



Bestuursverslag

Inhoud

B

BESTUURSVERSLAG

- 1.** Organisatie en wijze van besturen van ons fonds
- 2.** Financiële zaken
- 3.** Pensioenbeheer en communicatie
- 4.** Vermogensbeheer
- 5.** Risicobeheer
- 6.** Uitvoeringskosten
- 7.** Verslag van Raad van toezicht
- 8.** Verslag Verantwoordingsorgaan
- 9.** Vaststelling bestuursverslag 2021 door het bestuur Stichting BPL Pensioen op 31 mei 2022

De organisatie en wijze van besturen van ons pensioenfonds



1.1 De wereld om ons heen

De wereld om ons heen is voortdurend in ontwikkeling. Pensioenfondsen spelen hier dan ook continu op in. Dit geldt voor de sociaal maatschappelijke ontwikkelingen zoals COVID-19 en de situatie tussen Rusland en de Oekraïne. Het geldt ook voor de ontwikkelingen op de financiële markten die van invloed zijn op de financiële positie van het fonds. En voor de veranderende wet- en regelgeving door de komst van het nieuwe pensioenstelsel. BPL Pensioen volgt deze ontwikkelingen nauwgezet, stuurt bij waar nodig en bereidt zich voor op mogelijke veranderingen. Dit doen we samen met onze sociale partners, Raad van toezicht en Verantwoordingsorgaan.

Op de volgende pagina's beschrijven we een aantal specifieke gebeurtenissen en thema's die ons bezig houden.

Randvoorwaarden

"We hebben onze bestuurlijke effectiviteit aangescherpt. We onderkennen eerder of een dossier complex is. Dan stellen we een werkgroep in, zorgen voor voldoende ruimte voor reflecties en tegengeluiden en zijn ons daarbij bewust van twee snelheden: die van de werkgroep en die van het bestuur. Tenslotte realiseren we ons dat de bestuurlijke effectiviteit van onze processen continu aandacht nodig heeft."

In 2020 hebben we een collectief opleidingsplan vastgesteld en we werken met ontwikkelafspraken voor individuele bestuurders. Verder hebben we de invoering van IORP II en de sleutelfuncties geëvalueerd. Daar zijn wij in 2021 verder mee gegaan.



Nieuw pensioenstelsel

De nieuwe pensioenwet gaat uiterlijk 1 januari 2023 in. Dit is een jaar later dan verwacht. In december 2020 is de concept tekst van de Wet toekomst pensioenen gepubliceerd. Op 30 maart 2022 is het wetsvoorstel Wet toekomst pensioenen aangeboden aan de Tweede Kamer. Een belangrijke mijlpaal in de overgang naar een nieuwe pensioenstelsel. Dit wetsvoorstel ligt in het verlengde van de conceptversie van 2021. Op basis van de reacties is dit wetsvoorstel door het kabinet op onderdelen aangepast. Dit aangepaste wetsvoorstel gaat de Tweede Kamer bespreken. Hierna neemt de Eerste Kamer het in behandeling. Het streven van het kabinet, sociale partners en pensioenuitvoerders is en blijft om per 1 januari 2027 – of zoveel eerder als mogelijk – de overstap te kunnen maken naar het nieuwe pensioenstelsel.

Ondanks het uitstel, zijn we begin 2021 samen met onze sociale partners gestart met de voorbereidingen van de invoering van de Wet toekomst pensioenen. We hebben een projectleider aangesteld en we hebben een



projectplan voor het nieuwe pensioenstelsel gemaakt. Daarnaast hebben we meerdere studiedagen en kennissessies georganiseerd, ook samen met het Verantwoordingsorgaan en de Raad van toezicht.

Afstemming met onze sociale partners vinden wij in dit omvangrijke traject heel belangrijk. Samen zorgen we voor een goede en betaalbare pensioenregeling voor onze werknemers, ex-deelnemers, werkgevers en gepensioneerden. Met hulp van onze sociale partners hebben we een onderzoek naar de risicobereidheid van onze deelnemers gedaan. Het is namelijk belangrijk om te weten welk beleggingsbeleid we onder het nieuwe pensioenstelsel moeten voeren. Dat beleid moet aansluiten bij de mate waarin onze deelnemers bereid zijn risico's met hun pensioen te nemen.



COVID-19

Begin 2020 werden we geconfronteerd met het coronavirus. Dat virus had ook in 2021 wereldwijd nog impact. Gelukkig liet de eerste helft van 2021 een sterk economisch herstel zien. Dat was gunstig voor onze beleggingen. Met name in de tweede helft van 2021 liep de inflatie wereldwijd sterk op. Dit leidde tot zorgen. Daarnaast kwamen er nieuwe varianten van het coronavirus. De Omikronvariant bleek besmettelijker dan de Deltavariant van het coronavirus. Daardoor werden gedurende het jaar in veel landen eerdere versoepelingen gedeeltelijk teruggedraaid.

Om de coronacrisis het hoofd te bieden, hebben we direct na de eerste lockdown van maart 2020 een crisismanagement-team (CMT) ingesteld. Die heeft besluiten genomen over de tijdelijke versoepeling van ons incassobeleid, de bewaking van tijdige



uitbetalingen en de waarborging van de continuïteit in onze eigen organisatie. Ons CMT kwam in de loop van 2021 alleen nog op afroep bijeen en is inmiddels opgeheven.

COVID-19 had gevolgen voor de manier waarop we vergaderden. We hebben de richtlijnen van het RIVM in acht genomen en thuiswerken was het nieuwe normaal. In 2022 zullen onze reguliere werkzaamheden waar mogelijk en binnen de geldende maatregelen in een hybride vorm gaan plaatsvinden. Dit houdt in: voor een deel digitaal en voor een deel fysiek.

Financiële positie en premie

We zetten ons jaar op jaar in voor een goed pensioen voor onze deelnemers. Daarom heeft onze financiële situatie onze volledige aandacht. Een goede financiële positie is ook belangrijk in verband met de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Met het oog op de toekomst hebben we in 2020 helaas moeten ingrijpen om onze financiële positie op peil te houden. Dit betekende dat we het opbouwpercentage hebben verlaagd en de pensioenpremie verhoogd.



Dat was geen prettige boodschap voor onze deelnemers en werkgevers. Maar na zorgvuldig overleg met onze sociale partners hebben we met ingang van 1 januari 2021 het opbouwpercentage verlaagd van 1,875% naar 1,70%. Gelukkig was onze dekkingsgraad eind 2021 naar 105,6% gestegen. Een verdere stijging is wenselijk.



De verbetering van onze financiële situatie kwam in belangrijke mate ook door de gestegen rente en goede beursresultaten. Die brachten ons een mooie stap in de goede richting. De van 92,4% naar 105,6% gestegen dekkingsgraad zorgt er voor dat we onze pensioenen in 2022 niet hoeven te verlagen. De dekkingsgraad van 105,6% is niet hoog genoeg om te kunnen indexeren. Dat kan op basis van de FTK-wetgeving pas bij een dekkingsgraad van 110%. Vanaf 1 juli

2022 is -vooruitlopend op de komende stelselwijziging, de wet- en regelgeving voor indexatiemogelijkheden verruimd. Een belangrijk onderdeel daarvan is dat we al mogen indexeren als de beleidsdekkingsgraad hoger is dan 105%. We zijn van plan, gezien de sterk gestegen dekkingsgraad in de eerste maanden van 2022, om de ins en outs van de nieuwe regelgeving voor de zomer van 2022 te bespreken. Daarna besluiten we of we gaan indexeren of niet. Bij ons besluit kijken we ook hoe we straks over kunnen stappen naar een nieuwe pensioenregeling.

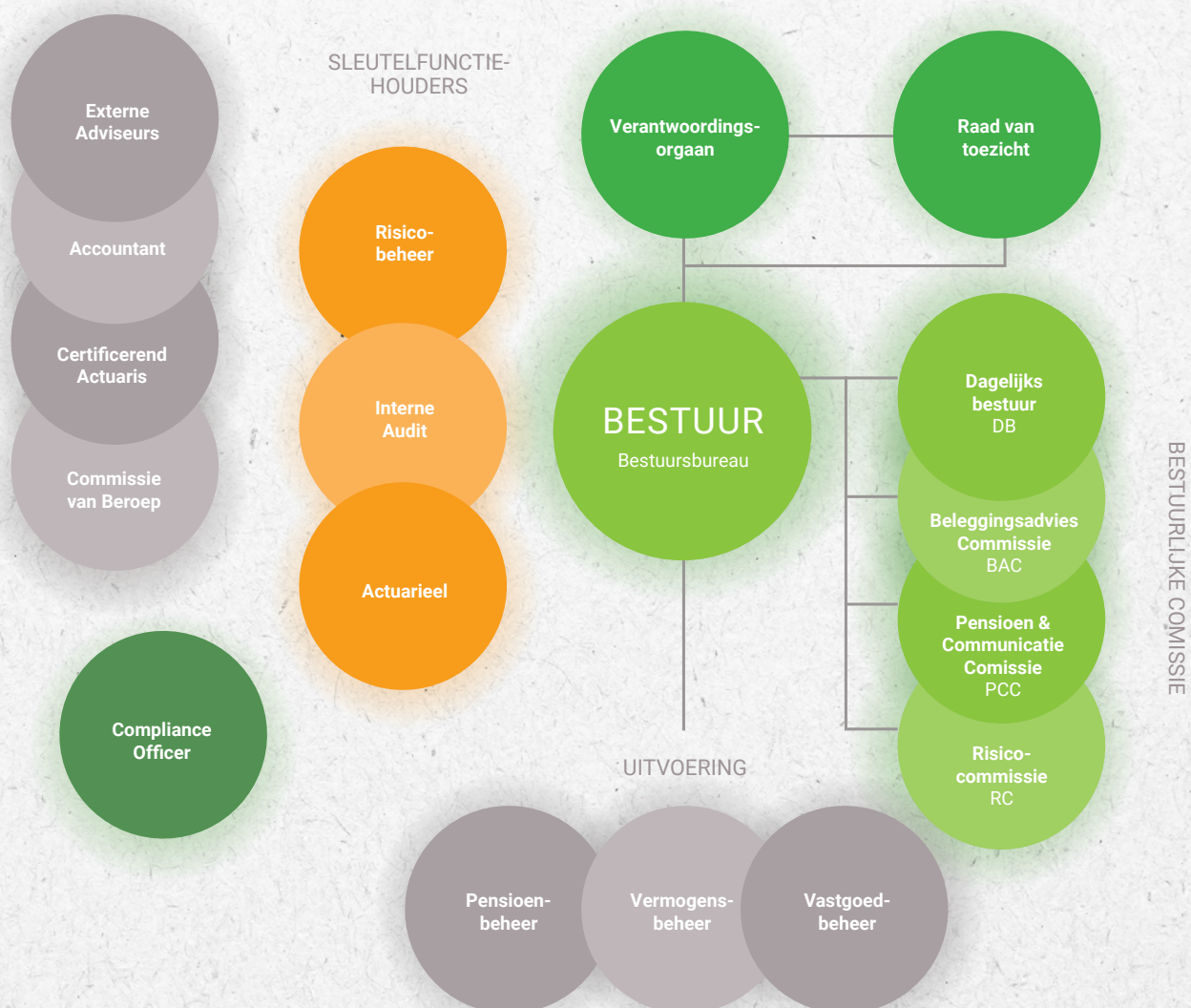
Overeenkomst van opdracht

Wij voeren onze pensioenregeling uit in opdracht van onze sociale partners. De afspraken die wij daarvoor maken, liggen vast in een zogenoemde overeenkomst van opdracht. De vorige overeenkomst had een looptijd van vijf jaar en liep in december 2021 af. In 2021 zijn er nieuwe afspraken gemaakt over de uitvoering van de huidige pensioenregeling vanaf 2022. Die zijn vastgelegd in een nieuwe overeenkomst van opdracht. Deze overeenkomst staat dus los van de vernieuwing van het pensioenstelsel waarover we eerder spraken.



1.2 Onze organisatie

We hebben drie belangrijke bestuursorganen: het bestuur, de Raad van toezicht en het Verantwoordingsorgaan. Ieder orgaan heeft een specifieke rol. Het bestuursbureau vormt de schakel tussen onze bestuursorganen, onze uitvoeringspartners en de overige externe partijen.



Ieder bestuursorgaan heeft een specifieke rol. Het bestuur bestuurt ons pensioenfonds en is verantwoordelijk voor de uitvoering van de door onze sociale partners overeengekomen pensioenregeling. Het bestuur streeft naar optimale kwaliteit, zorgvuldigheid en transparantie. De Raad van toezicht houdt toezicht op ons fonds en ons bestuur. Als bestuur leggen we ieder jaar verantwoording af aan het Verantwoordingsorgaan. Dat doen we over het afgelopen boekjaar op basis van onze jaarstukken. Het bestuursbureau ondersteunt ons. Dat bureau vormt de schakel tussen onze bestuursorganen, onze uitvoeringspartners en overige externe partijen. We streven naar een zo efficiënt mogelijke samenwerking en afstemming tussen de partijen aan wie we uitbesteden.



Organisatie van ons pensioenfonds

Onze voorkeur gaat uit naar een diverse samenstelling van het bestuur, commissies en organen. We leven zoveel mogelijk de normen uit de Code Pensioenfonds na. Bij beoordeling van kandidaten weegt de mate van geschiktheid zwaarder dan die van diversiteit. Dus soms wijken we van de Code af.

De samenstelling van ons bestuur was per 31/12/2021 als volgt:

Naam	Organisatie	Functie	M/V	Leeftijd
Leden werkgeverszijde				
Jack Buckens	LTO	Voorzitter	M	64
Sander van Meer	Cumela	Bestuurder	M	44
Willem van den Nieuwenhof	VHG	Bestuurder	M	61
Jaap den Dekker	LTO	Bestuurder	M	58
Eric Douma	LTO	Bestuurder	M	50
Leden werknemerszijde				
Gerard Riemen (vanaf 1-1-2022)	FNV	Voorzitter	M	58
Patrick Meerts	FNV	Bestuurder	M	53
Harrie de Vaan	CNV	Bestuurder	M	47
Externe bestuurders				
Linda Gastelaars	-	Bestuurder	V	42
Mark Rosenberg	-	Bestuurder	M	59
Vertegenwoordigers namens de pensioengerechtigden				
Erna Sluis		Aspirant bestuurder	V	57
Evelien Vlastuin		Bestuurder	V	46



Benoeming, aftreding, ontslag en schorsing bestuur gedurende 2021

Aftreden in 2021

Naam	Functie	Namens	Afgetreden per:
Fred Gertsen	Onafhankelijke bestuurder en SFH Risicobeheer	-	1 juli 2021
Eline Lundgren	Risicobeheer	FNV	1 november 2021

Benoemingen

Naam	Functie	Namens	Benoemd per:
Erna Sluis	Aspirant bestuurder	Vertegenwoordiger namens de pensioengerechtigden	6 juli 2021
Linda Gastelaars	Onafhankelijk bestuurder	-	1 november 2021
Eric Douma	Bestuurder	Werkgevers	1 februari 2021

Benoemingen van sleutelfunctiehouders

Naam	Functie	Benoemd per:
Linda Gastelaars	Risicobeheer	1 november 2021*

*Evelien Vlastuin heeft van 1 juli 2021 tot 1 november 2021 tijdelijk de rol van sleutelfunctiehouder Risicobeheer vervuld

De samenstelling van de Raad van toezicht is per 31/12/2021 als volgt:

Naam	Functie	M/V	Leeftijd
Dirk Duijzer	Voorzitter	M	60
Monique van der Poel	Lid	V	38
Trudy van der Kloet	Lid	V	54

Herbenoeming

Naam	Functie	Herbenoemd per:
Monique van der Poel	Lid	1 november 2021



Benoemingen, aftredingen Verantwoordingsorgaan

Naam	Status	Namens	Per
Werknemersleden			
De heer B. Geerts	afgetreden	FNV	2021
De heer M. Wolkers	afgetreden	FNV	2021
De heer J. Van de Bosch	afgetreden	Gep.	2021
De heer S. Niessen	benoemd	FNV	2021
De heer F. Smits	benoemd	FNV	2021
Vacature		Gep.	2021
Werkgeversleden			
De heer W. van den Boomen	afgetreden	LTO	2021
Mevrouw J. Tuinenga	afgetreden	Cumela	2021
Mevrouw A. Dijkstra	benoemd	Cumela	2021
De heer P. Küppers	benoemd	LTO	2021

Samenstelling van het Verantwoordingsorgaan is per 31/12/2021 als volgt:

Naam	Organisatie	M/V	Leeftijd
Werknemersleden			
Noël Beckers	FNV	M	35
Rob Bekker	FNV	M	54
Henk van der Werf	FNV	M	64
Jan Hoogland	CNV	M	52
Jenne Oosting	CNV	M	67
Karin van de Logt	FNV	V	49
Sander Niessen	FNV	M	53
Frank Smits	FNV	M	54
Pensioengerechtigden			
Jan Dijkstra	CNV	M	69
Bennie Wassink	CNV	M	66
Toon Adriaans	FNV	M	68
Heimerick Tromp	FNV	M	71
Vacature	FNV		
Werkgeversleden			
Ton Greeve	VHG	M	63
Paul Küppers	LTO	M	43
Bark Leenders	LLTB	M	75
Jan van Leeuwen	LTO	M	67
Alie Dijkstra	Cumela	V	41
Francien de Wit	Cumela	V	64
Theo Coumans	LTO	M	56



Samenstelling van de commissies is per 31/12/2021 als volgt:

Beleggingsadviescommissie

Naam	Functie
Mark Rosenberg	Voorzitter
Harrie de Vaan	Lid
Jack Buckens*	Lid
Eric Douma	Aspirant lid
Loranne van Lieshout	Extern lid via Ortec
Jan Bertus Molenkamp	Extern lid via Ortec

Risicocommissie

Naam	Functie
Linda Gastelaars	Voorzitter
Jaap den Dekker	Lid
Willem van den Nieuwenhof	Lid
Evelien Vlastuin	Lid

Pensioen & Communicatie Commissie

Naam	Functie
Sander van Meer	Voorzitter
Gerard Riemen*	Aspirant lid
Patrick Meerts	Lid
Erna Sluis	Aspirant lid

Dagelijks Bestuur

Naam	Functie
Gerard Riemen**	Werknemersvoorzitter
Jack Buckens	Werkgeversvoorzitter



Samenstelling van de commissie van beroep is per 31/12/2021 als volgt:

Naam	Organisatie	Functie
N. Ruiter	De Koning Vergouwen Advocaten	Voorzitter
J.H.J. Schoot Uiterkamp	Cumela Nederland	Lid
R. Barnhoorn	FNV	Lid

Uitvoeringsorganisaties

Pensioenbeheer	Fiduciair management	Vastgoedbeheer
TKP Pensioen B.V.	Achmea Investment Management B.V.	Syntrus Achmea Real Estate & Finance
Bezoekadres: Europaweg 27 9723 AS Groningen	Bezoekadres: Handelsweg 2 3707 NH Zeist	Bezoekadres: Gatwickstraat 1 1043 GK Amsterdam
Postadres: Postbus 501 9700 AM Groningen	Postadres: Postbus 866 3700 AW Zeist	Postadres: Postbus 59347 1040 KH Amsterdam

Overige externe partijen

Certificerend actuaaris: Willis Towers Watson
Custodian: CACEIS
Accountant: EY Accountants LLP
Adviserend Actuaris: Mercer Nederland

Compliance Officer: Nederlands Compliance Instituut
Looncontrole: BDO Accountants

* Per 1-1-2022, met de komst van Gerard Riemen in de Pensioen & Communicatie Commissie is Jack Buckens, na toetsing door de Raad van toezicht en goedkeuring van DNB, van commissie gewisseld en neemt hij plaats in de Beleggingsadviescommissie.

** Per 1-1-2022. In de tussenperiode van het aftreden van mevrouw Lundgren en de komst van de heer Riemen, heeft de heer De Vaan tijdelijk de functie overgenomen.





1.3 Bestuur

Het bestuur van BPL Pensioen telt 12 zetels. De leden van ons bestuur vertegenwoordigen hun achterban op basis van gelijkheid. Dit heet een paritair bestuur. De Land- en Tuinbouworganisatie Nederland (LTO) draagt namens de werkgevers drie leden voor in ons bestuur, Cumela één en de Koninklijke Vereniging van Hoveniers en Groenvoorzieners (VHG) draagt ook één lid voor. FNV draagt namens de werknemers twee leden voor en CNV Vakmensen (CNV) één lid. Daarnaast zijn er twee leden namens de pensioengerechtigden. Ook zijn er twee externe bestuursleden. Zij vertegenwoordigen geen achterban, maar nemen zitting in het bestuur vanwege hun specifieke deskundigheid. De zittingstermijn van ieder lid is vier jaar met de mogelijkheid om deze termijn twee keer te verlengen. Een bestuurder kan dus maximaal 12 jaar in het bestuur zitten. De werkgevers- en werknemersvoorzitters wisselen ieder jaar in april van voorzitter naar plaatsvervangend voorzitter. Elke maand komt het bestuur bijeen voor een bestuursvergadering en een strategisch overleg.

In 2021 hebben we verkiezingen georganiseerd voor een bestuurder namens de pensioengerechtigden die zich richt op het aandachtsgebied Pensioenbeheer en communicatie (PCC). Erna Sluis kreeg de meeste stemmen. Het bestuur is samen met Erna het vervolgtraject gestart voor haar definitieve benoeming in 2022.



Vanaf 1 november 2021 is Linda Gastelaars onafhankelijk lid van ons bestuur. Zij is ook voorzitter van de Risicocommissie (RC) en sleutelfunctiehouder risicobeheer. Als sleutelfunctiehouder heeft zij een controlerende en adviserende rol op het gebied van risicomanagement. Zij vervangt in die functie Fred Gertsen, die in 2021 zijn functie heeft neergelegd.

Met ingang van januari 2022 is Gerard Riemen lid van ons bestuur als werknemersvoorzitter en lid van de PCC. Hij volgt hiermee Eline Lundgren op. Ten slotte is Eric Douma, na goedkeuring door DNB, benoemd voor een bestuursperiode van vier jaar.

Ondanks alle bestuurswisselingen is de diversiteit én expertise van het bestuur gewaarborgd.



1.4 Raad van toezicht

De Raad van toezicht heeft tot taak toezicht te houden op het beleid van ons bestuur en op de algemene gang van zaken binnen ons pensioenfonds. Dit interne toezicht draagt bij aan het effectief en slagvaardig functioneren van ons pensioenfonds en aan een beheerste en integere bedrijfsvoering. De Raad van toezicht legt verantwoording af aan het Verantwoordingsorgaan over de uitvoering van de taken en bevoegdheden die in dit jaarverslag staan vermeld. De Raad van toezicht bestaat uit drie onafhankelijke leden. Ons bestuur benoemt deze leden na bindende voordracht van het Verantwoordingsorgaan. Monique van der Poel is op 1 november 2021 herbenoemd als lid van Raad van toezicht voor een periode van 4 jaar.

De Raad heeft in 2021 het eigen functioneren geëvalueerd. De evaluatie was overall positief. De aandachtspunten die hieruit voortkwamen zijn gedeeld met het Verantwoordingsorgaan en direct ingevoerd.



1.5 Verantwoordingsorgaan

De 21 leden van het Verantwoordingsorgaan vertegenwoordigen de werkgevers, werknemers en pensioengerechtigden in de agrarische en groene sectoren. Het Verantwoordingsorgaan heeft de bevoegdheid een oordeel te geven over het handelen van ons bestuur en over de Raad van toezicht. De werkgevers- en werknemersvoorzitters van het Verantwoordingsorgaan wisselen ieder jaar van voorzitter naar plaatsvervangend voorzitter. De inrichting en bevoegdheden



van het Verantwoordingsorgaan zijn vastgelegd in de statuten van ons fonds en in het reglement Verantwoordingsorgaan. De zittingsperiode van een lid is vier jaar. Het Verantwoordingsorgaan heeft in september 2021 een zelfevaluatie uitgevoerd. Dit is gedaan door een externe organisatie. De aanbevelingen uit de zelfevaluatie 2021 gaan we in 2022 uitvoeren.

1.6 Bestuurlijke commissies

Vier bestuurlijke commissies ondersteunen ons bestuur. Hun taak is voornamelijk de onderwerpen voor te bereiden, waarover ons bestuur een besluit moet nemen. Ook geven zij ons bestuur advies over de te nemen besluiten. Ons bestuur heeft de taken en bevoegdheden van deze commissies vastgelegd in afzonderlijke reglementen.

De vier commissies

☛ **Het Dagelijks Bestuur** bereidt de bestuursvergaderingen voor. Het bestuur stelt beleid en te nemen maatregelen vast. Daarnaast brengt het bestuur (dringende) beleidsbepalende kwesties aan de orde.

☛ **De Pensioen & Communicatie Commissie** bereidt de besluitvorming voor op alle aspecten die van invloed zijn op de pensioenregeling, de verplichtingen en op de communicatie van ons fonds. Ook bewaakt deze commissie het pensioenbeheer, de communicatie, de naleving van de contracten en de uitvoering van de dienstverleningsovereenkomst met TKP Pensioen.

☛ **De Beleggingsadviescommissie** bereidt de besluitvorming voor op het gebied van de beleggingen van ons fonds. Ook bewaakt deze commissie het vermogensbeheer en vastgoedbeheer, inclusief de naleving van de contracten en de dienstverleningsovereenkomsten met de diverse vermogensbeheerders.

☛ **De Risicocommissie** adviseert ons bestuur over het strategisch risicobeleid en het te hanteren risicokader. De Risicocommissie is een zogenaamd tweedelijnscommissie, de andere drie zijn eerstelijnscommissies. In hoofdstuk 5 van deel B staat uitgebreid beschreven wat dit betekent.

Aanvullend op de vier bestaande bestuurlijke commissies, zijn er in 2021 twee nieuwe bestuurlijke werkgroepen ingericht:

☛ **De Bestuurlijke Werkgroep Pensioenakkoord.** Deze is opgericht ter voorbereiding op en invoering van het nieuwe pensioenstelsel

☛ **De Bestuurlijke Werkgroep Jaarwerk.** Heeft het jaarverslag 2021 voorbereid.



1.7 Commissie van beroep

De Commissie van beroep bestaat uit drie onafhankelijke leden. De commissie doet een uitspraak bij geschillen over besluiten van het bestuur. Het kan gaan om geschillen met werknemers, ex-deelnemers, pensioengerechtigden of werkgevers. Er hebben zich geen zaken voorgedaan in 2021.



1.8 Bestuursbureau BPL Pensioen

Het bestuursbureau ondersteunt ons bestuur bij de uitoefening van haar taken en verantwoordelijkheden. Het bestuursbureau creëert niet alleen de omstandigheden waaronder ons bestuur zich optimaal kan toeleggen op haar taken. Het bestuursbureau vervult ook een coördinerende, bewakende en adviserende rol. Daarom heeft ons bestuursbureau beleidsvoorbereidende en ondersteunende taken onder meer op het gebied van:

- ➔ controle en bewaken van onze uitvoeringspartners
- ➔ communicatie
- ➔ governance en organisatie
- ➔ risicomanagement
- ➔ compliance
- ➔ actuariële zaken
- ➔ pensioen juridische zaken
- ➔ controle en externe verantwoording.

Ons bestuursbureau is gevestigd bij Actor, bureau voor Sectoradvies in Woerden. Lydia Timmermans is de directeur van ons bestuursbureau. Ons bestuur is en blijft (eind-)verantwoordelijk voor de taken en werkzaamheden die het bestuursbureau uitvoert.





1.9 Uitvoering Pensioenbeheer

Ons bestuur heeft het Pensioenbeheer met ingang van 1 januari 2012 uitbesteed aan TKP Pensioen B.V.

Vermogensbeheer

Achmea Investment Management (Achmea IM) voert het fiduciair management uit. Een deel van onze gelden beleggen we door middel van mandaten bij Achmea IM. Het merendeel van onze gelden is belegd bij externe vermogensbeheerders, zoals BlackRock. De volledige vastgoedportefeuille is belegd door middel van een mandaat bij Syntrus Achmea Real Estate & Finance (SAREF).



1.10 Naleving code pensioenfondsen

BPL Pensioen volgt de Code Pensioenfondsen die de Wet versterking bestuur pensioenfondsen op bepaalde aspecten nader invult. De Code Pensioenfondsen is tot stand gekomen door samenwerking van de Pensioenfederatie met de Stichting van de Arbeid. In deel D van dit jaarverslag is de jaarlijkse rapportage opgenomen, waarin we de naleving van de Code verantwoorden.



1.11 Wijziging statuten

Wij hebben onze statuten in 2021 niet gewijzigd.



1.12 Geschiktheidsbeleid blijft ongewijzigd

Wij vinden het belangrijk dat we ons fonds deskundig besturen. Ons geschiktheidsbeleid vormt hiervoor de basis. Op basis daarvan stellen we ieder jaar een collectief opleidingsplan op. Dat hebben we voor het laatst vastgesteld in onze bestuursvergadering van 24 september 2020. Met de vaststelling van ons opleidingsplan is de geschiktheidsmatrix van ons bestuur aangepast in 2021.

Het geschiktheidsbeleid en de functieprofielen zijn in 2021 als handvatten gebruikt voor de selectie van nieuwe kandidaat bestuursleden. Bij de samenstelling van ons bestuur letten we erop dat bestuurders elkaar in kennis en competenties aanvullen. De functieprofielen leggen we vooraf ter goedkeuring voor aan de Raad van toezicht.



Bij elke (voorgenomen) benoeming is de geschiktheidsmatrix van ons bestuur geactualiseerd. Het geschiktheidsbeleid hebben we in 2021 niet collectief geëvalueerd. We hebben per vacante bestuurszetel het beleid beoordeeld op actualiteit. Voor 2022 staat de evaluatie van het geschiktheidsbeleid weer gepland.



1.13 Zelfevaluatie bestuur

We hebben de manier waarop wij als bestuur werken en tot besluitvorming komen, geëvalueerd. Een onafhankelijke organisatie heeft deze evaluatie verzorgd. In deze evaluatie zijn onder andere de algemene opvattingen van 'good governance' in de pensioensector en de eigenheid van ons fonds aan de orde gekomen. Het is van belang dat we onszelf continu verbeteren. En dat we ons ontwikkelen, zeker met het oog op het nieuwe pensioenstelsel en de toekomstbestendigheid van ons pensioen. De uitkomsten van de evaluatie hebben wij vastgelegd in 'lessons learned'.

De lessons learned uit 2020 hebben wij verder aangescherpt en toegepast in 2021. Voor het sturen op de bestuurlijke effectiviteit kijken we voortdurend welke lessen we kunnen trekken voor een betere vergaderdiscipline. Dit doen we met hulp van de observant. Eén van onze bestuursleden vervult bij toerbeurt die rol. We hebben een observantenschema opgesteld, zodat elke bestuursvergadering een andere bestuurder de rol van observant is.

Daarnaast hebben we het afgelopen jaar meer aandacht besteed aan de verbinding tussen ons bestuur en de verschillende commissies en het Verantwoordingsorgaan. We hebben stappen gezet om de onderlinge samenwerking te verbeteren. Dit gebeurt onder andere doordat bestuursleden periodiek deelnemen aan de vergaderingen van de diverse commissies en van het Verantwoordingsorgaan. In 2021 hebben we ook themasessies georganiseerd met onze Raad van toezicht en het Verantwoordingsorgaan. Maar we hebben ook regelmatig overleg gevoerd met de vertegenwoordigers van onze sociale partners. Dit heeft uiteindelijk geleid tot een gezamenlijk opgestelde nieuwe overeenkomst tot opdrachtaanvaarding. Ook hebben we veel stappen gezet in het traject naar het nieuwe pensioenstelsel.

De diverse commissie bereiden onderwerpen voor ten behoeve van ons bestuur. Dit vergroot onze bestuurlijke effectiviteit nog meer. En bij iedere punt dat op de



agenda staat, staan we stil bij de procesgang, de financiële gevolgen en de risico's. Door het periodiek uitvoeren van de zelfevaluatie geven wij invulling aan de professionalisering van ons pensioenfondsbestuur. Een evenwichtige belangenafweging staat daarbij voorop. Het belang van onze werknemers, ex-deelnemers, werkgevers en gepensioneerden stellen we nog vaker dan voorheen centraal.



1.14 Compliance

We stimuleren en zien toe op de naleving van wetten, in- en externe regels en van normen door iedereen die vanuit zijn of haar functie bij BPL Pensioen betrokken is. Dit noemen we compliance. Het doel van compliance is de waarborging van onze reputatie door integer te handelen. Met diverse maatregelen geven we compliance voldoende aandacht binnen onze organisatie. De compliance officer werkt nauw samen met onze risicomanagers (zie hoofdstuk 5). In 2021 hebben zich geen integriteitsincidenten voorgedaan.



1.15 Privacy

In verband met het toezicht op de naleving van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) hebben wij een functionaris gegevensbescherming aangesteld. Deze officer adviseert over privacyvraagstukken en heeft een coördinerende taak bij de afhandeling van eventuele datalekken. In 2021 hebben wij 13 datalekken geregistreerd. We hoefden geen enkel lek te melden aan de Autoriteit Persoonsgegevens.



1.16 Onderzoeken toezichthouder

De Nederlandsche Bank (DNB) kondigt ieder jaar in december aan welke toezichtthema's op de kalender in het daarop volgende jaar staan.

Onderzoeken in 2021

➡ Onderzoek naar klimaatrisico's van onze vastgoedexposures: DNB heeft onderzoek gedaan naar de manier waarop de Nederlandse financiële sector door te beleggen in vastgoed is blootgesteld aan klimaatrisico's. Het doel van het onderzoek is om de relevante kenmerken van de vastgoedbeleggingen zo goed mogelijk in kaart te brengen. Dit betreft zowel kenmerken met betrekking tot overstromingsrisico als transitierisico. Het betreft een verdieping van eerdere analyses op het gebied van klimaatrisico's en vastgoed.

➡ Onderzoek naar de overstap naar een nieuwe pensioenregeling: DNB ziet dat vrijwel alle pensioenfondsen werk maken van de voorbereiding op de overstap naar een nieuwe pensioenregeling. Via de vragenlijst controleert en bewaakt DNB de inspanningen van de pensioenfondsen. Zo kan DNB ook mogelijke risico's ontdekken. Dat helpt DNB haar toezichtcapaciteit zo in te zetten waar deze de meeste impact heeft. We vergelijken onze aanpak van de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel met de rest van de sector.

➡ Diverse onderzoeken en vragen naar premie en indexatie, niet-financiële risico's, informatiebeveiliging, rentebenchmarks, beheersing liquiditeitsrisico en Nederlandse woonhypotheken

➡ Vanaf 1 januari 2022 houdt DNB toezicht volgens een geactualiseerde toezichtmethodologie: ATM. Met deze methodologie voert DNB bij onder toezicht staande instellingenrisicoanalyses uit. In het najaar van 2021 heeft zo'n analyse bij ons plaatsgevonden. De uitkomst van die analyse vormt de basis voor het toezichtprogramma van DNB in 2022.





1.17 Melding op grond van artikel 96

Wettelijk zijn wij verplicht de volgende meldingen te doen:

In 2021 heeft BPL Pensioen het herstelplan geactualiseerd.

Verder was er in 2021 bij BPL Pensioen geen sprake van:

- ➔ Het opleggen van dwangsommen en boetes door de toezichthouder
- ➔ Een aanwijzing als bedoeld in artikel 171 van de Pensioenwet
- ➔ De beëindiging van de situatie, als bedoeld in artikel 172 van de Pensioenwet, waarin de bevoegdheidsuitoefening is gebonden aan toestemming van de toezichthouder
- ➔ De aanstelling van een bewindvoerder door de toezichthouder als bedoeld in artikel 173 van de Pensioenwet.



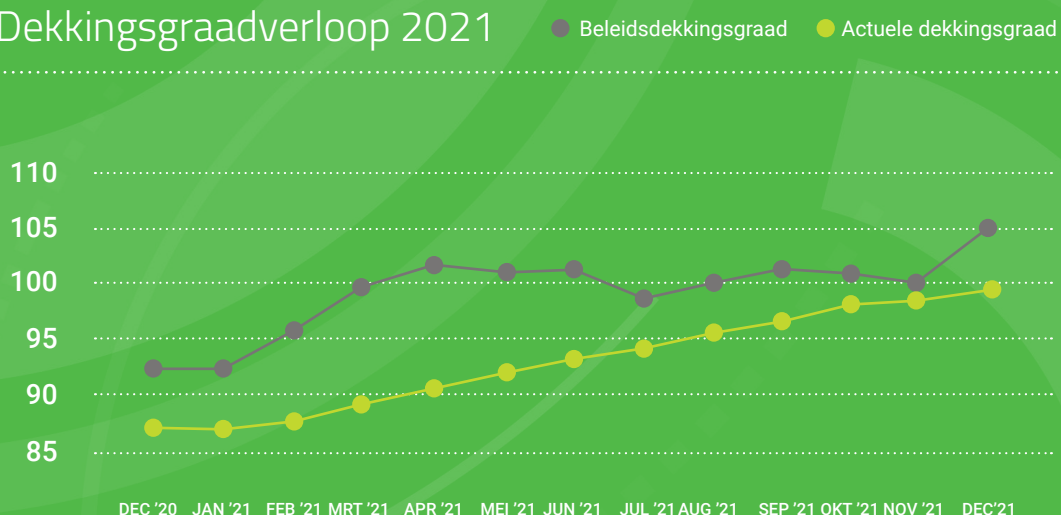
2

Financiële zaken



2.1 Een goed pensioen

Dekkingsgraadverloop 2021



Begin 2021 was onze beleidsdekkingsgraad 87,2%. Gedurende het jaar is deze gestegen tot 100% eind december. Dat is lager dan de vereiste dekkingsgraad van 104,3% die eind 2020 moet zijn bereikt. De actuele dekkingsgraad was eind december 105,6%.

Als onze beleidsdekkingsgraag eind 2021 niet minimaal 104,3% was, zouden we de pensioenen moeten verlagen. Dat hoefde gelukkig niet, omdat onze actuele dekkingsgraad toen boven de 104,3% lag.



“We zetten ons in om onze deelnemers een goed pensioen te bieden. Dit doel past bij onze strategische pijler ‘klaar voor de toekomst’. Helaas zijn we er al meerdere jaren niet in geslaagd onze pensioenen te verhogen. Om onze financiële positie te versterken, hebben we in overleg met onze sociale partners de premie voor 2020 en 2021 verhoogd. Bovendien zijn we heel kritisch op de kosten en besparen we waar mogelijk op onze uitgaven. Daarnaast hebben we het opbouwpercentage voor nieuw op te bouwen pensioen verlaagd. Geen leuke maatregelen, maar wel noodzakelijk.”



Onze dekkingsgraad is in 2021 gestegen

Oorzaak van deze stijging waren de gestegen rente (zie verderop) en goede beursresultaten. Onze actuele dekkingsgraad lag als gevolg hiervan het hele jaar boven de beleidsdekkingsgraad van eind december 2021.

Onze beleidsdekkingsgraad steeg naar 100,0%. Daarmee bleef onze beleidsdekkingsgraad nog wel lager dan de minimaal vereiste 104,3%.

De beleidsdekkingsgraad is een belangrijke financiële graadmeter. Bijvoorbeeld voor de vraag of we de pensioenen kunnen verhogen of verlagen. Zou onze beleidsdekkingsgraad eind 2021 lager dan 104,3% zijn dan zouden we de pensioenen moeten verlagen. Dat we die toch niet verlaagd hebben, komt omdat de actuele dekkingsgraad op 31 december 2021 wel boven de minimaal vereiste dekkingsgraad lag.

Het pensioenresultaat was in 2021 lager dan verwacht

Ons verwachte pensioenresultaat lag in 2021 lager: 91% in plaats van 94%. Dit resultaat is vastgesteld met de haalbaarheidstoets die wij jaarlijks uitvoeren. Met deze toets krijgen we inzicht in de samenhang tussen onze financiële opzet, het pensioenresultaat en de risico's die we daar bij lopen en nemen. Met het pensioenresultaat hebben we een maatstaf voor het koopkrachtverlies of koopkrachtbehoud. Een pensioenresultaat van 91% geeft een koopkrachtver-



lies van 9% aan. Dit is een verwachting die we baseren op een wettelijk voorgeschreven termijn van 60 jaar. Het niet halen van het beoogde pensioenresultaat stond in 2021 op de agenda van het bestuur en de sociale partners. In samenspraak met hen hadden we in 2015 de ondergrens van 95% vastgesteld. De vraag die we ons in 2021 hebben gesteld was: hoe moeten we met deze tegenvaller omgaan? Moeten we onze financiële opzet aanpassen? Uiteindelijk hebben we gezamenlijk besloten dat 90% een acceptabele weergave is van de norm voor het koopkrachtverlies.

Financiële opzet van ons fonds

Met onze financiële opzet willen we het verlagen van pensioenen zoveel mogelijk voorkomen. Of dat lukt, kunnen we niet garanderen. De overige uitgangspunten voor onze huidige financiële opzet zijn:

- ➔ Om onze ambitie te realiseren, nemen we beleggingsrisico's. Op lange termijn leidt dit tot een hoog genoeg rendement. Het is dus logisch om de premie ook op het verwachte rendement op onze beleggingen te baseren. Jaarlijks toetst het bestuur of de parameters waarop we de premie baseren nog in lijn zijn met de veronderstellingen die we hanteren in de ALM-studie
- ➔ We geven de voorkeur aan een hoog opbouwpercentage in plaats van een hoge indexatie. Een laag opbouwpercentage kunnen we immers om fiscale redenen niet meer in de toekomst compenseren. Maar een lage indexatie kunnen we, als het meezit, in de toekomst wel door middel van inhaalindexatie corrigeren
- ➔ De combinatie van een hoog opbouwpercentage en (mogelijke) lage indexatie zorgt voor het overgrote deel van de actieve deelnemers voor een beter pensioenvooruitzicht. De negatieve invloed van lage indexatie of verlaging voor de inactieve deelnemers blijft daarbij binnen de perken
- ➔ De manier waarop we de gedempte kostendekkende premie hebben vastgesteld, voldoet aan de eisen van geldende wet- en regelgeving.



Premie aangepast voor 2021

De pensioenpremie die wij ontvangen is niet voldoende voor de financiering van de jaarlijkse pensioenopbouw. Dit komt doordat de premie is gebaseerd op een ingeschat verwacht rendement van 1,8%. We financieren deze opbouw daarnaast met de beleggingsopbrengsten. Onze premiedekkingsgraad is met 66% lager dan onze actuele dekkingsgraad. Dit leidde in 2021 tot een daling van de dekkingsgraad met circa 1% per jaar. Die invloed zorgt voor een lage premiedekkingsgraad ook in 2022.

Om een verdere daling van de dekkingsgraad te voorkomen, hebben de sociale partners in 2019 besloten om de pensioenpremie voor 2020 en 2021 te verhogen van 25% naar 26,40%. Ook is besloten om de pensioenregeling te



versoberen voor 2021. Het opbouwpercentage is met ingang van 1 januari 2021 vastgesteld op 1,70%. Dit was in 2020 nog 1,875%. De premie voldoet daarmee volledig aan wet- en regelgeving. Onze financiële situatie heeft continu onze volledige aandacht. Zeker omdat ook de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel dichterbij komt. Dit hebben we ook nadrukkelijk onder de aandacht gebracht van de sociale partners.

Nieuwe overeenkomst afgesloten tussen ons bestuur en onze sociale partners in 2021

Vanaf 2022 gelden nieuwe afspraken tussen ons bestuur en onze sociale partners over de uitvoering van onze huidige pensioenregeling. Die leggen we in een nieuwe overeenkomst vast.

In de nieuwe afspraken staan ook de hoogte van de pensioenpremie en het opbouwpercentage in 2022. Deze premie en het opbouwpercentage voor 2023 stellen we in 2022 vast.





2.1 De ontwikkeling van de financiële situatie

De actuele dekkingsgraad is in 2021 met 13,2% gestegen: van 92,4% naar 105,6%. De tabel laat zien welke factoren hebben bijgedragen aan de ontwikkeling van deze dekkingsgraad. Het grootste effect op de dekkingsgraad hadden de gestegen rente en het behaalde beleggingsrendement.

De rente is gestegen ondanks de nieuwe rekenrente die we vanaf 2021 moeten hanteren. DNB publiceert iedere maand deze verplicht voorgeschreven rente. De rekenformule achter deze rente is met ingang van 2021 aangepast. Dit heeft negatief effect op de financiële situatie van de pensioenfondsen en dus ook op die van ons achteruit gegaan. Om de schok hiervan te beperken, voert DNB de nieuwe rekenformule in vier jaarlijkse gelijke stappen in. In 2021 was de eerste van de vier stappen.

Omdat er in 2021 onvoldoende premie binnen is gekomen voor de volledige financiering van de jaarlijkse opbouw van pensioenaanspraken, is een deel van deze opbouw gefinancierd uit ons vermogen. Hierdoor is de dekkingsgraad met 1,0% gedaald.

De beleidsdekkingsgraad, die het gemiddelde van de dekkingsgraden over de afgelopen 12 maanden weergeeft, is in 2021 gestegen met 12,8% van 87,2% naar 100,0% eind 2021. Deze sterke stijging van de beleidsdekkingsgraad komt

Verloop van de actuele dekkingsgraad in 2021

Dekkingsgraad eind 2020	92,4%
Beleggingsopbrengsten	7,3%
Effect rente op de voorziening	6,8%
Premie	-1,0%
Overige effecten	0,1%
Dekkingsgraad eind 2021	105,6%

doordat de lagere actuele dekkingsgraden van 2020 uit de middeling van 12 maanden zijn gevallen. Daarvoor in de plaats zijn hogere actuele dekkingsgraden van 2021 gekomen. Eind 2021 was de reële dekkingsgraad 80,6%. Die dekkingsgraad geeft aan of het fonds voldoende geld in kas heeft om aan zijn verplichtingen te voldoen.

105,6%





Herstelplan

De dekkingsgraad voor het Minimum Vereiste Eigen Vermogen, de minimaal vereiste dekkingsgraad dus, is 104,3%. En de dekkingsgraad voor het Vereiste Eigen Vermogen, de vereiste dekkingsgraad, bedraagt 120,0% van de voorziening. Met een beleidsdekkingsgraad van 100,0% voldoen we niet aan de eisen van het Minimum Vereiste Eigen Vermogen. We voldoen ook niet aan het Vereiste Eigen Vermogen. Toch hoeven we de pensioenen niet te verlagen. Dit komt omdat de actuele dekkingsgraad (105,6%) wel boven de 104,3% ligt.

Omdat we niet beschikken over het Vereiste Eigen Vermogen, hebben we in het voorjaar van 2022 een geactualiseerd herstelplan opgesteld en ingediend bij DNB. Op grond van de systematiek van dit herstelplan, blijkt dat we binnen de wettelijke termijn van 10 jaar weer een beleidsdekkingsgraad hebben die hoger is dan 120,0%. We hoeven de opgebouwde en ingegane pensioenen niet te verlagen om aan deze vereiste dekkingsgraad te voldoen.

De invloed van de beleggingen was positief

Het beleggingsrendement zonder het resultaat van de rentehedge bedroeg 10,4%. Met dit rendement financieren we de rentetoevoeging aan de voorziening voor de pensioenverplichtingen. Overigens moet de matching portefeuille de rente wel gedeeltelijk bijhouden. Doordat de marktrente voor een periode van 1 jaar 0,5% negatief was en het beleggingsrendement positief, is het bezit

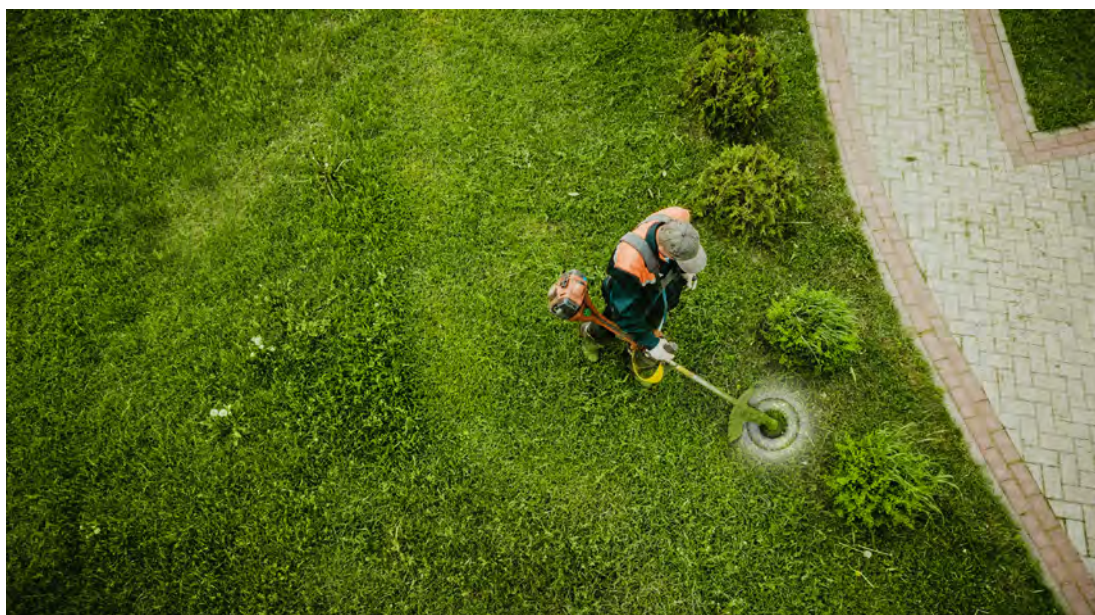


van ons pensioenfonds toegenomen. We hebben op de marktrente een positief resultaat geboekt. Door het totale positieve rendement van 7,5% is het effect op de dekkingsgraad per saldo 7,3%.

De invloed van de rente en UFR was positief

De ontwikkeling van de marktrente beïnvloedt de dekkingsgraad sterk. Wet- en regelgeving vereist dat we de voorziening berekenen op basis van de door DNB gepubliceerde rekenrente: de Ultimate Forward Rate (UFR). Die is de eerste 20 jaar gelijk aan de marktrente.

Een dalende rente leidt tot een hogere voorziening voor de pensioenverplichtingen. Als het resultaat op de beleggingen dit niet in voldoende mate compenseren, leidt een dalende rente ook tot een lagere dekkingsgraad. Het renterisico van een dalende rente dekken we af door de rentegevoeligheid van de beleggingen meer in lijn te brengen met de rentegevoeligheid van de voorziening. In 2021 is



28% van het renterisico op basis van de marktrente afgedekt. Dat betekent dat we ongeveer 40% van de verhoging van de voorziening -op basis van de UFR-2015- door rentedalingen goedmaken door specifiek daarvoor bedoelde beleggingen. We dekken het renterisico niet voor 100% af, want dan kunnen we niet meer profiteren van een rentestijging.

UFR 2021

Met ingang van januari 2021 past DNB de methodiek om de wettelijk rente te bepalen aan. De aanpassing vindt in 4 gelijke stappen plaats in 2021, 2022,



2023 en in 2024. Vanaf dat moment is de gehele aanpassing doorgevoerd. De eerste stap verwerken we in het jaarwerk van 2021. De tweede stap nog niet, en is dus niet van invloed op de eindstand van 2021. Wel stellen we vanaf januari de dekkingsgraad met de tweede stap van de aangepaste rekenrente, de UFR 2022, vast. Het toepassen van de gewijzigde rekenrente heeft in januari 2022 geleid tot een eenmalige daling van de dekkingsgraad met 1,3%.



De invloed van de premie

In 2021 bedraagt onze pensioenpremie 26,4% van de pensioengrondslag. Die premie voldoet daarmee aan alle eisen van wet- en regelgeving. De hoogte van de premie is onvoldoende om de opbouw van de pensioenen volledig te financieren. Dit komt doordat de premie is gebaseerd op een ingeschat verwacht rendement van 1,8%. Maar het opnemen van de aanspraken op de balans vindt plaats op basis van de wettelijk voorgeschreven lagere UFR. Die is gemiddeld 0,6%; dus geen 1,8%. Daardoor ontvangen we minder premie dan op basis van de UFR nodig is voor de financiering van de opbouw van de pensioenen. Bij een premiedekkingsgraad van meer dan 100% ontvangen we voldoende premie om de kosten van de opbouw op basis van de UFR te financieren. Onze premiedekkingsgraad bedroeg in 2021 66,4%. Ons premiebeleid had in 2021 een negatief effect op de dekkingsgraad.

De invloed van de 'overige effecten'

Dit komt door afronding in de andere kruiseffecten.





2.2 Premiebeleid

De verplicht gestelde basisregeling

In 2019 hebben onze sociale partners besloten om de premie voor 2020 en 2021 achtereenvolgens te verhogen naar 25,0% en 26,4%. Ieder jaar toetsen we vervolgens of deze premie in combinatie met het opbouwpercentage hoger is dan de wettelijk voorgeschreven kosten-dekkende premie. Omdat we met een premie van 26,4% en een opbouwpercentage van 1,875% niet aan de wettelijke eisen voldoen, is eind 2020 besloten om het opbouwpercentage voor 2021 vaste te stellen op 1,70%. Hiermee voldoen we wel aan de wettelijke premie-eisen voor 2021. In 2021 hebben de sociale partners de premie en het opbouwpercentage voor 2022 gelijk gehouden op 26,4% en 1,70%. In 2022 zullen de sociale partners de premie en het opbouwpercentage vaststellen voor de jaren tot de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel.

Totaaloverzicht (bedragen in € x 1.000)

	2021	2020
Kostendeekkende premie		
Actuarieel nodig voor onvoorwaardelijke onderdelen pensioenopbouw	929.292	854.386
Opslag voor instandhouding van het Vereist Eigen Vermogen	185.858	178.567
Opslag voor uitvoeringskosten	15.147	14.485
Totaal kostendeekkende premie	1.130.297	1.047.438
Gedempte premie		
Actuarieel nodig voor (on)voorwaardelijke onderdelen pensioenopbouw	539.456	289.343
Opslag voor instandhouding van het Vereist Eigen Vermogen	72.506	60.473
Opslag voor uitvoeringskosten	15.147	14.485
Totaal gedempte premie	627.109	493.895
Feitelijke premie		
Bijdrage werknemers	167.031	155.513
Bijdrage werkgevers	464.705	432.661
	631.736	588.174



De vrijwillige DB- excedentregeling

De DB-excedentregeling kent een leeftijds- en sekseafhankelijke premie. Deze premie is op vrijwel dezelfde grondslagen vastgesteld als de premie voor de verplichte basisregeling. Daardoor kent deze een vergelijkbare premiedekkingsgraad. We hanteren dezelfde premiestelling, omdat de pensioenopbouw van de excedentregeling dezelfde kansen op indexatie en verlagen kent als de basisregeling. In 2021 hebben 233 werkgevers hiervan gebruikgemaakt met 3.737 werknemers. In 2021 hebben we voor de DB-excedentregeling € 17,1 miljoen aan premie ontvangen.

De vrijwillige DC-excedentregeling

Vanaf 1 januari 2017 kunnen werkgevers ook een DC-excedentregeling voor hun werknemers afsluiten. In 2021 hebben 13 werkgevers hiervan gebruikgemaakt met 290 werknemers. In 2021 is voor de DC-excedentregeling € 0,63 miljoen aan premie ontvangen.



2.3 Indexatiebeleid

Ons indexatiebeleid is niet gewijzigd ten opzichte van vorig jaar. De indexatiemaatstaf is de prijsinflatie, Ons beleid is volledig gebaseerd op het Financieel Toetsingskader (FTK). Volledige indexatie kennen we pas toe als de dekkingsgraad hoog genoeg is. Bij de huidige rente- en inflatieverwachtingen is dit mogelijk bij een dekkingsgraad van 124,1%. Tussen een dekkingsgraad van 110% en 124,1% kunnen we gedeeltelijk verhogen. In 2021 konden we de pensioenen niet verhogen. Het bestuur onderzoekt of de sterk gestegen dekkingsgraad gedurende de eerste maanden van 2022 en de verruiming van de wetgeving omtrent indexatie mogelijkheden biedt om sneller dan voorzien al rond de zomer te besluiten tot indexatie.

De toegekende indexaties en de prijsinflatie over de laatste 10 jaar

	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012
Indexaties	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Prijsinflatie	2,6%	1,0%	1,6%	1,5%	1,5%	0,0%	0,3%	0,6%	1,1%	2,1%



Omdat de pensioenen de afgelopen tien jaar niet geïndexeerd zijn, is de gemiste indexatie gelijk aan de prijsinflatie.

Met ingang van 2017 is besloten om bij de vaststelling van de inhaal-indexatie steeds rekening te houden met de niet toegekende verhogingen over een periode van tien jaar in het verleden. De eerste niet toegekende verhogingen (binnen de termijn van tien jaar) halen we het eerst in. Bij indexaties staan de toegekende verhogingen weergegeven per 1 januari van het daar opvolgende jaar.



2.4 Samenvatting financiële positie

Onze financiële positie en de ontwikkelingen gedurende 2021

(x € 1.000)	Pensioenvermogen	Technische voorzieningen	Dekkingsgraad
Stand per 1 januari	22.728.758	24.599.897	92,4%
Beleggingsresultaten	1.654.576	-131.798	
Premiebijdragen	641.770		
Uitkeringen	-349.096	-348.436	
Wijziging marktrente		-1.695.678	
Wijziging actuariële uitgangspunten			
Overige	-6.782	929.606	
Stand per 31 december	24.669.226	23.353.591	105,6%

De ontwikkeling van de dekkingsgraad op basis van jaarrekening

	2021	2020	2019	2018	2017
Dekkingsgraden eind december	105,6%	92,4%	96,9%	97,0%	102,7%
Afgeleide gemiddelde rente eind van het jaar	0,61%	0,28%	0,83%	1,48%	1,61%





2.5 Actuariële analyse

Totaal overzicht			
Premieresultaat (x € 1.000)	2021	2020	2019
Premiebijdragen	641.770	600.764	530.005
Pensioenopbouw	-944.027	-870.404	-713.720
Mutatie technische voorziening voor pensioenuitvoeringskosten	8.011	7.462	6.983
Pensioenuitvoeringskosten	-23.125	-21.927	-20.495
	-317.371	-284.105	-197.227
Interestresultaat			
Beleggingsresultaten rentederivaten	1.654.576	1.699.274	3.027.910
Rentetoevoeging technische voorziening	131.798	69.637	41.050
Wijziging marktrente	1.695.678	-3.503.229	-3.339.612
	3.482.052	-1.734.318	-270.652
Overige resultaten			
Resultaat op waardeoverdrachten	-347	-238	-202
Resultaat op kanssystemen (overige wijzigingen)	20.380	33.708	27.725
Resultaat op uitkeringen	-660	-763	-909
Indexering en overige toeslagen	-	-	-
Wijziging overige actuariële uitgangspunten	753	766.867	157.103
Overige baten	2.472	1.664	160.449
Overige lasten	-505	-1.176	-237
	22.093	800.062	343.929
Totaal saldo van baten en lasten	3.186.774	-1.218.361	-123.950



2.6 VPL-regelingen

Wij voeren sinds 2021 geen VPL-regelingen meer uit. Alle VPL-rechten zijn in 2021 ingekocht.





2.7 vermogenspositie is niet voldoende volgens de certificerend actuaris

Ieder jaar stelt de certificerend actuaris een rapport op dat een oordeel geeft over de financiële positie van ons pensioenfonds. De certificerend actuaris beoordeelt met name of we voldoen aan de vereisten in de Pensioenwet.

Naar het oordeel van de certificerend actuaris voldoen wij in 2021 aan de volgende onderdelen:

- ➔ de technische voorzieningen zijn toereikend
- ➔ de kostendekkende premie voldoet aan de gestelde wettelijke vereisten
- ➔ en het beleggingsbeleid is in overeenstemming met de prudent person regel.

Samenvattend verklaart de certificerend actuaris dat over het boekjaar 2021 is voldaan aan de artikelen 126 tot en met 140 van de Pensioenwet. De technische voorzieningen zijn juist berekend en dus als geheel gezien toereikend, overeenkomstig de beschreven berekeningsregels en uitgangspunten. Wij zijn bij de vaststelling van de kostendekkende premie voor boekjaar 2021 uitgegaan van de geldende wet- en regelgeving. We voldoen niet aan artikelen 131, 132 en 133 van de Pensioenwet. Dit komt doordat ons eigen vermogen lager is dan het wettelijk Vereist Eigen Vermogen. De actuaris kwalificeert onze vermogenspositie als niet voldoende. Dit komt doordat ons aanwezige eigen vermogen lager is dan het Minimaal Vereist Eigen Vermogen, maar wel hoger dan het wettelijk Minimaal Vereist Eigen Vermogen.



3

Pensioenbeheer en communicatie

- We vinden het belangrijk dat werkgevers, werknemers, ex-deelnemers en gepensioneerden zich serieus genomen voelen door ze écht te helpen. Communicatie speelt daarin een belangrijke rol.



3.1 Activiteiten strategisch jaarplan

Ons strategisch activiteitenplan kent vier pijlers. Pensioenbeheer richt zich onder andere op de realisatie van de pijlers 'de deelnemer bijstaan' en 'het ontzorgen van de werkgevers'. De bereikte resultaten van deze pijlers staan beschreven in deel A van ons jaarverslag.



3.2 Een druk jaar voor pensioenbeheer

Samenwerking met TKP Pensioen

In 2021 hebben we onze samenwerking met TKP Pensioen verder versterkt. Daarom overleggen we vaker met hen. Daardoor zijn we nog beter in staat om de uitvoering te controleren en adequaat te handelen als dat nodig is. Naast operationele overleggen, voeren we overleg op tactisch en strategisch niveau. Bijvoorbeeld over het gewenste service-niveau en over relevante ontwikkelingen.

Ook voor de realisatie van onze strategische doelen is de samenwerking met TKP Pensioen belangrijk. Zo onderzoeken we onder andere samen of we onze pensioenregeling kunnen vereenvoudigen. Ons doel is om wendbaar te zijn, zodat we onze dienstverlening aan onze werkgevers en



deelnemers kunnen blijven verbeteren. We zijn er om te zorgen voor een goed pensioen. Daarvoor is een wendbare administratie nodig.

Uniforme Pensioenaangifte

In 2021 zijn wij voor de gegevensaanlevering door werkgevers overgegaan op de Uniforme Pensioenaangifte (UPA). De UPA is een standaardwerkwijze voor het volautomatisch uitwisselen van salarisgegevens tussen werkgevers en pensioenfondsen. Wij zijn ervan overtuigd dat de UPA een goede manier is van gegevensaanlevering, met voordelen voor alle partijen. Gemak voor werkgevers en de datakwaliteit van onze administratie nemen er sterk door toe. Dat zorgt er voor dat we de juiste gegevens van de deelnemers tot in detail hebben (zie verderop). Eind 2021 waren onze meeste werkgevers op de UPA aangesloten. Een aantal werkgevers ondervond problemen bij de overgang. Dat is vervelend. We hebben deze werkgevers gebeld en ze zoveel mogelijk



geholpen bij de aansluiting. Ook waren we coulant met het rekenen van kosten. Voor de werkgevers die door aansluitproblemen geen gegevens konden aanleveren, hebben wij in 2021 uit coulance geen extra kosten in rekening gebracht. En kleine werkgevers mochten de gegevens handmatig aanleveren, mits ze aan een aantal voorwaarden voldeden. Tijdens de overgang naar de UPA, liepen we tegen een aantal uitvoeringsincidenten aan. Zo lieten wij speciaal een portaal bouwen voor de aan-



levering van gegevens van piekarbeiders. Dit portaal bleek helaas niet te voldoen aan de wensen en eisen van onze werkgevers of hun administratiekantoren. Een aanpassing van het portaal was nodig. In het eerste kwartaal van 2022 hebben we de overgang op de UPA geëvalueerd. Gelukkig hebben we alle problemen en incidenten samen met TKP Pensioen kunnen oplossen.

Kwartaal- en maandrapportages

We ontvangen van TKP Pensioen rapportages over niet-financiële risico's, de dienstverleningsovereenkomst, klachten, handhavingswerkzaamheden, financiën, looncontroles (via BDO) en incidenten. Deze rapportages bespreken we met elkaar en zorgen ervoor dat we een actueel beeld hebben van de pensioenuitvoering door TKP Pensioen. Indien nodig kunnen we tijdig bijsturen.

TKP Connect

Wij volgen het nieuwe veranderprogramma van TKP Pensioen op de voet. Wij vinden het belangrijk dat TKP Pensioen snel en adequaat inspeelt op veranderingen in de markt. Met name de veranderingen die de komende jaren door de invoering van het nieuwe pensioenstelsel op ons afkomen. In 2018 is TKP Pensioen gestart met het verbeter- en veranderprogramma TKP Connect. Dit programma gaat onder andere over de 'Digitale Dienstverlening Deelnemers' en 'Digitale Dienstverlening Werkgevers'. Andere onderdelen van het programma zijn 'Vernieuwing DB', 'Vernieuwing DC' en de verbeteringen in de IT-architectuur bij TKP Pensioen. De verbetering van de IT-architectuur betreft ook de voorgenomen overgang naar de cloud bij Amazon Webservices. In 2021 is gestart met de ontwikkeling van de zogenoemde flow 'aansluiten werkgever'. Met deze flow is het vanaf begin 2022 mogelijk dat een werkgever meerdere mailadressen registreert. Hierdoor kan hij of zij bijvoorbeeld een mailadres registreren voor administratieve, financiële en/of HR-informatie. Zo maken we onze communicatie nog relevanter. Inmiddels is TKP Connect afgerond. Een aantal onderdelen van TKP Connect is opgenomen in een nieuw veranderprogramma. Dit is vanwege samenloop met de voorbereidingen op het nieuwe pensioenstelsel en de invoering van de Wet toekomst pensioenen.



Pensioenakkoord

Wij bereiden ons in het pensioenbeheer voor op de invoering van de Wet toekomst pensioenen. We hebben over die invoering al in 2021 een aantal gesprekken met TKP Pensioen gevoerd. Die gingen vooral over de aanpak van de invoering. Daar trekken we samen in op. In het belang van onze deelnemers beoordelen we de voorstellen van TKP Pensioen, de voortgang en de bijbehorende kosten grondig.



DNB-toezicht

In 2020 en 2021 heeft DNB drie onderzoeken bij TKP Pensioen uitgevoerd. BPL Pensioen was bij twee van die onderzoeken een van de deelnemende fondsen. Wij controleren en bewaken de opvolging van de aanbevelingen die DNB aan TKP Pensioen gedaan heeft.

Eén van de DNB-onderzoeken ging over het uitbestedingsproces bij TKP Pensioen. DNB concludeerde dat TKP Pensioen het uitbestedingsrisico op een aantal punten moest verbeteren. We hebben TKP Pensioen daarom om een plan van aanpak met verbetervoorstellen gevraagd. We vinden dat we TKP Pensioen beter moeten controleren en bewaken. En waar nodig bijsturen. Voor de controle, beoordeling en aansturing van TKP Pensioen



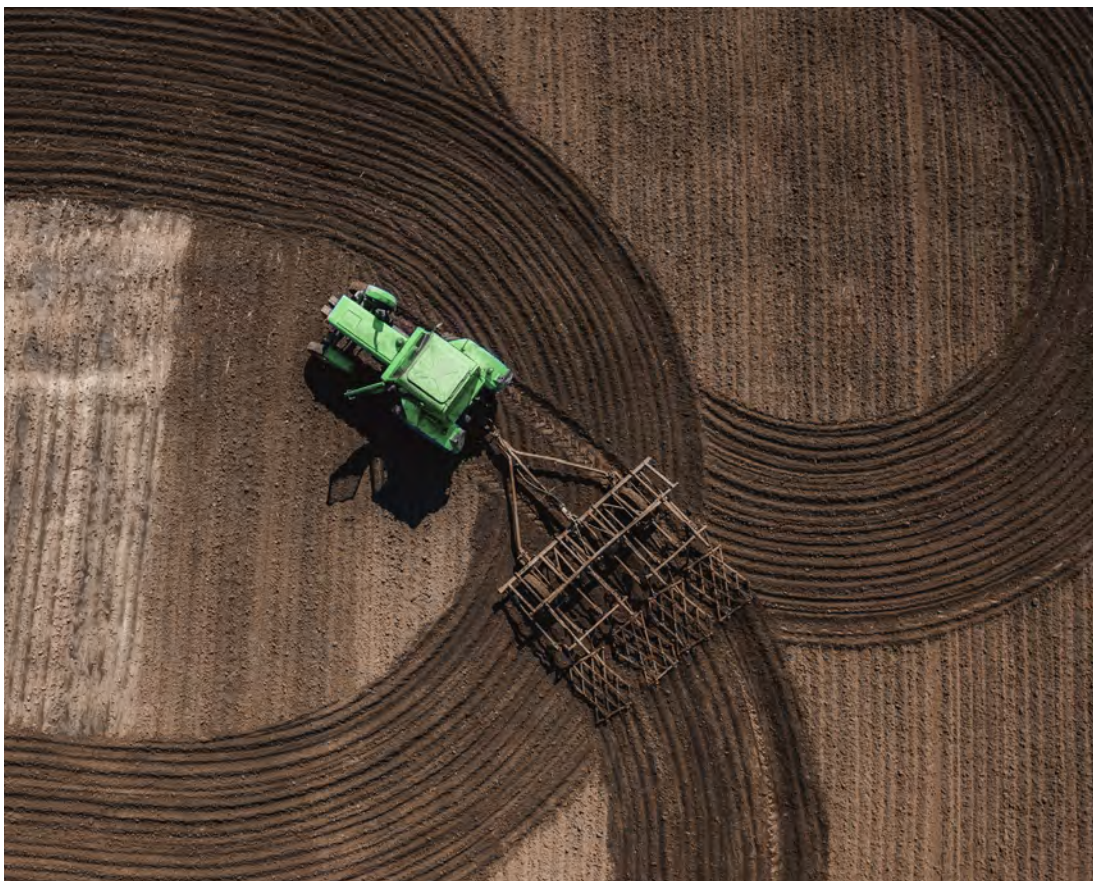
hebben we capaciteit vrijgemaakt bij ons bestuursbureau. In onze Pensioen & Communicatie Commissie hebben we in 2021 ook meer aandacht aan de dialoog met TKP Pensioen besteed. Inmiddels heeft TKP Pensioen goede stappen gezet om het uitbestedingsproces te verbeteren. Het tweede DNB-onderzoek waarbij wij betrokken waren, was een onderzoek naar datakwaliteit. DNB onderzocht met name hoe TKP Pensioen de datakwaliteit-beheersprocessen heeft ingericht. DNB concludeerde dat TKP Pensioen het beheersproces op een aantal punten moest verbeteren. We hebben TKP Pensioen daarom om een plan van aanpak voor verbetering gevraagd.



Datakwaliteit

De uitvoering van een jaarlijks Quinto-P onderzoek door TKP Pensioen is één van onze maatregelen om de kwaliteit van onze pensioenadministratie vast te stellen. Een Quinto-P onderzoek maakt de kwaliteit van en risico's in de pensioenadministratie zichtbaar. De uitkomsten van het in 2020 gehouden onderzoek hebben we in mei 2021 in de Pensioen en Communicatie Commissie besproken. In de breedte van hele administratie van TPK Pensioen kwamen slechts zes bevindingen naar voren.





Die hadden geen betrekking op BPL Pensioen. Alle mutaties die van ons fonds zijn onderzocht, leidden niet tot opmerkingen. Er is ook geen opvolging nodig.

In 2021 hebben we onze datakwaliteit vergroot door een aantal acties en projecten. Zo voerden we het project 'vinden personen' uit. Het ging om 15.737 'te vinden personen' waarvan we niet alle gegevens hebben. Daardoor konden we niet met zekerheid zeggen wie wie is en waar hij of zij met zekerheid recht op heeft. Van 3.130 personen hebben we door ons onderzoek alle gegevens terug weten te vinden. En van 764 personen hebben we vermoedelijk alle gegevens terug weten te vinden. Van 1.193 personen hebben we helaas nog te weinig gegevens teruggevonden en moeten we verdere acties ondernemen. Uiteindelijk hebben we van 10.650 personen helemaal geen gegevens kunnen terugvinden. Het gaat waarschijnlijk om buitenlandse werknemers die kort in Nederland hebben gewoond en gewerkt. In 2022 geven we vervolg aan dit project.

In 2022 verbeteren we ook ons datakwaliteitsbeleid. Daarmee benadruk-



ken we dat de pensioenadministratie en informatievertrekking aan onze deelnemers op orde moet zijn. Dit is in aanloop naar het nieuwe pensioenstelsel extra belangrijk.

IT -Risico's

Om de IT-risico's die we met name bij TKP Pensioen lopen te beheersen, volgde ons bestuur en een gedeelte van ons bestuursbureau in 2021 een IT-opleiding. Doel daarvan was de risico's die we lopen eerder te onderkennen en om goede beheersmaatregelen te kunnen nemen. Ook hebben we onze Uitbestedingsovereenkomst en Dienstverleningsovereenkomst met TKP Pensioen getoetst op het beheersen van de IT-risico's. Beide overeenkomsten actualiseren we daarom in 2022. Zie hoofdstuk 5 Risicobeheer voor meer informatie over risico's, zoals cyberrisico.

Samenwerking met andere bij TKP Pensioen aangesloten fondsen

We werken steeds meer samen met andere bij TKP Pensioen aangesloten pensioenfondsen. Dat doen we om ervaringen en kennis uit te wisselen. Het is goed om te weten waar andere pensioenfondsen tegenaan lopen in de pensioenuitvoering. Door onze ervaringen en kennis uit te wisselen, kunnen we elkaar helpen en als het nodig is onze krachten bundelen. TKP Pensioen faciliteert deze samenwerking en heeft een Klantenforum ingericht. Daardoor hebben we met andere klanten contact. Bijvoorbeeld over prioritering van zaken die anders of beter kunnen. In het Klantenforum zijn alle bij TKP Pensioen aangesloten klanten vertegenwoordigd. Daarnaast kent TKP Pensioen een Raad van Advies waar wij ook een rol in vervullen. Deze Raad adviseert de directie van TKP Pensioen over strategische dossiers.





3.3 Ontwikkelingen pensioenregelingen

Wijzigingen reglementen

In 2021 zijn de wijzigingen voor het 'Pensioenreglement 1 januari 2022 tot stand gekomen. Los van toepassing van de juiste parameters en franchise voor 2022, ging het onder andere om aanpassingen vanwege de:

- ➔ Afschaffing van de minimum pensioengrondslag. Wij hebben binnen het bestuur uitgebreid hierover gesproken. Alle betrokkenen zijn individueel geïnformeerd
- ➔ Omschrijving van het begrip 'partner' bij pensionering
- ➔ Uitleg van de overlijdensuitkering bij overlijden van een pensioengerechtigde die arbeidsongeschiktheidspensioen ontvangt. In de uitvoering wijzigde niets.

In het 'Pensioenreglement extra tijdelijk partnerpensioen' is het verzekerde bedrag van het extra tijdelijk nabestaandenpensioen verhoogd. Dit is nu gelijk aan het door de overheid vastgestelde ANW-bedrag.

Klachten en geschillen

De klachten- en geschillenregeling staat in het Klachten- en geschillenreglement omschreven. Wie een klacht of geschil heeft, kan op de website vinden wat hij of zij dan kan doen. Ook in onze correspondentie wijzen we op de mogelijkheid om een klacht in te dienen of een geschil aanhangig te maken. In 2021 hebben wij 13 datalekken geregistreerd. Geen daarvan hoefden we aan de Autoriteit Persoongegevens te melden.

Consulenten

Ons bestuursbureau heeft drie pensioenconsulenten in dienst. Zij adviseren werkgevers onder meer bij vrijwillige aansluitingen en beantwoorden vragen over de pensioenregeling en pensioenadministratie. Ook informeren zij deelnemers over de inhoud van onze pensioenregeling. Als gevolg van corona konden er minder persoonlijke gesprekken plaatsvinden. Daarom hebben zij gebruik gemaakt van videosprekken. In 2021 zijn in totaal 114 videosprekken door de consulenten gehouden. De gemiddelde beoordeling daarvan was een 8,3.



Vrijwillige aansluitingen

Eind 2021 zijn er in totaal 441 bedrijven vrijwillig bij ons aangesloten. In 2021 hebben we 36 nieuwe bedrijven verwelkomd met in totaal 253 deelnemers. De aangesloten bedrijven hebben allemaal in meer of minder mate een link met de agrarische en groene sector of met ons duurzame beleggingsbeleid.



3.4 Flexibiliseringsmogelijkheden

In onze regeling is een groot aantal flexibiliseringsmogelijkheden opgenomen. In hoofdstuk 10. Pensioenbeheer en statistische gegevens, geven we aan in welke mate deelnemers daarvan gebruik maken bij hun pensioeningang.

In veel cao's is vastgelegd dat de arbeidsovereenkomst eindigt op de AOW-leeftijd. Om die reden laten veel van onze deelnemers hun pensioen vervroegd ingaan op de AOW-leeftijd.

Uitruil van partnerpensioen voor een hoger ouderdomspensioen is een andere flexibiliseringsmogelijkheid waar onze deelnemers veel gebruik van maken. Deelnemers maken vaak van meerdere flexibiliseringsmogelijkheden gebruik.



3.5 Communicatiebeleid

In ons communicatiebeleidsplan 2021-2023 hebben we twee communicatiethema's benoemd: 'positionering' en 'proactieve communicatie op maat'. Digitalisering en segmentatie spelen daarbij een belangrijke rol, maar zijn geen doelen op zich. Met onze communicatie en communicatiemiddelen sluiten we aan bij de (mogelijke) behoefte van de ontvanger. Helaas staat het vertrouwen in 'pensioenen in het algemeen' onder druk. Met onze communicatie proberen we dit vertrouwen voor zover mogelijk te herstellen. Ondanks alle inspanningen daalde het vertrouwen in 2021.

Communicatie over de financiële situatie

Het gesprek over het gedaalde vertrouwen gaan wij niet uit de weg en wij zijn open en eerlijk over hoe wij er financieel voorstaan. Feit is dat onze financiële situatie al een aantal jaar onzeker is. Eind 2020 kondigden we onze (ex-) deelnemers en pensioengerechtigden aan dat zij sterk rekening moet een verlaging moesten houden. Gelukkig bleek half januari 2021 dat het niet no-



dig was de pensioenen daadwerkelijk te verlagen. We vonden het belangrijk (ex-)deelnemers en pensioengerechtigden daarover zo snel als mogelijk te informeren. Daarom organiseerden we begin januari 2021 een webinar (zie paragraaf 3.6). Vervolgens stuurden we iedereen ook een persoonlijke brief.



3.6 Pensioen in een leefbare wereld

Meer bekendheid geven aan onze maatschappelijk verantwoorde beleggingen

In 2021 hebben we vooral via ons eigen magazine en via het magazine VanColland informatie gegeven over onze beleggingen. Veel deelnemers en werkgevers weten niet dát wij maatschappelijk verantwoord beleggen. Van de deelnemers slechts 44%, van de pensioengerechtigden 42% en maar 33% van de werkgevers. Werk aan de winkel dus. Daarom sturen we in 2022 meer persberichten uit, passen we onze website aan en richten we een LinkedIn-pagina in om nog meer bekendheid te geven aan onze maatschappelijke beleggingen.

Relevante, proactieve informatie via het kanaal van voorkeur

Onze deelnemers mogen van ons verwachten dat we goed voor hun pensioen zorgen. En dat we hen gevraagd en ongevraagd helpen op de voor hen relevante momenten. Wij weten wanneer het belangrijk is om in actie te komen en dus starten we onze communicatie precies op de momenten dat het voor hen relevant is met een gerichte, concrete boodschap. Het effect van de ingezette communicatiemiddelen testten en evalueerden we per uiting. Bijvoorbeeld via het online lezerspanel, doormiddel van A/B-testen en met polls op de website.

Relevant

Vanaf april 2021 sturen we iedere 60-jarige een (digitale) brief. We sporen 60-jarigen daarmee aan om zich te oriënteren op hun pensioenmogelijkheden, de pensioenplanner te bezoeken of een digitaal pensioengesprek (videospreekuur) aan te vragen. Van deze 60-jarigen bezocht 9% de planner via de link in de brief. In de begeleidende brief bij het UPO maken we ook 60-plussers hierop attent. Aan werkgevers stuurden we een email. Dit deden we om de mogelijkheid van een bezoek van één van onze pensioenconsulenten bij werkgevers onder de aandacht te brengen.





85% van de werkgevers die de email ontvingen, bezocht de webpagina met de contactgegevens van de consultants.

We hebben onze pensioengerechtigden gevraagd hun stem uit te brengen op een nieuwe kandidaat namens pensioengerechtigden. Van de aangeschreven pensioengerechtigden bracht 30% een stem uit. Van de digitaal uitgenodigden deed 7% dit en van de per post uitgenodigden 23%.

Ook deelnemers in de leeftijd 25 tot 35 jaar proberen we op basis van voor hen relevante 'triggers' te activeren voor hun pensioen. In de week van de Pensioendriedaagse stuurden we hen een email én een brief. Daarin belichtten we drie voor hen mogelijk relevante gebeurtenissen. Met als doel hen te verleiden om door te klikken en waar nodig actie te ondernemen. 8,1% van de ontvangers deed dat. En daar zijn we blij mee, want deze groep is over het algemeen lastig te activeren voor pensioen. Mooie 'bijvangst' was dat 200 ontvangers een emailadres registreerden.

Via het kanaal van voorkeur

In 2020 zijn we gestart met videogesprekken naast telefonisch en mail-contact. De tevredenheid hierover is erg hoog (gemiddeld een 9,4).

En het aantal gebruikers groeit: gemiddeld voeren we bijna 60 videogesprekken per maand. Daarom nemen we videogesprekken vanaf 2022 in onze standaard dienstverlening op. Ook gebruiken we chat steeds



meer (gemiddeld 307 gesprekken per maand). De waardering daarvan is goed (gemiddeld een 8,4).

Zoals eerder gezegd, houden we zoveel mogelijk rekening met de communicatievoorkeur van onze deelnemers. Digitaal is voor ons geen doel op zich. In alle communicatie-uitingen wijzen we ontvangers erop dat ze zélf kunnen kiezen of ze onze informatie per post of digitaal willen ontvangen. Daarnaast hebben we in 2021 twee gerichte acties uitgevoerd:

- ➔ We hebben ruim 29.000 mensen tot 35 jaar een kaart gestuurd met het verzoek hun e-mailadres aan ons door te geven. In totaal hebben 2.150 mensen dit gedaan (7,2%). Daar zijn we best tevreden over, omdat jongeren over het algemeen lastig te bereiken en te activeren zijn.
- ➔ We hebben 33.000 mensen van 57 jaar of ouder een kaart gestuurd met de oproep hun communicatievoorkeur door te geven. In totaal hebben bijna 2.400 mensen (7,1%) hun voorkeur aan ons doorgegeven. Dit percentage zou hoger mogen, gezien de relevantie van pensioen voor deze leeftijdsgroep.

Proactief

Onze deelnemers krijgen tweemaal per jaar ons magazine 'Mijn BPL Pensioen'. Bijna 55% van de ontvangers van de digitale versie opent het digitale magazine. De gedrukte versie van het magazine hebben we in 2021 voor het eerst in een zogenoemde paperwrap (papieren omslag) in plaats van een plastic folie verstuurd. Dat waardeerden de ontvangers enorm, omdat het een minder milieubelastende oplossing is.

Begin 2021 hebben we een webinar georganiseerd over onze zorgelijke financiële situatie. De maatregelen die we in dit verband als bestuur genomen hadden, wilden we op die manier snel naar buiten brengen. We wilden niet dat onze deelnemers het nieuws uit de media zouden vernemen. Gelukkig konden we dankzij de stijgende rente vertellen dat we onze pensioenen niet hoefden te verlagen. Wel moesten we informeren over een verhoging van de premie en verlaging van het opbouwpercentage.



- ➔ 3.387 mensen hebben zich voor dit webinar aangemeld
- ➔ 1.600 mensen keken live
- ➔ er zijn 350 enquêtes ingevuld:
 - ➔ Ruim 71% gaf aan dat het webinar voldeed aan de verwachtingen: korter dan verwacht
 - ➔ Ruim 82% gaf aan dat de informatie duidelijk en te begrijpen was
 - ➔ Bijna 80% gaf aan graag vaker een webinar van ons te volgen
 - ➔ En 70% was het (helemaal) eens met de stelling 'we laten zien eerlijk en open te zijn over onze financiële situatie'

Andere voorbeelden van communicatie-acties in 2021 zijn dat we mensen hebben gebeld die hun pensioen aanvragen mét loonheffingskorting. Wij ontdekten dat veel mensen een ander, hoger inkomen hebben en dat het voor hen gunstiger is dat ze de loonheffingskorting op dat inkomen laten inhouden. Daar hebben we hen op gewezen.

Ook hebben we werkgevers gebeld die nog niet aangesloten zijn op de Uniforme Pensioenaangifte (UPA) om te vragen of we ze konden helpen bij die overstap. We stuurden werkgevers daar ook brieven over. Na onze brief in januari activeerde 74% van de ontvangers de UPA, na een herinnering in februari activeerde uiteindelijk 89% van alle ontvangers de UPA.

Nieuw pensioenstelsel

Het nieuwe pensioenstelsel heeft veel voeten in de aarde voor ons, onze sociale partners en onze deelnemers. Onze deelnemers kunnen we helaas nog niet veel informatie geven. Wij begrijpen dat zij voornamelijk willen weten 'wat betekent het voor mij'. Die vraag kunnen we nog niet beantwoorden. Daarom zorgden we in 2021 in ieder geval voor meer algemene informatie over het nieuwe pensioenstelsel. Op de website richtten we een speciale themapagina in met uitleg over het nieuwe pensioenstelsel onder andere met behulp van animaties. En we organiseerden in november 2021 een webinar. Hierdoor konden we de mensen die nu al op zoek zijn naar informatie ondersteunen met wat we inmiddels al wél weten. Ook boden we ruimte voor het stellen van vragen. Dat werd enorm gewaardeerd. In totaal keken ruim 1.700 mensen live en 340 mensen bekeken het webinar op een later moment. Ruim de helft van de kijkers was ouder dan 61 jaar. Ruim 750 vragen zijn tijdens het webinar via de chat beantwoord. De gemiddelde waarde-





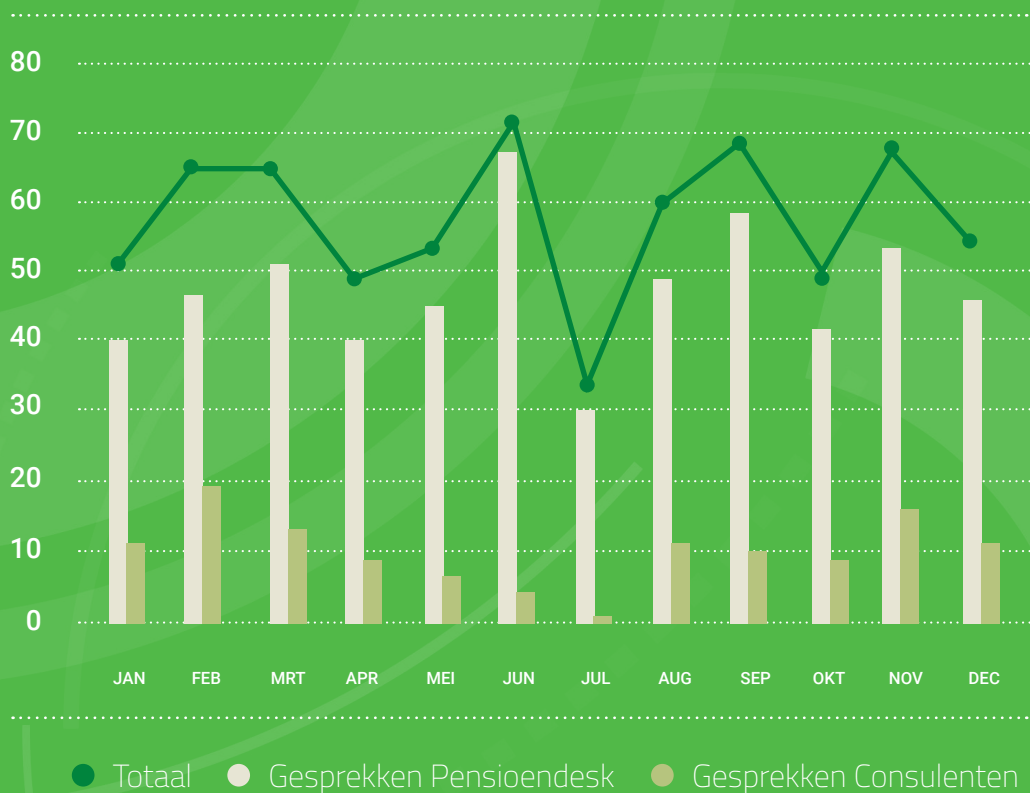
ring van dit webinar over het nieuwe pensioenstelsel was een 7,9. De kijkers gaven aan dat hun kennis over het onderwerp is gestegen van een 3,6 naar een 6,6. Van de kijkers gaf 85% aan te willen dat we vaker een webinar organiseren.

Onderdeel van de aanloop naar een nieuw pensioenstelsel is dat we ook naar de risicobereidheid van onze deelnemers vragen. Daar kregen we veel reactie op. We analyseren de respons in 2022 en we betrekken die bij de voorbereidingen op de invoering van het nieuwe pensioenstelsel.

- ➔ We mailden 51.203 actieve deelnemers. 3.382 (6,7%) actieven klikte op de link 'ga naar de vragenlijst'. In de herinneringsmail klikte 9,7% van de ontvangers op de link
- ➔ We mailden 39.582 ex-deelnemers. 2.297(6,0%) ex-deelnemers klikte op de link 'ga naar de vragenlijst'. In de herinneringsmail klikte 11,7% van de ontvangers op de link
- ➔ We mailden 25.475 pensioengerechtigden. 2.503 (10,1%) pensioengerechtigden klikte op de link 'ga naar de vragenlijst'. In de herinneringsmail klikte 14,7% van de ontvangers op de link.



Aantal videogesprekken per maand in 2021



- ➔ Gemiddeld vonden 56,6 gesprekken per maand plaats
- ➔ De gebruikerstevredenheid is een 9,4
- ➔ Gebruikers waarderen het videosprek uur als aanvulling op andere communicatiemiddelen gemiddeld met een 9,3
- ➔ De waarschijnlijkheid dat een volgend gesprek weer een videogesprek is, beoordelen gebruikers met een 9,4 of hoger.

Aantal spreekuren op locatie

Landelijke spreekuren deelnemers	Q4 2021	Q3 2021	Q2 2021	Q1 2021	Q4 2020	Q3 2020	Q2 2020
Fysieke spreekuurdagen	0	0	0	0	0	5	0
Gevoerde spreekuren	81	0	0	0	0	24	0
Gevoerde videosprekuren	98	237	170	132	124	103	75
Totaal aantal gevoerde gesprekken	179	237	170	132	124	127	75



Vertrouwen van onze deelnemers

Oordeel totale communicatie	Deelnemers N = 349	Pensioen- gerechtigde N = 343	Ex- deelnemer N = 371	Gemiddeld rapportcijfer
BPL Pensioen	6,7 (-0,2)	7,2 (- 0,1)	6,4 (-0,1)	6,8 (-0,2)
Benchmark	6,7 (-)	7,2 (-)	- ⁴	6,9

- ➔ Deelnemers geven onze communicatie in 2021 een gemiddeld rapportcijfer van een 6,8. Dat is 0,2 lager dan 2020. Het rapportcijfer is voor deelnemers en pensioengerechtigden gelijk aan de groep waarmee we ons vergelijken, de benchmark.⁴

³ Het cijfer afgezet tegen de beoordeling van andere pensioenfondsen.

⁴ Benchmark niet mogelijk voor ex-deelnemers, omdat minder dan 3 andere fondsen deze vragen aan de doelgroep hebben voorgelegd.

6,8

Oordeel communicatie – werkgevers

Oordeel totale communicatie	Werkgevers N = 247
BPL Pensioen	6,5 (-0,3)
Benchmark	6,5 (-0,1)

6,5



Vertrouwen in BPL Pensioen

Vertrouwen algemeen	Aug 2019	Aug 2020	Aug 2021
Werknemers	6,6	6,6	6,4
Pensioengerechtigden	7,0	7,2	7,1
Ex-deelnemers	6,2	6,4	6,3
Werkgevers	6,7	6,3	6,6

- ➔ Het vertrouwen in ons fonds is in 2021 bij werknemers, pensioengerechtigden en oud-deelnemers ten opzichte van 2020 licht gedaald. We vermoeden dat onze zwakke financiële situatie eind 2020, begin 2021 hier aan bijgedragen heeft. Het aantal werknemers dat bij vrije keuze voor ons zou kiezen, is aanzienlijk gedaald: van 75% naar 55% (pensioengerechtigden van 81% naar 67%). De meerderheid is nog altijd van mening dat samen pensioen opbouwen beter is dan individueel.



Ontzorgen van de werkgever

Algehele waardering: 6,9 (2020: 6,9)*
Beoogde waardering: 7,9

Percentage door werkgever correct
aangeleverde werknemersmutaties,
verwerkt binnen 5 dagen.

100%

	2020	2021
Aantal klachten werkgevers:	4	11
Aantal klachten werknemers:	9	1
Aantal geschillen werkgevers:	8	8
Aantal geschillen werknemers:	18	18
Aantal geschillen werknemers voorgelegd aan beroep:	2	0
Aantal geschillen afgehandeld:	-	-
Aantal vrijwillige aansluitingen:	49	13

Hoe is ons imago onder werkgevers

	2020	2021
Helpend	49%	46%
Persoonlijk	36,8%	41%
open en oprecht	46,2%	51%

Werkgevers die bij vrijwillige keuze voor ons fonds kiezen

	2020	2021
	86%	86%

* Zie ook hoofdstuk 5



Vermogensbeheer



4.1 Marktentwikkelingen 2021

Sterk herstel in 2021

De eerste helft van 2021 stond vooral in het teken van een sterk economisch herstel na de economische krimp in 2020. De combinatie van forse begrotingsstimulansen en een zeer ruim monetair beleid zorgde voor de hoge groeicijfers. De inflatie liep wereldwijd sterk op. Zorgen over deze hoge inflatie namen vooral in de tweede helft van het jaar toe. Daarnaast deden in de tweede helft van het jaar nieuwe varianten van het coronavirus hun intrede. Deze varianten bleken besmettelijker dan de eerste variant van het coronavirus. Daardoor zijn gedurende het jaar in veel landen versoepelingen deels teruggedraaid.

Inflatie leidt tot draai in het monetaire beleid

De beleidsmakers van de centrale banken waren het grootste deel van het jaar van mening dat de hoge inflatie van tijdelijke aard zou zijn. In de laatste maanden van 2021 hebben de meeste centrale banken hun mening hierover bijgesteld. In Noorwegen en het Verenigd Koninkrijk is daarom eind 2021 al een begin gemaakt met het verhogen van de beleidsrente. Ook in veel Opkomende landen zijn centrale banken begonnen met het normaliseren van het monetaire beleid. Naar verwachting zal de Amerikaanse centrale bank (Fed) dit voorbeeld in 2022 volgen. De Europese Centrale Bank (ECB) is vooralsnog vrij terughoudend in normalisatie van het monetaire beleid. Door de inflatieontwikkelingen zijn de renteniveaus gedurende het jaar opgelopen.





Strategische pijler: Groen fonds

3 GOOD HEALTH
AND WELL-BEING



7 AFFORDABLE AND
CLEAN ENERGY



11 SUSTAINABLE CITIES
AND COMMUNITIES



12 RESPONSIBLE
CONSUMPTION
AND PRODUCTION



17 PARTNERSHIPS
FOR THE GOALS



2021

“ Ook in 2021 hebben we belangrijke stappen gezet in het verder verduurzamen van onze beleggingsportefeuille. Zo besteedden we aandacht aan het beheersen en terugdringen van de gevolgen van klimaatverandering op onze vastgoedportefeuille. En we hebben een visie op biodiversiteit ontwikkeld. Vanuit deze visie werken we aan specifiekere portefeuilledoelstellingen voor de middel-lange termijn. Ook hebben we de CO2-intensiteit van onze portefeuille verder verminderd. Om deze ambitie verder te versterken, hebben we ‘het commitment van de financiële sector aan het klimaat-akkoord’ ondertekend. ”

Wij lopen voorop met maatschappelijk verantwoorde beleggingen. In 2021 hebben we verdere stappen gezet.



Milieu en duurzaamheid zijn belangrijke onderwerpen voor de bij ons aangesloten werkgevers en onze deelnemers. Voor ons is het vanzelfsprekend om ‘een groen pensioenfonds’ als een van onze strategische pijlers te hebben. Daarmee zorgen wij voor een goed pensioen in een leefbare wereld.



(MVB)

Ons maatschappelijk verantwoord beleggingsbeleid is geen doel op zich. Het is een middel om op duurzame wijze een optimaal rendement tegen aanvaardbare risico's en een betaalbare prijs mogelijk te maken.

SFDR

We voldoen aan de Verordening voor informatieverstrekking over duurzaamheid in de financiële sector en de EU Taxonomie. Deze Verordening is beter bekend als de Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR). De SFDR maakt deel uit van het Action Plan for Financing Sustainable Growth van de Europese Commissie.

Ons fonds classificeert als een artikel 8 fonds. Wij promoten ecologische of sociale kenmerken of een combinatie van die kenmerken. Dat doen wij door MVB-instrumenten in te zetten, zoals engagement, stemmen op aandeelhoudersvergaderingen, ESG-integratie en uitsluiting. Aan de hand van doelstellingen voor

- (i) beperking blootstelling aan normschendingen
- (ii) restricties ten aanzien van producten zoals controversiële wapens, tabak en de meest vervuulende fossiele brandstoffen (thermisch steenkool en teerzand)
- (iii) verbeteringen ESG-karakteristieken van de (vastgoed) portefeuille en

(iv) forse reductie van broeikasgasemissies

zijn de ESG-prestaties en in het bijzonder de milieuprestaties voor ruim 70% van de portefeuille verbeterd. In de aandelen- en vastgoedportefeuille streeft ons fonds een verlaging van broeikasgasemissies na van 50% in 2030.

Door gebrek aan data streefde ons fonds in 2021 geen milieudoelstelling na, zoals gedefinieerd in de EU Taxonomie. Daarom houdt 0% van de onderliggende beleggingen van de portefeuille rekening met de EU Taxonomie-criteria voor ecologisch duurzame economische activiteiten. Daarnaast is 0% van de onderliggende beleggingen van de portefeuille een transitie- of faciliterende activiteit. In de loop van 2022 verwachten wij dat meer informatie beschikbaar zal komen. In hoofdstuk 5 en bijlage 5 gaan we verder in op Maatschappelijk Verantwoord Beleggen, onze principes en de richtlijnen.

Ook zijn er op onze website MVB-rapportages te vinden met specifieke SFDR en EU Taxonomie verslaglegging.



Internationale aandacht voor klimaatverandering

In januari ging er met de inauguratie van Joe Biden als 46e president van de Verenigde Staten een andere wind waaien in Washington. Biden liet de Verenigde Staten weer toetreden tot het klimaatakkoord van Parijs. Zijn voorganger Donald Trump had zijn land enkele maanden eerder uit deze overeenkomst teruggetrokken. In november kwamen verschillende landen in Glasgow bijeen om afspraken te maken over de aanpak van klimaatverandering. Het streven van deze landen blijft om de opwarming te begrenzen tot 1,5°C. Helaas bracht deze top geen grootse nieuwe plannen. Wel zegden China en de Verenigde Staten toe hun CO₂-uitstoot te zullen verminderen.

4.2 Portefeuillewaarde

De waarde van onze portefeuille en de verdeling van ons vermogen over de verschillende beleggingscategorieën eind 2021 en eind 2020 staan weergegeven in het overzicht.

Portefeuillewaarde	2021			2020	
Bedragen x € 1.000.000	Bedrag	%	Norm-portefeuille	Bedrag	%
Aandelen	10.056	41,2%	38,5%	9.030	41,5%
Vastrentende waarden	10.557	43,2%	45,5%	9.572	44,0%
Alternatieve beleggingen	94	0,4%	0,5%	93	0,4%
Vastgoed	3.002	12,3%	12,5%	2.569	11,8%
Liquide middelen	706	2,9%	3,0%	484	2,3%
Totaal	24.416	100,0%	100,0%	21.748	100,0%
Waarde rente- en valuta-afdekking	113			793	
Totaal inclusief rente en valutahedge	24.529			22.541	



Rendementen

In onderstaand overzicht staat een uitsplitsing van de performance per categorie waarin ons fonds belegt.

Performance	2021	
	Portefeuille	Benchmark
Aandelen	26,05%	24,25%
Vastrentende waarden	-1,61%	-2,62%
Alternatieve beleggingen	11,47%	5,73%
Vastgoed	17,34%	17,32%
Liquide middelen	-0,61%	-0,57%
Totaal	11,43%	10,25%
Inclusief rente- en valutahedge	7,45%	

Het rendement van 11,43% weerspiegelt positieve rendementen van bijna alle beleggingscategorieën. Alleen de vastrentende waarden en liquide middelen lieten een absoluut negatief resultaat zien. Het totaalrendement, inclusief de bijdrage van de rente- en valutahedge, bedroeg 7,45%. De out-performance van 1,18% was het gevolg van de resultaten van de vermogensbeheerders bij zowel aandelen als vastrentende waarden. Bij aandelen droegen zowel aandelen wereldwijd als aandelen in de Opkomende markten positief bij. De out-performance van de small cap portefeuille was relatief het grootst. Binnen vastrentende waarden droegen zowel staatsobligaties, niet-staatsobligaties, hypotheek en global high yield positief bij. Alleen schuld in Opkomende markten (EMD) droeg licht negatief bij.

Alternatieve beleggingen presteerden beter dan de benchmark. Dit komt ook doordat deze portefeuille in afbouw is. De vastgoedportefeuille behaalde een rendement vergelijkbaar met die van de benchmark. In 2021 is de kwaliteit van onze vastgoedbeleggingsportefeuille verder verbeterd door aan- en verkopen. En door verduurzaming van bestaande objecten.



De euro daalde in waarde ten opzichte van de meeste andere belangrijke valuta's. De belangrijkste oorzaak daarvan waren de toegenomen renteversillen. Dit zorgde voor een negatieve bijdrage van de valuta overlay van ongeveer -1%.

De gestegen rente zorgde voor een negatieve bijdrage van ongeveer -2,5% aan de rente overlay.



Afdekking renterisico ongeveer 28%

Renterisico is één van de grootste en belangrijkste risico's op de balans van een pensioenfonds. Wij beheersen dit risico door te beleggen in euro staatsobligaties, niet-staatsobligaties in euro, hypotheek en renteswaps. Wij maken gebruik van een dynamische renteaftdekking. Dit houdt in dat de mate van renteaftdekking gekoppeld is aan de hoogte van de rente. Bij lage rentestanden wordt minder van het renterisico afgedekt. Bij hoge rentestanden (>4%) dekken we een groter deel van het renterisico af. Gedurende 2021 was het afdekkingspercentage 28% op basis van marktrente.

In 2021 steeg de 30-jaars swaprente van 0,5%. Aangezien we het renterisico niet volledig afdekken, had de rentestijging een positief impact op de dekkingsgraad. De waarde van onze pensioenverplichtingen daalden hierdoor sterker dan de waarde van onze beleggingen.

Afdekking valutarisico

De beleggingsportefeuille van ons fonds bevat beleggingen die in buitenlandse valuta's genoteerd zijn. Hierdoor ontstaat valutarisico. Valutarisico is het risico dat de buitenlandse valuta's dalen, waar de beleggingen omgerekend in euro's negatieve invloed van ondervinden. Wij hebben als doel het valutarisico zo optimaal mogelijk af te dekken. Belangrijke buitenlandse valuta's waarin we beleggen zijn de Amerikaanse dollar, Britse pond en Japanse yen. Het risico van deze valuta's dekken we binnen de categorie Aandelen voor 50% af naar de euro. Binnen de categorie Obligaties in Opkomende markten in harde valuta, dekken we het valutarisico voor 100% af. Voor de beleggingscategorieën Global High Yield en infrastructuur dekken we het valutarisico volledig af binnen de beleggingsinstellingen. Voor de categorie Obligaties in Opkomende markten in lokale valuta dekken we het valutarisico niet af. Dit geldt ook voor de categorie Aandelen in Opkomende landen. Per saldo droeg de valuta-afdekking negatief bij aan het resultaat van de portefeuille over 2021. De valuta-afdekking beschermt namelijk tegen een daling van de afgedekte valuta's. Als deze valuta's stijgen, dan levert de valuta-afdekking een negatieve waarde op. Dit was voor de meeste valuta's het geval in 2021. Alleen de Japanse yen daalde 3,7% in waarde. De stijging in de overige vreemde valuta was flink. De stijging van de Amerikaanse dollar, met 6,9%, was bepalend voor het resultaat van de valuta-afdekking, omdat dit de grootste valutapositie is.

4.3 Rendementen per beleggingscategorie

Vastrentende waarden

De vastrentende waardenportefeuille heeft in 2021 een rendement behaald van -1,61%. De portefeuille bleef hiermee 1,01% voor op de benchmark.

Staatsobligaties, bedrijfsobligaties en hypothecken

Het doel van staatsobligaties, bedrijfsobligaties en hypothecken is om binnen de beleggingsportefeuille een veilige basis te bieden.

Staatsobligaties eindigen 2021 lager door stijging rente

2021 stond voornamelijk in het teken van herstel van de wereldeconomie en stijgende inflatiecijfers. De Fed en de ECB bouwden de opkoopprogramma's sneller af. In 2021 sloot de Duitse rente het jaar af op -0,18%.





Dat is ongeveer 0,40% hoger dan het jaar ervoor. De Amerikaanse rente steeg van 0,91% naar een niveau van 1,51%. De volatiliteit op de rentemarkt was in 2021 substantieel. Zo daalde de Duitse rente meerdere keren naar niveaus van -0,40% om vervolgens weer te stijgen. De portefeuille staatsobligaties heeft over 2021 een negatief rendement behaald van -5,06%. Dit is een out-performance van 0,12%. De out-performance kwam onder andere door renteversillen tussen de landen en onderwogen posities in de Verenigde Staten en Duitsland. De portefeuille profiteerde ook van een steilere curve.

Bedrijfsobligaties (credits) hadden een onbewogen jaar

Voor de creditmarkten was 2021 over het algemeen een onbewogen jaar. Sterker: willen we nog een periode vinden waarin de volatiliteit in de creditmarkten zo laag was? Dan moeten we terug naar de periode voor de grote financiële crisis van 2008. Risico-opslagen van de verschillende segmenten liepen op. Bij bedrijfsobligaties viel dit eigenlijk nog mee, slechts 3 basispunten spreadstijging. Maar bij de veilige gedekte obligaties was de spreadstijging met 13 basispunten aanzienlijk groter. Dat gedekte obligaties zoveel achterbleven was in grote mate te wijten aan de staatsrente. Dit segment obligaties beweegt, in tegenstelling tot bedrijfsobligaties, doorgaans mee met de swaprente.



Op de creditportefeuille is in 2021 een rendement behaald van -0,98%. Dit was 0,34% hoger dan de benchmark.

Hypotheeken behaalden een rendement van 2,4%

Institutionele beleggers zoeken, in tijden van lage (risicovrije) rente op obligaties, steeds naar alternatieve 'veilige havens'. Het beleggen in Nederlandse hypotheeklen is zo'n veilige haven. Die kennen een beperkt risico en een aantrekkelijke marge. De managers SAREF en Dynamic Credit beheren onze hypotheeklenportefeuille. De portefeuille heeft een positieve absolute performance laten zien met name door de rente-inkomsten. In 2021 zijn de swaprentes (de basis van de benchmark) gestegen en is de hypotheekrente gedaald. Hierdoor was de relatieve performance sterk positief. Dit effect is zichtbaar bij zowel SAREF als Dynamic Credit. Eind 2021 is aan Dynamic Credit een commitment afgegeven om richting de normalallocatie voor hypotheeklen te bewegen. Op de hypotheeklenportefeuille is een absoluut rendement behaald van 2,44%.

High Yield wereldwijd profiteert van risk-on sentiment

In 2021 behaalden wereldwijde HighYield obligaties een positief rendement. Het positieve rendement werd vooral behaald in het eerste halfjaar. Toen was de markt positief gestemd door positieve groeicijfers, de heropening van de economie en de komst van verschillende vaccins. Hierbij speelden zorgen over de Deltavariant, oplopende inflatie en onzekerheid over de reductie van het opkoopprogramma van de Amerikaanse centrale bank een negatieve rol. Het rendement kwam grotendeels voort uit couponbetalingen. Over het jaar gemeten presteerden risicovollere High Yield obligaties aanzienlijk beter dan de meest veilige obligaties in het High Yield spectrum. Wat betreft het rendement bleven Europese High Yield obligaties in 2021 achter bij Amerikaanse High Yield obligaties. Dit werd mede veroorzaakt door het lagere risicoprofiel van Europese High Yield obligaties en de beperktere rol die de energiesector in Europa speelt. Doordat de twee meest offensief gepositioneerde externe managers binnen het fonds de eigen regionale benchmarks ruimschoots wisten te verslaan, behaalde het fonds als geheel een outperformance. Op de High Yield portefeuille is in 2021 een rendement behaald van 4,53%.



Schuldpapier Opkomende landen onder druk door stijgende rente

Het rendement van obligaties in Opkomende landen stond in 2021 onder druk door de stijging van de rente. De vrees voor inflatie stak de kop op in de Verenigde Staten. Dat zorgde voor de nodige volatiliteit. Energie exporterende landen profiteerden van de sterk gestegen grondstofprijzen. De benchmark sloot het jaar af met een positief rendement van 5,4% in euro's. Dit kwam door de sterke stijging van de Amerikaanse dollar ten opzichte van de euro. Het rendement in Amerikaanse dollar was wel negatief. De manager presteerde beter dan de benchmark door in te spelen op nieuwe uitgiftes.

Obligaties Opkomende landen genoteerd in lokale valuta daalden in euro's met -5,0%. Dit is volledig toe te schrijven aan de renteverhogingen in de verschillende opkomende landen als Polen, Colombia en Brazilië. Gelukkig droegen de lokale staatsobligaties in Indonesië, Maleisië en Zuid-Afrika wel positief bij aan het rendement. Dit was alleen niet voldoende om het verlies te compenseren. Het valutarendement was met circa 0,4% positief door de daling van de euro ten opzichte van de valuta's van opkomende landen. De combinatie van de twee managers in portefeuille leverde een resultaat op dat ongeveer in lijn lag met de benchmark.

Aandelen

De aandelenportefeuille heeft in 2021 een rendement behaald van 26,05%. De custom benchmark behaalde een rendement van 24,25%. De portefeuille presteerde hiermee 1,79% beter dan de benchmark.

Aandelen wereldwijd presteerden zeer goed

De aandelenmarkten uit Ontwikkelde landen lieten ook in 2021 uitzonderlijk hoge rendementen zien. De Noord- Amerikaanse aandelen stegen het sterkst, gevolgd door Europese en Japanse aandelen. De factoren waarde en groei presteerden nagenoeg in lijn met de brede index. De factor kwaliteit presteerde in termen van rendement het best, terwijl laag volatiele en momentum aandelen achterbleven. Op sectorniveau waren het vooral nutsbedrijven die achterbleven. En bedrijven uit de energiesector presteerden juist sterk bovengemiddeld.



Voor ontwikkelde markten heeft ons pensioenfonds Edhec en FTSE aangesteld als leveranciers van gespreide indices. Deze zijn samengesteld uit drie factorpremies: waarde, kwaliteit en laag volatiele aandelen. Bij de samenstelling van de indices is er veel aandacht voor maatschappelijk verantwoord beleggen. We volgen de indices passief.

Het rendement op de Ontwikkelde landen aandelenportefeuille van het pensioenfonds was hoger dan de custom benchmark. Wel bleef deze per saldo achter bij de MSCI Wereldindex. Dit werd met name veroorzaakt door de indexstrategie van Edhec. Deze strategie haalde een rendement van 29,24%, maar bleef in rendement achter bij de MSCI Wereldindex. Die was in 2021 31,1%. De FTSE indexstrategie behaalde een rendement van 31,97%. Deze behaalde daarmee een hoger rendement dan de MSCI Wereldindex.



Small Cap aandelen hadden een goed jaar

Small cap aandelen is de vierde factor waaruit onze aandelenportefeuille is samengesteld. Ons pensioenfonds belegt in Small Cap aandelen bij AXA Rosenberg (wereldwijd mandaat). In het Small Cap aandelenmandaat realiseerden we over 2021 een flinke outperformance van 8,60%. Het absolute rendement was 33,15%. Ook binnen de Small Cap portefeuille beleggen we vooral in relatief laag gewaardeerde aandelen.



Aandelen Opkomende markten bleven voor op de benchmark

Op aandelen uit Opkomende markten behaalden we in 2021 een hoger rendement dan de MSCI Emerging Market index. Hoewel aandelen uit Opkomende markten achterbleven bij Ontwikkelde markten, wisten deze het jaar ook met een positief rendement af te sluiten. De portefeuille van Robeco heeft in 2021 een rendement behaald van 7,21%. De benchmark behaalde een rendement van 4,86%. De portefeuille bleef hiermee 2,36% voor op de benchmark.

Alternatieve beleggingen

De portefeuille alternatieve beleggingen heeft in 2021 een rendement behaald van 11,47%. We beschrijven hieronder waar deze in 2021 uit bestond.

Private equity in afbouwfase

Het bestaande private equity programma zit in een afbouwfase. Eind 2021 was het gewicht van deze categorie in de portefeuille nog 0,1%. Voor komend jaar verwachten we verdere uitkeringen door verkopen van onderliggende belangen in ondernemingen. Hierdoor zal de totale waarde van de portefeuille verder richting nul afnemen. Op de private equity portefeuille is in 2021 een rendement behaald van 31,02%.

Infrastructuur neemt af

De infrastructuurportefeuille bestaat uit een pool met vier onderliggende fondsen. Twee fondsen hebben alle investeringen verkocht en zijn opgeheven of in liquidatie. De twee andere fondsen zijn in een vergevorderd stadium van het verkoopprogramma en hebben ieder nog één onderliggende investering. Voor beide investeringen worden momenteel actief kopers gezocht. Een gecompliceerde aandeelhoudersstructuur bij beide bedrijven voorkomt een snelle verkoop. De verwachting is dat eind 2022 de resterende posities verkocht zullen zijn. Eind 2021 droeg deze categorie nog maar 0,1% aan de portefeuille bij. Het rendement van de portefeuille in 2021 was 8,32%.

Fagoed

De afgelopen jaren zijn verschillende mogelijkheden voor de uitbouw van Fagoed (financiering landbouwgronden) onderzocht. Daar bleek onvol-



doende animo voor te zijn. Vervolgens is gekeken of het mogelijk was om Fagoed te verkopen. Dit bleek niet mogelijk tegen een reële prijs. Daarom hebben we besloten om de belegging in Fagoed voorlopig in de huidige vorm voort te zetten. Wel faseren we Fagoed uit. Dit houdt in dat we aflopende pachtcontracten niet verlengen en beschikbare kasgelden uitkeren aan de participanten. Gedurende 2021 heeft Fagoed twee keer extra kapitaal aan de participanten uitgekeerd. Over 2021 is een positief rendement behaald van 3,29%.

Vastgoed

Onze beleggingen dragen bij aan MVB-beleid

Directe vastgoedbeleggingen bieden diversificatievoordelen in de totale beleggingsportefeuille en hebben twee doelen. Naast een aantrekkelijk rendements-risicoprofiel, hebben vastgoedbeleggingen maatschappelijke impact. Zo leveren we met vastgoedbeleggingen in nieuwbouwwoningen een bijdrage aan het verminderen van de woningnood in steden. En door woningen te verduurzamen, daalt de CO₂-uitstoot. Onze beleggingsovertuiging is dat duurzaam vastgoed op de lange termijn beter rendert.

Relatieve CO₂-reductie verder gedaald

De strategische allocatie naar vastgoed over 2021 is 16,5% van de beleggingsportefeuille. Eind 2021 heeft de omvang van de vastgoedportefeuille de ambitie voor 2022 van € 3,0 miljard reeds bereikt. Het percentage vastgoed in de portefeuille is eind 2021 12,5%. We willen een kwalitatief goede en duurzame vastgoedportefeuille samenstellen met een stabiel rendement en een beperkt risico. Ook hebben we in aansluiting op het Klimaatakkoord de ambitie om in 2030 de CO₂-emissie van onze woningportefeuille te halveren ten opzichte van 1990. Eind 2021 bedroeg de relatieve CO₂-reductie 38%.

Kwaliteit vastgoed verder verbeterd

We hebben in 2021 de kwaliteit van onze vastgoedbeleggingsportefeuille verder verbeterd door aan- en verkopen en door verduurzaming van bestaande objecten. We hebben voor circa € 180 miljoen aan nieuw vastgoed gekocht voor de ontwikkeling van 538 nieuwbouw appartementen en eengezinswoningen. Onder andere in Amsterdam, Amstelveen, Ooster-



hout en Den Haag. Alle nieuwe objecten die wij aangekocht hebben, voldoen aan strenge duurzaamheidscriteria en beschikken over een energielabel A, zijn gasloos en voor een groot deel energieneutraal.

Ouder vastgoed verkocht

We profiteerden ook van de gunstige marktomstandigheden op de woningmarkt en hebben twintig kleinere objecten met in totaal 164 woningen in een gestructureerde verkoop verkocht. Deze objecten zijn gelegen in diverse gemeenten en hadden een boekwaarde van € 30,8 miljoen. Het betrof oudere woningobjecten die niet meer aan het gewenste rendements-risicoprofiel voldeden.

Vijf sterren in duurzaamheidsbenchmark en op derde plaats alle woningfondsen

We hebben in 2021 voor acht bestaande woningobjecten (292 woningen) een verduurzamingstraject opgestart. Voor 2022 zijn 229 woningen geselecteerd. Met het object One Milky Way in Den Haag zijn we hier in 2021 concreet mee begonnen. Dit project komt voort uit ons besluit van 2020 om te gaan beleggen in woningen met houtbouw 2.0.



Ons beleid voor de duurzaamheid van onze vastgoedportefeuille laten we ieder jaar toetsen. Dit doen we door deel te nemen aan de internationale duurzaamheidsbenchmark GRESB. In 2021 hebben we een score behaald van 91 (2020: 82). Daarmee is niet alleen de maximale waardering van vijf sterren behaald, maar ook een derde plek van alle woningfondsen in Europa!

Rendement vastgoedportefeuille 2021

Het totale financiële rendement op de vastgoedportefeuille over 2021 bedroeg 17,34%. Dit rendement is opgebouwd uit een rendement op direct vastgoed van 17,77% en een rendement op indirect vastgoed van 7,89%. Hiermee was het rendement bijna gelijk aan dat van de benchmark: 17,32%.





4.4 Aanpassingen beleggingsbeleid

Portefeuilleconstructie-studie

Door een update van de ALM-studie eind 2019, hebben we getoetst of het in 2018 vastgestelde strategische beleggingsbeleid nog goed aansluit bij de ambitie en risicohouding van ons fonds. Ieder jaar voeren wij een portefeuilleconstructie-studie uit waarbij we de normportefeuille vaststellen. Bij de portefeuilleconstructie-studie is met name de middellange termijn relevant. Daarom is in de portefeuilleconstructie-update gerekend met één hoofdscenario: 3L – Debt Trap. In het 3L – Debt Trap scenario staan lage verwachte economische groei, lage inflatie en lage renteniveaus centraal. Daarnaast gebruiken we het risicoscenario “The Great Retreat” als alternatief scenario. Dit scenario houdt rekening met een grote



terugtrekkende beweging op het vlak van globalisering. Ook gaat het uit van een verhoogde terughoudendheid bij consumenten en investeerders in een onzekere, instabiele wereld. Er zijn drie thematische crisisscenario's en een schokscenario uitgewerkt. Dit is bedoeld om inzicht te krijgen in hoe de portefeuille reageert in stress-scenario's.

Afdekking renterisico

Wij hebben met ingang van 2021 besloten om over te stappen van een UFR-afdekking naar een marktrenteafdekking. Anders zouden er ieder jaar aanpassingen in de renteafdekking nodig zijn. Dit komt door de stapsgewijze aanpassing van de UFR. Die aanpassingen maken de afdekking van het risico complex. Door over te stappen naar de marktrente, is de afdekking van het renterisico eenvoudiger. Ook hoeven we geen lang lopende swaps te kopen. Die zouden we mogelijk bij de inwerkingtreding van het nieuwe pensioenstelsel weer moeten verkopen. Met de overstap naar de marktrente blijft de omvang van de renteafdekking (initieel) gelijk. Een renteafdekking op basis van marktrente van 28% staat gelijk aan 40% renteafdekking op basis van UFR van 2015. Om deze verandering van werkwijze te toetsen,



hebben we een aantal aanvullende ALM-berekeningen gemaakt. Hieruit bleek dat zich geen grote veranderingen in ALM-uitkomsten voordeden. Wij hanteren een dynamische renteafdekking. Daarbij verhogen we de renteafdekking als de 30-jaars swaprente boven de 1% stijgt. Tot een rente van 4% verhogen we de renteafdekking geleidelijk naar 63%.

Aanpassingen normportefeuille 2021

Het doel van de portefeuilleconstructiestudie is het opstellen van een normportefeuille die zoveel mogelijk aansluit op de strategische portefeuille. Er zijn verschillende redenen waarom de normportefeuille kan afwijken van de strategische portefeuille. Deze redenen hebben te maken met: de vooruitzichten op de middellange termijn, een beperkte mogelijkheid om illiquide beleggingen in te vullen, bestuurlijke afwegingen voor de implementatie van (nieuwe) beleggingscategorieën en met liquiditeitenbeheer.

Bij de vaststelling van de normportefeuille voor 2021 zijn de volgende afwegingen gemaakt:

- ➔ Een hogere allocatie naar aandelen Opkomende markten en EMD LC ten koste van staatsobligaties en Global High Yield. Wij handhaafden deze positionering voor 2021, omdat het beleggingsklimaat dit ondersteunde.
- ➔ Het normgewicht 2021 van vastgoed is op basis van een realistische inschatting vastgesteld op 12,5%. Er is rekening gehouden met het toegenomen portefeuillegewicht in 2020 en de beoogde aangroei in 2021. Het strategisch gewicht van vastgoed bedraagt 16,5%. Via de parkeerregels verdelen we dit verschil in gewicht in de normportefeuille over aandelen wereld en euro staatsobligaties.
- ➔ Voor central clearing zijn liquiditeiten nodig als onderpand. De direct beschikbare liquiditeiten in de portefeuille komen uit de allocatie naar liquiditeiten. De allocatie naar liquiditeiten in de normportefeuille 2021 is 3,0%. Dit is iets hoger dan de strategische portefeuille.

Investment beliefs geactualiseerd

In 2021 hebben wij de beleggingsovertuigingen, de zogenaamde investment beliefs, geactualiseerd. In het bijzonder hebben we twee nieuwe overtuigingen geformuleerd. De eerste is onze overtuiging dat de rente op lange termijn in evenwicht is. Maar dat evenwicht laat zich wel moeilijk voorspellen



en de rente kan ook lang uit evenwicht zijn. De tweede nieuwe overtuiging die we hebben is dat inflatie een belangrijk onderwerp is. Want inflatie is van invloed op de waardevermindering van onze pensioenen. Daarom bieden we op lange termijn met onze beleggingen bescherming tegen inflatie.

Deze overtuigingen sluiten aan bij ons huidige beleid. Met het opstellen van de overtuigingen is dus niet ons fondsbeleid aangepast. De geactualiseerde overtuigingen nemen we in 2022 op in de verschillende beleidsstukken.

Nieuwe landenverdeling staatsobligaties

Eind 2020 hebben wij de staatsobligatieportefeuille geëvalueerd. We hebben gekeken of de staatsobligatieportefeuille nog altijd goede matching



karakteristieken heeft. En daarom hebben we begin 2021 besloten de uitvoering van het staatsobligatiemandaat te wijzigen. De belangrijkste wijziging is de manier waarop de wegen van de landen in de portefeuille worden bepaald. De weging van een land hangt af van het bruto binnenlandsproduct en de kredietwaardigheid van het land. Een meer traditionele markt gewogen verdeling zou met zich mee brengen dat wij beleggen in landen met de grootste schuldposities. Dit vinden we niet wenselijk.



Benchmark wijzigingen

Zoals hierboven besproken, hebben we begin 2021 de uitvoering van het staatsobligatiemandaat gewijzigd. Dit brengt ook een wijziging van de benchmark voor staatsobligaties met zich mee.

Investment cases

We hebben voor nagenoeg alle beleggingscategorieën een investment case en kaders vastgesteld.

Hypotheken

De normallocatie 2021 voor hypotheken bedraagt 7,0%. Ieder jaar toetsen we of we extra commitment moeten afgeven om er voor te zorgen dat we deze 7,0% halen. Op basis van de groei van ons pensioenfonds geven we een extra commitment van € 60 miljoen af. De doelomvang komt hiermee uit op ongeveer € 1,5 miljard. Komend jaar geven we het extra commitment evenredig af aan Saref en aan Dynamic Credit. Dit is conform ons beleid om de normwegingen op peil te houden. Op basis van de beleggingsrichtlijnen sturen we op de rentevaste periode en spreiding over LTV segmenten. Financiering vindt conform de parkeerregel plaats uit staatsobligaties.

Brexit

Eind januari 2021 heeft het Verenigd Koninkrijk de Europese Unie (EU) verlaten. Begin 2019 waren we reeds juridisch en operationeel voorbereid op een eventuele harde Brexit. Hiervoor zijn waar nodig, de contracten met Britse vermogensbeheerders en tegenpartijen voor derivatentransacties aangepast. Tevens is de mogelijkheid gecreëerd om swaps te handelen via Eurex.

Pensioenakkoord heeft ook impact op beleggingen

Er is de afgelopen jaren veel veranderd in onze samenleving. De demografie, economie en arbeidsmarkt zijn anders. Mensen worden steeds ouder. Er zijn minder werkenden ten opzichte van gepensioneerden. Mensen werken niet meer hun hele leven bij één werkgever, maar veranderen vaker van baan of gaan ondernemen. Het is belangrijk dat het pensioenstelsel hierop aansluit. Daarom heeft het kabinet samen met werknemers- en werkgeversorganisaties een pensioenakkoord gesloten met



nieuwe afspraken over pensioenen. Deze afspraken zijn vastgelegd in het zogenaamde pensioenakkoord. Dit pensioenakkoord heeft ook gevolgen voor onze beleggingen.

Om die reden zijn we in 2021 gestart met onderzoeken of

- ➔ onze beleggingen straks ook in de nieuwe situatie nog passend zijn
- ➔ dat we afscheid moeten nemen van sommige beleggingen
- ➔ dat we juist andere beleggingen zouden moeten toevoegen.

In 2021 hebben we bijvoorbeeld gekeken naar inflatie gerelateerde leningen. Met dit onderzoek gaan we in 2022 verder. Ook zijn we voorzichtig met het afsluiten van nieuwe lange termijn swaps. Dit komt omdat we deze misschien weer zouden moeten verkopen in het nieuwe pensioenstelsel.



4.5 Verantwoord beleggen

Wij zijn ervan overtuigd dat maatschappelijk verantwoord beleggen bijdraagt aan de realisatie van een goed pensioen én een leefbare toekomst voor onze deelnemers. Vandaar dat wij Ecologische, Sociale en Governance (ESG) normen hanteren om de duurzaamheidsrisico's op de beleggingsportefeuille te beperken. En om de ongunstige effecten die mogelijk uitgaan van onze beleggingen op de omgeving te beperken. Zo dragen we bij aan een betere leefomgeving.

Ons verantwoord beleggingsbeleid is geen doel op zich. Het is een middel om op duurzame wijze een optimaal rendement tegen aanvaardbare risico's en een betaalbare prijs mogelijk te maken.

Als fonds zijn we transparant en daarom leggen we onze overwegingen over verantwoord beleggen duidelijk vast. Die overwegingen zijn daardoor ook inzichtelijk voor belanghebbenden. We bespreken bovendien periodiek de keuzes die we voor verantwoord beleggen maken met onze deelnemers. Bij de deelnemers is het draagvlak voor verantwoord beleggen hoog.

De OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen en de VN Global Compact principes vormen een belangrijke basis voor ons beleid. Dit zijn aanbevelingen aan ondernemingen, waarin de verwachtingen op het gebied



van maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) uiteengezet zijn. Ze bieden een handvat voor ondernemingen om met maatschappelijke kwesties als kinderarbeid, milieu en corruptie om te gaan. Maar ook met kwesties als consumentenbelangen, concurrentiebeperkende afspraken en het afdragen van belastingen aan een gastland. De uitgangspunten van de OESO-richtlijnen zijn opgenomen in ons overkoepelend MVB-beleid. Deze komen met name tot uiting in het engagementbeleid en uitsluitingsbeleid.

We voeren overigens al vanaf 2007 een actief maatschappelijk verantwoord beleggingsbeleid. De afgelopen jaren is dit beleid specifiek per beleggingscategorie of -product verder ontwikkeld. En steeds beoordelen we de wijze en mate waarin we onze beleggingsbeginselen over 'maatschappelijke verantwoordelijkheid' beheerst in praktijk kunnen brengen. Deze aanpak vanuit de basis heeft in de afgelopen jaren tot veel waardering voor het verantwoord beleggingsbeleid geleid.

IMVB-convenant voor pensioenfondsen

Convenanten voor Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (IMVO-convenanten) zijn een samenwerking tussen bedrijven, overheid, vakbonden en maatschappelijke organisaties. Samen gaan ze aan de slag om misstanden, zoals mensenrechten, dierenleed of milieuschade te voorkomen.

Pensioenfondsen beleggen in internationaal opererende bedrijven. Deze fondsen proberen door middel van beleggingen waar nodig invloed uit te oefenen op het beleid van die bedrijven. Daarom spreken we in de context van pensioenfondsen over Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Beleggen (IMVB convenant). De IMVB-afspraken zijn erop gericht om bij te dragen aan de waarborging van een goed en betaalbaar pensioen, een stabiele economie en een duurzame, veilige en rechtvaardige wereld. Ook hebben wij in 2019 het convenant ondertekend en ervoor gekozen deel te nemen aan het 'diepe spoor'. Dat richtte zich onder andere op mijnbouwbedrijf Glencore. Daar hebben we ons met een aantal andere pensioenfondsen ingezet om de arbeidsomstandigheden in Peru te verbeteren. En om bij nieuwe mijnbouwprojecten de belangen van de lokale bevolking in



Peru beter af te wegen. Een nieuw onderdeel van het diepe spoor is de verbetering van de biodiversiteit.

In het diepe spoor werken pensioenfondsen, vakbonden, overheid en maatschappelijke organisaties samen om kennis te delen en zo engagement effectiever te maken. We vinden de samenwerking constructief en waardevol.

Speerpuntenbeleid

Binnen het verantwoord beleggingsbeleid zijn voor ons de speerpunten rond de thema's klimaatverandering en water heel belangrijk. Thema's die bovendien ook belangrijk zijn voor de agrarische sectoren. Deze specifieke speerpunten zorgen voor de verdere verankering van duurzaamheid in onze beleggingsactiviteiten. Wij hanteren ze naast de uitgangsprincipes van het VN Global Compact, de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen en de UN Guiding Principles on Business and Human Rights.

Wij zijn er van overtuigd dat een heldere focus op deze speerpunten niet alleen bijdraagt aan de impact die wij als institutionele belegger kunnen bereiken. Die focus zorgt ook voor de herkenbaarheid van ons beleid bij onze deelnemers en werkgevers. Juist daarom ondersteunen we actief (bestaande) initiatieven rond klimaatverandering en water. Die zijn voor de agrarische en groene sectoren extra relevant. We bedrukken hiermee de urgentie en dragen bij aan een grotere bewustwording van deze thema's.

Visiedocument biodiversiteit

Recente onderzoeken erkennen biodiversiteit als de basis voor (menselijk) leven. En deze studies zien het verlies aan biodiversiteit door menselijk handelen als een van de grootste risico's voor onze economie en samenleving. Dit geven onder ander publicaties van De Nederlandsche Bank en het Planbureau voor de Leefomgeving aan. Wij zien in biodiversiteit een relevant en urgent thema. Daarom hebben we in 2021 een visiedocument opgesteld. Dit document is de opmaat voor de uitbreiding van ons speerpuntenbeleid en moet er voor zorgen dat de biodiversiteitsrisico's voor onze beleggingen beperkt blijven. Ons beleid is er verder op gericht om bij te dragen aan het behoud van biodiversiteit.





Aanscherping verantwoord beleggingsbeleid

De samenhang, de eigenheid en de kwaliteit van ons verantwoord beleggingsbeleid hebben we vastgelegd in een overkoepelend verantwoord beleggingsbeleid. We beschrijven daarin uitgebreid op welke grondslagen onze overtuiging over het nemen van maatschappelijke verantwoordelijkheid gebaseerd is. Ook beschrijven we met welke uitgangspunten, beleidsinstrumenten en bijpassende ambities we ons beleid in de praktijk uitvoeren.

Het is een levend beleidsdocument, dat we steeds aanpassen als we nieuwe inzichten hebben en er ontwikkelingen zijn in de pensioensector. Het document borgt onze aanpak. We brengen ons beleid er op realistische, maar ook ambitieuze manier mee in de praktijk. Met ons aangescherpte verantwoord beleggingsbeleid bewijzen we een voorloper te zijn.

In het afgelopen jaar zijn de nodige wijzigingen aangebracht om ons beleid goed aan te laten sluiten bij de Europese duurzaamheidswetgeving (SFDR). En bij de vereisten die voortkomen uit het ondertekenen van het Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Beleggen-convenant voor Pensioenfondsen (IMVB-convenant). Er zijn belangrijke aanscherpingen. Zo geven we beter aan welk belang wij hechten aan lange termijn (maatschappelijke) waardecreatie. Ook leggen we beter uit op welke wijze wij



invulling geven aan due diligence, zoals omschreven in de OESO-richtlijnen. Het Due diligenceproces is bedoeld om daadwerkelijke of potentiële ongunstige effecten te identificeren en aan te pakken.

Commitment van de financiële sector aan het klimaatakkoord

Wij leveren op verschillende manieren een concrete bijdrage aan de beperking van klimaatrisico's. Bijvoorbeeld door:

- ➔ strikt beleid te voeren tegen bedrijven die steenkolen delven of steenkolen gebruiken voor energieopwekking
- ➔ klimaatrisico's mee te wegen in de verduurzaming van de portefeuilles en
- ➔ CO₂-reductie van de diverse portefeuilles.

Overzicht CO ₂ -reductie (per beleggingsmandaat op 31-12-2021)		
Strategie	CO ₂ -intensiteit per miljoen dollar omzet CO ₂ /\$ mio sales	Reductie ten opzichte van benchmark
Aandelen Small Cap	55,64	-56,98%
Aandelen Wereld 1	59,19	-54,24%
Aandelen Wereld 2	46,24	-66,70%
Aandelen Opkomende markten	169,84	-48,50%
Bedrijfsobligaties	67,17	-43,71%

Ook als we onze huidige portefeuilles tegen de vereiste maatstaf en reductiepaden van de EU klimaatbenchmarks afzetten, zijn de prestaties goed. Alle aandelen en bedrijfsobligatieportefeuilles presteren momenteel ruim lager dan nodig is voor een reductiepad dat afgestemd is op de vereisten van de EU Climate Transition Benchmark.

Aanvullend presteren onze portefeuilles ook goed volgens maatstaven die meer op de toekomstige situatie gericht zijn. Zo voldoen onze aandelenportefeuilles ruimschoots aan de klimaatdoelstelling (het CO₂-reductiepad) dat is afgesproken in het Akkoord van Parijs.

Het komend jaar onderzoeken we het klimaatbeleid verder in onze portefeuilles kunnen verwerken. Dat is onderdeel van ons aangescherpte over-



koepelend beleid. We onderzoeken ook hoe de behaalde reductie in lijn kan blijven met de doelstellingen van het Akkoord van Parijs. Eind 2021 hebben we ons aangemeld als ondertekenaar van het commitment van de Nederlandse financiële sector aan het klimaatakkoord. Daarmee bekrachtigen we onze ambitie om ons klimaatbeleid verder te ontwikkelen en CO₂ verder te reduceren.

Verantwoord beleggen 2021

Op onze website leggen we elk halfjaar verantwoording af over de verantwoord beleggingsprestaties. Ook staat er een aantal belangrijke documenten.

Documenten

- ➡ Het overkoepelend verantwoord beleggingsbeleid
- ➡ Het uitsluitingsbeleid
- ➡ Het stembeleid en het stemgedrag
- ➡ Een lijst van ondernemingen waarin we beleggen.

Voor de beleidsinstrumenten 'engagement' en 'stemmen op aandeelhoudersvergaderingen' lichten we op hoofdlijnen de prestaties toe. Dit doen we samen met de ontwikkelingen in onze vastgoedportefeuille.

Engagement

Engagement is het aangaan van de dialoog met ondernemingen. Het is het centrale middel van ons verantwoord beleggingsbeleid. Met het aangaan van de dialoog willen we het duurzame gedrag van ondernemingen verbeteren en tegelijkertijd waardecreatie voor de lange termijn nastreven. Ons engagementprogramma is op te splitsen in een:

- ➡ Normen gedreven programma
- ➡ Programma gericht op de thema's uit het speerpuntenbeleid
- ➡ Programma gericht op samenwerking (collectieve engagements).



Normen gedreven engagementprogramma

Binnen ons normen gedreven engagementprogramma worden de potentiële ongunstige effecten van onze beleggingen op de mens en milieu besproken met de ondernemingen waarin wij beleggen. Wij toetsen de beleggingen in onze portefeuille op de naleving van de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen. En op de VN Global Compact principes en op de Guiding Principles on Business and Human Rights.

Doel van ons engagementprogramma is:

- ➔ te bewerkstelligen dat ondernemingen maatregelen nemen om verdere betrokkenheid bij de duurzaamheidsrisico's te voorkomen of
- ➔ hun betrokkenheid bij het schenden van normen te beëindigen.

Binnen het normen gedreven engagementprogramma, zijn namens ons in 2021 97 dialogen gevoerd. De aandachtsgebieden mensenrechten, arbeidsnormen en milieu zijn nagenoeg gelijk vertegenwoordigd in het programma. Anti-corruptie iets minder. De ondernemingen komen uit verschillende regio's en markten. De focus van ons programma ligt op de Ontwikkelde markten.

Thema's van het speerpunten engagementprogramma

Het thematische engagementprogramma bestaat uit zes thema's die zich in verschillende fases bevinden. Binnen deze thema's zijn 40 ondernemingen opgenomen. De dialogen met deze ondernemingen voeren we voor een deel zelf. Voor een ander deel via onze fiduciair manager en via andere vermogensbeheerders die de dialoog namens alle deelnemende pensioenfondsen voeren. Wij zijn dan supporting investor.

De thema's van het engagementprogramma zijn in 2021 onder meer gericht op de energietransitie, de verhoging van industriële energie-efficiëntie, klimaat en de transportsector en waterschaarste bij bedrijven. Wat betreft de water-risico's is het engagementprogramma met name gericht op het verstandig omgaan met zoetwater. Het doel van deze thema's is om ondernemingen een gedegen klimaatstrategie te laten ontwikkelen én uitvoeren. Dit betekent dat hun klimaatstrategie zowel financieel als maatschappelijk robuust moet zijn. De maatregelen die daarvoor nodig zijn, moeten onderdeel gaan uitmaken



van de lange termijnstrategie van deze ondernemingen. En ze moeten voortkomen uit een klimaatvisie. De ondernemingen moeten ook helder uitleggen hoe zij klimaat gerelateerde risico's en kansen meten en beheersen.

Het stellen van meetbare, eenvoudige en eenduidige energie-efficiëntie doelen die aantoonbaar in lijn zijn met een 2°C klimaatscenario, is een belangrijke doelstelling voor ons fonds. Die is afgestemd op de doelstelling van het akkoord van Parijs. We voeren over de realisatie van deze doelen met ondernemingen dialogen. Over de voortgang en de achtergronden daarvan geven we meer inzicht via onze halfjaarlijkse MVB-rapportage.

Thema's gericht op samenwerking (collectieve engagements)

Initiatieven engagement programma

➔ **Beheersen en verkleinen van methaanuitstoot en -risico's**

Het betreft hier de uitstoot van methaan door olie- en gasbedrijven en elektriciteitsbedrijven

➔ **Investor Decarbonisation Initiative**

Dit initiatief heeft tot doel klimaatacties bij bedrijven te versnellen. We baseren ons op wetenschappelijk onderbouwde emissie-doelstellingen. En op doelstellingen gericht op hernieuwbare elektriciteit (RE100),

energieproductiviteit (EP100) en elektrische mobiliteit (EV100)

➔ **Climate Action 100+**

Dit is een investeerdersinitiatief om bedrijven met de grootste CO₂-uitstoot aan te sporen om:

- hun CO₂-uitstoot te verminderen
- transparanter te zijn over hun klimaatbeleid en -doelstellingen
- hun governance op het gebied van klimaatverandering te verbeteren.

Stemmen op aandeelhoudersvergaderingen

Het stemmen op aandeelhoudersvergaderingen is een belangrijk onderdeel van het verantwoord beleggingsbeleid. We voeren een eigen stembeleid. Daarin besteden we onder meer nadrukkelijk aandacht aan een beheerst beloningsbeleid en aan duurzaamheid gerelateerde aandeelhoudersresoluties. Het stemmen zelf doet Achmea Investment Management voor de Ontwikkelde markten. Vermogensbeheerder Robeco stemt in Opkomende markten en AXA stemt op aandeelhoudersvergadering van bedrijven met een kleine marktkapitalisatie.



Ons fonds stemde in 2021 op 2.095 aandeelhoudersvergaderingen, waarbij 24.611 agendapunten zijn behandeld. Op ruim 17% van alle agendapunten is tegen het management gestemd.

Hierbij ging het vooral om:

- ➔ De benoeming van bestuurders van ondernemingen, die niet onafhankelijk waren als dit wel geëist of gewenst was
- ➔ Beloningsstructuren die excessief waren, onvoldoende toegelicht of niet transparant genoeg.

Op aandeelhoudersresoluties over ecologische, sociale en governance kwesties is in meer dan de helft van de gevallen tegen het management gestemd. Uiteraard is tegen het management stemmen geen doel op zich. Het gaat ons om zo goed mogelijk verantwoord te beleggen.

Emerging Market Debt (EMD)

Meer dan veel andere pensioenfondsen sluiten wij landen uit als er sprake is van milieuschendingen, corruptie of schending van mensenrechten. Omgekeerd nemen we landen waar deze schendingen niet plaatsvinden extra zwaar op in onze portefeuille.

Informatie op onze website

We plaatsen elk half jaar een verslag van de stemactiviteiten op onze website. Daar geven we ook inzicht in het stemgedrag.



4.6 Z-score

De Z-score maakt deel uit van de performancetoets. Deze score geeft het verschil tussen het werkelijk behaalde rendement en het rendement van de normportefeuille weer. Daarmee is het een indicator voor de mate van out- of underperformance op de beleggingen. Het rendement geeft na correctie voor beleggingskosten en beleggingsrisico een z-score over 2021 van 0,76 positief.

Performancetoets

Volgens de vrijstellingsregeling passen we de performancetoets in 2021 toe over de periode januari 2017 tot en met december 2021. Komt over deze





periode de uitkomst van de performancetoets lager uit dan de waarde 0? Dan heeft een werkgever de mogelijkheid een verzoek tot vrijstelling van verplichte deelname aan ons pensioenfonds in te dienen. De performancetoets berekenen we door de z-scores van de afgelopen vijf jaar bij elkaar op te tellen. Vervolgens delen we dit getal door de wortel van vijf. Bij de uitkomst van die berekening tellen we 1,28 op. De performancetoets bedraagt 1,93. Hiermee voldoet de score ruimschoots aan de minimumgrens.



4.7 Beheerkosten van het fonds

De kosten van fiduciair management en vermogensbeheer zijn te onderscheiden naar de volgende kostencomponenten:

- ➔ De totale kosten over 2021 bedragen € 60,8 miljoen (2020: € 58,7 miljoen). Uitgedrukt in een percentage van het gemiddeld belegd vermogen bedragen de kosten 0,26% (2020: 0,28%)
- ➔ De (geschatte) transactiekosten als percentage van het gemiddeld belegd vermogen bedragen 0,07% (2020: 0,08%). In Hoofdstuk 6 van deel B splitsen we de kosten verder uit en lichten we die toe.



4.8 Kosten vermogensbeheer

Ieder jaar onderzoeken we de kosten die wij voor ons vermogensbeheer maken. We vergelijken onze kosten met een aantal andere pensioenfondsen die in omvang vergelijkbaar zijn met BPL Pensioen. Die groep vormt onze 'peer group'. Wij laten dit onderzoek uitvoeren door CEM Benchmarking. De uitkomsten van dit onderzoek zijn ieder jaar in september beschikbaar. Als gevolg van die ritmiek vermelden we in dit jaarverslag de kosten over 2020 en in het jaarverslag van 2022 vermelden we de kosten over 2021.

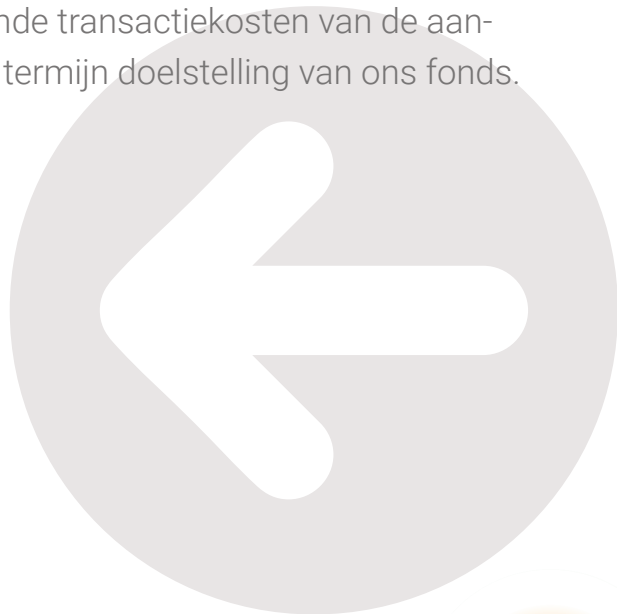
Onze kosten voor vermogensbeheer waren in 2020 relatief laag: 19,7 basispunten ten opzichte van 29.5 basispunten van onze peer group.

Dat is 33% lager, terwijl we een vergelijkbaar rendement hebben behaald als de pensioenfondsen uit onze peer group.

Kosten in relatie tot de bijbehorende benchmark kosten

Het pensioenfonds moet voldoen aan de vereisten van de Shareholders' rights directive (Aandeelhoudersrichtlijn). Deze wet is gericht op het bevorderen van lange termijn betrokkenheid van aandeelhouders.

Om te voldoen aan de Aandeelhoudersrichtlijn hanteren wij een betrokkenheidsbeleid en sluiten de beleggingen in aandelen aan bij de lange termijn doelstelling van ons fonds. Om die reden bewaken wij ieder jaar de prestatie van de aandelenportefeuille. Daarbij kijken we specifiek naar de omloopsnelheid van de aandelenportefeuilles. En naar de daaraan verbonden beheer- en transactiekosten. In 2021 lagen de omloopsnelheid en de daarbij behorende transactiekosten van de aandelenportefeuilles in lijn met de lange termijn doelstelling van ons fonds.



Risicobeheer

- Het bestuur van BPL Pensioen beschouwt goed risicomanagement als een randvoorwaarde voor de realisatie van haar strategische doelen en het bereiken van een goed pensioen.



Ons risicomanagement richt zich op de beheersing van alle risico's die wij als fonds lopen: van strategische en organisatorische risico's tot risico's met betrekking tot de reeds opgebouwde pensioenen. Om ons risicomanagement goed te laten functioneren, zorgen we voor een aantal waarborgen:

- ➔ Ons bestuur en onze commissies zijn verantwoordelijk voor de juiste inschatting van de risico's. Zij nemen de beheersmaatregelen om deze risico's te beperken. Ons bestuursbureau biedt ondersteuning
- ➔ Daarnaast hebben we een sleutelfunctiehouder risicobeheer en een risicomanager. Die stellen kritische vragen als we besluiten nemen. Ze beoordelen of aan alle risico's is gedacht
- ➔ En we hebben ook een sleutelfunctiehouder audit. Die onderzoekt of de effectiviteit van besturing, het risicobeheer en de interne beheersing voldoende is.



“ Ons risicomanagement helpt ons om in controle te zijn. ”

➔ De dienstverlening van belangrijke uitbestedingspartners, zoals TKP Pensioen, Achmea Investment Management en Syntrus Achmea Real Estate & Finance verliep in 2021 goed. Vrijwel alle afspraken uit de met hen afgesloten dienstverleningsovereenkomsten zijn door hen nagekomen. De gemelde incidenten waren beperkt in aantal en impact. In onderstaande tabel staat het aantal incidenten. We hebben ze onderverdeeld naar de belangrijke uitvoerders en de mate van urgentie.

Aantal incidenten

Type incidenten	TKP Pensioen	Achmea IM	SAREF
Operationele	28	8	0
Integriteits	0	0	0

➔ Herhaling van incidenten voorkomen we zoveel mogelijk door aanpassing van bestaande beheersmaatregelen of door nieuwe beheersmaatregelen te treffen. Bij de enkele grotere incidenten, volgde ons bestuursbureau de voortgang en verbetermaatregelen intensief. Dat was bijvoorbeeld bij de invoering van de Uniforme Pensioenaangifte (UPA). Dat is een nieuw systeem om de gegevens van onze deelnemers geautomatiseerd vanuit de salarisadministratie van werkgevers in onze pensioenadministratie op te nemen. Bij de invoering van UPA was aanvankelijk onvoldoende rekening gehouden met de extra eisen die de piekarbeid-regeling aan het systeem stelt. Werkgevers met piekarbeiders hadden daardoor problemen bij de aanlevering van deelnemersgegevens.

➔ We hebben in 2021 het niveau van onze informatiebeveiliging op een hoger plan gebracht. Onze informatiebeveiliging, inclusief de beveiliging tegen cyberrisico's, past nu nog beter bij de ambitie van onze organisatie. Onze belangrijkste uitbestedingspartners voldoen aan de door DNB gestelde vereiste volwassenheidsniveaus volgens de COBIT-standaard. We hebben dit door een externe partij laten toetsen.



➡ We hebben samen met het bestuursbureau een 'security awareness plan' opgesteld. Belangrijk onderdeel daarvan was het uitvoeren van een phishing-test bij alle leden van onze fondsorganisatie. Daaruit bleek dat de alertheid voor phishing-mails verbetering behoeft. Daarom hebben we een IT-workshop gehouden en ons IT-opleidingsprogramma en 'Mobile Device Management'-beleid aangepast. Onze kennis en cyberweerbaarheid groeit daardoor mee met de toegenomen cyberdreiging.

➡ We hebben de kwaliteit van onze integrale risicorapportages verbeterd. Dit hebben we onder andere gedaan door beter aan te geven welke acties vereist zijn bij een 'oranje' of 'rood' stoplicht. Dit heeft er voor gezorgd dat we beter zicht hebben op de risico's die we lopen en daar beter op kunnen reageren.

➡ We hebben de individuele risicohouding van de leden van de risicocommissie in kaart gebracht. Zo weten zij van elkaar hoe ze in de wedstrijd zitten. Dit komt de discussie in de commissie ten goede. En dat is weer belangrijk voor de weging van risico's die ons bestuur maakt bij haar besluitvorming.

Ons risicomanagement draagt bij aan onze strategische doelen

Onze missie hebben we vertaald in vier strategische pijlers en randvoorwaarden. Die zorgen voor focus in ons handelen, zodat we de doelen bereiken die we voor ogen hebben:

1. De deelnemer bijstaan
2. Een groen pensioenfonds
3. Klaar voor de toekomst
4. Ontzorgen van de werkgever



➡ We volgen TKP Pensioen nauwgezet bij het plan om onze pensioenadministratie en delen van de bijbehorende software over te zetten naar de cloud-service van Amazon. Deze overgang verloopt trager dan gepland en is in 2021 verder uitgesteld. Dit blijft reden voor extra aandacht van onze zijde. Dit doen we door de overstap die het pilotfonds naar Amazon maakt, heel goed te volgen.

➡ Onze dekkingsgraad vormt een risico bij het waarmaken van onze ambitie. Daarom blijven we extra alert op de financiële risico's die ons fonds loopt.





5.1 Kwalitatieve en kwantitatieve risico-overwegingen

Kwalitatief

Als we over risico's praten, bedoelen we omstandigheden die onze strategie, onze organisatie, het beheerd vermogen en de opgebouwde pensioenen kunnen beïnvloeden. Door deze risico's goed te onderkennen en beheersmaatregelen te nemen, kunnen we de belangen van onze deelnemers zo goed mogelijk beschermen. Daarom hebben we eerder al een kwalitatieve risicohouding geformuleerd. Die is in 2021 geactualiseerd. Dit hebben we gedaan in overleg met onze sociale partners en het Verantwoordingsorgaan. Kern van deze risicohouding is onze ambitie om de nominale aanspraken waardevast te houden. Inflatie holt de waarde van de nominale uitkeringen namelijk uit. Gezien het lange termijnkarakter van pensioenen, is het belangrijk dat de koopkracht van onze gepensioneerden behouden blijft. Om koopkracht te behouden, vinden wij dat bepaalde beleggingsrisico's acceptabel zijn. Door die risico's is de kans iets groter dat we de nominale aanspraken niet volledig na kunnen komen.

De mate waarin we risico's accepteren hangt van de volgende kwalitatieve overwegingen af:

- ➔ We vinden dat het opbouwpercentage zo stabiel mogelijk moet zijn. Daardoor kunnen we ook de kwantitatieve risicohouding voor de lange termijn (=de uitkomst uit de haalbaarheidstoets) op een samenhangende manier beoordelen
- ➔ Binnen redelijke grenzen vinden wij de hoogte van het opbouwpercentage belangrijker dan toeslag verlenen
- ➔ Er moet een goede balans zijn tussen de te nemen risico's en het naar verwachting te realiseren beleggingsrendement. Alleen dan kunnen we op langere termijn invulling geven aan onze pensioenambitie. Die pensioenambitie neemt met zich mee dat we risico's nemen om een beleggingsrendement te realiseren dat hoger is dan de risicovrije marktrente. Natuurlijk houden we daarbij rekening met de lange looptijd van onze verplichtingen. Op basis van een ALM-studie bepalen we de optimale verdeling tussen de beleggingscategorieën op hoofdlijnen





- ➔ Bij slechte economische omstandigheden vinden we het uitlegbaar dat we geen toeslag verlenen. We willen pensioenverlagingen voorkomen en die alleen inzetten als het echt niet anders kan
- ➔ Ons uitgangspunt voor voorwaardelijke pensioenverlagingen is om de maximale wettelijke spreidingperiode te hanteren
- ➔ Onvoorwaardelijke verlagingen spreiden we ook, behalve als deze 5% of minder zijn. Dit gebeurt als volgt:
- ➔ We voeren de verlaging in één keer door als die 5% of minder is.
- ➔ Is de verlaging meer dan 5%, dan voeren we deze met 5% per jaar door. Is het eventuele resterende percentage 5% of minder? Dan voeren we dat in het laatste jaar door.

De actuele financiële positie van ons fonds kan van invloed zijn op onze risicobereidheid. We beoordelen periodiek of de ambitie van onze sociale partners nog haalbaar is. In 2021 heeft het overleg tussen onze sociale partners geleid tot een verhoging van de premie van 25,0% naar 26,4%. En tot de aanpassing van de kwalitatieve risicohouding en de lange termijn risicohouding, Ook in 2022 zullen we regelmatig contact hebben met onze sociale partners.



Kwantitatief

De kwantitatieve risicohouding voor de korte termijn komt tot uitdrukking in de bandbreedte voor de vereiste dekkingsgraad. De vereiste dekkingsgraad weerspiegelt de risico's die ons fonds loopt op grond van onze strategische beleggingsportefeuille. De bandbreedte voor de vereiste dekkingsgraad bedraagt 3%. Eind 2021 was de vereiste dekkingsgraad 120%. Dat is binnen de bandbreedte.



De kwantitatieve risicohouding voor de lange termijn baseren we op het haalbaarheidsonderzoek. Aan de hand van dit jaarlijkse onderzoek bepalen we het verwachte pensioenresultaat. In 2021 is het acceptabele pensioenresultaat verlaagd van 95% naar 90%. Dat wil zeggen dat we nu op lange termijn 10% koopkrachtverlies accepteren. Daarnaast accepteren we een maximale afwijking van 50% bij een slechtweerscenario. De uitkomst van het pensioenresultaat in de haalbaarheidstoets eind 2021 was 91%. Deze waarde ligt dit jaar boven de verlaagde vastgestelde ondergrens.



5.2 Eigen risicobeoordeling in het licht van onze strategische pijlers

In 2020 hebben we een eigen risicobeoordeling (ERB) gemaakt. Deze beoordeling stelt ons in staat om inzicht te krijgen in de belangrijkste toekomstige strategische risico's. Met ons risicobeheer kunnen we beter anticiperen op deze risico's. Onze ERB levert het volgende beeld op, waarbij we aangeven welk risico's van invloed zijn op onze strategische pijlers:

Risico	Deelnemers bijstaan	Klaar voor de toekomst	Groen fonds	Werkgevers ontzorgen
BPL Pensioen en samenwerkingspartners voldoen niet aan eisen informatiebeveiliging	✓	✓	✓	✓
'Groen pensioenfonds' is niet duurzaam onderscheidend		✓	✓	
Onze werkgevers staan onder grote maatschappelijke druk		✓		
Reputatieverlies	✓		✓	✓
Draagvlak sociale partners valt weg	✓		✓	✓
Politieke risico's door nieuw pensioenstelsel en wetgeving		✓		
Vergaande consolidatie: kans of risico voor BPL Pensioen?		✓	✓	
Toekomstige financiële positie is onvoldoende		✓		
Op termijn te weinig expertise en competenties		✓		
Langdurige gevolgen COVID-19		✓		

De uitkomsten van onze ERB betrekken we in 2022 bij de afronding van onze nieuwe missie en visie. Die zullen ook tot een aanpassing van onze strategische pijlers leiden. En dat zal het komende jaar ook tot een nieuwe ERB leiden.



5.3 We onderscheiden financiële en niet-financiële risico's

We kennen risico's die financieel van aard zijn. Bijvoorbeeld de door ons gekozen financiële opzet, aandelenrisico's, vastgoedrisico's, renterisico's, liquiditeitsrisico's en inflatierisico. Sommige risico's zoeken we bewust op, zoals aandelenrisico's, want we verwachten dat daar positieve rendementen tegenover staan. Voor andere risico's, zoals renterisico's, nemen we maatregelen om deze te beperken. We kennen ook niet-financiële risico's. In 2021 ging specifiek aandacht uit naar de continuïteit van onze operationele organisatie, onze informatiebeveiliging, ons integriteitsbeleid, de uitbestedingsrisico's, het reputatierisico, het draagvlak onder onze sociale partners en het vertrouwen van onze deelnemers in onze pensioenregeling.



Risicoinschatting

Op basis van kans- en impactinschatting bepalen we onze risicotolerantie. De risicotolerantie is gebaseerd op het product van kans en impact. De tolerantie stellen we per risico vast en kent de volgende onderverdeling. De indeling bepalen we aan de hand van een maximale score van het product van kans en impact.

Hoofdcategorieën van risico's

We hanteren de volgende hoofdcategorieën van risico's. Ook zijn per risico de risicotolerantie opgenomen en de belangrijkste beheersmaatregelen.

Strategisch Risico (Beperkte tolerantie)

Het risico dat betrekking heeft op de missie en globale doelen van de organisatie. En de route die we per fase moeten volgen om de doelstellingen daadwerkelijk te bereiken.

Belangrijke beheersmaatregelen

- ➔ Roadmap Missie Visie Strategie
- ➔ Periodiek Strategische onderwerpen op de bestuursagenda

Matching-en/of renterisico (Hoge tolerantie)

Het risico als gevolg van het niet gematcht zijn van activa en passiva (inclusief off-balanceposten). Of van inkomsten en uitgaven in termen van rentevoet, rente typische looptijden, liquiditeit typische looptijden en gevoeligheid voor ontwikkeling in prijspeil.

Belangrijke beheersmaatregelen

- ➔ Aan de hand van ALM-studie vaststellen mate van renteafdekking
- ➔ Risicorapportages over de feitelijke mate van afdekken
- ➔ Controle en bewaking liquiditeitspositie

Marktrisico (Hoge tolerantie)

Het risico als gevolg van het blootstaan aan wijzigingen in marktprijzen van verhandelbare financiële instrumenten binnen een (handels)portefeuille.

Belangrijke beheersmaatregelen

- ➔ Aan de hand van ALM-studie vaststellen van portefeuille op hoofdcategorieën
- ➔ Portefeuille constructie





- ➔ Mandaten met beleggingsrichtlijnen
- ➔ Beperking concentratierisico

Kredietrisico (Beperkte tolerantie)

Het risico dat een tegenpartij contractuele of andere overeengekomen verplichtingen niet nakomt. Dat kan al dan niet als gevolg van het aan beperkingen onderhevig zijn van buitenlandse betalingen. Het gaat om verplichtingen als verstrekte kredieten, leningen, vorderingen, ontvangen garanties.

Belangrijke beheersmaatregelen

- ➔ Mandaten met beleggingsrichtlijnen
- ➔ Diversificatie
- ➔ Risicorapportages

Verzekeringstechnisch risico (Beperkte tolerantie)

Het risico dat we uitkeringen, nu of in de toekomst, niet kunnen financieren vanuit premie- en/of beleggingsinkomsten.

Dit als gevolg van onjuiste en/of onvolledige (technische) aannames en grondslagen bij de ontwikkeling en premiestelling van het product.

Belangrijke beheersmaatregelen

- ➔ Periodiek onderzoek
grondslagen
- ➔ Periodieke aanpassing aan
nieuwste AG-tafel



Integriteitsrisico (Zeer beperkte tolerantie)

Het risico dat de integriteit van de instelling of het financiële stelsel wordt beïnvloed door niet integere, onethische gedragingen van de organisatie, medewerkers of de leiding. Ondanks de kaders vanuit wet -en regelgeving en maatschappelijke en door de instelling opgestelde normen.

Belangrijke beheersmaatregelen

- ➔ Integriteitsbeleid
- ➔ Periodieke verklaringen van betrokken personen

Uitbestedingsrisico (Beperkte tolerantie)

Het risico dat de continuïteit, integriteit en/of kwaliteit van de aan derden (al dan niet binnen een groep, al dan niet aan de sponsor) uitbestede werkzaamheden dan wel door deze derden ter beschikking gestelde apparatuur en personeel wordt geschaad.

Belangrijke beheersmaatregelen

- ➔ SLA / ISAE 3402 rapportages
- ➔ Periodiek overleg met uitvoerders
- ➔ Incidentenmanagement
- ➔ Mandaatrichtlijnen

Operationeel risico (Beperkte tolerantie)

Het risico samenhangend met ondoelmatige of onvoldoende doeltreffende procesinrichting dan wel procesuitvoering binnen de eigen organisatie.

Belangrijke beheersmaatregelen

- ➔ Kwaliteitsprocedures bestuursbureau
- ➔ Werken aan de hand van Jaarkalender en roadmap

Juridisch risico (Beperkte tolerantie)

Het risico dat samenhangt met veranderingen in en naleving van wet- en regelgeving. Het mogelijk bedreigd worden van onze rechtspositie, met inbegrip van de mogelijkheid dat contractuele bepalingen niet afdwingbaar of niet correct gedocumenteerd zijn.

Belangrijke beheersmaatregelen

- ➔ Toets door juridische expertise binnen bestuursbureau en waar nodig bij externe partijen





Omgevingsrisico (Beperkte tolerantie)

Het risico door veranderingen van buiten de instelling of groep op het gebied van concurrentieverhoudingen, belanghebbenden, reputatie en ondernemingsklimaat. Voorbeelden zijn: concurrentie, afhankelijkheid, reputatie en ondernemingsklimaat.

Belangrijke beheersmaatregelen

- ➔ Periodiek Strategische onderwerpen op de bestuursagenda
- ➔ Periodiek overleg met de aan ons fonds verbonden sociale partners

IT-risico (Beperkte tolerantie)

Het risico dat bedrijfsprocessen en informatievoorziening onvoldoende integer, niet continu of onvoldoende beveiligd worden ondersteund door IT.

Belangrijke beheersmaatregelen

- ➔ IT-beleid
- ➔ Beoordelen rapportages uitvoerders
- ➔ MDM beleid
- ➔ Incidentenmanagement

ESG-risico (Beperkte tolerantie)

Het risico dat bij de monitoring van de bestaande beleggingsportefeuille of het aangaan van nieuwe beleggingen aspecten rondom milieu, sociaal,



ondernemingsbestuur, mensenrechten, arbeidsomstandigheden, bestuurdersbeloning en/of diversiteit, of klimaat, zoals klimaatverandering, onvoldoende worden gewogen dan wel onderschat.

Belangrijke beheersmaatregelen

- ➔ Voor alle risico's (hoofd en subrisico's) definiëren we meerdere scenario's in de Risk Self Assessment. Daarin beoordelen we eerst het bruto-risico (zonder beheersmaatregelen) en daarna aan de hand van de getroffen beheersmaatregelen ook de netto-risico's. Als bij een risico het netto-risico hoger is dan de risicotolerantie, beoordelen we de beheersmaatregelen opnieuw of we passen de risicotolerantie aan.
- ➔ In het boekjaar 2021 bevonden alle (sub)risico's zich binnen de risicotolerantie.

We kennen ook niet-financiële risico's. In 2021 ging specifiek aandacht uit naar de continuïteit van onze operationele organisatie, onze informatiebeveiliging, ons integriteitsbeleid, de uitbestedingsrisico's, het reputatierisico, het draagvlak onder onze sociale partners en het vertrouwen van onze deelnemers in onze pensioenregeling.

In onderstaande tabel geven we de effecten van de belangrijkste risico's (markt en rente) op de dekkingsgraad weer.

Gevoeligheidsanalyse							
Zakelijke waarden	-50%	-30%	-10%	0%	10%	30%	50%
+150bp	91	106	122	130	138	153	169
+100bp	85	100	114	121	128	142	156
+ 50bp	81	93	105	113	119	132	145
0bp	76	88	99	105	111	122	134
-50bp	72	82	93	98	103	114	124
-100bp	68	77	87	91	96	105	115
Rente -150bp	64	73	81	85	89	98	105





5.4 Een bijzonder risico vormt het niet kunnen voldoen aan de minimale norm voor de dekkingsgraad

Om aan de minimale norm voor de dekkingsgraad te kunnen voldoen, hebben we een overall risicohouding vastgesteld. Deze risicohouding is de mate waarin we bereid zijn beleggingsrisico's te lopen om onze fonds- doelstellingen te realiseren. Die zetten we af tegen de mate waarin we deze beleggingsrisico's aanvaardbaar vinden, gezien de kenmerken van ons fonds. Deze risicohouding is mede gebaseerd op een eerder gehouden risicobereidheidsonderzoek onder de deelnemers en de pensioengerechtigden van ons fonds. Zij onderschrijven voor het



overgrote deel dat we risico's in het beleggingsbeleid nemen door in aandelen te beleggen. Daardoor halen we ook naar hun verwachting een hoger pensioenresultaat. Onze deelnemers accepteren het dat deze risico's uiteindelijk ook tot een lager pensioen kunnen leiden. Onze beleidsdekkingsgraad eindigde in 2021 op 100%. Onze actuele dekkingsgraad bedroeg 105,6%. Dat is boven de minimaal vereiste dekkingsgraad van 104,3%. Daardoor hoefden we onze pensioenen niet te verlagen.



5.5 Governance gebaseerd op 'three lines model'

De governance vormt een belangrijk onderdeel van het risicomanagement. Onze governance was in 2020 voor het eerst volledig gebaseerd op het 'three linesmodel'. In 2021 hebben we een paar kleine wijzigingen doorgevoerd die het model voor ons beter werkbaar maakte. Ons tweede lijns risicomanagement is hiermee voldoende onafhankelijk van de operationele eerste lijns activiteiten.



'Three lines -model' in de praktijk



De eerste lijn

De eerste lijn bestaat uit ons bestuur en bestuurlijke commissies, met uitzondering van de Risicocommissie. Ons bestuursbureau biedt ondersteuning. De eerste lijn is verantwoordelijk voor het beleid, de beleidsvoorbereiding en de besluitvorming. Daarbij hoort ook de primaire verantwoordelijkheid voor de beheersing van de risico's.

De tweede lijn

De tweede lijn bestaat uit de sleutelfuncties risicobeheer en actuarieel, de Compliance Officer en de Risicocommissie. De tweede lijn is verantwoordelijk voor:

- ➔ De beoordeling van de besluitvorming in de eerste lijn op proces, de beoordeling van de risico's en beheersmaatregelen, van de volledigheid en van de evenwichtige belangenafweging. Bij belangrijke besluitvorming of beleidswijziging lieten we onder verantwoordelijkheid van de sleutelfunctiehouder Risicobeheer een risico-opinie opstellen
- ➔ Het maken van het risicojaarplan en de beoordeling van de handelswijze van de eerste lijn rond het incidentenregister
- ➔ Toezien op de beoordeling van de risicorapportages die de uitvoerders van de eerstelijns opstellen
- ➔ Periodiek overleg voeren met de risicomangers van alle uitvoerders. Doel van dit overleg is hen te bevragen over hun opzet en inrichting van het risicobeheer. En over de werking van de ingestelde beheers maatregelen.

De derde lijn

De derde lijn bestaat uit de sleutelfunctie interne audit. Deze derde lijn geeft aanvullende zekerheid over de effectiviteit van besturing, het risicobeheer en de interne beheersing.





5.6 Beheer van de risico's in handen van bestuur en commissies



Het pensioenfonds heeft een Dagelijks Bestuur (DB) en drie bestuurscommissies:

- ➔ Pensioen Communicatie Commissie (PCC)
- ➔ Beleggingsadviescommissie (BAC)
- ➔ Risicocommissie (RC).

Het DB, de PCC en de BAC zijn eerste-lijnscommissies. Zij managen de risico's. De RC is een tweedelijnscommissie die bewaakt of het risicomanagement goed verloopt. De commissies bereiden, afhankelijk van het mandaat, de besluit-

vorming van ons bestuur voor. Ook adviseren zij ons bestuur. Zij houden ook toezicht op het beleid, de daarop gebaseerde implementatieactiviteiten en de eerstelijnsrisico's die ons fonds loopt. De commissies hebben een beperkt besluitvormingsmandaat. Het bestuursbureau en de uitbestedingspartijen ondersteunen de commissies bij de uitvoering van hun activiteiten. Ons bestuur is altijd eindverantwoordelijk voor een adequate opzet, het voortbestaan en de effectieve werking van de eerste, tweede en derde lijn. Daarmee draagt ons bestuur ook de eindverantwoordelijkheid voor het inrichten en functioneren van de 'sleutelfuncties'. Uiteraard behouden de sleutelfunctiehouders hun eigen verantwoordelijkheid.

5.7 Sleutelfuncties

Sinds 2019 zijn er op grond van de vereisten uit IORP II drie sleutelfuncties, waarbinnen de sleutelfunctiehouders eindverantwoordelijk zijn, ingericht:

Hieronder geven we de sleutelfuncties volgens de definitie van IORP II weer:

- ➔ De risicobeheersfunctie (tweede lijn)
Linda Gastelaars
- ➔ De actuariële functie (tweede lijn)
Hamadi Zaghdoudi
- ➔ De interne audit functie. (derde lijn)
Niels Smit

➔ Sleutelfunctie risicobeheer

De sleutelfunctiehouder risicobeheer beoordeelt, ziet toe op en rapporteert over het risicobeheersysteem. Ook heeft deze sleutelfunctiehouder een initiërende en adviserende rol bij het vormgeven van het risicobeheer. De voorzitter van de risicocommissie is sleutelfunctiehouder van het risicobeheer. Hij of zij laat zich onder andere ondersteunen door de risicomanager van het bestuursbureau.





In 2021 heeft de sleutelfunctiehouder 11 risico-opinies geschreven. Bij het merendeel van deze opinies stelde de sleutelfunctiehouder vast dat bij de besluitvorming werd voldaan aan een juiste risicobeoordeling en adequate beheersmaatregelen. Bij een klein aantal risico-opinies had de sleutelfunctiehouder opmerkingen die door het bestuur ter harte zijn genomen.

➔ Sleutelfunctie actuariële zaken

De sleutelfunctiehouder actuariële zaken beoordeelt de technische grondslagen bij de vaststelling van de voorziening en de toetsing van de gegevens die de basis vormen voor deze voorziening. De certificerend actuaris is bij ons de houder van de actuariële sleutelfunctie.

In 2021 heeft deze sleutelfunctiehouder op kwartaalbasis aan het bestuur gerapporteerd en vastgesteld dat de technische grondslagen adequaat zijn. Daarnaast vraagt hij onder andere aan het bestuur om met het oog op de komende transitie een datakwaliteitsbeleid te formuleren. Het bestuur heeft die aanbeveling overgenomen.



➔ Sleutelfunctie interne audit

De sleutelfunctiehouder interne audit evalueert objectief en onafhankelijk. Deze evaluatie richt zich op de effectiviteit van de besturing, het risico-beheer en de interne beheersing. De sleutelfunctiehouder geeft hierover aanvullende zekerheid, inzicht en advies. Zo helpt hij of zij ons fonds zijn doelstellingen beheerst te realiseren en de waarde van ons fonds te verbeteren en beschermen. Deze sleutelfunctiehouder is in dienst van Actor, maar opereert onafhankelijk van het bestuursbureau. Hiervoor hanteren we een afzonderlijke inleenovereenkomst die specifieke waarborgen omvat voor de onafhankelijkheid van de sleutelfunctiehouder.

In 2021 heeft de sleutelfunctiehouder een aantal audits verricht.

Deze hadden betrekking op:

- ➔ Bestuur en besluitvorming
- ➔ Bestuur en geschiktheidsbevordering
- ➔ Vermogensbeheer
- ➔ Beheersing van Achmea IM mandaten
- ➔ Pensioenbeheer
- ➔ Incidentmanagement door TKP Pensioen.

Het bestuur heeft besloten de aanbevelingen van de sleutelfunctiehouder over te nemen.

➔ Compliance officer

Onze compliance officer bevordert de integriteit van ons fonds door het geven van advies en training. Ook ziet onze compliance officer toe en door toe op de naleving van interne en externe normen. Ze heeft een faciliterende en adviserende rol bij de totstandkoming van de periodieke integriteitsrisicoanalyse (SIRA). En zij is actief betrokken bij het incidentmanagementproces. We hebben zowel een interne als externe compliance officer. De interne compliance officer is het eerste aanspreekpunt. De externe compliance officer ondersteunt de interne compliance officer.

In 2021 hebben we op verschillende niveaus aandacht besteed aan belangenverstrengeling. Dat is een integriteitsrisico. We hebben daarom een themasessie gehouden over 'dubbele petten'. Onze compliance officer



heeft advies gegeven over dit onderwerp mede naar aanleiding van nieuwe wetgeving over dit onderwerp: de Wet bestuur en toezicht rechtspersonen (WBTR) die in werking is getreden. Verder is onze compliance officer betrokken geweest bij de actualisatie van ons belonings- en uitbestedingsbeleid. De berichtgeving over de Pandora Papers was aanleiding om nog eens goed naar onze beheersmaatregelen te kijken om betrokkenheid bij dergelijke complexe beleggingsconstructies te voorkomen. In 2022 besteden we hier nog verder aandacht aan. Ook het CDD-beleid binnen het vastgoedbeheer krijgt volgend jaar meer aandacht. In 2021 hebben we ons beleid aangepast en verbeterd. De compliance officer vindt het verstandig dat we de effecten van dat verbeterde beleid in 2022 controleren en bewaken.

Onze interne compliance officer is tegelijkertijd ook onze functionaris voor de gegevensbescherming (FG). Onze FG houdt toezicht op de correcte naleving van privacy wetgeving en -beleid en geeft advies bij privacyvraagstukken. Daarnaast maken de compliance officer en de functionaris gegevensbescherming ook deel uit van de tweede lijn.

In 2021 hebben we ons privacybeleid en onze privacycharter aangepast. Dit hebben we gedaan naar aanleiding van de audit over de naleving van de Gedragslijn Verwerking Persoonsgegevens Pensioenfondsen. Er zijn in 2021 namelijk in totaal dertien datalekken gemeld. De FG is betrokken bij het onderzoek naar en de afhandeling van deze datalekken. Deze datalekken zijn niet gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens omdat ze geen (hoog) risico inhielden voor de privacyrechten van betrokkenen.



5.8 Risicomanagementcyclus kent vijf stadia

Bij het managen van alle risico's die wij voor het realiseren van onze bedrijfsvoering en strategische doelen lopen, onderkennen we vijf stadia:

1 Onderkennen van de risico's.

We onderscheiden 11 hoofd-risicocategorieën. Die zijn gekoppeld aan onze strategische pijlers. Deze hoofdcategorieën zijn weer verdeeld in sub-risicocategorieën.





2 Meten van de risico's.

Voor alle relevante risico's stellen we, voor zover mogelijk, Key Risk Indicators (KRI's) met bijbehorende limieten vast. De KRI's die de uitvoerders hanteren worden in overleg met het bestuur vastgesteld. De KRI's leggen we vast in de risicorapportages van de uitvoerders en van het bestuursbureau. De limieten van de KRI's worden in de diverse commissie besproken en beoordeeld.

3 Bewaken van de risico's.

Aan de hand van de KRI's bewaken we of de risico's buiten de tolerantiegrenzen vallen en of we eventueel extra maatregelen moet nemen. Ook in 2021 zijn alleen de KRI's 'Kans op korten' en de 'Mate van korten' als gevolg van de lage dekkingsgraad (structureel) overschreden. Deze KRI's waren vastgesteld in een periode dat de rente zich op een structureel hoger niveau bevond dan in het boekjaar. Door de in 2021 gestegen dekkingsgraad is de kans op pensioenverlagingen overigens afgenomen. Vanaf 2021 bewaken we ook de kans op het niet halen van de richtdekkingsgraad. Die is van belang voor de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Deze richtdekkingsgraad is nodig om op een evenwichtige wijze over te kunnen gaan naar dat nieuwe stelsel.

4 Beheersen van de risico's.

Bij de vaststelling van beheersmaatregelen kijken we naar:

- ➔ De reeds bestaande maatregelen
- ➔ Het effect van de mogelijke maatregelen op de kans dat het risico zich voordoet en de impact die risico dan heeft, inclusief eventuele gevolgen voor andere risico's
- ➔ De kosten en baten van de implementatie van de maatregelen
- ➔ Het resulterende risico na de maatregelen en of dat risico binnen het gewenste tolerantie niveau komt.

5 Rapporteren

We worden elke kwartaal op de hoogte gebracht van de ontwikkeling van de KRI's. De eerste lijn is verantwoordelijk voor de aanlevering van de informatie voor het risicodashboard. Mede met inbreng van de tweede en derde lijn kan ons bestuur vervolgens de vijf stadia van deze cyclus doorlopen.





5.9 Risicomanagement en risicobereidheid

In aanvulling op de vijf stadia van de risicomanagementcyclus, kennen we ook risico-managementprocessen.

Belangrijke proceseen

➡ Op basis van onze strategische doelstellingen hebben we voor elk subrisico de risicobereidheid geformuleerd. Vervolgens hebben we KRI's gedefinieerd. Dat zijn meetinstrumenten waarmee we kunnen bepalen of onze risico-bereidheid wordt overschreden. Onze risicobereidheid leggen we verder vast in een heat map. Die geeft de kans op en de impact van het risico weer. De risicobereidheid is precies dat deel van de heat map waarin we ons voor dat risico willen bevinden.

➡ Periodiek, maar minimaal één keer per jaar, toetsen we de Risk Self Assessments (RSA's) voor elk subrisico. Doel is om zo het bruto risico, de beheersmaatregelen en de netto risico's in kaart te brengen. Het netto risico vergelijken we vervolgens met onze risicobereidheid. De RSA's hebben een tweeledig doel. Enerzijds om te bepalen of er voldoende beheersmaatregelen zijn en of deze voldoende effectief zijn. Anderzijds om vast te stellen of het bewuste risico zich nog binnen de grenzen van onze risicobereidheid bevindt. In 2021 hebben we de definities voor kans en impact opnieuw bepaald en in lijn gebracht met de periodieke integriteitsanalyse ('SIRA'). In 2022 stellen we alle RSA's opnieuw vast.



5.10 Instrumenten van het risicomanagement

Het risicojaarplan geeft de geplande activiteiten van het risicomanagement voor het komende jaar weer. De activiteiten zijn erop gericht om de kwaliteit van het integraal risicomanagement te bewaken en te verbeteren. De algehele supervisie op de voortgang van het risicojaarplan is toebedeeld aan de risicomanager.

➡ Risicojaarplan

Het risicojaarplan geeft de geplande activiteiten van het risicomanagement voor het komende jaar weer. De activiteiten zijn erop gericht om de kwaliteit van het integraal risicomanagement te bewaken en te verbeteren. De algehele supervisie op de voortgang van het risicojaarplan is toebedeeld aan de risicomanager.



➔ Risk Self Assessment

Voor alle risico's, zoals genoemd in paragraaf 5.7, (her)formuleren we ieder jaar in de commissies scenario's die zich kunnen voordoen en waarmee de kans en impact van dit risico op BPL Pensioen te bepalen is. We maken onderscheid in bruto risico (dan houden we geen rekening met de beheersmaatregelen) en netto risico (dan houden we wel rekening met de beheersmaatregelen). Vervolgens bezien we of het netto risico valt binnen de risicobereidheid en of we aanvullende beheersmaatregelen moeten doorvoeren. In 2021 is enige achterstand ontstaan in de actualisatie van de RSA's. Om deze reden zullen we de actualisaties in 2022 voortvarend oppakken.

➔ Risicoparagraaf

Ieder beleidsadvies dat we voorgelegd krijgen, voorziet de opsteller van dat advies van een risicoparagraaf. Daarin staan de specifieke risico's beschreven die BPL Pensioen loopt. Daarnaast moet de impact van het advies op de risico's worden vermeld. Ook staan in de risicoparagraaf eventueel aanvullende beheersingsmaatregelen vermeld. De eerste lijn stelt de risicoparagraaf op.

➔ Risico-opinie

Naast de risicoparagraaf, kan een advies aan ons bestuur ook een onafhankelijke beoordeling (risico-opinie) door de sleutelfunctiehouder risicobeheer bevatten. De risico-opinie betreft een beoordeling of in de besluitvorming met alle risico's (afdoende) rekening is gehouden. Ook gaat het om een beoordeling of het advies voldoet aan ons beleid en of het juiste proces is gevolgd. De risicoparagraaf en risico-opinie ondersteunen samen een risicogestuurde besluitvorming en een goede evaluatie van genomen besluiten.

➔ Risicorapportages

De 1e lijn verzorgt op kwartaalbasis een rapportage waarmee we, op basis van de beoordeling van de KRI's, inzicht geven in het verloop van alle geïdentificeerde risico's. KRI's die duiden op een overschrijding van de risicotolerantie, vergen van ons bestuur aanvullende maatregelen. In 2021 is deze rapportage herzien. Daardoor geeft deze rapportage meer inzicht en ook duidelijker beeld van wanneer we welke actie moeten ondernemen.

De tweede lijn beoordeelt deze rapportages inhoudelijk en stelt de 1e lijn kritische vragen over de inhoud.



6

Uitvoeringskosten

- We hebben inzicht in onze kosten. We bewaken die en rapporteren jaarlijks over het verloop daarvan. Onze pensioenregeling voeren we uit tegen acceptabele kosten. In dit hoofdstuk geven we per kostensoort uitleg over de aan ons geleverde diensten.



6.1 ontwikkeling kosten pensioenbeheer 2021

Beloningsbeleid

Duurzaamheid is op een gebalanceerde manier in ons beleggingsbeleid opgenomen. Maar duurzaamheid gaat verder dan onze beleggingen. Onze visie is er op gericht om ons gehele handelen duurzaam te laten zijn. Dus willen we ook perverse prikkels in beloningen tegen gaan. Die zijn niet in het belang van onze deelnemers. Zo denken we ook over de beloningen voor onze eigen bestuurders. Daarom hebben we het beloningsbeleid voor onze bestuurders vastgelegd. In dit reglement staan de vergoedingen van ons bestuur, de Raad van toezicht en het Verantwoordingsorgaan. Bestuurders ontvangen een vaste vergoeding per jaar. De leden van de Raad van toezicht ontvangen ook een vaste vergoeding. Aspirant-leden ontvangen een vergoeding per vergadering net als de leden van het Verantwoordingsorgaan en de leden van de commissie van beroep. Er zijn geen mensen in dienst van BPL Pensioen en er is geen sprake van prestatie gerelateerde beloningen. Bij beëindiging van de bestuursfunctie, ontvangt een vertrekkende bestuurder geen vergoeding.



Kosten pensioenbeheer

Bedragen x € 1.000

	2021	2020	2019
Bestuurskosten	1.020	899	1.037
Kosten VO en Rvt	203	257	215
Administratiekostenvergoeding	14.353	13.862	13.499
Accountantskosten	608	521	192
Controle- en advieskosten (zonder accountantskosten)	832	828	710
Contributies en bijdragen	1.022	1.014	1.072
Overige kosten en communicatie	1.457	1.171	1.100
Bestuursondersteuning	3.630	3.375	2.759
Totaal	€ 23.125	€ 21.927	€ 20.495

In bovenstaande overzicht is te zien dat de kosten in 2021 ten opzichte van 2020 zijn toegenomen met € 1,2 miljoen. We lichten hieronder de ontwikkeling van de kosten voor het pensioenbeheer toe.

Kosten accountant

De accountantskosten zijn met 17% gestegen in 2021 ten opzichte van 2020, door de overstap naar een nieuwe accountant.

Controle- en advieskosten

De controle- en advieskosten, zonder accountantskosten, zijn in 2021 vrijwel gelijk aan 2020.

Contributies en bijdragen

De contributies en bijdragen zijn in 2021 vrijwel gelijk aan 2020.

Overige kosten

De overige kosten zijn in 2021 met ongeveer 21% gestegen ten opzichte van 2020. Deze forse stijging is met name het gevolg van de toegenomen projectkosten. In het bijzonder die voor de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel.





Bestuursondersteuning

De kosten voor ons bestuursbureau zijn in 2021 met 8% gestegen ten opzichte van 2020.

Kosten voor pensioenbeheer

De kosten voor pensioenbeheer wijzen we gedeeltelijk toe aan de kosten voor vermogensbeheer. Het gaat om de volgende kostenposten:

- ➔ De kosten van ons bestuursbureau voor vermogensbeheer, voorzover die gebaseerd zijn op een interne urenregistratie
- ➔ Directe kosten van ons bestuursbureau voor vermogensbeheer
- ➔ De bestuurskosten, de kosten van de Raad van toezicht, van het Verantwoordingsorgaan, voor de accountantscontrole van de jaarrekening en de kosten van de certificerendeactuaris. We delen die voor 25% toe aan vermogensbeheer, de rest aan pensioenbeheer. Deze verdeling is gebaseerd op een globale inschatting van het tijdsbeslag dat alle partijen aan pensioenbeheer en vermogensbeheer besteden
- ➔ De kosten voor DNB, de AFM en de Pensioenfederatie delen we voor 50% toe aan vermogensbeheer.





In totaal delen we van de € 23,1 miljoen aan kosten, € 1,6 miljoen toe aan vermogensbeheer. Daardoor zijn de kosten voor pensioenbeheer uiteindelijk € 21,5 miljoen. In 2020 deelden we € 1,6 miljoen toe aan vermogensbeheer.

Jaarvergoeding

Bedragen in €

Functie	Vergoeding 2021
Voorzitter bestuur	83.244
Bestuurder	51.709
Bestuurder met sleutelfunctie-houderschap risicobeheer	57.373
Voorzitter Raad van toezicht	25.876
Lid Raad van toezicht	16.879
Beleggingsadviescommissie	11.248
Risicocommissie	11.248
Pensioen & Communicatie	11.248
Commissie	
Dagelijks Bestuur	5.626

Beloningsbeleid

De bestuurskosten zijn in 2021 gestegen ten opzichte van 2020. De vergoeding voor onze bestuurders volgt de jaarlijkse prijsindex voor de zakelijke dienstverlening.



Ontwikkeling deelnemersbestand 2021

Uit analyse van de ontwikkeling van ons deelnemersbestand blijkt het volgende:

Ontwikkeling deelnemersbestand 2021

	2021	2020	Vershil
Werknemers	122.387	122.886	-499
Gepensioneerden	73.486	71.190	2.296
Totaal werknemers en gepensioneerden*	195.873	194.076	1.797
Ex-deelnemers	493.145	486.144	7.001
Totaal inclusief ex-deelnemers	689.018	680.220	8.798

* Uitgangspunt voor berekening kosten per deelnemer volgens definitie Pensioenfederatie

Voor de berekening van de kosten per deelnemer is het aantal werknemers en gepensioneerden relevant. We volgen de berekening zoals de Pensioenfederatie die heeft uitgewerkt; daarin zijn de kosten niet over ex-deelnemers omgeslagen.

Ontwikkeling kosten per deelnemer in 2021

Ontwikkeling kosten per deelnemer	2021	2020	2019
Pensioenuitvoeringskosten (jaarrekening)	23.125.000	21.927.000	20.494.706
Pensioenuitvoeringskosten die zijn toegewezen aan vermogensbeheerkosten	-1.644.846	-1.557.250	-1.477.356
Totaal pensioenuitvoeringskosten t.b.v. de berekening kosten per deelnemer (A)	21.480.154	20.369.750	19.017.350
Totaal actieven en gepensioneerden (B)	195.873	194.076	190.068
Kosten per deelnemer (A) / (B)	110	105	100



De kosten per deelnemer zijn niet alleen afhankelijk van het verschil in de pensioenbeheerkosten, maar ook van de ontwikkeling van het deelnemersbestand. Hieronder is de ontwikkeling van de kosten per deelnemer weergegeven, uitgesplitst naar de oorzaak:

- ➡ Bij een ongewijzigd deelnemersbestand zouden de kosten per deelnemer ten opzichte van 2020 zijn toegenomen
- ➡ Ondanks het toegenomen aantal deelnemers zijn de kosten per deelnemer ten opzichte van 2020 toegenomen met € 5 ((kosten 2021/aantal deelnemers 2021) -/(kosten 2020/ aantal deelnemers 2020)).

Kosten per deelnemer 2021	Vershil door ontwikkeling pensioenbeheerkosten	Vershil door ontwikkeling deelnemersbestand	Afrondingsverschillen	Kosten per deelnemer 2020
€ 110	€ 6	-€1	€ 0	€ 105



6.2 Kosten vermogensbeheer

Kosten vermogensbeheer

Bedragen x € 1.000

In euro's

	2021	2020
Gemiddeld belegd vermogen	23.357.000	20.914.000
Totale kosten vermogensbeheer excl. transactiekosten	44.363	41.146
Totale kosten vermogensbeheer incl. transactiekosten	60.775	58.720
Transactiekosten	16.266	17.574

In procenten

Kosten vermogensbeheer % (excl. transactiekosten)	0,19%	0,20%
Kosten vermogensbeheer % (incl. transactiekosten)	0,26%	0,28%
Transactiekosten %	0,07%	0,08%

Het 'gemiddeld belegd vermogen' is bepaald op basis van de definitie die de Pensioenfederatie aanbeveelt. In deze definitie is het gemiddeld belegd vermogen gebaseerd op de stand aan het einde van iedere maand (maand-ultimo's) gedurende het jaar.



De totale kosten voor vermogensbeheer in bovenstaande tabel zijn gelijk aan de kosten die we aan DNB rapporteren (jaarstaat J402). Bij het transparant maken van de kosten voor vermogensbeheer zijn de aanbevelingen en definities van de Pensioenfederatie in acht genomen. Dat wil zeggen dat de cijfers zijn gebaseerd op aantoonbare kosten, of een resultaat zijn van schattingen die qua methodiek minimaal voldoen aan de vereisten van de Pensioenfederatie. De kosten vermogensbeheer zijn te onderscheiden naar:

Kosten vermogensbeheer

- ➔ Beheerkosten
- ➔ Performance gerelateerde kosten
- ➔ Transactiekosten.

Bedragen x € 1.000	Beheerkosten	Performance gerelateerde kosten	Transactiekosten	Totaal
Vastgoed	14.438		379	14.817
Aandelen	9.577		8.672	18.250
Vastrentende waarden	14.861		6.370	21.231
Alternatieve beleggingen	713	146	9	867
Overige beleggingen	56			56
Derivaten	1.209		836	2.045
Kosten fiduciair beheer	1.421			
Kosten bewaarloon	443			
Kosten bestuursbureau	1.645			
Overige kosten				
Totaal	44.363	146	16.266	60.775

De transactiekosten zijn de kosten die we maken om effectentransacties tot stand te brengen en uit te voeren. Deze kosten zijn veelal op basis van een schatting tot stand gekomen. Dit komt bijvoorbeeld omdat er bij transacties in de categorie vastrentende waarden geen aparte kosten worden berekend. Deze zitten namelijk in het verschil tussen de bied- en laat-prijs. In de volgende paragrafen gaan we dieper in op de kosten die in 2021 gemaakt zijn. Die vergelijken we met de kosten in 2020. In de jaarrekening zijn kosten voor vermogensbeheer opgenomen van € 33,9 miljoen. In onderstaand overzicht sluiten de kosten voor vermogensbeheer aan op de kosten die zijn opgenomen in de jaarrekening.



Bedragen x € 1.000	Directe kosten vermogensbeheer	Indirecte kosten vermogensbeheer		Transactie- kosten
	Jaarrekening	Overige indirecte beheerkosten (in koersen en beleggingsfondsen)	Algemene indirecte kosten	Transactie- kosten
Vastgoedbeleggingen	13.282	1.155		379
Aandelen	9.498	80		8.672
Vastrentende waarden	6.303	8.558		6.370
Overige beleggingen	756	159		9
Derivaten	2.588	-1.379		836
Overige Kosten van vermogensbeheer (niet toe te rekenen aan asset categorie) inclusief kosten fiduciair beheer	1.421			
Bewaarloon			443	
Toerekening pensioen uitvoeringskosten vanuit pensioenbeheer			1.645	
	33.848	8.537	2.088	16.266
Totaal directe kosten vermogensbeheer (jaarrekening)	33.848			
Totaal indirecte kosten vermogensbeheer		10.661		
Totaal transactiekosten		16.266		
Totaal vermogensbeheerkosten		60.775		

De post 'indirecte kosten vermogensbeheer' bestaat met name uit vermogensbeheerkosten in beleggingsfondsen die ten laste komen van het rendement van het beleggingsfonds. De transactiekosten zijn verwerkt in het beleggingsresultaat.

Inzicht in beheerkosten

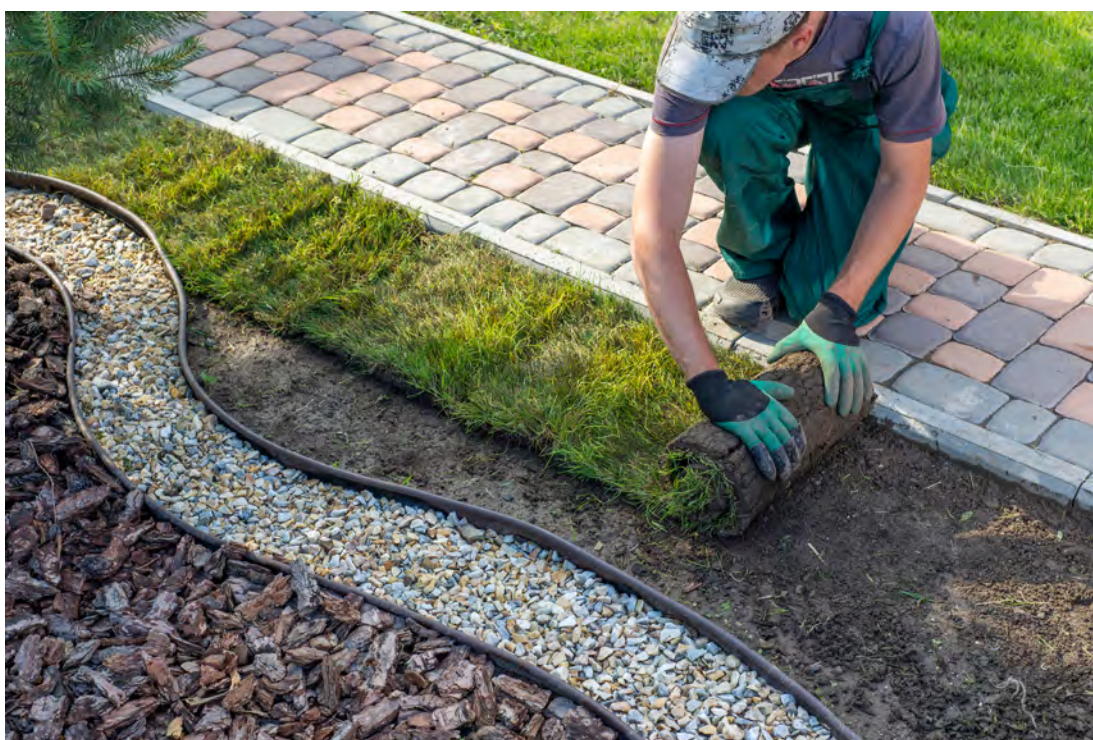
Aansluiting met de jaarrekening

In de aanbevelingen voor uitvoeringskosten van de Pensioenfederatie zijn de directe en indirecte kosten opgenomen. De aanbevelingen maken expliciet onderscheid tussen vermogensbeheerkosten en transactie-



kosten. In de jaarrekening zijn alleen de kosten opgenomen die direct bij ons in rekening zijn gebracht. De voor een deel geschatte direct toe te rekenen beleggingskosten binnen de beleggingsfondsen en transactiekosten maken in de jaarrekening onderdeel uit van de waardeveranderingen van de beleggingen. In de opstelling van de vermogensbeheerskosten in dit hoofdstuk zijn ook de kosten van advisering voor vermogensbeheer opgenomen.

Er zijn meerdere factoren die van invloed zijn op de hoogte van de kosten. We geven hieronder aan welke factoren een belangrijke invloed op de kosten hebben.



Beleggingsmix

Het type belegging is in belangrijke mate bepalend voor de omvang van de beheerkosten. De belangrijkste 'drivers' tussen verschillende type beleggingen zijn afwegingen tussen zakelijke en vastrentende waarden. Tussen liquide en illiquide beleggingen, tussen traditionele en alternatieve beleggingen en tussen beleggingen in Ontwikkelde en Opkomende markten. Bepaalde categorieën zijn weliswaar duurder. Toch hebben we ze geselecteerd. Dit komt omdat ze naar verwachting bijdragen aan een betere rendement-risicoverhouding van de totale beleggingsportefeuille.

Schaalgrootte

Wanneer wij of onze fiduciaire beheerder schaalvoordelen kunnen behalen, vallen de kosten doorgaans lager uit.

Actief en passief beleggen

Bij actief beheer krijgt de manager de doelstelling mee om de relevante benchmark te verslaan, wat een hoger verwacht rendement betekent. Hier staan hogere kosten tegenover, omdat er veel tijd en energie nodig is voor onder andere het beleggingsproces, research en analisten.

Overige factoren

Het beheer door een enkele manager of juist meerdere managers heeft impact op de kosten. Daarnaast kan de keuze tussen een discretionaire oplossing en/of een beleggingsfonds invloed hebben op de hoogte van de kosten.

Beheerkosten

Hieronder geven we per categorie inzicht in de hoogte van de kosten aan de hand van de genoemde factoren. We kijken ook naar de kosten in 2020.

Vastgoed

De beheerkosten voor vastgoed bedroegen in 2021 € 14,4 miljoen. Dit is een stijging van € 1,01 miljoen ten opzichte van 2020. De belangrijkste reden van de stijging, is de sterke groei van de omvang van de vastgoedportefeuille.

Aandelen

De beheerkosten voor aandelen bedroegen in 2021 € 9,6 miljoen. Dit is € 1,7 miljoen hoger dan in 2020. Deze stijging is met name het gevolg van het gestegen vermogen dat belegd is in aandelen.

Vastrentende waarden

De beheerkosten voor vastrentende waarden bedroegen in 2021 € 14,9 miljoen. Dit is een stijging van € 1,01 miljoen ten opzichte van 2020. De beheerkosten zijn met name gestegen, omdat het belegde vermogen in vastrentende waarden is toegenomen.



Alternatieve beleggingen, inclusief performance gerelateerde kosten

De beheerkosten voor alternatieve beleggingen bedroegen in 2021 € 712 duizend. Daarnaast bedroegen de performance gerelateerde kosten € 146 duizend. In totaal bedroegen de kosten € 858 duizend. Dit is een stijging van € 65 duizend ten opzichte van 2020. Deze stijging komt doordat in 2020 een gedeelte van de, in voorafgaande jaren betaalde performance fee, is teruggontvangen.

Derivaten

De beheerkosten voor derivaten bedroegen in 2021 € 1,2 miljoen. Daarmee zijn de beheerkosten nagenoeg gelijk aan de beheerkosten in 2020 van € 1,1 miljoen.



Kosten fiduciair

De kosten voor het fiduciair beheer bedroegen in 2021 € 1,4 miljoen.

Dit is minder dan de fiduciaire kosten in 2020 van € 1,7 miljoen. De kosten fiduciair beheer zijn opgebouwd uit de fiduciaire vergoeding minus de

korting op de high yield belegging. Daar waar de kosten fiduciair iets hoger zijn dan vorig jaar, is ook de korting op de high yield belegging hoger dan vorig jaar door het toegenomen belegde vermogen. Hierdoor zijn de totale kosten voor fiduciair beheer gedaald ten opzichte van 2020.

Kosten bewaarloon

De bewaarloonkosten bedroegen in 2021 € 443 duizend. Dit is een stijging ten opzichte van de bewaarloonkosten in 2020 van € 20 duizend. Dit is het gevolg van een toename van het belegd vermogen.

Kosten bestuursbureau

De kosten voor het bestuursbureau bedragen in 2021 € 1,6 miljoen. Dit is een stijging van € 57 duizend ten opzichte van 2020.



Overige vermogensbeheerkosten

Deze kosten zijn in 2021 nihil. In 2020 waren deze kosten ook nihil.

Transactiekosten

Transactiekosten zijn de kosten die we aan de beurs of aan een broker moeten betalen om een transactie tot stand te brengen en uit te voeren. Deze kosten zijn niet altijd direct helder en zichtbaar, omdat ze onderdeel kunnen zijn van een prijs waarin de transactiekosten al zijn meegenomen. De transactiekosten zijn dan onderdeel van de zogenaamde nettoprijs. Vermogensbeheerders zijn vanuit toezichtwetgeving verplicht om te komen tot de beste uitvoeringprijs. Dit draagt per transactie bij aan het bereiken van lage kosten. De deels geschatte transactiekosten in 2021 bedroegen € 16,3 miljoen tegen € 17,6 miljoen in 2020. Uitgedrukt als percentage van het totaal gemiddeld vermogen komt dit neer op 0,070% tegen 0,084% in 2020. De daling van de transactiekosten is met name het gevolg van de afname in het transactievolume. Door de forse koersdaling in het eerste kwartaal van 2020 was het transactievolume bij de rebalancing in 2020 groter dan normaal.

Vastgoed

De transactiekosten voor vastgoed bedroegen in 2021 met € 379 duizend tegen € 2,1 miljoen in 2020.

Aandelen

De transactiekosten voor aandelen waren in 2021 € 8,7 miljoen tegen € 7,9 miljoen in 2020. De stijging is het gevolg van een groter transactievolume.

Vastrentende Waarden

De transactiekosten voor vastrentende waarden waren in 2020 € 6,4 miljoen. Dit is € 40 duizend meer dan de kosten in 2021.

Overige transactiekosten

De transactiekosten van alternatieve beleggingen, derivaten en overige beleggingen waren in totaal € 486 duizend tegen € 1,2 miljoen in 2020.

Verslag Raad van toezicht 2021

- De Raad van toezicht (de “Raad”) geeft met dit verslag inzicht in zijn werkzaamheden, observaties en aanbevelingen over 2021.
- De Raad legt daarnaast met dit verslag verantwoording af aan het Verantwoordingsorgaan over de uitvoering van zijn taken en de uitoefening van zijn bevoegdheden.



1 Inleiding

BPL Pensioen is het pensioenfonds van en door groen, op een groene wijze uitgevoerd. Het motto van BPL Pensioen is ‘samen werken voor later’. Het is één van de grotere bedrijfstakpensioenfondsen in Nederland. Daarbij past dat het bestuur ambitieuze doelstellingen heeft geformuleerd. De Raad neemt het ambitieniveau van het bestuur als uitgangspunt bij het vervullen van het intern toezicht.

De Raad heeft de wettelijke taak om toezicht te houden op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken binnen het pensioenfonds. De Raad geeft een algemeen oordeel gegeven over het functioneren van het bestuur en ziet toe op een adequate risicobeheersing en evenwichtige belangenafweging door het bestuur. Ook staat de Raad het bestuur met raad terzijde en heeft op grond van de wet en statuten goedkeuringsrechten ten aanzien van specifieke bestuursbesluiten. De wijze waarop de Raad functioneert is vastgelegd in een reglement. Naast het wettelijk kader en de statuten past de Raad de Code Pensioenfondsen en de Toezichtcode van de Vereniging Intern Toezichthouders Pensioensector (VITP-code) toe.



In 2021 heeft de Raad drie keer vergaderd met het voltallige bestuur, vier keer met de bestuursvoorzitters, twee keer met het verantwoordingsorgaan en twee keer met een delegatie van het verantwoordingsorgaan.



Daarnaast heeft de Raad deelgenomen aan een themasessie met het voltallige bestuur en het Verantwoordingsorgaan en zijn er verschillende besprekingen met de twee bestuursvoorzitters geweest. Ook was er overleg van de Raad met de sleutelfunctiehouders Risicobeheer en Interne Audit en heeft de RvT gesproken met de waarmerkend actuaris/actuariële sleutelfunctiehouder, de compliance officer en met de extern accountant.

Waar relevant kan onder 'de deelnemers' in dit verslag ook worden verstaan de gewezen deelnemers, gepensioneerden, hun nabestaanden en de werkgevers bij BPL Pensioen.

2 Plan van aanpak en specifieke toezichtthema's 2021

Voor het intern toezicht van BPL Pensioen is het plan van aanpak een belangrijk document. De Raad stelt jaarlijks een plan van aanpak vast en bespreekt dit met het verantwoordingsorgaan en het bestuur. In dit plan staat voor welke thema's het intern toezicht dat jaar extra aandacht heeft. Indien nodig, wordt het plan gedurende het jaar bijgesteld. Belangrijk onderdeel van de aanpak is dat de Raad gedurende het jaar met bestuur en verantwoordingsorgaan afstemt over deze thema's en de invulling ervan door het bestuur.

De Raad heeft in 2021 naast de algemene wettelijke taken, specifiek toegezien op de volgende toezichtdomeinen, die een strategisch belang voor BPL Pensioen hebben:

..... Toezichtdomeinen met strategisch belang

- ➔ **Strategie en strategisch relatiemanagement**, waaronder de consistentie van de doelstellingen en beleidsuitgangspunten met de missie van het fonds en met de strategie, het daarbij centraal stellen van de behoeften van de belanghebbenden en een goede voorbereiding op het nieuwe pensioenstelsel;
- ➔ **Governance en cultuur**, waaronder continuïteit van het bestuur en bestuurlijke effectiviteit, de binding van bestuursleden met de voordragende instanties, de inbedding van de sleutelfuncties en de verdere versteviging van risicomanagement;
- ➔ **Evenwichtigheid besluitvorming**, waaronder evenwichtige belangenafweging bij besluitvorming inzake premiebeleid, indexatiebeleid en de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel en de tussenliggende transitiefase;
- ➔ **Operationaliseren van de strategie**, waaronder adequaat risicobeheer rondom de beleggingen, de evaluatie van specifieke beleggingscategorieën, cyberrisk en informatiebeveiliging (bij TKP Pensioen en bestuursbureau bij Actor) en het veranderprogramma van TKP Pensioen waarbij de (gewezen) deelnemer en werkgever centraal staan.

In dit verslag leest u in paragraaf 5 de bevindingen en aanbevelingen van de Raad over deze thema's. In paragraaf 3 is de samenstelling van de Raad opgenomen. De door de Raad uitgeoefende goedkeuringsrechten staan in paragraaf 4.



3 Samenstelling Raad en functioneren Raad

In de Raad nemen de volgende leden plaats: de heer Dirk Duijzer (voorzitter), mevrouw Monique van der Poel (lid) en mevrouw Trudy van der Kloet (lid). De Leden van de Raad worden voor de duur van vier jaar benoemd en kunnen één keer worden herbenoemd. Met het aan- en aftreedschema is de continuïteit binnen de Raad geborgd (zie tabel 1).

Leden van de Raad

* Tabel 1 - Aan- en aftreedschema.

	Functie	Benoemd sinds	Einde termijn	Uiterste aftreedsdatum
D. Duijzer	Voorzitter	1 januari 2015	1 januari 2023	1 januari 2023
M.J.C.M. van der Poel	Lid	1 november 2017	1 november 2021	1 november 2021
G.H. van der Kloet	Lid	1 december 2019	1 december 2023	1 december 2023

Samenstelling Raad van toezicht BPL Pensioen

* Tabel 2

Samenstelling Raad	Aandachtsgebied (Expertniveau E)
D. Duijzer	Governance, compliance en beleggingsbeleid
M.J.C.M. van der Poel	Communicatie, pensioenbeleid en juridische zaken
G.H. van der Kloet	Risicomanagement en actuariaat

De samenstelling van de Raad is conform het diversiteitsbeleid van BPL Pensioen en in lijn met de eisen die de Raad, de toezichthouder, Code Pensioenfondsen en VITP-toezichtcode hieraan stellen. De leden hebben verschillende persoonlijkheden en expertisegebieden (zie tabel 2), waarbinnen zij allen geruime tijd ervaring hebben opgebouwd. Naar geslacht en leeftijdsopbouw is er diversiteit: twee dame en één heer; in de 40, 50 en 60 jaar. Bij nieuwe benoemingen is vergroting van diversiteit ten aanzien van persoonskenmerken nog te bereiken door een lid te benoemen met een andere culturele achtergrond dan de Nederlandse.



BPL Pensioen stelt hoge eisen aan de deskundigheid van de Raad. De leden van de Raad moeten vanaf het moment van benoeming het hoogste expert-niveau hebben voor het eigen aandachtsgebied en deze kennis op peil houden; hieraan hebben de leden ook in 2021 voldaan. De Raad heeft in 2021 het eigen functioneren geëvalueerd. De evaluatie was overall positief en de aandachtspunten die hieruit voortkwamen zijn gedeeld met het verantwoordingsorgaan en direct geïmplementeerd.

4 Uitoefening goedkeuringsrechten

In het verslagjaar heeft het bestuur goedkeuring verzocht over de volgende onderwerpen en heeft de Raad goedkeuring verleend inzake de:

- ➔ vaststelling van het bestuursverslag en de jaarrekening 2020
- ➔ beleid inzake beloningen

Tevens is de Raad gehoord over de voorgenomen benoeming van twee bestuursleden. Ook heeft de Raad het bestuur terzijde gestaan met raad en zijn diverse aanbevelingen gedaan gedurende het verslagjaar (zie paragraaf 5). Belangrijke gebeurtenis in dit opzicht was het vastleggen van de doelstellingen en beleidsuitgangspunten, waaronder de risicohouding van BPL Pensioen. Daarover heeft overleg met de Raad plaatsgevonden. De Raad heeft deze doelstellingen en beleidsuitgangspunten gebruikt bij de toetsing van de Overeenkomst van Opdracht van BPL Pensioen met sociale partners en bij het toezicht binnen het fonds.

5 Observaties en aanbevelingen Raad van toezicht

De observaties en aanbevelingen van de Raad sluiten aan op de thema's uit het plan van aanpak van de Raad.

5.1 Algemeen

De Raad hanteert als uitgangspunt dat het bestuur op een goede manier opvolging aan de aanbevelingen geeft. In het geval een aanbeveling niet of deels wordt opgevolgd, geeft het bestuur een goede onderbouwing.



Het bestuur houdt de Raad op reguliere basis op de hoogte over de voortgang van de opvolging van de aanbevelingen die zijn gedaan. De Raad constateert dat de opvolging van de aanbevelingen die de Raad in de dialoog met het bestuur heeft gedaan, gewoonlijk adequaat wordt opgevolgd. De tijdige terugkoppeling aan de Raad over de opvolging van aanbevelingen door het bestuur kan nog sterker worden geïntegreerd in het proces. De Raad heeft mondeling en schriftelijk verantwoording afgelegd aan het Verantwoordingsorgaan over de wijze waarop de Raad heeft toegezien op de opvolging van aanbevelingen. De dialoog hierover met het Verantwoordingsorgaan heeft de Raad als constructief en professioneel ervaren.

5.2 Strategie en strategisch relatiemanagement

Uitgangspunt is dat het bestuur zorg draagt voor consistentie van de doelstellingen en beleidsuitgangspunten met de missie van het fonds en met de strategie en daarbij de behoeften van de belanghebbenden centraal stelt.

Herijking van de strategie

De missie en visie van het pensioenfonds zijn uitgewerkt in vier strategische pijlers, en vormt sinds 2018 de grondslag van het strategisch jaarplan. Het bestuur heeft in 2020 de Eigenrisicobeoordeling uitgevoerd en toen geconstateerd dat de strategie aan herijking toe was. Mede op aangeven van de Raad heeft het bestuur daar in 2021 opvolging aan gegeven door de herpositionering van de strategie in de tweede helft van 2021 ter hand te nemen. De Raad heeft daarop toegezien en gedurende het proces aanbevelingen gedaan. De Raad is van mening dat het bestuur dit gedegen aanpakt. De Raad ziet de uitkomst in de vorm van een herijkte strategie in Q1 2022 met belangstelling tegemoet. De Raad zal ook de implementatie van het bestaande en/of herijkte strategische plan met een kritische blik volgen, mede met het oog op de voorbereidingen op de invoering van de Wet toekomst pensioenen.





Aanbeveling 2022

Het verdient aanbeveling om als bestuur de implicaties van de strategie vast te stellen, voor wat betreft de wijzigingen als gevolg van de beoogde herijking. Daarbij dient met name ook aandacht te zijn voor eventuele gevolgen voor strategische risico's die BPL Pensioen loopt. Met het uitvoeren van deze beoordeling kan het bestuur tevens de inhoudelijke voorbereidingen treffen voor een in 2023 aan DNB uit te brengen (2e) eindrapport ERB, dit met inachtneming van de geldende driejaarscyclus.

De Raad beveelt het bestuur voorts aan om in 2022 voor de verdere follow-up van de alsdan herijkte strategie een plan van aanpak op te stellen waarin ook de bijdrage van de sleutelfunctiehouders vanuit hun specifieke verantwoordelijkheid is beschreven.

Invulling geven aan huidige strategie

De Raad stelt vast dat het bestuur in 2021 daarnaast onverminderd is doorgegaan met het invulling geven aan de vier pijlers van de huidige strategie. Hierna licht de Raad zijn observaties toe.

➔ De eerste strategische pijler is:

‘BPL Pensioen is een groen pensioenfonds’.

De Raad constateert dat het bestuur stappen vooruit blijft zetten op het terrein van maatschappelijk verantwoord beleggen (MVB). De Raad heeft geconstateerd dat in 2021 veel aandacht is besteed aan de implementatie van de Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR). Het bestuur heeft bijvoorbeeld eisen gesteld aan de aantoonbaarheid van het MVB-beleid. Met de keuze om te voldoen aan artikel 8 van de SFDR heeft BPL Pensioen ervoor gekozen om de ambitie op het gebied van ESG (Environmental, Social & Governance) aantoonbaar te realiseren. Daarnaast volgt BPL Pensioen de CO₂ reductiepaden uit het akkoord van Parijs, waarbij het doel is om te komen tot een klimaatneutrale economie. De Raad stelt vast dat BPL Pensioen in 2021 diverse stappen heeft gezet om uitvoering te geven aan het MVB-beleid, bijvoorbeeld door de CO₂ uitstoot in de vastgoedportefeuille verder te reduceren, door uitsluitend duurzame woningen te (laten) bouwen en door pilots te starten om het waterverbruik in de vastgoedportefeuille van BPL Pensioen inzichtelijk te maken en het effect van waterbesparende maatregelen.



Aanbeveling 2022

De Raad beveelt het bestuur aan door te gaan op de ingeslagen weg om (steeds beter) aantoonbaar te maken dat BPL Pensioen het MVB-beleid tot uitvoering brengt, op welke wijze en met welk effect. Het is ook van belang in de communicatie met belanghebbenden bij BPL Pensioen dat zij (kunnen) weten welke concrete mijlpalen zijn gerealiseerd. De Raad beveelt voorts aan hier ook aandacht aan te besteden in de communicatie.



➔ De tweede strategische pijlers is: 'Klaar voor de toekomst'.

De Raad hecht er belang aan dat BPL Pensioen zich ervoor inzet dat deelnemers en werkgevers tevreden blijven over de klantbediening. Uitgangspunt van de Raad daarbij is dat ook wanneer de huidige verplichte deelneming in het fonds ooit mocht wegvallen – alhoewel dit niet de inzet is van het kabinet – werkgevers en werknemers in de agrarische en groene sector blijven kiezen voor BPL Pensioen. Daarom heeft de Raad kennis genomen van de uitkomst van het onderzoek dat BPL Pensioen medio 2021 heeft uitgevoerd naar het vertrouwen en de klanttevredenheid van deelnemers en werkgevers. Daaruit blijkt dat voor werkgevers dit onverminderd het geval is. Bij de deelnemers is gebleken dat het vertrouwen in het fonds gelijk is gebleven, maar dat de keuze voor BPL Pensioen



minder vaak gemaakt zou worden. Verder is de voorbereiding op het nieuwe pensioencontract een belangrijk onderwerp dat hierna nog wordt toegelicht. In dat kader is door het bestuur ook gekeken naar de wendbaarheid en toekomstbestendigheid van de uitbestedingspartners van BPL Pensioen.

Een beheerste overgang naar het nieuwe pensioencontract

De Raad acht van belang dat het bestuur een projectplan Pensioenakkoord heeft vastgesteld voor de implementatie van de Wet toekomst pensioenen en de overstap voor 2027 naar het nieuwe pensioenstelsel. Er is een bestuurswerkgroep ingesteld om het plan tot uitvoering te brengen en er is periodiek overleg en afstemming tussen een delegatie van het bestuur en sociale partners in het zogenaamde Gemandateerd Overleg. BPL Pensioen ondersteunt sociale partners daarbij ook in hun behoefte aan informatie over de uitwerking van de verschillende pensioencontractvarianten en effecten van de overstap naar het nieuwe stelsel. De Raad volgt in 2022 met aandacht de verdere gesprekken van het bestuur met sociale partners, zodat er een solide basis komt te liggen onder de uitwerking van het Pensioenakkoord en het proces en de gemaakte belangenafwegingen bij de besluitvorming verifieerbaar zijn.

Aanbeveling 2022

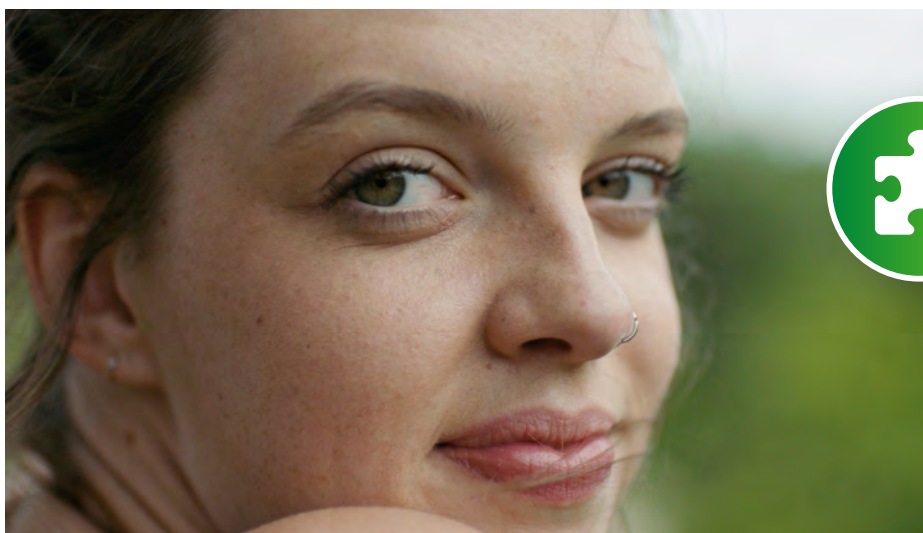
De Raad beveelt aan om de besluitvorming over de contractkeuze, de invulling ervan en de effecten van de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel in het kader van de Wet toekomst pensioenen gedurende het hele proces goed te documenteren, met extra aandacht voor de overwegingen inzake evenwichtige belangenafweging en de borging van datakwaliteit en historische data.

➡ De derde en vierde strategische pijlers zijn:

'De deelnemer bijstaan' en 'Ontzorgen van de werkgever'.

De Raad stelt vast dat het bestuur in 2021 nieuwe wegen heeft gezocht om met de deelnemers en werkgevers te communiceren en ook het effect daarvan heeft onderzocht, dit mede in relatie tot de gemaakte kosten. Voorbeelden daarvan zijn de website van het fonds waarop algemene procesinformatie over het pensioenakkoord staat en het webinar in het najaar van 2021 over het pensioenakkoord en de betekenis ervan voor de (verschillende groepen) belanghebbenden. Ook vanuit de Raad is deel-





genomen aan het webinar. Het – goed beoordeelde – webinar voor zag in een behoefte en het taalgebruik sloot goed aan op de behoefte en belevingswereld van de deelnemers.

Met de Uniforme Pensioenaangifte (UPA) draagt BPL Pensioen bij aan verdere lastenverlichting voor werkgevers en hun administratiekantoren en aan de kwaliteit van de pensioenadministratie. De Raad heeft geobserveerd dat BPL Pensioen vanaf het eerste kwartaal van 2021 proactief contact heeft opgenomen met werkgevers waarvoor de aansluiting op de UPA nog niet is gerealiseerd of waarvoor geldt dat de afspraken over pensioengevend salaris niet overeenstemming met de gegevens in UPA zijn. Over dit laatste punt heeft het bestuur meermaals contact gehad met de uitvoeringsorganisatie om de uitvoering van dit proces te bevorderen.



Aanbeveling 2022

De Raad beveelt het bestuur aan om in 2022 door te gaan op de ingeslagen weg en ook voor de laatste groep werkgevers de noodzakelijke inspanningen te verrichten om deze aan te sluiten op UPA. De Raad acht dit van groot belang voor de goede administratieve verwerking door de uitvoeringsorganisatie.

Relatie met het Verantwoordingsorgaan

In 2021 is, mede op aangeven van de Raad, door het bestuur gewerkt aan het verder optimaliseren van de relatie met het Verantwoordingsorgaan. Belangrijk elementen waren het tijdig meenemen van het Verantwoordingsorgaan in de besluitvorming en het verschaffen van inzicht in de overwegingen die hieraan ten grondslag liggen. In 2021 is dit onder meer vormgegeven door het organiseren van gezamenlijke themadagen. Ook is er in 2021 meer aandacht geweest voor de afvaardiging vanuit het bestuur bij de vergaderingen met het Verantwoordingsorgaan. De Raad heeft met genoegen geconstateerd dat de relatie tussen bestuur en Verantwoordingsorgaan zich als gevolg hiervan positief heeft ontwikkeld en dat het bestuur onderzoekt welke vervolgstappen zij in 2022 kan zetten om het Verantwoordingsorgaan te faciliteren bij het uitoefenen van zijn adviesrol.

Aanbeveling 2022

De Raad beveelt het bestuur aan te blijven werken aan een goede en constructieve afstemming en relatie tussen het bestuur en het verantwoordingsorgaan. Dit is met het oog op de invoering van het nieuwe pensioencontract extra van belang in de komende periode.

5.3 Governance en cultuur

De Raad hanteert als uitgangspunt dat de governance van het fonds, inclusief het bestuursmodel, de samenstelling van het bestuur en de vormgeving van het bestuursbureau, een goede besturing moet waarborgen. Daarbij opereren het bestuur en de fondsorganen transparant en gaan zij met besef en respect voor een ieders rol met elkaar om. Individuele bestuurders en het bestuur als geheel voldoen aan de geschiktheidseisen, die voor een fonds van deze omvang gelden.





De bestuurlijke continuïteit, effectiviteit en kennis binnen het bestuur hebben de aandacht van de Raad, inclusief de eisen die, om effectief te kunnen besturen, vanuit het bestuur moeten worden gesteld aan de professionaliteit van de bestuursondersteuning vanuit het bestuursbureau.

Toekomstbestendigheid bestuur in relatie tot toekomstige ontwikkelingen

Ook in 2021 zijn er meerdere personele wisselingen geweest binnen het bestuur. De bestuurder met de portefeuille risicobeheer, welke tevens sleutelfunctiehouder risicobeheer was is op eigen verzoek afgetreden. De vacature is ook weer ingevuld in 2021. Voorts is de werknemersvoorzitter afgetreden; ook deze vacature is inmiddels weer ingevuld, met enkele aanpassingen in het functieprofiel. Ten slotte is ook de vacature voor (aspirant-) bestuurder namens gepensioneerden ingevuld na verkiezingen.

De samenstelling en deskundigheid van het bestuur zijn thans weer, na alle personele wisselingen, dermate dat geconstateerd kan worden dat er sprake is van een toekomstbestendig bestuur. Belangrijk hierbij is dat er tegenwicht binnen het bestuur bestaat ten opzichte van de uitbestedingsrelaties. Verder is er bij de inrichting van de commissies voor gekozen dat binnen het bestuur tegenwicht kan worden geboden ten aanzien van de beleidsvoorbereiding vanuit de commissies.



Aanbeveling 2022

Gezien de wisselingen die in 2021 hebben plaatsgevonden in de samenstelling van het bestuur vraagt de Raad het bestuur om onverminderd aandacht te hebben voor borging van de bestuurlijke continuïteit en kennis binnen het bestuur. Dit mede vanwege de ontwikkelingen rond de invoering van het nieuwe pensioenstelsel en de daarvoor benodigde bestuurlijke expertise. Ook beveelt het bestuur aan om het proces inzake het vaststellen van het functieprofiel en de communicatie hierover met de voordragende organisaties en de Raad gedegen vorm te geven en tijdig op te starten en te communiceren

Gedrag en cultuur

Ook in 2021 heeft het bestuur van BPL Pensioen vanwege de aanhoudende coronacrisis voornamelijk online vergaderd. Ondanks de uitdagingen die dit met zich meebrengt om de kwaliteit van de besluitvorming te waarborgen, heeft de Raad geconstateerd dat het bestuur goed is blijven functioneren. De Raad onderkent dat dit ook van de nieuw benoemde bestuurders extra inspanningen vraagt om de bestuursdeelname goed in te vullen. Dit vereist ook van de overige bestuurders dat er extra aandacht wordt gegeven aan goede boardroom dynamics.

De Raad heeft geconstateerd dat het bestuur begin 2021 een zelfevaluatie heeft verricht, met externe begeleiding.

Sleutelfuncties

Uit de gesprekken die de Raad eind 2021 met de sleutelfunctiehouders Risicobeheer, Actuariel en Interne audit heeft gevoerd is naar voren gekomen dat zij een duidelijke visie hebben op de gewenste rolinvulling en hoe de uitkomst van hun werkzaamheden kan bijdragen aan de kwaliteit van de bestuurlijke besluitvorming en aan het continueren en, indien nodig, verbeteren van de beheerste en integere bedrijfsvoering.

Aanbeveling 2022

De Raad constateert met genoegen dat de sleutelfuncties goed zijn ingebed in de governance van het fonds en beveelt het bestuur daarom aan om een vervolgstap te zetten in de aantoonbaarheid van de werking van) het Three Lines Model. Bijvoorbeeld door de opvolging van de aanbevelingen die van de sleutelfunctiehouders worden overgenomen binnen de eerste lijn te laten monitoren en daarover



verslag uit te laten brengen aan het bestuur. De Raad vindt positief dat de noodzakelijke stappen daartoe binnen de organisatie reeds worden gezet. Daarnaast ziet de Raad een rol voor de sleutelfunctie risicobeheer om de verdere ontwikkeling van het risicobeheer in de eerste lijn te bevorderen en voor de sleutelfunctiehouder interne audit om het samenspel tussen eerste en tweede lijn te controleren.

Code Pensioenfondsen

De Raad heeft ook de Code Pensioenfondsen in zijn toezicht betrokken en heeft geconstateerd dat BPL Pensioen in belangrijke mate voldoet aan de voor BPL Pensioen van toepassing zijnde normen. Op één onderdeel wijkt het fonds af. Dit betreft de aansluiting op de gewenste diversiteit met betrekking tot de leeftijdsverdeling in het bestuur in 2021. De toelichting hierop in het bestuursverslag is naar onze mening voldoende.

5.4 Evenwichtigheid besluitvorming

Uitgangspunt is dat het bestuur zich bij de vervulling van zijn taak richt naar de belangen van de bij het pensioenfonds betrokken deelnemers en werkgevers en ervoor zorgt dat deze zich door hen op evenwichtige wijze vertegenwoordigd kunnen voelen. Daarbij voert het fonds een beleid dat gericht is op het duurzaam beheersen van te lopen financiële risico's.

Sociale partners

Eind 2021 hebben sociale partners en het pensioenfonds een nieuwe Overeenkomst van Opdracht gesloten. Over het proces is de Raad periodiek geïnformeerd. In de Overeenkomst van Opdracht zijn de kaders vastgelegd voor de uitvoering van de pensioenregeling voor de periode tot de invoering van het nieuwe pensioencontract. De risicohouding is in goed overleg met sociale partners in het Gemandateerd Overleg en de fondsorganen vastgesteld en er is een nieuwe risicohouding vastgesteld, die in de Overeenkomst van Opdracht is opgenomen.

Bij de besluitvorming over de overeenkomst van opdracht is ook getoetst op uitvoerbaarheid voor het fonds.

Kaders voor evenwichtige besluitvorming

Vooruitlopend op het in 2021 afsluiten van de nieuwe Overeenkomst van Opdracht had de Raad aanbevolen om vooraf een kwalitatief kader voor



evenwichtige besluitvorming vast te stellen welke in de bestuurlijke besluitvorming over vraagstukken van evenwichtige belangenafweging, waaronder die inzake de opdrachtaanvaarding, behulpzaam kan zijn. Voor de in 2021 overeengekomen overeenkomst is dit kader niet expliciet uitgewerkt. De Raad heeft geconstateerd dat het bestuur in de besluitvorming wel voldoende aandacht heeft gehad voor de evenwichtige belangenafweging. De Raad heeft bij het Dagelijks Bestuur benadrukt dat dit onderwerp voor de overeenkomst van opdracht voor de uitvoering van de pensioenregeling in het kader van de implementatie van de Wet toekomst pensioenen nadere uitwerking verdient. Door het bestuur is aangegeven dat dit in 2022 ter hand zal worden genomen. Vervolgens kunnen sociale partners en het Verantwoordingsorgaan worden geïnformeerd over dat kwalitatieve kader.

Aanbeveling 2022

Om te komen tot een overeenkomst van opdracht, die vanaf de invoering van het nieuwe pensioencontract en na de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel geldt, beveelt de Raad aan het plan hiervoor nader te concretiseren. In dit plan kunnen naast de mijlpalen bijvoorbeeld ook relevante communicatiemomenten worden opgenomen. Ook beveelt de Raad aan de uitvoeringstoets voor de Overeenkomst van opdracht verder uit te werken zodra een volgende aanpassing of nadere concretisering van het plan plaatsvindt.

De Raad beveelt ten slotte ook aan de algemene prioritering in de overeenkomst van Opdracht ten aanzien van onder meer premiebeleid en indexatiebeleid en de evenwichtige uitwerking daarvan tijdig te evalueren en voorts te bediscussiëren indien (gewijzigde) feiten en omstandigheden hiertoe aanleiding geven op weg naar het nieuwe pensioenstelsel. Sociale partners in het Gemandateerd Overleg dienen hierin goed te worden meegenomen en het bestuur zal tevens moeten onderzoeken hoe sociale partners hier zelf tegenover staan.

Evaluatie vermogensbeheer

Jaarlijks vindt een evaluatie plaats van de beleggingscategorieën waarin BPL Pensioen belegt. Tevens vindt er een evaluatie plaats van de managers die het vermogen beheren. De Raad is over de uitkomsten van de evaluaties geïnformeerd. Tijdens de evaluatie met Achmea Investment Management (Achmea IM) in juni 2021 is de voortgang in de voorbereiding op het nieuwe pensioencontract aan de orde gesteld. In november 2021 heeft de directie





van Achmea IM vervolgens een toelichting gegeven over de stand van zaken met betrekking tot de voorbereidingen. In aanloop naar het nieuwe pensioencontract is in de beleggingsadviescommissie van BPL Pensioen besloten om geen langlopende swaps (>30 jaar) meer af te sluiten, omdat er, naar verwachting, onder het nieuwe pensioencontract geen behoefte meer zal zijn aan langlopende swaps.

Ten minste eens in de drie jaar wordt een ALM-studie uitgevoerd, waarbij onder meer wordt bekeken of de gekozen beleggingsstrategie nog de meest optimale strategie is voor BPL Pensioen. In 2022 zal BPL Pensioen de volgende ALM-studie uitvoeren. De studie verschaft inzicht in de gevolgen van beleidskeuzes bij de invoering van het nieuwe pensioencontract en is een belangrijk onderdeel van de voorbereiding op het nieuwe contract.

Aanbeveling 2022

De Raad doet de aanbeveling om bij de ALM-studie een totaalbeeld te verkrijgen waarbij ook in kaart wordt gebracht welke invloed de verschillende beleidskeuzes op elkaar hebben. Het is hierbij van belang dat er een door de betrokken partijen gedragen beeld ontstaat wat ook goed wordt vastgelegd naar de toekomst.

5.5 Uitvoeren van de strategie

Uitgangspunt is dat het fonds zorgdraagt voor een adequaat risicobeheer rondom de beleggingen en rondom de pensioenuitvoering.

Centraal stellen deelnemers en werkgevers door uitvoerders

In lijn met de aanbeveling van de Raad over het voorgaande jaar, heeft het bestuur bij de uitbestedingsrelaties het centraal stellen van de deelnemer en werkgever benadrukt. Dit past ook in de ontwikkelingen waar het bestuur bij uitvoeringsorganisaties op aanstuurt. De Raad constateert dat het bestuur de voortgang van de veranderprogramma's actief volgt en dat daaruit blijkt dat TKP Pensioen eind 2021 het veranderprogramma TKP Connect heeft afgerond. Voor wat betreft de nog lopende initiatieven tot vernieuwing van de IT architectuur, geeft de Raad als aandachtspunt mee dat het succesvol uitvoeren van de veranderprogramma's voor BPL Pensioen van groot belang is met het oog op de invoering van het nieuwe pensioenstelsel en de wendbaarheid van het fonds. De Raad adviseert het bestuur om die IT-ontwikkelingen te blijven volgen.

BPL Pensioen was bij de DNB-onderzoeken bij TKP Pensioen naar (onder) uitbesteding en datakwaliteit één van de deelnemende pensioenfondsen. Het bestuur monitort de opvolging van de plannen van aanpak naar aanleiding van deze onderzoeken. De Raad constateert dat het normenkader dat DNB bij die onderzoeken hanteert, ook voor de pensioensector gevolgen heeft.

Van pensioenfondsen, waaronder BPL Pensioen wordt een volgende professionaliseringsslag in de aansturing van uitbestedingspartners verwacht. De Pensioenfederatie brengt in verband daarmee guidance uit. De Raad zal in 2022 toezien op de totstandkoming van het kaderstellend beleid vanwege datakwaliteit, dat het bestuur voornemens is te formuleren. De Raad ziet dit als een belangrijke aanvulling op de aandacht die het bestuur reeds aan IT-beveiliging geeft.

In 2021 is veel aandacht besteedt aan cyber security, waarbij aandacht is gegeven aan 'awareness' onder andere via een phishingmail-campagne. Op basis van de uitkomsten wordt het awareness programma voor 2022 verder vormgegeven. De aandacht voor IT-beveiliging in het algemeen krijgt veel aandacht.



Aanbeveling 2022

De Raad beveelt het bestuur aan om de uitkomsten en aanbevelingen van de geplande audits op het gebied van pensioenbeheer voor de periode 2022 en 2023 scherp te monitoren.

Professionaliteit en effectiviteit bestuursbureau

In 2021 heeft een audit plaatsgevonden met als onderwerp de besluitvoorbereiding zoals deze door het bestuursbureau wordt uitgevoerd. Uit de audit komen geen negatieve bevindingen naar voren over de kwaliteit van de bestuurlijke besluitvorming. De Raad constateert op basis van deze audit wel dat er op belangrijke onderdelen in het proces van voorbereiding van besluitvorming door het bestuursbureau verbetering mogelijk is. Daarvoor is een verbeterplan opgesteld. BPL Pensioen heeft de bestuursondersteuning uitbesteed aan Actor. De Raad acht het in verband met de succesvolle follow-up van de bevindingen een goede ontwikkeling dat Actor in 2021 een directeur heeft aangesteld, die exclusief voor het bestuur van BPL Pensioen werkt.

Aanbeveling 2022

Gezien het belang van bestuursondersteuning voor een gedegen bestuurlijke voorbereiding op belangrijke beleidsmatige besluitvorming, beveelt de Raad het bestuur aan om een analyse van het uitbestedingsrisico uit te voeren en het uitbestedingsbeleid te evalueren. Dit ziet de Raad als een goede manier om eventuele uitbestedingsrisico's van de bestuursondersteuning door Actor te identificeren en waar mogelijk beheersmaatregelen te formuleren en op te nemen in het uitbestedingsbeleid. In dat geval dient ook het effect van beoogde beleidswijzigingen op de bestuursondersteuning in kaart te worden gebracht, zodat hierover afspraken kunnen worden gemaakt.



Oordeel Verantwoordings- orgaan over 2021



1 Samenstelling van het Verantwoordingsorgaan in 2021

Het verantwoordingsorgaan (VO) bestaat in totaal uit 21 leden. De zetels zijn verdeeld over de werknemers- pensioengerechtigden- en de werkgeversgeleding.

Zetelverdeling werknemers en pensioengerechtigden

Van de 14 beschikbare zetels komen er negen toe aan de werknemersorganisaties en vijf aan de organisaties die de belangen van pensioengerechtigden behartigen.

Zetelverdeling werkgevers

Van de zeven beschikbare zetels worden er vier ingevuld door LTO, twee door Cumela en een door de Koninklijke Vereniging Hoveniers en Groenvoorzieners.

Dit resulteerde in de volgende zetelverdeling voor het VO:

Geleding	Zetelverdeling 2018-2022	Aantal zetels
Werknemersgeleding	CNV	2
	FNV	6
	Vacature	1
Pensioengerechtigdengeleding	CNV	2
	FNV	3
Werkgeversgeleding	Cumela	2
	KVHG	1
	LTO	4

Personele wijzigingen

Aftreden;

In 2021 zijn er vijf leden van het Verantwoordingsorgaan afgetreden;

- ➔ de heer Van den Boomen, LTO, werkgevers
- ➔ de heer Geerts FNV, werknemers
- ➔ mevrouw Tuinenga, Cumela, werkgevers
- ➔ de heer Van den Bosch, FNV, gepensioneerd
- ➔ de heer Wolkers, FNV, werknemers

Aangetreden als nieuw lid;

- ➔ mevrouw Dijkstra, Cumela werkgevers, per 1-9-2021
- ➔ de heer Niessen, FNV, werknemers, per 16-9-2021
- ➔ de heer Küppers, LTO, werkgevers, per 13-10-2021
- ➔ de heer Smits, FNV, werkgevers, per 24-12-2021

Per 31 december 2021 is er één vacature.

Het VO heeft twee voorzitters. Beide zijn voorzitter namens het hele VO. Mevrouw Tuinenga was als voorzitter afkomstig uit de werkgeversgeleding en heeft zich in de loop van het jaar 2021 teruggetrokken, vervolgens is vanuit de werkgeversgeleding de heer Van Leeuwen kandidaat gesteld, welke is bekrachtigd per 24 september 2021 door het gehele VO. De heer Bekker is voorzitter uit de werknemers- en pensioengerechtigdengeleding. In 2021 was de heer Bekker fungerend voorzitter.

2 Bijeenkomsten VO in 2021

Door de COVID-19 maatregelen hebben de meeste bijeenkomsten in 2021 digitaal plaatsgevonden en er was één fysieke bijeenkomst.

Bijeenkomsten van het VO

Het VO is in 2021 negen keer bij elkaar gekomen. Het VO heeft voorafgaand aan de overleggen met het bestuur een vooroverleg waarbij het VO met elkaar vergaderd onder leiding van de voorzitter van het VO. Na afloop van dit vooroverleg, overlegt het VO met het bestuur. In 2021 hebben er een aantal themabijeenkomsten met het bestuur en de Raad van toezicht plaatsgevonden. Op 15 april 2021 heeft het VO ter voorbereiding op de jaarwerkvergadering van het bestuur op 26 mei een vergadering gehad met de deskundigen die betrokken waren bij het jaarwerk van BPL Pensioen. Dit waren de certificerend actuaire, de accountant, de accountmanager van de pensioenadministratie en de adviseur vermogensbeheer en de fonds actuaire. Ook heeft het VO de bevindingen van de Raad van toezicht tot zich genomen.

Commissies binnen het VO

Communicatie Commissie

De Communicatie Commissie is in het afgelopen jaar twee keer bij elkaar gekomen. Tijdens de bijeenkomst in april is gesproken over het Communicatieplan 2021 Webinar en het Strategisch activiteitenplan 2021. In het tweede overleg in september is onder meer het toekomstbeeld van het fonds naar 2030 besproken met de communicatieadviseur van het bestuursbureau van BPL Pensioen.



Commissie Raad van toezicht

In 2021 heeft de Commissie die overlegt met de Raad van toezicht één keer een overleg met de Raad van toezicht gehad. Tijdens dit overleg is de herbenoeming van het Raad van toezicht lid mevrouw Van der Poel besproken.

Commissie Oordeel Jaarwerk

De Commissie Oordeel Jaarwerk is in 2021 drie keer bij elkaar gekomen. Deze commissie heeft een rol in de voorbereiding van het schrijven van het oordeel van het VO.

Commissie Beleggingscommissie

De Beleggingscommissie VO is in januari 2021 gestart. De commissie komt gemiddeld twee keer per jaar bij elkaar. De commissieleden zijn in 2021 gestart om de commissie structuur te geven en kennis te nemen van de juiste documenten om het beleggingsbeleid BPL te monitoren. Het bestuur informeert de beleggingscommissie zo actueel mogelijk.

De commissieleden hebben vanuit SPO een maatwerkcursus beleggingsbeleid gevolgd zodat het kennisniveau is verbeterd.

Opleiding van het VO

Er zijn een tweetal themabijeenkomsten voor het VO en de Raad van toezicht georganiseerd door het bestuur. In verband met het Risicobe-reidheidsonderzoek en de Risicohouding is er voor het VO een extra bijeenkomst gepland om de VO leden mee te nemen in het proces. De VO leden hebben dit als zeer prettig ervaren. Een aantal nieuwe leden van het VO hebben een introductiecursus bij SPO gevolgd.

Locatiebezoek

In verband met COVID -19 heeft er geen locatiebezoek plaatsgevonden voor het VO.



Zelfevaluatie VO

In oktober en november heeft het VO een zelfevaluatie gehouden met een extern bureau die het VO hierin heeft begeleid. Hierin stonden de volgende onderwerpen centraal;

- ➔ Dakpanconstructie (rooster van aftreden)
- ➔ Omvang VO
- ➔ Getrapte verkiezingen

De bevindingen uit de zelfevaluatie VO 2021 worden in 2022 opgepakt.

3 Oordeel van het VO over het bestuur

Het oordeel van het VO over het bestuur wordt opgesteld aan de hand van het jaarverslag, de jaarrekening en andere informatie, waaronder de bevindingen van de Raad van toezicht over het door het bestuur uitgevoerde beleid, evenals over beleidskeuzes voor de toekomst.

Het VO neemt daarnaast in haar beoordeling ook de in 2021 aangeboden adviestrajecten aan het VO mee.

3.1 Adviesaanvragen aan het VO 2021

Deze vallen uiteen in:

- ➔ wettelijke adviesbevoegdheden (w)
- ➔ bovenwettelijke adviesbevoegdheden (bw)

In onderstaand overzicht zijn alle wettelijke adviesbevoegdheden genoemd en de bovenwettelijke adviesbevoegdheden die het VO in de statuten is toegekend. In de tabel komt aan de orde of het adviesrecht is toegepast. De datum is de vergaderdatum van het VO waar het onderwerp op de agenda stond.



w of bw	Adviesrecht	Adviesrecht	Thema	Datum
bw	Vaststellen abtn en herstelplan	ja	Het Verantwoordingsorgaan heeft een positief advies afgegeven voor de abtn 2021. Het VO beveelt het bestuur aan om de volledige tekst een keer te herschrijven, zodat alle onderdelen qua stijl en vorm op elkaar aansluiten.	12 maart 2021
bw	Herstelplan 2021	ja	Het Verantwoordingsorgaan geeft een positief advies over het herstelplan 2021.	12 maart 2021
bw	Wijziging Reglement Excedent-middellood-regeling	ja	Na stemming wordt er door de meerderheid positief geadviseerd op de wijziging Reglement Excedent-middelloodregeling.	12 maart 2021
bw	Wijziging Reglement extra tijdelijk partnerpensioen	ja	Het Verantwoordingsorgaan geeft positief advies op de wijziging Reglement extra tijdelijk partnerpensioen.	12 maart 2021
w	Pensioenreglement	ja	Het Verantwoordingsorgaan geeft positief advies op de wijzigingen Pensioenreglement.	16 juni 2021
bw	Financieel crisisplan	ja	Het Verantwoordingsorgaan geeft een positief advies met als kanttekening indien er een wijziging van de definitie plaatsvindt dit aan het Verantwoordingsorgaan kenbaar te maken.	16 juni 2021
bw	Adviesaanvraag parameters	ja	Het Verantwoordingsorgaan geeft positief over parameters.	7 december 2021
bw	Reglementen	ja	Het Verantwoordingsorgaan geeft positief advies over Uitvoeringsreglement en Pensioenreglement.	7 december 2021



3.2 Oordeel over het beleid van het bestuur

Naast het oordeel over de adviestrajecten geeft het VO ook een oordeel over het beleid van het bestuur. Hieronder komen de volgende beleids-terreinen aan de orde waar het VO in 2021 bij heeft stilgestaan. Het bestuur heeft verantwoording afgelegd aan het VO over het jaar 2021 in de vergadering van 13 mei 2022.

3.2.1 Governance

In de vergaderingen die het VO heeft met het bestuur, wordt het VO geïnformeerd over ontwikkelingen die spelen binnen het fonds en het VO raken.

Oordeel

Het VO is over het algemeen positief over de wijze waarop het door het bestuur wordt geïnformeerd als het gaat om ontwikkelingen die spelen binnen het fonds.

De themabijeenkomsten in combinatie met bestuur en de Raad van toezicht zijn binnen het VO positief ontvangen. De rolvastheid van het bestuur ten aanzien van de Sociale Partners is verbeterd. Het VO ziet verbetering in het proces van de aanlevering van stukken, zodat de informatievoorziening beter op elkaar aansluit.

Het VO vindt dat de stappen die zijn gezet in het proces van de bestuurlijke effectiviteit positief en zichtbaar en de besluitvorming op basis van het BOB-model (Beeld-, Oordeels- en Besluitvorming).

Aanbevelingen

- ➔ Het VO doet de aanbeveling om de continuïteit en kwaliteit te bewaken bij de invulling van zetels van bestuurders, zodat het pensioen-fonds toekomstbestendig blijft.
- ➔ Het VO doet de aanbeveling aan het bestuur om het VO te blijven informeren en te betrekken bij (externe) ontwikkelingen. Het VO doet de aanbeveling aan het bestuur om het VO op de hoogte te houden over de voortgang en ontwikkelingen rondom de invoering van het nieuwe pensioenakkoord.



- ➔ Het VO doet de aanbeveling aan het bestuur om de communicatie en de relatie met het Sociale Partners goed te houden.
- ➔ Het VO doet de aanbeveling aan het bestuur om de verbeteringen op het gebied van bestuurlijke effectiviteit voort te zetten.

3.2.2 Communicatiebeleid

Het communicatiebeleidsplan is vastgesteld voor de periode 2021 tot en met 2023. In het communicatiebeleidsplan zijn de doelstellingen aangescherpt. In het beleidsplan is beschreven hoe de communicatie de komende drie jaar een bijdrage levert aan het realiseren van onze ambitie 'onze klanten kiezen voor ons, als ze zelf zouden mogen kiezen'. Het VO is positief over de digitale ontwikkelingen betreffende de communicatie op maat. De webinars die worden georganiseerd, worden goed bezocht. Het VO is positief over het persoonlijke contact met de werkgevers en de consultants die bij de bedrijven langs gaan waar deelnemers hun vragen kunnen stellen. De weg die is ingeslagen vindt het VO zeer positief.

Oordeel

Het VO is positief over het inschakelen van de Communicatie Commissie van het VO.

Het VO is positief over de communicatie naar de (niet actieve) deelnemers, werkgevers en gepensioneerden ondanks de ingewikkelde dilemma's die de wet- & regelgeving soms met zich meebrengen.

Het VO is positief over de ontwikkelingen op het gebied van de digitalisering van de communicatie. We nemen waar dat de COVID-19 beperkingen ontwikkelingen op dit vlak versnellen.

Aanbevelingen

- ➔ Het VO beveelt het bestuur aan om eind 2022 open en transparant te communiceren over de dekkingsgraad naar de VO leden.
- ➔ Het VO beveelt het bestuur aan de begrijpelijkheid van de communicatie te blijven toetsen en waar nodig te verbeteren. Het VO vindt het belangrijk dat de communicatie duidelijk en helder voor iedereen is, zodat de boodschap die gecommuniceerd wordt ook haar doel bereikt.



- ➔ Het VO beveelt het bestuur aan zich te blijven inspannen om de deelname aan de digitale communicatie (o.a. bplpensioen.nl/login) met belanghebbenden te vergroten.
- ➔ Het VO beveelt het bestuur aan om de beeldvorming van BPL Pensioen in de media te versterken.
- ➔ Het VO beveelt het bestuur aan voor haar communicatie ook gebruik te maken van de sociale mediakanalen.

3.2.3 Financieel- en beleggingsbeleid

Uit het jaarverslag en de jaarrekening verneemt het VO de resultaten die behaald zijn met het beleggingsbeleid van het bestuur. Het VO wordt tijdens elke vergadering met het bestuur geïnformeerd over de financiële situatie. Onder meer worden de hoogte van de pensioenpremie respectievelijk het opbouwpercentage, de wet- & regelgeving over het nieuwe Pensioenstelsel en de IT-beheersing besproken. In het kader van het jaarwerk vindt er een bijeenkomst met het gehele VO en de deskundigen plaats. Er heeft een overleg plaatsgevonden om met de Raad van toezicht van gedachten te wisselen over het jaarwerk en de bevindingen hierover van de Raad van toezicht.

Oordeel

Het VO is positief over de wijze waarop het bestuur haar bij iedere vergadering heeft geïnformeerd over de ontwikkelingen van de financiële situatie. Het VO geeft na intensief beraad een positief oordeel over het gevoerde financiële- en beleggingsbeleid.

Aanbevelingen

- ➔ Het VO is van mening dat de koers die het bestuur zet met het maatschappelijk verantwoord beleggen moet worden voortgezet.
- ➔ Het VO beveelt het bestuur aan om voortdurend kritisch te blijven op het uitgezette (strategisch) beleggingsbeleid en dit continu te evalueren. Het VO beveelt daarbij aan ook nieuwe (wetenschappelijke) inzichten die zich in de loop van de tijd presenteren in deze evaluaties mee te nemen.



- ➔ Het VO vindt het belangrijk dat het bestuur zich in blijft zetten om de kosten per deelnemer laag te houden.
- ➔ Het VO beveelt het bestuur aan om het beleggingsbeleid tijdig te communiceren met het VO.
- ➔ Het VO beveelt het bestuur aan om het proces van het jaarwerk kritisch te evalueren en een verbeterplan te maken.

3.2.4 Risicomanagement

In 2021 is het VO geïnformeerd over de wijze waarop het bestuur het risicomanagement invult en de overwegingen en keuzes die hierbij gemaakt zijn. Met betrekking tot specifiek het IT-risico is het VO in het najaar tijdens een extra sessie meegenomen in de ontwikkelingen en risico's van de Cybersecurity. Het VO vindt dit een positieve ontwikkeling dat het bestuur deze risico's serieus neemt en zich daar uitgebreid over laat informeren.

Oordeel

Het risicomanagement binnen BPL Pensioen wordt beter ingevuld, Door de inzet van de Sleutelfunctiehouder Risicobeheer heeft het VO hiervan een beter beeld gekregen.

Aanbeveling

- ➔ Het VO ziet verbetering ten opzichte van voorgaande jaren, maar beveelt aan het VO meer te informeren over de invulling en werking van het risicomanagement binnen BPL Pensioen.
- ➔ Het VO beveelt het bestuur aan om de IT-risicobeheersing te blijven monitoren en het VO meer hierover te informeren.

4 Oordeel van het VO over de Raad van toezicht

Overleg met de Raad van toezicht en het hele VO vindt een aantal keer per jaar plaats. De Raad van toezicht heeft in 2021 overleg gehad met het VO of met de VO-commissie.



De VO-commissie Raad van toezicht heeft overleg met de Raad van toezicht. Terugkoppelingen van deze overleggen vindt plaats door de commissie aan het VO met een verslag in de eerstvolgende VO-vergadering.

Op 13 mei 2022 heeft de Raad van toezicht aan het VO en het bestuur haar verslag over 2021 gepresenteerd.

De Raad van toezicht heeft verantwoording afgelegd aan het VO over het verslag en de bevindingen in de vergadering met het VO op 13 mei 2022.

Oordeel

Het VO is positief over het functioneren van de Raad van toezicht. Het VO wil op deze plek zijn waardering uitspreken over de open en transparante samenwerking tussen VO en de Raad van toezicht. Ook is het VO positief over de communicatie met de Raad van toezicht.

Aanbevelingen

- ➔ Het VO heeft als aanbeveling voor de Raad van toezicht om scherp toe te blijven zien dat het bestuur de continuïteit en kwaliteit van het bestuur, de bestuurlijke commissies en het bestuursbureau waarborgt om toekomstbestendig te blijven.
- ➔ Het VO heeft als aanbeveling voor de Raad van toezicht om de financiële situatie kritisch te blijven monitoren.
- ➔ Het VO heeft als aanbeveling voor de Raad van toezicht om de evaluatie van het beleggingsbeleid kritisch te blijven volgen.
- ➔ Het VO heeft als aanbeveling voor de Raad van toezicht om de ontwikkelingen op het gebied van het nieuwe pensioenstelsel kritisch te blijven monitoren.

Tot slot

BPL Pensioen stelt de deelnemer centraal. Vanuit dat uitgangspunt hanteert het VO een positief kritische houding richting het bestuur en de Raad van toezicht zodat de visie verwezenlijkt kan worden. In de nabije toekomst ligt er de geweldige uitdaging om met de drie organen, elk in hun eigen rol, samen met Sociale Partners de transitie naar het nieuwe



pensioenstelsel te realiseren. Dit proces kan alleen goed verlopen als de samenwerking tussen de organen open en transparant blijft.

13 mei 2022

Namens het VO,

De heer J. van Leeuwen
Werkgeversvoorzitter

De heer R. Bekker
Werknemersvoorzitter

Reactie van het Bestuur op het oordeel van het Verantwoordingsorgaan

Het bestuur heeft met belangstelling kennisgenomen van het oordeel zoals door het Verantwoordingsorgaan is uitgebracht. Het bestuur dankt het Verantwoordingsorgaan (VO) voor haar werkzaamheden.

Naar aanleiding van het oordeel van het VO reageert het bestuur als volgt.

Governance

de besluitvorming op basis van het BOB-model (Beeld- Oordeels- en Besluitvorming) als positief en zichtbaar ervaart. Het bestuur zet de verbetering op dit proces voort.

Ook is het goed om door het VO bevestigd te zien dat de themabijeenkomsten binnen het VO positief worden ontvangen en dat de rolvastheid van het bestuur ten aanzien van de Sociale Partners en de aanlevering van de stukken verbeterd is. Het bestuur ervaart de toegevoegde waarde van de gezamenlijke themabijeenkomsten en de constructieve bijdrage van de VO leden. Deze bijeenkomsten worden ook in 2022 gecontinueerd. Het VO is van harte uitgenodigd mogelijk te bespreken onderwerpen aan te dragen voor deze bijeenkomsten.

Het borgen van de continuïteit en kwaliteit van de governance is, mede gezien de ontwikkelingen rond de introductie van een nieuwe pensioenregeling, belangrijk. Bij de invulling van de zetels van het bestuur wordt hier in de toekomst rekening mee gehouden. Voor het borgen van de continuïteit en kwaliteit binnen het VO moedigt het bestuur het VO aan om een opleidingsplan te maken en de invulling van een aanwezige opleidingsbehoefte middels kennissessies in kaart te brengen.

Communicatiebeleid

Het bestuur waardeert de betrokkenheid van het VO op het gebied van communicatie. De komende periode zijn er vele ontwikkelingen zoals nieuwe wet- en regelgeving, het nieuwe pensioencontract en verdere digitalisering van communicatie. Daarom is het van belang om onze communicatie zo begrijpelijk mogelijk te maken zodat de boodschap duidelijk en helder voor iedereen is.



Dit gaan we in 2022 doen door onder andere een of meerdere webinars te organiseren. Daarnaast leggen wij onze communicatie uitingen voor aan panels en aan de Communicatie Commissie VO. Op die manier krijgen we beter inzicht in de begrijpelijkheid van onze voorgenomen uitingen. BPL Pensioen heeft sinds april 2022 een LinkedIn pagina. Met LinkedIn richten we ons primair op werkgeversorganisaties uit onze sectoren, sociale partners, (vrijwillig) aangesloten werkgevers, maar ook bestuurders van andere pensioenfondsen en uiteraard iedereen die voor BPL Pensioen werkt. Zo werken we aan de beeldvorming van BPL Pensioen in de media.

Financiële situatie en beleggingsbeleid

Het bestuur is blij met de waardering van het VO voor de wijze waarop het bestuur haar bij iedere vergadering informeert over de ontwikkelingen van de financiële situatie. De financiële positie van het fonds is een complex onderwerp dat continu wordt gemonitord. Het bestuur acht het dan ook van belang dat het VO hier zo goed mogelijk over geïnformeerd wordt, zodat zij op de hoogte is van de actuele stand van zaken.

Maatschappelijk verantwoord beleggen blijft een belangrijk thema voor het bestuur voor de komende jaren.

Het bestuur hecht waarde aan de kritische blik van het VO op het proces van het jaarwerk 2021. We gaan het proces grondig evalueren en zullen met een verbeterplan komen.

Risicomanagement

Het bestuur vindt het waardevol dat het VO door de inzet van de Sleutel-functiehouder Risicobeheer een beter beeld van risicomanagement binnen ons pensioenfonds heeft. De risico-opinie die bij advies - aanvragen is gevoegd, draagt hiertoe bij. In 2022 wordt deze werkwijze voortgezet en zal het bestuur het VO blijven informeren over belangrijke en actuele risico's.

Het bestuur neemt graag de aanbevelingen over en zal het VO op een zo open en transparante mogelijke manier blijven informeren en betrekken bij de ontwikkelingen.



Vaststelling bestuursverslag



Vaststelling bestuursverslag door het bestuur van Stichting
BPL Pensioen in de vergadering van 31 mei 2022

WOERDEN, 31 MEI 2022

Jack Buckens

Gerard Riemen

Willem van den Nieuwenhof

Harrie de Vaan

Eric Douma

Jaap den Dekker

Erna Sluis

Sander van Meer

Evelien Vlastuin

Mark Rosenberg

Linda Gastelaars

