

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."

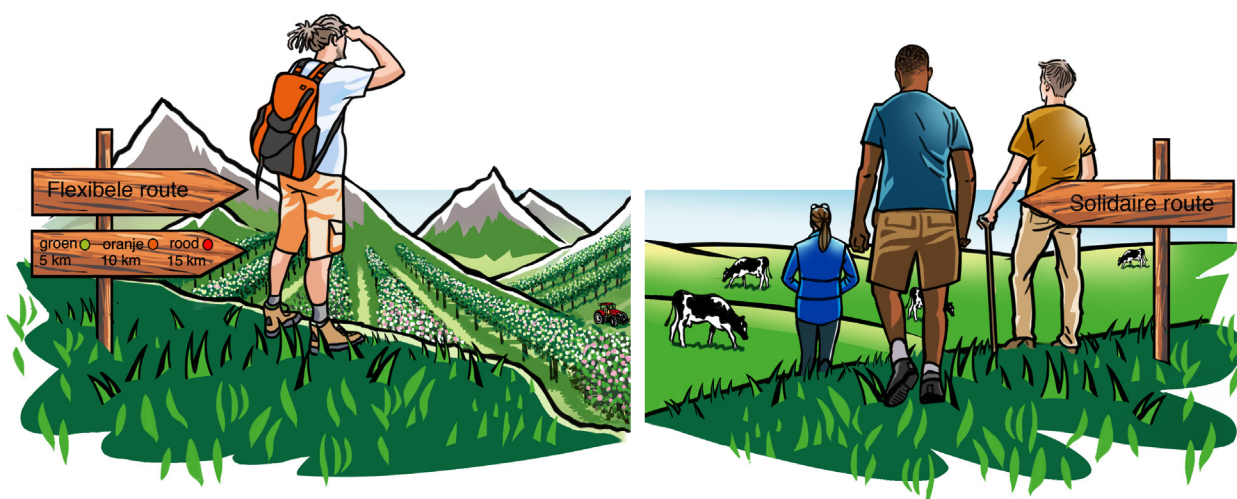
In 2020 hebben we een collectief opleidingsplan vastgesteld en we werken met ontwikkelafspraken voor individuele bestuurders. Verder hebben we de invoering van IORP II en de sleutelfuncties geëvalueerd. Daar zijn wij in 2021 verder mee gegaan.



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.

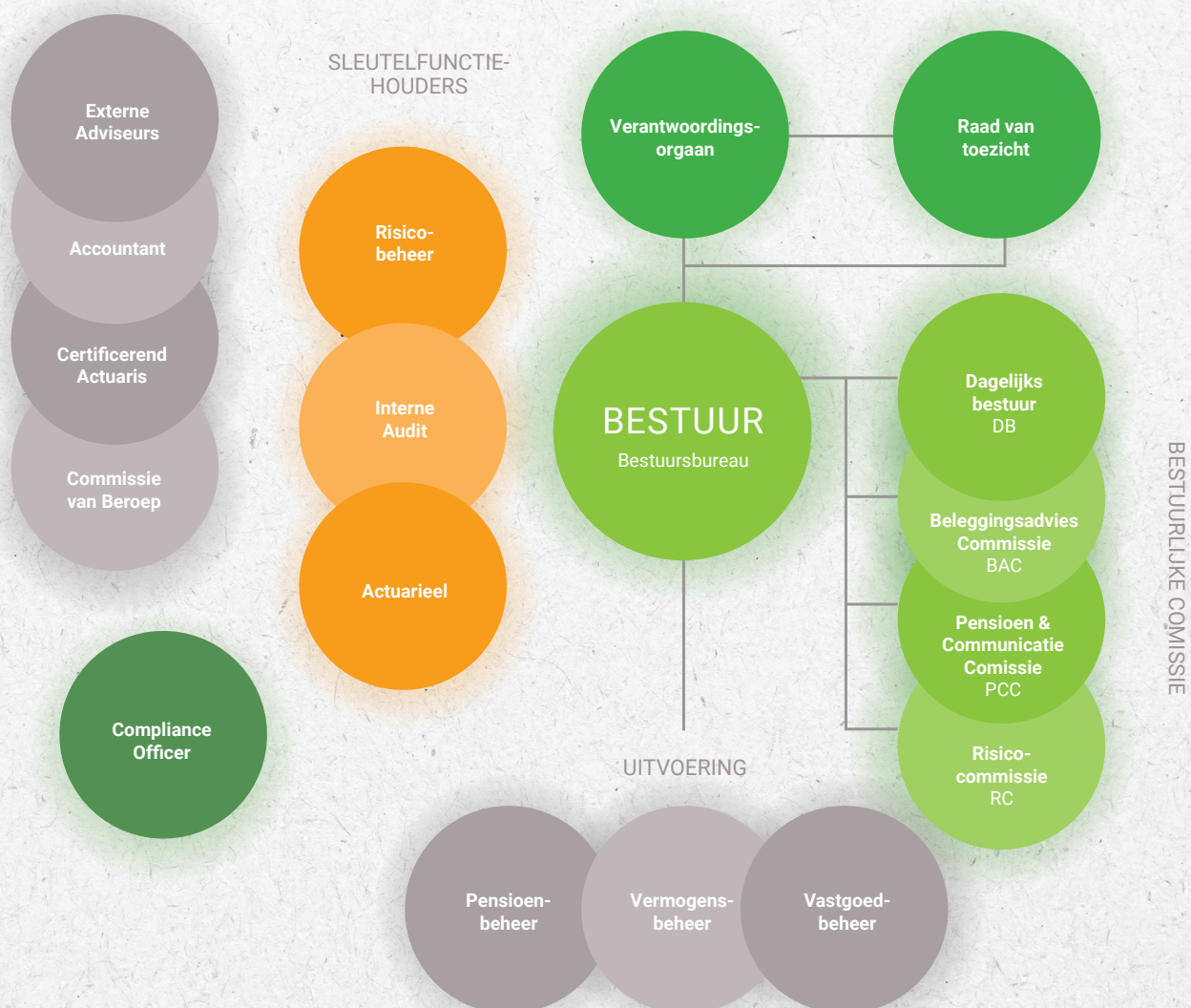
Overeenkomst van opdracht

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

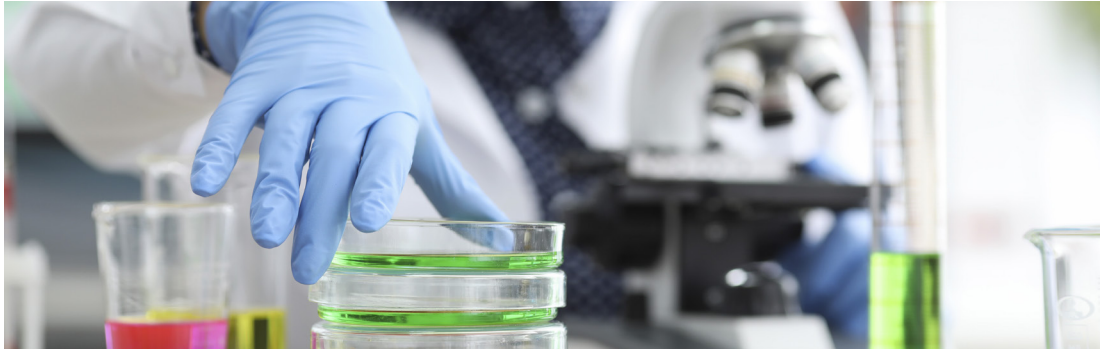
☛ **De Bestuurlijke Werkgroep Jaarwerk.** Heeft het jaarverslag 2021 voorbereid.





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.

