



IN HET KORT: BELEIDSPLAN 2010-2014 STICHTING PENSIOENFONDS OPENBARE BIBLIOTHEKEN

Inleiding

Wat doet het bestuur van Stichting Pensioenfonds Openbare Bibliotheken (POB) in de periode 2010 -2014?

Dat leest u in deze verkorte versie van het beleidsplan. Het plan is gebaseerd op ons belangrijkste doel: het verlenen van pensioenen aan onze (gewezen) deelnemers en hun nabestaanden.

We hebben het plan verdeeld in zeven thema's.

Bij elk aandachtsgebied beschrijven we eerst kort welke externe en interne ontwikkelingen er zijn.

We onderzoeken vervolgens ook zowel de mogelijke risico's als de kansen die er per aandachtsgebied bestaan voor het POB.

Deze ontwikkelingen, risico's en kansen vertalen we in beleidsaandachtspunten.

Dit proces doorlopen we elk jaar opnieuw en vertalen het beleid in concrete acties voor het POB.

Per aandachtsgebied zijn telkens twee bestuursleden aangewezen als aanspreekpunt.

De aandachtsgebieden zijn:

1. Bestuur en organisatie,
2. Relevante wet- en regelgeving,
3. Pensioenregelingen en –soorten,
4. Financiën en actuariaat,
5. Administratieve organisatie en interne controle,
6. Uitbesteding,
7. Communicatie.

1. Bestuur en Organisatie

1.1 De belangrijkste externe en interne ontwikkelingen

Externe ontwikkelingen

- Steeds meer pensioenfondsen werken samen of fuseren. Het aantal ondernemingspensioenfondsen daalt. Het aantal bedrijfstak- en beroepspensioenfondsen blijft vooralsnog ongeveer gelijk.
- De Algemene PensioenInstelling (API) zal op termijn worden geïntroduceerd. Dit is een alternatief voor een pensioenfonds als uitvoerder van een pensioenregeling. En er komt een wet die samenvoeging van ondernemingspensioenfondsen mogelijk maakt.

Interne ontwikkelingen

- De continuïteit in de sector staat onder druk. Ons deelnemersbestand daalt.
- We moeten steeds efficiënter werken. De druk om te groeien neemt toe.
- Behalve minder deelnemers zijn er ook minder mensen beschikbaar voor het bestuur, deelnemersraad en verantwoordingsorgaan.
- In 2009 heeft een visitatiecommissie, bestaande uit externe deskundigen, het functioneren van het bestuur beoordeeld.

1.2 Organisatie van het POB

Fusies, samenwerking

Het POB is een bedrijfstakpensioenfonds. Dat geeft schaalvoordelen tegenover kleinere pensioenfondsen. Deze kleinere pensioenfondsen zoeken misschien aansluiting bij ons.

Het POB kan zelf ook met andere partijen op de pensioenmarkt samenwerken.

De (internationale) wetgeving biedt daartoe nieuwe mogelijkheden. We gaan na of en wanneer samenwerking zinvol kan zijn voor het POB.

Aantal deelnemers daalt

Het aantal deelnemers is de afgelopen jaren gedaald met ongeveer 3 procent per jaar. En de werknemers in de sector worden steeds ouder. We onderzoeken of dit de komende jaren zo blijft, of dat er ook een bodem of zelfs een keerpunt is. Als we dit weten, kunnen we beter inspelen op andere interne en externe ontwikkelingen.

1.3 Principes Goed Pensioenfondsbestuur

Vanaf 2008 gelden de Principes Goed Pensioenfondsbestuur. Met deze principes moeten de kwaliteit, zorgvuldigheid en openheid van fondsen beter worden.

Principes voor het bestuur zelf

Het POB beschikt over bestuursleden met jarenlange ervaring in bestuursfuncties en in de bibliotheeksector. Bovendien werken we met een deskundigheids- en opleidingsplan. Het is belangrijk dat we deze ervaring en kennis vasthouden. Bovendien hanteert het bestuur een gedragscode. Ook in het permanente beleid besteden we aandacht aan de principes. Het jaarverslag voldoet aan de eisen en we hebben een eigen klachten- en geschillenprocedure. Het bestuur toetst en actualiseert elk jaar het deskundigheidsplan en het eigen functioneren.

Risicomanagement

Gelet op de financiële crisis is het fondsbeleid in crisistijden van groeiend belang. In het verlengde daarvan ligt het risicomanagement van het pensioenfonds.

Daarom is het bestuur nu bezig de actuele risico's in kaart te brengen. Waar nodig treft het bestuur geschikte maatregelen tegen deze risico's.

Principes voor de verantwoording

Het POB heeft een eigen verantwoordingsorgaan (VO). In het VO zitten twee vertegenwoordigers van deelnemers, gepensioneerden en werkgever. Het bestuur legt aan dit orgaan jaarlijks verantwoording af over het gevoerde beleid.

Van belang is dat het verschil tussen VO en deelnemersraad (zie 1.5) helder is en blijft. En als laatste moeten we zorgen voor genoeg leden en deskundige leden.

Principes voor Intern Toezicht

Een visitatiecommissie voert het intern toezicht. Volgens de principes moeten we eens per drie jaar een visitatiecommissie instellen. Wij stellen deze commissie eens per twee jaar in, omdat we er positieve inbreng van verwachten. De commissie heeft voor het eerst in 2009 gerapporteerd over het functioneren van het bestuur. Met de aanbevelingen van de commissie houdt het POB rekening bij zijn beleid.

1.4 Commissies van het POB

Er zijn vier vaste commissies binnen het bestuur: de Pensioencommissie, de Commissie Communicatie, de Beleggingscommissie en de nieuwe Auditcommissie. Zij krijgen ondersteuning van externe adviseurs.

De Pensioencommissie bereidt de pensioenregeling voor het bestuur voor en geeft uitleg als dat nodig is. Ook zorgt de commissie bijvoorbeeld voor de overeenkomsten met dienstverleners.

De Commissie Communicatie bereidt de vormgeving en inhoud van de stukken voor.

De Beleggingscommissie houdt de beleggingsactiviteiten in de gaten en bereidt alle besluiten op het gebied van beleggingen voor het bestuur voor.

De nieuwe Auditcommissie ziet vanaf 2010 toe op de organisatie en interne controle van het POB.

1.5 Deelnemersraad

De deelnemersraad adviseert het bestuur. We ondersteunen de raad hierin zo goed mogelijk. Bijvoorbeeld met cursussen en publicaties waarin informatie over pensioenen staat.

1.6 Jaarlijkse Beleidsdag

Naast de gewone bestuursvergaderingen is er elk jaar een beleidsdag. Daar bespreekt het bestuur bijvoorbeeld de strategische positie en organisatie van het POB, de beoordeling van dienstverleners, de kostenontwikkeling en het eigen functioneren.

2. Relevante wet- en regelgeving

2.1 De belangrijkste externe en interne ontwikkelingen

Externe ontwikkelingen

- Op Europees niveau zijn nieuwe pensioenrichtlijnen uitgevaardigd.
- De Pensioenwet en de toezichthouder vragen aandacht voor een integere en beheerste bedrijfsvoering van pensioenfondsen.
- Door de voorstellen tot verhoging van de AOW-leeftijd van 65 naar 67 jaar wijzigt de basis van ons Nederlands pensioenstelsel.

Interne ontwikkelingen

- De veranderende pensioenwereld stelt steeds meer eisen aan deskundigheid, risicobeheersing en rapportages van het pensioenfondsen. Bovendien wordt het werk steeds complexer. Hierop spelen wij in.

2.2 Wet- en regelgeving

We volgen de ontwikkeling van nieuwe regelgeving op de voet en vertalen ze in de in documenten voor ons fonds.

Extra aandacht hebben de voorstellen tot verhoging van de AOW-leeftijd naar 67 jaar.

2.3 Risicomanagement en integriteit

Wij werken aan een uitgebreide inventarisatie en analyse van de mogelijke risico's voor het POB.

DNB heeft ons uitgenodigd om mee te doen aan een pilotproject over integriteit en risicobeheersing. Dit hebben we in 2009 gedaan. De uitkomsten verwerken we de komende tijd. We gebruiken ze als basis voor ons risicomanagement en een eigen integriteitsplan van het POB.

3. Pensioenregelingen en –soorten

3.1 De belangrijkste externe en interne ontwikkelingen

Externe ontwikkelingen

- De regelingen uit de eerste pijler (AOW en WIA) worden versoerd. Het wordt moeilijker om met prepensioen te gaan. Maar gemakkelijker om bij voorbeeld het pensioen uit te ruilen.
- Verhoging van de AOW-leeftijd naar 67 jaar zal ook gevolgen hebben voor de pensioenregeling.

Interne ontwikkelingen

- We kunnen de versoering in de eerste pijler ten dele compenseren.
- We krijgen steeds meer verzoeken voor specifieke (overgangs)regelingen en individuele oplossingen. Dit maatwerk maakt het moeilijker om efficiënt te werken.

3.2 Actuele pensioenregeling

We werken er voortdurend aan om de pensioenregeling bij de tijd te houden.

4. Financiën en actuariaat

4.1 De belangrijkste externe en interne ontwikkelingen

Externe ontwikkelingen

- De kredietcrisis heeft zijn sporen achtergelaten in pensioenland en geleid tot onderzoek naar aanpassing van het beleggingsbeleid en mogelijkheden tot risicobeheersing en bescherming.
- Ook duurzaamheid en verantwoord beleggen vinden we daarbij belangrijk.

Interne ontwikkelingen

- Het POB baseert zich op zijn centrale doelstellingen voor het lange termijn beleggingsbeleid, een stabiele premie en toeslagverlening.
- We onderzoeken welk beleggingsplan en beleidskader het beste past bij de actuele situatie. Daartoe maken we gebruik van actuele studies en continuïteits- en risicoanalyses.
- Bijzondere aandacht hebben de mogelijkheden tot beheersing en beperking van risico's.

4.2 Beleidskader

We gebruiken de dekkingsgraad als maatstaf voor de inzet van de sturingsmiddelen. In onze berekeningen gaan we uit van een streefdekkingsgraad na een periode van 15 jaar. De randvoorwaarde is, dat de kans dat de dekkingsgraad beneden de 100 procent uitkomt, maar heel klein is.

De belangrijkste middelen zijn de hoogte van de premie, de hoogte van de toeslag en het beleggingsbeleid. Hoe we deze middelen inzetten, onderbouwen we regelmatig met een ALM-studie. We voeren het beleid uit op basis van onderstaande "beleidskeuzematrix".

Dekkingsgraad in %	Premie als percentage salarissom (inclusief bijdrage van 2% voor overgangsregeling)	toeslagverlening actieven, ingegane pensioenen en slapers-rechten (prijsindex)	Beleggingen extra rendement / risico
>160	Maximaal 16,5%, premiekorting slechts mogelijk mits toeslagkorting zijn ingehaald	100% + mogelijk inhaal toeslag	Minimaal 1,1% / 5,6 Maximaal 2,1% / 12,1
140-160	19%	100% + mogelijk inhaal toeslag	Minimaal 1,0% / 5,0 Maximaal 1,9% / 10,8
130-140	19%-21,5%	100%	Minimaal 1,0% / 4,7 Maximaal 1,7% / 8,9
120-130	21,5%	50-100%	Minimaal 0,8% / 3,7 Maximaal 1,6% / 8,4
109-120	21,5%-24%	0-50%	Maximaal 1,5% / 8,0
<109	Minimaal 21,5%, maximaal 24%	0%	Maximaal 1,0% / 5,0

4.3 Risicobeleid

Het beleggingsrisico en het renterisico zijn de belangrijkste risico's die we lopen. Daarom onderzoeken we of we het renterisico verder of zelfs helemaal kunnen afdekken. En kijken we of we regelmatig een aparte risicoanalyse van de beleggingen moeten maken.

In 2009 is er een beschermingsconstructie voor de aandelenportefeuille ingericht. Ook gaan we nieuwe beleggingscategorieën gebruiken.

4.4 Vermogensbeheer

Doel en beleggingsrichtlijnen

Het behalen van een hoog en stabiel langetermijnrendement voor onze deelnemers. Dat is het doel van ons vermogensbeheer. Dit doen we op basis van ons beleggingsbeleid. Hierin staat bijvoorbeeld hoe de beleggingen worden voorbereid, uitgevoerd en beheerd.

Verantwoord beleggen en duurzaamheid

In ons beleggingsbeleid houden we niet alleen rekening met financiën en risico's, maar ook met een duurzame en sociale ontwikkeling van de maatschappij. We kijken bijvoorbeeld naar welke beleggingen geen grote schade toebrengen aan het milieu en niet te maken hebben met kinderarbeid. Zo hebben we dat vastgelegd in onze Richtlijnen Vermogensbeheer.

Verantwoord ondernemerschap

Zorgvuldig ondernemerschap vinden we heel belangrijk. Ook bij de bedrijven waarin we beleggen. Daarom moet de leiding van deze ondernemingen hier verantwoording over kunnen afleggen. Internationale bedrijven beoordelen we op basis van codes die gezaghebbende internationale organisaties hebben opgesteld.

5. Administratieve organisatie en interne controle

5.1 De belangrijkste externe en interne ontwikkelingen

Externe ontwikkelingen

- De controle- en rapportageverplichtingen zijn uitgebreid.
- Het werk van een pensioenfonds wordt steeds complexer.
- Er is steeds meer en uitgebreider toezicht.

Interne ontwikkelingen

- Het POB-jaarplan is geïntroduceerd.
- We kijken goed naar de taken van de certificerend, raadgevend en uitvoerend actuaris.
- De AZL Pensioenuitvoering voor het POB is gecertificeerd.

5.2 Jaarplan en nieuwe systemen

Met een POB-jaarplan maken we de rapportages aan het bestuur beter. We werken het plan elk jaar bij. We streven ernaar het proces voor het jaarwerk en premieafrekening optimaal te stroomlijnen. Waar nodig doen we dat samen met de werkgevers en alle andere betrokken partijen.

5.3 Pensioenuitvoering

AZL voert onze pensioenregeling uit. AZL is hiervoor gecertificeerd. Deze wordt elk jaar vernieuwd. We worden gecontroleerd door externe partijen als de certificerend actuaris, externe accountant, DNB en AFM. We houden goed in de gaten of we het werk van de interne en externe actuaris efficiënt verdeeld hebben.

6. Uitbesteding

6.1 De belangrijkste externe en interne ontwikkelingen

Externe ontwikkelingen

- We houden rekening met de beleidsregel die de toezichthouder over uitbesteding heeft gemaakt.

Interne ontwikkelingen

- We evalueren het werk van externe dienstverleners elk jaar tijdens de beleidsdag.

6.2 Afspraken met dienstverleners

We hebben met al onze dienstverleners afspraken gemaakt. Dit doen we basis van offertes. We bewaken dat dienstverleners hun afspraken nakomen.

6.3 Verdeling van actuariel werk

Bij de verdeling van het werk maken we onderscheid tussen het beleid zelf en de uitvoering van het beleid. Werk dat te maken heeft met de uitvoering van het beleid, leggen we neer bij een administrateur. De raadgevend actuaris geeft ons gevraagd en ongevraagd advies over het beleid zelf.

7. Communicatie

7.1 De belangrijkste externe en interne ontwikkelingen

Externe ontwikkelingen

- De toeslagenmatrix en het toeslagenlabel zijn ingevoerd.
- Er is een model voor het Uniform Pensioen Overzicht 2010.
- DNB en vooral ook AFM houden toezicht op de communicatie. Er wordt vaker en diepgravend gecontroleerd.

Interne ontwikkelingen

- We werken voortdurend aan verbetering van onze communicatie. We hebben onze website vernieuwd, een nieuwsbrief geïntroduceerd en een nieuwe set deelnemerscorrespondentie gemaakt waarin de deelnemer meer centraal staat.
- We besteden apart aandacht aan communicatie met aangesloten instellingen. Bijvoorbeeld via pensioendagen, voorlichtingssessies bij individuele instellingen en klanttevredenheidsonderzoek(en).

7.2 Communicatieverplichtingen en communicatieplan

We voldoen aan de verplichtingen uit de Pensioenwet. Bijvoorbeeld met de startbrief. Hierin lezen deelnemers uitgebreide en begrijpelijke informatie over de belangrijkste aspecten van de regeling. We actualiseren deze brochure jaarlijks. Het communicatiebeleid van het POB staat in het communicatieplan.

7.3 Uniform Pensioenoverzicht (UPO)

We passen het UPO aan het model van 2010 aan. De belangrijkste veranderingen zijn dat we de toeslagenlabel toevoegen en dat we de onderdelen over arbeidsongeschiktheid en echtscheiding aanpassen.

7.4. Pensioenplanner

Samen met AZL hebben we een pensioenplanner gemaakt. Hierin kunnen deelnemers eenvoudig berekenen hoe hun pensioen kan gaan uitzien. We verbeteren de planner nog verder op basis van gebruikservaringen en met een testpanel.

7.5 POB-website

We hebben onze website www.pob.eu vernieuwd. Alle doelgroepen kunnen hier gemakkelijk informatie vinden. Zowel (ex)deelnemers, gepensioneerden als aangesloten instellingen.

7.6 Toezicht

We rapporteren uitgebreid maandelijks aan onze toezichthouder.