

STICHTING PENSIOENFONDS VOOR DE ARCHITECTENBUREAUS

Pension Fund Governance / Transparantiedocument

1. Algemeen

Stichting Pensioenfonds voor de Architectenbureaus is het bedrijfstakpensioenfonds voor werknemers in de architectenbranche. Het deelnemersbestand bestaat uit 11.557 actieven, 9.398 gepensioneerden en 24.386 niet-actieven. Het beheerde vermogen is circa € 2,8 miljard (alle getallen, stand eind 2010).

Het fonds heeft de maatschappelijke rol om werknemers in de bedrijfstak, hun partners en kinderen op basis van solidariteit en collectiviteit financieel te ondersteunen op momenten van inkomensachteruitgang. Sinds 2006 bouwen werknemers van architectenbureaus op basis van een middelloonregeling een aanspraak op, die bij pensionering en overlijden tot uitkering komt. Het fonds beperkt zich in zijn activiteiten tot het verstrekken van deze pensioenuitkeringen en het verrichten van werkzaamheden die daar rechtstreeks verband mee houden. Het fonds voert geen nevenactiviteiten uit.

De Principes voor goed pensioenfondsbestuur (Pension Fund Governance), die de Stichting van de Arbeid in 2005 heeft vastgesteld, worden door het fonds onderschreven en nageleefd. Dit 'transparantiedocument' beschrijft de keuzes die het bestuur heeft gemaakt met betrekking tot de in deze principes opgenomen mogelijkheden.

2. De besturing van het pensioenfonds

2.1 Bestuur

Het bestuur van het fonds is verantwoordelijk voor de uitvoering van de door sociale partners overeengekomen pensioenregeling en streeft naar een optimale kwaliteit, zorgvuldigheid en openheid. Het zorgt voor de naleving van reglementen, statuten, wet- en regelgeving en beheerst de risico's.

Het bestuur bestaat uit zes leden, drie van werkgeverszijde en drie van werknemerszijde, die worden aangewezen door:

- Koninklijke Maatschappij tot bevordering der Bouwkunst Bond van Nederlandse Architecten BNA;
- De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening;
- FNV Bondgenoten;
- CNV Dienstenbond.

Daarnaast kent het bestuur vier plaatsvervangende leden, één van werkgeverszijde en drie van werknemerszijde.

Het bestuur heeft in de statuten vastgelegd langs welke procedure bestuursleden kunnen worden benoemd, geschorst of ontslagen. Dit geldt ook voor de vervanging van bestuursleden bij onvoldoende functioneren.

Het bestuur kent een werkgevers- en een werknemersvoorzitter. Om de twee jaar wisselt het voorzitterschap en vice-voorzitterschap van het bestuur tussen hen beiden, tenzij het bestuur anders beslist.

Bestuursbesluiten kunnen slechts genomen worden in vergaderingen waarin ten minste tweederde van de leden van het bestuur aanwezig is, tenzij de statuten en de pensioenreglementen anders bepalen. Zij worden genomen bij volstreekte meerderheid van de geldig uitgebrachte stemmen.

De werknemers en werkgevers hebben in het bestuur altijd een gelijk aantal stemmen. Indien de aantallen van de ter vergadering aanwezige werkgevers- en werknemersleden even groot zijn, hebben de leden ieder één stem. Is dit niet het geval, dan brengt ieder van de werkgeversleden, respectievelijk van de werknemersleden van het bestuur evenveel stemmen uit, als er leden van de andere groep aanwezig zijn.

2.2 Commissies

Om zijn werkzaamheden optimaal te kunnen uitvoeren, heeft het bestuur commissies ingesteld die onder meer tot taak hebben bestuursbesluiten voor te bereiden en toe te zien op de uitvoering ervan. Alle commissies bestaan uit een bestuurslid van werkgeverszijde en een bestuurslid van werknemerszijde. Het bestuur kan externe personen deel laten uitmaken van een commissie.

Kleine Commissie

De Kleine Commissie behandelt aanvragen om vrijwillige aansluiting, voortzetting en verzekering. Ook kan zij toestemming verlenen tot invordering van premies onder dreiging van een faillissement en tot het aanvragen van een faillissement. De Kleine Commissie bestaat uit de voorzitter en de vice-voorzitter van het bestuur.

Beleggingscommissie

Het bestuur stelt de randvoorwaarden vast voor het beleggingsbeleid en delegeert de uitvoering aan de beleggingscommissie. Deze legt over deze uitvoering achteraf aan het bestuur verantwoording af. De beleggingscommissie laat zich bijstaan door een beleggingsadviseur.

Auditcommissie

De auditcommissie bereidt namens het bestuur de samenstelling van het jaarverslag voor. Het jaarverslag wordt vervolgens in een speciale verslagvergadering door het bestuur vastgesteld. De auditcommissie laat zich bijstaan door de administrateur, de externe accountant en de adviserend en waarmede actuaaris.

Communicatiecommissie

Het bestuur kent groot belang toe aan de communicatie met werkgevers, werknemers, gepensioneerden en niet-actieven. De communicatiecommissie draagt zorg voor de communicatie van het pensioenfonds met werkgevers, deelnemers en gepensioneerden. De commissie laat zich bijstaan door een communicatieadviseur.

Klachtencommissie

De klachtencommissie behandelt klachten van belanghebbenden over de uitvoering van de pensioenregeling in de praktijk. De commissie behandelt slechts die klachten waarvan de klager na eerste behandeling door de administrateur aangeeft onvoldoende tevreden te zijn. De commissie behandelt namens het bestuur de klacht en legt achteraf verantwoording af. De klachtencommissie bestaat, naast de bestuursleden van werkgevers- en werknemerszijde, uit een externe persoon.

Geschillencommissie

De geschillencommissie behandelt geschillen over de interpretatie van regelingen en afspraken. De commissie behandelt namens het bestuur het geschil, oordeelt en besluit en legt achteraf verantwoording hierover af. De geschillencommissie bestaat, naast de bestuursleden van werkgevers- en werknemerszijde, uit een externe onafhankelijke persoon.

SLA-commissie

De naleving van de service-afspraken met de uitvoerders wordt bewaakt door de SLA-commissie. De commissie laat zich adviseren door een onafhankelijke adviseur die tevens optreedt als technisch voorzitter.

Het bestuur kan tijdelijke werkgroepen instellen om besluiten voor te bereiden. Deze werkgroepen kunnen zich laten bijstaan door externe deskundigen.

2.3 Onafhankelijkheid leden bestuur en commissies

Het bestuur stelt zich bij het uitoefenen van zijn taak onafhankelijk op en draagt ervoor zorg dat het fonds uitsluitend handelt ten behoeve van alle belanghebbenden van het fonds. Het bestuur inventariseert daartoe onder andere jaarlijks de (neven)functies van bestuurs- en commissieleden. Deze inventarisatie wordt gepubliceerd in het jaarverslag van het fonds.

Het bestuursoverleg is gescheiden van het cao-overleg en van het bestuur van de VUT-stichting. Personele unies zijn wel mogelijk. Twee van de zes bestuursleden hebben zitting in het cao-overleg. De samenstelling van het bestuur van de VUT-stichting is gelijk aan dat van het pensioenfonds.

2.4 Deskundigheid

Het bestuur heeft een plan opgesteld om ervoor te zorgen dat het als collectief over de door De Nederlandsche Bank vereiste deskundigheid beschikt. Het bestuur hanteert hierbij het vierogenprincipe: per onderwerp moeten ten minste twee bestuursleden voldoende deskundig zijn.

Eind 2006 heeft het bestuur met behulp van de SPO-kennisreflector een meting gedaan van de eigen deskundigheid en daarbij een goede score behaald. Ieder jaar volgt het bestuur twee of drie dagen een opleiding om de kennis op peil te houden. Bij elke wisseling gaat het bestuur na of alle deskundigheid nog voldoende aanwezig is. Nieuwe bestuursleden bepalen met een kennisreflector hun deskundigheid. Eventuele hiaten in de kennis van het bestuur worden zo snel mogelijk opgevuld. Per zetel in het bestuur is er elke vier jaar budget om een cursus 'Besturen van een pensioenfonds' te volgen.

2.5 Evaluatie functioneren

Het bestuur evalueert jaarlijks het eigen functioneren. Werkgevers- en werknemersleden evalueren elkaar onderling, apart van de andere geleding. Het bestuur komt vervolgens als geheel bij elkaar om het functioneren van het bestuur te bespreken. Hierbij kan een externe persoon aanwezig zijn. De werkgevers- en de werknemersvoorzitter voeren daarnaast samen met deze externe persoon individuele evaluatiegesprekken met bestuursleden. Evaluaties vinden plaats in het najaar.

3. Verantwoording

3.1 Verantwoordingsorgaan

Het bestuur heeft een verantwoordingsorgaan ingesteld, waarin de werknemers, werkgevers en gepensioneerden vertegenwoordigd zijn. Het verantwoordingsorgaan bestaat uit de deelnemersraad aangevuld met maximaal twee werkgeversleden. Besluiten kunnen slechts genomen worden wanneer elke geleding door ten minste één lid vertegenwoordigd is. De inrichting en bevoegdheden van het verantwoordingsorgaan zijn vastgelegd in de statuten van het fonds.

3.2 Deelnemersraad

De deelnemersraad vertegenwoordigt de deelnemers en pensioengerechtigden in het fonds en bestaat uit vijf leden, drie actieve deelnemers en twee gepensioneerden. Hij adviseert het bestuur desgevraagd of uit eigen beweging over aangelegenheden die het fonds betreffen. Leden van de deelnemersraad worden benoemd door De Unie, FNV Bondgenoten, Dienstenbond CNV, de BNA en de Centrale Samenwerkende Ouderenorganisaties (CSO).

4. Intern toezicht

Het bestuur heeft een intern toezicht ingesteld in de vorm van een visitatiecommissie. De visitatiecommissie heeft als taak een oordeel te geven over de beleids- en bestuursprocedures en -processen en de checks en balances binnen het fonds; de wijze waarop het fonds wordt aangestuurd; en de wijze waarop door het bestuur wordt omgegaan met de risico's op de langere termijn.

De visitatiecommissie rapporteert ten minste eens in de drie jaar schriftelijk aan het bestuur van het fonds.

5. Uitbesteding en adviseurs

5.1 Administratie en secretariaat

De administratie en het bestuurssecretariaat van het fonds zijn uitbesteed aan Syntrus Achmea. Het adres is:

Syntrus Achmea
Rijnzathe 10
3454 PV, De Meern

De voorwaarden van de uitbesteding zijn vastgelegd in een mantelovereenkomst en een pensioenbeheersovereenkomst. In deze documenten zijn de activiteiten van de administrateur voor het fonds vastgelegd, onderverdeeld in administratieve, financiële, secretariële, actuariële, juridische en overige werkzaamheden.

Het bestuur volgt de uitbesteding van de diensten onder meer via het SAS70-rapport van Syntrus Achmea. Dit beschrijft de beheersdoelstellingen en -maatregelen en toetst of deze ook feitelijk functioneren. In maart 2006 heeft Syntrus Achmea voor het eerst de SAS70-verklaring "type 2" ontvangen, waarin de accountant vaststelt dat de beschreven maatregelen bestaan, in werking zijn en toereikend zijn. Deze verklaring is vanaf 2006 ieder jaar vernieuwd. Vanaf 15 juni 2011 vervangt ISAE3402, International Standard on Assurance Engagement, SAS70. Syntrus Achmea heeft ISAE3402 vanaf begin 2011 geadopteerd.

Het fonds heeft een fulltime fondsmanager die verantwoordelijk is voor de pensioenuitvoering.

5.2 Vermogensbeheer

Het fonds heeft het integraal vermogensbeheer uitbesteed aan PGGM. De vastgoed- en hypotheekportefeuille wordt beheerd door Syntrus Achmea Vastgoed. De bestaande swaptionsportefeuille is ondergebracht bij ABN-AMRO Bank en Rabobank.

PGGM Institutional Relations Investments
Kroostweg-Noord 149
3700 AC Zeist

Syntrus Achmea Vastgoed
Gatwickstraat 1
1043 GK Amsterdam

ABN-AMRO Bank N.V.
Postbus 283
1000 EA Amsterdam

Rabobank International
Croeselaan 18
3521 CB Utrecht

5.3 Adviseurs¹

Het bestuur is verantwoordelijk voor alle activiteiten van het fonds en houdt dan ook toezicht op zijn adviseurs. Het bestuur evalueert het functioneren van de adviseurs elke drie jaar.

Pensioenbeheer

Het bestuur laat zich voor de naleving van de statuten en reglementen en het volgen van alle relevante wet- en regelgeving bijstaan door de juridische afdeling van Syntrus Achmea.

Actuarissen

Towers Watson bv is benoemd tot adviserend actuaaris en adviseert het bestuur over vraagstukken als premiestelling, ALM en risicobeheersing. Daarnaast adviseert hij op alle andere terreinen van actuariële of pensioentechnische aard die door hem of het bestuur wenselijk wordt geacht.

Mercer Certificering bv is benoemd tot waarmerkend actuaaris en heeft onder andere tot taak te constateren of de actuariële grondslagen van het jaarverslag de juiste mate van veiligheid bieden. Verder geeft deze een oordeel over de financiële situatie van het fonds.

Accountant

KPMG Accountants nv is belast met de jaarlijkse controle van juistheid, volledigheid en tijdigheid van de administratieve gegevens. Ook voert de accountant controles uit op de door het pensioenfonds op te stellen jaarrekening en verslagstaten.

Beleggingen

Het bestuur heeft Capital Management Consultants bv ingeschakeld voor onafhankelijk beleggingsadvies inzake het vermogensbeheer. Het bestuur stelt jaarlijks in samenspraak met de beleggingsadviseur en de vermogensbeheerders een beleggingsplan op.

Communicatie

Het fonds laat zich voor communicatieadvies bijstaan door 2LCD Projects bv. Dit bedrijf adviseert het fonds over de communicatie met werknemers, werkgevers, gepensioneerden en niet-actieven en ondersteunt de communicatiecommissie van het bestuur bij het maken en uitvoeren van het communicatiebeleid.

Compliance

Het bestuur heeft voor de toetsing van het naleven van de gedragscode van de fonds een contract met KPMG Advisory N.V.

6. Beleid

6.1 Premiebeleid

De pensioenpremie wordt als volgt bepaald:

De basispremie is gelijk aan de kostendekkende premie verhoogd met een opslag ter versterking van het vermogen van het fonds van ten hoogste 5 procentpunten van de salarissom. De opslag kan afhankelijk van de financiële positie van het pensioenfonds worden verhoogd of verlaagd. Er geldt voor de premie een absoluut maximum van 38% van de som van de pensioengrondslagen.

De kostendekkende premie bestaat uit de volgende onderdelen:

- a) De kosten voor de onvoorwaardelijke onderdelen van de pensioenopbouw;
- b) De kosten voor de voorwaardelijke onderdelen van de pensioenopbouw;
- c) Een solvabiliteitsopslag;
- d) Een opslag voor uitvoeringskosten;

1 In bijlage 1 zijn de persoonlijke adviseurs namens de genoemde organisaties opgenomen.

De opslag ter versterking van het vermogen van het fonds kan, afhankelijk van de financiële positie van het pensioenfonds worden verhoogd of verlaagd, en bedraagt ten hoogste 5% van de salarissom.

Opslag tijdens reservetekort

Als er sprake is van een reservetekort, ofwel de vereiste buffers zijn niet volledig in het pensioenfonds aanwezig, dan wordt de premie in stappen verhoogd tot maximaal het niveau van de kostendekkende plus een opslag ter versterking van het vermogen van het fonds van 5% van de salarissom. De te nemen stappen zijn:

Stap 1: opslag op de premie is 2% van de salarissom;
Stap 2: opslag op de premie is 4% van de salarissom;
Stap 3: opslag op de premie is 5% van de salarissom.

Als extra beperking geldt hierbij dat bij een reservetekort van minder dan 10% van de technische voorziening, pas wordt overgegaan tot premieverhoging als uit prognoseberekeningen blijkt dat dit tekort niet binnen 15 jaar verdwenen zal zijn.

De jaarlijkse premieverhoging bedraagt maximaal 10% (relatief) ten opzichte van het voorafgaande jaar.

Opslag bij grote mate van inflatiedekking

De opslag ter versterking van het vermogen van het fonds kan worden verlaagd als de dekkingsgraad hoger is dan het gemiddelde van de volgende dekkingsgraden:

- De benodigde dekkingsgraad conform de eisen van het FTK;
- De benodigde dekkingsgraad om geïndexeerde pensioenaanspraken te dekken.

Als er geen sprake is van een reservetekort, dan wordt de premie in stappen verlaagd tot minimaal het niveau van de kostendekkende premie. De te nemen stappen zijn:

Stap 1: de opslag wordt verlaagd naar 3% van de salarissom;
Stap 2: de opslag wordt verlaagd naar 1% van de salarissom;
Stap 3: de opslag wordt verlaagd naar 0% van de salarissom.

De premie wordt echter met maximaal 10% (relatief) verlaagd ten opzichte van het voorafgaande jaar.

Overige situaties

Indien er geen sprake is van een reservetekort conform de eisen van het FTK en daarnaast niet wordt voldaan aan de voorwaarden voor het verlenen van premieverlaging, wordt de premie stapsgewijs aangepast tot het niveau van de basispremie: de kostendekkende premie plus een opslag ter versterking van het vermogen van het fonds van 5% van de salarissom.

Indien de premie in het voorgaande jaar lager was dan de basispremie dan zijn de te nemen stappen:

Stap 1: opslag op de premie is 2% van de salarissom;
Stap 2: opslag op de premie is 4% van de salarissom;
Stap 3: opslag op de premie is 5% van de salarissom.

Indien de premie in het voorgaande jaar hoger was dan de basispremie dan beweegt de premie met een maximale premiedaling van 10% van de premie in het voorgaande jaar naar het niveau van de basispremie.

6.2 Toeslagbeleid

Het fonds kent een voorwaardelijke toeslagverlening. Indien de middelen daartoe toereikend zijn, worden de premievrije aanspraken van actieve deelnemers, slapers en ingegane pensioen jaarlijks per 1 juli verhoogd. De realiseerbaarheid van het huidige toeslagbeleid is onderbouwd met een ALM-studie over een periode van 15 jaar.

De toeslag op opgebouwde aanspraken van actieve deelnemers wordt in principe afgeleid uit de stijging van het CAO-loon in de bedrijfstak. De toeslag op ingegane pensioenen en slapersrechten wordt in principe afgeleid uit het gemiddelde van het indexcijfer prijzen (CPI; alle huishoudens hoog) en de CAO-loonstijging in de bedrijfstak en wordt gemaximeerd met de loonstijging. De eventueel toe te kennen toeslagen worden volledig uit het vermogen van het fonds gefinancierd, voor dit voorwaardelijke toeslagbeleid wordt geen bestemmingsreserve gevormd en er wordt geen premie voor betaald.

De ingegane invaliditeitspensioen worden jaarlijks onvoorwaardelijk met 2% verhoogd.

Jaarlijks besluit het bestuur over een eventuele toeslag op de pensioenaanspraken en -rechten. Zij hanteert de volgende beleidsstaffel als leidraad bij de besluitvorming:

Financiële situatie	Toeslagverlening
Dekkingsgraad \leq 105%	Geen
105% < dekkingsgraad < vereiste dekkingsgraad	Naar rato
Vereiste dekkingsgraad \leq dekkingsgraad \leq reële dekkingsgraad van 100%	Volledig
Reële dekkingsgraad van 100% < dekkingsgraad	Volledig + inhaaltoeslag

De reële dekkingsgraad van 100% is daarbij de situatie waarbij het vermogen groot genoeg is om alle toekomstige toeslagen risicovrij af te financieren.

Inhaaltoeslagen zijn toeslagen die in het verleden niet zijn toegekend, bijvoorbeeld als gevolg van een naar het oordeel van het bestuur onvoldoende financiële positie. Besluitvorming over inhaaltoeslagen vindt plaats op basis van de dekkingsgraad na een eventuele reguliere toeslag.

In de communicatie met deelnemers hanteert het fonds teksten uit de toeslagmatrix. Deze zijn onderstaand samengevat, met cijfers per 1 juli 2010.

Actieve deelnemer

Uw pensioenfonds probeert ieder jaar per 1 juli het pensioen te verhogen met de loonontwikkeling in de bedrijfstak Architectenbureaus in de periode lopende van 2 juli van het vóórvoorgaande jaar tot 1 juli van het voorafgaande jaar. Dit noemen we onze ambitie.

Het pensioen is per 1 juli 2011 niet verhoogd. Onze ambitie was 0%. De prijzen gingen van juni 2009 tot juni 2010 met 0,8% omhoog.

Uw pensioenfonds heeft het pensioen de afgelopen drie jaar als volgt verhoogd:

- per 1 juli 2010 niet. Onze ambitie was 1%. De prijzen gingen van juni 2008 tot juni 2009 met 1,4% omhoog;
- per 1 juli 2009 niet. Onze ambitie was 3%. De prijzen gingen van juni 2007 tot juni 2008 met 2,6% omhoog;
- per 1 juli 2008 met 3%. Onze ambitie was 3%. De prijzen gingen van juni 2006 tot juni 2007 met 1,8% omhoog.

Uw pensioenfonds betaalt de toekomstige verhogingen van het pensioen uit beleggingsrendement. U hebt door eerdere verhogingen en de verwachting voor de komende jaren niet automatisch ook recht op verhogingen in de toekomst.

Het pensioen wordt op een andere manier aangepast aan de stijging van de prijzen, als u niet meer meedoet aan deze pensioenregeling of als u al pensioen krijgt. Uw pensioenfonds probeert dan het pensioen ieder jaar te verhogen met het gemiddelde van de loon- en prijsontwikkeling, met als maximum de cao-loonstijging in de bedrijfstak. Dit ziet u niet terug in het plaatje. Op verzoek kunt u een ander plaatje ontvangen. Dat plaatje laat zien hoe het pensioen wordt aangepast als u niet meer meedoet aan deze pensioenregeling.

Gepensioneerde en gewezen deelnemer

Uw pensioenfonds probeert ieder jaar per 1 juli het pensioen te verhogen met het gemiddelde van:

- de loonontwikkeling in de bedrijfstak Architectenbureaus in de periode lopende van 2 juli van het vóórvoorgaande jaar tot 1 juli van het voorafgaande jaar en
- de prijsontwikkeling van juni tot juni van die jaren,

De verhoging bedraagt echter nooit meer dan de loonontwikkeling.

Het pensioen is per 1 juli 2011 niet verhoogd. Onze ambitie was 0%. De prijzen gingen van juni 2009 tot juni 2010 met 0,8% omhoog.

Uw pensioenfonds heeft het pensioen de afgelopen drie jaar als volgt verhoogd:

- per 1 juli 2010 niet. Onze ambitie was 1%. De prijzen gingen van juni 2008 tot juni 2009 met 1,4% omhoog;
- per 1 juli 2009 niet. Onze ambitie was 2,8%. De prijzen gingen van juni 2007 tot juni 2008 met 2,6% omhoog;
- per 1 juli 2008 met 2,4%. Onze ambitie was 2,4%. De prijzen gingen van juni 2006 tot juni 2007 met 1,8% omhoog.

Uw pensioenfonds betaalt de toekomstige verhogingen van het pensioen uit beleggingsrendement.

U hebt door eerdere verhogingen en de verwachting voor de komende jaren niet automatisch ook recht op verhogingen in de toekomst.

6.3 Beleggingsbeleid

De doelstellingen van het fonds zijn om op lange termijn de nominale pensioenaanspraken en pensioenrechten te garanderen en te streven naar het zo veel mogelijk waardevast houden van premievrije pensioenaanspraken en de ingegane pensioenen.

Om deze doelstellingen te bereiken, is het van groot belang dat de beleggingsresultaten van het fonds zo hoog mogelijk zijn. PGGM heeft van het bestuur de opdracht gekregen om een portefeuille samen te stellen die een hoger en stabielere rendement oplevert dan de ALM-Basismix. Een stabielere rendement leidt tot een lager risico. Hierbij zijn randvoorwaardelijk de verplichtingen van het fonds en de termijnen waarop deze zijn aangegaan. Een andere randvoorwaarde is het risiconiveau dat het fonds kan en wil aangaan.

Jaarlijks wordt een beleggingsplan opgesteld. De resultaten worden vertaald in een normportefeuille. Hierin zijn opgenomen de gewichten voor elke beleggingstitel, de boven- en ondergrenzen en de bijbehorende benchmarks. Daarnaast worden de uitkomsten van een periodiek uit te voeren continuïteitsanalyse / ALM-studie en de te verwachten macro-economische, politieke en financiële ontwikkelingen betrokken bij de vaststelling van de juiste beleggingsportefeuille.

6.4 Communicatiebeleid

Het fonds heeft een communicatieplan. De basis van het plan is de communicatie die verplicht is volgens de Pensioenwet, zoals het sturen van een startbrief bij aanvang deelname en een jaarlijks overzicht van de stand van het pensioen voor actieve deelnemers. Het bestuur informeert de aangesloten werkgevers, de deelnemers en de gepensioneerden via de website, e-mailnieuwsbrief en schriftelijk over relevante ontwikkelingen met het fonds en de pensioenvoorziening. Het gaat hierbij onder meer over ontwikkelingen in de pensioenregeling, de premies, toeslagen en vermogen. De communicatie met de deelnemers heeft tot doel de kennis over het pensioen te verhogen, de actieve betrokkenheid bij hun pensioen te vergroten en hen te helpen bij het maken van keuzes.

Bijlage 1

De volgende personen zijn namens hun bedrijf adviseur van het fonds.

Persoon	Bedrijf	Adviseur
Drs. R.E.V. Meijer AAG	Towers Watson bv	Adviserend actuaris
Drs. B. van Boeschoten AAG	Mercer Certificering bv	Waarmerkend actuaris
J.P. Faber RA	KPMG Accountants nv	Accountant
Drs. A.J. Hutten	Capital Management Consultants bv	Beleggingsadviseur
W.J. Krol	2LCD Projects bv	Communicatieadviseur
M. Kaptein	KPMG Advisory N.V.	Compliance officer