



# ABTN NPR 2014

Stichting Algemeen Pensioenfonds Aruba - 5 april 2023  
Seroe Blanco 4, Oranjestad, Aruba | (297) 525 2732 | [www.apfaruba.org](http://www.apfaruba.org)

## INHOUD

<b>1.</b>	<b>INLEIDING</b> .....	<b>2</b>
<b>2.</b>	<b>KERNDOEL, AMBITIE EN STRATEGIE</b> .....	<b>3</b>
2.1	KERNDOEL EN AMBITIE .....	3
2.2	STRATEGISCHE DOELEN .....	3
<b>3.</b>	<b>GOVERNANCE</b> .....	<b>4</b>
3.1	ORGANISATIE PENSIOENFONDS .....	4
3.2	RISICOMANAGEMENT RAAMWERK .....	11
3.3	INTEGERE BEDRIJFSVOERING .....	12
3.4	INTERNAL AUDIT .....	14
3.5	KLACHTEN- EN GESCHILLEN .....	14
3.6	RAPPORTAGES .....	14
3.7	INFORMATIEVERSTREKING EN COMMUNICATIE .....	15
<b>4.</b>	<b>NIEUW PENSIOENREGLEMENT 2014 (NPR 2014)</b> .....	<b>16</b>
4.1	AANGESLOTEN WERKGEVERS EN DEELNEMERSCHAP .....	16
4.2	DE INHOUD VAN HET NIEUW PENSIOENREGLEMENT 2014 .....	17
<b>5.</b>	<b>HERVERZEKERING</b> .....	<b>19</b>
<b>6.</b>	<b>VOORZIENINGEN, RESERVES, WEERSTANDSVERMOGEN EN DEKKINGSGRAAD</b> .....	<b>20</b>
6.1	VOORZIENING PENSIOENVERPLICHTINGEN (VPV) .....	20
6.2	OVERIGE VOORZIENINGEN .....	21
6.3	WEERSTANDSVERMOGEN .....	22
6.4	RESERVES .....	23
6.5	DEKKINGSGRAAD .....	24
<b>7.</b>	<b>BELEGGINGSBELEID</b> .....	<b>25</b>
7.1	DOELSTELLINGEN EN UITGANGSPUNTEN .....	25
7.2	ORGANISATIE VAN HET VERMOGENSBEHEER .....	28
7.3	MONITORING EN RAPPORTAGE .....	29
7.4	WAARDERINGSGRONDSLAGEN .....	30
<b>8.</b>	<b>PREMIEBELEID NPR 2014</b> .....	<b>32</b>
8.1	PREMIE .....	32
8.2	DEELNEMERSBIJDRAGE .....	34
8.3	BIJDRAGE WERKGEVER .....	34
<b>9.</b>	<b>INDEXATIEBELEID</b> .....	<b>35</b>
<b>10.</b>	<b>KORTINGSBELEID</b> .....	<b>37</b>
	<b>ADDENDUM</b> .....	<b>39</b>
	<b>GOVERNANCE</b> .....	<b>40</b>
	<b>FLEX-PENSIOENREGLEMENT (FLEX)</b> .....	<b>41</b>
	<b>PREMIEBELEID FLEX</b> .....	<b>43</b>
	<b>KORTINGSBELEID</b> .....	<b>46</b>
	<b>BIJLAGE 1: PENSIOENREGELING VAN HET NIEUW PENSIOENREGLEMENT 2014</b> .....	<b>47</b>
	<b>BIJLAGE 2: PENSIOENREGELING VAN HET FLEX-PENSIOENREGLEMENT 2014</b> .....	<b>51</b>

## 1. Inleiding

Stichting Algemeen Pensioenfonds Aruba (het pensioenfonds of APFA) is een zelfstandige pensioenuitvoerder die het Nieuw Pensioenreglement 2014 (NPR 2014) en het Flex-pensioenreglement (Flex) uitvoert. Het pensioenfonds voert de pensioenreglementen uit zoals overeengekomen in de (pensioen- en) financieringsovereenkomsten met de aangesloten werkgevers.

Het NPR 2014 is op 28 mei 2014 door middel van een Bilateraal Akkoord overeengekomen tussen het Land Aruba en een groot aantal betrokken vakbonden die werknemers van de overheid, aan de overheid gelieerde instellingen en gesubsidieerde stichtingen vertegenwoordigen. Met de “Landsverordening houdende bijzondere voorzieningen ten aanzien van de pensioenregelingen voor ambtenaren, gewezen ambtenaren en daarmee gelijkgestelden, alsmede houdende afwikkeling van een aantal sociale verzekeringsschulden” van 27 november 2014 heeft deze pensioenregeling een wettelijke basis gekregen.

Het Flex is eind 2021 geaccordeerd waarbij individuele werkgevers zich vrijwillig kunnen aansluiten. Er blijft nadrukkelijk sprake van één financieel geheel met het NPR 2014. Dit betekent dat het vermogen en de pensioenverplichtingen van de 2 pensioenreglementen één geheel zijn.

Het pensioenfonds heeft de op grond van het NPR 2014 en het Flex op haar rustende verplichtingen niet herverzekerd. Zoals voorgeschreven in artikel 10 lid 1 van de Landsverordening Ondernemingspensioenfonds werkt APFA daarom wat betreft het te voeren beleid volgens een actuariële en bedrijfstechnische nota (abtn). Daarin wordt een motivering gegeven van de financiële opzet en actuariële grondslagen van het pensioenfonds.

Deze abtn beschrijft hoe APFA georganiseerd is en welk beleid APFA hanteert voor het uitvoeren van het pensioenreglement NPR 2014, het Flex-Pensioenreglement en de (pensioen- en) financieringsovereenkomsten met de werkgevers. Om praktische redenen beperken hoofdstuk 4 en 8, thans Nieuw Pensioenreglement 2014 (NPR 2014) en Premiebeleid NPR 2014 genaamd, zich tot de NPR 2014 pensioenregeling. In het addendum op deze abtn zijn het Flex-Pensioenreglement en het Premiebeleid Flex beschreven. Onder Governance en Kortingsbeleid is aangegeven wat aanvullend geldt voor de Flex pensioenregeling. Alle andere hoofdstukken gelden gelijk voor beide pensioenregelingen.

De informatie in de abtn is gebaseerd op de laatste versies van de fonds- en beleidsdocumenten.

## 2. Kerndoel, Ambitie en Strategie

### 2.1 Kerndoel en ambitie

APFA's kerndoel (missie) is om *“een goed, betaalbaar en duurzaam pensioen te waarborgen voor onze deelnemers”*. APFA streeft ernaar om de reële waarde van de pensioenen, en dus de koopkracht van de gepensioneerden, zoveel mogelijk te behouden door de pensioenen te indexeren. Indexatie van de pensioenen is echter voorwaardelijk; indexatie kan alleen plaatsvinden als de financiële positie van het fonds dit toelaat.

### 2.2 Strategische Doelen

APFA heeft vier strategische doelen gedefinieerd die de leidraad zijn voor het bereiken van haar kerndoel, die zijn vastgelegd in een vijfjarig strategisch plan. De strategische doelen zijn uitgewerkt in strategische focusgebieden die jaarlijks worden geëvalueerd en bijgesteld.

APFA's strategische doelen voor de periode tot en met 2025 zijn er op gericht te komen tot:

1. Service excellence  
APFA streeft ernaar zich in de komende jaren te blijven positioneren als een professionele pensioenuitvoerder die zich inzet om waarde te creëren.
2. Een vooruitstrevende en duurzame belegger  
Om de pensioenen te kunnen waarborgen blijft het behouden van een toereikende financiële positie – onder andere door het optimaliseren van de netto-beleggingsrendementen – een belangrijk doel van APFA. APFA investeert de aan haar toevertrouwde middelen lokaal en internationaal en is voor het realiseren van haar financiële doelstellingen sterk afhankelijk van de ontwikkelingen op beide markten.
3. Een mensgerichte organisatie  
In de laatste jaren heeft APFA zich gericht op de professionalisering van de organisatie. APFA zal zich richten op de verdere organisatieontwikkeling en cultuurverandering die benodigd zijn om het kerndoel en de strategische doelen van APFA te kunnen realiseren.
4. Een slanke, (kosten) efficiënte en digitale uitvoering  
Uitgangspunt is dat APFA een integere en transparante bedrijfsvoering voert en op adequate wijze de financiële en niet-financiële risico's die inherent zijn aan de bedrijfsvoering beheerst. APFA wil de organisatie toekomstbestendig maken door verder te bouwen aan de organisatie, zodat deze in staat is om een optimale dienstverlening te verzorgen tegen een acceptabele kostprijs.

Op deze wijze werkt APFA aan een duurzame toekomst voor haar stakeholders.

### 3. Governance

Het pensioenfonds administreert de opgebouwde pensioenaanspraken, incasseert de pensioenpremies, betaalt pensioenen uit en belegt en beheert het pensioenvermogen van veel Arubaanse werknemers, pensioengerechtigden en hun nabestaanden. Om tot een goede uitvoering van haar taken te komen is het belangrijk dat APFA professioneel is georganiseerd en zorgt dat binnen de organisatie gekwalificeerde en integere mensen werken. APFA moet daar zelf voor zorgen en zich daarbij houden aan regels.

Belangrijk zijn de Landsverordening ondernemingspensioenfondsen (Lop), de *Pension Fund Governance* richtlijnen en de Richtlijn Integere Bedrijfsvoering van de Centrale Bank van Aruba (CBA). De Arubaanse regelgeving is in lijn met internationale standaarden zoals de *OECD Guidelines for pension fund governance*. De organisatie van APFA voldoet aan al deze regels. De CBA houdt toezicht op naleving van de regels door alle Arubaanse pensioenfondsen.

De organisatie van APFA is beschreven in de statuten van APFA en de volgende reglementen:

- Directiereglement
- Raadsreglement
- Reglement Audit- en Risk Management Commissie
- Reglement Beleggingscommissie
- Reglement Belonings- en Wervingscommissie
- Reglement Commissie van Beroep

APFA vindt transparantie ten aanzien van haar organisatie erg belangrijk. Daarom zijn al deze documenten op de website van APFA terug te vinden.

#### 3.1 Organisatie pensioenfonds

Het pensioenfonds wordt bestuurd door een directie, bestaande uit minimaal twee en hoogstens drie leden. De Raad van Toezicht houdt toezicht op het beleid en beheer uitgevoerd door de directie.

##### 3.1.1 Taken en verantwoordelijkheden

###### Directie

Het statutaire bestuur van APFA wordt gevoerd door de directie. De verantwoordelijkheden, taken en bevoegdheden van de directie zijn vastgelegd in de statuten en in het directiereglement. De directie bestaat uit onafhankelijke professionals.

Onafhankelijk betekent dat de directieleden geen directe vertegenwoordigers van de belanghebbenden zijn. Ook betekent onafhankelijkheid dat de directie bij het vervullen van haar taak op evenwichtige wijze moet optreden: de directie moet er voor zorgen dat APFA handelt ten behoeve van alle belanghebbenden. De directie is daarnaast verantwoordelijk voor een integere bedrijfsvoering.

De directie is verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding van het pensioenfonds, het optimaliseren van werkprocessen, de managementrapportage en het voorbereiden c.q. uitvoeren van het beleid van het fonds. In dat kader legt de directie verantwoording af aan de Raad van Toezicht over haar werk.

Voor een gedetailleerde beschrijving van de individuele en collectieve verantwoordelijkheden, taken en bevoegdheden van de directie wordt naar het Directiereglement verwezen.

APFA wordt in en buiten rechte vertegenwoordigd door de directie. De directie kan aan werknemers en aan derden schriftelijke volmacht tot vertegenwoordiging geven na goedkeuring van de Raad van Toezicht, tenzij dit geschiedt volgens de door de Raad van Toezicht vastgestelde procuratie. De directie wordt bijgestaan door de pensioenfondsorganisatie en door externe adviseurs.

#### Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht houdt conform haar statutaire voorgeschreven taken toezicht op het beleid en het beheer van het pensioenfonds door de directie en op de algemene gang van zaken in het pensioenfonds en geeft adviezen met betrekking tot de werkzaamheden van APFA aan de directie. De Raad van Toezicht beoordeelt, met inachtneming van hetgeen is vastgelegd in artikel 16 lid 3 onder d. van de statuten, het beleid dat de directie heeft voorbereid en keurt deze goed. De Raad van Toezicht heeft toegang tot alle informatie en documenten van APFA.

Onderdeel van de taken van de Raad van Toezicht zijn verder:

- het zorgdragen voor een goed functionerende directie van APFA (door het benoemen, ontslaan en beoordelen van de directeuren);
- het zorgdragen voor de benoeming van de Voorzitter, beoordeling van de kandidaten voorgedragen voor het raadslidmaatschap en beoordeling en ontslag leden van de Raad van Toezicht;
- het besluit nemen tot wijziging van de statuten en tot ontbinding van APFA;
- het vaststellen van de jaarrekening na overlegging van de toelichting en het jaarverslag;
- het vaststellen van de begroting van APFA en haar wijzigingen;
- het goedkeuren van bepaalde (beleids)documenten en/of directiebesluiten, indien het (de) pensioenreglement(en) daarin voorziet(n);

- het vaststellen, het wijzigen of het intrekken van een arbeidvoorwaardenreglement voor de directeuren en een in overleg met de directie opgesteld directiereglement;
- het zorgdragen dat er regelmatig overleg plaatsvindt met de vakbonden en werkgevers en dat zij worden geïnformeerd over de relevante ontwikkelingen binnen het pensioenfonds.

Voor een gedetailleerde beschrijving van de individuele en collectieve verantwoordelijkheden, taken en bevoegdheden van de Raad van Toezicht en van de rol van de Voorzitter wordt naar het Raadsreglement verwezen.

De samenstelling van de Raad van Toezicht dient te voldoen aan de criteria zoals vastgelegd in de statuten van het pensioenfonds: De Raad van Toezicht bestaat uit vijf raadsleden, waaronder één onafhankelijk voorzitter benoemd door de zitting hebbende raadsleden, één raadslid benoemd door de Minister<sup>1</sup> namens het Land Aruba, één raadslid benoemd door de aangewezen werkgevers en twee raadsleden benoemd door de vakbonden. Verkiezing is door de statuten voorgeschreven bij de vervulling van zetels in de Raad waarvan de Raadsleden door aangewezen werkgevers of vakbonden worden benoemd. Een Verkiezingsreglement is vastgesteld. Voor benoeming tot raadslid dient toestemming te worden verleend door de Centrale Bank van Aruba.

De leden van de Raad van Toezicht worden benoemd voor een periode van vier jaar; een aftredend lid is eenmaal herbenoembaar voor een periode van vier jaar. Indien na einde van de zittingsduur geen opvolger kan worden gevonden of een opvolger is benoemd maar de vereiste goedkeuring van de CBA nog niet is verstreken, kan de zittingsduur van een Raadslid worden verlengd. De verlening is voor een periode van maximaal twaalf (12) maanden en eindigt op het tijdstip waarop een opvolger is benoemd (na goedkeuring van de CBA) en de functie is aanvaard.

De Raad van Toezicht vergadert ten minste vier keer per jaar. De directeuren wonen de vergaderingen bij, voor zover de Raad van Toezicht niet anders bepaalt.

Bij de uitvoering van haar taken wordt de Raad van Toezicht onder meer bijgestaan door de Audit- en Risk Management Commissie, de Beleggingscommissie, de Belonings- en Wervingscommissie en de Commissie van Beroep.

De commissies spelen een belangrijke rol bij de voorbereiding van besluiten van de Raad van Toezicht en bij de toezichthoudende rol van de Raad van Toezicht. Iedere commissie heeft daarin een specifieke taak. Daarmee wordt in de samenstelling van de commissies uiteraard rekening gehouden. De taken en bevoegdheden van iedere commissie zijn in een specifiek

---

<sup>1</sup> De minister belast met Financiën.

reglement vastgelegd. Zo kunnen belanghebbenden een beeld krijgen over het werk en het belang van iedere commissie.

De Raad van Toezicht legt in het jaarverslag verantwoording af ten behoeve van de belanghebbenden over haar werk in het betreffende jaar.

#### Audit- en Risk Management Commissie

De Audit- en Risk Management Commissie bestaat uit drie leden die door de Raad van Toezicht worden aangewezen. Tenminste één lid is ook raadslid. De leden worden door de Raad van Toezicht benoemd voor een periode van maximaal vier jaar. De leden kunnen eenmaal worden herbenoemd voor de duur van maximaal vier jaar. De Raad van Toezicht is bevoegd om op grond van gewichtige redenen af te wijken van de maximale zittingsperiode van acht jaar. De Commissieleden die Raadslid zijn voldoen aan de deskundigheids- en competentie-eisen voor leden van de Commissie zoals opgenomen in het geldende Geschiktheidsbeleid van APFA. De Raad stelt de deskundigheids- en competentie-eisen voor Commissieleden die geen Raadslid zijn nader vast in een profielschets. De Raad van Toezicht benoemt de Voorzitter van de Audit- en Risk Management Commissie.

De Audit- en Risk Management Commissie heeft tot taak om besluitvorming van de Raad van Toezicht voor te bereiden op de aandachtsgebieden van de commissie.

De Audit- en Risk Management Commissie heeft de volgende statutaire taken:

- het beoordelen van het interne beheersysteem en de financiële verslaggeving van APFA;
- het beoordelen van de naleving van de wet- en regelgeving en gedragscodes;
- het beoordelen van het functioneren van de informatie- en communicatietechnologie;
- het beoordelen van de effectieve opvolging van aanbevelingen van de toezichthouder, de externe accountant en de certificerende actuaris;
- het beoordelen van de financiële informatieverschaffing door APFA aan belanghebbenden; en
- het beoordelen van het risicomanagement door APFA.

De Audit- en Risk Management Commissie heeft verder de volgende taken:

- toezicht op de relatie met de externe accountant en certificerende actuaris;
- advisering aan de Raad van Toezicht inzake de benoeming van de externe accountant en certificerende actuaris;
- adviseren van de Raad van Toezicht
  - I. in alle gevallen waarin dat op basis van de vigerende regelgeving of statuten is voorgeschreven;
  - II. wanneer door de Raad specifiek om advies wordt verzocht;
  - III. waar dit door Audit en Risk Management Commissie nodig of wenselijk wordt geacht;



- zich voortdurend op de hoogte te stellen cq. houden van ontwikkelingen die de taakgebieden van de Audit- en Risk Management Commissie bestrijken;
- taken toebedeeld in het kader van het integriteitsbeleid:
  - I. toezicht op de opvolging en onderzoek van mogelijke fraude;
  - II. onderzoek van vermoedelijke incidenten en daarover te rapporteren aan de Raad van Toezicht, samen met het doen van voorstellen over te nemen maatregelen, conform de geldende Incidentenprocedure opgenomen in het integriteitsbeleid.

### Beleggingscommissie

De Beleggingscommissie bestaat uit minimaal drie leden, van wie minimaal één lid ook raadslid is. De leden worden door de Raad van Toezicht benoemd voor een periode van maximaal vier jaar. De leden kunnen eenmaal worden herbenoemd voor een maximale periode van vier jaar. De Raad is bevoegd om op grond van gewichtige redenen af te wijken van de maximale zittingsperiode van acht jaar. De Commissieleden die Raadslid zijn voldoen aan de deskundigheids- en competentie-eisen voor leden van de Commissie zoals opgenomen in het geldende Geschiktheidsbeleid van APFA. De Raad stelt de deskundigheids- en competentie-eisen voor Commissieleden die geen Raadslid zijn nader vast in een profielschets. De Raad van Toezicht benoemt de Voorzitter van de Beleggingscommissie.

De Beleggingscommissie heeft tot taak advisering van de Raad van Toezicht en ondersteuning van de besluitvorming van de Raad van Toezicht op het gebied van het beleggingsbeleid in brede zin. Het doel van de Beleggingscommissie is een bijdrage te leveren aan de kwaliteit en de objectiviteit van het beleggingsbeleid, het risicobeheer alsmede het toezicht op een juiste uitvoering van het beleggingsbeleid.

De Beleggingscommissie heeft verder de volgende taken:

- adviseren van de Raad van Toezicht
  - I. in alle gevallen waarin dat op basis van de vigerende regelgeving of statuten is voorgeschreven;
  - II. wanneer door de Raad van Toezicht specifiek om advies wordt verzocht;
  - III. waar dit door de Beleggingscommissie nodig of wenselijk wordt geacht;
- de periodieke toetsting van de uitvoering van het beleggingsplan en hierover eenmaal per kwartaal verslag doen en advies uitbrengen aan de Raad van Toezicht;
- periodiek beoordelen van het functioneren van de buitenlandse mandaathouders aan de hand van de rapportage door de directie en hiervan verslag doen aan de Raad van Toezicht;
- zich voortdurend op de hoogte te stellen cq. houden van ontwikkelingen op het gebied van beleggingen.

### Belonings- en Wervingscommissie

De Belonings- en Wervingscommissie bestaat uit drie leden welke door de Raad uit haar midden worden aangewezen. Eén lid is benoemd door de vakbonden en één lid is benoemd door de werkgevers. Het derde lid is de onafhankelijke voorzitter van de Raad van Toezicht. De belonings- en wervingscommissie benoemt uit haar midden een Voorzitter, niet zijnde de Voorzitter van de Raad van Toezicht. Het lidmaatschap van de Belonings- en Wervingscommissie eindigt:

- wanneer het betreffende Commissielid ophoudt Raadslid te zijn; of
- na een besluit daartoe van de Raad.

De Belonings- en Wervingscommissie heeft tot taak om besluitvorming van de Raad van Toezicht voor te bereiden op de aandachtsgebieden van de commissie.

De Belonings- en Wervingscommissie heeft de volgende statutaire taken:

- voorstellen te doen voor de benoeming van directeuren; en
- adviseren van de Raad van Toezicht over de beloning en beoordeling van de Directie.

De Belonings- en Wervingscommissie heeft verder de volgende taken:

- het uitvoeren van het selectieproces voorafgaande aan de benoeming van de directeuren;
- het adviseren over de functieprofielen van de directeuren;
- adviseren van de Raad van Toezicht over de jaarlijkse vaststelling van de prestatiecriteria van de individuele directeuren en over de periodieke beoordeling van de realisatie daarvan;
- voeren van tussentijdse evaluatiegesprekken en van functioneringsgesprekken met de directeuren en op basis hiervan advies uitbrengen aan de Raad van Toezicht;
- voorstellen te doen voor het remuneratiebeleid ten aanzien van de directie, waaronder begrepen de beloningsstructuur, variabele beloningscomponenten, pensioenaanspraken, afvloeiingsregelingen en overige vergoedingen;
- adviseren met betrekking tot het beleid inzake performance management;
- het beoordelen of het profiel van kandidaten voor het lidmaatschap van de Raad van Toezicht overeenstemt met het relevante functieprofiel en voorts over de geschiktheid van de kandidaat te adviseren aan de Raad van Toezicht.

### Commissie van Beroep

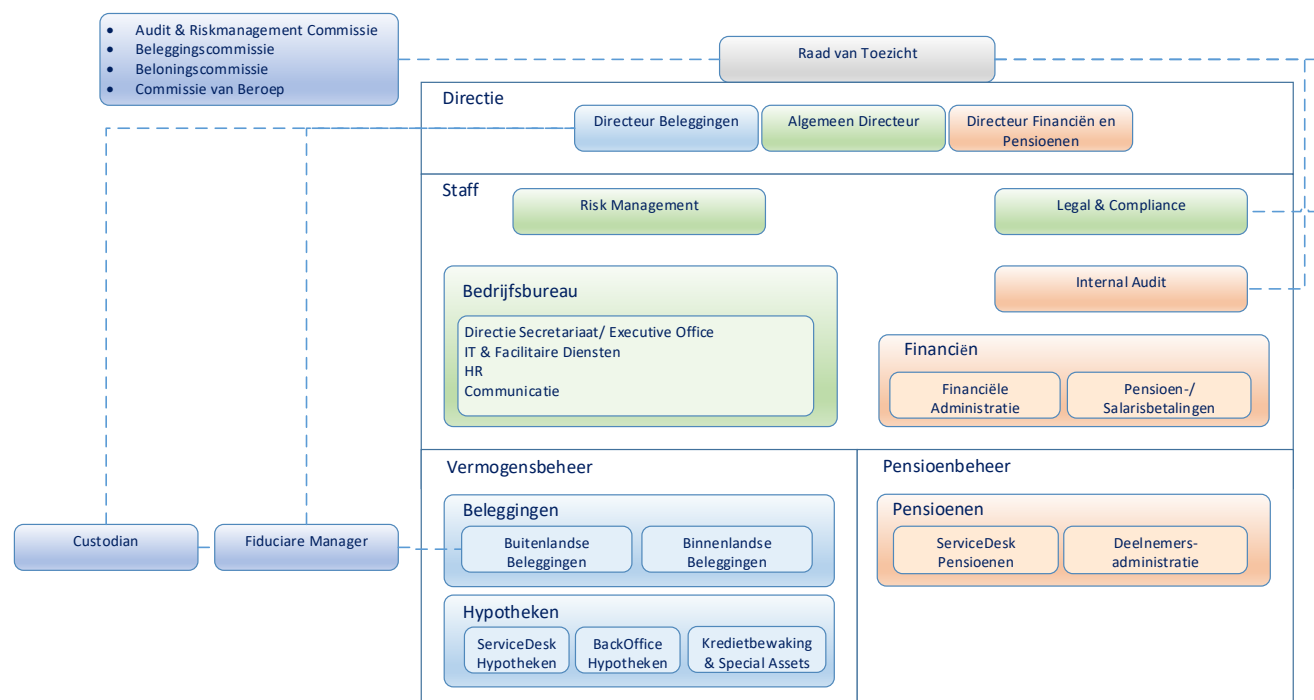
De Commissie van Beroep bestaat uit minimaal drie en maximaal vijf ter zake kundige leden. De leden van de Commissie van Beroep worden benoemd door de Raad van Toezicht voor een periode van maximaal vier jaar. De leden kunnen eenmaal worden herbenoemd voor een maximale periode van vier jaar. De Raad is bevoegd om op grond van gewichtige redenen af te wijken van de maximale zittingsperiode van acht jaar. De benoeming vindt plaats op basis van een profielschets, die deskundigheidseisen en vereiste competenties bevat.

De Commissie van Beroep heeft tot taak de Raad van Toezicht te adviseren over het beroep van een belanghebbende tegen een besluit dat is genomen op basis van de statuten en reglementen van APFA en dat niet van algemene strekking is. Het betreft geschillen tussen een werkgever, een (gewezen) deelnemer, hun rechtverkrijgende of een andere belanghebbende enerzijds en APFA anderzijds.

### Pensioenfondsorganisatie

Als pensioenuitvoerder baseert APFA zich op de afspraken die worden gemaakt tussen werkgevers en deelnemers (vertegenwoordigd door de vakbonden). APFA heeft een ondersteunende en adviserende rol hierbij. De afspraken die worden gemaakt, werkt APFA uit in een pensioenreglement en bijbehorende financieringsovereenkomst.

De organisatiestructuur staat in het hiernavolgende overzicht schematisch weergegeven.



### Externe dienstverleners

De directie wordt terzijde gestaan door een adviserend actuaris. De adviserend actuaris doet aanbevelingen op het gebied van onder andere de actuariële grondslagen die ten grondslag liggen aan de voorzieningen, het premiebeleid, de financieringsaspecten in brede zin (zoals effecten van wijzigingen in de pensioenregeling, de risicohouding en het pensioenbeleid) en in herstelplan situaties. Wanneer dat nodig is betreft de adviserend actuaris de expertise van gespecialiseerde collega's op het gebied van pensioenrecht, pension fund governance en pensioenbeheer.

De financiële status van het pensioenfonds wordt jaarlijks gecontroleerd door een externe accountant en een certificerend actuaaris. Deze accountant en actuaaris worden in principe voor een periode van 3 jaar benoemd door de Raad van Toezicht na verkregen toestemming van de Centrale Bank van Aruba.

Het vermogensbeheer voor de buitenlandse beleggingen is uitbesteed aan een fiduciaire manager. Verder worden de buitenlandse beleggingen bij een onafhankelijke bewaarnemer bewaard en geadministreerd. De bewaarnemer verzorgt ook diverse performance en compliance rapportages. De directie wordt ondersteund door een onafhankelijke beleggingsadviseur voor wat betreft ALM-studies.

### 3.1.2 Geschiktheid Raad van Toezicht en Directie

Er is een geschiktheidsbeleid opgesteld dat de vereiste deskundigheid van de leden van de Raad van Toezicht en de directieleden beschrijft, alsmede de competenties waarover de directie- en leden van de Raad van Toezicht dienen te beschikken. In het beleid ligt vast op welke wijze APFA invulling geeft aan de ontwikkeling van deskundigheid en competenties van de leden van de Raad van Toezicht en de directie en op welke wijze de directie respectievelijk de Raad van Toezicht het collectieve functioneren en dat van zijn individuele leden periodiek evalueert.

In het geschiktheidsbeleid is aansluiting gezocht bij de geschiktheidsvereisten zoals deze gelden in Nederland voor pensioenfondsbesturen. Professioneel gedrag completeert naast deskundigheid en competenties de drie componenten die samen de geschiktheid bepalen.

Alle leden van de directie en de Raad van Toezicht dienen permanent te voldoen aan de geschiktheidseisen (deskundigheid en competenties) van de Centrale Bank van Aruba.

## 3.2 Risicomanagement raamwerk

De directie heeft de missie van het fonds vertaald in strategische doelen. Om deze doelen te realiseren is het nemen van risico's onvermijdelijk. Het is daarbij van belang dat een zorgvuldige onafhankelijke afweging wordt gemaakt tussen de doelen en de mate waarin risico wordt gelopen. Om deze afweging in continuïteit te maken heeft de directie integraal risicomanagement geïmplementeerd, waarin wordt aangegeven hoe om te gaan met de risico's als onderdeel van de besturing. Op deze manier worden risico's tijdig gesignaleerd, geanalyseerd en beheerst.

Het risicomanagement raamwerk bestaat uit de volgende componenten:

- Governance rondom risicomanagement:

1. De organisatie van het risicomanagement: op welke wijze is het risicomanagement binnen het fonds georganiseerd en hoe zijn de verantwoordelijkheden verdeeld in de organisatie;
  2. De risicocultuur en risicobewustzijn: op welke wijze gaat de organisatie om met risico's en hoe uit dit zich in gedrag;
- Risicostrategie: omschrijft het risicobeleid, de risicohouding en risicobereidheid en het risicobudget van het fonds;
  - Risicomanagement proces, waaronder monitoring en risicorapportage.

In het kader van het risicomanagement kan de organisatie van APFA worden opgedeeld in drie delen volgens het principe van 'Three lines of defense'. De directie is verantwoordelijk voor het instellen, inrichten en onderhouden hiervan. Het toepassen van dit principe op het fonds resulteert in de volgende 3 lijnen:

- |         |   |
|---------|---|
| 1e lijn | Management en medewerkers in de uitvoering (pensioen- en vermogensadministratie en overige werkzaamheden). De 1 <sup>e</sup> lijn is verantwoordelijk voor de uitvoering van het risicomanagement bij de werkzaamheden (taken) en is als 'eigenaar' van de risico's verantwoordelijk voor de beheersing van de risico's en de beheersmaatregelen. Het management is verantwoordelijk voor de uitvoering en monitoring van de risicobeheersingsmaatregelen.  |
| 2e lijn | Risicomanagement- en compliance functie. Deze worden actief betrokken bij het uitvoeren van specifieke risicobeheersmaatregelen, en het uitvoeren van effectiviteitbeoordeling van de risicobeheersmaatregelen. De risicomanagement- en de compliance functie zijn hiervoor zowel ondersteunend voor de directie met betrekking tot het formuleren en inrichten van de beleidsvorming en monitoring daarvan, alsmede faciliterend en evaluerend naar de uitgevoerde risicobeheersing in de organisatie. |
| 3e lijn | (Internal) Audit functie. De taak van deze functie is de toetsing van de opzet, het bestaan en de werking van (specifieke onderdelen van) integraal risicomanagement. Onderdeel daarvan is de beoordeling van de effectiviteit van de samenwerking tussen de 1 <sup>e</sup> en 2 <sup>e</sup> lijn. De 3 <sup>e</sup> lijn speelt daarbij ook een belangrijke rol bij het geven van input voor een periodieke evaluatie van integraal risicomanagement.   |

### 3.3 Integere bedrijfsvoering

APFA streeft ernaar om een integer functionerende instelling te zijn en te blijven ten behoeve van alle betrokkenen en hecht nadrukkelijk belang aan een gestructureerde inbedding van compliance. Met de compliance functie beoogt APFA de integriteit van haar organisatie, haar organen, haar medewerkers en de aan haar verbonden partijen te waarborgen. Bovendien ziet de compliance functie toe op de naleving van de beleidsregels en wet- en regelgeving. De

basis voor de inhoud van de compliance functie en de daaruit voortvloeiende taken en verantwoordelijkheden van de Compliance Officer bij APFA is vastgelegd in het Compliance Charter.

Het door APFA gevoerde beleid met betrekking tot de integere bedrijfsvoering is vastgelegd in de volgende beleidsstukken:

- Integriteitsbeleid;
- Uitbestedingsbeleid;
- Risicobeleid inzake de voorkoming en bestrijding witwassen, terrorismefinanciering en proliferatiefinanciering.

Het integriteitsbeleid bevat de uitgeschreven principes, taken en verantwoordelijkheden inzake integriteit binnen APFA en is gericht op het tegengaan van belangenverstremgeling, het tegengaan van relaties met derden die het vertrouwen in APFA of in de financiële markten kunnen schaden, het tegengaan van strafbare feiten of wetsovertredingen door APFA of haar medewerkers, en het tegengaan van handelingen door APFA of haar werknemers die zodanig ingaan tegen wat volgens ongeschreven recht in het maatschappelijk verkeer betaamt, dat daardoor het vertrouwen in APFA of in de financiële markten kan worden geschaad.

Het integriteitsbeleid bestaat uit de volgende onderdelen:

- Gedragscode;
- Incidentenprocedure, inclusief klokkenluidersregeling;
- Procedure Integriteit gevoelige functies;
- Voorschriften met betrekking tot melding en afhandeling van Fraude gevallen.

Het Uitbestedingsbeleid is verwoord op basis van de principes die zijn gesteld in de CBA Policy Paper Outsourcing arrangements (PPO). Het Uitbestedingsbeleid is een uitwerking van de in de PPO geformuleerde principes die naar het oordeel van APFA van toepassing zijn op de wijze waarop zij (delen van) bedrijfsprocessen door gespecialiseerde derden laat uitvoeren.

Het Risicobeleid inzake de LWTF is onderdeel van de set van interne regels die APFA hanteert tot beheersing en bestrijding van de risico's van witwassen, terrorismefinanciering en proliferatiefinanciering. De LWTF schrijft voor dat een cliëntenonderzoek moet worden uitgevoerd voordat een zakelijke relatie met een nieuwe cliënt wordt aangegaan, dan wel voordat bepaalde transacties voor een cliënt wordt verricht. APFA wordt aangemerkt als 'financiële dienstverlener' wegens het verstrekken van hypothecaire leningen aan deelnemers van APFA en het verstrekken van onderhandse leningen (al dan niet middels een syndicaat) aan juridische entiteiten in Aruba en het Caribisch gebied en als 'aangewezen niet financiële dienstverlener' wegens het bedrijfsmatig aankopen en verkopen van onroerende zaken.

### 3.4 Internal Audit

De Internal Audit Functie van APFA voert de volgende kerntaak uit: *'de evaluatie en bewaking van de toereikendheid en effectiviteit van de Administratieve Organisatie en Interne Beheersing binnen de organisatie'*. Het betreft toetsende werkzaamheden, opdat de Administratieve Organisatie en Interne Beheersing zodanig bestaat en werkt zoals beschreven in de opzet van de getroffen beheersmaatregelen binnen de organisatie. Het wezenlijke element van Internal Audit is steeds: het toetsen aan normen. De Internal Audit ondersteunt de organisatie door op een onafhankelijke en systematische wijze onvolkomenheden en ineffectiviteit van beheersingsmaatregelen te signaleren. De basis voor de inhoud van de interne audit functie en de taken en verantwoordelijkheden van de Internal Auditor bij APFA is vastgelegd in het Internal Audit Charter.

Bij de Interne Beheersing binnen de APFA-organisatie richt Internal Audit zich in beginsel op drie werkvelden. Deze luiden als volgt:

- Operational Control: Controle op de uitvoering van de processen.
- Reporting Control: Controle op de rapportages.
- Compliance: Controle op het voldoen aan wet- en regelgeving.

Deze drie werkvelden zijn onderdeel van de eerste beheersingslijn. Het vierde werkveld is controle op het functioneren van de maatregelen in de zogenaamde tweede beheersingslijn die tezamen gevormd wordt door de Risk Management functie en de Compliance functie.

### 3.5 Klachten- en Geschillen

APFA kent een formele klachten- en geschillenprocedure, die een belanghebbende de mogelijkheid biedt in geval hij/zij zich incorrect bejegend voelt door een medewerker van APFA een klacht in te dienen c.q. bezwaar te maken tegen een Fondsbesluit. Een Fondsbesluit is een besluit van APFA niet zijnde een besluit van algemene strekking waarin een uitspraak wordt gedaan met gevolg voor de rechtspositie van een belanghebbende. Indien een belanghebbende het niet eens is met de schriftelijke beslissing van de directie op een bezwaar kan de belanghebbende schriftelijk een beroepschrift indienen bij de Raad van Toezicht. Deze procedure is vastgelegd in de Klachten- en Geschillenregeling die is gepubliceerd op de website van APFA en die omschrijft bij wie en in welke vorm een dergelijke klacht c.q. bezwaar en eventueel een beroepschrift ingediend dient te worden.

### 3.6 Rapportages

De directie van het pensioenfonds legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht over het gevoerde en gerealiseerde beleid. Gedurende het jaar ontvangt de Raad van Toezicht voortgangsrapportages per kwartaal.

Voor de uitoefening van haar taak beschikt de Raad van Toezicht tevens ten minste over de volgende (management)informatie:

- Een rapportage inzake de ontwikkelingen van het pensioenfonds in het algemeen, op pensioen- en financieel gebied en de ontwikkelingen met betrekking tot de beleggingen en de verplichtingen alsmede de daarbij behorende (geprognosticeerde) ontwikkeling van de dekkingsgraad.
- Een risicorapportage.
- Een compliance rapport.
- Een rapport van bevindingen van de Internal Auditor.
- Het door de directie voorbereide jaarverslag van het fonds.
- Een Management Letter van de accountant.
- Een jaarrapportage van de adviserende en van de certificerende actuaris.

### 3.7 Informatieverstrekking en communicatie

APFA heeft een communicatiebeleid vastgesteld waarin de communicatiestrategie is uitgewerkt. Deze communicatiestrategie is erop gericht om duurzame deelnemersrelaties, een verhoogd pensioenbewustzijn en een waardevolle connectie met de deelnemers te creëren.

Dit betekent het creëren van relaties gebaseerd op engagement met de deelnemers door het centraal stellen van de deelnemers en hen op een doeltreffende en efficiënte manier bij te staan bij de belangrijkste gebeurtenissen in het leven (momenten van impact).

Jaarlijks maakt APFA een communicatieplan waarin de diverse communicatieactiviteiten en campagnes voor het jaar staan omschreven. Onderdeel van de vaste communicatie jaarkalender zijn:

- Informatiesessies met vakbonden en werkgevers;
- Algemene Deelnemersvergadering;
- Persberichten en nieuwsbrieven waarbij belanghebbenden worden geïnformeerd over de laatste ontwikkelingen van het fonds.

APFA dient te voldoen aan de bepalingen voor informatieverstrekking zoals vastgelegd in artikel 37 van het NPR 2014, waar onder:

- Jaarlijkse opgave aan de deelnemers in de maand juli van de opgebouwde pensioenaanspraken;
- Informeren van betrokken deelnemers van premiebetalingsachterstand (indien meer dan drie maanden) van de werkgever.

Met het communicatiebeleid en communicatieplan geeft APFA uitvoering aan haar informatieverplichting uit hoofde van de Pension Fund Governance.



## 4. Nieuw Pensioenreglement 2014 (NPR 2014)

### 4.1 Aangesloten werkgevers en deelnemerschap

De bij het NPR 2014 aangesloten werkgevers betreffen het Land Aruba en de overige werkgevers waarmee APFA een (pensioen- en) financieringsovereenkomst heeft gesloten.

Op grond van de “Landsverordening houdende bijzondere voorzieningen ten aanzien van de pensioenregelingen voor ambtenaren, gewezen ambtenaren en daarmee gelijkgestelden, alsmede houdende afwikkeling van een aantal sociale verzekeringsschulden” de dato 27 november 2014, is de pensioenregeling van toepassing op ambtenaren, gewezen ambtenaren en daarmee gelijkgestelden. In artikel 2 lid 2 van deze landsverordening is bepaald dat de overeenkomst tussen APFA en het Land Aruba ook de werkgevers van de gelijkgestelden, alsmede de gelijkgestelden zelf verbindt om deel te nemen aan het NPR 2014. Alle aangesloten werkgevers met werknemers die deelnamen aan het NPR 2011 hebben in verband met de invoering van het NPR 2014 tevens een nieuwe (pensioen- en) financieringsovereenkomst met APFA gesloten.

In de financieringsovereenkomsten met aangesloten werkgevers zijn de wederzijdse verantwoordelijkheden, bevoegdheden, rechten en (financiële) plichten vastgelegd.

APFA voert deze pensioenregeling uit voor de volgende personen:

- Deelnemer: degene die per 1 januari 2014 in de hoedanigheid als werknemer door de werkgever is aangemeld bij het pensioenfonds. Hieronder vallen zowel de huidige als toekomstige werknemers van het Land Aruba en de overige aangesloten werkgevers, indien zij aan de reglementaire definitie van werknemer voldoen (artikel 3 van het NPR 2014). Voor enkele aangesloten werkgevers is bepaald dat uitsluitend een gesloten groep van werknemers deelneemt aan het NPR 2014; in deze gevallen is het NPR 2014 niet van toepassing op toekomstige werknemers.
- Gepensioneerde deelnemer: degene die krachtens de bepalingen van het pensioenreglement NPR 2014 een ouderdomspensioen of een invaliditeitspensioen ontvangt.
- Gewezen deelnemer: degene van wie deelname aan het pensioenreglement NPR 2014 is geëindigd en die een premievrije aanspraak op pensioen heeft gekregen en/of behouden.

## 4.2 De inhoud van het Nieuw Pensioenreglement 2014

### 4.2.1 Het pensioenreglement in hoofdlijnen

Het Nieuw Pensioenreglement 2014 is per 1 januari 2014 van toepassing. De belangrijkste kenmerken van het pensioenreglement zijn:

- Het betreft een voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling. Een beschrijving van het indexatiebeleid is opgenomen in hoofdstuk 9 van deze abtn.
- Een opbouwpercentage van 1,75% per dienstjaar voor het ouderdomspensioen en 5/7e deel van 1,75% per dienstjaar voor het partnerpensioen.
- De pensioengevende diensttijd is gemaximeerd op 40 jaar. Na het bereiken van dit maximum is voortzetting van de pensioenopbouw een keuze van de deelnemer.
- De reguliere pensioenleeftijd is de AOV-gerechtigde leeftijd.
- De pensioenregeling biedt een aantal flexibiliseringsmogelijkheden op het moment dat de (gewezen) deelnemer op pensioen gaat.
- Franchise (inbouw AOV) van Afl. 17.616.

Voor een uitgebreide omschrijving van de pensioenregeling wordt verwezen naar bijlage 1 bij deze abtn.

### 4.2.2 Overgangsbepalingen

In het NPR 2014 gelden de volgende overgangsbepalingen:

- De per 31 december 2013 onder het NPR 2011 toegekende pensioenaanspraken worden ongewijzigd ingebracht in het NPR 2014, waarbij het pensioen zal ingaan vanaf de verhoogde pensioenleeftijd zoals deze geldt in het NPR 2014. Er vindt geen actuariële ophoging plaats van het pensioen in verband met de latere pensioeningangsdatum. Voor reeds ingegane pensioenen vindt geen wijziging plaats ten opzichte van het NPR 2011.
- Ouderdomspensioenen die zijn ingaan in het jaar 2014 zijn niet lager vastgesteld dan de pensioenuitkering waarop de gepensioneerde recht had onder het NPR 2011. Bij overlijden of invalidering in 2014 zijn de pensioenen vastgesteld op basis van de regels van het NPR 2011.
- De per 31 december 2010 onder de Pensioenverordening Landsdienaren (PVL) toegekende pensioenaanspraken van gewezen deelnemers en degenen met ingegane pensioenen zijn ingebracht in het NPR 2011 waarbij op deze pensioenen geen mogelijkheid van indexatie van toepassing is. Bij het inbrengen van deze pensioenen in NPR 2014 blijft gelden dat deze pensioenen niet geïndexeerd kunnen worden.

- Voor degenen die bij ingang van het NPR 2011 reeds een uitkering uit hoofde van de duurtetoelageregeling ontvingen, geldt dat de duurtetoelageregeling niet is ingebracht in het NPR 2011 en ook niet is ingebracht in het NPR 2014. De duurtetoelageregeling vindt voor hen op ongewijzigde wijze via de duurtetoelageregeling plaats. Voor degenen die bij de ingang van NPR 2011 actief deelnemer waren aan de PVL-regeling, is de duurtetoelageregeling reeds ingebracht in NPR 2011.
- Op grond van het NPR 2011 bestond voor (gewezen) deelnemers aan de voormalige PVL die per 1 januari 2011 minimaal tien deelnemersjaren hadden een recht, om afhankelijk van het aantal deelnemersjaren, een aantal maanden eerder met pensioen te gaan zonder dat de reguliere actuariële korting werd toegepast. In het NPR 2014 is deze overgangsregeling vervallen en vervangen door de hiernavolgende regeling.
- De Overgangsregeling NR 2014 betreft een regeling voor vervroegd pensioneren naar analogie van de vervallen regeling die bestond onder het NPR 2011, maar dan ten opzichte van de in het NPR 2014 verhoogde pensioenleeftijd. Op grond van deze regeling kunnen de (gewezen) deelnemers die in dienst zijn (geweest) van het Land Aruba, door het Land Aruba gesubsidieerde instellingen en door het Land Aruba aangewezen werkgevers, afhankelijk van het aantal deelnemersjaren een tijdelijk pensioen inkopen dat uitkeert vanaf een bepaalde vervroegde pensioendatum tot aan de reguliere pensioendatum. Voor dit (individueel) pensioen moet door Land Aruba aan APFA een kostendekkende koopsom worden voldaan. De betreffende pensioenaanspraken ten opzichte van APFA ontstaan daarom pas op het moment dat deze aanspraken bij elk individueel verzoek bij APFA worden ingekocht.

De Overgangsregeling NPR 2014 is opgenomen in Bijlage 5 van het Nieuw Pensioenreglement 2014.

- Alle deelnemers aan de tot 1 januari 2015 geldende pensioenregeling zoals deze was vastgelegd in het NPR 2005, worden met ingang van 1 januari 2015 deelnemer aan het Nieuw Pensioenreglement 2014 (NPR 2014). De opgebouwde aanspraken op ouderdompensioen en nabestaandenpensioen van de (gewezen) deelnemers die tot (uiterlijk) 1 januari 2015 zijn verworven (opgebouwd, ingebracht of anderszins) in het NPR 2005 worden op actuariële neutrale basis herrekend naar de op basis van het NPR 2014 geldende nieuwe pensioendatum en tevens zijn daarna correctiefactoren toegepast een en ander zoals beschreven in Bijlage 2A van het Nieuw Pensioenreglement 2014.
- Voor de (gewezen) werknemers van de Naamloze Vennootschap Electriciteit-Maatschappij Aruba geldt in aanvulling op of in afwijking van het Nieuw Pensioenreglement 2014 hetgeen is opgenomen in Bijlage 6 van dat pensioenreglement.

## 5. Herverzekering

APFA heeft de risico's van overlijden en arbeidsongeschiktheid gezien de omvang van het pensioenfonds niet herverzekerd.

## 6. Voorzieningen, reserves, weerstandsvermogen en dekkingsgraad

### 6.1 Voorziening pensioenverplichtingen (VPV)

De financiële opzet van het pensioenfonds is gebaseerd op het kapitaaldekkingssysteem. De VPV wordt bepaald als de contante waarde van de opgebouwde rechten (opgebouwde rechten methode). De VPV-berekening wordt op individueel niveau verricht. Voor (gewezen) deelnemers en gepensioneerde deelnemers wordt uitgegaan van de per de balansdatum opgebouwde c.q. toegekende pensioenrechten.

#### 6.1.1 Grondslagen en veronderstellingen

De VPV wordt vastgesteld met inachtneming van de actuariële grondslagen en veronderstellingen zoals hierna omschreven. Deze grondslagen kunnen op ieder moment door de directie na goedkeuring door de Raad van Toezicht gewijzigd worden om haar moverende reden(en), na raadpleging van de actuaris.

Overlevingstafels*	Aruba-tafels 2012-2021, gebaseerd op sterftewaarnemingen door het Centraal Bureau Statistiek Aruba. De tafel wordt toegepast in combinatie met fonds specifieke ervaringssterfte en sterftetrend. Ervaringssterfte: vormgegeven door middel van leeftijdsafhankelijke correctiefactor. Voor mannen een procentuele correctie tot de leeftijd van 60 jaar van 92% en daarna lineair oplopend tot 100% bij leeftijd 100 en voor vrouwen een procentuele correctie tot de leeftijd van 60 jaar van 79% en daarna lineair oplopend tot 100% bij leeftijd 100. Sterftetrend: vormgegeven door middel van generatietafels. Voor het eerste jaar voor leeftijden 0 – 80 een sterftetrend gelijk aan 1.5% en voor leeftijden 80 – 100 neemt de sterftetrend lineair af naar 0%. Vervolgens neemt de sterftetrend voor de toekomst binnen 8 jaar lineair af naar 1%. En tot slot neemt de sterftetrend in de volgende 35 jaar lineair af naar 0%.
Rekenrente**	4% voor voorwaardelijk geïndexeerde pensioenaanspraken en 4,5% voor niet-geïndexeerde aanspraken. De gehanteerde methodiek is conform de actuariële richtlijnen van de CBA.
Gehuwdheid	Voor (gewezen) deelnemers (uitruilbaar en niet-uitruilbaar): onbepaalde partnersysteem gebaseerd op de Nederlandse CBS partnergegevens van 2016. Gepensioneerde deelnemers: bepaalde partnersysteem.
Latent wezenpensioen	3% opslag op de VPV van het latent nabestaandenpensioen voor (gewezen) deelnemers en degenen die een invaliditeitspensioen ontvangen.
Overlijdensuitkering	Ter dekking van de overlijdensuitkering wordt er prenumerando in vier termijnen gereserveerd.
Leeftijdsvaststelling	1 <sup>e</sup> dag van de geboortemaand (voor iedere deelnemer).
Leeftijdsverschil	3-jaar leeftijdsverschil tussen man en vrouw (man ouder dan vrouw).
Kosten***	2% opslag voor toekomstige uitvoeringskosten.

- Eenmaal per 5 jaar voert APFA een uitgebreid sterfteonderzoek uit. Jaarlijks wordt het sterfteresultaat (kort- en langlevens) geanalyseerd. Het laatste uitgebreide sterfteonderzoek heeft in 2022 plaatsgevonden. Bij het sterfteonderzoek worden de Aruba-tafels geactualiseerd op basis van de gegevens van het CBS Aruba van de gehele bevolking en wordt tevens nagegaan of de sterftetrend aangepast moet worden. Op basis van de overlijdens bij APFA in de voorgaande 5 jaar wordt nagegaan of de ervaringssterfte aangepast dient te worden.
- \*\* Jaarlijks wordt de rekenrente getoetst door de interne curve van de totale beleggingsportefeuille te bepalen aan de hand van de vastgestelde methodiek<sup>2</sup>.
- \*\*\* Jaarlijks wordt de toereikendheid van de opslag voor excassokosten gemonitord. De uitkomsten daarvan worden in een beslisdocument vastgelegd.

Voor de deelnemers die gedurende het jaar arbeidsongeschikt zijn verklaard, maar per 31 december van het betreffende jaar nog niet zijn ontslagen, wordt extra-comptabel een voorziening aangehouden, waarbij ervan uit wordt gegaan dat deze deelnemers in het daaropvolgende jaar een invaliditeitspensioen ontvangen.

## 6.2 Overige voorzieningen

Het pensioenfonds heeft naast voor de voorziening voor pensioenverplichtingen ook beleid geformuleerd voor de bepaling van voorzieningen voor financiële activa tegen geamortiseerde kostprijs, vorderingen uit pensioenactiviteiten en voor vorderingen uit beleggingsactiviteiten.

Bij de voorzieningen op financiële activa tegen geamortiseerde kostprijs worden de volgende subcategorieën onderscheiden: Arubaanse staatsobligaties, Bedrijfsobligaties, Onderhandse leningen, Hypothecaire leningen en Termijndeposito's.

Bij de voorzieningen op vorderingen uit pensioenactiviteiten worden de volgende subcategorieën onderscheiden: Vorderingen op werkgevers, Vorderingen op (gewezen) deelnemers en Overige debiteuren.

Bij de voorzieningen op vorderingen uit beleggingsactiviteiten worden de volgende subcategorieën onderscheiden: Te vorderen i.v.m. beleggingen en Overige vorderingen.

Per subcategorie is de methodiek die wordt gehanteerd voor de vaststelling van de omvang van een eventuele voorziening voor oninbaarheid vastgesteld.

---

<sup>2</sup> Zie rekenrentebeleid.

### 6.3 Weerstandsvermogen

Een belangrijk risico is dat de financiële positie als gevolg van een waardedaling van de beleggingen op enig moment verslechtert tot een onaanvaardbaar laag niveau. Het risico van een dergelijk scenario wordt groter naarmate pensioenfondsen risicovollere beleggingen in hun portefeuille hebben. Om bovenvermelde ongunstige ontwikkelingen op de financiële markten op te vangen, dient het pensioenfonds een weerstandsvermogen aan te houden.

#### 6.3.1 Bepaling van het weerstandsvermogen

Op basis van de methodiek die de CBA voorschrijft, is het weerstandsvermogen een functie van de risicograad van beleggingen. Ter bepaling van de risicograad wordt de zogenoemde "asset-risk" methode gehanteerd. De hiernavolgende tabel toont de risicofactor die aan elke beleggingscategorie wordt toegewezen.

Risicofactoren per beleggingscategorie			
Beleggingscategorie <sup>3</sup>			Risicofactor
Overheidsobligaties			0,0
Bedrijfsobligaties <sup>4</sup>	S&P	Mood	
"Highestquality"	AAA	Aaa	1,0
" High strong credit quality"	AA+	Aa1	5,0
	AA	Aa2	5,0
	AA-	Aa3	5,0
"Upper medium grade quality"	A+	A1	10,0
	A	A2	10,0
	A-	A3	10,0
"Medium & low grade quality"	BBB+	Baa1	20,0
	BBB	Baa2	20,0
	BBB -	Baa3	20,0
"Lower quality"			100,0
Termijndeposito's			0,0
Hypothecaire leningen			2,0
Leningen op schuldbetekenis			5,0
Overige vastrentende waarden <sup>5</sup>			0,0

<sup>3</sup> Voor beleggingen waarvoor door de CBA geen risicofactor is bepaald, dient het fonds zelf een inschatting te maken van de te hanteren risicofactor. Desgewenst kan hieromtrent overleg plaatsvinden met de CBA.

<sup>4</sup> Voor "corporate bonds" waarvoor geen "rating" beschikbaar is, dient het fonds zelf een inschatting te maken van de te hanteren risicofactor. Echter, de gekozen risicofactor dient afdoende te zijn onderbouwd en gedocumenteerd (mede aan de hand van financiële gegevens).

<sup>5</sup> Risicofactor is afhankelijk van de activa die aan deze categorie worden toegewezen. Op dit moment heeft APFA geen activa in deze beleggingscategorie en dus is de risicofactor 0%.

Aandelen (gewone/preferente)	20,0
Onroerend goed eigendom	10,0
Onroerend goed participaties	10,0
Overige zakelijke waarden	10,0
Vordering op (her)zekeringsmaatschappijen	0,0
Te vorderen pensioenpremies ( $\leq 90$ dagen)	0,0
Te vorderen van werkgever(s) uit andere hoofde dan pensioenpremies ( $\leq 90$ dagen)	0,0
Te vorderen beleggingsopbrengsten ( $\leq 90$ dagen)	0,0
Overige vorderingen en overlopende activa	0,0
Gebouwen en terreinen	10,0
Andere vaste bedrijfsmiddelen	35,0
Liquide middelen	0,0

---

#### 6.4 Reserves

Het eigen vermogen is gelijk aan het pensioenvermogen verminderd met de VPV. Het pensioenvermogen is gelijk aan de bezittingen (exclusief openstaande vorderingen ouder dan 90 dagen na vervaldatum bij Te vorderen pensioenpremies, Te vorderen van werkgever(s) uit andere hoofde dan pensioenpremies en Te vorderen beleggingsopbrengsten) minus de kortlopende schulden.

De CBA heeft vereisten ten aanzien van reserves nader uitgewerkt in de Richtlijnen Bedrijfseconomisch Toezicht van de CBA. In het bijzonder zijn hierbij de actuariële richtlijnen en de solvabiliteitsrichtlijnen<sup>6</sup> van de CBA van belang.

Op basis van het solvabiliteitstoezicht zijn twee grenzen van belang:

- Indien het eigen vermogen negatief is, is er sprake van een dekkingstekort.
- Indien het eigen vermogen positief is maar kleiner dan het weerstandsvermogen, is er sprake van een reservetekort.

In de volgende paragraaf wordt ingegaan op de gevolgen van een dekkingstekort en reservetekort.

---

<sup>6</sup> De actuariële richtlijnen en solvabiliteitsrichtlijnen d.d. 27 juni 2017 met inwerkingtredingdatum 1 januari 2018.



## 6.5 Dekkingsgraad

In de solvabiliteitsrichtlijnen van de CBA wordt een definitie gegeven van de dekkingsgraad:

Bruto-dekkingsgraad = pensioenvermogen gedeeld door voorziening pensioenverplichtingen

Netto-dekkingsgraad = pensioenvermogen minus weerstandsvermogen, gedeeld door voorziening pensioenverplichtingen

De netto-dekkingsgraad ligt per definitie lager dan de bruto-dekkingsgraad en wordt via het weerstandsvermogen direct beïnvloed door de beleggingsmix van het pensioenfonds: Het verschil tussen netto- en bruto-dekkingsgraad neemt toe naarmate de beleggingsmix een groter aandeel beleggingen bevat met een hogere risicofactor (bijvoorbeeld aandelen).

Indien er sprake is van een dekkingstekort (bruto-dekkingsgraad < 100%) dient APFA binnen 3 maanden een herstelplan bij de CBA in te dienen. Het herstelplan dient te beschrijven op welke wijze het pensioenfonds in maximaal 5 jaar een bruto-dekkingsgraad van 100% zal bereiken.

Indien er sprake is van een reservetekort (bruto-dekkingsgraad > 100%, maar netto-dekkingsgraad < 100%) dient APFA binnen 6 maanden een herstelplan bij de CBA in te dienen. Het herstelplan dient te beschrijven op welke wijze het pensioenfonds in maximaal 15 jaar een netto-dekkingsgraad van 100% zal bereiken.

## 7. Beleggingsbeleid

### 7.1 Doelstellingen en uitgangspunten

APFA richt haar beleggingsactiviteiten in volgens een vaste beleggingscyclus, die ervoor zorgdraagt dat APFA tot een zorgvuldige onderbouwing van het strategisch beleggingsbeleid komt. Bij de vaststelling van het langere termijn strategisch beleggingsbeleid en de jaarlijkse invulling van dit beleid zorgt de directie ervoor dat het beleid (1) past bij de doelstelling en beleidsuitgangspunten, waaronder de risicohouding van het fonds en (2) is gebaseerd op gedegen onderzoek. Het langere termijn strategisch beleggingsbeleid bevat een beschrijving van de beleggingsdoelstelling, de samenstelling van de beoogde beleggingsportefeuille en de mate waarin van deze beleggingsportefeuille kan worden afgeweken.

APFA streeft naar een zorgvuldig beheer van het pensioenvermogen en voert haar beleggingsbeleid uit conform de eisen van het 'Prudent Person Principle' wat o.a. inhoudt dat zij als goed huisvader omgaat met de aan haar toevertrouwde middelen.

Bij het vaststellen van het beleggingsbeleid is rekening gehouden met verschillende randvoorwaarden waar het fonds zich aan wil en/of dient te houden. De randvoorwaarden betreffen onder andere de doelstellingen van het fonds, de risicohouding van het fonds, de beleggingsovertuigingen, de financieringsovereenkomsten met de aangesloten werkgevers en de richtlijnen van de CBA.

APFA heeft voor de periode 2021-2024 het strategische beleggingsbeleid vastgelegd in het beleidsdocument Strategisch Beleggingsbeleid 2021-2024. Dit beleggingsbeleid is gebaseerd op de in 2020 / 2021 uitgevoerde ALM studie. In deze ALM studie is uitgebreid onderzoek en analyses verricht op de huidige en verwachte financiële positie van het fonds en op mogelijke aanpassingen van het beleggingsbeleid gegeven de sterk verbeterde financiële positie.

Jaarlijks stelt APFA een beleggingsplan op, dat een vertaling is van het strategisch beleggingsbeleid voor de korte termijn (1 jaar). Het beleggingsplan bevat concrete en gedetailleerde richtniveaus en bandbreedtes per beleggingscategorie.

De toevertrouwde gelden aan het pensioenfonds worden prudent en bekwaam belegd conform de risicohouding van het pensioenfonds. Het pensioenfonds heeft als doelstelling een zo hoog mogelijk rendement te behalen tegen een acceptabel risiconiveau. Het acceptabel risiconiveau is verder uitgewerkt in een risicobudget dat is bepaald in de ALM studie en als uitgangspunt dient voor het strategisch beleggingsbeleid.

APFA is ervan overtuigd dat beleggingen die goed omgaan met milieu-, sociale en bestuurlijke aspecten (duurzame beleggingen) op de lange termijn een beter rendement en een lager risico zullen laten zien dan beleggingen die hier geen rekening mee houden. APFA wil zich dan ook naar de toekomst positioneren als een vooruitstrevende en duurzame belegger.

### 7.1.1 Richtlijnen Centrale Bank van Aruba

Een van de vereisten die de CBA oplegt aangaande het beleggingsbeleid betreft de 40-60% beleggingsregeling ten aanzien van een minimale omvang in binnenlandse beleggingen.

**TABEL I: BINNENLANDSE ALLOCATIE BELEGGINGSPORTEFEUILLE**

Geografie	Richtlijn
Binnenland	Minimum 60% van de totale verplichtingen en schulden minus Afl. 3 miljoen <sup>7</sup>

Voor alle richtlijnen en restricties, met uitzondering van de 40-60% beleggingsregeling, vallen regionale beleggingen onder de voorwaarden van de binnenlandse beleggingsportefeuille mits er geen aparte richtlijn wordt omschreven. Het is de bedoeling om optimaal gebruik te maken van de 40-60% beleggingsregeling. Deze overweging is gebaseerd op het optimaal diversifiëren van de beleggingsportefeuille en het reduceren van concentratierisico' in de binnenlandse beleggingsportefeuille.

### 7.1.2 Strategische beleggingsportefeuille

De onderverdeling van de strategische beleggingsportefeuille voor de binnenlandse en regionale beleggingen is als volgt:

TABEL II: ALLOCATIE BINNENLANDSE PORTEFEUILLE (in % van de totale waarde van de binnenlandse beleggingsportefeuille)	TARGET PORTEFEUILLE	MIN	MAX
Arubaanse Staatsobligaties	26,0%	20%	35%
Onderhandse Leningen	46,0%	25%	65%
Woninghypotheken	15,0%	10%	20%
Onroerend Goed	5,5%	2%	10%
Aandelen en Private Equity	6,0%	2%	10%
Liquide Middelen <sup>8</sup>	1,5%	0%	15%
<b>Totaal Binnenlandse Beleggingsportefeuille</b>	<b>100%</b>		

<sup>7</sup> In het vervolg wordt om praktische reden het minus Afl. 3 miljoen weggelaten.

<sup>8</sup> Zoals hier gehanteerd gaat het om de termijndeposito's en de balanspost Liquide Middelen exclusief een ijzeren voorraad van Afl. 35 miljoen.

<b>TABEL III: ALLOCATIE REGIONALE PORTEFEUILLE (in % van de regionale beleggingsportefeuille)</b>	<b>TARGET PORTEFEUILLE</b>	<b>MIN</b>	<b>MAX</b>
Regionale Staatsobligaties	20%	0%	30%
Onderhandse Leningen Regionaal	80%	0%	100%
<b>Totaal Regionale Beleggingsportefeuille</b>	<b>100%</b>		

De strategische beleggingsportefeuille voor de buitenlandse beleggingen is als volgt:

<b>TABEL IV: ALLOCATIE BUITENLANDSE BELEGGINGSPORTEFEUILLE (in % van de totale waarde van de buitenlandse beleggingsportefeuille)</b>	<b>TARGET PORTEFEUILLE</b>	<b>MIN</b>	<b>MAX</b>
Vastrentende waarden	40%	30%	60%
Zakelijke waarden	60%	40%	70%
<b>Totaal Buitenlandse Beleggingsportefeuille</b>	<b>100%</b>		

De bandbreedtes voor de buitenlandse beleggingscategorieën zijn vastgesteld op basis van de toelaatbaarheid van de risicohouding.

### 7.1.3 Restricties

De beleggingsportefeuille dient te voldoen aan de volgende restricties die door APFA zijn opgesteld.

#### Niet-toelaatbare beleggingen

In de buitenlandse portefeuille wordt niet belegd in Private Placements, Hedge funds en Arubaanse staatsobligaties die in het buitenland zijn uitgegeven.

#### Derivaten

Het gebruik van derivaten zoals opties, futures of warrants is enkel toegestaan ter risicoafdekking of voor efficiënt portefeuillebeheer. De tegenpartij bij het aangaan van een derivatentransactie dient minimaal een rating van AA te hebben zoals gedefinieerd door Standard & Poors of een vergelijkbare rating van een andere erkende rating agency. De fiduciair manager biedt periodiek inzicht in de lijst met geaccordeerde tegenpartijen waarmee wordt gehandeld.

#### Concentratielimieten

Concentratielimieten worden ingesteld om een overmatige exposure naar type beleggingen, geografie, industriesectoren en omvang tegenpartij/kredietnemer in te perken.

### Maatschappelijk verantwoord beleggen

Buitenlandse beleggingen onder beheer van de fiduciair manager dienen te voldoen aan de United Nations-supported Principles for Responsible Investment. Voor de binnenlandse beleggingen en de regionale portefeuille maakt APFA gebruik van de Sustainable Development Goals (SDG) zoals gedefinieerd door de United Nations.

### Securities Lending

Het is niet toegestaan voor APFA om directe transacties aan te gaan die betrekking hebben op securities lending. Indirect, dus binnen de fondsen, is het toegestaan gebruik te maken van securities lending.

### Duration

De totale actieve duratie van de buitenlandse beleggingen in vastrentende waarden is vastgesteld op plus en min 2 jaren. Totaal actieve duratie is gedefinieerd als het verschil tussen de gewogen duratie van de daadwerkelijke beleggingen versus de gewogen duratie van de benchmarks van de vastrentende waarden portefeuille.

### Sectorbeleid Binnenlandse Beleggingen

APFA streeft naar een gebalanceerde exposure van haar beleggingen in verschillende sectoren. Daarbij zullen sommige sectoren gezien de economie van Aruba gewichtiger zijn dan andere sectoren.

### Herbalanceringsbeleid

Als gevolg van marktontwikkelingen kan de verhouding tussen vastrentende waarden en zakelijke waarden - en daarbinnen per beleggingscategorie - afwijken van de hiervoor genoemde strategische allocaties. Dit kan resulteren in een meer of minder risicovolle portefeuille dan door APFA gewenst en in afwijkende rendementen. Om dit risico te beheersen voert APFA een herbalanceringsbeleid dat een combinatie is van een periodieke herbalancering en tussentijds herbalanceren bij het bereiken van bepaalde drempelwaarden.

## 7.2 Organisatie van het vermogensbeheer

### 7.2.1 Verantwoordelijkheden

De directie is verantwoordelijk voor de uitvoering van het beleggingsbeleid waaronder de implementatie, het optimaliseren van de betreffende werkprocessen en de management rapportages. De verantwoordelijkheden met betrekking tot het Strategisch Beleggingsbeleid houden o.a. in:

- Formuleren beleggingsstrategie
- Vaststellen en evalueren van onderdelen van de ingerichte beleggingscyclus
- Selecteren en evalueren vermogensbeheerder en custodian buitenlandse portefeuille

- Zorgdragen voor monitoring en rapporteren

De Raad van Toezicht is verantwoordelijk voor de goedkeuring van het Strategisch Beleggingsbeleid en ziet daarnaast er op toe dat de directie de beleidsstukken uitvoert en adviseert daarbij waar nodig.

### 7.2.2 Vermogensbeheer

De Directeur Beleggingen is verantwoordelijk voor het vermogensbeheer van de totale beleggingsportefeuille en wordt hierin bijgestaan door de Afdeling Beleggingen en de Afdeling Hypotheken .

De binnenlandse portefeuille en de regionale portefeuille worden intern beheerd en geadmistreerd. Daarbij is de Afdeling Beleggingen verantwoordelijk voor alle binnenlandse beleggingscategorieën (met uitzondering van de woninghypotheken) en regionale beleggingen.

Russell Investments is aangesteld als fiduciaire manager voor het beheer van de buitenlandse portefeuille.

APFA evalueert jaarlijks de prestatie van de fiduciair manager.

### 7.2.3 Bewaarnemer

Het pensioenfonds heeft State Street Bank and Trust Company (“Statestreet”) aangesteld als onafhankelijke bewaarnemer. Statestreet bewaart, administreert en rapporteert namens APFA de beleggingen. Daarnaast voert zij aanvullende diensten uit, zoals performancemeting, compliance checks, couponverrichtingen, dividendenontvangsten, informatieverschaffing en uitvoering van corporate actions.

APFA evalueert per drie jaar de prestatie van de bewaarnemer.

## 7.3 Monitoring en Rapportage

De Afdeling Beleggingen monitort, controleert en evalueert op maandelijkse basis in aanvulling op wat de fiduciair manager en de bewaarnemer terzake uitvoeren de beleggingsresultaten van de binnenlandse beleggingsportefeuille . De Afdeling Beleggingen stelt op kwartaalbasis een uitgebreid rapport op van de binnenlandse en buitenlandse beleggingsresultaten.

Het kwartaalrapport van de Afdeling Beleggingen maakt inzichtelijk of de beleggingsresultaten binnen de bandbreedtes vallen voor de verschillende beleggingscategorieën op basis van het Strategisch Beleggingsbeleid. In dit rapport wordt ook melding gemaakt van de kwalitatieve status van binnenlandse beleggingen.

Het kwartaalrapport van de afdeling Beleggingen wordt getoetst en vastgesteld door de directie en ter bespreking ingediend bij de Raad van Toezicht.

Periodiek evalueert en analyseert de Officer Risk Management (in samenwerking met de Afdeling Beleggingen) de geleverde rapporten van de buitenlandse beleggingen. Deze evaluatie en analyses worden vastgelegd in periodieke rapporten.

#### 7.4 Waarderingsgrondslagen

Het pensioenfonds past de waarderingsgrondslagen conform de IFRS-standaarden toe en classificeert haar beleggingen in de volgende categorieën:

- Vastgoedbeleggingen  
Vastgoedbeleggingen, waaronder begrepen vastgoedbeleggingen in ontwikkeling, worden bij eerste verwerking tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs gewaardeerd en daarna tegen reële waarde.
- Financiële activa tegen geamortiseerde kostprijs  
Financiële beleggingen met een vaste inkoopwaarde en constant rendement tot de vervaldatum die zijn verworven om de pensioenverplichtingen of bepaalde onderdelen daarvan te matchen, worden geclassificeerd als “financiële activa gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs”. In deze categorie vallen onder andere lokale staats- en bedrijfsobligaties, onderhandse leningen, hypothecaire leningen en termijndeposito’s.

Om rekening te houden met mogelijke verliezen kunnen tevens voorzieningen getroffen worden voor de beleggingscategorieën hypothecaire leningen en onderhandse leningen. Voor een realistische waardering van de beleggingen in hypothecaire leningen en onderhandse leningen worden opgelopen achterstanden in betalingen en mogelijke kredietkwaliteit-verslechtingen zorgvuldig in kaart gebracht en wordt daar waar nodig een voorziening getroffen<sup>9</sup>.

- Financiële activa tegen reële waarde  
Hieronder vallen onder andere aandelen en participaties aandelenfondsen, participaties staats- en bedrijfsobligatiefondsen, participaties indirect vastgoedfondsen, cash en

---

<sup>9</sup> Zie voorzieningenbeleid

overige. Voor aandelen-, obligatie- en indirect vastgoedfondsen wordt de beurswaarde van de beleggingen gehanteerd. Voor private equity wordt de reële waarde gebruikt zoals aangeleverd door desbetreffende assetmanager. Voor aandelen die niet op actieve markten zijn genoteerd, wordt gebruik gemaakt van een waarderingmodel dat intern is ontwikkeld. Dit model wordt voor zover mogelijk geïjkt met feitelijke transacties om ervoor te zorgen dat de uitkomsten betrouwbaar zijn.



## 8. Premiebeleid NPR 2014

### 8.1 Premie

In de (pensioen- en) financieringsovereenkomsten van het NPR 2014 is opgenomen dat het pensioenfonds de pensioenpremie jaarlijks vaststelt op basis van deze abtn. Uitgangspunt hierbij is dat de premie gebaseerd is op de actuariële vereisten en solvabiliteitsvereisten van de CBA.

De (doorsnee) kostendekkende premie wordt bepaald als de premie uitgedrukt in een percentage van de NPR 2014 salarissom die nodig is voor de reglementaire pensioenopbouw en de risicodekking voor de deelnemers in het betreffende jaar, de geldende gelijke kostenopslag in de premie, de opslag voor toekomstige administratiekosten en een solvabiliteitsopslag. Bij het bepalen van de premie worden de volgende elementen in acht genomen:

- **Kosten pensioenopbouw**  
De kosten van de jaarlijkse opbouw van ouderdoms-, nabestaanden- en wezenpensioen van deelnemers.
- **Arbeidsongeschiktheidsrisico**  
Dit betreft de kosten van het direct laten ingaan van het bereikbaar ouderdomspensioen vanaf invalidering en het uitkeren van een overbruggingspensioen tussen de datum van arbeidsongeschiktheid en de pensioenleeftijd. De volgende kansen worden daarbij gehanteerd: 25% van de invaliditeitskansen Entry Age (de beginleeftijd van de invaliditeitsuitkering). De invaliditeitskansen Entry Age zijn vastgesteld door een onafhankelijk actuariel bureau en opgenomen in het geldende tabellenboek van het pensioenfonds. Jaarlijks wordt nagegaan of de opslag in de premie op basis van deze invaliditeitskansen voldoende is ter dekking van het (verwachte) arbeidsongeschiktheidsrisico in het betreffende jaar. Indien nodig wordt het percentage van 25% aangepast.
- **Kosten van overlijden in actieve dienst**  
Dit betreft de kosten van het direct laten ingaan van het bereikbaar nabestaanden- en wezenpensioen vanaf overlijden van de deelnemer.
- **Opslag voor administratiekosten in het lopende boekjaar**  
Deze kostenopslag wordt gebaseerd op de verwachte administratiekosten in het lopende boekjaar onder aftrek van de excasso-kosten die in het boekjaar vrijvallen uit de voorziening voor toekomstige administratiekosten. De verdeelsleutel van de kostencomponent wordt op basis van de salarissom van het gehele deelnemersbestand

(inclusief het Flex) genomen. Dit resulteert in een voor alle werkgevers gelijke kostenopslag in de premie.

- **Opslag voor toekomstige administratiekosten**  
Deze kostenopslag betreft de excasso-opslag, die dient voor de opbouw van de voorziening voor toekomstige administratiekosten die in de voorziening pensioenverplichting (VPV) is opgenomen. Deze opslag wordt zoals eerder reeds opgemerkt op jaarlijkse basis gemonitord.
- **Solvabiliteitsopslag**  
Naast de opbouw dient er een solvabiliteitsopslag op de premie te worden gelegd in verband met het door de CBA vereiste weerstandsvermogen<sup>10</sup>.

Aan de berekening van de kostendekkende premie liggen dezelfde actuariële grondslagen en veronderstellingen ten grondslag als aan de VPV. In de premie is geen element opgenomen om de jaarlijkse voorwaardelijke indexatie te financieren. Dit betekent dat indexatie bekostigd dient te worden uit overrente, oftewel rendementen die hoger zijn dan de rekenrente. De gehanteerde rekenrente voor het vaststellen van de VPV is een combinatie van 4% voor geïndexeerde aanspraken en 4,5% voor niet-geïndexeerde aanspraken.

In het reglement is vastgelegd dat de kostendekkende premie maximaal 25% van de som van de in het betreffende jaar vastgestelde en de in de pensioenberekening in aanmerking genomen pensioengevende salarissen zal bedragen. Indien de pensioenpremie met betrekking tot enig kalenderjaar hoger ligt dan dit maximum kan APFA de toekomstige pensioenopbouw verlagen.

Er is met de werkgevers overeengekomen dat er geen herstellpremie wordt betaald bovenop de kostendekkende premie. In de (pensioen- en) financieringsovereenkomsten is een procedure opgenomen die wordt gevolgd indien APFA op basis van toekomstige financiële ontwikkelingen voorziet dat niet tijdig aan de solvabiliteitsvereisten van de CBA zal worden voldaan. Vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers dienen in dat geval met elkaar te overleggen hoe het tekort wordt opgevangen. Het is mogelijk dat in een dergelijk overleg wordt afgesproken dat er voor toekomstige jaren wel een herstellpremie wordt betaald.

Vaststelling van het geschatte premiepercentage voor enig kalenderjaar en mededeling daarvan aan de werkgevers vindt vóór 1 december voorafgaand aan dat kalenderjaar plaats. Het definitieve premiepercentage wordt uiterlijk vóór 15 juli van ieder kalenderjaar vastgesteld en meegedeeld aan de werkgevers.

---

<sup>10</sup> Bijvoorbeeld: Stel dat het weerstandsvermogen 10% van de waarde van de beleggingen bedraagt, dan bedraagt de solvabiliteitsopslag  $10\% / (1 - 10\%) = 11,1\%$ . Voor het weerstandsvermogen wordt de actuele mix gehanteerd met een minimum van de strategische mix.

## 8.2 Deelnemersbijdrage

De deelnemers zijn een eigen bijdrage in de kosten van de pensioenregeling verschuldigd. APFA bepaalt op grond van het beleid in dit hoofdstuk jaarlijks de door werkgevers en werknemers gezamenlijk verschuldigde premie. De vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers stellen per betreffende werkgever de hoogte van de deelnemersbijdrage vast uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag.

## 8.3 Bijdrage werkgever

De bijdrage van de werkgever is gelijk aan de totale premie onder aftrek van de deelnemersbijdrage die de betreffende werkgever is overeengekomen met de (vertegenwoordigers van de) werknemers.

## 9. Indexatiebeleid

Indexatie is zowel in het NPR 2014 als in het Flex voorwaardelijk. Dit betekent dat het streven is om de opgebouwde pensioenaanspraken van deelnemers, de premievrije aanspraken van gewezen deelnemers en de ingegane pensioenen van gepensioneerde deelnemers jaarlijks te indexeren, maar dat de feitelijke toekenning van indexaties alleen mogelijk is indien en voor zover de middelen het toelaten. APFA bepaalt of en in hoeverre er indexatie wordt toegekend.

- De door de deelnemers opgebouwde pensioenaanspraken kunnen jaarlijks worden verhoogd met maximaal de stijging van het voortschrijdend vijfjarig gemiddelde van de prijsindex, uitgaande van de stand van de index per jaareinden zoals gepubliceerd door het Centraal Bureau Statistiek Aruba (CBS). De door de deelnemers opgebouwde pensioenaanspraken dienen met minimaal hetzelfde percentage te worden verhoogd als de premievrije en ingegane pensioenen van gewezen deelnemers en pensioengerechtigden.
- De premievrije aanspraken van gewezen deelnemers en de ingegane pensioenen van gepensioneerde deelnemers kunnen jaarlijks worden verhoogd met maximaal de helft van de stijging van het voortschrijdend vijfjarig gemiddelde van de prijsindex, uitgaande van de stand van de index per jaareinden zoals gepubliceerd door het CBS Aruba.
- De per 31 december 2010 onder de PVL toegekende pensioenaanspraken van gewezen deelnemers en gepensioneerde deelnemers zijn ongewijzigd ingebracht in het NPR 2011 en ook ongewijzigd ingebracht in het NPR 2014. Op deze pensioenaanspraken is geen indexatiemogelijkheid van toepassing. Indien APFA eerder op grond van artikel 41 van het pensioenreglement NPR 2014 en artikel 35 van het Flex-Pensioenreglement een verlaging van opgebouwde en ingegane pensioenen heeft doorgevoerd, zal APFA in beginsel eerst deze verlaging ongedaan maken voordat er indexatie wordt toegekend.

Jaarlijks beziet APFA of de financiële positie van het pensioenfonds toereikend is om te indexeren. Het bestuur heeft voor de jaarlijkse indexatiebeslissing onderstaande richtlijn opgesteld. Uitgangspunt van deze richtlijn is dat de vereisten die de CBA hanteert in het solvabiliteitstoezicht leidend zijn bij de beoordeling of de financiële positie van het pensioenfonds het toekennen van indexatie toelaat.

De richtlijn voor voorwaardelijke indexatieverlening is in de tabel hierna opgenomen.

## Indexatietabel

<b>Financiële positie</b>	<b>Indexatie deelnemers resp. gewezen deelnemers en gepensioneerde deelnemers</b>
Bruto-dekkingsgraad < 100%	Geen indexatie
Bruto-dekkingsgraad > 100% & Netto-dekkingsgraad < 105%	Gedeeltelijke indexatie; exponentiële interpolatie op basis van de dekkingsgraad tussen geen en volledige indexatie
Netto-dekkingsgraad > 105%	Volledige indexatie (100% van voortschrijdend vijfjarig gemiddelde van de prijsindex c.q. halve prijsindex)

Voor de berekening van gedeeltelijke indexatie (op basis van exponentiële interpolatie) wordt de volgende formule toegepast:

Indexatiepercentage =  $\{1,4^{[ \text{bruto-dekkingsgraad} - / - 100 ] - / - 1} \} \times \text{normeringsfactor}$ .

De normeringsfactor dient ervoor om de curve zo te normeren dat bij een netto-dekkingsgraad van 105% het indexatiepercentage 100% bedraagt. De normeringsfactor wordt als volgt berekend:

Normeringsfactor = 1 gedeeld door  $\{1,4^{[ (\text{bruto-dekkingsgraad die overeenkomt met netto-dekkingsgraad van 105}) - / - 100 ] - / - 1} \}$

## 10. Kortingsbeleid

Op grond van artikel 41 van het pensioenreglement NPR 2014 kan APFA overgaan tot het verlagen van opgebouwde en ingegane pensioenen en/of het verlagen van toekomstige pensioenopbouw indien de financiële positie van het pensioenfonds ontoereikend is. APFA zal hiertoe overgaan indien elk ander beschikbaar sturingsmiddel reeds is ingezet en indien is gebleken dat de dekkingsgraad desondanks naar verwachting niet tijdig zal herstellen. Specifiek geldt dat werkgevers en werknemers eerst in de gelegenheid gesteld zullen worden om afspraken te maken over een oplossing voor het tekort. Bij de beoordeling of er sprake is van tijdig herstel van de dekkingsgraad gaat APFA in beginsel uit van de door de CBA geformuleerde hersteltermijnen en dekkingsgraad-vereisten: Herstel tot een netto-dekkingsgraad van 100% binnen 15 jaar en herstel tot een bruto-dekkingsgraad van 100% binnen 5 jaar.

Indien de dekkingsgraad na het toepassen van genoemd artikel 41 (deels) is hersteld, kan APFA besluiten een eerder toegepaste korting (deels) ongedaan te maken. Verlagen die langer dan 10 jaar geleden zijn toegepast blijven hierbij buiten beschouwing. Voor de besluitvorming of en in hoeverre een eerder toegepaste korting ongedaan gemaakt wordt, hanteert APFA in beginsel dezelfde richtlijn als is opgenomen in de tabel voor voorwaardelijke indexatieverlening: Een eerder toegepaste korting wordt ongedaan gemaakt voor zo ver er financiële ruimte zou zijn geweest voor voorwaardelijke indexatieverlening indien er geen sprake was geweest van herstel van een korting.

Het onderscheid tussen het herstel van een eerder doorgevoerde korting en het verlenen van voorwaardelijke indexatie is onder andere van belang omdat op de per 31 december 2010 onder de PVL toegekende pensioenaanspraken van gewezen en gepensioneerde deelnemers geen indexatiemogelijkheid van toepassing is. Een verlaging van opgebouwde en ingegane pensioenen raakt deze groep echter wel, waardoor voor deze groep ook de mogelijkheid van herstel van deze verlaging dient te bestaan.

In de (pensioen- en) financieringsovereenkomsten is bepaald dat APFA eenzijdig uitvoering kan geven aan het bepaalde in artikel 41 van het pensioenreglement NPR 2014 en artikel 35 van het Flex-Pensioenreglement inzake het verlagen van opgebouwde en ingegane pensioenen en/of het verlagen van toekomstige pensioenopbouw, indien het bovengenoemde overleg tussen werkgevers en werknemers binnen drie maanden niet tot een oplossing voor het tekort leidt. Daarbij zal APFA zich houden aan de volgende uitgangspunten:

- Evenwichtige belangenbehartiging van (gewezen) deelnemers, gepensioneerde deelnemers en de werkgevers, uiteraard binnen de kaders die werkgevers en werknemers voor de inhoud en financiering van het pensioenfonds zijn overeengekomen;

- De maatregelen moeten leiden tot een gestaag herstel van de dekkingsgraad gedurende de looptijd van het herstelplan. Hiermee wordt voorkomen dat maatregelen worden uitgesteld tot het einde van de looptijd van het herstelplan. Uitstel van maatregelen zou immers het risico met zich meebrengen dat forsere ingrepen in een later stadium benodigd zouden zijn om alsnog tijdig aan de vereisten van de CBA te voldoen.

De maatregel die APFA in een dergelijk geval in beginsel zal doorvoeren betreft het in gelijke verhouding verlagen van zowel de opgebouwde pensioenen van (gewezen) deelnemers als de ingegane pensioenen van gepensioneerden en nabestaanden. De verlaging die zal worden doorgevoerd is gelijk aan de procentuele verlaging die op basis van het geprojecteerde herstel gedurende de resterende periode van het betreffende herstelplan doorgevoerd moet worden om op de einddatum van het betreffende herstelplan op hetzij een netto-dekkingsgraad van 100% (bij reservetekort), hetzij een bruto-dekkingsgraad van 100% (bij dekkingstekort) uit te komen. De benodigde verlaging om op de einddatum hersteld te zijn wordt daarmee gespreid over de resterende tijd tot aan de uiterlijke einddatum van het herstelplan.

Als maatregel hanteert APFA derhalve in beginsel het verlagen van opgebouwde en ingegane pensioenen in plaats van het verlagen van toekomstige pensioenopbouw. De reden hiervoor is dat het verlagen van toekomstige pensioenopbouw uitsluitend de deelnemers treft, hetgeen daarom in zijn algemeenheid niet evenwichtig zal zijn. APFA zal echter altijd de evenwichtigheid van maatregelen naar de omstandigheden van het betreffende moment beoordelen.

# ADDENDUM



## Governance

Benadrukt zij nogmaals dat anders dan bij het NPR 2014 het in alle gevallen gaat om vrijwillige aansluitingen. Flex werkgevers en deelnemers hebben daardoor geen recht van voordracht voor benoeming van een lid van de Raad van Toezicht van APFA.

Dat laat onverlet dat de in deze abtn beschreven governance onveranderd ook geldt voor het Flex-pensioenreglement.

In aanvulling daarop geldt:

- Dat de directie er bij vaststelling van het beleid rekening mee zal houden dat de toetreding van een individuele werkgever tot de flex pensioenregeling geen nadeel heeft voor de bestaande belanghebbenden van het NPR 2014.
- Dat de Raad van Toezicht zal toezien dat het door de directie vastgestelde beleid voor de flex pensioenregeling geen nadeel heeft heeft voor de bestaande belanghebbenden van het NPR 2014.

## Flex-Pensioenreglement (Flex)

### Aangesloten werkgevers en deelnemerschap

De bij het Flex aangesloten werkgevers betreffen individuele werkgevers waarmee APFA een financieringsovereenkomst is overeengekomen waarin het Flex-pensioenreglement (bestaande uit Deel I, Deel II en het Addendum ter invulling van Deel II) van toepassing is verklaard. Waar in deze paragraaf naar het addendum wordt verwezen is dat steeds het addendum op de financieringsovereenkomst.

In de financieringsovereenkomsten met aangesloten werkgevers zijn de wederzijdse verantwoordelijkheden, bevoegdheden, rechten en (financiële) plichten vastgelegd.

APFA voert deze pensioenregeling uit voor de volgende personen:

- Deelnemer: de werknemer die deelneemt aan het Flex-pensioenreglement en die op grond van artikel 2 niet uitgesloten is van het begrip deelnemer.
- Gepensioneerde deelnemer: degene die krachtens de bepalingen van het Flex-pensioenreglement een ouderdomspensioen of, voor zover op grond van het addendum toegekend, een invaliditeitspensioen ontvangt.
- Gewezen deelnemer: degene van wie deelname aan de pensioenregeling is beëindigd en die een premievrije aanspraak op pensioen tegenover APFA heeft gekregen en/of behouden.

### De inhoud van het Flex-Pensioenreglement

#### Het pensioenreglement in hoofdlijnen

Het Flex-Pensioenreglement is vanaf 23 november 2021 van toepassing. De belangrijkste kenmerken van het pensioenreglement zijn:

- Het betreft een voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling. Een beschrijving van het indexatiebeleid is opgenomen in hoofdstuk 9 van deze abtn.
- Per deelnemersjaar wordt een percentage van de voor dat deelnemersjaar geldende pensioengrondslag aan ouderdomspensioen opgebouwd. Dit percentage wordt per individuele werkgever overeengekomen.
- De reguliere pensioenleeftijd is de AOV-gerechtigde leeftijd.
- De pensioenregeling biedt een aantal flexibiliseringsmogelijkheden op het moment dat de (gewezen) deelnemer op pensioen gaat. Daarnaast kan per individuele werkgever een aantal specifieke flexibiliseringsmogelijkheden worden overeengekomen.

- Franchise (inbouw AOV) van Afl. 17.616.

Voor een uitgebreide omschrijving van de pensioenregeling wordt verwezen naar bijlage 2 bij deze abtn.

## Premiebeleid Flex

### Premie

In de financieringsovereenkomsten van het Flex is opgenomen dat het pensioenfonds de pensioenpremie jaarlijks vaststelt op basis van deze abtn. Uitgangspunt hierbij is dat de premie gebaseerd is op de actuariële vereisten en solvabiliteitsvereisten van de CBA.

De (actuariële) kostendeekkende premie wordt bepaald als de premie uitgedrukt in een percentage van de salarissom per individuele werkgever die nodig is voor de reglementaire pensioenopbouw en de risicodekking van de deelnemers van de werkgever in het betreffende jaar, de geldende gelijke kostenopslag in de premie, de opslag voor toekomstige administratiekosten en een solvabiliteitsopslag. Bij het bepalen van de premie worden de volgende elementen in acht genomen:

- **Kosten pensioenopbouw**  
De kosten van de jaarlijkse opbouw van ouderdomspensioen en van nabestaanden- en wezenpensioen van deelnemers op opbouwbasis of op risicobasis.
- **Arbeidsongeschiktheidsrisico**  
Dit betreft als een invaliditeitspensioen wordt overeengekomen de kosten van het direct laten ingaan van het bereikbaar ouderdomspensioen vanaf invalidering en het uitkeren van een overbruggingspensioen tussen de datum van arbeidsongeschiktheid en de pensioenleeftijd. De volgende kansen worden daarbij gehanteerd: 25% van de invaliditeitskansen Entry Age (de beginleeftijd van de invaliditeitsuitkering). De invaliditeitskansen Entry Age zijn vastgesteld door een onafhankelijk actuariel bureau en opgenomen in het tabellenboek van het pensioenfonds. Jaarlijks wordt nagegaan of de opslag in de premie op basis van deze invaliditeitskansen voldoende is ter dekking van het (verwachte) arbeidsongeschiktheidsrisico in het betreffende jaar. Indien nodig wordt het percentage van 25% aangepast.
- **Kosten van overlijden in actieve dienst**  
Dit betreft de kosten van het direct laten ingaan van het bereikbaar nabestaanden- en wezenpensioen vanaf overlijden van de deelnemer.
- **Opslag voor administratiekosten in het lopende boekjaar**  
Deze kostenopslag wordt gebaseerd op de verwachte administratiekosten in het lopende boekjaar onder aftrek van de excasso-kosten die in het boekjaar vrijvallen uit de voorziening voor toekomstige administratiekosten. De verdeelsleutel van de kostencomponent wordt op basis van de salarissom van het gehele deelnemersbestand

(inclusief het NPR 2014) genomen. Dit resulteert in een voor alle werkgevers gelijke kostenopslag in de premie.

- **Opslag voor toekomstige administratiekosten**  
Deze kostenopslag betreft de excasso-opslag, die dient voor de opbouw van de voorziening voor toekomstige administratiekosten die in de voorziening pensioenverplichting (VPV) is opgenomen. Deze opslag wordt zoals eerder reeds opgemerkt op jaarlijkse basis gemonitord.
- **Solvabiliteitsopslag**  
Naast de opbouw dient er een solvabiliteitsopslag op de premie te worden gelegd in verband met het door de CBA vereiste weerstandsvermogen<sup>11</sup>.

Aan de berekening van de kostendekkende premie liggen dezelfde actuariële grondslagen en veronderstellingen ten grondslag als aan de VPV. In de premie is geen element opgenomen om de jaarlijkse voorwaardelijke indexatie te financieren. Dit betekent dat indexatie bekostigd dient te worden uit overrente. De overrente wordt voor het gehele pensioenfonds vastgesteld en niet per individuele werkgever.

Voor zover de werkgever en APFA op grond van de financieringsovereenkomst een maximale pensioenpremie zijn overeengekomen, kan het Bestuur, indien de jaarlijkse door het Bestuur vastgestelde pensioenpremie hoger is dan de hiervoor bedoelde gemaximeerde pensioenpremie, het opbouwpercentage zoals opgenomen in het addendum voor dat jaar verlagen tot het niveau waarbij de jaarlijkse door het Bestuur vastgestelde pensioenpremie gelijk is aan de gemaximeerde pensioenpremie. Het addendum wordt alsdan aangepast. Tevens worden Deelnemers door APFA geïnformeerd over een eventuele verlaging van het opbouwpercentage.

Er is met de werkgevers die deelnemen aan het NPR 2014 overeengekomen dat er geen herstellpremie wordt betaald bovenop de (doorsnee) kostendekkende premie. In de (pensioen- en) financieringsovereenkomsten is een procedure opgenomen die wordt gevolgd indien APFA op basis van toekomstige financiële ontwikkelingen voorziet dat niet tijdig aan de solvabiliteitsvereisten van de Centrale Bank van Aruba zal worden voldaan. Vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers dienen in dat geval met elkaar te overleggen hoe het tekort wordt opgevangen. Het is mogelijk dat in een dergelijk overleg wordt afgesproken dat er voor toekomstige jaren wel een herstellpremie wordt betaald.

---

<sup>11</sup> Bijvoorbeeld: Stel dat het weerstandsvermogen 10% van de waarde van de beleggingen bedraagt, dan bedraagt de solvabiliteitsopslag  $10\% / (1 - 10\%) = 11,1\%$ . Voor het weerstandsvermogen wordt de actuele mix gehanteerd met een minimum van de strategische mix.

Genomen maatregelen in voorgaand verband gelden omdat er sprake is van één financieel geheel ook voor de Flex deelnemers. Hoofregel is dat wat besloten is in NPR 2014 verband gevolgd moet worden.

Indien gekozen wordt voor een gespreide herstellpremie dan is afwijking daarvan niet mogelijk.

Vaststelling van het geschatte premiepercentage voor enig kalenderjaar en mededeling daarvan aan de werkgevers vindt vóór 1 december voorafgaand aan dat kalenderjaar plaats. Het definitieve premiepercentage wordt uiterlijk vóór 15 juli van ieder kalenderjaar vastgesteld en meegedeeld aan de werkgevers.

### Deelnemersbijdrage

De deelnemers zijn een eigen bijdrage in de kosten van de pensioenregeling verschuldigd. APFA bepaalt op grond van het beleid in dit hoofdstuk jaarlijks de per werkgever en zijn werknemers gezamenlijk verschuldigde premie. De werkgever en zijn werknemers stellen de hoogte van de deelnemersbijdrage vast.

### Bijdrage werkgever

De bijdrage van de werkgever is gelijk aan de totale premie onder aftrek van de deelnemersbijdrage die de betreffende werkgever is overeengekomen met de werknemers.

## Kortingsbeleid

Zoals hiervoor onder Premiebeleid Flex aangegeven is de hoofdregel dat wat besloten is in NPR 2014 verband gevolgd moet worden.

Dit geldt voor het Flex met dien verstande dat:

- indien een individuele werkgever ineens bij wenst te storten om een korting van zijn werknemers te voorkomen; of
- indien een individuele werkgever wenst om pensioenafspraken te laten korten in plaats van ineens bij te storten;

dat mogelijk is.

## Bijlage 1: Pensioenregeling van het Nieuw Pensioenreglement 2014

De pensioenregeling ziet er op hoofdlijnen als volgt uit:

- Voorwaardelijke geïndexeerde middelloonregeling:
  - Voorwaardelijke indexatie van de opgebouwde pensioenen van actieven met de prijsindex;
  - Voorwaardelijke indexatie van de opgebouwde pensioenen van inactieven met de halve prijsindex.
- Een opbouwpercentage van 1,75% per dienstjaar voor het ouderdomspensioen en 5/7e maal 1,75% per dienstjaar voor het partnerpensioen;
- De pensioengevende dienstdtijd is gemaximeerd op 40 jaar. Na het bereiken van dit maximum is voortzetting van de pensioenopbouw een keuze van de deelnemer;
- De reguliere pensioenleeftijd is de AOV-pensioengerechtigde leeftijd. Bij eerdere ingang wordt het pensioen actuariel verlaagd;
- Franchise (inbouw AOV) ter grootte van Afl. 17.616;

De inhoud van de pensioenregeling is geregeld in het Nieuw Pensioenreglement 2014 (NPR 2014) van APFA. Deelgenoten aan deze regeling c.q. hun nabestaanden hebben recht op het volgende pakket:

- Ouderdomspensioen;
- Invaliditeitspensioen;
- Overbruggingsuitkering Algemeen Ouderdomspensioen;
- Nabestaanden-/ wezenpensioen.

### Ouderdomspensioen

De deelnemer en de gewezen deelnemer hebben recht op een ouderdomspensioen met ingang van de pensioendatum, doch niet eerder dan vanaf het tijdstip van de ingang van het ontslag uit dienstbetrekking. Per deelnemersjaar wordt 1,75% van de voor dat deelnemersjaar geldende pensioengrondslag aan ouderdomspensioen opgebouwd. Het totale ouderdomspensioen is gelijk aan de som van alle opgebouwde ouderdomspensioenen over alle deelnemersjaren inclusief eventueel aan deelnemers verleende indexaties. De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioengevend salaris verminderd met een franchise (in 2023 bedraagt de franchise Afl. 17.616).

### Invaliditeitspensioen

De deelnemer heeft na zijn ontslag recht op een invaliditeitspensioen indien de deelnemer op het tijdstip van de ingang van het ontslag op grond van een geneeskundig onderzoek, uit hoofde van ziekten en/of gebreken blijvend ongeschikt is om zijn dienstbetrekking als werknemer te vervullen. Het invaliditeitspensioen wordt berekend naar het aantal deelnemersjaren dat de deelnemer tot het bereiken van de pensioenleeftijd zou hebben



kunnen doorbrengen indien de deelnemer niet wegens arbeidsongeschiktheid zou zijn ontslagen. Het invaliditeitspensioen is derhalve gelijk aan het bereikbaar ouderdompensioen en wordt uitgekeerd vanaf de eerste dag van de maand volgend op de datum van ingang van het ontslag wegens arbeidsongeschiktheid.

#### Overbruggingsuitkering Algemeen Ouderdompensioen

De gepensioneerde deelnemer die een invaliditeitspensioen ontvangt doch de pensioendatum nog niet heeft bereikt, heeft recht op een overbruggingsuitkering Algemeen Ouderdompensioen. De overbruggingsuitkering gaat in op het moment waarop het invaliditeitspensioen ingaat en wordt uitgekeerd tot en met de laatste dag van de maand waarin de gepensioneerde invalide deelnemer de datum bereikt waarop het wettelijke ouderdompensioen krachtens de AOV uitgekeerd wordt, of indien dat eerder is, tot en met de laatste dag van de maand waarin de gepensioneerde invalide deelnemer is overleden.

De hoogte van de overbruggingsuitkering bedraagt per deelnemersjaar 1,75% van de franchise en wordt berekend naar het aantal deelnemersjaren dat de deelnemer tot het bereiken van de pensioendatum had kunnen opbouwen indien de deelnemer niet wegens arbeidsongeschiktheid zou zijn ontslagen.

#### Nabestaanden-/ wezenpensioen

De deelnemer, gewezen deelnemer of gepensioneerde deelnemer heeft ten behoeve van diens nabestaanden recht op nabestaandenpensioen en wezenpensioen. Het nabestaandenpensioen is gelijk aan 5/7e van het te bereiken ouderdompensioen. Het wezenpensioen is per wees gelijk aan 1/7e van te bereiken ouderdompensioen. Dit betekent dat het nabestaandenpensioen voor nabestaanden van deelnemers wordt gebaseerd op het aantal deelnemersjaren dat de deelnemer tot het bereiken van de pensioenleeftijd zou hebben kunnen doorbrengen indien de deelnemer niet zou zijn overleden. Voor nabestaanden van gewezen respectievelijk gepensioneerde deelnemers wordt het nabestaandenpensioen gebaseerd op het opgebouwde respectievelijk toegekende ouderdompensioen.

Bij het overlijden van een gepensioneerde deelnemer wordt tevens aan diens nabestaanden, onder voorwaarden, een uitkering ineens toegekend ter grootte van drie maanden ouderdompensioen dan wel invaliditeitspensioen eventueel samen met de overbruggingsuitkering algemeen ouderdompensioen dat de gepensioneerde deelnemer genoot op het moment van overlijden.

#### Scheiding

Bij scheiding worden de opgebouwde pensioenaanspraken, zowel ouderdoms- als nabestaandenpensioen, na het beëindigen van het huwelijk of de samenleving van de (gewezen) deelnemer, verdeeld tussen de (gewezen) deelnemer en zijn of haar ex-partner.

De wijze waarop de verdeling plaatsvindt, is afhankelijk van de partnerrelatieperiode, de scheidingsdatum en eventuele (financiële) afspraken die zijn vastgelegd in een scheidingsconvenant.

### Pensioenleeftijd

De pensioenleeftijd is gelijk aan de AOV-gerechtigde leeftijd. Voor deelnemers geboren vóór 1 juli 1959 geldt conform de tabel hierna een lagere pensioenleeftijd dan 65 jaar.

<b>Deelnemers geboren:</b>	<b>AOV-leeftijd</b>
vóór 1 januari 1955:	60 jaar
van 1 januari 1955 tot en met 30 juni 1955:	60,5 jaar
van 1 juli 1955 tot en met 31 december 1955:	61 jaar
van 1 januari 1956 tot en met 30 juni 1956:	61,5 jaar
van 1 juli 1956 tot en met 31 december 1956:	62 jaar
van 1 januari 1957 tot en met 30 juni 1957:	62,5 jaar
van 1 juli 1957 tot en met 31 december 1957:	63 jaar
van 1 januari 1958 tot en met 30 juni 1958:	63,5 jaar
van 1 juli 1958 tot en met 31 december 1958:	64 jaar
van 1 januari 1959 tot en met 30 juni 1959:	64,5 jaar
op of na 1 juli 1959	65 jaar

### Waardeoverdracht

In artikel 27 en 28 van het pensioenreglement is het recht op uitgaande respectievelijk inkomende waardeoverdracht geregeld. Voor de uitvoering van artikel 28 geldt het beleidsdocument Inkomende waardeoverdracht. Bij inkomende individuele en collectieve waardeoverdrachten worden op basis van de overdrachtswaarde en de waardeoverdrachtsfactoren de aanspraken vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met een dekkingsgraadopslag. De waardeoverdrachtsfactoren die APFA daarbij heeft vastgesteld zijn opgenomen in het geldende tabellenboek van het pensioenfonds.

### Inkoop van pensioen

In artikel 29 van het pensioenreglement is inkoop van pensioen op verzoek van de werkgever en op verzoek van de deelnemer geregeld. Voor de uitvoering van dit artikel geldt het beleidsdocument Inkoop van pensioen

### Flexibiliseringsmogelijkheden

- Bij pensionering kan de (gewezen) deelnemer onder bepaalde voorwaarden kiezen om een deel van het opgebouwde ouderdomspensioen in te ruilen voor een verhoging van het partnerpensioen. Andersom kan hij, met instemming van de partner, ook het opgebouwde partnerpensioen (gedeeltelijk) omruilen voor een hoger ouderdomspensioen.

- De ingangsdatum van (een deel van) het ouderdomspensioen kan worden vervroegd, mits de dienstbetrekking met de werkgever (gedeeltelijk naar evenredigheid) is beëindigd. Bij eerdere ingang wordt het pensioen actuariael verlaagd. Het ouderdomspensioen kan niet eerder dan op de 60-jarige leeftijd ingaan.
- De ingangsdatum van het volledige ouderdomspensioen kan worden uitgesteld. Bij latere ingang wordt het pensioen actuariael verhoogd. De ingang van het pensioen wordt telkens voor de periode van 1 jaar uitgesteld maximaal tot de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de leeftijd van 70 jaar wordt bereikt. Voor het uitstellen van het ouderdomspensioen is het niet nodig dat de deelnemer door blijft werken.
- Op de (vervroegde of uitgestelde) pensioeningangsdatum kan (gewezen) deelnemer ook er voor kiezen om het ouderdomspensioen éénmalig in hoogte te laten variëren. Hij kan kiezen voor een hoog ouderdomspensioen gedurende een periode van vijf (5) of tien (10) jaar gevolgd door een laag ouderdomspensioen. Het lage pensioen bedraagt 75% van het hoge pensioen.

## Bijlage 2: Pensioenregeling van het Flex-Pensioenreglement 2014

De pensioenregeling ziet er op hoofdlijnen als volgt uit:

- Voorwaardelijke geïndexeerde middelloonregeling:
  - Voorwaardelijke indexatie van de opgebouwde pensioenen van actieven met de prijsindex;
  - Voorwaardelijke indexatie van de opgebouwde pensioenen van inactieven met de halve prijsindex.
- Per deelnemersjaar wordt een percentage van de voor dat deelnemersjaar geldende pensioengrondslag aan ouderdomspensioen opgebouwd. Dit percentage wordt per individuele werkgever overeengekomen.
- De reguliere pensioenleeftijd is de AOV-pensioengerechtigde leeftijd. Bij eerdere ingang wordt het pensioen actuariael verlaagd;
- Franchise (inbouw AOV) ter grootte van Afl. 17.616;

De inhoud van de pensioenregeling is geregeld in het Flex-pensioenreglement 2014 van APFA. Deelgenoten aan deze regeling c.q. hun nabestaanden hebben recht op het volgende pakket:

- Ouderdomspensioen;
- Nabestaandenpensioen;
- Wezenpensioen;
- Invaliditeitspensioen en een overbruggingsuitkering Algemeen Ouderdomspensioen (voor zover overeengekomen met de werkgever).

### Ouderdomspensioen

De deelnemer en de gewezen deelnemer hebben recht op een ouderdomspensioen met ingang van de pensioendatum, doch niet eerder dan vanaf het tijdstip van de ingang van het ontslag uit dienstbetrekking. Per deelnemersjaar wordt een percentage van de voor dat deelnemersjaar geldende pensioengrondslag aan ouderdomspensioen opgebouwd. Het totale ouderdomspensioen is gelijk aan de som van alle opgebouwde ouderdomspensioenen over alle deelnemersjaren inclusief eventueel aan deelnemers verleende indexaties. De pensioengrondslag is het pensioengevend salaris verminderd met de franchise (in 2023 bedraagt de franchise Afl. 17.616). De vaststelling van de pensioengrondslag is opgenomen in het addendum.

Voor wat geldt ten aanzien van het pensioengevend salaris dat per individuele werkgever overeengekomen kan worden wordt verwezen naar hierna onder specifieke flexibiliseringsmogelijkheden.

### Nabestaandenpensioen

De partner van de deelnemer heeft, met inachtneming van het bepaalde in artikel 8 lid 6 van het pensioenreglement, recht op nabestaandenpensioen. In het addendum is bepaald of het

nabestaandenpensioen is toegezegd op opbouwbasis of op risicobasis. De hoogte van het nabestaandenpensioen op opbouwbasis of risicobasis wordt bepaald op grond van Deel II.

Na het overlijden van een gepensioneerde deelnemer wordt aan diens partner of andere nabestaanden of betrekkingen als genoemd in artikel 11 leden 2 en 3 van het pensioenreglement, onder voorwaarden, een uitkering toegekend ter grootte van drie maanden ouderdomspensioen of, voor zover op grond van het addendum een invaliditeitspensioen is toegezegd, van drie maanden invaliditeitspensioen vermeerderd met de overbruggingsuitkering algemeen ouderdomspensioen die de gepensioneerde deelnemer genoot op het moment van overlijden. De hoogte van het invaliditeitspensioen alsmede de hoogte van de overbruggingsuitkering algemeen ouderdomspensioen wordt bepaald op grond van Deel II.

### Wezenpensioen

Het kind van de deelnemer die jonger is dan 18 jaar heeft, met inachtneming van het bepaalde in artikel 9 lid 5 van het pensioenreglement, recht op wezenpensioen. Indien in het addendum bepaald is dat het nabestaandenpensioen op opbouwbasis is overeengekomen, is er tevens sprake van wezenpensioen op opbouwbasis. Indien in het addendum een nabestaandenpensioen op risicobasis is overeengekomen, is er tevens sprake van wezenpensioen op risicobasis. De hoogte van het wezenpensioen op opbouwbasis of risicobasis wordt bepaald op grond van Deel II.

### Scheiding

Bij scheiding worden de opgebouwde pensioenaanspraken, zowel het ouderdomspensioen als het nabestaandenpensioen voor zover het nabestaandenpensioen op opbouwbasis is overeengekomen, na het beëindigen van de partnerrelatie verdeeld tussen de (gewezen) deelnemer en zijn of haar ex-partner. De wijze waarop de verdeling plaatsvindt, is afhankelijk van de partnerrelatieperiode, de scheidingsdatum en eventuele (financiële) afspraken die zijn vastgelegd in een scheidingsconvenant.

De gewezen partner van de gewezen deelnemer, aan wie op grond van het addendum een nabestaandenpensioen op risicobasis is toegekend, verkrijgt geen premievrije aanspraak op bijzonder nabestaandenpensioen, tenzij op grond van artikel 16 bij ontslag een gedeelte van het ouderdomspensioen is uitgeruild in nabestaandenpensioen en de gewezen deelnemer niet binnen uiterlijk 3 maanden na het ontslag aan APFA kenbaar heeft gemaakt dat deze uitruil onwenselijk is. Voor de hoogte van de premievrije aanspraak die wordt verkregen wordt hier verwezen naar het pensioenreglement.

### Pensioenleeftijd

De pensioenleeftijd is gelijk aan de AOV-gerechtigde leeftijd. Voor deelnemers geboren vóór 1 juli 1959 geldt conform de tabel hierna een lagere pensioenleeftijd dan 65 jaar.

<b>Deelnemers geboren:</b>	<b>AOV-leeftijd</b>
van 1 januari 1958 tot en met 30 juni 1958:	63,5 jaar
van 1 juli 1958 tot en met 31 december 1958:	64 jaar
van 1 januari 1959 tot en met 30 juni 1959:	64,5 jaar
op of na 1 juli 1959	65 jaar

### Waardeoverdracht

In artikel 21 en 22 van het pensioenreglement is het recht op uitgaande respectievelijk inkomende waardeoverdracht geregeld. Voor de uitvoering van artikel 22 geldt het voor het NPR 2014 vastgesteld beleidsdocument Inkomende waardeoverdracht.

### Inkoop van pensioen

In artikel 23 van het pensioenreglement is inkoop van pensioen op verzoek van de werkgever en op verzoek van de deelnemer geregeld. Voor de uitvoering van dit artikel geldt het voor het NPR 2014 vastgesteld beleidsdocument Inkoop van pensioen.

### Flexibiliseringsmogelijkheden

- Bij pensionering heeft de (gewezen) deelnemer, aan wie op basis van het addendum een nabestaandenpensioen op opbouwbasis is toegekend of de gepensioneerde deelnemer aan wie op grond van het addendum een invaliditeitspensioen is toegekend, onder bepaalde voorwaarden, de mogelijkheid om zijn aanspraak op nabestaandenpensioen geheel of voor de helft uit te ruilen om daarmee de aanspraak op oudersomspensioen te verhogen.

Bij pensionering heeft de (gewezen) deelnemer, aan wie op basis van het addendum een nabestaandenpensioen op risicobasis is toegekend en bij ontslag op grond van artikel 16 een gedeelte van het ouderdomspensioen heeft uitgeruild in nabestaandenpensioen, onder bepaalde voorwaarden, de mogelijkheid om zijn aanspraak op nabestaandenpensioen geheel of voor de helft uit te ruilen om daarmee de aanspraak op ouderdomspensioen weer te verhogen.

- De (gewezen) deelnemer heeft de mogelijkheid om een gedeelte van het ouderdomspensioen, onder bepaalde voorwaarden, uit te ruilen in nabestaandenpensioen. Deze mogelijkheid geldt onder de voorwaarden dat de keuze eenmalig gemaakt kan worden op de (vervroegde of uitgestelde) pensioendatum en dat de keuze onherroepelijk is.

Voor de deelnemer aan wie op grond van het addendum een nabestaandenpensioen op risicobasis is toegekend, geldt dat bij ontslag een gedeelte van het ouderdomspensioen standaard wordt uitgeruild in nabestaandenpensioen, waarbij het nabestaandenpensioen na uitruil 5/7e bedraagt van het ouderdomspensioen dat na de

uitruil resteert, tenzij de gewezen deelnemer binnen uiterlijk 3 maanden na het ontslag aan APFA kenbaar maakt dat deze uitruil niet gewenst is. Na de uitruil zoals bedoeld in dit lid is er sprake van een nabestaandenpensioen op opbouwbasis.

- De ingangsdatum van (een deel van) het ouderdomspensioen kan worden vervroegd, mits de dienstbetrekking met de werkgever (gedeeltelijk naar evenredigheid) is beëindigd. Bij eerdere ingang wordt het pensioen actuariael verlaagd. Het ouderdomspensioen kan niet eerder dan op de 60-jarige leeftijd ingaan.
- De ingangsdatum van het volledige ouderdomspensioen kan worden uitgesteld. Bij latere ingang wordt het ouderdomspensioen en het eventuele nabestaandenpensioen op opbouwbasis actuariael verhoogd. De ingang van het pensioen wordt telkens voor de periode van 1 jaar uitgesteld maximaal tot de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de leeftijd van 70 jaar wordt bereikt.
- Op de (vervroegde of uitgestelde) pensioeningangsdatum kan de (gewezen) deelnemer ook er voor kiezen om het ouderdomspensioen éénmalig in hoogte te laten variëren. Hij kan kiezen voor een hoog ouderdomspensioen gedurende een periode van vijf (5) of tien (10) jaar gevolgd door een laag ouderdomspensioen. Het lage pensioen bedraagt 75% van het hoge pensioen.

Bij voorgaande flexibilisering zullen in beginsel de voor het NPR 2014 vastgestelde flexibiliseringsfactoren gehanteerd worden maar zal bij zich voordoende gevallen de verhouding man vrouw bij de betreffende individuele werkgever beoordeeld worden en bij afwijkende verhoudingen daar zonedig met werkgever specifieke flexibiliseringsfactoren gewerkt worden om ongewenste effecten te voorkomen.

#### Specifieke flexibiliseringsmogelijkheden

- Ten aanzien van het pensioengevend salaris geldt per individuele werkgever dat overeengekomen kan worden:
  - Welke loonbestanddelen / inkomsten onderdeel uitmaken van het pensioengevend salaris;
  - Dat het pensioengevend salaris jaarlijks per een nader te bepalen peildatum wordt vastgesteld of per maand wordt vastgesteld;
  - Dat gedurende de tijd waarin de deelnemer door ziekte of andere persoonlijke omstandigheden door de werkgever is vrijgesteld van werkzaamheden en als gevolg hiervan niet of niet volledig het pensioengevend salaris ontvangt, onder pensioengevend salaris wordt verstaan het pensioengevende salaris dat de betreffende deelnemer zou hebben ontvangen als de genoemde omstandigheden

zich niet hadden voorgedaan, mits de werkgever over dit volledig pensioengevend salaris premie bijdraagt.

Het overeengekomen pensioengevend salaris wordt vastgelegd in het addendum.

- Het opbouwpercentage per deelnemersjaar kan per individuele werkgever overeengekomen worden. De overeengekomen hoogte van het opbouwpercentage wordt vastgelegd in het addendum.
- Het nabestaandenpensioen en wezenpensioen kan per individuele werkgever op opbouwbasis of op risicobasis worden overeengekomen. In het pensioenreglement deel II is beschreven welke bepalingen - in aanvulling op Deel I - gelden indien het nabestaandenpensioen en wezenpensioen op opbouwbasis of op risicobasis worden overeengekomen.

Het is niet mogelijk om een nabestaandenpensioen op opbouwbasis en een wezenpensioen op risicobasis of om een nabestaandenpensioen op risicobasis en een wezenpensioen op opbouwbasis overeen te komen. In het addendum wordt vastgelegd of het nabestaandenpensioen en wezenpensioen op opbouwbasis of op risicobasis zijn overeengekomen.

- Een invaliditeitspensioen kan per individuele werkgever worden overeengekomen. Als een invaliditeitspensioen wordt overeengekomen, is eveneens een overbruggingsuitkering Algemeen Ouderdompensioen overeengekomen. Het invaliditeitspensioen en de overbruggingsuitkering Algemeen Ouderdompensioen zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. In het Addendum wordt vastgelegd of een invaliditeitspensioen en daarmee ook een overbruggingsuitkering Algemeen Ouderdompensioen is overeengekomen.

Het recht op invaliditeitspensioen wordt aan een deelnemer na zijn ontslag toegekend, voor zover de deelnemer op het tijdstip van de ingang van het ontslag op grond van een geneeskundig onderzoek, uit hoofde van ziekten en/of gebreken blijvend arbeidsongeschikt is verklaard om zijn functie als werknemer te vervullen. Het invaliditeitspensioen is gelijk aan het ouderdompensioen waar de deelnemer recht op heeft op het moment dat de deelnemer blijvend arbeidsongeschikt is verklaard; vermeerderd met het ouderdompensioen dat de deelnemer zou hebben opgebouwd tot aan de Pensioendatum, op basis van de pensioengrondslag direct voorafgaande aan het blijvend volledig arbeidsongeschikt verklaard zijn. Het invaliditeitspensioen wordt uitgekeerd vanaf de eerste dag van de maand volgend op de datum van ingang van het ontslag vanwege arbeidongeschiktheid.

De gepensioneerde deelnemer die een invaliditeitspensioen ontvangt doch de pensioendatum nog niet heeft bereikt, heeft recht op een overbruggingsuitkering



Algemeen Ouderdomspensioen. De overbruggingsuitkering gaat in op het moment waarop het invaliditeitspensioen ingaat en wordt uitgekeerd tot en met de laatste dag van de maand waarin de gepensioneerde invalide deelnemer de datum bereikt waarop het wettelijke ouderdomspensioen krachtens de AOV uitgekeerd wordt, of indien dat eerder is, tot en met de laatste dag van de maand waarin de gepensioneerde invalide deelnemer is overleden.

De hoogte van de overbruggingsuitkering bedraagt per deelnemersjaar 1,75% van de franchise en wordt berekend naar het aantal deelnemersjaren dat de deelnemer tot het bereiken van de pensioendatum had kunnen opbouwen indien de deelnemer niet wegens arbeidsongeschiktheid zou zijn ontslagen.