

TEN GELEIDE

Het is van groot sociaal en maatschappelijk belang voor zowel werkgevers als werknemers om een betaalbare en kwalitatief goede pensioenregeling te hebben. Niet alleen voor de oude dag, maar ook in verband met een voortijdig overlijden.

De belangrijkste doelstelling van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor Langdurige Uitzendkrachten is om te voorzien in een passende oudedagsvoorziening voor de werknemers (uitzendkrachten) in de uitzendbranche. Deze pensioenregeling dient primair om in de behoefte van een oudedagsvoorziening voor uitzendkrachten tegemoet te komen. De uitzendbranche kenmerkt zich door dienstverbanden van korte duur, veelal voor een groep mensen die voor het eerst kennis maakt met een verplichte vorm van pensioenvoorziening. Secundair dient de regeling de maatschappelijke behoefte te vervullen om de “witte vlekken” – het aantal mensen dat niet onder een (verplicht gestelde) pensioenregeling valt – te verkleinen.

Sinds 1 januari 1999 behartigt de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor Langdurige Uitzendkrachten, de Stiplu, de collectieve pensioenbelangen van enige honderden uitzendondernemingen en vele tienduizenden uitzendkrachten in Nederland. Pensioenbelangen in de uitzendbranche is een relatief nieuw begrip, maar maakt sinds de invoering van de CAO voor Uitzendkrachten 1999 – 2003 onderdeel uit van de arbeidsvoorwaarden tussen de uitzendonderneming en de uitzendkracht. Per 1 januari 2004 is de Stiplu een verplicht gestelde pensioenregeling voor de gehele bedrijfstak.

De Stiplu is opgericht door vertegenwoordigers van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU), FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond en De Unie.

De risico's verbonden aan de pensioenregeling worden door het fonds zelf gedragen.

Deze risico's worden geïnventariseerd en periodiek vastgesteld in een actuariële en bedrijfstechnische nota, waarin de verzekeringstechnische aspecten van de regeling worden omschreven en waarmee het fonds uitvoering geeft aan de wettelijke vereisten van de Pensioen- en Spaarfondsenwet.

De toets in hoeverre de doelstelling en het gevoerde beleid worden bereikt, zal ten minste jaarlijks plaatsvinden aan de hand van het jaarverslag en de door de wiskundig adviseur van het fonds uitgebrachte analyse.

Amsterdam, 15 juni 2005

Voorzitter,
De heer J.W. Westerhof

Vice-voorzitter
mevrouw mr. A.L. Muntz

INHOUDSOPGAVE

TEN GELEIDE.....	1
INHOUDSOPGAVE.....	2
BESTUURSORGANEN BETROKKEN ORGANISATIES.....	3
BESTUUR	3
OVERIG	3
KWANTITATIEF OVERZICHT 1999-2004.....	4
BELANGRIJKSTE ONTWIKKELINGEN VAN HET FONDS	5
VERPLICHTSTELLING	5
TRANSPARANTIE / COMMUNICATIE	5
AANLEVEREN VAN DEELNEMERSGEGEVENS	6
ONDERZOEK NAAR DE MOGELIJKHEDEN VOOR WIJZIGING VAN DE REGELING	6
EERSTE GEPENSIONEERDE DEELNEMER.....	7
COLLECTIEVE WAARDEOVERDRACHT DEELNEMERS SBLUM	7
BELANGRIJKSTE ONTWIKKELINGEN OP PENSIOENGEBIED	8
AFSCHAFFING FISCALE FACILIERING VAN PREPENSIOEN- EN VUT-REGELINGEN, EN INVOERING VAN LEVENSLIJPREGELINGEN	8
WAL VIS – SAMENWERKING UWV EN BELASTINGDIENST	8
WET LEEFTIJDSDISCRIMINATIE	9
UITSPRAKEN GELIJKE BEHANDELING	9
WIJZIGING VRIJSTELLINGSBESLUIT	10
WIJZIGINGEN FVP-REGELING	10
EFFECTENTYPISCH GEDRAGSTOEZICHT	11
PENSIONFUND GOVERNANCE.....	12
OVERIGE ONTWIKKELINGEN	12
BELEGGINGEN	13
ALGEMEEN.....	13
BELEGGINGSBELEID	14
BELEGGINGEN IN HET VERSLAGJAAR	14
<i>Aandelen</i>	14
<i>Converteerbare obligaties</i>	15
<i>Indirect onroerend goed</i>	15
<i>Obligaties</i>	15
<i>Hypotheke</i> n	16
PERFORMANCE VAN DE BELEGGINGSPORTEFEUILLE	16
MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN	17
ALGEMEEN.....	17
BELEGGINGEN	17
OVERIG	18
STATUTEN- EN REGLEMENTSWIJZIGINGEN IN 2004.....	19
STATUTENWIJZIGING.....	19
REGLEMENTSWIJZIGING	19
JAARREKENING	20

BESTUURSORGANEN BETROKKEN ORGANISATIES

Het fonds wordt bestuurd door vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties die het fonds hebben opgericht en in stand houden, te weten:

- de Algemene Bond Uitzendondernemingen / ABU gevestigd te Amsterdam;
- FNV Bondgenoten gevestigd te Utrecht;
- de Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening, gevestigd te Culemborg; en
- de CNV Dienstenbond gevestigd te Hoofddorp.

BESTUUR

In 2004 zijn er geen wijzigingen geweest in de bestuursamenstelling van het fonds. Hoewel de statutenwijziging van het fonds in december 2003 een uitbreiding van het aantal bestuursleden van zes naar acht mogelijk heeft gemaakt, hebben CAO-partijen vooralsnog geen invulling gegeven aan deze uitbreiding. Eind 2004 was de samenstelling van het bestuur als volgt.

<i>Bestuursleden</i>	<i>Functie</i>	<i>Plaatsvervangers</i>	<i>Organisatie</i>
De heer J.W. Westerhof	vice-voorzitter	Mevrouw T.F.M. Schets	FNV Bondgenoten
De heer J. van Beek	plv. vice-voorzitter	drs. W.H.M. Brouwer	De Unie
De heer J.J. Ronner		H.M. Gerding	CNV Dienstenbond
Mevrouw mr. A.L. Muntz	voorzitter	drs. J.H. Koops	ABU
De heer R. Icke RA	plv. voorzitter	drs. J.H. Koops	ABU
De heer drs. R. Snel		drs. J.H. Koops	ABU
<i>Vacature</i>		<i>Vacature</i>	
<i>Vacature</i>		<i>vacature</i>	

OVERIG

Actuaris

Mercer Human Recource Consulting BV, gevestigd te Amstelveen: de heer drs. J.D. Carrière AAG

Accountant

PricewaterhouseCoopers Accountants NV, gevestigd te Amsterdam

Compliance Officer

KPMG Ethics & Integrity Consulting, gevestigd te Amstelveen

Pensioenbeheer

PVF Nederland NV, gevestigd te Amsterdam

Vermogensbeheer

F&C Netherlands, gevestigd te Amsterdam

Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen (VB)

Gedurende geheel 2004 is het fonds lid geweest van de Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen.

KWANTITATIEF OVERZICHT 1999-2004

Aantallen	2004	2003	2002	2001	2000
Werkgevers	3.062	463	471	460	422
Deelnemers	118.465	76.246	80.051	83.996	78.947
Gewezen deelnemers	180.729	150.334	113.454	72.558	27.639
Ingang ouderdompensioen	369	242	184	96	30
Ingang nabestaandenpensioen	83	75	57	53	33
Financiële gegevens	(bedragen in € 1.000,-)				
Opgebouwde spaarsaldi		73.409	52.970	40.257	23.530
Weerstandsreserve	5.069	2.733	1.415	-	-
Belegd vermogen	98.453	71.002	48.071	19.469	11.854
Performance	7,81%	11,6%	-7,2%	0,8%	3,1%
Premie	31.143	17.575	18.873	17.913	17.237
Uitkeringen	252	146	77	37	8

BELANGRIJKSTE ONTWIKKELINGEN VAN HET FONDS

VERPLICHTSTELLING

Veruit de belangrijkste ontwikkeling voor het pensioenfonds is het bereiken van de gewenste verplichtstelling. Op 18 december 2003 heeft de Staatssecretaris van Sociale Zaken & Werkgelegenheid, op verzoek van de betrokken partijen in de uitzendbranche, de pensioenregeling van de Stiplu verplicht gesteld voor de gehele bedrijfstak. Dit besluit is gepubliceerd in de Staatscourant van 30 december 2003, en treedt in werking vanaf 1 januari 2004.

De verplichtstelling leidde tot een forse toename van het aantal aangesloten werkgevers bij het fonds. Tot 1 januari 2004 waren alleen werkgevers die waren aangesloten bij de Algemene Bond voor Uitzendondernemingen (ABU) verplicht aangesloten bij het fonds. Een aantal van deze werkgevers heeft dispensatie gekregen van deelname aan het fonds, omdat deze werkgevers tijdig een eigen, gelijkwaardige pensioenregeling waren overeengekomen. Tevens kende het fonds een aantal werkgevers die op vrijwillige basis was aangesloten bij het fonds.

Op grond van de verplichtstelling wenst het bestuur een zo compleet mogelijk bestand van aangesloten werkgevers te hebben. Op basis van gegevens van het UWV zijn in januari 2004 meer dan 3.000 werkgevers aangesloten bij het fonds. Daarnaast zijn gedurende geheel 2004 nieuwe werkgevers bij het fonds aangesloten per 1 januari 2004.

Hoewel een verplichtgesteld pensioenfonds géén plicht heeft om tijdig alle werkgevers die onder de regeling vallen op te sporen en aan te sluiten, streeft het bestuur een zo volledig mogelijk bestand van werkgevers na. In 2005 zal het fonds dan ook andere systemen raadplegen, naast de bestanden van het UWV, om te beoordelen of en welke nieuwe ondernemingen onder de werkingssfeer zullen vallen.

Het aantal deelnemers is ten opzichte van 2003 met 55% toegenomen. De toename van het aantal deelnemers is niet proportioneel gelijk aan de toename van het aantal nieuw aangesloten werkgevers. Dit komt met name omdat vóór de verplichtstelling de grootste uitzendondernemingen reeds onder de werkingssfeer van het fonds vielen. Het bestuur verwacht voor 2005, als gevolg van een verdere toename van het aantal aangesloten werkgevers, een lichte stijging van het aantal actieve deelnemers.

TRANSPARANTIE / COMMUNICATIE

Met de verplichtstelling is het fonds een nieuwe fase ingegaan. Bij een nieuwe fase hoort een wijziging van het logo van het fonds, en een nieuwe huisstijl.

Als gevolg van de verplichtstelling dienen alle aangesloten werkgevers per periode van vier of vijf weken digitaal een bestand van deelnemersgegevens aan het fonds te zenden. Voor veel werkgevers was de aansluiting bij het fonds, en de bijbehorende verplichtingen nieuw. Het fonds heeft om deze reden in 2004 meerdere malen de werkgevers geïnformeerd middels brieven en algemene circulaire over de inhoud van de regeling en de verplichtingen tot aanleveren van deelnemersgegevens. Tevens heeft het fonds zeer uitvoerig de werkgevers geïnformeerd over de wijze waarop de bestanden (digitaal) aangeleverd dienen te worden. Zo is in januari van het verslagjaar een algemene circulaire verzonden bij de aansluitingsbrief, gevolgd door een cd-rom met informatie over de regeling, een applicatie om de deelnemersgegevens vast te leggen, en de statuten en het reglement van het fonds. Tevens hebben de werkgevers meerdere exemplaren mogen ontvangen van de twee folders die het fonds kent voor deelnemers en werkgevers.

Vanaf 1 januari 2004 kent het fonds een telefonische helpdesk (020 – 607 2777) waar zowel werkgevers als deelnemers gebruik van kunnen maken.

De opzet en de lay-out van de website is vanaf 1 januari 2004 gewijzigd. Zo kunnen werkgevers nog eenvoudiger bestanden aan het fonds via de site verzenden, en zijn in meerdere talen (Pools, Duits, Engels en Turks) vertalingen opgenomen van de twee folders en de welkomstbrief aan de deelnemers van het fonds.

AANLEVEREN VAN DEELNEMERSGEGEVENS

Niet alle werkgevers bleken direct bereid om de verplichting tot het aanleveren van deelnemersgegevens na te komen. Gedurende geheel 2004 heeft het bestuur veel aandacht besteed om deze groep werkgevers over te halen alsnog aan deze verplichting te voldoen. Werkgevers die in enige periode niets aanleveren worden direct gerappelleerd door het fonds. Indien zij in gebreke blijven kan het fonds de gegevens naar beste weten zelf vast stellen. De werkgever is in deze situatie dan aan deze vaststelling, en de nota die daaruit voortvloeit, gehouden.

Het fonds heeft in 2004 voor ruim 800 werkgevers een ambtshalve vaststelling moeten maken. Een groot gedeelte van deze groep heeft daarna alsnog een bestand verzonden, of heeft aangegeven geen werknemers in dienst te hebben die aan de voorwaarden van deelname aan het fonds voldoen. Ultimo 2004 hadden nog slechts 300 werkgevers die een ambtshalve vaststelling hebben ontvangen nog steeds geen deelnemersbestand verzonden. Van deze groep wordt in 2005 het incassotraject, voortvloeiend uit de ambtshalve vaststellingen, onverminderd voortgezet.

Het fonds heeft voor deze groep dubieuze debiteuren voorzieningen op de balans getroffen.

Één werkgever verdient een bijzondere vermelding in het verslag. Deze werkgever kent meerdere bedrijfsonderdelen die allen verplicht zijn aangesloten bij het fonds. Een verzoek voor vrijstelling van de werkgever is door het bestuur afgewezen, omdat niet aan de (wettelijke) vereisten was voldaan. Tegen dit besluit is door de werkgever beroep aangetekend bij de bestuursrechter. Een uitspraak wordt medio 2005 verwacht. Bij de bedrijfsonderdelen zijn zo'n 8.000 werknemers werkzaam. Het fonds heeft ondanks meerdere verzoeken daartoe géén deelnemersgegevens mogen ontvangen van de werkgever.

Het bestuur blijft van mening dat de werkgever op basis van de verplichte aansluiting de deelnemersgegevens dient te verstrekken. Omdat de werkgever hierin in gebreke is gebleven heeft het bestuur in 2004 een ambtshalve vaststelling opgelegd.

In mei 2005 heeft de werkgever voor de vaststelling van de juiste premienota een deelnemersbestand geleverd. Hierop is de ambtshalve nota voor de werkgever verlaagd.

Voor de risico's die voortvloeien uit het mogelijk niet nakomen van de financiële verplichtingen door de werkgever heeft het bestuur een voorziening op de balans getroffen.

ONDERZOEK NAAR DE MOGELIJKHEDEN VOOR WIJZIGING VAN DE REGELING

Onderdeel van de CAO voor uitzendkrachten 1999-2004 vormde het uitgangspunt in artikel 40 van de CAO om de huidige pensioenregeling te evalueren en de mogelijkheden te onderzoeken om (een deel van) de huidige regeling om te zetten naar een middelloonregeling.

Al in 2003 hebben CAO-partijen een Pensioencommissie aangesteld die de huidige pensioenregeling gaat evalueren en zal gaan adviseren over mogelijke toekomstige wijzigingen. De Pensioencommissie is paritair samengesteld, aangevuld met vertegenwoordigers van de uitvoerders van de regeling. Naast deze “technische” commissie hebben CAO-partijen in 2004 een paritair samengestelde Werkgroep Pensioenen ingericht, die belast is met voorbereidende besluitvorming over dit onderwerp.

Gedurende 2004 is de Pensioencommissie meerdere malen bijeen geweest, en heeft zij tweemaal een rapport met bevindingen voorgelegd aan de werkgroep.

Naar verwachting zullen CAO-partijen in de zomer van 2005 een definitief besluit nemen over de toekomst van de pensioenregeling. Een wijziging van de regeling zal niet eerder plaatsvinden dan per 1 januari 2006.

EERSTE GEPENSIONEERDE DEELNEMER

Een nieuwe mijlpaal in de geschiedenis van het fonds is het feit dat in december 2004 de eerste gepensioneerde deelnemer met een periodieke (maandelijkse) uitkering bij het fonds een feit was. In het verleden leidden alle pensioenaanspraken op pensioengerechtigde leeftijd tot een afkoop. Vaak door het korte deelnemersverband waren de pensioenaanspraken te laag voor een maandelijkse pensioenuitkering. Op grond van de Pensioen- en Spaarfondsenwet worden de opgebouwde kapitalen in dat geval op pensioendatum in één keer afgekocht.

Het bestuur heeft de betreffende gepensioneerde in het zonnetje gezet: de beide voorzitters hebben samen met een vertegenwoordiging van zijn laatste werkgever en van de pensioenadministrateur de gepensioneerde opgezocht om hem persoonlijk te kunnen feliciteren.

Het bestuur verwacht dat op basis van het huidige deelnemersbestand het aantal gepensioneerden in het komende jaar verder zal toenemen.

COLLECTIEVE WAARDEOVERDRACHT DEELNEMERS SBLUM

Tot 1 januari 2004 kende de bedrijfstak nog een tweede bedrijfspensioenregeling: de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor Langdurige (Uitzend)krachten in het Midden- en Kleinbedrijf (Sblum). Werkgevers die aangesloten waren bij de Nederlandse Bond voor Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU) waren verplicht bij de Sblum aangesloten. Vanaf 1 januari 2004 zijn al deze werkgevers verplicht aangesloten bij de Stiplu. Dit betekent dat de werknemers die tot deze datum bij de Sblum waren ondergebracht – zo’n 20.000 – vanaf deze datum verplicht bij de Stiplu zijn ondergebracht.

Eind 2003 heeft het bestuur van de Stiplu reeds de intentie uitgesproken dat de opgebouwde kapitalen bij de Sblum door middel van een collectieve waardeoverdracht kunnen worden overgeheveld naar de Stiplu. In 2004 heeft het bestuur hierover overleg gevoerd met het bestuur van de Sblum. In december 2004 hebben alle betrokken partijen zich in principe uitgesproken voor een collectieve waardeoverdracht. Hierbij is tevens afgesproken dat bij de overdracht door de Sblum een financiële bijdrage gegeven zal worden in de weerstandsreserve van de Stiplu, en dat de kosten van de administratieve afwikkeling door de Sblum zullen worden gedragen.

Definitieve afspraken over de collectieve waardeoverdracht zijn in 2004 nog niet gemaakt. De verwachting is dat partijen medio 2005 hier verdere invulling aan zullen geven.

BELANGRIJKSTE ONTWIKKELINGEN OP PENSIOENGEBIED

AFSCHAFFING FISCALE FACILIERING VAN PREPENSIOEN- EN VUT-REGELINGEN, EN INVOERING VAN LEVENSLIOPREGELINGEN

In het verslagjaar is veel maatschappelijke aandacht geweest voor de afschaffing van de fiscale facilitiering van prepensioen- en vutregelingen. Het begin van het jaar stond in het teken van het overleg tussen sociale partners en kabinet. Het overleg moest leiden tot een nieuw stelsel van fiscale facilitiering voor prepensioen, vut en levensloop. In eerste instantie mislukte het overleg. Het kabinet toonde nauwelijks beweging in de standpunten en sociale partners verschilden onderling van mening. In het begin van de zomer maakte het kabinet dan ook bekend dat het overleg mislukt was, en dat het alsnog de oorspronkelijke plannen, met slechts marginale aanpassingen, wilde gaan doorvoeren. Dat standpunt was voor de vakbonden aanleiding om actie te gaan voeren.

Op 2 oktober werd in Amsterdam op het Museumplein massaal geprotesteerd tegen de kabinetsplannen. En daar bleek het kabinet toch gevoelig voor te zijn. Nog in oktober werden de onderhandelingen met sociale partners weer hervat en dat resulteerde op 5 november 2004 in een sociaal akkoord. In het akkoord is het kabinet tegemoet gekomen aan de wensen van sociale partners door onder meer extra fiscale faciliteiten voor levensloopregelingen te bieden en door pensioenregelingen ruimere mogelijkheden te geven om overgangsmaatregelen te treffen. Het uitgangspunt dat de fiscale facilitiering van vut en prepensioen wordt afgeschaft bleef echter overeind. Alleen voor uitkeringen aan werknemers die vóór 1 januari 2005 de 55-jarige leeftijd hebben bereikt wordt nog een uitzondering gemaakt.

De Eerste Kamer heeft op 22 februari 2005 de nieuwe wetgeving aangenomen. Bij de behandeling heeft de Kamer aangedrongen op uitstel van de invoerdatum tot 1 januari 2007. Minister De Geus heeft in reactie daarop toegezegd dat hij in september 2005 de stand van de implementatie zal bezien en aan de hand daarvan opnieuw zal beoordelen of 1 januari 2006 een haalbare invoeringsdatum is.

De nieuwe fiscale voorwaarden zullen in de komende jaren gaan leiden tot aanzienlijke wijzigingen in veel pensioenregelingen. Dat geldt echter niet voor de Stiplu. Het fonds kent immers geen VUT of prepensioen. Het huidige voornemen van CAO-partijen om de regeling te wijzigen staan geheel los van bovenstaande ontwikkelingen. Partijen onderzoeken de mogelijkheid op welke wijze de Levensloopregeling zal worden gefaciliteerd.

WALVIS – SAMENWERKING UWV EN BELASTINGDIENST

Per 1 januari 2005 is de Wet Walvis in werking getreden. Op grond daarvan is een nieuw SV-loonbegrip ingevoerd dat is gebaseerd op het fiscale loonbegrip. Voor het fonds had deze wijziging geen gevolgen. Het fonds hanteert een eigen loonbegrip ten behoeve van het vaststellen van de premie en de pensioenopbouw, gebaseerd op het vaste geldende loon van de deelnemer. Het fonds is voornamelijk van plan om dit eigen loonbegrip te blijven gebruiken.

Vervolgens zal per 1 januari 2006 de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) in werking treden. Dat wetsvoorstel betreft het voornemen van het kabinet de heffing en inning van de SV-premies over te hevelen naar de belastingdienst en een nieuwe polisadministratie met betrekking tot de werknemersverzekeringen in te voeren. Tevens zal dan voor de werknemersverzekeringen voor alle bedrijfstakken het principe van premieafdracht op nominatieve aangifte achteraf gaan gelden. Het systeem van premieafdracht op voorschot (met een definitieve nota achteraf) komt dan te vervallen.

De Stiplu hanteert vanaf de start van het fonds in 1999 een nominatieve aangifte van loongegevens achteraf, 12 perioden per jaar.

Wat betreft de pensioenregeling heeft ook deze wijziging dan ook geen directe gevolgen voor het fonds. Maar wel zijn er gevolgen wat betreft de uitgekeerde pensioenen. Het fonds zal voortaan met betrekking tot de uitbetaalde pensioenen maandelijks een loonaangifte moeten verstrekken aan de fiscus en maandelijks moeten afdragen aan de fiscus. Daar zal in de loop van 2005 de uitkeringsadministratie van het fonds op worden afgestemd.

WET LEEFTIJDSDISCRIMINATIE

Op 1 mei 2004 is de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid in werking getreden. Directe aanleiding voor het invoeren van de wet is de Europese richtlijn 2000/78/EG tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep. Het werkingsgebied van de wet is beroep en arbeid. Op dat gebied is onderscheid op leeftijd voortaan in principe verboden. Dat betreft dus ook de arbeidsvoorwaarden en de pensioenregeling. Voor het fonds was de inwerkingtreding van de wet aanleiding om de pensioenregeling na te lopen op mogelijke vormen van ongelijke behandeling op grond van leeftijd.

UITSPRAKEN GEELIJKE BEHANDELING

De Commissie Gelijke Behandeling (CGB) heeft in het verslagjaar verschillende uitspraken gedaan die grote gevolgen zouden kunnen hebben voor pensioenregelingen. We noemen er hieronder enkele. Het fonds heeft vooralsnog in de uitspraken geen aanleiding gezien om de pensioenregeling aan te passen. Van belang is dat een uitspraak van de CGB de status heeft van een advies. Het definitieve oordeel over de kwestie ligt bij de rechter. En in dat kader is het niet onbelangrijk dat in de juridische vakliteratuur veel kritiek wordt uitgeoefend op de uitspraken van de CGB.

- Op 30 maart 2004 heeft de CGB uitgesproken dat het gebruik van een kostwinnersfranchise in een pensioenregeling moet worden gezien als verboden onderscheid op grond van geslacht. De uitspraak is gebaseerd op de gedachte dat het gebruik van een kostwinnersfranchise erop gericht is dat de kostwinner een totaal pensioen van 70% van zijn laatste loon ontvangt (aanvullend pensioen + 2 x AOW) maar dat een tweeverdiener dat niveau nooit kan bereiken. En omdat van de werkende vrouwen een veel groter percentage deel uitmaakt van een tweeverdienersrelatie dan van de werkende mannen, is er naar de mening van de CGB sprake van indirecte discriminatie op grond van geslacht. De uitspraak kan potentieel grote gevolgen voor pensioenregelingen hebben maar er kunnen de nodige kanttekeningen bij worden geplaatst.
- Een andere uitspraak betreft het gebruik van een mitigeringsbepaling in een eindloonregeling. In de betreffende zaak bevatte de pensioenregeling een bepaling dat een stijging van het loon bij medewerkers van 57 jaar en ouder niet meer doorwerkt in de pensioenopbouw. Conclusie van de CGB was dat deze bepaling onrechtmatige ongelijke behandeling op grond van leeftijd betreft. Naar onze mening betekent deze uitspraak nog niet dat mitigeringsbepalingen in alle gevallen onrechtmatig zijn. Afhankelijk van de feitelijke bepaling en de feitelijke regeling kan er een rechtvaardigingsgrond voor bestaan. Bovendien: het fiscale voorschrift dat een eindloonregeling een mitigeringsbepaling moet bevatten is nog niet aangepast en geldt nog steeds.
- Nog een andere uitspraak betreft het gebruik van leeftijdsafhankelijke staffels in een beschikbare premieregeling. De CGB stelt dat dit niet is toegestaan voorzover het verschil in premie voor rekening van de werknemer komt, zelfs niet als het om een vrijwillige regeling gaat. Met andere woorden: de werknemersbijdrage aan een pensioenregeling mag niet leeftijdsafhankelijk zijn. Dat is een verrassende uitspraak omdat de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid een specifieke bepaling bevat dat onderscheid op leeftijd is toegestaan indien het

gebaseerd is op actuariële berekeningen. De CGB stelt echter dat deze bepaling geen betrekking heeft op het werknemersdeel van de premie. De uitspraak heeft potentieel grote gevolgen omdat vrijwel alle individuele vrijwillige verzekeringen noodzakelijkerwijs leeftijdsafhankelijke premies gebruiken. Maar ook bij deze uitspraak zijn de nodige kanttekeningen te plaatsen.

WIJZIGING VRIJSTELLINGSBESLUIT

Per 1 oktober 2004 is het Vrijstellingsbesluit Wet Bpf 2000 gewijzigd. Er zijn regels opgesteld voor het geval vrijgestelde ondernemingen fuseren, splitsen of na faillissement doorstarten. In veel gevallen moet de geldende, doorgaans verplicht verleende, vrijstelling blijven bestaan als de nieuwe werkgever daarom verzoekt. Verder is er een aantal wijzigingen doorgevoerd wat betreft de vrijstelling wegens onvoldoende beleggingsperformance. Dit naar aanleiding van een evaluatie van technische problemen. Zo zijn de voorwaarden aangepast waaronder een tussentijdse wijziging in de normportefeuille kan worden aangebracht, en wordt bij de berekening van de performance niet langer gebruik gemaakt van een vast percentage aan beleggingskosten maar van een staffel waarin onderscheid wordt gemaakt tussen vastrentende en zakelijke waarden. Daarnaast is nu weer expliciet opgenomen dat ook vrijstelling kan worden verleend voor een deel van de werknemers. Deze mogelijkheid was bij een eerdere wijziging van het vrijstellingsbesluit onbedoeld komen te vervallen. Voor het vrijstellingsbeleid van het fonds heeft de wijziging van het besluit nauwelijks gevolgen. Wel is het reglement aangepast op de nieuwe bepalingen. Belangrijk punt hierbij is dat verzoeken voor vrijstelling voor individuele deelnemers nog steeds niet zullen worden gehonoreerd.

WIJZIGINGEN FVP-REGELING

In het verslagjaar heeft de Stichting Financiering Voortzetting Pensioenverzekering (FVP) een aantal voorwaarden aangepast op grond waarvan werknemers een bijdrage van de stichting kunnen verkrijgen. Het FVP draagt bij in de kosten voor voortzetting van pensioenopbouw tijdens werkloosheid. Werkloze werknemers die 40 jaar of ouder zijn kunnen in aanmerking komen voor een bijdrage.

Per 1 januari 2004 kunnen nu ook REA-gerechtigden in aanmerking komen voor een FVP-bijdrage. Een REA-gerechtigde heeft een uitkering grond van artikel 23 van de wet REA (reïntegratie arbeidsgehandicapten) in verband met scholing of opleiding of voor werken zonder beloning op een proefplaats bij een werkgever. REA-gerechtigden kunnen zelfs met terugwerkende kracht in aanmerking komen voor een bijdrage van het FVP. De regeling wordt van kracht vanaf 1 juli 1998. Dat is de datum waarop de wet REA in werking trad.

Ook de zogenaamde proeftijdgevallen kunnen vanaf 1 januari 2004 voor een FVP-bijdrage in aanmerking komen. Werknemers die na een kortdurend dienstverband (korter dan zes maanden) zonder pensioenvoorziening in de WW belanden kunnen in aanmerking komen voor een FVP-bijdrage. Voorwaarden zijn onder meer dat het vóórlaatste dienstverband (met een pensioenvoorziening) langer dan vijf jaar heeft geduurd, en dat het korte dienstverband daar direct op heeft aangesloten. De maatregel is vooral van belang voor werknemers die in een nieuwe functie tijdens hun proeftijd worden ontslagen en voor werknemers die minder dan zes maanden uitzendarbeid hebben verricht. Het is een tegemoetkoming aan werknemers die bereid zijn om na een langdurig dienstverband toch over te stappen op een nieuwe baan. In deze situatie is de FVP-bijdrage bedoeld voor voortzetting van deelname aan de pensioenregeling van de vóórlaatste werkgever.

Belangrijkste maatregel is dat per 1 juli 2004 een wachtperiode van 180 dagen is ingevoerd. Dat houdt in dat sindsdien het FVP pas een bijdrage verschaft als de werknemer meer dan 180 dagen

werkloos is geweest. Dat kan meerdere WW-periodes betreffen, ook over meerdere jaren. Als een werknemer in een vorige WW-periode 170 dagen werkloos is geweest en daarom geen FVP-bijdrage heeft ontvangen, dan krijgt hij in een volgende WW-periode al na 10 dagen recht op een FVP-bijdrage. De wachtperiode is niet van toepassing op het recht op bijdrage door overlijden (de inkoopbijdrage).

Het bestuur heeft in 2004 nog geen besluit genomen op welke wijze de gevolgen van de wijziging van de regeling vertaald zullen worden in een wijziging van het reglement van het fonds. Dit betekent dat vooralsnog dat de wachtperiode door het fonds wordt vergoed.

EFFECTENTYPISCH GEDRAGSTOEZICHT

Op 9 juli 2004 hebben de gezamenlijke pensioenkoepels (de Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen, de Unie van Beroepspensioenfondsen en de Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen) een nieuwe modelgedragscode gepresenteerd. Het model is gebaseerd op de nieuwe voorwaarden inzake het effectentypisch gedragstoezicht die zijn gesteld door de Autoriteit Financiële Markten (AFM). De AFM is sinds 1 december 2003 verantwoordelijk voor het effectentypisch gedragstoezicht op pensioenfondsen. Pensioenfondsen die onder toezicht van de AFM staan dienden hun gedragscode vóór 1 september 2004 aan te passen.

Voor het fonds was er geen directe verplichting om de gedragscode aan te passen. Het fonds heeft zijn vermogensbeheer uitbesteed en is daarom vrijgesteld van het effectentypisch gedragstoezicht door de AFM. In de modelgedragscode zelf adviseren de pensioenkoepels de vrijgestelde fondsen om toch over te stappen op het nieuwe model, maar geven daarbij aan dat er geen bijzondere reden is om dat met haast te doen.

Het bestuur heeft het advies van de pensioenkoepels in overweging genomen maar heeft besloten vooralsnog de huidige gedragscode te handhaven. De huidige gedragscode voldoet aan de wettelijke normen en wijkt inhoudelijk slechts marginaal af van de nieuwe modelcode.

BELEIDSREGELS UITBESTEDING PENSIOENFONDSEN

Op 30 januari 2004 heeft de Pensioen & Verzekeringkamer (toen nog niet gefuseerd met DNB) een Beleidsregel uitbesteding pensioenfondsen gepubliceerd welke in werking is getreden op 1 februari 2005. In de beleidsregel staan voorwaarden omschreven waar een pensioenfonds aan moet voldoen bij de uitbesteding van bedrijfsprocessen. Voor het fonds is de beleidsregel onder meer van toepassing omdat de administratie van het fonds is uitbesteed aan PVF Achmea en het vermogensbeheer is uitbesteed aan F&C.

De beleidsregel schrijft onder meer voor dat een pensioenfonds een analyse dient te maken van de risico's die gepaard gaan met het uitbesteden van de werkzaamheden en een beleid dient vast te stellen om die risico's te beheersen. In het algemeen is als gevolg daarvan een aanpassing nodig van de actuariële en bedrijfstechnische nota (ABTN) van het fonds. In de ABTN staan immers de hoofdlijnen van het interne beheersingssysteem van het fonds en de opzet van de administratieve organisatie en interne controle. De beleidsregel schrijft voor dat deze aanpassingen uiterlijk op 31 december 2005 dienen te zijn doorgevoerd. Het fonds zal de benodigde aanpassingen in de loop van 2005 doorvoeren.

In dit kader heeft PVF Achmea al de nodige stappen gezet om te komen tot certificering van haar procesbeheersing door een externe accountant. Dat gebeurt via een zogenaamde SAS-70 verklaring, "Statement on Auditing Standards number 70". Dat is een methode van het American Institute for Certified Public Accountants voor de certificering van procesbeheersing in dienstverlenende

organisaties. Sinds maart 2005 beschikt PVF Achmea over een SAS 70 Type II verklaring. Uit deze verklaring blijkt dat de beheersmaatregelen die zijn getroffen om de kwaliteit van de dienstverlening te garanderen feitelijk werkzaam zijn en gedurende een controleperiode van minimaal een half jaar goed gefunctioneerd hebben.

De beleidsregel uitbesteding stelt verder inhoudelijke voorwaarden aan de overeenkomsten van uitbesteding. Onder meer moet worden opgenomen dat de toezichthouder (nu DNB) toegang krijgt tot de administratie van het fonds. Het fonds heeft per 1 januari 2004 haar overeenkomsten inzake uitbesteding aangepast aan de nieuwe voorwaarden.

PENSION FUND GOVERNANCE

Pensioenfondsen stonden in het verslagjaar veel in de schijnwerpers van de publiciteit. Het maatschappelijk en economisch belang van de fondsen wordt steeds meer onderkend. Daarmee wordt het ook steeds meer van belang dat een pensioenfonds kwalitatief goed en transparant bestuurd wordt en dat het bestuur daar verantwoording over kan afleggen. Daar is in het verslagjaar onder het kopje Pension Fund Governance veel over gediscussieerd. Op verzoek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft Allen & Overy samen met Boer & Croon onderzoek gedaan naar de huidige gang van zaken. Vanuit het uitgangspunt dat het primair aan werkgevers- en werknemersorganisaties is om het governancevraagstuk ter hand te nemen is het rapport van het onderzoek door minister De Geus aan de STAR voorgelegd. De STAR heeft inmiddels een plan van aanpak opgesteld dat beoogt vóór 1 januari 2007 een betere Pension Fund Governance bij de pensioenfondsen gerealiseerd te hebben.

In de loop van het verslagjaar is door de Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen (VB) een conceptcode opgesteld die als richtlijn voor alle bedrijfstakpensioenfondsen zou moeten gaan gelden. Het concept viel bij veel bedrijfstakpensioenfondsen niet in goede aarde, onder meer omdat het met name leek afgestemd op de erg grote bedrijfstakpensioenfondsen. Realisering van de in de code gestelde normen zou voor kleine fondsen (relatief) erg hoge kosten met zich meebrengen.

De STAR heeft medio 2005 een standpuntbepaling aangekondigd over uitgangspunten en principes met aanbevelingen en voorstellen. Daarbij heeft de STAR al onderkend dat bij het opstellen van normen rekening moet worden gehouden met de diverse verschillen die tussen pensioenfondsen bestaan. De periode vanaf medio 2005 tot 1 januari 2007 is ingepland voor communicatie met het pensioenveld over de door de Stichting geformuleerde aanbevelingen en principes en voor draagvlakverwerving. Het is de bedoeling dat pensioenfondsen de implementatie van de aanbevelingen van de STAR vóór 1 januari 2007 gerealiseerd hebben.

Het bestuur wacht de ontwikkelingen op dit gebied in het komende jaar verder af. Vooruitlopend op de aanbevelingen van de STAR is het fonds voornemens in het komende jaar aandacht te besteden aan het thema in één van de studiedagen van het bestuur.

OVERIGE ONTWIKKELINGEN

Tenslotte waren er in 2004 enkele actuele ontwikkelingen die voor pensioenen in het algemeen zeer relevant zijn, maar die specifiek voor de Stiplu een beperkte invloed hebben gehad op de beleidsvorming. Deze ontwikkelingen betroffen onder meer de (wettelijke) ontwikkelingen op het gebied van de WAO, het financiële toezicht op pensioenfondsen (FTK), de "Richtlijn 2003/41/EG" en de Richtlijn 271 Personeelsbeloningen. Gelet op de aard van de regeling zijn wijzigingen als gevolg van deze ontwikkelingen niet of nauwelijks aan de orde.

BELEGGINGEN

ALGEMEEN

Terugblik op 2004

Het jaar 2004 was een goed beleggingsjaar. Alle beleggingscategorieën hadden een positief beleggingsresultaat. Binnen de aandelenportefeuille deed met name de regio Emerging Markets het goed, op enige afstand gevolgd door de regio Pacific. De Amerikaanse en Europese beurzen bleven achter. Van de Europese beurzen presteerde de AEX het minst hoewel deze het jaar uiteindelijk wel positief afsloot. Aandelen onroerend goed presteerden van alle categorieën met circa 30% het hoogste rendement. Het rendement van obligaties was een stuk lager maar liet ondanks wisselend stijgende en dalende kapitaalmarktrentes een goed absoluut rendement zien. Dit rendement werd vooral opgestuwd door Euro obligaties en Emerging Market Schulden. Het rendement van bedrijfsobligaties werd gaandeweg het jaar gedrukt vanwege de inlopende rentespreads ten opzichte van staatspapier.

2004 werd aanvankelijk gedomineerd door een stijgend optimisme over de economische vooruitzichten. Het macro-economische beeld verbeterde zowel in de VS, als in Azië (inclusief Japan) en eveneens, zij het in mindere mate in Europa. De groei werd vooral gedreven door productiviteit en nog niet door een toename van de werkgelegenheid wat als een essentiële voorwaarde voor duurzaam herstel wordt gezien. In maart vond er voor het eerst sinds een jaar een correctie plaats. De aarzelingen op de beurs hielden aan deels als gevolg van de angst voor terroristische aanslagen (Madrid, 11 maart) en renteverhogingen. Olieprijzen bereikten nieuwe hoogste records. Aanvankelijk door terreuraanslagen in het Midden-Oosten, later door de aanhoudende spanningen in Irak en de problemen rondom oliemaatschappij Yukos. Ook de voorraadontwikkeling in de VS vanwege de orkanen in en rond belangrijke raffinagegebieden speelden een rol. Een echte tempering van de Chinese economie en de gevolgen daarvan bleven dit jaar uit. Hoewel enigszins afgezwakt door een dalende dollar namen aandelenkoersen weer toe in het laatste kwartaal, ingegeven door goede bedrijfsresultaten van het derde kwartaal, een groei van het aantal banen in met name Duitsland en een dalende olieprijs.

De daling van de rente in het begin van 2004 was verrassend en niet verwacht door analisten. Het aanvankelijk uitblijven van de werkgelegenheidsgroei heeft de verwachte renteverhoging door de FED verder in de toekomst geduwd. In het tweede kwartaal intervenueerde de Bank of Japan op grote schaal op de valutamarkten om de Yen te stabiliseren ten opzichte van de Dollar. Tevens steeg de lange (10-jaars) rente in het tweede kwartaal wereldwijd. In het derde en het vierde kwartaal daalde de rente over de gehele linie. De oorzaak voor de dalende rente ligt onder andere in het feit dat de inflatiecijfers van de VS meevielen. Ook de gedachte dat de olieprijs een negatief effect zou kunnen hebben op de economische groei speelt hierin mee. In het laatste kwartaal hield de ECB de korte rente vast op 2%.

De hypotheekmarkt heeft in 2004 een rustig jaar doorgemaakt. De kapitaalmarktrente is tegen alle verwachtingen in omlaag gegaan en wel tot een historisch dieptepunt van 3 ½%. De renteontwikkeling was gunstig voor particulieren die hun lening wilden oversluiten. Daarom is het aantal oversluitingen minder gedaald dan verwacht en is de omvang van de hypotheekmarkt redelijk op peil gebleven. Wij verwachten dat hierin het komende jaar nauwelijks verandering komt. De omvang van de zakelijke hypotheekmarkt bleef, ondanks de recessie op de kantorenmarkt, op hetzelfde niveau als een jaar eerder. Het rendement op de particuliere en zakelijke hypotheek viel, in vergelijking met voorgaande jaren, enigszins lager uit als gevolg van de relatief hoge aflossingspercentages en de relatief hoge verhouding tussen de actuele waarde en de nominale waarde van hypotheekleningen.

BELEGGINGSBELEID

In het verslagjaar is de strategische beleggingsportefeuille van het fonds niet aangepast. De strategische weging voor zakelijke waarden in de op lange termijn wenselijk geachte optimale portefeuille is door het Bestuur vastgesteld op 42% en de strategische weging voor vastrentende waarden op 58%.

De normportefeuille is de portefeuille die op kortere termijn (een verslagjaar) wenselijk wordt geacht en op grond van de verwachtingen voor beleggingssectoren kan afwijken van de strategische portefeuille.

Het normpercentage aandelen in de portefeuille werd verlaagd tot 34%. De convertibleportefeuille werd gelijk gehouden op 5%. Het percentage obligaties (inclusief Global credits) werd verhoogd tot 53%. Het normpercentage voor de indirect onroerend goed portefeuille werd gelijk gehouden op 3%.

De feitelijke portefeuille wijkt gedurende het jaar op basis van risico- en rendementsverwachtingen op korte termijn en door marktbevingen binnen marges af van deze vastgestelde normportefeuille.

Het valutarisico wordt al enkele jaren structureel afgedekt.

BELEGGINGEN IN HET VERSLAGJAAR

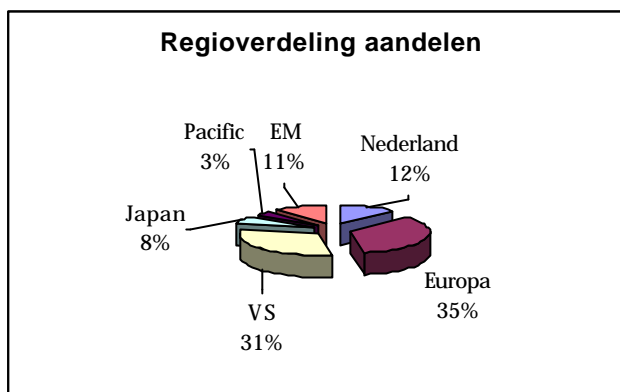
In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van de samenstelling van de beleggingsportefeuille op basis van de weging per assetcategorie in de portefeuille per ultimo 2004 en 2003. De werkelijke wegingen in afgeronde percentages worden afgezet tegen de met het Bestuur afgesproken normportefeuille.

Categorie	Weging 31/12/ 2004	Norm 2004	Weging 31/12/2003	Norm 2003
Aandelen	35.3%	34%	38.1%	35%
Converteerbare Obligaties	5.2%	5%	5.4%	5%
Indirect onroerend goed	3.9%	3%	3.0%	3%
Totaal zakelijke waarden	44.4%	42%	46.5%	43%
Obligaties (incl. Credits)	48.7%	53%	49.6%	52%
Hypotheke	2.7%	5%	4.0%	5%
Liquide middelen	4.2%	0%	-0.1%	0%
Totaal vastrentende waarden	55.6%	58%	53.5%	57%
Totale portefeuille	100%	100%	100%	100%

Aandelen

Zoals al eerder gesteld was het voor de aandelenportefeuille een goed jaar. Door een herstel van de Economie en verbeterde bedrijfsresultaten eindigde het jaar 2004 voor alle regio's met een positief resultaat. Het beste presteerde de regio Emerging Markets (24%) gevolgd door Pacific (22%). Van de Europese beurzen (12%) presterende de AEX het minste, maar ook deze sloot het jaar uiteindelijk positief af (6%).

In onderstaande figuur wordt de verdeling van de aandelenportefeuille over de verschillende regio's ultimo 2004 weergegeven in percentages.



Converteerbare obligaties

Ondanks positieve rendementen is 2004 een teleurstellend jaar voor convertibles als asset class geweest. De sterk dalende volatiliteit op de aandelenmarkten tot historisch lage niveaus heeft de optie premies in de convertibles aanzienlijk onder druk gezet. Hierdoor participeerden converteerbare obligaties slechts in beperkte mate in de stijgende aandelenmarkten. Ook in verhouding tot de sterke obligatiemarkt staken convertible rendementen mager af. Daarnaast had de dollar depreciatie een negatief effect. Wij verwachten dat relatieve rendementen van convertibles ten opzichte van de overige asset classes zullen verbeteren. Als gevolg van het goedkoper worden van de optiepremie zijn de risico/rendementsverhoudingen van het produkt aantrekkelijk. Convertible waarderingen zullen sneller profiteren van stijgende aandelenkoersen. Daarnaast is het risico van stijgende rente in convertibles beperkt, gezien de relatief lage duratie in vergelijking tot obligaties.

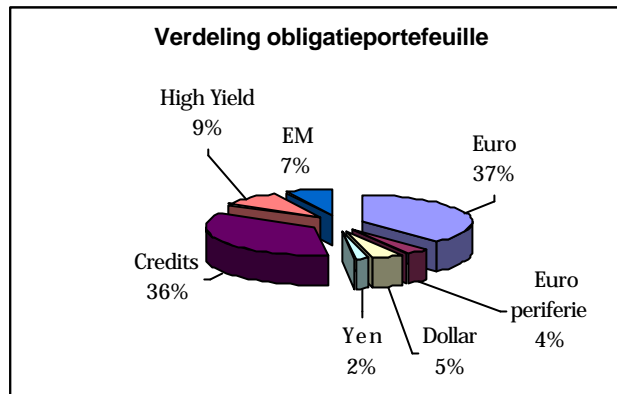
Indirect onroerend goed

De indirect vastgoed portefeuille heeft dit jaar voor het vijfde achtereenvolgende jaar een hoog rendement laten zien dat hoger ligt dan dat van de aandelen. Algemeen was er een stabiele sterke performance met een korte terugval in de maand april. De Europese regio presteerde dit jaar het beste.

Obligaties

Obligaties rendeerden in relatieve zin stukken minder dan aandelen, maar hadden een redelijk absoluut rendement. Dit rendement werd vooral opgestuwd door Euro obligaties (7%) en Emerging Market Schulden (12%). Bedrijfsobligaties bleven in absolute zin wat achter ten opzichte van voorgaande jaren door inlopende spreads.

In onderstaande figuur wordt de verdeling binnen de obligatieportefeuille ultimo 2004 weergegeven.



Hypotheken

De hypotheekportefeuille heeft een redelijk absoluut jaar achter de rug. Voor zowel de zakelijke hypotheek- portefeuille als voor de particuliere hypotheekportefeuille geldt echter dat een underperformance is gerealiseerd ten opzichte van de samengestelde benchmark.

PERFORMANCE VAN DE BELEGGINGSPORTEFEUILLE

De performance van de totale portefeuille bedroeg in 2004 7.8%. De benchmark performance (rendement van de normportefeuille) bedroeg 9.1%. In 2003 bedroeg de performance 11.6% versus een benchmark performance van 11.5%. In de tabel hieronder worden de behaalde rendementen in 2004 en 2003 per categorie weergegeven.

Rendement in %	2004	2003
Aandelen	7.5	16.9
Converteerbare obligaties	4.6	9.2
Indirect onroerend goed	31.6	21.4
Obligaties	7.1	7.1
Hypotheken	4.4	8.2
Totale portefeuille	7.8	11.6

De underperformance in 2004 wordt voornamelijk verklaard door de selectie en sectorkeuze binnen de aandelenportefeuille. Daarbij werd een overwogen positie aangehouden in meer cyclische sectoren om te kunnen profiteren van een duurzaam economisch herstel. Dit bleef vooralsnog uit en het waren juist andere sectoren zoals grondstoffen die het beter hebben gedaan. De assetallocatie, de overweging van aandelen en de onderweging van obligaties droeg wel positief bij. Het toevoegen van beleggingsproducten aan de portefeuille in de laatste jaren met beleggingsproducten als obligaties uit Emerging Markets en bedrijfsobligaties (credits) uitermate positief hebben bijgedragen aan het huidige resultaat.

MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN

Op grond van Richtlijn 400 Jaarverslag besteedt het fonds, net als andere ondernemingen, aandacht aan maatschappelijk verantwoord ondernemen. Doel daarvan is het informeren van belanghebbenden en het afleggen van verantwoording over maatschappelijke verantwoordelijkheden. Dat betreft met name algemene, sociale en economische aspecten van het fonds. De rapportage over deze aspecten is op diverse plaatsen terug te vinden in het jaarverslag.

ALGEMEEN

De algemene aspecten betreffen de belangrijkste problemen en uitdagingen, de invloed hiervan op het beleid en de strategie en de rol van belanghebbenden hierbij. Deze algemene aspecten, inclusief de mogelijke besluitvorming door het bestuur, zijn opgenomen in de hoofdstukken “statuten- en reglementswijzigingen 2004”, “Belangrijkste ontwikkelingen van het fonds” en “Belangrijkste ontwikkelingen op pensioengebied”.

BELEGGINGEN

Relevante sociale aspecten betreffen met name sociaal-maatschappelijke zaken zoals verantwoord beleggen. In het hoofdstuk “beleggingen” wordt het beleggingsbeleid van het fonds uiteengezet. Richtlijn 400 beoogt overigens niet aan pensioenfondsen voor te schrijven dat zij (meer) maatschappelijk moeten beleggen, de nadruk ligt op de informatieverstopping.

Vanaf 1 januari 2005 wordt het fonds als institutioneel belegger, geacht zich als actieve aandeelhouder op te stellen en hierover te rapporteren. De noodzaak hiertoe komt door de corporate governance code van de commissie Tabaksblat en zal naar verwachting ook expliciet worden vastgelegd in de pension fund governance code die momenteel gerealiseerd wordt.

In het rapport van de commissie Tabaksblat worden de volgende bepalingen voor institutionele beleggers als best practice gedefinieerd:

- Institutionele beleggers publiceren jaarlijks in ieder geval op hun website hun beleid ten aanzien van het uitoefenen van het stemrecht op aandelen die zij in beursgenoteerde ondernemingen houden;
- Institutionele beleggers doen jaarlijks op hun website en/of in hun jaarverslag verslag van de uitvoering van hun beleid ten aanzien van het uitoefenen van het stemrecht in het betreffende boekjaar;
- Institutionele beleggers brengen ten minste éénmaal per kwartaal op hun website verslag uit of en hoe zij als aandeelhouders hebben gestemd op de algemene vergaderingen van aandeelhouders.

Het fonds heeft gekozen voor de vernieuwde dienstverlening van F&C op dit gebied en daarmee voor de integrale benadering van corporate governance, de uitoefening van stemrecht op aandelen en maatschappelijk verantwoord beleggen. Onderdeel van deze aanpak is een speciaal, actief programma gericht op de ondernemingen waarin wordt belegd. Deze ondernemingen worden systematisch benaderd over corporate governance, maatschappelijke, ethische en milieurisico's. Uitgangspunt hierbij is dat voor het welslagen van een onderneming maatschappelijke en ethische risico's, alsmede risico's op milieugebied, op de juiste manier worden beheerd. Het fonds meent dat beheersing van deze risico's op termijn van wezenlijke invloed kunnen zijn op het behoud en het welzijn van de wereld naast een positieve invloed op de bedrijfsprestaties en -resultaten.

Als onderdeel van de dienstverlening zijn rapportageafspraken gemaakt met de vermogensbeheerder, aan de hand waarvan het fonds zich kan verantwoorden en kan voldoen aan de best practice bepalingen van de commissie Tabaksblat.

OVERIG

Verdere aspecten die betrekking hebben op maatschappelijk verantwoord ondernemen zijn bijvoorbeeld de wijze waarop het pensioenfonds georganiseerd is de verdeling van taken en verantwoordelijkheden, de interne beheersing van processen en procedures en de communicatie met de belanghebbenden. Deze onderwerpen komen aan de orde in het kader van de discussie over pensionfund governance in het hoofdstuk “Belangrijkste ontwikkelingen op pensioengebied”.

STATUTEN- EN REGLEMENTSWIJZIGINGEN IN 2004

Statutenwijziging

Op 9 december 2003 werden de statuten voor het laatst gewijzigd. Deze statutenwijziging is in 2004 notarieel verleden. Belangrijkste wijzigingen betroffen:

1. De naam “Bedrijfspensioenfonds” is gewijzigd in “Bedrijfstakingpensioenfonds”
2. De definities van een uitzendonderneming en werkgever zijn aangepast en zijn nu gelijk aan die in de tekst van de verplichtstelling.
3. Het aantal bestuursleden is statutair uitgebreid van 6 naar 8 personen.
4. Als gevolg hiervan is het aantal benodigde aanwezige bestuursleden voor het bereiken van een quorum aangepast van tweederde naar minimaal de helft.

Reglementswijziging

Op 8 december 2004 werd het reglement gewijzigd.

1. De wijzigingen in de Vrijstellingsregeling, in het reglement verwoord in Bijlage I, zijn in het reglement opgenomen.
2. In het reglement zijn de kosten die in rekening kunnen worden gebracht bij werkgevers door het fonds indien werkgevers foutieve, onvolledige deelnemersgegevens leveren nader gekwantificeerd.
3. Naar aanleiding van opmerkingen van de fiscus is een aantal kleine wijzigingen doorgevoerd, met name met betrekking tot de gemoedsbezwaarden.

JAARREKENING