

Actuariële en Bedrijfstechnische Nota

ABTN 2026

Inhoudsopgave

1	Inleiding.....	5
2	Aard, missie, visie en strategie	6
2.1	Aard, doelstelling	6
2.2	Onze missie (waar gaan en staan we voor?)	6
2.3	Onze visie (hoe kijken wij naar onze rol en ontwikkelingen)	6
2.4	Onze strategie (hoe geven we invulling aan onze missie gegeven onze visie?)	7
2.5	Kernwaarden	8
3	Organisatie en beheersing	10
3.1	Introductie	10
3.2	Bestuurlijke organisatie	11
3.2.1	Organogram	11
3.2.2	Bestuur.....	11
3.2.3	BC: Beleggingscommissie.....	12
3.2.4	PCC: Pensioen & Communicatie Commissie	13
3.2.5	FRC: Finance & Risk Commissie	13
3.2.6	RvT: Raad van Toezicht.....	13
3.2.7	VO: Verantwoordingsorgaan	14
3.2.8	Directie en pensioenbureau.....	14
3.2.9	Inkoop / inhuur van diensten	15
3.3	Geschiktheid, integriteit, beloning en diversiteit.....	15
3.3.1	Introductie	15
3.3.2	Geschiktheidsbeleid en educatie	15
3.3.3	Compliance en Integriteitsbeleid	16
3.3.4	Beloningsbeleid.....	18
3.3.5	Diversiteits- en inclusiebeleid	19
3.4	Uitbestede werkzaamheden.....	19
3.4.1	Introductie	19
3.4.2	Uitgangspunten en proces.....	19
3.4.3	Pensioenadministratie en financiële administratie	20
3.4.4	Vermogensbeheer en financieel balansrisicomanagement.....	21
3.4.5	Custodian.....	21
3.2.4	Sleutelfuncties gecombineerd met 3 lijnen model	22
4.	Pensioenregeling.....	23
4.1	Introductie	23
4.2	Aansluitcriteria	23
4.3	Uitvoeringsovereenkomsten.....	23

4.4	Kernelementen pensioenreglement.....	23
4.5	Vroegere werkgevers	27
4.6	Communicatiebeleid	27
5.	Financiële opzet	29
5.1	Introductie	29
5.2	Voorziening pensioenverplichtingen / TV	29
5.2.1	Actuariële grondslagen en veronderstellingen	29
5.2.2	Overige Technische voorzieningen	31
5.3	Premiebeleid	31
5.3.1	Financiering pensioenregeling.....	31
5.3.2	Toetsing kostendekkende premie.....	33
5.4	Toeslagbeleid	33
5.4.1	Ambitie toeslagverlening	33
5.4.2	Toeslagenstaffel.....	33
5.4.3	Haalbaarheidstoets	34
5.5	Kortingsbeleid	35
5.6	Crisisplan: Financiële en/of operationele crisis.....	36
5.7	Vereist eigen vermogen	36
5.8	Minimaal vereist eigen vermogen.....	37
5.9	Herstelplan.....	37
6.	Balansrisicomanagement en Beleggingen.....	38
6.1	Introductie	38
6.2	Beleggingsovertuigingen.....	40
6.3	Maatschappelijk Verantwoord Beleggen	41
6.4	Doel en stijl van het beleggingsbeleid	42
6.5	Risicohouding	42
6.6	Dynamisch Balansrisicomanagementbeleid	44
6.7	Strategische Asset-Allocatie en afdekkingen.....	45
6.8	Afdekking valutarisico	46
6.9	Derivatenbeleid	46
7.	Integraal risicomanagement (IRM)	48
7.1	Governance	48
7.2	Inrichting / doelen.....	49
7.3	Risico-universum, -kaarten en risico-opinie in voorleggers.....	50
7.4	Bestuurlijke monitoring van de toprisico's.....	53
7.5	Evaluatie cyclus	53
Bijlage I	Overzicht Beleidsdocumenten PFSR	55
Bijlage II	Gehuwdheidsfrequenties.....	56

Bijlage III	Berekening Vereist Eigen Vermogen.....	57
-------------	--	----

1 Inleiding

Stichting Pensioenfonds SNS REAAL (hierna: PFSR) werkt, conform artikel 6 lid 3 van de Statuten, volgens een Actuariële en Bedrijfstechnische Nota (ABTN).

Het doel van deze ABTN is een beschrijving te geven van het ten behoeve van PFSR te voeren beleid, waarbij de financiële opzet en de grondslagen waarop het rust, gemotiveerd omschreven zijn.

In hoofdstuk 2 wordt ingegaan op de aard, de missie, visie en strategie van PFSR.

In hoofdstuk 3 wordt een beschrijving gegeven van de organisatie en beheersing.

Vervolgens worden in hoofdstuk 4 de kernpunten van de pensioenregeling beschreven.

Hoofdstuk 5 beschrijft de Financiële opzet. Uiteengezet wordt op welke wijze de omvang van de verplichtingen wordt vastgesteld. Tevens wordt in dat hoofdstuk de wijze van financiering besproken.

In hoofdstuk 6 wordt stilgestaan bij het beleggingsbeleid inclusief balansrisicomanagement. Tot slot komt in hoofdstuk 7 het integraal risicomanagement aan de orde.

In bijlage I zijn de statuten, pensioenreglementen en beleidsdocumenten van PFSR opgenomen. In de tekst van de ABTN wordt naar deze stukken verwezen.

2 Aard, missie, visie en strategie

2.1 Aard, doelstelling

PFSR als volledig zelfstandig pensioenfonds is ontstaan in 2004 door het samenvoegen van de uitvoering van de pensioenregelingen van Stichting Pensioenfonds SNS Bank Nederland N.V. en de verzekerde regeling van Reaal Verzekeringen N.V. en hun beide rechtsvoorgangers.

Pensioenfonds SNS REAAL voert als zelfstandige organisatie de pensioenregelingen uit van:

- ASN Bank N.V. (hierna: ASN Bank)
- Athora Netherlands N.V. (hierna: Athora)
- SRH N.V.
- Rechtsvoorgangers van bovengenoemde partijen

PFSR is een ondernemingspensioenfonds dat wordt georganiseerd voor en door belanghebbenden binnen het fonds. Het bestuur van PFSR bestaat uit vertegenwoordigers namens de werknemers, de pensioengerechtigden en de werkgevers en wordt voorgezeten door een onafhankelijk voorzitter.

De pensioenregeling die PFSR uitvoert is een uitkeringsovereenkomst met een CDC-financiering. In deze regeling krijgen deelnemers jaarlijks pensioenaanspraken toegekend. De werkgever is aan niet meer gehouden dan het jaarlijks betalen van de overeengekomen premie.

Met het doel de (gewezen) deelnemer van inkomen bij ouderdom te voorzien; bij overlijden zijn of haar nabestaanden van inkomen te voorzien en van premievrijstelling te voorzien in geval van arbeidsongeschiktheid.

2.2 Onze missie (waar gaan en staan we voor?)

De onderstaand in deze abtn opgenomen missie, visie en strategie weerspiegelt de stand van zaken begin 2026. Deze voldoet niet meer in de situatie dat PFSR overgaat naar een nieuwe pensioenregeling in het nieuwe stelsel. Het bestuur is bezig met het herijken van de missie, visie en strategie.

Wij zijn het ondernemingspensioenfonds voor meerdere bij ons aangesloten werkgevers met een verleden bij SNS REAAL. Alle actieve deelnemers werken bij ASN Bank en Athora NL. Wij voeren hun pensioenregelingen en die van hun rechtsvoorgangers uit voor werknemers, ex-werknemers en gepensioneerden. Zij zijn onze deelnemers. Wij zorgen voor onze deelnemers en hun gezinnen voor een inkomen voor later met deze pensioenregelingen. Bij ons handelen staat het belang van onze deelnemers voorop. Wij doen dit op een duurzame en verantwoorde wijze.

Voor de bij ons aangesloten werkgevers willen wij de beste partner zijn bij het uitvoeren en in stand houden van hun pensioenarbeidsvoorwaarde aan hun werknemers.

2.3 Onze visie (hoe kijken wij naar onze rol en ontwikkelingen)

Maatschappelijk relevant en verantwoord

Pensioen zal ook in de toekomst een belangrijk onderdeel blijven als oudedags- en nabestaandenvoorziening van onze deelnemers. Als pensioenfonds zonder winstoogmerk willen wij hier een belangrijke rol in spelen. Door duurzaam en verantwoord te beleggen bevorderen we niet alleen de welvaart en het welzijn van de huidige, maar ook van de toekomstige generaties.

Risico's voor rekening deelnemers

Wij hebben de ambitie om samen met de aangesloten werkgevers tot een goed pensioen te komen voor onze deelnemers. Hiervoor dient het pensioenfonds te beleggen en risico's te nemen. Deze risico's worden door de deelnemers gedragen. Om te borgen dat de belangen van onze deelnemers centraal staan in ons handelen, zijn zij vertegenwoordigd in het bestuur en verantwoordingsorgaan van het fonds en bepalen zij zo mede de risicobereidheid van het fonds.

Wij zijn betrokken bij onze werkgevers

Voor de werkgevers staat een vertrouwde partij die de regelingen betrouwbaar en tegen marktconforme kosten kan uitvoeren voorop. Door met werkgevers in gesprek te zijn over hetgeen voor hen belangrijk is, blijven wij nauw betrokken en werken we samen om op (toekomstige) ontwikkelingen te zijn voorbereid.

Kwaliteit staat voorop

Onze deelnemers kunnen erop vertrouwen dat wij met grote zorgvuldigheid hun pensioen administreren en het pensioenvermogen beheren. Dit doen wij niet alleen, wij doen dit samen met onze uitvoerders. Wij stellen dan ook hoge eisen aan onszelf en onze uitvoerders.

Kosten zijn belangrijk

Door kosten te beheersen ontstaat meer ruimte voor betere pensioenen voor onze deelnemers. Efficiënte systemen en processen dragen hieraan bij. Met de introductie van een nieuw pensioenstelsel dat persoonlijker van aard gaat worden wordt het belang om kosten te beheersen en zo mogelijk te verlagen nog groter. Binnen het fonds worden de vaste kosten over de actieve deelnemers gespreid. Bij een afnemend aantal actieve deelnemers zal het fonds op zoek gaan naar manieren om schaalvoordelen te realiseren.

Pensioen wordt steeds persoonlijker

In het nieuwe pensioenstelsel wordt pensioen persoonlijker. Hierdoor moeten deelnemers meer de regie gaan voeren over hun eigen pensioen. Wij willen onze deelnemers in staat stellen hier invulling aan te geven. Dit stelt eisen aan onze communicatie rondom pensioenen, maar vraagt ook om pensioenregelingen die hierbij aansluiten.

Ontwikkelingen staan niet stil

Maatschappelijke, technische en economische omstandigheden zijn constant in beweging en volgen elkaar steeds sneller op. Wij willen hier voortdurend op kunnen anticiperen. Dit vergt flexibiliteit en slagkracht in zowel de besturing als de uitvoering van het fonds.

2.4 Onze strategie (hoe geven we invulling aan onze missie gegeven onze visie?)

Deelnemers centraal

Wij streven ernaar om zo duidelijk en eenvoudig mogelijk te communiceren over pensioenen. Pensioen wordt door deelnemers vaak als ingewikkeld ervaren. Door te luisteren naar onze deelnemers, zijn we in staat om onze communicatie en service aan hen optimaal in te richten. Door zo goed mogelijk gebruik te maken van digitale ondersteuning bieden we onze deelnemers laagdrempelig en persoonlijk inzicht en overzicht. Dit inzicht zorgt ervoor dat onze deelnemers zich meer en meer bewust zijn van het belang van een inkomen voor later.

Duurzaam en Verantwoord beleggen

Ons beleid van duurzaam en verantwoord beleggen draagt bij aan de welvaart en welzijn van huidige en toekomstige generaties. Wij zijn ervan overtuigd dat dit beleid bijdraagt aan het behalen van rendementen.

Hoge eisen aan systemen en uitvoerbaarheid

Ondersteunende systemen moeten het fonds in staat stellen om te blijven voldoen aan de wensen van onze deelnemers en werkgevers. En aan de eisen die hier nu en in de toekomst aan worden gesteld. We volgen ontwikkelingen op de voet. Als vernieuwingen bewezen en betrouwbaar zijn, zijn wij snelle volgers bij implementatie.

Kwalitatief, slagvaardig bestuur en pensioenbureau

Wij stellen hoge eisen aan onze bestuurders. Door onze wortels en achtergrond in de financiële sector zijn we goed in staat om onder onze deelnemers kwalitatief goede bestuurders te werven. Ons eigen pensioenbureau zorgt voor een efficiënte dagelijkse aansturing van het fonds en zorgt ervoor dat we slagvaardig op alle relevante ontwikkelingen reageren. Daarnaast zorgen we er door opleidingen voor dat kennis en kunde op een hoog niveau blijven.

Uitstekende partners

Wij werken voor de uitvoering van de pensioenregelingen samen met externe partijen. Wij werken alleen samen met partners met bewezen betrouwbare prestaties. Jaarlijks beoordelen wij deze partners.

Kostenefficiënt

Ons fonds let scherp op de uitvoeringskosten. Wij vinden dat de kosten per deelnemer voor de werkgevers marktconform moet zijn. Wij willen daarom onnodige complexiteit vermijden en streven naar efficiënte systemen en processen.

Wet toekomst pensioenen

De Wet toekomst pensioenen moet het pensioenstelsel evenwichtiger, flexibeler, persoonlijker en transparanter maken. Het fonds is van mening dat dit nieuwe stelsel betere mogelijkheden biedt voor een goed pensioen voor onze deelnemers. Het fonds bereidt zich voor om samen met de werkgevers tot nieuwe regelingen te komen. In dit nieuwe stelsel zijn de uitvoeringskosten voor rekening van de deelnemers. Des te meer reden voor ons om hier goed op te letten.

2.5 Kernwaarden

Uitvoering ten behoeve van onze deelnemers

PFSR voert de pensioenregeling in opdracht van de sociale partners uit en realiseert zich dat zij niet voor zichzelf maar voor haar deelnemers bestaat. In de besluiten die PFSR neemt staat steeds het belang van de deelnemers centraal. PFSR heeft geen commercieel belang (non-profit) en alle baten komen dan ook ten gunste van haar deelnemers. Dit vertaalt zich onder andere in een beheerst beloningsbeleid. Voor partijen die diensten verlenen aan PFSR gelden geen prestatiebeloningen vanuit PFSR, waardoor er geen prikkel is tot het nemen van onnodige risico's of het doen van overbodige transacties. Bij de uitvoering van de pensioenregeling ontstaan kosten in verband met het voeren van de administratie, het beheer van beleggingen, implementatie en naleven van pensioenwet- en regelgeving en tarieven van externe toezichthouders. PFSR streeft ernaar om de kosten per deelnemer te beperken en in lijn te houden met de kosten van vergelijkbare fondsen.

Zorgvuldig

PFSR draagt een grote verantwoordelijkheid met betrekking tot het inkomen van onze deelnemers en gezinsleden vóór en na de pensioendatum. Deze verantwoordelijkheid brengt met zich mee dat PFSR zeer zorgvuldig dient te handelen. Deze zorgvuldigheid beperkt zich niet alleen tot de uitvoering van de pensioenregeling maar heeft ook betrekking op de beleggingen. Zo maakt PFSR in haar beleggingen afgewogen keuzes in de afweging rendement en risico's en laat het bestuur zich niet leiden door opportunisme.

Het bestuur vergewist zich regelmatig van de kwaliteit van de dienstverleners en onderneemt actie indien deze niet aan de gestelde kwaliteitseisen voldoen. PFSR streeft ernaar om voor al haar processen in control te zijn.

Evenwichtig

PFSR gelooft dat het delen van kosten en risico's tussen deelnemers leidt tot een betere uitgangspositie van alle individuele deelnemers. Deze kosten- en risicodeling heeft niet alleen betrekking op verschil in levensverwachting en tussen verschillende leeftijdsgroepen, maar ook op de wijze waarop een pensioenfonds haar beleggingen kan doen. Het is ontegenzeggelijk waar dat de belangen van de verschillende deelnemers niet in alle situaties parallel lopen. Het bestuur is zich hiervan bewust. In de besluiten die PFSR neemt, worden de belangen van de verschillende groepen deelnemers meegewogen. Het bestuur legt hierover verantwoording af aan een door de deelnemers van PFSR gekozen verantwoordingsorgaan.

Maatschappelijk verantwoord

Het bestuur stelt bij het beleggen het belang van de deelnemers voorop. Bovendien wil het bestuur een zo hoog mogelijk rendement realiseren bij een aanvaardbaar risico gegeven de risicohouding van de sociale partners en de deelnemers. Het bestuur van PFSR wenst bij de uitvoering van het vermogensbeheer zo veel mogelijk rekening te houden met sociale, governance en milieuoverwegingen (ESG/MVB). Dit heeft zij ook vastgelegd in de verklaring beleggingsbeginselen en de beleggingsovertuigingen. In deze beginselen is ook vastgelegd dat als de keuze voor maatschappelijk verantwoord beleggen de verhouding tussen risico en rendement verslechtert, het bestuur kan besluiten om af te wijken van het uitgangspunt dat beleggingen overwegend maatschappelijk verantwoord dienen te zijn.

Begrijpelijke en transparante communicatie

Het bestuur realiseert zich dat pensioenen door deelnemers vaak als ingewikkeld worden ervaren. PFSR streeft ernaar om naar deelnemers zo duidelijk en eenvoudig mogelijk te communiceren over hun pensioenen. Ook vindt het bestuur het belangrijk dat de deelnemers op de hoogte zijn van relevante fonds-ontwikkelingen. Niet alleen in goede maar ook in mindere tijden informeert het bestuur de deelnemers over de door haar genomen besluiten, gemaakte keuzes en achterliggende overwegingen.

PFSR zorgt voor een up-to-date website, waar de deelnemers de voor hen meest relevante informatie wordt toegelicht. Dit alles doet PFSR in voor deelnemers begrijpelijke verwoordingen.

3 Organisatie en beheersing

3.1 Introductie

De autonomie die de wet¹ een stichtingsbestuur toekent, is in het geval van ons pensioenfondsbestuur ingekaderd door de statuten² en de Code Pensioenfonds³. Hoewel het bestuur zijn eigen leden benoemt, kan het slechts benoemen wie daarvoor door de actieve deelnemers, gepensioneerden of werkgevers worden voorgesteld. Alleen de (niet stemgerechtigde) onafhankelijke voorzitter kan het bestuur zelfstandig benoemen. Benoeming van bestuurslid, inclusief de voorzitter, wordt aan de raad van toezicht voorgelegd.

Voor bepaalde belangrijke besluiten moet het bestuur goedkeuring of advies vragen aan de raad van toezicht (RvT) en het verantwoordingsorgaan (VO). Daarnaast rapporteert het bestuur aan het verantwoordingsorgaan en heeft het VO het recht om het beleid van het bestuur op alle terreinen te onderzoeken. De bevindingen worden in het jaarverslag opgenomen.

Aanvullend op de verschillende wettelijke fondsorganen, te weten het Verantwoordingsorgaan, de Raad van Toezicht en het bestuur, kent het bestuur in de governance drie wettelijke sleutelfuncties:

De risicobeheer functie;

De actuariële functie;

De interne auditfunctie.

De sleutelfunctiehouder is eindverantwoordelijk voor de wettelijk vastgelegde taken en als individueel persoon daarop aanspreekbaar. De sleutelfunctie vervuller kan een persoon, commissie of team zijn en als zodanig verantwoordelijk voor de daadwerkelijke uitvoering van de controle-activiteiten.

De invulling van de sleutelfuncties door PFSR is toegelicht in paragraaf 3.4.6.

De administratie van PFSR en het jaarverslag worden door onafhankelijke accountants gecontroleerd. De accountantsverklaring wordt met het jaarverslag gepubliceerd. Bij de certificering van de jaarrekening is ook een onafhankelijke actuaris betrokken. Voorts schakelt het bestuur bij zaken met actuariële aspecten een raadgevend actuaris in om zich te verzekeren van de goede informatie bij de besluitvorming.

In dit bestuurlijk kader moeten ook de toezichthouders Autoriteit Financiële Markten (AFM) en De Nederlandsche Bank N.V. (DNB) worden genoemd. Het bestuur streeft een goede en constructieve relatie na.

Deze zaken en de toenemende regelgeving vereisen toenemende geschiktheid en ervaring bij het bestuur. De bestuurstaken zijn de afgelopen jaren in omvang, complexiteit en tijdsbeslag stevig toegenomen.

Jaarlijks toetst het bestuur, onder meer middels een zelfevaluatie, of nadere bestuurlijke maatregelen nodig zijn.

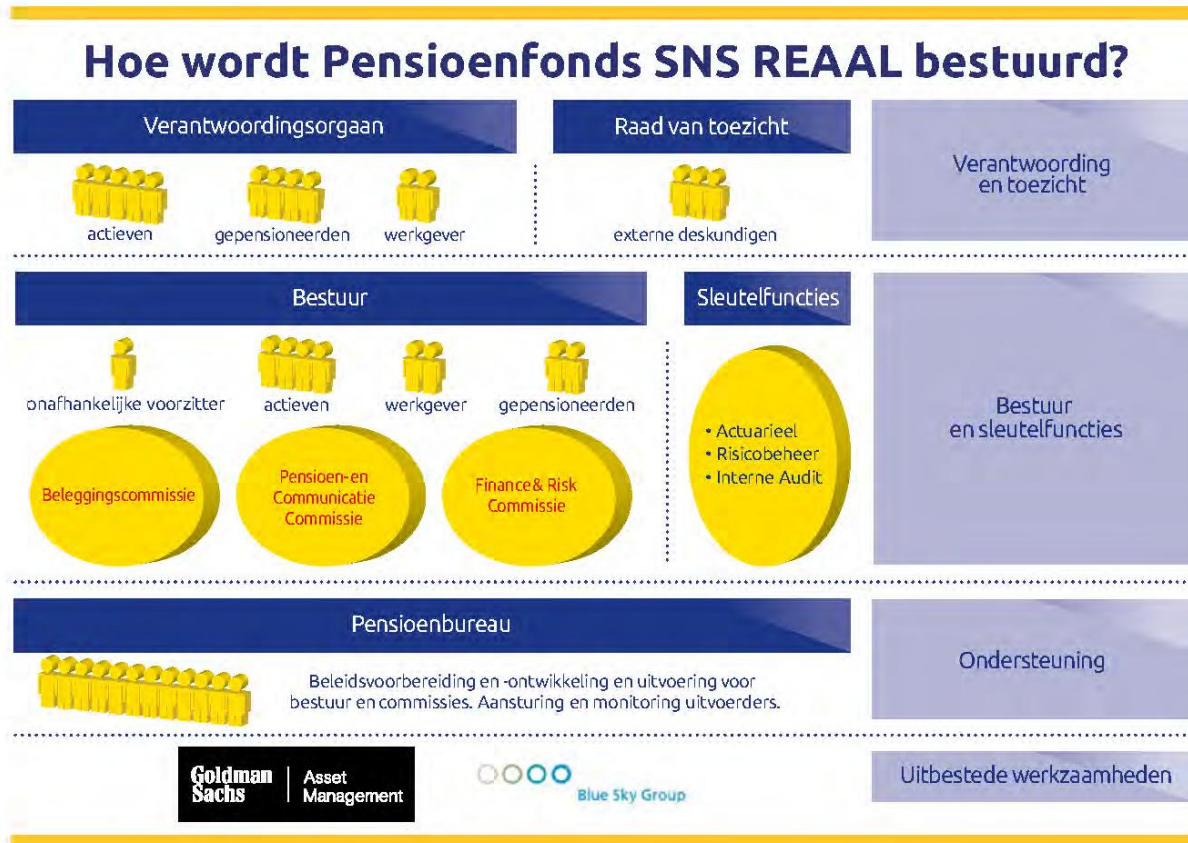
¹ Burgerlijk Wetboek (BW)², titel 6 generalis en de Pensioenwet specialis

² Zie bijlage I: statuten en overzicht aan- en aftreden van bestuurders

³ Weergave van de belangrijkste in de pensioensector gedeelde opvattingen over 'goed pensioenfondsbestuur'

3.2 Bestuurlijke organisatie

3.2.1 Organogram



3.2.2 Bestuur

Het paritair samengestelde bestuur en het beheer van PFSR is volgens artikel 7 van de statuten opgedragen aan een college van minimaal vier en maximaal acht leden. Het bestuur wordt voorgezeten door een onafhankelijk voorzitter (zonder stemrecht) die geen (ex-)werknemer is van een van de aangesloten werkgevers. Bestuursleden worden benoemd door het bestuur op voordracht van de werkgevers, de deelnemersvertegenwoordiging van het Verantwoordingsorgaan (VO) respectievelijk de pensioen-gerechtigdenvertegenwoordiging van het VO. Daarnaast heeft het bestuur de mogelijkheid om, na advies van het VO, maximaal twee externe bestuursleden te benoemen die geen deel uitmaken van de werknemers- of de werkgeversvertegenwoordiging. Bestuursleden hebben een zittingstermijn van vier jaar en zijn direct herbenoembaar. De maximale zittingsduur bedraagt twee termijnen.

Het aantal zetels voor de werkgeversvertegenwoordiging bedraagt minimaal één en maximaal twee. Eén werkgeversbestuurslid wordt door ASN Bank voorgedragen en één werkgeversbestuurslid door Athora.

De verdeling van de zetels voor de werknemersvertegenwoordiging (deelnemers en pensioengerechtigden) vindt plaats op basis van de onderlinge getalsverhoudingen, met dien verstande dat het aantal zetels voor pensioengerechtigden maximaal de helft bedraagt van het aantal zetels voor de werknemersvertegenwoordiging en maximaal 25% van het totaal aantal zetels in het bestuur.

De huidige (per 1 januari 2026) verdeling van de zetels voor de werknemersvertegenwoordiging is vier deelnemers en twee pensioengerechtigden.

De voordrachten geschieden op basis van de vooraf door het bestuur opgestelde en door de raad van toezicht goedgekeurde en aan het verantwoordingsorgaan resp. de werkgevers beschikbaar gestelde profielschetsen voor de vacante positie. Bij een (her)benoeming toetst het bestuur of de kandidaat voldoet aan de opgestelde profielschetsen, inclusief een toets op geschiktheid. De raad van toezicht, aan wie de (her)benoeming van de kandidaat wordt voorgelegd, kan de benoeming van een bestuurder (inclusief de voorzitter) beletten indien deze niet voldoet aan de profielschetsen. Benoeming (en herbenoeming) geschiedt onder voorbehoud van instemming door De Nederlandsche Bank N.V.

Bij vacatures wordt een profielschets van de gewenste bestuurder opgesteld, die rekening houdt met het op dat moment gewenste profiel qua diversiteit, ervaring, deskundigheid en competenties van de zittende bestuursleden. Het bestuur houdt daarbij de volgende prioriteit aan:

1. Continuïteit en geschiktheid
2. Afspiegeling werkgever
3. Leeftijd en diversiteit

De Pensioenwet en de Code Pensioenfondsen stellen een aantal eisen aan de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van het bestuur. Het fonds heeft dit eveneens vastgelegd in haar statuten. Het bestuur benoemt de onafhankelijke voorzitter, het advies van het verantwoordingsorgaan gehoord hebbende.

Het bestuur heeft het dagelijks beleid gemandateerd aan het dagelijks bestuur ofwel de dagelijks beleidsbepalers samengesteld uit de voorzitter en vice-voorzitter van het bestuur en de statutair directeur. Dit is vastgelegd in de statuten en het directiestatuut.

Het bestuur heeft aanvullend de beleidsvoorbereiding, beleidsontwikkeling en beleidsuitvoering gedelegeerd aan het pensioenbureau. Daarnaast heeft het bestuur de dagelijkse uitvoering van het fondsbeheer bij het pensioenbureau ondergebracht. Als leidinggevende van het Pensioenbureau is de (statutair) directeur aangesteld.

3.2.3 BC: Beleggingscommissie

De BC bestaat uit minimaal vier en maximaal zes leden, waaronder een voorzitter en een vicevoorzitter. De BC bestaat uit bestuursleden en uit adviserende externe leden. Het aantal bestuursleden in de BC bedraagt minimaal twee en maximaal drie.

Een reglement⁴ regelt de taak, functie, verantwoordelijkheden, bevoegdheden, samenstelling en werkwijze van de beleggingscommissie (BC). De door het bestuur ingestelde BC is belast met de nadere (tactische) invulling, de uitvoering van het strategische beleggingsbeleid en de monitoring en evaluatie van het beleid. De BC heeft een 1^e lijns verantwoordelijkheid met betrekking tot financieel beleggingsgerelateerd risicomanagement, een door het bestuur gedelegeerde verantwoordelijkheid.

De BC heeft naast een voorbereidende, adviserende en monitorende rol, het *mandaat* om:

- De wijze van bijsturing van de portefeuille, naar aanleiding van het besluit tot herbalanceren door het bestuur, te accorderen en te doen uitvoeren, als en voor zover passend binnen de

⁴ Zie bijlage I: Reglement beleggingscommissie

Strategische Asset Allocatie (SAA), het Dynamisch Balans Risico Management (DBRM), het herbalanceringsbeleid en het overeengekomen vermogensbeheermandaat.

- Zelfstandig te besluiten over de eventuele uitvoering van operationele adviezen van de fiduciair Vermogensbeheerder voor zover deze binnen het mandaat vallen van dit Reglement.
- (Externe) beleggingsinstellingen (fondsbeheerders) en (externe) asset managers te selecteren en te ontslaan, al dan niet, op voorstel en advies van de fiduciair vermogensbeheerder.

3.2.4 PCC: Pensioen & Communicatie Commissie

De PCC bestaat uit minimaal twee en maximaal vijf leden, waaronder een voorzitter en een vicevoorzitter. Het aantal bestuursleden in de PCC bedraagt minimaal twee, waarvan ten minste één namens de deelnemers en ten minste één namens de gepensioneerden.

De samenstelling, taken en bevoegdheden en de werkwijze van de PCC zijn vastgelegd in een reglement⁵

De PCC geeft invulling aan 1^e lijns activiteiten op het gebied van pensioen en communicatie en heeft een voorbereidende, adviserende en uitvoerende rol over pensioen-juridische onderwerpen en het strategische beleid m.b.t. de deelnemerscommunicatie. In dit kader is de PCC verantwoordelijk voor:

- Monitoring en implementatie van relevante wet- en regelgeving;
- Uitvoering en actualisatie van het pensioenreglement;
- Afhandeling van klachten in overeenstemming met de Klachtenregeling van het fonds;
- Opstellen en uitvoeren communicatieplan;
- Monitoring Uitvoeringsorganisatie inclusief beoordeling rapportages m.b.t. Pensioenbeheer;
- 1^e lijns risicomanagement m.b.t. pensioen en communicatie o.b.v. voorleggers en risicokaarten;
- Evaluatie uitvoeringsorganisatie en adviserend actuaris.

3.2.5 FRC: Finance & Risk Commissie

De Risk commissie bestaat uit minimaal drie leden waaronder een voorzitter, vice-voorzitter en de sleutelfunctiehouder risicobeheer. De Finance commissie bestaat uit minimaal twee leden. Het bestuur benoemt de leden en de voorzitter. Het aantal bestuursleden in de FRC bedraagt tenminste twee leden. Het pensioenbureau heeft een voorbereidende rol en vervult het ambtelijk secretariaat. De FRC vergadert minimaal vier keer per jaar.

Het reglement van de finance & riskcommissie⁶ (FRC) regelt de taken, functie, verantwoordelijkheden, bevoegdheden, samenstelling en werkwijze van de commissie.

De Finance commissie (FC) geeft invulling aan enkele 1e lijns financiële activiteiten die met name toezien op de totstandkoming van het jaarverslag en de begroting en monitoring van de kosten.

De Risk commissie (RC) heeft een 2e lijns-rol binnen het fonds. Dit omvat mede de beoordeling van de risicokaders van het fonds, de beoordeling van het risicoprofiel van het fonds, beoordeling van de opzet (inrichting) van integraal risicomanagement en interne beheersing, de controle op de (continue) werking van beheersmaatregelen en de bewaking van de opvolging van actie- en verbeterpunten binnen het risicodomein.

3.2.6 RvT: Raad van Toezicht

De RvT bestaat uit drie onafhankelijke leden en houdt toezicht op het beleid van het bestuur en de algemene gang van zaken. De RvT is ten minste belast met het toezien op adequate risicobeheersing en

⁵ Zie bijlage I: Reglement pensioen- en communicatiecommissie

⁶ Zie bijlage I: Reglement finance & riskcommissie

evenwichtige belangenafweging door het bestuur en legt verantwoording af over de uitvoering van de taken en de uitoefening van de bevoegdheden aan het verantwoordingsorgaan, de werkgever(s) en in het jaarverslag. De RvT staat het bestuur met raad ter zijde.

De Pensioenwet en de Code Pensioenfondsen stellen een aantal eisen aan de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de RvT. Het fonds heeft dit eveneens vastgelegd in haar statuten en het reglement van de RvT. Aanvullend heeft de RvT ook een visiedocument opgesteld.

3.2.7 VO: Verantwoordingsorgaan

Het verantwoordingsorgaan (hierna: VO) bestaat uit deelnemers en pensioengerechtigden, op basis van onderlinge getalsverhoudingen, die worden gekozen uit en door de deelnemers en pensioengerechtigden. De werkgevers zijn met maximaal twee zetels vertegenwoordigd. Eén of meerdere gewezen deelnemers kunnen zitting hebben. Het VO adviseert het bestuur gevraagd of ongevraagd. De Pensioenwet en de Code Pensioenfondsen stellen een aantal eisen aan de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van het VO. Het fonds heeft dit eveneens vastgelegd in haar statuten en het reglement van het VO. Het bestuur streeft er verder naar het VO waar nodig en mogelijk correct en tijdig te informeren. Na elke bestuursvergadering is er een afstemmingsoverleg tussen het dagelijks bestuur, roulerend aangevuld met een bestuurslid tezamen met het dagelijks bestuur van het VO.

Voor een wijzigingsbesluit van het reglement VO⁷ heeft het VO het goedkeuringsrecht.

3.2.8 Directie en pensioenbureau

Een statuut directie en pensioenbureau⁸ is van toepassing op de directie en het pensioenbureau van PFSR. Het directiestatuut is onderliggend voor het PB aangevuld met een regeling PB-verantwoordelijkheden als maatregel van interne beheersing.

Directie

Het dagelijks beleid van het pensioenfonds wordt uitgevoerd door het pensioenbureau onder supervisie en verantwoordelijkheid van de directeur van het fonds tevens leidinggevende van het pensioenbureau. Hierover wordt jaarlijks verantwoording afgelegd door de directeur via een interne In Control Verklaring aan het bestuur conform de afspraken die hierover zijn gemaakt (Verklaring van de directeur). Periodiek vindt hierop controle plaats door de sleutelfunctiehouders van het fonds. De directeur is verantwoordelijk voor de operationele uitvoering door het pensioenbureau en tezamen met het pensioenbureau voor het toezicht op de (dagelijkse) activiteiten van externe deskundigen en uitvoerders.

Pensioenbureau (PB)

Het PB is verantwoordelijk voor o.a. beleidsvoorbereiding, beleidsontwikkeling, beleidsuitvoering en beleidsevaluatie, ter ondersteuning en onder supervisie van het bestuur en voor het onderhouden van contacten met externe dienstverleners en adviseurs (inclusief pensioenadministrateur, (fiduciair) vermogensbeheerder en financieel balansrisicomanagement).

Een aantal medewerkers van het PB is in dienst van ASN Bank en gelijktijdig en volledig bij het pensioenfonds gedetacheerd. Andere medewerkers zijn ZZP-ers dan wel betrokken uit externe bureaus. Het PB acteert onder de leiding van de directeur van het fonds.

⁷ Zie bijlage I: Reglement verantwoordingsorgaan

⁸ Zie bijlage I: statuut directie en pensioenbureau

3.2.9 Inkoop / inhuur van diensten

Het bestuur van het fonds heeft als principe dat het fonds geen werkgever mag en wil zijn. Daarom heeft het fonds formeel noch materieel medewerkers in dienstbetrekking. Het bestuur maakt in hoge mate gebruik van uitbestedingspartners (§3.4) en koopt resp. huurt diensten in bij derden (zie hierna).

Het fonds koopt de volgende diensten op min of meer langdurige basis in (inhuur: is meer kortstondig):

- Asset Advisors B.V.: Investment officer;
- Bank of New York (BNY) SA/NV: Effectenbewaarneming van de “custodable assets” en bankier beleggings- en derivatenrekeningen;
- ASN Bank: Interne audit dienstverlening m.b.t. vervullerschap interne audit, enkele gedetacheerde medewerkers Pensioenbureau, werkplek-&IT-diensten t.b.v. het Pensioenbureau;
- EY Accountants LLP: Extern accountant;
- Fidado Holding B.V.: Directeur Pensioenfonds en leidinggevende;
- Het Notuleercentrum B.V.: Notuleerdiensten (inhuur);
- Held Law: Pensioenrecht;
- Trivu: Uitvoering en toetsing van specifiek omschreven compliance diensten;
- Montae & Partners B.V.: Medewerkers Pensioenbureau;
- Ortec Finance B.V.: Strategisch adviseur (ALM en Vermogensbeheer);
- Probability & Partners B.V.: Sleutelfunctiehouder en -vervuller risicobeheer, Projectmanagement DORA (inhuur);
- PwC Pensions Actuarial & Assurance Services B.V.: Raadgevend actuaire, pensioenjuridisch advies;
- PwC Tax services LLP: Belastingadvies (BTW);
- Triple A Risk Finance: Projectmanagement Wtp / Strategie en actuaireel advies bij het project;
- Van Doorne Advocaten: (pensioen-)juridisch advies/ notariaat;
- Willis Towers Watson B.V.: Certificerend actuaire en sleutelfunctiehouder en -vervuller Actuaireel.

3.3 Geschiktheid, integriteit, beloning en diversiteit

3.3.1 Introductie

Pensioenfondsbestuurders (maar ook de leden van de fondsorganen) dragen een grote verantwoordelijkheid. De deelnemers van PFSR zijn immers in grote mate afhankelijk van de door hen bij PFSR opgebouwde pensioenen.

Het is dan ook van belang dat de bestuurders (aantoonbaar) geschikt zijn voor hun rol en dat zij zich integer gedragen. Vanzelfsprekend geldt dit evenzeer voor de leden van de fondsorganen. Het bestuur heeft dan ook beleid ontwikkeld om dit zo veel mogelijk te waarborgen.

3.3.2 Geschiktheidsbeleid en educatie

Het bestuur hecht grote waarde aan (een meer dan voldoende) kennis van de bestuursleden (en overige aan het fonds verbonden personen) op al die terreinen die noodzakelijk zijn voor het op een juiste wijze kunnen besturen van PFSR en het verrichten van de taken.

In het Geschiktheidsplan⁹ is inhoud gegeven aan het op peil brengen en houden van de geschiktheid van de bestuursleden en leden van andere bestuurlijke organen. Hierin wordt onderscheid gemaakt naar geschiktheidsniveaus A, B, B+ en E. In het geschiktheidsplan worden 5 verantwoordelijkheidsgebieden geformuleerd:

- Bestuur, organisatie, communicatie en reputatie;

⁹ Zie bijlage I: geschiktheidsplan

- Regelingen en diensten die het pensioenfonds uitvoert en het daarvoor gevolgde beleggingsbeleid;
Beheerste, integere bedrijfsvoering en informatiebeleid;
- Evenwichtige en consistente besluitvorming;
- Beschikbaarheid, betrokkenheid en (voorkomen van) belangenverstrengeling.

Ieder bestuurslid dient minimaal te beschikken over niveau A op alle verantwoordelijkheidsgebieden en per gebied beschikken minimaal 3 bestuursleden over niveau B.

Daarnaast zijn bij iedere bestuurder de competenties aanwezig om naar behoren te kunnen besturen inclusief het daarvoor vereiste professionele gedrag.

Periodiek worden de aanwezige geschiktheid en competenties vergeleken met de vereisten. Daarbij vindt een toetsing plaats door middel van een self-assessment, als onderdeel van de jaarlijkse zelfevaluatie van het functioneren van het bestuur.

Zelfevaluatie

Het eigen functioneren is voor het bestuur een continu aandachtspunt. Het bestuur evalueert daartoe in elk geval jaarlijks het functioneren van het bestuur als geheel en van de individuele bestuursleden. Via één-op-één evaluatiegesprekken van de voorzitter met de individuele bestuursleden en het evalueren van het bestuur als geheel o.l.v. een derde partij of de voorzitter. De bestuursvoorzitter wordt geëvalueerd door de plaatsvervangend voorzitter van het bestuur.

Ook de bestuurscommissies evalueren tweejaarlijks hun functioneren. In deze zelfevaluatie wordt naast inhoud en reikwijdte van de vergaderingen in ieder geval aandacht besteed aan samenwerking, dynamiek en effectiviteit van het gremium.

Aan de hand van de (eventueel) geconstateerde verschillen tussen vereiste en aanwezige geschiktheid (niveaus) wordt periodiek een opleidingsplan opgesteld.

Het opleidingsplan voorziet erin dat ieder bestuurslid in een periode van drie jaar niveau B bereikt op de verschillende verantwoordelijkheidsgebieden

Voor het VO is collectief het geschiktheidsniveau A vereist. Hierbij streeft het verantwoordingsorgaan naar een individuele geschiktheid op niveau A voor alle leden.

De leden van de RvT dienen op collectieve basis te beschikken over:

- Bestuurlijke ervaring dan wel bestuurlijk inzicht;
- Inzicht in de belangen van de stakeholders ten behoeve van een evenwichtige belangenafweging;
- Pensioenfonds-technische kennis, op dezelfde gebieden als hierboven vermeld, maar dan op een hoger niveau (niveau B). Omdat de Raad van Toezicht uit drie leden bestaat, is het noodzakelijk dat elk lid op één of meer gebieden beschikt over niveau B. Hierbij wordt complementariteit nagestreefd.

3.3.3 Compliance en Integriteitsbeleid

PFSR beschikt over een Compliance charter waarin het belang wordt belicht dat het bestuur en de RvT hechten aan de inrichting en inbedding van compliance. Hierbij is qua inrichting aansluiting gezocht bij het drie lijnen model. Dat betekent dat de 1^e lijn tezamen met de uitbestedingspartners verantwoordelijk

zijn voor de implementatie van nieuwe wetten en regels en vervolgens voor de aantoonbare naleving ervan. De tweede lijn inclusief de aangestelde compliance officer is verantwoordelijk enerzijds voor de ondersteuning van de 1^e lijn, anderzijds voor de controle op een juiste naleving. De derde lijn, in casu interne audit, neemt in haar audit plan als toezichtsthema toetsing wet- en regelgeving op. Waardoor het bestuur extra comfort (assurance) hierover verkrijgt van de onafhankelijke 3^e lijn.

Het Charter sluit aan bij de missie en kernwaarden van PFSR. Vanuit dat perspectief is een goed evenwicht tussen de diverse controlefuncties en afstemming tussen deze functies belangrijk, t.w. de drie sleutelfuncties risicobeheer, actuarieel en interne audit, en in aanvulling daarop, zoals vastgelegd in dit charter de compliance functie. De uitwerking en inbedding van de compliance functie is een belangrijk onderdeel van de interne governance structuur.

Doel van de compliance charter is om aan te geven dat het bestuur werkt op een eerlijke, betrouwbare, transparante wijze met oog voor de belangen van de deelnemer. Relevante wet- en regelgeving is waar mogelijk vertaald in beleidsdocumenten, gedragscodes, reglementen, procedures en in afspraken van PFSR met de externe uitvoerders. Met als doel de integriteit, de financiële positie en reputatie van PFSR te beschermen. Het fonds heeft m.b.t. de uitbestede activiteiten afspraken gemaakt met de uitvoerders over de compliance inrichting en de aantoonbare naleving van wet- en regelgeving door deze uitvoerders.

Daarnaast beschikt PFSR over een Beleidsdocument integriteitsbeleid en gedragscode¹⁰. Integriteit is een wezenlijk kwaliteitskenmerk van een professionele en betrouwbare organisatie.

De doelstelling van het integriteitsbeleid is het stimuleren dat aan PFSR verbonden personen op alle niveaus handelen in overeenstemming met maatschappelijk geaccepteerde waarden en normen in het algemeen, met de specifieke waarden en normen die gelden voor PFSR in het bijzonder en uiteraard met de toepasselijke (toezicht)wet- en regelgeving. Standaarden zoals de gedragscode van PFSR en de insidersregeling maken deel uit van die regels.

Onder integriteitsrisico's wordt verstaan het gevaar voor de aantasting van de reputatie, en ook de bestaande en toekomstige bedreiging van het vermogen of resultaat van het pensioenfonds. Het gaat hierbij om de risico's voor de organisatie, haar medewerkers, de deelnemers en overige stakeholders. Hiertoe worden risico's geanalyseerd, onderkend en beheersmaatregelen getroffen mede o.b.v. SIRA (zie hierna).

Het integriteitsbeleid bevat een beschrijving van de wijze waarop PFSR komt tot beheersing van de integriteitsrisico's die PFSR loopt.

Uit de systematische integriteits risicoanalyse (SIRA) van PFSR zijn de volgende belangrijke inherente integriteitsrisico's naar voren gekomen:

- De inrichting en naleving van integriteitsregels bij de uitbestedingspartners PUO en (Fiduciair) Vermogensbeheer (w.o. bijvoorbeeld sanctienaleving en naleving gedragscodes);
- Risico op belangenverstrengeling;
- Risico op onoorbaar handelen;
- Risico op omissies naleving Sanctiewet & -regelgeving;
- Cybercrime;
- Greenwashing (misleidende ESG-claims)
- Risico op fraude.

¹⁰ Zie bijlage I: beleidsplan integriteitsbeleid en gedragscode

Periodiek voert PFSR een analyse uit op al bekende integriteitsrisico's. Daarnaast wordt geïnventariseerd in hoeverre zich nieuwe risico's hebben voorgedaan. Extra toegelicht hierna.

Belangenverstrengeling

Aan PFSR verbonden personen dienen te voorkomen dat ze in een situatie geraken, waarin hun beslissingen worden beïnvloed door het aannemen van relatiegeschenken, uitnodigingen voor reizen en evenementen e.d. en door het aanvaarden van bepaalde nevenfuncties.

Om verder invulling te geven aan het integriteitsbeleid heeft PFSR een gedragscode opgesteld. Deze code bevat onder andere een insidersregeling en gaat nader in op o.a. vertrouwelijkheid, normen en sancties, relatiegeschenken, nevenfuncties, financiële belangen en privérelaties.

Onoorbaar handelen en Fraude

Dit betreft de persoonlijke integriteit van mensen. In de plannings- en beoordelingscyclus van de medewerkers van het pensioenfonds is betrouwbaarheid onderdeel van de gesprekken. Daarnaast is procesmatig een vier ogen principe van toepassing, waardoor de kans op fraude wordt beperkt.

PFSR blijft te allen tijde verantwoordelijk voor het integriteitsbeleid, ook bij uitbestede onderdelen. De uitbestedingsrelaties (uitvoerders) van het Fonds zijn geïnformeerd over het integriteitsbeleid van het fonds en via contracten/SLA's is geborgd dat de uitvoerders intern soortgelijke bepalingen hebben geïmplementeerd. Naleving van de gedragscode wordt jaarlijks getoetst door de externe, onafhankelijke compliance functionaris cq. de dienstverlener, die daarover schriftelijk rapporteert aan het bestuur.

Tenminste eenmaal per jaar wordt het integriteitsbeleid in het bestuur besproken, waarbij aandacht wordt besteed aan o.a. integriteitsbeleid, gedragscode, naleving en verslag externe compliance toetser.

3.3.4 Beloningsbeleid

Het besturen van een pensioenfonds brengt een steeds grotere belasting en verantwoordelijkheid van de bestuurders en de leden van het verantwoordingsorgaan met zich mee. Ook het intern toezicht wordt in grotere mate ingevuld door professionals.

PFSR kent een document beloningsbeleid dat van toepassing is op bestuursleden, leden van het verantwoordingsorgaan (VO), leden van de Raad van Toezicht (RvT), externe leden van de beleggingscommissie en/of adviseurs pensioen- en communicatie commissie, sleutelfunctiehouders interne audit en risicobeheer, de directeur en functionarissen van het PB, ongeacht de juridische basis waarop de functionaris werkzaam is, de duur van de periode en/of type contract.

PFSR gaat verantwoord, zorgvuldig en terughoudend om met beloningen. Het beloningsbeleid draagt bij aan het voorkomen van (schijn van) belangenverstrengeling, het voorkomen van het nemen van onaanvaardbare of ongewenste risico's, beoogde kostenbeheersing en (interne) transparantie. De gedetacheerde medewerkers in vaste dienst van het pensioenbureau worden beloond overeenkomstig het functie-huis en de CAO-schalen van ASN Bank.

3.3.5 Diversiteits- en inclusiebeleid

We vinden het belangrijk dat alle belanghebbenden zich bij het pensioenfonds vertegenwoordigd voelen en zich herkennen in de (samenstelling van de) fondsorganen. Wij streven dan ook diversiteit en inclusie na in de samenstelling van onze fondsorganen. We zijn van mening dat divers samengestelde fondsorganen, waar ruimte is voor uiteenlopende invalshoeken en perspectieven, bijdragen aan het goed besturen van het pensioenfonds. In ons diversiteits- en inclusiebeleid houden we zo veel mogelijk rekening met de definities van diversiteit en inclusie in de Code Pensioenfonds.

Wij hebben de volgende doelstellingen en uitgangspunten voor de samenstelling van bestuur, verantwoordingsorgaan en raad van toezicht.

- Een verscheidenheid aan vaardigheden en persoonlijkheden (bijvoorbeeld professionele achtergrond);
- Een verscheidenheid aan sociaal-culturele achtergrond;
- Variatie in genderidentiteit: een fondsorgaan heeft zowel tenminste een lid dat zich als vrouw identificeert als een lid dat zich als man identificeert; en
- Variatie in leeftijd: in het bestuur en in het verantwoordingsorgaan hebben ten minste een persoon jonger dan 40 jaar en een persoon ouder dan 40 jaar zitting;
- Een evenredige vertegenwoordiging van zowel ASN Bank als Athora in het bestuur en in het verantwoordingsorgaan.

3.4 Uitbestede werkzaamheden

3.4.1 Introductie

Het bestuur heeft een aantal kernactiviteiten en kernfuncties van PFSR uitbesteed. Zoals pensioen-administratie, (fiduciair) vermogensbeheer inclusief financieel balansrisicomanagement en de sleutelfuncties. Deelnemerscommunicatie is gedeeltelijk uitbesteed. Een belangrijk argument om te kiezen voor uitbesteding is als een derde partij bepaalde werkzaamheden beter en/of voor een lagere prijs kan uitvoeren. Ook wordt uitbesteding overwogen indien dit de werklast van functionarissen binnen het pensioenbureau of de (statutair) directeur vermindert respectievelijk de continuïteit verbetert en daardoor het totaal aan werkzaamheden beter onder controle brengt. Verder moet er een duidelijke (externe) markt bestaan voor dat werk of die diensten. Het bestuur dient met een zekere regelmaat te onderzoeken of de huidige werkorganisatie voldoet. In dat kader wordt het functioneren van de uitvoerders jaarlijks geëvalueerd door het pensioenbureau tezamen met de verantwoordelijke bestuurscommissie aan de hand van een met de uitvoerders gedeeld beoordelingsformat (criteria en normering). Vervolgens wordt de evaluatie vastgesteld door het bestuur. De bestuursvoorzitter evalueert periodiek met het bestuur de governance en interne dienstverlening door het pensioenbureau.

3.4.2 Uitgangspunten en proces

Het bestuur hanteert bij uitbesteding een aantal basisuitgangspunten:

- Het bestuur heeft de eindverantwoordelijkheid voor de uitbestede activiteiten en voor de continuering / beëindiging ervan;
- Het bestuur is verantwoordelijk voor het zorgvuldig onderzoeken van de governance van de uitvoerder, de overall risicobeheersing, en de performance- en servicebeoordeling van de uitvoerder; de uitvoerder stelt het bestuur tijdig in kennis als de uitvoerder voornemens is om materieel uit te gaan besteden, d.w.z. kritieke of belangrijke onderuitbesteding of in het kader van ICT en Informatiebeveiliging kritieke of belangrijke onderaanneming.

In de voorbereiding naar een uitbestedingsbesluit door het bestuur en de bewaking en evaluatie van de uitvoering door het bestuur worden de volgende 4 fasen doorlopen:

Fasering	Besluitvorming
1. Oriëntatie: <i>zelf doen, coöperatie of uitbesteden?</i>	Bestuur: <u>regierol</u> - Bestuur stelt vast of uitbesteding een goede manier is om het door het Bestuur vastgestelde beleid te implementeren respectievelijk daarvoor vereiste activiteiten uit te voeren. Bestuur geeft de overwegingen weer in haar besluit.
2. Selectie & migratie: <i>hoe te komen tot een goede keuze en adequate overdracht?</i>	Bestuur: <u>risicomanagementrol</u> - Bestuur stelt vast welke risico's de uitbesteding met zich meebrengt en welke zekerheden / waarborgen gevraagd worden aan de Uitvoerder. - Bestuur mandateert selectiecommissie. - Bestuur keurt 'business case' goed. - Bestuur keurt 'shortlist' goed. - Bestuur kiest Uitvoerder. - Bestuur ondertekent de dienstverleningsovereenkomst, SLA en mandaat. - Bestuur stelt het migratieplan (processen, systemen en mensen) vast.
3. Bewaken: <i>tevreden met resultaten & kwaliteit van de dienstverlening?</i>	Bestuur: <u>monitoringrol</u> - Bestuur reviewt periodiek de maand- en kwartaalrapportages. - Bestuur stelt de jaarlijkse beoordeling Uitvoerder vast o.b.v. resultaten, kostenniveaus, bijdrage aan doelstellingen, scores op servicelevels en continuïteitstoets (organisatie Uitvoerder). - Bestuur stelt zich op de hoogte van de verbeterstappen Uitvoerder.
4. Evaluatie op relatie: <i>continueren, afbouw of exit?</i> Beoordelen of het 'partnership' met de Uitvoerder heeft opgeleverd wat ervan verwacht werd.	Bestuur: <u>regierol</u> - Bestuur laat zich periodiek informeren over de looptijden van de uitvoeringsovereenkomsten. - Bestuur beoordeelt (ernstige) incidenten en / of conflicten. - Bestuur stelt evaluatie vast. - Bestuur neemt besluit (doorgaan met Uitvoerder, afbouw of exit), legt de overwegingen vast, en communiceert het besluit aan de Uitvoerder. - Bestuur stelt exit plan (voorwaarden van uit elkaar gaan) vast.

Eén en ander is nader uitgewerkt in het Beleidsplan uitbesteding&inkoop¹¹.

3.4.3 Pensioenadministratie en financiële administratie

V.w.b. de uitbestede pensioen- en deelnemersadministraties en de inkoop van het voeren van de financiële administratie door Blue Sky Group (hierna: BSG), zijn de afspraken vastgelegd in een dienstverleningsovereenkomst aangevuld door een SLA. Meer specifiek gaat het over:

- Administratie van de deelnemers en (opgebouwde) pensioenen. De gegevensaanlevering t.b.v. een juiste en volledige registratie van de deelnemers is belegd bij P&O van de werkgevers.
- Hierover zijn specifieke afspraken gemaakt in het document "werkgeversmutaties: afspraken document SNS REAAL (Athora en ASN Bank) en Blue Sky Group".

¹¹ Zie bijlage I: beleidsplan uitbesteding

- Administratie van pensioenuitkeringen en de berekening bruto-netto, zorgen voor de aangifte en afdracht van zorgpremies en belastingen en zorgdragen voor de daadwerkelijke uitbetaling aan de pensioengerechtigden;
- Verzending van alle communicatie die bij de uitvoering van de pensioenregeling hoort;
- Het beantwoorden van vragen van (gewezen) deelnemers over het pensioen;
- Verzorgen van de gehele financiële administratie. BSG ontvangt, registreert, controleert facturen, bewaakt de accordering van en betaalt facturen. BSG controleert bankafschriften en verwerkt de (geld)mutaties in de grootboekadministratie op basis van inkomende en uitgaande transacties en de onderliggende boekingsdocumenten;
- Het jaarlijks opstellen van een volledige jaarrekening conform de geldende wet- en regelgeving. Daarnaast verzorgt BSG de ondersteuning van de controle van de door PFSR aangewezen externe accountant en certificerend actuaire;
- Het opstellen van de periodieke rapportages voor de externe toezichthouder DNB op (maand-, kwartaal- en jaarrapportages);
- Actuariële werkzaamheden ten behoeve van periodieke rapportages en het jaarwerk zoals:
 - o Het vaststellen van de voorziening pensioenverplichtingen;
 - o Het vaststellen van de mutatie van de voorziening pensioenverplichtingen naar de onderliggende actuariële componenten;
 - o Het aanleveren van de maandelijkse dekkingsgraadberekening;
 - o Het aanleveren van het vereist eigen vermogen.

Het bestuur wordt regelmatig geconfronteerd met gebeurtenissen waarbij, alvorens een besluit kan worden genomen, actuariële berekeningen dienen te worden verricht ter nadere oordeelsvorming. Hierbij kan worden gedacht aan:

- De toetreding / uittreding van deelnemersgroepen;
- De harmonisatie van pensioenregelingen;
- Wijzigingen in het Pensioenreglement;
- Aanpassing in de financieringsovereenkomst met de sponsor.

In de situaties dat actuariële berekeningen daarbij noodzakelijk of gewenst zijn, wordt een beroep gedaan op de raadgevend actuaire (PwC).

3.4.4 Vermogensbeheer en financieel balansrisicomanagement

Het fiduciair vermogensbeheer is uitbesteed aan Goldman Sachs Asset Management (GSAM). Daarnaast beheert GSAM, in samenwerking met de aan GSAM gerelateerde adviseur XIG ten behoeve van selectie en monitoring van externe managers, de Returnportefeuille die bestaat uit aandelen, onroerend goed en obligaties met een hoger risicoprofiel. GSAM verzorgt balans-risicomanagement- en beleggingsrapportages op week-, maand-, kwartaal- en jaarbasis.

3.4.5 Custodian

Het bestuur heeft BNY SA/NV. als custodian aangesteld voor de bewaarneming van de zogenaamde 'custodable assets', die met name bestaan uit de directe beleggingen in vastrentende waarden.¹² Bij deze bank worden ook de beleggings- en derivatenrekeningen, onder beheer van GSAM, van het

¹² In formele zin is dit geen uitbesteding. Het zijn geen eigen fondsactiviteiten en kennen een apart vergunnings-verleningstraject en bedrijfsvoeringseisen. Het bestuur is van mening dat bewaarneming en de financiële belangen die hieraan verbonden zijn een cruciale inkoop impliceren. Waarbij bijna 1 op 1 het uitbestedingsbeleid wordt toegepast met een sterke vorm van beheersing en periodieke evaluatie.

pensioenfonds aangehouden.

3.2.4 Sleutelfuncties gecombineerd met 3 lijnen model

De inrichting van de sleutelfuncties is een wettelijke eis. Het bestuur combineert de inrichting van de sleutelfuncties met het 3 lijnen model zoals gangbaar is in de financiële sector.

Elke sleutelfunctie bestaat uit een combinatie van een houder (persoonlijke uitoefening en daarop aanspreekbaar) en vervuller (een of meerdere personen).

Het drie lijnen model bestaat uit de 1^e lijn met een operationele invulling. De tweede lijn bestaat uit de sleutelfuncties Actuarieel en Risicobeheer. De derde lijn wordt ingevuld door Interne audit.

Het 3 lijnen model wordt verder uitgewerkt in H7.1 Governance.

Een professionele invulling van de sleutelfuncties is mensen- en teamwerk met bestuurlijk draagvlak. Waar ruimte is voor uiteenlopende invalshoeken en perspectieven en objectiviteit en onafhankelijkheid wordt betracht.

Sleutelfunctie Actuarieel

PFSR heeft de actuariële functie (houderschap resp. vervullerschap) uitbesteed aan de certificerend actuaris respectievelijk Willis Towers Watson-team. DNB heeft hiermee ingestemd in 2019.

Sleutelfunctie interne audit

Het houderschap is intern belegd bij de onafhankelijke bestuursvoorzitter.

Het vervullerschap van de internal auditfunctie is uitbesteed aan de afdeling internal audit ASN Bank. DNB heeft hiermee ingestemd medio 2020.

Sleutelfunctie risicobeheer

Het houder- en vervuller-schap is uitbesteed aan de heer Sijsenaar van Probability & Partners B.V. Hier heeft DNB medio 2023 mee ingestemd.

Voor de uitbestede sleutelfunctierol(len) is (zijn) overeenkomst(en) gesloten. Conform de bestuurlijk vastgestelde beleidslijnen sleutelfuncties en het uitbestedings-&inkoop-beleid zal de dienstverlening periodiek worden gemonitord en geëvalueerd door het bestuur.

4. Pensioenregeling

4.1 Introductie

ASN Bank en Athora hebben elk een pensioenovereenkomst gesloten met hun werknemers. PFSR voert de pensioenregeling uit voor de werkgevers ASN Bank N.V., Athora Netherlands N.V. en SRH N.V. SRH N.V. volgt het pensioenreglement van ASN Bank N.V.

4.2 Aansluitcriteria

Door de werkgevers kunnen dochterondernemingen en geaffilieerde ondernemingen worden voorgedragen voor aansluiting bij PFSR. Het bestuur van PFSR zal bij honorering van deze voordracht de werknemers van deze ondernemingen opnemen in de beschreven pensioenregeling.

4.3 Uitvoeringsovereenkomsten

De Pensioenovereenkomst is een collectieve defined contribution financiering (hierna: CDC-regeling) met een voorwaardelijke middelloonregeling karakter. Dit betekent dat het fonds streeft naar jaarlijkse pensioenopbouw en de toekenning van pensioenaanspraken op basis van het formularium van middelloon (inclusief voorwaardelijke toeslagverlening) en de financiële bijdrage van de werkgever beperkt is tot de expliciet in de uitvoeringsovereenkomst genoemde bijdragen of situaties.

De werkgevers hebben geen enkele bijstortingsverplichting. Als meerdere werkgevers (Athora en ASN Bank) pensioen opbouwen in PFSR, zullen de door hen aan PFSR verschuldigde premies naar hun onderlinge verhouding worden aangewend voor pensioenaanspraken van hun werknemers, zodanig dat de premiedekkingsgraad voor de verschillende werkgevers gelijk is. Met de werkgevers ASN Bank N.V., Athora Netherlands N.V. en SRH N.V. zijn uitvoeringsovereenkomsten gesloten¹³.

4.4 Kernelementen pensioenreglement¹⁴

Regeling

Uitkeringsovereenkomst in de vorm van een voorwaardelijke middelloonregeling met voorwaardelijke prijsindexatie. De financiering heeft de vorm van Collectief Defined Contribution. De verschillende werkgevers betalen ieder een eigen premie voor de pensioenopbouw. De vergoeding voor de uitvoeringskosten wordt aan de hand van een verdeelsleutel over beide werkgevers verdeeld.

Toetredingsdatum

Bij aanvang dienstverband.

Pensioenrichtleeftijd

De 1^e van de maand waarin de deelnemer de 68-jarige leeftijd bereikt.

Pensioengevend jaarinkomen

Het vaste jaarinkomen bestaat uit:

- a. 12 maal het maandsalaris
- b. de vakantietoeslag
- c. de 13^e maand

¹³ Zie bijlage I: uitvoeringsovereenkomsten met de Volksbank N.V., Athora Netherlands N.V., SRH N.V.

¹⁴ Zie bijlage I: pensioenreglement 2018 en overgangsbepalingen

- d. eventuele niet in het maandsalaris begrepen vaste toeslagen die door de werkgever als pensioengevend zijn aangemerkt.

Voor deelnemers waarvoor de 30% regeling van toepassing is, geldt dat de door de werkgever op deze basis gedane verstrekkingen geen onderdeel zijn van het vaste jaarinkomen.

Het *variabele jaarinkomen* wordt gedefinieerd en vastgesteld door de betreffende werkgever.

Het *totale pensioengevende jaarinkomen* bedraagt wettelijk maximaal € 137.800 (2026) bij een arbeidsduur die gelijk is aan of langer dan de standaard arbeidsduur zoals vermeld in de cao. Bij een kortere arbeidsduur wordt voor de toetsing aan het wettelijk maximale jaarinkomen het vaste jaarinkomen omgerekend met de arbeidsduurfactor.

Franchise

De AOW-franchise wordt jaarlijks per 1 januari verhoogd op grond van de bij de cao van de werkgever overeengekomen algemene loonsverhogingen in het voorafgaande kalenderjaar. De AOW-franchise is minimaal gelijk aan de fiscale minimale AOW-franchise en maximaal gelijk aan 100/75^e maal de AOW voor een ongehuwde (inclusief vakantietoeslag). De AOW-franchise bedraagt per 1 januari 2026 € 19.172.

Pensioengrondslag

De pensioengrondslag is gelijk aan het vaste jaarinkomen verminderd met de AOW-franchise. De pensioengrondslag wordt vastgesteld bij het begin van je deelname en daarna steeds per 1 januari van ieder kalenderjaar.

Eigen bijdrage

De eigen bijdrage is (percentages gelden voor 2026): 0,04% (cao ASN Bank) / 4,5% (cao Athora) van de som van de pensioengrondslag en het variabele inkomen. De eigen bijdrage wordt door de werkgever ingehouden.

Ouderdomspensioen

Het jaarlijks ouderdomspensioen bedraagt, met inachtneming van het voorwaardelijke (collectief dc-) karakter van de regeling voor ieder deelnemersjaar:

- 1,875% van de in dat jaar geldende pensioengrondslag, vermeerderd met
- 1,875% van het variabele jaarinkomen.

Bij een afwijkende arbeidsduur wordt de pensioenopbouw dienovereenkomstig aangepast.

Voor het jaar 2026 vindt, overeenkomstig de in dit jaar betaalde pensioenpremie, volledige pensioenopbouw plaats in de regeling van zowel ASN Bank als Athora.

Partnerpensioen

Het jaarlijks opgebouwde partnerpensioen bedraagt 70% van het jaarlijks opgebouwde ouderdomspensioen tot het moment van overlijden. Het partnerpensioen wordt, voor elk jaar tussen het moment van overlijden tot het moment waarop de pensioen-richtleeftijd zou zijn bereikt, verhoogd met 1,3125% van de pensioengrondslag. Deze verhoging vervalt op het moment dat de deelnemer bij de werkgever uit dienst treedt of met pensioen gaat.

Uitruil partnerpensioen

De deelnemer heeft het recht om per de ingangsdatum van het ouderdomspensioen of bij beëindiging van het deelnemerschap geheel of gedeeltelijk afstand te doen van de aanspraak op partnerpensioen, om de aanspraak op ouderdomspensioen te verhogen.

Uitruil ouderdomspensioen

De deelnemer heeft onder voorwaarden het recht om per de ingangsdatum van het ouderdomspensioen of bij beëindiging van het deelnemerschap gedeeltelijk afstand te doen van de aanspraak op ouderdomspensioen, om de aanspraak op partnerpensioen te verhogen.

Wezenpensioen

Het wezenpensioen bedraagt 14% van het op het tijdstip van overlijden opgebouwde ouderdomspensioen. Het wezenpensioen wordt, voor elk jaar tussen het moment van overlijden tot aan het moment waarop de pensioen-richtleeftijd zou zijn bereikt verhoogd met 0,2625% van de pensioengrondslag.

Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

Deelnemers die arbeidsongeschikt worden volgens de WIA (of WAO) van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) een WIA-uitkering (of een WAO-uitkering) ontvangen hebben recht op premievrijstelling wegens arbeidsongeschiktheid. Voorwaarde voor premievrijstelling is deelname aan de pensioenregeling op de eerste ziektedag. De eerste ziektedag is de eerste dag van de wachttijd volgens de WIA. Deze wachttijd is meestal 104 weken. Ook een voorwaarde voor premievrijstelling is dat de deelnemer aansluitend aan de wachttijd volgens de WIA – of binnen vier weken daarna – een WIA-uitkering ontvangt. De premievrijstelling is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid en van het wettelijke regime waaronder de deelnemer valt.

Als de deelnemer arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO geldt de volgende tabel:

<u>Mate arbeidsongeschiktheid</u>	<u>Jaarlijkse vrijstelling</u>
15 - 25%	20%
25 - 35%	30%
35 - 45%	40%
45 - 55%	50%
55 - 65%	60%
65 - 80%	72,5%
80% of meer	100%

Indien de deelnemer arbeidsongeschikt is in de zin van de WIA geldt de volgende tabel:

<u>Mate arbeidsongeschiktheid</u>	<u>Jaarlijkse vrijstelling</u>
35 - 45%	40%
45 - 55%	50%
55 - 65%	60%
65 - 80%	72,5%
80% of meer	100%

Indexatie

PFSR zal zich inspannen om alle opgebouwde aanspraken, alle ingegane pensioenen en alle premievrije aanspraken jaarlijks per 1 januari te verhogen. De toeslagverlening is voorwaardelijk en is afhankelijk van de financiële positie van PFSR. De hoogte van de indexatie wordt gebaseerd op de 'Consumentenprijsindex-Alle Bestedingen' (oktober-oktober) uit het voorgaande jaar.

Keuzemogelijkheden voor (gewezen) deelnemer

- Kiezen voor een eerdere ingangsdatum van het (tijdelijk) ouderdomspensioen;
- Kiezen voor een latere ingangsdatum van het (tijdelijk) ouderdomspensioen;
- Kiezen om deeltijd te pensioneren;
- Kiezen voor een hoger ouderdomspensioen ten koste van het partnerpensioen;
- Kiezen voor een hoger partnerpensioen ten koste van het ouderdomspensioen;
- De hoogte van het ouderdomspensioen kan worden gevarieerd.

ANW-hiaatpensioen

De deelnemers kunnen kiezen voor het verzekeren van tijdelijk partnerpensioen (ANW-hiaatpensioen). De kosten van dit ANW-hiaatpensioen komen voor rekening van de deelnemer.

In het Pensioenreglement is beschreven dat per 1 januari 2022 pensioenvormen en voorwaarden uit voorgaande pensioenreglementen zijn omgezet naar pensioenvormen volgens het Pensioenreglement 2022 (*harmonisatie*). Dit betekent dat voor alle pensioenaanspraken en -rechten die zijn opgebouwd onder voorgaande pensioenreglementen de tarieven en voorwaarden gelden zoals in het Pensioenreglement 2022 is beschreven. Dit geldt ook voor gewezen deelnemers en gepensioneerden die voor 1 januari 2022 uitsluitend rechten ontleenden aan voorgaande pensioenreglementen. De harmonisatie geldt voor elke (gewezen) deelnemer, met uitzondering van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten die op basis van een bezwaar van een (gewezen) deelnemer niet zijn omgezet.

Als een (gewezen) deelnemer, gepensioneerde of overige aanspraakgerechtigde bezwaar heeft gemaakt tegen omzetting van één of meerdere van de geharmoniseerde pensioenvormen, is de oorspronkelijke pensioenvorm voor betrokkene in stand gebleven. Dit betekent dat het Pensioenreglement 2022 van toepassing is geworden, behalve voor zover het de (afwijkende) bepalingen over de opbouw van aanspraken en rechten van die betreffende pensioenvorm betreft. De voorwaarden die op deze pensioenvorm van toepassing waren, zijn in dat geval ongewijzigd van toepassing gebleven.

De factoren voor vervroeging van het ouderdomspensioen die van toepassing zijn voor Pensioenreglement 2022 blijven geldig tot en met 31 december 2026.

INGANGSLEEFTIJD PENSIOEN	PERCENTAGE VAN HET OP DE PENSIOENDATUM OPGEBOWDE LEVENSLANG OUDERDOMSPENSIOEN (68=100%)
70 jaar	114,9% (€ 1.149,-)
69 jaar	107,0% (€ 1.070,-)
68 jaar	100,0% (€ 1.000,-)
67 jaar	94,9% (€ 949,-)
66 jaar	90,3% (€ 903,-)
65 jaar	86,1% (€ 861,-)
64 jaar	82,2% (€ 822,-)
63 jaar	78,6% (€ 786,-)
62 jaar	75,3% (€ 753,-)
61 jaar	72,2% (€ 722,-)
60 jaar	69,4% (€ 694,-)
59 jaar	66,7% (€ 667,-)
58 jaar	64,3% (€ 643,-)
57 jaar	62,0% (€ 620,-)
56 jaar	59,9% (€ 599,-)
55 jaar	57,9% (€ 579,-)

4.5 Vroegere werkgevers

Werkgevers in het verleden waarvan pensioenregelingen in het fonds zijn ondergebracht zijn:

- Concordia
- De Centrale
- De rechtsvoorgangers van ASN Bank
- CVB Bank
- Hollandsche Koopmansbank
- VIVAT N.V.
- NOG verzekeringen
- REAAL verzekeringen
- Hooge Huys verzekeringen
- Stichting Fonds 21

4.6 Communicatiebeleid

De communicatie over pensioenen wordt steeds belangrijker. Een belangrijke rol is weggelegd voor de werkgever die in belangrijke mate, samen met de vakbonden, de inhoud van de pensioenregeling bepaalt en nieuwe werknemers informeert over hun pensioen als belangrijk onderdeel van de arbeidsvoorwaarden.

PFSR beschikt over een beleidsplan deelnemerscommunicatie¹⁵. Hierin wordt naast de wettelijke spelregels beschreven welke ambitie het pensioenfonds heeft met betrekking tot haar communicatie en op welke wijze het fonds hieraan invulling wil geven. De visie die is vastgelegd in het beleidsplan deelnemerscommunicatie 2024-2026 is “**verbinding door vertrouwen en wederkerigheid**”.

PFSR wil de deelnemer goed voorbereiden op de overgang naar de nieuwe pensioenregeling.

Om succesvol te kunnen zijn heeft PFSR een aantal doelstellingen voor deelnemerscommunicatie gedefinieerd:

- We zijn persoonlijk en waarborgen deelnemersbelangen;
- We geven inzicht en overzicht en helpen de deelnemer om bewuste keuzes te maken voor later;
- We doen dit door eerlijk, helder en duidelijk over pensioen te communiceren.

Het communicatiebeleidsplan vormt de basis voor de jaarplanning communicatie. In de jaarplanning worden de beleidsdoelstellingen vertaald naar concrete te realiseren activiteiten in termen van doelgroepen, doelstellingen, boodschappen en communicatiemiddelen.

De communicatie met de deelnemers vindt bij voorkeur digitaal plaats. Ieder jaar worden een aantal digitale nieuwsbrieven verstuurd. Emailadressen worden hiervoor actief geworven. Door de belangrijkste informatie over de pensioenregeling en het fonds op de website van PFSR te plaatsen gecombineerd met een digitale nieuwsbrief waarin aandacht wordt gevraagd voor ontwikkelingen, kunnen deelnemers (op afroep) de voor hen relevante informatie inwinnen. Daarnaast kunnen de deelnemers in “Mijn pensioen” zien hoeveel pensioen er door hen wordt opgebouwd en welke keuzes zij binnen de regeling kunnen maken.

De digitale nieuwsbrieven worden aan alle deelnemers (actieven, slapers en gepensioneerden) gestuurd waarvan een e-mailadres bekend is. Daarnaast bieden we 1 tot 2 maal per jaar een fysieke nieuwsbrief aan.

Voor meer gesegmenteerde communicatie houden we workshops, webinars en zetten we gerichte campagnes in voor een bepaalde doelgroepen. Ook hebben deelnemers altijd de mogelijkheid om contact op te nemen met de medewerkers van de pensioenadministratie van de afdeling pensioenservice bij BSG. Video bellen is daarbij een tool. Een regeling geschillen en klachten is aanwezig.

¹⁵ Zie bijlage I: beleidsplan deelnemerscommunicatie

5. Financiële opzet

5.1 Introductie

In dit hoofdstuk worden de actuariële grondslagen en veronderstellingen omschreven die PFSR hanteert bij de vaststelling van de technische voorzieningen en reserves. Het hoofdstuk gaat verder in op de financiering, het beleid bij toeslagverlening en korting, de sturingsmiddelen van PFSR, de toetsingscriteria, het beleidsplan financiële & operationele crisis en tot slot hoe het fonds de (minimale) vereiste dekkingsgraad opstelt en welke uitgangspunten in het herstelplan worden gehanteerd.

5.2 Voorziening pensioenverplichtingen / TV

De voorziening pensioenverplichtingen wordt vastgesteld op basis van de nominaal verworven pensioenaanspraken en pensioenrechten, voor zover deze onvoorwaardelijk zijn. Dit betekent dat de voorwaardelijke toekomstige toeslagverlening niet in de voorziening is begrepen. De op balansdatum toegezegde toeslagverlening wordt wel in de voorziening opgenomen.

De voorziening pensioenverplichtingen wordt actuariëel berekend als de contante waarde van de verwachte toekomstige uitgaande kasstromen die voortvloeien uit de tot balansdatum verworven onvoorwaardelijke pensioenaanspraken en -rechten. Daarin is begrepen de toekomstige premievrije pensioenopbouw van arbeidsongeschikte deelnemers. De verwachte uitgaande kasstromen pensioenverplichtingen worden contant gemaakt tegen de door DNB gepubliceerde rentetermijnstructuur per balansdatum.

Hieronder volgt een omschrijving van de actuariële grondslagen en veronderstellingen die het fonds bij de berekening van de voorziening pensioenverplichtingen hanteert.

5.2.1 Actuariële grondslagen en veronderstellingen

Disconteringsvoet t.b.v. nominale waarde

Discontering van de toekomstige kasstromen die voortvloeien uit de per de berekeningsdatum opgebouwde aanspraken gebeurt op basis van de door DNB gepubliceerde rentetermijnstructuur voor pensioenfonds.

Disconteringsvoet t.b.v. reële waarde

De reële verplichtingen (en de reële dekkingsgraad) worden berekend met behulp van de rentetermijnstructuur van De Nederlandsche Bank. Voor de toeslagverlening op opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten wordt gerekend met de minimale verwachtingswaarde van de prijsinflatie zoals opgenomen in het besluit FTK art 23a, rekening houdende met het ingroeipad op basis van de meest recente ramingen van het Centraal Planbureau.

Overlevingskansen

Ons fonds hanteert de meest recente beschikbare Prognosetafel die het Actuarieel Genootschap (AG) tweejaarlijks uitgeeft. Thans is dit de Prognosetafel AG2024. De prognosetafel bevat een inschatting van de toekomstige sterfte voor de gehele Nederlandse bevolking.

Om rekening te houden met de afwijkende overlevingskansen van de fondspopulatie worden de algemene overlevingskansen gecorrigeerd met ervaringsfactoren (ervaringssterfte). Deze ervaringssterfte wordt bepaald door toepassing van het meest recente WTW-ervaringssterftemodel voor de sector Financiële dienstverlening en IT. De ervaringssterfte wordt eveneens tweejaarlijks afgeleid, op het moment van overgang naar een nieuwe Prognosetafel.

Gehuwdheid

PFSR hanteert voor de bepaling van de voorziening partnerpensioen een onbepaald partner systeem. Hierbij wordt uitgegaan van gehuwdheidsfrequenties die afhankelijk zijn van de leeftijd van mannen en vrouwen. Zie bijlage II: Gehuwdheidsfrequenties.

Leeftijden

Verondersteld wordt dat de deelnemer op 1 juli van zijn of haar geboortjaar is geboren. Het verschil in uitkomst ten opzichte van een berekening op basis van de werkelijke geboortedatum is door het grote aantal deelnemers verwaarloosbaar.

Ten aanzien van de leeftijd van de partner van de deelnemer wordt uitgegaan van een vast leeftijdsverschil van 3 jaar waarbij wordt verondersteld dat een mannelijke deelnemer een partner heeft die 3 jaar jonger is en dat een vrouwelijke deelnemer een partner heeft die 3 jaar ouder is.

Uitkeringen

De uitkeringen zijn continu betaalbaar verondersteld.

Latent wezenpensioen

PFSR houdt bij de vaststelling van de voorziening pensioenverplichtingen geen rekening met latent wezenpensioen. Een voorziening voor latent wezenpensioen zou in de orde van 0,04% van de totale technische voorziening bedragen. Gelet op de gebruikelijke materialiteitsgrenzen en de prudentie in de volledige set van aannames en berekeningsgrondslagen van PFSR acht het bestuur het verantwoord bij de vaststelling van de totale technische voorziening van PFSR geen rekening te houden met latent wezenpensioen.

Voorzieningen bij arbeidsongeschiktheid

PFSR kent drie voorzieningen als gevolg van arbeidsongeschiktheid:

1. Ten eerste houdt PFSR een voorziening aan voor de premievrije dooropbouw van pensioenaanspraken van arbeidsongeschikte deelnemers. De hoogte van deze voorziening is gelijk aan de contante waarde van de toekomstige pensioenopbouw waarvoor op basis van de reglementaire bepalingen premievrijstelling wegens arbeidsongeschiktheid is verleend.
2. Een dergelijke voorziening wordt ook aangehouden voor deelnemers die de afgelopen twee jaar ziek zijn geworden, als gevolg daarvan in de toekomst mogelijk arbeidsongeschikt raken en dan premievrije pensioenopbouw krijgen toegekend. Voor deze groep deelnemers vormt PFSR een voorziening op basis van de in de kostendekkende premie begrepen risicopremie voor de premievrije dooropbouw bij arbeidsongeschiktheid.
3. Tot slot kent PFSR een voorziening voor een beperkte – gesloten – groep van arbeidsongeschikte deelnemers met een ingegaan arbeidsongeschiktheidspensioen.

Alle drie elementen zijn onderdeel van de voorziening pensioenverplichtingen, waarbij PFSR het eerste element separaat opneemt in de toelichting.

Voorziening voor pensioenuitvoeringskosten (excasso)

Als onderdeel van de technische voorzieningen wordt op de balans van PFSR een separate voorziening voor pensioenuitvoeringskosten (excasso-kosten) getroffen. Deze bedraagt 2,9% van de voorziening pensioenverplichtingen. Deze opslag is bestemd voor de toekomstige pensioenuitvoeringskosten (met

uitzondering van vermogensbeheerkosten) die na eventuele directe sluiting van PFSR gemaakt zullen worden en niet meer uit de premie gefinancierd kunnen worden.

In de situatie dat de pensioenopbouw wordt stopgezet moet de voorziening voor pensioenuitvoeringskosten toereikend zijn om de pensioenverplichtingen in zijn geheel te kunnen afwikkelen. De voorziening wordt bepaald door een inschatting te maken van de toekomstige (kasstromen die voortvloeien uit) kosten voor administratie, communicatie en het doen van uitkeringen.

Hierbij is als scenario verondersteld dat het fonds nog maximaal 5 jaar bij de huidige pensioenuitvoeringsorganisatie zal blijven en daarna over zal gaan naar een andere uitvoerder, waar naar verwachting schaalvoordelen gehaald kunnen worden bij de afwikkeling van de opgebouwde pensioenaanspraken.

PFSR toetst de voorziening voor toekomstige pensioenuitvoeringskosten iedere 3 jaar. Als het deelnemersbestand, de berekeningsgrondslagen of de situatie van het pensioenfonds tussentijds significant wijzigt, dan zal PFSR op basis van advies van de adviserend actuaire overwegen om het huidige percentage van 2,9% aan te passen.

5.2.2 Overige Technische voorzieningen

Op de balans van PFSR worden naast de voorziening pensioenverplichtingen de volgende voorzieningen en reserves aangehouden:

- bestemmingsreserves indexatie;
- vrije reserve (aanwezig eigen vermogen).

Bestemmingsreserve indexatie

De reserves voor indexatie bestaan uit een bestemmingsreserve voor de indexatie van de pensioenaanspraken van de deelnemers die in dienst waren bij NOG toen de desbetreffende pensioenverplichtingen door het fonds werden overgenomen.

Over het saldo van de bestemmingsreserve wordt een beleggingsrendement bijgeschreven, overeenkomstig het beleggingsrendement van PFSR. Verder vinden geen dotaties aan deze bestemmingsreserves plaats in welke vorm of onder welke noemer dan ook. Het fonds neemt de bestemmingsreserves voor indexatie niet mee bij de vaststelling van de (beleids-)dekkingsgraad.

Op grond van fiscale wetgeving is het vanaf 2026 niet langer toegestaan om de middelen van de bestemmingsreserve aan de voormalig NOG-deelnemers toe te kennen in de vorm van een aanvullende toeslag. PFSR is voornemens om het restant van de bestemmingsreserve aan de betrokken deelnemers toe te kennen bij de transitie naar het nieuwe pensioencontract, voor zover dit wettelijk is toegestaan.

5.3 Premiebeleid

5.3.1 Financiering pensioenregeling

De financiering van de pensioenregeling is vastgelegd in de uitvoeringsovereenkomsten tussen PFSR en de aangesloten werkgevers.

Hierbij gelden de volgende uitgangspunten:

- De door de aangesloten werkgevers verschuldigde premie wordt bepaald aan de hand van het deelnemersbestand van de betreffende werkgever.
- Werkgevers dragen in gelijke mate bij aan de financiële positie van het pensioenfonds, er is geen sprake van kruissubsidiëring tussen werkgevers.
- Voor de werkgevers geldt daarom eenzelfde premiedekkingsgraad.

Door werkgevers verschuldigde premie (kostendekkende premie):

De verschuldigde premie wordt jaarlijks per werkgever vastgesteld in overeenstemming met een vaste premiesystematiek, de zuiver kostendekkende premie. De premie bestaat uit de volgende elementen:

- a) de actuairueel benodigde premie betreft de coming-service koopsom voor de inkoop van de pensioenopbouw van de deelnemers,
 - a. berekend op basis van de door PFSR op 31 december van het voorgaande jaar gebruikte sterftegrondslagen en de door DNB gepubliceerde (nominale) rentetermijnstructuur van 31 oktober van het voorafgaande jaar en;
 - b. verhoogd met de risicopremie voor de toekomstige opbouw van partnerpensioen en wezenpensioen en;
 - c. verhoogd met een opslag ter dekking van de kosten in verband met toekomstige uitkeringen zoals door het fonds vastgesteld (excasso-kosten) en;
 - d. verhoogd met een opslag voor de dekking van de kosten van premievrijstelling wegens arbeidsongeschiktheid, zoals door PFSR vastgesteld;
- b) de solvabiliteitsopslag berekend over sub a die gelijk is aan het percentage vereist eigen vermogen;
- c) een vergoeding voor uitvoeringskosten zoals hieronder beschreven.

De door de werkgever verschuldigde premie wordt uitgedrukt als een vast percentage van de som van de pensioengevende salarissen voor de betreffende werkgever.

Feitelijke premie (inclusief de deelnemersbijdrage die aan de werkgever wordt betaald)

De werkgevers zijn met de vakbonden maximale premies overeengekomen.

- Voor ASN Bank bedraagt deze premie maximaal 24,0% van de pensioengevende salarissen vermeerderd met de forfaitaire vergoeding voor de uitvoeringskosten.
- Voor Athora bedraagt deze maximaal 23,0% van de pensioengevende salarissen inclusief de forfaitaire vergoeding voor de uitvoeringskosten.

Voor 2026 bedraagt de premie voor ASN Bank 18,22% (exclusief vergoeding voor uitvoeringskosten) en voor Athora 21,84% (inclusief vergoeding voor uitvoeringskosten).

Bij werkgevers in rekening te brengen vergoeding voor uitvoeringskosten

PFSR bepaalt de bij de werkgevers in rekening te brengen uitvoeringskosten worden als volgt:

- PFSR bepaalt op basis van de geprognostiseerde begroting de kosten.
- Hierbij worden incidentele kosten en de direct en indirect aan vermogensbeheer toegekende kosten buiten beschouwing gelaten.
- Hierop wordt de vrijval van de excasso voorziening in mindering gebracht.

Toedeling kosten aan aangesloten werkgevers

ASN Banken Athora zijn de grootste aangesloten werkgevers. De uitvoeringskosten worden door deze twee partijen gedeeld. De verdeling is als volgt opgesteld.

- De administratiekosten bij BSG zijn verdeeld op basis van verhouding van het aantal actieve deelnemers;
- de overige kosten van het fonds worden door beide partijen gelijkelijk gedragen.
- Dit leidt in 2026 tot een verdeling van de kosten tussen ASN Banken Athora in een verhouding van 68% / 32%.

Voor de overige aangesloten werkgevers geldt een percentuele kostenopslag die jaarlijks gelijk wordt gesteld aan die van ASN Bank.

5.3.2 Toetsing kostendekkende premie

Jaarlijkse toetst PFSR of de feitelijke premie kostendekkend is, o.b.v. de onderdelen van de zuiver kostendekkende premie. Zo nodig wordt de pensioenopbouw verlaagd zodat de feitelijke premie (minimaal) gelijk is aan de kostendekkende premie.

5.4 Toeslagbeleid

5.4.1 Ambitie toeslagverlening

We proberen ieder jaar de pensioenen (zowel pensioenaanspraken als pensioenrechten) te verhogen met maximaal de prijsontwikkeling. Daarbij houden we rekening met de financiële positie van het fonds en verhogen we alleen als die verhoging naar verwachting ook in de toekomst gegeven kan worden. Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening of indexatie is geen reserve gevormd en wordt geen premie betaald. De toeslagverlening wordt uit het vermogen en de beleggingsrendementen gefinancierd. De prijsontwikkeling is de procentuele stijging van de consumenten prijsindex-alle bestedingen (CPI), waarbij als referentieperiode wordt gebruikt de periode van 12 maanden eindigend in oktober van het jaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de verhoging plaatsvindt.

5.4.2 Toeslagenstaffel

Het bestuur geeft, in overeenstemming met het toeslagenbeleid¹⁶, op onderstaande wijze invulling aan het in het Pensioenreglement bepaalde toeslagenbeleid. Het besluit tot eventuele toeslagverlening per enig jaar zal worden gebaseerd op de beleidsdekkingsgraad per 31 oktober van het direct voorafgaande kalenderjaar.

- a. Bij een beleidsdekkingsgraad (twaalf-maands-gemiddelde actuele dekkingsgraad) lager dan 110% wordt geen toeslag verleend;
- b. Er wordt ten hoogste een toeslag verleend die naar verwachting ook in de toekomst nog kan worden gerealiseerd;
- c. Voor de toepassing van onderdeel b. wordt eerst bepaald hoeveel vermogen beschikbaar is voor toekomstige toeslagverlening, als het (positieve) verschil in euro's tussen de beleidsdekkingsgraad en 110%. Vervolgens wordt bepaald welk percentage van de prijsindex met dit beschikbare vermogen als toekomstbestendige toeslag kan worden gerealiseerd. Dit percentage wordt tot slot vermenigvuldigd met de feitelijke prijsontwikkeling in het afgelopen jaar om te komen tot de maximale toeslagverlening in dat jaar.

¹⁶ Zie bijlage I, beleidsplan toeslagenbeleid

- d. Incidentele toeslag om in het verleden niet toegekende toeslag of in het verleden doorgevoerde vermindering van pensioenaanspraken en pensioenrechten te compenseren kan worden verleend indien die toeslag geen gevolgen heeft voor de toekomstige toeslagverlening overeenkomstig onderdeel b., de beleidsdekkingsgraad het niveau van het vereist eigen vermogen behoudt en in enig jaar ten hoogste een vijfde van het voor incidentele toeslagverlening beschikbare vermogen wordt aangewend.
- e. O.b.v. het voorgaande is een indicatieve staffel opgesteld per 31 oktober 2025. Bij een beleids-DG boven 110% zal (gedeeltelijke) toeslag worden verleend op basis van de genoemde CPI tot een maximum van het percentage zoals genoemd in onder vermelde staffel:

Beleidsdekkingsgraad	Indicatie	
	Indexatie	Inhaalindexatie
<110%	Geen	Geen
110%	0% van de CPI	Geen
123%	50% van de CPI (maximaal)	Geen
140%	100% van de CPI (maximaal)	Geen
148%	100% van de CPI (maximaal)	1%
153%	100% van de CPI (maximaal)	2%

De indexatie wordt beperkt tot het niveau waarop een beleidsdekkingsgraad van tenminste 110% behouden blijft.

- f. Inhaalindexaties kunnen plaats vinden in de vorm van extra toeslagen. Hiervoor komen alleen (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden in aanmerking die indexatie(s) hebben gemist. Het inhaalindexatiepercentage wordt gemaximeerd op het quotiënt van de prijsontwikkeling volgens genoemde index en de toegekende indexaties, beide over de periode sinds de pensioenen zijn opgebouwd.

Ook kunnen inhaalindexaties worden gegeven om eerder gekorte aanspraken te herstellen. Deze inhaalindexaties gelden voor alle (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden, indien en voor zover op de aanspraken is gekort. Voor de bepaling van bedoeld quotiënt wordt een korting beschouwd als een negatieve indexatie.

De extra toeslagen als gevolg van inhaalindexaties zullen worden toegekend op basis van het LIFO-systeem (Last In First Out). Dit betekent dat eerst de meest recente gemiste of negatieve indexatie wordt ingehaald en dat daarna afhankelijk van de beschikbare middelen steeds oudere indexaties in de inhaal worden betrokken.

PFSR heeft voor een groep deelnemers pensioenverplichtingen, die op basis van oude pensioenreglementen onvoorwaardelijk worden geïndexeerd op basis van de prijs- en/ of de loonontwikkeling. Deze groep is na de harmonisatie van de pensioenregelingen in 2022 beperkt in omvang.

Alle deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden worden jaarlijks geïnformeerd (digitaal / papier) waarbij wordt uitgelegd welk besluit is genomen terzake de indexatie.

5.4.3 Haalbaarheidstoets

PFSR voert jaarlijks een wettelijk verplichte haalbaarheidstoets uit. Deze haalbaarheidstoets geeft onder andere weer hoe hoog het verwachte pensioenresultaat is en of deze boven de in de risicohouding bepaalde ondergrenzen blijft. Het pensioenresultaat is gedefinieerd als:

De som van de verwachte uitkeringen inclusief verwachte indexaties o.b.v. van het fonds beleid
De som van de verwachte uitkeringen indien jaarlijks de volledige prijsindex zou worden toegekend.

In 2026 heeft PFSR vrijstelling voor het uitvoeren van de haalbaarheidstoets vanwege de verwachting dat de pensioenaanspraken volledig zullen worden ingevaren in de nieuwe flexibele premieregeling.

5.5 Kortingsbeleid

Indien PFSR over onvoldoende middelen beschikt om op langere termijn haar pensioenverplichtingen na te komen, zal PFSR de opgebouwde en ingegane pensioenen verminderen (korten). Hierbij zijn onvoorwaardelijke en voorwaardelijke kortingen te onderscheiden. Het pensioenfonds neemt daarbij de toepasselijke wet- en regelgeving, waaronder artikel 134 Pensioenwet, in acht.

Korting in geval van langdurig dekkingstekort

Indien de beleidsdekkingsgraad gedurende zes jaar op 1 januari lager is geweest dan het minimum vereist eigen vermogen en de actuele dekkingsgraad op de laatste 1 januari ook lager is dan het minimum vereist eigen vermogen, zal een procentuele korting ineens van de opgebouwde pensioenaanspraken per de betreffende datum plaatsvinden, zodanig dat de actuele dekkingsgraad stijgt tot minimaal het minimum vereist eigen vermogen.

Dit betreft een onvoorwaardelijke korting die over een periode van maximaal 10 jaar wordt geëffectueerd. De korting wordt als volgt over de tijd verdeeld:

- Een korting tot 4% wordt direct in één keer toegepast.
- Een noodzakelijke korting van meer dan 4% wordt gespreid, waarbij in het eerste jaar een korting van 4% wordt toegepast en in de jaren daarna een korting van 2% zolang en voor zover dat nodig is, met een maximale kortingstermijn van tien jaar.

Indien op deze wijze de korting binnen 10 jaar niet volledig wordt gerealiseerd, worden de kortingen na het eerste jaar evenredig verhoogd zodanig dat de volledige korting alsnog binnen de gestelde termijn wordt bereikt.

Bij waardeoverdracht of afkoop worden resterende kortingsjaren ineens verrekend.

Korting in geval van verwacht langdurig reservetekort

Eveneens wordt tot korting overgegaan indien bij het opstellen van een herstelplan (zie paragraaf 5.9) blijkt dat het te verwachten overrendement in combinatie met het achterwege laten van indexatie niet voldoende is om binnen tien jaar de vereiste dekkingsgraad te bereiken. Een korting wordt evenredig gespreid over een periode van 10 jaar.

Uitsluitend de korting in het eerste jaar is onvoorwaardelijk. De gespreide kortingen daarna zijn voorwaardelijk en kunnen veranderen op grond van de jaarlijkse actualisering van het herstelplan. Na elke actualisering van het herstelplan is, indien voortzetting van korting noodzakelijk is, uitsluitend de eerste korting onvoorwaardelijk.

De korting vindt plaats over alle pensioenaanspraken en –rechten inclusief de toegekende indexaties en ongeacht of men valt onder de groep (gewezen) deelnemers met voorwaardelijke indexatie of de groep

(gewezen) deelnemers met onvoorwaardelijke indexatie. De reductie zal geschieden overeenkomstig artikel 16 “Wanneer wordt je pensioen verlaagd?” van het pensioenreglement.

5.6 Crisisplan: Financiële en/of operationele crisis

Het bestuur heeft een Financieel en operationeel crisisplan¹⁷ opgesteld. Hierin wordt weergegeven onder welke omstandigheden sprake is van een financiële crisis, en welke acties dan door wie uitgevoerd moeten worden en op welke wijze. Ook wordt ingegaan op de effectiviteit van de sturingsmiddelen: toeslagbeleid, kortingsbeleid en aanpassing van de beleggingen.

Daarnaast wordt aangegeven wanneer er sprake is van een operationele crisis en hoe te handelen. Dit kan door verschillende gebeurtenissen worden veroorzaakt, zoals langdurige uitval van geautomatiseerde kernsystemen, of van meerdere key-personen tegelijkertijd.

De oorzaak van een operationele crisis kunnen divers zijn (molest, cybercrime, ziekte, etc...). Door het inrichten en hanteren van een integraal risico-framework binnen het fonds, de inrichting van het 3 lijnen model en het bewust zijn van onzekerheden worden de consequenties van deze risico's beperkt.

- De aard van de operationele crisis bepaalt welke mogelijke maatregelen het fonds en haar uitbestedings-partijen hebben om de crisis het hoofd te bieden. Deze maatregelen zijn meestal onderdeel van een business continuity plan.

Met het bestuur worden periodiek via cases en scenario's operationele crises getest

Het beleidsplan financiële crisis fungeert als een bestuurlijk handelingsplan in financiële crisissituaties. Hierbij wordt opgemerkt dat het bestuur in een crisissituatie altijd op het moment zelf zal besluiten wat de beste handelwijze is; het beleidsplan financiële crisis dient daarbij als leidraad.

De volgende elementen worden in het beleidsplan Financiële crisis behandeld:

1. Kenmerken pensioenregeling.
2. Beschrijving financiële crisissituatie.
3. Kritische dekkingsgraad. Overschrijding risicobudget.
4. Een beschrijving van de maatregelen die ter beschikking staan.
5. Een beschrijving van de inzetbaarheid van de maatregelen.
6. Een beschrijving van het financiële effect van de maatregelen.
7. Een beschrijving van de wijze waarop rekening wordt gehouden met evenwichtige belangenafweging.
8. Een beschrijving over de communicatie naar belanghebbenden in een crisissituatie.
9. Een beschrijving van het besluitvormingsproces.
10. De jaarlijkse toetsing van het crisisplan.

Het financieel en operationeel crisisplan wordt iedere drie jaar geactualiseerd.

5.7 Vereist eigen vermogen

PFSR dient te beschikken over een vereist eigen vermogen (VEV). Zie bijlage III voor een uiteenzetting van de risico's die worden onderkend en de variabelen die worden gebruikt om de buffer te bepalen.

PFSR heeft ervoor gekozen om voor de vaststelling van het VEV uit te gaan van de standaardmethode. Het aldus berekende vereist eigen vermogen voorkomt met een zekerheid van 97,5% dat PFSR binnen een jaar over minder waarden beschikt dan de hoogte van de technische voorzieningen (inclusief de

¹⁷ Zie bijlage I: beleidsplan financiële crisis

voorzieningen bij arbeidsongeschiktheid en voor toekomstige pensioenuitvoeringskosten).

Van de risico's die artikel 12 lid 1 van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfonds in het standaardmodel onderscheidt, dient een aantal risico's te worden gekwantificeerd ten behoeve van de bepaling van het vereist eigen vermogen. Zie bijlage III.

Jaarlijks toetst de adviserend actuaris of het risicoprofiel van PFSR adequaat wordt weergegeven door het standaardmodel VEV. De conclusies van deze toets worden vastgelegd in een notitie. Het bestuur van PFSR stelt vervolgens vast dat het standaardmodel VEV hieraan voldoet conform de vereisten van art. 24 t/m 26 van de Regeling Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling.

5.8 Minimaal vereist eigen vermogen

Het bestuur stelt het minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) vast conform de bepalingen in artikel 11 van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfonds (Besluit FTK). Op basis hiervan bestaat het MVEV uit de volgende elementen:

- ten behoeve van het beleggingsrisico, 4% over de voorziening pensioenverplichtingen voor risico van het pensioenfonds;
- ten behoeve van het overlijdensrisico, 0,3% van het risicokapitaal bij overlijden;
- ten behoeve van het arbeidsongeschiktheidsrisico wordt in het MVEV een bedrag opgenomen dat afhangt van de in rekening gebrachte premies en opgelopen schades die verband houden met de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid;
- ten behoeve van het risico van uitvoeringskosten wordt een bedrag van 25% van de uitvoeringskosten opgenomen in het MVEV.

Het risicokapitaal van het overlijdensrisico wordt per individu vastgesteld als het positieve verschil tussen de benodigde voorziening bij overlijden voor nabestaandenpensioen en de aanwezige voorziening voor ouderdoms- en nabestaandenpensioen. Het totale risicokapitaal wordt bepaald door optelling van de afzonderlijke risicokapitalen.

Het MVEV is van belang voor het 'Kortingsbeleid', zoals beschreven in paragraaf 5.5.

5.9 Herstelplan

Als de beleidsdekkingsgraad van PFSR per het einde van een kalenderkwartaal lager is dan het vereiste dekkingsgraad (reservetekort) meldt het fonds dit direct aan DNB. PFSR dient in dat geval binnen 3 maanden (of zoveel eerder als DNB bepaalt) na het einde van het kalender-kwartaal een herstelplan in bij DNB ter instemming. Een herstelplan gaat uit van een hersteltermijn van maximaal tien jaar.

In dit herstelplan is tenminste opgenomen:

- De oorzaak van het reservetekort;
- De verwachte ontwikkeling van de voorziening en de beleggingen;
- De concrete maatregelen waardoor, gezien de beleidsdekkingsgraad, het eigen vermogen binnen de looptijd van het herstelplan op het vereiste niveau komt.

PFSR neemt bij de berekeningen in het kader van het herstelplan met betrekking tot de economische parameters de grenzen in acht die op grond van art. 144 van de Pensioenwet bij maatregel van bestuur heeft gesteld.

Per 1 januari 2026 is geen herstelplan van toepassing.

6. Balansrisicomanagement en Beleggingen

6.1 Introductie

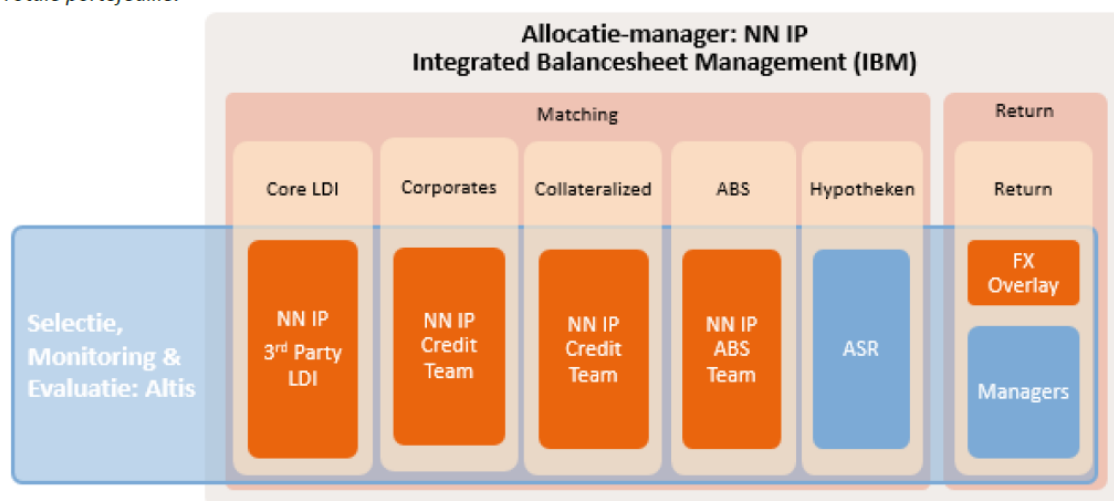
De governance beleggingen is beschreven in een apart beleidsdocument¹⁸.

Stichting Pensioenfonds SNS REAAL heeft een Strategisch Beleggingsbeleid dat door het bestuur van het pensioenfonds tenminste elke drie jaar opnieuw wordt vastgesteld, mede op basis van een Asset Liability Management-studie. De ALM-studie wordt uitgevoerd door de Strategisch Adviseur van het pensioenfonds (Ortec Finance b.v., te Rotterdam), waarbij ook de fiduciair dienstverlener (GSAM B.V, te Den Haag) actief betrokken is.

Tegelijkertijd met het herijken en actualiseren van de ALM gaat het bestuur in samenwerking met de adviseurs na of de gekozen Risicohouding nog actueel is. Op basis van de gekozen Risicohouding en de uitkomsten van de ALM-studie bepaalt het bestuur het Strategisch Beleggingsbeleid van het fonds, inclusief de Strategische Asset Allocatie (SAA).

In de SAA wordt aangegeven in welke beleggingscategorieën het fondsvermogen belegd wordt en welke risicoafdekkingen worden toegepast. Het fonds laat vervolgens dit beleggingsbeleid, onder regie van en aansturing door de fiduciair dienstverlener, door geselecteerde vermogensbeheerders en beheerders van beleggingsfondsen uitvoeren.¹⁹

Totale portefeuille:



Matchingportefeuille:

De Matchingportefeuille is dat deel van de portefeuille waarin (vooral) het renterisico van de verplichtingen in overeenstemming met het door het bestuur bepaalde strategische percentage deels wordt afgedekt.

De Matchingportefeuille wordt beheerd door Goldman Sachs Asset Management (GSAM). GSAM Integrated Balance sheet Management (IBM) treedt op als financieel balansrisicomanager en beheert daartoe ook de in de Matchingportefeuille geïntegreerde overlayportefeuille, waarin de (aanvullende)

¹⁸ Zie bijlage I: Governance beleggingen

¹⁹ NN IP is overgenomen door Goldman Sachs Asset Management (GSAM). Omdat de contracten nog op naam staan van NNIP, zal hier nog NNIP worden gebruikt.

afdekking van de risico's terzake rente, inflatie, valuta- en aandelenkoersen plaatsvindt, hoofdzakelijk in de vorm van rentederivaten.

Daartoe zijn een fiduciaire dienstverlening overeenkomst en een separate vermogensbeheer-overeenkomst met GSAM afgesloten, waarin onder meer:

- De beleggingsrichtlijnen en mandaatbepalingen zijn opgenomen. Die moeten ervoor zorgen dat de vermogensbeheerder op zodanige wijze risico's afdekt en belegt dat dit past bij de verplichtingen en risicohouding van het fonds en het beleid met betrekking tot Maatschappelijk Verantwoord Beleggen;
- Afspraken zijn gemaakt over een aantal vereisten waaraan de dienstverlening van de fiduciair dienstverlener en de vermogensbeheerder dient te voldoen: "Key Performance Indicator's ("kpi's");
- Een dienstverlening- en beheervergoeding is afgesproken die marktconform is en die "alignement" afdwingt van de inspanningen en beloning van de fiduciair dienstverlener en de vermogensbeheerder in relatie tot de langetermijnbelangen en verplichtingen van het fonds;
- Wordt geborgd dat er geen onnodige kosten worden gemaakt door beleid op de korte termijn, of transacties die niet noodzakelijk zijn met het oog op lange termijn doelstellingen;
- Afspraken zijn gemaakt over een adequaat risicobeheer binnen de organisatie en de dienstverlening van de betrokken fiduciair dienstverlener en vermogensbeheerder;
- Afspraken zijn gemaakt over de beleggings (IBOR)- en financiële rapportages (ABOR) die de fiduciair dienstverlener verstrekt aan PFSR. (investment / accounting book of records: I/ ABOR.)

De fiduciaire dienstverlening overeenkomst en de vermogensbeheerovereenkomst zijn voor onbepaalde tijd afgesloten, maar zijn wel dagelijks door het fonds opzegbaar.

De activiteiten van GSAM worden periodiek door het bestuur en de beleggingscommissie van het fonds geëvalueerd. Daarbij worden niet alleen de financiële prestaties, de beheersing van risico's en het relatiebeheer beoordeeld, maar wordt ook getoetst of het beloningsbeleid van de vermogensbeheerder niet leidt tot prikkels die lange termijn doelstellingen van het pensioenfonds in de weg kunnen staan. Daarnaast wordt beoordeeld, voor zover bij de Matchingportefeuille (vastrentende beleggingen) relevant, hoe het "engagementbeleid" is (bijvoorbeeld stembeleid) van de vermogensbeheerder bij beleggingen in leningen van overheden, organisaties, ondernemingen en hypotheek. En er wordt gekeken of dat past bij het lange-termijn-beleid en het beleid met betrekking tot Maatschappelijk Verantwoord Beleggen door PFSR.

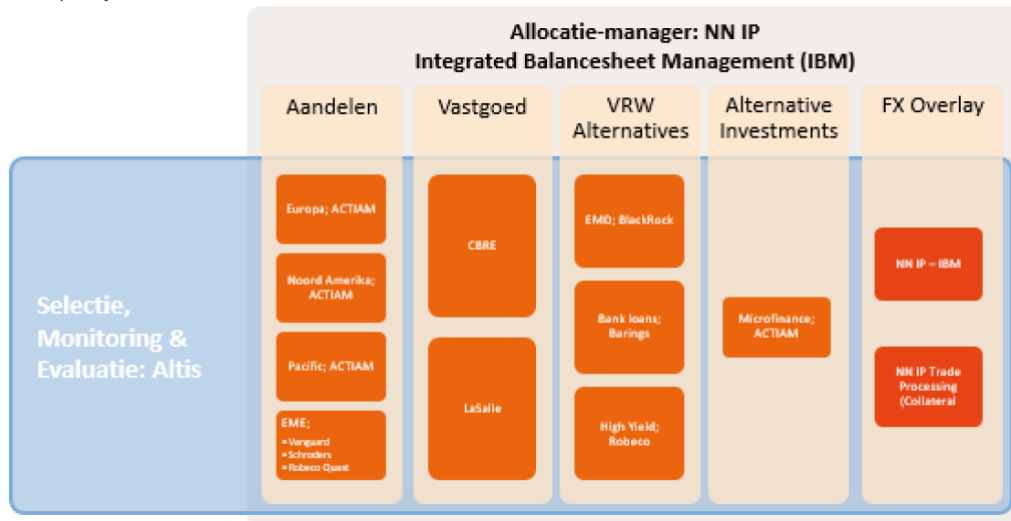
Returnportefeuille:

De Returnportefeuille van PFSR, onder beheer van GSAM, in samenwerking met het met haar gelieerde Altis Investment Management b.v. te Den Haag ten behoeve van selectie en monitoring van externe managers, bestaat uit:

- Aandelen;
- Onroerend goed;
- Obligaties met een hoger risicoprofiel (EMD: Emerging Market Debt en HY: High Yield).

Voor het beheer van de Returnportefeuille is gekozen voor het (indirect) beleggen in participaties van verschillende, institutionele beleggingsfondsen in de bovengenoemde categorieën. Vermogensbeheerder GSAM selecteert en monitort voor en namens het pensioenfonds de beheerders, het beheer en de prestaties van deze beleggingsfondsen. Maatschappelijk Verantwoord Beleggen speelt in de Returnportefeuille ook een zeer belangrijke rol.

Returnportefeuille:



6.2 Beleggingsovertuigingen

Beleggingsovertuigingen vormen de basis waarop het bestuur het balansrisicomanagement- en beleggingsbeleid vormgeeft. Ze geven richting aan de keuzes die gemaakt moeten worden ten aanzien van rendement, risico, complexiteit en kosten. Als omstandigheden hiertoe aanleiding geven, kan het bestuur echter onderbouwd besluiten om hier (tijdelijk) van af te wijken. Het bestuur heeft in de vergadering van 29 januari 2026 de herijkte beleggingsovertuigingen van PFSR vastgesteld.

De hoofdpunten uit de Beleggingsovertuigingen zijn:

1. **Risicobeheer:** Het pensioenfonds neemt bewust en weloverwogen risico's om het benodigde rendement te realiseren en dekt bepaalde risico's (deels) af, zoals rente- en valutarisico.
2. **Duurzaam beleggen:** Het fonds belegt duurzaam om de welvaart en het welzijn van huidige en toekomstige generaties te bevorderen. Duurzaamheid is geïntegreerd in het beleggingsbeleid en de beleggingscyclus.
3. **Lange termijn beleggingshorizon:** Het fonds heeft een lange termijn beleggingshorizon en wenst hiervan te profiteren door op de korte termijn meer risico's te nemen die zich naar verwachting op de lange termijn uitbetalen.
4. **Strategische Asset Allocatie:** De strategische invulling van de portefeuille naar beleggingscategorieën en de mate van afdekking van risico's bepaalt het overgrote deel van het beleggingsresultaat.
5. **Diversificatie:** Het fonds zet diversificatie efficiënt in ter verbetering van het risico-rendementsprofiel van de beleggingsportefeuille.
6. **Investment governance budget:** Dit budget wordt afgestemd op de gekozen beleggingsoplossing en de complexiteit van de beleggingsportefeuille.
7. **Actief beheer kan waarde toevoegen:** Het fonds heeft geen absolute voorkeur voor actief of passief beheer, maar maakt de keuze situatie-specifiek.

8. **Rendement na kosten:** Het nettorendement van een belegging wordt zorgvuldig afgewogen ten opzichte van de vergoeding die aan de beheerder wordt betaald.

EN ENKEL NOG GEDURENDE HET FTK-regime:

9. **DBRM:** Een dekkingsgraadafhankelijk risicobudget gedurende het FTK-regime stelt het fonds in staat om zowel te sturen op bescherming van de nominale aanspraken als het nastreven stabiel vermogen richting Wtp.

De Beleggingsovertuigingen zijn een zelfstandig onderdeel van het Strategisch Beleggingsplan respectievelijk deze ABTN / Beleggingsbeginselen.

6.3 Maatschappelijk Verantwoord Beleggen

Het bestuur heeft beleid geformuleerd ten aanzien van Maatschappelijk Verantwoord Beleggen. Dit beleid is vastgelegd in het document “Beleid Maatschappelijk Verantwoord Beleggen”²⁰ wat in 2020 is opgesteld en door het bestuur op 26 november 2020 is vastgesteld en eind 2022 herijkt. Daarbij heeft het bestuur haar ambities als ‘koploper’ vastgelegd, waarmee verdere richting wordt gegeven aan de verduurzaming van zowel de Matchingportefeuille als de Returnportefeuille.

Visie op Maatschappelijk Verantwoord Beleggen

Het bestuur van Pensioenfonds SNS REAAL heeft als vertrekpunt dat pensioengelden worden belegd in het belang van de actieven, pensioengerechtigden en slapers. Het bestuur ziet deze fiduciaire verantwoordelijkheid in de eerste plaats als een financiële verantwoordelijkheid. Vervolgens dient het beheer van het vermogen plaats te vinden met inachtneming van prudentie, kwaliteit en veiligheid en dient het beheer gericht te zijn op een zo hoog mogelijk rendement bij een aanvaardbaar risico. Restricties in het beleggingsbeleid mogen geaccepteerd worden zolang deze (op voorhand) geen afbreuk doen aan het risico-rendement profiel van de totale beleggingsportefeuille.

Het begrip Maatschappelijk Verantwoord Beleggen wordt door het bestuur als volgt omschreven: “Beleggen op grond van financiële, sociale, governance en milieuoverwegingen en/ of de beïnvloeding van bedrijven, overheden en andere relevante actoren op grond van deze overwegingen.”

De volgende overwegingen worden gehanteerd bij de integratie van E(nvironmental) S(ocial) G(overnance)-factoren in het beleggingsbeleid:

- Duurzaamheid is geïntegreerd in het beleggingsbeleid en het doorlopen van de beleggingscyclus;
- Rendement bestaat voor het fonds uit financieel rendement, alsmede impact op de maatschappij;
- Actief aandeelhouderschap is het uitoefenen van stemrecht en het actief voeren van de dialoog met een onderneming (engagement), belangrijk om de duurzaamheid en de lange termijn waarde van een belegging te beschermen;
- PFSR zet, afgewogen naar kostenefficiëntie en beschikbaarheid, de volgende instrumenten in:
 - Voting (stemmen op aandeelhoudersvergaderingen);
 - Engagement (dialoog, beïnvloeden van beleid en gedrag van organisaties/bedrijven);
 - Uitsluitingen;
 - Insluitingen, waaronder begrepen impact investeringen;
- Het bestuur communiceert richting de belanghebbenden over de duurzaamheid van de beleggingsportefeuille, waaronder begrepen het maatschappelijk rendement.

²⁰ Dit beleid is op de website van PFSR terug te vinden: <https://pensioenfonds-snsreaal.nl/over-ons/ons-beleid/maatschappelijk-verantwoord-beleggen>.

Bij het inrichten van de beleggingsportefeuille worden de beleggingen getoetst aan het door het fonds gedefinieerde MVB-beleid. Het MVB-beleid is daarmee kaderscheppend voor de beleggingen. Het fonds en de fiduciair dienstverlener rapporteren hier vervolgens over.

Stem- en engagementbeleid: beleggen via beleggingsfondsen

Het pensioenfonds belegt niet zelf direct in aandelen, maar investeert in de beleggingscategorie aandelen via participaties in beleggingsfondsen die beheerd worden door gespecialiseerde vermogensbeheerders. Omdat het pensioenfonds participant is in het beleggingsfonds en geen, direct, juridisch eigenaar is van de aandelen die het beleggingsfonds aanhoudt, kunnen wij geen eigen stembeleid toepassen. Het stembeleid van de door ons aangestelde vermogensbeheerders is dan ook van toepassing op onze aandelenbeleggingen. Naast het toepassen van een stembeleid kunnen wij ook invloed uitoefenen op ondernemingsgedrag door het voeren van dialoog met ondernemingen via een engagementbeleid. Ook voor deze beïnvloedingsvorm maken wij gebruik van het beleid van de door ons aangestelde vermogensbeheerders. De fondsbeheerders publiceren op hun websites regelmatig over het door hen toegepaste beïnvloedingsbeleid en de resultaten daarvan.

6.4 Doel en stijl van het beleggingsbeleid

Om de beoogde pensioenuitkeringen op korte en lange termijn veilig te stellen wenst het bestuur de toevertrouwde middelen op een verantwoorde, consistente en solide wijze te beleggen conform art 135 lid 1a van de pensioenwet (prudent person regel). Hoewel een bestendig en optimaal rendement op de beleggingen een hoge prioriteit heeft, staat een prudente afweging van risico en rendement voorop.

Jaarlijks toetst PFSR aan de hand van de uitkomsten van de haalbaarheidstoets of het verwachte pensioenresultaat binnen de met sociale partners overeengekomen risicohouding valt. Deze risicohouding wordt 3-jaarlijks met sociale partners en het verantwoordingsorgaan herijkt. Daarnaast voert PFSR om de drie jaar een ALM-studie uit om de soliditeit van de assetmix te toetsen of de uitkomsten van het beleggingsbeleid nog in lijn zijn met de doelstellingen.

Bij de keuze van beleggingen spelen criteria als veiligheid, kwaliteit, risicodiversificatie, duurzaamheid en maatschappelijke acceptatie spelen een belangrijke rol. Uitgangspunt bij het vaststellen van de beleggingsportefeuille zijn de aard en omvang van de verplichtingen, het risicobudget en de eisen die voortvloeien uit de pensioenwetgeving en andere relevante wet- en regelgeving, zoals onder andere het “Prudent Person” beginsel en de best execution bepalingen.

6.5 Risicohouding

Na overleg met vertegenwoordigers van de werkgevers en de werknemers en na consultatie met het VO en het informeren van de RvT, heeft het bestuur van PFSR de mate vastgesteld waarin het bereid is beleggingsrisico's te lopen om de doelstellingen te realiseren. Dit heeft geresulteerd in een aantal beleidsuitgangspunten, zoals de ondergrenzen aan het pensioenresultaat. Deze gekozen risicohouding vormt een kader voor opdrachtaanvaarding (uitvoeringsovereenkomst), het strategische en het feitelijke beleggingsbeleid en verantwoording daarover achteraf (o.a. via het jaarverslag).

Uitgangspunten risicohouding

Het bestuur heeft zich bij de vaststelling van de risicohouding van PFSR laten leiden door de volgende feiten en uitgangspunten:

- PFSR voert een collectieve DC-regeling uit met een premie die voor langere tijd vaststaat. De premie is gedurende de looptijd een gegeven en als gevolg daarvan in het kader van de risicohouding van PFSR geen sturingsmiddel meer om de haalbaarheid van de doelstellingen van het fonds te bevorderen of om tegenvallers gedeeltelijk mee te compenseren.
- Op fondsniveau dient op lange termijn de verwachte toeslagrealisatie ten minste 50% van de prijsindex te zijn (toeslag ambitie).
- De risicohouding dient op evenwichtige wijze consequenties te hebben voor de verschillende belanghebbenden van PFSR, waarbij het bestuur onder andere rekening houdt met generatie-effecten.
- De risicohouding dient te voldoen aan de prudent person regel.
- Anticiperen op aanpassing van de methodiek van de toepasselijke rentecurve, overlevingsgrondslagen en/of scenariosets en daarvoor een gefundeerde marge aanhouden ten opzichte van de berekeningsresultaten en prognose op basis van de actuele informatie.
- Het bestuur toetst middels een haalbaarheidstoets ten minste elk jaar de gekozen risicohouding.

Toetsing uitvoering pensioenregeling in samenhang met de premiehoogte en de risicohouding

De mate van verantwoorde uitvoerbaarheid van de pensioenregeling, gegeven de premiehoogte en de beoogde risicohouding, blijkt naar het oordeel van het bestuur al dan niet uit de specifiek voor dit doeluitgevoerde aanvangshaalbaarheidstoets en ALM/SAA-studie.

Ondergrenzen pensioenresultaat

Het bestuur heeft - binnen de voor de lange termijn vastgestelde risicohouding van het fonds - een ondergrens van het pensioenresultaat gekozen van 85% van een waardevast pensioen (zowel vanuit de feitelijke dekkinggraad als vanuit het vereist eigenvermogen). Het pensioenresultaat en het waardevast pensioen gelden op fondsniveau, met een horizon van 60 jaar en uitgaande van de feitelijke financiële positie.

Bij 85% van een waardevast pensioen op fondsniveau komt de toeslagrealisatie ruim boven de 50% uit die als uitgangspunt bij de uitwerking van de risicohouding is gehanteerd.

Het bestuur heeft – binnen de voor de lange termijn vastgestelde risicohouding van het fonds - de maximale vermindering van het verwachte pensioenresultaat in een slechtweerscenario (5% percentiel) gekozen op 37%, uitgaande van de feitelijke financiële positie.

Financiële crisis

In het geval van een financiële crisis kan het bestuur wijzigingen in de risicohouding doorvoeren.

Het Beleidsplan financiële crisis, bevat voor verschillende onverwachte, ongewenste situaties mogelijke reacties van het bestuur om een intredende crisissituatie snel het hoofd te bieden of te beëindigen. Een van deze mogelijke reacties is het aanpassen van de risicohouding en wijziging van het beleggingsbeleid en de risicoafdekking.

Vereist eigen vermogen

Ontwikkeling en fluctuatie van het vereist eigen vermogen zijn terug te voeren op effecten van veranderingen in de markt - bijvoorbeeld ten aanzien van de rente – en in mindere mate veranderingen in de feitelijke en/of strategische beleggingsmix en in het risicoafdekkingsniveau. De bandbreedte van het vereist eigen vermogen wordt - gegeven de door PFSR gehanteerde grenzen voor risicoafdekking en de in aanmerking genomen fluctuatie van de rente – als volgt vastgesteld:

1. Aan het begin van het jaar – en ook bij het bereiken van grenswaarden in het dynamische balansrisicomanagementbeleid – wordt vastgesteld wat de strategische beleggingsmix is op basis van de nominale dekkingsgraad;
2. Vervolgens wordt het VEV bepaald dat hoort bij deze strategische beleggingsmix;
3. Op basis hiervan wordt de bandbreedte voor de korte-termijn risicohouding vastgeklekt voor het komende jaar. Deze bandbreedte wordt gevormd door 4,5%-punt te nemen rondom het VEV uit stap 2.

6.6 Dynamisch Balansrisicomanagementbeleid

PFSR voert een dynamisch balansrisicomanagementbeleid²¹. Dit wordt gekenmerkt door een Strategische Asset Allocatie (“SAA”, inclusief risicoafdekkingen) die afhankelijk is van de nominale dekkingsgraad op marktwaaarde onderverdeeld naar DG-regio’s.

Deze dekkingsgraadafhankelijke SAA brengt een dekkingsgraadafhankelijk risicobudget met zich mee. Het dekkingsgraadafhankelijke risicobudget neemt af bij zowel lage als bij hoge dekkingsgraden. Dit heeft als doel om enerzijds, in geval van een hoge dekkingsgraad, de risico’s op terugval te beperken, en anderzijds het voorkomen van het nemen van te weinig risico, als het fonds een lage dekkingsgraad heeft.

Het vooraf bepalen van beslismomenten, beleid en acties indien de nominale dekkingsgraad van PFSR zich negatief of juist positief ontwikkelt, bevordert een voorspelbare, snelle, uitlegbare en adequate besluitvorming. Zo worden bepaalde gedragsmatige valkuilen voorkomen, zoals het vasthouden aan de ‘status quo’ als de feitelijke omstandigheden (zoals het dekkingsgraadniveau) om actie vragen. Er blijft ruimte voor het bestuur om, binnen de aangegeven kaders, af te wijken van het voorgenomen beleid, maar er is sprake van een zogenaamd ‘opt-out’ in plaats van een ‘opt-in’ basisprincipe.

De keuze voor sturing van de balans van het pensioenfonds door middel van een dekkingsgraadafhankelijk verloop en samenstelling van de strategische asset allocatie en het risicobudget kent de volgende motivatie:

- Het vermijden van een **“poverty-trap”**. Een poverty-trap houdt in dat het pensioenfonds in een situatie terechtkomt waarin het niet langer (volledig) financieel kan herstellen qua dekkingsgraad en het kunnen realiseren van zijn toelagenambitie in de toekomst. Met het gekozen beleid kiest PFSR ervoor om bij lage dekkingsgraden risico terug te nemen, maar niet in zo’n mate dat een herstel van de nominale dekkingsgraad en het behalen van de ambitie niet langer mogelijk is.
- De oorspronkelijke **verschuiving** van een **nominale naar een reële doelstelling** bij stijgende nominale dekkingsgraden was richting de Wtp niet meer passend. De transitie bij de overgang zou door het toevoegen van swaptions en inflatieswaps lastiger worden. In plaats daarvan is gekozen om met de bestaande mogelijkheden bij dekkingsgraden boven de 135% te gaan voor dekkingsgraad en kapitaalbescherming. De primaire doelstelling van PFSR is om onder FTK aan de nominale toezeggingen tegemoet te komen. Daarnaast heeft het pensioenfonds de ambitie om het nominale pensioen zoveel als mogelijk is te indexeren, maar gegeven het invaarmoment richting Wtp is een complexere portefeuille niet gewenst..

De SAA en risicoafdekkingen per dekkingsgraadregio zijn zo bepaald dat het risicoprofiel een aflopend karakter heeft bij zowel lage als bij hoge dekkingsgraden. De gekozen SAA per dekkingsgraadregio is afgeleid van het maximale risico dat het fonds bij een bepaalde dekkingsgraad wenst te lopen (het ‘risicobudget’). Dit toegestane risicobudget is afhankelijk van de hoogte van de nominale dekkingsgraad

²¹ Zie bijlage I: Beleidsdocument dynamisch balansrisicomanagementbeleid

die op enig moment geldt. Het risicobudget wordt uitgedrukt als een maximale dekkingsgraadpuntenval in een specifiek stress-scenario.

Het stress-scenario is als volgt gedefinieerd (en/en):

- Een koersdaling van zowel aandelen ontwikkelde als opkomende markten met 50%
- Zakelijke waarden (vastgoed, high yield obligaties en emerging market debt) worden met de helft van de aandelenschok mee geschokt (25% daling)

Een daling (directe, parallelle schok) van de marktrente over alle looptijden met 1%-punt (100 basispunten)

Het verloop van het toegestane risicobudget bij verschillende dekkingsgraadregio's wordt getoond in onderstaande tabel. Daarbij staat zowel het verwachte budgetgebruik bij de exacte strategische allocatie als de limiet (als het gevolg van marktdrift).

Risicobudget	<115%	[115%-120%]	[120%-125%]	[125%-130%]	[130%-135%]	[135%-140%]	[140%-145%]	[145%-150%]	>150%
Risicobudget met extra renteaftdekking	20.25%	23.50%	26.83%	30.25%	33.76%	32.69%	31.54%	30.30%	30.44%
Risicobudget limiet	25%	27%	30%	34%	37%	34%	33%	32%	32%

Tabel: Verloop toegestaan risicobudget

6.7 Strategische Asset-Allocatie en afdekkingen

Onder het dynamisch balansrisicomanagementbeleid is sprake van een strategische assetallocatie inclusief risicoafdekkingen per dekkingsgraadregio. De SAA en risicoafdekkingen zijn zo gekozen dat het risicoprofiel het gewenste verloop heeft: Een afbouw van het risico bij zowel hoge als bij lage dekkingsgraden.

Dekkingsgraadregio	<115%	[115%-120%]	[120%-125%]	[125%-130%]	[130%-135%]	[135%-140%]	[140%-145%]	[145%-150%]	>150%
Matching Portefeuille	58.5%	56.0%	53.5%	51.0%	48.5%	51.0%	53.5%	56.0%	58.5%
Return Portefeuille	41.5%	44.0%	46.5%	49.0%	51.5%	49.0%	46.5%	44.0%	41.5%
Totaal	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tabel Dynamische strategische asset allocatie

Bij zowel de Matching- als de Returnportefeuille is sprake van een strategische bandbreedte van 3%-punt voor elke dekkingsgraadregio.

PFSR stuurt op de verdeling van de verplichtingen en de daarmee samenhangende beleggingen over een Matchingportefeuille, die de pensioenverplichtingen nominaal en/of reëel nabootst. De derivaten, ter afdekking van het renterisico, maken vanaf 1 september 2020 onderdeel uit van de Matchingportefeuille, onderdeel LDI-portefeuille. Daarnaast is er sprake van een Returnportefeuille, waarmee gestreefd wordt buffers op te bouwen voor buffervermogen en indexatie. De derivaten ter afdekking van het valutarisico maken sinds 1 september 2020 onderdeel uit van de Returnportefeuille.

De bijbehorende dynamische, strategische risicoafdekkingen worden getoond in onderstaande tabel.

Voor de risicoafdekkingen gelden dekkingsgraadregio-afhankelijke bandbreedtes die worden genoemd en nader toegelicht in paragraaf 3.3 van het DBRM beleidsdocument.

Dekkingsgraadregio	<115%	[115%-120%]	[120%-125%]	[125%-130%]	[130%-135%]	[135%-140%]	[140%-145%]	[145%-150%]	>150%
Renterisico	90%	85%	80%	75%	70%	80%	90%	100%	110%
Risicoafdekking optievariant	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt
Inflatierisico	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt

Tabel Dynamische strategische risicoafdekkingen

Ter bepaling van de geldende dekkingsgraadregio wordt rekening gehouden met eventuele (inhaal)indexaties. Dit houdt in dat het toekennen van indexatie niet mag leiden tot een terugval in dekkingsgraadregio.

Zowel bij een risico-opbouw als een risico-afbouw geldt een 'hurdle' van 1 dekkingsgraadpunt voordat de portefeuille daadwerkelijk wordt aangepast (assets en/of risicoafdekkingen). Deze drempel geldt specifiek voor actieve aanpassingen van de asset allocatie en de mate van risicoafdekkingen. Organische groei naar een volgend niveau is toegestaan.

6.8 Afdekking valutarisico

De verplichtingen van PFSR luiden in Euro. De wisselkoers van de Euro t.o.v. andere valuta heeft daarom impact op het nakomen van de pensioenverplichtingen. Een deel van de beleggingen (zakelijke waarden) is genoteerd in vreemde valuta. Fluctuaties in de valutakoersen zorgen voor volatiliteit in de waarde van beleggingen en daarmee de hoogte van de dekkingsgraad.

PFSR hanteert geen visie op ontwikkelingen in valutakoersen v.w.b. de ontwikkelde markten (DM-valuta: USD, JPY, GBP). Het valutarisico bij aandelen Developed Markets wordt daarom afgedekt voor deze 3 valuta's. In verband met kosten en effectiviteit bedraagt deze afdekking 75%.

Met betrekking tot beleggingen opkomende markten (EM) heeft PFSR de visie dat deze landen in het algemeen een sterk groeiende beroepsbevolking hebben dan wel een sterke productiviteitsgroei kennen door scholing en/of toepassing van technologieën. Dit leidt tot sterk groeiende BNP-cijfers en (veelal) revaluerende valuta. PFSR dekt daarom, mede in verband met de hoge kosten en bewerkelijkheid ter afdekking, deze EM-valuta bij aandelen niet af.

6.9 Derivatenbeleid

Derivaten zijn afgeleide financiële instrumenten die, naast en veelal in combinatie met, de reguliere beleggingen binnen het beleggingsmandaat (cash, obligaties & leningen, aandelenbeleggingsfondsen, obligatiebeleggingsfondsen en vastgoedbeleggingsfondsen), voornamelijk bedoeld zijn om bepaalde financiële risico's, die verbonden zijn aan de bedrijfsvoering van PFSR, te mitigeren of eventueel te elimineren. Daarnaast kunnen derivaten ook worden ingezet om een doeltreffend portefeuillebeheer te vergemakkelijken.

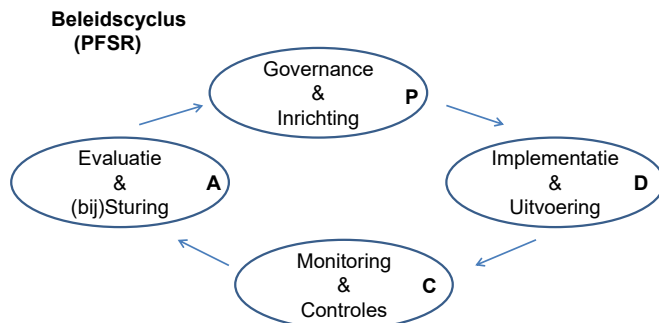
In het algemeen huldigt het bestuur het uitgangspunt dat het uitsluitend derivaten wenst toe te passen die het begrijpt en die passen binnen het financieel balansrisicomanagement- en beleggingsbeleid van PFSR.

In het beleidsdocument derivatenbeleid Pensioenfonds SNS REAAL²² wordt weergegeven op welke wijze PFSR omgaat met de keuze, toepassing en beheersing van derivaten en de hierbij behorende rapportage. Hierbij vormen het strategisch beleggingsbeleid en toepasselijke wet- en regelgeving de basis.

²² Zie bijlage I: Beleidsdocument derivatenbeleid

7. Integraal risicomanagement (IRM)

Het bestuur van PFSR hanteert de beleidscyclus mede ter borging van de integere en beheerste bedrijfsvoering. Deze beleidscyclus omvat Plan – Do – Check – Act.



Concreet uitgewerkt en geplot op IRM:

- Plan: governance (§7.1) en inrichting/doelen (§7.2)
- Do: risico-universum, risicokaarten, voorlegger bij relevante besluiten/beleidsaanpassingen (§7.3)
- Check: bestuurlijke monitoring van de top-risico's (§7.4)
- Act: evaluatie van de cyclus (§7.5)

7.1 Governance

Op hoofdlijnen houdt de risk governance in 'wie wat wanneer waarvoor verantwoordelijk' is ter zake integraal risicomanagement. Onderstaande figuur schetst de verdeling over de fondsorganen en de wettelijke sleutelfuncties.

Bestuur PFSR (beleidsbepalend orgaan)	Het bestuur richt de 3 lijnen in en is hiervoor verantwoordelijk. De 3 lijnen rapporteren aan het bestuur.
1 Fondsorganen (DB, BC, PCC, FC en PB)	Het bestuur stelt de reglementen en mandaat vast. Het dagelijks bestuur, BeleggingsCie, Pensioen-&CommunicatieCie, Finance Cie en Pensioenbureau vormen de 1 ^e lijn.
2 Controlefunctie (SFH RB, SFHA, CO, RC)	De 2 ^e lijn wordt gevormd door de sleutelfunctiehouders Risicobeheer en Actuarieel. Aangevuld door de (externe) Compliance officer. Het bestuur heeft de Risicocommissie ingesteld.
3 Assurancefunctie (SFH IA)	De 3 ^e lijn wordt gevormd door de sleutelfunctiehouder Interne Audit. Zij opereert onafhankelijk van de 1 ^e en 2 ^e lijn en o.b.v. een auditplan. Zij steunt bij haar werkzaamheden op de 3 lijnen bij de PUO en FVB.
Intern toezicht (RvT)	De RvT is de interne toezichthouder binnen het fonds. Zij ontvangt de rapportages van de SFH RB, SFH A, SFH IA en heeft een jaarlijks gesprek met hen.

7.2 Inrichting / doelen

De aansluiting tussen hetgeen in eerdere hoofdstukken van de ABTN is uitgewerkt en de relatie met IRM wordt in onderstaande figuur verduidelijkt.



Het bestuur heeft zijn (interne) organisatie en processen zodanig ingericht dat ze bijdragen aan het realiseren van de beleidsdoelstellingen en voorkomen dat het vertrouwen in PFSR wordt geschaad. IRM ondersteunt het bestuur bij de integere en beheerste bedrijfsvoering.

De wijze waarop het bestuur invulling geeft aan integraal risicomanagement is vastgelegd in het beleidsdocument 'Integraal Risicomanagement' (hierna: IRM).

De doelstellingen van het integraal risicomanagement als bestuurlijk instrument zijn:

1. Het inzicht hebben in de relevante en key risico's,
2. De onderlinge samenhang tussen deze risico's begrijpen,
3. De relatie met de doelstellingen en doelrealisatie in kaart brengen,
4. Beloofde van onbeloofde risico's onderscheiden,
5. Deze risico's vervolgens vermijden, accepteren, reduceren en/of beheersen in relatie tot de risicobereidheid, en tenslotte,
6. Extern verantwoording afleggen over het gevoerde risicobeleid via het bestuursverslag als onderdeel van het jaarverslag.

Ter zake vermogensbeheer en financieel balansrisicomanagement neemt het fonds weloverwogen risico's om voldoende rendement te behalen die bijdragen aan het gewenste pensioenresultaat voor de deelnemers. Het bestuur wordt in deze taken ondersteund door de fiduciaire vermogensbeheerder (FVB).

PFSR neemt maatregelen om risico's die het behalen van de doelstellingen materieel bedreigen, zoals bijvoorbeeld operationele risico's, of het vertrouwen ernstig schaden, zoals bijvoorbeeld integriteits-risico's, te beheersen en te mitigeren. Met het vaststellen van het risicobeleid stelt het bestuur vast welke risico's het kan en wil nemen: vastgelegd in respectievelijk de risicohouding (beleggingsrisico's) en de risicobereidheid (overige risico's).

7.3 Risico-universum, -kaarten en risico-opinie in voorleggers

Het risico-universum (intern geduid als risicotaxonomie) omvat de verzameling van relevante risico's relaterend aan de kern- en ondersteunende activiteiten van het fonds. En de daarbij behorende risicohouding (in financiële zin uitgedrukt voor de beleggingsrisico's) en risicobereidheid (kwalitatief uitgedrukt voor de andere risicocategorieën) ondersteund door mitigerende beheersmaatregelen. Het daaruit resulterende risicoprofiel is inherent onderhevig aan interne en externe ontwikkelingen en dynamiek. Daarom wijzigt het risicoprofiel in de tijd en vereist frequente aandacht. Het risicoprofiel beïnvloedt de doelrealisatie.

Het risico-universum is samengesteld uit zestien categorieën. De volgorde van behandeling sluit aan op de risicobeoordeling vanuit de 1^e lijn (DB, BC, PCC en FC) en op de standaard-voorlegger welke wordt gehanteerd in aanloop naar de bestuurlijke besluitvorming inclusief risico-opinie van de SFH RB.

Risicocategorie	Toelichting
(1) Omgeving (<i>externe risico's</i>) DB1	Analyse en bestuurlijk zicht op externe veranderingen met strategische impact. Zoals shifts in ondernemingsklimaat, demografie, (geo)politiek, toezichthouder-agenda's (DNB, AFM), technologische disruptie, economische volatiliteit en ecosysteem-(keten)dynamiek.
(2) Business Intelligence & Decision support DB2	De snelheid en kwaliteit waarmee informatie wordt verstrekt en besluitvormings-processen worden doorlopen, bepaalt in grote mate de weerbaarheid, flexibiliteit en slagvaardigheid van het fonds. Effectieve bestuurlijke informatievoorziening en ondersteuning zijn essentieel voor het goed functioneren van het pensioenfonds. Dit fundament rust op vier pijlers: 1. Informatie: De juiste, tijdige en relevante informatie die nodig is voor verantwoorde besluitvorming. 2. Denkproces: Het systematische proces waarmee individuele bestuurders informatie analyseren, afwegen en tot oordelen komen. 3. Groepsproces: De gestructureerde wijze waarop commissies en bestuur collectief tot weloverwogen besluiten komen. 4. Infrastructuur & Governance: De betrouwbare data-architectuur, systemen en heldere afspraken over databeheer die zorgen voor kwalitatief hoogwaardige en compliant informatievoorziening.
(3) Governance DB3	Dat ontoereikende bestuursstructuren, processen en/of beleidsmaatregelen leiden tot ineffektieve bestuurlijke besluitvorming, gebrekkig intern én extern toezicht, inadequate verantwoording naar stakeholders, onvoldoende compliance met wet- en regelgeving, gebrekkig risicomanagement en/of ontoereikende borging van integriteit en transparantie. Inclusief de sturing, controle en verantwoording op majeure interne projecten zoals project Strategie (toekomst-vast) en project Transitie Wtp.
(4) Integriteit DB4	Het integer handelen wordt negatief beïnvloed door (on)bewuste schendingen van wettelijke, maatschappelijke en/of interne normen en/of gedragscodes (soft law) via aan het fonds verbonden personen en/of via kritieke uitbestedingspartners.
(5) Matching/Rente BC1	Het vermogen en resultaat wordt bedreigd door forse schokken met soms langdurige impact, de volatiliteit (bewegelijkheid) van de rentestanden (of stress) en staat-swap spread. (MP: matchingportefeuille vs TV: Technische Verplichtingen)
(6) Markt BC2	De waarde van beleggingen in de returnportefeuille (aandelen en indirect vastgoed) fluctueert door schommelingen in marktprijs (koers, valuta, waardering).
(7) Krediet BC3	Dat creditspreadwijzigingen de waarde beïnvloeden van kredietgevoelige beleggingen in de vastrentende waardenportefeuille, waaronder bedrijfsobligaties (credits), high yield (HY) en emerging market debt (EMD).
(8) Liquiditeit inclusief treasury BC4	Dat liquiditeitstekorten optreden door het onvoldoende op elkaar afgestemd zijn van timing en omvang van inkomende en uitgaande kasstromen. I.c.m. dat een belegging niet binnen een redelijk afzienbare termijn tegen een redelijke prijs verkocht/liquide gemaakt kan worden (verhandelbaarheid).
(9) ESG (MVB): <i>ofwel maatschappelijk</i>	Als professioneel belegger wil het fonds in haar beleggingsportefeuille, haar handelingen en uitingen ruime aandacht geven:

Risicocategorie	Toelichting
<i>verantwoord beleggen</i> BC5	Aan E (ecologisch duurzaam/milieu), d.w.z. klimaat en biodiversiteit en daarmee samenhangende fysieke en transitierisico's, Aan S d.w.z. mensenrechten, arbeidsrechten, inclusiviteit en diversiteit daaraan verbonden consequenties, en Aan G d.w.z. deugdelijk bestuur, getrouwe financiële en niet-financiële (stuur-) informatie en daaraan verbonden risico's.
(10) Verzekerings-technisch (<i>actuarieel</i>) PCC1	Dat uitkeringen (nu dan wel in de toekomst) niet gefinancierd kunnen worden vanuit de premie en/of beleggingsinkomsten vanwege onjuiste en/of onvolledige aannames en/of grondslagen bij de vaststelling van de premie en de technische voorziening.
(11) ICT/ IB (<i>fonds-intern, primaire uitbestedingspartners</i>) BC & PCC	Dat Informatie- & Communicatietechnologie (ICT) als 'enabler' voor de business nu en in de nabije toekomst significante tekortkomingen kent. En dat de Informatiebeveiliging (IB) kwalitatief onvoldoende/ontoereikend is. Kwaliteit omvat beschikbaarheid (continuïteit), integriteit, vertrouwelijkheid, authenticiteit (BIVA), maar ook wendbaarheid en weerbaarheid.
(12) Vermogensbeheer <i>Uitvoeringsrisico's bij de primaire partners + regie/akkoord op onderuitbesteding</i> BC6	Dat de continuïteit, performance en kwaliteit van dienstverlening door de primaire uitbestedingspartner(s) niet in overeenstemming is met het door PFSR gewenste niveau en/of dat er schade ontstaat door ondoelmatig ingerichte dan wel uitgevoerde processen (let op: ketenregie).
(13) Pensioenbeheer <i>Uitvoeringsrisico's bij de primaire partners + regie/akkoord op onderuitbesteding</i> PCC2	Dat de continuïteit, performance en kwaliteit van dienstverlening door de primaire uitbestedingspartner(s) niet in overeenstemming is met het door PFSR gewenste niveau en/of dat er schade ontstaat door ondoelmatig ingerichte dan wel uitgevoerde processen (let op: ketenregie).
(14) Communicatie PCC3	Communicatie is strategische tweewegverbinding die deelnemers centraal stelt, vertrouwen opbouwt en hen activeert tot geïnformeerde pensioenbesluiten door gefaseerde, gelaagde en persoonlijk relevante informatieoverdracht.
(15) Juridisch & Naleving W&R PCC4	Dat schade (financieel en/of imago) optreedt vanwege het niet naleven van wet- en/of regelgeving en het niet of onvoldoende afdwingbaar zijn van contractuele bepalingen.
(16) Verantwoording-informatie FRC1	Dat in- en externe rapportages over de financiële en niet-financiële aspecten van het gevoerde beleid en bedrijfsvoering van onvoldoende kwaliteit zijn. Met kwaliteit wordt de relevantie en getrouwheid (juistheid, volledigheid en tijdigheid) bedoeld. Inclusief verantwoording afleggen en sturen op kostenbeheersing.

Bron: IRM-beleid (2025-09)

Risicokaarten

Per risicocategorie is een risicokaart opgesteld a.d.h.v. analyse en beoordeling (RCSA: risk control self assessment door de 1^e lijn).

De gecompleteerde risicokaarten kennen de volgende structuur:

- Definitie/ omschrijving hoofdrisico
- Inschatting van bruto- en netto-risico afgezet tegen risicobereidheid (dashboard-opzet)
- Omschrijving van de sub-risico's behorend bij het hoofdrisico
- Kwalitatieve uitwerking van de risicobereidheid
- Uitwerking van de beheersmaatregelen (om van bruto- naar netto-risico te komen)

Een blanco versie risicokaart is ter illustratie opgenomen op de volgende pagina.

Standaardformat Risicokaart

Onderstaand is opgenomen de risicokaart zoals deze in de dagelijkse praktijk consistent wordt gehanteerd door het Pensioenbureau, de verschillende bestuurscommissies en het DB.

Risico <i>(korte omschrijving)</i> Beschrijving van het (hoofd)risico <i>Mits relevant context opnemen</i>																					
Bestuurscommissie: Responsible PB-functaris: Support-rol	BC / PCC / F(R)C / DB (dagelijks beleidbepalers) Functie-titel (bijv. Controller) & (initialen, bijv. AH)		Versie 2.0																		
Relevante subrisico's: subrisico 1 subrisico 2 zie ook risico-universum PFSR	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Bruto-risico</th> <th>Netto-risico</th> <th>Risicobereidheid</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td style="background-color: yellow;"></td><td style="background-color: blue;"></td><td style="background-color: blue;"></td></tr> <tr><td style="background-color: green;"></td><td style="background-color: blue;"></td><td style="background-color: blue;"></td></tr> <tr><td style="background-color: yellow;"></td><td style="background-color: blue;"></td><td style="background-color: blue;"></td></tr> <tr><td style="background-color: green;"></td><td style="background-color: blue;"></td><td style="background-color: blue;"></td></tr> <tr><td style="background-color: yellow;"></td><td style="background-color: blue;"></td><td style="background-color: blue;"></td></tr> </tbody> </table>	Bruto-risico	Netto-risico	Risicobereidheid																	Toelichting
Bruto-risico	Netto-risico	Risicobereidheid																			
Geconsolideerd		Laag Matig Aanzienlijk Hoog																			

Nadere omschrijving: subrisico 1 subrisico 2 zie ook risico-universum PFSR	
--	---

	L M A H
Risicobereidheid:	

Beheersing: (opzet maatregelen volgt beleidscyclus):	Omschrijving van de <u>kritische</u> mitigerende maatregelen (key controls)
Beleidsmatige maatregelen:	..
Herijken en periodiek onderhoud specifiek beleid	..
Contracten, SLA's, afspraken:	..
(overige) Beheersmaatregelen:	..
	..
	..

Acties: belangrijke aandachtspunten / essentiële verbeterpunten:	Deadline
..	
..	

7.4 Bestuurlijke monitoring van de toprisico's

De ontwikkeling in deze toprisico's zal regelmatig via risicorapportages aan het bestuur worden gerapporteerd voor monitoring-doeleinden. Uit de 2024 reguliere ERB-exercitie met het bestuur is het volgende beeld over toprisico's naar voren gekomen:

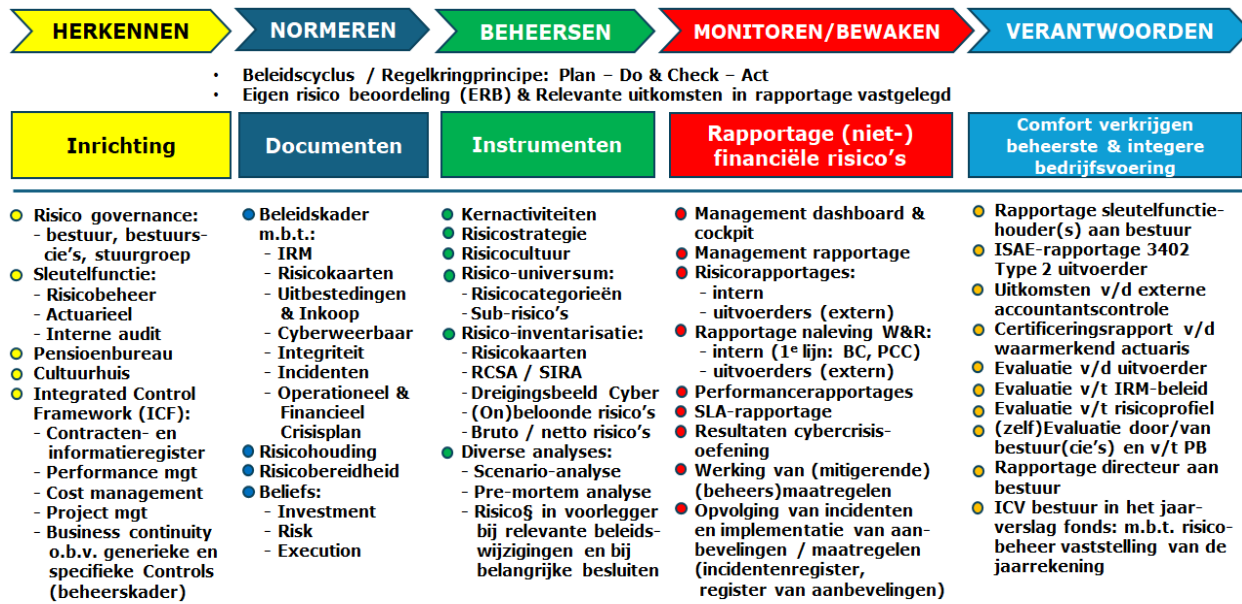
- 1) De strategische keuzes die de werkgevers gaan maken in de nabije toekomst hebben mogelijk invloed op het perspectief van het pensioenfonds en te maken keuzes.
- 2) Aanhoudende trend van dalende actieven kan consequenties hebben voor de dekking van de uitvoeringskosten.
- 3) Het Pensioenfonds zal uitvoering geven aan de transitieplannen van de verbonden werkgevers. Daarbij geeft het bestuur ruime aandacht aan de implementatie- en communicatierisico's via de transitie Eigen Risico Beoordeling (ERB).
- 4) Proactieve aandacht governance in de vorm van succession planning binnen het bestuur, het pensioenbureau en het project. In een vroegtijdig stadium al rekening houden met de periode na implementatie via de transitie ERB en de toekomstplannen van de twee primaire werkgevers.
- 5) Proactief voorsorteren op veranderend bedrijfsmodel (versterkte focus op vermogensbeheer en communicatie). In een vroegtijdig stadium al rekening houden met de periode na implementatie via de transitie ERB. Met ruime aandacht dat de nieuwe regeling door het bestuur en het pensioenbureau uitvoerbaar is als onderdeel van de transitie ERB-uitwerking.

7.5 Evaluatie cyclus

Het integraal risicomanagement krijgt handen en voeten door het praktisch hanteren van de risicomanagementcyclus. Deze cyclus bestaat uit een aantal stappen met periodieke herhaling. Via rapportages en notities vanuit respectievelijk het pensioenbureau, sleutelfunctiehouders en uitvoerders, worden het bestuur, de bestuurscommissies, de directeur en de RvT geïnformeerd over de werking van beheersmaatregelen zoals opgenomen onder monitoring en bewaking. Mede hierdoor krijgt het bestuur inzicht in de mate waarin zij 'in control' is en legt het bestuur respectievelijk de RvT vervolgens daarover verantwoording af aan het VO.

Onderstaande figuur verduidelijkt deze cyclus en de stappen daarin.

Cyclus van Integraal Risicomanagement (IRM)



Bron: IRM-beleid (2022-09), herleid en aangepast 2024

De periodieke evaluatie wordt ervaren als essentieel om als lerende organisatie te fungeren.

Het bestuur blijft zelfkritisch en evalueren geregeld of het eigen beleid nog wel passend is of dat het verbeterd kan worden. Risico's en beheersing kunnen veranderen binnen het bestaande beleid, maar de omstandigheden kunnen er ook toe leiden dat de bestaande aanpak beter gewijzigd kan worden om effectiever of efficiënter te zijn. Ook kan het zijn dat wij als bestuur zonder veranderende omstandigheden tot de conclusie komen dat het beleid toch efficiënter of effectiever ingericht kan worden. En ook kijkt het bestuur naar zijn eigen handelen en waar het dat mogelijk nog kan verbeteren.

En ieder jaar worden de uitbestedingspartners en andere belangrijke leveranciers beoordeeld op hun functioneren en de resultaten worden met deze partijen besproken.

Bijlage I Overzicht Beleidsdocumenten PFSR

Hoofdstuk 3 Organisatie en beheersing

§3.1

1. Statuten en overzicht aan- en aftreden
2. Reglement beleggingscommissie (BC)
3. Reglement pensioen- en communicatiecommissie (PCC)
4. Reglement finance & risicocommissie (FRC)
5. Reglement raad van toezicht (RvT)
6. Reglement verantwoordingsorgaan (VO)
7. Directiestatuut
8. Regeling Pensioenbureau verantwoordelijkheden (PB)

§3.2

9. Geschiktheidsplan
10. Beleidsdocument integriteitsbeleid
11. Beleidsdocument beloningsbeleid
12. Beleidsdocument diversiteitsbeleid en opleidingsplan

§3.4

13. Beleidsplan uitbesteding en inkoop
14. Dienstverleningsovereenkomst BSG en SLA BSG
15. Verwerkersovereenkomst PFSR en BSG
16. Beleidslijnen sleutelfuncties

Hoofdstuk 4 Pensioenregeling

17. Uitvoeringsovereenkomsten met werkgevers ASN Bank, Athora, SRH N.V.
18. Pensioenreglementen 2018 en overgangsbepalingen
19. Beleidsplan deelnemerscommunicatie
20. Regeling geschillen en klachten

Hoofdstuk 5 Financiële opzet

21. Beleidsplan toeslagenbeleid
22. Beleidsplan financiële & operationele crisis

Hoofdstuk 6 Balansrisicomanagement en Beleggingen

23. Governance beleggingen
24. Fundamentele beleidsuitgangspunten verantwoord beleggen
25. Visie op maatschappelijk verantwoord beleggen
26. Beleidsdocument dynamisch balansrisicomanagementbeleid (DBRM)
27. . Beleidsdocument derivatenbeleid

Hoofdstuk 7 Integraal risicomanagement (IRM)

28. Beleidsdocument Integraal risicomanagement
29. Compliance charter

Bijlage II Gehuwdheidsfrequenties

Leeftijd	Mannen	vrouwen
18	0,06	0,10
19	0,13	0,20
20	0,20	0,30
21	0,27	0,40
22	0,34	0,50
23	0,41	0,60
24	0,48	0,70
25	0,55	0,80
26	0,59	0,82
27	0,63	0,84
28	0,67	0,86
29	0,71	0,88
30	0,75	0,90
31	0,79	0,90
32	0,83	0,90
33	0,87	0,90
34	0,91	0,90
35	0,95	0,90
36	0,95	0,90
37	0,95	0,90
38	0,95	0,90
39	0,95	0,90
40	0,95	0,90
41	0,95	0,90

leeftijd	mannen	Vrouwen
42	0,95	0,90
43	0,95	0,90
44	0,95	0,90
45	0,95	0,90
46	0,95	0,90
47	0,95	0,90
48	0,95	0,90
49	0,95	0,90
50	0,95	0,90
51	0,95	0,89
52	0,95	0,88
53	0,95	0,87
54	0,95	0,86
55	0,95	0,85
56	0,95	0,84
57	0,95	0,83
58	0,95	0,82
59	0,95	0,81
60	0,95	0,80
61	0,95	0,79
62	1,00	1,00
63	1,00	1,00
64	1,00	1,00
65	1,00	1,00

De gehuwdheidsfrequenties in bovenstaande tabel zijn inclusief de verhoging van 0,05 van het vóór de pensioendatum gehanteerde tarief voor partnerpensioen. Deze opslag houdt verband met deelnemers met een niet-geregistreerde partnerrelatie waarvan de partner onder voorwaarden wordt gelijkgesteld met een huwelijkspartner. De tabelfrequenties van 1,00 zijn niet verhoogd.

Bijlage III Berekening Vereist Eigen Vermogen

Renterisico (S1)

Rentemismatchrisico is het gewogen verschil in rentegevoeligheid tussen de portefeuille vastrentende waarden (voornamelijk obligaties) en de pensioenverplichtingen. De rentegevoeligheid van de verplichtingen is als gevolg van de langere looptijden hoger dan die van de portefeuille obligaties. Een daling van de marktrente leidt tot een stijging van de waarde van de pensioenverplichtingen, die slechts voor een deel wordt gecompenseerd door een stijging van de waarde van de portefeuille obligaties.

S1 Rentefactoren						
looptijd	stijging	daling		looptijd	stijging	daling
1	2,05	0,49		14	1,33	0,75
2	1,79	0,56		15	1,33	0,75
3	1,65	0,61		16	1,32	0,76
4	1,55	0,64		17	1,32	0,76
5	1,49	0,67		18	1,32	0,76
6	1,44	0,7		19	1,32	0,76
7	1,4	0,71		20	1,32	0,76
8	1,37	0,73		21	1,32	0,76
9	1,35	0,74		22	1,32	0,76
10	1,34	0,75		23	1,32	0,76
11	1,33	0,75		24	1,32	0,76
12	1,33	0,75		25	1,32	0,76
13	1,33	0,75		26	1,32	0,76

Risico zakelijke waarden (S2)

De waardedaling van de zakelijke waarden die opgevangen moet kunnen worden is als volgt vastgesteld:

Zakelijke waarden	Waardedaling in %
aandelen ontwikkeld	30%
aandelen EM	40%
private equity	40%
niet-beursgenoteerd vastgoed	15%
correlatie	75%

Valutarisico (S3)

De daling van de valutakoersen ten opzichte van de euro die opgevangen moet kunnen worden is als volgt vastgesteld:

Valuta	Waardedaling in %
Valutarisico ontwikkeld	20%
Valutarisico opkomend	35%

Grondstoffenrisico(S4)

Het effect van een waardedaling met 35% moet opgevangen kunnen worden. Niet van toepassing op ons fonds.

Kredietrisico(S5)

Rating kredietvoelige beleggingen	Schok (stijging van de creditspread)
AAA europa	0,00%
AAA	0,60%
AA	0,80%
A	1,30%
BBB	1,80%
<=BB	5,30%
NR	5,30%

Verzekeringstechnisch risico (S6)

De vereiste solvabiliteit voor verzekeringstechnische risico's vloeit voort uit onvoorziene sterfterisico's als gevolg van procesrisico. Daarnaast zijn er onvermijdbare sterfterisico's, zoals de onzekerheid rondom de sterftetrend (TSO of 'langlevenrisico') en de negatieve stochastische afwijkingen (NSA). Voor de bepaling van het vereist vermogen voor het verzekeringstechnisch risico (S6) zijn geen berekeningen voorgeschreven. De Nederlandsche Bank (DNB) biedt echter wel een methode als handreiking voor het maken van deze inschatting.

Liquiditeitsrisico (S7)

Voor de bepaling van het vereist eigen vermogen is in het standaardmodel de gevoeligheid van het eigen vermogen voor liquiditeitsrisico gelijkgesteld aan 0%. Dit is gebaseerd op de veronderstelling dat een pensioenfonds het risicobeheer van het liquiditeitsrisico ook met oog op het prudent person beginsel en een beheerste bedrijfsvoering dusdanig op orde heeft dat het liquiditeitsrisico niet materieel is voor de vaststelling van het vereist eigen vermogen.

Concentratierisico (S8)

Voor de bepaling van het vereist eigen vermogen is in het standaardmodel de gevoeligheid van het eigen vermogen voor concentratierisico gelijkgesteld aan 0%. Dit is gebaseerd op de veronderstelling dat een pensioenfonds een dusdanig gediversifieerde portefeuille aanhoudt dat het concentratierisico niet materieel is voor de vaststelling van het vereist eigen vermogen.

Operationeel risico (S9)

Voor de bepaling van het vereist eigen vermogen is in het standaardmodel de gevoeligheid van het eigen vermogen voor operationeel risico gelijkgesteld aan 0%. Dit is gebaseerd op de veronderstelling dat een pensioenfonds het operationeel risico dusdanig beheerst dat het operationeel risico niet materieel is voor de vaststelling van het vereist eigen vermogen.

Actief beheer risico (S10)

Het actief beheer risico als onderdeel van het vereist eigen vermogen heeft betrekking op de ruimte om bij de uitvoering van het beleggingsbeleid af te wijken van de strategisch nagestreefde portefeuille. De mate van actief beheer wordt als volgt bepaald:

$(1,96 * \text{tracking error} + \text{TER}) * \text{de omvang van de actieve aandelenportefeuille}$.

Correlaties:

Rente & Inflatie	0,50	Correlatie tussen rente en inflatie wordt nu verondersteld op 50% ipv 80% onder het FTK
S ₁ en S ₂	0,40	Tussen S ₁ , S ₂ en S ₅ wordt onder nFTK correlatie verondersteld ten tijde van stress.
S ₁ en S ₅	0,40	
S ₂ en S ₅	0,50	

De volgens de gestandaardiseerde methode vastgestelde gewenste solvabiliteit voor de verschillende risico's wordt aangeven met S₁ t/m S₆ en S₁₀.

Totaal risico

Het VEV is gelijk aan de uitkomst van de volgende formule uit het standaardmodel van DNB:

$$\sqrt{(S_1^2 + S_2^2 + 2 \cdot p_{12} \cdot S_1 \cdot S_2 + S_3^2 + S_4^2 + S_5^2 + 2 \cdot p_{15} \cdot S_1 \cdot S_5 + 2 \cdot p_{25} \cdot S_2 \cdot S_5 + S_6^2 + S_{10}^2)}$$

waarbij $p_{12} = 0,40$ en $p_{15} = 0,40$ indien voor S₁ wordt uitgegaan van een rentedaling en nihil indien S₁ is gebaseerd op een rentestijging, en $p_{25} = 0,50$. p is de correlatiecoëfficiënt. Deze coëfficiënt geeft de correlatie weer tussen de verschillende risicocategorieën.

Er is bij het fonds geen sprake van andere materiële risico's dan welke in de gestandaardiseerde methode zijn meegenomen.

Wanneer PFSR niet beschikt over het vereist eigen vermogen, maar wel over het minimaal vereist eigen vermogen, stelt het bestuur een herstelplan op. Het herstelplan zal erop gericht zijn het eigen vermogen binnen 10 jaar ten minste gelijk te laten zijn aan het meest actuele vereist eigen vermogen.