

# **Stichting Pensioenfonds Capgemini Nederland**

## **Actuariële en Bedrijfstechnische Nota**

### **Laag 2**

Versie 2022

# 0 Inhoudsopgave Laag 2

<b>0</b>	<b>Inhoudsopgave Laag 2</b> .....	<b>2</b>
<b>1</b>	<b>Missie, visie en strategie</b> .....	<b>3</b>
1.1	<i>Missie, visie en strategie</i> .....	3
<b>2</b>	<b>Organisatie en intern beheersingssysteem</b> .....	<b>4</b>
2.1	<i>Organogram en interne beheersing systeem</i> .....	4
2.2	<i>Risico-eigenaren (eerste lijn)</i> .....	6
2.3	<i>Controlefunctie (tweede lijn)</i> .....	7
2.4	<i>Controlefunctie (derde lijn)</i> .....	7
2.5	<i>Overige organen en rollen</i> .....	7
2.6	<i>Goed pensioenfondsbestuur</i> .....	8
2.7	<i>Geschiktheid en deskundigheid</i> .....	9
2.8	<i>Integriteitsbeleid</i> .....	9
<b>3</b>	<b>Risicohouding uitkeringsovereenkomst en haalbaarheidstoets</b> .....	<b>11</b>
3.1	<i>Doelstellingen en risicohouding</i> .....	11
3.2	<i>Haalbaarheidstoets</i> .....	11
<b>4</b>	<b>Risicohouding premieovereenkomst en variabel pensioen</b> .....	<b>14</b>
<b>5</b>	<b>Hoofdpijnen uitvoeringsovereenkomst en hoofdpijnen pensioenregeling</b> .....	<b>16</b>
5.1	<i>Hoofdpijnen uitvoeringsovereenkomst</i> .....	16
5.2	<i>Hoofdpijnen Pensioenregeling</i> .....	17
<b>6</b>	<b>Integraal risicomanagement</b> .....	<b>19</b>
<b>7</b>	<b>Financiële opzet en sturingsmiddelen</b> .....	<b>20</b>
7.1	<i>Algemene beschrijving financiële opzet</i> .....	20
7.2	<i>(Beleids)dekkingsgraad</i> .....	20
7.3	<i>Beleid reserveringen</i> .....	21
7.4	<i>Premiebeleid</i> .....	22
7.5	<i>Toeslagbeleid</i> .....	22
7.6	<i>Kortingenbeleid</i> .....	22
7.7	<i>Financiële sturingsmiddelen</i> .....	23
7.8	<i>Crisisplan</i> .....	23
<b>8</b>	<b>Beleggingsbeleid</b> .....	<b>24</b>
<b>9</b>	<b>Kernparameters</b> .....	<b>25</b>

# 1 Missie, visie en strategie

Het pensioenfonds heeft kort samengevat als doel het uitkeren van pensioen aan (toekomstige) pensioengerechtigden en het toekennen van uitkeringen aan de nabestaanden bij overlijden. Een en ander is vastgelegd in de statuten. Verder heeft het pensioenfonds in het uitvoeringsreglement met de aangesloten werkgevers afspraken gemaakt over de financiering van de pensioenovereenkomst.

Het bestuur heeft daarmee de volgende belanghebbenden:

- De actieve deelnemers;
- De gewezen deelnemers;
- De pensioengerechtigden;
- De overige aanspraakgerechtigden als gewezen partners;
- De aangesloten werkgevers.

## 1.1 Missie, visie en strategie

Het pensioenfonds heeft de volgende missie, visie en strategie geformuleerd:

### **Missie**

Het pensioenfonds heeft als missie het verzorgen van oudedagsvoorzieningen aan personen die een arbeidsverband met Capgemini Nederland hebben of gehad hebben, alsmede nabestaandenvoorzieningen voor hun achtergebleven partners en wezen.

Om deze missie te kunnen realiseren verkrijgt het fonds de daartoe benodigde middelen door inbreng van deelnemers en door het creëren van rendement en beheert deze zo goed mogelijk.

### **Visie**

Het pensioenfonds is een fonds voor de deelnemers en van de deelnemers. Het fonds zal de wensen en beperkingen ten aanzien van de pensioenvoorzieningen, indien die in de tijd in de onderneming wijzigen, volgen. Het fonds volgt de afspraken die sociale partners maken ten aanzien van toekomstige opbouw en beschermt de rechten die in het verleden zijn opgebouwd. Het pensioenfonds zal tegen zo laag mogelijke kosten de aanwezige middelen beheren en streeft daarbij naar een acceptabel rendement. Het fonds probeert de pensioenvoorziening van Capgemini Nederland aantrekkelijk te houden als arbeidsvoorwaarde.

### **Strategie**




De pensioenregeling van het pensioenfonds zo goed en efficiënt mogelijk uit te voeren, conform de afspraken met sociale partners. Hierbij worden de opgebouwde rechten van (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden beschermd en opgebouwde kapitalen adequaat beheerd. Tevens staat goede serviceverlening richting (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden hoog in het vaandel. Bij de uitvoering handelt het pensioenfonds binnen de kaders van de statuten en geldende wet - en regelgeving en neemt zij de zorgplicht naar alle belanghebbenden in acht.

## 2 Organisatie en intern beheersingssysteem

Het pensioenfonds hanteert een paritair bestuursmodel en heeft een bestuur van zeven leden.

### 2.1 Organogram en interne beheersing systeem

Op de volgende pagina is het organogram van het pensioenfonds, aan de hand van het 'three lines of defense' model, weergegeven.

Bestuurlijke eindverantwoordelijkheid					
	Financiële risico's: kapitaalmanagement en operationele financiële risico's			Niet-financiële risico's	
	Actuariële risico	Beleggingsrisico: Besluitvorming	Beleggingsrisico: Uitvoering beleggingsbeleid	Producten & Uitbesteding	<b>Reputatiemanagement</b> <b>Besturingsfilosofie</b> <b>Operationele niet-financiële risico's</b>
1. Risico eigenaar	Bestuur en dagelijks bestuur, ondersteund door bestuursondersteuning en eventuele overige adviseurs				
	- Herverzekeraar - Adviserend actuaaris	- Beleggings Advies Commissie (BAC) - Adviseur vermogensbeheer	- Vermogensbeheerder	- Administrateur - Vermogensbeheerder	- Bestuur - Communicatie Commissie (CC)
2. Controle functie	- Actuariële sleutelfunctie 		- Beleggings Advies Commissie (BAC)	- Commissie Uitbesteding en Uitvoering (CUU)	- Compliance Officer
		Klankbordgroep			
		Sleutelfunctiehouder risicobeheer 			
3. Audit	(Externe) audit expert				
	Sleutelfunctiehouder interne audit				
	Verantwoordingsorgaan				
	Intern toezicht (raad van toezicht)				
	Accountant en certificerend actuaaris				
	Extern toezicht (DNB en AFM)				

Hieronder zijn de diverse taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van alle betrokken partijen kort beschreven. De volledige governance structuur is opgenomen in het beleidsdocument Algemene governance.

## 2.2 Risico-eigenaren (eerste lijn)

### Het bestuur

Het bestuur bestaat uit zeven bestuursleden. Eén bestuurslid is benoemd door de werkgever, twee zijn gekozen door de Centrale Ondernemingsraad, twee door de werknemers, één lid is gekozen door de gepensioneerden en één lid is benoemd op voordracht door de gewezen deelnemers.

De bevoegdheden van (de leden van) het bestuur zijn vastgelegd in de statuten en het bestuursreglement.

### Dagelijks beleid

Het beleid van het pensioenfonds wordt bepaald door het bestuur. Het dagelijks beleid is beperkt tot de activiteiten welke niet door het bestuur worden verricht of worden voorbereid door de ingestelde permanente commissies. Een en ander is uitgewerkt in het beleidsdocument Algemene governance.

### Commissies

Het bestuur heeft gekozen voor een commissiestructuur, waarbij de bestuursleden voorzitter zijn of deelnemen in één of meer commissies. Commissies kunnen worden aangevuld met tijdelijke of permanente externe specialisten. Hierna volgt een korte beschrijving van de commissies in de eerste lijn.

#### *Communicatiecommissie (CC)*

De CC heeft een voorbereidende c.q. beoordelende en adviserende rol richting het bestuur ten aanzien van communicatie. De commissie bereidt de besluitvorming voor ten aanzien van de communicatie van het fonds aan de (ex-)deelnemers, pensioengerechtigden en uitingen naar de omgeving. De communicatiecommissie bewaakt daarbij de transparante communicatie van de evenwichtige belangenafweging die aan de besluitvorming ten grondslag ligt om zodoende het vertrouwen van de deelnemers in het pensioenfonds te behouden.

De taken en verantwoordelijkheden van de CC zijn nader uitgewerkt in het beleidsdocument Algemene governance.

#### *Beleggingsadviescommissie (BAC)*

De BAC heeft een voorbereidende c.q. beoordelende en adviserende rol richting het bestuur ten aanzien van:

- de beleggingsrisico's,
- de beoordeling van economische ontwikkelingen, het nemen van maatregelen ten aanzien van risicobeheersing, de formulering en beoordeling van het beleggingsbeleid,
- het vaststellen van het beleggingsplan,
- de monitoring van de benoeming, de prestaties en het ontslag van externe managers,
- de beoordeling functioneren van de uitvoeringsorganisatie op het gebied van beleggingen.

De taken en verantwoordelijkheden van de BAC zijn nader uitgewerkt in het beleidsdocument Algemene governance en het reglement BAC.

## 2.3 Controlefunctie (tweede lijn)

### Compliance officer

Het bestuur heeft een externe compliance officer benoemd. De taken en verantwoordelijkheden van de compliance officer zijn uitgewerkt in het beleidsdocument Algemene governance.

### Commissie uitbesteding en uitvoering (CUU)

De CUU heeft een voorbereidende c.q. beoordelende en adviserende rol richting het bestuur ten aanzien van uitbesteding. De commissie bereidt de besluitvorming voor ten aanzien van de uitbesteding en ziet toe op de kwaliteit en uitvoering van het uitbestedingsbeleid. Dit doet de CUU onder andere door het controleren en beoordelen van de ISAE rapportages

De taken en verantwoordelijkheden van de CUU zijn nader uitgewerkt in het beleidsdocument Algemene governance.

### Klankbordgroep

De klankbordgroep ondersteunt de sleutelfunctiehouder risicobeheer bij de beoordeling van en het advies richting het bestuur ten aanzien van integraal risicomanagement. De taken en verantwoordelijkheden van de klankbordgroep zijn nader uitgewerkt in het beleidsdocument Algemene governance.

### Actuariële sleutelfunctie

De actuariële functie is belast met de actuariële activiteiten en heeft een controlerende rol. Het bestuur heeft ervoor gekozen om het sleutelhouderschap van de actuariële functie toe te wijzen aan de certificerend actuaris.

### Sleutelfunctiehouder risicobeheer

De sleutelfunctiehouder risicobeheer is onder andere belast met het monitoren van de risicobeheersing, het bieden van ondersteuning bij het identificeren, beoordelen en managen van de risico's waaraan het pensioenfonds is blootgesteld, en de beoordeling, monitoring en rapportage van het risicobeheersysteem.

## 2.4 Controlefunctie (derde lijn)

De interne auditfunctie is belast met het uitvoeren van (interne) audits binnen de bedrijfsvoering van een pensioenfonds. De sleutelfunctiehouder interne audit heeft de mogelijkheid een extra specifiek gerichte controleopdracht aan een externe audit expert te geven. Met betrekking tot de uitbestede processen speelt tevens de derde lijn van de uitbestedingspartners een rol.

## 2.5 Overige organen en rollen

### Verantwoordingsorgaan

Ter waarborging van goed bestuur heeft het bestuur van het pensioenfonds een verantwoordingsorgaan ingesteld.

Het verantwoordingsorgaan bestaat één vertegenwoordiger van de werknemers, één vertegenwoordiger van de oud-werknemers, één vertegenwoordiger van de gepensioneerden en één vertegenwoordiger van de werkgever.

Het verantwoordingsorgaan heeft de taken en (advies)rechten zoals omschreven in de wet- en regelgeving en in de statuten van het pensioenfonds. Zie ook het beleidsdocument Algemene governance en het reglement Verantwoordingsorgaan.

### **Raad van toezicht**

In het kader van het interne toezicht heeft het bestuur per 1 januari 2022 een raad van toezicht ingesteld, bestaande uit drie niet aan het pensioenfonds verbonden (externe) leden. De raad van toezicht zal de taken zoals omschreven in de wet- en regelgeving en in de statuten van het pensioenfonds op zich nemen. Zie ook het beleidsdocument Algemene governance.

### **Accountant**

De accountant controleert jaarlijks de staten voor DNB en de jaarrekening van het fonds. Vervolgens doet de accountant verslag van zijn werkzaamheden in de vorm van een accountantsverklaring en een management letter aan het bestuur.

### **Certificerend actuaris**

De certificerend actuaris beoordeelt de financiële positie van het pensioenfonds volgens de eisen van DNB. De certificerende actuaris rapporteert éénmaal per jaar aan het fondsbestuur door middel van een actuariel rapport en een actuariële verklaring.

### **Toezichthouders**

Naast het toezicht dat is ingericht door het pensioenfonds zelf, wordt het pensioenfonds ook gecontroleerd door de toezichthouders. Hierbij houdt DNB toezicht in het kader van het prudentieel toezicht op basis van de Pensioenwet. De AFM is de gedragstoezichthouder en richt zich met name op het gedrag in de communicatie richting deelnemers.

### *Bestuursondersteuning*

Voor de dagelijkse ondersteuning van het bestuur en het voorbereiden van de vergaderingen heeft het pensioenfonds een bestuursondersteuner van ABB voor Pensioenfondsen B.V. te Den Bosch aangesteld.

## **2.6 Goed pensioenfondsbestuur**

Het bestuur hanteert de principes van goed pensioenfondsbestuur zoals die zijn voorgeschreven door de Code Pensioenfondsen. De Code wordt gebruikt als leidraad, maar laat ruimte voor de eigen verantwoordelijkheid van het bestuur. Naleving is volgens het 'pas-toe-of-leg-uit' beginsel.

Goed pensioenfonds bestuur houdt onder andere in dat:

- het bestuur ten minste één maal per kwartaal bijeen komt. Bij al deze vergaderingen zijn de bestuursadviseur en de adviserend actuaris van het pensioenfonds aanwezig;
- het bestuur zijn eigen functioneren jaarlijks evalueert;
- intern toezicht zodanig georganiseerd is dat zij betrokken zijn bij het pensioenfonds, maar zich zodanig onafhankelijk opstellen dat belangen tegenstellingen worden voorkomen. Ze hebben het vermogen en de durf om zich kritisch op te stellen richting het bestuur;
- er een integriteitsbeleid met bijhorende gedragscode is opgesteld.

Tevens heeft het bestuur eigen principes opgesteld die als het ware de 'spelregels' zijn op basis waarvan besturing plaatsvindt. De principes van besturingsfilosofie zijn:

- Binnen het bestuur is er een evenwichtige verdeling van werkdruk.
- Bestuursleden hebben voldoende tijd om hun bestuurstaken te vervullen.
- Besluiten worden doordacht genomen, onderbouwd en besluitvorming wordt niet overheerst door dominante krachten binnen het bestuur.



- Het bestuur is pro-actief en niet reactief.
- Het bestuur draagt zorg voor het aantrekkelijk houden van de bestuursrol voor toekomstige potentiële kandidaten.
- Binnen het bestuur is er geen sprake van fractievorming.

## 2.7 Geschiktheid en deskundigheid

Het bestuur streeft naar voldoende deskundigheid, adequate sturing en continuïteit binnen het pensioenfonds. Bij dit streven wordt tevens gekeken naar een evenwichtige deskundigheidsverdeling binnen het bestuur. De wijze waarop hieraan inhoud wordt gegeven, is opgenomen in het geschiktheidsplan. De functieprofielen voor bestuursleden en het vacaturebeleid zijn ook in dit document opgenomen.

Ieder bestuurslid is zelf verantwoordelijk voor zijn of haar deskundigheidsbevordering, maar wordt daarin ondersteund door het pensioenfonds. Naast eventueel georganiseerde opleidingen door het bestuur, kunnen bestuursleden ervoor kiezen aanvullende opleidingen te volgen. Hiervoor dient het bestuurslid, in verband met de te maken kosten, instemming te vragen aan het bestuur.

Ten minste één keer per jaar vindt in een bestuursvergadering terugkoppeling plaats van bestuursleden over de toereikendheid van de al dan niet gevolgde opleidingen. Ten behoeve van de monitoring maakt het bestuur gebruik van een opleidingsregister. In dit register worden de gevolgde opleidingen bijgehouden door de voorzitter, alsmede de hierop te ondernemen acties.

### 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. Hierbij betreft het bestuur één keer in de twee jaar een derde partij. Bij de evaluatie komt aan de orde of het bestuur voldoende geschikt en divers is en wordt bovendien gekeken naar gedrag en cultuur.

## 2.8 Integriteitsbeleid

Integriteit vormt de basis van het vertrouwen in het pensioenfonds. Integriteit betekent voor het pensioenfonds dat er minimaal in overeenstemming met de geldende morele waarden en normen en de daarmee samenhangende wet- en regelgeving en interne regels wordt gehandeld. In het bijzonder die regels die het fatsoen en de transparantie bevorderen. Daarom heeft het bestuur maatregelen genomen ter beheersing van het integriteitsrisico. Daarmee wil het bestuur voorkomen dat zij betrokken raakt bij handelingen die tegen de wet ingaan en/of handelingen die maatschappelijk onbetamelijk zijn.

De gedragscode van het pensioenfonds geeft de normen in integer handelen aan.

Als integriteitsrisico onderkent het bestuur het risico van benadeling van derden, handelen met voorkennis, witwassen, terrorismefinanciering, belangenverstrengeling, fraude, onoorbaar handelen en integriteit uitbestedingspartijen.

- Benadeling derden: het risico dat reputatieschade en/of claims ontstaan als gevolg van het benadelen van derden door toedoen van het pensioenfonds.
- Handelen met voorkennis: het risico voor het pensioenfonds dat door verbonden personen van het pensioenfonds misbruik wordt gemaakt van voorkennis over ontwikkelingen dan wel rechtspersonen. Onder misbruik vallen ook effectentransacties waarbij gebruik wordt gemaakt van verkregen voorkennis.
- Witwassen: het risico dat schade ontstaat met betrekking tot de reputatie, financiële schade en/of schade door preventief dan wel repressief optreden door de bevoegde autoriteiten als gevolg van (ongewilde) betrokkenheid bij witwassen door verbonden personen van het pensioenfonds.

- **Terrorismedinanciering:** het risico dat de reputatie (van het pensioenfonds en de toezichthouder) wordt beïnvloed als gevolg van het verrichten van handelingen door het pensioenfonds met natuurlijke en/of rechtspersonen die betrokken zijn bij (het financieren van) terrorisme of criminaliteit.
- **Belangenverstremming:** belangenverstremming duidt op een situatie waarbij een persoon meerdere belangen dient die een zodanige invloed op elkaar kunnen uitoefenen dat de integriteit van het een of het andere belang in het geding komt. Pensioenfondsen dienen te voorkomen dat bestuurders en personen die in opdracht van het fonds werkzaamheden verrichten betrokken raken bij belangenconflicten. En tevens dat deze personen geen misbruik en oneigenlijk gebruik maken van informatie of zaken die aanwezig zijn bij het fonds, waardoor de stabiliteit en de integriteit van de financiële markten gewaarborgd blijft.
- **Fraude:** fraude is een vorm van bedrog. De zaken worden anders voorgesteld dan ze zijn, door op papier of digitaal een onjuiste weergave te geven van de werkelijkheid om anderen te bevoordelen.
- **Onoorbaar handelen:** het risico dat de reputatie (en mogelijk ook de financiële positie) van het pensioenfonds wordt beïnvloed als gevolg van het door het pensioenfonds bewust of onbewust faciliteren van, of betrokkenheid hebben bij, overtredingen.
- **Integriteit uitbestedingspartijen:** Het risico dat de integriteitsbeheersing bij partijen waaraan is uitbesteed niet op orde is, waardoor een incident aldaar kan afstralen op het pensioenfonds. Een voorbeeld van een dergelijk risico is perverse bonusprikkeling bij vermogensbeheerders.

Een integriteits-incident vloeit voort uit een niet-integere en/of frauduleuze handeling van een belanghebbende. Geconstateerde (mogelijke) incidenten, door bestuursleden of verbonden personen van het pensioenfonds, dienen voorgelegd te worden aan het bestuur. Het bestuur analyseert de gevolgen en zal adequate maatregelen nemen, die vastgelegd worden in een bestuursbesluit. Een bestuurslid of verbonden persoon kan er ook voor kiezen om een mogelijk incident in vertrouwen voor te leggen aan de compliance officer van het pensioenfonds. De compliance officer ziet daarnaast toe op de naleving van de gedragscode en het integriteitsbeleid in zijn geheel. Hij rapporteert jaarlijks aan het bestuur.

## 3 Risicohouding uitkeringsovereenkomst en haalbaarheidstoets

### 3.1 Doelstellingen en risicohouding

De doelstellingen en de risicohouding van het pensioenfonds zijn gezamenlijk met de sociale partners vastgesteld. Deze risicohouding heeft betrekking op de verplichtingen die voortvloeien uit de uitkeringsovereenkomst die tot en met 2015 van kracht was en luidt als volgt:

1. Het pensioenfonds vindt de nominale zekerheid van pensioen en opgebouwde rechten belangrijk. Een nominaal pensioen komt gemiddeld overeen met een pensioenresultaat van 61%.
2. Het pensioenfonds wil pensioenverlagingen zoveel als mogelijk voorkomen. De kans op verlaging in een jaar dient daarom klein (<5%) te zijn. Indien de pensioenen en opgebouwde aanspraken verlaagd dienen te worden, dan mag de verlaging niet hoger zijn dan 10%. Een dergelijke verlaging mag in de komende 60 jaar zo'n twee-drie keer voorkomen. Dat betekent dat het pensioenresultaat 20% lager mag zijn ten opzichte van bovengenoemde 61%. Met andere woorden: 50%. Ten opzichte van de mediaan uit de haalbaarheidstoets (81%) is dit een maximale afwijking van 40%.
3. Het pensioenfonds wil een waardevast pensioen/koopkrachtbehoud mogelijk maken, maar niet tegen elke prijs. Het streven is om de pensioenen en opgebouwde aanspraken met minstens 50% van de prijsinflatie te indexeren. Dit komt overeen met een gemiddeld pensioenresultaat van 79%. Het pensioenfonds financiert dit uit toekomstige overrendementen. Dat betekent dat het pensioenfonds ook het risico loopt dat de rendementen tegenvallen.

Op de lange termijn zijn er dus voor de risicohouding ondergrenzen geformuleerd aan het verwachte pensioenresultaat dat jaarlijks door middel van de haalbaarheidstoets zal worden getoetst. De mate waarin beleggingsrisico's worden gelopen komt terug in het vereist eigen vermogen (VEV), zijnde de omvang van het eigen vermogen waarover een pensioenfonds, gegeven een bepaald risicoprofiel, minimaal zou moeten beschikken. De risicohouding op korte termijn is geformuleerd in termen van het vereist eigen vermogen en een bandbreedte daaromheen van 4%. Per 1 januari 2015 komt de bandbreedte neer op 108% - 116%.

Zodra het VEV buiten deze bandbreedtes komt wordt het risicoprofiel van het pensioenfonds heroverwogen.

### 3.2 Haalbaarheidstoets

De haalbaarheidstoets geeft inzicht in het te verwachten pensioenresultaat op fondsniveau en de risico's die daarbij spelen, gegeven de financiële opzet van het pensioenfonds.

Bij de invulling van de haalbaarheidstoets worden door het bestuur van het pensioenfonds kwantitatieve ondergrenzen bepaald die passen binnen de risicohouding van het pensioenfonds. Ook de richtniveaus en bandbreedtes die per beleggings- en risicocategorie in het beleggingsbeleid moeten worden opgenomen op basis van de prudent person regel en moeten aansluiten bij de risicohouding van het pensioenfonds, zowel voor de korte als voor de lange termijn. De toets wordt uitgevoerd conform artikel 22 Besluit financieel toetsingskader en de nadere uitwerking in artikel 30 van de Regeling Pensioenwet. Het pensioenfonds heeft per 1 januari 2015 de aanvangshaalbaarheidstoets uitgevoerd. Ieder jaar wordt de haalbaarheidstoets opnieuw uitgevoerd.

### Aanvangshaalbaarheidstoets

Het pensioenfonds heeft vanuit de feitelijke financiële positie van het pensioenfonds per 1 januari 2015 een aanvangstoets laten uitvoeren teneinde te laten zien dat het verwachte pensioenresultaat op fondsniveau in voldoende mate aansluit bij de door het pensioenfonds gewekte verwachtingen over het pensioenresultaat, rekening houdend met de gekozen ondergrens. Hiermee wordt inzichtelijk dat:

- Het premiebeleid over de gehele berekeningshorizon voldoende realistisch en haalbaar is;
- Dat het pensioenfonds voldoende herstelcapaciteit heeft om naar verwachting vanuit de situatie dat aan de vereisten voor het minimaal vereist eigen vermogen wordt voldaan, binnen de looptijd van het herstelplan aan de vereisten voor het vereist eigen vermogen te voldoen; en
- Dat het pensioenresultaat op fondsniveau in het slechtweersscenario niet teveel afwijkt van het verwachte pensioenresultaat op fondsniveau.

In onderstaande tabel zijn de uitkomsten van de aanvangshaalbaarheidstoets afgezet tegen de gestelde grenzen en voorwaarden. Hieruit blijkt dat het pensioenfonds slaagt voor de toetsen.

	Ondergrens	Uitkomst	Score
Mediaan pensioenresultaat vanuit feitelijke situatie	79%	81%	✓
Maximale relatieve afwijking ten opzichte van mediaan in geval van slecht weer scenario	40%	35%	✓
Mediaan pensioenresultaat vanuit evenwicht situatie	79%	91%	✓
Voldoende herstelkracht			✓
Realistische premie			✓

### Jaarlijkse haalbaarheidstoets

Met de jaarlijkse haalbaarheidstoets wordt gemonitord in hoeverre het verwachte pensioenresultaat nog steeds aansluit bij de oorspronkelijk gewekte verwachtingen. Jaarlijks wordt vanuit de feitelijke financiële positie van het pensioenfonds getoetst of het verwachte pensioenresultaat op fondsniveau in voldoende mate aansluit bij de door het pensioenfonds gekozen ondergrens en of het pensioenresultaat op fondsniveau in het slechtweersscenario niet teveel afwijkt van het verwachte pensioenresultaat op fondsniveau.

De uitkomsten van de reguliere haalbaarheidstoets en de toelichting daarbij worden gedeeld met het Verantwoordingsorgaan en de sociale partners. In het jaarlijks oordeel en de daaruit voortvloeiende rapportage voor het bestuursverslag van het pensioenfonds zal de raad van toezicht haar oordeel over deze uitkomsten meenemen.

Bij significante wijzingen zal het bestuur conform de wet- en regelgeving – in overleg met DNB – een nieuwe aanvangshaalbaarheidstoets uitvoeren.

### Maatregelen ingeval onvoldoende jaarlijkse haalbaarheidstoets

Indien bij de jaarlijkse haalbaarheidstoets blijkt dat *niet* wordt voldaan aan een van de volgende criteria uit de aanvangshaalbaarheidstoets:

- Het verwachte pensioenresultaat op fondsniveau blijft boven de door het pensioenfonds gekozen ondergrens voor dit pensioenresultaat; en/of
- Het pensioenresultaat op fondsniveau in het slechtweersscenario wijkt niet teveel af van het verwachte pensioenresultaat op fondsniveau, waarbij het pensioenfonds hiervoor de maximale afwijking heeft vastgesteld,

treedt het pensioenfonds in overleg met sociale partners om te bezien of, en zo ja welke, maatregelen genomen moeten worden. Tussen het pensioenfonds en sociale partners wordt een overeenkomst gesloten hoe om te gaan met een dergelijke situatie.

## 4 Risicohouding premieovereenkomst en variabel pensioen

Vanaf 1 januari 2016 vindt alle nieuwe pensioenopbouw van actieve deelnemers bij het pensioenfonds plaats op basis van een premieovereenkomst, waarbij er sprake is van beleggingen met behulp van lifecycles bij NNIP.

Sinds inwerkingtreding van de Wet verbeterde premieregeling per 1 september 2016 is er in de wet onderscheid gemaakt naar de risicohouding voor premieovereenkomsten en uitkeringsovereenkomsten. Hierbij wordt tevens onderscheid gemaakt naar de opbouwfase van een premieovereenkomst en de uitkeringsfase in de vorm van een variabel pensioen. Voor het pensioenfonds zijn beide situaties van toepassing.

### Opbouwfase

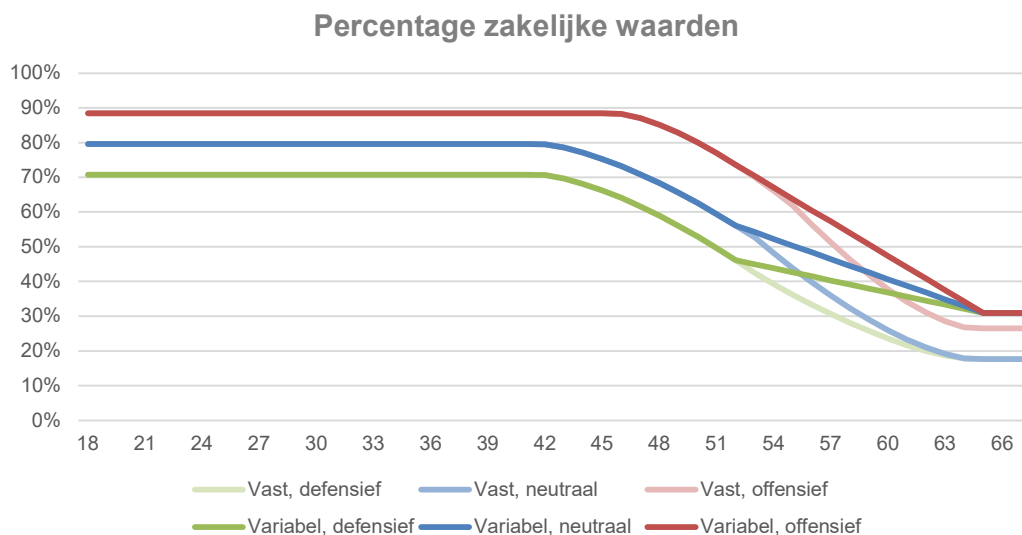
Voor de opbouwfase van de premieovereenkomst heeft het pensioenfonds een risicohouding vastgesteld. Deze risicohouding is tot stand gekomen met behulp van onderzoek van het pensioenfonds naar de risicobereidheid en het risicodraagvlak onder de eigen deelnemers (onderzoeken uit 2013 en 2017). De risicohouding voor de opbouwfase is in onderstaande tabel opgenomen. De maximaal aanvaardbare afwijking betreft het verschil tussen het pensioen op de pensioendatum in een slecht weer scenario (5<sup>e</sup> percentiel) en de verwachte pensioenuitkomst op de pensioendatum in het mediane scenario (50<sup>e</sup> percentiel).

Leeftijdscohort	Maximaal aanvaardbare afwijking
Tot 40	55,0%
40 tot 45	50,0%
45 tot 50	45,0%
50 tot 55	40,0%
55 tot 60	35,0%
60 tot 65	27,5%
ouder dan 65	20,0%

De volgende veronderstellingen zijn hier bij van toepassing:

- Er wordt uitgegaan van actieve deelnemers
- De door DNB gepubliceerde scenarioset (die ten grondslag ligt aan de HBT)
- De reële pensioenuitkomsten op de pensioendatum
- De actuele premiestaffel en lifecycles

Naast onderzoek naar de risicohouding is er ook een ALM-studie uitgevoerd. In deze ALM-studie is een een lifecycle optimalisatie uitgevoerd: voor verschillende risicoprofielen is een lifecycle opgesteld met een optimale risico-rendement verhouding. Voor elk risicoprofiel (defensief, neutraal, offensief) is een lifecycle gericht op vast pensioen en een lifecycle gericht op variabel pensioen (bij het pensioenfonds). Het fonds biedt uiteindelijk zes lifecycles. Het percentage zakelijke waarden (na mapping) in deze lifecycles wordt in onderstaande grafiek getoond. In alle gevallen wordt afgebouwd naar een rente-afdekking van circa 70% (voorheen 40%).



De default lifecycle is gericht op vast pensioen en betreft de lifecycle “Vast, neutraal”. Deze lifecycle is wordt periodiek getoetst aan de door het fonds gestelde risicohouding. Per eind 2017 resulteert uit de toets dat de lifecycle voldoet aan de risicohouding.

Het fonds zal de lifecycle ten minste eens per drie jaar toetsen, of indien een significante wijziging daar aanleiding toe geeft. Indien de lifecycle niet voldoet aan de risicohouding zal het beleggingsbeleid of de risicohouding worden aangepast in overleg met de belanghebbenden.

### Uitkeringsfase

Pensioenfonds Capgemini biedt een variabel pensioen aan voor deelnemers met een premieovereenkomst. Voor een vast(gesteld) pensioen dienen de deelnemers dit elders aan te kopen. Het variabel pensioen wordt uitgevoerd op basis van de collectieve beleggingsmix van het pensioenfonds. De resultaten worden collectief en uniform gedeeld.

Voor het variabel pensioen wordt de risicohouding vastgelegd als maximale afwijking van jaar tot jaar in een pessimistisch scenario. De maximaal aanvaardbare afwijking is vastgesteld op 15%. Per eind 2018 blijkt uit de toets dat het huidige beleggingsbeleid voldoet aan de risicohouding.

## 5 Hoofdpijnen uitvoeringsovereenkomst en hoofdpijnen pensioenregeling

### 5.1 Hoofdpijnen uitvoeringsovereenkomst

---

**De hoofdpijnen van de uitvoeringsovereenkomst van het pensioenfonds zijn:**

Wijze vaststelling verschuldigde premie	De werkgever verstrekt aan het pensioenfonds de jaarlijkse verschuldigde pensioenbijdrage voor de deelnemers. Deze bijdrage is afhankelijk van de leeftijd van de deelnemer. De bijdrage per leeftijd is opgenomen in de uitvoeringsovereenkomst.
Premiebetaling	De werkgever voldoet iedere maand één twaalfde deel van de vooraf geschatte verschuldigde premie. Aan het begin van het volgende jaar wordt de eindafrekening gemaakt en verstuurd naar de werkgevers.
Informatieverstrekking door werkgevers aan pensioenfonds	De werkgever is verplicht de vereiste gegevens volledig, juist en tijdig te leveren. Het pensioenfonds informeert de deelnemer conform de eisen in artikel 21 van de Pensioenwet.
Procedures premiebetalingsachterstand	Wanneer een betalingstermijn door de werkgever met meer dan een maand wordt overschreden is ieder der bestuurders van het pensioenfonds gehouden zorg te dragen dat dit binnen 30 dagen aan de toezichthouder wordt medegedeeld. Het pensioenfonds informeert het verantwoordingsorgaan elk kwartaal bij een premieachterstand vanaf 5% van de te ontvangen jaarlijkse premie wanneer tevens niet voldaan wordt aan de bij of krachtens artikel 131 Pensioenwet geldende eisen op het gebied van het minimaal vereist eigen vermogen. In dit geval informeert het pensioenfonds ook de ondernemingsraad van de werkgever.
Procedures wijzigen pensioenreglement naar aanleiding van wijziging pensioenovereenkomst	Nadat het pensioenfonds kennis heeft genomen van de wijziging van de pensioenovereenkomst stelt het pensioenfonds een aangepast pensioenreglement in concept op en legt deze voor aan de werkgever en de rechtsgeldige vertegenwoordiger van de deelnemers. De in de vorige volzin genoemde partijen wordt hierbij gevraagd om aan te geven of de in het concept pensioenreglement opgenomen wijzigingen volledig in overeenstemming zijn met de wijzigingen van de pensioenovereenkomst. Ter verifiëring zal aan partijen gevraagd worden het pensioenreglement te accorderen.
Maatstaven en voorwaarden toeslagverlening	Toeslagverlening is voorwaardelijk en hiervoor wordt geen bestemmingsreserve gevormd of premie betaald. Zie verder het <u>beleidsdocument Toeslagbeleid</u>

---



Uitgangspunten en procedures vermogenstekorten	Een tekort wordt terstond aan de toezichthouder gemeld. Binnen de benodigde termijn wordt een herstelplan opgesteld. Sturingsmiddelen die kunnen worden gehanteerd zijn premie-, beleggings- en toeslagbeleid, en het kortingenbeleid.
Uitgangspunten en procedures premiekorting/ terugstorting	De werkgever heeft geen recht op premiekortingen of premierugstortingen.
Vrijwillige pensioenregeling	Het pensioenfonds voert een vrijwillige pensioenregeling uit waar alle deelnemers aan kunnen deelnemen. Voor de vrijwillige regeling zijn maximale bijdragen vastgesteld. De werkgever draagt zorg voor inhouding van de bijdrage bij de deelnemer en afdracht daarvan aan het pensioenfonds.

## 5.2 Hoofdpijnen Pensioenregeling

**De hoofdpijnen van de pensioenregeling zoals vastgelegd in het Pensioenreglement, dat laatstelijk is gewijzigd februari 2021, luiden als volgt:**

Karakter	Premieovereenkomst
Deelnemer	Elke werknemer voor zover niet een andere pensioenregeling van kracht is of een afstandsverklaring is getekend. Het deelnemerschap vangt aan op de eerste dag van de maand waarin de werknemer aan de gestelde voorwaarden voldoet.
Pensioenrichtdatum	De dag waarop de deelnemer of gewezen deelnemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
Pensioengevend salaris	12,96 maal het vaste maandsalaris (op fulltime basis, zoals van toepassing in de maand januari)
Maximum salaris	Het maximum pensioengevend salaris is gelijk aan het fiscaal maximaal jaarsalaris en is opgenomen in het overzicht met kerncijfers.
Franchise	De franchise is opgenomen in het overzicht met kerncijfers en wordt in beginsel jaarlijks bij bestuursbesluit aangepast.
Aanwending kapitaal op pensioendatum	De (gewezen) deelnemer heeft de keuze om het kapitaal aan te wenden voor een variabele pensioenuitkering bij het pensioenfonds of een vastgestelde pensioenuitkering bij een verzekeraar.
Variabele pensioenuitkering	Het toeslagbeleid is niet van toepassing op de ingegane variabele pensioenen. Deze uitkeringen worden jaarlijks aangepast volgens onderstaand mechanisme.

### ***Jaarlijkse beschrijving van financieel- en sterfteresultaat variabel pensioen***

Eenmaal per jaar (1 juli) worden het financieel resultaat, het sterfteresultaat en (indien van toepassing) de wijziging van de levensverwachting verwerkt.

- In het jaar van toetreding zal geen resultaat worden toegedeeld. Het resultaat over het jaar van toetreding wordt pas in het volgende jaar toegekend. Voor deelnemers die later in het boekjaar zijn toegetreden tot het collectief wordt alleen het resultaat over de periode na toetreding vastgesteld (gesloten systeem). Het beleggingsresultaat wordt voor deelnemers die later intreden elke maand vastgesteld (rekening houdend met rendement, oprenting en wijziging TV) en aan het eind van het jaar wordt dat geaggregeerd en toegekend. Het jaarlijkse beleggingsresultaat wordt dus niet pro rata toegekend, om de gevolgen van schommeling op de financiële markten te beperken.
- Het beleggingsresultaat (component a) wordt bepaald door het overrendement af te leiden voor de variabele pensioenen, waarbij het rendement op beleggingen hetzelfde is voor het fonds als geheel, en waar de oprenting en het effect op de TV nog uit gedeeld moet worden.
- Het resultaat op levensverwachting (component b) ontstaat door aanpassingen van de prognosetafel en / of ervaringssterfte. Dit wordt voor alle deelnemers van de groep met variabel pensioen op uniforme wijze vastgesteld, d.w.z: voorziening voor wijziging / voorziening na wijziging +/- 100%.
- Het sterfteresultaat wordt eveneens uniform bepaald. Het wordt toegerekend aan deelnemers in de groep met variabel pensioen. Het sterfteresultaat is vastgesteld als de som van de voorzieningen van alle door overlijden vrijgevallen pensioenen (gesaldeerd met de voorziening van nieuw ingegane partnerpensioenen) minus de som van de risicopremies (langleven en kortleven).
- De totale aanpassing van de aanspraak van een deelnemer bedraagt dan (voor een heel jaar):  $(1+a\%) * (1+b\%) * (1+c\%)$ , waarbij component a dan conform eerdere vermelding wordt bepaald voor deelnemers die later in het boekjaar toetreden.

## 6 Integraal risicomanagement

De kerntaak van het pensioenfonds is het beheerst en integer uitvoeren van de pensioenregeling. Dit impliceert niet dat er geen risico's genomen mogen worden; het nemen van risico's is soms onvermijdelijk om de doelstellingen te bereiken. Het gaat er daarom om dat de risico's beheerst worden genomen. Dit wordt bewerkstelligd door het toepassen van integraal risicomanagement. Het beleid daaromtrent is vastgelegd in het beleidsdocument Integraal risicomanagement.

De opzet van het integraal risicomanagement is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- Het bestuur is verantwoordelijk voor de opzet, het bestaan en de werking van integraal risicomanagement.
- Risicomanagement gaat niet om het niet nemen van risico's, maar om het *beheerst* nemen van risico's.
- Integraal risicomanagement ondersteunt het besluitvormingsproces binnen het bestuur en maakt de verbinding tussen niet financiële risico's en financiële risico's.
- De risicomanagement-processen
  - zijn erop gericht om een redelijke mate van zekerheid te bereiken ten aanzien van de identificatie en het beheersen van risico's. Ze kunnen echter geen volledige zekerheid bieden voor het daadwerkelijk behalen van de strategische doelstellingen;
  - maken gebruik van juiste, tijdige en volledige informatie;
  - zijn continu, interactief en dynamisch;
  - sluiten aan bij de complexiteit van het zowel het beleggingsproces als de complexiteit van de pensioenuitvoering.

## 7 Financiële opzet en sturingsmiddelen

### 7.1 Algemene beschrijving financiële opzet

Het pensioenfonds is een 'eigen beheer' fonds en heeft haar overlijdensrisico's en arbeidsongeschiktheidsrisico's herverzekerd bij elipsLife. Voor het overlijdensrisico worden jaarlijks de risicokapitalen herverzekerd. Voor het arbeidsongeschiktheidsrisico vindt herverzekering op basis van een rente plaats.

Onder het arbeidsongeschiktheidsrisico wordt verstaan de premievrije voortzetting van de beschikbare premie. De dekking van de premievrijstelling omvat de jaarlijkse spaarpremie bij langdurige arbeidsongeschiktheid van een deelnemer, welke voor de opbouw van de reglementaire beschikbare premie noodzakelijk is. Hierbij wordt uitgegaan van de pensioengrondslag geldend bij aanvang van arbeidsongeschiktheid.

Onder overlijdensrisico wordt verstaan, het risico dat de liggende voorziening (dat wil zeggen van het latent partnerpensioen en het opgebouwde kapitaal uit de beschikbare premie) voor een overleden deelnemer onvoldoende is om de inkoop van de aanspraken van de nagelaten betrekkingen te dekken.

Het herverzekeringscontract met elipsLife kent een looptijd van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2021. Op het herverzekeringscontract is geen winstdeling van toepassing.

In dit hoofdstuk wordt een korte schets gegeven van de financiële opzet van het pensioenfonds. In het [beleidsdocumenten Premie](#), [Toeslagbeleid](#) en [Financiële sturingsmiddelen](#) is de financiële opzet bij het pensioenfonds en de daarmee samenhangende financiële sturingsmiddelen nader beschreven.

### 7.2 (Beleids)dekkingsgraad

Voor het vaststellen van beleid en het nemen van beslissingen is de beleidsdekkingsgraad op een aantal beleidsterreinen van belang. De beleidsdekkingsgraad per het einde van een maand is het gemiddelde van de actuele dekkingsgraad (het aanwezige vermogen gedeeld door de technische voorzieningen) per het einde van de maand en de elf daaraan voorafgaande maanden.

Correcties en/of terugwerkende kracht mutaties zouden kunnen leiden tot een aanpassing van de (maand)dekkingsgraad.

Het fonds maakt onderscheid tussen reguliere en bijzondere correcties:

#### **Reguliere correcties**

De eerste maanden van een jaar wordt gewerkt met ramingen. De deelnemersadministratie is bijvoorbeeld nog niet afgerond en de jaarrekening kan aanleiding geven tot bijstelling van eerdere ramingen. Op het moment dat nieuwe inzichten worden verkregen, wordt beoordeeld of deze ook betrekking hebben op de eerdere maanden. In dat geval worden de eerdere maanden herrekend. Indien dit leidt tot een bijstelling van de beleidsdekkingsgraad van 0,1% of meer, dan worden de onderliggende maanddekkingsgraden aangepast.

De dekkingsgraad (en daarmee de beleidsdekkingsgraad) van eind december is in eerste instantie een raming. Deze wordt altijd aangepast als de jaarrekening wordt vastgesteld. Met andere woorden: bij de vaststelling van de definitieve beleidsdekkingsgraad per eind december in enig boekjaar wordt uitgegaan van de actuele dekkingsgraad per eind december zoals is vastgesteld ten behoeve van de jaarrekening.

## Bijzondere correcties

Indien achteraf wordt geconstateerd dat een gerapporteerde maanddekkingsgraad onjuist is geweest, vindt overleg plaats tussen AZL, het bestuur en Willis Towers Watson (en indien nodig: NNIP), waarna eerst de hoogte van de eventuele correctie in kaart wordt gebracht. Vervolgens wordt onderzocht of de betreffende onjuistheid ook van toepassing is geweest op eerder en/of later gerapporteerde maanddekkingsgraden. Op basis hiervan wordt bepaald wat de totale impact van de onjuistheid (van alle onjuist gerapporteerde maanddekkingsgraden tezamen) is op de beleidsdekkingsgraad. Indien deze totale impact hoger is dan 0,1%-punt, wordt bij de eerstvolgende te rapporteren beleidsdekkingsgraad rekening gehouden met aangepaste maanddekkingsgraden (waarbij de onjuistheid is gecorrigeerd). De aanpassing wordt vervolgens aan DNB toegelicht door middel van het toelichtingsveld van de maandstaat voor de dekkingsgraadrapportage.

Dit geldt ook indien de correcties het gevolg zijn van wijziging in grondslagen e.d. Ook daarvoor wordt beoordeeld per welke maand de wijziging ingaat en of deze dus ook de eerdere maandrapportages beïnvloedt.

## Algemeen

Voor de eerder eventueel onjuist gerapporteerde maanddekkingsgraden wordt in beginsel geen herrapportage ingediend. Het is namelijk niet verplicht hiervoor een herrapportage in te dienen, wel moeten eventuele aanpassingen worden toegelicht in het toelichtingsveld zodat de hoogte van de beleidsdekkingsgraad verklaard is.

## 7.3 Beleid reserveringen

Het pensioenfonds stelt toereikende technische voorzieningen vast voor het geheel van de pensioenverplichtingen. De daarbij gehanteerde waarderingsmethode en grondslagen worden nader toegelicht in het beleidsdocument Waarderingsmethoden en grondslagen. Ook staat in dat beleidsdocument beschreven met welke frequentie de grondslagen door het bestuur getoetst worden op passendheid en actualiteit.

Het pensioenfonds stelt periodiek per 31 december het minimum vereist eigen vermogen vast overeenkomstig artikel 11 van het Besluit financieel toetsingskader. De minimaal vereiste dekkingsgraad is gelijk aan 100% vermeerderd met het minimaal vereist eigen vermogen als percentage van de technische voorzieningen. Indien de beleidsdekkingsgraad lager is dan de minimaal vereiste dekkingsgraad is er sprake van een dekkingstekort.

Tevens stelt het pensioenfonds ieder kwartaal het vereist eigen vermogen vast zodat met een zekerheid van 97,5% wordt voorkomen dat het pensioenfonds binnen een periode van een jaar over minder waarden beschikt dan de technische voorzieningen. Een beschrijving van het model dat het pensioenfonds hanteert voor de vaststelling van het vereist eigen vermogen is opgenomen in het beleidsdocument (Minimaal) Vereist Eigen Vermogen. De vereiste dekkingsgraad is gelijk aan 100% vermeerderd met het vereist eigen vermogen als percentage van de technische voorzieningen. Indien de beleidsdekkingsgraad lager is dan de vereiste dekkingsgraad bestaat er een reservetekort.

Zodra er sprake is van een reservetekort zal het pensioenfonds hierover DNB inlichten en een herstelplan opstellen conform artikel 138 van de Pensioenwet. In het herstelplan beschrijft het pensioenfonds de maatregelen die worden genomen om binnen de wettelijke termijnen het reservetekort op te heffen. Zolang de situatie van een reservetekort bestaat zal het pensioenfonds jaarlijks het herstelplan opnieuw opstellen.

## 7.4 Premiebeleid

De werkgever betaalt jaarlijks een vastgestelde premie aan het pensioenfonds, zoals vastgelegd in de uitvoeringsovereenkomst.

Het premiebeleid, waaronder de bepaling van de kostendekkendheid van de premie, is nader omschreven in het beleidsdocument Premie.

## 7.5 Toeslagbeleid

Het pensioenfonds heeft een voorwaardelijk toeslagbeleid, gebaseerd op het streven om de pensioenen, die vóór 2016 opgebouwd zijn, waardevast te houden. De daarbij gehanteerde maatstaf is voor zowel actieve als inactieve deelnemers gelijk aan de prijsindex. Het toeslagbeleid is niet van toepassing op de ingegane variabele pensioenen.

De mate van toeslagverlening wordt jaarlijks vastgesteld door het bestuur en is afhankelijk van de financiële positie van het pensioenfonds. Er bestaat geen recht op toeslagen en er wordt hiervoor geen reserve aangehouden. Er zal alleen toeslagverlening plaats kunnen vinden, voor zover dit toekomstbestendig is. Dat wil zeggen dat de financiële positie van het pensioenfonds zodanig is dat het te verlenen toeslagpercentage ook naar verwachting in de toekomst uitgekeerd zal kunnen worden. Het bestuur hanteert voor een besluit over de feitelijke toekenning de onderstaande beleidsstaffel als leidraad:

Beleidsdekkingsgraad	Toeslagverlening
Lager dan 110%	Nihil
Tussen 110% en bovengrens	Naar rato, op basis van toekomstbestendigheid
Boven de bovengrens	Volledige toeslagverlening

De bovengrens wordt jaarlijks vastgesteld zodanig dat deze voldoet aan de eis van toekomstbestendigheid. De wijze waarop dit gebeurt en een verdere detaillering van het toeslagbeleid (inclusief het beleid voor herstel van kortingen) zijn vastgelegd in het beleidsdocument Toeslagbeleid.

## 7.6 Kortingenbeleid

Het bestuur kan als noodmaatregel besluiten de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten te verminderen, indien overige maatregelen niet voldoende zijn.

Deze situatie kan zich voordoen indien:

- Uit het herstelplan blijkt dat met inzet van overige financiële sturingsmiddelen herstel binnen de wettelijke termijnen niet mogelijk is. Vermindering van aanspraken zal dan in principe gespreid over de duur van het herstelplan plaatsvinden. Alleen de korting in het eerste jaar zal onvoorwaardelijk worden toegepast. Eventuele kortingen in latere jaren zullen alleen worden toegepast indien en voor zover dit noodzakelijk blijkt bij het in dat jaar op te stellen herstelplan.

- Er op zes achtereenvolgende meetmomenten sprake is van een beleidsdekkingsgraad onder het minimaal vereist eigen vermogen, zoals bedoeld in artikel 131 van de Pensioenwet, en tevens de actuele dekkingsgraad op dat moment lager is dan de vereiste minimale dekkingsgraad. Dan zal het fonds genoodzaakt zijn de situatie van een dekkingstekort per direct op te heffen door het korten van de opgebouwde aanspraken en rechten. Deze korting is onvoorwaardelijk en zal gespreid worden over de resterende herstelltermijn als de korting groter is dan 1%. Indien dat niet het geval is zal de korting ineens worden genomen.

Bij de definitieve besluitvorming zal altijd evenwichtige belangenbehartiging in acht worden genomen. Dit kan er toe leiden dat in bepaald omstandigheden van bovenstaande basis (onderbouwd) wordt afgeweken. De financiële sturingsmiddelen die het pensioenfonds kan toepassen om kortingsmaatregelen te voorkomen staan beschreven in het crisisplan.

Het pensioenfonds informeert de deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en de werkgever(s) schriftelijk over het besluit tot vermindering van de vastgestelde pensioenrechten. De vermindering kan op zijn vroegst een maand na de in de vorige volzin bedoelde informatieverstrekking worden gerealiseerd voor de deelnemers en gewezen deelnemers. Voor de gepensioneerden dient een termijn van ten minste drie maanden in acht te worden genomen.

Toegepaste kortingen zullen in principe niet hersteld worden.

## 7.7 Financiële sturingsmiddelen

Het bestuur heeft verschillende sturingsmiddelen tot haar beschikking. Bij het toepassen van deze sturingsmiddelen maakt het bestuur onderscheid tussen de volgende situaties:

- Financiële positie is onvoldoende;
- Financiële positie is voldoende;
- De premie is niet kostendekkend.

In het beleidsdocument Financiële sturingsmiddelen is verder uitgewerkt welke sturingsmiddelen in deze situaties kan toepassen. Voor de situatie dat het fonds in crisis verkeert, is er een crisisplan opgesteld.

## 7.8 Crisisplan

Op grond van de pensioenwetgeving dienen pensioenfondsen te beschikken over een financieel crisisplan. Dit is voor het pensioenfonds aanleiding geweest voor het opstellen van een dergelijk financieel crisisplan.

Op grond van het besluit FTK dient het pensioenfondsbestuur een beschrijving te geven van maatregelen die ingezet kunnen worden in de situatie dat niet aan de vereisten gesteld bij of krachtens artikel 132 van de Pensioenwet zal worden voldaan en welke maatregelen ingezet kunnen worden in de situatie, bedoeld in artikel 140, eerste lid van de Pensioenwet met betrekking tot het minimaal vereist eigen vermogen. Deze maatregelen komen samen in het crisisplan.

## 8 Beleggingsbeleid uitkeringsovereenkomst

Om de beoogde pensioenuitkeringen op korte en lange termijn veilig te stellen wenst het bestuur de toevertrouwde middelen op een verantwoorde en solide wijze te beleggen.

Bij de vaststelling van het strategisch beleggingsbeleid, de invulling van dit beleid en de naleving van het vastgelegde risicokader, zal het bestuur daarbij handelen in overeenstemming met de prudent person gedachte conform de artikelen 135 en 136 uit de Pensioenwet en de artikelen 13, 13a en 14 uit het Besluit financieel toetsingskader pensioenfonds (FTK). Centraal hierin staat de doelstelling om te beleggen in het belang van de deelnemers. Het bestuur zal daartoe in alle redelijkheid, rekening houdend met de specifieke verplichtingen van het fonds, tot een zorgvuldige onderbouwing van het beleggingsbeleid komen. Hiervoor wordt periodiek een ALM-studie uitgevoerd. Daarnaast wordt bij de vertaalslag (implementatie) naar de daadwerkelijke invulling van het beleggingsbeleid zorgvuldigheid betracht. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de opzet van de renteaftdekking en een brede spreiding over beleggingscategorieën. In samenhang hiermee worden de verschillende beleggingsrisico's geïdentificeerd en op de juiste waarde ingeschat.

In lijn hiermee is de hoofddoelstelling van het beleggingsbeleid: *“het behalen van optimaal rendement op de beleggingen ten gunste van (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden, tegen acceptabele risico's.”*

Om deze doelstelling te realiseren, voert het pensioenfonds een gecombineerd beleid, waarbij enerzijds een deel van de portefeuille is ingericht om de risico's ten opzichte van de verplichtingen te beperken (matching portefeuille) en anderzijds een deel van de portefeuille is ingericht om het voor risico gecorrigeerd rendement van de beleggingsportefeuille te optimaliseren (rendementsportefeuille).

Ten aanzien van de gestelde doelen heeft het bestuur een aantal investment beliefs geformuleerd die het kader vormen waarbinnen het beleggingsbeleid wordt uitgevoerd. Deze beliefs zijn als volgt:

1. Het pensioenfonds belegt alleen in categorieën waarvan het de risico's kan beoordelen;
2. Het pensioenfonds is een lange termijn belegger;
3. Diversificatie is van belang;
4. Risico vereist een extra rendement;
5. Het pensioenfonds belegt passief tenzij;
6. Het pensioenfonds gebruikt derivaten alleen om risico's te beheersen;
7. Uitbesteding is noodzakelijk;
8. Maatschappelijk verantwoord beleggen (MVB) dient een plaats te hebben in het beleggingsbeleid binnen de praktische mogelijkheden welke daarvoor beschikbaar zijn.

Het bestuur zal jaarlijks een toetsing doen in hoeverre deze investment beliefs aanpassing behoeven.

Het beleggingsbeleid is vastgelegd in het beleggingsplan en de verklaring inzake beleggingsbeginselen.



<b>Kernparameters</b>		<b>2022</b>
<b>Pensioenregeling</b>		
<u>Pensioenopbouw</u>		
Franchise		13.589
Franchise partnerpensioen		15.096
Max. Pensioensalaris		114.866
<u>Nabestaandenpensioen</u>		
Risicobasis/Spaarbasis		Risicobasis
Opbouwpercentage per jaar		1,099%
<u>Wezenpensioen</u>		
Percentage van NP		20%
Wezenpensioenopslag in premie		5,5%
<b>Toeslagverlening aanspraken uitkeringsovereenkomst</b>		
Ambitieniveau		prijs
Bovengrens volledige toeslagverlening		124,9%
<b>Risicohouding uitkeringsovereenkomst</b>		
<u>Ondergrenzen HBT</u>		
Mediaan		79%
relatieve afwijking		40%
<u>Korte termijn risicohouding</u>		
Bandbreedte VEV (voor risico fonds)		8% - 16%
<b>Grondslagen TV voor risico fonds</b>		
Sterftetafel		Prognosetafel AG2020
Ervaringssterfte		WTW 2020
Excassokostenopslag		3%
Gehuwdheidsfrequenties		90% tot de pensioenleeftijd
Fictief leeftijdsverschil		2,5 jaar
Wezenpensioenopslag		0,50%
<b>Vereist Eigen Vermogen</b>		
MVEV risico fonds		4,3%
VEV risico fonds		15,3%
MVEV risico deelnemers		1,0%
VEV risico deelnemers		1,0%
MVEV alles		3,5%
VEV alles		12,4%

