

Actuariële en Bedrijfstechnische Nota

December 2025

Inhoudsopgave

1.	Inleiding.....	2
2.	Organisatie en interne beheersing	4
2.1	Organisatie van het MPF	4
2.1.1	Bestuur.....	5
2.1.2	Sleutelfuncties.....	6
2.1.3	Commissies.....	6
2.1.4	Verantwoordingsorgaan	9
2.1.5	Raad van toezicht.....	10
2.2	Uitbesteding.....	11
2.2.1	Pensioenbeheer	11
2.2.2	Vermogensbeheer	12
2.3	Beheersmaatregelen en interne controle.....	13
2.3.1	Interne beheersing van het MPF	13
2.3.2	Interne beheersing uitbestedingsrelaties	15
3.	Aansluiting werkgevers	16
3.1	Aansluiting werkgevers die onder de verplichtstelling vallen.....	16
3.2	Aansluiting van werkgevers die niet onder de verplichtstelling vallen.....	16
3.3	Verkrijging deelnemerschap	17
3.4	Hoofdpijnen uitvoeringsreglement.....	17
4.	Pensioenregeling	19
5.	Herverzekering.....	20
5.1	Overlijdens- en arbeidsongeschiktheidsrisico	20
5.2	Garantiecontract.....	20
6.	Financiële opzet.....	21
6.1	Eigen vermogen.....	21
6.2	Premiebeleid	24
6.3	Beleggingsbeleid.....	26
6.4	Toeslagbeleid.....	26
6.5	Systematiek vaststelling parameters	27
6.6	Financiële risicohouding en haalbaarheidstoets	29
6.6.1	Financiële risicohouding.....	29
6.6.2	Procedure uitvoering, vaststelling en verantwoording haalbaarheidstoets	29
7.	Financiële sturingsmiddelen	31
7.1	Premiebeleid	31
7.2	Beleggingsbeleid.....	31
7.3	Toeslagbeleid.....	31
7.4	Crisisplan	31
8.	Korting pensioenaanspraken en rechten.....	32
8.1	Korting van pensioenaanspraken en -rechten.....	32
8.2	Kortingsbeleid.....	32
8.3	Herstel van gekorte aanspraken en niet toegekende toeslagen	33
9.	Risicomanagement.....	33
9.1	Strategische risicomanagementcyclus.....	33
9.2	Operationele risicomanagementcyclus.....	38
9.3	Eigen Risicobeoordeling.....	39
10.	Toekomstvisie.....	40
	Colofon	41

1. Inleiding

Het Fonds

Naam	Stichting Molenaarspensioenfonds
Aard pensioenfonds	Bedrijfstakpensioenfonds
Vestigingsplaats (statutair)	Amsterdam
KvK-inschrijvingsnummer	41149465
DNB-relatienummer	18397

Stichting Molenaarspensioenfonds (hierna het MPF) is een bedrijfstakpensioenfonds als bedoeld in artikel 1 van de Pensioenwet. Het MPF voert de door cao-partijen overeengekomen pensioenregeling voor de Graanbe- en verwerkende industrie uit. Het MPF heeft ten doel binnen de werkingssfeer de deelnemers, de gewezen deelnemers en de pensioengerechtigden te beschermen tegen de geldelijke gevolgen van ouderdom en overlijden.

De visie van het MPF is als volgt. Het MPF streeft ernaar om zijn deelnemers nu en in de toekomst op een transparante wijze een adequaat pensioen te bieden.

De missie is op een verstandige en verantwoorde wijze, door optimaal beheer en toezicht, de verplichtingen aan de deelnemers waar maken.

De zes kernwaarden voor het MPF zijn:

1. Betrouwbaar
2. Transparant
3. Betrokken
4. Deskundig
5. Bereikbaar
6. Duurzaam

Het MPF vindt het belangrijk dat het karakter van de sector zichtbaar is. De stakeholders moeten zich kunnen vinden in waar het MPF voor staat. Voor de deelnemers is het belangrijk dat zij kunnen aangeven wat zij verwachten van het MPF en dat het MPF waarmaakt wat het belooft en dit ook laat zien.

Het MPF wordt geconfronteerd met risico's. Risicomanagement is van het grootste belang en het bestuur hanteert de volgende uitgangspunten:

- Risicomanagement is een integraal onderdeel van de besturing en monitoring op uitvoering van de activiteiten van het MPF. Financiële en niet-financiële risico's worden, gezien kans en impact, daar waar mogelijk en wenselijk beheerst.
- De risico's die in de regeling aanwezig zijn worden zo evenwichtig mogelijk aan alle belanghebbenden toegedeeld.
- Het MPF belegt en neemt beleggingsrisico in het belang van de deelnemers. Het bestuur is van mening dat beleggingsrisico, gemiddeld genomen, op de lange termijn beloond wordt met een positief rendement en noodzakelijk is om een optimaal pensioenresultaat te realiseren.

- Het MPF belegt prudent, dat wil zeggen:
 - neemt alleen risico's die het begrijpt en beheerst;
 - kiest beleggingen die kostenefficiënt zijn van opzet;
 - handelt inzichtelijk, begrijpelijk, uitlegbaar en transparant.

Actuariële en bedrijfstechnische nota

In deze actuariële en bedrijfstechnische nota (Abtn) wordt het beleid in strategische zin omschreven. De inhoud van de Abtn beoogt hiermee op hoofdlijnen inzicht te geven in het functioneren van het MPF op alle beleidsterreinen.

Deze Abtn is door het bestuur vastgesteld op 15 december 2025. Deze Abtn geldt met ingang van 1 januari 2026 en vervangt alle voorgaande nota's.

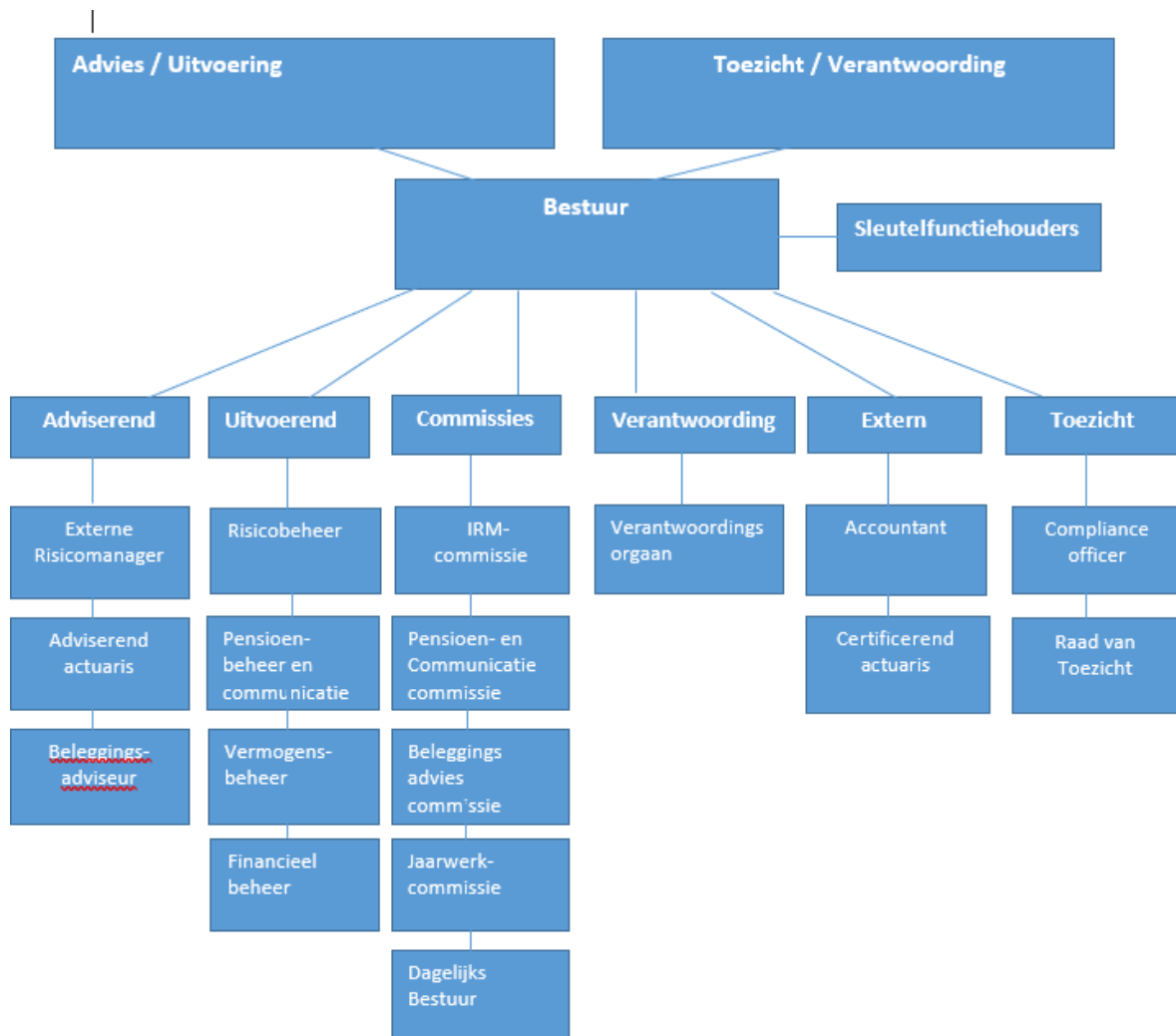
De beschrijvingen die deze Abtn bevat zijn zodanig dat De Nederlandsche Bank (hierna DNB) op basis van deze Abtn tot een oordeel kan komen over de wijze waarop wordt voldaan aan het bij en krachtens de Pensioenwet bepaalde.

2. Organisatie en interne beheersing

2.1 Organisatie van het MPF

De organisatie van het MPF kan schematisch als volgt worden weergegeven:

Figuur 1: Organisatieschema van het Molenaarspensioenfonds



Het MPF hanteert het 'Three Lines Model' als basisprincipe waarop de rolverdeling tussen actoren is georganiseerd. De opeenvolgende lijnen dienen elkaar te versterken in het verkrijgen van het benodigde niveau van 'assurance'. De nadere uitwerking van de inrichting van dit model is opgenomen in het document "Inrichting integraal risicomanagement governance".

Het bestuur evalueert ten minste jaarlijks de organisatiestructuur van het MPF tijdens de zelfevaluatie van het bestuur.

2.1.1 Bestuur

Het bestuur is belast met het besturen van het MPF, waaronder mede te verstaan het beheren van de middelen van het MPF. Het bestuur draagt zorg voor het (dagelijks) beleid van het MPF en is als zodanig eindverantwoordelijk voor alle activiteiten van het MPF.

Het bestuur van het MPF is paritair en bestaat uit drie werkgevers- en drie werknemersleden alsmede een lid namens pensioengerechtigden.

De volgende sociale partners zijn betrokken bij de pensioenregeling van het MPF:

- werkgeversorganisatie Nevedi
- werknemersorganisatie FNV
- werknemersorganisatie CNV

De Werkgeversvoorzitter en de werknemersvoorzitter vormen gezamenlijk het dagelijks bestuur en vertegenwoordigen samen het MPF in en buiten rechte.

Tevens heeft het bestuur een bestuurderservaringsplaats ingesteld. Het bestuur stelt zo aankomende (jonge) bestuurders in de gelegenheid om ervaring op te doen. De betreffende persoon heeft de status van toehoorder.

Het bestuur heeft de volgende verantwoordelijkheden:

- het beheer van het MPF;
- het uitvoeren van de pensioenovereenkomst tussen werkgever en werknemers;
- het doen van pensioenuitkeringen aan pensioengerechtigden.

Het bestuur heeft de volgende bevoegdheden:

- het vaststellen en/of wijzigen van statuten, fondsdocumenten en reglementen waaronder het pensioenreglement;
- het vaststellen en/of wijzigen van de financieringsovereenkomst dan wel uitvoeringsovereenkomst (alleen in overleg met de vrijwillige werkgever en na een positief advies van het verantwoordingsorgaan);
- het vaststellen en/of wijzigen van uitvoeringsbesluiten;
- het uitvoeren van betalingen;
- contractuele verplichtingen aangaan met derden, waarbij het MPF wordt vertegenwoordigd door de werkgeversvoorzitter tezamen met de werknemersvoorzitter, als ook bij ontstentenis van deze door een door de werkgeversorganisatie benoemd bestuurslid en een door de werknemersorganisaties benoemd bestuurslid tezamen.

Het bestuur stelt zich bij het uitoefenen van zijn taak onafhankelijk op en draagt er zorg voor dat het MPF uitsluitend handelt ten behoeve van alle belanghebbenden van het MPF. Het bestuur inventariseert daartoe jaarlijks de (neven)functies van de bestuurs- en commissieleden, de leden van de raad van toezicht en de leden van het verantwoordingsorgaan. Hierover wordt gerapporteerd in het jaarverslag van het MPF. De taken en bevoegdheden van het bestuur zijn bepaald in de statuten van het MPF.

Benoeming van bestuursleden vindt plaats door het bestuur op voordracht van de werkgevers- en werknemersorganisaties en na een positieve aanvangstoetsing door DNB. Het MPF hanteert een gewogen stemverhouding. De bestuursleden die zijn benoemd door de werkgeversorganisatie hebben gezamenlijk evenveel stemmen als de bestuursleden die zijn benoemd door de werknemersorganisaties én het bestuurslid benoemd namens pensioengerechtigden tezamen.

Bij vacatures probeert het MPF invulling te geven aan de diversiteitsnormen uit de Code pensioenfondsen, waarbij het bestuur van mening is dat kwaliteit boven diversiteit gaat. Het bestuur heeft in de statuten de procedures vastgelegd voor de benoeming, schorsing en ontslag van bestuursleden.

2.1.2 Sleutelfuncties

Het MPF heeft zijn governance herijkt aan de hand van de wet- en regelgeving die begin 2019 op grond van de richtlijn IORP II van kracht is geworden. Het MPF heeft beleid opgesteld voor ieder van de drie verplichte sleutelfuncties: (1) de actuariële-, (2) risicobeheer- en (3) interne auditfunctie. De invulling van de sleutelfuncties is als volgt:

<i>Sleutelfunctie</i>	<i>Houder van de functie</i>	<i>Vervuller van de functie</i>
Risicobeheer	Bestuurslid (Voorzitter IRM-commissie)	IRM-commissie, ondersteund door externe partij
Interne audit	Uitbesteed aan externe partij	Uitbesteed aan externe partij
Actuarieel	Uitbesteed aan certificerend actuaris	Uitbesteed aan certificerend actuaris (organisatie)

Het bestuur heeft voor de invulling van de sleutelfuncties gekozen voor een invulling die voldoet aan alle wettelijke vereisten die aan de inrichting van de sleutelfuncties worden gesteld en die daarnaast past bij de omvang van het MPF. Het passen van de inrichting van de sleutelfuncties is beoordeeld aan de hand van de volgende criteria:

- Onafhankelijkheid: de sleutelfuncties zijn zo ingericht dat zij onafhankelijk kunnen opereren van bestuur en andere sleutelfuncties en er mag geen sprake zijn van belangenconflicten (minimale eis uit de regelgeving).
- Impact op organisatie: de inrichting is niet te belastend voor de organisatie op grond van het proportionaliteitsprincipe (eis uit de regelgeving). De inrichting sluit zo veel mogelijk aan bij de huidige rollen en verantwoordelijkheden.
- De inrichting moet passen bij de beschikbaarheid (tijdsbesteding) en geschiktheid (kennis, ervaring, competenties) van bestuursleden en andere personen werkzaam voor het MPF.

De inrichting, taken en verantwoordelijkheden van de sleutelfuncties zijn vastgelegd in het beleidsdocument 'invulling sleutelfuncties' en de respectievelijke beleidsdocumenten: risicomanagement functie, actuariële functie en interne audit functie.

2.1.3 Commissies

Het bestuur kan tijdelijke of permanente commissies instellen en bevoegdheden geheel of gedeeltelijk delegeren aan een commissie. De commissie is voor de uitoefening van haar taken verantwoording schuldig aan het bestuur. De wijze waarop de commissie verantwoording aan het bestuur aflegt, is schriftelijk vastgelegd in een reglement.

Gezien het feit dat het bestuur (eind)verantwoordelijk is voor het te voeren beleid, worden bestuursleden die geen deel van de betreffende bestuurlijke commissie uitmaken in staat gesteld om vergaderingen van de bestuurlijke commissies als toehoorder bij te wonen.

Het bestuur heeft de volgende commissies ingesteld:

Dagelijks Bestuur (DB)

Het DB bestaat uit de werkgeversvoorzitter en de werknemersvoorzitter van het bestuur. Het DB:

- vertegenwoordigt het bestuur en is namens het bestuur bevoegd om uitvoeringsbesluiten te nemen die voortvloeien uit vastgesteld beleid;
- is primair aanspreekpunt voor de dagelijkse gang van zaken betreffende bestuursondersteuning en de uitvoeringswerkzaamheden;
- ondertekent vastgelegde besluiten, notulen van bestuursvergaderingen, formele teksten die in het bestuur genomen besluiten verwoorden, formele brieven die namens het MPF verzonden worden;
- bereidt samen met bestuursondersteuning de bestuursvergaderingen voor;
- monitort de strategie van het MPF en de uitvoering van de actiepunten in dat kader;
- ziet toe op de opvolging van de bevindingen van de bestuurlijke commissies, de controlerend accountant, de certificerend actuaris, de houders van sleutelfuncties, de externe compliance officer, de functionaris gegevensbescherming het verantwoordingsorgaan en de raad van toezicht in het geval die zijn voortgekomen uit het bestuursverslag van enig jaar;
- kan voorstellen met betrekking tot de uitvoering van beleid ter besluitvorming indienen bij het bestuur. De taken en bevoegdheden van het DB zijn vastgelegd in het reglement van het DB.

Beleggingsadviescommissie (BAC)

De BAC monitort

- de afspraken die zijn vastgelegd in de uitbestedingsovereenkomst en de dienstverleningsovereenkomst met de vermogensbeheerder;
- de resultaten van het beleggingsbeleid waarover wordt gerapporteerd in maand- en kwartaalrapportages;
- de risicobeheersmaatregelen die zijn vastgelegd in de beleggingsmandaten en beleggingsrichtlijnen waarover wordt gerapporteerd in maand- en kwartaalrapportages;
- de risicobeheersmaatregelen die zijn vastgelegd in de beleggingsmandaten en beleggingsrichtlijnen waarover wordt gerapporteerd in de risicorapportage;
- de financiële en niet-financiële risico's voortvloeiend uit de uitvoering van het beleggingsbeleid.

De BAC adviseert het bestuur over de beleggingsbeginselen (welke beginselen in de IPS opgenomen zijn), het beleggingsbeleid (waaronder ALM en opstellen beleggingsplan), de beleggingsportefeuille, investeringen en desinvesteringen en het risicobeleid inzake de beleggingen. Het strategisch beleggingsplan (IPS) wordt jaarlijks door de BAC opgesteld en door het bestuur vastgesteld. Datzelfde geldt voor het jaarlijks beleggingsplan. De BAC wordt hierbij ondersteund door een externe deskundige (expertlid).

De BAC heeft het mandaat voor:

- besluiten inzake aanpassing rentehedge die binnen bestaand beleid passen (rebalancing en aanpassingen bij overschrijding bandbreedtes);
- voorbereiding van contractaangelegenheden;
- het geven van additionele onderzoeksopdrachten aan de uitvoerder;
- de evaluatie van beleggingscategorieën.

De BAC rapporteert haar bevindingen (monitoring) minimaal vier keer per jaar aan het bestuur.

De BAC kan voorstellen ter besluitvorming indienen bij het bestuur.

De taken en bevoegdheden van de BAC zijn vastgelegd in het reglement van de BAC.

Jaarwerkcommissie (JWC)

De jaarwerkcommissie is primair verantwoordelijk voor het jaarwerkproces en stuurt dat aan. De commissie onderhoudt tijdens het jaarwerkproces en zo nodig daarbuiten de contacten met de verschillende actoren die bij het jaarwerkproces betrokken zijn.

De commissie coördineert de contacten en informatie-uitwisseling van de actoren onderling en van de actoren met de commissie.

De commissie adviseert het bestuur inzake de inhoud van het jaarwerk en legt het concept jaarverslag aan het bestuur, de raad van toezicht en het verantwoordingsorgaan voor. De commissie rapporteert aan het bestuur.

De JWC heeft het mandaat voor:

- het accorderen van de jaarlijkse kosten die zijn verbonden aan de accountantsverklaring bij de beleggingen van Aegon.

De commissie kan voorstellen inzake het jaarwerkproces ter besluitvorming indienen bij het bestuur.

De taken en bevoegdheden van de JWC zijn vastgelegd in het reglement van de JWC.

Pensioen- en communicatiecommissie (PCC)

De PCC adviseert het bestuur onder meer over het opstellen en aanpassen van (beleids)documenten van het MPF waaronder de statuten en pensioenreglementen, het (jaarlijks) vaststellen van de pensioenpremies en parameters van het MPF, het aanpassen van de uitbesteding in het algemeen en de dienstverleningsovereenkomst met de uitvoerder(s) in het bijzonder, het beleidsplan keuzebegeleiding, het beleidsplan communicatie en het jaarplan communicatie, inhoud en vormgeving communicatie in het algemeen, zowel schriftelijk als digitaal.

De PCC heeft het mandaat voor:

- het realiseren van statuten- en reglementswijzigingen nadat het bestuur daar een besluit over heeft genomen;
- het overleggen met en aansturen van de adviserend actuaire, onder meer voor het vaststellen van de pensioenpremies en de parameters;
- het uitwerken van de aanpassing van de dienstverleningsovereenkomst met de uitvoerder(s), nadat het bestuur daar een besluit over heeft genomen, en het overleggen met en aansturen van de uitvoerder;
- het aansturen van de functionaris gegevensbescherming van het MPF in het kader naleving van het privacybeleid;
- het bewaken en doorontwikkelen van het beleid voor keuzebegeleiding, inclusief de strategie en kaders om deelnemers actief en continu te ondersteunen bij het maken van pensioenkeuzes;
- het vaststellen van de tekst voor de standaardbrieven aan (gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden en werkgevers;
- het geven van akkoord voor de uitvoering van niet-wettelijk verplichte communicatie, waaronder brochures en fotografie;
- het geven van opdracht voor onderzoeken en de goedkeuring van kosten daarvan op het gebied van communicatie;
- het geven van goedkeuring van planningen met betrekking tot communicatietrajecten;
- de verwerking van onderwerpen in communicatie-uitingen nadat het bestuur hierover heeft besloten.

De commissie kan voorstellen ter besluitvorming indienen bij het bestuur.

De taken en bevoegdheden van de PCC zijn vastgelegd in het reglement van de PCC.

Communicatiebeleidsplan

Het MPF heeft een communicatiebeleidsplan opgesteld. Het meest recente communicatiebeleidsplan beslaat 2026. In het communicatiebeleid zijn de kaders en uitgangspunten voor de communicatie van het fonds geformuleerd. Hierbij is aangesloten op de visie en de kernwaarden van het pensioenfonds en de aanvullende waarden voor pensioencommunicatie. Per doelgroep van het MPF zijn specifieke communicatiedoelstellingen benoemd. Het MPF streeft ernaar om deelnemers op een persoonlijke manier te informeren: met relevante, begrijpelijke informatie, zoveel mogelijk afgestemd op hun levensfase of belangrijke life-events. De communicatie is gelaagd: korte, laagdrempelige informatie voor iedereen en verdieping voor wie dat wil of nodig heeft.

Op basis van het beleidsplan stelt het MPF jaarlijks een communicatiejaarplan op, inclusief begroting. In het jaarplan worden de doelstellingen uit het beleidsplan vertaald naar concrete activiteiten, uitgewerkt in termen van doelgroepen, doelstellingen en communicatiemiddelen. In het communicatiejaarplan is ook de verplichte deelnemersinformatie volgens de Pensioenwet opgenomen.

Keuzebegeleiding

Het MPF heeft een beleidsplan keuzebegeleiding waarin het fonds de kaders en uitgangspunten voor het begeleiden van deelnemers bij het maken van keuzes heeft opgenomen. Het beleid voorziet in een actieve en continue rol bij het ondersteunen van deelnemers bij alle pensioenkeuzes gedurende hun deelname. Keuzebegeleiding omvat het beschrijven en aanbieden van keuzes en informatie via een keuzeomgeving die het gehele proces beslaat: van eerste informatie over keuzes tot het daadwerkelijk maken van een keuze en de uitvoering ervan door het pensioenfonds. In het beleid keuzebegeleiding is ook de strategie opgenomen die het MPF hanteert bij het begeleiden van deelnemers bij het maken van bij hen passende keuzes.

Het MPF zet hiervoor diverse middelen in, zoals website, brieven, telefonische ondersteuning en persoonlijke (online) gesprekken. Bij pensionering en andere belangrijke life-events voorziet het beleid in actieve benadering met informatie over hun keuzeopties en de gevolgen ervan.

Het MPF probeert ook werkgevers te betrekken bij keuzebegeleiding en wijst hen op een toolkit die beschikbaar is om werknemers te ondersteunen. Het MPF wil deelnemers op een adequate manier begeleiden en blijft de keuzeomgeving doorlopend ontwikkelen en verbeteren. Hiermee wil MPF borgen dat deelnemers weloverwogen keuzes kunnen maken die passen bij hun persoonlijke situatie.

IRM-commissie

De IRM-commissie houdt zich bezig met de tijdige, juiste en correcte uitvoering van het risicomanagementbeleid zoals dat door het bestuur is vastgesteld.

Daarnaast ziet de commissie erop toe dat het DB en de commissies de monitoring van de operationele risico's waarvoor zij verantwoordelijk zijn, tijdig en adequaat uitvoeren, waaronder de wijze waarop de administrateur en vermogensbeheerder de risico's met betrekking tot de dienstverlening beheren.

De commissie is tevens belast met de vervulling van de sleutelfunctie risicobeheer. De IRM-commissie wordt hierbij ondersteund door een externe partij. De taken en bevoegdheden van de IRM-commissie zijn vastgelegd in het reglement van de IRM-commissie.

Stuurgroep Wet toekomst pensioenen

Het bestuur heeft in 2023 een stuurgroep ingericht ter implementatie van de Wet toekomst pensioenen. In de stuurgroep is het DB van het MPF vertegenwoordigd. De stuurgroep wordt

ondersteund door een externe partij.

2.1.4 Verantwoordingsorgaan

In de statuten is bepaald dat het MPF een verantwoordingsorgaan heeft dat bestaat uit zes leden:

- twee vertegenwoordigers namens de werkgevers;
- twee vertegenwoordigers namens de actieve deelnemers;
- twee vertegenwoordiger namens de pensioengerechtigden.

Het bestuur benoemt de leden van het verantwoordingsorgaan op voordracht van de voordragende organisaties onder voorbehoud van goedkeuring door de raad van toezicht.

Het bestuur van het MPF legt verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan over het beleid en de wijze waarop dit is uitgevoerd.

Het verantwoordingsorgaan heeft de bevoegdheid een oordeel te geven over het handelen van het bestuur, over het door het bestuur uitgevoerde beleid, alsmede over beleidskeuzes voor de toekomst.

Tevens heeft het verantwoordingsorgaan adviesrecht met betrekking tot een aantal specifieke onderwerpen zoals neergelegd in de Pensioenwet.

Het bestuur neemt in de samenwerking met het verantwoordingsorgaan de aanbevelingen uit de Code Pensioenfondsen in acht.

De bepalingen omtrent het verantwoordingsorgaan zijn uitgewerkt in de statuten van het MPF en in het reglement van het verantwoordingsorgaan.

Het bestuur en het verantwoordingsorgaan komen tenminste tweemaal per kalenderjaar in vergadering bijeen.

2.1.5 Raad van toezicht

Het MPF kent een raad van toezicht. De raad van toezicht bestaat uit drie onafhankelijke deskundigen.

Het bestuur benoemt de leden van de raad van toezicht na bindende voordracht van het verantwoordingsorgaan en na een positieve aanvangstoetsing door DNB.

De leden van de raad van toezicht kiezen uit hun midden een voorzitter.

Het bestuur ontslaat de leden van de raad van toezicht na bindend advies van het verantwoordingsorgaan.

De raad van toezicht heeft tot taak toezicht te houden op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken in het MPF.

De raad van toezicht is tenminste belast met het toezien op adequate risicobeheersing en evenwichtige belangenafweging door het bestuur.

De taken en bevoegdheden van de raad van toezicht liggen vast in de Pensioenwet.

De raad van toezicht stelt zich op als gesprekspartner van het bestuur.

De raad van toezicht vervult zijn toezichttaak zodanig dat het bijdraagt aan het effectief en slagvaardig functioneren van het MPF en aan een beheerste en integere bedrijfsvoering door het MPF. Bij zijn taak betreft de raad van toezicht de naleving van de Code pensioenfondsen. In de samenwerking met de raad van toezicht neemt het bestuur ook de aanbevelingen uit de Code Pensioenfondsen in acht.

De bepalingen omtrent de raad van toezicht zijn uitgewerkt in de statuten van het MPF en in het reglement van de raad van toezicht.

Het bestuur en de raad van toezicht komen tenminste tweemaal per kalenderjaar in vergadering bijeen.

2.1.6 Certificering en controle

Het boekjaar van het MPF loopt gelijk met het kalenderjaar. Het MPF verstrekt periodiek binnen de daartoe vastgestelde termijnen de voorgeschreven staten aan de toezichthouder.

Actuaris

Het bestuur heeft een externe certificerend actuaris aangesteld. De certificerend actuaris beoordeelt de financiële positie van het MPF volgens de eisen van DNB. De certificerend actuaris rapporteert eenmaal per jaar aan het bestuur door middel van een actuariel rapport en een actuariële verklaring. Rapportage vindt plaats uiterlijk 1 juli van het jaar volgend op het kalenderjaar waarop de rapportage betrekking heeft. De certificerend actuaris is tevens de sleutelfunctiehouder en sleutelfunctievervuller van de sleutelfunctie 'actuariële functie'.

Accountant

Het bestuur heeft een extern accountantsbureau aangesteld (zie het colofon van deze Abtn). Deze accountant controleert jaarlijks het jaarverslag en de staten voor DNB en doet jaarlijks verslag van zijn werkzaamheden in de vorm van een accountantsverklaring, een management letter en een verslag aan het bestuur.

Compliance Officer

Het bestuur heeft een gedragscode opgesteld. De bijbehorende verklaring wordt jaarlijks door de leden van het bestuur (incl. het expertlid van de BAC), het verantwoordingsorgaan en de raad van toezicht ondertekend. Het bestuur heeft een compliance officer aangesteld, die de naleving van de gedragscode door de leden van het bestuur, het verantwoordingsorgaan en de raad van toezicht jaarlijks controleert. De taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de compliance officer zijn vastgelegd in het compliance charter. In 2025 is het compliance charter aangescherpt en uitgebreid met aanvullende richtlijnen inzake integriteit en naleving van wet- en regelgeving.

Functionaris Gegevensbescherming

Het bestuur heeft een Functionaris Gegevensbescherming aangesteld. De Functionaris Gegevensbescherming houdt toezicht op de afspraken omtrent privacy en gegevensbescherming binnen het MPF. De werkzaamheden van de Functionaris Gegevensbescherming zijn vastgelegd in het privacybeleid van het MPF.

2.2 Uitbesteding

Het bestuur heeft de pensioenadministratie, de beleggingsadministratie, de werkzaamheden inzake actuariële berekeningen en de belegging van het vermogen van het MPF uitbesteed aan externe deskundigen.

Ook in het kader van functiescheiding kan het gewenst zijn activiteiten uit te besteden. Hiertoe heeft het bestuur een uitbestedingsbeleid opgesteld. Doelstelling bij het uitbestedingsbeleid is het waarborgen van de kwaliteit van de dienstverlening door de uitbestedingspartners en het waarborgen dat het MPF ‘in control’ is ten aanzien van de uitbestede activiteiten. Het bestuur blijft te allen tijde eindverantwoordelijk voor de activiteiten van het MPF en houdt dan ook toezicht op externe partijen. Jaarlijks voert het bestuur evaluatiegesprekken met deze externe partijen.

2.2.1 Pensioenbeheer

Het MPF heeft de pensioenadministratie ondergebracht bij Appel Pensioenuitvoering (hierna Appel). In de dienstverleningsovereenkomst zijn de activiteiten van de administrateur voor het MPF vastgelegd, onderverdeeld in administratieve, financiële, actuariële, juridische en overige werkzaamheden. Het MPF heeft service-afspraken gemaakt met Appel.

Het bestuur volgt de uitbesteding van de diensten onder meer via het ISAE 3402-rapport van Appel. In dit rapport wordt beschreven wat de beheersdoelstellingen en –maatregelen zijn en of deze ook functioneren. Daarnaast volgt het bestuur de werkzaamheden van Appel door dienstverleningsrapportages, de uitputting van de begroting van de administratiekosten en de financiële rapportage die ieder kwartaal aan het bestuur worden voorgelegd. Maandelijks rapporteert Appel aan het bestuur over de ontwikkeling van de dekkingsgraad van het MPF.

2.2.2 Vermogensbeheer

Het vermogensbeheer wordt uitgevoerd door een externe vermogensbeheerder, Aegon Asset Management N.V.. Het belegd vermogen is onderverdeeld in 2 depots:

- het herverzekerd depot heeft betrekking op alle pensioenen opgebouwd vóór 1 januari 2006;
- het depot vrij vermogen heeft betrekking op alle pensioenen opgebouwd vanaf 1 januari 2006. Dit depot is in eigen beheer.

In de vermogensbeheerovereenkomst met Aegon Asset Management N.V. zijn de activiteiten van de vermogensbeheerder vastgelegd. Het MPF heeft service-afspraken

gemaakt met de vermogensbeheerders.

Het bestuur volgt de uitbesteding van de diensten onder meer via het ISAE-3402 rapport van de vermogensbeheerder. In dit rapport wordt beschreven wat de beheersdoelstellingen en -maatregelen zijn en of deze ook functioneren.

De kredietwaardigheid van vermogensbeheerder Aegon en verzekeraar a.s.r. wordt periodiek gemonitord. Dit in relatie tot de uitvoering van het garantiecontract door a.s.r.

Vanuit de vermogensbeheerder is voor het MPF een accountmanager benoemd die verantwoording aflegt aan het bestuur over de uitvoering van de overeengekomen werkzaamheden.

2.2.3 Advisering bestuur

Het bestuur wordt bij de vaststelling en uitvoering van zijn beleid geadviseerd door de volgende functionarissen.

Adviserend actuaris

De adviserend actuaris verzorgt alle adviezen op actuariel gebied. De overeengekomen werkzaamheden en de beloning zijn vastgelegd in een begroting actuariële werkzaamheden.

Beleggingsadviseur

Het bestuur heeft een beleggingsadviseur aangesteld. De overeengekomen werkzaamheden en de beloning zijn vastgelegd in een opdrachtbevestiging. Ook ontvangt het bestuur ieder kwartaal van de beleggingsadviseur een risicorapportage waarin gedetailleerd inzicht wordt gegeven in de verschillende financiële risico's (zoals: renterisico, kredietrisico, concentratierisico).

Adviseur risicomanagement

Het bestuur heeft een adviseur risicomanagement aangesteld om de IRM commissie te ondersteunen bij zijn reguliere werkzaamheden. Tevens ondersteunt deze adviseur risicomanagement de sleutelfunctiehouder risicobeheer.

Op ad hoc basis kan het bestuur ook gebruik maken van andere externe deskundigen.

Bestuursondersteuning

Het MPF heeft de werkzaamheden en advisering inzake bestuursondersteuning ondergebracht bij Montae & Partners.

2.3 Beheersmaatregelen en interne controle

Het interne beheersingssysteem berust op de verantwoordelijkheden, de bevoegdheden en de onderlinge verhoudingen van de bij het MPF betrokken organen en instellingen. De bevoegdheden, verantwoordelijkheden en de onderlinge verhoudingen van de organen van het MPF zijn vastgelegd in de statuten en reglementen. Met externe partijen en adviseurs aan wie activiteiten zijn uitbesteed, zijn overeenkomsten gesloten waarin deze uitbesteede activiteiten en de afspraken zijn vastgelegd. Periodiek worden de adviseurs door het bestuur geëvalueerd.

Ter aanvulling op de bestaande beheersmaatregelen wordt sinds 17 januari 2025 voldaan aan de vereisten van de Europese Digital Operational Resilience Act (DORA). DORA voorziet in een uniform kader voor ICT-risicobeheer, digitale weerbaarheidstesten, incidentrapportage, beheer van ICT-uitbesteding aan derden en informatie-uitwisseling. Het bestuur ziet erop toe dat het MPF én zijn IT-dienstverleners voldoen aan deze vijf pijlers, inclusief periodieke tests en derdepartijrisicobeheer. Eventuele ICT-gerelateerde incidenten worden conform DORA binnen de voorgeschreven termijnen gerapporteerd en geëscaleerd, waarbij ook ketenrisico's actief worden gemonitord.

2.3.1 Interne beheersing van het MPF

Geschiktheid

Het bestuur draagt er zorg voor dat wordt voldaan aan alle geschiktheidseisen die op basis van wet- en regelgeving worden gesteld. Voor de geschiktheidsbevordering gaat het bestuur onder meer uit van de eisen die zijn vastgelegd in de Beleidsregel geschiktheid 2020 van DNB en de Autoriteit Financiële Markten, de Handreiking geschikt pensioenfondsbestuur van de Pensioenfederatie en de Wet versterking bestuur pensioenfondsen.

Het bestuur heeft een plan opgesteld om ervoor te zorgen dat de geschiktheid binnen het bestuur gewaarborgd blijft en dat het bestuur als collectief over de door DNB vereiste geschiktheid beschikt (het geschiktheidsplan). Het bestuur hanteert hierbij het vier-ogen-principe: per onderwerp moeten tenminste twee bestuursleden voldoende geschikt zijn. Het bestuur beschikt over profielschetsen waar (kandidaat)bestuursleden aan moeten voldoen.

In het geschiktheidsplan wordt uiteengezet welke deskundigheid, competenties en professioneel gedrag van het bestuur wordt verwacht en welke mogelijkheden daartoe worden aangereikt. Onderdeel daarvan is het opleidingsplan, waarin is beschreven hoe het bestuur de deskundigheid op peil houdt. In het geschiktheidsplan wordt verder aangegeven op welke wijze het MPF het functioneren van het bestuur toetst. Tevens is het geschiktheidsplan een referentiepunt voor de geschiktheidstoets die DNB uitvoert.

Evaluatiebeleid

Het bestuur evalueert ieder jaar het functioneren van de individuele bestuursleden, de bestuurscommissies en het bestuur als collectief. Deze evaluatie vindt tenminste eens in de drie jaar plaats onder begeleiding van een onafhankelijk adviseur.

Code pensioenfondsen

De Code Pensioenfondsen bevat normbepalingen over het functioneren van de verschillende bestuurlijke organen binnen een pensioenfonds en gaat ook uitgebreid in op daaraan gekoppelde thema's zoals benoemingen en zittingstermijnen. Onderwerpen als integraal risicomanagement, beloningen, diversiteit en verantwoord beleggen komen ook aan bod. Met de Code Pensioenfondsen wordt beoogd de verhoudingen binnen een pensioenfonds en

de communicatie met de belanghebbenden transparanter te maken en bij te dragen aan het versterken van 'goed pensioenfondsbestuur'.

Het bestuur is op de hoogte van de in de Code Pensioenfondsen omschreven normen, onderschrijft deze en geeft daar opvolging aan. Waar dit niet het geval is, legt het bestuur uit waarom het bestuur de betreffende actie niet opvolgt. Het bestuur legt hierover verantwoording af in het jaarverslag.

Beloningen

De beloningen en vergoedingen voor de bestuurders, alsook voor de leden van de overige organen van het MPF, zijn vastgelegd in het beloningsbeleid.

Integriteit

Het MPF heeft een gedragscode ingesteld voor het bestuur, het verantwoordingsorgaan en de raad van toezicht en al degenen die voor, namens of in opdracht van het MPF werken en alle door het bestuur aan te wijzen betrokkenen. Dit ter voorkoming van conflicten tussen het belang van het MPF en de privébelangen van betrokkenen alsmede ter voorkoming van het gebruik van vertrouwelijke informatie van het MPF voor privédoeleinden.

Het bestuur heeft een klokkenluidersregeling en incidentenbeleid ingesteld. Alle functionarissen hebben de mogelijkheid te rapporteren aan de vertrouwenspersoon over onregelmatigheden, te weten gebeurtenissen van algemene, operationele of financiële aard die een ernstig gevaar vormen of kunnen vormen voor de beheerste en integere bedrijfsvoering van het MPF.

De gedragscode de klokkenluidersregeling en het incidentenbeleid maken deel uit van het integriteitsbeleid dat door het MPF is vastgesteld. Iedere vergadering toetst het bestuur of agendapunten worden besproken waarbij er sprake kan zijn van belangenverstrengeling.

Klachten en geschillen

Het MPF heeft een klachtenregeling vastgesteld. In de klachtenregeling zijn de procedures vastgelegd voor de behandeling van klachten van belanghebbenden over de uitvoering van de pensioenregeling. In eerste instantie worden klachten door de administrateur behandeld. Indien de belanghebbende zich niet met de inhoud van de beslissing kan verenigen, kan de belanghebbende de klacht in tweede instantie laten behandelen door een afvaardiging van het bestuur.

Indien de belanghebbende het niet eens is met de beslissing van het bestuur op de klacht, kan de belanghebbende met zijn klacht naar de Geschillen Instantie Pensioenfondsen.

Procedure datalekken

In de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) liggen beginselen en regels vast voor de bescherming van natuurlijke personen bij de verwerking van persoonsgegevens. Het MPF conformeert zich aan de AVG. De AVG regelt onder andere de meldplicht voor organisaties die persoonsgegevens verwerken, zoals pensioenfondsen. Deze meldplicht houdt in dat organisaties een melding moeten doen bij de Autoriteit Persoonsgegevens (hierna: AP) als zij een ernstig datalek constateren. In sommige gevallen moet een pensioenfonds het datalek ook melden aan de betrokkenen (de personen van wie de persoonsgegevens betrokken zijn bij de lek).

De termijn voor het melden van het datalek begint te lopen op het moment dat pensioenfonds, of een uitbestedingspartij die het pensioenfonds heeft ingeschakeld, op de hoogte raakt van een incident dat mogelijk onder de meldplicht datalekken valt. De melding dient zo mogelijk niet later dan 72 uur na de ontdekking te worden gedaan.

Verwerkers en Verwerkersovereenkomsten

Het MPF dient er op toe te zien dat de verwerkers voldoende waarborgen bieden ten aanzien van de naleving van de meldplicht voor datalekken. Ook als het MPF persoonsgegevens laat verwerken, moet het MPF in staat zijn om de wettelijke verplichtingen na te komen. Dit houdt in ieder geval in dat het MPF ervoor moet zorgen dat de verwerker het MPF tijdig en adequaat informeert over de datalekken waarvan hij kennis krijgt. Het MPF heeft met alle verwerkers een verwerkersovereenkomst gesloten. Deze verwerkersovereenkomst vormt een integraal onderdeel van de documentatie waarin de afspraken betreffende meldplicht datalekken zijn vastgelegd.

2.3.2 Interne beheersing uitbestedingsrelaties

Het bestuur is verantwoordelijk voor het uitvoeren van interne controlemaatregelen gericht op de juiste, volledige en tijdige registratie van de gegevens van het MPF. Het MPF heeft op het gebied van administratieve organisatie en interne controlemaatregelen getroffen ter naleving van de Sanctiewetgeving en de op grond van de in die wet vastgestelde regelingen en besluiten die betrekking hebben op het financieel verkeer.

Met de administrateur zijn procedures opgesteld en vastgelegd in een dienstverleningsovereenkomst. Het bestuur ontvangt ieder kwartaal een financiële rapportage. Aan de hand van een tevoren vastgesteld budget krijgt het bestuur ieder kwartaal inzicht in de realisatie van de verwachte inkomsten en uitgaven.

Met de vermogensbeheerder is een overeenkomst afgesloten waarin onder andere de beleggingsrichtlijnen en de overeengekomen rapportages zijn vastgelegd. De afspraken zijn vastgelegd in de vermogensbeheerovereenkomst. Ook het IPS en de risicorapportage, die de vermogensbeheerder overlegt, geven de diverse richtlijnen en afspraken ten aanzien van de beleggingen weer.

3. Aansluiting werkgevers

Volgens de statuten van het MPF wordt verstaan onder aangesloten werkgevers de natuurlijke personen en rechtspersonen die zich uitsluitend of in hoofdzaak bewegen op het gebied van de Graanbe- en verwerkende industrie. Hieronder wordt verstaan:

- a. de be- en verwerking van granen, landbouwzaden en/of peulvruchten;
- b. de verwerking van veevoederstoffen ten behoeve van landbouwhuisdieren, uitgezonderd die bedrijven die in hoofdzaak kunstmelkvoeders en/of pre-mixen fabriceren;
- c. de op- en overslag van granen, landbouwzaden en/of peulvruchten en/of veevoedergrondstoffen.

Dit wordt geacht het geval te zijn als tenminste de helft van de werknemers van de desbetreffende aangesloten werkgever op het voornoemde gebied werkzaam is en

- de werknemers onder de op het MPF van toepassing zijnde verplichtstelling vallen krachtens artikel 2 van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000; of
- de werkgever op zijn verzoek als vrijwillig aangesloten werkgever door het bestuur is aanvaard.

Niet als aangesloten werkgever worden beschouwd de werkgevers die weliswaar onder de genoemde verplichtstelling vallen, maar die vrijstelling van deze verplichting hebben verkregen.

3.1 Aansluiting werkgevers die onder de verplichtstelling vallen

Op werkgevers die aansluiten en onder de verplichtstelling vallen is vanaf aansluiting het uitvoeringsreglement van toepassing. De tarieven voor inkoop van aanspraken die betrekking hebben op een periode vóór de aansluiting worden nader vastgesteld.

3.2 Aansluiting van werkgevers die niet onder de verplichtstelling vallen

Het MPF is statutair bevoegd om een werkgever die niet verplicht onder de werkingssfeer van het MPF valt onder voorwaarden op vrijwillige basis bij het MPF aan te sluiten.

De werkgever die om vrijwillige aansluiting verzoekt, moet:

- de algemene cao-loonontwikkeling in de bedrijfstak volgen, of
- een economische en/of organisatorische band vormen met een werkgever die onder de werkingssfeer van het MPF valt.

Vrijwillige aansluiting is ook mogelijk direct aansluitend aan een periode waarin een werkgever onder de werkingssfeer van het MPF viel.

De vrijwillige aansluiting wordt neergelegd in een uitvoeringsovereenkomst tussen het MPF en de vrijwillig aan te sluiten onderneming. Het MPF is bevoegd in deze overeenkomst nadere voorwaarden aan de vrijwillige aansluiting te stellen.

De tarieven voor inkoop van aanspraken die betrekking hebben op een periode vóór de aansluiting worden nader vastgesteld. Toekomstige inkoop zal plaatsvinden tegen de doorsneepremie die het MPF hanteert. Voorafgaand aan vrijwillige aansluiting beoordeelt het MPF of er verzekeringstechnisch nadeel optreedt.

3.3 Verrijking deelnemerschap

Werknemers van een aangesloten werkgever worden deelnemer in de regeling.

3.4 Hoofdpijnen uitvoeringsreglement

Inleiding

De afspraken over de uitvoering van de pensioenovereenkomst tussen het MPF en de aangesloten werkgever(s) zijn vastgelegd in het uitvoeringsreglement zoals bedoeld in artikel 25 van de Pensioenwet. Met werkgevers die op basis van een vrijwillige aansluiting de pensioenovereenkomst hebben ondergebracht bij het MPF wordt een separate uitvoeringsovereenkomst gesloten. De inhoud van deze uitvoeringsovereenkomst komt overeen met die van het uitvoeringsreglement.

Invulling

Conform de eisen in artikel 25 van de Pensioenwet zijn de volgende bepalingen in het uitvoeringsreglement opgenomen:

Wijze vaststelling verschuldigde premie

De doorsneepremie wordt in overleg tussen cao-partijen en het MPF vastgesteld en is ten minste gelijk aan de gedempte kostendekkende premie.

Premiebetaling

De premie, inclusief de afzonderlijke vergoeding voor uitvoeringskosten, wordt maandelijks vooraf betaald op basis van een inschatting. De definitieve afrekening vindt plaats binnen zes maanden na afloop van het kalenderjaar. Bij overschrijding van de gestelde betalingstermijn worden rente en kostenvergoedingen in rekening gebracht.

Informatieverstrekking door werkgevers aan pensioenfonds

De werkgever is verplicht de vereiste gegevens volledig, juist en tijdig te leveren. Het MPF informeert de deelnemer conform de eisen in artikel 21 van de Pensioenwet.

Procedures premiebetalingsachterstand

Het MPF informeert het verantwoordingsorgaan elk kwartaal bij een premieachterstand vanaf 5% van de te ontvangen jaarpremie.

Procedures wijziging pensioenovereenkomst

Cao-partijen informeren het MPF over iedere wijziging in de pensioenovereenkomst op hoofdpijnen. De opdrachtaanvaarding door het MPF is vastgelegd in een bedrijfstakuitvoeringsovereenkomst. Het MPF heeft de bevoegdheid om de details uit te werken. Het MPF past binnen drie maanden na wijziging van de pensioenovereenkomst het pensioenreglement aan. Indien wetgeving of toezichthouder dit vereist, is het MPF bevoegd zonder voorafgaande toestemming de pensioenreglementen te wijzigen. Na elke wijziging in het pensioenreglement legt het MPF het reglement voor aan cao-partijen.

Voorwaarden toeslagverlening

Toeslagverlening is voorwaardelijk en hiervoor wordt geen bestemmingsreserve gevormd of premie betaald.

Herstelplan

Wanneer de beleidsdekkingsgraad per het einde van een kalenderkwartaal is komen te liggen onder de bij of krachtens artikel 132 van de Pensioenwet gestelde eisen ten aanzien

van het vereist eigen vermogen wordt dit per direct bij de toezichthouder gemeld. Binnen de benodigde termijn wordt een herstelplan opgesteld.

Premiekorting of –terugstorting

Premiekorting is alleen mogelijk indien ten aanzien van de pensioenverplichting wordt voldaan aan de voorschriften uit de Pensioenwet (artikel 126, 132 en 133) en indien de voorwaardelijke toeslagen kunnen worden nagekomen overeenkomstig het vastgestelde toeslagbeleid en indien de korting en de niet verstrekte indexatie op de pensioenaanspraken en pensioenrechten op grond van artikel 134 Pensioenwet in de voorgaande tien jaar gecompenseerd is. Het MPF maakt geen gebruik van de mogelijkheid tot terugstorting.

Vrijwillige voortzetting na beëindiging dienstverband

In het betreffende pensioenreglement worden voorwaarden vastgelegd voor voortzetting van het deelnemerschap. Dit is mogelijk bij alle verplichtgestelde regelingen en waarbij de inactieve deelnemer in principe de gehele premie verschuldigd is. De voortzetting duurt maximaal drie jaar.

Vrijstelling van verplichte deelname

Het MPF kan worden verzocht om een vrijstelling van verplichte deelname te verlenen. Het MPF is hierbij gebonden aan het Vrijstellingsbesluit Wet Bpf 2000. Het MPF heeft het beleid ten aanzien van het verlenen van vrijstelling vastgelegd in het vrijstellingsbeleid.

Gemoedsbezwaren werkgever

De werkgever kan een verzoek om vrijstelling indienen tegen premiebetaling wegens gemoedsbezwaren. De vrijstelling die is verleend aan een rechtspersoon vervalt na verloop van vijf jaar na de datum van ingang van de vrijstelling. Met ingang van de datum, waarop een vrijstelling is vervallen kan een nieuwe vrijstelling worden verleend.

4. Pensioenregeling

In werking sinds	1 januari 2026
Laatstelijk gewijzigd per	1 januari 2026
Karakter	voorwaardelijk geïndexeerde middelloon regeling
Toetredingsleeftijd	geen minimum
Deelname	In dienst getreden bij een werkgever volgens artikel 1 van het pensioenreglement.
Pensioenleeftijd	68 jaar
Maximum pensioensalaris	loongrens WIA, € 79.409--
Franchise*	€ 19.172,--
Pensioengrondslag	Salaris (maximaal € 79.409,--) -/- franchise
Totale pensioenpremie	30,40% van de pensioengrondslag
Ouderdomspensioen	1,640% van pensioengrondslag per dienstjaar
Partnerpensioen	70% van (behaalbaar) ouderdomspensioen, op kapitaalbasis
Wezenpensioen	11% van behaalbaar ouderdomspensioen, op risicobasis verzekerd, uitgekeerd tot 18-jarige of 27-jarige leeftijd
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	volgens 4-klassensysteem
Flexibilisering	mogelijkheid tot deeltijdpensioen, uitruil, vervroeging, uitstel, hoog-laag en TOP-regeling (beëindigd) ¹
Vrijwillige voortzetting	drie jaar na einde deelnemerschap
Excedent pensioen	werkgever heeft de mogelijkheid ook boven maximum pensioensalaris pensioentoezegging bij het MPF onder te brengen
Maximumloon excedent pensioen	€ 137.800,--
Toeslagen	voorwaardelijke toeslag uit overrendement, toeslagambitie gelijk aan prijsinflatie (geen reserve of opslag in de premie, zie ook 7.3)

*Het bestendig beleid van het fonds is om de fiscaal minimale franchise te hanteren

Ten aanzien van de arbeidsongeschikte deelnemers met recht op premievrije voortzetting van de pensioenopbouw geldt dat vanaf 1 januari 2020 jaarlijks rekening gehouden wordt met de actuele franchise. Het pensioengevend salaris is per die datum fictief vastgesteld, zodanig dat de pensioengrondslag in de oude en nieuwe situatie gelijk is. Het pensioengevend salaris dat gehanteerd wordt voor de premievrije voortzetting van de pensioenopbouw kan overeenkomstig de verleende toeslag worden verhoogd.

1 Het bestuur heeft op 6 juli 2010 besloten om de TOP-regeling te beëindigen. Een aantal deelnemers heeft bezwaar gemaakt tegen de omzetting van de TOP aanspraken naar het levenslang ouderdomspensioen. In de technische voorziening van het MPF wordt rekening gehouden met de deelnemers die recht hebben op het gebruik van de TOP-regeling.

5. Herverzekering

5.1 Overlijdens- en arbeidsongeschiktheidsrisico

Ter zake van het overlijdens- en arbeidsongeschiktheidsrisico heeft het MPF een stop-loss herverzekeringsovereenkomst gesloten met Zwitserleven.

Zodra de totale jaarlijkse schade meer bedraagt dan het eigen behoud (gelijk 125% van de jaarpremie bij volledige herverzekering) komt de verzekering tot uitkering. De stop-loss premie bedraagt 3,7% van het eigen behoud.

De herverzekering omvat de uitkering van een risicokapitaal (voor zover de totale schade het eigenbehoud overstijgt) bij overlijden van een deelnemer. Het maximale risicokapitaal per deelnemer bedraagt € 3.000.000. Dit kapitaal is gelijk aan het verschil tussen enerzijds de contante waarde van de geldende aanspraken van de partner van de deelnemer en de voor de betreffende deelnemer gevormde voorziening pensioenverplichtingen.

Ter dekking van het arbeidsongeschiktheidsrisico's worden de risicokapitalen gedefinieerd als de contante waarde van de toekomstige premievrijstelling van de betreffende deelnemers. De herverzekering komt tot uitkering als de totale schade (overlijden en arbeidsongeschiktheid) het eigen behoud overschrijdt.

De grootte van de her te verzekeren prestaties wordt ieder jaar berekend op basis van de actuariële grondslagen van het MPF. De afrekening wordt gebaseerd op de gehele contractperiode. Voor de uitlooperperiode van het arbeidsongeschiktheidsrisico (de twee jaar na afloop van het contract) is een voorziening opgenomen ter hoogte van twee jaarpremies van het arbeidsongeschiktheidsrisico.

Dit herverzekeringscontract is aangegaan voor de periode van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2027.

5.2 Garantiecontract

De risico's (langleven en kortleven) die betrekking hebben op pensioenen opgebouwd vóór 2006 zijn herverzekerd middels een garantiecontract bij a.s.r..

6. Financiële opzet

De voornaamste financiële doelstellingen van het MPF zijn:

- het waarborgen van de opbouw van de pensioenaanspraken overeenkomstig de in het reglement vastgelegde bepalingen;
- het minimaliseren van de kansen op een beleidsdekkingsgraad onder het (minimaal) vereist eigen vermogen, alsmede van de mate van een te lage beleidsdekkingsgraad;
- het maximaliseren van het beleggingsrendement om toeslagen te kunnen realiseren.

In dit hoofdstuk wordt de financiële opzet van het MPF uiteengezet. Ingegaan wordt op de waarderingsgrondslagen alsmede de uitgangspunten voor het premiebeleid, het beleggingsbeleid en het toeslagbeleid. Uitgangspunt bij de financiële opzet is de wet- en regelgeving zoals beschreven in:

- de Pensioenwet (hoofdstuk 6);
- het Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen;
- de Regeling Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling;
- de Regeling Parameters pensioenfondsen.

6.1 Eigen vermogen

In deze paragraaf wordt het eigen vermogen van het MPF beschreven. Achtereenvolgens komen aan de orde:

- a. Waarderingsgrondslagen beleggingen
- b. Technische voorzieningen
- c. Minimaal vereist eigen vermogen
- d. Vereist eigen vermogen
- e. Vrij vermogen.

a. *Waarderingsgrondslagen beleggingen*

De waardering van de bezittingen van het MPF gebeurt op marktwaarde.

b. *Technische voorzieningen*

Het MPF stelt toereikende technische voorzieningen vast met betrekking tot het geheel van pensioenverplichtingen. De voorwaardelijke toeslagverlening maakt geen onderdeel uit van de pensioenverplichtingen.

De vaststelling van de technische voorzieningen geschiedt op basis van de volgende uitgangspunten:

- marktwaardering;
- de grondslagen zijn gebaseerd op prudente beginselen inzake overlijden, arbeidsongeschiktheid en levensverwachting;
- de methode van vaststelling van grondslagen is van jaar op jaar consistent, tenzij juridische, demografische en/of economische omstandigheden zich hiertegen verzetten.

De technische voorzieningen van het MPF bestaan uit de voorziening pensioenverplichtingen en overige voorzieningen.

De voorziening pensioenverplichtingen is gelijk aan:

- voor de actieve deelnemers:
de actuariële contante waarde van de over de verstreken dienstjaren verkregen pensioenaanspraken, inclusief de toegekende toeslagen.

- voor niet-actieve deelnemers:
de actuariële contante waarde van de verzekerde pensioenen, inclusief de toegekende toeslagen.
- voor arbeidsongeschikte deelnemers:
de actuariële contante waarde van de te bereiken pensioenen (inclusief toekomstige dienstjaren) inclusief de toegekende toeslagen, waarbij de kans op revalidering buiten beschouwing is gelaten.
- voor de ingegane (pre)pensioenuitkeringen en ingegane nabestaandenpensioenen:
de actuariële contante waarde van de ingegane uitkeringen, inclusief de toegekende toeslagen.

De overige voorzieningen bestaan uit:

- Spaarfonds gemoedsbezwaarden.

Het MPF kent een aantal onvindbare deelnemers. Onvindbare deelnemers zijn personen die gerechtigd zijn tot een pensioen en dit nog niet hebben aangevraagd, waardoor het pensioen niet kan worden uitbetaald.

Het MPF houdt een technische voorziening aan voor 100% voor het pensioen van deelnemers dat niet binnen vijf jaar na de initiële ingangsdatum wordt aangevraagd. Na vijf jaar komt deze voorziening in één keer vrij te vallen. De aanspraken van de betreffende deelnemer blijven echter opgenomen in de pensioenadministratie.

De voorziening pensioenverplichtingen is gebaseerd op de volgende actuariële grondslagen.

Intrest	Rentetermijnstructuur Financieel Toetsingskader (gepubliceerd door DNB)
Sterfte	Volgens de Prognosetafel AG2024. Voorts wordt rekening gehouden met het verschil in overlevingskansen tussen de werkende en de totale bevolking door middel van een leeftijdsafhankelijke correctie op de overlevingskansen door toepassing van de MPF-ervaringssterfte 2024. De ervaringssterfte is opgenomen in de bijlage van de Abtn.
Partnerfrequenties	Vóór de pensioenrichtleeftijd worden partnerfrequenties gehanteerd. Na de pensioenrichtleeftijd wordt de voorziening vastgesteld op basis van bepaalde partner.
Leeftijden	Uitgangspunt is de maand waarin men geboren is.
Leeftijdsverschil	3 jaar (man ouder dan vrouw).
Kosten	Voor toekomstige uitvoeringskosten wordt een afzonderlijke voorziening getroffen ter grootte van 3,0% van de voorziening pensioenverplichtingen. De voorziening eigen beheer wordt weergegeven inclusief een kostenvoorziening van 0,5% over het herverzekerde deel van de voorziening. De herverzekerde voorziening van de pensioenverplichtingen bij a.s.r. wordt bruto weergegeven, aangezien het fonds een kostenopslag van 2,5% ontvangt vanuit a.s.r. Bij beëindiging van de pensioenopbouw na wegvallen van sponsors, zal binnen enkele jaren worden overgegaan tot overdracht aan een andere uitvoerder gevolgd door liquidatie van het MPF.
Uitkeringen	Continu verondersteld
Wezenpensioen	0,5% van het latente partnerpensioen van niet-gepensioneerde deelnemers voor de technische voorziening en actuariel benodigde koopsom. 6% van de risicokoopsom van partnerpensioen

Eens per twee jaar (zelfde periodiciteit als publicatie Prognosetafel) wordt gekeken of het onderzoeken van de grondslagen als wenselijk wordt geacht. Indien er tussentijds veranderingen plaatsvinden die de correctheid van de actuariële grondslagen en/ of veronderstellingen in twijfel trekken, worden de desbetreffende grondslagen geëvalueerd. In onderstaande tabel is te zien wanneer de grondslagen voor het laatst zijn geëvalueerd.

Laatste evaluatie actuariële grondslagen	
Prognosetafel	2024
Ervaringssterfte	2024
Kosten	2024
Partnerfrequenties	2024
Leeftijdsverschil	2024
Opslagen voor wezenpensioen	2024
Opslag voor arbeidsongeschiktheid in de premie	2025

Minimaal vereist eigen vermogen

Het MPF stelt conform het bepaalde in artikel 131 van de Pensioenwet het minimaal vereist eigen vermogen vast. De minimaal vereiste dekkingsgraad is gelijk aan 100% + het minimaal vereist eigen vermogen uitgedrukt als percentage van de voorziening pensioenverplichtingen.

Zodra de beleidsdekkingsgraad onder de minimaal vereiste dekkingsgraad komt en vervolgens vijf jaar opeenvolgend onder de minimaal vereiste dekkingsgraad zit én op het laatste evaluatiemoment de actuele dekkingsgraad ook lager is dan de minimaal vereiste dekkingsgraad, zal het MPF binnen zes maanden maatregelen nemen die ertoe leiden dat er per direct een actuele dekkingsgraad ontstaat waarbij het minimaal vereist eigen vermogen wel aanwezig is.

c. Vereist eigen vermogen

Het MPF stelt het vereist eigen vermogen (VEV) zodanig vast dat met een zekerheid van 97,5% wordt voorkomen dat het MPF binnen een periode van een jaar over minder waarden beschikt dan de hoogte van de technische voorzieningen (artikel 132 van de Pensioenwet). Daarbij wordt het zogenaamde standaardmodel van DNB gevolgd (wortelformule). Het totaal vereist eigen vermogen is gelijk aan het vereist eigen vermogen voor de in eigen beheer opgebouwde aanspraken (per 31 december 2024: 25,1% van de in eigen beheer opgebouwde voorziening). Het vereist eigen vermogen bedraagt per 31 december 2024 17,4% van de technische voorziening (inclusief herverzekerde aanspraken).

Indien het aldus vastgesteld vereist eigen vermogen minder bedraagt dan het hiervoor aangegeven minimaal vereist eigen vermogen, dan wordt het vereist eigen vermogen gelijkgesteld aan het minimaal vereist eigen vermogen.

Indien de beleidsdekkingsgraad op een zodanig niveau ligt dat er niet wordt voldaan aan het vereist eigen vermogen, meldt het MPF dit direct aan DNB. Binnen drie maanden moet vervolgens een concreet en haalbaar (geactualiseerd) herstelplan ter instemming van DNB worden ingediend. In het herstelplan wordt uitgewerkt hoe het MPF uiterlijk binnen 10 jaar, vanaf het moment waarop het MPF in onderdekking is geraakt, zal voldoen aan de eisen met betrekking tot het vereist vermogen.

Jaarlijks wordt getoetst of het standaardmodel VEV nog toepasbaar is voor het MPF.

d. Vrij vermogen

Het pensioenvermogen boven het vereist eigen vermogen is het vrije vermogen van het MPF.

6.2 Premiebeleid

In deze paragraaf wordt het premiebeleid van het MPF beschreven. Achtereenvolgens komen aan de orde:

- i. de hoogte van de zuiver kostendekkende premie conform de voorschriften gesteld bij en krachtens artikel 128 van de Pensioenwet evenals door DNB;
- ii. de gedempte kostendekkende premie;
- iii. de minimaal te betalen premie.
- iv. de feitelijke premie inclusief afzonderlijke vergoeding voor uitvoeringskosten, zoals vastgelegd in het uitvoeringsreglement.

i. Hoogte zuiver kostendekkende premie

De regels van DNB schrijven voor dat bij de berekening van de premie ten behoeve van het MPF met de volgende elementen rekening wordt gehouden:

1. koopsom voor de onvoorwaardelijke onderdelen van de pensioentoezegging;
2. een solvabiliteitsopslag over premieonderdeel '1';
3. koopsom voor voorwaardelijke onderdelen van pensioentoezegging met inachtneming van de geformuleerde ambitie en de wijze van financieren;
4. een afzonderlijke opslag c.q. vergoeding voor uitvoeringskosten.

Deze elementen van de kostendekkende premie zijn als volgt nader gedefinieerd.

- ad 1. de actuariële benodigde premie voor de inkoop van de onvoorwaardelijke onderdelen uit het pensioenreglement berekend op basis van de nominale rentetermijnstructuur. De risicopremies met betrekking tot overlijden en arbeidsongeschiktheid zijn eveneens vervat in dit premieonderdeel. Hierbij wordt gerekend op basis van de actuariële grondslagen, zoals beschreven onder 7.1 sub b. De risicopremie voor premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid is gelijk aan 4,5% van de actuariële benodigde premie voor de inkoop van de onvoorwaardelijke onderdelen en 4,5% van de risicopremie overlijden, verhoogd met de herverzekeringspremie voor de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid als bedoeld in paragraaf 5.1;
- ad 2. een solvabiliteitsopslag die gelijk is aan het percentage vereist eigen vermogen voor de in eigen beheer opgebouwde aanspraken (zoals beschreven onder paragraaf 7.1 sub d) over het premieonderdeel als beschreven onder ad 1;
- ad 3. in de premie wordt geen element opgenomen voor toeslagen en hiervoor wordt ook niet gereserveerd. (zie voor een nadere omschrijving van het toeslagbeleid paragraaf 7.4 van deze Abtn).
- ad 4. Deze afzonderlijke opslag c.q. vergoeding voor uitvoeringskosten is bij de ex-ante premiestelling gelijk aan 8,8% van de bruto feitelijke premie. Het bestuur toetst periodiek of deze opslag toereikend is. Bij de vaststelling van de ex-post premie, wordt gekeken naar de uitvoeringskosten verminderd met de vrijval uit de voorziening als gevolg van het doen van uitkeringen.

ii. Hoogte gedempte kostendekkende premie

Voor de berekening van de gedempte kostendekkende premie wordt uitgegaan van een gedempte disconteringsvoet, die gebaseerd is op het verwacht fondsrendement. Het verwacht rendement op vastrentende waarden wordt gebaseerd op de rentetermijnstructuur die DNB heeft gepubliceerd per 30 september 2023. Dit verwacht rendement staat vast voor de periode 2024 - 2028. Voor het verwacht rendement op zakelijke waarden wordt uitgegaan van de maximale parameters zoals vastgelegd in artikel 23a, eerste lid van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen. Op basis van de strategische beleggingsmix per 30 september van het vorige boekjaar wordt voor enig jaar een verwacht bruto rendementscurve opgesteld.

Het bruto verwacht rendement wordt verlaagd met een afslag voor toeslagverlening.

De afslag voor toeslagverlening is gelijk aan de prijsinflatie. Bij de prijsinflatie is rekening gehouden met een ingroeipad van 4 jaar. Het ingroeipad is vastgesteld op basis van CPB-

ramingen per 30 september 2023 en staat vast voor de periode 2024 - 2028.
De bruto en netto rendementscurves zijn opgenomen in de bijlage.

Bij voorwaardelijke toeslagverlening berekenen we in de premie welke opslag nodig is voor toeslagverlening. Wanneer deze opslag hoger is dan de solvabiliteitsopslag, dan wordt het meerdere opgenomen in benodigde premie voor voorwaardelijke toeslagverlening.

De minimaal te betalen premie (zie onder iii) is in principe niet lager dan de gedempte kostendeekkende premie en wordt jaarlijks door het bestuur ex-ante beoordeeld. De beoordeling vindt plaats in het najaar van het jaar voorafgaande aan het jaar waarop de premie betrekking heeft, aan de hand van ex-ante maatstaven zoals het deelnemersbestand en de actuariële grondslagen. De achtergrond van de ex-ante beoordeling is dat het bestuur op basis hiervan een standpunt kan innemen inzake de hoogte van de doorsneepremie en/of de pensioenopbouw voor het komende jaar en dit tijdig kan bespreken met de sociale partners.

iii. Minimaal te betalen premie

De minimaal te betalen premie is gelijk aan de gedempte premie en de, indien van toepassing, volgende onderdelen:

a. Herstelpremies

Op basis van de maatregelen in een herstelplan kunnen herstelpremies verschuldigd zijn. Bij de bepaling van de gedempte premie worden deze herstelpremies opgeteld bij de berekende premie.

b. Premiekorting

Indien het pensioenvermogen van het MPF hiertoe aanleiding geeft en daarbij voldaan wordt aan de wettelijke eisen kan het bestuur besluiten om een premiekorting of -restitutie te verlenen. Of en in welke mate een premiekorting dan wel premierestitutie mogelijk is, is mede afhankelijk van een haalbaarheidstoets.

Als randvoorwaarde voor premiekorting en -restitutie geldt dat deze pas kan worden toegepast nadat eventueel niet toegekende toeslagen en/of korting van aanspraken over de tien voorgaande jaren zijn gecompenseerd.

c. Aanvullende premie in verband met bijdrage aan herstel

Het bestuur betreft de premiedekkingsgraad bij de jaarlijkse vaststelling van de premie en pensioenopbouw, waarbij een minimale premiedekkingsgraad van 90% wenselijk wordt geacht. Als de dekkingsgraad van het MPF lager is dan het vereist eigen vermogen kan het bestuur besluiten om in overleg met de sociale partners nadere eisen te stellen aan de premiedekkingsgraad. Met betrekking tot de premie 2026 is in 2025 de (ontwikkeling van de) premiedekkingsgraad betrokken in de besluitvorming.

iv. Feitelijke premie

De financiering van de krachtens het pensioenreglement vast te stellen pensioenaanspraken geschiedt door betaling van een doorsneepremie zoals omschreven in het uitvoeringsreglement tussen het MPF en de werkgever. De totale bijdrage is bepaald in overleg tussen de sociale partners. De totale bijdrage is door het bestuur – gehoord de actuaire van het MPF – getoetst op adequaatheid. De jaarlijkse (totale) bijdrage dient door de werkgever betaald te worden en bedraagt 30,40% (2026) van de pensioengrondslag. Voor de geldende premieverdeling tussen werkgever en werknemer verwijst het MPF naar de geldende cao graan be- en verwerkende bedrijven.

6.3 Beleggingsbeleid

Voor een beschrijving van het beleggingsbeleid wordt verwezen naar het Investment Policy Statement.

6.4 Toeslagbeleid

Er geldt sinds 1 januari 2016 een voorwaardelijk toeslagbeleid waarbij wordt aangesloten bij de ontwikkeling van het prijsindexcijfer.

Voorwaardelijke toezegging

De mate van toeslagverlening wordt jaarlijks door het bestuur vastgesteld en is afhankelijk van de financiële positie van het MPF. Er bestaat geen recht op toeslagen. Bovendien wordt er door het MPF geen reserve aangehouden om in de toekomst toeslagen te kunnen toekennen. De toeslagen worden gefinancierd uit de groei van het vermogen ten opzichte van de verplichtingen.

Afhankelijk van de hoogte van beleidsdekkingsgraad en de uitkomsten van toekomstige ALM-studies kan het bestuur besluiten een toeslag te verlenen.

Het (voorwaardelijke) toeslagbeleid is vastgelegd in het pensioenreglement. Met betrekking tot de communicatie aan de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden zal het MPF in alle communicatie-uitingen ten aanzien van de rechten van deelnemers de voorwaardelijkheidsverklaring opnemen.

Het bestuur behoudt zich het recht voor om het toeslagbeleid aan te passen. Toekomstige wijzigingen zijn verbindend voor alle deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden.

Ambitie

Als ambitie voor het toeslagbeleid geldt de prijsindex. (CPI alle bestedingen, afgeleid) van 1 oktober van het voorafgaande jaar tot 1 oktober van het jaar waarop de toeslag betrekking heeft. Leidend voor de verlening van de voorwaardelijke toeslag is de beleidsdekkingsgraad van oktober van het jaar waarop de toeslag betrekking heeft.

De toeslagverlening wordt afgeleid van de ontwikkeling van genoemde CBS-prijsindex "CPI alle bestedingen (afgeleid)", over de periode 1 oktober tot 1 oktober.

Verwachte realisatie toeslagbeleid

Ieder jaar wordt beoordeeld of een toeslagverlening mogelijk is. Het bestuur van het MPF zal periodiek een ALM-studie en jaarlijks een haalbaarheidstoets laten uitvoeren, mede om de haalbaarheid van de toeslagverlening vast te stellen.

Het toeslagbeleid dient op grond van de Pensioenwet toekomstbestendig te zijn. Dit betekent dat niet meer toeslag wordt verleend dan in de toekomst te realiseren is.

De wettelijke grenzen voor toekomstbestendige toeslagen ziet er als volgt uit:

Beleidsdekkingsgraad	Toeslagverlening
< 110%	Geen toeslagverlening
Tussen 110% en toeslagverleningsdekkingsgraad ² (%)	Gedeeltelijke toekomstbestendige toeslagverlening.

> Toeslagverleningsdekkingsgraad (%)

Volledige toeslagverlening. Wanneer er na het verlenen van toeslagen een overschot is (vermogen boven dekkingsgraad gelijk aan de toeslagverleningsdekkingsgraad) mag dit overschot binnen de fiscale grenzen voor 1/5^e deel worden aangewend om gemiste toeslagen in te halen en eventuele kortingen uit het verleden goed te maken.

Bij het vaststellen van de toeslagverleningsdekkingsgraad is rekening gehouden met een ingroeipad. Bij het vaststellen van het ingroeipad voor prijsinflatie is rekening gehouden met de gewijzigde methodiek per 1 juli 2023, de meest recente CPB-ramingen voor de periode 2025-2033 en de met ingang van 1 juli 2023 naar 2,0% verhoogde (langetermijn) inflatie.

Bij gedeeltelijke toeslagverlening wordt gezocht naar de waarde die op de grens van toekomstbestendigheid ligt. De pro-rata toekenning van de toeslag wordt zodanig vastgesteld dat de contante waarde daarvan gelijk is aan het veronderstelde aanwezige vermogen.

Het bestuur beslist evenwel jaarlijks in hoeverre pensioenrechten en pensioenaanspraken worden aangepast. Bovenstaande staffel geldt daarbij als hulpmiddel. Ter financiering van deze voorwaardelijke indexatietoezeggingen is geen bestemmingsreserve gevormd en wordt geen premie betaald.

Uit de jaarlijkse haalbaarheidstoets (per 1 januari 2025) volgt een mediaan pensioenresultaat vanuit de dekkingsgraad op 1 januari 2025 van: 81,2%. Het zogenaamde slechtweerscenario (5-de percentiel) bedraagt: 51,0%.

6.5 Systematiek vaststelling parameters

De parameters die gehanteerd worden bij de berekeningen ten behoeve van de vaststelling van de technische voorzieningen, de gedempte premie, het vereist eigen vermogen en de ALM-studie worden door het bestuur van het MPF vastgesteld. De parameters voldoen tenminste aan de voorwaarden conform de Regeling parameters pensioenfondsen. Het bestuur zal, gehoord de externe adviseur, periodiek besluiten over de parameters.

Bijstelling kan onder meer aan de orde zijn indien:

- sprake is van een aanpassing van de strategische beleggingsportefeuille, die van invloed is op de voor de toekomst te verwachten reële beleggingsrendementen;
- sprake is van veranderde vooruitzichten ten aanzien van relevante grootheden (met name beleggingsopbrengsten en loonontwikkeling), die van invloed zijn op de voor de toekomst te verwachten reële beleggingsrendementen; of

2 De toeslagverleningsdekkingsgraad is de dekkingsgraad waarbij de volledige toeslagambitie kan worden waargemaakt (prijsindex).

- de toezichthouder de richtlijnen met betrekking tot de haalbaarheidstoets aanpast met gevolgen voor de benodigde premie; of
- het gerealiseerde reële beleggingsrendement gemeten over een lange periode sterk afwijkt van de gehanteerde disconteringsvoet.

Voor de (aanvangs)haalbaarheidstoets worden alle parameters door DNB voorgeschreven.

6.6 Financiële risicohouding en haalbaarheidstoets

6.6.1 Financiële risicohouding

Kwalitatieve risicohouding

Het bestuur van het MPF heeft generiek gezien een kritische risicohouding (zie verder hoofdstuk 9). Dit uit zich ook in de vaststelling van de financiële risicohouding. Het MPF streeft ernaar om de nominale aanspraken waardevast na te komen. Inflatie holt de waarde van de nominale uitkeringen uit en gezien het lange termijn karakter van pensioenen is het belangrijk dat de koopkracht van het pensioen via toeslag behouden blijft. Beleggingsrisico kan acceptabel zijn in het streven naar koopkrachtbehoud, zelfs indien dit betekent dat de nominale aanspraken niet geheel na kunnen worden gekomen.

De mate van risicoacceptatie van het bestuur is onder andere gebaseerd op de volgende kwalitatieve overwegingen die zijn afgestemd met Cao-partijen:

- Een afgewogen balans tussen te nemen risico's en het naar verwachting te realiseren beleggingsrendement is noodzakelijk om op langere termijn invulling te kunnen geven aan de pensioenambitie. Voor het nastreven van de pensioenambitie dient het bestuur bereid te zijn om beleggingsrisico te nemen en een beleggingsrendement na te streven dat hoger is dan de risicovrije marktrente.
- Het MPF streeft naar een waardevast pensioen en realiseert zich dat deze ambitie naar verwachting de komende jaren slechts ten dele gerealiseerd kan worden.
- De deelnemers van het MPF zijn meer risicotolerant dan gemiddeld.
- De premieomvang is klein in relatie tot de pensioenverplichtingen, waardoor de sturingskracht van premie-aanpassingen beperkt is. Er bestaan geen bijstortverplichtingen bij lage dekkingsgraden.
- Bij slechte economische omstandigheden acht het bestuur het uitlegbaar dat indexatie wordt beperkt. Kortingen op de pensioenaanspraken en –uitkeringen dienen zoveel mogelijk voorkomen te worden en zijn dus niet uitgesloten.

De risicobereidheid van het bestuur kan worden beïnvloed door de actuele financiële positie van het MPF. Periodiek wordt beoordeeld of de ambitie van cao-partijen nog haalbaar is. Het vasthouden aan een onmogelijke ambitie is immers niet zinvol. Bij de keuze voor een bepaald beleid wordt niet alleen een verwachte ontwikkeling beoordeeld maar ook scenario's die gunstiger of minder gunstig zijn dan de verwachte ontwikkeling. De ambitie dient in de meeste scenario's te kunnen worden behaald.

Als de financiële situatie van het MPF verbetert, wordt bij voorkeur minder risico genomen omdat de ambitie dan in evenveel of meer gevallen haalbaar is met minder risico.

Kwantitatieve risicohouding

De risicohouding wordt geconcretiseerd door de vaststelling van risicogrenzen (het vereist eigen vermogen en de grenzen van de haalbaarheidstoets). Bij een overschrijding vindt er een beleidsdiscussie plaats. Risicogrenzen maken het mogelijk om op een vooraf

vastgelegde en objectieve manier te beoordelen of het risico hoger of lager is dan vooraf is toegestaan. Echter, bij overschrijding van risicogrenzen zal geen automatische aanpassing van beleid plaatsvinden, maar een kwalitatieve discussie, rekening houdend met de situatie en inzichten van dat moment.

Pensioenresultaat:

Pensioenuitkeringen geïndexeerd en gekort conform beleid Fonds

Pensioenuitkeringen (o.b.v. volledige pensioenopbouw)geïndexeerd met volledige prijsinflatie

Dit pensioenresultaat wordt door middel van een haalbaarheidstoets per geboortecohort vastgesteld en vervolgens op basis van gewogen aantallen vertaald naar een pensioenresultaat op fondsniveau. Bij de vaststelling van dit pensioenresultaat wordt geen rekening gehouden met nieuwe toetreders, maar wel met toekomstige opbouw en ontslag- en pensioneringskansen van huidige actieven.

Het bestuur heeft de volgende risicohouding (lange termijn) vastgesteld met betrekking tot het pensioenresultaat:

Ondergrens 1: Vanuit de situatie waarbij dekkingsgraad gelijk is aan vereist eigen vermogen dient de mediaan van het pensioenresultaat tenminste gelijk te zijn aan 83%.

Ondergrens 2: Vanuit de feitelijke dekkingsgraad dient de mediaan van het pensioenresultaat tenminste gelijk te zijn aan 85%.

Ondergrens 3: Vanuit de feitelijke dekkingsgraad dient de maximale afwijking ten opzichte van de mediaan in het geval van een “slechtweer scenario” (lees: 5e percentiel) 40% te bedragen.

Het bestuur heeft de korte termijn risicohouding vastgesteld, waarbij het vereist eigen vermogen is begrensd tussen 12% tot 19%. De grenzen zullen periodiek naar boven worden bijgesteld in verband met de verwachte afname van het herverzekerde aandeel. Onderstaande tabel geeft inzicht in de verschuiving bij een daling van het aandeel van het herverzekerd depot.

	Ondergrens	Bovengrens
Herverzekerd deel (50%)	9%	13%
Herverzekerd deel (40%)	11%	16%
Herverzekerd deel (30%)	12%	19%
Herverzekerd deel (20%)	14%	21%

6.6.2 Procedure uitvoering, vaststelling en verantwoording haalbaarheidstoets

Uitvoering

Periodiek wordt een haalbaarheidstoets uitgevoerd die op basis van een stochastische analyse inzicht geeft in de samenhang tussen de financiële opzet van het MPF, het verwachte pensioenresultaat en de risico's die daarbij gelden.

Het bestuur beslist tijdig welke organisatie de haalbaarheidstoets zal uitvoeren.

Bij de invoering van een nieuwe pensioenregeling en bij significante wijzigingen wordt een aanvangshaalbaarheidstoets uitgevoerd. De eerste aanvangshaalbaarheidstoets is

uitgevoerd in verband met de invoering van het nFTK en is vóór 1 oktober 2015 ingediend bij DNB. Met de aanvangshaalbaarheidstoets wordt getoetst of:

- Het verwachte pensioenresultaat op fondsniveau boven de door het MPF gekozen ondergrens voor dit pensioenresultaat blijft;
- Het premiebeleid over de gehele berekeningshorizon voldoende realistisch en haalbaar is;
- Het MPF 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
- Het pensioenresultaat op fondsniveau in het slechtweerscenario niet teveel afwijkt van het verwachte pensioenresultaat op fondsniveau, waarbij het MPF de maximale afwijking voor heeft vastgesteld.

Het MPF voert jaarlijks een haalbaarheidstoets uit en rapporteert die uiterlijk 30 juni van het lopende boekjaar aan DNB. Bij de jaarlijkse haalbaarheidstoets wordt getoetst of:

- Het verwachte pensioenresultaat op fondsniveau boven de door het MPF gekozen ondergrens voor dit pensioenresultaat blijft;
- Het pensioenresultaat op fondsniveau in het slechtweerscenario niet teveel afwijkt van het verwachte pensioenresultaat op fondsniveau, waarbij het MPF de maximale afwijking voor heeft vastgesteld.

Voor de uitvoering van de (aanvangs)haalbaarheidstoets met rapportagedatum 1 januari, gelden de voorschriften als bedoeld in artikel 30 tot en met artikel 30c van de Regeling Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling. De (aanvangs)haalbaarheidstoets wordt onder andere uitgevoerd op basis van de pensioenfondsbalans en de onderliggende gegevens op de rapportagedatum, waarbij gebruik gemaakt wordt van de door DNB beschikbaar gestelde scenarioset.

Vaststelling

Na overleg met cao-partijen en in overleg met het verantwoordingsorgaan, is door het bestuur de risicohouding vastgesteld. Na de vaststelling van de risicohouding en de daarbij te hanteren ondergrenzen is de (aanvangs)haalbaarheidstoets uitgevoerd en in het bestuur besproken

Met de (aanvangs)haalbaarheidstoets is getoetst of het verwacht pensioenresultaat en het pensioenresultaat in het slechtweerscenario in lijn zijn met de door het MPF vastgestelde ondergrenzen. Het bestuur stelt vast of uit de aanvangshaalbaarheidstoets het premiebeleid realistisch en haalbaar is en of het MPF voldoende herstelcapaciteit heeft.

Verantwoording

De uitkomsten van de aanvangshaalbaarheidstoets worden met de cao-partijen en het verantwoordingsorgaan besproken. Indien de ondergrenzen worden overschreden gaat het bestuur in overleg met cao-partijen om de eventuele vervolgstappen te bespreken. Het MPF neemt de belangrijkste informatie uit de (aanvangs)haalbaarheidstoets op in het jaarverslag.

7. Financiële sturingsmiddelen

In dit hoofdstuk worden de financiële sturingsmiddelen kort uiteengezet.

7.1 Premiebeleid

Uit paragraaf 6.2 blijkt dat bij de vaststelling van de premie rekening wordt gehouden met de verwachtingen op de lange termijn inzake toekomstige salaris-, toeslag- en bestandsontwikkelingen, alsmede met de verwachtingen voor de lange termijn inzake beleggingsrendementen. Het premiebeleid geldt voor onbepaalde tijd. De ALM-studies worden gebruikt om te bezien of aanpassingen van het beleid wenselijk zijn.

Er kan besloten worden om premiekorting dan wel premierestitutie te verlenen. Of en in welke mate dit mogelijk is, is afhankelijk van een bestuursbesluit dat gebaseerd zal zijn op ALM-studies.

7.2 Beleggingsbeleid

Uit het Investment Policy Statement blijkt dat het strategisch beleggingsbeleid door middel van een ALM-studie wordt afgestemd op de verplichtingen van het MPF. Door het strategisch beleggingsbeleid periodiek te herijken aan de hand van een nieuwe ALM-studie, kan er worden ingespeeld op wijzigingen in het risicoprofiel van de pensioentoezeggingen en in de risicoperceptie van het bestuur van het MPF.

7.3 Toeslagbeleid

Uit paragraaf 6.4 blijkt dat de aanpassing van de ingegane pensioenen en premievrije aanspraken door middel van een toeslagverlening voorwaardelijk is. Het bestuur bepaalt jaarlijks of een toeslag kan worden verleend. Voor de verhoging van de pensioenaanspraken en –rechten hanteert het MPF als maatstaf het prijsindexcijfer (CPI alle bestedingen, afgeleid) van 1 oktober van het voorafgaande jaar tot 1 oktober van het jaar waarop de toeslag betrekking heeft.

7.4 Crisisplan

Het bestuur beschikt over een financieel crisisplan,. In dit crisisplan wordt vastgelegd wat het bestuur onder een crisis verstaat en hoe het handelt als het MPF in een crisissituatie terecht komt. Dit plan wordt jaarlijks getoetst op actualiteit en zo nodig aangepast.

De in het financieel crisisplan beschreven maatregelen geven een mogelijke inzet van sturingsmiddelen en noodmaatregelen tijdens een financiële crisis weer. Dit wil niet zeggen dat het bestuur in geval van een financiële crisis dit plan exact zal uitvoeren. In geval van een financiële crisis zal het bestuur weloverwogen beslissen of en in welke mate uitvoering zal worden gegeven aan de maatregelen, zoals beschreven in dit plan. Het is immers vooraf onmogelijk om alle facetten van een financiële crisissituatie volledig in te schatten.

8. Korting pensioenaanspraken en rechten

8.1 Korting van pensioenaanspraken en -rechten

Het MPF kan de verworven pensioenaanspraken en pensioenrechten uitsluitend verminderen indien:

- a. de beleidsdekkingsgraad niet voldoet aan de in de artikelen 131 en 132 van de Pensioenwet gestelde eisen ten aanzien van het (minimaal) vereist eigen vermogen;
- b. het MPF niet in staat is binnen een redelijke termijn te voldoen aan de in de artikelen 131 en 132 van de Pensioenwet gestelde eisen zonder dat de belangen van deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden, andere aanspraakgerechtigden of de werkgever(s) onevenredig worden geschaad; en
- c. alle overige beschikbare sturingsmiddelen, met uitzondering van het beleggingsbeleid, zijn ingezet zoals uitgewerkt in het (geactualiseerde) herstelplan.

Het MPF is in ieder geval niet in staat binnen een redelijke termijn te voldoen aan het (minimaal) vereist eigen vermogen als dit zonder korting niet binnen de uiterlijk tien jaar van het geactualiseerde herstelplan kan worden bereikt dan wel uiterlijk binnen zes maanden in de situatie dat de beleidsdekkingsgraad vijf jaar lang lager is dan de beleidsdekkingsgraad waarbij het minimaal vereist eigen vermogen aanwezig is.

8.2 Kortingsbeleid

Als het bestuur op grond van het pensioenreglement overgaat tot verminderen van de verworven pensioenaanspraken en pensioenrechten en er wordt voldaan aan de voorwaarden die hieraan zijn gesteld in artikel 134 van de Pensioenwet, dan wordt de korting in beginsel onder de volgende voorwaarden doorgevoerd:

- In de situatie dat de beleidsdekkingsgraad niet voldoet aan de in de artikelen 131 en 132 van de Pensioenwet gestelde eisen ten aanzien van het (minimaal) vereist eigen vermogen, wordt in beginsel de korting gespreid over 10 jaar, waarbij 1/10 van het verschil tussen de in het herstelplan geprognosticeerde beleidsdekkingsgraad (per einde herstelplan) en het vereist eigen vermogen wordt gekort;
- In de situatie dat de beleidsdekkingsgraad gedurende een aaneengesloten periode van vijf jaar na ingang van een herstelplan niet voldoet aan de bij of krachtens artikel 131 van de Pensioenwet gestelde eisen ten aanzien van het minimaal vereist eigen vermogen en de feitelijke dekkingsgraad zich op dat moment ook bevindt onder het minimaal vereist eigen vermogen, neemt het MPF binnen zes maanden maatregelen die ertoe leiden dat direct wordt voldaan aan het minimaal vereist eigen vermogen. De korting wordt in dit geval vastgesteld als het verschil tussen de actuele dekkingsgraad en het minimaal vereist eigen vermogen. De korting wordt in beginsel over een periode van 5 jaar gespreid, maar wordt direct volledig in de voorziening pensioenverplichtingen verwerkt.

Indien de pensioenaanspraken en –rechten worden verminderd, dan wordt geen onderscheid gemaakt tussen aanspraken en rechten opgebouwd in het herverzekerd depot en aanspraken en rechten opgebouwd in eigen beheer.

Het MPF informeert de deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en de werkgevers schriftelijk over het besluit tot vermindering van pensioenaanspraken en pensioenrechten. De vermindering kan op zijn vroegst een maand na de in de vorige volzin bedoelde informatieverstrekking aan deelnemers en gewezen deelnemers en op zijn vroegst drie maanden na de in de vorige volzin bedoelde informatieverstrekking aan pensioengerechtigden en nadat de toezichthouder is geïnformeerd, worden gerealiseerd.

8.3 Herstel van gekorte aanspraken en niet toegekende toeslagen

Indien het bestuur in enig jaar heeft besloten de aanpassing van de pensioenaanspraken en -rechten niet (volledig) toe te kennen en/of de pensioenaanspraken en -rechten te korten kan zij op een later tijdstip besluiten de (gewezen) deelnemers en de pensioengerechtigden alsnog te compenseren voor de niet betaalde toeslagen (vanaf 1 januari 2016) en/of in het verleden doorgevoerde kortingen middels inhaalindexatie. Indien de beleidsdekkingsgraad van ultimo oktober hoger is dan de dekkingsgraad waarbij volledige toekomstbestendige toeslagverlening mogelijk is vindt compensatie plaats dan wel worden kortingen goedge maakt per 1 januari van het volgend jaar. Het eigen vermogen boven de dekkingsgraad waarbij volledige toekomstbestendige toeslagverlening mogelijk is, is voor 1/5 deel beschikbaar voor het inhalen van in het verleden niet verleende toeslag of doorgevoerde kortingen.

Het onder 8.2 en 8.3 omschreven beleid kan door het bestuur te allen tijde voor alle deelnemers en gewezen deelnemers en pensioengerechtigden worden aangepast.

9. Risicomanagement

Het MPF heeft een expliciet risicomanagementproces geïmplementeerd dat aansluit bij de werkwijze en cultuur van het MPF en als marktconform bestempeld kan worden. Een risicomanagementtraamwerk heeft als doel om de beheerste- en integere bedrijfsvoering te realiseren en om de doelstellingen van het MPF te realiseren, door de risico's en kansen pro-actief mee te nemen in het besluitvormingsproces. Het risicoprofiel van het MPF, kan samengevat worden als risicomijdend.

Risicomanagementmethodologie.

Integraal risicomanagement draagt daarmee bij tot een beheerste en integere bedrijfsvoering. MPF werkt met het COSO-Enterprise Risk Management (ERM) en het RAVC-model voor het concretiseren van het risicomanagementproces aan de ene kant en de risicohouding en risicobereidheid aan de andere kant. Met de risicohouding en risicobereidheid in het kader van de risicobeheersing wordt niet hetzelfde bedoeld als de financiële risicohouding die eerder in deze Abtn is omschreven. In relatie tot het IRM gaat het hier om het risico-en rendementsdenken van het bestuur en het effect hiervan op besluitvorming. Het MPF heeft daartoe een driedeling aangebracht in het risicomanagementproces: een strategische risicomanagementcyclus en een operationele risicomanagementcyclus, aangevuld met de thematische cyclus die onder meer de SIRA en het IT assessment omvat. Vanuit een wettelijk perspectief wordt de Richtlijn voor de Jaarverslaggeving (RJ) 400.110 nageleefd (verantwoording) als ook de wet- en regelgeving ten aanzien van beheerste bedrijfsvoering in de Pensioenwet en het Besluit FTK.

9.1 Strategische risicomanagementcyclus

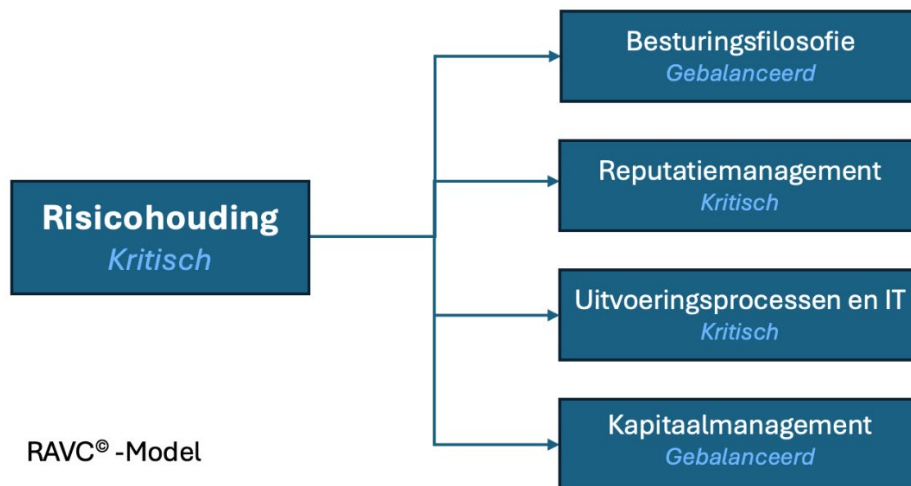
De strategische risicomanagementcyclus omvat onder andere het inrichtingsvraagstuk over risico-governance, risicohouding van het bestuur en risicobereidheid vastgesteld door het bestuur en de strategische risico's in relatie tot het strategisch plan.

Risicohouding

De risicohouding (risico-rendementsdenken) van het bestuur van het MPF is volgens het gehanteerde RAVC-model: kritisch in algemene zin. Het bestuur is in beginsel risicomijdend. Deze kritische risicohouding geldt ook voor risicodomeinen 'Reputatiemanagement' en 'Uitvoeringsprocessen en IT'. Voor de domeinen 'Besturingsfilosofie' en

'Kapitaalmanagement', geldt een gebalanceerde risicohouding.

De weging van de risicohouding is gedaan op een vijfpuntsschaal van nul, kritisch, gebalanceerd, opportuun tot maximaal.



Risicobereidheidsprincipes

De risicobereidheid is op basis van de risicohouding gedefinieerd en heeft geleid tot een aantal financiële en niet-financiële waarden (risicobereidheidsprincipes), die onderdeel zijn van het (bestaand) beleid:

Besturingsfilosofie – *Gebalanceerd*

Onze pensioenfondswaarden – risicobereidheidsprincipes

1. Wij handelen integer: uitsluitend in belang van het fonds en stakeholders op basis van onze kernwaarden.
2. In onze besluitvorming wegen we voor de relevante risico's af in hoeverre deze acceptabel zijn.
3. Wij staan open voor kritiek en argumenten, vrij van ruggenspraak, met evenwichtige inbreng en het vermogen om te luisteren om te komen tot evenwichtige besluitvorming.
4. Fondsorganen kunnen in hun eigen rol blijven, Cao-conflicten blijven buiten de bestuurstafel
5. Wij maken duidelijke afspraken met uitbestedingspartijen en houden de regie op de uitbestede werkzaamheden.

Reputatiemanagement – *Kritisch*

Onze pensioenfondswaarden – risicobereidheidsprincipes

1. Wij streven naar vertrouwen en draagvlak bij deelnemers, werkgevers en andere stakeholders.
2. Wij voldoen aan wet- en regelgeving en richtlijnen van toezichthouders.
3. Wij zijn scherp op het voorkomen van integriteitsschendingen.
4. Ons beloningsbeleid is beheerst, marktconform en uitlegbaar.
5. Wij vinden de goede reputatie van het MPF belangrijk maar voeren geen actief beleid om in de pers te komen.

Uitvoeringsprocessen en IT – *Kritisch*

Onze pensioenfondswaarden – risicobereidheidsprincipes

1. Wij zijn bereid te kostenbewust investeren in het handhaven van een beheerste en integere bedrijfsvoering.
2. De vastgestelde afspraken met uitbestedingspartijen zijn duidelijk, compleet en actueel. Uitbesteding draagt bij aan het kostenefficiënt realiseren van (strategische) doelstellingen van het fonds.
3. Het fonds beschikt over een integere pensioenadministratie, pensioencommunicatie, uitvoering van het vermogensbeheer en IT-organisatie. Het fonds wil de kans op fouten en datalekken minimaliseren.
4. Onze besluiten en bedrijfsvoering zijn gebaseerd op data die juist, tijdig en volledig zijn.
5. Onze fondsdocumenten zijn eenduidig en consistent.

Kapitaalmanagement – Gebalanceerd

Onze pensioenfondswaarden – risicobereidheidsprincipes

1. Wij streven naar het realiseren van een koopkrachtbestendig pensioen voor onze deelnemers.
2. Wij doen wat binnen onze mogelijkheden ligt om de nominale toezeggingen na te komen.
3. Onze beleggingsbeginselen zijn leidend bij het nemen van beleggingsbeslissingen. Wij wijken niet af van onze beleggingsbeginselen, tenzij hier een zwaarwegend belang voor is.

Strategische risico's

Aan de basis van risicomanagement staan de missie, visie, kernwaarden en strategische doelstelling van MPF. De strategische doelstelling van het MPF is om binnen de werkingssfeer de (gewezen) deelnemers en de pensioengerechtigden te beschermen tegen de geldelijke gevolgen van ouderdom, overlijden en arbeidsongeschiktheid.

Het MPF heeft zes strategische risico's geformuleerd. Dit zijn de belangrijkste risico's die het behalen van de strategische doelstelling in de weg staan. Hiernaast heeft het MPF een analyse gemaakt van het sectorale normenkader van DNB over strategische risico's en haar eigen strategische risico's. Dit heeft niet geleid tot andere inzichten. De strategische risico's en bijbehorende beheersmaatregelen zijn:

1. Continuïteit

De financiële houdbaarheid van de pensioenregeling, het draagvlak voor de regeling van MPF zelf en/of de hoogte van de premie komen onder druk te staan door bijvoorbeeld nieuwe wet- en regelgeving. Het risico is dat de impact op het MPF zodanig is dat de continuïteit van het MPF bedreigd wordt en mogelijk het bestaansrecht van het MPF in gevaar komt.

De beheersmaatregelen zijn anticiperen op wetgeving, een strategisch plan opstellen en uitvoeren en monitoren, het instellen van een onderzoek naar de toekomst van het MPF, waarbij scenario's worden uitgewerkt om een weloverwogen besluit te nemen.

2. Ontwikkelingen in de sector

Doordat de nieuwe werkingssfeer van de cao's beperkter is, bestaat de kans dat de werkingssfeer van de verplichtstelling ook zal worden beperkt. Hierdoor ontstaat het risico dat de nieuwe toestroom van deelnemers lager wordt met als gevolg hogere kosten. Klimaatmaatregelen kunnen aanzienlijke impact hebben op bedrijven in de sector met als mogelijk gevolg dat de continuïteit van het MPF onder druk komt te staan.

De beheersmaatregelen zijn de eigen financiële positie op niveau houden en het kostenbewustzijn vergroten.

3. Uitbesteding

Door de uitbesteding bestaat het risico dat uitbestedingspartijen zodanig handelen dat het voor het MPF kan leiden tot (1) imagoschade, (2) IT problemen (3) gevolgen van cybersecurity-issues (4) financiële schade en (5) verhoogd niveau van toezicht door de toezichthouder. Door strategische en/of organisatorische oorzaken komt de dienstverlening door uitbestedingspartners aan het MPF onder druk met als gevolg fouten in de administratie, ontevreden deelnemers en reputatieschade en of financiële schade.

De beheersmaatregelen zijn het stellen van strenge SLA-normen en deze strak monitoren op naleving, het up to date houden van systemen, structurele maatregelen treffen tegen

cybercrime en voor het opvangen van de eventuele gevolgen ervan en zorgdragen voor voldoende countervailing power vanuit het bestuur naar de uitbestedingspartner.

4. Verandervermogen bestuurders

Doordat het pensioenlandschap verandert en eisen aan bestuurders steeds zwaarder worden, bestaat het risico dat bestuurders de veranderingen niet langer (voldoende) managen, met als gevolg dat zij niet (voldoende) 'in control' zijn of als zodanig beoordeeld worden.

De beheersmaatregelen zijn dat bestuurders kennis moeten hebben van het besturen van een pensioenfonds en voldoende bekwaam zijn om te kunnen besturen, een opleidingsplan voor het op peil houden van kennis en kunde om te besturen, het hanteren van een profielschets voor bestuurders in relatie tot complementariteit om vast te stellen waar kandidaat-bestuurders aan moeten voldoen en jaarlijkse zelfevaluatie bestuur en een bestuurscultuur die zich kenmerkt door openheid en het elkaar durven aanspreken.

5. Verandervermogen uitvoerders

Doordat het pensioenlandschap verandert, bestaat het risico dat uitvoerders de veranderingen niet langer kunnen volgen en bijvoorbeeld hun systemen niet (tijdig) op orde hebben. Het MPF kan worden geconfronteerd met fouten in de administratie, ontevreden deelnemers en reputatieschade.

De beheersmaatregelen zijn strenge SLA normen stellen en deze strak monitoren op naleving, het up to date houden van systemen, een verhoogd risicomanagement proces hanteren, het aanscherpen van het beleid ten aanzien van melding en behandeling van klachten en incidenten, een juridisch correcte uitvoeringsovereenkomst, monitoring van de SLA door rapportages en een jaarlijks evaluatiegesprek met de uitvoerders.

6. Rente- en marktontwikkelingen

Door rente- en marktontwikkelingen bestaat het risico dat de dekkingsgraad van het MPF daalt, omdat het rendement dat behaald wordt op de beleggingen achter blijft bij het vereiste eigen vermogen. Daardoor komt/blijft het MPF in herstelsituatie en kan het MPF niet (volledig) voldoen aan de ambitie en/of nominale verplichtingen.

De beheersmaatregelen zijn afdekking van het lange termijn beleggingsplan, maandelijkse rapportage van de rente-ontwikkeling en -afdekking en investment rapportages.

9.2 Operationele risicomanagementcyclus

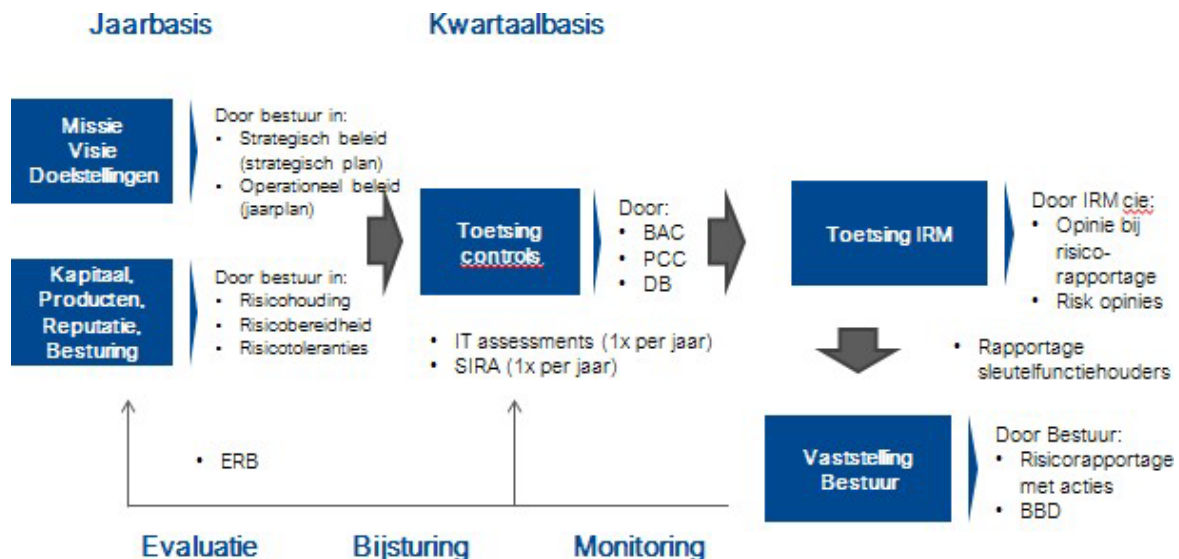
De operationele risicomanagementcyclus gaat over het expliciteren van de operationele (IT)-, compliance- en financiële risico's die gelopen worden in de uitvoeringsketen en deels ook aan de bestuurstafel (bijvoorbeeld integriteitsrisico's). Het MPF onderkent de volgende operationele risico's:

Operationele risicocategorieën		
Financiële risico's		RAVC®-domein
1.	Verzekeringstechnische risico's	Kapitaalmanagement
2.	Matching en rente risico	Kapitaalmanagement
3.	Herverzekeringsrisico	Kapitaalmanagement
4.	Aandelenrisico	Kapitaalmanagement
5.	Valutarisico	Kapitaalmanagement
6.	Liquiditeitsrisico	Kapitaalmanagement
7.	Inflatierisico	Kapitaalmanagement
8.	Marktrisico	Kapitaalmanagement
9.	Kredietrisico	Kapitaalmanagement
10.	ESG-risico	Kapitaalmanagement
Niet-financiële risico's		RAVC®-domein
11.	Uitbestedingsrisico's vermogensbeheer	Producten en uitbesteding
12.	Operationele risico's	Producten en uitbesteding
13.	Uitbestedingsrisico's PUO	Producten en uitbesteding
14.	IT-risico's	Producten en uitbesteding
15.	Integriteitsrisico's	Reputatiemanagement
16.	Juridische risico's	Besturingsfilosofie
17.	Omgevingsrisico's	Producten en uitbesteding
18.	Communicatierisico's	Reputatiemanagement

Het bestuur borgt dat de gekozen en gedocumenteerde beheersmaatregelen daadwerkelijk zijn ingericht ('bestaan') en dat deze ook effectief werken ('werking'). Daarvoor wijst het bestuur eigenaarschap van de beheersmaatregelen toe aan commissies en/of het bestuursbureau of externe adviseurs. Deze risico's en de mate van beheersing worden opgenomen in de risicomanagementrapportage en worden besproken met het bestuur. Daarmee borgt het bestuur dat de processen beheerst en integer zijn, in termen van doeltreffendheid en risicobeheer.

Door middel van de rapportagecyclus is het bestuur in staat inzicht te hebben in het actuele risicoprofiel van het MPF, daar waar nodig bij te sturen en zich te verantwoorden over haar risicomanagement. Voor de monitoring van de risico's en bijsturing van de risicobeheersing steunt het bestuur onder meer op de PCC en de BAC voor respectievelijk de pensioenbeheer- en vermogensbeheerketen. Deze commissies dienen elk voor haar domein inzicht te hebben in de risico's en de beheersing. De IRM-commissie challengeert in haar tweedelijsrol de eerstelijsbeoordeling en informeert het bestuur daarover.

Samengevat verloopt de IRM-cyclus van het MPF als volgt:



Het doorlopend uitvoeren van de risicomanagementprocessen draagt bij aan het vergroten van het risicobewustzijn bij het MPF en de uitbestedingspartners. Daarnaast adviseert de IRM-commissie jaarlijks over eventuele aanvullende activiteiten ter versterking van het risicobewustzijn.

9.3 Eigen Risicobeoordeling

De ERB is een proces dat uitmondt in een document dat een beschrijving geeft van het (strategisch) risicoprofiel van het MPF. Bij de uitvoering van de ERB wordt waar mogelijk gesteund op het bestaande risicomanagement raamwerk van het MPF, zoals beschreven in het IRM-beleid. Het bestuur gebruikt de uitkomsten van de ERB vanaf het moment dat deze beschikbaar zijn, bij de (strategische) besluitvorming. De governance, de kaders, en het proces van de ERB zijn nader uitgewerkt in het ERB-beleid.

Ten minste eens per drie jaar voert het MPF een Eigenrisicobeoordeling (ERB) uit tenzij er sprake is van een strategische risicotrigger. Dan zal het MPF ook tussentijds een ERB uitvoeren. In 2024 is voor het laatst een ERB uitgevoerd. Hierin stond de impact van de Wet toekomst pensioenen op het MPF centraal.

10. Toekomstvisie

Zoals eerder aangegeven in deze Abtn heeft het MPF als doel binnen de werkingssfeer de deelnemers, de gewezen deelnemers en de pensioengerechtigden te beschermen tegen de geldelijke gevolgen van ouderdom en overlijden.

Het MPF had de afgelopen jaren als belangrijkste speerpunt 'Draagvlakverbreding'. Het MPF wilde de pensioenregeling aantrekkelijk maken voor, en onder de aandacht brengen bij vrijgestelde ondernemingen en aan de sector gelieerde bedrijven om te bewerkstelligen dat zij hun vrijstelling opnieuw tegen het licht houden c.q. zich vrijwillig aansluiten. Het bestuur is van mening dat het behalen van de doelstelling van het MPF niet het gewenste resultaat heeft gehad. De toename van het aantal werkgevers in de afgelopen jaren laat zien dat het beleid van het bestuur een positief effect heeft gehad maar dit effect zet onvoldoende door. Gezien het vorenstaande is het bestuur van mening dat het MPF te klein is om op lange termijn zelfstandig voort te blijven bestaan.

Het bestuur van het MPF richt zich nu op de implementatie van de Wet toekomst pensioenen. Dit traject is in volle gang. De overwegingen voor de toekomst van het fonds hebben daarbij doorlopend de aandacht van het bestuur.

Het MPF heeft een strategisch plan opgesteld dat in 2022 opnieuw is beoordeeld. Het DB heeft daarbij geoordeeld dat het strategisch plan geen aanpassing behoeft omdat het plan nog steeds op juiste wijze de going concern situatie omschrijft.

Aldus behandeld en vastgesteld door het bestuur op 15 december 2025,

R. Hagendijk
werkgeversvoorzitter

R. Barnhoorn
werknemersvoorzitter

Colofon

De volgende bureaus/personen verrichten advies- of controlewerkzaamheden voor het fonds:

Accountant

EY Accountants LLP

Certificerend actuaris

Triple A Risk Finance Certification BV.

Compliance Officer

NCIP

Adviserend actuaris

Triple A Risk Finance Certification BV.

Beleggingsadviseur

Sprenkels B.V.

Adviseur integraal risicomanagement

AethiQs B.V.

Functionaris Gegevensbescherming

Lumen Group B.V.

Adviseur uitbestedingsbeleid

Projective Group NL B.V.

Bestuursondersteuning en advies

Montae & Partners B.V.

Ondersteuning Stuurgroep Wet toekomst pensioenen

Montae & Partners B.V.

Hoofdverzekerde		
	Man	Vrouw
<=25	79,69%	64,80%
26	75,11%	62,75%
27	70,53%	60,70%
28	65,96%	58,65%
29	61,38%	56,60%
30	56,81%	54,55%
31	54,98%	56,66%
32	54,10%	59,94%
33	53,00%	59,24%
34	53,21%	61,17%
35	53,91%	61,38%
36	54,53%	60,21%
37	54,99%	61,18%
38	55,57%	60,83%
39	56,26%	60,81%
40	57,19%	61,56%
41	57,59%	61,51%
42	58,11%	61,28%
43	58,48%	61,02%
44	58,99%	61,13%
45	59,25%	60,63%
46	59,93%	60,72%
47	60,21%	60,78%
48	59,98%	60,32%
49	59,02%	60,16%
50	58,65%	59,47%
51	58,63%	59,69%
52	58,96%	59,85%
53	59,36%	60,34%
54	59,79%	60,50%
55	60,23%	60,88%
56	60,91%	60,83%
57	62,13%	61,06%
58	63,26%	61,80%
59	63,81%	62,34%
60	64,75%	63,08%
61	66,07%	64,53%
62	68,05%	66,50%

Hoofdverzekerde		
	Man	Vrouw
63	70,46%	69,57%
64	73,44%	72,76%
65	76,40%	76,37%
66	79,36%	79,87%
67	81,86%	82,43%
68	84,10%	85,08%
69	85,82%	87,36%
70	86,80%	88,98%
71	86,97%	89,43%
72	87,64%	89,97%
73	88,32%	90,38%
74	89,06%	90,76%
75	89,81%	91,40%
76	90,68%	91,68%
77	91,41%	92,07%
78	92,13%	92,33%
79	92,83%	92,40%
80	93,52%	92,91%
81	94,18%	93,20%
82	94,64%	93,51%
83	95,08%	93,76%
84	95,57%	94,13%
85	95,90%	94,26%
86	96,49%	94,35%
87	96,80%	94,90%
88	97,32%	95,06%
89	97,57%	95,37%
90	97,68%	95,76%
91	97,91%	96,18%
92	98,14%	96,61%
93	98,38%	97,03%
94	98,61%	97,46%
95	98,84%	97,88%
96	99,07%	98,30%
97	99,30%	98,73%
98	99,54%	99,15%
99	99,77%	99,58%
>=100	100,00%	100,00%

Toegepaste curves premieberekening 2025

Tijdstip	Bruto rendement (spot rate)	Afslag toeslagverlening (forward rate)	Netto rendement
1	5,249%	3,800%	1,396%
2	5,109%	2,600%	1,852%
3	5,018%	2,500%	1,994%
4	4,970%	2,400%	2,088%
5	4,947%	2,100%	2,210%
6	4,938%	2,200%	2,281%
7	4,933%	2,200%	2,333%
8	4,934%	2,200%	2,376%
9	4,942%	2,000%	2,439%
10	4,945%	2,000%	2,487%
11	4,954%	2,000%	2,532%
12	4,961%	2,000%	2,569%
13	4,963%	2,000%	2,597%
14	4,965%	2,000%	2,621%
15	4,967%	2,000%	2,642%
16	4,955%	2,000%	2,646%
17	4,944%	2,000%	2,650%
18	4,934%	2,000%	2,654%
19	4,925%	2,000%	2,657%
20	4,918%	2,000%	2,660%
21	4,903%	2,000%	2,655%
22	4,889%	2,000%	2,650%
23	4,877%	2,000%	2,646%
24	4,866%	2,000%	2,642%
25	4,855%	2,000%	2,639%
26	4,838%	2,000%	2,629%
27	4,823%	2,000%	2,619%
28	4,809%	2,000%	2,610%
29	4,795%	2,000%	2,602%
30	4,783%	2,000%	2,595%
31	4,770%	2,000%	2,587%
32	4,759%	2,000%	2,579%
33	4,747%	2,000%	2,572%
34	4,737%	2,000%	2,565%
35	4,727%	2,000%	2,559%
36	4,718%	2,000%	2,553%
37	4,709%	2,000%	2,548%
38	4,701%	2,000%	2,542%
39	4,693%	2,000%	2,537%
40	4,685%	2,000%	2,533%
41	4,675%	2,000%	2,525%
42	4,666%	2,000%	2,518%
43	4,656%	2,000%	2,511%
44	4,647%	2,000%	2,505%
45	4,639%	2,000%	2,498%
46	4,631%	2,000%	2,492%
47	4,623%	2,000%	2,487%
48	4,616%	2,000%	2,481%
49	4,609%	2,000%	2,476%
50	4,602%	2,000%	2,471%

Tijdstip	Bruto rendement (spot rate)	Afslag toeslagverlening (forward rate)	Netto rendement
51	4,597%	2,000%	2,467%
52	4,591%	2,000%	2,464%
53	4,586%	2,000%	2,460%
54	4,582%	2,000%	2,457%
55	4,577%	2,000%	2,454%
56	4,573%	2,000%	2,451%
57	4,569%	2,000%	2,448%
58	4,565%	2,000%	2,445%
59	4,561%	2,000%	2,443%
60	4,557%	2,000%	2,440%
61	4,553%	2,000%	2,437%
62	4,549%	2,000%	2,435%
63	4,546%	2,000%	2,433%
64	4,543%	2,000%	2,430%
65	4,539%	2,000%	2,428%
66	4,536%	2,000%	2,426%
67	4,533%	2,000%	2,424%
68	4,530%	2,000%	2,422%
69	4,527%	2,000%	2,420%
70	4,524%	2,000%	2,418%
71	4,522%	2,000%	2,416%
72	4,519%	2,000%	2,414%
73	4,517%	2,000%	2,413%
74	4,514%	2,000%	2,411%
75	4,511%	2,000%	2,409%
76	4,509%	2,000%	2,408%
77	4,507%	2,000%	2,406%
78	4,505%	2,000%	2,404%
79	4,503%	2,000%	2,403%
80	4,501%	2,000%	2,402%
81	4,498%	2,000%	2,400%
82	4,496%	2,000%	2,398%
83	4,494%	2,000%	2,397%
84	4,493%	2,000%	2,396%
85	4,490%	2,000%	2,395%
86	4,488%	2,000%	2,393%
87	4,487%	2,000%	2,392%
88	4,485%	2,000%	2,391%
89	4,483%	2,000%	2,390%
90	4,482%	2,000%	2,389%
91	4,480%	2,000%	2,387%
92	4,478%	2,000%	2,386%
93	4,477%	2,000%	2,385%
94	4,475%	2,000%	2,384%
95	4,474%	2,000%	2,383%
96	4,472%	2,000%	2,382%
97	4,471%	2,000%	2,381%
98	4,470%	2,000%	2,380%
99	4,468%	2,000%	2,379%
100	4,467%	2,000%	2,378%

Financieel crisisplan

Geactualiseerd en door het bestuur goedgekeurd en vastgesteld op 15 december 2025.

1	Inleiding.....
2	Financiële crisis.....
3	Kritische dekkingsgraad.....
4	Beschikbare maatregelen, inzetbaarheid en effectiviteit.....
4.1	PREMIEBELEID.....
4.2	TOESLAGBELEID.....
4.3	BELEGGINGSBELEID.....
4.4	REGLINGENBELEID
4.5	KORTING VAN PENSIOENAANSPRAKEN EN -RECHTEN.....
4.6	MOMENT VAN KORTEN PENSIOENEN
4.7	HERSTEL VAN PENSIOENAANSPRAKEN EN -RECHTEN
5	Evenwichtige belangenafweging.....
6	Prioritering.....
7	Communicatie
7.1	DE COMMUNICATIE VAN HET CRISISPLAN.....
7.2	DE COMMUNICATIE BIJ AANVANG VAN EEN CRISIS
7.3	BESTUURSBESLUIT(EN) OVER MAATREGELEN
8	Besluitvormingsproces
9	Beoordeling actualiteit financieel crisisplan

1. Inleiding

In dit financieel crisisplan legt het bestuur van Stichting Molenaarspensioenfonds (hierna aangegeven met MPF of het fonds) vast hoe het bestuur handelt als het fonds in een crisissituatie terecht komt. In dit inleidende hoofdstuk wordt de procedure beschreven die het bestuur heeft gevolgd om tot dit crisisplan te komen.

Totstandkoming crisisplan

Op 5 december 2011 heeft De Nederlandsche Bank (DNB) een beleidsregel uitgevaardigd inzake het opstellen van een financieel crisisplan. De verplichting tot het opstellen van een financieel crisisplan heeft per 1 januari 2015 een wettelijke grondslag gekregen in artikel 145 Pensioenwet en artikel 29b van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen. De hiervoor genoemde beleidsregel is hiermee te komen vervallen. Het financieel crisisplan geeft een beschrijving van maatregelen die een fonds op korte termijn zou kunnen inzetten indien de dekkingsgraad zich bevindt op of zich snel beweegt richting kritische waarden, waardoor het realiseren van de doelstelling van het fonds in gevaar komt.

In het financieel crisisplan wordt ingegaan op de volgende punten:

- a. Wat wordt door het bestuur verstaan onder een crisissituatie? (Hoofdstuk 2)
- b. De kritische dekkingsgraad (of dekkingsgraden) (Hoofdstuk 3)
- c. Beschikbare maatregelen, mate van inzetbaarheid en financiële effecten van deze maatregelen (Hoofdstuk 4)
- d. Evenwichtige belangenbehartiging (Hoofdstuk 5)
- e. Prioritering (Hoofdstuk 6)
- f. Communicatie tijdens een crisissituatie en over het financieel crisisplan (Hoofdstuk 7)
- g. Besluitvormingsproces tijdens een crisissituatie (Hoofdstuk 8)
- h. Beoordeling actualiteit financieel crisisplan (Hoofdstuk 9)

Het bestuur van het Molenaarspensioenfonds heeft de volgende stappen gevolgd om te komen tot dit financieel crisisplan:

- Inventarisatie
De Abtn, reglementen, statuten en uitvoeringsreglement zijn geïnterviewd.
- Deze documenten vormen de basis voor dit financiële crisisplan.
Aan de hand van een concept crisisplan, dat gebaseerd was op de inventarisatie en een eerste idee over een crisisplan is binnen het bestuur een discussie gevoerd over:
 - De situaties die het bestuur als crisissituatie bestempelt
 - De beschikbare maatregelen, de effectiviteit van deze maatregelen en de mate van inzetbaarheid
 - Evenwichtige belangenafweging
 - Prioritering
 - Communicatie tijdens een crisissituatie
 - Besluitvorming tijdens een crisissituatie
- Opstellen crisisplan
Op basis van de uit de discussie voortgekomen acties is een tweede concept crisisplan opgesteld. Dit tweede concept crisisplan is grondig doorgenomen door alle bestuursleden. Vervolgens is dit definitieve crisisplan opgesteld en door het bestuur vastgesteld.

De in dit financieel crisisplan beschreven maatregelen geven een mogelijke inzet van sturingsmiddelen tijdens een financiële crisis weer. Dit wil niet zeggen dat het bestuur in geval van een financiële crisis dit plan exact zal uitvoeren. In geval van een financiële crisis zal het bestuur weloverwogen beslissen of en in welke mate uitvoering zal worden gegeven aan de maatregelen, zoals beschreven in dit plan. Het is vooraf onmogelijk om alle facetten van een financiële crisissituatie volledig in te schatten. Het bestuur zal de concrete

maatregelen altijd gemotiveerd afstemmen op de aard en omvang van de crisis en de situatie van dat moment.

2. Financiële crisis

Een financiële crisis kan gedefinieerd worden als de financiële situatie waarbij de doelstelling(en) van het fonds niet meer waargemaakt kunnen worden. De doelstelling van het fonds is vastgelegd in artikel 3 van de statuten: "Het fonds heeft ten doel, binnen de kring van de aangesloten werkgevers en overeenkomstig de bepalingen van de statuten en het pensioenreglement het uitkeren of doen uitkeren van pensioenen aan de (gewezen) deelnemers en hun nabestaanden."

In de Abtn (Hoofdstuk 1) wordt het doel nogmaals omschreven:

"Het fonds heeft ten doel binnen de werkingssfeer van het fonds de deelnemers, de gewezen deelnemers en de gepensioneerden te beschermen tegen de geldelijke gevolgen van ouderdom en overlijden." Over de mate van bescherming spreekt de doelstelling niet. Het ligt voor de hand dat de bescherming door het Molenaarspensioenfonds niet verder strekt dan de middelen haar toestaan. De Nederlandsche Bank (DNB) omschrijft een crisis als volgt: als in korte tijd de dekkingsgraad snel beweegt richting kritische waarden, waardoor het realiseren van de doelstelling van het fonds in gevaar komt, is er sprake van een crisis.

Het bestuur onderkent de volgende financiële situaties:

Financiële situaties	Consequenties	Crisis?
a. Beleidsdekkingsgraad > 100% + VEV ¹	Toekomstbestendig toeslag verlenen vanaf dekkingsgraad 110%.	Nee
b. Beleidsdekkingsgraad < 100%, maar > dan kritische dekkingsgraad + VEV	Opstellen herstelplan.	Nee
c. Kritische dekkingsgraad ² < beleidsdekkingsgraad < 100% + VEV	Opstellen herstelplan.	Ja
d. Beleidsdekkingsgraad < kritische dekkingsgraad	Conform b herstelplan. mogelijk korten pensioen (langetermijnkorting)	Ja
e. Beleidsdekkingsgraad gedurende 5 jaar opeenvolgend lager dan MVEV en feitelijke dekkingsgraad onder MVEV ³	Binnen zes maanden maatregelen en hoogstwaarschijnlijk korten (kortetermijnkorting).	Ja

Daarnaast onderkent het bestuur de volgende risico's die naar het oordeel van het bestuur onder andere kunnen leiden tot situaties die als financiële crisissituatie kunnen worden aangemerkt:

1 Vereist eigen vermogen

2 Kritische dekkingsgraad: de dekkingsgraad waarbij het VEV naar verwachting niet meer binnen 10 jaar kan worden bereikt, zonder inzet van maatregelen, dat wil zeggen zonder premieverhoging, korting van pensioenaanspraken of -rechten dan wel toeslagverlening.

3 Minimaal vereiste eigen vermogen

Situaties	Crisis?	Toelichting
Gedurende 5 jaar geen toeslag kunnen verlenen	Nee	Het langdurig niet kunnen verlenen van toeslag zal met Cao-partijen worden besproken. Een van de mogelijkheden is versoering van de regeling of verhoging van de premie, waarna toeslagverlening binnen bereik komt.
Het instorten van de beurs	Nee	
Het wegvallen van een of meer grote werkgever(s)	Nee	

Nadrukkelijk wordt hier aangegeven dat moeilijkheden die lang van tevoren zichtbaar zijn, zoals een stijgende levensverwachting of veroudering van het fonds niet als een crisis worden bestempeld, maar tot de reguliere bestuursvraagstukken behoren.

3. Kritische dekkingsgraad

De kritische dekkingsgraad is de dekkingsgraad waarbij het fonds naar verwachting er niet langer in slaagt om binnen de wettelijk gestelde termijnen te voldoen aan het vereist eigen vermogen, zonder inzet van noodmaatregelen. De herstelkracht van het fonds is afhankelijk van de hoogte en de curve van de rentetermijnstructuur. De herstelkracht van het fonds is zeer afhankelijk van het overrendement (rendement op beleggingen verminderd met 1-jaarsrente).

De kritische dekkingsgraad is per eind 2024 gelijk aan circa 86,0%. Bij de vaststelling van de kritische dekkingsgraad is voor wat betreft de vereiste dekkingsgraad als uitgangspunt de situatie eind 2025 genomen. Dit uitgangspunt is gekozen omdat de vereiste dekkingsgraad jaarlijks toeneemt, vanwege een dalende omvang van het herverzekerd depot en de nieuwe opbouw in het eigen beheer deel. De kritische dekkingsgraad is nu vastgesteld als de dekkingsgraad waarop (naar verwachting) MPF moet uitkomen eind 2025 om nog binnen tien jaar te kunnen herstellen tot de vereiste dekkingsgraad, waarbij in deze tien jaar geen toeslag wordt verleend.

De kritische dekkingsgraad is vastgesteld op basis van de wetgeving zoals bekend medio 2025. Er is nog geen rekening gehouden met (tijdelijke) wetswijzigingen.

In sprake van een tekortsituatie (dekkingsgraad lager dan de vereiste dekkingsgraad) zal de kritische dekkingsgraad jaarlijks vastgesteld worden.

4. Beschikbare maatregelen, inzetbaarheid en effectiviteit

Het juridisch uitgangspunt van het fonds is dat cao-partijen invulling geven aan de inhoud van de pensioenregeling. Binnen de bestaande pensioenregelingen is het fonds als uitvoerder bevoegd de pensioenregeling uit te voeren en maatregelen te nemen die in de huidige reglementen zijn opgenomen. Kortom: cao-partijen stellen vast en het fonds voert uit waarbij het pensioenfonds zijn eigen verantwoordelijkheid heeft. Het bestuur van het fonds kan gebruik maken van de volgende beleidsinstrumenten om te voorkomen dat zij in een crisissituatie terecht komt, of om uit een crisissituatie te herstellen:

1. Premiebeleid
2. Toeslagbeleid
3. Beleggingsbeleid
4. Regelingenbeleid

5. Korting van pensioenaanspraken en –rechten

4.1 Premiebeleid

Het premiebeleid van het fonds is beschreven in hoofdstuk 2 van het uitvoeringsreglement en in hoofdstuk 7 van de Abtn.

In de onderstaande tabel worden de belangrijkste kenmerken van deze maatregel weergegeven:

Premiebeleid	
Juridisch kader	Hoofdstuk 2 van het uitvoeringsreglement; artikel 43 pensioenreglement; hoofdstuk 7.1 Abtn
Mate van inzetbaarheid	De premie wordt in overleg tussen het fonds en cao-partijen door het bestuur van het fonds vastgesteld.
Effectiviteit maatregel:	1% dekkingsgraad = $\pm 5\%$ -punt premieverhoging
Groepen die geraakt worden door maatregel:	Werkgevers en actieven
Oordeel bestuur:	De maatregel heeft beperkte invloed op dekkingsgraad en raakt twee groepen belanghebbenden: de werkgevers en de actieven. Het bestuur moet in overleg treden met cao-partijen over de inzet van deze maatregel

4.2 Toeslagbeleid

Het fonds kent een voorwaardelijk toekomstbestendig toeslagbeleid. Jaarlijks wordt gestreefd om de pensioenaanspraken en –rechten te verhogen met de prijsindex. Ingeval van een reservetekort wordt geen (volledige) toeslag toegekend en als maatregel ingezet.

Toeslagbeleid	
Juridisch kader:	Hoofdstuk 7 van het uitvoeringsreglement; artikel 13 pensioenreglement; hoofdstuk 7.3 Abtn
Mate van inzetbaarheid:	Bestuur besluit jaarlijks of een toeslag wordt verleend, rekening houdend met de financiële positie van het pensioenfonds (is voorbehouden aan cao-partijen).
Effectiviteit maatregel:	Bij een dekkingsgraad van 100% betekent 1% minder toeslagverlening (in theorie) 1% minder verlaging dekkingsgraad.
Groepen die geraakt worden door maatregel:	Actieven en slapers: – koopkrachtvermindering na pensionering – mogelijk gecompenseerd door toekomstige inhaaltoeslagen Pensioengerechtigden: – directe koopkrachtvermindering – mogelijk gecompenseerd door toekomstige inhaaltoeslagen
Oordeel bestuur:	De maatregel levert extra herstel op.

4.3 Beleggingsbeleid

Het beleggingsbeleid is beschreven in de IPS welke als bijlage aan de ABTN is toegevoegd. Het bestuur acht aanpassen van het strategisch beleid alleen opportuun indien de economische omstandigheden naar de mening van het bestuur ingrijpend gewijzigd zijn. Een

besluit tot aanpassing van het beleggingsbeleid dient vergezeld te gaan van een adequate onderbouwing door middel van bijvoorbeeld een ALM-studie.

Beleggingsbeleid	
Juridisch kader:	Artikel 7.1 en artikel 6.1 onder f van de statuten. Hoofdstuk 8 van het uitvoeringsreglement. hoofdstuk 7.2 van de Abtn.
Mate van inzetbaarheid:	Het bestuur bepaalt het strategisch beleggingsbeleid. Bij een tekort kan het bestuur het risicoprofiel niet verhogen.
Effectiviteit maatregel:	– Risicoreductie leidt tot minder kans op lagere (toekomstige) dekkingsgraad – Minder risico leidt tot lager verwacht rendement
Groepen die geraakt worden door maatregel:	Actieven, slapers en pensioengerechtigden: – verwachte toeslagen wijzigen – kans op korting wijzigt
Oordeel bestuur:	De maatregel levert geen extra herstel op.

4.4 Regelingenbeleid

De door het fonds uitgevoerde pensioenregelingen kunnen worden gekarakteriseerd als een voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling. De pensioenuitkering heeft het karakter van een uitkeringsovereenkomst. De pensioenregeling voorziet in ouderdomspensioen ten behoeve van deelnemers en gewezen deelnemers en in (bijzonder) partnerpensioen en wezenpensioen ten behoeve van de nagelaten betrekkingen, onder wie tevens geregistreerd partnerschap en samenwonende partners worden begrepen.

De pensioengrondslag wordt bepaald door het loon te verminderen met een franchise. Er is sprake van een maximum pensioengevend loon. Het maximum pensioengevend loon wordt jaarlijks, per 1 januari, aangepast overeenkomstig de uitkeringsloongrens volgens de WIA. De franchise wordt jaarlijks vastgesteld door cao-partijen, gehoord hebbende het bestuur van het fonds.

Indien aanpassing van het premiebeleid, toeslagbeleid en beleggingsbeleid onvoldoende is om de ontstane crisissituatie binnen de gewenste termijnen te herstellen, kan het bestuur overwegen om de huidige regeling van het fonds te versoberen. Hierbij dient te worden bedacht dat een gelijktijdige verlaging van de ambitie met een daaraan gekoppelde verlaging van de premie-inkomsten per saldo waarschijnlijk geen of slechts een beperkt positief effect heeft op de financiële positie van het fonds. Zoals al aangegeven in de paragraaf premiebeleid, zou in overleg met cao-partijen kunnen worden gekeken naar alternatieven voor het verlagen van het ambitieniveau van de regeling. Mogelijkheden hiervoor zijn:

- Het verlagen van het opbouwpercentage,
- Het verhogen van de (pensioen)franchise,
- Het verlagen van het maximum salaris,
- Het verhogen van de pensioenleeftijd,
- Het omzetten van partnerpensioen op opbouwbasis naar partnerpensioen op risicobasis.

Genoemde maatregelen zijn door het bestuur vooralsnog niet nader gekwantificeerd.

4.5 Korting van pensioenaanspraken en –rechten

Korting van pensioenaanspraken en – rechten

Juridisch kader:	Hoofdstuk 8 artikel 19 van het uitvoeringsreglement, artikel 41 van het pensioenreglement en hoofdstuk 8 van de Abtn.
Mate van inzetbaarheid:	Bevoegdheid ligt bij het bestuur.
Effectiviteit maatregel:	Bij 100% dekkingsgraad geldt dat 1% korten leidt tot een 1% hogere dekkingsgraad.
Groepen die geraakt worden door maatregel:	Actieven en slapers: – koopkrachtvermindering na pensionering – mogelijk gecompenseerd door toekomstige inhaaltoeslagen en inhaal van de toegepaste korting. Pensioengerechtigden: – directe koopkrachtvermindering – mogelijk gecompenseerd door toekomstige inhaaltoeslagen en inhaal van de toegepaste korting
Oordeel bestuur:	Het bestuur ziet deze maatregel als uiterste redmiddel. De herstelkracht is groot.

4.6 Moment van korten pensioenen

Het fonds ziet deze maatregel als uiterste redmiddel en kort niet meer dan strikt nodig is om voldoende te kunnen herstellen. Het bestuur is van mening dat alle belanghebbenden bij moeten dragen aan herstel in een crisissituatie. Ingeval van korten wordt geen onderscheid gemaakt naar actieve deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. De korting vindt in een jaar gelijkmatig tijdens de herstelperiode plaats.

4.7 Herstel van pensioenaanspraken en –rechten

Indien het bestuur in enig jaar heeft besloten de aanpassing van de pensioenaanspraken en -rechten niet (volledig) toe te kennen en/of de pensioenaanspraken en –rechten te korten kan zij op een later tijdstip besluiten de (gewezen) deelnemers en de pensioengerechtigden alsnog te compenseren voor de niet betaalde toeslagen en/of in het verleden doorgevoerde kortingen middels inhaalindexatie. Indien de beleidsdekkingsgraad van ultimo december hoger is dan de dekkingsgraad waarbij volledige toekomstbestendige toeslagverlening mogelijk is, kan compensatie plaatsvinden dan wel worden kortingen goedge maakt per 1 januari van het volgend jaar. Het eigen vermogen boven de dekkingsgraad waarbij volledige toekomstbestendige toeslagverlening mogelijk is, is voor 1/5 deel beschikbaar voor het inhalen van in het verleden niet verleende toeslag of doorgevoerde kortingen.

5. Evenwichtige belangenafweging

Het bestuur streeft naar een evenwichtige afweging van de belangen van de verschillende belanghebbenden:

- De actieve deelnemers
- De gewezen deelnemers
- De pensioengerechtigden
- De werkgevers

Het bestuur is van mening dat:

- Alle belanghebbenden bij moeten dragen aan herstel in een crisissituatie
- De lasten zo veel mogelijk gelijk verdeeld moeten worden over jongere en oudere deelnemers van het fonds

- Indien er sprake is van het korten van pensioenaanspraken en –rechten geen onderscheid gemaakt moet worden naar actieve deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden.

Het bestuur beoordeelt alle mogelijke maatregelen op:

- 1) eigen merites;
- 2) de relatie tot de herstelkracht;
- 3) de relatie tot andere maatregelen.

Het bestuur beoordeelt daarnaast welke belangen prioriteit hebben boven andere belangen. Bij de uitwerking van het plan beschrijft het bestuur welke belangen geraakt worden met het inzetten van een bepaalde maatregel en welke belangen geraakt (kunnen) worden door het totaal aan maatregelen. Daarbij kan het ook voorkomen dat er sprake kan zijn van een ongelijke behandeling. Het bestuur is zich ervan bewust dat voor zover strijdigheid bestaat met de gelijke behandelingswetgeving er sprake dient te zijn van een objectieve rechtvaardiging voor de ongelijke behandeling. Tevens benadrukt het bestuur dat de uiteindelijke besluitvorming bij cao-partijen kan liggen die het bestuur een andere opdracht kan geven. Op basis van dit geheel kan vervolgens het bestuur zorg dragen voor een evenwichtige belangenafweging voor alle betrokken partijen.

In de onderstaande tabellen is schematisch weergegeven welke maatregel effect heeft op welke groep belanghebbenden:

Impactanalyse				
Maatregel	Actieven	Slapers	Pensioen gerechtigden	Werkgever
Aanpassen toeslagverlening	X	X	X	
Aanpassen beleggingsbeleid	X	X	X	
Premieverhoging	X			X
Versoberen regeling	X			
Korten aanspraken	X	X	X	

Het bestuur heeft in zijn overwegingen ter beoordeling van de evenwichtigheid tussen de verschillende belanghebbenden de volgende criteria meegenomen:

- a) effectiviteit: wat is het effect op de dekkingsgraad?
- b) proportionaliteit: weegt het effect op tegen de impact voor de diverse groepen van belanghebbenden?
- c) solidariteit: zijn de bijdragen van de verschillende groepen van belanghebbenden met elkaar in evenwicht?
- d) continuïteit: zijn de maatregelen verstandig met het oog op voorzienbare toekomstige (korte en lange termijn) ontwikkelingen?

In onderstaande scoringstabellen worden genoemde noodmaatregelen en kortingsmaatregelen uitgewerkt.

Aanpassen toeslagverlening				
	Effectiviteit	Proportionaliteit	Solidariteit	Continuïteit

Actieven	+	++	+	+
Slapers	+	++	+	+
Pensioengerechtigden	+	++	+	+
Werkgever	--	--	--	--

Aanpassing beleggingsbeleid

	Effectiviteit	Proportionaliteit	Solidariteit	Continuïteit
Actieven	+	+/-	+	+
Slapers	+	+/-	+	+
Pensioengerechtigden	+	+/-	+	+
Werkgever	--	--	--	--

Premieverhoging

	Effectiviteit	Proportionaliteit	Solidariteit	Continuïteit
Actieven	+/-	+/-	+/-	+
Slapers	--	--	--	--
Pensioengerechtigden	--	--	--	--
Werkgever	+/-	+/-	+/-	+

Versoberen pensioenregeling

	Effectiviteit	Proportionaliteit	Solidariteit	Continuïteit
Actieven	-	-	-	+
Slapers	--	--	--	--
Pensioengerechtigden	--	--	--	--
Werkgever	--	--	--	--

Korten pensioenaanspraken en –rechten

	Effectiviteit	Proportionaliteit	Solidariteit	Continuïteit
Actieven	+	++	+	+/-
Slapers	+	++	+	+/-
Pensioengerechtigden	+	++	+	+/-
Werkgever	--	--	--	--

Toelichting scores:

++ = hoge bijdrage

+ = voldoende bijdrage

+/- = gemiddelde bijdrage

- = onvoldoende bijdrage

-- = geen bijdrage

6. Prioritering

Het bestuur zal de maatregelen in principe in de onderstaande volgorde inzetten:

Financiële situaties	Maatregel
Beleidsdekkingsgraad > 100% + VEV ⁴	Toekomstbestendig toeslag verlenen vanaf dekkingsgraad 110%
Kritische dekkingsgraad ⁵ < beleidsdekkingsgraad < 100% + VEV	- Toekomstbestendig toeslag verlenen vanaf dekkingsgraad 110% - Indien uit herstelplan langetermijnkorting volgt: Korten van pensioenaanspraken en –rechten (langetermijnkorting)
Beleidsdekkingsgraad < kritische dekkingsgraad	1. Het niet toekennen van toeslagen 2. Cao-partijen vragen om herstell premie 3. Cao-partijen vragen om versoering pensioenregeling 4. Beleggingsbeleid evalueren en indien nodig strategische assetmix aanpassen. 5. Indien uit herstelplan langetermijnkorting volgt: korten van pensioenaanspraken en –rechten (langetermijnkorting)
Beleidsdekkingsgraad gedurende 5 jaar opeenvolgend lager dan MVEV en feitelijke dekkingsgraad onder MVEV ⁶	1. Conform situatie hierboven 2. Het korten van pensioenaanspraken en –rechten (kortetermijnkorting)

Tot premieverhoging en/of aanpassing van de regeling kan het bestuur niet zelfstandig besluiten. Hiertoe is de goedkeuring van de cao-partijen noodzakelijk. Het bestuur zal met cao-partijen in overleg treden over de mogelijkheid tot premieverhoging en/of versoering van de pensioenregeling, indien de dekkingsgraad lager is dan de kritische ondergrens. Als alle maatregelen zijn ingezet en het herstelkracht is onvoldoende gaat het bestuur in het uiterste geval over tot korten van de pensioenaanspraken en –rechten. Het bestuur acht het aanpassen van het beleggingsbeleid alleen opportuun indien de economische omstandigheden naar de mening van het bestuur zodanig zijn gewijzigd dat aanpassing van het strategisch beleggingsbeleid noodzakelijk is.

7. Communicatie

Het bestuur van het fonds vindt het van groot belang dat de belanghebbenden (actieve deelnemers, gewezen deelnemers, gepensioneerden, de werkgever en de cao-partijen) op een volledige, tijdige en duidelijke wijze worden geïnformeerd over het crisisplan en de maatregelen die worden ingezet tijdens een crisis.

Hierbij wordt onderscheid gemaakt naar:

- 1) De communicatie van het crisisplan
- 2) De communicatie indien een crisis zich voordoet
- 3) Bestuursbesluit(en) over maatregelen

1) De communicatie van het crisisplan

Het fonds communiceert over het crisisplan na elke wijziging van het crisisplan.

⁴ Vereist eigen vermogen

⁵ Kritische dekkingsgraad: de dekkingsgraad waarbij het VEV naar verwachting niet meer binnen 10 jaar kan worden bereikt, zonder inzet van maatregelen, dat wil zeggen zonder premieverhoging, korting van pensioenaanspraken of -rechten dan wel toeslagverlening.

⁶ Minimaal vereiste eigen vermogen

Termijn

Binnen twee weken na vaststellen van de wijzigingen van het crisisplan communiceert het fonds de wijzigingen.

Hoofdboodschap

Het crisisplan wordt opgenomen op de website. Tevens zal jaarlijks in het jaarverslag aandacht besteed worden aan het crisisplan. In de bestaande communicatie via de website en nieuwsbrieven wordt verder structureel aandacht besteed aan de financiële situatie van het fonds en de eventuele consequenties. Onderdeel hiervan is de maandelijkse publicatie van de dekkingsgraad, inclusief (indien van toepassing) het verloop van de dekkingsgraad ten opzichte van het herstelplan. Bij nieuwe ontwikkelingen wordt extra communicatie ingezet.

Doelgroep

Het bestuur informeert de (gewezen) deelnemers, de pensioengerechtigden, de werkgever, cao-partijen en de toezichthouder over het crisisplan.

Kanalen/middelen

Via de website en nieuwsbrieven wordt de informatie verstrekt.

2) De communicatie bij aanvang van een crisis**Termijn**

Binnen één week na aanvang van de crisis communiceert het fonds de crisissituatie.

Hoofdboodschap

In de communicatie wordt ingegaan op de verslechtering van de financiële situatie van het fonds. Tevens wordt ingegaan op de mogelijke maatregelen en de gevolgen van deze maatregelen voor de belanghebbenden.

Doelgroep

Het bestuur informeert de (gewezen) deelnemers, de pensioengerechtigden, de werkgever, cao-partijen en de toezichthouder over de crisissituatie.

Kanalen/middelen

Bij aanvang van een crisis zullen alle communicatiemiddelen worden aangewend om belanghebbenden kennis te laten nemen van de voorgenomen maatregelen.

Website

Op de website wordt een nieuwsbericht geplaatst met daarin een korte opsomming van de (voorgenomen) maatregelen. Dit nieuwsbericht is voor iedereen toegankelijk.

Nieuwsbrief

In aanvulling op het bericht van de website wordt een nieuwsbrief opgesteld, met daarin een nadere toelichting op de financiële positie en de (voorgenomen) maatregelen. De nieuwsbrief wordt opgenomen op de website en tevens per post verstuurd naar alle actieve, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden.

Bijeenkomst

Indien het bestuur dit noodzakelijk acht, wordt een bijeenkomst georganiseerd voor alle actieve, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden.

Persoonlijke communicatie

Indien er sprake is van korting van pensioenaanspraken en –rechten worden actieve en gewezen deelnemers in een persoonlijke brief op de hoogte gesteld van de consequenties voor hun pensioenaanspraken en –rechten.

Communicatie met de werkgever

Voorafgaande aan de communicatie met de (actieve en gewezen) deelnemers en het plaatsen van een bericht op de website wordt de werkgevers in een brief op de hoogte gesteld van de consequenties voor pensioenaanspraken en –rechten van zijn betrokken werknemers.

Communicatie met DNB

Voorafgaande aan de communicatie met de (actieve en gewezen) deelnemers en het plaatsen van een bericht op de website wordt DNB schriftelijk op de hoogte gesteld van de voorgenomen maatregelen. Het contact met DNB loopt vervolgens via de werkgeversvoorzitter en werknemersvoorzitter van het bestuur van het fonds.

Communicatie met verantwoordingsorgaan

Voorafgaande aan de communicatie met de (actieve en gewezen) deelnemers en het plaatsen van een bericht op de website wordt het verantwoordingsorgaan in een persoonlijk gesprek met (een afvaardiging van) het bestuur van het fonds op de hoogte gesteld van de voorgenomen maatregelen.

Communicatie met de raad van toezicht

Voorafgaande aan de communicatie met de (actieve en gewezen) deelnemers en het plaatsen van een bericht op de website wordt de raad van toezicht in een persoonlijk gesprek met (een afvaardiging van) het bestuur van het fonds op de hoogte gesteld van de voorgenomen maatregelen.

Telefonische vragen belanghebbenden

In de nieuwsbrief, op de website en in de persoonlijke communicatie (indien van toepassing) worden de actuele contactgegevens van het pensioenfonds vermeld zodat belangstellenden via deze kanalen hun vragen kunnen stellen.

Pers

De werkgeversvoorzitter en de werknemersvoorzitter van het bestuur van het fonds staan de pers ter woord.

3) Bestuursbesluit(en) over maatregelen

Termijn

Binnen één week na aanvang van de crisis communiceert het fonds over de genomen bestuursbesluiten t.a.v. maatregelen om uit de ontstane crisissituatie te komen.

Hoofdboodschap

In de communicatie wordt ingegaan op de financiële situatie van het fonds. Tevens wordt ingegaan op de maatregelen, die genomen gaan worden en de gevolgen van deze maatregelen voor de belanghebbenden. Deze genomen maatregelen worden door het bestuur in het kader van de evenwichtige belangenbehartiging en de verdeling van de lasten onderbouwd richting de belanghebbenden.

Doelgroep

Het bestuur informeert de (gewezen) deelnemers, de pensioengerechtigden, de werkgever, cao-partijen en de toezichthouder over de bestuursbesluiten over de maatregelen.

Kanalen/middelen

Bij aanvang van een crisis zullen alle communicatiemiddelen worden aangewend om belanghebbenden kennis te laten nemen van de genomen maatregelen.

Website

Op de website wordt een nieuwsbericht geplaatst met daarin een toelichting over de genomen maatregelen. Dit nieuwsbericht is voor iedereen toegankelijk.

Nieuwsbrief

In aanvulling op het bericht van de website wordt een nieuwsbrief opgesteld, met daarin een nadere toelichting op de financiële positie en de genomen maatregelen. De nieuwsbrief wordt opgenomen op de website en tevens per post verstuurd naar alle actieve, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden.

Bijeenkomst

Indien het bestuur dit noodzakelijk acht, wordt een bijeenkomst georganiseerd voor alle actieve, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden.

Persoonlijke communicatie

Indien er sprake is van korting van pensioenaanspraken en –rechten worden actieve en inactieve deelnemers in een persoonlijke brief op de hoogte gesteld van de consequenties voor hun pensioenaanspraken en –rechten.

Communicatie met de werkgever

Voorafgaande aan de communicatie met de (actieve en inactieve) deelnemers en het plaatsen van een bericht op de website wordt de werkgevers in een brief op de hoogte gesteld van de consequenties voor pensioenaanspraken en –rechten van zijn betrokken werknemers.

Communicatie met DNB

Voorafgaande aan de communicatie met de (actieve en inactieve) deelnemers en het plaatsen van een bericht op de website wordt DNB schriftelijk op de hoogte gesteld van de maatregelen.

Het contact met DNB loopt vervolgens via de werkgeversvoorzitter en werknemersvoorzitter van het bestuur van het fonds.

Communicatie met verantwoordingsorgaan

Voorafgaande aan de communicatie met de (actieve en inactieve) deelnemers en het plaatsen van een bericht op de website wordt het verantwoordingsorgaan in een persoonlijk gesprek met (een afvaardiging van) het bestuur van het fonds op de hoogte gesteld van de voorgenomen maatregelen.

Communicatie met de raad van toezicht

Voorafgaande aan de communicatie met de (actieve en inactieve) deelnemers en het plaatsen van een bericht op de website wordt de raad van toezicht in een persoonlijk gesprek met (een afvaardiging van) het bestuur van het fonds op de hoogte gesteld van de voorgenomen maatregelen.

Telefonische vragen belanghebbenden

In de nieuwsbrief, op de website en in de persoonlijke communicatie (indien van toepassing) wordt het telefoonnummer van het Klant Contact Center van het fonds opgenomen.

Belanghebbenden kunnen dit nummer bellen met vragen.

Pers

De werkgeversvoorzitter en de werknemersvoorzitter van het bestuur van het fonds staan de pers te woord.

8. Besluitvormingsproces

Op het moment dat een crisissituatie zich voordoet, neemt het bestuur de lead als het gaat om het in gang zetten van al die zaken die noodzakelijk zijn om als fonds adequaat te kunnen reageren. Eventueel formeert het bestuur een crisisteam.

De organisatie van het fonds is als volgt.

Bestuur

Het bestuur vertegenwoordigt het fonds in en buiten rechte. Het fonds wordt daarnaast tegenover derden gebonden door de handtekening van de werkgeversvoorzitter en de werknemersvoorzitter of hun plaatsvervangers (artikel 9 van de statuten)

Geldige besluiten kan het bestuur nemen indien de meerderheid van de bestuursleden aanwezig is. Alle besluiten worden genomen met gewone meerderheid van stemmen van de aanwezige bestuursleden (artikel 11 van de statuten).

Het bestuur is bevoegd ook buiten vergadering besluiten te nemen mits geen van de bestuursleden daartegen bezwaar maakt en alle bestuursleden in het te nemen besluit worden gekend. In een dergelijk geval zal een schriftelijke stemronde worden gehouden. Dit besluit heeft dezelfde rechtskracht als een besluit in een bestuursvergadering (artikel 11, lid 4 van de statuten).

Verantwoordingsorgaan

Het bestuur stelt het verantwoordingsorgaan in de gelegenheid advies uit te brengen over elk voorgenomen besluit over:

- het beleid inzake beloningen;
- de vorm en inrichting van het intern toezicht;
- de profielschets voor leden van de raad van toezicht;
- het vaststellen en wijzigen van een interne klachten- en geschillenprocedure;
- het vaststellen en wijzigen van het communicatie- en voorlichtingsbeleid;
- gehele of gedeeltelijke overdracht van de verplichtingen van het fonds of de overname van verplichtingen door het fonds;
- liquidatie, fusie of splitsing van het fonds;
- het sluiten, wijzigen of beëindigen van een uitvoeringsovereenkomst en
- het omzetten van het fonds in een andere rechtsvorm, bedoeld in artikel 18 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek.

In het verantwoordingsorgaan kunnen besluiten genomen worden indien de meerderheid van de leden aanwezig is. Indien er geen meerderheid aanwezig is op een vergadering, kunnen de voorgenomen besluiten schriftelijk worden voorgelegd aan alle leden.

Besluitvorming

Hierna geeft het fonds schematisch weer - voor iedere maatregel - wie betrokken is bij het besluitvormingsproces. Een maatregel kan alleen genomen worden nadat het bestuur met een meerderheid van stemmen hiervoor heeft gestemd. Uit het schema kan afgeleid worden dat maatregelen op het gebied van het premiebeleid en regelingenbeleid niet zonder overleg met de betrokken cao-partijen genomen kunnen worden.

Maatregel	Betrokken partijen	Beschrijving proces	Tijdslijn
Geen toeslag	Bestuur		1 – 3 weken
Verhoging premie	Cao-partijen/ bestuur	Aanpassen premie in overleg met cao-partijen, aanpassen reglement	1 – 3 maanden
Versobering pensioenregeling	Cao-partijen/ bestuur	Aanpassen regeling	1 – 3 maanden
Korten pensioen-aanspraken en -rechten	Bestuur	Korten aanspraken en rechten	1 – 3 maanden

9. Beoordeling actualiteit financieel crisisplan

Dit financieel crisisplan is voor het eerst op 3 april 2012 door het bestuur van het fonds vastgesteld. Het financieel crisisplan maakt onderdeel uit van de Abtn. Het financieel crisisplan wordt jaarlijks bij de update van de Abtn op actualiteit beoordeeld en zo nodig aangepast. Het financieel crisisplan is laatstelijk geactualiseerd en vastgesteld door het bestuur op 15 december 2025 als onderdeel van evaluatie van de Abtn.