

Actuariële en Bedrijfstechnische Nota

van

Stichting Pensioenfonds Thales Nederland

December 2022

Inhoudsopgave

1.	DE MISIE, VISIE EN STRATEGIE VAN HET FONDS EN DE RISICHOUDING	5
1.1	MISSIE, VISIE EN STRATEGIE.....	5
1.2	RISICHOUDING	6
2.	HOOFDLIJNEN VAN HET INTERNE BEHEERSINGSSYSTEEM EN VAN DE OPZET VAN DE ADMINISTRatieve ORGANISATIE EN INTERNE CONTROLE.....	7
2.1	VERDELING TAKEN, BEVOEGDHEDEN, BESLUITVORMING EN VERANTWOORDELIJKHEDEN	8
2.2	SLEUTELFUNCTIES.....	9
2.3	ICT BELEID EN INFORMATIEVOORZIENING	10
2.4	ALGEMENE VERORDERING GEGEVENSBESCHERMING (AVG)	11
2.5	UITBESTEDE WERKZAAMHEDEN EN ADVISERING	11
2.6	UITBESTEDINGSBELEID.....	13
2.7	BEHEERSMAATREGELEN EN INTERNE CONTROLE.....	13
2.8	CODE PENSIOENFONDSEN	14
2.9	COMPLIANCE EN INTEGRITEIT	15
2.10	COMMUNICATIEBELEID	15
2.11	INFORMATIE / VERSLAGLEGGING.....	16
2.12	GESCHIKTHEIDSBEVORDERING EN OPLEIDINGSBELEID	16
3.	PROCEDURES EN CRITERIA VOOR DE AANSLUITING VAN WERKGEVERS BIJ HET PENSIOENFONDS EN VOOR HET VERKRIJGEN VAN HET DEELNEMERSCHAP VAN HUN WERKNEMERS.....	17
3.1	AANSLUITING WERKGEVERS	17
3.2	VERKRIJGING DEELNEMERSCHAP	17
4.	HOOFDLIJNEN VAN DE UITVOERINGSOVEREENKOMST.....	18
4.1	WIJZE VASTSTELLING VERSCHULDIGDE PREMIE (=DOORSNEEPREMIE)	18
4.2	PREMIEBETALING	19
4.3	PROCEDURES PREMIEBETALINGSACHTERSTAND	19
4.4	Werkingsduur en procedures bij beëindiging van de overeenkomst	20
4.6	INFORMATIEVERSTREKKING DOOR WERKGEVER AAN PENSIOENFONDS.....	20
4.7	PROCEDURES WIJZIGING PENSIOENREGLEMENT NA WIJZIGING PENSIOENOVEREENKOMST	20
4.8	VOORWAARDEN TOESLAGVERLENING.....	21
4.9	PROCEDURES VERMOGENSOVERSCHOTTEN EN -TEKORTEN	22
4.10	VRIJWILLIGE VOORTZETTING NA BEËINDIGING DIENSTVERBAND.....	22
5.	HOOFDLIJNEN VAN DE PENSIOENREGELING.....	23
	PENSIOENREGLEMENT 2015, GELDEND PER 1 JANUARI 2022.....	23
6.	INTEGRAAL RISICOMANAGEMENT	27
7.	FINANCIËLE OPZET, BELEID EN STURINGSMIDDELEN.....	27
7.1	EIGEN VERMOGEN	28
7.2	PREMIEBELEID	32
7.3	BELEGGINGSBELEID.....	33
7.4	TOESLAG- EN KORTINGSBELEID	33
	BIJLAGE 1 - VERKLARING INZAKE BELEGGINGSBEGINSELEN	36
	BIJLAGE 2 – ERVARINGSSTERFTE.....	41
	BIJLAGE 3 – KOSTENVOORZIENING, AOW-GARANTIE EN VOORZIENING VOOR ZIEKEN	43
	BIJLAGE 3a- TOETSMOMENTEN EN PERIODICITEIT ACTUARIËLE GRONDSLAGEN....	47
	BIJLAGE 4 – MINIMAAL VEREIST EIGEN VERMOGEN.....	48

BIJLAGE 5 – VEREIST EIGEN VERMOGEN	49
BIJLAGE 6 - NOODPROCEDURE	52
BIJLAGE 7 – TAKEN EN BEVOEGDHEDEN BELEGGINGSADVIESCOMMISSIE	54
BIJLAGE 8 – BENODIGDE MANAGEMENTINFORMATIE	55
BIJLAGE 9 – PROCURATIЕРЕGELING	55
BIJLAGE 10 – FINANCIЕEL CRISISPLAN STICHTING PENSIOENFONDS THALES NEDERLAND	57

Inleiding

Zoals in artikel 3 van de statuten is vermeld, werkt Stichting Pensioenfonds Thales Nederland (SPTN) gevestigd te Hengelo, hierna te noemen 'het pensioenfonds', volgens een actuariële en bedrijfstechnische nota (ABTN). De inhoud van de hierna te beschrijven ABTN is afgestemd op het bepaalde bij of krachtens de Pensioenwet:

- artikel 145 van de Pensioenwet; en
- paragraaf 9 van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen.

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

De ABTN is onderverdeeld in de volgende onderwerpen:

- de missie, visie en strategie van het fonds en de risicohouding;
- de hoofdlijnen van het interne beheersingssysteem en van de opzet van de administratieve organisatie en interne controle;
- procedures en criteria voor de aansluiting van werkgevers bij het pensioenfonds en voor het verkrijgen van het deelnemerschap van hun werknemers;
- de hoofdlijnen van de uitvoeringsovereenkomst;
- de hoofdlijnen van de pensioenregeling;
- een beschrijving van het beleid inzake risicomanagement;
- de financiële opzet;
- de financiële sturingsmiddelen;
- korting pensioenaanspraken en -rechten.

De opzet van de ABTN is ten opzichte van de vorige versie ongewijzigd. Waar dat van toepassing is, is het relevante beleidsdocument (in pdf format) ingesloten in de tekst. Dit voorkomt dubbelingen in de ABTN en maakt het document minder gevoelig voor wijzigingen in de beleidsdocumenten.

Het bestuur van het pensioenfonds heeft deze ABTN op 16 december 2022 vastgesteld.

Stichting Pensioenfonds Thales Nederland

Voorzitter

Secretaris

1. De missie, visie en strategie van het fonds en de risicohouding

1.1 Missie, visie en strategie

Missie

SPTN voert als zelfstandig pensioenfonds de pensioenregeling uit die tussen de sociale partners is overeengekomen. Dat doen we op een verantwoorde, evenwichtige en transparante manier. Het belang van alle deelnemers (actief, gepensioneerd en slaper) staat voorop: we informeren hen zo duidelijk en volledig mogelijk over de ontwikkelingen rond hun pensioen en stellen hen in staat om weloverwogen persoonlijke keuzes te maken.

Visie

Bij SPTN draait het om de deelnemers. Hun belang – een goed pensioen – is onze opdracht. Daarom streven we naar een optimaal financieel rendement en houden we oog voor onze maatschappelijke verantwoordelijkheid. We willen zo begrijpelijk mogelijke informatie verstrekken aan onze deelnemers, op een zo persoonlijk mogelijke manier. Zo stellen we hen in staat zelfstandig, bewust en gefundeerd keuzes te maken over hun pensioen.

Strategie

- Overgaan naar het nieuwe stelsel op een goed afgewogen en evenwichtige wijze, waarbij we keuzes maken die passen bij de behoeften van onze deelnemers;
- Continu verbeteren van de communicatie naar en dialoog met onze deelnemers;
- Investeren in een nieuwe, diverse generatie bestuurders, die met alertheid, kennis, goede tools, draagvlak en vertrouwen van alle partijen de missie en visie goed kunnen waarmaken.

Samengevat zet SPTN in op continuïteit. Het bestuur heeft continue aandacht voor de communicatie en dialoog met alle deelnemers, evenals het beleggingsbeleid en de resultaten daarvan. Hiervoor heeft het een communicatie-, een integraal risicomanagement- en een beleggingsadviescommissie ingesteld, evenals een dagelijks bestuur. De effectiviteit van het beleid wordt voortdurend gemonitord en bekeken door het bestuur, in samenwerking met het verantwoordingsorgaan en de Raad van Toezicht.

Beleidsdocument Missie Visie en Strategie 2022 (klik [hier](#)).

1.2 Risicohouding

In artikel 102a van de Pensioenwet is bepaald dat het bestuur de doelstellingen en beleidsuitgangspunten, waaronder de risicohouding dient vast te leggen. De risicohouding van een fonds is de mate waarin een fonds, na overleg met de vertegenwoordigers van werkgever en werknemers/pensioengerechtigden en na overleg met de organen van het fonds, bereid is beleggingsrisico's te lopen. Dit om de doelstellingen van het fonds te realiseren en de mate waarin het fonds (beleggings)risico's kan lopen gegeven de kenmerken van het fonds. De risicohouding is dus een combinatie van de risicobereidheid - het risico dat men **wil** lopen - en het risicodraagvlak – het risico dat men **kan** lopen.

Het bestuur baseert zich hierbij op de kenmerken van het fonds en hanteert daarbij de volgende beleidsuitgangspunten:

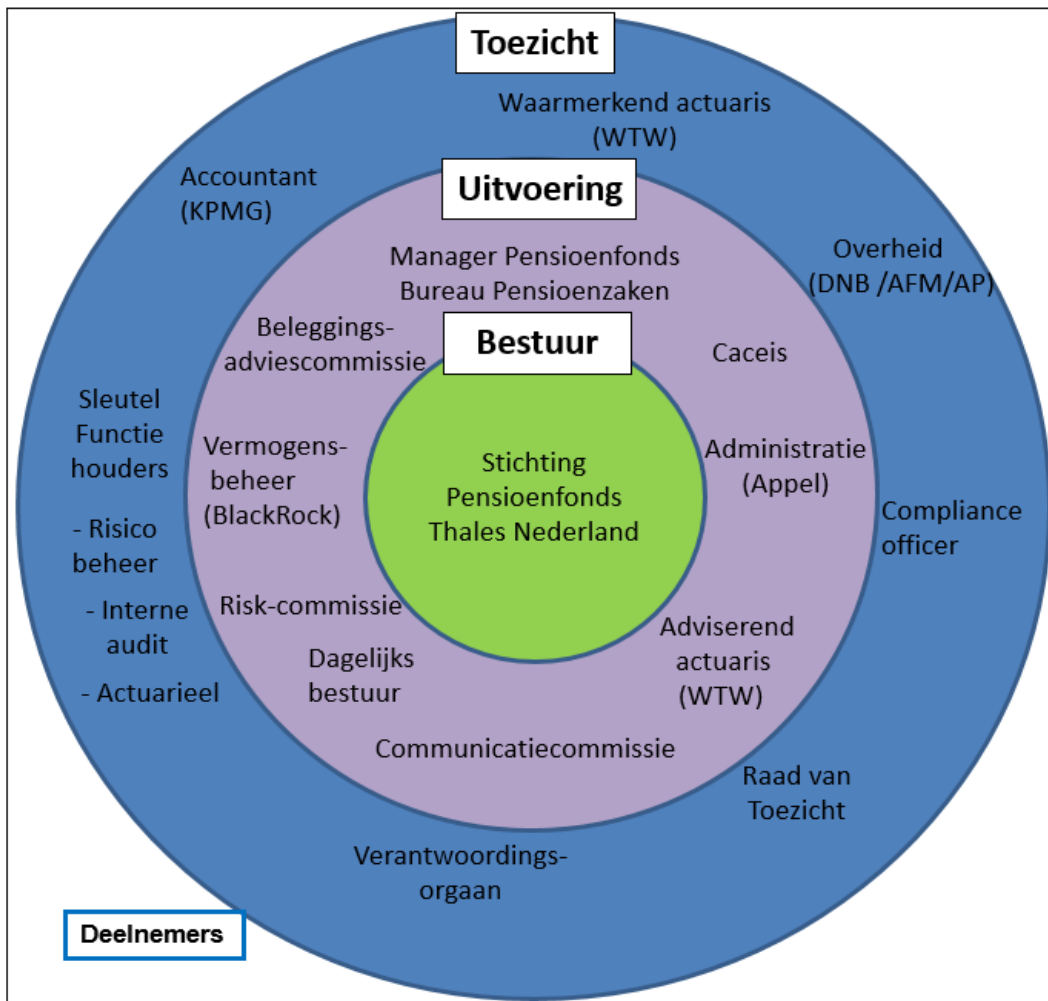
- de volatiliteit en de gewenste kans op realisatie van toeslagen;
- de gewenste kritische grens en volatiliteit ten aanzien van de dekkingsgraad;
- het maximaal acceptabele niveau van en kans op kortingen;
- de gewenste eigenschappen van het strategische beleggingsbeleid¹.

Beleidsdocument Risicohouding (klik [hier](#)):

¹ Startpunt voor het strategische beleggingsbeleid is de ALM studie (Asset Liability Management).

2. Hoofdlijnen van het interne beheersingssysteem en van de opzet van de administratieve organisatie en interne controle

Dit hoofdstuk geeft een toelichting op de uitvoeringsorganisatie. Hieronder is de organisatie weergegeven. In de daaropvolgende paragrafen worden de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden weergegeven.



Figuur 1: Organisatieschema Stichting Pensioenfonds Thales Nederland

De samenstelling van het bestuur is mede ingegeven op basis van het principe evenwichtige vertegenwoordiging van alle belanghebbenden en bestaat uit betrokkenen in plaats van externe bestuurders. Het bestuur werkt met een rooster van aftreden. Twaalf maanden voorafgaand aan het verstrijken van de zittingstermijn wordt voordragende partij gevraagd om een kandidaat/ kandidaten aan te dragen (bij pensioengerechtigden door middel van verkiezing). Het streven daarbij is om de voorgenomen benoeming zes maanden voorafgaand aan aanvang zittingstermijn af te ronden.

Het bestuur van het pensioenfonds bestaat uit 6 personen en is als volgt samengesteld:

1. Drie personen te benoemen door het bestuur, op voordracht van de Directie,;
2. Twee personen te benoemen door het bestuur, op voordracht van de Centrale Ondernemingsraad (van Thales Nederland B.V.), welke afkomstig kunnen zijn uit de Deelnemers en Gewezen Deelnemers;
3. Eén persoon te benoemen door het Bestuur na verkiezingen onder alle Pensioengerechtigden op basis van het door het bestuur vastgestelde verkiezingsreglement (zie artikel 4.12 van de statuten). Kandidaten kunnen worden voorgedragen door (een) bij het Bestuur aangemelde vereniging(en) van Thales pensioengerechtigden, die voldoet c.q. voldoen aan het bepaalde in artikel 115 lid 6 van de Pensioenwet en door individuele Pensioengerechtigden.

2.1 Verdeling taken, bevoegdheden, besluitvorming en verantwoordelijkheden

Het bestuur vergadert zo vaak als de voorzitter of drie leden van het bestuur dat nodig achten, echter statutair ten minste twee maal per jaar. In een van de vergaderingen wordt in ieder geval zorg gedragen voor de vaststelling van de jaarstukken en de kerncijfers.

In de praktijk wordt circa 10 maal per jaar vergaderd. Geldige besluiten kunnen alleen genomen worden bij volstrekte meerderheid van de stemmen in een vergadering waarbij ten minste 4 bestuursleden aanwezig zijn.

Het bestuur voert voor alle belanghebbenden van het pensioenfonds als ‘goed huisvader’ de pensioenregeling uit en heeft de eindverantwoordelijkheid en de regie over alle werkzaamheden van het pensioenfonds. Verantwoording wordt afgelegd via het jaarverslag en aan het verantwoordingsorgaan. Tijdens een jaarlijkse informatiebijeenkomst/webcast informeert het bestuur de deelnemers en pensioengerechtigden over het gevoerde beleid. Verder zijn er uiteraard contacten met de Raad van Toezicht, DNB, AFM en accountant en certificierend actuaaris.

Het bestuur erkent het belang van zelfevaluatie. Jaarlijks vindt een collectieve zelfevaluatie plaats binnen het Pensioenfonds en (minimaal) eenmaal per drie jaar wordt daar een onafhankelijke derde partij bij betrokken. Naast vragen over geschiktheid en diversiteit worden in de zelfevaluatie ook vragen gesteld over gedrag en cultuur en werkwijze van het bestuur.

De besluitvorming omtrent de dagelijkse uitvoering van de werkzaamheden wordt bepaald door ten minste twee bestuursleden samen.

Het bestuur heeft met name de volgende verantwoordelijkheden:

- Het beheer van het pensioenfonds;

- Het uitvoeren van de pensioenovereenkomst tussen werkgever en werknemer;
- Het doen van pensioenuitkeringen aan pensioengerechtigden. Het bestuur heeft deze taak gedelegeerd aan Appel Pensioenuitvoering B.V..

Het bestuur heeft met name de volgende bevoegdheden:

- Het vaststellen en/of wijzigen van statuten en reglementen. Bij een wijziging van de statuten wordt het Verantwoordingsorgaan vooraf geïnformeerd. De pensioenregeling wordt vastgesteld door de Sociale Partners;
- Het vaststellen en/of wijzigen van de uitvoeringsovereenkomst met betrekking tot de betaling van de bijdragen (alleen in overleg met de werkgever);
- Het vaststellen en/of wijzigen van de ABTN;
- Het vaststellen en/of wijzigen van uitvoeringsbesluiten.

De taken binnen het pensioenfonds zijn als volgt verdeeld:

Dagelijks bestuur (bestaande uit Voorzitter en Vice-voorzitter, ondersteund door de Manager Pensioenfonds):

- dagelijks beleid;
- voorbereiding bestuursvergaderingen;
- advisering en monitoring uitvoering pensioenbeheer (uitgezonderd communicatie);
- stakeholdermanagement, waaronder correspondentie tussen het bestuur en externen;
- afstemming van het voldoen aan verplichtingen zoals verslaglegging;
- aansturing Manager Pensioenfonds.

Een deel van de taken van de secretaris is gedelegeerd aan de Manager Pensioenfonds. De Manager is belast met de dagelijkse gang van zaken van de stichting. Het bestuur geeft hiertoe instructies van algemene strekking aan de Manager. De taken van de Manager zijn onder meer:

- Beleidsvoorbereiding, beleidsuitvoering en (laten) uitvoeren van de activiteiten van de Stichting Pensioenfonds Thales Nederland.
- Leiding geven aan pensioenbureau en uitvoering geven aan de pensioenregeling(en) van de werkgever.
- Waarborgen en optimaliseren van de pensioentoezeggingen van de deelnemers aan het pensioenfonds.

Statuten (klik [hier](#))

In extreme financieel-economische omstandigheden kan het noodzakelijk zijn snel te handelen om de realisatie van de doelstellingen van het pensioenfonds te beschermen. Het fonds beschikt over een noodprocedure. De noodprocedure, zie bijlage 6, is bedoeld om besluiten die binnen 24 uur, na vaststelling van een noodsituatie, door het bestuur dan wel het crisisteam genomen moeten worden om de gevolgen van een noodsituatie te beperken. Daarnaast beschikt het fonds over een financieel crisisplan dat is opgenomen in bijlage 10.

Het fonds beschikt over een procuratieregeling. De inhoud hiervan staat in bijlage 9.

2.2 Sleutelfuncties

Het bestuur heeft in het kader van IORP II, met ingang van 13 januari 2019, drie sleutelfuncties, te weten de risicobeheerfunctie, de actuariële functie en de interne

auditfunctie ingericht.

Bij de inrichting van de sleutelfuncties heeft het bestuur rekening gehouden met de omvang en interne organisatie van het pensioenfonds, alsmede met de omvang, de aard, de schaal en de complexiteit van de werkzaamheden (proportionaliteit). Daarnaast heeft het bestuur onderscheid gemaakt tussen personen die houders van een sleutelfunctie zijn en personen die de sleutelfuncties vervullen. De sleutelfunctiehouder is één persoon en is eindverantwoordelijk voor de uitoefening van de taken en verantwoordelijkheden die vallen onder de sleutelfunctie. Daarnaast kunnen overige personen betrokken zijn bij het vervullen van een sleutelfunctie.

Bij de invulling van het (waarnemend) sleutelfunctiehouderschap, heeft het bestuur naast de hiervoor genoemde proportionaliteit, rekening gehouden met de volgende uitgangspunten:

- Het bestuur stelt de sleutelfunctiehouders in staat de sleutelfuncties op een objectieve, eerlijke en onafhankelijke manier te vervullen;
- De sleutelfunctiehouder is geschikt voor de uitoefening van de betreffende sleutelfunctie en zijn betrouwbaarheid staat buiten twijfel;
- De sleutelfunctiehouder van de risicobeheerfunctie kan niet dezelfde persoon zijn als de sleutelfunctiehouder van de interne auditfunctie;
- De sleutelfunctiehouder van de interne auditfunctie kan geen sleutelfunctiehouder van de actuariële functie zijn;
- De sleutelfunctiehouder dient voldoende status en autoriteit te hebben voor een effectieve taakuitoefening;
- De sleutelfunctiehouder heeft voldoende affiniteit met de betreffende sleutelfunctie;
- De sleutelfunctiehouder heeft relevante opleidingen afgerond, dient te beschikken over relevante werkervaring en heeft de gewenste competenties;
- De sleutelfunctiehouder heeft ervaring met de bestuurscultuur en de dynamiek in en rondom besturen en bestuurscommissies.

Op basis van de hiervoor genoemde uitgangspunten en de richtlijnen van DNB heeft het bestuur de volgende (waarnemende) sleutelfunctiehouders aangesteld. Daarbij is tevens aangegeven wie in beginsel de vervullers van de sleutelfuncties zijn.

Sleutelfunctie	Sleutelfunctiehouder	Vervuller
Risicobeheerfunctie	Voorzitter Risk-commissie S.C.A. Tijhuis	Risicomanager
Actuariële functie	Waarmerkend actuaris H.L.N. Stofbergen	Sleutelfunctiehouder
Interne auditfunctie	Bestuurslid D.J.H. de Bruijn	Externe audit expert

De taken en bevoegdheden van de sleutelfunctiehouder, alsmede de rapportage- en escalatielijnen in het kader van de sleutelfuncties zijn vastgelegd in de beleidsnotitie Integraal Risicomanagement. Bij het aanstellen van (nieuwe) sleutelfunctiehouders wordt rekening gehouden met de vereiste geschiktheid.

2.3 ICT beleid en Informatievoorziening

De doelstelling van het ICT- en Informatievoorzieningsbeleid is het handhaven van de beschikbaarheid, integriteit en vertrouwelijkheid (met inbegrip van authenticiteit,

toerekenbaarheid en controleerbaarheid) van informatie. Het beleid van het fonds en de wijze waarop het zijn beleid auditeert is getoetst aan de meest recente richtlijnen van DNB, de Pensioenfederatie en de Algemene Verordening Gegevensbescherming (hierna: AVG). Naast het beleid wordt in deze notitie de huidige ICT-inrichting van het fonds beschreven. Ook wordt ingegaan op de gestelde eisen aan de ICT- en informatievoorziening en de wijze waarop deze eisen worden gerealiseerd. De scope van het ICT- en informatievoorzieningsbeleid is 3 jaar, 2021 tot en met 2023. Permanente verbetering van het ICT- en informatievoorzieningsbeleid heeft de continue aandacht van het bestuur.

Beleidsdocument ICT beleid en Informatievoorziening (klik [hier](#))

2.4 Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)

Het privacybeleid van het fonds is onderdeel van haar gegevensbeschermingsbeleid. Het gegevensbeschermingsbeleid bestaat uit het informatiebeveiligingsbeleid (processen) en het privacybeleid (personen). Het informatiebeveiligingsbeleid is vastgelegd in de Beleidsnotitie ICT en informatievoorziening.

Het doel van het gegevensbeschermingsbeleid is het waarborgen van de beschikbaarheid, integriteit en vertrouwelijkheid van (bijzondere-)persoonsgegevens. Het privacybeleid van het fonds en de wijze waarop het zijn beleid auditeert is getoetst aan:

- De Algemene Verordening Gegevensbescherming (hierna: AVG).
- De meest recente richtlijnen van de Autoriteit Persoonsgegevens (hierna: AP).
- De handleiding AVG en uitvoeringswet AVG van het Ministerie van Justitie en Veiligheid.
- De Guidance en het Servicedocument van de Pensioenfederatie inzake bescherming en verwerking persoonsgegevens.

De scope van het privacybeleid is evenals bij het ICT- en informatievoorzieningsbeleid 3 jaar, 2021 tot en met 2023. Permanente verbetering van het informatiebeveiligings- en privacybeleid heeft de continue aandacht van het bestuur. Voor niet beschreven mogelijke privacy issues geldt de AVG en zal het fonds deze issues conform de geldende privacy wet- en regelgeving behandelen. Het fonds past het onderstaande beleid aan indien nodig als gevolg van wijzigingen in wet- en regelgeving of in verband met nieuwe inzichten.

Beleidsdocument Privacybeleid (klik [hier](#)):

2.5 Uitbestede werkzaamheden en advisering

Het bestuur heeft de pensioenadministratie, het vermogensbeheer, de beleggingsadministratie en de uitvoering van het communicatiebeleid uitbesteed aan externe deskundigen.

Criteria voor inzet externe deskundigen:

- Het bestuur zet externe deskundigheid in bij zaken die specifieke deskundigheid vereisen. Vaak gaat het om actuariële berekeningen en adviezen met betrekking tot beleggingsbeleid, communicatie, ALM-studies of om juridisch advies;
- Het bestuur hecht veel waarde aan de reputatie en professionaliteit van de adviseurs die worden ingeschakeld. Tevens is continuïteit van de inzet van betreffende deskundigen een belangrijke factor bij de keuzes van het bestuur;

- Het bestuur vindt het kostenaspect dat gepaard gaat met de inzet van externe deskundigheid van belang, maar ondergeschikt aan het toewerken naar goede oplossingen met een goede kwaliteit;
- Adviezen van externe adviseurs worden wel altijd opbouwend kritisch bekeken door bestuur en bureau. Indien noodzakelijk wordt van meerdere kanten advies ingewonnen.

De deelnemers- en financiële administratie worden uitgevoerd door Appel Pensioenuitvoering. Tussen het pensioenfonds en de voormalig administrateur is een uitbestedingsovereenkomst gesloten met ingang van 1 januari 2019. Deze overeenkomst geldt voor een vijfjarige periode en is door Appel Pensioenuitvoering ongewijzigd overgenomen. De overeenkomst wordt nadien telkens periodiek verlengd tenzij deze wordt opgezegd met inachtneming van de opzegtermijn van 12 maanden voor de opdrachtgever en 24 maanden voor de opdrachtnemer. Onderdeel van de overeenkomst is een zogeheten Service Level Agreement (SLA). Deze SLA wordt periodiek geëvalueerd en indien nodig herzien.

In de SLA is vastgelegd dat de uitvoerder werkzaamheden zal uitvoeren op het gebied van:

- Het uitvoeren van de verzekerdenadministratie, uitmondend in het op de beoogde tijdstippen doen uitbetalen van de juiste uitkeringen aan de rechthebbenden;
- Het beheren van de toevertrouwde middelen;
- Het communiceren en rapporteren op pensioengebied met alle belanghebbenden;
- Het voeren van een financiële administratie, de periodieke verslaglegging, waaronder het opstellen van de jaarrekening en het jaarverslag.

Het vermogensbeheer wordt uitgevoerd door één externe vermogensbeheerder: BlackRock (Netherlands) B.V.. Met de vermogensbeheerder zijn overeenkomsten afgesloten waarin onder andere de beleggingsrichtlijnen en de overeengekomen rapportages zijn vastgelegd. BlackRock Solutions is gecontracteerd voor strategisch advies over de totale beleggingen en mede in relatie tot de totale verplichtingen van het Fonds. Bij het strategisch advies wordt ook naar de verplichtingen en dekkingsgraad risico gekeken, dus niet alleen “asset-only”. Er worden diverse uitgebreide analyses uitgevoerd, onder andere risico decomposities van de portefeuille, stress testen en (toekomst gerichte) adviezen worden gegeven waarover BlackRock en het pensioenfonds met elkaar in gesprek gaan. Bij verwachte rendementen per asset categorie en adviezen over de asset allocatie zal BlackRock onderscheid maken naar middellange termijn (3 tot 5 jaar) en lange termijn (>10 jaar).

Ter controle van performance rapportages en beleggingsadministratie is een contract gesloten met de Caceis.

Tevens heeft het bestuur een extern actuariel adviseur aangesteld (Willis Towers Watson). Onder de werkzaamheden van de adviserend actuaris vallen alle denkbare actuariële advieswerkzaamheden, zoals beleidsvoorbereiding met betrekking tot de inhoud van de pensioenregelingen en de financiering ervan. Niet tot de werkzaamheden van de actuariel adviseur behoren:

- Waarmerkingswerkzaamheden;
 - Voorbereidende werkzaamheden ten behoeve van de opstelling van de jaarrekening;
 - Toetsen of het beleggingsbeleid volgens de prudent-person regel is vormgegeven.
- Op ad-hoc basis kan het bestuur ook gebruik maken van andere externe deskundigen.

Het bestuur laat zich met betrekking tot het vermogensbeheer terzijde staan door een beleggingsadviescommissie. Deze beleggingsadviescommissie bestaat uit 2 vertegenwoordigers van het bestuur (één van werkgeverszijde en één van werknemerszijde). De beleggingsadviescommissie wordt bijgestaan door een externe onafhankelijke beleggingsadviseur en de Manager Pensioenfonds. Het beleggingsbeleid is vastgelegd en de beleggingsadviescommissie betreft strategisch advies bij BlackRock Solutions. Ieder kwartaal wordt het bestuur geïnformeerd door de vermogensbeheerders over de ontwikkeling van en de resultaten uit belegd vermogen.

De informatie aan de beleggingsadviescommissie vindt iedere maand plaats. De beleggingsadviescommissie neemt het initiatief bij de selectie en evaluatie van vermogensbeheerders. Besluitvorming over de selectie vindt plaats binnen het bestuur.

2.6 Uitbestedingsbeleid

Het uitbestedingsbeleid heeft als doel te waarborgen dat ook bij uitbesteding van activiteiten de doelstellingen van het pensioenfonds gewaarborgd blijven. Bij de uitbesteding wordt rekening gehouden met het bepaalde in: a. artikel 34 van de Pensioenwet; b. hoofdstuk 4 van het Besluit uitvoering Pensioenwet; c. de door AFM en DNB opgestelde Principes voor beheerst beloningsbeleid, alsmede het daaromtrent bepaalde in het Besluit uitvoering Pensioenwet en het Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen. In het beleidsstuk wordt besproken wat de reikwijdte is van uitbesteding en ook welke werkzaamheden niet mogen worden uitbesteed. Het bestuur blijft te allen tijde eindverantwoordelijk voor de uitbestede activiteiten of processen. Aan bod komen onder andere het selectieproces, de risicoanalyse en de uitbestedingsovereenkomst. Onderdeel van het uitbestedingsbeleid is ook de periodieke beoordeling van uitbesteding.

Beleidsdocument Uitbestedingsbeleid (klik [hier](#)):

2.7 Beheersmaatregelen en interne controle

Het bestuur is verantwoordelijk voor het uitvoeren van interne controle maatregelen gericht op de juiste en volledige registratie van de gegevens van het pensioenfonds. Het pensioenfonds heeft op het gebied van administratieve organisatie en interne controle maatregelen getroffen ter naleving van de Sanctiewet 1977 en de op grond van die wet vastgestelde regelingen en besluiten met betrekking tot het financieel verkeer.

Ter controle op de uitbestede werkzaamheden zijn met Appel Pensioenuitvoering de volgende afspraken gemaakt:

- Appel Pensioenuitvoering levert periodiek (een keer per kwartaal in een SLA-rapportage) de belangrijkste performance indicatoren over het functioneren van haar uitvoeringsorganisatie;
- Jaarlijks zal de accountant van het pensioenfonds zich in het kader van de beoordeling van de jaarrekening een oordeel vormen over de aanwezigheid en naleving van de administratieve organisatie en de interne controle procedures;
- Indien daartoe aanleiding is, zal het bestuur samen met Appel Pensioenuitvoering een vergadering beleggen waarin zal worden gesproken over het functioneren van de uitvoeringsorganisatie.

Daarnaast laat het bestuur zich ter vervulling van deze taak bijstaan door de Manager Pensioenfonds. Het bestuur geeft instructies van algemene strekking aan de Manager Pensioenfonds.

Het bestuur heeft de beheersmaatregelen en de interne controle binnen het pensioenfonds nader uitgewerkt in een beleidsnotitie integraal risicomanagement (zie hoofdstuk 6 Integraal Risicomanagement).

Het bestuur heeft een externe accountant aangesteld (KPMG). Deze accountant controleert jaarlijks het jaarverslag en de staten voor DNB en vervolgens doet de accountant verslag van zijn werkzaamheden in de vorm van een accountantsverklaring, een management letter en een verslag aan het bestuur.

Het bestuur heeft een externe waarmerkend actuaris aangesteld (Willis Towers Watson). De waarmerkend actuaris zal de financiële positie van het pensioenfonds beoordelen volgens de eisen van DNB. De waarmerkend actuaris rapporteert éénmaal per jaar aan het fondsbestuur door middel van een actuariële rapport en een actuariële verklaring. De waarmerkend actuaris toetst of het beleggingsbeleid volgens de prudent-person regel is vormgegeven. Rapportage vindt plaats uiterlijk 1 juli van het jaar volgend op het kalenderjaar waarop de rapportage betrekking heeft.

Om een scheiding tussen advisering en waarmerking te waarborgen is overeengekomen dat de taken van de waarmerkend actuaris en de adviserend actuaris in persoon zijn gesplitst. Omdat zowel de waarmerkend actuaris als de adviserend actuaris werkzaam is bij Willis Towers Watson heeft het bestuur geverifieerd dat Willis Towers Watson beschikt over een door DNB goedgekeurde gedragscode en daarmee voldoet aan het bepaalde in artikel 148 van de Pensioenwet.

2.8 Code Pensioenfondsen

Het bestuur onderschrijft de Code Pensioenfondsen die de Stichting van de Arbeid en de Pensioenfederatie gezamenlijk hebben opgesteld en van toepassing zijn verklaard in de Pensioenwet.

Het bestuur geeft invulling aan de normen uit de Code Pensioenfondsen die betrekking hebben op het bestuur. Zo beschikt het bestuur onder meer over een geschiktheidsbeleidsplan (inclusief opleidingsplan om de geschiktheid op peil te houden) en een gedragscode en evalueert het bestuur jaarlijks zijn eigen functioneren, zowel van het bestuur als geheel, als van de individuele bestuursleden. Ook heeft het bestuur een communicatiebeleidsplan opgesteld.

Het bestuur rapporteert in het jaarverslag over de naleving van de Code Pensioenfondsen. Indien door het bestuur besloten wordt geen invulling te geven aan de normen van de Code Pensioenfondsen, zal het bestuur, eveneens in het jaarverslag, een verklaring hierover afleggen.

Het bestuur van het pensioenfonds heeft gezorgd voor de instelling van een verantwoordingsorgaan. Het verantwoordingsorgaan bestaat uit zes leden:

- Twee vertegenwoordigers van de werkgever;
- Twee vertegenwoordigers van de deelnemers;
- Twee vertegenwoordigers van de pensioengerechtigden.

De bepalingen omtrent het verantwoordingsorgaan zijn nader uitgewerkt in het ‘Reglement Verantwoordingsorgaan’.

Het bestuur van het pensioenfonds heeft gezorgd voor de organisatie van een transparant intern toezicht. Daartoe is door het bestuur een Raad van Toezicht ingesteld. De bepalingen omtrent het intern toezicht zijn nader uitgewerkt in het ‘Reglement Raad van Toezicht’.

2.9 Compliance en Integriteit

Het pensioenfonds heeft de definitie, doelstellingen, scope en taken en verantwoordelijkheden van de betrokkenen in het kader van het in stand houden van een integere organisatie, bedrijfsvoering en compliance vastgelegd in het handboek Compliance. Het document belicht het belang dat SPTN hecht aan de inrichting en inbedding van compliance en sluit aan bij de kernwaarden van SPTN. Het wettelijk kader van compliance is opgenomen in o.a. de Pensioenwet en in de Code Pensioenfonds. Er is door het bestuur een compliance officer aangesteld, van wie de taken en bevoegdheden zijn beschreven in het handboek. De compliance officer rapporteert jaarlijks aan het dagelijks bestuur. Het handboek bevat tevens het Integriteitsbeleid, de Gedragscode de Incidenten- en de Klokkenluidersregeling. Daarnaast is ook de Regeling vergoedingen organen van Stichting Pensioenfonds Thales Nederland (SPTN) opgenomen. Periodiek wordt getoetst of het handboek aanpassing behoeft.

Handboek Compliance (klik [hier](#)):

2.10 Communicatiebeleid

In het communicatiebeleidsplan stelt het bestuur van het fonds na advies van het verantwoordingsorgaan, zijn communicatiebeleid vast voor de periode 2021-2024. De doelstelling van dit beleid is om de deelnemers inzicht te geven in hun pensioensituatie en hen in staat te stellen de eigen verantwoordelijkheid in te vullen met betrekking tot pensioenkeuzes. In het communicatiebeleidsplan worden naast het beleid ook de huidige communicatie-inspanningen van het pensioenfonds beschreven om deze doelstelling te bereiken. Het beleid is getoetst aan de meest recente wetgeving, de richtlijnen van Pensioenfederatie, DNB en AFM. Het communicatiebeleid wordt jaarlijks gereviewd.

Naast het communicatiebeleidsplan is er een communicatie jaarplan waarin voor het komende jaar het beleidsplan wordt ingevuld. De communicatiecommissie van het fonds houdt toezicht op de uitvoering van het beleid en zorgt voor de beleidsvoorbereiding voor de komende periode.

Beleidsdocument Communicatiebeleid (klik [hier](#))

2.11 Informatie / verslaglegging

Het bestuur wordt voorzien van managementinformatie die van belang is voor de beleidsvoorbereiding. Voor de benodigde managementinformatie wordt verwezen naar bijlage 8. Het bestuur is bij de uitvoering van haar bestuurlijke taken ten nauwste betrokken bij onder andere de volgende zaken:

- de ontwikkeling van het pensioenfonds;
- de ontwikkelingen met betrekking tot het belegd vermogen;
- pensioenontwikkelingen;
- de voortgang van het communicatiebeleid.

Ieder kwartaal wordt de beleggingsadviescommissie geïnformeerd door de vermogensbeheerders over de ontwikkeling van en de resultaten uit belegd vermogen. Periodiek wordt het bestuur geïnformeerd over de financiële positie en gedurende het herstelplan maandelijks.

Appel Pensioenuitvoering rapporteert op kwartaalbasis aan DNB over de ontwikkelingen in het belegd vermogen volgens een vast format.

Het bestuur stelt jaarlijks de statutaire jaarrekening en staten voor DNB vast.

2.12 Geschiktheidsbevordering en opleidingsbeleid

De doelstelling van het geschiktheidsbeleidsplan is richting te geven aan een continu proces van leren en ontwikkelen dat past bij de strategie van SPTN. Het bestuur handelt hiermee in overeenstemming met de bepalingen bij of krachtens de Pensioenwet, de normen uit de Code Pensioenfonds, de Beleidsregel Geschiktheid 2012 van DNB en AFM en de handreiking Geschikt pensioenfondsbestuur 2017, opgesteld door de Pensioenfederatie.

In het geschiktheidsbeleidsplan wordt de visie van het bestuur gegeven op leren en ontwikkelen en worden geschiktheidseisen en normen voor het bestuur en overige gremia beschreven. Het doel is dat de bestuursleden over voldoende kennis, inzicht en oordeelsvorming en over de in het functieprofiel benoemde competenties (voor zover ontwikkelbaar) beschikken om hun taken te volbrengen. Hiervoor is een plan voor permanente educatie opgesteld. Daarnaast stelt het bestuur ieder jaar doelstellingen vast en wordt onderzocht of de mate van geschiktheid van een bestuurslid afwijkt van de gewenste mate van geschiktheid. Indien hier lacunes in zijn wordt er een collectief of individueel opleidingsplan opgesteld. Het geschiktheidsbeleidsplan wordt periodiek (minimaal eens per jaar) geëvalueerd.

Beleidsdocument Geschiktheidbeleidsplan (klik [hier](#))

3. Procedures en criteria voor de aansluiting van werkgevers bij het pensioenfonds en voor het verkrijgen van het deelnemerschap van hun werknemers

3.1 Aansluiting werkgevers

Blijkens de statuten van het pensioenfonds voert het pensioenfonds de pensioenregeling uit voor de te Hengelo gevestigde besloten vennootschap Thales Nederland B.V. en die ondernemingen in Nederland waarvoor Thales Nederland B.V. de arbeidsvoorwaarden vaststelt en waarvoor de door het pensioenfonds uitgevoerde pensioenregeling van toepassing is verklaard.

3.2 Verkrijging deelnemerschap

Deelnemers in het pensioenfonds blijkens de statuten van het pensioenfonds zijn werknemers van de werkgever die in de voor hen geldende arbeidsovereenkomst als zodanig zijn aangewezen, dan wel verplicht of vrijwillig in het pensioenfonds deelnemen.

4. Hoofdpijnen van de uitvoeringsovereenkomst

De afspraken tussen het pensioenfonds en de werkgever over de uitvoering van de pensioenovereenkomst tussen werkgever en werknemers zijn vastgelegd in een uitvoeringsovereenkomst die voldoet aan de Pensioenwet. Sinds 1 januari 2016 is de pensioenregeling een CDC-regeling en is de uitvoeringsovereenkomst hierop aangepast. De inhoud van de uitvoeringsovereenkomst wordt in dit hoofdstuk op hoofdpijnen samengevat.

4.1 Wijze vaststelling verschuldigde premie (=doorsneepremie)

Het pensioenfonds hanteert een financieringsbeleid dat uitgaat van een gedempte kostendekkende premie. Bij de vaststelling van de gedempte kostendekkende premie wordt uitgegaan van het verwachte toekomstig rendement op basis van het beleggingsbeleid van het pensioenfonds. Op het rendement vindt een afslag plaats voor toekomstige inflatie. Indien de contante waarde van toekomstige inflatie hoger is dan de opslag die nodig is voor het bij de aangroei van de pensioenverplichtingen behorende vereist eigen vermogen, wordt de gedempte kostendekkende premie met dit verschil verhoogd.

Het verwachte rendement en de toekomstige inflatie worden vastgesteld overeenkomstig artikel 23a (Parameters vanaf 2015) van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfonds. Hierbij wordt het verwacht rendement op vastrentende waarden vastgezet voor vijf jaar op basis van de actuele marktrente bij aanvang van deze periode. Met ingang van 2021 is een nieuwe vijfjaarsperiode gestart, waarbij de actuele marktrente per 30 september 2020 het uitgangspunt vormt. De toekomstige inflatie is eveneens voor vijf jaar vastgezet, uitgaande van het door DNB gepubliceerde ingroeipad in oktober 2020. De gedempte kostendekkende premie wordt verder bepaald op basis van de fondsgrondslagen. De gedempte kostendekkende premie wordt berekend voor de volgende pensioenvormen:

- a. Comingservice koopsom voor in het jaar te verwerven pensioenaanspraak op ouderdoms- en nabestaandenpensioen (inclusief ploegentoeslag) ten behoeve van de deelnemers;
- b. Risicokoopsom voor het (tijdelijk) nabestaandenpensioen en een opslag op de premie voor de verzekerde premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en het WIA-excedentpensioen. De opslag voor premievrijstelling en het WIA-excedentpensioen is gebaseerd op de werkelijke schades gedurende de voorafgaande vijf jaar.

De gedempte kostendekkende premie wordt verhoogd met de opslag die nodig is ter dekking van de uitvoeringskosten in het boekjaar voor zover die niet gefinancierd worden uit de voorziening voor uitvoeringskosten die onderdeel is van de technische voorzieningen. Er wordt hierbij rekening gehouden met een inschatting van de werkelijke pensioenuitvoeringskosten over het betreffende boekjaar (niveau 2023: € 1,16 miljoen).

De doorsneepremie is voor de periode 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025 in vastgesteld op 28,0% van de som van de pensioengrondslagen van de werknemers die deelnemen in deze pensioenregeling.

In de uitvoeringsovereenkomst is een bepaling opgenomen dat bij een wijziging van de pensioenovereenkomst vóór 31 december 2025 de vaste premie naar rato wordt aangepast. In voorkomend geval gebeurt dit op basis van de verhouding van de gedempte kostendekkende premie (exclusief de opslag voor uitvoeringskosten) na en voor de wijziging.

4.2 Premiebetaling

De verschuldigde premie wordt maandelijks in rekening gebracht bij de werkgever. Deze premie betreft zowel het werkgeversdeel van de premie als de op het salaris van deelnemers ingehouden bijdragen. De deelnemersbijdrage is vastgelegd in het pensioenreglement van het pensioenfonds.

De werkgever voldoet de premie binnen één maand na afloop van de maand waarop de premie betrekking heeft.

Het pensioenfonds houdt een premie-egalisereserve aan. Jaarlijks wordt het verschil tussen de vaste premie en de gedempte kostendekkende premie aan de premie-egalisereserve toegevoegd. De premie-egalisereserve bedraagt nooit meer dan € 5 miljoen. Een eventueel overschot zal worden toegevoegd aan de algemene reserve van het pensioenfonds.

Als in een bepaald jaar de pensioenpremie niet voldoende is om de beoogde pensioenopbouw voor dat jaar te realiseren, dan zal in eerste instantie het tekort ten laste worden gebracht van de premie-egalisereserve, voor zover daartoe middelen aanwezig zijn. Mocht de premie-egalisereserve niet toereikend zijn, en het bestuur op grond van wet- en regelgeving geen passende mogelijkheid ziet om op andere wijze in dit tekort te voorzien, dan wordt de pensioenopbouw en risicodekking voor dat jaar naar rato van het tekort lager vastgesteld (voor zowel het ouderdomspensioen als het partner- en wezenpensioen).

4.3 Procedures premiebetalingsachterstand

Indien de werkgever de premie niet voldoet binnen één maand na afloop van de maand waarop de premie betrekking heeft, wordt er tevens rente in rekening gebracht, op basis van het geldende éénmaands EURIBOR-tarief, verhoogd met 1%-punt.

Het pensioenfonds informeert elk kwartaal schriftelijk de deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en de Centrale Ondernemingsraad van de Werkgever indien sprake is van een premieachterstand ter grootte van minimaal 5% van de totale door het pensioenfonds te ontvangen jaarpremie en tevens niet voldaan wordt aan de bij of krachtens de Pensioenwet geldende eisen inzake het minimaal vereist eigen vermogen.

4.4 Werkingsduur en procedures bij beëindiging van de overeenkomst

De overeenkomst heeft een onbepaalde looptijd en kan zes maanden voor het einde van het kalenderjaar worden opgezegd.

Een nieuwe overeenkomst treedt pas in werking na toetsing door het bestuur van het pensioenfonds op financierbaarheid, uitvoerbaarheid en wetmatigheid.

Na beëindiging van de overeenkomst blijven de verplichtingen van het pensioenfonds jegens de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden bestaan, voor zover deze voortvloeien uit een tijdvak gelegen vóór de datum van opzegging van de overeenkomst en de betreffende premies en betalingen door de werkgever zijn voldaan.

Indien de overeenkomst eenzijdig door de werkgever wordt opgezegd, is de werkgever ter gedeeltelijke financiering van toekomstige uitvoeringskosten 0,5% van de VPV verschuldigd.

4.5 Informatieverstrekking door werkgever aan pensioenfonds

De werkgever meldt deelnemers bij het pensioenfonds aan binnen één maand na aanvang van de arbeidsovereenkomst, ongeacht een eventuele wachttijd. Bij uitdiensttreding meldt de werkgever deelnemers binnen één maand af.

De werkgever levert de volgende voor de uitvoering benodigde gegevens en mutaties in deze gegevens van de deelnemer maandelijks in bestandsvorm aan het pensioenfonds aan zoals beschreven in het privacybeleid van het fonds:

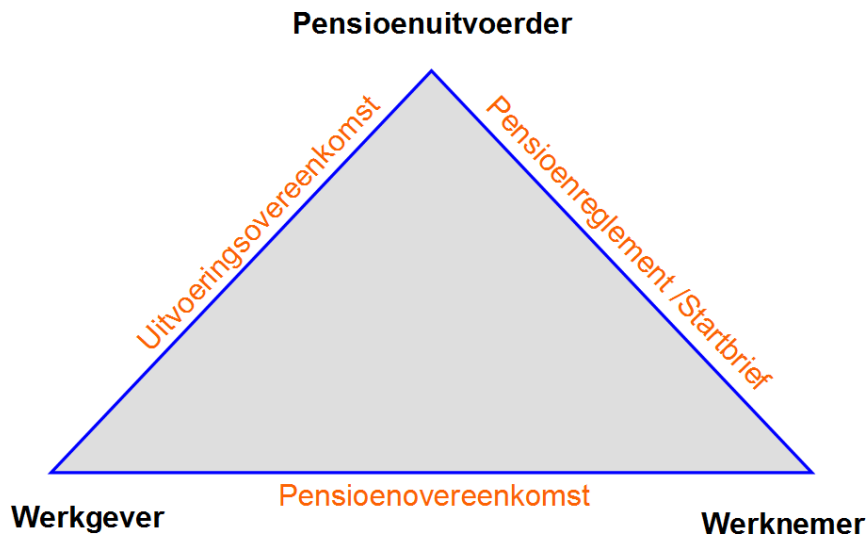
1. de naam;
2. het adres;
3. de woonplaats;
4. burgerservicenummer;
5. geslacht;
6. gegevens over dienstverband, waaronder aanvang en einde dienstverband, salarisgegevens, pensioengevende toeslagen en deeltijdfactoren;
7. gegevens over arbeidsongeschiktheid, inclusief WIA- en WAO-uitkeringen

4.6 Procedures wijziging pensioenreglement na wijziging pensioenovereenkomst

Het pensioenfonds verleent zijn medewerking aan de uitvoering van de pensioenovereenkomst, en legt de afspraken voortvloeiend uit de pensioenovereenkomst vast in het pensioenreglement, mits zulks naar zijn oordeel verenigbaar is met de statuten en niet strijdig is met een verantwoord beheer van het pensioenfonds of hetgeen rechtens is.

Het pensioenfonds stelt een pensioenreglement op en wijzigt dit overeenkomstig de bepalingen uit de statuten, het pensioenreglement en de uitvoeringsovereenkomst. De pensioenovereenkomst is opgenomen in het pensioenreglement. Het pensioenreglement is in overeenstemming met de bepalingen uit de uitvoeringsovereenkomst.

Bijgaand een schematische weergave. Het uitgangspunt van de Pensioenwet is onderstaande driehoeksverhouding tussen werkgever, werknemer en pensioenuitvoerder (pensioenfonds).



4.7 Voorwaarden toeslagverlening

Het pensioenfonds heeft een voorwaardelijk toeslagbeleid, gebaseerd op de ambitie de pensioenen waardevast te houden. De daarbij gehanteerde maatstaf is de relatieve stijging van het prijsindexcijfer zoals genoemd in het pensioenreglement. Het pensioenfonds streeft naar een toeslagverlening die gemiddeld minimaal gelijkwaardig is aan die van het Bedrijfstakpensioenfonds PME.

De mate van toeslagverlening wordt jaarlijks vastgesteld door het bestuur en is afhankelijk van de financiële positie van het pensioenfonds. Er bestaat geen recht op toeslagen en er wordt hiervoor geen reserve aangehouden. Er kunnen geen rechten worden ontleend aan de verhoging welke in enig jaar heeft plaatsgevonden en tevens kunnen er geen verwachtingen aan worden ontleend voor de komende jaren.

Het pensioenfonds behoudt zich het recht voor om het toeslagenbeleid volgens de bepalingen uit de statuten aan te passen. Toekomstige wijzigingen zijn verbindend voor alle deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en andere aanspraakgerechtigden van het pensioenfonds.

4.8 Procedures vermogenoverschotten en -tekorten

De werkgever heeft:

- a. op geen enkele wijze recht op een eventueel vermogenoverschot, mede omvattende de premie-egaliseringsreserve, in het pensioenfonds;
- b. als gevolg van de betaling van de vaste premie en de eventuele afdracht van de deelnemersbijdrage, zoals omschreven in de uitvoeringsovereenkomst, aan al diens financiële verplichtingen jegens het pensioenfonds voldaan;
- c. geen bijstortingsverplichting ingeval van een tekort van het pensioenfonds.

Als de beleidsdekkingsgraad van het pensioenfonds per het einde van een kalenderkwartaal is komen te liggen onder de dekkingsgraad die hoort bij het vereist eigen vermogen, stelt het pensioenfonds een herstelplan op. In het herstelplan werkt het pensioenfonds uit hoe het uiterlijk binnen de maximale duur van het herstelplan zal voldoen aan de eisen ten aanzien van het vereist eigen vermogen.

Het pensioenfonds kan verworven pensioenaanspraken en pensioenrechten uitsluitend verminderen als:

- a. de beleidsdekkingsgraad lager is dan de dekkingsgraad die hoort bij het (minimaal) vereist eigen vermogen; en
- b. het pensioenfonds niet in staat is binnen een redelijke termijn de (minimaal) vereiste dekkingsgraad te bereiken zonder dat de belangen van (gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden, andere aanspraakgerechtigden of de werkgever onevenredig worden geschaad; en
- c. alle overige beschikbare sturingsmiddelen, met uitzondering van het beleggingsbeleid, zijn ingezet in het herstelplan.

4.9 Vrijwillige voortzetting na beëindiging dienstverband

Na beëindiging van het deelnemerschap bestaat voor de gewezen deelnemer de mogelijkheid om het deelnemerschap voor eigen rekening voort te zetten. Dit betreft het voortzetten van de ouderdomspensioenregeling inclusief het meeverzekerde partner- en wezenpensioen. Of de in het reglement opgenomen overgangsregeling voortgezet wordt, is een keuze van de betreffende gewezen deelnemer.

5. Hoofdpijnen van de pensioenregeling

Uitgegaan wordt van het pensioenreglement geldend voor de deelnemers van het pensioenfonds dat in werking is getreden per 1 januari 2015. Voor een volledige beschrijving verwijzen wij naar het pensioenreglement. Er zijn geen andere pensioenreglementen meer waarin pensioen wordt opgebouwd. Voor de indexatie van de in deze regelingen opgebouwde pensioenen gelden de indexatieregels van het huidige pensioenreglement.

Pensioenreglement 2015, geldend per 1 januari 2022

De pensioenregeling heeft per 1 januari 2022 de volgende kenmerken:

Karakter regeling	Een uitkeringsovereenkomst in de vorm van een middelloonregeling met voorwaardelijke na-indexatie
	Voor de jaarverslaglegging van de werkgever wordt de pensioenregeling geassocieerd als een Defined Contribution-regeling (CDC-regeling), omdat de werkgever geen verplichting heeft tot het betalen van aanvullende bijdragen, maar alleen een verplichting tot het betalen van de vaste premie
Werkgever	Thales Nederland B.V.
Deelnemer	De werknemer of gewezen werknemer die aanspraken verwerft bij het pensioenfonds.
Deelnemingsjaren	Het aantal jaren tussen het begin en einde van het deelnemerschap.
Pensioenrichtleeftijd	De eerste dag van de maand waarin de (ex-)deelnemer 68 jaar wordt.
Deeltijdfactor	De verhouding tussen het overeengekomen aantal arbeidsuren van de deelnemer per week en het gebruikelijk aantal arbeidsuren per week bij de werkgever. De aldus bepaalde factor wordt gemaximeerd op één.
Pensioengevend salaris	Het vaste loon vermeerderd met de vakantietoeslag en de met de werkgever overeengekomen vaste jaarlijkse uitkeringen (en, indien overeengekomen in de pensioenovereenkomst, de variabele salarisbestanddelen). Op dit moment zijn geen variabele salarisbestanddelen pensioengevend.

Salarisgrens	Het maximum salaris dat op grond van fiscale wet- en regelgeving voor pensioenregelingen van toepassing is (niveau per 1 januari 2023: € 128.810).
Pensioengrondslag	Deeltijdfactor maal [Pensioengevend salaris (afgetopt op de Salarisgrens – franchise (per 1 januari van elk jaar))]
Franchise	Deze bedraagt 2020: € 14.554 2021: € 14.554 2022: € 14.802 2023: € 16.322
Ouderdomspensioen	Opbouw 1,875% van de pensioengrondslag per jaar van het betreffende jaar.
Partnerpensioen	Opbouw 50% van het in het jaar op te bouwen ouderdomspensioen.
Risicodekking partnerpensioen	70 % van het bereikbaar ouderdomspensioen, bij overlijden van de deelnemer tijdens dienstverband Bij einde dienstverband vervalt de risicodekking.
Wezenpensioen	14% van het bereikbaar ouderdomspensioen. De uitkering eindigt op de laatste dag van de maand waarin het kind 25 wordt.
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Slechts voorzover de werkgever geen doorbetalingsplicht meer jegens betrokkene heeft op grond van de wet of de CAO of een andere regeling. Het percentage voortzetting is als volgt afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid (AO):

Percentage AO	Voortzetting
80% tot 100%	70%
65% tot 80%	50,75%
55% tot 65%	42%
45% tot 55%	35%
35% tot 45%	28%
< 35%	0%

WIA-excedentpensioen	<p>Indien het pensioengevend salaris hoger is dan het maximum uitkeringsdagloon volgens de WIA, wordt een aanvulling uitgekeerd over dat deel, slechts voorzover de werkgever geen doorbetalingsplicht heeft.</p> <p>De aanvulling is als volgt afhankelijk van het percentage arbeidsongeschiktheid (AO):</p> <table border="0"> <thead> <tr> <th>Percentage AO</th> <th>Aanvulling</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>80% tot 100%</td> <td>70%</td> </tr> <tr> <td>65% tot 80%</td> <td>50,75%</td> </tr> <tr> <td>55% tot 65%</td> <td>42%</td> </tr> <tr> <td>45% tot 55%</td> <td>35%</td> </tr> <tr> <td>35% tot 45%</td> <td>28%</td> </tr> <tr> <td>< 35%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Percentage AO	Aanvulling	80% tot 100%	70%	65% tot 80%	50,75%	55% tot 65%	42%	45% tot 55%	35%	35% tot 45%	28%	< 35%	0%
Percentage AO	Aanvulling														
80% tot 100%	70%														
65% tot 80%	50,75%														
55% tot 65%	42%														
45% tot 55%	35%														
35% tot 45%	28%														
< 35%	0%														
Deelnemersbijdrage	Deze bijdrage bedraagt 40% van de totale premie die voor de actieve deelnemer is verschuldigd.														
Herschikkingsmogelijkheden															
- Deeltijdpensionering	Het percentage deeltijdpensioen bedraagt ten minste 20% van het volledige pensioen op het moment van de keuze. Een eenmaal gekozen percentage kan niet meer naar beneden worden bijgesteld.														
- Vervroeging pensioendatum	Dit kan vanaf de eerste dag van de maand waarin de deelnemer 55 wordt. Het opgebouwde ouderdompensioen wordt omgerekend naar de nieuwe pensioendatum.														
- Uitstel pensioendatum	Dit kan tot de eerste dag van de maand van de voor de deelnemer geldende AOW-datum plus vijf jaar. Het opgebouwde ouderdompensioen wordt omgerekend naar de nieuwe pensioendatum.														
- Omzetting van partnerpensioen in ouderdompensioen	Partnerpensioen mag geheel of gedeeltelijk worden uitgeruild voor extra ouderdompensioen. Voor de uitruil is toestemming nodig. Het meeverzekerde wezenpensioen wordt niet uitgeruild.														
- Omzetting van ouderdompensioen in partnerpensioen	Het verhoogde partnerpensioen dat na uitruil wordt verzekerd mag maximaal 100% van het verlaagde ouderdompensioen bedragen. Het verhoogde wezenpensioen bedraagt altijd 20% van het verhoogde partnerpensioen.														
- Variatie in de hoogte van de pensioenuitkering	Zogenaamde hoog/laag en laag/hoog constructies zijn mogelijk. Daarbij bedraagt de laagste uitkering niet minder dan 75% van de hoogste uitkering.														
Toeslagen	De toeslagverlening is voorwaardelijk.														

Voor deelnemers, gewezen deelnemers en pensioen-gerechtigden: op basis van de ontwikkeling van de CPI voor alle huishoudens (afgeleid), gedefinieerd als de stijging van het indexcijfer van juli van het voorgaande jaar ten opzichte van die van juli van het jaar daarvoor. Eventuele toeslagverlening vindt plaats per 1 januari van enig jaar.

Omzetting pensioenaanspraken
pensioenregeling 2006

De per 31 december 2014 opgebouwde aanspraken op ouderdomspensioen uit de Pensioenregeling 2006, inclusief de verleende indexaties, zijn op basis van collectieve actuariële gelijkwaardigheid omgezet naar een aanspraak op ouderdomspensioen met pensioenrichtleeftijd 67 jaar. De per 31 december 2014 opgebouwde aanspraken op partnerpensioen zijn niet omgezet, maar zijn aangemerkt als premievrije aanspraken alsof sprake was van uitdiensttreding.

Pensioenreglement (klik [hier](#))

6. Integraal Risicomanagement

Het integraal risicomanagementbeleid heeft als doel om enerzijds weloverwogen risico 's te nemen en anderzijds risico 's te beheersen die het behalen van de fondsdoelstellingen bedreigen.

De fondsdoelstellingen vloeien voort uit de missie, visie en strategie. Het integraal risicomanagementbeleid is richtinggevend voor andere beleidsnotities. Het beleid en de wijze waarop het beleid wordt geauditeerd is getoetst aan de meest recente richtlijnen van De Nederlandsche Bank (hierna: DNB), de Pensioenfederatie en het wetsvoorstel voor de implementatie van de herziene IORP-richtlijn (hierna: IORP II).

Dit beleid is een vervolg op de Notitie risicoanalyse en risicomanagement uit 2009 welke periodiek geactualiseerd is. In vervolg op de geactualiseerde notitie is met een gespecialiseerde externe partij op gebied van risicomanagement een traject doorlopen vanaf het najaar 2017 om te komen tot het huidige integraal risicomanagementbeleid. Dit beleid vormt het uitgangspunt voor een optimale werking van integraal risicomanagement bij het fonds in de praktijk vanaf 1 januari 2019.

De scope van het integraal risicomanagementbeleid is 3 jaar, 2022 tot en met 2024. Permanente verbetering van integraal risicomanagement in de dagelijkse praktijk heeft onze continue aandacht.

Beleidsnotitie Integraal Risicomanagement (klik [hier](#))

7. Financiële opzet, beleid en sturingsmiddelen

De voornaamste financiële doelstellingen van het pensioenfonds zijn:

- het waarborgen van de opbouw van de pensioenaanspraken overeenkomstig de in het reglement vastgelegde bepalingen;
- het minimaliseren van de kansen op een dekkings- en reservetekort, alsmede van de mate van dekkings- en reservetekort;
- het maximaliseren van het beleggingsrendement om de nagestreefde toeslagen te realiseren.
- het stabiliseren van de premie.

In dit hoofdstuk wordt de financiële opzet van het pensioenfonds uiteengezet. Ingegaan wordt op de waarderingsgrondslagen van de pensioenverplichtingen en het belegd vermogen, 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 pensioenfonds;
- de Regeling Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling.

De parameters die gehanteerd worden bij de berekeningen ten behoeve van de vaststelling van de technische voorzieningen, de gedempte kostendeekkende premie, het (minimaal) vereist eigen vermogen en de haalbaarheidstoets worden door het bestuur van het pensioenfonds vastgesteld. De parameters voldoen ten minste aan de voorwaarden conform het Besluit Financieel toetsingskader.

7.1 Eigen vermogen

a. Waarderingsgrondslagen beleggingen

De waardering van de bezittingen van het pensioenfonds gebeurt op marktwaarde. Een nadere beschrijving van de waarderingsgrondslagen is opgenomen in paragraaf 7.3.

b. Technische voorzieningen

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

Het pensioenfonds voert de pensioenregeling uit conform het pensioenreglement. De pensioenaanspraken zijn verzekerd in eigen beheer.

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

- De berekening vindt plaats op basis van marktwaardering;
- De gehanteerde grondslagen zijn gebaseerd op prudente beginselen inzake overlijden, arbeidsongeschiktheid en levensverwachting;
- De methodiek en de grondslagen van de berekening zijn van jaar op jaar consistent, tenzij wijzigingen daarin gerechtvaardigd zijn als gevolg van veranderingen in de juridische, demografische en/of economische omstandigheden.

De technische voorzieningen van het pensioenfonds bestaan uit de voorziening pensioenverplichtingen.

De voorziening pensioenverplichtingen is gelijk aan:

- Voor de actieve deelnemers: de actuariële contante waarde van de over de verstreken dienstjaren verkregen pensioenaanspraken, inclusief de tot balansdatum toegekende toeslagen;
- Voor niet-actieve deelnemers: de actuariële contante waarde van de pensioenaanspraak, inclusief de tot balansdatum verstrekte toeslagen;
- Voor arbeidsongeschikte deelnemers: de actuariële contante waarde van de pensioenaanspraak, inclusief het premievrijgestelde deel van de toekomstige premies. Het betreft hierbij de contante waarde van de toekomstige - tot en met de pensioendatum - te betalen reglementaire pensioenbijdragen, waarbij de kans op revalidering buiten beschouwing is gelaten;

- Voor deelnemers die op de berekeningsdatum ziek zijn: de verwachte toekomstige schadelast. Voor zowel het risico op premievrijstelling als WIA-excedentpensioen wordt deze gebaseerd op de daadwerkelijk zieke deelnemers binnen de pensioenfondspopulatie op de balansdatum. Hierbij wordt rekening gehouden met de reeds verstreken ziekte duur en het gemiddelde arbeidsongeschiktheidspercentage bij aanvang van de WIA-uitkering;
- Als er deelnemers zijn met nog niet-opgevraagde pensioenen wordt hiervoor een voorziening niet-opgevraagde pensioenen vastgesteld. Dit gebeurt op fondsgrondslagen, waarbij tevens rekening wordt gehouden met de niet-verrichte uitkeringen en een correctie overeenkomstig de verwachting dat deze pensioenen alsnog worden opgevraagd. Deze verwachting is gebaseerd op de waarnemingen hieromtrent in de afgelopen vijf jaar. Per 1 december 2022 zijn er 12 deelnemers met nog niet-opgevraagde pensioenen.

De voorziening pensioenverplichtingen is gebaseerd op de volgende actuariële grondslagen:

Intrest	Conform de Rentetermijnstructuur Financieel Toetsingskader voor pensioenfondsen, zoals deze wordt gepubliceerd door DNB. Binnen deze rentetermijnstructuur wordt de Ultimate Forward Rate (UFR) methodiek voor pensioenfondsen toegepast.
Sterfte	Er wordt gebruik gemaakt van de Prognosetafel AG2022, zoals gepubliceerd door het Actuarieel Genootschap, in combinatie met een fondsspecifieke ervaringssterfte op basis van het WTW Ervaringssterftemodel 2022. De ervaringssterftecorrectiefactoren zijn weergegeven in bijlage 2. Als startjaar voor de Prognosetafel wordt het jaar volgend op de van toepassing zijnde balansdatum gehanteerd.
Gehuwdheid	Voor alle deelnemers wordt het bepaalde man / vrouw systeem toegepast. Hierbij wordt tot de pensioenleeftijd (68 jaar) verondersteld dat iedereen partner heeft.
Leeftijden	De leeftijd van de deelnemer wordt op maanden nauwkeurig vastgesteld.
Leeftijdsverschil	Het leeftijdsverschil tussen man en vrouw is op 3 jaar gesteld (man ouder dan vrouw).
Kosten	Voor toekomstige kosten wordt een kostenvoorziening getroffen. De hoogte van deze kostenvoorziening is geraamd op 2,5% van de netto technische voorzieningen (niveau 1 januari 2022). Een beschrijving van de gehanteerde vaststellingsmethodiek is opgenomen in bijlage 3.
Wezenpensioen	Voor wezenpensioen wordt gereserveerd door middel van een opslag van 0,75% op de voorziening met betrekking tot (latent) partnerpensioen. Binnen de jaarlijkse vaststelling van de premie wordt uitgegaan van een opslag van 2,25% over de koopsom voor partnerpensioen.

Ongehuwden ouderdomspensioen	Voor de deelnemers met aanspraken op ongehuwden ouderdomspensioen wordt het tarief gehanteerd voor latent ouderdomspensioen, waarbij ervan uitgegaan wordt dat elke deelnemer een kans van 25% heeft om alleenstaand te zijn.
Uitkeringen	Bij de waardering van de aanspraken is uitgegaan van de veronderstelling dat de pensioenuitkeringen continu geschieden.
AOW-garantie	Onderdeel van de TV is een voorziening voor de AOW-garantie. Dit is een garantie voor een gesloten groep werknemers (expats) van Thales en hun eventuele partner die door uitzending naar het buitenland geconfronteerd zijn met een korting op de AOW-uitkering. Deze korting op de AOW-uitkering wordt binnen het pensioenfonds gecompenseerd. Een beschrijving van de gehanteerde vaststellingsmethodiek is opgenomen in bijlage 3.
Voorziening voor zieken	Onderdeel van de TV is een voorziening voor zieken. Dit betreft een reservering om toekomstige pensioenkosten te dekken die ontstaan als deelnemers die op de balansdatum ziek zijn uiteindelijk in de WIA terecht komen. Een beschrijving van de gehanteerde vaststellingsmethodiek is opgenomen in bijlage 3.

De actuariële grondslagen worden periodiek getoetst. In bijlage 3a is hiervoor een tabel opgenomen.

Vaststelling van de flexibiliseringsfactoren

De flexibiliseringsfactoren worden gebruikt voor de herschikkingsmogelijkheden die in het pensioenreglement van het pensioenfonds zijn opgenomen. Dit betreft het vervroegen en uitstellen van de pensioendatum, ruilen tussen ouderdomspensioen en partnerpensioen, ruilen tussen ouderdomspensioen en direct ingaand tijdelijk ouderdomspensioen, het toepassen van een hoog/laag-constructie (of andersom: het toepassen van een laag/hoog-constructie) en afkoop.

De flexibiliseringsfactoren (of herschikfactoren) zijn opgenomen in de Beleidsregels die horen bij het pensioenreglement en worden jaarlijks per 1 januari geactualiseerd. De factoren worden berekend op basis van de grondslagen van het pensioenfonds per 31 december van het voorafgaande kalenderjaar. De factoren zijn vervolgens geldig over de periode vanaf 1 januari van het kalenderjaar van vaststelling tot 1 januari van het daaropvolgende kalenderjaar. De grondslagen, die bij de actualisering van de factoren per 1 januari 2023 in aanmerking zijn genomen, zijn als volgt:

Intrest	Het gemiddelde van twaalf rentetermijnstructuren Financieel Toetsingskader voor pensioenfondsen (zoals deze worden gepubliceerd door DNB), over de periode oktober – september. De rentetermijnstructuur van september betreft hierbij die van het jaar voorafgaand aan het jaar waarop de flexibiliseringsfactoren betrekking hebben. Voor 2023 betreft het derhalve het gemiddelde van de rentetermijnstructuren oktober 2021 t/m september 2022.
---------	---

Sterfte	Prognosetafel AG2022 (startjaar 2023) waarbij rekening wordt gehouden met het verschil in overlevingskansen tussen de werkende en de totale bevolking door middel van toepassing van fondsspecifieke ervaringssterfte gebaseerd op het WTW Ervaringssterfmodel 2022.
Leeftijdsverschil	Het leeftijdsverschil tussen man en vrouw is op 3 jaar gesteld (man ouder dan vrouw).
Man/vrouw verhouding	Op basis van de pensioenaanspraken en -rechten per 31 december 2021 bedragen de technische voorzieningen (TV) voor actieve en premievrije mannelijke deelnemers (afgerond) 93% van de totale TV voor actieve en premievrije deelnemers. De ruilvoeten en factoren zijn dan ook bepaald op basis van de verdeling 93% mannen en 7% vrouwen.

c. Dekkingsgraden

De dekkingsgraad van het pensioenfonds op enig moment is de verhouding tussen het vermogen inzake de bij het fonds ondergebrachte pensioenregeling en de technische voorzieningen van het fonds.

De beleidsdekkingsgraad per einde van een maand is het gemiddelde van de actuele dekkingsgraad per het einde van die maand en de elf daaraan voorafgaande maanden.

Bij wijzigingen van het beleid of de actuariële grondslagen van het fonds, is het streven om de betreffende wijziging in de dekkingsgraad te verwerken uiterlijk aan het einde van de maand volgend op de maand waarin het bestuursbesluit is genomen. Bestuursbesluiten die van invloed zijn op de dekkingsgraad worden dan ook zo snel mogelijk na de bestuursvergadering door het pensioenbureau gecommuniceerd met de administrateur (en de adviserend actuaris). Indien gedurende het jaar wordt besloten tot een wijziging van actuariële grondslagen, zal dit effect bij de jaarlijkse (actuariële) analyse (in het kader van de jaarrekening) worden bepaald per einde boekjaar.

Een besluit tot het verlenen van toeslagen per 1 januari zal worden verwerkt in de dekkingsgraad per 31 december van het voorafgaande boekjaar of per het einde van de maand waarin het bestuursbesluit inzake de toeslagverlening is genomen als dit na 1 januari is.

De reële dekkingsgraad is gelijk aan de beleidsdekkingsgraad gedeeld door de beleidsdekkingsgraad die benodigd is om toeslagen op basis van de verwachte prijsinflatie (conform artikel 23a van het Besluit financieel toetsingskader) volledig toe te kunnen kennen.

d. Vereist eigen vermogen

Het pensioenfonds stelt het vereist eigen vermogen zodanig vast dat met een zekerheid van 97,5% wordt voorkomen dat het pensioenfonds binnen een periode van één jaar over minder waarden beschikt dan de hoogte van de technische voorzieningen. Het vereist eigen vermogen per 31 december 2021 was gelijk aan 21,7% van de technische voorzieningen. Een toelichting op de berekening is opgenomen in bijlage 5 bij deze ABTN.

De vereiste dekkingsgraad van het pensioenfonds is gelijk aan 100% plus het als percentage van de technische voorzieningen uitgedrukte vereist eigen vermogen (per 31 december 2021 dus 121,7%). Als de beleidsdekkingsgraad van het pensioenfonds lager is dan de vereiste dekkingsgraad, is sprake van een reservetekort. Per einde van het kwartaal waarin een reservetekort is ontstaan, meldt het pensioenfonds dit bij DNB. Het pensioenfonds stelt een herstelplan op met in achtneming van het bepaalde bij of krachtens artikel 138 en 139 van de Pensioenwet. Door middel van het herstelplan dient het pensioenfonds aan te tonen dat uiterlijk binnen tien jaar het reservetekort kan worden opgeheven. Hierbij mag rekening worden gehouden met de autonome herstelkracht (onder andere uit het verwachte beleggingsrendement) van het pensioenfonds.

Als uit het herstelplan volgt dat het niveau van het vereist eigen vermogen niet bereikt wordt binnen de termijn van tien jaar, dan dient het aan het eind van de herstelperiode nog resterende reservetekort via korting te worden weggewerkt. Deze korting zal worden gespreid over de gehele periode van tien jaar, waarbij sprake dient te zijn van ten minste tijdsevenredig herstel.

De eerste korting (minimaal 1/10^{de} van de totaal benodigde korting) is onvoorwaardelijk en moet binnen één jaar ook daadwerkelijk worden doorgevoerd. De kortingen ná het eerste jaar, zoals voorzien binnen het herstelplan, zijn voorwaardelijk. Zolang de beleidsdekkingsgraad lager is dan de vereiste dekkingsgraad wordt het herstelplan jaarlijks geactualiseerd. Hierbij mag steeds worden uitgegaan van een nieuwe herstelperiode van tien jaar. Op basis van de actuele beleidsdekkingsgraad wordt dan vastgesteld of aanvullende kortingsmaatregelen noodzakelijk zijn om de vereiste dekkingsgraad binnen die termijn te bereiken.

e. Minimaal vereist eigen vermogen

Het minimaal vereist eigen vermogen wordt vastgesteld overeenkomstig artikel 11 van het Besluit financieel toetsingskader. Per 31 december 2021 was het minimaal vereist eigen vermogen gelijk aan 4,2% van de technische voorzieningen. Bijlage 4 bij deze ABTN bevat een toelichting op de berekening van het minimaal vereist eigen vermogen.

Als de beleidsdekkingsgraad op zes opeenvolgende (jaarlijkse) vaststellingsmomenten onder het niveau ligt dat hoort bij het minimaal vereist eigen vermogen, en ook de dekkingsgraad zich onder dit niveau bevindt op het laatste vaststellingsmoment, neemt het pensioenfonds binnen zes maanden maatregelen waardoor de dekkingsgraad van het pensioenfonds direct voldoet aan het minimaal vereist eigen vermogen. Na het doorvoeren van de maatregelen begint bij een eventuele nieuwe tekortsituatie ten aanzien van het minimaal vereist eigen vermogen een nieuwe termijn van vijf boekjaren (ofwel zes vaststellingsmomenten)

Als de maatregelen een korting van pensioenaanspraken en -rechten inhouden, wordt deze onvoorwaardelijk doorgevoerd. Daarom wordt deze korting direct in de technische voorzieningen verwerkt. De feitelijke korting kan wel gespreid worden. Zie verder paragraaf 7.4.

f. Vrij vermogen

Het totaal gewenst vermogen, welke door het pensioenfonds wordt nagestreefd, is gelijk aan de technische voorzieningen vermeerderd met het vereist eigen vermogen.

Het pensioenvermogen boven het maximum van het gewenst vermogen en de bovengrens

voor toekomstig bestendig indexeren, is het vrije vermogen van het pensioenfonds.

7.2 Premiebeleid

Het pensioenfonds vraagt een doorsneepremie. Deze wordt eens per vijf jaar vastgesteld door het bestuur en is – gehoord de actuaris van het pensioenfonds – getoetst op adequaatheid. De vaste jaarlijkse doorsneepremie (inclusief de bijdragen van de deelnemers) voor de periode 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025 bedraagt in beginsel 28,0% van de som van de pensioengrondslagen van de werknemers die deelnemen in deze pensioenregeling.

Een eventuele wijziging van de pensioenovereenkomst vóór 31 december 2025 leidt op grond van de uitvoeringsovereenkomst tot een verhoudingsgewijze aanpassing van de vaste premie.

Als in een bepaald jaar de pensioenpremie niet voldoende is om de beoogde pensioenopbouw voor dat jaar te realiseren, dan zal in eerste instantie het tekort ten laste worden gebracht van de premie-egalisereserve, voor zover daartoe middelen aanwezig zijn. Mocht de premie-egalisereserve niet toereikend zijn, en het bestuur op grond van wet- en regelgeving geen passende mogelijkheid zien om op andere wijze in dit tekort te voorzien, dan wordt de pensioenopbouw en risicodekking voor dat jaar naar rato van het tekort lager vastgesteld (voor zowel het ouderdomspensioen als het partner- en wezenpensioen). Voor de financiering van de pensioenregeling zijn de regels daaromtrent in de uitvoeringsovereenkomst van het Fonds van overeenkomstige toepassing. Zie verder hoofdstuk 4.

In de kosten van de pensioenregeling wordt jaarlijks bijgedragen door de werknemers. De werkgever draagt zorg voor de inhouding van deze eigen bijdrage en de afdracht aan de stichting.

7.3 Beleggingsbeleid

Het Beleggingsplan alsmede bijlage 1 van de ABTN, Verklaring inzake beleggingsbeginselen beschrijft de uitgangspunten ten aanzien van het beleggingsbeleid en de beheersing van beleggingsrisico's. In het beleggingsplan zijn concrete en gedetailleerde richtniveaus en bandbreedtes per beleggingscategorie opgenomen. Er is daarbij beleid opgesteld voor de relevante risico's. Tevens is onderbouwd dat het beleggingsplan past binnen de prudent person regel. Zoals ook is vastgelegd in de Pensioenwet en nFTK. Achtereenvolgens wordt ingegaan op het beleggingsbeleid, de opzet en uitvoering van de vermogensbeheeractiviteiten, de wijze van risicometing en –beheersing, de opzet van de resultaatbeoordelingen en de waarderingsgrondslagen. Voor de taken en bevoegdheden van de beleggingsadviescommissie wordt verwezen naar bijlage 7.

Het beleggingsplan wordt vastgesteld voor een periode van 3 jaar. Het sluit aan op de 3-jaarlijkse frequentie voor het uitvoeren van een ALM studie. Indien er aanleiding voor is kan het plan tussentijds worden aangepast en wordt in elk geval jaarlijks gereviewd.

Beleidsdocument Beleggingsplan (klik [hier](#)):

7.4 Toeslag- en kortingsbeleid

In deze paragraaf wordt het toeslag- en kortingsbeleid van het pensioenfonds beschreven. Hiermee wordt duidelijk hoe toekomstige mee- en tegenvallers worden verdeeld.

a. Toeslagen

Het fonds heeft een voorwaardelijk toeslagbeleid, gebaseerd op de ambitie de pensioenen waardevast te houden. De daarbij gehanteerde maatstaf is de relatieve stijging van het consumentenprijsindexcijfer voor alle huishoudens (afgeleid), met referteperiode juli-juli. Het pensioenfonds streeft naar een toeslagverlening die gemiddeld minimaal gelijkwaardig is aan die van Bedrijfstakpensioenfonds PME.

De mate van toeslagverlening wordt jaarlijks vastgesteld door het bestuur in de decembervergadering en is afhankelijk van de beleidsdekkingsgraad per 31 oktober van datzelfde jaar. De eventuele toeslagverlening vindt vervolgens plaats per 1 januari van het daaropvolgende jaar. Er bestaat geen recht op toeslagen en er wordt hiervoor geen reserve aangehouden.

Er zal alleen toeslagverlening plaats kunnen vinden, voor zover dit toekomstbestendig is. Dat wil zeggen dat de financiële positie van het pensioenfonds zodanig is dat het te verlenen toeslagpercentage ook naar verwachting in de toekomst uitgekeerd zal kunnen worden. Hierbij hanteert het bestuur de onderstaande beleidsstaffel als leidraad. Deze staffel geldt slechts als uitgangspunt. Bij de jaarlijkse besluitvorming zal het bestuur andere relevante economische omstandigheden (zoals economische vooruitzichten en verwachte bestandsontwikkeling) in ogenschouw nemen.

De inhoud van de beleidsstaffel luidt als volgt:

Beleidsdekkingsgraad per eind oktober	Toeslagverlening
Lager of gelijk aan 110%	Nihil
Tussen 110% en bovengrens	Gedeeltelijk (conform artikel 15, Besluit FTK), waarbij de hoogte van de toeslag zodanig wordt bepaald dat - wanneer deze jaarlijks wordt toegekend - de contante waarde van alle toeslagen exact gelijk is aan het voor toeslagverlening beschikbare vermogen. Dit voor toeslagverlening beschikbare vermogen is gelijk aan het verschil tussen de beleidsdekkingsgraad per eind oktober en 110%, vermenigvuldigd met de TV per eind oktober.
Boven de bovengrens	Volledige toeslagverlening + eventueel inhaaltoeslagen en herstel van kortingen

De bovengrens wordt jaarlijks vastgesteld zodanig dat deze voldoet aan de eis van toekomstbestendigheid.

De vaststelling van de bovengrens is als volgt:

- Contante waarde toeslagen (CWT) = de contante waarde van de kasstromen behorende bij de toeslagen indien de volledige maatstaf in elk jaar in de toekomst over de op de berekeningsdatum opgebouwde aanspraken wordt verleend. De contante waarde wordt bepaald op basis van het verwachte netto meetkundige rendement op zakelijke waarden;
- De technische voorziening (TV) wordt bepaald op basis van de per de berekeningsdatum door het fonds gehanteerde actuariële grondslagen, inclusief de door DNB per die datum gepubliceerde rentetermijnstructuur;
- Bovengrens toeslagbeleid = $110\% + \text{CWT} / \text{TV}$. Deze wordt jaarlijks vastgesteld en in het jaarverslag vermeld (de bovengrens wordt vastgesteld overeenkomstig het principe van toekomstbestendige indexatie zoals bepaald in artikel 15, Besluit FTK).

Als de beleidsdekkingsgraad boven het niveau ligt waarbij volledige toeslagverlening conform de ambitie mogelijk is, kan sprake zijn van reparatie van eerder doorgevoerde kortingen en/of inhaaltoeslagverlening. Hierbij worden doorgevoerde kortingen en/of gemiste toeslagen betrokken die tot maximaal vijftien jaar in het verleden liggen. Reparatie van eerder doorgevoerde kortingen gaat hierbij voor op het verlenen van inhaaltoeslagen. Compensatie vindt verder in chronologische volgorde plaats. De korting of gemiste toeslag die het verst terug in de tijd ligt, wordt als eerste gecompenseerd.

In enig jaar zal maximaal 1/5^{de} deel van het positieve verschil tussen het eigen vermogen conform de beleidsdekkingsgraad en het vermogensniveau waarbij volledige toeslagverlening conform de ambitie mogelijk is voor reparatie van kortingen en/of inhaaltoeslagen worden aangewend.

In 2015 heeft het bestuur een aanvangshaalbaarheidstoets uitgevoerd. Op basis van deze analyse is het verwachte pensioenresultaat uitgaande van de feitelijke financiële positie per einde 2014 en uitgaande van de evenwichtssituatie (i.e. geen reservetekort) vastgesteld. In paragraaf 1.2 wordt ingegaan op de resultaten van deze aanvangshaalbaarheidstoets.

Het bestuur zal jaarlijks een haalbaarheidstoets laten uitvoeren om te monitoren in hoeverre het verwachte pensioenresultaat nog aansluit bij de oorspronkelijk gewekte verwachtingen.

b. Kortingsbeleid

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

- a. de beleidsdekkingsgraad van het pensioenfonds niet voldoet aan het niveau dat hoort bij het minimaal vereist eigen vermogen of het vereist eigen vermogen;
- b. het pensioenfonds niet in staat is binnen een redelijke termijn een beleidsdekkingsgraad te bereiken op het niveau dat hoort bij het minimaal vereist eigen vermogen of het vereist eigen vermogen 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 in het herstelplan, bedoeld in artikel 138 en 139 van de Pensioenwet.

Het pensioenfonds informeert de deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en de werkgever(s) schriftelijk over een besluit tot korting van pensioenaanspraken en pensioenrechten. De korting kan op zijn vroegst een maand na de in de vorige volzin bedoelde informatieverstrekking worden gerealiseerd. DNB wordt onverwijld door het pensioenfonds geïnformeerd over het voorgenomen besluit tot korting, welk besluit pas kan worden gerealiseerd na instemming van DNB.

Een eventuele korting benodigd in verband met het bereiken van het vereist eigen vermogen wordt tijdsevenredig gespreid over de maximale duur van het herstelplan. Er is hierbij sprake van een uniforme korting, waarbij dus geen onderscheid wordt gemaakt naar de status van de deelnemers binnen het pensioenfonds.

Een eventuele korting in verband met het bereiken van het minimaal vereist eigen vermogen wordt gespreid over een periode van maximaal vijf jaar, waarbij in beginsel een minimale korting per jaar van 5% in acht wordt genomen. Een benodigde korting van minder dan 5% wordt in één keer doorgevoerd.

Bijlage 1 - Verklaring inzake beleggingsbeginselen

0. Introductie

Deze ‘Verklaring inzake beleggingsbeginselen’ (hierna: Verklaring) beschrijft op beknopte wijze de uitgangspunten van het beleggingsbeleid van Stichting Pensioenfonds Thales Nederland (hierna: het pensioenfonds). De uitgangspunten worden door het bestuur vastgesteld.

Conform geldende wet- en regelgeving gaat de Verklaring in op:

1. de doelstelling van het beleggingsbeleid;
2. de organisatie en risicobeheerprocedures;
3. de beleggingsbeginselen, in het bijzonder de toegepaste wegingmethodes voor beleggingsrisico’s en de strategische allocatie van de activa in het licht van de aard en de looptijd van de pensioenverplichtingen van het pensioenfonds.

De Verklaring is als bijlage bij de actuariële en bedrijfstechnische nota van het pensioenfonds opgenomen en wordt om de drie jaren herzien. Daarnaast wordt de Verklaring onverwijld herzien als er tussentijds een belangrijke wijziging in het beleggingsbeleid optreedt.

Op verzoek van een belanghebbende bij het pensioenfonds wordt de Verklaring verstrekt.

Het bestuur hanteert de volgende beleggingsbeginselen (Investment Beliefs):

- Het bestuur hanteert een gediversifieerde portefeuille om het concentratierisico in te perken.
- Het bestuur gelooft in actief beheer tenzij er goede redenen zijn om in een bepaalde markt of voor een bepaalde stijl passief beheer toe te passen. Financiële markten zijn niet altijd volmaakt efficiënt.
- Het bestuur ziet het afdekken van renterisico als een belangrijke manier om balansmanagement vorm te geven.
- Het bestuur ziet het afdekken van valutarisico als een belangrijke manier van balansmanagement aangezien de verplichtingen in Euro gedenomineerd zijn.
- Op mandaatniveau wordt geen gebruik gemaakt van leverage.

Deze beginselen vormen de uitgangspunten voor het beleggingsbeleid en beleggingsbeslissingen worden aan deze uitgangspunten getoetst.

1. Doelstelling van het beleggingsbeleid

Het pensioenfonds is het pensioenfonds voor (ex) medewerkers van Thales Nederland B.V. (hierna: de werkgever) en voert pensioenregelingen ten behoeve van de financiële gevolgen van pensionering, arbeidsongeschiktheid en overlijden. Het pensioenfonds is als pensioenfonds onder andere verantwoordelijk voor het beleggingsbeleid.

Het pensioenfonds belegt vanuit de prudent person gedachte. Zie paragraaf 7.3 voor een nadere toelichting. Dit komt in grote mate overeen met dat wat DNB ‘op solide wijze’ beleggen noemt. Daarbij moeten de beleggingen voldoen aan kwalitatieve beginselen van veiligheid, kwaliteit en spreiding van risico’s.

In lijn hiermee is de doelstelling van het beleggingsbeleid: *“het op lange termijn realiseren van een zo hoog mogelijk rendement uitgaande van de strategische asset allocatie bij een acceptabel risico, rekening houdend met de verplichtingenstructuur van het pensioenfonds”*.

Het pensioenfonds ziet het incorporeren van ESG-beleid (Environmental, Social en Governance) als noodzakelijk om op lange termijn een goed rendement te halen voor haar deelnemers en tegelijkertijd invulling te geven aan haar verantwoordelijkheid als institutioneel belegger voor de maatschappelijke, governance en milieu aspecten voor de beleggingsactiviteiten die het uitvoert. Het ontwikkelen en uitvoeren van een ESG beleid is geen statisch proces, maar een stapsgewijze ontwikkeling, waarbij voortdurend wordt verkend hoe dit beleid kan worden aangepast en verbeterd. SPTN heeft de ambitie om SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation) artikel 8 te worden en te voldoen aan Europese wet- en regelgeving inzake klimaat. In bijlage 4 van het beleggingsplan, paragraaf 7.3, treft u een nadere beschrijving aan van de uitgangspunten en doelstellingen van het ESG-beleid.

Om de doelstelling te waarborgen wordt bij het bepalen van het strategisch beleggingsbeleid rekening gehouden met het bepaalde bij en krachtens de PW, de verplichtingenstructuur en de financiering van het pensioenfonds zoals vastgesteld in de uitvoeringsovereenkomst met de werkgever.

2. Organisatie en risicobeheerprocedures

2.1 Taken en verantwoordelijkheden

Het pensioenfonds is zich bewust van de rol die zij als pensioenbelegger vervult. Die rol dwingt haar tot grote zorgvuldigheid in haar handelen. Het pensioenfonds is te allen tijde bereid verantwoording af te leggen over haar beleggingsgedrag en de gevolgen die dit heeft voor de belanghebbenden.

Binnen het pensioenfonds voert de beleggingsadviescommissie ondersteunt door het Bureau Pensioenzaken tezamen met de gekozen vermogensbeheerder het door het bestuur goedgekeurde beleggingsbeleid uit.

Het bestuur blijft, zonder enige uitzondering, eindverantwoordelijk voor alle activiteiten van het pensioenfonds inclusief het beleggingsproces. De vermogensbeheerder leggen verantwoording af aan het bestuur.

Het bestuur laat zich met betrekking tot het vermogensbeheer terzijde staan door een beleggingsadviescommissie. Deze beleggingsadviescommissie bestaat uit 2 vertegenwoordigers van het bestuur (één van werkgeverszijde en één van werknemerszijde). De beleggingsadviescommissie wordt bijgestaan door een externe onafhankelijke beleggingsadviseur en de Manager Pensioenfonds.

Ieder kwartaal wordt het bestuur geïnformeerd door de vermogensbeheerder over de ontwikkeling van en de resultaten uit belegd vermogen. De informatie aan de beleggingsadviescommissie vindt iedere maand plaats. Via een tool via Caceis genaamd OLIS is er op dagbasis inzicht in de financiële positie (vermogen en verplichtingen) van het pensioenfonds. Deze tool staat ter beschikking van het voltallige bestuur.

2.2 Uitbesteding

De selectie van derden, zoals vermogensbeheerders en commissionairs, vindt plaats aan de hand van enerzijds de eisen die ter zake door DNB worden gesteld en anderzijds door het bestuur van het pensioenfonds gehanteerde criteria die samenhangen met beschikbare deskundigheid, de cultuur van de eigen organisatie, schaalvoordelen en flexibiliteit. De selectie van derden en de beoordeling van hun prestaties vinden plaats op basis van objectieve criteria. De gemaakte afwegingen en de daarbij gehanteerde argumenten blijken uit een systematisch opgebouwd selectie- en evaluatiedossier.

Uitbesteding van vermogensbeheer vindt plaats op basis van gemaakte afspraken die vastgelegd zijn de investment management agreement (IMA). Deze overeenkomst voldoet (ten minste) aan de door DNB daaraan te stellen eisen.

Gedurende de periode van uitbesteding draagt het pensioenfonds zorg voor de instandhouding en naleving van afdoende controlemechanismen om uitbestedingsrisico's te beheersen.

2.3 Rapportage

Het Bestuur bespreekt indien daartoe aanleiding is het gevoerde en te voeren beleggingsbeleid met de vermogensbeheerder. Periodiek is er een vergadering van de beleggingsadviescommissie.

2.4 Kostenbeheersing

Bij de uitvoering van het beleggingsbeleid maakt het pensioenfonds geen andere kosten dan die welke redelijk en proportioneel zijn in relatie tot de omvang en de samenstelling van het belegd vermogen en de doelstelling van het pensioenfonds.

2.5 Deskundigheid

Het pensioenfonds draagt er zorg voor dat zij in alle fasen van het beleggingsproces beschikt over de deskundigheid die vereist is voor:

- een optimaal beleggingsresultaat;
- een professioneel beheer van de beleggingen; en
- de beheersing van de aan beleggingen verbonden risico's.

2.6 Scheiding van belangen

Bij de uitvoering van het beleggingsbeleid wordt gewaakt voor belangenverstrengeling. Met het oog daarop zijn de leidinggevenden en medewerkers van het pensioenfonds gehouden een gedragscode na te leven.

Een interne compliance officer ziet toe op naleving van de gedragscode.

2.7 Corporate governance

De vermogensbeheerder van Stichting Pensioenfonds Thales Nederland betreft naast rendement en risico ook informatie over factoren als governance-, sociale- en milieucriteria bij selectie van effecten. Het bestuur heeft de beleidslijn die zij hanteert ten aanzien van Maatschappelijk Verantwoord Beleggen op de website van het fonds gepubliceerd.

Het pensioenfonds is ervan overtuigd uit dat beursgenoteerde ondernemingen duurzaam in staat moeten zijn een maximale opbrengst te genereren voor hun aandeelhouders en dat deze ondernemingen de belangen van andere bij de onderneming betrokken stakeholders, zoals werknemers, klanten, leveranciers en verschaffers van vreemd vermogen, mede in aanmerking neemt.

3. Beleggingsbeginselen

3.1 Het beleggingsproces

Het beleggingsproces vormt de randvoorwaarden van het beleggingsbeleid. Onder het beleggingsproces wordt verstaan het geheel van regels dat toeziet op de voorbereiding en de uitvoering van het beleggingsbeleid en het beheer van de beleggingen. Het pensioenfonds verlangt van alle leidinggevend en medewerkers in de organisatie er op toe te zien dat gehandeld wordt in overeenstemming met de regels van het beleggingsproces. Dit leidt tot een consistent en beredeneerd beleggingsgedrag, in alle geledingen van de organisatie.

3.2 Beleggingsbeslissingen

Het pensioenfonds beoordeelt elke belegging op grond van risico- en rendementsoverwegingen in relatie tot de verplichtingenstructuur. In beginsel sluit het pensioenfonds geen afzonderlijke beleggingscategorie, –instrument of –techniek uit.

Daarentegen werkt het pensioenfonds uiteraard niet mee aan een beleggingstransactie die verboden is, bijvoorbeeld op grond van het internationaal recht.

3.3 Toegepaste wegingsmethoden voor beleggingsrisico's

De beleggingen, het beheer van de beleggingen en de beheersing van de aan beleggingen verbonden risico's geschieden met inachtneming van de beleggingsrichtlijnen. Voor de generieke sturing van de risico's is de weging naar de beleggingscategorieën in de beleggingsportefeuille van groot belang. Specifieke sturing op marktrisico's vindt plaats met behulp van onder andere in de beleggingsrichtlijnen vastgelegde bepalingen omtrent (breed samengestelde) benchmarks, standaarddeviatie en tracking error. Voor kredietrisico's wordt gewerkt met credit ratings. Voor de beheersing van operationele risico's zijn meerdere maatregelen geïmplementeerd waaronder bevoegdhedenregeling, uitwijkbeleid en incidentenmanagement.

3.4 Waarderingsmethode

De beleggingen worden gewaardeerd op marktwaarde.

3.5 Strategische allocatie

In het kader van een integrale benadering van de beleggingen en de verplichtingen wordt de invulling van het beleggingsbeleid gebaseerd op Asset Liability Management (ALM). De ALM-studie is maatgevend voor de verdeling over de beleggingscategorieën, waarbij wordt gestreefd naar een resiliënt optimale beleggingsportefeuille in combinatie met een consistent premie- en toeslagbeleid. De ALM-studie wordt in beginsel eens in de drie jaren, doch zoveel vaker als het bestuur van het pensioenfonds dat wenselijk acht dan wel wordt verlangd door DNB, uitgevoerd. Op basis van de visie en macro-economische ontwikkelingen en de financiële markten zal het pensioenfonds de strategische beleggingsmix actief beheren binnen de gestelde bandbreedtes.

Het Bestuur kan besluiten om de strategische allocatie aan te passen, waarbij met name in onzekere financiële markten wordt beoogd het risicoprofiel van de beleggingsportefeuille niet te vergroten en indien gewenst zelfs te verlagen.

Bijlage 2 – Ervaringssterfte

Stichting Pensioenfonds Thales Nederland Ervaringssterfte op basis van het WTW
Ervaringssterftemodel 2022, correctiefactoren hoofdverzekerde

Lft	Man	Vrouw	Lft	Man	Vrouw	Lft	Man	Vrouw
0 t/m 14	0.129	0.260	45	0.488	0.507	76	0.760	0.904
15	0.129	0.260	46	0.493	0.508	77	0.778	0.907
16	0.129	0.260	47	0.497	0.509	78	0.795	0.910
17	0.130	0.261	48	0.499	0.512	79	0.810	0.912
18	0.131	0.263	49	0.499	0.515	80	0.825	0.915
19	0.133	0.266	50	0.499	0.519	81	0.838	0.918
20	0.135	0.271	51	0.498	0.523	82	0.850	0.920
21	0.137	0.276	52	0.495	0.529	83	0.861	0.922
22	0.140	0.284	53	0.492	0.535	84	0.872	0.924
23	0.145	0.293	54	0.488	0.544	85	0.880	0.927
24	0.151	0.304	55	0.484	0.555	86	0.889	0.929
25	0.158	0.317	56	0.480	0.567	87	0.896	0.932
26	0.169	0.332	57	0.477	0.581	88	0.903	0.936
27	0.183	0.350	58	0.474	0.595	89	0.910	0.940
28	0.199	0.369	59	0.474	0.611	90	0.918	0.945
29	0.219	0.390	60	0.476	0.627	91	0.926	0.950
30	0.241	0.410	61	0.480	0.645	92	0.934	0.956
31	0.265	0.428	62	0.488	0.665	93	0.942	0.961
32	0.290	0.446	63	0.500	0.688	94	0.951	0.967
33	0.315	0.462	64	0.515	0.712	95	0.959	0.972
34	0.339	0.476	65	0.533	0.738	96	0.967	0.978
35	0.362	0.488	66	0.554	0.764	97	0.975	0.983
36	0.382	0.498	67	0.576	0.790	98	0.984	0.989
37	0.399	0.505	68	0.598	0.813	99	0.992	0.994
38	0.415	0.510	69	0.619	0.834	100	1.000	1.000
39	0.430	0.512	70	0.641	0.852	101	1.000	1.000
40	0.443	0.513	71	0.661	0.867	102	1.000	1.000
41	0.455	0.512	72	0.682	0.879	103	1.000	1.000
42	0.465	0.511	73	0.702	0.888	104	1.000	1.000
43	0.474	0.509	74	0.722	0.894	105	1.000	1.000
44	0.482	0.508	75	0.742	0.900	106 e.v.	1.000	1.000

Stichting Pensioenfonds Thales Nederland Ervaringssterfte op basis van het WTW
Ervaringssterftemodel 2022, correctiefactoren medeverzekerde

Lft	Man	Vrouw	Lft	Man	Vrouw	Lft	Man	Vrouw
0 t/m 14	0.619	0.748	45	0.733	0.795	76	0.872	0.809
15	0.619	0.748	46	0.737	0.790	77	0.874	0.809
16	0.619	0.748	47	0.740	0.786	78	0.876	0.810
17	0.619	0.750	48	0.742	0.784	79	0.877	0.811
18	0.619	0.754	49	0.744	0.783	80	0.878	0.812
19	0.619	0.762	50	0.746	0.784	81	0.878	0.814
20	0.619	0.772	51	0.749	0.786	82	0.879	0.816
21	0.619	0.783	52	0.752	0.789	83	0.879	0.818
22	0.619	0.793	53	0.757	0.792	84	0.880	0.821
23	0.620	0.799	54	0.761	0.794	85	0.881	0.825
24	0.622	0.799	55	0.767	0.796	86	0.884	0.830
25	0.625	0.794	56	0.772	0.797	87	0.888	0.837
26	0.629	0.784	57	0.779	0.798	88	0.893	0.846
27	0.633	0.773	58	0.787	0.799	89	0.900	0.855
28	0.637	0.761	59	0.795	0.801	90	0.907	0.867
29	0.639	0.751	60	0.804	0.802	91	0.917	0.880
30	0.639	0.743	61	0.813	0.805	92	0.926	0.893
31	0.638	0.738	62	0.820	0.807	93	0.935	0.907
32	0.637	0.736	63	0.826	0.809	94	0.944	0.920
33	0.635	0.737	64	0.832	0.811	95	0.954	0.933
34	0.636	0.741	65	0.836	0.812	96	0.963	0.947
35	0.639	0.748	66	0.840	0.813	97	0.972	0.960
36	0.644	0.757	67	0.844	0.813	98	0.981	0.973
37	0.652	0.768	68	0.848	0.813	99	0.991	0.987
38	0.662	0.779	69	0.851	0.813	100	1,000	1,000
39	0.674	0.789	70	0.855	0.813	101	1,000	1,000
40	0.686	0.797	71	0.858	0.812	102	1,000	1,000
41	0.698	0.802	72	0.861	0.812	103	1,000	1,000
42	0.709	0.803	73	0.864	0.811	104	1,000	1,000
43	0.719	0.802	74	0.867	0.810	105	1,000	1,000
44	0.727	0.799	75	0.870	0.809	106 e.v.	1,000	1,000

Bijlage 3 – Kostenvoorziening, AOW-garantie en voorziening voor zieken

Kostenvoorziening

De kostenvoorziening van het pensioenfonds bedraagt per 1 januari 2023 2,5% van de netto technische voorzieningen. Onderstaand wordt de vaststellingsmethodiek en de hierbij gehanteerde veronderstellingen beschreven. Elke twee jaar - bij het verschijnen van een nieuwe AG prognosetafel - wordt de kostenvoorziening herijkt.

Methodiek

Bij de vaststelling van de kostenvoorziening is uitgegaan van de feitelijke kostenstructuur van het pensioenfonds. Het betreft naast de kosten van de administratie eveneens de kosten voor het bestuur, bestuursondersteuning, advies en controle. De kosten van vermogensbeheer worden verondersteld uit de beleggingsopbrengsten te worden gefinancierd. Om deze reden blijven de kosten van vermogensbeheer in de bepaling van de kostenvoorziening buiten beschouwing.

In onze methodiek bestaat de kostenvoorziening, na beëindiging van de premie-instroom, uit de volgende elementen:

- A De jaarlijkse kosten als slaper;
- B De eenmalige kosten bij pensionering (in geval van flexibilisering);
- C De jaarlijkse kosten als gepensioneerde (of als nabestaande);
- D De vaste jaarlijkse kosten.

De vaste kosten bestaan onder andere uit de kosten van uitvoering van het jaarwerk (accountant en actuaris), de (vergader)kosten van het bestuur, contributies (Pensioenfederatie, DNB, AFM) en advieskosten. Bij de bepaling van onderdeel A tot en met C is uitgegaan van de tarieven van Appel, de huidige administrateur van het pensioenfonds.

De hoogte van de variabele kosten zijn hieronder weergegeven.

Administratiekosten per deelnemer (excl. BTW)		(in €)
A.	Kosten als slaper per jaar	13,45
B.	Kosten bij pensioeningang (in geval van flexibilisering)	n.v.t.
C.	Kosten als gepensioneerde per jaar	23,88

De totale huidige uitvoeringskosten van het fonds (over boekjaar 2021) bedragen € 1,05 miljoen, waarvan circa € 0,81 miljoen toegerekend kan worden aan vaste kosten. Na beëindiging van de premie-instroom zal hiervan naar verwachting circa € 510.000 resteren.

Overige veronderstellingen

De belangrijkste overige veronderstellingen bij de berekeningen zijn:

- Er wordt onderscheid gemaakt naar de oorzaak van de ontstane discontinuïteit:
 - Bij een faillissement is verondersteld dat de werknemers een nieuwe werkgever zoeken en dat 50% van de deelnemers binnen enkele jaren de pensioenen overdraagt;
 - Bij opzegging van de uitvoeringsovereenkomst door de werkgever is het aantal te verwachten waardeoverdrachten kleiner. Voor de vaststelling van een bovengrens hebben wij voor deze situatie dan ook géén waardeoverdrachten verondersteld.

Bij een situatie van discontinuïteit zal het fonds voorlopig blijven bestaan. Op een gegeven moment wordt het echter vanuit financieel oogpunt aantrekkelijker de pensioenen over te dragen aan een verzekeraar vanwege schaalvoordelen. Bij de vaststelling van de kostenvoorziening is verondersteld dat een kostenopslag van 7,5% op de technische voorziening (tegen fondsgrondslagen) door de verzekeraar realistisch is.

- Er is gemiddeld 1% indexatie van de jaarlijkse pensioenen verondersteld (= 50% van de verwachte prijsinflatie).
- Toekomstige kosten stijgen jaarlijks met de inflatie. Hierdoor is gerekend met een reële rentetermijnstructuur.
- Binnen de berekening is het deelnemersbestand per 31 december 2021 gehanteerd. De contante waarde van de toekomstige kosten is uitgedrukt in de TV per die datum, maar dan wel op basis van de rentetermijnstructuur van 30 september 2022.

Resultaten

In onderstaand overzicht zijn de uitkomsten weergegeven als percentages van de TV en in miljoenen euro's.

Geen waardeoverdracht	2,68% (28,2M)
50% waardeoverdracht	2,48% (26,0M)
Vershil	0,20% (2,2M)

Het bestuur heeft besloten de kostenvoorziening per einde 2022 vast te stellen op de in bovenstaande tabel opgenomen uitkomst bij “50% waardeoverdracht” van 2,48%, wat afgerond op tienden van procenten uitkomt op 2,50%.

Het verschil tussen de kostenvoorziening in het scenario van faillissement (50% van de actieven gaat over tot waardeoverdracht) en het scenario van opzegging van de uitvoeringsovereenkomst (geen waardeoverdracht) bedraagt dus afgerond 0,20% van de TV.

Om dit verschil te dekken is het pensioenfonds op basis van eerdere berekeningen met de werkgever al overeengekomen dat bij eenzijdige opzegging door de werkgever, de werkgever 0,50% van de TV verschuldigd is.

AOW-garantie

De AOW-garantie is een individuele toezegging die is vastgelegd in een separate brief in aanvulling op de arbeidsovereenkomst van de betreffende deelnemers. De hoogte van de compensatie werd vastgesteld door de administrateur van het pensioenfonds op basis van informatie van de werkgever over de duur van de uitzending naar het buitenland.

De waardering van de AOW-garantie vindt plaats op basis van de actuariële grondslagen die gelden voor de reguliere TV (zie paragraaf 7.2 van deze ABTN) met de volgende aanvullingen:

Basis voor garantie	De compensatie is gebaseerd op het AOW-bedrag inclusief vakantieuitkering per 1 januari volgend op de balansdatum. Binnen de reservering wordt voor de hoofdverzekerde uitgegaan van de AOW voor alleenstaanden, voor de eventuele partner de AOW voor gehuwden, voor nabestaanden de AOW voor alleenstaanden.
Inflatie	Er wordt rekening gehouden met een onvoorwaardelijke jaarlijkse stijging van de AOW-garantie overeenkomstig de toekomstige stijging van de AOW-bedragen. Hiertoe wordt binnen de op de balansdatum toegepaste actuele DNB-rentetermijnstructuur een veronderstelde stijging van 2% ingerekend.
AOW-leeftijd	Voor nog niet-ingegane uitkeringen wordt rekening gehouden met de op de balansdatum door de overheid gepubliceerde AOW-ingangsdatum die hoort bij de geboortedatum van de individuele deelnemer en de eventuele partner.

De voorziening voor zieken

De voorziening voor zieken bestaat uit twee gedeelten:

1. Premievrijstelling bij invaliditeit (PVI): dit betreft een reservering voor de op dit moment zieke werknemers voor de premievrijgestelde opbouw in geval deze werknemers uiteindelijk arbeidsongeschikt worden;
2. WIA-excedent: dit betreft de reservering voor de huidige zieke werknemers met een salaris boven het maximum WIA-dagloon. Bij uiteindelijke arbeidsongeschiktheid hebben deze werknemers recht op een uitkering op basis van de WIA-excedent regeling.

De hoogte van de ziekenvoorziening ultimo boekjaar is gebaseerd op van de onderneming ontvangen actuele informatie inzake werknemers die gedurende de twee boekjaren voorafgaand aan de ziek zijn geworden. Met behulp van de voor deze geïdentificeerde zieke werknemers geldende salarisgegevens, opgebouwde en bereikbare aanspraken wordt de actuariële contante waarde berekend van de maximale schadebedragen als gevolg van arbeidsongeschiktheid (PVI en WIA-excedent).

Deze actuariële contante waarde wordt op individueel niveau vermenigvuldigd met de kans, die afhankelijk is van de reeds verstreken ziekteperiode op de balansdatum, dat de betreffende deelnemer uiteindelijk daadwerkelijk arbeidsongeschikt wordt.

Voor de veronderstelde arbeidsongeschiktheidsgraad wordt uitgegaan van de (naar boven afgeronde) gemiddelde waarneming binnen de huidige arbeidsongeschiktenpopulatie binnen het fonds. Met de hierbij horende mate van premievrijstelling en het WIA-excedentuitkeringspercentage wordt rekening gehouden in de bepaling van de voorziening voor zieken.

De waardering vindt verder plaats op basis van de actuariële grondslagen die gelden voor de reguliere TV (zie paragraaf 7.2 van deze ABTN) waarbij de eindleeftijd voor het WIA-excedentpensioen 68 jaar bedraagt.

Onderstaand is een overzicht opgenomen van de veronderstelde kans op arbeidsongeschiktheid voor een nu zieke deelnemer. Deze is afhankelijk verondersteld van de duur van de ziekteperiode. In de berekeningen is het volgende verloop meegenomen:

Duur ziekte in maanden	Kans op arbeidsongeschiktheid
Minder dan 1 maand	0%
1-2	2,5%
2-4	5%
4-6	10%
6-8	17,5%
8-10	25%
10-12	30%
12-14	40%
14-16	50%
16-18	60%
18-20	70%
20-22	80%
22-24	90%
Vanaf 2 jaar	100%

Bovenstaande veronderstelde kans op arbeidsongeschiktheid wordt eenmaal in de vier jaar opnieuw beoordeeld en indien nodig – afhankelijk van de gerealiseerde resultaten op arbeidsongeschiktheid - geactualiseerd. De eerstvolgende keer vindt plaats per einde boekjaar 2022.

Bijlage 3a – Toetsmomenten en periodiciteit actuariële grondslagen

In de volgende tabel is voor elk van de actuariële grondslagen opgenomen wanneer deze voor het laatst is getoetst, wanneer het eerstvolgende toetsmoment is en wat de bijbehorende periodiciteit is.

Actuariële grondslag	Laatste toetsmoment	Eerstvolgende toetsmoment	Periodiciteit
Intrest	Vorige maand	Volgende maand	Maandelijks
Overlevingskansen – sterftetafel	2022	2024	2 jaar
Overlevingskansen – ervaringssterfte	2022	2024	2 jaar
Gehuwdheid (tot pensioenleeftijd verondersteld dat iedereen een partner heeft)	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Leeftijden (op maanden nauwkeurig)	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Leeftijdsverschil	2022	2024	2 jaar
Toekomstige uitvoeringskosten	2022	2024	2 jaar
Wezenpensioen	2022	2024	2 jaar
Ongehuwden ouderdomspensioen	2018	2022	4 jaar
Uitkeringen (continu)	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
AOW-garantie*	1 januari 2022	1 januari 2023	Jaarlijks
Voorziening voor zieken	2018	2022	4 jaar

* Dit betreft de halfjaarlijkse update van het AOW-bedrag inclusief vakantie-uitkering per 1 januari en 1 juli en (indien van toepassing) de door de overheid gepubliceerde AOW-ingangsdatum die hoort bij de deelnemers (en hun partner) met een AOW-garantie.

Bijlage 4 – Minimaal vereist eigen vermogen

Naast het vereist eigen vermogen dienen pensioenfondsen te beschikken over een minimaal vereist eigen vermogen. In artikel 11 van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen is de berekeningswijze van het minimaal vereist eigen vermogen opgenomen.

De uitkomst van deze berekening bepaalt de ondergrens waarbij de vermogenspositie van het pensioenfonds zich in een situatie van dekkingstekort bevindt.

In deze bijlage is ter toetsing van het minimaal vereist eigen vermogen, zoals beschreven in paragraaf 6.1 onder e, de berekening per 31 december 2021 opgenomen.

Risicofactor	% TV
1. percentage van de VPV	4,0%
2. percentage van het risicokapitaal	0,2%
3. toe te rekenen aan aanvullende pensioenregelingen	0,0%
Ondergrens minimaal vereist eigen vermogen	4,2%

Toelichting:

1. Het pensioenfonds voert volledig eigen beheer. Dat betekent dat op grond van dit artikel het minimaal vereist vermogen minimaal 4% bedraagt.
2. Bij overlijden wordt voor, met name actieven, meer uitgekeerd dan is voorzien. Dat tekort wordt het risicokapitaal genoemd. Op grond van artikel 11 moet dan het minimaal vereist eigen vermogen worden verhoogd met 0,3% van het risicokapitaal. Uitgedrukt in een percentage van de technische voorzieningen is dat 0,2%.
3. Bij arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenopbouw voortgezet (PVI). Dit is niet herverzekerd. Om die reden moet het pensioenfonds daarvoor een eigen vermogen aanhouden. De hoogte is afhankelijk van de opslag in de premie voor PVI en de gemiddelde schadelast over de afgelopen drie jaar. De omvang van het eigen vermogen is zeer beperkt: 0,01%.

Bijlage 5 – Vereist eigen vermogen

In artikel 12 van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfonds is het standaardmodel beschreven voor de vaststelling van het vereist eigen vermogen. Dit standaardmodel is verder uitgewerkt in artikel 24 van de Regeling Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling.

Het vereist eigen vermogen wordt zodanig vastgesteld dat met de wettelijk vastgestelde zekerheidsmaat van 97,5% wordt voorkomen dat het pensioenfonds binnen één jaar over minder middelen beschikt dan de TV voor de onvoorwaardelijke toezeggingen. Binnen het standaardmodel dienen de effecten van de volgende onmiddellijke veranderingen in de risicofactoren opgevangen te kunnen worden met het vereist eigen vermogen:

- Renterisico (S_1):
Het effect van het voor het fonds in termen van netto verlies meest negatieve scenario van een rentestijging c.q. rentedaling op basis van door DNB voorgeschreven stijgings- en dalingsfactoren;
- Aandelen- en vastgoedrisico (S_2):
Het effect van een daling van de waarde van de beleggingen in:
 - aandelen ontwikkelde markten en beursgenoteerd vastgoed met 30% (S_{2A})
 - aandelen opkomende markten met 40% (S_{2B})
 - niet-beursgenoteerde aandelen met 40% (S_{2C}); en
 - niet-beursgenoteerd vastgoed met 15% (S_{2D}) waarbij de waarde van de beleggingen wordt aangepast voor financiering met vreemd vermogen.
- Valutarisico (S_3):
Het effect van een daling van de waarde van de beleggingen in andere valuta dan de euro met 20% voor valutarisico in ontwikkelde markten (S_{3A}) en 35% voor valutarisico in opkomende markten (S_{3B}). Bij de bepaling van het Vereist Eigen Vermogen per individuele valuta wordt er rekening gehouden met de ‘net exposure’, dat wil zeggen de gevoeligheid voor een daling in deze valuta ten opzichte van de euro, rekening houdend met eventuele valutahedges;
- Grondstoffenrisico (S_4):
Het effect van een daling van de waarde van de beleggingen in grondstoffen (commodities) met 35%;
- Kredietrisico (S_5):
Het effect van een stijging van de rentemarge voor het kredietrisico van het fonds, afhankelijk van een ratingklasse²:
 - 0,60%-punt voor beleggingen met rating AAA, met uitzondering van Europese staatsobligaties

² Zoveel mogelijk bepaald op basis van het oordeel van een gekwalificeerde derde partij.

- 0,80%-punt voor beleggingen met rating AA
 - 1,30%-punt voor beleggingen met rating A
 - 1,80%-punt voor beleggingen met rating BBB; en
 - 5,30%-punt voor beleggingen met rating BB en lager, alsook beleggingen zonder rating;
- Verzekeringstechnisch risico (S_6)
Het vereiste vermogen voor verzekeringstechnische risico's wordt bepaald door het procesrisico, de onzekerheid in de sterftetrend (TSO) en de negatieve stochastische afwijkingen (NSA);
 - Liquiditeitsrisico (S_7) bedraagt 0%
 - Concentratierisico (S_8) bedraagt 0%
 - Operationeel risico (S_9) bedraagt 0%
 - Actief beheer risico (S_{10})

Het vereist eigen vermogen per risicofactor is gelijk aan het absolute getal van de waardedaling van het eigen vermogen als gevolg van het scenario voor de desbetreffende risicofactor. Bij de samenvoeging van het vereist eigen vermogen per risicofactor tot het totale vereist eigen vermogen wordt uitgegaan van correlaties zoals opgenomen in artikel 24 van de Regeling Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling. Het vereist eigen vermogen wordt bepaald aan de hand van een iteratief proces. Het pensioenfonds bepaalt het vereist eigen vermogen conform dit standaardmodel inclusief de component voor actief risico. Er is sprake van voldoende eigen vermogen ten opzichte van het vereist eigen vermogen indien het eigen vermogen groter is dan hieronder bepaald.

Vereist eigen vermogen per 31 december 2021

De berekening per 31 december 2021 op basis van het voorgaande leidt tot de volgende uitkomsten. Hierbij is onderscheid aangebracht naar de feitelijke en de strategische beleggingsmix per deze datum.

Uitkomsten per 31 december 2021 (in miljoenen euro's)	Strategische beleggingsmix
Renterisico	15,7
Risico zakelijke waarden	245,3
Valutarisico	73,6
Grondstoffenrisico	0,0
Kredietrisico	86,9
Verzekeringstechnisch risico	38,6
Actief risico	41,1
Diversificatie-effect	-/- 181,8
Vereist eigen vermogen	319,4
Totaal technische voorzieningen	1.469,6
Totaal vereist eigen vermogen (als percentage van de TV)	21,7%

Bijlage 6 - Noodprocedure

Algemeen

In extreme financieel-economische omstandigheden kan het noodzakelijk zijn snel te handelen om de realisatie van de doelstellingen van het pensioenfonds te beschermen. De noodprocedure is bedoeld om besluiten die binnen 24 uur, na vaststelling van een noodsituatie, door het bestuur dan wel het crisisteam genomen moeten worden om de gevolgen van een noodsituatie te beperken.

Definitie noodsituatie

Het bestuur definieert een noodsituatie als volgt:

Er is sprake van een noodsituatie wanneer een voorval of een ontwikkeling zonder direct ingrijpen zal leiden tot een ernstige verstoring van het functioneren van het pensioenfonds, waardoor de realisatie van de doelstellingen van het pensioenfonds in gevaar komt. Onder 'direct' wordt verstaan een ingreep binnen 24 uur.

De noodprocedure

De noodprocedure bestaat uit 5 stappen:

1. constatering noodsituatie;
2. opstarten noodprocedure door crisisteam;
3. bijeenroepen bestuur en besluitvorming op korte termijn;
4. mandatering crisisteam;
5. communicatie met verschillende partijen.

Ad.1. Constatering noodsituatie

De manager van het pensioenfonds houdt zich bezig met de dagelijkse leiding van het pensioenfonds en onderhoudt de dagelijkse contacten met de externe adviseurs en vermogensbeheerders. De constatering van de noodsituatie zal in eerste instantie door hem gebeuren. Het is ook denkbaar dat de constatering van uit een bestuurslid of een medewerker van het pensioenbureau komt.

Ad. 2 Opstarten noodprocedure door crisisteam

De manager van het pensioenfonds roept het crisisteam bij elkaar en zij besluiten of de noodprocedure dient te worden opgestart.

Het crisisteam bestaat uit:

Functie	Naam	Plaatsvervanger
Manager pensioenfonds	De heer S.G.B. Heemskerk	Een beschikbaar bestuurslid
Voorzitter bestuur	De heer D.J.H. de Bruijn	De heer J.H.E. Soepenbergh of een ander beschikbaar bestuurslid
Voorzitter beleggingsadvies commissie (BAC)	De heer G.J. Mulders	De heer J.H.J. van Deemter

Ad. 3 Bijeenroepen bestuur en besluitvorming op korte termijn

Indien er besloten is de noodprocedure op te starten zal het bestuur per direct bijeen worden geroepen. De gebruikelijke procedure is (zie statuten) dat geldige besluiten alleen kunnen worden genomen bij volgestrekte meerderheid van stemmen in een vergadering, waarbij tenminste vier leden aanwezig zijn. Ieder lid van het bestuur kan bij ontstentenis een ander lid schriftelijk machtiging verlenen namens hem te stemmen.

Het bestuur is van mening dat in de huidige moderne tijd met de tot onze beschikking staande digitale mogelijkheden een bestuurslid altijd bereikbaar kan zijn. Fysiek dan wel via de digitale weg (internet, mobiele telefoon, mail etc.).

Indien er sprake is van een financiële crisissituatie is snel handelen noodzakelijk. Het bestuur van Stichting Pensioenfonds Thales Nederland is normaliter in staat snel bij elkaar te komen. Indien niet alle bestuursleden aanwezig zijn of bereikbaar zijn, dienen er minimaal 4 bestuursleden aanwezig te zijn of bereikbaar te zijn voor het nemen van beslissingen. Fysieke aanwezigheid is hierbij niet noodzakelijk. Telefonisch contact / internet is hierbij ook volwaardig, mits deze bestuursleden:

- Gedurende een redelijke termijn (echter binnen 24 uur) in de gelegenheid worden gesteld deel te nemen aan de besluitvorming en hun stem uit te brengen;
- Schriftelijk (email is toereikend) verklaren zich niet tegen de wijze van besluitvorming te verzetten.
- Zich schriftelijk voor het voorstel hebben verklaard.

Ad 4. Mandatering crisisteam

In het geval het niet mogelijk is om op korte termijn met minimaal 4 bestuursleden tot besluitvorming inzake te treffen maatregelen te komen, mandateert het bestuur het crisisteam om in een noodsituatie besluiten te nemen. Aspecten die het crisisteam bij haar besluitvorming in elk geval dient af te wegen zijn:

- De alternatieve maatregelen die door het bestuur genomen zouden kunnen worden,
- De uitvoerbaarheid van de alternatieve maatregelen,
- De verwachte impact van deze maatregelen in verhouding tot de realisatie van de lange termijn doelstellingen van het fonds,
- De verwachte kosten van de maatregelen, inclusief het eventueel terugdraaien van deze maatregelen,
- De uitlegbaarheid van de te nemen maatregelen aan belanghebbenden bij het fonds en de toezichthouder.

Het bestuur mandateert het crisisteam de uitvoerders te instrueren eventuele maatregelen in afwijking van de richtlijnen uit te voeren. De termijn waarvoor de maatregelen gelden, dient het crisisteam daarbij expliciet aan te geven c.q. te begrenzen.

In het geval het crisisteam handelt conform bovenstaande richtlijnen zullen zij zo spoedig mogelijk verantwoording aan het bestuur afleggen inzake de noodsituatie, de inzet van de noodprocedure, de besluitvorming, de uitgevoerde maatregelen, de argumentatie van de maatregelen en de impact van de maatregelen op hoofdlijnen. De volledige verantwoording wordt geagendeerd voor de eerstvolgende bestuursvergadering. In deze vergadering stelt het bestuur vast of sprake was van een noodsituatie, of de besluitvorming heeft plaatsgevonden conform de noodprocedure en bevestigt het bestuur de genomen besluiten.

5. communicatie met verschillende partijen

Indien het fonds zich in een noodsituatie bevindt, is een transparante communicatie met alle belanghebbenden van vitaal belang. De eindverantwoordelijkheid voor alle communicatie uitingen wordt gedragen door het bestuur. Tevens zal er met er met de toezichthouders en het verantwoordingsorgaan op de daarvoor voorgeschreven wijze en met inachtneming van de daarvoor voorgeschreven termijnen worden gecommuniceerd.

Bijlage 7 – Taken en bevoegdheden beleggingsadviescommissie

In deze bijlage treft u de taken en bevoegdheden van de beleggingsadviescommissie aan.

Taken en bevoegdheden beleggingsadviescommissie:

Met ingang van 2001 heeft het pensioenfonds een beleggingsadviescommissie (BAC) geïnstalleerd. De verantwoordelijkheid van de BAC is het bestuur te adviseren over beleggingsaangelegenheden in brede zin. Dit betreft zowel advies over het algemene beleggingsbeleid, het strategische beleggingsbeleid en de eventuele wijzigingen hierin, als over meer specifieke zaken, waaronder de rente afdekking.

De BAC bestaat uit 2 vertegenwoordigers van het bestuur (één van werkgeverszijde en één van werknemerszijde of pensioengerechtigden). De beleggingsadviescommissie wordt bijgestaan door een externe onafhankelijke beleggingsadviseur en de Manager Pensioenfonds. De samenstelling van de BAC zorgt ervoor dat de beleggingsontwikkelingen goed kunnen worden geanalyseerd en de uitvoering door de vermogensbeheerder kritisch kan worden gezien.

De taken en bevoegdheden van de BAC zijn als volgt te omschrijven:

- adviseren van het bestuur ten aanzien van het beleggingsbeleid in brede zin;
- nader invullen van het strategische beleggingsbeleid;
- uitvoeren van het Strategisch Beleggingsplan;
- monitoren van de uitvoering van het beleggingsbeleid door de vermogensbeheerder;
- informeren van het bestuur over de ontwikkeling van en de resultaten uit belegd vermogen en;
- formuleren van beleidsvoorstellen voor het bestuur, in samenspraak met de vermogensbeheerder.

Bijlage 8 – Benodigde managementinformatie

In deze bijlage treft u een overzicht aan van de benodigde managementinformatie.

Het bestuur heeft vastgesteld welke managementinformatie nodig is. Deze informatie is weergegeven in de opsomming hieronder. De opsomming kan gezien worden als een “nulmeting”. Indien het bestuur additionele informatie nodig heeft dan vraagt het bestuur deze informatie op.

Management informatie:

- 1) Informatie over de uitvoering van de regeling (via SLA rapportage Appel Pensioenuitvoering); frequentie kwartaalbasis;
- 2) Informatie over de performance, ontwikkeling en samenstelling van de beleggingsportefeuille en beleggingsresultaat (via rapportages - Blackrock en onafhankelijk door Caceis); frequentie maandbasis en kwartaalbasis;
- 3) Informatie over de ontwikkeling van beleggingen, verplichtingen en dekkingsgraad (via rapportage dekkingsgraad door Appel Pensioenuitvoering/WTW); frequentie maandbasis;
- 4) Informatie over actuele ontwikkelingen op financiële markten en arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen en actuele ontwikkelingen op het gebied van wet- en regelgeving voor pensioenfondsen en de daaruit voortvloeiende kansen en risico's van pensioenfondsen (door diverse media, gecontracteerde adviseurs en Bureau Pensioenzaken); frequentie continue;
- 5) Informatie over de uitvoeringskosten (via periodieke begroting door Bureau Pensioenzaken en jaarrekening); frequentie minimaal jaarlijks.

Bijlage 9 – Procuratieregeling

In deze bijlage treft u een overzicht aan van de procuratieregeling van Stichting Pensioenfonds Thales Nederland.

Procuratieregeling Stichting Pensioenfonds Thales Nederland

In deze regeling zijn de taken en tekenbevoegdheden binnen Stichting Pensioenfonds Thales Nederland vastgelegd. De regeling is in lijn met de bepalingen in de statuten van het fonds. In deze regeling worden de procedures beschreven die het fonds hanteert ten aanzien van:

- facturen;
- beleggingsinstructies;
- contracten;
- formele brieven aan bijvoorbeeld DNB, AFM en algemene brieven aan deelnemers.

Facturen

Facturen aan het fonds worden beoordeeld door de Manager Pensioenfonds en vervolgens na deze check geparafeerd. Hierna volgt een betalingsopdracht onder toevoeging van de factuur, deze betalingsopdracht wordt voor akkoord getekend door 2 bestuursleden. Na accordering biedt Bureau Pensioenzaken de facturen aan voor betaling bij Appel Pensioenuitvoering. Appel Pensioenuitvoering voert vervolgens de betalingen uit. Het uitvoeren van betalingen voor het fonds door Appel Pensioenuitvoering is contractueel vastgelegd.

Beleggingsmandaten/beleggingsinstructies

Deze worden geaccordeerd door:

- 1) 2 bestuursleden of
- 2) 1 bestuurslid en de Manager Pensioenfonds.

Als het gaat om strategische wijzigingen in het beleggingsbeleid bijvoorbeeld een wijziging van de strategische mix of een wijziging in de mate van afdekking van het renterisico dan wordt hierover in het bestuur een besluit genomen.

Contracten met externe dienstverleners

Contracten of herziening van bestaande contracten worden ondertekend door 2 bestuursleden. Voorbereidende contractbesprekingen worden gevoerd door de Manager Pensioenfonds. Als het om grote contracten gaat (> € 100.000 per jaar) dan worden de voorbereidende contractbesprekingen gevoerd door de Manager Pensioenfonds en minimaal 1 bestuurslid samen.

Formele brieven aan DNB, AFM en algemene brieven aan deelnemers

Deze brieven worden ondertekend door 2 bestuursleden.

Bijlage 10 – Financieel crisisplan Stichting Pensioenfonds Thales Nederland

1. Inleiding

Het financieel crisisplan is een beschrijving van maatregelen die het bestuur van Stichting Pensioenfonds Thales Nederland (SPTN) op korte termijn effectief zou kunnen inzetten indien het fonds zich bevindt in, of snel beweegt naar een situatie waarin het realiseren van de doelstelling van het pensioenfonds in gevaar komt. Door een dergelijk plan “op de plank” te hebben liggen, is een bestuur beter voorbereid op een crisissituatie en kan worden voorkomen dat er in de drukte van een crisis mogelijkheden over het hoofd worden gezien.

Vooraf is nagedacht over o.a. kritische grenzen, de beschikbaarheid van maatregelen, het inzetten van maatregelen, het realiteitsgehalte van maatregelen en de effectiviteit ervan en een nadere invulling van evenwichtige belangenafweging. Het crisisplan is onderdeel van de actuariële en bedrijfstechnische nota (ABTN). Door vooraf te expliciteren hoe een bestuur voornemens is om te gaan met een crisissituatie wordt het deelnemers en aan de deelnemer gerelateerde pensioengerechtigden duidelijk hoe er met de pensioenen omgegaan wordt in tijden van crisis, onder andere ten aanzien van de verdeling van lasten over de belanghebbenden die ontstaan als gevolg van de inzet van maatregelen. Overigens is een crisisplan niet een plan dat in een crisissituatie kant-en-klaar uitgevoerd moet worden. Het bestuur zal de concrete maatregelen altijd afstemmen op de aard van de crisis en de omstandigheden van dat moment. Een financieel crisisplan is dus niet hetzelfde als een herstelplan. Een herstelplan is gericht op herstel uit een bestaande tekortsituatie. Een financieel crisisplan is gericht op hoe in de toekomst om te gaan met crisissituaties.

2. Beschrijving crisissituatie

SPTN heeft als doel pensioenen uit te keren aan het personeel en hun nabestaanden van Thales Nederland B.V. Dit is geregeld in het pensioenreglement en de uitvoeringsovereenkomst. Deze doelstelling is vastgelegd in de statuten van het fonds. Het fonds behartigt daarbij zo goed mogelijk de belangen van haar deelnemers.

Thales Nederland B.V. is gedispenseerd van het Bedrijfstakpensioenfonds PME en uit dien hoofde dient er sprake te zijn van pensioenaanspraken die minimaal gelijkwaardig zijn aan het Bedrijfstakpensioenfonds PME, waarbij de gelijkwaardigheid wordt vastgesteld op basis de van toepassing zijnde wet- en regelgeving.

Het streven is de door de actieve deelnemers opgebouwde pensioenaanspraken, de premievrije pensioenaanspraken en de ingegane pensioenen waardevast te houden, hoewel er geen recht is op indexatie. Het bestuur beslist jaarlijks of en in hoeverre indexatie van pensioenaanspraken kan worden toegekend. Alleen als en voor zover de middelen van het fonds toereikend zijn voor indexatie, wordt deze toegekend. Voor deze voorwaardelijke indexatie wordt geen bestemmingsreserve gevormd. SPTN streeft naar een toeslagverlening die gemiddeld minimaal gelijkwaardig is aan die van het Bedrijfstakpensioenfonds PME.

In de laatste ALM-studie zijn de criteria en prioriteiten door het bestuur van SPTN als volgt vastgelegd in volgorde van prioriteit:

1. Kans op korting minimaliseren;
2. Kans op dekkingstekort minimaliseren;
3. Kans op indexeren maximaliseren;
4. Randvoorwaarde: de premie is geen sturingsmiddel.

Ten aanzien van de eerste prioriteit: de kans op afstempelen minimaliseren dient het fonds te voorkomen in een situatie terecht te komen waarin:

- herstel richting het vereist eigen vermogen niet meer binnen de wettelijke hersteltermijn van 10 jaar kan plaatsvinden; en/of
- herstel richting het minimaal vereist eigen vermogen niet bereikt wordt vóór het zesde opeenvolgende (jaarlijkse) vaststellingsmoment.

De twee scenario's kennen in beginsel een eigen kritische actuele dekkingsgraad. Uit het herstelplan* per 1 januari 2021 kan worden afgeleid dat de kritische dekkingsgraadgrens voor het eerste scenario 93,1% (was 96,0%) is, terwijl deze voor het tweede scenario 90,7% (was 93,0%) bedraagt. (* Het herstelplan in december 2022 niet meer van toepassing.)

Gegeven de herstelcapaciteit van het pensioenfonds is dit de dekkingsgraad waarbij nog een herstel tot de (minimaal) vereiste dekkingsgraad mogelijk is binnen de wettelijke hersteltermijn. Onder dit niveau zal het fonds niet meer afdoende kunnen herstellen zonder een korting toe te passen.

Omdat de kritische grens met betrekking tot het vereist eigen vermogen hoger ligt dan de kritische grens voor het minimaal vereist eigen vermogen, is er naar de mening van het bestuur sprake van een financiële crisis als de actuele dekkingsgraad van het pensioenfonds onder de 93,1% daalt en dit al drie maanden aanhoudt, zodat het er naar uitziet dat dit langdurig zal zijn.

Onderstaand schema geeft een fasering weer van de verschillende dekkingsgraden en de verschillende stadia van een crisis.



Bij een beleidsdekkingsgraad hoger dan de grens voor toekomst bestendig indexeren (“TBI grens” zie paragraaf 7.4) kan er conform het beleidskader inhaalindexatie en/of reparatie van eerder doorgevoerde kortingen plaatsvinden indien het bestuur daartoe besluit. Hiervoor is per jaar maximaal 1/5^{de} deel van het vermogen boven de beleidsdekkingsgraad voor toekomstbestendig indexeren beschikbaar.

Bij een beleidsdekkingsgraad tussen de 110% en de TBI grens kan er gedeeltelijk indexatie worden toegepast, indien het bestuur daartoe besluit.

Een kritische grens is ook de vereiste dekkingsgraad die op basis van de strategische mix geldt voor SPTN. Als de beleidsdekkingsgraad van het fonds aan het einde van een kalenderkwartaal onder de vereiste dekkingsgraad ligt, dan is sprake van een reservetekort en moet het fonds binnen drie maanden een herstelplan indienen waarbij het aantoont dat het binnen 10 jaar zal voldoen aan het vereist eigen vermogen.

Bij een dekkingsgraad tussen 104,2% en 110% is er geen sprake van een dekkingstekort (een beleidsdekkingsgraad onder het minimaal vereiste niveau zijnde 104,2%), maar vindt er geen indexatie plaats.

Bij een dekkingsgraad tussen de 104,2% en 100% raakt het fonds in een dekkingstekort. Als de beleidsdekkingsgraad op zes opeenvolgende (jaarlijkse) vaststellingsmomenten onder dit niveau ligt, en de actuele dekkingsgraad bevindt zich op het laatste vaststellingsmoment ook onder deze grens, dan dient het fonds binnen zes maanden maatregelen te nemen waardoor de dekkingsgraad direct zal voldoen aan het minimaal vereiste niveau van 104,2%. Per 1 januari 2020 en 2021 is een uitzondering gemaakt. Een fonds hoeft niet te korten als de actuele dekkingsgraad 90% of hoger is.

Naarmate de dekkingsgraad verder zakt zal het moeilijker worden uit herstel te komen. De factor tijd speelt daarbij een belangrijke rol. Bij een dekkingsgraad van 93,1% of minder is het naar verwachting niet mogelijk tijdig de vereiste dekkingsgraad te bereiken binnen de wettelijke hersteltermijn.

3. Dekkingsgraad waarbij het fonds er zonder korten niet meer uit kan komen

De kritische dekkingsgraad waar SPTN er niet meer uit kan komen zonder aanvullende maatregelen bedraagt volgens de huidige inzichten afgerond 93%. Uit het herstelplan per 1 januari 2020 volgt dat de herstelcapaciteit op korte termijn circa 2,8% per jaar is. Derhalve kan er bij een dekkingsgraad van 93% nog tijdig herstel plaats vinden tot de vereiste dekkingsgraad binnen de wettelijke hersteltermijn van 10 jaar.

Merk op dat de kritische dekkingsgraad een actuele dekkingsgraad betreft. De ontwikkeling van de beleidsdekkingsgraad is echter belangrijk voor de constatering of het fonds tijdig uit tekort is. De beleidsdekkingsgraad volgt met vertraging de stijging van actuele dekkingsgraad. Zoals hiervoor beschreven zal bij een dekkingsgraad van lager dan 93% naar verwachting al sprake zijn van een korting omdat het vereist eigen vermogen niet tijdig kan worden bereikt. Het bestuur zal bij een dergelijk niveau van de dekkingsgraad een prognose opstellen van de jaarlijkse benodigde (voorwaardelijke) kortingen gebaseerd op de dan geldende specifieke omstandigheden. Alleen de korting in het eerste jaar zal hierbij onvoorwaardelijk moeten worden doorgevoerd.

4. Maatregelen die het fonds ter beschikking staan ter bestrijding van een financiële crisissituatie

Het bestuur zal continu de financiële situatie van het fonds monitoren. Daarbij zijn verschillende crisissituaties denkbaar; er kan sprake zijn van een acute noodsituatie door bijvoorbeeld een terroristische aanslag met daarna een forse neergang van wereldwijde aandelenbeurzen waardoor de dekkingsgraad bijvoorbeeld in zeer korte tijd naar 93% beweegt.

Er kan sprake zijn van een sluipende crisis, bijvoorbeeld in een situatie van een langdurige, steeds verder verslechterende, crisis op de financiële markten. En er kan sprake zijn van een al vastgesteld herstelpad waar het fonds op achterloopt. De gevolgen van deze verschillende crisissituaties zullen uiteindelijk in de dekkingsgraad tot uitdrukking komen. De dekkingsgraad is daarom de belangrijkste graadmeter voor het pensioenfonds zoals weergegeven in het schema op blz. 2.

Bij een al vastgesteld herstelpad zal worden gemonitord of het herstel plaatsvindt conform het geplande herstelpad. Als de werkelijke ontwikkeling substantieel trager verloopt dan zal zorgvuldig gekeken worden naar de oorzaken van het achterblijvend herstel. Er zal worden gekeken naar de ontwikkelingen op de financiële markten en tevens of er sprake is van structurele of incidentele oorzaken. Na onderzoek naar de oorzaken van de ontstane crisissituatie zal het bestuur de noodzaak van aanvullende maatregelen vaststellen.

Indien het bestuur tot de conclusie komt dat aanvullende maatregelen noodzakelijk zijn dan kan het bestuur besluiten om één of meer van de volgende maatregelen in te zetten (zie bijgaand schema).

	Juridisch Kader/Beleidskader	Impact op/ Stakeholders				Financieel effect		
		Actieven	Slapers	Pensioengerechtigden	Werkgever	Vershil	Effect op opgebouwde rechten/Vershill DG na 1 jaar	Effect op toekomstige opbouw
<i>(Tijdelijke) verlaging pensioenopbouw In combinatie met handhaving premie</i>	-Statuten artikel 12.2. -Reglement A.II.3 -Minimale gelijkwaardigheid PME-regeling (bestuur heeft geen zelfstandige bevoegdheid)					Bijvoorbeeld -20% lagere opbouw en handhaving premieniveau.	Ja 0,3%-punt (bij een veronderstelde premie van 28,0%)	Ja Nieuw op te bouwen verplichtingen in de toekomst – 20%.
<i>Wijziging van de inhoud van de regeling</i>	-Uitvoeringsovereenkomst -Minimale gelijkwaardigheid PME-regeling					Afhankelijk van te maken keuze	Nee	Ja
<i>Wijziging van het karakter van de regeling</i>	-Uitvoeringsovereenkomst -Minimale gelijkwaardigheid PME-regeling					Afhankelijk van te maken keuze	Nee	Ja
<i>Afstempelen (korten op opgebouwde pensioenrechten)</i>	-Reglement Artikel A.II.6 -Minimale gelijkwaardigheid PME-regeling -Pensioenwet -Statuten artikel 12.3					-1% -punt	Ja Circa +1% -punt (afhankelijk van dekkingsgraad niveau)	Nee
<i>Geen Indexatie</i>	-ABTN: beschrijving -Beleidskader - Reglement					1% - punt niet toekennen	Ja, geen verlagend effect op de dekkingsgraad van -1% -punt	Nee

Er zal goed overwogen moeten worden welke maatregelen effectief zijn. Bepaalde maatregelen kunnen namelijk zeer ingrijpend zijn, maar slechts een beperkt effect geven. Voor de verbetering van de dekkingsgraad met 1% per jaar, dient de premie bijvoorbeeld met 33%-punt te stijgen. Dat betekent een stijging van 28% naar 61%. In vijf jaar tijd betekent dat een dekkingsgraadverbetering van 5%.

Een forse premieverhoging verslechtert de positie van Thales Nederland B.V. zowel in termen van tariefstelling als de concurrentiepositie als werkgever. Tevens zal dit voor werknemers een zeer forse aanslag op het besteedbaar inkomen betekenen. Hoewel de negatieve impact van een dergelijke premieverhoging nationaal nog zou kunnen worden gedempt door een premieverhoging in de sector, zijn de concurrenten van Thales Nederland B.V. vooral buitenlandse multinationals (die hebben daar niet mee te maken hebben). Het instrument van premieverhoging is dus om deze reden voor het Thales Pensioenfonds minder effectief en geeft geen invulling aan evenwichtige belangenbehartiging (alleen werkgever en werknemer). Bovendien kan een premieverhoging slechts plaatsvinden voor zover dit niet strijdig is met het CDC-karakter van de uitvoeringsovereenkomst.

Voordat definitief over de in te zetten dergelijke maatregelen besloten wordt zal er afstemming plaats moeten vinden met de diverse stakeholders. Bij de inzet van één of meer van de bovengenoemde maatregelen zal het bestuur ook afwegen in hoeverre de maatregel(en) vanuit maatschappelijk oogpunt voldoende draagvlak kunnen vinden. Verder zal vanwege de dispensatie op regelniveau van het Bedrijfstakpensioenfonds PME door het bestuur getoetst worden of voldaan wordt aan de eis van minimale gelijkwaardigheid van de pensioentoezegging. In alle gevallen zal duidelijk moeten worden of er op dat moment voldoende draagvlak is voor de genomen maatregelen bij de stakeholders van het fonds. Daarnaast zal in alle gevallen aan het uitgangspunt van evenwichtige belangenbehartiging recht gedaan moeten worden. Onder evenwichtige belangenbehartiging verstaat SPTN dat alle belanghebbenden in vergelijkbare mate de consequenties ondervinden van de maatregelen.

Ten aanzien van de maatregel “het korten van pensioenaanspraken” heeft het bestuur besloten dit in beginsel voor alle belanghebbenden in gelijke mate te doen. Dat wil zeggen dat er geen onderscheid wordt gemaakt in de hoogte van de procentuele korting ten aanzien van de verschillende betrokken partijen. Het is bijna niet uit te leggen waarom verschillende belanghebbenden een eventueel afwijkend kortingspercentage opgelegd krijgen. Immers, vermindering van de korting voor groep X impliceert een hogere korting voor groep Y. Het bestuur is van mening dat gelijke korting het meest evenwichtig is.

In een crisissituatie kan het noodzakelijk zijn om aanpassingen te verrichten in het beleggingsbeleid. Startpunt voor het beleggingsbeleid vormt de ALM-studie waar een strategische mix uit voortvloeit. Tijdens crisisperiodes kan het beleggingsbeleid op punten aangepast worden. Zo kan bij een plotselinge daling van aandelenmarkten risico weggenomen worden door het “automatisch” rebalancen aan het einde van elk kwartaal “on hold” te zetten. Tevens kan afhankelijk van de omstandigheden de exposure naar bepaalde assetcategorieën ingeperkt dan wel vergroot worden. Tijdens een tekortsituatie mag het totale risicoprofiel van het fonds niet toenemen.

Bij sommige bedrijven in Nederland wordt in een situatie van dekkingstekort bijgestort door de werkgever. Bijstorten door de werkgever is geen verplichting die voortvloeit uit wet- en regelgeving. De uitvoeringsovereenkomst tussen het pensioenfonds en de onderneming kent een CDC-karakter en om die reden is er ook geen bijstortverplichting voor de werkgever. Derhalve is bijstorten in dit plan niet opgenomen als mogelijke maatregel.

5. Mate van inzetbaarheid van de maatregelen

Niet alle maatregelen zijn door het bestuur te nemen zonder dat dit gevolgen heeft voor bijvoorbeeld de dispensatie van PME. Maatregelen als (tijdelijke) verlaging pensioenopbouw, wijziging van de inhoud van de regeling, wijziging van het karakter van de regeling en afstempelen kan de dispensatie in gevaar brengen bij een afwijkend beleid. Derhalve zijn niet alle maatregelen zonder meer door het bestuur toe te passen.

Daarnaast volgt Thales Nederland B.V. de bewegingen die in de bedrijfstak Metalektro plaatsvinden. Een voorbeeld hiervan in het recente verleden is de tijdelijke verlaagde opbouw in 2012, die door CAO-partijen in de bedrijfstak Metalektro was afgesproken. Thales Nederland B.V. volgt dit beleid, de uitvoering van de pensioenregeling ligt vervolgens bij SPTN.

Premieverhoging en het wel of niet toepassen van Indexatie zijn de twee maatregelen die wel door het bestuur van het pensioenfonds in te zetten zijn. Premieverhoging boven het kostendekkende niveau dient te worden afgestemd met de werkgever bij de start van een nieuwe vijfjaarperiode voor de vaste premie binnen de CDC-regeling. Aanpassingen en risico wegnemen in het beleggingsbeleid is door het bestuur uit te voeren.

6. Indicatie financiële effect van de maatregelen

Het effect van premieverhoging op de hoogte van de dekkingsgraad is minimaal. De premie dient met circa 33%-punt verhoogd te worden voor 1%-punt effect op de dekkingsgraad. Dit instrument is derhalve niet effectief ter correctie van de dekkingsgraad op korte termijn.

Een tijdelijke verlaging van de pensioenopbouw heeft geen effect op de opgebouwde rechten en heeft dus geen effect op de hoogte van de dekkingsgraad op korte termijn.

Een wijziging van de regeling of een wijziging van het karakter van de regeling heeft ook geen effect op de opgebouwde rechten en heeft dus geen effect op dekkingsgraad op korte termijn.

Geconcludeerd kan worden dat alleen afstempelen en het niet uitvoeren van indexatie direct effect heeft op de hoogte van de dekkingsgraad en daarmee dus het meest effectief zijn.

7. Evenwichtige belangenafweging

Uit het schema blijkt dat iedere afzonderlijke maatregel één of meer groepen belanghebbenden meer treft dan anderen. Evenwichtigheid wordt bereikt door een combinatie van maatregelen, bijvoorbeeld premieverhoging/ versobering in combinatie met korting/ geen indexatie. Bij een combinatie van maatregelen dragen alle stakeholders bij aan een oplossing. Daarbij moet er op gelet worden dat er geen “dubbele” dan wel te forse bijdrage is voor de actieven, gepensioneerden of de werkgever. Er zal per crisissituatie beoordeeld moeten worden welke concrete maatregelen van invloed zijn op de evenwichtigheid tussen de verschillende stakeholders.

8. Communicatie met belanghebbenden

Het fonds zal in een situatie van financiële crisis proactief communiceren. Begrijpelijk taalgebruik conform de richtlijnen van taalniveau B1. Het bestuur heeft als beleid om in tijden van financiële crisis de communicatie te intensiveren en heeft het streven om open en transparant te communiceren.

Het fonds zal de belanghebbenden informeren na vaststelling van het herstelplan door het bestuur. Tevens zal er op de website een korte – voor iedereen toegankelijke – toelichting/samenvatting op het herstelplan worden gegeven. Ook zal - in overeenstemming met de communicatievereisten uit de pensioenwet- in de startbrief, het UPO en in de informatie bij uitdiensttreding opgenomen worden dat het pensioenfonds een zich in een tekortsituatie bevindt. Een samenvatting van het herstelplan zal in het jaarverslag worden opgenomen. Het verantwoordingsorgaan zal worden geïnformeerd over het

herstelplan en een onverkorte versie van het herstelplan is door iedereen opvraagbaar bij het fonds. Tijdens de deelnemersvergadering en eventueel andere bijeenkomsten zal er een toelichting volgen.

Tussentijds worden alle belanghebbenden via de website geïnformeerd over de financiële situatie van het fonds. Iedere maand wordt de meest actuele dekkingsgraad weergegeven.

Tijdens de evaluatiemomenten richting DNB zal het fonds de belanghebbenden op de hoogte houden via de daarvoor geschikte kanalen, via de website, persoonlijke brieven aan deelnemers, slapers en gepensioneerden en via bijeenkomsten.

Indien het fonds een korting moet aankondigen zal het fonds extra alert zijn op zorgvuldige communicatie. De belanghebbenden worden via een brief geïnformeerd. Tevens zal er tijdig informatie beschikbaar zijn via het internet. Daarnaast kan het informatiebulletin van de werkgever ingezet worden om mensen op de hoogte te stellen van de situatie.

SPTN beschikt over een communicatiecommissie die regelmatig bij elkaar komt en beslissingen neemt (in samenspraak met het bestuur) over de communicatiemiddelen die ingezet worden.

Belanghebbenden kunnen daarnaast altijd contact opnemen met het Bureau Pensioenzaken van Thales of met de pensioenuitvoerder voor een mondelinge toelichting.

9. Besluitvormingsproces

Het bestuur volgt de ontwikkelingen nauwgezet. Indien er aanleiding voor is, zal het bestuur extra vergaderingen inplannen. Er zal ingespeeld worden op de actuele situatie en zullen er indien nodig extra overleggen worden ingepland.

Gemiddeld genomen vergadert het bestuur circa 10 keer per jaar. In een situatie van financiële crisis omstandigheden worden extra vergaderingen ingepland afhankelijk van behoefte.

Het fonds zorgt dat de belanghebbenden, waaronder de deelnemers, de werkgever, het verantwoordingsorgaan en de toezichthouder, tijdig worden geïnformeerd over relevante ontwikkelingen.

10. Overig: inflatie

Dit financieel crisisplan is uitgewerkt langs de lijnen dat het fonds in crisis is als de doelstellingen van het fonds (=uitkeringen verstrekken cf. het reglement) in gevaar komen. Voorgaande is aan de orde als de nominale dekkingsgraad op een te laag niveau zit. Op deze manier komt elke crisis voor het fonds dus tot uitdrukking in een te lage dekkingsgraad.

Naast het met een hoge mate van zekerheid (97,5%) verstrekken van nominale uitkeringen heeft het fonds ook de ambitie deze uitkeringen te indexeren. De indexatietoezegging heeft echter een voorwaardelijk karakter. Het voorwaardelijk karakter van de indexatie neemt niet weg dat het bestuur een scenario van zeer hoge inflatie als een crisissituatie voor het fonds definieert. Bij een hoge, of snel oplopende inflatie zal, door de stijgende rente, de dekkingsgraad van het fonds niet direct het probleem zijn. Toch komt de doelstelling van het fonds, "een adequate pensioenvoorziening voor de deelnemers" in gevaar. In dit scenario kan het zo zijn dat de feitelijke prijsinflatie niet bijgehouden kan worden door de indexatie die het bestuur wil toekennen. Dit niet kunnen toekennen van indexatie zou dan op termijn kunnen leiden tot een uitholling van de koopkracht van de toegekende pensioenuitkeringen, terwijl de nominale dekkingsgraad in de tussentijd wel op niveau blijft.

Indien het bestuur een scenario van langdurig hoge inflatie verwacht dan zal het bestuur zich bezinnen op maatregelen. Onder andere zal in een dergelijke situatie geëvalueerd moeten worden of er beleggingsinstrumenten beschikbaar zijn (tegen een redelijke prijs) die de inflatie kunnen volgen en

passen binnen het algemene beleggingsbeleid van het fonds.

11. Beoordeling actualiteit financieel crisisplan

Het bestuur zal periodiek het thema financieel crisisplan op de agenda plaatsen. Daar zal de actualiteit van het plan besproken worden en zo nodig actiepunten uit voort laten vloeien. Het plan wordt geüpdatet in de reguliere cyclus van het actualiseren van het gehele beleidskader en de ABTN en indien van toepassing in de cyclus van evaluatie van het herstelplan.

Het bestuur van Stichting Pensioenfonds Thales Nederland
December 2022

Versiebeheer

Historie

Versie	Datum	Wijzigingen/Bijzonderheden	Auteur
Laatste 2022	16-12-2022	Update ABTN	BPz/WTW/Bestuur