

Stichting Pensioenfonds Gasunie

Actuariële en Bedrijfstechnische Nota

Datum: 29 januari 2026

1	INLEIDING EN VASTSTELLING	6
2	ONDERNEMINGEN EN DEELNEMERS	7
3	PENSIOENREGLEMENTEN.....	9
3.1	PENSIOENREGLEMENT 1991.....	9
3.2	PENSIOENREGLEMENT 1994.....	9
3.3	PENSIOENREGLEMENT 2006.....	9
3.4	PENSIOENREGLEMENT 2010.....	10
3.5	PENSIOENREGLEMENT 2013.....	10
3.6	KEUZEMOGELIJKHEDEN	12
3.7	ANW-HIAATVERZEKERING.....	12
3.8	ONTWIKKELINGEN: WET TOEKOMST PENSIOENEN	13
4	MISSIE, VISIE EN DOELSTELLINGEN	15
4.1	MISSIE, VISIE EN DOELSTELLINGEN VOOR DE HUIDIGE FTK-REGELING	15
4.1.1	<i>Missie</i>	15
4.1.2	<i>Visie</i>	15
4.1.3	<i>FTK-doelstellingen</i>	16
4.2	MISSIE, VISIE EN DOELSTELLINGEN VOOR DE NIEUWE WTP-REGELING	16
4.2.1	<i>Missie</i>	16
4.2.2	<i>Visie</i>	17
4.2.3	<i>Wtp-doelstellingen</i>	17
5	ORGANISATIE.....	18
5.1	STATUTEN VAN HET FONDS	18
5.2	BESTUUR	18
5.2.1	<i>Samenstelling bestuur</i>	18
5.2.2	<i>Bestuurlijke aansprakelijkheid</i>	20
5.2.3	<i>Werkwijze bestuur</i>	20
5.2.4	<i>Crisissituatie</i>	20
5.2.5	<i>Besluitvorming in een crisissituatie</i>	21
5.3	COMMISSIES.....	21
5.3.1	<i>Beleggingsadviescommissie</i>	21
5.3.2	<i>Pensioen- en communicatiecommissie</i>	22
5.3.3	<i>Risk- en compliancecommissie</i>	22
5.4	BESTUURSBUREAU	23
5.5	SLEUTELFUNCTIES IORP II RICHTLIJN	23
5.5.1	<i>Sleutelfunctie Risicobeheer</i>	24
5.5.2	<i>Sleutelfunctie Actuarieel</i>	24
5.5.3	<i>Sleutelfunctie Interne audit</i>	25
5.6	DELEGATIE VAN BEVOEGDHEDEN	25
5.7	TEKENBEVOEGDHEDEN	25
6	TOEZICHT	26

6.1	RAAD VAN TOEZICHT	26
6.2	VERANTWOORDINGSORGAAN	27
7	INTEGRITEIT EN COMPLIANCE	29
7.1	GEDRAGSCODE.....	29
7.2	GESCHIKTHEIDSBELEID	29
7.3	BELONINGSBELEID.....	30
7.4	COMPLIANCE OFFICER.....	30
7.5	INTEGRITEITSBELEID	30
7.6	INCIDENTENREGELING.....	30
7.7	KLOKKENLUIDERSREGELING.....	31
7.8	AVG	31
7.9	NEVENFUNCTIES EN GESCHENKEN	32
7.10	KLACHTENBELEID	32
7.11	DIVERSITEITS- EN INCLUSIEBELEID.....	33
7.12	CODE PENSIOENFONDSEN	33
8	ADVISERING EN UITBESTEDING.....	34
8.1	ADVISERING EN CONTROLE	34
8.2	UITBESTEDINGEN.....	34
8.3	GEEN (HER)VERZEKERINGEN	35
9	RISICO'S VOOR HET FONDS	36
9.1	FINANCIËLE RISICO'S VOLGENS HET STANDAARDMODEL	36
9.2	PIJNGRENSBELEID	37
9.3	FINANCIËLE RISICOHOUING	39
9.3.1	<i>Risicohouding op korte termijn</i>	<i>39</i>
9.3.2	<i>Risicohouding op lange termijn.....</i>	<i>39</i>
9.4	SIRA.....	41
9.5	INTEGRAAL RISICOMANAGEMENT	41
9.5.1	<i>Integrale risicohouding</i>	<i>42</i>
9.5.2	<i>Risicobereidheid</i>	<i>43</i>
9.5.3	<i>Strategische risico's.....</i>	<i>44</i>
9.5.4	<i>Eigenrisicobeoordeling.....</i>	<i>45</i>
9.6	SWOT-ANALYSE	46
9.7	DATAKWALITEITSBELEID EN HERZIENINGENBELEID	46
9.8	SANCTIEBELEID.....	47
9.9	RISICIBEHEER WTP-TRANSITIE	48
9.10	RAPPORTAGES	49
10	BELEGGINGSBELEID	51
10.1	UITVOERING VAN VERMOGENSBEHEER.....	51
10.2	INVESTMENT BELIEFS	52
10.3	VORMGEVING STRATEGISCH BELEGGINGSBELEID.....	54
10.3.1	<i>De Strategische assetallocatie</i>	<i>54</i>

10.3.2	<i>Asset liability management</i>	55
10.3.3	<i>Renteafdekking (dynamische rentestafel)</i>	55
10.3.4	<i>Beleid beschermingsmaatregelen dekkingsgraad i.v.m. invaren</i>	56
10.3.5	<i>Valutabeleid</i>	56
10.4	PRUDENT PERSON	56
10.5	BELEGGINGSSTIJL EN UITBESTEDING	57
10.6	MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD BELEGGEN	58
10.6.1	<i>ESG-beleid</i>	58
10.6.2	<i>Overtuigingen ESG</i>	58
10.6.3	<i>SFDR</i>	59
11	ICT-BELEID	61
11.1	DIGITAL OPERATIONAL RESILIENCE ACT (DORA)	61
12	COMMUNICATIEBELEID	62
12.1	COMMUNICATIE BELEIDSPLAN	62
12.2	COMMUNICATIE JAARPLAN	62
12.3	COMMUNICATIEPLAN WTP	62
12.4	KEUZE BEGELEIDINGSBELEID	62
12.5	COMMUNICATIE IN EEN CRISISSITUATIE	63
12.5.1	<i>Crisissituatie</i>	63
12.5.2	<i>Crisiscommunicatie</i>	63
13	PREMIEBELEID (FTK)	64
13.1	FEITELIJKE PREMIE	64
13.2	KOSTENDEKKENDE PREMIE	64
13.3	GEDEMPTE PREMIE	65
13.4	DEKKINGSGRAADNEUTRALE PREMIE	65
13.5	PREMIEBELEID	66
14	OPBOUW VAN PENSIOENAANSPRAKEN	67
15	TOESLAGBELEID	68
15.1	VOORWAARDELIJKE TOESLAGVERLENING	68
15.2	INCIDENTELE TOESLAGVERLENING	69
15.3	REPARATIE TOESLAGACHTERSTANDEN BIJ INVAREN	70
16	FINANCIELE MIDDELEN	71
16.1	TECHNISCHE VOORZIENING	71
16.2	EIGEN VERMOGEN	73
16.2.1	<i>Vereist eigen vermogen</i>	73
16.2.2	<i>Minimaal vereist eigen vermogen</i>	73
16.3	DEKKINGSGRAAD	73
16.4	VERMOGENSTEKORT	74
16.4.1	<i>Reservetekort – herstelplan</i>	74
16.4.2	<i>Dekkingstekort</i>	74

17	FINANCIËLE STUURMIDDELEN	76
17.1	WIJZIGEN VAN DE SAA	76
17.2	BESCHERMING TEGEN KOERSWIJZIGINGEN	76
17.3	AFZIEN VAN TOESLAGVERLENING	76
17.4	VERMINDEREN VAN DE PENSIOENOPBOUW	76
17.5	WIJZIGEN VAN DE PENSIOENOVEREENKOMST	77
17.6	VRAGEN OM BIJSTORTING.....	77
17.7	VERMINDERING KOSTEN.....	77
17.8	VERMINDERING PENSIOENAANSPRAKEN EN -RECHTEN	77
18	FINANCIEEL CRISISPLAN	79
18.1	TWEE SOORTEN CRISES	79
18.2	MAATREGELEN IN EEN (DREIGENDE OF VOLWAARDIGE) CRISIS	79
18.2.1	<i>Maatregelen in een dreigende crisis</i>	<i>79</i>
18.2.2	<i>Maatregelen in een volwaardige crisis</i>	<i>80</i>
18.3	EFFECT VAN DE MAATREGELEN	80
	BIJLAGE 1 - LIJST VAN AFKORTINGEN	81
	BIJLAGE 2 - OVERZICHT REFERENTIEDOCUMENTEN	84

1 INLEIDING EN VASTSTELLING

De Stichting Pensioenfonds Gasunie (hierna: het fonds) heeft op grond van haar statuten ten doel het zeker stellen en het verstrekken van pensioen en andere uitkeringen aan gewezen werknemers en aan nagelaten betrekkingen van werknemers en gewezen werknemers van de N.V. Nederlandse Gasunie (hierna: Gasunie) en van de aangesloten onderneming GasTerra B.V. (hierna: GasTerra). Gasunie en GasTerra hebben daartoe met het fonds uitvoeringsovereenkomsten gesloten.

Het fonds is een ondernemingspensioenfonds als bedoeld in artikel 1 van de Pensioenwet (PW). Op grond van artikel 145 PW is het fonds daarom verplicht een actuariële en bedrijfs-technische nota (ABTN) vast te stellen. Het bestuur voert het beheer van het fonds. Hierbij neemt het bestuur de bepalingen in de statuten, de pensioenreglementen en de ABTN in acht.

De inhoud van de ABTN moet voldoen aan de vereisten die daaraan gesteld worden door de PW, andere regelgeving - zoals het Besluit financieel toetsingskader pensioenfonds (Besluit FTK) - en de toezichthouders.

De ABTN heeft de bedoeling het actuariële en bedrijfstechnische beleid transparant te maken en heeft de hoedanigheid van een bedrijfsplan dat het algeheel functioneren inzichtelijk maakt. Een lijst van afkortingen en begrippen vindt men in Bijlage 1 - Lijst van afkortingen.

Het beleid en de daarbij geldende regels worden in de ABTN op hoofdlijnen beschreven. Meer gedetailleerde uitwerkingen en bepalingen zijn vermeld in andere documenten: de referentiedocumenten. Zie daarvoor Bijlage 2 - Overzicht referentiedocumenten.

De ABTN en de referentiedocumenten dienen geen tegenstrijdigheden te bevatten. Ter voorkoming van onduidelijkheden geeft in voorkomende gevallen de tekst van het referentiedocument de doorslag bij de interpretatie, boven de ABTN.

Deze ABTN is vastgesteld door het bestuur in de vergadering d.d. 18 december 2025.

Het bestuur is bevoegd deze ABTN te wijzigen. Wijzigingen, die consequenties hebben voor de pensioenopbouw of het premiebeleid, zijn op grond van artikel 1 lid 1 onder c van de uitvoeringsovereenkomsten slechts geldig jegens Gasunie resp. GasTerra na een gezamenlijk overleg zoals bepaald in artikel 16 lid 4 van de uitvoeringsovereenkomsten.

De ABTN ligt ter inzage op een voor de pensioengerechtigden en (gewezen) deelnemers toegankelijke plaats (op de website: www.pensioenfondsgasunie.nl en dan tabblad Documenten) en wordt beschikbaar gesteld aan Gasunie en GasTerra.

2 ONDERNEMINGEN EN DEELNEMERS

De ondernemingen Gasunie en GasTerra maken in hun rol als werkgever afspraken met hun werknemers over het toekomstige pensioen van de werknemers en hun eventuele nabestaanden. Op grond van die afspraken bouwen de werknemers en hun nabestaanden pensioenaanspraken jegens het fonds op.

Een en ander wordt als volgt geregeld en vastgelegd:

- Arbeidsovereenkomst

In de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en de werkgever is bepaald dat de werknemer deelneemt aan de pensioenregeling van het fonds, conform het geldende pensioenreglement.

- Pensioenovereenkomst

De pensioenovereenkomst tussen de werkgever en de werknemers is onderdeel van de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) die tot stand komt in het cao-overleg zoals dat van tijd tot tijd wordt gevoerd tussen Gasunie respectievelijk GasTerra als werkgever en de vakbonden. De vakbonden vertegenwoordigen daarbij de werknemers. Wat betreft het onderwerp pensioen wordt het cao-overleg gevoerd door een 'paritaire commissie' met vertegenwoordigers van de werkgever(s) en de vakbonden.

- Uitvoeringsovereenkomst

De werkgever (Gasunie respectievelijk GasTerra) is op grond van artikel 23 PW verplicht de uitvoering van de pensioenovereenkomst onder te brengen bij een pensioenuitvoerder (zoals het fonds). Daartoe vraagt Gasunie aan het slot van het cao-overleg aan het bestuur of het fonds de nieuwe afspraken kan uitvoeren. Indien dat het geval is sluiten het fonds en Gasunie een uitvoeringsovereenkomst, waarin de afspraken uit de pensioenovereenkomst worden vastgelegd. Vervolgens sluiten het fonds en GasTerra eveneens een uitvoeringsovereenkomst die voor wat betreft de uitvoering van het pensioenreglement voor zijn werknemers gelijk is aan die voor de werknemers van Gasunie.

- Pensioenreglement

Het fonds maakt voor de deelnemers een (nieuw) pensioenreglement waarin alle aspecten van de afgesproken pensioenovereenkomst worden beschreven. Het bestuur is bevoegd een pensioenreglement te wijzigen. Bijvoorbeeld als gewijzigde wetgeving dat vergt of op verzoek van Gasunie. Wijzigingen worden op grond van de uitvoeringsovereenkomsten vóór vaststelling voorgelegd aan Gasunie en GasTerra. In bepaalde gevallen volgen op grond van artikel 13 van de uitvoeringsovereenkomsten overleg en afstemming.

De volgende begrippen zijn van belang:

- Actieve deelnemer: dit is een werknemer van Gasunie respectievelijk GasTerra die op grond van de pensioenovereenkomst pensioenaanspraken opbouwt jegens het fonds.
- Gewezen deelnemer: dit is een gewezen werknemer van Gasunie respectievelijk GasTerra die geen pensioenaanspraken meer opbouwt, maar die wel pensioen-aanspraken heeft behouden jegens het fonds.
- Pensioengerechtigde: dit is een persoon die een pensioen ontvangt van het fonds.
- Gepensioneerde: dit is een pensioengerechtigde met een ouderdomspensioen.
- (Gewezen) partner: een persoon die voldoet of voldeed aan de vereisten voor partnerschap met een (gewezen) deelnemer of pensioengerechtigde.
- Kind: een kind van de (gewezen) deelnemer of pensioengerechtigde.

Er zijn meerdere soorten pensioen verzekerd bij het fonds, zoals:

- Ouderdomspensioen (OP): dit is een uitkering van het fonds die de (gewezen) deelnemer ontvangt bij ouderdom na zijn pensioeningangsdatum.
- Arbeidsongeschiktheidspensioen (AOP): dit is een uitkering van het fonds die de (gewezen) deelnemer ontvangt bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid volgens de WIA. Vanaf 1 januari 2026 worden nieuwe AOP-rechten niet meer door het fonds uitgevoerd, maar door de werkgever.
- (Bijzonder) partnerpensioen (PP): dit is een uitkering die de (gewezen) partner van de (gewezen) deelnemer ontvangt na het overlijden van laatstgenoemde.
- Wezenpensioen (WP): dit is een uitkering die het kind van de (gewezen) deelnemer ontvangt na het overlijden van laatstgenoemde.

Aangesloten ondernemingen:

- Op grond van artikel 12 van de Statuten kan het bestuur op voordracht van Gasunie een overeenkomst aangaan met een andere rechtspersoon, waardoor die als aangesloten onderneming tot het fonds wordt toegelaten.
- Dat is het geval voor GasTerra. De overeenkomst waarin dat geregeld is, is de vigerende uitvoeringsovereenkomst met GasTerra.

De vigerende uitvoeringsovereenkomsten met bijbehorende documenten zijn:

- referentie 1 - Uitvoeringsovereenkomst Gasunie d.d. 1 januari 2022;
- referentie 2 - Uitvoeringsovereenkomst GasTerra d.d. 1 januari 2022;
- referentie 3 - Overeenkomst m.b.t. de uitvoering van de Pensioenovereenkomst Gasunie 2022 e.v.;
- referentie 4 - Addendum 1 januari 2023 – bij Uitvoeringsovereenkomst Gasunie d.d. 1 januari 2022;
- referentie 5 - Addendum 1 januari 2023 – bij Uitvoeringsovereenkomst GasTerra d.d. 1 januari 2022.

3 PENSIOENREGLEMENTEN

In hoofdstuk 2 is beschreven hoe pensioenreglementen tot stand komen. In de loop der jaren zijn meerdere pensioenreglementen opgesteld die worden uitgevoerd door het fonds. Dat zijn de volgende reglementen met de belangrijkste kenmerken daarvan.

3.1 Pensioenreglement 1991

- Dit reglement is voor werknemers geboren voor 1 juli 1937. Er zijn geen actieve deelnemers meer¹.
- Voor nabestaanden is PP en WP verzekerd.

3.2 Pensioenreglement 1994

- Dit reglement is voor werknemers die na 30 juni 1937 en vóór 1 januari 1950 zijn geboren. Er zijn geen actieve deelnemers meer².
- Te onderscheiden zijn het Pensioenreglement 1994 en het Reglement Regeling Vervroegd Uittreden (RVU).
- Voor nabestaanden is PP en WP verzekerd. Bij het overlijden van een gepensioneerd krijgt de partner tevens een eenmalige uitkering ter hoogte van twee maanden ouderdomspensioen.
- De deelnemers aan de RVU hebben de keuze om de ingangsdatum van de uitkering uit te stellen of in deeltijd op te nemen. Bij (gedeeltelijke) uitstel van de ingangsdatum wordt de uitkering actuariael neutraal verhoogd.
- Per 1 januari 2018 is nog niet ingegaan OP actuariael neutraal omgezet in OP met pensioenrichtleeftijd 68 jaar.

3.3 Pensioenreglement 2006

- Dit reglement is voor werknemers die op of na 1 januari 1950 zijn geboren of na 31 december 2005 bij de werkgever in dienst zijn getreden.
- De opbouw onder deze regeling is beëindigd voor werknemers van Gasunie per 30 juni 2013 en voor werknemers van GasTerra per 31 december 2013.
- Het betreft een eindloonregeling met oorspronkelijk een pensioenrichtleeftijd van 65 jaar. Voor de ploegendiensttoeslag geldt een opbouwregeling.
- Voor de deelnemers is OP en AOP verzekerd. Het OP is gelijk aan het aantal deelnemersjaren vermenigvuldigd met 1,90% van de laatstelijk vastgestelde jaargrondslag

¹ Dit pensioenreglement gold tevens voor gewezen deelnemers geboren na 1 juli 1937 die gedurende de dienstbetrekking alleen op grond van dit pensioenreglement aanspraken hebben verworven.

² Dit pensioenreglement gold tevens voor gewezen deelnemers geboren na 1 januari 1950 die gedurende de dienstbetrekking alleen op grond van dit pensioenreglement aanspraken hebben verworven.

tot aan het drempelbedrag (€ 66.628 per 1 juli 2013) en 1,825% boven het drempelbedrag.

- Het AOP is gelijk aan 85% van de jaargrondslag tot aan het drempelbedrag en 64% daarboven. Op het AOP komt de feitelijke WAO-, IVA- of andere wettelijke loondervings- of arbeidsongeschiktheidsuitkering in mindering. Bij arbeidsongeschiktheid wordt de opbouw van het OP, PP en WP premievrij voortgezet. De eindleeftijd voor het AOP is 65 jaar of eerder als de arbeidsongeschiktheid eindigt.
- Voor nabestaanden is PP en WP verzekerd. Het PP is gelijk aan 70% van het OP. Het WP is gelijk aan 14% van het OP. Bij het overlijden van een gepensioneerde krijgt de partner tevens een eenmalige uitkering ter hoogte van twee maanden ouderdomspensioen.
- In het reglement zijn overgangsbepalingen opgenomen voor die werknemers die voor 1 januari 2006 deelnemer waren in het pensioenreglement 1994.
- Per 1 januari 2018 is nog niet ingegaan OP actuarieel neutraal omgezet in OP met pensioenrichtleeftijd 68 jaar. Bij deze conversie zijn PP en WP niet omgezet.

3.4 Pensioenreglement 2010

- Dit reglement is voor werknemers die tussen 31 mei 2010 en 1 juli 2013 zijn toegetreten tot de Raad van Bestuur van Gasunie.
- De opbouw in deze pensioenregeling is beëindigd per 30 juni 2013.
- Het betreft een middelloonregeling met oorspronkelijk een pensioenrichtleeftijd van 65 jaar.
- Voor de deelnemers is OP verzekerd. Voor het OP wordt per deelnemersjaar 2,05% van de voor dat kalenderjaar vastgestelde pensioengrondslag opgebouwd. Het OP is gelijk aan de som van de jaarlijks verkregen aanspraken op het OP, vermeerderd met eventuele door het bestuur verleende toeslagen.
- Voor nabestaanden is PP en WP verzekerd. Het PP is gelijk aan 70% van het OP. Het WP is gelijk aan 14% van het OP. Bij het overlijden van een gepensioneerde krijgt de partner tevens een eenmalige uitkering ter hoogte van twee maanden ouderdomspensioen.
- In het reglement zijn overgangsbepalingen opgenomen voor die werknemers die voorafgaand aan hun toetreding tot de Raad van Bestuur en dit reglement deelnemer waren in het Pensioenreglement 2006.
- Per 1 januari 2018 is nog niet ingegaan OP actuarieel neutraal omgezet in OP met pensioenrichtleeftijd 68 jaar. Bij deze conversie zijn PP en WP niet omgezet.

3.5 Pensioenreglement 2013

- Dit reglement is voor werknemers die op of na 1 januari 1950 zijn geboren of na 30 juni 2013 bij Gasunie resp. na 31 december 2013 bij GasTerra in dienst zijn getreden.

- Het reglement gold in eerste instantie voor de periode 2014 tot en met 2017 en is nadien (in gewijzigde vorm) overeengekomen voor de periode 2018 tot en met 2021. Vervolgens is dit reglement (wederom in gewijzigde vorm) vastgesteld voor de periode 2022 tot en met 2026.
- Het betreft een middelloonregeling met een CDC-financiering. De pensioenrichtleeftijd was oorspronkelijk 67 jaar. Deze is ingaande 1 januari 2018 verhoogd tot 68 jaar.
- Kenmerk van deze CDC-financiering is dat de werkgevers een vastliggende pensioenpremie betalen aan het fonds. Samengevat bedraagt de premie voor iedere actieve deelnemer per 1 januari 2026 27,3% (van 2022 tot 2026 27,6%) van het pensioengevend jaarsalaris tot het gemaximeerd pensioengevend jaarsalaris en voor het pensioengevende salarisdeel boven het grensbedrag (€ 137.800 per 1 januari 2026) een extra premie van 6%. Over het salarisdeel boven het gemaximeerd pensioengevend jaarsalaris wordt per 1 januari 2026 1,7%% premie afgedragen (o.a. voor uitvoeringskosten). Een deel³ van de premie wordt door de werkgever in rekening gebracht bij de actieve deelnemer en wordt maandelijks op diens salaris ingehouden.
- Met betrekking tot de premie is verder het volgende afgesproken:
 - De premies zijn vastgelegd voor de looptijd van de uitvoeringsovereenkomst en worden aan het fonds betaald ongeacht de financiële positie van het fonds.
 - Indien de gedempte premie in enig jaar hoger is dan de feitelijke premie⁴, dan kan het fonds Gasunie en GasTerra verplichten om een aanvullende premie te betalen van maximaal 1,2% van het pensioengevend jaarsalaris.
- Voor de deelnemers is OP verzekerd. Voor het OP wordt per maand in beginsel 1,875% van de pensioengrondslag, rekening houdend met de deeltijdfactor, van betreffende maand opgebouwd. Het OP is gelijk aan de som van de maandelijks verkregen aanspraken op het OP, vermeerderd resp. verminderd met eventuele door het bestuur verleende toeslagen resp. kortingen.
- De pensioenopbouw wordt lager gesteld dan 1,875% van de pensioengrondslag in de volgende situaties:
 - Indien de feitelijke premie lager is dan de gedempte premie wordt het opbouwpercentage zodanig verlaagd dat de feitelijke premie gelijk is aan de gedempte premie.
 - Indien (a) op de peildatum (31 december van het voorgaande jaar) de beleidsdekkingsgraad lager is dan de dekkingsgraad behorend bij het strategisch vereist eigen vermogen en (b) de pensioenopbouw in het jaar naar verwachting een meer negatief effect zal hebben op de actuele dekkingsgraad dan 0,6%, wordt het opbouwpercentage zodanig verlaagd dat het negatieve effect ("M1-effect") tijdens het jaar naar verwachting zal uitkomen op 0,6%.
- Voor actieve deelnemers is gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid verzekerd.

³ Namelijk 2,45% van de pensioengrondslag plus een extra premie van 6% over het salarisdeel boven het grensbedrag.

⁴ Uitleg over de verschillende soorten premies vindt men in hoofdstuk 13 - Premiebeleid.

- Bij arbeidsongeschiktheid wordt de opbouw van het OP, PP en WP premievrij voortgezet.
- Per 1 januari 2026 worden nieuwe AOP-rechten (actieve deelnemers met een eerste ziekte dag op of na 1 januari 2026) niet meer door het fonds uitgevoerd, maar door de werkgever Gasunie en GasTerra, die deze uitvoering zal uitbesteden aan een verzekeraar. Bestaande AOP-rechten per 1 januari 2026 blijven bij het pensioenfonds.
- Voor nabestaanden is PP en WP verzekerd. Het PP is gelijk aan 70% van het (bereikbaar) OP. Het WP is gelijk aan 14% van het (bereikbaar) OP.
- In het reglement zijn overgangsbepalingen opgenomen voor die werknemers die voorafgaand aan hun toetreding tot dit reglement deelnemer waren in het Pensioenreglement 2006 of in het Pensioenreglement 2010.
- Per 1 januari 2018 is nog niet ingegaan OP omgezet in OP met pensioenrichtleeftijd 68 jaar. Bij deze conversie zijn PP en WP niet omgezet. Voor deelnemers met premievrije pensioenopbouw is de pensioenrichtleeftijd omgezet naar 68 jaar.
- Per 1 januari 2022 is de definitie van het begrip partner gewijzigd. Dit houdt in dat een persoon die – nadat de deelnemer uit dienst is getreden met deze gewezen deelnemer een huwelijk of partnerschap zijn aangegaan – als partner voor de pensioenregeling wordt aangemerkt.
- Voor meer details wordt verwezen naar de meest recente versie van het Pensioenreglement 2013.

3.6 Keuzemogelijkheden

- De bovengenoemde regelingen kennen voor wat betreft de ingangsdatum en/of de hoogte van de pensioenuitkering zekere keuzemogelijkheden voor de deelnemer resp. diens partner. Voor details wordt verwezen naar de reglementen.
- Het financiële effect van een keuze op de hoogte van de pensioenuitkering wordt bepaald door de toepasselijke flexibiliteitsfactor. Deze factoren worden regelmatig (in beginsel eenmaal per jaar) door het bestuur vastgesteld en worden gepubliceerd als een bijlage bij het reglement.
- Bij de berekening van de hoogte van de flexibiliteitsfactoren hanteert het bestuur zekere vastgelegde grondslagen en veronderstellingen. Deze grondslagen en veronderstellingen zijn zodanig dat het zogeheten “resultaat” van een flexibiliteitsregeling op jaarbasis in de praktijk niet structureel negatief of positief uitpakken voor het fonds. Deze grondslagen en veronderstellingen worden door het bestuur periodiek en indien daar aanleiding toe is aangepast. Verder zie referentie 6 - Grondslagen flexibiliseringsfactoren.

3.7 Anw-hiaatverzekering

- Als een deelnemer overlijdt, heeft zijn/haar partner mogelijk recht op de wettelijke uitkering volgens de Algemene nabestaandenwet (Anw). Aan deze uitkering zijn

voorwaarden verbonden. Als de partner niet of slechts gedeeltelijk in aanmerking komt voor een Anw-uitkering gaat hij/zij er in inkomen op achteruit. Dit wordt het 'Anw-hiaat' genoemd.

- Het fonds biedt een Anw-hiaatverzekering aan op vrijwillige basis. De kosten zijn voor rekening van de deelnemer. De premie is leeftijdsafhankelijk en wordt opnieuw vastgesteld na actualisering van de sterftegrondslagen. De verzekering keert uit bij overlijden van de deelnemer tot de AOW-datum van de partner.

3.8 Ontwikkelingen: Wet toekomst pensioenen

De Wet toekomst pensioenen (Wtp) is aangenomen door de Tweede en de Eerste Kamer. Hierdoor is de Pensioenwet (PW) met ingang van 1 juli 2023 ingrijpend gewijzigd met vele gevolgen in de komende jaren. Zo zullen de huidige typen pensioenregelingen voor nieuwe pensioenopbouw niet meer zijn toegestaan vanaf 1 januari 2028.

Dit betekent dat het fonds een transitie gaat doormaken waarbij de uitvoering van het huidige type pensioenregeling (een 'uitkeringsregeling') wordt omgezet naar de uitvoering van een nieuw type regeling (een 'premieregeling').

Volgens de PW moet de pensioenovereenkomst een premieovereenkomst zijn. Er zijn drie varianten mogelijk: een 'solidaire premieregeling' (SPR), een 'flexibele premieregeling' (FPR) of een premieuitvoeringsovereenkomst. Het nieuwe type regeling wordt gekozen door de sociale partners. De sociale partners hebben in het door hen opgestelde Transitieplannen gekozen voor een SPR.

Verder moet bepaald worden of de op de transitiedatum bestaande pensioenaanspraken en -rechten op grond van de huidige regelingen worden omgezet in pensioenvermogens respectievelijk pensioenuitkeringen uit pensioenvermogens op grond van de nieuwe regeling. Zo'n overgang staat ook bekend als het 'invaren'. Het gaat hierbij formeel om een eenmalige vorm van een (interne) collectieve waardeoverdracht (CWO), waarbij er - vergeleken met een normale CWO – aangepaste regels in het kader van het transitieproces van kracht zijn. De sociale partners hebben in de Transitieplannen aangegeven dat zij het fonds verzoeken de bestaande aanspraken en rechten wensen in te varen.

Eind juni 2024 hebben de sociale partners bij Gasunie een CAO-onderhandelingsresultaat bereikt. Dat resultaat is in de loop van november 2024 ter goedkeuring voorgelegd aan de leden van de betrokken vakbonden, die het hebben goedgekeurd.

In de zomer van 2024 hebben beide werkgevers in overleg met de vakbonden een concept Transitieplan als bedoeld in artikel 150d PW opgesteld. Beide concepten zijn eind augustus 2024 in het kader van het hoorrecht als bedoeld in artikel 150g PW ter beoordeling voorgelegd aan de Vereniging van pensioengerechtigden en postactieven van Gasunie en GasTerra (VGG) en aan de Vereniging van Inactieven pensioenfonds Gasunie en GasTerra (VIG).

De VGG en de VIG hebben hun oordeel over diverse elementen van de Transitieplannen begin oktober 2024 schriftelijk laten weten. Beide werkgevers hebben daar eind oktober 2024 schriftelijk op gereageerd en hebben de concept Transitieplannen naar aanleiding daarvan op enkele punten aangepast of verduidelijkt.

De werkgevers hebben de (definitieve) Transitieplannen begin december 2024 ter uitvoering voorgelegd aan het fonds. Het fonds heeft in 2025 zorgvuldig naar deze plannen gekeken en getoetst of de gemaakte keuzes evenwichtig zijn. Ook heeft het bestuur bekeken of alle afspraken goed uit te voeren zijn. Na deze beoordeling heeft het bestuur in september 2025 besloten om de nieuwe pensioenregeling te gaan uitvoeren en om het bestaande pensioen in te varen. Het Verantwoordingsorgaan (VO) heeft positief geadviseerd over het voorgenomen invaarbesluit van het bestuur en de Raad van Toezicht (RvT) heeft goedkeuring verleend. Hoe de overgang stap voor stap wordt aangepakt, heeft het fonds beschreven in het implementatieplan. Op 29 september 2025 heeft het fonds alle verplichte documenten, waaronder het implementatieplan, ingediend bij DNB. DNB kan aanvullende vragen stellen die kunnen leiden tot aanpassingen van het implementatieplan.

Tegelijk met de melding bij DNB heeft het fonds het communicatieplan ingediend bij de Autoriteit Financiële Markten (AFM).

De huidige planning, opgesteld in tripartiet overleg tussen sociale partners en het fonds na raadpleging van AZL, is dat de transitie plaats gaat vinden op 1 januari 2027. De werkgever GasTerra zal 31 december 2026 ophouden met het bestaan. De werknemers van GasTerra zullen per genoemde datum dan ook uit dienst treden. In de Transitieplannen en in het implementatieplan is hier aandacht aan besteed.

4 MISSIE, VISIE EN DOELSTELLINGEN

4.1 Missie, visie en doelstellingen voor de huidige FTK-regeling

Het bestuur heeft in de vergadering van 15 april 2020 de volgende missie, visie en doelstellingen (MVD) van het fonds vastgesteld. Deze worden gehanteerd bij de uitvoering van de huidige pensioenregeling conform de bepalingen van het Financieel Toetsingskader (FTK). In de bestuursvergadering van 28 september 2023 heeft het bestuur gelet op de naderende transitie de huidige MVD besproken en bepaald dat die in de loop van 2024 herijkt zullen worden voor toepassing in de toekomstige situatie. Zie daartoe hoofdstuk 4.2.

4.1.1 Missie

De Stichting Pensioenfonds Gasunie wil de (oud)medewerkers van Gasunie en GasTerra een aanvullend inkomen voor later bieden. Wij voeren de pensioenregelingen uit die de sociale partners samen hebben afgesproken: ouderdomspensioen, nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen.

Wij willen zorgen voor een pensioen dat zijn waarde behoudt. Daarvoor beheren wij het vermogen dat aan ons is toevertrouwd zo efficiënt mogelijk met aanvaardbare risico's en tegen redelijke kosten.

Besluiten nemen wij op een evenwichtige manier: wij wegen de verschillende belangen zo goed mogelijk. Wij vinden het belangrijk dat onze deelnemers begrijpen wat we doen.

4.1.2 Visie

De wereld om ons heen verandert voortdurend. Wij blijven daarom op de hoogte van de ontwikkelingen in de markt en in de politiek zodat we kunnen inspelen op veranderingen.

Wij proberen in elk geval de nominaal opgebouwde pensioenen uit te keren. Een nominaal pensioen is het vastgelegde pensioenbedrag dat een deelnemer jaarlijks opbouwt op basis van het inkomen in dat jaar. Daarnaast willen we graag de pensioenrechten en -uitkeringen waardevast houden door die te corrigeren voor de effecten van inflatie, zodat de koopkracht behouden blijft.

Om dit te bereiken beleggen wij het kapitaal dat door het fonds beheerd wordt. Dat is nodig om voldoende rendement te behalen voor de uitkering van in elk geval een nominaal pensioen en bij voorkeur ook van een waardevast pensioen. Beleggen brengt wel risico's met zich mee. Het is geen zekerheid dat het pensioen door beleggen in de loop van de tijd hoger wordt; het kan ook gelijk blijven of zelfs lager worden. Wij nemen maatregelen om de risico's te beperken en letten daarbij op de kosten.

Wij zijn een middelgroot ondernemingspensioenfonds. Daarom kennen wij de deelnemers en de deelnemers kennen ons. Wij vinden het belangrijk dat onze deelnemers begrijpen wat hun keuzemogelijkheden zijn. En ook dat zij realistische verwachtingen hebben over de hoogte van hun pensioen, zodat zij zo nodig aanvullende maatregelen kunnen treffen voor het inkomen na pensionering.

4.1.3 FTK-doelstellingen

Doelstelling 1

Het zeker stellen van de nominale pensioenaanspraken en pensioenrechten.

Doelstelling 2

Het waardevast houden van ingegane pensioenen en (premievrije) pensioenaanspraken.

Doelstelling 3

Het eigen pensioenbewustzijn en de eigen pensioenverantwoordelijkheid vergroten door klantgericht en transparant te communiceren.

Doelstelling 4

Het zorgdragen voor een goede uitvoering van de pensioenregeling.

Het bestuur vindt het behalen van doelstelling 1 zeer belangrijk. Met andere woorden: het moeten korten van de (nominale) pensioenaanspraken en pensioenrechten wordt gezien als bijzonder onwenselijk.

Het behalen van doelstelling 2 wordt gezien als een ambitie. Het is derhalve wenselijk dat de ingegane pensioenen en pensioenaanspraken waardevast worden gehouden. Het beleid is daar ook op gericht, maar het behalen van doelstelling 2 is in mindere mate zeker dan het behalen van doelstelling 1.

4.2 Missie, visie en doelstellingen voor de nieuwe Wtp-regeling

Het bestuur heeft in de vergadering van 18 juni 2024 de huidige MVD herijkt en bepaald dat de navolgende MVD gehanteerd zullen worden bij de toekomstige uitvoering van de Wtp-regeling. Ook bij de besluitvorming over de opdrachtaanvaarding van de nieuwe regeling hanteert het bestuur deze herijkte MVD. De herijkte MVD vormen dan ook de uitgangspunten waartegen het fonds de besluitvorming, verantwoording, advisering en het toezicht inzake de Wtp-regeling toetst.

4.2.1 Missie

De Stichting Pensioenfonds Gasunie voert de pensioenregelingen uit die het pensioenfonds met de sociale partners van Gasunie en GasTerra is overeengekomen.

4.2.2 Visie

Wij zorgen voor een waardevolle pensioenuitkering. Hiervoor is het nodig om het pensioenvermogen te laten groeien. Het pensioenvermogen kan ook omlaag gaan als het economisch tegenzit. Door de risico's gezamenlijk te dragen, kunnen we het pensioenvermogen efficiënt beheren.

Wij beleggen het pensioenvermogen dat door het pensioenfonds wordt beheerd. Dat is nodig om rendement te behalen. Beleggen brengt risico's met zich mee. Het is geen zekerheid dat het vermogen door te beleggen in de loop van de tijd hoger wordt; het kan ook gelijk blijven of zelfs lager worden. Wij nemen maatregelen om de risico's te beperken en letten daarbij op de kosten. Wij houden bij het beleggen rekening met de wensen van onze deelnemers. Daarom vragen we periodiek aan deelnemers hoeveel risico zij kunnen en willen nemen. Wij vinden het belangrijk dat onze deelnemers van hun pensioen kunnen genieten in een leefbare wereld en daarom beleggen wij maatschappelijk verantwoord.

Het pensioenfonds heeft onderdelen van de bedrijfsprocessen uitbesteed aan externe partijen. Uitbesteding leidt tot operationele en financiële voordelen, betere kwaliteit en deskundigheid. Wij zijn ons ervan bewust dat uitbesteding ook kan leiden tot extra risico's. Wij selecteren de dienstverleners zorgvuldig en houden hierbij rekening met de prijs en kwaliteit. Wij blijven de dienstverlening nauwkeurig monitoren.

Wij kennen onze deelnemers en de deelnemers kennen ons. Wij voeren met de deelnemers een dialoog over hun belangen en voorkeuren en houden daar rekening mee. Wij vinden het belangrijk dat onze deelnemers begrijpen wat het pensioenfonds doet en wat hun keuzemogelijkheden zijn. Als onze deelnemers realistische verwachtingen hebben over de hoogte van hun pensioen, kunnen zij zo nodig aanvullende maatregelen treffen voor het inkomen na pensionering. Het pensioenfonds vindt het van belang dat deelnemers vertrouwen hebben in het pensioenfonds. Het pensioenfonds staat open voor klachten en signalen van deelnemers en gebruikt deze om de dienstverlening te verbeteren.

4.2.3 Wtp-doelstellingen

- Het verhogen van het pensioenvermogen in de opbouwfase, respectievelijk de pensioenuitkeringen in de uitkeringsfase, tegen aanvaardbare risico's, waarbij wordt getracht een daling van de ingegane pensioenen te beperken.
- Het zorgdragen voor een adequate uitvoering van de pensioenregeling.
- Het pensioenbewustzijn van deelnemers vergroten door klantgericht en begrijpelijk te communiceren.
- Het maatschappelijk verantwoord beleggen van het pensioenvermogen omdat deelnemers van hun pensioen moeten kunnen genieten in een leefbare wereld.

5 ORGANISATIE

5.1 Statuten van het fonds

De statuten zijn bij de oprichting van het fonds vastgesteld en zijn sindsdien enige malen gewijzigd. Zie referentie 7 - Statuten Stichting Pensioenfonds Gasunie.

In de statuten zijn diverse zaken voorgeschreven, zoals:

- doel van het fonds;
- de samenstelling van het bestuur en de benoeming en het ontslag van de bestuursleden;
- de taak en bevoegdheden van het bestuur en de manier van vergaderen en het nemen van besluiten;
- het vaststellen van pensioenreglementen;
- het verantwoordingsorgaan (VO);
- het intern toezicht door middel van de Raad van Toezicht (RvT);
- een certificerende actuaris en een adviserende actuaris;
- de beleggingsadviescommissie en beleggingsrichtlijnen;
- de financiële verantwoording en controle door een accountant;
- het toetreden en uittreden van een aangesloten onderneming;
- de sluiting, ontbinding en vereffening van het fonds;
- de wijziging van de statuten;

5.2 Bestuur

5.2.1 Samenstelling bestuur

Het fonds heeft een paritair bestuur als bedoeld in artikel 99 en 100 PW. Het bestuur bestaat uit 8 leden:

- Bestuursleden worden benoemd door het bestuur op basis van een voordracht als hierna omschreven. Zie hiervoor ook artikel 6 van referentie 7 - Statuten Stichting Pensioenfonds Gasunie.
- Er zijn 4 werkgeversleden (3 voorgedragen door Gasunie en één door GasTerra).
- Onder de voorwaarde dat GasTerra afziet van haar voordrachtsrecht kan Gasunie 4 leden voordragen.
- Er zijn 4 werknemersleden (2 voorgedragen door de ondernemingsraden van Gasunie en GasTerra en 2 voorgedragen (en na verkiezing) door de pensioengerechtigden).
- De namen, functies en het rooster van aftreden van de bestuursleden staan in referentie 8 - Namen, functies en rooster van aftreden van bestuursleden.

Wijze van voorzien in een vacature:

- Een kandidaat dient bij benoeming te voldoen aan het functieprofiel opgesteld door het bestuur (zie referentie 9 - Functieprofiel bestuurslid).
- Het bestuur streeft ernaar om bij benoemingen rekening te (laten) houden met het diversiteits- en inclusiebeleid (zie hoofdstuk 7.11)..
- De voordracht van kandidaten verloopt als volgt:
 - Werkgeverslid: door Gasunie en GasTerra.
 - Werknemerslid OR: door de ondernemingsraden.
 - Werknemerslid namens pensioengerechtigden: op basis van verkiezingen onder de pensioengerechtigden conform referentie 11 - Verkiezingsreglement pensioengerechtigde werknemersleden in het bestuur. De Vereniging van Pensioengerechtigden en Postactieven van Gasunie en GasTerra (VGG) wordt in de gelegenheid gesteld een of meerdere kandidaten voor te dragen.
- Het bestuur geeft een voorgedragen kandidaat de gelegenheid om voorafgaande aan zijn benoeming opleidingen te volgen en gedurende een periode de vergaderingen van het bestuur als toehoorder bij te wonen om zich te kunnen inwerken.
- Het bestuur legt een voorgenomen benoeming voor aan de RvT. De RvT toetst of de kandidaat aan het functieprofiel voldoet.
- Het bestuur meldt een voorgenomen benoeming aan de toezichthouder DNB. DNB toetst het kandidaat-bestuurslid op geschiktheid en betrouwbaarheid.
- Indien DNB instemt met de voorgenomen benoeming, benoemt het bestuur de kandidaat tot bestuurslid.

Zittingsduur bestuursleden:

- Een benoeming geldt voor 4 jaar.
- Voor bestuursleden geldt dat zij voor een tweede termijn van maximaal vier jaar kunnen worden benoemd. Een bestuurslid kan, als daarvoor aanleiding bestaat, voor een derde termijn van maximaal vier jaar worden benoemd. In dat geval onderbouwt het bestuur de aanleiding voor een derde benoeming en deelt het bestuur deze onderbouwing met de overige organen⁵.
- Voorgenomen herbenoemingen worden voorgelegd aan de RvT.
- Herbenoemingen worden gemeld aan DNB.

Ontslag bestuursleden:

- Een bestuurslid kan volgens een zekere procedure (zie daartoe de statuten) geschorst of ontslagen worden door de gezamenlijke overige bestuursleden.
- Een bestuurslid kan volgens een zekere procedure (zie daartoe de statuten) geschorst of ontslagen worden door de Raad van Toezicht.

⁵ Deze nieuwe bepaling is afkomstig uit de Code Pensioenfondsen en zal in werking treden per 1 januari 2025, na aanpassing van de statuten. Gedurende 2024 houdt het fonds vast aan de eerder vastgestelde regel dat een bestuurslid maximaal tweemaal kan worden herbenoemd.

Functieverdeling:

- De bestuursleden verdelen in onderling overleg de verschillende functies, rekening houdend met het bepaalde in referentie 7 - Statuten Stichting Pensioenfonds Gasunie.
- Met enige regelmaat en in ieder geval bij gelegenheid van een (her)benoeming overweegt het bestuur of aanpassing van de bestaande functieverdeling (inclusief de IORP II sleutelfuncties) al dan niet gewenst is.
- Een voorgenomen functiewijziging (en met name een functieverzwaring) wordt gemeld aan DNB.

5.2.2 Bestuurlijke aansprakelijkheid

Het fonds heeft een bestuurlijke aansprakelijkheidsverzekering afgesloten. De polis dekt de aansprakelijkheid en juridische bijstand van de leden van het bestuur, de RvT en het VO.

5.2.3 Werkwijze bestuur

De werkwijze van het bestuur is als volgt:

- Het bestuur vergadert en besluit op de wijze die is voorgeschreven in de statuten. Het bestuur streeft naar het nemen van besluiten op basis van consensus. Dit is vastgelegd in referentie 13 - Streven naar besluitvorming op basis van consensus.
- De werkwijze tijdens vergadering is volgens het 'BOB-model': Beeldvorming - Oordeelsvorming – Besluitvorming.
- Waar nodig naar het oordeel van het bestuur wordt het advies van een externe expert ingeroepen.
- Het bestuur legt vast in welke gevallen het bestuur een oordeel van de sleutelfunctiehouders sleutelfunctiehouders in zijn besluiten wenst te betrekken. Het bestuur legt vast hoe zij het oordeel van de sleutelfunctiehouders heeft gewogen en betrokken in zijn besluit.
- Elk lid van het bestuur is bevoegd een deskundige te raadplegen.
- Na afloop van een vergadering wordt in beginsel het verloop van de vergadering besproken.
- Eenmaal per jaar voert het bestuur een zelfevaluatie uit. Eenmaal per 3 jaar staat de zelfevaluatie onder begeleiding van een externe partij⁶. Zie verder ook referentie 14 - Procedure functioneren bestuursleden.
- Af en toe organiseert het bestuur een 'heidag' om meer diepgaand aandacht te kunnen besteden aan relevante ontwikkelingen en aan het eigen functioneren.

5.2.4 Crisissituatie

Een crisissituatie is een situatie die noodzaakt tot snel handelen om schade voor het fonds te voorkomen en waarbij de normale procedure voor besluitvorming niet tijdig kan worden

⁶ Zie Code Pensioenfondsen 2024, norm 49.

uitgevoerd. In paragraaf 5.2.5 is de crisisprocedure beschreven. Die beschrijft hoe de crisisprocedure wordt geïnitieerd en hoe besluitvorming dan plaatsvindt. Ook heeft het fonds een Bedrijfscontinuïteitsplan (BCP) opgesteld als bijlage bij het ICT-beleid. Het doel van dit BCP is om ervoor te zorgen dat de diensten en activiteiten van het fonds tijdens een (onvoorziene) crisissituatie kunnen doorgaan of zo snel mogelijk kunnen worden hervat. Het BCP is vastgelegd in referentie 68.1 – Bedrijfscontinuïteitsplan.

5.2.5 Besluitvorming in een crisissituatie

In een crisissituatie, die noodzaakt tot snel handelen om schade voor het fonds te voorkomen, en waarbij de normale besluitvormingsprocedure als beschreven in de statuten niet tijdig kan worden uitgevoerd, neemt het bestuur besluiten conform de volgende crisisprocedure:

- Zodra een lid van het bestuur of een medewerker van het bestuursbureau constateert dat er sprake kan zijn van een crisissituatie neemt hij/zij contact op met de dan bereikbare bestuursleden.
- De dan bereikbare bestuursleden besluiten - indien zij dat noodzakelijk achten - de crisisprocedure in werking te stellen. Op grond daarvan verkrijgen zij de bevoegdheid de dan noodzakelijke besluiten te nemen en uit te (laten) voeren. Indien communicatie naar derden noodzakelijk is besluiten zij op welke wijze deze communicatie uitgevoerd zal worden (zie daartoe ook hoofdstuk 12.5).
- Indien het noodzakelijk blijkt om deze procedure later nogmaals uit te voeren, wordt wederom contact gezocht met alle dan bereikbare bestuursleden om hen te betrekken bij de uitvoering van de crisisprocedure.
- De inwerkinstelling van de crisisprocedure wordt zo spoedig mogelijk ter kennis gebracht van de niet-bereikbare bestuursleden en de leden van de Raad van Toezicht.
- De inwerkingstelling van de crisisprocedure en de genomen besluiten worden besproken in de eerstvolgende reguliere vergadering van het bestuur.
- Na afloop van de crisissituatie wordt het verloop ervan geëvalueerd.

5.3 Commissies

Het bestuur heeft drie commissies ingesteld. De commissies bereiden bestuursbesluiten voor en adviseren het bestuur.

5.3.1 Beleggingsadviescommissie

Het bestuur heeft de Beleggingsadviescommissie (BAC) ingesteld om het bestuur van advies te dienen over beleggingsaangelegenheden.

- De BAC bestaat uit minimaal drie bestuursleden (met stemrecht) en minimaal twee externe adviseurs (met een adviserende stem).

- Een lid van de RCC woont in beginsel als toehoorder de vergaderingen van de commissie bij. Deze toehoorder fungeert als klankbord met betrekking tot het risicobeheer door het fonds.
- De BAC stelt een concept voor het Beleidsplan Beleggingen op en legt dat voor aan het bestuur ter vaststelling.
- De BAC stelt een Jaarplan BAC op waarin de activiteiten voor het komende jaar uiteen wordt gezet en legt dat voor aan het bestuur (zie referentie 15 - Jaarplan BAC).
- De taken en werkwijze van de BAC zijn vastgelegd in referentie 16 - Reglement BAC.

5.3.2 Pensioen- en communicatiecommissie

Het bestuur heeft de Pensioen- en communicatiecommissie (PCC) ingesteld om het bestuur van advies te dienen op het gebied van pensioenaangelegenheden, de uitvoering van pensioenregelingen, de communicatie over het pensioen en de bestuurlijke inrichting van het fonds.

- De PCC bestaat uit minimaal twee bestuursleden (met stemrecht). Het bestuur kan een externe adviseur (met een adviserende stem) als lid benoemen.
- Een lid van de RCC woont in beginsel als toehoorder de vergaderingen van de commissie bij. Deze toehoorder fungeert als klankbord met betrekking tot het risicobeheer door het fonds.
- De PCC stelt een concept voor het Communicatie Beleidsplan (meerjarig) op en daarnaast het Communicatie Jaarplan voor het komende jaar en legt dat voor aan het bestuur ter vaststelling.
- De PCC stelt een Jaarplan PCC op waarin de activiteiten voor het komende jaar uiteen wordt gezet en legt dat voor aan het bestuur (zie referentie 17 - Jaarplan PCC).
- De taken en werkwijze van de PCC zijn vastgelegd in referentie 18 - Reglement PCC.

5.3.3 Risk- en compliancecommissie

Het bestuur heeft de Risk- en compliancecommissie (RCC) ingesteld om het bestuur van advies te dienen op het gebied van risicomanagement, compliance, ICT en uitbestedingsbeleid.

- De RCC bestaat uit minimaal twee bestuursleden (met stemrecht).
- Indien het bestuur een externe persoon met deskundigheid op het gebied van risicobeheer heeft benoemd als sleutelfunctiehouder Risicobeheer (zie ook hoofdstuk 5.5.1) dan woont deze externe deskundige in beginsel de RCC-vergadering bij.
- De RCC stelt een concept voor het Integraal Risicomanagement (IRM) beleid op en legt dat voor aan het bestuur ter vaststelling.
- De RCC stelt een Jaarplan RCC op waarin de activiteiten voor het komende jaar uiteen wordt gezet en legt dat voor aan het bestuur (zie referentie 19 - Jaarplan RCC).
- De taken en werkwijze van de RCC zijn vastgelegd in referentie 20 - Reglement RCC.

5.4 Bestuursbureau

Het bestuur wordt bij de uitvoering van zijn taken bijgestaan door het bestuursbureau. Het bestuursbureau vervult onder leiding van de manager bestuursbureau taken op het gebied van het pensioenbeheer, (deelnemers)communicatie, vermogensbeheer, finance & control, risicomanagement en strategie & beleid.

- De medewerkers van het bestuursbureau zijn in dienst van of ingeleend door Gasunie en zijn gedetacheerd bij het fonds.
- Intern is het bestuursbureau de uitvoerende spil van het fonds en is het verantwoordelijk voor de algehele ondersteuning van het bestuur, de commissies, het VO en de RvT.
- Extern is het bestuursbureau het eerste aanspreekpunt voor derden.
- Het bestuursbureau beheert de uitbestedingscontracten en houdt toezicht op de uitbestede activiteiten.
- Een van de medewerkers van het bestuursbureau is aangesteld als 'privacy officer'. De privacy officer is het aanspreekpunt voor privacyvraagstukken en voor de beantwoording van vragen omtrent de verwerking van persoonsgegevens. De privacy officer heeft geen specifieke wettelijke taken of bevoegdheden. Verder wordt verwezen naar paragraaf 7.8 over de AVG.
- Het bestuursbureau voert bepaalde niet-uitbestede werkzaamheden uit:
 - beheer van een beperkt deel van de liquiditeiten;
 - monitoren en indien nodig initiëren transactieorders voor bijsturen van de beleggingen op het niveau van de beleggingscategorieën;
 - monitoren en indien nodig initiëren transactieorders voor het pijngrensbeleid;
 - bewaking van de restricties, zoals opgenomen in het beleggingsbeleid.
- Verder houdt het bestuursbureau de ontwikkelingen op de verschillende aandachtsgebieden bij en initieert het zo nodig nieuw beleid.
- De taken en organisatie van het bestuursbureau zijn vastgelegd in de Regeling delegatie van bevoegdheden (zie referentie 22 - Delegatie van bevoegdheden) en het Handboek Bestuursbureau (zie referentie 21 - Handboek bestuursbureau).

5.5 Sleutelfuncties IORP II richtlijn

Op grond van de Europese richtlijn voor pensioenfondsen IORP II moet het fonds voldoen aan bepaalde regels voor de governance en het risicomanagement van het fonds. Eén van de organisatorische gevolgen is dat er drie zogeheten sleutelfuncties bestaan. Dat zijn de volgende:

- sleutelfunctie Risicobeheer (2^e lijn);
- sleutelfunctie Actuarieel (2^e lijn);
- sleutelfunctie Interne audit (3^e lijn).

Voor sleutelfunctiehouders (SFH) gelden de volgende richtlijnen:

- Een SFH dient te voldoen aan het functieprofiel sleutelfunctionarissen (zie referentie 23 - Functieprofiel sleutelfunctionarissen en referentie 23.1 - Uitwerking werkzaamheden sleutelfunctiehouder Risicobeheer).
- Een SFH wordt benoemd door het bestuur.
- De benoeming wordt gemeld aan DNB.
- De SFH is eindverantwoordelijk voor de taken behorend tot de functie. De SFH hoeft de taken niet persoonlijk uit te voeren, maar mag de uitvoering overlaten aan andere personen ('sleutelfunctie vervuller').
- De SFH rapporteert schriftelijk aan het bestuur en aan de RvT.
- Indien het bestuur aanbevelingen niet (tijdig) opvolgt escaleert de SFH naar de RvT en eventueel naar DNB.
- De SFH's voeren onderling overleg, waarbij ze hun activiteiten aan elkaar bekend maken.

5.5.1 Sleutelfunctie Risicobeheer

Taakgebied:

- Opstellen risicorapportage.
- Beoordeelt, monitort en rapporteert over het risicobeheer.
- Initieert en adviseert over de vormgeving van het risicobeheer.

Sleutelfunctiehouder:

- Een bestuurslid dat zitting heeft in de RCC (zie paragraaf 5.3.3); of
- Een externe persoon met deskundigheid op het gebied van risicobeheer.

Uitvoering:

- De sleutelfunctiehouder; of
- Een persoon of partij met deskundigheid op het gebied van risicobeheer (sleutelfunctie vervuller).

5.5.2 Sleutelfunctie Actuarieel

Taakgebied:

- Houdt toezicht op de berekening van de technische voorzieningen.
- Beoordeelt de betrouwbaarheid en adequaatheid van de berekening van de technische voorzieningen.
- Beoordeelt onder meer het premiebeleid, het beleid bij collectieve waardeoverdrachten, het herverzekeringsbeleid, conversiefactoren of inkooptarieven bij het toekennen van (nieuwe) pensioenrechten of -aanspraken.

Sleutelfunctiehouder:

- De certificerend actuaris.

Uitvoering:

- De certificerend actuaris.

5.5.3 Sleutelfunctie Interne audit

Taakgebied:

- De SFH Interne audit stelt een Audit Charter (zie referentie 24 - Audit charter) op waarin de doelstellingen, verantwoordelijkheden en de uitvoering van de sleutelfunctie beschreven zijn.
- De SFH Interne audit stelt jaarlijks een Auditplan op (zie referentie 25 - Auditplan 2025 en referentie 26 – Auditplan 2026).
- Evalueert periodiek of de interne controlemechanismen adequaat en doeltreffend zijn.
- Evalueert de algehele bedrijfsvoering.
- Draagt ertoe bij dat inefficiënties en 'blinde vlekken' worden onderkend en opgelost.
- Vormt het sluitstuk van alle waarborgen voor een beheerste en integere bedrijfsvoering.

Sleutelfunctiehouder:

- Een onafhankelijke externe persoon met deskundigheid op het gebied van interne audit.

Uitvoering:

- De sleutelfunctiehouder; of
- Een externe persoon of partij met deskundigheid op het gebied van interne audit (sleutelfunctie vervuller).

5.6 Delegatie van bevoegdheden

Het bestuur heeft zekere bevoegdheden gedelegeerd aan medewerkers van het bestuursbureau, aan de pensioenuitvoeringsorganisatie en aan de drie commissies. Een en ander is vermeld in het document delegatie van bevoegdheden (zie referentie 22 - Delegatie van bevoegdheden).

5.7 Tekenbevoegdheden

Het ondertekenen van overeenkomsten en transacties dient plaats te vinden volgens de 'Richtlijnen ondertekening van overeenkomsten en transacties' (zie referentie 22.2 - Bijlage II Tekenbevoegdheden).

6 TOEZICHT

6.1 Raad van Toezicht

Het fonds heeft een RvT als bedoeld in artikel 104 PW ingesteld. De RvT bestaat uit 3 externe onafhankelijke leden.

- De leden van de RvT worden (her)benoemd door het bestuur op basis van een bindende voordracht door het VO.
- De namen, functies en het rooster van aftreden van de leden van de RvT staan in referentie 29 - Namen, functies en rooster van aftreden leden RvT.

Het voorzien in vacatures:

- Een kandidaat dient bij benoeming te voldoen aan het functieprofiel opgesteld door de RvT (zie referentie 30 - Functieprofiel leden RvT).
- Het bestuur streeft ernaar om bij benoemingen rekening te (laten) houden met het diversiteits- en inclusiebeleid (zie hoofdstuk 7.11).
- Een vacature wordt gemeld aan het VO.
- Er kan met behulp van een gespecialiseerd bureau worden gezocht naar geschikte kandidaten waaruit een keuze wordt gemaakt.
- Het VO doet een bindende voordracht voor de benoeming aan het bestuur.
- Het bestuur meldt een voorgenomen benoeming aan de toezichthouder DNB. DNB toetst de kandidaat-RvT-lid op geschiktheid en betrouwbaarheid.
- Indien DNB instemt met de voorgenomen benoeming, benoemt het bestuur de kandidaat tot lid van de RvT.

Zittingsduur:

- Een benoeming geldt in beginsel voor 4 jaar.
- Leden zijn herbenoembaar; een lid kan maximaal 8 jaar lid zijn van de RvT.
- De RvT stelt een rooster van aftreden op.
- Herbenoemingen worden gemeld aan DNB.

Werkwijze:

De taken en werkwijze van de RvT staan in referentie 27 - Classificatiebeleid

- referentie 28 - Reglement Raad van Toezicht.
- Ingaande 2025 stelt de RvT een toezichtvisie en een normenkader op⁷.
- Met het oog op de planning van de werkzaamheden en de afstemming daarvan met het bestuur stelt de RvT jaarlijks een Jaarplan RvT op voor het komende jaar en bespreekt dat met het bestuur.

⁷ Zie Code Pensioenfondsen 2024, normen 17 en 18.

- Eenmaal per jaar voert de RvT een zelfevaluatie uit.
- Eenmaal per 3 jaar staat de zelfevaluatie onder begeleiding van een externe partij⁸.

6.2 Verantwoordingsorgaan

Het fonds heeft een VO als bedoeld in artikel 115 PW ingesteld. Het VO bestaat uit 3 leden.

- Er zijn 2 leden, de deelnemersvertegenwoordiger en de pensioengerechtigden-vertegenwoordiger, die worden benoemd door het bestuur (na goedkeuring⁹ door de RvT) op basis van algemene verkiezingen, zoals hierna omschreven.
- Er is één werkgeverslid dat wordt benoemd door het bestuur op basis van een voordracht als hierna omschreven.
- De namen, functies en het rooster van aftreden van de VO-leden staan in referentie 32 - Namen, functies en rooster van aftreden leden VO.

Wijze van voorzien in een vacature voor een deelnemersvertegenwoordiger of een pensioengerechtigdenvertegenwoordiger door verkiezingen:

- Een kandidaat dient bij benoeming te voldoen aan het functieprofiel opgesteld door het bestuur (zie referentie 33 - Functieprofiel leden VO).
- Het bestuur streeft ernaar om bij benoemingen rekening te (laten) houden met het diversiteits- en inclusiebeleid (zie hoofdstuk 7.11).
- Voorafgaand aan de verkiezingen is er een voordracht voor een kandidaat:
 - Deelnemersvertegenwoordiger: door de ondernemingsraden.
 - Pensioengerechtigdenvertegenwoordiger: door de VGG.
- De deelnemers respectievelijk de pensioengerechtigden worden door het bestuur geïnformeerd over de voorgedragen kandidaat en in de gelegenheid gesteld om zich verkiesbaar te stellen. Kandidaten dienen te voldoen aan de gestelde voorwaarden (zie referentie 31 - Reglement Verantwoordingsorgaan)
- Bij meerdere kandidaten vindt er een stemming plaats. Bij geen andere kandidaten wordt de voorgedragen kandidaat benoemd.

Wijze van voorzien in een vacature voor een werkgeverslid door voordracht:

- Een kandidaat dient bij benoeming te voldoen aan het functieprofiel opgesteld door het bestuur (zie referentie 33 - Functieprofiel leden VO).
- Het bestuur streeft ernaar om bij benoemingen rekening te (laten) houden met het diversiteits- en inclusiebeleid (zie hoofdstuk 7.11).
- De voordracht van een kandidaat wordt door Gasunie en GasTerra gedaan.

Zittingsduur:

- Een benoeming geldt in beginsel voor 4 jaar.

⁸ Zie Code Pensioenfondsen 2024, norm 49.

⁹ Zie Code Pensioenfondsen 2024, bijlage1, paritair model.

- Voor leden van het VO geldt dat zij voor een tweede termijn van maximaal vier jaar kunnen worden benoemd. Een lid van het VO kan, als daarvoor aanleiding bestaat, voor een derde termijn van maximaal vier jaar worden benoemd. In dat geval onderbouwt het bestuur de aanleiding voor een derde benoeming en deelt het bestuur deze onderbouwing met de overige organen¹⁰.
- Het bestuur stelt in overleg met het VO een rooster van aftreden op.

Werkwijze:

- De taken en werkwijze van het VO staan in referentie 31 - Reglement Verantwoordingsorgaan.
- Eenmaal per jaar voert het VO een zelfevaluatie uit.
- Eenmaal per 3 jaar staat de zelfevaluatie onder begeleiding van een externe partij¹¹.

¹⁰ Deze nieuwe bepaling is afkomstig uit de Code Pensioenfondsen en zal in werking treden per 1 januari 2025, na aanpassing van de statuten. Gedurende 2024 houdt het fonds vast aan de eerder vastgestelde regel dat een lid van het VO maximaal tweemaal kan worden herbenoemd.

¹¹ Zie Code Pensioenfondsen 2024, norm 49.

7 INTEGRITEIT EN COMPLIANCE

Integriteit en integer handelen zijn van groot belang voor het fonds en voorgeschreven in artikel 143 PW. Toezicht hierop wordt uitgeoefend door DNB en de Autoriteit Financiële Markten (AFM).

Met het integriteitsdoel voor ogen heeft het bestuur beleid en procedures opgesteld. Deze worden onderstaand beschreven. Ook worden er in het kader van het IRM- beleid risicoanalyses uitgevoerd (zie de paragrafen 9.4 en 9.5) waarbij de integriteit een onderdeel is.

Met het oog op het handhaven van de integriteit van de betrokken personen heeft het bestuur diverse documenten opgesteld die in de volgende paragrafen worden besproken.

7.1 Gedragscode

Het bestuur heeft een gedragscode opgesteld voor verbonden personen en insiders (zie referentie 34 - Gedragscode). Deze gedragscode bevordert transparantie en integriteit binnen het fonds en is gebaseerd op de kernwaarden respect en integriteit.

- Verbonden personen (zoals bestuursleden, leden van RvT en VO, commissieleden, medewerkers van het bestuursbureau en sleutelfunctiehouders) dienen bij hun aantreden de gedragscode te accepteren door die te ondertekenen.
- Insiders (medewerkers van het bestuursbureau en verbonden personen die door het bestuur als insider zijn aangewezen) accepteren eveneens de gedragscode door die te ondertekenen.
- Jaarlijks bevestigen verbonden personen schriftelijk dat zij de gedragscode hebben nageleefd. Het toezicht op naleving berust bij de compliance officer, die onafhankelijk rapporteert aan het bestuur en beschikt over onderzoeksbevoegdheden.
- Organisaties waaraan het fonds activiteiten heeft uitbesteed dienen aantoonbaar te beschikken over een gelijkwaardige gedragscode voor hun medewerkers.

7.2 Geschiktheidsbeleid

Het bestuur borgt dat er voldoende deskundigheid en geschiktheid aanwezig is en blijft binnen het fonds. Om dit te bereiken is een evenwichtige taak- en deskundigheidsverdeling ingericht binnen het bestuur, de RvT, het VO en de sleutelfunctionarissen. De geschiktheid wordt jaarlijks geëvalueerd, waarbij ten minste eens per drie jaar een externe partij wordt betrokken. Voor sleutelfunctionarissen geldt dat hun geschiktheid wordt geborgd via opleiding, ervaring en competenties, passend bij hun rol. Het geschiktheidsbeleid wordt elke drie jaar herzien.

Het is van belang dat de bestuursleden zowel individueel als collectief geschikt zijn en blijven voor de uitoefening van hun functie. Dit geldt ook voor de overige organen en de

sleutelfunctionarissen. Om dat te bewerkstelligen hanteert het bestuur het beleid als verwoord in de volgende documenten:

- referentie 9 - Functieprofiel bestuurslid;
- referentie 30 - Functieprofiel leden RvT;
- referentie 33 - Functieprofiel leden VO;
- referentie 23 - Functieprofiel sleutelfunctionarissen;
- referentie 12 - Geschiktheidsbeleid;

referentie 12.1 - Geschiktheidsjaarplan

- referentie 12.2 - Geschiktheidsmatrix;
- referentie 12.2 - Geschiktheidsmatrix.

7.3 Beloningsbeleid

Het bestuur wil de betrokken personen op een beheerste en duurzame wijze belonen. Zie daartoe referentie 35 - Beloningsbeleid. Het Beloningsbeleid wordt ten minsteminste eens in de drie jaar herzien. De hoogte van de beloningen wordt jaarlijks conform het beleid vastgesteld door het bestuur; zie daartoe referentie 35 - Beloningsbeleid en referentie 35.1 - Vaststelling beloningen.

7.4 Compliance officer

Het bestuur heeft een compliance officer aangesteld die intern toezicht houdt op de naleving van het compliancebeleid, waaronder de gedragscode, het integriteitsbeleid, de incidentenregeling en de klokkenluidersregeling.

- Voor de taken van de compliance officer zie referentie 36 - Compliance officer; overeenkomst PF Gasunie en TriVu.
- In het compliancebeleid is opgenomen aan wie en met welke periodiciteit de compliance officer rapporteert over zijn werkzaamheden en over bijzondere omstandigheden.

7.5 Integriteitsbeleid

Een overzicht van de getroffen maatregelen met betrekking tot integriteit is te vinden in referentie 36 - Compliance officer; overeenkomst PF Gasunie en TriVu en in referentie 37 - Integriteitsbeleid.

7.6 Incidentenregeling

Het bestuur heeft de incidentenregeling opgesteld (zie referentie 38 - Incidentenregeling).

- Incidenten kunnen gemeld worden aan de compliance officer, schriftelijk, elektronisch of anoniem (behalve bij ongewenste omgangsvormen).

- Incidenten kunnen ook besproken worden met de voorzitter of een vertrouwenspersoon.
- Ernstige ICT-incidenten moeten onverwijld gemeld worden.
- Het bestuur meldt bepaalde incidenten onverwijld aan de toezichthouder (DNB), conform de criteria in artikel 6 van de regeling.

7.7 Klokkenluidersregeling

Het bestuur heeft de klokkenluidersregeling opgesteld (zie referentie 39 - Klokkenluidersregeling).

- Het bestuur heeft op 21 maart 2024 besloten de klokkenluidersregeling als separate regeling op te nemen en niet meer onder te brengen in de incidentenregeling.
- De klokkenluidersregeling beschrijft hoe op een veilige manier vermoedens van misstanden intern en extern kunnen worden gemeld.

7.8 AVG

Gebaseerd op de Europese General Data Protection Regulation (GDPR) is met ingang van 25 mei 2018 de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) van kracht. Hierin zijn regels voor de omgang met persoonsgegevens waarover het fonds beschikt vastgelegd. Het bestuur heeft in het kader van de AVG de volgende maatregelen getroffen:

- Een medewerker van het bestuursbureau is aangesteld als privacy officer.
- Het bestuur heeft het privacybeleid vastgesteld (zie referentie 40 - Privacybeleid).
- Het bestuur neemt de Gedragslijn Verwerking Persoonsgegevens Pensioenfondsen 2023 (opgesteld door de Pensioenfederatie) in acht en rapporteert daarover jaarlijks in het Jaarverslag van het fonds.
- Op de website van het fonds zijn de privacy statement en het cookiebeleid gepubliceerd (zie referentie 41 - Privacyverklaring en referentie 42 - Cookieverklaring).
- Het bestuur heeft verwerkersovereenkomsten afgesloten met de verwerkers van persoonsgegevens. Het betreft de volgende verwerkersovereenkomsten:
 - referentie 43.1 - Verwerkersovereenkomst AZL
 - referentie 43.2 - Verwerkersovereenkomst Trivu
 - referentie 43.3 - Verwerkersovereenkomst WTW
 - referentie 43.4 - Verwerkersovereenkomst Postma & Cohen
 - referentie 43.5 - Verwerkersovereenkomst Emma Handson B.V.
- De volgende verwerkers hebben een verwerkingsregister opgesteld:
 - referentie 44.1 - Verwerkingsregister AZL
 - referentie 44.2 - Verwerkingsregister Trivu
 - referentie 44.3 - Verwerkingsregister WTW
 - referentie 44.4 - Verwerkingsregister Postma & Cohen
 - referentie 44.5 - Verwerkingsregister Emma Handson B.V.
- Het fonds heeft een verwerkingsregister opgesteld voor verwerkingen die door het bestuursbureau worden uitgevoerd:

- referentie 44.6 - Verwerkingsregister bestuursbureau
- Het fonds heeft de volgende verklaringen gegevensverwerking getekend:
 - referentie 52 - Verklaring gegevensverwerking PF GU - GasTerra
 - referentie 53 - Verklaring gegevensverwerking PF GU - Gasunie
- Het fonds heeft een gegevensuitwisselingsovereenkomst getekend:
 - referentie 54 - Gegevensuitwisselingsovereenkomst VGG.

Het fonds hanteert een classificatiebeleid conform het beleid van N.V. Nederlandse Gasunie, waarbij informatie wordt ingedeeld als publiek, intern, vertrouwelijk of strikt vertrouwelijk. Bij classificatie wordt, naast wettelijke vereisten, nadrukkelijk rekening gehouden met bedrijfsbelangen, reputatie en het persoonlijk belang van betrokkenen. De classificatie dient zichtbaar te zijn op documenten (behalve bij publieke informatie) en wordt vastgesteld door de schrijver en gehanteerd door de ontvanger. Dit draagt bij aan zorgvuldige omgang met informatie en bescherming tegen ongewenste openbaarmaking. Zie voor het volledige classificatiebeleid referentie 27 - Classificatiebeleid.

7.9 Nevenfuncties en geschenken

Door de compliance officer wordt jaarlijks aan de leden van het bestuur, de RvT, het VO, de medewerkers van het bestuursbureau en de adviseurs gevraagd welke (andere) functies zij hebben vervuld en welke geschenken en uitnodigingen zij hebben ontvangen in het afgelopen jaar.

Hierbij geldt het volgende:

- Bij geschenken en uitnodigingen gaat het alleen om zaken die van belang (kunnen) zijn voor het functioneren binnen het fonds (d.w.z. niet in verband staan met andere functies). Verder hoeven de betreffende personen aan de compliance officer alleen de geschenken en uitnodigingen te melden, die zij hebben geaccepteerd.
- Het overzicht van geschenken en uitnodigingen is te vinden in de jaarlijkse compliancerapportage van de compliance officer.
- De lijst van nevenfuncties is opgenomen in de jaarlijkse compliance-uitvraag en wordt ook opgenomen in het jaarverslag van het fonds.

7.10 Klachtenbeleid

Het fonds heeft een klachtenbeleid en een klachtenreglement ingesteld. Zie referentie 65 - Klachtenbeleid, referentie 66 - Klachtenreglement en referentie 66.1 - Interne werkinstructie klachtenbeleid inclusief flowchart.

- Het klachtenbeleid en het klachtenreglement zijn gebaseerd op de 'Gedragslijn Goed omgaan met klachten' van de Pensioenfederatie van september 2023.
- Doelstelling van het beleid is om te borgen dat het fonds goed omgaat met klachten en klantensignalen en daardoor haar dienstverlening nog verder kan ontwikkelen.
- Voor een efficiënte en duidelijke uitvoering en zorgvuldige behandeling van eventuele klachten is een klachtenreglement opgesteld.

- Het klachtenbeleid en het klachtenbeleid zijn door het bestuur vastgesteld op 25 januari 2024 en zijn gepubliceerd op onze website. Hierin is ook vermeld wat de klager kan doen als hij/zij het niet eens is met de afhandeling van de klacht door het fonds.
- De PUO registreert alle ingediende klachten en rapporteert hierover in de kwartaal-rapportages.
- Het fonds stelt jaarlijks een klachtenrapportage op en verwerkt die in het bestuurs-verslag.
- Het fonds is aangesloten bij de Geschilleninstantie Pensioen (GIP) als bedoeld in artikel 48c PW.
- Jaarlijks vult het fonds een checklist basisniveau en een volwassenheidsscan van de Pensioenfederatie in. De resultaten hiervan worden gepubliceerd door de Pensioen-federatie.

7.11 Diversiteits- en inclusiebeleid

- Het fonds streeft naar diversiteit en inclusiviteit in de samenstelling van de fondsorganen. Fondsorganen zijn, zover mogelijk, complementair samengesteld en vormen een redelijke afspiegeling van het deelnemersbestand. Het fonds streeft er naar de fondsorganen aldus samen te stellen dat de competenties en de perspectieven van de leden elkaar aanvullen. Een meervoudig perspectief in het bestuur, bij het toezicht en de verantwoording draagt bij aan de kwaliteit van besluitvorming.
- Verder zie referentie 10.1 - Diversiteits- en inclusiebeleid en referentie 10.2 - Plan van aanpak vergroten diversiteit en inclusie.

7.12 Code Pensioenfondsen

In de Code Pensioenfondsen staan principes voor een goed pensioenfondsbestuur. Het is een uiting van zelfregulering door de pensioenfondsensector. De Code is via artikel 33 PW wettelijk verankerd in de pensioenwet. Pensioenfondsen zijn wettelijk verplicht de normen van de Code toe te passen óf gemotiveerd uit te leggen welke normen zij niet (volledig) toepassen. Pensioenfondsen nemen deze uitleg op in het bestuursverslag.

De Stichting van de Arbeid en de Pensioenfederatie hebben de Code Pensioenfondsen in 2013 afgesproken. De Code is in 2018 herzien en gewijzigd per 10 november 2023 (met inwerkingtreding per 1 januari 2024).

Het bestuur monitort jaarlijks de naleving van de Code in het voorgaande jaar. Dit gebeurt gelijktijdig met de opstelling van het jaarverslag waarin ook gerapporteerd wordt over de naleving.

8 ADVISERING EN UITBESTEDING

8.1 Advisering en controle

Het bestuur heeft diverse externe adviseurs aangetrokken om het bestuur van advies te dienen of bepaalde activiteiten en controles uit te voeren. Het betreft de onderstaande functies.

- Adviserende functies:
 - adviserend actuaris;
 - externe adviseurs BAC;
 - Finance Ideas (adviseert over niet-beursgenoteerd onroerend goed).
Montae & Partners (adviseert en begeleidt in de transitie naar Wtp en deelprojecten Datakwaliteit, Operating Model en DORA).
- Controlerende functies:
 - certificerend actuaris
 - certificerend register accountant
 - compliance officer
 - sleutelfunctiehouder Interne audit
 - sleutelfunctiehouder Actuarieel
 - sleutelfunctiehouder Risicobeheer

8.2 Uitbestedingen

Het bestuur kan de uitvoering van bepaalde activiteiten onder verantwoordelijkheid van het bestuur uitbesteden aan een externe uitvoeringsorganisatie. De manier waarop dat dient te gebeuren is beschreven in referentie 55 - Beleid uitbestedingen.

Voorafgaand aan de uitbesteding wordt bepaald of het gaat om een kritieke of belangrijke (onder)uitbesteding. Als sprake is van een kritieke of belangrijke (onder)uitbesteding, wordt de (onder)uitbesteding gemeld bij DNB. Voor het bepalen of werkzaamheden kritiek of belangrijk zijn, hanteert het bestuur de volgende criteria:

- Criterium 1: Het kritisch karakter en het profiel van inherente risico's van de uit te besteden activiteiten; dat wil zeggen de vraag of de activiteiten essentieel zijn voor de bedrijfsvoering en bedrijfscontinuïteit van het fonds en haar verplichtingen;
- Criterium 2: Het operationele effect van onderbrekingen en de daarmee gepaard gaande juridische risico's en reputatierisico;
- Criterium 3: Het effect dat een verstoring van de activiteit kan hebben op de kernactiviteiten van het fonds;
- Criterium 4: Het effect dat een schending van de vertrouwelijkheid, integriteit of beschikbaarheid van de gegevens kan hebben op het fonds en de (gewezen) deelnemers, partners en pensioengerechtigden.

Onderstaande activiteiten zijn uitbesteed:

- incasso premie Gasunie;
- incasso premie GasTerra;
- pensioenadministratie;
- IRM-Monitor;
- beleggingsadministratie;
- beheer aandelen portfolio;
- beheer portfolio ten behoeve van het afdekken van het marktrenterisico;
- uitvoering transacties swaptions en/of aandelenopties pijngrensbeleid;
- beheer credits;
- beheer high yield¹²;
- beheer grondstoffen portfolio;
- beheer beursgenoteerd onroerend goed;
- beheer niet-beursgenoteerd onroerend goed;
- beheer hypotheek;
- uitvoerende taken sleutelfunctie Interne audit;
- sleutelfunctie Actuarieel (zowel functie als uitvoering). Deze functie is uitbesteed aan de certificerende actuaire;
- uitvoerende taken sleutelfunctie Risicobeheer
- kantoorautomatisering (Gasunie).
- Treasury management (monitoren liquiditeitsrisico's)

8.3 Geen (her)verzekeringen

Het fonds heeft geen van de risico's die het fonds loopt verzekerd bij een verzekeraar. Het fonds draagt alle risico's zelf en houdt daar rekening mee bij de bepaling van de hoogte van het Minimaal Vereist Eigen Vermogen en het Vereist Eigen Vermogen.

¹² Het selectietraject voor een vermogensbeheerder is gaande. Het fonds verwacht in 2026 in deze categorie te beleggen.

9 RISICO'S VOOR HET FONDS

Diverse mogelijke gebeurtenissen kunnen de kans op het behalen van de doelstellingen van het fonds negatief of positief beïnvloeden. Het gaat hierbij om financiële risico's (bijvoorbeeld de kans dat de aandelenkoersen en/of de rente dalen) en om andere soorten risico's (bijvoorbeeld het maken van rekenfouten bij de pensioenuitvoering en ICT-risico's)¹³.

Het bestuur hanteert een manier voor het omgaan met risico's die bekend staat als 'integraal risicomanagement' (IRM) waarbij zowel de kans van optreden als de ernst van het gevolg bij optreden een rol spelen. Hierbij zijn begrippen als risicohouding, risicobereidheid en risicotolerantie van belang. In de volgende paragrafen worden diverse aspecten van IRM beschreven.

9.1 Financiële risico's volgens het standaardmodel

De financiële risico's waaraan het fonds blootstaat worden beschreven in het standaardmodel. Dat model is opgesteld door DNB en wordt (verplicht) gebruikt voor de bepaling van de omvang van het 'vereist eigen vermogen' VEV. Het model kent een tiental risicocategorieën aangeduid met S1 tot en met S10. De omvang van deze risico's wordt op voorgeschreven wijze berekend als percentage van de 'technische voorziening' (TV), zijnde het vermogen dat nodig is om aan de toekomstige verplichtingen te kunnen voldoen.

- De risico's worden berekend op basis van het vastgestelde strategische beleggingsbeleid en wijzigen voortdurend.
- De onderstaande tabel is een illustratie van de omvang van de risico's (voorbeeld op basis van de situatie 2025 Q2).
- Wat betreft de maatregelen die het bestuur heeft genomen om de kansen resp. de gevolgen van de risico's te verkleinen wordt verwezen naar paragraaf 9.2 en 9.5.

Nummer	Risicocategorie	Beschrijving van het risico	Omvang (indicatie) ¹⁴
S1	Rente	Daling van de rente	2,5 %
S2	Aandelen en vastgoed	Daling van de koers/waarde	19,3 %
S3	Valuta	Daling van andere valuta	8,2 %
S4	Grondstoffen	Daling van de koers	0,0 %
S5	Krediet	Stijging creditspread of faillissement	3,1 %
S6	Verzekeringstechnisch	Toenemende levensverwachting; meer arbeidsongeschiktheid etc.	2,9 %
S7	Liquiditeit	Onvoldoende liquiditeit	0 %
S8	Concentratie	(Te) groot belang in 1 sector en minder diversiteit	0 %
S9	Operationeel	Fouten in interne processen	0 %

¹³ Deze soort risico's wordt ook aangeduid als 'niet-financiële risico's'.

¹⁴ Het betreft de risico's op basis van de strategische portfolio.

S10	Actief beheer	Extra risico bij actief beheer van portfolio	0 %
	Effect diversiteit	Minder risico door ongelijktijdigheden	-12,3 %
Totaal			23,7 %

9.2 Pijngrensbeleid

Om de kans op het moeten toepassen van kortingen te verlagen heeft het bestuur in zijn vergaderingen van 24 en 29 januari 2018 besloten het zogeheten pijngrensbeleid uit te gaan voeren. In de vergadering van 28 maart 2019 is het beleid verduidelijkt wat betreft de definitie van een 'schok'.

Een korting kan in twee omstandigheden aan de orde zijn:

- Indien de dekkingsgraad zodanig laag is dat herstel tot het VEV-niveau binnen de gestelde termijn (10 jaar en x maanden) niet aangetoond kan worden.
- Indien de dekkingsgraad zodanig laag is geworden dat deze naar verwachting gedurende 6 vaststellingsmomenten¹⁵ lager zal blijven dan het niveau van het 'minimaal vereiste eigen vermogen' (MVEV)¹⁶.

Om de kans op het moeten korten te verkleinen heeft het bestuur de volgende begrippen en maatregelen ingevoerd:

- Aandelenschok, renteschok en combischok
 - Aandelenschok: de koersen van de aandelen zijn met 30% gedaald t.o.v. het actuele niveau;
 - Renteschok: de rente is met 1%-punt gedaald t.o.v. het actuele niveau;
 - Combischok: het gelijktijdig optreden van een aandelenschok en een renteschok.
- Kritieke dekkingsgraad (KDG)
De KDG is de hoogste van de twee dekkingsgraden die – na het optreden van een aandelenschok, een renteschok of een combischok – nog juist toelaatbaar zijn om a) tijdig terug te kunnen keren naar het VEV-niveau en b) niet gedurende 6 vaststellingsmomenten onder het MVEV-niveau te zullen verkeren. Als de actuele dekkingsgraad (ADG) na het optreden van een schok hoger is dan de KDG (na een -100bp renteschok) worden kortingen (ondanks het optreden van de schok) naar verwachting vermeden.
- Signaaldekkingsgraad (SDG)
De SDG is de som van de KDG en het effect op de dekkingsgraad van een aandelenschok, renteschok of combischok. Als de ADG hoger is dan de SDG zijn er –

¹⁵ Dat is circa 5 jaar.

¹⁶ Op grond van de Regeling van de Minister van Sociale zaken en Werkgelegenheid 16 december 2020, tot wijziging van de Regeling Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling vanwege het voorkomen van onnodige pensioenkortingen, geldt er een vrijstelling op de genoemde termijnen van 10 jaar (hersteltermijn) en van het aantal van zes meetmomenten.

ook na het optreden van een schok – geen kortingen te verwachten. Indien de ADG echter lager is dan de SDG zijn er wel problemen te verwachten na het optreden van een schok.

Beschermingsmaatregelen

Het bestuur heeft een zeker budget beschikbaar gesteld om beschermingsmaatregelen te kunnen nemen om het effect van een eventuele aandelenschok, renteschok of combischok op de dekkingsgraad te verminderen. Die maatregelen zijn het kopen van receiver swaptions op de rente en/of het kopen van putopties op aandelen. Details inzake de regels voor het (ver)kopen van aandelen putopties en/of receiver swaptions zijn te vinden in referentie 56 - Beleidsplan beleggingen.

Het pijngrensbeleid is in feite een maatregel om de ergste gevolgen van de risico's S1 (renterisico) en S2 (risico's van aandelen en vastgoed) voor de hoogte van de dekkingsgraad te beperken. In onderstaande tabel wordt een voorbeeld gegeven (situatie Q2 2024; de actuele cijfers wijzigen in de tijd).

Parameter	Omvang
Vermogen actueel	€ 2.162 mln
TV actueel	€ 1.484 mln
ADG	145,7%
MVEV	104,2%
VEV	126,4%
Effect renteschok op de ADG – zonder pijngrensbeleid	-15,5%
Effect aandelenschok op de ADG – zonder pijngrensbeleid	-22,0%
Effect combinatieschok op de ADG – zonder pijngrensbeleid	-34,0%
Vermogen na een combischok – zonder pijngrensbeleid	€ 1.973 mln
TV na combischok (rente is 1% lager) – zonder pijngrensbeleid	€ 1.765 mln
ADG na combischok – zonder pijngrensbeleid	111,8%
Minimale DG1 (tijdig herstel naar VEV)	99,2%
Minimale DG2 (geen 5 jaar onder MVEV)	93,0%
KDG bij maximale parameters (maximum van DG1 en DG2)	99,2%
KDG bij maximale parameters en na -100bp renteschok (=pijngrens)	101,1%
SDG = KDG (na -100bp renteschok) + effect combischok	135,1%
ADG na combischok – met pijngrensbeleid	n.v.t.
ADG > SDG?	ja

In dit voorbeeld is de ADG dermate hoog dat de ADG ook na een combischok nog steeds hoger zal zijn dan de KDG. Daarom is het in deze situatie niet nodig om swaptions en/of putopties te kopen. Bij een lagere ADG waren er wel dergelijke instrumenten aangeschaft.

Deze zouden dan bij het optreden van een schok het effect ervan op de ADG zodanig verminderd hebben dat na een combischok de ADG boven de KDG zou blijven.

9.3 Financiële risicohouding

Het bestuur toetst regelmatig of het halen van FTK-doelstelling 1 (het kunnen uitkeren van het nominaal pensioen) en FTK-doelstelling 2 (het kunnen uitkeren van een waardevast pensioen) met het huidige beleid nog steeds binnen bereik is. Dat gebeurt met twee tijdshorizonnen als volgt:

- Voor de *korte termijn* (tot 10 jaar) door middel van het vergelijken van het actuele eigen vermogen met het VEV. Indien het actuele eigen vermogen lager is dan het VEV wordt een 'herstelplan' zoals bedoeld in artikel 138 PW opgesteld en gerapporteerd aan DNB (zie ook paragraaf 16.4).
- Voor de *lange termijn* (tot 60 jaar) aan de hand van een 'haalbaarheidstoets' zoals bedoeld in artikel 143 PW. Deze methodiek en de bijbehorende risicohouding worden onderstaand beschreven.

9.3.1 Risicohouding op korte termijn

De risicohouding op korte termijn wordt kwantitatief beschreven in termen van het VEV dat zich bevindt binnen een zekere bandbreedte¹⁷. Het VEV wordt berekend op de door DNB voorgeschreven manier (zie ook paragraaf 9.1). Het bestuur kan de bandbreedte aanpassen indien de omstandigheden daar aanleiding toe geven en de sociale partners daarmee instemmen. Het bestuur heeft de VEV-bandbreedte na afstemming met de sociale partners in de vergadering van 21 maart 2024 aangepast van 19,2% - 25,2% naar 23,5% - 29,5%.

9.3.2 Risicohouding op lange termijn

De risicohouding op lange termijn wordt beschreven door doelstellingen voor het 'pensioenresultaat' op lange termijn. De haalbaarheid daarvan wordt vastgesteld met behulp van een 'haalbaarheidstoets'.

De haalbaarheidstoets (HT) is een voorgeschreven methodiek om te toetsen of de toekomstige pensioenuitkeringen naar verwachting zullen voldoen aan de daarvoor gestelde normen. Het bestuur is verplicht een dergelijke toets regelmatig (in de praktijk is dat jaarlijks) en in ieder geval bij belangrijke wijzigingen van de pensioenregeling of van het beleid uit te voeren. Dit laatste staat bekend als een aanvangshaalbaarheidstoets (AHT).

De bedoeling is om na te gaan of de door sociale partners afgesproken pensioenovereenkomst en de daarbij behorende ambities ook haalbaar zijn op lange termijn. Bij de uitvoering moet een balans worden gezocht tussen rendement en risico, waarbij het de ambitie is om de pensioenen waardevast te houden.

¹⁷ Zie artikel 102a PW jo. Artikel 1a, lid 2 (oud) Besluit Financieel Toetsingskader pensioenfondsen.

De uitkomsten van een HT worden gepresenteerd in termen van het mediane pensioenresultaat gedurende een periode van 60 jaar. Het pensioenresultaat is de verhouding tussen de daadwerkelijke pensioenuitkering en een waardevaste pensioenuitkering (dat wil zeggen rekening houdend met prijsinflatie). Bij een daadwerkelijk waardevaste uitkering is het pensioenresultaat 100%. Als er in de toekomst niet volledig geïndexeerd wordt of zelfs gekort moet worden is het pensioenresultaat lager dan 100%. Naast een mediane uitkomst toont de HT ook een slechtweerscenario, zijnde het 5%-percentiel uit de door DNB voorgeschreven scenario'set voor de haalbaarheidstoets.

In de toets wordt uitgegaan van de feitelijke financiële situatie, de veronderstelling dat de huidige pensioenregeling en het huidige beleggingsbeleid worden voortgezet en verder van voorgeschreven toekomstscenario's en rekenmethodieken. Daarnaast wordt bij een AHT zowel van de feitelijke financiële situatie als van de vereiste financiële situatie (VEV) uitgegaan.

Om de resultaten van de toets te kunnen beoordelen moeten er normen vastgesteld worden. Die normen staan bekend als de 'risicohouding' en worden op grond van artikel 102a PW en artikel 1a Besluit FTK door het bestuur vastgesteld na overleg met de sociale partners en het VO.

Naar aanleiding van het uitvoeren van een AHT in het najaar van 2021 voor de aanvaarding van de vigerende pensioenovereenkomst heeft het bestuur, na overleg met de sociale partners, de risicohouding als volgt vastgesteld:

- De mediaan van het pensioenresultaat, uitgaande van het feitelijke financiële situatie, moet hoger zijn dan 80%.
- De mediaan van het pensioenresultaat, uitgaande van het VEV, moet hoger zijn dan 78%.
- Het pensioenresultaat in slechtweersscenario's mag niet meer dan 45% afwijken van het pensioenresultaat in de mediaan. Voorbeeld:
als de mediaan van het pensioenresultaat 85% is, mag het 5^e-percentiel van het pensioenresultaat niet lager uitkomen dan $85\% - 0,85 * 0,45 = 85\% - 38\% = 47\%$.

Er werd in het verleden jaarlijks een HT uitgevoerd. Met ingang van 2024 zijn fondsen die voornemens zijn om in te varen, met melding aan DNB, uitgezonderd van deze wettelijke verplichting. De meest recente HT is die van 2023, zie referentie 56.9 - Verklaring inzake beleggingsbeginselen
referentie 57 - Haalbaarheidstoets.

9.4 SIRA

Het bestuur voert tweejaarlijks onder leiding van de compliance officer een systematische integriteitsanalyse (SIRA) uit. De meest recente SIRA is op 9 oktober 2025 besproken en op 18 december 2025 door het bestuur vastgesteld.

De SIRA is uitgevoerd op basis van de meest recente Good Practices van DNB, waarbij is aangesloten bij de door DNB benoemde aandachtspunten en focusgebieden. De volgende risico thema's zijn besproken:

- belangenverstrengeling;
- bevorderen integriteitscultuur;
- cybercrime;
- fraude;
- maatschappelijk onbetamelijk gedrag;
- maatschappelijk verantwoord ondernemen;
- marktmisbruik;
- privacy & datalekken;
- sancties;
- uitbesteding;
- voorkomen van corruptie;
- witwassen & anti-terrorismedinanciering;
- Wtp.

De bruto en netto omvang van de relevant geachte risico's (d.w.z. de risico's zónder en mét het treffen van beheersmaatregelen) zijn in een tabel opgenomen en van scores voorzien. De scores betreffen de voorziene kans van optreden en het gevolg van het optreden. Het resultaat staat in referentie 58 - Tabel risicothema's SIRA.

9.5 Integraal Risicomanagement

Het bestuur heeft het IRM-beleid als volgt vormgegeven.

- De commissies BAC, PCC en RCC zijn in beginsel adviserend. Besluiten worden (op enkele delegaties m.b.t. uitvoerende taken na) genomen door het bestuur. Daartoe ontvangt het bestuur veelal een advies van een commissie of een adviseur. Een advies aan het bestuur wordt voorzien van een voorlegger, opgesteld door het bestuursbureau in samenspraak met de commissie die het onderwerp heeft behandeld. Indien een besluit een materiële impact heeft op het risicoprofiel van het fonds, bevat de voorlegger in de regel een risico-opinie. Deze opinie wordt opgesteld in overleg met de sleutelfunctiehouder Risicobeheer.
- Het bestuur heeft zijn risicohouding (zie paragraaf 9.5.1) en zijn risicobereidheid (zie paragraaf 9.5.2) expliciet bepaald.
- Het bestuur heeft de belangrijkste strategische risico's waaraan het fonds bloot staat geïdentificeerd (zie paragraaf 9.5.3).
- Het IRM-beleid is samengevat in referentie 59 - Integraal risicomanagement beleid.

- Het bestuur voert ten minste driejaarlijks een eigenrisicobeoordeling uit, waarbij een beoordeling plaatsvindt van de materiële risico's en de effectiviteit en efficiëntie (doeltreffendheid en doelmatigheid) van het risicobeheer.
- Op advies van de RCC stelt het bestuur jaarlijks het Jaarplan RCC op; zie referentie 19 - Jaarplan RCC .
- De risicorapportage (IRM monitor) wordt ieder kwartaal opgesteld en bevat onder meer het oordeel van de sleutelfunctiehouder Risicobeheer
- Op kwartaalbasis worden strategische risico's gemonitord en besproken door de behandeling van de risicorapportage (IRM-monitor).
- De Wtp-gerelateerde risico's worden ieder kwartaal actief gemonitord en besproken binnen het fonds. Deze monitoring vindt plaats in het kader van de implementatiefase van het nieuwe pensioenstelsel.
- Voor hoogrisicoprocessen voert het bestuursbureau een operationele risicoanalyse (ORA) uit. Deze analyse brengt per proces de relevante risico's en bijbehorende beheersmaatregelen in kaart. Voor belangrijke beheersmaatregelen wordt een procedure of werkinstructie opgesteld, waarvan de werking periodiek wordt getoetst via een intern controleplan. De ORA's worden in principe eens per drie jaar herzien, conform de bepaling in het IRM-bleid. Omdat alle ORA's gelijktijdig zijn opgesteld, vindt de eerste herzieningsronde gefaseerd plaats gespreid over een periode van vijf jaar. Daarna wordt een driejaarlijkse herzieningsfrequentie aangehouden.

9.5.1 Integrale risicohouding

Het bestuur heeft onder leiding van een externe adviseur zijn risicohouding expliciet geformuleerd voor vier domeinen (aandachtsgebieden). Het resultaat staat in de volgende tabel.

Domein	Risicohouding	Motivatie
Besturings- filosofie	Gebalanceerd (3)	Vanuit het perspectief gedragen besluitvorming eerder kritisch dan opportunistisch. Vanuit de dialoog binnen het bestuur en de open houding voor vernieuwing in het bestuur is er bereidheid om meer risico te nemen m.b.t. risico's die vernieuwing met zich kunnen meebrengen. Bestuursbesluiten worden naar buiten toe gezamenlijk verdedigd.
Kapitaal- management	Gebalanceerd (3)	(Beleggings)risico's worden geaccepteerd vanuit een gebalanceerde houding om rendement voor onze deelnemers ¹⁸ te realiseren. Vanuit de doelstelling om een daling van de ingegane pensioenen te beperken is het fonds niet bereid tot het nemen van extra risico en is daarmee gebalanceerd.

¹⁸ De risicobereidheid van deelnemers wordt periodiek getoetst en wordt meegewogen bij het bepalen van de risicohouding.

Reputatie- management	Kritisch (2)	We hechten veel waarde aan een gedegen identiteit en integriteit, maar wij realiseren ons dat we op ons imago niet altijd directe invloed hebben.
Product en Regeling	Kritisch (2)	We streven naar een foutloze uitvoering van de regeling. Anderzijds weegt kostenbeheersing hier in mee, dus niet tegen elke prijs.
Totaal	Gebalanceerd (3)	In het bestuur worden er open discussies gevoerd, het bestuur staat open voor innovatie en vernieuwing en is bereid risico te nemen, indien daar een passende beloning voor onze deelnemers tegenover staat, behalve op het punt van integriteit. Op basis hiervan classificeert het bestuur de algehele risicohouding als gebalanceerd.

9.5.2 Risicobereidheid

Vervolgens heeft het bestuur per domein zijn risicobereidheid bepaald. Het resultaat staat in de volgende tabel.

Besturingsfilosofie Risicobereidheidsprincipes	
1.	Integriteit en transparantie staan binnen het bestuur en het bestuursbureau voorop.
2.	Wij streven naar consensus en opereren als één team voor onze deelnemers.
3.	Besluitvorming vindt plaats op basis van voldoende informatie om als bestuur zelfstandig tot een oordeel te komen (begripsvorming, oordeelsvorming, besluitvorming).
4.	Wij handelen besluitvaardig op basis van een lange termijn visie.
5.	Een evenwichtige belangenafweging staat in de besluitvorming voorop.
6.	Wij zijn in control ten aanzien van (de processen van) ons bestuursbureau en onze uitbestedingspartners.

Kapitaalmanagement Risicobereidheidsprincipes	
1.	In de investment beliefs van het fonds zijn risicobereidheidsprincipes geformuleerd met betrekking tot kapitaalmanagement waarnaar wordt verwezen.
2.	Wij beleggen in producten die alle bestuursleden begrijpen.
3.	Wij beschermen ons tegen neerwaartse schokken die tot rechtenkorting kunnen leiden (pijngrensbeleid), bij behoud van voldoende perspectief op indexatie.

Reputatiemanagement Risicobereidheidsprincipes	
1.	Wij handelen integer en werken gezamenlijk aan een goede reputatie van het pensioenfonds.
2.	Wij vinden klanttevredenheid belangrijk.
3.	Wij leggen uit wat we doen en waarom we het doen.

4.	Wij borgen dat onze uitbestedingspartners voldoen aan normen gelijkwaardig aan die van Pensioenfonds Gasunie.
5.	Wij reageren adequaat op klantsignalen om onszelf te blijven ontwikkelen.

Product en regeling Risicobereidheidsprincipes	
1.	Wij streven naar een foutloze, integere, toekomstbestendige en efficiënte uitvoering en informatievoorziening.
2.	Een juiste balans tussen kwaliteit en kosten is essentieel in de uitvoering.
3.	Wij voeren de regeling uit als deze evenwichtig en uitvoerbaar is.

9.5.3 Strategische risico's

Vervolgens heeft het bestuur de 10 belangrijkste risico's geïdentificeerd die het behalen van de 4 FTK-doelstellingen (zie paragraaf 4.1.3) van het fonds kunnen bedreigen. Het resultaat staat in de volgende tabel.

Doelstellingen		1 Zeker stellen nominale aanspraken en -rechten	2 Waardevast houden ingegane pensioenen en -aanspraken	3 Vergroten pensioenbewustzijn en -verantwoordelijkheid door klantgerichte en transparante communicatie	4 Zorgdragen voor adequate uitvoering pensioenregeling
Belangrijkste strategische risico's Pensioenfonds Gasunie					
1.	Marktrisico	X	X		
2.	Renterisico	X	X		
3.	Veranderingen in wet- en regelgeving	X	X	X	X
4.	Structureel te lage pensioenpremie	X	X		
5.	Inflatieisico		X		
6.	Liquiditeitsrisico				X
7.	Onvoldoende duidelijk en begrijpelijk communiceren naar deelnemers over risico's en wat ze aan pensioen mogen verwachten			X	
8.	Onvoldoende inzicht in processen en kwaliteit bij uitvoerders (uitbestedingsrisico)				X
9.	IT-risico bij uitbestedingspartijen (cyber, datalekken, fraude en persoonsgegevens)				X

10.	Onvoldoende kennis en kunde van bestuur, uitvoerder en/of bestuursbureau waardoor de continuïteit van het fonds in gevaar komt	X	X		X
11	ESG-factoren	X	X		
12	Datakwaliteit				X

Het bestuur heeft deze risico's beoordeeld op de aspecten kans van optreden (schaal 1 tot en met 5) en impact van het optreden (schaal 1 tot en met 5). Dat levert in eerste instantie een overzicht van de omvang van de bruto risico's op, dat wil zeggen de omvang van de risico's vóór het treffen van beheersmaatregelen. Het bruto risico wordt verminderd tot het netto risico door het treffen van beheersmaatregelen (zie referentie 60 - Tabel risicotolerantie en beheersmaatregelen). Wanneer een netto risico de risicobereidheid overschrijdt (of dreigt te overschrijden) dan is de inzet van extra of andere beheersmaatregelen nodig.

In de onderstaande tabel staat het oordeel van het bestuur over de resterende netto risico's zoals vastgesteld op 15 oktober 2024.

	Strategisch risico	Kans	Impact	Totaal
1	Marktrisico	3	3	9
2	Renterisico	3	4	12
3	Veranderingen in wet- en regelgeving	3	3	9
4	Structureel te lage pensioenpremie	3	2	6
5	Inflatierisico	4	2	8
6	Liquiditeitsrisico	2	3	6
7	Onvoldoende duidelijk en begrijpelijk communiceren naar deelnemers over risico's en wat ze aan pensioen mogen verwachten	2	3	6
8	Onvoldoende inzicht in processen en kwaliteit bij uitvoerders (uitbestedingsrisico)	3	3	9
9	IT-risico bij uitbestedingspartijen (cyber, datalekken, fraude en persoonsgegevens)	3	4	12
10	Onvoldoende kennis en kunde van bestuur, uitvoerder en/of bestuursbureau waardoor de continuïteit van het fonds in gevaar komt	2	3	6
11	ESG-factoren	2	3	6
12	Datakwaliteit	2	3	6

9.5.4 Eigenrisicobeoordeling

In 2019 is de verplichting om een eigenrisicobeoordeling (ERB) op te stellen opgenomen in de wet. Deze verplichting vloeit voort uit de Europese IORP II richtlijn. De ERB is een analyse en beoordeling van:

- de risico's die het fonds loopt (financieel en niet-financieel), en

- de effectiviteit en doelmatigheid van het beheer van deze risico's.

Het fonds moet de ERB in aanmerking nemen bij strategische beslissingen.

De wet eist dat het bestuur ten minste een keer per drie jaar een 'reguliere ERB' uitvoert. Als er een gebeurtenis plaatsvindt die een 'significante wijziging in het risicoprofiel van het fonds of door het fonds uitgevoerde pensioenregelingen' tot gevolg heeft dan moet het bestuur een zogenoemde 'tussentijdse ERB' doen.

Op 20 april 2021 is naar aanleiding van de overgang van uitvoeringsorganisatie (van TKP naar AZL) de ERB voor het eerst uitgevoerd en vervolgens gerapporteerd aan DNB. In 2024 heeft het bestuur opnieuw een ERB uitgevoerd. Zie referentie 61 - ERB rapportage 2024. In 2025 heeft het fonds een tussentijdse ERB uitgevoerd. Deze tussentijdse ERB beschrijft hoe het fonds invulling geeft aan integraal risicomanagement in het licht van de transitie van het pensioenstelsel. Zie referentie 61.1- Tussentijdse ERB-rapportage 2025.

9.6 SWOT-analyse

Het bestuur heeft een SWOT-analyse uitgevoerd van de interne sterktes en zwaktes, en de externe kansen en bedreigingen voor het fonds. Deze SWOT-analyse wordt met enige regelmaat bijgewerkt (laatstelijk op 15 oktober 2024). Zie referentie 62 - SWOT.

9.7 Datakwaliteitsbeleid en herzieningenbeleid

De kwaliteit van de data die gebruikt worden door het fonds moet goed zijn, dat wil zeggen dat de gehanteerde gegevens geschikt, volledig en accuraat genoeg zijn om als basis te kunnen dienen voor een goede uitvoering van de pensioenregeling (FTK-doelstelling 4 en Wtp-doelstelling 2).

De deelnemers van het fonds moeten erop kunnen vertrouwen dat het fonds hun rechten op een correcte wijze administreert en zorgt dat er zekerheid is over de bezittingen van het fonds.

- Het bestuur heeft - mede gelet op het bepaalde in de PW¹⁹ - op 21 maart 2024 het Datakwaliteitsbeleid vastgesteld. Zie daartoe referentie 63 - Datakwaliteitsbeleid.
- Het fonds heeft in overleg met de PUO diverse 'kritische data elementen' (KDE) geïdentificeerd. Voor het merendeel zijn dat generieke KDE's (aangeleverd door de PUO) en voor een deel specifieke KDE's (aangeleverd door het fonds). KDE's zijn data-elementen waarvan de correctheid van groot belang geacht wordt en daarom speciale aandacht vergen.
- Bij de beoordeling van de correctheid van KDE's speelt het begrip 'maximale toegestane afwijking' (MTA) een rol. Het bestuur heeft op 25 april 2024 een MTA van €12 op de pensioenaanspraak vastgesteld (gericht op afrondingsverschillen). Deze MTA wordt gebruikt als de onderzoeksgrens bij het opstellen van het correctieplan en

¹⁹ Zie bijv. art. 46, lid 4, Besluit Uitvoering PW en Wvb.

de initiële correctierapportage. Zie verder referentie 63.1 - Maximaal toelaatbare afwijking (MTA).

Indien blijkt dat bij de berekening van het pensioen onjuiste gegevens zijn gebruikt moet er een correctie plaatsvinden. Het pensioen wordt dan opnieuw berekend op basis van nieuwe (correcte) gegevens. Dit beleid en de gevolgen van een dergelijke herberekening staan beschreven in referentie 64 – Correctie- en herzieningenbeleid. Daarnaast heeft het fonds een werkinstructie, zie referentie 64.1 - Interne werkinstructie herzieningenbeleid.

Wat betreft de zekerstelling van de datakwaliteit in de praktijk kunnen de volgende acties vermeld worden:

- In het kader van de overgang van de pensioenadministratie van TKP naar AZL is door beide PUO's in 2021 veel aandacht besteed aan de compleetheid en correctheid van de overgedragen gegevens per 1 januari 2022. Hierop zijn vele testen uitgevoerd tot tevredenheid van beide PUO's. Dit is bevestigd door een onafhankelijke beoordeling door onze eigen accountant.
- In 2024 is een grondige check uitgevoerd door AZL en het bestuursbureau op de correctheid van de gegevens in zestien individuele dossiers. Deze dossiers zijn door het fonds geselecteerd om allerhande persoonlijke situaties en de daarop van toepassing zijnde regelingen te kunnen onderzoeken. Uit dit onderzoek kwamen geen significante afwijkingen naar boven.
- De Pensioenfederatie heeft het 'Kader datakwaliteit – Wtp' opgesteld om de datakwaliteit voor, tijdens en na de transitie naar de nieuwe pensioenregeling structureel te waarborgen. Dit kader onderscheid 6 fasen in de uitvoering. Toezichthouder DNB heeft aangegeven dit onderwerp en een gestructureerde aanpak daarvan van groot belang te vinden. Het fonds heeft deze aanpak gevolgd. Wat betreft de uitvoering van de fasen 1 tot en met 5 heeft het fonds zich laten begeleiden door Montae & Partners. Voor de uitvoering van fase 6 (besluit over datakwaliteit voor invaren; ook bekend als de AUP-opdracht) heeft het fonds accountant EY gecontracteerd. De AUP inzake datakwaliteit is in juli 2025 afgerond.

9.8 Sanctiebeleid

Het fonds neemt de sanctiewetgeving in acht. Middels een jaarlijkse compliance-uitvraag bij de vermogensbeheerders en custodian wordt onder meer getoetst of zij voldoen aan de sanctiewetgeving en de relevante sanctielijsten gebruiken. De PUO rapporteert op kwartaalbasis over de naleving van sanctiewetgeving. Sinds 2024 is het sanctiewetgevingsproces opgenomen in de ISAE 3000-rapportage van de PUO. Met ingang van

december 2025 heeft het fonds een sanctiebeleid vastgesteld, dat onderdeel uitmaakt van het integriteitsbeleid.

9.9 Risicobeheer Wtp-transitie

De transitie naar het nieuwe pensioenstelsel brengt diverse risico's met zich mee op het gebied van uitvoering, communicatie en governance. In 2024 hebben de sociale partners van Gasunie en GasTerra hun transitieplannen overhandigd aan het fonds. Deze plannen zijn in 2025 door het bestuur beoordeeld op evenwichtigheid en uitvoerbaarheid. Op basis hiervan is besloten de nieuwe pensioenregeling te gaan uitvoeren en het bestaande pensioenvermogen in te varen. De beoogde ingangsdatum is 1 januari 2027.

De aanpak van de transitie is vastgelegd in het implementatieplan, dat op 29 september 2025 is ingediend bij De Nederlandsche Bank (DNB). Dit plan bevat onder meer een risicoanalyse, beheersmaatregelen, datakwaliteitsborging en een beschrijving van de betrokken partijen. Tegelijk is het communicatieplan ingediend bij de Autoriteit Financiële Markten (AFM).

Het Verantwoordingsorgaan heeft unaniem positief geadviseerd over het besluit tot overgang, waarna de Raad van Toezicht goedkeuring heeft verleend. In september 2025 is tevens een tussentijdse eigenrisicobeoordeling (ERB) ingediend bij DNB. Dit document biedt inzicht in de risico's van de transitie en vormen een sturingsinstrument voor het fonds.

Na afronding van de transitieplannen en het implementatieplan ligt de focus nu op het beheersen van Wtp-gerelateerde risico's gedurende de implementatiefase van de Wtp-transitie. De implementatiefase is gericht op het realiseren van alle noodzakelijke werkzaamheden om de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel zorgvuldig, tijdig en beheerst te laten verlopen. Dit omvat onder meer de migratie naar de nieuwe IT-systemen, het actualiseren van beleidsdocumenten, het voorbereiden van communicatie-uitingen, het monitoren van risico's en het nemen van diverse bestuurlijke besluiten. Ook wordt in deze fase toegewerkt naar een robuuste inrichting van het fonds ná de transitiedatum en zal worden gewerkt aan de beantwoording van vragen van DNB over de invaarmelding.

Om concreet invulling te geven aan de implementatiefase van het fonds heeft het fonds een projectplan en een werkplan opgesteld. In deze plannen worden de projectstructuur, de governance en de planning van het project implementatiefase Wtp-transitie beschreven. De beschreven governance van het project past binnen de gebalanceerde risicohouding van de besturingsfilosofie van het fonds. De risicobeheersing is erop gericht om tijdig te kunnen bijsturen, transparant te communiceren en de transitie beheerst en uitlegbaar te realiseren. Daarmee bieden de plannen een kader voor de uitvoering en sturing van de implementatiefase van de Wtp-transitie van het fonds.

9.10 Rapportages

Op grond van artikel 143 PW ziet het bestuur toe op een beheerste bedrijfsvoering. Het bestuur ontvangt daartoe periodiek de volgende rapportages.

#	Frequentie ²⁰	Rapportage	Opgesteld door
1.	Kwartaal	Financiële risicomonitor	Adviserend actuaris
2.	Kwartaal	Risicorapportage (IRM monitor)	ORTEC
3.	Kwartaal	Kwartaalrapportage uitvoerder	AZL
4.	Kwartaal	Kostenrapportage	AZL
5.	Kwartaal	Compliance rapportage (m.b.t. beleggingen)	CACEIS
6.	Kwartaal	Performance monitor (m.b.t. beleggingen)	CACEIS
7.	Kwartaal	Factsheets vermogensbeheerders	Bestuursbureau
8.	Kwartaal	Vastgoedrapportage	Finance Ideas
9.	Kwartaal	Rapportage niet-financiële risico's	CACEIS
10.	Kwartaal	Securities lending performance report	CACEIS
11.	Kwartaal	Rapportage niet financiële risico's	Cardano
12.	Kwartaal	Rapportage niet-financiële risico's	AZL
13.	Kwartaal	Oordeel SFH Risicobeheer mbt Risicorapportage	SFH/SFV Risicobeheer
14.	Kwartaal	ESG rapportages vermogensbeheerders	Vermogensbeheerders
15.	Kwartaal	Voortgangsrapportage Get Clean (datakwaliteit Wtp)	AZL
16.	Kwartaal	Effectiviteit Beheersmaatregelen (datakwaliteit Wtp)	AZL
17.	Maand	Liquiditeitsprognose	AZL
18.	Dagelijks	Liquiditeitsmonitor	Cardano
19.	KWartaal	Treasury Management	Cardano
20.	Kwartaal	Financiële markten en macro economie	Externe adviseur BAC
21.	Kwartaal	Monitor pijngrens en fijngrens	Bestuursbureau
22.	Jaar	Toepasbaarheid standaardmodel voor VEV	Adviserend actuaris

²⁰ Een deel van de rapportages worden maandelijks opgeleverd en minimaal per kwartaal behandeld door het bestuur.

#	Frequentie ²⁰	Rapportage	Opgesteld door
23.	Jaar	Sterftegrondslagen (t.b.v. VEV)	Adviserend actuaris
24.	Jaar	Flexibiliseringsfactoren	AZL
25.	Jaar	Opbouwpercentage (incl. M1-effect)	Adviserend actuaris
26.	Jaar	Toeslagpercentage	Adviserend actuaris
27.	Jaar	Jaarplanning agenda	Bestuursbureau
28.	Jaar	Jaarplan uitvoerder (incl. begroting)	AZL
29.	Jaar	Jaarplan BAC	BAC
30.	Jaar	Communicatie jaarplan	PCC
31.	Jaar	Jaarplan PCC	PCC
32.	Jaar	Jaarplan RCC	RCC
33.	Jaar	Jaarverslag	AZL en Bestuursbureau
34.	Jaar	Accountantsverslag	Accountant
35.	Jaar	Certificeringsrapport	Certificerend actuaris
36.	Jaar	Compliance jaarrapport incl. overzicht compliance en functies	Compliance officer
37.	Jaar	ISAE verklaringen	AZL, CACEIS en vermogensbeheerders
38.	Jaar	Evaluatie adviserend actuaris	PCC
39.	4 Jaar	Evaluatie certificerend actuaris	RCC
40.	4 Jaar	Evaluatie register accountant	PCC
41.	Jaar	Evaluatie compliance officer	RCC
42.	Jaar	Evaluatie pensioenuitvoerder	PCC
43.	Jaar	Evaluatie vermogensbeheerders	BAC
44.	Jaar	Evaluatie custodian	BAC

10 BELEGGINGSBELEID

Het beleggingsbeleid wordt door het bestuur vastgesteld en jaarlijks herijkt in het Beleidsplan Beleggingen. Hierbij wordt rekening gehouden met de missie, visie en doelstellingen van het fonds (zie hoofdstuk 4). Verder spelen daarbij de integrale risicohouding (zie paragraaf 9.5.1) en de risicobereidheid (zie paragraaf 9.5.2) van het bestuur een rol. Het gevoerde beleid is in overeenstemming met de ‘prudent person regel’ (zie paragraaf 10.4)

Uitgaand van de investment beliefs (zie paragraaf 10.2) en van de wens tot kosten-beheersing heeft het bestuur besloten om het toevertrouwde vermogen op passieve wijze te beleggen. Er wordt geen onderscheid gemaakt naar de vermogens bestemd voor de verschillende pensioenreglementen: er is dus sprake van een collectief beleggingsbeleid voor alle reglementen voor alle aanspraak- en pensioengerechtigden.

Voor de huidige FTK-pensioenregeling geldt dat het beleggingsbeleid is gebaseerd op de vastgelegde doelstellingen en beleidsuitgangspunten, waaronder de risicohouding, van het fonds. De risicohouding op korte termijn (zie paragraaf 9.3.1) en de risicohouding op lange termijn (zie paragraaf 9.3.2) en de normen daarvoor zijn vastgesteld na overleg met sociale partners en de andere fondsorganen.

Na de transitie naar een nieuwe Wtp-pensioenregeling wordt het beleggingsbeleid gebaseerd op de risicohouding per leeftijdscohort van de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden. Deze risicohouding, zoals bedoeld in artikel 52b PW, wordt door het fonds vastgesteld en periodiek getoetst. Hierbij wordt gebruik gemaakt van onderzoek naar de risicopreferentie van de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden, wetenschappelijke inzichten en deelnemerskenmerken.

Het fonds heeft een aparte “Verklaring inzake beleggingsbeginselen” opgesteld, zoals bedoeld in artikel 145 PW en artikel 29a Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen. Meer details zijn te vinden in Referentie 56.9 - Verklaring inzake beleggingsbeginselen.

10.1 Uitvoering van vermogensbeheer

De uitvoering van de vermogensbeheeractiviteiten is als volgt vormgegeven:

- Het bestuur is verantwoordelijk voor het vaststellen van de uitgangspunten, principes en randvoorwaarden van het strategisch beleggingsbeleid en het bijbehorende risicokader. Hiermee bepaalt het bestuur tevens het risico tussen de beleggingen en de pensioenverplichtingen, bijvoorbeeld in hoeverre het rente- en inflatierisico van de pensioenverplichtingen via de beleggingen wordt afgedekt.
- De BAC is verantwoordelijk voor het monitoren van de beleggingen en adviseert het bestuur over onder meer (aanpassingen van) het strategisch beleggingsbeleid en de selectie van externe vermogensbeheerders.

- De sleutelfunctie Risicobeheer beoordeelt de adviezen van de BAC en schrijft indien hij dat nodig acht een risico-opinie aan het bestuur.
- De selectie van een externe vermogensbeheerder vindt plaats conform het uitbestedingsbeleid van het fonds.
- De geselecteerde externe beheerders worden door het bestuur gemachtigd om de noodzakelijke werkzaamheden uit te voeren binnen het schriftelijk vastgelegde mandaat.
- Medewerkers van het bestuursbureau zijn gemachtigd om (vermogens)transacties af te sluiten als deze transacties binnen een afgesloten raamovereenkomst vallen.

10.2 Investment beliefs

Het bestuur heeft een aantal overtuigingen vastgesteld ('investment beliefs') die dienen als leidraad bij het beleggen. Het bestuur heeft daar begin 2022 over gesproken en deze geherformuleerd (referentie 67.1 - Investment beliefs). De overtuigingen zijn als volgt:

1. Het nemen van beleggingsrisico wordt op termijn beloond.

Dit resulteert in:

- Het fonds heeft een lange termijn beleggingsbeleid dat is afgestemd op het realiseren van de lange termijn doelstellingen rondom nominale zekerheid en behoud van koopkracht.
- Door beleggingsrisico te nemen, genereert het fonds een hoger rendement. Het fonds neemt hierbij niet meer risico dan noodzakelijk is om de doelstellingen te behalen.
- Niet elke vorm van beleggingsrisico wordt beloond. Voor elke beleggingscategorie waarin het fonds belegt, worden de rendement drijvende factoren en de risico's in kaart gebracht en beoordeeld.

2. Diversificatie naar zowel beleggingscategorie, regio en sector verlaagt het risico.

Dit resulteert in:

- Het fonds hanteert een "strategische assetallocatie" (SAA) met daaromheen bepaalde bandbreedtes.
- Het strategisch beleid van het fonds borgt dat er voldoende gespreid wordt over verschillende categorieën, regio's en sectoren. Ook binnen beleggingscategorieën wordt diversificatie nagestreefd.
- Diversificatie wordt niet onbeperkt nagestreefd aangezien er sprake is van afnemende meeropbrengsten en mogelijk additionele kosten en verhoogde complexiteit bij toenemende diversificatie. Bepaalde concentraties, zoals binnen de vastrentende portefeuille, worden bewust genomen.

3. De SAA en de mate van renteafdekking zijn de belangrijkste risico- en rendementskeuzes binnen het beleggingsbeleid.

Dit resulteert in:

- De SAA wordt eenmaal per 3 jaar vastgesteld in een ALM-studie.
- Indien gedurende het jaar de bandbreedtes rondom de SAA overschreden worden, wordt er conform het herbalanceringsbeleid bijgestuurd.
- Jaarlijks wordt de SAA geëvalueerd en herbevestigd.
- Het bestuur hanteert het principe strategisch, tenzij er een of meerdere redenen zijn om af te wijken van de strategie.

4. Op lange termijn levert passief beleggen na kosten een hoger rendement op dan actief beleggen.

Dit resulteert in:

- Passief, tenzij: er wordt in principe passief belegd. De vaardigheid van een vermogensbeheerder om een benchmark strak te volgen tegen lage kosten is een belangrijke driver bij uitbesteding.
- De inspanningen die noodzakelijk zijn voor het selecteren en monitoren van goede actieve managers passen niet bij de omvang en governance structuur van het fonds.

5. Het bestuur heeft geen valutavisie.

Dit resulteert in:

- Volledige afdekking van vreemde valuta naar de euro, behalve:
 - Als het uit een oogpunt van efficiëntie niet doelmatig is (b.v. bij hoge kosten of kleine exposures);
 - Indien valuta-afdekking van een specifieke categorie vanuit een risico- / rendementsperspectief onwenselijk is.
 - Als er binnen de beleggingscategorie impliciet al valuta wordt afgedekt.

6. Het fonds gelooft dat de rente uiteindelijk naar een evenwichtsniveau toegroeit en dat de rente niet structureel lager kan zijn dan 0%.

Dit resulteert in:

- Het fonds evalueert jaarlijks het evenwichtsniveau bij het vaststellen van het beleggingsbeleid.
- Het fonds hanteert een dynamische rentestafel. Bij lage rentes is het opwaarts potentieel van de rente hoger dan het neerwaarts risico, een lager afdekkingspercentage is daarom passend bij lagere rentes.

7. Het fonds gelooft dat maatschappelijk verantwoord beleggen het risico voortkomend vanuit ESG (environmental, social en governance) in de portefeuille kan reduceren. Het fonds gelooft hiernaast dat maatschappelijk verantwoord beleggen op lange termijn niet ten koste van het rendement hoeft te gaan.

Dit resulteert in:

- Het fonds heeft beleid geformuleerd omtrent maatschappelijk verantwoord beleggen. Het fonds committeert zich hier aan de duurzaamheidsprincipes vanuit de UNPRI en Global Compact.
- Bij het bepalen van het ESG-beleid is het draagvlak hiervoor onder deelnemers belangrijk.

10.3 Vormgeving strategisch beleggingsbeleid

10.3.1 De Strategische assetallocatie

Een belangrijke keuze is de verdeling van het te beleggen vermogen over de diverse mogelijke beleggingscategorieën. Het bestuur heeft besloten de totale portefeuille onder te verdelen in zeven categorieën:

- Staats(gerelateerde) obligaties en covered bonds.
- Kredietobligaties.
- Hypotheken.
- Kasgeld en renteswaps.
- Aandelen.
- Onroerend goed.
- High Yield²¹.

Daarnaast kent de portefeuille een tweetal ‘overlays’:

- Valutatermijn posities t.b.v. de valuta-afdekking (FX overlay).
- Putopties op aandelen en receiver swaptions op de rente t.b.v. risico-afdekking (pijngrens overlay).

Elk van de zeven beleggingscategorieën heeft een eigen strategisch gewicht. Deze portefeuille staat bekend als de ‘normportefeuille’ of de ‘strategische assetallocatie’ (SAA). Meer details hierover (zoals de strategische gewichten en benchmarks per (sub)categorie) zijn te vinden in referentie 56 - Beleidsplan beleggingen. In de referenties 56.1 tot en met 56.8 staan de ‘investment cases’ voor de beleggingscategorieën.

²¹ Het selectietraject voor een vermogensbeheerder is gaande. Het fonds verwacht in 2026 in deze categorie te beleggen.

10.3.2 Asset liability management

De SAA wordt door het bestuur vastgesteld op basis van een 'asset liability management' (ALM) studie.

- Een ALM-studie voor een FTK-regeling verloopt als volgt. V de komende periode van 15 jaar wordt berekend wat naar verwachting de ontwikkeling van diverse belangrijke maatstaven zal zijn.
- Deze maatstaven geven een concrete invulling aan de doelstellingen van het bestuur. Het gaat daarbij om maatstaven als de dekkingsgraad, het pensioenresultaat, de verleende toeslag, de kans op en omvang van eventuele kortingen en dergelijke.
- De berekeningen worden uitgevoerd voor de vigerende FTK-regeling (met bijbehorend premiebeleid, toeslagbeleid en kortingsbeleid).
- Het startpunt van de berekeningen is de actuele financiële situatie. De berekeningen worden uitgevoerd voor meerdere economische scenario's. Bijvoorbeeld voor de scenario's 'gematigde groei', 'langer laag', 'deflatie' en dergelijke.
- De berekeningen worden telkens uitgevoerd voor een bepaalde keuze voor de SAA. Bijvoorbeeld 50% aandelen en 50% obligaties, of 60% aandelen en 40% obligaties, enzovoorts. Op deze wijze kan bepaald worden bij welke SAA het beste voldaan wordt aan de bovengenoemde maatstaven.

De laatste ALM-studie is uitgevoerd in 2024, in het kader van de Wtp-regeling. Deze studie heeft geleid tot een leeftijdsafhankelijke 'lifecycle' en is gebaseerd op de uitkomsten van het risicopreferentieonderzoek onder de deelnemers (RPO), wetenschappelijke inzichten en fondsspecifieke kenmerken (zoals de ambities van de sociale partners voor de regeling). De resultaten daarvan vormen de basis voor het Wtp-beleggingsbeleid en de leeftijdsafhankelijke allocatie van beschermingsrendement en overrendement per leeftijdscohort.

10.3.3 Renteaftdekking (dynamische rentestafel)

Wijzigingen in de rentestand hebben een grote invloed op de FTK-dekkingsgraad en vormen daarom een belangrijk risico voor het fonds. Ten eerste wijzigt daardoor de waardering van de toekomstige pensioenverplichtingen (die stijgt bij dalende rente). Ten tweede wijzigt de waarde van de obligaties in de portfolio (stijgt bij dalende rente) hetgeen het eerste effect deels compenseert.

Omdat een dalende rente een sterk negatieve invloed heeft op de dekkingsgraad heeft het bestuur besloten het fonds in te dekken tegen een wijziging van de rente. Gelet op de overtuiging dat extreme rentestanden zullen terugkeren naar een meer gemiddelde waarde wordt de rente bij hogere rentestanden meer en bij lagere rentestanden minder afgedekt ('dynamische rentestafel').

Renteafdekking vindt plaats met lineaire instrumenten zoals obligaties en renteswaps. Swaptions worden gebruikt om de overgang naar een andere trede in de dynamische rentestafel op voorhand vast te leggen. Meer details hierover zijn te vinden in hoofdstuk 4.1 van referentie 56 - Beleidsplan beleggingen update 202.

Gelet op het invaarverzoek van de sociale partners vindt het fonds het beschermen van de dekkingsgraad van toenemend belang. Op basis hiervan en op basis van de huidige economische verwachtingen heeft het bestuur eind 2024 besloten om de renteafdekking volgens de rentestafel aan te passen, zodat minimaal 75% van de verplichtingen wordt afgedekt.

10.3.4 Beleid beschermingsmaatregelen dekkingsgraad i.v.m. invaren

Het pensioenfonds heeft minimaal een dekkingsgraad van 105% op de beoogde Wtp transitiedatum (1-1-2027) nodig om de wettelijk verplichte reserves te kunnen vullen. Het bestuur beschouwt de dekkingsgraad die voldoende is om de doelen bij de vermogensverdeling van het transitieplan te kunnen realiseren als de minimaal benodigde invaardekkingsgraad van het fonds. Daarnaast heeft het bestuur besloten dat het, mede gelet op de actuele financiële positie van het fonds per eind 2025, onwenselijk is als de dekkingsgraad door marktschokken onder het niveau van de strategische VEV daalt. Het bestuur heeft daarom vastgesteld dat een dekkingsgraad op dit niveau kan worden gezien als de minimaal gewenste invaardekkingsgraad.

Het bestuur hanteert het principe “strategisch, tenzij er een of meerdere redenen zijn om af te wijken van de strategie”. Het bestuur ziet de transitie naar de nieuwe pensioenregeling onder Wtp als een belangrijke reden om tijdelijk tactisch af te wijken van het principe “strategisch”. Het bestuur wil een tijdelijke tactische dekkingsgraadbescherming inregelen om de minimaal benodigde invaardekkingsgraad en de minimaal gewenste invaardekkingsgraad tot de beoogde transitiedatum te beschermen. Zie voor het volledige beleid paragraaf 4.3 in referentie 56 - Beleidsplan beleggingen update 2026.

10.3.5 Valutabeleid

De koersrisico's van vreemde valuta worden afgedekt door het aangaan van valuta-termijntransacties. Meer details hierover zijn te vinden in referentie 56 - Beleidsplan beleggingen update 2026referentie 56 - Beleidsplan beleggingen update 202.

10.4 Prudent person

Het bestuur voert een beleggingsbeleid dat in overeenstemming is met de ‘prudent person regel’, zoals genoemd in artikel 135 van de PW. In het Besluit Financieel Toetsingskader (FTK), artikel 13 en 13a, zijn nadere regels gesteld aan het beleggingsbeleid van het fonds. De prudent person regel houdt in grote lijnen het volgende in:

- De waarden worden belegd in het belang van de (gewezen) deelnemers en pensioen-gerechtigden.
- De activa worden zodanig belegd dat de kwaliteit, veiligheid, liquiditeit en het rendement van de portefeuille als geheel zijn gewaarborgd.
Het fonds belegt een deel van het vermogen in obligaties die relatief zekere kasstromen genereren. De belegging in deze obligaties vormt naar de mening van het fonds een goede basis om de verwachte toekomstige pensioenuitkeringen te kunnen betalen.
- De activa worden hoofdzakelijk belegd op gereguleerde markten. Buiten de gereguleerde markten wordt belegd in niet-beursgenoteerde vastgoed en hypotheek.
- Beleggingen in derivaten zijn toegestaan voor zover deze bijdragen aan een vermindering van het beleggingsrisico (het risicoprofiel) of een doeltreffend portefeuillebeheer vergemakkelijken. Het fonds gebruikt bijvoorbeeld derivaten om rente- en valutarisico's af te dekken. Daarbij zijn limieten gesteld aan de kredietwaardigheid van de tegenpartijen en aan de maximale exposure naar iedere tegenpartij, en wordt de actuele marktwaarde van derivatencontracten op dagbasis volledig gedekt door onderpand. Een bovenmatig risico met betrekking tot een en dezelfde tegenpartij en andere derivatenverrichtingen wordt vermeden.
- De activa worden gediversifieerd over waarden en emittenten. Dit komt onder andere tot uitdrukking in de spreiding van de beleggingen over verschillende beleggings-categorieën, de spreiding over landen en bedrijven binnen iedere beleggingscategorie (passief belegd binnen breed gespreide indices) en de spreiding over verschillende tegenpartijen bij derivatentransacties. Aldus wordt risicoaccumulatie in de portefeuille vermeden. Beleggingen in de bijdragende onderneming worden beperkt tot ten hoogste 5% van de portefeuille. Beleggingen in ondernemingen die tot dezelfde groep als de bijdragende onderneming behoren, worden beperkt tot ten hoogste 10% van de portefeuille.
- De beleggingen zijn gewaardeerd op basis van marktwaardering (en waartegen ze kunnen worden verhandeld).

10.5 Beleggingsstijl en uitbesteding

Het bestuur belegt niet zelf maar heeft dat uitbesteed aan vermogensbeheerders (zie paragraaf 8.2). Een beperkt deel van het beleggen wordt uitgevoerd door het bestuursbureau (zie paragraaf 5.4).

Op grond van de overtuiging dat de markt niet verslagen kan worden, hanteert het bestuur een passieve beleggingsstijl. Dat betekent dat de gekozen benchmark door de vermogensbeheerder zo goed mogelijk gevolgd moet worden. Dit geldt bijvoorbeeld voor aandelen, onroerend goed en staatsobligaties. Externe vermogensbeheerders kunnen binnen zeer

beperkte grenzen afwijken van deze benchmark. De mate van afwijking wordt bepaald met behulp van de 'tracking error'.

Bijkomend voordeel is dat deze beleggingsstijl resulteert in lagere kosten die in rekening worden gebracht door de vermogensbeheerder. Zeker op lange termijn is dat een relevant feit.

Bij high yield en kredietobligaties heeft het bestuur gekozen voor een beperkt actieve beleggingsstrategie, zodat geprofiteerd kan worden van de specifieke kenmerken van de high yield- en kredietobligatiemarkten.

Meer details over het beleggingsbeleid in de praktijk zijn te vinden in referentie 56 - Beleidsplan beleggingen update 202.

10.6 Maatschappelijk Verantwoord Beleggen

Voor Maatschappelijk Verantwoord Beleggen (MVB) gebruikt het fonds de Engelse terminologie waarbij de maatschappelijke aspecten benoemd worden, namelijk 'Environmental, Social and Governance' (ESG).

10.6.1 ESG-beleid

Het fonds heeft een ESG-beleid opgesteld waarin wordt beschreven hoe zij aan de vertrekpunten een leefbare wereld én het monitoren/mitigeren van ESG-risico's wil bijdragen. Het volledige ESG-beleid is te vinden in referentie 75 – ESG-beleid.

10.6.2 Overtuigingen ESG

In aanvulling op de meer algemene investment beliefs (zie paragraaf 10.2) heeft het fonds de volgende overtuigingen ten aanzien van ESG:

- Het fonds geeft actief invulling aan de maatschappelijke rol die het als institutionele belegger heeft via haar ESG-beleid. Dit beleid past bij deelnemerspreferenties en maatschappelijke eisen.
- In de overtuiging van het fonds draagt het integreren van duurzaamheidskenmerken op de langere termijn bij aan een vergelijkbaar tot beter risico-rendementsprofiel (ten opzichte van portefeuilles zonder geïntegreerde ESG-overwegingen). Enerzijds door het uitsluiten van bedrijven en landen die strijdig handelen met internationale standaarden en normen. Anderzijds door het monitoren (en waar nodig mitigeren) van aan duurzaamheid gerelateerde risico's.
- Het monitoren en mitigeren van duurzaamheidsrisico's is gestoeld op het principe van 'dubbele materialiteit' Dit betekent dat zowel wordt onderzocht wat de impact van bedrijven op hun omgeving is, als ook de impact van de omgeving op de bedrijven.

- Het fonds richt zich op het stimuleren van de transitie naar een duurzame samenleving in de reële wereld. Zij wil dit bereiken door belegd te zijn in bedrijven die in transitie zijn óf die een significante bijdrage leveren aan de transitie via haar producten en/of diensten of door engagement op de door het fonds geselecteerde thema's.
- Actief aandeelhouderschap, een combinatie van stemmen op aandeelhoudersvergadering en engagement, is hiervoor het meest geschikte instrumentarium. Bij voorkeur in collectief verband.
- Bij het toevoegen en monitoren van beleggingsoplossingen of vermogensbeheerders, is de mate waarin deze aansluiten bij het ESG-beleid van het fonds een belangrijk criterium.
- Het fonds hecht veel waarde aan transparantie en uitlegbaarheid. Bij het monitoren van haar beleggingen gaat zij uit van duidelijke indicatoren, werkt zij data gedreven (hoge kwaliteit en beschikbaarheid van data is daarbij cruciaal) en stelt zij drempelwaarden vast waaraan beleggingen moeten voldoen. In voorkomende gevallen wordt een specifieke argumentatie gegeven.

10.6.3 SFDR

Pensioenfondsen moeten voldoen aan de Europese verordening met informatieverplichtingen, de zogenaamde Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR). Zo moeten pensioenfondsen op hun website informatie verstrekken over welke rol het onderwerp duurzaamheid speelt in hun beleggingsbeslissingen.

- De SFDR vraagt pensioenfondsen een keuze te maken over hoe zij hun pensioenproduct²² positioneren:
 - Een product dat ecologische of sociale kenmerken promoot ('artikel 8 product');
 - Een product dat duurzame belegging tot doel heeft ('artikel 9 product');
 - Geen van beide ('overig product').
- Het fonds heeft op 28 september 2023 besloten de pensioenregeling van het fonds te positioneren als artikel 8-product:
 - Deze keuze past bij de uitkomsten van het deelnemersonderzoek.
 - Het merendeel van de beleggingen van het fonds bij beheerder State Street is geclassificeerd als artikel 8-producten.
- De SFDR schrijft voor²³ dat het fonds aangeeft op welke wijze het beloningsbeleid in lijn is met de integratie van duurzaamheidsrisico's.
 - Het beloningsbeleid van het fonds is niet gekoppeld aan het beleggingsbeleid en bevat geen prikkels die aan kunnen zetten tot het nemen van duurzaamheidsrisico's.

²² In de SFDR wordt gesproken over "financiële producten". Een pensioenregeling wordt gezien als een financieel product.

²³ SFDR artikel 5.

- Het beloningsbeleid van het fonds voldoet aan de eisen van de Code Pensioenfondsen.
- De SFDR schrijft voor²⁴ dat het fonds transparant moet zijn over de vraag of het fonds bij de beleggingsbeslissingen al dan niet rekening houdt met de belangrijkste ongunstige effecten daarvan op de duurzaamheid. Hierover moeten fondsen rapporteren, tenzij zij voor een zogenoemde opt out kiezen. Het fonds heeft besloten te kiezen voor deze opt out voor de verplichtingen van artikel 4 SFDR zoals het rapporteren van indicatoren. De redenen voor deze keuze zijn als volgt:
 - Organisaties met minder dan 500 werknemers (zoals het fonds) mogen kiezen voor een opt out.
 - Met deze keuze hoeft het fonds niet te rapporteren over een twintigtal indicatoren voor een negatieve impact. Dit scheelt het fonds kosten.
 - Het fonds heeft geconcludeerd dat dergelijke rapportages niet zullen leiden tot aanvullende inzichten voor het fonds en haar deelnemers.
 - referentie 67.2 - Verklaring SFDR 2023-12
 - referentie 67.3 - Aanvullende informatie SFDR 2023-12
 - referentie 67.4 - Annex II SFDR 2023-12
 - referentie 67.5 - Annex IV SFDR 2024-06

²⁴ SFDR artikel 4.

11 ICT-BELEID

Het fonds heeft veel werkzaamheden uitbesteed aan externe dienstverleners.

Vanzelfsprekend speelt ICT een belangrijke rol bij deze uitbestedingen. Belangrijke uitbestede processen zijn bijvoorbeeld de pensioenadministratie en veel processen op het gebied van vermogensbeheer.

Het bestuur heeft ICT-beleid opgesteld (zie referentie 68 - ICT Beleid) met als doel het garanderen van de beschikbaarheid, integriteit, vertrouwelijkheid en aanpasbaarheid van de informatie(systemen) van het fonds. Het ICT-beleid is van toepassing op de interne organisatie en de ICT-voorzieningen van het fonds en zijn dienstverleners.

Het ICT-beleid is als volgt vormgegeven:

- De ICT-voorzieningen van het fonds en de dienstverleners zijn in kaart gebracht.
- Voor Cloud Computing zijn specifieke aandachtspunten vastgelegd.
- De informatie van het fonds is geclassificeerd op basis van de BIVA-classificatie.
- Aan dienstverleners is de voorwaarde gesteld dat ze een minimaal gelijkwaardig ICT-beleid hebben. Dienstverleners van primaire processen worden gevraagd inzicht te geven in hun eigen BIVA-classificatie.
- De governancestructuur van de ICT-risicobeheersing is vastgelegd.
- De ICT-risico's en bijbehorende ICT-controleprocessen zijn geïdentificeerd en de risicoclassificaties zijn uitgevoerd.

11.1 Digital Operational Resilience Act (DORA)

Het fonds voldoet aan de Europese verordening Digital Operational Resilience Act (DORA), die op 17 januari 2025 van kracht is geworden. DORA heeft tot doel de digitale weerbaarheid van financiële instellingen te vergroten door uniforme eisen te stellen aan het beheer van IT-risico's en het voorkomen van operationele verstoringen.

Het fonds heeft de vereisten van DORA geïntegreerd in zijn governance en risicobeheer. Dit omvat onder andere:

- een beleidsraamwerk voor ICT-risicomanagement en incidentenbeheer;
- beheersing van risico's bij uitbesteding, inclusief aanvullende contractuele afspraken met kritieke en niet-kritieke dienstverleners;
- een informatieregister en procedures voor informatie-uitwisseling conform toezichteisen.

Het bestuur ziet toe op naleving en borging van deze maatregelen. Het fonds monitort continu de effectiviteit van het beleid en actualiseert het informatieregister en de contractafspraken. Hiermee is digitale weerbaarheid structureel verankerd in de bedrijfsvoering.

12 COMMUNICATIEBELEID

12.1 Communicatie Beleidsplan

Het bestuur vindt een goede communicatie richting de deelnemers, de gewezen deelnemers en de pensioengerechtigden van groot belang: zie doelstelling 3. Voor de communicatie in de komende jaren heeft het bestuur drie kerndoelen geformuleerd:

- Deelnemers hebben een positief beeld van pensioen en het pensioenfonds
- Deelnemers voelen zich thuis bij het fonds
- Deelnemers hebben een beeld van hun pensioensituatie en komen in actie als dat nodig is.
-

De aanpak om dat te bereiken, de KPI's die het bestuur zich daarvoor gesteld heeft en de manier waarop een en ander wordt gemeten zijn vermeld in referentie 68.1 -

Bedrijfscontinuïteitsplan

referentie 69 - Communicatie beleidsplan 2025 - 2026.

12.2 Communicatie Jaarplan

Het communicatiebeleid is voor het komende jaar geconcretiseerd in referentie 70 - Communicatie Jaarplan. Het bestuur streeft ernaar de communicatie inhoudelijk te verbeteren bij gelijkblijvende kosten.

12.3 Communicatieplan Wtp

In het kader van de Wtp-transitie stellen de werkgevers een transitieplan op. Na acceptatie van de nieuwe regeling stelt het fonds een implementatieplan op. Een voorgeschreven onderdeel daarvan is een Wtp-communicatieplan.

Montae & Partners heeft het bestuur ondersteund bij het opstellen van het Wtp-communicatieplan. Dit plan is op 29 september 2025 ingediend bij de AFM. Zie referentie 71 - Communicatieplan Wtp.

12.4 Keuzebegeleidingsbeleid

De pensioenregeling die het fonds uitvoert kent diverse keuzemogelijkheden voor de deelnemer, afhankelijk van zijn situatie. Gelet op artikel 48a PW moet het fonds de deelnemer op een adequate manier begeleiden bij het maken van zijn keuzes. Om die begeleiding vorm en inhoud te geven heeft het fonds op 26 september 2024 keuzebegeleidingsbeleid opgesteld. Zie referentie 74 - Keuzebegeleidingsbeleid.

Dit beleid is gebaseerd op hoofddoelstelling 3 van het fonds: "Het eigen pensioenbewustzijn en de verantwoordelijkheid van deelnemers vergroten door klantgericht en transparant te communiceren."

12.5 Communicatie in een crisissituatie

Het bestuur vindt het van belang dat de relevante betrokkenen in geval van een crisissituatie goed worden geïnformeerd. Goede communicatie kan helpen het reputatierisico van het fonds te beperken. Daarom heeft het bestuur het onderstaande crisiscommunicatieplan opgesteld.

12.5.1 Crisissituatie

Een crisissituatie is een situatie die noodzaakt tot snel handelen om schade voor het fonds te voorkomen en waarbij de normale procedure voor besluitvorming niet tijdig kan worden uitgevoerd. In paragraaf 5.2.4 is de crisisprocedure beschreven. Die beschrijft hoe de crisisprocedure wordt geïnitieerd en hoe besluitvorming dan plaatsvindt.

12.5.2 Crisiscommunicatie

In een crisissituatie kan het noodzakelijk zijn daarover te communiceren met derden. Bijvoorbeeld met de deelnemers en gepensioneerden, een uitbestedingspartner (de pensioenuitvoeringsorganisatie (PUO) of een vermogensbeheerder), een toezichthouder (RvT, DNB, AFM) of met de media. Met wie gecommuniceerd moet worden hangt af van de situatie.

De bereikbare bestuursleden die de crisisprocedure uitvoeren, besluiten tevens welke communicatie noodzakelijk is.

Hierbij kan worden samengewerkt met de afdeling communicatie van Gasunie. Ook kan besloten worden een bericht op de website van het fonds te laten plaatsen door de PUO. Voor de lijst met contactpersonen in een crisissituatie zie referentie 72 - Lijst contactpersonen in een crisissituatie.

13 PREMIEBELEID (FTK)

Op grond van de pensioenovereenkomst en de uitvoeringsovereenkomsten betalen werkgevers Gasunie en GasTerra per actieve deelnemer een pensioenpremie aan het fonds. Deze pensioenpremie wordt door de werkgever deels in rekening gebracht bij de deelnemer. In ruil daarvoor krijgen de deelnemers pensioenaanspraken jegens het fonds. Alvorens in te gaan op het premiebeleid wordt eerst een overzicht gegeven van diverse definities van het begrip premie. Onderstaande is van toepassing voor de huidige FTK-regeling.

13.1 Feitelijke premie

De *feitelijke premie* is de premie die daadwerkelijk aan het fonds wordt betaald op basis van de vigerende pensioenovereenkomst. De hoogte daarvan is vastgelegd in de uitvoeringsovereenkomsten (zie ook paragraaf 3.5). Indien blijkt dat de gedempte premie (zie paragraaf 13.3) in enig jaar uitkomt boven de feitelijke premie, kunnen de werkgevers door het fonds verplicht worden om een aanvullende premie te betalen van maximaal 1,2% van het pensioengevend salaris.

13.2 Kostendekkende premie

Het fonds is verplicht een *kostendekkende premie*²⁵ vast te stellen. De kostendekkende premie bestaat op basis van artikel 128 PW (oud) uit de volgende elementen:

- De premie die actuariael benodigd is voor de aangroei van de pensioenverplichtingen in het boekjaar. Het gaat om de premie voor:
 - De opbouw van het OP, PP en WP.
 - De verzekering van het nog niet gefinancierde deel van het bereikbare PP en WP dat wordt toegekend bij overlijden in actieve dienst.
 - De premievrije voortzetting van de pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid (arbeidsongeschiktheidsrisico). Per 1 januari 2026 is de verzekering van het arbeidsongeschiktheidspensioen voor actieve deelnemers met een eerste ziektedag op of na 1 januari 2026 komen te vervallen.
- Een opslag voor reservering van toekomstige uitvoeringskosten.
- Een opslag voor uitvoeringskosten.
- Een solvabiliteitsopslag voor het bij de aangroei van de pensioenverplichtingen behorende VEV.

Bij de berekening van de kostendekkende premie worden dezelfde veronderstellingen gebruikt als bij de bepaling van de TV waarbij de rentermijnstructuur (RTS) wordt gebruikt per ultimo van het voorafgaande jaar. Voor een volledig overzicht van de grondslagen verwijzen we naar referentie 73 - Grondslagen TV en kostendekkende premie.

²⁵ Deze premie staat ook bekend als de "zuiver kostendekkende premie" ter onderscheid van de "gedempte kostendekkende premie".

De uitkomst van deze berekening varieert in de tijd, bijvoorbeeld zodra de RTS of de samenstelling van populatie van deelnemers en gepensioneerden wijzigt.

13.3 Gedempte premie

De kostendekkende premie mag op grond van artikel 128 PW (oud) gedempt worden met het voortschrijdende gemiddelde van de rente of met het verwachte rendement. Het bestuur berekent de *gedempte premie* op dezelfde wijze als de kostendekkende premie met de volgende verschillen:

- In plaats van met de RTS wordt gerekend met een discontovoet die is gebaseerd op een verwacht rendement:
 - In de vergadering van 7 december 2023 heeft het bestuur op grond van overgangsrecht besloten om het rendement op vastrentende waarden te fixeren voor de periode 2024 – 2028. De gefixeerde waarde is de door DNB gepubliceerde rentetermijnstructuur per 30 september 2023.
 - Voor de overige beleggingen rekent het fonds met een rendementsverwachting gelijk aan de maximaal toegestane parameters volgens het meest recente van kracht geworden advies van de Commissie Parameters
- Er wordt een opslag voor de toekomstbestendige toeslagverlening ter hoogte van de prijsinflatie berekend. De veronderstelde prijsinflatie is daarbij gelijk aan de minimaal wettelijk toegestane prijsinflatie. De verwachte prijsinflatie is niet gefixeerd en wordt jaarlijks per 1 januari als volgt bepaald:
 - Voor de lange-termijn-inflatie wordt uitgegaan van het meest recente van kracht geworden advies van de Commissie Parameters.
 - Voor de korte-termijn-inflatie wordt uitgegaan van de publicatie daarvan door DNB per oktober van het voorgaande jaar (het 'ingroeipad').
 - Indien deze opslag hoger is dan de solvabiliteitsopslag, dan wordt het meerdere meegenomen in de gedempte premie.

De uitgangspunten voor de berekening van de gedempte premie staan in referentie 73 - Grondslagen TV en kostendekkende premie. De uitkomst van deze berekening varieert in de tijd, bijvoorbeeld zodra het verwachte rendement of de samenstelling van de populatie van deelnemers en gepensioneerden wijzigt. De gedempte premie is lager dan de (zuiver) kostendekkende premie.

13.4 Dekkingsgraadneutrale premie

De *dekkingsgraadneutrale premie* is de premie die (actueel) zodanig hoog is dat de ontvangen premie en de daarvoor ontvangen pensioenaanspraken precies gelijk in waarde zijn bij de actuele dekkingsgraad. Het komt erop neer dat hiervoor dezelfde berekening wordt gemaakt als voor de kostendekkende premie (dus gebruik makend van de RTS), maar

waarbij voor de solvabiliteitsopslag wordt gerekend met het actuele eigen vermogen in plaats van het VEV.

De uitkomst van deze berekening varieert in de tijd, bijvoorbeeld zodra de RTS of de ADG wijzigt. Naar mate de dekkingsgraad stijgt, stijgt ook de dekkingsgraadneutrale premie. Zolang het eigen vermogen lager is dan het VEV is de dekkingsgraadneutrale premie lager dan de (zuiver) kostendekkende premie.

Indien de feitelijke premie afwijkt van de dekkingsgraadneutrale premie ontstaat er een invloed op de dekkingsgraad. Afhankelijk van het teken van het verschil wordt de dekkingsgraad als gevolg van de premiebetaling en de bijbehorende opbouw van pensioenaanspraken hoger of lager. Dit effect staat bekend als het M1-effect.

13.5 Premiebeleid

Het bestuur ging tot en met 2021 uit van het principe dat de feitelijke premie zodanig moet zijn dat structureel geen opbouw van pensioenaanspraken gefinancierd wordt uit het pensioenvermogen. Dat betekent dat de feitelijke premie niet structureel lager mocht zijn dan de dekkingsgraadneutrale premie.

Naar aanleiding van de aanvaarding van de pensioenregeling voor de periode 2022 - 2026 heeft het bestuur het premiebeleid aangepast. Zie hiervoor paragraaf 3.5 van het Pensioenreglement:

- Het gebruik van eigen vermogen voor nieuwe pensioenaanspraken is nadelig voor de reeds opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten van actieve deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. De mate van resp. kans op het ontvangen van toeslagen neemt bijvoorbeeld af.
Om dat te compenseren heeft het bestuur - gelet op de evenwichtigheid van de regeling - aan de uitvoering van de pensioenregeling een voorwaarde verbonden, gericht op het repareren van toeslagachterstanden bij het eventueel 'invaren' van de bestaande aanspraken en rechten in het nieuwe pensioenstelsel op grond van de Wtp. Zie daartoe verder paragraaf 15.3.

14 OPBOUW VAN PENSIOENAANSPRAKEN

De pensioenopbouw voor deelnemers is in beginsel 1,875% van de pensioengrondslag (de fiscaal maximale opbouw bij de fiscaal minimale franchise). De pensioenopbouw wordt lager gesteld dan 1,875% van de pensioengrondslag in de volgende situaties:

- Indien de feitelijke premie²⁶ lager is dan de gedempte kostendeekkende premie, wordt het opbouwpercentage zodanig verlaagd dat de feitelijke premie gelijk is aan de gedempte kostendeekkende premie.
- Indien (a) op de peildatum (31 december van het voorgaande jaar) de beleidsdekkingsgraad lager is dan de dekkingsgraad behorend bij het strategisch vereist eigen vermogen en (b) de pensioenopbouw in het jaar naar verwachting een meer negatief effect zal hebben op de actuele dekkingsgraad dan 0,6%, wordt het opbouwpercentage zodanig verlaagd dat het negatieve effect (M1-effect) tijdens het jaar naar verwachting zal uitkomen op 0,6%.

Procedureel is de regeling als volgt:

- Uitgaande van de situatie per peildatum (31 december van het voorgaande jaar) worden in de maand januari de BDG per 31 december van het voorgaande jaar en het verwachte M1-effect voor het lopende jaar bepaald.
- Lettend op de hoogte van de gedempte kostendeekkende premie wordt zo nodig van de werkgevers een aanvullende premie van maximaal 1,2% van het pensioengevend jaarsalaris gevraagd.
- Afhankelijk van de uitkomsten van bovenstaande wordt in januari van het jaar aan de deelnemers een opbouwpercentage van 1,875% van de pensioengrondslag dan wel lager toegekend. Dit wordt met de deelnemers gecommuniceerd.

²⁶ In voorkomende gevallen inclusief een aanvullende premie van maximaal 1,2% van het pensioengevend jaarsalaris te betalen door de werkgevers.

15 TOESLAGBELEID

15.1 Voorwaardelijke toeslagverlening

Met ingang van september 2024 neemt het bestuur ieder najaar een besluit over de hoogte van de toeslag²⁷ op de pensioenaanspraken van de (gewezen) deelnemers en op de pensioenrechten van de pensioengerechtigden. Een toeslag werd verleend met ingang van 1 januari van het daaropvolgende jaar. Met ingang van 2026 heeft het bestuur besloten de toeslag per 31 december van hetzelfde jaar te verlenen.

Het is de ambitie van het bestuur om toeslagen toe te kennen (zie FTK-doelstelling 2), maar niettemin hebben de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden geen recht op een toeslag. Ook is het niet zeker of en in hoeverre er in de toekomst toeslagen verleend zullen kunnen worden. In het vermogen van het fonds zijn geen reserves opgenomen voor de toekenning van toeslagen. De toekenning van een toeslag is derhalve voorwaardelijk: indien niet aan de voorwaarden is voldaan wordt geen toeslag toegekend.

Als maatstaf voor de voorwaardelijke toeslagverlening hanteert het bestuur de consumenten-prijsindex (CPI) alle bestedingen (afgeleid)²⁸ zoals gepubliceerd door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). De te verlenen toeslag is maximaal de procentuele stijging van het rekenkundig gemiddelde van de CPI voor de maanden augustus, september en oktober van het jaar ten opzichte van het rekenkundig gemiddelde van de CPI voor dezelfde maanden van het jaar daarvoor. Toeslagpercentages worden afgerond op 1 decimaal.

Een daling van de kosten van levensonderhoud zal niet leiden tot een negatieve toeslagverlening. In geval van een dergelijke daling wordt deze gesaldeerd met een toekomstige stijging.

De mate waarin een toeslag verleend mag worden is bepaald in artikel 137 PW en artikel 15 van het Besluit FTK. Zo mag er pas een volledige toeslag verleend worden als de BDG hoger is dan de 'toekomst bestendige indexatie dekkingsgraad' (TBI-dekkingsgraad). De TBI-dekkingsgraad is gelijk aan 110% vermeerderd met een vermogen voor de financiering van toekomstige toeslagen. Voor de berekening van dat vermogen wordt gerekend met een veronderstelde toekomstige jaarlijkse toeslag gelijk aan de minimale verwachtingswaarde voor de groeivoet van het prijsindexcijfer zoals vastgelegd in artikel 23a van het Besluit FTK. Deze toekomstige jaarlijkse toeslagen worden contant gemaakt op een discontovoet gelijk aan het wettelijk maximaal toegestaan verwacht rendement op aandelen.

²⁷ Dit staat ook bekend als indexatie.

²⁸ Vroeger heette dat CPI alle huishoudens (afgeleid).

De mate waarin een toeslag op pensioenaanspraken en -rechten wordt verleend, wordt gebaseerd op de hoogte van de BDG per 30 september van het jaar en is als volgt:

- Als de BDG lager is dan 110% vindt geen toeslagverlening plaats.
- Als de BDG zich bevindt tussen 110% en de TBI-dekkingsgraad²⁹ wordt de toeslag berekend door middel van lineaire interpolatie tussen geen toeslagverlening en volledige toeslagverlening.
- Als de BDG hoger is dan het TBI- dekkingsgraad vindt volledige toeslagverlening plaats.

Indien in een jaar de toeslag niet volledig kan worden toegekend, wordt de niet-toegekende toeslag bijgehouden. Dat gebeurt door de PUO per (gewezen) deelnemer en pensioen-gerechtigde individueel (cumulatief over de jaren).

15.2 Incidentele toeslagverlening

Ieder najaar neemt het bestuur een besluit over de hoogte van een incidentele toeslag op de pensioenaanspraken van de (gewezen) deelnemers en op de pensioenrechten van de pensioengerechtigden. Een incidentele toeslag werd verleend met ingang van 1 januari van het daaropvolgende jaar. Met ingang van 2026 is besloten om een incidentele toeslag per 31 december van hetzelfde jaar te verlenen.

Incidentele toeslagverlening ter compensatie van in het verleden niet-toegekende toeslag(en) of in het verleden doorgevoerde vermindering(en) van pensioenaanspraken en pensioenrechten is op grond van artikel 137 PW toegestaan indien aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- De BDG moet hoger zijn dan de TBI-dekkingsgraad.
- De BDG zakt door de toeslagverlening niet onder het VEV-niveau.
- Er mag in enig jaar ten hoogste een vijfde van het vermogen dat voor deze toeslag-verlening beschikbaar is worden gebruikt.

Het bestuur heeft besloten dergelijke incidentele toeslagen - mits aan bovengenoemde voorwaarden wordt voldaan - als volgt toe te kennen. Dit staat bekend als de 'pro rata methode'.

- Eerst worden eventuele verlagingen van pensioenaanspraken en -rechten in het verleden (kortingen) gerepareerd. Dit geschiedt op een evenredige manier zoals omschreven in het volgende punt.
- Vervolgens worden de in het verleden niet-toegekende toeslagen gerepareerd ('inhaal-indexatie'). Dat gebeurt op een evenredige manier als volgt:

²⁹ De TBI-dekkingsgraad per 30 september van het jaar.

- Per (gewezen) deelnemer en pensioengerechtigde wordt op individuele basis bijgehouden hoeveel niet-toegekende toeslagen³⁰ deze in het verleden heeft opgelopen.
- Het totale bedrag dat in een zeker jaar beschikbaar is voor inhaal-indexatie wordt verdeeld over de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden in evenredigheid naar hun individuele achterstanden. Op deze manier wordt voor alle betrokkenen een proportioneel gelijk deel van de op dat moment aanwezige achterstanden hersteld.
- Het bedrag dat voor een incidentele toeslag wordt gebruikt wordt berekend op basis van de hoogte van de BDG en de TBI-dekkingsgraad per 30 september van het jaar.

15.3 Reparatie toeslagachterstanden bij invaren

Bij de aanvaarding van de pensioenregeling 2022 - 2026 heeft het bestuur aan de uitvoering daarvan de voorwaarde verbonden dat bij toekomstige wijzigingen van de pensioenregeling in het kader van het Wetsvoorstel Toekomst Pensioenen ('pensioenakkoord') ook het repareren van toeslagachterstanden een belangrijk aandachtspunt is voor zowel de sociale partners als het bestuur van het fonds. Aangezien de sociale partners hebben besloten een invaarverzoek in te dienen hebben de sociale partners conform deze afspraak ook gekozen voor een methodiek voor de vermogensverdeling die rekening houdt met de op het transitiemoment nog bestaande feitelijke toeslag-achterstanden binnen het fonds.

GasTerra, als aangesloten onderneming, is in die situatie - voor wat betreft de deelnemers van GasTerra - verplicht zich te conformeren aan de dan tussen het fonds, Gasunie en de vakbonden van Gasunie overeengekomen methodiek en gemaakte beleidskeuzen betreffende het invaren.

Het bovenstaande is vastgelegd in referentie 3 - Overeenkomst m.b.t. de uitvoering van de Pensioenovereenkomst Gasunie 2022 e.v.

De werkgevers Gasunie en GasTerra hebben in hun Transitieplan aangegeven op welke wijze er bij de vermogensverdeling rekening gehouden wordt met de compensatie van de op de transitiedatum bestaande toeslagachterstanden.

³⁰ TKP hield de individuele achterstanden bij in de vorm van een percentage. Bij de overgang naar AZL is overgestapt naar een systeem met de individuele achterstanden in euro's. Het transitiebestand met de achterstanden is opgesteld door TKP en is gecontroleerd door de SFH actuarieel.

16 FINANCIËLE MIDDELEN

Om aan de toekomstige verplichtingen te kunnen voldoen beschikt het fonds over financiële middelen. Deze bestaan uit enerzijds de ‘technische voorziening’ en anderzijds het ‘eigen vermogen’.

16.1 Technische Voorziening

De technische voorziening (TV) wordt op grond van artikel 126 PW zodanig vastgesteld dat deze toereikend is voor het geheel van alle pensioenverplichtingen³¹. De TV wordt conform de PW berekend op basis van marktwaardering per berekeningsdatum en van prudente beginselen voor de bepaling van de benodigde grondslagen. De toereikendheid van de TV wordt jaarlijks door de certificerend actuaris getoetst.

Het fonds gaat uit van de volgende gegevens en veronderstellingen:

- Pensioenverplichtingen (OP, PP en WP)
 - De verwachte uitgaande kasstromen behorend bij de reeds opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten.
 - Voor de ingangsdatum van het pensioen wordt de pensioenrichtleeftijd van 68 jaar gehanteerd. Voor een kleine groep vrouwelijke gewezen deelnemers is de pensioenrichtleeftijd 60 jaar. Voor tijdelijke pensioenaanspraken en pensioenaanspraken uit het Reglement RVU wordt gerekend met een pensioeningang op de leeftijd van 60 jaar.
 - Voor de leeftijden van de aanspraak- en pensioengerechtigden wordt gerekend met de actuele leeftijden, afgerond op hele maanden.
 - Eventuele toekomstige toeslagen worden niet meegenomen in de verwachte kasstromen, tenzij deze toeslagen daadwerkelijk zijn toegekend.
 - Er wordt geen rekening gehouden met toekomstige toetredingen en uittredingen anders dan uittredingen wegens overlijden of pensionering.
- Rekenrente voor de pensioenverplichtingen

De contante waarde van de pensioenverplichtingen wordt bepaald met behulp van de RTS per berekeningsdatum, zoals gepubliceerd door DNB.
- Sterftekansen en ervaringssterfte
 - Uitgangspunt is de meest recente prognosetafel, zoals gepubliceerd door het Koninklijk Actuarieel Genootschap. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen mannen en vrouwen.
 - Voor kinderen is de sterftekans op nul gesteld.
 - Deze sterftekansen worden gecorrigeerd met de factoren volgend uit het Ervaringssterftemodel van WTW, gebaseerd op de karakteristieken van het fonds. De correctiefactoren zijn gebaseerd op het inkomensniveau en de bedrijfssector waarin de actieve deelnemers werkzaam zijn.

³¹ De technische voorziening wordt ook wel aangeduid als de voorziening pensioenverplichtingen (VPV).

In de correctiefactoren wordt onderscheid gemaakt naar leeftijd, geslacht en hoofd-/medeverzekerde.

- Gezinssamenstelling

- De partnerfrequentie wordt tot de pensioendatum op 100% gesteld (dat wil zeggen dat verondersteld wordt dat alle (actieve en gewezen) deelnemers een partner hebben). Deze veronderstelling maakt het mogelijk om bij pensioeningang een uitruil van de pensioenaanspraken tussen de partners op basis van actuariële gelijkwaardigheid te bieden.
- Verder is dit een prudente veronderstelling, zodanig dat het niet nodig is een reservering aan te houden voor latent wezenpensioen.
- Voor pensioengerechtigden wordt uitgegaan van de werkelijke burgerlijke staat.

- Leeftijdverschil hoofdverzekerde - medeverzekerde

Voor het partnerpensioen wordt verondersteld dat elke deelnemer een partner heeft van het andere geslacht. Het gehanteerde leeftijdverschil is gebaseerd op waarnemingen.

- Voorziening toekomstige kosten

De voorziening voor toekomstige kosten is gesteld op een percentage van de netto TV. Deze voorziening is bedoeld voor een situatie dat het fonds gesloten is en dient ter dekking van de volgende kosten:

- de jaarlijkse kosten voor gewezen deelnemers;
- de eenmalige kosten bij pensionering;
- de jaarlijkse kosten voor pensioengerechtigden;
- de eenmalige kosten bij overlijden in geval van latent partnerpensioen;
- de vaste jaarlijkse kosten van het fonds.

Hierbij is verondersteld dat het fonds zal blijven bestaan tot het moment dat de resterende pensioenverplichtingen zodanig zijn afgenomen dat zelfstandig voortbestaan niet meer kostenefficiënt is. De grens daarvoor is gesteld op € 500 miljoen.

- Opslag overlijdensuitkering

Bij overlijden van een gepensioneerd of arbeidsongeschikte ontvangt diens partner een eenmalige overlijdensuitkering. Hiervoor wordt een voorziening getroffen van een percentage van de netto TV voor OP (inclusief RVU) en AOP.

- Pensioenverplichting Arbeidsongeschiktheid (AOP)

Voor arbeidsongeschikte deelnemers voor wie de pensioenopbouw premievrij wordt voortgezet, wordt de voorziening gelijkgesteld aan de contante waarde van de in totaal bereikbare aanspraken. Als de arbeidsongeschikte deelnemer recht heeft op een AOP van het fonds dan wordt de voorziening gelijkgesteld aan de contante waarde van de in totaal bereikbare aanspraken en de contante waarde van het ingegane arbeidsongeschiktheidspensioen. Hierbij wordt verondersteld dat de AOW-leeftijd gelijk is aan de vigerende wettelijke AOW-leeftijd.

- Voorziening zieken

Voor zieke deelnemers wordt een voorziening aangehouden ter dekking van de verwachte pensioenlasten gedurende een toekomstige periode van arbeidsongeschiktheid. Voor deelnemers met een ziekteperiode van 42 weken of langer wordt verondersteld dat zij arbeidsongeschikt zullen worden. Voor deelnemers met een ziekteperiode van minder dan 42 weken wordt verondersteld dat zij zullen re-integreren voor ingang van arbeidsongeschiktheid.

De bovenvermelde grondslagen voor de bepaling van de TV en van de gedempte premie worden regelmatig herzien op basis van de feitelijke ontwikkelingen. Voor een overzicht wordt verwezen naar referentie 73 - Grondslagen TV en kostendekkende premie.

16.2 Eigen vermogen

Het verschil tussen het actueel aanwezige vermogen en de TV is het eigen vermogen (EV). Door de PW en het Besluit FTK worden bepaalde eisen gesteld aan de omvang van het EV.

16.2.1 Vereist eigen vermogen

Het 'vereist eigen vermogen' (VEV) wordt op grond van artikel 132 PW zodanig berekend dat met een zekerheid van 97,5% wordt voorkomen dat het fonds binnen een periode van één jaar beschikt over een vermogen dat lager is dan de TV.

Voor de berekening van het VEV hanteert het fonds het standaardmodel van DNB als bedoeld in het Besluit FTK. Het bestuur, gehoord hebbende de adviserend actuaris, toetst eenmaal per jaar de toepasbaarheid van het standaardmodel.

Bij de berekening wordt uitgegaan van de portefeuilleverdeling volgens de SAA (dus niet van de actuele portefeuilleverdeling). De hoogte van het VEV is afhankelijk van enkele factoren zoals de rentestand en bedraagt ongeveer 24% van de TV. Voor een voorbeeld zie paragraaf 9.1.

16.2.2 Minimaal vereist eigen vermogen

Op grond van artikel 131 PW moet het fonds beschikken over ten minste het 'minimaal vereist eigen vermogen' (MVEV). De berekening van het MVEV wordt uitgevoerd met de rekenregels daarvoor in het Besluit FTK. De uitkomst is ongeveer 4,2% van de TV.

16.3 Dekkingsgraad

De dekkingsgraad (DG) is de verhouding tussen enerzijds het vermogen (oftewel de som van de TV en het EV) en anderzijds de TV.

In formulevorm: $DG = (TV + EV) / TV$.

Het fonds maakt onderscheid tussen de actuele dekkingsgraad (ADG), dat wil zeggen de dekkingsgraad op een bepaald moment, zoals deze maandelijks wordt bepaald, en de beleidsdekkingsgraad (BDG), zijnde het gemiddelde op een bepaald moment van de actuele dekkingsgraden in de 12 voorgaande maanden.

De BDG is op grond van de PW een belangrijke maatstaf voor het al dan niet in werking treden van allerhande bepalingen. De hoogte van de BDG wordt eenmaal per kwartaal gemeld aan DNB en wordt maandelijks gepubliceerd op de website van het fonds.

16.4 Vermogenstekort

16.4.1 Reservetekort – herstelplan³²

Als de ontwikkelingen zodanig zijn verlopen dat per einde van een kwartaal de BDG lager is dan het VEV-niveau (circa 126%) is er sprake van een 'reservetekort'.

- Het bestuur meldt dat onverwijld aan DNB.
- Het bestuur moet vervolgens op grond van artikel 138 PW binnen 3 maanden een concreet en haalbaar herstelplan opstellen en indienen bij DNB.
- Het herstelplan gaat binnen uiterlijk 6 maanden in en het bestuur handelt onverwijld overeenkomstig het herstelplan.
- Zolang het fonds in de situatie van reservetekort verkeert stelt het bestuur jaarlijks binnen 3 maanden na afloop van een kalenderjaar een geactualiseerd herstelplan op en dient dat in bij DNB.

In het herstelplan moet worden beschreven hoe het fonds binnen een periode van 10 jaar weer beschikt over ten minste het VEV. Voor de berekeningen van het herstelplan gaat het fonds waar mogelijk uit van dezelfde realistische parameters die worden gebruikt in de risicorapportages en in de ALM-studie.

Indien uit het herstelplan blijkt dat het fonds niet tijdig zal voldoen aan de gestelde eisen voor het VEV is er sprake een 'volwaardige crisis' zoals omschreven in paragraaf 18.1. In paragraaf 18.2.2 is beschreven welke mogelijke maatregelen er dan genomen moeten worden. Wat betreft het eventueel verminderen van de pensioenaanspraken en -rechten wordt verwezen naar paragraaf 17.8.

16.4.2 Dekkingstekort

Als per einde van een kwartaal de BDG lager is dan het MVEV-niveau (ongeveer 104,2%) is er sprake van een 'dekkingstekort'. Er is dan uiteraard ook sprake van een reservetekort en het gestelde in paragraaf 16.4.1 is dan ook van toepassing.

³² Op grond van de Regeling van de Minister van Sociale zaken en Werkgelegenheid 16 december 2020, tot wijziging van de Regeling Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling vanwege het voorkomen van onnodige pensioenkortingen, geldt er een vrijstelling op de genoemde termijnen van 10 jaar (hersteltermijn) en van het aantal van zes meetmomenten.

Wanneer het dekkingstekort een tijd aanhoudt en de BDG is gedurende 6 vaststellingsmomenten lager dan het MVEV-niveau, is er sprake een 'volwaardige crisis' als omschreven in paragraaf 18.1. In paragraaf 18.2.2 is beschreven welke mogelijke maatregelen er dan genomen moeten worden. Wat betreft het eventueel verminderen van de pensioenaanspraken en -rechten wordt verwezen naar paragraaf 17.8.

17 FINANCIËLE STUURMIDDELEN

Het bestuur kan gebruik maken van financiële stuurmiddelen indien:

- de dekkingsgraad te laag is en/of;
- er sprake is van premietekort en/of;
- de vooruitzichten daar aanleiding toe geven.

De stuurmiddelen zijn hieronder uiteengezet.

17.1 Wijzigen van de SAA

Het bestuur kan het beleggingsbeleid aanpassen door de SAA te wijzigen. Het wijzigen van de SAA heeft invloed op de hoogte van het VEV. Zie daartoe ook paragraaf 9.1. Bijvoorbeeld wordt het VEV lager door minder risico te nemen. Keerzijde van deze keuze is dat dan ook het verwachte rendement op lange termijn zal dalen (en daarmee het herstelvermogen in de komende jaren).

17.2 Bescherming tegen koerswijzigingen

Het bestuur kan het fonds indekken tegen financiële gevolgen van mogelijke ongewenste gebeurtenissen, zoals het dalen van de beurskoersen, het dalen van de rente en/of het dalen van de koersen van vreemde valuta. Dat kan gedaan worden door de aankoop van geschikte derivaten, zoals putopties op aandelen, swaps op de rente en valutatermijntransacties voor vreemde valuta. Een gevolg van deze maatregel is een verhoging van de beleggingskosten.

17.3 Afzien van toeslagverlening

Het verlenen van toeslagen is gebonden aan wettelijke regels en vindt in beginsel (althans gedeeltelijk) plaats indien de BDG zich bevindt tussen 110% en de TBI-dekkingsgraad. Het verlenen van toeslagen is echter niet verplicht want het gaat hierbij niet om een onvoorwaardelijk recht van de deelnemers en de pensioengerechtigden. Indien dat noodzakelijk mocht zijn kan het bestuur afzien van het verlenen van toeslagen en de toekenning ervan naar de verdere toekomst verschuiven. Keerzijde van deze maatregel is dat niet voldaan wordt aan de ambitie van het fonds.

17.4 Verminderen van de pensioenopbouw

In herstelplansituaties is het bestuur gerechtigd het opbouwpercentage voor de pensioenrechten van actieve deelnemers (in beginsel 1,875% van de pensioengrondslag) te verlagen indien de feitelijke premie en een eventuele aanvullende premie van de werkgever in onvoldoende mate kostendekkend zijn (zie daartoe verder hoofdstuk 14).

17.5 Wijzigen van de pensioenovereenkomst

Het bestuur kan in een crisis de sociale partners benaderen met de vraag of men bereid is de vigerende pensioenovereenkomst te wijzigen waardoor de toekomstige verplichtingen van het fonds afnemen. Daarvoor bestaan de volgende opties:

- verhogen van de pensioenpremie;
- verlagen van de pensioengrondslag door het verhogen van de franchise;
- verlagen van het maximum van het pensioengevend salaris.

Het wijzigen van de pensioenovereenkomst heeft zeer weinig tot geen effect op de ADG en BDG.

17.6 Vragen om bijstorting

De huidige pensioenregeling heeft een CDC-karakter, hetgeen onder andere inhoudt dat de hoogte van de premies te betalen door de werkgevers en de deelnemers vastligt voor de overeengekomen periode.

In situaties van vermogenstekort zijn de werkgevers derhalve niet gehouden bij te dragen aan het oplossen van financiële tekorten.

Desalniettemin zal het bestuur in een crisissituatie (zie paragraaf 18.1) in overleg treden met de werkgevers om hun eventuele bereidheid tot een vrijwillige bijstorting te bespreken.

17.7 Vermindering kosten

Gelet op doelstelling 4 streeft het bestuur naar beperking van de kosten waarbij een goede balans gezocht wordt tussen kosten en kwaliteit.

In een crisissituatie zal het bestuur overwegen of de omstandigheden een verdergaande kostenreductie rechtvaardigen en of dit haalbaar en verantwoord is.

17.8 Vermindering pensioenaanspraken en -rechten

Er zijn twee situaties waarin het bestuur gerechtigd c.q. verplicht is de bestaande pensioenaanspraken en -rechten te verminderen ('korten'):

- Indien uit het herstelplan, dat moet worden opgesteld in situaties van reservetekort (zie paragraaf 16.4) blijkt dat de BDG niet binnen 10 jaar zal uitkomen boven het VEV-niveau (circa 126%) is het bestuur bevoegd de bestaande pensioenaanspraken en -rechten te verminderen. De vermindering is gelijk aan het tekort van de geprognosticeerde BDG ten opzichte van het vereiste niveau. Deze vermindering wordt gespreid over 10 jaar en is voorwaardelijk. Die voorwaardelijkheid betekent dat de vermindering in een toekomstig jaar alleen wordt doorgevoerd indien ook in dat toekomstig jaar het op dat moment geactualiseerde herstelplan niet voorziet in herstel tot het vereiste niveau.
- Indien er sprake is van dekkingstekort (zie paragraaf 16.4.2) en de hoogte van de BDG komt zesmaal opeenvolgend uit onder het MVEV-niveau (circa 104,2%), neemt

het bestuur binnen 6 maanden maatregelen waardoor de ADG direct voldoet aan het MVEV-niveau. Het bestuur is dan bevoegd de bestaande pensioenaanspraken en -rechten te verminderen. Deze vermindering is gelijk aan het tekort van de BDG ten opzichte van het minimaal vereiste niveau. Deze vermindering mag worden gespreid over 10 jaar en is onvoorwaardelijk. Die onvoorwaardelijkheid betekent dat deze vermindering voor die 10 jaar daadwerkelijk wordt doorgevoerd, ongeacht het niveau van de BDG in die 10 jaar.

18 FINANCIËEL CRISISPLAN

Gelet op artikel 145, lid 2 sub a PW heeft het bestuur een financieel crisisplan opgesteld. Zie het onderstaande. Eerst wordt beschreven welke soorten crises worden onderscheiden en vervolgens welke maatregelen daarbij ingezet kunnen worden.

18.1 Twee soorten crises

Het bestuur onderscheidt twee soorten financiële crises:

- Dreigende crisis

Er is sprake van een dekkingstekort. Dit is het geval indien de BDG lager is dan het MVEV-niveau (circa 104,2%). Er hoeft nog niet gekort te worden, maar dat gevaar dreigt wel.

- Volwaardige crisis

Dit is het geval in twee wettelijk omschreven situaties:

- De BDG is lager dan het VEV-niveau (circa 126%) en uit het herstelplan blijkt dat binnen 10 jaar geen herstel te verwachten is tot het vereiste niveau.
- De BDG is voor de zesde opeenvolgende maal lager dan het MVEV-niveau (circa 104,2%).

Het bestuur is in deze situaties gerechtigd de pensioenaanspraken en -rechten te verminderen ('korten').

De risico's die kunnen leiden tot het ontstaan van een dergelijke crisissituatie zijn beschreven in paragraaf 9.1. Hieruit blijkt dat de grootste risico's zijn een daling van de aandelenkoersen, een daling van de rente en/of een daling van de koers van vreemde valuta.

Het bestuur heeft reeds standaard maatregelen getroffen om de kans op het ontstaan van een crisissituatie te verminderen:

- daling aandelenkoersen en/of daling rente: zie paragraaf 9.2 – Pijngrensbeleid;
- daling rente: zie paragraaf 10.3.3 – Renteafdekking (dynamische rentestafel);
- daling vreemde valuta: zie paragraaf 10.3.5 - Valutabeleid.

18.2 Maatregelen in een (dreigende of volwaardige) crisis

De financiële stuurmiddelen waar het bestuur over beschikt zijn opgesomd in hoofdstuk 17. In de twee crisissituaties worden de volgende maatregelen overwogen.

18.2.1 Maatregelen in een dreigende crisis

- opstellen en uitvoeren van een geactualiseerd herstelplan;
- heroverwegen van de SAA;
- (her)overwegen van de inzet van bescherming tegen verdere koersdalingen;
- afzien van toeslagverlening;

- informeren van sociale partners, (actieve en gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden over de situatie.

18.2.2 Maatregelen in een volwaardige crisis

- opstellen en uitvoeren van een geactualiseerd herstelplan;
- heroverwegen van de SAA;
- (her)overwegen van de inzet van bescherming tegen verdere koersdalingen;
- afzien van toeslagverlening;
- werkgevers vragen om een vrijwillige bijstorting;
- sociale partners vragen de pensioenovereenkomst aan te passen;
- overwegen van verdergaande kostenreducties;
- vermindering van de bestaande pensioenaanspraken en -rechten ('korten');
- informeren van sociale partners, (actieve en gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden over de situatie.

18.3 Effect van de maatregelen

Om het financiële effect van de maatregelen te kunnen beoordelen is het goed inzicht in de grootteordes te hebben.

- De omvang van de TV is ongeveer³³ € 1.500 mln.
- Dat betekent dat 1% in de DG gaat over een bedrag van € 15 mln.
- De beleggingsopbrengsten fluctueren tussen € -50 mln en € 350 mln per jaar.
- Het effect van een combischok (aandelen -30%, rente -1%) is orde € -160 mln.
- De pensioenuitkeringen zijn orde € 65 mln per jaar.
- De ontvangen pensioenpremies zijn orde € 60 mln per jaar.
- De beleggingskosten zijn orde € 4 mln per jaar.
- De uitvoeringskosten zijn orde € 2 mln per jaar.

Dit betekent dat het financiële effect van de maatregelen op de ADG als volgt kwalitatief beoordeeld kan worden:

- Heroverwegen SAA: substantieel (op korte termijn positief, op lange termijn negatief)
- Bescherming tegen verdere koersdalingen: beperkt en in een crisissituatie te duur.
- Geen toeslagverlening: minimaal.
- Bijstorting door werkgevers: beperkt (en kleine kans van slagen).
- Kostenreducties: minimaal.
- Korten pensioenaanspraken en -rechten: aanzienlijk³⁴

³³ Situatie Q3 2025.

³⁴ Voor het korten is de BDG leidend. Het effect op de BDG van 1% korten is op korte termijn beperkt. Ceteris paribus leidt 1% korten na een periode van een jaar tot +1% in de BDG.

BIJLAGE 1 - LIJST VAN AFKORTINGEN

Afkortingen Betekenis

ADG	Actuele dekkingsgraad
AFM	Stichting Autoriteit Financiële Markten
AHT	Aanvangshaalbaarheidstoets
ALM	Asset Liability Management
Anw	Algemene nabestaandenwet
AOP	Arbeidsongeschiktheidspensioen
AVG	Algemene verordening gegevensbescherming
AZL	De PUO met ingang van 1 januari 2022
BAC	Beleggingsadviescommissie
BDG	Beleidsdekkingsgraad
Besluit FTK	Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen
BIVA - classificatie	Beschikbaarheid, Integriteit, Vertrouwelijkheid en Aantoonbaarheid - classificatie
Cao	Collectieve arbeidsovereenkomst
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
CPI	Consumenten prijsindex (alle huishoudens)
CWO	Collectieve waardeoverdracht
DG	Dekkingsgraad
DNB	De Nederlandse Bank
DORA	Digital Operational Resilience Act
ERB	Eigenrisicobeoordeling
ESG	Environmental, social and governance investing. Dit is gelijk aan MVB.
EV	Eigen vermogen
Fonds	Stichting Pensioenfonds Gasunie
FPR	Flexibele premiereregeling
FTK	Financieel Toetsingskader
GasTerra	GasTerra B.V.
Gasunie	N.V. Nederlandse Gasunie
GDPR	General Data Protection Regulation
HT	Haalbaarheidstoets
IMVB	Internationaal verantwoord beleggen
IMVO	Internationaal verantwoord ondernemen
IORP	Institution for occupational retirement provision (instelling voor bedrijfspensioenvoorziening).
IRM	Integraal risicomanagement
IVA	Inkomensverzekering voor Volledig en duurzaam Arbeidsongeschikten
KDE	Kritisch data element (begrip van belang i.h.k.v. het datakwaliteitsbeleid)
KDG	Kritieke dekkingsgraad
KPI	Key performance indicator

Afkortingen Betekenis

M1-effect	Het effect op de dekkingsgraad als gevolg van een verschil tussen de feitelijke premie en de dekkingsgraadneutrale premie
MTA	Maximaal toelaatbare afwijking (begrip van belang i.h.k.v. het datakwaliteitsbeleid)
MVB	Maatschappelijk verantwoord beleggen. Is gelijk aan ESG.
MVD	Missie, visie en doelstellingen van het fonds
MVEV	Minimaal vereist eigen vermogen
OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
OP	Ouderdomspensioen
ORM	Onafhankelijk risicomanager
PCC	Pensioen- en Communicatiecommissie
PP	Partnerpensioen
PUO	Pensioenuitvoeringsorganisatie (AZL)
PW	Pensioenwet
RCC	Risk- en compliancecommissie
RPO	Risico preferentie onderzoek
RTS	Rentetermijnstructuur
RvT	Raad van Toezicht
RVU	Regeling vervroegd uittreding
SAA	Strategische assetallocatie
SDG	Signaaldekkingsgraad
SIRA	Systematische integriteitsanalyse
SFDR	Sustainable Finance Disclosure Regulation
SFH	Sleutelfunctiehouder. Er zijn 3 SFH's: actuariael, risicomanagement en interne audit
SPR	Solidaire premieregeling
SWOT	Sterkte/zwakte-analyse (Strengths, weaknesses, opportunities and threats)
TBI	Toekomstbestendige indexatie
TKP	De vorige PUO (tot aan 2022)
TV	Technische voorziening. Dit is gelijk aan de VPV.
UNGC	United Nations global compact
UNGP	United Nations guiding principles
UNPRI	United Nations principles for responsible investing
VEV	Vereist eigen vermogen
VIG	Vereniging Inactieven Pensioenfonds Gasunie en GasTerra
VGG	Vereniging van Pensioengerechtigden en Postactieven van Gasunie en GasTerra
VO	Verantwoordingsorgaan
VPV	Voorziening pensioenverplichtingen. Dit is gelijk aan de TV
WAO	Wet arbeidsongeschiktheid
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen

Afkortingen Betekenis

WP Wezenpensioen

Wtp Wet toekomst pensioenen. Gaat over het nieuwe pensioenstelsel (het 'pensioenakkoord'). De bepalingen uit de Wtp zijn opgenomen in de Pensioenwet.

BIJLAGE 2 - OVERZICHT REFERENTIEDOCUMENTEN

referentie 1 - Uitvoeringsovereenkomst Gasunie d.d. 1 januari 2022

referentie 2 - Uitvoeringsovereenkomst GasTerra d.d. 1 januari 2022

referentie 3 - Overeenkomst m.b.t. de uitvoering van de Pensioenovereenkomst Gasunie 2022 e.v.

referentie 4 - Addendum 1 januari 2023 – bij Uitvoeringsovereenkomst Gasunie d.d. 1 januari 2022

referentie 5 - Addendum 1 januari 2023 – bij Uitvoeringsovereenkomst GasTerra d.d. 1 januari 2022

referentie 6 - Grondslagen flexibiliseringsfactoren

referentie 7 - Statuten Stichting Pensioenfonds Gasunie

referentie 8 - Namen, functies en rooster van aftreden van bestuursleden

referentie 9 - Functieprofiel bestuurslid

referentie 10.1 - Diversiteits- en inclusiebeleid

referentie 10.2 - Plan van aanpak vergroten diversiteit en inclusie

referentie 11 - Verkiezingsreglement pensioengerechtigde werknemersleden in het bestuur

referentie 12 - Geschiktheidsbeleid

referentie 12.1 - Geschiktheidsjaarplan

referentie 12.2 - Geschiktheidsmatrix

referentie 13 - Streven naar besluitvorming op basis van consensus

referentie 14 - Procedure functioneren bestuursleden

referentie 15 - Jaarplan BAC

referentie 16 - Reglement BAC

referentie 17 - Jaarplan PCC

referentie 18 - Reglement PCC

referentie 19 - Jaarplan RCC

referentie 20 - Reglement RCC

referentie 21 - Handboek bestuursbureau

referentie 22 - Delegatie van bevoegdheden

referentie 22.1 - Bijlage I delegatie bevoegdheden reglementen

referentie 22.2 - Bijlage II Tekenbevoegdheden

referentie 23 - Functieprofiel sleutelfunctionarissen

referentie 23.1 - Uitwerking werkzaamheden sleutelfunctiehouder Risicobeheer

referentie 24 - Audit charter

referentie 25 - Auditplan 2025

referentie 26 - Auditplan 2026

referentie 27 - Classificatiebeleid

referentie 28 - Reglement Raad van Toezicht

referentie 29 - Namen, functies en rooster van aftreden leden RvT

referentie 30 - Functieprofiel leden RvT

referentie 31 - Reglement Verantwoordingsorgaan

referentie 32 - Namen, functies en rooster van aftreden leden VO

referentie 33 - Functieprofiel leden VO

referentie 34 - Gedragscode

referentie 35 - Beloningsbeleid

referentie 35.1 - Vaststelling beloningen

referentie 36 - Compliance officer; overeenkomst PF Gasunie en TriVu

referentie 37 - Integriteitsbeleid

referentie 38 - Incidentenregeling

referentie 39 - Klokkenluidersregeling

referentie 40 - Privacybeleid

referentie 41 - Privacyverklaring

referentie 42 - Cookieverklaring

referentie 43.1 - Verwerkersovereenkomst AZL

referentie 43.2 - Verwerkersovereenkomst Trivu

referentie 43.3 - Verwerkersovereenkomst WTW

referentie 43.4 - Verwerkersovereenkomst Postma & Cohen

referentie 43.5 - Verwerkersovereenkomst Emma Handson B.V.

referentie 44.1 - Verwerkingsregister AZL

referentie 44.2 - Verwerkingsregister Trivu

referentie 44.3 - Verwerkingsregister WTW

referentie 44.4 - Verwerkingsregister Postma & Cohen

referentie 44.5 - Verwerkingsregister Emma Handson B.V.

referentie 44.6 - Verwerkingsregister bestuursbureau

referentie 52 - Verklaring gegevensverwerking PF GU - GasTerra

referentie 53 - Verklaring gegevensverwerking PF GU - Gasunie

referentie 54 - Gegevensuitwisselingsovereenkomst VGG

referentie 55 - Beleid uitbestedingen

referentie 56 - Beleidsplan beleggingen update 2026

referentie 56.1 - Investmentcase categorie aandelen

referentie 56.2 - Investmentcase categorie credits

referentie 56.3 - Investmentcase categorie grondstoffen

referentie 56.4 - Investmentcase categorie hypotheeklen

referentie 56.5 - Investmentcase categorie kas

referentie 56.6 - Investmentcase categorie staats(gerelateerde) obligaties en covered bonds

referentie 56.7 - Investmentcase vastgoed

referentie 56.8 - Investmentcase high yield

referentie 56.9 - Verklaring inzake beleggingsbeginselen

referentie 57 - Haalbaarheidstoets

referentie 58 - Tabel risicothema's SIRA

referentie 59 - Integraal risicomanagement beleid

referentie 60 - Tabel risicotolerantie en beheersmaatregelen

referentie 61 - ERB rapportage 2024

referentie 61.1 - Tussentijdse ERB-rapportage 2025

referentie 62 - SWOT

referentie 63 - Datakwaliteitsbeleid

referentie 63.1 - Maximaal toelaatbare afwijking (MTA)

referentie 64 – Correctie- en herzieningenbeleid

referentie 64.1 - Interne werkinstructie herzieningenbeleid

referentie 65 - Klachtenbeleid

referentie 66 - Klachtenreglement

referentie 66.1 - Interne werkinstructie klachtenbeleid inclusief flowchart

referentie 67.1 - Investment beliefs

referentie 67.2 - Verklaring SFDR 2023-12

referentie 67.3 - Aanvullende informatie SFDR 2023-12

referentie 67.4 - Annex II SFDR 2023-12

referentie 67.5 - Annex IV SFDR 2024-06

referentie 68 - ICT Beleid

referentie 68.1 - Bedrijfscontinuïteitsplan

referentie 69 - Communicatie beleidsplan 2025 - 2026

referentie 70 - Communicatie Jaarplan

referentie 71 - Communicatieplan Wtp

referentie 72 - Lijst contactpersonen in een crisissituatie

referentie 73 - Grondslagen TV en kostendekkende premie

referentie 74 - Keuzebegeleidingsbeleid

referentie 75 - ESG-beleid