

Ahold Delhaize Pensioen

Financieel Crisisplan

Stichting Ahold Delhaize Pensioen

(versie: 13 mei 2024)

Inleiding

In dit document is het financieel crisisplan van Stichting Ahold Delhaize Pensioen (hierna: het "Pensioenfonds") beschreven. Doel van dit financiële crisisplan is dat het Bestuur vooraf beschrijft welke maatregelen bij een crisis beschikbaar zijn, wat de impact van deze maatregelen is en welke procedures doorlopen moeten worden. Zodoende kan het Bestuur slagvaardig opereren wanneer een crisis daadwerkelijk optreedt. Belangrijke aspecten van het plan zijn evenwichtige belangenbehartiging (pensioengerechtigden, gewezen deelnemers, actieven en werkgever) en communicatie naar alle betrokkenen.

Het financieel crisisplan moet worden gezien als een leidraad. Het is niet een plan dat per definitie kant-en-klaar uitgevoerd wordt. Het Bestuur zal de concrete maatregelen altijd afstemmen op de aard van de crisis en de omstandigheden van het moment, vergezeld van een motivering waarom eventueel van de leidraad wordt afgeweken.

1. Beschrijving risico's en crisis

Het Pensioenfonds heeft de risico's beschreven die kunnen leiden tot een crisis. Er is sprake van een crisis als het Pensioenfonds in dekkingstekort zit. Dit is het moment dat dit crisisplan direct in werking treedt. Behalve een crisis kan er zich ook een calamiteit voordoen. Van een calamiteit is sprake als:

- a. de (UFR-)dekkingsgraad onder de kritische dekkinggraad daalt. De kritische dekkinggraad is het niveau waarbij het Pensioenfonds naar verwachting niet meer tijdig uit een dekkingstekort of reservetekort kan komen, zonder aanvullende maatregelen zoals korten (zie paragraaf 2);
- b. de (UFR-)dekkingsgraad, gerekend vanaf het begin van een kwartaal, met meer dan 5%-punt is gedaald. In dit geval treedt bij het Pensioenfonds een acceleratieprocedure in werking om het besluitvormingsproces rondom mogelijke ingrepen in het beleggings- en risicoafdeckingsbeleid te versnellen.

Er kan sprake zijn van een calamiteit zonder dat er sprake is van een crisis, bijvoorbeeld de beleidsdekkingsgraad ten gevolge van de calamiteit nog boven de minimaal vereiste dekkinggraad blijft. Andersom kan ook sprake zijn van een crisis zonder dat er sprake is van een calamiteit. Dit is bijvoorbeeld het geval als de beleidsdekkingsgraad langzaam, dus zonder verrassingselement, terugsinkt tot onder de minimaal vereiste dekkinggraad.

Het Uitvoerend Bestuur monitort op dagbasis de ontwikkeling van de diverse dekkinggraden. Met behulp van deze continue monitoring en periodieke rapportage kan worden vastgesteld of sprake is van een (dreigende) crisis of calamiteit. Deze continue monitoring is onderdeel van het risicobeheersingskader binnen het Pensioenfonds, dat er op is gericht tijdig het mogelijke ontstaan van een crisis te signaleren, zodat het beleggings- en risicobeleid kunnen worden bijgestuurd voordat de kritische niveaus feitelijk zijn ontstaan. In dit beheersingskader wordt gebruik gemaakt van een dynamisch beleggingsbeleid dat het Pensioenfonds in staat stelt een risico- en rendementsafweging te maken.

2. De dekkinggraad waarbij het Pensioenfonds er zonder korten niet meer uit kan komen

De kritische dekkinggraad kan op twee manieren worden gedefinieerd. Ten eerste is het de dekkinggraad waarbij het Pensioenfonds niet meer binnen de wettelijke termijn kan voldoen aan de eisen van het *vereist eigen vermogen* zonder (voorwaardelijk) te hoeven korten (termijn van 10 jaar). In deze definitie bedraagt de kritische dekkinggraad circa 93,9% per 1 januari 2024.

In de tweede, meer gebruikelijke, definitie wordt de kritische dekkinggraad bepaald als de dekkinggraad waarbij het Pensioenfonds niet meer binnen de wettelijke termijn kan voldoen aan de eisen van het *minimaal vereist eigen vermogen* zonder onvoorwaardelijk te korten (termijn van maximaal 5 jaar). Deze definitie zal in het vervolg van dit crisisplan worden gehanteerd.

Het is gebleken dat de herstelcapaciteit op korte termijn circa 2,7% per jaar is. Hierbij is uitgegaan van de RTS per eind 2023 en de maximaal wettelijk toegestane parameters. Uit de tabel blijkt bij welke dekkinggraad nog tijdig herstel kan plaatsvinden.

Aantal jaar in dekkingstekort	Jaar ultimo	Dekkingsgraad	Overrendement
0	X	90,9%	1,1%
1	X+1	93,2%	1,7%
2	X+2	96,1%	1,8%
3	X+3	98,9%	1,8%
4	X+4	101,8%	1,8%
5	X+5	104,6%	n.v.t.

Overrendement is het rendement dat wordt gerealiseerd boven het rendement dat nodig is om de voorziening pensioenverplichtingen op te renten

Hieronder volgt een tabel waarin per dekkinggraad de te verwachten kortingspercentages na vijf jaar zijn opgenomen bij de RTS per eind 2025:

Dekkingsgraad	Verwachte dekkinggraad na 5 jaar	Kortingspercentage per jaar
90,9%	104,6%	0,0%
85,0%	98,4%	0,6%
80,0%	93,1%	1,2%
75,0%	87,9%	1,7%
70,0%	82,6%	2,2%

Het kortingspercentage volgens deze tabel dient jaarlijks, voor een periode van 10 jaar lang, te worden toegepast

Het niveau van de kritische dekkinggraad is met name afhankelijk van de rentetermijnstructuur en de verwachte overrendementen op enig moment. In onderstaande tabel wordt de kritische dekkinggraad bij verschillende renteniveaus (en afgeleide overrendementen) getoond:

Aantal jaar in tekort	Jaar ultimo	RTS + 1%		RTS +/- 1%	
		Dekkingsgraad	Overrendement	Dekkingsgraad	Overrendement
0	X	86,7%	0,7%	95,2%	1,6%
1	X+1	89,8%	1,2%	96,7%	2,2%
2	X+2	93,5%	1,3%	98,7%	2,3%
3	X+3	97,2%	1,3%	100,7%	2,3%
4	X+4	100,9%	1,3%	102,7%	2,3%
5	X+5	104,6%	n.v.t.	104,6%	n.v.t.

In de situatie dat de rente 1,0% daalt, is het verwachte overrendement hoger. Desondanks is de kritische dekkinggraad in dat geval ook hoger. Dit komt omdat de premie bij een lagere rente minder bijdraagt aan herstel (de kosten voor 1 jaar pensioenopbouw worden hoger door de lagere rente).

3. Maatregelen die ter beschikking staan

Het Pensioenfonds hanteert als reguliere financiële sturingsmiddelen het premiebeleid, het Indexeringsbeleid en het beleggingsbeleid. Daarnaast kent het Pensioenfonds de mogelijkheid om de inhoud van de pensioenregeling aan te passen waar het de opbouw van toekomstige aanspraken betreft en kan het Pensioenfonds als uiterste middel de pensioenaanspraken en pensioenrechten verminderen. Onder elke maatregel, in volgorde van prioritering, volgt een korte toelichting.

a. Aanpassen beleggingsbeleid

Het aanpassen van het beleggingsbeleid is onderdeel van het dynamische beleidskader. Daarbij zal rekening worden gehouden met de eisen van de toezichhouder (geen herstelvertraging en geen toename van het totale risico). Het Bestuur is voornemens om het beleggingsbeleid in een crisis aan te passen.

Het beleggingsbeleid (inclusief het risicoafdekkingsbeleid) is niet uitsluitend gericht op optimalisatie van portefeuillerendementen op lange termijn, met het oog op het opbouwen van indexeringsruimte. Het beleid is mede gericht om een crisis te voorkomen, door middel van tijdige bijstelling van de risicoafdekkingen en het tijdig afbouwen van risico's op zakelijke waarden. Als instrument om het ontstaan van een crisis te voorkomen is het een belangrijk sturingsmiddel. Dit is ook de reden dat het Pensioenfonds een acceleratieprocedure heeft ingesteld voor het geval het dekkinggraadverlies sinds het begin van het kwartaal meer dan 5%-punten bedraagt.

b. Beperken of niet toekennen van de indexering

Het geheel of gedeeltelijk achterwege laten van de voorwaardelijke indexering van de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden wordt aangemerkt als een regulier sturingsmiddel binnen het beleid van het Pensioenfonds. Dit is omschreven in de ABTN waarbij de indexering afhankelijk is van de financiële positie van het Pensioenfonds.

c. Bijstorting werkgever

Op grond van de uitvoeringsovereenkomst is de werkgever verplicht tot bijstorten. In geval van een dekkingstekort op de balans van het Pensioenfonds per 31 december van enig jaar (peildatum), zal de Werkgever dit tekort aanvullen met een maximum van € 150 miljoen in vijf jaar. Voor de vaststelling van de periode van vijf jaar dient ingeval van een dekkingstekort op enige peildatum steeds vijf jaar vanaf die peildatum te worden teruggerekend. Voor de vaststelling van de beschikbare ruimte voor aanvullende stortingen tot aan het hierboven genoemde maximum worden (eventuele) aanvullende stortingen die zijn betaald, geacht te zijn betaald op de peildatum waarop ze zijn vastgesteld.

De omvang van een aanvullende storting per enige peildatum wordt vastgesteld conform de volgende berekeningsmethode (formule):

*Aanvullende storting = (wettelijk minimaal vereiste beleidsdekkingsgraad per de peildatum -/- beleidsdekkingsgraad per de peildatum) * technische voorziening pensioenverplichtingen per de peildatum*

De mogelijkheid dat de werkgever, indien zich een crisis voordoet, zal kunnen bijstorten acht het Bestuur realistisch.

d. Premieverhoging

De premie wordt niet lager vastgesteld dan de kostendekkende premie (en dient in geval van onderdekking bij te dragen aan het korte termijn herstel). De hoogte van de kostendekkende premie wordt door het Pensioenfonds vastgesteld. In geval van een crisis zal het Pensioenfonds in beginsel de reguliere premie in rekening brengen. Het Bestuur gaat in geval van een crisis in overleg met de werkgever omdat de pensioenpremie wordt vastgesteld in het overleg tussen de werkgever en de Centrale Ondernemingsraad (COR). Het Bestuur kan niet direct de pensioenpremie verhogen, tenzij sprake is van een eerder verleende premiekorting. Het Bestuur acht een verhoging van de premie niet realistisch. Daarnaast is de inzet van een premieverhoging in financiële zin nauwelijks effectief in een crisis.

e. Toekomstige opbouw van actieven verlagen

Indien in enig boekjaar de storting ter financiering van de pensioenaanspraken van de deelnemers naar de mening van het Bestuur onvoldoende is, is het Bestuur bevoegd om, in overleg met de werkgever, te besluiten de pensioenopbouw over dat boekjaar te beperken indien, naar de mening van het Bestuur, de financiële situatie van het Pensioenfonds daar aanleiding toe geeft.

f. Versoberen pensioenregeling

Voor het versoberen van de pensioenregeling is overleg nodig met de werkgever. De inhoud van de pensioenregeling wordt namelijk bepaald in het overleg tussen de werkgever en de COR. Het Pensioenfonds kan de inhoud van de pensioenregeling uitsluitend eenzijdig (maar wel in overleg met de werkgever) wijzigen indien fiscale of sociale wetten dan wel publiek- of privaatrechtelijk verplicht gestelde regelingen van kracht worden, die een wijziging vereisen.

g. Korten van pensioenaanspraken en pensioenrechten

Het Bestuur kan in enig jaar besluiten de opgebouwde pensioenaanspraken en/of de ingegane pensioenen te korten, indien niet meer binnen de wettelijke termijn kan worden voldaan aan de eisen van het minimaal vereist eigen vermogen zonder te korten. Bij de besluitvorming over een te nemen kortingsmaatregel richt het Bestuur zich naar de belangen van alle bij het Pensioenfonds betrokken (gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden en de werkgever.

Het Bestuur houdt daarbij rekening met de volgende aspecten:

- De belangen van de (gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden en/of de werkgever worden niet onevenredig geschaad.
- De kortingsmaatregel is op zichzelf en in samenhang met de andere herstelmaatregelen niet disproportioneel en onredelijk.
- De mogelijkheden om in de toekomst de kortingsmaatregel te compenseren.
- De (verwachte) ontwikkelingen in het verleden en de toekomst.
- Een objectieve rechtvaardiging voor het (eventuele) verschil in behandeling van verschillende groepen belanghebbenden.

Het Pensioenfonds hanteert in beginsel een uniforme, procentuele korting, waarbij alle opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten van alle (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden met hetzelfde percentage worden gekort. Aan de hand van analyses van (inkomens)effecten beoordeelt het Bestuur in hoeverre dit beleid in voldoende mate evenwichtig is.

4. Mate van inzetbaarheid van maatregelen

Het Bestuur kan de in de vorige paragraaf opgesomde maatregelen inzetten. In onderstaande tabel is per maatregel een verwijzing opgenomen naar de documenten van het Pensioenfonds en wordt de inzet en prioritering aangegeven.

Maatregel	ABTN	Uitvoerings-overeenkomst	Pensioen-reglement	Inzet en prioriteit
Aanpassen beleggingsbeleid	Hftd 6, Beleidsnota Beleggingen			Regulier beleid
Verminderen indexering	Hfst 4	Art 10	Art 17	Regulier beleid
Bijstorten werkgever	Hftd 4	Art 9		Regulier beleid, in overleg met de werkgever
Premie verhogen		Art 3		1e
Toekomstige opbouw van actieven verlagen	Hfst 4	Art 3	Art 14	2e
Versoberen regeling		Art 11	Art 19	3e
Korten pensioen-aanspraken en -rechten	Hfst 4	Art 9	Art 19	Laatste redmiddel

5. Indicatie financieel effect van de maatregelen

Crisismaatregel	Inzet maatregel	Impact op dekkingsgraad	Effectiviteit
Aanpassen beleggingsbeleid	Overrendement verhogen met 1%	1%	Per jaar
Verminderen indexering	Indexering verlagen met 1%	1%	Per jaar
Bijstorten werkgever	Storting van max. € 150 mln	ca. 3,0%	1x in de 5 jaar
Premie verhogen	Verhoging van de pensioenpremie met 5%-punt van de pensioengrondslag	0,4%	Per jaar
Toekomstige opbouw van actieven verlagen/ versoberen regeling	Verlagen opbouw met 0,5%-punt	0,8%	Per jaar
Korten pensioen-aanspraken en -rechten	Korten met 5%	5%	Eenmalig

De impact op de dekkingsgraad bij de verschillende crisismaatregelen is in bovenstaande tabel weergegeven. Hierbij is telkens uitgegaan van een startdekkingsgraad van 100%.

6. Evenwichtige belangenafweging

Het Bestuur maakt voor wat betreft de inzet van crisismaatregelen onderscheid naar de impact ervan op de verschillende groepen belanghebbenden. Hiermee draagt het Bestuur zorg voor een evenwichtige verdeling van de lasten in een crisis. Onderstaande tabel geeft inzicht in welke groepen belanghebbenden worden beïnvloed door een specifieke crisismaatregel.

Crisismaatregel	Actieve deelnemer	Gewezen deelnemer	Pensioen-gerechtigde	Werkgever
Aanpassen beleggingsmix	X	X	X	X
Geen of gedeeltelijke indexering	X	X	X	
Bijstorten werkgever				X
Premie verhogen	X			X
Toekomstige opbouw actieven verlagen	X			
Versoberen regeling	X			
Korten pensioenaanspraken en -rechten	X	X	X	

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

a. Effectiviteit

Wat is het effect op de dekkingsgraad? De maatregelen (inclusief eventuele kortingsmaatregelen) dienen effectief te zijn in termen van herstel van de dekkingsgraad.

b. Proportionaliteit

Weegt het effect op tegen de impact voor de diverse groepen van belanghebbenden? De maatregelen (inclusief eventuele kortingsmaatregelen) dienen proportioneel te zijn. Er dient evenwicht te zijn tussen de impact op de diverse doelgroepen en de herstelkracht die van de maatregel uitgaat.

c. Solidariteit

Zijn de bijdragen van de verschillende groepen van belanghebbenden met elkaar in evenwicht? Bij het aspect solidariteit dient gedacht te worden aan bijdragen van verschillende doelgroepen. De lasten dienen zoveel mogelijk evenwichtig te worden verdeeld. Dit betekent o.a. dat een maatregel (i.c. een kortingsmaatregel) niet alleen op zichzelf dient te worden beoordeeld, maar ook in samenhang met andere (eerder) genomen maatregelen. De omvang van de kortingsmaatregel kan daarbij van invloed zijn op de keuze voor een bepaalde kortingsmaatregel en de bijdrage die bepaalde groepen in dat geval leveren of al hebben geleverd.

g. Continuïteit

Zijn de maatregelen verstandig met het oog op voorzienbare toekomstige (korte en lange termijn) ontwikkelingen? Het Bestuur dient zich bij de besluitvorming over mogelijke maatregelen ter verbetering van een ongunstige financiële positie van het pensioenfonds te oriënteren op de visie op pensioen en op de beoogde toekomst van de pensioenregeling binnen Ahold Delhaize. De kortingsmaatregel dient gerechtvaardigd te zijn tegen de achtergrond van de te verwachten en gewenste toekomstige ontwikkelingen van de pensioenregeling binnen Ahold Delhaize.

Korting van aanspraken leidt voor pensioengerechtigden tot direct koopkrachtverlies. Gelet op het feit dat noodmaatregelen 'premieverhoging' en 'verlaging van pensioenopbouw' vooral actieve deelnemers raken vindt het Bestuur dat een uniforme korting van aanspraken samen met de overige noodmaatregelen alle stakeholders op een evenwichtige manier moet treffen.

In onderstaande scoringstabellen worden genoemde noodmaatregelen en kortingsmaatregelen uitgewerkt.

Verlaging van het opbouwpercentage met 0,5%-punt				
Doelgroep	Effectiviteit	Proportionaliteit	Solidariteit	Continuïteit
Werkgever	--	--	--	+
Actieve deelnemers	+	++	++	+
Gewezen deelnemers	--	--	--	--
Pensioengerechtigden	--	--	--	--

Uniforme korting van (opgebouwde) aanspraken				
Doelgroep	Effectiviteit	Proportionaliteit	Solidariteit	Continuïteit
Werkgever	--	--	--	--
Actieve deelnemers	+	+	+	+
Gewezen deelnemers	+	+	+	+
Pensioengerechtigden	++	++	++	+

Toelichting scores:

- + = voldoende bijdrage
- ++ = hoge bijdrage
- = onvoldoende bijdrage
- = geen bijdrage

7. Communicatie met belanghebbenden

Deze paragraaf beschrijft de communicatie over het financieel crisisplan en de communicatie wanneer zich een crisis voordoet. De in de Pensioenwet opgenomen uitgangspunten tijdigheid en duidelijkheid vormen de basis voor de communicatie die voortvloeit uit dit financiële crisisplan. Tijdigheid wil echter niet zeggen dat direct een bericht verstuurd moet worden om te melden dat het Pensioenfonds in crisis verkeert. Het volstaat immers niet te verkondigen dat de financiële positie ontoereikend is als niet tegelijk de (voor)genomen maatregelen bekend zijn. Verder kan het gebeuren dat de financiële positie inmiddels is hersteld, dankzij of ongeacht de genomen maatregelen. Er dient daarom een onderscheid gemaakt te worden tussen het onderkennen van een crisis en de te nemen noodmaatregelen en de tijdige communicatie met de belanghebbenden. Tijdig wil dus zeggen: niet te laat maar ook niet te vroeg. Het Bestuur hanteert in dit verband als leidraad dat de crisis zich ten minste twee maanden achtereen voordoet. Tussentijds worden voorbereidingen voor de communicatie getroffen maar de daadwerkelijke communicatie vindt pas plaats als de crisis na twee maanden nog van kracht is. Uiteraard kan het Bestuur hiervan afwijken indien nodig.

Duidelijkheid is essentieel. Dat is echter niet hetzelfde als alles melden. De belanghebbenden hebben weinig handelingsperspectief. In tijden van crisis speelt dit nog sterker. De belanghebbenden moeten wel goed geïnformeerd worden maar niet overladen met onzekerheden. Anderzijds moet het Pensioenfonds ervoor waken om duidelijkheid of zekerheid te willen geven, daar waar hij niet bestaat.

Communicatie is maatwerk. Elke onvoorziene situatie vergt bewoordingen die recht doen aan de omstandigheden, de maatregelen en de belangen van de betrokkenen. Het is daarom belangrijk dat het Pensioenfonds snel tot een goede tekst kan komen.

In onderstaande tabel staat weergegeven hoe het Pensioenfonds zal communiceren over het crisisplan en in de verschillende stadia van een crisis.

Communicatiefase	Moment van communiceren	Hoofdboodschap	Doelgroep	Kanalen / middelen
Fase 1: Communicatie over het crisisplan	Na vaststellen crisisplan, binnen een maand	<ul style="list-style-type: none"> • Bestaan en doel crisisplan • Inhoud op hoofdlijnen: belangrijkste maatregelen inclusief gevolgen voor belanghebbenden, te weten: <ul style="list-style-type: none"> ○ Regulier beleid ○ Aanpassen beleggingsbeleid ○ Versoberen regeling ○ Kortten van aanspraken • Belangenafweging 	<ul style="list-style-type: none"> • Actieve deelnemers • Gewezen deelnemers • Pensioengerechtigden • Werkgever 	<ul style="list-style-type: none"> • Website • Magazine • Online dashboard
Fase 2: Aanvang crisis	Binnen drie maanden na aanvang crisis	<ul style="list-style-type: none"> • Verslechtering financiële situatie Pensioenfonds • Mogelijke maatregelen inclusief gevolgen: <ul style="list-style-type: none"> ○ Regulier beleid ○ Aanpassen beleggingsbeleid ○ Versoberen regeling ○ Kortten van aanspraken • Impact en afweging maatregelen • Belangenafweging 	<ul style="list-style-type: none"> • Actieve deelnemers • Gewezen deelnemers • Pensioengerechtigden • Werkgever 	<ul style="list-style-type: none"> • Website • Magazine • Online dashboard
Fase 3: Bestuursbesluit(en) over maatregelen	Binnen een maand na besluit Bestuur	<ul style="list-style-type: none"> • Financiële situatie • Maatregel(en) die genomen worden • Gevolgen van de maatregelen voor de deelnemer • Evenwichtige verdeling en belangenbehartiging • Verwachtingen 	<ul style="list-style-type: none"> • Actieve deelnemers • Gewezen deelnemers • Pensioengerechtigden • Werkgever 	<ul style="list-style-type: none"> • Bericht aan actieve deelnemers en pensioengerechtigden • Website • Magazine • Online dashboard
Fase 4: Ongedaan maken of compensatie van genomen maatregelen	Binnen een maand na besluit Bestuur	<ul style="list-style-type: none"> • Verbetering financiële situatie • Maatregelen (gedeeltelijk) ongedaan maken of worden gecompenseerd • Gevolgen voor de deelnemer • Evenwichtige verdeling en belangenbehartiging 	<ul style="list-style-type: none"> • Actieve deelnemers • Gewezen deelnemers • Pensioengerechtigden • Werkgever 	<ul style="list-style-type: none"> • Bericht aan actieve deelnemers en pensioengerechtigden • Website • Magazine • Online dashboard

8. Besluitvormingsproces

Onderstaand wordt per maatregel weergegeven welke partijen betrokken worden in het besluitvormingsproces en hoe de procesgang in grote lijnen verloopt. Tevens is per maatregel een bandbreedte weergegeven van de maximale tijdsspanne die nodig zal zijn om tot zorgvuldige besluitvorming te komen.

Maatregel	Betrokken partijen	Beschrijving proces	Tijdslijn
Aanpassen beleggingsmix	Bestuur/Verantwoordingsorgaan (VO)	Aanpassen beleggingsmix in overleg met AXA IM	1 – 3 maanden
Bijstorten werkgever	Bestuur/werkgever/VO	Bestuur treedt in overleg met werkgever	1 – 3 maanden
Geen of gedeeltelijke indexering	Bestuur/VO	Bestuur besluit na advies van VO	1 – 3 maanden
Premie verhogen	Bestuur/VO/werkgever/COR	Bestuur geeft advies. Werkgever en COR besluiten over een premieverhoging. Bestuur besluit over uiteindelijke uitvoering	6 maanden
Verlagen toekomstige opbouw van actieven	Bestuur/VO/werkgever/COR	Bestuur besluit dit na advies van VO en na overleg met de werkgever/COR	6 maanden
Versoberen regeling	Bestuur/VO/werkgever/COR	Bestuur geeft advies. Werkgever en COR besluiten over wijzigingen. Bestuur besluit over uiteindelijke uitvoering	6 maanden
Korten pensioen-aanspraken en -rechten	Bestuur/VO/werkgever	Bestuur besluit dit na advies van VO en na overleg met de werkgever	6 maanden

Het Bestuur vergadert in principe ieder kwartaal, tenzij urgentie een eerdere bijeenkomst noodzakelijk maakt. In spoedeisende gevallen kan het Bestuur eerder en/of vaker bijeenkomen. Een tussentijdse vergadering kan zonodig telefonisch gehouden worden. Indien de calamiteit en/of crisis het vermogensbeheer betreft, dan geldt de acceleratieprocedure. Om in bijzondere marktomstandigheden snel te kunnen opereren, maakt de acceleratieprocedure het mogelijk om op korte termijn (ad hoc) de Beleggingsadviescommissie bij elkaar te roepen en een eventueel spoedadvies voor besluitvorming voor te leggen aan het Bestuur. Het VO wordt gelijktijdig geïnformeerd.

9. Jaarlijkse toets op actualiteit

Het financieel crisisplan maakt onderdeel uit van de ABTN. Het financieel crisisplan wordt jaarlijks bij de update van de ABTN op actualiteit beoordeeld en zonodig aangepast.

10. Financieel herstel; beleid inzake aldan niet ongedaan maken maatregelen

Indien er financieel herstel optreedt en de financiële situatie van het Pensioenfonds het toelaat, bestaat de mogelijkheid tot herstel of compensatie van de genomen maatregelen. Als er een korting is toegepast, streeft het Bestuur er naar deze in de toekomst ongedaan te maken. Het herstel van een korting maakt integraal onderdeel uit van het kortingsbeleid. Gelet op de ernst van korten (het aantasten van nominale pensioenen) ligt het in de rede kortingen éérst te compenseren alvorens wordt overgegaan tot het verlenen van inhaaltoeslagen.