

Actuariële en bedrijfstechnische nota 2026

Inhoudsopgave

Inleiding	6
Doelstelling	7
Missie	7
Visie	7
Strategische ambities	7
Governance	8
Organisatiestructuur	8
Bestuur	9
Bestuurscommissies	10
Sleutelfuncties	10
Verantwoordingsorgaan	10
Raad van toezicht	10
Bestuursbureau	11
Externe accountant	11
Certificerend actuaris	11
Overige functies	11
Uitbesteding	12
Risicomanagement en compliance	12
Risicobeginselen en risicobereidheid	12
Risiko governance	13
Risicobeheersing	15
Integriteitsbeleid, belangenverstrengeling en gedragscode	17
Integriteitsbeleid	18
Belangenverstrengeling	18
Gedragscode	18
Beheersing inzet van IT	19
Deelname aan de pensioenregeling	19
uitvoeringsreglement	19
Werkingsfeer/ verplichtstelling	20
Aangesloten ondernemingen	20
Vrijwillige aansluiting	21
Dispensatie	21
Deelnemerschap	21

Inhoud van de pensioenregeling	21
De solidaire premiereregeling	21
Ambitie	23
Hoogte en samenstelling van de bruto premie	23
Toedelingsregels/ Toedelingsmechanisme	24
Solidariteitsbeleid	26
De solidariteitsreserve	26
Vulregels van de solidariteitsreserve	26
Onttrekregels van de solidariteitsreserve	26
Beleggingsbeleid van de solidariteitsreserve	27
Maximum en minimum van de solidariteitsreserve	27
Besluitvormingsproces rondom solidariteitsreserve	27
Uitkeringenbeleid	27
De collectieve uitkeringsfase	27
Uitkerings- en spreidingsvermogen	27
Projectierendement	27
Aanvangsuitkering bij pensionering	27
Waardeoverdrachten en afkoop	28
Risicohouding	28
Beleid jaarlijkse toetsing wettelijke maatstaven voor de risicohouding	30
Beleggingsbeleid	30
Doelstelling	30
Risicohouding als fundament	30
Overrendement : de motor achter pensioenambities bij PMT	30
Prudent Person	31
Het strategisch beleggingsbeleid	32
Life cycle-beleggen bij PMT	32
Beschermingsportefeuille	33
Rendementsportefeuille	34
Solidariteitsreserve	35
Geëerbiedigd partnerpensioen	35
Overige reserves	35
Valutabeleid	35
Sturing en governance van de vijf beleggingsniveaus	36
Uitvoering vermogensbeheer	36

Waarderingsgrondslagen	36
Communicatiebeleid	36
Strategische ambities	36
Strategische doelstellingen	37
Communicatiebeleidskader	37

Inleiding

Dit is de actuariële en bedrijfstechnische nota (ABTN) van de Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek (PMT). PMT is een bedrijfstakpensioenfonds als bedoeld in artikel 1 van de Pensioenwet. Wij voeren de door cao-partijen overeengekomen pensioenregeling uit voor de bedrijfstak Metaal en Techniek.

De ABTN heeft tot doel ons actuariële en bedrijfstechnisch beleid transparant te maken. Daarnaast bevat het een verklaring van beleggingsbeginselen. Deze ABTN is opgesteld met inachtneming van de bepalingen van artikel 145 van de Pensioenwet alsmede artikel 24 van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen.

Deze ABTN is vastgesteld in de vergadering van het algemeen bestuur van Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek op PM december 2025.

De ABTN wordt tenminste eens per jaar geactualiseerd, evenals in geval van belangrijke tussentijds wijzigingen in het beleid van ons fonds.

Doelstelling

Missie

PMT zorgt voor een betaalbaar, duurzaam en zoveel mogelijk koopkrachtig pensioen voor alle deelnemers. We weten wat er speelt en anticiperen op toekomstige ontwikkelingen.

Er wordt samengewerkt met deelnemers, werkgevers en sociale partners. Het belang van deelnemers staat altijd voorop.

PMT levert excellente dienstverlening en geeft deelnemers – zowel digitaal als in persoonlijk contact – optimaal inzicht in hun pensioen en in hun keuzemogelijkheden. Ook over wat er met de ingelegde premies gebeurt, is PMT transparant.

Visie

De inzet van PMT is het bieden van een betaalbaar, duurzaam en zoveel mogelijk koopkrachtig pensioen voor alle deelnemers met maatwerk binnen de collectieve regeling.

Het doel van ons beleggingsbeleid is voldoende rendement te behalen om zo een betaalbaar pensioen te combineren met het streven naar een koopkrachtig pensioen. Er wordt niet meer risico genomen dan nodig is en er wordt nadrukkelijk op het kostenniveau gelet. Het doen van beleggingen in Nederland geeft invulling aan de maatschappelijke verantwoordelijkheid van PMT.

We bieden onze deelnemers door een vlekkeloze en passende dienstverlening inzicht in hun pensioen en de keuzes die zij kunnen maken.

Als fonds van de bedrijfstak Metaal en Techniek opereren we in een steeds veranderende omgeving. We leveren hierin goed zichtbaar onze inbreng en worden erkend voor onze bijdragen aan verbeteringen.

Strategische ambities

Uit de missie en visie vloeien voor PMT een aantal strategische ambities voort. Wij bekijken periodiek of deze ambities nog passend zijn. De ambities zijn in 2025 herijkt.

We onderscheiden ons door excellente dienstverlening aan deelnemers én werkgevers.

We willen één van de beste dienstverleners op pensioengebied zijn en de verwachtingen van deelnemers en werkgevers overtreffen. Bijvoorbeeld door deelnemers in elke fase te helpen met inzicht en handelingsperspectief. Door werkgevers te ondersteunen bij de communicatie richting hun werknemers, en door werkgevers en deelnemers actief te betrekken bij de keuzes die we maken. Onze uitvoeringskosten passen bij de kwaliteit van onze dienstverlening.

We staan voor een goed pensioen in de sector en we worden daarop herkend.

Wij maken duidelijk waarom een goed pensioen de belangrijkste arbeidsvoorwaarde naast het salaris is. Laten zien wat we doen, welke meerwaarde we hebben en hoe we via onze beleggingen een positieve rol spelen in de maatschappij draagt bij aan de positieve beeldvorming over PMT. We gaan daarover in gesprek met de sociale partners, deelnemers en werkgevers, bundelen onze krachten met andere belanghebbenden en kiezen in welke initiatieven met een breder belang we participeren.

Onze financiële resultaten stellen ons in staat om een bijdrage te leveren aan een koopkrachtig en duurzaam pensioen.

Wij streven naar een goed rendement, waarmee het pensioen van onze deelnemers groeit. We willen minimaal de afspraken van de sociale partners over koopkrachtbescherming waarmaken en meer als dat kan. Met onze beleggingen willen we bijdragen aan de maatschappij en de sector metaal & techniek. Daarbij betrekken we de mening van de werkgevers en deelnemers.

We organiseren ons toekomstgericht, met focus op wat ertoe doet en met de mensen die het waarmaken.

De mensen die werken bij PMT en bij onze partners in de uitvoering, zetten zich in om de ambities waar te maken, waarbij PMT de regie voert over alle activiteiten. Het borgen van de continuïteit en kwaliteit, in een omgeving die continu in beweging is, vraagt om een beheerste bedrijfsvoering en een organisatie die ingericht is op het realiseren van de strategische doelen. Een organisatie waarop alle betrokken partijen, deelnemers en werkgevers voorop, kunnen vertrouwen.

Governance

Organisatiestructuur

Onderstaande organisatiestructuur geeft weer hoe wij werken binnen PMT. Welke partijen er betrokken zijn en wat hun rol is. In de navolgende paragrafen worden de verschillende gremia toegelicht.



Wij voeren de pensioenregeling uit in opdracht van de Stichting Vakraad Metaal en Techniek, afgekort de Vakraad.

Bestuursmodel

Ons bestuur heeft gekozen voor het paritaire model als bestuursvorm. Dit houdt in dat het bestuur bestaat uit vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers en pensioengerechtigden.

Het bestuur legt verantwoording af over het gevoerde beleid aan het verantwoordingsorgaan. Het interne toezicht berust bij de raad van toezicht.

PMT kent een algemeen bestuur, een dagelijks bestuur en twee bestuurlijke commissies. Verder hebben wij drie sleutelfunctiehouders. De dagelijkse leiding van ons fonds is in handen van de directeur PMT, die tevens eindverantwoordelijk leidinggevende is van het bestuursbureau.

De uitvoering van pensioenbeheer is uitbesteed aan PGGM, het vermogensbeheer aan MN en de looncontroles en werkingssfeeronderzoeken aan CoMetec.

Bestuur

Algemeen bestuur

Ons bestuur bestaat uit twaalf leden. Zes bestuursleden worden als vertegenwoordigers van de werkgevers benoemd op voordracht van de Federatie Werkgeversorganisaties in de Techniek (FWT).

Bedrijven die zijn aangesloten bij PMT zijn doorgaans aangesloten bij één van de volgende organisaties:

- BOVAG
- Branchevereniging van de orthopedische technologie NVOS-Orthobanda
- Koninklijke Metaalunie
- Nederlandse Vereniging van Bergingsspecialisten (VBS)
- Nederlandse Vereniging van Ondernemers in het Thermisch Isolatiebedrijf (VIB)
- Nederlandse vereniging van ondernemingen op het gebied van de koudetechniek en luchtbehandeling (NVKL)
- Stichting Scheepsbenodigdhedenhandelaren, zeilmakers en scheepstuigers
- Techniek Nederland
- Vereniging Dutch Form
- Vereniging Goud- en Zilvermeden
- Vereniging Graverij en Sign
- Vereniging van ondernemingen in de Galvano-technische industrie NGO-SBG
- Vereniging van Rolliuken-, Markiezen- en Zonweringbedrijven (Romazo)
- Vereniging van werkgevers in de diamantindustrie

Vier bestuursleden worden als vertegenwoordigers van de werknemers benoemd. Hiervan worden er drie benoemd op voordracht van FNV en één op voordracht van CNV. Twee bestuursleden worden benoemd als vertegenwoordigers van de pensioengerechtigden op voordracht van de vertegenwoordigers van pensioengerechtigden in het verantwoordingsorgaan (die op hun beurt op basis van verkiezingen in het verantwoordingsorgaan zijn benoemd).

Ter zake van de (her)benoeming van bestuursleden als vertegenwoordigers van de werkgevers en de werknemers heeft de Vakraad een adviesrecht. Dit geldt niet voor de vertegenwoordigers van de pensioengerechtigden.

De leden van het bestuur hebben zitting voor een tijd van maximaal vier jaren. De bestuursleden zijn éénmaal herbenoembaar. Het bestuur is bevoegd, als daarvoor aanleiding bestaat, onderbouwd, af te wijken van de maximale zittingsperiode van acht jaren. Het bestuur onderbouwt de aanleiding voor een derde termijn en deelt dit met de overige organen.

Het bestuur wijst uit zijn midden een voorzitter en een vicevoorzitter aan. De functies van voorzitter en vicevoorzitter worden bekleed voor de tijd van een jaar, waarna het lid, dat als vicevoorzitter is opgetreden, voorzitter wordt en omgekeerd.

Dagelijks bestuur

Ons dagelijks bestuur bestaat uit de beide voorzitters van het bestuur. Het dagelijks bestuur is het eerste aanspreekpunt voor de directeur van het fonds. Namens het bestuur overleggen de leden van het dagelijks bestuur met de directeur over de dagelijkse gang van zaken bij het fonds.

Bestuurscommissies

Uit en door het bestuur worden de navolgende bestuurlijke commissies gevormd:

- De commissie beleggingen (CBL);
- De commissie pensioenen (CPS).

De CBL en CPS bestaan uit ten minste vier en ten hoogste zes leden van het bestuur; telkens voor de helft bestaande uit werkgeversleden en voor de andere helft uit werknemersleden. De zittingstermijn bedraagt 4 jaar. Het voorzitterschap van een bestuurlijke commissie bedraagt in beginsel twee jaar. Naast bestuursleden zijn aspirant bestuursleden benoembaar tot commissielid van een bestuurlijke commissie voor de periode van één jaar.

De taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van het (algemeen) bestuur, het dagelijks bestuur en de bestuurlijke commissies worden beschreven in het huishoudelijk reglement van PMT.

Sleutelfuncties

Wij onderscheiden drie sleutelfuncties:

1. Risicobeheer: de sleutelfunctiehouder risicobeheer is een bestuurslid dat tevens deelnemer is aan de bestuurlijke commissies;
2. Actuarieel: de sleutelfunctiehouder actuarieel is uitbesteed aan de certificerend actuaris van het fonds;
3. Interne Audit: de sleutelfunctiehouder interne audit is belegd bij een externe deskundige.

De werkzaamheden van de respectievelijke sleutelfunctionarissen zijn vastgelegd in separate charters.

Verantwoordingsorgaan

Ons fonds kent een verantwoordingsorgaan. Het bestuur legt verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan over het beleid en de wijze waarop het is uitgevoerd en over de naleving van de Code Pensioenfondsen.

Ons verantwoordingsorgaan bestaat uit 16 leden, te weten 8 vertegenwoordigers namens de actieve deelnemers, 5 vertegenwoordigers namens de pensioengerechtigden en 3 vertegenwoordigers van de werkgevers.

De FWT benoemt de vertegenwoordigers van de werkgevers. De kandidaten voor de zetels namens de actieve en pensioengerechtigde deelnemers zijn in 2022 benoemd op basis van verkiezingen. De taken en bevoegdheden van het verantwoordingsorgaan zijn statutair vastgelegd en in een reglement verantwoordingorgaan en werkwijze verantwoordingsorgaan nader uitgewerkt.

In het voorjaar van 2026 worden nieuwe verkiezingen voor de actieve en pensioengerechtigde leden van het verantwoordingsorgaan gehouden. De zittingstermijn bedraagt 4 jaar en de leden zijn eenmaal herbenoembaar c.q. verkiesbaar. Een lid van het verantwoordingsorgaan kan als daarvoor aanleiding bestaat voor een derde termijn van maximaal vier jaren worden benoemd c.q. deelnemen aan de verkiezingen. In dat geval onderbouwt het bestuur de aanleiding voor een derde termijn. Ons bestuur heeft besloten om voor de komende zittingsperiode een derde termijn toe te staan voor de nu zittende leden op basis van hun kennis, inzet en betrokkenheid bij de transitie naar de Wtp.

Raad van toezicht

Ons intern toezicht berust bij de raad van toezicht. De raad van toezicht bestaat uit drie onafhankelijke leden. Het bestuur benoemt de leden na een bindende voordracht door het verantwoordingorgaan. Een lid van de raad van toezicht kan eenmaal herbenoemd worden. De voorzitter wordt door het bestuur in functie benoemd.

De taken en bevoegdheden van de raad van toezicht zijn statutair vastgelegd en in een reglement raad van toezicht verder uitgewerkt. De raad van toezicht werkt op basis van een toezichtvisie en stelt jaarlijks een verslag van

bevindingen op waarin de raad van toezicht verslag doet over het gehouden toezicht in het voorgaande verslagjaar en aanbevelingen geeft aan het bestuur.

Bestuursbureau

Ons bestuur wordt ondersteund door een bestuursbureau, dat onder leiding staat van de directeur van het pensioenfonds. Het bestuursbureau heeft een managementteam (MT), waarin, naast de directeur, ook de directeur vermogensbeheer, de manager pensioenen en de manager bestuurszaken, verantwoording en positionering zitting hebben. De taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de directeur, het MT en het bestuursbureau zijn vastgelegd in het huishoudelijk reglement en mandaat MT PMT.

Het bestuursbureau voert de dagelijkse werkzaamheden uit op het gebied van de ondersteuning van het bestuur bij de totstandkoming van het beleid en het toezicht op de uitvoering. Het bestuursbureau beschikt onder andere uit deskundigen op het gebied van financiën, vermogensbeheer, actuariaat, pensioenbeleid, risicomanagement, communicatie en woordvoering.

Daarnaast heeft het bestuursbureau een aantal pensioenconsulenten in dienst, die voorlichting geven over de pensioenregeling aan werkgevers en werknemers binnen de bedrijfstak Metaal en Techniek. Aan de pensioengerechtigden van PMT wordt voorlichting gegeven door middel van zogenaamde gepensioneerd bijeenkomsten.

Externe accountant

De externe accountant van ons fonds controleert jaarlijks de onder verantwoordelijkheid van het bestuur opgestelde jaarrekening en DNB verslagstaten. Hij doet dit in overeenstemming met Nederlands recht. Dienovereenkomstig is de accountant verplicht te voldoen aan de voor hem geldende gedragsnormen en is hij gehouden de controle zodanig te plannen en uit te voeren dat de jaarrekening en verslagstaten geen onjuistheden van materieel belang bevatten. Daarnaast verzorgt de externe accountant de volgende overige controleopdrachten:

- Assurance rapport bij samenvatting van basisgegevens
- Assurance rapport Normportefeuille
- Assurance rapport z-score en performancetoest
- MVB-jaarverslag
- WTP – Toetsmoment 2 Assurance rapport PPA
- WTP – Toetsmoment 2 financiële verantwoording

Vanaf boekjaar 2021 is Deloitte aangesteld als externe accountant in de persoon van de heer M. van Luijk.

Met de externe accountant stemmen wij jaarlijks af welke objecten, al dan niet in het kader van de jaarrekeningcontrole, bijzondere aandacht krijgen. De externe accountant rapporteert over zijn bevindingen aan het bestuur.

Certificerend actuaris

De certificerend actuaris van ons fonds onderzoekt jaarlijks of is voldaan aan de actuariële relevante artikelen uit de Pensioenwet. Als onderdeel daarvan onderzoekt de certificerend actuaris of het beleggingsbeleid in overeenstemming is met het prudent-person beginsel, zoals vermeld in artikel 135 van de Pensioenwet en uitgewerkt in artikel 13 van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen.

De certificerend actuaris van het fonds voert alle benodigde werkzaamheden uit ten behoeve van de actuariële certificering van het jaarverslag c.q. de jaarrekening van het fonds, alsmede van de verslagstaten van DNB.

Vanaf boekjaar 2024 is de heer H. Zaghdoudi van Towers Watson Netherlands B.V. certificerend actuaris van ons fonds.

Overige functies

Naast de reeds genoemde functies kent PMT een externe compliance officer en een privacy officer. De externe

compliance officer vervult de compliance functie en rapporteert hier ieder kwartaal over aan het bestuur. De heer D. van Nieuwkerk van AF Advisors is vanaf 1 juli 2024 aangetreden als onze compliance officer. De privacy officer ziet toe op de naleving van de privacywetgeving. De heer F. Geerling is de privacy officer van PMT.

Uitbesteding

Een groot deel van onze kritische bedrijfsprocessen is uitbesteed aan externe partijen. De uitvoering van het pensioenbeheer is uitbesteed aan PGGM en de uitvoering van het vermogensbeheer aan MN. Daarnaast zijn er werkzaamheden in het kader van de werkingssfeeronderzoeken en looncontroles uitbesteed aan Cometec. Naast deze uitbestedingen kent PMT nog een beperkt aantal uitbestedingen door het bestuursbureau, waaronder de kantoorautomatisering.

De uitbesteding aan externe partijen brengt voor PMT risico's met zich mee. Het bestuur heeft daarom beleid vastgesteld met betrekking tot de beheersing van risico's die samenhangen met uitbesteding van haar bedrijfsprocessen. In het uitbestedingsbeleid staan de uitgangspunten en werkwijzen waarop PMT haar uitbesteding en de daaraan verbonden risico's stuurt en hanteert. Het bestuur van PMT heeft het geactualiseerde uitbestedingsbeleid in oktober 2022 vastgesteld. Het uitbestedingsbeleid is aangescherpt met concrete uitbestedingsdoelstellingen en strategieprincipes en gaat uit van de gewijzigde governance binnen PMT, waarbij de CPS en CBL de monitoring en evaluatie van de uitbestedingen doen. Met de strategische uitbestedingspartners zijn hiertoe Uitbestedingskaders overeengekomen. Het uitbestedingskader is gepositioneerd tussen enerzijds de juridische en bestuurlijke vormgeving (uitbestedingscontract) en anderzijds de operationele vormgeving van de dienstverlening (SLA). Het uitbestedingskader draagt bij aan de verbinding tussen de beleidsverantwoordelijkheid van het bestuur en de operationele verantwoordelijkheid van de opdrachtnemer. Het uitbestedingskader omvat zowel uitspraken over inhoudelijke ambitie als over de kaders en richtlijnen voor uitvoering, beheersing en verantwoording.

De volgende werkzaamheden worden expliciet niet uitbesteed, maar houdt ons bestuur in eigen hand:

- taken en werkzaamheden van personen die het dagelijks beleid bepalen, daaronder mede verstaan het vaststellen van beleid en het afleggen van verantwoording over het gevoerde beleid; dit is verder uitgewerkt in het huishoudelijk reglement.
- het opstellen van en toezien op het strategisch beleid ten aanzien van vermogensbeheer;
- werkzaamheden waarvan uitbesteding de verantwoordelijkheid van de uitvoerder voor de organisatie en beheersing van bedrijfsprocessen en het toezicht daarop kan ondermijnen.

Omdat wij zeer veel waarde hechten aan een zorgvuldige bedrijfsvoering inclusief de uitbestedingsketens is met PGGM en MN afgesproken om te komen tot aangepaste beheerscyclus met een expliciet uitbestedingskader, in control statement en SLA-proces.

Risicomanagement en compliance

Een goed functionerend Integraal Risico Management (IRM) raamwerk is een belangrijke voorwaarde voor ons. De toepassing van dit raamwerk draagt bij aan de realisatie van de missie, visie en de daaruit voortvloeiende strategische ambities van PMT en faciliteert een integere en beheerste bedrijfsvoering. Wij zijn in 2020 gestart met het uitvoeren van een integrale Eigen Risico Beoordeling (ERB) die begin 2021 is gefinaliseerd. De ERB is in 2025 herzien naar aanleiding van het vaststellen van de nieuwe strategische ambities en de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel per 1 januari 2026.

Risicobeginselen en risicobereidheid

De doelstelling van integraal risicomanagement voor PMT is tweeledig:

- Het gestructureerd en procesmatig identificeren van en rapporteren over alle risico's die de realisatie van de door PMT gestelde ambities en doelstellingen belemmeren en/of in gevaar brengen, en
- Het mitigeren van deze risico's zodat deze binnen de risicobereidheid van PMT blijven of worden gebracht.

De risicostrategie is nauw verbonden aan de strategie van PMT. Hoe wij om wensen te gaan met risico's is opgenomen in de zeven risicobeginselen die wij hebben vastgelegd in de PMT risicobereidheidsverklaring:

	▪ Wij maken bij risicobeheersing onderscheid tussen risico's die strategisch worden opgezocht om waarde te creëren, en risico's die ontstaan doordat PMT haar kerntaken uitvoert (waardebehoud). ▪ PMT richt zich primair op bieden van financiële zekerheid voor de deelnemer, hetgeen een overrendement van 1,5% vereist en een hoog niveau van risicobeheersing. ▪ Wij nemen niet meer risico dan nodig is voor het behalen van het benodigde overrendement.
	▪ Wij beheersen de risico's in onze kerntaken in de uitvoering van pensioenbeheer en vermogensbeheer, maar niet tegen elke prijs en accepteren een beperkt restrisico. ▪ Wij zijn alert op ontwikkelingen in de omgeving, en acteren op nieuwe en opkomende risico's.
	▪ Wij maken risico's en kansen bespreekbaar en zijn ons ervan bewust dat ons (risico)gedrag een voorbeeld voor anderen is. ▪ Risico's worden bewust en transparant afgewogen en betrokken in de besluitvorming. Risicomanagement is een onlosmakelijk onderdeel van de primaire processen.

Deze PMT risicobeginselen vormen de basis voor het vaststellen van de risicobereidheid die wij hebben ten aanzien van de verschillende risicocategorieën en de risicostrategie die hierbij gevolgd wordt.

Wij bepalen de risicobereidheid op fondsniveau door middel van Risk Self Assessments die jaarlijks worden geactualiseerd voor alle risico categorieën. Tenminste eens in de drie jaar voeren wij een volledige herziening uit van de Risk Self Assessments.

Risico governance

PMT sluit voor de inrichting van de risico governance aan bij de principes van het zogenaamde 3 lines model. Ons bestuur draagt eindverantwoordelijkheid voor het risicomanagement bij PMT, als ook de relatie met MN en die met PGGM. Bij de inrichting van de risico governance is gekozen om deze aan te laten sluiten bij de governance van PMT. Daarnaast hebben wij onze primaire processen (deels) uitbesteed aan MN en PGGM, maar ook een deel van onze risicomanagement en interne audit. Dat betekent het volgende voor de invulling van het 3 lines model binnen PMT:

1e lijn

De bestuurscommissies zijn verantwoordelijk voor de (aansturing van de) primaire processen van PMT, en worden als 1e lijn beschouwd. Deze commissies adviseren en rapporteren aan het bestuur. De 1e lijn is primair verantwoordelijk voor het risicomanagement van PMT op de verschillende deelgebieden: vermogensbeheer (CBL) en pensioenbeheer (CPS). Voor de risico's verbonden aan de bedrijfsvoering (HR, inkoop etc.) geldt dat het eigenaarschap is belegd bij de directeur en het dagelijks bestuur van PMT. Bij MN en PGGM is de 1e lijn verantwoordelijk voor het risicomanagement op alle aspecten en processen.

2e lijn

De risicomanagement functie – bestaande uit de Sleutelfunctiehouder Risicobeheer en de risicomangers van het bestuursbureau - vervult de 2e lijns rol binnen PMT. De 2e lijns rol draagt zorg voor een adequaat IRM raamwerk en ziet toe op het compliant zijn met wet- en regelgeving. De risicomanagement functie ondersteunt PMT onder meer door het opstellen van het risicomanagementbeleid, het beschikbaar stellen van methoden en technieken, het verstrekken van risico-opinies en het gevraagd en ongevraagd adviseren van de 1e lijns commissies en het bestuur. Bij MN en PGGM vervult de afdeling Risk & Compliance deze rol; deze afdelingen zijn tevens vervuller van de PMT risicomanagement functie. De Directeur R&C heeft bij MN respectievelijk PGGM een directe rapportagelijijn naar de CFRO. De CFRO heeft zitting in de Directie van MN respectievelijk PGGM. De CFRO en directeur R&C van MN en PGGM hebben een directe rapportagelijijn naar de sleutelfunctiehouder Risicobeheer van PMT.

3e lijn

De Interne Audit functie vervult de 3e lijns rol binnen PMT. De 3e lijn heeft de verantwoordelijkheid om de effectiviteit van de interne organisatie en de interne beheersing te toetsen en op basis hiervan advies voor verbetering te geven. Daarnaast draagt de Interne Auditfunctie zorg voor het toetsen van de werking van de beheersmaatregelen. Bij MN en PGGM wordt de 3e lijns rol vervuld door de Interne Audit Dienst (IAD), die een directe rapportagelijns heeft naar de CEO en de sleutelfunctiehouder Interne Audit van PMT. De IAD afdelingen zijn tevens vervuller van de PMT Interne Audit functie

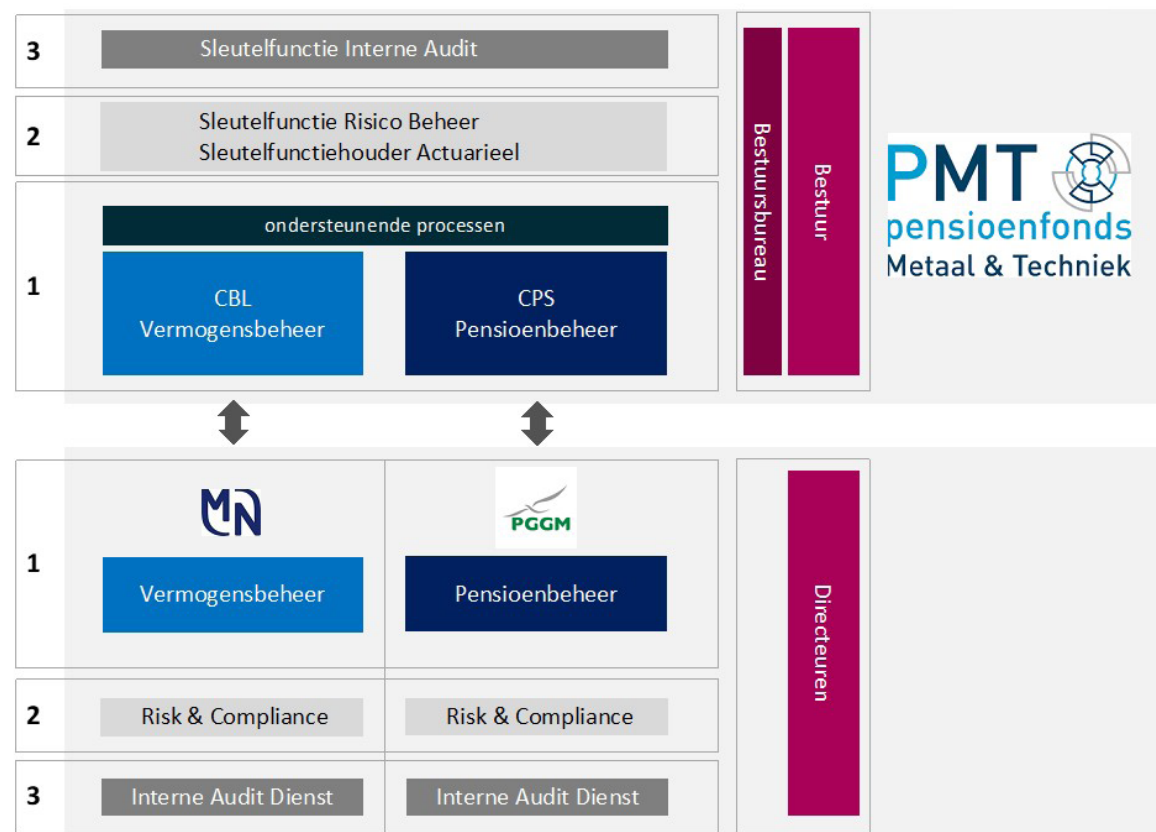
Sleutelfunctiehouders

Naast de verschillende commissies onderscheidt PMT drie sleutelfunctiehouders (hierna: SFHs) met een 2e en 3e lijns rol:

- De SFH Actuarieel (2e lijn) is belegd bij de extern certificerend actuaris en kan voldoende onafhankelijk functioneren. Per 1 januari 2025 is de heer H. Zaghdoudi van WTW als extern certificerend actuaris benoemd. Vanaf medio 2025 vervult hij tevens de rol van SFH Actuarieel.
- De SFH Actuarieel maakt geen onderdeel uit van het bestuur of de bestuurscommissies van PMT. De SFH Actuarieel rapporteert direct aan het bestuur.
- De SFH Risicobeheer (2e lijn) is een bestuurder en maakt deel uit van de risicomanagement functie. De SFH Risicobeheer neemt deel aan de 1e lijns bestuurscommissies.
- De SFH Interne Audit (3e lijn) is geen lid van het bestuur. De SFH Interne Audit heeft geen formele rol in de 1e en 2e lijns commissie(s), maar kan te allen tijde bij de vergaderingen van de commissies en het algemeen bestuur aanwezig zijn.

Alle SFH's hebben een escalatiemogelijkheid naar het bestuur, de raad van toezicht en, in geval van bij wet bepaalde situaties, naar de toezichthouder.

De organisatie van het 3 lines model kan als volgt schematisch worden weergegeven.



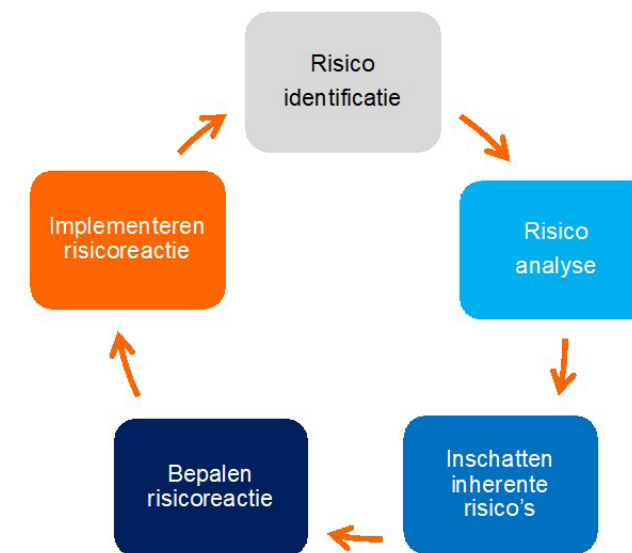
Risicobeheersing

Wij onderscheiden ten aanzien van het risicomanagementproces twee belangrijke cycli:

- A. De Risk Self Assessment (RSA) cyclus van het identificeren, analyseren en inschatten van de risico's, en bepalen en implementeren van de risicoreactie;
- B. De risk monitoring cyclus van het monitoren, analyseren, rapporteren en bijsturen.

A. Risico identificatie, analyse, inschatting, en bepalen en implementeren van de risicoreactie

De cyclus van het identificeren, analyseren, inschatten en het bepalen en implementeren van de risicoreactie (hierna het Risk Self Assessment of RSA proces) kan als volgt worden weergegeven.



Voor nieuwe risico categorieën, activiteiten, processen en projecten van significante omvang, wordt een initiële RSA uitgevoerd. Bestaande RSA's worden tenminste eens in de drie jaar volledig herzien en op jaarlijkse basis geactualiseerd. RSA's worden door de risico-eigenaar opgesteld en door het bestuur vastgesteld. Als onderdeel van het IRM raamwerk is een risicotaxonomie bepaald. De keuze van de categorieën is gebaseerd op de meest voorkomende risico's waar PMT aan is blootgesteld.

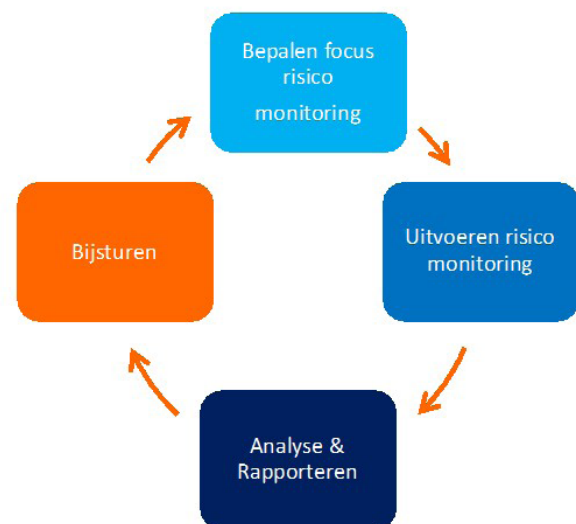
De hoofdcategorieën die PMT voor risico's onderscheidt zijn:

- Strategisch risico's,
- Financiële risico's,
- Niet-financiële risico's,
- Integriteitsrisico's.

B. Monitoren, analyseren, rapporteren en bijsturen

De risk monitoring cyclus van het monitoren, rapporteren en bijsturen is een continu proces en wordt toegepast op zowel de reguliere processen, als ook op veranderprogramma's. De risico-eigenaren zijn verantwoordelijk voor het monitorings- en bijsturingsproces.

Deze cyclus kan als volgt worden weergegeven.



Stap 1: Bepalen focus risicomonitoring

De uitkomsten van het risico identificatieproces bepalen in belangrijke mate welke focus de risicomonitoring heeft. Zo kan de risicomonitoring gericht zijn op een bevestiging van de effectiviteit van de werking van beheersmaatregelen dan wel op de ontwikkeling van het risico indien dit bijvoorbeeld sterk afhankelijk is van externe factoren en of ontwikkelingen. Zowel de 1e lijn als de 2e lijn bepaalt in deze fase haar focus voor de risicomonitoring.

Stap 2: Uitvoering risico monitoring

Nadat de risico focus is bepaald, richt de eigenaar haar monitoringsactiviteiten in. Daarbij wordt beoordeeld op welke wijze zo efficiënt de doelstelling van de monitoring kan worden behaald. De monitoringsactiviteiten kunnen zich onder andere richten op:

- De ontwikkeling van de inherente risico's
Een ontwikkeling in de oorzaken of gevolgen van een risico kan betekenen dat de risicoreactie en/of beheersmaatregelen aangepast dienen te worden. Daarnaast zijn er gebeurtenissen gedefinieerd die een herbeoordeling van een risicocategorie(n) afdwingen. Het signaleren van dergelijke gebeurtenissen of ontwikkelingen zijn onderdeel van de risicomonitoring.
- De werking van de beheersmaatregelen
Indien risico's gemitigeerd worden door beheersmaatregelen is het van belang om vast te stellen of deze maatregelen ook effectief werken. Indien dit niet het geval is wordt het risico niet gemitigeerd en kan (al dan niet tijdelijk) een andere risicoreactie noodzakelijk zijn dan wel dienen extra maatregelen getroffen worden.
- Incidenten registratie en analyse
Incidenten kunnen een indicatie zijn dat beheersmaatregelen niet werken, risico's niet onderkend zijn dan wel de effectiviteit van beheersmaatregelen beperkt is. Het tijdig signaleren en analyseren van incidenten acht PMT dan ook van groot belang. Hiertoe heeft PMT een incidentmanagementprocedure ingericht.

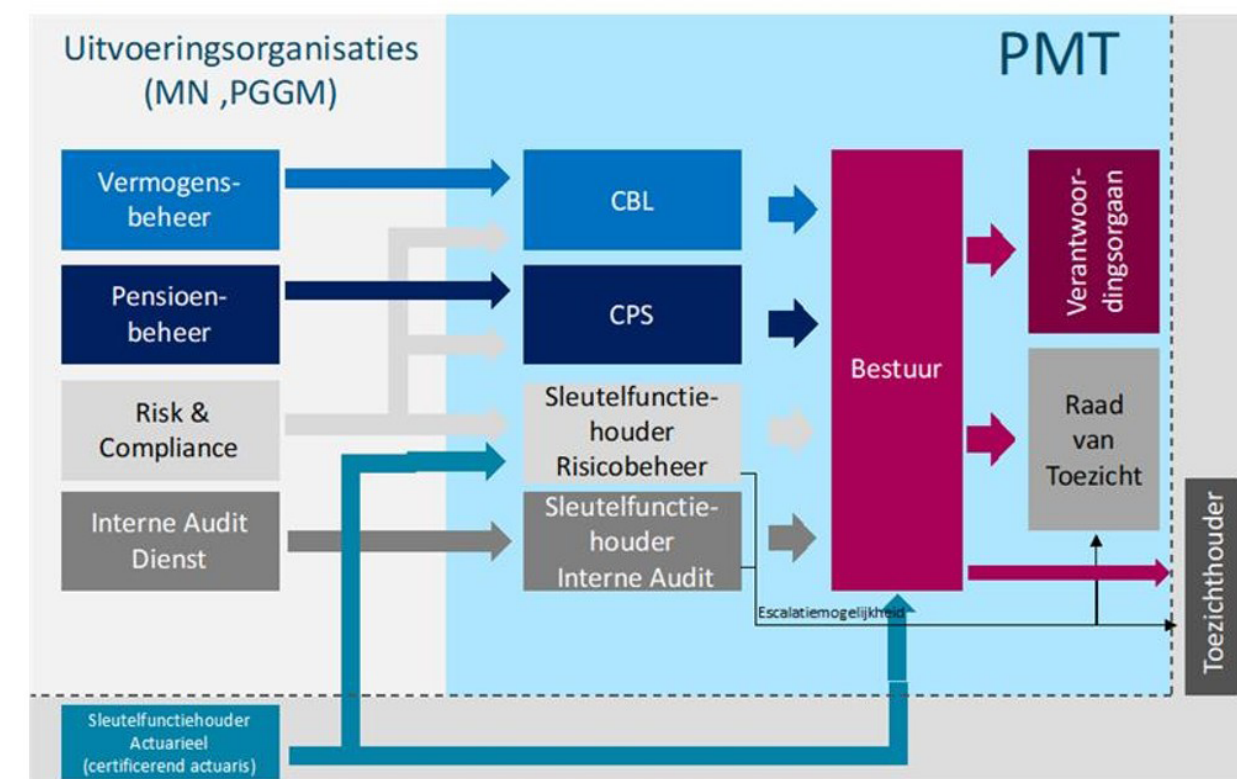
Stap 3: Analyse en Rapporteren

De uitkomsten van de monitoringsactiviteiten worden geanalyseerd door de risico-eigenaar en gerapporteerd aan het bestuur.

Ten aanzien van de uitbestede activiteiten worden diverse rapportages ontvangen van MN en PGGM. De commissies analyseren deze rapportages en sturen bij waar nodig. De 1e lijns commissies rapporteren aan het bestuur over de risico's waarvan zij als eigenaar zijn aangewezen en leggen op deze wijze tevens verantwoording af aan het bestuur

over de risicobeheersing van de activiteiten die het bestuur aan hen heeft gemandateerd. De 2e en 3e lijn rapporteren vanuit hun eigen onafhankelijke rol aan het bestuur en beoordelen in dit kader indien relevant de rapportages van de 1e lijns commissies en de rapportages van MN en PGGM.

De rapportagelijnen kunnen als volgt schematische worden weergegeven.



De verantwoordelijkheden ten aanzien van de risicorapportages binnen PMT zijn als volgt:

- De commissies verantwoordelijk voor de primaire processen van PMT verstrekken periodieke rapportages op basis van de uitgevoerde monitoringsactiviteiten aan het bestuur.

Stap 4: Bijsturen

De uitkomsten van de monitoringsactiviteiten kunnen aanleiding zijn om bij te sturen. De 1e lijn is primair verantwoordelijk voor het bijsturen indien daar aanleiding toe is. De risicomanagement functie beoordeelt de monitoring door de 1e lijn, de toereikendheid van de bijsturing en het tijdig uitvoeren van eventuele bijsturingsacties. Waar nodig kan de Interne Audit functie een opdracht geven om de implementatie van acties onafhankelijk vast te stellen.

Integriteitsbeleid, belangenverstrengeling en gedragscode

Integriteitsbeleid

Ter voorkoming van belangenconflicten en van misbruik en oneigenlijk gebruik van de bij ons pensioenfonds aanwezige informatie hebben wij onder meer integriteitsbeleid opgesteld. Het integriteitsbeleid is gericht op het beperken van integriteitsrisico's. Integriteitsrisico's worden omschreven als het risico van aantasting van de integriteit en daarmee van de reputatie van PMT als gevolg van het niet naleven van die ethische standaarden en toezichtwet- en regelgeving die van toepassing zijn op relaties met onze deelnemers, markten en/of toezichthoudende instanties.

Om de integriteitsrisico's die wij lopen in kaart te brengen en om deze te beheersen wordt, conform het integriteitsbeleid, periodiek een risicoanalyse opgesteld die bestaat uit de volgende drie onderdelen:

- Een Systematische Integriteit Risico Analyse (SIRA): deze risicoanalyse bevat verschillende risico scenario's en de ter mitigatie van deze risico's getroffen beheersmaatregelen. De SIRA van het fonds steunt op de SIRA's van MN en PGGM voor de integriteitsrisico's die zich bij MN en/of PGGM kunnen voordoen.
- Een analyse van de SIRA's van MN en PGGM ten opzichte van de SIRA van PMT. Specifiek aandachtspunt hierbij is de hoogte van de risicobereidheid van MN en PGGM. Deze mag in principe niet hoger zijn dan de risicobereidheid van PMT.
- Naast deze risicoanalyses verkrijgt PMT onder meer zekerheid over de naleving van de beheersmaatregelen die MN en PGGM hebben getroffen om de integriteitsrisico's te beheersen via:
 - o Compliance jaarplannen van MN en PGGM. Hierin is opgenomen welke monitoringsactiviteiten MN en PGGM uitvoeren in het kader van integriteitsrisico's.
 - o Periodieke rapportage Compliance van de externe compliance officer van PMT. Hierin wordt onder meer gerapporteerd over de uitkomsten van de uitgevoerde monitoringswerkzaamheden.
 - o De MN kwartaalrapportage Risk & Compliance. Hierin rapporteert de Compliance afdeling van MN ondermeer over de uitkomsten van de uitgevoerde monitoringsactiviteiten op de beheersing van de integriteitsrisico's van MN.
 - o De PGGM kwartaalrapportage Compliance. Hierin rapporteert de Compliance afdeling van PGGM ondermeer over de uitkomsten van de uitgevoerde monitoringsactiviteiten op de beheersing van de integriteitsrisico's van MN.
 - o Verklaring Integriteit MN: in deze verklaring wordt beschreven wat MN in het voorgaande jaar heeft ondernomen om integriteitsrisico's tegen te gaan, dan wel te beheersen.

De hierboven vermelde rapportages worden in het algemeen bestuur besproken.

PMT dient de relevante risico's die dienstverlening aan deelnemers, werkgevers, externe vermogensbeheerders met zich meebrengt te beheersen. De negatieve consequenties als gevolg van het zaken doen met zakelijke relaties en/of cliënten over wie men onvoldoende informatie heeft, kunnen bijvoorbeeld in verband gebracht worden met de risico's van het betrokken raken bij witwassen, fraude of terrorismefinanciering. Aangezien wij onze dienstverlening hebben uitbesteed aan MN en PGGM spelen deze zaken niet of nauwelijks direct bij PMT. Het bestuur stelt hiervoor wel beleid op. Ons bestuur ziet er op toe dat MN en PGGM onder meer maatregelen treffen om witwassen, financiering van terrorisme en fraude te voorkomen en daarnaast de sanctiewetgeving naleven. In de hierboven genoemde SIRA's van MN en PGGM worden de risico's die PMT loopt door MN en PGGM in kaart gebracht en worden de genomen en nog te nemen beheersmaatregelen beschreven. Daarnaast wordt in de hierboven beschreven rapportages verslag gedaan van de monitoringsactiviteiten en eventuele overige relevante ontwikkelingen.

Belangenverstrengeling

In ons integriteitsbeleid is tevens beleid opgenomen hoe wordt omgegaan met belangenverstrengeling. PMT voert veel activiteiten uit. Door een combinatie van activiteiten kan mogelijk een (schijn van) belangenconflict ontstaan tussen PMT en haar deelnemers en tussen PMT en de zakelijke relaties van het fonds. Tevens kan het bekend worden van gevoelige informatie elders binnen PMT de adequate werking van de markt schaden. In onze Gedragscode zijn nadere bepalingen opgenomen die dit moeten voorkomen.

Om mogelijke (schijn van) belangenverstrengeling tegen te gaan worden van de verbonden personen van PMT dienen verbonden personen hun nevenfuncties en financiële zakelijke belangen te melden bij onze compliance officer. Op de juistheid en volledigheid van deze meldingen worden conform het compliance programma periodiek monitoringsactiviteiten uitgevoerd.

Gedragscode

De Gedragscode maakt onderdeel uit van het integriteitsbeleid. De Gedragscode geldt voor alle aan PMT verbonden personen, waaronder de bestuursleden, de directeur, de medewerkers van het bestuursbureau, de leden van het verantwoordingsorgaan en de leden van de raad van toezicht. De code omvat gedragsregels die moeten waarborgen dat (de schijn van) vermenging van zakelijke en privé-belangen wordt voorkomen. De Gedragscode bevat daarnaast regels ten aanzien van onder meer geheimhouding, privé beleggingstransacties, relatiegeschenken en onbetamelijk gedrag. PMT heeft een externe compliance officer aangesteld die belast is met het toezicht op de naleving van het

integriteitsbeleid en de Gedragscode.

De Gedragscode, SIRA en het integriteitsbeleid worden minimaal jaarlijks beoordeeld en indien relevant aangepast. De herziene Gedragscode zal door het algemeen bestuur worden vastgesteld op 16 december 2025. De SIRA en het integriteitsbeleid volgen later in Q1 2026

Bovenstaande is onderdeel van het compliance jaarplan van PMT. Het compliance jaarplan geeft een overzicht van de werkzaamheden die de compliance officer zal verrichten. Hierbij kan een onderscheid worden gemaakt tussen monitoringswerkzaamheden en overige compliance werkzaamheden.

Conform het compliance jaarplan worden periodiek sessies om het integriteitsbewustzijn te verhogen en te actualiseren georganiseerd voor bestuur en overige verbonden personen.

Beheersing inzet van IT

Een hoogwaardige en betrouwbare IT en in het bijzonder een goede informatiebeveiliging is voor ons essentieel. Wij passen ons Integraal Risicomanagement (IRM) ook toe op het Informatiedomein. De eerste lijn commissies van PMT en het MT van het bestuursbureau zijn daarbij verantwoordelijk voor respectievelijk pensioenbeheer, vermogensbeheer en de werkorganisatie. Wij hanteren een managementcyclus ten aanzien van IT-risicobeheer, gebaseerd op de volgende drie pijlers:

1. Jaarlijkse IT-risicoanalyses voor pensioenbeheer, vermogensbeheer en de werkorganisatie, inclusief de uitbestedingsketen;
2. Het Informatie Beveiligings Risicoraamwerk (IBR) bevat de beheersingsdoelstellingen en -maatregelen. Het raamwerk is gebaseerd op DORA en is een doorontwikkeling van de Good Practice Informatiebeveiliging van DNB en wordt jaarlijks geëvalueerd.
3. Jaarlijkse beoordeling van de effectiviteit van de beheersingsmaatregelen;
 - o Bij kritieke uitbestedingen op basis van onafhankelijke assurance;
 - o bij PMT op basis van het IBR en de self assesment informatiebeveiliging op basis van het IBR.

Ons bestuur heeft in het Informatiebeleid langs een vijftal aspecten de kaders vastgesteld voor de inzet van IT:

1. Beschikbaarheid: Het vermogen om de continuïteit van de informatievoorziening te borgen dan wel bij uitval snel te herstellen. PMT beschikt over een business continuity- en crisisplan en voert jaarlijks testen uit.
2. Integriteit van data: Het vermogen om de juistheid, volledigheid en tijdigheid van de informatie te waarborgen en bij geconstateerde afwijkingen te herstellen. PMT monitort de datakwaliteit van deelnemers op dagelijkse basis. PMT hanteert als norm dat iedere afwijking wordt gecorrigeerd.
3. Vertrouwelijkheid: Het vermogen om de informatie te beschermen tegen onnodige of zelfs ongewenste toegang. PMT is zich bewust van externe cyberdreigingen en hanteert als eis dat de beheersing van risico's in de gehele keten voldoet aan DORA eisen. Tevens investeert PMT actief in het vergroten van kennis en bewustzijn van IT-risico's bij medewerkers.
4. Wendbaarheid: Het vermogen om de informatievoorziening (systemen en processen) aan te passen aan nieuwe of gewijzigde omstandigheden. PMT erkent de toegevoegde waarde en de risico's van nieuwe technologie. Het bestuur van PMT heeft onlangs beleidsuitgangspunten voor de inzet van Artificial Intelligence opgesteld.
5. Aantoonbaarheid: Het vermogen om de werking van de beheersmaatregelen expliciet te kunnen beoordelen en verantwoording daarover af te kunnen leggen. PMT stelt als eis aan uitbestedingspartners dat zij de effectiviteit van beheersingsmaatregelen jaarlijks laten beoordelen door een onafhankelijke partij.

Deelname aan de pensioenregeling

Uitvoeringsreglement

In ons uitvoeringsreglement zijn de regels vastgelegd die betrekking hebben op de relatie tussen PMT en de

werkgevers. Verder zijn de procedures opgenomen die gelden ten aanzien van de solidariteitsreserve. Het uitvoeringsreglement is als bijlage toegevoegd.

Werksfeer/ verplichtstelling

Wij zijn een bedrijfstakpensioenfonds dat een verplichte deelname kent op grond van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 (Wet Bpf 2000). Deze verplichtstelling is vastgelegd in een verplichtstellingsbeschikking, afgegeven door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De verplichtstelling geldt voor werknemers (in de zin van de Pensioenwet) die werkzaam zijn in een ondernemingen die valt onder de werkingssfeer zoals omschreven in de verplichtstellingsbeschikking.

Aangesloten ondernemingen

Bij ons zijn ondernemingen aangesloten die als zodanig worden aangemerkt in de door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid afgegeven ‘Ministeriële beschikking tot verplichtstelling van de deelneming in het Pensioenfonds Metaal en Techniek’ en ondernemingen die op vrijwillige basis collectief voor haar werknemers deelnemen aan de regeling. De verplichtstelling omvat de sectoren:

- het metaalbewerkingsbedrijf
- het loodgieters- en fittersbedrijf
- het centrale verwarmingsbedrijf
- het elektrotechnische bedrijf
- het carrosserie- en wagenbouwbedrijf en de aanverwante bedrijfstakken
- het automobiel-, garage en motorrijwielreparatiebedrijf
- het motorenrevisiebedrijf
- het kantoormachinebedrijf
- de goud- en zilvernijverheid
- het rijwielreparatiebedrijf
- het modelmakersbedrijf
- het isolatiebedrijf
- de diamantindustrie
- het koeltechnische bedrijf
- iedere andere bedrijfstak, of deel daarvan, welke naar oordeel van de Stichting Vakraad Metaal & Techniek tot de bedrijfstak van de metaal en techniek behoort.

Werkgevers die voldoen aan de voorwaarden inzake de verplichtstelling dienen zich bij PMT te melden op het moment dat voor hen de aansluitingsplicht van toepassing is. De aangesloten werkgever is krachtens het uitvoeringsreglement verantwoordelijk voor het verstrekken van tijdige, juiste en volledige informatie die nodig is om de pensioenregeling uit te kunnen voeren. Het aan- en afmelden van werknemers dient binnen één maand na in dienst respectievelijk uit dienst treden plaats te vinden.

Nieuwe aanmeldingen van werkgevers worden voornamelijk via het Uitvoeringsorgaan Werknemersverzekeringen (UWV) en de Kamer van Koophandel verkregen. Daarnaast kan een verzoek tot aansluiting van een werkgever of werkgeversorganisatie worden ontvangen. Wanneer het verzoek tot aansluiting van een werkgever komt, wordt door middel van een bedrijfsbezoek vastgesteld of deze werkgever onder de werkingssfeer van de verplichtstelling van Pensioenfonds Metaal en Techniek valt. Deze onderzoeken naar de werkingssfeer worden in opdracht van PMT uitgevoerd door CoMetec. Indien niet met een redelijke mate van zekerheid kan worden bepaald of de pensioenregeling van PMT van toepassing is, volgt in de regel eveneens een bedrijfsbezoek. Als aan het verzoek tot het verstrekken van nadere informatie, ondanks diverse rappels, niet wordt voldaan, wordt er aan de hand van de beschikbare informatie een aansluiting gerealiseerd. Wanneer voor een werkgever twijfel bestaat of hij onder de Metaal en Techniek dan wel de Metalektro valt, wordt de kwestie besproken in de Kleine Commissie Werkingssfeer, een gezamenlijke commissie van Metaal en Techniek en de Metalektro. Deze commissie besluit vervolgens over indeling in één van beide bedrijfstakken.

Vrijwillige aansluiting

Een werkgever, die verwant is aan de Metaal en Techniek mag vrijwillig collectief voor haar werknemers deelnemen aan de pensioenregeling van Pensioenfonds Metaal en Techniek. Onder verwante werkgever wordt verstaan:

- Onderdeel van een concern (ofwel: een werkgever die in een economische en/of organisatorische eenheid met één of meer verplicht aangesloten werkgevers beheersactiviteiten verricht, gericht op het doen uitoefenen van tot de Metaal en Techniek behorende werkzaamheden).
- Toeleverancier aan de Metaal en Techniek (ofwel: een werkgever die in overwegende mate werkzaam is ten behoeve van ondernemingen die tot de Metaal en Techniek behorende werkzaamheden uitoefenen en daardoor geacht kunnen worden nevenbedrijven van de Metaal en Techniek te zijn).

Bij collectief vrijwillige deelneming aan PMT moet het bedrijf ook deelnemen aan alle overige collectieve bedrijfstakfondsen (opleidingsfondsen, sociaal fonds, etc.).

Dispensatie

Wij geven alleen dispensatie als dat verplicht is op grond van de Wet Bpf 2000. Voor zover van toepassing wordt de gelijkwaardigheidstoets uitgevoerd door middel van een gelijkwaardigheidsverklaring. Deze toets wordt iedere vijf jaar herhaald. Indien een gedispenseerd bedrijf niet meer een gelijkwaardige regeling heeft, krijgt dat bedrijf de gelegenheid om binnen een jaar de regeling weer minimaal gelijkwaardig te maken. Een vrijstelling wordt ingetrokken indien het vrijgestelde bedrijf ook na dat jaar geen minimaal gelijkwaardige regeling heeft. Ook wordt de dispensatie ingetrokken als de vrijgestelde onderneming niet binnen zes maanden de gelijkwaardigheidsverklaring terugstuurt.

Deelnemerschap

Deelnemers aan de pensioenregeling zijn:

- Alle werknemers vanaf 18 jaar zie werkzaam zijn bij een werkgever die onder de verplichtstelling van PMT valt (en niet gedispenseerd is);
- alle werknemers vanaf 18 jaar die werkzaam zijn bij een vrijwillig aangesloten werkgevers;
- de personen voor wie de pensioenopbouw wordt voortgezet gedurende arbeidsongeschiktheid, werkloosheid, tijdens verlof of na einde van de verplichte deelname;
- de directeur-bestuurders die vrijwillig deelnemen aan de pensioenregeling.

Bij beëindiging van het dienstverband, heeft de deelnemer de mogelijkheid om het deelnemerschap vrijwillig voort te zetten gedurende maximaal de periode waarin dit fiscaal gefaciliteerd is, te rekenen vanaf de ontslagdatum. Aan deze vrijwillige voortzetting zijn voorwaarden verbonden. Voor deelnemers die een werkeloosheidsuitkering ontvangen is er de mogelijkheid om de regeling tegen gereduceerde premie voort te zetten.

Inhoud van de pensioenregeling

De solidaire premiereregeling

De huidige regeling is per 1 januari 2026 in werking getreden. De hoofdlijnen van de pensioenregeling zijn:

Soort regeling	Solidaire pensioenregeling
Financiering	Premie-inleg. De sociale partners stellen de bruto-premie jaarlijks vast. De netto premie-inleg in de persoonlijke pensioenvermogens wordt door het fonds vastgesteld en kan jaarlijks verschillen
Toetredingsleeftijd	18 jaar

1. Er is na overgang wtp geen BUO, deze afspraak is met de Vakraad gedeeld, en opgenomen in het addendum bij het transitieplan.

Pensioenleeftijd	De AOW-leeftijd van de (gewezen) deelnemer
Ouderdomspensioen	De totale premie minus de som van de verschillende risicopremies, kostenvergoedingen en eventueel opslag reserve operationele reserve) is beschikbaar als spaarpremie. Deze komt in het persoonlijke pensioenvermogen van de deelnemer. Het persoonlijke pensioenvermogen wordt op de pensioendatum aangewend voor het ouderdomspensioen (default). De (gewezen) deelnemer kan ervoor kiezen om het pensioenvermogen aan te wenden voor ouderdomspensioen in combinatie met partnerpensioen
Partnerpensioen bij overlijden vanaf de pensioendatum	Het partnerpensioen kan maximaal 100% van het ouderdomspensioen zijn
Wezenpensioen bij overlijden vanaf de pensioendatum	Bij overlijden na pensionering is een wezenpensioen verzekerd van 14% van het ouderdomspensioen
Partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum	20% van het salaris plus 5.000 euro
Wezenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum	10% van het salaris
Franchise	De franchise is gelijk aan het fiscaal minimum zoals dat op 1 januari van het betreffende jaar geldt
Deeltijdpercentage	Voor de dekking van het nabestaandenpensioen wordt uitgegaan van het gemiddelde deeltijdpercentage over de voorgaande twaalf maanden
Flexibiliseringsmodelijkheden	De (gewezen) deelnemer heeft de volgende keuzes: • Eerder met pensioen • Later met pensioen • Deeltijdpensioen • Eerst tijdelijk hoger dan lager pensioen • Eerst tijdelijk lager dan hoger pensioen • Minder partnerpensioen voor hoger ouderdomspensioen • Minder ouderdomspensioen voor partnerpensioen
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Bij arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenopbouw geheel of gedeeltelijk voortgezet, afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid die door het UWV is vastgesteld. Het bestuur besluit jaarlijks of het pensioengevend salaris voor de voortzetting van de pensioenopbouw al dan niet volledig wordt verhoogd met de loonindex Metaal & Techniek. De mate is afhankelijk van de hiervoor beschikbare premie en resultaten hierop vanaf 1-1-2026.
Jaarlijkse aanpassing van het ingegane pensioen	Een pensioengerechtigde ontvangt altijd een variabele pensioenuitkering. Dit betekent dat de hoogte van de pensioenuitkering ieder jaar in beginsel per 1 januari kan wijzigen.
Solidariteitsreserve	De solidariteitsreserve is onderdeel van de regeling en heeft onder meer tot doel om te voorkomen dat ingegane pensioenen moeten worden verlaagd in geval van financiële tegenvallers.
Opgebouwd pensioen tot 1 januari 2026	De opgebouwde aanspraken zoals op ouderdomspensioen en partnerpensioen zijn per 1 januari 2026 omgezet in het persoonlijk pensioenvermogen van de (gewezen) deelnemer. Voor de opgebouwde aanspraken op wezenpensioen is een collectieve voorziening gevormd.

Compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek	Voor deelnemers die op 31 december 2025 pensioen opbouwden in het fonds en die naar verwachting nadeel ondervinden van de afschaffing van de doorsneesystematiek is op 1 januari 2026 compensatie toegevoegd aan het persoonlijk pensioenvermogen
--	---

De deelnemer kan zich op vrijwillige basis verzekeren voor het ANW Pensioen. Het ANW Pensioen betreft een risicoverzekering waarbij uitgekeerd wordt vanaf het moment van overlijden van de deelnemer totdat de nabestaande de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Met ingang van 1 januari 2026 heeft de werkgever de keuze om extra pensioenopbouw aan te bieden over het salarisdeel boven de salarissgrens (2026: € 99.321) en tot het fiscale maximum ('Pensioenopbouw boven Salarissgrens'). Werkgevers kunnen daarbij kiezen tussen een lage vlakke premie van 22,4% en een hoge vlakke premie van 27,98%.

Het pensioenreglement van PMT bevat de details van de regelingen en is leidend.

Ambitie

De pensioendoelstelling van de sociale partners voor de solidaire pensioenregeling komt overeen met 80% van de gemiddelde pensioengrondslag op basis van 43 dienstjaren. De hoogte van de jaarlijkse premie is 27,98% van de pensioengrondslag van de werknemer. Deze premie is passend bij de ambitie van de sociale partners.

Hoogte en samenstelling van de bruto premie

De bruto premie is een percentage van de pensioengrondslag. Voor 2026 bedraagt deze 27,98%. De hoogte van de bruto premie wordt door sociale partners bepaald. Na aftrek van de risicopremies en vergoedingen voor de uitvoeringskosten van het fonds resteert een netto premie. Die netto premie wordt toegevoegd aan het persoonlijk pensioenvermogen van de deelnemer.

De samenstelling van de premie is als volgt:

Premiecomponent	Basisregeling	Excedent Hoog	Excedent Laag
Risicopremie PP	1,40%	1,16%	1,16%
Risicopremie WzP	0,20%	0,18%	0,18%
Opslag huidige kosten	0,57%	0,97%	0,97%
Opslag toekomstige kosten	0,41%	0,41%	0,33%
Opslag premiekorting bij VV gedurende WW	0,01%	0,00%	0,00%
Opslag MVEV	0,01%	0,01%	0,01%
Premievrijstelling	0,84%	0,87%	0,70%
Verhoging premievrijgestelden	0,50%	0,50%	0,50%
Beschikbaar voor pensioenopbouw	24,04%	23,88%	18,55%
Totaal	27,98%	27,98%	22,40%

Jaarlijks worden de risicopremies en opslagen opnieuw door ons bestuur vastgesteld. Hierbij wordt rekening gehouden met de hoogte van de naar verwachting kostendeekkende premie, een prudentieopslag, eerdere resultaten per onderdeel en de hoogte van de operationele reserve.

2. Zodat het totale rendement op de solidariteitsreserve gelijk is aan het totale rendement op de deelnemerscohorten. Per 30/9/2025 zou de allocatie beschermingsrendement gemiddeld ca 61% bedragen en de allocatie overrendement gemiddeld ca 60%.

- Over de risicopremies voor PP en WzP zijn afspraken gemaakt met sociale partners.
- In juli 2024 heeft het bestuur besloten dat:
- (1) het bestuur jaarlijks
- (a)vooraf de risicopremie vaststelt voor partner- en wezenpensioen voor het komende kalenderjaar;
 - (b)bij de vaststelling daarvan rekening houdt met de resultaten in de voorgaande jaren;
 - (c)het met de Vakraad in overleg treedt over bijstelling van de ambitie en/of de premie(componenten) als de beoogde risicopremie vooraf meer dan 0,3%-punt boven en onder het budget van 1,72% ligt;
 - (d)binnen die bandbreedte eenzijdig de risicopremie vaststelt;
- (2) het verschil met 1,72% (vooraf) ten laste of ten bate komt van de inleg in het individueel vermogen voor ouderdomspensioen en meeverzekerd partnerpensioen na pensioendatum en de Vakraad wordt geïnformeerd over de vastgestelde premiecomponenten;
- (3) dat de afspraken inclusief de bandbreedte van 0,3%-punt worden in de BUO¹ vastgelegd en gelden voor de duur van het contract.

Assumed payment

Voor wat betreft de premies hanteren wij de werkwijze van “assumed payment”. De premie wordt daarbij geacht voor elke deelnemer op hetzelfde moment door PMT te zijn ontvangen ongeacht of de premie daadwerkelijk is ontvangen. PMT loopt hiermee een risico op de tijdigheid van de financiering van (een deel van) de premie. De premie wordt op de laatste dag van de maand (of laatste dag van de periode bij een 4-wekenperiode) bijgeschreven in het persoonlijke pensioenvermogen. De premie is rendementsgevend vanaf de 1ste van de tweede maand na afloop van de maand waarop de premie betrekking heeft. Ter dekking van het resterende risico wordt een buffer aangehouden in de operationele reserve.

Toedelingsregels/ Toedelingsmechanisme

Het pensioenvermogen wordt collectief belegd. De financiële mee- of tegenvallers worden gericht toebedeeld aan de persoonlijke pensioenvermogens op basis van toedelingsregels. De financiële toedelingsregels zien enerzijds op de bescherming tegen het renterisico en anderzijds op de verdeling van het overrendement. Deze toedelingsregels zijn gebaseerd op de risicohouding van de deelnemers, gewezen deelnemers en/of pensioengerechtigden.

Biometrische toedelingsregels hebben betrekking op de resultaten als gevolg van de ontwikkeling van de levensverwachting en het sterfteresultaat. Hierbij gaat het respectievelijke om het zogenaamde macro- langlevenrisico en micro-langlevenrisico. De biometrische rendementen als gevolg van de levensverwachting en het sterfteresultaat worden verwerkt door separate toedelingsregels.

Financieel beschermingsrendement

Het financieel beschermingsrendement is het deel van het beleggingsrendement dat maandelijks aan de persoonlijke pensioenvermogens wordt toebedeeld om de (verwachte) uitkering (gedeeltelijk) te beschermen tegen de impact van een rentewijziging. Voor jongeren met een pensioen dat nog niet tot uitkering komt, geldt een lagere mate van bescherming dan voor ouderen. Dichter bij de pensioenleeftijd en na ingang van het pensioen staat bescherming van de (verwachte) uitkering meer centraal. Om deze reden is er voor deze groepen een beschermingsrendement van 80%.

Er zijn op basis van wet- en regelgeving twee mogelijke methodes om bescherming tegen renterisico vorm te geven, namelijk op basis van het werkelijk beschermingsrendement (directe methode), en het theoretisch beschermingsrendement (indirecte methode). Bij de directe methode worden de beschermingsrendementen toebedeeld vanuit een aparte aangehouden beschermingsportefeuille tegen renterisico. Bij de indirecte methode is sprake van toedeling van beschermingsrendementen tegen renterisico vanuit de collectieve beleggingsportefeuille op basis van de DNB RTS.

Wij hebben gekozen voor de indirecte methode.

Het financieel beschermingsrendement wordt opgesplitst in twee componenten:

1. Rentebijbeschrijving: maandelijks oprenting van het persoonlijke pensioenvermogen op basis van EUSA01M,

3. Dit percentage wordt jaarlijks per 30/9 bepaald voor het volgende jaar, zodanig dat de voorziening meebeweegt met de collectieve uitkeringsfase.

- deze één-maandsrente kan ook negatief zijn).
2. Rentewijziging: maandelijks toedeling van beschermingsrendement voor een rentewijziging (met een leeftijdsafhankelijke bescherming).

Financieel overrendement

Het overrendement is het saldo van het totaal behaalde rendement op de beleggingen en het toebedeelde beschermingsrendement op basis van de toedelingsregels. Het overrendement wordt via de toedeelregels toebedeeld aan de diverse leeftijdscategorieën. Het overrendement kan positief of negatief zijn.

De leeftijdsafhankelijke toedelingsregels voor het beschermingsrendement en het overrendement zijn opgenomen in het pensioenreglement en worden weergegeven in de tabel in bijlage A (PM wordt nog toegevoegd)

Naast de toedeelregels voor de persoonlijke pensioenvermogens hanteert het fonds ook toedeelregels voor de volgende cohorten:

Voorziening/reserve	Beschermingsrendement	Overrendement
Solidariteitsreserve	Gemiddelde van alle deelnemerscohorten ²	Gemiddelde van alle deelnemerscohorten

Voorziening/reserve	Beschermingsrendement	Overrendement
Voorziening te eerbiedigen wezenpensioenen ³	85,9%	35%
Voorziening toekomstige kosten	100%	0%
IBNR-voorziening	100%	0%
Voorziening arbeidsongeschiktheid	100%	0%
Voorziening gemoedsbezwaarden	100%	0%
Compensatiedepot	100%	0%
Algemene reserve (ter dekking van het MVEV)	100%	0%
Operationele reserve	100%	0%

De kasstromen ter bepaling van het beschermingsrendement worden als volgt bepaald:

Voorziening/reserve	Beschermingsrendement
Solidariteitsreserve	Gemiddelde van alle deelnemerscohorten maal verhouding hoogte solidariteitsreserve ten opzichte van de som van de deelnemerscohorten
Voorziening te eerbiedigen wezenpensioenen	Op basis van de grondslagen van het fonds voor wezen-pensioen
Voorziening toekomstige kosten	Op basis van de grondslagen van het fonds voor de voor-ziening toekomstige kosten
IBNR-voorziening	Op basis van de verwachte schade op basis van het actuele deelnemersbestand in de komende twee jaar
Voorziening arbeidsongeschiktheid	Op basis van de vrijgestelde premie tot de verwachte AOW-datum van de deelnemer
Voorziening gemoedsbezwaarden	Volledig op t=0

Compensatiedepot	Volledig op t=0
Algemene reserve (ter dekking van het MVEV)	Op basis van 0,3% van de kasstromen die horen bij de risicokapitalen in het MVEV. Restant vermogen op t=0
Operationele reserve	De kasstromen die horen bij de risicodekking op partner-pensioen naar rato voor het resterende deel van het jaar. Restant vermogen op t=0.

Solidariteitsbeleid

De solidariteitsreserve

De solidariteitsreserve is een apart onderdeel van het vermogen waarmee bepaalde financiële tegenvallers opgevangen kunnen worden. De tegenvallers die worden opgevangen, moeten vooraf zijn vastgelegd in de doelen van de solidariteitsreserve. Sociale partners hebben de volgende doelen gekozen voor de solidariteitsreserve:

1.

Stabiliseren van de hoogte van de ingegane pensioenen en het verminderen van de kans op verlaging.
2.

Afdekken van het micro-langlevens risico.
3.

Afdekken van het risico dat het persoonlijke pensioenvermogen van de deelnemer negatief wordt (wettelijk verplicht).

Om tegenvallers op te vangen in slechte tijden, wordt de solidariteitsreserve gevuld in goede tijden.

Vulregels van de solidariteitsreserve

De solidariteitsreserve is initieel gevuld op de transitiedatum. Daarnaast wordt de solidariteitsreserve gevuld uit het behaalde overrendement. Onderstaande tabel laat zien dat er een groter deel van het overrendement naar de solidariteitsreserve gaat wanneer deze kleiner is. Het vulpercentage vanuit het overrendement wordt jaarlijks vastgesteld op basis van onderstaande tabel.

Het vulpercentage geldt over het jaarlijks behaalde collectieve overrendement. Omdat rendementen maandelijks worden bijgeschreven, wordt er ook maandelijks gevuld vanuit het overrendement. Bij een negatief overrendement in enige maand wordt dit voor zo ver mogelijk gesaldeerd met een eerdere positieve vulling in een vorige maand, zodat het jaarlijkse vulpercentage overeenkomt met de percentages in de onderstaande tabel.

Voorziening/reserve	Beschermingsrendement
< 1,5%	10%
1,5% tot 2,5%	5%
2,5% of hoger	1,5%

De solidariteitsreserve wordt niet gevuld vanuit de premie.

De solidariteitsreserve kan tot slot in saldo toenemen als gevolg van behaalde (positieve) rendementen op de beleggingen in de reserve zelf en als gevolg van een positief resultaat op het micro-langlevens risico.

Onttrekregels van de solidariteitsreserve

Uit de solidariteitsreserve wordt vermogen onttrokken indien dit nodig is om aan de doelen van de solidariteitsreserve te voldoen.

Om een verlaging op de ingegane uitkering te voorkomen cq. beperken wordt jaarlijks maximaal 30% van het saldo in de solidariteitsreserve beschikbaar gesteld.

Beleggingsbeleid van de solidariteitsreserve

De solidariteitsreserve wordt belegd in lijn met het collectieve beleggingsbeleid. Daardoor beweegt de solidariteitsreserve mee met de ontwikkeling van het collectieve vermogen.

Maximum en minimum van de solidariteitsreserve

Als de solidariteitsreserve tot de maximale omvang van 5% gevuld is, wordt het surplus uitgedeeld op basis van het overrendement.

Besluitvormingsproces rondom solidariteitsreserve

De vul- en uitdeelregels voor de doelstellingen van de solidariteitsreserve zijn in beginsel voor een periode van minimaal vijf jaar vastgesteld. Het bestuur heeft geen discretionaire bevoegdheid om bij de uitvoering van de solidariteitsreserve af te wijken van de vastgestelde regels. Alleen bij bijzondere omstandigheden kan van deze minimale termijn van vijf jaar afgeweken worden.

Uitkeringenbeleid

De collectieve uitkeringsfase

Wij hanteren een collectieve uitkeringsfase. Dat betekent dat alle pensioengerechtigden (gepensioneerden en deelnemers die een nabestaanden- of wezenpensioen ontvangen) een groep vormen. De jaarlijkse aanpassingen van de uitkering zijn voor alle pensioengerechtigden hetzelfde. Gelijke verhoging of verlaging van de alle uitkeringen gebeurt door verschuiving van het persoonlijk pensioenvermogen in de groep van pensioengerechtigden. In de uitkeringsfase is de uitkering leidend en niet het persoonlijk pensioenvermogen.

Uitkering- en spreidingsvermogen

Het voor pensioenuitkering bestemd vermogen van pensioengerechtigden wordt, in geval van gelijke aanpassingen met spreiden, opgedeeld in het uitkeringsvermogen en het spreidingsvermogen. Het uitkeringsvermogen is het vermogen waaruit de variabele pensioenuitkering wordt gefinancierd. Het resultaat wat nog niet is verwerkt in de pensioenuitkering (positief of negatief), wordt ten behoeve van spreiding tijdelijk afgezonderd en gereserveerd in het spreidingsvermogen en op een later moment, maar binnen de maximale duur van de afgesproken spreidingsperiode, toegevoegd aan het uitkeringsvermogen en vervolgens verwerkt in de pensioenuitkering. De beoogde werking van de collectieve uitkeringsfase is om op moment van pensioeningang het totale vermogen te verdelen over het spreidings- en uitkeringsvermogen op basis van de van toepassing zijnde verhouding in de collectieve uitkeringsfase. Op deze wijze wordt gewaarborgd dat een nieuwe pensioengerechtigde direct deelneemt aan de collectieve uitkeringsfase.

Wij gaan uit van geheugenloos spreiden in de collectieve uitkeringsfase, rekening houdend met de AMvB inzake de ‘backstop’.

Geheugenloos spreiden heeft een wat een groter dempend effect dan dakpansgewijs spreiden, omdat na bijvoorbeeld 3 jaar niet het volledige effect verwerkt is. Elk jaar wordt dan een derde van het verschil genomen. Na tien jaar volgt een zogenaamde ‘back stop’.

Projectierendement

Het projectierendement wordt gebruikt om bij pensioeningang het uitkeringsvermogen om te zetten naar een uitkering. PMT heeft gekozen voor een projectierendement dat gelijk is aan de DNB RTS zonder op- of afslag.

Aanvangsuitkering bij pensioenering

De hoogte van de initiële pensioenuitkering bij aanvang van pensionering is onder andere afhankelijk van het beschikbare persoonlijk pensioenvermogen en de actuariële inkoopfactor. De hoogte van de pensioenuitkering wordt vervolgens jaarlijks per 1 januari opnieuw vastgesteld op basis van het spreidingsvermogen per 30 september van het

voorgaande kalenderjaar en per 1 april januari van datzelfde doorgevoerd.

Ingang op de pensioendatum

De hoogte van het ouderdomspensioen en een eventueel partnerpensioen wordt op de pensioendatum vastgesteld voor de periode tot aan de eerstvolgende 1 april, op basis van:

- de hoogte van het persoonlijk pensioenvermogen;
- het projectierendement (DNB RTS);
- de keuzes die de (gewezen) deelnemer bij pensioeningang heeft gemaakt;
- de actuariële grondslagen van het Fonds;
- de verhouding tussen het uitkerings- en spreidingsvermogen van het uitkeringscollectief;
- eventuele aanvulling vanuit de solidariteitsreserve

De deelnemer heeft op basis van de pensioenregeling keuzemogelijkheden ten aanzien van zijn uitkering. De (gewezen) deelnemer kan:

- het ouderdomspensioen eerder of later laten ingaan dan de pensioendatum
- het ouderdomspensioen gedeeltelijk laten ingaan
- kiezen voor een hoog-laag uitkering ouderdomspensioen of een laag-hoog uitkering ouderdomspensioen
- (een deel van) het partnerpensioen omzetten in een hoger ouderdomspensioen wanneer de deelnemer voor 1 januari 2026 partnerpensioen heeft opgebouwd
- een deel van het ouderdomspensioen omzetten in (hoger) partnerpensioen.

Deze keuzes zijn mede relevant voor de hoogte van de uitkering

Waardeoverdrachten en afkoop

In verband met de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel heeft PMT voorlopig de collectieve waardeoverdrachten stopgezet. Wanneer deze weer plaats zullen vinden zal beleid moeten worden geformuleerd hoe de overdracht van en naar een solidaire of flexibele premieregeling moet plaatsvinden. Verwachting is dat DNB hiervoor richtlijnen zal opstellen.

Voor wat betreft de goedkeuring van de raad van toezicht en advisering door het verantwoordingsorgaan ten aanzien van collectieve waardeoverdrachten heeft PMT het volgende beleid vastgesteld. Collectieve waardeoverdrachten die minder dan 0,5% bedragen van het belegd vermogen van PMT, worden niet voor goedkeuring aan de raad van toezicht worden voorgelegd en niet ter advisering aan het verantwoordingsorgaan worden voorgelegd tenzij er sprake is van een uitzonderlijke situatie die afwijkend is van het geldende beleid. Zowel de raad van toezicht als het verantwoordingsorgaan hebben ingestemd met dit beleid. Jaarlijks wordt aan beide gremia een volledig overzicht van de collectieve waardeoverdrachten verstrekt die in het voorafgaande kalenderjaar hebben plaatsgevonden. De actuariële sleutelfunctiehouder vormt zich ook een oordeel over de collectieve waardeoverdrachten.

Risicohouding

De risicohouding is de door ons vastgestelde mate waarin een groep deelnemers bereid is beleggingsrisico's te lopen (de risicobereidheid) en de mate waarin deze groep beleggingsrisico's kan lopen gegeven de kenmerken van deze groep (het risicodraagvlak). De risicohouding vormt, via de toedeelregels, het uitgangspunt voor het strategisch beleggingsbeleid. PMT heeft per leeftijdscohort de risicohouding vastgelegd waarop het beleggingsbeleid en de toedelingsregels zijn gebaseerd. Het vaststellen van de risicohouding is gebaseerd op de uitkomsten van een risicopreferentieonderzoek, deelnemerskenmerken en wetenschappelijke inzichten.

Wij hebben de risicohouding vastgesteld na overleg met de raad van toezicht en het verantwoordingsorgaan van PMT. Sociale partners zijn via de opdrachtbevestiging geïnformeerd over de risicohouding. De vaststelling en de toetsing van de risicohouding vindt plaats in vier fasen:

1. het risicopreferentieonderzoek;
2. de weging van de informatie uit het risicopreferentieonderzoek, de deelnemerskenmerken en wetenschappelijke inzichten om tot vaststelling van de risicohouding te komen;
3. de vertaling van de risicohouding in beleggingsbeleid of toedeelregels door een ALM-analyse;
4. de jaarlijkse toetsing van de risicoblootstelling aan de risicohouding.

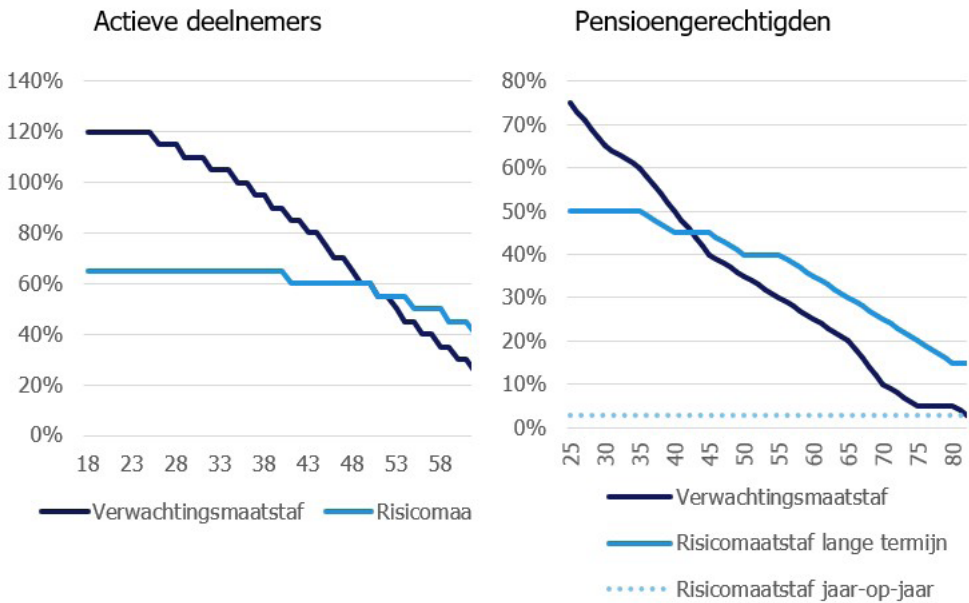
Het gaat bij deze fasen om volgtijdige stappen en verantwoordelijkheden. Bij de vertaling van de risicohouding in het beleggingsbeleid of de toedeelregels kan sprake zijn van iteratief proces om te komen tot een invulling die passend is bij de in een eerdere fase vastgestelde risicohouding.

Het risicopreferentieonderzoek (RPO) wordt uitgevoerd onder (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden. De output van het RPO betreft onder andere de zogenoemde gamma's (risicoaversieparameter), inzichten in populatiekenmerken en risicovoorkeuren. Het Fonds stelt representatieve maatmensen vast, waarmee de risicohouding van de deelnemers wordt bepaald.

1. De risicohouding komt tot uiting in drie wettelijke maatstaven: de verwachtingsmaatstaf, de risicomaatstaf en de lange termijn risicomaatstaf in de uitkeringsfase. De verwachtingsmaatstaf geeft aan hoeveel het totaal van alle pensioenuitkeringen (positief) afwijken van een hypothetisch geheel risicomijdend beleggingsbeleid in het mediane scenario.
2. De risicomaatstaf geeft aan hoe groot de (negatieve) afwijking mag zijn tussen de pensioenuitkeringen in het slecht-weer scenario ten opzichte van het mediane scenario. In de opbouwphase wordt gekeken naar alle toekomstige pensioenuitkeringen. In de uitkeringsfase wordt gekeken naar de pensioenuitkering in het komende jaar.
3. De lange termijn risicomaatstaf in de uitkeringsfase komt voor een groot deel overeen met de reguliere risicomaatstaf. Deze maatstaf betreft alleen de uitkeringsfase. Er wordt in dit geval gekeken naar alle toekomstige pensioenuitkeringen, in plaats van alleen de uitkeringen in het komende jaar.

De verwachtingsmaatstaf geldt als ondergrens: een hoger pensioen in de verwachting is acceptabel, maar een lager pensioen niet. De risicomaatstaven gelden als bovengrens: een lager risico is acceptabel, maar een hoger risico niet.

De risicohouding is voor het laatst in 2024 vastgesteld en wordt elke vijf jaar getoetst, tenzij er eerder sprake is van een ingrijpende wijziging in de pensioenregeling of een belangrijke gebeurtenis daartoe aanleiding geeft. De wettelijke maatstaven zijn vanaf deze vaststelling als volgt:



Beleid jaarlijkse toetsing wettelijke maatstaven voor de risicohouding

Jaarlijks wordt de risicoblootstelling getoetst aan de vastgelegde grenzen. Door middel van een scenario-analyse wordt de risicoblootstelling bepaald. De scenario-analyse wordt gedaan op basis van een zo realistisch mogelijke doorrekening van het pensioenbeleid, waarbij wordt aangesloten bij het strategische beleggingsbeleid en het fondsbeleid zoals dat in de abtn is vastgelegd. In deze scenario-analyse wordt gebruik gemaakt van de door DNB beschikbaar gestelde uniforme scenario-set (P-set).

De risicoblootstelling wordt bepaald voor maatmensen per leeftijdscohort waarvoor de risicohouding is vastgelegd. De risicoblootstellingen die volgen uit de (maatmens)doorrekening worden getoetst aan de vastgestelde risicohouding per (leeftijds-)cohort. De jaarlijkse bepaling van de risicoblootstelling wordt gebaseerd op de pensioenfondsbalans en de onderliggende gegevens die ten grondslag liggen aan de jaarstaten over het aan de rapportagedatum voorafgaande boekjaar.

Als uit de toetsing blijkt dat de in de risicohouding gestelde grenzen worden overschreden, neemt het Fonds zo snel als redelijkerwijs mogelijk maatregelen (maar in ieder geval voor de volgende jaarlijkse toetsing). De maatregelen moeten erin resulteren dat de in de risicohouding gestelde grenzen niet langer worden overschreden. Maatregelen kunnen een aanpassing van het beleggingsbeleid of aanpassing van de toedelingsregels behelzen.

Beleggingsbeleid

Doelstelling

Wij hebben als doel om voor alle deelnemers een betaalbaar, duurzaam en zo veel mogelijk waardevast pensioen te realiseren. Dit gebeurt door het zorgvuldig beleggen van de premies die door werkgevers en werknemers worden ingebracht. De hoogte van het pensioen wordt bepaald door de premie, het beleggingsrendement en de rente. De risicohouding van de deelnemers is leidend voor de manier waarop risico's in de beleggingsportefeuille worden genomen (life cycle). Wij streven naar een overrendement van 3% boven de korte rente, met oog voor duurzaamheid, transparantie en een verantwoorde balans tussen risico en rendement. Alles gebeurt altijd met het belang van de deelnemers voorop.

Risicohouding als fundament

De risicohouding van de deelnemers is leidend voor het risicoprofiel van de beleggingsportefeuille. Wij bepalen deze risicohouding via een wettelijk verplicht risicopreferentieonderzoek (RPO), waarbij de mate van risico die deelnemers acceptabel vinden wordt vastgesteld. Op basis hiervan wordt een risicohouding bepaald, die de grenzen aangeeft voor het nemen van risico's in de portefeuille. Wij nemen alleen risico's als verwacht mag worden dat deze beloond worden met een passend rendement, en streeft ernaar niet meer risico te nemen dan nodig is voor het behalen van de doelstellingen. Spreiding over verschillende risicobronnen en een top-down structuur voor risicobeheersing zorgen voor een robuust beleid. De strategische inrichting wordt regelmatig getoetst en bijgestuurd, zodat het beleid aansluit bij de wensen van de deelnemers en wettelijke eisen.

Overrendement: de motor achter pensioenambities bij PMT

Bij PMT draait alles om het realiseren van solide pensioenambities. Een cruciale factor hierin is het overrendement: het extra rendement dat wordt nagestreefd bovenop de korte rente. Voor de rendementsportefeuille is het lange termijn overrendementsdoel vastgesteld op 3% boven de korte rente. Dit overrendement is het fundament onder het strategisch beleggingsbeleid.

Het overrendement komt op verschillende niveaus terug in onze beleggingsportefeuille. Op het hoogste niveau is de portefeuille opgedeeld in een beschermingsportefeuille (gericht op het beschermen van het vermogen) en een rendementsportefeuille (gericht op het genereren van overrendement). Binnen deze rendementsportefeuille dragen drie fundamentele risicopremies—kredietrisico, eigendomsrisico en aandelenrisico—bij aan het behalen van het

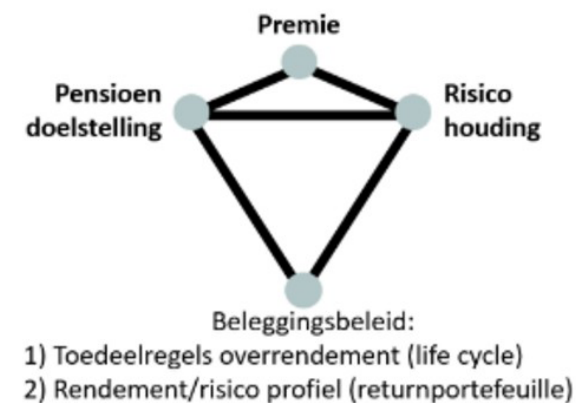
overrendementsdoel.

De rendementsportefeuille is verder onderverdeeld in vermogensclusters, elk met een eigen risicoprofiel en overrendementsdoel. Binnen deze clusters worden verschillende productstrategieën toegepast, die aantoonbare meerwaarde moeten bieden en altijd binnen de kaders van risicobeheersing blijven. Op elk niveau van de beleggingsstructuur, van strategische verdeling tot selectie van vermogensbeheerders en monitoring van prestaties, staat het overrendementsdoel centraal.

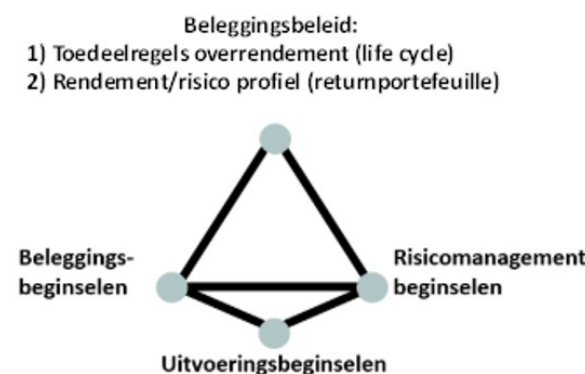
Prudent Person

Wij beleggen met de zorg en verantwoordelijkheid van een goede huisvader, ook wel het prudent person principe genoemd: zorgvuldig, transparant en altijd met het belang van de deelnemers voorop. Risico's worden alleen genomen als ze verantwoord zijn en naar verwachting beloond worden, en er wordt niet meer risico genomen dan nodig. Het beleid zorgt voor een brede spreiding van de beleggingen, kostenbewustzijn en verantwoord beleggen, met strakke governance en beheersing van risico's. Zo waarborgen wij dat het vermogen van haar deelnemers duurzaam, verantwoord en toekomstgericht wordt beheerd.

Ons strategisch beleggingskader wordt uitgelegd aan de hand van een piramide, waarin drie kernpunten centraal staan: pensioendoelstelling, premie en risicohouding.



De premie en het beleggingsrendement vormen samen de basis voor de pensioenuitkering, waarbij de premie wordt vastgesteld door sociale partners en het rendement begrensd wordt door de risicohouding van de deelnemers. Het beleggingsbeleid bestaat uit twee belangrijke onderdelen: de toedeelregels voor overrendement (life cycle) en het gewenste rendement/risicoprofiel van de portefeuille. Het bestuur geeft via duidelijke beginselen richting aan de samenstelling van de beleggingsportefeuille, zodat deze aansluit bij de ambities en het risicoprofiel van het fonds.



PMT onderscheidt hierbij drie soorten beginselen:

- Beleggingsbeginselen: in de beleggingsbeginselen (ook wel investment beliefs genoemd) wordt vastgelegd waar PMT rendement wil en denkt te kunnen halen. Het zijn de overtuigingen die PMT hanteert over de werking van de economie en financiële markten.
- Uitvoeringsbeginselen: de uitvoeringsbeginselen (ook wel policy beliefs genoemd) leggen de governance, organisatie en praktische uitvoering van het beleggingsproces vast.
- Risicomanagementbeginselen: in de risicomanagementbeginselen wordt de werkwijze rond het evalueren en bijsturen van het risicoprofiel van de beleggingsportefeuille vastgelegd.

De uitwerking van de beginselen ligt vast in het Strategisch Beleggingskader 2026-2029

Het strategisch beleggingsbeleid

Onder de WTP verschuift de focus van het beleggingsbeleid naar de deelnemers, waarbij het persoonlijk pensioenvermogen centraal staat. Tegelijkertijd blijven er collectieve elementen, zoals de solidariteitsreserve en voorzieningen voor specifieke risico's (bijvoorbeeld partnerpensioen en premievrijstelling). Het beleid is gericht op een evenwichtige balans tussen rendement, risico en bescherming voor verschillende groepen deelnemers.

Life cycle-beleggen bij PMT

De life cycle-benadering binnen pensioenbeleggingen zorgt ervoor dat het beleggingsrisico automatisch meebeweegt met de leeftijd van de deelnemer. Het uitgangspunt is eenvoudig: hoe jonger iemand is, hoe langer de beleggingshorizon en hoe meer ruimte er is om risico te nemen voor een hoger verwacht rendement. Naarmate de pensioendatum dichterbij komt, wordt het risico geleidelijk afgebouwd en verschuift de focus naar stabiliteit en bescherming van het opgebouwde vermogen.

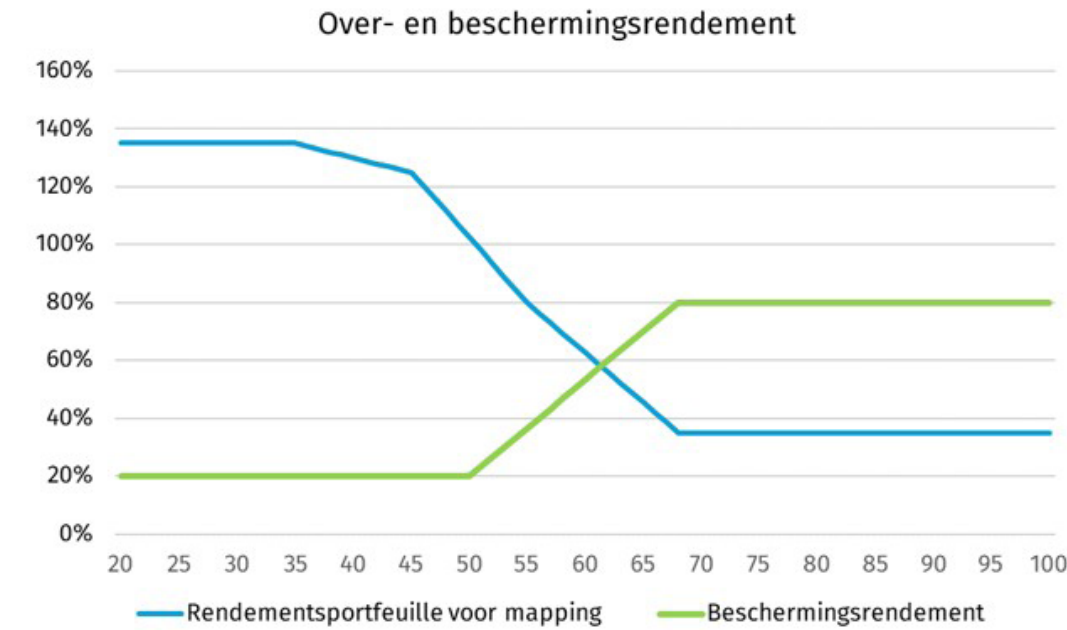
Bij ons betekent dit dat jonge deelnemers een relatief grote blootstelling hebben aan de rendementsportefeuille, waarin beleggingen zoals aandelen en private equity een belangrijke rol spelen. Deze categorieën bieden op lange termijn de kans op extra rendement, maar brengen ook meer schommelingen met zich mee. Oudere deelnemers daarentegen profiteren van een portefeuille die steeds meer gericht is op zekerheid, met een hogere allocatie naar obligaties en rente-instrumenten. Zo wordt voorkomen dat deelnemers vlak voor hun pensioenuitkering worden geconfronteerd met grote koersdalingen.

Binnen de solidaire premieregeling delen alle deelnemers dezelfde rendementsportefeuille. Dankzij het loslaten van de leenrestrictie kunnen wij de wensen van jong en oud combineren in één collectieve portefeuille. Jongeren profiteren van het potentieel voor hogere rendementen, terwijl ouderen meer zekerheid en spreiding kunnen bereiken. Het resultaat is een evenwichtige aanpak die zowel groeikansen als stabiliteit biedt.

De afbouw van risico start vanaf 35 jaar en loopt door tot de pensioenleeftijd van 68 jaar. In deze periode verschuift de verhouding tussen overrendement en beschermingsrendement stapsgewijs: van circa 135% exposure naar overrendement bij jongeren naar ongeveer 35% bij gepensioneerden, terwijl de beschermingscomponent groeit van 20% naar 80%. Dit proces zorgt ervoor dat het totale risico van de portefeuille in lijn blijft met de levensfase van de deelnemer.

Het uiteindelijke doel van deze life cycle-aanpak is helder: een robuuste, kostenefficiënte opbouw van pensioenvermogen, waarbij het risico zorgvuldig wordt verminderd naarmate de pensioendatum nadert. Zo bieden wij deelnemers een stabiele en voorspelbare overgang naar hun pensioen, zonder onnodige blootstelling aan grote schommelingen op het laatste moment.

Onze life cycle ziet er als volgt uit:



De bovenstaande life cyle leidt tot de volgende indicatieve collectieve beleggingsportefeuille gebaseerd op het deelnemersbestand per ultimo 2023 en het vermogen per ultimo augustus 2024:

Tabel X: Samenstelling collectieve beleggingsportefeuille op hoofdlijnen met bandbreedtes

	Strategisch gewicht o.b.v. ult. 2023 deelnemersbestand	Bandbreedte
Beschermingsportefeuille	40%	+/- 2.5%
Rendementsportefeuille	60%	+/- 2.5%
Renteafdekking	*	+/- 2.5%

** In de aanloop naar het nieuwe stelsel had PMT de renteafdekking tijdelijk verhoogd. In de eerste helft van 2026 zal deze 'verhoogde beschermingsstaffel' in zes maandelijkse stappen worden verlaagd naar de 'beoogde beschermingsstaffel'.*

De strategische gewichten van de deelportefeuilles en de renteafdekking zullen over de tijd gaan schommelen afhankelijk van de verdeling van de vermogens van de deelnemers in combinatie met de life cycle. De bandbreedtes blijven echter altijd gelden.

Beschermingsportefeuille

Dit deel van de portefeuille is volledig gericht op het afdekken van het renterisico dat samenhangt met de verwachte pensioenuitkeringen. Daarbij wordt het theoretisch beschermingsrendement zo nauwkeurig mogelijk benaderd. De mate van renteafdekking is niet voor iedereen gelijk: deze sluit aan bij de gekozen life cycle. Voor elke leeftijd wordt een specifiek rente-afdekkingspercentage vastgesteld, zodat het openstaande renterisico per leeftijdsgroep aansluit bij de situatie in de collectieve uitkeringsfase.

Voor gepensioneerden wordt een renteafdekking van 80% aangehouden, terwijl voor jongeren een lagere afdekking geldt, namelijk 20%. De renteafdekking wordt vanaf 50-jarige leeftijd geleidelijk opgebouwd tot het hogere niveau bij pensionering.

De kern van de beschermingsportefeuille bestaat uit rentederivaten, waarmee het renterisico effectief wordt afgedekt. Daarnaast wordt belegd in investment grade credits en hypotheke. De rentegevoeligheid van deze beleggingen draagt ook bij aan de renteafdekking, al is hun effect kleiner dan dat van rentederivaten. Staatsobligaties hebben geen vaste strategische doelallocatie, maar kunnen worden toegevoegd aan de portefeuille als het rendement/risicoprofiel aantrekkelijk is en zo de renteafdekking verder versterken.

Rendementsportefeuille

Dit deel van de portefeuille is gericht op het behalen van extra rendement voor de deelnemers, binnen de grenzen van het vastgestelde risicoprofiel. De samenstelling is zorgvuldig opgebouwd uit verschillende beleggingscategorieën, elk met hun eigen rol en bandbreedte. De grootste pijler binnen de rendementsportefeuille is het aandelencluster (beursgenoteerd en private equity), dat strategisch voor 52,5% is belegd.

Naast aandelen is er een belangrijke rol weggelegd voor hoogrentende obligaties, die 25% van de rendementsportefeuille uitmaken, met een bandbreedte van 17,5% tot 32,5%. Deze categorie biedt extra rendement door te beleggen in bedrijfsobligaties met een iets hoger risico, maar blijft binnen de grenzen van het fondsbeleid. Het derde cluster bestaat uit onroerend goed, goed voor 22,5% van de rendementsportefeuille. Ook hier geldt een ruime bandbreedte van 15% tot 30%, zodat het fonds flexibel kan inspelen op marktontwikkelingen en liquiditeitsbehoeften. Binnen het onroerend goed wordt vooral gekozen voor laag-risico vastgoed, zoals huurwoningen, om de samenhang met andere clusters zo laag mogelijk te houden.

De totale rendementsportefeuille heeft een overrendementsdoel van 3% boven de korte rente. Voor het aandelencluster is dit doel 3,25%. Voor onroerend goed is het overrendementsdoel 2,5% en voor hoogrentende obligaties 2%.

De bandbreedtes zijn gebaseerd op analyses van risico, rendement, kosten en operationele uitvoerbaarheid. Zo wordt voorkomen dat de portefeuille te veel afwijkt van de strategische mix, maar blijft er voldoende ruimte om bij te sturen als de marktomstandigheden daarom vragen.

De rendementsportefeuille is dus breed gespreid, flexibel ingericht en afgestemd op de verschillende levensfasen van de deelnemers. Door de duidelijke bandbreedtes en de focus op spreiding en rendement, draagt deze portefeuille bij aan een stabiel en waardevast pensioen voor alle deelnemers.

Tabel 1: Samenstelling rendementsportefeuille, bandbreedtes en overrendementsdoelen (in % van de rendementsportefeuille)

	Strategisch gewicht	Bandbreedte	Overrendement
Rendementsportefeuille	100%		3.0%
Onroerend goed	22.5%	15% - 30%	2.5%
Hoogrentend	25%	17.5% - 32.5%	2.0%
Aandelen (incl. Private equity)	52.5%	45% - 60%	3.25%

Krediettransportatie

Krediettransportatie betekent dat het kredietrisico van bepaalde beleggingen (zoals bedrijfsobligaties en hypotheke) die normaal gesproken in de beschermingsportefeuille zitten, wordt "overgeheveld" naar de rendementsportefeuille. Dit gebeurt door het rendement op deze beleggingen niet toe te rekenen aan het beschermingsrendement, maar aan het overrendement. Zo profiteren deelnemers via de rendementsportefeuille van het extra rendement (de spread) dat deze beleggingen opleveren, terwijl het renterisico nog steeds wordt gebruikt voor de renteafdekking.

Door kredietrisico toe te voegen aan het overrendement, stijgt het verwachte rendement van de

rendementsportefeuille zonder dat het risico onevenredig toeneemt. Dit komt doordat het kredietrisico van bedrijfsobligaties en hypotheke relatief laag is en een lage correlatie heeft met aandelen en andere risicovolle beleggingen. Krediettransportatie zorgt voor een betere spreiding van risico's over de portefeuille, wat bijdraagt aan een stabielere totaalrendement.

Solidariteitsreserve

De solidariteitsreserve wordt belegd conform het (gemiddelde) collectieve beleggingsbeleid. Dit betekent dat de reserve meebeweegt met de persoonlijke vermogens, waardoor het als percentage van het totaal gelijk blijft. Minder risicovol beleggen biedt op korte termijn meer bescherming, maar leidt op lange termijn tot achterblijvende groei van de reserve.

De reserve heeft geen eigen uitkeringen, dus het renterisico wordt afgedekt conform de collectieve uitkeringsfase (gewogen gemiddelde renteafdekking). Het beleid kan na enkele jaren worden geëvalueerd en eventueel worden aangepast op basis van opgedane ervaring.

Geëerbiedigd partnerpensioen

Voor het geëerbiedigd partnerpensioen werd aanvankelijk gekozen voor aansluiting bij de collectieve uitkeringsfase, vooral vanuit het oogpunt van garantie en bescherming van bestaande aanspraken. Dit betekent dat het niet volgens de reguliere life cycle wordt belegd, waardoor mogelijk overrendement wordt gemist.

De noodzaak om het geëerbiedigd partnerpensioen volledig op peil te houden neemt af door de introductie van het nieuwe aanvullende partnerpensioen. Na verloop van tijd, als de aanspraak een kleiner deel van het kapitaal uitmaakt, kan worden overwogen om alsnog over te stappen naar de reguliere life cycle.

Overige reserves

Naast de solidariteitsreserve en het geëerbiedigd partnerpensioen zijn er voorzieningen voor toekomstige kosten, operationele reserves, premievrijstelling en IBNR (aansprakelijkheid voor arbeidsongeschiktheid). Deze worden separaat geadmistreerd en volgen hun eigen beleggingsbeleid, doorgaans met een lager risicoprofiel. Economische scenario's

Op de volgende manieren houdt PMT rekening met verschillende economische scenario's of toekomstverwachtingen over bijvoorbeeld groei, inflatie, rente en financiële markten in het beleggingsbeleid:

- ALM-analyses (Asset Liability Management): Het beleid wordt getoetst en onderbouwd met stochastische ALM-analyses. Hierbij worden verschillende wereldbeelden doorgerekend, zoals scenario's met hoge of lage groei, stijgende of dalende rente, en uiteenlopende inflatieontwikkelingen. Op basis van deze scenario's wordt gekeken hoe robuust het beleggingsbeleid is en of de gekozen mix van beleggingen in verschillende economische omstandigheden voldoet aan de pensioenambities en risicohouding.
- Risicohouding en bandbreedtes: De gekozen risicohouding en de bandbreedtes in de portefeuille zijn afgestemd op de uitkomsten van deze scenario-analyses. Zo wordt voorkomen dat het beleid te gevoelig is voor één specifiek wereldbeeld. Door te werken met bandbreedtes kan het fonds flexibel inspelen op veranderende marktomstandigheden zonder direct van strategie te hoeven wisselen.
- Periodieke evaluatie: Het beleid wordt regelmatig geëvalueerd aan de hand van nieuwe inzichten, veranderende economische vooruitzichten en de feitelijke resultaten. Als de werkelijkheid structureel afwijkt van de gehanteerde wereldbeelden, kan het beleid worden aangepast.

Valutabeleid

Het valutabeleid van PMT is gericht op het beheersen van valutarisico, omdat het vermogen en de pensioenen van deelnemers in euro luiden. Valuta uit ontwikkelde landen worden in principe volledig afgedekt, met uitzondering van de Amerikaanse dollar, die voor 75% wordt afgedekt vanwege o.a. verwachte diversificatievoordelen in crisissituaties. Valuta uit opkomende landen worden niet afgedekt, omdat afdekking kostbaar en vaak niet mogelijk is. Het beleid volgt het uitgangspunt dat valutarisico geen structurele beloning biedt en vooral extra volatiliteit toevoegt. Alleen wanneer een valuta materieel bijdraagt aan het risico (meer dan 10 basispunten) wordt deze afgedekt; kleinere posities

blijven open om kosten en complexiteit te vermijden. De toepassing van het beleid verschilt per vermogenscluster. In de beschermingsportefeuille is 100% euro-exposure verplicht, omdat stabiliteit daar centraal staat. Het hoogrentend cluster kent een bandbreedte van 75-100% euro, het cluster onroerend goed 90-100%, en het aandelencluster 50-100%. Hoe lager het risicoprofiel van een cluster, hoe minder ruimte er is voor openstaand valutarisico, omdat wisselkoersschommelingen daar sneller dominant worden.

Cluster	Bescherming	Hoogrentend	Onroerendgoed	Aandelen
Valutarisico	100% Euro Exposure	Tussen 75% en 100% Euro exposure	Tussen 90% en 100% Euro exposure	Tussen 50% en 100% Euro exposure

Jaarlijks worden de afdekpercentages per cluster vastgesteld in het beleggingsplan, zodat het totale valutarisico binnen de strategische kaders blijft en de portefeuille robuust en kostenefficiënt wordt beheerd.

Sturing en governance van de vijf beleggingsniveaus

PMT legt voor elk van de vijf beleggingsniveaus de wijze van sturing en governance vast. PMT ziet een gestructureerde aansturing van de portefeuille als een goede manier om complexiteit te beheersen en te zorgen dat op elk niveau de juiste onderwerpen aan de orde zijn, waardoor een heldere verdeling van verantwoordelijkheden ontstaat. In het portefeuille-evaluatiebeleid zijn nadere afspraken over de werking vastgelegd. Omdat voorspelling van kortere termijn marktbewegingen geen geschikte basis vormt voor prudent beleggingsbeleid, ziet PMT af van tactisch beleid.

Uitvoering vermogenbeheer

Ons bestuur is het eindverantwoordelijke orgaan voor de strategische en beleidsmatige beslissingen op beleggingsgebied (niveau 1 en 2 van het strategisch beleggingskader 2026-2029). De CBL is gemandateerd om op lagere niveaus (met name niveau 3) zelf beslissingen op het gebied van beleggingsbeleid te nemen. De CBL heeft op daaronder liggende niveaus bepaalde besluitvorming aan het bestuursbureau gemandateerd. Voorbereiding voor bestuurlijke besluitvorming wordt voorbereid door het Fiduciair Platform PMT (FPP), waarin het bestuursbureau en de fiduciair manager MN samenwerken. Echter, het bestuursbureau van PMT blijft verantwoordelijk voor de voorgelegde vergaderstukken aan de CBL en het bestuur. Het vastgestelde beleid wordt uitgevoerd door MN en door specifiek geselecteerde gespecialiseerde (externe) vermogensbeheerders. De governance van de uitvoering van het vermogensbeheer is naast de bepalingen van het Huishoudelijk Reglement nader uitgewerkt in de uitvoeringsbeginselen van het Strategisch beleggingskader 2026-2029.

Waarderingsgrondslagen

Alle beleggingen worden gewaardeerd op basis van de actuele waarde. Ten aanzien van de gehanteerde waarderingsmethodiek ontvangt PMT jaarlijks een waarderingshandboek

Communicatiebeleid

Strategische ambities

Uit onze missie en visie vloeien de strategische ambities voort, zoals deze in 2025 zijn herijkt. Het vertrekpunt van de communicatie zijn de strategische ambities – ‘We onderscheiden ons door excellente dienstverlening aan deelnemers én werkgevers en ‘We staan voor een goed pensioen in de sector Metaal en Techniek en worden daaraan herkend’- met inachtneming van de wet op de pensioencommunicatie. Hierbij dient de communicatie correct, duidelijk en evenwichtig te zijn. De uitwerking van deze ambities is dat we als PMT persoonlijke, toegankelijke en relevante informatie willen bieden aan haar doelgroepen en in open dialoog willen zijn met deelnemers, werkgevers en de samenleving.

We willen het pensioenbewustzijn verhogen. Pensioen is een belangrijke arbeidsvoorwaarde die inkomenszekerheid biedt na het werkzame leven en daardoor ook keuzes biedt. Wij zetten ons dagelijks in om een zo goed mogelijk pensioen collectief te realiseren en het belang van onze deelnemers, gepensioneerden en werkgevers staat bij ons

altijd voorop. Belangrijke levensgebeurtenissen kunnen van invloed zijn op deze inkomenszekerheid. Wij willen graag dat mensen bewuste keuzes maken. Wij bieden met een gesegmenteerde aanpak -door efficiënt gebruik van data- dan ook hiervoor alle benodigde informatie en (keuze) begeleiding aan en we kijken voor technologische vernieuwingen over de grenzen van PMT heen. We zorgen voor dienstverlening die zowel digitaal als persoonlijk is, waarbij wij maatwerk bieden gericht op de persoonlijke situatie.

Wij willen tijdens deze contacten de tevredenheid van onze deelnemers, gepensioneerden en werkgevers continu verbeteren. Dit doen wij door het bieden van gemak, snelheid en ontzorging door optimalisatie, digitalisering en innovatie van alle processen. En met extra (persoonlijke) aandacht voor die momenten waar we waarde kunnen toevoegen. Met dit alles willen we werken aan het vertrouwen in PMT van deelnemers, gepensioneerden en werkgevers. Want: “PMT: wij zijn er voor u”

Wij hebben de afgelopen jaren gekozen voor een proactief persbeleid. Dit heeft geleid tot betere zichtbaarheid van het fonds en op onderwerpen gezorgd voor een beter imago. Deelnemers geven aan te verwachten dat wij zichtbaar hun belangen behartigen. Dit positieve beeld willen we blijven behouden en verbeteren door onze doelgroepen bij elke contact een positieve beleving te geven.

Strategische doelstellingen

Voor het realiseren van deze strategische ambities zijn in 2025 de doelen opnieuw bepaald.

De strategische doelen voor de ambitie excellente dienstverlening zijn:

- We zorgen dat deelnemers weten waar ze aan toe zijn en dat we ze kunnen helpen op de momenten dat het echt telt.
- Werkgevers ervaren dat PMT het goed regelt, meedenkt en ze betreft bij belangrijke keuzes.
- We besteden ons geld zorgvuldig en kunnen goed uitleggen wat onze dienstverlening kost en oplevert.

De strategische doelen voor de ambitie goed pensioen waarbij het eerste doel betrekking heeft op het communicatiebeleid:

- Deelnemers en werkgevers hebben vertrouwen in PMT en zijn trots op hun pensioen.
- We groeien alleen als dat past bij onze schaal en kwaliteit.
- We dragen bij aan een sterke en toekomstbestendige pensioensector.

Onze regeling sluit goed aan bij wat de sector Metaal en Techniek nodig heeft. De strategische doelen worden continu gemeten worden via onderzoeken onder de deelnemers, de gepensioneerden en de werkgevers met gekwantificeerde doelstellingen.

Communicatiebeleidskader

De strategische ambities en doelen, samen met de uitkomsten van onderzoek naar de ambities zijn richtinggevend voor het communicatiebeleidskader en worden jaarlijks door vertaald naar het jaarplan. Hierin zijn de strategische doelstellingen vertaald naar communicatiedoelen en uitgewerkt op tactisch niveau: de beschrijving van activiteiten, middelen, en doelgroepen.

Communicatiedoelen

- De deelnemers, gepensioneerden en werkgevers zijn tevreden over de communicatie en waarderen onze dienstverlening.
- Deelnemers zijn goed geïnformeerd over hun pensioen, de invloed van life events op hun pensioen en de verschillende pensioenkeuzes die er zijn.
- Het verhogen van het effectief bereik van de doelgroepen; o.a. door het aantal emailadressen te verhogen.
- De deelnemers, gepensioneerden en werkgevers hebben vertrouwen in PMT en ervaren dat hun pensioen in goede handen is bij PMT.

Te hanteren strategie

Door de komende jaren in te zetten op verdere digitalisering en interactieve communicatiemethodieken waarbij we de deelnemers en werkgevers persoonlijk, individueel en toegankelijk kunnen helpen met informatie over de mogelijkheden die er zijn voor hun pensioen. We willen als PMT laagdrempelig en betrokken zijn om zo te bouwen aan een positief imago en reputatie.