



Wtp

Implementatieplan Wet toekomst pensioenen

30 maart 2026

Project	Wtp
Document	Implementatieplan Wet toekomst pensioenen
Status	Definitief 1.0
Datum	30 maart 2026
Referentie	1001-260330

Projectcode	100022
Auteur(s)	Bestuur Stichting Pensioenfonds Witteveen+Bos

Adres	Stichting Pensioenfonds Witteveen+Bos Leeuwenbrug 8 Postbus 233 7400 AE Deventer +31 (0)570 69 79 11 pensioenfonds.witteveenbos.nl KvK 41244136
-------	---

Uw pensioen hangt op lange termijn af van zeer veel externe factoren zoals rente, inflatie, sterftekansen, economische ontwikkelingen, wetgeving die door het Pensioenfonds niet zijn te beïnvloeden. Uw pensioen is dus geen gegarandeerd product maar een behoudend beleid kan zorgen voor beperkte en aanvaardbare risico's.

© Stichting Pensioenfonds Witteveen+Bos

Niets uit dit bestek/drukwerk mag worden veeelvoudigd en/of openbaar gemaakt in enige vorm, hetzij elektronisch, mechanisch dan wel met digitale technieken door fotokopieën, opnamen, internet of op enige andere wijze zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Stichting Pensioenfonds Witteveen+Bos noch mag het zonder een dergelijke toestemming worden gebruikt voor enig ander werk dan waarvoor het is vervaardigd.

VOORWOORD

Dit is het implementatieplan van Stichting Pensioenfonds Witteveen+Bos (SPWB) dat opgesteld is in verband met de aanpassing van de pensioenregeling aan de Wet toekomst pensioenen.

Dit document is gebaseerd op de op 1 juli 2023 ingegane Wet toekomst pensioenen, de Memorie van toelichting en de bijbehorende regelgeving, alsmede de Beleidsuitingen van DNB over het thema Implementatieplan. De invulling van het plan is afhankelijk van de gemaakte keuzes, zoals de gekozen pensioenregeling en de verdere uitwerking ervan, het wel of niet invaren en de wijze waarop gecompenseerd wordt voor het vervallen van de doorsneesystematiek.

De belangrijkste relevante passages over het implementatieplan in het wetsvoorstel, de Memorie van toelichting en het besluit toekomst pensioenen zijn:

Wet toekomst pensioenen:

PW (Pensioenwet) 150c: Mijlpalen in transitieperiode

Artikel 150i. Implementatieplan

Memorie van toelichting

Pagina 54 en 55: termijnen na afronding

Pagina 58 en 59: transitie-ftk

Pagina 66: collectieve beleggingsrisico

Pagina 71: opdrachtaanvaarding

Pagina 74: relatie tot transitieplan

Pagina 84: methodiek invaren

Pagina 89: vulling solidariteitsreserve

Pagina 102: onderbouwing risico's

Pagina 106: inhoud plan

Pagina 237: schokken tijdens transitieperiode

Pagina 268: opdrachtaanvaarding.

Pagina 273: informatieplicht

Pagina 323: tijdslijnen en toezicht

Besluit toekomst pensioenen:

Besluit uitvoering pensioenwet artikel 46: inhoud implementatieplan

(+toelichting op pagina 56-61 en 92/93)

Good Practice Implementatieplan (DNB, 29 juni 2023, laatste update 8 juli 2025)

Beleidsuitingen DNB over het thema Implementatieplan

De berekeningen waarnaar verwezen wordt in dit implementatieplan zijn uitgevoerd door Aon, in opdracht van het pensioenfonds.

INHOUDSOPGAVE

1	INLEIDING	9
2	INRICHTING PROJECTORGANISATIE EN BESLUITVORMING	11
2.1	Inrichting projectstructuur ten behoeve van transitieperiode	11
2.1.1	Samenstelling van de voorbereidingsgroep en stuurgroep	11
2.1.2	Gerealiseerde mijlpalen	12
2.1.3	Vervolgstappen tot aan de transitie	12
2.1.4	Go/no-go voorwaarden	13
2.2	Besluitvormingsproces vaststelling implementatieplan	15
2.2.1	Het doorlopen besluitvormingsproces	15
2.2.2	Oordeel van het pensioenfonds	15
2.2.3	Oordeel van sleutelfunctiehouders, verantwoordingsorgaan en intern toezicht	15
3	RISICOANALYSES EN BEHEERSINGSMATREGELEN	17
3.1	Risico's en beheersingsmaatregelen	18
3.1.1	Beschrijving van de grootste risico's en beheersingsmaatregelen	18
3.1.2	Beschrijving van de operationele en IT-risico's	18
3.1.3	Verandering taken en verantwoordelijkheden pensioen- en vermogensbeheer	19
3.1.4	Beschrijving van wijzigingen in de belangrijkste bedrijfsprocessen van de pensioenuitvoerder (procesbeheersing)	20
3.1.5	Beschrijving van de wijzigingen in de governance (inclusief de sleutelfunctiehouders, het intern toezicht en de andere gremia)	21
3.1.6	Beschrijving van de wijzigingen in de kostenstructuur	21
3.1.7	Overzicht van belangrijkste risico's op bovenstaande gebieden en bijbehorende beheersingsmaatregelen, inclusief een beschrijving van en oordeel over de beoogde opzet, bestaan en werking van de risicobeheersingsmaatregelen.	21
3.2	Oordeel op technische uitvoerbaarheid van de nieuwe pensioenregeling	23
3.2.1	Haalbaarheidsanalyse door bestuur waaruit blijkt dat IT-systemen gereed (zullen) zijn om transitie en nieuwe pensioenregeling uit te voeren	23
3.2.2	Beschrijving van nog te nemen stappen, inclusief bijbehorende (kritische) tijdslijnen om IT-systemen gereed te maken voor implementatie nieuwe pensioenregeling	26
3.3	Uitbestedingsrisico	27
3.3.1	Procesbeschrijving: hoe heet bestuur haar uitbestedingspartners betrokken bij de voorbereiding op de transitie	27
3.3.2	Overzicht van uitbestedingspartijen en onderuitbestedingsrelaties inclusief belangrijkste afspraken	27

3.3.3	Overzicht van uitbestedingsrisico's en beheersingsmaatregelen inzake de transitie	28
3.4	Risicoanalyse en beheersing financiële risico's	29
3.4.1	Beschrijving van financiële risico's die van belang zijn voor de transitie	29
3.4.2	Scenario-analyse die aangeeft welke stappen gezet worden in geval van financiële, economische en/of andere schokken tijdens de transitieperiode	31
3.4.3	Overzicht hoe beleggingsbeleid kan worden aangepast indien nodig	31
3.5	Juridische en privacy-risico's	31
3.5.1	Beschrijving van belangrijkste juridische risico's ten aanzien van transitie en beheersingsmaatregelen	31
3.6	Concluderend oordeel bestuur, sleutelfunctiehouder risicobeheer en intern toezicht en de opzet en (voor zover geïmplementeerd) het bestaan en werking van de risicobeheersingsmaatregelen	32
3.7	Beleggingsbeleid	32
3.7.1	Governance en proces	32
3.7.2	Risico's en beheersing	33
4	DATA EN DATAKWALITEIT	36
4.1	Beschrijving van de beschikbaarheid van data voor, tijdens en na de transitie en van de beheersing van de hiermee gepaard gaande risico's	36
4.2	Risicoanalyse van de datakwaliteit voor, tijdens en na de transitie en de beheersing van de risico's hierbij en ook de onderbouwing hoe die kwaliteit is geborgd	37
4.2.1	Risico's vanuit het pensioenfonds (Risicoprofiel)	37
4.2.2	Risico's vanuit de deelnemers (Risicogroepen)	37
4.2.3	Data-analyses	38
4.2.4	Beoordeling toereikendheid datakwaliteit	38
4.3	Overzicht belangrijkste risico's en 'complexe dossiers' op het vlak van datakwaliteit en de getroffen beheersingsmaatregelen	39
4.4	Onderbouwing van de risicobereidheid en de maximale toegestane afwijking ten aanzien van datakwaliteit en een beschrijving van de wijze waarop een risicobereidheid en maximale toegestane afwijking ten aanzien van datakwaliteit wordt gehanteerd.	40
4.4.1	Risicobereidheid	40
4.4.2	MTA	40
4.5	Voor zover relevant een beschrijving van werkzaamheden van pensioenuitvoerder om datakwaliteit voor invaren te kunnen vaststellen	41
4.6	Beschrijving van de bevindingen voortkomend uit de uitgevoerde werkzaamheden inclusief de wijze waarop de bevindingen zijn of worden opgelost	41
4.7	Nog te nemen stappen om datakwaliteit op voldoende niveau te krijgen, ook voor 'complexe dossiers' (passend bij de risicobereidheid ten aanzien van datakwaliteit van de pensioenuitvoerder) voor het nemen van het invaarbesluit en het daadwerkelijke invaren	41
4.7.1	Get clean	41
4.7.2	Stay clean	42
4.8	Rapportage van specifieke werkzaamheden door externe accountant of externe IT-auditor voorafgaand aan invaarbesluit	42

4.8.1	Beschrijving opdracht/werkzaamheden accountant/IT-auditor	42
4.8.2	Uitkomsten werkzaamheden en bevindingen accountant/IT-auditor	42
4.8.3	Beoordeling van uitkomsten door bestuur en conclusies van bestuur hierover	42
4.9	Onderzoek datakwaliteit na invaarmoment	43
4.10	Beschrijving hoe na daadwerkelijk invaren wordt omgegaan met issues in datakwaliteit	43
4.11	Een beschrijving hoe het pensioenfonds omgaat met het verwerken van eventuele terugwerkende kracht pensioenmutaties	43
4.11.1	Correctie/herzieningenbeleid	43
4.11.1.a	Pensioenuitkering	43
4.11.1.b	Pensioenopbouw	43
5	INVAREN	44
5.1	Werkwijze: voorbereidingen in invulling besluit over omrekenmethoden en aanwenden vermogen pensioenvermogen	44
5.2	Beschrijving hoe het pensioenfonds wenst om te gaan met opgebouwde rechten	44
5.3	Welk gedeelte van vermogen wordt gebruikt om te voldoen aan de vereisten ten aanzien van het minimaal vereist eigen vermogen	46
5.4	Methode voor de waardering van de pensioenaanspraken en pensioenrechten en het aanwenden van het vermogen	47
5.5	De hoogte van de initiële vulling van het compensatiedepot	47
5.6	Invaardekkingsgraad < 110 %	50
5.7	Monitoren ontwikkeling dekkingsgraad en rentestand	50
5.8	Risicodelingsreserve	50
5.9	Wijze waarop pensioenfonds rekening heeft gehouden met de gevolgen voor deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden van gebruikmaking van overbruggingsplannen	52
5.10	Hoe het pensioenfonds rekening heeft gehouden met de gevolgen voor deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners of pensioengerechtigden wanneer gebruik is gemaakt van de mogelijkheid in het jaar 2022 toeslag te verlenen bij een beleidsdekkingsgraad vanaf 105 %	52
5.11	Hoe het pensioenfonds omgaat met arbeidsongeschiktheidspensioen, premievrije voortzetting en nabestaandenpensioen	52
5.12	De wijze waarop uitvoering zal worden gegeven aan de pensioenovereenkomst met inachtneming van de toepasselijke wet- en regelgeving, waaronder de gelijke-behandelingswetgeving	52
5.13	Onderbouwing transitie-effecten en compensatie	53
5.14	Onderbouwing evenwichtige belangenbehartiging	57
5.15	Bandbreedtes	74
6	AMVB TOESLAGEN	76
6.1	Besluitvormingsproces toepassen AMvB-toeslagen en de effecten hiervan en invloed op besluitvorming transitie	76

6.2	Beschrijving en onderbouwing evenwichtigheid indexatiebeleid	79
7	TRANSITIEPLAN	83
7.1	Beschrijving van besluitvormingsproces	83
7.2	Toets op evenwichtigheid	85
7.3	Toets op uitvoerbaarheid	85
7.4	Toets op conformiteit met wettelijke voorschriften	85
7.5	Afwijkingen van en aanvullingen op het transitieplan	85
7.6	Financiële grenzen en afspraken bij overschrijding	86
8	COMMUNICATIE	87
	Laatste pagina	88
	Bijlage(n)	
1	Afkortingenlijst	
2	Begrippenlijst	
3	Communicatieplan Wtp	
4	Advies invaarbeisuit Verantwoordingsorgaan	
5	Ris Self Assessment (RSA) pensioenfonds	
6a	Opzet Target Operating Model DION	
6b	Koppeling pensioenadministratie en vermogensbeheer	
7	Plan van aanpak van DION voor Wtp-transitie	
7a	Gestandaardiseerde Aanpak 20251126 4	
8	Plausibiliteitstoets transitieberekeningen	
8a	Peer Review	
9	Modelvalidatie transitieberekeningen	
10	Opdrachtaanvaarding pensioenfonds	
11	Presentatie met RDR-berekeningsresultaten	
12	Presentatie met berekeningsresultaten transitie-effecten	
13	Evenwichtigheidsbeoordeling transitie	
14	Evenwichtigheidskader pensioenfonds	
15	1.1-Datakwaliteitsbeleid (v5a)	
16	Transitie beleggingsplan	
17a	Uitvoerbaarheid Wtp-propositie door DION	
17b	Mastertestplan DION	

17c	Risico-inventarisatie DION
18	Risico-inventarisatie DION
19	Detailplanning DION
20	Oordeel Visitatiecommissie bij invaarbesluit
21	Oordeel Sleutelfunctiehouder Risico
22	Opinie Plausibiliteit Sleutelfunctiehouder Actuarieel
23	Opinie Evenwichtigheid Sleutelfunctiehouder Actuarieel
24	Eigen risicibeoordeling Wtp
25	Wtp concept pensioenreglement
26	Wtp concept uitvoeringsovereenkomst werkgever/pensioenfonds
27a/b	Addenda bij Transitieplan
28	Opinie implementatieplan Sleutelfunctiehouder Actuarieel

INLEIDING

Vanwege de invoering van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) dient de pensioenregeling voor Witteveen+Bos aangepast te worden. De aanpassing van de pensioenregeling is door de sociale partners van Witteveen+Bos (hierna: Sociale partners) overeengekomen. Sociale partners hebben opdracht gegeven aan Stichting Pensioenfonds Witteveen+Bos (hierna: SPWB of het fonds) om de aangepaste pensioenregeling vanaf 1 januari 2027 uit te voeren en hebben hiervoor op 16 december 2024 een transitieplan inclusief een beschrijving van gewijzigde pensioenregeling verstrekt.

Sociale partners doen tevens het verzoek om de op 1 januari 2027 opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de aangepaste pensioenregeling en de deelnemers die nadeel ondervinden van de afschaffing van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw hiervoor te compenseren op de in het transitieplan beschreven wijze.

In het transitieplan hebben Sociale partners de gemaakte keuzes en de overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de wijziging van de pensioenovereenkomst vastgelegd, alsmede de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten.

Het fonds heeft in de bestuursvergadering van 26-03-2026 besloten de opdracht van Sociale partners te aanvaarden en het verzoek tot invaren in te willigen. Op grond van artikel 150i van de Pensioenwet (PW) heeft het fonds dit implementatieplan opgesteld. Hierin wordt ook het proces beschreven hoe tot het besluit is gekomen.

In dit implementatieplan legt het fonds vast op welke wijze voorbereidingen worden getroffen voor de uitvoering van de gewijzigde pensioenovereenkomst en op welke wijze invulling zal worden gegeven aan de uitvoering van de gewijzigde pensioenovereenkomst, alsmede de wijze waarop zal worden omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten.

Indien zich naar inzicht van het fonds ingrijpende, onvoorziene omstandigheden voordoen waardoor dit implementatieplan geen accuraat beeld meer geeft, zal het fonds hiervan mededeling doen aan Sociale partners, het verantwoordingsorgaan, de visitatiecommissie, De Nederlandsche Bank en daarbij aangeven hoe het fonds besluit te handelen.

Dit implementatieplan zal binnen twee weken na ondergenoemde vaststellingsdatum worden gezonden aan De Nederlandsche Bank. Het wordt ter inzage en raadpleging beschikbaar gesteld aan alle deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden middels publicatie op de website van het fonds. In het communicatieplan is beschreven op welke wijze de inhoud van het implementatieplan wordt gecommuniceerd met de deelnemers.

Dit implementatieplan is vastgesteld op 26-03-2026 te Deventer.



Naam: J.N. de Koning
Functie voorzitter



Naam: I.J.M. de Beer
Functie secretaris

INRICHTING PROJECTORGANISATIE EN BESLUITVORMING

2.1 Inrichting projectstructuur ten behoeve van transitieperiode

Sociale partners zijn sinds 2022 met elkaar en met het fonds in overleg over de toekomstige pensioenregeling. Hiervoor zijn een voorbereidingsgroep en een stuurgroep opgericht.

2.1.1 Samenstelling van de voorbereidingsgroep en stuurgroep

Vorbereidingsgroep

De voorbereidingsgroep bestaat uit vertegenwoordigingen van het bestuur van SPWB, het bestuursbureau van SPWB en Aon (als adviseur). De voorbereidingsgroep vergadert zeswekelijks en is verantwoordelijk voor de coördinatie van de Wtp implementatie. De voorbereidingsgroep bereidt voorstellen voor, voert de regie over het proces en bewaakt deadlines.

Stuurgroep

De stuurgroep bestaat uit vertegenwoordigingen van de werkgever, de OR, het bestuur van SPWB, het bestuursbureau van SPWB, Aon (als adviseur en projectbegeleiding) en de heer Hiemstra namens de gepensioneerden.

De stuurgroep is niet beslissingsbevoegd, maar levert wel de inhoudelijke input voor de besluiten van de sociale partners. De stuurgroep draagt ook zorg voor kennisdeling met de betrokken stakeholders.

De stuurgroep vergadert zes wekelijks. Binnen de stuurgroep vindt informatie-uitwisseling plaats tussen het pensioenfonds en sociale partners. De taak van de stuurgroep is om te zorgen dat de sociale partners over voldoende informatie beschikken om besluiten te kunnen nemen en om de gevraagde besluitvorming voor te bereiden voor sociale partners.

Stuurgroep 2.0

Na het vaststellen van het transitieplan is de bovenstaande stuurgroep opgeheven en is de stuurgroep 2.0 opgericht bestaande uit vertegenwoordigingen van de werkgever, de OR, het verantwoordingsorgaan, het bestuur van SPWB en gepensioneerd bestuurslid van SPWB, het bestuursbureau van SPWB, het verantwoordingsorgaan, Aon (als adviseur en projectbegeleiding) en de heer Hiemstra namens de gepensioneerden. In de stuurgroep 2.0 is de voorzittersrol verschoven van de werkgever naar het pensioenfonds ten opzichte van de voorgaande stuurgroep. De vertegenwoordiging van de gepensioneerden in stuurgroep 2.0 is verbreed ten opzichte van de voorgaande stuurgroep, om tegemoet te komen aan de kanttekeningen van de vereniging van gepensioneerden bij het transitieplan (gedeeld via het hoorrecht).

De vertegenwoordiging vanuit het bestuur van SPWB en Aon informeren de leden van stuurgroep 2.0 over het proces en de inhoud van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2027. Hierbij wordt de stuurgroep 2.0 periodiek geïnformeerd over de verschillende keuzes en besluiten die het pensioenfonds moet maken bij de totstandkoming van het implementatieplan en de opdrachtaanvaarding door het

pensioenfondsen van de uitvoering van de pensioenregeling per 1 januari 2027 (inclusief het invaren van de opgebouwde pensioenen in de nieuwe pensioenregeling).

Bestuur en pensioenbureau

Na de totstandkoming van het transitieplan is de focus verschoven naar de bestuurstafel. De externe procesbegeleider is de projectleider voor het bestuur geworden. Samen met het bestuursbureau, relevante commissies, zoals de BAC (BeleggingsAdviesCommissie), WTW, de sleutelfunctiehouders, de vermogensbeheerder en de pensioenuitvoeringsorganisatie (PUO) zijn de acties opgepakt en uitgevoerd.

2.1.2 Gerealiseerde mijlpalen

Het Wtp-traject is een lang, intensief traject geweest waarin verschillende fases zijn doorlopen. Hierna noemen wij de belangrijkste mijlpalen in dit traject:

- risicopreferentieonderzoek (RPO) uitgevoerd in juni-augustus 2021;
- intentiebesluit tot invaren d.d. 22 december 2022;
- principe besluit contractkeuze in november 2023;
- transitieplan vastgesteld door Sociale Partners (na uitoefening hoorrecht) en aangeboden aan pensioenfondsen bestuur op 16 december 2024;
- voorlopige opdrachtbevestiging van bestuur aan sociale partners gestuurd op 17 december 2024;
- Risk Self Assessment bestuur opgesteld in maart 2025 en dit document wordt continu geüpdatet;
- risicohouding vastgesteld en bij DNB ingediend voor partiële beoordeling op 7 augustus 2025;
- financiële opzet pensioenfondsen, januari 2026;
- datakwaliteit fase 1 t/m 4, d.d. 9 december 2025;
- datakwaliteit fase 5 + 6, d.d. 9 december 2025;
- transitie-effecten, in december 2025 t/m februari 2026;
- vaststelling beoogd beleggingsbeleid en invulling van de profielen, in februari 2026;
- bevestiging uitvoerbaarheid regeling en beleggingsbeleid, in februari 2026;
- advies VO op implementatieplan en voorlopig invaarbesluit ontvangen op 16 maart 2026 (zie Bijlage 4);
- beoordeling visitatiecommissie van implementatieplan en voorlopig invaarbesluit ontvangen op 25 maart 2026 (zie Bijlage 20);
- implementatieplan (inclusief invaarsjabloon) en voorlopig invaarbesluit aangeboden aan DNB, op 31 maart 2026;
- communicatieplan WTP voorgelegd aan AFM, op 31 maart 2026.

2.1.3 Vervolgstappen tot aan de transitie

Tot aan de transitiedatum zal het fondsbestuur de benodigde fondsdocumenten (o.a. een pensioenreglement voor de Flexibele Premie Regeling (FPR), ABTN, een uitvoeringsovereenkomst) verder uitwerken en opstellen. Tevens zullen nieuwe (contracts-) afspraken gemaakt worden met de partijen waaraan het pensioenfondsen processen heeft uitbesteed (o.a. vermogensbeheerder, pensioenadministrateur en custodian). Daarnaast zal de daadwerkelijke inrichting van de pensioenadministratie en het vermogensbeheer en de toedeling van het vermogen conform de FPR zijn beslag moeten krijgen. De voortgang en monitoring van de implementatie zowel binnen het fonds als bij de uitbestedingspartijen zal continu plaats moeten vinden.

Verder zullen in de maanden tot aan het transitiemoment de volgende activiteiten uitgevoerd worden:

- het Risk Self Assessment document van het bestuur zal continu geüpdatet worden. Sommige risico's zullen er uit vallen en andere (nieuwe) risico's zullen toegevoegd worden;
- de transitiecommunicatie zal voorbereid en uitgevoerd moeten worden;
- voorbereiden en in uitvoering nemen van nieuwe pensioenregeling;
- voorbereiden invaren;
- proefrun draaien met betrekking tot invaren (inclusief het uitvoeren van controles);
- beheersingskaders aanpassen op nieuwe pensioenregeling o.a. assurance scope uitbestedingen, ISAE 3402, informatiebeveiligingsbeleid;

- nieuwe dienstverleningsovereenkomsten en/of SLA-overeenkomsten afsluiten met uitbestedingspartijen;
- beheersen datakwaliteit (stay clean) en toetsen datakwaliteit;
- transitieallocatie beleggingsportefeuille;
- invulling keuzebegeleiding;
- premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid inregelen;
- het in kaart brengen van de deelnemers die voor opt out willen kiezen;
- evalueren actuariële grondslagen en waar nodig voor invaarmoment bijstellen;
- evalueren en eventueel bijstellen (beleggings)beleid;
- evaluatie liggende ERB (Eigen Risico Beoordeling) en waar nodig actualisatie.

DION hanteert de volgende mijlpalenplanning:

Mijlpalenplanning DION

Titel Mijlpalen Witteveen + Bos WTP transitie
Status 11-11-2025

Nr	Sub	Werkaamheden en deliverables	Start	Eind	Voortgang	Opmerkingen
1	Projectgroep	Opleveren plan van Aanpak + mijlpalen	1-11-2025	1-12-2025		De OR Witteveen + Bos wil op 8 januari 2026 een "95%-versie" van het implementatieplan behandelen. In de periode tot eind december moet de "95%-versie" gereed zijn.
2	Projectgroep	Delen van ervaringen SPR/FPR	1-11-2025	1-1-2026		Communicatieplan: 19-11 Invaren 26-11 etc.
3	Projectgroep	Afstemmen rol DPS bij aanleveren input DNB dossier	1-11-2025	1-1-2026		W+B is eigenaar, kijken waar Dion input voor kan leveren
4	Witteveen + Bos	Start projectfase "(voorbereiding) melding DNB"	1-1-2026	1-1-2026		T-12
5	Witteveen + Bos	Huidige regeling Live bij DPS	1-1-2026	1-1-2026		Dit is verder geen onderdeel van deze mijlpalenplanning (staat buiten Wtp project)
6	Datakwaliteit	Inrichten Stay Clean	1-12-2025	1-2-2026		O.b.v. kaders W+B de Stay Clean inrichten
7	Witteveen + Bos	Aanleveren pensioenreglement FPR V0.9	1-1-2026	1-3-2026		Actie W+B - Start inhoudelijk overleg - gezamenlijk werken naar 0.9 versie
8	Witteveen + Bos	Aanleveren requirements FPR V0.9	1-1-2026	1-3-2026		Actie W+B - Start inhoudelijk overleg - gezamenlijk werken naar 0.9 versie
		- Vermogensbeheerproces				Onderdeel van inhoudelijke afstemming
		- Processen en mutaties				Onderdeel van requirements en reglement
		- Invaarstrategie				Bepalen hoe we gaan invaren
		- Evenwichtigheid				Onderdeel van requirements en reglement
9	Projectgroep	Uitvoeringsverklaring DPS	1-3-2026	7-3-2026		Op basis van analyse vanuit DPS op het geleverde reglement en de requirements
10	Communicatie	DPS deadline input aanleveren communicatieplan	1-1-2026	7-3-2026		
11	Projectgroep	DPS deadline input aanleveren invaardossier	1-1-2026	7-3-2026		o.s. uitvoeringsverklaring DPS op reglement/requirements, plan van aanpak, mijlpalen
12	Applicaties & Invaren	Bouw 'digital twin' basis (fase 1) in AXYLIFE	1-3-2026	1-10-2026		Noodzakelijke building blocks om in te varen en een pensioenadministratie uit te kunnen voeren. Af te stemmen met Lumera
13	Witteveen + Bos	Start projectfase "transitiefase W+B"	1-6-2026	1-6-2026		T-7
14	Projectgroep	Contract/SLA	1-3-2026	1-4-2026		
15	Witteveen + Bos	Definitieve versie FPR pensioenreglement	1-3-2026	1-4-2026		Geen wijzigingen van requirements. Wijzigingen na 1-4-2026 worden via change process bekeken op haalbaarheid/impact.
16	Witteveen + Bos	Definitieve versie FPR requirements	1-3-2026	1-4-2026		Geen wijzigingen van requirements. Wijzigingen na 1-4-2026 worden via change process bekeken op haalbaarheid/impact.
17	Datakwaliteit	Stay Clean	1-3-2026	1-11-2026		8 jv. 4x uit te voeren in 2026
18	Projectgroep	Benodigde documentatie (SLA, Mantel, Uitbestedingsovereenkomst) gereed	1-7-2026	1-11-2026		
19	Applicaties & Invaren	Ketentest & proefdraaien invaren	1-10-2026	1-11-2026		
20	Projectgroep	DPS IT Ready incl. benodigde assurance	1-9-2026	1-11-2026		
21	Projectgroep	Overige assurance				
22	Witteveen + Bos	Goedkeuring DNB voor invaren W+B	1-11-2026	1-11-2026		
23	Communicatie	Brievenboek WTP ready	1-6-2026	1-12-2026		Inclusief startbrief, pensioen123 etc.
24	Communicatie	1e wettelijke WTP brief verzenden	1-6-2026	1-12-2026		Prognosebrief, uiterlijk 1 maand voor invaren verzenden
25	Witteveen + Bos	Go/No Go moment W+B	1-11-2026	1-11-2026		T-1
26	Projectgroep	Inrichting doelorganisatie	1-10-2026	1-1-2027		Inclusief werkinstructies, opleidingen en bemensing
27	Applicaties & Invaren	Portaal ready	1-6-2026	1-1-2027		
28		Invaren naar FPR regeling	1-1-2027	1-1-2027		
29	Projectgroep	Eenmalige FTK uitkering	1-1-2027	1-2-2027		Afhankelijk van gekozen invaarstrategie
30	Projectgroep	Definitief invaren o.b.v. "best bet"	1-1-2027	15-2-2027		Afhankelijk van gekozen invaarstrategie
31	Communicatie	Communicatie uitkeringsgerechtigden (Wtp uitkeringen incl. correctie)	1-1-2027	1-3-2027		Afhankelijk van gekozen invaarstrategie
32	Applicaties & Invaren	Bouw 'digital twin' restfunctionaliteit (fase 2) in AXYLIFE	1-10-2026	1-2-2027		Overige building blocks die later opgeleverd kunnen worden. Af te stemmen met Lumera
33	Projectgroep	Definitieve Wtp berekening o.b.v. jaarwerk	1-6-2027	1-7-2027		
34	Communicatie	2e wettelijke Wtp brief verzenden	1-5-2027	1-7-2027		Definitieve brief, uiterlijk 6 maanden na invaren

Deze planning is tot stand gekomen in overleg tussen DION en SPWB. Zie ook 3.2.1 en 3.2.2. voor verdere planning en stappen.

2.1.4 Go/no-go voorwaarden

Alvorens het voornemen om op 1 januari 2027 in te varen om te zetten in een besluit om daadwerkelijk over te gaan naar de nieuwe regeling dient aan een aantal go/no-go voorwaarden te zijn voldaan. Als niet aan deze voorwaarden wordt voldaan, zal het niet haalbaar zijn om op 1 januari 2027 in te varen.

Voorafgaand aan het go/no-go moment dient in elk geval te zijn voldaan aan:

- alle formele fondsdocumenten, die aangepast dienen te worden (waaronder pensioenreglement, ABTN, uitvoeringsovereenkomst, strategisch meerjarenplan beleggingen), zijn conform de reguliere governance-route vastgesteld;
- alle actuariële grondslagen zijn geëvalueerd en waar nodig opnieuw vastgesteld;

- alle overeenkomsten met uitbestedingspartijen zijn geactualiseerd naar de dienstverlening voor de nieuwe pensioenregeling;
- de uitkomsten van de transitieberekeningen op basis van de meest recente scenarioset van DNB (4e kwartaal 2026) passen binnen de gestelde bandbreedtes op de wettelijke maatstaven;
- het pensioenadministratiepakket van DION (AxyLife) is operationeel (qua systemen, processen (waaronder ook ISAE-opzet en bestaan) en organisatie/medewerkers) gereed voor het uitvoeren van de regeling, waarbij eventuele 'workarounds' geaccepteerd zijn door het bestuur;
- de vermogensbeheerpartijen zijn operationeel (qua systemen, processen en governance) gereed voor het uitvoeren van de (nieuwe) processen (waaronder ook ISAE-opzet).

Het eerste go / no go moment is eind september 2026. Dit moment is gericht op de voortgang van de bouw en het testen van de building blocks en daarmee de haalbaarheid van de transitie op 1 januari 2027. Het tweede go / no go moment is begin november 2026. Er wordt dan door het bestuur beoordeeld of er een go of no-go is om in te varen op basis van de hiernavolgende voorwaarden. In paragraaf 3.2.1 is in meer detail weergegeven welke criteria er met DION zijn afgesproken voor het besluit voor een go of no go.

De beslisriteria zijn:

- uit de (voorlopige) bevindingen van DNB blijken naar het oordeel van het bestuur geen onoverkomelijke bevindingen die ertoe kunnen leiden dat er geen goedkeuring aan het invaarbesluit gegeven wordt;
- eventuele opmerkingen van AFM zijn verwerkt in het communicatieplan Wtp;
- de inrichting voor de pensioenadministratie bij DION van Lumera (Digital Twin) is volledig gereed, getest en akkoord bevonden door het fonds;
- er is een onafhankelijke assurance op de juistheid van de invaarberekeningen die plaatsvinden in het pensioenadministratiepakket (AxyLife). Hierbij wordt de Good Practice van DNB inzake assurance verklaringen ten aanzien van nieuwe/aangepaste IT omgeving samenhangend met de pensioen transitie nadrukkelijk in aanmerking genomen. De vorm waarin deze assurance wordt verkregen wordt in een later stadium bepaald;
- de actuariële juistheid en volledigheid van de rekenregels die gebruikt worden in AxyLife zijn aangetoond en akkoord bevonden door bestuur en sleutelfunctiehouder actuair;
- alle acties uit de actielijst Datakwaliteit zijn afgerond (get clean) en de datakwaliteit (stay clean) is aangetoond;
- de eventuele restrisico's zijn inzichtelijk gemaakt en naar mening van het bestuur in voldoende mate beheerst.

Er moet volledig aan deze voorwaarden voldaan zijn. Indien dit niet het geval is dan wordt het invaarmoment uitgesteld tot een nader te bepalen datum na 1 januari 2027 (rekening houdend met eventuele verplichtingen van de toezichthouders). Neemt niet weg dat er altijd ruimte zal zijn om met uiterste prudentie af te wegen of de hiaten van dien aard zijn dat alsnog tot starten met de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling kan worden overgegaan, bijvoorbeeld met workarounds of extra-comptabele berekeningen. Voorwaarde is dan wel, dat er voorafgaand aan de eerste signalering dat een en ander niet volgens plan verloopt, een plan B is opgesteld waarvan de werking is vastgesteld.

Daarnaast zijn de afspraken met de Sociale Partners van toepassing om met elkaar in overleg te treden wanneer de dekkingsgraad zich op een niveau van resp. onder 110 % en boven 150 % bevindt. Onderdeel van het overleg is het besluit om het transitiemoment al dan niet uit te stellen. Daarvoor heeft het fonds een monitoringssysteem voor ogen waarbij deze grenzen en de transitie-effecten aan het eind van ieder kwartaal opnieuw worden berekend en getoetst aan deze grenzen en de bandbreedtes van de kwantitatieve maatstaven. In de laatste maand voor invaren wil het fonds dit proces nog fijnmaziger inrichten waarbij de effecten aan het eind van iedere maand, bij de dan geldende dekkingsgraad, worden herijkt en beoordeeld. Het bestuur van het fonds houdt de Sociale Partners, het VO, de visitatiecommissie en DNB op de hoogte van de besluitvorming in het kader van de go/no-go voorwaarden.

2.2 Besluitvormingsproces vaststelling implementatieplan

2.2.1 Het doorlopen besluitvormingsproces

Tijdens het opstellen van het implementatieplan zijn nieuwe berekeningen gedaan en zijn ook nieuwe inzichten opgedaan, zie ook paragraaf 5.1. Deze zijn in stuurgroep 2.0 besproken aan de hand van presentaties en voorstellen van de voorbereidingsgroep. In enkele gevallen concludeerde de stuurgroep 2.0 dat er voldoende reden was om keuzes of uitgangspunten in het transitieplan te herzien. In twee gevallen heeft dit ertoe geleid dat aan sociale partners is verzocht om in te stemmen met een addendum op het transitieplan. In overige gevallen was het fonds zelfstandig bevoegd om een besluit te nemen en is dit vastgelegd in dit implementatieplan. Dit implementatieplan is opgesteld onder verantwoordelijkheid van het fondsbestuur. De leden van stuurgroep 2.0 hebben gelegenheid gehad om op conceptversies van het implementatieplan te reageren.

Dit implementatieplan is afgestemd met de visitatiecommissie, het verantwoordingsorgaan en de sleutelfunctiehouders van het pensioenfonds, het plan is definitief vastgesteld in de bestuursvergadering van 26 maart 2026.

Het communicatieplan WTP vormt een bijlage bij dit implementatieplan en is als zelfstandig separaat document vastgesteld in de bestuursvergadering van 26 maart 2026 (Bijlage 3).

Er zijn gedurende de periode vanaf eind 2023 meerdere vergaderingen geweest met het VO en de visitatiecommissie. Daarnaast is er in 2025 regelmatig overleg geweest met de sleutelfunctiehouders en voor alle relevante deelonderwerpen zijn er opinies afgegeven door de sleutelfunctiehouders.

2.2.2 Oordeel van het pensioenfonds

Het bestuur heeft besloten:

- de opdracht tot uitvoering van de flexibele premiereregeling van de sociale partners te aanvaarden inclusief het uitvoeren van de compensatieregeling; en
- in te stemmen met het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten op basis van de met sociale partners afgestemde methode.

Het bestuur is ervan overtuigd dat DION de transitie naar de aangepaste pensioenregeling op een beheerste en integere wijze kan uitvoeren en dat de risico's voldoende beperkt zijn of zullen worden. Deze overtuiging is gebaseerd op de risicoanalyse en de toepassing van de beheersmaatregelen zoals beschreven in hoofdstuk 3.

Daarnaast is het bestuur ervan overtuigd dat de belangen van alle deelgroepen – de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden – bij het besluit tot de transitie inclusief het invaren en de compensatie op een voldoende evenwichtige manier zijn gewaarborgd. De onderbouwing van deze overtuiging is opgenomen in hoofdstuk 5.

2.2.3 Oordeel van sleutelfunctiehouders, verantwoordingsorgaan en intern toezicht

Het fonds heeft de volgende gremia om een oordeel gevraagd over de juistheid van zijn besluit en over de inhoud van het implementatieplan:

- de SFH risicobeheer;
- de SFH actuarieel;
- het verantwoordingsorgaan;
- de visitatiecommissie;
- uitbestedingspartner DION

De oordelen van deze gremia zijn elk vastgelegd in documenten die op verzoek ingezien kunnen worden.

Sleutelfunctiehouder (SFH) Risicobeheer

De sleutelfunctie risicobeheer kan zich vinden in het Implementatieplan (versie v0.7 van 2 maart 2026). Het proces is goed doorlopen en alle elementen, die DNB in de Good Practice Implementatieplan heeft benoemd, zijn opgenomen.

De sleutelfunctie risicobeheer kan zich vinden in de voorgenomen besluitvorming. Zijn oordeel is opgenomen in Bijlage 21.

Sleutelfunctiehouder (SFH) actuarieel

De SFH Actuarieel heeft zich bij de beoordeling van het implementatieplan met name gefocust op de actuariële onderdelen. De SFH actuarieel heeft een concept implementatieplan ontvangen. Hij heeft zijn bevindingen bij het concept implementatieplan doorgegeven aan het pensioenfonds. Naar aanleiding van zijn beoordeling is het implementatieplan aangescherpt.

De SFH actuarieel heeft verder een opinie gegeven bij de plausibiliteit van de transitie-berekeningen en een opinie bij de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie Wtp. In beide opinies heeft de SFH actuarieel een aantal aanbevelingen gedaan (zie Bijlage 22 en 23).

Het verantwoordingsorgaan

Het verantwoordingsorgaan heeft de adviesaanvraag uitgebreid besproken en is tot een advies gekomen.

Het verantwoordingsorgaan gaat akkoord met het implementatieplan en staat unaniem positief tegenover het invaarbesluit en geeft een positief advies af. Het verantwoordingsorgaan adviseert positief. Het advies kan gevonden worden in Bijlage 4.

Het verantwoordingsorgaan wijst er wel met nadruk op dat in de communicatie naar de verschillende doelgroepen voldoende aandacht moet worden besteed aan de beleving bij de gemaakte keuzes en het daarbij passende verhaal.

Visitatiecommissie

De visitatiecommissie heeft tot taak toezicht te houden op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken in het pensioenfonds. De visitatiecommissie is ten minste belast met het toezien op adequate risicobeheersing en evenwichtige belangenafweging door het bestuur en legt verantwoording af over de uitvoering van de taken aan het verantwoordingsorgaan.

Het pensioenfonds heeft de visitatiecommissie tijdig alle inlichtingen en gegevens verstrekt, die deze voor de vervulling van zijn taak redelijkerwijs nodig heeft om toe te zien op een adequate risicobeheersing en evenwichtige belangenafweging in het kader van de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Het positieve oordeel van de visitatiecommissie is opgenomen in Bijlage 20.

Uitbestedingspartner DION

Als gevolg van de Wtp transitie en de overgang naar de FPR heeft DION een beoordeling uitgevoerd op de uitvoerbaarheid van de voorgenomen regeling van SPWB. In Bijlage 17 is deze beoordeling van de uitvoerbaarheid door DION opgenomen inclusief een uitvoeringsverklaring.

In Bijlage 17 informeert DION het fonds over het proces bij DION om te komen tot goedkeuring, de voorlopige uitkomst van deze beoordeling en de nog te ondernemen acties.

DION kan SPWB informeren dat de voorlopige uitkomst qua uitvoerbaarheid van de voorgenomen flexibele premieregeling per 1 januari 2027 positief is.

RISICOANALYSES EN BEHEERSINGSMaatregelen

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de risico's, de grootte van deze risico's en de beheersmaatregelen bij deze risico's. De risicoanalyses zijn als Risk Self Assessment (verder "RSA") gemaakt en in september 2024 grondig besproken en waar nodig bijgesteld door bestuursleden. De analyse is recent bijgewerkt op basis van de nieuwste inzichten, informatie en maatregelen.

Deze RSA is specifiek gericht op de Wtp-risico's en vastgesteld op basis van het integraal risicomanagementbeleid (IRM) van het fonds. Het IRM-beleid heeft als doel om enerzijds weloverwogen risico's te nemen die nodig zijn voor het behalen van de fondsdoelstellingen en anderzijds risico's te beheersen die het behalen van de fondsdoelstellingen bedreigen. Het fonds heeft risico's geformuleerd en deze gescoord op kans en impact (bruto score). Vervolgens zijn beheersmaatregelen vastgesteld en zijn nogmaals de kans en impact gescoord, rekening houdend met deze beheersmaatregelen (netto score). Het bestuur monitort de effectiviteit van de beheersmaatregelen door de effectiviteit een score te geven en te bespreken of extra beheersmaatregelen nodig zijn voor de risico's met een hoge (slechtere) score.

In dit hoofdstuk gaan we uit van de RSA van december 2025. Zie Bijlage 5.

Het pensioenfonds hanteert de volgende risicomatrix:

					Kans		
		Financieel	Reputatie	Uitvoerbaarheid	Onwaarschijnlijk	Mogelijk	Waarschijnlijk
					Geen voorbeelden uit verleden/ onwaarschijnlijk dat zich dit zal voordoen	Bepaalde voorbeelden uit het verleden	Voorbeelden uit het verleden/ ook indien zich dit net of na de implementatie kan voordoen
Impact	Groot	Grote stijging uitvoeringskosten / groot effect op uitkering	Veel kritiek / landelijk impact	Complexe uitvoering, kans op fouten	3	6	9
	Gemiddeld	Gemiddeld stijging uitvoeringskosten / gemiddeld effect op uitkering	Bepaalde kritiek / kortdurend	Effect op uitvoering, maar beheersbaar	2	4	6
	Klein	Bepaalde stijging uitvoeringskosten / beperkt effect op uitkering	Kritiek alleen intern	Geen/zeer beperkt effect op uitvoering	1	2	3

3.1 Risico's en beheersingsmaatregelen

3.1.1 Beschrijving van de grootste risico's en beheersingsmaatregelen

Het fonds bewaakt gedurende de implementatieperiode (periode tussen indiening van dit implementatieplan en het transitiemoment) de risico's in de volgende tabel met extra aandacht (zie de RSA in Bijlage 5 voor de volledige lijst met risico's die beheerd worden, met hun beheersmaatregelen en bruto- en netto risicoscore).

Deze risico's beschouwt het pensioenfonds als de grootste risico's. In het vervolg van dit hoofdstuk wordt een beschrijving gegeven van de verschillende soorten risico's en de beheersmaatregelen die zijn genomen om het risico te mitigeren.

Risico	Bruto score (kans * impact)	Beheersmaatregelen	Netto score (kans * impact)
Flexibiliteit uitvoerders Risico dat uitvoerders (zowel pensioenuitvoerder als vermogensbeheerder) onvoldoende wendbaar zijn, doordat: - uitvoerders nog bezig zijn met oplossen eigen issues; - verandersnelheid van uitvoerders (naar real time in plaats van batch, bijvoorbeeld beleggen van inleg); - cultuurverandering / verandervermogen bij uitvoerders is niet vanzelfsprekend - uitstel van transitiepad ligt op de loer	2*3=6	- tijdig starten onderzoek naar (on)mogelijkheden bij pensioenuitvoerder en vermogensbeheerder; - betrekken van uitvoerders bij het project en deelgenoot maken van eventuele zorgen; - indien nodig uitstellen van transitie datum.	1*3=3
Afhankelijkheid van uitvoerders Risico dat het fonds beperkt invloed / regie op de implementatie en kwaliteit van de geboden oplossing heeft, doordat: - prioriteit binnen de uitvoerders (meerdere klanten / meerdere regelingen); - mogelijk verschil in prioritering tussen klanten.	3*3=9	- betrekken PUO/ vermogensbeheerder bij project; - vastleggen transitiewerkzaamheden PUO en afspraken in overeenkomst; - monitoring voortgang en overleg met PUO; - go/no-go momenten.	1*3=3

Deze beheersmaatregelen zijn allemaal geïmplementeerd en hebben voortdurende aandacht van het bestuur van het fonds en de PUO.

3.1.2 Beschrijving van de operationele en IT-risico's

De gehele transitie is een omvangrijk en ingewikkeld proces waarin een zeer hoge mate van correctheid van belang is. Dit stelt ook hoge eisen aan de risicobeheersing van de uitbestedingsorganisaties, die bovendien vóór de transitie tegelijkertijd zorg dienen te blijven dragen voor de juiste, volledige en tijdige uitvoering van de huidige regeling en na de transitie van de nieuwe regeling. De basis voor de risicobeheersing is een periodiek uit te voeren en te actualiseren Risk & Control Self Assessment van het fonds (voor de laatste RSA, zie Bijlage 5).

Operationele risico's

Operationele risico's zijn verbonden aan de beheerste uitvoering van het nieuwe pensioenstelsel, zowel voor het invaren als na het invaren. De beheerste uitvoering betreft de continuïteit en betrouwbaarheid (juist en tijdig) van de dienstverlening. Een belangrijke beheersingsmaatregel is, als de capaciteit van de IT-systemen

niet voldoet aan de gestelde eisen en beheerste en integere bedrijfsvoering, dat er niet gemigreerd wordt naar het aangepaste IT-systeem op de geplande transitiedatum. De transitie van het fonds staat voor 1 januari 2027 gepland. In het uiterste geval kan uitgeweken worden naar een latere transitiedatum; uiterlijk tot de wettelijke deadline van 1 januari 2028.

De beheerste en integere uitvoering in de periode voor invaren is onder andere afhankelijk van de capaciteit bij de uitbestedingspartners (m.n. DION). DION heeft verklaard de benodigde menskracht te kunnen leveren om de vereiste tijdigheid en juistheid te kunnen garanderen. De projectplanning wordt via een wekelijks overleg tussen DION en het pensioenfonds gemonitord. Desalniettemin kunnen tegenvallers in deze projectplanning ertoe leiden dat er onvoldoende capaciteit is. Als gevolg hiervan is de kans dat er incidenten ontstaan groter en kunnen vragen en klachten niet voldoende snel behandeld worden. Dit schaadt de uitvoering en daarmee ook het vertrouwen van stakeholders. De risico's die verbonden zijn aan de beheerste uitvoering worden ook beïnvloed door de uniciteit van de transitie. Ontwikkelingen in het pensioendomein, nieuwe focusgebieden en inzichten van toezichthouders en veranderde inzichten van de politiek kunnen ertoe leiden dat de overeengekomen en voorgenomen processen aangepast moeten worden. Als gevolg daarvan bestaat het risico dat er onvoldoende capaciteit beschikbaar is voor de benodigde aanpassingen, waardoor de continuïteit en betrouwbaarheid van de dienstverlening niet geborgd kunnen worden. Wel wordt middels de Digital Twin al gedurende de transitie naar de nieuwe systemen gewerkt met de nieuwe inrichting, die parallel verloopt met de bestaande FTK-administratie. Het systeem is dus niet nieuw. Dit beperkt het leerproces en vergroot de flexibiliteit en wendbaarheid van medewerkers van DION waardoor de genoemde risico's gemitigeerd worden.

IT-risico's

IT-risico's zijn op verschillende manieren verbonden aan operationele risico's. Voor een beheerste en integere uitvoering van het pensioenstelsel, zowel voor, tijdens, als na invaren dient de databeschikbaarheid op orde te zijn, dient de datakwaliteit van het hoogste niveau te zijn en dienen IT-systemen te werken. De belangrijkste risico's verbonden aan de aanpassing van de IT-systemen zijn juistheid en tijdigheid. In het kader van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel is het van cruciaal belang dat de data foutloos is. Het juist berekenen van persoonlijke pensioenvermogens is alleen mogelijk als de gegevens op persoonsniveau kloppen. Daarnaast worden de besluiten rondom de inrichting van de regeling onder andere gebaseerd op berekeningen, waarvoor data de grondslag biedt. Foutieve data kunnen, in uiterste gevallen, een ander beeld dan de werkelijkheid weergeven, waardoor de besluitvorming niet van hoge kwaliteit kan zijn. Het inmiddels doorlopen hebben van het proces rondom datakwaliteit, aan de hand van het Kader Datakwaliteit van de Pensioenfederatie, en het akkoord op de partiële beoordeling van de toezichthouder waarborgen in belangrijke mate de kwaliteit van de data van het fonds. De IT-risico's rondom de kwaliteit en beschikbaarheid van IT-systemen liggen voornamelijk bij het pensioenadministratiesysteem van DION en in mindere mate bij de vermogensbeheerders en de koppeling tussen de respectievelijke systemen. Het grootste risico in de periode voor de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel is dat DION nog niet tijdig de IT-systemen voor de nieuwe pensioeninrichting conform het gewenste kwaliteitsniveau gereed heeft, waardoor het fonds het invaren dient uit te stellen. Het risico ná invaren is voornamelijk gericht op de kwaliteit van de IT-systemen, maar ook op de kwaliteit van de koppeling van de systemen van de pensioenadministratie en het vermogensbeheer. DION is zich bewust van de verschillende risico's die samenhangen met het IT-transitieproces en heeft een eigen risico-inventarisatie uitgevoerd en gedeeld met het fonds. Deze risico-inventarisatie is opgenomen in Bijlage 18.

3.1.3 Verandering taken en verantwoordelijkheden pensioen- en vermogensbeheer

De Wtp brengt met zich mee dat elke deelnemer een eigen persoonlijk pensioenvermogen (kapitaal) heeft, dat onderdeel uitmaakt van een collectieve belegging. Het beleggingsbeleid wordt door het pensioenfonds bepaald. Het beleggingsrendement wordt periodiek aan de persoonlijke pensioenvermogens (kapitalen) toebedeeld. Voor de praktische uitvoering daarvan, maar ook voor een stelsel van controles, is periodieke gegevensuitwisseling van belang, die DION conform de SIVI standaard heeft ingevuld.

Het beleggingsbeleid is tot de pensioenleeftijd leeftijdsafhankelijk. Daarom wordt het deelnemersbestand verdeeld in zogenaamde leeftijdscohorten van deelnemers en per leeftijdscohort is het beleggingsbeleid

gelijk aan de beleggingsmix conform de vastgestelde lifecycle. De som van alle beleggingsmixen leidt tot het totale beleggingsbeleid van het pensioenfonds.

Naast de kapitalen per deelnemer kent het pensioenfonds ook een aantal reserves. Ook deze worden belegd. Per reserve wordt, analoog aan de leeftijdscohorten, een beleggingsmix bepaald. Hierdoor kunnen ook aan de reserves rendementen worden toebedeeld.

DION administreert de persoonlijke pensioenpotten in het systeem Axylife en de reserves in de financiële administratie. Voor de aanlevering van de rendementen is DION afhankelijk van de vermogensbeheerders. Om dit geautomatiseerd plaats te laten vinden is een koppeling met de vermogensbeheerders noodzakelijk.

DION hanteert voor de koppeling met de vermogensbeheerder de afgesproken landelijke standaard (SIVI) en heeft dit ook zo afgesproken met het fonds en de vermogensbeheerders. DION heeft een opzet voor een Target Operating Model (TOM) aangeleverd ten behoeve van de koppeling van de pensioenadministratie en het vermogensbeheer. Zie hiervoor Bijlage 6.

Ketenpartners en verantwoordelijkheden

DION heeft de verantwoordelijkheid om conform de door het pensioenfonds vastgestelde toedelingsregels rendementen toe te delen naar de persoonlijke pensioenvermogens van deelnemers en andere voorzieningen en reserves. Op basis van deze persoonlijke pensioenvermogens worden, conform de uitgangspunten van het pensioenfonds, uitkeringen bepaald en geprojecteerd. DION verwerkt mutaties in het deelnemersbestand, premies en uitkeringen en verzorgt de deelnemerscommunicatie.

De operationele vermogensbeheerders Syntus Achmea en Vanguard beheren onderdelen van de beleggingsportefeuille. Zij voeren de beleggingsopdrachten uit en zij rapporteren maandelijks over de portefeuilleontwikkeling en de bijbehorende kosten. De geselecteerde managers/beleggingsfondsen worden gemonitord door het pensioenbureau, de externe adviseur, de beleggingsadviescommissie en het bestuur van het pensioenfonds.

Nog te kiezen partij verzorgt als de custodian/beleggingsadministrateur de onafhankelijke beleggingsadministratie voor het pensioenfonds. Deze administratie wordt gevoed vanuit de afwikkeling van mutaties in de portefeuille, uitgevoerd door de operationele vermogensbeheerders. Met de algemeen coördinator vermogensbeheer wordt deze administratie gereconcilieerd. De administratie biedt tevens de basis voor het detailniveau voor DNB rapportages. DION is in overleg met meerdere partijen voor de invulling hiervan en houdt het pensioenfonds hiervan op de hoogte.

ElipsLife is de herverzekeraar. Ten behoeve van het overlijdensrisico van de actieve deelnemers met een partner worden jaarlijks de 1-jarige risicokapitalen voor het levenslang en tijdelijk partnerpensioen (en wezenpensioen) bij overlijden vóór de pensioendatum verzekerd. Hierbij wordt gebruik gemaakt van een eigen behoud van EUR 250.000 overlijdensrisicokapitaal per deelnemer.

3.1.4 Beschrijving van wijzigingen in de belangrijkste bedrijfsprocessen van de pensioenuitvoerder (procesbeheersing)

Het is de verwachting dat de primaire processen van het fonds nauwelijks zullen wijzigen. Hiermee worden de processen rondom life-events bedoeld, inclusief de processen rondom de werkgeversadministratie.

Borging van de continuïteit en betrouwbaarheid van de dienstverlening

Als gevolg van de inwerkingtreding van de Wtp zal het huidige pensioenstelsel wijzigen. Dit heeft een grote impact op DION als pensioenuitvoeringsorganisatie. Binnen DION is er een programma ingericht om dit te organiseren. Dit valt uiteen in vier werkstromen, te weten:

- datakwaliteit;
- applicaties & invaren;

- product & processen;
- communicatie.

De activiteiten van de werkstromen zijn vastgelegd in draaiboeken.

De wijzigingen als gevolg van de Wtp hebben op diverse manieren (grote) impact op de dienstverlening van DION, systemen, processen, de medewerkers en de organisatie van DION. In een plan van aanpak heeft DION dit voor het fonds verder uitgewerkt (Bijlage 7, 20251127 PvA Witteveen&Bos.pdf).

Onder Wtp is er een andere relatie tussen de pensioenadministratie van DION vormgegeven in Axylife van Lumera en de vermogensbeheerketen met een derde partij (custodian), Syntus Achmea en Vanguard. Er vindt een maandelijkse uitwisseling van gegevens omtrent pensioenvermogen, uitkeringen, liquiditeitsstromen, rendementen en resultaten tussen de pensioenuitvoering en de vermogensbeheer partijen plaats. Deze uitwisseling van gegevens zorgt voor een nieuwe 'keten'. De controlemaatregelen dienen hierop te worden aangepast. De vermogensbeheerders voeren het beleggingsbeleid en voeren de beleggingsadministratie. Deze administratie wordt gevoed vanuit de afwikkeling van mutaties in de portefeuille uitgevoerd door de operationele vermogensbeheerders. De administratie biedt tevens de basis voor het detailniveau voor DNB rapportages. De processen die samenhangen met de koppeling tussen het vermogensbeheer en de pensioenadministratie worden nog vormgegeven op basis van het met de partijen overeen te komen Target Operating Model (TOM). In dit model wordt de koppeling tussen de pensioenadministratie en het vermogensbeheer ingeregeld, waarbij o.a. gebruik gemaakt wordt van de landelijk afgesproken SIVI standaard, en worden de verantwoordelijkheden van de betrokken partijen vastgelegd. Het fonds heeft al een eerste overleg gevoerd met de partners in de vermogensbeheerketen en heeft een concept-TOM opgesteld voor nader overleg over de invulling ervan. Het fonds voorziet geen onoverkomelijke problemen, omdat aangesloten wordt bij marktstandaarden.

3.1.5 Beschrijving van de wijzigingen in de governance (inclusief de sleutelfunctiehouders, het intern toezicht en de andere gremia)

Er zijn geen wijzigingen te verwachten in de governance van het fonds als gevolg van de implementatie van de Wtp. Ook in de relatie met DION voorziet het fonds geen wijzigingen, bijvoorbeeld voor de inrichting/wijziging/beheer van systemen, processen en/of communicatieproducten. Derhalve ziet het fonds geen aanvullende of nieuwe risico's in dit kader en zijn evenmin nieuwe beheersmaatregelen nodig.

3.1.6 Beschrijving van de wijzigingen in de kostenstructuur

De totale jaarlijkse structurele kosten van het fonds zijn na invoering van de nieuwe pensioenregeling na verwachting vergelijkbaar met de huidige kosten. Er worden verder geen significante wijzigingen in de kostenstructuur verwacht naar aanleiding van de transitie of de nieuwe pensioenregeling. De uitvoeringskosten van DION (vóór en na ingang van de nieuwe regeling) zijn opgenomen in paragraaf 3.4.1.

3.1.7 Overzicht van belangrijkste risico's op bovenstaande gebieden en bijbehorende beheersingsmaatregelen, inclusief een beschrijving van en oordeel over de beoogde opzet, bestaan en werking van de risicobeheersingsmaatregelen.

In de risicoanalyse van het pensioenfonds (zie Bijlage 5) zijn de operationele en IT risico's opgenomen in verband met de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Hieronder zijn deze risico's opgenomen inclusief de bijbehorende beheersingsmaatregelen.

Operationele risico's

- Bemensing
Risico dat binnen (de organen van) het fonds en/of sociale partners onvoldoende capaciteit is om project en reguliere werkzaamheden te kunnen uitvoeren en daarmee latere implementatie.

Beheersingsmaatregelen:

- stuurgroep van sociale partners en SPWB;
- projectorganisatie op tijd ingericht;
- inhuur extra (externe) capaciteit: Projectmanagement;

- alle stakeholders in het proces worden meegenomen (VO en visitatiecommissie).

Er is een stuurgroep 2.0 opgericht met vertegenwoordigingen van de werkgever, de OR, het VO, het bestuur van SPWB en een gepensioneerd bestuurslid van SPWB, het bestuursbureau van SPWB, Aon (als adviseur en projectbegeleiding) en de heer Hiemstra namens de gepensioneerden. De vertegenwoordiging vanuit het bestuur van SPWB en Aon informeren de leden van stuurgroep 2.0 over het proces en de inhoud van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2027. Hierbij wordt de stuurgroep 2.0 periodiek geïnformeerd over de verschillende keuzes en besluiten die het pensioenfonds moet maken bij de totstandkoming van het implementatieplan en de opdrachtaanvaarding door het pensioenfonds van de uitvoering van de pensioenregeling per 1 januari 2027 (inclusief het invaren van de opgebouwde pensioenen in de nieuwe pensioenregeling).

Middels de Digital Twin wordt al gedurende de transitie naar de nieuwe systemen gewerkt met de nieuwe inrichting, die parallel verloopt met de bestaande FTK-administratie. Het systeem is dus niet nieuw. Dit beperkt het leerproces en vergroot de flexibiliteit en wendbaarheid van medewerkers van DION waardoor de genoemde risico's gemitigeerd worden.

- Planning

Risico dat project uit planning loopt door:

- niet tijdige oplevering van zaken;
- onderschatting van onderlinge afhankelijkheden;
- afhankelijk van besluitvorming verschillende partijen;
- afhankelijk van de uitkomst van de 'principiële vragen'.

Beheersingsmaatregelen:

- opsplitsen in deelbesluiten, met integrale planning (monitoren en bijsturen in wekelijks overleg tussen DION en pensioenfonds);
- capaciteit toevoegen
- go/no-go momenten inbouwen in planning

In de voorbereidingsgroep wordt de voortgang gemonitord middels een planning. Met DION vindt er vanaf Q4-2025 tot en met de transitiedatum wekelijks overleg plaats, waarbij de planning en de actielijst vaste onderdelen zijn in het wekelijks overleg. Op deze manier wordt wekelijks de planning gemonitord en worden planningsissues tijdig aangekaart en opgelost.

IT risico's

- risico op onvoldoende beschikbaar gekwalificeerde experts en IT providers bij het fonds

Onvoldoende gekwalificeerde externe advies- en implementatie capaciteit beschikbaar:

- alle fondsen in Nederland hebben behoefte aan dezelfde expertise op hetzelfde moment;
- het traject is kennisintensief;
- IT leveranciers en consultants zullen op hetzelfde moment in de wensen van meerdere klanten tegelijk moeten voorzien.

Beheersingsmaatregelen:

- overstap naar DION met garanties inzet personeel;
- vooraf afspraken maken en voortgang bewaken;
- ICT van het pensioenfonds is geborgd door de werkgever;
- ICT/data wordt samen opgepakt met DION;
- de transitie m.b.v. de Digital Twin voorkomt een migratie van IT-systeem en van data;
- het pensioenfonds sluit zich aan bij marktstandaarden zoals SIVI. Bovendien is het uitgangspunt om zich te conformeren aan common practices in de pensioenuitvoering.

Er is wekelijkse afstemming met DION in het jaar voorafgaand aan de transitie. Hierbij is duidelijk wat er op ICT-gebied wordt gevraagd van DION en van het pensioenfonds. In 2026 zal via de Digital Twin

worden schaduw gedraaid, waardoor DION en daarmee ook het pensioenfonds tijdig is voorbereid op de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel.

- risico op het verlies van informatie/data:
door ongestructureerd te werken kan informatie en data verloren gaan met als gevolg:
 - onvolledige informatie bij besluitvorming;
 - verkeerde /onvolledige berekeningen compensatie, invaren etc.

Beheersingsmaatregelen:

- er is een uitgebreide data kwaliteitsanalyse uitgevoerd (zie Hoofdstuk 4), zonder issues.
- in 2026 wordt de nieuwe regeling al schaduw gedraaid en komen fouten in data eerder boven water;
- de besluitvorming vindt stapsgewijs plaats en in een logische volgorde.

- Modelrisico:
het risico op onjuiste besluitvorming als gevolg van onjuiste berekeningen door externe adviseurs.

Beheersingsmaatregelen:

- door verschuiving implementatiedatum naar 1-1-2027 meer ervaring bij externe adviseurs;
- "gezond verstand" controle op berekeningen door voorbereidingsgroep/pensioenfonds/stuurgroep (continu) en SFH Actuarieel (eindfase);
- vergelijking maken met uitkomsten andere fondsen;
- toelichting modeltesten en processen;
- Assuranceverklaring;
- plausibiliteitstoets (zie Bijlage 8);
- modelvalidatie (zie Bijlage 9).

3.2 Oordeel op technische uitvoerbaarheid van de nieuwe pensioenregeling

3.2.1 Haalbaarheidsanalyse door bestuur waaruit blijkt dat IT-systemen gereed (zullen) zijn om transitie en nieuwe pensioenregeling uit te voeren

Vooropgesteld wordt dat het bestuur verantwoordelijk is voor een beheerste uitvoering van de pensioenregeling, zoals overeengekomen met sociale partners. Sociale partners hebben gevraagd een nieuwe pensioenregeling uit te voeren, welke valt onder de bepalingen van de Wtp. Het bestuur kan besluiten deze opdracht te aanvaarden. Om hiertoe over te gaan heeft het bestuur afgewogen in hoeverre de uitvoering beheerst is. Dit is vastgelegd in de opdrachtaanvaarding (zie Bijlage 10).

DION heeft de technische mogelijkheden en beperkingen van de (mogelijke) verschillende keuzes toegelicht. Door hier in de besluitvorming inzake het transitieplan rekening mee te houden, kan het fonds grip houden op de uiteindelijke haalbaarheid van het tijdig gereed zijn van het IT-systeem.

Het gebruik van de Digital Twin maakt dat de implementatie naar een nieuwe administratie geleidelijk verloopt. Door het bijhouden van een parallelle administratie, waarbij stapsgewijs elementen van het nieuwe pensioenstelsel worden ingebouwd, wordt de pensioenadministratie niet in één stap omgezet, en kan er altijd gedurende de aanloop naar de transitie getest worden met de daadwerkelijke deelnemer gegevens. Er is dus ook geen sprake van een (risicovolle) datamigratie.

Hieronder zijn de algemene project doelstellingen van Digital Twin opgenomen:

- het realiseren van een werkend en getest administratiesysteem voor de nieuwe flexibele premierregeling;
- het kunnen simuleren op basis van productiedata;
- inzichtelijkheid verschaffen aan alle stakeholders op het gebied van:
 - individuele pensioenvermogens deelnemers, leeftijdscohorten en fonds;
 - rendementsberekeningen;
 - mutaties in de MVEV en diverse onderdelen Operationele Reserve (OR);
 - diverse parameters zoals terugwerkende kracht mutaties;
 - tabellen met parameters;

- zorgen dat het effect van het doorrekenen van aanpassingen in parameters op de gehele populatie van het pensioenfonds inzichtelijk wordt voor het pensioenfonds.

De verwachte resultaten zijn:

- een getest en werkend product;
- een prototype waarin variabelen en parameters eenvoudig zijn aan te passen;
- een eerst vastgestelde basisvariant van de pensioenregeling als basis om te starten met doorrekenen en bijstellen van de pensioenregeling;
- een functionele beschrijving van de werking van prototype, inclusief (TWK-)mutaties;
- inzicht in de benodigde koppelingen met derden t.b.v. rendementsberekeningen.

De periodieke afstemming die het fonds met DION heeft, is onder andere gericht op de realisatie van bovenstaande beoogde resultaten. Tezamen met DION heeft het fonds een plan van aanpak opgesteld waarin het te doorlopen proces wordt opgesplitst naar verschillende fases. Door de voortgang die het project doormaakt en de afspraken die het pensioenfonds gemaakt heeft met DION over de acceptatietesten, is er op basis van de huidige stand van zaken, per eind maart 2026, geen aanleiding dat de tijdige ingebruikname van het administratiesysteem van DION niet haalbaar en/of maakbaar zou zijn. DION heeft dan ook verklaard dat de IT-systemen tijdig gereed zullen zijn voor de transitie en de uitvoering van de aangepaste pensioenregeling. De conclusie luidt dat de gestelde termijnen en mijlpalen tijdig zullen worden gehaald. Natuurlijk blijven er risico's bestaan als gevolg van de complexiteit en beschikbare capaciteit. Er is daarom speling ingebouwd in de planning. In Bijlage 19 is de detailplanning van DION opgenomen.

De overgang van een middelloonregeling naar een flexibele premieregeling met lifecycles zorgt voor aanzienlijke uitvoeringstechnische wijzigingen. Dit zorgt voor veranderingen voor het vermogensbeheer. Zo zal frequenter de samenstelling van de beleggingsportefeuille moeten worden aangepast, maar uitvoeringstechnisch gezien zijn hiervoor geen aanpassingen nodig. DION en Lumera hebben voldoende ervaring met lifecycle beleggen om de administratie goed in te richten en uit te voeren. Met de vermogensbeheerders is meermaals afstemming geweest inzake het maandelijks proces van de gegevensuitwisseling tussen de pensioenadministrateur en vermogensbeheerders.

Go/ no-go momenten

De go/no-go momenten worden door het pensioenfonds bepaald, in nauwe afstemming met DION. Er is gekozen om twee go / no go momenten in te plannen in de aanloop naar de livegang op 1 januari 2027. Dit om een beheerste livegang naar de nieuwe regeling van het pensioenfonds te waarborgen.

Het eerste go/no go moment zal plaatsvinden eind september 2026 en het tweede go/no go moment zal plaatsvinden begin november 2026.

Go/no go moment eind september 2026

Het Go/no go moment van eind september 2026 is gericht op de voortgang van de bouw en het testen van de building blocks en daarmee de haalbaarheid van de transitie op 1 januari 2027.

Criteria	Wie is verantwoordelijk	Evidence
1 IT-oplevering		
De planning van de bouw en het testen van de building blocks loopt op schema voor het behalen van de transitiedatum	DION	Maandrapportage en testresultaten
2 Communicatie		
Formats Prognosebrieven zijn het draaiboek loopt volgens planning en is haalbaar.		Haalbaar draaiboek voor het verzenden van de prognosebrieven
3 Datakwaliteit		
De kwaliteit van de data is van voldoende kwaliteit of zal dit voor de transitiedatum zijn (stay clean)	DION	De laatste stay clean rapportage, inclusief inzicht in mogelijke openstaande correcties.
4 Overeenkomsten		

Goedkeuring, of zicht op goedkeuring op de invaarmelding door DNB	PFWB	Update w.b.t. status van de invaarmelding
---	------	---

Go/no go moment november 2026

Het go/no-go moment is gericht op de verzending van de eerste wettelijke brief in casu de prognosebrief die voorafgaand aan het invaren naar deelnemers wordt verstuurd. Het fonds en DION zullen met elkaar afstemmen welke deliverables relevant zijn voor dit go/no-go moment dat, uitgaande van de huidige mijlpalenplanning in november 2026 zal plaatsvinden.

Hierbij de opzet voor het go/no-go moment in november 2026 voorafgaand aan de verzending van de prognosebrief. Uiterlijk 6 weken voor transitiedatum.

Criteria	Wie is verantwoordelijk	Evidence
1 IT-oplevering		
Het systeemlandschap is tijdig ingericht, getest en kan tijdig in gebruik genomen worden voor de transitie naar de WTP De noodzakelijke buildingblocks voor invaren zijn opgeleverd en getest: - Invaren; - Maandafsluiting; - Mutatieverwerking; - interface vermogensbeheer.	DION	Uitvoerbaarheidsverklaring DION dat het systeemlandschap tijdig ingericht, getest en in gebruik genomen kan worden voor de transitie naar de WTP Inclusief vrijgave advies over de opgeleverde building blocks
2 Communicatie		
De prognosebrief is gereed en er zijn geen onoplosbare zaken geconstateerd voor tijdige verzending	DION	Uitvoerbaarheidsverklaring DION dat de prognosebrieven ingericht en getest zijn en er zijn geen onoplosbare zaken voor tijdige verzending
3 Assurance		
De invaarmodule en de maandafsluiting zijn gevalideerd	DION	Validatie van de invaarmodule en maandafsluiting van DION
Technische borging WTP-processen	DION	Verklaring over de technische implementatie van de gewijzigde processen in de FPR
4 Datakwaliteit		
De kwaliteit van de data is op orde om te kunnen invaren (stay clean)	DION	Rapportage stay clean
5 Overeenkomsten		
Mantel overeenkomst + SLA zijn afgestemd en getekend	PFWB & DION	Getekende overeenkomst en SLA
Uitbestedingsovereenkomst is afgestemd en getekend	PFWB & DION	Getekende uitbestedingsovereenkomst
Het vermogensbeheerproces is afgestemd en uitgewerkt door alle partijen.	PFWB & DION	Door 3 partijen akkoord bevonden Target operating model
Definitieve goedkeuring op invaarmelding door DNB	PFWB	Definitieve goedkeuring invaarmelding van DNB

Naast de uitbestedingsovereenkomst tussen pensioenfondsen en DION moet er ook een overeenkomst worden opgesteld met de vermogensbeheerders, de custodian en met de herverzekeraar.

Conclusie

Het bestuur is van mening dat de opdracht van sociale partners (technisch) uitvoerbaar is.

3.2.2 Beschrijving van nog te nemen stappen, inclusief bijbehorende (kritische) tijdslijnen om IT-systemen gereed te maken voor implementatie nieuwe pensioenregeling

DION administreert de FTK-aanspraken van SPWB in het pensioenadministratiesysteem AxyLife van Lumera. De flexibele premieregeling van SPWB wordt ook geadministreerd in AxyLife.

DION faciliteert de transitie naar de Wtp (het "invaren") door van de productie-omgeving per polis een kopie te maken. Die kopie is ingericht conform de specificaties van de flexibele premieregeling.

De inrichting van de flexibele premieregeling parallel aan de administratie van de FTK-aanspraken wordt 'Digital Twin' genoemd. Deze werkwijze betekent dat er voor de transitie geen datamigratie nodig is.

De Digital Twin wordt ingericht door gefaseerd building blocks op te leveren

Fase	Building blocks	Deadline
1 noodzakelijk voor invaren en ketentest	Invaren Mutatieverwerking Maandafsluiting Interface vermogensbeheer	8 weken voor het transitiemoment
2 gewenst voor en vlak na invaren	Uniforme polisschermen Rapportages Communicatie	Het transitiemoment
3 later benodigde functionaliteit	Collectieve uitkeringsfase Jaarafsluiting	Begin kwartaal na transitiemoment

De building blocks worden gebouwd aan de hand van requirements. Het initële requirements-document wordt iteratief verrijkt in een wekelijks overleg tussen DION en SPWB.

Building blocks

Het building block Invaren bestaat uit de volgende stappen:

- waarden FTK-aanspraken;
- opzetten van de FPR-polis;
- definiëren collectieve reserves en voorzieningen;
- toedelen beschikbaar vermogen.

Mutatieverwerking behelst de administratieve verwerking van alle mutaties en bij sommige mutaties het aanpassen van het persoonlijk pensioenvermogen.

Maandafsluiting berekent de effecten van de overige mutaties (waaronder premiebetalingen) in die maand en verwerkt de bijschrijving van de rendementen (beleggingsresultaten, winst uit leven, rente), de afschrijving van kosten en het verwerken van TWK-effecten. De Maandafsluiting vertaalt de berekende effecten naar handelsopdrachten.

De Interface vermogensbeheer wisselt op basis van het SIVI-protocol gegevens uit tussen de verschillende partijen in de vermogensbeheer-keten. Onderdeel van de building block zijn ook de datavalidatie, reconciliatie, procedures voor de afhandeling van fouten en afwijkingen, monitoring en rapportage.

Polisschermen worden gaandeweg uniform ontwikkeld als het onderwerp, bijv. een mutatie, wordt ingericht voor de FPR.

Rapportages betreft de implementatie van de kwartaal- en jaarrapportages en -overzichten.

NB de maandelijkse MVEV-rapportage is onderdeel van de Maandafsluiting.

Het building block Communicatie richt zich op de communicatie die aangemaakt wordt vanuit AxyLife, zoals de start- en stopbrief en UPO's.

De Collectieve uitkeringsfase behelst de jaarlijkse aanpassing van de variabele uitkeringen. Dit building block kan enige tijd na het invaren worden geïmplementeerd, omdat de uitkeringen niet kort na invaren weer worden aangepast.

In de Jaarafsluiting worden de collectieve reserves en voorzieningen getoetst aan de doelstellingen en herverdeeld (de vereffening). De jaarlijkse vereffening vindt voor het eerst plaats in 2027. Dit building block kan daardoor ook later worden opgeleverd.

3.3 Uitbestedingsrisico

3.3.1 Procesbeschrijving: hoe heet bestuur haar uitbestedingspartners betrokken bij de voorbereiding op de transitie

Alle uitbestedingspartners zijn in een vroeg stadium ingelicht over en betrokken bij de projectgroep(en) voor de transitie. Ter voorbereiding op de transitie zijn met DION de volgende werkgroepen opgezet:

- actueel / Invaren (inclusief pensioenreglement en procesafspraken);
- vermogensbeheer;
- datakwaliteit;
- communicatie;
- contract (inclusief TOM, Target Operating Model).

De voorbereidingsgroep is verantwoordelijk voor de coördinatie van de Wtp implementatie. De voorbereidingsgroep bereidt voorstellen voor, voert de regie over het proces en bewaakt deadlines. De verschillende commissies hebben deelonderwerpen voorbereid. Zo was de BAC belast met de risicohouding en de inrichting van het beleggingsbeleid. Syntrus Achmea en Vanguard zijn via de BAC betrokken.

De communicatiecommissie heeft een communicatiedeskundige ingeschakeld voor de effectiviteit van de communicatie.

In de voorbereiding naar het nieuwe stelsel hebben de diverse uitvoerende commissies en uitbestedingspartijen hun rol vervuld.

De sleutelfunctiehouders zijn door de voorbereidingsgroep betrokken bij de planning van het traject. Er is een tweewekelijks overleg met de actueel sleutelfunctiehouder georganiseerd om deze op de hoogte te houden.

Er zijn geen mandaten bij commissies. Contracten etc. worden derhalve altijd in bestuur vastgesteld.

3.3.2 Overzicht van uitbestedingspartijen en onderuitbestedingsrelaties inclusief belangrijkste afspraken

DION

Het pensioenfonds is verantwoordelijk voor juistheid, volledigheid en tijdigheid van de implementatie van het nieuwe stelsel voor de bij haar aangesloten (gewezen) deelnemers en de transitie van de pensioenaanspraken naar persoonlijke pensioenvermogens. Dit betekent dat weliswaar een belangrijk deel van de transitie-werkzaamheden zijn uitbesteed aan DION, maar dat het pensioenfonds eindverantwoordelijk is voor alles wat met de transitie te maken heeft.

Om die verantwoordelijkheid te kunnen dragen is tussen het pensioenfonds en DION een reeks afspraken gemaakt, die zijn vastgelegd in de volgende documenten:

- plan van aanpak met planning mijlpalen;
- mijlpalenplanning (wekelijks monitoren);
- contract tussen DION en pensioenfonds Witteveen+Bos.

De afspraken in het kader van de uitbesteding tussen het pensioenfonds en DION zijn vastgelegd in de DienstverleningsOvereenkomst (DVO). DION heeft vervolgens weer afspraken op papier gezet met de onder- en -uitbestedingspartijen om de genoemde juistheid, volledigheid en tijdigheid te waarborgen. De (kritische) uitbestedingspartijen van DION zijn:

Lumera (beheer en hosting AxyLife-pensioenadministratiesysteem)

Lumera is de IT-leverancier van DION.

De afspraken tussen Lumera en DION behelzen o.a. de integraal afgestemde planning en het gemeenschappelijk bewaken van de voortgang.

BIT B.V. (datacenter hosting)

De afspraken tussen BIT B.V. en DION zijn vastgelegd.

Solcon B.V. (IT infrastructuur)

De afspraken tussen BIT B.V. en DION zijn vastgelegd.

T&T Vertrouwd verbonden (digitale en fysieke communicatie)

De afspraken tussen T&T en DION zijn vastgelegd

Addcomm (digitale en fysieke communicatie)

De afspraken tussen Addcomm en DION zijn vastgelegd.

Verder heeft DION nog de volgende uitbestedingspartijen:

Yellowtail B.V., AFAS Software, Visma Software BV, Bruinsma Kantoorefficiency, Felloo BV, TriFact365, ParsPort B.V., Adobe Systems Software, De printsjop en Cycloon Post B.V.

Syntrus Achmea en Vanguard

Het pensioenfonds heeft het vermogensbeheer uitbesteed aan Syntrus Achmea en Vanguard. Deze uitbesteding is vastgelegd in een Investment Management Agreement.

Daarnaast zullen (in Q2 2026) er afspraken vastgelegd worden in het Target Operating Model tussen DION en de vermogensbeheerders in het kader van de gegevensuitwisseling en de onderlinge verantwoordelijkheden.

De samenwerking tussen DION en de vermogensbeheerders in de vermogensbeheerketen kent de SIVI-standaard als uitgangspunt voor de wijze van gegevensuitwisseling en de inhoud van berichtgeving over en weer.

De verantwoordelijkheden van de partijen in de vermogensbeheerketen worden vastgelegd in de notitie Target Operation Model (TOM). DION hanteert een standaard TOM voor de gegevensuitwisseling met vermogensbeheerders. Dit TOM document geldt als basis voor de afspraken met de partijen in de vermogensbeheerketen per klant.

3.3.3 Overzicht van uitbestedingsrisico's en beheersingsmaatregelen inzake de transitie

Uitbestedingsrisico's:

- uitvoerbaarheid nieuwe regeling;
risico dat de gekozen pensioenregeling blijkt (deels) niet uitvoerbaar te zijn als gevolg van veel complexiteit of gewenste onderdelen van de pensioenregeling zijn niet uitvoerbaar.

Beheersingsmaatregelen:

- eenvoud is één van de kernwaarden van het pensioenfonds;
- concrete afstemming met DION over de verschillende onderdelen van de nieuwe regeling in een vroeg stadium;
- goede documentatie (vastleggen besluiten en onderbouwing);
- stakeholders en uitvoerders voortdurend betrekken bij opzet regeling.

- uitvoerbaarheid invaren in verband met datakwaliteit:
risico dat de datakwaliteit niet op orde is om te kunnen invaren

Beheersingsmaatregelen:

- tijdig starten met project datakwaliteit in samenwerking met PUO;
- overleg met andere pensioenfondsen die hun administratie hebben belegd bij PUO;
- uitkomsten project datakwaliteit opvolgen en meenemen in maatregelen.

- afhankelijkheid van uitvoerders:
risico dat de tijdigheid en kwaliteit van de door de uitvoerder(s) geboden oplossing niet voldoet aan de wensen van het pensioenfonds.

Beheersingsmaatregelen:

- tijdig en frequent afstemmen met pensioenuitvoerder;
- PUO en vermogensbeheerders met elkaar in contact brengen;
- vastleggen transitiewerkzaamheden PUO in overeenkomst;
- monitoring voortgang en overleg met PUO;
- go/no-go momenten.

- flexibiliteit van uitvoerders:
risico dat de uitvoerders (zowel pensioenuitvoerder als vermogensbeheerder) onvoldoende wendbaar zijn en onvoldoende snel aanpassingen kunnen realiseren.

Beheersingsmaatregelen:

- tijdig starten onderzoek naar (on)mogelijkheden bij pensioenuitvoerder en vermogensbeheerder;
- betrekken van uitvoerders bij het project en deelgenoot maken van eventuele zorgen;
- indien nodig uitstellen van transitiedatum.

- operationele processen na transitie:
risico dat processen na transitie, waaronder de communicatie tussen uitbestedingspartijen onvoldoende functioneren.

Beheersingsmaatregelen:

- testen/schaduwdraaien onderdeel van projectplanning;
- assurance op opzet en bestaan van processen/systemen etc.;
- update SLA's met uitbestedingspartijen.

- privacy risico's:
het risico dat door veranderingen in systemen en of (onder)uitbestedingen de privacy van gegevens niet langer afdoende is geborgd.

Beheersingsmaatregelen:

- duidelijk privacybeleid uitbestedingspartijen en selectiebeleid onderuitbestedingen;
- privacy verklaring uitbestedingspartijen.

3.4 Risicoanalyse en beheersing financiële risico's

3.4.1 Beschrijving van financiële risico's die van belang zijn voor de transitie

Het fonds bevindt zich momenteel in een positie waarin de dekkingsgraad (ruim) toereikend is om in te varen naar het nieuwe pensioenstelsel en om de afspraken over de beoogde reserves en de voorziene compensatie na te komen. Schokken op de financiële markten kunnen de financiële positie echter

verslechteren. Hierdoor kan de transitie naar het nieuwe stelsel onder druk komen te staan en bestaat het risico dat de gemaakte afspraken niet, of niet volledig, gerealiseerd kunnen worden.

De financiële risico's hebben betrekking op de ontwikkeling van zowel het vermogen als de verplichtingen. De aard van deze risico's is niet nieuw, maar de context waarin ze worden beoordeeld – in combinatie met de transitie naar een nieuw pensioencontract – wel. Daardoor wegen neerwaartse risico's momenteel zwaarder dan het mislopen van opwaarts potentieel.

Het fonds is zich bewust van de financiële risico's die zich ná de transitie kunnen manifesteren. De inrichting van de nieuwe pensioenregeling speelt daarom een cruciale rol bij de vormgeving van de financiële positie na de overgang. Daarnaast kunnen na de transitie mogelijke claims van deelnemers op hogere pensioenaanspraken naar voren komen. Dit risico wordt gemitigeerd door de transitie zo juist, volledig en zorgvuldig mogelijk uit te voeren, inclusief uitgebreide testen. Ook de instemming van de relevante gremia is van belang voor de juridische borging van (de methode van) de transitie. Bovendien is in de initiële Operationele Reserve een bedrag opgenomen voor eventuele negatieve financiële gevolgen van de transitie.

Verder bestaat het risico dat de kosten van de transitie hoger uitvallen dan begroot. De uitvoeringskosten van DION voor het jaar 2026 (nog onder het FTK-stelsel) en voor 2027 t/m 2030 (onder het Wtp-stelsel) zijn hieronder opgenomen (exclusief BTW):

Uitvoeringskosten DION (exclusief BTW)		
	2026 (FTK)	2027 – 2030 (Wtp)
Vast	EUR 401.031	EUR 437.535
Eenmalig	EUR 165.760	EUR 446.000 (alleen in 2027)

De eenmalige vergoeding van 446.000 voor de inrichting van de Wtp wordt reeds in 2026 in rekening gebracht door DION.

Het Fonds heeft de financiële risico's in kaart gebracht. De belangrijkste financiële risico's zijn:

- 1 ongunstige economische ontwikkelingen:
het risico dat door ongunstige economische ontwikkelingen de dekkingsgraad ontoereikend is om in alle wensen (niet-korten, reserves, compensatie) te voorzien op het moment van invaren. Dit risico is gemitigeerd door een minimale invaardekkingsgraad te hanteren van 110 % en regels op te stellen inzake een evenwichtige manier van invaren. Voorafgaand aan de transitiedatum vindt periodiek monitoring plaats, waardoor tijdig in kaart is indien de invaardekkingsgraad niet toereikend is en/of de economische ontwikkelingen dusdanig zijn dat een evenwichtige manier van invaren in gevaar komt;
- 2 onvoldoende reserve voor operationele risico's:
het risico dat de reserve voor operationele risico's onvoldoende is, bijvoorbeeld door een te lage inschatting of door onvoorziene omstandigheden. Dit kan tot gevolg hebben dat er onvoldoende financiering beschikbaar is voor daaruit voortvloeiende verplichtingen, waardoor persoonlijke pensioenvermogens moeten worden gekort. Door een prudente inschatting van de verschillende onderdelen van de operationele reserve wordt dit risico beperkt;
- 3 shoprecht in uitkeringsfase wordt relatief veel gebruikt:
gevolg is dat uitkeringsfase wordt uitgehouden en dat de risico's voor gepensioneerden dusdanig zijn dat deze mogelijk niet meer in eigen beheer kunnen worden genomen en dat de kosten voor de uitvoering van de uitkeringsfase te hoog worden per deelnemer. Dit risico wordt beperkt door de deelnemers goed te informeren over de voor- en nadelen van de variabele pensioenuitkering (uitgevoerd door het pensioenfonds).

3.4.2 Scenario-analyse die aangeeft welke stappen gezet worden in geval van financiële, economische en/of andere schokken tijdens de transitieperiode

Om te kunnen invaren is een minimale hoogte van de dekkingsgraad op moment van invaren vereist. De dekkingsgraad wordt conform regulier proces continu gemonitord, evenals de impact van renteschommelingen op de dekkingsgraad.

In het geval van een te lage dekkingsgraad zullen nadelen van de WTP voor bepaalde leeftijdsgroepen mogelijk niet of slechts gedeeltelijk gecompenseerd kunnen worden, of moet er voor groepen zelfs gekort worden. Dit maakt de overweging tussen wel en niet invaren een kwestie die afhankelijk is van de dekkingsgraad.

Bekeken is wat de impact is van iedere dekkingsgraad op de compensatieregelingen voor verschillende leeftijds- en deelnemersgroepen:

- bij een dekkingsgraad onder 110 % gaat het bestuur in overleg met sociale partners;
- bij voldoende hoge dekkingsgraad (> 110 %) volgt volledige compensatie voor de afschaffing van de doorsneepremiesystematiek.

Sociale partners hebben in het transitieplan de minimale invaardekkingsgraad vastgesteld op 105 %. In overleg met sociale partners, heeft het bestuur de ondergrens vastgesteld op 110 %. Mocht de dekkingsgraad op het moment van invaren lager zijn dan deze grens, gaan het bestuur en sociale partners met elkaar in overleg of invaren wel of niet evenwichtig is. In de scenario-analyses van het pensioenfonds is de maximale invaardekkingsgraad gelijk gesteld aan 150 %. Indien de invaardekkingsgraad (kort) voor de transitiedatum boven de 150 % uitkomt, zal het pensioenfonds nieuwe scenario-analyses uitvoeren om na te gaan of invaren bij een hogere invaardekkingsgraad ook tot een evenwichtige transitie leidt.

3.4.3 Overzicht hoe beleggingsbeleid kan worden aangepast indien nodig

Zie paragraaf 3.7.

3.5 Juridische en privacy-risico's

3.5.1 Beschrijving van belangrijkste juridische risico's ten aanzien van transitie en beheersingsmaatregelen

Juridisch risico

Het pensioenfonds ziet het risico op juridische claims/rechtzaken als enige juridische risico. Indien het pensioenfonds wordt geconfronteerd met juridische claims dat kan dit de volgende gevolgen hebben:

- verbod op invaren;
- aanpassing compensatieregeling.

Beheersingsmaatregelen:

het pensioenfonds heeft de volgende beheersingsmaatregelen ingezet:

- niet als eerste pensioenfonds overgaan naar het nieuwe pensioenstelsel en leren van andere pensioenfondsen die zijn overgegaan;
- verantwoordingsorgaan, visitatiecommissie en sleutelfunctiehouders betrekken in proces tot invaren;
- zorgen voor een evenwichtige besluitvorming. Dit verkleint de kans op juridische claims niet, maar wel de kans dat de claims worden toegekend;
- belanghebbenden proactief benaderen en informeren over de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel;
- heldere vastlegging van afwegingen en evenwichtigheid in besluitvorming.

Privacy risico

Als enige privacy risico erkent het pensioenfonds het risico dat door veranderingen in systemen en of (onder)uitbestedingen de privacy van (deelnemers)gegevens niet langer afdoende geborgd is.

Beheersingsmaatregelen

- de privacy verklaring van uitbestedingspartijen;
- naleving van het privacy beleid van uitbestedingspartijen en onderuitbestedingen.

3.6 Concluderend oordeel bestuur, sleutelfunctiehouder risicobeheer en intern toezicht en de opzet en (voor zover geïmplementeerd) het bestaan en werking van de risicobeheersingsmaatregelen

Het bestuur concludeert dat er voldoende overtuiging is dat de nieuwe regeling per 1-1-2027 op een beheerste wijze kan worden uitgevoerd. Hierin is een hoge mate van afhankelijkheid van de uitvoerder, onder een aantal voorbehouden en mits voldaan wordt aan de go/no-go voorwaarden.

In paragraaf 2.2.2 en 2.2.3 is hier nader op ingegaan en zijn ook de opinies van de sleutelfunctiehouders opgenomen.

3.7 Beleggingsbeleid

In de pensioenregeling onder het FTK was het beleggingsbeleid gericht op een stabiel pensioen met koopkrachtbehoud. Onder de Wet toekomst pensioenen heeft het Pensioenfonds een risicopreferentieonderzoek (RPO) onder zijn deelnemers verricht. De uitkomsten van het RPO geven de kaders waarbinnen het beleggingsbeleid moet passen. De uitkomsten van het RPO leiden tot een aanzienlijke aanpassing van het beleggingsbeleid. Het strategisch beleggingsbeleid vanaf 1 januari 2027 is vastgelegd in het Beleggingsbeleid WTP.

Het pensioenfonds beoogt de beleggingsportefeuille rondom de invaardatum in lijn te brengen met het strategische beleggingsbeleid onder de Wtp door middel van een transitie. In het Transitie beleggingsplan (Bijlage 16) is beschreven hoe het pensioenfonds de beleggingsportefeuille op een beheerste en kostenbewuste wijze beoogt aan te laten sluiten bij de strategische gewichten van het beleggingsbeleid onder de Wtp.

3.7.1 Governance en proces

Voor wat betreft het transitie beleggingsbeleid zijn de volgende stappen voorzien:

- Q1/Q2 2026: het vaststellen van de doelportefeuille en handelsstrategie voor de transitie naar de doelportefeuille;
- Q2 2026: Vaststelling Target Operating Model;
- Q3 2026 Formaliseren van de beleggingsrichtlijnen en het opstellen van de Investment Management Agreement;
- Q4 2026 /Q1 2027: Herziening Rapportages.

Afhankelijkheden

- 1 Beoordeling van het invaarverzoek door DNB.
- 2 Beschikking tot geen bezwaar van DNB.
- 3 Beoogde uitvoering door DION.

Binnen de projectorganisatie om naar de Wtp over te gaan heeft de BAC een leidende rol voor wat betreft het vermogensbeheer. De BAC bereidt de besluitvorming voor. Het bestuur neemt het uiteindelijke besluit.

Samengevat ziet de governance er als volgt uit:

- 1 besluit ter goedkeuring van het transitieplan:
 - de BAC in samenwerking met DION en de projectleider WTP stelt het transitieplan op;
 - Aon is penvoerder van het transitieplan;
 - DION heeft een ondersteunende rol en levert in die hoedanigheid input.

De finale conceptversie wordt eerst voorgelegd aan de BAC en vervolgens in het bestuur behandeld ter beeldvorming, oordeelsvorming en besluitvorming.

- 2 besluit tot uitvoering van het transitieplan:
het bestuur neemt het besluit om over te gaan tot uitvoering van het transitieplan.
- 3 Communicatie tijdens uitvoering transitieplan:
 - de BAC voert de regie bij de uitvoering van het transitieplan;
 - de BAC wordt ondersteund door DION voor de uitvoering van het plan;
 - de BAC koppelt regelmatig terug aan het bestuur over de voortgang van het plan.

Verantwoording

De BAC legt gedurende de uitvoering van het transitieplan regelmatig verantwoording af aan het bestuur.

3.7.2 Risico's en beheersing

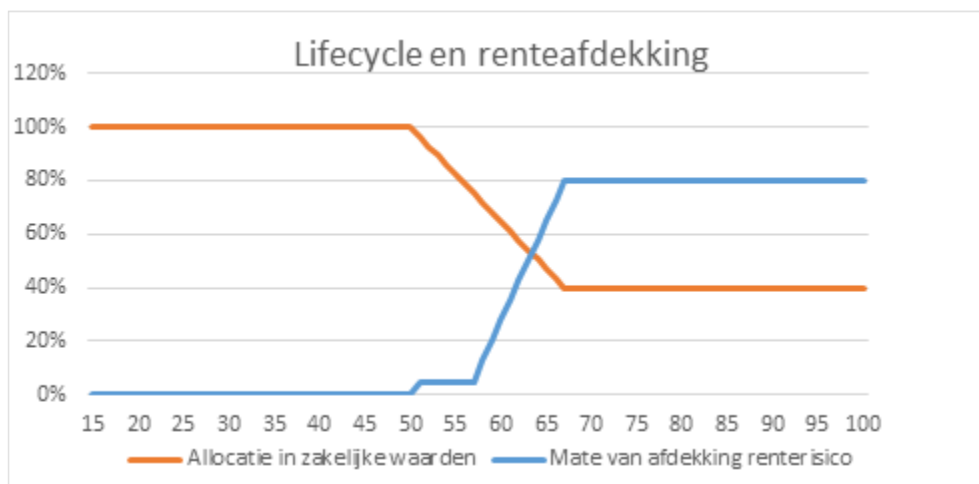
De huidige portefeuille bestaat uit liquide assets en illiquide assets. Daarbij bestaat de rendementsportefeuille uit aandelen. Renteafdekking wordt uitgevoerd d.m.v. een matching-portefeuille bestaande uit Europese staatsobligaties, bedrijfsobligaties en hypotheeklen.

Na de transitie zal de portefeuille uit drie bouwblokken bestaan, te weten een bouwblok return, matching en illiquide portefeuille. De illiquide portefeuille zal bestaan uit hypotheeklen maar ook een gedeelte staatsobligaties. De reden is dat hypotheeklen niet maandelijks aangekocht kan worden hierdoor is er een liquide portefeuille nodig om dit op te vangen. De duratie van staatsobligaties en hypotheeklen is ongeveer gelijk aan elkaar.

Bijgevoegd is een overzicht te zien van de huidige portefeuille en de lifecycles onder

Beleggingscategorieën	Weging	verdeling
Vastrentende waarden*	68,50%	67,5% lange staatsobligaties, 10% bedrijfsobligaties en 22,5% hypotheeklen
Aandelen	31,50%	89% wereld en 11% emerging markets
Liquide middelen	0%	
Totaal	100%	

* indien nodig worden er ook korte staatsobligaties gekocht om renteafdekking bij te stellen. De huidige renteafdekking is verhoogd naar ongeveer 65% van de verplichtingen.



De lifecycles zijn bepalend voor de bepaling van de totale portefeuille na transitie. De default lifecycle wordt gehanteerd om de berekening van de portefeuille na transitie te bepalen. Op basis van de kapitaalverdeling van de deelnemers per eind 2023 is vervolgens een inschatting gemaakt wat ongeveer de collectieve portefeuille zal zijn dit is ongeveer 22 % van de waarde van de verplichtingen. Hierbij kan dan een inschatting gemaakt worden welke portefeuilles aangekocht en verkocht moeten worden. Het

beleggingsbeleid van de reserves zullen hier niet in meegenomen worden aangezien dit gering van omvang is.

Valuta-afdekking

Strategisch wordt binnen de aandelenportefeuille het valutarisico niet afgedekt. De strategische vastrentende waardenportefeuille wordt volledig belegd in euro's.

Het bestuur heeft redenen gezien om het valuta-afdeckingsbeleid aan te passen onder de Wtp. Er is bekeken op basis van analyses wat de meest optimale valuta afdekking is. Het bestuur heeft gekozen om de valuta afdekking voor de aandelenportefeuille aan te passen en geen valuta afdekking meer te laten plaatsvinden.

In bijgevoegd overzicht zijn de indicatieve allocaties en transactiekosten te zien:

Tabel 1

Fase	Portefeuille	Activa	Huidige Allocatie	Allocatie na de transitie	Vershil	Indicatieve transactiekosten
Opbouw-/uitkeringsfase	Rendement zakelijke waarden	Aandelen	31,5 %	78 %	+45 % (~EUR 100mn)	~ EUR 60k
Opbouwfase/uitkeringsfase	Vaste duratie (derisking)	Europese staatsobligaties	68,5 %	22 %	+45 % (~EUR 100mn)	~ EUR 60k

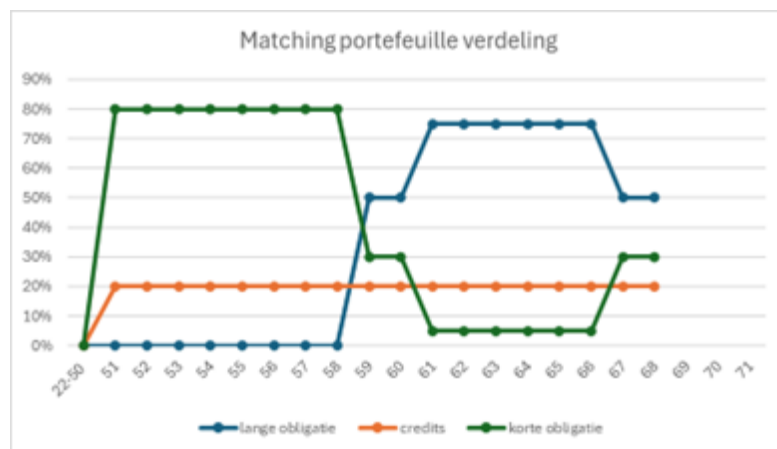
Omzetting rendementsactiva

Om van de huidige naar de doelportefeuille te komen dienen er aandelen aangekocht te worden en zullen vastrentende waarden voor een aanzienlijk deel moeten worden afgebouwd.

Gezien het grootste gedeelte van de activa in de portefeuille van het pensioenfonds liquide zijn, worden geen problemen voorzien in de ombouw van de portefeuille. De transactiekosten worden geschat op ca 5-8 bps.

Omzetting matchingsportefeuille (inclusief illiquide portefeuille)

Per eind december 2025 is op basis van de renteafdekking per leeftijd in de Wtp lifecycle een voorlopige inschatting gemaakt van de verdeling over de verschillende vastrentende beleggingscategorieën. In aanloop naar de transitie wordt deze verdeling opnieuw beoordeeld en definitief vastgesteld.



De transactiekosten worden geschat op ca. 5-8 bps in normale marktomstandigheden zoals door Vanguard opgegeven is (transactiekosten fondsen).

Impact van de keuzes op het totale beleggingsbeleid

Naast de default lifecycle wordt er een offensieve en een defensieve variant. Vooral nog is verondersteld dat er weinig voor de alternatieve profielen gekozen wordt en de totale portefeuille de samenstelling kent zoals beschreven op p. 8. Zodra er meer inzichten bekend zijn over de keuzes die deelnemers gaan maken zal gecheckt worden welke impact dit heeft.

Overwegingen

Het ultieme doel is om de transitie per 1 januari 2027 te laten plaatsvinden tegelijkertijd met de omzetting van de pensioenrechten naar persoonlijke pensioenvermogens.

- Go/no go moment invaren: in aanloop naar de invaardatum zijn enkele data vastgesteld waarop vastgesteld of er beheerst ingevaren kan worden;
- Marktliquiditeit: de transitie zal plaatsvinden op verschillende markten. Het gaat om de markten voor aandelen en obligaties.
De liquiditeit aan het einde en het begin van het jaar is doorgaans lager. Voor het pensioenfonds gaat het om een grote verschuiving van obligaties naar aandelen, maar in termen van de totale markt betreft dit slechts een zeer beperkte allocatie. Het fonds zal begin 2027 zo snel mogelijk over gaan naar het strategische beleggingsbeleid per leeftijdscohort.
Wel zal het hypotheekfonds gedurende 2026 volledig afgebouwd worden. De vrijgekomen middelen zullen naar de euro korte staatsportefeuille gealloceerd worden;
- Risicoprofiel per cohort: de flexibele premieregeling kent risicoprofielen per (leeftijds)cohort – de zogeheten lifecycle. De opgebouwde kapitalen en geprojecteerde pensioenuitkeringen per cohort vormen de verbinding tussen de lifecycles op cohortniveau en de collectieve beleggingsportefeuille. Het fonds heeft voor elk cohort een risicoprofiel vastgesteld.
Binnen het uitkeringscollectief is er sprake van een collectief beleggingsbeleid dat voor 40 % in return en voor 60 % in matching wordt belegd, met een beoogde renteafdekking van 80 %.
DION zal de cohortgegevens via kasstromen aanleveren aan Aon, zodat zij op basis hiervan de allocaties per beleggingsmandaat kunnen vaststellen. Er wordt een target operating model (TOM) opgesteld om de verantwoordelijkheden hiervoor vast te leggen.

Risicomanagement:

- volgens de afspraken met sociale partners mag de dekkingsgraad op het moment van invaren niet onder de 110 % dalen;
- als dit wel het geval is, dan wordt in overleg getreden met sociale partners;
- het fonds wil de kans op een dekkingsgraad onder de 110 % beperken;
- tegelijkertijd is het doel van het transitie beleggingsbeleid-plan om op 1 januari 2027 rond de strategische mix van het beleggingsbeleid onder de WTP uit te komen;
- risicomanagement speelt daarom een cruciale rol bij zowel de opstelling als uitvoering van het transitie beleggingsbeleidsplan, gegeven deze twee doelstellingen;
- uitvoerbaarheid van het transitie beleggingsbeleidsplan:
 - inzicht in de (kas)stromen per beleggingscategorie en mandaat;
 - inzicht in de kosten die gepaard gaan met de uitvoering van de transitie.

Stapsgewijze implementatie: voorsorteren en/of nasorteren

Voor wat betreft de keuze tussen voor- of nasorteren worden de opties gedurende het jaar verkend en zal er later dit jaar daadwerkelijk een keuze worden gemaakt. De rentehedge onder het huidige FTK is verhoogd om de invaardekkingsgraad richting invaarmoment te beschermen. Om die reden ligt voorsorteren wellicht minder voor de hand. Bij de overgang van andere pensioenfondsen in 2026 hebben we gezien dat de liquiditeit aanwezig was en voor geen problemen heeft gezorgd. De transactiekosten waren zelfs lager dan verwacht. Op basis van bovenstaande heeft het pensioenfonds op dit moment besloten om de transitie zo snel mogelijk in 2027 te verrichten en dus zo min mogelijk voor te sorteren. Wel zal gedurende 2026 de hypotheekportefeuille volledig afgebouwd moeten worden bij Achmea.

DATA EN DATAKWALITEIT

Het correct administreren en uitkeren voor een deelnemer heeft voor SPWB de hoogste prioriteit. Datakwaliteit is daarbij cruciaal. Bovendien wordt vanuit de toezichthouder steeds meer gewezen op de verantwoordelijkheid van bestuurders om “in control” te zijn over hun pensioenadministratie.

Het pensioenfonds gaat per 1 januari 2027 invaren in het nieuwe pensioenstelsel. Daarom is het van cruciaal belang dat voor het invaren voldoende is onderbouwd en geborgd dat de kwaliteit van de data in de pensioenadministratie op orde is. Zonder afdoende inzicht in de datakwaliteit voorafgaand aan het invaren, kan het bestuur geen goed en evenwichtig invaarbesluit nemen en kunnen fouten ontstaan in de berekende individuele pensioenvermogens.

Dit datakwaliteitsbeleid geeft richting en mandatering aan maatregelen in het waarborgen van accurate, volledige, actuele, consistente en betrouwbare gegevens om te zorgen voor een betrouwbare basis voor berekeningen en besluitvorming.

Het bestuur heeft de datakwaliteit beoordeeld aan de hand van het Kader Datakwaliteit dat door de Pensioenfederatie is opgesteld (hierna: Kader) en gepubliceerd is op 11 oktober 2022. Dit kader kent 6 fasen:

- fase 1: Opzet datakwaliteit;
- fase 2: Risico-inventarisatie en -beoordeling;
- fase 3: Data-analyses en deelwaarnemingen;
- fase 4: Rapportage en beoordeling;
- fase 5: Verrichten van overeengekomen specifieke werkzaamheden door de externe accountant;
- fase 6: Besluit over datakwaliteit voor invaren.

4.1 Beschrijving van de beschikbaarheid van data voor, tijdens en na de transitie en van de beheersing van de hiermee gepaard gaande risico's

In fase 1 (Opzet datakwaliteit) van het Kader is het beleid voor datakwaliteit geformuleerd en is kwalitatieve risicobereidheid vastgesteld. Tevens heeft het pensioenfonds een overzicht van kritieke data-elementen (hierna: KDE's) en de beheersmaatregelen en de maximale toegestane afwijking (hierna: MTA) vastgesteld (Bijlage 15 '1.1 - Datakwaliteitsbeleid (v5a)').

Vervolgens is een risico-inventarisatie uitgevoerd (als onderdeel van fase 2 van het Kader), waarin is gekeken naar het profiel van de pensioenuitvoerder en zijn deelnemers. Het datakwaliteitsonderzoek en de rapportage hierover (fase 3 en 4) hebben plaatsgevonden in 2024 en 2025 met een tijdschijf 2015 t/m 2024.

Per 1-1-2015 zijn we overgestapt naar de nieuwe PUO Appel. Bij deze overgang zijn diverse controles uitgevoerd op de conversie. Voor de juistheid van de opgebouwde aanspraken per 31-12-2014 is het conversiebestand per 31-12-2014 vergeleken met een van de accountant ontvangen gecertificeerd assurancerapport met betrekking tot de opgebouwde aanspraken (niet de toekomstige aanspraken) per 31-12-2014. Voor een deelnemer is een historische controle uitgevoerd. En er zijn steekproefsgewijs diverse zaken op individueel niveau nagelopen.

De 'get clean' fase voor datakwaliteit is gerealiseerd bij Appel in 2025.

Per 1-1-2026 zijn we overgestapt naar de nieuwe PUO DION Pensioen Services (hierna DION). Bij deze overgang is vastgesteld dat de data bij DION primo 2026 op KDE-niveau een op een aansluiten op de data van Appel ultimo 2025. Omdat de 'get clean' fase al in 2025 bij Appel is gerealiseerd, is bij DION alleen sprake van de 'stay clean' fase voor datakwaliteit.

Vlak voor de transitie wordt een mutatiestop ingevoerd om de gegevens te bevriezen. Op basis van deze stand wordt de transitie uitgevoerd binnen het administratiepakket, zodat tussentijdse datatransfers worden vermeden. De (nog uit te voeren) mutaties zullen bewaard worden en na invaren alsnog worden verwerkt. Voor, tijdens en na het transitieproces worden back-ups gemaakt om de dataveiligheid te waarborgen.

4.2 Risicoanalyse van de datakwaliteit voor, tijdens en na de transitie en de beheersing van de risico's hierbij en ook de onderbouwing hoe die kwaliteit is geborgd

Het bestuur heeft binnen fase 2 van het Kader het risicoprofiel en de risicogroepen beschreven en hierover geconcludeerd.

4.2.1 Risico's vanuit het pensioenfonds (Risicoprofiel)

Het risicoprofiel geeft inzicht in de risico's van het pensioenfonds zelf. De analyse van deze risico's is onderverdeeld in:

- pensioenuitvoerdersrisico's;
- datakwaliteitsbeheersingsraamwerk;
- inventarisatie risicovolle events;
- inventarisatie incidenten en klachten;
- tijdshorizon.

Uit de analyse van het risicoprofiel kwam naar voren dat het wisselen van parttime percentages voor fouten kan zorgen (aanleiding is de analyse op events en de tijdshorizon). Dit komt doordat de verwerking met terugwerkende kracht wordt teruggerekend. Het (handmatig) aanleveren van deze informatie kan zorgen voor fouten in het verwerken van de administratie bij de PUO. Dit risico is te verkleinen door gebruik te maken van de UPA (Uniforme Pensioenaangifte). De UPA is inmiddels al gerealiseerd. Daarmee is dit risico inmiddels gemitigeerd.

4.2.2 Risico's vanuit de deelnemers (Risicogroepen)

De risicogroepen geven de grootste risico's weer vanuit de deelnemers gezien. Er is onderzoek gedaan naar DRI's, deelnemers risico-indicatoren. Deze lijst met indicatoren is zowel individueel als in combinatie met een andere DRI geanalyseerd. Vooral deze combinaties zijn interessant. Omdat wij een klein fonds zijn, met een relatief klein deelnemersbestand zijn de risico's goed te overzien. Bij de combinaties viel een aantal risico's op waar wij nadere analyses op hebben uitgevraagd. Deze risicogroepen zijn klein van omvang. Dat betekent dat het risico klein is dat er iets verkeerd is. Desondanks zijn er voor elk van de risicogroepen steekproeven uitgevoerd.

De volgende risicogroepen zijn geïdentificeerd:

- parttime (PT) wisselingen (vanuit de vorige paragraaf);
- combinaties:
 - scheiding/verevening/conversie én Arbeidsongeschiktheid;
 - buitenland wonen én Niet opgevraagd Pensioen;
 - flexibilisering én Arbeidsongeschiktheid.

De groepen zijn klein van omvang en worden door middel van steekproeven gecontroleerd als deelwaarneming. Het risico bij PT wisselingen is gemitigeerd door de introductie van de UPA.

4.2.3 Data-analyses

Het bestuur heeft binnen fase 3 van het Kader data-analyses uitgevoerd. De data-analyses zijn opgesplitst in data profiling, generieke analyses en specifieke analyses. Data profiling kijkt naar de KDE's op compleetheid en juistheid. Generieke en analyses zijn controleberekeningen op de administratie en ten slotte specifieke analyses waaronder deelwaarnemingen op de risicogroepen.

De fondsspecifieke KDE's worden binnen dataprofiling beoordeeld op juistheid en compleetheid. Bij het overschrijden van de grenswaarden zal er een toelichting nodig zijn. Vanuit dataprofiling zijn er drie analyses geweest. De uitkomsten van de analyses zijn allemaal naar tevredenheid opgelost of verklaard. Van 11 KDE's weken de waardes af. Deze zijn allemaal verklaarbaar en er is geen reden om te twijfelen aan de juistheid of compleetheid van de administratie. Binnen dataprofiling zijn er twee herstelacties, die inmiddels al hersteld zijn:

- KDE 4.5, DVB (dienstverband) typefout bij in dienst, is hersteld;
- KDE 1.7, BSN incorrect, is hersteld (fout bij opvoer partner).

Binnen de generieke analyses zijn 5 analyses uitgevoerd (zowel DRI's als generieke analyses incl. analyses op mutaties). Binnen deze analyses is ook maatwerk opgenomen. Dit zijn combinaties van DRI's die wij hebben onderzocht. Er zijn 13 afwijkingen geconstateerd, deze zijn allemaal verklaarbaar of hersteld. Van vier acties op de herstellijst betrof er één een maatwerkanalyse. Dus we hebben te maken met drie herstelacties. De resterende acties zijn inmiddels al hersteld, dit betrof:

- PF03, DVB korter dan 1 dag, dossier is komen te vervallen;
- PF45, deelnemer en partner met hetzelfde BSN, dit is hersteld;
- PF47, verkeerde huwelijksdatum, dit is hersteld.

Binnen deze analyses zijn nog extra steekproeven uitgevoerd:

- PF48: Verklaring 77 ongelijke relaties, dit bleken conversies te zijn. Legitieme reden;
- PF36: Meer dan 10 % opbouw jaar op jaar, dit is steekproefsgewijs gecontroleerd. Legitieme reden.

Bovenstaande afwijkingen betreffen incidentele afwijkingen op één uitzondering na, namelijk de PT wisselingen. Dit betrof een structureel issue wat ondervangen is door middel van de UPA én de controle op het jaarwerk.

4.2.4 Beoordeling toereikendheid datakwaliteit

Het bestuur is van mening dat er een complete, juiste en adequate manier gebruikt is om aan te tonen dat de datakwaliteit van voldoende niveau is om in te varen in het nieuwe pensioenstelsel. De opinies van de sleutelfunctiehouders en de AUP-rapportage van de auditor Forvis Mazars onderschrijven dit. De genoemde correcties zijn inmiddels al doorgevoerd. Daarmee staat het bestuur achter een correcte overgang van de administratie volgens de Wet Toekomst Pensioenen.

Tussen het moment van indienen van het implementatieplan en de transitie naar Wtp monitort het bestuur de datakwaliteit. Hierbij wordt gebruik gemaakt van het raamwerk datacontroles van DION. Hierbij wordt per kwartaal door DION gerapporteerd over KDE's, generieke analyses en specifieke analyses, zodat ook in de periode tot het moment van de Wtp-transitie comfort wordt verkregen over de datakwaliteit ('stay clean'). Deze analyses maken onderdeel uit van het project Wtp-transitie en worden periodiek door het bestuur besproken en meegenomen in de uiteindelijke go/no-go afweging voorafgaand aan de Wtp-transitie.

4.2.4.1 Raamwerk datacontroles DION

DION Pensioen Services (DION) maakt gebruik van AXYLife (van softwareleverancier Lumera) als pensioenadministratiesoftware. De essentie van de werking van AXYLife is dat de input van events (lees: mutaties), parameters, factoren en rekenregels leidt tot een aanspraak op elk willekeurig moment. Op elke willekeurige datum kan de aanspraak worden bepaald omdat AXYLife geen standen vastlegt, maar op verzoek alle events doorrekent tot de gewenste datum.

Elk event wordt vastgelegd in een eigen tabel. Tevens zijn er tabellen die de uitkomsten na doorrekenen tijdelijk opnemen. Deze tabellen tonen de aanspraken en overige relevante data zoals persoonsgegevens, start- en einddata, dienstverbandgegevens etc. Dit zijn zogezegd resultaat-tabellen. Op basis van deze tabellen kan de datakwaliteit binnen de pensioenadministratie bepaald worden. De periodieke datacontroles die geïmplementeerd kunnen worden, zijn driedelig en sluiten aan bij de controles die vanuit het Kader Datakwaliteit zijn uitgevoerd:

- 1 technische Kritische Data Elementen (KDE's):
Bij het doorlopen van het Kader Datakwaliteit zijn technische KDE's vastgesteld. Dit zijn attributen uit de voornoemde resultaat-tabellen die direct of indirect van invloed zijn op de hoogte van de aanspraak. Tevens zijn er voor deze technische KDE's domeinwaarden bepaald waartussen de berekende waarden zich dienen te bevinden. Per fonds is een eigen set aan technische KDE's en bijbehorende domeinwaarden opgesteld;
- 2 generieke analyses:
Uitgangspunt zijn de 55 vooraf gedefinieerde analyses die in het Kader Datakwaliteit zijn beschreven. Voor zover deze analyses van toepassing zijn op het reglement en/of technisch uitvoerbaar zijn, worden ze opgenomen in de periode datacontroles. Per pensioenkring wordt bepaald welke generieke controles van toepassing zijn en worden uitgevoerd. Deze controles verbinden meerdere technische KDE's met elkaar en benaderen de data vanuit een scenario gerichte invalshoek;
- 3 specifieke analyses:
Indien er vanuit het Kader Datakwaliteit specifieke analyses zijn uitgevoerd waar bevindingen op zijn gedaan, worden deze analyses ook betrokken in de periodieke datacontroles om te garanderen dat deze situatie zich niet nogmaals voordoet.

Opvolging aan de datacontroles

Indien de analyses hits opleveren, worden deze verklaard (false positives) of vindt er een correctie plaats indien de hit voortvloeit uit een incidentele foutieve mutatie. Op het moment dat de geconstateerde hit een structurele grondoorzaak heeft, wordt hiervoor een verbetering op procesniveau geïmplementeerd. In de eerstvolgende datacontrole wordt vervolgens vastgesteld of de hits uit het voorgaande controlemoment zijn verholpen of verklaard.

Implementatie van de datacontroles

De datacontroles worden geprogrammeerd in Power BI en uitgevoerd op een zogenaamde 'datadump' uit AXYSWare. In het kader van reproduceerbaarheid worden de databestanden op een specifieke datum ook bewaard. Zo kan er altijd teruggegaan worden naar een eerdere analysestand. Vanuit Power BI wordt de uitval getoond en verder geanalyseerd. De uitkomsten hiervan worden ook vastgelegd in ofwel de 'Acceptatielijst', ofwel een 'Werkpakket' ter verdere behandeling door de lijnorganisatie.

De inrichting van data controles is een iteratief proces. Zowel de methode als de omvang van de data controles worden geëvalueerd en waar nodig vindt er een aanpassing plaats.

4.3 Overzicht belangrijkste risico's en 'complexe dossiers' op het vlak van datakwaliteit en de getroffen beheersingsmaatregelen

Op basis van de data-analyses heeft het bestuur gekozen voor een aantal deelwaarnemingen. Bij de deelwaarnemingen is er voor gekozen om steekproeven uit te voeren op de risicogroepen. De volgende conclusies zijn er per deelwaarneming:

- PT wisselingen, dit risico is gemitigeerd door middel van de UPA. Tijdens het jaarwerk volgt er ook nog een controle tussen de loonadministratie en de PUO. Dit is een 100 % controle en daarmee ondervangen;
- scheiding en AO -> 1 dossier nagerekend, voor en na mutatie hetzelfde;
- buitenland en niet opgevraagd pensioen -> 1 dossier nagerekend, de uitkering heeft kortstondig (2 weken) op 'ongeclaimd' gestaan vanwege overlijden deelnemer. Het woonland is door een aanpassing van het model in Axylife correct gezet op 'NL'. Daarna was er nog 1 ander dossier, deze is ook

nagerekend en op 'NL' gezet. De fout kan in de toekomst niet meer voorkomen door wijzigingen in Axylife;

- AO en flexibilisering -> 1 dossier nagerekend, zowel het verwachte bedrag als de uiteindelijke aanspraak kloppen.

Bovenstaande afwijkingen betreffen incidentele afwijkingen op de PT wisselingen na, dit betrof een structureel issue wat ondervangen is door middel van de UPA én de controle op het jaarwerk.

4.4 Onderbouwing van de risicobereidheid en de maximale toegestane afwijking ten aanzien van datakwaliteit en een beschrijving van de wijze waarop een risicobereidheid en maximale toegestane afwijking ten aanzien van datakwaliteit wordt gehanteerd.

4.4.1 Risicobereidheid

Het is van belang dat een pensioenfonds vooraf zelf een afweging maakt en de risicobereidheid vaststelt voor datakwaliteit, waarbij in geval van overschrijdingen van de risicobereidheid actie wordt ondernomen om datakwaliteit weer binnen de vastgestelde risicobereidheid te krijgen. Hierbij moet de risicobereidheid in lijn zijn met de risicobereidheid van de pensioenuitvoeringsorganisatie (PUO), zodat de PUO het beleid van het pensioenfonds volgt.

In de praktijk is het niet mogelijk om een 100 % foutloze administratie te creëren tegen acceptabele kosten. Omissies in de pensioen-, vermogensbeheer- en financiële administratie komen deels door externe en deels door interne factoren tot stand. Het pensioenfonds accepteert een beperkt risico ten aanzien van datakwaliteit, overeenkomstig de risicohouding. De risicobereidheid wordt per Kritiek Data Element (KDE) vastgesteld. KDE's zijn de elementen in de pensioenadministratie die als essentieel worden beschouwd om te komen tot een juiste en volledige berekening van aanspraken.

De risicobereidheid van individuele KDE's is niet 1 op 1 te vertalen naar afwijkingen van KDE's die direct leiden tot een pensioenaanspraak of toekenning. Dit komt omdat de data door de diverse geautomatiseerde en handmatige processen worden verwerkt en verrijkt. Deze processen hebben een eigen foutkans en zijn niet te definiëren in termen van risicotoleranties. De pensioenregeling zoals vastgelegd in het pensioenreglement bepaalt de hoogte van de pensioenaanspraken en pensioenrechten. Op basis hiervan dient iedere deelnemer te ontvangen waar hij of zij recht op heeft. Desalniettemin is een volledig foutloze administratie niet realiseerbaar. Ondanks de diverse beheersingsmaatregelen, waaronder beheersingsmaatregelen uit het datakwaliteitsbeleid, is een beperkte afwijking in de pensioenaanspraken en pensioenrechten niet in alle gevallen te voorkomen. Het bestuur accepteert dan ook alleen een beperkte afwijking in pensioenaanspraken en pensioenrechten als gevolg van de doorwerking van de diverse processen of data architectuur op elkaar (af rondingsverschillen). Hierbij hanteert het bestuur een maximaal toelaatbare afwijking (MTA).

4.4.2 MTA

De MTA is een maat voor de door het bestuur geaccepteerde maximale verschillen (tolerantiegrens) in pensioenaanspraken en pensioenrechten per individuele deelnemer op maandbasis als gevolg van tekortkomingen in de pensioenadministratie. De MTA kan bijvoorbeeld verklaard worden door afrondingsverschillen.

Bij overschrijding van de MTA wordt de oorzaak nader onderzocht in verdere analyses en zal deze overschrijding altijd worden gecorrigeerd.

Op basis van een gemiddelde pensioenuitkering vanaf pensioendatum van ongeveer EUR 1.500 per uitkeringsgerechtigde per maand en een gemiddelde pensioenaanspraak van ongeveer EUR 500 per aanspraakgerechtigde per maand acht het bestuur een verschil van maximaal EUR 1 per pensioenaanspraak of pensioenrecht op maandbasis acceptabel. Dit betekent dat het bestuur de bij data-analyses geconstateerde afwijkingen met een afwijking $\leq$ EUR 1 in principe niet verder zal onderzoeken en/of

corrigeren. Het beginsel dat het pensioenreglement leidend is voor de hoogte van de pensioenaanspraken en pensioenrechten is hierbij namelijk altijd leidend.

Dit betekent concreet dat het bestuur (bijvoorbeeld op basis van bewijsvoering door een deelnemer) altijd kan besluiten af te wijken van de MTA. Een MTA van EUR 1 betekent dat het bestuur accepteert dat een pensioenaanspraak of pensioenrecht per maand maximaal EUR 1 mag afwijken zonder verdere analyses ten opzichte van waar een deelnemer of uitkeringsgerechtigde volgens het pensioenreglement recht op heeft.

Als het verschil groter is dan EUR 1 per maand, dan moet de pensioenaanspraak of het pensioenrecht worden gecorrigeerd, zie ook het Correctie/herzieningenbeleid. Dat zal dan ook altijd gebeuren en er volgt verder onderzoek naar de oorzaken hiervan.

De MTA is in lijn met de 'Nadere toelichting op vaststellen van de maximale toegestane afwijking op de aanspraak' zoals beschreven in het Kader op blz. 22.

4.5 Voor zover relevant een beschrijving van werkzaamheden van pensioenuitvoerder om datakwaliteit voor invaren te kunnen vaststellen

Er is door het bestuur vastgesteld dat de datakwaliteit bij Appel van voldoende niveau is om in te varen in het nieuwe pensioenstelsel ('get clean').

Vervolgens is vastgesteld dat bij de overgang naar DION per 1-1-2026 de data een op een is overgegaan. Hierbij is geconstateerd dat bij de overstap naar DION de data bij DION primo 2026 op KDE-niveau een op een aansluiten op de data van Appel ultimo 2025.

Vervolgens wordt bij DION geborgd dat de datakwaliteit op voldoende niveau blijft ('stay clean'). Zie hiervoor het Raamwerk datacontroles DION, zoals beschreven in paragraaf 4.2.4.1.

4.6 Beschrijving van de bevindingen voortkomend uit de uitgevoerde werkzaamheden inclusief de wijze waarop de bevindingen zijn of worden opgelost

Dit is beschreven in paragrafen 4.2 en 4.3.

4.7 Nog te nemen stappen om datakwaliteit op voldoende niveau te krijgen, ook voor 'complexe dossiers' (passend bij de risicobereidheid ten aanzien van datakwaliteit van de pensioenuitvoerder) voor het nemen van het invaarbesluit en het daadwerkelijke invaren

4.7.1 Get clean

Er zijn geen incidentele issues die meer open staan. Structurele issues zoals de PT wisselingen zijn gemitigeerd door middel van de UPA en controle op het jaarwerk. Dit is een 100 % controle op basis van de premie. Dat wil zeggen dat de premieberekening vanuit de PUO overeenkomt met de berekeningen van de loonadministratie.

Om in het vervolg ook in controle te blijven wordt er gewerkt aan een periodieke controle van de data-analyses en DRI's. Deze zal de PUO periodiek verstrekken. Dat wil zeggen dat we dezelfde controles gebruiken die zijn uitgevoerd volgens het Kader.

We constateren geen tekortkomingen meer na herstel van alle acties. Alle acties zijn inmiddels al uitgevoerd.

De vijf herstelacties (twee bij dataprofilering, drie bij generieke analyses) zijn inmiddels al doorgevoerd door de PUO. De acties zijn direct verzocht aan de PUO om te herstellen, dit was mogelijk vanwege de kleine aard van deze acties. Het bestuur is hiervan op de hoogte gebracht door het fase 3 document.

Het structurele issue met betrekking tot de parttime wisselingen is geborgd door middel van de UPA. Daarnaast willen we eventuele incidentele issues ook uitsluiten, wij hebben voorgesteld om de rapportage die voor deze exercitie gebruikt is, periodiek op te vragen (lees: we voeren periodiek dezelfde analyses uit zoals Data profiling, Generieke analyses en deelwaarnemingen) bij de PUO. De datakwaliteit wordt aldus door het bestuur periodiek gemonitord via daadwerkelijke metingen in de data door de pensioenuitvoeringsorganisatie, in lijn met het datakwaliteitsbeleid van het fonds en de pensioenuitvoeringsorganisatie.

4.7.2 Stay clean

Het fonds monitort de datakwaliteit bij DION door middel van periodiek te ontvangen SLA-rapportages en een ISAE3402 verklaring.

Tussen het moment van indienen van het implementatieplan en de transitie naar Wtp monitort het bestuur de datakwaliteit. Hierbij wordt gebruik gemaakt van het raamwerk datacontroles van DION. Hierbij wordt per kwartaal door DION gerapporteerd over KDE's, generieke analyses en specifieke analyses, zodat ook in de periode tot het moment van de Wtp-transitie comfort wordt verkregen over de datakwaliteit ('stay clean'). Deze analyses maken onderdeel uit van het project Wtp-transitie en worden periodiek door het bestuur besproken en meegenomen in de uiteindelijke go/no-go afweging voorafgaand aan de Wtp-transitie.

4.8 Rapportage van specifieke werkzaamheden door externe accountant of externe IT-auditor voorafgaand aan invaarbesluit

4.8.1 Beschrijving opdracht/werkzaamheden accountant/IT-auditor

Om een goed besluit te kunnen nemen over de datakwaliteit voor invaren, heeft het bestuur in het kader van fase 5 van het Kader aan de externe accountant Forvis Mazars gevraagd om werkzaamheden uit te voeren, zoals overeengekomen in de zogenaamde Agreed Upon Procedures (AuP). Het doel van de AUP-opdracht is om werkzaamheden te verrichten waarmee het pensioenfonds in staat wordt gesteld om zelfstandig een oordeel te vormen over de juistheid en volledigheid van de relevante pensioendata die benodigd is voor het invaren naar het nieuwe pensioencontract (fase 6). Het doel van het daarbij geformuleerde AUP-werkprogramma is uniformering en daarmee een vergelijkbare kwaliteit van de overeengekomen specifieke werkzaamheden te bewerkstelligen. Dit AUP-werkprogramma is door de Koninklijke Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants afgestemd met DNB, waarbij is erkend dat het AUP-werkprogramma geschikt is voor het doel van de AUP-opdracht.

4.8.2 Uitkomsten werkzaamheden en bevindingen accountant/IT-auditor

Forvis Mazars heeft op 8 december 2025 het concept Agreed Upon Procedures (AuP) rapport opgeleverd. Hierin staan geen bijzondere bevindingen.

Forvis Mazars heeft op 13 januari 2026 het definitieve Agreed Upon Procedures (AuP) rapport opgeleverd. De bevindingen kwamen overeen met die van het concept AuP-rapport.

4.8.3 Beoordeling van uitkomsten door bestuur en conclusies van bestuur hierover

In de bestuursvergadering van 9 december 2025 is het concept AuP-rapport van Forvis Mazars besproken. Mede op basis hiervan heeft het bestuur vastgesteld dat de datakwaliteit van voldoende niveau is om in te varen in het nieuwe pensioenstelsel.

4.9 Onderzoek datakwaliteit na invaarmoment

Op het toetsmoment na invaren voert een externe accountant een audit uit ten aanzien van de juistheid en de volledigheid van de transitie. De details hiervan worden de komende periode nader uitgewerkt. Hiertoe vinden door het pensioenfonds en DION regelmatige overleggen plaats. Het bestuur ontvangt periodiek inzicht in het datakwaliteitsbeleid, de processen, risico's, beheersdoelstellingen en beheersmaatregelen van DION. DION geeft hierover assurance af.

4.10 Beschrijving hoe na daadwerkelijk invaren wordt omgegaan met issues in datakwaliteit

Indien uit de rapportage van de accountant blijkt dat er omissies of onvolkomenheden in de administratie zijn ontstaan door de transitie, kan het bestuur besluiten een herstelproject op te starten om deze afwijkingen te corrigeren. Dit kan onder meer inhouden dat bepaalde administratieve processen worden herzien en/of dat aanvullende validaties worden uitgevoerd op kritische data-elementen.

4.11 Een beschrijving hoe het pensioenfonds omgaat met het verwerken van eventuele terugwerkende kracht pensioenmutaties

Hiervoor hanteert het bestuur het Correctie/herzieningenbeleid zoals dit is opgenomen in het datakwaliteitsbeleid:

4.11.1 Correctie/herzieningenbeleid

Bij een eventuele geconstateerde fout, wordt er gezorgd voor een correctie. Hier maken we een onderscheid in financiële en niet-financiële fouten. Niet-financiële fouten zijn bijvoorbeeld NAW-gegevens of geboortedatum. Financiële fouten betreft een onjuiste vaststelling van de hoogte van het pensioen. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen pensioenopbouw (pensioenaanspraak) en pensioenuitkering (pensioenrecht). Het pensioen is berekend op basis van de informatie die het pensioenfonds heeft. Als het pensioenfonds later meer informatie ontvangt, dan wordt deze informatie verwerkt en wordt het pensioen aangepast. In het geval van een correctie doen we een analyse naar de oorzaken en nemen we maatregelen om dit te voorkomen. Zowel pensioenuitkering als -opbouw worden gecorrigeerd indien berekeningen foutief blijken te zijn gemaakt. In deze situaties worden hoge eisen gesteld aan datakwaliteit. De check op juistheid en volledigheid moeten hier volledig zijn. Bij een eventuele fout voert de PUO de correctie uit.

4.11.1.a Pensioenuitkering

Als blijkt dat de pensioenuitkering te laag is vastgesteld, dan ontvangt de deelnemer een nabetaling. Deze nabetaling kan gevolgen hebben voor eventuele toeslagen en betaalde belastingen. De pensioenuitkering wordt uiteraard verhoogd naar de toekomst toe. Als blijkt dat de pensioenuitkering te hoog is vastgesteld, heeft de deelnemer mogelijk te veel pensioen ontvangen. Het te veel uitgekeerde bedrag wordt dan verrekend met toekomstige uitkeringen. Als deze correctie tot onredelijk grote consequenties voor de deelnemer leidt, kan het bestuur besluiten tot een betalingsregeling. Ook kan het bestuur besluiten dat het te veel betaalde pensioen niet of voor een deel hoeft te worden terugbetaald als de deelnemer had mogen vertrouwen op de juistheid van de informatie die het pensioenfonds als professionele uitvoeringsorganisatie heeft gecommuniceerd. Dit geldt bijvoorbeeld niet als de uitkering plotseling één of een aantal maal hoger is dan eerder gecommuniceerd. Als blijkt dat de pensioenuitkering te hoog is vastgesteld, dan wordt de pensioenuitkering verlaagd naar de toekomst toe. Bij elke correctie van de pensioenuitkering zal het pensioenfonds dit communiceren naar de deelnemer.

4.11.1.b Pensioenopbouw

Als blijkt dat de pensioenopbouw onjuist is vastgesteld, dan wordt de pensioenopbouw gecorrigeerd naar de juiste waarde. Bij elke correctie van de pensioenopbouw die afwijkt van een eerder gecommuniceerde pensioenopbouw zal het pensioenfonds dit communiceren met de deelnemer.

5

INVAREN

5.1 Werkwijze: voorbereidingen in invulling besluit over omrekenmethoden en aanwenden vermogen pensioenvermogen

Hierna wordt beschreven welke voorbereiding het fonds heeft getroffen inzake de omrekenmethoden en de aanwending van het vermogen:

- sociale partners hebben de intentie uitgesproken voor invaren en verzoek daartoe aan het fonds gedaan. Zoals bekend kan het pensioenfonds dit verzoek honoreren of afwijzen, waarbij afwijzen kan op grond van dat de manier van invaren niet wettelijk toegestaan is, niet uitvoerbaar of niet evenwichtig;
- het pensioenfonds heeft sociale partners gefaciliteerd met berekeningen omtrent de manier waarop kan worden ingevaren, en impact voor verschillende leeftijdscohorten in kaart gebracht.
- ten behoeve van het transitieplan zijn voorrangsregels en bandbreedtes onderzocht (zie ook hoofdstuk 7). Sociale partners hebben daarover besluiten genomen en het pensioenfonds heeft daarvan de evenwichtigheid beoordeeld;
- er is gekozen is voor de standaardmethode (zie paragraaf 5.2 hierna). Er was geen aanleiding, zoals onvoorwaardelijke indexatie of een bijstortingsverplichting, om naar een alternatieve methode te kijken.
- de standaardmethode is onderzocht voor verschillende spreidingsmethoden. Naast de standaard spreidingstermijn van 10 jaar is een spreidingstermijn van 1 jaar onderzocht (zie hierna paragraaf 5.13). De spreidingstermijn is vastgesteld op 10 jaar;
- ten opzichte van het door Sociale Partners opgestelde transitieplan zijn nog de volgende aanpassingen gedaan:
 - a) de gefaseerde toetreding in 10 jaar tot het uitkeringscollectief is omgezet naar een toetreding in één keer;
 - b) Voor de verdeling van de invaarbonus wordt een spreidingstermijn van 10 jaar gehanteerd in plaats van 1 jaar;
 - c) De minimale invaardeckingsgraad is gelijk gesteld aan 110 % (in plaats van 105 %);
 - d) De maximale invaardeckingsgraad is gelijk gesteld aan 150 %;
 - e) Het tijdelijk partnerpensioen is in de nieuwe regeling op parttimebasis verzekerd (dit is in de huidige regeling ook het geval);
- het verantwoordingsorgaan is in februari 2026 om een advies gevraagd – per geleding - over de manier waarop het pensioenfonds de opgebouwde pensioenen wil invaren in het nieuwe stelsel, en de visitatiecommissie is eind februari 2026 op de hoogte gesteld.

5.2 Beschrijving hoe het pensioenfonds wenst om te gaan met opgebouwde rechten

De bedoeling van het pensioenfonds is dat opgebouwde pensioenen worden ingevaren naar het nieuwe stelsel, conform het verzoek van sociale partners. Daarbij wordt het vermogen van het pensioenfonds na afroaming van voorzieningen en reserves verdeeld over persoonlijke pensioenvermogens en het uitkeringscollectief.

Vorrangsregels

Voor de verdeling van het fondsvermogen bij de transitie naar de nieuwe pensioenregeling zijn door sociale partners voorrangsregels opgesteld voor de verdeling van het vermogen. Er is gekozen voor de volgende methodiek:

- eerst worden MVEV en operationele reserve gevuld;
- vervolgens worden de individuele kapitalen gevuld met 100 % van de technische voorziening;
- hierna wordt (maximaal) 50 % van de compensatieopgave toegekend;
- als hierna vermogen resteert, wordt dat als volgt verdeeld:
 - 50 % van resterend vermogen voor compensatie in verband met de afschaffing van de doorsneepremie, waarbij totale compensatie niet meer kan zijn dan de compensatieopgave (geen overcompensatie);
 - restant wordt verdeeld over de individuele pensioenkapitalen (invaarbonus), volgens de standaardmethode met een spreidingsperiode van 10 jaar.

Vorrangsregels gelden in alle gevallen. Is de dekkingsgraad op moment van invaren lager dan de 110 % dan treden pensioenfonds en sociale partners in overleg. De huidige actuele dekkingsgraad (eind 2025) en de verhoging van de afdekking van het renterisico (van 35 % naar 65 %) zorgen er voor dat de kans op een dekkingsgraad lager dan 110 % relatief beperkt is.

Als bandbreedtes uit het evenwichtigheidskader worden overschreden zal er ook overleg plaatsvinden. Het fonds zal derhalve gedurende de periode tot de transitie e.e.a. goed monitoren. Overschrijding van één of meerdere bandbreedtes betekent dat het bestuur opnieuw moet beoordelen of er in dat geval nog sprake is van een evenwichtige transitie. In dat geval zal de benodigde informatie vergaard worden en zal het bestuur op korte termijn bij elkaar komen en de situatie beoordelen en wegen.

Daarnaast kan zich een situatie voordoen dat er niet aan de operationele voorwaarden voor een beheerste transitie wordt voldaan. In dat geval zal met de PUO en/of vermogensbeheerders worden vastgesteld wat de vervolgstappen zijn.

Mocht geconcludeerd worden dat niet tot een financieel en operationeel haalbare beheerste transitie of evenwichtige transitie overgegaan kan worden dan is het in het uiterste geval mogelijk dat niet wordt ingevaren, alsdan worden de opgebouwde pensioenen afgewikkeld op basis van het bestaande (oude) FTK/transitie-FTK. Nieuwe opbouw zal wel in het nieuwe stelsel plaats moeten vinden, wanneer de uiterste wettelijke transitiedatum van 1-1-2028 wordt gepasseerd.

Geen inhaalindexatie

Bij het vaststellen van de voorrangsregels is door sociale partners ook onderzoek gedaan naar de mogelijkheid om een deel van het fondsvermogen bij de transitie naar de nieuwe pensioenregeling aan te wenden voor inhaalindexatie om niet toegekende toeslagen in te halen. Deze niet toegekende toeslagen zijn relatief beperkt (indexatieachterstand van 3,8 %) en hebben betrekking op de periode vanaf 1-1-2023. Het huidige pensioenreglement voorziet in de mogelijkheid om bij voldoende dekking nog 15 jaar terug te gaan voor reparatie van gemiste pensioenrechten. Op basis van onderstaande argumenten hebben sociale partners besloten om het fondsvermogen niet aan te wenden voor inhaalindexatie, maar voor verhoging van de persoonlijke pensioenvermogens.

In het transitieplan zijn door sociale partners de onderstaande argumenten opgenomen voor verhoging van de persoonlijke pensioenvermogens volgens de standaardmethode en tegen inhaalindexatie:

- omdat de indexatieachterstand beperkt is en betrekking heeft op vrijwel de gehele populatie (alle deelnemers die ultimo 2022 reeds in dienst waren). Is er per saldo financieel nauwelijks verschil tussen het verhogen van de persoonlijke pensioenvermogens en het toepassen van inhaalindexatie;
- voordelen van verhoging van de persoonlijke kapitalen met een gelijk percentage voor iedereen zijn eenvoudig in communicatie en administratie;
- om de transitie goed te laten verlopen is een eenvoudige verdeling nodig.

Bij de bovenstaande argumenten was door sociale partners rekening gehouden met een procentueel gelijke invaarbonus op basis van een spreidingsperiode van 1 jaar bij toepassing van de standaardmethode voor

invaren. Vervolgens is echter besloten om deze spreidingsperiode gelijk te stellen aan 10 jaar, omdat een spreidingsperiode van 1 jaar tot minder evenwichtige uitkomsten leidt (zie paragraaf 5.13). Sociale partners hebben ervoor gekozen om niet naar het verleden te kijken, omdat gegeven indexaties destijds als evenwichtig zijn beschouwd en daarom niet gecorrigeerd of gecompenseerd hoeven te worden. Het pensioenfonds heeft onderzoek gedaan naar de evenwichtigheid van de transitie, waarbij DNB heeft aangegeven dat in de netto profijt berekeningen expliciet rekening moet worden gehouden met de extra toeslagen die zijn gegeven voorafgaand aan het transitiemoment in verband met de ruimere indexatieregels (indexatie mogelijk vanaf 105 %). Uit deze evenwichtigheidsberekeningen blijkt dat de uitkomsten minder evenwichtig worden door rekening te houden met de extra toeslagen. Indien er ook sprake zou zijn van inhaalindexatie zou dit onevenwichtige effect op het netto profijt versterkt worden. Het pensioenfonds kan zich daarom vinden in het besluit om geen inhaalindexatie toe te passen.

Eerbiedigende werking partner- en wezenpensioen

Voor alle deelnemers wordt het partner- en wezenpensioen geëerbiedigd dat tot de transitiedatum is opgebouwd in de huidige pensioenregeling. De waarde van het opgebouwde nabestaandenpensioen is voor de deelnemer onderdeel van het persoonlijk pensioenkapitaal na de transitiedatum, maar wordt wel als apart kapitaal (schaduw)geadministreerd. Dit kapitaal (t.b.v. de eerbiedigende werking van het nabestaandenpensioen) ontwikkelt na de transitiedatum op gelijke wijze als de beleggingsrendementen voor het totale persoonlijke pensioenkapitaal van de deelnemer. Indien de deelnemer vóór de pensioendatum overlijdt wordt op basis van dit apart geadministreerde kapitaal en de op dat moment van toepassing zijnde omzettingstarieven het partnerpensioen vastgesteld. Dit partnerpensioen betreft een variabel pensioen en wordt na ingang onderdeel van de collectieve uitkeringsfase en zal ook jaarlijks worden verhoogd dan wel verlaagd conform de overige variabele pensioenuitkeringen in de collectieve uitkeringsfase.

5.3 Welk gedeelte van vermogen wordt gebruikt om te voldoen aan de vereisten ten aanzien van het minimaal vereist eigen vermogen

De wettelijk verplichte reserves (het Minimaal Vereist Eigen Vermogen (MVEV) en de operationele reserve) worden op het moment van transitie gevuld tot het benodigde niveau. Tezamen zullen zij circa 2,0 % van de FTK voorziening pensioenverplichtingen (VPV) bedragen. Het fonds stelt de exacte hoogte op het moment van de transitie vast. Het Minimaal Vereist Eigen Vermogen bedraagt daarbij volgens de huidige inschattingen 0,58 % van de VPV en de operationele reserve 1,58 %. Afgerond op een half procentpunt zijn deze twee posten gezamenlijk vastgesteld op 2,0 %. Deze 2,0 % is gelijk aan het in de diverse berekeningen en het transitieplan gehanteerde niveau van 2 %. Indien sprake is van een hogere vaststelling van de wettelijk verplichte reserves ten opzichte van het transitieplan, zorgt dit voor een verlaging van de invaarbonus ten opzichte van de invaarbonus in het transitieplan.

De (passiva) balansposten in de Wtp-situatie zijn te verdelen in:

- persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers;
- operationele voorzieningen (kostenvoorziening, de arbeidsongeschiktheidsgerelateerde IBNR-voorziening en een schadevoorziening voor vrijgestelde premies in verband met arbeidsongeschiktheid);
- overige reserves (MVEV + Operationele reserves).

De operationele reserves bestaan uit de volgende onderdelen. Tussen haakjes is de inschatting van de hoogte van het betreffende onderdeel opgenomen als percentage van de VPV:

- resultaatverwerking ten aanzien van kosten;
- resultaatverwerking op risicodekkingen;
- terugwerkende kracht mutaties;
- aanpassingen actuariële grondslagen voorzieningen;
- resultaten op beleggingen voorzieningen;
- benodigde correcties in verband met datakwaliteit;
- onvoorzien financiële resultaten / 'stroppenpot'.

5.4 Methode voor de waardering van de pensioenaanspraken en pensioenrechten en het aanwenden van het vermogen

De pensioenaanspraken en -rechten zullen worden gewaardeerd volgens de standaardmethode waarbij de rentestand en UFR op de transitiedatum en de meest recente actuariële grondslagen van het fonds bepalend zijn.

Conform de wens van Sociale partners wordt het beschikbare vermogen van het fonds op het moment van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling en het invaren van de opgebouwde pensioenen als volgt verdeeld (voorangsregels):

- 1 het aanleggen van het Minimum Vereist Eigen Vermogen en de operationele reserve;
- 2 het toekennen van de voorziening pensioenverplichtingen aan alle deelnemers. Hierdoor blijft het ingegaan pensioen en het opgebouwd pensioen op het moment van de transitie gelijk;
- 3 hierna wordt (bij een invaardekkingsgraad van 110 % of hoger) 50 % van de compensatieopgave toegekend;
- 4 als hierna vermogen resteert, wordt dat als volgt verdeeld:
 - 50% van resterend vermogen voor compensatie in verband met de afschaffing van de doorsneepremie, waarbij totale compensatie niet meer kan zijn dan de compensatieopgave (geen overcompensatie)
 - restant wordt verdeeld over de individuele pensioenkapitalen (invaarbonus), volgens de standaardmethode met 10 jaar spreiding.

Voorangsregels bij verschillende invaardekkingsgraden				Toelichting
Invaardekkingsgraad	110,0 %	125,2 %	150,0 %	
Af: MVEV en Operationele reserve	-2,0 %	-2,0 %	-2,0 %	
Af: 100 % TV naar persoonlijke pensioenvermogens	-100,0 %	-100,0 %	-100,0 %	
<u>compensatieopgave bij invaardekkingsgraad</u>	3,1 %	4,6 %	7,1 %	Compensatieopgave is afhankelijk van dekkingsgraad
Af: 50 % van de compensatieopgave in verband met afschaffing doorsneepremie	-1,55 %	-2,3 %	-3,55 %	
Af: 50 % van resterend vermogen voor compensatie in verband met afschaffing doorsneepremie (gemax. op compensatieopgave)	-1,55 %	-2,3 %	-3,55 %	
Verhoging persoonlijke pensioenvermogens	4,9 %	18,6 %	40,9 %	

5.5 De hoogte van de initiële vulling van het compensatiedepot

Compensatie vindt plaats in de pensioensfeer en wordt eenmalig in één keer toegekend op het invaarmoment. Er wordt geen depot opgezet.

In de vorige paragraaf is weergegeven wat de compensatieopgave is bij de verschillende invaardekkingsgraden. Op basis van onze berekeningen geldt dat bij een invaardekkingsgraad van 110 % of hoger de volledige compensatieopgave (in verband met de afschaffing van de doorsneepremiesystematiek) wordt toegekend.

De compensatie wordt gefixeerd op de situatie per 30 september 2026.

De compensatieregeling zal worden gefinancierd vanuit het aanwezige vermogen van het pensioenfonds.

Op basis van de berekeningen uit november 2025 zijn de totale verwachte compensatiekosten voor het basisscenario gelijk aan 4,6 % van de technische voorziening van het fonds (gebaseerd op de technische

voorziening per 31 maart 2025 en de Q2-2025 P-set van DNB). Het definitieve bedrag dat voor de compensatie benodigd is, gebaseerd op de rentestand en de dekkingsgraad op 30 september 2026, waarbij de rekendatum gelijk is gesteld aan 1 januari 2027. Alleen indien de (economische) omstandigheden per 31 december 2026 substantieel afwijken van de omstandigheden per 30 september 2026, zal het beschikbare bedrag nog worden herrekend. Deze herrekening vindt dan plaats per 31 december 2026.

De compensatie is gebaseerd op de pensioenuitkomst op de pensioendatum. Hierbij wordt een vergelijking gemaakt tussen de pensioenuitkomst bij een overgang naar de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de pensioenuitkomst bij voortzetting van de FTK-regeling. Hierbij wordt rekening gehouden met:

- alleen toekomstige pensioenopbouw tot de pensioenleeftijd (67 jaar);
- zonder vertrekkansen.

Bij de berekening van de compensatieregeling is de pensioenuitkering voor de oude en nieuwe regeling per geboortjaar vastgesteld. Er wordt gestreefd naar een dusdanige compensatie per geboortjaar dat de pensioenuitkomst in de nieuwe situatie in de mediaan minimaal gelijk is aan de pensioenuitkomst in de oude situatie. De mediaan is de middelste uitkomst en geeft een beeld van de te verwachten pensioenuitkomst. De berekeningen van de pensioenuitkomst vinden plaats op basis van de P-set. Er is een tabel opgesteld waarin per geboortjaar een compensatiepercentage van de pensioengrondslag is opgenomen. Zie verderop in deze paragraaf. De deelnemers ontvangen dan het compensatiepercentage dat bij hun geboortjaar hoort, maal de pensioengrondslag, die voor de betreffende deelnemer geldt.

De compensatie wordt eenmalig toegekend op het invaarmoment

Deelnemers krijgen dan op het invaarmoment het eurobedrag (uitgedrukt als percentage van de pensioengrondslag), waarmee de te verwachten achteruitgang van de pensioenuitkomst onder de afgesproken aannames wordt gecompenseerd. De compensatie wordt toegevoegd aan het individuele pensioenvermogen.

Er wordt geen depot opgezet, maar de compensatie wordt in één keer toegekend. Dit is administratief het meest eenvoudig en op deze manier krijgt alleen de deelnemerspopulatie die op het moment van toekenning aanwezig is de compensatie. Nieuwe deelnemers die na de transitiedatum in dienst komen ontvangen dus geen compensatie. Expliciet betekent dit dat deelnemers die zowel in dienst zijn op 31 december 2026 als op 1 januari 2027 in aanmerking komen voor compensatie en deelnemers die 1 januari 2027 of later in dienst komen niet.

Aannames bij berekeningen en methodiek:

- a) actuariële aannames bij berekening compensatiebedragen
 - de berekeningen vinden plaats op basis van de P-set van DNB per 30 september 2026;
 - er is geen rekening gehouden met vertrekkansen;
 - arbeidsongeschikte deelnemers met premievrije opbouw worden meegenomen in de berekeningen;
- b) er is een gevoeligheidsmatrix opgesteld

Er is een matrix met dekkingsgraden opgesteld en op basis hiervan wordt per situatie bepaald wat de compensatie wordt. Er zal geïnterpoleerd worden bij tussenstanden van dekkingsgraad. Indien er weinig impact (van de verschillende P-sets) is door de tijd dan is de matrix bepalend. Zo niet, dan wordt er herrekend op moment van transitie;
- c) de compensatie is gebaseerd op de mediaan-uitkomst van de berekeningsresultaten

De P-set bevat zogenaamde stochastische scenario's op basis waarvan een kansverdeling is vastgesteld van de benodigde compensatie per deelnemer. Van alle berekende benodigde compensaties per deelnemer wordt de uiteindelijke compensatie per deelnemer vastgesteld op basis van de mediaan-uitkomst van alle doorgerekende scenario's. De mediaan-uitkomst betreft de middelste uitkomst van alle scenario's;
- d) compensatie alleen gebaseerd op toekomstige pensioenopbouw

Bij vaststelling van de compensatiebedragen is in de vergelijking van de nieuwe en huidige pensioenregeling alleen rekening gehouden met de toekomstige pensioenopbouw (en dus niet met de reeds opgebouwde pensioenaanspraken). Een belangrijke reden om alleen rekening te houden met

toekomstige pensioenopbouw is om geen onderscheid te maken tussen deelnemers die veel of weinig pensioen hebben opgebouwd;

e) compensatie is vastgesteld per geboortjaar

De deelnemers worden per geboortjaar ingedeeld. Vervolgens is per geboortjaar de compensatie vastgesteld op basis van de uitgangspunten genoemd onder c. en d.

De compensatie wordt uitgedrukt als een percentage van de huidige pensioengrondslag, waarbij de pensioengrondslag conform het pensioenreglement wordt vastgesteld. Er vindt geen verdere differentiatie plaats. Zoals actieve als arbeidsongeschikte deelnemers komen in aanmerking voor compensatie;

f) beleggingsbeleid in nieuwe en huidige regeling gelijk

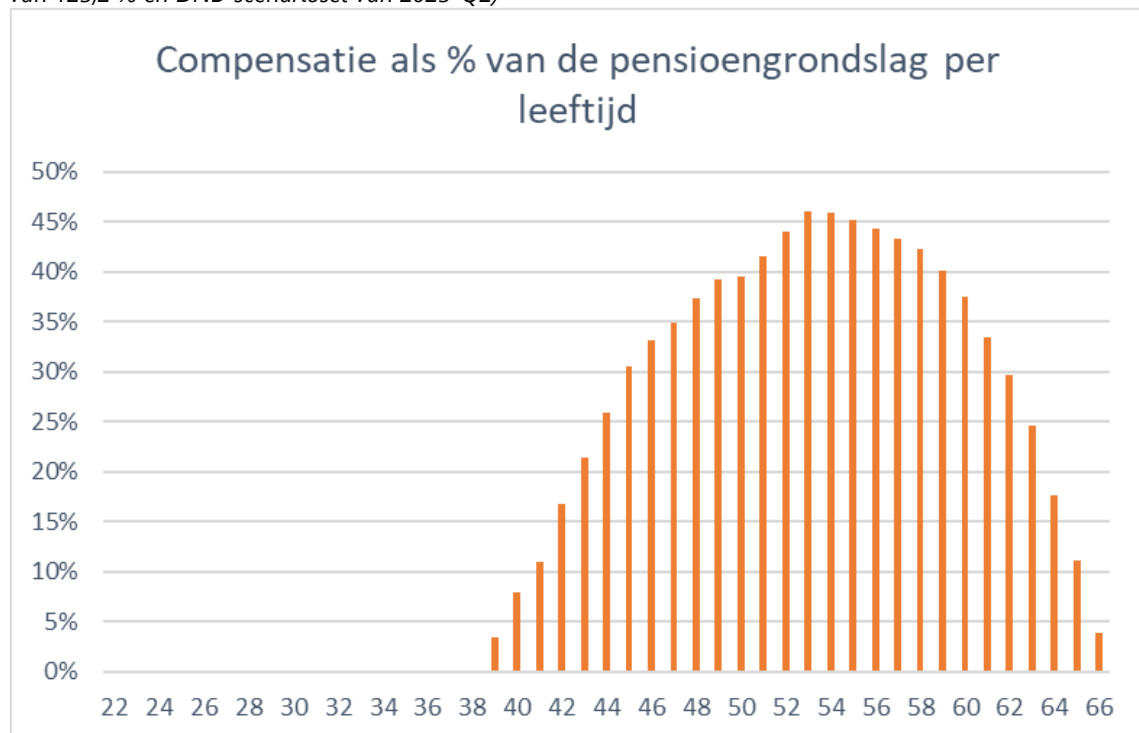
Het beleggingsbeleid dat geldt voor de huidige regeling is in de compensatieberekeningen zowel toegepast voor de berekening van het pensioen op de pensioendatum in de huidige regeling als in de nieuwe regeling;

g) evenwichtigheid

Compensatie in verband met de afschaffing van de doorsneesystematiek is een belangrijk onderdeel in de evenwichtige verdeling van het aanwezige vermogen bij de transitie. Aanwezig vermogen wordt ook ingezet voor de vorming van persoonlijke pensioenvermogens. Daarnaast wordt een reservering getroffen voor een MVEV-reserve en voor een voorziening voor operationele risico's. E.e.a. moet in samenhang worden gezien.

De compensatieregeling leidt tot de in de onderstaande grafiek weergegeven voorlopige compensatiepercentages van de pensioengrondslag per geboortjaar. Dit betreft een eenmalige extra storting in het invaarkapitaal bij aanvang van de nieuwe pensioenregeling.

Compensatiepercentage op basis van leeftijd transitiemoment (als % van de pensioengrondslag op jaarbasis) in verband met de afschaffing van de doorsneepremiesystematiek voor het basisscenario (invaardekkingsgraad van 125,2 % en DNB-scenariaset van 2025-Q2)



In de onderstaande tabel is de compensatie-omvang per scenario opgenomen. De omvang van de compensatie is uitgedrukt als percentage van de FTK pensioenvoorziening.

Variant (DNB-scenarioset 2025-Q2)	Omvang compensatie
Basisvariant: 125,2%	4,6%
Dekkingsgraad 110%	3,1%
Dekkingsgraad 150%	7,1%
Dekkingsgraad 125,2% en rente -/-1%	4,8%
Dekkingsgraad 125,2% en rente +1%	3,2%
Dekkingsgraad 150% en rente +1%	5,5%

5.6 Invaardekkingsgraad < 110 %

Indien de invaardekkingsgraad onder de 110 % ligt, dan gaat het pensioenfonds terug naar sociale partners en in gesprek om tot een oplossing te komen inzake de compensatie en de voorrangsregels.

Het pensioenfonds heeft onderzocht of de huidige dekkingsgraad beschermd kan worden. In ieder geval is de rentehedge van 35 % naar 65 % opgehoogd om zodoende de dekkingsgraad te beschermen tegen een rentedaling.

5.7 Monitoren ontwikkeling dekkingsgraad en rentestand

Tot de transitie zal het bestuur de ontwikkeling van de dekkingsgraad en rentestand monitoren, om zodoende te constateren of aan de voorwaarden om in te varen voldaan wordt (voldoende hoge dekkingsgraad en uitkomsten binnen de bandbreedtes).

Als bandbreedtes uit het evenwichtigheidskader worden overschreden zal er ook overleg met sociale partners plaatsvinden. Het fonds zal derhalve gedurende de periode tot de transitie e.e.a. goed monitoren. Overschrijding van meerdere bandbreedtes betekent dat het bestuur opnieuw moet beoordelen of er in dat geval nog sprake is van een evenwichtige transitie. In dat geval zal de benodigde informatie vergaard worden en zal het bestuur op korte termijn bij elkaar komen en de situatie beoordelen en wegen.

Daarnaast kan zich een situatie voordoen dat er niet aan de operationele voorwaarden voor een beheerste transitie wordt voldaan. In dat geval zal met de PUO en/of vermogensbeheerders worden vastgesteld wat de vervolgstappen zijn.

Mocht geconcludeerd worden dat niet tot een financieel en operationeel haalbare beheerste transitie of evenwichtige transitie overgegaan kan worden dan is het in het uiterste geval mogelijk dat niet wordt ingevaren, alsdan worden de opgebouwde pensioenen afgewikkeld op basis van het bestaande (oude) FTK/transitie-FTK. Nieuwe opbouw zal wel in het nieuwe stelsel plaats moeten vinden, wanneer de uiterste wettelijke transitiedatum van 1-1-2028 wordt gepasseerd.

5.8 Risicodelingsreserve

Sociale partners hebben in het transitieplan besloten dat er geen risicodelingsreserve (RDR) nodig is.

Door inzet van een RDR neemt de kans op verlagingen af, blijkt uit de berekeningen in het transitieplan. Per saldo vinden sociale partners dat de kans maal omvang van verlagingen in de basisvariant (-0,8 %) van een acceptabel niveau is. De daling van de kans maal omvang van verlagingen bij de varianten met een RDR wordt door de sociale partners als beperkt beoordeeld.

Sociale partners zijn van mening dat de spreidingsperiode van 3 jaar voor afdoende demping zorgt van de schokken, waardoor een RDR niet nodig is. Bovendien zorgt de RDR voor meer buffervorming en daarmee worden verhogingen van pensioenuitkeringen uitgesteld.

Het pensioenfonds heeft naar aanleiding van deze opzet van de sociale partners de volgende varianten onderzocht inzake het wel of niet aanhouden van een RDR.

Variant	Spreiden van schokken	Projectie-rendement	Geleidelijke inkoop in uitkeringskring	Initiële vulling RDR als % van vermogen uitkeringskring *	Maximale omvang RDR als % van vermogen uitkeringskring	Bijdrage aan RDR bij toetreding tot uitkeringskring	Aanwending RDR
Basisvariant	Ja, 3 jaar	RTS	Ja, in 10 jaar	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Geen geleidelijke inkoop, geen RDR	Ja, 3 jaar	RTS	Nee	n.v.t.	n.v.t.		
Geen geleidelijke inkoop, RDR initiële storting gepensioneerden	Ja, 3 jaar	RTS	Nee	3% *	5% **	Relatieve omvang van reserve ***	Beschermen nominale uitkeringen
Geen geleidelijke inkoop, RDR initiële storting allen	Ja, 3 jaar	RTS	Nee	3% *	5% **	Relatieve omvang van reserve ***	Beschermen nominale uitkeringen

* In de variant "initiële storting allen" is verondersteld dat de initiële vulling van de RDR gelijk is aan 3% van het vermogen van het uitkeringscollectief, maar dat dit gefinancierd wordt uit de dekkingsgraad (0,7% van de dekkingsgraad), dus niet alleen uit het vermogen van gepensioneerden. Dit in tegenstelling tot de variant "initiële storting gepensioneerden", waarin de initiële vulling van de RDR gefinancierd wordt uit het vermogen van gepensioneerden.

** Als de risicodelingsreserve hoger wordt dan het maximum, dan wordt het meerdere direct overgeheveld naar het vermogen van de collectieve uitkeringskring, zodanig dat de risicodelingsreserve daarna gelijk is aan het maximum.

*** De bijdrage bij toetreding tot het uitkeringscollectief wordt gelijkgesteld aan de relatieve omvang van de reserve. Als de RDR op het moment van toetreding bijvoorbeeld 2,5% van het vermogen van gepensioneerden bedraagt, draagt de toetredende deelnemer 2,5% van zijn vermogen bij.

Er is verondersteld dat de reserve wordt belegd volgens hetzelfde beleggingsbeleid als de collectieve uitkeringskring.

Om te voorkomen dat de reserve snel leeg kan raken, is een 'spending rule' van 20% verondersteld: in enig jaar kan maximaal 20% van de reserve worden ingezet om de nominale pensioenuitkeringen te beschermen (d.w.z. om verlagingen te voorkomen of beperken).

In de presentatie van 22 april 2025 zijn de berekeningsresultaten van deze varianten opgenomen (zie Bijlage 11). Het pensioenfonds heeft op basis van de berekeningsresultaten de volgende conclusies getrokken:

Voordelen RDR:

- de RDR zorgt voor een substantiële daling van de kans op verlagingen en daarmee voor een stabielere pensioenuitkering;
- wanneer geen RDR wordt toegepast, is met name op korte termijn de kans op een verlaging groot. Een verlaging kort na de invoering van de nieuwe pensioenregeling kan voor de gepensioneerden een (psychologisch) negatief effect hebben in het vertrouwen in de nieuwe regeling.

Nadelen RDR:

- de initiële storting van de RDR gaat ten koste van de invaarbonus;
- er ontstaat een vraagstuk over de financiering van de RDR;
- uitvoerbaarheid: de administratieve uitvoering wordt met een RDR bewerkelijker;
- deelnemers hebben shoprecht: als het pensioenfonds alleen een variabele uitkering aanbiedt, kunnen deelnemers die een vastgestelde uitkering willen ontvangen, hun pensioen bij pensioneren overdragen naar een partij die dat aanbiedt. Als deelnemers het verwachte pensioen op pensioendatum vergelijken met andere partijen, vraagt het om goede communicatie als het initiële pensioen bij het pensioenfonds lager is door het hanteren van een risicodelingsreserve.

Conclusie:

Het pensioenfonds kan zich vinden in het besluit van sociale partners om geen RDR toe te passen. Kijkend naar de korte termijn dan daalt de kans op verlagingen substantieel bij inzet van een RDR, maar op de lange termijn is de impact van de RDR op de kans maal omvang verlagingen beperkt. Verder is het pensioenfonds van mening dat resultaten bij voorkeur niet worden doorgeschoven naar de toekomst, maar op korte termijn worden genomen. Bij het toepassen van een RDR worden negatieve resultaten wel doorgeschoven naar de toekomst.

5.9 Wijze waarop pensioenfonds rekening heeft gehouden met de gevolgen voor deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden van gebruikmaking van overbruggingsplannen

Er is geen sprake van een overbruggingsplan.

5.10 Hoe het pensioenfonds rekening heeft gehouden met de gevolgen voor deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners of pensioengerechtigden wanneer gebruik is gemaakt van de mogelijkheid in het jaar 2022 toeslag te verlenen bij een beleidsdekkingsgraad vanaf 105 %

In Hoofdstuk 6 wordt dit uitgebreid omschreven. Het fonds heeft in 2023, 2024 en 2026 gebruik gemaakt van de verruimde mogelijkheid om een toeslag te verlenen bij een dekkingsgraad van 105 %. Die waren geboden aan pensioenfondsen door middel van een Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB). Er is:

- per 1 januari 2023 een toeslag verleend van 5,0 %, waar deze onder het FTK 1,3 % zou bedragen;
- per 1 januari 2024 een toeslag verleend van 5,3 %, waar deze onder het FTK 1,7 % zou bedragen;
- per 1 januari 2026 een toeslag verleend van 3,1 %, waar deze onder het FTK 1,8 % zou bedragen.

Bij deze besluiten waren de aanwezige buffers een belangrijke overweging. Met deze indexatie is in de transitie-effecten rekening gehouden. De indexatie is toegepast op de opgebouwde rechten. Dit betekent dat de transitie-effecten een integraal beeld geven inclusief en exclusief deze indexatie. Op basis van de transitie-effecten heeft het bestuur geconcludeerd dat er sprake is van een evenwichtige transitie.

Voor een volledige evenwichtigheidsbeschouwing wordt verwezen naar hoofdstuk 6.

5.11 Hoe het pensioenfonds omgaat met arbeidsongeschiktheidspensioen, premievrije voortzetting en nabestaandenpensioen

De ingegane nabestaandenpensioenen worden ingevaren in de nieuwe regeling en wel in het uitkeringscollectief. Deze pensioenen zullen op dezelfde wijze worden behandeld als ingegaan ouderdomspensioen. De ingegane nabestaandenpensioenen zullen onderdeel uitmaken van de collectieve uitkeringsfase en de jaarlijkse verhogingen en verlagingen voor deze uitkeringen zijn gelijk aan de jaarlijkse aanpassingen voor de ingegane ouderdomspensioenen.

Premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid betreft na de transitie de premievrijstelling van de totale premie waarbij aanspraak bestaat op de reglementaire beschikbare premies. De bestaande voorziening voor de premievrijstelling van de toekomstige arbeidsongeschikte deelnemers blijft in stand als separate voorziening na invaren en wordt getoetst op adequate omvang. Een arbeidsongeschiktheidspensioen is in de nieuwe pensioenregeling niet aan de orde.

5.12 De wijze waarop uitvoering zal worden gegeven aan de pensioenovereenkomst met inachtneming van de toepasselijke wet- en regelgeving, waaronder de gelijke-behandelingswetgeving

De pensioenovereenkomst zal in uitvoering worden gebracht met de pensioenregeling. Daarbij zal de wet- en regelgeving in acht worden gehouden.

In het bijzonder geldt dit voor de gelijke-behandelingswetgeving. Zo zal het invaarkapitaal van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten via een collectieve waardeoverdracht onafhankelijk van het geslacht zijn. De bepaling van de pensioenuitkering uit het pensioenkapitaal is onafhankelijk van het

geslacht. De toedeling van vergoedingen voor het micro-langlevensrisico zijn onafhankelijk van het geslacht. De gehanteerde geslachtsonafhankelijke rekenfactoren zijn op totaalniveau vastgesteld.

5.13 Onderbouwing transitie-effecten en compensatie

De effecten van de wijziging van de pensioenovereenkomst en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zijn berekend op basis van het netto profijt en de uitkeringsratio's.

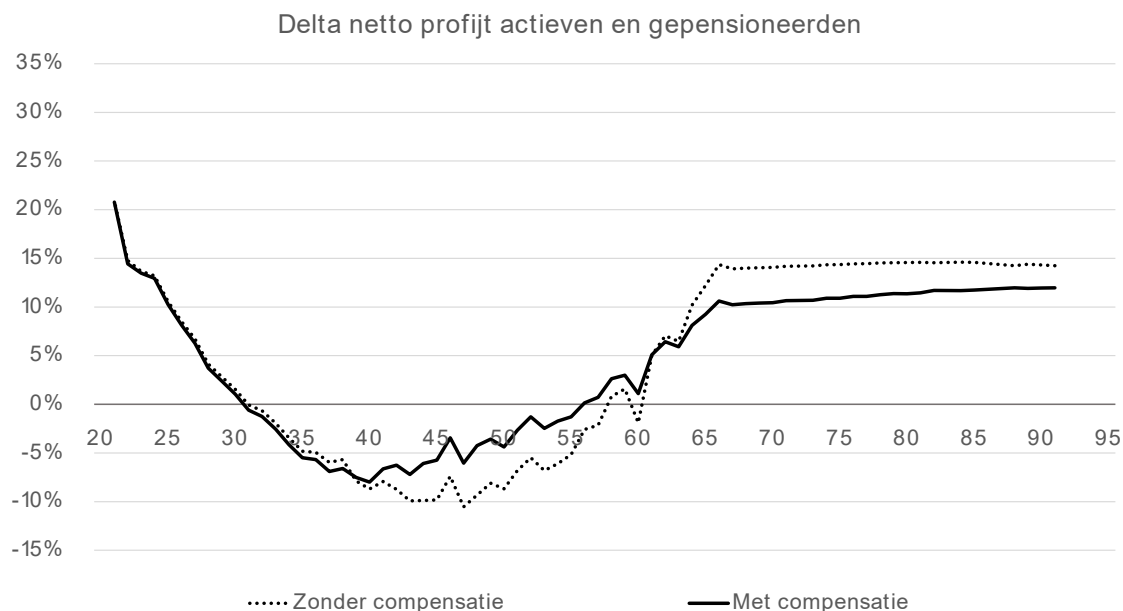
De uitkeringsratio is de gewogen gemiddelde uitkering bij een overgang naar de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de gewogen gemiddelde uitkering bij voortzetting van de FTK-regeling. Hierbij wordt dus ook rekening gehouden met:

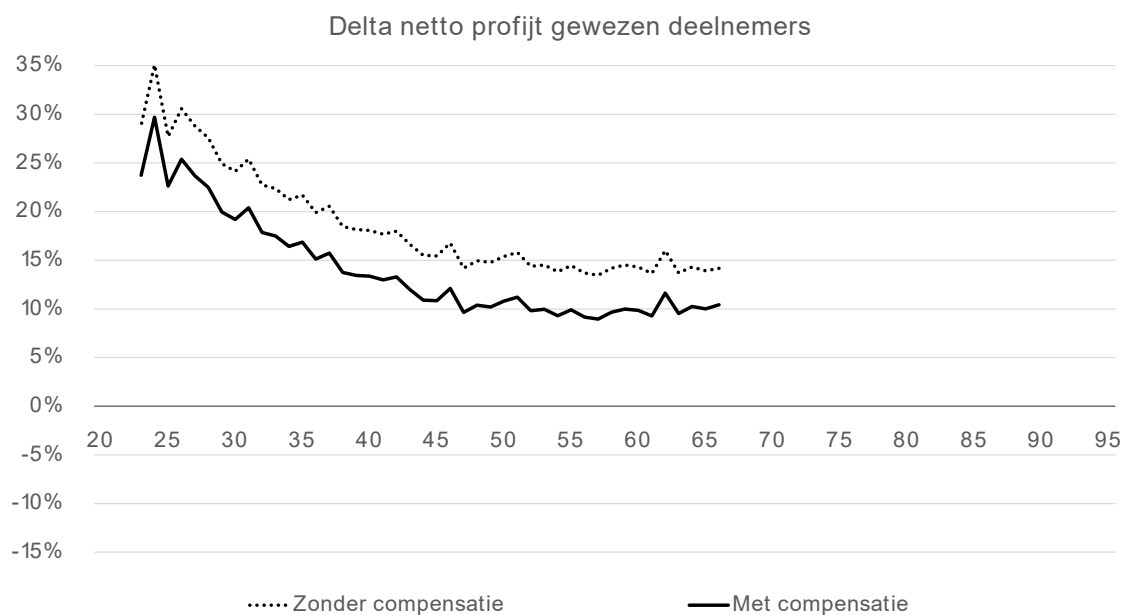
- Toeslagen (en eventuele kortingen) na pensioeningang in de FTK-regeling
- Verhogingen en verlagingen na pensioeningang in de Wtp-regeling
- De pensioenuitkeringen worden gewogen op basis van overlevingskansen (een toekomstig te verwachten uitkering op leeftijd 70 wordt dus zwaarder gewogen dan een toekomstig te verwachten uitkering op leeftijd 90)

Bij de berekeningen is de uitkeringsratio per geboortear jaar vastgesteld. De mediaan is de middelste uitkomst en geeft een beeld van de te verwachten uitkeringsratio. Daarnaast zijn ook de uitkeringsratio's geanalyseerd bij slecht weer (5 %-percentiel) en bij goed weer (95 %-percentiel). De berekeningen van de uitkeringsratio vinden plaats op basis van de P-set.

Een overeenkomstige analyse is uitgevoerd op basis van netto-profijt berekeningen. Deze berekeningen zijn bij verschillende invaardekingsgraden (110 %, 125,2 % en 150 %) en bij verschillende rentes (+ en -/ 1 % ten opzichte van DNB Q2-2025 set) doorerekend om de gevoeligheid vast te stellen.

De verandering in netto-profijt (inclusief en exclusief compensatie) is bij een dekingsgraad van 125,2 % hieronder weergegeven:





De compensatie (in verband met de afschaffing van de doorsneepremiesystematiek) zorgt voor een stijging van de actieve deelnemers tussen circa 40 en 60 jaar, maar het netto-profijteffect is voor hen 'minder meer' dan voor andere deelnemers. Dit gaat met name ten koste van het netto profijt van de inactieve deelnemers, die door de compensatietoekenning een lagere invaarbonus verkrijgen, maar zij krijgen nog steeds 'meer meer' dan actieve deelnemers tussen circa 40 en 60 jaar. Het bestuur is van mening dat de toekenning van de compensatie zorgt voor meer evenwichtige uitkomsten van het netto profijt voor de verschillende deelnemersgroepen.

Hieronder zijn afzonderlijk voor actieven, slapers en gepensioneerden de effecten getoond voor de uitkeringsratio's bij een dekkingsgraad van 125,2 % inclusief en exclusief compensatie.

Zonder schuiven, zonder compensatie (met hogere invaarbonus vanwege geen compensatie)

Actieven				Premievrijen				Gepensioneerden			
Cohort	5%-perc.	Mediaan	95%-perc.	Cohort	5%-perc.	Mediaan	95%-perc.	Cohort	5%-perc.	Mediaan	95%-perc.
20-24	107%	171%	295%	20-24	96%	300%	765%	67-69	105%	129%	153%
25-29	106%	165%	276%	25-29	95%	275%	658%	70-74	105%	126%	146%
30-34	103%	157%	256%	30-34	93%	250%	555%	75-79	105%	122%	138%
35-39	97%	149%	232%	35-39	89%	223%	451%	80-84	105%	119%	131%
40-44	92%	138%	204%	40-44	85%	194%	356%	85-89	104%	114%	122%
45-49	88%	131%	184%	45-49	84%	171%	286%	90-94	105%	112%	118%
50-54	89%	127%	173%	50-54	90%	155%	232%				
55-59	95%	130%	170%	55-59	98%	148%	202%				
60-64	103%	133%	162%	60-64	104%	142%	179%				
65-66	108%	132%	156%	65-66	105%	133%	160%				

Zonder schuiven, met compensatie

Actieven				Premievrijen				Gepensioneerden			
Cohort	5%-perc.	Mediaan	95%-perc.	Cohort	5%-perc.	Mediaan	95%-perc.	Cohort	5%-perc.	Mediaan	95%-perc.
20-24	107%	170%	295%	20-24	93%	288%	735%	67-69	101%	125%	149%
25-29	105%	165%	275%	25-29	91%	264%	632%	70-74	101%	122%	142%
30-34	103%	157%	255%	30-34	89%	240%	533%	75-79	102%	119%	134%
35-39	97%	148%	230%	35-39	85%	214%	433%	80-84	102%	115%	127%
40-44	93%	141%	209%	40-44	82%	187%	342%	85-89	102%	111%	119%
45-49	91%	136%	194%	45-49	81%	165%	275%	90-94	103%	110%	116%
50-54	92%	133%	182%	50-54	87%	148%	222%				
55-59	98%	133%	175%	55-59	94%	142%	194%				
60-64	103%	133%	162%	60-64	100%	136%	172%				
65-66	105%	129%	152%	65-66	101%	128%	154%				

Indien er geen compensatie plaats vindt voor de afschaffing van de doorsneepremiesystematiek is er bij de mediaan uitkeringsratio's voor de actieve deelnemers sprake van een kleine "badkuip" tussen leeftijd 45 en 60 jaar. Door wel compensatie toe te passen, verdwijnt deze badkuip. Het pensioenfonds is van mening dat toepassing van de genoemde compensatie zorgt voor meer evenwichtige resultaten m.b.t. de uitkeringsratio's.

Naast het basisscenario zijn er diverse gevoeligheidsanalyses uitgevoerd, zoals beschreven aan het begin van deze paragraaf. De resultaten hiervan zijn te vinden in de presentatie met transitie-effecten (Bijlage 12). Het bestuur heeft het totaalpakket beoordeeld en meegenomen in de evenwichtigheidsweging.

Vergelijking 10 jaar spreidingsperiode en 1 jaar spreidingsperiode in standaardmethode

In het transitieplan is door sociale partners gekozen voor een spreidingsperiode van 1 jaar, zodat alle (gewezen) deelnemers en gepensioneerden hetzelfde percentage als invaarbonus ontvangen. Dit was met name bedoeld om de gepensioneerden te compenseren voor de relatief forse compensatie-omvang voor de actieve deelnemers in verband met de afschaffing van de doorsneepremiesystematiek. Deze compensatie-omvang (gefinancierd uit het vermogen van het pensioenfonds) ging ten koste van de hoogte van de invaarbonus.

Omdat het pensioenfonds moet aantonen dat een afwijking van de standaard 10-jaars spreidingsperiode tot een meer evenwichtige transitie leidt, heeft het pensioenfonds op basis van de eerder genoemde aangepaste uitgangspunten (met een invaardeckingsgraad van 125,2 %) het netto-profijteffect berekend op basis van een spreidingsperiode van 10 jaar m.b.t. de standaardmethode en op basis van een spreidingsperiode van 1 jaar.

Het netto-profijteffect van de overgang van de huidige regeling naar een verdeling van het vermogen op basis van de standaardmethode is hieronder nader opgesplitst in:

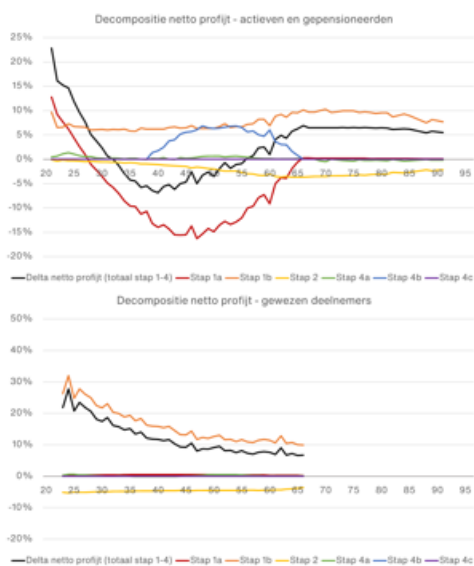
- 1 1a. Afschaffen doorsneepremie-systematiek
1b. Overgang van huidige regeling na afschaffen doorsneepremie naar verdeling vermogen op basis van standaardmethode
- 2 netto-profijteffect van het afzonderen van reserves, in geval van Witteveen+Bos afzondering van vermogen voor compensatie
- 3 netto-profijteffect van het afwijken van de standaardmethode, in geval van Witteveen+Bos toepassing van één jaar spreiding in de standaardmethode (niet van toepassing, omdat uit is gegaan van een spreidingsperiode van 10 jaar);
- 4 netto-profijteffect van overgang naar de nieuwe regeling, nader opgesplitst in:
 - 4a. overgang naar nieuwe regeling exclusief compensatie
 - 4b. toekenning van compensatie
 - 4c. schuiven met vermogen

Door deze decompositie van het netto profijt wordt per onderdeel inzicht verkregen van de impact op het netto profijt.

Netto profijt op basis van DNB scenarioset 2025-Q2, met een invaardeckingsgraad van 125,2 % en een spreidingsperiode van 10 jaar voor het verdelen van de invaarbonus met de standaardmethode

Uitkomsten bij geselecteerde leeftijden

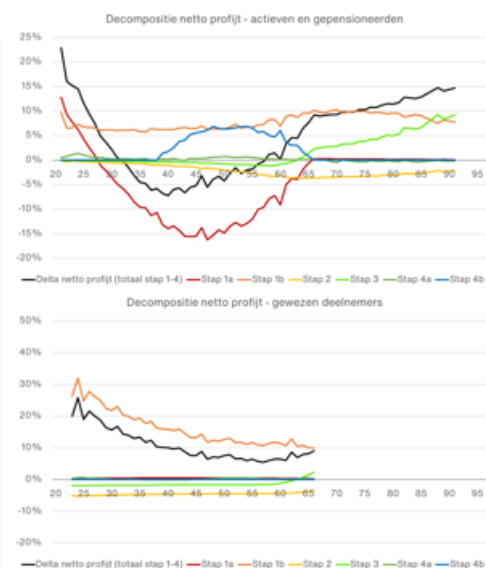
		Stap 1a	Stap 1b	Stap 2	Stap 3	Stap 4a	Stap 4b	Totaal
Actieven	25	4.4%	6.8%	-0.3%	1.0%	0.0%	0.0%	11.8%
	35	-9.6%	5.8%	-0.7%	0.2%	0.0%	0.0%	-4.2%
	45	-15.5%	6.5%	-1.5%	0.2%	5.6%	0.0%	-4.7%
	55	-12.0%	6.7%	-2.6%	0.6%	6.6%	0.0%	-0.9%
	65	-0.6%	9.6%	-3.7%	0.1%	0.8%	0.0%	6.3%
Gepensioneerden	70	0.2%	10.3%	-3.5%	-0.5%	0.0%	0.0%	6.5%
	80	0.2%	9.6%	-3.1%	-0.2%	0.0%	0.0%	6.5%
	90	0.1%	7.9%	-2.2%	-0.2%	0.0%	0.0%	5.6%
Slapers	25	0.4%	24.8%	-5.0%	0.6%	0.0%	0.0%	20.8%
	35	0.5%	19.4%	-4.8%	0.0%	0.0%	0.0%	15.2%
	45	0.5%	13.2%	-4.5%	0.1%	0.0%	0.0%	9.3%
	55	0.4%	11.7%	-4.5%	0.5%	0.0%	0.0%	8.1%
	65	0.3%	10.0%	-3.8%	0.1%	0.0%	0.0%	6.7%
Nabestaanden	40	0.4%	11.2%	-3.9%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%
	60	0.3%	9.8%	-3.7%	0.0%	0.0%	0.0%	6.5%
	80	0.1%	8.9%	-2.8%	0.0%	0.0%	0.0%	6.2%



Netto profijt op basis van DNB scenarioset 2025-Q2, met een invaardeckingsgraad van 125,2 % en een spreidingsperiode van 1 jaar voor het verdelen van de invaarbonus met de standaardmethode

Uitkomsten bij geselecteerde leeftijden

		Stap 1a	Stap 1b	Stap 2	Stap 3	Stap 4a	Stap 4b	Totaal
Actieven	25	4.4%	6.8%	-0.3%	-0.1%	1.0%	0.0%	11.7%
	35	-9.6%	5.8%	-0.7%	-0.3%	0.2%	0.0%	-4.5%
	45	-15.5%	6.5%	-1.5%	-0.5%	0.3%	5.6%	-5.2%
	55	-12.0%	6.7%	-2.6%	-1.0%	0.6%	6.6%	-1.8%
	65	-0.6%	9.6%	-3.7%	1.4%	0.1%	0.8%	7.7%
Gepensioneerden	70	0.2%	10.3%	-3.5%	2.8%	-0.5%	0.0%	9.3%
	80	0.2%	9.6%	-3.1%	5.0%	-0.2%	0.0%	11.4%
	90	0.1%	7.9%	-2.2%	8.8%	-0.2%	0.0%	14.4%
Slapers	25	0.4%	24.8%	-5.0%	-1.9%	0.6%	0.0%	18.9%
	35	0.5%	19.4%	-4.8%	-1.8%	0.0%	0.0%	13.4%
	45	0.5%	13.2%	-4.5%	-1.7%	0.1%	0.0%	7.6%
	55	0.4%	11.7%	-4.5%	-1.6%	0.5%	0.0%	6.5%
	65	0.3%	10.0%	-3.8%	1.5%	0.1%	0.0%	8.1%
Nabestaanden	40	0.4%	11.2%	-3.9%	-2.7%	0.0%	0.0%	5.0%
	60	0.3%	9.8%	-3.7%	-1.5%	0.0%	0.0%	5.0%
	80	0.1%	8.9%	-2.8%	2.5%	0.0%	0.0%	8.7%



Het pensioenfonds concludeert op basis van deze resultaten dat de evenwichtigheid niet toeneemt door de aanpassing van de spreidingsperiode van 10 jaar naar 1 jaar omdat:

- Voor de groep met het laagste netto-profijsfeffect (actieven van circa 35 tot 45 jaar) het netto profijt daalt door de overgang naar een 1-jaars spreidingsperiode (zichtbaar in stap 3);
- Het relatieve verschil in het netto profijt tussen de middengroep actieven (35-45 jarigen) en de gepensioneerden neemt toe door een aanpassing naar een spreidingsperiode van 1 jaar.

De bovenstaande conclusies gelden ook bij een invaardeckingsgraad van 150 % heeft het pensioenfonds op basis van berekeningen geconstateerd.

5.14 Onderbouwing evenwichtige belangenbehartiging

De transitie naar het nieuwe pensioenstelsel moet als geheel evenwichtig zijn. Het afschaffen van de doorsneesystematiek, het wijzigen van de pensioenregeling, de keuze om al dan niet in te varen en afspraken over compensatie moeten in gezamenlijkheid worden gezien en beoordeeld. Dit moet worden vergeleken met de situatie dat de huidige pensioenregeling ongewijzigd zou worden voortgezet onder het huidige financieel toetsingskader. Deze vergelijking moet niet alleen op totaalniveau plaatsvinden, maar ook moet inzichtelijk worden hoe deze vergelijking uitpakt voor de verschillende (groepen) belanghebbenden.

In artikel 105 lid 2 PW is opgenomen dat de belanghebbenden zich door het bestuur evenwichtig vertegenwoordigd moeten kunnen voelen:

Artikel 105 lid 2 PW:

De personen die het beleid van een pensioenfonds bepalen of mede bepalen richten zich bij de vervulling van hun taak naar de belangen van de bij het pensioenfonds betrokken deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, de pensioengerechtigden en de werkgever en zorgen ervoor dat dezen zich door hen op evenwichtige wijze vertegenwoordigd kunnen voelen.

In deze paragraaf worden de overwegingen van het bestuur ten aanzien van de evenwichtigheidsweging beschreven. Hierdoor wordt inzichtelijk hoe het bestuur de belangen van de verschillende belanghebbenden heeft gewogen. In de Bijlage 13 Evenwichtigheidsbeoordeling transitie WTP_Stichting Pensioenfonds W+B.pdf is de beoordeling van de evenwichtigheid uitgebreid opgenomen door het pensioenfonds. Dit document dient tevens als toelichting bij tabblad 25 Evenwichtigsweging van het invaarsjabloon.

Sociale partners hebben aan het Pensioenfonds de opdracht gegeven om de nieuwe pensioenregeling in het nieuwe pensioenstelsel uit te voeren. Deze opdracht is nader omschreven in het door sociale partners opgestelde transitieplan en het addendum bij het transitieplan. Sociale partners hebben in het transitieplan onder andere voorrangregels vastgesteld. Op basis van deze voorrangregels wordt het beschikbare vermogen op de transitiedatum verdeeld. In het kader van de opdrachtaanvaarding is door het bestuur van het Pensioenfonds beoordeeld of de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel, zoals omschreven in het transitieplan, evenwichtig is. Daarbij gaat het over de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie als geheel.

Het pensioenfonds heeft meetbare doelen toegepast om concreet invulling te geven aan de evenwichtigheidsbeoordeling op het moment van transitie en na de transitie. Het betreft de volgende doelen:

- 1 het fonds streeft ernaar dat op en na het transitiemoment de ingegane uitkeringen van gepensioneerden tenminste gelijk blijven ten opzichte van het huidige stelsel;
- 2 het fonds streeft ernaar dat op het transitiemoment de verwachte pensioenuitkeringen van actieven en slapers tenminste gelijk blijven ten opzichte van het huidige stelsel (hierbij wordt rekening gehouden met toekomstige verhogingen en verlagingen na de pensioendatum);
- 3 het fonds streeft ernaar dat elke deelnemer tenminste zijn voorziening pensioenverplichting meekrijgt;
- 4 de verschillen in transitie-effecten moeten binnen vooraf gedefinieerde bandbreedtes liggen. De bandbreedtes zijn opgenomen in dit document.

Sociale partners hebben in het transitieplan aangegeven dat ze streven naar een evenwichtige transitie, waarbij adequate compensatie wordt afgesproken voor alle leeftijdscohorten die erop achteruitgaan als gevolg van het afschaffen van de doorsneepremiesystematiek.

Het bestuur heeft dit streven van sociale partners inzake de evenwichtigheidsbeoordeling en de meetbare doelen van het pensioenfonds vertaald naar de volgende maatstaven:

- de evenwichtigheid wordt beoordeeld op basis van de netto-profijsfeffecten. Met de netto-profijsfeffecten worden de herverdelingseffecten gemeten, die ontstaan als gevolg van de transitie;
- de evenwichtigheid wordt tevens beoordeeld op basis van de verwachte pensioenen (mediane, slecht weer en goed weer uitkeringsratio's). De uitkeringsratio is gelijk aan de op basis van overlevingskansen

gewogen gemiddelde uitkering bij een overgang naar de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de gewogen gemiddelde uitkering bij voortzetting van de FTK-regeling. Hierbij wordt dus ook rekening gehouden met:

- a) toeslagen (en eventuele kortingen) na pensioeningang in de FTK-regeling
- b) verhogingen en verlagingen na pensioeningang in de Wtp-regeling
- c) de pensioenuitkeringen worden gewogen op basis van overlevingskansen (een toekomstig te verwachten uitkering op leeftijd 70 wordt dus zwaarder gewogen dan een toekomstig te verwachten uitkering op leeftijd 90)

Proces

De intentie van de sociale partners en het fonds is om het opgebouwd pensioen in te varen in het nieuwe pensioenstelsel en dit dient evenwichtig te gebeuren. De wetgever heeft ook aangegeven dat dit de voorkeursroute is.

De tijdslijnen die belangrijk zijn bij de besluitvorming omtrent de evenwichtigheid van de transitie zijn:

- het bestuur heeft in Q2 2024 een concept evenwichtigheidskader opgesteld. De evenwichtigheid tijdens de transitieperiode is hoofdzakelijk beoordeeld op basis van het netto-profijteffect en de uitkeringsratio's. Daarnaast is de evenwichtigheid ook beoordeeld op basis van de evenwichtigheidsmatrix die opgenomen is in het evenwichtigheidskader;
- gedurende 2023 en 2024 zijn de onderwerpen invaren, voorrangsregels, transitiedoelstellingen, compensatie en evenwichtigheid uitgewerkt en besproken op basis van kwantitatieve en kwalitatieve inzichten;
- in 2024 heeft de achterbanraadpleging plaatsgevonden. Er heeft een hoorrecht plaatsgevonden onder de vereniging van gepensioneerden. Sociale partners hebben op 16 december 2024 het transitieplan aangeboden aan het pensioenfonds. Dit is de opdracht aan het fonds om de pensioenregeling uit te voeren;
- de vertegenwoordiging van de gepensioneerden in stuurgroep 2.0 is verbreed ten opzichte van de voorgaande stuurgroep, om tegemoet te komen aan de kanttekeningen van de vereniging van gepensioneerden bij het transitieplan (gedeeld via het hoorrecht);
- op 12 februari 2025 is een concept versie van het evenwichtigheidskader ter beoordeling verzonden naar de actuarieel sleutelfunctiehouder (SFHA). De SFHA heeft op 23 februari 2025 zijn bevindingen doorgestuurd naar het pensioenfonds. Op 1 april 2025 heeft het pensioenfonds een reactie gegeven op de vragen en opmerkingen van de SFHA en een aangepaste versie van het evenwichtigheidskader naar de SFHA verzonden. Op 9 mei 2025 heeft de SFHA zijn opinie (zonder punten ter bespreking) gegeven aan het pensioenfonds;
- het bestuur heeft aan het verantwoordingsorgaan (VO) het besluitvormingsproces toegelicht en het evenwichtigheidskader is op 11 juni 2025 door het bestuur ter beoordeling verstrekt. Het VO heeft op 21 juli 2025 een positief advies uitgebracht inzake het externe gebruik van het evenwichtigheidskader richting DNB;
- de visitatiecommissie (VC) is ook gevraagd om oordeelsvorming inzake het evenwichtigheidskader. Op 11 juni 2025 is het evenwichtigheidskader inclusief onderliggende documenten verstrekt aan het VC. Op 23 juli 2025 heeft het VC een eerste reactie gegeven op het evenwichtigheidskader;
- op 15 september 2025 is het VC in een bijeenkomst geïnformeerd over de oordelingsvorming van het pensioenfonds inzake de evenwichtigheid van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Hierbij is toegelicht dat het pensioenfonds de evenwichtigheid op drie manieren beoordeeld (uitkeringsratio's, netto profijt en evenwichtigheidsmatrix);
- op 16 september 2025 is het VO in een bijeenkomst geïnformeerd over de oordelingsvorming van het pensioenfonds inzake de evenwichtigheid van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Hierbij is toegelicht dat het pensioenfonds de evenwichtigheid op drie manieren beoordeeld (uitkeringsratio's, netto profijt en evenwichtigheidsmatrix);
- op 17 september 2025 is de ASFH en de sleutelfunctiehouder risicobeheer in een bijeenkomst geïnformeerd over de oordelingsvorming van het pensioenfonds inzake de evenwichtigheid van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Hierbij is toegelicht dat het pensioenfonds de evenwichtigheid op drie manieren beoordeeld (uitkeringsratio's, netto profijt en evenwichtigheidsmatrix);
- in de bestuursvergaderingen van 18 september, 7 oktober en 28 oktober 2025 zijn de overwegingen van de evenwichtigheid besproken, rekening houdend met de overleggen met VC, VO en de SFH's;

- in de bestuursvergadering van 9 december 2025 zijn de evenwichtigheidsberekeningen (incl. AMvB-toeslageneffect in decompositie netto profijt) besproken en is de conclusie door het bestuur getrokken dat op basis van de berekeningsuitkomsten er sprake is van een evenwichtige transitie;
- de SFHA heeft een opinie afgegeven bij de plausibiliteit van de transitie-berekeningen op 21 maart 2026. Hierbij heeft hij het pensioenfonds de aanbeveling gedaan om ter nadere onderbouwing van de plausibiliteit van de berekeningsuitkomsten:
 - a) middels inzicht in de ontwikkeling van de onderliggende grootheden het impliciet waargenomen 'patroon' van kortingen, toeslagen en kortingen in de FTK-regeling te ondersteunen;
 - b) kwantitatief te onderbouwen waarom deze onderliggende grootheden zich op die manier ontwikkelen;
- de SFHA heeft een opinie afgegeven bij de evenwichtigheidsbeoordeling van de transitie op 22 maart 2026. Hierbij heeft hij de volgende aanbevelingen gedaan:
 - a) voor ieder doorgerekend scenario wordt geconcludeerd dat de transitie-effecten (al dan niet na inzet bestuurlijke ruimte) binnen de gestelde onder- en bovengrenzen vallen. De SFHA beveelt het pensioenfonds aan om niet alleen op te schrijven dat dit het geval is, maar dit ook inzichtelijk te maken met grafieken waarin de gerealiseerde transitie-effecten worden afgezet tegen de gestelde breedtes;
 - b) daarnaast beveelt de SFHA aan om de gehanteerde onder- en bovengrenzen ook kwantitatief te onderbouwen. Dit versterkt het gehanteerde evenwichtigheidskader en daarmee de conclusie dat de transitie als evenwichtig kan worden beschouwd.

Het bestuur heeft een evenwichtigheidskader opgesteld, zie Bijlage 14. Dit kader is besproken in een aantal bestuursvergaderingen. In het evenwichtigheidskader is beschreven hoe, uitgaande van de missie, visie en strategie een aantal criteria zijn geformuleerd, en hoe dit heeft geleid tot een matrix van criteria en groepen. Bij de criteria zijn ook maatstaven en bandbreedtes om de maatstaven vastgesteld. Aan de criteria zijn gewichten toegekend.

Om de kwantitatieve criteria (UPO-bedragen, uitkeringsratio's, impact verlaging uitkering en netto profijt) te kunnen scoren, zijn berekeningen gemaakt. De kwantitatieve criteria zijn doorgerekend met een startdekkingsgraad van 125,2 % (de dekkingsgraad per 31 maart 2025), en eveneens met startdekkingsgraden 110 % en 150 %. Tevens zijn de resultaten bepaald bij een rente die 1 %-punt hoger ligt en bij een rente die 1 %-punt lager ligt. De resultaten zijn per groep en per leeftijdscohort weergegeven.

Maatstaven beoordeling evenwichtigheid

Sociale partners hebben aan het Pensioenfonds de opdracht gegeven om de nieuwe pensioenregeling in het nieuwe pensioenstelsel uit te voeren. Deze opdracht is nader omschreven in het door sociale partners opgestelde transitieplan en het addendum bij het transitieplan. Sociale partners hebben in het transitieplan onder andere voorrangregels vastgesteld. Op basis van deze voorrangregels wordt het beschikbare vermogen op de transitiedatum verdeeld. In het kader van de opdrachtaanvaarding is door het bestuur van het Pensioenfonds beoordeeld of de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel, zoals omschreven in het transitieplan, evenwichtig is. Daarbij gaat het over de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie als geheel.

Sociale partners hebben in het transitieplan aangegeven dat ze streven naar een evenwichtige transitie, waarbij adequate compensatie wordt afgesproken voor alle leeftijdscohorten die erop achteruitgaan als gevolg van het afschaffen van de doorsneepremiesystematiek.

Het bestuur heeft dit streven van sociale partners inzake de evenwichtigheidsbeoordeling en de eerdergenoemde meetbare doelen van het pensioenfonds vertaald naar de eerdergenoemde maatstaven:

- de netto-profijteffecten;
- de mediane, slecht weer en goed weer uitkeringsratio's.

Daarnaast wordt de evenwichtigheid beoordeeld op basis van de evenwichtigheidsmatrix.

Ondergrenzen en bandbreedte

Netto-profijteffect

Een ondergrens van 0 % wordt door het bestuur niet passend gevonden, aangezien de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel onvermijdelijk leidt tot herverdelingseffecten, waarbij niet louter positieve netto-profijteffecten kunnen resulteren. Het bestuur constateert daarom dat een ondergrens van -5 % in termen van netto-profijteffect voor alle deelnemersgroepen als evenwichtig wordt gezien. Het bestuur beargumenteert de ondergrens van -5 % verder als volgt, waarbij enige mate van herverdeling om de volgende redenen door het bestuur wordt geaccepteerd:

- de wet vereist in algemene zin dat het fonds stuurt op minimale herverdeling (i.e. netto-profijteffecten nihil). Een netto-profijteffect van nihil leidt tot een gelijkblijvende situatie als in het FTK. Dit is met de stelselwijziging ongewenst;
- het netto-profijteffect is niet de enige (wettelijke) maatstaf waarop getoetst wordt. Het bestuur hecht ook veel waarde aan de verwachte pensioenen. De uitkeringsratio's in de mediaan, in slecht weer en in goed weer van slapers zijn (fors) hoger dan van actieven van dezelfde leeftijd. Indien de ondergrens hoger wordt gesteld, dan leidt dit tot een grotere vermogensverschuiving, met name richting de middengroep van de actieve deelnemers. Door deze vermogensverschuiving zouden de uitkeringsratio's in de mediaan, in slecht weer en in goed weer voor deze middengroep sterk verbeteren. Het verschil tussen de uitkeringsratio's tussen deze middengroep actieven versus oudere actieven en gepensioneerden neemt dan onevenredig toe, in het voordeel van de middengroep actieven. Een hogere ondergrens is volgens het bestuur daarom niet evenwichtig;
- het proportionaliteitsbeginsel wordt in acht genomen. Zo kan een procentuele afwijking geaccepteerd worden als dit om lage eurobedragen gaat.

Daarnaast is het bestuur van mening dat de relatieve verschillen in termen van netto-profijteffect per deelnemersgroep en per leeftijdscohort niet te groot mogen zijn, omdat dergelijke verschillen zouden duiden op substantiële en daarmee onevenwichtige herverdelingseffecten. Vanuit dit evenwichtsprincipe hanteert het bestuur een maximale bandbreedte tussen de laagste en de hoogste waarde van 20 %-punt, met een bovengrens van +15 %.

De keuze voor deze grens hangt direct samen met de effecten van de transitie op de pensioenverwachtingen. Het netto-profijteffect vormt immers niet de enige maatstaf; het bestuur hecht tevens veel waarde aan de uitkeringsratio's in de mediaan, in slecht weer en in goed weer.

Uit de analyses volgt dat deze uitkeringsratio's voor de groep 35-45 jarige actieven over het geheel genomen (aanzienlijk) hoger liggen dan de uitkeringsratio's voor de groep 50-60 jarigen. Indien het maximale relatieve verschil kleiner dan 20 %-punt zou worden gemaakt, zou dit vereisen dat er meer vermogen wordt verschoven richting de groep 35-45 jarige actieven. Hierdoor zouden de uitkeringsratio's voor de 35-45 jarige actieven verder toenemen, waardoor de verhouding tussen de pensioenverwachtingen van de 35-45 jarige actieven en de 50-60 jarige actieven onevenredig zou verslechteren. Dat resulteert in een uitkomst die, naar de beoordeling van het bestuur, niet langer evenwichtig is.

Het bestuur maakt hiermee gebruik van de beschikbare bestuurlijke ruimte binnen de systematiek van de 95 %-standaardregel. Het proportionaliteitsbeginsel wordt daarbij in acht genomen: verschillen kunnen worden aanvaard, mits deze zowel in relatieve als absolute zin uitlegbaar en verantwoord zijn. Naar de mening van het bestuur voldoet de combinatie van een ondergrens van -5 % en een maximaal relatief verschil van 20 %-punt aan deze criteria en leidt deze combinatie tot een evenwichtige en toetsbare uitkomst.

Gegeven bovenstaande argumenten heeft het bestuur ervoor gekozen om de ondergrens in termen van netto-profijteffect op -5 % en het maximale verschil tussen de laagste en de hoogste waarde op 20 %-punt vast te stellen, met een bovengrens van +15 %. Het bestuur vindt dat bij een ondergrens van -5 % en een bovengrens van +15 % in termen van netto-profijteffect tussen de verschillende deelnemers- en leeftijdsgroepen aanvaardbaar en uitlegbaar zijn, zonder dat dit tot een onevenredig nadeel leidt voor de overige transitiedoelstellingen (bijvoorbeeld in termen van uitkeringsratio's in de mediaan, in slecht weer en in goed weer).

Uitkeringsratio

Het bestuur hanteert een ondergrens van 100 % voor de uitkeringsratio's in de mediaan. Dit percentage is in het bestuur vastgesteld op basis van de bandbreedtes, die ook door sociale partners zijn vastgesteld in het transitieplan.

Evenals bij de ondergrens voor het netto-profijteffect (zoals hierboven beschreven) stelt het bestuur zich hierbij de vraag: op welk niveau kunnen deelnemers zich evenwichtig vertegenwoordigd voelen en is het verdedigbaar om vermogen her te verdelen om dit doel te realiseren? Eventuele herverdeling gaat immers ten koste van andere deelnemersgroepen.

Het bestuur maakt gebruik van de bestuurlijke bevoegdheid om vermogen te verschuiven, indien de uitkeringsratio's in de mediaan lager zijn dan 100 %.

Het bestuur onderschrijft de ondergrens voor de uitkeringsratio's van 100 % in de mediaan, aangezien het moeilijk uitlegbaar is aan de deelnemers dat de te verwachten pensioenuitkering in de mediaan onder de Wtp lager is dan de te verwachten pensioenuitkering onder het FTK. In het nieuwe pensioenstelsel wordt immers beoogd dat alle deelnemers er op termijn op vooruitgaan.

Bij de beoordeling van de evenwichtigheid weegt het bestuur ook de uitkeringsratio's in slecht weer en goed weer mee. Voor het slecht weer scenario hanteert het pensioenfonds de ondergrenzen 70 %, 50 % en 80 % voor respectievelijk de actieven, de slapers en de gepensioneerden. Voor het goed weer scenario geldt voor alle deelnemers een ondergrens van 100 %. In paragraaf 5.15 zijn de onder- en bovengrenzen verder gespecificeerd.

De percentages van de bandbreedtes geven de verhouding weer van de uitkomsten in de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de huidige pensioenregeling. Bijvoorbeeld: als de bandbreedte voor de uitkeringsratio 100 % - 130 % bedraagt, dan is de uitkeringsratio in het nieuwe pensioenstelsel 100 % - 130 % van de uitkeringsratio in het huidige pensioenstelsel.

Bandbreedtes mediaan

Het uitgangspunt is dat de gemiddelde deelnemer er door de transitie naar verwachting niet op achteruit mag gaan. Dit betekent een ondergrens van 100 % voor de uitkeringsratio. Aangezien in voorkomende gevallen de feitelijke uitkeringsratio in de Wtp licht lager kan liggen dan in het FTK kan het pensioenfonds gebruik maken van de discretionaire bevoegdheid van het bestuur om maximaal 5 % van het pensioenvermogen te herverdelen, zodanig dat de ondergrens van 100 % voor alle leeftijdscohorten wordt behaald.

Doordat slapers geen toekomstige opbouw hebben is voor hen de volatiliteit groter dan voor actieve deelnemers. Daarom is de bovengrens voor slapers hoger vastgesteld dan voor actieve deelnemers. Dit komt terug in de bandbreedtes.

Voor gepensioneerden geldt een kortere horizon dan voor actieve deelnemers en slapers. Dit zorgt voor minder volatiliteit van de uitkeringsratio's bij gepensioneerden. Daarom is voor gepensioneerden gekozen voor een lagere bovengrens dan voor actieve deelnemers en slapers.

Bandbreedtes slecht weer

De motivering bij deze bandbreedtes is gelegen in het gegeven dat de nieuwe pensioenregeling risico toevoegt, waardoor uitkomsten in slecht weer lager kunnen uitvallen dan in de huidige pensioenregeling.

Doordat slapers geen toekomstige opbouw hebben is voor hen de volatiliteit groter dan voor actieve deelnemers. Daarom is de ondergrens voor slapers lager vastgesteld dan voor actieve deelnemers. Dit komt terug in de bandbreedtes.

Voor gepensioneerden geldt een kortere horizon dan voor actieve deelnemers en slapers. Dit zorgt voor minder volatiliteit van de uitkeringsratio's bij gepensioneerden. Daarom is voor gepensioneerden gekozen voor een hogere ondergrens dan voor actieve deelnemers en slapers.

Bandbreedtes goed weer

De motivering bij deze bandbreedtes is gelegen in het gegeven dat de nieuwe pensioenregeling risico toevoegt, waardoor uitkomsten in goed weer hoger kunnen uitvallen dan in de huidige pensioenregeling.

Doordat slapers geen toekomstige opbouw hebben is voor hen de volatiliteit groter dan voor actieve deelnemers. Daarom is de bovengrens voor slapers hoger vastgesteld dan voor actieve deelnemers. Dit komt terug in de bandbreedtes.

Voor gepensioneerden geldt een kortere horizon dan voor actieve deelnemers en slapers. Dit zorgt voor minder volatiliteit van de uitkeringsratio's bij gepensioneerden. Daarom is voor gepensioneerden gekozen voor een lagere bovengrens dan voor actieve deelnemers en slapers.

Onderzochte scenario's

De uitkomsten zijn beoordeeld in verschillende financieel-economische omstandigheden. Hierbij zijn de maatstaven die financiële risico's meewegen, zijnde netto-profijteffecten en uitkeringsratio's in de mediaan, in slecht weer en in goed weer, gehanteerd. De uitkomsten van de maatstaven zijn voor alle deelnemersgroepen inzichtelijk gemaakt en beoordeeld.

Voor ieder scenario is per bestuursinstrument inzichtelijk gemaakt wat de impact is van de beoogde inrichting op de uitkomsten. Hierbij wordt vastgesteld of de beoogde inrichting tot een onevenwichtig nadeel voor/tussen deelnemersgroepen leidt. Indien dit het geval is, heroverweegt het bestuur de inzet en vormgeving van de instrumenten en eventuele inzet van de bestuurlijke ruimte, zodat de onevenwichtigheden tussen de deelnemersgroepen geadresseerd worden. Hierbij hanteert het bestuur het uitgangspunt dat onder de streep geen sprake mag zijn van een onevenwichtig nadeel tussen deelnemersgroepen. In het kader van de complete besluitvorming heeft het bestuur deze beoordeling uitgevoerd voor verschillende financieel-economische scenario's. De volgende scenario's zijn door het bestuur als redelijkerwijs voorzienbaar gekwalificeerd en derhalve nader geanalyseerd:

- basisscenario: dekkinggraad 125,2 %;
- minimale invaardekkinggraad: dekkinggraad 110 %;
- maximale invaardekkinggraad: dekkinggraad 150 %;
- renteschok -100bps: dekkinggraad 125,2 % en rente -100bps;
- renteschok +100bps: dekkinggraad 125,2 % en rente +100bps;
- renteschok +100bps: dekkinggraad 150 % en rente +100bps.

Voor ieder bestuursinstrument is inzichtelijk gemaakt wat de impact is van de beoogde inrichting op de uitkomsten. Vervolgens is per instrument en onder de streep door het bestuur beoordeeld of er sprake is van een onevenwichtig nadeel tussen deelnemersgroepen. Eventuele onevenwichtigheden tussen deelnemersgroepen zijn vervolgens geadresseerd. Evenwichtigheid wordt behaald door de inzet van instrumenten te heroverwegen en/of door de inzet van bestuurlijke ruimte.

Beoogde herverdeling vermogen

Het bestuur heeft vanuit het transitieplan bestuurlijke ruimte aangereikt gekregen om herverdelingseffecten binnen bandbreedtes te krijgen.

In een aantal scenario's heeft het bestuur ervoor gekozen om gebruik te maken van deze bestuurlijke ruimte om vermogen te verschuiven en zo evenwichtigheid te verkrijgen met inachtneming van de gestelde ondergrenzen en bandbreedte voor netto-profijteffecten en uitkeringsratio's. Het bestuur hanteert hierbij de ondergrens van -5 % en een bovengrens van +15 % voor het netto-profijteffect, en de ondergrens van 100 % voor de uitkeringsratio's in de mediaan. Met het toepassen van een renteafhankelijke en dekkinggraadafhankelijke herverdelingsstaffel wordt de congruentie tussen de verschillende scenario's geborgd.

Basisscenario: dekkinggraad 125,2 %

Om aan de ondergrens van -5 % en de bovengrens van +15 % voor het netto-profijteffect, en 100 % voor de mediane uitkeringsratio's te voldoen, heeft het bestuur besloten om onder de streep 0,63 % vermogen te verschuiven naar de 35-45 jarige actieven.

Maximale invaardekkinggraad: dekkinggraad 150 %

Om aan de ondergrens van -5 % en de bovengrens van +15 % voor het netto-profijteffect, en 100 % voor de mediane uitkeringsratio's te voldoen, heeft het bestuur besloten om onder de streep 1,29 % vermogen te verschuiven naar de 35-45 jarige actieven.

Minimale invaardekkinggraad: dekkinggraad 110 %

Om aan de ondergrens van -5 % en de bovengrens van +15 % voor het netto-profijteffect, en 100 % voor de mediane uitkeringsratio's te voldoen, heeft het bestuur besloten om onder de streep 1,60 % vermogen te verschuiven naar de 35-55 jarige actieven.

Renteschok -100bps: dekkinggraad 125,2 % en rente -100bps

Om aan de ondergrens van -5 % en de bovengrens van +15 % voor het netto-profijteffect, en 100 % voor de mediane uitkeringsratio's te voldoen, heeft het bestuur besloten om onder de streep 0,34 % vermogen te verschuiven naar de 35-jarige actieven.

Renteschok -100bps: dekkingsgraad 125,2 % en rente +100bps

Om aan de ondergrens van -5 % en de bovengrens van +15 % voor het netto-profijteffect, en 100 % voor de mediane uitkeringsratio's te voldoen, moet het bestuur meer dan 5 % schuiven. Dit is echter niet wenselijk. Het Pensioenfonds acht dit scenario minder waarschijnlijk, omdat bij een stijging van de rente normaliter ook de dekkingsgraad zal stijgen. Daarom is ook een renteschok van 1 %-punt doorgerekend bij een dekkingsgraad van 150 %.

Renteschok +100bps: dekkingsgraad 150 % en rente +100bps

Om aan de ondergrens van -5 % en de bovengrens van +15 % voor het netto-profijteffect, en 100 % voor de mediane uitkeringsratio's te voldoen, heeft het bestuur besloten om onder de streep 3,35 % vermogen te verschuiven naar de 30-50 jarige actieven.

Bij de inzet van de bestuurlijke ruimte dient te worden voldaan aan de zogenaamde 95 %-regel, waarbij de waarde van het pensioen van iedere deelnemer ten minste 95 % bedraagt van de uitkomst van de standaardregel na de compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek.

Iedere (gewezen) deelnemer of pensioengerechtigde krijgt minimaal 95 % van de uitkomst van de toepassing van de standaardregel.

Het bestuur heeft geconstateerd dat wordt voldaan aan de 95 %-regel.

Onder de streep resulteren derhalve naar de mening van het bestuur evenwichtige uitkomsten, waarbij geldt dat de bestuurlijke keuzes in acht zijn genomen, er keuzes zijn gemaakt om eventuele onevenwichtigheden te verminderen en daarom alle deelnemersgroepen zich evenwichtig vertegenwoordigd kunnen voelen.

Kwantitatieve analyses

In het kader van de complete besluitvorming heeft het bestuur een breed scala aan financieel-economische omstandigheden onderzocht. Gezien de relatief hoge dekkingsgraad van 141,3 % per eind oktober 2025, is in dit document ervoor gekozen om louter financieel-economische omstandigheden op te nemen die door het bestuur als redelijkerwijs voorzienbaar worden gezien. Er wordt opgemerkt dat er gerekend is met de DNB-scenariosets van Q2 2025 (per 31-3-2025). Gegeven de huidige dekkingsgraad en renteniveau definieert het bestuur de volgende scenario's als redelijkerwijs voorzienbaar:

- basisscenario: invaardekkingsgraad 125,2 %;
- minimale invaardekkingsgraad: dekkingsgraad 110 %;
- maximale invaardekkingsgraad: dekkingsgraad 150 %;
- renteschok -100bps: dekkingsgraad 125,2 % en rente -100bps;
- renteschok +100bps: dekkingsgraad 125,2 % en rente +100bps;
- renteschok +100bps: dekkingsgraad 150 % en rente +100bps.

Basisscenario invaardekkingsgraad 125,2 %

In het basisscenario geldt een dekkingsgraad van 125,2 % en de reguliere scenarioset (dus zonder renteschokken).

Om aan de ondergrenzen van -5 % voor het netto-profijteffect, het maximale verschil tussen de laagste en de hoogste waarde van het netto-profijteffect van 20 %-punt en 100 % voor de mediane uitkeringsratio te voldoen, heeft het bestuur besloten om 0,63 % vermogen te verschuiven naar de middengroep actieven. Onderstaand is een en ander toegelicht.

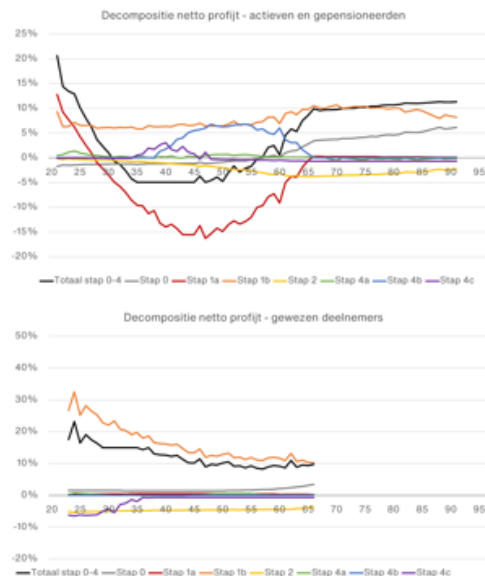
In onderstaande figuur is te zien dat bij een dekkingsgraad van 125,2 % met een vermogensverschuiving van 0,63 % vermogen wordt voldaan aan het criterium van een minimaal netto-profijteffect voor alle deelnemersgroepen van -5 % en aan het criterium van een maximaal netto profijt verschil van 20 %-punt tussen de laagste en de hoogste waarde.

Het netto-profijteffect van de overgang van de huidige regeling naar een verdeling van het vermogen op basis van de standaardmethode is nader opgesplitst in:

- 0 het toekennen van extra toeslagen door gebruik te maken van de AMVB
- 1 1a. afschaffen doorsneepremie-systematiek
 - 1b. overgang van huidige regeling na afschaffen doorsneepremie naar verdeling vermogen op basis van standaardmethode
- 2 netto-profijsfeffect van het afzonderen van reserves, in geval van Witteveen+Bos afzondering van vermogen voor compensatie
- 3 netto-profijsfeffect van het afwijken van de standaardmethode, in geval van Witteveen+Bos toepassing van één jaar spreiding in de standaardmethode (niet van toepassing, omdat uit is gegaan van een spreidingsperiode van 10 jaar)
- 4 netto-profijsfeffect van overgang naar de nieuwe regeling, nader opgesplitst in:
 - 4a. overgang naar nieuwe regeling exclusief compensatie
 - 4b. toekenning van compensatie
 - 4c. schuiven met vermogen

Uitkomsten bij geselecteerde leeftijden

		Stap 0	Stap 1a	Stap 1b	Stap 2	Stap 4a	Stap 4b	Stap 4c	Totaal
Actieven	25	-1.4%	4.4%	6.6%	-0.3%	1.0%	0.0%	0.0%	10.2%
	35	-1.3%	-9.6%	5.9%	-0.7%	0.2%	0.0%	0.6%	-4.9%
	45	-1.1%	-15.5%	6.6%	-1.4%	0.2%	5.5%	0.8%	-4.9%
	55	-0.4%	-12.0%	6.7%	-2.6%	0.6%	6.5%	-0.4%	-1.7%
	65	2.8%	-0.6%	9.8%	-3.8%	0.1%	0.8%	-0.7%	8.6%
Gepensioneerden	70	3.7%	0.2%	10.7%	-3.7%	-0.5%	0.0%	-0.7%	9.8%
	80	4.6%	0.2%	10.0%	-3.2%	-0.2%	0.0%	-0.7%	10.7%
	90	6.0%	0.1%	8.4%	-2.4%	-0.2%	0.0%	-0.7%	11.3%
Slapers	25	1.5%	0.4%	25.2%	-5.1%	0.6%	0.0%	-6.1%	16.5%
	35	1.5%	0.5%	19.7%	-4.8%	0.0%	0.0%	-1.9%	15.0%
	45	1.4%	0.5%	13.4%	-4.6%	0.1%	0.0%	-0.7%	10.2%
	55	1.7%	0.4%	11.9%	-4.5%	0.5%	0.0%	-0.7%	9.2%
	65	3.1%	0.3%	10.3%	-3.9%	0.1%	0.0%	-0.7%	9.3%
Nabestaanden	40	2.8%	0.4%	11.6%	-4.0%	0.0%	0.0%	-0.7%	10.0%
	60	3.3%	0.3%	10.2%	-3.8%	0.0%	0.0%	-0.7%	9.3%
	80	5.1%	0.1%	9.4%	-2.9%	0.0%	0.0%	-0.7%	10.9%



Het bestuur heeft de bestuurlijke keuzes beoordeeld en concludeert het volgende:

- het bestuur kiest er bewust voor om het nadeel als gevolg van de afschaffing van de doorsneesystematiek te compenseren in termen van te verwachten pensioenuitkering. Het bestuur heeft geconcludeerd dat de voorgenen inrichting hieraan voldoet en heeft dit onderbouwd in hoofdstuk 3.3. De te verwachten pensioenuitkering is de meest passende maatstaf voor deze compensatie, aangezien de afschaffing van de doorsneesystematiek betrekking heeft op het missen van toekomstige opbouw waarde. Dit kan niet worden gemeten in termen van netto-profijsfeffect. Feit blijft dat de overige deelnemers voor deze compensatie betalen.
- In termen van netto profijt zien we dat de afschaffing van de doorsneepremiesystematiek (stap 1a) slechts deels wordt gecompenseerd (stap 4b). Zoals eerder aangegeven wordt dit veroorzaakt doordat de compensatie op geboortjaar is vastgesteld op basis van de mediaanuitkomst van het te verwachten pensioen op de pensioendatum. Deze compensatieberekening is gemaakt op basis van de P-set (waarbij het beleggingsbeleid van de huidige en nieuwe regeling gelijk is), waarbij een risicopremie op aandelen is verondersteld. De decompositie van het netto profijt is gebaseerd op de Q-set, waarbij gemiddeld geen risicopremie op aandelen is verondersteld. Dit is de belangrijkste oorzaak van het absolute verschil tussen stap 1a en stap 4b voor de actieve deelnemers;
- het bestuur maakt gebruik van een spreidingstermijn van de standaardmethode van 10 jaar. Dit betreft de wettelijke standaard. Dit is voordelig voor jonge slapers en actieven, omdat zij relatief meer vermogen toebedeeld krijgen dan ouderen. Dit is met name het geval bij hogere dekkingsgraden. Een alternatieve inrichting (zoals de spreidingstermijn van 1 jaar) wordt door het bestuur als ongewenst gezien omdat dit de relatieve verschillen in het netto-profijsfeffect tussen de actieven en gepensioneerden vergroot;
- de toekenning van extra toeslagen in de jaren 2023, 2024 en 2026 heeft in termen van netto profijt een negatieve impact voor jongere deelnemers en een positieve impact voor oudere deelnemers;

- voor de allerjongste actieve en gewezen deelnemers geldt dat het netto-profijsfeffect voor deze groep meer afwijkt dan 20 %-punt van de middengroep actieven. Voor deze groep is de invaarbonus maximaal gekort, maar desondanks heeft deze groep een zeer positief netto-profijsfeffect. Aangezien het bij deze jonge deelnemers om zeer lage eurobedragen gaat, accepteert het pensioenfonds deze effecten in het kader van het proportionaliteitsbeginsel en beschouwt het als evenwichtig;
- onder de streep resulteren zo naar mening van het bestuur evenwichtige uitkomsten, waarbij geldt dat de bestuurlijke mogelijkheden, de oorzaken van de effecten en het totaalbeeld aan maatstaven in acht zijn genomen en daarom alle deelnemersgroepen zich evenwichtig vertegenwoordigd kunnen voelen.

In onderstaande tabel wordt voor het basisscenario een vergelijking van de uitkeringsratio's getoond voor de verschillende deelnemersgroepen (actieven, slapers en gepensioneerden) en leeftijden.

De uitkeringsratio is een maatstaf voor het pensioen dat over de gehele uitkeringsperiode wordt ontvangen (de gemiddelde levensverwachting gewogen reële pensioenuitkering). Bij een percentage van 100 % of hoger kent het nieuwe pensioenstelsel een hogere gemiddeld gewogen pensioenuitkering dan het huidige pensioenstelsel.

Actieve deelnemers				Premievrije deelnemers				Gepensioneerden			
Cohort	5%-perc.	Mediaan	95%-perc.	Cohort	5%-perc.	Mediaan	95%-perc.	Cohort	5%-perc.	Mediaan	95%-perc.
20-24	107%	170%	295%	20-24	88%	273%	698%	67-69	101%	125%	148%
25-29	105%	165%	275%	25-29	87%	251%	602%	70-74	101%	121%	141%
30-34	103%	157%	255%	30-34	86%	233%	518%	75-79	101%	118%	133%
35-39	98%	149%	233%	35-39	85%	212%	430%	80-84	101%	115%	126%
40-44	94%	144%	214%	40-44	81%	185%	340%	85-89	102%	111%	119%
45-49	91%	137%	194%	45-49	81%	164%	273%	90-94	102%	109%	115%
50-54	92%	132%	181%	50-54	86%	147%	221%				
55-59	97%	133%	174%	55-59	94%	141%	193%				
60-64	102%	132%	161%	60-64	100%	136%	171%				
65-66	104%	128%	151%	65-66	101%	127%	153%				

Uit de bovenstaande tabellen blijkt dat het nieuwe pensioenstelsel voor actieve deelnemers, slapers en gepensioneerden naar verwachting tot een hoger pensioen leidt. Als het economisch slecht gaat kan het pensioen in het nieuwe pensioenstelsel ook lager uitvallen dan in het huidige pensioenstelsel. In goed weer is het pensioen in het nieuwe pensioenstelsel hoger. De conclusies zijn als volgt:

- voor alle groepen en leeftijdscohorten is de uitkeringsratio op mediaanniveau groter dan 100 %;
- de hoogte van de uitkeringsratio (op mediaan niveau) loopt af met de leeftijd van de (actieve, premievrije en gepensioneerde) deelnemer. Het beleggingsrisico van deze deelnemers loopt ook af met de leeftijd. Daarom vinden wij het logisch en evenwichtig dat jongere deelnemers een hogere uitkeringsratio (op mediaan niveau) hebben dan oudere deelnemers;
- voor de gepensioneerden zien we dat in het slecht weer scenario de uitkeringsratio voor alle leeftijdsgroepen (net) boven de 100 % ligt. De startuitkering na de overgang naar de flexibele premieregeling ligt hoger dan de FTK-pensioenuitkering in verband met de eenmalige invaarbonus bij de transitie. Hier staat tegenover dat de kans op verlagingen in het nieuwe stelsel groter is dan in het huidige FTK-stelsel (met meer buffervorming). De omvang van de verlagingen in het nieuwe stelsel worden wel beperkt door een 3-jaars spreidingsperiode. Per saldo zorgt dit dus voor een lichte stijging van de uitkeringsratio voor gepensioneerden in het slecht weer scenario. In het goed weer scenario is de uitkeringsratio voor gepensioneerden fors hoger dan 100 %, omdat bij gunstige economische scenario's er directer sprake is van verhogingen in het nieuwe stelsel (wel rekening houdend met 3 jaar spreiden) dan in het huidige FTK-stelsel waar op basis van toekomstbestendig indexeren wordt geïndexeerd (gemaximeerd op de prijsinflatie);
- voor de actieve en gewezen deelnemer ligt het beleggingsrisico in de opbouwfase bij de deelnemer in de nieuwe regeling. Dit zorgt voor meer spreiding in de hoogte van de pensioenen voor deze groep in de nieuwe regeling. De spreiding van de pensioenuitkomsten voor de gewezen deelnemers is groter dan voor de actieve deelnemers, omdat de hoogte van het pensioen voor de slapers alleen afhangt van het startkapitaal en het gemaakte rendement daarop. Voor de actieve deelnemers hangt de hoogte van het pensioen ook nog af van de toekomstige premie-inleg, hetgeen een dempend effect op de spreiding van de pensioenuitkomsten heeft. In het slecht weer scenario ligt de uitkeringsratio voor de slapers daarom lager dan voor de actieven en in het goed weer scenario ligt de uitkeringsratio daardoor voor de slaper hoger dan voor de actieven.

Het bestuur concludeert dat in dit scenario wordt voldaan aan de ondergrens van -5 % voor het netto-profijteffect en het maximale verschil tussen de laagste en de hoogste waarde van het netto-profijteffect van 20 %-punt, indien 0,63 % vermogen vermogensverschuiving plaatsvindt naar de middengroep actieven. Voor de overige deelnemersgroepen geldt dat de bestuurlijke keuzes onder de streep niet tot een onevenwichtig nadeel voor hen leiden en aldus als evenwichtig worden beoordeeld.

Het bestuur betreft in zijn beoordeling niet alleen het netto-profijteffect, maar ook de andere wettelijke maatstaf: de uitkeringsratio's in de mediaan, in slecht weer en in goed weer. Het bestuur concludeert dat de uitkeringsratio's in de mediaan, in slecht weer en in goed weer binnen de gestelde bandbreedtes vallen en niet tot een onevenwichtig nadeel voor een deelnemersgroep leiden.

Het bestuur concludeert derhalve dat de transitie in het basisscenario evenwichtig is vormgegeven en dat alle deelnemersgroepen zich evenwichtig vertegenwoordigd kunnen voelen. De transitie heeft beperkte herverdelingseffecten tot gevolg en voor alle deelnemersgroepen geldt dat de uitkomsten voldoen aan de ondergrenzen en bandbreedte.

Scenario invaardeckingsgraad 110 %

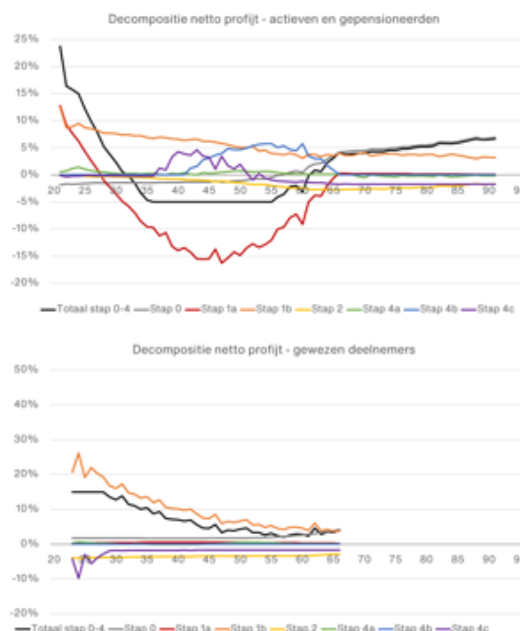
In het scenario wordt uitgegaan van een minimale dekkinggraad van 110 % en de reguliere scenarioset (dus zonder renteschokken).

Om aan de ondergrenzen van -5 % voor het netto-profijteffect, het maximale verschil tussen de laagste en de hoogste waarde van het netto-profijteffect van 20 %-punt en 100 % voor de mediane uitkeringsratio te voldoen, heeft het bestuur besloten om 1,60 % vermogen te verschuiven naar de middengroep actieven. Onderstaand is een en ander toegelicht.

In onderstaande figuur is te zien dat bij een dekkinggraad van 110 % met een vermogensverschuiving van 1,60 % vermogen wordt voldaan aan het criterium van een minimaal netto-profijteffect voor alle deelnemersgroepen van -5 % en aan het criterium van een maximaal netto profijt verschil van 20 %-punt tussen de laagste en de hoogste waarde (rekening houdend met het proportionaliteitsbeginsel).

Uitkomsten bij geselecteerde leeftijden

		Stap 0	Stap 1a	Stap 1b	Stap 2	Stap 4a	Stap 4b	Stap 4c	Totaal
Actieven	25	-1.6%	4.4%	8.7%	-0.2%	1.1%	0.0%	-0.1%	12.2%
	35	-1.5%	-9.6%	6.9%	-0.5%	0.3%	0.0%	-0.2%	-4.6%
	45	-1.3%	-15.5%	6.2%	-1.0%	0.3%	3.1%	3.3%	-5.0%
	55	-0.5%	-12.0%	4.0%	-1.9%	0.6%	5.8%	-0.9%	-5.0%
	65	3.6%	-0.6%	3.5%	-2.8%	0.1%	0.9%	-1.6%	3.1%
Gepensioneerden	70	4.5%	0.2%	4.1%	-2.7%	-0.5%	0.0%	-1.7%	4.0%
	80	5.5%	0.2%	3.8%	-2.3%	-0.2%	0.0%	-1.7%	5.2%
	90	6.8%	0.1%	3.3%	-1.7%	-0.2%	0.0%	-1.7%	6.6%
Slapers	25	1.7%	0.4%	19.2%	-3.8%	0.6%	0.0%	-3.0%	15.0%
	35	1.7%	0.5%	13.7%	-3.7%	0.0%	0.0%	-1.8%	10.4%
	45	1.7%	0.5%	7.4%	-3.5%	0.1%	0.0%	-1.7%	4.5%
	55	2.0%	0.4%	5.3%	-3.4%	0.5%	0.0%	-1.7%	3.2%
	65	3.9%	0.3%	3.7%	-2.9%	0.1%	0.0%	-1.7%	3.4%
Nabestaanden	40	3.4%	0.4%	5.2%	-3.0%	0.0%	0.0%	-1.7%	4.2%
	60	4.0%	0.3%	3.7%	-2.8%	0.0%	0.0%	-1.7%	3.6%
	80	5.9%	0.1%	3.4%	-2.1%	0.0%	0.0%	-1.7%	5.7%



In onderstaande tabel wordt voor het basisscenario een vergelijking van de uitkeringsratio's getoond voor de verschillende deelnemersgroepen (actieven, slapers en gepensioneerden) en leeftijden. De uitkeringsratio is een maatstaf voor het pensioen dat over de gehele uitkeringsperiode wordt ontvangen (de gemiddelde levensverwachting gewogen reële pensioenuitkering). Bij een percentage van 100 % of hoger kent het nieuwe pensioenstelsel een hogere gemiddeld gewogen pensioenuitkering dan het huidige pensioenstelsel.

Actieve deelnemers				Premievrije deelnemers				Gepensioneerden			
Cohort	5%-perc.	Mediaan	95%-perc.	Cohort	5%-perc.	Mediaan	95%-perc.	Cohort	5%-perc.	Mediaan	95%-perc.
20-24	108%	173%	298%	20-24	84%	263%	675%	67-69	95%	117%	140%
25-29	107%	167%	279%	25-29	86%	249%	600%	70-74	95%	114%	134%
30-34	104%	159%	258%	30-34	84%	229%	510%	75-79	95%	111%	126%
35-39	99%	151%	235%	35-39	81%	204%	415%	80-84	95%	108%	119%
40-44	95%	145%	215%	40-44	78%	178%	327%	85-89	96%	105%	113%
45-49	92%	137%	194%	45-49	77%	156%	262%	90-94	97%	104%	109%
50-54	92%	131%	178%	50-54	82%	140%	212%				
55-59	95%	128%	169%	55-59	89%	133%	184%				
60-64	98%	126%	155%	60-64	94%	127%	162%				
65-66	98%	121%	144%	65-66	95%	120%	146%				

Het bestuur concludeert dat in dit scenario wordt voldaan aan de ondergrens van -5 % voor het netto-profijsfeffect en het maximale verschil tussen de laagste en de hoogste waarde van het netto-profijsfeffect van 20 %-punt (rekening houdend met het proportionaliteitsbeginsel), indien 1,60 % vermogen vermogensverschuiving plaatsvindt naar de middengroep actieven.

Voor de overige deelnemersgroepen geldt dat de bestuurlijke keuzes onder de streep niet tot een onevenwichtig nadeel voor hen leiden en aldus als evenwichtig worden beoordeeld.

Het bestuur betreft in zijn beoordeling niet alleen het netto-profijsfeffect, maar ook de andere wettelijke maatstaf: de uitkeringsratio's in de mediaan, in slecht weer en in goed weer. Het bestuur concludeert dat de uitkeringsratio's in de mediaan, in slecht weer en in goed weer binnen de gestelde bandbreedtes vallen en niet tot een onevenwichtig nadeel voor een deelnemersgroep leiden.

Het bestuur concludeert derhalve dat de transitie in dit scenario evenwichtig is vormgegeven en dat alle deelnemersgroepen zich evenwichtig vertegenwoordigd kunnen voelen. De transitie heeft beperkte herverdelingseffecten tot gevolg en voor alle deelnemersgroepen geldt dat de uitkomsten voldoen aan de ondergrenzen en bandbreedte.

Scenario invaardekkingsgraad 150 %

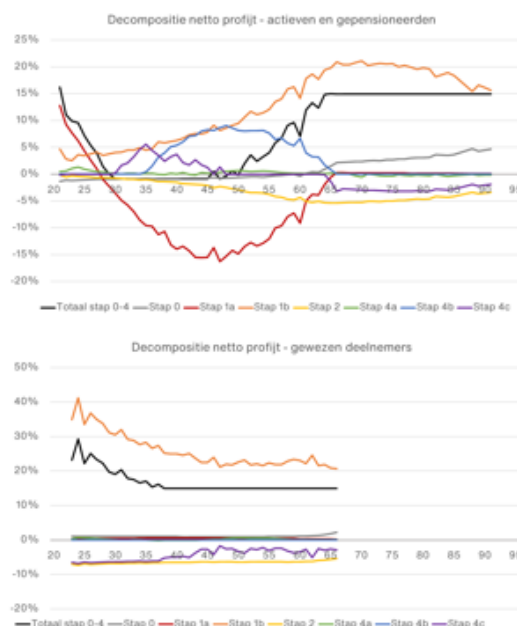
In het scenario wordt uitgegaan van een invaardekkingsgraad van 150 % en de reguliere scenarioset (dus zonder renteschokken).

Om aan de ondergrenzen van -5 % voor het netto-profijsfeffect, het maximale verschil tussen de laagste en de hoogste waarde van het netto-profijsfeffect van 20 %-punt en 100 % voor de mediane uitkeringsratio te voldoen, heeft het bestuur besloten om 1,29 % vermogen te verschuiven naar de middengroep actieven. Onderstaand is een en ander toegelicht.

In onderstaande figuur is te zien dat bij een dekkingsgraad van 150 % met een vermogensverschuiving van 1,29 % vermogen wordt voldaan aan het criterium van een minimaal netto-profijsfeffect voor alle deelnemersgroepen van -5 % en aan het criterium van een maximaal netto profijt verschil van 20 %-punt tussen de laagste en de hoogste waarde. Zoveel als mogelijk wordt voldaan aan het criterium van een maximaal netto profijt van +15 %, waarbij dit echter bij jongste actieve en gewezen deelnemers voor enkele geboortejaren niet mogelijk is door de randvoorwaarde dat het kapitaal voor alle geboortejaren minimaal gelijk dient te zijn aan 95 % van de uitkomst van de standaardmethode.

Uitkomsten bij geselecteerde leeftijden

		Stap 0	Stap 1a	Stap 1b	Stap 2	Stap 4a	Stap 4b	Stap 4c	Totaal
Actieven	25	-1.1%	4.4%	3.4%	-0.5%	0.9%	0.0%	0.0%	7.2%
	35	-0.9%	-9.6%	4.5%	-1.0%	0.2%	0.4%	5.6%	-0.9%
	45	-0.8%	-15.5%	7.8%	-2.1%	0.2%	8.3%	1.3%	-0.9%
	55	-0.4%	-12.0%	12.1%	-3.8%	0.5%	7.7%	-0.1%	4.0%
	65	1.5%	-0.6%	19.8%	-5.4%	0.1%	0.8%	-1.4%	15.0%
Gepensioneerden	70	2.3%	0.2%	21.1%	-5.2%	-0.6%	0.0%	-2.9%	14.9%
	80	3.0%	0.2%	19.8%	-4.7%	-0.2%	0.0%	-3.2%	14.9%
	90	4.4%	0.1%	16.1%	-3.5%	-0.2%	0.0%	-2.0%	14.9%
Slapers	25	1.1%	0.4%	33.5%	-6.9%	0.6%	0.0%	-6.4%	22.2%
	35	1.0%	0.5%	28.4%	-6.6%	0.1%	0.0%	-6.2%	17.1%
	45	1.0%	0.5%	22.5%	-6.3%	0.1%	0.0%	-2.7%	15.0%
	55	1.0%	0.4%	22.4%	-6.3%	0.5%	0.0%	-3.0%	15.0%
	65	1.8%	0.3%	20.9%	-5.6%	0.1%	0.0%	-2.6%	15.0%
Nabestaanden	40	1.8%	0.4%	21.6%	-5.7%	0.0%	0.0%	-2.9%	15.0%
	60	2.1%	0.3%	20.5%	-5.4%	0.0%	0.0%	-2.5%	15.0%
	80	3.5%	0.1%	18.5%	-4.3%	0.0%	0.0%	-2.8%	15.0%



In onderstaande tabel wordt voor het basisscenario een vergelijking van de uitkeringsratio's getoond voor de verschillende deelnemersgroepen (actieven, slapers en gepensioneerden) en leeftijden. De uitkeringsratio is een maatstaf voor het pensioen dat over de gehele uitkeringsperiode wordt ontvangen (de gemiddelde levensverwachting gewogen reële pensioenuitkering). Bij een percentage van 100 % of hoger kent het nieuwe pensioenstelsel een hogere gemiddeld gewogen pensioenuitkering dan het huidige pensioenstelsel.

Actieve deelnemers				Premievrije deelnemers				Gepensioneerden			
Cohort	5%-perc.	Mediaan	95%-perc.	Cohort	5%-perc.	Mediaan	95%-perc.	Cohort	5%-perc.	Mediaan	95%-perc.
20-24	105%	166%	294%	20-24	91%	281%	733%	67-69	105%	130%	156%
25-29	104%	160%	276%	25-29	90%	257%	634%	70-74	105%	126%	149%
30-34	101%	155%	262%	30-34	88%	234%	538%	75-79	106%	123%	141%
35-39	98%	152%	250%	35-39	85%	210%	442%	80-84	106%	120%	133%
40-44	95%	146%	231%	40-44	82%	186%	356%	85-89	106%	115%	124%
45-49	91%	139%	208%	45-49	82%	167%	290%	90-94	107%	114%	121%
50-54	93%	136%	194%	50-54	88%	151%	235%				
55-59	100%	138%	187%	55-59	97%	146%	206%				
60-64	107%	139%	174%	60-64	103%	140%	182%				
65-66	109%	133%	161%	65-66	105%	132%	163%				

Het bestuur concludeert dat in dit scenario wordt voldaan aan de ondergrens van -5 % voor het netto-profijsfeffect en het maximale verschil tussen de laagste en de hoogste waarde van het netto-profijsfeffect van 20 %-punt (rekening houdend met het proportionaliteitsbeginsel), indien 1,29 % vermogen vermogensverschuiving plaatsvindt naar de middengroep actieven.

Voor de overige deelnemersgroepen geldt dat de bestuurlijke keuzes onder de streep niet tot een onevenwichtig nadeel voor hen leiden en aldus als evenwichtig worden beoordeeld.

Het bestuur betreft in zijn beoordeling niet alleen het netto-profijsfeffect, maar ook de andere wettelijke maatstaf: de uitkeringsratio's in de mediaan, in slecht weer en in goed weer. Het bestuur concludeert dat de uitkeringsratio's in de mediaan, in slecht weer en in goed weer binnen de gestelde bandbreedtes vallen en niet tot een onevenwichtig nadeel voor een deelnemersgroep leiden.

Het bestuur concludeert derhalve dat de transitie in dit scenario evenwichtig is vormgegeven en dat alle deelnemersgroepen zich evenwichtig vertegenwoordigd kunnen voelen. De transitie heeft beperkte herverdelingseffecten tot gevolg en voor alle deelnemersgroepen geldt dat de uitkomsten voldoen aan de ondergrenzen en bandbreedte.

Scenario dekkingsgraad 125,2 % en rente -/- 100 bps

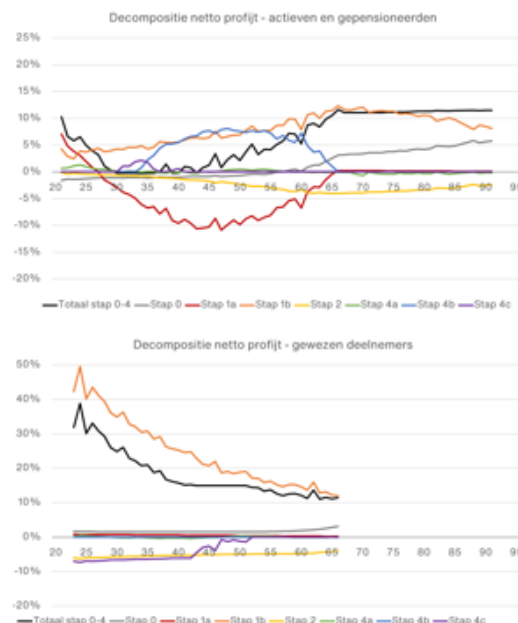
In dit scenario geldt een dekkingsgraad van 125,2 % bij een rente die 100 basispunten lager ligt dan in de reguliere scenarioset.

Om aan de ondergrenzen van -5 % en bovengrens van +15 % voor het netto-profijsfeffect te voldoen, heeft het bestuur besloten om 0,34 % vermogen te verschuiven naar de middengroep actieven. Onderstaand is een en ander toegelicht.

In onderstaande figuur is te zien dat bij een dekkingsgraad van 125,2 % en rekening houdend met de renteschok van -1 %, met een vermogensverschuiving van 0,34 % vermogen wordt voldaan aan het criterium van een minimaal netto-profijsfeffect voor alle deelnemersgroepen van -5 %. Zoveel als mogelijk wordt voldaan aan het criterium van een maximaal netto profijt van +15 %, waarbij dit echter bij jonge slapers voor enkele geboortejaren niet mogelijk is door de randvoorwaarde dat het kapitaal voor alle geboortejaren minimaal gelijk dient te zijn aan 95 % van de uitkomst van de standaardmethode.

Uitkomsten bij geselecteerde leeftijden

		Stap 0	Stap 1a	Stap 1b	Stap 2	Stap 4a	Stap 4b	Stap 4c	Totaal
Actieven	25	-1.3%	2.0%	3.7%	-0.4%	1.0%	0.0%	0.0%	5.0%
	35	-1.1%	-6.7%	4.3%	-0.8%	0.1%	2.3%	1.8%	-0.3%
	45	-0.9%	-10.3%	6.4%	-1.7%	0.0%	7.7%	0.0%	1.2%
	55	-0.3%	-8.1%	7.8%	-2.9%	0.4%	7.3%	0.0%	4.1%
	65	2.5%	-0.4%	11.4%	-4.0%	0.0%	1.0%	0.0%	10.5%
Gepensioneerden	70	3.4%	0.2%	12.1%	-3.9%	-0.7%	0.0%	0.0%	11.1%
	80	4.2%	0.1%	10.6%	-3.4%	-0.3%	0.0%	0.0%	11.3%
	90	5.6%	0.1%	8.4%	-2.5%	-0.2%	0.0%	0.0%	11.5%
Slapers	25	1.6%	0.8%	40.1%	-5.9%	0.4%	0.0%	-6.8%	30.1%
	35	1.5%	0.6%	30.8%	-5.5%	-0.1%	0.0%	-6.4%	21.0%
	45	1.5%	0.5%	20.8%	-5.1%	-0.1%	0.0%	-2.6%	15.0%
	55	1.6%	0.4%	16.3%	-4.9%	0.3%	0.0%	0.0%	13.7%
	65	2.8%	0.3%	12.2%	-4.2%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%
Nabestaanden	40	2.5%	0.4%	16.2%	-4.5%	-0.6%	0.0%	0.0%	14.0%
	60	3.0%	0.3%	12.2%	-4.1%	-0.2%	0.0%	0.0%	11.2%
	80	4.7%	0.1%	9.7%	-3.1%	0.0%	0.0%	0.0%	11.4%



In onderstaande tabel wordt voor het basisscenario een vergelijking van de uitkeringsratio's getoond voor de verschillende deelnemersgroepen (actieven, slapers en gepensioneerden) en leeftijden. De uitkeringsratio is een maatstaf voor het pensioen dat over de gehele uitkeringsperiode wordt ontvangen (de gemiddelde levensverwachting gewogen reële pensioenuitkering). Bij een percentage van 100 % of hoger kent het nieuwe pensioenstelsel een hogere gemiddeld gewogen pensioenuitkering dan het huidige pensioenstelsel.

Actieve deelnemers				Premievrije deelnemers				Gepensioneerden			
Cohort	5%-perc.	Mediaan	95%-perc.	Cohort	5%-perc.	Mediaan	95%-perc.	Cohort	5%-perc.	Mediaan	95%-perc.
20-24	103%	164%	293%	20-24	122%	377%	985%	67-69	99%	121%	142%
25-29	102%	159%	277%	25-29	117%	333%	819%	70-74	99%	119%	136%
30-34	101%	155%	266%	30-34	109%	291%	666%	75-79	100%	116%	130%
35-39	98%	154%	257%	35-39	101%	250%	521%	80-84	101%	114%	124%
40-44	97%	150%	236%	40-44	93%	211%	396%	85-89	101%	110%	117%
45-49	94%	143%	213%	45-49	91%	184%	313%	90-94	102%	109%	114%
50-54	95%	138%	195%	50-54	94%	160%	242%				
55-59	99%	135%	179%	55-59	98%	146%	200%				
60-64	101%	129%	158%	60-64	98%	133%	167%				
65-66	101%	123%	146%	65-66	98%	123%	147%				

Het bestuur concludeert dat in dit scenario wordt voldaan aan de ondergrens van -5 % en zoveel als mogelijk aan de bovengrens van +15 % voor het netto-profijsfeffect (rekening houdend met het proportionaliteitsbeginsel), indien 0,34 % vermogen vermogensverschuiving plaatsvindt naar de middengroep van actieven.

Voor de overige deelnemersgroepen geldt dat de bestuurlijke keuzes onder de streep niet tot een onevenwichtig nadeel voor hen leiden en aldus als evenwichtig worden beoordeeld.

Het bestuur betreft in zijn beoordeling niet alleen het netto-profijsfeffect, maar ook de andere wettelijke maatstaf: de uitkeringsratio's in de mediaan, in slecht weer en in goed weer. Het bestuur concludeert dat de uitkeringsratio's in de mediaan, in slecht weer en in goed weer binnen de gestelde bandbreedtes vallen en niet tot een onevenwichtig nadeel voor een deelnemersgroep leiden.

Het bestuur concludeert derhalve dat de transitie in dit scenario evenwichtig is vormgegeven en dat alle deelnemersgroepen zich evenwichtig vertegenwoordigd kunnen voelen. De transitie heeft beperkte herverdelingseffecten tot gevolg en voor alle deelnemersgroepen geldt dat de uitkomsten voldoen aan de ondergrenzen en bandbreedte.

Scenario dekingsgraad 125,2 % en rente + 100 bps

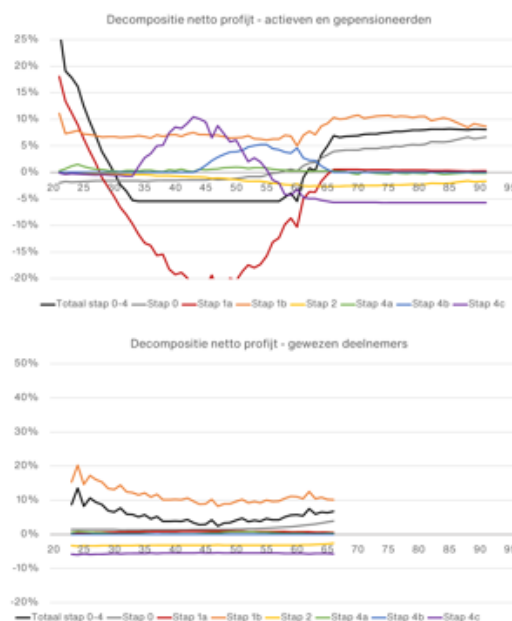
In dit scenario geldt een dekingsgraad van 125,2 % bij een rente die 100 basispunten hoger ligt dan in de reguliere scenario'set.

Om aan de ondergrenzen van -5 % voor het netto-profijsfeffect, het maximale verschil tussen de laagste en de hoogste waarde van het netto-profijsfeffect van 20 %-punt en 100 % voor de mediane uitkeringsratio te voldoen, heeft het bestuur besloten om 5,00 % vermogen te verschuiven naar de middengroep actieven. Onderstaand is een en ander toegelicht.

In onderstaande figuur is te zien dat bij een dekingsgraad van 125,2 % met een verschuiving van 5,00 % vermogen een minimaal netto-profijsfeffect van ca. -5,4 % kan worden bereikt. Een groter deel van het vermogen verschuiven is niet mogelijk, waarmee in dit scenario dus niet aan het criterium van een minimaal netto-profijsfeffect voor alle deelnemersgroepen van -5 % kan worden voldaan. Wel wordt voldaan aan het criterium van een maximaal netto profijt verschil van 20 %-punt tussen de laagste en de hoogste waarde (rekening houdend met het proportionaliteitsbeginsel).

Uitkomsten bij geslecteerde leeftijden

		Stap 0	Stap 1a	Stap 1b	Stap 2	Stap 4a	Stap 4b	Stap 4c	Totaal
Actieven	25	-1.7%	6.4%	7.3%	-0.2%	1.1%	0.0%	-0.3%	12.6%
	35	-1.6%	-13.3%	6.7%	-0.4%	0.4%	0.0%	2.8%	-5.4%
	45	-1.4%	-21.5%	7.1%	-0.9%	0.5%	1.3%	9.5%	-5.4%
	55	-0.5%	-15.8%	6.1%	-1.8%	0.8%	5.3%	0.6%	-5.4%
	65	3.3%	-0.3%	9.3%	-2.7%	0.3%	0.6%	-5.5%	5.0%
Gepensioneerden	70	4.3%	0.5%	10.8%	-2.6%	-0.4%	0.0%	-5.7%	6.9%
	80	5.2%	0.4%	10.5%	-2.3%	-0.2%	0.0%	-5.7%	7.9%
	90	6.5%	0.3%	8.9%	-1.7%	-0.2%	0.0%	-5.7%	8.1%
Slapers	25	1.4%	0.5%	14.6%	-3.3%	0.7%	0.0%	-5.7%	8.3%
	35	1.4%	0.8%	12.2%	-3.2%	0.2%	0.0%	-5.6%	5.7%
	45	1.4%	0.9%	9.0%	-3.1%	0.3%	0.0%	-5.4%	3.0%
	55	1.8%	0.8%	10.0%	-3.2%	0.7%	0.0%	-5.5%	4.6%
	65	3.6%	0.6%	10.2%	-2.7%	0.3%	0.0%	-5.6%	6.4%
Nabestaanden	40	3.2%	0.6%	9.6%	-2.8%	0.5%	0.0%	-5.6%	5.6%
	60	3.8%	0.6%	9.9%	-2.6%	0.2%	0.0%	-5.6%	6.2%
	80	5.6%	0.4%	9.9%	-2.1%	0.0%	0.0%	-5.7%	8.1%



In onderstaande tabel wordt voor dit scenario een vergelijking van de uitkeringsratio's getoond voor de verschillende deelnemersgroepen (actieven, slapers en gepensioneerden) en leeftijden.

De uitkeringsratio is een maatstaf voor het pensioen dat over de gehele uitkeringsperiode wordt ontvangen (de gemiddelde levensverwachting gewogen reële pensioenuitkering). Bij een percentage van 100 % of hoger kent het nieuwe pensioenstelsel een hogere gemiddeld gewogen pensioenuitkering dan het huidige pensioenstelsel.

Actieve deelnemers				Premievrije deelnemers				Gepensioneerden			
Cohort	5%-perc.	Mediaan	95%-perc.	Cohort	5%-perc.	Mediaan	95%-perc.	Cohort	5%-perc.	Mediaan	95%-perc.
20-24	112%	179%	310%	20-24	64%	200%	519%	67-69	100%	124%	149%
25-29	110%	172%	290%	25-29	66%	190%	464%	70-74	100%	120%	141%
30-34	107%	163%	266%	30-34	66%	180%	406%	75-79	99%	116%	132%
35-39	102%	156%	245%	35-39	67%	167%	345%	80-84	99%	112%	124%
40-44	98%	148%	221%	40-44	67%	152%	284%	85-89	98%	107%	115%
45-49	95%	140%	200%	45-49	69%	139%	237%	90-94	99%	106%	112%
50-54	94%	133%	184%	50-54	77%	131%	201%				
55-59	96%	130%	172%	55-59	88%	132%	185%				
60-64	102%	132%	163%	60-64	99%	134%	172%				
65-66	104%	128%	153%	65-66	101%	127%	155%				

Het bestuur concludeert dat in dit scenario niet wordt voldaan aan de ondergrens van -5 % voor het netto-profijteffect. De netto profijt uitkomsten van de leeftijdsgroep 35- tot 55-jarige actieven is lager dan -5 %, nadat er maximaal is geschoven met vermogen (5 % verschoven).

Het pensioenfonds is van mening dat dit scenario relatief onwaarschijnlijk is, omdat naar verwachting de invaardekkingsgraad hoger zal liggen dan 125,2 % bij een rentestijging van 1 %-punt. Daarom heeft het pensioenfonds besloten om aanvullend het scenario door te rekenen waarbij de invaardekkingsgraad gelijk is aan 150 % in combinatie met een rentestijging van 1 %-punt.

Het bestuur betreft in zijn beoordeling niet alleen het netto-profijteffect, maar ook de andere wettelijke maatstaf: de uitkeringsratio's in de mediaan, in slecht weer en in goed weer. Het bestuur concludeert dat de uitkeringsratio's in de mediaan, in slecht weer en in goed weer binnen de gestelde bandbreedtes vallen en niet tot een onevenwichtig nadeel voor een deelnemersgroep leiden.

Het bestuur concludeert derhalve dat de transitie in dit scenario onevenwichtig is vormgegeven, maar ook onrealistisch is. Daarom heeft het pensioenfonds besloten om aanvullend het scenario door te rekenen waarbij de invaardekkingsgraad gelijk is aan 150 % in combinatie met een rentestijging van 1 %-punt.

Scenario dekkingsgraad 150 % en rente + 100 bps

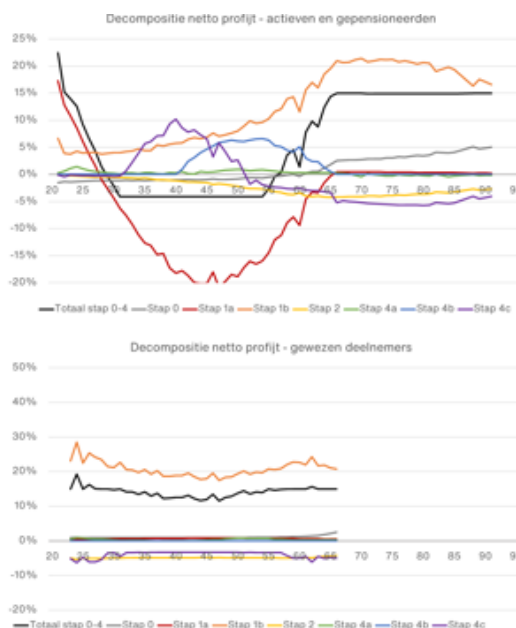
In dit scenario geldt een dekkingsgraad van 150 % bij een rente die 100 basispunten hoger ligt dan in de reguliere scenarioset.

Om aan de ondergrenzen van -5 % voor het netto-profijteffect, het maximale verschil tussen de laagste en de hoogste waarde van het netto-profijteffect van 20 %-punt en 100 % voor de mediane uitkeringsratio te voldoen, heeft het bestuur besloten om 3,35 % vermogen te verschuiven naar de middengroep actieven. Onderstaand is een en ander toegelicht.

In onderstaande figuur is te zien dat bij een dekkingsgraad van 150 % met een vermogensverschuiving van 3,35 % vermogen wordt voldaan aan het criterium van een minimaal netto-profijteffect voor alle deelnemersgroepen van -5 % en aan het criterium van een maximaal netto profijt verschil van 20 %-punt tussen de laagste en de hoogste waarde. Zoveel als mogelijk wordt voldaan aan het criterium van een maximaal netto profijt van +15 %, waarbij dit echter bij jongste actieve en gewezen deelnemers voor enkele geboortejaren niet mogelijk is door de randvoorwaarde dat het kapitaal voor alle geboortejaren minimaal gelijk dient te zijn aan 95 % van de uitkomst van de standaardmethode.

Uitkomsten bij geselecteerde leeftijden

		Stap 0	Stap 1a	Stap 1b	Stap 2	Stap 4a	Stap 4b	Stap 4c	Totaal
Actieven	25	-1.3%	6.2%	3.9%	-0.3%	1.0%	0.0%	-0.2%	9.3%
	35	-1.1%	-12.7%	4.4%	-0.7%	0.3%	0.0%	5.7%	-4.1%
	45	-1.0%	-20.1%	6.8%	-1.5%	0.4%	4.7%	6.6%	-4.1%
	55	-0.5%	-14.5%	10.3%	-2.9%	0.8%	6.4%	-2.2%	-2.7%
	65	1.9%	-0.3%	19.5%	-4.2%	0.3%	0.5%	-3.3%	14.4%
Gepensioneerden	70	2.7%	0.5%	21.5%	-4.1%	-0.4%	0.0%	-5.2%	15.0%
	80	3.5%	0.4%	20.7%	-3.7%	-0.2%	0.0%	-5.7%	14.9%
	90	4.9%	0.3%	17.1%	-2.8%	-0.2%	0.0%	-4.3%	15.0%
Slapers	25	1.0%	0.5%	22.5%	-5.0%	0.8%	0.0%	-4.7%	15.0%
	35	0.9%	0.7%	20.6%	-4.9%	0.2%	0.0%	-3.3%	14.1%
	45	0.9%	0.8%	18.0%	-4.8%	0.3%	0.0%	-3.3%	11.9%
	55	1.0%	0.7%	20.8%	-4.9%	0.7%	0.0%	-3.4%	15.0%
	65	2.2%	0.5%	21.1%	-4.4%	0.3%	0.0%	-4.7%	15.0%
Nabestaanden	40	2.0%	0.6%	19.8%	-4.4%	0.5%	0.0%	-3.5%	15.0%
	60	2.4%	0.5%	20.4%	-4.2%	0.2%	0.0%	-4.4%	15.0%
	80	3.9%	0.3%	19.4%	-3.4%	0.0%	0.0%	-5.3%	15.0%



In onderstaande tabel wordt voor het basisscenario een vergelijking van de uitkeringsratio's getoond voor de verschillende deelnemersgroepen (actieven, slapers en gepensioneerden) en leeftijden. De uitkeringsratio is een maatstaf voor het pensioen dat over de gehele uitkeringsperiode wordt ontvangen (de gemiddelde levensverwachting gewogen reële pensioenuitkering). Bij een percentage van 100 % of hoger kent het nieuwe pensioenstelsel een hogere gemiddeld gewogen pensioenuitkering dan het huidige pensioenstelsel.

Actieve deelnemers				Premievrije deelnemers				Gepensioneerden			
Cohort	5%-perc.	Mediaan	95%-perc.	Cohort	5%-perc.	Mediaan	95%-perc.	Cohort	5%-perc.	Mediaan	95%-perc.
20-24	110%	175%	303%	20-24	68%	210%	542%	67-69	109%	134%	159%
25-29	108%	168%	281%	25-29	70%	201%	486%	70-74	108%	130%	150%
30-34	105%	160%	261%	30-34	71%	192%	431%	75-79	107%	125%	141%
35-39	101%	155%	243%	35-39	72%	179%	367%	80-84	107%	121%	133%
40-44	97%	147%	220%	40-44	72%	163%	303%	85-89	107%	116%	124%
45-49	93%	138%	198%	45-49	74%	150%	253%	90-94	107%	115%	121%
50-54	91%	132%	182%	50-54	83%	143%	216%				
55-59	98%	135%	179%	55-59	96%	144%	199%				
60-64	109%	142%	174%	60-64	107%	145%	184%				
65-66	113%	140%	165%	65-66	109%	138%	166%				

Het bestuur concludeert dat in dit scenario wordt voldaan aan de ondergrens van -5 % voor het netto-profijsfeffect en het maximale verschil tussen de laagste en de hoogste waarde van het netto-profijsfeffect van 20 %-punt (rekening houdend met het proportionaliteitsbeginsel), indien 3,35 % vermogen vermogensverschuiving plaatsvindt naar de middengroep actieven.

Voor de overige deelnemersgroepen geldt dat de bestuurlijke keuzes onder de streep niet tot een onevenwichtig nadeel voor hen leiden en aldus als evenwichtig worden beoordeeld.

Het bestuur betreft in zijn beoordeling niet alleen het netto-profijsfeffect, maar ook de andere wettelijke maatstaf: de uitkeringsratio's in de mediaan, in slecht weer en in goed weer. Het bestuur concludeert dat de uitkeringsratio's in de mediaan, in slecht weer en in goed weer binnen de gestelde bandbreedtes vallen en niet tot een onevenwichtig nadeel voor een deelnemersgroep leiden.

Het bestuur concludeert derhalve dat de transitie in dit scenario evenwichtig is vormgegeven en dat alle deelnemersgroepen zich evenwichtig vertegenwoordigd kunnen voelen. De transitie heeft beperkte herverdelingseffecten tot gevolg en voor alle deelnemersgroepen geldt dat de uitkomsten voldoen aan de ondergrenzen en bandbreedte.

Evenwichtigheid op basis van de evenwichtigheidsmatrix

In een apart document is de totstandkoming van het evenwichtigheidskader opgenomen door het pensioenfonds (zie Bijlage 14). In dit document is opgenomen op basis van welke maatstaven de evenwichtigheid van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel wordt vastgesteld door het pensioenfonds.

Het pensioenfonds heeft de verschillende maatstaven ook gewicht gegeven. Vervolgens heeft het pensioenfonds een evenwichtigheidsmatrix opgesteld op basis waarvan voor de verschillende deelnemersgroepen een score wordt bepaald.

De mogelijke score in elk vakje van de evenwichtigheidsmatrix zijn hele getallen van -2 tot 2. De mogelijke scores zijn in de matrix zowel met de getallen als met 'stoplichtkleuren' (van donderrood naar donkergroen) weergegeven.

Aangezien het aantal pensioengerechtigden binnen het pensioenfonds relatief beperkt is, is ervoor gekozen om alle pensioengerechtigden gezamenlijk als één doelgroep te beschouwen.

Arbeidsongeschikten worden niet toegevoegd als groep omdat deze groep heel klein is en geen materiële invloed heeft op de uitkomsten. Deze groep wordt echter niet uit het oog verloren. Er wordt expliciet nagegaan of de pensioenregeling voor deze groep niet ongunstig is.

Bij de invulling van de evenwichtigheidsmatrix is voornamelijk ook uitgegaan van de situatie per 31 maart 2025 (DNB-scenarioset 2025-Q2 en een invaardeckingsgraad van 125,2 %).

Matrix evenwichtigheid - pensioenfonds Witteveen+Bos									
Maatstaven	Gewicht	Beoordeling maatstaf o.b.v.	Belanghebbenden						
			Actieven			Slapers			Gepensioeneerden
			jong (<40)	midden-groep (40-55)	ouder (>55)	jong (<40)	midden-groep (40-55)	ouder (>55)	
1.a UPO-bedragen	5%	Mediaan Wtp versus FTK	2	2	2	2	2	2	2
	3%	Slecht weer Wtp versus FTK	0	-1	0	-2	-2	0	0
	2%	Goed weer Wtp versus FTK	2	2	2	2	2	2	2
1.b Uitkeringsratio's	17%	Mediaan Wtp versus FTK	2	2	2	2	2	2	2
	12%	Slecht weer Wtp versus FTK	1	0	0	-1	-1	0	1
	6%	Goed weer Wtp versus FTK	2	2	2	2	2	2	2
2 Impact verlaging uitkering	20%	Kans x de mate van verlaging Wtp (per jaar)	0	0	0	0	0	0	0
3 Netto profijt	5%	Hoogte Netto profijt (Wtp versus FTK)	0	-1	0	2	2	1	2
4 Uitlegbaarheid	10%		-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
5 Keuzevrijheid	10%		2	2	2	2	2	2	2
6 Uitvoerbaarheid en kosten	10%		-2	-2	-2	0	0	0	0
Alle maatstaven	100%		0.6	0.4	0.5	0.6	0.6	0.8	0.9

Bij de beoordeling bekijkt het pensioenfonds of voor alle groepen het resultaat op totaalniveau positief is. Dit betekent namelijk dat invaren in de nieuwe FPR in de ogen van het bestuur voor alle groepen een verbetering is ten opzichte van de huidige FTK-regeling. Verder kijkt het bestuur naar de onderlinge afwijkingen tussen de verschillende groepen. Indien deze onderlinge afwijkingen kleiner dan of gelijk zijn aan 0,5 dan beschouwt het bestuur dit als evenwichtig. Indien de onderlinge afwijkingen groter zijn dan 0,5 zal het pensioenfonds in overleg treden met de sociale partners inzake de evenwichtigheid van de overgang van de huidige FTK-regeling naar de nieuwe Wtp-regeling.

In het evenwichtigheidskader (Bijlage 14) is uiteengezet hoe het bestuur tot deze scores is gekomen. De verschillen zijn op totaalniveau beperkt en er is ook niet 1 groep met de meest positieve of meest negatieve effecten. De verschillen zijn te herleiden naar de verschillen tussen de groepen (slapers die geen dempende werking van de premie hebben en jongeren met een langere duratie). De verschillen op totaalniveau worden vooral veroorzaakt door de verschillen in slecht weer scenario's, netto profijt en kosten.

Conclusies beoordeling evenwichtigheid

- voor alle groepen is het resultaat positief. Dit betekent dat invaren in de nieuwe FPR in de ogen van het bestuur voor alle groepen een verbetering is ten opzichte van de huidige FTK-regeling;
- de onderlinge afwijkingen tussen de verschillende deelnemersgroepen zijn maximaal 0,5. Dit vindt het bestuur acceptabel en evenwichtig. Er zijn geen hele grote uitschieters in de afweging van de deelnemersgroepen;
- het onderlinge verschil tussen de deelnemersgroepen is met name bij slecht weer scenario's aanwezig (UPO-bedragen en uitkeringsratio's). Deze grote verschillen worden deels gecompenseerd door de scores bij de andere maatstaven. De groepen die bij slecht weer het laagste score zijn namelijk de jonge

slapers en middengroep slapers. Deze groep heeft bij de mediaan en bij goed weer de hoogste uitkomsten;

- het netto profijt is met name positief voor slapers en de gepensioneerden.
- voor het criterium impact verlaging uitkering, uitlegbaarheid en keuzevrijheid zijn er helemaal geen verschillen in score. Dit wordt evenwichtig bevonden;
- voor het criterium uitvoerbaarheid en kosten scoren de actieven negatief, omdat de actieven het risico lopen dat de spaarpremie daalt op het moment dat de uitvoeringskosten stijgen. Dit risico hebben de slapers en gepensioneerden niet.

Op totaalniveau zijn de onderlinge verschillen tussen de verschillende deelnemersgroepen klein. Bij enkele maatstaven zijn de onderlinge verschillen wel groot, maar die worden gecompenseerd door andere maatstaven. Voor elke groep is het totaal positief. Het bestuur concludeert daarom dat de transitie evenwichtig is voor alle belanghebbenden op basis van de evenwichtigheidsmatrix

5.15 Bandbreedtes

Hiervoor is uiteengezet dat de transitie naar Wtp evenwichtig is voor alle belanghebbenden. De berekeningen onderliggend aan dit oordeel zijn gemaakt op verschillende dekkinggraden en bij verschillende rentestanden. Het bestuur heeft in het evenwichtigheidskader ook bandbreedtes vastgesteld bij de maatstaven. Deze bandbreedtes zijn weergegeven in onderstaande tabel.

Bandbreedtes bij evenwichtigheidsmatrix

Beoordeling maatstaf o.b.v.	Belanghebbenden						
	Actieven			Slapers			Gepensioneerden
	jong (<40)	middengroep (40-55)	ouder (>55)	jong (<40)	middengroep (40-55)	ouder (>55)	
Mediaan Wtp versus FTK	> 100%	> 100%	> 100%	> 100%	> 100%	> 100%	> 100%
	<250%	<250%	<250%	350%	350%	350%	<200%
Slecht weer Wtp versus FTK	> 70%	> 70%	> 70%	> 50%	> 50%	> 50%	> 80%
	<120%	<120%	<120%	<120%	<120%	<120%	<120%
Goed weer Wtp versus FTK	> 100%	> 100%	> 100%	> 100%	> 100%	> 100%	> 100%
	<500%	<500%	<500%	<1500%	<1500%	<1500%	<300%
Hoogte Netto profijt (Wtp versus FTK)	-5% < A < 15%	-5% < A < 15%	-5% < A < 15%	-5% < A < 15%	-5% < A < 15%	-5% < A < 15%	-5% < A < 15%

Het fonds is van mening dat de verschillende leeftijdsgroepen zo consistent mogelijk moeten worden beoordeeld. Daarom is er voor gekozen om voor de verschillende leeftijdsgroepen met dezelfde status (actief, slaper of gepensioneerd) dezelfde boven- en ondergrens te hanteren.

Het bestuur is zich ervan bewust dat de resultaten van de maatstaven afwijken over de verschillende leeftijdscohorten. Daarom zijn er voor de actieven en de gewezen deelnemers drie groepen gespecificeerd voor de evenwichtigheidsbepaling. Echter, de onder- en bovengrenzen voor de verschillende maatstaven zijn per groep (actieven, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden) over alle leeftijden identiek vastgesteld. Het bestuur vindt het niet uitlegbaar om voor bepaalde leeftijdscohorten een lagere onder- of bovengrens te hanteren dan voor andere leeftijdscohorten.

Het bestuur erkent dat de resultaten, onder andere door het leeftijdsafhankelijke beleggingsbeleid, voor de verschillende leeftijdscohorten anders zijn. Daarom worden de resultaten voor verschillende groepen (jong/oud) beoordeeld. Het bestuur wil geen leeftijdsafhankelijke grenzen stellen, omdat dat zou impliceren dat het bestuur vindt dat bijvoorbeeld het verwacht pensioenniveau in de nieuwe regeling ten opzichte van de huidige regeling voor een 40-jarige hoger mag zijn dan voor een 60-jarige. Het bestuur vindt dat niet uitlegbaar aan de 60-jarige. Dat de resultaten zo uitkomen is achteraf uit te leggen, maar het bestuur kiest ervoor dit niet vooraf vast te leggen. Verder hecht het bestuur veel belang aan eenvoud van de genoemde

onder- en bovengrenzen. Het bestuur is van mening dat leeftijdsonafhankelijke onder- en bovengrenzen voor meer eenvoud zorgen van het evenwichtigheidskader.

Op basis van de dekkingsgraad voor het basisscenario vallen alle resultaten binnen de maatstaven. Ook op basis van alternatieve dekkingsgraden vallen alle resultaten binnen de maatstaven. Alleen in de variant met een rente die 1 % hoger ligt, vallen de resultaten niet binnen de maatstaven (voor het netto-profijteffect), indien er wordt uitgegaan van een invaardekkingsgraad van 125,2 %. Het pensioenfonds vindt het niet realistisch dat bij een met 1 %-punt gestegen rente de dekkingsgraad gelijk blijft aan 125,2 %. Daarom is de variant doorgerekend waarbij de invaardekkingsgraad gelijk is aan 150 % in combinatie met een gestegen rente van 1 %-punt. In deze variant vallen de resultaten binnen de maatstaven.

6

AMVB TOESLAGEN

Het pensioenfonds heeft geen gebruik gemaakt van het Transitie-FTK. Het pensioenfonds heeft wel gebruik gemaakt van de mogelijkheid om versoepelde toeslagen te verlenen op basis van Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB) in de jaren voorafgaand aan de transitie.

Het fonds heeft in 2023, 2024 en 2026 gebruik gemaakt van deze verruimde mogelijkheid om een toeslag te verlenen bij een dekkingsgraad van 105 %.

Dit hoofdstuk behandelt achtereenvolgens het gevolgde (besluitvormings)proces op basis waarvan het bestuur heeft besloten tot het toepassen van AMvB-toeslagen en de onderliggende inhoudelijke argumenten, kwantitatieve analyses en evenwichtigheidsbeoordeling die tot dit besluit hebben geleid.

6.1 Besluitvormingsproces toepassen AMvB-toeslagen en de effecten hiervan en invloed op besluitvorming transitie

Indexatiebesluit 1-1-2023

Naast de toeslag als gevolg van het reguliere toeslagbeleid, heeft de Minister de mogelijkheid geboden om gebruik te kunnen maken van ruimere voorwaarden. Dit is uitgewerkt in een AMvB. Als de sociale partners (OR en directie) reeds nu de intentie uitspreken om de huidige rechten van de deelnemers om te zetten in het nieuwe pensioenstelsel (het zogenaamde 'invaren'), dan mag het pensioenfonds volgens de AMvB eerder en meer indexeren:

- vanaf een dekkingsgraad van 105 % in plaats van 110 %;
- de eis van toekomstbestendig indexeren vervalt mits de dekkingsgraad niet onder de 105 % zakt.

De werkgever en de OR hebben aan het pensioenfonds te kennen gegeven dat zij de intentie hebben om in te varen.

Aangezien de intentie om in te varen is uitgesproken, kan gebruik worden gemaakt van de AMvB. Dat biedt de mogelijkheid om een hogere toeslag te verlenen. Het bestuur heeft op 22 december 2022 besloten om gebruik te maken van deze mogelijkheid. Het verantwoordingsorgaan heeft hierover op 23 december 2022 positief advies geadviseerd.

Doordat het bestuur heeft besloten gebruik te maken van de AMvB, heeft het bestuur de mogelijkheid om bovenop de reguliere toeslagverlening van 1,3 % per 1 januari 2023 een extra toeslag per 1 januari 2023 te verlenen.

Hoewel toen nog geen intentie tot invaren was uitgesproken, heeft het bestuur in een overleg op 12 december 2022 overlegd over een mogelijke extra toeslagverlening conform de AMvB. Hiervoor is een cijfermatige verkenning gebruikt van WTW. Het bestuur heeft toen gediscussieerd over de vraag: is een toeslag van 5 % verantwoord en evenwichtig?

Ze concludeerde op basis van de toen beschikbare gegevens dat een toeslag van maximaal 5 % per 1 januari 2023 een verantwoorde keuze leek, maar dat nog een nadere analyse nodig was. Vervolgens is Sprenkels & Verschuren gevraagd om een analyse van een extra toeslag van 3,7 % te doen naar:

- de gevolgen voor de verschillende leeftijdscategorieën;
- de gevolgen voor de verschillende categorieën: werknemers, gewezen werknemers en gepensioneerden;
- de kans op korten bij invaren.

De gevolgen voor de verschillende leeftijdscategorieën staan in de volgende grafiek. Deze laat het pensioenresultaat zien voor alle leeftijden, enerzijds bij een toeslag van 1,3 % en anderzijds bij een toeslag van 5 %. Voor de oudere deelnemers heeft de toeslag een positief effect op het pensioenresultaat. Voor de jongere deelnemers, tot zo'n 50 jaar, heeft het vrijwel geen effect. Het omslagpunt ligt rond de 45 jaar. Vanaf de leeftijd van 65 jaar is er een duidelijke verbetering zichtbaar. Het verschil in pensioenresultaat tussen 1,3 % toeslag en 5 % toeslag is beperkt.



Er is ook gerekend aan de gevolgen voor de verschillende categorieën deelnemers. Door een extra toeslag van 3,7 % gaan werknemers bij invaren gemiddeld 0,6 % minder er op vooruit, gewezen werknemers 0,1 % meer er op vooruit en gepensioneerden 1,5 % meer er op vooruit.

De extra toeslag is gunstig voor ouderen omdat hun uitkeringen al in 2023 omhoog gaan en omdat de verhoging bij invaren minder wordt gedempt. Hierdoor krijgen gepensioneerden bij invaren meer van het uitgedeelde vermogen ten nadele van actieven.

De kans op korten bij invaren is ook bepaald. Bij een toeslag van 1,3 % is bij invaren op 1 januari 2025 kans op korten 4,4 %. Bij een toeslag van 5 % is deze kans op korten 6,8 %. De toename van de kans op korten met 2,4 %-punt is beperkt.

Samengevat: voor de gemiddelde werknemer, gewezen werknemer en gepensioneerde zijn de verschillen in verbetering bij invaren als gevolg van de extra toeslag van 3,7 % beperkt. En voor de verschillende leeftijden zijn de verschillen in het pensioenresultaat door de extra toeslag van 3,7 % beperkt. En de toename van de kans op korten bij invaren is door de extra toeslag van 3,7 % beperkt.

Daarom acht het bestuur een extra toeslag van 3,7 % evenwichtig en in het belang van werknemers, gewezen werknemers en gepensioneerden. Een toeslag van 5 % per 1 januari 2023 is door het fonds als een verantwoorde en evenwichtige keuze beoordeeld.

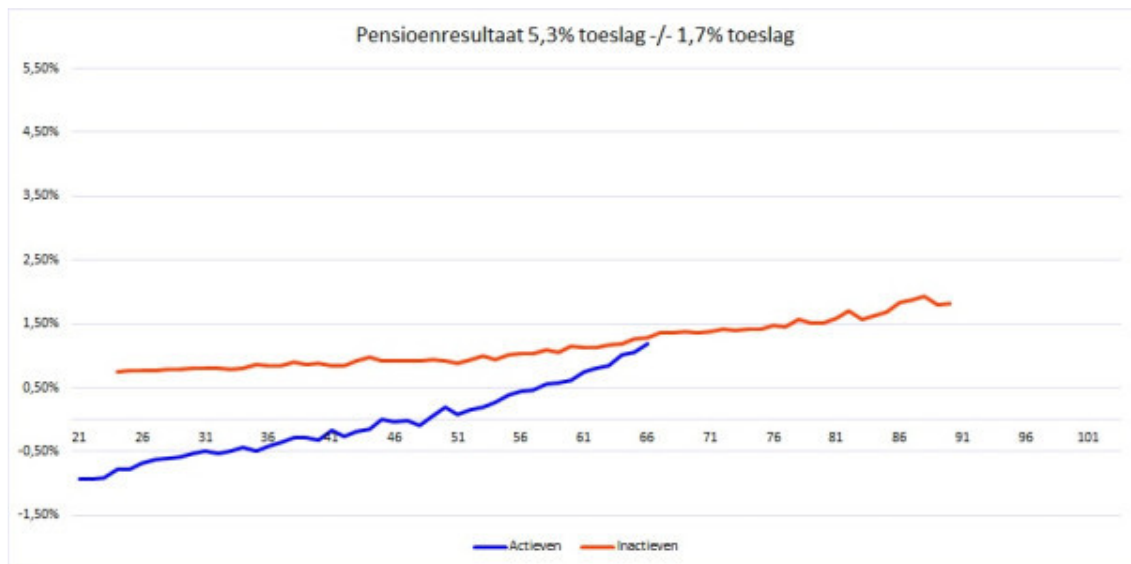
Indexatiebesluit 1-1-2024

Het bestuur heeft op 21 november 2023 besloten om per 1 januari 2024 de pensioenen te verhogen met 5,3%. De verhoging is voor alle deelnemers gelijk. Het verantwoordingsorgaan heeft hierover op 5 december 2023 positief geadviseerd. Hieronder geven we een toelichting op het besluit.

Op basis van de dekkingsgraad en de regels voor toekomstbestendig indexeren is een toeslag mogelijk van 1,7 %. Het pensioenfonds maakt weer gebruik van de mogelijkheid om extra te indexeren, waardoor een extra toeslag mogelijk is van 3,6 %. De totale toeslag (de som van de reguliere toeslag en de extra toeslag) komt uit op 5,3 %. Dit is gelijk aan de toeslagmaatstaf.

Effect voor de verschillende leeftijdscategorieën

Het bestuur heeft adviesbureau Sprenkels de gevolgen laten uitzoeken van een extra toeslag van 3,6 %. De gevolgen voor de verschillende leeftijdscategorieën staan in de volgende grafiek. Deze laat het effect van de extra toeslag op het pensioenresultaat zien voor alle leeftijden. Voor de oudere werknemers heeft de extra toeslag een positief effect op het pensioenresultaat. Voor de jongere werknemers heeft de extra toeslag een negatief effect op het pensioenresultaat. Het omslagpunt ligt rond de 46-48 jaar. Voor werknemers van 21 jaar is het negatieve effect het grootst: circa 1 %. Voor alle inactieven heeft een hogere toeslag een positief effect op het pensioenresultaat. Dit positieve effect neemt toe met de leeftijd.



Kans op korten bij overgang naar de nieuwe pensioenregeling

Sprenkels heeft ook berekend hoe groot de kans is dat bij het overgaan naar de nieuwe pensioenregeling de pensioenen moeten worden gekort omdat de dekkingsgraad dan te laag is. De uitkomst van deze berekening is te zien in onderstaande tabel. Bij een hogere toeslag neemt de kans toe op een te lage dekkingsgraad. Bij een toeslag van 1,7 % is de kans 7,0 % dat de dekkingsgraad lager is dan 105 %. Bij een toeslag van 5,3 % is deze kans 10,7 %.

Kans op onderdekking tov invaardekkingsgraad op 1-1-2026							
Variant / InvaardG	95%	97,5%	100%	102,5%	105%	107,5%	110%
1,7% toeslag	0,9%	1,6%	2,8%	4,5%	7,0%	10,6%	15,0%
5,3% toeslag	1,5%	2,6%	4,5%	7,0%	10,7%	15,4%	21,3%

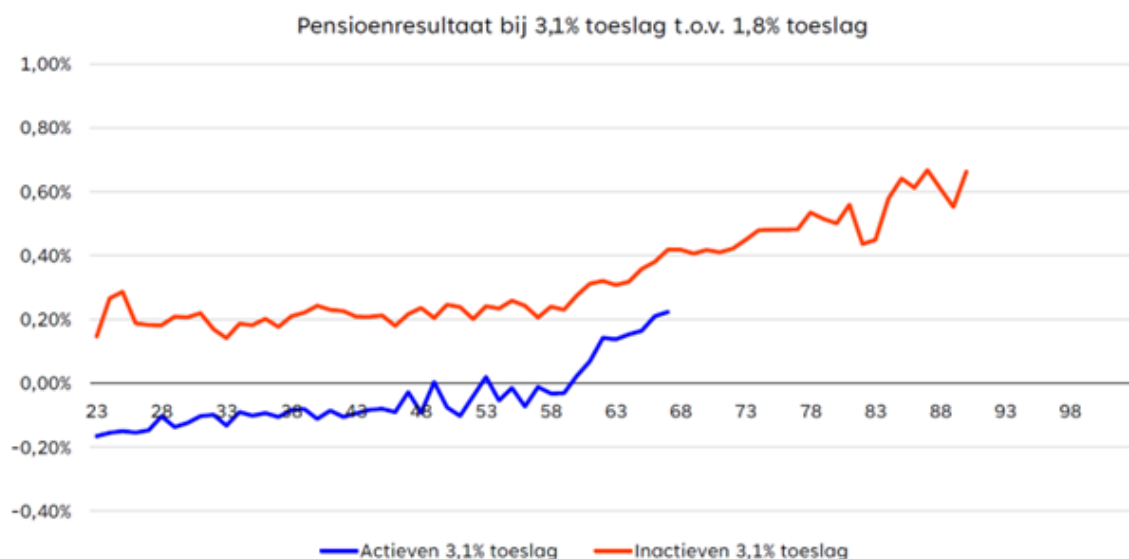
Afweging bestuur

Het bestuur heeft op basis van de analyse geconcludeerd dat het negatieve effect op het pensioenresultaat van jongeren beperkt is. Ook is de toename van de kans op korten door een te lage dekkingsgraad beperkt. In het licht van de gestegen prijzen én de gestegen dekkingsgraad acht het bestuur daarom een extra toeslag van 3,7 % verantwoord, evenwichtig en in het belang van werknemers, oud- werknemers en gepensioneerden. Met de reguliere toeslag van 1,7 % per 1 januari 2024 wordt de totale toeslag dan 5,3 % per 1 januari 2024. De missie van het pensioenfonds is een zo goed mogelijk pensioen met een evenwichtige balans tussen hoogte, stabiliteit en voorspelbaarheid. Het bestuur is van mening dat met een toeslag van 5,3 % wordt voldaan aan de gewenste evenwichtige balans in de missie.

Indexatiebesluit 1-1-2026

Voor de toeslag per 1-1-2026 heeft het bestuur wederom besloten om gebruik te maken van de toeslag-AMvB. Het bestuur heeft op 18 november 2025 besloten om per 1 januari 2026 de pensioenen te verhogen met 3,1 %. Dit betreft een extra toeslag van 1,3 %, aangezien de toeslag volgens het TBI-beleid gelijk was aan 1,8 %.

Het bestuur heeft adviesbureau Sprenkels de gevolgen laten uitzoeken van een extra toeslag van 1,3 %. De gevolgen voor de verschillende leeftijdscategorieën staan in de volgende grafiek. Deze laat het effect van de extra toeslag op het pensioenresultaat zien voor alle leeftijden. Voor de oudere werknemers heeft de extra toeslag een positief effect op het pensioenresultaat. Voor de jongere werknemers heeft de extra toeslag een negatief effect op het pensioenresultaat. Het omslagpunt ligt rond de 60 jaar. Voor werknemers van 23 jaar is het negatieve effect het grootst: circa 0,15 %. Voor alle inactieven heeft een hogere toeslag een positief effect op het pensioenresultaat. Dit positieve effect neemt toe met de leeftijd.



Sprenkels heeft ook berekend hoe groot de kans is dat bij het overgaan naar de nieuwe pensioenregeling de pensioenen moeten worden gekort omdat de dekkingsgraad dan te laag is. De uitkomst van deze berekening is te zien in onderstaande tabel. Bij een hogere toeslag neemt de kans toe op een te lage dekkingsgraad. Bij een toeslag van 1,8 % is de kans 1,6 % dat de dekkingsgraad lager is dan 110 %. Bij een toeslag van 3,1 % is deze kans 2,1 %.

Kans op onderdekking tov invaardekkingsgraad op 1-1-2027								
Variant / InvaarDG	95%	97,5%	100%	102,5%	105%	108%	110%	115%
1,8% toeslag	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,4%	0,9%	1,6%	5,1%
3,1% toeslag	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,5%	1,3%	2,1%	6,3%

Het bestuur heeft op basis van de analyse geconcludeerd dat het negatieve effect op het pensioenresultaat van jongeren beperkt is. Ook is de toename van de kans op korten door een te lage dekkingsgraad beperkt. In het licht van de gestegen prijzen én de gestegen dekkingsgraad acht het bestuur daarom een extra toeslag van 1,3 % verantwoord, evenwichtig en in het belang van werknemers, oud- werknemers en gepensioneerden.

6.2 Beschrijving en onderbouwing evenwichtigheid indexatiebeleid

Het beleid van het pensioenfonds is normaal gesproken gericht op de lange termijn. De aankomende stelselwijziging geeft echter aanleiding hiervan af te wijken. Bij de toeslagverlening per 1 januari 2023, 2024 en 2026 heeft het pensioenfonds gebruik gemaakt van de zogenoemde 'indexatie-AMvB'. Met het kunnen toepassen van de versoepelde toeslagregels kan een kenmerkend aspect van het nieuwe pensioenstelsel – namelijk dat de pensioenen sneller meebewegen met de financieel-economische ontwikkelingen – nu al worden gerealiseerd voor de deelnemers van het pensioenfonds.

Het bestuur vindt het tegelijkertijd van belang dat alle deelnemers zo goed mogelijk starten in het nieuwe pensioenstelsel. In dat verband vindt het bestuur het – voor een evenwichtige overgang – van belang dat het fonds over gaat met een voldoende hoge financiële buffer. Deze buffer komt straks voor een groot deel ten goede aan de individuele pensioenkapitalen van de deelnemers en een adequate compensatie voor actieve deelnemers die in hun pensioenopbouw gevolgen ondervinden van het afschaffen van de doorsneesystematiek. Om die reden weegt het bestuur bij het jaarlijkse toeslagbesluit diverse relevante feiten en omstandigheden mee, zoals onder meer de financiële situatie, de hoogte van de inflatie, de situatie op financiële markten, verschillen tussen deelnemersgroepen en ontwikkelingen in het deelnemersbestand.

Indexatie 1-1-2027

Het pensioenfonds heeft nog geen definitief besluit genomen of er eind 2026 nog een indexatie plaatsvindt voorafgaand aan de transitie per 1 januari 2027. Dit besluit zal nog later in 2026 plaatsvinden. Mocht de transitiedatum van 1 januari 2027 om welke reden dan ook niet gehaald worden dan zal er per 1-1-2027 geïndexeerd worden conform de huidige FTK-regeling.

Beschrijving indexatiebeleid

Het indexatiebeleid kan als volgt worden beschreven:

Het fonds heeft een voorwaardelijk toeslagbeleid, gebaseerd op de ambitie de pensioenen waardevast te houden. De daarbij gehanteerde maatstaf is de relatieve stijging van het consumentenprijsindexcijfer voor alle huishoudens (niet afgeleid), met referteperiode oktober-oktober.

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

Voor de toeslagbesluiten in per 1 januari 2023, 2024 en 2026 heeft het bestuur gebruik gemaakt van de versoepelde toeslagregels die destijds waren geboden aan pensioenfonds door middel van een Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB).

Het reguliere toeslagbeleid is afhankelijk van de beleidsdekkingsgraad. De inhoud van de toeslagstaffel luidt als volgt:

Beleidsdekkingsgraad per eind oktober	Toeslagverlening
Lager of gelijk aan 110 %	Nihil
Tussen 110 % en bovengrens	Volledige toeslagverlening, voor zover de beleidsdekkingsgraad door deze toeslagverlening niet onder de 110 % uitkomt.
Boven de bovengrens	Volledige toeslagverlening + eventueel inhaaltoeslagen en herstel van kortingen

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

De vaststelling van de bovengrens is als volgt:

- Contante waarde toeslagen (CWT) = de contante waarde van de kasstromen behorende bij de toeslagen indien de volledige maatstaf in elk jaar in de toekomst over de op de berekeningsdatum opgebouwde aanspraken wordt verleend. De contante waarde wordt bepaald op basis van het verwachte netto meetkundige rendement op zakelijke waarden;

- De technische voorziening (TV) wordt bepaald op basis van de per de berekeningsdatum door het fonds gehanteerde actuariële grondslagen, inclusief de door DNB per die datum gepubliceerde rentetermijnstructuur;
- Bovengrens toeslagbeleid = $110\% + \text{CWT} / \text{TV}$. Deze wordt jaarlijks vastgesteld en in het jaarverslag vermeld (de bovengrens wordt vastgesteld overeenkomstig het principe van toekomstbestendige indexatie zoals bepaald in artikel 15, Besluit FTK).

Als de beleidsdekkingsgraad boven het niveau ligt waarbij volledige toeslagverlening conform de ambitie mogelijk is, kan sprake zijn van reparatie van eerder doorgevoerde kortingen en/of inhaaltoeslagverlening. Het pensioenfonds maakt geen onderscheid tussen inhaalindexatie en reparatie van kortingen. Beide vallen onder de noemer extra indexatie. Extra indexatie wordt toegekend volgens het open systeem waarbij alle deelnemers eenzelfde procentuele indexatie krijgen. Het pensioenfonds wil de mogelijkheid hebben om de ruimte in de wettelijke en fiscale regelgeving maximaal te benutten.

In enig jaar zal maximaal 1/5de deel van het positieve verschil tussen het eigen vermogen conform de beleidsdekkingsgraad en het vermogensniveau waarbij volledige toeslagverlening conform de ambitie mogelijk is voor reparatie van kortingen en/of inhaaltoeslagen worden aangewend. De indexatie mag er niet toe leiden dat de beleidsdekkingsgraad onder het niveau van het vereist eigen vermogen uitkomt.

Onderbouwing evenwichtigheid indexatiebeleid

Bij de beoordeling van de evenwichtigheid weegt het bestuur de toepassing van de toeslag-AMvB in de jaren 2023, 2024 en 2026 mee.

Uit evenwichtigheidsberekeningen blijkt dat de extra toeslagverlening in het voordeel van oudere deelnemers heeft uitgepakt:

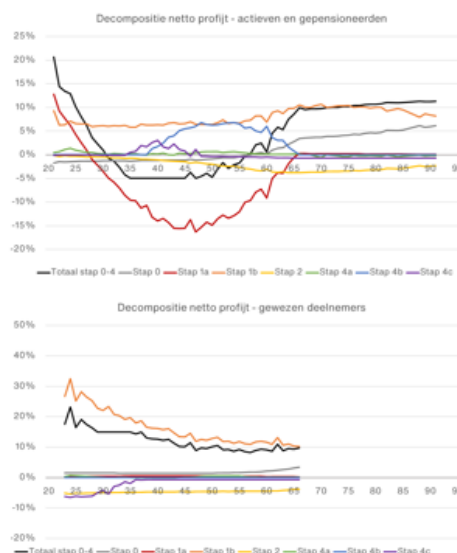
- de opgebouwde pensioenen van alle deelnemers worden verhoogd. Dit is voor iedereen positief. Alle opgebouwde pensioenen zijn immers in gelijke mate verhoogd;
- de dekkingsgraad wordt lager door toeslagverlening. Hierdoor daalt de toekomstige indexatieverwachting. Dit is met name nadelig voor jonge actieve deelnemers, aangezien zij meer baat hebben bij een hoge toekomstige indexatie (als ze al meer pensioen hebben opgebouwd), dan een AMvB-indexatie die geheven wordt over een nog beperkt opgebouwd pensioen;
- het gecombineerde effect leidt voor jonge actieve deelnemers tot een negatieve impact en voor oudere deelnemers tot een positieve impact. In de decompositie van de netto-profijteffecten per dekkingsgraad- en rentescenario is dit inzichtelijk gemaakt.

De toekenning van extra toeslagen in de jaren 2023, 2024 en 2026 heeft in termen van netto profijt een negatieve impact voor jongere deelnemers en een positieve impact voor oudere deelnemers, slapers en gepensioneerden.

Met inachtneming van de toekenning van de extra toeslagen is het resulterende netto-profijteffect als volgt voor het basisscenario (invaardekkingsgraad van 125,2 %):

Uitkomsten bij geselecteerde leeftijden

		Stap 0	Stap 1a	Stap 1b	Stap 2	Stap 4a	Stap 4b	Stap 4c	Totaal
Actieven	25	-1.4%	4.4%	6.6%	-0.3%	1.0%	0.0%	0.0%	10.2%
	35	-1.3%	-9.6%	5.9%	-0.7%	0.2%	0.0%	0.6%	-4.9%
	45	-1.1%	-15.5%	6.6%	-1.4%	0.2%	5.5%	0.8%	-4.9%
	55	-0.4%	-12.0%	6.7%	-2.6%	0.6%	6.5%	-0.4%	-1.7%
	65	2.8%	-0.6%	9.8%	-3.8%	0.1%	0.8%	-0.7%	8.6%
Gepensioneerden	70	3.7%	0.2%	10.7%	-3.7%	-0.5%	0.0%	-0.7%	9.8%
	80	4.6%	0.2%	10.0%	-3.2%	-0.2%	0.0%	-0.7%	10.7%
	90	6.0%	0.1%	8.4%	-2.4%	-0.2%	0.0%	-0.7%	11.3%
Slapers	25	1.5%	0.4%	25.2%	-5.1%	0.6%	0.0%	-6.1%	16.5%
	35	1.5%	0.5%	19.7%	-4.8%	0.0%	0.0%	-1.9%	15.0%
	45	1.4%	0.5%	13.4%	-4.6%	0.1%	0.0%	-0.7%	10.2%
	55	1.7%	0.4%	11.9%	-4.5%	0.5%	0.0%	-0.7%	9.2%
	65	3.1%	0.3%	10.3%	-3.9%	0.1%	0.0%	-0.7%	9.3%
Nabestaanden	40	2.8%	0.4%	11.6%	-4.0%	0.0%	0.0%	-0.7%	10.0%
	60	3.3%	0.3%	10.2%	-3.8%	0.0%	0.0%	-0.7%	9.3%
	80	5.1%	0.1%	9.4%	-2.9%	0.0%	0.0%	-0.7%	10.9%



Uit de tabel blijkt dat, met inachtneming van de extra toeslagen en de vermogensverschuiving van 0,63 % dekkingsgraadpunt, wordt voldaan aan het criterium van een minimaal netto-profijsfeffect voor alle deelnemersgroepen van -5 % en aan het criterium van een maximaal netto profijt verschil van 20 %-punt tussen de laagste en de hoogste waarde.

TRANSITIEPLAN

7.1 Beschrijving van besluitvormingsproces

Sociale partners zijn sinds 2022 met elkaar en met het pensioenfonds in overleg over de toekomstige pensioenregeling. Hiervoor zijn een voorbereidingsgroep en een stuurgroep opgericht.

Vorbereidingsgroep

De voorbereidingsgroep bestaat uit vertegenwoordigingen van het bestuur van SPWB, het bestuursbureau van SPWB en Aon (als adviseur). De voorbereidingsgroep vergadert zes wekelijks en is verantwoordelijk voor de coördinatie van de Wtp implementatie. De voorbereidingsgroep bereidt voorstellen voor, voert de regie over het proces en bewaakt deadlines.

Stuurgroep

De stuurgroep bestaat uit vertegenwoordigingen van de werkgever, de OR, het bestuur van SPWB, het bestuursbureau van SPWB, Aon (als adviseur en projectbegeleiding) en de heer Hiemstra namens de gepensioneerden.

De stuurgroep is niet beslissingsbevoegd, maar levert wel de inhoudelijke input voor de besluiten van de sociale partners. De stuurgroep draagt ook zorg voor kennisdeling met de betrokken stakeholders.

De stuurgroep vergadert zeswekelijks. Binnen de stuurgroep vindt informatie-uitwisseling plaats tussen het pensioenfonds en sociale partners. De taak van de stuurgroep is om te zorgen dat de sociale partners over voldoende informatie beschikken om besluiten ten kunnen nemen en om de gevraagde besluitvorming voor te bereiden voor sociale partners.

Het transitieplan is gedeeld met de visitatiecommissie en het VO en zij hebben kennis kunnen nemen van het plan.

Stuurgroep 2.0

Na het vaststellen van het transitieplan is de bovenstaande stuurgroep opgeheven en is de stuurgroep 2.0 opgericht bestaande uit vertegenwoordigingen van de werkgever, de OR, het VO, het bestuur van SPWB, het bestuursbureau van SPWB en gepensioneerd bestuurslid van SPWB, het verantwoordingsorgaan, Aon (als adviseur en projectbegeleiding) en de heer Hiemstra namens de gepensioneerden. In de stuurgroep 2.0 is de voorzittersrol verschoven van de werkgever naar het pensioenfonds ten opzichte van de voorgaande stuurgroep. De vertegenwoordiging van de gepensioneerden in stuurgroep 2.0 is verbreed ten opzichte van de voorgaande stuurgroep, om tegemoet te komen aan de kanttekeningen van de vereniging van gepensioneerden bij het transitieplan (gedeeld via het hoorrecht).

De vertegenwoordiging vanuit het bestuur van SPWB en Aon informeren de leden van stuurgroep 2.0 over het proces en de inhoud van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2027. Hierbij wordt de stuurgroep 2.0 periodiek geïnformeerd over de verschillende keuzes en besluiten die het pensioenfonds moet maken bij de totstandkoming van het implementatieplan en de opdrachtaanvaarding door het

pensioenfondsen van de uitvoering van de pensioenregeling per 1 januari 2027 (inclusief het invaren van de opgebouwde pensioenen in de nieuwe pensioenregeling).

Instemmingsrecht

De Ondernemingsraad (OR) heeft een wettelijk instemmingsrecht voor elk voorgenomen besluit om de pensioenregeling te wijzigen. De afspraken inzake de wijziging van de pensioenregeling voortvloeiend uit het transitieplan zijn op 25 november 2024 ter instemming voorgelegd aan de OR. Het transitieplan is door sociale partners opgesteld en bevat de verantwoording van en achtergrond bij de keuzes.

In het afgelopen jaar heeft de OR samen met de werkgever als sociale partners deelbesluiten genomen over de onderwerpen die onderdeel zijn van de instemming, te weten;

- Welke contract keuze er gemaakt wordt
- Of er ingevaren wordt
- Hoe er gecompenseerd wordt aan de hand van de zogenaamde voorrangsregels
- Hoe het nabestaanden pensioen wordt ingevuld
- Voorstel aan pensioenfondsen inzake inzet risicodelingsreserve
- Voorstel aan pensioenfondsen of en hoe het kapitaal verdeeld wordt bij de overgang naar het nieuwe stelsel

Deze deelbesluiten zijn opgenomen in het Transitieplan. Het Transitieplan is door de werkgever ter instemming aan de OR voorgelegd, als bijlage bij het instemmingsverzoek.

Hoorrecht

In de Wtp is opgenomen dat verenigingen van gepensioneerden en verenigingen van voormalige deelnemers recht hebben om gehoord te worden. Deze verenigingen krijgen de mogelijkheid om aan sociale partners een oordeel te geven over het voorstel hoe de huidige pensioenen worden omgezet naar de nieuwe regels. Wel gelden hier regels voor. De verenigingen moeten namelijk wel genoeg gepensioneerden of voormalig deelnemers vertegenwoordigen. Dat is het geval als ten minste 10 % van alle gepensioneerden en voormalige deelnemers vertegenwoordigd worden.

Witteveen+Bos beschikt (sinds medio november 2024) over een vereniging van gepensioneerden (VvG). De gepensioneerden zijn in het proces ook betrokken via de deelname van de heer Hiemstra in de stuurgroep. Verder is het verantwoordingsorgaan (waarin de heer Van der Graaf de gepensioneerden vertegenwoordigt) in het proces meegenomen in de besluitvorming. Daarnaast hebben de drie oprichters van de VvG deelgenomen aan aanvullende stuurgroepoverleggen.

Sleutelfunctiehouders

De sleutelfunctiehouder actuariel (SFHA) is betrokken bij het besluitvormingsproces en is om een opinie gevraagd inzake de volgende onderwerpen:

- Risicohouding;
- Evenwichtigheidskader;
- beoordeling invaarberekeningen en plausibiliteit van de transitie-effecten.

De sleutelfunctiehouder risicobeheer is actief betrokken geweest bij de risicoanalyse en beheersmaatregelen, risicohouding en datakwaliteit.

Bij de totstandkoming van de opinies van de SFHA is de volgende procedure gevolgd. Op verzoek van de functiehouder zijn alle door hem voor het betreffende onderwerp relevant geachte documenten ter beschikking gesteld. Na het onderzoek deelde de functiehouder zijn vragen en opmerkingen met het fonds. De beantwoording van deze punten en de opvolging van de opgebrachte aandachtspunten door het fonds zijn meegenomen in de definitieve versie van de opinie. De opinie en aanbevelingen van de functiehouder werden vervolgens bestuurlijk besproken, inclusief de benodigde opvolging van de aanbevelingen. Daarnaast heeft de SFHA in zijn gegeven opinies aangegeven dat een aantal punten nog nader aangescherpt kunnen worden en verder onderbouwd kunnen worden.

Besluitvormingsproces

Partijen hebben een zorgvuldig proces doorlopen om tot een breed gedragen besluitvorming te komen.

7.2 Toets op evenwichtigheid

In het transitieplan verantwoorden de Sociale Partners waarom sprake is van een evenwichtige transitie op basis van de keuzes, overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de wijziging van de pensioenovereenkomst en aan de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten. Het bestuur van het fonds kan zich in deze beoordeling vinden. Het fonds heeft evenwel ook een eigen verantwoordelijkheid voor de evenwichtigheid van de transitie. Hiertoe heeft het bestuur een proces van evenwichtige belangenafweging doorlopen, waarbij alle deelnemersgroepen in aanmerking genomen zijn en de transitie-effecten voor alle deelnemersgroepen zijn gewogen. Op basis hiervan is het fonds van mening dat er sprake is van een evenwichtige transitie.

7.3 Toets op uitvoerbaarheid

Het bestuur heeft geïnventariseerd welke processen aangepast dienen te worden in het kader van de transitie naar de nieuwe regeling. Bij het vormgeven van de nieuwe regeling is onder andere ernaar gestreefd om de pensioenregeling zo eenvoudig mogelijk te maken en complexiteit te vermijden.

Geconcludeerd is dat veel hetzelfde blijft; de veranderingen zijn meer inhoudelijk en minder procesmatig. Voor twee processen zijn de aanpassingen meer ingrijpend, het IT-systeem van DION en de vermogensbeheerketen. Na een gedegen analyse heeft het bestuur vastgesteld dat de aanpassingen die nodig zijn op deze twee onderdelen van de uitvoering beheerst en prudent en op tijd gerealiseerd kunnen worden. Voorts is de uitvoerbaarheid beoordeeld op risicobeheersing en kosten (zie hoofdstuk 3), datakwaliteit (zie hoofdstuk 4), communicatie (zie communicatieplan) en go/no-go voorwaarden (zie hoofdstuk 3). Het bestuur heeft geconcludeerd dat de nieuwe regeling uitvoerbaar is en dat er geen obstakels zijn die een prudente en beheerste uitvoering van de transitie in de weg staan.

7.4 Toets op conformiteit met wettelijke voorschriften

Het transitieplan is getoetst aan de wettelijke eisen en lagere regelgeving. Het fonds heeft geconstateerd dat het voldoet aan deze eisen en regelgeving.

7.5 Afwijkingen van en aanvullingen op het transitieplan

Inkoopperiode in het uitkeringscollectief van 10 jaar naar 1 jaar

De sociale partners van Witteveen+Bos hebben in gezamenlijk overleg besloten de inkoopperiode voor toetreding tot het uitkeringscollectief te verkorten van 10 jaar naar 1 jaar. Dit betekent dat deelnemers op het moment van pensionering in één keer hun pensioenkapitaal inbrengen in het uitkeringscollectief in plaats van een geleidelijke toetreding tot het uitkeringscollectief in de 10 jaar voorafgaand aan de pensioendatum. Dit onderbouwing van deze aanvulling op het transitieplan is opgenomen in een addendum bij het transitieplan.

Minimale invaardekkingsgraad van 105 % naar 110 %

Een lage invaardekkingsgraad van 105 % heeft onvoldoende vermogen om te voldoen aan de eis van minimaal +/- 5 % voor het netto-profijsfeffect. Een lage invaardekkingsgraad van 110 % heeft hiervoor wel voldoende vermogen.

Maximale invaardekkingsgraad van 150 %

In het transitieplan was nog geen maximale invaardekkingsgraad opgenomen. Omdat eind 2025 de dekkingsgraad van het pensioenfonds relatief hoog was, is er voor gekozen om een relatief hoge maximale invaardekkingsgraad van 150 % aan te houden.

Invaren op basis van standaardmethode op basis van een spreidingsperiode van 10 jaar in plaats van 1 jaar

Om het netto profijt binnen de door het bestuur gewenste bandbreedte te krijgen (minimaal +/- 5 % en maximaal onderling verschil van 20 %-punt) zijn twee maatregelen noodzakelijk:

- invaren op basis van de standaardmethode met een spreidingsperiode van 10 jaar in plaats van 1 jaar;
- mogelijkheid om te schuiven met vermogen (maximaal 5 %).

Tijdelijk partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum

In het transitieplan was opgenomen dat het tijdelijk partnerpensioen voor alle deelnemers een vast eurobedrag was onafhankelijk van de parttimegraad. Aangezien in de huidige FTK-pensioenregeling van het fonds het tijdelijk partnerpensioen afhankelijk is van de parttimegraad van de deelnemer is op basis van consistentie er voor gekozen om ook in de nieuwe pensioenregeling het tijdelijk partnerpensioen afhankelijk te laten zijn van het parttimepercentage van de deelnemer.

7.6 Financiële grenzen en afspraken bij overschrijding

Sociale partners hebben de ondergrens van de dekkingsgraad waar geen nadere besluitvorming voor nodig is gesteld op 105 %. Indien op het transitiemoment de dekkingsgraad lager ligt dan 105 % dan gaan sociale partners in gesprek met het pensioenfonds om tot een oplossing te komen en de mogelijkheden van invaren nader te onderzoeken. Het fonds heeft, na overleg met het Verantwoordingsorgaan hierover, de ondergrens vastgesteld op 110 %.

De Sociale Partners hebben samen met het fonds verschillende financiële en economische scenario's verkend, waarbij het transitieplan volstaat en er geen nadere besluitvorming meer nodig is. In deze situaties kan het transitieplan onverkort worden uitgevoerd. Het fonds monitort van het moment van de opdrachtbevestiging tot het moment van invaren haar (financiële) positie en of bandbreedtes niet worden overschreden. De bandbreedte van de dekkingsgraad waarbij geen nadere besluitvorming meer nodig is, is vastgesteld op 110 % tot 150 %. Indien blijkt dat er buiten de bandbreedtes dreigt te worden getreden en of er andere onvoorziene situaties zich voordoen, maakt het bestuur hiervan melding bij de Sociale Partners, het VO, de visitatiecommissie en VvG. Het fonds maakt dan een evenwichtigheidsanalyse, beoordeelt of de situatie significant is gewijzigd (impact op de transitie) en komt zo nodig met een concreet voorstel voor de Sociale Partners. De Sociale Partners nemen samen met het bestuur van het fonds, na overleg met de hiervoor genoemde gremia een besluit om al dan niet de eerder afgestemde transitie op een andere manier vorm te geven en/of het invaren doorgang te laten vinden of uit te stellen.

8

COMMUNICATIE

Zie het bijgevoegde communicatieplan in bijlage 3.

Bijlage(n)

BIJLAGE: AFKORTINGENLIJST

AFM	Autoriteit Financiële Markten
Anw	Algemene Nabestaandenwet
AOW	Algemene Ouderdomswet
CDC	Collective Defined Contribution (collectieve beschikbare premieregeling)
CPI	Consumentenprijsindex
DNB	De Nederlandsche Bank
FPR	Flexibel premieregeling
FTK	Financieel Toetsingskader
MVEV	Minimaal vereist eigen vermogen
OP	Ouderdomspensioen
PP	Partnerpensioen
PVI	Premievrijstelling voor invaliditeit
RDR	Risicodelingsreserve
RTS	Rentetermijnstructuur
SPWB	Stichting Pensioenfonds Witteveen+Bos
TV	Technische Voorziening
URM	Uniforme Rekenmethodiek
WIA	Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
WTP	Wet Toekomst Pensioenen
WZP	Wezenpensioen



BIJLAGE: BEGRIPPENLIJST

- 1 **DNB** = de wettelijke toezichthouder De Nederlandsche Bank;
- 2 **FPR** = flexibele premieregeling. Dit is het contract met meer individuele kenmerken zoals lifecycle beleggen, met persoonlijke keuzevrijheid voor een bepaalde manier van beleggen en met leenrestrictie. Dit contract lijkt op een contract dat nu al door veel verzekeraars en enkele ondernemingspensioenfondsen wordt uitgevoerd.
- 3 **Lifecycle** = lifecycle beleggen is een manier van beleggen, waarbij het beleggingsrisico afneemt bij het ouder worden. Jongeren kunnen meer risico lopen dan ouderen en beleggen daarom een groter deel van hun vermogen in zakelijke waarden. Oudere deelnemers en gepensioneerden beleggen een steeds groter deel in obligaties.
- 4 **Pensioengrondslag** = het deel van het salaris waarover pensioen wordt opgebouwd. Hierbij wordt rekening gehouden met het feit dat iedere deelnemer later AOW krijgt. Over het deel van het salaris dat na pensionering wordt vervangen door de AOW van de overheid hoeft de deelnemer dus niet bij SPWB pensioen op te bouwen. Dat deel van het salaris telt het pensioenfonds niet mee. Het deel van het salaris dat overblijft heet de pensioengrondslag.
- 5 **Technische voorziening** = de voorziening pensioenverplichtingen die momenteel wordt aangehouden om in de toekomst de pensioenen uit te kunnen keren.
- 6 **RTS** = rente termijnstructuur = risicovrije rente bij verschillende looptijden. Dat wil zeggen dat de rente zo goed als zeker is op basis van de marktomstandigheden van nu. Deze rente wordt in de pensioenregeling van nu bijvoorbeeld gebruikt om de waarde te bepalen van de verplichtingen (zonder verwachte toekomstige stijging van de pensioenen) van een pensioenfonds. DNB publiceert de RTS.
- 7 **Risicohouding** = een mate van risico die past bij een bepaalde leeftijd en een bepaalde wens van een deelnemer. Aan de hand van de risicohouding bepaalt het pensioenfonds hoe het voor de deelnemers belegt. In de nieuwe pensioenregeling worden premies voor jongere deelnemers met meer risico belegd dan pensioenpremies voor oudere deelnemers. Meestal wordt het risico steeds lager als een deelnemer ouder wordt.
- 8 **Risicobasis** = het pensioen wordt verzekerd; er wordt een premie betaald en daarmee is het risico verzekerd. Als iemand overlijdt wordt het pensioen toegekend aan de nabestaande. Als de persoon blijft leven is de premie weg. Er wordt niet voor gespaard.
- 9 **Risicodelingsreserve** = reserve die binnen de flexibele premieregeling is bedoeld om risico's te delen tussen of binnen generaties. De risicodelingsreserve kan worden gevuld met een deel van de premie en/of bij toetreding tot het uitkeringscollectief. Een pensioenfonds moet de regels voor het vullen en uitdelen van de risicodelingsreserve vooraf en voor langere tijd vastleggen. De reserve mag gevuld worden met maximaal 10 procent van het premiebedrag en/of uit een deel van het kapitaal bij toetreden tot het uitkeringscollectief. De reserve is niet verplicht.
- 10 **Scenarioset** = een verzameling mogelijke financieel-economische toekomsten (rente, inflatie, beleggingsrendement etc.), die wordt gebruikt om de gevolgen van de nieuwe pensioenregeling door te rekenen. De scenario's bevatten alle mogelijke situaties: goed weer, slecht weer en daar tussenin. DNB publiceert deze scenariosets.
- 11 **Sociale partners** = de werkgever en de ondernemingsraad (OR).

