

Implementatieplan Wet toekomst pensioenen

Stichting Pensioenfonds Thales Nederland



Voorwoord

Dit is het implementatieplan van Stichting Pensioenfonds Thales Nederland (SPTN) 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 55 en 56: 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 88: vulling risicodelingsreserve

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)

Beleidsuitingen DNB over het thema Implementatieplan

De berekeningen waarnaar verwezen wordt in dit implementatieplan zijn uitgevoerd door Willis Towers Watson (WTW), in opdracht van het pensioenfonds.

Inhoudsopgave

1. Inleiding	6
2. Inrichting projectorganisatie en besluitvorming	8
2.1 Inrichting projectstructuur ten behoeve van transitieperiode	8
2.2 Besluitvormingsproces vaststelling implementatieplan.....	16
3. Risicoanalyses en beheersmaatregelen	20
3.1 Risico's en beheersmaatregelen	20
3.2 Oordeel op technische uitvoerbaarheid van de nieuwe pensioenregeling	28
3.3 Uitbestedingsrisico	33
3.4 Financiële risico's.....	37
3.5 Juridische en privacy-risico's	39
3.6 Concluderend oordeel bestuur	39
4. Data en datakwaliteit.....	42
4.1 Beschikbaarheid van data voor, tijdens en na de transitie en beheersing risico's.....	42
4.2 Risicoanalyse datakwaliteit	43
4.3 Risico's bij invaren	45
4.4 Risicobereidheid ten aanzien van datakwaliteit.....	48
4.5 Verrichte werkzaamheden.....	50
4.6 Bevindingen uit uitgevoerde werkzaamheden.....	51
4.7 Nog te nemen stappen	51
4.8 Rapportage externe accountant/IT-auditor (voor invaarbesluit)	55
4.9 Onderzoek externe accountant (na invaren).....	56
4.10 Datakwaliteit na invaren	56
4.11 Verwerking eventuele mutaties terugwerkende kracht.....	56
5. Invaren	57
5.1 Beschrijving hoe het pensioenfonds omgaat met opgebouwde rechten ..	57
5.2 Onderbouwing vanuit sociale partners inzake invaren.....	58

5.3	Beschrijving hoe het pensioenfonds wenst om te gaan met opgebouwde rechten	59
5.4	Welk gedeelte van vermogen wordt gebruikt om te voldoen aan de vereisten ten aanzien van het minimaal vereist eigen vermogen	67
5.5	Methode voor de waardering van de pensioenaanspraken en pensioenrechten en het aanwenden van het vermogen	68
5.6	De hoogte van de initiële vulling van het compensatiedepot	68
5.7	Dekkingsgraad < 111%	71
5.8	Monitoren ontwikkeling dekkingsgraad en rentestand	71
5.9	De initiële vulling van de risicodelingsreserve en de regels die voor die reserve gelden	72
5.10	Wijze waarop pensioenfonds rekening heeft gehouden met de gevolgen voor deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden van gebruikmaking van overbruggingsplannen	73
5.11	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%	74
5.12	Hoe het pensioenfonds omgaat met arbeidsongeschiktheidspensioen, premievrije voortzetting en nabestaandenpensioen	74
5.13	De wijze waarop uitvoering zal worden gegeven aan de pensioenovereenkomst met inachtneming van de toepasselijke wet- en regelgeving, waaronder de gelijke behandelingswetgeving;	75
5.14	Onderbouwing transitie-effecten en compensatie;	75
5.15	Onderbouwing evenwichtige belangenbehartiging	77
5.16	Bandbreedtes	81
6.	Transitie-FTK en overbruggingsplan	82
6.1	Besluitvormingsproces toepassen transitie-FTK (incl. betrokken fondsorganen)	82
6.2	Effecten van transitie-FTK en invloed op besluitvorming transitie	85
7.	Transitieplan	95
7.1	Beschrijving van het besluitvormingsproces	95
7.2	Evenwichtigheid en rol organen en functies fonds	96
7.3	Uitvoerbaarheid en rol organen en functies fonds	96

7.4	Toets op conformiteit met wettelijke voorschriften	97
7.5	Afwijkingen van en aanvullingen op het transitieplan	97
	Bijlagen.....	100
	A: Afkortingen	101
	B: Evenwichtigheidskader transitie	102
	C: Uitgangspunten bij transitieberekeningen.....	120
	(De bijlagen hierna zijn apart bijgevoegd)	
	D: Overzicht WTP-werkzaamheden 2025 (detailplanning)	
	E: Opdrachtbevestiging van pensioenfonds m.b.t. uitvoering nieuwe pensioenregeling	
	F: Brief van Appel met goedkeuring(sproces) uitvoering nieuwe regeling	
	G: Risk Self Assessment WTP (versie december 24)	
	H: Target Operating Model (TOM) van Appel voor koppeling pensioenadministratie en vermogensbeheer	
	I: Toetsmomenten Wtp-transitie	
	J: Samenvatting screeningsdocument Appel	
	K: WTP-beleggingsbeleid	
	L: Advies Verantwoordingsorgaan inzake invaarbesluit	
	M: Integraal projectplan Appel m.b.t. transitie Wtp (Plan van Aanpak)	
	N: Eigen Risico Beoordeling (ERB)	
	O: Scenarioanalyses bij verschillende economische en financiële omstandigheden	
	P: Communicatieplan Pensioenfonds	

1. Inleiding

Vanwege de invoering van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) dient de pensioenregeling voor Thales Nederland aangepast te worden. De aanpassing van de pensioenregeling is door de sociale partners van Thales Nederland (hierna: Sociale partners) overeengekomen. Er is gekozen voor de flexibele premieregeling (FPR). Sociale partners hebben opdracht gegeven aan Stichting Pensioenfonds Thales Nederland (hierna: SPTN of het fonds c.q. het pensioenfonds) om de aangepaste pensioenregeling vanaf 1 januari 2026 uit te voeren en hebben hiervoor op 16 september 2024 een transitieplan inclusief een beschrijving van gewijzigde pensioenregeling verstrekt.

Sociale partners doen tevens het verzoek om de op 1 januari 2026 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. Daarnaast bevat het transitieplan de verantwoording waarom deze transitie evenwichtig is.

Het fonds heeft in de bestuursvergadering van 20 december 2024 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 is 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, 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 Raad van Toezicht en 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 pensioenfonds. In het communicatieplan is verder beschreven op welke wijze de inhoud van het implementatieplan wordt gecommuniceerd met de deelnemers.

Dit implementatieplan is vastgesteld op 4 april 2025 te Hengelo.

Naam: Dhr D.J.H. de Bruijn
Functie Voorzitter

Naam: Dhr. J.H.E. Soepenber
Functie Vice-voorzitter

Naam: Dhr. E.C. Weening
Functie Secretaris

Naam: Dhr J.H. van Deemter
Functie Bestuurslid

Naam: Dhr F. van den Hurk
Functie Bestuurslid

Naam: Dhr E.R. Stolp
Functie Bestuurslid

2. Inrichting projectorganisatie en besluitvorming

2.1 Inrichting projectstructuur ten behoeve van transitieperiode

2.1.1 Samenstelling van de projectgroep en klankbordgroep

Projectgroep Transitieplan

In de projectgroep waren de werkgever, de Centrale Ondernemingsraad en het bestuur van SPTN vertegenwoordigd. De heer Stolp (bij de start van de projectgroep nog geen bestuurder van SPTN) werd hierin benoemd als onafhankelijk deskundige. De projectgroep werd ondersteund door een externe procesbegeleider (Aon) en de adviserend actuaris van SPTN (WTW).

In de aanloop naar het Transitieplan bereidde de projectgroep voorstellen voor, voerde de regie over het proces en bewaakte deadlines. De projectgroep was niet beslissingsbevoegd, maar leverde wel de inhoudelijke input voor de besluiten, in afstemming met de klankbordgroep. De projectgroep droeg ook zorg voor kennisdeling met de betrokken stakeholders. Na aanbieding van het transitieplan aan het bestuur leidt de projectgroep een slapend bestaan.

Klankbordgroep

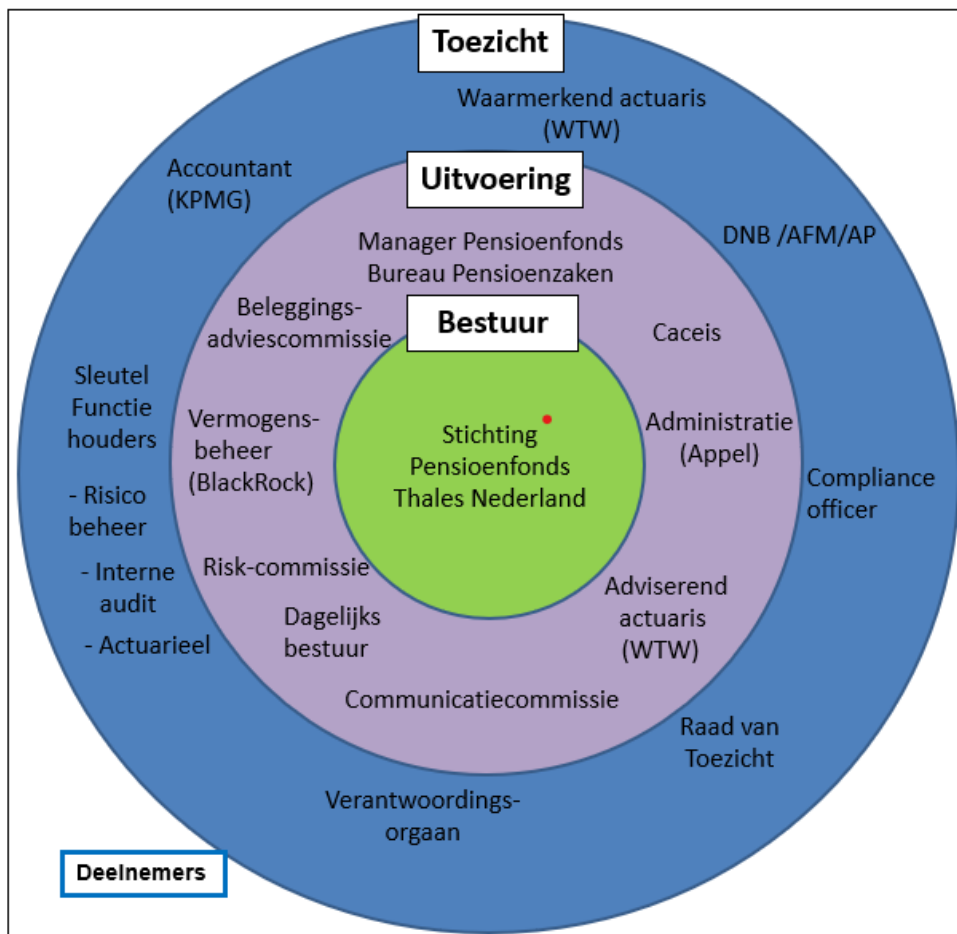
De klankbordgroep bestond uit vertegenwoordigingen van de werkgever, de Centrale Ondernemingsraad, het bestuur van SPTN, het voltallige verantwoordingsorgaan, de voltallige Raad van Toezicht en het Bureau Pensioenzaken van SPTN en een vertegenwoordiging van de gepensioneerdenvereniging VVSPTN.

De klankbordgroep kreeg de gelegenheid te reflecteren en te reageren op de input van de projectgroep en later van het bestuur. Het doel van de klankbordgroep is om de vertegenwoordigde gremia voortdurend mee te nemen in het proces en de beslissingen van de sociale partners, om op die manier tot beslissingen te komen waarvoor draagvlak en commitment bestaat bij de gremia.

Bestuur en bestuursbureau

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, WTW, de sleutelfunctiehouders, de vermogensbeheerder en de PUO Appel zijn de acties opgepakt en uitgevoerd.

Afbeelding 1: Organisatieschema van SPTN



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.

- Plan van aanpak, d.d. 17-12-2021
- Risicopreferentieonderzoek (RPO) uitgevoerd op 9-5-2023, definitieve versie d.d. 23-5-2023
- Principe besluit contractkeuze, d.d. 8-5-2023
- Transitieplan vastgesteld door Sociale Partners (na uitoefening hoorrecht) en aangeboden aan pensioenfonds bestuur op 16-09-2024. Vervolgens iteratief proces met sociale partners met een herziene versie van transitieplan d.d. 20-12-2024.
- Risk Self Assessment bestuur, d.d. 20-9-2024 en dit document wordt continue geüpdatet.
- Risicohouding vastgesteld en bij DNB ingediend voor partiële beoordeling op 25-10-2024.
- Voorlopige opdrachtbevestiging van bestuur aan sociale partners gestuurd op 24-12-2024.
- Financiële opzet pensioenfonds, d.d. 10-1-2025.
- Advies VO op implementatieplan en voorlopig invaarbesluit ontvangen, op 18-2-2025.
- Datakwaliteit fase 1 t/m 4, d.d. 24-1-2025

- Datakwaliteit fase 5 + 6, d.d. 21-2-2025
- Transitie effecten, d.d. 14-2-2025
- Vaststelling beoogd beleggingsbeleid en invulling van de profielen, d.d. 4 februari 2025
- Bevestiging uitvoerbaarheid regeling en beleggingsbeleid, d.d. 10 februari 2025
- Implementatieplan (inclusief invaarsjabloon) en voorlopig invaarsbesluit aangeboden aan RvT op 19 februari 2025.
- Implementatieplan (inclusief invaarsjabloon) en voorlopig invaarsbesluit aangeboden aan DNB, op 7 april 2025.
- Communicatieplan WTP voorgelegd aan AFM, op 1 april 2025.

Zie ook bijlage D met de detailplanning en specifiek de statuskolom.

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, ABTN, een uitvoeringsovereenkomst) verder uitwerken en opstellen. Tevens zullen nieuwe (contracts-) afspraken gemaakt worden met de partijen waaraan pensioenfonds Thales processen heeft uitbesteed (o.a. vermogensbeheerder, pensioen administrateur en custodian). Daarnaast zal de daadwerkelijke inrichting van de pensioenadministratie en het vermogensbeheer en de toedeling van het vermogen conform de FPR regeling 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
- Herverzekering van het arbeidsongeschiktheidspensioen door werkgever. Vanuit het pensioenfonds zal overdracht plaatsvinden van de reeds ingegane arbeidsongeschiktheidspensioenen
- 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 en waar nodig actualisatie. Een eventuele actualisatie zal als addendum worden opgenomen bij dit plan.

Een complete weergave van de in 2025 uit te voeren werkzaamheden is in bijlage D te vinden.

Appel hanteert de volgende mijlpalenplanning:

Afbeelding 2: Mijlpalenplanning Appel

Mijlpaal/product Transitieplan FPR	Opleverdatum
Vorbereiding project	
Opstellen PvA Transitie Wtp Pf Thales	1 maart 2025
Afstemmen leveranciers (onderuitbestedingen/vermogensbeheerders)	1 april 2025
Inrichten projectgroep externe inhuur	gereed
Goedkeuren PvA Transitie Wtp Pf Thales	1 maart 2025
Wtp-product en diensten	
Screeningsrapport FPR uitvoerbaarheid regeling door Appel	28 februari 2025
Vaststellen pensioenproduct	28 februari 2025
Transitieovereenkomst dienstverlening digital twin	28 februari 2025
Dienstverleningsovereenkomst na transitie, bestaande uit: Diensten en vergoedingen na transitie Service Level Agreement na transitie Verwerkersovereenkomst na transitie DORA-amendement	
Gefaseerd: - 1e concept gereed - Concept voor ondertekening gereed - Ondertekend	28 februari 2025 31 maart 2025 1 september 2025
Target Operating Model (TOM)	30 april 2025
Readiness verklaring	28 februari 2025
Toetsmoment start uitvoering invaren	n.t.b.
Personeel en organisatie	
Aanpassen functiebeschrijvingen	1 juli 2025
Algemene kennissessies	31 december 2025
Specifieke kennissessies	31 december 2025
Specifieke kennissessie: vragen transitie communicatie	1 september 2025
Business Processen & Organisatie	
Procesbeschrijvingen aanpassen bestaande processen	1 juli 2025
Procesbeschrijving maandafsluiting	1 juli 2025
Procesbeschrijving jaarlijkse FPR processen	1 juli 2025
Procesbeschrijving bijwerken PPV, RDR en Uitkeringen	1 juli 2025
Procesbeschrijving rapportages naar derden	1 juli 2025
Procesbeschrijving gegevensuitwisseling VB	1 juli 2025

Mijlpaal/product Transitieplan FPR	Opleverdatum
Opstellen en vastleggen werkinstructies	1 juli 2025
Beschrijven Risico's beheersmaatregelen	1 oktober 2025
Aanpassen ISAE 3402 over 2026	1 oktober 2025
Aanpassen procesbrieven	
Fasering: Startbrief pensionering Overig	1 juli 2025 1 november 2025
Draaiboek, diensten en aanpak Digital Twin	1 mei 2025
Draaiboek en aanpak Invaren	1 september 2025
Draaiboek Jaarwerk 2025	1 september 2025
Informatievoorziening	
Testplan Informatievoorziening digital twin	1 juli 2025
Inrichten en testen functies Digital Twin (AxyLife) waaronder: Verwerken dienstverband Verwerken premie en factureren Overlijden Scheiden Arbeidsongeschiktheid Waardeoverdrachten Pensioeningang Vrijwillige voortzetting Jaarlijkse FPR-functies	15 juli 2025
Testrapport Digital Twin	1 augustus 2025
Inrichten en testen koppeling vermogensbeheerder (4 interfaces)	15 augustus 2025
Inrichten en testen technische koppeling vermogensbeheerder (4 interfaces)	1 oktober 2025
Testrapport koppeling met VB	15 oktober 2025
Inrichten en testen financiële administratie AFAS	1 september 2025
Inrichten en testen koppeling deelnemersportaal (wijziging Wtp)	1 december 2025
Implementatie en testen productie-acceptatie-omgeving (AxyLife)	1 september 2025
Uitvoeren ketentest	1 november 2025
Testrapport keten en vrijgave advies (IT readiness Wtp)	15 november 2025
Datakwaliteit	
Datacontrole voor invaren: Rapportage datakwaliteit - tbv Go/No-go moment 'Transitiecommunicatie voor invaren'	1 september 2025
Vaststellen kritische data elementen (KDE) na invaren	1 juli 2025
Opzetten Stay Clean controles en rapportage	1 januari 2026

Mijlpaal/product Transitieplan FPR	Opleverdatum
Communicatie	
Screenen communicatiebeleid (onderdeel screeningsdocument)	28 februari 2025
Uitvoeren transitiecommunicatie - 1e berekening en brief - 2e berekening en brief	1 oktober 2025 15 mei 2026
Communicatierapportage (doelen / metingen)	1 januari 2026
Afronding project	
Nazorg oplossen openstaande punten	1 april 2026
Evaluatie	15 april 2026
Opstellen eindrapport	1 juni 2026
Goedkeuren eindrapport	30 juni 2026

Deze planning is tot stand gekomen in overleg tussen Appel en SPTN. Zie ook 3.2.2. voor verdere planning en stappen.

2.1.4 Transitie beleggingsbeleid

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

- Q1/Q2 2025: het vaststellen van de doelportefeuille en handelsstrategie voor de transitie naar de doelportefeuille
- Q1/Q2: Vaststelling Target Operating Model
- Q3/Q4: Formaliseren van de beleggingsrichtlijnen en het opstellen van de Investment Management Agreement
- Q3/Q4: Herziening Rapportages

Transitie beleggingsbeleid

De huidige portefeuille bestaat uit liquide assets. Daarbij bestaat de rendementsportefeuille uit aandelen, beursgenoteerd vastgoed, hoogwaardige bedrijfsobligaties (Euro en VS), obligaties opkomende markten (harde en lokale valuta) en hoogrenderende bedrijfsobligaties. Renteafdekking wordt uitgevoerd d.m.v. een LDI-portefeuille bestaande uit Europese staatsobligaties en (cash plus) rentederivaten, waarbij ook de rentegevoeligheid van Euro bedrijfsobligaties wordt meegenomen.

Na de transitie zal de portefeuille uit vier bouwblokken bestaan, te weten een bouwblok aandelen en liquide vastgoed, een bouwblok vastrentende waarden, een bouwblok Europese staatsobligaties met gemiddelde duratie van 15 jaar en een matching bouwblok waarmee in de collectieve uitkeringsfase de rentegevoeligheid van de geprojecteerde kasstromen wordt afgedekt.

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

Fase	Portefeuille	Activa	Huidige Allocatie	Allocatie na de transitie	Vershil	Indicatieve transactiekosten
Opbouw- /uitkeringsfase	Rendement zakelijke waarden	Aandelen/ Beursgenoteerd Vastgoed	45%	50%	+5% (~EUR 90mn)	~ EUR 80-250k
Opbouw- /uitkeringsfase	Rendement vastrentende waarden	IG Credit EMD HY Credit	33%	13%	-/-20% (~EUR 355mn)	~ EUR 425-780k
Opbouwfase	Vaste duratie (derisking)	Europese staatsobligaties	0%	5%	+5% (~EUR 90mn)	~ EUR 40-70k (~ EUR 135-270k tijdens marktstress)
Uitkeringsfase	Matching	Europese staatsobligaties en (cash plus) rentederivaten	22%	32%	+10% (~EUR 180mn)	~ EUR 420-840k (~ EUR 1.4-5.6mn tijdens marktstress)

Omzetting rendementsactiva

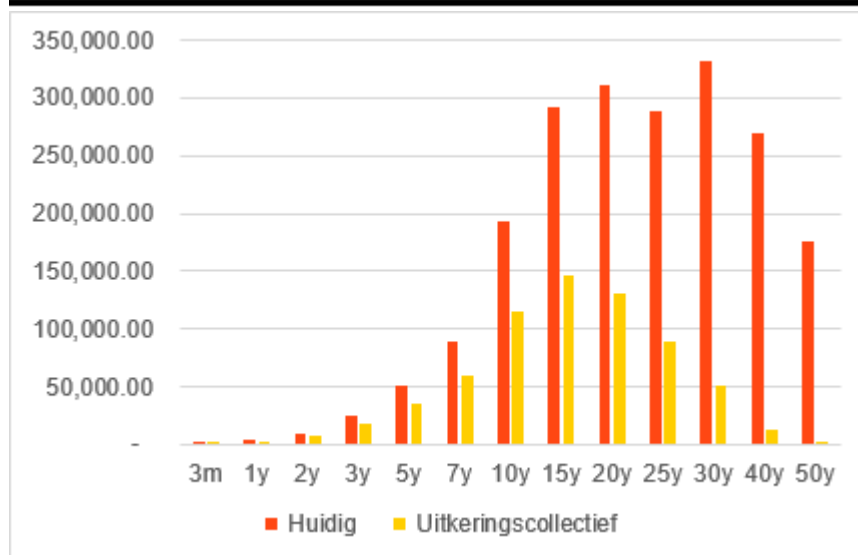
Om van de huidige naar de doelportefeuille te komen dienen er aandelen en beursgenoteerd vastgoed aangekocht te worden (c. 5% van de portefeuille), en zullen vastrentende waarden voor een aanzienlijk deel moeten worden afgebouwd (c. 20% van de portefeuille). Het bouwblok Europese staatsobligaties met gemiddelde duratie van 15 jaar zal aangekocht moeten worden (c. 5% van de portefeuille) daar deze nu nog geen onderdeel uitmaakt van de portefeuille.

Gezien de activa in de portefeuille van SP Thales liquide zijn, worden geen problemen voorzien in de ombouw van de portefeuille. De transactiekosten¹ worden geschat op ca 10-25bps voor aandelen en beursgenoteerd vastgoed, en ca 12-22bps voor obligaties.

¹ Deze transactiekosten zijn indicatief en gebaseerd op huidige marktomstandigheden. Transactiekosten kunnen sterk oplopen in tijden van verhoogde marktvolatiliteit.

Omzetting matchingsportefeuille

DV01 in huidige FTK t.o.v. FPR



Na de transitie zal er ongeveer EUR 1.4mn minder DV01 moeten worden afgedekt, waarbij met name op de lange looptijden de renteafdekking dient te worden afgebouwd. De transactiekosten¹ worden geschat op ca. 0.3-0.6 bps in normale marktomstandigheden, dit kan echter oplopen tot 1-4bps in tijden van marktstress en zelfs hoger tijdens een liquidity squeeze.

Voor- of nasorteren

Voor wat betreft de keuze tussen voor of nasorteren worden de opties verder verkend en zal er later dit jaar een onderbouwde keuze worden gemaakt. De rentehedge onder het huidige FTK is verhoogd om de invaardeckingsgraad richting invaarmoment te beschermen. Om die reden ligt voorsorteren wellicht minder voor de hand. Echter, e.e.a. zal geanalyseerd worden en aan de hand van de analyse zal een keuze gemaakt worden. Hierbij is ook van belang het geschatte volume aan marktverschuiving en de impact daarvan op de pricing. Een juiste timing van de mutatie van de rente-derivaten is in het belang van het fonds en van de deelnemers.

2.2 Besluitvormingsproces vaststelling implementatieplan

2.2.1 Het doorlopen besluitvormingsproces

Dit implementatieplan is afgestemd met de Raad van Toezicht, het verantwoordingsorgaan en de sleutelfunctiehouders van het pensioenfonds, het plan is definitief vastgesteld in de bestuursvergadering van 7 maart 2025.

Het communicatieplan WTP vormt een bijlage bij dit implementatieplan en is als zelfstandig separaat document vastgesteld in de bestuursvergadering van 20 december 2024 (Bijlage Q), onder voorbehoud van een aanvulling welke op 14 februari is vastgesteld.

Er zijn gedurende de periode vanaf eind 2022 meerdere vergaderingen geweest met het VO en de RvT. Daarnaast is er in 2024 een regulier sleutelfunctiehouderoverleg geweest 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 aangepaste pensioenregeling van Thales Nederland te aanvaarden inclusief het uitvoeren van de compensatieregeling;
- in te stemmen met het besluit tot invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten.

Er is comfort bij het bestuur dat het pensioenfonds en de uitbestedingspartners de transitie naar de aangepaste pensioenregeling op een beheerste en integere wijze kunnen uitvoeren en dat de risico's voldoende beperkt zijn of zullen worden. Dit is onder andere gestoeld op de risicoanalyse en de inventarisatie van de beheersingsmaatregelen beschreven in hoofdstuk 3. Voorts is het bestuur ervan overtuigd dat de belangen van alle deelgroepen (gewezen) deelnemers en gepensioneerden bij het besluit tot de transitie inclusief het invaren en de compensatie op voldoende evenwichtige manier zijn gewaarborgd. De redenen voor die overtuiging zijn beschreven in hoofdstuk 5.

In de opdrachtbevestiging (bijlage E) van het fonds gericht aan de werkgever is dit nader onderbouwd.

2.2.3 Opinies van sleutelfunctiehouders, verantwoordingsorgaan en intern toezicht

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

- Uitbestedingspartner Appel
- de SFH risicobeheer,
- de SFH interne audit,

- de SFH actuarieel,
- het verantwoordingsorgaan,
- de Raad van Toezicht

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

Uitbestedingspartner Appel

Als gevolg van de Wtp transitie en de overgang naar de FPR heeft Appel een beoordeling uitgevoerd op de uitvoerbaarheid van de voorgenomen regeling van SPTN. Met de brief in bijlage F informeert Appel het fonds dat zij inschatten dat een overgang per 1 januari 2026 haalbaar moet zijn. In het plan van aanpak en het screeningsdocument is documentatie opgenomen over het proces bij Appel om te komen tot acceptatie, de voorlopige uitkomst van deze beoordeling en de nog te ondernemen acties.

Appel informeert SPTN met de bijgevoegde readinessverklaring dat de voorlopige uitkomst qua uitvoerbaarheid van de voorgenomen FPR pensioenregeling per 1 januari 2026 positief is.

Sleutelfunctiehouder (SFH) Risicobeheer

De sleutelfunctie risicobeheer onderkent twee materiële risico's in het implementatieplan WTP SPTN.

Het beoogde transitiemoment is 01 januari 2026. De twee materiële risico's betreffen het aspect tijdigheid én zijn:

- Uitbestedingspartner Appel is niet tijdig gereed voor de inregeling en uitvoering van de FPR regeling voor SPTN.

Tot op heden is er beperkt inzicht in de voortgang bij Appel. De maandelijkse voortgangsrapportage Appel van november 2024 - januari 2025 is generiek en geeft onvoldoende vertrouwen dat Appel voor SPTN de beoogde versnelling op de voortgang FPR vanaf nu, met nog maar 9 maanden te gaan, tijdig realiseert.

- DNB heeft 9 maanden doorlooptijd om tot een invaarsbeslissing te komen

De onzekerheid hier is dat DNB vragen om toelichting en onderbouwing zal gaan stellen die in korte tijd door SPTN moeten worden beantwoord.

Dit vereist korte doorlooptijden bij DNB en voldoende capaciteit en tijd bij SPTN om de gevraagde informatie te kunnen leveren.

De sleutelfunctie risicobeheer is van mening dat voor een weloverwogen invaarsbesluit door het bestuur SPTN deze materiële risico's aantoonbaar beoordeeld én onderbouwd moeten worden.

Hierbij is mijn aanbeveling dat tweewekelijkse monitoring, beoordeling van deze risico's en de effectiviteit van de beheersmaatregelen door het bestuur SPTN nodig is.

Sleutelfunctiehouder (SFH) actuarieel

De SFH Actuarieel heeft zich bij de beoordeling van de documenten met name gefocust op de actuariële onderdelen. De SFH actuarieel heeft d.d. 6 februari 2025 een concept implementatieplan ontvangen. De SFH actuarieel heeft geconstateerd dat het pensioenfonds bij het opstellen van het implementatieplan de wettelijke vereisten heeft gevolgd. Passages in het implementatieplan die betrekking hebben op onderdelen waar de SFH actuarieel eerder een opinie over afgegeven heeft, sluiten aan bij de eerder ontvangen stukken onderliggend aan die opinies. In zijn opinie d.d. 12 februari 2025 heeft de SFH actuarieel enkele aandachtspunten opgenomen. Naar aanleiding van

deze opinie is het implementatieplan aangescherpt. De SFH actuarieel heeft vervolgens de laatste versie van het implementatieplan ontvangen en heeft geen opmerkingen meer.

Sleutelfunctiehouder Internal Audit

De SFH internal audit heeft in eerste instantie een concept implementatieplan ontvangen. De Interne Auditfunctie heeft de beheerste totstandkoming van het implementatieplan geëvalueerd. De terugkoppeling van de Interne Auditfunctie hiervan is als volgt:

Het uitgangspunt van deze analyse is dat het Implementatieplan zodanig tot stand gekomen is dat is geborgd dat het doorlopen proces beheerst is uitgevoerd en het plan voldoet aan de wettelijke eisen en verwachtingen die daaraan zijn gesteld, waaronder artikel 150i Pensioenwet alsook dat de uitgangspunten opgenomen in de Good Practice Inhoudsopgave Implementatieplan Pensioenfonds van DNB voldoende zijn geadresseerd. Hierbij is het belangrijk dat de afstemmings-, controle- en goedkeuringsmomenten die ten grondslag liggen aan de formulering van de uitgangspunten adequaat zijn doorlopen. Dit om te borgen dat de juiste fondsorganen en (sleutel)functies tijdig hun input (w.o. toets, opinie) hebben kunnen geven en dat deze adequaat is meegenomen in de besluitvorming die ten grondslag ligt aan de definitieve formulering van de uitgangspunten van het Implementatieplan.

Om tot de conclusie te komen is relevante documentatie bestudeerd, alsook geven de tweewekelijkse bijeenkomsten met o.a. de projectleider en sleutelfuncties goed inzicht in de wijze waarop het proces van totstandkoming van het Implementatieplan is gelopen. Daarbij geven de opinies van de Sleutelfunctiehouders, alsook de reactie van het bestuur hierop goed inzicht in de beheerste totstandkoming van de uitgangspunten zoals opgenomen in het implementatieplan.

Het verantwoordingsorgaan

In oktober 2024 is het document over de Risicohouding ontvangen en besproken met het bestuur. Het verantwoordingsorgaan heeft op 11 december 2024 de adviesaanvraag met betrekking tot het invaarbeesluit ontvangen met bijbehorende stukken, waaronder een concept implementatieplan. Het Implementatieplan, de Uitgangspunten Notitie, de Financiële Opzet en Opinie van de sleutelfunctiehouder Actuarieel zijn op 10 januari 2025 naar het verantwoordingsorgaan gestuurd. Het verantwoordingsorgaan heeft op 18 februari 2025 haar advies gegeven. Voor de volledigheid melden wij dat het verantwoordingsorgaan adviesrecht heeft op aanpassingen in het communicatiebeleid. Het Wtp-communicatieplan is overeenkomstig het huidige beleid opgesteld en daarom niet ter advies voorgelegd. Het communicatieplan is wel op 11 maart 2025 ter informatie met het verantwoordingsorgaan gedeeld.

Het verantwoordingsorgaan staat unaniem positief tegenover het invaarbeesluit en geeft een positief advies af. Het verantwoordingsorgaan vindt dat bij een dekkingsgraad van 130% of hoger sprake is van evenwichtigheid. Bij een dekkingsgraad lager dan 111% vindt het verantwoordingsorgaan invaren niet evenwichtig en adviseert het bestuur om dan terug te gaan naar de sociale partners. Bij tussenliggende dekkingsgraden vindt het verantwoordingsorgaan invaren evenwichtig, rekening houdend met het alternatief, namelijk niet overgaan naar het nieuwe stelsel. Het aandachtspunt van de dekkingsgraad van 111% als minimum vereiste dekkingsgraad is door het bestuur ter harte genomen. Het verantwoordingsorgaan heeft een aantal adviezen geformuleerd, zoals versiebeheer en evaluatie van de premie. Het complete advies is opgenomen in bijlage L.

Raad van Toezicht

Het bestuur van het fonds heeft de Raad van Toezicht van het fonds in lijn met artikel 150m lid 7 van de Pensioenwet goedkeuring gevraagd voor het voorgenomen besluit tot invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten. Daarop heeft het bestuur een schriftelijke rapportage ontvangen op 28 maart. Deze is besproken in de bestuursvergadering van 1 april 2025 en vervolgens tijdens het overleg van 4 april met de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht heeft n.a.v. dit overleg de rapportage wat aangepast en op 7 april 2024 de definitieve versie gestuurd. Uit de rapportage blijkt dat de Raad van Toezicht goedkeuring geeft op het invarbesluit' onder de voorwaarde dat het bestuur tijdig en adequaat de openstaande risico's zal mitigeren. De RvT doelt hiermee op het risico dat Appel niet op 1 januari 2026 klaar is om de FPR-regeling uit te gaan voeren. Het bestuur onderkent dit risico en heeft daarom veelvuldig overleg met Appel. Ook is er een plan B uitgewerkt (opschuiven van de transitiedatum met drie tot maximaal zes maanden).

3. Risicoanalyses en beheersmaatregelen

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 op 20 september 2024 grondig besproken en waar nodig bijgesteld door bestuursleden, leden van het bureau pensioenzaken en de projectleider WTP gezamenlijk. Deze hernieuwde RSA is door het bestuur op 4 oktober 2024 vastgesteld.

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.

De RSA wordt iedere bestuursvergadering besproken, en indien nodig aangevuld of bijgesteld. In dit hoofdstuk gaan we uit van de versie van 7 maart 2025. Zie bijlage G.

3.1 Risico's en beheersmaatregelen

3.1.1 Beschrijving van de grootste risico's en beheersmaatregelen

SPTN 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 G 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.

Nr	Risico	Bruto score (kans * impact)	Beheersmaatregelen	Netto score (kans * impact)
	Wijzigingen in wetgeving waardoor invaren, of manier waarop, beïnvloed worden	2*5=10	Is niet te beïnvloeden of te mitigeren, kan alleen monitoren en direct actie nemen zodra helderheid hierover is. Update 21feb25: aanvullende maatregel: Tempo van indienen invaardossier hoog houden, zodat het indienen gereed is voor een mogelijke wetwijziging.	2*5=10
	Aanvullende wetgeving komt niet (op tijd) zodat er een	2*4=8	Als SPTN kunnen we de situatie echter niet veranderen, dus vooral voorbereiden voor als het niet op tijd	2*4=8

	belasting probleem ontstaat bij het overbruggingspensioen		beschikbaar is, en snel handelen als dit mocht gaan spelen.	
1	Pensioenuitvoerder Appel is niet op tijd gereed met een volledig getest systeem voor FPR, ingericht met SPTN parameters	4*4 = 16	Overleg met Appel is geïntensiveerd naar 1 keer per 2 weken. Het memo van het pensioenfonds (dat kritisch aangeeft waar Appel op moet letten met de FPR inrichting) is besproken met Appel, en wordt opgevolgd. Alle SPTN parameters zijn ingediend, en Appel heeft aangegeven hier geen problemen op te verwachten. Directeur Appel is persoonlijk betrokken bij voortgang werkzaamheden Appel voor SPTN Readiness verklaring ontvangen	3*4 = 12
2	Bemensing: er is onvoldoende capaciteit beschikbaar om onverwachte uitval van betrokkenen op te vangen, zowel binnen het fondsbestuur, bureau Pensioenzaken, Aon (projectleiding), de Sleutelfunctiehouders als ook de adviseurs.	4*3 = 12	Dit heeft permante aandacht. Iedere bestuursvergadering wordt hierbij stil gestaan. Aon heeft voor de projectleiding een back-up die meedraait in het project. Voor het bestuur zijn er aspirant bestuursleden ingewerkt die kunnen instappen als bestuursleden stoppen of wegvallen. Voor bureau Pensioenzaken is er extra administratieve ondersteuning geregeld (externe notuliste voor de bestuursvergaderingen en ondersteuning bij planning). In de organisaties van de adviseurs is capaciteit beschikbaar voor opvang noodgevallen, daarom doet SPTN ook zaken met grotere adviesbureau's zodat er zaken onderling kunnen worden overgenomen indien nodig.	4*2 = 8
3	Vertraging in de uitvoering van het Datakwaliteit -traject zorgt voor het niet gereed zijn voor invaren per 1 januari 2026	4*3 = 12	Nauwgezette monitoring van de voortgang van de "get clean" fase. Indien nodig zal de voorzitter van het pensioenfonds bestuur persoonlijk nauw contact met accountants hebben om onnodige vertraging van het herstelplan te voorkomen.	3*3 = 9
4	De planning van het werk dat nog gebeuren moet voordat	5*2 = 10	De bestuursvergaderingen zijn in frequentie en duur opgeschroefd, de	4*2 = 8

	<p>ingevoeren kan worden loopt uit, o.b.v. extra werk door aanvullende vragen van toezichthouders of door onderschatting van de hoeveelheid resterende activiteiten</p>		<p>Sleutelfunctiehouders spreken elkaar iedere 2 weken, er is wekelijks overleg tussen de projectleider WTP, de adviserend actuaire van het fonds en manager pensioenfonds.</p> <p>De lijst met toetsmomenten wordt iedere bestuursvergadering doorgesproken, en indien nodig bijgesteld of extra acties afgesproken om deze te realiseren.</p> <p>De projectleider Aon houdt actief contact met DNB, AFM en bewaakt voortgang en feedback van andere fondsen die indienen voor invaren om daarvan te leren en te anticiperen.</p>	
5	PME verleent geen dispensatie	3*4 = 12	<p>Goede relatie met PME onderhouden zodat begrip gekweekt wordt voor SPTN keuzes.</p> <p>PME gaat leenrestrictie opheffen, Pensioenbureau is bij een informatiebijeenkomst van PME geweest.</p> <p>Het is nog onduidelijk wat de wetgeving wordt over dispensatie. Dit houden we in de gaten. Verwachting is dat de huidige situatie geen belemmering is voor PME om SPTN dispensatie te verlenen.</p> <p>Update 10jan25: AON is bij sessie van VNO-NCW geweest waarin gesteld is dat de dispensatie beoordeeld zal worden zonder opheffen van leenrestrictie. Nu is het afwachten wat de vakbonden hiervan vinden, of dit ook de uitkomst wordt. Wordt nauwgezet bewaakt.</p> <p>update 21feb25: geen nieuwe ontwikkelingen; ook niet snel te verwachten aangezien PME de eigen transitie heeft uitgesteld tot 1-1-27</p>	2*4 = 8

3.1.2 Beschrijving van de operationele en IT-risico's

Beschrijving van operationele en IT-risico's, waaronder de continuïteit en betrouwbaarheid van de dienstverlening voor, tijdens en na de transitie (inclusief de borging van voldoende capaciteit aan mensen en middelen)

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 G). Hieronder wordt ingegaan op de RSA van Appel.

Voor het monitoren van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel hanteert Appel haar integraal risicomanagementbeleid als toetsingskader. Dit risicomanagementbeleid is de basis voor een methodiek die bijdraagt aan structurele aandacht voor risico's en kansen. Daarnaast biedt het beleid handvatten om prioriteiten te stellen, zodat de inzet van middelen ten dienste worden gesteld aan het realiseren van de strategische doelstellingen.

Appel onderkent op hoofdlijnen twee risico's op het gebied van de transitie naar Wtp.

- Risico op (niet beheerste en integere) uitvoerbaarheid van de regeling:
Het risico dat de regeling niet effectief en voldoende efficiënt uitgevoerd kan worden.

Beheersmaatregelen:

Het risico wordt beheerst doordat de uitvoerbaarheid op basis van de dienstenkaart is getoetst. De regeling past binnen de standaard diensten zoals Appel die onderkend heeft in haar referentiemodel. Alleen voor het TNP is maatwerk nodig; dat is mogelijk.

- Risico op (niet beheerste en integere) uitvoerbaarheid van de transitie:
Het risico dat Appel niet tijdig en beheerst in staat is om de nieuwe regeling uit te voeren als gevolg van vertraging bij de inrichting van de systemen en organisatie en/of onvoldoende kwalitatieve en kwantitatieve transitiecapaciteit.

Beheersmaatregelen:

Appel informeert het fonds op basis van de project governance voor verantwoording en bewaking van de voortgang. Dit vindt tweewekelijks plaats. Daarnaast kan de transitie uitgesteld worden, wanneer Appel de transitie en/of de regeling niet tijdig kan uitvoeren. Het is voor Appel niet opportuun te kijken naar een andere IT-oplossing. Mede doordat een andere IT-oplossing een zwaar conversietraject met zich meebrengt. Het is dus van belang de ingerichte governance van het Wtp programma te volgen met een strakke regie en bewaking van de voortgang van de realisatie van de IT systemen. In de overlegstructuren is ingebouwd dat er op reguliere basis met de betrokken partijen over de voortgang wordt gerapporteerd en dat deze wordt bewaakt.

3.1.3 Verandering taken en verantwoordelijkheden pensioen- en vermogensbeheer

Beschrijving van belangrijkste wijzigingen in de taken en verantwoordelijkheden van de pensioenuitvoerder en partijen in de vermogensbeheerketen, waarbij rekening is gehouden met de grotere afhankelijkheid tussen pensioenbeheer en vermogensbeheer in de nieuwe pensioenregeling

De Wtp brengt met zich mee dat elke deelnemer een eigen persoonlijk pensioenvermogen (kapitaal) heeft, dat onderdeel uitmaakt van een collectieve belegging. Onder de deelnemers is een RPO gedaan, op basis daarvan heeft het fonds een risicohouding vastgesteld. Het door het pensioenfonds gekozen beleggingsbeleid past binnen deze risicohouding.

Het beleggingsrendement wordt periodiek, dat wil zeggen maandelijks, aan de persoonlijke pensioenvermogens (kapitalen) toebedeeld. Voor de praktische uitvoering daarvan, maar ook voor een stelsel van controles, is periodieke gegevensuitwisseling van belang, die Appel conform de SIVI standaard heeft ingevuld.

Het beleggingsbeleid is deels leeftijdsafhankelijk (en afhankelijk van de keuze voor één van de drie beleggingsprofielen). Daarom is het deelnemersbestand verdeeld in zogenaamde leeftijdscohorten van deelnemers. En per cohort wordt een zo optimaal mogelijke beleggingsmix bepaald. De som van alle beleggingsmixen leidt tot het totale beleggingsbeleid van het pensioenfonds.

Voor deelnemers die wensen af te wijken van het default beleggingsbeleid zal het bestuur ook een defensief en offensief beleggingsprofiel aanbieden om zodoende de gewenste keuzevrijheid te faciliteren. Deze profielen zijn nader uitgewerkt en beschreven in het document 'Beleggingsbeleid Wtp Stichting Pensioenfonds Thales Nederland'.

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

Appel administreert de persoonlijke pensioenvermogens in het systeem van Lumera en de reserves in de financiële administratie. Voor de aanlevering van de rendementen is Appel afhankelijk van de vermogensbeheerders. Om dit geautomatiseerd plaats te laten vinden wordt een koppeling met de vermogenbeheerder gerealiseerd. Er wordt nog beslist of dit een directe koppeling met de vermogensbeheerder wordt, of dat dit via de custodian loopt. Appel hanteert voor de koppeling met de vermogensbeheerder de afgesproken landelijke standaard (SIVI) en heeft dit ook zo afgesproken met het fonds, de custodian (CACEIS) en de vermogensbeheerder (BlackRock). Appel heeft een Operating Model en Manual aangeleverd ten behoeve van de koppeling van de pensioenadministratie en het vermogensbeheer. Zie hiervoor bijlage H.

Ketenpartners en verantwoordelijkheden

Appel heeft de verantwoordelijkheid om conform de door het pensioenfonds vastgestelde beleggingsmix rendementen toe te voegen aan de persoonlijke pensioenvermogens van deelnemers, het uitkeringscollectief, de risicodelingsreserve en andere voorzieningen en reserves. Op basis van de persoonlijke pensioenvermogens worden, conform de uitgangspunten van het pensioenfonds, uitkeringen bepaald en geprojecteerd. Appel verwerkt mutaties in het deelnemersbestand, premies en uitkeringen en verzorgt de deelnemerscommunicatie.

BlackRock ondersteunt het pensioenfonds bij de totstandkoming van het integrale beleggingsbeleid, draagt zorg voor de uitvoering van dit beleggingsbeleid (inclusief selectie beleggingsproducten, herbalancerings e.d.) en stuurt daarbij eventuele (operationele) vermogensbeheerders aan.

CACEIS 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. Daarnaast voert Caceis voor SPTN een onafhankelijke check uit op de performance en compliance checks op het beleggingsmandaat.

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

Inrichting processen bij Appel algemeen

Het Fonds heeft de pensioenadministratie, uitkeringsadministratie en financiële administratie uitbesteed aan Appel. Hieronder vallen onder meer de volgende processen:

- Mutatieverwerking
- Premie-inning
- Uitkeringsadministratie
- Deelnemerscommunicatie (incl. helpdesk-functie)
- Financiële administratie
- Klachtenadministratie

In essentie blijft het aantal processen dat door Appel wordt uitgevoerd ongewijzigd. Inhoudelijk leidt de aanpassing naar de nieuwe pensioenregeling wel tot aanpassingen van bestaande processen. Appel maakte in de tweede helft van 2024 en de eerste helft van 2025 een gedetailleerde uitwerking van alle bedrijfsprocessen, legde deze vast en zal de nieuwe werkwijze implementeren. Het fonds bewaakt via de reguliere project-inrichting de voortgang hiervan.

De nieuwe pensioenregeling is een premie-regeling. De ingelegde premie wordt belegd op basis van de life-cycle, passend bij de risicohouding van de deelnemers. Het proces ten aanzien van de premie-inning wijzigt hierdoor. Appel heeft een generieke aanpak, gekoppeld op de UPA-mutatie aanlevering opgesteld. Tijdige premiebetaling is daarbij van belang. Het fonds kent momenteel (FTK) een premieheffing per maand achteraf. Er zal overgegaan worden van betaling achteraf, naar betaling vooraf. Dit is met de werkgever afgestemd. Als de premie tijdig is ontvangen, kan deze ook tijdig worden belegd conform het beleggingsbeleid van het fonds. Indien de premie niet tijdig wordt ontvangen, leidt dat tot een voorfinanciering van de premie-inleg door het fonds vanuit eigen reserves. Aangezien de doelstelling van het fonds is om reserves zo klein mogelijk te houden, zullen goede betalingsafspraken gemaakt worden die worden vastgelegd in de uitvoeringsovereenkomst.

De huidige systemen die Appel gebruikt bij de uitvoering van de processen, zullen niet wijzigen. De inrichting van die systemen wel. Uiteraard erkent het fonds de belangrijke wijzigingen die inhoudelijk in, met name, AxyLife (van Lumera) moeten plaatsvinden. AxyLife is het pensioenadministratie-

pakket. Dit systeem is geschikt om zowel uitkerings- als premieregelingen in te administreren. De fondsspecifieke inrichting van de pensioenregeling (de rekenregels) wordt aangepast.

Borging van de continuïteit en betrouwbaarheid van de dienstverlening

Als gevolg van de inwerkingtreding van de Wtp wijzigt het pensioenstelsel. Dit heeft een grote impact op Appel als pensioenuitvoeringsorganisatie. Binnen Appel is er een programma ingericht om dit te organiseren. Appel kiest ervoor om een generiek rekenmodel op te zetten voor alle klanten, waarbij per klant via parameters de inhoudelijke opzet van het rekenmodel specifiek gemaakt kan worden. Voor de overgang van de huidige pensioenadministratie naar een nieuwe pensioenadministratie hanteert Appel de onderstaande werkwijze:

- Referentiemodel voor de pensioenadministratie per premieregeling ontwikkelen op basis van de standaard diensten geschikt voor alle klanten;
- Implementeren referentiemodel (in test) naast het bestaande model van de klant (digital twin);
- Vanaf invaren geldt het bestaande model vóór invaardatum en het nieuwe model vanaf invaardatum;
- Voor terugwerkende kracht -mutatie blijft het bestaande model met invaarregels beschikbaar, waardoor deze mutaties naadloos verwerkt kunnen worden.

Hiervoor wordt een zogenaamde digital twin ingericht. De digital twin is een inrichting waarbij de huidige pensioenregeling en de nieuwe (niet actieve) pensioenregeling zichtbaar zijn binnen één pensioenadministratiesysteem. Dit maakt het mogelijk om mutaties door te voeren voor beide regelingen en daarvan de consequenties inzichtelijk te maken m.b.t. de nieuwe regeling. De betreffende administratie draait in een testomgeving en maakt gebruik van de beschikbare data uit de productieomgeving van de klant. In de productieomgeving blijft de huidige administratie gewoon doordraaien (reguliere dienstverlening Appel).

Deze digital twin resulteert in een eindrapportage die aantoont dat de juiste pensioenregeling is ingeregeld, dat de invaarmodule correct heeft gewerkt en dat de mutaties leiden tot correcte aanpassingen in de collectieve en persoonlijke pensioenvermogens.

Nadat de digital twin fase is afgerond, wordt er een testomgeving ingericht waarin het invaren nogmaals wordt gesimuleerd op basis van bestaande productiegegevens. Hierbij worden bij invaren de originele data daadwerkelijk omgezet in een nieuw Wtp-product. Na het invaren wordt een standaard set mutaties rechtstreeks doorgevoerd op de 'Wtp'-polis. Ook deze test wordt afgerond met een eindrapportage vanuit Appel Pensioenuitvoering. Hierna volgt de inrichting en het testen van de koppeling met de vermogensbeheerder, naast het inrichten en testen van de financiële administratie en het deelnemersportaal. Daarna volgt de uitvoering van de ketentest.

Ten aanzien van het proces, heeft Appel een plan van aanpak opgesteld, dat de periode van september 2024 t/m medio 2026 omvat. Dit plan van aanpak omvat de volgende (sub-) doelstellingen:

- Definitief vaststellen van een migratiekalender waarin is bepaald wanneer welke klant een digital twin van haar pensioenadministratie krijgt ingericht (beoogde periode sept. 2024 – Q3 2025); SPTN is ingepland vanaf 1-4-2025;
- Definitief vaststellen van de pensioenregeling WTP en de bijbehorende parameters (bijvoorbeeld compensatie, hoogte van de collectieve potten) per klant op basis waarvan de digital twin kan worden ingericht;

- Implementeren van een digital twin per klant in de pensioenadministratie en financiële administratie en gegevensuitwisseling met de beleggingsadministratie (SIVI-standaard PB-VB);
- Per klant testen van ingerichte klantspecifieke digital twin omgeving inclusief invaren, voordat deze wordt vrijgegeven;
- Vaststellen dienstverlening Appel t.b.v. schaduwdraaien met digital twin;
- Ingerichte dienstverlening bij Appel ter ondersteuning van digital twin;
- Schaduwdraaien met digital twin per klant inclusief de processen invaren, rendementstoekenning, premie bijwerken, etc. Vóór 1 augustus 2025 heeft Appel hierin inzicht gegeven aan SPTN.

Deelnemerscommunicatie

Ten aanzien van de deelnemerscommunicatie wijzigt de inhoud van de (standaard) procesbrieven. Daarnaast is het tijdens de transitieperiode van belang dat alle deelnemers (inclusief gewezen deelnemers en pensioen- en andere aanspraakgerechtigden) van het fonds informatie ontvangen over de wijzigingen in de nieuwe pensioenregeling. De manier waarop het fonds dat doet, is beschreven in het communicatieplan, dat los van dit implementatieplan wordt ingediend bij AFM.

Naast de schriftelijke communicatie, is Appel ook verantwoordelijk voor de klantcontacten (inclusief klachtenadministratie). Deze klantcontacten worden onderhouden door de medewerkers die eveneens de administratie voeren. Het fonds monitort de tijdige opleidingsactiviteiten van die medewerkers binnen Appel.

De manier waarop en in welke hoedanigheid eventuele verdere toelichtingen aan deelnemers wordt verstrekt over de behaalde beleggingsrendementen, wordt in een later stadium uitgewerkt.

Momenteel heeft het fonds het deelnemersportaal via Appel ingericht, waardoor 'real-time' informatiedeling ten aanzien van persoonlijke pensioenvermogens en/of behaalde rendementen op deelnemersniveau nu (nog) niet mogelijk is. De website is in eigen beheer. Het fonds beraadt zich over het overdragen van het beheer van de website naar Appel. Daarbij worden de mogelijkheden van Appel (via Yellowtail) inclusief een koppeling met de website) meegenomen.

Tot slot zal een koppeling van Appel met de vermogensbeheerpartijen (CACEIS, BlackRock) gerealiseerd moeten worden. Bij die gegevensuitwisseling is de SIVI-standaard het uitgangspunt. Appel draagt er, via Lumera, zorg voor dat de ontvangst en verzending van de betreffende informatiestromen tijdig en juist verloopt. Voor een verdere beschrijving hiervan wordt verwezen naar hoofdstuk 3.3.3.

3.1.5 Beschrijving van de wijzigingen in de governance

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 Appel 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 complete kostenstructuur ten aanzien van de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling is nog niet volledig bekend. Het fonds verwacht de eerste jaren een stijging van de reguliere uitvoeringskosten. Een eventuele kostenstijging door afname van aanvullende diensten bij Appel (zoals bijvoorbeeld kosten voor de aan het deelnemersportaal gekoppelde website), zijn in deze verwachting niet meegenomen. Appel heeft aangegeven dat de ongoing kosten met 15%-20% gaan stijgen.

De eenmalige transitiekosten zijn afhankelijk van het benodigde meerwerk dat Appel moet uitvoeren bij de implementatie. Op 30 november 2024 heeft Appel de tarieven voor de transitie gedeeld, die hoger lagen dan oorspronkelijk verwacht. De stijging is veroorzaakt doordat de tijdsbesteding achteraf hoger lag dan vooraf ingeschat en door de introductie van aanvullende regelgeving ten aanzien van de collectieve uitkeringsfase. De totale kosten, bij standaard uitvoering, zijn als volgt: € 600.000,-. De effecten van een mogelijke BTW vrijstelling op deze uitvoeringskosten zijn nog niet in deze inschatting verwerkt.

Als gevolg van de aanpassing van de strategische beleggingsportefeuille, worden op of rond het transitiemoment transacties uitgevoerd. Deze zullen zorgen voor een eenmalige stijging van de transactiekosten in 2026. Door het stellen van bandbreedtes rondom de normallocatie van de beleggingscategorieën, denkt het fonds een structurele verhoging van de transactiekosten te beperken. Echter, door de afhankelijkheid van de normportefeuille naar de bestands- en rendementsontwikkeling, is het niet uit te sluiten dat er, ten opzichte van de huidige opzet van de beleggingsportefeuille, vaker transacties plaatsvinden. Dit leidt derhalve tot een stijging van de transactiekosten voor het Fonds.

3.2 Oordeel op technische uitvoerbaarheid van de nieuwe pensioenregeling

3.2.1 Haalbaarheidsanalyse (inclusief beoordelingscriteria) 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 heeft besloten 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 E).

Omdat de IT-systemen nog niet gereed zijn, heeft het bestuur 'Go / no-go' toetsmomenten vastgesteld. Deze momenten stellen het bestuur in staat om te allen tijde 'in control' te blijven over de transitie naar Wtp. Het bestuur hanteert daarnaast een fallback scenario: Op het moment dat het bestuur besluit dat er in de tijd richting 1 januari 2026 gebeurtenissen zich voordoen, waardoor de overgang niet meer beheerst kan plaatsvinden, dan zal de huidige pensioenregeling onder het transitie-FTK worden voortgezet en zal het fonds later invaren.

De bestuurlijke vraag is hoe en op basis van welke documenten het bestuur kan vaststellen dat de IT systemen de pensioenregeling onder Wtp, inclusief invaren kunnen uitvoeren. Voor deze beslissing gaat het bestuur uit van de volgende documenten van Appel:

- Screeningsdocument
- Dienstverleningsovereenkomst
- Transitieovereenkomst
- Target operation model
- Uitvoeringsverklaring (door Appel readiness-verklaring genoemd)

Deze vijf documenten zijn allen in bijlage M te vinden.

De hoogste mate van zekerheid dat IT systemen adequaat ontworpen zijn is door assurance te krijgen over de opzet, het bestaan en de werking van interne controlemaatregelen. Het bestuur vertrouwt hierin op de rapporten van de sleutelfunctiehouders op de diverse onderdelen van het IT-systeem, zoals de invaarmodule.

Om een besluit te kunnen nemen of de IT-systemen de nieuwe regeling (inclusief invaren) kunnen uitvoeren, is inzicht nodig in:

- Acceptatiecriteria
- Beoordelingscriteria
- Concrete implementatieplanning (inclusief mijlpalen, acceptatietesten en go/ no go momenten)
- Risico analyses
- Fall back scenario

Acceptatiecriteria

In het Plan van Aanpak transitie Wtp Appel – Thales 6 maart 2025 heeft het bestuur de acceptatiecriteria feitelijk beschreven en vastgesteld. In dit document wordt gesproken over validatiecriteria in combinatie met de go/no go toetsmomenten van het bestuur. De go/no go toetsmomenten zijn te vinden in bijlage I. Wanneer het bestuur op basis van deze monitoring niet langer overtuigd is dat Appel de noodzakelijke stappen tijdig kan uitvoeren, zal het bestuur een overgang per 1 januari 2026 niet accepteren. De transitiedatum wordt dan uitgesteld. In eerste instantie is dan de gedachte om de transitie met enkele maanden, bijvoorbeeld 3, op te schuiven. Hierover is het fonds in gesprek met de directie van Appel.

Beoordelingscriteria

De beoordelingscriteria zijn eveneens beschreven in het vermelde Plan van Aanpak. Er is regelmatig overleg met de transitie managers aan Appel-zijde om de voortgang op de benodigde stappen te bespreken en monitoren. De testrapportages, bevestigingen en brieven die beschikbaar komen gedurende het jaar zullen gehanteerd worden om te beoordelen of aan de gestelde criteria voldaan wordt.

Implementatieplanning

In het bijgevoegde Plan van Aanpak is de mijlpalenplanning inclusief de acceptatietesten en go/no go toetsmomenten uitgewerkt. De planning is uitgewerkt onder paragraaf 4.2 vanaf p. 24.

Risico analyses

Het fonds heeft samen met Appel risicoanalyses uitgevoerd op de technische haalbaarheid, zie hierna.

#	Risico	Kans	Impact	Maatregel
1	Product FPR Pf Thales te laat vastgesteld.	M	H	Deadline afpreken voor aanleveren m.b.t. leveren productspecificaties en gegevens voor: 1.1. Digital Twin; 1.2. Invaren; 1.3. TOM; 1.4. (Trans)Communicatie.
2	Product FPR Pf Thales past niet binnen het Appel WTP product.	M	H	Screening van product FPR Pf Thales. Afspraken maken waar aanpassingen moeten komen. Vaststellen haalbaarheid van aanpassingen en invloed op planning.
3	Communicatiebeleid Pf Thales past niet binnen de communicatie architectuur van Appel.	L	M	Screening van product FPR Pf Thales. Afspraken maken waar aanpassingen moeten komen. Vaststellen haalbaarheid van aanpassingen en invloed op planning.
4	Invulsheet Pf Thales voor inrichten Digital Twin komt te laat.	M	ML	Appel heeft invulsheets verspreid naar de klanten en ondersteunt en adviseert klanten bij het invullen. Ook monitort Appel de voortgang bij de klanten en spreekt ze aan op het niet leveren en de gevolgen daarvan
5	Te veel optionele keuzes door klanten	L	M	Indien veel klanten kiezen voor bepaalde optionele keuzes dan stemt Appel met de leverancier af om te kijken of dit een standaard keuze moet worden. De optionele keuzes moeten ook uitgerold worden naar Pf Thales. Deze worden opgepakt na de standaardkeuzes, zo blijft de voortgang in het project.
6	Voortgang en verwachtingen Pf Thales en Appel lopen uiteen	M	M	Appel houdt 2-wekelijks overleg met de projectmanager van Pf Thales om deze mee te nemen in het proces en in de uitwerkingen.
7	Resultaten Digital Twin geven aanleiding tot het bijstellen van de parameters door Pf Thales	L	H	Een aanpassing in de regeling en/of de parameters leidt tot extra werk en een nieuwe periode van schaduwdraaien.
8	Te verzenden communicatie wordt te laat aangeleverd	M	M	Opstellen van een communicatieplan voor Pf Thales met tijdig inplannen van de communicatiemomenten
9	Besluitvorming Pf Thales en akkoord op go/no-go komt te laat	M	H	Tijdig informeren Pf Thales welke besluiten wanneer verwacht worden. Projectmanager Pf Thales dient bestuur hierover te informeren. Uitstellen Digital Twin en invaardatum.

Fallback scenario

Het fonds beschikt over een fallback scenario. Dit fallback scenario houdt in dat de regeling ook na 1 januari 2026 in het huidige FTK tijdelijk wordt voortgezet tot de uiterste transitiedatum. Vanaf de uiterste transitiedatum zal nieuwe opbouw in ieder geval in het nieuwe systeem moeten plaatsvinden. Het fonds heeft dit fallback scenario afgestemd met haar uitbestedingspartijen. Het fonds voert daarom in 2025 niet alleen de werkzaamheden uit, ter voorbereiding van de transitie op 1 januari 2026, maar verricht ook alle werkzaamheden die nodig zijn om vanaf 1 januari 2026 het huidige FTK uit te blijven voeren. Het bestuur heeft de uitdrukkelijke wens om zo snel mogelijk naar de Wtp over te gaan; het fallback scenario gaat daarom in eerste aanleg over enkele maanden uitstel.

Ondersteunende informatie

De volgende elementen die als ondersteunende informatie kunnen worden gebruikt zijn:

1. Haalbaarheidsanalyse IT omgeving

Appel heeft een screening uitgevoerd van alle documenten die door het fonds zijn aangeleverd (template, implementatieplan, transitieplan, communicatieplan, financiële opzet, risicohouding). In een screeningsdocument zijn de bevindingen vastgelegd. Dit document is uitvoerig met Appel besproken.

E.e.a. is vastgelegd in een transitieovereenkomst.

2. Transitieplan PUO

In het Plan van Aanpak Transitie Wtp Flexibele premiereregeling gaat Appel in op de uitgangspunten en randvoorwaarden voor de implementatie en de wijze waarop de implementatie wordt vormgegeven. Het integrale projectplan is te vinden in bijlage M. Het projectplan is aangesloten op de go/no go momenten van het fonds. Er komen klantspecifieke voortgangsrapportage om de voortgang te monitoren.

3. Opinie SFH risicobeheer ten aanzien van de haalbaarheid

De SFH risicobeheer heeft een aantal aandachtspunten meegegeven, namelijk:

- Zorg voor specifieke afspraken met Appel
- De stappen die tot de transitie genomen worden verdienen meer toelichting
- De conclusie dat er voldoende overtuiging is dat de regeling vanaf 1 januari 2026 op beheerste wijze kan worden uitgevoerd verdient een betere onderbouwing
- De onderbouwing van de conclusie over opzet, bestaan en werking van risicobeheersmaatregelen verdient meer aandacht.

Gedurende de opiniëring zijn de contacten met Appel geïntensiveerd wat geleid heeft tot een Thales-specifiek screeningsdocument, plan van aanpak en een transitie-overeenkomst.

4. Notulen bestuursvergadering met besluitvorming

Alle bestuursvergaderingen en commissievergaderingen zijn genotuleerd. Er is voor gekozen om te werken met een besluitvormingsdocument voor de risicohouding en een integraal besluitvormingsdocument bij het totale invaardossier en invaarsjabloon.

Bestuurlijke afwegingen

Op 6 maart is een nieuwe versie van het Plan van aanpak ontvangen. Hierin is onder meer de opmerking verwerkt ten aanzien van het plan B van SPTN (invaren met enkele maanden uitstel). Tevens is de door Appel ondertekende readinessverklaring ontvangen.

Het bestuur heeft kennis genomen van de Readinessverklaring. Deze verklaring is niet SPTN specifiek. Het bestuur is van mening dat de Readinessverklaring een samenspel vormt met:

- het Plan van aanpak;
- het Screeningsdocument: hierin wordt duidelijk aangegeven wat Appel ziet als standaard en wat als maatwerk.

In plan van aanpak staan o.a. de go/no go-momenten. In het screeningsdocument gaat e.e.a. nog een stuk dieper. In de gesprekken met Appel is in 2025 een versnelling zichtbaar, die zorgt voor meer vertrouwen dan daarvoor. Vanuit het bestuur groeit het comfort. Mocht een plan B nodig zijn dan is in overleg met Appel afgestemd dat opschuiven van de transitiedatum met 3 tot maximaal 6 maanden mogelijk is. Een transitie gedurende het jaar zorgt bij Appel voor hogere kosten. Het bestuur moe tafwegen, of dat ze dan het standaard van Appel van 1 jaar uitstel accepteren. Daar staat tegenover dat een overgang op een andere datum dan 1 januari voor het omzetten van de beleggingen juist een voordeel kan zijn.

Het bestuur realiseert zich dat SPTN de eerste FPR-klant is bij Appel, daar zit een bepaald risico bij. Gezien de vooruitgang in 2025 heeft het bestuur voldoende comfort dat Appel op 1 januari 2026 klaar is om de FPR-regeling van SPTN uit te gaan voeren. Daarnaast monitort het bestuur intensief, dus er kan nog aan de bel getrokken worden. Ook wekt het digital twin principe vertrouwen. In de IT-omgeving kan je het oude en nieuwe systeem naast elkaar toepassen, er is geen 'big bang'.

Conclusie

De conclusies van het bestuur zijn:

- Er is comfort bij het bestuur dat Appel de beoogde FPR-regeling inclusief het invaren tijdig kan inregelen en uitvoeren;

Er is echter een aantal onzekerheden/aandachtspunten:

- Er is detailuitwerking nodig voor wat betreft de bouwblokken/verschillende beleggingsportefeuilles. Er is een intentie uitgesproken dat dit met elkaar opgelost gaat worden, Er is hierover informatie uitgewisseld en er is intensief overleg met de betrokken partijen.

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

SPTN heeft de pensioenuitvoering uitbesteed aan Appel. De stappen om IT-systemen gereed te maken wordt dus voor het grootste deel door Appel uitgevoerd. Verder moet er een koppeling

gelegd worden met de vermogensbeheerders BlackRock en CASEIS. De stappen die Appel, BlackRock en CACEIS hiervoor zetten, zijn uitgebreid beschreven in paragraaf 3.1.4.

De belangrijkste stappen die nog ondernomen worden zijn:

- Oplevering referentiemodel FPR 31-3-2025
- Inrichten referentiemodel (digital twin)
- Bijdraaien
- Bevindingen vastgelegd in testrapportage
- Toetsing rapportage door SPTN
- Test-iteratie

3.3 Uitbestedingsrisico

3.3.1 Procesbeschrijving: hoe heeft het 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. Er zijn verschillende commissies van kracht binnen het pensioenfonds waarin de uitbestedingspartners zijn betrokken bij de voorbereiding van de transitie:

- BAC (beleggingsadviescommissie)
- Communicatiecommissie
- Dagelijks Bestuur
- Bestuursbureau

Aon is ingeschakeld voor de procesbegeleiding.

De verschillende commissies hebben deelonderwerpen voorbereid. Zo was de BAC belast met de risicohouding en de inrichting van het beleggingsbeleid. BlackRock en CACEIS zijn via de BAC betrokken. De BAC heeft WTW ingeschakeld voor de berekeningen.

De communicatiecommissie heeft Ipsos ingeschakeld voor het doen van de nul- en vervolgmetingen voor wat betreft de effectiviteit van de communicatie.

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

Daarnaast verzorgt het bestuursbureau de verdere operationele afstemming tussen de verschillende uitbestedingspartners. Het bestuursbureau heeft een centrale rol richting PUO Appel vervuld en de contacten met Appel onderhouden. Daarnaast is vanuit het bestuursbureau het project datakwaliteit

opgepakt in samenwerking met WTW en KPMG.

De sleutelfunctiehouders zijn door de projectleider en de manager van het bestuursbureau betrokken bij de planning van het traject. Er is een tweewekelijks sleutelfunctiehouder-overleg georganiseerd om een ieder op de hoogte te houden en te zorgen dat de sleutelfunctiehouders op de hoogte zijn van elkaars werkzaamheden. De sleutelfunctiehouder Internal Audit laat zich ondersteunen door InAudit. InAudit bereidt de werkzaamheden voor.

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

Dit zal worden opgenomen in de Actuariële Bedrijfstechnische nota.

3.3.2 Overzicht uitbestedingspartijen inclusief belangrijkste afspraken

Overzicht uitbestedingen – en onderuitbestedingen

Appel

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 Appel, 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 Appel een reeks afspraken gemaakt, die zijn vastgelegd in de volgende documenten:

- Transitieovereenkomst
- Plan van aanpak met planning mijlpalen
- Screeningsdocument met vastlegging van hetgeen geïmplementeerd wordt
- Oplevering van voortgangsrapportages en wekelijks overleg met de transitie managers

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

.

Lumera (AxyLife)

Lumera is de IT-leverancier van Appel.

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

Paragon One Platform (Brieven, output)

De afspraken tussen Paragon en Appel zijn vastgelegd

Woodwing Extendis: Xtendis Online (Electronisch Archief, Workflow)

De afspraken tussen Woodwing Extendis en Appel zijn vastgelegd.

BlackRock

Het pensioenfonds heeft het vermogensbeheer uitbesteed aan BlackRock. Deze uitbesteding is vastgelegd in een Investment Management Agreement.

Daarnaast zijn er afspraken vastgelegd in het Target Operating Model (bijlage H) tussen Appel en BlackRock in het kader van de gegevensuitwisseling en de onderlinge verantwoordelijkheden. De samenwerking tussen Appel en BlackRock in de vermogensbeheerketen kent de SIVI-standaard als uitgangspunt voor de wijze van gegevensuitwisseling en de inhoud van berichtgeving over en weer. Ter voorkoming van een complex landschap voor het uitwisselen van rendements- en kapitaal-informatie heeft Appel de eis gesteld dat er, onder de verantwoordelijkheid van het fonds, 1 centrale beleggingsadministratie wordt ingericht. Ook worden de meeste vermogensbeheerkosten verwerkt onder het Net Asset Value principe waardoor nog slechts een beperkt aantal facturen los verwerkt dienen te worden.

De verantwoordelijkheden van de partijen in de vermogensbeheerketen zijn vastgelegd in de notitie target operation model (TOM). Appel 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.

CACEIS

CACEIS verzorgt als de custodian/beleggingsadministrateur de onafhankelijke beleggingsadministratie voor het pensioenfonds.

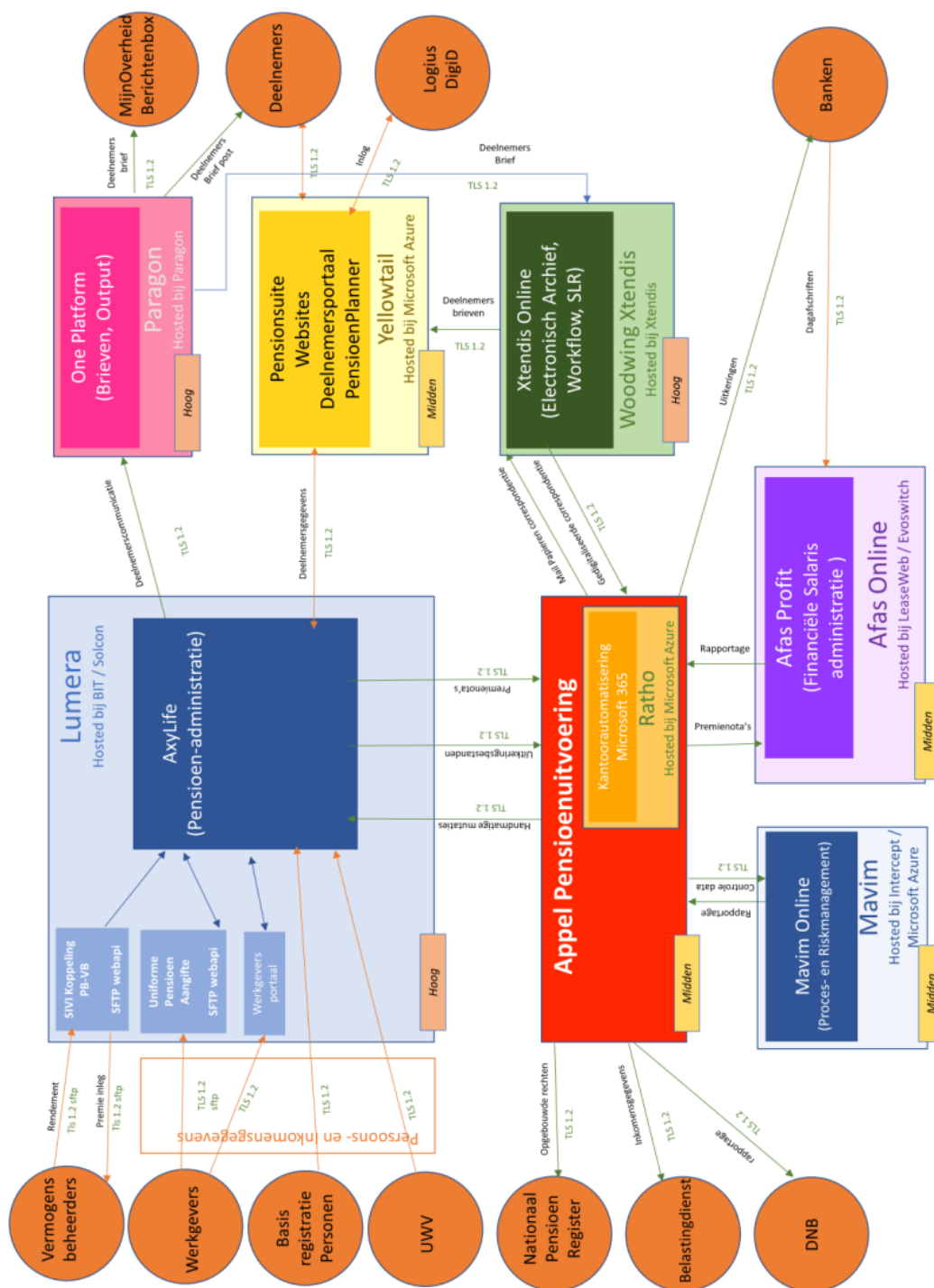
Net als met BlackRock heeft Appel met CACEIS afspraken vastgelegd in het kader van de gegevensuitwisseling en de onderlinge verantwoordelijkheden.

3.3.3 Overzicht van uitbestedingsrisico's en beheersingsmaatregelen inzake de transitie

Overzicht uitbestedingsrisico's en beheersingsmaatregelen Appel

Voor het monitoren van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel hanteert Appel haar integraal risicomanagementbeleid als toetsingskader. Dit risicomanagementbeleid is de basis voor een methodiek die bijdraagt aan structurele aandacht voor risico's en kansen. Daarnaast biedt het beleid handvatten om prioriteiten te stellen, zodat de inzet van middelen ten dienste worden gesteld aan het realiseren van de strategische doelstellingen.

Binnen het Wtp-programma wordt op reguliere basis (per kwartaal) een risicomanagement assessment uitgevoerd op de stand van zaken en de voortgang van de Wtp-transitie. De uitkomsten worden gedeeld via het sleutelfunctiehoudersoverleg Risicomanagement. Appel schakelt hiervoor externe expertise in om de onafhankelijkheid en kwaliteit van de door Appel uitgevoerde RSA's te waarborgen. Het initiële assessment voor het Wtp programma is vastgelegd in het document "Risicodashboard Appel Wtp v1.0.xlsx. Hierin zijn de onderkende bruto en netto risico's gekwantificeerd op basis van kans en impact, waarbij de mitigerende maatregelen de netto impact bepalen.



Specifiek voor uitbestedingsrisico's lichten we de volgende risico's toe:

1. Het risico dat er vertraging of misverstanden optreden als gevolg van gebrekkig mandaat, ongelijk ritme in besluitvorming waardoor de effectiviteit van het transitieproces afneemt.

Beheersmaatregelen: Opstellen van een projectplan met uitgangspunten, randvoorwaarden, rollen en verantwoordelijkheden (ook v.w.b. mandaat) `Integrale voortgangsrapportages en

overzicht afhankelijkheden?

2. Het risico dat het implementatieplan niet op tijd wordt afgerond als gevolg van vertraging in de besluitvorming, andere verwachtingen tussen partijen, onvoldoende capaciteit of expertise, onvoldoende feedback en afhankelijkheden van externe partijen waardoor het implementatieplan niet goedgekeurd kan worden en ingediend bij DNB.

Beheersmaatregelen:

1. Escalatielijnen in het plan van aanpak
 2. Regulier overleg met betrokken partijen
3. Het risico dat de nieuwe DVO onvolledigheden, onduidelijkheden, tegenstrijdigheden of niet-conforme wettelijke bepalingen bevat als gevolg van het ontbreken van lagere wet- en regelgeving.

Beheersmaatregelen: Appel zal de nieuwe DVO tijdig opstellen en ter review aanbieden om de volledigheid te waarborgen en mogelijke onduidelijkheden, tegenstrijdigheden vroegtijdig te identificeren en aan te pakken.

3.4 Financiële risico's

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

Naast de reguliere risico's die van belang zijn bij de uitvoering van de huidige pensioenregeling, zijn er risico's benoemd in het kader van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Vier van die WTP-risico's zijn gelabeld als financieel risico.

Zie onderstaande tabel:

Onderwerp	Risico	Beheersmaatregel(en)
Onderschatten impact op vermogensbeheerder	BlackRock heeft niet op tijd aangepast beleggingsbeleid geïmplementeerd	Actief contact met BlackRock om zeker te stellen dat zij op tijd het gewijzigde beleggingsbeleid ingevoerd zullen hebben.
Gereedheid custodian	Caceis niet op tijd gereed om conform WTP te gaan rapporteren	Contact met Caceis om zeker te stellen dat zij met hun voorbereidingen op schema lopen.
Marktrisico	Plotselinge daling dekkingsgraad leidt tot herbezinning invaren, dat kan leiden tot reputatieschade en juridisch risico (procedures)	Bescherming invaardekkingsgraad. De rentehedge is medio 2024 opgehoogd naar 80 procent. Dit beschermt de DG goed. Monitoring markt en bewegingen andere vermogensbeheerders en pensioenfondsen. Opties voorbereiden wat te doen. Bij voldoende hoge dekkingsgraad (> 111%) volgt volledige compensatie en vulling van de risicodelingsreserve (RDR).

		- Bij te lage dekkinggraad (<111%) wordt niet ingevaren en neemt het pensioenfondsbestuur contact op met de sociale partners.
Omzetten LDI portefeuille bij invaren	Er is onvoldoende liquiditeit in de markt, terwijl er een groot volume omgezet moet worden, waardoor de prijsvorming mogelijk verstoord wordt.	Onderzoek naar voor- en nasorteren is uitgevoerd door BlackRock. Update 20jan25: de BAC i.s.m. BR bereidt een plan voor in H1 2025 om dit risico zoveel mogelijk te mitigeren.

Voor het overzicht met alle risico's in het kader van de WTP (incl. legenda) wordt verwezen naar Bijlage G.

Alle risico's worden gemonitord en besproken binnen de risk commissie. De grootste risico's worden elke bestuursvergadering besproken.

3.4.2 Scenarioanalyse van financiële, economische en/of andere schokken tijdens transitieperiode

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

In het geval van een te lage dekkinggraad 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 dekkinggraad.

Zie voor de uitwerking van deze analyses bijlage O.

Bekeken is wat de impact is van iedere dekkinggraad op de compensatieregelingen voor verschillende leeftijds- en deelnemersgroepen.

- Bij een dekkinggraad onder 111% gaat het bestuur in overleg met sociale partners.
- Bij voldoende hoge dekkinggraad (>111%) volgt volledige compensatie en vulling van de RDR.

In dit implementatieplan worden ook andere dekkinggraden genoemd als ondergrens. Sociale partners hebben in het transitieplan (zie hoofdstuk 7) de minimale invaardekkinggraad vastgesteld op 105%. Het bestuur had de ondergrens in eerste instantie vastgesteld op 110% en later op 110,55%. In nauw overleg met het verantwoordingsorgaan, is de grens uiteindelijk 111% geworden. Mocht de dekkinggraad 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.

3.4.3 Overzicht hoe beleggingsbeleid kan worden aangepast indien nodig

In het beleggingsplan onder FTK worden de uitgangspunten ten aanzien van het beleggingsbeleid en de beheersing van beleggingsrisico's beschreven. In het beleggingsplan zijn concrete en gedetailleerde richtniveaus en bandbreedtes per beleggingscategorie opgenomen. Er is daarbij beleid opgesteld voor de relevante risico's. Tevens is onderbouwd dat het beleggingsplan past binnen de prudent person regel. Zoals ook is vastgelegd in de Pensioenwet en nFTK.

Het beleggingsplan wordt vastgesteld voor een periode van 3 jaar. Het sluit aan op de 3-jaarlijkse frequentie voor het uitvoeren van een ALM studie. Indien er aanleiding voor is kan het plan tussentijds worden aangepast en wordt in elk geval jaarlijks gereviewd. Dit alles is conform het huidige proces. Dit huidige proces kan ook worden gebruikt voor aanpassingen in het kader van de transitie naar WTP.

3.5 Juridische en privacy-risico's

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

Uit de RSA volgt het volgende juridische risico inclusief de beheersmaatregel:

- **Risico**
Rechtszaken van deelnemers die niet willen invaren of deelnemers die het niet eens zijn met de toedeling van het vermogen.
- **Beheersmaatregel**
Samen met ComCom deelnemers goed informeren over de juridische situatie, zodat dit risico verkleind. Informatie delen via klankbordgroep. Als bij invaren een flinke invarabonus te verdelen is, verkleint het risico.

De transitie zal worden uitgevoerd met inachtneming van het bestaande privacy beleid.

3.6 Concluderend oordeel bestuur

Het bestuur concludeert dat er voldoende overtuiging is dat de uitvoering van de nieuwe regeling per 1 januari 2026 op een beheerste wijze kan worden uitgevoerd. Hierin is sprake van een hoge mate van afhankelijkheid van de uitvoerder, onder een aantal voorbehouden en mits voldaan wordt aan de go/no go toetsmomenten.

In paragraaf 2.2.2 en 2.2.3 is hier nader op ingegaan en zijn ook de opinies van de sleutelfunctiehouders opgenomen. De nieuwe pensioenregeling (FPR) is door sociale partners vastgesteld en beschreven in het transitieplan. Sociale partners en het fonds hebben bij de totstandkoming hiervan nauw samengewerkt. Het fonds heeft daarbij input geleverd voor enerzijds

de beleidsmatige uitwerking van de nieuwe regeling en anderzijds de (technische) uitvoerbaarheid daarvan door de pensioenuitvoeringorganisatie (Appel).

De financiële opzet is afgestemd met Appel. Er hebben meerdere overleggen plaats gevonden met Appel inzake de specifieke vereisten voor de uitvoering van het FPR-contract. Hieruit blijkt dat Appel de financiële opzet kan administreren en uitvoeren. Appel hanteert hierbij een 'dienstenkaart', waarbij onderdelen behoren tot de 'standaardoplossing' van Appel en onderdelen behoren tot 'optionele dienstverlening'.

Uit de afstemmingen met Appel (tijdens de bijeenkomsten op o.a. 18 december 2024) en overleggen in januari, februari en maart 2025 is gebleken dat Appel naast de uitvoering van het financiële beleid (zoals opgenomen in de financiële opzet) ook uitvoering kan geven aan de beoogde pensioenregeling. Deze afstemming heeft plaatsgevonden op basis van het transitieplan, het concept implementatieplan en diverse stukken m.b.t. inrichting reserves en voorzieningen en vermogensverdeling.

De gekozen invaarmethodiek (standaard methode met verschuiven van vermogen) kan eveneens door Appel worden geadmistreerd. In de dienstenkaart is deze methode als 'standaard oplossing' aangeboden.

Bij de totstandkoming van de financiële opzet, heeft het bestuur beoogd een balans te vinden tussen de beste uitkomsten van het beleid gelet op de doelstellingen van het fonds en de praktische uitvoerbaarheid. Het bestuur meent met de uiteindelijk gekozen inrichting de beste balans te hebben gevonden.

Uit de gesprekken die het fonds met Appel heeft gevoerd, zijn geen belemmerende punten naar voren gekomen die de haalbaarheid van de uitvoering van de regeling ter discussie stelt. Het fonds heeft op 6 maart een (schriftelijke) getekende bevestiging van de haalbaarheid van de financiële opzet en de pensioenregeling van Appel ontvangen. Dit betreft een bevestiging van de uitkomst van de uitvoeringstoets die door Appel wordt uitgevoerd. De punten die op moment van schrijven nog open staan zijn punten die Appel wel kan uitvoeren, maar tot meerkosten leiden; dit zijn geen showstoppers.

Bij de vaststelling van dit implementatieplan, is Appel bezig met het inrichten en testen van de generieke inrichting van de nieuwe FPR-rekenkern. Het Fonds heeft kennis genomen van het Testplan van het referentiemodel Wtp premiereregelingen AxyLife. Daarin is beschreven dat voor elke functie in het referentiemodel minimaal 1 oplevering nodig is.

Het testen is opgedeeld in 4 activiteiten, te weten:

- Opstellen testscenario's en testcases
- Uitvoeren gebruikerstesten
- Uitvoeren regressietest
- Opstellen testverslag.

Het testeindrapport met betrekking tot het referentiemodel Wtp wordt gedeeld met het Fonds. Na de oplevering van dit referentiemodel, wordt de digital twin per klant ingericht. Deze inrichting vindt plaats op basis van een onderling besproken invultemplate, dat formeel wordt goedgekeurd door het fonds en Appel. Gelet op het aantal klanten van Appel dat voornemens is om per 1 januari 2026 de regeling in te voeren, is door Appel een projectkalender opgesteld. In die kalender is SPTN de eerste FPR-klant. Dit geeft SPTN de tijd om vroegtijdig in 2025 beeld te hebben bij de eventuele knelpunten en dan is er nog voldoende tijd voor het oplossen daarvan.

Aanvaarding opdracht

Het bestuur is van mening dat de opdracht van sociale partners kan worden aanvaard. Er is afstemming geweest met sociale partners over de aanbevelingen vanuit het bestuur inzake de uitvoerbaarheid om de transitie en de nieuwe pensioenregeling uit te voeren (Bijlage E). Deze aanbevelingen zijn door de sociale partners overgenomen en dat is bevestigd per brief d.d. 10 februari 2025.

4. Data en datakwaliteit

Pensioenfonds die gaan invaren naar het nieuwe pensioenstelsel dienen de datakwaliteit vóór, tijdens en na het invaren aantoonbaar op orde te hebben. De datakwaliteit is belangrijk voor een juiste omzetting naar de pensioenvermogens in het nieuwe stelsel, zodat deelnemers krijgen waar zij recht op hebben. Om de datakwaliteit te waarborgen maakt het Fonds gebruik van de diverse good practices en guidances die door onder andere DNB aan de sector beschikbaar zijn gesteld. De concrete invulling van dit hoofdstuk datakwaliteit volgt onder andere de richtlijnen uit het Kader Datakwaliteit van de Pensioenfederatie. Het Kader Datakwaliteit is een leidraad om fondsen te ondersteunen bij het aantoonbaar maken van de datakwaliteit omtrent invaren. Het Kader Datakwaliteit onderscheidt zes fasen met daarbinnen verschillende uit te voeren stappen:

- 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 externe accountant (AUP);
- Fase 6 – Besluit over Datakwaliteit voor Invaren.

De werkzaamheden zijn door het Fonds uitgevoerd en worden in dit hoofdstuk bij de relevante onderdelen nader toegelicht. Het Fonds heeft ervoor gekozen om de accountant tijdens de doorlopen van de fasen aan te haken. Tevens zijn de sleutelfunctiehouders Risicobeheer en Actuarieel aangehaakt vanaf de start en hebben per fase hun opinie verstrekt welke is besproken en verwerkt in het bestuurlijk proces.

4.1 Beschikbaarheid van data voor, tijdens en na de transitie en beheersing risico's

4.1.1 Vóór de transitie

De huidige data van het fonds is beschikbaar in AxyLife bij pensioenuitvoeringsorganisatie Appel. In fase 2.1.1a Profiel en kenmerken pensioenuitvoerder van het Kader Datakwaliteit heeft het Fonds de beschikbaarheid van data uit het verleden geïnventariseerd. Er is een startdatum voor de data-analyses en deelwaarnemingen uit fase 3 van het Kader Datakwaliteit bepaald voor de pensioenregeling. Deze startdatum is de start van de administratie in AxyLife, 1 januari 2021. Omdat AxyLife een feitenadministratie betreft, moest een “dump” worden gemaakt. Deze is gemaakt op 24 april 2024. De controleperiode loopt daarom van 1 januari 2021 tot en met 24 april 2024.

Onderbouwing tijdshorizon

Appel heeft per 1 juni 2022 de pensioenadministratie overgenomen van Centric. SPTN was klant van Centric, waar de administratie per 1 januari 2021 is overgezet naar AxyLife, en is mee overgegaan naar Appel. Hoewel het administratiesysteem AxyLife is gebleven, is er, mede om juridische redenen, wel een juridische, maar geen feitelijke, scheidingslijn per 1 juni 2022 getrokken. Doordat

alle overgangen uitvoerig zijn gecontroleerd en gedocumenteerd en de pensioenregeling reeds aanzienlijk was vereenvoudigd, stelt SPTN de staart van de tijdshorizon op 1 januari 2021. Vanaf deze datum is data beschikbaar voor analyse en onderzoek. Uitzondering op deze tijdshorizon zijn de groep arbeidsongeschikten van voor 2015. De huidige pensioenregeling is gestart in 2015. De arbeidsongeschikte deelnemers van toen zijn achtergebleven in de “oude regeling”. Brondocumentatie voor mutaties voor 1 juni 2022 is in het archief aanwezig en beschikbaar voor Appel.

4.1.2 Tijdens de transitie

Tijdens de transitie blijft de huidige data van het fonds beschikbaar in AxyLife bij pensioenuitvoeringsorganisatie Appel. De transitie van de huidige regeling naar de nieuwe regeling wordt volledig uitgevoerd binnen de bestaande omgeving, waarbij het huidige rekenmodel met daarin de rekenregels van de FTK-regeling wordt aangesloten op het nieuwe rekenmodel (generieke model) van de nieuwe regeling. Er is sprake van een “Digital Twin” waarin de huidige en nieuwe pensioenadministratie naast elkaar staan, hetgeen als voordeel heeft dat op het moment van invaren “slechts” een knop omgezet hoeft te worden om in het nieuwe stelsel verder te gaan.

4.1.3 Na de transitie

Na de transitie zijn de huidige data en de nieuwe data van het Fonds beschikbaar in AxyLife bij pensioenuitvoeringsorganisatie Appel. Na de invoering van de nieuwe regeling, blijft het rekenmodel met daarin de regels van de nieuwe regeling volledig aangesloten op het rekenmodel met daarin de rekenregels van de FTK-regeling, de Digital Twin. Er is volledige toegang tot de gegevens in de FTK-regeling en de nieuwe regeling.

4.2 Risicoanalyse datakwaliteit

4.2.1 Vóór de transitie

Om de datakwaliteit vóór de transitie aantoonbaar te maken heeft het fonds de werkzaamheden uitgevoerd uit het Kader Datakwaliteit. Het fonds ziet de werkzaamheden uit het Kader Datakwaliteit als een totale risicoanalyse van het datakwaliteitsrisico vóór de transitie wat de volgende onderdelen behelst:

Fase 1 – Opzet Datakwaliteit

Het definiëren van risicobereidheidsprincipes bij de reeds gedefinieerde risicobereidheid van het fonds ten aanzien van de datakwaliteit, het opstellen van een correctie- en herzieningenbeleid en het vaststellen van de Kritische data-elementen.

Fase 2 – Risico-inventarisatie en – beoordeling

Het uitvoeren van een risico-inventarisatie om risico-indicatoren en risicogroepen in de pensioenadministratie te detecteren, het uitvoeren van een risicobeoordeling per Kritisch Data Element (verder: ‘KDE’) om aanvullende beheersmaatregelen voor de stay-clean fase te detecteren en het definiëren van een Maximale Toegestane Afwijking (MTA).

Fase 3 – Data-analyses en deelwaarnemingen

Het uitvoeren van data profiling, generieke- en specifieke data-analyses en deelwaarnemingen.

Fase 4 – Rapportage en beoordeling

Het rapporteren over de werkzaamheden uit de voorgaande fases, het vaststellen van een actieplan met op te lossen bevindingen (get-clean) en een voorlopig besluit over datakwaliteit.

Fase 5 – Overeengekomen specifieke werkzaamheden door externe accountant

De externe accountant KPMG voert een Agreed Upon Procedures (AUP) uit op de uitgevoerde werkzaamheden in fases 1 t/m 4.

Fase 6 – Besluit over datakwaliteit voor invaren

Het bestuur heeft een definitief besluit over de datakwaliteit voor invaren genomen.

Bij dit weloverwogen besluit, heeft het bestuur kennis genomen van de volgende onderdelen:

- De tussentijdse rapportage van KPMG ten aanzien van de uitgevoerde Agreed Upon Procedures;
- Get-clean fase: de huidige status van het actieplan met de uit te voeren correcties;
- Stay-clean fase: de huidige status van de stay-clean fase;
- Opinies van de sleutelfunctiehouders ten aanzien van het definitieve besluit en de voorgaande fases;
- DNB Good Practice besluitvorming datakwaliteit door pensioenfonds.

De genoemde fases worden in dit hoofdstuk nader toegelicht. Alvorens daartoe over te gaan wordt de werking en beheersing van het administratiesysteem van Appel toegelicht. De AUP die het fonds volgt is met name gericht op een traditionele standenadministratie. Appel maakt gebruik van de moderne feitenadministratie AxyLife van LUMERA. In de jaren '90 ontstond in de pensioenwereld de discussie over een feiten- of standenadministratie. De vraag was of je feitelijke data opsloeg, zoals werkuren en salarissen, of de 'standen' – de afgeleide gegevens of uitkomsten uit pensioenberekeningen, bijvoorbeeld voor het jaarlijks uniform pensioenoverzicht. Een feitenadministratie was toen *state-of-the-art* technologie, zeker in een tijd dat opslagruimte nog beperkt was. Later bleek het een gouden greep. De data bleven in de decennia daarop namelijk veel schoner. Het gedetailleerd en goed geïndexeerd opslaan van de data werd steeds beter. De feiten konden makkelijk worden hergebruikt en samen worden gevoegd tot nieuwe datasets. Mutaties met terugwerkende kracht kunnen met een feitenadministratie veel makkelijker worden doorgevoerd. De feitenadministratie van het fonds kent derhalve vele voordelen en past bij een moderne pensioenadministratie.

4.2.2 Tijdens de transitie

Tijdens de transitie blijven de kritische data-elementen van de oude regeling bestaan naast de kritische data-elementen van de nieuwe regeling. De meeste kritische data-elementen zijn overlappend, waarbij de processen ter borging van de datakwaliteit blijven bestaan. Tijdens de transitiefase wordt door Appel de resultaatgevende bron-KDE's gecontroleerd. Dit betreffen de KDE's die worden aangeleverd via de UPA, SUAG en BRP-processen. Als de verwerking van die KDE's volledig, tijdig en correct verloopt, zijn de overige 'resultaat'-KDE's (zoals 'pensioengrondslag', 'bereikbaar pensioen', etc.) eveneens correct. Daarbij is de werking van de beheersmaatregelen essentieel. Die beheersmaatregelen zijn opgenomen in processen die aantoonbaar getoetst worden in jaarlijkse ISAE 3402 en ISAE 3000-rapportages type 2. Deze rapportages tonen het bestaan en de werking van een internbeheersingsraamwerk aan waarbij onder andere de KDE's geraakt worden. Het fonds werkt met een Uniforme Pensioenaangifte. Door deze werkwijze komen de KDE's die hier geraakt worden 1 op 1 van de werkgeversadministratie in de pensioenadministratie bij Appel. Het bestuur heeft een salarissteekproef laten uitvoeren op de input van de in de UPA verwerkte

salarisgegevens welke het positieve beeld bevestigde. Een mogelijk rest risico bij de aanlevering van de data via de UPA accepteert het fonds.

Appel verstrekt jaarlijks:

- Een fondsspecifieke rapportage over de resultaten van de uitgevoerde totaalcontrole ten aanzien van het BRP-proces;
- Een fondsspecifieke rapportage over de resultaten van uit de uitgevoerde controles op 100% verwerking van aangeleverde UPA-mutaties;
- Een fondsspecifieke rapportage over de resultaten van de uitgevoerde controles op 100% verwerking van de SUAG-bestanden, zoals die zijn opgesteld naar aanleiding van het jaaroverzicht dat het SUAG in januari verstrekt.

4.2.3 Na de transitie

De Kritische data-elementen die relevant zijn in de nieuwe regeling blijven ook na het invaren onder de monitoring van het fonds staan. Daarnaast worden, voor het transitiemoment, eventuele nieuwe KDE's die volgen uit de nieuwe regeling, gedefinieerd. Voor deze KDE's zal tevens beheersing ingericht worden. Daarnaast wordt waar nodig het datakwaliteitsbeleid geactualiseerd.

4.3 Risico's bij invaren

Het Fonds heeft de risico's op het vlak van datakwaliteit door middel van uitvoering van fase 2 van het Kader Datakwaliteit in kaart gebracht. Deze fase heeft als doel te komen tot een risicoprofiel van de pensioenuitvoerder, risicogroepen te detecteren in de administratie van het fonds en te komen tot een risicoanalyse per KDE. Op basis van deze informatie kan bepaald worden waar aanvullende analyses of aanvullende beheersmaatregelen (stay-clean) nodig zijn.

Fase 2.1 – Risico-inventarisatie

Het Fonds heeft risicogroepen in de pensioenadministratie bepaald, op basis van de risicoinventarisatie. Bij de risico-inventarisatie heeft het fonds gebruik gemaakt van de vragenlijsten van het Kader Datakwaliteit. Daarnaast zijn klachten, incidenten en risicovolle events in kaart gebracht. Daarnaast zijn bij de risico-inventarisatie de (combinaties van) deelnemersrisico-indicatoren (DRI) bepaald. Het fonds heeft hierbij de voorgestelde DRI's van het Kader Datakwaliteit als uitgangspunt genomen en fonds specifieke DRI's toegevoegd.

Het deelnemersbestand bestaat uit 2.505 actieve, 2.140 pensioengerechtigde en 1.456 gewezen deelnemers (cijfers ultimo 2023). Er zijn 50 arbeidsongeschikte deelnemers. Het fonds heeft een onderbouwde inschatting gemaakt van het risicoprofiel van de deelnemers. Het risicoprofiel van de deelnemers is geïnventariseerd door het in kaart brengen van de deelnemersrisico-indicatoren (DRI's) en het aantal mutaties binnen de risicogroepen dat hierbij hoort. Dit zijn indicatoren die een verhoogd risico voor de datakwaliteit met zich meebrengen. DRI's betreffen met name de mutatiesoorten in de pensioenadministratie die voortkomen uit de specifieke situatie van de pensioenuitvoerder/regeling en/of de betreffende deelnemerspopulatie. Vanuit de DRI's zijn risicogroepen samengesteld. Aan de hand van het aantal deelnemers of mutaties binnen deze DRI's is beoordeeld of de risicogroep moet worden geanalyseerd. De invloed van de risicogroepen op de datakwaliteit heeft het fonds vastgesteld om later in de risicobeoordeling vast te stellen of en zo ja,

welke extra specifieke data-analyses en/of deelwaarnemingen toegepast moeten worden ter beoordeling van de datakwaliteit.

Appel heeft de aantallen per DRI zoals benoemd in het kader Datakwaliteit van de Pensioenfederatie opgeleverd. Per DRI zoals opgenomen in het kader Datakwaliteit van de Pensioenfederatie is in samenspraak tussen het fonds, Appel en WTW beoordeeld of deze DRI voor het pensioenfonds van toepassing is en zo niet waarom niet of dat er voor het fonds nog andere DRI's zijn. Er is aangesloten bij de risicoscores zoals opgenomen in het IRM-beleid van het fonds. Hierbij is nagegaan of hierop werkende beheersmaatregelen aanwezig waren (zijn). Hierbij is gebruik gemaakt van de beheersing van de processen zoals aangetoond door middel van de doorlopende ISAE 3402 type II verklaringen van Appel. Per DRI is, waar mogelijk, het aantal deelnemers of het aantal mutaties opgenomen.

Een aantal DRI's komen niet voor bij het fonds. Dit betreft bijvoorbeeld:

1. Het toekennen van extra deelnemersjaren (er is immers geen sprake van een eindloonregeling)
2. Gemoedsbezwaarden; het fonds kent geen gemoedsbezwaarden
3. Inkoop-VPL / overgangsregelingen: hiervan is geen sprake
4. FVP; is niet meer van toepassing.

Naast de DRI's zoals opgenomen in het kader, is beoordeeld of fondsspecifieke DRI's toegevoegd moesten worden. Er is 1 DRI toegevoegd:

1. De keuze voor 50% of 70% nabestaandenpensioen bij inkomende waardeoverdracht.

Per DRI wordt een risico-inschatting op de datakwaliteit gemaakt. Hiervan is een overzicht opgesteld van de aantallen van de risicogroepen, behorende bij de DRI's over de periode van onderzoek. Een beperkt aantal onvindbare deelnemers zijn niet als DRI meegenomen. Appel en het fonds hebben nadere afstemming om de onvindbare deelnemers te traceren.

Er is gezocht naar relevante combinatie van DRI's. Gegeven het beperkte aantal mutaties zijn deze er nauwelijks. Opgesteld is een tabel van de samenloop van arbeidsongeschiktheid en scheiding. Na pensionering levert deze combinatie geen extra risico op. Gesteld kan worden dat er 2 mutaties zijn geweest die tot deze combinatie van DRI's behoren. Het fonds ziet mede daarom verder geen aanvullend risico in combinaties van DRI's. Bij de deelwaarnemingen is een combinatie AO/echtscheiding en een AO/overlijden uitgevoerd.

Fase 2.2 – Risicobeoordeling

Bij de risicobeoordeling is gebruik gemaakt van de scoringsmethodiek van het IRM-beleid van het fonds. De scoringsmethodiek bestaat uit een 5-puntschaal voor kans en impact met een waardering van het risico van “zeer gering” tot “catastrofaal”. Deze scoringsmethodiek komt overeen met de scoringsmethodiek van Appel. Per KDE zijn de bruto risico's ingeschat. Vervolgens zijn de beheersmaatregelen van Appel, inclusief de werking hiervan, in beeld gebracht, om uiteindelijk het netto risico per KDE te bepalen.

Omdat de pensioenadministratie geheel is uitbesteed aan Appel, is als basis hiervoor de generieke KDE-risico-analyse van Appel gebruikt. In deze analyse staat de bruto score, de verwachte score na de genomen beheersmaatregelen en de netto score, getoetst in 2023. De KDE's die relevant zijn voor het fonds zijn opgenomen in de risicobeoordeling van het fonds. Wanneer het netto risico per KDE niet acceptabel is (niet groen scoort), worden aanvullende beheersmaatregelen en/of aanvullende controles bepaald. Het fonds heeft 1 KDE, te weten conversiestanden, welke door Appel is verdeeld in 3 KDE's, te weten conversiestanden, conversiedatum en voortzettingsgrondslag. Dit betreft de conversiestanden bij overgang naar de WTP. De risico's

worden bij de overgang op projectniveau beoordeeld en beheerst. De KDE's zoals benoemd binnen het Domein Natuurlijke Persoon zijn allemaal gecontroleerd met gegevens uit de BRP, via de koppeling met het BRP. De processen die hierop betrekking hebben maken onderdeel uit van de ISAE3402/3000 procedure. Daarbij komt dat de BSN-nummers betrokken zijn in de generieke analyses. Hier zijn geen onverwachte bijzonderheden naar voren gekomen. Aanvullende controles worden daarom niet noodzakelijk geacht.

Concluderend: De risicohouding van SPTN met betrekking tot datakwaliteit is kritisch hetgeen betekent maximaal een netto score die uitkomt op lichtgroen. 4 KDE's inkomende waardeoverdracht, één KDE uit het domein aanspraken en 3 KDE's uit het subdomein kenmerken deelname hebben een hogere score. Vanuit de DRI's zijn voor de desbetreffende KDE's verschillende deelwaarnemingen geselecteerd die deze KDE's volledig raken. Vanuit de risicobeoordeling zijn er verder door SPTN geen aanvullende risico-indicatoren gesignaleerd. Voor de KDE's geldt dat de bestaande beheersmaatregelen voldoende zijn. Er zijn geen aanvullende acties nodig. Het netto risico is geaccepteerd. Op basis van de risicobeoordeling is de conclusie van het fonds dat er aanvullende beheersmaatregelen nodig zijn voor de stay-clean fase welke zijn opgenomen in het herstelplan.

Fase 2.3 – Vaststellen aanvullende activiteiten

Op basis van fase 2.1 en 2.2 heeft het fonds eventuele aanvullende analyses voor fase 3 en aanvullende beheersmaatregelen voor de stay-clean fase gedefinieerd, met als doel de hiervoor gedefinieerde risico's te beheersen.

Fase 3 Aanvullende analyses en deelwaarnemingen

Op basis van de opgestelde risicoprofielen voor het fonds en de deelnemersrisico-indicatoren (DRI's) uit de voorgaande stappen is door het bestuur de beoordeling gedaan of er aanvullende activiteiten benodigd zijn. De aantallen zijn, conform het Kader, bepaald op basis van aantallen DRI's (fase 2.1.2 a) en de KDE-*risicobeoordeling* (fase 2.2). Op basis hiervan heeft het fonds de volgende aanvullende activiteiten gedefinieerd:

- extra analyse toegekende pensioenaanspraken bij uitdiensttreding 2022 en 2023;
- premievrije deelneming (AO): 1 deelwaarneming pensioenreglement 2015 en 1 deelwaarneming huidig pensioenreglement;
- scheiding/ verevening/ conversie: 3 deelwaarnemingen waarvan 1 inclusief AO;
- overlijden (voor pensioendatum): 1 deelwaarneming inclusief AO;
- buitenland woonachtig: 3 deelwaarnemingen;
- verschuiving AOW-datum: 5 deelwaarnemingen;
- samenwonen/ trouwen/ partnerschap: 4 deelwaarnemingen;
- pensioen onder de 1200 euro: 2 deelwaarnemingen;
- flexibilisering pensioenuitkering: 4 deelwaarnemingen;
- niet opgevraagd pensioen: 1 deelwaarneming;
- terugwerkende kracht mutaties: 4 deelwaarnemingen;
- wisseling van dienstverband (aangesloten werkgever): 2 deelwaarnemingen;
- inkomende waardeoverdracht, keuze nabestaandenpensioen: 4 deelwaarnemingen.

Eventuele onjuistheden die zijn gebleken uit de uitgevoerde aanvullende controles, zullen volgens het Correctie- en herzieningenbeleid SPTN 2024-2026 versie 2_def.pdf van het fonds worden hersteld. De resultaten en eventuele vervolgvactiteiten zijn opgenomen in de rapportage over fase 3 en 4.

Fase 3 Vaststellen aanvullende beheersmaatregelen (stay clean)

Ten behoeve van de stay-clean fase initieert het bestuur de volgende activiteiten:

- beoordeling van diverse rapportages die Appel op dit moment aan het ontwikkelen is (datakwaliteit, klachten, NFR, ISAE, jaarwerk, etc.);
- beoordeling door accountant met AUP om tot stay clean te komen;
- na overgang WTP is de verwachting dat door de accountant een openingsbalanscontrole plaats zal vinden, wat dan feitelijk onderdeel is van de jaarrekeningcontrole;
- na overgang WTP zal wederom een onafhankelijke toets worden uitgevoerd om vast te stellen wat de datakwaliteit is na invaren.

Verder wordt verwezen naar de notitie van Notitie Datakwaliteit Stay clean def.pdf van Appel, waarin een overzicht wordt gegeven van:

1. Uit te voeren controles en rapportages
2. Controleren Persoonsgegevens BRP
3. Controleren loon- en dienstverbandgegevens werkgever (UPA) en
4. Het controleren van arbeidsongeschiktheidsgegevens UWV (SUAG)

Daarnaast is in het herstelplan opgenomen dat het bestuur voor de hierna opgenomen KDE's die netto een hoger risico dan lichtgroen hebben, met Appel aanvullende beheersmaatregelen zal afstemmen ten behoeve van de stay clean fase. Dit betreft de KDE's:

- 4.2 – Einddatum deelname regeling
- 4.3 – Status binnen regeling (actief, rustend, etc.)
- 5.1 – Bedrag inkomende waarde
- 5.3 – Rekendatum waardeoverdracht
- 5.4 – Waardeoverdracht klein pensioen
- 5.5 – Aanspraken uit waardeoverdracht
- 5.21 – Aanspraken (OP, Verevend OP, TOP, PP, BPP, WZP, AOP etc.)

Het bestuur heeft de uitkomsten van fase 2, inclusief de specifieke data-analyses en deelwaarnemingen, vastgesteld op 1 november 2024. Bij de besluitvorming zijn de opinies van de sleutelfunctiehouders meegewogen.

4.4 Risicobereidheid ten aanzien van datakwaliteit

Het fonds heeft de risicobereidheid en de maximale toegestane afwijking (MTA) als onderdeel van de werkzaamheden van het Kader Datakwaliteit in kaart gebracht.

Fase 1.1 – Datakwaliteitsbeleid (kwalitatieve risicobereidheid)

Vanuit het Kader Datakwaliteit heeft het Fonds een kwalitatieve risicobereidheid vastgesteld voor het datakwaliteit risico. De risicobereidheid geeft de kwalitatieve uitgangspunten waaraan de resultaten van risicobeoordelingen en datakwaliteit metingen getoetst zijn. De kwalitatieve risicobereidheid is in het datakwaliteit beleid vastgelegd. Het datakwaliteit beleid, versie 3, is voor het laatst opgesteld en geaccordeerd door het bestuur van het fonds in de bestuursvergadering van 18 oktober 2024. In het datakwaliteit beleid staat de kwalitatieve risicobereidheid beschreven.

De risicohouding/risicobereidheid van SPTN met betrekking tot datakwaliteit is kritisch hetgeen betekent laag. Deze risicohouding wordt gekenmerkt door de wens de mate van blootstelling aan risico's relatief laag te houden, op basis van de visie dat de gewenste "opbrengst" vereist dat een relatief laag niveau van blootstelling aan risico's aanvaardbaar is. Datakwaliteit raakt de risicodomeinen Reputatiemanagement en Producten & Regeling van het RAVC-model. Risico's inzake datakwaliteit worden zoveel mogelijk gemeden, maar niet ten koste van alles (proportionaliteit).

Daarmee:

- staat het pensioenfonds af en toe een fout toe, indien het vermijden van de fout niet in verhouding staat tot de te maken kosten en tijdsinspanning;
- wel een borging bestaat dat controleprocessen zijn ingeregeld, waarbij controles op kritische kernprocessen per kwartaal achteraf plaatsvinden en er over wordt gerapporteerd en/of de impact van eventuele fouten op deelnemersniveau acceptabel en/of uitlegbaar is;
- mogen in een beperkte mate SLA-termijnoverschrijdingen voorkomen, indien het voorkomen van overschrijdingen te veel additionele kosten en tijdsinspanning met zich meebrengt en/of het risico op impact voor de deelnemer acceptabel is;
- is een beperkt aantal klachten en incidenten acceptabel.

Fase 2.2e – Maximaal Toegestane Afwijking

Het fonds stelt een kwantitatieve risicobereidheid vast door middel van het bepalen van een maximaal toegestane afwijking (verder: 'MTA'). Met de MTA wordt de kwalitatieve risicobereidheid van risicohouding kritisch (2) vertaald naar een kwantitatieve risicobereidheid op de individuele aanspraak/ het individuele pensioenkapitaal. Dit resulteert in een MTA van de individuele aanspraak/ pensioenkapitaal. Het bestuur weegt bij de vaststelling van de MTA de belangen van de individuele deelnemers af en zorgt dat de invloed van deze toegestane afwijking op de individuele pensioenvermogens tot een minimum wordt beperkt. De MTA kan worden vastgesteld en uitgedrukt in een percentage van de individuele aanspraak, een percentage van het pensioenkapitaal en/of in een absoluut bedrag. Op basis van bovenstaande heeft het fonds de kwalitatieve risicobereidheid vertaald naar een MTA van 1% van de opgebouwde pensioenen.

Onderbouwing MTA

Het fonds heeft ten doel dat de deelnemers erop kunnen rekenen dat hun pensioenrechten en -aanspraken op een juiste wijze worden vastgesteld en vastgelegd. Correcte data speelt hierbij een cruciale rol. Onjuiste en/of onvolledige data kan leiden tot vaststelling van te hoge of te lage pensioenrechten en -aanspraken van deelnemers, hetgeen kan leiden tot financiële en/of reputatieschade. Bij de totstandkoming van de MTA is het deelnemersperspectief het uitgangspunt geweest, maar is ook de proportionaliteit (kosten-baten) meegewogen. Bij een MTA van 1% wordt voorkomen dat kosten gemaakt worden voor het uitzoeken van afrondingsverschillen en kleine afwijkingen. Vanuit deelnemersperspectief is het bestuur van mening dat een MTA van 1% evenwichtig is en passend bij de kwalitatieve risicobereidheid. Voor kleine en middelgrote pensioenen is de nominale afwijking bij een MTA van 1% kleiner dan voor grote pensioenen, wat de evenwichtigheid ten goede komt. Daarom heeft het bestuur, vanuit deelnemersperspectief, niet gekozen voor een nominale afwijking. Een afwijking van € 100 wordt anders gevoeld bij een pensioeninkomen van € 5.000 dan bij een pensioeninkomen van € 25.000. Fouten die leiden tot een effect boven de MTA worden hersteld volgens het herzieningenbeleid. De monitoring van de risicobereidheid vindt plaats in het IRM-raamwerk van SPTN.

De MTA is gebruikt bij de beoordeling van de analyses in fase 3. Er is bij de resultaten van de generieke-, specifieke analyses en deelwaarnemingen beoordeeld of een afwijking kan leiden tot

een afwijking groter dan de MTA. In dit geval is er een vervolgonderzoek uitgevoerd. Met het toepassen van de MTA, legt het fonds expliciet een verband tussen haar risicobereidheid op datakwaliteit en de uitkomsten van het datakwaliteit onderzoek in fase 3 van het Kader Datakwaliteit.

4.5 Verrichte werkzaamheden

Het fonds heeft de datakwaliteit voor invaren vastgesteld door middel van het uitvoeren van fase 3 van het Kader Datakwaliteit. Het doel van deze fase is het inzichtelijk en aantoonbaar maken van de huidige datakwaliteit van de KDE op deelnemersniveau, via diverse analyses en deelwaarnemingen. Daarnaast hebben de werkzaamheden in fase 2 van het Kader Datakwaliteit ook bijgedragen aan het in kaart brengen van de datakwaliteit risico's. Deze werkzaamheden zijn reeds toegelicht. Fase 3 is besproken in de bestuursvergadering van 6 december 2024. De input bestond uit een notitie met 11 bijlagen. Fase 4 is besproken in de bestuursvergadering op 4 februari 2025 aan de hand van een rapportage met een bijlage waarin verwezen wordt naar 14 onderliggende documenten.

Fase 1.2 - Kritische Data-elementen (KDE)

Om scope aan te brengen in de risicoanalyses en datakwaliteit metingen, zijn de KDE's gedefinieerd. Dit zijn de data-elementen die belangrijk zijn voor de bepaling van de aanspraken bij invaren. De voorgestelde KDE's in het Kader Datakwaliteit zijn als uitgangspunt genomen. Het Fonds heeft beoordeeld welke KDE's wel of niet relevant zijn voor het Fonds. Per KDE zijn de bronnen en de domeinwaarden conform de richtlijnen in het Kader Datakwaliteit meegenomen.

Fase 3.1 - Data profiling

Er is een data profiling analyse uitgevoerd op de KDE's door de pensioenuitvoeringsorganisatie van het fonds. Per KDE is inzichtelijk gemaakt hoe deze KDE scoort op de dimensies volledigheid, formaat en domeinwaarden. Daarnaast is voor diverse KDE's de distributie van het dataveld inzichtelijk gemaakt.

Fase 3.2a - Generieke data-analyses

Per generieke data-analyse is de analyse en de resulterende score inzichtelijk gemaakt. De analyses zijn uitgevoerd door de pensioenuitvoeringsorganisatie van het fonds. Voor analyses die achterwege zijn gelaten, is duidelijk toegelicht waarom. Het fonds heeft immers te maken met een moderne feitenadministratie. Er zijn meerdere wegen mogelijk om te onderbouwen dat de datakwaliteit op orde is.

Fase 3.2b - Specifieke data-analyses

Als uitkomst van de risicoanalyse en in overleg met het bestuur en bestuursbureau van het fonds, is vastgesteld bij welke risicogroepen specifieke data-analyses/deelwaarnemingen uitgevoerd moeten worden. Uiteindelijk is besloten voor 13 risicogroepen deelwaarnemingen uit te voeren en is Appel opdracht gegeven deze uit te voeren. Appel heeft een Excel-document aangeleverd waarin de uitgevoerde deelwaarnemingen zijn gestructureerd per tabblad. Elk tabblad bevat de deelwaarnemingen van één risicogroep, waarbij per dossier inzicht is gegeven in de gecontroleerde gegevens en de bijbehorende resultaten. Verder heeft WTW de door Appel opgeleverde gegevens

zoveel als mogelijk geanonimiseerd. Om de juistheid en volledigheid van de data aan te tonen, zijn per deelwaarneming berekeningen uitgevoerd, ondersteunende bewijsmaterialen opgenomen zoals printscreens uit het pensioenadministratiesysteem van Appel genaamd AxyLife, en andere hulpsystemen en printscreens van onderliggende brondocumentatie.

Fase 3.3 – Deelwaarnemingen

Naar aanleiding van de bepaling van de risicogroepen in fase 2, heeft het fonds deelwaarnemingen uitgevoerd op individuele deelnemers. Op de gedefinieerde 13 risicogroepen zijn deelwaarnemingen uitgevoerd welke beschreven staan op pagina 5 onder de kop Fase 3 Aanvullende analyses en deelwaarnemingen. Er is een separaat document opgesteld waarin de conclusies en bevindingen uit de deelwaarnemingen per onderwerp staan beschreven.

4.6 Bevindingen uit uitgevoerde werkzaamheden

Fase 4 – Rapportage en beoordeling

Onderstaand is beschreven hoe het fonds de bevindingen uit de controles uit fase 3 van het Kader Datakwaliteit heeft opgevolgd. Voor de data profiling controles is een norm van 100% gehanteerd. Indien een controle niet leidt tot een 100% score, is de afwijking nader verklaard door het fonds of opgenomen in een actieplan met correcties. Voor de generieke en specifieke analyses is een norm van 100% gehanteerd. Voor controles die niet aan de norm voldoen, is nader onderzoek uitgevoerd om te komen tot een verklaring. Een en ander heeft geleid tot een actieplan zoals opgenomen in onderdeel 4.2 in de fase 4 rapportage.

Een actie kan een correctie zijn, maar kan ook een aanvullende verdiepende analyse betreffen. Hierbij heeft het fonds rekening gehouden met de vastgestelde MTA van 1% van de opgebouwde pensioenen. Het bestuur heeft op 7 maart 2025 een positief voorlopig besluit genomen over de datakwaliteit voor invaren. Dit besluit is gebaseerd op de resultaten van de uitgevoerde werkzaamheden uit fases 2 en 3, waaronder de resultaten uit de datakwaliteitsmetingen. Deze resultaten zijn samengevat in een rapportage. Onderdeel van het bestuursbesluit is het actieplan met uit te voeren correcties. Bij de besluitvorming zijn de opinies van de sleutelfunctiehouders Risicobeheer en Actuarieel meegewogen.

4.7 Nog te nemen stappen

Het fonds weegt bij dit onderdeel twee fases mee: de get-clean fase en de stay-clean fase. Op deze indeling zijn nog te nemen stappen richting het invaren gedefinieerd.

4.7.1 Get-clean fase

De get-clean fase richt zich op het corrigeren van bevindingen die naar voren zijn gekomen uit de datakwaliteitsmetingen. Hiervoor is een actieplan opgesteld. De uitgevoerde acties hebben geen materiële impact op de aanspraken van de individuele deelnemers en/of de totale voorzieningen van het fonds. De huidige status is dat een aantal acties uit het actieplan, dat voortvloeit uit de metingen van fase 3 van het Kader Datakwaliteit, nog op 'open' staan. Het fonds concludeert dat een deel van de acties zijn afgerond. Van de resterende openstaande acties is de verwachting dat deze voor het invaarmoment zijn opgelost. Het bestuur blijft de voortgang periodiek monitoren.

Actieplan

Fase	Actie		Afronding
1	-	-	-
2	Beheersing KDE's	Vier KDE's inkomende waardeoverdracht, één KDE uit het domein aanspraken en drie KDE's uit het subdomein kenmerken deelname hebben een netto risicoclassificatie hoog. Hier moet Appel de beheersing zodanig inrichten dat de netto risicoclassificatie laag wordt.	01-04-2025
3.1	KDE 1.7 BSN	V.w.b. volledigheid: Hier zijn 44 nummers van ex-partners leeg. Deze moeten, v.z.v. het geen buitenlandse partners zonder BSN betreft, worden aangevuld. Aangezien dit verder niet relevant is voor invaren, heeft dit minder prioriteit.	01-04-2025
3.1	KDE 4.11 Ingang AO	Hier blijkt één aanvang niet te zijn gevuld. Bij nadere bestudering van de rapportage, blz. 17, blijkt dat er wel aan alle AO-ers wordt uitgekeerd (ook bekend in SUAG).	01-04-2025
3.1	KDE 4.9	Deze was in de gekozen controleperiode niet aanwezig. Inmiddels is er na april 2024 een vrijwillige voortzetting gekomen. In het pensioenreglement staat dat er de mogelijkheid is. Dit is daarmee een relevante KDE, waarvan in het herstelplan wordt opgenomen dat deze nog wordt beoordeeld.	01-04-2025
3.2	GA PF03 Deelnemers heeft minstens 1 aanspraak >0	Eén premievrije deelnemer heeft een aanspraak < 1. Deze is ten onrechte nog niet omgezet.	01-04-2025
3.2	GA PF33	Mutaties rondom pensioeningang en expiratie kunnen al voor de toekomst toegevoegd zijn aan de feitenadministratie. Daarom heeft de pensioenuitvoerder een extra filter toegepast om alleen onverwachte toekomstmutaties te tellen en te tonen. Hier zijn een aantal verklaringen opgenomen. Dit is nog	01-04-2025

		onvoldoende; er zal nadere analyse moeten plaatsvinden.	
3.2	GA PF 34 en 49	Registraties op werkgeversniveau komen overeen met registraties op dienstverbandniveau in de pensioenadministratie. Bij deelwaarneming Uiteindelijk is één verschil aangetroffen. Dit wordt gecorrigeerd.	01-04-2025
3.2	PF32 "Er zijn geen fictieve geboortedata"	PF32 valt samen met KDE 1.7 BSN en is zodoende afgedekt.	
3.2	PF35 & PF55 Aanspraak NP is XX% van aanspraak OP & Aanspraak Wzp is YY% van aanspraak OP	Voor veel polissen is de verhouding OP/PP/WZP al bij de conversie naar AxyLife geen 100/50/14. De oorzaak hiervan moet gezocht worden in regelingswijzigingen voor 2021. In het verleden is er nog wel eens gewisseld met percentages NP en WzP. Hierdoor geeft deze analyse minder bruikbare uitkomsten. Wel zijn er een aantal uitkomsten bij die nader moeten worden onderzocht, en zo nodig hersteld.	01-04-2025
3.2	PF36 Totaal opgebouwd OP wijkt maximaal x% af van een inschatting van maximale verwachte opbouw door de gehele carrière	37 waarnemingen wijken meer dan 1% af. Er zijn een aantal grote afwijkingen; deze moeten nader worden verklaard (zeker de negatieve afwijking).	01-04-2025
3.2	PF43 'Deelnemer heeft maximaal 1 pensioendatum in het dienstverband.'	De afwijking betreft zeven gepensioneerden en twee partieel gepensioneerden. Controleren juistheid ingangsdata.	01-04-2025
3.2	PF 45 Hetzelfde BSN komt niet bij meerdere personen voor	Een BSN komt tweemaal voor. Dit betreft één dossier waar deelnemer en partner hetzelfde BSN-nummer hebben. Dit moet worden gecorrigeerd.	31-12-2024
3.2	PF 48: Bij een relatie zijn zowel de deelnemer als de gerelateerde bekend	Er zijn 115 relaties ongelijk. Deze moeten worden vergeleken met het BRP.	01-04-2025
3.2	PF54 Er zijn bruto betalingen handmatig gemuteerd	Overzicht van de 10 deelnemers met 356 betalingen opvragen en	01-04-2025

		beoordelen of deze voldoen aan de verwachtingen.	
3.2	Deelwaarneming Scheiding/verevening/ conversie	Er zijn momenteel maar twee deelwaarnemingen uitgevoerd voor deze DRI, terwijl er vastgesteld is dat er drie uitgevoerd dienen te worden in de Memo fase 2, waarbij de aantallen conform kader Datakwaliteit zijn bepaald.	01-04-2025
3.3	7. samenwonen, trouwen, partnerschap	De start samenwoning/partnerschap lijkt niet altijd juist te zijn toegepast. Dit moet nader worden beoordeeld.	01-04-2025
3.3	10. Niet opgevraagd pensioen	Er moet nog een afstemming met de werkgever plaatsvinden; mogelijk heeft deze nog gegevens.	01-04-2025
3.3	Deelwaarneming 1 Premievrije deelneming	In AxyLife staat de deelnemer geregistreerd in AO-klasse 65% - 80%. Volgens toen geldende pensioenreglement (per 31 december 2014) zou de deelnemer recht hebben op 70% AO. Echter, zien wij in AxyLife dat de deelnemer een parttimegraad AO van 75% heeft. Dit stemt niet overeen met het reglement en wij zouden verwachten dat AxyLife een ingebouwde check heeft om dit te voorkomen. Mogelijk speelt dit ook bij andere deelnemers. Dit zal worden opgenomen in het herstelplan en de analyse zal worden uitgevoerd.	01-04-2025

Appel heeft SPTN geïnformeerd dat de mijlpalen per 1-4 mogelijk verschuiven naar 1-7-2025.

4.7.2 Stay-clean fase

De stay-clean fase richt zich op het schoon blijven van de pensioenadministratie richting invaren. Het fonds heeft vastgesteld dat er geen aanvullende beheersmaatregelen voor de KDE's nodig zijn. De datakwaliteit wordt 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. De metingen uit fase 3 worden nog minimaal een keer vóór invaren herhaald. Zie hoofdstuk 4.2.2 voor de rapportages die door de pensioenuitvoeringsorganisatie worden opgeleverd. Daarnaast is in het herstelplan opgenomen dat het bestuur voor de al eerder in dit onderdeel beschreven en hierna opgenomen KDE's die netto een hoger risico dan lichtgroen hebben, met Appel aanvullende beheersmaatregelen zal afstemmen ten behoeve van de stay clean fase.

Dit betreft de KDE's:

- 4.2 – Einddatum deelname regeling
- 4.3 – Status binnen regeling (actief, rustend, etc.)
- 5.1 – Bedrag inkomende waarde
- 5.3 – Rekendatum waardeoverdracht
- 5.4 – Waardeoverdracht klein pensioen
- 5.5 – Aanspraken uit waardeoverdracht
- 5.21 – Aanspraken (OP, Verevend OP, TOP, PP, BPP, WZP, AOP etc.)

4.8 Rapportage externe accountant/IT-auditor (voor invaarbesluit)

4.8.1 Beschrijving opdracht/werkzaamheden accountant/IT-auditor

In de Overeengekomen specifieke werkzaamheden Datakwaliteit – Wet Toekomst Pensioenen van de Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants (NBA) en de beroepsorganisatie van de IIAuditors (NOREA) zijn handvatten gegeven voor externe accountants en externe IT-auditors voor het uitvoeren van de Agreed Upon Procedures (AUP) in fase 5 van het Kader Datakwaliteit. De externe accountant KPMG heeft aan de hand van de 35 procedures uit dit document getoetst of de werkzaamheden uit het Kader Datakwaliteit door het fonds zijn uitgevoerd, of dat er onderbouwde afwijkingen hierop zijn (comply or explain).

Het doel van de AUP is dat SPTN in staat is om zelfstandig een oordeel te vormen over de juistheid en volledigheid van de relevante pensioengegevens die nodig zijn voor het invaren. In een AUP geeft de accountant zelf geen oordeel. De uitkomsten van de AUP werkzaamheden worden ook gedeeld met DNB.

4.8.2 Beoordeling van uitkomsten door bestuur en conclusies van bestuur hierover

SPTN heeft alle fases van het Kader Datakwaliteit doorlopen. In de bestuursvergadering d.d. 7 maart 2025 heeft het bestuur geconstateerd dat er voldoende grond is om te besluiten dat de kwaliteit van de data, nadat het actieplan is uitgevoerd, van adequaat niveau is om in te varen. De (bij de verschillende fases) afgegeven opinies van de sleutelfunctiehouders bevestigen dit ook. De uitgevoerde stappen uit het kader Datakwaliteit mitigeren het netto risico dat met onjuiste data wordt ingevaren. Wanneer het actieplan, inclusief een goede voorbereiding van de stay clean fase wordt uitgevoerd, is en blijft de datakwaliteit op adequaat niveau zodat het netto risico op invaren met foute data past bij de risicobereidheid van het bestuur. De opinies van de sleutelfunctiehouders zijn bij het te nemen besluit betrokken. Op basis van de eerdere opinies zijn ook aanpassingen doorgevoerd, waardoor er nu sprake is van “schone” opinies. Ook is er sprake van een “schoon” rapport van KPMG. De vervolgstappen zijn het uitvoeren en monitoren van het actieplan.

4.9 Onderzoek externe accountant (na invaren)

4.9.1 Beschrijving opdracht externe accountant

Het fonds heeft de externe accountant KPMG een onderzoek laten uitvoeren naar de datakwaliteit na invaren. De exacte opdrachtbeschrijving stelt het fonds vast op basis van het werkprogramma van de NBA, de Pensioenfederatie en DNB. Tevens is input uit de WTP Good Practice Borging datakwaliteit tijdens en na transitie van DNB gepubliceerd op 12-12-2024 meegenomen.

4.9.2 Werkwijze hoe bestuur omgaat met bevindingen van de externe accountant

Het fonds zal de bevindingen van de externe accountant evalueren, deze verwerken en eventueel aanvullende werkzaamheden uitvoeren. Hier zal altijd een bestuursbesluit aan ten grondslag liggen.

4.10 Datakwaliteit na invaren

De Kritische data-elementen die relevant zijn in de nieuwe regeling blijven ook na het invaren onder de monitoring van het fonds staan. Daarnaast worden eventuele nieuwe KDE's die volgen uit de nieuwe regeling, gedefinieerd. Voor deze KDE's zal tevens beheersing ingericht worden. Daarnaast wordt waar nodig het datakwaliteitsbeleid geactualiseerd. Als na het invaren nieuwe bevindingen worden geconstateerd ten aanzien van de datakwaliteit, bijvoorbeeld door de werkzaamheden van de externe accountant, worden deze bevindingen in het kader van de beheerste en integere uitvoering gecorrigeerd. Dit proces zal conform het correctie- en herzieningenbeleid worden gecorrigeerd.

4.11 Verwerking eventuele mutaties terugwerkende kracht

Het fonds heeft een lage risicobereidheid ten aanzien van datakwaliteit. Dit houdt in dat ook correcties op basis van terugwerkende kracht mutaties verwerkt worden. Het fonds acht het onwenselijk dat een terugwerkende kracht (verder: 'TWK') -mutatie bij een deelnemer effect heeft op de invaarkapitalen van andere deelnemers. Om deze reden zullen correcties uitgevoerd worden vanuit een reserve.

5. Invaren

Het implementatieplan beschrijft het waarom en het hoe van het invaren op hoofdlijnen. Verdere onderbouwingen en precieze berekeningen e.d. worden meegeleverd bij de invaarmelding.

5.1 Beschrijving hoe het pensioenfonds omgaat met opgebouwde rechten

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 op 16 september 2024. 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 5.3 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 5.3). De spreidingstermijn is vastgesteld op 1 jaar.
- Ten opzichte van het door Sociale Partners opgestelde transitieplan is nog een aanpassing gedaan, namelijk om dubbele inkoop in de risicodelingsreserve te voorkomen (zie hierna in paragraaf 5.3). Dit is op verzoek van Sociale Partners gedaan. Vervolgens zijn impactberekeningen uitgevoerd waarbij het totale pakket aan wijzigingen is toegepast en voor de verschillende leeftijdscohorten vergeleken met voortzetting van het huidige stelsel en de huidige regeling. Beoordeling daarvan is hierna opgenomen in paragraaf 5.3.
- Het verantwoordingsorgaan is op 10 januari 2025 om een advies gevraagd – per geleding - over de manier waarop het pensioenfonds de opgebouwde pensioenen wil invaren in het nieuwe stelsel, en de raad van toezicht is op 19 februari 2025 gevraagd om instemming.

5.2 Onderbouwing vanuit sociale partners inzake invaren

Sociale partners hebben vanaf eind 2023 tot mei 2024 met elkaar over invaren gesproken en de volgende voor- en nadelen onderkend:

Voor

Invaren is in principe de standaardoptie vanuit de wetgever. Afwijken van deze standaard kan alleen bij onevenredig nadeel. Uit geen van de berekende maatstaven blijkt zo'n nadeel. Op basis van URM (verwachte pensioenuitkomst) ondervindt vrijwel iedereen voordeel. Qua netto profijt is het maximale nadeel slechts 6% en kennen de meeste groepen juist voordeel. Op totaalniveau lijkt er op basis van de doorrekeningen een voordeel te zijn. De mate van voor- en nadeel is wel afhankelijk van de dekkingsgraad op het moment van invaren. Het nadeel voor de actieve populatie is het gevolg van het afschaffen van de doorsneepremie en niet zo zeer van het invaren an sich. Dit is eventueel een reden voor compensatie en hier zal aandacht aan besteed moeten worden. Het nadeel voor de actieve populatie is niet direct een rechtvaardiging om niet in te varen, omdat de oorzaak duidelijk in de afschaffing van de doorsneepremie zit en zonder invaren de compensatieproblematiek groter zou zijn. Verder kent Thales ook geen potentieel nadeel veroorzakende kenmerken in de huidige regeling, zoals onvoorwaardelijke indexatie of een bijstortverplichting.

Daarnaast heeft het bestaan van één financieel geheel qua uitvoerbaarheid duidelijk de voorkeur. Gezien de schaal van Thales is de situatie met twee regelingen (oud FTK en nieuw Wtp-contract), en daardoor aparte administraties en rapportagevereisten, moeilijk te rechtvaardigen.

Tot slot heeft invaren potentieel meer draagvlak bij zowel de werkgever als de deelnemer. In het geval van de werkgever zal invaren waarschijnlijk minder compensatie vereisen dan niet invaren, afhankelijk van de dekkingsgraad. Eventuele buffers zijn een bron om de nadelige gevolgen van de afschaffing van de doorsneepremie te financieren. Voor de deelnemer is het verdelen van eventuele buffers (afhankelijk van de dekkingsgraad) een aantrekkelijk vooruitzicht behorend bij invaren.

Tegen

Argumenten tegen invaren zijn vooral te opperen in het geval van een (zeer) lage dekkingsgraad. Zodra buffers niet beschikbaar of te laag zijn, zullen nadelen voor bepaalde leeftijdsgroepen (bijvoorbeeld afschaffing doorsneepremie) moeilijk tot niet gecompenseerd kunnen worden. Inherent aan het nieuwe pensioencontract is dat pensioenen gaan meebewegen met de economische ontwikkelingen. Gepensioneerden gaan dat direct ervaren en kunnen een verlaging voor hun kiezen krijgen. Dat zijn zij in het huidige systeem niet gewend. Daarom is besloten een risicodelingsreserve in te richten om dalingen van de uitkering zo veel mogelijk op te vangen.

Conclusie

Invaren is de standaardroute vanuit de wetgever en SPTN kent geen beleid dat op voorhand afwijking van de standaard rechtvaardigt. Daarnaast blijkt uit de sommen dat invaren aantrekkelijk is. Tot slot is het qua uitvoerbaarheid de meest wenselijke route.

Voor het overzicht bijgaand de argumenten in deze notitie op een rijtje.

	Niet invaren	Invaren (DG 105%)	Invaren (DG 120%)
Uitlegbaarheid	Moeilijk te rechtvaardigen	Standaardoptie	Standaardoptie
Uitvoerbaarheid	Beheren van twee fondsen is niet wenselijk	Geen bezwaren	Geen bezwaren
Draagvlak deelnemer	Buffers worden niet verdeeld	Deelnemers ontvangen deel van buffers	Deelnemers ontvangen deel van (hogere) buffers
Draagvlak werkgever	Mogelijk veel compensatie nodig	Mogelijk minder compensatie nodig	Minder compensatie nodig ²

Voor de argumentatie is gekeken naar een dekkingsgraad van 105% en 120%. Later is besloten om pas in te varen vanaf 111%.

Verklaring

De sociale partners van Thales Nederland staan in beginsel positief tegenover invaren, met de uitdrukkelijke kanttekening dat nog uitgewerkt moet worden hoe invaren uitpakt in verschillende omstandigheden, met name in geval van lage dekkingsgraden. Uit de eerste sommen (begin 2023) blijkt dat invaren niet tot onevenwichtig nadeel leidt voor bepaalde deelnemersgroepen. Sterker nog; invaren leidt tot voordelen. Mede gezien het feit dat invaren de standaard is vanuit de wetgever kunnen sociale partners de intentie bekrachtigen in een formeel invaarverzoek tot SPTN.

Er wordt erkend dat invaren mogelijk niet in alle omstandigheden verstandig is. Hierover zal overleg plaatsvinden tussen sociale partners en bestuur. In paragraaf 5.8 is een plan uitgewerkt voor als de dekkingsgraad lager is dan 111% of wat er gebeurt als bandbreedtes geraakt worden.

5.3 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.

Voorrangsregels

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.

² Deze argumentatie is inmiddels achterhaald; bij de vaststelling van compensatie wordt alleen naar de toekomst gekeken en heeft een eventuele invaarbonus geen effect.

- Vervolgens worden de individuele kapitalen gevuld met 100% van de technische voorziening;
- Als hierna vermogen resteert, worden daarvan gelijke delen aangewend voor compensatie en de vulling van de risicodelingsreserve tot het gedefinieerde maximum³;
- Als hierna vermogen resteert, wordt dat verdeeld over de individuele pensioenkapitalen, volgens de standaardmethode met 1 jaar spreiding.

Vorrangsregels gelden in alle gevallen. Is de dekkingsgraad op moment van invaren lager dan de 111% dan treden pensioenfonds en sociale partners in overleg. Er is gekozen voor het transitie-FTK waardoor het zeer plausibel is dat de minimale dekkingsgraad van 111% aanwezig zal zijn. De kans dat de dekkingsgraad daalt naar 111% in de periode voorafgaand aan de transitiedatum is met de huidige mate van renterisicoafdekking ingeschat op circa 2,5% tot 5%.

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

Sociale partners hebben in het transitieplan de voorkeur opgenomen om bij de transitie geen inhaalindexatie toe te kennen. Daarnaast hebben sociale partners de voorkeur uitgesproken om in de standaardmethode 1 jaar spreiding toe te passen en zien ze dit als een middel om tegemoet te komen aan de bestaande indexatieachterstand met name voor de gepensioneerden.

Het bestuur heeft deze voorkeuren van de sociale partners beoordeeld op evenwichtigheid en kan zich hierin vinden. Hierna wordt de onderbouwing hiervoor uiteengezet.

Het bestuur heeft besloten om de bestaande indexatieachterstand en het effect van de korting in 2013 mee te wegen bij het verdelen van het vermogen bij invaren, en wel via de keuze van de spreidingstermijn binnen de standaardmethode.

³ Later is besloten om de compensatie en de initiële vulling van de RDR los te koppelen en de compensatie te fixeren. Er wordt pas ingevaren vanaf het niveau waarbij beide potten volledig gevuld zijn.

Indexatieachterstand

Er is een forse indexatieachterstand. In de onderstaande tabel is te zien dat de achterstand oploopt van 0% naar 26,7%. In algemene zin hangt de indexatieachterstand af van het aantal achterliggende dienstjaren.

Afbeelding 3: Aandeel voorziening, inhaalindexatie en invaarbuffer per leeftijd (wel/niet toekennen inhaalindexatie gevolgd door verdeling resterend surplus met 10 of 1 jaar spreiding)

Leeftijdscohort	Aandeel TV	Aantallen	Indexatie-achterstand*
20 - 24	0,0%	79	3,3%
25 - 29	0,3%	289	3,8%
30 - 34	0,7%	340	4,9%
35 - 39	1,2%	323	7,2%
40 - 44	1,8%	355	9,3%
45 - 49	4,2%	465	12,5%
50 - 54	7,3%	545	13,8%
55 - 59	11,8%	608	15,3%
60 - 64	17,1%	629	16,1%
65 - 69	27,1%	660	17,7%
70 - 74	13,6%	530	20,8%
75 - 79	8,9%	525	24,1%
80 - 84	5,5%	394	26,7%
85 - 89	0,4%	44	26,7%
90 - 94	0,0%	3	26,7%

* *Indexatie-achterstand betreft het gewogen gemiddelde binnen het betreffende leeftijdscohort per 1 januari 2023 (NB de korting ad 3,5% is hierin begrepen)*

Alleen bij de transitie kan hier eventueel iets van worden gerepareerd. Na de transitie is inhaalindexatie toekennen niet meer mogelijk. Als het fonds in het FTK zou blijven, wordt een eventuele buffer eerst gebruikt om de nominale pensioenen te beschermen. Vervolgens wordt de buffer gebruikt om reguliere indexatie toe te kennen, en pas als de dekkingsgraad hoger is dan een bepaalde grens (de zogenoemde toekomstbestendig indexeren-grens ad ongeveer 140%) mag inhaalindexatie worden toegekend. Deze grens is bij het opstellen van dit implementatieplan hoger dan de beleidsdekkingsgraad, waardoor het toekennen van inhaalindexatie nog niet aan de orde is.

Onderbouwing besluit niet toekennen inhaalindexatie

Het bestuur heeft besloten om, conform de voorkeur van de sociale partners, geen inhaalindexatie toe te kennen om de volgende redenen:

- Het verdelen van de buffer op basis van inhaalindexatie is niet evenwichtig. Op basis van het netto profijt gaan de ouderen er sterk op vooruit en de jongeren gaan er op achteruit, indien inhaalindexatie wordt toegekend.
- Gepensioneerden gaan er bij de overgang naar het nieuwe stelsel op vooruit ten opzichte van het huidige stelsel, als een deel van de buffer aan hun persoonlijke pensioenvermogens wordt toegevoegd. In het huidige stelsel zal deze buffer minder snel tot uitkering komen.

- Daarnaast blijkt uit een gezamenlijk onderzoek van Appel en WTW dat de individuele achterstand niet voor alle deelnemers te berekenen is. Dat maakt inhaalindexatie toekennen nagenoeg onmogelijk.

Onderbouwing besluit spreidingstermijn 1 jaar

Het bestuur heeft besloten om, conform de voorkeur van de sociale partners, een spreidingstermijn van 1 jaar te hanteren. Hierna volgt de onderbouwing.

Het pensioenfonds Thales heeft als één van de doelstellingen om de deelnemers een koopkrachtig pensioen aan te bieden waarbij de ambitie is om te indexeren conform de consumentenprijsindex CPI-afgeleid. De afgelopen jaren is dit ondanks een oplopend pensioenvermogen niet volledig gerealiseerd. Hierdoor heeft het fonds een indexatie-achterstand oplopend van 0% voor de nieuwe toetreders uit 2024 tot maximaal 26,7% per 30 juni 2024.

Sociale partners hebben bewust gekozen voor een Flexibele Premie Regeling met de wens voor een uitkeringscollectief, wat door het pensioenfonds is bekrachtigd. Het uitkeringscollectief beoogt om gelijke procentuele jaarlijkse aanpassingen van alle lopende pensioenen mogelijk te maken.

Het pensioenfonds houdt rekening met de wens de bestaande indexatie-achterstanden zoveel mogelijk te compenseren.

Het fonds heeft 2 mogelijkheden overwogen om deze doelen te bereiken

1. Gericht compenseren van de individuele indexatie-achterstand bij het invaren en 10 jaarspreiding van het daarna resterende vermogenoverschot.
2. Gelijke verdeling van het vermogenoverschot met 1 jaarspreiding

Mogelijkheid 1 stuit op uitvoeringsproblemen omdat de individuele indexatie achterstanden niet geregistreerd zijn in het fonds. Mogelijkheid 2 is eenvoudig uitvoerbaar en heeft ook het voordeel dat het leidt tot gelijke pensioenaanpassingen voor alle lopende pensioenen bij het invaren. Dit past beter bij de keuze van het fonds voor een uitkeringscollectief in de FPR. Bij een hogere dekkingsgraad (vanaf 125%) is het dan mogelijk om een groot deel van de indexatie achterstanden te compenseren.

In de tabel hierna wordt per leeftijdscohort uitgewerkt wat de gemiddelde indexatieachterstand is en wat de invarbuffer is bij hanteren van de standaardmethode met 10 jaar spreiding, 1 jaar spreiding en hetzelfde wanneer eerst de indexatieachterstand wordt gerepareerd.

Tabel 4 Effecten van optie 1 en 2 bij een dekkingsgraad van 127,7%

Leeftijdscohort	Aandeel TV	Aantallen	Indexatie-achterstand*	Invaarbuffer zonder inhaal (10 jaar spreiding)	Invaarbuffer zonder inhaal (1 jaar spreiding)	Toegekende inhaalindexatie	Invaarbuffer na inhaal (10 jaar spreiding)	Invaarbuffer na inhaal (1 jaar spreiding)
20 - 24	0,0%	79	3,3%	22,3%	18,5%	3,3%	1,2%	1,0%
25 - 29	0,3%	289	3,8%	22,3%	18,5%	3,8%	1,2%	1,0%
30 - 34	0,7%	340	4,9%	22,3%	18,5%	4,9%	1,2%	1,0%
35 - 39	1,2%	323	7,2%	22,3%	18,5%	7,2%	1,2%	1,0%
40 - 44	1,8%	355	9,3%	22,3%	18,5%	9,3%	1,2%	1,0%
45 - 49	4,2%	465	12,5%	22,3%	18,5%	12,5%	1,2%	1,0%
50 - 54	7,3%	545	13,8%	22,3%	18,5%	13,8%	1,2%	1,0%
55 - 59	11,8%	608	15,3%	22,3%	18,5%	15,3%	1,2%	1,0%
60 - 64	17,1%	629	16,1%	21,4%	18,5%	16,1%	1,1%	1,0%
65 - 69	27,1%	660	17,7%	18,2%	18,5%	17,7%	1,0%	1,0%
70 - 74	13,6%	530	20,8%	16,3%	18,5%	20,8%	0,9%	1,0%
75 - 79	8,9%	525	24,1%	15,1%	18,5%	24,1%	0,8%	1,0%
80 - 84	5,5%	394	26,7%	13,4%	18,5%	26,7%	0,7%	1,0%
85 - 89	0,4%	44	26,7%	11,3%	18,5%	26,7%	0,6%	1,0%
90 - 94	0,0%	3	26,7%	8,9%	18,5%	26,7%	0,5%	1,0%

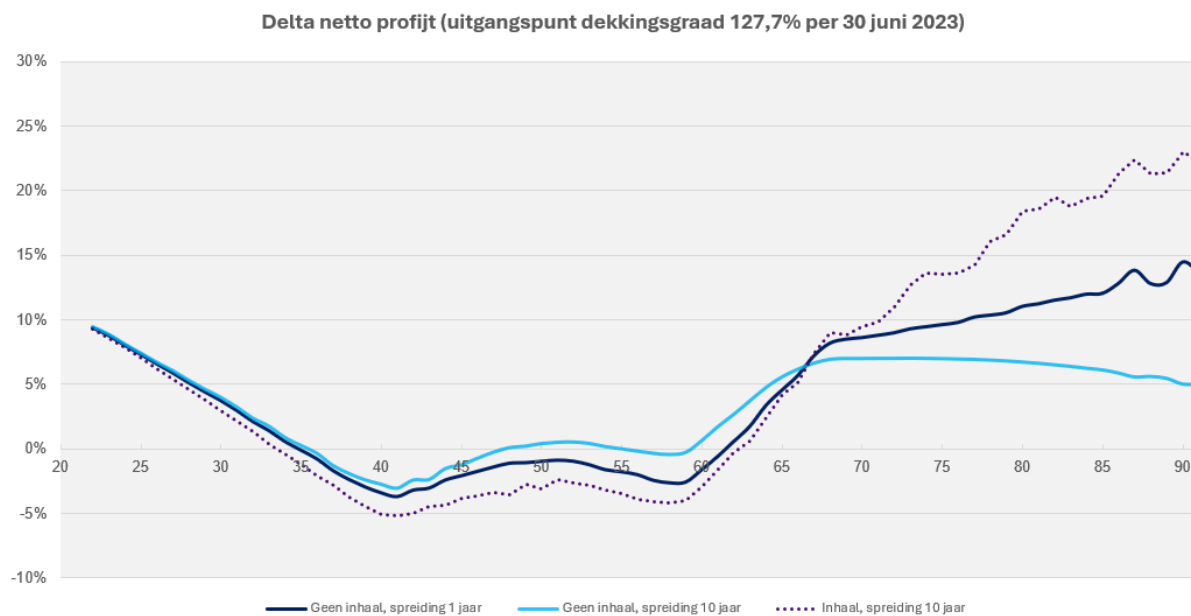
N.B. Deze tabel is vervaardigd op een moment dat de exacte beoogde vermogensverdeling nog niet uitgewerkt was en is puur ter illustratie bedoeld.

Uit de vijfde kolom van bovenstaande tabel blijkt dat bij toepassing van de standaardmethode met een spreidingstermijn van 10 jaar de leeftijdscohorten 20 tot en met 59 de grootste verhoging van hun kapitaal krijgen (22,3%) en de leeftijdscategorie 90 tot en met 94 het laagste percentage (8,9%). Indien bij de transitie eerst volledig de indexatie-achterstand uit de buffer wordt gefinancierd, resteert in dit voorbeeld slechts 1% van het vermogen. Of deze resterende 1% vermogen met een spreidingstermijn van 1 jaar of 10 jaar wordt toegekend, is voor het resultaat niet relevant (laatste twee kolommen van de tabel). Wat voor de grote verschillen zorgt, is toekenning van de inhaalindexatie (kolom 7). De kapitalen van het jongste leeftijdscohort wordt bij volledig toekennen van de inhaalindexatie met ongeveer 4,5% verhoogd en het oudste leeftijdscohort met ongeveer 27,5%. Dit is volledig omgekeerd aan het verdelen van de buffer op basis van de standaardmethode met tien jaar spreiding. Het verdelen van de buffer op basis van de standaardmethode op basis van één jaar spreiding zit hier tussenin. Alle deelnemers krijgen dan een verhoging van 18,5%. Ten opzichte van de verdeling op basis van de standaardmethode met 10 jaar spreiding is dit een daling van 3,8%-punt (vergelijk dit met de daling van ongeveer 17,8%-punt bij het volledig toekennen van de inhaalindexatie).

Het pensioenfonds heeft het effect op Netto Profijt ook beoordeeld. In de volgende figuur is dit gedaan voor de vergelijking die het bestuur reëel vindt: rekening houdend met het wel of niet toekennen van inhaalindexatie. Te zien is dat het toekennen van inhaalindexatie een veel onevenwichtiger beeld geeft in termen van delta netto profijt. Waar voor de gepensioneerden bij 1 jaar spreiding de lijn grofweg horizontaal loopt, is dat bij de inhaalindexatievariant een stijgende lijn. Tevens is dit gedaan voor de vergelijking van een spreidingstermijn van één jaar zonder toekenning van inhaalindexatie en tien jaar met toekenning van inhaalindexatie.

Het pensioenfonds heeft het effect op Netto Profijt ook beoordeeld. Ook hier geldt dat deze berekeningen zijn uitgevoerd op een moment dat de exacte vermogensverdeling nog niet was uitgewerkt. Verwacht wordt echter dat het beeld niet significant zal wijzigen hierdoor.

Afbeelding 4a: Delta netto profijt diverse vermogensverdelingen



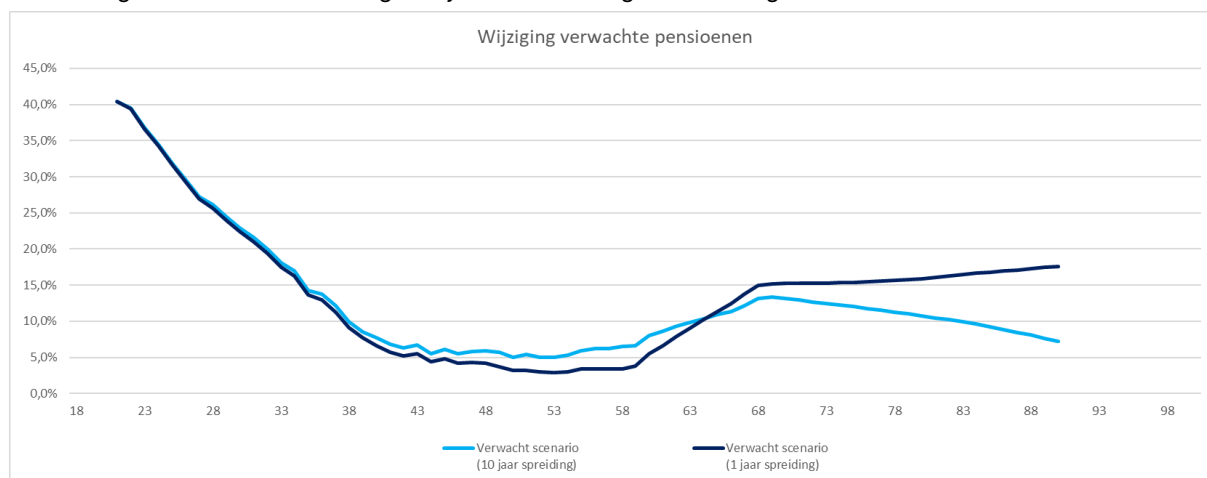
Hieruit blijkt dat de 1 jaars spreiding in toenemende mate gunstig is voor de gepensioneerden naarmate ze ouder zijn. Dit effect is ook beoogd omdat ook de indexatie achterstanden groter zijn naarmate de gepensioneerde deelnemer ouder is.

Het pensioenfonds is van mening dat een 10 jaars spreiding, zonder toekenning van inhaalindexatie, niet evenwichtig is:

- Bij een 10 jaars-spreiding krijgen de oudste gepensioneerden met de grootste indexatie achterstand de kleinste invaarbonus (doordat de oudste deelnemers statistisch gezien niet kunnen profiteren van de volledige spreidingsperiode van 10 jaar).
- Het fonds heeft gekozen voor een uitkeringscollectief omdat het fonds gelijke aanpassingen van alle lopende pensioenen wenst.

Naast netto profijt heeft het pensioenfonds ook het effect op de URM-bedragen beoordeeld:

Afbeelding 4b: Delta URM-bedragen bij diverse vermogensverdelingen



In de figuur is de wijziging t.o.v. het FTK te zien.

De URM-bedragen geven een vergelijkbaar beeld als het netto profijt.

Het pensioenfonds is van mening dat een 1 jaars spreiding evenwichtig is:

- Met de 1 jaars spreiding wordt een groot deel van de indexatie-achterstand ingelopen
- Met de 1 jaars spreiding wordt de doelstelling van gelijke pensioenaanpassingen voor alle deelnemers bij het invaren mogelijk gemaakt.
- Jonge deelnemers worden niet benadeeld: zij kennen een verbetering t.o.v. het huidige FTK

Hierbij wordt opgemerkt dat 1 jaars spreiding ook een middel om de gepensioneerden tegemoet te komen voor wat betreft de minder gunstige kosten/baten van de RDR en de financiële effecten van de dakpansgewijze spreiding over een periode van 5 jaar.

Onderbouwing besluit verschuiven vermogen

Bij de transitie wordt een deel van het vermogen ingebracht in de risicodelingsreserve. Daarnaast moet een actieve deelnemer of slaper bij toetreding tot de collectiviteitskring 5% afstaan aan de risicodelingsreserve. Dit heeft als gevolg dat een (nog niet gepensioneerde) deelnemer twee keer zou bijdragen (één keer via de afdracht op transitiemoment en vervolgens bij toetreding tot de collectieve uitkeringskring). Voor iemand die vlak voor pensionering zit, is dit over zijn (nagenoeg) volledig opgebouwde kapitaal. Dit probleem is ook door sociale partners onderkend.

Sociale partners hebben expliciet meegegeven om dusdanig het vermogen te verschuiven dat de dubbele inkoop wordt gerepareerd. Na de toedeling van het vermogen naar individuele potjes is deze verschuiving onder bepaalde voorwaarden mogelijk. Ook het bestuur vindt de dubbele inkoop onevenwichtig en is het daarom eens met sociale partners dat dit op deze wijze gerepareerd moet worden. Daarnaast dragen na de verschuiving van het vermogen effectief alleen de gepensioneerden bij aan de risicodelingsreserve en dit is ook de groep die van de risicodelingsreserve profiteert. Het bestuur vindt dit ook meer evenwichtig. Uit berekeningen blijkt het verschuiven van het vermogen te passen binnen de voorwaarden (kort door de bocht moeten de percentages in de kolom RDR van het laatste blokje 'Afdracht/toedeling als percentage' kleiner zijn dan 5%).

Hierna is weergegeven op welke wijze het vermogen wordt verschoven.

Afbeelding 4: wijze van verschuiven vermogen

Verdeling vermogen (uitgangspunt dekkingsgraad 127,7%)

	Totaal vermogen	Af MVEV + OR (1% + 2%)	Af Risicodelings-reserve (RDR)	Af Compensatie	Technische voorzieningen	Uit te delen surplus	Verschuiving RDR	Toekenning compensatie	Totaal kapitaal
Actieven totaal	586.768	13.785	14.244	14.244	459.490	85.006	8.130	36.754	589.378
Actieven < 58 jaar	312.676	7.346	7.590	7.590	244.852	45.298	7.590	27.336	325.077
Actieven in uitkeringscollectief	274.092	6.439	6.654	6.654	214.637	39.708	539	9.417	264.302
Slapers totaal	152.586	3.585	3.704	3.704	119.488	22.105	1.835	0	143.428
Slapers < 58 jaar	85.808	2.016	2.083	2.083	67.195	12.431	2.083	0	81.709
Slapers in uitkeringscollectief	66.778	1.569	1.621	1.621	52.293	9.674	-248	0	61.719
Pensioengerechtigden	774.657	18.199	18.805	18.805	606.623	112.225	-9.965	0	708.883
Totaal algemeen	1.514.011	35.568	36.754	36.754	1.185.600	219.336	0	36.754	1.441.690
Als % van technische voorzieningen	127,7%	-3,0%	-3,1%	-3,1%	100,0%	18,5%	0,0%	3,1%	121,6%

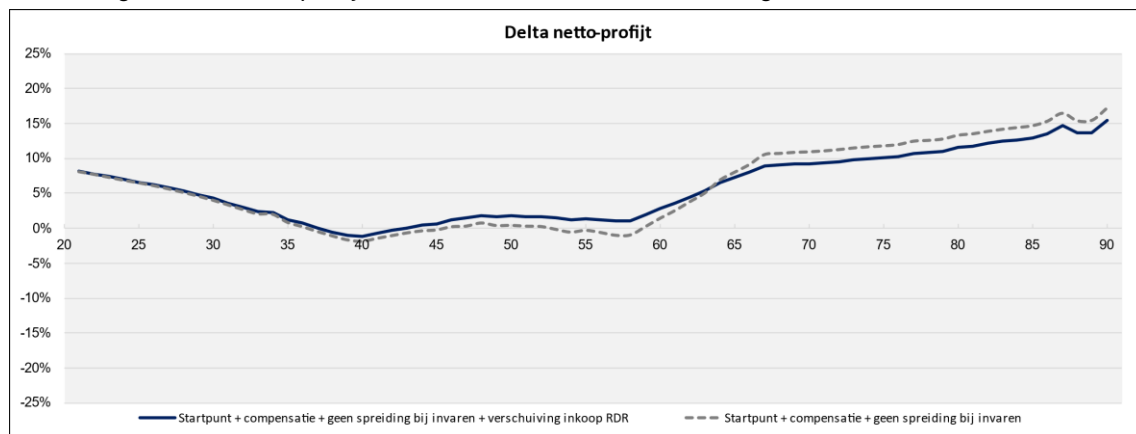
Effect verschuiving in verband met dubbele inkoop RDR en toekenning compensatie (uitgangspunt: dekkingsgraad 127,7%)

	Initiële afdracht		Schuiven		Resulterende afdracht		Afdracht/toedeling als percentage	
	RDR (3,1%)	Compensatie (3,1%)	RDR (3,1%)	Compensatie (3,1%)	RDR (3,1%)	Compensatie (3,1%)	RDR (3,1%)	Compensatie (3,1%)
Actieven totaal	-14.244	-14.244	8.130	36.754	-6.115	22.509	-1,3%	4,9%
Actieven < 58 jaar	-7.590	-7.590	7.590	27.336	0	19.746	0,0%	8,1%
Actieven in uitkeringscollectief	-6.654	-6.654	539	9.417	-6.115	2.764	-2,8%	1,3%
Slapers totaal	-3.704	-3.704	1.835	-	-1.869	-3.704	-1,6%	-3,1%
Slapers < 58 jaar	-2.083	-2.083	2.083	-	0	-2.083	0,0%	-3,1%
Slapers in uitkeringscollectief	-1.621	-1.621	-248	-	-1.869	-1.621	-3,6%	-3,1%
Pensioengerechtigden	-18.805	-18.805	-9.965	-	-28.770	-18.805	-4,7%	-3,1%
Totaal algemeen	-36.754	-36.754	0	36.754	-36.754	0	-3,1%	0,0%

Let wel: in deze tabel wordt nog uitgegaan van 3% MVEV + OR, waar dit later is bijgesteld naar 1,5%. Ook is deze tabel opgesteld voordat besloten werd om de compensatie te fixeren.

Het bestuur heeft ook het effect van het verschuiven van het vermogen op de netto profijt berekeningen bekeken. Te zien is dat, overeenkomstig de verwachting, door het verschuiven van het vermogen het netto profijt van de pensioengerechtigden daalt en van de (gewezen) deelnemers wat stijgt. Per saldo leidt dit tot een meer evenwichtig beeld. Anders geformuleerd: de uitslagen in netto profijt zijn minder groot.

Afbeelding 5: Delta netto profijt met en zonder verschuiven vermogen



5.4 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 1,5% van het pensioenvermogen 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 0,38% van het vermogen en de operationele reserve 1,0%. Afgerond op een half procentpunt zijn deze twee posten gezamenlijk vastgesteld op 1,5%. Deze 1,5% valt binnen het in de diverse berekeningen en het transitieplan gehanteerde niveau van 3%. Deze lagere vaststelling van de wettelijk verplichte reserves ten opzichte van het transitieplan, zorgt voor een verhoging 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 en de arbeidsongeschiktheidsgerelateerde voorzieningen, bestaande uit de schadevoorziening premievrijstelling, de voorziening stijgende grondslag premievrijstelling en de IBNR). Deze bedragen tezamen grofweg 2,2% van de totale vermogens.
- 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 het vermogen.

- Resultaatverwerking ten aanzien van kosten (0,03%)
- Resultaatverwerking op risicodekkingen (0,13%)
- Resultaatverwerking ten aanzien van pensionering (0,06%)
- Terugwerkende kracht mutaties (0,01%)
- Aanpassingen actuariële grondslagen voorzieningen (0,09%)
- Resultaten op beleggingen voorzieningen (0,11%)
- Benodigde correcties in verband met datakwaliteit (0,07%)
- Onvoorzien financiële resultaten / 'stroppenpot' (0,31%)
- Mogelijke voorfinanciering bij 'assumed payment' (0,19%)

5.5 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. De argumentatie voor het gebruik van deze standaardmethode is beschreven in paragraaf 5.3.

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 (voorrangsregels):

1. Het aanleggen van het Minimaal Vereist Eigen Vermogen (MVEV), de operationele reserve en de operationele voorziening, waarbij het MVEV en de operationele reserve wordt gefinancierd uit het eigen vermogen van het fonds en de operationele voorziening wordt gefinancierd uit de bestaande kostenvoorziening en bestaande arbeidsongeschiktheidsgerelateerde voorzieningen.
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. Als hierna vermogen resteert, worden daarvan 44,5 miljoen euro gehanteerd voor compensatie en de risicodelingsreserve gevuld tot een niveau van ongeveer 5% van het uitkeringscollectief.
4. Als hierna vermogen resteert, wordt dat verdeeld over de individuele pensioenkapitalen, volgens de standaardmethode met 1 jaar spreiding

5.6 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.

Uitgangspunt is dat er 44,5 miljoen euro de compensatie en de initiële vulling van de risicodelingsreserve. Dit betekent dat hetzelfde percentage van het vermogen wordt aangewend voor de compensatie en voor de initiële vulling van de risicodelingsreserve.

Mede gezien de goede financiële positie van SPTN wordt een deel van het vermogen van SPTN ingezet voor de compensatie. Indien de dekkingsgraad van SPTN wijzigt, heeft dit mogelijk impact op de hoogte van de compensatie. De compensatie wordt gefixeerd op de situatie per 30 juni 2024.

Omschrijving	DKG 131,6%	DKG 110,0%	DKG 120,0%	DKG 140,0%
Technische voorzieningen	1.245,5 mln.	1.245,5 mln.	1.245,5 mln.	1.245,5 mln.
Pensioenvermogen	1.639,0 mln.	1.370,0 mln.	1.494,6 mln.	1.743,7 mln.
Voorzieningen voor kosten en arbeidsongeschikten	35,2 mln.	35,2 mln.	35,2 mln.	35,2 mln.
MVEV	6,0 mln.	5,0 mln.	5,5 mln.	6,5 mln.
Operationele reserve	17,8 mln.	14,8 mln.	16,2 mln.	18,9 mln.
Compensatie	44,5 mln.	44,5 mln.	44,5 mln.	44,5 mln.
Risicodelingsreserve	44,5 mln.	44,5 mln.	44,5 mln.	44,5 mln.
In te varen vermogen	1.491,0 mln.	1.226,0 mln.	1.348,7 mln.	1.594,1 mln.
Invaardekkingsgraad	123,2%	101,3%	111,4%	131,7%

N.B. In bovenstaande tabel is nog uitgegaan van gelijke bedragen voor compensatie en risicodelingsreserve. Dit principe is later losgelaten. Omdat de voorziening voor alle scenario's in euro's gelijk is, maakt het voor de berekeningen niet uit.

De compensatieregeling zal worden gefinancierd vanuit het aanwezige vermogen van SPTN (naast de vorming van de risicodelingsreserve (hierna: RDR)). Hierbij geldt de voorwaarde dat de dekkingsgraad van SPTN voldoende hoog moet zijn om de compensatieregeling te financieren.

Op basis van de berekeningen uit november 2023 zijn de totale verwachte compensatiekosten gelijk aan 3,1% van de technische voorziening van SPTN (gebaseerd op de technische voorziening per 30 juni 2023 en de Q3-2023 DNB-set). Het definitieve bedrag dat voor de compensatie beschikbaar is gebaseerd op de rentestand en de dekkingsgraad op 30 juni 2024, te weten EUR 44,5 miljoen. Alleen indien de (economische) omstandigheden per 30 juni 2025 substantieel afwijken van de omstandigheden per 30 juni 2024, zal het beschikbare bedrag nog worden herrekend. Deze herrekening vindt dan plaats per 30 juni 2025.

De compensatie is gebaseerd op de vervangingsratio's

De vervangingsratio is de verhouding tussen de pensioenuitkering en de pensioengrondslag. Bij de berekening van de compensatieregeling is de vervangingsratio per geboortjaar vastgesteld in de oude situatie (op basis van huidige pensioenregeling) en in de nieuwe situatie (op basis van de nieuwe pensioenregeling). Er wordt gestreefd naar een dusdanige compensatie per geboortjaar dat de vervangingsratio in de nieuwe situatie in de mediaan minimaal gelijk is aan de vervangingsratio in de oude situatie. De mediaan is de middelste uitkomst en geeft een beeld van de te verwachten vervangingsratio. De berekeningen van de vervangingsratio 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 vervangingsratio 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 in dienst zijn op 31 december 2025 in aanmerking komen voor compensatie en deelnemers die 1 januari 2026 binnen 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 juni 2024
 - 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 vastgesteld met dekkingsgraden en o.b.v. verschillende rentestanden (+ en -/- 1% rente) om de gevoeligheid van de compensatie vast te stellen. Omwille van de uitvoerbaarheid is de compensatie vastgesteld op peildatum 30 juni 2024. De impact van verschillende rentestanden is kwantitatief en kwalitatief in beeld gebracht. Het fonds monitort de ontwikkeling van de rentestand en de dekkingsgraad.
- 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. Er vindt geen verdere differentiatie plaats. Zoals actieve als arbeidsongeschikte deelnemers komen in aanmerking voor compensatie.
- f. Evenwichtigheid

Compensatie is één van de doelen bij de transitie. Aanwezig vermogen wordt ook ingezet voor de vorming van de risicodelingsreserve en 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 regeling leidt tot de volgende voorlopige compensatiepercentages van de pensioengrondslag per geboortjaar:

Afbeelding 6: Compensatiepercentage per geboortjaar (als % van de pensioengrondslag)

Leeftijd	Compensatie	Leeftijd	Compensatie	Leeftijd	Compensatie	Leeftijd	Compensatie	Leeftijd	Compensatie
21	0,0%	31	0,0%	41	2,9%	51	56,5%	61	47,4%
22	0,0%	32	0,0%	42	11,5%	52	59,3%	62	43,8%
23	0,0%	33	0,0%	43	18,9%	53	60,8%	63	39,2%
24	0,0%	34	0,0%	44	27,0%	54	60,4%	64	34,6%
25	0,0%	35	0,0%	45	32,5%	55	59,6%	65	29,1%
26	0,0%	36	0,0%	46	37,7%	56	58,9%	66	22,4%
27	0,0%	37	0,0%	47	44,8%	57	56,9%	67	11,3%
28	0,0%	38	0,0%	48	49,2%	58	55,4%		
29	0,0%	39	0,0%	49	52,7%	59	52,9%		
30	0,0%	40	0,0%	50	55,1%	60	50,5%		

5.7 Dekkingsgraad < 111%

Indien de dekkingsgraad onder de 111% ligt, dan gaat SPTN terug naar sociale partners en in gesprek om tot een oplossing te komen inzake de compensatie en de voorrangregels.

SPTN heeft onderzocht of de huidige dekkingsgraad beschermd kan worden. In ieder geval is de rentehedge naar 80% opgehoogd om zodoende de dekkingsgraad te beschermen tegen een rentedaling. Daarnaast hanteert het fonds het transitie-FTK, wat betekent dat er op transitiemoment in ieder geval sprake is van de benodigde invaardekkingsgraad van 105%.

5.8 Monitoren ontwikkeling dekkingsgraad en rentestand

Gedurende 2025 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). Hiervoor wordt de peildatum 1 oktober 2025 aangehouden.

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 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.

5.9 De initiële vulling van de risicodelingsreserve en de regels die voor die reserve gelden

Voor de risicodelingsreserve is de richtlijn:

- Initiële vulling met 3,1% van de totale technische voorziening.
- Gewenste omvang 5% van het vermogen van gepensioneerden.
- Maximale omvang 10% van het vermogen van gepensioneerden.
- Na de initiële vulling wordt de risicodelingsreserve aangevuld door inkoop in de reserve bij toetreding tot de collectieve uitkeringskring. Uitgangspunt is een bijdrage van 5% van het inkoopbedrag.
- Een aanvulling op de uitkeringen wordt gedaan ten laste van de risicodelingsreserve wanneer een daling van de uitkering zou moeten worden doorgevoerd, hetzij door economische schok, hetzij als gevolg van langleven-resultaten.
- Bij overloop van de reserve wordt het meerdere uitgedeeld aan de deelnemers van het uitkeringscollectief.
- Via het iteratieve proces tussen sociale partners en het pensioenfonds is invulling gegeven aan de wens van de VVSPTN om de pensioenuitkeringen te beschermen tegen koopkrachtachteruitgang. Dit is vormgegeven door de risicodelingsreserve (RDR) niet alleen in te zetten voor nominale bescherming van de pensioenuitkeringen (via de zogenaamde Ortec-methode), maar de RDR ook in te zetten voor onverwachte inflatie. De wetgeving biedt geen ruimte om de RDR in te zetten voor verwachte inflatie, maar wel voor onverwachte inflatie. Met onverwachte inflatie wordt bedoeld de inflatie boven de toekomstige verwachting van de inflatie. Deze toekomstige verwachting van de inflatie is gelijk gesteld aan 2%. De koopkrachtbescherming via de RDR is daarmee gelijk aan de prijsinflatie voor zover die boven de 2% uitkomt.
- Het bestuur wil deelnemers die hebben bijgedragen aan de RDR via gefaseerde toetreding, en alsnog voor opt out kiezen, hun aandeel in de RDR inclusief rendement teruggeven, mits dit uitvoerbaar is.

Het bestuur heeft ten aanzien van de effectiviteit van de risicodelingsreserve het volgende geconcludeerd:

- Uit de uitgevoerde analyses volgt dat de risicodelingsreserve een effectieve bijdrage levert aan het voorkomen van een verlaging van de uitkering. Dit geldt ook wanneer rekening wordt gehouden met de omvang van de verlaging. De kans op verlaging (ook als deze wordt vermenigvuldigd met de omvang van de verlaging) is significant lager in de doorrekening waar sprake is van een risicodelingsreserve.
- De effectiviteit blijkt ook uit een histogram waarin de frequentie van een uitkeringsverlaging is afgezet tegen de omvang hiervan. Hiermee wordt overtuigend geïllustreerd wat de impact is van de toepassing van een risicodelingsreserve op de kans op en omvang van de eventuele uitkeringsdalingen.
- De effectiviteit van de tweede doelstelling - het beschermen tegen (onverwachte) inflatie - is zichtbaar in het koopkrachtbehoud van de pensioenen gedurende de uitkeringsfase.
- Bij de beoordeling van de effectiviteit heeft het bestuur de grenzen en bandbreedtes betrokken zoals zijn weergegeven weergegeven in het evenwichtigheidskader.

Het bestuur heeft ten aanzien van de evenwichtigheid van de risicodelingsreserve het volgende geconcludeerd:

- Uit zowel de projectiemaatstaf (P-set) als waarderingsmaatstaf (Q-set) volgt niet dat er groepen deelnemers of leeftijdscohorten significant op vooruit of achteruit gaan ten opzichte van andere groepen deelnemers wanneer een risicodelingsreserve wordt toegepast binnen de nieuwe flexibele premieregeling.
- Bij de projectiemaatstaf volgt dat in de mediaan de bijdrage van de reserve beperkt is en voor met name de oudere deelnemers licht negatief (tot -/4%). Daar staat tegenover dat in slecht weer (5^{de} percentiel) de risicodelingsreserve juist een toegevoegde waarde heeft die voor de meeste uitkeringsgerechtigden groter is dan 4%.
- Uit de waarderingsmaatstaf volgt dat er over het algemeen beperkte herverdelingseffecten zijn. Binnen de groep gepensioneerden is tussen de leeftijden het grootste verschil zichtbaar. In het basisscenario varieert het delta netto profijt hier tussen de -/3% (oudste uitkeringsgerechtigde) en +12% (de jongste uitkeringsgerechtigde).
- Bovenstaande conclusies gelden ook voor de uitkomsten waarbij initieel de risicodelingsreserve is gevuld met 0% of met 10%. De verschillen tussen de leeftijden en deelnemersgroepen zijn relatief beperkt.
- De baten en lasten zijn op een logische wijze gespreid in de tijd, waarbij de lasten voor de baten uitgaan. Opgemerkt dient te worden dat deelname aan de uitkeringsfase een individuele keuze is. Een deelnemer kan er voor kiezen gebruik te maken van het shoprecht en buiten het pensioenfonds een vastgestelde uitkering aan te kopen.
- Bij de beoordeling van de evenwichtigheid heeft het bestuur de grenzen en bandbreedtes betrokken die zijn weergegeven in het evenwichtigheidskader.

5.10 Wijze waarop pensioenfonds rekening heeft gehouden met de gevolgen voor deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en

pensioengerechtigden van gebruikmaking van overbruggingsplannen

In Hoofdstuk 6 wordt dit uitgebreid omschreven. Door het hanteren van het transitie-FTK is het mogelijk om eerder meer te indexeren. Het fonds heeft hiervan gebruik gemaakt per 1 januari 2025. Er is een indexatie verleend van 2,71%, waar deze onder het FTK 2,20% zou zijn geweest. Het gaat hierbij om een éénmalige hogere indexatie, wat vooral in het belang van de uitkeringsgerechtigden is. Het bestuur acht het van groot belang om met voldoende buffers naar het nieuwe stelsel te gaan. Ook na deze indexatie zijn de buffers nog aanwezig. Daarnaast blijkt uit een netto profijt-doorrekening dat de effecten voor de verschillende generaties beperkt zijn. Voor een volledige evenwichtigheidsbeschouwing wordt verwezen naar hoofdstuk 6.

5.11 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 2024 gebruik gemaakt van de verruimde mogelijkheid om een toeslag te verlenen bij een dekkingsgraad van 105%. Er is per 1-1-2024 een toeslag verleend van 3,26%, waar deze onder het FTK 2,10% zou bedragen. Ook bij dit besluit 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 en de aanwezige indexatie-achterstand is hiervoor gecorrigeerd. Dit betekent dat de transitie-effecten een integraal beeld geven inclusief deze indexatie. O.b.v. de transitie-effecten heeft het bestuur geconcludeerd dat er sprake is van een evenwichtige transitie.

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

De 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 bestaande arbeidsongeschikte deelnemers blijft in

stand als separate voorziening na invaren en wordt getoetst op adequate omvang.

Het arbeidsongeschiktheidspensioen wordt na transitie door de werkgever ondergebracht bij een verzekeraar en loopt daarmee dus niet via het pensioenfonds.

5.13 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 gelijkebehandelingswetgeving. 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-langlevenrisico zijn onafhankelijk van het geslacht. De uitdelingen uit de risicodelingsreserve zijn onafhankelijk van het geslacht. De gehanteerde geslachtsonafhankelijke rekenfactoren zijn op totaalniveau vastgesteld.

5.14 Onderbouwing transitie-effecten en compensatie;

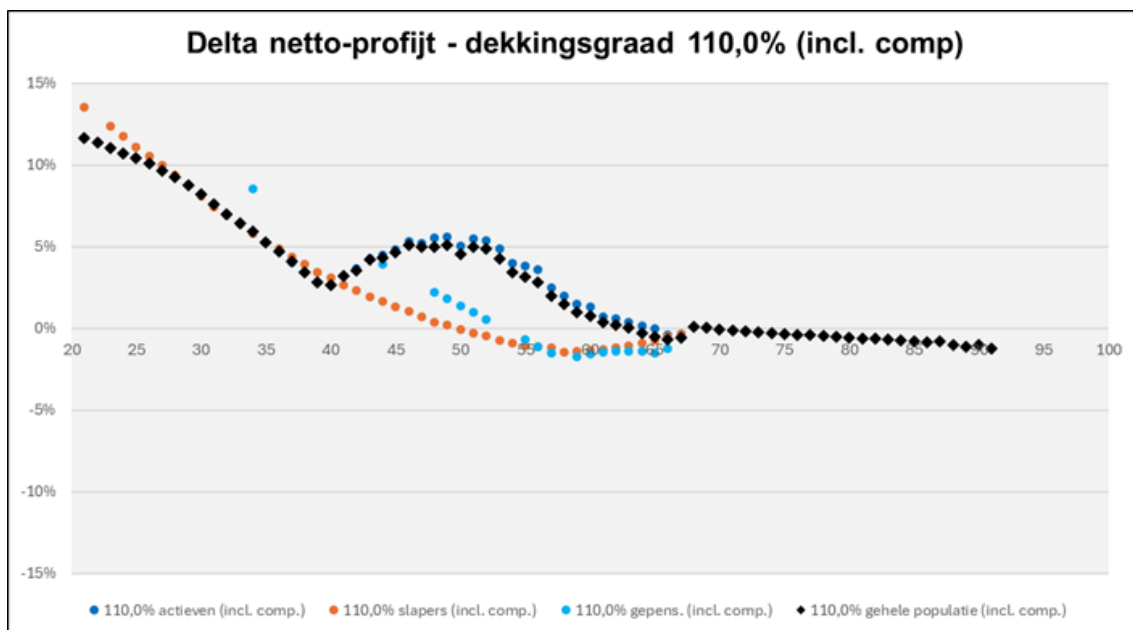
De effecten van de wijziging van de pensioenovereenkomst en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zijn berekend door de verwachte (URM) pensioenbedragen bij het ongewijzigd voortzetten van de pensioenovereenkomst af te zetten tegen de verwachte pensioenbedragen na wijziging van de pensioenovereenkomst, inclusief het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Een overeenkomstige analyse is uitgevoerd op basis van netto-profijtberekeningen en vervangingsratio's.

Deze berekeningen zijn bij verschillende invaardeckingsgraden (110%, 120%, 131,6% en 140%) en bij verschillende rentes (+ en -/ - 1% t.o.v. DNB Q3-2024 set) doorgerekend om de gevoeligheid vast te stellen.

In het transitieplan zijn de berekeningsresultaten opgenomen van deze berekeningen.

De verandering in netto-profijt (inclusief en exclusief compensatie) is bij een dekkingsgraad van 110% hieronder weergegeven:

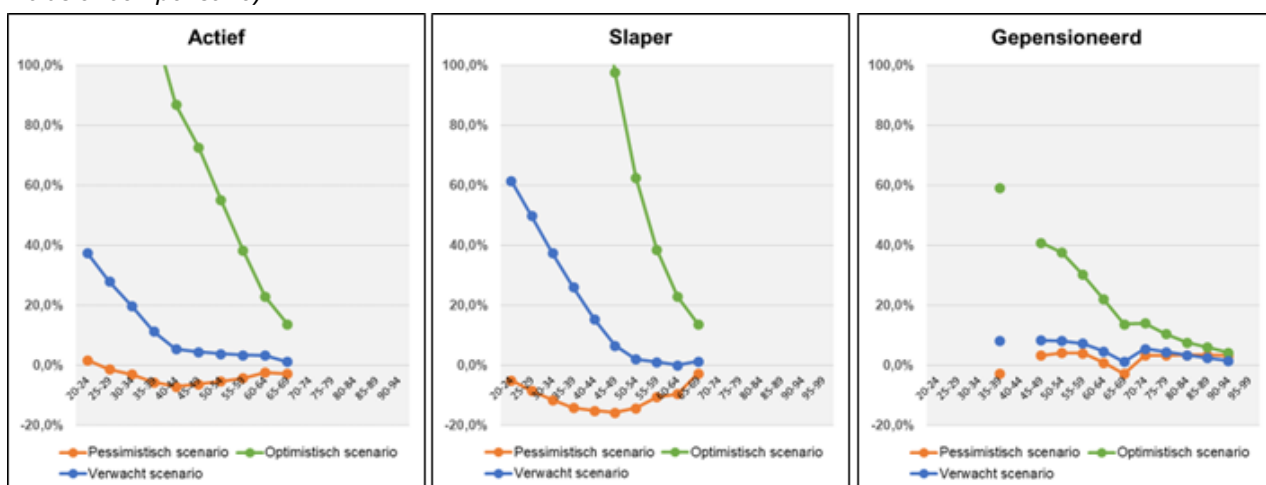
Afbeelding 7: Delta netto profijt inclusief en exclusief compensatie (invaardekkingsgraad: 110%)
Afbeelding 8: Delta netto profijt inclusief compensatie per status (invaardekkingsgraad: 110%)



In de bovenstaande grafiek zien we dat de deelnemers tussen de 50 en 65 jaar een negatief netto profijt hebben in verband met de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Met name de deelnemers tussen 50 en 60 jaar hebben een relatief groot nadeel. Deze groep wordt daarom ook het meeste gecompenseerd. Deze compensatie wordt gefinancierd van het fondsvermogen en gaat met name ten koste van het netto profijt van de gepensioneerd (en de slapers).

Hieronder zijn afzonderlijk voor actieven, slapers en gepensioneerd de effecten getoond voor de (URM) pensioenbedragen bij een dekkingsgraad van 110% en inclusief compensatie.

Afbeelding 9: Pensioenbedragen in drie scenario's per status (invaardekkingsgraad: 110% en inclusief compensatie)



Voor de gepensioneerd zien we in alle scenario's dat de overgang naar de nieuwe pensioenregeling tot een verbetering leidt. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt doordat in de nieuwe

pensioenregeling minder buffers worden aangehouden en er sneller toeslagverlening plaatsvindt. Daarnaast leidt het toepassen van de 1-jaars spreidingsperiode (in de standaardmethode voor invaren) voor de gepensioneerden tot een verbetering. Actieve deelnemers en slapers tussen de 40 en 65 jaar hebben het minste voordeel van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling (kijkend naar het verwachte scenario). Actieve deelnemers tussen de 40 en 65 jaar hebben het meeste nadeel van de afschaffing van de doorsneepremiesystematiek.

Voor de actieve deelnemers is er sprake van een verbetering in goed weer en voor de jongere leeftijden in verwacht weer. De groep 50-68 komt in verwacht weer minder goed uit dan de jongeren (nog net boven de nul), omdat de compensatieregeling gericht is op vervangingsratio's en rekening houdt met stijgingen en dalingen van de uitkering na ingang. Daarnaast speelt in deze cijfers de dubbele inkoop. Dat is ook het beeld bij de slapers. De sociale partners hebben daarom het pensioenfonds expliciet meegegeven om bij het invaren het vermogen zodanig te verschuiven dat dubbele inkoop voorkomen wordt en gebruik te maken van de ruimte binnen de standaardmethode. Het pensioenfonds was het hiermee eens en heeft de dubbele inkoop gerepareerd door te schuiven met het vermogen. Dit is verwerkt in bovenstaande grafieken. In slecht weer is te zien dat het nieuwe contract meer risico kent.

5.15 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 is inzichtelijk hoe het bestuur de belangen van de verschillende belanghebbenden heeft gewogen.

Proces

Het bestuur heeft een evenwichtigheidskader opgesteld, zie bijlage B. Dit kader is besproken in een aantal bestuursvergaderingen. Het bestuur heeft de eerste versie vastgesteld in de bestuursvergadering d.d. 18 oktober 2024. 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 criteria 'geen onevenredig nadeel' (URM-bedragen, nettoprofijs en vervangingsratio's/pensioenresultaat), 'waardevast' en 'stabiliteit' te kunnen scoren, zijn berekeningen gemaakt. De URM-bedragen en nettoprofijs zijn doorgerekend met een startdekkingsgraad van 131,6% (de dekkingsgraad ultimo 30 juni 2024), en eveneens met startdekkingsgraden 110%, 120% en 140%. 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 per leeftijdscohort van 5 jaar weergegeven.

Vervolgens heeft het bestuur in de bestuursvergaderingen d.d. 4 oktober 2024, 18 oktober 2024 en 25 oktober 2024 de matrix gevuld en de resultaten beoordeeld. De bestuursleden hebben op basis van alle informatie vooraf afzonderlijk de matrix ingevuld. In de bestuursvergaderingen heeft een bestuurslid zijn of haar scores bij een criterium toegelicht. Vervolgens zijn deze scores bediscussieerd en, afhankelijk van het verloop van de discussie na eventuele aanpassing, vastgesteld.

Omdat er in november herziene berekeningen zijn opgeleverd, en in het kader bij de formulering van de bandbreedtes ook naar de resultaten wordt verwezen, heeft het bestuur in de bestuursvergadering van 6 december 2024 de versie vastgesteld ter opiniëring van de sleutelfunctiehouder (SFH) actuarieel en het advies van het verantwoordingsorgaan. De berekeningen zijn herzien, omdat er een foutieve instelling in de URM-bedragen was geconstateerd. De overige berekeningen (netto profijt, vervangingsratio, etc) worden hierdoor niet geraakt en zijn ongewijzigd t.o.v. de berekeningen van 15 oktober jl. Tevens heeft in deze vergadering een heroverweging van de scores plaatsgevonden. Dit heeft tot een klein aantal aanpassingen geleid. In deze paragraaf is de definitieve matrix met de overwegingen opgenomen.

Op 31 januari 2025 is de opinie van de SFH actuarieel ontvangen. Op 3 februari zijn een aantal opmerkingen van de SFH risicobeheer ontvangen. Tevens heeft De Nederlandsche Bank (DNB) in een gesprek d.d. 23 januari 2025 enkele opmerkingen gemaakt over het evenwichtskader zoals door sociale partners opgenomen in het transitieplan. De opmerkingen van de SFH's en DNB zijn verwerkt, waarna het bestuur op 4 februari 2025 de nieuwe versie van het evenwichtskader heeft vastgesteld.

Matrix

Hierna is de ingevulde matrix weergegeven. De mogelijke score in elk vakje waren 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.

De nabestaanden die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt zijn vergelijkbaar met de pensioengerechtigden (een uitkering tot overlijden). Omdat de bijna-gepensioneerden (vanaf leeftijd 58) al stapsgewijs toetreden tot de collectieve uitkeringsfase, en dan ook qua resultaten vergelijkbaar zijn met de nabestaanden, worden van de nabestaanden alleen de nabestaanden jonger dan 55 jaar apart beoordeeld.

De arbeidsongeschiktheidspensioenen worden overgedragen naar een verzekeraar. Het fonds blijft wel de premievrije pensioenopbouw voor de arbeidsongeschikten verzorgen. Deze opbouw is vergelijkbaar met de opbouw van de actieven, waardoor de evenwichtigheid voor deze groep is beoordeeld in de kolom van de actieven.

Voor een paar groepen zijn niet alle vakjes gescoord. Dit omdat:

- De vervangingsratio een eigen maatstaf is die met maatmensen wordt doorgerekend. Bij de eerste invulling van de matrix bleek er in een eerdere fase bij de maatmensen maar één slaper te zijn gedefinieerd. Er is niet gekozen om hiervoor aanvullende berekeningen te doen omdat het om een niet verplichte eigen maatstaf gaat. Daarnaast geldt dat jonge slapers relatief weinig hebben opgebouwd bij SPTN, waardoor het effect van de transitie op hun pensioen niet groot is en dat oudere slapers die meer hebben opgebouwd lijken op actieven. Dit laatste is ook te zien in de toegekende scores van de andere kwantitatieve maatstaven.
- Voor de werkgever de resultaten van de doorrekeningen niet relevant zijn. Natuurlijk geldt wel dat de werkgever zijn werknemers een goede pensioenregeling wil bieden en daarnaast wil dat de transitie positief uitpakt voor de (voormalige) werknemers. Echter, of de transitie goed uitpakt is voor de verschillende groepen belanghebbenden al in de andere vakjes beoordeeld. Dus het zou dubbelop zijn om dat bij de werkgever nog een keer te doen. Daarom is besloten om deze criteria en maatstaven voor de werkgever niet te scoren.

Afbeelding 10: Beoordeling evenwichtigheid o.b.v. matrix

Matrix evenwichtigheid Thales - beoordeling												
Criterium	Gewicht	Maatstaven	Belanghebbenden								Werkgever	
			Actieven			Slapers			Gepensioneerden			Nabestaanden (< 68)
			jong (<40)	midden-groep (40-55)	ouder (>55)	jong (<40)	midden-groep (40-55)	ouder (>55)	jongere (<80)	oudere (>80)		
1 Geen onevenredig nadeel	25%											
	3,3%	Mediaan Wtp versus mediaan FTK	2	1	1	2	1	1	2	2	2	
1.1 URM-bedragen	3,3%	Slecht weer Wtp versus slecht weer FTK	-1	-2	-1	-1	-2	-1	1	2	1	
	3,3%	Goed weer Wtp versus goed weer FTK	2	2	1	2	2	1	1	1	2	
1.2 Netto profijt	5,0%	Netto profijt uitslagen	1	1	2	2	1	2	2	2	2	
	3,3%	Mediaan Wtp versus mediaan FTK	2	1	1		1		2	2	2	
1.3 Vervangingsratio's/Pensioenresultaat	3,3%	Slecht weer Wtp versus slecht weer FTK	-1	-1	-1		-2		1	1	0	
	3,3%	Goed weer Wtp versus goed weer FTK	2	2	1		1		1	1	2	
2 Waardevast	12,5%	Mediaan koopkrachtbehoud	1	2	2	1	2	2	1	1	1	
	12,5%	Koopkrachtbehoud in slecht weer	-1	0	0	-1	0	0	-1	0	0	
3 Stabiliteit	5,0%	Kans op verlaging	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	5,0%	De mate van verlaging	1	1	1	1	1	1	0	0	0	
4 Uitvoerbaarheid en kosten	25,0%	Structurele kosten na invaren versus kosten bij niet invaren	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5 Uitlegbaarheid	10,0%		-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	1
6 Keuzevrijheid	5,0%		2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
Alle criteria	100%		0,6	0,8	0,8	0,6	0,7	0,8	0,62	0,8	0,8	1,0

In Bijlage B is uiteengezet hoe het bestuur tot deze scores is gekomen.

De groep jonge actieven, de groep jonge slapers en de jonge gepensioneerden hebben de laagste score van 0,6. De hoogste score is 0,8 (voor overige actieven, oudere slapers, oudere gepensioneerden en nabestaanden). De werkgever heeft een score van 1,0. Omdat er voor de werkgever maar op drie maatstaven wordt gescoord, is de uitkomst niet te vergelijken met de uitkomsten van de deelnemersgroepen. De verschillen zijn op totaalniveau klein 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 koopkrachtbehoud waar de jongeren (zowel actieven als slapers als gepensioneerden) slechter scoren dan de oudere groepen.

Conclusies beoordeling evenwichtigheid

- Voor alle groepen is het resultaat positief. Dit betekent dat invaren in de ogen van het bestuur voor alle groepen beter is dan niet invaren.
- De onderlinge afwijkingen tussen de verschillende deelnemersgroepen zijn maximaal 0,4. De onderlinge afwijkingen tussen de deelnemersgroepen, dus exclusief werkgever, maar 0,2. Dit vindt het bestuur acceptabel ten opzichte van de gehanteerde schaal. Er zijn geen hele grote uitschieters in de afweging van de deelnemersgroepen.
- Het onderlinge verschil tussen de deelnemersgroepen is (bijna) maximaal bij slecht weer URM en slecht weer vervangingsratio's. Deze grote verschillen worden gecompenseerd door de scores bij de andere maatstaven. De groepen die bij slecht weer URM het laagste score zijn namelijk de middengroep actieven en middengroep slapers. De totale score van de middengroep actieven is namelijk 0,8 en van de middengroep slapers 0,7, wat niet de laatste scores zijn.
- Voor wat betreft URM en vervangingsratio's beoordeelt het bestuur de uitkomsten in samenhang. De middengroepen actieven en slapers hebben een -/ - 2 -score in slecht weer, maar daar staat een forse verbetering in goed weer tegenover, welke op + 2 gescoord wordt. Per saldo vindt het bestuur derhalve dat er voor deze maatstaven sprake is van evenwichtigheid.
- Het netto profijt is voor alle deelnemersgroepen in meer of mindere mate positief beoordeeld, wat op totaalniveau als evenwichtig wordt gezien.
- In het nieuwe stelsel en de gekozen invulling is het goed mogelijk om de pensioenen waardevast te houden. Dit geldt voor alle groepen in meer of mindere mate, want eveneens als evenwichtig wordt gezien.
- Voor het criterium stabiliteit en keuzevrijheid zijn de onderlinge verschillen in score beperkt en er is daardoor sprake van een evenwichtig beeld.
- Voor de criteria uitvoerbaarheid en kosten en uitlegbaarheid zijn er helemaal geen verschillen in score, met uitzondering van de score voor de werkgever die al is toegelicht. Ook dit wordt evenwichtig bevonden.

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. Het bestuur concludeert dat er geen sprake is van onevenredig nadeel en dat invaren daarom aan de wettelijke eis voldoet.

5.16 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.

Afbeelding 11: Bandbreedtes bij evenwichtigheidsmatrix

Matrix evenwichtigheid Thales - bandbreedtes. Toets bij dekkinggraad 131,6%

Criterium	Gewicht	Maatstaven	Belanghebbenden										Voldoet: Ja/nee	
			Actieven			Slapers			Gepensioneerden		Nabestanden (e: 60)			
			jong (=<40)	midde- groep (40-55)	ouder (=>55)	jong (=<40)	midde- groep (40-55)	ouder (=>55)	jongere (=<80)	oudere (=>80)				
1 Geen onvoldoende dekking	2,5%		> 95%	> 95%	> 95%	> 95%	> 95%	> 95%	> 95%	> 95%	> 95%	> 95%		Ja
1.1 URM-bedragen	3,3%	Medaan Wtp versus FTK	> 85%	> 85%	> 85%	> 75%	> 75%	> 75%	> 90%	> 90%	> 90%	> 90%		Ja
	3,3%	Slecht weer Wtp versus FTK	<= 90%	<= 90%	<= 90%	<= 85%	<= 85%	<= 85%	<= 100%	<= 100%	<= 100%	<= 100%		Ja
	3,3%	Goed weer Wtp versus FTK	<= 90%	<= 90%	<= 90%	<= 85%	<= 85%	<= 85%	<= 100%	<= 100%	<= 100%	<= 100%		Ja
1.2 Netto profijt	5,0%	Netto profijt spreiding	-10% <= A <= 10%	-10% <= A <= 10%	-10% <= A <= 10%	-15% <= S <= 75%	-15% <= S <= 75%	-15% <= S <= 75%	-5% <= P <= 5%	-5% <= P <= 5%	-5% <= P <= 5%	-5% <= P <= 5%		Ja
	3,3%	Medaan Wtp versus FTK	> 95%	> 95%	> 95%	> 95%	> 95%	> 95%	> 95%	> 95%	> 95%	> 95%		Ja
	3,3%	Slecht weer Wtp versus FTK	> 90%	> 90%	> 90%	> 90%	> 90%	> 90%	> 90%	> 90%	> 90%	> 90%		Ja
1.3 Vervangingsratio's/Pensioenresultaat	3,3%	Goed weer Wtp versus FTK	<= 90%	<= 90%	<= 90%	<= 85%	<= 85%	<= 85%	<= 100%	<= 100%	<= 100%	<= 100%		Ja
	3,3%	Medaan koopkrachtbehoud na 20 jaar	> 80%	> 80%	> 80%	> 80%	> 80%	> 80%	> 80%	> 80%	> 80%	> 80%		Ja
	12,5%	Koopkrachtbehoud in slecht weer na 20 jaar	> 48%	> 48%	> 48%	> 48%	> 48%	> 48%	> 48%	> 48%	> 48%	> 48%		Ja
3 Stabiliteit	5,0%	Kans op verlaging	<= 30%	<= 30%	<= 30%	<= 30%	<= 30%	<= 30%	<= 30%	<= 30%	<= 30%	<= 30%		Ja
	5,0%	De mate van verlaging	<= 10%	<= 10%	<= 10%	<= 10%	<= 10%	<= 10%	<= 10%	<= 10%	<= 10%	<= 10%		Ja
Alle criteria	80%													

Op basis van de huidige dekkinggraad van het fonds vallen alle resultaten binnen de maatstaven. Ook op basis van alternatieve dekkinggraden vallen alle resultaten binnen de maatstaven. Alleen in de variant met een rente die 1% hoger ligt, vallen de resultaten niet binnen de maatstaven.

6. Transitie-FTK en overbruggingsplan

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

6.1 Besluitvormingsproces toepassen transitie-FTK (incl. betrokken fondsorganen)

12 april 2024 – Bestuursvergadering

De adviserend actuaris van het pensioenfonds is aan de hand van een presentatie ingegaan op de mogelijkheid gebruik te gaan maken van het zogenoemde transitie-FTK. Toegelicht is dat hiermee – met name voor wat betreft het toeslag- en kortingsbeleid – de transitieperiode al kan worden gezien vanuit het nieuwe pensioenstelsel. De spelregels van het transitie-FTK sluiten grofweg aan bij de tijdelijke 'Indexatie-AMvB' die tot 2024 van kracht was en die het pensioenfonds heeft toegepast bij het toeslagbesluit per 1 januari 2024. In de presentatie komen de mogelijke impact van gebruikmaking van het Transitie-FTK en de vereisten/benodigdheden die hieraan zijn verbonden aan de orde.

Het bestuur stelt op basis van deze meer generieke toelichting vast dat toepassing van het transitie-FTK toegevoegde waarde zou kunnen hebben voor het fonds gedurende de periode tot aan de uiteindelijke transitiedatum. Voor besluitvorming hierover is verder inzicht nodig voor de specifieke situatie van het fonds. De adviserend actuaris wordt gevraagd voor dit doeleinde eerste kwantitatieve analyses uit te voeren op basis van actuele (fonds)gegevens.

26 april 2024 – Bestuursvergadering

Bespreking fondsspecifieke analyses van toepassing van het transitie-FTK aan de hand van dekkingsgraadsjabloon uitgaande van de financiële positie per einde 2023. Een gevoeligheidsanalyse van de deterministische analyse bij een renteschok van +/- 1%-punt op de rentetermijnstructuur en/of een daling van 30% op de zakelijke waardenportefeuille.

Op basis van de bespreking van de uitkomsten wenst het bestuur niet de volledige ruimte van het transitie-FTK te benutten en besluit uit te gaan van een ondergrens voor indexatie ad 110%. Bovendien wil het bestuur de huidige discretionaire ruimte bij toeslagverlening – om bijvoorbeeld onder snel verslechterende economische omstandigheden af te wijken van rechthoek-rechtaan toepassing van de toeslagstaffel – ook expliciet onderdeel laten zijn van het toeslagbeleid onder het transitie-FTK.

31 mei 2024 – Bestuursvergadering – voorgenomen besluit

Bespreking update van de fondsspecifieke analyses van het transitie-FTK. Hierin zijn de eerdere besluiten inzake het toeslagbeleid verwerkt. Bovendien zijn de netto-profijttuitkomsten toegevoegd aan de analyses. Toepassing van een invaardekkingsgraad van 110% leidt tot delta netto-profijttuitkomsten die vallen binnen een beperkte bandbreedte van circa [-0,5%, +0,5%]. Het bestuur acht op basis hiervan toepassing van het transitie-FTK evenwichtig. Wel wil het bestuur, in afwijking wat nu is doorgerekend, aansluiten bij de invaardekkingsgraad ad 105%, zoals die door sociale partners is opgenomen in het transitieplan. De analyses en berekeningen zullen hierop worden aangepast, maar zullen het beeld en de inzichten hieruit vanzelfsprekend niet nadelig beïnvloeden.

Op basis van besproken en toegelichte stukken en met inachtneming van de nog aan te passen invaardekkingsgraad naar een niveau van 105% neemt het bestuur het voorgenomen besluit het transitie-FTK toe te passen en een overbruggingsplan in te dienen bij DNB.

De opmerkingen uit de bestuursvergadering worden verwerkt in de stukken die benodigd zijn voor een indiening van het overbruggingsplan. Deze gewijzigde versie van de stukken zal worden gedeeld met de sleutelfunctiehouders ten behoeve van hun opinie en met het Verantwoordingsorgaan (VO) inzake de adviesaanvraag.

3 juni 2024 – Adviesaanvraag VO

Het VO wordt gevraagd advies uit te brengen op basis van de – naar aanleiding van de bespreking tijdens de bestuursvergadering van 31 mei 2024 – aangepaste stukken inzake het transitie-FTK. Deze formele adviesaanvraag is op 30 mei 2024 voorafgegaan door een schriftelijke update over de stand van zaken / vooraankondiging.

3 juni 2024 – Uitvraag opinie sleutelfunctiehouders

De sleutelfunctiehouders actuarieel en risicobeheer worden door het bestuursbureau gevraagd een opinie uit te brengen op basis van de – naar aanleiding van de bespreking tijdens de bestuursvergadering van 31 mei 2024 – aangepaste stukken inzake het transitie-FTK en het overbruggingsplan.

7 juni 2024 – Toelichting transitie-FTK

Tijdens een overleg tussen het VO, het bestuursbureau en de adviserend actuaris van het fonds worden de stukken inzake het transitie-FTK (met name de kwantitatieve analyses) toegelicht.

Het VO geeft aan moeite te hebben met de relatief korte doorlooptijd van de adviesaanvraag en stelt meer tijd nodig te hebben voor een verantwoorde behandeling hiervan. Die extra tijd is beschikbaar binnen de planning richting de uiterlijk indieningsdatum van 28 juni 2024.

8 juni 2024 – Concept opinie actuarieel sleutelfunctiehouder

De sleutelfunctiehouder verstrekt een voorlopige opinie inzake gebruikmaking van het transitie-FTK en het daartoe opgestelde overbruggingsplan. Om te komen tot een definitieve opinie verzoekt hij om:

- Een nadere toelichting op de netto-profijtuitskomsten, die zijn namelijk contra-intuïtief.
- Een beschrijving van de wijze waarop de uitkomsten door het bestuur zijn getoetst.
- De (concept) notulen van de bestuurlijke behandeling van het onderwerp.

Verder geeft hij mee om het tekstvoorstel voor de ABTN nog verder aan te scherpen met de restrictie die wordt gelegd op het op niveau houden van de actuele dekkingsgraad.

Opvolging van bovenstaand verzoek vindt op 10 juni 2024 plaats door de adviserend actuaris van het fonds (toelichting) en op 12 juni 2024 door het bestuursbureau (notulen).

11 juni 2024 – Opinie sleutelfunctiehouder risicobeheer

De sleutelfunctiehouder risicobeheer geeft in zijn opinie een positief oordeel over het gevolgde proces.

Er is hieraan voldoende tijd en aandacht besteed. Daarnaast is de sleutelfunctiehouder tijdig betrokken.

Aan de hand van inhoudelijk juiste en volledige stukken is het besluitvormingsproces zorgvuldig doorlopen, waarbij het bestuursmodel met beeldvorming en oordeelsvorming adequaat is toegepast. Hierbij is bovendien voldoende aandacht geweest voor risico's en kansen die verbonden zijn aan het toepassen van het transitie-FTK. Het bestuur kan op basis hiervan tot besluitvorming komen.

13 juni 2024 – Definitieve opinie actuarieel sleutelfunctiehouder

Na afstemming met het bestuursbureau en de adviserend actuaris van het fonds, heeft de actuarieel sleutelfunctiehouder zijn opinie bij het gebruik van het Transitie-FTK opgeleverd.

Hij kan zich vinden in de kwalitatieve en kwantitatieve onderbouwingen ten behoeve van het gebruik maken van het transitie-FTK, alsmede de beleidskeuzes die gemaakt zijn bij de vormgeving van het beleid onder het transitie-FTK.

De sleutelfunctiehouder vraagt in zijn opinie nadrukkelijk aandacht voor de aanvullende herverdeling die het gevolg zal zijn van de voorgenomen toepassing van een 1-jaars spreidingstermijn bij invaren in combinatie met het gebruik maken van het transitie-FTK.

14 juni 2024 – Bestuursvergadering – bespreking opinies

Bespreking stand van zaken inzake transitie-FTK en overbruggingsplan op basis van de beschikbare in te dienen stukken, inclusief de opinie van de sleutelfunctiehouders. Het enige ontbrekende element is het advies van het VO. Het VO heeft aangegeven meer tijd nodig te hebben voor haar advies, naar verwachting wordt dit 21 juni 2024. Procesafpraak om na ontvangst van het advies van het VO via een schriftelijke ronde tot definitieve besluitvorming te komen. Een en ander vanzelfsprekend afhankelijk van de inhoud van het VO-advies.

20 juni 2024 – Advies Verantwoordingsorgaan ontvangen

Het Verantwoordingsorgaan (VO) verstrekt schriftelijk zijn advies bij het overbruggingsplan / de gebruikmaking van het Transitie-FTK. De conclusie is als volgt: het VO staat positief tegenover het voorgenomen besluit om het Transitie-FTK toe te passen, mede omdat dit in lijn is met de eerder gevolgde koers van inflatiecorrectie. Daarnaast wordt het door het VO gezien als evenwichtig.

De conclusie wordt vergezeld van enkele aanbevelingen met betrekking tot het gevolgde proces (vooraf delen planning en voldoende doorlooptijd voor behandeling door VO) en het verder uitwerken van argumenten die hebben geleid tot het laten afvallen van alternatieve uitwerkingen.

21 tot en met 24 juni 2024 – Definitieve besluitvorming bestuur (schriftelijk)

Het besluit transitie-FTK wordt door het bestuur genomen via een schriftelijke ronde per e-mail. In de stukken ten behoeve van de besluitvorming zijn het advies van het VO en de opinie van de actuariael sleutelfunctiehouder verwerkt. De opmerkingen van het VO en de sleutelfunctiehouder leiden niet tot een ander oordeel. Tussen 21 juni en 24 juni 2024 stemmen alle bestuursleden in met toepassing van het transitie-FTK, waarmee het voorgenomen besluit wordt geformaliseerd.

28 juni 2024 – Indiening overbruggingsplan

De stukken inzake het overbruggingsplan zijn ingediend bij DNB. DNB heeft door middel van een beschikking d.d. 25 september 2024 ingestemd met het overbruggingsplan. De communicatie aan belanghebbenden heeft plaatsgevonden via de website van het pensioenfonds. Jaarlijks, tot aan de transitiedatum, zal het overbruggingsplan worden geactualiseerd.

6.2 Effecten van transitie-FTK en invloed op besluitvorming transitie

Om het effect van toepassing van het transitie-FTK inzichtelijk te maken, heeft het bestuur gekeken naar de verwachte ontwikkeling van de dekkingsgraad op basis van een dekkingsgraadsjabloon.

Effecten van transitie-FTK

Het bestuur heeft berekend wat de invloed van toepassing van het transitie-FTK – en de bijbehorende ruimere indexatieregels – is op de financiële positie van het pensioenfonds.

Om alle deelnemers een goede start te kunnen laten maken in het nieuwe pensioenstelsel, is een gezonde financiële situatie nodig. De minimale invaardekingsgraad is de dekkinggraad die een pensioenfonds op het invaarmoment minimaal nodig heeft om te komen tot een verantwoorde, uitlegbare en evenwichtige overstap naar de nieuwe pensioenregeling.

De wet heeft een minimale invaardekingsgraad bepaald. Alleen als de dekkinggraad van een pensioenfonds hoger is dan deze minimale invaardekingsgraad (95%), mag het fonds de opgebouwde pensioenen omzetten naar de nieuwe pensioenregeling. Het bestuur heeft zelf gekozen voor een hogere minimale invaardekingsgraad en heeft deze binnen het overbruggingsplan gesteld op 105%.⁴ Hierbij acht het bestuur het wenselijk dat de doelen van de vermogensverdeling ten minste op het door sociale partners als minimaal beschouwde niveau worden vervuld op het moment van invaren.

In het concept transitieplan hebben de sociale partners voorrangsregels opgenomen die uitgaan van een minimale invaardekingsgraad van 105%. Bij dit niveau is het mogelijk om het minimaal vereiste vermogen en de operationele reserve te vormen, samen met een gedeeltelijke compensatie en initiële vulling van de risicodelingsreserve (beide met 1%). Indien de invaardekingsgraad onder de 105% ligt, gaan sociale partners in gesprek met het pensioenfonds om tot een oplossing te komen inzake de compensatie en de voorrangsregels. Gegeven de huidige financiële positie van het pensioenfonds is de kans dat de dekkinggraad vóór 1 januari 2026 onder de 105% zal komen beperkt.

Op basis van het voorgaande zal de dekkinggraad zich naar verwachting ontwikkelen volgens onderstaand overzicht:

ONTWIKKELING DEKKINGSGRAAD (OORZAKEN VOOR MUTATIES VAN DEKKINGSGRAAD)

JAAR	Actuele dekkinggraad (primo)	Premie	Uitkering	Toeslag/korting	Rente	Overrendement	Overig	Actuele dekkinggraad (ultimo)	Premie-dekkinggraad
	%	delta %-punt	delta %-punt	delta %-punt	delta %-punt	delta %-punt	delta %-punt	%	%
2024	125.3%	-0.4%	1.1%	-4.6%	-	1.7%	-0.3%	122.8%	110%
2025	122.8%	-0.4%	0.9%	0.0%	-	2.6%	0.0%	125.9%	108%

Uit het overzicht is te lezen dat de dekkinggraad per 1 januari 2026 hoger is dan de hiervóór

⁴ Later is dit, zoals beschreven in paragraaf 3.4.2, een ondergrens van 111% geworden.

genoemde minimaal gewenste invaardekkingsgraad van 105% en dus ook hoger dan de wettelijk voorgeschreven minimale invaardekkingsgraad (voorlopig uitgegaan van 95%).

Invloed op besluitvorming transitie

Het eigen vermogen (de dekkingsgraad) ligt op het berekeningsmoment ruim boven het (minimaal) vereist eigen vermogen (de (minimaal) vereiste dekkingsgraad). Uit het dekkingsgraadsjabloon blijkt dat de dekkingsgraad naar verwachting in alle jaren ruim boven de (minimaal) vereiste dekkingsgraad blijft.

Het effect op de besluitvorming inzake de transitie is hierdoor beperkt. Naar verwachting blijft de dekkingsgraad van het pensioenfonds immers ruim boven de minimale invaardekkingsgraad die door sociale partners is vastgelegd in het transitieplan. Bij de transitie zal het pensioenfonds de generatie-effecten in totaliteit beschouwen, waarbij de netto-profijt effecten binnen het overbruggingsplan worden meegenomen in de beoordeling.

Effect van toeslagverlening tussen 2022 en invaarmoment

Naast de verwachte (deterministische) ontwikkeling van de dekkingsgraad, zoals in de vorige paragraaf is beschreven, heeft het bestuur ook een gevoeligheidsanalyse uit laten voeren op die ontwikkeling. Dit is gedaan door een renteschok van +1%-punt en -/1%-punt op de rentetermijnstructuur door te voeren en daarnaast een 30% daling van de zakelijke waarden binnen de beleggingsportefeuille te veronderstellen.

De effecten hiervan op de dekkingsgraad per einde 2025, de indexatie per 1 januari 2025 en de cumulatieve impact van toeslag en premie op de dekkingsgraad van het pensioenfonds zijn hierna weergegeven in een overzicht.

Afbeelding 12: Effect toeslagverlening 1-1-2025 op invaardekkingsgraad bij verschillende economische omstandigheden

Kenmerk	Regulier (vanuit 31 december 2023)		-/- 1%-punt schok op rente		+ 1%-punt schok op rente		30% daling zakelijke waarden	
	Huidig FTK	Transitie- FTK	Huidig FTK	Transitie- FTK	Huidig FTK	Transitie- FTK	Huidig FTK	Transitie- FTK
Dekkingsgraad (dkg) ultimo 2025	127,7%	125,9%	119,1%	116,1%	137,1%	136,4%	109,6%	109,6%
Indexatie 1 januari 2025	2,33%	3,80%	1,13%	3,80%	3,26%	3,80%	0,00%	0,00%
Cumulatieve impact toeslag op dkg	-/- 2,90%	-/- 4,60%	-/- 1,30%	-/- 4,30%	-/- 4,30%	-/- 4,90%	-/- 0,00%	-/- 0,00%
Cumulatieve impact premie op dkg	-/- 0,80%	-/- 0,80%	-/- 2,10%	-/- 2,00%	+ 0,40%	+ 0,40%	+ 0,10%	+ 0,10%

Hieruit kan worden afgeleid dat toepassing van het transitie-FTK bij rentebewegingen ten opzichte van de rentetermijnstructuur per einde 2023 leidt tot een hogere toeslag voor alle deelnemers. Als gevolg daarvan zal de dekkingsgraad op de transitiedatum licht lager uitkomen dan onder het reguliere FTK het geval zou zijn geweest. Afhankelijk van de richting van de renteschok is het verschil in de verwachte te verlenen toeslag, en daarmee ook de dekkingsgraad op de transitiedatum groter.

In het doorgerekende scenario van een 30% daling in de zakelijke waarden binnen de beleggingsportefeuille van het pensioenfonds is zowel onder het huidige FTK als onder het transitie-FTK geen sprake van toeslagen. De dekkingsgraad op de transitiedatum is dan in beide gevallen ook gelijk.

Beschrijving en onderbouwing evenwichtigheid indexatiebeleid.

Het beleid van SPTN is normaal gesproken gericht op de lange termijn. De aankomende stelselwijziging geeft echter aanleiding hiervan af te wijken. Bij de toeslagverlening per 1 januari 2024 heeft het pensioenfonds al gebruik gemaakt van de zogenoemde 'indexatie-AMvB', die tot en met 31 december 2023 van kracht was. Toepassing van het Transitie-FTK sluit hierbij aan en vormt in feite het logische vervolg hiervan. Met het kunnen toepassen van de versoepelde toeslagregels uit hoofde van het Transitie-FTK 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 SPTN.

Het bestuur vindt het tegelijkertijd van belang dat alle deelnemers zo goed mogelijk starten in het nieuwe pensioenstelsel. Dit komt overeen met het volgende door het pensioenfonds geformuleerde strategische speerpunt:

“Overgaan naar het nieuwe stelsel op een goed afgewogen en evenwichtige wijze, waarbij we keuzes maken die passen bij de behoeften van onze deelnemers”

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, de bescherming van de uitkeringen via een uit de buffer te vormen risicodelingsreserve 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. Ook gedurende de looptijd van het overbruggingsplan zullen dergelijke additionele overwegingen een belangrijke rol blijven spelen binnen de besluitvorming.

Indexatie 1-1-2025

Het bestuur heeft vergaderd op 15 november 2024 en op 6 december 2024 inzake de indexatietoekenning per 1-1-2025. Het fonds heeft besloten om per 1-1-2025 gebruik te maken van de verruimde mogelijkheden uit hoofde van het transitie-FTK en 2,71% indexatie toe te kennen. De belangrijkste overwegingen zijn:

- Het bestuur hecht waarde aan een koopkrachtbestendig pensioen
- Er zijn voldoende buffers aanwezig om deze indexatie toe te kennen en daarna schokken te kunnen opvangen mocht het tegen zitten. Ook is de buffer van belang voor de overgang naar het nieuwe stelsel

Indexatie 1-1-2026

Als de invaardatum van 1 januari 2026 behaald wordt dan wordt er geen indexatie toegekend per 1-1-2026; het volledige aanwezige vermogen wordt verdeeld. Mocht de datum om welke reden dan ook niet gehaald wordt dan zal er per 1-1-2026 geïndexeerd worden en dan het fonds inventariseren of gebruik gemaakt zal worden van de verruimde mogelijkheden binnen het transitie-FTK.

Beschrijving indexatiebeleid

Het indexatiebeleid onder het transitie-FTK 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 (afgeleid), met referteperiode juli-juli. Het

pensioenfonds streeft naar een toeslagverlening die gemiddeld minimaal gelijkwaardig is aan die van Bedrijfstakpensioenfonds PME.

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

Vanaf 1 januari 2024 maakt het pensioenfonds bij de toeslagverlening gebruik van het Transitie-FTK. In verband hiermee heeft het pensioenfonds een overbruggingsplan opgesteld en ingediend bij DNB. De toezichthouder heeft hier op 25 september 2024 mee ingestemd.

Er zal alleen toeslagverlening plaats kunnen vinden, voor zover ten minste voldaan wordt aan de eisen hieromtrent zoals vermeld zijn in artikel 47 (Financieel overbruggingsplan), lid 4 van het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling. In aanvulling hierop, rekening houdend met een beoogde invaardekkingsgraad van 105%, hanteert het bestuur de onderstaande beleidsstaffel als leidraad. Deze staffel geldt slechts als uitgangspunt. Bij de jaarlijkse besluitvorming zal het bestuur andere relevante economische omstandigheden (zoals economische vooruitzichten en verwachte bestandsontwikkeling) in ogenschouw nemen.

De inhoud van de beleidsstaffel luidt als volgt:

Beleidsdekkingsgraad per eind oktober	Toeslagverlening
Lager of gelijk aan 110%	Nihil
Tussen 110% en bovengrens	Volledige toeslagverlening, voor zover de actuele dekkingsgraad 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).

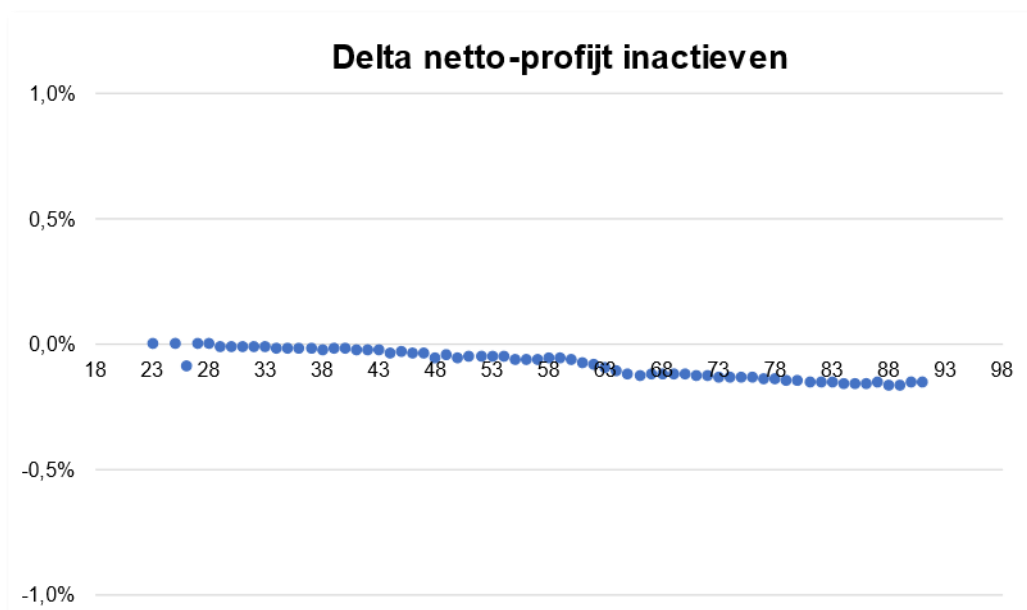
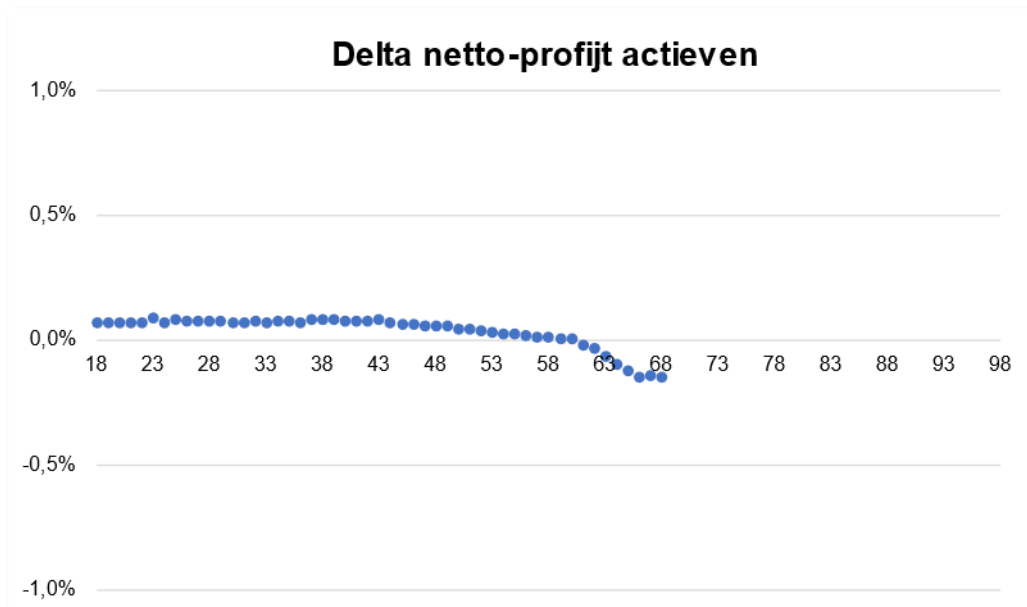
Als de beleidsdekkingsgraad boven het niveau ligt waarbij volledige toeslagverlening conform de ambitie mogelijk is, kan sprake zijn van reparatie van eerder doorgevoerde kortingen en/of inhaaltoeslagverlening. Hierbij worden doorgevoerde kortingen en/of gemiste toeslagen betrokken die tot maximaal vijftien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

In enig jaar zal maximaal 1/5de 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.

Onderbouwing evenwichtigheid indexatiebeleid

Het bestuur heeft delta netto-profijtberekeningen uit laten voeren. Deze zijn hierna weergegeven:

Afbeelding 13: Delta netto profijt actieven en inactieven (impact transitie-FTK)



Op basis van deze netto-profijtberekeningen kan worden vastgesteld dat de impact van het toepassen van het Transitie-FTK beperkt is voor alle groepen deelnemers:

- Actieve deelnemers: niemand gaat er qua netto-profijt (gerelateerd aan de gemiddelde uitkering) meer dan 0,10% op vooruit of meer dan 0,15% op achteruit;
- Premievrijen en pensioengerechtigden: niemand gaat er qua netto-profijt (gerelateerd aan de gemiddelde uitkering) meer dan 0,16% op achteruit.

De verschillen zijn zeer beperkt, doordat in de berekeningen alleen in de eerste twee jaar een ander beleid gevoerd wordt (dit betreft in feite alleen de toeslagverlening per 1 januari 2025 en 1 januari 2026, waarbij van de laatste beargumenteerd kan worden dat deze in de situatie van SPTN niet te onderscheiden is van een verhoging van de individuele kapitalen bij invaren), daarna is het beleid identiek.

Op basis van deze uitkomsten is het bestuur dan ook van mening dat het toepassen van het Transitie-FTK niet op voorhand leidt tot onevenwichtige voor- of nadelen (zie ook vraag 1). Daarbij moet worden opgemerkt dat in het jaarlijkse besluitvormingsproces omtrent de toeslagverlening tevens is geborgd dat er jaarlijks een evenwichtigheidsafweging wordt gemaakt als onderdeel van het toeslagbesluit.

Onderstaand wordt in aanvulling op het bovenstaande nader ingegaan op het belang van het indienen van het overbruggingsplan voor de verschillende deelnemersgroepen:

Actieve deelnemers

Door indiening van een overbruggingsplan geldt voor actieve deelnemers dat hun (nu nog) pensioenaanspraken sneller en in hogere mate in lijn met de toeslagmaatstaf zullen worden geïndexeerd. Een indexatie (of het uitblijven ervan) wordt door een actieve deelnemer, doordat er geen sprake is van een reeds ingegane uitkering, niet direct gevoeld in zijn/haar portemonnee. In beginsel is op korte termijn niet of minder indexeren om vervolgens met een hoger surplus (en daaruit voortvloeiende verhoging van het persoonlijk pensioenvermogen) in te varen voor een actieve deelnemer gunstiger dan eerder en meer indexeren. Doordat de indexatie-achterstand binnen de transitie een rol speelt bij de beoogde invaarmethodiek, speelt het niet verder of minder snel oplopen van de indexatie-achterstand echter wel een positieve rol bij de evenwichtigheid van de aanstaande transitie.

Tegenover het sneller en meer indexeren staat binnen het overbruggingsplan ook een strenger kortingsbeleid waarmee de invaardekingsgraad van 105% - die het mogelijk maakt ten minste gedeeltelijk te voorzien in compensatie en de vorming van een risicodelingsreserve - nadrukkelijker beschermd wordt. Dit is in een eventueel extreem negatief scenario juist gunstiger voor de (met name jongere) actieve deelnemers dan onder de huidige FTK-regels het geval zou zijn geweest.

Gewezen deelnemers

Door indiening van een overbruggingsplan geldt voor gewezen deelnemers dat hun (nu nog) pensioenaanspraken sneller en in hogere mate in lijn met de toeslagmaatstaf zullen worden geïndexeerd. Een indexatie (of het uitblijven ervan) wordt door een gewezen deelnemer, doordat er nog geen sprake is van een reeds ingegane uitkering, niet direct gevoeld in zijn/haar portemonnee. In beginsel is op korte termijn niet of minder indexeren om vervolgens met een hoger surplus (en daaruit voortvloeiende verhoging van het persoonlijk pensioenvermogen) in te varen voor een gewezen deelnemer gunstiger dan eerder en meer indexeren. Doordat de indexatie-achterstand binnen de transitie een rol speelt bij de beoogde invaarmethodiek, speelt het niet verder of minder

snel oplopen van de indexatie-achterstand echter wel een positieve rol bij de evenwichtigheid van de aanstaande transitie.

Tegenover het sneller en meer indexeren staat binnen het overbruggingsplan ook een strenger kortingsbeleid waarmee de invaardeckingsgraad van 105% - die het mogelijk maakt ten minste gedeeltelijk te voorzien in compensatie en de vorming van een risicodelingsreserve - nadrukkelijker beschermd wordt. Dit is in een eventueel extreem negatief scenario juist gunstiger voor de (met name jongere) gewezen deelnemers dan onder de huidige FTK-regels het geval zou zijn geweest.

Gepensioneerden

Door indiening van een overbruggingsplan krijgt het pensioenfonds de mogelijkheid om af te wijken van de huidige regels voor toekomstbestendige indexatie. Hierdoor wordt toeslagverlening minder afhankelijk van de 'momentopname' van de beleidsdeckingsgraad en zal er eerder en in hogere mate conform de toeslagmaatstaf kunnen worden geïndexeerd gedurende de looptijd van het overbruggingsplan. Uit de doorrekening van de gevoeligheid van de dekkingsgraad voor rente- en/of zakelijke waarden schokken volgt dat binnen het overbruggingsplan sprake is van significant hogere toeslagen dan onder de huidige FTK-regels het geval zou zijn geweest. Voor gepensioneerden zal hierdoor sneller sprake zijn van een adequate aanpassing van de reeds lopende uitkering voor de ervaren prijsinflatie (zij voelen dit immers direct in hun portemonnee). De indexatie-achterstand loopt hierdoor niet verder of minder snel op wat bijdraagt aan een evenwichtige(re) transitie, aangezien die achterstand mede een rol speelt bij de beoogde invaarmethodiek.

Het bestuur heeft de evenwichtigheid van de delta netto-profijsresultaten beoordeeld. De overdrachten die ontstaan uit toepassing van het transitie-FTK zijn beperkt van omvang. Bij de afweging van de evenwichtigheid rondom de transitie zelf c.q. het 'invaren' worden de overdrachten die vanuit het transitie-FTK ontstaan meegenomen en meegewogen.

7. Transitieplan

7.1 Beschrijving van het besluitvormingsproces

Sociale partners zijn sinds medio 2022 met elkaar in overleg over de toekomstige pensioenregeling. Ten behoeve van zorgvuldige besluitvorming zijn een projectgroep en een klankbordgroep opgericht. In paragraaf 2.1.1 is ingegaan op de samenstelling en werking van beide groepen.

Instemmingsrecht

De Centrale Ondernemingsraad 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 ter instemming voorgelegd aan de centrale ondernemingsraad. Het transitieplan is door sociale partners opgesteld en bevat de verantwoording van en achtergrond bij de keuzes.

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

- Welke contract keuze er gemaakt wordt
- Verzoek tot invaren aan het pensioenfonds
- Hoe er gecompenseerd wordt aan de hand van de zogenaamde voorrangregels
- Hoe het nabestaandenpensioen wordt ingevuld
- Voorstel aan pensioenfonds wat de hoogte van de risicodelingsreserve wordt en hoe deze wordt ingezet
- Voorstel aan pensioenfonds of en hoe het kapitaal verdeeld wordt bij de overgang naar het nieuwe stelsel

Hoorrecht

In de Wtp is opgenomen dat verenigingen van gepensioneerden en verenigingen van voormalige deelnemers van pensioenfonds 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 zij ten minste 10% van alle gepensioneerden en voormalige deelnemers vertegenwoordigen. De VVSPTN (Vereniging van (Vroeg)gepensioneerden van Stichting Pensioenfonds Thales Nederland) voldoet aan deze voorwaarden. Het transitieplan is gedeeld met de VVSPTN op 15 april 2024 en zij hebben gebruik kunnen maken van het hoorrecht.

Op 1 juni 2024 heeft VVSPTN een rapport van bevindingen opgesteld en gedeeld met sociale partners in het kader van het hoorrecht. De VVSPTN is van mening dat het transitieplan op een aantal belangrijke punten tekort schiet en niet evenwichtig is. Hieronder zijn de belangrijkste punten uit dit rapport opgenomen:

- De doelstelling van een koopkrachtig pensioen wordt niet waargemaakt volgens VVSPTN. VVSPTN geeft aan dat dit wel mogelijk zou zijn indien de risicodelingsreserve (RDR) wordt ingezet om inflatiecompensatie te realiseren;
- Het niet compenseren van de indexatieachterstand wordt door de VVSPTN als niet evenwichtig beschouwd;
- Het schuiven met het vermogen (om een dubbele inkoop van de (gewezen) deelnemers in de RDR te voorkomen), waardoor de RDR per saldo door de gepensioneerden wordt gefinancierd, leidt volgens de VVSPTN tot een ongelijke verdeling van de buffer in het pensioenfonds.

VVSPTN heeft vanuit de sociale partners een uitgebreide reactie ontvangen, waarin wordt aangegeven op welke punten het rapport van VVSPTN tot aanpassingen leidt van het transitieplan en waarom andere aandachtspunten van VVSPTN niet tot aanpassingen leidt in het transitieplan.

Via het iteratieve proces tussen sociale partners en het pensioenfonds is invulling gegeven aan de wens van de VVSPTN tot koopkrachtbescherming. Dit is vormgegeven door de RDR ook in te zetten voor onverwachte inflatie en via het beleggingsbeleid in de collectieve uitkeringsfase.

Besluitvormingsproces

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

7.2 Evenwichtigheid en rol organen en functies fonds

De SFHA is om feedback op het transitieplan (concept versie van 20 februari 2024) gevraagd en de belangrijkste bevindingen uit deze feedback zijn teruggekoppeld naar de sociale partners.

Het transitieplan is gedeeld met RvT en VO en zij hebben kennis kunnen nemen van het plan. Zo heeft de RvT de suggestie gedaan om de doelstelling van de RDR te verruimen met reële bescherming. Dit is meegenomen in het iteratieve proces met de sociale partners.

7.3 Uitvoerbaarheid en rol organen en functies fonds

Het fonds heeft het concept transitieplan van sociale partners ontvangen in het voorjaar van 2024. Op dit concept transitieplan is, zoals ook in de vorige paragraaf is opgenomen, feedback aangevraagd door de SFHA. Deze feedback heeft meer betrekking op de evenwichtigheid dan op de uitvoerbaarheid. De SFHA heeft geen direct zicht op de mogelijkheden en onmogelijkheden van uitvoerbaarheid. De bevindingen vanuit deze feedback zijn doorgenomen door het bestuur op 14 februari 2025 en teruggekoppeld aan sociale partners.

Het concept transitieplan is gedeeld met Appel, de uitvoeringsorganisatie en de bevindingen vanuit Appel zijn besproken binnen het bestuur op 18 oktober jl. Enkele bevindingen hebben tot

aanvullende acties geleid. Zo is de opzet van het minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) en de operationele reserve naast de inrichting bij Appel gelegd en is het percentage van het vermogen dat wordt toebedeeld aan de operationele reserve onderverdeeld in een percentage voor de 'reserve operationele risico's terugwerkende kracht' en de 'reserve operationele risico's overig' die Appel hanteert. Daarnaast vindt er een terugkoppeling plaats richting sociale partners inzake de vrijwillige voortzetting van de regeling.

7.4 Toets op conformiteit met wettelijke voorschriften

Het transitieplan is door de adviseur van Sociale partners getoetst op wet- en regelgeving. Daarnaast heeft het fonds op basis van het transitieplan een toetsing gedaan aan de producten en diensten van Appel en wordt er een pensioenreglement en uitvoeringsreglement opgesteld door een jurist van WTW.

7.5 Afwijkingen van en aanvullingen op het transitieplan

Fixeren compensatie op peildatum 30 juni 2024

Sociale partners hebben het pensioenfonds verzocht om dicht voor het transitiemoment de compensatie definitief vast te stellen. Omwille van de uitvoerbaarheid gaat het bestuur uit van het vastzetten van de compensatie op peildatum 30 juni 2024. De gevolgen hiervan worden nader omschreven in de opdrachtbevestiging.

Ontkoppeling initiële vulling RDR en toekenning compensatie

Door het fixeren van de compensatie wordt de koppeling tussen het vermogen bestemd voor compensatie en het vermogen bestemd voor de initiële vulling van de RDR losgelaten.

Doelen risicodelingsreserve

Na overleg tussen SPTN en de sociale partners wordt aan het transitieplan aanvullend de doelstelling 'vergoeding voor onverwachte inflatie, dat is inflatie boven de 2%' opgenomen bij de doelstellingen voor de RDR. Dit is eveneens vastgelegd in de opdrachtbevestiging.

De premieopstelling

De huidige pensioenregeling betreft een CDC-regeling, waarbij sprake is van een vaste premie. In de nieuwe flexibele premiereregeling van SPTN moet de spaarpremie (premie die belegd wordt in de persoonlijke pensioenkapitalen) minimaal gelijkwaardig zijn aan de spaarpremie bij PME.

De totale premie (28% van de pensioengrondslag) is vooralsnog als volgt opgebouwd:

- Spaarpremie (24,7% van de pensioengrondslag)
- Risicopremies 2,0% van de pensioengrondslag)
- Uitvoeringskosten (1,3% van de pensioengrondslag)

De genoemde risicopremies kunnen jaarlijks fluctueren en ook de uitvoeringskosten zijn mogelijk niet stabiel. Om ervoor te zorgen dat de pensioenregeling van SPTN ook voor de toekomst minimaal gelijkwaardig is aan de pensioenregeling van PME is voor de volgende premie-opzet gekozen:

De spaarpremie is gelijk aan de spaarpremie van PME. Deze is vooralsnog ingeschat op 24,7%. Voor de risicopremies en uitvoeringskosten wordt een inschatting gemaakt voor een 5-jaarsperiode, waarbij het premiepercentage voor die 5-jaarsperiode gelijk blijft. Het resultaat op deze risicopremies en uitvoeringskosten wordt jaarlijks verrekend met twee afzonderlijke resultaatposten in de operationele reserve.

Hierdoor blijft ook voor de werkgever de premie stabiel over een 5-jaars periode.

Financiële grenzen (dekkingsgraad) voorwaardelijk aan transitieplan;

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 inzake de compensatie en de voorrangsregels en de mogelijkheden van invaren nader te onderzoeken. Het fonds heeft, na diverse overleggen met het Verantwoordingsorgaan hierover, de ondergrens vastgesteld op 111%.

Afspraken en werkwijze (concreet en haalbaar plan) als financiële grenzen transitieplan worden overschreden.

Bij een dekkingsgraad buiten het genoemde bereik treden sociale partners en het fonds in overleg. In het transitieplan onder het hoofdstuk 5 Invaren wordt uitgewerkt wat in welke gevallen gebeurt.

Bijlagen

A: Afkortingen

AOW	Algemene Ouderdomswet
AUP	Agreed upon procedures (accountantscontrole)
DG	Dekkingsgraad
DNB	De Nederlandsche Bank
DRI	Deelnemersrisico indicatoren
ERB	Eigen risico beoordeling
FPR	Flexibele premieregeling
FTK	Financieel toetsingskader
IRM	Integraal risicomanagementbeleid
KDE	Kritisch data element
MTA	Maximale toegestane afwijking
MVEV	Minimaal vereist eigen vermogen
PW	Pensioenwet
RDR	Risicodelingsreserve
RPO	Risicopreferentieonderzoek
SFH	Sleutelfunctiehouder
SPTN	Stichting Pensioenfonds Thales Nederland
RSA	Risk Self Assessment
RvT	Raad van Toezicht
TOM	Target operating model
URM	Uniforme rekenmethodiek (verwachte pensioenuitkomsten)
VO	Verantwoordingsorgaan
VVSPTN	Vereniging van (vroeg)gepensioneerden van Stichting Pensioenfonds Thales Nederland
Wtp	Wet toekomst pensioenen

B: Evenwichtigheidskader transitie

Inleiding

Bij besluitvorming in het kader van de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel neemt het bestuur van SPTN verschillende besluiten waarbij de onderbouwing van de evenwichtigheid wordt vereist. In elk geval gaat dat om het invaarbesluit en de opdrachtaanvaarding.

Het algemene uitgangspunt is dat de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel als geheel evenwichtig moet 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 bezien en beoordeeld. Dit wordt vervolgens vergeleken met de situatie dat de huidige pensioenregeling ongewijzigd zou worden voortgezet onder het huidige financieel toetsingskader.

Om tot objectivering van de beoordeling te komen heeft het bestuur eerst doelstellingen geformuleerd. Deze doelstellingen zijn vastgesteld aan de hand van de doelstellingen van de transitie en de missie/visie van het fonds.

Vervolgens zijn bij de doelstellingen maatstaven vastgesteld. Ook onderzocht welke maatstaven meer of minder belangrijk zijn dan andere en daarom zwaarder of minder zwaar moeten meewegen in de evenwichtigheidsbeoordeling. Ook is er hierbij onderscheid gemaakt tussen verschillende groepen van belanghebbenden. Elke groep is vervolgens in leeftijdscohorten verdeeld. Bij de beoordeling moeten ook de generatie-effecten vanuit de indexatie AMvB en/of transitie FTK meegewogen worden.

Het voorgaande heeft geresulteerd in een matrix van doelstellingen en maatstaven en groepen belanghebbenden. Het bestuur heeft elke maatstaf voor elke groep belanghebbende beoordeeld. Na weging van de scores op de verschillende maatstaven, levert dit een eindscore per groep belanghebbende op. Aan de kwantitatieve maatstaven zijn bandbreedtes toegevoegd, om meer duidelijkheid te verkrijgen wanneer de uitkomsten acceptabel zijn of niet en daarmee onder welke condities de transitie door kan gaan.

Deze aanpak heeft verschillende doelen. Ten eerste de objectivering van de beoordeling. Daarnaast het mitigeren van het risico dat in de loop van het traject de vooraf aan het traject vastgestelde, uiteenlopende aandachtsgebieden uit het oog worden verloren. Tenslotte wordt ook de transparantie van de besluitvorming bevorderd. Dit kader is vroegtijdig gedeeld met sociale partners, het Verantwoordingsorgaan en de Raad van Toezicht van SPTN.

Omdat de doelstellingen zijn vastgesteld aan de hand van de missie, visie en strategie en hoofddoelstellingen van sociale partners, zijn deze hierna eerst weergegeven. Vervolgens worden de maatstaven en bandbreedtes om de maatstaven. Ook wordt uiteengezet dat het bestuur separaat stil heeft gestaan bij de rol van de historie en met name de gemiste toeslagen in het licht van de ambitie van SPTN en de korting in 2013.

Missie, visie en strategie

Missie

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

Visie

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

Strategie

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

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

Thales is gedispenseerd van het Bedrijfstakpensioenfonds PME (verder PME) en uit dien hoofde dient er sprake te zijn van een pensioenregeling die minimaal gelijkwaardig is aan de pensioenregeling van PME. De dispensatie van PME is een randvoorwaarde voor de nieuwe pensioenregeling voor Thales.

Hoofddoelstellingen van sociale partners

Hierboven zijn de missie, de visie en strategie van het fonds weergegeven. Aangezien de doelstellingen ook vanuit de hoofddoelstellingen van sociale partners worden gedefinieerd, worden deze in deze paragraaf eerst uiteengezet.

Sociale partners hebben de volgende hoofddoelstellingen in het transitieplan opgenomen:

- Een pensioenambitie van 80% middelloon bij het standaard carrièrepatroon (80% o.b.v. middelloon voor een 26-jarige met 42 jaar opbouw als mediaanuitkomst⁵);
- Een zo veel mogelijk waardevast pensioen op basis van de CPI-afgeleid;

⁵ Meting op basis van vervangingsratio, zonder AOW. Zie definitie in de bijlage.

- Stabiele uitkeringen in de pensioenfase met een laag risico van verlaging;
- Keuzevrijheid in de opbouwfase en solidariteit in de uitkeringsfase.

Het bestuur ziet geen redenen om van deze doelstellingen af te wijken en heeft deze doelstellingen als basis gehanteerd voor de vaststelling van de doelstellingen van het fonds. Hieraan zijn vervolgens maatstaven met bepaalde bandbreedtes gekoppeld. Als de resultaten binnen de bandbreedtes vallen, dan ziet SPTN deze resultaten en dus de transitie als evenwichtig. Als de resultaten buiten de bandbreedtes (dreigen te) vallen, dan treedt het bestuur in overleg met sociale partners. Het bestuur moet dan in overleg met sociale partners beoordelen of en onder welke (aangepaste) voorwaarde(n) de transitie doorgang kan vinden.

Doelstellingen

Aan de hand van de missie, visie en strategie en de hoofddoelstellingen van sociale partners zijn de volgende doelstellingen gedefinieerd:

- *Geen onevenredig nadeel*

Bij de beoordeling van de transitie gaat het met name om het verwachte pensioen in de toekomst. Het bestuur vindt 'geen onevenredig nadeel' een term die de lading goed dekt om het verwacht pensioen in de toekomst te beoordelen. Dit betekent niet dat er geen groep is die er mogelijk iets op achteruit gaat. Er mag echter geen generatie of leeftijdscohort zijn die onevenredig nadeel ondervindt van de transitie en er mag geen herverdeling of sponsoring van de ene generatie door de andere plaatsvinden. Als er sprake is van onevenredig nadeel zou dat een reden zijn voor SPTN om niet over te (kunnen) gaan tot invaren (zie artikel 150 I lid 4 Pensioenwet).

Aan deze doelstelling worden de wettelijke maatstaven URM⁶-bedragen en netto profijt⁷ gekoppeld. Bewust kiest het bestuur er voor om bij de beoordeling eerst de URM-bedragen te beoordelen. De reden voor deze keuze is dat de netto profijt berekeningen moeten plaatsvinden in een 'risiconeutrale wereld', oftewel niet met een meeropbrengst voor aandelen, terwijl er wel sprake is van extra risico. Het bestuur verwacht dat aandelen op de lange termijn meer opbrengen en kent om die reden meer waarde toe aan de resultaten van de URM-berekeningen. Naast de twee wettelijke maatstaven heeft het bestuur de vervangingsratio's als eigen maatstaf aan deze doelstelling gekoppeld. Deze eigen maatstaf wordt toegevoegd omdat in de vervangingsratio's de gehele uitkeringsperiode wordt meegewogen en het daarmee als een zuivere maat gezien wordt voor de vergelijking van de pensioenen.

- *Waardevastheid*

Indexatie van de ingegane pensioenen (een welvaarts vaste uitkering) wordt een belangrijke doelstelling gevonden. De pensioenuitkering voor pensioengerechtigden moet zoveel mogelijk meestijgen met de prijsstijgingen. Deze doelstelling wordt gemeten met koopkrachtbehoud, zoals ook in de huidige haalbaarheidstoets gebeurt.

⁶ URM staat voor Uniforme Rekenmethodiek (deze wordt ook gehanteerd bij de berekeningen voor de UPO, waarbij het pensioen bij slecht weer, verwacht weer en goed weer wordt gepresenteerd)

⁷ Netto profijt is het verschil tussen de marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen en de marktwaarde van de toekomstige premie-inleg

- *Stabiliteit*

Met deze doelstelling toetst het bestuur of de uitkeringen stabiel zijn, waarbij de pensioenuitkeringen niet te vaak en met een te groot percentage moeten worden verlaagd.

- *Uitlegbaarheid*

Met deze doelstelling toetst het bestuur of de keuzes die het pensioenfonds maakt uitlegbaar zijn. Aan alle deelnemersgroepen kan kwaliteit van uitleg worden gegeven over de pensioenregeling van de betreffende groep en de keuzes die het bestuur hiervoor heeft gemaakt.

Uiteindelijk gaat de transitie onder andere om het omzetten van het vermogen van alle belanghebbenden. De wijze waarop de transitie aan belanghebbenden gecommuniceerd wordt is van belang voor de mate waarin zij vertrouwen hebben in de overgang. De transitie is complex en kent veel technische elementen. Dit laat zich niet eenvoudig communiceren. Het is belangrijk om de begrijpelijkheid van de transitie vanaf het begin in het oog te houden. Hierbij kan het helpen om communicatieadviseurs in een vroeg stadium te betrekken, naast actuarissen en juristen. Aan deze doelstelling wordt geen kwantitatieve maatstaf gekoppeld.

- *Keuzevrijheid voor de deelnemer*

Het bestuur is van mening dat de (gewezen) deelnemers voldoende flexibiliteit (doelt op keuzevrijheid) moeten hebben in verschillende beleggingsmixen om belangrijke opties open te houden.

- *Uitvoerbaarheid en kosten*

De nieuwe pensioenregeling onder de Wtp moet technisch uitvoerbaar zijn tegen aanvaardbare kosten.

Gewichten

Het bestuur heeft besloten om de doelstelling 'geen onevenredig nadeel' het grootste gewicht toe te kennen en wel 25%. De reden is dat dit als de belangrijkste doelstelling wordt ervaren voor de evenwichtigheidsbeoordeling. Eerder is gesteld dat het bestuur de resultaten van de URM-berekeningen (en de vervangingsratio's) belangrijker vindt dan de resultaten van de netto profijtberekeningen. Dit omdat bij netto profijtberekeningen er geen meeropbrengst wordt verwacht van aandelen, wat het bestuur wel verwacht. Zowel de URM-berekeningen, als de berekeningen om de vervangingsratio te bepalen, houden wel rekening met een meeropbrengst voor aandelen. De maatstaf op basis van URM en vervangingsratio worden beiden met 10% gewogen, hiermee krijgt de 'reële-wereld', een weging van 20%. De maatstaf op basis van netto profijt krijgt een weging van 5% en hiermee krijgt de 'risiconeutrale-wereld' een weging van 5%.

Het bestuur vindt de doelstelling waardevastheid zeer belangrijk. Daarom krijgt deze doelstelling ook een gewicht van 25%.

Hoe stabiel een uitkering moet zijn, oftewel hoe minder groot het risico op het verlagen van de pensioenen, hoe minder risicovol het beleggingsbeleid kan zijn. Dit gaat ten koste van de waardevastheid van de uitkeringen. Het bestuur vindt waardevastheid van de pensioenen belangrijker dan stabiliteit daarom heeft de doelstelling stabiliteit 10% gekregen.

Tot slot is het van groot belang dat de oplossing uitvoerbaar is; daarom krijgt deze doelstelling eveneens 25% als gewicht.

Het bestuur vindt uitlegbaarheid en keuzevrijheid minder belangrijk. Uitlegbaarheid krijgt net als stabiliteit een gewicht van 10%. Keuzevrijheid is meer een randvoorwaarde en krijgt daarom een lager gewicht, namelijk 5%.

Voorwaarden

Naast de doelstellingen waarop de transitie wordt beoordeeld, heeft het bestuur twee voorwaarden vastgesteld waar de nieuwe pensioenregeling aan moet voldoen:

1. Passend bij de risicohouding (zoals gedefinieerd in de IRM) (en wensen en karakteristieken deelnemer)
2. De pensioenregeling voldoet aan de pensioenambitie

Passend bij risicohouding

Het spreekt vanzelf dat de nieuwe pensioenregeling passend moet zijn bij de risicohouding. Hierbij wordt bedoeld op de totale risicohouding van het fonds. Deze is vastgesteld op basis van het uitgevoerde risicopreferentieonderzoek en verwerkt in de pensioenregeling.

Daarnaast moet de pensioenregeling ook aansluiten bij de risicopreferentie van de individuele deelnemer. SPTN vindt het van belang dat de deelnemers voldoende handelingsperspectief hebben binnen de nieuwe pensioenregeling. Dit betekent niet dat deelnemers alle keuzes hebben die denkbaar zijn, het is van belang dat de regeling uitvoerbaar is, dat deelnemers voldoende worden beschermd tegen risico's en dat deelnemers zodanig worden geïnformeerd dat zij keuzes kunnen maken waarover zij in voldoende mate zijn geïnformeerd om de gevolgen van hun keuzes te kunnen overzien.

De pensioenregeling voldoet aan de pensioenambitie

De pensioenregeling dient te slagen voor de ambitietoets, dat wil zeggen dat voor een 26-jarige na 42 jaar, op 68-jarige leeftijd een verwacht pensioen wordt bereikt dat tenminste overeenkomt met 80% van het geïndexeerde middelloon (in het mediaan scenario).

Belanghebbenden

De wetgever heeft vastgelegd dat bij de evenwichtigheidsbeoordeling onderscheid moet worden gemaakt naar:

- status (actieve, gewezen en pensioentrekkende deelnemers)
- leeftijd

Het bestuur heeft daarop de volgende groepen belanghebbenden gedefinieerd:

- Actieven: jong, middengroep en oudere actieve deelnemers
- Slapers: jong, middengroep en oudere gewezen deelnemers
- Gepensioneerden (ouderdomspensioen): jongere en oudere gepensioneerden
- Nabestaanden: ontvangers van een partner- of wezenpensioen
- Werkgever

Bij de aangesloten werkgever Thales zelf vallen werknemers jonger dan 35 jaar onder de categorie 'Jong'. Echter, omdat de actieven tussen de 40 en 55 jaar over het algemeen het meeste last hebben van het afschaffen van de doorsneepremie, is het logisch om deze leeftijden als middengroep te definiëren. Ook is de categorie jonger dan 35 jaar zo klein en heeft nog zo beperkt pensioen opgebouwd, dat het bestuur dit niet als grens wil hanteren. Het bestuur wijkt hiermee bewust af van de indeling van de werkgever. Het bestuur ziet geen redenen om voor de gewezen deelnemers een andere leeftijdsindeling te hanteren dan voor de actieven.

Voor de gepensioneerden is als leeftijdsgrens 80 gehanteerd. Een hogere leeftijd (85) maakt de voorziening pensioenverplichtingen (VPV) van de groep oudere gepensioneerden te klein ten opzichte van de jongere gepensioneerden. Een lagere leeftijd (75) maakt de leeftijdsrange van de oudere gepensioneerden groot ten opzichte van de jongere gepensioneerden.

Op basis van het voorgaande wordt bij de beoordeling van de maatstaven bij de actieven en de gewezen deelnemers het volgende leeftijdsonderscheid gemaakt:

- Jong: jonger dan 40 jaar
- Middengroep: tussen de 40 en 55 jaar
- Oudere: ouder dan 55

Bij de gepensioneerden (ouderdomspensioen) wordt het volgende leeftijdsonderscheid gemaakt:

- Jong: jonger dan 80 jaar
- Oudere: ouder dan 80 jaar

Ingegaan partnerpensioen: Nabestaanden zijn als groep toegevoegd, omdat ze net iets anders zijn qua karakteristiek dan de gepensioneerden (het pensioen is ingegaan, maar heeft gemiddeld een langere looptijd omdat dit ook pensioen betreft van niet gepensioneerde deelnemers die zijn overleden).

De werkgever is een belanghebbende en wordt daarom ook meegenomen bij de beoordeling van de maatstaven. De werkgever betaalt een groot gedeelte van de premie en pensioen is de belangrijkste arbeidsvoorwaarde na salaris. De wetgever noemt de werkgever overigens ook als belanghebbende.

Arbeidsongeschikten wordt 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 goed geregeld is.

Historie

Het bestuur heeft beoordeeld of de historie meegewogen moet worden bij de beoordeling van de maatstaven. In 2013 zijn pensioenrechten en pensioenaanspraken gekort door het fonds. Daarnaast is een aantal jaren niet (volledig) geïndexeerd. De totale indexatieachterstand bedraagt per 1-1-2024 25,5%. Het is niet mogelijk om alle gemiste indexaties voor iedereen uit te rekenen, aangezien het pensioenfonds niet alle benodigde data hiervoor beschikbaar heeft.

Mede afhankelijk van de beleidsdekkingsgraad kan onder het huidige FTK (vóór invaren) extra toeslag worden verleend om misgelopen toeslagen in het verleden te compenseren (inhaalindexatie) of in het verleden doorgevoerde vermindering van pensioenaanspraken en pensioenrechten te compenseren. In de pensioenregeling is opgenomen dat doorgevoerde kortingen en gemiste toeslagen die tot maximaal 15 jaar in het verleden liggen kunnen worden gerepareerd.

Het bestuur heeft besloten om de bestaande indexatieachterstand en het effect van de korting in 2013 mee te nemen bij het verdelen van het vermogen bij invaren, en wel via de spreidingstermijn binnen de standaardmethode. De spreidingstermijn is één in plaats van de default van tien jaar, waardoor een groter deel van de buffer naar de ouderen gaat. Er wordt bij de transitie geen inhaalindexatie toegekend.

Als je naar het verleden kijkt, spelen namelijk ook andere aspecten een rol. Zo was de levensverwachting in het verleden minder hoog en de rente juist hoger. De huidige gepensioneerden hebben hier in het verleden van geprofiteerd. Ook is een aantal jaren de volledige uitkering betaald aan pensioengerechtigden, terwijl de dekkingsgraad daartoe niet afdoende was. Mede hierom is ervoor gekozen om de indexatieachterstand mee te nemen door aanpassing van de spreidingstermijn en niet door toekenning van inhaalindexatie.

Matrix

Het voorgaande leidt tot onderstaande tabel:

Matrix evenwichtigheid Thales - beoordeling

Criterium	Gewicht	Belanghebbenden										
		Actieven			Slapers			Gepensioneerden		Nabestaanden (< 68)	Werkgever	
		jong (<40)	midden-groep (40-55)	ouder (>55)	jong (<40)	midden-groep (40-55)	ouder (>55)	jongere (<80)	oudere (>80)			
1 Geen onevenredig nadeel	25%											
1.1 URM-bedragen	3,3%											
	3,3%											
1.2 Netto profijt	5,0%											
1.3 Vervangingsratio's/Pensioenresultaat	3,3%											
	3,3%											
	3,3%											
2 Waardevast	12,5%											
	12,5%											
3 Stabiliteit	5,0%											
	5,0%											
4 Uitvoerbaarheid en kosten	25,0%											
5 Uitlegbaarheid	10,0%											
6 Keuzevrijheid	5,0%											
Alle criteria	100%											

Voor de verschillende groepen belanghebbenden zal per maatstaf een oordeel worden vastgesteld (rekening houdend met de maatstaven en bandbreedtes die hierna worden toegelicht). De matrix wordt met plussen en minnen gevuld waarbij de nieuwe pensioenregeling wordt vergeleken met de oude pensioenregeling. Op basis van deze plussen en minnen wordt op totaalniveau vastgesteld of

er sprake is van evenwichtigheid. Deze matrix doelt enkel op de transitie naar de Wtp en wordt gebruikt om de nieuwe situatie te beoordelen in het licht van de huidige situatie.

Maatstaven en bandbreedtes

Aan de kwantitatieve maatstaven zijn bandbreedtes toegevoegd, om meer duidelijkheid te verkrijgen wanneer de uitkomsten acceptabel zijn of niet en daarmee onder welke condities de transitie door kan gaan. Deze bandbreedtes worden hieronder toegelicht. Het bestuur is zich er van bewust dat de resultaten van de maatstaven afwijken over de verschillende leeftijdscohorten. Daarom zijn er voor de actieven en de gewezen deelnemers drie en voor de gepensioneerden twee groepen gespecificeerd voor de evenwichtigheidsbepaling. Echter, de onder- en bovengrenzen voor de verschillende maatstaven zijn per groep (actieven, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en nabestaanden) 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.

De bandbreedtes zijn in eerste instantie vastgesteld op basis van de ideeën van het bestuur hierover (of de ondergrens van URM bijvoorbeeld wel of niet 100% moet zijn) en de resultaten van berekeningen bij een dekkingsgraad van 131,6%, de dekkingsgraad ultimo 30 juni 2024. Daarna zijn nog een vijftal gevoeligheidsanalyses doorgerekend:

- Een startdekkingsgraad van 110%;
- Een startdekkingsgraad van 120%;
- Een startdekkingsgraad van 140%;
- Een rente die 1%-punt hoger ligt dan de rente per 30 juni 2024;
- Een rente die 1%-punt lager ligt dan de rente per 30 juni 2024.

Op basis van de resultaten van de gevoeligheidsanalyses zijn enkele bandbreedtes aangepast, maar niet zodanig dat alle resultaten binnen de bandbreedtes vallen. De resultaten van het scenario met een 1%-punt hogere rente zijn dusdanig extreem, dat het bestuur in een dergelijke situatie de evenwichtigheid apart wil beoordelen. Daarnaast geldt dat het scenario waarin de rente 1%-punt hoger is een uitzonderlijk scenario is. In de berekeningen wordt uitgegaan van dezelfde dekkingsgraad als in het basisscenario, en ook hetzelfde rendement op aandelen, maar met een 1%-punt hogere rente. Het is niet waarschijnlijk dat deze situatie zich voordoet. Als de rente stijgt, stijgt de dekkingsgraad ook.

- **URM-bedragen**

Actieven: Mediaan URM-bedrag 95% < Wtp < 200% van mediaan URM-bedrag FTK

Slapers: Mediaan URM-bedrag 95% < Wtp < 300% van mediaan URM-bedrag FTK

Gepensioneerden en nabestaanden: Mediaan URM-bedrag 95% < Wtp < 150% van mediaan URM-bedrag FTK

De berekeningen die sociale partners en het bestuur hebben laten uitvoeren, hebben laten zien dat niet alle deelnemers er in elke situatie (oftewel dekkingsgraad bij de transitie) op vooruit gaan. Voor de meeste groepen en in de meeste situaties geldt dit wel. Bij de bij het opstellen van dit kader laatst uitgevoerde berekeningen (d.d. 27 november 2024) gaat elk leeftijdscohort van elke deelnemersgroep er bij alle startdekkingsgraad (110%, 120%, 131,6%, 140%) in het mediane scenario op vooruit. Alleen bij een rente die 1%-punt hoger ligt, gaan actieven tussen 45 en 60 en slapers tussen 30 en 65 er op achteruit (maximaal 11,4%).

Het bestuur acht een achteruitgang in het mediane scenario van maximaal 5% acceptabel. Als deze grens dichterbij 0% wordt gelegd, kan de transitie bij een lagere dekkingsgraad of andere economische scenarioset wellicht niet doorgaan, terwijl het grootste deel van de deelnemers er op vooruit gaat. Dit wordt niet evenwichtig bevonden. De slapers tussen 35 en 55 voldoen hier niet aan in het +1%-scenario. Het bestuur wil in een dergelijk scenario op de transitiedatum besluiten of de transitie evenwichtig is of dat er aanvullende maatregelen nodig zijn.

De bovengrenzen zijn dusdanig vastgesteld dat deze in alle scenario's voldoen.

Slecht weer URM-bedrag actieven 80% < Wtp < 150% slecht weer URM-bedrag FTK

Slecht weer URM-bedrag slapers 75% < Wtp < 200% slecht weer URM-bedrag FTK

Slecht weer URM-bedrag gepensioneerden en nabestaanden 90% < Wtp < 150% slecht weer URM-bedrag FTK

Het nieuwe stelsel kent een meer risicovol beleggingsbeleid, wat in slecht weer voor veel groepen slechter uitpakt dan de huidige pensioenregeling. Uit het risicopreferentieonderzoek is gebleken dat dit risicovollere beleggingsbeleid passend is. Tegen de verslechtering in slecht weer staat een forse verbetering in goed weer tegenover. De grootste achteruitgang bij de actieven zien we bij een startdekkingsgraad van 140% (15,3%) en bij een rente die 1%-punt hoger ligt (maximaal 17,7%). Bij de gepensioneerden zien we alleen een achteruitgang voor de 65 tot 69-jarigen (maximaal 2,7% in het scenario met startdekkingsgraad 110%). De grootste achteruitgang zit bij de slapers bij een rente die 1%-punt hoger ligt (voor de jongste leeftijdsgroepen 45%). Het bestuur realiseert zich dat dit buiten de gestelde bandbreedte valt, maar wil hiervoor de bandbreedtes niet aanpassen. Dit is een extreem scenario met zulke extreme resultaten dat het bestuur het reëel vindt om in zo'n scenario opnieuw de evenwichtigheid te moeten beoordelen.

Het bestuur heeft de ondergrens in slecht weer vastgesteld op 80% van de URM-bedragen onder FTK voor de actieven en op 75% voor de slapers. Slapers kennen geen dempende werking van opbouw en zijn daardoor gevoeliger voor schokken in de beleggingen. Naar alle waarschijnlijkheid hebben zij elders opbouw waardoor een lagere ondergrens acceptabel is. Daarnaast zal bij de transitie worden getoetst dat de verbetering in goed weer ten minste zo groot zal zijn als de verslechtering bij slecht weer. Dit vindt het bestuur namelijk een belangrijk punt om de mogelijke verslechtering bij slecht weer te accepteren.

De toetsing gebeurt op basis van leeftijdscohorten van 5 jaar.

Goed weer URM-bedrag actieven 110% < Wtp < 500% goed weer URM-bedrag FTK

Goed weer URM-bedrag slapers 150% < Wtp < 1500% goed weer URM-bedrag FTK

Goed weer URM-bedrag gepensioneerden en nabestaanden 100% < Wtp < 250% goed weer URM-bedrag FTK

Jongere actieven en slapers gaan meer risicovol beleggen en kennen een langere horizon. Dat levert naar verwachting in goed weer meer op, maar betekent ook een verlaging in slecht weer. Slapers hebben geen dempende werking van premie⁸ en kennen daardoor meer volatiliteit; daardoor zijn de uitschieters naar boven en beneden veel groter. Dit heeft geen invloed op het oordeel over de evenwichtigheid van de transitie, want wordt gedreven door de toekomstige opbouw.

De hoge bovengrenzen worden vooral gedreven door de jongere leeftijden. Zij hebben nog weinig of niets opgebouwd en dit effect wordt volledig gedreven door het meer risicovol beleggen over een langere horizon. Het bestuur acht daarom de percentages, ondanks dat ze in absolute zin hoog zijn, acceptabel als bovengrenzen. Overigens zijn de grenzen ruim opgesteld. In de laatste berekeningen (d.d. 27 november 2024) zien we de volgende maxima: 340% voor actieven, 1000% voor gewezen deelnemers en 190% voor gepensioneerden)

De grote percentages doen zich voor bij de jongere slapers. Dit is in euro's echter relatief beperkt. Stel dat een jonge slaper 1.000 euro pensioen heeft opgebouwd. Theoretisch kunnen zij na jaren van goede beleggingsrendementen uitkomen op een pensioen dat een veelvoud is van het oorspronkelijke pensioen. Of juist op een pensioen dat een fractie is van het oorspronkelijke pensioen bij slechte beleggingsrendementen. De variatie kan oplopen van grofweg 750 euro tot 10.000 euro. Met name de mogelijke achteruitgang in euro's beperkt zich tot enkele honderden euro's.

- **Netto profijt**

-/- 10% < Netto profijt actieven < 10%

-/- 15% < Netto profijt slapers < 75%

-/- 5% < Netto profijt gepensioneerden < 25%

-5% < Netto profijt nabestaanden < 50%

Volgens de uitgevoerde netto profijt-berekeningen, gaat een aantal groepen er door de transitie op achteruit. Dit zijn vooral de gepensioneerden en oudere slapers en nabestaanden bij een lagere startdekkingsgraad en de slapers bij een rente die 1%-punt hoger ligt. Zoals hiervoor al uiteengezet, wordt bij deze berekeningen verondersteld dat aandelen geen meeropbrengst hebben. Hierdoor wordt inzichtelijk wat het effect van het risico op de berekeningsresultaten is van het risico op aandelen. Bij een maximale netto profijt-teruggang van 10% in de reële wereld gaat er naar verwachting niemand op achteruit. Het bestuur vindt dit daarom een goede ondergrens voor de actieve deelnemers, die nog een beleggingshorizon hebben en premie-ontvangsten. Bij de rente die 1%-punt hoger ligt wordt de ondergrens voor de slapers onderschreden, maar zoals hiervoor al aangegeven, wordt in dat scenario de evenwichtigheid opnieuw beoordeeld. Ook de bandbreedtes die vastgesteld zijn voor URM en vervangingsratio's worden dan onderschreden.

⁸ Met dempende werking van premie wordt het volgende bedoeld. Als een actieve deelnemer 1.000 euro aan pensioenkapitaal heeft, en daar een flinke schok op krijgt door tegenvallende beleggingsrendementen, blijft er bijvoorbeeld 500 euro over (bij een schok van -/- 50%). Maar het volgende jaar komt er weer 1.000 euro binnen aan premie en zo verder. De schok van 500 euro is als percentage van het eindkapitaal veel kleiner omdat er jaar op jaar premies binnen komen, het gaat dan bijvoorbeeld om 500 euro op 40.000 euro aan premies en 100.000 aan pensioenkapitaal. Bij een slaper komen er geen premies meer binnen en blijft de schok van 500 euro procentueel 50% bedragen

Voor de slapers ligt de ondergrens lager. Dit wordt veroorzaakt door het specifieke karakter van slapers die geen opbouw kennen. Een groep slapers bouwt elders pensioen op en heeft daardoor een vergelijkbaar netto profijt als actieve deelnemers. Er zijn ook slapers die elders geen pensioen opbouwen. Zij zijn mogelijk meer kwetsbaar; het bestuur vindt dat daarom de ondergrens in netto profijt maximaal +/- 15% mag bedragen. In het +1%-rente scenario voldoen de slapers jonger dan 40 hier niet aan, maar er is hiervoor al een aantal keer aangegeven dat in een dergelijk scenario de evenwichtigheid op de transitiedatum opnieuw zal worden beoordeeld.

Bij één van de scenario's (rente +/- 1%) is er sprake van een forse vooruitgang voor de slapers. Dit wordt gedreven door de rentestijging in de set en het feit dat de slapers geen opbouw kennen. Het betreft met name de jonge slapers waar het effect zo groot is. Het bestuur vindt een bovengrens van 75% voor de slapers acceptabel, omdat dit volledig gedreven wordt door de economische omstandigheden en het gebrek aan opbouw.

Aangezien er gewerkt wordt met onder en bovengrenzen voor netto profijt wordt er impliciet ook een veronderstelling gedaan voor de maximale spreiding van het netto profijt voor de verschillende groepen.

- **Vervangingsratio's**

Actieven: Mediane vervangingsratio 95% < Wtp < 200% mediane vervangingsratio FTK

Slapers: Mediane vervangingsratio 95% < Wtp < 300% mediane vervangingsratio FTK

Gepensioneerden: Mediane vervangingsratio 95% < Wtp < 150% mediane vervangingsratio FTK

Actieven: Slecht weer vervangingsratio 80% < Wtp < 150% slecht weer vervangingsratio FTK

Slapers: Slecht weer vervangingsratio 75% < Wtp < 200% slecht weer vervangingsratio FTK

Gepensioneerden: Slecht weer vervangingsratio 90% < Wtp < 150% slecht weer vervangingsratio FTK

Actieven: Goed weer vervangingsratio 110% < Wtp < 500% goed weer vervangingsratio FTK

Slapers: Goed weer vervangingsratio 150% < Wtp < 1500% goed weer vervangingsratio FTK

Gepensioneerden: Slecht weer vervangingsratio 100% < Wtp < 250% slecht weer vervangingsratio FTK

Voor de grenzen is aangesloten bij de ondergrenzen (bandbreedtes) die voor de URM-bedragen zijn vastgesteld.

Het bestuur heeft geen bovengrens op de spreiding voor de vervangingsratio's vastgesteld. De resultaten van de al uitgevoerde berekeningen laten grote verschillen zien in de vervangingsratio's. Vooral de jongeren gaan er in het mediane en het goedweerscenario fors op vooruit, waarbij verschillen van meer dan 100%-punt optreden. Het bestuur accepteert deze verschillen, omdat dit wordt veroorzaakt door het meer risicovolle beleggingsbeleid dat in de nieuwe pensioenregeling gaat gelden. Tegenover deze goede resultaten in het mediane, en vooral goedweerscenario, staan slechte resultaten in het slechtweerscenario.

- **Waardevastheid**

Mate van koopkrachtbehoud is na 20 jaar naar verwachting (mediaan) minimaal 80%

Bij deze ondergrens wordt aangesloten bij de huidige haalbaarheidstoets.

Mate van koopkrachtbehoud is na 20 jaar in slecht weer minimaal 60% van het verwachte weer (afwijking van 40% in aansluiting bij de haalbaarheidstoets). Dit geeft een minimale waarde van 48% in slecht weer.

- **Stabiliteit**

Jaarlijks maximaal 20% kans op verlaging

Uit het risicopreferentieonderzoek is gebleken dat de deelnemers eventuele verlagingen van de uitkeringen kunnen en willen opvangen. Het bestuur heeft de bovengrens van deze maatstaf daarom gezet op 20%.

Mate van verlaging

De bovengrens van de mate van verlaging van de uitkeringen is maximaal 10%.

- **Uitvoerbaarheid en kosten**

De kosten voor de uitvoering van de nieuwe regeling mogen niet hoger zijn dan de kosten bij niet invaren.

De nieuwe pensioenregeling moet Wtp-proof zijn. Invaren van de opgebouwde pensioenen is de default. Echter, indien er onevenredig nadeel is voor de belanghebbenden, dan kan er afgeweken worden van het standaard transitiepad en kan het bestuur besluiten om niet in te varen. Bij de andere maatstaven wordt getoetst of de transitie onevenredig nadeel voor de belanghebbenden oplevert. Bij uitvoerbaarheid en kosten wordt in lijn hiermee getoetst of de transitie voor onevenredig hoge kosten zorgt. Dit is qua uitvoeringskosten een nadeel voor de sponsor, die ook een belanghebbende is. Het bestuur vindt dat als de uitvoeringskosten net iets hoger uitvallen dan bij niet invaren, er niet gesproken kan worden van onevenredig nadeel. Daarom besluit het bestuur de bovengrens op 5% verschil te zetten. Dit betekent dat de kosten bij invaren niet meer dan 5% hoger mogen zijn dan bij niet invaren. Dit doelt op de structurele kosten; implementatiekosten worden buiten beschouwing gelaten.

Daarnaast wordt getoetst dat de vermogensbeheerkosten niet onevenredig hoog worden. Dit zou een onevenredig nadeel voor de deelnemers zijn. Ook voor deze kosten geldt dat de kosten bij invaren niet meer dan 5% hoger mogen zijn dan bij niet invaren.

E.e.a. leidt tot de volgende matrix met bandbreedtes:

Matrix evenwichtigheid Thales - bandbreedtes

Criterium	Gewicht	Maatstaven	Belanghebbenden																	
			Actieven			Slapers			Gepensioneerden		Nabe- staanden (< 68)									
			jong (< 40)	midden- groep (40- 55)	ouder (> 55)	jong (< 40)	midden- groep (40- 55)	ouder (> 55)	jongere (< 80)	oudere (> 80)										
1 Geen onevenredig nadeel	25%																			
1.1 URM-bedragen	3,3%	Mediaan Wtp versus FTK	> 95%	> 95%	> 95%	> 95%	> 95%	> 95%	> 95%	> 95%	> 95%	> 95%	> 95%	> 95%	> 95%	> 95%	> 95%	> 95%	> 95%	> 95%
			< 200%	< 200%	< 200%	< 300%	< 300%	< 300%	< 300%	< 300%	< 150%	< 150%	< 150%	< 150%	< 150%	< 150%	< 150%	< 150%	< 150%	< 150%
	3,3%	Slecht weer Wtp versus FTK	> 85%	> 85%	> 85%	> 75%	> 75%	> 75%	> 75%	> 75%	> 90%	> 90%	> 90%	> 90%	> 90%	> 90%	> 90%	> 90%	> 90%	> 90%
	3,3%	Goed weer Wtp versus FTK	> 110%	> 110%	> 110%	> 150%	> 150%	> 150%	> 150%	> 150%	> 100%	> 100%	> 100%	> 100%	> 100%	> 100%	> 100%	> 100%	> 100%	> 100%
1.2 Netto profijt	5,0%	Netto profijt spreiding	< 500%	< 500%	< 500%	< 1500%	< 1500%	< 1500%	< 1500%	< 1500%	< 250%	< 250%	< 250%	< 250%	< 250%	< 250%	< 250%	< 250%	< 250%	< 250%
1.3 Vervangingsratio's/Pensioenresultaat	3,3%	Mediaan Wtp versus FTK	> 95%	> 95%	> 95%	> 95%	> 95%	> 95%	> 95%	> 95%	> 95%	> 95%	> 95%	> 95%	> 95%	> 95%	> 95%	> 95%	> 95%	> 95%
			< 200%	< 200%	< 200%	< 300%	< 300%	< 300%	< 300%	< 300%	< 150%	< 150%	< 150%	< 150%	< 150%	< 150%	< 150%	< 150%	< 150%	< 150%
	3,3%	Slecht weer Wtp versus FTK	> 80%	> 80%	> 80%	> 75%	> 75%	> 75%	> 75%	> 75%	> 90%	> 90%	> 90%	> 90%	> 90%	> 90%	> 90%	> 90%	> 90%	> 90%
	3,3%	Goed weer Wtp versus FTK	> 110%	> 110%	> 110%	> 150%	> 150%	> 150%	> 150%	> 150%	> 100%	> 100%	> 100%	> 100%	> 100%	> 100%	> 100%	> 100%	> 100%	> 100%
2 Waardevast	12,5%	Mediaan koopkrachtbehoud na 20 jaar	> 80%	> 80%	> 80%	> 80%	> 80%	> 80%	> 80%	> 80%	> 80%	> 80%	> 80%	> 80%	> 80%	> 80%	> 80%	> 80%	> 80%	> 80%
	12,5%	Koopkrachtbehoud in slecht weer na 20 jaar	> 48%	> 48%	> 48%	> 48%	> 48%	> 48%	> 48%	> 48%	> 48%	> 48%	> 48%	> 48%	> 48%	> 48%	> 48%	> 48%	> 48%	> 48%
3 Stabiliteit	5,0%	Kans op verlaging	< 20%	< 20%	< 20%	< 20%	< 20%	< 20%	< 20%	< 20%	< 20%	< 20%	< 20%	< 20%	< 20%	< 20%	< 20%	< 20%	< 20%	< 20%
	5,0%	De mate van verlaging	< 10%	< 10%	< 10%	< 10%	< 10%	< 10%	< 10%	< 10%	< 10%	< 10%	< 10%	< 10%	< 10%	< 10%	< 10%	< 10%	< 10%	< 10%
Alle criteria	60%																			

Gezamenlijke beoordeling maatstaven

Op basis van de uitkomsten van de genoemde maatstaven wordt op totaalniveau beoordeeld of dit leidt tot een evenwichtige transitie. Dus als voor een specifieke deelnemersgroep de uitkomst van een maatstaf buiten de bandbreedtes valt, leidt dit niet per definitie tot de conclusie dat er sprake is van onevenwichtigheid. Er is dus geen sprake van een knock-out maatstaf.

De matrix zal worden gevuld en gewogen en op basis daarvan wordt er een uitkomst per gespecificeerde deelnemersgroep verkregen. Bij de beoordeling op evenwichtigheid wordt vervolgens gekeken naar de relatieve verschillen tussen de uitkomsten van deze gespecificeerde deelnemersgroepen. Er is sprake van een open norm. Verder geldt dat als de resultaten op totaalniveau buiten de bandbreedtes (dreigen te) vallen, dat dan het bestuur in overleg treedt met sociale partners. Het bestuur moet dan in overleg met sociale partners beoordelen of en onder welke (aangepaste) voorwaarde(n) de transitie doorgang kan vinden.

Hiertoe zullen de ontwikkeling van de dekkingsgraad en van de rente op maandelijkse basis worden gemonitord. De laatste weken voor de transitie zal dit op wekelijkse basis zijn. Mocht de dekkingsgraad buiten de onderzochte dekkingsgraden vallen, dan zal met aanvullende berekeningen worden bestudeerd of de resultaten nog binnen de bandbreedtes vallen. Omdat

enkele resultaten bij een rente die 1%-hoger ligt buiten de bandbreedtes vallen, zal als de rente, wat wordt gemeten met de 20-jaars rente, 0,8%-punt gestegen is aanvullende berekeningen worden uitgevoerd. De 20-jaars rente was 2,756% op 30 juni 2024, wat inhoudt dat als de rente hoger is dan 3,556% er aanvullende berekeningen worden uitgevoerd. Ditzelfde geldt als de 20-jaars rente lager is dan de uitgevoerde gevoeligheidsanalyse, dus lager dan 1,756%.

Opinie sleutelfunctiehouders

Het op 6 december vastgestelde evenwichtskader is ter opiniering voorgelegd aan de sleutelfunctiehouder actuarieel. De opinie van de SFH is d.d. 31 januari 2025 verkregen. De SFH actuarieel is van mening dat een passend kader is opgezet ten behoeve van de evenwichtigheidsbeoordeling voor de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Hij heeft een drietal aandachtspunten. Hierna is de reactie op deze aandachtspunten opgenomen.

1. Expliciet vermelden uitgangspunten doelstelling pensioenambitie van 80% middelloon

Reactie:

Dit aandachtspunt is opgevolgd. In een voetnoot is opgenomen dat de toetsing van deze doelstelling gebeurt op basis van vervangingsratio's, exclusief AOW.

2. Vastleggen hoe de monitoring van de doelstellingen plaatsvindt (incl. frequentie) en wanneer er sprake is van dreiging.

Reactie:

Dit aandachtspunt is opgevolgd. De toelichting op de monitoring is vlak voor deze paragraaf toegevoegd

3. De bandbreedtes leeftijdsafhankelijk maken, omdat de realisaties van de maatstaven per definitie wél leeftijdsafhankelijk zijn.

Reactie:

Dit aandachtspunt is niet opgevolgd. Het bestuur houdt vast aan de argumentatie waarom de onder- en bovengrenzen niet ex-ante leeftijdsafhankelijk worden vastgesteld. De toelichting op dit punt is nog wat uitgebreid.

De SFH risicobeheer geeft een opinie op het implementatieplan, waar het evenwichtskader een onderdeel van is. Hij heeft geen afzonderlijke opinie over het evenwichtskader uitgebracht. Wel heeft hij d.d. 3 februari 2025 per e-mail enkele opmerkingen bij het evenwichtskader gemaakt. De SFH vraagt extra aandacht voor de alternatieve scenario's. Deze waren beschreven in het document waarin de overwegingen ten aanzien van evenwichtigheid staan, maar zijn n.a.v. de opmerking van de SFH ook in dit kader toegevoegd. Ook heeft de SFH risicobeheer dezelfde opmerking gemaakt als aandachtspunt 2 van de SFH actuarieel. Dit is ook opgevolgd. Tot slot heeft de SFH risicobeheer gevraagd om het expliciet vastleggen van de overwegingen en uitgangspunten zodat de evenwichtigheidsbeoordeling door het bestuur eenduidig wordt vastgelegd. Dit punt is verwerkt in het document waarin de overwegingen ten aanzien van de evenwichtigheid staan.

Conclusie

In dit document wordt het evenwichtigheidskader van SPTN beschreven. Aan de hand van de missie, visie en strategie van het fonds en de hoofddoelstellingen van sociale partners zijn

doelstellingen en maatstaven geformuleerd en stakeholders gedefinieerd. Vervolgens zijn gewichten toegekend en bij de maatstaven bandbreedtes gedefinieerd. Dit leidt tot een kader dat gehanteerd kan worden bij besluiten die betrekking hebben op evenwichtige belangenafweging.

Dit kader is vastgesteld op 4 februari 2025

Evenwichtigheidswegingen: toelichting score

Voor de volledigheid en de zelfstandige leesbaarheid van deze bijlage, is hieronder nogmaals de ingevulde evenwichtigheidsmatrix opgenomen.

Matrix evenwichtigheid Thales - beoordeling												
Criterium	Gewicht	Maatstaven	Belanghebbenden								Werk-gever	
			Actieven			Slapers			Gepensioneerden			Nabe-standen (< 68)
			jong (<40)	midden-groep (40-55)	ouder (>55)	jong (<40)	midden-groep (40-55)	ouder (>55)	jongere (<80)	oudere (>80)		
1 Geen onevenredig nadeel	25%											
	3,3%	Mediaan Wtp versus mediaan FTK	2	1	1	2	1	1	2	2	2	
1.1 URM-bedragen	3,3%	Slecht weer Wtp versus slecht weer FTK	-1	-2	-1	-1	-2	-1	1	2	1	
	3,3%	Goed weer Wtp versus goed weer FTK	2	2	1	2	2	1	1	1	2	
1.2 Netto profijt	5,0%	Netto profijt uitslagen	1	1	2	2	1	2	2	2	2	
	3,3%	Mediaan Wtp versus mediaan FTK	2	1	1		1		2	2	2	
1.3 Vervangingsratio's/Pensioenresultaat	3,3%	Slecht weer Wtp versus slecht weer FTK	-1	-1	-1		-2		1	1	0	
	3,3%	Goed weer Wtp versus goed weer FTK	2	2	1		1		1	1	2	
2 Waardevast	12,5%	Mediaan koopkrachtbehoud	1	2	2	1	2	2	1	1	1	
	12,5%	Koopkrachtbehoud in slecht weer	-1	0	0	-1	0	0	-1	0	0	
3 Stabiliteit	5,0%	Kans op verlaging	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	5,0%	De mate van verlaging	1	1	1	1	1	1	0	0	0	
4 Uitvoerbaarheid en kosten	25,0%	Structurele kosten na invaren versus kosten bij niet invaren	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5 Uittegbaarheid	10,0%		-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	1
6 Keuzevrijheid	5,0%		2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
Alle criteria	100%		0,6	0,8	0,8	0,6	0,7	0,8	0,62	0,8	0,8	1,0

1. Geen onevenredig nadeel

Dit criterium wordt beoordeeld op basis van de URM-bedragen, netto profijt en vervangingsratio's/pensioenresultaten.

1.1 URM-bedragen

Mediaan: In de laatst uitgevoerde berekeningen (d.d. 15 oktober 2024) gaat elk leeftijdscohort van elke deelnemersgroep er bij elke startdekkingsgraad (110%, 120%, 131,6%, 140%) in het mediane scenario op vooruit. Alleen bij een rente die 1%-punt hoger ligt, gaan actieven tussen 45 en 60 jaar en slapers tussen 30 en 65 jaar erop achteruit (maximaal 11,4%). Er zijn wel grote verschillen in de vooruitgang. De groepen waarvan de URM-bedragen het hoogst zijn, hebben een 2 gekregen en de andere groepen een 1. Omdat in alle overige berekeningen de middengroep slapers er heel ruim op vooruit gaan, heeft het bestuur deze groep toch een 2 gegeven.

Slecht weer: Actieven en slapers scoren in slecht weer aanmerkelijk slechter dan gepensioneerden, waarbij de middengroep procentueel er meer op achteruitgaat dan de jongeren en de ouderen. De verklaring hiervoor is dat de actieven en slapers te maken hebben met een langere duur dan

gepensioneerden. Een slechtweerscenario voor een actieve kan bestaan uit 30 jaar tegenvallende beleggingsrendementen. Een gepensioneerde zal dit nooit halen. Daarnaast kan de risicodelingsreserve in de eerste jaren na de transitie de klappen opvangen. Ook in slecht weer zijn de resultaten van de gepensioneerden positief.

Goed weer: Alle groepen gaan erop vooruit, waarbij de URM-bedragen voor de jongeren en de middengroep aanmerkelijk hoger zijn dan van de ouderen en gepensioneerden.

1.2 Netto-profijs

Volgens de uitgevoerde netto profijs-berekeningen, gaat een aantal groepen er door de transitie op achteruit. Dit zijn de gepensioneerden en nabestaanden en oudere slapers bij een lagere startdekkingsgraad en de slapers in het scenario waarbij de rente 1%-punt hoger ligt. Bij één van de scenario's (rente +/- 1%) is er sprake van een forse vooruitgang voor de slapers. Bij jonge slapers is het effect het grootst. Dit wordt gedreven door de rentestijging in de set en het feit dat de slapers geen opbouw kennen. Bij deze berekeningen wordt verondersteld dat aandelen geen meeropbrengst hebben.

Omdat alle groepen er in de meeste scenario's op vooruit gaan, hebben alle groepen een positieve score gekregen. De groepen die er in de meeste scenario's forser op vooruit gaan, hebben een 2 gekregen en de andere groepen een 1.

1.3 Vervangingsratio's / pensioenresultaat

Bij de gepensioneerden is er geen sprake van vervangingsratio, maar van pensioenresultaat. Het vervangingsratio gaat over het pensioen ten opzichte van het laatste salaris, en het pensioenresultaat gaat over het pensioen ten opzichte van het huidige pensioen. Daarom heet dit criterium vervangingsratio's / pensioenresultaat.

Mediaan: In de mediaan gaan alle groepen erop vooruit, de jongeren, gepensioneerden en nabestaanden het meest.

Slecht weer: Op basis van de berekeningen gaan actieven en slapers er in het slecht weer scenario op achteruit en de gepensioneerden erop vooruit. De slapers gaan er het meest op achteruit, vandaar dat die een -2 krijgen en de actieven een -1. Bij de nabestaanden verandert er weinig, daarom krijgen die een 0.

Goed weer: In het goed weer scenario gaan alle maatmensen er op vooruit, waarbij de jongere en middengroep actieven en nabestaanden er het meest op vooruitgaan. Daarom scoren deze groepen een 2 en de andere groepen een 1.

2. Waardevast

Bij dit criterium is berekend hoe waardevast de uitkering is vanaf de pensioendatum. Voor de pensioengerechtigden is dit direct. Daarom zijn de grafieken van de 55-jarige nabestaande en de 68 en 85-jarige gepensioneerden identiek, alleen opgeschoven in de tijd. Omdat het om waardevastheid vanaf de pensioendatum gaat, maakt het niet uit of de grafiek van bijvoorbeeld een 55-jarige actieve of 55-jarige gewezen deelnemer wordt bekeken. Alleen de leeftijd is belangrijk.

Mediaan koopkrachtbehoud: In de mediaan komen de 45- en 55-jarige actieven en gewezen deelnemers positief uit. De 20-jarige blijft rond de 100% hangen. De koopkracht van de uitkeringsgerechtigden komt iets onder de 100% uit. Als het FTK zou worden voortgezet, komt de

koopkracht lager uit. Daarom krijgen alle groepen een positief cijfer. De groepen die er het meest op vooruit gaan een 2, de andere groepen een 1.

Koopkrachtbehoud in slecht weer: In de slechtste scenario's houdt het slecht weer lang aan. Daarom komen de jongeren het slechtste uit in de slecht weer berekeningen.

3. Stabiliteit

Om de stabiliteit te meten, is de kans en mate van verlaging van de uitkeringen berekend.

Kans op verlaging: De kans op een verlaging is voor gepensioneerden heel klein over een periode van 5 jaar. Dit vanwege de goede financiële positie van het pensioenfonds, waardoor er direct na de transitie een robuuste risicodelingsreserve wordt gevormd. Over een periode van 20 jaar is de jaarlijkse kans op een verlaging groter. De kans op een verlaging is voor de actieven en gewezen deelnemers groter en over 5 jaar gemeten vergelijkbaar met de kans over 20 jaar gemeten. Omdat de rentedip in de scenario'set de resultaten over de eerste jaren verstoort, vindt het bestuur de resultaten over 20 jaar gemeten belangrijker dan die over 5 jaar gemeten. De vergelijking met het FTK is lastig te maken. Er wordt nu eerder verhoogd en ook gestart met een invarbonus; de keerzijde hiervan is dat er ook eerder verlaagd kan worden. Het bestuur vindt de kans op verlaging echter beperkt (door inzet van de RDR). Alle groepen krijgen daarom dezelfde positieve score.

Mate van verlaging: De mate van verlaging laat een omgekeerd beeld zien. De gemiddelde omvang van de verlaging is voor gepensioneerden hoger dan voor de actieven en gewezen deelnemers. Echter, kans x omvang laat een stabiel beeld zien en die impact is zeer beperkt.

4. Uitvoerbaarheid en kosten

Uitvoerbaarheid

Vastgesteld wordt dat uitvoerbaarheid een belangrijke doelstelling is, die echter weinig invloed heeft op evenwichtigheid. De impact is voor iedereen gelijk.

Kosten

De kosten worden gedefinieerd als de uitvoeringskosten en niet de vermogensbeheerkosten. De uitvoeringskosten worden betaald uit een opslag op de premie, waarbij de werkgever 60% betaalt en de actieve deelnemer 40%.

Het streven is dat de structurele kosten na invaren lager zijn dan de kosten bij niet invaren. Indien er wordt ingevaren is er sprake van één pensioenstelsel. Als er niet wordt ingevaren moeten er twee pensioenstelsels naast elkaar worden uitgevoerd, met dus ook kosten voor twee pensioenstelsels.

Daarnaast geldt dat de compensatie-financiering bij invaren uit de overdekking gehaald wordt. Als er niet wordt ingevaren, kan dat niet, waarmee het een issue wordt voor de werkgever.

Conclusie:

De kosten zijn bij uitvoeren van één pensioenstelsel (invaren) lager dan bij uitvoering van twee pensioenstelsels (niet invaren). Alle doelgroepen hebben hier belang bij. Aangezien de kosten premiegerelateerd zijn, hebben actieven en de werkgevers er meer baat bij dan de slapers en de gepensioneerden. Echter, de kosten dalen niet ten opzichte van de huidige situatie waarin alleen het FTK wordt uitgevoerd. Daarom is het bestuur van mening dat een 2 een te positief beeld zou geven en scoren alle groepen een 1.

5. Uitlegbaarheid

Deelnemers zullen uitleg moeten krijgen over de nieuwe pensioenregeling van SPTN. Het gaat daarbij zowel om de wettelijke invulling alsook de eigen gemaakte keuzes.

Binnen het bestuur blijkt dat er verschillende percepties bestaan van het begrip uitlegbaarheid. Het bestuur besluit om bij het invullen van de matrix uit te gaan van de volgende vraagstelling:

- Kan het fonds aan iedere doelgroep begrijpelijk uitleggen wat de nieuwe regeling voor de specifieke doelgroep betekent ten opzichte van de oude regeling?
- Kan benoemd worden wat de voor- en nadelen zijn en kan uitgelegd worden waarom ze een voor- of nadeel zijn?

Iedereen is het erover eens dat het positief is dat er wordt ingevaren. De materie is echter zo complex, dat het moeilijk uit te leggen valt, ongeacht de doelgroep. Daarom scoort het bestuur dit criterium voor alle deelnemersgroepen op -1. De werkgever scoort een 1 omdat hij een voordeel heeft aangezien hij al bij het voortraject betrokken is.

6. Keuzevrijheid

Ten aanzien van keuzevrijheid bestaat er geen normstelling. SPTN heeft gekozen voor een FPR waarbij een keuze wordt aangeboden tussen drie profielen: een default, een offensief en een defensief profiel.

Conclusie:

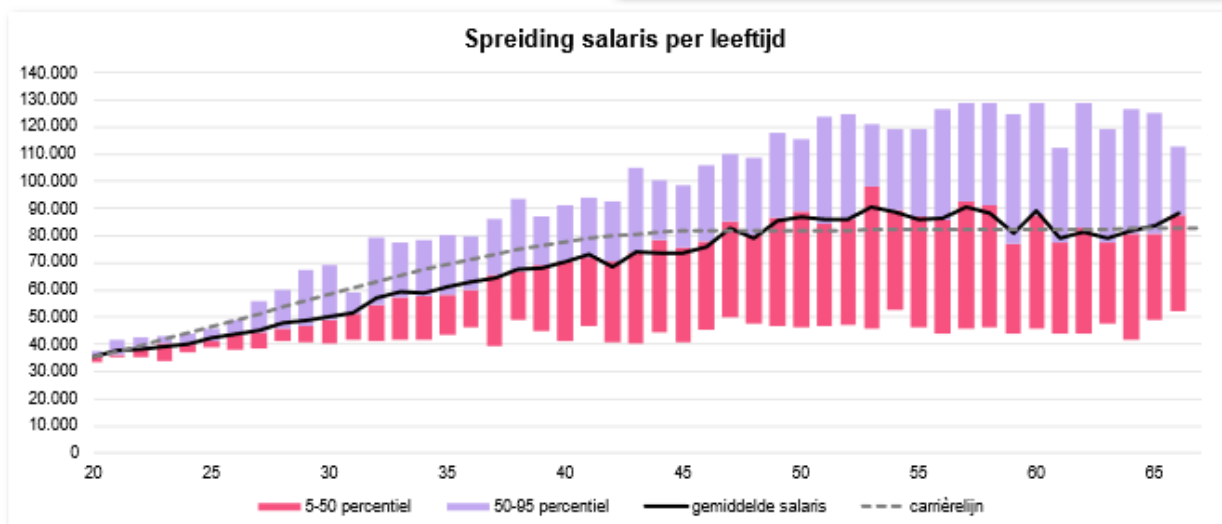
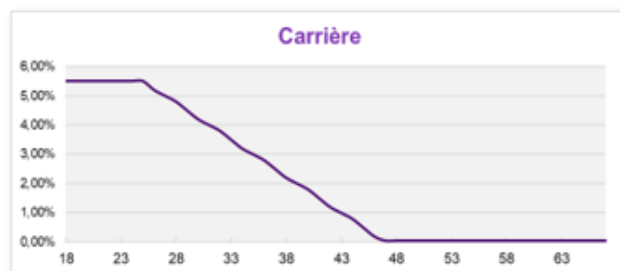
In de flexibele premiereregeling valt meer te kiezen dan in de huidige pensioenregeling waar alleen keuzes zijn te maken op de pensioendatum. Vooral de actieven en de slapers profiteren van de keuzemogelijkheid in profielen tijdens de opbouwfase. Daarom heeft het bestuur deze groepen score 2 gegeven. Gepensioneerden en nabestaanden maken geen gebruik meer van die keuzemogelijkheid, maar krijgen wel de mogelijkheid om voor een opt-out te kiezen, waarbij zij over kunnen stappen naar een verzekeraar. Deze groepen krijgen daarom score 1. Voor de werkgever is het nieuwe stelsel een mooie arbeidsvoorwaarde, waardoor de werkgever score 1 krijgt

C: Uitgangspunten bij transitieberekeningen

Tabel 1.a - Individuele carrière

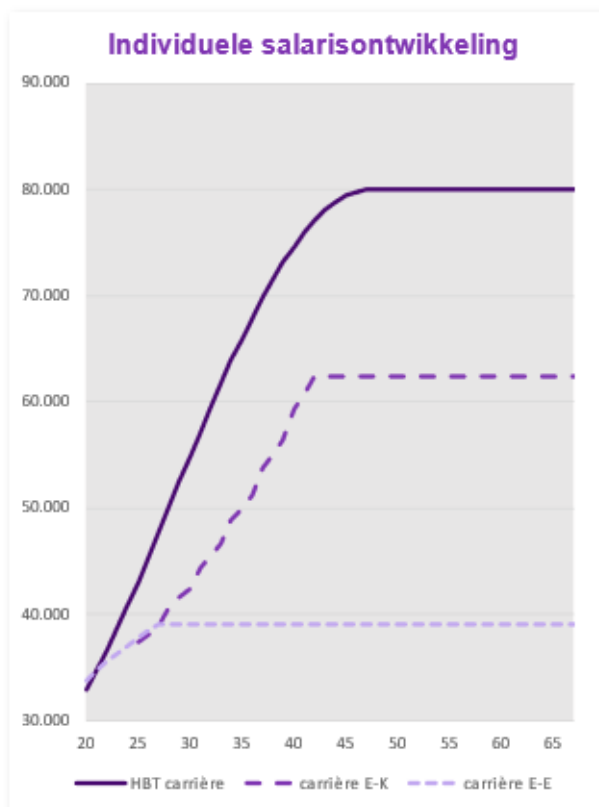
Uitgangspunten conform haalbaarheidstoets pensioenfonds

Leeftijd	Individuele salarisstijging	Leeftijd	Individuele salarisstijging
20	5,50%	34	3,20%
21	5,50%	35	3,00%
22	5,50%	36	2,80%
23	5,50%	37	2,50%
24	5,50%	38	2,20%
25	5,50%	39	2,00%
26	5,20%	40	1,80%
27	5,00%	41	1,50%
28	4,80%	42	1,20%
29	4,50%	43	1,00%
30	4,20%	44	0,80%
31	4,00%	45	0,50%
32	3,80%	46	0,20%
33	3,50%	Vanaf 47	0,00%



Tabel 1.b - Individuele carrière
 Uitgangspunten gebaseerd op CAO-basis

Leeftijd	Carrière CAO E-E	Carrière CAO E-K	Leeftijd	Carrière CAO E-E	Carrière CAO E-K
20	2,60%	-	34	0,00%	2,42%
21	2,36%	-	35	0,00%	2,44%
22	2,19%	-	36	0,00%	4,93%
23	2,05%	-	37	0,00%	2,49%
24	1,93%	-	38	0,00%	2,50%
25	1,82%	2,00%	39	0,00%	5,05%
26	1,73%	2,14%	40	0,00%	2,54%
27	0,00%	4,40%	41	0,00%	2,56%
28	0,00%	2,24%	42	0,00%	0,00%
29	0,00%	2,28%	43	0,00%	0,00%
30	0,00%	4,63%	44	0,00%	0,00%
31	0,00%	2,34%	45	0,00%	0,00%
32	0,00%	2,37%	46	0,00%	0,00%
33	0,00%	4,79%	Vanaf 47	0,00%	0,00%



De drie individuele carrières die binnen de berekeningen worden toegepast (HBT, CAO E-E en E-K met elkaar vergeleken.

Tabel 2 – Oorspronkelijke maatmensen

Maatmens	Status	Leeftijd bij start nieuwe regeling	Salaris (FT)	Carrière	PT-graad	Opgebouwd of ingegaan pensioen
1	Actief	20	€ 33.842	CAO E-E	100%	€ 0
2	Actief	25	€ 37.363	CAO E-K	100%	€ 0
3	Actief	25	€ 43.000	HBT	100%	€ 0
4	Actief	35	€ 60.000	HBT	100%	€ 2.500
5	Actief	45	€ 78.500	HBT	100%	€ 7.500
6	Actief	55	€ 90.000	HBT	100%	€ 17.500
7	Actief	65	€ 80.500	HBT	100%	€ 36.500
8	Gepensioneerd	68	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	€ 25.000
9	Gepensioneerd	75	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	€ 14.000
10	Gepensioneerd	85	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	€ 11.500
11	Premievrij	55	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	€ 3.000
12	Nabestaande	55	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	€ 9.000

Tabel 3 – Aangepaste maatmensen (4 t/m 7)

Maatmens	Status	Leeftijd bij start nieuwe regeling	Salaris (FT)	Carrière	PT-graad	Opgebouwd of ingegaan pensioen
1	Actief	20	€ 33.842	CAO E-E	100%	€ 0
2	Actief	25	€ 37.363	CAO E-K	100%	€ 0
3	Actief	25	€ 43.000	HBT	100%	€ 0
4	Actief	35	€ 60.000	HBT	100%	€ 7.100
5	Actief	45	€ 78.500	HBT	100%	€ 19.100
6	Actief	55	€ 90.000	HBT	100%	€ 36.500
7	Actief	65	€ 80.500	HBT	100%	€ 43.500
8	Gepensioneerd	68	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	€ 25.000
9	Gepensioneerd	75	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	€ 14.000
10	Gepensioneerd	85	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	€ 11.500
11	Premievrij	55	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	€ 3.000
12	Nabestaande	55	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	€ 9.000

Op de volgende pagina wordt kort toegelicht hoe de aanpassing van de vier maatmensen is vormgegeven.

Toevoeging maatmensen

Kenmerken per maatmens – huidige groep maatmensen

Maatmens	Status	Leeftijd bij start nieuwe regeling	Salaris (FT)	Carrière	PT-grad	Opgebouwd of ingegaan pensioen
1	Actief	20	€ 33.842	CAO		
2	Actief	25	€ 37.363	CAO		
3	Actief	25	€ 43.000	HBT	100%	€ 0
4	Actief	35	€ 60.000	HBT	100%	€ 2.500
5	Actief	45	€ 78.500	HBT	100%	€ 7.500
6	Actief	55	€ 90.000	HBT	100%	€ 17.500
7	Actief	65	€ 80.500	HBT	100%	€ 36.500
8	Gepensioneerd	68	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	€ 25.000
9	Gepensioneerd	75	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	€ 14.000
10	Gepensioneerd	85	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	€ 11.500
11	Premievrij	55	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	€ 3.000
12	Nabestaande	55	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	€ 9.000

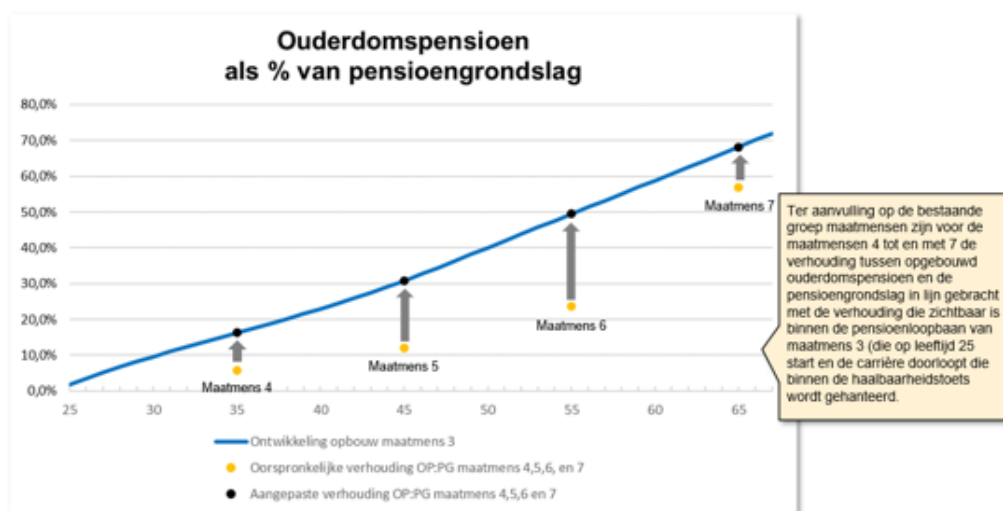
De opgebouwde pensioenaanspraken voor maatmens 4 tot en met 7 zijn afgeleid uit de gegevens binnen het deelnemersbestand van het pensioenfonds.

Hierin bevinden zich ook deelnemers die op latere leeftijd bij Thales zijn gaan werken (en pensioen zijn gaan opbouwen binnen het pensioenfonds) en géén waardeoverdracht hebben laten uitvoeren van de elders opgebouwde aanspraken.

Hierdoor is op de verschillende leeftijden de opbouw lager dan deze geweest zou zijn in het geval de maatmensen vanaf leeftijd 25 zouden hebben deelgenomen binnen de pensioenregeling.

Toevoeging maatmensen

Verhouding opgebouwd ouderdomspensioen en pensioengrondslag



Maatmens	Status	Leeftijd bij start nieuwe regeling	Salaris (FT)	Carrière	PT-graad	Opgebouwd of ingegaan pensioen
4a	Actief	35	€ 60.000	HBT	100%	€ 7.100
5a	Actief	45	€ 78.500	HBT	100%	€ 19.100
6a	Actief	55	€ 90.000	HBT	100%	€ 36.500
7a	Actief	65	€ 80.500	HBT	100%	€ 43.500

- Het doel hiervan is ook inzicht te geven in de uitkomsten wanneer de ontwikkeling van salaris en pensioenopbouw voor de oorspronkelijke maatmensen 4 tot en met 7 zou hebben plaatsgevonden in lijn met de 'pensioenloopbaan' van maatmens 3
- De kenmerken van deze nieuwe maatmensen zijn in beginsel gelijk aan die van de maatmensen 4 tot en met 7, maar dan met een hoger opgebouwd pensioen en daarmee met een hoger invaarkapitaal op de transitiedatum.

Tabel 4 – Economische uitgangspunten

Onderdeel	Aanname
<u>Scenariaset</u>	DNB P-(scenario)set Q3 2024 (10.000 scenario's) DNB Q-(scenario)set Q3 2024 voor netto-profitberekening
Ontwikkeling franchise / (maximum) salaris	Conform inflatie DNB- <u>scenariaset</u>
Ontwikkeling toeslagen (alleen FTK)	Conform haalbaarheidstoets (URM-informatie) op basis van DNB P-set Q3 2023
Beleggingsbeleid	Zie onderstaande grafiek
Invaardekkingsgraad	Doorgerekend zijn startdekkingsgraden - dus voor <u>afhaking</u> benodigde balansposten / reserves, initiële risicodelingsreserve en compensatielast - van 131,6%, 110%, 120% en 140%.
Carrière	Zie voorgaande tabel, conform veronderstellingen binnen haalbaarheidstoets
Uitdiensttreding	Er worden géén ontslagkansen meegenomen in de berekening.

Beleggingsbeleid

