

Stichting
Pensioenfonds voor de Woningcorporaties



Implementatieplan Wtp

Inhoudsopgave

1. INRICHTING PROJECTORGANISATIE EN BESLUITVORMING	5
1.A. INRICHTING PROJECTSTRUCTUUR TEN BEHOEVE VAN TRANSITIEPERIODE	5
1.a.1. Governance structuur	5
1.a.2. Mijlpalen en tijdlijnen	8
1.b.1. Het doorlopen besluitvormingsproces	10
1.b.2. Oordeel van het bestuur en de sleutelfunctiehouders	10
1.b.3. Oordelen van pensioenfondssorganen	11
2. RISICOBEBEER	12
2.A. INTEGRAAL RISICOMANAGEMENT SPW	12
2.B. WIJZIGINGEN EN CONTEXT	14
2.b.1. Wijzigingen in relatie pensioenuitvoerder en de vermogensbeheerketen	14
2.b.2. Wijzigingen in de belangrijkste processen van de pensioenuitvoerder	15
2.b.3. Wijzigingen in de governance	17
2.b.4. Wijzigingen in de kostenstructuur	17
2.C. RISICOGEBIEDEN SPW	20
2.c.1. Risicogebieden SPW	20
2.c.2. Operationele- en IT-risico's	20
2.c.3. Procesbeheersing	21
2.c.4. Uitbestedingsrisico	22
2.c.5. Financiële risico's	23
2.c.6. Juridische en privacy risico's	25
2.D. OORDEEL OP TECHNISCHE UITVOERBAARHEID	29
2.d.1. Haalbaarheidsanalyse	29
2.d.2. Stappen en tijdslijn voor gereedmaken IT systemen, haalbaarheidsrisico's en beheersingsmaatregelen	29
2.E. AANVULLENDE RISICOANALYSE SPW	31
2.F. CONCLUDEREND OORDEEL BESTUUR	33
3. DATA EN DATAKWALITEIT	34
3.A. BESCHIKBAARHEID VAN DATA VOOR, TIJDENS EN NA TRANSITIE	35
3.B. BORGING DATAKWALITEIT RISICO'S VOOR, TIJDENS EN NA TRANSITIE	36
3.C. OVERZICHT RISICOGROEPEN (COMPLEXE DOSSIERS)	42
3.D. KWALITATIEVE EN KWANTITATIEVE RISICOBEREIDHEID	43
3.E. DETAILLERING VASTSTELLING EN BORGING VAN DATAKWALITEIT VOOR INVAREN	44
3.F. DETAILLERING VASTSTELLING DATA ISSUES EN BENODIGDE OPVOLGING VOOR INVAREN	46
3.G. DATA ISSUES EN OPVOLGING T.A.V. RISICOGROEPEN (COMPLEXE DOSSIERS)	47
3.H. EXTERNE TOETSING OP VASTSTELLING VAN DATAKWALITEIT VOOR INVAREN	49
3.I. EXTERNE TOETSING OP VASTSTELLING VAN DATAKWALITEIT NA INVAREN	50
3.J. DATA ISSUES EN OPVOLGING NA INVAREN	51
3.K. VERWERKING TERUGWERKENDE KRACHT MUTATIES	52
4. INVAREN	53
4.A. HET VERZOEK VAN SOCIALE PARTNERS OM IN TE VAREN	53
4.B. INVULLING BESLUIT INZAKE OMREKENMETHODEN EN AANWENDEN VERMOGEN	57
4.C. OMGANG MET OPGEBOUWDE RECHTEN	59
4.c.1. Minimaal Vereist Eigen vermogen, collectieve voorzieningen en operationele reserve	60
4.c.2. Gehanteerde methode voor waardering aanspraken en pensioenrechten	62
4.c.3. Gebruikte bestuurlijke ruimte binnen de gekozen methodes	63

4.c.4. Initiële vulling compensatiedepot	63
4.c.5. Initiële vulling en regels t.a.v. solidariteitsreserve	64
4.c.6. Verlenen van inhaalindexatie	67
4.c.7. Gevolgen van eventuele toeslagverlening in 2022 (indexatie AMvB)	67
4.c.8. Arbeidsongeschiktheidspensioen, premievrije voortzetting en nabestaanden	68
4.c.9. Wijze van uitvoering pensioenovereenkomst	70
4.c.10. Onderbouwing transitie effecten en compensatie	71
4.c.11. Onderbouwing evenwichtige belangenafweging	74
4.c.12. Beschrijving en onderbouwing evenwichtigheid invaardeckingsgraad	76
5. TRANSITIEPLAN	77
5.A. BESLUITVORMINGSPROCES TRANSITIEPLAN	77
5.a.1. Structuur	77
5.a.2. Hoorrecht vereniging van gepensioneerden	78
5.a.3. Werkhypothese	81
5.a.4. Rol van sleutelfunctiehouders, het VO en de RvT bij de beoordeling van het Transitieplan	81
5.B. WIJZE VAN VASTSTELLING EVENWICHTIGHEID TRANSITIEPLAN	82
5.b.1. Beoordeling contractkeuze	82
5.b.2. Pensioenregeling, premie en pensioenambitie	86
5.C. WIJZE VAN VASTSTELLING UITVOERBAARHEID TRANSITIEPLAN	90
5.D. JURIDISCHE TOETS	91
5.E. TOELICHTING OP AFWIJKING TRANSITIEPLAN	93
5.F. FINANCIËLE GRENZEN VOORWAARDELIJK AAN TRANSITIEPLAN	95
5.G. AFSPRAKEN BIJ Overschrijding FINANCIËLE GRENZEN TRANSITIEPLAN	96
6. BIJLAGEN	97
BIJLAGE 6.A: TRANSITIEPLAN	97
BIJLAGE 6.B: UITBESTEDINGEN	97
BIJLAGE 6.C: TOETS EVENWICHTIGE BELANGENAFWEGING	97
BIJLAGE 6.D: EVENWICHTIGHEIDSBEOORDELING INVAREN, VERSIE NA 29 AUGUSTUS	97

Aanleiding

Na jaren van voorbereiding is de Wet toekomst pensioenen (Wtp) op 1 juli 2023 ingegaan. De wet zorgt voor een flinke verandering van ons pensioenstelsel en heeft een grote impact op alle pensioenuitvoerders, werkgevers en deelnemers. Voor 1 januari 2028 moeten alle opgebouwde rechten, aanspraken en regelingen zijn aangepast aan de nieuwe wet.

Met de komst van de nieuwe wet verandert ook de pensioenregeling van Stichting Pensioenfonds voor de Woningcorporaties (SPW). Sociale partners hebben de keuzes voor een vernieuwde pensioenregeling gemaakt. De overgang van de pensioenregeling van nu naar een vernieuwde pensioenregeling noemen we ook wel transitie. De gemaakte keuzes zijn opgenomen in een Transitieplan. Sociale partners hebben samen met het bestuur van SPW gekozen voor een transitiedatum van 1 januari 2026.

De transitie naar een nieuwe pensioenregeling vraagt aanpassingen in de gehele keten van de pensioenuitvoering, waaronder de pensioenadministratie, de vermogensbeheeradministratie, de communicatiekanalen / inrichting keuzebegeleiding en IT-systemen maar ook de koppelingen tussen deze elementen. Met het oog op een 'beheerste en integere bedrijfsvoering' is de verplichting van een implementatieplan voor pensioenfonds opgenomen in de Wtp (o.a. artikel 150i Pensioenwet). Als pensioenfonds zijn we verplicht een implementatieplan op te stellen en in te dienen bij De Nederlandsche Bank (DNB) voor de gewijzigde pensioenregeling.

Het wettelijk verplichte communicatieplan is onderdeel van het implementatieplan. Het communicatieplan beschrijft hoe deelnemers en werkgevers over de gevolgen van de transitie worden geïnformeerd. Met duidelijke, evenwichtige en tijdige communicatie bieden we onze deelnemers en werkgevers maximale grip en houvast, vóór, tijdens én na transitie. Het communicatieplan is als separaat document opgesteld en ter beoordeling voorgelegd aan de Autoriteit Financiële Markten (AFM).

In dit implementatieplan zetten wij uiteen:

- Hoe en wanneer SPW de voorbereidingen treft voor de uitvoering van de nieuwe pensioenregelingen in de zin van de Wtp.
- Hoe wij invulling geven aan de uitvoering van de nieuwe pensioenregelingen.
- En de wijze waarop we omgaan met de overgang van bestaande pensioenregelingen en de opgebouwde pensioenaanspraken.

We volgen in dit implementatieplan de opzet van de Good Practice van DNB¹ en gaan inhoudelijk in op de onderwerpen zoals deze in de Factsheet van DNB² zijn opgenomen: de technische uitvoerbaarheid, de kosten en de risico's van de uitvoering van de pensioenregeling, de beheersmaatregelen die getroffen worden en de onderbouwing van het invaarbesluit.

¹ Good Practice: Inhoudsopgave implementatieplan pensioenfonds

² Factsheet: Inhoud implementatieplan pensioenfonds

1. Inrichting projectorganisatie en besluitvorming

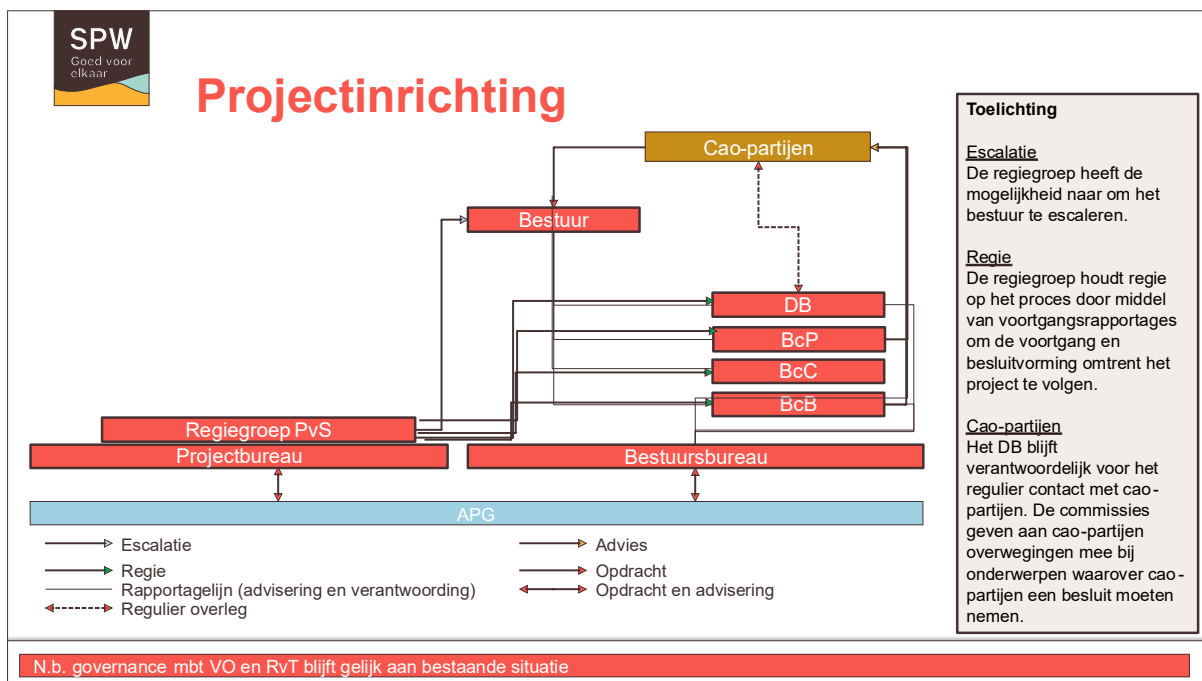
De transitie naar een nieuwe pensioenregeling vereist overleg tussen en instemming van verschillende partijen. In dit hoofdstuk is het gevolgde proces en de wijze waarop de verschillende partijen betrokken zijn bij de besluitvorming toegelicht.

1.a. Inrichting projectstructuur ten behoeve van transitieperiode

Het bestuur van SPW en de sociale partners zijn eind 2020 een oriëntatie gestart op de potentiële impact van de wijziging van het pensioenstelsel. Er is geconcludeerd dat een intensieve samenwerking noodzakelijk is voor een zorgvuldige implementatie van de stelselwijziging. Belangrijk element daarbij is de interactie tussen de besluitvorming van sociale partners, het bestuur en onze uitvoeringsorganisatie APG. Omdat de huidige governance goed werkt is ervoor gekozen voor dit project de besluiten zoveel mogelijk via de huidige governance te laten lopen.

1.a.1. Governance structuur

Er is een governance structuur vastgesteld om de samenwerking vorm te geven tussen SPW, sociale partners en APG. De governance structuur is opgenomen in onderstaand figuur:



Figuur 1.1: Governance projectinrichting SPW

De volgende organen spelen een rol in het besluitvormingsproces omtrent de implementatie van en de transitie naar de Wtp:³

Projectbureau - Het projectbureau bestaat uit een multidisciplinair team van medewerkers van APG en het bestuursbureau van SPW. De coördinatie wordt uitgevoerd door de projectmanager. De projectmanager is ingehuurd door het bestuur van SPW en is tevens verantwoordelijk voor het goed functioneren van het projectbureau, de Regiegroep en informatievoorziening vanuit het APG-programma richting SPW en vice versa.

Taken	- Het projectbureau faciliteert de Regiegroep. - Het projectbureau stelt de agenda samen voor de Regiegroep en ziet erop toe dat de stukken tijdig en compleet aangeleverd worden. - Het projectbureau bespreekt de voortgang binnen het APG-programma. - Het projectbureau bespreekt de detailplanning en eventuele knelpunten die hieruit voorkomen. - Het projectbureau stelt voortgangsrapportages op voor de Regiegroep.
Bevoegdheden	Aan het projectbureau zijn geen beslissingsbevoegdheden toegekend.
Vergaderfrequentie	2-wekelijks.
Verslaglegging	Actielijst.

Regiegroep - De Regiegroep bestaat uit vier bestuursleden van SPW, de directeur van het bestuursbureau, twee accountmanagers van APG en de projectmanager.

Taken	De Regiegroep zorgt voor inzicht, overzicht en samenhang en regisseert, door het: - Opstellen van detailplanningen ten behoeve van commissies. - Opstellen van voortgangsrapportages ten behoeve van het bestuur. - Beoordelen voortgang APG-projectorganisatie. - Beoordelen voortgang inhoudelijke behandeling commissies. - Beoordelen voortgang sociale partners. - Toezichthouden op procesafspraken met commissies. - Beheer van projectrisico's (eerstelijns).
Bevoegdheden	De Regiegroep is niet inhoudelijk verantwoordelijk voor de besluitvorming. De Regiegroep voelt zich verplicht om te signaleren richting bestuur en/of sociale partners als de inhoudelijke besluitvorming niet naar wens verloopt. De Regiegroep heeft daarbij de bevoegdheid om te escaleren richting bestuur en/of sociale partners. Aan de Regiegroep zijn verder geen beslissingsbevoegdheden toegekend.
Vergaderfrequentie	4-wekelijks.
Verslaglegging	Notulen en actielijst van de Regiegroep worden gedeeld met projectbureau PvS. De notulen worden gedeeld met het bestuur en de commissies. Richting bestuur wordt een voortgangsrapportage opgesteld.

Sociale Partners – De sociale partners (bestaande uit de vakbonden FNV, CNV en De Unie en de werkgeversorganisatie Aedes) zijn besluitvormend over de nieuwe pensioenregeling en de transitie daarnaartoe. Om sociale partners te ondersteunen in het proces van besluitvorming, worden voorafgaand aan de besluitvorming kennissessies, verdiepingssessies en werksessies georganiseerd.

Sociale partners en het bestuur hebben aan de start van het traject een gezamenlijke leidraad vastgesteld waaraan alle besluiten gedurende het gehele proces zijn getoetst. Hierdoor is een gemeenschappelijk kader ontstaan van principes die beide partijen belangrijk vinden.

³ De governance met betrekking tot het verantwoordingsorgaan en de Raad van Toezicht is onveranderd ten opzichte van de bestaande governance. Deze organen worden dus niet apart toegelicht in dit plan.

Dagelijks bestuur (DB) - Het DB is verantwoordelijk voor het regulier contact met sociale partners. De commissies geven aan sociale partners overwegingen mee bij onderwerpen waarover sociale partners een besluit moeten nemen.

Bestuurscommissie Pensioenen (BcP), Bestuurscommissie Communicatie (BcC) en Bestuurscommissie Balansmanagement (BcB) - Deze eerste lijnscommissies behandelen de Wtp-onderwerpen inhoudelijk via de bestaande governance. Dit betekent dat de beeldvorming en oordeelsvorming plaatsvinden in de commissies en besluitvorming in het bestuur. De opinies van de sleutelfunctiehouder(s) worden ingebracht bij de oordeelsvorming en advisering, waarbij de reactie op de opinies expliciet wordt meegewogen bij de besluitvorming in het bestuur. Voor datakwaliteit en financiële opzet is gekozen om deze onderwerpen direct in het bestuur te behandelen.

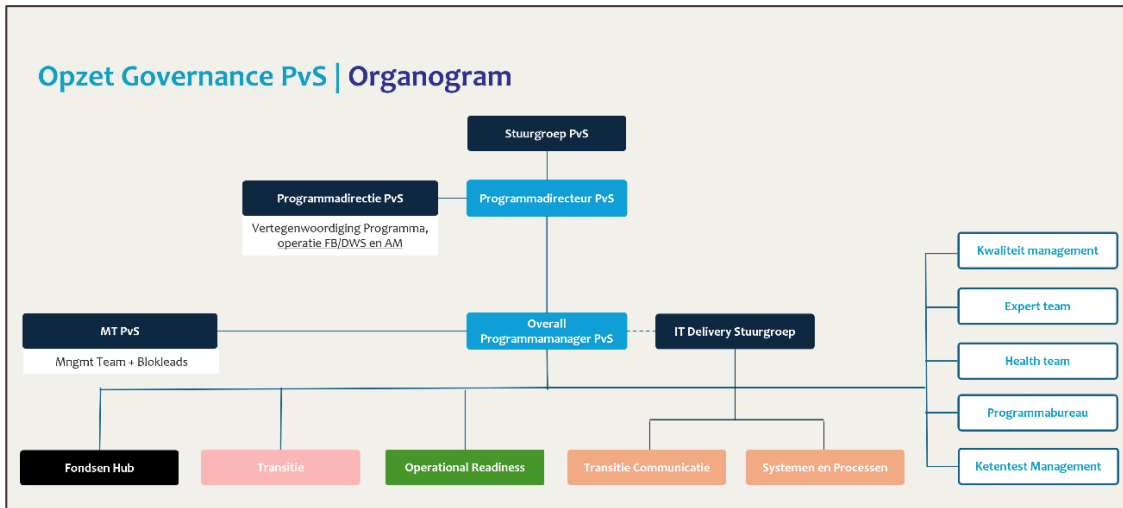
Bestuur – SPW heeft een paritair plus bestuur, dat belast is met het besturen van het pensioenfonds. De primaire taak van het fondsbestuur is om binnen de kaders van wet- en regelgeving de pensioenovereenkomst die sociale partners sluiten verantwoord uit te voeren. Het bestuur van SPW is opdrachtgever en verantwoordelijk voor het hele project.

Bij complexe onderwerpen vindt de beeld- en oordeelsvorming plaats in het bestuur. Er zijn een of meer extra sessies georganiseerd om alle bestuursleden afdoende mee te nemen bij de oordeelsvorming en besluitvorming. Ten slotte hebben de sleutelfunctiehouder(s) opinies ingebracht bij de oordeelsvorming. De reactie op de opinies zijn expliciet meegewogen bij de besluitvorming in het bestuur.

Ondersteuning vanuit pensioenuitvoerder APG - Onze uitvoeringsorganisatie APG speelt een belangrijke rol in de voorbereiding en uitvoering van een beheerste implementatie van de nieuwe pensioenregeling. Dit gebeurt zowel via de directe ondersteuning vanuit de lijn als via een programmaorganisatie specifiek ingericht op de implementatie van de Wtp. Dit programma, genaamd 'Pensioen van Straks', werkt vanuit een vijftal onderdelen. Elk onderdeel organiseert een cluster van activiteiten, waarbij ze gezamenlijk de gehele implementatie van de nieuwe pensioenregeling bestrijken. APG voorziet tevens via house of comfort⁴ in checks and balances ten aanzien van dit proces. APG legt verantwoording af over deze dienstverlening in periodieke voortgangsrapportages. Verder organiseert APG bijpraatsessies voor fondsbesturen over de ontwikkelingen. Ten slotte komen eventuele issues aan de orde in de performancedialogen tussen het fonds en APG.

⁴ Het doel van het House of Comfort dat stakeholders (waaronder de fondsklanten) aan het einde van programma Pensioen van Straks op basis van een gevuld House het gewenste comfort hebben gekregen ten aanzien van een beheerste en aantoonbare transitie naar het nieuwe stelsel. Het House of Comfort geeft inzicht in de activiteiten van 1e, 2e en 3e lijn van APG en eventueel de externe partijen in dit kader. Daarnaast biedt het de mogelijkheid om op kwartaalbasis input te leveren richting APG. Elk kwartaal wordt gerapporteerd over de belangrijkste bevindingen en conclusies en wordt een update gedeeld met de vooruitblik van werkzaamheden in de komende 3 kwartalen

Uitgedrukt in een organogram ziet de programmaorganisatie van APG er als volgt uit:



Figuur 1.2: Organogram programmaorganisatie APG

Het programma wordt aangestuurd door een programmadirectie (programmadirecteur, overall programmamanager en operationeel directeurs van de pensioenuitvoeringsorganisatie). De programmadirectie rapporteert direct aan de stuurgroep Pensioen van Straks, die wordt gevormd door de Raad van Bestuur van APG, aangevuld met de programmadirecteur. De stuurgroep Pensioen van Straks bewaakt de totale voortgang van het programma, neemt strategische besluiten en bepaalt scope, budget en tijd. Een en ander in regelmatige afstemming met de belangrijkste stakeholders: fondsklanten, toezichthouders, aandeelhouders en (onder-)uitbestedingspartners.

Onder de programmadirectie en de stuurgroep vindt de operationele aansturing plaats door een managementteam en een ondersteunend aantal functies, waaronder kwaliteitsmanagement, IT en datalandschap (IT health team), beleidsontwikkeling (expertteam) en programma ondersteuning (programmabureau).

Als borging voor een goede werking van processen en systemen is sprake van integrale ketentesten over de diverse onderdelen heen hetgeen een separate aansturing kent.

De programmaorganisatie van APG Asset Management NV maakt onderdeel uit van de boven beschreven programmaorganisatie van APG.

1.a.2. Mijlpalen en tijdlijnen

Al in 2020 is een gezamenlijke planning opgesteld van sociale partners, het fonds en APG. Deze is bijgesteld vanwege vertraging in wet- en regelgeving. SPW en sociale partners gaan hierbij beiden uit van dezelfde pragmatische werkwijze. Bij de besluitvorming is gebruik gemaakt van werkhypotheses om al vanaf 2021 voortgang te kunnen realiseren in de besluitvorming, ondanks de vele, waaronder politieke, onzekerheden. Hierdoor zijn belangrijke keuzes op hoofdlijnen vroeg in het proces gemaakt en is steeds weer bijgestuurd om te toetsen aan nieuwe inzichten en te voldoen aan nieuwe wet- en regelgeving. De definitieve en integrale besluitvorming heeft pas in het eerste halfjaar van 2024 plaatsgevonden.

Gedurende het besluitvormingsproces hebben sociale partners en het bestuur hun stakeholders regelmatig meegenomen in de stand van zaken om zodoende signalen en zorgen ook vroegtijdig zoveel mogelijk te kunnen wegnemen.

SPW heeft een vereniging van gepensioneerden en geen vereniging van gewezen deelnemers. De vereniging van gepensioneerden voldoet niet aan de formele criteria van voldoende leden. Sociale partners hebben daarom een lager aantal leden als criterium gesteld om het hoorrecht te kunnen laten uitoefenen. Daar heeft de vereniging gebruik van gemaakt. Het oordeel van de vereniging is door sociale partners betrokken bij het Transitieplan. Bij de uiteindelijke besluitvorming heeft ook een formele achterbanraadpleging door sociale partners plaatsgevonden op het onderhandelingsresultaat van de nieuwe pensioenregeling en de vermogensverdeling bij invaren en heeft het verantwoordingsorgaan een advies uitgebracht over - en de Raad van Toezicht goedkeuring verleend aan - het invaarbesluit.

Hieronder is een grove schets opgenomen van de belangrijkste gerealiseerde en nog te realiseren mijlpalen.

Mijlpaal	Beschrijving	(geplande) datum realisatie
Opstellen Transitieplan	Vastleggen van afspraken van de nieuwe regeling door sociale partners inclusief de keuze om in te varen.	24 mei 2024
Vaststellen van de financiële opzet en risicohouding	Uitwerking van de regeling en risicohouding door SPW obv het Transitieplan	10 juli 2024
Opdrachtaanvaarding en voorgenomen invaarbesluit	Beoordeling van het Transitieplan door het fonds op uitvoerbaarheid, wettelijke kaders en een toets op evenwichtigheid. Het bestuur neemt een voorgenomen invaarbesluit.	10 juli 2024
Wettelijk Communicatieplan	Voorlopig vaststellen van het wettelijk communicatieplan (WcP)	10 juli 2024
Datakwaliteit AuP fase 6	Vaststellen datakwaliteit (get clean)	10 juli 2024
Advies VO	VO geeft een advies op het voorgenomen invaarbesluit en het wettelijk communicatieplan (WcP)	18 september 2024
Invaarbesluit	Obv implementatieplan, WcP en opdrachtaanvaarding en bevestiging neemt het bestuur een invaarbesluit	1 oktober 2024
Invaarmelding bij DNB	Na goedkeuring van de RvT doet het bestuur de invaarmelding bij DNB (implementatieplan en invaarsjabloon) en AFM (wettelijk communicatieplan)	1 november 2024
Pensioen- en uitvoeringsreglement	Definitieve pensioenreglement en uitvoeringsreglement vastgesteld in bestuur	20 mei 2025
Besluitvorming opvolging DNB bevindingen	Vaststellen van opvolging bevindingen DNB inzake Financiële Effecten	29 augustus 2025
Herbevestiging advies VO	De wijzigingen nav DNB bevindingen zijn voorgelegd aan het VO ten behoeve van herbevestiging van het positieve advies.	3 september 2025
Besluitvorming bestuur: invaarbesluit	Besluitvorming invaren (herbevestiging), opdrachtbevestiging en aanvaarding en vaststellen van het implementatieplan, onder voorbehoud goedkeuring RvT	10 september 2025
Herbevestiging goedkeuring RvT	Op basis van het advies van het VO, het bestuursbesluit en aanpassingen in de documentatie nav de DNB bevindingen	18 september 2025
Go no go moment 1	Besluit versturen transitiecommunicatie.	20 november 2025
Go no go moment 2	Definitieve besluitvorming	2 december 2025
Go live	Processen en systemen zijn operationeel	1 januari 2026
Invaren en start nieuwe regeling	Transitiedatum nieuwe regeling en invaren	1 januari 2026

Tabel 1.1: Overzicht mijlpalen

1.b. Besluitvormingsproces vaststelling implementatieplan

1.b.1. Het doorlopen besluitvormingsproces

In de bestuursvergadering van 31 oktober 2023 heeft een aftrap plaatsgevonden voor de behandeling van het implementatieplan. De bestuurlijke behandeling van het implementatieplan vindt in het bestuur plaats. De besluitvorming ten aanzien van het implementatieplan is de verantwoordelijkheid van het bestuur van SPW.

De totstandkoming en besluitvorming van dit implementatieplan is in onderstaande tabel weergegeven.

Wat	Wie	Wanneer
Oplevering 1e concept implementatieplan ter review	Projectmanager	februari 2024
Review door eerste lijn op het implementatieplan	Bestuursbureau	maart 2024
Beeldvorming in bestuur	Bestuur	april 2024
Oplevering 2e concept	Projectmanager, APG en bestuursbureau	juni en juli 2024
Oordeelsvorming in bestuur	Bestuur	september 2024
Opinie Sleutelfunctiehouder risicobeheer	SFH risicobeheer	september 2024
Voorgenomen besluit op het implementatieplan	Bestuur	1 oktober 2024
RvT informeren over het implementatieplan	Bestuur/Bestuursbureau	11 oktober 2024
Definitief vaststellen van het implementatieplan	Bestuur	21 oktober 2024
VO informeren over het implementatieplan	Bestuur/Bestuursbureau	na 21 oktober 2024
Sociale partners informeren over het implementatieplan	Bestuur/bestuursbureau	na 21 oktober 2024
Beoordeling en goedkeuring op het implementatieplan	DNB	vanaf 1 november 2024
Update naar aanleiding van besluiten door het bestuur als gevolg van bevindingen van DNB	Bestuursbureau	juli / augustus 2025
Vaststelling aangepaste implementatieplan obv laatste inzichten	Bestuur	10 september 2025
Aanpassingen doorgevoerd op basis van de voorgenomen bestuursbesluiten in de vergadering van 28 oktober (dekkingsgraad bij invaren onder de 105% en compensatie actieven en slapers) en op basis van het bestuursbesluit van 25 november 2025 over de aanpassing van de operationele reserve	APG/bestuursbureau	2 december 2025

Tabel 1.2: Overzicht totstandkoming implementatieplan

1.b.2. Oordeel van het bestuur en de sleutelfunctiehouders

In de praktijk is het implementatieplan een vastlegging van diverse eerdere trajecten die separaat ter besluitvorming zijn voorgelegd en waarvoor een eigen bestuurlijk traject is gevolgd op basis van het BOB-model met eigen risicobeoordelingen van de sleutelfunctiehouders (denk aan datakwaliteit, financiële opzet, SAA, etc). Dit komt op verschillende onderdelen terug in het implementatieplan en is los daarvan uitgebreid vastgelegd en is ook opgenomen als onderbouwing in het invaarsjabloon. De sleutelfunctiehouders hebben op de verschillende elementen die onderdeel vormen van het implementatieplan risico-opinies geschreven en het bestuur heeft deze opinies expliciet meegewogen in de besluitvorming over deze deelaspecten.

Het bestuur van SPW baseert het besluit over het implementatieplan op een uitgebreid bestuurlijk traject dat de afgelopen jaren heeft plaatsgevonden (zie paragraaf 1.b.1).

De sleutelfunctiehouder internal audit heeft het doorlopen proces van de vaststelling van de financiële opzet en risicohouding beoordeeld. De sleutelfunctiehouder internal audit heeft geconcludeerd dat SPW een zorgvuldig en adequaat besluitvormingsproces heeft gehanteerd. SPW heeft gebruik gemaakt van een evenwichtigheidskader en is transparant over de manier waarop deze evenwichtige belangenafweging plaatsvindt.

1.b.3. Oordelen van pensioenfondsgestuurde organisaties

De Raad van Toezicht en het verantwoordingsorgaan hebben specifieke advies- of goedkeuringsrechten bij besluiten over omzetten van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten en het verdelen van het fondsvermogen (zie paragraaf 4.a). Daarnaast zijn de fondsgestuurde organisaties betrokken bij de vastlegging van de risicohouding.

Het verantwoordingsorgaan heeft geen adviesrecht en de Raad van Toezicht van SPW heeft geen goedkeuringsrecht ten aanzien van het vaststellen van het implementatieplan omdat het implementatieplan een informatiedocument is en geen voorgenomen bestuursbesluit. Vanuit het reguliere toezicht, wordt het implementatieplan wel besproken met de Raad van Toezicht. Zowel de Raad van Toezicht als het verantwoordingsorgaan zijn intensief meegenomen bij de eerdere trajecten die hun weerslag hebben gekregen in het implementatieplan.

2. Risicobeheer

2.a. Integraal Risicomanagement SPW

Risicomanagement vormt binnen SPW een integraal onderdeel van de bedrijfsvoering en vormt de basis voor de besluitvorming en uitvoering op zowel strategisch als operationeel niveau. Het effectief beheersen van risico's draagt bij aan de realisatie van de doelstellingen van het fonds. De verschillende risicogebieden worden in onderlinge samenhang beoordeeld. De wijze waarop het integraal risicomanagement is ingericht, is vastgelegd in het integraal risicomanagementbeleid van het fonds. Dit vormt het kader waarbinnen het integraal risicomanagement wordt uitgevoerd.

Het bestuur zorgt voor draagvlak en voert actief de dialoog over risico's, risicobereidheid en effectiviteit van de beheersing in de diverse bestuurlijke gremia en met de uitvoeringsorganisatie

Het risicomanagement binnen SPW is ingericht volgens het 'Three Lines Model'. De eerste lijn wordt gevormd door het bestuur, de bestuurscommissies en het bestuursbureau. Het bestuur van SPW is beleidsbepalend en draagt de eindverantwoordelijkheid voor het risicomanagement. De bestuurscommissies van SPW, bestaande uit de Bestuurscommissie Balansmanagement (BcB), de Bestuurscommissie Pensioenen (BcP), de Bestuurscommissie Communicatie (BcC), de Commissie Jaarwerk, het Regie overleg risicomanagement (RoR), de Regiegroep Pensioen van Straks en het Dagelijks Bestuur (DB), hebben een uitvoerende en monitorende verantwoordelijkheid voor het risicobeheer. Het bestuursbureau van SPW heeft een faciliterende rol in het uitvoeren van risicomanagement werkzaamheden ten behoeve van de bestuurscommissies en het bestuur.

De tweede lijn wordt gevormd door de sleutelfuncties risicobeheer en actuariael en de Compliance Officer. De sleutelfunctie risicobeheer heeft een toetsende, onderzoekende, en adviserende rol richting de bestuurscommissies en het bestuur. Het houderschap van de functie risicobeheer is belegd bij één van de bestuursleden. De sleutelfunctiehouder risicobeheer rapporteert door middel van de kwartaalrapportage materiële bevindingen en aanbevelingen in relatie tot risicomanagement aan het bestuur. De functie van vervuller wordt ingevuld door de risicomanager binnen het bestuursbureau. De Compliance Officer van SPW is verantwoordelijk voor het stimuleren van en toezien op naleving van geldende maatschappelijke normen en wettelijke en interne regels. SPW heeft de sleutelfunctie actuariael uitbesteed aan de certificerende actuaire. De sleutelfunctie actuariael ziet erop toe dat het verzekeringstechnische risicobeheer doeltreffend wordt toegepast.

De derde lijn wordt gevormd door de sleutelfunctie interne audit. Het houderschap van de sleutelfunctie interne audit wordt ingevuld door een externe deskundige. BDO is aangesteld als vervuller van de sleutelfunctie. De derde lijn toetst of het risicomanagement in de eerste en de tweede lijn volgens het vastgestelde (IRM-)beleid van SPW wordt uitgeoefend en in opzet, bestaan en werking effectief is.

De Raad van Toezicht is de interne toezichthouder van het fonds en heeft tot taak toezicht te houden op het beleid van het bestuur en de algemene gang van zaken in het fonds. De Raad van Toezicht is ten minste belast met het toezien op de adequate risicobeheersing en evenwichtige belangenafweging door het bestuur en legt verantwoording af over de uitvoering van de taken en de uitoefening van de bevoegdheden aan het verantwoordingsorgaan en in het jaarverslag.

Voor het risicomanagement van onze uitbestede activiteiten inzake pensioenuitvoering en vermogensbeheer steunt SPW op de aantoonbare interne beheersing bij haar uitvoerder APG. Daarnaast zijn er periodieke risk to risk gesprekken tussen de 2^e lijn van SPW en de 2^e lijn van uitbestedingspartner APG. De 3^e lijn van SPW wordt ook periodiek geïnformeerd over de audit bevindingen van de 3^e lijn bij de uitvoerder APG.

Onze pensioenuitvoeringsorganisatie heeft in haar reguliere processen interne beheersing ingericht, waarbij vanuit een risicogerichte benadering beheersingsmaatregelen gedefinieerd en geoperationaliseerd worden teneinde te komen tot een beheerste en integere bedrijfsvoering. De governance van APG is eveneens ingericht op het 'three lines -model en deze wordt ook toegepast op de implementatie van de nieuwe pensioenregeling. APG heeft additioneel binnen het programma Pensioen van Straks eerstelijns risicomanagement ingeregeld via de afdeling Kwaliteitsmanagement. De tweede en derde lijn zijn vanuit hun onafhankelijke positie binnen APG ook betrokken bij het programma Pensioen van Straks. Voor de beheersing van het programma Pensioen van Straks heeft APG een House of Comfort werkstroom ontwikkeld.

Het fonds beoordeelt de effectiviteit van het risicomanagement van de uitvoeringsorganisatie door middel van diverse rapportages inzake de dienstverlening, de mate van beheersing waaronder de risicorapportages en assurance rapportages zoals de ISAE3402 en COS3000, auditrapportages en de periodieke gesprekken tussen de 1^e, 2^e en 3^e lijn van SPW en de uitvoerder. Deze rapportages worden besproken met APG en beoordeeld door SPW. Op deze wijze zijn wij in control ten aanzien van de uitbestede werkzaamheden. Gedurende de transitie wordt in de uitwerking van de aangepaste en nieuwe processen en systemen een bijgewerkt raamwerk van interne beheersing ingeregeld, dat voldoet aan de gebruikelijke standaarden op dit gebied. Zodanig dat ook na de transitie een situatie ontstaat van een beheerste en integere bedrijfsvoering bij de uitvoerder die minimaal voldoet aan de eisen van SPW. Hierover vindt afstemming plaats tussen SPW en APG om vast te kunnen stellen dat de beheersing van voldoende niveau is en blijft, voor, tijdens en na de transitie.

SPW heeft voor de implementatie van de Wtp en de implementatie van de nieuwe pensioenregeling een projectorganisatie ingericht (zie paragraaf 1.a.1). Daarbij wordt dezelfde werkwijze gehanteerd als voor het reguliere risicomanagement. In het programma Pensioen van Straks worden de met het programma samenhangende risico's geïdentificeerd en beheerst. De bewaking hiervan ligt in de Regiegroep Pensioen van Straks en de commissies van het bestuur. Bij besluitvorming over (strategische) onderwerpen worden de besluiten voorzien van een risico opinie van de eerste en tweede lijn. Het risicobeeld wordt per kwartaal opgenomen in de risicorapportages van het fonds.

2.b. Wijzigingen en context

De volgende wijzigingen zijn als gevolg van de transitie van toepassing voor SPW;

- Wijziging in relatie met pensioenuitvoerder en vermogensbeheerder (zie paragraaf 2.b.1);
- Wijzigingen in de belangrijkste processen (zie paragraaf 2.b.2);
- Wijzigingen in governance (zie paragraaf 2.b.3);
- Wijzigingen in kostenstructuur (zie paragraaf 2.b.4).

2.b.1. Wijzigingen in relatie pensioenuitvoerder en de vermogensbeheerketen

De bestaande taken en verantwoordelijkheden van SPW, APG en de partijen in de vermogensbeheerketen veranderen door de invoering van de Wtp in grote lijnen niet. Er is wel sprake van een aangepast pensioenproduct, waardoor bijbehorende communicatieproducten (b.v. 'brieven') en diensten (inhoudelijk) zullen veranderen. Op hoofdlijnen zal de dienstverlening hetzelfde blijven, APG DWS/FB blijft verantwoordelijk voor de pensioenadministratie en APG AM voor de vermogensbeheerketen.

De inhoud van de pensioenadministratie verandert vanwege de overgang naar een ander pensioenstelsel, waarin persoonlijke pensioenvermogens in plaats van aanspraken worden geadmistreerd. Bovendien wordt door APG gebruik gemaakt van een nieuwe IT leverancier (Festina Finance). Dat heeft gevolgen voor de inhoud en vorm van de dienstverlening aan onze deelnemers en werkgevers en communicatie. Niet alleen vanuit wettelijke verplichtingen, maar ook vanuit onze ambitie om deelnemers en werkgevers grip en houvast te bieden op weg naar en in de nieuwe pensioenregeling.

Onze dienstverlening en de communicatie is gebaseerd op onze profielschetsen en daarvan afgeleide kenmerken van deelnemers en werkgevers. Op basis van deze deelnemers- en werkgeversinzichten is en wordt de (transitie)klantreis (verder) vormgegeven.

Wij verwachten dat de informatiebehoefte van onze deelnemers zal wijzigen vanwege het ontstaan van persoonlijke pensioenvermogens en de koppeling met de beleggingen. Dat vergt ook andere expertise en kennis bij het directe klantcontact, dat verzorgd wordt door APG. De mensen bij APG die deze taken uitvoeren worden hiervoor opgeleid. Dit is ondergebracht in het onderdeel Operational Readiness.

In de vermogensbeheerketen zullen er aanpassingen komen in de dienstverlening ten aanzien van ALM studies, risicobereidheidsonderzoeken, cohortbepaling en Strategische Asset Allocatie (SAA).

Een nieuwe dimensie in de relatie tussen pensioenuitvoering en de vermogensbeheerketen is de bepaling van cohorten en doelgroepen en de periodieke uitlevering van data en informatie hieromtrent tussen deze partijen, via een nieuwe "middenfunctie" of "verbindingsfunctie". Hiertoe wordt een aantal nieuwe diensten en processen functioneel ingericht. APG is in de beoogde opzet verantwoordelijk voor de realisatie van deze functionaliteit, rekening houdend met de specifieke eisen van SPW.

Van groot belang is hier de periodieke (bij aanvang maandelijks) uitwisseling van gegevens omtrent (persoonlijke en collectieve) pensioenvermogens, cohorten en doelgroepen, geprojecteerde uitkeringen, liquiditeitsstromen en rendementen en resultaten tussen de pensioenuitvoering en de vermogensbeheerder. De uitwisseling van gegevens tussen vermogensbeheer en pensioenuitvoering zorgt voor een nieuwe, grotere 'waardeketen' en de controlemaatregelen dienen hierop te worden aangepast. Zowel bij SPW als bij APG worden de controls over de verschillende onderdelen van de waardeketen heen ingericht.

Dit betreft de zogeheten "nieuwe koppelvlakken". Wij conformeren ons hierbij aan de, door het SIVI (kennis- en standaardisatie-instituut voor de financiële dienstverlening), in opdracht van de Pensioenfederatie, ontwikkelde datastandaard hieromtrent. Deze is momenteel in grote mate geaccepteerd door de markt. De functionaliteit en inhoud van de data-uitwisseling is onafhankelijk van

de betrokken (in- of externe) vermogensbeheerpartij. Deze data uitwisseling zal in alle gevallen onderdeel zijn van het volledige testproces bij APG (ketentest).

APG heeft na uitgebreide overwegingen ervoor gekozen de nieuwe functionaliteiten voor de verbindingsfunctie te betrekken vanuit een generieke oplossing die door Festina Finance is ontwikkeld. Het proces dat tot dit besluit heeft geleid is beoordeeld door zowel het interne toezicht binnen APG als een externe partij (EY). Deze nieuwe en aangepaste dienstverlening vanuit APG en de transitie naar deze nieuwe situatie brengt een aantal risico's met zich mee. Deze risico's en de getroffen mitigerende maatregelen staan beschreven in de risico assessments van het programma Pensioen van Straks van APG.

Hieronder een aantal van de belangrijkste maatregelen, die zijn genomen bij APG:

- De nieuw te ontwikkelen dienstverlening, processen en functionaliteit vallen onder het algemene beleid van APG inzake Risicobeheersing, toezichtkaders, cyber security, etc., Het besluitvormingsproces hieromtrent is getoetst door het interne toezicht en een externe partij (EY);
- Beschrijving en vastlegging van nieuwe en aangepaste diensten in de Producten- en Dienstencatalogus van APG heeft plaatsgevonden, met vastlegging van verantwoordelijkheden in een verantwoordelijkhedenmodel. De bestaande Service Level Agreements zullen hierop worden aangepast;
- APG neemt alle nieuwe functionele onderdelen mee in een volledige ketentest;
- Er is een impactanalyse opgesteld t.a.v. de processen binnen APG-AM;
- Er is een impactanalyse opgesteld t.a.v. de processen binnen de pensioenuitvoering;
- APG en wij volgen de marktstandaard van SIVI/de Pensioenfederatie.

2.b.2. Wijzigingen in de belangrijkste processen van de pensioenuitvoerder

Door de invoering van de nieuwe pensioenregeling vinden er aanpassingen plaats aan de bedrijfsprocessen van SPW. Niet alleen om uiteindelijk invulling te geven aan de eisen vanuit de wetgeving. Maar ook om de deelnemer optimaal te kunnen (blijven) bedienen en een beheerste pensioenuitvoering te kunnen waarborgen. Onze uitbestedingspartner APG is belast met de uitvoering van de belangrijkste processen en heeft de wijzigingen beschreven.

Daarnaast veranderen ook onze eigen processen. Omdat er niet meer gestuurd wordt op de premiedekkingsgraad zal het premieproces aangepast worden. De introductie van de solidariteitsreserve, de Operationele Reserve en het vervallen van het Vereist Eigen Vermogen zullen leiden tot aanpassing van de monitoringsprocessen bij SPW.

De beleggingen worden een afgeleide van de risicohouding en daarmee van de verdeelregels (de beschermingsrendementstaffel en de overrendementstaffel). Die verdeelregels moeten regelmatig getoetst worden door SPW aan het frequent uit te voeren Risico Preferentie Onderzoek (RPO).

De scope van de (noodzakelijke) proceswijzigingen komt niet alleen door de veranderingen vanuit de Wtp, maar ook doordat APG heeft besloten een aantal (kritische) bedrijfsapplicaties te vervangen ten behoeve van een toekomstbestendige en deelnemergerichte pensioenuitvoering (zie hiervoor hoofdstuk 2.c.2). Doordat bepaalde essentiële applicaties in zijn geheel worden vervangen, is APG genoodzaakt de processen die ze ondersteunen ook opnieuw in te richten. Deze wijzigingen worden gecoördineerd en uitgevoerd binnen het Programma PvS van APG. Vanuit dit programma wordt een ontwerpproces gevolgd dat waarborgen biedt voor de volledigheid en de juistheid van de door te voeren wijzigingen. Wij worden door APG op de hoogte gehouden van de uitgevoerde test- en acceptatie werkzaamheden en kunnen steunen op de interne countervailing power binnen APG (i.c. challenges vanuit zowel de 2e als 3e lijn bij APG). APG rapporteert separaat d.m.v. de House of Comfort rapportages en wij bewaken of APG voldoende opvolging geeft aan hun bevindingen/aanbevelingen. In de ISAE3402 rapportage van APG en de ISAE3402 van Festina Finance staan change management beheersdoelstellingen waarbij wij

nagegaan hebben of die behaald zijn (geen sectie 1 en sectie 3 bevindingen). Daarnaast rapporteert APG vanuit de 2e lijn ook elk kwartaal over het change delivery risico.

Het proceslandschap ten behoeve van de pensioenuitvoering is onderverdeeld in een aantal deelgebieden met daarin een indicatie van de impact als gevolg van de implementatie van de nieuwe pensioenregeling.

Categorie	Toelichting
Deelnemer processen Procesimpact Wtp: Hoog	De deelnemer gerelateerde processen hebben betrekking op processen voor deelnemers die zich bevinden in zowel de opbouw- als de uitkeringsfase. Deze processen richten zich met name op: • De aanmelding en registratie van nieuwe deelnemers vanuit de werkgevers. • Het kunnen aanvragen, toekennen en herzien van het Ouderdomspensioen, het Nabestaandenpensioen en het Arbeidsongeschiktheidspensioen. • De registratie en het beheer op rechtsbepalingen dan wel life-events (zoals bijvoorbeeld scheiden of samenwonen). • Het uitbetalen van lopende en nieuwe pensioenen en het beheer op de daarbij behorende betaalgegevens. • Het registreren en administreren van het individuele pensioenkapitaal (op basis van premiebetalingen en behaalde rendementen). • Het uitvoeren van individuele waardeoverdrachten. • Het informeren en communiceren naar deelnemers conform wettelijke eisen (zoals Zorgplicht). De impact van de Wtp op de Deelnemerprocessen is hoog. Dit komt mede door wijzigingen ten aanzien van het kapitaalbeheer, maar ook door de aanpassingen die moeten plaatsvinden in de benodigde deelnemer communicatie na transitie. Daarnaast zorgt de keuze voor een compleet nieuwe polis- en kapitaaladministratie er voor dat alle uitvoeringsprocessen zoals hierboven beschreven opnieuw moeten worden ingericht binnen het proceslandschap.
Werkgever processen Procesimpact Wtp: Laag	De werkgever gerelateerde processen richten zich op de werkgevers die aangesloten zijn bij ons. De processen richten zich met name op: • Het uitvoeren van een werkgeveradministratie inclusief het informeren van en communiceren naar werkgevers. • Het ontvangen en verwerken van de maandelijkse pensioenpremies vanuit de werkgever. • Debiteurenbeheer en administratieve afhandeling hiervan. De impact van de invoering Wtp op de werkgever gerelateerde processen is beperkt. Er vinden bijvoorbeeld wijzigingen plaats in de manier waarop de premie wordt geadministreerd. Dit zijn echter beperkte aanpassingen in de onderliggende premie-administratie met een minimale impact op de pensioenuitvoeringsprocessen. Derhalve wordt dit als "laag" geclassificeerd.
Verbindings-functie Procesimpact Wtp: Hoog	Zoals toegelicht in hoofdstuk 2.b.1. zal APG ook uitvoeringsprocessen inrichten om de verschillende allocaties naar de vermogensbeheerder(s) te faciliteren, maar ook de toerekening van de behaalde rendementen over de individuele en collectieve kapitalen te kunnen uitvoeren. Dit zijn nieuwe processen voor APG en derhalve is de impact als "hoog" geclassificeerd.
Vermogensbeheer processen Procesimpact Wtp: Laag	Er is een analyse uitgevoerd van de impact op de uitvoeringsprocessen van vermogensbeheer. De uitkomsten hiervan tonen aan dat de impact nihil tot laag is. Door de beperkte procesaanpassingen ten aanzien van vermogensbeheer is de impact hier als "laag" geclassificeerd.
Actuariële processen	De actuariële processen en bijbehorende systeemondersteuning zullen qua inhoud wijzigen. Een deel zal komen te vervallen en er komen andere processen met andere informatie-'output' voor in de plaats. De complexiteit van de

Procesimpact Wtp: Midden	aanpassingen is beperkt, maar het aantal wijzigingen en de impact op de organisatie (werkwijze, interne beheersing) is aanleiding om de impact als "midden" te classificeren.
Client Reporting	Er is impact op de gecombineerde client reporting processen – met input van de financiële administratie, het vermogensbeheer (via verbindingfunctie), de polis/kapitaal administratie en de actuariële informatie (zie hierboven). De cadans (maand/kwartaal/jaar cycli) zal niet wijzigen, maar inhoud en structuur van de SPW reporting en de informatie ten behoeve van verantwoording en het toezicht zullen veranderen.
Procesimpact Wtp: Midden	

Tabel 2.1: Deelgebieden pensioenuitvoering met indicatie impact

2.b.3. Wijzigingen in de governance

Er zijn geen wijzigingen te verwachten in de governance van SPW als gevolg van de implementatie van de Wtp. Ook in de relatie met onze uitbestedingspartner APG voorzien wij geen wijzigingen. Derhalve zien wij geen aanvullende of nieuwe risico's in dit kader en zijn evenmin nieuwe beheersmaatregelen nodig. Toekomstige changes zullen, net als in de huidige situatie', ook weer (bij APG) aangestuurd worden door het overall portfolio proces. De door SPW belangrijk geachte changes worden daar ingebracht en beoordeeld. Bij eventuele door APG voorgestelde afwijkingen in de gevraagde functionaliteit en/of timing worden deze met ons besproken en vindt desgewenst nadere besluitvorming plaats.

2.b.4. Wijzigingen in de kostenstructuur

Vooraf: SPW had graag in het implementatieplan al meer inzicht gehad in de exacte gevolgen van de stelselwijziging voor de kosten. Voor onszelf en om dit inzicht te kunnen bieden aan fondsorganen en deelnemers. Vooralsnog heeft SPW hier echter nog geen afspraken over kunnen maken met APG. Het bestuur is voornemens om hier op korte termijn nadere stappen op te zetten. APG heeft wel guidance gegeven bij de te maken keuzes bij de vormgeving van de nieuwe pensioenregeling door sociale partners en SPW over de mate van complexiteit en of keuzes hierdoor in kwalitatieve zin al dan niet duurder zijn. SPW beschrijft daarom in deze paragraaf welke elementen er veranderen die mogelijk impact zullen hebben op de kosten.

BTW vervalt

In het nieuwe stelsel hoeft geen btw meer te worden betaald over de dienstverlening van APG. Hierdoor vervalt de btw over het fiduciaire advies, over de overlay en over de uitvoeringskosten. Dit gaat om circa € 3,5 miljoen per jaar.

Vermogensbeheerkosten

In de performancedialoog is aan de orde gekomen dat de kosten voor het vermogensbeheer in beginsel niet veranderen, tenzij SPW wijzigingen aanbrengt in de strategische asset portefeuille. SPW heeft in Q2 2024 de strategische asset allocatie vanaf 2026 vastgesteld. Deze kan echter nog veranderen, vooral onder invloed van de rente. Indien de rente gaat dalen in aanloop naar het moment van invaren neemt het gewicht van jongeren in de verplichtingen toe, waardoor de gewenste blootstelling aan zakelijke waarden ook toeneemt.

Uitvoeringskosten

Nu alle fondsen hun pensioenregelingen moeten aanpassen vanwege de stelselwijziging, ontstaan er nieuwe kansen voor APG om de dienstverlening voor de 8 fondsen waarvoor APG de uitvoering verzorgt meer te standaardiseren en daarmee schaalvoordelen te realiseren. APG maakt daartoe onderscheid tussen basisdienstverlening, aanvullende dienstverlening en maatwerk in een modulaire regeling. Bij deze regeling is o.a. rekening gehouden met de (verwachte) wensen en eisen vanuit de bij APG aangesloten pensioenfondsen, waaronder dus ook SPW. Uitgangspunt is dat in deze regeling voldoende mogelijkheden beschikbaar zijn om deze te laten aansluiten bij de voor ons fondsspecifiek relevante en gewenste uitgangspunten en doelstellingen. Bij basis en aanvullende dienstverlening betreft het

gestandaardiseerde dienstverlening die aan de verschillende klanten van APG wordt aangeboden. Hierbij hebben we als fonds de mogelijkheid om fondsspecifieke keuzes te maken. De BASIS is een pakket van producten en diensten waarmee de uitvoering van de regeling mogelijk is. Het BASIS-pakket zal tegen een marktconform tarief in rekening worden gebracht.

In AANVULLEND zijn keuzes opgenomen voor extra producten en diensten. Aanvullende keuzes worden tegen een meerprijs in rekening gebracht. Er kunnen zich situaties voordoen waarin maatwerk voor het fonds noodzakelijk is vanwege het unieke karakter van het fonds en/of haar regeling. Alsdan zullen de werkzaamheden apart in rekening worden gebracht. APG heeft bij de advisering aan de sociale partners en aan het fonds informatie verschaft over deze onderverdeling van de dienstverlening, zodat sociale partners en het fonds deze informatie konden meewegen bij de keuzes voor de toekomstige pensioenregeling. Voorkomen van complexiteit is een van de gezamenlijke uitgangspunten van sociale partners en het fonds, mede vanwege het belang dat er door beide partijen wordt gehecht aan lage kosten.

BASIS

Sociale partners en het fonds hebben daarom op een groot aantal punten gekozen voor aanpassingen in de huidige regeling, zodat kan worden aangesloten bij de basisdienstverlening en zodat onnodige complexiteit wordt voorkomen. Een belangrijke uitzondering geldt bijvoorbeeld voor het arbeidsongeschiktheidspensioen dat geen onderdeel uitmaakt van de standaard van de modulaire regeling, maar wat nu en straks een essentiële arbeidsvoorwaarde is. Daarnaast leiden de veranderingen in de wet tot diverse vereenvoudigingen in de dienstverlening.

Nog te nemen stappen

SPW en APG hebben afgesproken nadere afspraken te maken over een aangepaste service level agreement inclusief de door APG in rekening te brengen kosten. We koersen daarbij op het vierde kwartaal 2025.

Transitiekosten

Het betreft hier de kosten die gemaakt worden door APG in de voorbereiding naar de transitie en voor de nazorg van deze transitie en niet de kosten voor de dienstverlening na overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Hierbij wordt door APG onderscheid gemaakt tussen drie soorten transitiekosten:

- 1) de extra kosten voor de advisering en begeleiding rondom de Wtp;
- 2) eenmalige fondsspecifieke kosten die moeten worden gemaakt voor de transitie zoals dataschoning, het invaren, TWK-mutaties en de communicatie rondom de transitie naar werkgevers en deelnemers, en;
- 3) de kosten van het programma Pensioen van Straks.

Daarnaast huren wij zelf ook tijdelijk extra capaciteit in. Namelijk een projectleider en een parttime interim medewerker datakwaliteit. Ook de werkzaamheden en daarmee de kosten van de sleutelfunctiehouders nemen toe tijdens de transitieperiode.

Na het moment van invaren

Na het moment van invaren bestaan de kosten van APG voor SPW uit de volgende componenten:

- I. Uitvoering van de regeling:
 - a. BASIS > kosten voor de uitvoering van de regeling;
 - b. Aanvullende keuzes > kosten voor de gemaakte aanvullende keuzes op het gebied van extra dienstverlening dan wel andere invulling van kwaliteit. Bij deze aanvullende keuzes is ook de zogenaamde verbindingsfunctie opgenomen. Deze zorgt voor de informatie-uitwisseling tussen vermogensbeheerder en uitvoerder;
 - c. Maatwerk (indien van toepassing)
- II. Transitiekosten > dit zijn de kosten voor de nazorg van de transitie die specifiek voor het fonds moeten worden gemaakt, specifieke communicatie maakt hier onderdeel van uit
- III. Tijdelijke dienstverlening > dit zijn kosten voor werkzaamheden die naar verwachting tijdelijk zijn en worden veroorzaakt door de overgang naar de Wtp. Te denken valt aan mutaties met

terugwerkende kracht en eventuele klachten en claims vanwege de transitie naar het nieuwe stelsel.

SPW en APG gaan in 2025 in gesprek over de kosten van de pensioenuitvoering na transitie. Op dit moment is het voor SPW niet duidelijk wat de hoogte wordt van de structurele kosten. Om die reden gaat SPW er vooralsnog van uit dat de fondskosten niet structureel zullen wijzigen als gevolg van de invoering van de Wtp. Voor het jaar 2024 zijn de transitiekosten € 1.614.000 en voor het jaar 2025 is begroot € 2.561.900.

2.c. Risicogebieden SPW

2.c.1. Risicogebieden SPW

SPW onderkent de volgende risicogebieden;

1. Operationele en IT-risico's waaronder de continuïteit en betrouwbaarheid van de dienstverlening voor, tijdens en na de transitie en de beheersing van deze risico's; (**zie paragraaf 2.c.2.**);
2. De beschikbaarheid van data voor, tijdens en na de transitie en de beheersing van de risico's hierbij; (**zie hoofdstuk 3**);
3. De datakwaliteit voor, tijdens en na de transitie en de beheersing van de risico's hierbij (**zie hoofdstuk 3**);
4. De procesbeheersing en de beheersing van de risico's hierbij waarbij tevens de onderbouwing van de risicoanalyse die na de inwerkingtreding van de **Wet toekomst pensioenen** is uitgevoerd wordt opgenomen (**zie paragraaf 2.c.3.**);
5. De risico's die samenhangen met de uitbesteding van werkzaamheden en de beheersing van deze risico's; (**zie paragraaf 2.c.4.**);
6. De financiële risico's en de beheersing van deze risico's. (**zie paragraaf 2.c.5.**);
7. Juridische en privacy risico's (**zie paragraaf 2.c.6.**).

2.c.2. Operationele- en IT-risico's

SPW heeft haar pensioenuitvoering (processen en IT) uitbesteed aan APG. De dienstverlening, met daaraan gekoppeld de daarvoor benodigde processen en systemen, wordt daarmee voor een belangrijk deel door APG uitgevoerd. De operationele en IT-risico's in de bestaande processen (lees: vóór transitie) worden afgedekt door het reguliere beheersingsmechanisme, zoals dat eerder in dit hoofdstuk beschreven is.

Als gevolg van de invoering van de Wtp worden wijzigingen voorzien in processen, systemen, deelnemers- en werkgevercommunicatie en organisatie, zowel bij ons als fonds als bij de pensioenuitvoeringsorganisatie en de vermogensbeheerder. Onze uitvoerder APG heeft ervoor gekozen om een aantal administraties (en bijbehorende systemen) te vernieuwen en heeft gekozen voor het systeem van Festina Finance. Het betreft in het bijzonder de deelnemersadministratie, de polis- en kapitaaladministratie en de "Mijnomgeving". Daarnaast ontstaan nieuwe te realiseren functies en systemen die betrekking hebben op de kapitaaloverdracht, het invaren en specifieke functionaliteit ten behoeve van mutaties met terugwerkende kracht.

Door de vernieuwing van een aantal administraties tegelijk met de implementatie van de Wtp heeft de invoering van de Wtp weinig invloed op de bestaande IT-systemen of de daaraan gekoppelde bestaande dienstverlening in het oude stelsel. Deze zullen ten behoeve van de implementatie van de Wtp dan ook slechts zeer beperkt worden aangepast. Aanpassingen in de bestaande processen en systemen hebben vooral betrekking op interfaces, de transitiecommunicatie en de geautomatiseerde berekening van alle aanspraken. Dat maakt dat de risico's in de bestaande dienstverlening door de implementatie van de Wtp niet substantieel wijzigen ten opzichte van de huidige situatie. De bestaande risicobeperkende maatregelen en controls blijven gehandhaafd in de bestaande dienstverlening/processen en daar waar relevant worden deze bijgesteld om aan te sluiten op actuele ontwikkelingen.

Een belangrijk risico van de implementatie van de Wtp voor de operatie en de IT is gelegen in het parallel operationeel houden van de bestaande dienstverlening/processen naast het inrichten en operationeel houden van de nieuwe dienstverlening/processen tijdens de transitieperiode (lees: tijdens transitie). Voor de borging van de continuïteit en betrouwbaarheid van de bestaande dienstverlening/processen tijdens de inrichting van de Wtp en de transitieperiode zijn door APG de onderstaande maatregelen genomen:

- Separate Wtp programma-organisatie, los van de reguliere dienstverlening;
- Vroegtijdige uitbreiding van personeel bij de pensioenuitvoeringsorganisatie;
- Strakke prioritering van niet noodzakelijk functioneel onderhoud;

- Fasering van de implementatie voor de door APG bediende pensioenfondsen met een 'logische' opbouw in volume en complexiteit ('transitieschema');
- Gewijzigde en nieuwe processen worden allemaal in de nieuwe 'Wtp-omgeving' geïmplementeerd. Bestaande processen in het 'oude' stelsel en in de thans gebruikte systemen van APG worden niet aangepast. Oude en nieuwe systemen en processen zijn daarmee gescheiden en de Wtp heeft dus geen effect op de bestaande uitvoering (systemen, processen, organisatie).

Het vervangen van een aantal systemen tegelijk, brengt bij de invoering van de Wtp specifieke risico's met zich mee in benodigde kennis van deze systemen en veroorzaakt extra druk op de organisatie. Om deze risico's te mitigeren is een aantal maatregelen genomen:

- Strakke kwalitatieve en kwantitatieve resourceplanning die onderdeel uitmaakt van de reguliere businessplanning;
- Het tijdig bij- en omscholen van personeel middels kennissessies en e-learning faciliteiten;
- Een overall planning die continu gemonitord wordt (zie ook onderdeel 'technische uitvoerbaarheid');
- Duidelijke prioritering voor de implementatie van de nieuwe pensioenregeling;
- Overall planning en bewaking van de realisatie van de veranderkundige kant van de gehele transitie voor het huidige personeel van de uitvoeringsorganisatie (operational readiness);
- IT Control Framework waar nodig aanpassen zodat de (aantoonbare) beheersing op eenzelfde niveau blijft.

APG heeft aan SPW toegezegd dat APG voor de nieuwe processen en systemen een aangepast beheersingsraamwerk zal inrichten, toegespitst op de nieuwe situatie. Dit is onderdeel van het programma Pensioen van Straks. Op vergelijkbare wijze zoals in de huidige situatie zal een beheersingsraamwerk worden opgezet dat leidt tot een integere en beheerste bedrijfsvoering, wat aantoonbaar zijn weerslag zal krijgen in een nieuwe ISAE3402 beschrijving en -rapportage, passend bij deze nieuwe opzet. Hierover vindt afstemming met SPW plaats zodat het fonds kan vaststellen dat SPW voor, tijdens en na de transitie voldoende in control is, ook ten aanzien van de uitbestede activiteiten.

2.c.3. Procesbeheersing

Om de risico's uit de risicologs te beheersen heeft APG drie categorieën van beheersing onderkend:

- 1) periodieke procesbeheersing, waarbij gesteund wordt op het structurele risico- en controleraamwerk vanuit het programma Pensioen van Straks. Hierbij wordt, waar mogelijk, gebruik gemaakt van de risico- en controleraamwerken binnen APG;
- 2) eenmalige procesbeheersing, waarbij gesteund wordt op een specifiek ingericht controleraamwerk, zoals ten behoeve van de Agreed Upon Procedures met betrekking tot datakwaliteit;
- 3) mitigerende acties die tussentijds worden bepaald om risico's tijdig bij te sturen.

Om specifieke risico's ten aanzien van op te leveren producten en diensten door het programma te beheersen worden bij APG daarnaast aanvullende werkzaamheden uitgevoerd door 1ste, 2de, 3de lijn en eventueel 4de lijn (externe accountant), in de vorm van review, challenges, risico-opinies en/of audits. Om deze werkzaamheden te clusteren en inzichtelijk te maken is door APG het House of Comfort opgezet. De uitkomsten van deze werkzaamheden worden middels de kwartaalrapportage met ons gedeeld en geven aanvullend comfort over de wijze waarop de risico's in het kader van het programma Pensioen van Straks worden beheerst.

In het kader van dit implementatieplan hebben wij risico's geïdentificeerd, gewaardeerd en beheersmaatregelen beschreven. Uitgangspunt daarbij is dat de reguliere beheersing, zoals eerder in dit hoofdstuk beschreven, de basis is voor de borging van een integere en beheerste bedrijfsvoering. Het betreft de risico's van SPW als pensioenuitvoerder, maar ook de risico's van onze uitvoeringsorganisatie

en onze vermogensbeheerder. Daarbij is het moment waarop het risico beheerst moet worden gebruikt om te bepalen of er sprake is van een risico vóór, tijdens of na transitie.

In de hiernavolgende paragrafen wordt voor een aantal onderwerpen een verdieping opgenomen in de vorm van een beschrijving, aangevuld met de gesignaleerde risico's en de wijze waarop deze beheerst worden. Dit in lijn met hetgeen door DNB in haar guidance als specifieke aandachtspunten is benoemd.

2.c.4. Uitbestedingsrisico

2.c.4.1. Wijze van betrokkenheid transitiepartners

Zoals uit de beschrijving van de programma-organisatie blijkt is onze uitbestedingspartner APG als belangrijkste transitiepartner nauw betrokken bij de voorbereidingen en de realisatie van de overgang naar het nieuwe stelsel voor ons, zoals die voorzien is op 1 januari 2026. Via APG zijn ook diverse onderuitbestedingen relevant voor de transitie. Dit wordt in paragraaf 2.c.4.3. verder uitgewerkt.

2.c.4.2. Belangrijkste afspraken uitbestedingspartijen

Algemeen

Wij zijn verantwoordelijk voor de juistheid, volledigheid en tijdigheid van de implementatie van het nieuwe stelsel voor de bij ons aangesloten deelnemers en de transitie van de pensioenaanspraken naar persoonlijke pensioenvermogens. Dit betekent dat weliswaar een belangrijk deel van de transitiewerkzaamheden is uitbesteed aan APG – en via APG aan haar onderaannemers – maar dat wij eindverantwoordelijk zijn voor alles dat met de transitie te maken heeft.

APG borgt dat wij kunnen voldoen aan alle gestelde uitbestedingsregels.

Om die verantwoordelijkheid te kunnen dragen zijn tussen APG en ons een reeks afspraken gemaakt:

- APG hanteert een Third party management beleid, waarbij fondsen tijdig worden geïnformeerd en wij door APG regelmatig op de hoogte worden gehouden van de onderuitbestedingen van APG, zowel voor de 'reguliere business' als voor de transitiewerkzaamheden;
- Wij worden over alle nieuwe onderaanbestedingen tijdig geïnformeerd. Daar waar deze onderaanbestedingen en/of partnerships een strategisch karakter hebben worden wij ook vroegtijdig over de te doorlopen processtappen geïnformeerd;
- Ieder kwartaal ontvangen wij van APG de lijst met uitbestedingen en partnerships die voor ons relevant zijn (zie bijlage 6.b.).

Transitie

APG zorgt periodiek voor adequate informatie over planning, voortgang, eventuele issues die optreden en bijbehorende mitigerende maatregelen om juistheid, tijdigheid en/of volledigheid van de implementatie van de Wtp voor ons blijvend te kunnen borgen. Daartoe ontvangen wij maandelijks een voortgangsrapportage die inzage geeft in de overall voortgang van APG als geheel en voor SPW specifieke onderdelen.

Indien APG van ons een bijdrage verwacht bij de mitigatie van issues, dan wordt dit tijdig gemeld en vindt overleg plaats over de wijze waarop deze bijdrage ingevuld kan/moet worden.

Een overleg waarin bovenstaande en/of andere programma-relevante onderwerpen afgestemd worden vindt periodiek plaats, waarbij de frequentie en intensiteit van de overleggen toenemen, naarmate de implementatiedatum per 1 januari 2026 dichterbij komt.

2.c.4.3. Overzicht uitbestedingen- en onderuitbestedingen (inclusief strategische partnerships)

Wij hebben onze pensioenuitvoering en communicatie uitbesteed aan APG DWS/FB. De afspraken in het kader van deze uitbesteding zijn vastgelegd in een Service Level Agreement (SLA). Deze SLA is voor de dienstverlening tijdens de transitieperiode aangevuld met specifiek voor de transitie gemaakte

afspraken. De uitbestedingen door onze transitiepartner APG (onder-uitbestedingen) worden hieronder verder toegelicht.

Voor het invaren wordt gebruik gemaakt van Data eXcellence BV (DX) Dit betreft inhuur van software, hosting van deze software op hun infrastructuur en het leveren van expertise. De ondersteuning is nodig voor het invaren en omzetting van data vanuit het bestaande systeem naar het nieuwe systeem (Festina Finance), inclusief de daarvoor benodigde invaarberekeningen.

Behalve DX zijn de volgende uitbestedingen in het kader van de transitie van belang:

- **Festina Finance:** Dit betreft software die gebruikt wordt voor de kapitaal- en polis administratie en de verbindingfunctie in het nieuwe stelsel. Het totale proces is beoordeeld door een externe adviseur (EY) en de uitkomst van deze beoordeling is met SPW gedeeld.
- **Camunda:** Dit is een workflow-platform waarin de geautomatiseerde processen worden geconfigureerd.
- **Elastic:** Dit is een database voor processtatus-informatie die als service wordt aangeboden door de firma Elastic. Camunda heeft Elastic nodig om te kunnen functioneren.

Wij hebben ook ons vermogensbeheer uitbesteed aan APG Asset Management en de kantoorautomatisering van SPW is aan Vollandis uitbesteed. Ook deze uitbestedingsafspraken zijn vastgelegd in een Service Level Agreement (SLA). De SLA met APG DWS/FB is voor de dienstverlening tijdens de transitieperiode aangevuld met specifiek voor de transitie gemaakte afspraken.

In bijlage 6.b is een volledig overzicht opgenomen van alle uitbestedingen van APG aan derden die voor de reguliere uitvoering en de transitiewerkzaamheden van toepassing zijn. SPW ontvangt elk kwartaal een SLA rapportage met daarin de uitbestedingen.

2.c.5. Financiële risico's

2.c.5.1. Inleiding

In de aanloop naar de transitie geldt een absolute (wettelijke) ondergrens voor de dekkingsgraad van 90%. Wij moeten maatregelen treffen, met als uiterste maatregel een verlaging van pensioenaanspraken en -rechten als de dekkingsgraad onder de 90% grens zakt. Wij hanteren bij het invaren een minimale invaardekkingsgraad van 105%. De premie egalisatiereserve maakt op het invaarmoment onderdeel uit van de (invaar)dekkingsgraad en daarmee van het te verdelen vermogen. Indien de dekkingsgraad op het moment van invaren lager dan 105% is, wordt het invaren uitgesteld.

Daar waar sprake is van een te lage invaardekkingsgraad om volledige compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek uit de middelen van het fonds en de premie egalisatiereserve te kunnen financieren zullen sociale partners opnieuw in overleg treden om eventuele nadere afspraken te maken over de compensatie.

Ten aanzien van het beleggingsbeleid tijdens de transitieperiode heeft SPW bij de ALM studie van 2022 besloten om de neerwaartse rentestafel tot het moment van invaren uit te schakelen. Alleen als de renteafdekking boven de 76% uitkomt, kan deze weer verlaagd worden tot minimaal 76%. Het renterisico tijdens de transitie wordt aldus beperkt. De asset mix wordt niet aangepast omdat het reduceren van risico ten koste gaat van het verwachte rendement. Gezien de hoogte van de dekkingsgraad is er voldoende buffer om risico's te blijven nemen. Dit past ook beter bij de lange termijn horizon van een pensioenbelegger.

Wel is besloten dat in de periode naar het invaarmoment nogmaals gekeken gaat worden naar de prijs en noodzaak van eventuele korte termijn risicobeperking. In de bestuursvergadering van 15 april 2025 is vervolgens besloten om de beleggingsmix beperkt aan te passen, binnen de grenzen van het VEV. De aandelenexposure wordt hierbij op ieder moment van de herbalanceringscyclus naar de onderkant van de

bandbreedte gebracht, ten gunste van Treasuries. Ook is de renteafdekking per 1 april 2025 verhoogd van 72% naar 76%.

Om de belangrijkste transitiedoelen (een solidariteitsreserve van minimaal 5% en volledige financiering van de compensatie doorsneesystematiek) niet in gevaar te brengen, zien wij af van het gebruik van het transitie-FTK (bestuursbesluit 19 maart 2024). Bij de huidige dekkingsgraad kan onder het reguliere FTK ook al ruim 2/3 van de indexatieambitie waargemaakt worden. Indien de dekkingsgraad relatief hoog blijft zal het restant bij invaren alsnog gegeven worden. Mocht de dekkingsgraad daarentegen onverhoopt dalen is indexeren niet de eerste prioriteit en prefereren we dat meer geld over is voor compensatie en de solidariteitsreserve.

2.c.5.2. Financiële risico's transitie

Het belangrijkste risico dat SPW loopt in de transitie is dat de rente weer (fors) gaat dalen. Dit probleem is deels ondervangen door het renteafdekkingspercentage niet meer te verlagen bij een dalende rente. Hierdoor blijven de verplichtingen voor minimaal 76% afgedekt, waardoor het dekkingsgraadrisico niet te groot wordt.

Gezien de huidige dekkingsgraad van boven de 135% achten we de kans groot dat de belangrijkste transitiedoelen gehaald worden. Hiervoor is immers een invaardekkingsgraad van circa 110% nodig. Deze kans willen we niet verlagen door nu al meer te indexeren door gebruik te maken van het transitie-FTK.

In de transitiesommen gebaseerd op de 2025Q4 set is gebleken dat bij een fors verder stijgende rente, slapers van middelbare leeftijd een achteruitgang zien in de mediane pensioenverwachting. Aangezien dit buiten de afgesproken bandbreedte valt, heeft SPW besloten in dat geval te gaan compenseren uit de bestuurlijke ruimte. Actieven krijgen dezelfde compensatie, omdat het uitvoeringstechnisch niet mogelijk is onderscheid te maken in compensatie voor slapers en actieven.

SPW heeft de ambitie om de pensioenen mee te laten groeien met de prijzen. Een hoge inflatie zou dit doel minder haalbaar kunnen maken. De belangrijkste remedie voor dit risico is voldoende rendement halen door het nemen van beleggingsrisico's. Door te beleggen in zakelijke waarden wordt een gemiddeld hoger beleggingsrendement gehaald, waardoor gemiddeld genomen de pensioenen meer verhoogd kunnen worden. Op korte termijn is hiervoor echter geen garantie. SPW accepteert deze korte termijn onzekerheid, ook in de transitieperiode, om op lange termijn voor een koopkrachtiger pensioen te kunnen zorgen.

2.c.5.3 Scenario analyses bij schokken tijdens transitieperiode

In het Transitieplan hebben sociale partners aangegeven hoe het vermogen van het fonds wordt verdeeld bij iedere dekkingsgraad. Daarnaast is kwantitatief onderbouwd wat de consequenties zijn van een lagere startdekkingsgraad en van lagere of hogere rentes op het moment van transitie. Deze analyse is eerst geüpdatet in het document "Toets evenwichtige belangenafweging SPW", zie bijlage 6.c, waarbij rekening is gehouden met een recentere uitgangssituatie en met aanpassingen van de financiële opzet.

Mede naar aanleiding van de beoordeling door DNB zijn vervolgens nieuwe transitiesommen gemaakt, zie bijlage 6.d: "Evenwichtigheidsbeoordeling invaren, versie na 29 augustus". In deze update wordt uitgegaan van meer renteafhankelijke premies. Voor het FTK gaan we nu uit van de zuivere kostendeekkende premie, waardoor de resultaten een stuk minder gevoelig worden voor de rente op invaarmoment. Onder de SPR houden we rekening met aanpassingen in het fiscaal kader bij veranderende rentes. De impact van deze aanpassing is beperkt in termen van netto profijt omdat onder de SPR weinig herverdeling plaatsvindt.

De resulterende netto profijt effecten blijken het minst gunstig uit te pakken voor jongeren. Naar aanleiding daarvan zijn twee wijzigingen aangebracht in de invaarregels. Ten eerste wordt de premie-egalisereserve niet meer verdeeld op basis van de reeds opgebouwde pensioenaanspraken van actieven, maar op basis van hun verwachte pensioengrondslag de komende 10 jaar. Ten tweede wordt bij dekkingsgraden boven de 105% de bestuurlijke ruimte gebruikt om negatief netto profijt voor jonge slapers te compenseren. Jonge actieven krijgen hierbij dezelfde compensatie. Na deze twee aanpassingen hebben wij geconcludeerd dat de gemaakte keuzes niet leiden tot ongewenste onevenwichtigheden, ook niet bij lagere invaardekkingsgraden en/of lagere of hogere startrentes.

We constateren dat alle onderzochte groepen in de verwachte scenario's er financieel gezien op vooruit gaan. Voor gepensioneerden geldt dit zelfs ook bij slechtweer. Deze resultaten zijn robuust voor veranderende rentestanden en/of lagere invaardekkingsgraden. De uitzondering betrof de slapers van middelbare leeftijd na een forse rentestijging. Hiervoor is nu een extra compensatie afgesproken als een dergelijk scenario zich voordoet. Ook qua netto-profijt gaan de meeste deelnemers erop vooruit. De belangrijkste uitzondering hierop vormt de groep jonge actieven. Zij komen meestal net negatief uit, ondanks het feit dat zij dezelfde compensatie als jonge slapers ontvangen. Jonge slapers komen veelal negatief uit, maar worden hiervoor gecompenseerd uit de bestuurlijke ruimte.

Daar waar sprake kan zijn van een te lage invaardekkingsgraad om volledige compensatie uit de middelen van het fonds en de premie egalisereserve te kunnen financieren zullen sociale partners opnieuw in overleg treden om eventuele nadere afspraken te maken. Het bestuur heeft daarnaast besloten wel uit te gaan van een minimale invaardekkingsgraad van 105%.

2.c.5.4. Aanpassingen beleggingsbeleid

De hoeveelheid beleggingsrisico die we willen nemen onder de SPR wordt primair bepaald door de risicobereidheid van de verschillende cohorten, zoals die volgen uit het RPO. Hieruit blijkt dat de totale gewenste hoeveelheid zakelijke waarden momenteel in het nieuwe stelsel vergelijkbaar is aan de huidige blootstelling onder het FTK. Dit kan echter nog veranderen, vooral onder invloed van de rente. Een lagere rente op het moment van invaren impliceert immers een groter gewicht van de verplichtingen van jongeren en daarmee een hogere gewenste blootstelling aan zakelijke waarden.

Aangezien ook het beleggingsproces niet wezenlijk verandert onder de SPR, het blijft immers een onverdeeld vermogen, zien wij geen reden voor een aanpassing in de strategische asset allocatie. Nu al voorsorteren op de iets hogere risicoblootstelling onder de SPR achten wij ongewenst omdat deze risico's in de transitieperiode bij iedereen in gelijke mate neerslaan, waardoor ouderen teveel risico's gaan lopen. Een aanzienlijke tijdelijke verlaging van de blootstelling naar zakelijke waarden achten we ook niet wenselijk, omdat het lagere verwachte rendement ongunstig is voor vooral jongeren. Bovendien is de dekkingsgraad van SPW voldoende hoog om enige schokken op te kunnen vangen, voordat transitiedoelen uit beeld verdwijnen. Wel hebben we de neerwaartse rentestafel tot het moment van invaren uitgezet. (zie paragraaf 2.c.5.2.) Dit verkleint de renterisico's, zonder dat het een noemenswaardige invloed heeft op verwachte rendementen.

2.c.6. Juridische en privacy risico's

Ten aanzien van de transitie onderkent SPW het risico van juridische claims en klachten. Deze zijn onderstaand op hoofdlijnen uitgewerkt.

De juridische en privacy risico's zijn als volgt te classificeren:

1. Verhoging of verlaging van het pensioenvermogen na transitie;
2. Invaren;
3. Compensatieregeling(en);
4. Ongerechtvaardigd onderscheid naar leeftijd;
5. Risicohouding per leeftijdscohort;

6. Zorgplicht: keuzebegeleiding en activeren;
7. ICT en datakwaliteit;
8. Privacy;
9. Beroep op aantasting eigendomsrecht

Ad 1: Verhoging of verlaging van het pensioenvermogen na transitie

Een deelnemer kan het oneens zijn met de wijze van verhogen en verlagen van het persoonlijke pensioenvermogen. In het nieuwe stelsel worden pensioenen op een andere manier verhoogd dan voorheen. Iedere deelnemer krijgt een persoonlijk en levenslang pensioenvermogen, gebaseerd op eigen pensioenaanspraken en opslag. Het behaalde rendement wordt verdeeld over die verschillende pensioenvermogens. Als het goed gaat met de economie, kunnen de pensioenen sneller worden verhoogd. Maar als het (langdurig) slecht gaat met de economie, kunnen de pensioenen eerder worden verlaagd. Deelnemers kunnen hier een klacht over indienen bij ons. Wij schatten de haalbaarheid van deze klachten beperkt, aangezien dit past binnen de nieuwe regels van Wtp.

Ad 2: Invaren

Invaren is het collectief overdragen van alle opgebouwde aanspraken en rechten naar de pensioenregeling onder het nieuwe stelsel. De Wtp kent specifiek voor het invaren geen individueel bezwaarrecht. Dit is vervangen door aanvullende, collectieve waarborgen. Een individuele deelnemer kan van mening zijn dat hij toch nadeel ondervindt van de omzetting. Hij heeft dan de mogelijkheid een gerechtelijke procedure aanhangig te maken.

Daarnaast is sinds 1 januari 2020 de Wet afwikkeling massaschade in collectieve actie (WAMCA) van kracht op basis waarvan een gegroepeerde vordering aanhangig kan worden gemaakt. Aan een gegroepeerde vordering kan de eis tot schadevergoeding worden gekoppeld. Met name van slapers en gepensioneerden die het gevoel hebben dat hun belangen niet voldoende aan bod zijn gekomen, kunnen naar verwachting procedures komen. De financiële drempel voor een dergelijke collectieve actie is laag. Daarentegen gelden er strenge eisen ten aanzien van de ontvankelijkheid.

Wij schatten de haalbaarheid, en daarmee het risico, van (collectieve) acties en de toekenning van vorderingen laag in, maar wij zijn ons wel bewust van de potentiële impact ervan. De waarborgen en nadere eisen aan het besluitvormingsproces bij het standaard invaarpad zijn zodanig van aard, dat het risico als laag wordt ingeschat. Daarnaast maken sociale partners voor een eventuele achteruitgang van aanspraken ook afspraken over compensatie. Wij kunnen het ontstaan van (collectieve) acties niet uitsluiten, maar wel zo goed als mogelijk ondervangen. Dit doen wij door van tevoren een gedegen onderbouwing vast te leggen van het proces en de uitkomst, zodat de omzetting objectief, controleerbaar, systematisch en reproduceerbaar is voor alle belanghebbenden.

Ad 3: Compensatieregeling(en)

In lijn met het voorgaande is te verwachten dat belanghebbenden het niet eens zijn met de geboden compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek. Deze compensatie is maatwerk en is alleen aan de orde voor deelnemers die actief pensioen opbouwen. Het kan voorkomen dat een actieve deelnemer het niet eens is met de wijze waarop hij wordt gecompenseerd of met de hoogte van de compensatie. Het kan ook zo zijn dat slapers en/of gepensioneerden die niet worden gecompenseerd vinden dat zij recht hebben op compensatie. Omdat de compensatieregeling één moment in de tijd zal worden bepaald en toegekend (namelijk ten tijde van het invaren), zijn ook klachten over de duur van de compensatieregeling te verwachten omdat die korter is dan de maximale duur van 10 jaar.

SPW verwijst in deze situaties naar de nettoprofijsberekeningen die zijn opgesteld om de transitie-effecten in kaart te brengen. De transitie-effecten dienen ter onderbouwing van de evenwichtigheid van het overall resultaat inclusief de compensatie. Daarnaast stellen wij ons op het standpunt dat het in lijn is met de wet om de duur te beperken. Hoe langer de looptijd van de compensatie, hoe groter de kans is dat de robuustheid van de financiering en het draagvlak afneemt. Als de compensatieperiode langer duurt, kunnen zich immers meer omstandigheden voordoen die gevolgen hebben voor de financiering van de

compensatie. Het draagvlak zal ook afnemen als bepaalde generaties deelnemers gedurende langere periodes voor de compensatie moeten betalen, terwijl zij daar zelf niet van kunnen profiteren.

Ad 4: Ongerechtvaardigd onderscheid naar leeftijd

Voor adequate compensatie is het noodzakelijk om bepaalde leeftijdscohorten te compenseren en zo onderscheid te maken naar leeftijd. Welke leeftijdscohorten worden gecompenseerd, is aan onze sociale partners. Denkbaar is dat individuele deelnemers of groepen het niet eens zijn met het gemaakte onderscheid naar leeftijd en/of de gehanteerde leeftijdscohorten. Wij schatten de haalbaarheid, en daarmee het risico, van hieruit voortvloeiende bezwaren laag in. Wij sluiten met het gemaakte onderscheid naar leeftijd aan bij de bedoeling van de wetgever, door het collectief overdragen van bestaande pensioenaanspraken en pensioenrechten en de overstap van een doorsnee pensioenopbouw naar een leeftijdsafhankelijke premie en leeftijdsafhankelijke risicotoedeling. In hoofdstuk 4 wordt nader omschreven waarom dit gemaakte onderscheid is gerechtvaardigd.

Ad 5: Risicohouding per leeftijdscohort

Beleggingsrisico's en de daarmee gepaard gaande winsten en verliezen worden door de Wtp gerichter toebedeeld aan verschillende leeftijdscohorten. Het fonds is verplicht hiertoe de risicohouding per leeftijdscohort vast te stellen. Dit doen wij onder andere door het uitvoeren van een risicopreferentieonderzoek onder onze deelnemers. De uitkomsten hiervan vertalen wij naar een risicohouding per leeftijdscohort. Dit risicopreferentieonderzoek moeten wij ten minste een keer per vijf jaar uitvoeren. De risicohouding wordt vervolgens gebruikt in de vaststelling van een passend beleggingsbeleid per leeftijdscohort, wat tot uitdrukking komt in toedeelregels per cohort.

Het is denkbaar dat er klachten komen over de mate waarin wij risico's hebben toebedeeld aan een leeftijdscohort. Of dat de door ons vastgestelde risicohouding niet in overeenstemming is met de mate waarin deelnemers risico kunnen en willen lopen. Wij schatten de haalbaarheid hiervan laag in. Wij kunnen onderbouwen en transparant maken hoe, naast de uitkomsten van het risicopreferentieonderzoek, andere elementen zijn meegewogen om tot de cohorten voor het beleggingsbeleid en de risicohouding per cohort te komen. De andere elementen die zijn meegewogen, zijn wetenschappelijke inzichten en deelnemerskenmerken.

Ad 6: Zorgplicht: keuzebegeleiding en activeren

De informatieplicht is reeds aanwezig in de huidige pensioenwet: pensioenfondsen moeten correcte, duidelijke en evenwichtige informatie tijdig verstrekken of beschikbaar stellen. Met de stelselherziening wordt beoogd de informatievoorziening richting deelnemers te verbeteren. Wij moeten er namelijk voor zorgen dat de verschaft informatie inzicht geeft in de gevolgen van een keuze of een combinatie van keuzes voor hun pensioen. Daarom worden er twee nieuwe verplichtingen geïntroduceerd: de keuzebegeleidingsplicht en de activeringsplicht. Met de keuzebegeleidingsplicht wordt bedoeld deelnemers op een adequate wijze te begeleiden bij het maken van een keuze in de pensioenovereenkomst en dat de keuzeomgeving ook zodanig wordt ingericht dat die deelnemer een passende keuze kan maken. Dit is een open norm, met een maximale inspanningsverplichting voor ons. Met de activeringsplicht wordt aan de deelnemer handelingsperspectief geboden, omdat de verstrekte informatie moet bewerkstelligen dat de deelnemer aangezet wordt tot het nemen van relevante en zo concreet mogelijke actie. Informatie, communicatie en taalgebruik spelen hierbij een belangrijke rol.

Ad 7: ICT en datakwaliteit

De transitie naar de nieuwe pensioenregeling en de technische uitvoerbaarheid daarvan, vraagt om de nodige aanpassingen in de pensioenadministratie en de ICT-systemen. Het is van groot belang dat de pensioenvermogens juist worden verwerkt in de administratie. Ook is de kwaliteit van data en de bewaartermijnen van databestanden essentieel voor een goede vertaalslag. Op deze risico's en de beheersmaatregelen wordt onder andere eerder in dit hoofdstuk uitgebreid ingegaan. Daarnaast wordt in hoofdstuk 3 van dit implementatieplan uitgebreid toegelicht hoe de datakwaliteit vóór, tijdens en na de transitie geborgd is, de onderkende risico's daarin en de beheersmaatregelen die daarvoor bestaan.

Ad 8: Privacy

Op grond van de Wtp wordt voor ons geen additionele of andere gegevensverwerkingen verlangd ten opzichte van huidige gegevensverwerkingen. Ook nu worden al persoonsgegevens verwerkt, zoals de naam, de geboortedatum en het geslacht. En als gevolg van de Wtp hoeven wij niet over meer of andere persoonsgegevens te beschikken dan nu reeds het geval is. Wij zijn in verband met onze informatieverplichtingen op dit moment al aangesloten op de Basisregistratie Personen en beschikken derhalve over gegevens van de deelnemer. Daarnaast maken wij op dit moment logischerwijs al gebruik van de informatie over de pensioenaanspraken van de deelnemer, het geslacht, de leeftijd en de (beoogde) pensioeningangsdatum van de deelnemer. Wij komen tot de conclusie dat er als gevolg van de Wtp geen nieuwe of andere privacyrisico's te onderkennen zijn en dat daarmee geen nieuwe of andere beheersmaatregelen nodig zijn.

Ad 9: Beroep op aantasting eigendomsrecht

Wij erkennen dat opgebouwde pensioenaanspraken en –rechten, vermogensrechten zijn. Daarom worden pensioenaanspraken en -rechten als 'eigendomsrecht' door artikel 17 van het Handvest Grondrechten EU en artikel 1 van het Eerste Protocol bij het Europees Verdrag van de Rechten van de Mens (EVRM) beschermd. Wij hebben ons daarom expliciet een beeld gevormd van de aard en de gevolgen van een mogelijke inbreuk. Een en ander vanuit het perspectief dat het bestuur en de overige organen de belangen van alle betrokkenen moeten beschermen en naar beste kunnen moeten behartigen. Er zijn twee soorten inbreuken, te weten ontnemen en reguleren. Wij komen tot de conclusie dat aanpassing van het eigendomsrecht mogelijk is, indien de aanpassing 1) bij wet is voorzien, 2) invulling geeft aan een behoefte, 3) het wezen van het eigendomsrecht niet aantast en 4) geen onevenredig nadeel veroorzaakt.

Wij hebben overwogen dat hier sprake is van het handelen van de werkgever en/of sociale partners: er is geen sprake van ontnemen door de Staat die partij is bij het verdrag en/of handvest. De Wtp geeft aan dat wijziging van het eigendomsrecht (de regulering ervan) mogelijk is als sociale partners hierom verzoeken. Het verantwoordingsorgaan en het intern toezicht bepaalden dat het bestuursbesluit om medewerking te verlenen aan het transitieverzoek 'evenwichtig' is. Het wezen van het eigendomsrecht wordt niet aangetast. De mogelijkheid van invaren is bij wet voorzien en volgt uit een breed maatschappelijk debat, met een ruime onderbouwing dat deze maatschappelijke ontwikkeling gewenst en nodig is in het kader van de bestendige toekomst van het pensioenstelsel. Het is niet gebleken dat individuele situaties voor deelnemers tot onevenredig nadeel leiden. Het juridische risico wordt hiermee als zeer laag ingeschat.

Dat betekent ook dat invaren zich niet, dan wel zo goed als niet, laat aantasten via gerechtelijke procedures. Enerzijds vanwege de ruime beoordelingsvrijheid van lidstaten en anderzijds vanwege de uitvoerige onderbouwing van de hervorming van het pensioenstelsel. Daarnaast heeft de pensioensector het initiatief genomen om een externe geschilleninstantie in te richten die situaties van individuele hardheid, niet het algemene invaren, kan onderzoeken. Daarmee wordt ook richting deelnemers een waarborg geboden, zonder dat dit tot hoge lasten aan de kant van de deelnemers leidt. Wel rust op de deelnemer een hoge mate van bewijslast dat in de individuele situatie sprake is van 'onevenredig nadeel'. Het procesrisico wordt hiermee als beheersbaar ingeschat.

2.d. Oordeel op technische uitvoerbaarheid

2.d.1. Haalbaarheidsanalyse

Als fonds hebben wij de haalbaarheid van de nieuwe pensioenregeling beoordeeld en getoetst door middel van de zogeheten uitvoeringstoets, alvorens tot besluitvorming over te gaan. Hierbij zijn de pensioenregeling en financiële opzet beoordeeld op 'maakbaarheid en haalbaarheid' van de voorgenomen besluiten. Daarbij is ook de begrijpelijkheid en uitlegbaarheid van de pensioenregeling voor onze deelnemers beoordeeld. Deze bevindingen zijn voorafgaand aan het definitieve besluitvormingsmoment besproken binnen het bestuursbureau en in het bestuur. Na deze besprekingen zijn er geen belemmeringen v.w.b. de haalbaarheid vastgesteld.

Op basis van de conclusies uit de uitvoeringstoetsen zijn wij met APG in overleg gegaan en hebben waar nodig bijgestuurd. Inzet is en blijft onverkort een zorgvuldige en correcte uitvoering van het afgesproken pensioenreglement, die een voorwaarde is voor het noodzakelijke vertrouwen van de deelnemers in de nieuwe wet en in ons als fonds.

2.d.2. Stappen en tijdslijn voor gereedmaken IT systemen, haalbaarheidsrisico's en beheersingsmaatregelen

Zoals eerder vermeld heeft/zal APG een aantal IT-systemen vervangen, gewijzigd/wijzigen; deels ontstaan nieuwe systemen als gevolg van een hechtere koppeling tussen vermogensbeheerder en de pensioenadministratie.

Het gaat hier om de volgende nieuw in te richten systemen:

Administratie/functie	Toelichting	Type IT-oplossing
Deelnemer-administratie	Beheer van persoonsgegevens van deelnemers	Door APG in te richten binnen de Pakketoplossing van Festina
Polis- en kapitaaladministratie	Beheer van verzekerde producten, kapitalen en uitkeringen	Door APG in te richten binnen de Pakketoplossing van Festina
Workflow Management	Besturing van processen	Zelfbouw door APG in combinatie met het workflow platform Camunda
Capital-transfer	Verbinding tussen vermogensbeheerder en pensioenuitvoering	Door APG in te richten binnen de Pakketoplossing van Festina
"Mijn fonds"	Portal voor deelnemers	Zelfbouw door APG
Invaarstraat	Omzetting van gegevens en aanspraken naar persoonlijke pensioenvermogens	Zelfbouw door APG in combinatie met uitbesteding

Tabel 2.2: Overzicht nieuw in te richten systemen

De nieuwe applicatiesystemen zijn of worden ingepast in het bestaande landschap, waarbij de bestaande interfaces tussen de afzonderlijke systemen maximaal hergebruikt worden. Met uitzondering van enkele delen van de "invaarstraat" en "Workflow management" worden alle IT-oplossingen onder directe verantwoordelijkheid van APG gehost, waarbij gebruik wordt gemaakt van Microsoft Azure PAAS diensten in de cloud. SPW is en blijft in nauwe afstemming met APG over de voortgang en eventuele knelpunten in de realisatie en het risicobeeld dat hoort bij deze migraties ten einde vast te kunnen stellen of deze binnen de risicobereidheid van het fonds blijven.

Sociale partners hebben gekozen voor de Solidaire Premie Regeling (SPR). APG heeft dan ook voor de realisatie van de systemen alles erop gericht om de uitvoering van de SPR voor ons als fonds tijdig te realiseren.

APG maakt voor de realisatie van de processen en systemen gebruik van de voor haar bekende reguliere risicobeheersingsmechanismen. Daarbij moet gedacht worden aan de bestaande IT governance, het werken met architectuurdocumenten, een toetsing van designs, de inzet van subject matter experts en multidisciplinaire teams en een gedegen ontwikkel- en exploitatieproces.

Naast de reguliere beheersing in het kader van het programma Pensioen van Straks vindt de beheersing in het kader van PVS plaats door middel van het reguliere beheersingskader van zowel SPW als APG. Aanvullend hierop is met APG overeengekomen dat additionele comfort op het programma PVS wordt verkregen doordat er rapportages worden opgeleverd vanuit het House of Comfort. Deze rapportages worden besproken in de Regiegroep PVS en in het bestuur. Doel van deze rapportages is comfort te verleden binnen programma op de tijdige en adequate realisatie ervan.

Om de haalbaarheid te maximaliseren is een aantal maatregelen getroffen:

- De scope van werkzaamheden die gedaan moeten worden om succesvol invulling te geven aan de dienstverlening conform Wtp, is door APG gevisualiseerd in een (mijlpalen)planning. Hier wordt in de tijd weergegeven wat de belangrijkste stappen en mijlpalen zijn om tijdig de nieuwe regelingen in het kader van de Wtp geïmplementeerd te hebben. Er zijn kritische mijlpalen geïdentificeerd in de planning, APG houdt ons op de hoogte van het behalen van deze mijlpalen. Op maandelijkse en kwartaal-basis rapporteert APG hierover aan ons. Daarbij komen ook de eventueel voor ons specifieke wijzigingen/aanpassingen/aanvullingen in de systemen en processen aan bod.
- Businessprocessen die nodig zijn voor de Wtp worden bij APG in een zodanige volgorde gerealiseerd dat de belangrijkste processen als eerste geprioriteerd zijn (klantreizen, met Pensioen gaan, overlijden etc).
- Op basis van een kwartaalplanning wordt periodiek bepaald welke onderdelen opgepakt dienen te worden en wie/wat hiervoor benodigd is. Op wekelijkse basis wordt de voortgang van de planning binnen APG gemonitord en wordt de scope van werkzaamheden afgezet tegen de beschikbare tijd.

Wij hebben besloten om de transitie naar het nieuwe stelsel per 1 januari 2026 te laten plaatsvinden. Met APG heeft afstemming plaatsgevonden over de maakbaarheid en haalbaarheid van deze planning. Deze planning is door onze sleutelfunctiehouders gechallenged. Uiteraard blijven wij met APG de voortgang van de implementatie monitoren en zullen in onderling overleg mitigerende maatregelen genomen worden indien deze implementatie op enigerlei wijze in gevaar komt.

2.e. Aanvullende risicoanalyse SPW

Inleiding

SPW waarborgt – net als bij de reguliere uitvoering – een beheerste en integere bedrijfsvoering na ten einde de transitie te realiseren. Dat houdt in dat het risicomanagement voor de transitie naar het nieuwe stelsel is ingericht en aantoonbaar effectief is. In deze paragraaf wordt nader toegelicht op welke wijze dat gebeurt.

Kaders

SPW streeft een integere en beheerste transitie na. Dit houdt in dat de risico's ten aanzien van de transitie in kaart zijn gebracht en dat de beheersmaatregelen zijn vastgesteld, zodat de netto-risico's binnen de risicobereidheid van het fonds vallen.

De reguliere werkwijze is daarbij leidend. Dit houdt in dat:

1. Er periodieke RSA's zijn en worden uitgevoerd.
2. De eigen risicobeoordeling is uitgevoerd, waarbij scenario's inzake de transitie zijn uitgewerkt.
3. Bij beeld- en oordeels- en besluitvorming over de diverse onderdelen van de Wtp de opinies van de Sleutelfuncties van het fonds zijn betrokken.
4. Er zoveel als mogelijk binnen de kaders van het integraal risicomanagement beleid wordt gewerkt.
5. Indien aanvullende assurance nodig is, wordt de derde lijn ingeschakeld.

Daarnaast zijn de risicohouding en de risicobereidheid van het fonds kader stellend. Deze is voor de transitie expliciet uitgewerkt en deze luidt als volgt:

Flexibiliteit en wendbaarheid NPS:

Wij willen niet meemaken dat de implementatie van de Wtp geen (tijdige en/of adequate) doorgang kan vinden, doordat onze interne organisatie en processen niet op orde zijn. De invoering van het nieuwe pensioenstelsel in het programma PvS vraagt aanpassing van de organisatie en de (uitvoerings)processen. De inrichting en uitvoering van het programma PvS mag niet in gevaar komen door het niet tijdig realiseren van administratie- en beleggingsprocessen en de inrichting van de eigen organisatie van het fonds.

De risicohouding die het bestuur heeft aangenomen op dit domein is kritisch, dat wil zeggen overwegend risicomijdend. De transitie dient op een beheerste manier te worden benaderd en te worden uitgevoerd.

Ad 1 Periodieke RSA's

Door middel van periodieke risico self assessments op het programma Pensioen van Straks worden de risico's geïnventariseerd, de bruto risico's ingeschat, de beheersing vastgesteld, de netto risico's ingeschat en wordt bepaald of de netto-risico's zich binnen de risicobereidheid van het fonds bevinden.

Ad 2 Eigen risicobeoordeling

De uitvoering van een eigen risicobeoordeling (hierna: ERB) maakt onderdeel uit van de reguliere strategische risicomanagementcyclus. Bij de uitvoering van de strategische risicoanalyse wordt rekening gehouden met de kaders in het ERB beleid van het fonds. De ERB geeft het pensioenfonds inzicht in de materiële risico's en mogelijke consequenties hiervan voor het behalen van de strategische doelstellingen, de financiële positie en de pensioenen van de deelnemers.

De centrale vraag van de meest recente ERB (mei 2024) was: Wat zijn de materiële risico's die de strategische doelstellingen van SPW kunnen bedreigen, ook in relatie tot de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel? Daarnaast is in deze ERB een oordeel gegeven over de effectiviteit en de doelmatigheid van het risicobeheer.

De aan de transitie gerelateerde risico's die in de ERB zijn beoordeeld zijn:

- De Wtp wordt vertraagd of sterk afwijkend ingevoerd.
- Het niet tijdig of niet adequaat realiseren van de implementatie van de Wtp

Uit de analyses blijkt dat deze risico's adequaat worden beheerst. Op basis van deze scenario's zijn er geen nieuwe aandachtspunten of vervolgacties geïdentificeerd.

Ad 3 Opinies sleutelfunctiehouders

Bij de beeld-, oordeels- en besluitvorming wordt aan sleutelfunctiehouders gevraagd een opinie op te stellen bij de diverse onderdelen/producten/beleid ten aanzien van PvS (regeling, reserves, evenwichtigheidskader, datakwaliteit, financiële opzet, etc.).

Het bestuur heeft vooraf aangegeven over welke onderdelen een opinie verwacht wordt/werd. Dit is vastgelegd in de planning van het programma PvS. De planning ervan wordt bewaakt door de programmamanager PvS. Waar gewenst vindt afstemming tussen de 2^e lijn onderling en met de 3^e lijn plaats.

Het bestuur betreft de opinies in het bestuurlijke proces en draagt zorg voor een reactie op de opinie van de betreffende sleutelfunctiehouders zodat transparant is wat de follow up is van eventuele bevindingen en aanbevelingen.

Ad 4 Ingebed in het reguliere risicomanagement proces

Op basis van een periodieke RSA zijn de strategische en operationele risico's van de transitie in kaart gebracht. Deze risico's zijn geïntegreerd in het reguliere risicomanagementsysteem van SPW. Dat houdt in dat periodiek de risico's en de mate van beheersing worden beoordeeld. Deze worden op kwartaalbasis gerapporteerd in het dashboard dat hiervoor ontwikkeld is. Dit dashboard wordt besproken in de Regiegroep Pensioen van Straks en in het bestuur van het fonds. Indien risico's zich buiten de risicobereidheid van het fonds bevinden wordt het risico geaccepteerd dan wel worden er aanvullende beheersmaatregelen vastgesteld.

De sleutelfunctiehouder risicobeheer rapporteert eveneens over het risicobeeld ten aanzien van de met het Pensioen van Straks samenhangende risicobeelden. Net als in het reguliere risicomanagement proces geldt dat er afstemming plaatsvindt met de 2^e en 3^e lijn van APG over de PvS gerelateerde onderwerpen.

Ad 5 Aanvullende assurance

Het bestuur heeft een aanvullende audit laten doen naar de besluitvorming door het bestuur. De primaire doelstelling van de audit besluitvorming is het verkrijgen van inzicht in de kwaliteit van de (evenwichtige) besluitvorming rondom PvS onderwerpen. Hierbij is specifieke aandacht besteed aan de governance structuur waarin besluiten worden genomen, en de communicatie hierover met stakeholders, waaronder het bestuur, het verantwoordingsorgaan, de Raad van Toezicht en de sleutelfunctiehouders. Een ander belangrijk beoordelingspunt is de vastlegging van de gemaakte overwegingen en keuzes tijdens het besluitvormingsproces (de onderbouwing),

De sleutelfunctiehouder internal audit heeft het doorlopen proces van de vaststelling van de financiële opzet en risicohouding beoordeeld. De sleutelfunctiehouder internal audit heeft geconcludeerd dat SPW een zorgvuldig en adequaat besluitvormingsproces heeft gehanteerd. SPW heeft gebruik gemaakt van een evenwichtigheidskader en is transparant over de manier waarop deze evenwichtige belangenafweging plaatsvindt.

2.f. Concluderend oordeel bestuur

De stelstelwijziging is een impactvolle verandering voor ons. Gedurende het gehele proces hebben wij gestreefd naar het inbouwen van effectieve checks en balances bij de advisering en implementatie door APG, bij de besluitvorming in het bestuur en door de verschillende stakeholders zoveel mogelijk te betrekken bij de diverse tussenstappen. De sleutelfunctiehouders zijn betrokken bij de besluitvorming. Er is follow up gegeven aan de aanbevelingen in de opinies en de opinies zijn meegewogen bij de besluitvorming in het bestuur. Zoals in dit hoofdstuk is toegelicht, is het bestuur van mening dat de mitigatie van risico's effectief is. De restrisico's die resteren zijn acceptabel.

Door transparant te zijn over de restrisico's is het bestuur in staat adequaat te kunnen handelen als deze risico's zich manifesteren.

3. Data en datakwaliteit

Voor het invaren in het nieuwe pensioenstelsel is onze datakwaliteit van essentieel belang. Zonder afdoende inzicht in de datakwaliteit voorafgaand aan het invaren, kunnen wij geen evenwichtig invaarbesluit nemen en kunnen fouten ontstaan in de berekende individuele 'pensioenvermogens' van onze deelnemers.

Onze deelnemers moeten erop kunnen vertrouwen dat de omzetting naar de individuele pensioenvermogens correct gebeurt en dat zij krijgen waar zij recht op hebben. Fouten in data of in de uitvoering – zeker waar het persoonlijke pensioeninformatie of bedragen betreft – kunnen zorgen voor moeilijk te herstellen vertrouwen bij geraakte deelnemers en kunnen enorme publicitaire impact hebben. Om de kwaliteit van deze data te borgen, sluit SPW aan bij de Guidance die daarover vanuit de Pensioenfederatie gegeven wordt via het Kader Datakwaliteit.

In de hierop volgende pagina's wordt nader toegelicht hoe de datakwaliteit gewaarborgd is voor, tijdens en na transitie. Daarbij wordt gebruik gemaakt van de voorgestelde inhoudsopgave conform DNB good practice van het implementatieplan. Er zijn enkele gevallen waarbij meerdere onderwerpen uit de inhoudsopgave gezamenlijk toegelicht worden in verband met de overlap in deze paragrafen. Dit betreft zowel paragraaf A en B als paragraaf F en G uit de inhoudsopgave.

3.a. Beschikbaarheid van data voor, tijdens en na transitie

Er wordt in dit implementatieplan gebruik gemaakt van de voorgestelde inhoudsopgave conform DNB good practice. In verband met overlap van deze paragraaf wordt het onderwerp 'beschikbaarheid van data voor, tijdens en na de transitie' toegelicht in paragraaf 3.b.

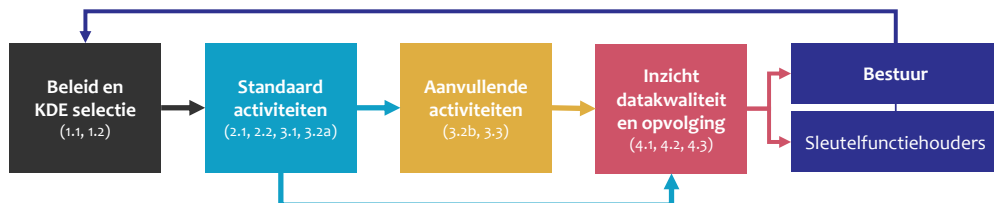
3.b. Borging datakwaliteit risico's voor, tijdens en na transitie

Beschikbaarheid data en borging datakwaliteit voor transitie

Pensioenfederatie heeft in afstemming met DNB een Kader Datakwaliteit gepubliceerd met als doel te faciliteren dat pensioenuitvoerders die wensen in te varen op een consistente en aantoonbare wijze de datakwaliteit onderbouwen en borgen. SPW maakt bij het vaststellen van datakwaliteit gebruik van dit Kader, teneinde aantoonbare inzage in de datakwaliteit te kunnen bieden en een oordeel te vormen over de datakwaliteit die nodig is om te kunnen invaren. Door dit Kader toe te passen levert SPW een aantoonbare inspanning om de datakwaliteit te borgen vóór het invaren die de stappen omvat die in redelijkheid van haar gevraagd mogen worden. APG speelt vanuit de uitbesteding van de pensioenadministratie een belangrijke rol in de datakwaliteit. Wij hebben daarom ook in nauwe samenwerking met APG de borging van de datakwaliteit vormgegeven.

Het Kader Datakwaliteit, zoals dat gepubliceerd is door de Pensioenfederatie, start met een aantal beleids- en scoping stellende activiteiten, gevolgd door standaard activiteiten die ten allen tijden uitgevoerd moeten worden, als ook aanvullende activiteiten die risico-gebaseerd uitgevoerd worden n.a.v. de eerder verkregen inzichten. Tezamen geven de resultaten uit de standaard en aanvullende activiteiten inzicht in de datakwaliteit en benodigde opvolging, wanneer deze afgezet worden tegen de eerder vastgestelde normen en kaders.

Hieronder wordt het overzicht van verschillende uitgevoerde activiteiten schematisch weergegeven, gevolgd door een nadere toelichting. Voor gedetailleerde informatie aangaande beleid en risicobereidheid, zie paragraaf 3.d – **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.** Kwalitatieve en kwantitatieve risicobereidheid **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.** Voor gedetailleerdere informatie over de uitgevoerde activiteiten per fase en stap zoals gedefinieerd in het Kader Datakwaliteit, zie paragraaf 3.e - Detaillering vaststelling en borging van datakwaliteit voor invaren. Voor gedetailleerdere informatie over de opvolging van data issues, zie paragraaf 3.f - Detaillering vaststelling data issues en benodigde opvolging voor invaren.



Figuur 3.1: Overzicht gehanteerde werkwijze

Fase 1 – Opzet datakwaliteitsbeleid

Datakwaliteit is een begrip waar, afhankelijk van het gebruiksdoeleinde, verschillende normen aan gesteld kunnen worden. In fase 1 is deze invulling specifiek voor het fonds vormgegeven en geëvalueerd in het kader van invaren. Daarbij is het datakwaliteitsbeleid beoordeeld door bestuur en sleutelfunctiehouders, inclusief de kwalitatieve risicobereidheid en het gerelateerde correctie-/herzieningenbeleid. Deze beleidsstukken vormen de kaders om te bepalen of de datakwaliteit voldoende is in het kader van invaren. Tevens zijn in het kader van invaren de relevante kritische data elementen gespecificeerd. Net als datakwaliteit kan de definitie van benodigde data elementen namelijk verschillen in het kader van het gebruiksdoeleinde.

Fase 1.1 – Datakwaliteitsbeleid

Het datakwaliteitsbeleid van SPW laat zien dat er een lage kwalitatieve risicobereidheid is ten aanzien van datakwaliteit. Dit is tevens terug te zien in de kwalitatieve normen die gehanteerd worden, in het bijzonder de correctiegrenzen waarbij in beginsel alles gecorrigeerd wordt.

Fase 1.2 – Kritische Data Elementen

Ten behoeve van invaren zijn 61 relevante Kritische Data Elementen (KDE's) vastgesteld door SPW. Deze selectie is het resultaat van een viertal stappen:

1. Vaststelling KDE's conform het SPW datakwaliteitsbeleid en Kader Datakwaliteit;
2. Vergelijking met de door de Pensioenfederatie geadviseerde KDE's in het Kader;
3. Bepaling welke regeling-specifieke KDE's voor SPW van toepassing zijn, d.m.v.:
 - a. Beoordeling op de output vanuit de rekenengine;
 - b. Analyse vanuit SPW expertise (resultaten voorgaande 2 stappen);
4. Eventuele herijking van onder stap 3 vastgestelde set aan KDE's gebaseerd op uitgevoerde AUP activiteiten.

Hieronder is de definitieve lijst aan kritische data elementen te vinden welke relevant zijn in het kader van invaren voor SPW.

Lijst van geselecteerde Kritische Data Elementen		
Persoonsgegevens van verzekerde en diens begunstigde(n):		
1. Klantnummer begunstigde	20. Arbeidsongeschiktheidspercentage	41. Ingangsdatum pensioen
2. Geboortedatum verzekerde	21. Percentage premievrije voortzetting	42. Indicatie Hoog/Laag
3. Overlijdensdatum	22. Datum eerste ziekte dag	43. Uitrui Partnerpensioen
4. Burgerservicenummer	23. Uitkeringspercentage	44. Uitrui Ouderdomspensioen
5. Geslacht verzekerde & begunstigde	Arbeidsongeschiktheidsuitkering	45. Tijdelijk Ouderdomspensioen (AOW-overbrugging)
6. Indicatie gemoedsbezwaard	24. Soort Arbeidsongeschiktheids- uitkering	46. Begindatum pensioenproduct deelname
7. Aanvang partnerrelatie	25. Onbetaald verlof	47. Einddatum pensioenproduct deelname
8. Einde partnerrelatie	26. Vervolgdagloon WAO	48. Aanwendpercentage pensioen
9. Soort partnerrelatie	Deelname gegevens:	49. ANW-Hiaat verzekering
10. Aanvang Burgerlijke Staat	27. Polisnummer deelneming	Product-, regeling-, en saldogegevens:
11. Einde Burgerlijke Staat	28. Aanvang deelneming	
12. Soort Burgerlijke Staat	29. Einde deelneming	
13. Indicatie studierend	30. Vrijwillige voortzetting	
14. Indicatie volle wees	31. Deelneming status	
	32. Aanspraken uit Inkomende Waardeoverdracht	
	33. Afzien Bijzonder Partnerpensioen	
	34. Soort Pensioenverdeling Bij Scheiding	
	35. Vanafdatum Begunstiging pensioenproduct	
	36. Totdatum Begunstiging pensioenproduct	
	37. Einddatum uitkering pensioen	
	38. Indicatie uitbetaling geblokkeerd	
	39. Vanafdatum blokkade uitbetaling	
	40. Reden blokkade uitbetaling	

Figuur 3.2: KDE selectie

Fase 2 – Risico-inventarisatie en -beoordeling

Er zijn verschillende vormen van risicoanalyse toegepast als onderdeel van fase 2. Deze zijn, in lijn met het Kader Datakwaliteit, als een trechter vormgegeven, beginnende bij het breedste niveau waarbij risico-indicatoren ten aanzien van de pensioenuitvoerder zijn geïnterpreteerd, wat input is geweest voor de bepaling van de tijdshorizon. Vervolgens zijn ook de risico-indicatoren op deelnemer niveau geïnterpreteerd. Het laatste en meest granulaire niveau zijn de uitgevoerde risicobeoordelingen per KDE. Het bestuur is bij de vaststelling van het risicoprofiel en de risicobeoordeling geadviseerd door de sleutelfunctiehouders. De uitkomsten van het risicoprofiel en de risicobeoordeling zijn door het bestuur akkoord bevonden.

Fase 2.1 – Risico-inventarisatie pensioenuitvoerder en deelnemer

Het fonds heeft een inschatting gemaakt van het pensioenuitvoerder-risicoprofiel en het risicoprofiel van de deelnemer. Het pensioenuitvoerder-risicoprofiel vormt de basis voor de onderbouwing van de tijdshorizon waarover de activiteiten in fase 3 plaats hebben gevonden. Deze tijdshorizon is vastgesteld op de periode vanaf 1 januari 2016. De beschikbaarheid van data is een van de overwegingen bij de vaststelling van de tijdshorizon, waarbij tevens rekening wordt gehouden met de lage risicobereidheid van het fonds. Daarnaast heeft het deelnemer-risicoprofiel geleid tot het bepalen van relevante deelnemer risico-indicatoren en combinaties daarvan. Deze risico-indicatoren zijn de basis voor de vaststelling van de risicogroepen die nader onderzoek vereisten in fase 3.

Fase 2.2 – KDE risicobeoordelingen

De kritisch data elementen, zoals geïdentificeerd in fase 1, zijn voorzien van een risicobeoordeling per data element. Daarbij zijn de risico-beschrijvingen, bruto risico's, beheersmaatregelen en netto risico's beschreven. Gebaseerd op de uitgevoerde risicobeoordelingen is een overzicht opgesteld met structurele beheersmaatregelen, onderzoeken en aanvullende acties die benodigd zijn geacht om het risico op de onjuiste of onvolledige KDE's te mitigeren en in de toekomst te voorkomen.

Fase 2.3 – Vaststellen aanvullende activiteiten

De risico-inventarisatie heeft zicht gegeven op de deelnemer risico-indicatoren die opvolging vereisen. De grondslag ter bepaling van de omvang van de deelwaarneming per risicogroep is vastgesteld en de bijbehorende onderbouwing is gedocumenteerd. Deze onderbouwing houdt rekening met de risico's en de omvang van de geïdentificeerde risicogroepen. Tevens zijn de nader in te richten beheersmaatregelen geïdentificeerd naar aanleiding van de KDE-ricobeeoordelingen. Het totaaloverzicht van benodigde structurele beheersmaatregelen, onderzoeken en aanvullende acties is akkoord bevonden door de sleutelfunctiehouder(s).

Fase 3 – Data analyses en deelwaarnemingen

Er zijn verschillende data analyse en deelwaarneming methoden toegepast als onderdeel van fase 3. De uitgevoerde data analyses betreffen data profilering, generieke analyses en specifieke analyses (proactief en reactief n.a.v. eerdere fase 2 en 3 resultaten). Deze data analyses zijn verricht op basis van de data in de Datakern (het datawarehouse). Ook zijn de binnen het Kader voorgeschreven algemene en specifieke deelwaarnemingen uitgevoerd. Deze deelwaarnemingen zijn verricht op basis van de relevante bronsystemen en brondocumentatie.

Fase 3.1 – Data profiling

Per kritisch data element zoals bepaald in fase 1.2 is een data profiling dossier beschikbaar gesteld, waarbij aandacht is besteed aan de onderzoeken naar compleetheid, juistheid van het datatype, verwachte domeinwaarden en datadistributie van de KDE data. Daarbij is de juistheid en volledigheid van de databestanden onderbouwd. Ook zijn de uitgangspunten beschreven ter waarborging van de consistentie in de uitvoering van het data profiling proces.

Fase 3.2a – Generieke analyses

De relevante generieke analyses zijn voorzien van een verwachting en toegestane afwijking in lijn met de risicobereidheid. Daarnaast zijn niet relevante / niet uitgevoerde generieke analyses voorzien van motivatie. Deze motivatie is tevens beoordeeld en akkoord bevonden door de relevante sleutelfunctiehouder.

Fase 3.2b – Specifieke analyses

De specifieke analyses betreffen opvolgacties uit de fases 2.2 en 3.1 en eventueel 3.2a, ofwel de KDE risicobeoordelingen, KDE data profiling en generieke analyses. De specifieke analyses kunnen verschillende vormen van data-analyse betreffen. Daarbij is de onderzoeksvorm afgestemd op de te onderzoeken deelnemerpopulatie als ook het risico/vraagstuk wat nader onderzocht moet worden.

Fase 3.3a – Specifieke deelwaarnemingen

De specifieke deelwaarnemingen zijn uitgevoerd op de outliergroepen zoals geconstateerd in fase 3.1 en 3.2, ofwel data profilering, generieke analyses en specifieke analyses. De geconstateerde afwijkingen worden afgezet tegen de maximaal toegestane afwijking (MTA). Zoals in het data issue proces nader toegelicht zal worden, heeft de weging tegen MTA geen impact op de manier waarop de issues opgevolgd worden. Alle data issues worden namelijk voorzien van root cause analyse en voorzien van structurele beheersing waar nodig.

Fase 3.3b – Algemene deelwaarnemingen

De algemene deelwaarnemingen zijn uitgevoerd op de risicogroepen zoals vastgesteld in fase 2.1 en 2.3, ofwel de risico-inventarisatie en vaststelling van aanvullende activiteiten. Zie ook paragraaf 3.c – Overzicht risicogroepen. De geconstateerde afwijkingen worden afgezet tegen de MTA. Ook hier heeft de weging tegen MTA geen impact op de manier waarop de issues opgevolgd worden. Alle data issues worden namelijk voorzien van root cause analyse en voorzien van structurele beheersing waar nodig.

Fase 4 – Rapportage en beoordeling

Het bestuur van SPW heeft op basis van de rapportage ten aanzien van:

- de vastgestelde beleidsnormen, risicobereidheid en relevante data in fase 1;
- de uitkomsten van de risico-inventarisatie en -beoordeling in fase 2;
- de uitkomsten van en afwijkingen uit de analyses en deelwaarnemingen in fase 3;
- de geplande correcties en overige acties zoals samengevat in de fase 4 rapportage;
- de opinies zoals afgegeven door de sleutelfunctiehouders;

geconcludeerd dat de werkzaamheden zijn uitgevoerd in lijn met het Kader Datakwaliteit van de Pensioenfederatie en daarmee voldoende zijn t.b.v. de voorlopige oordeelsvorming over de datakwaliteit in het kader van invaren.

De resultaten van fase 2, 3 en 4 zijn afgezet tegen de kaders en normen zoals gedefinieerd door het bestuur in het datakwaliteitsbeleid, de kwalitatieve en kwantitatieve risicobereid, als ook de MTA en het correctie-/herzieningenbeleid. Gebaseerd op de resultaten van de genoemde werkzaamheden, zoals beschreven in de fase 4 rapportage en het rapport van de externe accountant aangaande de uitgevoerde Agreed-upon Procedures (AUP), is het bestuur tot het oordeel gekomen dat de datakwaliteit ten behoeve van invaren voldoende inzichtelijk is. Dit oordeel houdt tevens rekening met de afgegeven opinies van de sleutelfunctiehouders ten aanzien van de fase 4 rapportage als ook de eerder in het proces afgegeven opinies. Dit oordeel gaat uit van adequate en tijdige opvolging van de geïnterpreteerde tekortkomingen in de datakwaliteit volgens de beoordeling, prioritering en planning (het actieplan) zoals gedefinieerd in de fase 4 rapportage en het adviesmemorandum.

Sleutelfunctiehouders

Om tot een voorlopig oordeel ten aanzien van de datakwaliteit te komen, steunt het fondsbestuur ook op de betrokkenheid en review van de sleutelfunctiehouders (SFH's) die betrokken zijn namens het fonds. Dit betreffen de actuariële functiehouder (SFAFH), risicobeheer (SFRB) en internal audit (SFIA). De betrokkenheid van deze SFH's helpt bij de invulling van de eindverantwoordelijke rol van het fondsbestuur.

Er zijn diverse onderdelen in de agreed-upon procedures (AUP) waarbij expliciet wordt aangegeven dat één of meerdere sleutelfunctiehouders betrokken dienen te zijn. In de tabel hieronder zijn deze procedures en de betrokken sleutelfunctiehouders weergegeven. De AUP is niet expliciet welke sleutelfunctiehouder betrokken dient te zijn bij welke procedure. Er is wel een Good Practice van DNB die hier invulling aan geeft. Deze Good Practice is de basis geweest voor het bepalen van de betrokkenheid van specifieke sleutelfunctiehouders per relevante procedure.

Om tot de accordering van de sleutelfunctiehouders te komen, zijn de resultaten van de gerelateerde procedures aan hen gepresenteerd en hebben zij schriftelijke terugkoppeling gegeven in de vorm van notities waarin hun opinies/adviezen zijn verwerkt. Deze opinies/adviezen zijn gebruikt door het AUP projectteam ter verbetering van de uitvoering en vastlegging van de procedures waar nodig. Tevens zijn de opinies/adviezen gebruikt door het bestuur ten behoeve van haar voorlopige oordeelsvorming.

Procedure	SFAFH	SFRB	SFIA
3: Beoordeling SFH (kwalitatieve) risicobereidheid en correctie-/herzieningenbeleid		★	
4: Evaluatie SFH identificatie KDE's voor Invaren	★	★	
12c: Advies SFH Risicoprofiel en risicobeoordeling (MTA)		★	
17: Beoordeling en conclusie SFH structurele beheersmaatregelen, onderzoeken, aanvullende acties		★	
22c: Beoordeling en akkoord SFH motivatie niet uitgevoerde generieke analyses	★	★	
33b: Beoordeling SFH uitgevoerde en uit te voeren correcties in relatie tot correctie-/herzieningenbeleid		★	★
35: Beoordeling SFH rapportage voorlopig oordeel datakwaliteit, inclusief documentatie bevindingen	★	★	

Figuur 3.3: Sleutelfunctiehouder betrokkenheid t.b.v. de AUP

Naast de in hierboven genoemde opinies, zoals gehanteerd t.b.v. de AUP, zijn er voor SPW extra opinies gemaakt door de sleutelfunctiehouder actuarieel op de procedurenummers 3, 12c en 17. Deze zijn ook meegenomen in de besluitvorming door het bestuur. Tot slot is er na afronding van de AUP een opinie opgeleverd door de sleutelfunctiehouders AFH, RB en IA over fase 5 (verrichten van overeengekomen specifieke werkzaamheden door de externe accountant) en fase 6 (besluitvorming over datakwaliteit ten behoeve van invaren).

Beschikbaarheid data en borging datakwaliteit tijdens transitie

SPW en APG hebben gekozen om de administratie van de nieuwe pensioenregeling vanaf 1-1-2026 uit te voeren in Festina Finance. Dat betekent dat tijdens de transitie, de volgende activiteiten plaatsvinden:

- Het transport van Datakern naar migratiepartner DX;
- De bewerking van data bij DX (invaarberekening en aansluiten op datamodel Festina);
- Het transport naar de doelsystemen van DX

In onderstaand schema is weergegeven op welke manier de data getransporteerd wordt, waarbij het datatransport volledig automatisch plaatsvindt en voldoet aan de vereisten rondom beveiliging en toegankelijkheid ervan (encryptie, decryptie, logging).



Figuur 3.4: Overzicht invaarstraat

Tijdens de transitie is sprake van een mutatiestop. Aangeboden mutaties worden opgevangen en nog niet verwerkt. Deze opgevangen mutaties worden via een gecontroleerd proces op werkdagen vastgelegd en verwerkt zodra de datamigratie in het nieuwe doelsysteem is afgerond. Tijdens de transitie worden geen mutaties verwerkt. Mocht er sprake zijn van mutaties met een bepaalde mate van urgentie (bijvoorbeeld het overlijden van een deelnemer), wordt het proces tijdelijk handmatig uitgevoerd.

Beschikbaarheid data en borging datakwaliteit na transitie

Gezien het invaarmoment nog plaats moet vinden, is er nog geen toetsing na invaren mogelijk geweest. SPW zal in lijn met de huidige definitie van toetsmoment 2 na de transitie een externe accountant opdracht te geven om een oordeel te vellen over de juistheid en volledigheid van de transitie, waaronder tenminste de berekeningen die ten grondslag liggen aan de verdeling van vermogens en, waar van toepassing, het compensatiedepot, de solidariteitsreserve of de risicodelingsreserve bij invaren.

Voor een nadere toelichting over het datakwaliteitsbeheersingsraamwerk zoals van toepassing op langere termijn, zie ook paragraaf 3.j - Data issues en opvolging na invaren.

3.c. Overzicht risicogroepen (complexe dossiers)

In de risico-inventarisatie is geconstateerd dat het uitgangspunt van de pensioenadministratie van SPW een beheerste en integere bedrijfsvoering is. De processen die ingericht zijn, hebben hun basis in een gedegen risicoanalyse en zijn waar mogelijk geautomatiseerd en STP ingericht. Daar waar menselijk oordeel en verwerking nodig is, zijn processen dusdanig vormgegeven dat beoordeling en review door (senior)collega's ingericht zijn in de beheersmaatregelen.

Echter om ook aan de wensen en eisen van de deelnemers te kunnen voldoen bestaan er afwijkingen van de reguliere inrichting maar zijn deze uitzonderingen ook bekend en voorzien van een adequate risicobeoordeling en passende beheersmaatregelen. Op zowel geautomatiseerde als handmatige beheersmaatregelen heeft periodieke toetsing plaatsgevonden die geen structurele fouten aan het licht hebben gebracht.

De beantwoording van de vragen geeft in meer detail inzicht op welke wijze de kwaliteit van data geborgd is binnen de organisatie en waar, door complexiteiten, gebeurtenissen of uitzonderingssituaties mogelijke risico-indicatoren zijn op onjuiste of onvolledige data in de pensioenadministratie. Er zijn 7 situaties geïdentificeerd waar sprake is van een mogelijk verhoogd risico op fouten.

Nr.	Onderwerp risicogroep	Beschrijving risicogroep
1	Arbeidsongeschiktheid	DRI - verhoogd risico op menselijke fout door medewerker beoordeling en verwerking van de uitval bij SUAG aanlevering t.a.v. mutaties in premievrije deelneming met betrekking tot WAO en WIA.
2	Inkomende waardeoverdracht	DRI - verhoogd risico op menselijke fout door medewerker beoordeling en handmatige mutatie t.a.v. individuele waardeoverdracht in de tijdshorizon tot 2008.
3	Overlappende dienstverbanden	DRI - verhoogd risico op menselijke fout door medewerker beoordeling en handmatige mutatie t.a.v. pensioencorrecties bij indiensttreding en overlappende dienstverbanden in de tijdshorizon tot 2008.
4	Scheiding	DRI - verhoogd risico op menselijke fout door medewerker beoordeling en handmatige mutatie t.a.v. verevening en conversie.
5	Scheiding en TWK-mutaties	Combinatie DRI - Verhoogd risico op menselijke fouten bij de beoordeling en verwerking van verevening/conversie t.a.v. TWK mutaties en scheiding.
6	Arbeidsongeschiktheid en TWK-mutaties	Combinatie DRI - Verhoogd risico op menselijke fouten bij de beoordeling en verwerking van TWK mutaties op basis van premievrije deelneming.
7	Arbeidsongeschiktheid (AAP) + TWK-mutaties	Combinatie DRI - Verhoogd risico op menselijke fouten bij de beoordeling en verwerking van TWK mutaties op basis van WAO.

Tabel 3.1: Overzicht risicogroepen

Deze risicogroepen zijn onderzocht middels algemene deelwaarnemingen. De resultaten uit de algemene deelwaarnemingen hebben in sommige gevallen tot data issues geleid. Voor elk van de geconstateerde data issues is bepaald of het structurele of incidentele issues betreft. Voor alle data issues met een structurele aard is gewaarborgd dat er ook beheersmaatregelen gewijzigd dan wel ingericht worden ter beheersing van het gerelateerde risico.

3.d. Kwalitatieve en kwantitatieve risicobereidheid

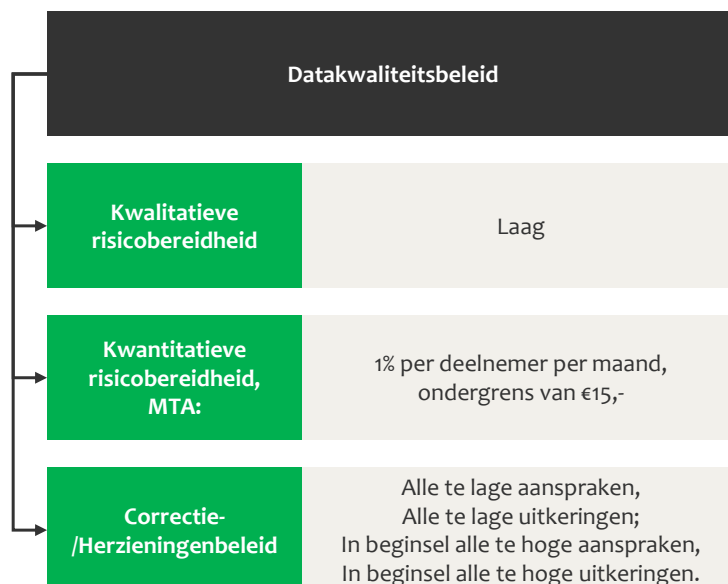
Om te bepalen wat onder goede datakwaliteit verstaan wordt, is het belangrijk om te definiëren wat de datakwaliteitskaders zijn. Dit bestaat uit verschillende onderdelen, namelijk 1) het datakwaliteitsbeleid, 2) de kwalitatieve risicobereidheid, 3) de kwantitatieve risicobereidheid, als ook 4) het correctie- en herzieningenbeleid. Samen vormen deze elementen de kaders die gebruikt worden om te bepalen of de datakwaliteit van afdoende niveau is om een positief oordeel te geven ten aanzien van het invaren.

Het datakwaliteitsbeleid bevat een beschrijving van de kwalitatieve risicobereid, die tevens is gebaseerd op de algehele risicobereidheid van het fonds. SPW heeft een lage risicobereidheid ten aanzien van datakwaliteit.

In lijn hiermee is een kwantitatieve risicobereidheid opgenomen in het beleid, namelijk de Maximale Toegestane Afwijking (MTA). SPW heeft een MTA van 1% van de maandelijkse aanspraak per individuele deelnemer, met een ondergrens van 15 euro. Ter bepaling van de MTA zijn de hoogte van de aanspraken, de pensioenuitvoerderrisico-indicatoren, deelnemersrisico-indicatoren en KDE-risicobeoordelingen meegewogen.

De lage risicobereidheid is tevens in het correctie- en herzieningenbeleid vertaald. SPW herstelt alle fouten ten aanzien van te lage aanspraken en uitkeringen. Een te hoge uitkering als gevolg van een fout door SPW, wordt over de achterliggende periode niet teruggevorderd. Een te hoge uitkering waarvan de fout redelijkerwijs kenbaar was of als gevolg van een fout door de deelnemer, wordt wel over de achterliggende periode teruggevorderd.

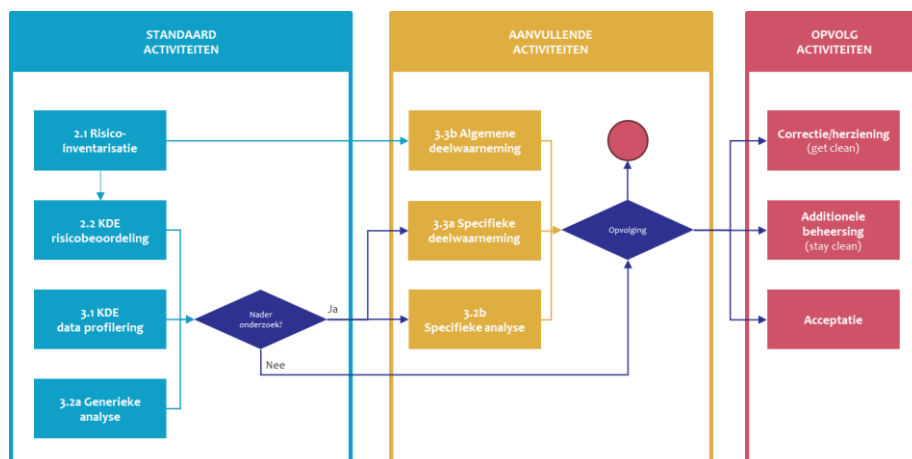
Hoewel er onderscheid gemaakt mag worden in de opvolging van issues boven en onder de MTA grens, kiest SPW ervoor om alle issues op gelijke wijze op te volgen. Dit is inclusief analyse of de gevonden fout incidenteel of structureel is, als ook duurzame opvolging indien het een structureel issue betreft. Uiteraard zal er ook opvolging plaatsvinden in lijn met het correctie- en herzieningenbeleid.



Figuur 3.5: Kwalitatieve en kwantitatieve risicobereidheid

3.e. Detaillering vaststelling en borging van datakwaliteit voor invaren

De standaard en aanvullende activiteiten, zoals reeds omschreven per fase en stap in paragraaf 3.a en 3.b hierboven, zijn hieronder nader toegelicht. Daarbij worden de standaard activiteiten en activiteiten in deze paragraaf beschreven. Ook wordt de rol van de sleutelfunctiehouders in meer detail beschreven. De opvolg activiteiten naar aanleiding van geconstateerde data issues staan in de volgende paragraaf nader uitgewerkt.



Figuur 3.6: Proces vaststelling datakwaliteit

Standaard activiteiten

De standaard activiteiten betreffen werkzaamheden die voor alle deelnemersgroepen en alle geselecteerde KDE's worden uitgevoerd. Het is belangrijk om te realiseren dat er werkzaamheden uit verschillende fases van het kader hier aan bod komen. Het betreft namelijk de risico-inventarisatie en beoordelingen zoals uit te voeren onder fase 2, maar ook de data profiling werkzaamheden die onderdeel zijn van fase 3. Tevens belangrijk om te realiseren is dat de fase 2.1 activiteiten op een ander niveau worden uitgevoerd dan de fase 2.2 activiteiten. De risicoprofielen zoals bepaald in fase 2.1 zijn namelijk meer op macro niveau en niet specifiek te relateren aan KDE's. De risicobeoordelingen zoals uitgevoerd in fase 2.2 worden wel specifiek per KDE uitgevoerd. Dit is tevens het geval voor de data profiling activiteiten die per KDE worden uitgevoerd. De generieke analyses zijn door de Pensioenfederatie / DNB voorgeschreven en zijn niet specifiek voor één KDE.



Figuur 3.7: Werkwijze standaard activiteiten

Aanvullende activiteiten

De risico gebaseerde activiteiten zijn een aanvulling op de standaard activiteiten zoals hierboven beschreven. Zo zijn er specifieke analyses uitgevoerd op KDE's die een belangrijke impact hebben op de aanspraak. Uit deze analyses worden eventuele afwijkingen geconstateerd die verklaard moeten worden, of die anderzijds nader onderzoek vereisen. In die gevallen worden specifieke deelwaarnemingen uitgevoerd, waaruit tevens eventuele issues geconstateerd kunnen worden of waarbij geconstateerd kan worden dat deze resultaten logisch te verklaren zijn.

Daarnaast worden de deelnemer-risico-indicatoren zoals bepaald in fase 2.1 ook geëvalueerd. Tijdens deze evaluatie wordt bepaald of voldoende beheersing is vormgegeven binnen de reguliere processen en dat de risico-indicator voldoende gemitigeerd is. Indien dit niet voldoende is, zal voor deze risico-indicatoren bepaald worden dat het risicogroepen betreffen die middels algemene deelwaarnemingen nader onderzocht worden. Uit deze algemene deelwaarnemingen kunnen wederom issues geconstateerd worden of kan blijken dat de risicogroep alsnog voldoende beheerst is. Hetzelfde geldt voor eventuele outliergroepen die geconstateerd worden naar aanleiding van de uitgevoerde risico- en data-analyse activiteiten. Ook daar kunnen issues uit voortkomen als ook de conclusie dat er een logische verklaring is voor de outliergroep.



Figuur 3.8: Werkwijze aanvullende activiteiten

3.f. Detaillering vaststelling data issues en benodigde opvolging voor invaren

Er wordt in dit implementatieplan gebruik gemaakt van de voorgestelde inhoudsopgave conform DNB good practice. In verband met overlap van deze paragraaf wordt het onderwerp 'detaillering vaststelling data issues en benodigde opvolging voor invaren' toegelicht in paragraaf 3.g.

3.g. Data issues en opvolging t.a.v. risicogroepen (complexe dossiers)

De werkzaamheden uitgevoerd in fase 2 en fase 3, evenals de resultaten daarvan, zijn samengevat in de rapportage die als onderdeel van fase 4 is opgesteld. In deze rapportage wordt ook aandacht besteed aan de geconstateerde afwijkingen en het actieplan om deze op te volgen. Deze informatie dient als input voor het bestuur om de datakwaliteit voor invaren te beoordelen.

Ter opvolging van de resultaten en afwijkingen van de uitgevoerde werkzaamheden is een actieplan opgesteld, zoals bedoeld in fase 4.2 van het Kader. Tijdige opvolging van dit actieplan is cruciaal voor een beheerste transitie. De voortgang en uitkomsten van het actieplan worden maandelijks door SPW gevolgd. De opvolging kan verschillende vormen aannemen, zoals het uitvoeren van correcties en herzieningen (get clean), het inrichten van beheersmaatregelen (stay clean), en het uitvoeren van additionele data-analyses. Eventuele correcties die voortkomen uit deze data-analyses moeten tijdig worden doorgevoerd.

Bevindingen uit de datacontroles en op te volgen afwijkingen zijn door APG vastgelegd in een centrale administratietool; momenteel is de applicatie “JIRA” hiervoor de standaard binnen APG. Vanuit JIRA ontstaat een backlog van data issues. Ook gedetecteerde data issues vanuit de reguliere pensioenuitvoering worden op dezelfde manier vastgelegd. Binnen de afdeling Data Management van APG worden deze items opgepakt door het team ‘Data Schoning’. De datamanager schoning heeft een roadmap opgesteld om de data issues tijdig op te lossen voor de Invaardatum. De data issues zijn geprioriteerd in lijn met de vereiste data-elementen voor het invaren. In onderstaande afbeelding is het hoofdproces weergegeven, waarin de route van bevindingen tot oplossing zichtbaar is.



Figuur 3.9: Proces opvolging bevindingen

1. Intake

Tijdens de intake worden signalen met betrekking tot nieuw ontdekte issues onderzocht. Er wordt tevens een eerste onderzoek gedaan naar het issue (onder andere beschrijving, potentiële doelgroep, eerste eventuele impact). Deze acties hebben als doel om te bepalen of er een nadere analyse uitgevoerd dient te worden, en of dat deze eventuele nadere analyses in een later stadium adequaat behandeld worden onder begeleiding van de herstelacties die bekend zijn.

2. Analysefase & 3. Doelgroepselectie

In de Analysefase wordt de doelgroep gedefinieerd. De Analysefase is een iteratief proces. Door middel van het analyseren van het issue en de oorzaak/oorzaken kan de doelgroep worden uitgebreid, gekrompen of opgeknipt worden in subgroepen.

4. Herstelontwerp

Door het issue te analyseren (Analysefase) zal de doelgroep preciezer kunnen worden vastgesteld. De eerste versie van de Doelgroepselectie is benodigd om te starten met de analysefase. De doelgroepselectie wordt daarnaast toegepast in de herstelontwerpfase en de herstelfase om doelgroep vast te stellen. Dit voorkomt dat er nieuwe issues aan het licht komen.

5. Hersteluitvoer

Uitkomst van dit deelproces is een overzicht met het herstelontwerp dat de basis vormt voor de hersteluitvoer. In dit voorstel is onder andere de manier van herstel (automatisch, handmatig of een combinatie) opgenomen en welke stakeholders een rol spelen.

6. Communicatie

Na de hersteluitvoer dient communicatie plaats te vinden. Conform het beleid worden de deelnemers geïnformeerd over de wijziging op de aanspraak of uitkering. Dit kan gebeuren door middel van een bulk communicatie of per klant individuele communicatie.

7. Rapportage

Maandelijks rapporteert APG aan SPW over de voortgang.

3.h. Externe toetsing op vaststelling van datakwaliteit voor invaren

Opdracht

De opdracht is gegeven aan een externe accountant voor het uitvoeren van de overeengekomen specifieke werkzaamheden in lijn met het werkprogramma zoals gepubliceerd door de NBA/NOREA, versie d.d. 22 juni 2023. Er is voor gekozen om de accountant (KPMG) van de pensioenuitvoeringsorganisatie (APG) deze overeengekomen specifieke werkzaamheden als eerste uit te laten voeren. Vervolgens deelt KPMG de resultaten met de accountant (EY) van het fonds (SPW). EY steunt daarbij op de documentatie zoals verzameld door KPMG alsook de werkzaamheden zoals verricht door KPMG, maar voert zelfstandig alle procedures van de overeengekomen specifieke werkzaamheden uit om ook haar eigen rapport uit te brengen. Wanneer er hieronder verwezen wordt naar de 'externe accountant', dan wordt bovengenoemde combinatie van KPMG en EY bedoeld.

Uitkomsten

De overeengekomen specifieke werkzaamheden zijn uitgevoerd door de externe accountant in overeenstemming met de opdrachtbevestiging. Naar aanleiding van de uitgevoerde werkzaamheden is een rapportage van feitelijke bevindingen opgesteld door de externe accountant.

Besluitvorming

Er is voor gekozen om de accountant (KPMG) van de pensioenuitvoeringsorganisatie (APG) deze overeengekomen specifieke werkzaamheden als eerste uit te laten voeren. Vervolgens deelt KPMG de resultaten met de accountant (EY) van het fonds (SPW). EY steunt daarbij op de documentatie zoals verzameld door KPMG alsook de werkzaamheden zoals verricht door KPMG, maar voert zelfstandig alle procedures van de overeengekomen specifieke werkzaamheden uit om ook haar eigen rapport uit te brengen. Wanneer er hieronder verwezen wordt naar de 'externe accountant', dan wordt bovengenoemde combinatie van KPMG en EY bedoeld.

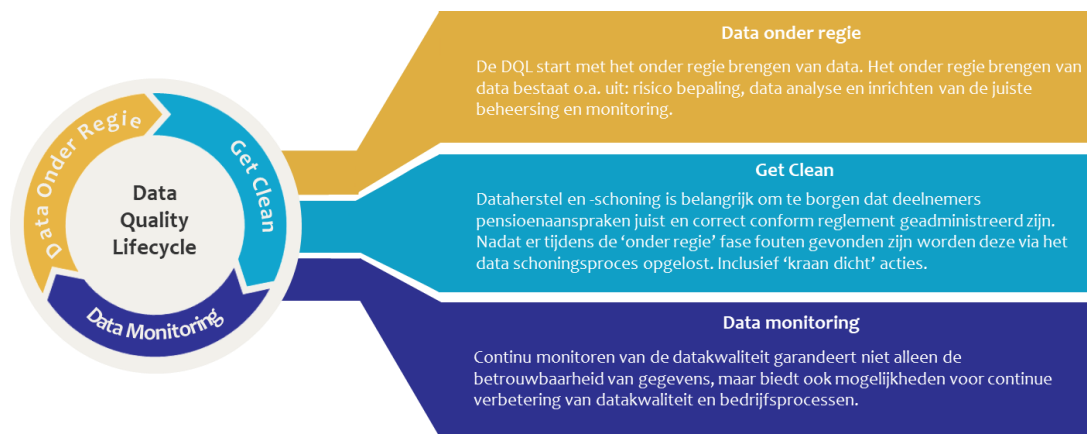
3.i. Externe toetsing op vaststelling van datakwaliteit na invaren

Omdat het invaarmoment nog plaats moet vinden, is er nog geen toetsing na invaren mogelijk geweest. SPW zal in lijn met de huidige definitie van toetsmoment 2 na de transitie een externe accountant opdracht te geven om een oordeel te vellen over de juistheid en volledigheid van de transitie, waaronder tenminste de berekeningen die ten grondslag liggen aan de verdeling van vermogens en, waar van toepassing, compensatie afschaffing doorsneesystematiek en solidariteitsreserve bij invaren.

De specifieke opdrachtoomschrijving voor de externe accountant zal nader vormgegeven worden wanneer er meer bekend is over de normen die gehanteerd zullen worden voor toetsmoment 2. De uitvoering van de opdracht vindt, in overleg met de externe accountant, ongeveer zes maanden na invaren plaats. Duidelijkheid over de te hanteren normen en reikwijdte zijn van cruciaal belang voor afstemming en verstrekking van de opdracht.

3.j. Data issues en opvolging na invaren

SPW hecht waarde aan structurele borging van datakwaliteit. Middels het programma dat uitvoering geeft aan het Kader Datakwaliteit wordt er zorggedragen voor het inzichtelijk maken van de datakwaliteit van de Kritische Data Elementen voor Invaren. Ten behoeve van de borging van datakwaliteit na invaren richt SPW zich op adequaat datamanagement met als doel te zorgen dat de data structureel schoon blijft, de beheersing ingeregeld is en de datakwaliteit gemonitord wordt, ofwel 'Structurele Datakwaliteitsborging'. Om structurele datakwaliteitsborging te realiseren is er vanuit de datamanagement standaarden het Data Quality Lifecycle framework overgenomen. Het Data Quality Lifecycle framework bestaat uit 3 onderdelen:



Figuur 3.10: Overzicht Data Quality Lifecycle framework

1. **Data Onder Regie:** Het inzichtelijk maken van de datakwaliteit en risico's op data fouten en hierop maatregelen inrichten ter voorkoming van data fouten. De KDE's voor invaren zijn volledig onder regie gebracht volgens Kader Datakwaliteit. Het Data onder Regie proces wordt verder geoptimaliseerd waarin ook overige relevante data elementen onder regie worden gebracht volgens een risico gedreven aanpak.
2. **Data Schoning:** Het schonen van gevonden fouten tijdens het inzichtelijk maken van de datakwaliteit en zorgdragen voor structurele oplossingen, ook wel 'kraan dicht'.
3. **Data Monitoring:** Het continu monitoren van de datakwaliteit en beheersmaatregelen.

Deze processen zijn in opzet beschreven en grotendeels ingericht met bijbehorende beheersing.

1. **Data Onder Regie:** In dit proces worden Data Quality Rules (DQR's) ontwikkeld om monitoring mogelijk te maken. Per 1-1-2024 is een specifiek 'data beheersingsraamwerk' in scope opgenomen van de S3000A. Dit ziet op het juist en volledig inrichten van DQR's, het eenmalig draaien ervan en een juiste en volledige overdracht naar data schoning in het geval van data issues.
2. **Data Schoning:** In dit proces worden data issues geanalyseerd en geschoond, zie voor verdere toelichting hoofdstuk 3.g. Per 1-1-2024 is er een intern beheersingsraamwerk op data schoning, waarbij toegezien wordt op het juist en volledig schonen van de data, waar kraan dicht onderdeel van is. De opzet van dit raamwerk is door de 2e en 3e lijn van APG beoordeeld met voldoende.
3. **Data Monitoring:** In dit proces worden de DQR's continu gemonitord en daar waar uitval ontstaat geanalyseerd t.b.v. stay clean. De procesopzet is beschreven en de pilot start in oktober 2024. Per 1 januari 2025 is dit proces geïmplementeerd inclusief assurance binnen S3000A scope.

3.k. Verwerking terugwerkende kracht mutaties

SPW hecht eraan dat deelnemers krijgen waar ze recht op hebben. Dit impliceert dat terugwerkende kracht (TWK) mutaties worden verwerkt, ongeacht de periode waar ze betrekking op hebben. Daar waar deze mutaties betrekking hebben op de periode voor invaren, maar pas worden doorgegeven na het invaren worden deze zo nauwkeurig mogelijk verwerkt volgens het reglement dat van toepassing was vóór de datum van invaren. Daartoe zullen bij APG bestaande processen en systemen in stand worden gehouden zo lang als dit nodig en verantwoord is.

SPW streeft ernaar deze TWK-mutaties zo beperkt mogelijk te houden en de tijdsperiode zo kort mogelijk, mede omdat de verwachting is dat het aantal TWK-mutaties die nog betrekking hebben op de periode vóór invaren na verloop van tijd sterk afnemen, maar daarmee de relatieve impact op de uitvoering op langere termijn onevenredig groot kan worden.

TWK-mutaties die betrekking hebben op de periode na invaren worden verwerkt conform de juiste versie van het reglement middels de processen en systemen die dan actueel zijn. SPW bewaart alle historische gegevens die betrekking hebben op deelnemers en hun pensioenrechten conform de daarvoor vastgestelde bewaarregels.

4. Invaren

4.a. Het verzoek van sociale partners om in te varen

Sociale partners hebben middels hun Transitieplan het verzoek gedaan om, conform het uitgangspunt van de wetgever, de op de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling middels een interne collectieve waardeoverdracht (artikel 150m van de Pensioenwet). Met invaren wordt bedoeld het overbrengen van de opgebouwde pensioenaanspraken en rechten naar het nieuwe pensioenstelsel. Hierdoor blijven oude en nieuwe pensioenaanspraken bij elkaar onder één pensioenregeling bij één en dezelfde pensioenuitvoerder. Invaren voorkomt daarmee dat er naar de toekomst toe twee pensioenregelingen uitgevoerd moeten worden, wat tot meer complexiteit en kosten zou leiden. De overwegingen van sociale partners hiervoor zijn opgenomen in paragraaf 3.4 van het Transitieplan en staan hieronder integraal opgenomen.

Overwegingen om wel in te invaren

- *Aan het wettelijk uitgangspunt van invaren wordt de voorwaarde verbonden dat dit op evenwichtige wijze dient plaats te vinden. Invaren is volgens de wetgever cruciaal om te komen tot een toekomstbestendige, solidaire en evenwichtige pensioenregeling. Bij invaren kan (een deel van) de buffer gebruikt worden voor compensatiemaatregelen als gevolg van de afschaffing van de doorsneesystematiek en andere transitie effecten.*
- *Op grond van de nieuwe regels wordt meer rekening gehouden met risicobereidheid van deelnemers dan onder het huidige Financieel Toetsingskader (FTK).*
- *De premie en ambitie kunnen beter worden afgestemd op de risicohouding van (gewezen) deelnemers en gepensioneerden, omdat er sprake is van één financieel geheel en opzet. De buffer kan mee naar het nieuwe contract. Toekomstige deelnemers kunnen hier direct profijt van hebben, omdat het beleggingsbeleid daarmee efficiënter kan worden ingericht. Dat kan bij gelijke premie resulteren in een hoger pensioenresultaat, of bij een gelijk pensioenresultaat in een lagere premie.*
- *Invaren zorgt voor het behoud van de collectiviteit en solidariteit tussen deelnemers en leeftijdsgroepen. Invaren leidt er immers toe dat er een optimale risicodeling tussen generaties mogelijk blijft. In dit kader is van belang dat er geen scheiding komt tussen de bestaande en nieuwe pensioenopbouw. Op die manier wordt geborgd dat positieve en negatieve schokken door (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden kunnen worden gedeeld. Dit is zowel voor het jongere als oudere deel van de populatie veelal gunstig(er). Bovendien kan dan ook de leenrestrictie opgeheven worden.*
- *Invaren heeft een positief effect op de uitlegbaarheid. Door invaren hoeft er namelijk maar over één pensioenregeling te worden gecommuniceerd. Dat is voor de huidige actieve deelnemers en werkgevers inzichtelijker en beter uitlegbaar. Dit vergemakkelijkt ook de communicatie vanuit het pensioenfonds over de inhoud van de pensioenregeling en over de ontwikkeling van de pensioenaanspraken en -rechten.*
- *Invaren bevordert een eenduidige en overzichtelijke uitvoering van de pensioenregeling. Door het invaren kunnen alle pensioenen zonder meer in één systeem worden ondergebracht. Dat is eenvoudiger te administreren.*

Overwegingen om niet in te invaren

- *In het nieuwe stelsel is er een grotere kans op verhogingen, maar ook op verlagingen. Dus invaren leidt tot een grotere kans op verlagingen bestaande aanspraken.*

Waarom hebben sociale partners gekozen om in te varen?

Het wettelijke uitgangspunt is dat in beginsel opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten worden ingevaren. Alleen als invaren tot een onevenredig nadeel voor belanghebbenden leidt, kunnen wij een andere keuze maken. Op dit moment lijkt er geen sprake te zijn van een onevenredig nadeel voor onze (gewezen) deelnemers, gepensioneerden en werkgevers.

Keuze wél of niet invaren vanuit bestuur SPW

De wet schrijft voor dat invaren van de huidige pensioenaanspraken en rechten naar de nieuwe pensioenregeling de default is, tenzij invaren tot een onevenredig nadeel leidt voor een bepaalde groep belanghebbenden (deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden of de werkgever). Wij zien door het invaren een aantal gewenste effecten voor onze (gewezen) deelnemers, andere aanspraakgerechtigden en pensioengerechtigden:

- **Solidariteit:** Door invaren blijft de solidariteit tussen deelnemers- en leeftijdsgroepen behouden.
- **Risicodeling:** Om risicodeling binnen ons fonds mogelijk te maken of te behouden, is het van essentieel belang geen verschil te maken tussen bestaande en nieuwe pensioenaanspraken of -rechten. Zo wordt geborgd dat positieve en negatieve schokken door (gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden en andere aanspraakgerechtigden kunnen worden gedeeld.
- **Pensioenopbouw persoonlijker en eerlijker:** Invaren maakt de pensioenopbouw persoonlijker en eerlijker. Dit komt door het invoeren van een leeftijdsafhankelijke premie en het afschaffen van de herverdeling tussen jonge en oudere actieve deelnemers.
- **Inzicht en overzicht:** Invaren beoogt het inzicht en overzicht te vergroten voor de deelnemer. De pensioencommunicatie heeft enkel betrekking op de inhoud en ontwikkeling van één pensioenregeling, zodat het pensioen beter uit te leggen en te begrijpen is. Daarnaast heeft bij het opstellen van de nieuwe regeling complexiteitsreductie plaatsgevonden. Door invaren ervaren ook de deelnemers met reeds opgebouwde pensioenrechten- en aanspraken hier de voordelen van. Het vereenvoudigt de pensioencommunicatie en draagt daarmee bij aan een beter pensioenbegrip.

Wij committeren ons aan het bewerkstelligen van vertrouwen en draagvlak onder alle deelnemers. Voor de manier waarop we de communicatie in de verschillende fases en voor de te onderscheiden doelgroepen in ons fonds vormgeven, verwijzen we naar het wettelijke verplicht communicatieplan als onderdeel van dit implementatieplan. Waar het gaat om de uitlegbaarheid en onderbouwing van bepaalde keuzes in dit hoofdstuk Invaren, verwijzen we met enige regelmaat naar het Transitieplan (bijlage 6.a.), de Toets evenwichtige belangenafweging SPW (bijlage 6.c.) en Evenwichtigheidsbeoordeling invaren, versie na 29 augustus (bijlage 6.d.). Daar wordt antwoord gegeven op vragen als: wat is de impact van een keuze voor alle doelgroepen?

Invaren beoogt op veel punten de pensioenregeling en de uitvoering daarvan te vereenvoudigen en te moderniseren voor onze (gewezen) deelnemers, andere aanspraakgerechtigden en pensioengerechtigden. Ook vanuit het fondsperspectief zijn er argumenten om te kiezen voor invaren:

- **Een evenwichtige, solidaire pensioenregeling voor de toekomst**
Zo kunnen wij een evenwichtige, solidaire pensioenregeling borgen voor de toekomst. Een optimale risicodeling tussen generaties blijft mogelijk. Er blijft namelijk sprake van één pensioenfonds waarbij premies en uitkeringen elkaar redelijk in evenwicht houden. Er zijn dan ook in het algemeen geen grote verschuivingen in risicoprofiel of in beleggingen nodig om de gewenste portefeuille door de tijd heen te handhaven. Als er niet wordt ingevaren, zijn er twee financiële gehelen met twee verschillende beleggingsportefeuilles en een bijbehorend risicoprofiel die in de loop van de tijd veranderen. Er is dan sprake van onevenwichtige kasstromen en jaarlijks verschuivende risicoprofielen. Hierdoor zijn bij twee financiële gehelen meer (vermogens)transacties nodig, terwijl dat niet het geval is wanneer er maar één financieel geheel is.
- **Invaren betekent minder complexe uitvoering.**
Uitvoeringstechnisch is het voor het fonds ook aantrekkelijker om maar één regeling te hoeven administreren en uitvoeren. Als er niet wordt ingevaren, moeten er twee pensioenregelingen naast elkaar bestaan met verschillende toetsingskaders. Er zal dan op onderdelen een verdubbeling van werk in uitvoering en communicatie ontstaan, waarbij ook veel specialistische kennis over oude regelingen behouden moet blijven. Deze verdubbeling zal in ieder geval een verhogend effect hebben op de uitvoeringskosten en daarmee de kostprijs per deelnemer. Het betekent extra complexiteit voor de medewerker van de uitvoeringsorganisatie en dus een hogere kans op fouten.

Voor de actieve deelnemer wordt de communicatie over twee regelingen onnavolgbaar en onbegrijpelijk.

- **Vrijval buffers mogelijk voor compensatiemaatregelen**

Door de bestaande FTK-aanspraken in te varen in een nieuw pensioencontract, is er een eenmalige vrijval van bestaande buffers. Het voordeel van het vrijvallen van de buffers bij invaren kan het nadeel van het afschaffen van de doorsneesystematiek mogelijk deels dempen. Zonder invaren kan geen gebruik worden gemaakt van deze compensatiebron.

- **Communicatie**

Als er maar één financieel geheel is, is het eenvoudiger voor het fonds om deelnemers te informeren en te begeleiden in het kader van de zorgplicht. Eén eenduidige regeling voor iedereen maakt een kostenefficiëntere invulling van de zorgplicht mogelijk. Ingevaren pensioenen kennen een beter perspectief op een koopkrachtig pensioen. Dat versterkt de communicatie en de boodschap van het fonds.

Omdat er maar één pensioenregeling is, is er ook maar één toezichtkader van toepassing. Wij zien dat als een belangrijk voordeel van het invaren naar het nieuwe pensioenstelsel. Zouden er binnen één pensioenfonds meerdere pensioenregelingen worden uitgevoerd, dan leidt dit tot een complexer toezicht. Zonder invaren ontstaat er een gesloten geheel en zal het Financieel Toetsingskader (FTK) blijven bestaan. Het FTK en de wettelijke financiële eisen die daaruit volgen voor pensioenfondsen, kunnen erg nadelig uitpakken wanneer (op termijn) sprake is van een sterk vergrijzend fonds.

Invaren voorkomt tevens dat wij jaarlijks twee verschillende aanpassingen van de pensioenen hebben. Bij twee verschillende aanpassingen is het voorstelbaar dat de gevolgen daarvan, door economische ontwikkelingen en dempingsregels, haaks op elkaar kunnen staan. Dit zorgt voor onduidelijkheid voor de deelnemers.

Waarborgen in arbeidsvoorwaardelijke fase: advies belangenorganisaties

Sociale partners hebben in de arbeidsvoorwaardelijke fase overeenstemming bereikt over de nieuwe pensioenregeling, waaronder de keuze om te verzoeken tot invaren. Dit is vastgelegd in het Transitieplan.

Op basis van de wet geldt er een hoorrecht voor een vereniging van gewezen deelnemers of pensioengerechtigden ten aanzien van het Transitieplan. Er heeft zich geen vereniging van pensioengerechtigden of gewezen deelnemers gemeld bij de sociale partners die voldoet aan de wettelijke eis van representativiteit. Wel hebben sociale partners de bestaande vereniging Gepensioneerden Volkshuisvesters Pensioen (VGVP) gehoord. Sociale partners hebben de standpunten zorgvuldig beoordeeld en afgewogen bij het finaliseren van het Transitieplan. In paragraaf 5.a.2 is de reactie van de VGVP te lezen, inclusief de reactie van sociale partners.

Oordelen pensioenfondsorganen

Het verantwoordingsorgaan en de Raad van Toezicht zijn meegenomen in dit besluitvormingsproces. Aan hen is informatie verstrekt over:

- de gehanteerde omrekenmethode;
- de generatie-effecten per leeftijdscohort in hele geboortejaren waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden;
- de keuze om een deel van het vermogen aan te wenden voor het bijstellen van de transitie-effecten;
- de nieuwe pensioenregeling; en
- de overwegingen waarom het voorgenomen besluit evenwichtig wordt geacht.

Het verantwoordingsorgaan heeft op 18 september 2024 advies uitgebracht op het voorgenomen invaarbesluit. Het VO adviseert positief over de “Adviesaanvraag invaarverzoek”. Bij de bespreking van de adviesaanvraag op 18 september 2024 hebben:

- 6 van de 6 VO leden namens de actieve deelnemers dit advies ondersteund.
- 4 van de 4 VO leden namens de gepensioneerden dit advies ondersteund.
- 2 van de 2 VO leden namens de werkgevers dit advies ondersteund

Het Verantwoordingsorgaan heeft in haar vergadering van 3 september 2025 besloten om haar unaniem positieve advies van 12 maart 2025 ten aanzien van het bestuurbesluit tot invaren van de opgebouwde pensioenrechten en pensioenaanspraken in de nieuwe solidaire pensioenregeling te bevestigen.

Het verzoek tot invaren is ter goedkeuring aan de Raad van Toezicht voorgelegd. De besluiten van het bestuur zijn (zoals aangegeven in het Wtp-toetsingskader) door de RvT beoordeeld (voor zover van toepassing) aan de hand van de volgende vragen:

- a. Is de evenwichtigheid voldoende onderbouwd?
- b. Is het in lijn met de strategie van het fonds?
- c. Is het uitvoerbaar?
- d. Zijn relevante risico's in beeld en worden die adequaat beheerst?
- e. Zijn besluiten transparant en met een degelijke onderbouwing vastgelegd?
- f. Is de communicatie richting belanghebbenden adequaat?

De Raad van Toezicht heeft op 21 oktober 2024 zijn goedkeuring verleend. 'De RvT heeft op 21 oktober goedkeuring verleend aan het voorgenomen besluit van het bestuur tot een bijzondere interne collectieve waardeoverdracht, met inbegrip van het aanwenden van het vermogen bij de collectieve waardeoverdracht als bedoeld in artikel 150m lid 7 van de Pensioenwet. De RvT gaat er bij deze goedkeuring vanuit dat, wanneer de context waarop de RvT deze goedkeuring baseert zodanig verandert dat een beheerste transitie in gevaar komt, RvT, VO en bestuur hierover het gesprek aangaan met elkaar'. Op 18 september 2025 is de goedkeuring herbevestigd door de RvT.

Hiermee is voldaan aan de extra waarborg die het interne toezicht biedt op een evenwichtige en zorgvuldige belangenafweging bij invaren.

Wij kunnen het invaarverzoek van sociale partners alleen afwijzen als er sprake is van strijd met wettelijke voorschriften, als de effecten van invaren tot onevenwichtig nadeel zouden leiden voor groepen belanghebbenden of indien uitvoering niet mogelijk is binnen de grenzen van een beheerste en integere bedrijfsvoering. Wij hebben een eigen verantwoordelijkheid dit te beoordelen. De beoordeling is gedaan in het document Toets evenwichtige belangenafweging SPW. Wij hebben na beoordeling besloten tot invaren.

4.b. Invulling besluit inzake omrekenmethoden en aanwenden vermogen

De wetgeving schrijft voor dat het bestuur een keuze moeten maken uit de volgende twee rekenmethoden: de standaardmethode of de value based ALM-methode (VBA-methode). Wij hebben als bestuur de verschillende voor- en nadelen van de rekenmethoden beoordeeld en zorgvuldig afgewogen. Op grond daarvan hebben wij besloten in te varen op basis van de standaardmethode.

Ondanks dat de standaardmethode minder maatwerk biedt, biedt de standaardmethode wel afdoende ruimte om vermogen gericht toe te delen aan de fonds specifieke invaardoelstellingen. Binnen de door de wet gesteld voorwaarden kan een fonds op verzoek van sociale partners ervoor kiezen om:

1. Vermogen apart te zetten voor het financieren van compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek;
2. Vermogen apart te zetten voor het vullen van de solidariteitsreserve;
3. 5% van het vermogen te herverdelen ten opzichte van de standaardregel om zodoende tot een evenwichtigere transitie te komen. Deze ruimte kan bijvoorbeeld worden gebruikt om inhaalindexatie als doelstelling mee te nemen.

De belangrijkste overweging om gebruik te maken van de standaardmethode is dat er een directe relatie is tussen de huidige aanspraak en het persoonlijke vermogen in de nieuwe regeling. Uiteindelijk gaat het om onze deelnemer om het resultaat. Dit resultaat kan vragen oproepen. Dat maakt goede uitleg essentieel. De standaardmethode is qua berekeningswijze relatief eenvoudig. Daardoor is verdeling via de standaardmethode met generieke toedeelregels voor onze gemiddelde deelnemer naar verwachting het meest begrijpelijk.

Deelnemers kunnen na de transitie verzoeken om een rekenkundig inzicht, om het pensioen te controleren. De berekening moet uitlegbaar en navolgbaar zijn voor de deelnemer. Wij zullen dan ook zo helder en begrijpelijk mogelijk uitleggen hoe hun aandeel in het vermogen tot stand is gekomen. En daarom zijn zowel onze deelnemer als wij zelf als fonds gebaat bij de standaardmethode.

Uitvoeringstechnisch is de standaardmethode ook minder complex dan de VBA-methode. De VBA-methode is een stochastische methode waarvoor duizenden scenario's moeten worden berekend. De standaardmethode is eenvoudiger van opzet. Er zijn minder doorrekeningen nodig en daarmee zijn de gevolgen voor de uitvoering beperkter. Daarnaast is de standaardmethode objectiever, omdat deze slechts afhangt van de feitelijke rente op het invaarmoment, terwijl de VBA-methode afhangt van een subjectieve scenarioset.

Wij hebben besloten om bij invaren gebruik te maken van de standaardmethode met een spreidingstermijn van 1 jaar. Het over 10 jaar spreiden van de buffer vinden wij minder evenwichtig omdat onder het FTK ook iedereen dezelfde indexatie krijgt. Bovendien is er onder het FTK bij een relatief hoge dekkingsgraad ook nog kans op inhaalindexatie. Omdat gepensioneerden gemiddeld genomen een grotere achterstand hebben en omdat wij ten aanzien van inhalen een first-in first-out systeem hanteren, zouden ouderen bij inhaalindexatie juist meer krijgen. Bij het invaren met gebruik van 10 jaar spreiden zouden zij daarentegen juist het minste krijgen. Dat vinden wij niet evenwichtig. Bovendien zorgt de vulling van de solidariteitsreserve er voor dat de initiële omvang van de solidariteitsreserve niet direct wordt aangewend om de individuele pensioenvermogens te verhogen maar pas in de jaren na de transitie worden onttrekkingen gedaan om onder andere de uitkeringen te stabiliseren. Ook dit pleit ervoor om bij de toepassing van de standaardmethode een zo kort mogelijke spreidingsduur te hanteren.

In de volgende tabel zijn de gemiddelde toeslagachterstanden per 1 januari 2025 weergegeven voor leeftijdscohorten van vijf jaar.

Leeftijdscohort	Actieven	Gewezen deelnemers	Pensioengerechtigden
15 - 20	2,7%	0,7%	0,0%
20 - 25	2,6%	1,3%	0,0%
25 - 30	3,1%	2,8%	0,0%
30 - 35	4,2%	5,1%	2,7%
35 - 40	6,4%	9,0%	7,8%
40 - 45	9,8%	12,5%	9,3%
45 - 50	12,2%	14,9%	11,9%
50 - 55	13,9%	16,7%	13,7%
55 - 60	15,4%	18,0%	17,7%
60 - 65	17,1%	19,1%	19,8%
65 - 70	17,7%	19,3%	19,9%
70 - 75			19,4%
75 - 80			20,6%
80 - 85			22,1%
85 - 90			22,3%
90 - 95			22,3%
95 en ouder			21,5%

Tabel 4.1: Gemiddelde toeslagachterstanden per 1 januari 2025

4.c. Omgang met opgebouwde rechten

Afhankelijk van de dekkingsgraad op het moment van invaren, kunnen verschillende transitiedoelen in een bepaalde volgorde en tot een bepaald niveau worden ingevuld. Daarbij zal ongeacht de hoogte van de dekkingsgraad het eigen vermogen altijd op een toereikend niveau gevuld moeten worden. Dat betekent dat het eigen vermogen zodanig gevuld moet worden dat onvoorziene resultaten in de eerste jaren na transitie hieruit gefinancierd kunnen worden, en dat het eigen vermogen daarna maar verwachting nog steeds voldoet aan het wettelijk voorgeschreven minimale niveau (toetsing aan het MVEV)

Wij hebben op verzoek van cao-partijen in de sector Woondiensten (hierna: sociale partners) twee transitiedoelen vastgesteld, namelijk compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek en het bewerkstelligen van stabiele uitkeringen door te starten met een goed gevulde solidariteitsreserve. De haalbaarheid van deze doelen is afhankelijk van de dekkingsgraad op het moment van invaren.

Wij hebben de verschillende transitiedoelen als volgt geprioriteerd:

1) Compensatie afschaffen doorsneesystematiek

Het nadeel dat deelnemers ondervinden van het afschaffen van de doorsneesystematiek in de premie willen we compenseren.

2) Stabiele uitkeringen

We willen het liefst starten met een goed gevulde solidariteitsreserve, dit vergroot namelijk de kans op positieve resultaten in de eerste jaren na transitie en dit verkleint de kans dat we de uitkeringen de eerste jaren moeten verlagen.

Naast deze transitiedoelen hebben we ook twee randvoorwaarden opgenomen, namelijk:

1) Complexiteit moet worden voorkomen

De compensatie voor afschaffen doorsneesystematiek wordt direct afgerekend uit de buffer.

2) De transitie moet evenwichtig verlopen

Op het moment dat de dekkingsgraad te laag is, gaan we niet met vermogen schuiven om de gepensioneerden te ontzien. Alle aanspraken en ingegane pensioenen worden dan op gelijke wijze gekort.

Om te beoordelen in welke mate transitiedoelen worden behaald, wordt gekeken naar wettelijke maatstaven zoals verandering van netto profijt en verandering in verwacht pensioen, pensioen bij slecht weer en pensioen bij goed weer. In het document 'Toets evenwichtige belangenafweging SPW' zijn de doelstellingen voor de transitie en de nieuwe regeling benoemd en is aan de hand van kwalitatieve en kwantitatieve maatstaven beoordeeld of de transitie in het geheel als evenwichtig kan worden beschouwd. In het document 'Evenwichtigheidsbeoordeling invaren, versie na 29 augustus' zijn deze resultaten geüpdatet voor het nieuwe veronderstelde premiebeleid en de nieuwe invaarregels.

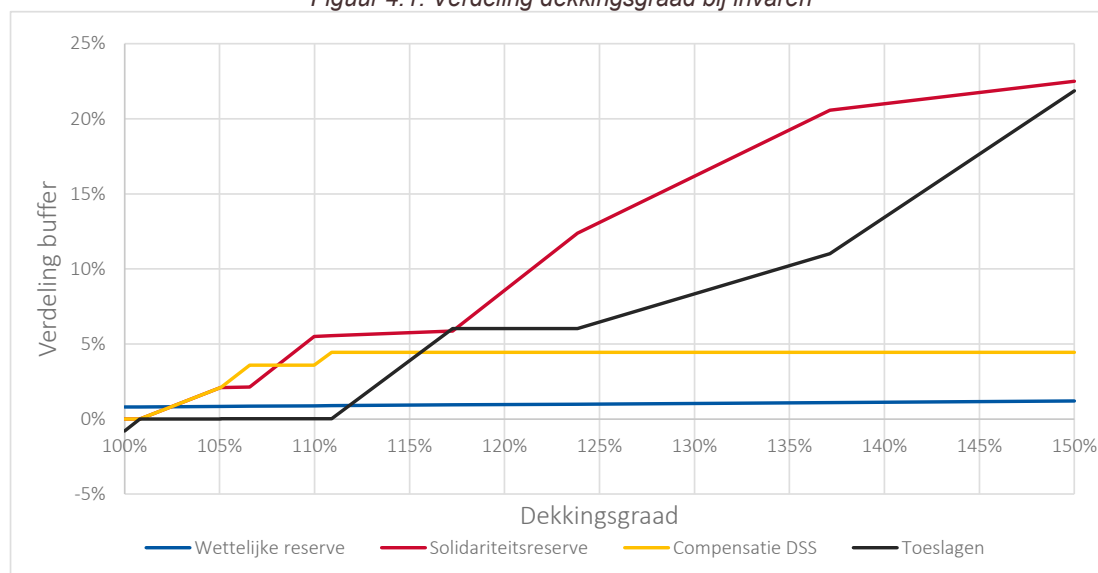
De volgorde in prioritering van de transitiedoelen is geen absoluut gegeven. In het geval dat de dekkingsgraad niet voldoende is om de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek volledig te bekostigen, zal het beschikbare vermogen worden verdeeld tussen compensatie voor afschaffen van de doorsneesystematiek en het vullen van de solidariteitsreserve met een verhouding van 50/50.

Wij hebben met sociale partners afspraken gemaakt over hoe de transitiedoelen dienen te worden gerealiseerd bij verschillende dekkingsgraden en hoe de buffer dient te worden verdeeld. In het Transitieplan is hiervoor een schema opgenomen. Onderdeel van dit schema was om bij het invaren een initiële spreidingsbuffer te vormen voor pensioengerechtigden om zo de generieke verhoging enigszins te kunnen spreiden in de eerste drie jaar na het invaren. Dit is echter niet toegestaan. Ten behoeve van

het invaarschema stellen we dan ook vast dat deze buffer niet gevuld wordt en dus, indien de financiële positie op het moment van invaren dat toelaat, als een generieke verhoging wordt uitgedeeld aan gepensioneerden. Gerelateerd hieraan vervalt de generieke verhoging van 3% nadat de solidariteitsreserve op 10% is gekomen (bij een dekkingsgraad van circa 123%). De bedoeling hiervan was dat gepensioneerden dan bij een behoorlijke dekkingsgraad toch nog enige verhoging krijgen. Nu de spreidingsbuffer echter niet is toegestaan bij invaren, krijgen zij al 6% bij een dekkingsgraad van 117%. In plaats daarvan worden de solidariteitsreserve en de persoonlijke pensioenvermogens verhoogd, zodra de solidariteitsreserve 10% van het vermogen bedraagt. Voor elke procentpunt verhoging van de persoonlijke pensioenvermogens wordt ook de solidariteitsreserve met een procentpunt (van het vermogen) verhoogd. Naar aanleiding van de nieuwe resultaten bij variabele premies, is hieraan toegevoegd dat jongeren worden gecompenseerd bij negatief netto profijt van slapers.

In de onderstaande grafiek wordt de verdeling van het dekkingsgraadoverschot weergegeven. Het relevante deel is alleen boven de 105%, aangezien SPW een minimale invaardekkingsgraad van 105% hanteert.

Figuur 4.1: Verdeling dekkingsgraad bij invaren



Naast de dekkingsgraad wordt tevens de premie-egaliseringsreserve (PER) verdeeld. Bij dekkingsgraden onder de 100,8% wordt deze gebruikt om kortingen te voorkomen of in ieder geval te verlichten. Zodra de technische voorzieningen, het MVEV en de operationele kosten zijn gefinancierd, wordt de PER ingezet om de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek mede te financieren. Nadat de solidariteitsreserve voor 5% gevuld is, wordt deze last volledig (bij een dekkingsgraad van 110,9%) uit de dekkingsgraad gefinancierd. De PER wordt dan gebruikt om alle actieven een verhoging van de pensioenen te geven, afhankelijk van hun pensioengrondslag en leeftijd. Deze verhoging voor alleen actieven maakt onderdeel uit van de bestuurlijke ruimte.

4.c.1. Minimaal Vereist Eigen vermogen, collectieve voorzieningen en operationele reserve

In deze paragraaf wordt beschreven welk gedeelte van het vermogen wordt gebruikt om te voldoen aan de eisen van het minimaal vereist eigen vermogen (MVEV). Daarnaast wordt ook beschreven hoeveel vermogen benodigd is voor de collectieve voorzieningen en de operationele reserve.

Minimaal vereist eigen vermogen

Net zoals onder het huidige Financieel Toetsingskader (FTK), moet een pensioenfonds ook in het nieuwe pensioenstelsel, op grond van de Europese pensioenrichtlijn (IORP I en II), beschikken over een minimaal vereist eigen vermogen (MVEV). Dit MVEV is gelijk aan 25% van de beheerslasten indien deze

voor vijf jaar of minder vastliggen plus opslagen indien het fonds nabestaandenpensioen, arbeidsongeschiktheidspensioen of premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid verzekert. In het geval van SPW komt dit neer op circa 0,4% van het fondsvermogen (exclusief premie-egalisereserve) op basis van de gegevens per eind 2023⁵. Bij de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel wordt het MVEV vóór het invaren initieel gevuld vanuit het collectieve fondsvermogen (exclusief premie-egalisereserve), ongeacht de dekkingsgraad op het moment van overgang.

Collectieve voorzieningen

De collectieve voorzieningen worden bij overgang naar het nieuwe stelsel initieel gevuld vanuit de huidige technische voorziening (al dan niet met aanpassing ten behoeve van de Wtp). De collectieve voorzieningen moeten toereikend zijn en worden periodiek getoetst en vastgesteld

Onderstaand worden de verschillende collectieve voorzieningen onder de Wtp weergegeven:

- Kostenvoorziening
- Voorziening voor toegekende premievrijstellingen
- IBNR-voorziening
- Voorziening opgebouwd latent wezenpensioen (eerbiedigende werking)

Operationele reserve

De operationele reserve of algemene reserve bestaat uit verschillende onderdelen voor verschillende doelen. De financiële stromen/resultaten van de risicodekkingen in geval van overlijden vóór pensionering en arbeidsongeschiktheid lopen via de algemene reserve. Dit betreft:

- Levenslang partnerpensioen
- Wezenpensioen (ook gedekt ná pensionering)
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid
- Arbeidsongeschiktheidspensioen

Ook lopen de overige en onvoorziene resultaten via de algemene reserve:

- Debiteurenrisico ('geen premie wel recht')
- Niet opgevraagde pensioenen (onvindbare pensioengerechtigden)
- Vervallen micropensioenen
- Onvoorziene financiële resultaten ('stropenpot')
- Terugwerkende kracht mutaties

Doelen operationele reserve

De operationele doelen van de operationele reserve moeten ex-ante worden gespecificeerd. Wij hebben de volgende doelen voor de operationele reserve vastgesteld:

1. Opvangen resultaten op risicodekkingen Partnerpensioen, Tijdelijk Partnerpensioen, Wezenpensioen, Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en Arbeidsongeschiktheidspensioen
2. Opvangen inflatierisico op collectieve voorzieningen
3. Debiteurenrisico ('geen premie wel recht')
4. Onvindbare pensioengerechtigden
5. Opvangen vervallen micropensioenen (van minder dan € 2)
6. Opvangen onvoorziene resultaten (o.a. stropenpot)

Initiële omvang

In onderstaande tabel wordt de initiële vorming van de operationele reserve samengevat. De (prudente) aanname is dat alle schokken onafhankelijk van elkaar optreden en worden derhalve opgeteld.

Onderdeel	Onderbouwing	% vermogen
1. Renteschok risicopremies	Opvangen daling huidige premierente naar 0%	0,09%

⁵0,4% op basis van de grondslagen per 30 september 2025

2. Meer sterfte dan verwacht	Opvangen 15% hogere sterftelast twee jaar	0,04%
3. Meer AO-instroom dan verwacht	Opvangen 25% hogere instroom twee jaar (risicopremies)	0,05%
	Opvangen 25% hogere instroom (IBNR)	0,05%
4. Inflatierisico kostenvoorziening	Opvangen stijging verwachte prijsinflatie met 0,5%	0,11%
5. Inflatierisico PVAO-voorziening	Opvangen stijging verwachte looninflatie met 0,5%	0,03%
6. Debiteurenrisico	Geen	0,00%
7. Onvindbaren	Iedereen jonger dan 80 zonder PPV	0,02%
8. Micropensioenen	Geen (niet materieel voor SPW)	0,00%
9. Onvoorziene resultaten	0,15% voor TWK	0,15%
Totaal		0,55%

Tabel 4.2: Initiële vorming operationele reserve

Bij invaren zal een operationele reserve worden gevormd ter grootte van 0,55% van het fondsvermogen exclusief premie-egalisereserve naast het MVEV (0,4%). Samen is dit afgerond gelijk aan 0,95% van het fondsvermogen exclusief premie-egalisereserve.

Voorwaarden

Het totaal van de reserves vormt het eigen vermogen van het fonds en moet minimaal gelijk zijn aan het MVEV. De operationele reserve wordt jaarlijks aan deze eis getoetst. Per doel is een negatief saldo toegestaan, mits dit door middel van een positief saldo van een of meer andere doelen wordt gecompenseerd. Een structureel negatief saldo van één of meerdere doelen is echter onwenselijk; een structureel (hoog) positief saldo eveneens.

Uitgangspunt moet zijn dat ieder doel ex-ante op de lange termijn kostendekkend wordt gefinancierd. Saldering van (positieve en negatieve) jaarresultaten van de verschillende doelen wordt geaccepteerd, mits aan de voorwaarde wordt voldaan dat de operationele reserve (het eigen vermogen) ten minste gelijk is aan het MVEV. Door middel van een periodiek (grondslagen)onderzoek dient de financiering te worden bijgesteld, wanneer wordt geconstateerd dat van één of meerdere doelen het resultaat structureel hoog (positief of negatief) is.

Indien het eigen vermogen van het fonds per 31 december van het boekjaar lager is dan het MVEV, wordt het tekort aangevuld vanuit de persoonlijke pensioenvermogens. Een overschot van het eigen vermogen is wel toegestaan maar het is ongewenst om het overschot te hoog op te laten lopen. Wij hebben derhalve besloten om de bovengrens voor de operationele reserve gelijk te stellen aan het initieel afgesplitste MVEV (ad 0,4%) verhoogd met de initieel afgesplitste operationele reserve (ad 0,55%), waarbij het overschot via positief overrendement aan de persoonlijke pensioenvermogens wordt toegevoegd. De bovengrens wordt na 3 jaar (eind 2028) geëvalueerd.

4.c.2. Gehanteerde methode voor waardering aanspraken en pensioenrechten

Wij hebben gekozen voor de standaardmethode voor de waardering van aanspraken en pensioenrechten bij invaren. De standaardmethode is de wettelijke default. Wij zijn van mening dat de standaardmethode leidt tot evenwichtig invaren. Zie voor verdere onderbouwing paragraaf 4.b.

Bij de omzetting van pensioenaanspraken en -rechten wordt geen onderscheid gemaakt tussen mannen en vrouwen. Daarnaast geldt als uitgangspunt dat de omzetting collectief actuariael neutraal moet gebeuren.

4.c.3. Gebruikte bestuurlijke ruimte binnen de gekozen methodes

Bij keuze voor de standaardmethode is bestuurlijke ruimte beschikbaar voor de inzet van het vermogen bij invaren. De bestuurlijke ruimte voor herverdeling hangt af van de dekkingsgraad op moment van invaren. SPW kiest er voor om vanaf een te verdelen pensioenvermogen van 105%, de bestuurlijke ruimte te gebruiken om het netto profijt voor jonge slapers op circa 0% te brengen. Jonge actieven krijgen hierbij dezelfde compensatie als slapers.

In het geval dat de dekkingsgraad bij invaren hoog genoeg is om voldoende vermogen af te zonderen voor de collectieve voorzieningen, operationele reserve, een solidariteitsreserve van 5% en de compensatie voor afschaffen van de doorsneesystematiek volledig uit de dekkingsgraad kan worden gefinancierd, dan zal de premie-egaliseringsreserve alleen aan de actieven worden toebedeeld. De verdeling vindt plaats op basis van de huidige pensioengrondslag van de actieve deelnemers, vermenigvuldigd met het aantal maanden tot de pensioenrichtleeftijd van 68, met een maximum van 120.

De premie-egaliseringsreserve valt binnen het fondsvermogen en daarmee binnen de standaardmethode. Derhalve leidt het besluit om de premie-egaliseringsreserve aan te wenden voor de actieven eveneens tot het inzetten van de bestuurlijke ruimte.

Een derde mogelijke vermogensverschuiving die valt onder de bestuurlijke ruimte betreft eventuele overmatige compensatie voor het afschaffen van de doorsneepremie. SPW kiest ervoor deze compensatie te bepalen op basis van het verwacht rendement behorend bij de rentetermijnstructuur van eind oktober 2023. Deze curve is immers gebruikt om de gedempte kostendekkende premie te bepalen. Volgens DNB dient het wettelijk maximum echter bepaald te worden op basis van de rentetermijnstructuur op invaardatum. De mate waarin de compensatie op basis van de gehanteerde curve uitkomt boven die van de invaardatum, rekenen we toe aan de bestuurlijke ruimte.

4.c.4. Initiële vulling compensatiedepot

Op het moment van het invaren is er een eenmalige vrijval van bestaande buffers. Het voordeel van het vrijvallen van de buffers bij invaren kan het nadeel van het afschaffen van de doorsneesystematiek (deels) dempen. In het inbaarverzoek hebben sociale partners uitgewerkt hoe zij de compensatie wensen te financieren. Daarbij willen zij ook een deel van deze buffers in het fondsvermogen aanwenden ter financiering van compensatie. Sociale partners hebben daarbij ook besloten om de compensatie niet (deels) uit de premie te financieren. Het besluit van sociale partners is verder uitgewerkt in het Transitieplan.

SPW gaat over het pensioenvermogen. Als sociale partners pensioenvermogen willen inzetten voor de financiering van de compensatie, doen zij hiertoe een verzoek als onderdeel van het Transitieplan om te komen tot een evenwichtige uitkomst. Het gevolg is dat SPW de gehele opdracht bij de opdrachtaanvaarding moet afwijzen op het moment dat zij het pensioenvermogen niet wenst aan te wenden voor compensatiedoeleinden. Wij hebben besloten om de compensatie voor afschaffen van de doorsneesystematiek uit de buffer te financieren indien de buffer daarvoor toereikend is op het moment van invaren.

Sociale partners en het bestuur van SPW hebben samen besloten dat complexiteit zoveel mogelijk moet worden voorkomen. Om deze reden is gekozen om de compensatielast in één keer af te rekenen bij invaren. Er wordt dus geen compensatiedepot gevormd.

Compensatie is alleen aan de orde voor deelnemers die pensioen opbouwen, oftewel actieve deelnemers, vrijwillige voortzetters en gewezen deelnemers met premievrije voortzetting, op het moment dat de compensatie wordt toegekend (het moment van invaren, 31 december 2025). Dit wil zeggen dat deelnemers die na het moment van invaren toetreden géén recht hebben op compensatie.

Hoogte van de compensatie

De berekening van de enkele transitielast vormt de (wettelijke) bovengrens van de compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek. Dat wil zeggen dat een geboortecohort niet meer mag worden gecompenseerd voor afschaffing van de doorsneesystematiek dan het maximale nadeel dat dit cohort heeft ondervonden.

De maximale compensatielast wordt berekend op basis van de vergelijking tussen voortzetting van de pensioenopbouw volgens de huidige uniforme opbouw en overgang op een degressieve opbouwstaffel (onder een uitkeringsovereenkomst). Hierbij wordt uitgegaan van pensioenopbouw tot aan de huidige pensioenrichtleeftijd van 68 jaar. De hoogte van de contante waarde van het verschil tussen de uniforme en degressieve opbouw vormt de hoogte van de enkele transitielast.

Op basis van het deelnemersbestand van eind 2024 (peildatum 1 januari 2025) is de maximale compensatielast voor SPW becijferd op circa € 558 miljoen. Dit is gelijk aan 4,5% van de technische voorziening per eind 2024. De maximale compensatie wordt per leeftijdscohort vastgesteld.

De last die volgt uit het afschaffen van de doorsneesystematiek in de huidige pensioenregeling (enkele transitie) vormt de basis voor compensatielast voor SPW. Op basis van berekeningen van het netto profijt en verwachte pensioenontwikkelingen is nog wel bekeken of deze (maximale) compensatie leidt tot een overall evenwichtig resultaat. Dit is het geval.

Compensatie uit verschillende vormen van fondsvermogen

Hoeveel compensatie gegeven kan worden is afhankelijk van de hoogte van de dekkingsgraad op het moment van invaren. Bij alle mogelijke dekkingsgraden zal het fondsvermogen worden aangewend ter financiering van compensatie. Het gaat hierbij echter om verschillende vormen van fondsvermogen, waarbij de premie-egaliseringsreserve is opgebracht door actieve deelnemers, terwijl een in te zetten surplus uit de dekkingsgraad is opgebracht door actieve deelnemers, slapers en gepensioneerden.

Zolang de dekkingsgraad te laag is om de volledige compensatie uit de buffer te financieren, zal de premie-egaliseringsreserve worden ingezet voor de compensatie. Eind 2024 is de premie-egaliseringsreserve gelijk aan circa 0,8% van de technische voorziening.

Zodra de compensatie volledig gegeven kan worden, inclusief bijdrage uit de premie-egaliseringsreserve, wordt de resterende buffer ingezet om de solidariteitsreserve op 5% te brengen en daarna om de compensatie volledig uit de buffer te halen. In dat geval zal de premie-egaliseringsreserve worden gebruikt om alle actieven een verhoging van de pensioenen te geven, afhankelijk van hun pensioengrondslag en leeftijd. Deze verhoging voor alleen actieven maakt onderdeel uit van de bestuurlijke ruimte.

4.c.5. Initiële vulling en regels t.a.v. solidariteitsreserve

De solidariteitsreserve is een aanvullend vermogen dat door het pensioenfonds wordt aangehouden bovenop de persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers en gepensioneerden. Uit de solidariteitsreserve kunnen pensioenuitkeringen en -vermogens worden aangevuld en kunnen risico's worden gespreid, zowel in de tijd als over cohorten. Risico's die via de solidariteitsreserve opgevangen kunnen worden zijn bijvoorbeeld het beleggingsrisico, maar ook het langlevensrisico. De sociale partners stellen de doelen van de solidariteitsreserve vast, terwijl het bestuur vervolgens de vul- en uitdeelregels vaststelt. In dit hoofdstuk worden de keuzes van SPW op deze elementen beschreven en onderbouwd.

Uitdeelregels

De uitdeelregels zijn gebaseerd op de doelen die de sociale partners hebben meegegeven voor de solidariteitsreserve. Dat zijn de volgende doelen, in willekeurige volgorde:

1. Voorkomen van negatieve vermogens

De solidariteitsreserve wordt ingezet om negatieve vermogens te voorkomen. Het voorkomen van negatieve vermogens is een wettelijke verplichting. Doordat de leenrestrictie wordt opgeheven, kan met name voor jongeren worden belegd met middelen die zij nog niet zelf

hebben ingelegd. In extreme situaties zou dit extra risicovol beleggen (tijdelijk) kunnen leiden tot negatieve vermogens. Mocht de solidariteitsreserve onvoldoende gevuld zijn om de negatieve vermogens aan te vullen, wordt het resterende benodigde vermogen proportioneel van iedereen met een positief vermogen onttrokken.

2. Compenseren van een groot negatief overrendement

In scenario's met uitzonderlijk negatieve overrendementen worden deze voor een deel aangevuld vanuit de solidariteitsreserve. Hiermee wordt voorkomen dat vermogens te veel dalen. De nadelen van meer risicovol beleggen worden beperkt door de inzet van de solidariteitsreserve

3. Voorkomen van verlaging van de uitkering

Nominale verlagingen van uitkeringen worden zoveel mogelijk voorkomen door de inzet van de solidariteitsreserve. Dit sluit aan bij de behoefte van de gepensioneerde aan een stabiele uitkering. De gepensioneerde wil zekerheid over de pensioenuitkering, het liefst zonder verlagingen. Uit kwantitatieve analyses komt naar voren dat de solidariteitsreserve effectief is voor het bereiken van dit doel.

4. Waardevast houden van de uitkering

Sociale partners hebben de ambitie uitgesproken voor een zoveel als mogelijk waardevast pensioen. Gelet op het risicopreferentieonderzoek en wetenschappelijke inzichten, zal er voor pensioengerechtigden beperkt in zakelijke waarden (zoals aandelen) belegd worden. Hierdoor is het op eigen kracht alleen mogelijk om pensioenen volledig waardevast te houden als het aanvangsniveau wordt verlaagd. In plaats daarvan wordt de solidariteitsreserve hiervoor mede ingezet.

5. Delen van het micro en macro langlevensrisico

Via de solidariteitsreserve wordt zowel het micro als het macro langlevensrisico gedeeld. Bij een resultaat op sterfte en een toename van de levensverwachting worden de vermogens van alle deelnemers in meer of mindere mate aangevuld vanuit de solidariteitsreserve, zodat het pensioen gelijk blijft. Dit draagt bij aan een stabiel(er) pensioen en vermogen. Mocht de solidariteitsreserve onvoldoende gevuld zijn om een langlevenschok op te vangen, wordt dit risico verdeeld onder de deelnemers op basis van de overrendementstaffel.

Als de solidariteitsreserve hoger is dan 15% van het fondsvermogen, dan wordt het overschot gebruikt om de persoonlijke pensioenvermogens te verhogen conform de overrendementstaffel. Het bestuur heeft met betrekking tot de uitdeelregels voor de solidariteitsreserve keuzes in de volgorde van de doelen en het budget per doel. Onderstaand wordt de volgorde en het (relatieve) budget per doel voor het uitdelen van de solidariteitsreserve weergegeven:

	Doel	Budget
1.	<u>Voorkomen van negatieve vermogens</u>	100% (wettelijk verplicht)
	<u>Delen van micro en macro langlevensrisico</u>	
2.	Langleven schokken opvangen. Micro voor iedereen, macro conform staffel renterisico.	100% van de resterende reserve
3.	<u>Compenseren van een groot negatief overrendement</u>	
	Overrendement op fondsniveau aanvullen tot +/-10%	Maximaal 50% van de reserve
4.	<u>Voorkomen van verlaging van de uitkering</u>	
	Aanvullen uitkeringen bij dreigende nominale verlaging	Maximaal 25% van de resterende reserve
	<u>Waardevast houden van de uitkeringen</u>	
5.	Koopkrachtig pensioen faciliteren door bij een resterende solidariteitsreserve > 7,5% van het vermogen, 5% van de reserve uit te delen conform de bescherming-rendementsstaffel.	5% van de resterende reserve als de reserve hoger is dan 7,5% van het vermogen

6.	<u>Uitdelen overschot</u> Als de resulterende solidariteitsreserve groter is dan 15%, wordt alles boven de 15% uitgedeeld volgens de overrendementstafel.	100% van de resterende reserve
----	--	--------------------------------

Tabel 4.3: Uitdeelregels doelen solidariteitsreserve

Wij hebben ons bij de uitdeelregels voor de solidariteitsreserve gebaseerd op de doelen die door sociale partners zijn meegegeven. Voor de prioritering van de doelen is de prioritering van sociale partners aangehouden. Daarbij zijn diverse alternatieve mogelijkheden om deze doelen te verwezenlijken onderzocht maar is uiteindelijk gekozen voor bovenstaande methode omwille van de effectiviteit en de mogelijkheid tot uitvoering door APG.

Daarnaast geldt er ook een technische volgorde ten aanzien van de doelen. Deze is door APG vastgesteld en aan ons toegelicht. Wij hebben deze volgorde beoordeeld en geconcludeerd dat deze logisch is en past binnen de keuzes die wij hebben gemaakt. Voor wat betreft de hoogte van het jaarlijks budget per doel is gekeken naar de kans maal impact van de verschillende risico's die via de reserve worden afgedekt. Op basis daarvan is een inschatting gemaakt van het benodigd budget. Tevens zijn als toets alternatieve budgetten onderzocht. Op basis van deze berekeningen zijn wij gekomen tot de invulling zoals hierboven beschreven.

Initiële vulling

Sociale partners hebben aangegeven de compensatie voor afschaffen van de doorsneesystematiek belangrijker te vinden dan het goed vullen van de solidariteitsreserve. Tegelijkertijd vinden zij het ook belangrijk om bij de start van het nieuwe pensioencontract een zodanige solidariteitsreserve te hebben dat de eerste jaren kan worden voorkomen dat de uitkeringen moeten worden verlaagd. Een solidariteitsreserve van 2% lijkt voor de korte termijn voldoende om mee te starten.

Voor dekkingsgraden tussen de 100,8% en 105,0% wordt 50% van de beschikbare buffer ingezet voor de solidariteitsreserve om deze op minimaal 2% van het totale vermogen te zetten. Vervolgens wordt de bestuurlijke ruimte gebruikt om eventueel negatief netto profijt van (jonge) slapers te compenseren, waarbij jonge actieven dezelfde compensatie krijgen. Gezien de kleine omvang van jongeren in de totale VPV, is het benodigde budget hiervoor slechts enkele basispunten. Daarna wordt eerst de compensatie doorsneesystematiek volledig gefinancierd. Zodra de compensatie volledig gegeven kan worden, inclusief bijdrage uit de premie-egalisatiereserve, wordt de resterende buffer ingezet om de solidariteitsreserve op 5% te brengen en de compensatie volledig uit de buffer te halen. Vervolgens wordt een uniforme verhoging verleend tot 6% van de verplichtingen, waarna de solidariteitsreserve verder wordt gevuld tot 10% van het vermogen. Hierboven worden de persoonlijke pensioenvermogens en de solidariteitsreserve verhoogd tot 11% van de verplichtingen respectievelijk 15% van het vermogen. Voor elke procentpunt verhoging van de persoonlijke pensioenvermogens wordt ook de solidariteitsreserve met een procentpunt (van het vermogen) verhoogd. Als de solidariteitsreserve 15% van het vermogen bedraagt, dan zal het resterende vermogen worden gebruikt om de pensioenen te verhogen.

Vullen van de solidariteitsreserve

De solidariteitsreserve mag worden gevuld uit een deel van de premie en/of een deel van het overrendement. Wij vinden het vullen van de solidariteitsreserve uit de premie niet passend omdat de premie alleen door actieven wordt opgebracht terwijl ook niet-actieven profiteren van de solidariteitsreserve, de impact van het vullen van de reserve uit de premie gering is, bij het vullen van de reserve uit premie er minder premie beschikbaar is voor pensioenopbouw en het vullen van de reserve uit zowel premie als overrendement de uitlegbaarheid bemoeilijkt.

Wij hebben besloten om de solidariteitsreserve alleen te vullen uit het positieve overrendement en wel met 10% daarvan. Door de solidariteitsreserve te vullen uit overrendement dragen naast actieve deelnemers ook gewezen deelnemers en pensioengerechtigden bij aan de solidariteitsreserve. Behalve dat de solidariteitsreserve wordt gevuld met 10% van het positieve overrendement, muteert deze ook omdat over de solidariteitsreserve – die als intrinsiek onderdeel van het totale vermogen wordt belegd –

jaarlijks rendement wordt behaald. Deze mutatie is afhankelijk van de ex-ante vastgestelde rekenregels voor toedeling van beschermings- en overrendement aan de solidariteitsreserve.

4.c.6. Verlenen van inhaalindexatie

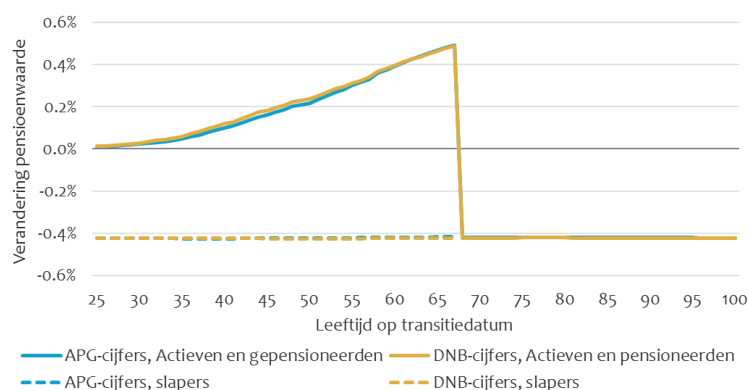
De indexatieachterstand is niet voor alle deelnemers hetzelfde. Voor de hoogte van de achterstand is bepalend wanneer de pensioenopbouw bij SPW precies heeft plaatsgevonden. Hoe langer dat geleden is, hoe hoger de achterstand. Wij hebben besloten om geen inhaalindexatie te verlenen. Ook onder het FTK zou de kans op volledige inhaalindexatie immers gering zijn. Door gebruik te maken van een spreidingsperiode van 1 jaar bij het invaren, wordt ieders vermogen op gelijke wijze aangepast.

4.c.7. Gevolgen van eventuele toeslagverlening in 2022 (indexatie AMvB)

Wij hebben per 1 oktober 2022 gebruik gemaakt van de indexatie AMvB om in 2022 volledig te kunnen indexeren. Hiervoor hebben wij de belangen van alle groepen deelnemers zowel kwalitatief als kwantitatief afgewogen en generatie-effecten in kaart gebracht.

Actieven kregen een extra indexatie van 1,2% en inactieven van 0,69%. Hierdoor daalde de dekkingsgraad, waardoor in volgende jaren minder is geïndexeerd. In het kader van de indexatie AMvB zijn de netto profijt effecten berekend van de extra indexatie (Artikel 46e sub 3 van Besluit Uitvoering Pensioenwet).

Onderstaande figuur geeft de netto effecten vanaf invaardatum weer. Voor met name oudere actieven is er een klein positief effect, terwijl de impact op gepensioneerden en slapers juist negatief is. Dit is een gevolg van het zeer grote verschil tussen de loon- en prijsinflatie in 2023. Waar de ambitie voor actieven (loon) slechts 3% was, was de maatstaf voor inactieven (prijs) 12,4%. Ook in 2024 was de ambitie voor actieven (2,4%) lager dan voor inactieven (3,3%). De extra indexatie in 2022 en de daaruit volgende lagere indexatie begin 2023 en 2024 heeft aldus geleid tot een kleine plus voor actieven en een min voor gepensioneerden en slapers. Voor gepensioneerden is deze negatieve uitkomst nog wel enigszins gecompenseerd door de hogere geïndexeerde uitkeringen over 2022 en 2023.



Figuur 4.2: Netto profijt effecten van de extra indexatie in 2022

Bovenstaande figuur toont alleen de waarde-effecten vanaf het fictieve moment van invaren (januari 2024). Aangezien de effecten van de transitie juist het beste uitpakken voor gepensioneerden en slapers, heeft de extra indexatie in 2022 het verschil in impact tussen actieven en inactieven verkleind en daarmee de evenwichtigheid van de transitie verbeterd. Daar waar in deze, en volgende, grafieken wordt gesproken over slapers worden gewezen deelnemers en gewezen partners bedoeld. Daar waar in deze, en volgende, grafieken wordt gesproken over gepensioneerden worden alle ingegane pensioenen bedoeld.

Daarnaast hadden wij bij het besluit om in 2022 gebruik te maken van de indexatie AMvB de volgende kwalitatieve overwegingen:

- Jarenlang geen of gedeeltelijke toeslag verlenen heeft meer nadeel gehad voor gepensioneerden. Door per 1 oktober 2022 de extra toeslag te verlenen wordt dit nadeel verkleind.
- Het gebruik maken van de indexatie AMvB was op dat moment beter uitlegbaar vanwege de oplopende inflatie in 2022.

4.c.8. Arbeidsongeschiktheidspensioen, premievrije voortzetting en nabestaanden

In deze paragraaf wordt toegelicht hoe bij de transitie wordt omgegaan met arbeidsongeschiktheidspensioen, de premievrije opbouw bij arbeidsongeschiktheid en het nabestaandenpensioen.

Arbeidsongeschiktheidspensioen

Sociale partners hebben besloten om de huidige regeling (recht op arbeidsongeschiktheidspensioen) in stand te houden in het nieuwe stelsel. De premie voor de arbeidsongeschiktheidspensioenen worden separaat in rekening gebracht en zijn geen onderdeel van de premie van 27%. In deze regeling wordt onder voorwaarden een aanvullende uitkering toegekend op basis van een klassensysteem. De dekking in de nieuwe pensioenregeling is gelijk aan de dekking in de huidige regeling:

- Een aanvulling op de WIA (IVA, LGU, LAU) tot maximaal 5% van het pensioengevend inkomen tot het maximum dagloon,
- Een aanvulling op de WIA tot maximaal 75% vanaf het maximum dagloon; en
- Aanvulling tijdens WGA-vervolguitkering: 70% van het verschil tussen het maximum dagloon en de WGA-vervolguitkering

De ingegane arbeidsongeschiktheidspensioenen worden ingevaren en worden variabel op basis van de collectieve uitkeringsfase.

Premievrije opbouw tijdens arbeidsongeschiktheid

In de huidige pensioenregeling loopt de pensioenopbouw tijdens arbeidsongeschiktheid door zonder dat voor de deelnemer zelf premie wordt afgedragen. In de huidige pensioenregeling is de jaarlijkse pensioenopbouw vrijgesteld. In de nieuwe pensioenregeling is niet langer de jaarlijkse pensioenopbouw vrijgesteld maar de jaarlijkse premie.

Sociale partners hebben besloten om vanaf 1 januari 2026 de premievrijstelling te baseren op 100% van het pensioengevend inkomen (in plaats van 70% van het pensioengevend inkomen in het huidige stelsel). Wij hebben besloten om voor het invaren de voorziening voor premievrijstelling van de huidige premievrijgestelde arbeidsongeschikten ook te baseren op 100% van het pensioengevend inkomen.

Nabestaandenpensioen: Partnerpensioen bij overlijden vóór pensionering

Het partnerpensioen bij overlijden vóór pensionering wordt verzekerd op basis van risicodekking. Sociale partners hebben gekozen voor een dekking gelijk aan 40% van het pensioengevend inkomen. Dit sluit voor het overgrote deel van de werknemers aan bij de huidige dekking en komt bovenop het partnerpensioen dat is opgebouwd in de huidige pensioenregeling (eerbiedigende werking). Het partnerpensioen van vooral oudere werknemers tot de pensioendatum is in de nieuwe pensioenregeling hoger dan in de huidige regeling.

Na het eindigen van de deelneming sluit de pensioenregeling aan bij de wettelijke verplichting om de dekking van het partnerpensioen voort te zetten. Na het eindigen van de deelneming loopt de dekking van het partnerpensioen gedurende 6 maanden door. De dekking eindigt eerder als de gewezen werknemer een dienstverband aangaat bij een nieuwe werkgever, of als het ouderdomspensioen ingaat.

Als de gewezen deelnemer na het eindigen van de deelneming recht krijgt op een WW-uitkering of een Ziektewetuitkering, dan loopt de dekking van het partnerpensioen wettelijk verplicht ook na het verstrijken van de periode van 6 maanden door, zolang er sprake is van een dergelijke uitkering. Na afloop van deze periode is het nabestaandenpensioen niet meer verzekerd bij SPW en geldt alleen nog de eerbiedigende werking van het nabestaandenpensioen dat is opgebouwd in de huidige pensioenregeling.

Gewezen deelnemers krijgen, na afloop van de dekking in de hierboven beschreven situaties, de mogelijkheid om de dekking van het partnerpensioen vrijwillig voort te zetten. De hiervoor benodigde risicopremie wordt gefinancierd vanuit het opgebouwde persoonlijke pensioenkapitaal. Hierdoor wordt de pensioenuitkering na pensionering lager.

Nabestaandenpensioen: Partnerpensioen bij overlijden na pensionering

De pensioenregeling kent geen separaat partnerpensioen bij overlijden na pensionering. Wel kan een deel van het opgebouwde persoonlijke pensioenkapitaal op de pensioendatum worden aangewend voor een partnerpensioen. Daarbij bedraagt de hoogte van het partnerpensioen maximaal 70% van het ouderdompensioen.

Nabestaandenpensioen: Wezenpensioen bij overlijden vóór pensionering

De Wtp schrijft voor dat het wezenpensioen bij overlijden van een deelnemer vóór pensionering (net als bij het partnerpensioen) verzekerd wordt op basis van risicodekking. De Wtp schrijft ook voor dat het wezenpensioen bij overlijden voor pensionering een percentage bedraagt van het pensioengevend inkomen zonder rekening te houden met een franchise en dat de hoogte van het wezenpensioen niet afhankelijk is van de diensttijd. Het wezenpensioen wordt afgeleid van het pensioengevend inkomen en de deeltijdfactor op het moment van overlijden.

Sociale partners hebben voor het wezenpensioen gekozen voor een niveau van 14% van het pensioengevend inkomen. Als een wees beide ouders heeft verloren (volle wees) is dit 28%. Deze percentages komen bovenop het reeds opgebouwde wezenpensioen, de zogenaamde eerbiedigende werking. Er is geen beperking ten aanzien van het aantal wezen aan wie het wezenpensioen wordt uitgekeerd. Het wezenpensioen wordt uitgekeerd tot de 25-jarige leeftijd van de wees, ongeacht of de wees studeert. Voor de voorzetting van de dekking van het wezenpensioen na het einde van de deelneming gelden dezelfde verplichtingen als voor het partnerpensioen zoals hierboven opgenomen.

Nabestaandenpensioen: Wezenpensioen bij overlijden na pensionering

Het wezenpensioen bedraagt 14% van het ouderdompensioen. Als een wees beide ouders heeft verloren (volle wees) is dit 28%. Deze percentages komen bovenop het reeds opgebouwde wezenpensioen, de zogenaamde eerbiedigende werking. Er is geen beperking ten aanzien van het aantal wezen aan wie het wezenpensioen wordt uitgekeerd. Het wezenpensioen wordt uitgekeerd tot de 25-jarige leeftijd van de wees, ongeacht of de wees studeert.

Eerbiedigende werking nabestaandenpensioen en wezenpensioen

Voor de eerbiedigende werking van het partnerpensioen wordende huidige partnerpensioenaanspraken op moment van invaren omgezet naar een individueel pensioenvermogen (een zogeheten PP-oud kapitaal). Aan het PP-oud kapitaal wordt een bedrag onttrokken dat nodig is om de toekenningen van partnerpensioen uit eerbiedigende werking door het fonds in het betreffende jaar te financieren (dit bedrag betreft het biometrisch beschermingsrendement). Deze onttrekking gebeurt ook bij deelnemers die geen partner hebben. Als onderdeel van het overgangsrecht blijven zij immers wel meedelen in de collectieve manier van verzekeren en financieren van de nieuwe toekenningen.

Voor de eerbiedigende werking van het wezenpensioen geldt dat alle ingegane wezenpensioenen worden verlengd tot 25 jaar (tot 27 jaar in geval de wees enkele maanden voor de 25ste verjaardag nog studeert). Voor niet-ingegane wezenpensioenen wordt een collectieve voorziening gevormd. De eindleeftijd van de niet-ingegane wezenpensioenuitkeringen wordt verlengd conform de ingegane wezenpensioenuitkeringen.

4.c.9. Wijze van uitvoering pensioenovereenkomst

Evenwichtige belangenafweging is een kerntaak van SPW. Ons beleid is derhalve gericht op de belangen van de deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, gepensioneerden en de werkgever, zodat die door het bestuur op evenwichtige wijze vertegenwoordigd kunnen voelen.

Bij de wijziging van de pensioenovereenkomst zullen er herverdelingseffecten ('transitie-effecten') optreden. Hierdoor zijn er verschillen ontstaan tussen de verschillende geledingen en leeftijdscohorten. Voor de groepen waarvoor nadelige transitie-effecten ontstaan is er geen compensatie overeengekomen. Hierbij is rekening gehouden met en wordt voldaan aan de norm van evenwichtige belangenafweging en gelijke behandeling.

De evenwichtigheid van de transitie is beoordeeld na het in kaart brengen van de transitie-effecten. Alle relevante voor- en nadelen zijn afgewogen. De transitie-effecten zijn nader beschreven in het Transitieplan. Daar zijn tevens de doelstellingen en maatstaven beschreven die dienen te worden gerealiseerd en te worden gehanteerd bij deze evenwichtige transitie. Daarnaast hebben wij een evenwichtigheidskader opgesteld en aan de hand daarvan alle relevante besluiten met betrekking tot de transitie op evenwichtigheid beoordeeld. Hiervoor zijn de transitie-effecten opnieuw berekend, uitgaande van de startsituatie van eind 2023 en de definitieve invulling van de financiële opzet. Tenslotte zijn de transitie-effecten in 2025 opnieuw berekend, uitgaande van variabele premies. Mede naar aanleiding hiervan zijn de invaarregels aangepast, waarbij ook gebruik gemaakt wordt van de bestuurlijke ruimte.

In hoofdstuk 1 is het besluitvormingsproces opgenomen. Verder is hiervoor beschreven dat alle pensioenfondsorganen zijn meegenomen in het besluitvormingsproces. Zij hebben hiermee inzicht verkregen in de financiële effecten en risico's. Het expliciete advies en de rol van het intern toezicht, hebben de basis gevormd voor een eerste beoordeling van de belangenafweging door het pensioenfondsbestuur, waarna het voorgenomen besluit tot invaren is genomen. Hiermee is tevens voldaan aan de eisen van solidariteit, proportionaliteit, uitlegbaarheid en uitvoerbaarheid.

Effectiviteit en continuïteit

Ook is het besluit getoetst aan de randvoorwaarden effectiviteit en continuïteit. Met het voorgenomen besluit tot invaren wordt het doel bereikt, zoals eerder in dit hoofdstuk uiteengezet. Er is tevens gekeken naar consequenties op de langere termijn, zoals de nadelen van een sterk vergrijzend fonds bij niet invaren en het nadeel van het jaarlijks moeten nemen van twee eventueel haaks op elkaar staande indexatiebesluiten.

Leeftijdscohorten

In het beleid maken we onderscheid naar leeftijd. De toedeelstaffels zijn onderscheidend per geboortjaar. Voor iedereen met een uitkering vindt aan het einde van het jaar eventueel nog wel een onderlinge verschuiving van vermogen plaats om gelijke aanpassingen voor iedereen te bewerkstelligen. Actieven en slapers hebben dezelfde toedeelregels, maar de transitie-effecten worden wel apart getoond voor beide groepen.

Voor de wettelijke maatstaven van de risicohouding gaan we uit van leeftijdsgroepen van vijf jaar.

Pensioenovereenkomst voldoet aan Wet gelijke behandeling

De wijze waarop uitvoering wordt gegeven aan de pensioenovereenkomst, voldoet tevens aan de eisen en normen die worden gesteld in de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid. Gelijke arbeid dient gelijk te worden beloond. Onder die beloning valt ook de pensioenregeling. De toegezegde premie is de arbeidsvoorwaardelijke beloning voor premieregelingen. Met betrekking tot de premie geldt dat, als gevolg van invaren, alle deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en andere aanspraakgerechtigden, zowel mannen als vrouwen, overgaan naar de nieuwe pensioenregeling. Daarbij is aldus geen sprake van het maken van onderscheid en ongelijke behandeling. Wel wordt er ten aanzien van de risicotoedeling onderscheid gemaakt naar leeftijd. Dat onderscheid is echter objectief gerechtvaardigd: er is een legitiem doel voor het gemaakte onderscheid (invaren) en het gemaakte leeftijds onderscheid is passend en noodzakelijk voor het bereiken daarvan. Het eigendomsrecht wordt beschermd, in overeenstemming met de bepalingen over gelijke behandeling bij arbeid.

4.c.10. Onderbouwing transitie effecten en compensatie

Ten behoeve van het beoordelen van de evenwichtigheid van het invaarbesluit hebben we de transitie-effecten vastgesteld en beoordeeld.

Allereerst lichten we de belangrijke uitgangspunten toe die we hanteren in het bepalen van de transitie-effecten. We maken daarbij onderscheid tussen:

- a. Wettelijke uitgangspunten. Dit zijn uitgangspunten die vanuit de wet worden gesteld aan de berekening van de transitie-effecten;
- b. Algemene uitgangspunten. Dit zijn generieke uitgangspunten die zowel voor het huidige als voor het nieuwe contract van toepassing zijn, zoals de financiële startsituatie, de economische scenario's en de demografische uitgangspunten;
- c. Uitgangspunten contracten. Dit zijn de uitgangspunten voor het financiële beleid in het huidige FTK-contract en het nieuwe contract.

Ad A. Wettelijke uitgangspunten

De wet schrijft voor dat de transitie-effecten ten minste inzichtelijk gemaakt worden voor veranderingen in netto profijt en pensioenverwachting in mediaan, slecht en goed weer. Het netto profijt is het verschil tussen de marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen en de marktwaarde van de toekomstige premie-inleg. Netto profijt geeft daarmee een inclusieve waarde aan de (harde en zachte) toezeggingen van het pensioencontract. Het veronderstelt een compleet pensioencontract. Bij de berekeningen om de transitie-effecten inzichtelijk te maken via netto profijt houden we naast het ouderdomspensioen ook rekening met het nabestaandenpensioen. Daarbij worden de uitkomsten onder het nieuwe pensioencontract afgezet tegen de uitkomsten onder het huidige FTK-contract.

Transitie-effecten zijn berekend per leeftijdscohort in hele geboortejaren en per deelnemersgroep (actieven, gepensioneerden en slapers).

Ad B. Algemene uitgangspunten

Deze paragraaf beschrijft de uitgangspunten zoals gehanteerd in het berekenen van de transitie-effecten in het document Toets evenwichtige belangenafweging SPW.

- **Financiële startsituatie:**

Het startpunt van de berekeningen in het document Toets evenwichtige belangenafweging SPW is de financiële situatie ultimo 2023 met een dekkingsgraad van 128,8% (in het Transitieplan werd nog uitgegaan van de situatie per eind juni 2023 met een dekkingsgraad van 131%). Bij deze dekkingsgraad is de initiële solidariteitsreserve 11,19% van het vermogen. Omdat de daadwerkelijke dekkingsgraad op het invaarmoment onzeker is, zijn ook alternatieve invaarscenario's geanalyseerd met startdekkingsgraden van respectievelijk 110% en 100%. Voor de update met variabele premies gaan we uit van de startsituatie per 31 maart 2025. Dit betekent een dekkingsgraad van 131,3% en een solidariteitsreserve van 13,1% van het vermogen. Daarnaast zijn ook alternatieve dekkingsgraden beschouwd van 100% en 145%.

- **Economische scenario's:**

De berekeningen zijn zowel uitgevoerd met P en Q scenariosets van APG (5000 trekkingen) als met de uniforme sets van DNB (10000 trekkingen), voor een horizon van 100 jaar, alle met peildatum 31-12-2023. Naast de uitgangssituatie van eind december zijn tevens geschokte sets met startrentes die 100 of 200 basispunten hoger of lager liggen doorgerekend. Voor de update focussen we op de uniforme sets van DNB en tevens op geschokte sets van 100 basispunten hogere of lagere rente.

- **Demografische uitgangspunten:**

Voor de berekeningen wordt uitgegaan van de administratieve stand per eind 2023 (voor de update eind 2024). De ontwikkeling van het deelnemersbestand (met onderliggende in- en uittreedkansen) is gebaseerd op het grondslagenonderzoek 2020. De maatmensen waarmee wordt gerekend, weerspiegelen de gemiddelde karakteristieken van de deelnemers in het fonds.

Ad C. Uitgangspunten contracten

Conform het voorschrift in de wet, zijn we voor het FTK in eerste instantie uitgegaan van het beleid volgens de ABTN van 30 juni 2022. Dit betekende onder andere dat werd uitgegaan van de gedempte kostendeekkende premie en een feitelijke premie van minimaal 27%, waarbij het verschil liep via de premie-egalisatiereserve. Deze veronderstelling is toegepast in zowel het transitieplan (bijlage 6.a) als voor de Toets evenwichtige belangenafweging SPW (bijlage 6.c). Nadeel van deze modellering was echter dat de resultaten zeer gevoelig werden voor de aanvangsrente. Om een betere aansluiting te verkrijgen met de kostprijs van het pensioen, gaan we in de update (bijlage 6.d.) uit van een zuivere kostendeekkende premie.

Voor het nieuwe contract gingen we qua premie uit van de afgesproken 27%. In de update hebben we ook deze modellering gedynamiseerd, door deze afhankelijk te maken van de renteontwikkeling. Hiermee wordt een link gelegd met de veronderstelde ontwikkeling van het fiscaal maximum. Het uitgangspunt qua financiële opzet is opgenomen in onderstaande tabel:

Subonderdeel	Beleidskeuze	
Beleggingsbeleid & toedeling	Beleggingsmix	• Conform huidige mix. • Dynamisch vastgesteld in overeenstemming met de weging naar risicodragend vermogen per leeftijd.
	Beschermingsrendement	• Bescherming o.b.v. RTS-methode • 100% bescherming voor alle uitkeringsgerechtigden, afnemend met jaren tot pensionering dusdanig dat duration van actieven en slapers gelijk is aan die van net gepensioneerde (voorkomt delen renterisico in beschermingsrendementsfase). Voor een 25-jarige betekent dit 19% bescherming.
	Vastrentende beleggingen	• Gemiddeld 100% van geboden bescherming, maar inclusief rentestaffel.
	Overrendement	• 140% blootstelling aan zakelijke waarden (SZW-definitie) tot en met 38 jaar. • Lineair afnemend tot 40% voor 67-jarige. • Lineair afnemend tot 10% voor 100-jarige en verder tot 0% voor 120-jarige.
Uitkeringsfase	Projectierendement	• Gelijk aan RTS zonder op- of afslag.
	Pensioen-aanpassingen	• Collectieve uitkeringsfase. • Asymptotisch spreiden van schokken (positief en negatief) met een spreidingsparameter van 3.
Solidariteitsreserve	Vulmethoden	• Initiële vulling: circa 10% van het vermogen (afhankelijk van aanvangsdekkingsgraad). • Vullen middels 10% afroaming van het positieve overrendement. • Niet vullen uit premies.

	Inzetten	• Aanvullen negatieve vermogens jongeren. • Overrendement fonds aanvullen tot -10% (dit betekent circa -24% voor 25-jarige), met maximaal 50% reserve. • Aanvullen uitkeringen bij dreigende nominale verlaging, met maximaal 25% van de resterende reserve. • Koopkrachtig pensioen faciliteren door bij een resterende solidariteitsreserve > 7,5% van het vermogen, 5% van de reserve uit te delen conform beschermingsrendementsstaffel. • Langleven schokken opvangen. Micro voor iedereen, macro conform staffel renterisico.
	Toedeelregels rendement	• Beschermingsrendement conform een 50-jarige. • Overrendement conform een 100-jarige.

Tabel 4.4: Financiële opzet nieuwe contract

Het asymptotisch spreiden van schokken met een spreidingsparameter van 3 kan er theoretisch toe leiden dat een schok na 10 jaar nog niet volledig is verwerkt (bij een initiële buffer van 0 en afwezigheid van nieuwe schokken is na 10 jaar $2/3^{10} = 1,7\%$ van de schok nog niet verwerkt). Om te garanderen dat schokken niet te ver vooruit worden geschoven maken we gebruik van twee extra correctiemechanismen. Ten eerste wordt de omvang van de spreidingsbuffer (na het verlenen van toeslag) gelimiteerd tot een bandbreedte van plus of min 10% van het uitkeringsvermogen van het collectief. Indien de buffer buiten deze zone valt wordt het verschil per direct verwerkt in hogere of lagere uitkeringen. Ten tweede wordt indien na 10 jaar een schok nog niet volledig is verwerkt, in jaar 10 het resterende effect van de schok volledig genomen.

Beide correctiemechanismen zullen waarschijnlijk zelden tot aanpassingen leiden. De ambitie is dat de uitkeringen gemiddeld genomen meegroeien met de prijsindex. Hiervoor is een nominale verhoging van circa 2% per jaar noodzakelijk. Indien dit gemiddeld genomen precies lukt, zal de spreidingsbuffer in evenwicht 4% groot zijn. Om vanuit dit evenwicht in een jaar naar de grenzen van de bandbreedte te gaan is een schok van meer dan +11% (bovengrens) of minder dan -19% (ondergrens) noodzakelijk. Bij een blootstelling aan zakelijke waarden van circa 35% zijn deze schokken onwaarschijnlijk. De backstop na 10 jaar komt feitelijk alleen in beeld als 10 jaar lang alle schokken positief dan wel juist negatief zijn.

Tot slot: Analyse transitie-effecten

De transitie-effecten zijn opgenomen in het Transitieplan. Hierbij was de startdatum 30 juni 2023. In het document Toets evenwichtige belangenafweging SPW is deze analyse nogmaals gedaan, waarbij rekening gehouden wordt met de startsituatie van eind 2023 en de laatste versie van de financiële opzet. In de laatste update wordt rekening gehouden met dynamisch premiebeleid en zijn de invaaregels iets aangepast om aldus negatieve netto profijt effecten voor jongeren te vermijden / mitigeren.

Compensatie

SPW geeft grote prioriteit aan de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek. Daarnaast wil het fonds idealiter starten met een goed gevulde solidariteitsreserve. Het vermogen dat overblijft wordt gelijkelijk verdeeld over alle deelnemers. De premie-egaliseringsreserve wordt alleen aan de actieven uitgekeerd. Voor een nadere toelichting verwijzen wij naar hoofdstuk 4.c.4. De bestuurlijke ruimte wordt gebruikt om negatief netto profijt van jonge slapers te compenseren, waarbij jonge actieven dezelfde compensatie krijgen.

4.c.11. Onderbouwing evenwichtige belangenafweging

Onze belangrijkste overwegingen bij de evenwichtige belangenafweging hebben we gedocumenteerd in het document Toets evenwichtige belangenafweging SPW. Hierin komen achtereenvolgens aan de orde: (1) Contractkeuze, (2) Pensioenregeling, premie en ambitie, (3) Financiële opzet, (4) Solidariteitsreserve en (5) Transitie-effecten invaren.

Hoe bepaalt SPW de evenwichtigheid van het invaren?

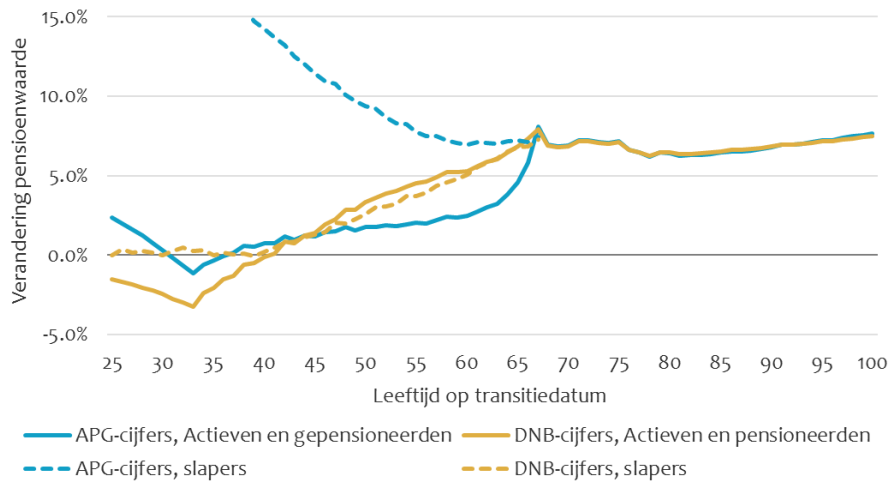
Een belangrijk uitgangspunt van ons bij de beoordeling van de evenwichtigheid van het invaren is de aanname dat ons beleid onder het FTK altijd evenwichtig is geweest. Bij de verdeling van het vermogen bij invaren, willen we dus alleen compenseren voor solidariteitselementen die na invaren anders worden. Concreet betekent dit, dat uitkeringen in principe alleen verlaagd worden als dit ook onder het FTK het geval zou zijn geweest. Daarnaast geven we een hoge prioriteit aan de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek en passen we geen inhaalindexatie toe. Ook als we in het huidige stelsel door zouden gaan, zou de kans op volledige inhaalindexatie immers gering zijn. Ten slotte zou de solidariteitsreserve idealiter niet leeg moeten zijn, omdat dit de kans op verlagingen in latere jaren te veel zou doen toenemen.

Wij varen de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in op basis van de standaardmethode, waarbij gebruik gemaakt wordt van een spreidingsperiode van 1 jaar. Dit betekent dat iedereen dezelfde aanpassing krijgt. Het over 10 jaar spreiden van de buffer wordt minder evenwichtig gevonden omdat onder het FTK ook iedereen dezelfde indexatie krijgt. Bovendien is er onder het FTK bij een relatief hoge dekkingsgraad ook nog kans op inhaalindexatie. Omdat gepensioneerden een grotere achterstand hebben en omdat wij ten aanzien van inhalen een first-in first-out systeem hanteren, zouden ouderen bij inhaalindexatie juist meer krijgen. Bij het invaren met gebruik van 10 jaar spreiden zouden zij daarentegen juist het minste krijgen. Bovendien zorgt de vulling van de solidariteitsreserve er voor dat de initiële omvang van de solidariteitsreserve niet direct wordt aangewend om de individuele pensioenvermogens te verhogen maar pas in de jaren na de transitie worden onttrekkingen gedaan om onder andere de uitkeringen te stabiliseren. Ook dit pleit ervoor om bij de toepassing van de standaardmethode een zo kort mogelijke spreidingsduur te hanteren.

Gegeven deze kwalitatieve uitgangspunten toetsen wij vervolgens kwantitatief of de transitie evenwichtig uitpakt voor alle deelnemers. Idealiter zou niemand erop achteruit moeten gaan als gevolg van de overgang naar het nieuwe stelsel. Hierbij kijken we zowel naar de resultaten op de uniforme (DNB) sets, als naar een gevoeligheidsanalyse met onze eigen (APG) sets.

Wij hebben besloten om de premie-egaliseringsreserve te verdelen onder alleen de actieven. Dit wordt ook evenwichtig gevonden omdat de belangrijkste doelstelling van de reserve was, om toekomstige premies onder het FTK te stabiliseren. Deze zouden dus onder het FTK het meest ten goede komen aan

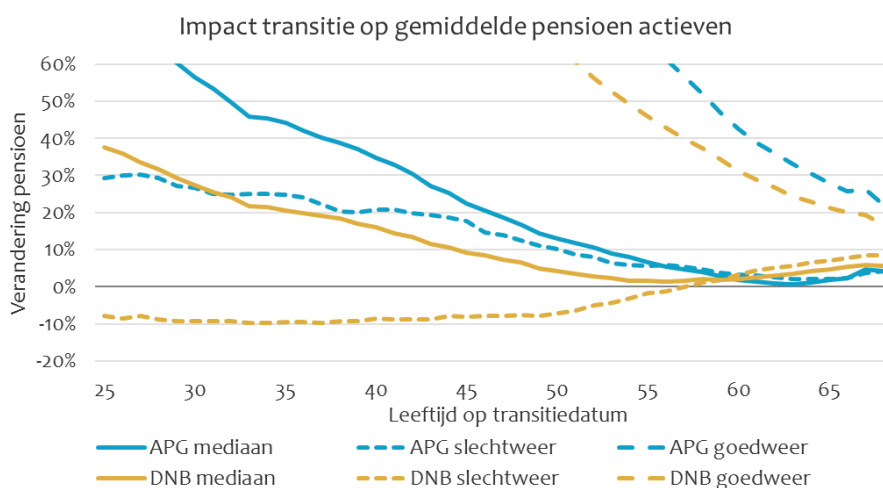
deelnemers die nog lang premie betalen. Vandaar dat we de reserve verdelen op basis van de huidige grondslag maal het aantal maanden tot de pensioenrichtleeftijd van 68, met een maximum van 120.



Figuur 4.3: Netto profijt effecten van de transitie, startsituatie eind maart 2025

Figuur 4.3 toont de netto profijt effecten van de transitie. Als gevolg van het gebruik van de bestuurlijke ruimte is het netto profijt effect voor jonge slapers onder de DNB-set circa 0%. Ondanks het feit dat jonge actieven dezelfde compensatie krijgen en ook nog een bijdrage uit de premie-egaliseringsreserve, gaan zij er nog steeds wel iets op achteruit volgens deze maatstaf. Ook volgens de APG-set is het netto profijt voor de 33-jarige actieve nog net negatief.

Voor de slapers zien we een groot verschil in uitkomsten voor de twee sets. Volgens de APG-set hebben slapers het meeste profijt, terwijl zij volgens de DNB-set zonder compensatie het slechtste af zouden zijn geweest. Een volledig objectieve berekening is zeker voor lange looptijden niet goed mogelijk omdat er geen marktprijzen zijn voor (zeer) lange looptijden. Op korte termijn is dit probleem veel minder groot. Voor de gepensioneerd zien we dan ook nauwelijks verschillen tussen de twee sets.



Figuur 4.4: Impact transitie op gemiddelde pensioen actieven per eind maart 2025

Ten aanzien van pensioenverwachtingen zien we dat jonge actieven juist relatief goed af zijn met de transitie. In de mediaan en bij goedweert hebben zij de grootste vooruitgang. Bij slechtweert verliezen zij volgens de DNB-set nog circa 10%, terwijl ze er ook dan fors op vooruitgang volgens de APG set. Al met al zien wij in deze resultaten geen grond voor klachten over een onevenredig nadeel.

Ook bij een lagere invaardeckingsgraad en/of bij lagere of hogere rentes op het invaarmoment blijven de resultaten evenwichtig, zie bijlage 6.d.

4.c.12. Beschrijving en onderbouwing evenwichtigheid invaardeckingsgraad

In het Transitieplan van sociale partners is geen minimale invaardeckingsgraad afgesproken, waaronder invaren niet meer evenwichtig zou zijn. Indien de dekkingsgraad lager zou worden dan 100,8% (technische voorzieningen plus benodigde operationele reserve bij invaren), is afgesproken iedereen in gelijke mate te korten. Aangezien hierbij geen spreiding wordt toegepast, betekent dit een grotere korting voor gepensioneerden dan onder het reguliere FTK zou gelden. Ook bij een positieve buffer vindt echter geen spreiding plaats, waardoor gepensioneerden in dat geval juist meer profiteren dan onder het FTK. Deze symmetrische behandeling (anders dan onder het reguliere FTK, waarbij kortingen gespreid worden, maar indexaties voor iedereen gelijk zijn) achten wij evenwichtig.

De dekkingsgraad van 100,8% wijkt af van de 102% die sociale partners in het Transitieplan hebben opgenomen. Het verschil zit in de aanname die in het Transitieplan is gedaan rondom MVEV en operationele reserve. In het Transitieplan zijn beide onderdelen voor 1% van de buffer opgenomen, terwijl de werkelijke vulling in het implementatieplan is opgenomen. Dit zorgt voor deze afwijking.

Nadat de operationele reserve en de collectieve voorzieningen zijn gevuld en iedereen zijn technische voorziening heeft meegekregen is de eerste prioriteit om de solidariteitsreserve met minimaal 2% te vullen en tegelijkertijd de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek te financieren (circa 4,4% van de VPV). Voor het laatste doel kan ook de premie-egalisatiereserve gebruikt worden. Indien onvoldoende buffers aanwezig zijn om de compensatie volledig te financieren, zullen sociale partners opnieuw in gesprek gaan. Gezien de actuele dekkingsgraad van circa 136% (peildatum 29 augustus 2025) verwachten we niet dat het nodig is om additionele maatregelen te treffen om deze situatie te voorkomen.

SPW heeft wel een minimale invaardeckingsgraad van 105% afgesproken. Bij dekkingsgraden lager dan 105% wordt het invaren uitgesteld.

5. Transitieplan

5.a. Besluitvormingsproces Transitieplan

Op 9 maart 2021 hebben we samen met sociale partners gesproken over het proces om te komen tot de overgang naar een nieuwe pensioenregeling. Er zijn toen afspraken gemaakt over:

- de organisatiestructuur;
- kennisontwikkeling bij sociale partners over het nieuwe pensioenstelsel;
- besluitvormingsmodel;
- door wie welke besluiten moesten worden genomen (sociale partners of bestuur SPW);
- overlegfrequentie;
- onderlinge afhankelijkheden;
- betrekken van gewezen deelnemers (slapers) en gepensioneerden

In samenspraak met sociale partners is vastgesteld dat het wenselijk is om op uiterlijk 1 januari 2024 een Transitieplan gereed te hebben om per 1 januari 2026 over te stappen. Wettelijk is de uiterste datum 1 januari 2025. Op 24 mei 2024 hebben sociale partners het definitieve Transitieplan aangeboden aan SPW. Vervolgens is dit Transitieplan ook gepubliceerd op de website van SPW.

5.a.1. Structuur



Figuur 5.1: Structuur besluitvorming sociale partners

1. Algemeen bestuur Aedes en vakbondsleden

Doelstelling	Besluitvorming over Transitieplan en gemaakte afspraken tussen sociale partners.
Wie	Algemeen bestuur Aedes en leden vakbonden .
Frequentie	Eenmalig.

2. Directeur bestuurders Aedes en kaderleden vakbonden

Doelstelling	Raadpleging ten behoeve van besluitvorming.
Wie	Kaderleden vakbonden en directeur bestuurders werkgevers.
Frequentie	Eenmalig.

3. Bestuurlijk overleg

Doelstelling	Zorgdragen voor besluitvorming bij werkhypothesen (in voorbereidend bestuurlijk overleg) en definitieve besluitvorming.
Wie	Onderhandelaars namens sociale partners.
Frequentie	Vanaf 2021: 18 bijeenkomsten van bestuurlijk overleg gehad.

4. Middenkader

Doelstelling	Zorgen voor inhoudelijke behandeling en voorbereiden voorstellen bestuurlijk overleg.
Wie	Maximaal 2 vertegenwoordigers per vakbond. Namens werkgevers maximaal 6 personen. Aangevuld met leden dagelijks bestuur en directeur bestuursbureau SPW.
Frequentie	Vanaf 2021 24 bijeenkomsten van middenkader gehad.

5. APG en SPW (ondersteuning)

Doelstelling	Zorgen voor informatie om te komen tot goede besluitvorming.
Wie	Dagelijks bestuur SPW en directeur bestuursbureau, aangevuld met fondsadviseurs, accountmanagers en projectleider APG.
Frequentie	APG en SPW zijn betrokken bij alle middenkaderbijeenkomsten. SPW is daarnaast ook betrokken bij alle bestuurlijke overleggen.

5.a.2. Hoorrecht vereniging van gepensioneerden

Een vereniging van gepensioneerden en/of een vereniging van gewezen deelnemers die aantonen een substantieel gedeelte (1.000 personen of 10%) van de gepensioneerden en/of gewezen deelnemers van SPW te vertegenwoordigen moeten in de gelegenheid worden gesteld een oordeel uit te spreken over het Transitieplan. Sociale partners hebben in afwijking van de wettelijke bepaling besloten hoorrecht toe te kennen aan een vereniging, als die vereniging kan aantonen tenminste 250 personen van de gepensioneerden en/of gewezen deelnemers van SPW te vertegenwoordigen. De vereniging Volkshuisvesterspensioen (hierna: de Vereniging) voldoet hieraan. Daarom is aan deze Vereniging het hoorrecht toegekend.

Sociale partners hebben het concept Transitieplan vastgesteld op 24 januari 2024. Op 25 januari 2024 is het concept Transitieplan met de Vereniging gedeeld. Vervolgens heeft de directeur van SPW, op verzoek van sociale partners, (een afvaardiging van) de Vereniging op 29 januari en 23 februari 2024 een uitgebreide toelichting op het concept Transitieplan gegeven. Op 26 februari 2024 is de Vereniging gehoord in het kader van het hoorrecht. De Vereniging heeft in het concept Transitieplan afwijkingen geconstateerd ten opzichte van een eerder door de Vereniging opgesteld position paper. Hieronder wordt op de belangrijkste door de Vereniging geconstateerde afwijkingen ingegaan, met daarbij de reactie die sociale partners op 14 maart 2024 schriftelijk hebben gegeven:

Opmerking 1

In het Transitieplan wordt gesproken over een ambitie van een waardevast pensioen, dat na ingang waardevast blijft. Hoe dit vervolgens wordt ingevuld voor de groep gepensioneerden, geeft de Vereniging niet het beeld dat er daadwerkelijk van een waardevast pensioen sprake is.

Sociale partners hebben aangegeven dat zij bedoelen dat het pensioen op lange termijn naar verwachting de inflatie kan bijhouden. Onderdeel van het nieuwe pensioenstelsel is dat het pensioen meebeweegt met de economie. In paragraaf 2.3 van het Transitieplan is aangegeven dat één van de doelen van de solidariteitsreserve is om de uitkeringen waardevast te houden. Het bestuur van SPW geeft invulling aan onze ambitie. De wijze waarop het bestuur dit wil realiseren is door 5% van de solidariteitsreserve "uit te delen" aan alle deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden, als de solidariteitsreserve hoger is dan 7,5% van het totale fondsvermogen. En dat uitdelen komt meer bij ouderen dan bij jongeren terecht. De effecten daarvan zijn zichtbaar in figuur 4.5 van het Transitieplan. Daarin is duidelijk te zien dat de koopkrachtontwikkeling in de verwachting over de hele horizon positief is. Op basis van de APG-set stijgt de koopkracht over een horizon van 25 jaar naar verwachting met circa 7,5% en op basis van de DNB-set met circa 15%.

Opmerking 2

In concept Transitieplan wordt gestreefd naar een solidariteitsreserve van minimaal 5% en naar een maximum van 15%, afhankelijk van de dekkingsgraad. De Vereniging kan zich (in globale zin) voorstellen dat een solidariteitsreserve van circa 5% van het vermogen gewenst wordt.

Sociale partners hebben gereageerd dat de benodigde omvang van de solidariteitsreserve afhankelijk is van de ambitie die zij hebben en de wensen van de deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden. Uit het onderzoek naar schommelingen (onder gepensioneerden) is gebleken dat gepensioneerden vooral een stabiel pensioen willen. Hoe hoger de solidariteitsreserve, hoe kleiner de kans dat de uitkering verlaagd moet worden. Sociale partners hebben de ambitie uitgesproken van een waardevast pensioen. Uit het risicopreferentieonderzoek is naar voren gekomen dat gepensioneerden minder risico willen (risicobereidheid) en kunnen lopen (risicodraagvlak) dan jongeren. Op basis daarvan wordt voor gepensioneerden minder risicovol belegd. Rendementen op (risicovolle) beleggingen zijn daarentegen nodig voor verhoging van de uitkeringen. Met de beperkte hoeveelheid risicovolle beleggingen (aflopend van 40% op 67 jaar tot 10% voor een 100-jarige) is het onmogelijk op lange termijn het pensioen waardevast te houden. Om toch een waardevast pensioen te realiseren wordt juist de solidariteitsreserve gebruikt. Dit gebeurt door 5% van de solidariteitsreserve uit te delen aan alle deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden als de solidariteitsreserve hoger is dan 7,5% van het totale fondsvermogen.

Opmerking 3

De Vereniging merkt op dat compensatie van ontstane achterstanden / inhaalindexatie niet als belangrijk doel wordt genoemd, omdat de kans op inhalen van niet gegeven indexatie in het verleden binnen het FTK klein is.

Sociale partners hebben gereageerd dat het klopt dat het inhalen van niet gegeven indexatie in het verleden niet als belangrijk doel wordt genoemd. De wetgever heeft in de Wtp opgenomen dat sociale partners moeten aantonen dat het omzetten van bestaande pensioenaanspraken naar de nieuwe regeling en het vormgeven van deze nieuwe regeling evenwichtig is. In paragraaf 1.3.3. van het concept Transitieplan hebben sociale partners aanvullende criteria benoemd om de evenwichtigheid te beoordelen. Het derde criterium is dat zij het nadeel dat deelnemers ondervinden van het afschaffen van het Financieel Toetsingskader (FTK) willen compenseren. Daarbij is de basisgedachte dat het beleid over het verleden evenwichtig was. Bij de (verplichte) nettoprofijsberekeningen in figuur 4.1 van het Transitieplan is vervolgens zichtbaar wat het gevolg van de overgang van de huidige pensioenregeling naar de nieuwe pensioenregeling is. Op basis van de gehanteerde uitgangspunten in de APG-set, is zichtbaar dat iedereen er op vooruit gaat. Op basis van de DNB-set gaat iedereen boven de 40 jaar erop vooruit. Sociale partners achten de effecten evenwichtig, waarbij zij onderkennen dat de groep actieve deelnemers tussen circa 50 en 65 jaar er minder op vooruit gaat dan de overige deelnemers en gepensioneerden. Bij het inhalen van indexatieachterstanden zou er meer extra pensioen gegeven worden aan gepensioneerden dan aan actieven. Dat zou de evenwichtigheid niet ten goede komen.

Opmerking 4

De Vereniging is van mening dat er geen pro rata saldoverdeling wordt toegepast. In plaats daarvan is er sprake van een verdelingsmodel, gekoppeld aan de dekkingsgraad.

Sociale partners zijn van mening dat er wel degelijk sprake is van een pro rata verdeling. Ieder vermogen wordt procentueel gelijk verhoogd. Wel wordt een deel van het vermogen gebruikt voor:

- het (verplicht) vullen van het Minimum Vereist Vermogen (MVEV);
- het (verplicht) vullen van de operationele reserve en
- voor het vullen van de solidariteitsreserve (zie onze reactie bij opmerking 2.2.2)

Uitzonderingen op de pro rata verdeling vormen de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek (hierna compensatie) en de inzet van de premie egaliseringsreserve. De compensatie en de premie egaliseringsreserve komen terecht bij de actieve deelnemers die er desondanks het minst op vooruit gaan. De inzet van de premie egaliseringsreserve leidt tot een procentuele verhoging van naar verwachting 3% van het opgebouwde vermogen. Juist oudere deelnemers profiteren hier meer van dan jongeren, omdat jongeren nog veel pensioen in de toekomst moeten opbouwen.

Opmerking 5

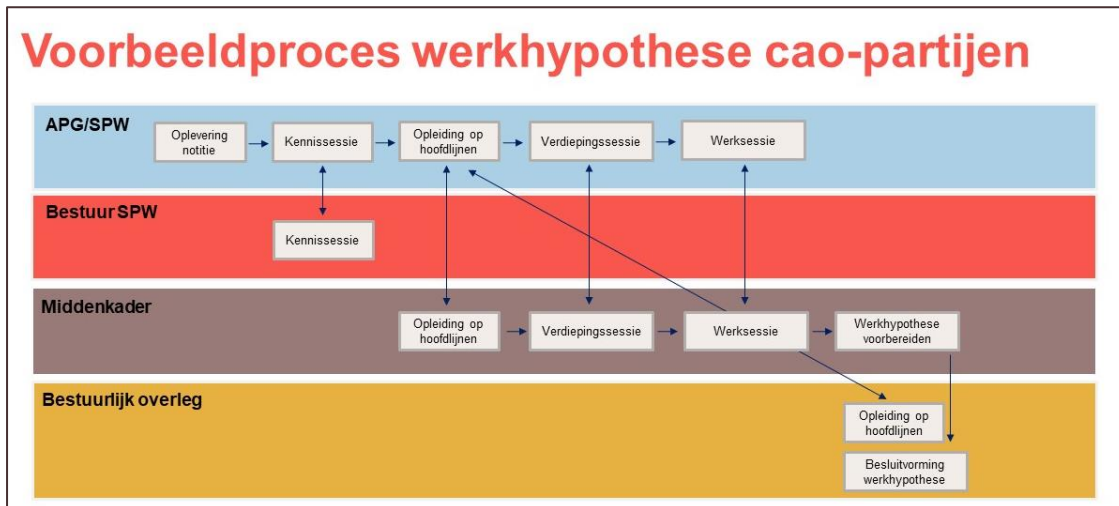
De afschaffing doorsneeproblematiek wordt in het Transitieplan bekostigd vanuit het fondsvermogen en derhalve ten laste van allen. Daarbij wordt nog wel genoemd dat bij een dekkingsgraad tot 112% de egaliseringsreserve ook voor dit doel wordt ingezet. De Vereniging kan zich helemaal niet vinden in de voorstellen dat (bij een dekkingsgraad van 112 of meer) de egaliseringsreserve wordt ingezet voor extra toeslag aan actieven en niet meer voor compensatie doorsneeproblematiek. De Vereniging constateert dat de egaliseringsreserve is opgebouwd vanaf 2015 en daarmee voornamelijk door de actieven is gefinancierd. Dat maakt dat de Vereniging van mening is dat de bestemming dan ook specifiek gericht moeten worden op de compensatie van afschaffing doorsneeproblematiek omdat dit probleem specifiek speelt bij de groep actieven. Daarnaast is het oplossen van de doorsneeproblematiek met compensatie vanuit het eigen vermogen voor de Vereniging zeer discutabel. De groep gepensioneerden heeft in veel gevallen de gehele cyclus van pensioenopbouw doorlopen. Dus de positieve en negatieve aspecten van de doorsneeproblematiek zijn daarmee gedeeld. Het is onredelijk om voor het oplossen van dit probleem van de actieve deelnemers ook de groep gepensioneerden weer te belasten. Dat is in het plan wel voorzien vanuit de toerekening aan het huidige vermogen van SPW. De groep gepensioneerden wordt daarmee feitelijk 2 x belast. De eerste maal in hun werkzame leven, waarmee voor hen dit (zeg maar) neutraal is verlopen. Maar de 2e maal nu vanuit de bijdrage vanuit het vermogen aan de actieve deelnemers van het pensioenfonds. De Vereniging ziet dit in strijd met het uitgangspunt evenwichtig.

Sociale partners zijn hiervoor al ingegaan op de overwegingen om de compensatie en de premie egaliseringsreserve ten laste van het vermogen specifiek toe te delen aan de actieve deelnemers. Ondanks deze toedeling die vooral bij de oudere actieve deelnemers terecht komt, gaat deze groep er het minst op vooruit. Iedere andere verdeling zou de onevenwichtigheid eerder groter dan kleiner maken. Sociale partners stellen vast dat de Vereniging nog de suggestie doet om de compensatie vanuit de premie te financieren. In het concept Transitieplan is weergegeven dat de compensatie circa 5% van het vermogen bedraagt. Dit betreft dan een bedrag van circa € 640 miljoen. Bij een (maximale) spreiding van 10 jaar, betekent dit € 64 miljoen per jaar. De huidige premie bedraagt circa € 270 miljoen per jaar. Dit zou ofwel betekenen (bij eenzelfde premie van 27%) dat de ambitie van een pensioen van 80% van de gemiddelde pensioengrondslag niet te realiseren is, ofwel een pensioenpremie die circa 6,4% hoger zou moeten zijn. Beide varianten voldoen niet aan de uitgangspunten zoals door sociale partners geformuleerd in paragraaf 2.2.2. van het concept Transitieplan.

Het uitgeoefende hoorrecht heeft niet tot aanpassing van het Transitieplan geleid. De reactie van sociale partners van 14 maart 2024 was ruim voor de achterbanraadpleging bij partijen (die in de eerste helft van april 2024 heeft plaatsgevonden) en de definitieve vaststelling op 24 mei 2024. Sociale partners zijn van mening dat de Vereniging op zorgvuldige wijze en op een zodanig tijdstip is gehoord dat haar oordeel van invloed kon zijn op de inhoud van het concept Transitieplan.

5.a.3. Werkhypotheses

Omdat de wetgeving gedurende het traject nog in concept was hebben we op basis van zogenaamde werkhypotheses voorlopige keuzes gemaakt. Door te werken met werkhypotheses konden voorlopige besluiten genomen worden. Omdat het geen definitief besluit was hielden sociale partners de mogelijkheid open om het besluit te herzien op basis van gewijzigde inzichten. Om dergelijke werkhypotheses te kunnen opstellen was het van belang om vooraf in kennissessies en werksessies de beschikbare informatie te bespreken. Daarnaast heeft het bestuur van SPW SPO-modules ter beschikking gesteld om sociale partners zo goed mogelijk te kunnen voorbereiden.



Figuur 5.2: Proces besluitvorming werkhypotheses sociale partners

5.a.4. Rol van sleutelfunctiehouders, het VO en de RvT bij de beoordeling van het Transitieplan

Het Transitieplan is door SPW ontvangen en als onderdeel van de opdrachtaanvaarding beoordeeld op evenwichtigheid (zie paragraaf 5.b.), uitvoerbaarheid (zie paragraaf 5.c.) en conformiteit (zie paragraaf 5.d.). Bij dit proces zijn de sleutelfunctiehouders actief betrokken. Het verantwoordingsorgaan is gevraagd om advies te geven op het invaren en de Raad van Toezicht is om goedkeuring gevraagd op het verzoek tot invaren (zie ook paragraaf 4.a.). Daarnaast heeft er een audit plaatsgevonden op het gehele besluitvormingsproces inzake het invaarbesluit (zie ook paragraaf 1.b.2.).

5.b. Wijze van vaststelling evenwichtigheid Transitieplan

De transitie als geheel moet beoordeeld worden op evenwichtigheid (zie bijlage 6.c. Toets evenwichtige belangenafweging). SPW doet dit door de voorstellen voor het nieuwe contract en de wijze van invaren af te zetten tegen de doelstellingen die SPW en de sociale partners willen realiseren, af te zetten tegen het huidige contract en niet invaren. SPW heeft op 10 juli 2024 het beoordelingskader en toetsing met betrekking tot evenwichtige belangenafweging vastgesteld. De opinie van de sleutelfunctiehouders risicobeheer en actuarieel is meegenomen in onze overwegingen. De meeste doelstellingen volgen rechtstreeks uit de prioriteiten die het bestuur en de sociale partners eerder hebben aangegeven en de uitgangspunten die hier na discussie uitgekomen zijn.

Doelstellingen Fase 1: Transitie

1. Verwachte uitkeringen tenminste gelijk. Ingegane uitkeringen worden alleen verlaagd indien dit ook binnen het FTK binnen afzienbare tijd het geval zou zijn geweest. Alle uitkeringen worden hierbij hetzelfde behandeld.
2. Het afschaffen van de doorsneesystematiek wordt gecompenseerd (enkele transitie).
3. De solidariteitsreserve wordt idealiter voldoende gevuld om het nieuwe stelsel een goede start te geven. Hierbij zijn wij ons ervan bewust dat het voldoende vullen van de solidariteitsreserve niet alleen betekent dat prioriteit wordt gegeven aan het voorkomen van negatieve vermogens maar ook aan de andere doelen van de solidariteitsreserve (compenseren groot negatief overrendement, waardevast houden van uitkeringen en delen van micro en macro langlevensrisico).
4. Positieve transitie-effecten: De transitie-effecten dienen in beginsel voor alle leeftijden per deelnemersgroep positief te zijn. Verschillen in transitie-effecten tussen leeftijden en deelnemersgroepen dienen bij voorkeur beperkt en in ieder geval uitlegbaar te zijn.

Doelstellingen Fase 2: Nieuw stelsel (nieuwe contract)

1. Voor ieder cohort een zo hoog mogelijk nut van het verwacht pensioen. Concreet betekent dit dat het nut voor de mediane deelnemer wordt geoptimaliseerd, onder de randvoorwaarde dat andere groepen (cohorten of deelnemers met hogere of lagere risicoaversie) hier geen onevenredig nadeel van ondervinden.
2. Geen enkel cohort gaat er substantieel op achteruit ten opzichte van de individuele marktoplossing.
3. De kans op verlaging van uitkeringen is klein en naar verwachting groeien uitkeringen gemiddeld mee met de prijzen.
4. Grote vermogensdalingen worden zoveel mogelijk vermeden.

Het streven is om alle doelstellingen van zowel de transitie als het nieuwe stelsel te behalen. Hoewel de doelstellingen zijn genummerd, betekent dit niet altijd dat dit ook de volgorde is waarop prioriteit wordt gegeven aan de doelstellingen. Dit hangt uiteraard af van de inhoud van bepaalde besluitvorming. Daarbij houdt SPW aan dat naast de wettelijke verplichting om negatieve vermogens aan te vullen, het voorkomen van verlagingen van uitkeringen de hoogste prioriteit heeft (doelstelling 1 fase 1 en doelstelling 3 fase 2).

5.b.1. Beoordeling contractkeuze

Het vernieuwde stelsel kent op hoofdlijnen twee soorten contracten, de solidaire premiereregeling (SPR) en de flexibele premiereregeling (FPR). Er zijn verschillen tussen de twee regelingen op het gebied van beleggingsmogelijkheden, keuzevrijheid voor de deelnemer in de besteding van het persoonlijk pensioenvermogen en meer of minder solidariteit.

De contractkeuze heeft primair betrekking op de vergelijking met de FPR. Daarnaast worden de andere doelstellingen voor het nieuwe stelsel geraakt:

- Voor ieder cohort een zo hoog mogelijk nut van het verwacht pensioen (fase 2 doelstelling 1);

- De kans op verlaging van uitkeringen is klein en naar verwachting groeien uitkeringen gemiddeld mee met de prijzen (fase 2 doelstelling 3);
- Grote vermogensdalingen worden zoveel mogelijk vermeden (fase 2 doelstelling 4).

De contractkeuze is de verantwoordelijkheid van de sociale partners. In dit hoofdstuk wordt dit besluit beoordeeld op basis van het kader zoals beschreven in het hoofdstuk beoordelingskader van het document toets evenwichtige belangenafweging.

Sociale partners hebben gekozen voor de solidaire premiereregeling vanuit de overtuiging dat de nieuwe pensioenregeling zo veel mogelijk moet aansluiten bij de huidige pensioenregeling en de verplichtstelling beter houdbaar lijkt in de SPR dan in de FPR. Zie hiervoor ook paragraaf 2.1 van het Transitieplan.

5.b.1.1. Beoordeling kwantitatief

De beoordeling van het besluit voor de SPR is afgezet tegen het alternatieve contract: de FPR en ook tegen het huidige contract: het FTK. De beoordeling in onderstaande tabel is gedaan door te kijken naar het zekerheidsequivalent van de verwachte eerste uitkering voor de actieve 25-, 40- en 53-jarigen en het zekerheidsequivalent van de verwachte reële uitkering de komende 15 jaar voor de gepensioneerden.

Onder zekerheidsequivalent wordt verstaan het zekere bedrag dat de deelnemer net zoveel nut geeft als de onzekere uitkomst van het contract. Voor iemand die risico's onbelangrijk vindt (gamma van 0), is dit gelijk aan de gemiddeld te verwachten waarde. Voor iemand die daarentegen zeer risicoavers is (hoge gamma), ligt deze waarde dicht bij de slechtst mogelijke uitkomsten. Uit onderstaande tabel blijkt dat de SPR voor jongeren aanzienlijk betere resultaten oplevert dan de FPR of het huidige FTK.

Vergelijking contracten op/na pensioendatum	Solidaire premie contract	Flexibele premie contract	FTK contract
25-jarige			
Nut VVR op pensioendatum (gamma = 2,5)	86.3%	58.7%	55.2%
40-jarige			
Nut VVR op pensioendatum (gamma = 2,9)	83.8%	65.8%	61.6%
53-jarige			
Nut VVR op pensioendatum (gamma = 3,6)	82.4%	75.0%	76.0%
68-jarige			
Initiele VVR	106.7%	109.1%	99.7%
Nut reële VVR eerste 15 jaar (gamma = 6,25)	97.0%	97.6%	95.8%
Kans op minimaal één korting eerste 10 jaar	0.4%	52.2%	16.7%
Gemiddelde koopkracht na 10 jaar	-5.8%	-8.3%	2.6%

Figuur 5.3: Vergelijk SPR met FPR en FTK

Het feit dat een bestedingsdoel van de solidariteitsreserve (het aanvullen van uitkeringen) alleen ten goede komt aan gepensioneerden en vanuit een ander bestedingsdoel (uitdelen overschot) jongeren relatief minder ontvangen, zou kunnen betekenen dat het contract voor jongeren niet heel aantrekkelijk is. Dat blijkt echter geenszins het geval te zijn. Alleen voor gepensioneerden geeft de FPR een fractioneel hoger zekerheidsequivalent voor het reële pensioen over de eerste 15 jaar. Dit is het gevolg van het volledig distribueren van buffers onder de hier onderzochte versie van de FPR.

Dit leidt tot een hogere aanvangsuitkering, maar de consequentie hiervan is wel dat de kortingskans ruim 50% wordt, terwijl deze onder de SPR verwaarloosbaar is. Transitie doelstelling 2 komt dan ook niet in gevaar in het geval dat er wordt gekozen voor de SPR. Wat betreft de koopkrachtontwikkeling na invaren (en dus na het verdelen van de buffer onder de SPR en de FPR) zien we na 10 jaar onder de SPR een verlies van bijna 6%, ruim onder de bandbreedte van maximaal 10% (fase 2 doelstelling 3).

Ook op een termijn van 15 jaar zijn jongeren aanzienlijk beter af onder de SPR dan onder de FPR, zie onderstaande tabel. In onderstaande tabel wordt bewogen van een FPR naar een SPR. De grootste winst voor jongeren zit in het beleggen in de geleverde fondsmix (eerste stap). Voor de 53-jarige zien we bij

deze stap geen vooruitgang. Zij beleggen ook in een individuele setting al in een goed gediversifieerde mix.

De introductie van de solidariteitsreserve leidt tot een wat lager nut voor jongeren omdat het positief overrendement wordt afgeroomd. Voor gepensioneerden daalt het nut ook iets, omdat zij een groot deel van de initiële vulling voor hun rekening nemen. Zij profiteren echter van de veel lagere kortingskans. Oudere actieven profiteren juist van de introductie van de solidariteitsreserve, vooral omdat hun eerste uitkering er stabiel van wordt (dus grootste vooruitgang voor de meest risicoaverse deelnemers).

Verklaring verschil FPR met SPR	FPR	SPR zelfde bel en PrRnd, geen SR	PrRnd=RTS, met SR	Meer swaps	Rentestaffel	Meer zakelijke waarden
25-jarige						
Nut pensioenvooruitzicht na 15 jaar (gamma = 1,9)	37.6%	40.9%	40.1%	41.3%	44.4%	46.7%
Nut pensioenvooruitzicht na 15 jaar (gamma = 2,5)	35.4%	38.7%	38.2%	39.6%	42.4%	43.8%
Nut pensioenvooruitzicht na 15 jaar (gamma = 2,9)	34.0%	37.3%	37.0%	38.5%	41.2%	41.8%
40-jarige						
Nut pensioenvooruitzicht na 15 jaar (gamma = 2,2)	69.7%	74.5%	69.9%	71.5%	77.3%	77.9%
Nut pensioenvooruitzicht na 15 jaar (gamma = 2,9)	65.5%	70.4%	66.6%	68.3%	73.8%	73.6%
Nut pensioenvooruitzicht na 15 jaar (gamma = 4,5)	56.8%	61.8%	59.6%	61.6%	66.3%	64.5%
53-jarige						
Nut VVR op pensioendatum (gamma = 2,5)	76.9%	75.9%	78.5%	78.6%	81.0%	85.0%
Nut VVR op pensioendatum (gamma = 3,6)	75.0%	74.1%	76.9%	77.2%	79.4%	82.4%
Nut VVR op pensioendatum (gamma = 6,25)	70.6%	70.0%	73.5%	73.8%	75.8%	76.6%
68-jarige						
Initiele VVR	109.1%	109.1%	106.7%	106.7%	106.7%	106.7%
Nut reële VVR eerste 15 jaar (gamma = 3,6)	99.3%	99.8%	98.1%	97.9%	98.4%	98.7%
Nut reële VVR eerste 15 jaar (gamma = 6,25)	97.6%	98.6%	96.9%	96.5%	97.0%	97.0%
Nut reële VVR eerste 15 jaar (gamma = 25)	88.5%	90.4%	90.0%	88.7%	87.6%	85.9%
Kans op minimaal één korting eerste 10 jaar	52.2%	38.2%	0.1%	0.1%	0.2%	0.4%
Gemiddelde koopkracht na 10 jaar	-8.3%	-7.8%	-6.2%	-6.4%	-6.2%	-5.8%

Figuur 5.4: Vergelijk SPR met FPR

De gemiddeld hogere renteafdekking onder de SPR pakt gunstig uit voor actieven, vanwege een stabiel pensioenvooruitzicht. Voor gepensioneerden is het resultaat in reële termen iets minder gunstig, waarschijnlijk vanwege een wat groter inflatierisico. Een dynamische rentestaffel zorgt voor een verdere verbetering. Meer zakelijke waarden tenslotte pakt vooral beter uit voor de 25- en 53-jarigen.

Op basis van de uitkomsten van de kwantitatieve analyse blijkt dat de maatmensen beter af zijn in de SPR dan in de FPR. Ten opzichte van het FTK en de FPR wordt in de SPR een zo hoog mogelijk nut van het verwacht pensioen behaald. De kans op korten in de eerste 10 jaar is in de SPR lager dan zowel bij de FPR als het FTK.

De gemiddelde koopkrachtontwikkeling over de eerste 10 jaar is in het FTK weliswaar hoger dan bij de SPR, maar de startsituatie is wel beter onder de SPR, vanwege het gedeeltelijk uitdelen van de buffer. Na 10 jaar is de verwachte reële uitkering onder de SPR circa 1,7% lager dan onder het FTK, maar nog steeds 0,5% hoger dan onder de FPR. Bovendien worden door de inzet van de solidariteitsreserve in de SPR grote vermogensdalingen zoveel mogelijk vermeden. Er wordt voldaan aan doelstellingen 1, 2, 3 en 4 van Fase 2.

5.b.1.2. Beoordeling kwalitatief

Sociale partners hebben de SPR en FPR vergeleken en het volgende geconcludeerd:

- Beide contracten houden meer rekening met de risicobereidheid van deelnemers ten opzichte van het FTK.
- Bij de SPR moet periodiek worden getoetst of de premie en ambitie nog wel bij elkaar passen. Die rol is zwaarder bij de SPR dan bij de FPR. Dit geeft meer grip op de regeling (de premie en ambitie).
- De contractkeuze heeft invloed op de evenwichtige belangenafweging:

- Evenwichtigheid van ex-ante toedeelregels van rendement en vul- en onttrekregels van solidariteits/risicodelingsreserve is complex.
- Risico op afname evenwichtigheid neemt toe bij toenemende keuzevrijheid.
- Toedeelregels van rendementen spelen geen rol binnen de FPR..
- De risicodeling via de risicodelingsreserve in de FPR is beperkter naarmate er meer sprake is van beleggingsvrijheid. De risicodelingsreserve mag alleen uit premie gevuld worden. Daardoor neemt de evenwichtigheid en solidariteit bij keuze voor de FPR af.
- De FPR sluit beter aan bij keuzevrijheid en de SPR bij een collectief en solidair contract. Naarmate keuzevrijheid in de FPR toeneemt, beperkt dat de mogelijkheid tot collectiviteit en solidariteit.
- In alle contracten hebben deelnemers net als nu keuzemogelijkheden. Bij de SPR zijn er geen keuzemogelijkheden wat betreft beleggingsmix. Bij de FPR kunnen individuele lifecycles in de beleggingen worden aangeboden en kunnen deelnemers kiezen uit een vaste of variabele uitkering. Er is dus meer keuzevrijheid en meer maatwerk mogelijk. Uit onderzoek bij huidige premieregelingen blijkt dat de meeste deelnemers voor de standaardkeuze kiezen. Ook blijkt dat deelnemers die wel een afwijkende keuze maken, niet beter af zouden zijn omdat ze zich onvoldoende bewust zijn van de risico's. Een keuze kan wel beter aansluiten bij de individuele voorkeuren.
- Bij beide nieuwe contracten is de inleg duidelijk, de uitkomst is dat niet. Inzage in en beloften over inkomen voor later, kunnen niet meer gegeven worden. Een grotere mate van onzekerheid is een gegeven. Bij de FPR zijn de risicodelingsreserve en de toedeelregels hierover moeilijk uitlegbaar in vergelijking met het huidige stelsel. Bij de SPR is er naast de solidariteitsreserve en de toedeelregels hierover, ook nog sprake van een beschermings- en overrendement. Dit maakt de SPR moeilijker uitlegbaar dan de FPR.

De conclusies zijn door sociale partners als volgt gewaardeerd:

- Er is nadrukkelijk naar de deelnemerskarakteristieken gekeken (vooral de lange dienstverbanden en daarmee de betrokkenheid bij de sector). Hierbij past een verplicht gesteld, collectief en solidair contract;
- Een belangrijke overweging is de verplichtstelling. De verplichtstelling lijkt beter houdbaar in de SPR dan in de FPR door de verplichte solidariteitselementen;
- Collectiviteit en solidariteit past beter bij de sector Woondiensten en is niet alleen financieel gedreven. Deelnemers willen keuzes op het moment dat het pensioen ingaat (hoog/laag, deeltijd, enz.). En die keuzes zijn er al. Voor de extra keuzes die in de FPR mogelijk zijn, is er specifieke beleggingskennis nodig om de juiste keuzes te kunnen maken;
- Deelnemers willen ontzorgd worden, het past beter om beleggingskeuzes bij het pensioenfondsbestuur te laten, omdat de kennis daar beter geregeld is en de deelnemer bang is om verkeerde keuzes te maken;
- De praktijk leert dat daar waar deelnemers pensioenkeuzes kunnen maken, in de regel de standaardkeuze wordt gevolgd. Deelnemers maken minimaal gebruik van de keuzevrijheid;
- Deelnemers zijn niet gehoord over de wens om te kunnen kiezen (alleen mogelijk in de FPR) voor een vaste of variabele uitkering. Maar het niet kunnen kiezen voor een vaste of variabele uitkering is het gevolg van de keuze voor de collectiviteit. Sociale partners willen wel zoveel mogelijk keuzes (blijven) bieden bij de pensioeningang;
- Uit deelnemerstevredenheidsonderzoeken komt naar voren dat deelnemers zeer tevreden zijn over het functioneren van SPW. Voor sociale partners is het belangrijk niet teveel af te wijken van de huidige situatie, omdat daar geen aanleiding voor is. De SPR lijkt het meeste op de huidige regeling en past ook het beste bij de bedieningsconcepten van SPW.

Dit leidt tot het uitgangspunt dat de nieuwe pensioenregeling zo veel mogelijk zou moeten aansluiten bij de huidige pensioenregeling. De SPR sluit in dat opzicht het meeste aan. Dit komt onder andere vanwege de betere pensioenresultaten bij dezelfde premie en het behoud van solidariteit, onder andere gebaseerd op het sociale karakter van de sector. De SPR past minder goed bij de gekozen uitgangspunten met betrekking tot keuzevrijheid en transparantie. Omdat de verwachting is dat deelnemers meestal zullen

“kiezen” voor de default opties, weegt voor sociale partners keuzevrijheid tijdens de opbouwfase minder zwaar. Wel is het belangrijk keuzevrijheid te blijven bieden bij ingang van de uitkeringsfase.

5.b.1.3. Conclusie

Wij hebben geconstateerd dat bij de contractkeuze sprake is geweest van een evenwichtige belangenafweging en dat de uitkomsten evenwichtig en uitlegbaar zijn. De contractkeuze is in lijn met de stelsel doelstellingen. Daarnaast is de SPR beter houdbaar in relatie tot de verplichtstelling, past beter bij de sector Woondiensten en sluit beter aan bij de deelnemerskarakteristieken. In onze afweging hebben we ook betrokken dat gegeven de vele instrumenten binnen de SPR en de samenhang tussen de instrumenten er sprake is van enige complexiteit. Wij hebben ten allen tijde een afweging gemaakt tussen extra complexiteit en de toegevoegde waarde en evenwichtigheid voor de verschillende deelnemers. Ook als het gaat om keuzevrijheid en transparantie en het gegeven dat de meeste deelnemers niet snel afwijken van de ‘standaard’ keuze.

5.b.2. Pensioenregeling, premie en pensioenambitie

De keuze voor de pensioenregeling, premie en pensioenambitie is de verantwoordelijkheid van sociale partners. Sociale partners hebben de premieafspraken en de pensioenambitie in het huidige stelsel vertaald naar een premie, een pensioendoel en haalbaarheid in het nieuwe stelsel: met de voorgestelde premie van 27% wordt een pensioenambitie van 80% (+/- 5%-punt) van de gemiddelde pensioengrondslag beoogd, uitgaande van een verwacht rendement. De ambitie is dat de pensioenambitie met 50% kans wordt gehaald en dat het pensioen na ingang waarde vast blijft. In deze paragraaf geven we aan hoe we dit besluit als bestuur hebben beoordeeld.

5.b.2.1. Beoordeling evenwichtigheid (pensioenregeling)

Bij het ontwikkelen van de nieuwe regeling is de bestaande regeling als uitgangspunt genomen. Dit geldt zowel voor de inhoud van de regeling, als voor de hoogte van de premie en het pensioendoel. Dezelfde pensioenproducten komen terug in de nieuwe regeling, waarbij de kenmerken wel gewijzigd zijn als gevolg van de overgang naar de nieuwe regeling. De solidariteitsreserve vormt een nieuw verplicht onderdeel van de SPR.

Ouderdomspensioen

Het persoonlijk pensioenkapitaal vormt het uitgangspunt voor het te zijner tijd vaststellen van een pensioenuitkering voor het ouderdomspensioen op de pensioeningangsdatum. Het pensioenkapitaal beweegt mee met de economische ontwikkelingen en daarmee beweegt ook de verwachte pensioenuitkering mee. Ook de ingegane pensioenuitkering is variabel, al worden grote schokken gedempt door het toewijzen van beschermingsrendement, het spreiden van schommelingen en het gebruik van een solidariteitsreserve. Voor gepensioneerden verandert er minder. Het uitgangspunt is dat de pensioenuitkering stabiel blijft. Hiertoe helpt het spreiden van schokken. Daarnaast biedt de toepassing van de solidariteitsreserve een oplossing door het aanvullen van negatief overrendement tot -10% en het aanvullen van uitkeringen bij een dreigende verlaging.

Vanwege het vervallen van de pensioenrichtleeftijd wordt de pensioenleeftijd van 68 jaar aangepast naar de AOW-leeftijd van de deelnemer. Voor deelnemers blijft het mogelijk om het pensioen te vervroegen of uit te stellen. De vroegst mogelijke pensioendatum wordt opgehoogd van 55 jaar naar 10 jaar voor de AOW-datum.

Nabestaandenpensioen

De Pensioenwet schrijft nieuwe regels voor met betrekking tot het nabestaandenpensioen van actieve deelnemers. Dit wordt verplicht vormgegeven op risicobasis. Een nabestaandenpensioen op risicobasis betekent dat je alleen verzekerd bent van een nabestaandenpensioen zo lang je deelnemer bent bij het pensioenfonds. Het nabestaandenpensioen na pensionering is niet op risicobasis. Op deze manier vindt

er standaardisering binnen de pensioensector plaats en wordt beoogd het nabestaandenpensioen begrijpelijker te maken. De Wtp schrijft voor wie de partner is die in aanmerking komt voor een partnerpensioen. De Wtp bevat ook nadere bepalingen voor het begrip wees.

In de huidige regeling is ook de mogelijkheid opgenomen om individueel een Anw-hiaat te verzekeren bij SPW. In de nieuwe pensioenregeling wordt een individueel Anw-hiaat niet meer aangeboden. De dekking voor het nabestaandenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum is verhoogd. Deze ruimere dekking, aangevuld met de eerbiedigende werking van het opgebouwde nabestaandenpensioen, in combinatie met de lage deelnamegraad aan de Anw-hiaat regeling, heeft sociale partners doen besluiten om dit niet meer aan te bieden in de nieuwe pensioenregeling.

De ingangsdatum van het nabestaandenpensioen is in de huidige regeling de eerste van de maand van overlijden, in de nieuwe pensioenregeling wordt dit de eerste van de maand volgend op het overlijden van de (gewezen) deelnemer of gepensioneerde. Omdat de ingangsdatum van het nabestaandenpensioen verschuift wordt bij het overlijden van de gepensioneerde een overlijdensuitkering van 1 maand uitgekeerd.

Premievrije opbouw tijdens arbeidsongeschiktheid

In de huidige pensioenregeling loopt de pensioenopbouw tijdens arbeidsongeschiktheid door, zonder dat voor de deelnemer zelf premie wordt afgedragen. De dekking wordt gebaseerd op 70% van het pensioengevend inkomen voor ziekte. In de nieuwe pensioenregeling wordt de pensioenopbouw gebaseerd op 100% van het pensioengevend inkomen voor ziekte. Ook voor deelnemers die vóór 1 januari 2026 arbeidsongeschikt zijn geworden, wordt de pensioenopbouw vanaf 1 januari 2026 gebaseerd op 100% van het pensioengevend inkomen voor ziekte.

Arbeidsongeschiktheidspensioen

De deelnemer die arbeidsongeschikt wordt heeft recht op een aanvulling op de WIA-uitkering. Tijdens de WIA-uitkering wordt er geen rekening meer gehouden met eventuele inkomsten, maar wordt aangesloten bij de AO-klasse die door het UWV wordt gehanteerd. In de huidige regeling is hier wel sprake van, waardoor een deelnemer fictief in een andere arbeidsongeschiktheidsklasse kon komen. Door dit niet meer mee te nemen, is er sprake van minder complexiteit en meer duidelijkheid voor de deelnemer.

Solidariteitsreserve

De solidariteitsreserve is een verplicht onderdeel van de SPR en is bedoeld om collectief risico's te delen. De solidariteitsreserve is geen afgescheiden beleggingsvermogen, maar onderdeel van het totale vermogen en deelt mee in de collectieve beleggingsrendementen (beschermings- en overrendement) en risico's. Daarmee is de solidariteitsreserve een verplicht intrinsiek onderdeel van de pensioenregeling.

De solidariteitsreserve kan ervoor zorgen dat de (verwachte) pensioenen minder hard omlaag gaan bij financiële tegenvallers. Daarmee komt de solidariteitsreserve tegemoet aan fase 2 doelstelling 3 van het nieuwe contract (kans op verlagingen uitkeringen klein houden). Doordat zeer negatieve overrendementen op fondsniveau worden aangevuld tot -10%, komt de solidariteitsreserve ook tegemoet aan fase 2 doelstelling 4 van het nieuwe contract (grote vermogensdalingen zoveel mogelijk vermijden). Door in goede tijden aan de solidariteitsreserve bij te dragen, kunnen schokken worden opgevangen in mindere tijden. Dit draagt bij aan een gunstiger uitruil tussen risico en rendement, waardoor voor iedereen betere resultaten te halen zijn (fase 2 doelstelling 2). Daarnaast wordt bij een solidariteitsreserve van meer dan 7,5% van het vermogen, 5% van de solidariteitsreserve uitgedeeld, waarbij gepensioneerden relatief meer krijgen. Dit draagt bij aan een koopkrachtig pensioen (fase 2 doelstelling 3).

Uit onderzoek blijkt dat de grote meerderheid van deelnemers en gepensioneerden solidair wil zijn als het gaat om pensioen. Er is dan ook groot draagvlak voor de inzet van de reserve voor het op peil houden van de pensioenen. De solidariteitsreserve heeft dus effect op de hoogte van de (verwachte) uitkering van de deelnemer. In paragraaf 3.4 van de Toets Evenwichtige Belangenafweging (bijlage 6.c.) is de beoordeling van de evenwichtigheid van de solidariteitsreserve als apart onderdeel nader uitgewerkt.

5.b.2.2. Beoordeling evenwichtigheid (premie en pensioenambitie)

In het nieuwe stelsel is het nog steeds van belang dat er een goede balans is tussen de premie die ingelegd wordt, de ambitie die daarmee wordt nagestreefd en het beleggingsrisico dat gelopen mag worden. Het uitgangspunt is dat de premie en ambitie van de pensioenregeling zoveel mogelijk gelijk blijven. Sociale partners willen met de nieuwe pensioenregeling dichtbij de huidige regeling blijven, met de ambitie: een waardevast pensioen. Daarom is afgesproken de premie van 27% te handhaven waardoor de ambitie effectief gehaald kan worden. De kaders voor de premie en ambitie zijn zorgvuldig en prudent vastgesteld, wat ook bijdraagt aan de continuïteit van de pensioenregeling.

Met ambitie wordt bedoeld de hoogte van het pensioen op de pensioendatum en de kans dat dit niveau gerealiseerd kan worden. De hoogte van het pensioen wordt uitgedrukt als percentage van het gemiddeld genoten loon waarover pensioen wordt opgebouwd (de pensioengrondslag). In het huidige stelsel bouwen we namelijk ook pensioen op over de gemiddelde pensioengrondslag tijdens de werkzame fase. Omdat het pensioenstelsel verandert, is de ambitie in het huidige stelsel vertaald naar een gelijkwaardige ambitie in het nieuwe stelsel.

Sociale partners hebben in het nieuwe stelsel een pensioenambitie afgesproken van 80% van de gemiddelde pensioengrondslag met een bandbreedte van 5%. Op dit moment kan met ruim 42 jaar deelname aan de pensioenregeling ook een ouderdomspensioen van 80% van de gemiddelde pensioengrondslag gehaald worden. Dit pensioendoel willen sociale partners met minimaal 50% kans behalen. Concreet betekent dit dat er een kans van minimaal 50% is, dat de uitkering 80% of hoger uitkomt en een kans van maximaal 50% dat de verwachte uitkering ook lager is dan 80%.

Net als de ambitie is als uitgangspunt voor de nieuwe pensioenregeling dezelfde premie genomen. De premie is gesteld op 27% van de pensioengrondslag met een bandbreedte van +/-3%-punt met dien verstande dat voor werkgevers de huidige werkgeversbijdrage in de premie het maximum is. De premie van 27% is inclusief kosten en risicoverzekering voor overlijden en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid, maar exclusief de premies voor het arbeidsongeschiktheidspensioen. Verder is het uitgangspunt dat de compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek niet uit de pensioenpremie wordt betaald.

In het huidige stelsel stelt het pensioenfonds de hoogte van de premie vast. In het nieuwe stelsel moeten sociale partners deze vaststellen. Op basis van de beoogde financiële opzet en het bijbehorend beleggingsrisico dat kan worden gelopen hebben sociale partners vastgesteld dat de premie van 27% toereikend is om de pensioenambitie te realiseren. Periodiek wordt beoordeeld of de premie en ambitie nog op elkaar afgestemd zijn.

De keuze van sociale partners voor de pensioenregeling, premie en ambitie draagt bij aan een hoogwaardige en passende dienstverlening voor deelnemers met:

- Een hoog, stabiel, solidair en uitlegbaar pensioen. Sociale partners wensen de huidige ambitie te handhaven en kiezen voor behoud van solidariteit en risicodeling;
- Een kostenbewuste pensioenregeling. Zo hebben sociale partners er voor gekozen de regeling zoveel mogelijk gelijk te houden maar daarbij wel de complexiteit in de huidige regeling zoveel mogelijk op te lossen. Op sommige vlakken is wel voor een aanvullend product gekozen, bijvoorbeeld bij arbeidsongeschiktheidspensioen omdat sociale partners deze regeling wil continueren en dit niet in de basis beschikbaar is.

Deze keuzes acht SPW evenwichtig en sluiten goed aan bij de missie, visie en kernwaarden van SPW.

5.b.2.3. Conclusie

SPW constateert dat bij de keuze voor de pensioenregeling, premie en ambitie sprake is geweest van een evenwichtige belangenafweging en dat de uitkomsten evenwichtig en uitlegbaar zijn. De werkgevers en werknemers zijn bereid de huidige premie te handhaven. Deze premie stelt SPW in staat om de huidige pensioenambitie voort te zetten, hetgeen bijdraagt aan aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden. Ook al beweegt het pensioenvermogen onder het nieuwe contract meer mee met de economie, de schokken in ingegane pensioenen blijven beperkt. Verlagen van ingegane pensioenen worden zoveel mogelijk voorkomen via de solidariteitsreserve. Dit alles bij gelijke premie, wat wenselijk is voor de betaalbaarheid van het pensioen. Verder wordt door de afschaffing van de doorsneesystematiek een ongewenste herverdeling tussen jongere en oudere actieven gemitigeerd. Actieven worden hier adequaat voor gecompenseerd (fase 1 doelstelling 2). Daarmee acht SPW dat er meer sprake is van passende solidariteit dan onder het huidige contract.

5.c. Wijze van vaststelling uitvoerbaarheid Transitieplan

Met het oog op een beheerste en integere bedrijfsvoering zijn in het besluitvormingsproces zoveel mogelijk waarborgen vooraf ingebouwd. Sociale partners hebben in hun Transitieplan rekening gehouden met de adviezen van SPW rondom uitvoerbaarheid, uitlegbaarheid en beperking van complexiteit. Wij hebben, als bestuur, de adviezen, die zijn voorbereid door APG, steeds voorafgaand aan de advisering aan sociale partners beoordeeld en eventuele aandachtspunten meegegeven.

Wij hebben door APG een uitvoeringstoets laten uitvoeren. Vanuit de beoordeling zijn er geen belemmeringen v.w.b. de maakbaarheid en haalbaarheid vastgesteld. Er is sprake van maatwerk rondom de uitkeringsgrondslag voor arbeidsongeschiktheid. Dit maatwerk wordt door de uitvoerder gebouwd voor SPW. Tevens hebben sociale partners in het Transitieplan opgenomen dat zij onderzoeken of ze de nettopensioenregeling ook onder de nieuwe pensioenregeling kunnen uitvoeren. Onze uitvoerder APG heeft aangegeven dat zij de nettopensioenregeling niet meer wil uitvoeren. Vanuit SPW zal er daarom een collectieve waardeoverdracht plaats moeten vinden van de bestaande uitkeringen, aanspraken en kapitalen van de nettopensioenregeling naar een nader te bepalen verzekeraar. Ook is gebleken dat de wens om bij het invaren een initiële spreidingsbuffer te vormen voor pensioengerechtigden om zo de generieke indexatie enigszins te kunnen spreiden in de eerste drie jaar na het invaren, wettelijk niet is toegestaan. Wij zijn derhalve genooddaakt om deze wens van sociale partners niet uit te voeren.

Momenteel heeft het bestuur nog geen inzicht in de exacte gevolgen van de stelselwijziging voor de hoogte van de kosten. SPW heeft hiervoor aandacht gevraagd bij APG. Vooralsnog heeft SPW hierover nog géén concrete afspraken kunnen maken. Wel heeft APG hun strategie bij de invoering van nieuwe premieregelingen gedeeld met het bestuur. Tevens zijn de intenties over een passend en marktconform kostenniveau van de premieregeling gedeeld. Enerzijds biedt een nieuwe pensioenregeling (en het invaren) de gelegenheid om systemen, processen en mensen efficiënter te organiseren met een hogere mate van automatisering en met zo min mogelijk complexiteit en overgangsregelingen. Anderzijds moeten details in de solidaire premieregeling en de veranderingen in de uitvoeringsorganisatie nog worden ingevuld.

In de uitvoeringskosten, die APG voornemens is om bij SPW ná de transitiedatum in rekening te brengen, zal in ieder geval rekening worden gehouden met de volgende componenten.

1. Uitvoering van de regeling:
 - a. Basis: dit zijn de kosten voor de uitvoering van de regeling door APG;
 - b. Aanvulling: dit zijn de kosten voor de aanvullende keuzes die SPW heeft gemaakt op het gebied van extra dienstverlening;
 - c. Maatwerk (indien van toepassing).
2. Transitiekosten: dit zijn de kosten voor de nazorg ná de transitie die APG specifiek voor SPW moet maken. Daar maakt specifieke communicatie onderdeel van uit.
3. Tijdelijke dienstverlening: dit zijn kosten voor werkzaamheden t.b.v. SPW en die naar verwachting tijdelijk zijn en worden veroorzaakt door de overgang naar de Wtp. Te denken valt aan mutaties met terugwerkende kracht en eventuele klachten en claims vanwege de transitie naar het nieuwe stelsel.

5.d. Juridische toets

De afspraken van sociale partners over de solidaire premiereregeling (inclusief het invaarverzoek) die zij hebben opgenomen in het Transitieplan zijn getoetst en voldoen aan alle wet- en regelgeving. Hieronder bespreken wij achtereenvolgens nog een aantal relevante juridische onderwerpen (i) eigendomsrecht, (ii) gelijke behandeling, en (iii) procesrisico.

Eigendomsrecht

Het aantasten van het individuele eigendomsrecht door een invaarbesluit is gerechtvaardigd. Volgens het eigendomsrecht, dat is vastgelegd in artikel 17 van het Handvest van de Grondrechten van de EU en artikel 1 van het Eerste Protocol bij het Europees Verdrag van de Rechten van de Mens, bestaat er geen absoluut verbod tot het maken van een inbreuk op het individueel eigendomsrecht. Een inbreuk is toegestaan indien (1) de inbreuk bij wet is voorzien en een legitiem belang nastreeft; en (2) dit niet leidt tot een zogeheten onevenredig nadeel (“excessive burden”).

De Nederlandse wetgever heeft de rechtvaardiging uitgewerkt in hoofdstuk 10.2.5 “Juridische aandachtspunten bij invaren; Ad. 1 Bescherming van eigendomsrecht” van de Memorie van Toelichting (MvT) bij het wetsvoorstel Wet toekomst pensioenen (Wtp). De wetgever heeft in de Wtp bepaald dat een pensioenfonds onder voorwaarden (op grond van een daartoe strekkend verzoek van sociale partners) kan besluiten tot invaren zonder dat individuele instemming van elke belanghebbende daarvoor vereist is. Collectief invaren zorgt volgens de MvT ervoor dat de beoogde verbeteringen in het pensioenstelsel binnen een afzienbare termijn kunnen worden bereikt. En daarvoor bestaat volgens de MvT geen volwaardig en reëel alternatief om dit doel te bereiken. Op grond van de Wtp is invaren zelfs de zogeheten default (onder voorwaarden ‘een verplichting, tenzij’). De mogelijkheid om in te varen zonder individuele instemming is dus bij wet voorzien. Hieruit volgt dat er een wettelijke grondslag is om te besluiten tot invaren. Verder is gebleken dat door invaren geen sprake is van een onevenredig nadeel voor enige belanghebbende. Gelet op het voorgaande is een besluit tot invaren door het bestuur niet in strijd met het eigendomsrecht.

Gelijke behandeling

De wetgever schrijft een toets voor op de norm van gelijke behandeling op grond van leeftijd of geslacht. De wijze waarop in het Transitieplan uitvoering wordt gegeven aan de pensioenovereenkomst, voldoet aan de eisen en normen die worden gesteld in de genoemde gelijke behandelingswetgeving. De algemene norm volgens die wetten is dat gelijke arbeid gelijk moet worden beloond. Onder die beloning valt ook de pensioenregeling. De toegezegde premie is bij premiereregelingen de arbeidsvoorwaardelijke beloning.

Mogelijk kunnen verschillen in beloning tussen mannen en vrouwen bij een premiereregeling met een leeftijdsonafhankelijke premie tot uitdrukking komen in de pensioenopbouw, door het o.g.v. de Wtp toedelen van rendement op grond van de leeftijdsgroepen waartoe een deelnemer behoort. Maar de Raad van State heeft bij de consultatie van de Wtp geconcludeerd dat voor de beoordeling of sprake is van indirect onderscheid, het premiestelsel als geheel zou moeten worden beoordeeld, met inbegrip van alle solidariteitskenmerken die dat stelsel behelst. En dat het nieuwe pensioenstelsel als zodanig neutraal is opgezet. Verder staat in de MvT dat de rendementstoedeling past bij de mate waarin deelnemers, gelet op hun leeftijd, risico willen/kunnen dragen (de risicohouding); dat de risicohouding per leeftijdsgroep een afweging mogelijk maakt tussen rendement en risico; dat een andere maatregel, die hetzelfde beschermende effect bewerkstelligt, een leeftijdsafhankelijk beleggingsbeleid (lifecycle beleggen) is; en dat bezien vanuit het oogpunt van gelijke behandeling lifecycle beleggen niet verschilt van een leeftijdsafhankelijke risicotoedeling. Gelet hierop is dit niet in strijd met de wetgeving inzake gelijke behandeling. Met betrekking tot invaren geldt dat alle belanghebbenden (deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en andere aanspraakgerechtigden, zowel mannen als vrouwen en ongeacht de wekelijkse arbeidsduur) overgaan naar de nieuwe pensioenregeling. Daarbij is aldus geen sprake van het maken van onderscheid of ongelijke behandeling.

Procesrisico

De hiervoor beschreven goed overwogen en onderbouwde aanpassing van pensioenaanspraken laat zich, na effectuering, niet goed aantasten via gerechtelijke procedures. Wij hebben namelijk bij het eigendomsrecht overwogen dat enerzijds een ruime beoordelingsvrijheid die aan lidstaten toekomt (de 'margin of appreciation') en anderzijds bij de gelijke behandeling dat de onderbouwing in het kader van de hervorming van het pensioenstelsel door de wetgever uitvoerig is opgesteld en volgt uit een brede maatschappelijke dialoog met vertegenwoordigers uit de pensioensector, met wetenschappers en individuele belanghebbenden. Ten behoeve van de omzetting van aanspraken hebben wij verder onderzoek verricht naar de datakwaliteit. De conclusie is dat voor zowel de reguliere als complexe situaties de datakwaliteit op orde is en het invaren dus niet om die reden tot gerechtelijke of buitengerechtelijke procedures hoeft te leiden.

De pensioensector heeft verder het initiatief genomen om per 1 januari 2024 een externe, onafhankelijke, geschilleninstantie (GIP) in te richten die situaties van individuele hardheid, niet het algemene besluit tot invaren, kan onderzoeken. Daarmee wordt ook richting deelnemers een waarborg geboden zonder dat dit tot hoge lasten aan de kant van de deelnemers leidt. Wel rust op de deelnemer, gegeven het gevolgde proces, een hoge mate van bewijslast dat in de individuele situatie sprake is van 'onevenredig nadeel'. Wij hebben samen met onze pensioenuitvoeringsorganisatie APG een klachten- en geschillenproces ingericht waarbij ook is voorzien in de behandeling van individuele geschillen of eventuele massaclaims. Het procesrisico wordt hiermee als beheersbaar ingeschat.

5.e. Toelichting op afwijking Transitieplan

Wij kunnen ons vinden in de afspraken die sociale partners hebben gemaakt in het Transitieplan en we zullen dit ook bevestigen door middel van de zogenaamde opdrachtbevestiging. Tussen ons en sociale partners heeft na het publiceren van het Transitieplan overleg plaatsgevonden over de opvolging van het Transitieplan en zijn onderstaande punten teruggegeven.

- Vullen spreidingsbuffer bij invaren
Sociale partners hadden het verzoek neergelegd om bij het invaren een initiële spreidingsbuffer te vormen voor pensioengerechtigden om zo de generieke indexatie enigszins te kunnen spreiden in de eerste drie jaar na het invaren. Dit is echter niet toegestaan. Ten behoeve van het invaarschema stellen we dan ook vast dat deze buffer niet gevuld wordt en dus, indien mogelijk, als een generieke indexatie wordt uitgedeeld aan gepensioneerden.
- Generieke verhoging nadat solidariteitsreserve op 10% staat
Gerelateerd aan het vorige punt, vervalt de generieke verhoging van 3% nadat de solidariteitsreserve op 10% is gekomen (bij een dekkingsgraad van circa 123%). De bedoeling hiervan was dat gepensioneerden dan bij een behoorlijke dekkingsgraad toch nog enige indexatie krijgen. Nu de spreidingsbuffer echter niet is toegestaan bij invaren, krijgen zij al 6% bij een dekkingsgraad van 117%. In plaats daarvan worden de solidariteitsreserve en de persoonlijke pensioenvermogens verhoogd, zodra de solidariteitsreserve 10% van het vermogen bedraagt. Voor elk procentpunt verhoging van de persoonlijke pensioenvermogens wordt ook de solidariteitsreserve met een procentpunt (van het vermogen) verhoogd.
- Nettopensioen
Sociale partners hebben in het Transitieplan afgesproken dat ze gaan onderzoeken of ze de nettopensioenregeling ook als onderdeel van de nieuwe pensioenregeling kunnen uitvoeren. Vanuit de uitvoeringstoets, die APG heeft gedaan, is gebleken dat de nettopensioenregeling niet meer uitgevoerd kan worden door APG. Sociale Partners hebben vervolgens besloten om de huidige regeling te beëindigen vóór 1 januari 2026 en door middel van een collectieve waardeoverdracht per 1 december 2025, de waarde over te dragen aan een verzekeraar. .
- Wezenpensioen
In het Transitieplan staat dat het Wezenpensioen uitgekeerd wordt tot de 1e van de maand volgend op de 25e verjaardag. Volgens artikel 16 lid 1 sub d van de Pensioenwet is de eindleeftijd van het Wezenpensioen de 25e verjaardag. Daarnaast staat in het transitieplan dat voor wezen die op het transitiemoment ouder zijn dan 18 jaar en op dat moment een wezenpensioen ontvangen, het wezenpensioen wordt verlengd naar 27 jaar, ongeacht het al dan niet volgen van een studie. Dit is niet helemaal correct. Alle ingegane wezenpensioenen worden op het transitiemoment verlengd tot 25 jaar. Wezen die de 25-jarige leeftijd al hebben bereikt worden verlengd tot 27 jaar. Wezen die de eindleeftijd van 25 jaar bijna bereiken zullen worden verzocht om een studieverklaring aan te leveren. In het geval van het volgen van een studie wordt het wezenpensioen verlengd tot 27 jaar.
- Overlijdensuitkering
Bij het overlijden van een gepensioneerde deelnemer vindt er geen overlijdensuitkering plaats. Het partner- en wezenpensioen gaat in overeenstemming met het huidige beleid in op de eerste van de maand waarin de hoofdverzekerde overlijdt.
- Gemoedsbezwaren
In het Transitieplan hebben sociale partners vastgelegd dat in de nieuwe regeling voor gemoedsbezwaren de rente gelijk is aan het U-rendement. Het U-rendement is het gemiddelde van de rente die de Nederlandse Staat betaalt op de door haar in de afgelopen 10 jaar uitgegeven staatsleningen. Dat gemiddelde wordt bepaald aan de hand van kengetallen. APG heeft een standaardregeling voorgesteld die inmiddels gewijzigd is. SPW volgt deze gewijzigde regeling, dat

wil zeggen dat de rentevergoeding anders wordt. Deze wordt als volgt: Maandelijks wordt een rentevergoeding bijgeschreven op het spaarkapitaal van de gemoedsbezwaarde (zowel tijdens de opbouw- als de uitkeringsfase). Dit betreft de 25-jaars rente uit de RTS op einde maand van de voorafgaande maand van bijschrijving. Dus voor de rentevergoeding over de maand januari 2025 (toegekend per 1 februari 2025) kijken we naar de 25-jaars rente uit de RTS op 31 december 2024. Merk op dat het gaat om één maand bijschrijving van de 25-jaars rente, dus elke maand bijschrijven van (25jaarsrente DNB-RTS x (1/12)).

- Compensatie afschaffen doorsneepremie
Compensatie voor afschaffen van de doorsneepremie vindt plaats op basis van een leeftijdsafhankelijke staffel. Bij het verlenen van de compensatie wordt uitgegaan van de leeftijd van de deelnemer in maanden nauwkeurig. Hiervoor wordt geïnterpoleerd tussen leeftijden.
- Compensatie voor jonge slapers en actieven
Naar aanleiding van nieuwe transitiesommen met een variabele premie heeft SPW besloten gebruik te maken van de bestuurlijke ruimte om jonge slapers te compenseren voor negatief netto profijt indien het te verdelen vermogen minimaal 105% is. Jonge actieven krijgen dezelfde compensatie.
- Compensatie voor slapers en actieven van middelbare leeftijd bij hoge rentestijging
Naar aanleiding van de transitiesommen met de 2025Q4 set is gebleken dat na een renteschok van 100 basispunten, slapers van middelbare leeftijd erop achteruitgaan in termen van de mediane pensioenverwachting. Aangezien deze achteruitgang buiten de afgesproken bandbreedte valt, is afgesproken de achteruitgang te compenseren uit de bestuurlijke ruimte. Actieven van dezelfde leeftijd krijgen dezelfde compensatie.
- Verdeling premie-egalisereserve op basis van grondslag in plaats van VPV
In het transitieplan is afgesproken om de premie-egalisereserve alleen aan actieven te geven. Dit werd gedaan op basis van de huidige aanspraken van actieven. De reserve is echter bedoeld om over een langere periode een stabiele premie mogelijk te maken. Een link met de (toekomstige) grondslag ligt dan meer voor de hand. Dit concretiseren we door de reserve te verdelen naar rato van zijn ieders huidige grondslag maal het aantal maanden tot de pensioenrichtleeftijd (van 68 jaar), met een maximum van 120. Deze keuze sluit beter aan bij de aard van de premie-egalisereserve en leidt bovendien tot kleinere verschillen in netto profijt.
- Minimale invaardekkingsgraad van 105%
In het transitieplan is geen minimale dekkingsgraad afgesproken. Mede naar aanleiding van de beschikking van DNB heeft SPW een minimale invaardekkingsgraad van 105% afgesproken. De premie egalisereserve maakt onderdeel uit van de invaardekkingsgraad.

5.f. Financiële grenzen voorwaardelijk aan Transitieplan

In het Transitieplan is geen minimale invaardeckingsgraad afgesproken, waaronder invaren niet meer evenwichtig zou zijn. Indien de dekkingsgraad lager zou worden dan 100,8% (technische voorzieningen plus operationele reserve bij invaren), is afgesproken om iedereen in gelijke mate te korten. Aangezien hierbij geen spreiding wordt toegepast, betekent dit een grotere korting voor gepensioneerden dan onder het FTK zou gelden. Ook bij een positieve buffer vindt echter geen spreiding plaats, waardoor gepensioneerden in dat geval juist meer profiteren dan onder het FTK.

SPW heeft, mede naar aanleiding van de beschikking van DNB, wel besloten uit te gaan van een minimale invaardeckingsgraad van 105%. De premie egalisatiereserve maakt onderdeel uit van de invaardeckingsgraad.

5.g. Afspraken bij overschrijding financiële grenzen Transitieplan

Sociale partners hebben aangegeven dat ze opnieuw met elkaar in gesprek willen gaan als de compensatie voor afschaffing van doorsneesystematiek niet volledig uit de buffer en uit de premie egaliseringsreserve betaald kan worden.

- De transitiesommen op basis van de 2025Q4 sets van DNB geven aan dat ook bij veranderende rente of dekkingsgraad, de transitie-effecten binnen de afgesproken bandbreedtes blijven. De enige uitzondering hierop betreft mogelijk de mediaan van de pensioenverwachting voor middelbare slapers bij een forse rentestijging. Mocht dit inderdaad gebeuren, heeft het bestuur afgesproken te compenseren uit de bestuurlijke ruimte. Actieven van dezelfde leeftijd krijgen dezelfde compensatie.

6. Bijlagen

Bijlage 6.a: Transitieplan

Bijlage 6.b: uitbestedingen

Bijlage 6.c: Toets evenwichtige belangenafweging

Bijlage 6.d: Evenwichtigheidsbeoordeling invaren, versie na 29 augustus