BPL PENSIOEN samen werken voor later

Implementatieplan Wet toekomst pensioenen

13 november 2025

BPL PENSIOEN samen werken voor later

Inhoud

VOORWOORD		**1**
1.	**INLEIDING**	**6**
2.	**INRICHTING PROJECTORGANISATIE EN BESLUITVORMING**	**8**
2.1.	Inrichting van de projectstructuur ten behoeve van transitieperiode	8
2.1.1.	De projectorganisatie	8
2.1.2.	Welke gremia en achterbannen zijn vertegenwoordigd?	9
2.1.3.	Belangrijkste gerealiseerde en nog te realiseren mijlpalen in de tijd	11
2.1.4.	Vervolgstappen tot aan de transitie	12
2.2.	Besluitvormingsproces vaststelling implementatieplan	14
2.2.1.	Het doorlopen besluitvormingsproces	14
2.2.2.	Oordeel van het bestuur	16
2.2.3.	Oordelen van de sleutelfunctiehouders, advies van het verantwoordingsorgaan en de instemming van de Raad van toezicht	16
3.	**RISICOANALYSES EN BEHEERSINGSMAATREGELEN**	**19**
3.1.	Risico's en beheersingsmaatregelen	19
3.1.1.	Beschrijving van de operationele en IT-risico's, waaronder de continuïteit en betrouwbaarheid van de dienstverlening voor, tijdens en na de transitie	20
3.1.2.	Beschrijving van de belangrijkste wijzigingen in de taken en verantwoordelijkheden van de pensioenuitvoerder en partijen in de vermogensbeheerketen	23
3.1.3.	Beschrijving van de wijzigingen in de belangrijkste bedrijfsprocessen van de pensioenuitvoerder (procesbeheersing)	24
3.1.4.	Beschrijving van de wijzigingen in de governance (inclusief de sleutelfunctiehouders, het intern toezicht en andere gremia)	25
3.1.5.	Beschrijving van de wijzigingen in de kostenstructuur (zowel vanwege de transitie als vanwege de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling na de transitie)	25
3.2.	Oordeel op technische uitvoerbaarheid van de nieuwe pensioenregeling	27
3.2.1.	Haalbaarheidsanalyse (inclusief beoordelingscriteria) door bestuur waaruit blijkt dat IT-systemen gereed (zullen) zijn om de transitie en de nieuwe pensioenregeling uit te voeren	27
3.2.2.	Beschrijving van de nog te nemen stappen, inclusief de bijbehorende (kritische) tijdslijnen om de IT-systemen gereed te maken voor de implementatie van de nieuwe pensioenregeling	30
3.3.	Uitbestedingsrisico	30
3.3.1.	Procesbeschrijving: hoe heeft het bestuur haar uitbestedingspartners betrokken bij de voorbereiding op de transitie	30
3.3.2.	Beschrijving van de belangrijkste afspraken met kritieke uitbestedingspartijen	31
3.3.3.	Overzicht van alle kritieke uitbestedingen en onderuitbestedingsrelaties betrokken bij de transitie	32
3.3.4.	Overzicht van de uitbestedingsrisico's en beheersingsmaatregelen	33
3.4.	Risicoanalyse en beheersing van de financiële risico's	34

3.4.1. Beschrijving van financiële risico's die van belang zijn voor de transitie 34
3.4.2. Scenario-analyse die aangeeft welke stappen gezet worden in geval van financiële, economische en/of andere schokken tijdens de transitieperiode 36
3.4.3. Overzicht hoe het beleggingsbeleid kan worden aangepast indien nodig 36
3.5. Ten aanzien van het beleggingsbeleid 36
3.5.1. Governance en proces 36
3.5.2. Een overzicht van betrokken partijen, hun rollen, taken en verantwoordelijkheden en onderlinge afhankelijkheden bij de transitie 37
3.5.3. Afspraken met betrokken partijen 38
3.5.4. Een beschrijving van de benodigde data voor de uitvoering van het migratieplan beleggingen 38
3.5.5. Een beschrijving van omstandigheden die aanleiding kunnen zijn om de implementatie uit te stellen of aan te passen 38
3.6. Risico's en beheersing 38
3.6.1. Een verkenning van verschillende implementatiestrategieën rekening houdend met de verwachte liquiditeit in verschillende markten 38
3.6.2. Een onderbouwde keuze van het bestuur over de te volgen implementatiestrategie 39
3.6.3. De doelportefeuille, de benodigde transacties en een transactieschema (op hoofdlijnen) in de tijd dat inzichtelijk maakt hoe de portefeuille toe beweegt naar het strategische beleggingsbeleid. 39
3.6.4. Waar sprake is van een voorziene tijdelijke afwijking van het strategische beleid, een onderbouwing van de afwijking, een inschatting van de impact ervan en een beschrijving van mitigerende maatregelen 40
3.6.5. Een beschrijving en inschatting van risico's en mogelijk te ondernemen acties, waaronder risico's door: verandering van de dekkingsgraad in aanloop naar het transitiemoment, gebrek aan liquiditeit in financiële markten rondom het transitiemoment, het ontstaan van mismatchrisico's tussen de beoogde en feitelijke portefeuille 41
3.7. Juridische- en privacy risico's 41
3.7.1. Beschrijving van de belangrijkste juridisch risico's ten aanzien van de transitie 41
3.8. Concluderend oordeel bestuur, sleutelfunctiehouder risicobeheer en intern toezicht over de risicoanalyses en de opzet en het bestaan en werking van de risicobeheersingsmaatregelen 43

4. DATA EN DATAKWALITEIT 45

4.1. Beschrijving van de beschikbaarheid van data voor, tijdens en na de transitie 46
4.1.1. Voor de transitie 46
4.1.2. Tijdens de transitie 46
4.1.3. Na de transitie 46
4.2. Risicoanalyse van de datakwaliteit voor, tijdens en na de transitie en de beheersing van de risico's hierbij en ook de onderbouwing hoe die kwaliteit is geborgd 46
4.2.1. Voor de transitie 46
4.2.2. Tijdens de transitie 50
4.2.3. Na de transitie 51
4.3. Overzicht belangrijkste risico's en 'complexe dossiers' op het vlak van datakwaliteit en de getroffen beheersingsmaatregelen 51

4.4. Onderbouwing van de risicobereidheid en de maximale toegestane afwijking ten aanzien van datakwaliteit 51
4.5. Beheersingsmaatregelen ten behoeve van datakwaliteit 52
4.5.1. Voor de transitie 52
4.5.2. Tijdens de transitie 52
4.5.3. Na de transitie 52

5. INVAREN 53

5.1. Werkwijze: voorbereidingen en invulling van het besluit over de omrekenmethoden en het aanwenden van het pensioenvermogen 53
5.2. Beschrijving hoe het pensioenfonds wenst om te gaan met de opgebouwde rechten en aanspraken 55
5.2.1. Welk gedeelte van het vermogen wordt gebruikt om te voldoen aan de vereisten ten aanzien van het minimaal vereist eigen vermogen 55
5.2.2. Welke methode wordt gebruikt voor de waardering van de pensioenaanspraken en pensioenrechten en het aanwenden van het vermogen 56
5.2.3. Invulling aan de bestuurlijke ruimte binnen de gekozen methode 58
5.2.4. De hoogte van de initiële vulling van het compensatiedepot 61
5.2.5. De initiële vulling van de solidariteitsreserve en de regels die voor die reserve gelden 62
5.2.6. Wijze waarop het pensioenfonds rekening heeft gehouden met de gevolgen voor deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden van gebruikmaking van overbruggingsplannen 63
5.2.7. Hoe het pensioenfonds rekening heeft gehouden met de gevolgen voor deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners of pensioengerechtigden wanneer gebruik is gemaakt van de mogelijkheid in het jaar 2022 toeslag te verlenen bij een beleidsdekkingsgraad vanaf 105% 64
5.2.8. Hoe het pensioenfonds omgaat met arbeidsongeschiktheidspensioen, premievrije voortzetting in verband met arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioen 64
5.2.9. De wijze waarop uitvoering zal worden gegeven aan de pensioenovereenkomst met inachtneming van de toepasselijke wet- en regelgeving, waaronder de gelijke behandelingswetgeving 64
5.2.10. Onderbouwing van de transitie-effecten, compensatie en initiële vulling solidariteitsreserve 65
5.2.11. Onderbouwing van de evenwichtige belangenafweging 68

6. TRANSITIE-FTK EN OVERBRUGGINGSPLAN 71

6.1. Besluitvormingsproces toepassen transitie-FTK (incl. betrokken fondsorganen) 71
6.2. Effecten van transitie-FTK en invloed op besluitvorming transitie 72
6.3. Effect van toeslagverlening tussen 2022 en invaarmoment 73
6.4. Beschrijving en onderbouwing evenwichtigheid indexatiebeleid 77

7. TRANSITIEPLAN 78

7.1. Beschrijving van het besluitvormingsproces rondom het transitieplan 78
7.2. Toelichting op de wijze waarop bestuur de evenwichtigheid van het transitieplan heeft vastgesteld en welke rol de bestuursorganen en sleutelfunctiehouders daarbij hebben bekleed 79

7.3. Toelichting op de wijze waarop het bestuur de uitvoerbaarheid van het transitieplan heeft vastgesteld en welke rol de fondsorganen en sleutelfunctiehouders daarbij hebben bekleed 79
7.4. Toets op de conformiteit van het transitieplan met wettelijke voorschriften 80
7.5. Gemotiveerde toelichting of het pensioenfonds wel dan niet afwijkt van transitieplan 81
7.6. Financiële grenzen (dekkingsgraad) voorwaardelijk aan het transitieplan 81
7.7. Afspraken en werkwijze (concreet en haalbaar plan) als de financiële grenzen van het transitie-plan worden overschreden 81
7.8. Additioneel: Vrijwillig aangesloten ondernemingen en aanvullende regelingen 82

8. RICHTLIJNEN EN GOOD PRACTICE 84

1. INLEIDING

Verzoek sociale partners

Vanwege de invoering van de Wtp wordt de pensioenregeling van de Agrarische en Groene sectoren bij BPL Pensioen aangepast. Deze aanpassing is op 9 juli 2024 door de sociale partners van BPL Pensioen overeengekomen en vastgelegd in het transitieplan[1].

- In het transitieplan staan de gemaakte keuzes, overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de wijziging van de pensioenovereenkomst. Ook de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten is hierin opgenomen. Daarnaast bevat het transitieplan de verantwoording waarom deze transitie evenwichtig is. In het transitieplan hebben de sociale partners de opdracht gegeven om de aangepaste pensioenregeling vanaf 1 januari 2027 uit te voeren.
- De deelnemers die nadeel ondervinden van de afschaffing van de doorsneesystematiek worden hiervoor gecompenseerd op de wijze zoals beschreven in het transitieplan. De sociale partners hebben de benodigde compensatie daarbij op basis van de zogenaamde “dubbele transitie” beoordeeld. Dit betekent dat niet alleen gekeken wordt naar de consequenties van het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw, maar dat ook andere transitie-effecten in ogenschouw genomen worden.

Uitgangspunten Wtp implementatieplan

BPL Pensioen heeft in de bestuursvergadering van 13 november 2025 besloten de opdracht van de sociale partners te aanvaarden en het verzoek tot invaren in te willigen. Op grond van artikel 150i van de Pensioenwet (PW) heeft BPL Pensioen dit implementatieplan opgesteld.

In het implementatieplan is opgenomen:

- Het proces hoe tot het besluit is gekomen.
- Op welke wijze de voorbereidingen worden getroffen voor de uitvoering van de gewijzigde pensioenovereenkomst.
- Op welke wijze invulling gegeven wordt aan de uitvoering van de gewijzigde pensioenovereenkomst en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten.
- Dat indien zich naar inzicht van het bestuur ingrijpende, onvoorziene omstandigheden voordoen waardoor dit implementatieplan geen accuraat beeld meer geeft, het bestuur dit meedeelt aan de sociale partners, het verantwoordingsorgaan (VO), de Raad van toezicht (Rvt), de ANBO-PCOB (ouderenbond) en De Nederlandse Bank (DNB). Het bestuur van BPL Pensioen geeft daarbij aan hoe het bestuur besluit te handelen.

Publicatie van het Wtp implementatieplan

- Dit implementatieplan wordt binnen twee weken na de vaststellingsdatum gedeeld met DNB.
- Het wordt ter inzage en raadpleging beschikbaar gesteld aan alle deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden via publicatie op de website van BPL Pensioen.

[1] *Transitieplan Agrarische- en Groene Sectoren BPL Pensioen*

- De publicatie wordt bekend gemaakt via de traditionele communicatiekanalen, zoals een nieuwsbericht op de website, social media platforms van BPL Pensioen en het magazine Mijn BPL Pensioen.
- Brancheorganisaties worden geïnformeerd over de publicatie, zodat zij daarover via hun eigen kanalen hun nieuwsbericht kunnen opnemen.

2. INRICHTING PROJECTORGANISATIE EN BESLUITVORMING

2.1. Inrichting van de projectstructuur ten behoeve van transitieperiode

Om de doelstelling te bereiken, is het project Wtp gestart met een eigen projectplan en projectgroep. In deze paragraaf worden de rollen in de projectgroep beschreven, de projectorganisatie en projectsturing toegelicht en de betrokken stakeholders benoemd.

Deze projectgovernance geldt voor zowel de aanloop naar de totstandkoming van het transitieplan als bij de totstandkoming van het implementatieplan.

2.1.1. De projectorganisatie

De projectorganisatie en -sturing is multidisciplinair. Hieronder worden de specifieke rollen en verantwoordelijkheden binnen de projectorganisatie beschreven.

Bestuur

Het bestuur van BPL Pensioen treedt op als opdrachtgever en regisseur van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Het bestuur draagt de eindverantwoordelijkheid voor een beheerste en integere uitvoering van de transitie. Hierbij is het van belang dat de evenwichtigheid van de besluiten geborgd is. Het bestuur kan aantoonbaar de gemaakte keuzes verantwoorden over de evenwichtigheid van de transitie, het te voeren beleid in de nieuwe pensioenregeling en de daarbij passende risicohouding. Verder is het bestuur verantwoordelijk voor het waarborgen van en naleving van wet- en regelgeving en de toezichteisen van DNB en AFM. Het bestuur is verantwoordelijk voor risicobeheersing, monitoring van voortgang en het realiseren van een zorgvuldige, uitlegbare transitie.
Het bestuur heeft uit zijn midden een stuurgroep benoemd bestaande uit de twee voorzitters en de voorzitter van de Pensioen en Communicatiecommissie (PCC) en de voorzitter van de Beleggingsadviescommissie (BAC).

Stuurgroep

Het bestuur heeft aan de stuurgroep de opdracht gegeven om binnen het kader van het transitie-, implementatie- en communicatieplan besluiten te nemen. In de stuurgroepvergaderingen vindt overleg plaats tussen de stuurgroep, de projectleider en het kernteam. Afhankelijk van de onderwerpen worden daarbij ook TKP en specialisten van het bestuursbureau uitgenodigd.

Projectleider

De projectleider rapporteert aan de stuurgroep en heeft de leiding over de projectuitvoering.

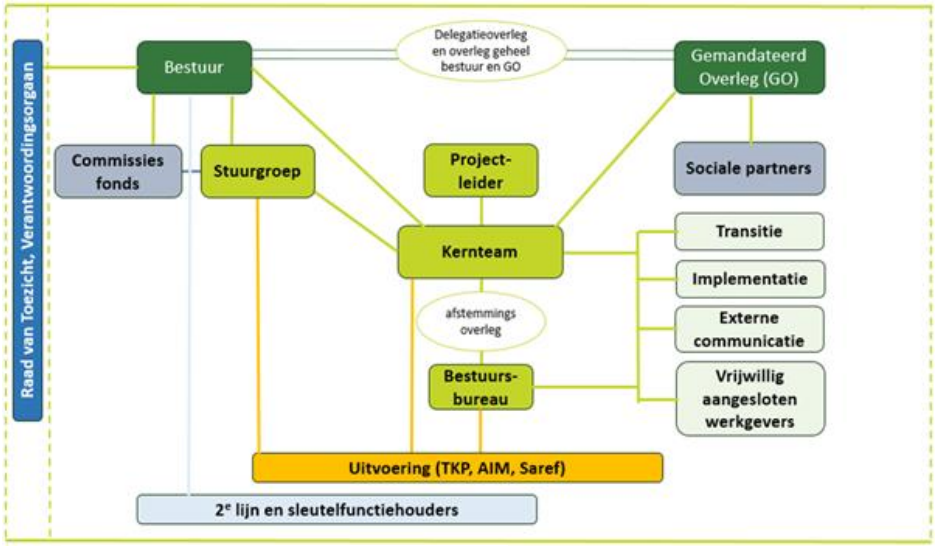
Kernteam

Het kernteam is verantwoordelijk voor de dagelijkse projectuitvoering. Het kernteam bestaat uit de projectleider, externe adviseurs, de manager pensioenen van het bestuursbureau en het projectsecretariaat.

Bestuursbureau

Het bestuursbureau is vanuit de aanwezige expertises betrokken bij het project. Dit betreft vermogensbeheer, uitbesteding, juridisch, actuarieel, communicatie, risicomanagement, datakwaliteit en de pensioenconsulenten. Op deze wijze wordt optimaal gebruik gemaakt van de aanwezige kennis en wordt de nieuwe kennis bij de juiste medewerkers geborgd.

Projectstructuur BPL Pensioen



- Opdrachtgever
- Projectgroep
- Projectverantwoordelijkheden
- Voorzien project van input t.b.v. nieuwe regeling
- Uitvoerders
- Fondsorganen
- Risicomanagement en sleutelfunctiehouders

Uitvoering

BPL Pensioen heeft de kerntaken uitbesteed aan diverse uitbestedingspartners. De mogelijkheden en uitvoering van de nieuwe pensioenregeling bij BPL Pensioen wordt nauw afgestemd met deze organisaties:

- Bestuursbureau Actor | Partner in besturen (hierna: Actor)
- Pensioenuitvoeringsorganisatie TKP Pensioen (hierna: TKP)
- Fiduciair vermogensbeheerder Achmea Investment Management (hierna: AIM)
- Custodian CASEIS
- Achmea Real Estate beheer vastgoedbeleggingen.

2.1.2. Welke gremia en achterbannen zijn vertegenwoordigd?

BPL Pensioen kan deze transitie alleen doen door nauw samen te werken met de betrokken stakeholders. In onderstaand overzicht is opgenomen wie deze stakeholders zijn, in welk gremium de stakeholders georganiseerd en vertegenwoordigd zijn en welke rol de stakeholders vervullen in de transitie naar de nieuwe pensioenregeling.

Sociale partners (georganiseerd binnen het Gemandateerd Overleg)

Als pensioenfonds voor de Agrarische en Groene sectoren bedient BPL Pensioen 14 sectoren. Deze sectoren worden vertegenwoordigd door 4 werknemersorganisaties en 17 werkgeversorganisaties die tezamen de sociale partners vormen. De sociale partners hebben het bestuur van BPL Pensioen op 9 juli 2024 verzocht om de nieuwe pensioenregeling uit te voeren en de huidige pensioenaanspraken in te varen per 1 januari 2027. Aan dit verzoek ligt het transitieplan voor de overgang naar en de opzet van de nieuwe pensioenregeling ten grondslag. Een delegatie van sociale partners is georganiseerd binnen het Gemandateerd Overleg.

Gemandateerd Overleg

Het transitieplan is door het Gemandateerd Overleg (GO) opgesteld namens de sociale partners van BPL Pensioen. Aan de totstandkoming van het transitieplan is een zorgvuldig proces voorafgegaan. In een iteratief proces tussen het GO en het bestuur van het fonds is het transitieplan tot stand gekomen. Hierbij is het GO ondersteund door dezelfde adviseurs die BPL Pensioen ondersteunen. Hoewel zich geen verenigingen hebben gemeld die een wettelijk recht hebben om gehoord te worden over het transitieplan heeft het GO de ouderenvereniging ANBO-PCOB gehoord over het transitieplan.

Bestuur

Het bestuur van BPL Pensioen heeft de ontvangst van het invaarverzoek van de sociale partners op 15 juli 2024 bevestigd aan het Gemandateerd Overleg. Het bestuur van BPL Pensioen is paritair samengesteld. In het bestuur zitten vertegenwoordigers van werkgevers- én werknemersorganisaties en pensioengerechtigden aangevuld met twee onafhankelijke leden. Het bestuur bepaalt het beleid van de nieuwe pensioenregeling, op basis van het transitieplan van de sociale partners en voert de pensioenregeling uit.

Verantwoordingsorgaan

Het verantwoordingsorgaan adviseert het bestuur en heeft bijzonder adviesrecht in het kader van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Het verantwoordingsorgaan bestaat uit 21 leden. Dit zijn vertegenwoordigers van werkgevers- én werknemersorganisaties.

Raad van toezicht

De Raad van toezicht heeft tot taak toezicht te houden op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken binnen BPL Pensioen. De Raad van toezicht heeft een goedkeuringsrecht op het proces tot invaren van opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in het nieuwe pensioenstelsel, waaronder de beoordeling van de evenwichtigheid en de adequate risicobeheersing van de transitie. In de Raad van toezicht zitten drie leden.

Sleutelfunctiehouders

Gedurende de transitieperiode zijn de sleutelfunctiehouders Risicobeheer, Actuarieel en Interne Audit nauw betrokken.

- Sleutelfunctiehouder Risicobeheer: tevens bestuurslid en ontvangt ondersteuning van de tweedelijns risicomanager van BPL Pensioen.
- Sleutelfunctiehouder Actuarieel: belegd bij WTW, tevens als vervuller en certificerend actuaris.
- Sleutelfunctiehouder Interne Audit: externe functionaris die wordt ondersteund door vervuller Deloitte.

De opinies en auditrapportages, afgegeven door sleutelfunctiehouders, worden door het bestuur van BPL Pensioen meegewogen in de definitieve besluitvorming over de overgang naar de nieuwe pensioenregeling en het invaarbesluit.

2.1.3. Belangrijkste gerealiseerde en nog te realiseren mijlpalen in de tijd

Mijlpalen invaarbesluit

In onderstaand overzicht zijn de belangrijkste gerealiseerde mijlpalen uit het transitietraject opgenomen.

Mijlpalen BPL Pensioen tot invaarbesluit

Datum	Mijlpaal
9 juli 2020	Besluit tot project en invulling van de projectgroep
25 februari 2021	Start project
1 juli 2023	Wet toekomst pensioenen van kracht
23 april 2024	Principebesluit gemandateerd overleg namens sociale partners over nieuwe pensioenregeling
13 juni 2024	Hoorrecht ANBO-PCOB afgerond
24 juni 2024	Uitkomsten Risicopreferentieonderzoek 2023
8 juli 2024	Uitkomst achterbanraadpleging: akkoord met nieuwe pensioenregeling
9 juli 2024	Publicatie transitieplan en transitiedocument excedent- en aanvullende regelingen
9 juli 2024	Transitieplan inclusief invaarverzoek aangeboden door sociale partners aan bestuur
15 juli 2024	Bevestiging bestuur ontvangst invaarverzoek
31 oktober 2024	Besluit bestuur Wtp Beleid (Nieuw contract)
31 oktober 2024	Besluit bestuur Risicohouding
27 februari 2025	Besluit bestuur Communicatieplan Wtp
25 maart 2025	Partiële beoordeling DNB afgerond op Risicohouding en Wtp Beleid (Contract)
27 maart 2025	Besluit bestuur Datakwaliteit
2 september 2025	Formele adviesaanvraag bestuur aan verantwoordingsorgaan m.b.t. Invaren en Verdelen fondsvermogen
2 september 2025	Formele goedkeuringsaanvraag bestuur aan Raad van toezicht m.b.t. besluit tot invaren
17 september 2025	Partiële beoordeling DNB afgerond op Datakwaliteit
30 oktober 2025	Besluit bestuur Evenwichtigheidsbeoordeling
3 november 2025	Positief advies verantwoordingsorgaan over Invaren en Verdelen fondsvermogen
7 november 2025	Goedkeuring Raad van toezicht betreft besluit tot invaren
13 november 2025	Invaarbesluit BPL Pensioen
17 november 2025	Opdrachtbevestiging van het bestuur aan de sociale partners
26 november 2025	Melding aan DNB over invaarbesluit inclusief aanlevering van invaardossier en implementatieplan
26 november 2025	Communicatieplan ingediend bij de AFM

Transitiecommunicatie

Een belangrijke mijlpaal in de Wtp-transitie is het vaststellen van de transitiecommunicatie en het inregelen hiervan bij TKP. Deze operationele communicatie-activiteiten zijn opgenomen in het communicatieplan. Het communicatieplan van BPL Pensioen bevat maatregelen gericht op het duidelijk uit kunnen leggen van de nieuwe pensioenregeling.

2.1.4. Vervolgstappen tot aan de transitie

Na het melden van het voorgenomen invaarbesluit bij DNB en de publicatie van dit implementatieplan, ligt de focus van het Wtp-project op de implementatie. Om een beheerste en integere transitie te realiseren heeft het bestuur een gedetailleerd plan opgesteld, tezamen met de uitbestedingspartners.

In deze paragraaf geeft onderstaande tabel een overzicht van de belangrijkste mijlpalen en de benodigde stappen die nog genomen worden vanaf de invaarmelding tot aan het invaarmoment en hoe BPL Pensioen deze uitvoert in de tijd. In de tabel hieronder zijn de activiteiten gegroepeerd naar go/no-gomoment. Hieronder ligt een gedetailleerde planning met deelactiviteiten en deliverables. Go/no-gomomenten 1 (Uitvoerbaarheidsverklaring), (Getekende transitieovereenkomst) en 3 (Invaarbesluit genomen) zijn inmiddels verstreken.

Mijlpalen BPL Pensioen tot invaren

Stappen	Mijlpaal	Datum gereed	Belangrijkste acceptatiecriteria
Configuratie en maatwerk BPL Pensioen realiseren		April 2026	Maatwerk gerealiseerd
Configuratie BPL Pensioen testen		Juli 2026	BPL Pensioen configuratie en processen zijn getest en akkoord
Invaarsimulaties uitvoeren en voorbereiden verzending transitiecommunicatie. Na akkoord verzenden transitiecommunicatie.	Go/no-gomoment	1 oktober 2026	Transitiecommunicatie "inzicht in pensioenbedragen vooraf" is akkoord
			Aan de TKP-acceptatiecriteria is voldaan
			Aan de AIM-acceptatiecriteria is voldaan
			Verklaring geen bezwaar DNB ontvangen
Invaren	Finaal Go/no-gomoment	15 december 2026	Aan alle acceptatiecriteria van BPL Pensioen is voldaan
Overgang naar productie	Transitie BPL Pensioen	1 januari 2027	

Voor alle stappen zijn door het bestuur, in overleg met de uitbestedingspartners, acceptatiecriteria vastgesteld, zie tabel hieronder.

Vastgestelde acceptatiecriteria

1. Bestuurlijke criteria	
Bandbreedtes	Er wordt niet buiten de bandbreedtes gekomen zoals deze zijn vastgelegd in de evenwichtigheidsbeoordeling, waaronder, maar niet uitsluitend, die voor de dekkingsgraad. (Over de stand van zaken m.b.t. de bandbreedtes wordt minimaal maandelijks aan het bestuur gerapporteerd).
Uitbestedingsdossiers	Alle uitbestedingsdossiers van TKP en AIM zijn beoordeeld en gemeld bij DNB.
Geen bezwaar DNB	Er is een 'geen bezwaar'-verklaring van DNB.

Datakwaliteit	De 'get clean' fase m.b.t. Datakwaliteit is succesvol afgerond; er zijn geen openstaande bevindingen boven de MTA.
Uitvoerbaarheid	TKP heeft verklaard dat de nieuwe pensioenregeling voor haar uitvoerbaar is.
2. Datamigratie en invaren	
Datamigratie	Het conversieprogramma ten behoeve van de invaarberekeningen en de datamigratie naar Plexus (de invaarstraat) is volledig getest op basis van de door BPL Pensioen en TKP gezamenlijk vastgestelde testsets (testgevallen en -processen). De testresultaten zijn beoordeeld door TKP en BPL Pensioen en hieruit zijn geen blokkerende bevindingen gekomen. Blokkerend zijn die bevindingen die een correcte en beheerste transitie (evt. met acceptable workarounds) verhinderen. Deze testsets dekken alle generieke functionaliteiten af (d.w.z. alle functionaliteiten die voor alle plateau 4 klanten gelijk zijn) èn alle functionaliteiten die specifiek voor BPL Pensioen gelden (hieronder inbegrepen, maar niet uitsluitend, het maatwerk voor BPL Pensioen). De 'stay clean'-rapportage rapporteert dat de data nog voldoet aan de eisen van het datakwaliteitsbeleid.
Invaarsimulaties	Uit de invaarsimulaties (deze vinden plaats op basis van de daadwerkelijke gegevens van BPL Pensioen) zijn geen (blokkerende) bevindingen gekomen.
Assurance	Er is een onafhankelijk assurancerapport beschikbaar op beide punten conform de afgesproken planning. Dit assurancerapport bevat geen blokkerende bevindingen.
Transitiecommunicatie	De transitiecommunicatie m.b.t. "inzicht in pensioenbedragen vooraf" is beoordeeld op juistheid en volledigheid (teksten en bedragen) en er is geen (of slechts verklaarbare en acceptabele) uitval. Tevens is hiervoor de wettelijke verplichte functionaliteit van het deelnemersportaal operationeel en in overeenstemming met het ontwerp dat TKP voor het portaal heeft gemaakt.
3. Uitvoering van de regeling	
Processen	• Alle processen, inclusief de maatwerkprocessen, die nodig zijn om de nieuwe SPR-regeling vanaf de go-livedatum uit te kunnen voeren zijn beschreven (AO/IC) en geaccordeerd. • De beheersing van deze processen is aantoonbaar getest op opzet en bestaan. Tevens is de werking getoetst voor BPF-en die voor BPL Pensioen in productie zijn gegaan. • Indien er gebruik wordt gemaakt van workarounds/EUC's, dan is voor deze workarounds/EUC's additionele beheersing aantoonbaar ingericht en zijn hiervoor afspraken gemaakt t.a.v. kwaliteit van de uitvoering, oplossing van uitval en het moment wanneer de workaround wordt vervangen door een permanente oplossing. • Voor de bovenstaande onderwerpen zal een pre-live assurance ISAE3000 type 1, zonder blokkerende bevindingen, beschikbaar komen.
Organisatie	• De uitvoeringsketen is voldoende bemenst en opgeleid om de nieuwe SPR-regeling incl. oplossen van incidenten te kunnen uitvoeren vanaf de go-live datum. Dit wordt aangetoond door een verklaring van TKP. • Er is een proces voor onverwachte situaties (uitval en incidenten) ondersteund door een Q&A/ondersteunende database en inzet van senior medewerkers, mede gebaseerd op de resultaten van eerdere migraties.
Contract	• De met de nieuwe dienstverlening in overeenstemming gebrachte Uitbestedings-overeenkomst (UBO) voor de pensioenadministratie is volledig, gereed en getekend. • De Service Level Agreement is gereed en getekend.

	• Tussen TKP, AIM en BPL Pensioen zijn de afspraken over de samenwerking en de wijze van gegevensuitwisseling schriftelijk vastgelegd in een Gegevensleveringsovereenkomst en als onderdeel van de SLA's met deze uitbestedingspartners
4. IT-systemen	
Ketentest	De applicaties in de hele BPL Pensioen-keten zijn volledig getest op basis van de door BPL Pensioen, TKP en AIM gezamenlijk vastgestelde testsets (testgevallen en -processen). Ook is de hele voor BPL Pensioen ingerichte keten volledig getest. Hieruit zijn geen blokkerende bevindingen gekomen. De testsets dekken alle generieke functionaliteiten af (d.w.z. alle functionaliteiten die voor alle plateau 4 klanten gelijk zijn) èn alle functionaliteiten die specifiek voor BPL Pensioen gelden (hieronder inbegrepen, maar niet uitsluitend, het maatwerk voor BPL Pensioen en eventueel BPL Pensioen specifieke interfaces tussen applicaties).
Informatiebeveiliging	De applicaties binnen TKP en AIM en de koppelingen tussen TKP en AIM zijn voldoende beveiligd conform het IT-beleid van BPL Pensioen.
Assurance	Er is een pre-live assurance ISAE3000 type 1, zonder blokkerende bevindingen, beschikbaar.
5. Kosten en contract	
Transitieovereenkomst	• Er is een getekende transitieovereenkomst tussen TKP en BPL Pensioen met daarin opgenomen de omschrijving van de diensten die geleverd zullen worden ten behoeve van deze transitie, alsmede de kosten voor implementatie en tijdslijnen. • Er is een getekende transitieovereenkomst tussen AIM en BPL Pensioen met daarin opgenomen de omschrijving van de diensten die geleverd zullen worden ten behoeve van deze transitie, alsmede de kosten voor implementatie en tijdslijnen. • In de transitieovereenkomsten zijn sluitende afspraken t.a.v. nazorg opgenomen

Acceptatiecriteria TKP

TKP heeft in haar planning per mijlpaal acceptatiecriteria en sub-acceptatiecriteria opgenomen. Deze acceptatiecriteria zijn van toepassing op de uiteindelijke volledige oplevering van de nieuwe systemen, processen en organisatie door TKP zelf. Per plateau en per klant zullen deze acceptatiecriteria in overleg met BPL Pensioen en andere plateau 4 klanten in 2026 worden aangescherpt en/of aangevuld o.b.v. de specifieke eisen en wensen van de klanten. Het bestuur heeft de acceptatiecriteria van TKP overgenomen als aanvulling en nadere detaillering van haar eigen acceptatiecriteria.

Acceptatiecriteria AIM

De detail-acceptatiecriteria voor Achmea Investment Management zijn op moment van schrijven nog niet definitief vastgesteld maar zullen in grote lijnen een vergelijkbare opzet hebben als die van TKP. Zodra deze bekend zijn zullen deze alsnog worden gedeeld met het bestuur en indien akkoord worden meegenomen als aanvulling en nadere detaillering van de acceptatiecriteria van het fonds.

2.2. Besluitvormingsproces vaststelling implementatieplan

2.2.1. Het doorlopen besluitvormingsproces

Het project Wtp is opgedeeld in onderstaande vijf fases waarvan besluitvorming de derde fase betreft. De vastlegging heeft in de praktijk plaatsgevonden tijdens de analysefase voorafgaand aan de definitieve besluitvorming.

Projectfases Wtp bij BPL Pensioen

Oriëntatiefase

In de oriëntatiefase lag de nadruk op het vergroten van kennis met betrekking tot de herziening van het pensioenstelsel. Daarnaast is veel aandacht besteed aan het vaststellen van de verantwoordelijkheden van alle betrokkenen, waaronder sociale partners, de fondsgremia, het bestuursbureau en uitbestedingspartijen. In de oriëntatiefase is ook het projectplan opgesteld, zijn afspraken gemaakt over de projectstructuur en de randvoorwaarden voor het uitvoeren van het project.

Analyse

In de analysefase is een gedeeld beeld over de toekomstige pensioenregeling tot stand gebracht. De analysefase was een zeer veel omvattende fase waarin acht stappen zijn onderscheiden:

1. De eerste keuze die gemaakt is door sociale partners, is de keuze of de nieuwe pensioenregeling de solidaire premieregeling dan wel de flexibele premieregeling wordt.
2. De tweede stap betrof de toets of de gewenste contractvorm mogelijk is bij de huidige uitvoerder (BPL Pensioen). De sociale partners hebben het bestuur van BPL Pensioen gevraagd de solidaire premieregeling uit te voeren.
3. Vervolgens zijn de contouren van de nieuwe pensioenregeling onderzocht. Hierin is door sociale partners de pensioenambitie en het bijbehorende premieniveau vastgesteld met betrekking tot het ouderdomspensioen, het nabestaandenpensioen voor en na pensionering en de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. Het bestuur van BPL Pensioen heeft de aanvullende regelingen voor de solidaire premieregeling uitgewerkt en vastgelegd in het Transitiedocument Aanvullende regelingen.
4. Sociale partners hebben ook de vormgeving van de compensatieregeling voor het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw uitgewerkt. De door sociale partners gemaakte keuzes zijn vastgelegd in het Transitieplan Agrarische en Groene Sectoren.
5. In de analysefase is ook het risicopreferentieonderzoek onder de deelnemers gehouden.
6. Mede op basis van de resultaten van dit onderzoek heeft het bestuur de risicohouding uitgewerkt en vastgelegd in het Besluitvormingsdocument Risicohouding.
7. De volgende stap in de analysefase was het komen tot het beleid in het nieuwe pensioenstelsel. Het bestuur heeft het beleggingsbeleid, het uitkeringsbeleid en het solidariteitsbeleid uitgewerkt en vastgelegd in het Besluitvormingsdocument Wtp-beleid.
8. De laatste stap in de analysefase betrof het analyseren van de consequenties van het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in het nieuwe pensioenstelsel. Belangrijk onderdeel hierbij is de toets op evenwichtigheid. Het bestuur heeft deze analyses vastgelegd in het Besluitvormingsdocument Evenwichtigheid.

Besluitvorming
Tijdens het project is het BOB-proces (beeld-, oordeels- en besluitvorming) gevolgd. Voor definitieve besluitvorming zijn de sleutelfunctiehouders gevraagd een opinie af te geven op de gevraagde onderwerpen. Het bestuur heeft deze opinies meegewogen in haar definitieve besluit.

Voor de definitieve besluitvorming heeft het verantwoordingsorgaan op 3 november 2025 positief advies uitgebracht over het invaarbesluit. De Raad van toezicht heeft op 7 november 2025 goedkeuring verleend.

2.2.2. Oordeel van het bestuur

Het bestuur van BPL Pensioen heeft besloten:

- De opdracht tot uitvoering van de aangepaste pensioenregeling van BPL Pensioen met ingang van 1 januari 2027 te aanvaarden, inclusief het uitvoeren van de compensatieregeling.
- In te stemmen met het verzoek tot invaren per 1 januari 2027 van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten op basis van de door sociale partners voorgestelde standaardmethode.

Het bestuur van BPL Pensioen is van oordeel dat BPL Pensioen de transitie naar de aangepaste pensioenregeling op een beheerste en integere wijze kan uitvoeren en dat de risico's voldoende beheerst zijn of worden. Dit oordeel is gebaseerd op de risicoanalyse en de inventarisatie van de beheersingsmaatregelen, zoals beschreven in hoofdstuk 3 en de eigen risicobeoordeling van de transitie. Verder is het bestuur van oordeel dat de belangen van alle deelgroepen (gewezen) deelnemers en gepensioneerden op evenwichtige manier zijn gewaarborgd. De redenen voor deze overtuiging worden beschreven in hoofdstuk 5.

2.2.3. Oordelen van de sleutelfunctiehouders, advies van het verantwoordingsorgaan en de instemming van de Raad van toezicht

De oordelen van de sleutelfunctiehouders zijn elk vastgelegd en door het bestuur van BPL Pensioen meegenomen voordat het definitief besluit tot invaren is genomen op 13 november 2025. Het verantwoordingsorgaan heeft het bestuur en de Raad van toezicht een advies gegeven. Vervolgens heeft de Raad van toezicht haar goedkeuring verleend t.a.v. het invaren.

Hieronder volgen korte samenvattingen.

Sleutelfunctiehouder Risicobeheer

De Sleutelfunctiehouder Risicobeheer heeft afzonderlijke risico-opinies afgegeven bij de stukken die gebruikt zijn als input voor het implementatieplan en op het plan als geheel. De aanbevelingen uit deze opinies zijn meegenomen in de definitieve versie van het implementatieplan. De aanbevelingen in de opinie over het Besluitvormingsdocument Evenwichtigheid Transitie zijn nog niet volledig opgevolgd door het bestuur. Hiervoor is een plan van aanpak vastgesteld met als doel deze in de eerste helft van 2026 volledig opgevolgd te hebben.

De SFH heeft haar opinie gebaseerd op de publicatie van DNB "Inhoud Implementatieplan pensioenfondsen" waarin een opsomming staat van 24 verplicht in het plan op te nemen onderdelen.

De SFH heeft een positieve opinie gegeven bij het implementatieplan. Verwijzend naar de hiervoor genoemde opinie bij de evenwichtigheidsbeoordeling geeft de SFH aan dat een aantal onderdelen nog nader uitgewerkt kan

worden. De SFH begrijpt dat de kosten van de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling in dit stadium nog weinig concreet zijn.

Sleutelfunctiehouder Actuarieel

De SFH Actuarieel heeft in het gehele besluitvormingsproces betrokkenheid gehad op de actuariële en datakwaliteit onderdelen. Bij verschillende onderdelen heeft de SFH actuarieel een opinie afgegeven of werkzaamheden verricht, waarbij er geen openstaande punten resteren die niet worden/zijn opgepakt:

- Financiële opzet
- Risicohouding
- Evenwichtigheid
- Plausibiliteit
- Datakwaliteit
- MVEV/Operationele reserves
- Kostenvoorziening
- Invaren DC-excedentregeling.

De SFH Actuarieel concludeert dat er een zorgvuldig proces is doorlopen om tot een evenwichtige belangenafweging tussen de verschillende deelnemersgroepen te komen en de actuariële uitgangspunten en berekeningen zijn op transparante wijze onderbouwd. De plausibiliteit van de transitie-effecten en lasten en baten van de solidariteitsreserve is getoetst met enkele schaduwberekeningen, waarbij afwijkingen binnen acceptabele grenzen blijven. De datakwaliteit is adequaat beoordeeld, waarbij ook specifieke risicogroepen zijn betrokken.

Verantwoordingsorgaan

Op basis van het doorlopen proces en de daarin ontvangen informatie komt het VO voor de doorgerekende invaarscenario's die:
(1) liggen boven een invaardekkingsgraad van 108,2% én
(2) lager of gelijk zijn aan een invaardekkingsgraad van 130%, op basis van bovenstaande beoordeling van de adviesaanvraag tot een unaniem positief advies op het voorgenomen bestuursbesluit tot invaren en verdeling fondsvermogen conform artikel 150m jo. Artikel 150n PW.

Voor de invaarscenario's waarbij sprake is van:
(1) een invaardekkingsgraad van 108,2% of lager of
(2) sprake is van een hoog rentescenario, houdt het VO zijn advies aan tot het bestuur daarover aanvullende afspraken met sociale partners heeft gemaakt die:
1. voorzien in handhaving van de onderkant van de bandbreedte van 0% op maatstaf D Pensioenverwachting/vervangingsratio's in een mediaanscenario voor de verschillende leeftijdscohorten actieven, slapers en pensioengerechtigden; én
2. op evenwichtige wijze recht doen aan de andere transitiedoelstellingen.

Bij dit advies geldt als randvoorwaarde dat in geval in de periode tot aan transitie, bijvoorbeeld als gevolg van het goedkeuringstraject met DNB, er nog wijzigingen plaatsvinden die impact hebben op de (onderbouwing van de) evenwichtigheid van de transitie-effecten als vastgelegd in het Besluitvormingsdocument, deze opnieuw aan het

VO worden voorgelegd, zodat het VO kan toetsen of voornoemd advies en de overwegingen die daaraan ten grondslag liggen, in stand kunnen blijven en/of aanpassing c.q. aanvulling behoeven.

Raad van toezicht

De Raad complimenteert het bestuur met het doorlopen proces en het voorgenomen besluit om de pensioenrechten en -aanspraken in te varen in het nieuwe pensioenstelsel.

Alles overwegende en gelet op de wettelijke taak van de Raad om toezicht te houden op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken binnen het fonds, besluit de Raad het voorgelegde invaarbesluit goed te keuren binnen het door het bestuur afgebakend scenario-universum. Voor de bandbreedtes van de invaardekkingsgraad tussen 103% en 108,2% en boven de 130% vraagt de raad aandacht voor de realisatie en aantoonbare effectiviteit van de door het bestuur beoogde corrigerende maatregelen en de opinies van de sleutelfunctiehouders terzake.

3. RISICOANALYSES EN BEHEERSINGSMAATREGELEN

In dit hoofdstuk worden de risico's beschreven, op waarde geschat en de beheersingsmaatregelen benoemd. Waar nodig, wordt expliciet aandacht besteed aan het (tijdelijk) beheersen van meerdere pensioenomgevingen. De na beheersing resterende risico's worden afgezet tegen de risicobereidheid van BPL Pensioen om vast te stellen of aanvullende maatregelen gewenst zijn.

3.1. Risico's en beheersingsmaatregelen

BPL Pensioen voert een integraal risicomanagementbeleid waarin onder andere de beheersingscyclus is opgenomen die voor ieder risico wordt doorlopen.

Alle risico's in de risicotaxonomie van BPL Pensioen worden onderworpen aan een kans- en impactanalyse om te bepalen hoe relevant de risico's zijn voor BPL Pensioen en om te beoordelen hoe de risico's zich verhouden tot de risicobereidheid van BPL Pensioen. De eerste lijn en het bestuur zijn verantwoordelijk voor het identificeren en wijzigen van de relevante risico's en bijbehorende maatstaven. De analyse wordt tenminste jaarlijks doorlopen en eventueel tussentijds als daar aanleiding toe is.

Wanneer de risico's geïdentificeerd zijn, worden de desbetreffende risico's periodiek middels Risk Self Assessments (hierna: RSA's) gemeten. Hierbij wordt de hoogte van het actuele risico vastgelegd en opgenomen in het risicodashboard. De frequentie van deze metingen is verschillend en afhankelijk van de aard van het risico. Op basis van het risicodashboard stelt de eerste lijn een voorstel op voor een passende response voor de risico's waarvoor dit noodzakelijk wordt geacht. De risico's worden daarbij, waar relevant, in samenhang beoordeeld. Uitgangspunt hierbij is dat voor risico's die buiten de risicobereidheid vallen, (extra) maatregelen moeten worden genomen. Voor de overige risico's is het optioneel en aan het oordeel van de eerste lijn om vast te stellen of verdere beheersing gewenst is. Het bestuur beslist over de passende risk response en neemt daarmee een besluit over de te implementeren beheersmaatregelen.

Eens per drie jaar, of eerder indien een trigger geraakt wordt, voert BPL Pensioen een eigen risicobeoordeling (hierna: ERB) uit. De rapportage die hieruit volgt wordt aan DNB beschikbaar gesteld. Tot slot vindt jaarlijks een evaluatie plaats van het risicomanagement en worden daar waar gewenst verbeteringen doorgevoerd.

Elk jaar stelt de sleutelfunctiehouder interne audit een auditjaarplan op met een tijdshorizon van drie jaar. Op basis van een risicogebaseerde aanpak stelt de sleutelfunctiehouder interne audit een aantal audits voor aan het bestuur. Het bestuur stelt het auditjaarplan vast. De sleutelfunctiehouder interne audit draagt de verantwoordelijkheid voor het uitvoeren van de geplande werkzaamheden in dit door het bestuur goedgekeurde risicogebaseerd interne audit jaarplan. Tenminste jaarlijks rapporteert de sleutelfunctiehouder interne audit aan het bestuur over de volgende zaken:

- Samenvatting van de uitgebrachte rapportages (incl. follow-up);
- Realisatie van het risico-gebaseerd interne audit jaarplan; en
- Relevante informatie opgedaan uit hoofde van zijn auditactiviteiten.

3.1.1. Beschrijving van de operationele en IT-risico's, waaronder de continuïteit en betrouwbaarheid van de dienstverlening voor, tijdens en na de transitie

Om de risico's van de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel in kaart te brengen heeft BPL Pensioen een RSA uitgevoerd waarin alle mogelijke risico's voor, tijdens, en na de transitie in ogenschouw zijn genomen. Hierbij is tevens een bruto en netto inschatting gemaakt van de kans en impact, al dan niet rekening houdend met de aanwezige of nieuwe beheersmaatregelen. De netto risicoscore is afgezet tegen de risicobereidheid van BPL Pensioen. Bij deze RSA zijn ook de risico's die bij uitbestedingspartijen in kaart zijn gebracht in het kader van de transitie meegenomen. Hierdoor is een volledig beeld ontstaan van alle risico's voor, tijdens en na de transitie. In de opsomming van de risico's in dit hoofdstuk zijn de standaard (interne) projectrisico's ten aanzien van capaciteit en budget niet meegenomen. Uiteraard heeft BPL Pensioen deze wel inzichtelijk gemaakt en worden deze risico's continu bewaakt.

BPL Pensioen onderkent de volgende operationele risico's in de RSA

Risico	Beheersing	Risicobereidheid
Het risico dat de impact van nieuwe systemen en processen niet adequaat worden doorvertaald naar de organisatie-inrichting, vaardigheden en capaciteit, waardoor de transitie niet op tijd en met de juiste kwaliteit kan worden uitgevoerd.	- Vaststellen van de mogelijke impact op huidige bemensing, werving, opleiding en het opstellen van bijbehorende plannen. - Het uitvoeren van de op- en vastgestelde plannen, waaronder wervingsplan, opleiding- en trainingsplan. - Opstellen strategische personeelsplanning met als uitkomst de benodigde capaciteit en vaardigheden. - IT-doelarchitectuur vastgesteld. - Opstellen target operating model.	Het actuele risico is gelijk aan de risicobereidheid van BPL Pensioen, maar er geldt wel verscherpte monitoring met name vanwege de druk op de PUO. Opgemerkt wordt dat dit risico voornamelijk ziet op de pensioenuitvoeringsorganisatie TKP. Als gevolg daarvan is dit tevens een uitbestedingsrisico. Ook is er een verband met IT-risico vanwege de link met de aangepaste systemen.
Het risico dat betrokken partijen onvoldoende samenwerken gedurende de periode tot transitiedatum met als mogelijke consequentie langere doorlooptijden	- Strakke regievoering door de stuurgroep van BPL Pensioen; - Coördinatie van en tussen de diverse overleggroepen waarin de richting, planning en afwegingen worden gedeeld. - Heldere taakafbakening en verantwoordelijkheden tussen verschillende stakeholders bewaken. - Strakke en inzichtelijke vastlegging van beslispunten bewaken.	Als gevolg van de getroffen beheersmaatregelen is het actuele risico gelijk aan de risicobereidheid van BPL Pensioen.

Risico	Beheersing	Risicobereidheid
en een suboptimale oplossing voor de deelnemers.	- Eerst aandacht voor onderlinge verhoudingen voor inhoud wordt besproken.	
Het risico dat berekeningen t.b.v. Wtp gebaseerd zijn op onjuist werkende modellen (modelrisico).	- Laten uitvoeren van plausibiliteitscontroles door Projectleider Wtp, SFH Actuarieel en bestuur. - Assuranceverklaring Ortec Finance.	Als gevolg van de getroffen beheersmaatregelen is het actuele risico gelijk aan de risicobereidheid van BPL Pensioen.
Het risico op het niet op orde hebben van de datakwaliteit en/of de verwerking van geconstateerde fouten uit het verleden.	- Doorlopen van het Kader Datakwaliteit, inclusief get clean en stay clean maatregelen. - Opvolging geven aan actiepunten datakwaliteit onderzoek en AUP van de externe accountant. - Verbeteren datakwaliteit in aanloop naar transitie. - Zogen voor toereikende reserves voor de opvang van het risico. - Partiële beoordeling DNB op datakwaliteit.	Als gevolg van de getroffen beheersmaatregelen is het actuele risico gelijk aan de risicobereidheid van BPL Pensioen.
Het risico dat er problemen optreden bij het uitwerken en implementeren van de wijze waarop ingevaren gaat worden, vanwege de complexiteit van het vraagstuk.	- Kennisopbouw intern en door externe inhuur. - Volgen van wet- en regelgeving. - Afstemming met sociale partners en uitvoerders. - Kiezen voor de wettelijke standaardmethode. - Opinies SFH's op invaardossier.	Het actuele risico is gelijk aan de risicobereidheid van BPL Pensioen Als gevolg van de getroffen beheersmaatregelen is het netto risico gelijk aan de risicobereidheid van BPL Pensioen.
Het risico dat life events (MPG, overlijden) ten tijde van vlak voor, tijdens of na transitie niet volledig of juist worden afgehandeld.	- TKP voert een impactanalyse uit. - TKP stelt op basis van uitkomsten impactanalyse draaiboeken op.	Het actuele risico is gelijk aan de risicobereidheid van BPL Pensioen, maar er geldt wel verscherpte monitoring omdat de beheersmaatregelen nog verder vorm moeten krijgen.
Het risico dat er onvoldoende aansluiting is tussen de pensioenbeheerder, de vermogensbeheerder en de custodian.	- Helderheid omtrent de door BPL Pensioen gewenste opzet/inrichting na transitie, d.m.v. opstellen target operating model en hanteren SIVI standaard. - Zorgdragen voor periodieke kennis- en informatiedeling tussen betrokken partijen. - Rapportering van projectvoortgang door de verschillende partijen.	Als gevolg van de getroffen beheersmaatregelen is het actuele risico gelijk aan de risicobereidheid van BPL Pensioen.

Risico	Beheersing	Risicobereidheid
	- Het periodiek testen van de keten.	
Het risico dat BPL Pensioen onverhoopt niet kan invaren op het gewenste moment.	- Vaststellen van een minimal viable product. - Voor wat betreft de inrichting van de werkgeversomgeving vaststellen must have/nice to have. - Overleggen met andere fondsen binnen het plateau. - Fallback-scenario's vaststellen.	Het actuele risico ligt binnen de risicobereidheid van BPL Pensioen omdat de kans als laag wordt beschouwd, wel is er sprake van continue monitoring in de implementatiefase.
Het risico dat de complexiteit van de te maken keuzes te groot is en er onvoldoende (doorloop)tijd is om tijdig de keuzes te maken.	- Deadlines volgen conform projectplan. - Zorgdragen voor doorlopende kennisopbouw. - Tijdig starten met het opstellen van de afstemmen van requirements op pensioenuitvoering en vermogensbeheer en deze iteratief bespreken met betrokkenen om beperkingen in de uitvoerbaarheid tijdig te signaleren.	Dit risico staat onder verscherpte monitoring vanwege verschuivingen in de planning. Het bestuur is van mening dat de uiterste deadline van 31 december 2025 nog steeds haalbaar is.

BPL Pensioen onderkent de volgende IT-risico's in het RSA

Risico	Beheersing	Risicobereidheid
Het risico van onvoldoende wendbaarheid en vooral IT-capaciteit bij uitbestedingspartijen.	- Bestaan van een projectplan bij uitbestedingspartijen met mijlpalen en periodieke updates via rapportages. - Vast agendapunt voortgang bij besprekingen met TKP en AIM. - Overleg met andere fondsen met dezelfde uitbestedingspartijen.	Het actuele risico is gelijk aan de risicobereidheid van het bestuur, maar er is wel sprake van verscherpte monitoring. Specifiek betreft het de monitoring van de capaciteit en inrichting van het nieuwe systeem.
Het risico dat door systeemuitval (bijvoorbeeld als gevolg van een cyberaanval) de invaarmelding niet tijdig kan worden ingediend bij DNB.	- Zorgen voor een wekelijkse back up van alle dossiers t.b.v. de invaarmelding op een externe locatie.	Het actuele risico is gelijk aan de risicobereidheid van BPL Pensioen.

BPL Pensioen heeft daarnaast een eigen risicobeoordeling (hierna: ERB) uitgevoerd ten aanzien van de transitie. Hierbij is de wegwijzer transitie ERB van de Pensioenfederatie gevolgd. De ERB is opgesteld met als doel een antwoord te geven op de volgende centrale vraag: Zijn de gewijzigde pensioenregeling en de waardeoverdracht uitvoerbaar binnen de grenzen van een beheerste en integere bedrijfsvoering en zijn bij de toetsing hiervan de evenwichtigheid en relevante risicobeoordelingen in aanmerking genomen.

In de ERB zijn daartoe o.a. vier stressscenario's onderzocht:

1. BPL Pensioen krijgt te maken met een sterke daling van de dekkingsgraad, waardoor de inrichting van de toekomstige regeling en/of het invaarmoment in gevaar komt (sterke daling dekkingsgraad).
2. BPL Pensioen heeft de besluitvorming ten aanzien van deelnemerscommunicatie niet op orde.
3. De datakwaliteit is onvoldoende om te kunnen invaren.
4. Er treedt een ernstige verstoring in het Wtp-project op met als gevolg dat de kwaliteit en tijdigheid van besluitvorming onder druk komt te staan.

Het bestuur heeft de impact van deze vier scenario's beoordeeld. Tevens wordt in de transitie ERB een uitspraak gedaan of de strategische doelen van BPL Pensioen na transitie naar het nieuwe pensioenstelsel kunnen worden behaald.

In de ERB concludeert het bestuur dat de centrale vraag met ja kan worden beantwoord.

3.1.2. Beschrijving van de belangrijkste wijzigingen in de taken en verantwoordelijkheden van de pensioenuitvoerder en partijen in de vermogensbeheerketen

BPL Pensioen heeft haar kerntaken uitbesteed aan diverse uitbestedingspartners. In grote lijnen veranderen de bestaande taken en verantwoordelijkheden van BPL Pensioen, TKP, AIM en Actor niet door de invoering van de solidaire premieregeling. TKP blijft verantwoordelijk voor de uitvoering van de pensioenadministratie en de vermogensbeheerketen blijft verantwoordelijk voor de uitvoering van het beleggingsbeleid. Uiteraard blijft het bestuur van BPL Pensioen in alle gevallen eindverantwoordelijk.

Nieuw in de relatie tussen TKP en AIM is de bepaling van cohorten en doelgroepen en de periodieke gegevensuitwisseling hieromtrent via een nieuwe 'verbindingsfunctie'. Deze gegevensuitwisseling gaat geautomatiseerd plaatsvinden op basis van de standaarden die door SIVI, in samenwerking met de sector, zijn ontwikkeld.

De vier berichttypen die worden ingericht op basis van SIVI

Bericht	Uitgangspunten
1. Vermogen Vermogensinformatie van TKP naar AIM	*Maandelijkse uitwisseling* - Gebaseerd op de kapitaalsstand van het moment van rapporteren (persoonlijk pensioenvermogen per cohort en reserves ook doorgegeven als cohort).
2. Cashflow In- en uitstroom kapitaal van TKP naar AIM	*Maandelijkse uitwisseling* - Gesaldeerde aanlevering van in- en uitstroom van het totaal aan pensioenmutaties uit de afgelopen periode.

Bericht	Uitgangspunten
3. Pensioenprojectie Geprojecteerde uitkeringen van TKP naar AIM	*Maandelijkse uitwisseling*
4. Rendementsinformatie Informatiestroom van AIM naar TKP	*Maandelijkse uitwisseling* - Het bij vermogensbeheer bekende resultaat wordt teruggemeld. - Resultaat wordt doorgegeven over de periode waarin het resultaat bekend is geworden (ook al is het behaald in een eerdere periode). - In de verwerking wordt alleen het totaal gebruikt (daar wordt overrendement van afgeleid). - In rapportages (door TKP) kunnen ook de afzonderlijke door vermogensbeheer behaalde resultaten worden opgenomen.

De rol van de custodian (CACEIS) zal niet veranderen in de nieuwe opzet.
De rol van Achmea Real Estate (ARE) wijzigt slechts beperkt in de nieuwe opzet. Deze wijziging ziet in de eerdere aanlevering van de waarde van de portefeuille van ARE (deze verschuift van t+5 naar t+4).

Pensioenuitvoerder en communicatie

Door de overgang naar de solidaire premieregeling verandert de *inhoud* van de pensioenadministratie voor TKP, waarin persoonlijke pensioenvermogens in plaats van aanspraken worden geadministreerd. Dat heeft gevolgen voor de inhoud, vorm en intensiteit van de dienstverlening en communicatie aan onze deelnemers. De verantwoordelijkheden van TKP t.a.v. de dienstverlening en communicatie wijzigen niet t.g.v. de overgang naar Wtp maar zij zullen wel moeten voldoen aan de nieuwe communicatievereisten.

3.1.3. Beschrijving van de wijzigingen in de belangrijkste bedrijfsprocessen van de pensioenuitvoerder (procesbeheersing)

Om voor BPL Pensioen en haar overige klanten tijdig te kunnen migreren naar het nieuwe pensioenstelsel heeft TKP een strategisch programma Wtp opgesteld. Ten aanzien van de veranderingen in de bedrijfsvoering heeft TKP een Change Impact Assessment opgesteld waarin de wijzigingen ten opzichte van de huidige werkwijze en processen zijn opgenomen. Deze Change Impact Assessment wordt door TKP periodiek geactualiseerd. De volgende elementen zijn in scope van het assessment:

- Huidige situatie TKP voor wat betreft relevante processen, systemen, organisatie en medewerkers.
- Verwachte situatie na transitie van alle klanten.
- Realisatie business case(s) over de Wtp-transitie.

Wijzigingen in de bedrijfsprocessen van TKP

Huidig proces	Toekomstig proces
Vraaggestuurde dienstverlening voor pensioenfondsen. Mate van maatwerk is groot.	Standaardisering door middel van aanbod gedreven dienstverlening aan de hand van een Producten en Dienstencatalogus (PDC). De PDC heeft impact op de volledige organisatie in de dienstverlening, uitvoering, vertaling naar processen/systemen, assurance, rapportages en werkzaamheden voor medewerkers.

Huidig proces	Toekomstig proces
Processen voor alle life events DB (en DC) in BPMOne, Appian en handmatig buiten systeem om.	STP processen voor alle life events op basis van de solidaire premieregeling en een nieuw kapitaalbeheersingsproces. In Plexus en een beperkt aantal processen in Appian.
Veel processen zijn gebaseerd op eigen IT-ontwikkeling.	TKP gebruikt software/systemen van externe leveranciers en voert zelf de inrichting en het beheer uit. Tegelijkertijd worden de nieuwe IT-processen in de Cloud overgebracht.
DB-administratieprocessen die berekenen en gecontroleerd dienen te worden.	SPR-administratie met persoonlijke pensioenvermogens waardoor werkzaamheden gericht zijn op de beheersing van actuariële factoren, voorzieningen en reserves.
FTK-rapportages, SLA rapportages per klant en veel maatwerk.	Gestandaardiseerde rapportages op basis van de Producten- en Dienstencatalogus.
Proces gegevensuitwisseling vermogensbeheerder waarbij de stand van de beleggingen relevant is voor de bepaling van de dekkingsgraad.	Proces gegevensuitwisseling aangepast zodat het rendement direct toebedeeld wordt aan de individuele deelnemers. Tevens stelselmatig aanleveren van meer gedetailleerde informatie aan de vermogensbeheerder in verband met het uitvoeren van het beleggingsbeleid.

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

Op dit moment zijn er geen wijzigingen in de governance van het pensioenfonds als gevolg van de implementatie van de Wtp. BPL Pensioen evalueert de governance periodiek en neemt de situatie na de implementatie mee in de eerstvolgende evaluatie.

3.1.5. Beschrijving van de wijzigingen in de kostenstructuur (zowel vanwege de transitie als vanwege de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling na de transitie)

De kosten die verband houden met de uitvoering van de pensioenovereenkomst bestaan uit uitvoeringskosten, vermogensbeheerkosten en fondskosten. Vanwege de overgang naar de Wtp zijn er ook transitiekosten.

Uitvoeringskosten TKP

Onder uitvoeringskosten onder dit kopje wordt verstaan de kosten die betaald dienen te worden aan TKP voor de advisering, de communicatie en de uitvoering van de regeling.

De huidige uitvoeringskosten van BPL Pensioen bestaan uit kosten vanuit vaste dienstverlening en kosten vanuit additionele dienstverlening. De vaste dienstverlening betreft de door BPL Pensioen gecontracteerde dienstverlening zoals vastgelegd in de Dienstverleningsovereenkomst met TKP. Aanvullende dienstverlening betreft tijdelijke en structurele dienstverlening, bijvoorbeeld vanuit het communicatiejaarplan of projecten. Deze kostenstructuur zal wijzigen na de transitie naar het Wtp.

TKP heeft een Producten- en Dienstencatalogus (hierna: PDC) ontwikkeld. In de PDC wordt onderscheid gemaakt tussen 'basis' en 'keuze'. In beide categorieën betreft het gestandaardiseerde dienstverlening die aan de verschillende klanten van TKP wordt aangeboden. Hierbij hebben we als fonds de mogelijkheid om fondsspecifieke keuzes te maken. Daarnaast is er nog 'maatwerk' mogelijk. Dit betreft dienstverlening van TKP die alleen voor specifieke klanten wordt aangeboden. Dit is bijvoorbeeld nodig voor de regeling piekarbeid van BPL Pensioen.

Transitiekosten
Het betreft hier de kosten die gemaakt worden in de voorbereiding naar de transitie en voor de nazorg van de transitie. TKP brengt een deel van de Wtp-programmakosten in rekening bij haar klanten. De vergoeding bestaat uit een vaste vergoeding en een vergoeding die afhankelijk is van de grootte van de fondsen. TKP en de aandeelhouder van TKP (A.s.r.) nemen ook een deel voor eigen rekening. Daarnaast zijn er ook (externe) kosten voor het project Datakwaliteit.

Kosten na het moment van invaren
Na het moment van invaren zullen de kosten van TKP voor BPL Pensioen bestaan uit de uitvoeringskosten van de regeling. Deze zal bestaan uit de volgende componenten:

- Basis: dit zijn kosten voor de uitvoering van de regeling
- Keuze: kosten voor de gemaakte keuzes op het gebied van de dienstverlening
- Maatwerk

TKP heeft in het tweede kwartaal van 2025 een eerste kosteninschatting gegeven van de pensioenuitvoeringskosten na transitie. Vanaf het vierde kwartaal van 2025 starten de contractonderhandelingen over de nieuwe uitbestedingsovereenkomst en dienstverleningenovereenkomst tussen BPL Pensioen en TKP.

Kostenvoorziening pensioenkant
Bij invaren wordt éénmalig de kostenvoorziening gedekt vanuit het vermogen. Daarna wordt de jaarlijkse kostenvoorziening jaarlijks voorzien vanuit de premie.

Vermogensbeheerkosten

BPL Pensioen heeft gekozen om een knip te maken in de kostenverdeling over de returnportefeuille en de beschermingsportefeuille. De vermogensbeheerkosten van de beschermingsportefeuille worden in mindering gebracht op de resultaten van de returnportefeuille.

Transitiekosten
Daarnaast worden er ook transitiekosten van AIM in rekening gebracht bij BPL Pensioen. Dit betreft onder andere de transactiekosten die gemaakt worden bij de omzetting van de bestaande portefeuille naar de doelportefeuille.

Fondskosten

BPL Pensioen laat zich bij de voorbereiding van de transitie ondersteunen door externe adviseurs en een externe projectleider. Ook is de capaciteit bij het bestuursbureau opgeschaald in voorbereiding op de transitie.

3.2. Oordeel op technische uitvoerbaarheid van de nieuwe pensioenregeling

Een belangrijk risico dat door BPL Pensioen is onderkend, is het risico dat er een regeling wordt afgesproken door sociale partners en aanvaard door BPL Pensioen die de uitvoeringspartner(s) niet of niet tijdig kan/kunnen uitvoeren. Om dit risico te mitigeren, hebben er continue en tijdige afstemmingen plaatsgevonden over (voorlopige) keuzes door de sociale partners met de uitvoeringspartners. Voorafgaand aan de definitieve besluitvorming door het bestuur heeft er een uitvoeringstoets plaatsgevonden door TKP. Deze toets heeft een positieve uitkomst.

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

Een belangrijk deel van het transitieproces voor een beheerste en correcte IT-transitie naar het nieuwe pensioenstelsel ligt bij de uitbestedingspartners van BPL Pensioen. Zij spelen dan ook een essentiële rol in het verwerven van voldoende zekerheid over de kwaliteit (operational readiness) van de invaarstraat en het nieuwe pensioenbeheersysteem. Een groot deel hiervan ligt bij pensioenuitvoeringsorganisatie TKP (en haar onderuitbestedingspartijen) en een kleiner deel ligt bij fiduciair vermogensbeheerder Achmea Investment Management (AIM). Deze partijen voeren de transitie uit conform contractuele overeenkomsten met BPL Pensioen.

Montae & Partners onderzoek

In de periode van december 2023 tot en met februari 2024 heeft Montae & Partners, in opdracht van de oorspronkelijke koploperpensioenfondsen, een onderzoek uitgevoerd naar de haalbaarheid van het Wtp-programma bij TKP, gericht op het IT-landschap dat door TKP wordt ontwikkeld. Het rapport is opgesteld om deze pensioenfondsen te helpen bij het nemen van beslissingen ten aanzien van het al dan niet overgaan naar het nieuwe pensioenstelsel en dan voor wat betreft het IT-landschap. De haalbaarheid wordt in dit onderzoek gerelateerd aan een overgang van het oude pensioenstelsel naar het nieuwe pensioenstelsel per 1 januari 2025. Hoewel dit onderzoek dus niet specifiek is uitgevoerd voor BPL Pensioen (BPL Pensioen heeft als beoogde transitie datum 1 januari 2027) heeft het wel veel inzicht gegeven in de stand van zaken rondom het gereed zijn van de IT-systemen, welke alternatieven er zijn en wat de risico's zijn met betrekking tot de IT.

TKP Continuous Audit Program Wtp

Naast bovengenoemd onderzoek heeft TKP een eigen continuous program audit Wtp. Onderdeel van dit programma is een assessment uitgevoerd door Deloitte ten aanzien van de implementatie Keylane/Plexus. TKP gaat voor al haar klanten over op een nieuw administratiesysteem, het Plexus platform van Keylane. Dit systeem moet gereed zijn voor de eerste klanten van TKP overgaan naar het nieuwe stelsel. BPL Pensioen behoort niet tot deze groep van koplopers. TKP heeft in dit kader Deloitte gevraagd een onafhankelijk

assessment te doen op een aantal kritieke elementen met betrekking tot de technische implementatie van Plexus, waarbij de focus ligt op de volgende elementen: mogelijke afwijkingen van eerder gemaakte architectuur keuzes, voortgang acties uit DD (Due Diligence) en contractuele gaps, requirementmanagement en status requirements klanten, status en diepgang integrale planning en aanpak en status van interfaces (koppelingen). Naast dit verticale assessment vinden er nog assessments plaats op de ketentesten, de datamigratie en de transitiecommunicatie. De resultaten van de audits worden steeds in de bestuursvergadering behandeld.

TKP heeft een plan opgeleverd om de assurance op opzet en bestaan van de administratieve organisatie tijdig op te leveren. Dit zal mede gebaseerd zijn op de uitvoering voor klanten die eerder dan BPL Pensioen live gaan bij TKP. Daarnaast zal er in de loop van het jaar voorafgaand aan de livegang aandacht zijn voor assurance op het de uitvoering van het Wtp-programma en de softwareontwikkeling.

AIM Project Ithaka

AIM gaat over op een nieuw vermogensbeheer administratiesysteem van State Street. Het project Ithaka heeft tot doel om een deel van de niet-onderscheidende werkzaamheden (voornamelijk administratie) onder te brengen bij State Street. Hierdoor zal het huidige systeem SimCorp Dimension worden uitgefaseerd. Het huidige operating model wordt eerst aangepast voor het nieuwe pensioenstelsel, zodat Achmea met het huidige systeem de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel kan realiseren. Hierdoor wordt ook een fallbacksysteem gerealiseerd, waardoor er niet alleen sprake is van een tussentijdse oplossing. BPL Pensioen wordt op kwartaalbasis geïnformeerd over de status van het project Ithaka. Voor de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel is BPL Pensioen echter niet afhankelijk van het tijdig afronden van het project, omdat de huidige oplossing klaar is voor de transitie. Voor de transitie op basis van de huidige systemen van AIM loopt het project IPA (Implementatie Pensioen Akkoord). BPL Pensioen wordt door AIM ieder kwartaal over de voortgang geïnformeerd van het project IPA.

Op basis van de op het moment van indienen van de invaarmelding (november 2025) beschikbare informatie beoordeelt het bestuur de huidige status van de technische uitvoerbaarheid en IT-haalbaarheid t.o.v. de acceptatiecriteria als volgt:

1. Bestuurlijke criteria	
Bandbreedtes	Niet van toepassing voor vaststelling van de technische uitvoerbaarheid en IT-haalbaarheid.
Uitbestedingsdossiers	Dit proces loopt en kent nog geen bijzonderheden.
Geen bezwaar DNB	Niet van toepassing voor vaststelling van de technische uitvoerbaarheid en IT-haalbaarheid.
Datakwaliteit	Dit traject loopt volgens planning.
Uitvoerbaarheid	TKP heeft verklaard dat de nieuwe pensioenregeling voor haar uitvoerbaar is.
2. Datamigratie en invaren	
Datamigratie	Hierop is een eerste audit geweest en daarin zijn geen blokkerende bevindingen geconstateerd.
Invaarsimulaties	Voor het invaren is door TKP een invaarpropositie uitgewerkt die het gehele proces beschrijft.

Assurance	Hiervoor is een assessment uitgevoerd op opzet zonder blokkerende bevindingen. Voor livegang wordt additionele assurance gegeven.
Transitiecommunicatie	Hiervoor is een assessment uitgevoerd op opzet zonder blokkerende bevindingen. Voor livegang wordt additionele assurance gegeven.
3. Uitvoering van de regeling	
Processen	BPL Pensioen en TKP hebben bepaald welke onderdelen van de PDC door BPL Pensioen worden afgenomen. Voorlopige conclusie is dat de nieuwe regeling van BPL Pensioen past binnen de PDC van TKP op de volgende onderdelen na: • Opbouw tijdens WW • Excedentregeling met 100%, 75% en 50% variant • Piekarbeid • Latente dekking op grond van het voormalig (Extra) Tijdelijk Partnerpensioen • Compensatie achteraf op 1 juli 2027 • Bestaande vrijwillige deelname • Bestaande AOW-compensatie in combinatie met deeltijd pensioen • Een aantal nader af te stemmen details t.a.v. partnerpensioen, arbeidsongeschiktheidspensioen en assumed payment. De hierboven beschreven onderdelen van de regeling zijn beschreven in de door TKP afgegeven "Uitvoerbaarheidsverklaring". TKP werkt samen met Keylane een eerste inschatting voor de niet standaard functionaliteiten uit. Op dit moment lijkt dit maatwerk haalbaar vóór de beoogde transitiedatum.
Organisatie	TKP heeft een change impact assessment gemaakt met betrekking tot de Wtp transitie. Op dit moment is nog niet expliciet door TKP aangetoond dat zij in staat zal zijn voldoende mensen op te leiden en op te lijnen om ondersteuning te bieden aan de BPL Pensioen deelnemers en werkgevers per 1 januari 2027. Het kernteam heeft momenteel echter op basis van de huidige run (1e pensioenfonds live op plateau 1), planning van de implementatie voor andere fondsen (plateau 2 en 3) en de concept transitieovereenkomst TKP, de verwachting dat dit tijdig gaat lukken.
Contract	Verwacht wordt dat de UBO met betrekking tot de nieuwe dienstverlening, de SLA en de afspraken over samenwerking en gegevensuitwisseling tussen BPL Pensioen, TKP en AIM tijdig gereed zullen zijn.
4. IT-systemen	
Ketentest	Hiervoor is een assessment uitgevoerd op opzet zonder blokkerende bevindingen. Voor livegang wordt additionele assurance gegeven.
Informatiebeveiliging	Dit is onderdeel van de reguliere assuranceactiviteiten.
Assurance	Dit is onderdeel van de geplande assuranceactiviteiten.
5. Kosten en contract	
Transitieovereenkomst	Er wordt momenteel gewerkt aan een transitieovereenkomst, inclusief het voor BPL Pensioen benodigde maatwerk, welke naar verwachting per 1 september 2025 afgerond zal zijn.

Voorlopig oordeel bestuur

Het bestuur is van mening dat uit de hierboven beschreven beoordeling blijkt dat het waarschijnlijk is dat TKP per 1 januari 2027 gereed zal zijn om uitvoering te geven aan de nieuwe pensioenregeling en dat het invaar- en het bijbehorende communicatietraject ook tijdig, integer en beheerst zal kunnen plaatsvinden.

Tevens lijkt nu geborgd dat de besturing van het traject voldoende goed is ingericht, mede door de vastgestelde go/no-gomomenten waarop het bestuur kan beoordelen of aan de gestelde criteria wordt voldaan.

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

BPL Pensioen is voor zowel TKP als AIM geen koploperklant. Dit houdt in dat andere klanten van deze uitbestedingspartners over zijn naar het nieuwe stelsel ten tijde van de transitie van BPL Pensioen op 1 januari 2027. BPL Pensioen verwacht dat de systemen in de basis op orde zijn en dat er alleen nog BPL Pensioen specifieke aanpassingen doorgevoerd hoeven te worden. Hierover zijn afspraken gemaakt en is een planning opgeleverd. Zie ook paragraaf 3.2.1.

3.3. Uitbestedingsrisico

Hierna volgt een nadere beschrijving van de uitbestedingsrisico's bij de uitbestedingspartners TKP en AIM. Er zijn Wtp-gerelateerde risico's bij de Actor en ARE.

3.3.1. Procesbeschrijving: hoe heeft het bestuur haar uitbestedingspartners betrokken bij de voorbereiding op de transitie

Goede en heldere communicatie en afspraken met de externe partners TKP en AIM zijn de randvoorwaardes voor het slagen van het project Wtp en een soepele transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Alle uitbestedingspartners zijn in een vroeg stadium ingelicht over en betrokken bij het transitieproject.

De uitbestedingspartners worden middels verschillende overlegvormen betrokken bij de voorbereiding van de transitie:

- Deelname aan Stuurgroep Wtp: Op uitnodiging van de stuurgroep schuift de CCO van TKP regelmatig aan bij dit overleg ten behoeve van gezamenlijke afstemming en het delen van inzichten vanuit TKP richting BPL Pensioen en vice versa. De TKP-projectmanager die verantwoordelijk is voor de implementatie voor BPL Pensioen is vast lid van de stuurgroep.
- Direct contact met het kernteam Wtp: de leden van het kernteam onderhouden nauwe contacten met TKP, AIM en andere fondsen inzake Wtp. Dit vindt plaats op verschillende niveaus:
  - 1-op-1
  - In projectgroepen, waarbij een aantal ook in aanwezigheid van andere fondsen
  - Gezamenlijk overleg op wekelijkse, maandelijkse of ingeplande basis om voortgang en afstemming te bestendigen.
- Contact bestuursbureau: het bestuursbureau verzorgt de operationele afstemming tussen de verschillende uitbestedingspartners.
- Afstemming tussen Sleutelfunctiehouders (1e-lijn, 2e-lijn en 3e-lijn).
- Periodiek overleg met BPL Pensioen, TKP en Achmea gezamenlijk.

Het project Wtp kent de aandachtsgebieden 'Implementatie', 'Communicatie' en 'Datakwaliteit'. Het aandachtsgebied implementatie richt zich op de verschillende onderdelen van het implementatieplan. Hierbij is een belangrijke rol weggelegd voor de uitbestedingspartners, waarbij onder andere de volgende voor uitbesteding relevante deliverables moeten worden opgeleverd (deels in samenwerking met Actor en externe adviseurs):

- Impactanalyse gevolgen transitie nieuw pensioenstelsel voor huidige uitvoerder pensioenadministratie.
- Impactanalyse organisatie en uitvoering vermogensbeheer.
- Uitvoerbaarheidstoets (technisch) gekozen pensioenregeling en omgang opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten.
- Kostenraming implementatie wijzigingen pensioenadministratie.
- Risicoanalyse implementatie wijzigingen bij uitvoerder pensioenadministratie.
- Het (concept) implementatieplan.
- Aangepaste fondsdocumenten (o.a. ABTN, strategisch beleggingsbeleid, pensioenreglement, uitvoeringsreglement en teksten op de website).
- Inzicht in werkverdeling uitbestedingspartijen in nieuw stelsel.
- Overeenkomsten met de TKP, AIM en eventueel Custodian.

Voor dit aandachtsgebied is samenwerking met TKP en AIM noodzakelijk onder regie van BPL Pensioen. Het opstellen van een projectplan voor de benodigde wijzigingen in de eigen dienstverlening, administratie en organisatie van TKP en AIM is de verantwoordelijkheid van deze partijen zelf. Binnen dit aandachtsgebied valt wel de toetsing van dit projectplan op volledigheid, juistheid, tijdigheid en kosten. BPL Pensioen ontvangt periodieke voortgangsrapportages van AIM en TKP.

Overige aandachtsgebieden binnen het project waarbij uitbestedingspartners betrokken zijn, betreffen: communicatie en het project datakwaliteit.

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

3.3.2. Beschrijving van de belangrijkste afspraken met kritieke uitbestedingspartijen

De belangrijkste uitbestedingspartijen zijn AIM en TKP. Met beide partijen zijn overeenkomsten afgesloten over het transitietraject naar Wtp. Deze overeenkomsten bevatten afspraken over aanpak, deliverables, mijlpalen, acceptatie, risicomanagement, assurance en projectbesturing.

Daarnaast zijn er afspraken gemaakt over de dienstverlening na overgang naar de Wtp. Met TKP is een Producten/Dienstencatalogus afgesproken die de complete dienstverlening van TKP na overgang beschrijft. Met AIM en TKP zijn verder afspraken gemaakt over de wijze van gegevensuitwisseling m.b.t. de individuele pensioenvermogens conform de SIVI-standaard.

De taken en verantwoordelijkheden van TKP en AIM voor de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling zullen in de aanloop naar 1 januari 2027 worden vastgelegd in nieuwe uitbestedingsovereenkomsten (UBO). De nieuwe UBO's, inclusief de vernieuwde SLA's, worden uiterlijk in Q3 van 2026 overeengekomen.

3.3.3. Overzicht van alle kritieke uitbestedingen en onderuitbestedingsrelaties betrokken bij de transitie

Zoals aangegeven in paragraaf 2.1.1 heeft BPL Pensioen haar kerntaken uitbesteed aan diverse uitbestedingspartners. In onderstaand overzicht is uiteengezet wie de kritieke uitbestedingspartners zijn en aan wie zij kritieke taken hebben onderuitbesteed.

Kritieke uitbestedingspartners BPL Pensioen

Uitbestedingspartij	Onderuitbesteding	Omschrijving dienstverlening
Pensioenbeheer TKP	Keylane (Plexus)	Levert na transitie het pensioenadministratiesysteem Plexus
	DataB Mailservice BV	Verzorgt de mailingen
	Visma Idella/Raet	Levert excasso systeem
	Amazon Web Services	Cloudplatform
	Vesting Finance	Debiteurenbeheer en incasso
	Appian	Vormt een kritieke schakel om regie te kunnen houden op het gebruik en de toepassing van verschillende applicaties binnen het IT-landschap van TKP.
	Quadient	Quadient Evolve is een document output management applicatie en zal worden ingezet voor verschillende pensioenuitvoeringsprocessen binnen TKP.
	Microsoft 365	MS365 is een cloudgebaseerd platform voor productiviteit en samenwerking
	Bytesnet	On-premise datacenter
	One Welcome	Verantwoordelijk voor het Identity Access Management
	ServiceNow	IT service management platform
Vermogensbeheer AIM	Schuberg Philis BV	Technisch applicatiebeheer vermogensbeheerapplicaties (SimCorp Dimension) en beheer Azure omgeving
	State Street Bank International GmBH	Asset server provider diensten
	Charles River Development Inc.	Front office tooling
	Achmea Financiën	Reporting, fiscale ondersteuning, cashmanagement en betalingsverkeer
	Alloq B.V.	Valuta exposure management tooling voor het uitvoeren van berekeningen en het doen van transactievoorstellen.
	Achmea Strategie & Transformatie	Algemene ICT-ondersteuning, werkplekken, beheer Azure omgeving, netwerkverbinding externe partijen
Vermogensbeheer ARE	Geen relevante onderuitbestedingen voor de transitie	
Custodian CACEIS	Geen relevante onderuitbestedingen voor de transitie	
Bestuursondersteuning	Geen relevante onderuitbestedingen voor de transitie	

Uitbestedingspartij	Onderuitbesteding	Omschrijving dienstverlening
Actor		

3.3.4. Overzicht van de uitbestedingsrisico's en beheersingsmaatregelen

Uitbestedingsrisico's

Risico	Beheersing	Risicobereidheid
Het risico dat er een regeling wordt afgesproken door sociale partners en aanvaard door BPL Pensioen die de uitvoerder(s) niet of niet tijdig kan uitvoeren.	- Elkaar (bestuur en GO) uitdagen op afspraken en kennisdelen. - Inzichtelijk maken relatie tussen administratie, vermogensbeheer en financiële administratie. - Continue en tijdige afstemming van (voorlopige) keuzes met de uitvoeringsorganisaties. - Het doen van een uitvoeringstoets voorafgaand aan besluitvorming. - Opstellen van een transitie- en implementatieplan. - Opdrachtaanvaarding en -bevestiging. - Aanpassen van de pensioenregeling ingeval van niet-uitvoerbaarheid.	Het actuele risico is gelijk aan de risicobereidheid van BPL Pensioen.
Het risico op een te volle transitieplanning bij de PUO, of verschuiving van transitiedatum van andere klanten van de PUO, waardoor de transitie van BPL Pensioen naar achter in de tijd verschuift.	- Bestaan van een projectplan bij TKP met mijlpalen en periodieke updates via rapportages. - Vast agendapunt voortgang bij besprekingen. - Overleg met andere pensioenfondsen die de administratie bij TKP ondergebracht hebben. - Afspraken vastleggen met TKP.	Het actuele risico is gelijk aan de risicobereidheid van BPL Pensioen.
Het risico dat BPL Pensioen door uitbestedingspartijen onvoldoende wordt meegenomen en onvoldoende wordt gehoord in ontwikkelingen binnen het programma, waardoor de doelen en de beheersbaarheid van de transitie van het fonds in het geding komen.	- Klantspecifieke dialoog tussen TKP en BPL Pensioen. - In kaart brengen van de organisatie samen met TKP zodat bekend is wie waarbij betrokken en over geïnformeerd moet worden. - Aanstellen van een transitiemanager vanuit TKP voor BPL Pensioen. - Continue afstemming tussen BPL Pensioen en de accountmanager van de uitbestedingspartij over onder andere de laatste stand van zaken van het programma.	Het actuele risico is gelijk aan de risicobereidheid van BPL Pensioen.

	- Sturen op naleving detailplanning PUO-VB gegevensuitwisseling. - Escalatie in stuurgroep.	
Het risico dat door minder aanbod van PUO-partijen en het structureel verlieslatende verdienmodel van de PUO-markt, de kosten van TKP te hoog worden dan wel dienstverlening onder druk komt te staan.	- Goede afspraken maken over de kosten/acceptabel kostenniveau. - Ambitie maximale kosten per deelnemer. - Met TKP afspreken dat zij geen nieuwe klanten mogen accepteren voor afronding van de transitie van de huidige klanten. - Scherp blijven op kwaliteit van de huidige dienstverlening door beoordeling dienstverleningsrapportages. - BPL Pensioen moet scherper de rol als regieorganisatie op zich nemen. - Tijdig exitplan in werking laten treden en op zoek gaan naar een andere oplossing (PUO).	Het project Wtp is een omvangrijk project met een omvangrijk budget. Het bestuur houdt hier scherp toezicht op.
Het risico dat BPL Pensioen te laat kan vaststellen dat de PUO de transitiedatum niet gaat halen, met als gevolg noodzakelijk uitstel van transitie en extra kosten.	- Voortgangsrapportages - Countervailing power mede middels uitvoeren van een audit op haalbaarheid van de planning.	Het actuele risico is gelijk aan de risicobereidheid van BPL Pensioen.

3.4. Risicoanalyse en beheersing van de financiële risico's

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

Financiële risico's

Risico	Beheersing	Risicobereidheid
Het risico dat aan het einde van de transitieperiode de minimaal gewenste dekkingsgraad (113,7%) niet behaald wordt met als gevolg een verlaging van de pensioenen bij overgang naar het nieuwe stelsel.	- Analyse van verschillende scenario's in ALM-context om inzicht in de mogelijkheden te krijgen dit risico te beheersen. - Implementeren van beschermingsmaatregelen tegen daling van de dekkingsgraad (renteafdekking). - Bij besluitvorming tot aan transitie worden mogelijke gevolgen voor de dekkingsgraad expliciet meegenomen. - Rente-afdekking en bescherming zakelijke waarden.	Het actuele risico is gelijk aan de risicobereidheid van BPL Pensioen. Voor implementatie van het besluit dient nog wel een RSA te worden uitgevoerd en een opinie van de SFH RB te worden afgegeven.

Risico	Beheersing	Risicobereidheid
Het risico dat de uitvoering van de transitie onvoldoende evenwichtig is, bijvoorbeeld als gevolg van de dekkingsgraad of renteniveaus op het moment van invaren.	- Vaststellen evenwichtigheidskader. - Evenwichtigheidsberekeningen onder verschillende scenario's. - Implementeren van beschermingsmaatregelen tegen daling van de dekkingsgraad. - Opinies SFH's op evenwichtigheid.	Door de getroffen beheersmaatregelen ligt het actuele risico binnen de risicobereidheid van BPL Pensioen.
Het risico dat de kosten van het transitietraject hoger zijn dan vooraf ingeschat waardoor de kosten per deelnemer (fors) hoger worden.	- Kritische beoordeling van de door betrokken (uitbestedings-) partijen afgegeven begrotingen. - Controle en bijsturing op de aan betrokken (uitbestedings-)partijen toegekende budgetten. - Tijdige bijstelling van budgetten wanneer verhogingen voorzienbaar zijn.	Dit risico heeft zich gemanifesteerd. Het bestuur heeft dit risico verder geaccepteerd maar blijft kritisch op de kosten. Het bestuur heeft aanvullende vragen gesteld aan de uitbestedingspartijen om de beheersbaarheid van de kosten nauwlettend te kunnen volgen.
Het risico dat BPL Pensioen niet tegen marktconforme voorwaarden haar renteswap-portefeuille kan afbouwen in het kader van het afbouwen van de afdekking van het renterisico waardoor er na invaren sprake is van een te hoge renteafdekking.	- De BAC werkt momenteel aan het opstellen van beheersmaatregelen, waaronder mogelijk voor- en na-sorteren.	Dit risico staat onder verscherpte monitoring van het bestuur
Het risico op het niet of niet juist kunnen toerekenen van beleggingsrendementen aan een individuele deelnemer.	- Controle op uitvoerbaarheid door TKP en AIM (en eventueel CACEIS). - Actief zorgdragen voor voortgangsgesprekken met TKP, AIM en eventueel CACEIS. - Uitvoeren van reguliere audits. - Het periodiek testen van de gehele keten. - Go/no-gomomenten en criteria t.a.v. processen. - Assurance TKP en AIM op werking processen (ISAE Type I of II)	Het actuele risico is gelijk aan de risicobereidheid van BPL Pensioen.
Het risico op het niet herkennen van het risicoprofiel van een deelnemer of onduidelijkheid rondom het toewijzen van rendementen aan een cohort.	- Met betrokken partijen in gesprek zijn en tussentijdse toets op uitvoerbaarheid én uitlegbaarheid. - Vooraf communiceren over gemaakte keuzes door het fonds om realistische verwachtingen bij deelnemers te wekken. - Periodieke rapportage op werking en implementatievoortgang systemen t.a.v. toewijzing bij TKP en AIM.	Het actuele risico is gelijk aan de risicobereidheid van BPL Pensioen.

Risico	Beheersing	Risicobereidheid
Het risico op onrealistische verwachtingen van deelnemers met betrekking tot het nieuwe pensioencontract.	- Al voordat het wettelijk verplichte communicatieplan in werking treedt, starten met communiceren. Communicatie wordt verankerd in het communicatieplan Wtp. - Gebruik van rekentools en/of uitgewerkte voorbeelden in de communicatie naar de deelnemer.	Het actuele risico is gelijk aan de risicobereidheid van BPL Pensioen.

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

Het bestuur heeft in het kader van de Eigen Risico Beoordeling een aantal scenario's uitgewerkt die zouden kunnen optreden tijdens de transitieperiode. In het kader hiervan zijn hierbij de nodige maatregelen vastgesteld. Deze risico's en mitigerende maatregelen zijn opgenomen in paragraaf 3.3.5.

3.4.3. Overzicht hoe het beleggingsbeleid kan worden aangepast indien nodig

Er zijn meerdere mogelijkheden om het risico binnen de beleggingsportefeuille te reduceren als dat vanuit het oogpunt van dekkingsgraadbescherming noodzakelijk is. Een van de beschermingsconstructies is het ophogen van de renteafdekking, het effect daarvan varieert echter sterk en kan ook meer, en andere, risico's opleveren. Hier wordt daarom niet voor gekozen. Wel is het mogelijk om het aandelenrisico verder te reduceren door het verkopen van aandelen en/of het innemen van een derivatenpositie.

Daarnaast bestaat de mogelijkheid om al voorafgaand aan de transitie voor te sorteren op de risicohouding in de nieuwe pensioenregeling.

3.5. Ten aanzien van het beleggingsbeleid

3.5.1. Governance en proces

In het vermogenstransitieplan dat door de fiduciair manager (Achmea Investment Management, AIM) is opgesteld is de governance van de projectorganisatie opgenomen. Hierbij is een uiteenzetting gegeven van de structuur en verantwoordelijkheden binnen het project bij AIM en de verantwoordelijkheden in de samenwerking met BPL Pensioen en TKP.

Binnen AIM is het programma Implementatie Pensioen Akkoord ("IPA") opgezet om, voor zo ver van toepassing, al haar pensioenklanten voor 1 januari 2028 te migreren naar de nieuwe pensioenregeling. Binnen het programma zijn de volgende structuren opgezet: a) Kernteam b) Design team c) Project quality team d) Stuurgroep, waar directieleden in deelnemen e) Drie werkstromen. In het vermogenstransitieplan zijn tevens de taken van deze structuren opgenomen.

De drie werkstromen bestaan uit:

1. Werkstroom Bedieningsmodel (Actief van oktober 2021 tot maart 2024), Verantwoordelijk voor ontwerp generieke dienstverlening, uitwerken generiek beleggingsbeleid, uitwerking proposities met PUO, specificeren van de aanpassingen die nodig zijn op de Achmea IM processen.
2. Werkstroom Administratie & Rapportage. Verantwoordelijk voor de uitwerking en integratie van de Wtp vereisten die zijn opgesteld door de werkstroom Bedieningsmodel, rapportages Wtp gereed maken, PUO-koppelingen inrichten en daarnaast de generieke benodigde aanpassingen doorvoeren in de vermogensbeheeradministratie.
3. Werkstroom Klantregie & Transitie, Inventarisatie klant specifieke Wtp-impact, contractuele relatie vernieuwen met het pensioenfonds, opstellen VTP, uitvoering en begeleiding daadwerkelijke Wtp klanttransitie. Het dedicated transitieteam van BPL Pensioen valt onder deze werkstroom.

Er is een klantspecifiek transitieteam opgesteld dat verantwoordelijk is voor de transitie van BPL Pensioen naar de SPR. Dit transitieteam staat onder leiding van de transitiemanager. De transitiemanager rapporteert de voortgang over de transitie aan BPL Pensioen, de interne teams binnen AIM en de werkstroom Klantregie & Transitie, en draagt de eindverantwoordelijkheid voor de oplevering van de complete en definitieve versie van het vermogenstransitieplan.

3.5.2. Een overzicht van betrokken partijen, hun rollen, taken en verantwoordelijkheden en onderlinge afhankelijkheden bij de transitie

De volgende partijen zijn betrokken bij de transitie vanuit het beleggingsperspectief:

- BPL Pensioen, waaronder mede de beleggingsadviescommissie (BAC) voor het voorbereiden van besluitvorming door het bestuur. De voorzitter van de BAC is tevens lid van de stuurgroep van BPL Pensioen.
- AIM als fiduciair en uitvoerder van het beleggingsbeleid
- TKP als uitvoeringsorganisatie
- Ortec Finance (ALM adviseur)
- Mercer (Actuarieel adviseur)
- CACEIS (Custodian), alleen voor de opening van custody- en valuta-accounts, evenals transfers in natura en cashoverboekingen. Verder is de rol van de custodian tijdens de transitie beperkt.
- Externe vermogensbeheerders en/of beheerders van beleggingsinstellingen
- Fondsaccountant EY

De taken en verantwoordelijkheden van de drie hoofdrolspelers (BPL Pensioen, AIM en TKP) gedurende de transitie zijn in opgenomen in de projectplannen tussen partijen. Hierbij wordt benadrukt dat het bestuur van het fonds te allen tijde eindverantwoordelijk is voor de besluitvorming.
Voor het uitvoeren van de benodigde transities is AIM afhankelijk van verschillende partijen. BPL Pensioen en AIM zijn contractueel overeengekomen dat beide partijen alles wat redelijkerwijs van elkaar verwacht mag worden, zal doen om tot een geslaagde transitie en uitvoering van het vermogenstransitieplan te komen.

3.5.3. Afspraken met betrokken partijen

Om de beoogde transitiedatum te kunnen realiseren zijn door BPL Pensioen en AIM stappen uitgewerkt en de daarvoor benodigde tijdslijnen vastgesteld. Bij aanvang van het project is er een transitieblauwdruk opgesteld. Aan de hand van de transitieblauwdruk is een mijlpalenplanning en planning van de deliverables opgesteld. De planning wordt continu geactualiseerd en verder in detail uitgewerkt.

Achmea IM voorziet BPL Pensioen periodiek van een voortgangsrapportage. In deze voortgangrapportage is de transitieblauwdruk opgenomen, de mijlpalenplanning, de voortgang op de deliverables, acties en concerns. Door middel van deze rapportage volgt BPL Pensioen de voortgang van het project bij AIM en stuurt zij bij indien nodig.

3.5.4. Een beschrijving van de benodigde data voor de uitvoering van het migratieplan beleggingen

Voor de uitvoering van het migratieplan beleggingen is het volgende nodig:

- Inzicht in posities (bestaande en doelposities)
- Inzicht in kasstromen per cohort (te leveren door TKP)
- Benchmarkgegevens

3.5.5. Een beschrijving van omstandigheden die aanleiding kunnen zijn om de implementatie uit te stellen of aan te passen

De belangrijkste omstandigheden die vanuit beleggingsperspectief aanleiding kunnen geven om de implementatie uit te stellen of aan te passen hebben betrekking op de dekkingsgraad en de kapitaalmarkt. Een te lage of te hoge dekkingsgraad of illiquiditeit van de kapitaalmarkt (bijv. t.g.v. oorlog of extreme gebeurtenissen zoals de COVID-pandemie) kunnen ervoor zorgen dat het bestuur de implementatiedatum of de regeling zal moeten aanpassen. Ook marktontwikkelingen kunnen het bestuur doen besluiten om de implementatie te herzien. Het bestuur bewaakt deze omstandigheden door regelmatige monitoring van de afgesproken bandbreedtes in de evenwichtigheidsbeoordeling.

3.6. Risico's en beheersing

3.6.1. Een verkenning van verschillende implementatiestrategieën rekening houdend met de verwachte liquiditeit in verschillende markten

De invaardatum markeert een harde scheidslijn tussen het oude beleggingsbeleid onder het Financieel Toetsingskader (hierna: FTK) en het nieuwe beleggingsbeleid onder de Wtp. Het gaat om wijzigingen in allocatie, valuta-afdekking en renteafdekking die groter zijn dan reguliere bijsturingen. Dergelijke omvangrijke wijzigingen kan BPL Pensioen niet instantaan uitvoeren en daarom is een overgangsperiode noodzakelijk. Dit betreft met name de afbouw van de renteafdekking.

BPL Pensioen wil deze overgangsperiode zo kort mogelijk houden. Gedurende deze overgangsperiode wijkt de portefeuille immers af van de doelportefeuille, waardoor de deelnemers van BPL Pensioen een

ongewenst marktrisico lopen. Dit kan tegenstrijdig zijn met een eventuele bescherming van de dekkingsgraad die BPL Pensioen overweegt te implementeren voor invaren. Echter, een korte overgangsperiode is waarschijnlijk niet haalbaar omdat de liquiditeit in sommige markten daarvoor onvoldoende is. De transacties leiden dan tot marktimpact: een korte verstoring van de markt, met een negatieve financiële impact.

De ideale wereld als uitgangspositie is niet uitvoerbaar en daarom heeft BPL Pensioen gekeken naar een passend alternatief. Op de invaardatum, 1 januari 2027, zal BPL Pensioen als groot pensioenfonds te maken krijgen met marktimpact waardoor de uitgangssituatie 'de ideale wereld' onuitvoerbaar is. Gegeven deze kanttekening bij de uitgangssituatie zijn drie alternatieven bekeken om de portefeuille aan te passen:

1. De transacties uitvoeren uiterlijk een maand voor invaardatum
2. De transacties uitvoeren na invaardatum
3. Combinatie van transacties voor en na invaardatum.

Al deze alternatieven leiden tot een lagere kans op marktimpact, maar hebben andere nadelen. Daarom zijn deze alternatieven beoordeeld op grond van de volgende criteria:

I. Bescherming van de dekkingsgraad tot invaren.
II. Kans op marktimpact.
III. Mate van afwijking portefeuille t.o.v. doel na invaren en aansluiting bij verwachting/mening DNB

Op basis hiervan is besloten voor alternatief 3.

3.6.2. Een onderbouwde keuze van het bestuur over de te volgen implementatiestrategie

Voorbereiding van besluitvorming over de te volgen implementatiestrategie is uitgevoerd door de BAC i.s.m. AIM. Dit heeft het mogelijk gemaakt voor het bestuur om een onderbouwd besluit te nemen. Vastlegging van deze besluitvorming heeft plaatsgevonden in notulen van bestuursvergaderingen, in de diverse besluitvormingsdocumenten en in het document Evenwichtigheid.

3.6.3. De doelportefeuille, de benodigde transacties en een transactieschema (op hoofdlijnen) in de tijd dat inzichtelijk maakt hoe de portefeuille toe beweegt naar het strategische beleggingsbeleid.

In onderstaand overzicht is de overgang van de huidige portefeuilleverdeling (FTK) naar de gewenste doelportefeuille (SPR) weergegeven, inclusief het verschil in percentage en de transactievolumes (op basis van het vermogenstransitieplan, op moment van invaren kan de verdeling anders zijn). De getallen in onderstaande tabel zijn van oktober 2025. Bij invaren kan deze verhouding anders zijn.

Beleggingscategorieën

Beleggingscategorie	FTK	SPR	Verschil	Transactie (mln.)
Staatsobligaties + liquiditeiten euro	26,0%	18,9%	-7,1%	-1.746.600
Niet-staatsobligaties euro	7,5%	8,5%	1,0%	246.000
Hypotheken	6,0%	6,0%	0,0%	0
Beschermingsportefeuille	**39,5%**	**33,4%**	**-6,1%**	**-1.500.600**
Aandelen wereld	26,0%	31,2%	5,2%	1.2792.200
Aandelen wereld Small Cap	4,0%	4,2%	0,2%	49.200
Aandelen opkomende markten	6,0%	6,3%	0,3%	73.800
High Yield	4,0%	4,2%	0,2%	49.200
EMD - HC	2,0%	2,1%	0,1%	24.600
EMD – LC	3,0%	3,1%	0,1%	24.600
Direct Vastgoed NL	13,5%	13,5%	0,0%	0
Landbouwgronden	1,5%	1,5%	0,2%	0
Impact Beleggingen	0,5%	0,5%	0,0%	0
Rendementsportefeuille	**60,5%**	**66,6%**	**6,1%**	**1.500.600**

De portefeuille transitie is opgedeeld in vier verschillende onderdelen, waarbij alleen is gekeken naar de liquide beleggingen:

1. Aanpassingen in de beleggingsportefeuille als gevolg van veranderde asset allocatie.
2. Aanpassingen in de valuta-afdekking.
3. Aanpassingen aan de renteafdekking op totaalniveau
4. Aanpassingen van de renteafdekking tussen looptijden.

Voor illiquide beleggingen is een korte overgangsperiode per definitie onmogelijk en zullen aanpassingen over een langere tijd plaatsvinden. Op de korte termijn wordt de transitie voor de illiquide beleggingen verwerkt via de compensatieregels in aandelen (impact en vastgoed).

Het transactieschema wordt in de loop van 2026 vastgesteld.

3.6.4. Waar sprake is van een voorziene tijdelijke afwijking van het strategische beleid, een onderbouwing van de afwijking, een inschatting van de impact ervan en een beschrijving van mitigerende maatregelen

In de bestuursvergadering van 2 oktober heeft het bestuur van BPL Pensioen besloten over te willen gaan tot verdere bescherming van de dekkingsgraad, mede op grond van voorafgaande raadpleging van sociale partners en overleg met de fondsorganen. Dit heeft tot gevolg dat in aanloop naar de transitie het strategisch beleggingsbeleid in het FTK tijdelijk zal worden aangepast. Met deze aanpassing is BPL Pensioen beter bestand tegen schokken op de financiële markten en wordt de kans dat de transitiedoelstellingen worden behaald groter. Het effect op de langetermijndoelstellingen is, o.a. vanwege de tijdelijke aard van de

aanpassing, beperkt. Het bestuur is van oordeel dat er geen sprake is van een significante wijziging van het strategisch beleggingsbeleid.

3.6.5. Een beschrijving en inschatting van risico's en mogelijk te ondernemen acties, waaronder risico's door: verandering van de dekkingsgraad in aanloop naar het transitiemoment, gebrek aan liquiditeit in financiële markten rondom het transitiemoment, het ontstaan van mismatchrisico's tussen de beoogde en feitelijke portefeuille

Risico's zijn gelieerd aan de beleggingstransacties die nodig zijn voor de transitie naar het nieuwe stelsel:

- Het mismatchrisico als gevolg van de gekozen inrichting voor de beschermingsportefeuille
- Valutarisico
- Liquiditeitsrisico
- Dekkingsgraadrisico
- Marktrisico
- Curverisico
- Aandelenrisico.

AIM rapporteert op kwartaalbasis over de voortgang van de transitie. Onderdeel daarvan is het transitierisico assessment dat door BPL Pensioen en AIM gezamenlijk is uitgevoerd. Hierin zijn en worden ook de te ondernemen acties opgenomen.

3.7. Juridische- en privacy risico's

3.7.1. Beschrijving van de belangrijkste juridisch risico's ten aanzien van de transitie

BPL Pensioen heeft ten behoeve van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel een risk self assessment (RSA) uitgevoerd waarin ook de juridische- en privacy risico's belicht zijn. Het belangrijkste juridische risico is gebaseerd op mogelijke claims van deelnemers die de transitie ter discussie stellen. Hieronder volgt een overzicht van de juridische en privacy risico's.

Risico	Beheersing	Risicobereidheid
Het risico op een collectieve bezwaar- en/of claimprocedure via bijvoorbeeld een claimstichting, waardoor BPL Pensioen te maken krijgt met kosten voor schadevergoeding en proceskosten.	- Overleg met TKP over mogelijke aanpak en opstellen "what if" analyse. - Geïnformeerd blijven o.b.v. beschikbare publicaties. - Het goed registreren en beoordelen van eventuele bezwaren vanuit deelnemers. - Het goed vastleggen en onderbouwen van gemaakte besluiten.	Dit risico ligt iets boven de risicobereidheid van BPL Pensioen omdat BPL Pensioen binnen dit risico de financiële impact van een dergelijk collectieve claim niet omlaag kan brengen. Het bestuur heeft dit verhoogde risico geaccepteerd.

Risico	Beheersing	Risicobereidheid
Het risico dat deelnemers juridische stappen ondernemen vanwege het uitvoeren van de afspraken omtrent de nieuwe pensioenregeling, waardoor BPL Pensioen te maken krijgt met kosten voor schadevergoeding en proceskosten. Daarnaast kan dit impact hebben op de pensioenuitvoering of reputatie van het fonds.	- Wet- en regelgeving naleven. - Een goede onderbouwing en vastlegging van de besluitvorming omtrent de nieuwe pensioenregeling. - Communicatie van onderbouwing van de besluitvorming omtrent de nieuwe pensioenregeling. - Mogelijk reeds inschakelen juridisch specialist/advocaat voor het adequaat behandelen van claims/juridische stappen van deelnemers. - Deelnemer bijeenkomsten gebruiken voor opvangen signalen van deelnemers	Het actuele risico is gelijk aan de risicobereidheid van BPL Pensioen.
Het risico dat communicatie niet voldoet aan de wettelijke vereisten.	- Opstellen templates en Juridische toets op uitingen (TKP). - Toets AFM op communicatieplan.	Het actuele risico is gelijk aan de risicobereidheid van BPL Pensioen.
Het risico dat individuele communicatie naar deelnemers voorafgaand, tijdens of na transitie, onvolledig of onjuist is, waardoor draagvlak vermindert danwel claimrisico's ontstaan.	- Doorlopen kader datakwaliteit Pensioenfederatie. - Controles op uitingen door TKP. - Go/no-go besluiten op individuele communicatie deelnemers.	Het actuele risico is gelijk aan de risicobereidheid van BPL Pensioen.
Het risico dat BPL Pensioen onvoldoende voorbereid is op nadere eisen van DNB en AFM bij het toezicht van de nieuwe wet- en regelgeving.	- Geïnformeerd zijn en blijven t.a.v. toezichteisen DNB en AFM. - Vroegtijdig onderkennen welke vragen DNB kan hebben en daarop anticiperen, waardoor tijdsnood kan worden voorkomen. - Heldere afspraken maken binnen kernteam over monitoringeisen bij toezichthouders. - Gebruikmaken van de mogelijkheden van DNB voor het toetsen of de risicohouding, het beleid en de datakwaliteit voldoet aan de wettelijke eisen, voordat het implementatieplan wordt ingediend.	Het actuele risico is gelijk aan de risicobereidheid van BPL Pensioen.
Het risico dat de nieuwe pensioenregeling onduidelijk is waardoor BPL Pensioen niet kan voldoen aan het vereiste van uitlegbaarheid.	- Het beoordelen van de uitlegbaarheid voorafgaand aan besluitvorming. - Het toetsen van de uitlegbaarheid bij deelnemers.	Het actuele risico is gelijk aan de risicobereidheid van BPL Pensioen.

Risico	Beheersing	Risicobereidheid
Het risico dat bij de inrichting van de nieuwe systemen onvoldoende rekening wordt gehouden met Privacy by Design, waardoor niet voldaan wordt aan AVG.	- Afspraken hierover vastleggen met TKP. - Privacy onderdeel maken van project Wtp bij TKP. - DPIA (laten uitvoeren) en toetsen door FG BPL Pensioen.	Het actuele risico is gelijk aan de risicobereidheid van BPL Pensioen.

3.8. Concluderend oordeel bestuur, sleutelfunctiehouder risicobeheer en intern toezicht over de risicoanalyses en de opzet en het bestaan en werking van de risicobeheersingsmaatregelen

Oordeel bestuur

Het bestuur van BPL Pensioen concludeert dat de transitie naar de solidaire premieregeling uitvoerbaar is binnen de kaders van een beheerste en integere bedrijfsvoering. Deze conclusie is gebaseerd op een integrale beoordeling van strategische, operationele, governance- en datagerelateerde risico's, uitgevoerd in drie fasen: vóór, tijdens en na de transitie. De integrale beoordeling van de risico's is opgenomen in de transitie ERB.

De risicobeoordeling toont aan dat:

- De uitbestedingspartijen in staat zijn de nieuwe regeling beheerst en integer uit te voeren.
- De datakwaliteit voldoet aan de wettelijke eisen, zoals bevestigd door DNB.
- De bestuurlijke continuïteit is geborgd via een analyse binnen de geschiktheidscyclus.
- De risico's zijn in kaart gebracht en worden adequaat beheerst of zijn voorzien van passende maatregelen.
- De evenwichtigheid is getoetst en onderbouwd, met aandacht voor alle belanghebbenden.

Het bestuur acht de transitie verantwoord en uitvoerbaar. De risico's zijn voldoende beheerst, de governance is passend ingericht en de belangen van deelnemers zijn op evenwichtige wijze gewogen. Daarmee wordt voldaan aan de vereisten van een beheerste en integere bedrijfsvoering.

Oordeel Sleutelfunctiehouder Risicobeheer

De Sleutelfunctiehouder Risicobeheer onderschrijft de conclusie van het bestuur dat zij in control is. Tevens onderschrijft de Sleutelfunctiehouder Risicobeheer de risico-inschattingen zoals die in de transitie ERB zijn opgenomen. In de ogen van de Sleutelfunctiehouder Risicobeheer geeft de transitie ERB een compleet overzicht van de risico's en beheersmaatregelen.

Het gevolgde proces, de betrokkenheid van een aantal bestuurders en de aanwezige expertise binnen het bestuursbureau maken dat het opstellen van de transitie ERB een zorgvuldige en gedegen exercitie is geweest. De uitkomsten van de transitie ERB bieden het bestuur van BPL Pensioen inzichten in hoe in de komende periode de Wtp-uitdagingen kunnen worden geadresseerd. Tevens biedt de transitie ERB waardevolle inzichten hoe het systeem van risicomanagement op verschillende punten verder aangescherpt kan worden.

Oordeel Intern toezicht

De Raad heeft vastgesteld dat de risico's verbonden aan de transitie – financieel, operationeel en IT, uitbesteding en juridisch en privacy – systematisch in kaart zijn gebracht en dat adequate beheersmaatregelen zijn voorzien. De Raad constateert dat de uitgangspunten voor een beheerste en integere overgang naar de nieuwe regeling solide zijn.

4. DATA EN DATAKWALITEIT

In aanvulling op de hiervoor bij hoofdstuk 3 genoemde risicoanalyses en beheersingsmaatregelen, geldt voor data en datakwaliteit nog de nadere uitwerking. Dit hoofdstuk geeft inzicht in de datakwaliteit voor, tijdens en na het invaren.

Beleid

BPL Pensioen waarborgt de datakwaliteit door een zorgvuldige bedrijfsvoering op basis van het datakwaliteitsbeleid. Het beleid geeft kaders en richtlijnen voor de omgang met data en voor het beheersen van de risico's die dit met zich meebrengt. Het pensioenfonds werkt daarbij nauw samen met TKP die de pensioenadministratie voor haar uitvoert.

Voor het zorgvuldig doorvoeren van correcties en herzieningen in de data heeft BPL Pensioen beleid opgesteld. Dit beleid geeft kaders en richtlijnen voor het doorvoeren van correcties in pensioenaanspraken en -uitkeringen. Leidend in het herzieningsbeleid is de impact van correcties op de deelnemer en een daarbij passende communicatie met de deelnemer.

Dubbele transitie

De transitie is voor BPL Pensioen een dubbele overgang. Enerzijds worden pensioenaanspraken omgezet naar individuele pensioenkapitalen. Dit is het invaren. Anderzijds stapt TKP ook over op een nieuw systeem voor de pensioenadministratie, van PPS naar Plexus van leverancier Keylane. Dit is de systeemtransitie.

De systeemtransitie vindt als eerste plaats. In de huidige pensioenadministratie wordt voor elke deelnemer de eindstand van de pensioenaanspraken berekend. Deze worden, met alle andere relevante gegevens, overgezet naar de nieuwe pensioenadministratie. Het invaren, waarbij de pensioenaanspraken worden omgezet naar individuele pensioenkapitalen, gebeurt direct hierna in de nieuwe pensioenadministratie waarmee een beginstand voor het individuele pensioenkapitaal ontstaat. Daarmee is de dubbele overgang voltooid.

Terugwerkende kracht mutaties

In de pensioenadministratie is het niet ongebruikelijk dat een gebeurtenis pas na verloop van tijd wordt geregistreerd of dat er na verloop van tijd een correctie op een eerder geregistreerde gebeurtenis moet worden gedaan. Dit zijn zogenaamde terugwerkende kracht mutaties en zij vragen om een bijzondere behandeling wanneer zij na de transitie plaatsvinden over een tijdstip dat voor de transitie ligt.
Een terugwerkende kracht mutatie wordt in de oude administratie doorgevoerd. Met de oude administratie wordt vervolgens opnieuw een eindstand van de pensioenaanspraken vastgesteld. Deze nieuw vastgestelde pensioenaanspraken worden in de nieuwe pensioenadministratie ingelezen en daar vervolgens omgezet in een nieuwe beginstand van het pensioenkapitaal. Alle bewerkingen die eerder op de beginstand van het pensioenkapitaal waren uitgevoerd worden nu opnieuw op de nieuwe beginstand uitgevoerd. Hiermee ontstaat een nieuwe stand van het pensioenkapitaal waarin de correctie van de terugwerkende kracht mutatie is doorgevoerd. Voor terugwerkende kracht mutaties wordt een operationele reserve aangehouden.

4.1. Beschrijving van de beschikbaarheid van data voor, tijdens en na de transitie

4.1.1. Voor de transitie

De pensioenadministratie wordt uitgevoerd door TKP met het systeem PPS. De gegevens in dit systeem gaan terug tot 1 januari 2012, het moment waarop de uitvoering van de pensioenadministratie door TKP is overgenomen van Syntrus Achmea. De pensioenaanspraken en uitkeringen die voor 1 januari 2012 zijn opgebouwd zijn als beginstanden in dit systeem opgenomen. De oudere gegevens zijn ook nog beschikbaar, maar in een ander systeem dat alleen voor naslag bedoeld is. Dit is de zogenaamde historietool.
Naast de pensioenadministratie (PPS) beschikt BPL Pensioen over deelnemersdossiers en werkgeversdossiers. Ook deze worden door TKP beheerd, in een systeem genaamd Paspoort.

4.1.2. Tijdens de transitie

Tijdens de transitie is er een tijdelijke stop op mutaties in de pensioenadministratie van 20 dagen. Daarna worden nieuwe mutaties, mutaties waarvan de mutatiedatum na de transitiedatum ligt, in de nieuwe administratie doorgevoerd. Mutaties over de periode voor de transitiedatum zijn terugwerkende kracht mutaties en worden als zodanig behandeld.

De huidige pensioenadministratie blijft voor naslag beschikbaar tijdens de transitie. Ook tijdens de transitie is alle aanwezige data toegankelijk en te gebruiken in de dienstverlening aan deelnemers. Er worden tijdens de transitie geen gegevens verwijderd.

4.1.3. Na de transitie

Na de transitie blijft de huidige pensioenadministratie PPS operationeel tot tenminste 2030. De historie van de pensioenopbouw van alle deelnemers vanaf 2012 is daardoor ook na de transitie beschikbaar. Ook de pensioenopbouw van voor 2012 blijft beschikbaar via de historietool. De ontwikkeling van individuele pensioenkapitalen is via de nieuwe pensioenadministratie Plexus te volgen.

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

4.2.1. Voor de transitie

In voorbereiding op de transitie heeft BPL Pensioen onderzoek gedaan naar de risico's voor datakwaliteit en naar onvolkomenheden in de data. In dit onderzoek is eerst een zogenaamde nulmeting uitgevoerd naar datakwaliteit. Dit is een datagericht onderzoek naar mogelijke onvolkomenheden in de data uitgevoerd door DataTrust. BPL Pensioen hecht belang aan een nulmeting om inzicht te krijgen in de kwaliteit van het datagerichte onderzoek dat later door TKP wordt uitgevoerd. Na de nulmeting heeft BPL Pensioen onderzoek naar datakwaliteit uitgevoerd volgens het Kader Datakwaliteit van de Pensioenfederatie (het Kader).

De resultaten van de nulmeting en de zes fasen van het Kader Datakwaliteit worden hier op hoofdlijnen weergegeven. Een gedetailleerde beschrijving van het onderzoek is gegeven in de verantwoordingsdocumenten Datakwaliteit.

Nulmeting, Initiële data-analyses

De nulmeting is uitgevoerd door DataTrust en heeft tot doel om een eerste beeld te krijgen bij de datakwaliteit en om later een oordeel te kunnen vormen over de volledigheid en kwaliteit van het onderzoek volgens het Kader Datakwaliteit.

- Er is een heel grote overlap tussen de nulmeting en het onderzoek dat in Fase 3 van het Kader is uitgevoerd. Dit geldt zowel voor de toegepaste analyses als voor de onderzoeksresultaten.
- Een volledige vergelijking van de onderzoeksresultaten (dataconstateringen) uit de nulmeting met het onderzoek in Fase 3 is niet mogelijk vanwege timing verschillen en nuances in de uitgevoerde query's.
- Er is in de nulmeting één analyse uitgevoerd die geen onderdeel is van de analyses uit het Kader. Deze analyse is toegevoegd aan de analyses die TKP heeft uitgevoerd in Fase 3. Daarmee is ook dit onderzoek volledig.

Fase 1, Opzet datakwaliteit

Deze fase had tot doel om het beleid rond datakwaliteit te actualiseren.

- Het datakwaliteitsbeleid en herzieningsbeleid zijn geactualiseerd. Als onderdeel van het beleid is ook de risicobereidheid voor datakwaliteit vastgesteld.
- BPL Pensioen heeft de gegevens geïdentificeerd die nodig zijn om een pensioenaanspraak of -uitkering goed vast te kunnen stellen. Deze gegevens worden kritieke data-elementen (KDE's) genoemd.

Fase 2, Risico-inventarisatie

Deze fase heeft tot doel om de risico's voor datakwaliteit in kaart te brengen.

- De risico's voor datakwaliteit zijn in kaart gebracht
- De beheeromgeving voor datakwaliteit is in kaart gebracht.
- Op basis hiervan is de focus en scope van het datagerichte onderzoek in Fase 3 vastgesteld.
- De beheeromgeving is passend bij de risico's, aanvullende beheersmaatregelen zijn vooralsnog niet nodig.

Fase 3, Data-analyses

In deze fase van het onderzoek is de kwaliteit van de aanwezige data onderzocht.

- Er zijn datapunten geïdentificeerd waarvan de juistheid niet zondermeer vastgesteld kan worden (zogenaamde dataconstateringen).
- Er is vastgesteld dat een bekende tekortkoming in de administratie van verlof niet tot fouten in pensioenuitkeringen heeft geleid.
- Er is vastgesteld dat er een tekortkoming bestaat in de pensioenadministratie in de berekening van de aanspraak in het tijdelijk partnerpensioen op risicobasis bij deelnemers die zowel een uitkerend ouderdomspensioen als een actief dienstverband hebben.
- Er is vastgesteld dat, met uitzondering van bovenstaande punten, de verwerking van gegevens conform de pensioenregeling wordt uitgevoerd in de pensioenadministratie.

Fase 4, Rapportage en beoordeling

In deze fase heeft het bestuur besluiten genomen om de datakwaliteit te waarborgen en zich een voorlopig oordeel gevormd van de datakwaliteit.

- BPL Pensioen heeft maatregelen doorgevoerd die de beide hierboven genoemde tekortkomingen in de administratie niet meer zullen optreden.
- De sleutelfunctiehouders hebben een opinie gegeven op het onderzoek en de onderzoeksresultaten. De opinie is door het bestuur betrokken in haar besluiten en oordeelsvorming.
- BPL Pensioen zal de dataconstateringen verklaren of oplossen voordat het invaren zal plaatsvinden (get clean). In uitzondering hierop worden niet verklaard of opgelost:
    - Dataconstateringen zonder impact op de pensioenaanspraak;
    - Dataconstateringen waarvan niet meer kan worden vastgesteld of het een fout in de data betreft omdat het gegeven te oud is of afkomstig van een werkgever die niet meer bestaat.
- BPL Pensioen hanteert een plan van aanpak "Verklaren en oplossen" dat de bestaande dataconstateringen adresseert. Het plan van aanpak is concreet en haalbaar en leidt ertoe dat alle dataconstateringen voor het invaren zullen zijn verklaard of opgelost.
- Onderdeel van het plan van aanpak is een communicatieplan dat een aanpak geeft voor het betrekken van werkgevers bij het verklaren en oplossen en de communicatie met deelnemers in het geval er correcties worden doorgevoerd.
- BPL Pensioen zal tot het moment van invaren de nog te ontvangen data onderzoeken op dezelfde manier als de huidige data in Fase 3 is onderzocht (stay clean). Uitgezonderd hiervan zijn enkele analyses die in Fase 3 alleen verklaarbare dataconstateringen opleverden.
- Het bestuur oordeelt voorlopig dat de datakwaliteit met inachtneming van de hierboven genoemde besluiten voldoende is voor invaren.

Fase 5, Verrichten van overeengekomen specifieke werkzaamheden

In deze fase heeft een externe accountant, KPMG, specifieke werkzaamheden verricht met betrekking tot Datakwaliteit. De opdracht aan de accountant heeft als doel om werkzaamheden te verrichten op basis waarvan het bestuur van BPL Pensioen in staat wordt gesteld een oordeel te vormen over de juistheid en volledigheid van de relevante pensioendata benodigd voor het invaren naar de nieuwe pensioenregeling. De specifieke werkzaamheden zijn in overeenstemming met het 'Voorbeeld AUP-werkprogramma Datakwaliteit – Wet Toekomst Pensioenen' dat op 22 juni 2023 is gepubliceerd door de Koninklijke Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants (COPRO- nummer 23011) en zijn gebaseerd op het 'Kader Datakwaliteit - Wet toekomst pensioenen'.

De accountant heeft het onderzoek naar datakwaliteit beoordeeld op 35 punten. Op 3 punten heeft de accountant bevindingen (in cursief). Hieraan is door BPL Pensioen opvolging gegeven:

1. *Per inspectie van 'Oplegnotitie Geactualiseerd herzieningsbeleid' d.d. 15 november 2024 hebben wij niet kunnen vaststellen dat:*
    - *De sleutelfunctiehouders beoordeeld hebben dat de (kwalitatieve) risicobereidheid en het herzieningsbeleid actueel en bruikbaar zijn bevonden in het kader van het invaren; en*
    - *De sleutelfunctiehouders hierover schriftelijk hebben gerapporteerd aan het bestuur.*

In antwoord op deze bevinding heeft de Sleutelfunctiehouder risicobeheer haar opinie geëxpliciteerd en schriftelijk vastgelegd. Het bestuur heeft kennisgenomen van de opinie, de opinie geeft geen aanleiding tot aanvullende acties.

2. *Per inspectie van de in Fase 3 uitgevoerde analyses en deelwaarnemingen hebben wij vastgesteld dat BPL Pensioen voor 73 van de 92 van de KDE's, zoals geïdentificeerd in Fase 2.1, een analyse heeft uitgevoerd (ofwel een generieke analyse, ofwel een specifieke analyse) of middels dataprofilering de betreffende KDE heeft onderzocht. Indien voor de KDE's geen afzonderlijke analyse heeft plaatsgevonden, hebben wij vastgesteld dat BPL Pensioen deze KDE's heeft betrokken in een deelwaarneming.*
   In antwoord op deze bevinding heeft BPL Pensioen vastgesteld dat een aantal KDE's in retrospectief geen KDE's zijn. De KDE-lijst is hierop aangepast. De juistheid van de KDE's acht het bestuur voldoende geborgd.

3. *Van de 36 KDE's die niet zijn gekoppeld aan parameters en waarop daarmee geen dataprofilering is toegepast, licht BPL Pensioen toe dat deze (impliciet) gecontroleerd worden via de procescontroles binnen de betrokken ketens, de jaarwerkcontroles (accountant) en het jaarlijkse ISAE-proces. Wij hebben hier geen verder onderzoek naar verricht.*
   Van de 92 KDE's hebben wij niet vast kunnen stellen dat BPL Pensioen dataprofilering op het databestand inzake de aan de KDE's gekoppelde parameters heeft uitgevoerd, zoals geïdentificeerd in fase 1, gericht op compleetheid en de verwachte domeinwaarden (accuraatheid);
   Naar aanleiding van deze bevinding is een notitie opgesteld waarin de compleetheid van de dataprofilering is toegelicht. Hieruit blijkt dat de dataprofilering op alle relevante data heeft plaatsgevonden. Het onderzoek is volledig geweest.

De sleutelfunctiehouder interne audit heeft min of meer tegelijkertijd een audit uitgevoerd op Fase 3 en 4 van het project Datakwaliteit. De bevindingen uit de audit overlappen die van de accountant in grote mate. Voor zover het overlap aanwezig was, zijn deze samen met die van de bevindingen van de accountant geadresseerd en door bestuur beoordeeld. De interne audit kende één aanvullende bevinding. Ook deze is geadresseerd.

4. *Het kader schrijft voor dat voor gevonden afwijkingen de grondoorzaak (incidenteel/structureel) bepaald moet worden. Wij bevelen aan om aan te geven dat de bepaling of een afwijking structureel of incidenteel is vooralsnog een inschatting is en daarom niet opgenomen is in de rapportage. Deze kunnen pas definitief bepaald worden bij de opvolging van de afwijking.*
   Naar aanleiding vaan deze bevinding heeft het bestuur besloten om, wanneer in de get clean fase fouten structureel blijken, dit te rapporteren via de get clean rapportage. Daarbij verwacht het bestuur dat er een oplossing komt voor structurele bevindingen. Ook op de, voortgang van deze, oplossingen zal de maandelijkse get clean rapportage ingaan.

Fase 6, Besluit over datakwaliteit voor invaren

In deze fase heeft het bestuur een definitief besluit genomen over datakwaliteit.

De datakwaliteit van de pensioenadministratie is voldoende voor invaren. Daarbij veronderstelt het bestuur dat de get clean fase (verklaren of oplossen) en de stay clean fase conform planning en doelstellingen zijn afgerond voor invaren. Dit geldt als randvoorwaarde voor invaren.

Aan het besluit liggen de volgende overwegingen ten grondslag:

- BPL Pensioen beperkt al sinds jaar en dag de risico's in datakwaliteit via effectieve maatregelen op gebied van handhaving: als ambtshalve aansluiting, ambtshalve nota's (inclusief verdubbeling bij niet betalen), handhavingsdashboard (UPA-gegevens vergelijken met UWV-gegevens), looncontroles en een jaarlijks Quinto-P onderzoek.
- Het project Datakwaliteit heeft aangetoond dat BPL Pensioen actief stuurt op datakwaliteit via beleid en effectieve beheersmaatregelen.
- Het project Datakwaliteit heeft aangetoond dat er geen twijfel bestaat over de kwaliteit van 99,5% van de data.
- In de get clean de overige (0,5%) data verklaard of verbeterd wordt.
- De get clean en stay clean fases in 2025, dus voor het invaren, zullen worden afgerond.
- Het project Datakwaliteit via deelwaarnemingen heeft aangetoond dat ook in de complexe en risicovolle gevallen de pensioenaanspraken juist berekend worden.
- Dat de bekende en gevonden tekortkomingen in de administratie geen impact hebben gehad op de pensioenen van deelnemers of zijn opgelost.
- De kwaliteit van de data die BPL Pensioen nog zal ontvangen gewaarborgd is door zowel de bestaande beheersmaatregelen als de stay clean maatregelen.
- De stay clean dezelfde diepgaande data-analyses bevat als die in het onderzoek naar datakwaliteit zijn uitgevoerd.
- De externe accountant het project Datakwaliteit heeft onderzocht.
- De bevindingen van de externe accountant zodanig zijn opgevolgd dat het restrisico hierin tot een acceptabel niveau is gereduceerd, passend bij de risicobereidheid van het pensioenfonds.
- De Sleutelfunctiehouders Risicobeheer en Actuarieel positieve opinies hebben afgegeven op het onderzoek naar datakwaliteit (Fases 1 t/m 4).
- De Sleutelfunctiehouder Interne Audit een audit heeft uitgevoerd op het onderzoek naar datakwaliteit (Fases 1 t/m 4).
- De bevindingen van interne audit zodanig zijn opgevolgd dat het restrisico hierin tot een acceptabel niveau is gereduceerd passend bij de risicobereidheid van het pensioenfonds.

4.2.2. Tijdens de transitie

Risico's voor datakwaliteit tijdens de transitie komen voort uit zowel de systeemtransitie als uit het invaren. De systeemtransitie brengt het risico met zich mee dat niet alle pensioenaanspraken worden overgezet naar de nieuwe pensioenadministratie. Het risico wordt beheerst door het uitvoeren van een (accountants)controle op de systeemtransitie. BPL Pensioen zal hiervoor een accountant de opdracht geven om vast te stellen dat alle pensioenaanspraken zijn overgenomen in de nieuwe pensioenadministratie (toetsmoment 2)**.**

Het invaren brengt het risico met zich mee dat individuele pensioenvermogens onjuist zijn vastgesteld als gevolg van onjuiste gegevens. Dit risico is beperkt door:

- Het uitvoeren van het Kader Datakwaliteit en de get clean en stay clean activiteiten.
- De mogelijkheid om correcties door te voeren in de data over de periode voor het invaren.
- Het aanleggen van een operationele reserve voor het corrigeren van individuele pensioenkapitalen.

4.2.3. Na de transitie

Risico's voor datakwaliteit na de transitie zijn vergelijkbaar met de risico's voor de transitie. Wel zijn er enkele accentverschillen waarop BPL Pensioen zal acteren:

- De administratie krijgt aansluiting op de vermogensbeheeradministratie.
- De lijst met kritische data-elementen zal veranderen als gevolg van een ander type pensioenregeling. BPL Pensioen zal de lijst actualiseren.
- De controles op juistheid van de KDE's zal daarom ook geactualiseerd worden.
- Eventuele foutieve toekenningen in de pensioenvermogens kunnen niet meer vanuit het collectief pensioenvermogen gedekt worden maar worden vanuit de operationele reserve gedekt.

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

De belangrijkste risico's die in het onderzoek aan het licht zijn gebracht zijn de volgende:

- Fouten in de aanlevering van gegevens door werkgevers. Dit risico is al langer onderkend en er bestaan diverse effectieve maatregelen om dit risico te beheersen.
- Vertraging in de aanlevering van gegevens door het UWV kan leiden tot tijdelijke onvolkomenheden in de administratie, met name op gebied van arbeidsongeschiktheid. Dit risico beperkt BPL Pensioen zo veel als mogelijk door frequente controles en de afhandeling van terugwerkende kracht mutaties.
- Terugwerkende kracht mutaties na het verwerken van gebeurtenissen waarbij nieuwe pensioenaanspraken, zoals vereveningen, ontstaan. Het risico bestaat dat de pensioenaanspraken niet opnieuw worden vastgesteld na het verwerken van de terugwerkende kracht mutatie. Dit risico wordt beperkt door het periodiek uitvoeren van controles op dergelijke situaties.
- Onvolkomenheden in de administratie. Het risico bestaat dat elementen van de pensioenregeling niet, of niet juist, in de pensioenadministratie zijn opgenomen waardoor pensioenaanspraken niet juist worden vastgesteld. Dit risico wordt beperkt doordat jaarlijks de pensioenaanspraak van een aantal deelnemers handmatig wordt nagerekend, door goede testprocedures rondom wijzigingen in de administratie en door een goede vastlegging, analyse en opvolging van incidenten in de pensioenadministratie.

De belangrijkste risico's hebben in het onderzoek naar datakwaliteit geleid tot een aanvullende controle bij de terugwerkende kracht mutaties en tot de eerdergenoemde aanpassing van de pensioenadministratie in de berekening van de aanspraak in het tijdelijk partnerpensioen op risicobasis bij deelnemers die zowel een uitkerend ouderdomspensioen als een actief dienstverband hebben.

4.4. Onderbouwing van de risicobereidheid en de maximale toegestane afwijking ten aanzien van datakwaliteit

BPL Pensioen kent een lage risicobereidheid voor datakwaliteit, het beleid zegt hierover: "Onwaarschijnlijk dat dit scenario optreedt bij BPL Pensioen binnen nu en drie jaar" en impact: "Zeer beperkte financiële

impact op de bedrijfsvoering en zeer beperkte potentiële negatieve publiciteit. Makkelijk herstelbaar, geen of geringe invloed op klanttevredenheid en/of een financiële schadepost tussen € 10.000 - € 50.000". Dit betreft de risico's die het pensioenfonds loopt en niet die van de individuele deelnemer.

Ook de deelnemer loopt datakwaliteitsrisico's. Voor het risico voor de deelnemer is de risicobereidheid gekwantificeerd en vastgesteld op €12,00 op jaarbasis. Deze waarde wordt de maximaal toegestane afwijking (MTA) genoemd en is toegepast in het onderzoek naar datakwaliteit. Alle dataconstateringen die mogelijk een effect hebben op de jaarlijkse aanspraak van €12,00 of meer wil BPL Pensioen verklaren of oplossen.
De besluiten die BPL Pensioen heeft genomen in het onderzoek naar datakwaliteit zijn gebaseerd op deze lage risicobereidheid voor datakwaliteit.

4.5. Beheersingsmaatregelen ten behoeve van datakwaliteit

BPL Pensioen kent sinds jaar en dag uitgebreide maatregelen om de datakwaliteit te waarborgen. Deze maatregelen zijn vastgesteld op basis van de Risk self assessments en aangevuld naar aanleiding van de bevindingen uit het onderzoek naar datakwaliteit.

4.5.1. Voor de transitie

- Alle voor het vaststellen van een pensioenaanspraak en voor het invaren van belang zijnde data zijn onderzocht.
- Alle dataconstateringen met een mogelijke impact groter of gelijk aan de MTA worden verklaard of opgelost.
- De tot de transitie nog te ontvangen data worden op dezelfde wijze onderzocht als de huidige data.
- De gevonden tekortkomingen in de pensioenadministratie zijn opgelost.
- BPL Pensioen is zeer terughoudend met het doorvoeren van veranderingen in de huidige pensioenregeling, pensioenadministratie en werkwijze om te voorkomen dat er nieuwe tekortkomingen in de data of pensioenadministratie ontstaan.

4.5.2. Tijdens de transitie

- In de transitie worden geen data verwijderd.
- Er is een procedure vastgesteld voor de omgang met terugwerkende kracht mutaties.
- Een accountant zal vaststellen dat de systeemtransitie juist en volledig is. Er mag geen data veranderd zijn of verloren zijn gegaan. De rapportage van de account kan aanleiding zijn voor het opstarten van een project de gevonden omissies en onvolkomenheden te herstellen.

4.5.3. Na de transitie

- De huidige pensioenadministratie zal operationeel blijven voor het verwerken van mutaties met terugwerkende kracht en voor naslag.
- Het datakwaliteitsbeleid, het herzieningsbeleid en de risicobereidheid worden geactualiseerd voor een goede aansluiting op de nieuwe pensioenregeling.
- BPL Pensioen zal de huidige beheersmaatregelen ten behoeve van datakwaliteit actualiseren voor een goede aansluiting op de nieuwe pensioenregeling.

5. INVAREN

5.1. Werkwijze: voorbereidingen en invulling van het besluit over de omrekenmethoden en het aanwenden van het pensioenvermogen

In het besluitvormingsproces van BPL Pensioen is uitgebreid aandacht besteed aan de wenselijkheid en de manier van invaren. Ten aanzien van de manier van invaren zijn meerdere berekeningen uitgevoerd, uitgaande van verschillende aannames, prognoses voor de hoogte van de dekkingsgraad en de rentestand op het moment van invaren. Naast netto-profijtberekeningen zoals omschreven in de wet- en regelgeving is ook de berekening van de vervangingsratio uitgevoerd. Deze onderzoeken hebben het besluit van de sociale partners helpen vormen en onderbouwen.

De sociale partners verzoeken BPL Pensioen om de op de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling middels een interne collectieve waardeoverdracht volgens artikel 150m van de Pensioenwet.

Afwegingen sociale partners tot invaren

De sociale partners zien de volgende voordelen van het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten:

- Er wordt gestreefd naar een efficiënte, effectieve en toekomstbestendige pensioenuitvoering tegen zo laag mogelijke kosten. Door de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen hoeft geen pensioenregeling onder het huidig FTK in stand te blijven, maar is de pensioenregeling als geheel – zowel verleden als toekomst – één pensioenregeling onder de Wet toekomst pensioenen. Dit komt een efficiënte en effectieve pensioenuitvoering ten goede. Dit uit zich onder andere in lagere uitvoeringskosten, schaalvoordelen bij beleggingen en risicodeling en minder complexiteit voor deelnemers. De pensioenuitvoering wordt hiermee ook meer toekomstbestendig.
- De voordelen van de nieuwe pensioenregeling zijn ook van toepassing op de in het verleden opgebouwde pensioenen. In de nieuwe pensioenregeling worden minder buffers opgebouwd en zijn er geen restricties met betrekking tot toeslagverlening (het verhogen van de pensioenuitkering in goede tijden).
- Er wordt voorkomen dat er een schot tussen de bestaande en nieuwe pensioenaanspraken ontstaat. Daarmee blijft de risicodeling tussen generaties van deelnemers in stand.

De sociale partners hebben gekozen voor een solidaire premieregeling. Bij een voldoende hoge dekkingsgraad bij de transitie kan bij invaren gestart worden met een gevulde solidariteitsreserve. Dit beperkt het risico dat de ingegane pensioenuitkering verlaagd wordt in de jaren na de transitie.

De sociale partners zien de volgende nadelen van het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten:

- Er is sprake van een wijziging van de pensioentoezegging.
- In het nieuwe pensioenstelsel kan de pensioenuitkering ook lager uitvallen dan in het FTK.
- De voorspelbaarheid van de pensioenuitkering is in het nieuwe pensioenstelsel in de opbouwfase lager dan in het FTK.

- Het invaren leidt tot eenmalige kosten. Dit zijn zowel uitvoeringskosten die gemaakt worden bij de omzetting van de opgebouwde pensioenen naar persoonlijke pensioenvermogens, als kosten voor de voorbereidende werkzaamheden daarvoor, zoals transactiekosten in verband met het aanpassen van de beleggingen naar de bij de nieuwe pensioenregeling passende situatie en projectkosten.
- De impact van invaren is op voorhand niet volledig vast te stellen. Zo is het onzeker hoe hoog de dekkingsgraad op het uiteindelijke invaarmoment is en hoe de economie zich na de transitie ontwikkelt.

Conclusie sociale partners over invaren

De sociale partners zijn van mening dat de voordelen van het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in de nieuwe pensioenregeling groter zijn dan de nadelen.
Het verzoek om in te varen is uitgewerkt in het transitieplan. Dit transitieplan is van toepassing als de dekkingsgraad op het moment van de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel tussen 95% en 140% ligt.

Afwegingen bestuur evenwichtigheid invaren

Het bestuur van BPL Pensioen heeft zich aan de hand van onderzoeken en eigen uitbreidingen daarvan een mening gevormd over de evenwichtigheid van het invaren. Het bestuur heeft de methoden en hun voor- en nadelen besproken. Op basis hiervan heeft het bestuur in de bestuursvergadering op 25 mei 2023 het besluit genomen om voor de (verruimde) standaardmethodiek te kiezen. De argumenten hiervoor zijn:

1. De standaardmethode is door de wetgever als default aangewezen.
2. De (verruimde) standaardmethode is gebaseerd op de verdeling van het vermogen op basis van de huidige voorziening pensioenverplichtingen. De standaardmethode sluit aan bij het FTK en is eenvoudiger uitlegbaar dan de VBA-methode. Overschotten en tekorten worden verdeeld o.b.v. een vaste indexatie (over maximaal 10 jaar). De methode wordt toegepast op het vermogen (overschot of tekort) dat resteert nadat andere doelen conform de voorrangsregels uit het totaalvermogen zijn gehaald (bijvoorbeeld. Het vullen van het MVEV, de voorziening operationele risico's[2], de solidariteitsreserve of compensatie).
3. Het pensioenfonds kent geen kenmerken die vragen om toepassing van de VBA-methode (bijvoorbeeld een bijstortverplichting, een hoge dekkingsgraad, onvoorwaardelijke indexatie of andere bijzonderheden in de pensioenregeling of het beleid).
4. Het nadeel van de VBA-methode is dat de uitkomsten afhankelijk zijn van de veronderstellingen. Het verdelen van het vermogen vindt plaats o.b.v. modeloptimalisatie en is daarmee minder intuïtief, lastiger uitlegbaar en brengt meer modelrisico's met zich mee.
5. De standaardmethode biedt enige flexibiliteit als het gaat om het verdelen van het onverdeeld fondsvermogen. Binnen dekkingsgraadafhankelijke grenzen mag het vermogen ook anders worden verdeeld, als dat tot een evenwichtigere verdeling van het onverdeeld vermogen leidt.

Daarnaast beoordeelt het bestuur een invaardekkingsgraad onder de 103% als onevenwichtig. De ondergrens van de bandbreedte voor de invaardekkingsgraad is hierbij aangepast van 95% naar 103%. Verder heeft het bestuur beoordeelt dat er bij een invaardekkingsgraad boven de 130% wel ingevaren kan worden,

[2] *In het transitieplan werd dit nog aangeduid als 'voorziening operationele risico's'. Na vaststelling van het transitieplan is de juiste term hiervoor echter gewijzigd in: 'operationele reserve'.*

maar dat er overleg nodig is met sociale partners om de evenwichtigheid hiervan te bespreken. Dit is verder toegelicht in paragraaf 7.5.

Conclusie bestuur over invaren

Het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken in het nieuwe pensioenstelsel ligt naar de mening van het bestuur het meest voor de hand, onder voorwaarde dat dit door sociale partners en het pensioenfonds (rekening houdend met de definitieve fondsspecifieke kwantitatieve analyses) als evenwichtig wordt beoordeeld. Op basis van de huidige inzichten is bestuur is van mening dat het invaren uitlegbaar, uitvoerbaar en evenwichtig is.

5.2. Beschrijving hoe het pensioenfonds wenst om te gaan met de opgebouwde rechten en aanspraken

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

Vanuit het totale vermogen zullen voor de toedeling aan de (gewezen) deelnemers en gepensioneerden het minimaal eigen vermogen, de operationele reserve, de overige voorzieningen en de solidariteitsreserve worden afgescheiden.

Voor elk van deze voorzieningen heeft het pensioenfonds de initiële hoogte vastgesteld. Het minimaal vereiste eigen vermogen is samen met de voorziening operationele reserve gelijk aan 2,2% van het totale vermogen. De voorziening operationele reserves is gelijk aan 1,5%, uitgedrukt in de voorziening vlak voor het moment van invaren. Het MVEV is vastgesteld op 0,7%, uitgedrukt in de voorziening vlak voor het moment van invaren. Dit betreft de meest recente inschatting, het fonds zal dichter op het invaarmoment de hoogtes herijken.

De kostenvoorziening bedraagt 3,0% uitgedrukt in de voorziening vlak voor het moment van invaren. Deze wordt vooralsnog één op één mee ingevaren, waardoor het geen effect heeft op de dekkingsgraad. Dichter op het invaarmoment zal het fonds de benodigde hoogte herijken.

De voorziening premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid van de reeds toegekende premievrijstellingen is gelijk aan de contante waarde van vrijgestelde premies. De voorziening voor toekomstige premievrijstellingen bij arbeidsongeschiktheid is gelijk aan de som van de risicopremies voor premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid in de twee jaren voorafgaand aan de transitiedatum. De voorziening nabestaandenpensioen is gelijk aan de contante waarde van de reeds betaalde premies ter dekking van de nabestaandenpensioenen bij overlijden voor de pensioendatum.

5.2.2. Welke methode wordt gebruikt voor de waardering van de pensioenaanspraken en pensioenrechten en het aanwenden van het vermogen

Standaardmethode

In beginsel dient het onverdeeld vermogen via de standaardmethode met een spreidingsperiode van 10 jaar te worden verdeeld over de deelnemers. Dit is een benadering van de huidige wijze van het uitdelen van overschotten in het FTK (via toekomstbestendige toeslagverlening). Het is wettelijk toegestaan een kortere spreidingsperiode toe te passen, mits dit onderbouwd kan worden. Het bestuur oordeelt echter dat er niet voldoende onderbouwing is dat een spreidingsperiode van 10 jaar onevenwichtig is en kiest daarom voor een spreidingsperiode van 10 jaar in combinatie met het toepassen van de herverdelingsmogelijkheid. Door het toepassen van de herverdelingsmogelijkheid wordt bewerkstelligd dat de uitkomst overeenkomt met eerst naar rato uitdelen van circa 11%-punt dekkingsgraadoverschot en het overige deel verdelen op basis van de 10 jaar spreidingsperiode. Hiermee zoekt het bestuur aansluiting met het transitieplan. De keuze van sociale partners in het transitieplan om met 1 jaar te spreiden is daarin onderbouwd met het inhalen van indexatieachterstand. Het bestuur oordeelt dat vanwege het gebruikmaken van de verruimde toeslagmogelijkheden vanaf 2022hier rekening mee gehouden moet worden. Vandaar dat het bestuur deze tussenvariant met de standaard spreidingstermijn van 10 jaar en het toepassen van de herverdelingsmogelijkheid toepast.

Voorrangsregels

Hierbij wordt de juiste volgordelijkheid toegepast door eerst de stappen van de standaardmethode te doorlopen en vervolgens herverdeling toe te passen. Hieronder is verder uitgewerkt hoe – als de dekkingsgraad daartoe op basis van de voorrangsregels toereikend is – het onverdeeld vermogen wordt verdeeld. Er is vooralsnog in de bepaling van het dekkingsgraadoverschot dat naar rato wordt verdeeld, rekening gehouden met dat er voor het invaren nog één toeslag kan worden gegeven (huidige toeslagachterstand + verwachte gemiste indexatie = circa 9% + circa 2% = circa 11%).

1. Het onverdeeld vermogen (vermogen dat resteert nadat conform de voorrangsregels de reserves zijn gevuld, compensatie is gegeven en iedere deelnemer zijn of haar volledige voorziening heeft meegekregen) wordt in deze eerste stap via de standaardmethode met een spreidingstermijn van 10 jaar verdeeld over alle deelnemers. Het bestuur hanteert daarbij de default spreidingstermijn van 10 jaar.
2. Daarnaast berekent BPL Pensioen in de tweede stap wat de leeftijds- en statusafhankelijke toekenning van vermogen zou zijn geweest, indien eerst de voorzieningen zouden worden verhoogd met circa 11% (onafhankelijk van status en leeftijd) en daarná het resterende vermogen zou worden toebedeeld op basis van een spreidingstermijn van 10 jaar (afhankelijk van status en leeftijd).
3. Vervolgens wordt er in de laatste stap gebruikt gemaakt van de herverdelingsmogelijkheid die de wet biedt om een meer evenwichtige verdeling van de invaarbuffer te realiseren. Indien de dekkingsgraad dit toelaat, wordt de herverdeling zo ingezet dat voor alle deelnemers het verschil tussen stap 2 en stap 1 wordt herverdeeld. Na toepassing van deze herverdeling resulteert per saldo de uitkomst zoals omschreven in stap 2.

4. Tot slot is van belang dat de hierboven omschreven herverdeling er niet toe leidt dat er deelnemers zijn die minder dan 95% krijgen dan op basis van de standaardmethode zónder toepassing van de herverdelingsmogelijkheid het geval zou zijn. Bij de maximale dekkingsgraad in het transitieplan 140% is dit ruimschoots het geval. Mocht de dekkingsgraad op het transitiemoment hoger zijn dan 140%, dient deze toets opnieuw te worden uitgevoerd. Wij merken volledigheidshalve op dat dit ook geldt voor alle dekkingsgraden tussen de 130% en 140%

Dit leidt ertoe dat een relatief groter deel van het vermogen aan pensioengerechtigden wordt toegekend dan wanneer zou zijn gekozen voor de standaardmethode met 10 jaar spreiden voor het volledige onverdeeld vermogen (zie paragraaf 5.4 van het Besluitvormingsdocument evenwichtigheid transitie ter illustratie).
De tabel hieronder laat de totale kosten van het herverdelen ten behoeve van het spreidingsmechanisme zien.

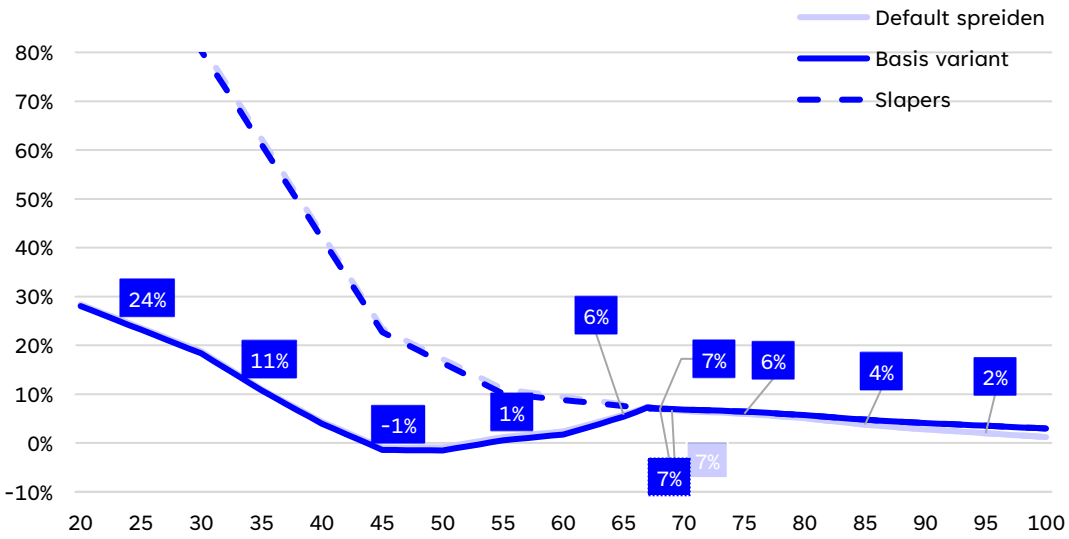
Dekkingsgraad	Vermogen te herverdelen als % van totaal vermogen
DG 113,7%	0,14%
DG 125%	0,56%
DG 130%	0,54%
DG 140%	0,50%
DG 113,7% RTS +2%	0,09%
DG 113,7% RTS -2%	0,14%

Impact spreiding op resultaten

We tonen de variant met de default spreiding om inzichtelijk te maken welke invloed de keuze heeft op de doelstellingen.

Pensioenresultaten

Verwachte pensioenresultaten van de basisvariant DG 113,7% in het mediane scenario in vergelijking met de default spreidingsvariant

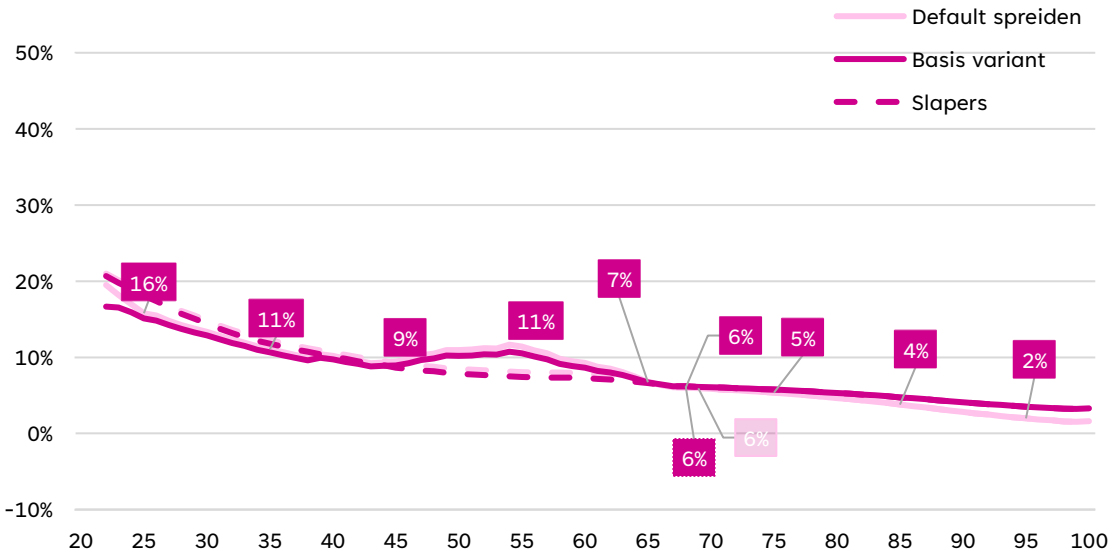


In de figuur hierboven is de vergelijking te zien tussen de spreidingsvariant van 10 jaar met en zonder herverdelen in de basisvariant van dekkingsgraad 113,7%. Hieruit blijkt dat de impact van het aanhouden van de default spreidingsvariant op de pensioenresultaten van oudere pensioengerechtigden beperkt negatief is ten opzichte van de variant waar het bestuur nu voor gekozen heeft. Bij actieven en slapers is dit andersom. Voor de allerjongste actieven is de impact nihil, zij hebben immers geen tot nauwelijks opgebouwd kapitaal op het moment van invaren. De impact is voor alle groepen zeer klein omdat in de basisvariant een beperkte hoeveelheid reserve beschikbaar is om te verdelen. Het verschil wordt groter naarmate de dekkingsgraad toeneemt.

Netto Profijt

De effecten van de compensatieregeling zijn ook berekend op basis van netto profijt.

Netto profijt van de basisvariant DG 113,7% in het mediane scenario in vergelijking met de default spreidingsvariant



In de figuur hierboven is de vergelijking te zien tussen default spreiden en de basisvariant. De effecten zijn vergelijkbaar met de uitkomsten op de pensioenverwachting.

5.2.3. Invulling aan de bestuurlijke ruimte binnen de gekozen methode

Het bestuur kan gebruik maken van de bestuurlijke ruimte en een gedeelte van het vermogen herverdelen. Het bestuur maakt daar gebruik van in de volgende gevallen:

- Het pro rata verdelen van de eerste 11% van de overgebleven reserve. In de onderstaande tabellen wordt de hoogte van de benodigde herverdeling per variant weergegeven.
- Een stukje vermogen schuiven naar de oudere actieven: deze komen in de meeste varianten onder de 0% pensioenverwachting op basis van de huidige voorrangsregels en doorrekening stelsels. In de onderstaande tabel wordt de hoogte van de benodigde herverdeling per variant weergegeven. In de gevoeligheidsvarianten van de dekkingsgraden en rentesets wordt per variant voor de complete besluitvorming hier concreet aandacht aan besteed.
- Er kunnen scenario's ontstaan waarbij voor bepaalde groepen bepaalde maatstaven door de bandbreedtes heen gaan. Deze scenario's kunnen vooraf bekend zijn, bijvoorbeeld bij de rentescenario's, maar kunnen ook in de aanloop naar de transitiedatum zich voordoen. Uit de

monitoring van de transitie zal blijken of de maatstaven door de eigen bandbreedtes heen gaan. Vervolgens kan besloten worden dat een aanvullende herverdeling van het pensioenvermogen op transitiedatum voor specifieke deelnemersgroepen noodzakelijk is. Bij het vaststellen van de herverdeling hanteert het bestuur als voorwaarde dat de overige deelnemersgroepen geen onevenwichtig nadeel mogen ervaren uit de herverdeling.

In de tabel hieronder is een overzicht gegeven per dekkingsgraadscenario hoeveel vermogen er herverdeeld zou moeten worden van het totale invaarvermogen om aan de doelstellingen te voldoen.

Dekkingsgraad	Totaal te herverdelen vermogen	Totaal invaarvermogen
DG 108,2%	€ 54,588,857	€ 18,431,557,209
DG 113,7%	€ 39,553,111	€ 18,892,346,139
DG 125%	€ 117,233,351	€ 20,873,738,539
DG 130%	€ 117,233,350	€ 21,749,237,506
DG 140%	€ 117,233,351	€ 23,500,235,441
DG 113,7% RTS +2%	€ 471,244,218	€ 12,566,680,015
DG 113,7% RTS -2%	€ 26,790,071	€ 18,892,346,139

Hieronder zijn de herverdelingseffecten uitgesplitst naar de herverdeling pro rata en het ophogen van de vervangingsratio's van de groep oudere actieven. Eerst als het te herverdelen vermogen als percentage van het invaarvermogen en vervolgens hoeveel dit dan daadwerkelijk gaat kosten voor de groepen die ervoor betalen ten gunste van de oudere actieven.

	Te herverdelen vermogen als % van het invaarvermogen		
Dekkingsgraad	t.b.v. pro rata verdeling	t.b.v. VVR's	Totaal
DG 108,2%	0.00%	0.30%	0.30%
DG 113,7%	0.14%	0.14%	0.21%
DG 125%	0.56%	0.00%	0.56%
DG 130%	0.54%	0.00%	0.54%
DG 140%	0.50%	0.00%	0.50%
DG 113,7% RTS +2%	0.00%	3.75%	3.75%
DG 113,7% RTS -2%	0.14%	0.00%	0.14%

De percentages in bovenstaande tabel geven weer hoeveel kapitaal er verschoven moet worden om tot de desbetreffende verdeling te komen. De kolom "Ten behoeve van pro rata verdeling" wil zeggen dat dit het kapitaal is dat verschoven moet worden om de eerste 11% pro rata te verdelen zoals aangegeven in hoofdstuk 8.5.2. De kolom "ten behoeve van VVR's" geeft het kapitaal weer dat vervolgens verschoven moet worden om alle deelnemers te laten voldoen aan doelstelling 3 dat iedere deelnemer zijn eigen voorziening ontvangt. De totaalkolom geeft aan hoeveel kapitaal verschoven moet worden om in één keer van de standaard spreidingstermijn (10 jaar spreiden) naar de eindvariant inclusief beide herverdelingen te gaan. We herverdelen als het ware in twee stappen waarbij eerst maximaal 11% evenredig (pro rata) herverdeeld wordt en daarna de bestuurlijke ruimte verder ingezet wordt om vermogen te herverdelen naar de oudere actieven. Dit betekent dat het kan zijn dat een oudere actieve eerst een bijdrage levert aan het pro

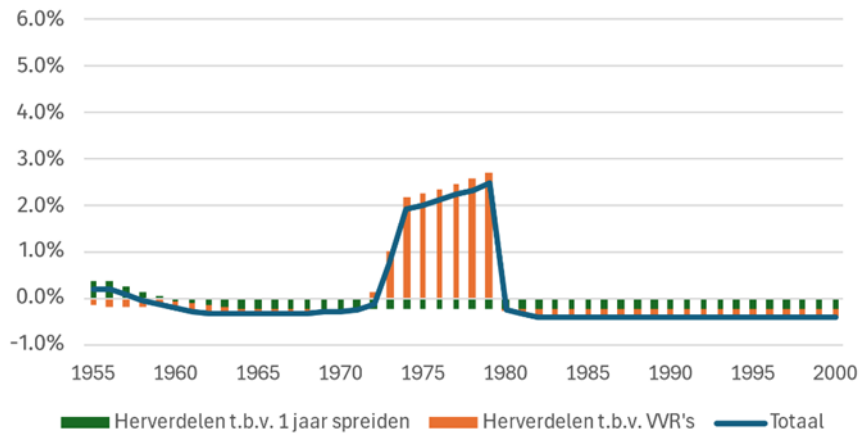
rata herverdelen en daar vervolgens met de tweede herverdeling weer voor gecompenseerd wordt. Hierdoor telt het totaal niet altijd op tot de twee afzonderlijke onderdelen.

Hoeveel de herverdeling uiteindelijk kost voor de groepen deelnemers die de herverdeling in elk scenario bekostigen is in de tabel hieronder weergegeven. Ten behoeve van de pro-rata verdeling bekostigen de jonge deelnemers de oudere deelnemers en in het geval van de herverdeling ten behoeve van de VVR (van oudere actieven) zijn dit de overige deelnemers.

	Kosten overige deelnemers		
Dekkingsgraad	**t.b.v. pro rata verdeling**	**t.b.v. VVR's**	**Totaal**
DG 108,2%	0.00%	0.36%	0.36%
DG 113,7%	0.24%	0.16%	0.40%
DG 125%	0.95%	0.00%	0.95%
DG 130%	0.91%	0.00%	0.91%
DG 140%	0.83%	0.00%	0.83%
DG 113,7% RTS +2%	0.00%	5.00%	5.00%
DG 113,7% RTS -2%	0.22%	0.00%	0.22%

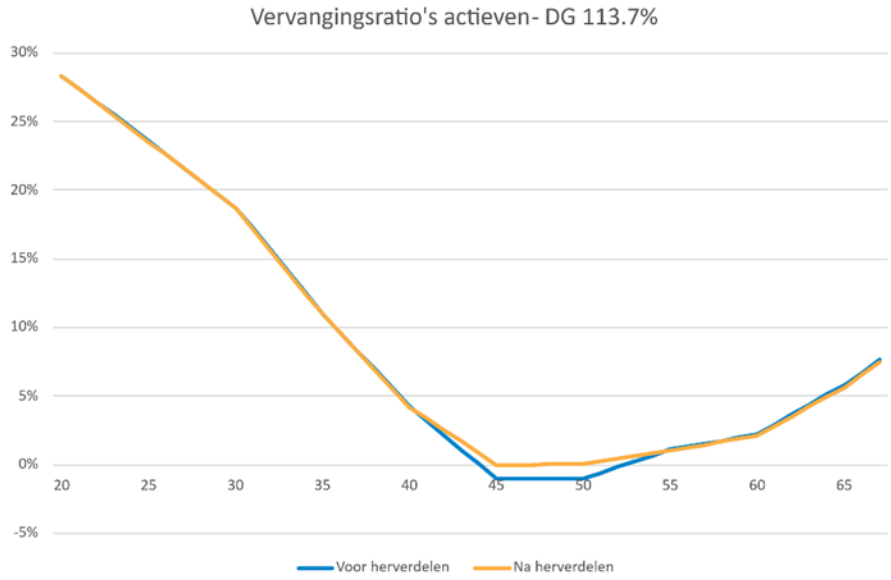
In de onderstaande grafiek wordt het verschuiven van de verschillende stukken kapitaal inzichtelijk gemaakt.

Herverdeling actieven basisvariant (DG 113,7%)



In de figuur hieronder is nog ingezoomd op de oudere actieven en wordt de pensioenverwachting getoond voordat herverdeling plaatsgevonden heeft en erna. Dankzij de herverdeling komt ook de groep 40 tot en met 55 jaar met een vervangingsratio boven de 0% uit waarmee aan alle doelstellingen voldaan wordt.

Verwachte pensioenresultaten van actieven van de basisvariant DG 113,7% voor en na herverdelen



5.2.4. De hoogte van de initiële vulling van het compensatiedepot

Er komt geen compensatiedepot. Uit de onderzoeken blijkt het nodig te zijn de actieve deelnemers in de leeftijdsgroepen 27 jaar tot en met 67 jaar te compenseren. Er zijn berekeningen uitgevoerd om te bepalen welke compensatie per geboortejaar nodig is. De compensatie wordt eenmalig toegekend op 1 januari 2027. Compensatie wordt verleend aan iedere deelnemer of vrijwillige voortzetter mits voldaan aan de volgende voorwaarden:

1) Deelname minimaal 1 dag op of tussen 30 juni 2026 en 31 december 2026
2) Deelname minimaal 1 dag op of tussen 1 januari 2027 en 30 juni 2027
3) Geen onderbreking van opbouw van 6 maanden of langer

Er is een compensatiestaffel vastgesteld met compensatie per leeftijd die leidend is. De sociale partners hebben de benodigde compensatie op basis van de zogenaamde “dubbele transitie” beoordeeld. Dit betekent dat niet alleen gekeken wordt naar de consequenties van het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw, maar dat ook andere transitie-effecten in ogenschouw genomen worden. De compensatie is zodanig vastgesteld dat er naar de mening van de sociale partners een evenwichtige verdeling van de vervangingsratio’s over de leeftijden heen resulteert bij de transitie naar de nieuwe pensioenregeling, zowel op basis van de DNB-scenarioset als op basis van de scenarioset van Ortec Finance. De compensatie wordt vastgesteld op leeftijdscohortniveau en niet op individueel niveau. De sociale partners hebben gekozen voor een methodiek die vooraf rekening houdt met de rentegevoeligheid van de compensatie, zodat op het transitiemoment de compensatiestaffel vaststaat en niet opnieuw (afhankelijk van de rentestand) moet worden vastgesteld.

Het bestuur heeft beoordeeld of het hanteren van een vaste compensatiestaffel (onafhankelijk van de rente op het moment van invaren) gewenst is. Het bestuur vindt de huidige methode van een rente-onafhankelijke staffel een betere methode dan het hanteren van de DNB-rentetermijnstructuur op transitiedatum, gelet op de onzekerheid van het verloop van de rente in de komende decennia (zie ook Bijlage 4). De ontwikkeling van

de DNB-rentetermijnstructuur is een momentopname, die, gelet op het verloop van deze rentetermijnstructuur in de achterliggende jaren, afhankelijk is van een 'dagkoers'. De compensatie dient een beste inschatting te zijn van het gemis aan premiebijdrage in de toekomst. De waarde van die premiebijdrage is tijdsafhankelijk. Deze toekomst verdisconteren op basis van een dagkoers vindt het bestuur onevenwichtig. Het bestuur heeft ook beoordeeld dat de vaste compensatiestaffel niet bovenmatig is.

Op basis van de doorrekeningen, die ten grondslag liggen aan het transitieplan, was voor deze compensatie ongeveer 2,75% van de dekkingsgraad benodigd als vastgesteld op het moment van schrijven van het transitieplan. De meest recente inschatting is 2,4% (april 2025).

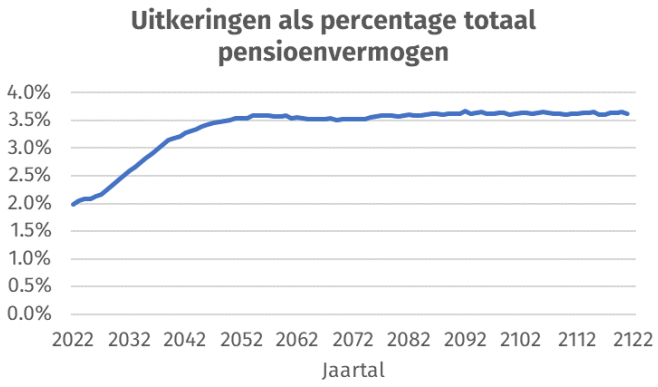
5.2.5. De initiële vulling van de solidariteitsreserve en de regels die voor die reserve gelden

De solidariteitsreserve is een integraal en belangrijk onderdeel van de nieuwe pensioenregeling. Door middel van de solidariteitsreserve worden de financiële mee- en tegenvallers gedeeld. De solidariteitsreserve heeft de volgende doelstellingen:

- Het beperken van de kans op een daling van een ingegane pensioenuitkering.
- Het verbeteren van de voorspelbaarheid van de pensioenuitkering in de jaren net voor pensionering.
- Het voorkomen van negatieve pensioenvermogens.

Daarnaast wensen de sociale partners – als onderdeel van het solidariteitsbeleid - een collectieve uitkeringsfase te hanteren, zodat ingegane pensioenuitkeringen jaarlijks procentueel met allemaal hetzelfde percentage stijgen of dalen. BPL Pensioen start bij voorkeur met een solidariteitsreserve van 5% van het totaal aan persoonlijke pensioenvermogens.

Een solidariteitsreserve van 5% komt bij aanvang overeen met 2,5 keer het jaarlijks uitkeringsvolume. Hiermee zou bijvoorbeeld 25 jaar lang een eenmalige schok van 10% op de uitkeringen kunnen worden opgevangen, bij een ongewijzigd uitkeringsniveau (NB. In de uitkeringsfase wordt voor 40% in return belegd, dus een 10% daling van de uitkering komt overeen met een eenmalige schok op de financiële markten van 25%). Het uitkeringsniveau neemt naar verwachting in de komende jaren echter toe. Dit blijkt ook uit de onderstaande grafiek.



Op langere termijn daalt de waarde van een solidariteitsreserve van 5% van het totaal aan persoonlijk pensioenvermogens naar 1,5 maal het uitkeringsvolume. Hiermee kan 15 jaar lang een eenmalige schok van 10% op de uitkeringen worden opgevangen.

De feitelijke omvang van de solidariteitsreserve bij aanvang is afhankelijk van de dekkingsgraad van BPL Pensioen op het moment van invaren van het opgebouwd pensioenvermogen in het nieuwe stelsel. Indien het vermogen op het moment van transitie ontoereikend is voor het vullen van de solidariteitsreserve met 5%, is een solidariteitsreserve van 2,5% (1,25 keer het uitkeringsniveau) ook toereikend om in de eerste jaren de daling van de uitkeringen te beperken. Hiermee kan 12,5 jaar lang een eenmalige schok van 10% op de uitkeringen worden opgevangen.

Maximale solidariteitsreserve
De solidariteitsreserve bedraagt maximaal 7% van de persoonlijke pensioenvermogens. Op langere termijn komt een waarde van een solidariteitsreserve van 7% van het totaal aan persoonlijk pensioenvermogens overeen met circa 2 keer het uitkeringsvolume. Hiermee kan 20 jaar lang een eenmalige schok van 10% op de uitkeringen worden opgevangen.

Het eventuele overschot wordt aan deelnemers toebedeeld, rekening houdend met hun persoonlijk pensioenvermogen.

Jaarlijkse bijdrage vanuit premie
De solidariteitsreserve wordt niet vanuit premie gevuld.

Jaarlijkse bijdrage vanuit overrendement
De jaarlijkse toedeling vanuit het overrendement is 2,5% van het positieve overrendement. Indien het niveau van 5% bereikt is, wordt geen overrendement meer toebedeeld aan de solidariteitsreserve (tot het moment dat de solidariteitsreserve weer onder dit niveau komt).

Boven een niveau van 5% en tot het maximum van 7% groeit de solidariteitsreserve autonoom. De reserve wordt dan alleen gevuld door het rendement op de solidariteitsreserve zelf.

Jaarlijkse onttrekking vanuit solidariteitsreserve
Om te voorkomen dat de solidariteitsreserve in 1 keer leeg raakt, wordt jaarlijks maximaal 20% van de solidariteitsreserve beschikbaar gesteld om een daling van een ingegane uitkering te beperken of voorkomen.

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

Zie hoofdstuk 6.2.

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

Zie hoofdstuk 6.3.

5.2.8. Hoe het pensioenfonds omgaat met arbeidsongeschiktheidspensioen, premievrije voortzetting in verband met arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioen

De pensioenregeling van BPL Pensioen kent al sinds 2011 geen nieuwe arbeidsongeschiktheidspensioenen. De nog lopende uitkeringen van arbeidsongeschiktheidspensioen worden net als de overige pensioenuitkeringen ingevaren.

Premievrije voortzettingen bij arbeidsongeschiktheid betreffen na de transitie de premievrijstelling van de totale premie waarbij aanspraak bestaat op de reglementaire beschikbare premies. Hiervoor wordt de voorziene premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid aangehouden die te allen tijde gevuld is met de contante waarde van de vrij te stellen premies.

De voorziening van de opgebouwde aanspraken op partnerpensioen worden toegevoegd aan de persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers. Bij overlijden voor de pensioendatum wordt dit aangewend als (extra) partnerpensioen (het zogeheten garantie partnerpensioen). Bij pensioneren is dit onderdeel van het persoonlijke pensioenvermogen voor ouderdomspensioen en eventueel meeverzekerd partnerpensioen. De opgebouwde aanspraken op wezenpensioen worden 1 op 1 opgenomen als verzekerde aanspraken op wezenpensioen (het garantie wezenpensioen).

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

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. De overdrachtswaarde wordt door het fonds zodanig vastgesteld dat de voor mannen en vrouwen te verwerven pensioenrechten gelijk zijn waarbij aan het vereiste van collectieve actuariële gelijkwaardigheid op basis van dezelfde grondslagen wordt voldaan. Daarbij is dus geen sprake van het maken van onderscheid en/of ongelijke behandeling. De invulling van de compensatie en spreidingstermijn, beide onderdeel van de verdeling van het vermogen bij invaren, zal geschieden conform de wettelijke bepalingen.

5.2.10. Onderbouwing van de transitie-effecten, compensatie en initiële vulling solidariteitsreserve

De effecten van de wijziging van de pensioenovereenkomst en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zijn berekend door het netto profijt van het ongewijzigd voortzetten van de pensioenovereenkomst af te zetten tegen het netto profijt van het wijzigen van de pensioenovereenkomst, inclusief het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Hierbij is het netto profijt gelijk aan het verschil tussen de marktwaarde van de te verwachte pensioenuitkeringen en de marktwaarde van de toekomstige premie-inleg.

Ook zijn de effecten van de wijziging van de pensioenovereenkomst en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten beoordeeld aan de hand van de pensioenverwachting (in een verwacht, een slechtweer- en een goedweerscenario). De analyses zijn uitgevoerd op maatmensniveau.

Daarnaast is gebruik gemaakt van inzichten op grond van de pensioenverwachting bij ongewijzigd voortzetten van de pensioenovereenkomst in vergelijking met de pensioenverwachting bij wijziging van de pensioenovereenkomst inclusief het invaren van de bestaande pensioenaanspraken en inclusief de toepassing van de compensatieregeling, waarbij de pensioenverwachting, voor zover het ouderdomspensioen betreft, wordt weergegeven op basis van een pessimistisch scenario, een verwacht scenario en een optimistisch scenario.

Voor iedere groep “deelnemers” is per leeftijdscohort in kaart gebracht wat de effecten, zowel kwalitatief als kwantitatief van de transitie inclusief de compensatie zijn. Voor beide analyses en de hierbij gehanteerde aannames wordt verwezen naar Berekeningen netto profijt en verwacht pensioen inclusief compensatie. De Cao-partijen zijn van oordeel dat via de compensatieregeling wordt bereikt dat de effecten voor alle geboortecohorten zowel in netto profijt als in verwacht pensioen gelijkmatig uitwerken.

Effecten van het afschaffen van de doorsneepremie in combinatie met toekomstige pensioenopbouw in het nieuwe pensioenstelsel voor deelnemers (per leeftijdscohort)

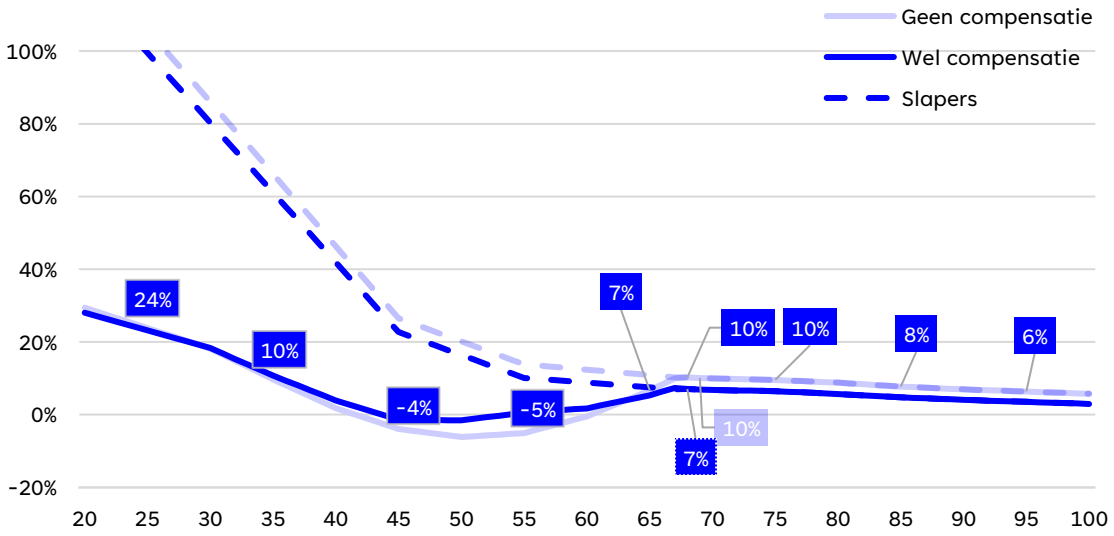
De sociale partners hebben op basis van de voorrangsregels een natuurlijke bandbreedte gegeven aan de hoogte van de compensatie: ondergrens 0% tot maximaal (naar verwachting) 2,75% van het vermogen. Dit betekent concreet dat het fonds en de sociale partners een compensatie van 0% ook adequaat vinden indien er geen compensatie nodig is of er geen vermogen beschikbaar is om de compensatie te financieren (er wordt geen premie beschikbaar gesteld). Omdat de werkelijke hoogte van de compensatie (in % van het vermogen) afhankelijk is van de ontwikkeling van het deelnemersbestand, de rente en het vermogen op het invaarmoment houdt het bestuur rekening met enige variabiliteit van de hoogte van de compensatie bij het vaststellen van de bandbreedte.

Ondergrens: 0% van het vermogen
Bovengrens: 3,5% van het vermogen

We tonen de variant zonder compensatieregeling om inzichtelijk te maken welke invloed de compensatieregeling heeft op de doelstellingen. Zie ook voor verdere onderbouwing paragraaf 10.5.3.

Pensioenresultaten

Verwachte pensioenresultaten van de basisvariant DG 113,7% in het mediane scenario met en zonder compensatie

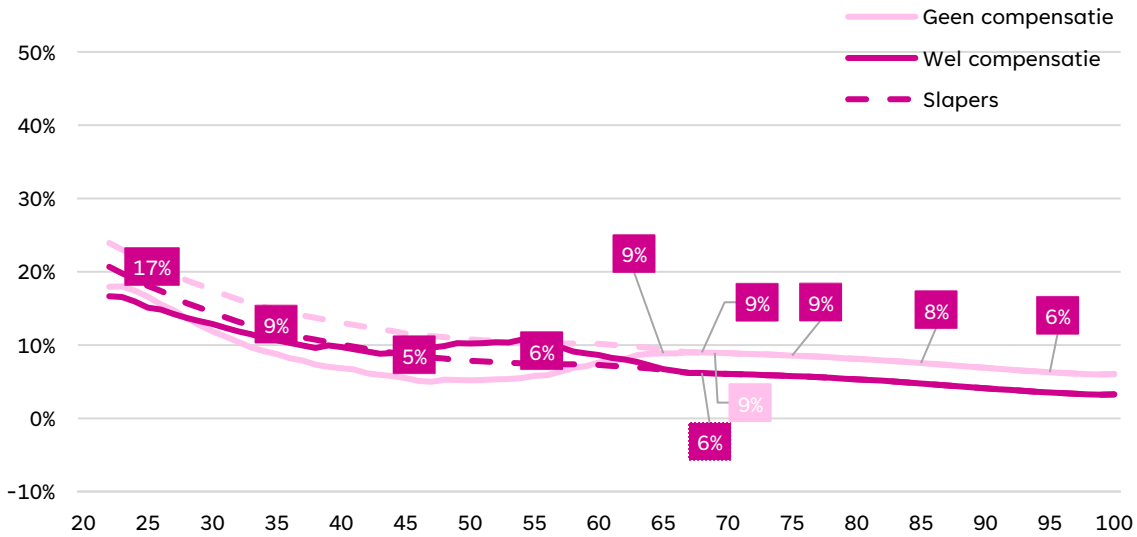


In de figuur hierboven is de vergelijking te zien tussen het wel en niet toekennen van compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek. De assen zijn uitvergroot om het effect beter te zien. Hieruit blijkt dat de impact van het compenseren uit het vermogen op de pensioenresultaten van slapers en pensioengerechtigden beperkt negatief is. Voor deelnemers, die geraakt worden door het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw, leidt de compensatieregeling wel tot een materiële verbetering van de transitie-effecten. Ondanks de compensatie komt deze groep er ondanks de compensatie lager uit dan de overige deelnemersgroepen.

Netto Profijt

De effecten van de compensatieregeling zijn ook berekend op basis van netto profijt.

Netto profijt van de basisvariant DG 113,7% in het mediane scenario met en zonder compensatie



In de figuur hierboven is de vergelijking te zien tussen het wel en niet toekennen van compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek. Hieruit blijkt dat de impact van het compenseren uit het vermogen

op het netto profijt van slapers en pensioengerechtigden beperkt negatief is. Voor deelnemers, die geraakt worden door het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw, leidt de compensatieregeling wel tot een materiële verbetering van de transitie-effecten. De maatstaf netto profijt is anders dan de maatstaf mediane vervangingsratio, waardoor ook het effect tussen de groepen anders uitpakt. Hier is zichtbaar dat de groep die compensatie ontvangt juist beperkt beter uitkomt dan de meeste andere deelnemersgroepen.

Onderbouwing van de adequaatheid van de compensatie

De effecten van de hierboven beschreven wijze van compensatie zijn berekend door de vervangingsratio en netto profijt van het ongewijzigd voortzetten van de pensioenovereenkomst af te zetten tegen het netto profijt van het wijzigen van de pensioenovereenkomst, inclusief het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten en inclusief de toepassing van de compensatieregeling. Hierbij is het netto profijt gelijk aan het verschil tussen de marktwaarde van de te verwachte pensioenuitkeringen en de marktwaarde van de toekomstige premie-inleg.

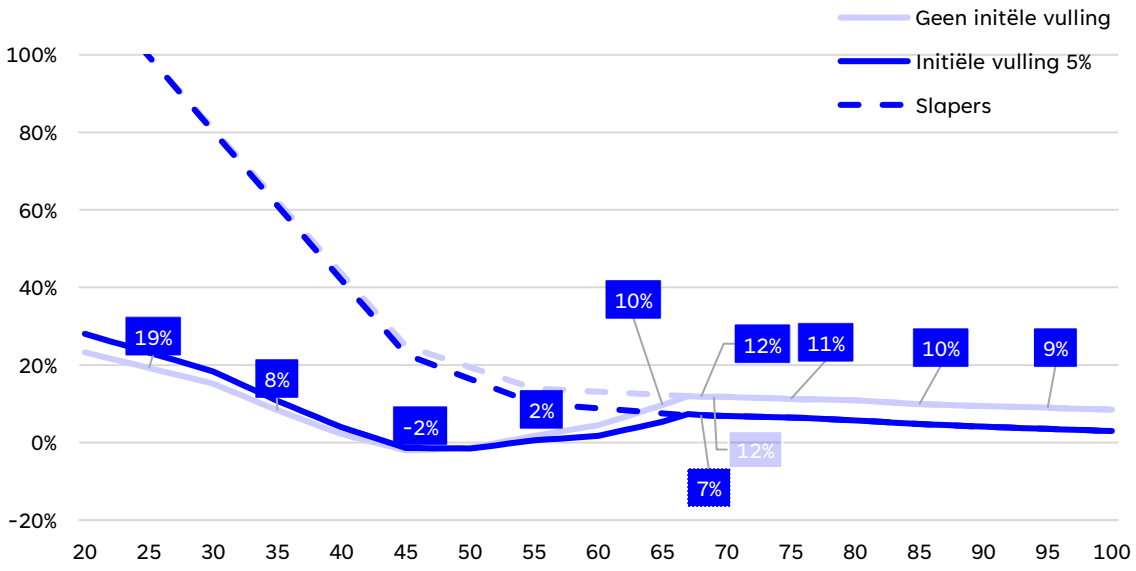
Voor iedere groep “deelnemers” is per leeftijdscohort in kaart gebracht wat de effecten, zowel kwalitatief als kwantitatief, van de transitie inclusief de compensatieregeling zijn. Er is hierbij rekening gehouden met de hierna besproken initiële vulling van de solidariteitsreserve.

Effecten van het initieel vullen van de solidariteitsreserve voor deelnemers (per leeftijdscohort)

We tonen de variant zonder initiële vulling van de reserve om inzichtelijk te maken welke invloed de vulling heeft op de doelstellingen.

Pensioenresultaten

Verwachte pensioenresultaten van de basisvariant DG 113,7% in het mediane scenario in vergelijking met het niet initieel vullen van de solidariteitsreserve



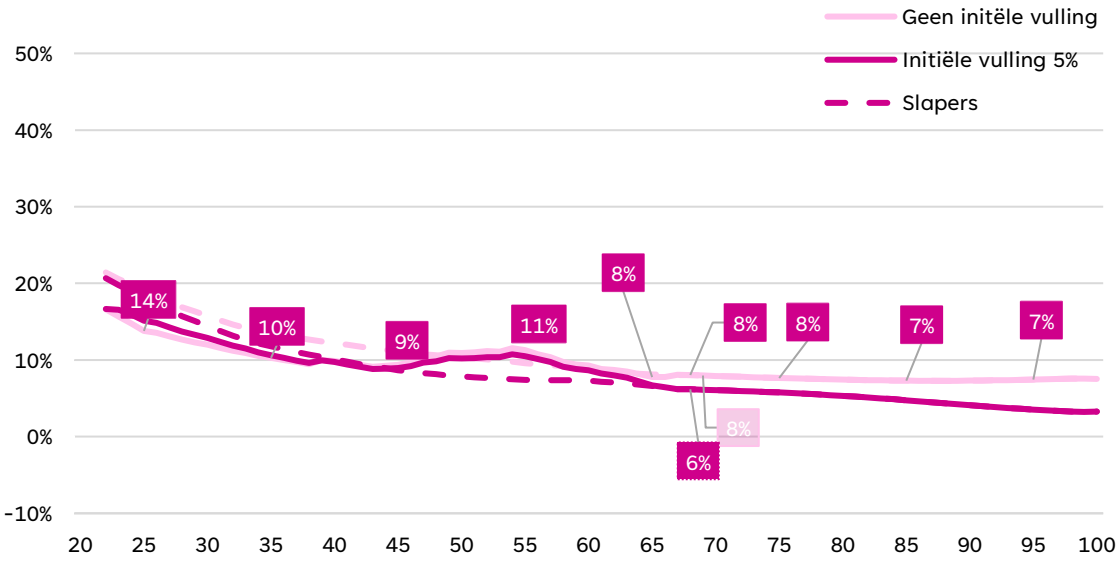
In de figuur hierboven is de vergelijking te zien tussen het wel en niet initieel vullen van de solidariteitsreserve. De assen zijn uitvergroot om het effect beter te zien. Hieruit blijkt dat de impact van het

vullen van de solidariteitsreserve op de pensioenresultaten de pensioengerechtigden en in mindere mate oudere slapers en actieven beperkt negatief is, er dient immers bij aanvang kapitaal aan de reserve te worden toegevoegd. Hier tegenover staat dat de pensioengerechtigden het meeste voordeel genieten van de solidariteitsreserve, zij worden hierdoor beschermd. Voor de jongste actieven is het effect andersom, zij leggen immers (in absolute euro's en % van hun uiteindelijke pensioen) veel minder in op het invaarmoment omdat ze nog opbouwend zijn.

Netto Profijt

De effecten van het vullen van de reserve zijn ook berekend op basis van netto profijt.

Netto profijt van de basisvariant DG 113,7% in het mediane scenario in vergelijking met het niet initieel vullen van de solidariteitsreserve



In de figuur hierboven is de vergelijking te zien tussen het wel en niet initieel vullen van de solidariteitsreserve. Hieruit blijkt dat de impact van het vullen van de solidariteitsreserve op het netto profijt van slapers en pensioengerechtigden beperkt negatief is. Voor jongere actieven is er een beperkt positief effect. De conclusies zijn vergelijkbaar met de conclusies bij de pensioenverwachting.

5.2.11. Onderbouwing van de evenwichtige belangenafweging

Onderdeel van het transitieplan zijn de transitiedoelstellingen: aan welke voorwaarden zou de transitie moeten voldoen? Deze transitiedoelstellingen zijn door sociale partners vastgesteld en door het bestuur onderschreven. Voor de toepassing van het evenwichtigheidskader dienen de doelstellingen concreet en meetbaar te zijn. Op basis van de uitgangspunten en de doelstellingen van de sociale partners heeft BPL Pensioen de volgende doelstellingen vastgesteld. De maatstaven zijn gekoppeld aan de doelstellingen. De doelstelling omvatten de doelstellingen van de sociale partners, al zij het in een andere bewoording. Daarnaast heeft het bestuur een expliciete prioritering aangebracht aan de verschillende doelstellingen.

Transitiedoelstellingen

Doelstelling 1	**Verplichte reserves** Het MVEV en operationele reserve worden bij transitie gevuld tot benodigd niveau.
Doelstelling 2	**Voldoende gevulde solidariteitsreserve** De solidariteitsreserve wordt ten minste gevuld tot een minimaal benodigd niveau.
Doelstelling 3	**Elke deelnemer ontvangt voorziening** Elke deelnemer ontvangt bij transitie ten minste de voorziening horend bij zijn opgebouwde of ingegane pensioenen.
Doelstelling 4	**Verwachte pensioenen gelijk** De verwachte pensioenen zijn voor en na transitie ten minste gelijk, bij voorkeur wat hoger om te corrigeren voor extra risico.
Doelstelling 5	**Adequate compensatie** Er wordt een compensatie gegeven aan de hand van het beschikbare vermogen.
Doelstelling 6	**Evenwichtige verdeling van vermogen** Het uitgangspunt is dat de verdeling van het collectieve pensioenvermogen door het bestuur als evenwichtig beoordeeld wordt.

Of de transitiedoelstellingen daadwerkelijk behaald kunnen worden, is afhankelijk van de dekkingsgraad van BPL Pensioen op het moment van de transitie. De transitiedoelstellingen moeten daarom in samenhang met de voorrangsregels worden bezien. De voorrangsregels zijn door sociale partners vastgesteld in het transitieplan. Het bestuur heeft naar aanleiding van de evenwichtigheidsbeoordeling de dekkingsgraad bereiken waarbinnen de voorrangsregels worden toegepast, aangepast in overleg met de sociale partners.

De voorrangsregels zijn als volgt (in volgorde van prioriteit)[3]:

Invaardekkingsgraad	Omschrijving
<103%	Als de dekkingsgraad op het moment van transitie lager is dan 103% zijn de afspraken uit het transitieplan (mogelijk) niet langer toereikend en zal het transitiemoment (mogelijk) worden uitgesteld tot een nader te bepalen datum. Als de transitiedatum niet langer kan worden uitgesteld (uiterlijk 1 januari 2028) en de dekkingsgraad bevindt zich onder de 103%, dan worden de pensioenaanspraken en -rechten zodanig gekort dat de dekkingsgraad 103% bedraagt.
103%	Indien de dekkingsgraad op het moment van transitie zich op 103% bevindt, gelden de volgende voorrangsregels in volgorde: I. Financiering van het MVEV en de operationele reserve (samen ingeschat op 2,7% van de dekkingsgraad); II. Het aanleggen van een solidariteitsreserve met 0,25% van het persoonlijk pensioenvermogen;
103% tot 108,2%	I., II. IV. Deelnemers ontvangen hun voorziening pensioenverplichtingen

[3] *In deze tabel met de voorrangsregels van het bestuur is de nummering aangehouden die gehanteerd is in het transitieplan. Merk op dat voorrangsregels III. en V. uit het transitieplan geen onderdeel meer zijn van de voorkeurs voorrangsregels van het bestuur. Voorrangsregel III. heeft betrekking op een situatie van korting op invaarmoment, welke zich niet voordoet gegeven de ondergrens van de bandbreedte van de dekkingsgraad van 103%. Voorrangsregel V. heeft betrekking op een situatie van compensatie bij achteruitgang in UPO-bedrag, welke het bestuur heeft vertaald naar een kwantitatieve maatstaf in de evenwichtigheidsbeoordeling en daarmee niet langer als voorrangsregel heeft opgenomen.*

Invaardekkingsgraad	Omschrijving
	VI. De solidariteitsreserve wordt aangevuld tot een niveau van 2,5% van het vermogen, voor zover de dekkingsgraad van BPL Pensioen op het moment van de transitie hiervoor toereikend is. VII. Er wordt een compensatie toegekend aan actieve deelnemers die nadeel ervaren van het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw conform de in hoofdstuk 8 opgenomen compensatiestaffel, voor zover daarvoor - gegeven de dekkingsgraad van BPL Pensioen op het transitiemoment - voldoende vermogen beschikbaar is. Bij onvoldoende vermogen voor volledige compensatie op basis van de in hoofdstuk 8 genoemde compensatiestaffel, wordt de compensatiestaffel naar rato (van het voor compensatie beschikbare vermogen ten opzichte van het vermogen dat benodigd is voor toekenning van de volledige compensatiestaffel) toegekend.
108,2% tot 113,7%	I., II., IV., VI., VII. VIII. Het persoonlijk pensioenvermogen van deelnemers wordt verhoogd met 2,5%, voor zover de dekkingsgraad van BPL Pensioen op het moment van de transitie hiervoor toereikend is, zonder spreiden. IX. De solidariteitsreserve wordt aangevuld tot 5% van het vermogen voor zover de dekkingsgraad van BPL Pensioen op het moment van de transitie hiervoor toereikend is.
113,7% tot 122,6%	I., II., IV., VI. – IX. X. Het persoonlijk pensioenvermogen wordt verhoogd. Hierbij wordt een spreidingsperiode van 10 jaar gehanteerd. De eerste 11% onverdeeld vermogen wordt, door inzet van bestuurlijke ruimte, pro-rata verdeeld over de deelnemers. 11% is bepaald als de verwachte toeslagachterstand op het moment van invaren (zie hoofdstuk 8).
122,6% tot 130%	I., II., IV., VI. – X. XI. Het persoonlijk pensioenvermogen wordt verhoogd met de resterende reserve met een spreidingsperiode van 10 jaar.
>130%	Bij een dekkingsgraad hoger dan 130% kan de transitie naar de nieuwe pensioenregeling doorgang vinden. In dat geval wordt het vermogen boven de 130%, in beginsel verdeeld over de persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers, rekening houdend met een spreidingsperiode van 10 jaar. Het bestuur wenst in dit geval wel opnieuw in overleg te treden, enerzijds wijkt de verdeling van het vermogen bij dit niveau dekkingsgraad forser af van de afspraken uit het transitieplan (geen spreiding) en anderzijds wil het bestuur na overleg met GO vast stellen of dit extra onverdeeld vermogen (boven het vermogen dat behoort bij een dekkingsgraad van 130% op de transitiedatum) volledig uit wordt gedeeld via een extra verhoging van persoonlijke pensioenvermogens, of dat een andere bestemming van dit geld meer evenwichtig is. Hierbij streven alle betrokken partijen ernaar zo snel mogelijk tot eventuele aanvullende afspraken te komen zodat de transitie alsnog binnen de wettelijke termijnen (uiterlijk 1 januari 2028) kan worden afgerond.

6. TRANSITIE-FTK EN OVERBRUGGINGSPLAN

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

Het transitie-FTK wordt vanaf 2024 gehanteerd. Hier is een zorgvuldig besluitvormingsproces aan vooraf gegaan. Aan de hand van een vooraf vastgestelde planning is het BOB-model gehanteerd. Tussentijds zijn het verantwoordingsorgaan en de Raad van toezicht op de hoogte gehouden van de voortgang van het proces.

Na het voorgenomen besluit van het bestuur op 30 mei 2024 is het verantwoordingsorgaan om advies gevraagd. Onderdeel van het besluit om het transitie-FTK te hanteren is het besluit om het toeslagbeleid en het kortingsbeleid aan te passen. Het verantwoordingorgaan heeft op 21 juni 2024 een positief advies afgegeven. Daarmee werd het besluit definitief. In onderstaande tabel staan de doorlopen stappen.

Stap	Wie	Actie	Datum	Toelichting
1	Pensioencommunicatiecommissie (PCC)	Proces doorspreken en advies over door te rekenen scenario's toeslagbeleid	7 februari 2024	
2	Bestuur	Proces bespreken en vaststellen welke varianten van het toeslagbeleid in het transitie-FTK uit te werken in de analyse de netto profijt en het overbruggingsplan	29 februari 2024	Proces
3	Bestuursbureau (BB)	Verantwoordingsorgaan informeren over het proces	1 maart 2024	Regulier overleg VO en gezamenlijk overleg VO en bestuur
4	PCC	Beoordelen van en advies over analyse (Ortec Finance) en evenwichtigheid toeslagbeleid onder transitie-FTK + netto profijtberekening	6 maart 2024	
5	Bestuur	Beoordelen analyse (Ortec Finance) en evenwichtigheid toeslagbeleid onder transitie-FTK + netto profijtberekening	28 maart 2024	Beeldvorming
6	PCC	Beoordelen van en advies over overbruggingsplan 2024 (Mercer) op basis van voorgenomen toeslagbeleid	3 april 2024	
7	Bestuur	Beoordelen overbruggingsplan 2024 (Mercer) + evenwichtigheids-berekeningen op basis van voorgenomen toeslagbeleid + netto profijtberekening	25 april 2024	Oordeelsvorming
8	Bestuursbureau (BB)	VO en Rvt informeren over voortgang naar gebruikmaken transitie-FTK	17 mei 2024	Regulier overleg VO en gezamenlijk overleg VO en bestuur

Stap	Wie	Actie	Datum	Toelichting
9	Bestuur	Besluit onder voorbehoud van (positief) advies VO op toeslagbeleid, overbruggingsplan 2024 + evenwichtigheidsberekeningen op basis van aangepast toeslagbeleid	30 mei 2024	Besluitvorming
10	VO	Advies op voorgenomen besluit hanteren transitie-FTK + aanpassing toeslagbeleid + overbruggingsplan + herstelplansjabloon	21 juni 2024	Regulier overleg VO en gezamenlijk overleg VO en bestuur
11	BB	Indienen Overbruggingsplan	Jaarlijks voor 1 juli	

6.2. Effecten van transitie-FTK en invloed op besluitvorming transitie

Bij het onderzoek naar de voor- en nadelen van het hanteren van het transitie-FTK zijn verschillende varianten van het toeslagbeleid doorgerekend. Hiermee is onderzocht wat de effecten zijn op de daadwerkelijke transitie naar Wtp.

Onderzochte varianten

Er zijn drie beleidsvarianten onderzocht:

- Het vermogen boven een dekkingsgraad van 105% is beschikbaar voor toeslagverlening
- Het vermogen boven een dekkingsgraad van 110% is beschikbaar voor toeslagverlening
- 50% van het vermogen boven een dekkingsgraad van 110% is beschikbaar voor toeslagverlening

Binnen het bestuur is ook gesproken over het vaststellen van een hogere ondergrens voor toeslagverlening (bijvoorbeeld 115%). Het verhogen van de ondergrens kan ertoe leiden dat er minder toeslag wordt verleend dan binnen het huidig FTK. Dit zou in tegenstrijd zijn met een van de doelstellingen van de Wtp, namelijk het sneller kunnen verhogen van pensioenen. Daarom is deze variant afgevallen.

Indien het fonds bij invaren voldoende middelen wenst te hebben voor het vullen van het MVEV, de operationele reserve, de solidariteitsreserve en een eventueel benodigd compensatiedepot, dient het fonds zich (op basis van de huidige inzichten) te richten op invaren met een dekkingsgraad van ongeveer 110%. De eerste beleidsvariant valt daarmee af. Er is met 110% gerekend, omdat nog niet bekend was wat de werkelijke minimaal gewenste invaardekkingsgraad was.

Bij de tweede beleidsvariant wordt onvoldoende buffer opgebouwd ten opzichte van 110%. Hierdoor stijgt de kans dat de dekkingsgraad bij invaren lager is dan 110% en de gewenste invaardekkingsgraad. Daarmee lag en ligt het meest voor de hand om ervan uit te gaan dat – indien gebruik gemaakt wordt van het transitie-FTK - 50% van het vermogen boven een dekkingsgraad van 110% beschikbaar is voor toeslagverlening.

Kwantitatieve analyse

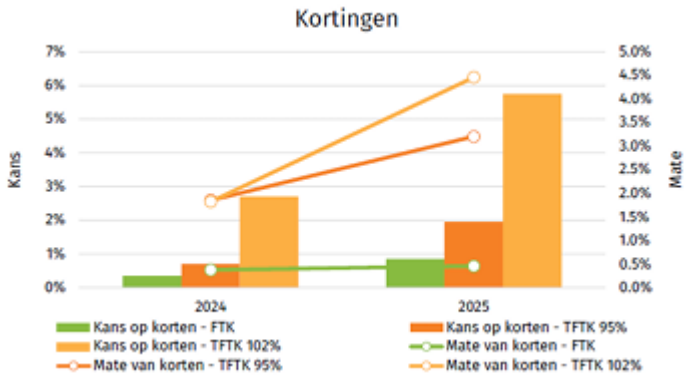
Het bestuur heeft een analyse gemaakt van het toeslagbeleid in het transitie-FTK. Hierbij zijn de volgende effecten in kaart gebracht:

- De verwachte dekkingsgraad eind 2026

- De cumulatief gegeven indexatie tot eind 2026
- De kans en mate van korten in de aanloop naar het invaarmoment, dus eind 2024 en 2025
- De kans op een te lage dekkingsgraad op het invaarmoment, dus eind 2026
- De generatie-effecten op basis van de delta netto profijt

Verwachte dekkingsgraad en indexatie

Bij een keuze voor het transitie-FTK zijn de kortingskansen en de gemiddelde kortingen in de aanloop naar het invaarmoment hoger. Zie onderstaande figuur.



In het huidig FTK ontstaan kortingen doordat de dekkingsgraad ultimo jaar zakt tot onder de 'kritische dekkingsgraad': *de dekkingsgraad waarbij het niet mogelijk is om in 10 jaar te herstellen naar 100% + VEV volgens de voorgeschreven rekenregels*. De kans hierop is beperkt en ook zijn deze kortingen per definitie klein omdat slechts 1/10e van het totale tekort direct moet worden afgerekend. In het transitie-FTK ontstaan kortingen doordat:

- De dekkingsgraad daalt tot onder de 90% (dan wordt er direct gekort tot 90%)
- Het volgens de voorgeschreven rekenregels niet lukt om te herstellen naar de veronderstelde minimaal benodigde invaardekkingsgraad eind 2026

Dekkingsgraadrisico's

Ook zijn de dekkingsgraadrisico's vastgesteld. Omdat er onder het transitie-FTK meer wordt geïndexeerd maar ook vaker wordt gekort, blijven de kansen op een lage dekkingsgraad op het transitiemoment ongeveer gelijk.

Besluitvorming door het bestuur is met de verschillende analyses uiteindelijk na vaststellen van de evenwichtigheid op basis van de evenwichtigheidsmatrix vastgesteld.

6.3. Effect van toeslagverlening tussen 2022 en invaarmoment

Tussen 2022 en het invaarmoment zijn de volgende toeslagen toegekend:

- 1 augustus 2022: 2,6%
- 1 januari 2023: 8,0%
- 1 januari 2024: 4,2%
- 1 januari 2025: 2,5%

Deze toeslagen in 2022, 2023 en 2024 zijn toegekend op basis van de indexatie AMvB. De toeslag per 1 januari 2025 is toegekend op basis van het toeslagbeleid, zoals door het bestuur vastgesteld als onderdeel van het transitie-FTK.

De toeslagbesluiten per 1 augustus 2022, 1 januari 2023, 1 januari 2024 en 1 januari 2025 wijken dus af van de toekomstbestendige toeslagverlening in het FTK. De impact hiervan dient derhalve te worden meegewogen bij de beoordeling van de evenwichtigheid.

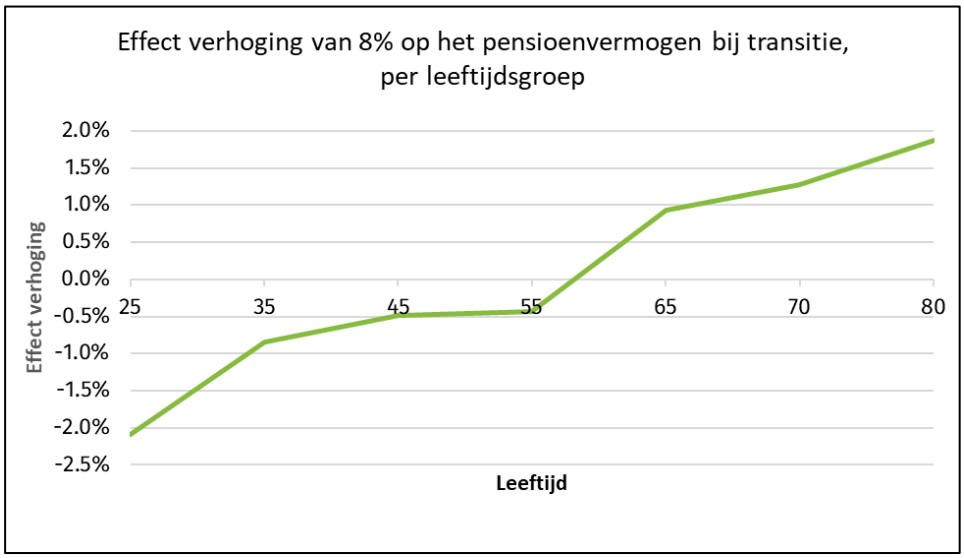
Bij de beoordeling van de evenwichtigheid heeft het bestuur rekening gehouden met de effecten van de toeslagbesluiten. Hierbij geldt het volgende:

- Op het moment van de transitie is er sprake van een toeslagachterstand. In de afgelopen jaren heeft het bestuur van BPL Pensioen deze toeslagachterstand beperkt door gebruik te maken van de verruimde regelgeving rondom toeslagverlening en het transitie-FTK.
- Deze toeslagverlening is voor alle deelnemers van toepassing.

In de onderstaande grafieken wordt ter illustratie de impact van de toeslag in 2023, 2024 en 2025 op het pensioenvermogen bij invaren weergegeven. Verschillen in effecten worden veroorzaakt door de hoogte van de gegeven toeslag, de dekkingsgraad op het moment van verlenen van de toeslag, de rente op het moment van verlenen van de toeslag maar ook het aantal jaar tot het moment van invaren.
NB. Voor de toeslag per 1 augustus 2022 is een dergelijke analyse niet opgesteld. Voor deze toeslag is de impact van de toeslagen vastgesteld op het pensioenresultaat (volgens de definitie in de jaarlijkse haalbaarheidstoets) per leeftijd.

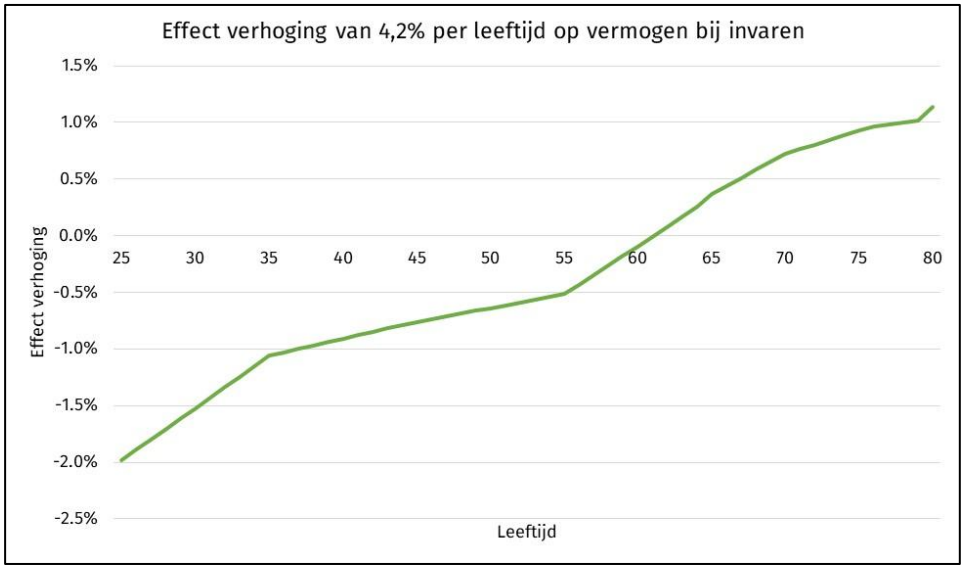
8% toeslag per 1 januari 2023

In de onderstaande grafiek wordt ter illustratie weergegeven wat de gevolgen zijn van de toeslag per 1 januari 2023 van 8% op de hoogte van het pensioenvermogen op het moment van invaren, ten opzichte van een toeslag van 0%. In de grafiek is zichtbaar dat de verwachting is dat de verhoging nú voor een 35-jarige op het moment van overstap een daling van het pensioenkapitaal van 0,8% betekent. Voor een 55-jarige betekent het een daling van 0,4%. Voor een 75-jarige een stijging van 1,5%.



4,2% toeslag per 1 januari 2024

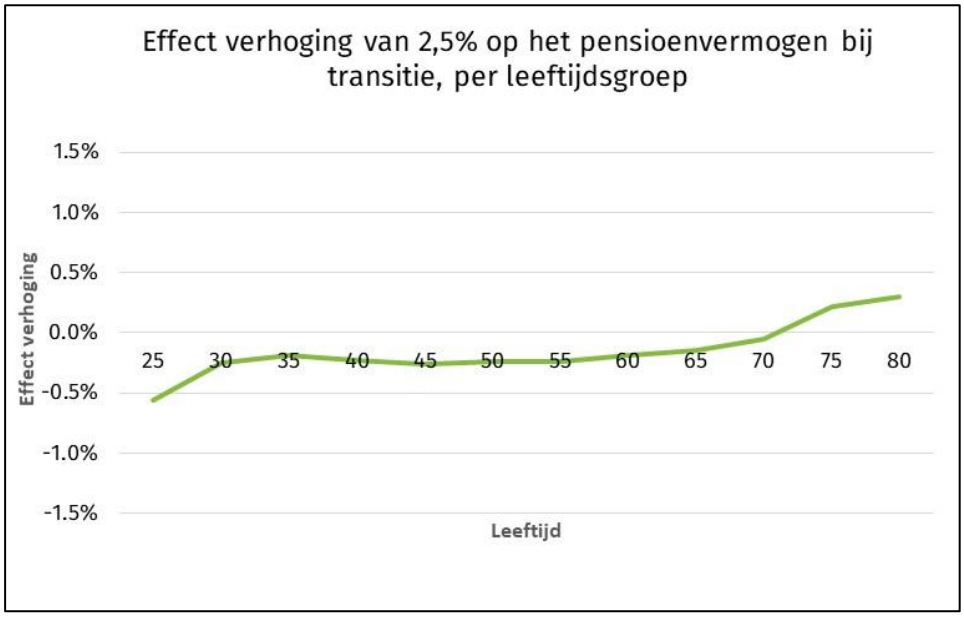
In de onderstaande grafiek wordt ter illustratie weergegeven wat de gevolgen zijn van een de toeslag per 1 januari 2024 van 4,2% op de hoogte van het pensioenvermogen op het moment van invaren, ten opzichte van een toeslag van 0%. In de grafiek is zichtbaar dat de verwachting is dat de verhoging nú voor een 35-jarige op het moment van overstap een daling van het pensioenkapitaal van 1,0% betekent. Voor een 55-jarige betekent het een daling van 0,5%. Voor een 75-jarige een stijging van 1,0%.



2,5% toeslag per 1 januari 2025

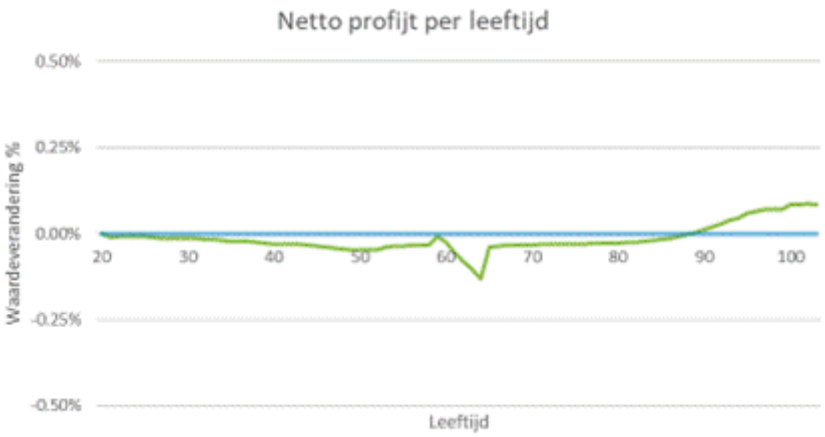
In de onderstaande grafiek wordt ter illustratie weergegeven wat de gevolgen zijn van de toeslag per 1 januari 2025 van 2,5% op de hoogte van het pensioenvermogen op het moment van invaren, ten opzichte van een toeslag van 0%. In de grafiek is zichtbaar dat de verwachting is dat de verhoging nú voor een 35-

jarige op het moment van transitie een daling van het pensioenkapitaal van 0,1% betekent. Voor een 55-jarige betekent het een daling van 0,2%. Voor een 75-jarige een stijging van 0,2%.



Bovenstaande grafieken geven de losse effecten weer per jaar. In het kader van het overbruggingsplan is bepaald wat de generatie-effecten zijn op basis van de delta netto profijt van de toeslagen verleend onder reguliere FTK enerzijds en het transitie-FTK anderzijds.

Onderstaande grafiek toont de netto profijt verandering, uitgaande van een aanvangsdekkingsgraad per december 2023 van 114,4% en een invaardekkingsgraad van 102%. De blauwe lijn stelt het reguliere FTK voor en dient ter referentie, de groene lijn toont het effect van het transitie-FTK. Te zien is dat de generatie-effecten beperkt zijn en het meest negatief voor de groep deelnemers die zich net voor pensionering bevindt. Deze groep ondervindt het meeste nadeel in die gevallen dat er de komende jaren gekort zou moeten worden.



Uit de bovenstaande analyses blijkt dat er sprake is van een gunstig effect op het pensioenresultaat van de oudere deelnemers en een negatief effect op het pensioenresultaat van jongere deelnemers:

- Wanneer er toeslagen worden verleend, is dat in eerste instantie positief voor alle deelnemers aangezien alle opgebouwde pensioenen immers in gelijke mate worden verhoogd.
- De dekkingsgraad wordt echter ook lager door toeslagverlening. Na de extra toeslag is er dan ook minder dekkingsgraad beschikbaar voor het, op het moment van invaren, verhogen van het persoonlijk pensioenvermogen. Immers door de verhoging van de pensioenen wordt er eerder meer geld uitgekeerd aan de gepensioneerden.

De verleende toeslagen hebben een beperkte herverdeling tussen generaties tot gevolg gehad, van jongeren naar ouderen. Op het moment van besluitvorming over de toeslagverlening heeft het bestuur inzicht gekregen in de generatie effecten door middel van een vergelijking van het pensioenresultaat. Het bestuur acht de beperkte generatie effecten van beide besluiten evenwichtig in combinatie met de overige beleidsuitvoeringen van het fonds. De besluiten omtrent versoepelde toeslagverlening leiden niet tot een andere beoordeling van de evenwichtigheid van het invaarverzoek.

6.4. Beschrijving en onderbouwing evenwichtigheid indexatiebeleid

De evenwichtigheid is opgenomen en gebaseerd op het evenwichtigheidskader. Voor de onderbouwing van de evenwichtigheid van het toeslagbeleid is tijdens het Wtp-traject een evenwichtskader opgesteld. Aan de hand van dit evenwichtigheidskader is vastgesteld dat het indexatiebeleid als onderdeel van het hanteren van het transitie-FTK evenwichtig is.

Eindoordeel bestuur

De transitie wet- en regelgeving is bedoeld om onevenwichtige handelingen tijdens de transitieperiode te voorkomen en om een geleidelijke overgang naar het nieuwe stelsel plaats te laten vinden. Met het hanteren van het transitie-FTK (met een aangepast toeslagbeleid) wordt een evenwicht gevonden tussen enerzijds het sneller verlenen van toeslag (in lijn met het nieuwe stelsel) en anderzijds het beschermen van de dekkingsgraad om een goede start in het nieuwe stelsel mogelijk te maken.
Het bestuur is van mening dat het hanteren van het transitie-FTK de voorkeur verdient. Hierbij is met zowel kwalitatieve als kwantitatieve aspecten rekening gehouden.

7. TRANSITIEPLAN

7.1. Beschrijving van het besluitvormingsproces rondom het transitieplan

BPL Pensioen voert de pensioenregeling uit voor de Agrarische en Groene sectoren. Sociale partners uit deze sectoren hebben de voorbereiding en uitwerking van het transitieplan belegd bij het Gemandateerd Overleg. Het Gemandateerd Overleg is hierbij inhoudelijk ondersteund door externe deskundigen en secretarieel ondersteund door het bestuursbureau.

Het transitieplan is de formele gezamenlijke vastlegging van hetgeen het Gemandateerd Overleg, met instemming van 4 werknemersorganisaties en 17 werkgeversorganisaties, is overeengekomen over:

- De nieuwe pensioenregeling
- Het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en verworven pensioenrechten naar die nieuwe pensioenregeling
- De compensatie voor de gevolgen van de afschaffing van de doorsneepremiesystematiek

De totstandkoming van het transitieplan was een iteratief proces vanwege de raakvakken tussen de taken van het Gemandateerd Overleg en het bestuur van BPL Pensioen. Periodieke afstemming tussen (delegaties van) het Gemandateerd Overleg en het bestuur van BPL Pensioen zorgde ervoor dat de samenhang geborgd was. Het concept transitieplan is in mei 2024 door het bestuur besproken en globaal op evenwichtigheid beoordeeld.

In juni en juli 2024 heeft de achterbanraadpleging plaatsgevonden bij de 4 werknemersorganisaties en 17 werkgeversorganisaties. Op 8 juli 2024 hebben de werkgeversorganisaties aangegeven akkoord te zijn met het bereikte onderhandelingsresultaat van de nieuwe pensioenregeling bij BPL Pensioen. De meerderheid van de leden van FNV, CNV en Het Zwarte Corps heeft met het bereikte onderhandelingsresultaat ingestemd. De leden van de Unie hebben unaniem ingestemd met het transitieplan. Daarmee is een definitief akkoord bereikt over het transitieplan. Het definitieve transitieplan is op 9 juli 2024 vastgesteld door het Gemandateerd Overleg.

Ingevolge artikel 150g van de Pensioenwet stellen sociale partners[4] een vereniging van pensioengerechtigden (respectievelijk een vereniging van ex-deelnemers (voormalig werknemers)), die een representatief gedeelte van de gepensioneerden vertegenwoordigen, in de gelegenheid om een oordeel uit te spreken over het transitieplan. Zij moeten bedoelde verenigingen 'horen'. In de agrarische en groene sectoren[5] loopt dit via het Gemandateerd Overleg. Om deze reden is in 2023 een oproep op de website van BPL Pensioen geplaatst om melding te doen van het bestaan van een dergelijke vereniging. Op deze oproep hebben ANBO-PCOB gezamenlijk gereageerd. De ANBO-PCOB zijn in mei 2024 in de gelegenheid gesteld tot het uitoefenen van het hoorrecht. De ANBO-PCOB heeft in juni 2024, na schriftelijke informatieverstrekking door sociale partners en aanvullende gesprekken, gebruik gemaakt van het hoorrecht.

---

[4] De genoemde partijen op pagina 2 van het transitieplan Agrarische- en Groene Sectoren BPL Pensioen

[5] Zie bijlage 4 van het Transitieplan Agrarische en Groene sectoren

7.2. Toelichting op de wijze waarop bestuur de evenwichtigheid van het transitieplan heeft vastgesteld en welke rol de bestuursorganen en sleutelfunctiehouders daarbij hebben bekleed

Het bestuur heeft de evenwichtigheid van het transitieplan vastgesteld volgens de uitgangspunten van de "Good practice: stappenplan onderbouwing evenwichtige transitie door pensioenfondsen die beogen in te varen" van DNB. Het bestuur heeft transitiedoelstellingen bepaald, maatstaven geformuleerd en bandbreedtes vastgesteld. Op basis daarvan heeft het bestuur de evenwichtigheid beoordeeld en vastgesteld hoe tot een evenwichtige transitie kan worden gekomen. De beoordeling van de evenwichtigheid is vastgelegd in het besluitvormingsdocument Evenwichtigheid Transitie.

Het verantwoordingsorgaan en de raad van toezicht zijn gedurende de beoordeling van de evenwichtigheid door het bestuur op de hoogte gehouden. Bij de afronding van de beoordeling van de evenwichtigheid heeft het verantwoordingsorgaan positief advies uitgebracht. De raad van toezicht heeft de beoordeling van de evenwichtigheid nadrukkelijk meegewogen in de goedkeuring van het invaarbesluit.

De sleutelfunctiehouders actuarieel en risicobeheer zijn gedurende de beoordeling van de evenwichtigheid door het bestuur geïnformeerd. De tussentijdse input van de sleutelfunctiehouders is meegenomen in de besluitvorming door het bestuur. De sleutelfunctiehouders hebben voor de definitieve besluitvorming hun opinies afgegeven.

De sleutelfunctiehouder interne audit heeft een audit uitgevoerd op het proces van de beoordeling van de evenwichtigheid.

7.3. Toelichting op de wijze waarop het bestuur de uitvoerbaarheid van het transitieplan heeft vastgesteld en welke rol de fondsorganen en sleutelfunctiehouders daarbij hebben bekleed

BPL Pensioen heeft de uitvoering van de pensioenregeling uitbesteed aan TKP. Achmea Investment Management (AIM) is de fiduciair beheerder en voert tevens de beleggingsadministratie uit. Met beide uitbestedingspartijen is intensief samengewerkt om de uitvoerbaarheid van het transitieplan en de nadere uitwerking van de pensioenregeling en het beleid te toetsen.

Een belangrijke reden om te kiezen voor een transitie per 1 januari 2027 is dat de systemen en processen voor de uitvoering van de solidaire premieregeling tijdig beschikbaar en getest zijn en bovendien ook in de praktijk toegepast voor pensioenfondsen die eerder zijn overgegaan naar de solidaire premieregeling.

TKP heeft een Producten- en dienstencatalogus (PDC) opgesteld waarin per item door BPL Pensioen is vastgesteld of het passend is voor BPL Pensioen. Onderdelen van de pensioenregeling van BPL Pensioen die niet passen binnen de PDC zijn geïdentificeerd en nader onderzocht. BPL Pensioen heeft het (concept) pensioenreglement voor de SPR opgesteld en intensief afgestemd met TKP. In een iteratief proces is vastgesteld dat de pensioenregeling uitvoerbaar is. Dit proces heeft geleid tot een aantal onderdelen dat als

maatwerk wordt ingericht door TKP. De pensioenregeling is waar mogelijk door het bestuur en sociale partners ten behoeve van de uitvoerbaarheid aangepast aan de PDC van TKP.

Voor het invaren van de FTK-pensioenen in de solidaire premieregeling heeft TKP een propositie uitgewerkt. BPL Pensioen heeft met TKP een transitieovereenkomst afgesloten, waarin de afspraken, incl. de mijlpalen en go/no-gomomenten zijn vastgelegd.

Naast het invaren en de uitvoering van de solidaire premieregeling door TKP is ook de data-uitwisseling tussen TKP en AIM uitgewerkt. Beide uitvoerders maken hierbij gebruik van de SIVI standaard. Met AIM is hiervoor een vermogenstransitieplan opgesteld.

Sleutelfunctiehouder risicobeheer

De sleutelfunctiehouder risicobeheer is gedurende het proces van opdrachtaanvaarding nauw betrokken geweest bij de bestuurlijke beoordeling van de uitvoerbaarheid van de transitie. Door middel van risico-opinies heeft de sleutelfunctiehouder de relevante onderdelen van de opdrachtaanvaarding beoordeeld. In de opdrachtbevestiging aan sociale partners bevestigt het bestuur de uitvoerbaarheid van het transitieplan. De sleutelfunctiehouder risicobeheer heeft een positieve opinie gegeven bij de opdrachtbevestiging.

Raad van toezicht

Het bestuur heeft de Raad van toezicht (conform artikel 150m lid 7 van de Pensioenwet) gevraagd om goedkeuring met het besluit tot invaren. De raad heeft, na ontvangst en bespreking van alle relevante informatie en na kennisname van het advies van het verantwoordingsorgaan, goedkeuring verleend. De uitvoerbaarheid van het transitieplan is onderdeel van de beoordeling door de raad.

7.4. Toets op de conformiteit van het transitieplan met wettelijke voorschriften

Toets op relevante wet- en regelgeving

Ten behoeve van een goede uitvoering heeft BPL Pensioen de eigen (juridisch) adviseurs bevraagd op enkele onderdelen van de voorgestelde regeling onder de verwachte werking van relevante wetgeving. Onder relevante wetgeving wordt in dit verband verstaan de Pensioenwet met de onderliggende regelgeving, de fiscale wet- en regelgeving en de gelijke behandelingswetgeving, zoals deze gelden na invoering van de Wtp. Daarnaast heeft het fonds op basis van het Transitieplan een toetsing gedaan aan de basisproposities van TKP. Deze basisproposities zijn door TKP getoetst aan de relevante wetgeving en op uitvoerbaarheid. Hieruit zijn geen bevindingen naar voren gekomen die impliceren dat de voorgestelde regeling niet aan de relevante wetgeving zou voldoen. Hierbij wordt (ten overvloede) opgemerkt, dat het Transitieplan mede tot stand is gekomen door de deskundige inbreng van de adviseurs van de sociale partners, die zich bij hun advisering hebben gebaseerd op genoemde wetgeving.

Conclusie

Het bestuur van BPL Pensioen is op basis van het gestelde in deze paragraaf van oordeel, dat de uitvoering van de in het Transitieplan voorgestelde pensioenregeling niet op juridische belemmeringen zal stuiten die ervoor zouden kunnen zorgen dat de regeling niet uitvoerbaar zal zijn.

7.5. Gemotiveerde toelichting of het pensioenfonds wel dan niet afwijkt van transitieplan

Naar aanleiding van de beoordeling evenwichtigheid wijkt BPL Pensioen op de volgende punten af van het transitieplan zoals opgesteld door sociale partners. Deze afwijkingen zijn met sociale partners besproken en afgestemd.

Ondergrens invaardekkingsgraad

In het transitieplan is een ondergrens van 95% opgenomen. Het bestuur is van oordeel dat al bij een dekkingsgraad lager dan 103% de doelstellingen per definitie niet gerealiseerd worden. Daarom is met sociale partners een nieuwe ondergrens vastgesteld op 103%.

Als de invaardekkingsgraad lager is dan 103% kan de transitie worden uitgesteld, echter om ervoor te zorgen dat de transitie in dat geval alsnog binnen een jaar kan plaatsvinden, streven partijen ernaar om zo snel mogelijk aanvullende afspraken te maken zodat het mogelijk om de transitie binnen de wettelijke termijnen (uiterlijk 1 januari 2028) af te ronden.

Het bestuur concludeert in de beoordeling van de evenwichtigheid daarnaast ook op dekkingsgraad 103% en 108,2%, alsmede tussen 130% en 140%, er aandachtspunten rondom de evenwichtigheid zijn en dat verder overleg met de sociale partners benodigd is. Dit overleg is in september 2025 gestart.

Spreidingstermijn en bestuurlijke ruimte

In het transitieplan wordt aangegeven dat de overgebleven reserve zonder spreiding (spreidingstermijn één jaar) wordt uitgedeeld. Het bestuurt acht dit voor hoge dekkingsgraden niet evenwichtig. Derhalve is er gekozen voor een variant waarbij de eerste circa 11% van het vermogen wordt verdeeld pro rata (zonder spreiding) en de overgebleven reserve met de default spreidingstermijn van 10 jaar wordt verdeeld. Er wordt derhalve uitgegaan van de default spreidingstermijn van 10 jaar en het bestuur gebruikt de bestuurlijke ruimte om de 11% pro rata te verdelen. De onderbouwing van deze variant is weergegeven in hoofdstuk 5. Er is overleg geweest tussen het bestuur en de sociale partners en geconcludeerd dat voor lage- tot midden hoge dekkingsgraden het verschil tussen *geen spreiding* en het verdelen van 11% reserve pro rata door middel van het gebruik van de bestuurlijke ruimte minimaal is. In de basisvariant ontvangen alle deelnemers 2,5% extra buffer (pro rata, met inzet bestuurlijke ruimte). Het bestuur vindt dit evenwichtig in de basisvariant gezien de bestaande toeslagachterstand en beperkte buffer.

7.6. Financiële grenzen (dekkingsgraad) voorwaardelijk aan het transitieplan

Het transitieplan gaat uit van een dekkingsgraad op het moment van transitie van ten minste 103%. De gewenste invaardekkingsgraad is 113,7%. Hiermee kan aan alle gewenste doelstellingen voldaan worden die zijn vastgelegd in het transitieplan. Als bovengrens geldt een dekkingsgraad van 130%.

7.7. Afspraken en werkwijze (concreet en haalbaar plan) als de financiële grenzen van het transitieplan worden overschreden

Bij een dekkingsgraad lager dan 103% zijn de afspraken uit dit transitieplan (mogelijk) niet langer toereikend en wordt de situatie samen met het Gemandateerd Overleg opnieuw bekeken. Daarbij streven partijen ernaar om zo snel mogelijk aanvullende afspraken te maken, waarbij ervoor gezorgd wordt dat de transitie

alsnog binnen een jaar kan plaatsvinden, zodat de transitie binnen de wettelijke termijnen (uiterlijk 1 januari 2028) kan worden afgerond**.**

Bij een dekkingsgraad hoger dan 130% kan de transitie naar de nieuwe pensioenregeling doorgang vinden. In dat geval wordt het vermogen boven de 130% in beginsel verdeeld over de persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers, rekening houdend met een spreidingsperiode van 10 jaar. De sociale partners wensen in deze situatie echter de situatie wel opnieuw te bekijken en na overleg met het bestuur van BPL Pensioen vast te stellen of dit extra onverdeeld vermogen (boven het vermogen dat behoort bij een dekkingsgraad van 130% op de transitiedatum) volledig uit wordt gedeeld via een extra verhoging van de persoonlijke pensioenvermogens, of dat een andere bestemming van dit geld meer evenwichtig is. Als een andere bestemming van dit geld gewenst is, dan wordt dit ter instemming voorgelegd aan de sociale partners. Daarnaast worden de ANBO-PCOB opnieuw gehoord. Daarbij streven partijen ernaar om zo snel mogelijk aanvullende afspraken te maken, waarbij ervoor gezorgd wordt dat de transitie alsnog binnen een jaar kan plaatsvinden, zodat de transitie (ruim) binnen de wettelijke termijnen (uiterlijk 1 januari 2028) kan worden afgerond.

7.8. Additioneel: Vrijwillig aangesloten ondernemingen en aanvullende regelingen

BPL Pensioen kent veel vrijwillig aangesloten werkgevers. Daarnaast biedt BPL Pensioen vrijwillige aanvullende regelingen aan voor alle aangesloten werkgevers. Dit betreft een excedentregeling op basis van middelloon, een excedent-premieregeling en een extra tijdelijk partnerpensioen (risicodekking).

BPL Pensioen wenst in de solidaire premieregeling een, door werkgevers vrijwillig af te sluiten, aanvullende excedentregeling aan te bieden gelijk aan de SPR-basisregeling. Werkgevers kunnen daarbij kiezen tussen 100%, 75% of 50% van de (netto) premie voor de basisregeling. Ook wil BPL Pensioen een vrijwillige aanvullende regeling voor tijdelijk partnerpensioen aanbieden, met een keuzemogelijkheid voor een verzekerd bedrag van 100% of 50% van de Anw. De bestaande aanvullende regelingen komen per de transitiedatum te vervallen. BPL Pensioen draagt in samenwerking met TKP zorg voor de afwikkeling van de bestaande aanvullende regelingen.

Lopende uitkeringen van de aanvullende regelingen worden in de collectieve uitkeringsfase ondergebracht. De aanspraken en kapitalen van respectievelijk de excedent-middelloonregeling en excedent-premieregeling worden ook ingevaren in de solidaire premieregeling. Voor de excedent-middelloonregeling gaat dit op dezelfde wijze als het invaren van de aanspraken uit de basisregeling. BPL Pensioen kiest ervoor de kapitalen in de excedent-premieregeling in te varen door op het invaarmoment fictief aanspraken in te kopen, op basis van de grondslagen per 31 december 2026 inclusief correctie met de dekkingsgraad op 31 december 2026 (gemaximeerd op het VEV), en daarna in te varen volgens de standaardmethode. Het bestuur heeft deze invaarmethode als evenwichtig beoordeeld en de uitvoerbaarheid getoetst bij TKP.

Ook kiest BPL Pensioen ervoor om aan alle actieve deelnemers aan de huidige excedentregelingen (middelloon- en premieregeling) volledige compensatie toe te kennen indien zij na transitie deelnemen aan

de SPR-excedentregeling, ongeacht welke variant van de SPR-excedentregeling wordt gekozen (50%, 75% of 100% premie-inleg).

8. RICHTLIJNEN EN GOOD PRACTICE

De opzet van dit implementatieplan is mede gebaseerd op de DNB-factsheets 'Inhoud implementatieplan pensioenfondsen', 'Aard en indiening implementatieplan' en de Good Practice 'Inhoudsopgave Implementatieplan'.

Het communicatieplan is een wettelijk onderdeel van het implementatieplan. Voor het communicatieplan is een zelfstandig document opgesteld. Dit implementatieplan is daarom exclusief het communicatieplan. De opzet van het communicatieplan is gebaseerd op de 'Leidraad Communicatieplan' van de AFM.

Wetsartikel
PW-artikel 150c: Mijlpalen in transitieperiode
PW-artikel 150i: Implementatieplan
PW-artikel 150j: Communicatieplan

Disclaimer
Dit implementatieplan is met de grootst mogelijke zorg en nauwkeurigheid opgesteld ten behoeve van de transitie naar de nieuwe solidaire premieregeling van BPL Pensioen. De in dit document opgenomen uitgangspunten en veronderstellingen over de implementatie en de transitie naar de nieuwe regeling kunnen wijzigen naar aanleiding van nieuwe inzichten, wijzigende wet- en regelgeving etc. Werkgevers, werknemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden en pensioengerechtigden kunnen geen rechten ontlenen aan dit implementatieplan.