



# Philips Pensioenfonds



Implementatieplan

# Implementatieplan

*Op 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen (Wtp) in werking getreden. Sociale partners hebben gekozen voor de zogeheten 'solidaire premieregeling' (hierna: 'SPR') en afspraken gemaakt over de vormgeving daarvan. Deze afspraken zijn opgenomen in de door Sociale partners opgestelde Transitieplannen. De beoogde datum voor overgang naar de nieuwe pensioenregeling is 1 januari 2027. Sociale partners hebben Stichting Philips Pensioenfonds (het Fonds) opdracht gegeven de nieuwe pensioenregelingen uit te voeren en verzocht de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de nieuwe pensioenregelingen. Het Fonds heeft deze opdracht aanvaard.*

*De overgang naar de nieuwe pensioenregeling, kortweg de 'transitie', vraagt aanpassingen in de gehele keten van de pensioenuitvoering, waaronder de pensioenadministratie, de vermogensbeheeradministratie, de communicatiekanalen/ inrichting keuzebegeleiding en IT-systemen maar ook de koppelingen tussen deze elementen. In dit Implementatieplan leggen wij uit op welke wijze binnen het Fonds voorbereidingen zijn en worden getroffen en invulling zal worden gegeven aan de uitvoering van de vernieuwde pensioenregeling. Ook wordt in dit Implementatieplan vastgelegd hoe zal worden omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten. In dit Implementatieplan gaan wij na en leggen wij vast of het Fonds de pensioenregeling kan uitvoeren, hoe het de regeling (technisch) gaat uitvoeren en welke stappen het Fonds zet om tot de uitvoering van de vernieuwde pensioenregeling te komen. Het Implementatieplan brengt de verschillende onderwerpen op hoofdlijnen samen en beziet deze zoveel mogelijk in samenhang. Aan het Implementatieplan liggen nog gedetailleerdere plannen of beschrijvingen ten grondslag.*

*De opzet en inhoud van dit Implementatieplan zijn in overeenstemming met de Good Practice: 'Inhoudsopgave implementatieplan pensioenfonds' en de Factsheet: 'Inhoud implementatieplan pensioenfonds' van De Nederlandsche Bank (DNB). Het Implementatieplan is ingediend bij DNB.*

*Bij dit Implementatieplan hoort tevens een Transitiecommunicatieplan. Het Fonds beschrijft in het Transitiecommunicatieplan hoe het pensioenopbouwers, premievrije polishouders en pensioenontvangers (tezamen te noemen: de deelnemers) informeert over (de gevolgen van) de transitie. Het Transitiecommunicatieplan is een apart document en is ingediend bij de Autoriteit Financiële Markten (AFM).*

*De Transitieplannen van Sociale partners, het Implementatieplan en een deelnemersgerichte samenvatting van het Transitiecommunicatieplan zijn gepubliceerd op onze website: [www.philipspensioenfonds.nl/downloads](http://www.philipspensioenfonds.nl/downloads).*

# Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Inrichting projectorganisatie en besluitvorming</b>	<b>5</b>
1.a	Inrichting projectstructuur ten behoeve van transitieperiode	6
1.b	Besluitvormingsproces vaststelling implementatieplan	9
1.c	Mijlpalen en tijdslijnen	11
<b>2</b>	<b>Risicoanalyses en beheersmaatregelen</b>	<b>14</b>
2.a	Inrichting Integraal Risicomanagement	15
2.b	Belangrijke wijzigingen	19
2.c	Risico's	26
2.d	Oordeel op technische uitvoerbaarheid van de nieuwe pensioenregeling	35
2.e	Concluderend oordeel	38
<b>3</b>	<b>Datakwaliteit</b>	<b>39</b>
3.a	Beschikbaarheid van data vóór, tijdens en na de transitie en van de beheersing van de hiermee gepaard gaande risico's	40
3.b	Risicoanalyse van de datakwaliteit vóór, tijdens en na de transitie en de beheersing van de risico's hierbij en ook de onderbouwing hoe die kwaliteit is geborgd	41
3.c	Overzicht belangrijkste risico's en 'complexe dossiers' op het vlak van datakwaliteit en de getroffen beheersingsmaatregelen	42
3.d	Onderbouwing van de risicobereidheid en de maximale toegestane afwijking ten aanzien van datakwaliteit en een beschrijving van de wijze waarop een risicobereidheid en maximale toegestane afwijking ten aanzien van datakwaliteit wordt gehanteerd	44
3.e	Voor zover relevant en in aanvulling op onderdeel 3.b, een beschrijving van werkzaamheden van pensioenuitvoerder om datakwaliteit voor invaren te kunnen vaststellen	45
3.f	Beschrijving van de bevindingen voortkomend uit de uitgevoerde werkzaamheden inclusief de wijze waarop de bevindingen zijn of worden opgelost	46
3.g	Nog te nemen stappen om datakwaliteit op voldoende niveau te krijgen, ook voor 'complexe dossiers' (passend bij de risicobereidheid ten aanzien van datakwaliteit van de pensioenuitvoerder) voor het nemen van het invaarsluit en het daadwerkelijke invaren	47
3.h	Rapportage van specifieke werkzaamheden door externe accountant of externe IT-auditor voorafgaand aan invaarsluit	49
3.i	Onderzoek datakwaliteit na invaarmoment	50
3.j	Beschrijving hoe na daadwerkelijk invaren wordt omgegaan met issues in datakwaliteit	50
3.k	Een beschrijving hoe het pensioenfonds omgaat met het verwerken van eventuele terugwerkende kracht pensioenmutaties na het invaarmoment	51

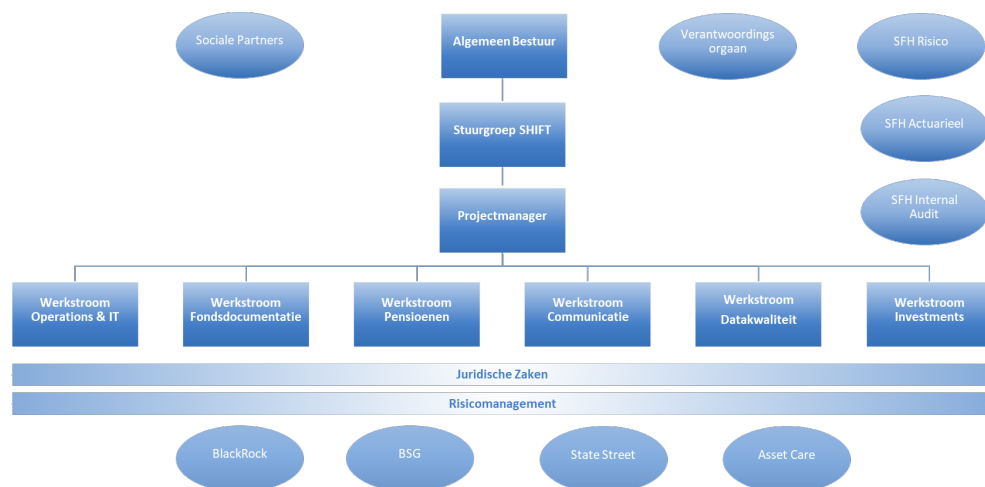
<b>4</b>	<b>Invaren</b>	<b>52</b>
4.a	Verzoek Sociale partners tot invaren	53
4.b	Omgang met opgebouwde rechten	54
<b>5</b>	<b>Transitie-FTK en Overbruggingsplan</b>	<b>72</b>
5.a	Besluitvormingsproces toepassen Transitie-FTK (incl. betrokken fondsorganen)	73
5.b	Effecten van Transitie-FTK en invloed op besluitvorming transitie	75
5.c	Effect van toeslagverlening tussen 2022 en invaarmoment	76
5.d	Beschrijving en onderbouwing evenwichtigheid indexatiebeleid	78
<b>6</b>	<b>Transitieplan</b>	<b>79</b>
6.a	Besluitvormingsproces Transitieplan	80
6.b	Wijze waarop de evenwichtigheid van de (transitie-) afspraken in het Transitieplan is vastgesteld	83
6.c	Wijze waarop de uitvoerbaarheid van de (transitie-) afspraken in het Transitieplan is vastgesteld	85
6.d	Toets op de conformiteit van het Transitieplan met de wettelijke voorschriften	86
6.e	Toelichting op afwijking van het Transitieplan	86
6.f	Financiële grenzen voorwaardelijk aan Transitieplan	86
6.g	Afspraken als de financiële grenzen in het Transitieplan worden overschreden	87

# 1 Inrichting projectorganisatie en besluitvorming

In dit hoofdstuk lichten wij eerst toe hoe het Fonds de projectorganisatie heeft ingericht. Vervolgens staan wij stil bij het besluitvormingsproces met betrekking tot de vaststelling van het Implementatieplan en de gerealiseerde en nog te realiseren mijlpalen.

## 1.a Inrichting projectstructuur ten behoeve van transitieperiode

Hieronder is een schematische weergave opgenomen van alle, bij het besluitvormingsproces in verband met de transitie naar de vernieuwde pensioenregeling, betrokken partijen en de actuele projectstructuur van het Fonds.



### Project governance

In 2022 heeft het Fonds een project ('SHIFT') gestart om (de besluitvorming in verband met) de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel voor te bereiden. Het project wordt geleid door een externe projectmanager en bestaat uit een aantal gespecialiseerde werkstroom waaraan specialisten van diverse disciplines (ALM-strategen, actuarissen, juristen, etc.) deelnemen.

### Algemeen Bestuur

Het Algemeen Bestuur is verantwoordelijk voor het vaststellen van de visie, strategie en governance van het Fonds en het vaststellen van het strategisch beleid op het gebied van onder andere het vermogensbeheer, het pensioenbeheer en het balansbeheer van het Fonds, en het strategisch beleid met betrekking tot de transitie.

### Stuurgroep

De Stuurgroep bestaat uit de leden van het Uitvoerend Bestuur, aangevuld met hoofd Controlling. De externe projectmanager en de Sleutelfunctiehouder Risicobeheer zijn eveneens altijd bij de vergaderingen van de Stuurgroep aanwezig.

Formeel zijn besluiten van de Stuurgroep besluiten van het Uitvoerend Bestuur. Het Uitvoerend Bestuur is verantwoordelijk voor de nadere uitwerking en uitvoering van de door het Algemeen Bestuur vastgestelde visie en strategie en van het door het Algemeen Bestuur vastgesteld strategisch beleid. Daarnaast is het Uitvoerend Bestuur verantwoordelijk voor het vaststellen en uitvoeren van het overige beleid, de uitbesteding van werkzaamheden en het toezicht daarop, het beheren van de risico's en het dagelijks bestuur van het Fonds. De besluitvorming in de Stuurgroep kan betrekking hebben op onderwerpen waarover het Uitvoerend Bestuur beslissingsbevoegd is,

maar ook op onderwerpen die tot de beslissingsbevoegdheid van het Algemeen Bestuur behoren. In het laatste geval betreft de besluitvorming in de Stuurgroep het aan het Algemeen Bestuur, in het kader van beeld- en/of oordeelsvorming en/of (voorlopige) besluitvorming, voor te leggen discussiestuk of beleidsvoorstel.

### **Projectmanager**

De projectmanager heeft de dagelijkse (operationele) leiding over het project en zorgt onder andere voor: de planning, de voorbereiding van de projectbijeenkomsten, de monitoring van en de rapportage over de voortgang van het project en de projectrisico's.

### **Werkstromen**

De werkstromen voorzien de Stuurgroep van relevante informatie voor de beeldvorming, oordeelsvorming en besluitvorming over de relevante (deel-)onderwerpen.

De werkstromen worden bemenst met de medewerkers van het Bestuursbureau. Elke werkstroom heeft een werkstroommanager. Waar nodig wordt externe expertise ingeschakeld voor advies of ondersteuning.

De werkstroommanagers overleggen (twee)wekelijks met de projectmanager over de voortgang en de te nemen actiepunten. Het project onderscheidt de volgende werkstromen:

- Transitie (inmiddels afgerond): levert de benodigde informatie voor beeldvorming en -oordeelsvorming aan Sociale partners en het Algemeen Bestuur.
- Operations & IT: richt zich op de operationele inrichting, processen, systeemaanpassingen, ketenafspraken en IT-gerelateerde implementatievraagstukken die voortvloeien uit de gewijzigde pensioenregeling.
- Fondsdocumentatie: richt zich op het opstellen en aanpassen van de formele fondsdocumentatie, waaronder reglementen, overeenkomsten, beleidsdocumenten en overige juridische of fondsgerelateerde documentatie.
- Pensioenen: zorgt voor de beleidsvoorbereiding met betrekking tot de concrete invulling van het nieuwe pensioencontract hetgeen resulteert in o.a. het pensioenreglement en de uitvoeringsovereenkomst/het uitvoeringsreglement.
- Communicatie: zorgt voor de beleidsvoorbereiding met betrekking tot het Transitiecommunicatieplan, de inrichting van het deelnemersportaal en de communicatie over het invaren in de nieuwe pensioenregeling.
- Datakwaliteit: richt zich op het aantoonbaar beheersen van de datakwaliteit voor, tijdens en na de transitie, alsmede de beleidsvoorbereiding aangaande datakwaliteit.
- Investments: zorgt voor de beleidsvoorbereiding met betrekking tot het nieuwe beleggingsbeleid en het aanpassen van de beleggingsportefeuille aan het nieuwe beleggingsbeleid.
- Operating Model (inmiddels afgerond): zorgt voor de beleidsvoorbereiding met betrekking tot de (als gevolg van de vernieuwde pensioenregeling benodigde) operationele processen. In deze werkstroom worden de (belangrijkste) procesveranderingen bij het Fonds en de betrokken uitbestedingspartners in kaart gebracht samen met de wijzigingen in de governance alsmede de data-uitwisseling.
- Reporting (inmiddels afgerond): zorgt voor de beleidsvoorbereiding met betrekking tot de (in verband met de vernieuwde pensioenregeling aan te passen) rapportages voor interne en externe toezichthouders. In deze werkstroom worden de gewenste wijzigingen geïnventariseerd en ten aanzien van de interne rapportages, voorstellen gedaan.
- Migratie (medio 2025 gesplitst naar de werkstromen Datakwaliteit, Fondsdocumentatie en Operations & IT): zorgt voor de beleidsvoorbereiding met betrekking tot de migratie van de huidige pensioenregeling naar de vernieuwde pensioenregeling.

### **Juridische Zaken**

Juridische Zaken is nauw betrokken bij het project en ondersteunt de werkstromen met juridisch advies over de toepasselijke wettelijke kaders en de daarbinnen bestaande keuzemogelijkheden. Daarnaast toetst Juridische Zaken de voorstellen die door de werkstromen aan de Stuurgroep, en door de Stuurgroep aan het Algemeen Bestuur worden voorgelegd op compliance met wet- en regelgeving.

### **Risicomanagement**

Voor het project is een risicoanalyse opgesteld die periodiek wordt herijkt en wordt besproken in de Stuurgroep. Het uitvoeren van de risicoanalyse wordt gefaciliteerd door de Integraal Risicomanagers van het Fonds. Meer informatie over de geïdentificeerde risico's en het risicomanagementproces is opgenomen in Hoofdstuk 2 van dit Implementatieplan. T.a.v. de transitie naar de nieuwe pensioenregeling is een partiële Eigen Risico Beoordeling uitgevoerd. De belangrijkste conclusies hieruit zijn verwerkt in Hoofdstuk 2.

### **Verantwoordingsorgaan**

Het Algemeen Bestuur legt verantwoording af aan het Verantwoordingsorgaan over het beleid en de wijze waarop het beleid is uitgevoerd. Verder heeft het Verantwoordingsorgaan een rol bij de vastlegging van de doelstellingen en beleidsuitgangspunten, waaronder de risicohouding, van het Fonds. Deze worden door het Algemeen Bestuur vastgesteld in overleg met het Verantwoordingsorgaan. Tot slot heeft het Verantwoordingsorgaan het recht om advies uit te brengen over een aantal in de wet genoemde onderwerpen, waarvan in dit kader met name van belang zijn: het adviesrecht ten aanzien van het invaren en de wijziging c.q. vaststelling van de uitvoeringsovereenkomsten met de aangesloten ondernemingen en het uitvoeringsreglement dat geldt voor de medewerkers van het Fonds.

### **Sleutelfunctiehouders**

Binnen de governance van het Fonds zijn sleutelfuncties verankerd. Het gaat om een actuariële functie, een risicobeheerfunctie en een interne auditfunctie. De Sleutelfunctiehouders hebben op diverse momenten in het besluitvormingsproces opinies afgegeven ten aanzien van de binnen hun expertise vallende onderwerpen. Voor een verdere toelichting wordt verwezen naar Hoofdstuk 2.

### **Uitbestedingspartners (Blue Sky Group, BlackRock, Asset Care en State Street<sup>1</sup>)**

Philips Pensioenfonds heeft als bestaand beleid dat zowel pensioenbeheer als vermogensbeheer wordt uitbesteed.

- Blue Sky Group draagt zorg voor de uitvoering van het pensioenbeheer.
- BlackRock draagt zorg voor de uitvoering van het vermogensbeheer. Hierbij zorgt State Street voor de bewaring van de beleggingen ('custody') en Asset Care voor de administratie.

Bij de realisatie van de transitie naar de vernieuwde pensioenregeling is van belang dat de systemen en processen bij Blue Sky Group, BlackRock, Asset Care en State Street worden aangepast. Hiervoor hebben deze partijen een eigen projectorganisatie ingericht. Blue Sky Group en BlackRock rapporteren maandelijks over de voortgang. De voortgang bij de uitbestedingspartijen wordt gemonitord binnen project SHIFT.

<sup>1</sup> State Street is strikt genomen geen uitbestedingspartij. Gezien het belang van State Street hebben wij deze hier volledigheidshalve toch opgenomen.

## 1.b Besluitvormingsproces vaststelling implementatieplan

Het Fonds bereidt zich al geruime tijd voor op een overstap naar het nieuwe pensioenstelsel. In 2021 is het Fonds al begonnen met voorbereidingen voor de destijds nog aankomende Wet toekomst pensioenen (Wtp). Vanaf dat moment zijn met de diverse betrokken partijen kennissessies georganiseerd en zijn de ontwikkelingen op het gebied van wetgeving gevolgd. Philips en de Vakorganisaties hebben een paritaire werkgroep Pensioenen ingericht die als doel had om de Sociale partners te adviseren en te informeren over de aanpassingen van de pensioenregeling. Ook Philips Pensioenfonds was betrokken bij die paritaire werkgroep. Daarnaast vonden er in de vergaderingen van het Algemeen Bestuur al beeld- en oordeelsvormende sessies plaats t.a.v. de mogelijke invulling van onderdelen van de nieuwe pensioenregeling. Om de gesprekken met de verschillende uitbestedingspartners te kunnen opstarten en om voorbereidende berekeningen te kunnen uitvoeren, is een werkhypothese ontwikkeld. De werkhypothese maakte het mogelijk om al in een vroeg stadium het operating model voor een nieuwe regeling uit te werken, voordat besluitvorming had plaatsgevonden over alle beleidsonderdelen. Wanneer ontwikkelingen in wet- en regelgeving of de afspraken die sociale partners gaandeweg maakten daartoe aanleiding gaven, is de werkhypothese aangepast. Gedurende deze jaren is zowel door het Fonds, als door Sociale partners met regelmaat gesproken met de vereniging van gepensioneerden, de Federatie van Philips Verenigingen van Gepensioneerden (FPVG), zowel om te informeren als om de mening van de gepensioneerden op te halen.

In 2024 hebben de Sociale partners bij Philips overeenstemming bereikt over alle onderdelen van de nieuwe pensioenregeling inclusief het verzoek tot invaren. De bereikte overeenstemming is vastgelegd in een concept Transitieplan. Het concept Transitieplan is op 7 oktober 2024 formeel voorgelegd aan de FPVG in het kader van het wettelijke hoorrecht. Naar aanleiding van het hoorrecht is een aantal aanpassingen gedaan in de afspraken in het Transitieplan. Ook de conceptplannen van de overige werkgevers zijn in verband daarmee aangepast. Vervolgens zijn de aangepaste transitieplannen ter goedkeuring voorgelegd aan leden van de Vakorganisaties (bij Philips en Signify) en vervolgens ook aan hun respectievelijke (Centrale) Ondernemingsraden (bij Philips, Signify en Versuni). De Vakorganisaties en (Centrale) Ondernemingsraden hebben met het aangepaste Transitieplan ingestemd. Het Fonds heeft besloten om voor zijn eigen werknemers de pensioenregeling van Philips over te nemen, met uitzondering van de daarin opgenomen verhoging van de eigen bijdrage; voor het overige zijn de afspraken uit het Transitieplan van Philips overgenomen. De werknemers van Philips Pensioenfonds hebben daarmee ingestemd.

Op 16 december 2024 heeft het Algemeen Bestuur van het Fonds besluitvorming gepleegd over een groot aantal aspecten in verband met de door Sociale partners gewijzigde pensioenregeling en het gedane verzoek tot invaren zoals vastgelegd in de concept Transitieplannen, hierna 'totale besluitvorming pensioenregeling' genoemd. Het betrof deels voorgenomen besluitvorming omdat het Verantwoordingsorgaan adviesrecht heeft ten aanzien van een aantal onderdelen. Een en ander was bovendien onder de voorwaarde dat het Fonds zou besluiten tot opdrachtaanvaarding. Daarvoor diende onder andere te worden vastgesteld dat de opdracht van Sociale partners uitvoerbaar is binnen de kaders van de beheerste en integere bedrijfsvoering, zoals uiteengezet in dit Implementatieplan.

In juni 2025 heeft het Fonds een implementatieplan vastgesteld en ingediend bij de toezichthouder, De Nederlandsche Bank, ter beoordeling.

In maart 2026 hebben de Sociale Partners een addendum op het Transitieplan vastgesteld ter verduidelijking van en in aanvulling op hetgeen in het Transitieplan is opgenomen. Dit heeft ook geleid tot aanvullende besluitvorming door het Fonds. Aanleiding hiervoor waren:

- Voortschrijdende inzichten en verduidelijking van wet- en regelgeving die sinds het vaststellen van het Transitie- en Implementatieplan naar voren zijn gekomen, onder andere naar aanleiding van gesprekken tussen het Fonds en De Nederlandsche Bank.
- Gewijzigde financiële omstandigheden en actuele marktomstandigheden, waardoor het wenselijk was de eerder gehanteerde kaders en uitgangspunten opnieuw te bezien en waar nodig te actualiseren.

De aanvullende besluitvorming van het Fonds had betrekking op een nadere invulling en actualisatie van de kaders voor de transitie. Daarbij ging het onder meer om de compensatieregeling, de actualisatie van de transitieberekeningen en de wijze waarop in verschillende financiële omstandigheden met buffers wordt omgegaan en de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie als geheel. Het Algemeen Bestuur heeft hierover besloten nadat het Verantwoordingsorgaan hierover positief heeft geadviseerd.

Bij de totstandkoming van dit Implementatieplan is het volgende besluitvormingsproces doorlopen:

Wat	Wie	Wanneer
Vaststelling Datakwaliteit	Algemeen Bestuur	15 april 2025
Schriftelijke afstemming concept Implementatieplan t.b.v. voorlegging aan Algemeen Bestuur	Stuurgroep	Periode tot 19 mei 2025
Bespreking (beeld- en oordeelsvorming) Partiële Eigen Risicobeoordeling	Algemeen Bestuur	26 mei 2025
Bespreking (beeld- en oordeelsvorming) Implementatieplan	Algemeen Bestuur	26 mei 2025
Vaststelling Partiële Eigen Risicobeoordeling	Algemeen Bestuur	24 juni 2025
Besluitvorming inzake het Implementatieplan	Algemeen Bestuur	24 juni 2025
Besluitvorming inzake actualisatie van het Implementatieplan	Algemeen Bestuur	26 mei 2026

De Sleutelfunctiehouders hebben op de verschillende elementen die onderdeel vormen van het Implementatieplan opinies geschreven en het Algemeen Bestuur heeft deze opinies expliciet meegewogen in de besluitvorming over deze deelaspecten.

Het Fonds heeft voor het borgen van de datakwaliteit gebruik gemaakt van het Kader Datakwaliteit Wet toekomst pensioenen van de Pensioenfederatie. Het Algemeen Bestuur heeft geconcludeerd dat de datakwaliteit voldoende is om in te varen. De Sleutelfunctiehouder Internal Audit heeft het doorlopen proces t.a.v. datakwaliteit beoordeeld. De Sleutelfunctiehouder Internal Audit heeft geconcludeerd dat het Fonds een zorgvuldig en adequaat besluitvormingsproces heeft gehanteerd. Voor een beschrijving van de uitgevoerde activiteiten per fase wordt verwezen naar hoofdstuk 3 van dit Implementatieplan.

Naast de projectrisicoanalyse heeft het Fonds een partiële Eigen Risico Beoordeling (ERB) uitgevoerd. Het doel van deze ERB was om duidelijkheid te verkrijgen over alle relevante risico's die een rol spelen bij de overgang naar de solidaire premieregeling, zowel op de korte als de lange termijn. De belangrijkste resultaten uit deze partiële ERB zijn verwerkt in Hoofdstuk 2 van dit Implementatieplan.

Het Implementatieplan is voorbereid door leden van een aantal werkstromen, Juridische Zaken en Integraal Risicomanagement (die laatste in verband met Hoofdstuk 2). Per hoofdstuk zijn één of meerdere schrijvers aangewezen. De voortgang is gemonitord via wekelijkse bijeenkomsten van de betreffende leden van de werkstromen, Juridische Zaken en Integraal Risicomanagement en een aantal leden van de Stuurgroep. Het concept Implementatieplan is besproken en beoordeeld door de Stuurgroep en waar nodig aangepast of aangevuld. In de vergadering van het Algemeen Bestuur in mei 2025 heeft beeld- en oordeelsvorming over het Implementatieplan plaatsgevonden; het Algemeen Bestuur heeft het Implementatieplan vervolgens in juni 2025 vastgesteld. In mei 2026 heeft het Algemeen Bestuur het Implementatieplan opnieuw vastgesteld naar aanleiding van de addenda op de Transitieplannen van de Sociale partners en de aanvullende besluitvorming van het Fonds in de eerste helft van 2026.

Bij dit Implementatieplan hoort tevens een Transitiecommunicatieplan. Het Transitiecommunicatieplan is een apart document. Wij verwijzen voor het besluitvormingsproces tot vaststelling daarvan naar het Transitiecommunicatieplan.

## 1.c Mijlpalen en tijdslijnen

Hieronder is een overzicht opgenomen van de belangrijkste mijlpalen. Daarnaast beschikt het project over een gedetailleerde projectplanning, waarin een bredere set aan mijlpalen, activiteiten en deliverables is opgenomen. Op basis daarvan wordt de voortgang gemonitord en waar nodig bijgestuurd.

Mijlpaal	Door	Datum realisatie
Vaststelling Transitieplannen	Sociale partners/werkgevers	December 2024
Besluitvorming 'Totale besluitvorming pensioenregeling' (deels voorwaardelijke en/of voorgenomen besluiten)	Algemeen Bestuur	16 december 2024
Adviestraject Verantwoordingsorgaan	Algemeen Bestuur en Verantwoordingsorgaan	Januari t/m maart 2025
Definitieve maken 'voorgenomen' onderdelen 'Totale besluitvorming pensioenregeling' i.v.m. positief advies Verantwoordingsorgaan	Algemeen Bestuur	18 maart 2025
Besluitvorming opdracht aanvaarding incl. definitief maken 'voorwaardelijke' onderdelen 'Totale besluitvorming pensioenregeling'	Algemeen Bestuur	24 juni 2025
Besluitvorming opdrachtbevestiging	Algemeen Bestuur	24 juni 2025

Besluitvorming (vaststelling) Implementatieplan	Algemeen Bestuur	24 juni 2025
Opdrachtbevestiging naar Sociale partners	Stuurgroep	30 juni 2025
Indiening invaarmelding en invaardersjabloon bij DNB	Stuurgroep	30 juni 2025
Bespreking invaardersdossier met en beantwoording van vragen van DNB	Stuurgroep	December 2025 t/m mei 2026
Vaststelling addenda Transitieplannen	Sociale partners/werkgevers	Maart 2026
Aanvullende besluitvorming Fonds incl. aanpassing Implementatieplan, opdracht aanvaarding en opdrachtbevestiging	Algemeen Bestuur	26 mei 2026
Indiening definitief invaarmelding en invaardersjabloon bij DNB	Stuurgroep	29 mei 2026

Hieronder is een overzicht opgenomen van de belangrijkste nog te realiseren mijlpalen:

Mijlpaal	Door	Datum realisatie
Besluitvorming uitvoeringsovereenkomsten, pensioenreglementen, overeenkomsten en SLA's met uitbestedingspartners	Algemeen Bestuur	Uiterlijk Q4 2026
BSG aantoonbaar gereed voor verzending Voorlopige Transitie Communicatie (VTC) dossier inclusief quality assurance	Stuurgroep	15 september 2026
Besluitvorming go/ no go Verzending VTC	Algemeen Bestuur	2 november 2026
Besluitvorming go/no go	Algemeen Bestuur	18 december 2026
Start nieuwe pensioenregeling	Algemeen Bestuur	1 januari 2027

### Monitoring implementatie

De uitbestedingspartijen rapporteren maandelijks over de voortgang van het project via een voortgangsrapportage. De projectmanager bespreekt de voortgangsrapportages van Blue Sky Group en BlackRock met de uitbestedingspartners en de Stuurgroep. Op basis van de voortgangsrapportages en de gesprekken daarover worden eventuele vervolgacties voor bijsturing bepaald.

Maandlijks rapporteert de projectmanager aan de Stuurgroep over de voortgang, risico's en te nemen mitigerende maatregelen. Het betreft naast de activiteiten die door de uitbestedingspartners moeten worden uitgevoerd tevens de activiteiten waarvoor de interne werkstroommedewerkers verantwoordelijk zijn.

Door de zeer beperkte veranderagenda van State Street en Asset Care vindt monitoring deze partijen op hoofdlijnen en op ad hoc basis plaats.



## 2 Risicoanalyses en beheersmaatregelen

De overgang naar de solidaire premiereregeling brengt verschillende risico's met zich mee, zowel in aanloop naar het invaarmoment, als tijdens en na de transitie. Zo moeten de IT-systemen van onze pensioenuitvoeringsorganisatie Blue Sky Group tijdig en beheerst worden aangepast om de nieuwe pensioenregeling te kunnen implementeren. En tegelijkertijd brengt de nieuwe pensioenregeling wijzigingen mee in de taken en verantwoordelijkheden in de vermogensbeheerketen, waar een grotere afhankelijkheid ontstaat tussen pensioenbeheer en vermogensbeheer, wat leidt tot verschillende wijzigingen in de belangrijkste bedrijfsprocessen van de verschillende partijen in de keten.

Dit hoofdstuk beschrijft op hoofdlijnen de operationele, IT-, uitbestedings-, financiële, juridische en privacy risico's die de transitie met zich meebrengt, welke beheersmaatregelen het Fonds hiervoor neemt en de beoordeling in hoeverre het resterende risico past binnen de risicobereidheid van het Fonds.

Aan deze risicoanalyses ligt een uitgebreide tussentijdse partiële Eigen Risico Beoordeling (ERB) ten grondslag. De overgang naar de solidaire premiereregeling is een significante wijziging in de pensioenregeling, en dus een significante wijziging in het risicoprofiel van het Fonds waarvoor het Fonds conform het Beleid Eigen Risico Beoordeling een nieuwe ERB uitvoert.

Dit hoofdstuk start met een beschrijving van de risicomangementorganisatie van het Fonds en van de belangrijkste uitbestedingspartijen (Blue Sky Group en BlackRock). In de periode tot de invaardatum dient aan zowel aan de risico's in de 'run' als in de 'change' aandacht worden besteed. Dit hoofdstuk geeft inzicht in de wijze waarop de reguliere risico's worden beheerst en op welke wijze het Fonds en de belangrijkste uitbestedingspartijen de risico-organisatie hebben ingericht om de risico's vanuit de 'change' te beheersen.

## 2.a Inrichting Integraal Risicomanagement

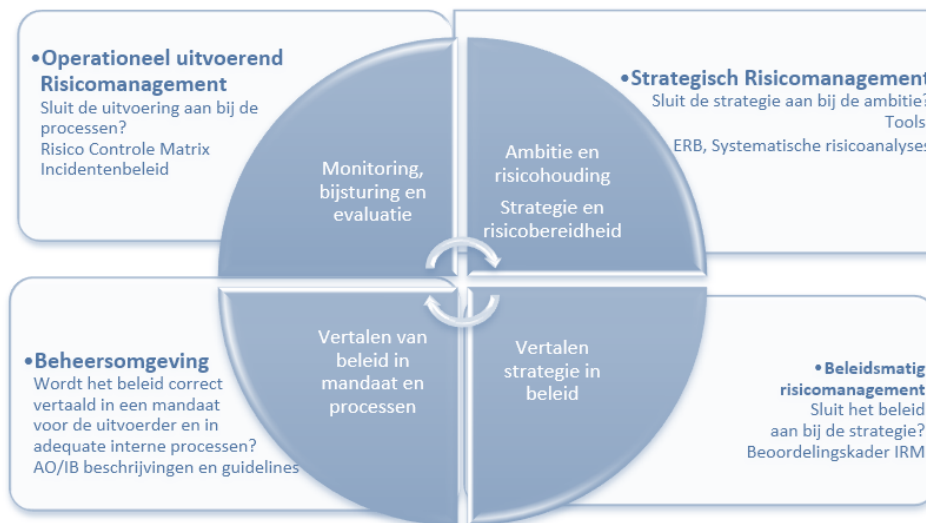
### 2.a.1. Risico-organisatie Philips Pensioenfonds

Integraal Risicomanagement is de systematische benadering van risico's waarbij risico's op gestructureerde wijze worden inzichtelijk gemaakt en bewaakt. Het proces Integraal Risicomanagement binnen het Fonds begint met het vaststellen van de ambitie en opstellen van de strategie en eindigt met het monitoren van de effectiviteit van de beheersmaatregelen.

Het Integraal Risicomanagement binnen het Fonds doorloopt het volgende interactieve proces van:

- het bepalen van de ambitie en risicohouding;
- het opstellen van de te volgen strategie en hieraan gekoppeld de risicobereidheid;
- het identificeren van de verschillende risico's bij het volgen van deze strategie;
- het beoordelen van deze risico's;
- het bepalen van risicomitigerende beheersmaatregelen en het inrichten van de beheersomgeving, om de risico's waar mogelijk binnen de risicobereidheid te krijgen
- het monitoren van en terugkoppelen over de risico's en de effectiviteit van de beheersmaatregelen;
- het evalueren en zo nodig aanpassen van ambitie, risicohouding en/of beheersingsmaatregelen.

Onderstaande figuur geeft grafisch de verschillende niveaus weer van Integraal Risicomanagement van het Fonds.



### Three lines of defense model

Het Bestuur van Philips Pensioenfonds vindt het belangrijk dat de invulling van het risicomanagement over de volle breedte van het Fonds plaatsvindt.

De risico-organisatie kan als volgt worden weergegeven.

#### 1<sup>ste</sup> beheersingslijn Philips Pensioenfonds

Het 'lijnmanagement' (Algemeen Bestuur, Uitvoerend Bestuur en leidinggevenden binnen het Bestuursbureau) is verantwoordelijk voor het beheersen van de risico's van de beleidsterreinen waarvoor het betreffende managementonderdeel verantwoordelijk is.

Het Uitvoerend Bestuur beoordeelt per kwartaal het Risicobeeld van het Fonds. In het Risicobeeld is aandacht voor de risico's t.a.v. de reguliere werkzaamheden én voor de risico's inherent aan de transitie naar de nieuwe pensioenregeling (in het bijzonder het operationeel, uitbestedings- en omgevingsrisico). De eerste lijn heeft periodiek overleg met de uitbestedingspartijen over de voortgang van de Wtp-programma's en de bijbehorende risico's, en beoordeelt de risico's die in deze overleggen en in de voortgangsrapportages van de uitbestedingspartijen t.a.v. de transitie worden gesignaleerd. T.b.v. het project Shift is een risicoregister opgesteld dat periodiek wordt besproken in de Stuurgroep. De projectmanager van project Shift rapporteert in een separate rapportage over de voortgang en de risico's en bespreekt deze periodiek met het Uitvoerend en Algemeen Bestuur.

#### 2<sup>de</sup> beheersingslijn Philips Pensioenfonds

Op grond van de IORP-II-richtlijn zijn pensioenfondsbeheerders verplicht om een risicobeheerfunctie en een actuariële functie in te richten. Deze functies maken bij het Fonds onderdeel uit van de tweede beheersingslijn en hebben tot doel het bestuur onafhankelijk te ondersteunen bij het beheersen van risico's.

Op grond van de IORP II-richtlijn zijn pensioenfondsbeheerders verplicht om sleutelfuncties in te richten, waaronder de risicobeheerfunctie (SFH RB) en de actuariële functie (SFH Act). Deze functies zijn onafhankelijk gepositioneerd en maken bij het Fonds onderdeel uit van de tweede beheersingslijn. Zij ondersteunen en adviseren het bestuur bij de inrichting, beoordeling en monitoring van het risicobeheersysteem (sleutelfunctie risicobeheer) en de beheersing van actuariële risico's (sleutelfunctie actuariel).

De Sleutelfunctiehouder Risicobeheer heeft t.a.v. de relevante besluitvormingsonderwerpen (incl. datakwaliteit) een positieve opinie afgegeven.

De Sleutelfunctiehouder Actuarieel heeft t.a.v. de, in het kader van de transitie relevante, besluitvormingsdocumenten eveneens een positieve opinie afgegeven.

### **3<sup>de</sup> beheersingslijn Philips Pensioenfonds**

Eveneens op grond van de IORP-II-richtlijn is het Fonds verplicht een interne auditfunctie in te richten. Deze functie vormt de derde beheersingslijn en is belegd bij de Sleutelfunctiehouder Interne Audit (SFH IA).

De SFH IA vervult een onafhankelijke en objectieve functie en verstrekt assurance over de mate van interne beheersing van het Fonds, inclusief de eerste- en tweedelijns risicomanagementactiviteiten, adequaat en effectief is ingericht, zowel in opzet, bestaan als werking.

In het kader van de Wtp heeft de Sleutelfunctiehouder Interne Audit een aantal opinies afgegeven, waaronder een opinie t.a.v. fase 6 van het Kader Datakwaliteit en t.a.v. het Transitiecommunicatieplan.

## 2.a.2. Risico-organisatie Blue Sky Group

Het Fonds heeft de pensioenuitvoering uitbesteed aan Blue Sky Group. Blue Sky Group is een pensioenuitvoeringsorganisatie die voor ongeveer 200.000 deelnemers collectieve pensioenregelingen uitvoert.

De risico-organisatie van Blue Sky Group is net, zoals die van het Fonds, gebaseerd op het 'three lines of defense' model. De directie van Blue Sky Group is hierbij eindverantwoordelijk voor het risicomanagement.

In dit model is de eerste lijn (business) de risico-eigenaar, zij identificeren risico's, treffen adequate beheersingsmaatregelen en rapporteren over deze risico's.

De tweede lijn (Risk & Compliance) ondersteunt en adviseert de eerste lijn, stelt de beleidskaders vast, monitort of de eerste lijn werkt binnen deze kaders en ook of de organisatie voldoet aan wet- en regelgeving.

De derde lijn (de interne auditfunctie) geeft waar van toepassing en relevant assurance over de beheersing van bedrijfsprocessen en doet aanbevelingen over de effectiviteit van het risicomanagement door de eerste en tweede lijn.

Blue Sky Group hecht groot belang aan de kwaliteit van de interne beheersing. Blue Sky Group heeft een intern beheersysteem dat is gebaseerd op risico's, identificeerbare beheersdoelstellingen, en de daarop gebaseerde beheersmaatregelen. Deze beheersing wordt getoetst door de externe accountant van Blue Sky Group, wat uitmondt in een ISAE 3402-rapportage.

Het bestuur van het Fonds is eindverantwoordelijk voor de werkzaamheden die zijn uitbesteed aan Blue Sky Group. De ISAE 3402-rapportage helpt het Fonds bij het monitoren van de effectiviteit van de interne beheersing bij Blue Sky Group t.a.v. de uitbestede werkzaamheden.

De ISAE 3402-rapportage van Blue Sky Group dekt op dit moment vrijwel de gehele dienstverlening van Blue Sky Group af. Door de invoering van de nieuwe pensioenregeling wordt een aantal processen gewijzigd. De aangepaste en nieuwe processen zullen worden toegevoegd aan het risicoraamwerk van Blue Sky Group en opgenomen worden in de ISAE 3402-rapportage, zodanig dat ook na de transitie via de ISAE 3402-rapportage verantwoording kan worden afgelegd over de opzet, bestaan en werking van de interne beheersing in het kader van de financiële verantwoording van het Fonds over de aan Blue Sky Group uitbestede werkzaamheden.

Blue Sky Group heeft voor de werkzaamheden ten aanzien van de inrichting van het nieuwe pensioenstelsel het programma 'Horizon' ingericht. Aanvullend op de werkwijze van het 'three lines of defense' model t.b.v. de reguliere risicomanagement-organisatie is binnen dit programma Horizon eerstelijns risicomanagement ingeregeld.

Het risicomanagement van programma Horizon volgt het reguliere risicomanagementproces van BSG.

De risico's over het programma worden hierbij in kaart gebracht en het actuele risicoprofiel wordt per kwartaal bewaakt. Dit betreft zowel de projectmatige risico's die de doelstelling van het programma in de weg staan, als de risico's ten aanzien van op te leveren producten en diensten. Vanuit hun onafhankelijke rol worden daarnaast aanvullende werkzaamheden uitgevoerd door 2<sup>de</sup> en 3<sup>de</sup> lijn van Blue Sky Group.

Het eerstelijns risicomanagement van het programma Horizon is direct betrokken bij de dagelijkse risicomonitoring en risicobeheersing en werkt nauw samen met de programmadirecteuren en workstreamleads binnen Blue Sky Group. De belangrijkste taken van deze eerstelijns risicomanagementrol binnen Horizon omvatten:

- Het periodiek uitvoeren van Risk Self Assessments op zowel specifieke onderdelen als op het gehele programma, en het voorstellen van beheersmaatregelen.
- Het opstellen van risicorapportages voor het programma.
- De ontwikkeling en implementatie van een Control Framework, waarmee aantoonbaar wordt gemaakt dat het proces van productontwikkeling tot realisatie in IT en organisatie beheerst en gecontroleerd wordt uitgevoerd.

De tweede lijn van Blue Sky Group vervult een onafhankelijke, uitdagende en monitorende rol ten opzichte van het programma. De taken van de tweede lijn omvatten:

- Het beoordelen en challengen van de geïdentificeerde risico's, onder andere via deelname aan risicosessies en review van risk-control sheets.
- Het monitoren van de tijdige en adequate opvolging van issues en beheersmaatregelen.
- Evaluatie van de toepassing en effectiviteit van het Control Framework.
- Rapportage van een integraal risicobeeld aan de directie en Raad van Commissarissen van Blue Sky Group.

De derde lijn van BSG voert onafhankelijke audits uit op basis van een meerjarig auditplan. De focus ligt op de beoordeling van de effectiviteit van governance, risicomanagement en interne controles binnen het programma. De derde lijn rapporteert haar bevindingen aan de directie en Raad van Commissarissen van Blue Sky Group en geeft een onafhankelijk oordeel over de toereikendheid en effectiviteit van het risicomanagement.

Het Fonds heeft een beoordelingskader opgesteld met acceptatiecriteria om op de go/no go momenten te bepalen of de transitie op een beheerste manier kan plaatsvinden. Met Blue Sky Group zijn afspraken gemaakt over welke evidence dient te worden aangeleverd om inzichtelijk te maken hoe de risico's van het programma Horizon worden beheerst. VBlue Sky Group rapporteert per maand aan het Fonds over de status van de risicobeheersing en de belangrijkste risico's van het programma via een verantwoordingsrapportage. De risicoanalyse wordt tot 1 juli 2026 elke twee maanden herijkt en daarna maandelijks.

### 2.a.3. Risico-organisatie BlackRock

Het Fonds heeft zijn vermogensbeheeractiviteiten uitbesteed aan BlackRock. De risico-organisatie van BlackRock is net zoals bij Blue Sky Group en bij Philips Pensioenfondsen ingericht volgens het 'three lines of defense' model.

BlackRock heeft in het kader van haar risicomanagement processen een Control Frame Work ingericht waarin de belangrijkste risico's en beheersmaatregelen van BlackRock zijn opgenomen.

Voor de werkzaamheden in het kader van de inrichting van het nieuwe pensioenstelsel heeft BlackRock het Wtp-project ingericht. Het project wordt binnen BlackRock aangestuurd door een Stuurgroep waarin onder meer het senior management van BlackRock EMEA (Europe, Middle East & Africa) is vertegenwoordigd. Risicomanagement binnen BlackRock (afdeling RQA) is betrokken bij het Wtp-project en wordt vanuit die rol om haar inzichten gevraagd. Gelijktijdig ontwikkelt de afdeling RQA haar eigen Wtp-risicokader. In de Stuurgroep van BlackRock worden waar nodig risicomitigerende maatregelen genomen t.a.v. de gesignaleerde projectrisico's. Per pensioenfonds en pensioenuitvoeringsorganisatie wordt beoordeeld of er naast generieke aanpassingen t.b.v. de verbindingsfunctie pensioenfonds- of pensioenfondsuitvoeringsorganisatie-specifieke aanpassingen moeten worden doorgevoerd.

## 2.b Belangrijke wijzigingen

Als gevolg van de transitie kunnen er wijzigingen optreden in de taken en verantwoordelijkheden in de vermogensbeheerketen, de belangrijkste bedrijfsprocessen, de governance van het Fonds en de kostenstructuur zowel vanwege als na de transitie. In onderstaande paragrafen wordt hier verder op ingegaan.

### 2.b.1. Wijzigingen in de taken en verantwoordelijkheden in de vermogensbeheerketen

In grote lijnen veranderen de bestaande taken en verantwoordelijkheden van de belangrijkste partijen in de vermogensbeheerketen (voornamelijk Philips Pensioenfonds, Blue Sky Group, BlackRock, State Street en Asset Care) niet door de transitie naar de solidaire premieregeling.

Blue Sky Group blijft immers verantwoordelijk voor de uitvoering van de pensioenadministratie en BlackRock blijft verantwoordelijk voor de uitvoering van het vermogensbeheer. Een nieuw proces in de relatie tussen pensioenuitvoering en de vermogensbeheerketen is de inrichting van de verbindingsfunctie, waarbij o.a. de informatie over pensioenvermogens, cohorten en de bijbehorende toedeelregels, kasstromen, gerealiseerde rendementen, etc. leidt tot een nieuw proces aangaande de periodieke uitlevering van data en informatie tussen deze partijen.

De invoering van het nieuwe pensioenstelsel leidt bij de verschillende partijen wel tot aangepaste dienstverlening waaraan ook nieuwe processen zijn gekoppeld (zie hiervoor ook paragraaf 2.b.2). De afspraken omtrent de rollen en verantwoordelijkheden in de vermogensbeheerketen zijn met de verschillende partijen en zijn vastgelegd in het Handboek Target Operating Model.

#### **Blue Sky Group**

Het Fonds heeft het pensioenbeheer uitbesteed aan Blue Sky Group. De huidige werkzaamheden van Blue Sky Group t.a.v. het uitvoeren van de deelnemersadministratie blijven op hoofdlijnen ongewijzigd. Maar het gaan administreren van een solidaire premieregeling leidt ook tot nieuwe processen. Door de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel dienen in plaats van aanspraken en rechten persoonlijke pensioenvermogens te worden geadmistreerd. Dat heeft ook gevolgen voor de deelnemerscommunicatie en leidt ook tot andere eisen t.a.v. de expertise en kennis bij het directe deelnemerscontact. De medewerkers van de Klantenservice bij Blue Sky Group dienen hiervoor nader te worden opgeleid en ondersteund. Blue Sky Group verzorgt hiervoor o.a. een intern opleidingstraject voor medewerkers over de Wet toekomst pensioenen. Een overzicht van de bestaande en gewijzigde processen is opgenomen in paragraaf 2.b.2.



Na de overgang naar de solidaire premiereregeling is het Fonds onder meer verantwoordelijk voor:

- Het vaststellen van de risicobereidheid van deelnemers (onder meer op basis van het uitvoeren van een risicopreferentie-onderzoek;
- de samenstelling van de cohorten en het beleid voor de toedeling van het beschermingsrendement en het overrendement per cohort;
- het beleid voor de toedeling van rendementen voor de solidariteitsreserve, voorzieningen en het eigen vermogen;
- het beleid ten aanzien van de spreiding van rendementen;
- het strategisch beleggingsbeleid;
- de asset classes die worden gebruikt binnen de beschermings- en rendementsportefeuille;
- de grenzen en bandbreedtes die voor de asset classes zullen gelden;
- het beleggingsbeleid ten aanzien van de rente afdekking;
- (indien daarvoor wordt gekozen) het dynamisch beleggingsbeleid inclusief de operationele invulling daarvan en de van toepassing zijnde grenzen en bandbreedtes.

### 2.b.2.1. Wijzigingen in de belangrijkste bedrijfsprocessen van Blue Sky Group

De processen die worden gewijzigd binnen Blue Sky Group zijn enerzijds het gevolg van veranderingen vanuit de Wtp en anderzijds het gevolg van de keuze van Blue Sky Group heeft gemaakt om een aantal (kritieke) bedrijfsapplicaties te vernieuwen respectievelijk te vervangen. Deze wijzigingen worden gecoördineerd en uitgevoerd binnen het Programma Horizon van BSG.

De verantwoordelijkheden en processen ten behoeve van de pensioenuitvoering die niet/wel veranderen zijn opgenomen in onderstaande tabel.

Tabel 2.1: Deelgebieden pensioenuitvoering

Verantwoordelijkheden, processen die niet veranderen	Verantwoordelijkheden, processen die wel veranderen
Werkgever- en werknemersmutaties die geen impact hebben op het Persoonlijk Pensioenvermogen	Werkgever- en werknemersmutaties die wel impact hebben op het Persoonlijk Pensioenvermogen (PPV)
Werkgever- en werknemersprocessen voor het innen van pensioenpremies	Verwerking van premies in het Persoonlijk Pensioenvermogen
Het proces voor het vrijmaken van cash voor het uitkeren van pensioenen	Het proces voor het uitkeren van pensioenen ten aanzien van de timing en verwerking in de persoonlijke voorziening voor de uitkering
Het faciliteren van liquide middelen voor het betalen van de herverzekeringspremie en overige kosten (vermogensbeheer, pensioenen, algemeen)	Het delen van informatie met BlackRock ten aanzien van cash in en outflow via SIVI file 1b
	Het toedelen van rendementen ten aanzien van het beschermingsrendement

	Het delen van informatie met BlackRock ten aanzien van vermogensstanden na toedeling van rendementen via SIVI-file 1a
	Het delen van informatie met PPF ten aanzien van de vermogensstanden per cohort en de belangrijkste veranderingen daarin op maandbasis. Dit is nog onder voorbehoud van definitief akkoord vanuit BSG
	De inrichting van de informatie ten aanzien van verwachte toekomstige uitkeringen voor de rente afdekking, indeling naar cohorten. Delen van deze informatie met BlackRock via SIVI file 1c
	Het delen van informatie met PPF voor het monitoren van de target mix berekend door BlackRock
Ad hoc beleid en processen: Verzoeken om extra cash vrij te maken voor de betaling van facturen	Ad hoc beleid en processen: - Besluitvorming ten aanzien van het beleggingsbeleid
Beleidsaspecten en processen die jaarlijks of tweejaarlijks terugkomen: Aanpassing van het niveau van opslagen in de premies	<p>Beleidsaspecten en processen die jaarlijks of tweejaarlijks terugkomen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aanpassing sterftetabellen (tweejaarlijks) – langlevens risico met actuariële impact</li> <li>• Jaarlijkse bijwerking PPV's ten aanzien van het technisch resultaat</li> <li>• Aanpassing van het niveau van uitkeringen op basis van het uitkeringsbeleid en het beleid voor de spreiding van rendementen</li> <li>• Implementatie ten aanzien van besluitvorming over de solidariteitsreserve, en de voorzieningen voor risico fonds: bijdragen vanuit de reserves aan PPV's</li> </ul> <p>Beleidsaspecten die elke vijf jaar terugkomen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Indeling van de cohorten</li> <li>• Toedelingsbeleid van rendementen voor cohorten</li> <li>• Toedelingsbeleid van rendementen naar eigen vermogen, solidariteitsreserve en voorzieningen</li> <li>• Beleid ten aanzien van de pensioenuitkeringen en spreiding van rendementen</li> </ul>

### 2.b.2.2. Wijzigingen in de belangrijkste bedrijfsprocessen van BlackRock

Het door BlackRock uitgevoerde coördinerend vermogensbeheer en de interactie met eventuele externe managers verandert niet. De verantwoordelijkheden en processen ten behoeve van het vermogensbeheer die niet/wel veranderen zijn opgenomen in onderstaande tabel.

Tabel 2.2: Deelgebieden vermogensbeheer

Verantwoordelijkheden, processen die niet veranderen	Verantwoordelijkheden, processen die wel veranderen
Uitvoeren asset management activiteiten	Verdeling van de huidige beleggingsportefeuille in een beschermingsportefeuille en rendementsportefeuille.
Monitoren van beleggingsportefeuilles	Maandelijks bepalen van de target mix op basis van input vanuit BSG, SIVI file 1b en SIVI file 1a.
Compliance activiteiten	Delen van de informatie over de targetmix met PPF, zodat deze de uitkomst kan monitoren ten opzichte van de input ontvangen van BSG.
Cash vrijmaken voor de pensioenuitkeringen	Timing voor het vrijmaken van cash voor de pensioenuitkeringen binnen het maandproces.
Het implementeren van de rente afdekking (rentegevoeligheid) op basis van de uitkeringsprognose.	Ontvangst van informatie voor beoordeling van de rente afdekking, via BSG en SIVI file 1c.
Mogelijke discretionaire wijzigingen in het beleggingsbeleid die direct vanuit PPF worden doorgegeven. Hierbij kan gedacht worden aan het niet langer willen beleggen in een bepaalde beleggingscategorie omdat de investment case fundamenteel is veranderd. Of het meer/minder willen beleggen in een beleggingscategorie omdat deze goedkoop/duur is.	Een aanpassing van het beleggingsbeleid die eerst binnen BSG wordt geïmplementeerd via de toedelingsregels van rendement. Dit komt tot uitdrukking in de input van BSG via file 1a en 1b, ter bepaling van de target mix.
Het implementeren van de rebalancing indien dat nodig is omdat de exposure naar een asset class buiten de desbetreffende bandbreedte is gekomen	
Verzorgen van beleggingsrapportages	
Uitvoering van ESG beleid	
Manager selectieproces	

### 2.b.2.3. Wijzigingen in de belangrijkste bedrijfsprocessen van State Street

State Street is verantwoordelijk voor de beleggingsadministratie van de liquide beleggingen. Een overzicht van processen die gelijk blijven en processen die wel veranderen is opgenomen in onderstaande tabel.

Tabel 2.3: Deelgebieden custodian

Verantwoordelijkheden, processen die niet veranderen	Verantwoordelijkheden, processen die wel veranderen
Vaststellen van de NAV's van de onderliggende beleggingen per einde maand.	
Reconciliatie tussen de Accounting Book of Records (ABOR) en de portefeuille informatie (Investment Book of Records – IBOR) van de investment managers.	
Opmaken van de beleggingsadministratie.	Splitsen van de beleggingsadministratie in beschermingsportefeuille en rendementsportefeuille Vaststellen van de maandelijkse waarde (NAV) van de beschermingsportefeuille en rendementsportefeuille De beleggingsadministratie gesplitst aanleveren aan Asset Care voor de berekening en rapportage van het beschermings- en overrendement.

#### 2.b.2.4. Wijzigingen in de belangrijkste bedrijfsprocessen van Asset Care

Asset Care is verantwoordelijk voor de financiële administratie van het Fonds. Een overzicht van processen die gelijk blijven en processen die wel veranderen is opgenomen in onderstaande tabel.

Tabel 2.4: Deelgebieden beleggingsadministratie

Verantwoordelijkheden, processen die niet veranderen	Verantwoordelijkheden, processen die wel veranderen
Samenvoegen van de beleggingsadministraties van State Street voor de liquide asset classes, van Citco voor de niet beursgenoteerde vastgoedportefeuille en van BlackRock voor wat betreft de hypotheek- en private equity portefeuille tot één totaal belegd vermogen. <sup>3</sup>	Vaststellen en rapporteren van het beschermingsrendement en overrendement, in nettobedragen (na aftrek van vermogensbeheerkosten).
Verzorgen van de financiële (kosten)administratie van PPF.	Verzorgen van twee versies van de financiële consolidatie van PPF: de eerste (concept balans) vóór toedeling van de beleggingsrendementen, en de tweede (formele balans) na toedeling van rendementen door BSG.
Verzorgen van de geconsolideerde balans en staat van baten & lasten, op basis van de beleggingsadministraties en de financiële administraties van BSG en PPF.	

<sup>3</sup> Per 31 december 2025 heeft het Fonds zijn hypotheek en het beheer daarvan overgedragen op MUNT – PPF Hypotheken.

### 2.b.2.5. Risicobeheersing t.a.v. de wijzigingen in de bedrijfsprocessen

De beheersmaatregelen t.a.v. de risico's in de gewijzigde bedrijfsprocessen zijn beschreven in het Handboek Target Operating Model. De risico's kunnen worden weergegeven via drie mogelijke categorieën: 1. risico's dat er fouten worden gemaakt, of dat iets niet correct is, 2. risico's dat zaken niet volledig zijn, er iets mist of ontbreekt, of 3. risico's dat er niet op tijd kan worden opgeleverd.

### 2.b.3. Wijzigingen in de governance

Sinds september 2025 bestaat het Uitvoerend Bestuur uit vier personen. Omwille van de uitdagingen tot aan de transitie en in de periode daarna op gebied van o.a. risicobeheer, compliance en informatietechnologie en -beveiliging is besloten om vanaf september 2025 een Uitvoerend Bestuurder Risicomanagement en Compliance aan te stellen. Hiernaast hebben er in 2025 personele wijzigingen plaatsgevonden in het Niet Uitvoerend Bestuur en zijn nog personele wijzigingen aanstaande in 2026 en 2027 onder andere als gevolg van het verstrijken van de maximale zittingstermijnen van diverse bestuursleden.

### 2.b.4. Wijzigingen in de kostenstructuur

De transitie heeft op twee manieren invloed op de kostenstructuur van het Fonds:

1. Eenmalige kosten vanwege de transitie (o.a. projectkosten en transactiekosten voor het aanpassen van de beleggingsportefeuille), en
2. Structurele kosten vanwege de uitvoering van de solidaire premiereregeling vanaf de transitiedatum.

Voor de aanpassingen aan pensioenbeheer wordt een onderscheid gemaakt tussen de volgende kosten in het kader van de transitie:

1. Kosten voor fondsonafhankelijke generieke doorontwikkeling: dit zijn kosten voor de voorbereidingen die Blue Sky Group treft om de systemen en de organisatie voor te bereiden op de Wtp. Hieraan dragen alle pensioenfondsklanten van Blue Sky Group bij die hebben ingetekend op het programma Horizon.
2. Fondsspecifieke Wtp-kosten; dit betreft o.a. kosten die Blue Sky Group in rekening brengt voor transitie management.
3. Kosten voor de fondsspecifieke front-end ontwikkeling
4. Kosten voor maatwerk

In het kader van de Wtp werkt Blue Sky Group vanaf de transitiedatum van het Fonds, 1 januari 2027, met een geheel vernieuwde Producten- en Dienstencatalogus die aansluit op de solidaire premiereregeling. Op basis van de huidige inschatting lijkt de huidige reguliere bezetting van Blue Sky Group ook na de transitie in de run benodigd te zijn.

In 2026 en 2027 zal Blue Sky Group aanvullende analyses uitvoeren om een goed gecalculeerde kostprijs vast te kunnen stellen op basis van de vernieuwde Producten- en Dienstencatalogus.

Dit betekent dat, onder voorbehoud van nog niet bekende (wettelijke/uitzonderlijke) wijzigingen, er in 2027 nog geen grote wijzigingen in de kostenstructuur van Blue Sky Group worden verwacht, en dat vanaf 2028 de kosten zullen worden berekend op basis van de vernieuwde Producten- en Dienstencatalogus.

Tot en met 2024 heeft het Fonds aan het programma Horizon van Blue Sky Group vooral bijgedragen aan kosten voor de generieke ontwikkelingen binnen Blue Sky Group ten behoeve van

de overgang naar de Wtp. Vanaf 2026 worden meer fondsspecifieke werkzaamheden door Blue Sky Group verricht en in rekening gebracht.

Er worden geen grote wijzigingen verwacht in de kostenstructuur bij BlackRock en State Street. De migratie van de beleggingsportefeuille naar de asset allocatie onder de solidaire premieregeling brengt transactiekosten met zich mee. Verder maakt het Fonds projectkosten in het kader van project Shift.

## 2.c Risico's

In dit hoofdstuk wordt verder ingegaan op de in het kader van de transitie geïdentificeerde risico's en de hierbij horende beheersmaatregelen.

Philips Pensioenfonds onderkent de volgende risico's;

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

### 2.c.1. Operationele- en IT-risico's

Onderstaand wordt een beschrijving gegeven van de operationele en IT-risico's waaronder de continuïteit en betrouwbaarheid van de dienstverlening, voor, tijdens en na de transitie.

Het Fonds gebruikt de volgende definities voor operationeel en IT-risico's. Omdat IT-risico bij de uitbestedingspartners voor wat betreft de IT-beschikbaarheid volgens deze definitie onderdeel is van het uitbestedingsrisico, is ook deze definitie toegevoegd.

**Operationeel risico** is het risico samenhangend met ondoelmatige of onvoldoende doeltreffende procesinrichting dan wel procesuitvoering. Hieronder worden tevens de operationele risico's verstaan die aanwezig zijn bij de uitbestedingspartners van het Fonds, waaronder het operationeel risico voor wat betreft de IT-ondersteuning van processen.

**IT-risico** is het risico samenhangend met ondoelmatige of onvoldoende doeltreffende IT-inrichting dan wel beheerste uitvoering binnen de eigen processen van het Fonds. Het IT-risico bij de uitbestedingspartners is onderdeel van het operationeel risico voor wat betreft de IT-ondersteuning van processen en onderdeel van het uitbestedingsrisico ten aanzien van de IT-beschikbaarheid.

**Uitbestedingsrisico** is het risico dat de continuïteit, integriteit en/of kwaliteit van de aan derden (al dan niet binnen een groep, al dan niet aan de sponsor) uitbestede werkzaamheden dan wel

door deze derden ter beschikking gestelde apparatuur en personeel wordt geschaad. Inclusief het risico ten aanzien van de IT-beschikbaarheid bij de uitbestedingspartners.

Bij de inschatting van het uitbestedingsrisico wordt ook de strategische alignment en het verandervermogen van de uitvoeringspartners meegenomen.

Het Fonds rapporteert per kwartaal over het Risicobeeld.

In het licht van doorlopende verbeteracties in het kader van DORA en de uitdagingen die samenhangen met de implementatie van de Wtp in 2026, blijft zowel het netto operationeel als uitbestedingsrisico bij BSG naar verwachting voorlopig boven de risicobereidheid. Voor de overige belangrijke uitbestedingspartners, waaronder BlackRock en State Street, blijft het netto uitbestedingsrisico in lijn met de risicobereidheid.

Om de risico's t.a.v. de continuïteit en betrouwbaarheid van de dienstverlening, waaronder de borging van voldoende capaciteit aan mensen en middelen, in te schatten, wordt zowel vanuit de 1<sup>ste</sup> als vanuit de 2<sup>de</sup> lijn overleg gevoerd met Blue Sky Group en BlackRock. Hierbij zijn de rapportages 'Niet Financiële Risico's' en de voortgangsrapportages t.a.v. de Wtp bij deze uitbestedingspartijen een belangrijke informatiebron.

Onderstaand worden de belangrijkste geïdentificeerde IT- en operationele risico's beschreven. Een verdere uitwerking van de verschillende risico's is opgenomen in de in 2025 uitgevoerde partiële Eigen Risico Beoordeling.

### **Het risico dat het aangepaste administratiesysteem van Blue Sky Group de technische uitwerking van de nieuwe regeling niet aan kan.**

Het Fonds heeft in een eerder stadium invloed kunnen uitoefenen op de keuze voor de IT-vernieuwing van het bestaande Wings-systeem en de technische en financiële consequenties die daaraan zijn verbonden. De solidaire premiereregeling kan in Wings worden gebouwd, maar Wings kent wel beperkingen voor wat betreft het maatwerk dat mogelijk is op grond van de wensen van verschillende klanten. Het systeem Wings is in eigen beheer ontwikkeld door Verschure ICT Diensten. Het intellectueel eigendom ligt bij Blue Sky Group, maar Verschure ICT-Diensten was verantwoordelijk voor het onderhoud van het systeem. Verschure ICT Diensten is in oktober 2024 verkocht aan het IT-bedrijf Tjip. Deze schaalgrootte heeft bijgedragen aan het beheersen van de IT-uitdagingen die de Wtp met zich meebrengt en heeft het keyman risico, dat binnen Blue Sky Group aanwezig was ten aanzien van de (door)ontwikkeling van het administratiesysteem, gereduceerd.

De ontwikkeling van de front-end (deelnemersportalen) is uitbesteed aan IG&H.

Het Fonds heeft met Blue Sky Group afstemming gehad over de technische en tijdige uitvoerbaarheid van de nieuwe regeling (haalbaarheid en maakbaarheid). Over de concrete planning t.a.v. de ontwikkeling van het door het Fonds gewenste maatwerk zijn nadere afspraken gemaakt met Blue Sky Group. Blue Sky Group heeft bevestigd dat de door Sociale partners gekozen pensioenregeling haalbaar en maakbaar is, gegeven de gewenste transitiedatum van 1 januari 2027. Het Fonds heeft een beoordelingskader met bijbehorende acceptatiecriteria opgesteld om de planning en voortgang van de binnen BSG benodigde generieke en maatwerkzaamheden op te volgen.

### **Afhankelijkheid van voortgang bij andere pensioenfondsklanten van de uitbestedingspartijen**

De uitbestedingspartijen bereiden zich voor op de transitie voor meerdere pensioenfondsklanten. Het Fonds beoogt per 1 januari 2027 over te gaan; bij Blue Sky Group zijn inmiddels drie pensioenfondsen overgegaan; samen met het Fonds staat er één ander pensioenfonds eveneens per 1 januari 2027 op de transitiekalender. Verschuivingen van pensioenfondsen in de planning bij uitbestedingspartijen leiden tot een verhoogd risico voor het Fonds, doordat er dan minder

capaciteit beschikbaar is (per fonds) en de planning voor Philips Pensioenfonds mogelijk eveneens moet gaan schuiven.

Ter beheersing van dit risico overlegt het Fonds periodiek met de uitbestedingspartijen over de voortgang van de IT-ontwikkelingen. In dit het overleg wordt eveneens stil gestaan bij de voortgang ten behoeve van de andere klanten.

### **Run vs. change**

Met name bij Blue Sky Group is sprake van een groot veranderprogramma (Horizon) dat ervoor kan zorgen dat de "change" concurreert met de "run". Het risico bestaat dat tijdens de implementatie (change) de uitvoering van de bestaande pensioenregelingen niet volledig (of met onvoldoende kwaliteit/dienstverlening) door kan blijven gaan (run). Bij Blue Sky Group was dit risico vooral in 2024/begin 2025 verhoogd aangezien dat parallel aan het veranderprogramma Horizon, het IT-Control Framework op het vereiste volwassenheidsniveau moest worden gebracht, en tegelijkertijd de implementatie van DORA-wetgeving leidde tot een aanvullende belasting van de IT-capaciteit.

De beheersing van reguliere werkzaamheden wordt gemonitord aan de hand van de SLA-rapportages, de ISAE 3402 rapportage, de incidentenrapportage en de rapportage Niet-Financiële Risico's. Aanvullend heeft in 2025 vanuit het Fonds intensieve monitoring plaatsgevonden op de realisatie van het vereiste volwassenheidsniveau van het IT-Control Framework en de implementatie van DORA bij Blue Sky Group.

### **Operationele risico's**

Concurrerende werkzaamheden in het kader van de run en de change vereisen extra inspanning gedurende een lange periode (2024-2027). Het risico bestaat dat medewerkers van het Fonds en van de uitbestedingspartijen door de hoge werkdruk uitvallen en/of niet meer beschikbaar zijn voor de werkzaamheden in het kader van de transitie dan wel voor de reguliere werkzaamheden.

Het Fonds monitort periodiek de beschikbare capaciteit en resources en onderhoudt relaties met en toegang tot externe ondersteunende partijen om ervoor te kunnen zorgen dat achtervang relatief snel kan worden georganiseerd indien dit nodig blijkt.

## 2.c.3. Uitbestedingsrisico

Het pensioenfonds is voor de inrichting en uitvoering van de nieuwe pensioenregeling sterk afhankelijk van de uitbestedingspartijen en partijen in de vermogensbeheerketen (Blue Sky Group, BlackRock, State Street en Asset Care). Het is daarom van belang dat de uitbestedingsrisico's effectief worden beheerst.

### **Procesbeschrijving inzake betrokkenheid van de uitbestedingspartijen bij de voorbereiding op de transitie**

Het Fonds heeft de uitbestedingspartijen in een vroeg stadium betrokken bij de transitie naar de nieuwe pensioenregeling. Op verschillende niveaus vindt veelvuldig overleg plaats en worden afspraken gemaakt over de deliverables.

Voor de belangrijkste processen en de rollen en verantwoordelijkheden is een Handboek Target Operating Model opgesteld. Zowel Blue Sky Group, BlackRock, State Street als Asset Care hebben schriftelijk bevestigd dat zij akkoord gaan met de afspraken die hierin zijn gemaakt.

Blue Sky Group rapporteert periodiek over de voortgang van programma Horizon. In deze verantwoordingsrapportage is een overzicht opgenomen van de belangrijkste gerealiseerde en geplande werkzaamheden, de geplande mijlpalen, de voortgang omtrent de doorontwikkeling van Wings, de kosten en de risicobeheersing van het project.

Met Blue Sky Group worden afspraken gemaakt over de Producten- en Dienstencatalogus en is een transitie-addendum op de dienstverleningsovereenkomst pensioenbeheer opgesteld. In dit addendum zijn o.a. afspraken gemaakt over:

- het aanpassen van het IT-landschap van Blue Sky Group, hetgeen inhoudt dat Blue Sky Group de IT-systemen en IT-processen die ondersteunend zijn aan het uitvoeren van de nieuwe pensioenregeling, inclusief het afgesproken maatwerk, zodanig aanpast en/of ontwikkelt dat de nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2027, door Blue Sky Group kan worden uitgevoerd.
- Het aanpassen van de administratieve processen van Blue Sky Group, zodanig dat de nieuwe pensioenregeling kan worden uitgevoerd.
- Het juist en volledig uitvoeren van datamigraties.
- Het conform het Transitiecommunicatieplan informeren van en communiceren met deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en andere aanspraakgerechtigden over onder meer de (gevolgen van de) transitie naar de nieuwe pensioenregeling.
- Het juist, volledig en tijdig realiseren van de benodigde datakoppelingen tussen de back-end en de front-end systemen van Blue Sky Group.
- Het juist, volledig en tijdig realiseren van een koppeling, op basis van het SIVI-format, tussen de administratieve systemen van Blue Sky Group en de vermogensbeheersystemen van de ketenpartners van het Fonds.
- Het borgen van een zorgvuldig en volledig proces met betrekking tot de overgang van de nieuwe pensioenregeling naar de reguliere run situatie.

### **Overzicht van kritieke uitbestedingen en onderuitbestedingsrelaties betrokken bij de transitie**

De transitie leidt niet tot een wijziging in de kritieke onderuitbestedingsrelaties bij de verschillende betrokken partijen.

In de volgende tabel is per uitbestedingspartij een overzicht opgenomen van onderuitbestedingsrelaties die een rol spelen in de transitie. Omdat Blue Sky Group geen nieuw administratiesysteem heeft aangeschaft maar het bestaande administratiesysteem Wings aanpast, wijzigen de koppelingen met andere systemen in grote lijnen niet. De transitie leidt bijgevolg niet of slechts beperkt tot wijzigingen in het onderuitbestedingsrisico waardoor de bestaande beheersmaatregelen in verwachting afdoende zijn.

Onderuitbesteding BSG	Dienstverlening
	<p>Visma Idella verzorgt het bruto netto traject van de pensioenuitkeringen</p> <p>Visma Idella levert hierbij:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Applicatie software P&amp;B coreen Youforce</li> <li>- Technisch beheer/support</li> <li>- Platform hosting, netwerkbeheer en security services</li> <li>- Projectteam voor het migratie project; productteam voor realiseren van BSG requirements.</li> <li>- Leverancier van standaard licentie van software Futurama waarin pensioenplanner wordt geconfigureerd. Visma Idella (voorheen ActuIT) is ook leverancier van standaard product URM-DB.</li> </ul>
<b>Visma Idella Excasso diensten</b>	

**Paragon Customer Communications**

Paragon verzorgt de opmaak en verzending van de UPO's, collectieve mailings, dagelijks notificeren en versturen van magazines.

**T&T COMPET&T B.V.**

T&T is de leverancier van COMPET &T (Saas-oplossing om veilig en uniform informatie uit te wisselen met (basis)registraties zoals BRP) en leverancier van koppeling met het pensioenregister (PR Service), alsmede WOW (waardeoverdracht via het web) ziet op het digitaal uitwisselen van informatie in het kader van het waardeoverdrachtsproces t.a.v. kleine pensioenen (zonder toestemming van de deelnemer).

**XTANDIT B.V.-Onexillium**

BSG maakt gebruik van Xtendis als digitaal archief voor haar pensioenadministratie. Het digitaal archief wordt aangeboden als online oplossing (Xtendis Online). De dienstverlening Xtendis Online wordt door SaaS (Software as a Service) leverancier Expansion verzorgt namens OneXillium, waarbij OneXillium als beheerder van het contract met Expansion fungeert.

**Cegeka Nederland BV**

Cegeka beheert de IT-werkplekken, zorgt voor de hosting van de bedrijfsapplicaties en het beheer van het netwerk van BSG.

**Signicat**

Signicat is een door de overheid goedgekeurde eHerkenning (eIDAS) makelaar en leverancier van DIGID-diensten. Op dit moment neemt BSG geen DIGID-diensten af van Signicat. Signicat gaat met ingang van de WTP wel de DigiD diensten afnemen van Signicat voor de fondsen die overgaan naar het nieuwe front-end.

**Truston Solutions BV**

Beheer van de deelnemersportalen (en toekomstige doorontwikkeling van de portalen).

**HEQ Holding B.V. (voorheen Verschure ICT diensten)**

Technisch beheer van diverse applicaties/software die binnen BSG worden gebruikt, ontwikkelen en aanpassen programmatuur, Consultancy en advies. Ontwikkelaars Wings en Unitadministratie. Werkzaamheden vinden volledig plaats binnen de BSG-omgeving en BSG-infrastructuur (waarop het intern beleid van BSG van toepassing is).

Naast bovenstaande onderuitbestedingspartijen zijn Sopra Steria (applicatiebeheer van het deelnemersportaal en de website van het Fonds) en Infosupport MITS (leverancier van hostingdiensten voor bedrijfskritieke applicaties) relevante partijen.

Bij BlackRock en State Street zijn er geen relevante onderuitbestedingspartijen die een relevante rol hebben t.a.v. de transitie, die afwijkt van de reguliere vermogensbeheer- en custody werkzaamheden.

### **Overzicht van de uitbestedingsrisico's en beheersmaatregelen**

Het Algemeen Bestuur is verantwoordelijk voor de uitvoering van de pensioenregeling, het inregelen van uitvoeringsovereenkomsten en de inkoop van diensten (inhuur of advisering) bij de verschillende partijen voor de verschillende werkzaamheden. Het Fonds heeft een uitbestedingsbeleid en beoordeelt per kwartaal of het uitbestedingsrisico binnen de risicobereidheid valt. Het uitbestedingsbeleid wordt periodiek geëvalueerd en waar nodig aangepast. De kritieke uitbestedingspartijen worden jaarlijks geëvalueerd. Door middel van uitbestedingsovereenkomsten, dienstverleningsopdrachten, SLA-rapportages, risicorapportages, kostenrapportages, assurance rapportages (o.a. ISAE 3402), jaarlijkse evaluatiegesprekken, periodieke overleggen op verschillende niveaus en het bijwonen van (klant)bijeenkomsten waar o.a. integraal risicomangement wordt toegelicht, worden de continuïteit, integriteit, kosten en kwaliteit van uitbestedingen op een efficiënte wijze gemonitord en beheerst. De overeenkomsten en dienstverleningsopdrachten worden juridisch getoetst. Periodieke monitoring van de beheersmaatregelen vindt plaats aan de hand van de rapportage niet-financiële risico's en ISAE 3402 voor respectievelijk pensioenbeheer en vermogensbeheer. Middels de rapportage Niet-Financiële risico's krijgt het pensioenfonds informatie over de ontwikkeling van de risico's bij Blue Sky Group en BlackRock. Als hier structureel doelstellingen niet worden behaald, treedt het Fonds in overleg met de desbetreffende partij. Zo is de afgelopen jaren met name richting Blue Sky Group de monitoring geïntensiveerd ter bewaking van de voortgang met betrekking tot het IT Control Framework.

## 2.c.4. Risicoanalyse en beheersing financiële risico's

De Sociale partners hebben in het addendum op het Transitieplan de transitie-effecten herijkt naar de situatie per 30 september 2025, waarbij de kaders voor de complete besluitvorming tevens zijn herijkt met dekkingsgraden van 106% tot en met 140% en voor een aantal scenario's met een 1%-punt hogere rente (132% en 140%) en 1%-punt lagere rente (110% en 122%). De Sociale partners hebben vervolgens vastgesteld dat de afspraken in de Transitieplannen bij een dekkingsgraad van 127,2% tot een evenwichtige transitie leiden en dat er dan geen sprake is van onevenredige ongunstige effecten.

In de Transitieplannen hebben de Sociale partners ook naar de evenwichtigheid van de transitie-effecten gekeken bij andere dekkingsgraden tussen 106% en 140% op het moment van transitie en als de rentestand op dat moment 1%-punt hoger of lager zou zijn ten opzichte van de situatie op 30 september 2025.

Ook in deze situaties zijn de Sociale partners ervan overtuigd dat er sprake is van een evenwichtige transitie en dat er geen sprake is van onevenredig ongunstige effecten voor bepaalde deelnemersgroepen. Daarbij geldt dat de Sociale partners voorrangregels hebben afgesproken voor de aanwending van het fondsvermogen die aansluiten bij de doelstellingen voor de transitie. Ook heeft het Fonds een invaarmethode uitgewerkt die bij elke dekkingsgraad en rentestand kan worden toegepast en die door Sociale partners als fair en evenwichtig is beoordeeld.

Als de dekkingsgraad lager uitkomt dan 106% dan geldt dat het deel van de compensatie dat niet uit het fondsvermogen kan worden gefinancierd, via het premiebudget wordt aangevuld. De spaarpremie voor de opbouw van het persoonlijk pensioenvermogen zal dan in beginsel, gedurende een periode van 10 jaar, worden verlaagd. De budgettaire ruimte die daardoor ontstaat, wordt dan gebruikt voor financiering van de compensatie, aanvullend op het deel dat vanuit het fondsvermogen wordt gefinancierd. Sociale partners zullen tijdig met elkaar in overleg treden over de precieze invulling van die aanvullende compensatie als er concrete signalen zijn dat

de dekingsgraad op het transitie moment lager zou kunnen uitkomen dan 106%. Bij dekingsgraden hoger dan 106% is hierover geen besluitvorming meer nodig.

Op het moment dat er concrete signalen zijn dat de dekingsgraad op het moment van invaren lager zou kunnen zijn dan 106% kan er overigens nog steeds sprake zijn van een evenwichtige transitie met invaren van opgebouwde rechten/aanspraken. Dit moet dan echter door Sociale partners en het Algemeen Bestuur nader worden vastgesteld, omdat er sprake is van een situatie die valt buiten de eerder vastgestelde kaders van de complete besluitvorming. Indien de tijd niet toelaat tot nadere besluitvorming te komen kan worden overwogen de overgang naar de nieuwe regeling uit te stellen.

De Sociale partners hebben niet expliciet gekeken naar scenario's met een dekingsgraad hoger dan 140% op het transitie moment. Uit de gevoeligheidsanalyses kan wel in algemeenheid worden geconcludeerd dat de transitie voor alle deelnemersgroepen positiever uitpakt naarmate de dekingsgraad hoger ligt, vanwege het 'genoeg is genoeg' principe in de huidige pensioenregeling. Als de dekingsgraad op het invaarmoment hoger dan 140% uitkomt of uit lijkt te komen, dan zullen de Sociale partners samen met het Fonds bezien of aanvullende afspraken nodig zijn. Dat geldt ook als er specifieke economische omstandigheden aan de orde zijn, zoals een significant hogere of lagere rente.

In aanloop naar het moment van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling, wordt gemonitord of zich een situatie voordoet waarin aanvullende afspraken nodig zijn.

#### 2.c.4.1. Financiële risico's tijdens de transitie

De belangrijkste financiële risico's die de dekingsgraad op het invaarmoment raken zijn het renterisico, het aandelenrisico en de impact van de toegekende indexatie.

Het Fonds voert in de periode tot aan de transitie naar een nieuwe pensioenregeling een beleid dat erop gericht is om gedurende de transitieperiode de daling van de buffers in een slecht-weer-scenario te beperken. Daartoe heeft het Fonds in 2021 het risicoprofiel van de beleggingen gereduceerd. T.o.v. het beleid voor derisking, is de allocatie naar zakelijke waarden met 7,5%-punt afgebouwd naar 32,5%. De opbrengst is in staatsobligaties en cash herbelegd.

Nu het beleid tot de overgang naar het nieuwe stelsel primair gericht is op het beperken van de daling van de buffers in een slecht weer scenario, heeft het Algemeen Bestuur in mei 2025 besloten om de rentehedge aan te passen. Waar voorheen 45% van het renterisico werd afgedekt op basis van de reële verplichtingen, wordt nu 84% van het renterisico afgedekt op basis van de nominale verplichtingen. Een rentehedge gebaseerd op de nominale verplichtingen sluit beter aan bij het huidige deriskingbeleid van het Fonds, dat gericht is op het beschermen van de nominale dekingsgraad, dan een rentehedge gebaseerd op de reële verplichtingen.

Er is tevens besloten om vanwege de grotere liquiditeitsbehoefte uit hoofde van de rente-swapportefeuille de cash-allocatie te verhogen met 2,5%-punt ten koste van de staatsobligatieallocatie. In juni 2022 bleek die ophoging onvoldoende door de forse rentestijging. Daarom is de liability-driven-investments-cash-positie in juni 2022 verder verhoogd met 2,5% (ten koste van staatsobligaties) en bedroeg deze 7,5%.

Als een gevolg van deze beslissingen wordt op dit moment 34% van het vermogen van het Fonds in zakelijke waarden belegd en 66% in vastrentende waarden.

In oktober 2022 heeft in het Algemeen Bestuur een evaluatie van het indexatiebeleid plaatsgevonden. Daarbij is vastgesteld dat het Algemeen Bestuur veel waarde hecht aan het beschermen van de dekingsgraad in de aanloop naar het nieuwe pensioenstelsel en dat het

indexatieverschil tussen deelnemersgroepen beperkt, fair en uitlegbaar moet zijn. Dat heeft geresulteerd in het besluit om met ingang van 1 april 2023 jaarlijks een uniforme cap op de indexatie toe te passen. De cap bepaalt de maximale indexatie die dat jaar zal worden toegekend, in aanvulling op de wettelijke beperkingen. Bij de jaarlijkse vaststelling van de cap worden diverse relevante feiten en omstandigheden meegenomen, waaronder de bescherming van de gewenste minimale invaardeckingsgraad. Het Fonds heeft in 2024, 2025 en 2026 een Overbruggingsplan ingediend en kan gebruikmaken van het Transitie-FTK.

### 2.c.4.2. Scenario analyses bij schokken tijdens transitieperiode

Het basisscenario bij de berekeningen is gebaseerd op een dekkinggraad van 127,2%. Naast de basisanalyse zijn de volgende dekkinggraden verkend: 106%, 110% en 140%.

- 140% ligt 13%-punt hoger dan het basisscenario. Een nog hogere invaardeckingsgraad wordt als niet realistisch gezien, gegeven de dekkinggraad op 30 september 2025 (127,2%) en het tijdelijke derisking beleid van het Fonds dat het Fonds sinds 2021 uitvoert.
- 110% ligt 17%-punt lager dan het basisscenario en is een niveau waarbij weinig vermogen beschikbaar is om de persoonlijke pensioenvermogens verder aan te vullen (boven het individuele aandeel in de voorziening pensioenverplichtingen) en waarbij de solidariteitsreserve niet helemaal gevuld is (volgens de voorrangregels).
- 106% betreft de fondsspecifieke invaardeckingsgraad waarbij het Fonds op voorhand heeft onderbouwd dat het kan komen tot een verantwoorde, uitlegbare en evenwichtige transitie naar de nieuwe pensioenregeling.
- Voor een scenario met een hogere rente (dekkinggraad 132% en 140%) en lagere rente (dekkinggraad 110% en 122%) zijn de beschikbare DNB-scenariosets gebruikt om de gevoeligheid van een andere startrente op de resultaten te beoordelen. Historisch gezien is sinds 1979 de twee-jaars absolute verandering van de rente (proxy voor periode tot transitiedatum) gemiddeld ongeveer 100 basispunten (mediaan 80 basispunten). De kans van een stijging van de lange rente meer dan 100 basispunten in de transitieperiode lijkt beperkt, waardoor hiermee geen rekening is gehouden in de gevoeligheidsanalyses.

De kans dat de dekkinggraad op het transitiemoment onder de 106% zal liggen, is naar het oordeel van het Algemeen Bestuur klein. Hierdoor is het Algemeen Bestuur van mening dat het besluitvormingsproces voldoende robuust is voor wijzigende omstandigheden tot aan het transitiemoment. Het Fonds verwacht dat geen aanvullende stappen moeten worden gezet als gevolg van financiële, economische en/of andere schokken tijdens de transitieperiode.

Zolang de dekkinggraad op invaardatum tussen 106% en 140% is en als de rentestand op dat moment niet 1%-punt hoger of lager zou zijn ten opzichte van de situatie op 30 september 2025, zijn Sociale partners ervan overtuigd dat er sprake is van een evenwichtige transitie en dat er geen sprake is van onevenredig ongunstige effecten voor bepaalde deelnemersgroepen, waardoor er bijgevolg geen aanvullende besluitvorming nodig is. Als voorafgaand aan de invaardatum de grenzen dicht benaderd (of overschreden) worden, dan zal onderzocht worden of bij die nieuwe uitgangspositie de transitie alsnog op evenwichtige wijze kan geschieden. Het Fonds zal hiertoe in overleg treden met Sociale partners. Het Fonds heeft uitgewerkt hoe de monitoring in de maanden voorafgaand aan de transitie zal plaatsvinden.

Het Fonds verwacht een dekkinggraad van ongeveer 114% nodig te hebben om te kunnen voldoen aan zowel het verzoek van Sociale partners om de compensatie van de afschaffing van de doorsneesystematiek te financieren uit het fondsvermogen, als aan het verzoek om de solidariteitsreserve op het transitiemoment te vullen met 4% van het totale fondsvermogen. Bij lagere dekkinggraden dan 114% (maar boven de 106%) kan de transitie nog steeds op evenwichtige wijze doorgang vinden, maar is het fondsvermogen onvoldoende om volledig aan beide verzoeken van Sociale partners te kunnen voldoen.

### 2.c.4.3. Aanpassingen beleggingsbeleid

Het Algemeen Bestuur heeft in aanloop van de overgang naar een nieuwe pensioenregeling in 2021 onder meer besloten om het risicoprofiel van de beleggingen te reduceren. Hiervoor is de allocatie naar zakelijke waarden met 7,5%-punt afgebouwd ten gunste van staatsobligaties en cash. Sinds mei 2025 is de rentehedge verder aangepast. Waar voorheen 45% van het renterisico werd afgedekt op basis van de reële verplichtingen, wordt nu 84% van het renterisico afgedekt op basis van de nominale verplichtingen.

De migratie van de huidige portefeuille naar de portefeuille volgens het beleggingsbeleid in de solidaire premieregeling, is complex omdat er veel veranderingen tegelijkertijd plaatsvinden. Om dit risico te beheersen werkt het Fonds samen met gespecialiseerde teams binnen BlackRock en worden de nodige voorbereidingen getroffen.

Het aanpassen van de beleggingsportefeuille vlak voor de jaarwisseling is doorgaans niet gunstig. Het Fonds maakt hierbij een afweging tussen de risico's van het aanpassen van de portefeuille vóór invaardatum en de hierbij mogelijk ongewenste invloed op de dekkingsgraad en het aanpassen van de portefeuille ná 31 december 2026. Er wordt in de laatste situatie te weinig zakelijke waarden risico en te veel renterisico gelopen (vanwege de te hoge afdekking) waarbij het risico dat de rente stijgt mogelijk groter is dan het risico dat de rente daalt aangezien meerdere Nederlandse pensioenfondsen mogelijk rentegevoeligheid per die datum gaan verkopen.

Omdat het Fonds swaps met langere looptijden in de portefeuille heeft en in de solidaire premieregeling geen beschermingsrendement heeft gealloceerd aan jonge deelnemers kan de mismatch in de eerste maand(en) in het nieuwe stelsel fors oplopen als deze exposure niet vóór het invaarmoment wordt afgebouwd. Anderzijds kan het afbouwen van de renteafdekking vóór het invaarmoment voor grote risico's zorgen als de rente na het handelen maar vlak voor het invaarmoment daalt.

Teneinde deze risico's zo goed mogelijk te beheersen, heeft het Fonds de mogelijkheden om de migratie van de beleggingsportefeuille op een zo beheerst en integere manier uit te voeren, uitgewerkt in een Migratieplan.

### 2.c.5. Juridische en privacy risico's

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

#### **Juridisch risico**

Het Fonds definieert juridisch risico als het risico samenhangend met (veranderingen in en naleving van) wet- en regelgeving en het mogelijk bedreigd worden van de rechtspositie van het Fonds, met inbegrip van de mogelijkheid dat contractuele bepalingen niet afdwingbaar zijn. De risicobereid van het Fonds ten aanzien van juridische risico's is laag en het Fonds accepteert daarmee slechts een beperkt restrisico.

Het juridisch risico wordt door het Fonds in algemene zin beheerst door diverse maatregelen waaronder het structureel monitoren van nieuwe wet- en regelgeving, de opname van Juridische Zaken in de projectstructuur (zie ook hoofdstuk 1), de projectmatige voorbereiding en implementatie van deze wet- en regelgeving samen met de uitbestedingspartners en het inrichten van Legal Sign Offs (op basis van intern en extern juridisch advies) voor afronding van deelonderwerpen zoals de met de uitbestedingspartners overeen te komen afspraken over de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling.

Meer specifiek onderkent het Fonds onderstaande juridische risico's met bijbehorende beheersmaatregelen.

**Risico dat een van de toezichhouders (DNB en AFM) nadere eisen stelt dan wel maatregelen neemt.**

Er bestaat mogelijk onduidelijkheid over de interpretatie en toepassing van de nieuwe wettelijke vereisten. Daarmee bestaat ook het risico dat de interpretatie en toepassing door het Fonds op onderdelen afwijkt van de eisen die de toezichhouders op basis van de wettelijke vereisten aan het Fonds stellen. Om dit risico te mitigeren maakt het Fonds, naast grondige inventarisatie van de wettelijke vereisten, gebruik van de reguliere contacten met de toezichhouders en de Pensioenfederatie. Daarnaast neemt het Fonds kennis van de ervaringen van pensioenfondsen die op een eerdere transitiedatum zijn overgaan naar de nieuwe regeling en daarmee al hebben ervaren hoe de toezichthouder de vereisten interpreteert en toepast.

**Klachten- en claimrisico**

Het risico bestaat dat, wanneer deelnemers ontevreden zijn over de impact die de nieuwe pensioenregeling heeft op de waarde en/of zekerheid van hun pensioenvermogen c.q. -uitkering, er (mogelijk massaal) klachten en claims worden ingediend bij het Fonds. Het Fonds is van mening dat het risico van succesvolle claims beperkt is door de wijze waarop de nieuwe pensioenregeling tot stand is gekomen en de zorgvuldige evenwichtige belangenafweging die het Fonds daarbij heeft gemaakt. Het risico op klachten wordt eveneens gemitigeerd door de wijze waarop het Fonds voornemens is te communiceren over de overgang naar de nieuwe regeling. Dit neemt echter niet weg dat het Fonds rekening moet houden met een klachtenstroom die het jaarlijks aantal klachten onder de huidige regeling ruimschoots zou kunnen overtreffen. De huidige structuur voor de behandeling van klachten is nog niet toegerust voor het behandelen van grote aantallen klachten tegelijkertijd. Het Fonds onderzoekt om hiervoor een structuur in te richten met extra capaciteit (human resources) en of een, op grote aantallen klachten afgestemde, procedure kan worden ingericht om een eventuele klachtenstroom efficiënt te behandelen.

**Privacy risico**

Het Fonds wil te allen tijde inzicht hebben in welke (persoons)gegevens bij welke (onder)uitbestedingspartijen worden verwerkt en waar ze zijn opgeslagen. Ten aanzien van het borgen van de privacyaspecten voor, tijdens en na de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel gelden de huidig ingerichte procedures en maatregelen van het privacybeleid.

Inzake de beheersing van de beschikbaarheid, integriteit en vertrouwelijkheid (BIV) gedurende de transitie heeft Blue Sky Group verschillende maatregelen genomen. Zo worden de platformen die Blue Sky Group gebruikt voor pensioendata in kaart gebracht en geclassificeerd. Voor elk systeem worden verschillende analyses gedaan ten behoeve van de risico's. Zo voert BSG een risico-inventarisatie Privacy Impact Assessment uit en wordt er een BIV-classificatie aan de hand van een business impact analyse bepaald. Op basis van de uitkomsten van hiervan worden maatregelen bepaald en ingericht om eventuele privacy risico's te mitigeren. Het betreft datakopie, backup en restore, autorisatie en authenticatie maatregelen.

## 2.d Oordeel op technische uitvoerbaarheid van de nieuwe pensioenregeling

Het Fonds heeft op basis van de pensioenregeling opgenomen in de Transitieplannen, afstemming gehad met Blue Sky Group over de technische uitvoerbaarheid van de regeling. Hierbij zijn de wensen vanuit het Fonds besproken en afgezet tegen de door Blue Sky Group in de Producten- en Dienstencatalogus vastgelegde productstandaarden. De afwijkingen van deze standaard zijn

expliciet gemaakt en besproken. Voor deze afwijkingen, 'het maatwerk' is ingeschat dat het maatwerk maakbaar en haalbaar is.

Ter borging van de IT-readiness volgt Blue Sky Group een samenhangende aanpak gebaseerd op 3 pijlers: governance, architectuur en IT-security.

### 1. Architectuur als fundament

Het programma hanteert een robuust architectuurbewakingsproces om de naleving van architectuurprincipes te waarborgen. Een integrale architectuur zorgt voor consistentie en minimaliseert risico's op inefficiënties binnen de keten.

### 2. IT-security en compliance

Om datalekken en informatiebeveiligingsissues te voorkomen, worden privacy- en security-officers structureel betrokken. Zo vinden regelmatig beoordelingen plaats en worden bevindingen vastgelegd en opgevolgd.

### 3. Risicobeheersing en governance

Onderstaande zijn de belangrijkste risico's voor IT-readiness bij Blue Sky Group opgenomen, waarbij wordt aangegeven hoe deze risico's binnen Blue Sky Group worden beheerst:

- Balans standaardisatie en maatwerk: voorkomen van overmatige maatwerkcomplexiteit door strakke regievoering en prioritering.
- Non-functionele requirements: bewaking van performance, schaalbaarheid en security gedurende de gehele ontwikkelcyclus.
- Misinterpretaties vereisten: heldere documentatie en ketenregie minimaliseren dat fouten ontstaan die anders de stabiliteit, functionaliteit of tijdige levering van IT-oplossingen in gevaar zouden brengen.
- Focus in Risk Self Assessments (RSA's): tijdens de periodieke RSA's wordt IT-readiness beoordeeld, waarbij risico's en beheersmaatregelen worden geanalyseerd om tijdig bij te sturen.

Vervolgens wordt de IT-readiness binnen Blue Sky Group verder gewaarborgd door:

- Integrale samenwerking: architecten, developers en product owners werken nauw samen om de kwaliteit van systemen en processen te borgen.
- Monitoring: periodieke evaluaties van architectuur, controls en implementatie-output om tijdig bij te sturen.
- Betrokkenheid van experts: privacy- en security-officers bieden expertise en onafhankelijk toezicht.
- Externe validatie: toetsing door derde partijen, zoals code reviews en pentests, biedt aanvullende waarborgen voor de kwaliteit en veiligheid van IT-oplossingen.

### Testen

Teneinde te kunnen beoordelen of Blue Sky Group in staat is de dienstverlening behorend bij de Wtp uit te voeren is een Mastertestplan (MTP) opgesteld. Het doel van het testproces is om aan te tonen dat Wings, met de Wtp functionaliteit die wordt toegevoegd, in staat is om de standaard functionaliteiten en opties van de solidaire premiereregeling zoals is beschreven in de Producten- en Dienstencatalogus uit te voeren. Aan het eind van het testtraject wordt een eindverslag of rapport opgesteld waarin een samenvatting van de resultaten van het testtraject wordt beschreven en de risico's van een eventuele implementatie worden benoemd. Een positief advies voor het accepteren van de programmatuur zal gegeven worden als de programmatuur na de testronde geen blokkerende bevindingen bevat en wanneer aan alle acceptatiecriteria is voldaan.

Onderstaand zijn de genoemde acceptatiecriteria beschreven:

- alle bestaande, ontwikkelde of aangepaste Wings routines en programma's zijn aantoonbaar getest en akkoord.

- van elke routine/programma is een gecontroleerd testverslag aanwezig (4-ogen principe).
- er is beoordeeld of de routines goed werken en of de berekende resultaten overeenkomen met de verwachte uitkomsten.

In de testfase zijn oplevermomenten gepland voor de oplevering naar de releaseomgeving en voor de oplevering naar de productieomgeving. Vrijgave voor de oplevering in de productieomgeving vindt plaats nadat geverifieerd is dat aan de acceptatiecriteria is voldaan. Het testen gebeurt aan de hand van zes verschillende testen, namelijk de unit/systeem test, functionele acceptatietest, integrale/regressietest, de procestest, de ketentest en de gebruikersacceptatietest. Deze testen voert Blue Sky Group uit. Daarna is het gereed voor implementatie.

Om te zorgen voor een gedegen en geborgd implementatieproces worden voor elk moment door het kernteam binnen Blue Sky Group dat verantwoordelijk is voor de implementatie acceptatiecriteria opgenomen en waar nodig bijgestuurd o.a. door middel van escalatie.

Daarnaast stelt het Fonds ook eigen bestuurlijke go/no-go momenten vast met de hierbij behorende acceptatiecriteria en de hiervoor benodigde evidence.

### **Planning**

Eind 2025 zijn binnen Blue Sky Group de nodige inspanningen geleverd ten aanzien van de afronding van de generieke doorontwikkeling van de Wtp-keten in Wings. Dit vormt de basis voor de uitvoering van de pensioenregelingen van alle pensioenfondsklanten bij Blue Sky Group. Vanaf begin 2026 is begonnen met de realisatie van de maatwerkfunctionaliteiten in de back-end en de front-end en het specifiek inrichten van de pensioenregeling en de invaarmodule voor het Fonds. BSG rapporteert over de voortgang van deze generieke doorontwikkeling via de Voortgangsrapportage over het programma Horizon.

Het Fonds heeft nauw overleg met Blue Sky Group over de voortgang en de realisatie van de maatwerkfunctionaliteiten.

### **Borging IT readiness BlackRock**

De technische aanpassingen binnen BlackRock hebben betrekking op:

- binnenkomende data (verbinding pensioenbeheer-vermogensbeheer);
- rebalancing naar de berekende target-mix (op basis life-cycles en ontwikkeling cohorten);
- cash flow construction tool;
- aanpassingen in de rapportage-templates.

In het eerste kwartaal van 2025 is overeenstemming bereikt over het ontwerp van het Target Operating Model. Sinds juli 2025 is BlackRock aan de slag met de technische inrichting hiervan binnen Aladdin.

Voor een ander pensioenfonds dat begin 2025 is overgaan naar de solidaire premiereregeling bij Blue Sky Group is de dataverbinding tussen BlackRock en Blue Sky Group al getest. Deze infrastructuur zal ook voor het Fonds worden gebruikt. Het testen van de dataverbinding specifiek voor het Fonds gebeurt via een integrale ketentest.

## 2.e Concluderend oordeel

Het Algemeen Bestuur heeft zich op basis van de in dit hoofdstuk beschreven risicoanalyses een oordeel gevormd over de opzet, het bestaan en de werking van de beheersmaatregelen (voor zover geïmplementeerd) t.a.v. de transitie naar de nieuwe pensioenregeling. Het Algemeen Bestuur concludeert dat de risicobeheersing dusdanig is ingericht dat de opdracht en het inwaarverzoek uitvoerbaar zijn binnen de grenzen van een beheerste en integere bedrijfsvoering.

De Sleutelfunctiehouder Risicobeheer heeft in 2025 een positief oordeel gegeven over de partiële ERB die ten grondslag ligt aan de in dit hoofdstuk beschreven risicoanalyses. Op basis van deze risicoanalyses en opvolging via periodieke voortgangsrapportages concludeert het Algemeen Bestuur, dat de risico's van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling adequaat beheerst worden.

Het Intern Toezicht (Niet Uitvoerend Bestuur) volgt het gehele transitieproces en de gehele transitieperiode en be vraagt waar van toepassing en relevant het Bestuur hierover. Het Intern Toezicht heeft bij het oordeel over de evenwichtige belangenafweging door het Fonds ook toegezien op de besluitvorming bij invaren.

### 3 Datakwaliteit

Voor pensioenfondsen en hun deelnemers die invaren is de datakwaliteit van essentieel belang. Beschikken over voldoende inzicht in de datakwaliteit, voorafgaand aan het invaren, is een vereiste om een volledig en evenwichtig invaarbesluit te nemen. De datakwaliteit is belangrijk voor een juiste omzetting van de opgebouwde pensioenen naar de persoonlijke pensioenvermogens in het nieuwe stelsel, zodat deelnemers krijgen waar zij recht op hebben.

Om de datakwaliteit te waarborgen, maakt het Fonds gebruik van de diverse good practices en guidances die door de DNB en in de sector beschikbaar zijn gesteld. Dit hoofdstuk is opgebouwd volgens de 'Good Practice: Inhoudsopgave implementatieplan pensioenfonds, onderdeel Datakwaliteit'.

De concrete invulling van het hoofdstuk datakwaliteit volgt onder andere de richtlijnen uit het Kader Datakwaliteit van de Pensioenfederatie. Het Kader Datakwaliteit is een initiatief om te helpen bij het aantoonbaar maken van de datakwaliteit vóór invaren. Het Kader Datakwaliteit onderscheidt zes fasen met daarbinnen verschillende uit te voeren stappen:

1. Fase 1 – Opzet Datakwaliteit;
2. Fase 2 – Risico- Inventarisatie en -beoordeling;
3. Fase 3 – Data-Analyses en Deelwaarnemingen;
4. Fase 4 – Rapportage en beoordeling;
5. Fase 5 – Verrichten van overeengekomen specifieke werkzaamheden door externe accountant (AuP);
6. Fase 6 – Besluit over Datakwaliteit voor Invaren.

De in het kader van iedere fase te verrichte werkzaamheden zijn uitgevoerd en worden in dit hoofdstuk bij de relevante onderdelen nader toegelicht.

## 3.a Beschikbaarheid van data vóór, tijdens en na de transitie en van de beheersing van de hiermee gepaard gaande risico's

Dit onderdeel ziet toe op de beschikbaarheid van data vóór, tijdens en na de transitie. Op de inhoudelijke juistheid van data wordt vanaf onderdeel 3.b nader ingegaan.

### **Vóór de transitie**

De huidige data van het Fonds is beschikbaar in Wings bij pensioenuitvoeringsorganisatie Blue Sky Group. In fase 2.1.1a 'Profiel en kenmerken pensioenuitvoerder' van het Kader Datakwaliteit heeft het Fonds de beschikbaarheid van data uit het verleden geïnventariseerd. Daarnaast is de volledigheid van de gegevens getoetst in de datakwaliteitsmetingen in fase 3 van het Kader Datakwaliteit.

### **Tijdens de transitie**

Voor beheersing van de datakwaliteit bij de omzetting van de aanspraken naar persoonlijke pensioenvermogens zal het Fonds gebruik maken van het 'Servicedocument Toetsmoment 2 van de Pensioenfederatie. De externe accountant zal een rol spelen bij de vastlegging van de omzetting. De beschikbaarheid van data zal hier expliciet onderdeel van zijn. Voor een nadere toelichting op Toetsmoment 2 verwijzen wij naar het vervolg van dit hoofdstuk.

**Na de transitie**

In de uitvoering van de nieuwe regeling zal de beheersing van datakwaliteit een prominente rol krijgen. De kritieke data-elementen die relevant zijn in de nieuwe regeling, worden ook na het invaren door het Fonds gemonitord. De volledigheid van gegevens zal hier onderdeel van zijn.

## 3.b Risicoanalyse van de datakwaliteit vóór, tijdens en na de transitie en de beheersing van de risico's hierbij en ook de onderbouwing hoe die kwaliteit is geborgd

**Vóór de transitie**

Om de datakwaliteit vóór de transitie aantoonbaar te maken en de kwaliteit van de data te waarborgen heeft het Fonds de werkzaamheden verricht als beschreven in het Kader Datakwaliteit. Het Fonds ziet de werkzaamheden uit het Kader Datakwaliteit als een totale risicoanalyse van het datakwaliteitsrisico vóór de transitie. Deze risicoanalyse behelst de volgende onderdelen:

*Fase 1 – Opzet Datakwaliteit*

Het definiëren van risicobereidheidsprincipes bij de reeds gedefinieerde risicobereidheid van het Fonds ten aanzien van de datakwaliteit, het opstellen van een correctie- en herzieningenbeleid en het vaststellen van de Kritieke data-elementen (hierna: KDE's).

*Fase 2 – Risico-inventarisatie en – beoordeling*

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

*Fase 3 – Data-analyses en deelwaarnemingen*

Het uitvoeren van data profiling, generieke- en specifieke data-analyses en deelwaarnemingen. Het Fonds heeft hieraan invulling gegeven via een datakwaliteitsmeting door Willis Towers Watson (WTW) met de tool DataValidator.

*Fase 4 – Rapportage en beoordeling*

Het rapporteren over de werkzaamheden uit fases 2 en 3, het vaststellen van een actieplan met op te lossen bevindingen (get-clean) en een voorlopig besluit over datakwaliteit.

*Fase 5 – Overeengekomen specifieke werkzaamheden door externe accountant*

Een externe accountant, PwC, heeft een Agreed Upon Procedures (AUP) uitgevoerd op de uitgevoerde werkzaamheden in fases 1 t/m 4.

*Fase 6 – Besluit over datakwaliteit voor invaren*

Het bestuur heeft een definitief besluit over de datakwaliteit voor invaren genomen. Bij dit besluit heeft het Bestuur kennisgenomen van:

- De rapportage van PwC ten aanzien van de uitgevoerde Agreed Upon Procedures;
- Get-clean fase: de huidige status van het actieplan met uit te voeren correcties en verdiepend onderzoek;

- Stay-clean fase: de huidige status van de stay-clean fase;
- Opinies van de sleutelfunctiehouders bij de fases 1 t/m 6 van het Kader Datakwaliteit;
- DNB Good Practice besluitvorming datakwaliteit door pensioenfondsen.

De werkzaamheden en resultaten van fases 1 t/m 6 van het Kader Datakwaliteit zijn in het vervolg van dit hoofdstuk nader toegelicht.

#### **Tijdens de transitie**

Deelnemers moeten erop kunnen vertrouwen dat de omzetting naar de persoonlijke pensioenvermogens juist en volledig geschiedt en dat zij krijgen waar zij recht op hebben. Daarbij is het essentieel dat de omzetting op een juiste wijze wordt uitgevoerd. De controle van deze omzetting van aanspraken naar pensioenvermogens wordt Toetsmoment 2 genoemd en geeft invulling aan de wijze waarop datakwaliteit tijdens en na de transitie aantoonbaar geborgd is. Voor beheersing van de datakwaliteit bij de omzetting van de aanspraken naar persoonlijke pensioenvermogens zal het Fonds gebruik maken van het "Servicedocument Toetsmoment 2" van de Pensioenfederatie.

#### **Na de transitie**

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

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

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

#### **Fase 2.1 – Risico-inventarisatie**

Het Fonds heeft risicogroepen in de pensioenadministratie bepaald, op basis van de risico-inventarisatie. Bij de risico-inventarisatie heeft het Fonds gebruik gemaakt van de vragenlijsten van het Kader Datakwaliteit. Daarnaast zijn klachten, incidenten en risicovolle events uit het verleden in kaart gebracht. Bij de risico-inventarisatie zijn de (combinaties van) deelnemersrisico-indicatoren (DRI's) bepaald. Dit zijn risicovolle deelnemersgroepen in de pensioenadministratie. Het Fonds heeft hierbij de voorgestelde DRI's van het Kader Datakwaliteit als uitgangspunt genomen en fondsspecifieke DRI's toegevoegd. Vervolgens is voor de risicovolle deelnemersgroepen bepaald voor welke groep er nog aanvullende analyses uitgevoerd moeten worden om de risico's te beheersen. Dit heeft geleid tot de volgende risicogroep:

- Deelnemers met aanspraken uit hoofde van de AOW-garantieregeling voor uitzendingen vóór 1991, een burgerlijke staatwijziging en aftrek wegens buitenlanduitkering.

### Fase 2.2 - Risicobeoordeling

Het is van belang dat er maatregelen in de pensioenadministratie zijn ingericht om de datakwaliteit van de KDE's te beheersen, het zogenoemde datakwaliteitsbeheersingsraamwerk. Om te bepalen of de huidige inrichting van dit raamwerk voldoende is en voor het bepalen van eventuele aanvullende beheersmaatregelen, is gebruik gemaakt van het risicobeoordelingstemplate uit het Kader Datakwaliteit. Het Fonds heeft, mede op basis van input van Blue Sky Group, de risicobeoordeling uitgevoerd. Daarbij is per KDE stilgestaan bij het bepalen van het bruto risico, de huidige beheersmaatregelen, de effectiviteit van beheersmaatregelen, het bepalen van het netto risico en de opvolging van resterende netto risico's.

Uit de risicobeoordeling komt naar voren dat er geen aanvullende beheersmaatregelen nodig zijn om de kwaliteit van de KDE's te waarborgen in de 'stay clean' fase. Voor twee KDE's valt het netto risico buiten de risicobereidheid van het Fonds. Dit betreft de volgende KDE's:

- Het KDE met betrekking tot de AOW-garantieregelingen;
- Het KDE Overlijdensdatum.

Het geïdentificeerde risico bij het KDE met betrekking tot de AOW-garantieregeling was reeds als risicogroep gedefinieerd. Hier is een separaat project voor gestart als aanvullende beheersing.

Het geïdentificeerde risico bij het KDE 'Overlijdensdatum' wordt veroorzaakt door het relatief grote aantal deelnemers in het buitenland. Zij zijn niet geregistreerd in de Burgerregistratie Personen waardoor het Fonds (anders dan bij in Nederland woonachtige deelnemers) niet automatisch bericht krijgt van hun overlijden. Het Fonds heeft het risico geaccepteerd omdat er op dit moment al beheersing op plaatsvindt (het jaarlijks opvragen van een teken van leven) terwijl aanvullende beheersing complex, tijdrovend en daarmee ook kosteninefficiënt is.

### Fase 2.3 – Vaststellen aanvullende activiteiten

Het doel van fase 2.3 is om op basis van fase 2.1 en 2.2 eventuele aanvullende analyses voor fase 3 en aanvullende beheersmaatregelen voor de stay-clean fase te definiëren. Er is vanuit fases 2.1 en 2.2 geen aanleiding voor aanvullende analyses in fase 3 en aanvullende beheersmaatregelen. Hieronder volgt een nadere toelichting

#### *Aanvullende analyses en deelwaarnemingen bij de datakwaliteitsmetingen*

Er worden door het Fonds, op basis van de resultaten van de risico-inventarisatie, geen aanvullende analyses en algemene deelwaarnemingen nodig geacht bij de uitvoering van de datakwaliteitsmetingen in relatie tot dit implementatieplan en het invaren. De gedetecteerde risicogroep wordt in een separaat project opgepakt.

Het Fonds heeft naar aanleiding van afwijkingen in het datakwaliteitsonderzoek van fase 3 wel specifieke deelwaarnemingen uitgevoerd, om de afwijkingen nader te onderzoeken en te kunnen verklaren.

#### *Aanvullende beheersmaatregelen voor de stay-clean fase*

Op basis van de uitgevoerde risicobeoordeling per KDE heeft het Fonds vastgesteld dat geen aanvullende beheersmaatregelen nodig zijn voor de 'stay clean' fase met betrekking tot de KDE's en dat het huidige datakwaliteitsbeheersingsraamwerk de risico's op datakwaliteit voldoende mitigeert.

Het Uitvoerend Bestuur heeft de uitkomsten van fase 2 schriftelijk vastgesteld in mei 2024. Bij de besluitvorming zijn de opinies van de Sleutelfunctiehouders meegewogen.

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

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

#### **Fase 1.1 – Datakwaliteitsbeleid (kwalitatieve risicobereidheid)**

Vanuit het Kader Datakwaliteit dient het Fonds een kwalitatieve risicobereidheid vast te stellen voor het datakwaliteit risico. De risicobereidheid geeft de kwalitatieve uitgangspunten waaraan de resultaten van risicobeoordelingen en datakwaliteit metingen getoetst worden. De kwalitatieve risicobereidheid dient in het datakwaliteitsbeleid te worden vastgelegd.

Het Datakwaliteitsbeleid is op 20 december 2022 door het Algemeen Bestuur vastgesteld. Het Overig beleid datakwaliteit, dat nader invulling geeft aan de uitgangspunten uit het Datakwaliteitsbeleid, is in relatie tot het Kader Datakwaliteit op onderdelen nader ingevuld. Hierin is een kwalitatieve risicobereidheid "Laag" opgenomen.

#### **Fase 2.2e – Maximaal Toegestane Afwijking**

Het Fonds stelt een kwantitatieve risicobereidheid vast door middel van het bepalen van een MTA. De MTA is gebaseerd op de kwalitatieve risicobereidheid. De MTA wordt door het Fonds bepaald door vast te stellen hoeveel verschil er maximaal mag zijn op de aanspraak per individuele deelnemer als gevolg van tekortkomingen in de pensioenadministratie.

Het Uitvoerend Bestuur heeft een MTA van 12 euro per jaar op de individuele pensioenaanspraak vastgesteld en heeft daarbij de volgende afwegingen gemaakt:

- Het Fonds is tot en met de overgang naar Blue Sky Group per 1 januari 2021 "aantoonbaar clean". De tijdshorizon waarover de datakwaliteit getest wordt, betreft daarom de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2023.
- Een toegestane afwijking voor een individuele pensioenaanspraak op jaarbasis mag naar mening van het Fonds in beginsel niet meer zijn dan een afwijking die het gevolg is van afrondingen in de berekeningen van de individuele pensioenaanspraak.
- De maximale fout bij de berekeningen van een individuele pensioenaanspraak mag 1 euro per maand zijn. Omdat de MTA per individuele pensioenaanspraak op jaarbasis wordt vastgesteld, resulteert dit in 12 euro van de individuele pensioenaanspraak op jaarbasis.
- Het datakwaliteitsrisico is onderdeel van het operationeel risico. De kwalitatieve risicobereidheid voor operationeel risico van het Fonds is 'laag'. De kwantificering van deze risicobereidheid bij invaren, het absolute bedrag van 12 euro per individuele pensioenaanspraak op jaarbasis, ziet het Fonds als een adequate vertaling van de kwalitatieve risicobereidheid.

- Vóór de overgang naar Blue Sky Group was de kwalitatieve risicobereidheid van het Fonds ook 'laag'. Formeel is hier destijds geen MTA door het Fonds vastgesteld. Bij genoemde overgang is het Fonds eveneens uitgegaan van een maximale afwijking veroorzaakt door afrondingen.
- De afwijking van de MTA uitgedrukt als percentage van de gemiddelde pensioenaanspraak is zeer laag en sluit derhalve aan op de kwalitatieve risicobereidheid van het Fonds. Vanuit deelnemersperspectief is de voorgestelde MTA een acceptabele nauwkeurigheid. Een lage MTA zorgt ervoor dat deelnemers het pensioen krijgen waar ze recht op hebben.

De MTA is gebruikt bij de beoordeling van de analyses in fase 3. Er is bij de resultaten van de datakwaliteitsmetingen beoordeeld of een afwijking kan leiden tot een afwijking groter dan de MTA. Als daarvan sprake was, is er een vervolgonderzoek uitgevoerd. Met het toepassen van de MTA, legt het Fonds expliciet een verband tussen zijn risicobereidheid op datakwaliteit en de uitkomsten van het datakwaliteit onderzoek in fase 3 van het Kader Datakwaliteit.

## 3.e Voor zover relevant en in aanvulling op onderdeel 3.b, een beschrijving van werkzaamheden van pensioenuitvoerder om datakwaliteit voor invaren te kunnen vaststellen

Het Fonds heeft de datakwaliteit voor invaren vastgesteld middels het uitvoeren van fase 3 van het Kader Datakwaliteit. Het doel van deze fase is het inzichtelijk en aantoonbaar maken van de huidige datakwaliteit van de KDE's op deelnemersniveau, via diverse analyses en deelwaarnemingen. Daarnaast hebben de werkzaamheden in fase 2 van het Kader Datakwaliteit ook bijgedragen aan het in kaart brengen van de datakwaliteit risico's. Deze werkzaamheden zijn hierboven reeds toegelicht.

### Fase 1.2 - Kritieke Data-elementen

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

### Fase 3 – data profiling en generieke analyses

#### *Doorlopen proces en uitvoering*

In fase 3 heeft het Fonds datakwaliteit metingen uitgevoerd. De datakwaliteit metingen zijn uitgevoerd door WTW. De data is aan WTW aangeleverd door Blue Sky Group. Er zijn in het onderzoek 3 iteraties uitgevoerd. Bij elke iteratie werden resultaten uit de voorgaande iteratie aangescherpt door WTW op basis van verklaringen en aanvullende informatie van Blue Sky Group, met als doel het minimaliseren van het aantal bevindingen aan het einde van het onderzoek. De rol van het Fonds richtte zich op het beantwoorden van inhoudelijke vragen over de regeling van het Fonds, alsook het monitoren dat de uitgevoerde controles en rapportage hierover volledig zijn en voldoen aan de richtlijnen uit het Kader Datakwaliteit en de Agreed Upon Procedures die PwC bij de controle heeft gehanteerd. WTW heeft voor het onderzoek gebruik gemaakt van de tool

'DataValidator'. Het basisonderzoek van WTW bestaat uit data profiling, opbouwcontroles en niet-opbouwcontroles.

#### *Data profiling*

Door WTW is er een analyse van de KDE's uitgevoerd met de focus op:

- De volledigheid (100% gevuld) in het geval van een verplicht veld;
- De juistheid van het datatype van de datavelden;
- Het binnen de vooraf vastgestelde domeinwaarden blijven van de data.

Door WTW zijn er geen onregelmatigheden geconstateerd bij data profiling.

#### *Opbouw en niet-opbouw controles*

Deze controles richten zich op alle deelnemers binnen de pensioenadministratie en bestaan uit een groot aantal logische tests op het integrale databestand, waarin de administratieve historie per deelnemer is opgenomen. De controles variëren van eenvoudige controles tot meer complexe analyses van de onderlinge samenhang tussen de diverse datavelden. Naast de gegevens die benodigd zijn om pensioenaanspraken te berekenen, worden binnen DataValidator ook de aanspraken binnen de pensioenadministratie getoetst. Dit gebeurt door een onafhankelijke herberekening startend vanuit de beginstand 1 januari 2021. In totaal zijn er ruim 12,4 miljoen integrale testen uitgevoerd binnen het onderzoek.

#### *Specifieke analyses en deelwaarnemingen*

Uit DataValidator zijn twee type meldingen naar voren gekomen:

- 1) Meldingen die veroorzaakt worden door plausibiliteitscontroles, waaruit outliers naar voren komen die niet per se fouten betreffen en waarvan de juistheid van de data is aangetoond op basis van aanvullende informatie;
- 2) Meldingen waarvoor de juistheid van de data alsnog aangetoond dient te worden middels deelwaarnemingen en/of specifieke analyses. Voor het tweede type meldingen heeft het Fonds in samenwerking met Blue Sky Group en WTW de volgende acties uitgevoerd:
  - Deelwaarnemingen op diverse groepen meldingen uit DataValidator;
  - Specifieke analyse op de afwijkingen tussen Basis Registratie Persoonsgegevens (BRP) en de fondsadministratie o.b.v. meldingen uit DataValidator.

## 3.f Beschrijving van de bevindingen voortkomend uit de uitgevoerde werkzaamheden inclusief de wijze waarop de bevindingen zijn of worden opgelost

#### *Afwijkingen uit datakwaliteitsonderzoek*

Het Fonds hanteert bij het onderzoek de norm/verwachting dat er geen afwijkingen zijn die buiten de MTA/kwalitatieve risicobereidheid liggen: het uitgangspunt is dat het Fonds aantoonbaar 'clean' is. Afwijkingen buiten de MTA dienen nader verklaard te worden. WTW heeft in het onderzoek rekening gehouden met de MTA van het Fonds (12 euro op jaarbasis).

Met de integrale controles in fase 3 zijn de aanspraken en rechten van de deelnemers geanalyseerd. De afwijkingen buiten de MTA zijn nader verklaard door middel van specifieke deelwaarnemingen of specifieke analyses. Voor gevonden fouten is bepaald of het incidentele of structurele fouten betreft. Een prioritering van de benodigde acties is opgenomen in het actieplan.

#### *Fouten en opvolging*

Vanuit de uitgevoerde deelwaarnemingen zijn bij minder dan 20 deelnemers fouten naar voren gekomen. Voor deze fouten heeft Blue Sky Group een root-cause analyse uitgevoerd: er is onderzocht waardoor de fouten veroorzaakt werden en of deze fouten ook voorkomen bij andere deelnemers. Op basis hiervan zijn er bij minder dan 10 deelnemers fouten geconstateerd. Deze fouten zijn reeds door Blue Sky Group gecorrigeerd. Bij de specifieke analyse op de BRP-meldingen door Blue Sky Group zijn er enkele honderden (<400) meldingen naar voren gekomen waar het BRP afwijkt van de pensioenadministratie van het Fonds. Deze zijn door Blue Sky Group onderzocht en indien nodig gecorrigeerd.

Het Uitvoerend Bestuur heeft in relatie tot fase 4 van het Kader Datakwaliteit in november 2024 een positief voorlopig besluit genomen over de datakwaliteit voor invaren. Dit besluit is gebaseerd op de resultaten van de uitgevoerde werkzaamheden uit fases 2 en 3, waaronder de resultaten uit de datakwaliteitsmetingen. Deze resultaten zijn samengevat in een rapportage. Onderdeel van het bestuursbesluit was een actieplan met uit te voeren correcties. Bij de besluitvorming zijn de opinies van de Sleutelfunctiehouders meegewogen.

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

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

#### **Get-clean fase**

De get-clean fase richt zich op het corrigeren van bevindingen die naar voren zijn gekomen uit de datakwaliteitsmetingen. Hiervoor is een actieplan opgesteld, dat door het Uitvoerend Bestuur is gemonitord. Op basis van de status van het actieplan kan geconcludeerd worden dat de afwijkingen uit het onderzoek van fase 3 zijn opgelost. De analyse naar de risico's van de AOW-garantieregeling (risicogroep) is afgerond en heeft niet geleid tot verhoogde risico's op datakwaliteit.

### **Stay-clean fase**

Het data-onderzoek van WTW is uitgevoerd op de data over de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2023. Vanaf begin 2025 loopt voor het Fonds de 'stay clean' fase. Dit is de fase tussen het vaststellen van de datakwaliteit voor het invaarbesluit en het daadwerkelijk invaren. Het Fonds moet waarborgen dat de data schoon blijven tot het invaarmoment. Daarvoor zijn er diverse beheersmaatregelen en monitoring ingericht, die aansluiten bij de beleidsuitgangspunten uit het Datakwaliteitsbeleid en het Overig beleid datakwaliteit van het Fonds.

#### *Periodieke evaluatie risicobeoordeling per KDE*

Het Fonds heeft als onderdeel van het Kader Datakwaliteit een risicobeoordeling per KDE uitgevoerd. Als onderdeel van de 'stay clean' fase zal deze risicobeoordeling periodiek worden geëvalueerd, met als doel te constateren of er nog aanvullende beheersmaatregelen voor de KDE's benodigd zijn om de kwaliteit richting invaren te waarborgen. Deze evaluatie is gekoppeld aan de beoordeling van de ISAE-3402. Het Fonds krijgt immers vanuit deze beoordeling inzicht in de werking van de beheersmaatregelen die ook relevant zijn voor de risicobeoordeling per KDE.

#### *Jaarlijkse mini Quinto-P*

Het Fonds voert jaarlijks ongeveer 20 dossieronderzoeken (mini Quinto-P) uit. Dit onderzoek zal in de komende jaren tot het invaren eveneens jaarlijks plaatsvinden.

#### *Kwartaalrapportage datakwaliteit Blue Sky Group*

Elk kwartaal ontvangt het Fonds een rapportage van Blue Sky Group over de datakwaliteit, waarin gerapporteerd wordt over de beheersmaatregelen op datakwaliteit. De beheersmaatregelen komen overeen met de beheersing zoals geformuleerd in de risicobeoordeling per KDE. Daarmee geeft deze kwartaalrapportage invulling aan het monitoren van de risico's ten aanzien van de KDE's. De kwartaalrapportage wordt door het Fonds intern beoordeeld. Daarnaast ontvangt het Fonds de klachten- en incidentenrapportages vanuit Blue Sky Group, waarin gerapporteerd wordt over datakwaliteit issues.

#### *ISAE3402*

Ook in de komende jaren richting invaren zal Blue Sky Group aan het Fonds een ISAE3402 rapportage verstrekken, waarmee de datakwaliteit bij Blue Sky Group gemonitord wordt. De rapportage wordt door het Fonds intern beoordeeld.

#### *Nieuwe KDE-lijst voor nieuwe pensioenregeling*

Met het oog op de nieuwe pensioenregeling zal het Fonds samen met Blue Sky Group de KDE-lijst en de bijbehorende monitoring op deze KDE's opstellen, zodat de monitoring op datakwaliteit vanaf het eerste moment in de nieuwe pensioenregeling gedegen ingericht is.

#### *Monitoring tot en met Q1 2026*

Bovenstaande beheersmaatregelen hebben voor de periode begin 2025 tot en met Q1 2026 aantoonbaar gewerkt waardoor het Fonds over deze periode aantoonbaar stay clean is geweest. Over deze periode is het datakwaliteitsrisico aantoonbaar onder de vastgestelde risicobereidheid gebleven.

### **Oordeel datakwaliteit door het bestuur**

Met in achtname van de resultaten van de uitgevoerde werkzaamheden in relatie tot het Kader Datakwaliteit, de inhoudelijke toelichting op het besluit, de AUP-rapportage van PwC, de status van het actieplan voor de get-clean fase en de inrichting van de huidige beheersing in de stay-clean fase, heeft het Algemeen Bestuur op 15 april 2025 vastgesteld dat de datakwaliteit ten aanzien van pensioenbeheer op consistente en aantoonbare wijze is onderbouwd en daarmee wordt geborgd ten behoeve van invaren.

## 3.h Rapportage van specifieke werkzaamheden door externe accountant of externe IT-auditor voorafgaand aan invaarbeveluit

### 3.h.1. Beschrijving opdracht/werkzaamheden accountant/IT-auditor

In de 'Overeengekomen specifieke werkzaamheden Datakwaliteit – Wet Toekomst Pensioenen' van de Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants (NBA) en de beroepsorganisatie van de IT-Auditors (NOREA) zijn handvatten gegeven voor externe accountants en externe IT-auditors voor het uitvoeren van de Agreed Upon Procedures in fase 5 van het Kader Datakwaliteit.

PwC heeft aan de hand van de 35 procedures uit dit document getoetst of de werkzaamheden uit het Kader Datakwaliteit door het Fonds zijn uitgevoerd en of er onderbouwde afwijkingen hierop zijn (comply or explain).

### 3.h.2. Uitkomsten werkzaamheden en bevindingen accountant/IT-auditor

Het aantal uitzonderingen in de AUP is beperkt en heeft geen impact op de inhoudelijke datakwaliteit en vormen geen risico voor het oordeel over datakwaliteit. Het Fonds heeft de stappen uit het Kader Datakwaliteit uitgevoerd en de resultaten van de AUP bevestigen dit beeld.

### 3.h.3. Beoordeling van uitkomsten door bestuur en conclusies van bestuur hierover

De conclusie van het Fonds is dat er een beperkt aantal afwijkingen in de AUP naar voren is gekomen. De uitzonderingen beperken zich tot de vooraf verwachte uitzonderingen. Op basis van de AUP is inzichtelijk dat het Fonds het Kader Datakwaliteit aantoonbaar volledig heeft doorlopen en de uitkomsten uit de fases 1 t/m 4 een juist en volledig beeld geven van de huidige datakwaliteit van het Fonds.

## 3.i Onderzoek datakwaliteit na invaarmoment

### 3.i.1. Beschrijving opdracht externe accountant

Voor de beheersing van de datakwaliteit bij de omzetting van de aanspraken naar persoonlijke pensioenvermogens zal het Fonds gebruik maken van het "Servicedocument Toetsmoment 2" van de Pensioenfederatie. Het Fonds bepaalt tijdig samen met de externe accountant EY en de certificerend actuaaris (waar betrokkenheid van de accountant en/of certificerend actuaaris in de voorbereidingsfase voor dit toetsmoment 2 gewenst is) welke documentatie daarvoor beschikbaar moet zijn. Na tijdige afstemming volgt het verstrekken van de opdracht aan de externe accountant.

Met het toepassen van deze stap schakelt het Fonds vroegtijdig een externe accountant en certificerend actuaaris in ter controle van de werkzaamheden bij de uitvoering van de transitie.

### 3.i.2. Werkwijze omgaan met bevindingen van de externe accountant

Het Fonds zal de bevindingen van de externe accountant evalueren en zonodig aanvullende werkzaamheden uitvoeren. Hier zal altijd een bestuursbesluit aan ten grondslag liggen.

## 3.j Beschrijving hoe na daadwerkelijk invaren wordt omgegaan met issues in datakwaliteit

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

Als na het invaren nieuwe bevindingen worden geconstateerd ten aanzien van de datakwaliteit, bijvoorbeeld door de werkzaamheden van de externe accountant, worden deze bevindingen in het kader van de beheerste en integere uitvoering gecorrigeerd, conform het alsdan geldende incidenten- en klachtenproces en het alsdan geldende correctie- en herzieningenbeleid.

### 3.k Een beschrijving hoe het pensioenfonds omgaat met het verwerken van eventuele terugwerkende kracht pensioenmutaties na het invaarmoment

Het Fonds heeft een lage risicobereidheid ten aanzien van datakwaliteit. Dit houdt in dat correcties via terugwerkende kracht mutaties verwerkt worden. Het Fonds acht het onwenselijk dat een terugwerkende kracht mutatie bij een deelnemer effect heeft op de persoonlijke pensioenvermogens van de andere deelnemers op het invaarmoment. Om deze reden zullen correcties uitgevoerd worden ten laste/gunste van de operationele reserve. De bepaling van de omvang van de operationele reserve op het moment van invaren is onderdeel van het bredere Wtp traject van het Fonds.

## 4 Invaren

Het wettelijke uitgangspunt is dat de opgebouwde én ingegane pensioenen collectief worden ingevaren naar de nieuwe pensioenregeling. Dat betekent dat de pensioenen die in de huidige pensioenregeling zijn opgebouwd, worden omgezet naar een persoonlijk pensioenvermogen. Het collectief invaren van alle opgebouwde en ingegane pensioenen heeft tot doel om de bestaande pensioenen en de nieuwe pensioenopbouw bijeen te houden binnen één pensioenregeling bij Philips Pensioenfonds.

In dit hoofdstuk worden verschillende aspecten rondom invaren beschreven.

## 4.a Verzoek Sociale partners tot invaren

Sociale partners hebben bij Philips Pensioenfonds het verzoek gedaan om de op de transitiedatum opgebouwde en ingegane pensioenen in te varen in de nieuwe pensioenregeling. Belangrijke overwegingen die ten grondslag liggen aan dit verzoek zijn:

- Efficiënte, effectieve en toekomstbestendige pensioenuitvoering tegen zo laag mogelijke kosten. Door de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen hoeft er geen pensioenregeling in stand te blijven onder de huidige FTK-regels, maar is de pensioenregeling als geheel – zowel verleden als toekomst – één pensioenregeling onder de Wtp. Dit komt een efficiënte en effectieve pensioenuitvoering ten goede. Dit uit zich onder andere in lagere uitvoeringskosten, schaalvoordelen bij beleggingen en risicodeling, meer inzichtelijkheid voor en betere uitlegbaarheid naar deelnemers. De pensioenuitvoering wordt hiermee ook meer toekomstbestendig.
- Na invaren zijn de voordelen van het nieuwe pensioenstelsel (o.a. eerder en meer verhogen) ook van toepassing op de al opgebouwde en ingegane pensioenen. Het risico op verlagingen kan grotendeels worden voorkomen via de inzet van de solidariteitsreserve.

Artikel 150l, lid 4 van de Pensioenwet bepaalt dat indien er een invaarverzoek wordt gedaan, het pensioenfonds dit verzoek alleen afwijst indien:

- a) sprake is van strijd met wettelijke voorschriften;
- b) de effecten van de voorgenomen wijzigingen ten aanzien van het pensioen als geheel tot onevenwichtig nadeel zou leiden voor deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden of pensioengerechtigden; of
- c) de waardeoverdracht niet uitvoerbaar is binnen de grenzen van een beheerste en integere bedrijfsvoering.

Het Algemeen Bestuur van Philips Pensioenfonds heeft onderzocht of een van deze afwijzingsgronden zich voordoet. Dat is naar zijn oordeel niet het geval. Er is geen sprake van strijd met wettelijke voorschriften en het Algemeen Bestuur acht de (effecten van) de transitie en evenwichtig en uitvoerbaar (zie voor dit laatste paragraaf 4.2.8 van dit Implementatieplan). Het Algemeen Bestuur heeft besloten om de opdracht te aanvaarden en de solidaire premiereregeling met ingang van 1 januari 2027 uit te voeren. Op deze transitiedatum zal het bestuur de bestaande pensioenaanspraken en -rechten invaren in de

nieuwe regeling. Tenslotte heeft het Verantwoordingsorgaan een positief advies gegeven over het invaarverzoek.

## 4.b Omgang met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten

In de ideale wereld zijn de buffers van het Fonds zodanig hoog dat er voldoende vermogen is om, naast het vullen van de wettelijke reserves, de financiering van de compensatieregeling en een initiële vulling van de solidariteitsreserve, elke deelnemer een bedrag in het persoonlijke pensioenvermogen mee te geven dat voldoende is voor zowel het inhalen van in het verleden gemiste indexatie als toekomstige indexatie. Maar daarvoor is de buffer niet groot genoeg. Dat betekent dus dat er keuzes gemaakt moeten worden. Bij de uitwerking van de invaarmethode heeft Philips Pensioenfonds samen met de Sociale partners uitgebreid onderzoek gedaan naar de (overwegingen voor de) invaarmethode, de effecten voor verschillende deelnemers en de uitkomsten bij verschillende dekkinggraden. In deze paragraaf wordt vastgelegd hoe we omgaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten van de pensioenopbouwers, premievrije polishouders, pensioenontvangers en andere aanspraakgerechtigden. Het totale pensioenvermogen van Philips Pensioenfonds wordt verdeeld volgens de regels binnen de standaardmethode.

### 4.b.1 Vulling wettelijke reserves

Bij de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel worden eerst de wettelijk verplichte reserves (het minimaal vereist eigen vermogen en de operationele reserve) gevuld vanuit het totale pensioenvermogen, ongeacht de dekkinggraad op het transitiemoment. Na het invaren vormen beide reserves tezamen de 'Overige reserve'. Jaarlijks wordt getoetst of deze reserve hoger is dan het minimaal vereist eigen vermogen.

De vereiste omvang van het minimaal vereist eigen vermogen is wettelijk vastgelegd:

- 1% van de voorziening pensioenverplichtingen; óf
- 25% van de beheerslasten als deze voor vijf jaar of minder vastliggen;

De uitkomst van de bovenstaande berekening wordt aangevuld met een opslag voor de overlijdens- en arbeidsongeschiktheidsdekkingen die het Fonds uitvoert.

Voor het minimaal vereist eigen vermogen (als onderdeel van de Overige reserve bij het invaren) is uitgegaan van 0,3% van het totale pensioenvermogen.

De operationele reserve wordt gebruikt om niet voorziene risico's te dekken in de solidaire premieregeling. De operationele reserve wordt voor de volgende doelen gevormd:

- (Onvoorziene) operationele kosten zoals juridische kosten of een stijging van de voorziening voor toekomstige uitvoeringskosten;
- Herstel van onjuistheden en onvolledigheden in de pensioenadministratie en – uitvoering;

- Debiteurenrisico, het risico dat de werkgever de premie niet meer betaalt ('geen premie, wel recht');
- Overige onvoorziene resultaten.

Het Fonds is, op basis van de huidige inzichten, van mening dat een niveau van 0,5% (circa EUR 80 mln) voldoende is voor de structurele doelstellingen van de operationele reserve. Om eventuele risico's omtrent het invaren te kunnen opvangen, hanteert het Fonds initieel een prudenter niveau, van 1% van het totale pensioenvermogen exclusief de solidariteitsreserve, het minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) en de operationele reserve. Dat betekent een (tijdelijke) verhoging met circa EUR 80 mln. Na (maximaal) 5 jaar valt het deel van de initieel gevormde operationele reserve vrij (inclusief het restant van het initiële MVEV die samen de 'Overige reserve' vormen ná de transitie) dat niet nodig is om aan de doelstellingen van deze reserve te kunnen blijven voldoen. Deze eventuele vrijval wordt gebruikt voor een uniforme verhoging van de persoonlijke pensioenvermogens (naar rato van de pensioenvermogens van alle deelnemers), voor zover mogelijk binnen de eventuele relevante (fiscale) wet- en regelgeving.

Na het invaren vallen deze reserves onder de 'overige reserve' van het Fonds. De overige reserve vormt het eigen vermogen van het pensioenfonds. Het kan zijn dat na invaren een of meerdere doelstellingen van de operationele doelen (gedeeltelijk) vervallen. Een eventueel overschot wordt dan verdeeld over de persoonlijke pensioenvermogens. Het eigen vermogen mag nooit lager zijn dan het minimaal vereist eigen vermogen.

#### 4.b.2. Keuze voor standaardmethode met gebruik bestuurlijke ruimte

Uit het collectieve pensioenvermogen wordt eerst een aantal collectieve voorzieningen en reserves gefinancierd, zoals de voorziening voor toekomstige uitvoeringskosten, het minimaal vereist eigen vermogen, de operationele reserve en de initiële vulling van de solidariteitsreserve. Daarnaast wordt hieruit de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek gefinancierd. Deze bedragen worden eerst in mindering gebracht op het collectieve vermogen. Het bedrag dat over is kan worden verdeeld over de persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers.

Het startpunt bij de verdeling van het collectieve pensioenvermogen over de persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers is dat iedereen zijn voorziening pensioenverplichtingen gestort krijgt als persoonlijk pensioenkapitaal (de waarde van het opgebouwde of ingegane pensioen).<sup>4</sup> Het bedrag dat overblijft, de resterende buffer, verdeelt het Fonds tenslotte volgens de regels van de standaardregel met een rekenkundige spreidingstermijn van 10 jaar over de persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers.

Bij een voldoende hoge dekkingsgraad wordt gebruik gemaakt van de mogelijkheid om 5% van het pensioenvermogen afwijkend te verdelen. Door gebruik te maken van deze bestuurlijke ruimte is het mogelijk om bij de bufferverdeling zoveel mogelijk aan te sluiten bij de reële ambitie in de huidige pensioenregeling (waaronder volledige indexatie en inhaal van in het verleden gemiste indexaties).

<sup>4</sup> Dit kan gerealiseerd worden als de dekkingsgraad op het transitiemoment ten minste 101,3% is, rekening houdend met de vulling van de operationele reserve (1,0%) en het minimaal vereist eigen vermogen (0,3%).

Daarbij wil het Fonds iedereen (de waarde van) dezelfde levenslange indexatie meegeven volgens de indexatie-ambitie die in de huidige pensioenregeling van toepassing is. Binnen de standaardmethode wil het Fonds daarnaast bij een voldoende hoge dekkingsgraad de wettelijke ruimte gebruiken om aan iedereen een uniforme verhoging te geven die gezien zou kunnen worden als compensatie voor in het verleden gemiste indexaties. Op die manier wordt ook expliciet rekening gehouden met de gemiste indexaties in het verleden wat met name voor de pensioenontvangers belangrijk is. Geen rekening houden met indexatieachterstanden uit het verleden zou met name in het nadeel zijn van ouderen. Geen rekening houden met toekomstige indexatie zou met name nadelig zijn voor jongeren. We geven daarom ook hetzelfde deel van de (waarde van de) toekomst als van het verleden.

Dit betekent concreet dat deelnemers een zodanig kapitaal (bovenop de voorziening pensioenverplichtingen) in hun persoonlijke pensioenvermogen krijgen, dat iedereen een vergelijkbare toekomstige indexatie meekrijgt. Dat doen we door alle deelnemers de waarde van eenzelfde percentage mee te geven van de indexatie-ambitie. Daarnaast geven we ook de waarde van eenzelfde percentage van de uniforme indexatie-achterstand mee. Beide percentages zijn aan elkaar gelijk om hetzelfde deel van verleden en toekomst mee te kunnen geven.

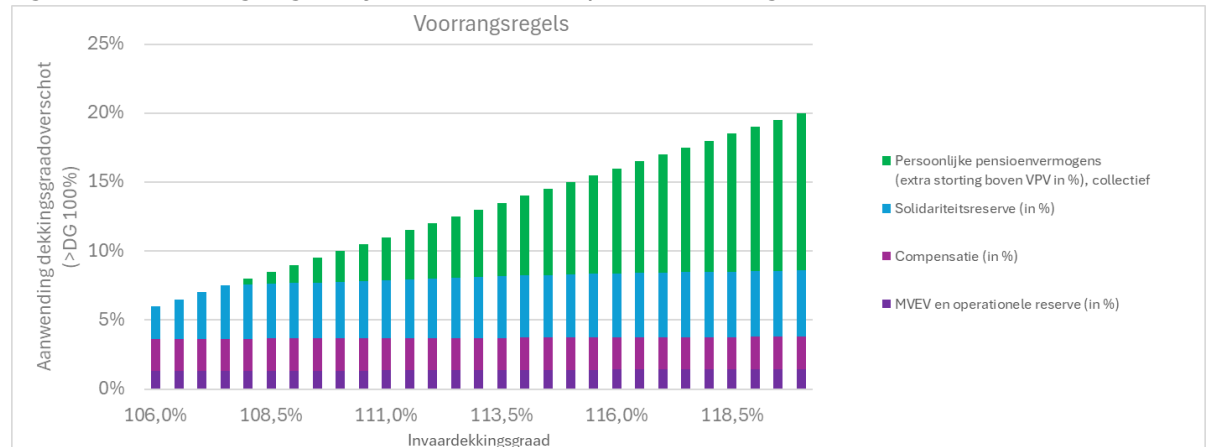
Het gaat hierbij louter om waarde/welvaartsvastheid van de reeds opgebouwde pensioenen. Dus niet om de opbouw in de toekomst en de mate waarin die geïndexeerd kan worden. Een reëel pensioen betekent een pensioen dat zijn koopkracht heeft behouden in het verleden en dat ook naar de toekomst toe waardevast (of welvaartsvast) blijft. Omdat het Fonds in het verleden niet altijd (volledige) indexatie heeft kunnen toekennen, en de pensioenopbouw in 2022 heeft moeten verlagen, zijn de opgebouwde aanspraken op dit moment niet conform de reële ambitie. Bij het verdelen van de buffer kun je dit (deels) corrigeren. Hierdoor is het pensioen op het moment van invaren beter in lijn met de ambitie. Maar als er in de toekomst niet kan worden geïndexeerd, ontstaat opnieuw een achterstand versus de ambitie. Daarom zou je ook vermogen mee willen geven ten behoeve van de indexatie van de aanspraken in de toekomst.

Het Algemeen Bestuur heeft daarnaast besloten om de bufferverdeling, volgens de hiervóór beschreven wijze, beperkt bij te sturen voor de jongere premievrije polishouders bij invaardekkingsgraden lager dan 115% en hoger dan 135%. Middels een vaste, leeftijdsafhankelijke opslag (dekkingsgraad < 115%) respectievelijk afslag (dekkingsgraad > 135%) wordt voorkomen dat de jongere premievrije polishouders er in termen van netto profijt te veel op achteruitgaan of te veel op vooruit gaan ten opzichte van de andere leeftijds- en deelnemersgroepen. De benodigde vermogensverschuiving bij lage dekkingsgraden is kleiner dan € 25 mln (minder dan 0,2%-punt dekkingsgraad, ten laste van de initiële dotatie aan de solidariteitsreserve) en kleiner dan € 10 mln bij hoge dekkingsgraden (minder dan 0,1%-punt dekkingsgraad, ten gunste van de andere leeftijds- en deelnemersgroepen). De impact voor de andere leeftijds- en deelnemersgroepen is daarmee niet materieel, terwijl dit de evenwichtigheid van de transitie voor de betreffende groep versterkt.

De situatie (dekkingsgraad, renteniveau, inflatie, indexatie-achterstand, deelnemersbestand, etc.) op het transitie moment is onzeker. Daarom zijn door Sociale partners in het Transitieplan voorrangregels opgesteld, waarin is vastgelegd hoe het fondsvermogen onder verschillende omstandigheden op het transitie moment – binnen de gestelde kaders – wordt verdeeld naar de collectieve reserves, eventuele compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek en de persoonlijke pensioenvermogens. Figuur 4.1 geeft inzicht in hoe de voorrangregels uitpakken bij verschillende dekkingsgraden op het transitie moment. Het

Algemeen Bestuur van Philips Pensioenfonds kan zich vinden in de voorrangregels zoals door de Sociale partners zijn opgenomen in het Transitieplan. De door Sociale partners geformuleerde voorrangregels sluiten aan bij de doelstellingen van het Fonds en de door het Algemeen Bestuur vastgestelde prioritering in die doelstellingen (welke hieronder in paragraaf 4.2.8 worden toegelicht).

Figuur 4.1: Voorrangregels bij het verdelen van pensioenvermogen



### 4.b.3 Compensatie afschaffing doorsneesystematiek

De Sociale partners hebben het Fonds verzocht de compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek uit het fondsvermogen te financieren op het transitiemoment, voor zover de dekkingsgraad voldoende is.

De compensatie wordt toegekend als eenmalige extra inleg in het persoonlijke pensioenvermogen in de nieuwe regeling. De compensatie is bepaald als een leeftijdsafhankelijk percentage van de pensioengrondslag. De compensatie wordt op het transitiemoment ineens toegevoegd aan de persoonlijke pensioenvermogens, voor zover deze wordt gefinancierd uit het fondsvermogen. Volledige compensatie uit het fondsvermogen is mogelijk vanaf een dekkingsgraad van ongeveer 106%.

Bij heel lage dekkingsgraden (dekkingsgraad lager dan ongeveer 106%) kan de compensatie niet of niet volledig worden gefinancierd uit het fondsvermogen. Sociale partners willen ook in deze situaties adequate compenserende maatregelen treffen. Voor de nieuwe pensioenregeling hebben de Sociale partners afgesproken uit te gaan van eenzelfde pensioenbudget als voor de huidige regeling. Dit betekent dat de compensatie wegens het afschaffen van de doorsneesystematiek bij lage dekkingsgraden geheel of deels ten laste komt van het pensioenbudget. De Sociale partners hebben afgesproken dat de spaarpremie in de Solidaire premiereregeling (26% van de pensioengrondslag) dan in beginsel gedurende een periode van 10 jaar zal worden verlaagd. De budgettaire ruimte die daardoor ontstaat, zal worden gebruikt voor financiering van de afgesproken compensatie. Deze compensatie is dan aanvullend op de compensatie vanuit het fondsvermogen. De precieze invulling van die aanvullende compensatie zal in overleg tussen Sociale partners worden besproken als en zodra deze situatie zich voordoet. In dat geval moet overigens ook beoordeeld worden of aanvullende afspraken nodig zijn om een evenwichtige transitie te borgen.

## 4.b.4 De initiële vulling van de solidariteitsreserve en de regels die voor die reserve gelden

Zowel Sociale partners als het Fonds zien toegevoegde waarde in het hebben van een solidariteitsreserve (hierna: SR), omdat deze ingezet kan worden om nominale verlagingen te voorkomen. Zonder reserve is er een grote kans op verlagingen van de ingegane pensioenen, terwijl die kans in het huidige stelsel juist klein is.

De door Sociale partners geformuleerde doelstellingen voor de SR zijn:

- Bijdragen aan stabielere uitkeringen vanaf pensioeningang door een verlaging van de ingegane pensioenen, ten opzichte van het jaar daarvóór, zoveel mogelijk te voorkomen;
- Ook bijna-gepensioneerden (gedeeltelijke) bescherming bieden tegen negatieve schokken vlak vóór pensioneren, ten aanzien van de startuitkering;
- Bescherming bieden tegen negatief persoonlijk pensioenvermogen als gevolg van extreem negatieve economische scenario's in combinatie met het opheffen van de leenrestrictie.

De Sociale partners hebben het Fonds verzocht om de SR initieel te vullen uit het fondsvermogen zodat deze reserve direct na de transitie effectief kan worden ingezet.

### De initiële vulling

Bij een lage dekkingsgraad is er geen ruimte om voldoende 'buffer' mee te geven in de persoonlijke pensioenvermogens (in de vorm van een hogere uitkering dan in het oude stelsel) om zo te compenseren voor het extra risico dat door de overgang naar het nieuwe stelsel ontstaat. Daarom worden pas middelen uit de buffer besteed aan extra kapitaal in de persoonlijke pensioenvermogens (waardoor de pensioenuitkering na overgang hoger wordt dan daarvoor), als de SR een zodanige omvang heeft, dat deze de kortingskansen al aanmerkelijk reduceert.

Daarom is ervoor gekozen om tegelijkertijd en in gelijke mate middelen uit de buffer aan te wenden om compensatie te geven voor het afschaffen van de doorsneesystematiek en voor het vullen van de SR tot een basisniveau van 1,0%. Dit niveau wordt bereikt bij een dekkingsgraad van 103,3%. Als de SR deze omvang heeft, dan wordt de kans op een verlaging al in enige mate gereduceerd en kan er in elk geval in de eerste 3 tot 5 jaren na de overgang naar de nieuwe pensioenregeling al redelijke zekerheid worden geboden via de SR.

Na het vullen van de solidariteitsreserve tot dit basisniveau, geven Sociale partners eerst voorrang aan de financiering van de resterende compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek. Compensatie uit fondsvermogen is nodig om korting in de pensioenopbouw te voorkomen. Zonder compensatie uit fondsvermogen zou verlaging van de spaarpremie nodig zijn, wat een negatief effect heeft op de pensioenopbouw van de huidige en toekomstige pensioenopbouwers. Bij een voldoende hoge dekkingsgraad kan dat negatieve effect worden voorkomen door de compensatie te financieren uit fondsvermogen. In deze afweging speelt tevens mee dat de compensatie op het transitiemoment geregeld moet worden. Later kan niet meer. De SR kan daarentegen ook ná de transitie geleidelijk gevuld worden.

Zodra de solidariteitsreserve een zodanige omvang heeft, dat deze de kortingskansen aanmerkelijk reduceert, wordt ook een deel van de buffer besteed aan een extra storting in de persoonlijke pensioenvermogens (waardoor de pensioenuitkering na overgang hoger

wordt dan daarvoor). Dit is het geval bij een initiële solidariteitsreserve van zo'n 3,6% van het fondsvermogen. Dit niveau wordt bereikt bij een dekkingsgraad van ongeveer 107,5%. Deze keuze betekent dat in eerste instantie prioriteit wordt gegeven aan stabiliteit, boven een hogere uitkering in de nieuwe pensioenregeling. Vanaf een dekkingsgraad van 107,5% wordt een deel van de buffer gebruikt voor het verder aanvullen van de reserve tot het gewenste niveau van 4,0% (bij een dekkingsgraad van 115%), en wordt het resterende deel van de buffer gebruikt voor een aanvulling van de persoonlijke pensioenvermogens voor een hoger pensioen direct na de transitie. Met name voor de pensioenontvangers wordt het belangrijk geacht dat er ook al wat extra kapitaal in de persoonlijke pensioenvermogens wordt gestort voor een verhoging van de pensioenuitkeringen direct na de transitie, als de solidariteitsreserve nog niet de gewenste omvang van 4% heeft.

#### **Vul- en uitdeelelgels solidariteitsreserve**

De vul- en uitdeelregels voor de SR zijn vastgesteld om zo goed mogelijk invulling te geven aan de door Sociale partners vastgestelde doelstellingen. De precieze invulling van de vul- en uitdeelregels zijn zodanig vastgesteld dat de SR naar verwachting ook op lange termijn in stand blijft, zodat de beschermende werking van de SR naar de toekomst geborgd wordt, maar waarbij ook wordt voorkomen dat de reserve onnodig hoog kan worden.

Sociale partners hebben expliciet gevraagd om de vul- en uitdeelregels zoveel mogelijk binnen de groep pensioenontvangers en de overige deelnemers van 55 jaar en ouder vorm te geven. De pensioenontvangers zijn immers ook degenen die profiteren van de reserve als het tegen zit en voor wie de uitkering vanuit de reserve wordt aangevuld.

Sociale partners hebben tevens gevraagd om ten behoeve van een bredere risicodeling ook de overige deelnemers van 55 jaar en ouder te betrekken in de vulregels. Die deelnemers wordt namelijk ook (gedeeltelijk) bescherming geboden ten aanzien van hun startuitkering.

## 4.b.5 Overbruggingsplan en toeslagverlening

Philips Pensioenfonds wil elke deelnemer zo goed mogelijk laten starten in het nieuwe pensioenstelsel. Daarvoor is het belangrijk dat elke deelnemer op het moment van overgang (beoogd per 1 januari 2027) een pensioen heeft dat zo dicht mogelijk ligt bij de ambitie. Dat betekent volledige indexatie en specifiek voor de pensioenopbouwers volledige pensioenopbouw. Om deze doelstelling te bereiken, maakt het Fonds sinds 2024 gebruik van de ruimere indexatieregels volgens het zogenoemde Transitie-FTK. Het Transitie-FTK bevat wettelijke regels die pensioenfondsen mogen hanteren als zij van plan zijn om op het moment van overgang naar het nieuwe pensioenstelsel de opgebouwde pensioenen in te varen naar de nieuwe regeling. Door gebruik te maken van het Transitie-FTK kan een pensioenfonds eerder en meer indexatie toekennen.

In de overbruggingsplannen van 2024, 2025 en 2026 is uiteengezet waarom het Fonds de mogelijkheid wil hebben om het Transitie-FTK toe te passen, waarom dit verantwoord is gelet op de financiële gezondheid van het Fonds en welke invloed het toepassen van het Transitie-FTK heeft op de verschillende deelnemersgroepen en leeftijdscategorieën.

Op 1 april 2024, 1 april 2025 en 1 april 2026 is gebruik gemaakt van de verruimde indexatiemogelijkheden uit hoofde van het Transitie-FTK. In 2022 en 2023 zijn de versoepelde indexatieregels niet toegepast. De toegekende indexaties vielen in die jaren binnen de FTK-regelgeving.

Bij de beoordeling van de algehele evenwichtigheid van de transitie heeft het Fonds ook de effecten van het Transitie-FTK meegenomen. De netto profijt effecten in het Overbruggingsplan-2024 (de periode 1 januari 2024 tot en met 31 december 2026), en het Overbruggingsplan-2026 (de periode 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026) zijn niet materieel en leiden niet tot andere conclusies voor wat betreft de beoordeling van de evenwichtigheid van de gehele transitie. Het Fonds concludeert dat er ook in samenhang met de effecten van het Transitie-FTK sprake is van evenwichtigheid.

Jaarlijks is een zorgvuldig besluitvormingsproces doorlopen bij vaststelling van de indexatie. In dit proces is geborgd dat het Algemeen Bestuur een afweging maakt tussen het zoveel mogelijk indexeren (eerste doelstelling) en het beschermen van de financiële buffer (tweede doelstelling), waarbij telkens diverse relevante feiten en omstandigheden worden meegenomen. Het Bestuur van het Fonds is van oordeel, dat op deze manier op een evenwichtige wijze rekening is gehouden met de belangen van alle deelnemersgroepen.

Hoofdstuk 5 van dit Implementatieplan gaat uitgebreider in op het toepassen van het Transitie-FTK, het jaarlijkse Overbruggingsplan en de besluitvorming hieromtrent.

#### 4.b.6 Arbeidsongeschiktheidspensioen, premievrije voortzetting en nabestaandenpensioen

Net als in de huidige pensioenregeling is het risico op overlijden en arbeidsongeschiktheid goed geregeld in de Solidaire premiereregeling.

Het nabestaandenpensioen bij overlijden na de pensioendatum is standaard 70% van het ouderdomspensioen en het wezenpensioen is standaard 14% van het ouderdomspensioen<sup>5</sup>. Op de pensioendatum kan de deelnemer kiezen voor een lager of géén nabestaandenpensioen in ruil voor een hoger ouderdomspensioen<sup>6</sup>. De eventuele partner moet daar dan wel mee in stemmen.

Voor de huidige pensioenontvangers blijft de verhouding tussen het ouderdoms- en nabestaandenpensioen gelijk aan de situatie direct voor het transitiemoment. Het ouderdoms- en nabestaandenpensioen worden dan in gelijke mate verhoogd bij de verdeling van de buffer.

De solidaire premiereregeling kent verder een risicodekking voor nabestaanden- en wezenpensioen in geval van overlijden vóór pensionering. Deze risicodekking is standaard geregeld voor alle pensioenopbouwers. In geval van overlijden van een pensioenopbouwer vóór de pensioendatum, ontvangt de partner een levenslang nabestaandenpensioen van 35% van het pensioengevend salaris. Ieder kind van de overleden pensioenopbouwer ontvangt een wezenpensioen van 10% van het pensioengevende salaris tot het bereiken van de 25-jarige leeftijd. Het wezenpensioen wordt verdubbeld als de wees beide ouders heeft verloren.

Naast het levenslange nabestaandenpensioen heeft de deelnemer de mogelijkheid om een tijdelijk nabestaandenpensioen (ANW-hiaatverzekering) af te sluiten, net als in de huidige situatie. Dit betreft een vrijwillige verzekering voor rekening van de deelnemer. De premie wordt dan door de werkgever ingehouden op het brutosalaris. Het tijdelijk

<sup>5</sup> In het Transitieplan is dit vertaald naar 20% van het nabestaandenpensioen.

<sup>6</sup> Het wezenpensioen kan niet worden uitgeruild.

nabestaandenpensioen biedt een uitkering van (maximaal) € 24.341 (niveau per 1 april 2026) op jaarbasis bij overlijden vóór pensioneren en wordt uitgekeerd tot uiterlijk het moment dat de partner van de overleden deelnemer een AOW-uitkering ontvangt.

Het nabestaanden- en wezenpensioen en de vrijwillige ANW-hiaatverzekering bij overlijden vóór de pensioendatum zijn risicodekkingen. Dat betekent dat deze dekkingen (automatisch) zijn geregeld zolang de deelnemer pensioen opbouwt bij het Pensioenfonds. Bij uitdiensttreding stopt de risicodekking automatisch. Er is wel een tijdelijke uitloopdekking tot maximaal 3 maanden na uitdiensttreding, of langer als sprake is van een WW- of ZW-uitkering. Na de uitloopdekking biedt de pensioenregeling de mogelijkheid om de risicodekking vrijwillig voort te zetten, gefinancierd uit het persoonlijke pensioenvermogen.

Net als in de huidige pensioenregeling biedt de solidaire premiereregeling een dekking voor arbeidsongeschiktheidspensioen in geval van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid. Dit is een aanvulling op de WIA-uitkering van de overheid. Voor de dekking van het arbeidsongeschiktheidspensioen is aansluiting gezocht bij wat gebruikelijk is in de markt, maar met behoud van het goede niveau dat in de huidige pensioenregeling is afgesproken, namelijk met als doel om een aanvulling te bieden tot 75% van het salaris vóór arbeidsongeschiktheid (bij volledige arbeidsongeschiktheid).

Het arbeidsongeschiktheidspensioen zal na ingang, net als het ouderdoms- en nabestaandenpensioen, meer gaan meebewegen met de economie. Dat geldt ook voor de reeds ingegane arbeidsongeschiktheidspensioenen. De solidariteitsreserve wordt ingezet om een verlaging van de ingegane pensioenen te voorkomen. Dat geldt ook voor een ingegaan arbeidsongeschiktheidspensioen

Net als in de huidige pensioenregeling biedt ook de nieuwe pensioenregeling (gedeeltelijke) premievrije voortzetting van de pensioenopbouw als de medewerker door arbeidsongeschiktheid (gedeeltelijk) niet meer kan werken. In de solidaire premiereregeling betekent dat, dat de inleg van de spaarpremie door het Fonds wordt voortgezet voor opbouw van ouderdoms- en nabestaandenpensioen. Ook de risicodekking voor nabestaanden- en wezenpensioen in geval van overlijden vóór de pensioendatum wordt dan automatisch voortgezet door het Fonds. Dat geldt ook voor de deelnemers die vóór de transitie arbeidsongeschikt zijn geworden en wegens arbeidsongeschiktheid premievrije voortzetting van de pensioenopbouw hebben.

De compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek geldt voor alle pensioenopbouwers vanaf 30 jaar. Dit is de groep deelnemers waarvoor de Sociale Partners en het Fonds hebben vastgesteld dat de compensatie nodig is om de nadelige gevolgen van het afschaffen van de doorsneesystematiek op te vangen en om (te) grote verschillen tussen leeftijds- en deelnemersgroepen te voorkomen. De compensatie geldt dus ook voor de arbeidsongeschikte deelnemers die premievrije pensioenopbouw hebben vanwege arbeidsongeschiktheid. In de compensatieregeling wordt voor deze deelnemers rekening gehouden met een eventuele afwijkende einddatum van de premievrije voortzetting van de pensioenopbouw.

## 4.b.7 Toepasselijke wet- en regelgeving, waaronder gelijkebehandelingswetgeving

De wijze waarop uitvoering zal worden gegeven aan de pensioenovereenkomst voldoet aan de vereisten ingevolge de toepasselijke wet- en regelgeving, waaronder de gelijkebehandelingswetgeving.

De pensioenregeling en de financiële opzet zijn in lijn met wet- en regelgeving. Specifiek met betrekking tot de gelijkebehandelingswetgeving (Algemene wet gelijke behandeling, Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid) wordt nog het volgende opgemerkt. De gelijkebehandelingswetgeving geldt niet alleen voor de premie, maar ook voor de verschillende elementen die de basis vormen van de nieuwe pensioenregeling, de verdeling van het vermogen bij het invaren alsmede de compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek en overgang naar een leeftijdsafhankelijke premie.

De toegezegde premie is de arbeidsvoorwaardelijke beloning voor de pensioenregeling. De door Sociale partners afgesproken pensioenpremie bedraagt voor alle deelnemers eenzelfde (default) percentage van de pensioengrondslag zonder direct of indirect onderscheid te maken naar geslacht, leeftijd, het aantal uren dat gewerkt wordt en het soort dienstverband. De premie wordt collectief belegd. Het rendement wordt toegedeeld volgens leeftijdsafhankelijke toedelingsregels. In de toedeling van (beleggings-) rendementen wordt dus onderscheid naar leeftijd gemaakt. De regering heeft tijdens de parlementaire behandeling van de Wet toekomst pensioenen aangegeven dat dit is toegestaan. *De rechtvaardiging voor dit leeftijds onderscheid is te vinden in de aansluiting van de verdeelregels op de risicohouding per leeftijdsc cohort. Er gaat hier een bepaalde beschermingsgedachte vanuit. Leeftijdsc cohorten verschillen immers onderling in de mate waarin zij risico willen en kunnen dragen. De risicohouding per leeftijdsc cohort maakt een afweging mogelijk tussen rendement en risico. Een andere maatregel die hetzelfde beschermende effect bewerkstelligt is een leeftijdsafhankelijk beleggingsbeleid (lifecycle beleggen). Bezien vanuit het oogpunt van gelijke behandeling verschilt lifecycle beleggen niet van een leeftijdsafhankelijke risicotoedeling<sup>7</sup>.* Tot slot worden bepaalde leeftijdsgroepen gecompenseerd in verband met de afschaffing van de doorsneesystematiek. Compensatie heeft hier als doel het eerder gemaakte onderscheid voor bepaalde leeftijdsgroepen op te heffen, dan wel zo veel als mogelijk ongedaan te maken. In de compensatieregeling wordt dus onderscheid naar leeftijd gemaakt. Tijdens de parlementaire behandeling van de Wet toekomst pensioenen is vastgesteld: *'Om het doel, een evenwichtige transitie, te kunnen bereiken, is het noodzakelijk dat de compensatie terecht komt bij de leeftijdsgroepen die onevenredig nadeel lijden bij de overgang naar het nieuwe stelsel. Inherent daaraan en onvermijdelijk is dat daarbij onderscheid naar leeftijd wordt gemaakt. Door toedeling naar leeftijd kan de compensatie immers op de juiste wijze worden toegedeeld en ingepast in het nieuwe stelsel. Dit is in overeenkomst met artikel 7 Richtlijn 2000/78/EG, waarin is opgenomen dat gelijke behandeling er niet aan in de weg hoeft te staan dat er wordt gecompenseerd wegens ongelijke behandeling.'*<sup>8</sup>

Sociale partners hebben tevens een verzoek tot invaren gedaan. Invaren van bestaande pensioenaanspraken en pensioenrechten kan leiden tot herverdelingseffecten. De regering heeft tijdens de parlementaire behandeling van de Wet toekomst pensioenen aangegeven

<sup>7</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 2021-2022, 36 067, nr. 3, p. 183.

<sup>8</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 2021-2022, 36 067, nr. 3, p. 175.

dat hij dergelijke herverdelingseffecten niet op voorhand bezwaarlijk acht, *'mits deze effecten niet overwegend neerslaan bij specifieke groepen of individuen (waardoor ongelijke behandeling op grond van leeftijd of geslacht ontstaan (...))'*. De herverdelingseffecten slaan niet overwegend neer bij specifieke groepen of individuen, maar zijn evenwichtig verdeeld over de gehele populatie. Dit is onder meer vastgesteld bij de beoordeling van de algehele evenwichtigheid van de transitie. Bij toepassing van de omrekenmethode in verband met het invaren, worden bovendien seksneutrale actuariële grondslagen gehanteerd en wordt voldaan aan het vereiste van collectieve actuariële gelijkwaardigheid.

## 4.b.8 Transitie-effecten, compensatie en evenwichtige belangenbehartiging

In deze paragraaf worden de transitie-effecten inzichtelijk gemaakt door een kwantitatieve vergelijking te maken van de pensioenuitkomsten in de solidaire premiereregeling ten opzichte van de uitkomsten onder het huidige FTK-contract.

### Het evenwichtigheidskader van Philips Pensioenfonds

Het evenwichtigheidskader is het beleidsdocument waarin is vastgelegd, hoe Philips Pensioenfonds de evenwichtigheid van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel beoordeelt. Het document bevat onder meer de doelstellingen van de transitie en de prioritering daarvan, de maatstaven die worden gehanteerd om te beoordelen of aan die doelstellingen wordt voldaan, de bandbreedtes waarbinnen de berekeningsuitkomsten van de maatstaven acceptabel worden geacht en de wijze waarop de beoordeling van de evenwichtigheid in zijn werk gaat.

In mei 2026 is een overkoepelende doelstelling met betrekking tot de herverdeling bij de transitie toegevoegd aan het evenwichtigheidskader. Deze nieuwe doelstelling vervangt de eerder opgenomen doelstelling 2 ("Wij streven ernaar dat de pensioenuitkomsten van de deelnemers over de gehele uitkeringsperiode bezien in het nieuwe stelsel beter zijn dan in het huidige stelsel"), evenals de bijbehorende maatstaven en bandbreedtes.

Daarnaast zijn de doelstellingen ten aanzien van compensatie en pensioenzekerheid aangescherpt. De overige doelstellingen en bijbehorende bandbreedtes zijn ongewijzigd gebleven of slechts beperkt aangepast.

Bij de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie als geheel naar het nieuwe pensioenstelsel hanteert het Fonds de volgende vijf doelstellingen:

#### 1. Herverdeling

Bij de transitie naar het nieuwe stelsel willen we de herverdeling in principe beperken, maar een bepaalde mate van herverdeling achten wij (binnen bepaalde grenzen) acceptabel of zelfs wenselijk, zeker wanneer die voortkomt uit het afschaffen van 'genoeg is genoeg'.

#### 2. Goede start in het nieuwe stelsel

Alle deelnemers moeten goed kunnen starten in het nieuwe pensioenstelsel. Dat betekent dat zij:

- a. bij de overgang naar het nieuwe stelsel minimaal dezelfde uitkering en/of aanspraak behouden; en
- b. bij voorkeur op het moment van overgang erop vooruitgaan qua pensioenverwachting.

### 3. Compensatie

#### a. Adequaatheid compensatie:

Deelnemers ontvangen een compensatie die, in isolatie beschouwd, tenminste de helft van het nadeel van het afschaffen van de doorsneesystematiek compenseert in termen van netto profijt (enkele transitie). Wanneer dit niet het geval is, achten wij de compensatie alsnog adequaat (of zien wij geen aanleiding om de compensatieregeling als niet adequaat te beschouwen) als het netto profijt van de gehele transitie (dubbele transitie) per saldo positief is.

#### b. Voorkomen overcompensatie:

Hierbij toetsen wij als randvoorwaarde dat het voordeel van de compensatieregeling voor de pensioenopbouwers niet groter is dan het nadeel van het afschaffen van de doorsneesystematiek, gezien in isolatie (enkele transitie) en uitgedrukt in netto profijt.

### 4. Pensioenzekerheid

Wij streven naar een redelijke mate van pensioenzekerheid in de nieuwe pensioenregeling, voor zowel de huidige als de toekomstige pensioenontvangers.

### 5. Jaarlijkse verhoging uitkeringen

Wij streven naar een gemiddelde stijging van de ingegane pensioenen met een percentage van 2% per jaar

De belangrijkste doelstelling is dat alle deelnemers goed kunnen starten in het nieuwe stelsel, in die zin dat geen enkele deelnemer er op het moment van overgang naar het nieuwe stelsel op achteruitgaat qua pensioenuitkering of -aanspraak (doelstelling 2a). Het Algemeen Bestuur heeft doelstelling 3 op de tweede plaats gezet: deelnemers die nadeel ondervinden van de afschaffing van de doorsneesystematiek worden daarvoor adequaat gecompenseerd. Op de derde plaats staat doelstelling 4: wij streven naar pensioenzekerheid. Op de vierde plaats volgt doelstelling 2b: deelnemers gaan er op het moment van overgang bij voorkeur op vooruit qua pensioenverwachting.

Deze prioritering is bepalend voor de volgorde waarin de buffer van het Fonds wordt aangewend indien de dekkingsgraad op het invaarmoment onvoldoende zou zijn om middelen toe te kennen aan alle doelstellingen. De eerste doelstelling inzake herverdeling is een overkoepelende doelstelling en daarmee niet van belang voor de rangorde; aan deze doelstelling moet in alle gevallen worden voldaan. Doelstelling 4 (wij streven naar een gemiddelde stijging van de ingegane pensioenen met een percentage van 2% per jaar) is ook van groot belang, maar komt in de prioritering niet voor, omdat het behalen daarvan (anders dan bij de andere doelstellingen) niet afhankelijk is van de dekkingsgraad van het fonds op het moment van overgang naar het nieuwe stelsel, maar vooral van het beleggingsbeleid dat na de overgang wordt gevoerd voor de uitkeringsfase.

Wij beoordelen het al dan niet realiseren van onze doelstellingen op basis van maatstaven en hieraan gekoppelde bandbreedtes. In Tabel 4.1 is voor elke doelstelling aangegeven op basis van welke maatstaven wij de realisatie van die doelstelling beoordelen.

Tabel 4.1: doelstellingen en daaraan gekoppelde maatstaven

Maatstaf					
	Netto profijt	Pensioenverwachting	Kans op verlagingen	Verwachte verhogingen	Invaarfactor
<b>Doelstelling</b>					
<b>1</b>	X				
<b>2a</b>					X
<b>2b</b>		X			
<b>3a en 3b</b> <sup>9</sup>	X				
<b>4</b>			X		
<b>5</b>				X	

Op grond van de wetgeving moet de evenwichtigheid in ieder geval beoordeeld worden op basis van netto profijt en de pensioenverwachting. Het Fonds hanteert daarnaast aanvullende (bovenwettelijke) maatstaven, te weten: de kans op verlagingen, verwachte verhogingen en invaarfactoren. De maatstaven worden hieronder kort toegelicht.

Er worden twee soorten scenariosets gebruikt in de berekening van de maatstaven: de wettelijk voorgeschreven scenariosets en een eigen fondsspecifieke economische scenarioset voor de aanvullende (bovenwettelijke) maatstaven. Bij de berekening van netto profijt en pensioenverwachting moeten pensioenfondsen gebruik maken van de door DNB vastgestelde wettelijke scenariosets (de uniforme P-set of de risiconeutrale Q-set). Ook de cijfermatige analyses in het transitieplan zijn, in overleg met de Sociale partners, voor alle maatstaven gebaseerd op de DNB-scenariosets (de P- en Q-sets).

De uniforme scenarioset van DNB bevat slechts twee reeksen voor de ontwikkeling van de beleggingen en de verplichtingen, namelijk een risicovrije rente en een rendement op beursgenoteerde aandelen. Het beleggingsbeleid moet met een voorgeschreven methodiek worden teruggebracht naar deze twee beleggingscategorieën (de zgn. mapping-methode). Nadeel van rekenen met deze scenarioset is dat er geen rekening wordt gehouden met diversificatie binnen de rendements- en binnen de beschermingsportefeuille.

Bij de beoordeling en onderbouwing van de evenwichtigheid van de transitie heeft het Fonds voor de berekening van de aanvullende (bovenwettelijke) maatstaven daarom gebruik gemaakt van de economische scenarioset van Ortec Finance (OFS). Deze set is meer fondsspecifiek en sluit aan bij onze lange termijn uitgangspunten. Met deze scenarioset is een meer gedetailleerde modellering van het beleggingsbeleid mogelijk en kunnen diversificatie effecten wel meegenomen worden. De berekeningen wijken af van de

<sup>9</sup> Voor de doelstelling inzake compensatie kijken wij naar de netto profijteffecten van het nadeel van het afschaffen van de doorsneesystematiek ten opzichte van het voordeel van de toegekende compensatie in isolatie beschouwd. Deze maatstaf wordt bepaald op basis van de enkele transitie, maar we gebruiken ook het netto profijt van de gehele transitie bij de beoordeling van de adequaatheid van de compensatieregeling (dubbele transitie).

berekeningen die zijn getoond in het transitieplan. Verschillen tussen berekeningen met de DNB-scenarioset en de OFS ontstaan enerzijds doordat de scenarioset van DNB een sterk vereenvoudigde opbouw van het beleggingsbeleid kent (waardoor diversificatie-effecten tussen de beleggingscategorieën niet worden meegenomen), en anderzijds omdat de scenariosets andere rendementsverwachtingen hebben. Het Fonds heeft de OFS ook gebruikt bij de onderbouwing van andere beleidskeuzes voor de nieuwe pensioenregeling, voor zover in die onderbouwing fondsspecifieke maatstaven zijn gehanteerd.

#### *Netto profijt*

Met netto profijt wordt een pensioenregeling gewaardeerd. Netto profijt is het verschil tussen de waarde van de te verwachten toekomstige pensioenuitkeringen en de waarde van de toekomstige premie-inleg. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar de opgebouwde pensioenaanspraken, maar ook naar de in de toekomst nog op te bouwen pensioenaanspraken. De berekeningen worden op basis van een risiconeutrale economische scenarioset uitgevoerd. De uitkomsten per scenario worden platgeslagen tot één waarde. Die waarde wordt bepaald zowel voor de huidige regeling als voor de nieuwe regeling. Het verschil tussen beide waarden noemt men de delta netto profijt. Vaak wordt het woord delta weggelaten en spreekt men kortweg van netto profijt. Als het netto profijt voor een bepaalde deelnemersgroep nul is, is de waarde van de nieuwe regeling gelijk aan die van de oude regeling en gaat de betreffende groep er niet op vooruit, maar ook niet op achteruit. Is het netto profijt positief, dan gaat de betreffende deelnemersgroep erop vooruit door de overgang naar het nieuwe stelsel, is het netto profijt negatief, dan geldt het omgekeerde.

#### *Pensioenverwachting*

Vanwege de complexiteit van pensioen in het algemeen en de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel in het bijzonder, zullen deelnemers vooral het eerste Uniform Pensioenoverzicht (UPO) in het nieuwe pensioenstelsel vergelijken met het laatste UPO onder het huidige stelsel. De wetgever heeft dit vertaald in de maatstaf pensioenverwachting. De pensioenverwachting geeft inzicht in het verwachte pensioen op de pensioendatum. De pensioenverwachting wordt berekend volgens een voorgeschreven rekenmethodiek, waarbij geen rekening wordt gehouden met salarisontwikkeling als gevolg van carrière. Bij de berekening van deze maatstaf wordt gebruik gemaakt van de wettelijk voorgeschreven scenarioset van DNB. De pensioenverwachting wordt stochastisch bepaald met diverse startdekkingsgraden en renteschokken en vergeleken met de pensioenverwachting onder het huidige stelsel. De maatstaf wordt niet alleen berekend in het verwachte scenario (mediaan), maar ook in een pessimistisch en een optimistisch scenario (slecht en goed weer). Voor de pensioenontvangers is dit een vergelijking van het pensioen voor en direct na de transitie.

#### *Kans op verlaging tijdens de uitkeringsfase*

In het nieuwe pensioenstelsel gaan de uitkeringen meer meebewegen met de economie. Door middel van de solidariteitsreserve kunnen verlagingen tijdens de uitkeringsfase beperkt worden. Doorgaans betekent een lagere kans op verlaging een hogere mate van verlaging. Dat bemoeilijkt de beoordeling van de pensioenzekerheid. Wij hechten een groter belang aan de kans op verlaging van de uitkering tijdens de uitkeringsfase dan aan de mate van verlaging. Daarom hebben wij deze als maatstaf gedefinieerd. De kans op verlaging is een projectiemaatstaf. De kans op verlaging wordt stochastisch bepaald met diverse startdekkingsgraden en renteschokken en vergeleken met de kans op verlaging onder FTK.

We maken in de berekeningen onderscheid naar de verschillende leeftijden (via maatmensen).

*Verhogingen tijdens de uitkeringsfase*

In het huidige stelsel hebben wij een reële ambitie: wij streven naar volledige pensioenopbouw en volledige indexatie. Hoewel er in het nieuwe stelsel strikt genomen geen indexatie meer aan de orde is, streven wij tijdens de uitkeringsperiode toch stijgingen van de uitkeringen na die naar verwachting in de buurt van de prijsinflatie liggen (indien de ECB erin slaagt haar inflatiedoelstelling voor de Eurozone van 2% te behalen). We spreken ook hier over een projectiemaatstaf. Het gaat hier om het verwachte rendement van het uitkeringscollectief. Het is een absolute maatstaf die alleen focust op het rendement van het uitkeringscollectief na transitie.

*Invaarfactor*

De invaarfactor is de storting (bij overgang naar het nieuwe pensioenstelsel) in het persoonlijke pensioenvermogen van een deelnemer uitgedrukt als percentage van zijn aandeel in de voorziening pensioenverplichtingen (VPV). Indien het aandeel van een deelnemer in de VPV 200.000 euro bedraagt en er bij overgang naar het nieuwe stelsel ook 200.000 euro in zijn persoonlijke pensioenvermogen wordt gestort, is de invaarfactor dus 100%. Het is een relatieve maatstaf die de situatie direct vóór de overgang naar het nieuwe stelsel vergelijkt met de situatie direct daarna.

**Transitie-effecten en beoordeling doelstellingen evenwichtigheid**

Het Algemeen Bestuur van het Fonds heeft met behulp van de hiervóór geformuleerde doelstellingen een beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie gemaakt. Bij de beoordeling is gekeken naar de berekeningsuitkomsten van de bijbehorende maatstaven voor maatmensen met verschillende leeftijden en deelnemerscategorieën (pensioenopbouwers, polishouders en pensioenontvangers) en de verschillen tussen deze deelnemersgroepen. Wanneer de berekeningsuitkomsten met betrekking tot een bepaalde maatstaf voor alle maatmensen binnen de daarvoor vastgestelde bandbreedte(s) liggen, dan is sprake van een evenwichtige transitie beoordeeld op grond van de doelstelling waaraan die maatstaf gekoppeld is.

Indien aldus bij iedere doelstelling is geoordeeld dat de transitie, gezien vanuit de betreffende doelstelling, evenwichtig is, kan worden geconcludeerd dat de transitie als geheel, vanuit alle doelstellingen samen in onderling verband gezien, in beginsel ook evenwichtig is. In beginsel, want er zou sprake kunnen zijn van zodanige verschillen tussen leeftijds- en/of deelnemersgroepen, dat deze in onderling verband gezien niet evenwichtig worden geacht.

Ook indien dergelijke verschillen er niet zijn, en de transitie dus alles afwegende evenwichtig wordt geacht, zou het nog zo kunnen zijn dat die verschillen wel aanleiding geven om te onderzoeken, of er een 'evenwichtiger' totaalplaatje mogelijk is. Dat wil zeggen of het mogelijk is om de verschillen tussen leeftijds- en/of deelnemersgroepen te verkleinen, zonder een zodanig offer van overige leeftijds- of deelnemersgroepen te vragen dat de berekeningsuitkomsten voor die groepen buiten de bandbreedtes van de diverse maatstaven komen te liggen of er (hoewel de uitkomsten voor alle leeftijds- of deelnemersgroepen binnen de bandbreedtes blijven vallen) een totaalplaatje ontstaat, dat minder fair en uitlegbaar wordt geacht dan het totaalplaatje waarvoor een alternatief wordt gezocht.

**Beoordeling algehele evenwichtigheid transitie**

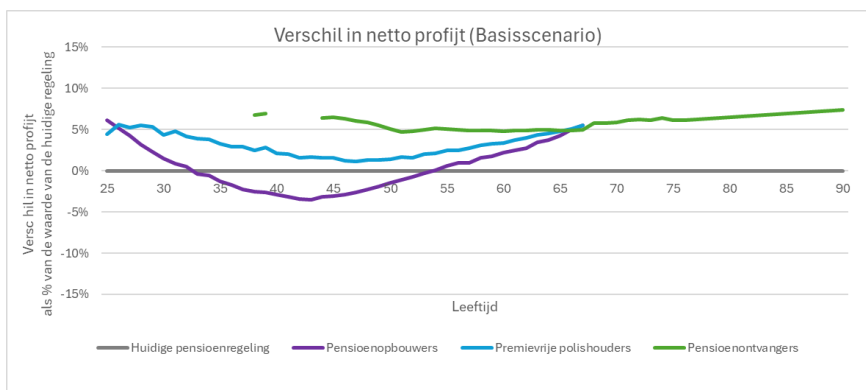
In het Transitieplan zijn de kwantitatieve transitie-effecten van de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel voor verschillende scenario's getoond. De cijfermatige analyses in het transitieplan zijn, in overleg met de Sociale partners, voor alle maatstaven gebaseerd op de wettelijk door DNB voorgeschreven scenariosets.

Naast de berekeningen van de wettelijke maatstaven (op basis van de daarvoor voorgeschreven DNB-P en DNB-Q scenario'sets) heeft het Algemeen Bestuur van het Fonds ook gebruik gemaakt van berekeningen met de economische scenario'set van Ortec Finance voor de aanvullende, bovenwettelijke maatstaven. Deze set is meer fondsspecifiek en sluit aan bij de lange termijn uitgangspunten van het Fonds.

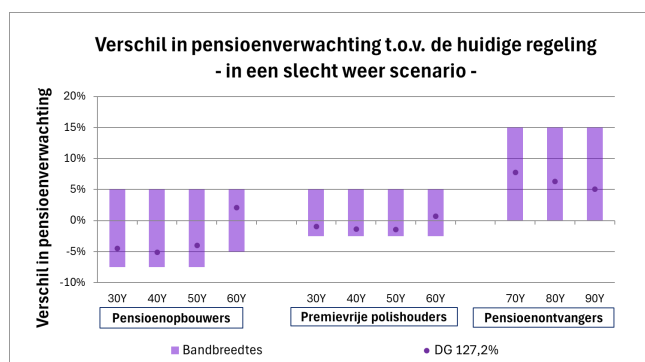
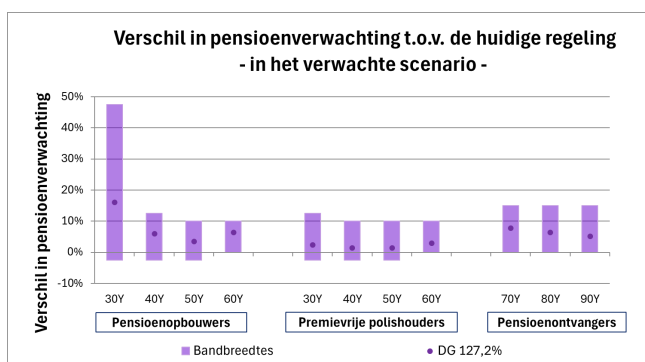
Figuur 4.2 toont de uitkomsten van de gehanteerde maatstaven van de basisanalyse met een veronderstelde dekkinggraad op het transitie-moment van 127,2% en de scenario'sets per 30 september 2025.

Naast een basisscenario met een veronderstelde dekkinggraad op het transitie-moment van 127,2% is ook een aantal gevoeligheidsanalyses uitgevoerd (een hogere of lagere invaardekkinggraad en een hogere of lagere rentestand op het transitie-moment). De uitkomsten van de gevoeligheidsanalyses (een hogere of lagere invaardekkinggraad en een hogere of lagere rentestand op het transitie-moment) zijn niet getoond, maar de (transitie-)effecten van de wijzigingen van de pensioenregeling onder verschillende (economische) omstandigheden op het transitie-moment zijn wel meegewogen in de beoordeling en in de conclusie.

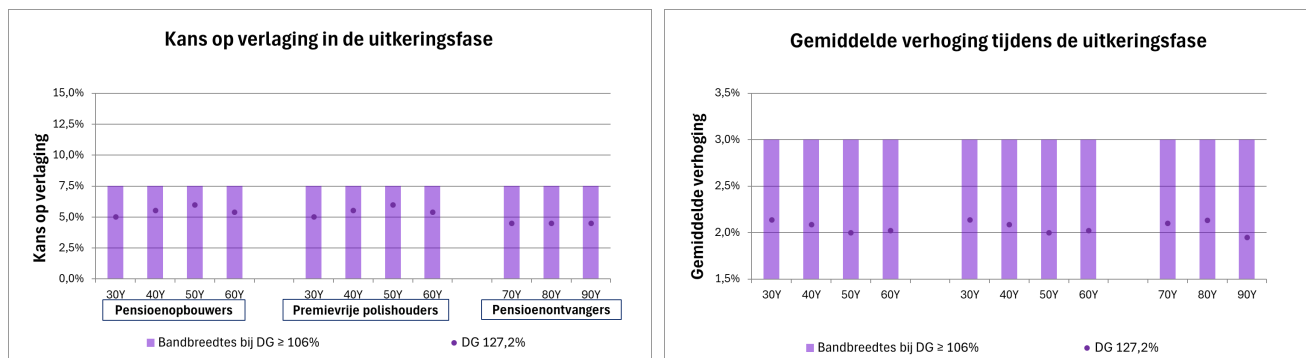
Figuur 4.2 - Uitkomsten maatstaven evenwichtigheidskader (basisanalyse met DG van 127,2%)<sup>10</sup>



Verschil in netto profijt	DG 127,2%
Laagste uitkomst ( $\geq -5\%$ )	-3,6%
Maximaal verschil tussen hoogste en laagste uitkomst ( $\leq 15\%$ )	10,9%



<sup>10</sup> De maatstaven netto profijt en pensioenverwachting zijn berekend op basis van de voorgeschreven scenario'set (P- en Q-set) zoals door DNB vastgesteld voor Q4 2025 (per 30 september 2025). Voor de andere maatstaven is gebruikt gemaakt van de economische scenario'set van Ortec Finance met dezelfde peildatum (per 30 september 2025).



Hieronder worden de belangrijkste inzichten van de evenwichtigheidsbeoordeling van het Algemeen Bestuur van het Fonds kort toegelicht en wordt ten slotte ingegaan op de overall beoordeling van de algehele evenwichtigheid van de transitie.

### Overall beoordeling van de algehele evenwichtigheid van de transitie

Voor alle maatstaven, deelnemersgroepen en maatmensen zijn de berekeningsuitkomsten vastgesteld en is bepaald of die uitkomsten binnen de toepasselijke bandbreedtes vallen.

Na de inzet van aanvullende beleidskeuzes (aanpassing compensatiestafel door de Sociale partners en de aanpassing van de bufferverdeling voor jonge premievrije polishouders bij een heel lage / heel hoge invaardeckingsgraad) vallen alle uitkomsten binnen de geformuleerde bandbreedtes. Op grond van het evenwichtigheidskader staat daarmee vast dat de transitie als geheel evenwichtig is, tenzij er sprake zou zijn van zodanige verschillen in berekeningsuitkomsten tussen leeftijds- en/of deelnemersgroepen bij de verschillende maatstaven, dat deze in onderling verband bezien niet evenwichtig worden geacht, ondanks het feit dat zij binnen de toepasselijke bandbreedtes vallen.

Alle berekeningsuitkomsten bij de verschillende maatstaven overziende, is het beeld voor de pensioenontvangers in grote lijnen als volgt: de pensioenverwachting is in zowel het verwachte als het pessimistische scenario positief. Hetzelfde geldt voor het netto profijt. De kans op verlagingen tijdens de uitkeringsfase is bijzonder klein en kleiner dan de kans op verlagingen van de pensioenopbouwers. Bovendien is de kans op verlagingen in de nieuwe regeling in lijn met of lager dan de kans op verlagingen in de huidige regeling. Tot slot is het 'offer' dat pensioenontvangers brengen om de compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek uit het fondsvermogen te financieren, beperkt en leidt de compensatieregeling tot kleinere verschillen tussen pensioenontvangers en andere leeftijds- en deelnemersgroepen voor de overkoepelende doelstelling op basis van netto profijt.

Een vergelijkbare analyse voor de pensioenopbouwers levert het volgende op: de pensioenverwachting is in het verwachte scenario nagenoeg altijd positief en in de meeste scenario's in lijn met, of beter dan die van de pensioenontvangers. Daar staat tegenover dat de pensioenverwachting in het pessimistisch scenario voor vrijwel alle leeftijden licht negatief is. Het netto profijt is in veel gevallen licht negatief en in alle gevallen lager dan dat van de pensioenontvangers. De kans op verlaging van de uitkering is beperkt en in lijn met de huidige regeling. De pensioenopbouwers die nadeel hebben van de afschaffing van de doorsneesystematiek, ontvangen daarvoor een adequate compensatie.

Het beeld bij de premievrije polishouders is vergelijkbaar met dat bij de pensioenopbouwers, zij het dat het netto profijt plaatje negatiever is dan dat van de pensioenopbouwers bij lage dekkingsgraden en juist aanzienlijk positiever bij hoge

dekkingsgraden. In scenario's met een heel lage rente kan de pensioenverwachting in het verwachte scenario n t negatief uitpakken, maar daar staat in de meeste andere scenario's juist een forse verbetering tegenover. Het netto profijt blijft in alle gevallen boven de ondergrens voor deze maatstaf en ook de verschillen tussen leeftijds- en deelnemersgroepen blijven binnen de bandbreedte, mede door de aanvullende inzet van de bestuurlijke ruimte voor de bufferverdeling.

Overall vinden wij het beeld evenwichtig. Heel kort samengevat lopen de pensioenopbouwers en de polishouders meer risico, hetgeen inherent is aan het nieuwe stelsel, maar hebben zij over het algemeen een hoger verwacht pensioen. De pensioenontvangers lopen minder risico, maar hebben ook een lager (verwacht) pensioen dan de jongere deelnemers.

Als laatste is er, in verband met de netto profijtuitskomsten bij de pensioenopbouwers en premievrije polishouders, nog stilgestaan bij de vraag of er een andere vormgeving van de transitie mogelijk is, die een 'evenwichtiger' totaalplaatje oplevert. Dat wil zeggen een plaatje met minder grote verschillen in netto profijt tussen de pensioenopbouwers en premievrije polishouders enerzijds en de pensioenontvangers anderzijds en met evenwichtige berekeningsuitskomsten bij de andere maatstaven. Geconcludeerd is, dat dit niet mogelijk is op een zodanige manier dat een totaalplaatje ontstaat van de vormgeving van de transitie als geheel dat de voorkeur heeft boven het voorliggende en evenwichtig bevonden plaatje.

Bij de andere maatstaven was er, gelet op de berekeningsuitskomsten, geen aanleiding om een aangepaste vormgeving van de transitie te onderzoeken.

Op grond van het voorgaande is de slotconclusie dat de transitie als geheel, beoordeeld op grond van de door ons in het evenwichtigheidskader vastgelegde doelstellingen, afzonderlijk en in onderling verband bezien, voor alle deelnemers- en/of leeftijdsgroepen evenwichtig is en dat er geen mogelijkheden zijn om het netto profijt van pensioenopbouwers en polishouders te verbeteren.

#### 4.b.9 Beschrijving en onderbouwing evenwichtigheid invaardekkingsgraad

De minimale invaardekkingsgraad is de dekkingsgraad die een pensioenfonds op het invaarmoment minimaal nodig heeft om te komen tot een verantwoorde, uitlegbare en evenwichtige overstap naar de nieuwe pensioenregeling.

De onderbouwing van de (fondsspecifieke) invaardekkingsgraad moet consistent zijn met de afspraken die Sociale partners maken over de nieuwe pensioenregeling en de transitie daarnaartoe. In het Transitieplan van Sociale partners is een invaardekkingsgraad van 102% onderbouwd. De invaardekkingsgraad is nadien aangepast naar 106%, omdat de Sociale partners in de herijking van de transitie-effecten in het addendum op het Transitieplan (op basis van de marktomstandigheden van 30 september 2025) en de onderbouwing van de evenwichtigheid van de gehele transitie een dekkingsgraad van 106% als meest negatieve scenario hebben meegenomen.

Onafhankelijk van de Sociale partners heeft Philips Pensioenfonds de transitie-effecten bij verschillende mogelijke dekkingsgraden op het transitiemoment beoordeeld, waaronder een

dekkingsgraad van 106%. Dit geeft geen aanleiding om de door Sociale partners voorgestelde (minimale) invaardekkingsgraad van 106% te heroverwegen:

- Bij een dekkingsgraad van 106% of hoger krijgen alle deelnemers een persoonlijk pensioenvermogen dat tenminste gelijk is aan de voorziening pensioenverplichtingen van hun opgebouwde of ingegane pensioen. Daarmee wordt geborgd dat deelnemers een vergelijkbaar (verwacht) pensioen hebben direct na de transitiedatum en dat pensioenontvangers op dat moment tenminste hetzelfde pensioen hebben als direct vóór de transitiedatum.
- Bij een dekkingsgraad van 106% kan de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek nog volledig gefinancierd worden uit het fondsvermogen en is er voldoende vermogen beschikbaar om de solidariteitsreserve al tot een behoorlijk niveau te kunnen vullen, zodat de solidariteitsreserve direct na de transitie al effectief kan worden ingezet zodat de kans op verlaging van de uitkeringen (op korte termijn) kleiner is dan in de huidige regeling.
- Bij heel lage dekkingsgraden (106%) is het verwachte pensioen in de nieuwe pensioenregeling vergelijkbaar met of (beperkt) hoger dan in de huidige pensioenregeling voor alle leeftijdscohorten, omdat er in de huidige pensioenregeling dan geen of heel beperkt indexatie kan worden verwacht, terwijl ook de kans op verlagingen dan aanwezig is.
- Als de dekkingsgraad lager is dan 106% (maar hoger dan 101,3%) dan kan de compensatie niet meer volledig uit het fondsvermogen worden gefinancierd en wordt de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek in beginsel gedeeltelijk uit de premie gefinancierd. Bij een heel lage invaardekkingsgraad (101,3% of lager) wordt de compensatie in beginsel volledig uit de premie gefinancierd. Hiermee is geborgd dat er in alle scenario's sprake is van een adequate compensatie voor de deelnemers die een nadeel ondervinden van de afschaffing van de doorsneesystematiek. Sociale partners zullen dan nog nadere afspraken moeten maken over de (financiering van de) compensatieregeling. Ook zal in die situatie bekeken moeten worden of aanvullende afspraken nodig zijn voor een evenwichtige transitie.

Het Algemeen Bestuur kan zich vinden in het niveau en de onderbouwing van de invaardekkingsgraad die door Sociale partners wordt voorgesteld.

In het Overbruggingsplan-2024 is nog uitgegaan van de wettelijke ondergrens van 95% (deze geldt voor pensioenfondsen die nog geen implementatieplan hebben ingediend). In het Overbruggingsplan-2025 en het Overbruggingsplan-2026 is uitgegaan van een (fondsspecifieke) invaardekkingsgraad van 102%. De aanpassing naar 106% heeft geen materiële gevolgen, mede omdat de dekkingsgraad van het Fonds fors hoger is (127,2% per 30 september 2025 en 130,6% per 30 april 2026).



## 5 Transitie-FTK en Overbruggingsplan

Philips Pensioenfonds wil elke deelnemer zo goed mogelijk laten starten in het nieuwe pensioenstelsel. Dat betekent onder meer dat het Fonds ernaar streeft dat alle deelnemers een pensioen hebben dat zo dicht mogelijk bij de ambitie ligt. In dat kader wil het Fonds zoveel mogelijk voorkomen dat de indexatie-achterstanden nog verder oplopen.

Om deze doelstelling te bereiken, maakt het Fonds vanaf 2024 gebruik van de ruimere indexatieregels volgens het zogenoemde Transitie-FTK. Het Transitie-FTK bevat wettelijke regels die pensioenfondsden mogen hanteren als zij van plan zijn om op het moment van overgang naar het nieuwe pensioenstelsel de opgebouwde pensioenen in te varen naar de nieuwe regeling. Door gebruik te maken van het Transitie-FTK kan een pensioenfonds eerder en meer indexatie toekennen.

## 5.a Besluitvormingsproces toepassen Transitie-FTK (incl. betrokken fondsorganen)

Het Algemeen Bestuur heeft in 2021 als doel centraal gesteld dat alle deelnemers zo goed mogelijk starten in de nieuwe pensioenregeling. Hiervoor heeft het Algemeen Bestuur twee concrete doelstellingen geformuleerd voor het moment van overgang naar de nieuwe pensioenregeling:

1. Voor alle deelnemers een pensioen dat zo dicht mogelijk ligt bij de ambitie;
2. Een gezonde financiële situatie met een zo hoog mogelijke dekkingsgraad.

Om zo goed mogelijk invulling te kunnen geven aan deze doelstellingen heeft het Algemeen Bestuur in 2021 besloten om het Transitie-FTK toe te passen zodra dit wettelijk mogelijk zou worden. Ook heeft het Algemeen Bestuur verschillende maatregelen genomen om de buffer te beschermen, waaronder het derisken van het beleggingsbeleid. Het Verantwoordingsorgaan is hierover geïnformeerd en heeft aangegeven van mening te zijn dat een en ander evenwichtig is en recht doet aan de belangen van de verschillende deelnemersgroepen. In 2022 heeft het Algemeen Bestuur aanvullend besloten om jaarlijks vast te stellen wat maximaal verantwoord is als het gaat om de verhoging van de pensioenen.

De mogelijkheid om het Transitie-FTK toe te passen bestaat sinds de invoering van de Wet toekomst pensioenen per 1 juli 2023. Een van de voorwaarden hiervoor is dat het Fonds jaarlijks een Overbruggingsplan indient bij DNB.

In het Overbruggingsplan onderbouwt het pensioenfonds waarom het toepassen van het Transitie-FTK in het belang is van zijn deelnemers. Als onderdeel van deze onderbouwing moeten de generatie-effecten inzichtelijk gemaakt worden van het toepassen van het Transitie-FTK in termen van netto profijt. Daarnaast moet op basis van het dekkingsgraadsjabloon onderbouwd worden welke maatregelen zijn getroffen om te borgen dat de dekkingsgraad aan het einde van de transitieperiode ten minste de minimale invaardekkingsgraad bedraagt. Deze berekeningen worden uitgevoerd binnen een door DNB voorgeschreven kader.

Het Fonds heeft in 2024 voor het eerst een Overbruggingsplan ingediend: het Overbruggingsplan-2024. Op basis van de uitkomsten van dat Overbruggingsplan heeft het Algemeen Bestuur vastgesteld dat het toepassen van het Transitie-FTK niet op voorhand leidt tot onevenwichtige voor- of nadelen voor bepaalde groepen deelnemers. De uitkomsten bevestigen bovendien dat het kunnen toepassen van het Transitie-FTK goed aansluit bij onze doelstellingen in aanloop naar de nieuwe pensioenregeling zoals hiervóór omschreven.

Het Overbruggingsplan-2024 is vastgesteld nadat het Verantwoordingsorgaan hier positief over heeft geadviseerd. Ook de Sleutelfunctiehouders Actuarieel en Risicobeheer hebben hier een positief advies over afgegeven. DNB heeft op 26 februari 2024 een beschikking afgegeven waarin wordt ingestemd met het Overbruggingsplan-2024.

Op grond van het Overbruggingsplan-2024 heeft het Fonds dus de mogelijkheid om af te wijken van de regels voor toekomstbestendige indexatie, indien en voor zover nodig om te komen tot een evenwichtig indexatiebesluit in enig jaar. Jaarlijks wordt een zorgvuldig besluitvormingsproces doorlopen omtrent de indexatie. In dit proces is geborgd dat het Algemeen Bestuur een afweging maakt tussen het zoveel mogelijk indexeren (eerste doelstelling) en het beschermen van de financiële buffer (tweede doelstelling), waarbij telkens diverse relevante feiten en omstandigheden worden meegenomen.

Het Algemeen Bestuur van het Fonds is van oordeel, dat op deze manier op een evenwichtige wijze rekening is gehouden met de belangen van alle deelnemersgroepen. Het Overbruggingsplan-2024 heeft als basis gediend voor de indexatie per 1 april 2024 en de indexatie per 1 april 2025.

Een belangrijke voorwaarde om gebruik te kunnen blijven maken van de verruimde indexatieregels uit het transitie-FTK is dat het Fonds jaarlijks een geactualiseerd overbruggingsplan indient. Op 7 juni 2025 heeft het Fonds het Overbruggingsplan-2025 ingediend bij DNB en het Overbruggingsplan-2026 is op 27 maart 2026 ingediend. Ook voor deze overbruggingsplannen geldt dat het Verantwoordingsorgaan hier positief over heeft geadviseerd evenals de Sleutelfunctiehouders Actuarieel en Risicobeheer. Deze overbruggingsplannen bevestigen de eerdere conclusies van het Algemeen Bestuur.

## 5.b Effecten van Transitie-FTK en invloed op besluitvorming transitie

Het Algemeen Bestuur heeft in het Overbruggingsplan<sup>11</sup> uiteengezet waarom het Fonds de mogelijkheid wil hebben om het Transitie-FTK toe te passen, waarom dit verantwoord is gelet op de financiële gezondheid van het Fonds en welke invloed dit heeft op deelnemers in verschillende leeftijdscategorieën. Hierna geven wij een samenvatting van de Overbruggingsplannen en de invloed op de besluitvorming van de gehele transitie.

### **Transitie-FTK leidt tot eerder en meer indexeren**

Door gebruik te maken van het Transitie-FTK kan een pensioenfonds eerder en meer indexatie toekennen. Met deze mogelijkheid kan het Bestuur beter invulling geven aan de doelstelling dat deelnemers een pensioen hebben dat zo dicht mogelijk ligt bij de ambitie.

Het Bestuur is zich er terdege van bewust dat het toepassen van het Transitie-FTK, namelijk om méér indexatie te geven dan volgens de reguliere indexatieregels mogelijk zou zijn, betekent dat er minder vermogen overblijft om te verdelen op het transitiemoment. Het Bestuur maakt daarom jaarlijks een afweging tussen het geven van indexatie en het beschermen van de financiële buffer. De financiële buffer komt op het transitiemoment immers direct of indirect ten goede aan alle deelnemers.

### **Verantwoord gelet op financiële gezondheid**

In de Overbruggingsplannen is berekend wat de invloed van het toepassen van het Transitie-FTK is op de financiële gezondheid van het Fonds, uitgedrukt in de dekkingsgraad:

- Uit de Overbruggingsplannen blijkt dat de dekkingsgraad naar verwachting hoger blijft dan de minimaal gewenste dekkingsgraad van 114%, die het Fonds hanteert als ondergrens voor het jaarlijkse indexatiebesluit.
- De dekkingsgraad blijft daarmee ook (ruim) hoger dan de fondsspecifieke invaardekkingsgraad van 106%<sup>12</sup>. De fondsspecifieke invaardekkingsgraad is de ondergrens voor de dekkingsgraad waarbij het Bestuur, net als Sociale partners, van mening is dat een evenwichtige overstap in elk geval nog mogelijk is.

Hiermee is onderbouwd dat het gebruik van de ruimere indexatieregels verantwoord is gezien de financiële situatie van het Fonds.

### **Effecten van toepassing van het Transitie-FTK in termen van netto profijt zijn beperkt**

In het Overbruggingsplan-2024 (op 26 februari door DNB goedgekeurd) en het Overbruggingsplan-2026 (op 27 maart 2026 bij DNB ingediend) heeft het Fonds de netto

<sup>11</sup> Het overbruggingsplan is te vinden op de website van het Fonds: [overbruggingsplan 2024](#), [overbruggingsplan 2025](#) en [overbruggingsplan 2026](#).

<sup>12</sup> In het Overbruggingsplan-2024 was de minimale invaardekkingsgraad nog niet vastgesteld en is uitgegaan van de wettelijke ondergrens van 95%. In het Overbruggingsplan-2025 en Overbruggingsplan-2026 wordt een fondsspecifieke invaardekkingsgraad van 102% gehanteerd. Dat de invaardekkingsgraad uiteindelijk op 106% is vastgesteld heeft geen invloed op de besluitvorming.

profijt effecten berekend als gevolg van het toepassen van het transitie-FTK. Uit die analyses blijkt dat de effecten van het toepassen van het transitie-FTK heel beperkt zijn.

De effecten voor de deelnemers zijn in de Overbruggingsplannen per leeftijd inzichtelijk gemaakt voor de verschillende deelnemersgroepen (pensioenopbouwers, premievrije polishouders en pensioenontvangers) in termen van netto profijt. In die analyse wordt de waarde van het (toekomstige) pensioen berekend met en zonder gebruik van het Transitie-FTK in de jaren tot het transitiemoment. Samengevat zijn de effecten als volgt:

- Voor de jonge pensioenopbouwers en premievrije polishouders is er sprake van een beperkt nadeel (maximaal zo'n 0,4%) en voor de oudere deelnemers is juist sprake van een beperkt voordeel (maximaal zo'n 1%). De oudere pensioenopbouwers en premievrije polishouders profiteren op korte termijn van meer indexatie, terwijl de jongere deelnemers meer baat zouden hebben van een hogere financiële buffer en meer indexatie in de toekomst.
- De pensioenontvangers gaan erop vooruit (maximaal zo'n 1%). Net als de oudere pensioenopbouwers en premievrije polishouders profiteren zij op de korte termijn van meer indexatie.

De verschillen zijn naar het oordeel van het Algemeen Bestuur voor alle deelnemersgroepen beperkt. Dit komt omdat de ruimere indexatieregels alleen effect hebben in een beperkt aantal jaren tot de overgang naar de nieuwe pensioenregeling (beoogd per 1 januari 2027). Bovendien zijn de effecten beperkt vanwege de jaarlijkse afweging van het Algemeen Bestuur over welke indexatie (maximaal) verantwoord is, gelet op de doelstelling om de financiële buffer te beschermen. Deze jaarlijkse afweging van het Algemeen Bestuur draagt daarom bij aan een evenwichtige toepassing van het Transitie-FTK waarbij bij de belangen van de verschillende deelnemersgroepen worden meegewogen. Het Algemeen Bestuur heeft dan ook geoordeeld dat het toepassen van het Transitie-FTK evenwichtig is.

Bij de beoordeling van de transitie-effecten van de gehele transitie heeft het Algemeen Bestuur ook stilgestaan bij de effecten van de toepassing van het Transitie-FTK. Wanneer wij deze effecten in samenhang beoordelen, leidt dit niet tot andere inzichten en komen wij tot de conclusie dat er nog steeds sprake is van evenwichtigheid. De effecten van het toepassen van het Transitie-FTK zijn namelijk klein. Het Algemeen Bestuur komt hiermee tot eenzelfde conclusie als de aangesloten werkgevers.

Hierna wordt een overzicht gegeven van de toegekende indexaties sinds 2022 en wordt dit afgezet tegen de (maximale) indexaties als het Transitie-FTK niet zou zijn toegepast.

## 5.c Effect van toeslagverlening tussen 2022 en invaarmoment

In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van de toegekende indexaties vanaf 2022. In de rechterkolom is de (maximale) indexatie opgenomen op basis van de indexatiestafel van het Fonds, zonder rekening te houden met de maximering van de

indexatie in enig jaar, zoals door het Algemeen Bestuur vastgesteld. De tabellen kunnen als volgt worden samengevat:

- Pensioenopbouwers hebben in 2024 tot en met 2026 in totaal 6,6%-punt meer indexatie gekregen door de toepassing van het Transitie-FTK. Voor de pensioenontvangers en premievrije polishouders is dat 2,3%-punt. In 2022 en 2023 heeft het Fonds geen gebruik gemaakt van de versoepelde indexatieregels, de indexatie in die jaren is toegekend binnen de reguliere regels voor toekomstbestendige indexatie.
- De pensioenontvangers en premievrije polishouders hebben sinds 2022 in totaal 1,9%-punt meer indexatie gekregen dan de pensioenopbouwers. Dit komt doordat de indexatieambitie voor deze groep deelnemers (de afgeleide prijsinflatie) hoger is geweest dan de indexatieambitie van de pensioenopbouwers (de looninflatie in de Philips cao).
- De totale toegekende indexatie voor de pensioenopbouwers enerzijds (17,08%) en de pensioenontvangers en premievrije polishouders anderzijds (18,98%) ligt dicht bij elkaar dan als de indexatiestaffel van het Fonds toegepast zou zijn (10,48% respectievelijk 16,68%).

Tabel 5.1: Overzicht indexatie – Pensioenopbouwers

Datum	Ambitie	Toegekend	Maximaal volgens de indexatiestaffel van het Fonds
<b>1 april 2022</b>	1,6%	1,98%*	1,98%
<b>1 april 2023</b>	2,1%	2,1%	1,4%
<b>1 april 2024</b>	4,0%	4,0%	2,4%
<b>1 april 2025</b>	6,0%	6,0%	3,1%
<b>1 april 2026</b>	3,0%	3,0%	1,6%
<b>Totaal 2022 - 2026</b>	<b>16,7%</b>	<b>17,08%</b>	<b>10,48%</b>

\*Inclusief inhaalindexatie van 0,38%

Tabel 5.2: Overzicht indexatie – Pensioenontvangers en premievrije polishouders

Datum	Ambitie	Toegekend	Maximaal volgens de indexatiestaffel van het Fonds
1 april 2022	7,4%	7,78%**	7,78%
1 april 2023	7,6%	4,0%	5,0%
1 april 2024	2,4%	2,4%	1,4%
1 april 2025	2,7%	2,7%	1,4%
1 april 2026	2,1%	2,1%	1,1%
<b>Totaal 2022 - 2026</b>	<b>22,2%</b>	<b>18,98%</b>	<b>16,68%</b>

\*\*Inclusief inhaalindexatie van 0,38%

## 5.d Beschrijving en onderbouwing evenwichtigheid indexatiebeleid

Zoals hiervóór beschreven, wil het Algemeen Bestuur dat alle deelnemers zo goed mogelijk starten in de nieuwe pensioenregeling. De mogelijkheid om het Transitie-FTK toe te passen draagt bij aan de doelstelling om voor alle deelnemers een pensioen te realiseren dat zo dicht mogelijk ligt bij de ambitie. Tegelijkertijd wil het Algemeen Bestuur de financiële buffer beschermen in aanloop naar de nieuwe pensioenregeling. Het Algemeen Bestuur stelt hiertoe jaarlijks vast wat maximaal verantwoord is als het gaat om de verhoging van de pensioenen.

Door het zorgvuldige besluitvormingsproces omtrent de jaarlijkse indexatie is geborgd dat er jaarlijks een afweging is gemaakt tussen de hiervóór genoemde doelstellingen, waarbij telkens diverse relevante feiten en omstandigheden worden meegenomen om te komen tot een evenwichtig indexatiebesluit. Hierbij is tevens aandacht besteed aan de belangen van de verschillende deelnemersgroepen en de uitlegbaarheid.

Op basis van de eerdergenoemde uitgangspunten heeft het Algemeen Bestuur het Overbruggingsplan-2024 vastgesteld, dat door DNB is goedgekeurd. In het Overbruggingsplan is onderbouwd dat het toepassen van het Transitie-FTK verantwoord is, gelet op de financiële gezondheid van het Fonds, en dat de effecten voor de deelnemers evenwichtig uitpakken. Op 7 juni 2025 is het geactualiseerde Overbruggingsplan-2025 ingediend bij DNB en op 27 maart 2026 het geactualiseerde Overbruggingsplan-2026.



## 6 Transitieplan

In december 2024 zijn de transitie-afspraken van de aangesloten werkgevers van het Fonds (Philips, Signify, Versuni en Philips Pensioenfonds in zijn hoedanigheid van werkgever), per werkgever vastgelegd in een Transitieplan. In maart 2026 hebben de Sociale partners een addendum op het Transitieplan vastgesteld ter verduidelijking van en in aanvulling op hetgeen in het Transitieplan van december 2024 is opgenomen.

In dit hoofdstuk gaan wij in op de totstandkoming van de Transitieplannen en de beoordeling van de transitie-afspraken door het Fonds (o.a. op evenwichtigheid en uitvoerbaarheid). Daarnaast behandelen wij in dit hoofdstuk de voorwaarden waarbinnen de transitie-afspraken zonder nadere besluitvorming door het Fonds en/of de Sociale partners uitgevoerd kunnen worden en de (proces)afspraken indien de financiële grenzen van het transitieplan worden overschreden.

## 6.a Besluitvormingsproces Transitieplan

Op dit moment voert het Fonds twee pensioenregelingen uit voor de werknemers van Philips, Signify en Versuni. Ook de eigen werknemers van het Fonds zijn deelnemer in deze pensioenregelingen.

Vanuit operationeel oogpunt, maar ook omdat de pensioenregelingen bij het Fonds één financieel geheel vormen, zijn de mogelijkheden voor het Fonds om verschillen in de pensioenregelingen uit te voeren, beperkt. Daarom is in het verleden, ten tijde van de afsplitsing van Signify (voorheen Philips Lighting) van Philips in 2016 en de afsplitsing van Versuni (voorheen Philips Domestic Appliances) van Philips in 2021, afgesproken dat deze ondernemingen met de pensioenregelingen bij het Fonds konden blijven, onder de voorwaarde dat Philips leidend is binnen het Fonds qua inhoud van de pensioenregelingen. Hetzelfde geldt voor Philips Pensioenfonds in zijn hoedanigheid van werkgever voor wat betreft de pensioenregelingen van de eigen werknemers. In lijn hiermee heeft Philips ook binnen de transitie naar de nieuwe pensioenregeling het voortouw genomen in het ontwerp van de nieuwe pensioenregeling en de onderbouwing van de verschillende keuzes.

In 2021 is Philips samen met de vakorganisaties (FNV, De Unie, CNV Vakmensen en VHP2) begonnen met de voorbereidingen van de pensioentransitie. In 2021 hebben zij een Paritaire Werkgroep opgericht met het doel om hen te informeren en te adviseren over de aanpassingen van de pensioenregeling. De Paritaire Werkgroep had in de beginfase WTW als adviseur. Medio 2022 is daar een tweede adviseur (Pensum) aan toegevoegd. Ook het Uitvoerend Bestuur van het Fonds was betrokken bij deze Paritaire Werkgroep en Signify heeft als toehoorder deelgenomen. Bij aanvang van dit traject was Versuni nog onderdeel van Philips. Na de afsplitsing is ook Versuni in de gelegenheid gesteld om als toehoorder deel te nemen.

Onder begeleiding van haar adviseurs en het Fonds heeft de Paritaire Werkgroep verschillende kennissessies gehad, onder andere om inzicht te krijgen in de overeenkomsten en verschillen tussen de Flexibele en Solidaire premiereregeling, de wijzigingen in het nabestaandenpensioen, de opties omtrent compensatie en de voor- en nadelen van invaren.

Daarnaast is uitgebreid gesproken over de uitgangspunten en overwegingen voor de nieuwe pensioenregeling.

Alle betrokken partijen hebben periodiek de achterbannen meegenomen in het proces om de tussentijdse keuzes en overwegingen toe te lichten en, waar relevant, de (voorlopige) besluiten voor te leggen voor instemming.

In de afgelopen jaren is zowel door het Fonds, Philips als Signify en door de vakorganisaties met regelmaat gesproken met de pensioenontvangers, die vertegenwoordigd worden door de Federatie van Philips Verenigingen van Gepensioneerden. In de eerste plaats om hen te informeren over de stand van zaken. En in de tweede plaats om de meningen van de pensioenontvangers te horen, zodat deze meegenomen konden worden in de transitie-afspraken.

De Sociale partners van Philips hebben in het eerste kwartaal van 2024 een akkoord bereikt over de keuze voor de Solidaire premiereregeling met flexibiliteit in de pensioenpremie voor de werknemers. Ook bij de andere werkgevers is gekozen voor de Solidaire premiereregeling, waarbij alleen verschillende keuzes zijn gemaakt over de verdeling van de premie tussen de werkgever en werknemer en over de mate van flexibiliteit in de premie.

Na de besluitvorming over de contractkeuze heeft de Paritaire Werkgroep zich verder toegelegd op de verdere invulling van de solidaire premiereregeling en de transitie naar deze nieuwe regeling. Een Technische werkgroep is opgericht om het transitieplan in detail uit te werken en voor te bereiden ter besluitvorming in het overleg van de Sociale partners van de aangesloten werkgevers. De Technische werkgroep bestond uit de adviseurs van de Paritaire Werkgroep en twee vertegenwoordigers van Philips en Signify als toehoorder. Ook het Fonds nam deel aan deze Technische werkgroep. Het Fonds heeft periodiek Versuni geïnformeerd over de voorliggende keuzes en overwegingen in de Technische werkgroep. Ook de interne fondsorganen zijn periodiek geïnformeerd over de voortgang.

In september 2024 hebben de Sociale partners van Philips een voorlopig akkoord bereikt over de afspraken in het Transitieplan. Het concept Transitieplan is hierna door Philips voorgelegd aan de Federatie van Philips Verenigingen van Gepensioneerden in het kader van het wettelijke hoorrecht. Naar aanleiding van het hoorrecht is een aantal aanpassingen gedaan in het concept transitieplan, die door de Technische werkgroep zijn uitgewerkt.

De definitieve versie van het Transitieplan is daarna in november 2024 ter goedkeuring voorgelegd aan de achterbannen van de vakorganisaties van Philips en vervolgens ook aan de Centrale Ondernemingsraad van Philips. Zij hebben met het Transitieplan ingestemd. In december 2024 zijn de transitieplannen van Signify, Versuni en Philips Pensioenfonds in zijn hoedanigheid van werkgever definitief vastgesteld, nadat ook deze werkgevers het interne goedkeuringsproces hadden doorlopen. Deze transitieplannen zijn vastgesteld nadat invulling was gegeven aan het hoorrecht op het Transitieplan van Philips.

Vanwege het hiervóór geschetste proces en omdat de pensioenregelingen bij het Fonds één financieel geheel vormen, is een aantal afspraken dat in de transitieplannen is uitgewerkt, voor Signify, Versuni en Philips Pensioenfonds in zijn hoedanigheid van werkgever identiek aan de afspraken in het Transitieplan van Philips. Op deze punten is verschil tussen de aangesloten werkgevers niet mogelijk of wenselijk. Dit geldt voor de keuze voor de Solidaire premiereregeling, de wijze waarop wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten, de compensatieafspraken, de inrichting van de solidariteitsreserve en de voorrangsregels bij het verdelen van het pensioenvermogen van het Fonds. Deze werkgevers en hun respectievelijke werknemersvertegenwoordiging onderschrijven (de

onderbouwing van) deze afspraken in hun Transitieplan. Doordat de transitie-afspraken alleen verschillen voor wat betreft de verdeling van de premie tussen werkgever en werknemer en de premieflexibiliteit voor de deelnemers, zijn ook de transitie-effecten in de transitieplannen van de andere drie werkgevers identiek aan die in het Transitieplan van Philips.

Gedurende het proces heeft het Fonds in opdracht van de aangesloten werkgevers, verschillende analyses uitgevoerd ten behoeve van de beeld- en oordeelsvorming van de Sociale partners. Doordat het Fonds al vanaf aanvang van het project betrokken is geweest bij het besluitvormingsproces van Sociale partners, heeft het Fonds gedurende het proces zijn eigen visie en standpunten kunnen delen met betrekking tot het ontwerp van de nieuwe pensioenregeling en de transitie daarnaartoe. Hierbij heeft het Fonds uitdrukkelijk de belangen van de deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en andere aanspraakgerechtigden van het Fonds centraal gesteld. Op bepaalde punten is sprake geweest van een iteratief proces waarbij verschillende alternatieven zijn geanalyseerd en overwogen. Dit heeft uiteindelijk geleid tot gemeenschappelijke standpunten en een breed gedragen pakket aan transitie-afspraken. Het Fonds stelt tevens vast dat de Sociale partners een gedegen proces hebben doorlopen ten aanzien van de transitie-afspraken en de vaststelling van het transitieplan.

De Sociale partners hebben in maart 2026 een addendum op het Transitieplan vastgesteld ter verduidelijking van en in aanvulling op hetgeen in het Transitieplan van december 2024 is opgenomen. Aanleiding voor dit addendum waren voortschrijdende inzichten die naar voren zijn gekomen in de gesprekken tussen het Fonds en DNB in het kader van de beoordeling van het Implementatieplan, verduidelijking van wet- en regelgeving en de gestegen rente en dekkingsgraad van het Fonds sinds 31 december 2023 (de berekeningsdatum in het Transitieplan).

De belangrijkste punten in dit addendum zijn als volgt:

- Uitbreiding van de compensatieregeling voor pensioenopbouwers van 30 tot 50 jaar.
- Bepaalde aanpassing van de bufferverdeling door het Fonds voor jongere premievrije polishouders bij lage of hoge invaardekkingsgraden om te voorkomen dat deze deelnemers er in termen van netto profijt te veel op achteruit- of op vooruitgaan ten opzichte van andere leeftijds- en deelnemersgroepen.
- Beide aanpassingen hebben géén materiële gevolgen voor de andere leeftijds- en deelnemersgroepen.
- Actualisatie van de transitieberekeningen, rekening houdend met de hogere dekkingsgraad van Philips Pensioenfonds en de gestegen rente sinds eind 2023. Deze nieuwe analyses, met een berekening naar de situatie per 30 september 2025, bevestigen de conclusie van de Sociale partners dat de transitie-afspraken tot een evenwichtige transitie leiden. De aanpassingen in het addendum zijn niet materieel voor de afspraken in het Transitieplan.

## 6.b Wijze waarop de evenwichtigheid van de (transitie-) afspraken in het transitieplan is vastgesteld

Het Fonds bereidt zich al geruime tijd voor op een overstap naar het nieuwe pensioenstelsel. Zelfs vóór de start van project Shift in 2022 vonden er in de vergaderingen van het Algemeen Bestuur beeld- en oordeelsvormende sessies plaats ten aanzien van de mogelijke invulling van de nieuwe pensioenregeling en heeft het Fonds werkhypothese's als startpunt gekozen voor kwantitatieve analyses op onderdelen van de nieuwe regeling (zoals invaren, compensatie, de effectiviteit van een reserve et cetera).

Vanaf 2022 heeft het Fonds parallel aan de Paritaire Werkgroep en de Technische werkgroep van Philips diverse kwantitatieve inzichten verkend ten aanzien van de transitie-effecten. Het Fonds heeft de effecten inzichtelijk gemaakt van specifieke keuzes voor de invulling van de pensioenregeling en heeft gevoeligheidsanalyses uitgevoerd voor bijvoorbeeld de bufferverdeling en omrekenmethode, de inzet van een solidariteits- of risicodelingsreserve en de financiering van de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek. Ook heeft het Fonds gevoeligheidsanalyses uitgevoerd van een hogere of lagere dekkinggraad en een hogere of lagere rente op het transitiemoment en zijn de gehanteerde economische scenario'ssets periodiek geactualiseerd. Het Fonds heeft de interne bestuursorganen periodiek geïnformeerd over de voorliggende keuzes en overwegingen en de inzichten met betrekking tot de transitie-effecten.

Het Fonds heeft de evenwichtigheid van de definitieve (transitie-)afspraken in het Transitieplan beoordeeld aan de hand van het eigen evenwichtigheidskader. De doelstellingen in het evenwichtigheidskader sluiten aan bij de doelstellingen van de Sociale partners in het Transitieplan.

Op grond van de wetgeving moet de evenwichtigheid in ieder geval beoordeeld worden op basis van netto profijt en de pensioenverwachting. In lijn met het beoordelingskader van de Sociale partners heeft het Fonds een aantal aanvullende maatstaven vastgesteld om te toetsen of aan bovenstaande doelstellingen in voldoende mate wordt voldaan. Aan elk van deze maatstaven zijn bandbreedtes gekoppeld. Waar relevant wordt in de bandbreedtes onderscheid gemaakt naar de deelnemersgroep (pensioenopbouwers, premievrije polishouders en pensioenontvangers), naar leeftijdscohorten en/of het niveau van de dekkinggraad op het transitiemoment.

Het Algemeen Bestuur neemt zijn beleidsbeslissingen normaliter op basis van eigen economische scenario'ssets van het Fonds (de Ortec Finance scenario'ssets). Reden daarvoor is dat die scenario'ssets de best mogelijke modelmatige weergave van het fondsbeleid mogelijk maken. Voor de onderbouwing van een aantal beleidskeuzes evenals voor de aanvullende (bovenwettelijke) maatstaven gaat het Fonds uit van de eigen economische scenario'sset.

Voor de onderbouwing van de evenwichtigheid van de transitie zijn de wettelijke maatstaven (netto profijt en pensioenverwachting) van groot belang. Deze maatstaven worden, zoals voorgeschreven, berekend op basis van de Q- respectievelijk P-set van DNB.

De cijfermatige analyses in het Transitieplan zijn, in overleg met de Sociale partners, voor alle maatstaven gebaseerd op de DNB-scenario'ssets (de P- en Q-sets). Deze analyses zijn, in

nauwe afstemming met de Technische werkgroep, door het Fonds aangeleverd. In de bandbreedtes die het Fonds heeft vastgelegd in het eigen evenwichtigheidskader, wordt (waar relevant) rekening gehouden met het verschil in de economische scenario's.

De uitkomsten van de transitieberekeningen moeten voor alle geformuleerde maatstaven binnen de voor de betreffende maatstaf vastgestelde bandbreedte(s) liggen. Daarnaast heeft het Algemeen Bestuur beoordeeld dat de verschillen tussen deelnemersgroepen en leeftijdscohorten fair en uitlegbaar zijn vanuit alle doelstellingen en maatstaven in onderling verband bezien, en dat er geen realistische mogelijkheden zijn om de transitie-effecten voor een specifieke groep op een zodanige manier te verbeteren dat het totaalplaatje dat dan ontstaat, als geheel de voorkeur heeft. Als laatste heeft het Algemeen Bestuur beoordeeld dat de invulling van de vul- en uitdeelregels wat betreft de solidariteitsreserve aansluiten bij de doelstellingen van de Sociale partners.

De conclusie van het Algemeen Bestuur over de beoordeling van de algehele evenwichtigheid van de transitie komt overeen met de conclusie van de Sociale partners, zoals opgenomen in het Transitieplan.

De Sleutelfunctiehouders Risicobeheer en Actuarieel hebben op verschillende onderdelen van de besluitvorming door het Algemeen Bestuur, hun oordeel gegeven, waaronder het evenwichtigheidskader en de beoordeling van de algehele evenwichtigheid van de transitie. De Sleutelfunctiehouders hebben geen oordeel gegeven over het Transitieplan zelf, aangezien dit een document is van de Sociale partners. De Sleutelfunctiehouders zijn wel meegenomen in de uitvoering van de onderliggende berekeningen en hebben daarbij een oordeel gegeven over de gehanteerde uitgangspunten en de modelvalidatie en plausibiliteitscontroles, omdat dit ook (voor een groot deel) relevant is voor de eigen berekeningen van het Fonds. Daarnaast heeft het Fonds een bekende in het pensioenrecht gespecialiseerde advocaat/hoogleraar gevraagd om de onderbouwing van de evenwichtigheidsbeoordeling te toetsen en te beoordelen of deze in overeenstemming is met het transitieplan. Het Algemeen Bestuur heeft deze (positieve) oordelen expliciet meegewogen in de besluitvorming.

De beoordeling van de algehele evenwichtigheid van de transitie is – als onderdeel van de adviesaanvraag over het invaarbesluit – gedeeld met het Verantwoordingsorgaan. Het Verantwoordingsorgaan heeft het Algemeen Bestuur een aantal vragen gesteld over de informatie die zij hebben ontvangen, onder andere over het nabestaandenpensioen, de financiering van de compensatieregeling bij verschillende dekkingsgraden en een cijfermatige toelichting van de werking van het spreiden van (beleggings-)resultaten tijdens de uitkeringsperiode. Na beantwoording van deze vragen heeft het Verantwoordingsorgaan een positief advies gegeven over het invaarbesluit en de wijze waarop het fondsvermogen wordt aangewend voor het vullen van de (wettelijke) reserves, de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek, de solidariteitsreserve en de persoonlijke pensioenvermogens. Ook het evenwichtigheidskader is met het Verantwoordingsorgaan besproken vóór dit is vastgesteld door het Algemeen Bestuur.

Het Intern Toezicht (Niet Uitvoerend Bestuur) heeft bij het oordeel over de evenwichtige belangenafweging door het Fonds ook toegezien op de besluitvorming bij invaren.

De betreffende fondsorganen zijn ook betrokken geweest bij de aanvullende besluitvorming van het Fonds in de eerste helft van 2026 en de herijking van de beoordeling van de algehele evenwichtigheid van de transitie op basis van de marktomstandigheden per 30 september 2025. Het geactualiseerde Implementatieplan is door het Fonds vastgesteld nadat het Verantwoordingsorgaan een positief advies heeft gegeven over de aanvullende

besluitvorming van het Fonds. De aanpassingen in het evenwichtigheidskader zijn eveneens met het Verantwoordingsorgaan besproken vóór de vaststelling hiervan door het Algemeen Bestuur. Ook de Sleutelfunctiehouders Risicobeheer en Actuariel hebben een positief advies gegeven over de aanvullende besluitvorming van het Fonds.

## 6.c Wijze waarop de uitvoerbaarheid van de (transitie-) afspraken in het Transitieplan is vastgesteld

De uitvoeringsorganisatie BSG is vanaf het begin betrokken bij het besluitvormingsproces van het Fonds en de Sociale partners en heeft de uitvoerbaarheid onderzocht en geïnventariseerd welke aanpassingen in de IT-systemen en de administratieve processen benodigd zijn voor uitvoering van de aangepaste pensioenregeling en voor de transitie daarnaartoe. Ook de custodian (State Street), de fiduciair manager (Blackrock) en de financieel administrateur (Asset Care) zijn in het traject betrokken en hebben een oordeel gegeven over de uitvoerbaarheid.

Het Fonds heeft Blue Sky Group gevraagd om richtinggevende uitspraken te doen om te toetsen of de beoogde pensioenregeling uitvoerbaar, haalbaar en beheersbaar is. Met het oog daarop heeft Blue Sky Group in februari 2025, een integrale toets uitgevoerd op de uitvoerbaarheid van het Transitieplan. Daarbij heeft Blue Sky Group op basis van haar Producten- en Dienstencatalogus geïnventariseerd welke onderdelen binnen de standaarduitvoering passen, welke onderdelen als optie worden aangeboden (mogelijk binnen de standaardinrichting tegen meerkosten), en welke onderdelen als maatwerk voor het Fonds geïmplementeerd moeten worden. Vervolgens is de haalbaarheid en beheersbaarheid van het totaalpakket aan maatwerkverzoeken beoordeeld.

Blue Sky Group heeft in Q2 2025 bevestigd dat de pensioenregeling uitvoerbaar is, het gewenste maatwerk voor de overgangsdatum van 1 januari 2027 gerealiseerd zal zijn (haalbaar) en dat de pensioenregeling door Blue Sky Group vanaf die datum beheerst kan worden uitgevoerd.

Daarnaast is samen met Blue Sky Group, BlackRock, Asset Care en State Street een operating model opgesteld. In dit model zijn vanuit een operationeel perspectief de nieuwe processen behorende bij de nieuwe regeling beschreven. Het ging hierbij a priori om de processen waarbij de uitbestedingspartners een interactie met elkaar hebben (maandproces). Alle betrokken uitvoeringspartners hebben in januari 2025 schriftelijk bevestigd dat zij hetgeen is vastgelegd in het Operating Model kunnen en zullen uitvoeren.

De afspraken uit het Transitieplan worden in 2026 verder uitgewerkt in een pensioenreglement en een uitvoeringsovereenkomst/uitvoeringsreglement die met ingang van 1 januari 2027 in werking zullen treden.

## 6.d Toets op de conformiteit van het Transitieplan met de wettelijke voorschriften

Het Fonds heeft vastgesteld dat het Transitieplan in lijn is met de daarvoor geldende wettelijke voorschriften. Het Transitieplan bevat alle wettelijk verplichte onderdelen.

## 6.e Toelichting op afwijking van het Transitieplan

Het Fonds wijkt niet af van het Transitieplan in de vormgeving van de nieuwe pensioenregeling. Indien blijkt dat het Fonds op enig punt moet afwijken van het transitieplan, dan zal het Fonds de aangesloten werkgevers hierover informeren. Op dat moment zal het Fonds, in overleg met de Sociale partners, een passende oplossing uitwerken. Daarbij zal, indien nodig, ook het Verantwoordingsorgaan betrokken worden.

## 6.f Financiële grenzen voorwaardelijk aan Transitieplan

In het Transitieplan hebben de Sociale partners de evenwichtigheid beoordeeld bij dekkingsgraden tussen 106% en 140% op het moment van de transitie en als de rente op dat moment 1%-punt hoger of lager ligt. Binnen deze financiële grenzen hebben de Sociale partners vastgesteld dat de transitie-effecten binnen de afgesproken grenzen liggen, dat de transitie evenwichtig is vormgegeven, rekening houdend met de vastgestelde voorrangsregels voor de verdeling van de buffer, en dat in voldoende mate wordt voldaan aan de doelstellingen voor de transitie.

De Sociale partners hebben het Fonds, binnen de gestelde financiële grenzen, de opdracht gegeven om de gewijzigde pensioenregeling vanaf 1 januari 2027 uit te voeren en de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen naar de nieuwe pensioenregeling.

## 6.g Afspraken als de financiële grenzen in het Transitieplan worden overschreden

Zoals hiervóór genoemd hebben de Sociale partners de evenwichtigheid beoordeeld bij dekkingsgraden tussen 106% en 140% op het moment van de transitie en als de rente op dat moment 1%-punt hoger of lager ligt. Wanneer de dekkingsgraad en/of de gemiddelde rente buiten deze bandbreedtes dreigen te vallen richting de transitiedatum van 1 januari 2027, dan gaan Sociale partners tijdig met elkaar in overleg om te bezien of de transitie nog steeds evenwichtig plaats kan vinden, of dat aanvullende afspraken benodigd zijn. Sociale partners maken onderscheid naar de volgende situaties:

- Dekkingsgraad lager dan 106%:**

Op het moment dat er concrete signalen zijn dat de dekkingsgraad op het moment van invaren lager zou kunnen zijn dan 106%, zal het Fonds in overleg treden met Sociale partners en zal worden onderzocht of het de voorkeur heeft om in dat geval alsnog in te varen, of om niet in te varen. Bij dekkingsgraden tussen 101,3% en 106% is er volgens de voorrangsregels voor de verdeling van het pensioenvermogen, nog wel voldoende vermogen om alle deelnemers hun voorziening pensioenverplichtingen mee te geven als startvermogen en een beperkte initiële dotatie aan de solidariteitsreserve, maar zullen de Sociale partners nog nadere afspraken moeten maken over de (financiering van de) compensatieregeling. In dat geval zal het deel van de compensatie dat niet uit het fondsvermogen kan worden gefinancierd, via het premiebudget worden aangevuld. De spaarpremie voor de opbouw van het persoonlijk pensioenvermogen zal dan in beginsel, gedurende een periode van 10 jaar, worden verlaagd. De budgettaire ruimte die daardoor ontstaat, wordt dan gebruikt voor financiering van de compensatie, aanvullend op het deel dat vanuit het fondsvermogen wordt gefinancierd. Sociale partners zullen tijdig met elkaar in overleg treden over de precieze operationele invulling van die aanvullende compensatie vanuit het premiebudget als er concrete signalen zijn dat de dekkingsgraad op het transitiemoment lager zou kunnen uitkomen dan 106%.
- Dekkingsgraad tussen 106% en 140%:**

Bij dekkingsgraden hoger dan 106% is er geen besluitvorming meer nodig. De compensatie wordt in dat geval volledig uit het fondsvermogen gefinancierd. De voorrangsregels kunnen zonder verdere besluitvorming worden toegepast.
- Dekkingsgraad hoger dan 140%:**

In de beoordeling van de algehele evenwichtigheid van de transitie is niet expliciet gekeken naar scenario's met een dekkingsgraad hoger dan 140% op het transitiemoment. Uit de gevoeligheidsanalyses kan wel in zijn algemeenheid worden geconcludeerd dat de transitie voor alle deelnemersgroepen positiever uitpakt naarmate de dekkingsgraad hoger ligt, onder andere vanwege het 'genoeg is genoeg' principe in de huidige pensioenregeling. Het Fonds is daarom van mening dat de afspraken in het Transitieplan ook onverkort toegepast kunnen worden bij dekkingsgraden hoger dan 140%. Het Fonds heeft evenwel met de Sociale partners afgesproken dat overleg plaatsvindt als de dekkingsgraad op het invaarmoment hoger dan 140% uitkomt of uit lijkt te komen. Als er specifieke economische omstandigheden aan de orde zijn, zoals

een significant hogere of lagere rente, zullen de Sociale partners bezien of zij nog aanvullende afspraken willen maken.

In aanloop naar het moment van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling, zal het Fonds monitoren of zich een situatie voordoet waarin aanvullende afspraken nodig zijn:

- Elke maand beoordeelt het Fonds of de dekkingsgraad binnen de bandbreedte van 106% en 140% blijft en of de gemiddelde rente minder dan 1%-punt afwijkt van de gemiddelde rente per 30 september 2025 (op basis waarvan de transitie-effecten zijn berekend en de algehele evenwichtigheid van de transitie is beoordeeld).

Richting het transitiemoment per 1 januari 2027 zal het Fonds een formeel go/no-go besluit nemen over de daadwerkelijke transitie en het invaren. Onderdeel hiervan is de beoordeling of de dekkingsgraad van het Fonds en de rentestand nog binnen de kaders van de complete besluitvorming zitten. Dit zal in eerste instantie maandelijks gebeuren en in de laatste maand voor het invaren op weekbasis. Een dreigende significante overschrijding van een of meerdere bandbreedtes kan aanleiding zijn voor eerdere intensivering van de monitoring.

Het Fonds acht de situatie dat de dekkingsgraad lager dan 106% uitkomt als zeer onwaarschijnlijk gezien de huidige financiële positie (de dekkingsgraad per 30 april 2026 is 130,6%) in combinatie met het relatief voorzichtige beleggingsbeleid gedurende de transitieperiode. Een dekkingsgraad hoger dan 140% wordt ook als onwaarschijnlijk gezien, vanwege het relatief voorzichtige beleggingsbeleid gedurende de transitieperiode en de relatief korte horizon tot het transitiemoment.

Indien de financiële grenzen buiten de bandbreedte(s) vallen, dan zullen Sociale partners en het Fonds zorgdragen dat eventuele aanvullende afspraken tijdig tot stand komen waardoor de transitie (inclusief invaren) per 1 januari 2027 nog steeds (beheerst) mogelijk is. Indien er aanleiding is om afstemming te zoeken met Sociale partners, zal aan Sociale partners tevens worden aangegeven of er actie nodig is naar aanleiding van de resultaten en zo ja welke. Uiteindelijk is relevant, of er op transitiedatum sprake is van over- of onderschrijding van bandbreedtes. Ook bij over- of onderschrijding van bandbreedtes kan er nog steeds sprake zijn van een evenwichtige transitie met invaren van opgebouwde rechten/aanspraken. Dit moet dan echter door Sociale partners en het Algemeen Bestuur nader worden vastgesteld, omdat er sprake is van een situatie die valt buiten de eerder vastgestelde kaders van de complete besluitvorming. In dit proces worden waar nodig ook het Verantwoordingsorgaan en de Sleutelfunctiehouders betrokken. Wanneer de resultaten binnen de gestelde bandbreedtes blijven, is geen aanvullende besluitvorming nodig.

Indien de tijd niet toelaat tot nadere besluitvorming te komen, kan worden overwogen de overgang naar de nieuwe regeling uit te stellen.