

Implementatieplan Stichting bedrijfstakpensioenfonds voor de Detailhandel (PF Detailhandel)

Voorwoord

Met dit implementatieplan legt Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Detailhandel (PF Detailhandel) verantwoording af over de wijze waarop de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel wordt vormgegeven. Op het moment van indiening is een groot deel van de implementatie al afgerond. Dit betekent dat in dit plan ontwerpen en inrichtingen van projecten zijn opgenomen die inmiddels zijn gerealiseerd. Daarmee fungeert dit document niet alleen als routekaart voor de resterende stappen, maar ook als verantwoording van de doorlopen trajecten.

Het implementatieplan is opgesteld in lijn met de vereisten zoals beschreven door De Nederlandsche Bank (DNB) en vastgelegd in artikel 150i van de Pensioenwet. Het plan biedt inzicht in de uitvoerbaarheid van de nieuwe pensioenregeling, de beheersing van risico's, de borging van datakwaliteit en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Het is een zelfstandig leesbaar document dat de samenhang tussen de verschillende onderdelen van de transitie zichtbaar maakt en aantoonst dat PF Detailhandel in staat is de nieuwe regeling op beheerste en integere wijze te implementeren.

De inhoud van dit plan is tot stand gekomen in nauwe samenwerking met sociale partners, uitvoeringsorganisaties en toezichthoudende gremia. De besluitvorming is zorgvuldig verlopen, met betrokkenheid van het bestuur, sleutelfunctiehouders, het verantwoordingsorgaan en de raad van toezicht. De uitgangspunten van evenwichtigheid, uitlegbaarheid en uitvoerbaarheid hebben hierbij centraal gestaan.

Onderdeel van het implementatieplan is het communicatieplan. Daarin staat beschreven hoe en wanneer deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en andere aanspraakgerechtigden geïnformeerd worden over de consequenties van de wijzigingen. Het implementatieplan dient te worden toegezonden aan DNB. DNB beoordeelt het implementatieplan als onderdeel van het beoordelingsproces van de invaarmelding. Het communicatieplan wordt beoordeeld door de AFM. Het communicatieplan wordt dan ook niet meegestuurd aan DNB maar wordt rechtstreeks toegezonden aan de AFM.

Voor een nadere toelichting op de communicatie richting deelnemers verwijzen wij naar het bijbehorende communicatieplan.

Het bestuur van PF Detailhandel heeft in de bestuursvergadering van 25 juni 2025 definitief besloten de opdracht van sociale partners tot uitvoering van de gewijzigde pensioenregeling formeel te aanvaarden en het verzoek tot invaren in te willigen. De opdrachtbevestiging zal nog schriftelijk bevestigd worden aan het PPD. In deze opdrachtbevestiging zal aan het PPD medegedeeld worden dat het bestuur van PF Detailhandel geen gronden heeft vastgesteld om het verzoek tot invaren van het PPD af te wijzen.

De inhoud van dit implementatieplan, de opdrachtaanvaarding tot uitvoering van de gewijzigde pensioenregeling en het invaarbesluit zijn onder voorbehoud van:

- a. Het nakomen van de door het PPD gemaakte afspraken zoals vastgelegd in het transitieplan. Hieruit blijkt onder andere dat de door sociale partners gemaakte afspraken afhankelijk zijn van de hoogte van de dekkingsgraad van PF Detailhandel op het feitelijke moment van transitie.
- b. Onvoorziene omstandigheden en/of sterk gewijzigde omstandigheden op grond waarvan PF Detailhandel in redelijkheid niet kan worden gehouden om tot uitvoering van de verzoeken van sociale partners over te gaan.
- c. Overmacht aan de kant van PF Detailhandel.

PF Detailhandel houdt zich het recht voor om, als één van de gebeurtenissen onder punt a, b of c zich voordoet, de opdrachtbevestiging en het besluit tot invaren, het implementatieplan te wijzigen dan wel in zijn geheel in te trekken. Het bestuur zal hiervan mededeling doen aan het PPD, het Verantwoordingsorgaan, de Raad van Toezicht en DNB en daarbij aangeven hoe het bestuur naar aanleiding hiervan besluit te gaan handelen.

Dit implementatieplan wordt binnen twee weken na ondergenoemde vaststellingsdatum toegezonden aan DNB. Het wordt binnen twee weken na vaststelling beschikbaar gesteld aan alle deelnemers, gewezen

deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, pensioengerechtigden en werkgevers door middel van publicatie op de website van PF Detailhandel. Zij worden hierop gewezen door middel van een nieuwsbericht op de website.

Rob Schreur
Werkgeversvoorzitter

Selma Skalli
Werknemersvoorzitter

Inhoudsopgave

Voorwoord	1
1. Inrichting projectorganisatie en besluitvorming	6
1.1 Inrichting projectstructuur ten behoeve van transitieperiode	6
1.1.1 Algemene inrichting Programma P15	6
1.1.2 Fasering, de verschillende fasen van het programma P15	6
1.1.3a Inrichting governance fase 1 & 2	6
1.1.3b Inrichting governance fase 3 & 4	7
1.1.4 Mijlpalen P15	8
1.2 Besluitvormingsproces vaststelling implementatieplan	9
1.2.1 Beschrijving van het doorlopen besluitvormingsproces	9
1.2.2 Oordeel van bestuur	10
1.2.3 Oordelen van sleutelfunctiehouders, verantwoordingsorgaan en raad van toezicht	11
2. Risicoanalyses en beheersingsmaatregelen	12
2.1 Beschrijving risicomanagementraamwerk (RMR)	12
2.2 Identificatie en beheersing van de transitierisico's	12
2.3 Risico's en beheersmaatregelen	13
2.3.1 Operationele risico's	14
2.3.2 IT-risico's	15
2.3.3 Wijzigingen in bedrijfsprocessen	16
2.3.4 Wijzigen in governance	19
2.3.5 Wijzigingen in kosten	19
2.4 Oordeel op technische uitvoerbaarheid	20
2.4.1 Haalbaarheidsanalyse van IT-systemen	20
2.4.2 Status en voortgang van IT-oplevering en resterende stappen en tijdslijnen	22
2.4.3 Fallbackscenario's en besluitvorming bij go/no-go	23
2.5 Uitbestedingsrisico	23
2.5.1 Procesbeschrijving	23
2.5.2 Afspraken kritieke uitbestedingspartijen	23
2.5.3 Overzicht kritieke uitbestedingen	24
2.5.4 Uitbestedingsrisico's	25
2.6 Risicoanalyse en beheersing financiële risico's	25
2.6.1 Scenario-analyses	25
2.6.2 Aanpassingen beleggingsbeleid	26
2.7 Juridische en privacy risico's	26
2.7.1 Juridische risico's	26
2.7.2 Privacy risico's	27
2.8 Aanpassing van de eigenrisicobeoordeling (ERB)	27
2.9 Concluderend oordeel	27
2.9.1 Sleutelfunctiehouder Risicobeheer (SFH-RB)	27
2.9.2 Bestuur	27
3. Data en datakwaliteit	28
3.1 Beschikbaarheid van data	28
3.1.1 Beschikbaarheid van data voor, tijdens en na transitie	28
3.2 Risicoanalyse van de datakwaliteit	28

3.2.1	Datakwaliteit voor transitie	28
3.2.2	Datakwaliteit tijdens transitie	29
3.2.3	Datakwaliteit na transitie	29
3.3	Belangrijkste risico's en 'complexe dossiers'	30
3.4	Risicobereidheid en de maximale toegestane afwijking	30
3.4.1	Fase 1.1a - Risicobereidheid (kwalitatief)	31
3.4.2	Fase 2.2e – Maximaal toegestane afwijking.....	31
3.5	Werkzaamheden van pensioenuitvoerder	31
3.5.1	Fase 3.1 - Data profiling	31
3.5.2	Fase 3.2a – Generieke data-analyses	31
3.5.3	Fase 3.2b – Specifieke data-analyses	31
3.5.4	Fase 3.3 – Deelwaarnemingen	32
3.6	Beschrijving van de bevindingen	32
3.7	Nog te nemen stappen	32
3.8	Rapportage van specifieke werkzaamheden	32
3.8.1	Beschrijving opdracht/werkzaamheden accountant/IT-auditor.....	32
3.8.2	Uitkomsten werkzaamheden en bevindingen accountant/IT-auditor	32
3.8.3	Beoordeling van uitkomsten door bestuur en conclusies van bestuur hierover	33
3.9	Onderzoek datakwaliteit na invaarmoment.....	33
3.9.1	Beschrijving opdracht externe accountant	33
3.9.2	Werkwijze hoe bestuur omgaat met bevindingen van de externe accountant	33
3.10	Datakwaliteit na invaren	33
3.11	Terugwerkende kracht pensioenmutaties	33
4.	Invaren	35
4.1	Werkwijze: voorbereidingen en invulling besluit over omrekenmethoden en aanwenden van het pensioenvermogen.	35
4.2	Beschrijving hoe het pensioenfonds wenst om te gaan met de opgebouwde rechten.....	37
4.2.1	Welk gedeelte van het vermogen wordt gebruikt om te voldoen aan de vereisten ten aanzien van het minimaal vereist eigen vermogen en de financiering van operationele risico's.....	39
4.2.2	Welke methode wordt gebruikt voor de waardering van de pensioenaanspraken en pensioenrechten en het aanwenden van het vermogen	40
4.2.3	Invulling aan de bestuurlijke ruimte binnen de gekozen methode	41
4.2.4	De hoogte van de initiële vulling van het compensatiedepot	41
4.2.5	De initiële vulling van de solidariteitsreserve en de regels die voor die reserve gelden.....	42
4.2.6	De wijze waarop het pensioenfonds rekening heeft gehouden met de gevolgen voor deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden van gebruikmaking van overbruggingsplannen	43
4.2.7	Hoe het pensioenfonds rekening heeft gehouden met de gevolgen voor deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners of pensioengerechtigden wanneer gebruik is gemaakt van de mogelijkheid in het jaar 2022 en 2023 toeslag te verlenen bij een beleidsdekkingsgraad vanaf 105%	43
4.2.8	Hoe het pensioenfonds omgaat met arbeidsongeschiktheidspensioen, premievrije voortzetting en nabestaandenpensioen	44
4.2.9	De wijze waarop uitvoering zal worden gegeven aan de pensioenovereenkomst met inachtneming van de toepasselijke wet- en regelgeving, waaronder de gelijke behandelingswetgeving	46
4.2.10	Onderbouwing van de transitie-effecten en de compensatie	46
4.2.11	Onderbouwing evenwichtige belangenbehartiging.....	57
4.2.12	Beschrijving en onderbouwing evenwichtigheid invaardekkingsgraad	60

5. Transitie-FTK en overbruggingsplan	61
6. Transitieplan	62
6.1 Procesbeschrijving	62
6.2 Wijze van vaststelling evenwichtigheid.....	63
6.3 Wijze van vaststelling uitvoerbaarheid	65
6.4 Toets conformiteit wettelijke voorschriften	65
6.5 Afwijking transitieplan.....	66
6.6 Financiële grenzen	66
6.7 Afspraken als grenzen worden overschreden	66
6.8 Aanvullende pensioenregeling, vrijwillig aangesloten ondernemingen en van verplichte deelnamevrijgestelde (gedispenseerde) ondernemingen	67
6.8.1 Aanvullende pensioenregeling.....	67
6.8.2 Vrijwillig aangesloten ondernemingen	67
6.8.3 Van verplichte deelname vrijgestelde (gedispenseerde) ondernemingen	68
7. Bijlage	69

1. Inrichting projectorganisatie en besluitvorming

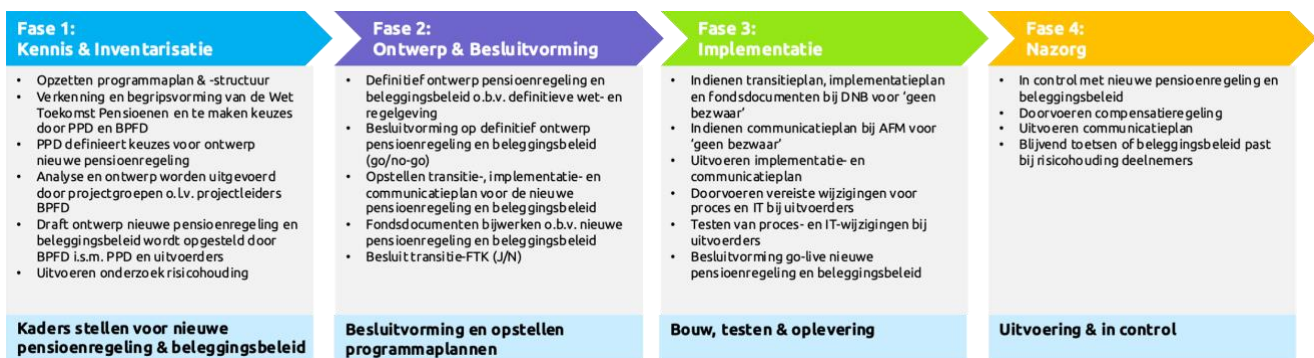
1.1 Inrichting projectstructuur ten behoeve van transitieperiode

1.1.1 Algemene inrichting Programma P15

Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Detailhandel (hierna: PF Detailhandel) heeft voor de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel een programma opgesteld, met de naam P15 met de ambitie om per 1 januari 2026 over te gaan. **Deze ambitie heeft PF Detailhandel uitgesproken en wordt ook omarmd door de sociale partners en haar uitvoerders.** De Wet toekomst pensioenen (Wtp) en de lagere regelgeving inclusief de eisen die de toezichthouders, AFM en DNB, stellen vormen het wettelijk kader waarbinnen het programma P15 opereert.

1.1.2 Fasering, de verschillende fasen van het programma P15

Om deze ambitie te bereiken is het programma opgedeeld in verschillende fasen.



Fase 1: Kennis & Inventarisatie

Fase 1 van het programma P15 legt de basis voor alle volgende activiteiten, gericht op het opbouwen van kennis en het uitvoeren van een initiële inventarisatie. Belangrijke activiteiten omvatten de ontwikkeling van een voorlopige pensioenregeling en beleggingsbeleid, ondersteund door uitgebreide risicoanalyses.

Fase 2: Ontwerp & Besluitvorming

In fase 2 wordt het definitieve ontwerp van de pensioenregeling en het beleggingsbeleid vormgegeven. De focus ligt op het afronden van de ontwerpen, het opstellen van de benodigde (fonds)documenten en het betrekken van alle relevante partijen bij het komen tot een besluit.

Fase 3: Implementatie

Parallel aan fase 2, start Fase 3, de implementatiefase, waarin de bestuurlijke besluiten worden omgezet in operationele acties. Deze fase 3 omvat onder meer uitgebreide tests van de aangepaste processen en IT-systemen.

Fase 4: Nazorg

Fase 4 richt zich op de nazorg en optimalisatie van het nieuwe pensioenstelsel, inclusief continue monitoring en evaluatie van de nieuwe regeling.

1.1.3a Inrichting governance fase 1 & 2

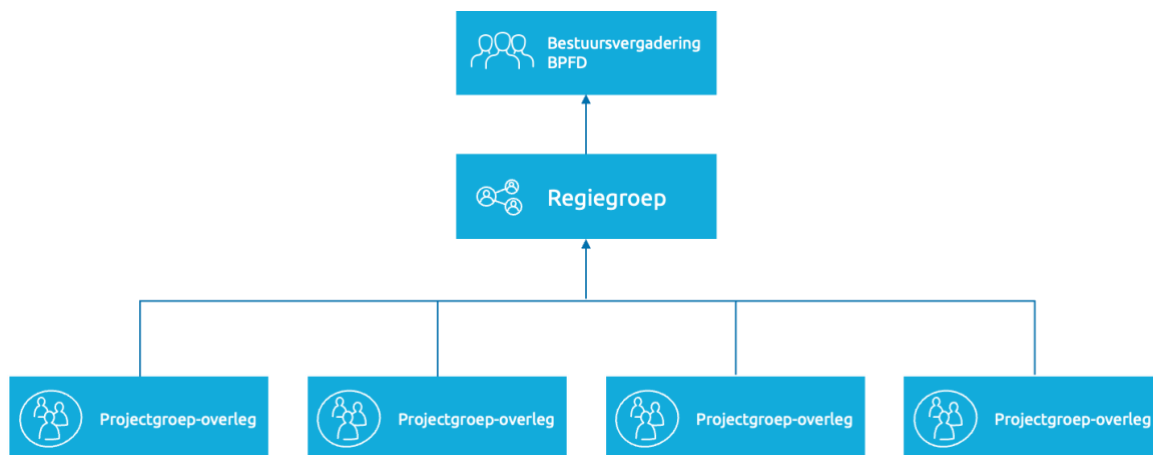
Het programmamanagement is verantwoordelijk voor de uitvoering van P15. Dit omvat onder meer het opzetten en beheren van de governancestructuur van de transitie, het coördineren van de verschillende projectgroepen, het bewaken van de voortgang en het zorgen voor de juiste communicatie tussen de betrokken partijen.

Fase 1 en 2 zijn de fasen waarin besluitvorming plaatsvindt over een aantal belangrijke onderwerpen. Deze onderwerpen vormen samen het hart van de nieuwe (pensioen)regeling en het beleggingsbeleid. De governance is zo ingericht dat alle relevante informatie en analyses op tafel komen en gezien worden door het bestuur, zodat het bestuur een geïnformeerd besluit kan nemen. Dit betekent niet alleen dat gekozen opties worden geanalyseerd, maar ook dat de niet-gekozen opties en de impact daarvan worden meegenomen in de besluitvorming. De governance is daarom met name gericht op het waarborgen van een zorgvuldig en adequaat geïnformeerd proces voor alle partijen die (formeel) bij de besluitvorming betrokken zijn. Dit betekent ook dat zij voldoende tijd en ondersteuning krijgen om tot een weloverwogen besluit te komen.

Belangrijke onderwerpen (hierna: elementen) worden in projecten ondergebracht waarin leden van het bestuur, externe adviseurs en leden van het bestuursbureau deel uitmaken van de projectgroep. De projectgroepen zijn verantwoordelijk voor de analyse en het ontwerp van de elementen voor de nieuwe pensioenregeling en het beleggingsbeleid. De projectgroepen komen ongeveer één keer per week bijeen zolang het project loopt. Op basis van de analyse bereidt de projectgroep een voorstel voor het bestuur voor. Dit voorstel wordt voorgelegd aan de sleutelfunctiehouders, die hierop een opinie geven. Vervolgens wordt het voorstel, inclusief de opinie van de sleutelfunctiehouders, besproken in het bestuur of het PPD¹. Daarna neemt het bestuur een voorgenomen besluit over het element in de bestuursvergadering.

De projectleiders van de projectgroepen zijn leden van het bestuursbureau die verantwoordelijk zijn voor en/of rechtstreeks contact hebben met de uitvoerders om continu de haalbaarheid en uitvoerbaarheid van de voorgenomen besluiten te toetsen. Verdere afstemming over de voortgang van de projectgroepen vindt plaats in de **regiegroep**. De regiegroep is verantwoordelijk voor de afstemming, informatievoorziening en samenwerking met PF Detailhandel, PPD, uitvoerders en toezichthouders. De regiegroep monitort de voortgang van de projectgroepen, informeert het bestuur van PF Detailhandel, RvT, VO en de toezichthouders, en neemt waar nodig maatregelen ten aanzien van (proces)risico's.

Daarnaast fungeert de regiegroep als kwartiermaker voor fase 3 (en 4). Vanwege de rol van de regiegroep is deze breed samengesteld; de PUO, adviserend actuaire, de projectleiders van de projectgroepen en het programmamanagement maken deel uit van de regiegroep. De regiegroep komt eens per twee weken bijeen.



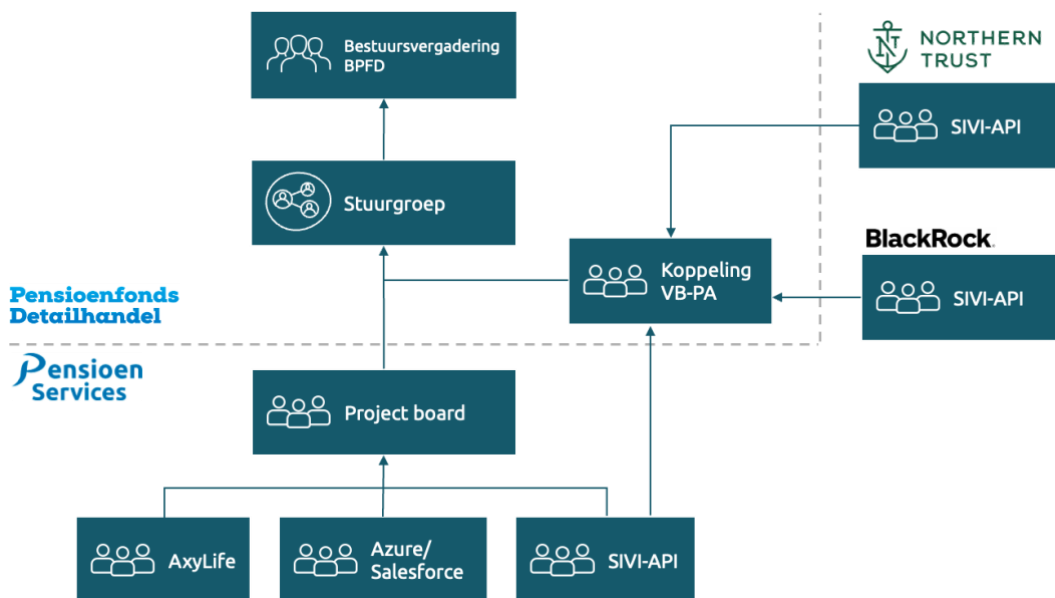
1.1.3b Inrichting governance fase 3 & 4

Fase 3 en 4 richten zich op de implementatie en nazorg, waarbij PF Detailhandel nauw samenwerkt met de PUO en overige betrokken uitbestede partijen. Deze fasen zijn cruciaal voor het operationaliseren van de nieuwe systemen en processen. Vanwege de technische en operationele complexiteit is een aangepaste governance-structuur nodig, die afwijkt van de plannings- en ontwerpfases (fase 1 & 2). Deze structuur stelt de uitvoerder en het bestuur in staat om snel en flexibel te reageren op uitdagingen die tijdens de implementatie ontstaan.

¹ Bij het PPD is er geen sprake van sleutelfunctiehouders

De governancestructuur is zo ontworpen dat PF Detailhandel in de **stuurgroep** continu op de hoogte blijft van de voortgang en betrokken blijft bij belangrijke besluitvormingsprocessen. De stuurgroep is ingericht om het ontwerp, de bouw, het testen en het live-gaan van de nieuwe regeling (NPS²) inclusief invaren te monitoren en waar nodig maatregelen te treffen. Dit zorgt ervoor dat PF Detailhandel bestuurlijke ruimte behoudt om in te grijpen wanneer nodig, terwijl de PUO de dagelijkse operationele taken effectief beheert. De stuurgroep geeft periodiek updates aan het bestuur over de voortgang van de implementatie. (Voorgenomen) besluiten over de inrichting van de nieuwe pensioenregeling worden meegenomen in de inrichting van NPS. Het bestuur van PF Detailhandel, het bestuursbureau, programma manager NPS, projectleider koppeling VB-PA en een externe quality assurance-adviseur zijn in deze stuurgroep vertegenwoordigd en komen eenmaal per maand bijeen. In het jaar van opleveren wordt deze frequentie verhoogd naar eenmaal per twee weken. De stuurgroep is ook in de nazorgfase actief.

De PUO-projectgroepen rapporteren aan de projectboard, dat wordt geleid door de programmamanager NPS. Deze manager rapporteert op zijn beurt aan de stuurgroep. De projectgroep voor de koppeling tussen vermogensbeheer en pensioenadministratie bestaat uit leden van zowel de pensioenadministratie als het vermogensbeheer, aangevuld met een externe quality assurance-adviseur. Deze projectgroep wordt geleid door het pensioenfonds en rapporteert eveneens aan de stuurgroep.



1.1.4 Mijlpalen P15

De stand van de planning en mijlpalen is per juni 2025. Hieronder is een overzicht gegeven van de planning en de (gerealiseerde) mijlpalen.

Mijlpaal	Datum	Status
Fase 1: Kennis & inventarisatie		Afgerond
Fase 2: Ontwerp en besluitvorming		
Positief advies verantwoordingsorgaan op het voorgenomen besluit tot invaren en over de inzet van het fondsvermogen	14-04-2025	Afgerond

² NPS = New Pension System

Mijlpaal	Datum	Status
Goedkeuring door raad van toezicht op het voorgenomen besluit tot invaren en over de inzet van het fondsvermogen	15-04-2025	Afgerond
Besluit over datakwaliteit voor invaren	25-06-2025	Afgerond
Voorgenomen besluit tot invaren en over de inzet van het fondsvermogen + opdrachtaanvaarding	25-06-2025	Afgerond
Fase 3: Implementatie		
Afronden bouw en testen koppeling administratie- en vermogensbeheer	30-09-2025	Lopend
Afronden bouw en testen NPS	30-09-2025	Lopend
Go/no-go invaren	15-10-2025	Gepland
Prognose brieven verstuurd naar deelnemers	30-11-2025	Gepland
Invaren van vermogens deelnemers	01-01-2026	Gepland
Fase 4: Nazorg		
Afronden toetsmoment 2	Q2 2026	Gepland
Transitie UPO's verstuurd naar deelnemers	Q2 2026	Gepland

1.2 Besluitvormingsproces vaststelling implementatieplan

1.2.1 Beschrijving van het doorlopen besluitvormingsproces

De nodige voorbereidingen voor het opstellen van een implementatieplan zijn uitgevoerd door het bestuursbureau van PF Detailhandel. De besluitvorming over dit plan valt onder de verantwoordelijkheid van het bestuur van PF Detailhandel. Ter voorbereiding op de oordeelsvorming hebben de leden van het bestuursbureau en de sleutelfunctiehouders hun input en feedback geleverd op het concept van het implementatieplan. Bovendien omvat het implementatieplan een risicobeoordeling die meegenomen zal worden in de ERB.

In de praktijk dient het implementatieplan ook als documentatie van verschillende voorafgaande trajecten die afzonderlijk zijn voorgelegd voor besluitvorming, elk volgend zijn eigen bestuurlijk traject gebaseerd op het BOB-model, inclusief specifieke risicobeoordelingen door sleutelfunctiehouders. Deze aspecten komen terug in het implementatieplan en zijn daarnaast uitgebreider gedocumenteerd. De sleutelfunctiehouders hebben (risico-)opinions uitgebracht over verschillende onderdelen van het implementatieplan, en deze zijn expliciet meegewogen door het bestuur in de besluitvorming. In dit kader heeft PF Detailhandel ook gebruikgemaakt van de mogelijkheid tot partiële beoordeling bij DNB op de deelonderwerpen 'risicohouding' en 'datakwaliteit'. Beide trajecten zijn nog lopende op het moment van indiening van dit dossier. DNB heeft in beide gevallen vragen gesteld en aanvullende onderbouwing verzocht; deze zijn inmiddels aangeleverd en zullen door DNB worden meegenomen in de beoordeling van het totale dossier.

Het bestuur van PF Detailhandel baseert zijn besluit over het implementatieplan, inclusief het communicatieplan, op een uitgebreid bestuurlijk traject dat over de afgelopen jaren heeft plaatsgevonden. De besluitvorming van het bestuur en de daarin gemaakte afwegingen en overwegingen zijn vastgelegd in een besluitvormingsdocument van PF Detailhandel. De Raad van Toezicht (RvT) van PF Detailhandel heeft een goedkeuringsrecht op het voorgenomen besluit tot collectieve waardeoverdracht (invaren) naar het nieuwe pensioenstelsel, alsmede over de voorgestelde inzet van het fondsvermogen. Deze goedkeuring is op 15 april 2025 door de RvT verleend. Het Verantwoordingsorgaan (VO) had op deze onderdelen een adviesrecht en heeft hierover op 14 april 2025 een positief advies uitgebracht. Het VO heeft zich hierbij laten bijstaan door

een van PF Detailhandel onafhankelijke actuarieel adviseur. In dit advies zijn door het VO geen wijzigingen voorgesteld.

De RvT en het VO hebben geen goedkeurings-/adviesrecht op het implementatieplan, maar bespreken dit wel vanuit hun reguliere (toezichthoudende) rol. Zowel de RvT als het VO zijn intensief betrokken geweest bij de genoemde eerdere trajecten, welke invloed hebben gehad op het implementatieplan en het communicatieplan.

1.2.2 Oordeel van bestuur

Op 25 juni 2025 heeft het bestuur van Pensioenfonds Detailhandel het volgende definitieve besluit genomen:

- De opdracht voor de uitvoering van de gewijzigde pensioenregeling, inclusief de compensatieregeling voorgesteld door sociale partners, is officieel aanvaard;
- Het bestuur gaat akkoord met het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten, volgens de methode die door de sociale partners is voorgesteld.

Het bestuur is ervan overtuigd dat de transitie naar de nieuwe regeling op een zorgvuldige en gecontroleerde manier kan worden uitgevoerd, en dat de risico's voldoende zijn beperkt en/of beheersbaar. Deze beoordeling is gebaseerd op de uitgevoerde risicoanalyse en de geïdentificeerde beheersmaatregelen, zoals beschreven in hoofdstuk 2 van het implementatieplan.

Tevens is vastgesteld dat de data die worden gebruikt voor de pensioenuitvoering – inclusief het invaren – geschikt, volledig en correct zijn. Deze conclusie is gebaseerd op de implementatie van het datakwaliteitsbeleid, zoals toegelicht in hoofdstuk 3.

Tot slot is het bestuur van mening dat bij de besluitvorming over de gewijzigde regeling, inclusief het invaren en de (financiering van de) compensatie, de belangen van alle betrokken partijen – deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, pensioengerechtigden en aangesloten werkgevers – op een evenwichtige manier zijn afgewogen. De onderbouwing hiervan is te vinden in hoofdstuk 4 van het implementatieplan.

1.2.3 Oordelen van sleutelfunctiehouders, verantwoordingsorgaan en raad van toezicht

Het bestuur heeft in het besluitvormingsproces de volgende gremia om een opinie, advies of goedkeuring gevraagd op de hieronder genoemde onderdelen. De opinies, adviezen en goedkeuringen zijn door het bestuur besproken en wanneer van toepassing meegenomen in de voorgenomen besluitvorming van de betreffende onderdelen.

- **Sleutelfunctiehouder risicobeheer (SFH RB)**
 - Programma risico raamwerk
 - Programmaplan
 - Keuze contract
 - Risicohouding
 - Premie en ambitie
 - Compensatie
 - Beleggingsbeleid
 - Nabestaandenpensioen + premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid
 - Datakwaliteit
 - Besluitvormingsdocument Wtp
 - Implementatieplan en communicatieplan
 - Plausibiliteitscontroles transitie-effecten en Modelvalidatie
- **Sleutelfunctiehouder interne audit (SFH IA)**
 - Programmaplan
 - Proces risicohouding
 - Proces datakwaliteit
 - Proces Besluitvormingsdocument
 - Implementatieplan en communicatieplan
 - Plausibiliteitscontroles transitie-effecten en Modelvalidatie
- **Sleutelfunctiehouder actuariel (SFH A)**
 - Risicohouding
 - Premie en ambitie
 - Beleggingsbeleid
 - Nabestaandenpensioen + premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid
 - Datakwaliteit
 - Besluitvormingsdocument Wtp
 - Plausibiliteitscontroles transitie-effecten en Modelvalidatie
- **Verantwoordingsorgaan (VO)**
 - Risicopreferentie-onderzoek
 - Invaarbesluit
- **Raad van Toezicht (RvT)**
 - Invaarbesluit

2. Risicoanalyses en beheersingsmaatregelen

2.1 Beschrijving risicomanagementraamwerk (RMR)

PF Detailhandel hanteert een gestructureerde aanpak voor risicomanagement, het zogenoemde RMR (Risiko Management Raamwerk), gebaseerd op het **COSO Enterprise Risk Management (ERM) Framework**. Dit raamwerk, ontwikkeld door het *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO)*, biedt een geïntegreerde benadering voor het identificeren, beoordelen en beheersen van risico's. Het is een internationaal erkend model dat organisaties helpt om risico's systematisch te beheren en strategische doelstellingen te behalen.

Het COSO-framework beschouwt risicomanagement als een doorlopend proces dat wordt ingebed in de gehele organisatie, van bestuur tot operationele uitvoering. Het model bestaat uit vijf samenhangende componenten:

1. **Governance & Cultuur** – Het vaststellen van een risicobewuste organisatiecultuur, waarin het bestuur en het management hun rol nemen in risicomanagement.
2. **Strategie & Doelstellingstelling** – Het afstemmen van de risicostrategie op de doelstellingen van het pensioenfonds, zodat risico's beheersbaar blijven zonder de lange termijn doelen in gevaar te brengen.
3. **Risico-identificatie & Beoordeling** – Het proactief identificeren en analyseren van interne en externe risico's die invloed kunnen hebben op PF Detailhandel, inclusief actuariële, operationele, IT- en financiële risico's.
4. **Risico Respons** – Het ontwikkelen van beheersmaatregelen om geïdentificeerde risico's te mitigeren, accepteren, overdragen of vermijden.
5. **Monitoring & Rapportage** – Het continu evalueren van de effectiviteit van risicobeheersing en het rapporteren van risico's aan belanghebbenden, zoals toezichthouders en pensioenuitvoerders.

Binnen het pensioenfonds wordt het COSO-model toegepast om een robuust risicobeheersingskader te waarborgen, dat aansluit bij de regelgeving en eisen van toezichthouders zoals De Nederlandsche Bank (DNB). Door deze gestructureerde aanpak kunnen risico's tijdig worden gesignaleerd en beheerst, waardoor de stabiliteit en duurzaamheid van het pensioenfonds gewaarborgd blijft.

PF Detailhandel heeft, zoals gezegd, voor de inrichting van integraal risicomanagement het RMR ontwikkeld en ingevoerd. In het handboek RMR is het riskmanagementproces, de governance, het risk appetite framework en de risico's met beheersmaatregelen vastgelegd. Daarnaast wordt gebruik gemaakt van Cerrix, een softwareoplossing voor riskmanagementprocessen. Onderdeel van het RMR is de uitvoering van Risk Self Assessments (RSA's) welke voor projecten worden uitgevoerd, waaronder project P15.

2.2 Identificatie en beheersing van de transitierisico's

PF Detailhandel gebruikt de RSA voor het identificeren en beheersen van de risico's die gepaard gaan met de transitie naar de nieuwe pensioenregeling. De transitierisico's worden periodiek geëvalueerd en geanalyseerd met behulp van het risicoraamwerk van PF Detailhandel, dat specifiek is afgestemd op de risico's die ontstaan voor, tijdens en na de transitie. Het Hoofd Risk Management is de eigenaar van het document waarin de RSA is opgenomen. Het Hoofd Risk Management is verantwoordelijk voor het up-to-date houden van de RSA, de risico-eigenaren binnen de eerste lijn zijn verantwoordelijk voor de opvolging van de beheersmaatregelen.

Fasen van Risico-identificatie en -beheersing:

- **Voorafgaand aan de transitie:** in de voorbereidingsfase heeft PF Detailhandel de eerste RSA opgesteld, waarin verschillende risicoscenario's werden vastgelegd. De eerste versie van de RSA dateert uit 2022. De uitkomsten van deze analyse werden besproken binnen de relevante projectgroepen, waarbij specifieke aandacht werd besteed aan de potentiële risico's die de transitie naar de nieuwe regeling met zich meebrengen. De risico's werden geïdentificeerd en beheersmaatregelen werden ontworpen om deze risico's effectief te managen tijdens de transitieperiode.
- **Tijdens de transitie:** gedurende de transitieperiode wordt de RSA periodiek geüpdatet. De RSA wordt regelmatig herzien en aangepast om ervoor te zorgen dat de transitie goed wordt beheerst. PF

Detailhandel zal zich concentreren op het beheren van de risico's die direct samenhangen met de uitvoering van de transitieactiviteiten en de veranderingen die daarmee gepaard gingen.

- **Na de transitie:** na de transitie zal het risicoraamwerk worden aangepast aan de nieuwe pensioenregeling. Dit omvat de herbeoordeling van de risico's die specifiek voortvloeien uit de nieuwe regeling en de bijbehorende beheersmaatregelen, waarbij het document opnieuw wordt geactualiseerd op basis van de bevindingen na de implementatie.

De RSA is een dynamisch document, waarin de risico's die specifiek verband houden met de transitie naar de nieuwe regeling worden beschreven, en beheersmaatregelen worden benoemd om de geïdentificeerde risico's te mitigeren. Elke risico-eigenaar binnen PF Detailhandel, de verantwoordelijke vanuit de eerste lijn, zorgt ervoor dat de toegewezen risico's goed worden beoordeeld en effectief worden beheerd. Dit zorgt voor een gedegen risicomanagement en een verantwoorde uitvoering van de transitie.

De meest recente versie van de RSA is opgenomen in de "RSA P15 2025 Q2.pdf". Dit hoofdstuk belicht een aantal van de risico's die in de RSA zijn geïdentificeerd, maar alle risico's en bijbehorende beheersmaatregelen zijn volledig terug te vinden in de laatste versie van de RSA.

2.3 Risico's en beheersmaatregelen

Er zijn 59 risico's vastgesteld in de RSA. Deze 59 risico's zijn onderverdeeld naar de volgende negen risico categorieën.

Risicocategorie	Omschrijving
Project	Operationele risico's met betrekking tot het niet behalen van de doelstelling(en) van het project. Deze doelstellingen omvatten doorgaans de oplevering binnen de afgesproken tijd, binnen het gestelde budget, met de gewenste kwaliteit en binnen de gestelde scope. Communicatierisico's vallen hier eveneens onder.
IT	Operationele risico's gerelateerd aan ondoelmatige of onvoldoende doeltreffende inrichting van de IT-strategie, uitvoering en monitoring.
Juridisch	Risico's met negatieve gevolgen die voortvloeien uit contractuele verplichtingen, geschillen en juridische procedures.
Invaren	Operationele risico's met betrekking tot het proces invaren - conversie van DB-aanspraken naar SPR-persoonlijke pensioenvermogens
Financieel	Risico's gerelateerd aan negatieve ontwikkelingen op de financiële markten
Governance	Risico's gerelateerd aan de besturing van de organisatie.
Wet- en regelgeving	Risico's met betrekking tot naleving van wet- en regelgeving (compliance risico's.)
Datakwaliteit	Operationele risico's met betrekking tot onvoldoende datakwaliteit: De data die nodig is voor het uitvoeren van de pensioenregeling is niet integer (onjuist en/of onvolledig).
Uitvoering	Operationele risico's gerelateerd aan ondoelmatige of onvoldoende doeltreffende procesinrichting dan wel procesuitvoering.

Het merendeel van de risicocategorieën betreffen operationele risico's. Deze komen terug in [hoofdstuk 2.3.1.](#), [2.3.2.](#) en [hoofdstuk 3](#). Financiële risico's komen terug in [hoofdstuk 2.6](#), juridische en wet- en regelgeving in [hoofdstuk 2.7](#). De governance risico's zijn geclassificeerd als lage risico's, en komen daarom niet verder terug.

Het uitvoeren van een project van deze omvang brengt altijd risico's met zich mee. Het is niet altijd mogelijk om (kosten)efficiënt alle projectrisico's (volledig) te mitigeren. De risicobereidheid van projectrisico's is *midden*, wat betekent dat er een risico is, *na* alle mitigerende maatregelen, met een beperkte impact

(beperkte aantallen, overzienbare periode en opvolging via incident management.) De belangrijkste operationele en IT-risico's volgen hierna.

Als onderdeel van de besluitvorming in het project is een set aan acceptatiecriteria vastgesteld. De acceptatiecriteria zijn veelal gebaseerd op de beheersmaatregelen, waarmee er een direct verband aanwezig is tussen besluitvorming en de beheersmaatregelen uit de risicoanalyses.

2.3.1 Operationele risico's

PF Detailhandel heeft de operationele risico's die gepaard gaan met de transitie naar de nieuwe pensioenregeling geïdentificeerd en beheerst. De belangrijkste operationele risico's zijn gerelateerd aan de capaciteit en middelen die nodig zijn om zowel het project, de transitie als de reguliere werkzaamheden beheerst uit te voeren. De verhoogde werkdruk kan leiden tot een beperkte beschikbaarheid van kritische resources en heeft impact op de prestaties en het welzijn van medewerkers. Om dit te mitigeren, monitort PF Detailhandel de werkdruk, en zorgt het voor voldoende middelen en bemensing gedurende het gehele transitieproces.

Daarnaast wordt het risico van afhankelijkheden binnen het project gemonitord, zoals vertragingen of veranderingen in het ontwerp die de transitie kunnen beïnvloeden. Een ander belangrijk risico is het gebrek aan afstemming tussen stakeholders, wat kan leiden tot vertragingen in de besluitvorming en uitvoering. De beheersmaatregelen omvatten procedures en regelmatige afstemming tussen de betrokken partijen. De risico's worden continu bijgewerkt en beheerst, zowel tijdens de transitie als daarna, zodat PF Detailhandel een beheerste en integere uitvoering van het project waarborgt.

In onderstaande tabel staan de operationele risico's met een netto risicoscore van midden of hoger.

Risicocategorie	Risico	Beheersmaatregel
Uitvoering	Als gevolg van de vele vragen van deelnemers en werkgevers raakt de pensioen- en werkgeversdesk (Klantcontactcenter) overbelast.	Project voor toegankelijk maken digitale archief en inrichting Klantcontactcenter voor Wtp (opleiden en opschalen).
Uitvoering	De PUO is onvoldoende in staat de nieuwe regeling beheerst uit te gaan voeren in de runorganisatie a.g.v. samenloop nieuwe regeling, operatie en projecten (onvoldoende resources)	Onderdeel van acceptatiecriteria Wtp-project de SLR-scoringspercentages operations, IT en datakwaliteit en desbetreffende backlog voorraden.
Uitvoering	Nieuwe en veranderde uitvoeringsprocessen bij de PUO zijn onvoldoende uitgewerkt in procesbeschrijvingen en operationeel werkend (opzet, bestaan en werking) en vastgelegd in SLA - Control Framework (ISAE)	Dit vormt een onderdeel de deliverables van het Wtp-project, inclusief een ISAE type 1. Onderdeel van acceptatiecriteria Wtp-project.
Project	Het project komt kennis, kunde en/of mensen tekort en kunnen die niet tijdig aanvullen of vervangen, inclusief uitval key spelers.	Projectplanning en monitoring voortgang via periodiek overleg. Buffer in planning opnemen.
Project	Afhankelijkheden van de verschillende stakeholders in het project zorgt voor vertraging in besluitvorming - voortgang project.	Projectplanning en monitoring voortgang via periodiek overleg. Afstemming planning met stakeholders. Buffer in planning opnemen.
Project	De PUO is niet in staat om het project tijdig en volledig en binnen scope en budget af te ronden (change management)	Projectplanning en monitoring voortgang via periodiek overleg. Buffer in planning opnemen. Onderdeel van acceptatiecriteria Wtp-project.

Risicocategorie	Risico	Beheersmaatregel
Project	Bij de toezichthouders is de doorlooptijd goedkeuren van vereiste documentatie (te) lang waardoor planning niet gehaald wordt.	Gebruik maken van de mogelijkheid van partiële beoordelingen (datakwaliteit, risicohouding)
Project	Het toezicht kader onvoldoende duidelijk: DNB en/of AFM geven geen goedkeuring op ingediende stukken want zijn niet in lijn met wet- en regelgeving en/of incompleet.	Goed overzicht houden op bestaande en nieuwe guidance en deze zoveel als mogelijk volgen
Invaren	Deelnemer(s) hebben een te hoog / te laag pensioenvermogen na conversie a.g.v. fouten conversieberekeningen (IT/data/inrichting)	Controles door PUO en adviserend actuaris d.m.v. (proef-)conversies en rapportage SFH Actuarieel controle conversie. Controle op omrekenformulair adviserend actuaris.

Datakwaliteit vallen onder operationele risico's, deze worden behandeld in [Hoofdstuk 3](#).

2.3.2 IT-risico's

De transitie naar de nieuwe pensioenregeling brengt aanzienlijke IT-risico's met zich mee, waaronder het risico dat de transitie niet op de juiste manier plaatsvindt, dat de administratieve systemen voor de nieuwe regeling niet correct functioneren, en dat de capaciteit van de IT-systemen onvoldoende is. PF Detailhandel heeft deze risico's geïdentificeerd en beheerst deze door strikte beheersmaatregelen, waaronder uitgebreide tests, fallback-scenario's en monitoring van de voortgang. Het IT-platform wijzigt met de overgang niet, deze blijven hetzelfde als in de huidige IT-omgeving. Er is geen sprake van het in de lucht houden van twee, een legacy en een target, IT-systemen, en geen sprake van een datamigratie van de legacy naar een targetomgeving. Dit zorgt voor een lager risicoprofiel dan bij een migratie naar een nieuw IT-platform.

Risico's voor, tijdens en na de transitie:

- **Risico van onvolledige of vertraagde IT-transitie:** De benodigde aanpassingen in de IT-systemen en -processen is een complex proces. PF Detailhandel werkt samen met de uitbestedingspartner(s) om het gewijzigde platform op te leveren, met als doel de transitie naar de nieuwe regeling tijdig en zonder verstoringen uit te voeren. PF Detailhandel heeft duidelijke afspraken gemaakt over de voortgang en kwaliteit van de IT- en proceslevering, inclusief het inschakelen van onafhankelijke derde partijen voor quality assurance. Eventuele vertragingen in de oplevering van het nieuwe IT-platform kunnen de transitie vertragen, maar de continuïteit van de pensioenuitvoering wordt gewaarborgd doordat de huidige systemen beschikbaar zijn en blijven voor de uitvoering van de bestaande regeling.
- **Testen van de systemen en IT-capaciteit:** Alle IT-systemen, inclusief de administratieve processen voor de nieuwe regeling, worden uitvoerig getest door zowel de softwareontwikkelaars als de uitvoeringsorganisatie. De tests omvatten niet alleen de huidige en te behouden functionaliteit van de systemen, maar ook de nieuwe en aangepaste functionaliteit om de nieuwe pensioenregeling te ondersteunen. Voor het testen van de rekenkern, wordt gebruikgemaakt van een zogenaamde Digital Twin, waarop de aanpassingen voor de nieuwe SPR-regeling worden getest naast de huidige DB-regeling. Naast het testen van nieuwe functionaliteiten voert de PUO ook regressie- en *end-to-end* testen uit, om de juiste werking van de IT-systemen (in de keten) te borgen.
- **Acceptatiecriteria en risicobeheersing:** Er zijn voor het project acceptatiecriteria gedefinieerd, ook voor de IT-onderdelen van het project. Als deze criteria niet, of niet geheel, gehaald kunnen worden, dan kan daar alleen onderbouwd van afgeweken worden. In het uiterste geval kan de transitie worden uitgesteld tot de wettelijke deadline, maar PF Detailhandel streeft ernaar om de transitie op tijd te voltooien. Bovendien worden alle belangrijke wijzigingen voorafgaand aan de transitie zorgvuldig getest in gescheiden IT-omgevingen, met een volledige back-up van de bestaande database vóór de transitie. Direct na de transitie wordt opnieuw een volledige back-up gemaakt om herstel mogelijk te maken als dat nodig is.

- **Risico op onvoldoende datakwaliteit:** Om een goede datakwaliteit te waarborgen zijn er mitigerende maatregelen genomen om deze op orde te krijgen en te houden. Zie daarvoor [Hoofdstuk 3](#).

In onderstaande tabel staan de IT-risico's met een netto risicoscore midden of hoger.

Risicocategorie	Risico	Beheersmaatregel
IT	De SIVI-koppelingen tussen pensioenuitvoeringsorganisatie (PUO) (Capgemini), Custodian (Northern Trust) en vermogensbeheer (BlackRock) werken niet, of niet juist.	Projectorganisatie met planning, testprogramma en monitoring. Onafhankelijke check op testprogramma. Uitvoeren van RSA op deelproject. Fall back opties uitwerken.
IT	IT-continuïteit niet gewaarborgd.	Projectorganisatie met planning, testprogramma en monitoring. Onafhankelijke check op testprogramma.
IT	IT-change niet tijdig, juist of volledig uitgevoerd (conform scope en planning.)	Projectorganisatie met planning, testprogramma en monitoring. Onafhankelijke check op testprogramma, architectuur en haalbaarheid,
IT	De rekenkern kan de IT-change niet juist, tijdig en volledig afronden voor a. interne conversie en b. uitvoeren nieuwe (SPR) pensioenregeling.	Projectorganisatie met planning, master testprogramma en monitoring. Onafhankelijke check op testprogramma. Adviserend actuaire kijkt tijdens bouw mee en voert controles uit.

2.3.3 Wijzigingen in bedrijfsprocessen

De pensioenuitvoering is uitbesteed aan Capgemini Pensioen Services (Capgemini), die samen met het pensioenfonds een uitgebreide impactanalyse op de bedrijfsprocessen heeft uitgevoerd. Deze analyse heeft geleid tot een gedetailleerd overzicht van de wijzigingen die nodig zijn in de pensioenadministratie van PF Detailhandel als gevolg van de implementatie van de Solidaire premieregeling onder de Wtp.

De impactanalyse heeft specifiek gekeken naar de volgende gebieden:

- **Impact op processen**
- **Impact op het rekenmodel**
- **Impact door invaren**
- **Impact op de organisatie**

De gewijzigde bedrijfsprocessen worden hoog over in deze paragraaf benoemd. Een gedetailleerde lijst met alle nieuwe/ gewijzigde/ vervallen processen in te vinden in “20250618 - Impactanalyse WTP v1.0.pdf”. De wijze waarop de processen worden beheerst en gewijzigd wordt bekeken en beoordeeld in [2.4 Oordeel op technische uitvoerbaarheid van de nieuwe pensioenregeling](#).

Impact op processen

- **Nieuwe processen**
De transitie naar de nieuwe pensioenregeling introduceert belangrijke nieuwe processen, zoals de uitloopdekking van het nabestaandenpensioen en de mogelijkheid voor een vrijwillige verzekering van het nabestaandenpensioen. Deze nieuwe processen zijn noodzakelijk om te voldoen aan de vereisten van de Wtp. Individueel bijsparen zal ook tot de mogelijkheden gaan behoren, nadat de compensatieperiode van 12 maanden is afgelopen. Daarnaast zal het mogelijk zijn bij elke opname van (een deel van) het pensioenvermogen flexibele keuzes te maken, als wel of geen nabestaandenpensioen en hoog/laag uitkeringen.

- **Aanpassingen bestaande processen**

Een aantal bestaande processen ondergaan wijzigingen als gevolg van de nieuwe toezeggingen en berekeningen. Processen zoals pensionering, overlijden, waardeoverdrachten, echtscheidingen en het verstrekken van start- en stopbrieven en UPO worden aangepast. Hierbij worden ook de procesbrieven, website en schermen op het deelnemersportaal aangepast, die de aangepaste processen en procedures ondersteunen.

- **Vervallen processen**

Sommige processen komen te vervallen als gevolg van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling.

- **Korten en indexeren**

Uitkeringen zullen 1x per jaar vanuit de collectieve uitkeringsfase worden aangepast conform het beleid van het pensioenfonds. Pensioenvermogens zullen worden beïnvloed door zowel positieve als mogelijk negatieve rendementen.

- **Uitruil van ouderdomspensioen naar partnerpensioen bij einde deelname**

- **Opvragen van studieverklaring**

Voor wezen met een op 1 januari 2025 al lopende wezenpensioen uitkering is uitstel tot 27 jaar nog wel mogelijk.

- **Deelnemersportaal**

De veranderingen in de bedrijfsprocessen hebben ook invloed op het deelnemersportaal. Er zullen nieuwe schermen nodig zijn om de kapitaalsopbouw weer te geven, inclusief premiebijschrijvingen, rendementen, kosten en andere mutaties. Daarnaast moeten er schermen gemaakt worden die inzicht geven in persoonlijk rendement en schermen die informatie geven over het fondsrendement en de besteding van de premies.

- **Gestandaardiseerde berichtenuitwisseling met vermogensbeheerder en custodian**

De communicatie tussen de pensioenuitvoerder, vermogensbeheerder en custodian wordt gewijzigd om te voldoen aan de wetgeving onder de Wtp. Hierbij wordt gebruikgemaakt van een sectorstandaard voor gegevensuitwisseling, die beheerd wordt door SIVI. Dit proces en de gemaakte afspraken worden verder toegelicht in paragraaf **2.5.2 Afspraken kritieke uitbestedingspartijen**.

- **Terugwerkende kracht mutaties over de transitieperiode**

Bij de transitie is er rekening gehouden met terugwerkende kracht mutaties die betrekking hebben op de oude regeling maar na de transitiedatum moeten worden verwerkt. Dit betreft onder andere salaris- en dienstverbandmutaties, maar kunnen ook andere mutaties betreffen, zoals overlijden, scheiding of pensionering. In de procesontwerpen is vastgelegd dat deze TWK-mutaties in de oude regeling worden verwerkt op de mutatiedatum, waarna ze met terugwerkende kracht worden omgezet en ingevaren naar de nieuwe regeling.

Impact op rekenmodel

De veruit belangrijkste impact van de nieuwe regeling is op de inrichting van het rekenmodel. Hieronder staat hoog over omschreven wat de impact is op maand- en jaarniveau. De inrichting voor de rekenkern staat uitgebreid beschreven in "[Reserves en voorzieningen SPR BpfD v2.1.pdf](#)".

- **Maandverwerking**

De SPR-administratie werkt met een maandelijks verwerkingscyclus waarbij theoretische beschermingsrendementen worden vastgesteld op basis van de maandelijks rentetermijnstructuur. Behaalde rendementen worden maandelijks toegewezen via rapportages van de custodian, daarnaast worden de premies maandelijks aan de vermogensbeheerder doorgegeven en op de eerste dag van de maand 2 maanden na afloop van de loonperiode op persoonlijke pensioenkapitalen worden bijgeschreven. Daarnaast vindt maandelijks verrekening van het micro-langlevens plaats. De berekeningen verlopen geautomatiseerd, maar er zijn nieuwe maandelijks beheerprocessen geïntroduceerd om de juistheid van variabelen en rapportages te waarborgen.

- **Jaarverwerking**

Bij de jaarovergang vinden extra beheerprocessen plaats, zoals het beoordelen en waar nodig resetten of vereffenen van reserves en voorzieningen. Daarnaast wordt besloten over de verrekening van het macro-langlevens resultaat met persoonlijke pensioenkapitalen en het vaststellen van collectieve aanpassingen van ingegane uitkeringen, rekening houdend met rendementen en solidariteitsreserves. Ook wordt beoordeeld of een collectieve aanvulling uit de SDR nodig is om verlagingen op te vangen en of de inkoopfactoren voor de collectieve uitkeringsfase aangepast

moeten worden. Hoewel het geautomatiseerde systeem de benodigde data levert, worden deze acties pas uitgevoerd na een bestuursbesluit.

Impact door invaren

- **Invaren**
Het invaren van de bestaande DB-aanspraken naar de nieuwe SPR-administratie is een belangrijke activiteit waarbij het pensioenfonds en Mercer de benodigde actuariële input leveren. Capgemini voert de technische invaarberekeningen uit en verwerkt deze in het rekenmodel. Hierbij worden DB-aanspraken eveneens omgerekend naar pensioenrichtleeftijd 68 en wordt het beschikbare vermogen verdeeld over persoonlijke pensioenkapitalen en reserves, en vinden na het invaren de vereiste assurance en controles plaats.
- **Invaren en UPA-loonaangiften**
Bijzondere aandacht is vereist voor de aanlevering van salarissen en dienstverbandgegevens. Door de UPA-systematiek is er gemiddeld een vertraging van 1,5 maand, waardoor opgaven over december in januari worden aangeleverd en in februari worden verwerkt. Daarom vindt de transitie per 1 januari plaats op basis van een stand die is geprolonged tot en met 31 december, gebaseerd op de laatst beschikbare gegevens. De daadwerkelijke gegevens worden vervolgens met terugwerkende kracht gecorrigeerd.
- **Transitielcommunicatie**
Een belangrijk onderdeel van invaren is de communicatie aan deelnemers over de wijziging van de pensioenregeling. Bij de transitie per 1 januari moeten deelnemers uiterlijk 1 december het prognose transitieoverzicht ontvangen. Deze brief informeert hen over het verwachte pensioen en de pensioensituatie in verschillende scenario's, zowel onder de oude als de nieuwe regeling. In het voorjaar van 2026 volgt de definitieve brief, binnen zes maanden na de transitiedatum. Deze wordt verstuurd als een transitie-UPO, die tegelijk fungeert als het UPO over het voorgaande jaar. De modellen zijn conceptueel afgestemd, specificaties zijn opgesteld en er zijn afspraken gemaakt met Capgemini en Rotaform over de logistieke verwerking.
- **Mutatiestop**
Zolang de transitie niet is afgerond, inclusief de benodigde controles, is er een mutatiestop.

Impact op organisatie

- **Kennis Wtp**
De SPR-regeling vereist specifieke kennis over zowel de regeling zelf als de implementatie ervan in processen en systemen. Medewerkers moeten goed geïnformeerd zijn over de Wtp, de SPR-regeling van PF Detailhandel, en de ondersteuning hiervan in de systemen. Dit omvat een algemeen begrip van de Wtp en SPR, zodat nieuwe werkzaamheden in de juiste context worden geplaatst, evenals kennis van de nieuwe pensioenbegrippen zoals die in processen en schermen worden gebruikt.
- **Capaciteit**
Er moet een goede planning worden gemaakt voor de benodigde capaciteit van medewerkers. In januari geldt een mutatiestop, waardoor operationele mutaties beperkt zijn, maar het aantal vragen en eventuele klachten van werkgevers en deelnemers juist kan toenemen. In februari vindt een inhaalactie plaats om de achterstanden door de mutatiestop weg te werken, waarbij rekening wordt gehouden met mogelijke onbekendheid en onwennigheid met de nieuwe systemen en werkwijzen.

Op basis van de hierboven beschreven wijzigingen in de bedrijfsprocessen zal een contract met de PUO worden opgesteld, passend bij de aangepaste regeling. Momenteel wordt onderzocht op welke onderdelen het bestaande contract zal moeten worden aangepast. Het aangepaste contract zal na het invaren (einde huidige contractduur) besproken en afgestemd zijn, zodat de uitvoering van de nieuwe regeling contractueel geborgd wordt.

Voor zowel Yource (klantcontactcentrum) als Cannock (creditmanager) blijven de bestaande contracten ongewijzigd van kracht. Er zijn op dit moment geen structurele aanpassingen nodig. Voor Yource is echter wel een tijdelijke aanvulling op het contract overeengekomen, in verband met de verwachte toename in werkdruk als gevolg van de overgang. Deze uitbreiding zorgt ervoor dat de dienstverlening ook tijdens piekmomenten gewaarborgd blijft.

2.3.4 Wijzigen in governance

De governancestructuur van het pensioenfonds blijft ongewijzigd bij de invoering van de nieuwe pensioenregeling.

2.3.5 Wijzigingen in kosten

In deze paragraaf wordt een overzicht gegeven van de wijzigingen in de kostenstructuur van het pensioenfonds, zowel als gevolg van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling als van de uitvoering van de regeling na de transitie. De overgang naar de Wtp brengt nieuwe financiële verplichtingen en operationele aanpassingen met zich mee, die invloed hebben op de kostenopbouw en -verdeling binnen het pensioenfonds. In deze paragraaf wordt inzicht gegeven in de aard en omvang van deze kosten, de redenen voor de wijzigingen, en de wijze waarop PF Detailhandel deze kosten beheerst en verantwoordt.

Kosten nieuwe pensioenregeling

De kosten die gemaakt worden door PF Detailhandel worden in de huidige situatie onderverdeeld naar twee onderdelen: pensioenbeheerkosten en vermogensbeheerkosten. Het pensioenfonds maakt ook algemene kosten: kosten die worden gemaakt voor zowel pensioenbeheer als vermogensbeheer. Voorbeelden van algemene kosten zijn bestuurskosten, controle- en advieskosten en communicatiekosten.

De kostenstructuur van de nieuwe pensioenregeling zal niet wijziging ten opzichte van de huidige kostenstructuur. Hiermee kent de nieuwe pensioenregeling dus ook een kostenverdeling naar pensioenbeheerkosten en vermogensbeheerkosten. Als gevolg van het invaren van de huidige pensioenregeling naar de nieuwe pensioenregeling worden er ook (eenmalige) transitiekosten gemaakt.

Pensioenbeheerkosten

De pensioenbeheerkosten betreffen de kosten die het pensioenfonds maakt voor de administratieve uitvoering van de pensioenregeling. Dit betreffen de vergoedingen die worden betaald aan pensioenuitvoeringsorganisatie Capgemini, klantcontactcenter Yource en creditmanager Cannock.

De huidige kostenstructuur voor de pensioenadministratie bestaat uit een vaste jaarlijkse vergoeding. Boven op de vaste vergoeding, die jaarlijks wordt geïndexeerd, wordt een projectkalender uitgevoerd met nader af te spreken vergoedingen. De nieuwe vergoeding zal eveneens bestaan uit een vaste vergoeding voor de zogenoemde 'Basis dienstverlening' (met daarin onder andere alle wettelijke vereisten) en een additionele vergoeding voor projecten, kwaliteitsversterking en innovaties. De vergoedingen gaan uit van een zoveel als mogelijke digitale dienstverlening en een grote mate van selfservice via de portalen. In de vergoeding is uitgegaan van een verhoogde contactfrequentie in de transitieperiode ten opzichte van de huidige situatie met onze pensioen- en werkgeversdesk van Yource. Het kostenniveau voor de pensioenuitvoering zal in de gehele keten vergelijkbaar zijn met het huidige kostenniveau.

Vermogensbeheerkosten

De vermogensbeheerkosten betreffen met name de vergoedingen die PF Detailhandel betaalt aan BlackRock voor het beheer van ca. 90% van de beleggingsportefeuille (inclusief renteafdekking en valutaafdekking) en daarnaast de vergoedingen die het pensioenfonds betaalt aan custodian Northern Trust voor de bewaring van de effecten van het pensioenfonds en de verzorging van additionele administratieve diensten als een onafhankelijke beleggingsadministratie en rendementsberekeningen.

BlackRock en PF Detailhandel volgen een formeel proces rondom de vaststelling van de vergoeding die BlackRock voor haar dienstverlening in rekening brengt. BlackRock zal PF Detailhandel adviseren welke keuzes van PF Detailhandel zullen/kunnen leiden tot een materiele wijziging van haar dienstverlening en hierover met PF Detailhandel in gesprek gaan om tot overeenstemming te komen. Bekeken zal worden of de omzetting naar de SPR-regeling impact heeft op de huidige overeengekomen vergoeding voor de dienstverlening van BlackRock aan PF Detailhandel. Een en ander is afhankelijk of er in de komende periode aanvullende eisen en wensen van kracht worden van PF Detailhandel die een aanvullende vergoeding rechtvaardigen.

PF Detailhandel heeft ervoor gekozen om met de omzetting naar de SPR-regeling ook de inrichting van de beleggingsadministratie bij Northern Trust aan te passen. De aanpassing leidt ertoe dat Northern Trust sneller na maandeinde haar onafhankelijke waardering van de beleggingsportefeuille van PF Detailhandel kan vaststellen, waarmee Northern Trust ook eerder de gerealiseerde rendementen kan berekenen en rapporteren. De aanpassing in de inrichting van de beleggingsadministratie heeft tot gevolg dat PF Detailhandel een hogere vergoeding aan Northern Trust zal gaan betalen ten opzichte van de huidige situatie. Deze verhoging is echter niet significant relatief aan de totale kosten vermogensbeheer van PF Detailhandel.

Algemene kosten

PF Detailhandel verdeelt haar algemene kosten onder naar “Bestuurskosten”, “Kosten bestuursbureau”, “Controle en advieskosten van accountant, actuaris en interne audit”, “Communicatiekosten” en “Toezichtkosten en lidmaatschap pensioenfederatie”. Het pensioenfonds verwacht dat de algemene kosten in de nieuwe pensioenregeling een stijging zullen laten zien, maar dat de stijging niet significant zal zijn ten opzichte van de huidige situatie.

Transitiekosten

Het transitieproject is in 2021 gestart en sindsdien worden de kosten nauwkeurig gemonitord en beheerst. De transitiekosten zijn verdeeld in verschillende categorieën, waaronder IT-aanpassingen, projectondersteuning, communicatie, advisering, data voorbereiding en voorbereiding uitbestede partijen. Naast deze transitiekosten zullen er ook transitiekosten gemaakt gaan worden die verband houden met het vermogensbeheer. Als gevolg van wijzigingen in de allocatie van de te beleggen gelden, zal namelijk de huidige beleggingsportefeuille van het pensioenfonds omgezet moeten worden in lijn met deze nieuwe allocaties. PF Detailhandel zal hiervoor een transitie-manager aanstellen die dit proces in samenwerking met het pensioenfonds en custodian Northern Trust op een ordentelijke en gecontroleerde manier zal uitvoeren. Als onderdeel van de voorbereiding op deze transitie zal de transitie-manager zogeheten pre-trade analyses uitvoeren waarmee inzicht wordt gegeven welke transacties plaats dienen te vinden en welke verwachte kosten hiermee zijn gemoeid. Na afronding van de transitie van de beleggingsportefeuille wordt door middel van post-trade analyses getoond welke kosten daadwerkelijk zijn gemaakt en hoe deze zich verhouden met de verwachte kosten uit de pre-trade analyses. De uiteindelijke kosten zijn onder meer afhankelijk van marktomstandigheden en daarom is het op dit moment niet mogelijk om deze kosten te kwantificeren. PF Detailhandel zal de transitie-manager een eenmalige vaste vergoeding betalen voor het begeleiden en uitvoeren van de transitie. Deze vergoeding is niet significant relatief aan de totale kosten vermogensbeheer van PF Detailhandel.

2.4 Oordeel op technische uitvoerbaarheid

De technische uitvoerbaarheid van de nieuwe pensioenregeling vormt een cruciaal onderdeel van de succesvolle transitie. Het bestuur heeft een uitgebreide haalbaarheidsanalyse laten uitvoeren om te waarborgen dat de IT-systemen, inclusief de benodigde interfaces met externe partijen zoals vermogensbeheerders, tijdig en met de juiste functionaliteiten beschikbaar zijn om zowel de transitie als de toekomstige uitvoering van de regeling te ondersteunen.

Deze analyse is gebaseerd op vooraf vastgestelde beoordelingscriteria, waaronder integrale mijlpalen, minimale eisen, test- en validatieplannen, en go/no-go momenten. Een onafhankelijke externe partij heeft de plannen en de voortgang van het IT-verandertraject bij de pensioenuitvoerder beoordeeld en getoetst.

Daarnaast zijn concrete actieplannen en tijdslijnen opgesteld in samenwerking met de Capgemini (de PUO), Northern Trust (Custodian) en Blackrock (Vermogensbeheerder). Het bestuur monitort de voortgang nauwgezet en neemt regie waar dat nodig is, om te zorgen dat eventuele risico's en issues tijdig worden gesignaleerd en aangepakt.

2.4.1 Haalbaarheidsanalyse van IT-systemen

Het nieuwe pensioenstelsel vereist een andere inrichting van de IT-systemen. Voor PF Detailhandel en haar uitbestedingspartijen komt het met name neer op een aanpassing van de huidige architectuur op een aantal vlakken:

1. Aanpassing van het kernsysteem van Capgemini bestaande uit Azure/Salesforce;

2. Inrichting rekenkern Lumera AxyLife als onderdeel van de dienstverlening Capgemini;
3. Realisatie van SIVI-koppelingen tussen Custodian (NT), Vermogensbeheerder (Blackrock) en Capgemini.

De haalbaarheidsanalyse, met onder meer de technische uitvoerbaarheid van de nieuwe pensioenregeling, is uitgevoerd door een onafhankelijke externe partij (Highberg). Hierbij is gebruikgemaakt van het denkraam van de Software Development Life Cycle (SDLC) om een gestructureerde en integrale beoordeling van het IT-verandertraject te waarborgen.

De analyse omvatte een beoordeling van alle relevante fasen van de SDLC, waaronder het ontwerp, de ontwikkeling, het testen en de implementatie van de nieuwe en aangepaste systemen. Het bestuur heeft concrete beoordelingscriteria vastgesteld om de voortgang en kwaliteit van deze fasen te monitoren, zoals:

1. Analyse van benodigde aanpassingen:

- a. Architectuur: zijn de aanpassingen technisch haalbaar?
- b. Impactanalyse: is alle impact helder beschreven en gedocumenteerd?

2. Ontwerp:

- a. Zijn use cases ontwikkeld voor de benodigde aanpassing en vernieuwing?

3. Ontwikkelen:

- a. Is een goed functionerend voortbrengingsproces 'in place' om alle wijzigingen en vernieuwingen gecontroleerd en planmatig door te voeren?
- b. Voert ontwikkelaar(s) ook de juiste unit tests uit?

4. Testen

- a. MTP: Is een Master Test Plan aanwezig?
- b. Acceptatiecriteria: zijn acceptatiecriteria voor de verschillende testen omschreven?
- c. Testresultaat: Zijn de testresultaten beschreven en geaccepteerd?

5. In gebruik nemen:

- a. Criteria: zijn go-live criteria vanuit PF Detailhandel helder beschreven?
- b. Fall back scenario: is een fall back scenario 'in place' wanneer een eventuele go-live dreigt te falen?

6. Planning:

- a. Haalbaar: Is de planning voor de te maken aanpassingen expliciet en haalbaar
- b. Gecommuniceerd en onderschreven: Is de planning doorleefd bij betrokkenen?
- c. Is er ruime in de planning om eventuele knelpunten op te vangen?

Op basis van documentanalyse en interviews is een beeld gevormd van de stand van zaken. De input bestond uit projectdocumentatie van Capgemini (zoals testplannen, architectuurdOCUMENTEN, planningen en rapportages) en conceptdocumenten over SIVI-koppelingen. Daarnaast zijn enkele project- en werksessies bijgewoond met betrokken partijen (waaronder Capgemini, Lumera (rekenkern AxyLife), Blackrock en Northern Trust) en zijn interviews gehouden met sleutelfiguren van Capgemini over onder meer het voortbrengingsproces, testaanpak, planning en risicobeheersing.

Resultaten van de toetsing zijn terug te vinden in "[Haalbaarheidsanalyse 20250626.pdf](#)". Conclusie van de toetsing is dat de aanpassingen technisch haalbaar zijn. Op moment van toetsing (24 april 2025 22 juni 2025 met daarna een aanvulling op het document na de bestuursvergadering van 24 juni 2025) is het technisch haalbaar (vanuit IT-perspectief) om in te varen op 1 januari 2026. De aanpassingen in de architectuur zijn beperkt, de wijzigingen in de rekenkern Lumera AxyLife en in Azure/Salesforce voor aanpassing van processen zijn bekend en worden op beheerste wijze doorgevoerd.

Er moeten nog diverse activiteiten plaatsvinden om gecontroleerd over te gaan op de nieuwe regeling. De huidige planning is strak, echter de activiteiten die gedaan moeten worden zijn in beeld en lijken haalbaar (de recent opgeleverde en aangepaste planningen zijn nog in 'draft' en worden in juli definitief vastgesteld >> dit

zou dus nog wijzigingen met zich mee kunnen brengen.). Het project voor de realisatie van de SIVI-koppelingen is goed van wal. De opgestelde planning voor deze koppelingen is technisch haalbaar.

Een belangrijke mijlpaal is het uitzenden van de prognose brieven. Een besluit hiertoe is (voorlopig) gepland op 15 oktober 2025. Het Pensioenfonds heeft concrete acceptatiecriteria opgesteld voor een 'go/no go'. Tevens heeft het Pensioenfonds mijlpalen gedefinieerd die helpen bij het tijdig ingrijpen en het voorkomen van een risicovolle overgang. De opgestelde criteria en mijlpalen zijn vanuit IT perspectief concreet en dekken de lading voor een goede besluitvorming. Uiteraard heeft het Pensioenfonds op het moment van besluitvorming op deze mijlpalen weer een accurater zicht op de planning en resultaten. Dit helpt natuurlijk in de scherpste van besluitvorming.

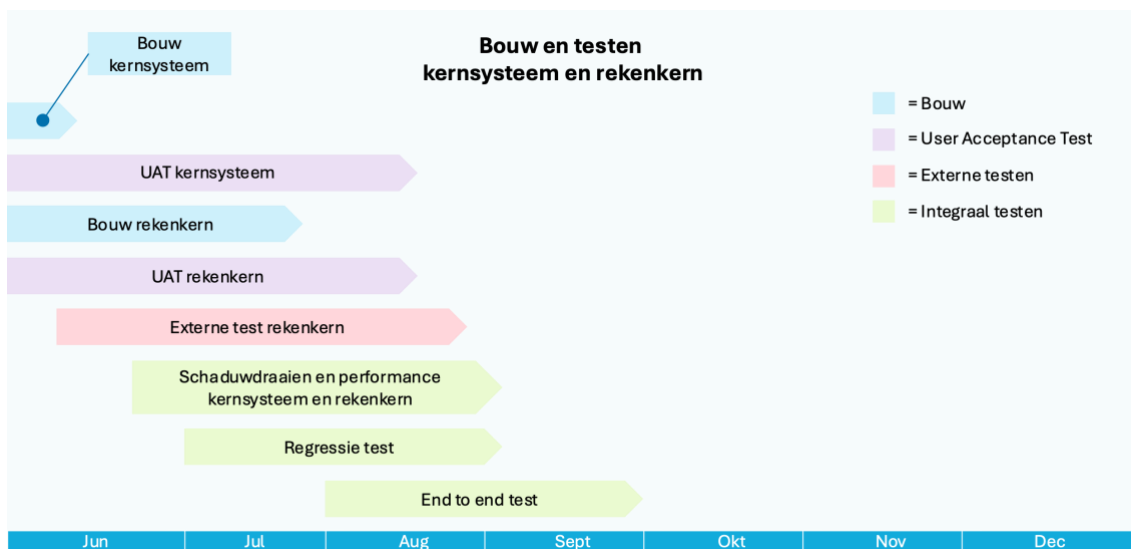
Als definitief fallback scenario kan het Pensioenfonds de invaardatum naar een later moment verplaatsen. De impact op de IT is hierbij beperkt. PUO kan de huidige productieomgeving in stand houden.

2.4.2 Status en voortgang van IT-oplevering en resterende stappen en tijdslijnen

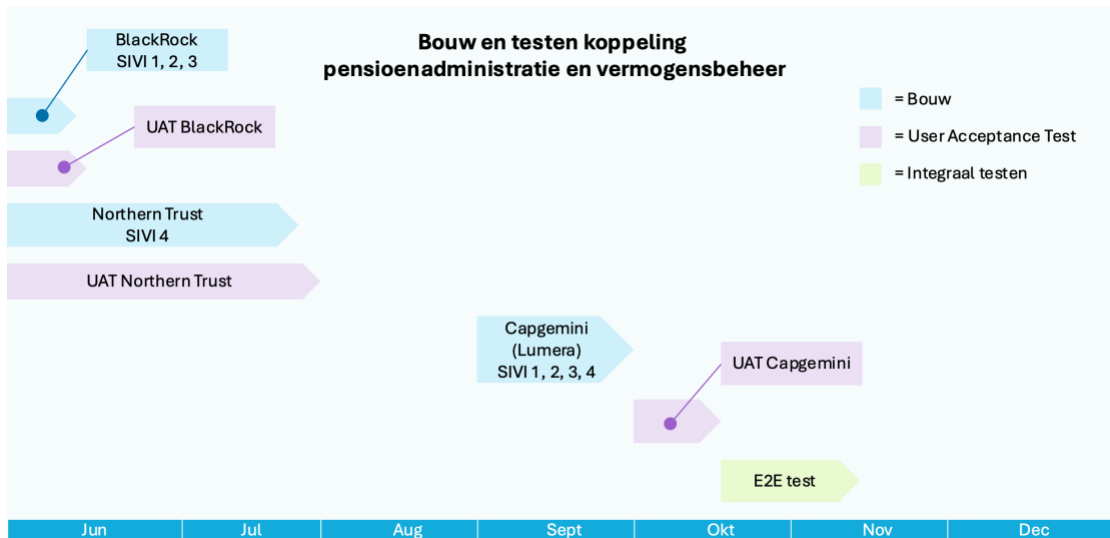
Zoals eerder genoemd bestaat het IT-verandertraject bestaat uit drie hoofdtrajecten:

1. Aanpassing van de gewijzigde processen in het kernsysteem van de pensioenuitvoerder;
2. Inrichting van de rekenkern als onderdeel van de dienstverlening van de pensioenuitvoerder;
3. Realisatie van SIVI-koppelingen tussen de custodian, vermogensbeheerder en pensioenuitvoerder.

De bouw van traject 1 en 2 is opgedeeld in verschillende releases, waarbij elke release wordt geanalyseerd, ontworpen, ontwikkeld en getest. De werkzaamheden aan deze trajecten zijn in 2023 gestart. Naast de afzonderlijke tests zullen traject 1 en 2 ook integraal worden getest. Hierbij wordt onder andere een schaduwadministratie gedraaid, die loopt van juni tot en met eind september. Tijdens deze testperiode vindt ook een dry run plaats van het invaren. Zowel tijdens de individuele releases van traject 2, als bij de schaduwadministratie en de dry run zal de adviserend actuaire (Mercer) de uitkomsten beoordelen. Hieronder is een tijdlijn overzicht opgenomen met de nog te nemen stappen.



De bouw en het testen van de individuele componenten van de SIVI-koppeling door de verschillende partijen loopt tot halverwege oktober 2025. Hierna volgt het integrale testen van de koppelingen. Een overzicht van deze nog te nemen stappen is hieronder opgenomen.



Op basis van de testresultaten en andere acceptatiecriteria, waaronder de goedkeuring van DNB, zal het bestuur op 15 oktober 2025 het go/no-go besluit voor het invaren nemen. Dit besluit markeert de start van het daadwerkelijke invaren. De acceptatiecriteria zijn terug te vinden in [“20250625 acceptatiecriteria WTP.pdf”](#).

Het invaren omvat het draaien van een pre-jaarwerk, de conversie voor de prognosebrieven en het daadwerkelijk overzetten van de rechten per 1 januari 2026. In het eerste kwartaal van 2026, zodra alle definitieve cijfers beschikbaar zijn, worden de aanspraken opnieuw nagekeken (toets moment 2). Hierna zullen deelnemers de transitie-UPO ontvangen, waarin de definitieve bedragen worden vermeld.

2.4.3 Fallbackscenario's en besluitvorming bij go/no-go

Voor de transitie zijn acceptatiecriteria opgesteld die richting geven aan de besluitvorming en sturing tijdens het implementatieproces. Deze criteria zijn gekoppeld aan vooraf gedefinieerde mijlpalen en vormen de basis voor het go/no-go-besluit dat 15 oktober 2025 door het bestuur wordt genomen.

Als blijkt dat op meerdere onderdelen de acceptatiecriteria niet worden behaald, zal een no-go worden overwogen. In het geval van een no-go gaat PF detailhandel over op het fallback draaiboek. Daarbij zal worden vastgesteld welke aanvullende stappen nodig zijn om alsnog aan de acceptatiecriteria te voldoen, waarna een herplanning volgt.

2.5 Uitbestedingsrisico

2.5.1 Procesbeschrijving

PF Detailhandel heeft vanaf het begin de volledige uitbestedingsketen betrokken bij de voorbereiding op de transitie naar de nieuwe pensioenregeling, zoals ook te lezen is in [1.2.3a Inrichting governance fase 1 & 2](#). Dit betreft alle partijen die een rol spelen in het ontwikkelen, aanpassen en beheren van de IT-systemen en operationele processen, zoals de pensioenuitvoeringsorganisatie (PUO, vermogensbeheerder en custodian). Door deze integrale benadering wordt gewaarborgd dat alle stakeholders hun verantwoordelijkheden kennen en tijdig betrokken zijn bij de inrichting en uitvoering van de transitie.

2.5.2 Afspraken kritieke uitbestedingspartijen

Voor de dienstverlening van de PUO worden nieuwe SOP's en SLA's opgesteld zodra de proceswijzigingen zijn doorgevoerd, zie ook [2.3.3 Wijzigingen in bedrijfsprocessen](#). Voor de koppeling tussen vermogensbeheerder en pensioenadministratie is een Target Operating Model (TOM) opgesteld waar alle partijen zich aan committeren. Uitgangspunt voor het TOM zijn standaarden die door kenniscentrum SIVI in samenwerking met partijen actief in de pensioensector zijn vastgesteld. Het TOM beschrijft het operationele kader voor het beheer van de gegevensuitwisseling tussen de kernpartijen. Dit omvat de coördinatie van technische en

functionele processen, afspraken over berichtverkeer, validaties, incidentbeheer, wijzigingsbeheer, test- en acceptatieprocedures, monitoring en rapportage, en ook governance en escalatiemechanismen. Hiermee wordt een betrouwbare en gecontroleerde samenwerking gedurende de transitie en uitvoering gewaarborgd. De afspraken uit het TOM worden juridisch verankerd door middel van een bijlage ('rider') bij de bestaande contracten.

2.5.3 Overzicht kritieke uitbestedingen

In deze paragraaf is een overzicht opgesteld van alle kritieke uitbestedingen en onder-uitbestedingsrelaties die betrokken zijn bij de transitie. Dit overzicht bevat een beschrijving van de aard van de dienstverlening, de verantwoordelijkheden en de onderlinge relaties tussen de partijen. Hiermee wordt een compleet beeld gegeven van het IT-landschap en de operationele keten, wat essentieel is om risico's te identificeren, beheersen en te monitoren gedurende het gehele transitieproces.

Pensioenuitvoering

- Verantwoordelijke partijen:
 - **Capgemini Pensioen Services** is verantwoordelijk voor het volledige beheer van de pensioenadministratie. Dit omvat onder andere het beheer van pensioenregelingen, werkgevers- en dienstverbandenadministratie, facturatie en incasso, persoons- en aansprakenadministratie, uitkeringsverwerking, communicatie over aanspraken, financiële administratie en frontoffice-ondersteuning zijnde het klantcontact in de tweede lijn. Capgemini speelt dan ook een grote rol in het transitie traject, waarbij zij verantwoordelijk zijn voor het grootschalige IT-verandertraject zoals beschreven in het implementatieplan.
 - **Yource** is de eerstelijns klantenservice. Deze partij is verantwoordelijk voor het inkomende klantcontact via de telefoon en vormt daarmee het eerste aanspreekpunt voor deelnemers en werkgevers. Medewerkers van Yource zullen worden getraind en opgeleid om vragen over de nieuwe regeling te kunnen beantwoorden.
- Onder-uitbestedingen van Capgemini:
 - **Lumera** is verantwoordelijk voor de rekenkern (AxyLife) die wordt gebruikt voor het berekenen van pensioenaanspraken en -uitkeringen. Zij richten de rekenkern in voor na de transitie, evenals het mechanisme dat alle aanspraken zal omrekenen en het vermogen verdeelt over de persoonlijke pensioenvermogens en reserves.
 - **Rotaform** verzorgt het printen en versturen van papieren communicatie naar deelnemers, zoals brieven en overzichten. Zij zullen voor de transitie verantwoordelijk zijn voor het printen en versturen van de prognosebrieven voorafgaand aan de transitie en de transitie-UPO brieven na de transitie naar de deelnemers.

Actuarieel advies

- Verantwoordelijke partij:
 - **Mercer** is verantwoordelijk voor het actuarieel advies. Daarnaast voeren zij kwaliteitscontroles op DNB-rapportages uit en toetsen zij actuariële berekeningen. Ze spelen een centrale rol in de transitie naar de nieuwe pensioenregeling. Zo zijn ze betrokken bij het opstellen van het beleggingsbeleid en de berekening van de transitie-effecten. Ook hebben zij een algemene controlerende rol en controleren de rekenregels en uitkomsten van de gewijzigde rekenkern.

Custody

- Verantwoordelijke partij:
 - **Northern Trust** is verantwoordelijk voor de bewaarneming van de effecten van PF Detailhandel en dienstverlening daaraan direct gerelateerd (bijvoorbeeld afwikkeling corporate actions, belastingterugvordering). Daarnaast verzorgt Northern Trust de onafhankelijke beleggingsadministratie, berekening van het door de beleggingsportefeuille gerealiseerde beschermingsrendement en overrendement en compliance monitoring dienstverlening. In de transitie heeft zij naast Capgemini en BlackRock een rol in de koppeling tussen vermogensbeheer en pensioenadministratie door het door de beleggingsportefeuille gerealiseerde beschermingsrendement en overrendement aan Capgemini te rapporteren.

Vermogensbeheer

- Verantwoordelijke partij:
 - **BlackRock** verzorgt het vermogensbeheer van ca. 90% van het belegde vermogen van het pensioenfonds. Tijdens de transitie zijn zij verantwoordelijk voor het aanpassen van de beleggingen om te voldoen aan het nieuwe beleggingsbeleid. Daarnaast zijn zij onderdeel van de nieuwe koppeling tussen vermogensbeheer en pensioenadministratie.

2.5.4 Uitbestedingsrisico's

De uitbesteding van de pensioenadministratie en andere diensten brengt specifieke risico's met zich mee die van invloed kunnen zijn op de kwaliteit, continuïteit en betrouwbaarheid van de dienstverlening tijdens en na de transitie. Deze risico's zijn integraal opgenomen en beoordeeld in de RSA.

Belangrijke uitbestedingsrisico's betreffen onder meer de afhankelijkheid van Capgemini voor het IT-verandertraject en de operationele continuïteit, de kwaliteit van de rekenkern van Lumera AxyLife, en de juistheid en tijdigheid van communicatie via Rotaform. Daarnaast zijn risico's rondom de koppeling en gegevensuitwisseling met Northern Trust (custody), BlackRock (vermogensbeheer) en Capgemini (pensioenadministratie) van belang.

Voor al deze risico's zijn beheersmaatregelen getroffen, zoals het opstellen van duidelijke afspraken inclusief SLA's en SOP's, het uitvoeren van integrale testen, periodieke monitoring en rapportage, escalatieprocedures, en het trainen van betrokken medewerkers. Hiermee wordt de betrouwbaarheid en kwaliteit van de dienstverlening gedurende de transitie en de nieuwe pensioenregeling gewaarborgd.

2.6 Risicoanalyse en beheersing financiële risico's

Bij de financiële risico's draait het om de ontwikkeling van zowel het vermogen als de verplichtingen, met als belangrijkste indicator de dekkingsgraad. De mate waarin de transitiedoelen worden bereikt, hangt af van de dekkingsgraad op het moment van invaren. De aard van deze risico's is niet nieuw, maar de context waarin de risico's beoordeeld worden – de overgang naar een nieuw pensioencontract – is dat wel. In deze transitiefase krijgen neerwaartse risico's meer gewicht dan het mislopen van opwaarts potentieel.

Afhankelijk van de dekkingsgraad op het moment van overgang kunnen de doelen van PF Detailhandel in meer of mindere mate worden gehaald. Voor de overdracht van bestaande pensioenaanspraken naar de solidaire premieregeling is een minimale dekkingsgraad vereist. Een belangrijk financieel risico tijdens dit proces is het beleggingsrisico, dat wordt beoordeeld in relatie tot de verplichtingen. PF Detailhandel spreidt de marktrisico's over verschillende activaklassen en houdt deze dagelijks in de gaten. Naast marktrisico's wordt ook rekening gehouden met andere financiële risico's, zoals liquiditeitsrisico en tegenpartijrisico.

Gezien de relatief hoge dekkingsgraad op het moment van besluitvorming over het nieuwe contract, wordt verwacht dat alle doelen grotendeels kunnen worden bereikt. Het risico dat een rentedaling de dekkingsgraad sterk doet dalen, waardoor de doelen niet gehaald worden of de overgang zelfs niet mogelijk is, wordt door de hoge mate van afdekken van het renterisico gereduceerd.

2.6.1 Scenario-analyses

Het bestuur heeft samen met het PPD verschillende financiële en economische scenario's verkend voor het vaststellen van grenzen voor de invaardekkingsgraad. Op deze wijze is in beginsel geen nadere besluitvorming noodzakelijk bij het wijzigen van de dekkingsgraad binnen de bandbreedte 103% - 135% op het moment van invaren ten opzichte van de huidige (uitgangs-)situatie. Bij een dekkingsgraad van 112% is de zoals in [Hoofdstuk 4](#) genoemde verdeling van het vermogen van PF Detailhandel haalbaar. Bij een dekkingsgraad tussen de 103% en 112% zijn er voorrangsregels bepaald die toezien op het verdelen van het vermogen. Wanneer de dekkingsgraad onder 103% is op het moment van transitie treden het PPD en bestuur met elkaar in overleg.

BlackRock en de onafhankelijk risicomanager van PF Detailhandel EY, rapporteren periodiek aan PF Detailhandel over de ontwikkeling van de dekkingsgraad en de gevoeligheid voor verschillende marktschokken. Door middel van scenarioanalyses wordt inzicht gegeven in de impact van rente- en aandelenmarktschokken op de dekkingsgraad. Daarnaast worden stresstesten uitgevoerd die de dekkingsgraadontwikkeling simuleren tijdens historische stressmomenten en hypothetische stresssituaties. Hierbij wordt er gekeken naar de kans dat de dekkingsgraad onder het ideale (112%) of onder het minimale (103%) niveau komt in verschillende macro-economische scenario's. Bovengenoemde analyses zijn terug te vinden in "Migratieplan Portefeuilletransitie_draft.pdf".

Het netto risico dat de invaardekkingsgraad onder een kritisch niveau uitkomt, is als laag beoordeeld en past binnen de risk appetite van vermogensbeheer. Het bestuur heeft dit netto risico geaccepteerd.

Daarnaast hebben zowel Mercer als BlackRock onafhankelijk van elkaar een ALM-analyse uitgevoerd. Deze analyses geven inzicht in de lange termijn ontwikkeling van de dekkingsgraad en pensioenuitkomsten onder verschillende economische scenario's en beleidskeuzes. De uitkomsten bevestigen dat het verwachte verloop van de dekkingsgraad robuust is.

PF Detailhandel, Mercer en BlackRock hebben onderzocht welke maatregelen mogelijk zijn om te voorkomen dat de dekkingsgraad onder kritische grenzen daalt. Daarbij is onder meer gekeken naar de inzet van niet-lineaire derivaten als beschermingsinstrument om de gewenste invaardekkingsgraad te borgen. Uit de verkenning bleek echter dat het opzetten van een dergelijke beschermingsconstructie op dat moment niet wenselijk was. Redenen hiervoor waren onder andere:

- de onzekerheid over het exacte invaartijdstip, waardoor de looptijd van derivaten mogelijk niet aansluit;
- de kosten van het opzetten en aanhouden van de constructie en de complexiteit die tot additionele governance uitdagingen leidt.

2.6.2 Aanpassingen beleggingsbeleid

PF Detailhandel heeft besloten om het beleggingsbeleid voorafgaand aan de transitie niet te wijzigen, ook niet in het geval van een dalende dekkingsgraad. Het huidige beleggingsbeleid blijft ongewijzigd, zolang PF Detailhandel binnen de afgesproken risicobeperkingen blijft opereren. PF Detailhandel blijft zich richten op het handhaven van een robuuste dekkingsgraad door het zorgvuldig beheren van de beleggingsportefeuille en het waarborgen van de langetermijnstabiliteit.

2.7 Juridische en privacy risico's

2.7.1 Juridische risico's

De transitie naar een nieuwe pensioenregeling onder de Wtp brengt specifieke juridische risico's met zich mee die te maken hebben met de implementatie van nieuwe regels, de bescherming van de rechten van deelnemers en de mogelijke juridische procedures. Hieronder worden de belangrijkste risico's beschreven, samen met de beheersmaatregelen die het pensioenfonds heeft getroffen om deze risico's te mitigeren.

Invaren

Risico: Het invaren betreft het collectief overdragen van alle opgebouwde aanspraken en rechten naar de nieuwe pensioenregeling. Hoewel de Wtp specifiek geen individueel bezwaarrecht voor invaren kent, kunnen deelnemers alsnog van mening zijn dat ze nadeel ondervinden van de omzetting, en kunnen zij een gerechtelijke procedure starten.

Beheersmaatregel: PF Detailhandel heeft het proces van invaren zorgvuldig voorbereid en gedocumenteerd, zodat de omzetting objectief, controleerbaar en reproduceerbaar is voor alle belanghebbenden. Er zijn collectieve waarborgen ingebouwd en het besluitvormingsproces is transparant en systematisch. Sociale partners hebben afspraken gemaakt over de compensatie bij mogelijke nadelige gevolgen. PF Detailhandel

schat de kans van slagen van juridische procedures als laag, maar blijft alert en goed voorbereid. De WAMCA (Wet Afwikkeling Massaschade in Collectieve Actie) is van toepassing, en er is aandacht voor het risiconiveau van het invaren bij verschillende dekkingsgraden. Daarnaast neemt PF Detailhandel, in samenwerking met een advocatenkantoor, proactieve maatregelen om zichzelf te beschermen – voor te bereiden tegen potentiële claims.

2.7.2 Privacy risico's

De transitie naar een nieuwe pensioenregeling en het aanpassen van de verwerkingsprocessen brengen geen nieuwe privacy risico's met zich mee. Voor de uitvoering van de SPR-regeling wordt gebruik gemaakt van dezelfde (persoons)gegevens als die voor de DB-regeling. De data blijven voor, tijdens en na de overgang, in hetzelfde systeem. De mogelijke impact is besproken met de privacy officer en de Functionaris Gegevensbescherming.

2.8 Aanpassing van de eigenrisicobeoordeling (ERB)

De transitie naar de nieuwe pensioenregeling heeft impact op het risicoprofiel van PF Detailhandel. Daarom wordt de bestaande eigenrisicobeoordeling (ERB) aangepast aan de nieuwe situatie waarin de regeling wordt uitgevoerd. De gewijzigde ERB maakt onderdeel uit van de documentatie die ten grondslag ligt aan het go/no-go-invaarbesluit dat 15 oktober 2025 wordt genomen. De aangepaste ERB geeft inzicht in de samenhang tussen strategie, risicobereidheid en de materiële risico's die voortvloeien uit de nieuwe regeling.

2.9 Concluderend oordeel

Deze paragraaf beschrijft het concluderend oordeel van de sleutelfunctiehouder risicobeheer en het bestuur over de risicoanalyses en de opzet, het bestaan en werking van de beheersmaatregelen.

2.9.1 Sleutelfunctiehouder Risicobeheer (SFH-RB)

De opinie en het concluderende oordeel van SFH-RB staat beschreven in "[Voorlegger SFH RB Implementatieplan 20062025 vdef2.pdf](#)" en "[Aanvulling op voorlegger SFH RB bij Implementatieplan WTP 26062025.pdf](#)". Hieronder is het concluderend oordeel van SFH-RB opgenomen.

De SFH-RB is van mening dat de risico's en beheersingsmaatregelen voldoende diepgaand en in lijn met de DNB Good Practices zijn beschreven. Van de risico's in de RSA acht SFH-RB het risico m.b.t. de tijdige realisatie van de wijzigingen aan de kant van de PUO en het risico op een onbeheersbaar interactie met deelnemers het meest serieus. De beheersing van beide risico's is naar zijn mening passend en toereikend. Wel adviseert de SFH-RB om:

1. te concretiseren wat de strekking is van het overleg met PPD en wat de scenario's zijn, in termen van mogelijke uitkomsten, als op moment van invaren de dekkingsgraad lager is dan 103%;
2. het scenario "uitstel van invaren" voor 15 oktober 2025 nader uit te werken.

2.9.2 Bestuur

De overgang naar de nieuwe pensioenregeling onder de Wet toekomst pensioenen is een ingewikkeld proces dat beïnvloed wordt door externe factoren zoals financiële en economische ontwikkelingen. Het welslagen van deze overgang vereist de inzet van meerdere partijen met voldoende capaciteit en expertise.

Het bestuur erkent de risico's, maar acht deze beheersbaar dankzij een grondige voorbereiding, scenarioanalyses en een zorgvuldig stappenplan met mijlpalen, inclusief fallbackscenario's. Het bestuur concludeert dat de risico's voldoende beheerst worden om de overgang succesvol te realiseren.

3. Data en datakwaliteit

Een succesvolle transitie naar de nieuwe pensioenregeling staat of valt met de beschikbaarheid en kwaliteit van data. Pensioenfondsen beheren grote hoeveelheden complexe gegevens, waaronder persoonlijke informatie van deelnemers, opgebouwde pensioenaanspraken en financiële gegevens. Deze data moet tijdens de transitie accuraat, volledig en tijdig beschikbaar zijn om zowel de operationele als strategische doelen te kunnen realiseren.

In dit hoofdstuk wordt uiteengezet hoe PF Detailhandel de risico's rondom data en datakwaliteit voor, tijdens en na de transitie beheerst en borgt. Hierbij wordt ingegaan op de huidige staat van de datakwaliteit, de risicoanalyse, en de maatregelen die genomen worden om de kwaliteit te waarborgen. Daarnaast wordt specifiek aandacht besteed aan de beschikbaarheid en kwaliteit van complexe dossiers, zoals arbeidsongeschiktheidspensioenen en voorwaardelijke rechten, en de impact daarvan op de transitie.

Het waarborgen van datakwaliteit vereist een integrale aanpak waarin technologische, organisatorische en juridische aspecten samenkomen. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de "Good Practice Datakwaliteit" van De Nederlandsche Bank (DNB) en het "Kader Datakwaliteit" van de Pensioenfederatie. Deze richtlijnen bieden handvatten voor het vaststellen, beheren en verbeteren van datakwaliteit tijdens de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel, met nadruk op risicobeoordeling, beleidsvorming en rapportage.

Dit hoofdstuk biedt inzicht in de maatregelen die PF Detailhandel heeft getroffen om aan de eisen van datakwaliteit te voldoen, zowel voorafgaand aan de transitie als tijdens en na het invaarmoment.

3.1 Beschikbaarheid van data

3.1.1 Beschikbaarheid van data voor, tijdens en na transitie

De data uit de pensioenadministratie is met ingang van 1 januari 2021 ondergebracht bij de pensioenuitvoerder Capgemini en geadministreerd in Lumera AxyLife. Voor de periode 1 januari 2015 – 1 januari 2021 werd de administratie gevoerd in PPS van TKP Pensioenen. Vanaf 1995 werd de administratie gevoerd in het RPS-systeem van Syntrus. In de periode daarvoor is de administratie uitgevoerd door de bedrijfsvereniging Detam. Vanaf het jaar 2010 is de communicatie gedigitaliseerd en de fysieke archieven van voor 2015 zijn gedigitaliseerd en toegankelijk gemaakt.

De pensioenaanspraken die gebruikt worden voor invaren liggen vast in Lumera AxyLife.

De omrekening van aanspraken naar persoonlijke pensioenvermogens gebeurt als een mutatie binnen Lumera AxyLife. De beschikbaarheid van de data is gewaarborgd, tijdens en na de transitie, door het gebruik van het huidige systeemlandschap. Er is geen sprake van migratie van data en/of implementatie nieuwe systemen.

3.2 Risicoanalyse van de datakwaliteit

3.2.1 Datakwaliteit voor transitie

Voor de transitie naar de nieuwe pensioenregeling is een uitgebreide risicoanalyse op de datakwaliteit uitgevoerd. Dit proces richt zich op het identificeren, evalueren en beheersen van risico's die voortvloeien uit onvolledige, onjuiste of ontoereikende data.

De analyse wordt uitgevoerd op basis van het "Kader Datakwaliteit" van de Pensioenfederatie, dat richtlijnen biedt voor het identificeren van kritieke data-elementen (KDE's), het vaststellen van de risico's verbonden aan deze elementen, en het definiëren van maatregelen om deze risico's te mitigeren. Daarbij wordt ook gebruik gemaakt van de "Good Practice Datakwaliteit" van De Nederlandsche Bank, waarin best practices zijn opgenomen voor risicobeoordeling en besluitvorming ten aanzien van datakwaliteit.

In dit kader worden de volgende aspecten behandeld:

- *Fase 1 Opzet datakwaliteit*
In deze betreft het updaten van het beleid voor datakwaliteit met onder meer de (minimaal) kwalitatieve risicobereidheid en het inventariseren van de kritieke data-elementen (KDE).
- *Fase 2 Risico-inventarisatie en -beoordeling*
In deze fase vindt de risicobeoordeling plaats. Dit is verlopen in een aantal stappen waarin achtereenvolgens de relevante risicofactoren voor de pensioenuitvoerder zijn geïnventariseerd, waaronder het aanwezige datakwaliteitsbeheersingsraamwerk, en de specifieke deelnemersrisico's onderkend zijn die voortkomen uit de aard van de pensioenuitvoerder, de pensioenregeling en de deelnemerspopulatie. Op basis van deze inventarisatie vindt een risicobeoordeling plaats per kritische data-element (KDE). Tevens is de kwantitatieve risicobereidheid geformuleerd op de individuele aanspraak, hierna maximaal toegestane afwijking (MTA).
- *Fase 3 Data-analyses en deelwaarnemingen*
In deze fase is de plausibiliteit en juistheid van de data geanalyseerd door het uitvoeren van een reeks data-analyses. In deze fase zijn (groepen van) outliers geïdentificeerd en mogelijke fouten in de data opgespoord (data profiling). De uitkomsten van deze analyses resulteren in populaties waarop deelwaarnemingen zijn uitgevoerd en waarmee inzage is verkregen in de juistheid van de data in zijn algemeenheid en specifiek voor de geïdentificeerde outliers (op KDE-niveau). Daarnaast zijn deelwaarnemingen per risicogroep uitgevoerd.
- *Fase 4 Rapportage en beoordelingen*
In de 'Rapportage en Beoordeling' fase stelt de pensioenuitvoerder een rapportage aan het bestuur op met daarin de uitgevoerde werkzaamheden, uitkomsten en conclusies. Aan de hand van de rapportage heeft de pensioenuitvoerder de bevindingen beoordeelt en een plan van aanpak opgesteld voor het uitvoeren van de acties die nodig zijn om de datakwaliteit op het juiste niveau voor invaren te brengen.
- *Fase 5 Overeengekomen specifieke werkzaamheden door externe accountant*
Er is een externe accountant ingeschakeld voor het uitvoeren van overeengekomen specifieke werkzaamheden die gericht zijn op het feitelijk verifiëren van de uitgevoerde werkzaamheden en rapporteren van de uitkomsten hiervan.
- *Fase 6 Besluit over datakwaliteit voor invaren*
Op basis van de opgestelde rapportage, het plan van aanpak en de uitkomsten van de overeengekomen specifieke werkzaamheden heeft het bestuur vervolgens besloten over de mate waarin de data voldoet aan de datakwaliteitseisen zoals vastgesteld voor het invaren. Hierbij wordt de gehanteerde MTA van de individuele aanspraak expliciet meegewogen en gedocumenteerd.

Door deze stappen te volgen, borgt PF Detailhandel dat de datakwaliteit voldoet aan de eisen die noodzakelijk zijn voor een succesvolle en evenwichtige transitie.

3.2.2 Datakwaliteit tijdens transitie

De conversie van pensioenaanspraken naar persoonlijke pensioenvermogens wordt uitgevoerd binnen het huidige pensioenadministratiekern Lumera AxyLife. De datakwaliteit blijft daarmee tijdens de transitie gewaarborgd.

3.2.3 Datakwaliteit na transitie

Het datakwaliteitsbeleid en de uitvoering daarvan zal in beginsel niet veranderen. De monitoring en uitvoering van werkzaamheden zullen ook na de transitie worden uitgevoerd. Het overzicht met de KDE's zullen na de

migratie wel gaan wijzigen wat een impact kan hebben op monitoring van datakwaliteit. Dit wordt nader ingevuld tijdens en na de transitie.

3.3 Belangrijkste risico's en 'complexe dossiers'

In fase 2 heeft de risicobeoordeling plaatsgevonden. In een aantal stappen uit het Kader Datakwaliteit zijn achtereenvolgens de relevante risicofactoren voor de pensioenuitvoerder en deelnemer geïnventariseerd. Op basis van deze inventarisatie zijn er risicogroepen vastgesteld en aanvullende activiteiten. Tevens is de kwantitatieve risicobereidheid geformuleerd op de individuele aanspraak met de maximaal toegestane afwijking (MTA).

Fase 2.1 – Risico-inventarisatie

Het algemene risicoprofiel van de pensioenuitvoerder is vastgesteld aan de hand van het profiel van PF Detailhandel en het risicoprofiel van de deelnemers. De relevante pensioenuitvoerdersrisico-indicatoren zijn geïdentificeerd aan de hand van het uitvoeren van een risicoanalyse op basis van bijlage A.1 uit het Kader Datakwaliteit. Uit deze analyse zijn 12 risicogroepen in onderstaande tabel voor de uitvoering van de analyses en/of aanvullende werkzaamheden voortgekomen. Uit deze fase komt één structurele issue naar voor met betrekking tot het toekennen van ANW-pensioen.

Deelwaarneming	Omschrijving
Risicogroep 1	Arbeidsongeschikt
Risicogroep 2	Administratie buiten Lumera 'AxyLife'
Risicogroep 3	Inkomende waardeoverdracht
Risicogroep 4	Echtscheiding
Risicogroep 5	Buitenland woonachtig
Risicogroep 6	Missende dienstverbandgegevens
Risicogroep 7	Meerdere gelijktijdige dienstverbanden
Risicogroep 8	Meerdere regelingen
Risicogroep 9	Uitkeringen
Risicogroep 10	Collectieve waardeoverdrachten
Risicogroep 11	Hoge inkomens
Risicogroep 12	Transitie TKP naar Capgemini Pension Services

De relevante deelnemersrisico-indicatoren (DRI's) zijn geïdentificeerd aan de hand van het uitvoeren van een risicoanalyse op basis van bijlage A.3 uit het Kader Datakwaliteit waaruit 23 DRI's zijn vastgesteld. Op basis van deze analyses zijn negen risicogroepen vastgesteld.

Fase 2.2 – Risicobeoordeling

Op basis van de bijlage A.6 uit het Kader Datakwaliteit heeft een uitgebreide risicobeoordeling plaatsgevonden. Er is per KDE vastgelegd wat de risico's zijn, de bruto risicoscore, de beheersmaatregelen, netto risicoscore, benodigde additionele acties, de uit te voeren data-analyses en relevante risicogroepen.

Fase 2.3 – Vaststellen aanvullende activiteiten

Op basis van de uitgevoerde risicoanalyses en op basis de werkzaamheden vanuit fase 1 zijn er 11 aanvullende beheersmaatregelen – acties vastgelegd.

3.4 Risicobereidheid en de maximale toegestane afwijking

PF Detailhandel heeft de risicobereidheid (Fase 1.1a) en de maximale toegestane afwijking (Fase 2.2e) als onderdeel van het Kader uitgevoerd.

3.4.1 Fase 1.1a - Risicobereidheid (kwalitatief)

De risicobereidheid beschrijft in kwalitatieve en/of kwantitatieve normen de soort en hoeveelheid risico's die een pensioenuitvoerder kan en bereid is te accepteren bij het nastreven van haar doelstellingen met betrekking tot datakwaliteit. Jaarlijks bepaalt het bestuur van PF Detailhandel de risicobereidheid ten aanzien van de datakwaliteit.

De uitvoering van de pensioenregeling heeft tot doel dat de deelnemers een pensioenaanspraak of -vermogen opbouwen conform de pensioenregeling, wat uiteindelijk resulteert in een periodieke uitkering. Deze pensioenaanspraak of -vermogen dient juist en volledig te zijn. De risicobereidheid voor het niet behalen van deze doelstelling is zeer laag.

3.4.2 Fase 2.2e – Maximaal toegestane afwijking

Een deelnemer aan de pensioenregeling mag ervanuit gaan dat de opgebouwde pensioenaanspraak juist en volledig is. De deelnemer krijgt waar de deelnemer recht op heeft op basis van de pensioenregeling.

Gezien dit uitgangspunt is de risicobereidheid zeer laag. De kans bij zeer lage geclassificeerde operationele risico's is vastgesteld op 1% in het Risico Management Raamwerk. Bij het hanteren van deze 1% grens is de MTA EUR 10 aanspraak (per jaar.)

3.5 Werkzaamheden van pensioenuitvoerder

PF Detailhandel heeft de datakwaliteit voor het invaren vastgesteld door fase 3 van het Kader Datakwaliteit uit te voeren. Deze fase richt zich op het inzichtelijk en aantoonbaar maken van de actuele datakwaliteit van Kritieke Data-Elementen (KDE) op deelnemersniveau door middel van uitgebreide analyses en gerichte steekproeven. Daarnaast hebben de activiteiten in fase 2 van het Kader Datakwaliteit bijgedragen aan het identificeren en beoordelen van de risico's met betrekking tot de datakwaliteit. De werkzaamheden in fase 2 zijn eerder in dit document toegelicht.

3.5.1 Fase 3.1 - Data profiling

De data profiling omvat vier onderzoeken die zijn uitgevoerd over de 60 KDE's binnen de gehele populatie. Deze onderzoeken zijn gedaan op **completeheid**, juistheid van het data type (**validiteit**) en de verwachte domeinwaarden (**accuraatheid**). Het onderzoek naar de **datadistributie** is uitgevoerd op een geselecteerd aantal KDE's. Capgemini heeft de 60 KDE's gebundeld in 13 KDE rapportages in PowerBI. Naast de analyse op een statisch databestand is er ook gekozen voor dagelijkse monitoring, waarbij aan het begin van elke dag het databestand wordt verrijkt vanuit de pensioenadministratie. Voor eventuele bevindingen worden vervolgacties uitgezet, die vastgelegd en gemonitord worden in Jira.

3.5.2 Fase 3.2a – Generieke data-analyses

Voor elke generieke analyse zijn de uitgevoerde stappen en de resulterende scores transparant gedocumenteerd. De analyses zijn uitgevoerd door Capgemini. Indien bepaalde analyses niet zijn uitgevoerd, is hiervoor een onderbouwde toelichting gegeven.

3.5.3 Fase 3.2b – Specifieke data-analyses

De input voor deze stap zijn de uitkomsten uit de risicobeoordeling in fase 2.2, de vastgestelde aanvullende analyses uit fase 2.3, de uitkomsten uit de data profiling fase 3.1 en de uitkomsten van de generieke analyses uit fase 3.2.a. Aan de hand van deze uitkomsten zijn de benodigde specifieke analyses bepaald en uitgevoerd. Deze analyses zijn uitgevoerd om diepgaand onderzoek te doen naar specifieke datakwaliteitsproblemen die tijdens de generieke analyses naar voren zijn gekomen. Ze zijn ontworpen om afwijkingen te verklaren en eventuele structurele problemen binnen de dataset te identificeren.

3.5.4 Fase 3.3 – Deelwaarnemingen

Voor het bepalen van de deelwaarnemingen is gebruik gemaakt van de uitkomsten van de risicobeoordeling in stap 2.3.a (Vaststellen aanvullende data-analyse en deelwaarnemingen), de data profiling (3.1), het overzicht van het aantal DRI's, de combinaties van DRI's (beiden uit stap 2.1.2), de outliers uit de generieke en specifieke analyses (stap 3.2). Met behulp van deze resultaten en de MTA is de omvang van de deelwaarnemingen vastgesteld.

3.6 Beschrijving van de bevindingen

Voor de data profiling-controles is een norm van 99% gehanteerd. Wanneer een controle niet resulteert in een score van 100%, is de afwijking nader toegelicht of opgenomen in een actieplan met correctieve maatregelen. Voor zowel de generieke als de specifieke analyses is een norm van 100% vastgesteld. Bij controles die niet aan deze norm voldoen worden opgenomen in de actielijst en het actieplan. Bij het opstellen van de actielijst is rekening gehouden met de vastgestelde Maximale Toegestane Afwijking (MTA) van €10.

De opvolging van de bevindingen ligt vast in het ticketsysteem Jira van de pensioenuitvoeringsorganisatie. Er zijn 166 tickets uit het AUP-project gekomen voor het verder analyseren en oplossen van datakwaliteitsissues. Naast deze tickets zijn er ook verschillende aanvullende werkzaamheden in uitvoering om de datakwaliteit op te lossen (get clean) en te waarborgen (stay clean.) Deze tien projecten zijn ook gedocumenteerd in fase 2.3. Vaststellen aanvullende activiteiten. Deze projecten richten zich dus zowel op het oplossen van bestaande datakwaliteit bevindingen (get clean) als op het behouden van datakwaliteit (stay clean). Het grootste project betreft mogelijk premievrije opbouw arbeidsongeschiktheid van slapersrechten ontstaan voor 2014. Voor deze groep deelnemers werd tot nu toe bij pensionering deze rechten toegekend. Het resultaat van dit project is dat voor een groep van 5470 deelnemers de aanspraken zijn toegekend en voor 524 deelnemers het AO-percentage is aangepast. Tevens vermindert dit naar de toekomst het aantal TWK-mutaties. De andere projecten betreffen mogelijk recht op ANW-uitkeringen, de verwerking van SUAG-mutaties, het beschikbaar maken van historische deelnemersdata en het aanvullen van deelnemers gegevens (niet opgevraagde pensioenen) via de SVB. Ook zijn er structurele maatregelen om fouten in UPA-aanleveringen en gegevensverschillen in systemen te reduceren.

3.7 Nog te nemen stappen

De uitvoering van het actieplan uit het fase 4 rapportage datakwaliteit is in juni 2025 afgerond. De bespreking van de afronding van de werkzaamheden is gepland voor de vergadering van 25 juni 2025 van het bestuur op basis van het *end of project rapport* van de pensioenuitvoeringsorganisatie. Op basis van deze rapportage neemt het bestuur het besluit of de datakwaliteit van voldoende niveau is om in te kunnen varen.

3.8 Rapportage van specifieke werkzaamheden

3.8.1 Beschrijving opdracht/werkzaamheden accountant/IT-auditor

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

De externe accountant PWC heeft aan de hand van de 35 controls uit dit document getoetst of de werkzaamheden uit het Kader Datakwaliteit door PF Detailhandel zijn uitgevoerd, of dat er onderbouwde afwijkingen hierop zijn (comply or explain).

3.8.2 Uitkomsten werkzaamheden en bevindingen accountant/IT-auditor

De AUP-rapportage van de accountant bevat drie bevindingen:

De accountant heeft niet kunnen vaststellen dat bij het vaststellen van de frequentie van de deelnemersrisico-indicatoren het databestand zichtbaar aansluit op de pensioenadministratie. De bron, de pensioenadministratie, is namelijk geen statisch systeem, maar wijzigt iedere dag. Eenzelfde bevinding is terug te vinden bij de control met betrekking tot complexe mutaties. De pensioenuitvoeringsorganisatie heeft

de beheersing rondom de data die gebruikt voor de werkzaamheden vastgelegd in een notitie. Het pensioenfonds herkent de bevinding, echter heeft dit een zeer laag risico voor wat betreft de volledigheid van de gebruikte dataset.

Bij een andere control zijn desbetreffende KDE's gecontroleerd, waarbij de control beschrijving uit de AUP de narekening van de pensioenaanspraak beschrijft, ook al is dat niet relevant voor desbetreffende KDE. Bijvoorbeeld voor de risicogroep buitenland woonachtig zijn mutatiesoorten gecontroleerd, zoals een overlijden. Een aanspraak herrekenen is daarbij niet relevant. Dit is overigens wel uitgevoerd voor de risicogroep waar dit wel relevant is.

3.8.3 Beoordeling van uitkomsten door bestuur en conclusies van bestuur hierover

Het bestuur oordeelt dat, met inachtneming van de *get* en *stay clean* acties en aanvullende werkzaamheden en het correctie- en herzieningsbeleid, de datakwaliteit binnen de risicobereidheid valt, en daarmee geen belemmering vormt om te kunnen invaren.

3.9 Onderzoek datakwaliteit na invaarmoment

3.9.1 Beschrijving opdracht externe accountant

PF Detailhandel laat de externe accountant PWC een onderzoek uitvoeren naar de datakwaliteit na invaren. De exacte opdrachtbeschrijving wordt vastgesteld op basis van het werkprogramma van de NBA, de Pensioenfederatie en DNB, die nog in ontwikkeling is.

3.9.2 Werkwijze hoe bestuur omgaat met bevindingen van de externe accountant

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

3.10 Datakwaliteit na invaren

De Kritische data-elementen die relevant zijn in de nieuwe regeling blijven ook na het invaren worden gemonitord in de KDE-rapportages. Daarnaast worden eventuele nieuwe KDE's die volgen uit de nieuwe regeling gedefinieerd. Voor deze KDE's zullen aan de KDE-rapportages worden toegevoegd. Daarnaast wordt waar nodig het datakwaliteitsbeleid geactualiseerd.

Als na het invaren nieuwe bevindingen worden geconstateerd ten aanzien van de datakwaliteit, bijvoorbeeld door de werkzaamheden van de externe accountant, worden deze bevindingen in het kader van de beheerste en integere uitvoering gecorrigeerd. Dit proces zal conform het dan geldende incidenten- en klachtenproces worden opgepakt en volgens het correctie- en herzieningsbeleid worden gecorrigeerd.

3.11 Terugwerkende kracht pensioenmutaties

Deelnemers moeten krijgen waar ze op basis van het geldende pensioenreglement recht op hebben. Dit geldt tevens voor mutaties met terugwerkende kracht, ook als deze betrekking hebben op de periode voor invaren. Bij de overgang van DB-aanspraken naar SPR, blijft de pensioenadministratie in hetzelfde systeem (Lumera AxyLife). Hierdoor is geen conversie nodig naar een ander pensioenadministratiesysteem.

Binnen het huidige pensioenadministratiesysteem kunnen TWK-mutaties worden uitgevoerd, waarbij automatische herrekening plaatsvindt. Deze methodiek blijft intact bij de overgang naar SPR. Voor resultaten uit TWK-mutaties na de transitiedatum is er een VOR-TWK-voorziening gerealiseerd. We onderscheiden hierbij drie situaties:

1. **TWK-mutaties op of na invaardatum:** Resultaten op TWK-mutaties worden geboekt ten laste/gunste van de VOR-TWK-voorziening, met gebruik van dezelfde methodiek als voorheen.
2. **TWK-mutaties vóór invaren, maar na 1 januari 2021:** Deze mutaties worden op dezelfde wijze verwerkt, met een boeking in de VOR-TWK en uitsplitsing naar de boekjaren voor invaren en het invaarjaar.
3. **TWK-mutaties vóór 1 januari 2021:** Hier worden mutaties handmatig aangebracht op de migratiestand. Vanaf dat moment worden ze zoveel mogelijk geautomatiseerd verwerkt volgens de situatie onder 2. Voor het resultaat voor 1-1-2021 dat buiten het systeem om wordt bepaald kan er een handmatige boeking in de VOR-TWK ontstaan die moet worden uitgevoerd, afhankelijk van de soort mutatie.

4. Invaren

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

De sociale partners van PF Detailhandel, verenigd in het Pensioenplatform Detailhandel (hierna: PPD), hebben, met het transitieplan, het verzoek bij het pensioenfonds ingediend om de bij het pensioenfonds opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten in te varen naar de nieuwe pensioenregeling. Invaren is het omzetten van (de waarde van de) bestaande pensioenaanspraken en -rechten in het huidige pensioenstelsel naar persoonlijke pensioenvermogens in het nieuwe pensioenstelsel, met een interne collectieve waardeoverdracht volgens artikel 150m van de Pensioenwet. Het fonds kan dit verzoek al dan niet inwilligen. Het Verantwoordingsorgaan (VO) heeft een verzwaard adviesrecht en de Raad van Toezicht (RvT) een goedkeuringsrecht ten aanzien van invaren.

Door het PPD is uitgebreid aandacht besteed aan de wenselijkheid en de manier van invaren. Het pensioenfonds heeft ondersteund (bijvoorbeeld met het maken van berekeningen) in dit traject. Ten aanzien van de manier van invaren zijn diverse berekeningen uitgevoerd, uitgaande van verschillende prognoses voor de hoogte van de dekkingsgraad en de rentestand op het moment van invaren. Naast kortingskansen en berekening van de vervangingsratio's zijn ook netto-profijtberekeningen uitgevoerd, zoals omschreven in de wet- en regelgeving. Deze onderzoeken hebben het besluit van de sociale partners helpen vormen en de berekeningen zijn ter onderbouwing van dit besluit opgenomen in het transitieplan.

Het PPD heeft de volgende argumenten gegeven voor het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten:

- Na invaren zijn de voordelen van het nieuwe pensioenstelsel ook van toepassing op de opgebouwde pensioenen. In het nieuwe pensioenstelsel worden geen of minder buffers opgebouwd en zijn er geen beperkingen met betrekking tot toeslagverlening (het verhogen van het pensioen in goede tijden). Daarom is het verwachte pensioen in het nieuwe pensioenstelsel hoger dan in het huidige stelsel.
- Als ervoor wordt gekozen om niet in te varen, kan het fondsvermogen niet worden gebruikt om de compensatie van het afschaffen van de doorsneesystematiek te financieren. De compensatie zal dan uit (extra) premie moeten worden gefinancierd.
- Als ervoor wordt gekozen om niet in te varen, kan het fondsvermogen niet worden gebruikt om een initiële vulling van de solidariteitsreserve te financieren. Deze moet dan vanaf nul worden opgebouwd, waardoor de doelstellingen van de solidariteitsreserve niet direct bij aanvang haalbaar zijn.
- Het hanteren van twee regelingen, zowel een regeling onder het huidige FTK als een regeling onder de Wet toekomst pensioenen, vindt het PPD niet wenselijk met het oog op het minimaliseren van de kosten en complexiteit en daarmee het bewaken van de eenvoud van de regeling. Het hanteren van één regeling onder Wet toekomst pensioenen zorgt voor lagere uitvoeringskosten, lagere complexiteit en schaalvoordelen bij beleggingen en risicodeling.
- Eenvoud en transparantie zijn belangrijke kenwaarden van het PPD bij de transitie naar de nieuwe regeling, voor het behouden van het vertrouwen van alle verschillende deelnemersgroepen binnen het pensioenfonds. Het hebben van één pensioenregeling voor het verleden en de toekomst maakt de regeling beter uitlegbaar en inzichtelijker voor de deelnemers.
- In het nieuwe stelsel wordt het pensioenkapitaal leeftijdsafhankelijk belegd. Hierdoor kan beter aangesloten worden bij de wensen en risicohouding van de verschillende leeftijdsgroepen.
- Het PPD heeft gekozen voor een solidaire premieregeling. Als de dekkingsgraad bij de transitie voldoende hoog is, kan bij invaren gestart worden met een gevulde solidariteitsreserve. Een gevulde solidariteitsreserve verlaagt het risico dat pensioenen verlaagd moeten worden in de eerste jaren na transitie.

Het PPD heeft, na eerder de intentie tot invaren te hebben uitgesproken, in haar transitieplan het verzoek tot invaren gedaan.

Het bestuur van PF Detailhandel (hierna: bestuur) heeft zich aan de hand van de onderzoeken van het PPD en eigen uitbreidingen daarvan een mening gevormd over de evenwichtigheid van het invaren. Het bestuur heeft

de verschillende methoden van invaren (standaardmethode respectievelijk de VBA-methode) en hun voor- en nadelen besproken. Als het bestuur het verzoek tot invaren zou afwijzen, dan blijven de bestaande pensioenaanspraken en pensioenrechten onder het financieel toetsingskader pensioenfonds (FTK) en vallen alleen de toekomstige pensioenaanspraken en pensioenrechten onder de nieuwe regeling. Dat brengt de volgende nadelen met zich mee:

- Er moeten twee regelingen naast elkaar geadministreerd worden met als gevolg een schot tussen de bestaande en nieuwe pensioenen ('ring fencing' van oud en nieuw) wat bijvoorbeeld leidt tot hogere kosten en extra risico's bij het verzekeren van het overlijdensrisico.
- Er kan niet, bij een verder wel toereikende dekkingsgraad, vanuit het fondsvermogen financiering plaatsvinden voor de compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek.
- Evenmin kan het gewenste niveau van de solidariteitsreserve bij aanvang worden gefinancierd uit het fondsvermogen.
- Er ontstaat een gesloten pensioenregeling voor de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten die gaandeweg gaat vergrijzen, waardoor steeds minder beleggingsrisico kan worden genomen. Naar verwachting kunnen de ingegane pensioenuitkeringen minder snel worden verhoogd dan wanneer wel wordt ingevaren.
- De opgebouwde pensioenen kunnen niet leeftijdsafhankelijk worden belegd waardoor de aansluiting bij de wensen en risicohouding per leeftijdsgroep minder goed zal zijn.
- De dekkingsgraad kan onvoldoende worden aangewend voor toeslagverlening, vanwege de buffervereisten en het toekomstbestendige indexeren onder het FTK.

Het standaardpad vanuit de wetgeving is invaren. Het bestuur ziet geen redenen waarom het niet aan invaren zou meewerken als de dekkingsgraad dit toelaat. Het fondsvermogen behoort toe aan de deelnemers (actieve en arbeidsongeschikte deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden). Bij een dekkingsgraad die ruimte biedt na aftrek van de verplichte reserveringen en voorzieningen, ziet het PPD geen reden om de kosten voor compensatie niet uit het fondsvermogen te financieren. Compensatie is dan onlosmakelijk verbonden aan invaren, want alleen met invaren is financiering van de compensatie uit het fondsvermogen mogelijk.

Invaren doet volgens het bestuur recht aan een evenwichtige overgang naar het nieuwe pensioenstelsel voor alle deelnemers. Het bestuur heeft daarom besloten om gehoor te geven aan het invaarverzoek van het PPD. De bestaande pensioenaanspraken en pensioenrechten worden op de beoogde transitiedatum via een interne collectieve waardeoverdracht omgezet naar persoonlijke pensioenvermogens in de nieuwe pensioenregeling.

Het bestuur is van oordeel dat:

- a. de effecten van de voorgenomen wijzigingen ten aanzien van het pensioen als geheel niet leidt tot onevenwichtig nadeel voor actieve en arbeidsongeschikte deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en de aangesloten werkgevers;
- b. het invaren plaatsvindt conform de wettelijke voorschriften; en
- c. het invaarbesluit uitvoerbaar is binnen de grenzen van een beheerste en integere bedrijfsvoering.

Naar het oordeel van het bestuur is invaren niet in strijd met de wettelijke voorschriften hieromtrent en is het invaren uitvoerbaar. De datakwaliteit was al aantoonbaar op een hoog niveau en is volgens de planning tijdig op orde voor de overgang naar de nieuwe pensioenregeling.

Het bestuur heeft zich dan ook met name gebogen over de evenwichtigheid van het invaren en de daarbij toe te passen methode. Voor de beoordeling van de evenwichtigheid van het invaren is gekeken naar de uitkomsten van kwantitatieve berekeningen, zowel volgens de netto-profijs methode als de URM-methode. In de netto-profijs methode wordt ervan uitgegaan dat beleggingsrisico niet beloond wordt. In de URM-methode wordt beleggingsrisico wel beloond en worden verwachte pensioenuitkeringen in termen van vervangingsratio's in slechtweer, de mediaan en goedweer beschouwd.) Daarnaast is voor de beoordeling van de evenwichtigheid van het invaren gekeken naar de realisatie van het evenwichtigheidskader van het bestuur.

Het bestuur heeft in de vergadering van 25 juni 2025 het voorgenomen besluit tot invaren genomen en besloten de opdracht van het PPD te aanvaarden en uitvoering te gaan geven aan de solidaire premierregeling per 1 januari 2026.

Het VO, de RvT en de uitvoeringsorganisatie Capgemini zijn meegenomen in het proces van het vormgeven van de nieuwe pensioenregeling en de financiële opzet daarvan en het aanwenden van het fondsvermogen. De fondsorganen zijn ook nauw betrokken geweest in het besluitvormingsproces over het invaren. Het VO heeft daarover op 14 april 2025 een unaniem definitief positief advies afgegeven. Het VO heeft zich hierbij laten bijstaan door een van PF Detailhandel onafhankelijke actuarieel adviseur. In dit advies zijn door het VO geen wijzigingen voorgesteld. De RvT heeft op 15 april 2025 definitief zijn goedkeuring verleend aan het invaarbesluit.

De bandbreedte van de door het bestuur verkende dekkingsgraden is 103% - 135%. Zie ook [Hoofdstuk 4.2.10](#). Bij een dekkingsgraad op het moment van invaren binnen deze bandbreedte is geen nadere besluitvorming meer nodig.

Als de dekkingsgraad op het moment van invaren lager is dan 103% is nieuwe besluitvorming in overleg met PF Detailhandel en het PPD nodig.

Bij een dekkingsgraad op het moment van invaren hoger dan 135% zal het bestuur aanvullende berekeningen uitvoeren. Op basis van de resultaten van deze aanvullende analyse zal PF Detailhandel bezien of de standaardmethode met toepassing van een spreidingstermijn van 10 jaar bij een dergelijk hoge dekkingsgraad nog steeds best passend is.

4.2 Beschrijving hoe het pensioenfonds wenst om te gaan met de opgebouwde rechten

PF Detailhandel heeft samen met het PPD verschillende financiële en economische scenario's verkend voor het vaststellen van grenzen voor de invaardekkingsgraad. Op deze wijze is in beginsel geen nadere besluitvorming en overleg tussen PF Detailhandel en het PPD noodzakelijk bij het wijzigen van de dekkingsgraad op het moment van invaren ten opzichte van de huidige (uitgangs-)situatie. Bij het hanteren van bovengenoemde grenzen voor de invaardekkingsgraad is nieuwe besluitvorming in overleg met PF Detailhandel en het PPD alleen nodig als de dekkingsgraad op het moment van invaren lager is dan 103%.

Er is invulling gegeven aan hoe het collectieve fondsvermogen zal worden aangewend bij de verschillende dekkingsgraden op het moment van invaren:

1. Allereerst wordt het MVEV gefinancierd uit het fondsvermogen. Het MVEV is door het bestuur vooralsnog gelijkgesteld aan 1% van de technische voorzieningen onder het FTK.
2. Vervolgens wordt de kostenvoorziening en overige benodigde voorzieningen gefinancierd uit het fondsvermogen.
3. Vervolgens wordt de operationele reserve gefinancierd uit het fondsvermogen. Deze is door het bestuur vooralsnog voorzichtigheidshalve op 2% van de technische voorzieningen onder het FTK gesteld.
4. Vervolgens worden de persoonlijke pensioenvermogens van alle deelnemers gevuld met de voorziening pensioenverplichtingen van hun pensioenaanspraken – of rechten op basis van de DNB-rentetermijnstructuur. Dit is dus 100%-punt dekkingsgraad (en daarin zit impliciet ook de kostenvoorziening opgesloten (en die wordt vervolgens ondergebracht in een aparte kostenvoorziening) en overige voorzieningen die in aparte voorzieningen ondergebracht gaan worden).³
5. Vervolgens wordt 5%-punt dekkingsgraad gebruikt voor de vulling van de solidariteitsreserve en 4%-punt dekkingsgraad voor financiering van de compensatieregeling.

³ In de situatie van een dekkingsgraad bij invaren van 103% zal in afwijking van de hier opgenomen volgorde van aanwending van het vermogen eerst 0,5%-punt dekkingsgraad worden aangewend voor het vullen van de solidariteitsreserve en zullen de persoonlijke pensioenvermogens worden gevuld met 99,5% van de voorziening pensioenverplichtingen.

Uiteindelijk is nieuwe besluitvorming slechts en alleen nodig als het vermogen van PF Detailhandel op het moment van invaren lager is dan de voorziening pensioenverplichtingen van de opgebouwde pensioenaanspraken – en rechten plus de na vaststelling benodigde kostenvoorziening en overige benodigde voorzieningen en het na vaststelling benodigde MVEV en de benodigde operationele reserve.

De benodigde kostenvoorziening en overige benodigde voorzieningen en het na vaststelling benodigde MVEV en de benodigde operationele reserve moeten nog worden vastgesteld.

Aangezien in het huidige contract de technische voorzieningen het totaal is van de voorziening pensioenverplichtingen van de opgebouwde pensioenaanspraken – en rechten, de kostenvoorziening en overige benodigde voorzieningen, wordt de dekkingsgraad waarbij nieuwe besluitvorming nodig is geduid als een dekkingsgraad lager dan 103% (100% van de technische voorziening plus een MVEV van 1% en een operationele reserve van 2%).

Per 31 december 2025 zal eerst nog een toeslag worden toegekend op basis van de bestaande regels van de toekomstbestendige toeslagverlening (dus op basis van de beleidsdekkingsgraad per 31 oktober 2024).

Bij een dekkingsgraad van 112% is de verdeling van het fondsvermogen over de onderdelen 1. tot en met 5. haalbaar. Bij een dekkingsgraad hoger dan 112% is er extra fondsvermogen dat wordt verdeeld over de persoonlijke pensioenvermogens van alle deelnemers. Bij een dekkingsgraad lager dan 112% moet het fondsvermogen anders worden verdeeld. Hiervoor zijn door het PPD voorrangsregels bepaald:

- Bij een dekkingsgraad van 103% is er geen fondsvermogen voor financiering van de compensatieregeling en de solidariteitsreserve. De solidariteitsreserve zou dan leeg beginnen, en bij een negatief overrendement in het eerste jaar leidt dat tot een verlaging van de ingegane pensioenuitkeringen in het tweede jaar na de transitie.
Om dit te voorkomen heeft het PPD besloten de solidariteitsreserve op het moment van invaren te vullen met 0,5%-punt dekkingsgraad. Hierdoor wordt 99,5% van de technische voorziening (op basis van de door De Nederlandsche Bank te publiceren rentetermijnstructuur (DNB RTS)) van de opgebouwde pensioenaanspraak of het pensioenrecht ingevaren naar de persoonlijke pensioenvermogens. Met een projectierendement gelijk aan de DNB RTS is op de datum van de transitie de verwachte pensioenuitkering voor actieve en gewezen deelnemers en de pensioenuitkering voor pensioengerechtigden 0,5% lager dan vlak vóór de datum van de transitie.
De verlaging van de pensioenuitkering wordt in het eerste jaar aangevuld uit de solidariteitsreserve. En de kans op een verlaging van de ingegane pensioenuitkeringen in het tweede jaar na de transitie is daarmee klein.
- Bij een dekkingsgraad van 104% is 0,5% beschikbaar voor financiering van de compensatieregeling en 0,5% voor vulling van de solidariteitsreserve.
- Vanaf 104% loopt de financiering van de compensatieregeling en de vulling van de solidariteitsreserve gelijk op.
- Bij 111% dekkingsgraad is de compensatieregeling met 4%-punt volledig gefinancierd en gaat het meerdere naar de solidariteitsreserve.
- Bij 112% dekkingsgraad is ook de solidariteitsreserve met 5% volledig gefinancierd.
- Het meerdere boven 112% dekkingsgraad wordt op basis van de standaardmethode, met een spreidingstermijn van tien jaar, verdeeld over de persoonlijke pensioenvermogens van alle deelnemers.

Het voorgaande leidt tot de voorrangsregels voor de verdeling van het vermogen bij invaren zoals opgenomen in onderstaande tabel in het transitieplan:

Invaar- dekkingsgraad	MVEV + operationele reserve	Compensatie- regeling	Solidariteits- reserve	Persoonlijke pensioen- vermogens
103%	3,0%	0,0%	0,5%	99,5%
104%	3,0%	0,5%	0,5%	100%
105%	3,0%	1,0%	1,0%	100%
106%	3,0%	1,5%	1,5%	100%
107%	3,0%	2,0%	2,0%	100%
108%	3,0%	2,5%	2,5%	100%
109%	3,0%	3,0%	3,0%	100%
110%	3,0%	3,5%	3,5%	100%
111%	3,0%	4,0%	4,0%	100%
112%	3,0%	4,0%	5,0%	100%
113%	3,0%	4,0%	5,0%	101%
Hoger dan 113%	3,0%	4,0%	5,0%	101% + dekkingsgraad boven 113%

De kosten voor compensatie (4% van de technische voorzieningen), zijn de uitkomst van de vastgestelde compensatieregeling, i.c. de compensatiemethodiek, en een berekening op basis van economische uitgangspunten zoals die in de berekeningen in het transitieplan zijn gehanteerd.

Zo zullen bij een lagere rente en/of een lagere dekkingsgraad op het moment van transitie de kosten voor compensatie lager zijn. Als de kosten lager blijken te zijn dan de in bovenstaande tabel met voorrangregels opgenomen beschikbare middelen vanuit het fondsvermogen, dan zullen deze lagere kosten uit het fondsvermogen worden gefinancierd en zal de solidariteitsreserve bij transitie meer worden gevuld. Zo zou de solidariteitsreserve eerder tot het maximum van 5% gevuld kunnen zijn en de persoonlijke pensioenvermogens eerder en meer verhoogd kunnen worden dan in de tabel is opgenomen.

Bij een hogere rente en/of een hogere dekkingsgraad op het moment van transitie kunnen de kosten voor compensatie hoger zijn.

4.2.1 Welk gedeelte van het vermogen wordt gebruikt om te voldoen aan de vereisten ten aanzien van het minimaal vereist eigen vermogen en de financiering van operationele risico's

Minimaal vereist eigen vermogen

Net zoals onder het huidige FTK, moet een pensioenfonds ook in het nieuwe pensioenstelsel beschikken over een minimaal vereist eigen vermogen (MVEV). Het MVEV fungeert aldus als toetsvermogen. Het benodigde MVEV is onder het nieuwe stelsel lager dan onder het huidige pensioenstelsel.

Het MVEV wordt gelijk aan

- 1% van de technische voorzieningen (als de beheerslasten voor een periode van meer dan vijf jaar zijn vastgelegd), of 25% van de beheerslasten als deze voor een periode van vijf jaar of minder zijn vastgelegd, plus
- opslagen voor het verzekerde partnerpensioen en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid.

Bij invaren zijn de beheerslasten voor minder dan vijf jaar vastgelegd.

Bij invaren dient het pensioenfonds verplicht de omvang van het MVEV af te zonderen, ongeacht de omvang van de invaardeckingsgraad. Het MVEV is vooralsnog (prudent) ingeschat op 1,0% van het fondsvermogen. PF Detailhandel stelt de exacte hoogte van het MVEV vóór het moment van de daadwerkelijke transitie vast.

Op invaardatum is er onderscheid tussen het MVEV en de voorziening voor operationele risico's (zie hierna). Na invaren is het afgezonderde vermogen onderdeel van het totale eigen vermogen en wordt jaarlijks getoetst of het eigen vermogen van het pensioenfonds voldoet aan de wettelijke MVEV-toets.

Voorziening voor operationele risico's en collectieve voorzieningen

Naast dat bij het invaren vanuit het fondsvermogen een reserve voor het MVEV zal worden aangelegd, is het pensioenfonds wettelijk verplicht om bij invaren een voorziening voor operationele risico's te vormen (VOR). De VOR betreft een voorziening ter dekking van een aantal operationele resultaten en onzekerheden. De doelen van de VOR zijn vooraf benoemd. Uit praktische overwegingen is voor elk doel een aparte VOR-voorziening gedefinieerd, met als reden dat dit de analyse en resultaat verantwoording vereenvoudigt. De volgende VOR-voorzieningen zijn gedefinieerd:

- VOR-TWK
- VOR-Geen premie, wel recht
- VOR-NOP
- VOR-debiteuren
- VOR-AOP
- VOR-Risico NP
- VOR-Vrijwillige verlenging risico NP
- VOR-Overig

In totaliteit is de VOR vooralsnog ingeschat op 2% van het fondsvermogen. PF Detailhandel stelt de exacte hoogte van de VOR vóór het moment van de daadwerkelijke transitie vast.

Naast het MVEV en de VOR worden bij de transitie nog enkele separate collectieve voorzieningen getroffen voor:

- Uitvoeringskosten (kostenvoorziening)
- IBNR
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid
- Uitloopdekking risico partnerpensioen
- Ingevaren wezenpensioen
- Niet opgevraagde pensioenen

Deze voorzieningen worden op basis van actuariële grondslagen bepaald. Uitgangspunt is dat de collectieve voorzieningen kostendekkend worden ingericht en structureel worden gefinancierd. Door middel van een periodiek (grondslagen)onderzoek wordt de financiering bijgestuurd, als geconstateerd wordt dat van één of meerdere voorzieningen het resultaat structureel hoog (positief of negatief) is.

Op het moment van invaren worden deze voorzieningen in principe gevuld vanuit de daartoe binnen het pensioenfonds bestaande voorzieningen. De omvang van de benodigde collectieve voorzieningen wordt vastgesteld vóór het moment van de transitie.

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

In lijn met de wens van het PPD wordt het beschikbare vermogen van PF Detailhandel op het moment van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling en het invaren van de opgebouwde pensioenen verdeeld volgens de tabel met voorrangregels die is opgenomen in de inleiding van [paragraaf 4.2](#).

De op de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten zullen worden gewaardeerd volgens de standaardmethode waarbij de rentestand (DNB RTS) op de transitiedatum en de meest recente actuariële grondslagen van het pensioenfonds bepalend zijn. Bij de toepassing van de standaardmethode wordt uitgegaan van een (standaard) spreidingstermijn van 10 jaar.

Binnen de collectieve uitkeringsfase wordt eveneens de standaardmethode met een (standaard) spreidingstermijn van 10 jaar toegepast. Er wordt dus geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om bij invaren de ingegane pensioenuitkeringen in gelijke mate te wijzigen.

4.2.3 Invulling aan de bestuurlijke ruimte binnen de gekozen methode

Uit hoofde van de Wet toekomst pensioenen dient na invaren het persoonlijk pensioenvermogen voor elke deelnemer, gewezen deelnemer, pensioengerechtigde en andere aanspraakgerechtigde ten minste gelijk te zijn aan het minimum van:

1. 95% van het kapitaal bij invaren met de standaardmethode, en
2. de waarde van de technische voorzieningen.

Als de dekkingsgraad op het moment van invaren lager is dan 105%, mag maximaal 5% van de waarde van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten worden gebruikt voor:

- a. het vullen van de solidariteitsreserve;
- b. compensatie voor werknemers en deelnemers met premievrije opbouw door het toekennen van pensioenaanspraken;
- c. extra toekennen van pensioenrechten aan pensioengerechtigden tot maximaal hun technische voorziening.

Mits:

- de bedoelde aanwending is opgenomen in het transitieplan;
- het fonds advies heeft verkregen van het VO hieromtrent.

Bij een dekkingsgraad lager dan 105% wordt vermogen gebruikt voor het vullen van de solidariteitsreserve (a). Dit is minder dan 2% van de waarde van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten.

Dit is onderdeel van de tabel met voorrangregels die is opgenomen in de inleiding van [paragraaf 4.2](#) en dus opgenomen in het transitieplan. Dit is onderdeel geweest van de informatievoorziening aan het VO in de adviesaanvraag.

De wet biedt – afhankelijk van de hoogte van de dekkingsgraad – mogelijkheden om te schuiven met een deel van het vermogen voor de persoonlijke pensioenvermogens om te komen tot een meer evenwichtige verdeling als dit nodig wordt geacht ten behoeve van de evenwichtigheid van de transitie als geheel.

Het bestuur ziet na beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie (zie ook [paragraaf 4.2.11](#)) geen reden om te schuiven met een deel van het vermogen.

4.2.4 De hoogte van de initiële vulling van het compensatiedepot

Actieve deelnemers en arbeidsongeschikte deelnemers met premievrije voortzetting van de pensioenopbouw worden bij de transitie gecompenseerd voor het afschaffen van de doorsneesystematiek. Het uitgangspunt van de compensatieregeling is dat de pensioenregeling ervoor zorgt dat het naar verwachting naar de toekomst toe op te bouwen pensioen onder de nieuwe pensioenregeling gelijk is aan het naar verwachting op te bouwen pensioen (inclusief indexaties op dit op te bouwen pensioen) in de huidige pensioenregeling. In het berekenen van de compensatie wordt daartoe alleen naar het nieuw op te bouwen pensioen van de deelnemers gekeken.

Afhankelijk van de dekkingsgraad en het niveau van de rente op het moment van invaren en de definitieve hoogte van de compensatielast, zal de compensatieregeling volledig in één keer worden toegekend en uitgevoerd, of deels in één keer in combinatie met een compensatiepremie gedurende een meerjarige periode. De eventueel benodigde compensatiepremie wordt uit de premie van 24,75% beschikbaar gesteld. De compensatiepremie wordt in een compensatiedepot gestort. De benodigde compensatiepremies worden daaraan onttrokken en gelden voor de van toepassing zijnde compensatieperiode zolang de deelnemer in dienst blijft maar uiterlijk tot de 67-jarige leeftijd.

Toekenning en uitvoering van de compensatieregeling in één keer

Als de dekkingsgraad voldoende is om na invaren de compensatieregeling volledig uit het fondsvermogen te financieren (dekkingsgraad 111% of hoger), heeft het PPD in haar transitieplan aan PF Detailhandel verzocht om de compensatieregeling in één keer toe te kennen en niet te spreiden over een periode van maximaal 10 jaar. Het PPD vertaalt het in één keer toekennen van de compensatie naar het verspreid over 12 maanden toekennen in het eerste jaar na transitie. Dit vanwege specifieke kenmerken ten aanzien van de aard van dienstverbanden gedurende het jaar en seizoensinvloeden in de Detailhandel sector.

De werkwijze is als volgt: De compensatiemethodiek staat vast. De daaruit volgende compensatiepremies zijn gebaseerd op een duur van maximaal 10 jaar en worden vertaald naar een maandelijkse compensatiepremie gedurende 12 maanden. Vervolgens worden de bijbehorende kosten van deze compensatieregeling berekend. Op basis van de berekening zoals die in het transitieplan is opgenomen zijn deze circa 4%-punt dekkingsgraad. Dit bedrag wordt in een compensatiedepot ondergebracht. Vanuit dit compensatiedepot worden maandelijks de compensatiepremies bijgeschreven op de persoonlijke pensioenvermogens.

Toekenning en uitvoering van de compensatieregeling in andere situaties

Als de dekkingsgraad niet voldoende is om na invaren de compensatieregeling volledig uit het fondsvermogen te financieren (dekkingsgraad lager dan 111%), is aanvullende premie nodig voor financiering van de compensatieregeling.

De werkwijze is als volgt: De compensatiemethodiek staat vast. Daaruit volgen dus de compensatiepremies. Deze compensatiepremies zijn gebaseerd op een duur van maximaal 10 jaar. Vervolgens worden de bijbehorende kosten van deze compensatieregeling berekend. Vanuit het fondsvermogen wordt op basis van de voorrangregels voor de verdeling van het fondsvermogen een bedrag in een compensatiedepot gestort. Het resterende benodigde bedrag wordt vertaald naar een jaarlijkse premie over een periode van 10 jaar als percentage van de pensioengrondslag. Deze jaarlijkse premie wordt in mindering gebracht op de reguliere premie van 24,75% en toegevoegd aan het compensatiedepot. Vanuit dit compensatiedepot worden gedurende een periode van 10 jaar maandelijks de compensatiepremies bijgeschreven op de persoonlijke pensioenvermogens.

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

Een belangrijk onderdeel van een solidaire premieregeling is de verplichte solidariteitsreserve (SDR). Deze reserve wordt ingezet om financiële schokken collectief te delen voor het realiseren van een zo stabiel mogelijke pensioenuitkering, voor zowel ingegane als toekomstige pensioenuitkeringen.

De solidariteitsreserve heeft de volgende doelstellingen, inclusief prioritering daarvan:

1. Aanvullen van het MVEV en/of operationele reserve tot het minimaal benodigde niveau (voor zover wet- en regelgeving dit gaat toelaten).
2. Aanvullen van het persoonlijk pensioenvermogen tot 0 als het persoonlijk pensioenvermogen negatief wordt.
3. Bescherming micro-langlevensrisico (het risico dat een individu langer leeft dan op grond van de gehanteerde overlevingstafels wordt verwacht) voor alle deelnemers (actieve en arbeidsongeschikte deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden).
4. Een zo stabiel mogelijke pensioenuitkering, het zo veel als mogelijk voorkomen van jaarlijkse verlagingen van ingegane pensioenen binnen de collectieve uitkeringsfase.
5. Bescherming macro-langlevensrisico (het risico van een hogere levensverwachting voor iedereen) voor alle deelnemersgroepen (actieve en arbeidsongeschikte deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden).
6. Bij een overschot van de SDR boven 6% van de persoonlijke pensioenvermogens wordt dit overschot naar rato toegevoegd aan de persoonlijke pensioenvermogens.

Initiële vulling solidariteitsreserve

De solidariteitsreserve wordt - ná financiering van het minimum vereist eigen vermogen, de kostenvoorziening, de overige benodigde voorzieningen, de voorziening voor operationele risico's, toekenning van de persoonlijke

pensioenvermogens ter grootte van 100% van de voorziening pensioenverplichtingen en financiering van de compensatieregeling – initieel gevuld uit het vermogen bij invaren. De omvang van de initiële vulling is afhankelijk van de invaardekkinggraad en bedraagt minimaal 0,5% tot maximaal 5% van de persoonlijke pensioenvermogens. Initiële (gedeeltelijke) vulling van de solidariteitsreserve vindt plaats vanaf een dekkinggraad op het moment van invaren van 103%. Bij een dekkinggraad op het moment van invaren van (minimaal) 112% bereikt de solidariteitsreserve het maximumniveau van 5% van de persoonlijke pensioenvermogens na invaren.

Vullen en uitdelen na transitie

Na transitie is de jaarlijkse toedeling aan de solidariteitsreserve 5% van het positieve overrendement van alle deelnemers. Deze vulling vindt louter plaats als de solidariteitsreserve minder bedraagt dan 5% van de persoonlijke pensioenvermogens.

De solidariteitsreserve bedraagt minimaal 0% en maximaal 6% van de persoonlijke pensioenvermogens.

Wanneer de solidariteitsreserve het niveau van 6% overstijgt, wordt het meerdere van de solidariteitsreserve naar rato van de persoonlijke pensioenvermogens toegevoegd aan de persoonlijke pensioenvermogens van alle deelnemers.

Er kan jaarlijks maximaal 50% aan de SDR worden onttrokken. Hiermee wordt voorkomen dat de SDR op enig moment leeg kan geraken. Dit kan dus betekenen dat ingegane pensioenuitkeringen in enig jaar verlaagd moeten worden als in dat jaar meer nodig is dan wat uit de SDR aangewend kan worden.

Als de som van de doelstellingen 1. tot en met 5. in enig jaar een hogere onttrekking dan 50% van de op dat moment aanwezige SDR vergen, wordt prioriteit gegeven aan doelstelling 4 (een zo stabiel mogelijke pensioenuitkering) boven doelstelling 5 (bescherming macro-langlevenrisico).

Met doelstelling 4 wordt beoogd om de pensioenuitkering in het jaar waarin deze lager wordt dan het jaar ervoor aan te vullen zodat de pensioenuitkering in het jaar gelijk blijft. Doelstelling 5 zou dan door de maximering op 50% mogelijk gedeeltelijk behaald kunnen worden.

Als mede hierdoor in het volgende jaar vanuit doelstelling 4 de pensioenuitkering wederom lager wordt, kan deze worden aangevuld vanuit de op dat moment aanwezige SDR.

Het vermogen in de SDR is onderdeel van het collectief belegd vermogen en is volledig onderdeel van de beschermingsportefeuille. Het aan de SDR toe te delen beschermingsrendement is gelijk aan het aan het totaal van de persoonlijke pensioenvermogens toebedeelde beschermingsrendement. Er is geen blootstelling aan de rendementsportefeuille.

4.2.6 De wijze waarop het pensioenfonds rekening heeft gehouden met de gevolgen voor deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden van gebruikmaking van overbruggingsplannen

PF Detailhandel heeft besloten geen gebruik te maken van de mogelijkheid van het transitie-FTK, zie ook [5. Transitie-FTK en overbruggingsplan](#). Het opstellen van een overbruggingsplan is gekoppeld aan het transitie-FTK. Daarom heeft PF Detailhandel geen overbruggingsplan hoeven in te dienen.

4.2.7 Hoe het pensioenfonds rekening heeft gehouden met de gevolgen voor deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners of pensioengerechtigden wanneer gebruik is gemaakt van de mogelijkheid in het jaar 2022 en 2023 toeslag te verlenen bij een beleidsdekkinggraad vanaf 105%

PF Detailhandel heeft besloten om gebruik te maken van de versoepelde regels om toeslag te verlenen voor het verhogen van de pensioenen (op grond van de indexatie AmvB, artikel 15c Besluit FTK) voor de toeslag per 1 januari 2023 (4,7% extra) en per 1 januari 2024 (1,9% extra).

In overeenstemming met de eisen uit genoemd artikel van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen:

- Bedroeg de beleidsdekkinggraad op de peildata meer dan 105%.
- Bedroeg de dekkinggraad meer dan 105% ook na de toeslagverlening.

- Heeft PF Detailhandel onderbouwd dat de verwachting was dat het zou overgaan tot een collectieve waardeoverdracht in het kader van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel; het zogenoemde invaren.
- Heeft PF Detailhandel onderbouwd dat de toeslagverlening plaatsvond vanuit het belang van deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en andere aanspraakgerechtigden.
- Heeft PF Detailhandel kwantitatief de generatie-effecten van de toeslagverlening beschreven waarbij onderscheid is gemaakt naar leeftijdscohorten.
- Heeft PF Detailhandel het VO tijdig geïnformeerd. Het VO heeft positief geadviseerd.
- Heeft het bestuur, naar de mening van de RvT, op een zorgvuldige en evenwichtige wijze besloten om deze indexatie toe te kennen.

Het bestuur heeft zich terdege gerealiseerd dat deze extra toeslagen van in totaal ongeveer 6,6% ertoe leiden dat er bij invaren minder pensioenvermogen kan worden ingezet voor bijvoorbeeld compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek, initiële vulling van de solidariteitsreserve of verhoging van de pensioenen. Ook is de verdeling over de deelnemers bij toeslagverlening (direct toekennen) anders dan bij invaren via de standaardmethode (met spreidingstermijn 10 jaar). Bij toekenning via de standaardmethode zou zonder de extra toeslagverlening van in totaal 6,6% meer vermogen terecht zijn gekomen bij jongere deelnemers.

Door de extra toeslagverlening krijgen jongeren na invaren een 1,2% lager persoonlijk pensioenvermogen, aflopend naar een circa gelijk persoonlijk pensioenvermogen voor een 65-jarige, vervolgens oplopend naar een 0,8% hoger pensioenvermogen voor een 67-jarige pensioengerechtigde en naar een 5% hoger pensioenvermogen voor een 100-jarige pensioengerechtigde. Dit is een herverdeling van actieve en gewezen deelnemers naar pensioengerechtigden.

Het bestuur heeft deze effecten ten tijde van de besluitvorming onderkend en op dat moment als acceptabel beoordeeld. Als hiervoor wel gecorrigeerd zou worden, moet er een herverdeling van vermogen terug van pensioengerechtigden naar deelnemers. Dat is niet wenselijk. Daarnaast kent PF Detailhandel geen beleid tot het inhalen van in het verleden niet volledig verleende toeslagen. Er worden dan ook geen achterstanden van niet volledig verleende toeslagen bijgehouden. Het bestuur compenseert dan ook niet voor vermeende gemiste toeslagen in het verleden. Als dat wel gedaan zou worden, zou dat betekenen dat er kapitaal van actieve en gewezen deelnemers naar pensioengerechtigden gaat. Met de verleende extra toeslagen heeft PF Detailhandel vermogen herverdeeld van actieve en gewezen deelnemers naar pensioengerechtigden, dat indirect gezien zou kunnen worden als een vermogensverdeling die ook plaatsvindt bij het verlenen van een inhaaltoeslag.

Met ingang van 2021 is een nieuwe premieperiode van 5 jaar aangevangen. Eind 2020 heeft het bestuur besloten om met ingang van 2021 met de premie van 24,75% en de pensioenopbouw van toen 1,41% het negatieve effect op de dekkingsgraad van de premie met de pensioenopbouw te accepteren en mee te wegen in de transitie naar de nieuwe pensioenregeling. Als over de jaren 2021 tot en met 2024 dit effect neutraal zou zijn geweest, zou de dekkingsgraad eind 2024 1,6%-punt hoger zijn geweest. Dit is een herverdeling van gewezen deelnemers en gepensioneerden naar actieve deelnemers.

Het bestuur is van mening dat de extra verleende toeslagen en het effect van de premie en de pensioenopbouw vanaf 2021 geen aanleiding geven om aanpassingen aan te brengen in de wijze waarop de transitie is ingevuld.

Voor de toeslagverlening per 1 januari 2025 heeft PF Detailhandel besloten de bestaande regels van de toekomstbestendige toeslagverlening te volgen en daarom geen gebruik te maken van de verruimde toeslagregels onder de indexatie-AMvB dan het wel het transitie-FTK.

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

De pensioenregeling van PF Detailhandel kent geen arbeidsongeschiktheidspensioen.

Premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid

Het arbeidsongeschiktheidsrisico wordt collectief geregeld. Degenen die vanuit de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) recht hebben op een IVA-uitkering of een WGA-uitkering en voor 35% of meer arbeidsongeschikt zijn, hebben recht op premievrije voortzetting van deelname aan de pensioenregeling. Zowel de werkgever als de werknemer zijn geen premie verschuldigd.

De premie die voor actieve deelnemers aan het persoonlijk pensioenvermogen wordt toegevoegd, blijft dan ook, al dan niet gedeeltelijk, aan het persoonlijk pensioenvermogen toegevoegd worden. Ook de dekking voor het nabestaandenpensioen bij overlijden vóór pensioeningang wordt voortgezet.

De premievrije voortzetting van deelname aan de pensioenregeling bij arbeidsongeschiktheid wordt collectief geregeld. Hiermee blijft het risico op overlijden dus collectief gedeeld worden.

De premievrije voortzetting van deelname aan de pensioenregeling bij arbeidsongeschiktheid blijft gebaseerd op de pensioengrondslag over de laatste 12 maanden voorafgaand aan de ingang van arbeidsongeschiktheid inclusief de deeltijdfactor.

De mate van premievrije voortzetting is:

- 0% bij een arbeidsongeschiktheid lager dan 35%
- 40% bij een arbeidsongeschiktheid van 35-45%
- 50% bij een arbeidsongeschiktheid van 45-65%
- 100% bij een arbeidsongeschiktheid van 65-100%

Na ingang van de premievrije voortzetting wordt de pensioengrondslag waarop de vrijgestelde premie wordt vastgesteld en het pensioengevend salaris voor de voortzetting van de risicodekking voor het partner- en wezenpensioen jaarlijks geïndexeerd met de ontwikkeling van de franchise. De jaarlijkse indexatie zal niet hoger zijn dan 5%.

Bij ingang van deze premievrije voortzetting wordt in de vaststelling van de contante waarde van de in de toekomst vrij te stellen spaarpremies en risicopremies bij overlijden rekening gehouden met een jaarlijkse stijging van de pensioengrondslag en het salaris van 2,4%, gelijk aan de minimaal te hanteren looninflatie conform de Commissie Parameters.

In de huidige pensioenregeling wordt deze niet geïndexeerd.

Voor de arbeidsongeschikte deelnemers aan wie op de datum van de transitie al premievrije voortzetting van deelname aan de pensioenregeling bij arbeidsongeschiktheid wordt verleend, wordt de pensioengrondslag waarop de vrijgestelde premie wordt vastgesteld ook jaarlijks geïndexeerd met de ontwikkeling van de franchise. In de voorziening voor de in de toekomst vrij te stellen spaarpremies en risicopremies bij overlijden wordt rekening gehouden met een jaarlijkse stijging van de pensioengrondslag en het salaris van 2,4%.

De jaarlijkse indexatie van de pensioengrondslag/ het pensioengevend salaris zal niet hoger zijn dan 5%.

De risicopremie voor deze dekking is onderdeel van de totale premie van 24,75% en is vooralsnog vastgesteld op 2,0% van de pensioengrondslag. PF Detailhandel stelt jaarlijks de hoogte van deze benodigde risicopremie vast en brengt deze, naast andere benodigde premies, in mindering op de premie van 24,75%. De, na aftrek van deze risicopremie en andere benodigde premies, resterende premie wordt aan de persoonlijke pensioenvermogens toegevoegd.

Nabestaandenpensioen

Het in de huidige pensioenregeling opgebouwde nabestaandenpensioen (levenslang partnerpensioen en wezenpensioen) wordt geëerbiedigd. Het opgebouwde partnerpensioen wordt ingevaren naar het persoonlijk pensioenvermogen. In de nieuwe pensioenregeling volgt de dekking dus de verdeelregels ten aanzien van beleggingsrendement van de nieuwe regeling. Dit betekent dat op de waarde van het ingevaren partnerpensioen de toedelingsregels van beschermings- en overrendement van de nieuwe pensioenregeling van toepassing zijn.

Bij invaren wordt het opgebouwde ouderdomspensioen en levenslang partnerpensioen van een deelnemer tezamen in één persoonlijk pensioenvermogen ondergebracht, waarbij de verhouding van dit ingevaren levenslang partnerpensioen als percentage van het ingevaren ouderdomspensioen individueel wordt vastgelegd. De uiteindelijke hoogte van een mogelijk ingaand levenslang partnerpensioen bij overlijden vóór

pensioeningang is dan ook afhankelijk van de waardeontwikkeling van dit persoonlijk pensioenvermogen en de genoemde vastgelegde verhouding. Bij pensioeningang bestaat dit persoonlijk pensioenvermogen naast uit de ontwikkelde waarde van het ingevaren ouderdomspensioen dus ook uit de ontwikkelde waarde van het ingevaren (latente) levenslang partnerpensioen. Voor de nieuwe opbouw van het persoonlijk pensioenvermogen uit de netto spaarpremies van de nieuwe pensioenregeling, wordt een afzonderlijk persoonlijk pensioenvermogen gevormd.

Het ingevaren opgebouwde wezenpensioen wordt ingevaren naar een collectieve voorziening. De verhouding van het ingevaren wezenpensioen als percentage van het ingevaren levenslang partnerpensioen wordt individueel vastgelegd. De uiteindelijke hoogte van een mogelijk ingaand wezenpensioen is dan ook afhankelijk van de waardeontwikkeling van het persoonlijk pensioenvermogen uit invaren en de hoogte van het ingaand levenslang partnerpensioen uit dit persoonlijk pensioenvermogen.

In de pensioenregeling onder het nieuwe pensioenstelsel is het nabestaandenpensioen bij overlijden vóór pensionering op risicobasis verzekerd. Een nadere toelichting is opgenomen in het transitieplan en in **Hoofdstuk 6**.

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

De pensioenovereenkomst zal in uitvoering worden gebracht door middel van het pensioenreglement. Daarbij zal de van toepassing zijnde wet- en regelgeving in acht worden genomen. In het bijzonder geldt dit voor de gelijke behandelingswetgeving.

Zo zal het invaarkapitaal van de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten met een collectieve waardeoverdracht onafhankelijk van het geslacht zijn. Voorts is de bepaling van de pensioenuitkering uit het pensioenkapitaal onafhankelijk van het geslacht. Ook de toedeling van vergoedingen voor het micro-
langlevensrisico zijn onafhankelijk van het geslacht. Tot slot zijn de eventuele uitdelingen uit de solidariteitsreserve onafhankelijk van het geslacht.

4.2.10 Onderbouwing van de transitie-effecten en de compensatie

De effecten van de wijziging van de pensioenregeling en de wijze waarop wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten (transitie-effecten) zijn kwantitatief inzichtelijk gemaakt ten behoeve van het besluitvormingstraject. Vanuit de wetgever is voorgeschreven dat de transitie-effecten inzichtelijk worden gemaakt door vergelijking van in ieder geval:

- de verwachte pensioenuitkeringen onder de huidige en nieuwe pensioenregeling in drie scenario's (als het tegenzit (slecht weer, 5%-percentiel), verwachting (mediaan, 50%-percentiel) en als het meezit (goed weer, 95%-percentiel));
- het netto profijt in de huidige en nieuwe pensioenregeling.

Het bestuur heeft geen andere maatstaven gehanteerd voor het kwantitatief inzichtelijk maken van de transitie-effecten.

Genoemde maatstaven zijn inzichtelijk gemaakt voor verschillende leeftijden en voor verschillende deelnemersgroepen zijnde actieve deelnemers, gewezen deelnemers en (vroeg)gepensioneerden. Arbeidsongeschikte deelnemers met premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid worden geschaard onder de actieve deelnemers. Zij ontvangen namelijk, op basis van de mate van premievrijstelling behorende bij hun mate van arbeidsongeschiktheid, dezelfde spaarpremie als actieven, hebben dezelfde risicodekkingen als gevolg van overlijden als actieve deelnemers en ontvangen dezelfde compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek als actieve deelnemers.

In het vervolg wordt waar in dit document wordt gesproken over gepensioneerden ook de vroeg gepensioneerden bedoeld. Vroeg gepensioneerden zijn uitkeringsgerechtigden die jonger zijn dan de pensioenrichtleeftijd van 67 jaar, zoals met een ingegaan levenslang partnerpensioen, een (tijdelijk) ANW-pensioen, een (tijdelijk) wezenpensioen, een (tijdelijk) AOW-overbruggingspensioen en een (tijdelijk)

arbeidsongeschiktheidspensioen.

De berekeningen zijn verder uitgevoerd voor:

- De basisvariant met een dekkingsgraad van 121,2%.
- Alternatieve dekkingsgraden, zijnde 103%, 107%, 112% en 135%.
- Alternatieve rentestanden, zijnde plus 1%-punt (vanuit 121,2% na 1%-punt rentestijging een dekkingsgraad van 133%) en min 1%-punt (vanuit 121,2% na 1%-punt rentedaling een dekkingsgraad van 111%).

Voor de verschillende dekkingsgraden zijn de volgende uitgangspunten van toepassing:

Elementen							
Dekkingsgraad	103%	107%	112%	121,2%	135%	111% (vanuit 121,2% na rente -/- 1%)	133% (vanuit 121,2% na rente +/- 1%)
DNB-scenarioset	2024Q4	2024Q4	2024Q4	2024Q4	2024Q4	2024Q4 -/- 1%	2024Q4 +/- 1%
MVEV en VOR	-/- 3,0%	-/- 3,0%	-/- 3,0%	-/- 3,0%	-/- 3,0%	-/- 3,0%	-/- 3,0%
Compensatie	-/- 0,0%	-/- 2,0%	-/- 3,3%	-/- 4,0%	-/- 5,5%	-/- 1,2%	-/- 4,3%
Solidariteitsreserve	-/- 0,5%	-/- 2,0%	-/- 5,0%	-/- 5,0%	-/- 5,0%	-/- 5,0%	-/- 5,0%
Invaren op	99,5%	100,0%	100,7%	109,2%	121,5%	101,8%	120,7%

Met de volgende karakteristieken ten aanzien van de compensatieregeling:

Elementen							
Dekkingsgraad	103%	107%	112%	121,2%	135%	111% (vanuit 121,2% na rente -/- 1%)	133% (vanuit 121,2% na rente +/- 1%)
Compensatie vanaf leeftijd	36	35	35	32	28	42	24
Compensatielast als % TV	3,0%	3,3%	3,3%	4,0%	5,5%	1,2%	10,6%
Financiering uit vermogen als % TV	0,0%	2,0%	3,3%	4,0%	5,5%	1,2%	4,0% + 0,3%
Financiering uit premie als % PG	1,5%	0,7%	-	-	-	-	-

Toelichting:

- Bij een dekkingsgraad van 103% zijn de kosten van de compensatielast vanuit de compensatiemethodiek 3,0% van de TV:
 - Vanuit het fondsvermogen is nihil beschikbaar.
 - De compensatielast wordt uit premie gefinancierd: 1,5% van de pensioengrondslag gedurende 10 jaar.
- Bij een dekkingsgraad van 107% zijn de kosten van de compensatielast vanuit de compensatiemethodiek 3,3% van de TV:
 - Vanuit het fondsvermogen is 2,0% van de TV beschikbaar.

- b. De resterende “1,3% van de TV” wordt uit premie gefinancierd: 0,7% van de pensioengrondslag gedurende 10 jaar.
3. Bij een dekkingsgraad van 112% zijn de kosten van de compensatielast vanuit de compensatiemethodiek 3,3% van de TV:
- Vanuit het fondsvermogen is 3,3% van de TV beschikbaar.
 - Financiering uit premie is niet nodig.
4. Bij een dekkingsgraad van 121,2% zijn de kosten van de compensatielast vanuit de compensatiemethodiek 4,0% van de TV:
- Vanuit het fondsvermogen is 4,0% van de TV beschikbaar.
 - Financiering uit premie is niet nodig.
5. Bij een dekkingsgraad van 135% zijn de kosten van de compensatielast vanuit de compensatiemethodiek 5,5% van de TV:
- Vanuit het fondsvermogen is 5,5% van de TV beschikbaar.
 - Financiering uit premie is niet nodig.
6. Bij een dekkingsgraad van 111% (vanuit 121,2% na rentedaling met 1%-punt) zijn de kosten van de compensatielast vanuit de compensatiemethodiek 1,2% van de TV:
- Vanuit het fondsvermogen is 1,2% van de TV beschikbaar.
 - Financiering uit premie is niet nodig.
7. Bij een dekkingsgraad 133% (vanuit 121,2% na rentestijging met 1%-punt) zijn de kosten van de compensatielast vanuit de compensatiemethodiek 10,6% van de TV:
- Bij een hogere rente dan wordt in principe niet meer dan 4,0% van de TV uit het fondsvermogen ter beschikking gesteld.
 - De toe te kennen compensatiepremies zijn dan in beginsel gelijk aan de naar rato van de uit de compensatiemethodiek volgende compensatiepremies ($4,0\% / 10,6\%$).
 - De resterende “6,4% van de TV” wordt niet uit premie gefinancierd.
 - De compensatiepremies worden indien nodig zodanig verhoogd dat op basis van de vóór transitiedatum laatstelijk gepubliceerde DNB-scenarioset het naar verwachting naar de toekomst toe op te bouwen pensioen (op basis van de mediane uitkomst) onder de nieuwe pensioenregeling gelijk is aan het naar verwachting op te bouwen pensioen (inclusief indexaties op dit op te bouwen pensioen) in de huidige pensioenregeling.
Na toetsing op basis van de DNB-scenarioset Q4 2024 blijkt dat voor 53-jarigen en ouder de compensatiepremie verhoogd moet worden. De extra compensatielast is 0,3% van de TV.
 - Vanuit het fondsvermogen wordt dan ook 4,3% van de TV beschikbaar gesteld.

Gehanteerde veronderstellingen

Bij de berekeningen (van zowel de verwachte pensioenuitkering als het netto profijt) is uitgegaan van de volgende veronderstellingen:

- DNB-scenarioset Q4 2024.
- De uit het deelnemersbestand per ultimo 2023 afgeleide maatmensen (gemiddelden per geboortjaar).
- Toeslag- en beleggingsbeleid conform huidig FTK- dan wel voorgenomen SPR-beleid.
- Voor de nieuwe pensioenregeling is van een hogere (bruto) pensioenpremie uitgegaan van 24,75%.
- De berekeningen zijn enkel gebaseerd op het ouderdomspensioen.
- Verdeling van het vermogen en inrichting van de solidariteitsreserve bij de verschillende dekkingsgraden zoals hiervoor toegelicht.

Vergelijking verwachte pensioenuitkeringen (pensioenresultaten)

Zoals aangegeven zijn de analyses van de transitie-effecten uitgevoerd voor twee maatstaven. Als eerste zal nader worden ingegaan op de resultaten van de maatstaf verwacht pensioen.

Per leeftijd is een vergelijking gemaakt van de verwachte pensioenuitkering onder de nieuwe pensioenregeling en de huidige pensioenregeling voor 10.000 verschillende scenario's. De verwachte pensioenuitkeringen onder de huidige en nieuwe pensioenregeling worden getoond in drie scenario's:

- als het tegenzit (slecht weer, 5%-percentiel);
- verwachting (mediaan, 50%-percentiel);
- als het meezit (goed weer, 95%-percentiel).

Voor actieve deelnemers wordt het ouderdomspensioen op de pensioengerechtigde leeftijd in de huidige pensioenregeling (67 jaar) getoond, uitgaande van deelname aan de pensioenregeling tot de 67-jarige leeftijd. Er wordt dus geen rekening gehouden met de ontwikkeling van de pensioenuitkering na ingang.

- Onder Huidig Contract staat het pensioen als percentage van de laatste pensioengrondslag in de huidige pensioenregeling.
- Onder Nieuw Contract staat het pensioen als percentage van de laatste pensioengrondslag in de nieuwe pensioenregeling.
- Onder Ratio (Nieuw / Huidig) staat het verhoudingsgetal: als deze hoger is dan 100%, dan is het pensioen in de nieuwe pensioenregeling hoger en vice versa.

Voor gewezen deelnemers (slapers) wordt de Ratio (Nieuw / Huidig) van het ouderdomspensioen op de pensioengerechtigde leeftijd van 67 jaar getoond. Hierin is dus geen rekening gehouden met de ontwikkeling van de pensioenuitkering na ingang. Als deze hoger is dan 100%, dan is het pensioen in de nieuwe pensioenregeling hoger en vice versa.

Voor gepensioneerde deelnemers wordt de Ratio (Nieuw / Huidig) van de gemiddelde pensioenuitkering over de eerste tien jaar getoond. Hierin is dus wel rekening gehouden met de ontwikkeling van de pensioenuitkering na ingang.

Ook voor ingegaan pensioen vóór 67 jaar (ingegane nabestaandenpensioenen) wordt het gemiddelde pensioen over de eerste tien jaar getoond.

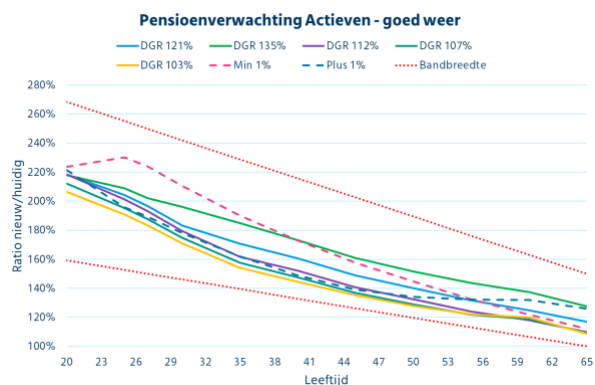
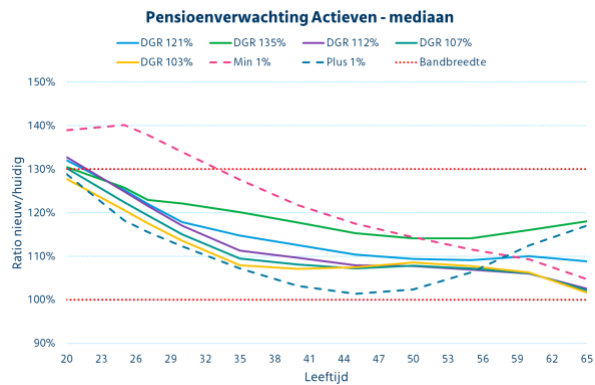
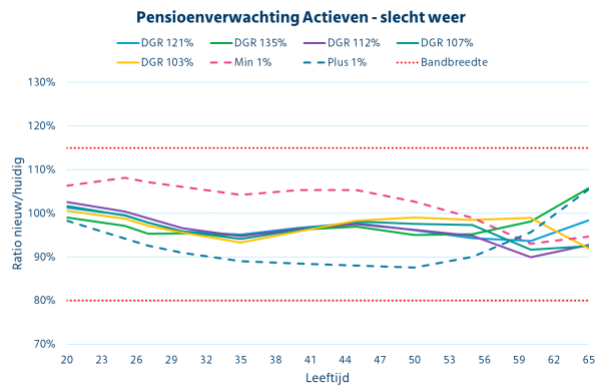
De getoonde effecten zijn inclusief de effecten van de compensatieregeling en de solidariteitsreserve.

Actieve deelnemers

In onderstaande tabel zijn de pensioenresultaten van de actieve deelnemers in de basisvariant (dekkingsgraad 121,2%) opgenomen:

Leeftijd	Huidig Contract			Nieuw Contract			Ratio (Nieuw / Huidig)		
	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
27	41.7%	60.2%	70.4%	40.8%	73.5%	138.4%	97.8%	122.1%	196.6%
30	41.1%	58.9%	68.8%	39.4%	69.4%	126.1%	95.9%	117.9%	183.3%
35	40.9%	57.9%	67.4%	38.9%	66.5%	115.0%	95.1%	114.7%	170.6%
40	42.5%	60.4%	69.5%	41.1%	68.0%	111.7%	96.7%	112.6%	160.6%
45	45.0%	63.2%	71.9%	44.0%	69.7%	107.0%	97.8%	110.3%	148.9%
50	49.1%	65.4%	73.6%	47.2%	71.6%	103.1%	96.2%	109.4%	140.2%
55	58.9%	70.9%	78.1%	55.5%	77.4%	103.0%	94.3%	109.1%	131.8%
60	70.8%	77.7%	83.1%	66.3%	85.5%	103.8%	93.7%	110.0%	124.9%
65	87.2%	88.8%	89.6%	85.8%	96.7%	104.7%	98.4%	108.9%	116.9%

In onderstaande grafieken zijn de uitkomsten van de Ratio (Nieuw/Huidig) getoond bij de verschillende dekkingsgraden van 103%, 107%, 112%, 121,2% (zie ook de tabel hierboven) en 135%, en bij rentestanden plus en min 1%-punt.

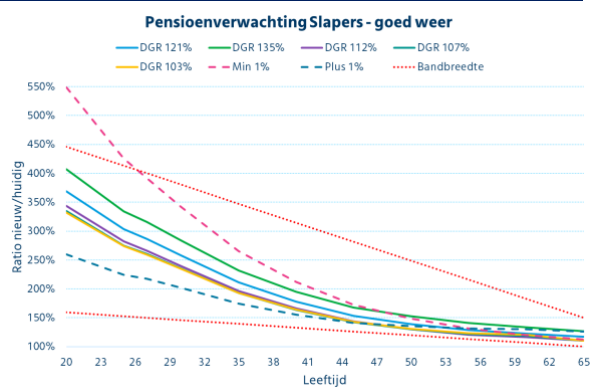
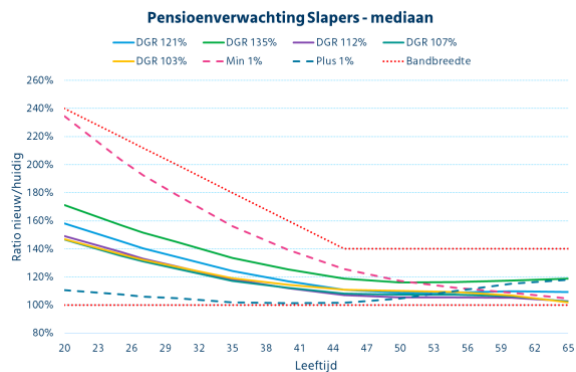
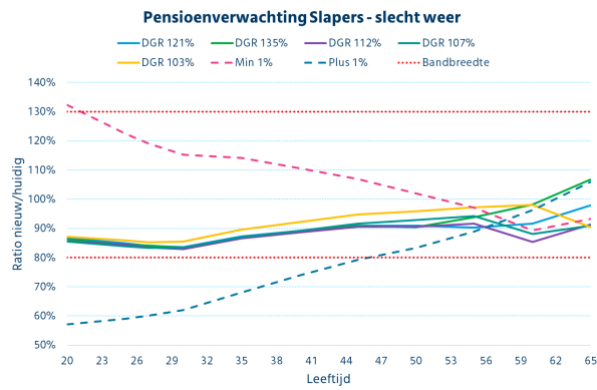


Gewezen deelnemers (slapers)

De resultaten voor de gewezen deelnemers zijn in onderstaande tabel (voor de basisvariant) en grafieken (voor alle varianten) opgenomen:

Leeftijd	Ratio (Nieuw / Huidig)		
	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
27	84.1%	140.3%	286.3%
30	83.6%	134.3%	257.5%
35	87.3%	124.2%	211.0%
40	89.2%	116.9%	178.1%
45	90.9%	111.0%	153.2%
50	91.0%	108.8%	139.1%
55	90.2%	109.0%	128.9%
60	91.6%	109.7%	122.6%
65	97.9%	109.3%	117.0%

In onderstaande grafieken zijn de uitkomsten van de Ratio (Nieuw/Huidig) getoond bij de verschillende dekkingsgraden van 103%, 107%, 112%, 121,2% (zie ook de tabel hierboven) en 135%, en bij rentestanden plus en min 1%.

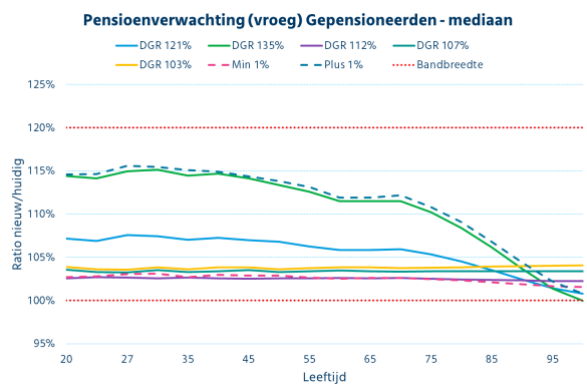
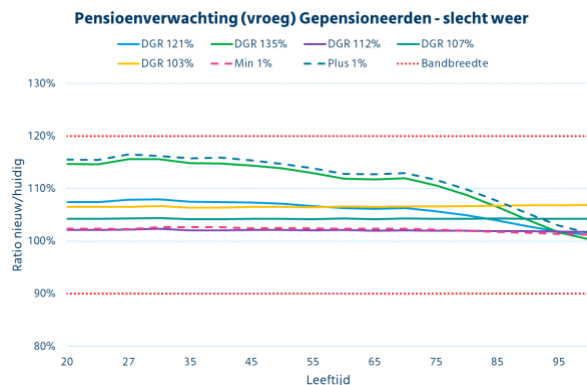


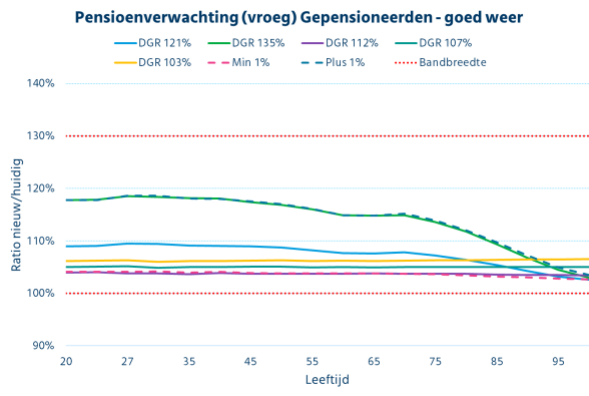
(Vroeg) Gepensioneerden

De resultaten voor de (vroeg) gepensioneerden zijn in onderstaande tabel (voor de basisvariant) en grafieken (voor alle varianten) opgenomen:

Leeftijd	Ratio (Nieuw / Huidig)		
	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
27	107.9%	107.6%	109.5%
30	107.9%	107.5%	109.5%
35	107.5%	107.0%	109.1%
40	107.4%	107.2%	109.1%
45	107.3%	107.0%	109.0%
50	107.1%	106.8%	108.7%
55	106.6%	106.3%	108.2%
60	106.3%	105.8%	107.7%
65	106.1%	105.8%	107.6%
70	106.3%	105.9%	107.8%
75	105.7%	105.4%	107.2%
80	104.9%	104.5%	106.4%
85	103.9%	103.5%	105.4%
90	102.8%	102.4%	104.3%
95	101.8%	101.4%	103.2%
100	101.1%	100.8%	102.6%

In onderstaande grafieken zijn de uitkomsten van de Ratio (Nieuw/Huidig) getoond bij de verschillende dekkingsgraden van 103%, 107%, 112%, 121,2% (zie ook de tabel hierboven) en 135%, en bij rentestanden plus en min 1%.





Observaties en conclusie

Ten aanzien van de verwachte pensioenuitkeringen in slecht weer, mediaan en goed weer constateert het bestuur het volgende:

- De verhouding tussen de verwachte pensioenuitkering onder de nieuwe pensioenregeling en de huidige pensioenregeling is in het **slecht weer scenario** voor actieve en gewezen deelnemers bij de verschillende doorgerekende dekkingsgraden en rentestanden in veel gevallen kleiner dan 100%. Dit komt doordat de persoonlijke pensioenvermogens in het nieuwe pensioenstelsel inherent meer blootgesteld zijn aan fluctuaties in de beleggingsmarkten dan de pensioenaanspraken in het huidige pensioenstelsel. Daarnaast dient in het nieuwe pensioenstelsel de bescherming van pensioengerechtigden in beginsel gefinancierd te worden, waar in het huidige stelsel pensioengerechtigden gekort zouden worden. In het slecht weer scenario worden in het nieuwe pensioenstelsel actieve deelnemers en gewezen deelnemers derhalve harder getroffen dan in het huidige pensioenstelsel. Voor pensioengerechtigden is er ook in slecht weer sprake van een vooruitgang (pensioenverwachtingen boven de 100%).
- In het **mediane scenario** zijn voor alle deelnemersgroepen en leeftijden de verwachte pensioenuitkeringen onder de nieuwe pensioenregeling hoger dan onder de huidige pensioenregeling (ratio nieuw/huidig minimaal 100%). Dit geldt ook voor de andere beschouwde dekkingsgraden (103%, 107%, 112% en 135%) en voor de andere beschouwde rentestanden (+/- 1%) voor (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden.
- De verhouding tussen de verwachte pensioenuitkering onder de nieuwe pensioenregeling en de huidige pensioenregeling is in het **goed weer scenario** voor alle deelnemersgroepen bij de verschillende doorgerekende dekkingsgraden en rentestanden (beduidend) hoger dan 100%. Naast de initiële verhoging na invaren mag in het nieuwe stelsel immers ongelimiteerd het pensioen verhoogd worden, terwijl in het huidige stelsel maximaal de prijsindex gegeven mag worden.

Het bestuur heeft, in het kader van de complete besluitvorming, onder- en bovengrenzen gesteld aan de verhouding tussen de verwachte pensioenuitkering onder de nieuwe pensioenregeling en de huidige pensioenregeling. Deze bandbreedtes zijn ook opgenomen in de getoonde grafieken. Het bestuur heeft geconstateerd dat in twee gevallen de bandbreedtes worden geraakt:

- Het eerste geval betreft het scenario van een 1% lagere rente voor actieve deelnemers jonger dan 33 jaar in het mediane scenario. Aangezien hier sprake is van een overschrijding van de bandbreedte (hogere resultaten) wordt dit door het bestuur geaccepteerd.
- Het tweede geval treedt op voor het scenario met een 1% hogere rente voor gewezen deelnemers jonger dan 45 jaar in slecht weer. De bandbreedte wordt hier aan de onderkant geraakt. Dit wordt mede veroorzaakt door de bijzondere ontwikkeling van de rente in de scenarioset waar in dit geval mee gerekend wordt. Aangezien het de gewezen deelnemers betreft gaat het veelal om zogenaamde kleine pensioenen waarvan door automatische waardeoverdracht naar een nieuwe pensioenuitvoerder de

kans groot is dat ze elders pensioen opbouwen. En ook als de pensioenen groter zijn dan de wettelijke afkoopgrens, zijn het voornamelijk lage pensioenen waardoor pensioenopbouw elders noodzakelijk is om op een adequaat pensioen te komen. Deze negatieve effecten zijn er ook voor het opgebouwde pensioen van actieven, maar daar is nog sprake van dempende werking van de toekomstige premies. Het bestuur accepteert deze onderschrijving.

Het bestuur komt aldus tot de volgende conclusie:

Op basis van de uitkomsten in een mediaan en goed weer scenario is de overgang van de huidige naar de nieuwe pensioenregeling (inclusief invaren en compensatie) evenwichtig te noemen, met een vooruitgang voor alle groepen deelnemers. In een slecht weer scenario is geen sprake van een voortuitgang voor alle groepen deelnemers, maar de achteruitgang voor actieve deelnemers en gewezen deelnemers wordt als een acceptabele solidariteitsbijdrage voor pensioengerechtigden gezien en een gevolg van het nieuwe pensioenstelsel. Daarbij is de bijdrage aan de solidariteitsreserve begrensd. Een dergelijke solidariteitsbijdrage acht het bestuur passend gegeven ook de hoge mate van onderlinge solidariteit tussen de verschillende groepen deelnemers zoals die blijkt uit het uitgevoerde risicopreferentieonderzoek.

Netto profijt

De effecten van de overgang van de huidige naar de nieuwe pensioenregeling (inclusief invaren en compensatie) zijn ook berekend met behulp van het zogenoemde netto profijt. Hiertoe is het netto profijt van de nieuwe pensioenregeling inclusief het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten en inclusief compensatie van een eventuele achteruitgang in pensioen als gevolg van de afschaffing van de doorsneesystematiek, afgezet tegen het ongewijzigd voortzetten van de huidige pensioenregeling. Het netto profijt is het verschil tussen de marktwaarde van de te verwachte pensioenuitkeringen en de marktwaarde van de toekomstige premie-inleg. Het netto profijt effect is dan het verschil tussen het netto profijt van de nieuwe pensioenregeling en de huidige regeling, uitgedrukt in de marktwaarde van de te verwachte pensioenuitkeringen van de huidige pensioenregeling. Hierbij worden alle toekomstige scenario's (er zijn 20.000 verschillende scenario's doorgerekend) gewogen tot één kengetal. In tegenstelling tot de getoonde analyse op basis van de pensioenverwachtingen wordt hierbij uitgegaan van een risicovrije waardering.

De vergelijking van het netto profijt is in de onderstaande grafieken opgenomen voor de verschillende deelnemersgroepen bij een dekkingsgraad op het moment van invaren van 121,2% (basisvariant). De getoonde netto profijt effecten zijn inclusief de effecten van invaren van de opgebouwde pensioenen, de compensatieregeling en de solidariteitsreserve.

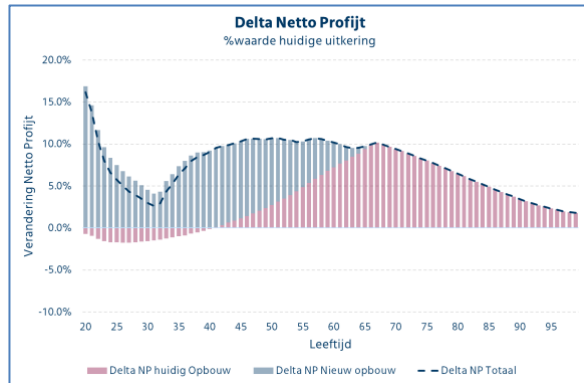
Leeswijzer bij de getoonde resultaten:

- In rood: De waarde van de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten onder de nieuwe pensioenregeling verminderd met de waarde daarvan onder de huidige pensioenregeling, uitgedrukt in de waarde van de totale uitkeringen van de huidige pensioenregeling.
- In blauw: De waarde van de toekomstige opbouw onder de nieuwe pensioenregeling verminderd met de waarde daarvan onder de huidige pensioenregeling onder aftrek van de waarde van de toekomstige premies van de betreffende pensioenregeling, uitgedrukt in de waarde van de totale uitkeringen van de huidige pensioenregeling.
- De stippellijn geeft de som weer van de rode en de blauwe balkjes en geeft hiermee, per leeftijd, het netto profijt effect weer van de overgang van de huidige naar de nieuwe pensioenregeling.

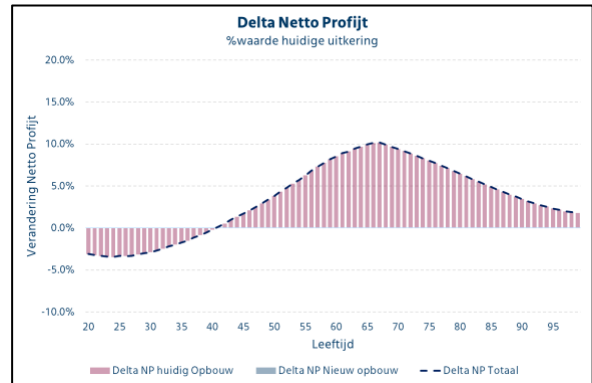
Onderstaand zijn de grafieken opgenomen. Hierbij wordt opgemerkt dat voor gewezen deelnemers het netto profijt effect wordt uitgedrukt in hun opgebouwde aanspraak. Voor actieve deelnemers in hun totale aanspraak op de pensioendatum (dus inclusief toekomstige pensioenopbouw). Dit geeft rekenkundig voor gewezen deelnemers hogere (procentuele) uitkomsten.

De eerste grafiek toont het netto profijt effect voor actieve deelnemers (tot 67 jaar) en pensioengerechtigden (vanaf 67 jaar). De tweede grafiek voor gewezen deelnemers (tot 67 jaar) en (eveneens) pensioengerechtigden (vanaf 67 jaar). De derde grafiek toont alle pensioengerechtigden, dus inclusief vroeg gepensioneerd jonger dan 67 jaar. De laatste grafiek toont de resultaten voor deze drie groepen in één overzicht.

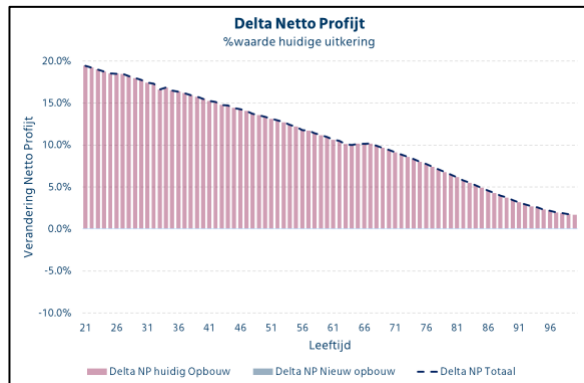
*Actieve deelnemers en
gepensioneerden met ouderdomspensioen*



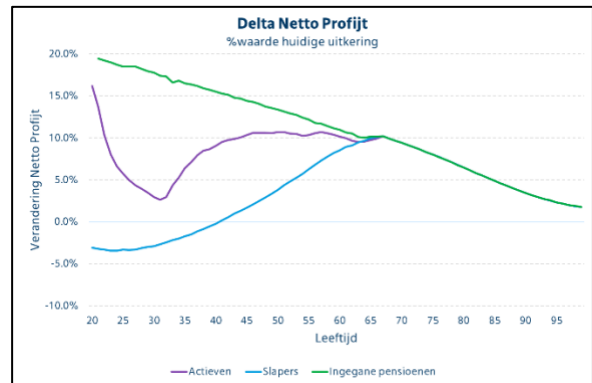
*Gewezen deelnemers en
gepensioneerden met ouderdomspensioen*



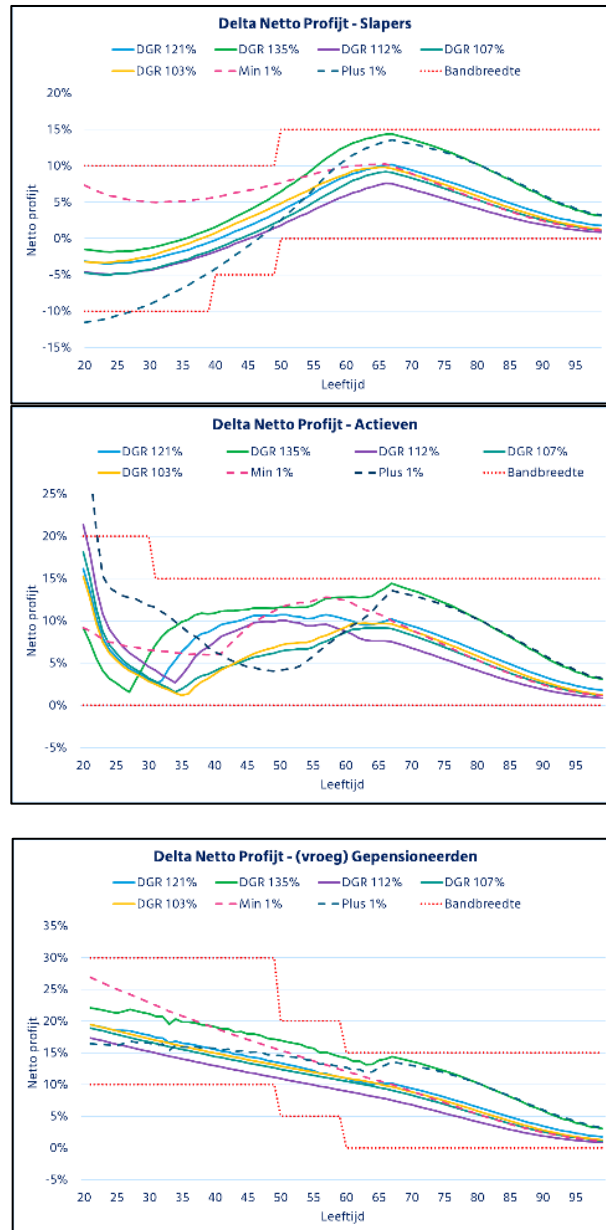
(Vroeg) Gepensioneerden



Alle groepen



In onderstaande grafieken is het netto profijt effect getoond bij de verschillende dekkingsgraden van 103%, 107%, 112%, 121,2% en 135%, en bij rentestanden plus en min 1%.



Observaties en conclusie

Met betrekking tot de opgebouwde pensioenaanspraken is het netto profijt effect negatief tot 40-jarige leeftijd. Dit raakt gewezen deelnemers, die louter opgebouwde aanspraken hebben en geen toekomstige aanspraken. De oorzaak van het negatief netto profijt wordt als volgt verklaard:

Onder de huidige pensioenregeling is de toeslagverlening gemaximeerd (op de prijsindex), waardoor buffers ontstaan die niet toebedeeld kunnen worden aan de oudere generatie. Deze buffers komen hiermee ten gunste van de jongere generatie, die hiermee elk jaar een volledig geïndexeerd pensioen kunnen inkopen. Een negatief netto profijt effect kan overigens wel acceptabel zijn voor het bestuur. Netto profijt is bedoeld om (eventuele) herverdeling inzichtelijk te maken.

De oorzaak van het positief netto profijt bij (vroeg) gepensioneerden wordt verklaard doordat onder het nieuwe contract kortingen door de solidariteitsreserve veelal worden beperkt, wat waarde creëert voor deze deelnemers. Hoe jonger de (vroeg) gepensioneerde is, hoe meer waarde dit creëert.

Bij de bepaling van netto profijt blijft buiten beschouwing dat beleggingsrisico wordt beloond. Daardoor wordt in de vergelijking van de huidige en de nieuwe regeling in het nieuwe stelsel de beloning voor het nemen van

het beleggingsrisico niet meegenomen. Over een langere periode bezien lijkt de beloning van beleggingsrisico echter wel een valide aanname (met inachtneming van de aansluiting bij de vastgestelde risicohouding en de keerzijde van beleggingsrisico op de uitkomsten in slecht weer scenario's).

Het bestuur heeft, in het kader van de complete besluitvorming, onder- en bovengrenzen gesteld aan de netto profijt effecten van de vergelijking van de nieuwe pensioenregeling en de huidige pensioenregeling. Deze bandbreedtes zijn opgenomen in de getoonde grafieken. Het bestuur heeft geconstateerd dat in twee gevallen de bandbreedtes worden geraakt:

- Het eerste geval betreft het scenario van een 1% hogere rente voor actieve deelnemers jonger dan 23 jaar. Vanwege de hogere rente in dit scenario is het netto profijt effect voor alle actieve deelnemers vanuit de premie hoger. Aangezien hier sprake is van een overschrijding van de bandbreedte (hogere resultaten) wordt dit door het bestuur geaccepteerd.
- Het tweede geval treedt ook op bij het scenario met een 1% hogere rente, maar dan bij gewezen deelnemers jonger dan 25 jaar. De bandbreedte wordt hier aan de onderkant (net) geraakt. In de scenariowolk (voor netto profijt de Q-set) met een hogere startrente blijft de rente op termijn hoog, in tegenstelling tot de scenariowolk voor de pensioenresultaten (de P-set). De dekkingsgraad is bij aanvang 133%. In de huidige pensioenregeling komt deze dekkingsgraad op termijn aan de gewezen deelnemers toe door toeslagverlening. Jongere gewezen deelnemers komt relatief meer toe. In de nieuwe pensioenregeling leidt de hogere rente tot een lager in te varen kapitaal en de mate waarin dit lager is, is groter naarmate de gewezen deelnemer jonger is. Daardoor is het netto profijt voor jonge gewezen deelnemers lager dan voor oudere gewezen deelnemers. Het bestuur accepteert deze onderschrijding.

Het bestuur komt aldus tot de volgende conclusie:

Voor (vroeg) gepensioneerden kan de overgang van de huidige naar de nieuwe pensioenregeling op basis van het netto profijt criterium als evenwichtig worden beoordeeld.

Voor deelnemers volgt het netto profijt effect op basis van een saldo van het opgebouwde pensioen en de toekomstige opbouw. Gegeven het voorgaande is dit voor alle leeftijden positief. Ook hier is dus sprake van een evenwichtige overgang op basis van netto profijt.

Voor gewezen deelnemers is sprake van een achteruitgang in termen van netto profijt voor jonge leeftijden (tot 40 jaar), indien louter naar het opgebouwde pensioen bij PF Detailhandel wordt gekeken. Feitelijk is de situatie echter vergelijkbaar met actieve deelnemers, want het opgebouwde pensioen ontwikkelt zich in vergelijkbare mate. De toekomstige opbouw vindt echter niet bij PF Detailhandel plaats, waardoor er binnen PF Detailhandel geen compenserend effect is voor deze groep. Gegeven de arbeidsparticipatie van jongeren in algemene zin mag echter verwacht worden dat elders wel pensioen wordt opgebouwd, waarmee de figuren voor actieve deelnemers ook voor de gewezen deelnemers van toepassing zijn. Voor de (vermoedelijk enkele) jongere gewezen deelnemers die elders geen pensioen opbouwen, constateert het bestuur dat de aanspraken gemiddeld genomen zeer gering zijn. Mocht er al sprake zijn van een negatief netto profijt effect door overgang van de huidige naar de nieuwe pensioenregeling, dan wordt dit door het bestuur als niet materieel beoordeeld. Daarbij hebben jongeren in de regel nog de mogelijkheid tot financiële bijsturing tot hun pensioeningangsdatum.

4.2.11 Onderbouwing evenwichtige belangenbehartiging

De transitie als geheel is beoordeeld op basis van een kwalitatieve analyse en kwantitatieve analyses. De kwalitatieve beoordeling van de transitie als geheel is uitgevoerd aan de hand van het door het bestuur vastgestelde evenwichtskader. Dit evenwichtigheidskader is door het bestuur volledig doorlopen bij de besluitvorming. In onderstaande tabel is in de rechterkolom de onderbouwing hiervan opgenomen:

1	Uitlegbaar	Uit het communicatieplan en beoordeling van de uitlegbaarheid als onderdeel van de voorleggers bij de besluitvorming komen geen zaken naar voren die als niet-uitlegbaar zijn beoordeeld.
---	------------	---

2	Uitvoerbaar	Uit afstemming met de pensioenadministrateur en vermogensbeheerder zijn geen zaken naar voren gekomen die niet uitvoerbaar zijn. Aangezien Capgemini uitsluitend voor PF Detailhandel de uitvoering verzorgt is maatwerk mogelijk.
3	Effecten zijn naar stakeholder beoordeeld	In de beoordeling van de transitieberekeningen is onderscheid gemaakt naar actieven, gewezen deelnemers en (vroeg) pensioengerechtigden.
4	Oog voor heterogeniteit	In het risicopreferentieonderzoek en de vertaling van de resultaten uit dit onderzoek naar de risicohouding zijn alle deelnemers meegenomen. De maatmensennotitie geeft toelichting op de beoordeling van het gehele bestand. Daarnaast is het gehele deelnemersbestand bij de transitieberekeningen betrokken.
5	Evenredige vooruitgang niet noodzakelijk	De resultaten van de transitieberekeningen laten zien dat er geen sprake is van evenredige vooruitgang in termen van vervangingsratio's en netto profijt. Het bestuur heeft de resultaten als evenwichtig beoordeeld, want zij vallen binnen de gestelde bandbreedtes, ook al is er geen sprake van evenredige vooruitgang.
6	Criteria zijn benoemd	De belangrijkste gehanteerde criteria zijn vastgesteld (o.a. vervangingsratio's en netto profijt). Dit is nader uitgewerkt in de verschillende evenwichtigheidsparagrafen en in de uitwerkingen van deelonderwerpen.
7	Inzicht in het model	De notitie over plausibiliteitscontroles transitie-effecten en modelvalidatie van Mercer geeft inzicht in de uitgevoerde plausibiliteitscontroles en de door Mercer gehanteerde modellen. Het bestuur heeft de gekozen aannames beoordeeld aan de hand van varianten daarvan.
8	Lange termijn meewegen	De transitieberekeningen zijn uitgevoerd op 100-jaars horizon maar ook heeft er een beoordeling plaatsgevonden op kortere termijn bij de diverse deelonderwerpen.

De uitgevoerde kwantitatieve analyses voor de beoordeling van de transitie zijn opgenomen in de vorige paragraaf. Onderstaand wordt specifiek ingegaan op de verschillende groepen:

Voor **actieve deelnemers** kan de overgang naar de nieuwe pensioenregeling op basis van het positieve netto profijt effect, als ook de positieve pensioenverwachtingen in een mediaan en goed weer scenario, ook als evenwichtig worden beoordeeld.

In een slecht weer scenario is er sprake van een achteruitgang in de pensioenverwachtingen in de opbouwphase, maar ook dan acht het bestuur de uitkomsten evenwichtig omdat:

- In de uitkeringsfase wel sprake zal zijn van een vooruitgang ten opzichte van het huidige pensioenstelsel.
- Bescherming van de pensioengerechtigden een prijs kent. In het kader van solidariteit wordt deze achteruitgang als een aanvaardbare prijs gezien. De prijs is gemaximeerd, via de regels voor de solidariteitsreserve.

Voor **gewezen deelnemers** is tot leeftijd 35 à 40 jaar (afhankelijk van het scenario van dekkingsgraad en rentestand) sprake van een beperkt negatief netto profijt effect van maximaal 5% (alleen het scenario met een rentestijging van 1%-punt leidt tot een groter negatief netto profijt effect van circa 11%).

De pensioenverwachtingen liggen in het mediane en goed weer scenario in alle varianten boven de 100%. In een slecht weer scenario is sprake van een achteruitgang van maximaal 20% voor gewezen deelnemers (alleen het scenario met een rentestijging van 1%-punt leidt tot een groter negatief effect van maximaal 40%).

Voor **(vroeg) gepensioneerden** kan de overgang van de huidige naar de nieuwe pensioenregeling op basis van het positieve netto profijt effect, als ook de positieve pensioenverwachtingen, als evenwichtig worden beoordeeld. Deze groep gaat er in geen enkel scenario (bij de doorgerekende verschillende dekkingsgraden en rentestanden) op achteruit.

Conclusie

Op basis van de netto profijtberekening en de berekeningen van het verwachte pensioen in het mediane en goed weer scenario kan betoogd worden dat invaren naar verwachting voor alle groepen voordelig zal uitvallen. Bij lagere dekkingsgraden volgen vergelijkbare figuren voor de opgebouwde pensioenaanspraken. In het slecht weer scenario is voor actieve deelnemers en gewezen deelnemers sprake van een achteruitgang op de pensioendatum in termen van vervangingsratio. Dit is inherent aan de gekozen invulling in het nieuwe stelsel. Vóór de pensioendatum wordt immers geen bescherming geboden tegen beleggingsrisico's maar wordt wel een bijdrage gevraagd voor bescherming van de pensioengerechtigden tegen beleggingsrisico's die leiden tot een verlaging van de pensioenuitkering. Voor gewezen deelnemers is sprake van een grotere (relatieve) achteruitgang dan voor actieve deelnemers.

Het bestuur acht de overgang voor gewezen deelnemers, ondanks dit negatieve effect, nog steeds evenwichtig omdat:

- Het FTK aan jongeren modelmatig een “overbedeling” geeft. De bovengenoemde buffervorming onder het FTK komt in grote mate ten gunste van jongeren, hetgeen niet direct wordt beoogd. Het nieuwe pensioenstelsel geeft hiermee rekenkundig een betere inschatting.
- De pensioenen van met name jonge gewezen deelnemers zijn zeer beperkt in absolute zin. De opgebouwde pensioenaanspraken van gewezen deelnemers en de opgebouwde pensioenaanspraken van actieve deelnemers worden in het nieuwe pensioenstelsel echter gelijk behandeld. Hiermee is er geen onderscheid tussen beide groepen. De resultaten voor gewezen deelnemers ogen echter extremer, aangezien hun netto profijt wordt gezien in relatie tot (alleen) de opgebouwde pensioenaanspraken. Waar voor actieve deelnemers het netto profijt wordt gezien in relatie tot de (veel hogere) in uitzicht gestelde pensioenaanspraken (opgebouwde pensioenaanspraken plus de verwachte toekomstige pensioenopbouw tot aan de pensioenleeftijd rekening houdend met ontslagkansen).
- Een risico-neutrale waardering lijkt voor jongeren niet realistisch. Over een langere periode (tot ingang) mag verwacht worden dat het nemen van beleggingsrisico beloond wordt, waarmee de vervangingsratio (URM-berekening) een betere inschatting geeft. Deze zijn voor gewezen deelnemers in het mediane en goed weer scenario (zeer) positief. In het slecht weer scenario is de keerzijde van het nemen van beleggingsrisico zichtbaar.

Het bestuur constateert aldus dat, binnen de beschouwde range van dekkingsgraden en bij verschillende rentestanden, de transitie-effecten (netto profijt en verwacht pensioen in het slecht weer, mediane en goed weer scenario) in nagenoeg alle scenario's binnen de vastgestelde bandbreedtes liggen. Daarmee is naar het oordeel van het bestuur geen sprake van een onevenredig nadeel en kunnen alle belanghebbenden (actieve deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden) zich op evenwichtige wijze vertegenwoordigd voelen. Naar het oordeel van het bestuur is hiermee sprake van een evenwichtige transitie van de huidige naar de nieuwe pensioenregeling.

Het bestuur acht het niet nodig gebruik te maken van de bestuurlijke ruimte bij toepassing van de standaardmethode door met (maximaal 5% van het) vermogen te schuiven tussen de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden (in geval van een dekkingsgraad op het moment van invaren tussen 105% en 110%) dan wel door de uitkomsten van de standaardmethode aan te passen (bij een dekkingsgraad op het moment van invaren hoger dan 110%).

4.2.12 Beschrijving en onderbouwing evenwichtigheid invaardekkinggraad

Het bestuur heeft samen met het PPD verschillende financiële en economische scenario's verkend voor het vaststellen van grenzen voor de invaardekkinggraad. De door PF Detailhandel en het PPD evenwichtig bevonden verdeling van het vermogen bij de verschillende hoogtes van de dekkinggraad is opgenomen in de inleiding van [Hoofdstuk 4.2](#).

De minimaal benodigde invaardekkinggraad is vastgesteld op 103%.

De gewenste invaardekkinggraad is vastgesteld op 112%.

Bij de minimaal benodigde invaardekkinggraad van 103% geldt dat:

- Het minimaal vereist eigen vermogen en de voorziening voor operationele risico's volledig gevuld zijn.
- Er geen fondsvermogen voor financiering van de compensatieregeling en de solidariteitsreserve beschikbaar is. De solidariteitsreserve zou dan leeg beginnen, en bij een negatief overrendement in het eerste jaar leidt dat tot een verlaging van de ingegane pensioenuitkeringen in het tweede jaar na de transitie. Om dit te voorkomen heeft het PPD besloten de solidariteitsreserve op het moment van invaren te vullen met 0,5%-punt dekkinggraad.
- Door het voorgaande wordt 99,5% van de technische voorziening van de opgebouwde pensioenaanspraak of het pensioenrecht ingevaren naar de persoonlijke pensioenvermogens. Met een projectierendement gelijk aan de DNB RTS is op de datum van de transitie de verwachte pensioenuitkering voor actieve en gewezen deelnemers en de pensioenuitkering voor pensioengerechtigden 0,5% lager dan vlak vóór de datum van de transitie. De verlaging van de pensioenuitkering wordt in het eerste jaar aangevuld uit de solidariteitsreserve. De kans op een verlaging van de ingegane pensioenuitkeringen in het tweede jaar na de transitie is daarmee klein.

Bij de gewenste invaardekkinggraad van 112% geldt dat:

- Het minimaal vereist eigen vermogen en de voorziening voor operationele risico's volledig gevuld zijn (naar verwachting 3%).
- De compensatieregeling zoals door het PPD bij een dergelijk niveau van de dekkinggraad overeengekomen op het moment van invaren volledig uit het fondsvermogen kan worden gefinancierd (naar verwachting 4%).
- De gewenste hoogte van de solidariteitsreserve van 5% volledig kan worden gefinancierd uit het fondsvermogen.
- Aan de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden 100% van de technische voorziening van de opgebouwde pensioenaanspraak of het pensioenrecht ingevaren kan worden naar de persoonlijke pensioenvermogens.

Bij een dekkinggraad hoger dan 112% is er extra fondsvermogen dat wordt verdeeld over de persoonlijke pensioenvermogens van alle deelnemers.

Er is geen bovengrens aan de invaardekkinggraad gesteld.

De bandbreedte van de door het bestuur verkende dekkinggraden is 103% - 135%. Zie ook [Hoofdstuk 4.2.10](#).

Bij een dekkinggraad op het moment van invaren binnen deze bandbreedte is geen nadere besluitvorming meer nodig.

Als de dekkinggraad op het moment van invaren lager is dan 103% is nieuwe besluitvorming in overleg met PF Detailhandel en het PPD nodig.

Bij een dekkinggraad op het moment van invaren hoger dan 135% zal het bestuur aanvullende berekeningen uitvoeren. Op basis van de resultaten van deze aanvullende analyse zal PF Detailhandel bezien of de standaardmethode met toepassing van een spreidingstermijn van 10 jaar bij een dergelijk hoge dekkinggraad nog steeds best passend is.

5. Transitie-FTK en overbruggingsplan

De Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen heeft in 2022 besloten om het, met een Algemene maatregel van bestuur, vooruitlopend op de transitie naar een nieuwe pensioenregeling mogelijk te maken om onder voorwaarden af te kunnen wijken van de regels van de toekomstbestendige toeslagverlening onder het Financieel toetsingskader (FTK) en daarmee een hogere toeslag te kunnen verlenen. Deze zogenaamde indexatie-AMvB zou op 1 januari 2024 komen te vervallen. Uiteindelijk is deze verlengd tot 1 januari 2024.

PF Detailhandel heeft besloten om voor de toeslagverlening per 1 januari 2023 (besluit van het bestuur in 2022) en per 1 januari 2024 (besluit van het bestuur in 2023) gebruik te maken van de indexatie-AMvB. Hiermee heeft PF Detailhandel, vooruitlopend op de transitie naar de WTP, besloten af te wijken van de bestaande regels van de toekomstbestendige toeslagverlening. Per 1 januari 2023 en 1 januari 2024 zijn de pensioenen respectievelijk met 10,0% en 3,3% verhoogd.

Voor de toeslagverlening per 1 januari 2025 heeft PF Detailhandel besloten het reguliere toeslagbeleid met de bestaande regels van de toekomstbestendige toeslagverlening onder het Financieel toetsingskader (FTK) te volgen en dus geen gebruik te maken van de mogelijkheid van het transitie-FTK. PF Detailhandel heeft dan ook in 2024 geen overbruggingsplan ingediend.

De per 1 januari 2023 en 1 januari 2024 verleende toeslagen van respectievelijk 10,0% en 3,3% waren wel gebaseerd op afwijken van het reguliere toeslagbeleid onder het FTK. De toeslagverlening per 1 januari 2023 van 10,0% wordt door het bestuur van PF Detailhandel gezien als een uitzonderlijke situatie vanwege de toen zeer hoge inflatie (ontwikkeling prijsindexcijfer van 12,4%) en de toen hoge dekkingsgraad van ca. 129%. Bij de extra toeslagverlening per 1 januari 2024 was het verschil tussen een volledige toeslag van 3,3% en een toeslag op basis van FTK van 1,4% beperkt.

De beoogde transitiedatum naar het nieuwe pensioenstelsel is 1 januari 2026. De horizon voor het gebruikmaken van het transitie-FTK zou dus vrij kort zijn. De verruimde mogelijkheden voor toeslagverlening hebben enkel betrekking op de toeslag per 1 januari 2025 (en mogelijk nog die per 1 januari 2026). Uiteindelijk wordt het vermogen van PF Detailhandel ingevaren en verdeeld over de (gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden en andere aanspraakgerechtigden. Een op 1 januari 2025 niet verleende (extra) toeslag komt na invaren alsnog aan iedereen toe uit de verdeling van het vermogen. Het bestuur van PF Detailhandel ziet toetreden tot het transitie-FTK voor wat betreft de verruimde toeslagverlening dus met name als een verschuiving van het “uitdelen” in de tijd.

Toetreden tot het transitie-FTK zorgt daarnaast voor (iets) hogere kortingskansen mocht de financiële positie van PF Detailhandel onverhoopt aanzienlijk verslechteren. Kortom in het laatste jaar voor de transitie is onwenselijk. Het bestuur van PF Detailhandel ziet onvoldoende voordeel in het “vooruitlopen” van de toeslagverlening ten opzichte van het nadeel van de hogere kortingskansen na toetreding tot het transitie-FTK.

Voor een evenwichtige transitie is bij invaren een vulling van een solidariteitsreserve en/of een compensatiedepot uit de dekkingsgraad niet noodzakelijk maar wel gewenst. Het bestuur van PF Detailhandel vindt het verstandig te voorkomen dat door voorafgaand aan de transitie extra toeslagen te verlenen op het moment van transitie de solidariteitsreserve niet maximaal kan worden gevuld en het compensatiedepot volledig kan worden gevuld.

Het bestuur van PF Detailhandel ziet geen redenen om gebruik te maken van de verruimde mogelijkheden onder het transitie-FTK met betrekking tot het beleggingsbeleid. Uiteindelijk werd de

PF Detailhandel had eerder ook in 2023 besloten om voor de toeslagverlening per 1 januari 2024 geen gebruik te maken van het van het transitie-FTK. De beoogde transitiedatum was toentertijd 1 januari 2025. De daarbij door het bestuur gehanteerde overwegingen waren dezelfde als in 2024. Uiteindelijk is de indexatie-AMvB in 2023 verlengd tot 1 januari 2024 en heeft het bestuur in 2023 zoals eerder genoemd besloten om hier voor de toeslagverlening per 1 januari 2024 gebruik van te maken.

6. Transitieplan

6.1 Procesbeschrijving

Het wijzigen van de pensioenregeling aan de Wtp is een aanpassing van arbeidsvoorwaarden die niet alleen doorwerkt in de rechtsverhouding van deelnemers, maar ook in die van gewezen deelnemers en gepensioneerden. Deze transitie vereist overleg en instemming van diverse partijen, waaronder werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties en het pensioenfonds.

PF Detailhandel voert de verplichte pensioenregeling uit voor de sectoren Detailhandel, Wooninrichtingsbedrijf, Textielgroothandel, Drankindustrie, Schoenherstellers,- maatschoenmakers- en/of orthopedisch schoenmakersbedrijf en Schoen-, Leder- en Lederwarenindustrie.

In een zogenaamde bedrijfstakuitvoeringsovereenkomst is vastgelegd dat Pensioenplatform Detailhandel (hierna: PPD) afspraken maakt over de pensioenregeling voor de werknemers binnen de eerdergenoemde sectoren. In het PPD zijn de werkgeversorganisaties Raad Nederlandse Detailhandel en Vereniging Pensioenbelangen Brancheorganisaties BPDF en de werknemersorganisaties FNV, CNV, De Unie en AVV vertegenwoordigd.

Het transitieplan is de formele vastlegging van hetgeen het PPD is overeengekomen over de nieuwe pensioenregeling, het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten naar deze nieuwe pensioenregeling en compensatie voor de gevolgen van de afschaffing van de doorsneesystematiek. De betrokken partijen hebben hun achterbannen geraadpleegd en die staan positief tegenover de afspraken, waaronder het invaren van opgebouwde pensioenaanspraken en rechten.

Het transitieplan is op 16 juli 2024 vastgesteld. In het transitieplan is opgenomen dat het PPD voor een aantal onderdelen de verdere uitwerking aan het pensioenfonds laat. Dit betreft de verdere uitwerking van de compensatieregeling bij andere financiële en economische scenario's dan in het transitieplan beschouwd, de vaststelling van de risicohouding en de verdere vertaling naar het beleggingsbeleid, de invulling van de uitkeringsfase en de evenwichtige inrichting van de solidariteitsreserve in lijn met de doelstellingen van deze reserve. Deze onderwerpen zijn door PF Detailhandel verder uitgewerkt en in de tweede helft van 2024 in meerdere vergaderingen met het PPD besproken. Het PPD kan zich vinden in de uitkomsten van deze verdere uitwerking.

Volgens artikel 150g van de Pensioenwet stelt het PPD een vereniging van pensioengerechtigden respectievelijk een vereniging van gewezen deelnemers, die een substantieel gedeelte van de pensioengerechtigden respectievelijk de gewezen deelnemers vertegenwoordigt, in de gelegenheid een oordeel uit te spreken over het transitieplan. Zij moeten bedoelde verenigingen 'horen'.

De Vereniging van Gepensioneerden uit de Detailhandel (VGD) heeft zich bij het PPD gemeld. Er is geen vereniging van gewezen deelnemers.

Het PPD heeft voorafgaand aan de vaststelling van het transitieplan tweemaal overleg gehad met een afvaardiging van de VGD en meerdere malen correspondentie gevoerd. Het transitieplan is in concept op 16 mei 2024 voorgelegd aan de VGD, waarbij aan de VGD is aangegeven welke afwegingen het PPD heeft gemaakt naar aanleiding van de diverse door de VGD ingebracht onderwerpen. De reactie van de VGD was overwegend positief met één kritische kanttekening. De reactie van de VGD en de reactie hierop van het PPD zijn opgenomen in bijlage B van het transitieplan.

De belangrijkste mijlpalen in het proces naar het transitieplan waren de volgende:

- **April 2021:** Het PPD startte met het proces om een nieuwe pensioenregeling in te vullen, ondersteund door een onafhankelijke actuarieel adviseur en het pensioenfonds.
- **Tussen april 2021 en 2023:** Het PPD vergaderde ongeveer 25 keer over de wijziging van de pensioenregeling, al dan niet samen met een afvaardiging van PF Detailhandel.
- **Eerste vergaderingen:** Gericht op kennisverwerving over de huidige regeling, de Wtp, en de rolverdeling tussen PPD en het pensioenfonds.
- **Vervolgvergaderingen:** Keuzes gemaakt voor de solidaire premiereregeling en de transitie naar de nieuwe regeling, met aandacht voor een bij invaren evenwichtige verdeling van het vermogen van PF Detailhandel. De hierbij ondersteunende berekeningen zijn gemaakt door PF Detailhandel in opdracht van het PPD.

- **31 december 2023:** Ondersteunende berekeningen zijn gebaseerd op de financiële positie en economische omstandigheden van deze datum.
- **Tot februari 2024:** Achterbanraadpleging onderhandelingsresultaat
- **Tussen januari en juni 2024:** Hoorrecht VGD op concept transitieplan
- **16 juli 2024:** Transitieplan vastgesteld en ondertekend door Raad Nederlandse Detailhandel, Vereniging Pensioenbelangen Brancheorganisaties BPDF, FNV, CNV en De Unie.

6.2 Wijze van vaststelling evenwichtigheid

PF Detailhandel heeft een evenwichtigheidskader opgesteld. Het evenwichtigheidskader biedt houvast voor (de verantwoording over) de besluitvorming ten aanzien van de invulling van de nieuwe pensioenregeling en van de transitie. Het evenwichtigheidskader bevat zowel kwalitatieve als kwantitatieve maatstaven. Aan de hand van dit kader heeft het pensioenfonds onderbouwd op welke gronden een besluit is getoetst. Het evenwichtigheidskader is gehanteerd bij zowel deelbesluiten over het beleid van de nieuwe pensioenregeling, zoals de werking van de solidariteitsreserve, als ook voor het overkoepelende besluit tot aanvaarding van de opdracht waartoe het PPD met het transitieplan PF Detailhandel heeft verzocht.

Het PPD is in april 2021 met PF Detailhandel het traject gestart om tot een nieuwe pensioenregeling te komen, dat uiteindelijk heeft geleid tot het op 16 juli 2024 door het PPD vastgestelde transitieplan. Het PPD heeft zich hierin laten bijstaan door een van PF Detailhandel onafhankelijke actuariael adviseur. PF Detailhandel is gedurende het gehele traject betrokken geweest en heeft het Verantwoordingsorgaan (VO) en de Raad van Toezicht (RvT) op meerdere momenten in vergaderingen zowel inhoudelijk als over het proces geïnformeerd over de stand van zaken. PF Detailhandel heeft zich hierin laten bijstaan door haar actuariael adviseur. De sleutelfunctiehouder Actuarieel en de sleutelfunctiehouder Risicobeheer zijn door PF Detailhandel, ondanks dat zij formeel geen rol hebben in de vaststelling van het transitieplan door het PPD, gevraagd om opmerkingen en bevindingen met PF Detailhandel te delen. PF Detailhandel heeft deze vervolgens ingebracht in de vergaderingen met het PPD.

De door PF Detailhandel voor het PPD uitgevoerde analyses heeft PF Detailhandel betrokken in zijn eigen besluitvorming over de evenwichtigheid van de onderdelen in het transitieplan. Daarnaast heeft PF Detailhandel aanvullende analyses uitgevoerd, mede ten behoeve van de eerdergenoemde verdere uitwerking van de compensatieregeling bij andere financiële en economische scenario's dan in het transitieplan beschouwd, de vaststelling van de risicohouding en de verdere vertaling naar het beleggingsbeleid, de invulling van de uitkeringsfase en de evenwichtige inrichting van de solidariteitsreserve in lijn met de doelstellingen van deze reserve.

Voor de kwantitatieve beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie moeten in ieder geval de maatstaven verwachte pensioenuitkeringen (pensioenverwachting in drie scenario's: slecht weer, mediaan en goed weer) en netto profijt inzichtelijk worden gemaakt.

PF Detailhandel heeft de evenwichtigheid van het transitieplan getoetst aan de hand van verwachte pensioenuitkeringen in slecht weer, mediaan en goed weer (vervangingsratio's) en netto profijt effecten. Daarbij zijn de groepen deelnemers (actief pensioen opbouwend), gewezen deelnemers (voormalige deelnemers met een opgebouwd pensioen) en gepensioneerden (al een pensioenuitkering ontvangend) beschouwd.

Daaruit volgt dat de verwachte pensioenuitkeringen in de mediaan en in goed weer voor alle groepen (deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden) voor alle leeftijden hoger zijn dan in de huidige pensioenregeling.

In slecht weer zijn voor gepensioneerden de verwachte pensioenen voor alle leeftijden hoger dan in de huidige pensioenregeling, voor deelnemers is het tot 10% lager en voor gewezen deelnemers tot bijna 20% lager. Het netto profijt effect is voor deelnemers en gepensioneerden positief. Voor deelnemers is deze mede positief omdat in de nieuwe pensioenregeling naar verwachting een hogere premie wordt betaald dan in de huidige pensioenregeling. Voor gewezen deelnemers is het netto profijt effect negatief tot -5% voor de leeftijden tot 30 jaar. Vanaf 30 jaar is het netto profijt effect negatief, oplopend van -5% tot 0% op leeftijd 35 tot 45 jaar. Voor gewezen deelnemers ouder dan 45 jaar is het netto profijt effect positief.

Voor de maatstaf verwachte pensioenuitkeringen (pensioenverwachting in drie scenario's: slecht weer, mediaan en goed weer) heeft het PPD ondergrenzen en bovengrenzen vastgesteld waarbinnen de uitkomsten zich van het PPD mogen bewegen. PF Detailhandel heeft hiervoor haar eigen grenzen vastgesteld. In onderstaand overzicht zijn deze grenzen van het PPD en van PF Detailhandel opgenomen. Daar waar die van PF Detailhandel anders zijn dan die van het PPD, zijn deze blauw gekleurd.

Pensioenverwachting	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
Actieve deelnemers			
Ondergrens PPD	80%	100%	150% aflopend naar 100% op 67 jaar
Ondergrens PF	80%	100%	150% aflopend naar 100% op 67 jaar
Bovengrens PPD	115%	130%	300% aflopend naar 150% op 67 jaar
Bovengrens PF	115%	130%	250% aflopend naar 150% op 67 jaar
Gewezen deelnemers			
Ondergrens PPD	80%	100%	250% aflopend naar 100% op 67 jaar
Ondergrens PF	80%	100%	150% aflopend naar 100% op 67 jaar
Bovengrens PPD	200% aflopend naar 110% op leeftijd 67 jaar	220% aflopend naar 140% op 45 jaar	600% aflopend naar 200% op 67 jaar
Bovengrens PF	130%	220% aflopend naar 140% op 45 jaar	400% aflopend naar 150% op 67 jaar
Gepensioneerden			
Ondergrens PPD	90%	100%	110%
Ondergrens PF	90%	100%	100%
Bovengrens PPD	130%	130%	150%
Bovengrens PF	120%	120%	130%

Voor de maatstaf netto profijt (netto profijt effect) heeft het PPD ondergrenzen en bovengrenzen vastgesteld waarbinnen de uitkomsten zich van het PPD mogen bewegen. PF Detailhandel heeft hiervoor haar eigen grenzen vastgesteld.

In onderstaand overzicht zijn deze grenzen van het PPD en van PF Detailhandel opgenomen. Daar waar die van PF Detailhandel anders zijn dan die van het PPD, zijn deze blauw gekleurd.

Netto profijt	18-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80-89	90+
Actieve deelnemers								
Ondergrens PPD	-/- 10%	-/- 10%	-/- 5%	-/- 5%	0%			
Ondergrens PF	0%	0%	0%	0%	0%			

Netto profijt	18-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80-89	90+
Bovengrens PPD	20%	15%	15%	15%	15%			
Bovengrens PF	20%	15%	15%	15%	15%			
Gewezen deelnemers								
Ondergrens PPD	-/- 10%	-/- 10%	-/- 10%	-/- 5%	0%			
Ondergrens PF	-/- 10%	-/- 10%	-/- 5%	0%	0%			
Bovengrens PPD	10%	10%	10%	15%	15%			
Bovengrens PF	10%	10%	10%	15%	15%			
Gepensioneerden								
Ondergrens PPD	-	-	-	-	0%	0%	0%	0%
Ondergrens PF	10%	10%	10%	5%	0%	0%	0%	0%
Bovengrens PPD	-	-	-	-	15%	15%	15%	15%
Bovengrens PF	30%	30%	30%	20%	15%	15%	15%	15%

Het principebesluit van het fonds om uitvoering te gaan geven aan het transitieplan, is met argumentatie aan het VO en de RvT voorgelegd en uitvoerig met hen besproken. Het VO, de RvT en de uitvoeringsorganisatie Capgemini zijn meegenomen in het proces van het vormgeven van de nieuwe pensioenregeling en de financiële opzet daarvan en het aanwenden van het fondsvermogen. De fondsorganen zijn ook nauw betrokken geweest in het besluitvormingsproces over het invaren. Het VO heeft daarover op 14 april 2025 een unaniem definitief positief advies afgegeven. Het VO heeft zich hierbij laten bijstaan door een van PF Detailhandel onafhankelijke actuarieel adviseur. In dit advies zijn door het VO geen wijzigingen voorgesteld. De RvT heeft op 15 april 2025 definitief zijn goedkeuring verleend aan het invaarbesluit. De sleutelfunctiehouders (Actuarieel, Risicobeheer en Interne Audit) zijn nauw betrokken geweest bij het bestuurlijke proces.

6.3 Wijze van vaststelling uitvoerbaarheid

PF Detailhandel heeft al gedurende het besluitvormingsproces van het PPD geïnventariseerd welke aanpassingen in de IT-systemen en de administratieve processen benodigd zijn voor uitvoering van de nieuwe pensioenregeling en voor de transitie daar naartoe. Het fonds heeft in dit kader intensief en op projectbasis overleg gevoerd met de pensioenuitvoeringsorganisatie Capgemini. Mogelijke knelpunten in de uitvoering van opties die binnen het PPD voorlagen zijn in het besluitvormingsproces met het PPD besproken en door het PPD meegewogen in haar besluitvorming. De met het transitieplan beoogde pensioenregeling en de transitie daar naartoe kan door Capgemini worden uitgevoerd. De rekenregels binnen de nieuwe pensioenregeling worden door Mercer gecontroleerd.

PF Detailhandel is al in een vroeg stadium gestart met overleg tussen de pensioenuitvoeringsorganisatie Capgemini, de custodian Northern Trust en de vermogensbeheer BlackRock over de benodigde koppeling tussen de pensioenadministratie en de beleggingsadministratie en de benodigde gegevensuitwisseling tussen deze partijen.

PF Detailhandel heeft, zoals ook uit de voorgaande hoofdstukken blijkt, de geïdentificeerde risico's en risicobeheersingsmaatregelen geanalyseerd. Het fonds oordeelt er vertrouwen in te hebben dat de transitie naar en de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling op een beheerste en integere manier zullen worden uitgevoerd.

6.4 Toets conformiteit wettelijke voorschriften

Het PPD heeft zich laten bijstaan door een externe en van PF Detailhandel onafhankelijke actuarieel adviseur. PF Detailhandel heeft zich laten bijstaan door haar actuarieel adviseur en met juridische ondersteuning vanuit het bureau van haar actuarieel adviseur. Het VO heeft zich laten bijstaan door een externe en van PF

Detailhandel onafhankelijke actuariële adviseur. Er zijn dus meerdere externe partijen betrokken geweest die de conformiteit aan wettelijke voorschriften in hun begeleiding en advisering hebben meegenomen.

Het bestuursbureau van PF Detailhandel zal de opzet van de nieuwe pensioenregeling, zoals opgenomen in het transitieplan en het besluitvormingsdocument van PF Detailhandel, vastleggen in een nieuw pensioenreglement. Dat pensioenreglement wordt vervolgens door het bestuur vastgesteld. Het bestuursbureau laat zich hierin adviseren en ondersteunen door een externe pensioenjurist.

6.5 Afwijking transitieplan

PF Detailhandel wijkt op één onderdeel af van het transitieplan. In het transitieplan is de hoogst verkende dekkingsgraad op de datum van de transitie en het moment van invaren 118%. Bij een dekkingsgraad hoger dan 118% zijn in het transitieplan de transitie-effecten niet inzichtelijk gemaakt. PF Detailhandel heeft besloten de transitie-effecten ook bij een dekkingsgraad van 135% inzichtelijk te maken. PF Detailhandel heeft op basis van alle verkende dekkingsgraden besloten om bij een dekkingsgraad op het moment van invaren tot 135% voor de toe te passen methode voor invaren de standaardmethode te hanteren met een spreidingstermijn van 10 jaar

In het transitieplan is opgenomen dat het PPD voor een aantal onderdelen de verdere uitwerking aan het pensioenfonds laat. Dit betreft de verdere uitwerking van de compensatieregeling bij andere financiële en economische scenario's dan in het transitieplan beschouwd, de vaststelling van de risicohouding en de verdere vertaling naar het beleggingsbeleid, de invulling van de uitkeringsfase en de evenwichtige inrichting van de solidariteitsreserve in lijn met de doelstellingen van deze reserve. Deze onderwerpen zijn door PF Detailhandel verder uitgewerkt en in de tweede helft van 2024 in meerdere vergaderingen met het PPD besproken. Het PPD kan zich vinden in de uitkomsten van deze verdere uitwerking.

Voor de maatstaf verwachte pensioenuitkeringen (pensioenverwachting in drie scenario's: slecht weer, mediaan en goed weer) en netto profijt (netto profijt effect) heeft het PPD ondergrenzen en bovengrenzen vastgesteld waarbinnen de uitkomsten zich van het PPD mogen bewegen. PF Detailhandel heeft hiervoor haar eigen grenzen vastgesteld. Zie ook [hoofdstuk 6.2](#).

6.6 Financiële grenzen

Bij een dekkingsgraad op de datum van de transitie en dus het moment van invaren binnen de bandbreedte 103% - 135% is geen nadere besluitvorming meer nodig.

Binnen deze bandbreedte wordt in voldoende mate voldaan aan de transitiedoelstellingen, rekening houdend met de aangegeven prioritering, en liggen de transitie-effecten binnen de afgesproken grenzen.

6.7 Afspraken als grenzen worden overschreden

Bij wijzigingen in omstandigheden, zoals een sterk verslechterde financiële positie, zal het PPD opnieuw overleggen met het pensioenfonds om de afspraken te herzien. Het transitieplan vormt het uitgangspunt voor de verdere invulling van de nieuwe regeling, inclusief het implementatieplan, communicatieplan en de opdrachtbevestiging.

Dekkingsgraad op de datum van de transitie en dus het moment van invaren lager dan 103%

Bij een dekkingsgraad van 103% is het fonds is het fondsvermogen precies voldoende om een reserve voor het minimum vereist eigen vermogen van 1% aan te leggen en een voorziening voor operationele risico's van 2% te vormen. Daarnaast wordt de solidariteitsreserve met 0,5% gevuld. Invaren gebeurt dan op een dekkingsgraad van 99,5%. Na invaren zijn de verwachte pensioenuitkeringen voor actieve en gewezen deelnemers uit het persoonlijk pensioenvermogen zijn dan ook 0,5% lager dan vóór de transitie. Met toekomstig overrendement kan dat naar verwachting goed worden gemaakt.

Voor gepensioneerden is de pensioenuitkering dan ook na invaren 0,5% lager, maar deze kunnen worden aangevuld uit de solidariteitsreserve.

Als de dekkingsgraad lager is dan 103%, vindt de transitie in principe nog steeds doorgang met een hogere verlaging dan 0,5% van de in te varen pensioenen. Het PPD zal dan in overleg met PF Detailhandel onderzoeken of er mogelijk andere wettelijke opties zijn om de verlaging te voorkomen of dat uitstel van de transitie mogelijk en passend is.

Dekkingsgraad op de datum van de transitie en dus het moment van invaren hoger dan 135%

Bij een dekkingsgraad op het moment van invaren hoger dan 135% zal PF Detailhandel een aanvullende berekeningen uitvoeren. Op basis van de resultaten van deze aanvullende analyse zal PF Detailhandel bezien of de standaardmethode met toepassing van een spreidingstermijn van 10 jaar bij een dergelijk hoge dekkingsgraad nog steeds best passend is.

6.8 Aanvullende pensioenregeling, vrijwillig aangesloten ondernemingen en van verplichte deelnamevrijgestelde (gedispenseerde) ondernemingen

Met de wijziging van de verplichte pensioenregeling wijzigt het uitvoeringsreglement van PF Detailhandel. In de verplichte pensioenregeling is het pensioengevend salaris niet hoger dan het maximum SV-loon (€ 75.854 in 2025).

6.8.1 Aanvullende pensioenregeling

Naast de verplichte pensioenregeling voert PF Detailhandel ook een aanvullende pensioenregeling uit. In de aanvullende pensioenregeling wordt pensioen opgebouwd boven het salaris van het maximum SV-loon (€ 75.854 in 2025) tot het fiscaal maximale pensioengevende loon (€ 137.800 in 2025). De pensioenopbouw en de dekkingen zijn gelijk aan die in de verplichte pensioenregeling. Werkgevers kunnen op vrijwillige basis voor al hun werknemers deelnemen aan de aanvullende pensioenregeling.

PF Detailhandel blijft een aanvullende regeling aanbieden, voor het salaris boven het maximum SV-loon tot het salaris gelijk aan het maximale pensioengevende loon (€ 137.800 in 2025) met dezelfde premie en met dezelfde risicodekkingen als in de nieuwe verplichte pensioenregeling.

Met deze werkgevers heeft PF Detailhandel een uitvoeringsovereenkomst voor de aanvullende pensioenregeling afgesloten. In deze uitvoeringsovereenkomst is vastgelegd dat de bepalingen uit het uitvoeringsreglement voor de verplichte pensioenregeling en het pensioenreglement ook van toepassing zijn voor de aanvullende pensioenregeling.

Aan de aanvullende pensioenregeling deelnemende werkgevers krijgen de mogelijkheid om de uitvoeringsovereenkomst voor de aanvullende pensioenregeling per de datum van overgang naar de nieuwe pensioenregeling op te zeggen. De compensatieregeling binnen de aanvullende pensioenregeling komt dan te vervallen.

6.8.2 Vrijwillig aangesloten ondernemingen

Vrijwillig aangesloten werkgevers zijn werkgevers die niet vallen onder de verplichtstelling van PF Detailhandel maar wel zijn aangesloten voor de verplichte pensioenregeling en eventueel ook voor de aanvullende pensioenregeling.

Met deze werkgevers heeft het pensioenfonds een uitvoeringsovereenkomst afgesloten. In deze uitvoeringsovereenkomst is vastgelegd dat de bepalingen uit het uitvoeringsreglement voor de verplichte pensioenregeling en het pensioenreglement ook van toepassing zijn voor deze werkgevers, en dat iedere wijziging van de verplichte pensioenregeling en de aanvullende pensioenregeling ook voor hen van toepassing zijn.

De nieuwe verplichte pensioenregeling en aanvullende pensioenregeling wordt ook van toepassing op de vrijwillig aangesloten werkgevers

De wijzigingen in de verplichte pensioenregeling en de aanvullende pensioenregeling worden hierdoor automatisch ook van toepassing op vrijwillig aangesloten werkgevers. De compensatieregeling is eveneens van toepassing.

Werkgevers krijgen de mogelijkheid om de uitvoeringsovereenkomst voor de verplichte pensioenregeling en de uitvoeringsovereenkomst voor de aanvullende pensioenregeling per de datum van overgang naar de nieuwe pensioenregeling op te zeggen. De compensatieregeling komt dan te vervallen.

6.8.3 Van verplichte deelname vrijgestelde (gedispenseerde) ondernemingen

Op basis van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 (Wet Bpf 2000) geldt een verplichtstelling voor de sectoren Detailhandel, Wooninrichtingsbedrijf, Textielgroothandel, Drankindustrie, Schoenherstellers,- maatschoenmakers- en/of orthopedisch schoenmakersbedrijf en Schoen-, Leder- en Lederwarenindustrie. In sommige gevallen kan een werkgever om vrijstelling van deze verplichtstelling verzoeken en heeft PF Detailhandel in het verleden ook vrijstellingen verleend. Dat is geregeld in het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000. De Wet Bpf 2000 en het vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 zijn geactualiseerd voor de Wet toekomst pensioenen en de wijzigingen worden van toepassing bij aanvang van de nieuwe pensioenregeling. Het vrijstellingsbeleid van PF Detailhandel zal worden geactualiseerd voor de Wet toekomst pensioenen en al toegekende dispensaties zullen opnieuw worden getoetst op basis van de nieuwe normen.

Een compensatieregeling is onderdeel van de nieuwe pensioenregeling. Deze compensatie voorziet in een (extra) compensatiepremie voor deelnemers die pensioen opbouwen en nadeel ondervinden van overgang van de zogenaamde doorsneesystematiek voor de pensioenopbouw naar een van de leeftijd onafhankelijke premie. Bij voldoende middelen worden de lasten van de compensatieregeling gefinancierd uit het vermogen van het pensioenfonds en niet vanuit een extra bij de aangesloten werkgevers in rekening te brengen premie. Als de werkgever een verleende vrijstelling wenst op te geven moet de compensatielast worden vergoed, voor zover deze wordt gefinancierd uit het vermogen van het pensioenfonds.

7. Bijlage

Overzicht van documenten waarnaar verwezen wordt in het implementatieplan.

2. Risicoanalyses en beheersingsmaatregelen

- [RSA P15 2025 Q2.pdf](#)
- [20250618 - Impactanalyse WTP v1.0.pdf](#)
- [Haalbaarheidsanalyse 20250626.pdf](#)
- [Reserves en voorzieningen SPR BpfD v2.1.pdf](#)
- [20250625 acceptatiecriteria WTP.pdf](#)
- [Juni 2025 Migratieplan Portefeuilletransitie_daft Nederlands v0.7.pdf](#)
- [Voorlegger SFH RB Implementatieplan 20062025 vdef2.pdf](#)
- [Aanvulling op voorlegger SFH RB bij Implementatieplan WTP 26062025.pdf](#)

Naar je nieuwe pensioen.

Implementatieplan Stichting
bedrijfstakpensioenfonds
voor de Detailhandel
(PF Detailhandel)