

# **Implementatieplan Wet toekomst pensioenen**

**Stichting Pensioenfonds Flexsecurity**

**DEF**

**Vastgesteld door het bestuur op 28 mei 2025**

## Versiebeheer

| Versienummer | Datum                    | Wijzigingen t.o.v. vorige versie                  |
|--------------|--------------------------|---------------------------------------------------|
| <b>0.1</b>   | 18 juli 2024             | N.v.t.                                            |
| <b>0.2</b>   | 18 oktober 2024          | Voortschrijdend inzicht, resultaten transitieplan |
| <b>0.3</b>   | 16 januari – 13 mei 2025 | Verdere invulling                                 |
| <b>0.4</b>   | 20 mei 2025              | Aanpassingen ten opzichte van 13 mei 2025         |
| <b>0.5</b>   | 27 mei 2025              | Aanpassingen ten opzichte van 20 mei 2025         |
| <b>DEF</b>   | 28 mei 2025              | Vastgesteld in de BV van 28 mei 2025              |
|              |                          |                                                   |

## Inhoudsopgave

|   |                                                    |     |
|---|----------------------------------------------------|-----|
| 1 | Inleiding .....                                    | 4   |
| 2 | Inrichting projectorganisatie .....                | 10  |
| 3 | Besluitvormingsproces .....                        | 17  |
| 4 | Risicoanalyses en beheersmaatregelen .....         | 26  |
| 5 | Datakwaliteit .....                                | 38  |
| 6 | Invaren .....                                      | 52  |
| 7 | Toets op het transitieplan .....                   | 95  |
| 8 | Planning implementatie .....                       | 100 |
| 9 | Overzicht bijlagen bij het implementatieplan ..... | 101 |

## 1 Inleiding

Voor u ligt het implementatieplan van Stichting Pensioenfonds Flexsecurity (hierna: 'Flexsecurity'). Dit implementatieplan is opgesteld met het oog op de transitie van de huidige pensioenregelingen naar pensioenregelingen onder de Wet toekomst pensioenen (hierna: Wtp) conform de gemaakte afspraken van sociale partners, beschreven in het transitieplan en de aanvullingen en wijzigingen daarvan in het addendum bij het transitieplan. In dit implementatieplan is vastgelegd hoe Flexsecurity zich heeft voorbereid op de uitvoering van de gewijzigde pensioenovereenkomst en hoe zal worden omgegaan met de huidige pensioenaanspraken, pensioenrechten en pensioenkapitalen<sup>1</sup>.

### 1.1 Algemene gegevens

Dit implementatieplan is opgesteld voor Flexsecurity. Het heeft betrekking op het invaren van de huidige pensioenregelingen van het pensioenfonds, zijnde het Basispensioen, het Pluspensioen en het Payrollpensioen naar de Wtp. En op de beoogde overgang naar de nieuwe pensioenregelingen op basis van de Wtp per 1 januari 2026.

### 1.2 Wettelijk kader

Een implementatieplan is wettelijk vereist (artikel 150i Pensioenwet) en bevat een groot aantal verplichte onderdelen. Onderstaande tabel bevat de verplichte wettelijke items uit artikel 150i Pensioenwet en een verwijzing naar de betreffende hoofdstukken, (sub)paragrafen of bijlagen in dit implementatieplan waarin deze onderdelen zijn uitgewerkt.

| Item                                                                                                                                | Plek in dit implementatieplan |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| De technische uitvoerbaarheid van de pensioenovereenkomst                                                                           | Hoofdstuk 4                   |
| De kosten die verband houden met de uitvoering van de pensioenovereenkomst                                                          | Bijlage 2                     |
| De risico's die verband houden met de uitvoering van de pensioenovereenkomst                                                        | Hoofdstuk 4                   |
| De risicobeheersmaatregelen die worden getroffen in verband met de uitvoering van de pensioenovereenkomst                           | Hoofdstuk 4                   |
| De wijze waarop zal worden omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten                                            | Hoofdstuk 6                   |
| De wijze waarop uitvoering zal worden gegeven aan de pensioenovereenkomst met inachtneming van de toepasselijke wet- en regelgeving | Hoofdstuk 6                   |
| Een communicatieplan                                                                                                                | n.v.t. <sup>2</sup>           |
| Omrekenmethoden en aanwenden vermogen pensioenfonds                                                                                 | Hoofdstuk 6                   |

Het pensioenfonds heeft geen gebruik gemaakt van de in artikel 150i lid 2h genoemde mogelijkheden (toepassing transitie-FTK en/of versoepelde wetgeving inzake toeslagverlening).

<sup>1</sup> Een pensioenkapitaal wordt vanuit wetgeving gezien als een pensioenaanspraak. In dit document wordt onderscheid gemaakt tussen een pensioenaanspraak (een vastgestelde uitkering met een zekere contante waarde) en een pensioenkapitaal (een eurobedrag dat kan worden omgezet in een pensioenaanspraak).

<sup>2</sup> Het communicatieplan is een separaat document.

Om die reden wordt dit onderdeel in het implementatieplan niet nader behandeld (afgezien van de beknopte vermeldingen in paragraaf 6.7.1 en 6.7.2).

In aanvulling op de verplichtingen uit artikel 150i Pensioenwet zijn in artikel 46 t/m 46f van het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling (BUPW) nadere regels gesteld. In dit implementatieplan zijn de bepalingen die voortvloeien uit deze regels, voor zover relevant, eveneens meegenomen.

Voor de opzet van het implementatieplan is gebruik gemaakt van de Good Practice: Inhoudsopgave implementatieplan pensioenfonds van DNB en het Inspiratiedocument implementatieplan van de Pensioenfederatie.

### 1.3 Specifieke situatie Flexsecurity: samenloop twee trajecten

Flexsecurity is het ondernemingspensioenfonds voor de werknemers die ter beschikking gesteld worden van opdrachtgevers via diverse werkmaatschappijen van de Randstad Groep Nederland B.V.. Zowel flexwerkers (uitzendkrachten en gedetacheerden) in dienst van Randstad, Tempo-Team of Yacht, als payrollwerknemers in dienst van genoemde werkgevers zijn verplicht deelnemer aan een van de pensioenregelingen die door Flexsecurity wordt uitgevoerd.

Deze pensioenregelingen zijn:

- Basispensioenregeling – voor flexwerkers;
- Pluspensioenregeling – voor flexwerkers; en
- Payrollpensioenregeling – voor payrollwerknemers.

Voor de twee pensioenregelingen voor flexwerkers geldt dat de ondernemingen die deel uitmaken van Randstad Groep Nederland een vrijstelling op vrijwillige gronden hebben van de verplichtgestelde pensioenregelingen bij Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (hierna: StiPP). Om deze vrijstelling te behouden moeten de pensioenregelingen voor flexwerkers bij Flexsecurity minimaal gelijkwaardig zijn (en blijven) aan de verplichtgestelde pensioenregeling bij StiPP.

Alle genoemde pensioenregelingen zijn vormgegeven op basis van een individuele premieovereenkomst. Dit geldt voor alle door Flexsecurity uitgevoerde pensioenregelingen en de door StiPP uitgevoerde pensioenregelingen. In de pensioenregelingen van Flexsecurity nemen in totaal ongeveer 60.000 actieve deelnemers deel, waarvan het merendeel (bijna 70%) jonger is dan 40 jaar. De meeste van deze deelnemers zijn slechts korte tijd actief deelnemer bij Flexsecurity, vanwege de overwegend korte dienstverbanden in de uitzendsector. Dit resulteert overwegend in pensioenkapitalen met een waarde die onder de grens voor afkoop en automatische waardeoverdracht ligt. Het gemiddeld opgebouwde pensioenkapitaal bedraagt € 2.500. Het gevolg hiervan is dat een aanzienlijk deel van deze kleine pensioenen na enige tijd automatisch wordt overgedragen en, als dat niet lukt, anders op de pensioendatum wordt afgekocht. Flexsecurity kent momenteel geen uitkeringsfase en verzekert daarom geen ingegane pensioenen. Op de pensioeningangsdatum wordt het opgebouwde pensioenkapitaal boven de afkoopgrens overgedragen aan een andere pensioenuitvoerder naar keuze van de deelnemer. Als het pensioenkapitaal onder de afkoopgrens ligt, wordt dit in vrijwel alle gevallen eenmalig afgekocht, tenzij de deelnemer daarmee niet zou instemmen. In dat geval zal de hiervoor door Flexsecurity gecontracteerde back-up verzekeraar te allen tijde een periodieke uitkering kunnen verzorgen.

Vanwege deze kenmerken wijkt Flexsecurity qua karakteristieken sterk af van de meeste pensioenfondsen in Nederland.

Deze pensioenfondsen bieden namelijk veelal een middelloonregeling aan, hebben een ouder deelnemersbestand met langere dienstverbanden en de pensioenen zijn gemiddeld genomen aanzienlijk hoger. Daarnaast kennen andere pensioenfondsen gebruikelijk een uitkeringsfase. Waar veel van deze pensioenfondsen in het kader van de overgang naar de Wtp te maken krijgen met een overgang van een uitkeringsovereenkomst naar een premieovereenkomst en ingrijpende wijzigingen in het beleggingsbeleid, zijn de wijzigingen voor Flexsecurity aanzienlijk beperkter. Flexsecurity voert al sinds de oprichting van het fonds in 1999 uitsluitend beschikbare premieregelingen uit, waardoor de wijzigingen van de Wtp naar verwachting aanzienlijk minder impact zullen hebben op het fonds en de deelnemers. Ook zijn de beleggingen al jaren leeftijdsafhankelijk ingericht door middel van een lifecycle. Desalniettemin worden in dit implementatieplan behoorlijke transitie-effecten getoond en dat wordt vrijwel volledig veroorzaakt door de samenloop met een ander traject in de uitzendsector.

De sociale partners in de uitzendsector hebben namelijk in 2023 besloten tot een ingrijpende aanpassing en verbetering van de pensioenregeling voor flexwerkers, hetgeen samenvalt met de overgang naar de Wtp. Deze aanpassing behelst het beëindigen van de bestaande twee pensioenregelingen voor flexwerkers (Basis- en Pluspensioen) en het invoeren van één nieuwe pensioenregeling, kortweg het 'uitzendpensioen' genoemd. De nieuwe pensioenregeling heeft als doel om op pensioengebied een 'marktconforme' pensioenregeling te realiseren en de sociale partners in de uitzendsector hebben in dat kader besloten tot een sterke verhoging van de premie-inleg en uitbreiding en verbetering van de risicodekking bij overlijden. De sociale partners hebben ervoor gekozen om deze wijziging gelijktijdig met de overgang naar de Wtp door te voeren. Door die keuze komen de wijzigingen van de pensioenregelingen van flexwerkers terug als transitie-effect in dit implementatieplan, hetgeen een sterke invloed heeft op de resultaten van de verschillende voorgeschreven berekeningen in het kader van de transitie.

In onderstaande tabel is op hoofdlijnen weergegeven welke wijzigingen er optreden en wat hetzelfde blijft in de pensioenregeling voor flexwerkers. Hieruit volgen de grootste wijzigingen die in de verdere inhoud van dit implementatieplan worden besproken: de wijziging van de spaarpremie (netto-premie) en de wijziging in de risicodekkingen.

|                                                    | <b>Huidig (FTK)</b>                                         | <b>Nieuw (Wtp)</b>                              | <b>Wijziging</b> |
|----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|------------------|
| <b>Type regeling</b>                               | Premieregeling                                              | Premieregeling                                  | Nee              |
| <b>Beleggingsbeleid opbouwfase</b>                 | Leeftijdsafhankelijk gebaseerd op risicohouding             | Leeftijdsafhankelijk gebaseerd op risicohouding | Nee              |
| <b>Bestandsopbouw</b>                              | Veel deelnemers, korte dienstverbanden                      | Veel deelnemers, korte dienstverbanden          | Nee              |
| <b>Uitkeringsfase</b>                              | Inkoop bij verzekeraar                                      | Inkoop bij verzekeraar                          | Nee              |
| <b>Aantal pensioenregelingen</b>                   | Twee (Basis- en Pluspensioenregeling)                       | Eén (uitzendpensioen)                           | Ja               |
| <b>Spaarpremie (netto-premie)</b>                  | Basis: leeftijdsonafhankelijk<br>Plus: leeftijdsafhankelijk | Leeftijdsonafhankelijk                          | Ja               |
| <b>Risicoverzekering bij overlijden</b>            | Alleen voor deelnemers in de Pluspensioenregeling           | Voor alle deelnemers                            | Ja               |
| <b>Risicoverzekering bij arbeidsongeschiktheid</b> | Alleen voor deelnemers in de Pluspensioenregeling           | Voor alle deelnemers                            | Ja               |

*Figuur 1: Kenmerken pensioenregelingen(en) voor flexwerkers op hoofdlijnen, zowel huidig (FTK) als nieuw (Wtp)*

De regeling voor het uitzendpensioen is overeengekomen aan de cao-tafel in de uitzendsector, waarbij StiPP de uitvoerder van de verplichtgestelde sectorregeling is.

In verband met de benodigde gelijkwaardigheid betekent dit dat de ruimte voor afwijkingen van deze afspraken voor de werkgever Randstad Groep Nederland en de werknemersvertegenwoordigers beperkt is. In het transitieplan dat door Randstad Groep Nederland ten behoeve van Flexsecurity is opgesteld, is dan ook uitgegaan van de afspraken die door de cao-partijen ten behoeve van de sectorregeling zijn vastgelegd.

Anders dan StiPP geeft Flexsecurity echter ook nog uitvoering aan een andere premieregeling, te weten het Payrollpensioen. Deze pensioenregeling vindt zijn basis in een wettelijk voorschrift, waarin is bepaald dat werknemers die werkzaam zijn op basis van een payrollovereenkomst (waarvan de kenmerken zijn vastgelegd in wetgeving) verplicht zijn deel te nemen in een pensioenregeling die aan bepaalde minimale wettelijke eisen dient te voldoen. Deze regelgeving verandert niet onder de invloed van de Wtp, daarnaast was deze regeling qua opzet al zoveel mogelijk ingericht volgens de opzet van de pensioenregelingen onder de Wtp, namelijk als een premieovereenkomst met een leeftijdsafhankelijke premie en een leeftijdsafhankelijk beleggingsbeleid. Als gevolg hiervan zijn de inhoudelijke wijzigingen in het Payrollpensioen beperkt. Deze worden in onderstaande tabel op hoofdlijnen inzichtelijk gemaakt:

|                                                    | <b>Huidig (FTK)</b>                             | <b>Nieuw (Wtp)</b>                              | <b>Wijziging</b> |
|----------------------------------------------------|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------|------------------|
| <b>Type regeling</b>                               | Premieregeling                                  | Premieregeling                                  | Nee              |
| <b>Beleggingsbeleid opbouwphase</b>                | Leeftijdsafhankelijk gebaseerd op risicohouding | Leeftijdsafhankelijk gebaseerd op risicohouding | Nee              |
| <b>Uitkeringsfase</b>                              | Inkoop bij verzekeraar                          | Inkoop bij verzekeraar                          | Nee              |
| <b>Bestandsopbouw</b>                              | Veel deelnemers, korte dienstverbanden          | Veel deelnemers, korte dienstverbanden          | Nee              |
| <b>Spaarpremie (netto-premie)</b>                  | Leeftijdsafhankelijk                            | Leeftijdsafhankelijk                            | Nee              |
| <b>Risicoverzekering bij overlijden</b>            | Partnerpensioen voor alle deelnemers            | Partnerpensioen voor alle deelnemers            | Nee              |
| <b>Risicoverzekering bij arbeidsongeschiktheid</b> | Voor alle deelnemers                            | Voor alle deelnemers                            | Nee              |

*Figuur 2: Kenmerken pensioenregelingen(en) voor payrollwerknemers op hoofdlijnen, zowel huidig (FTK) als nieuw (Wtp)*

Flexsecurity hanteert, afgezien van het onderscheid voor de pensioenopbouw per regeling, geen onderscheid tussen de verschillende regelingen in de financiële structuur van het pensioenfonds. Het betreft in alle gevallen premieregelingen, het leeftijdsafhankelijke beleggingsbeleid is identiek voor alle regelingen en in de praktijk kunnen deelnemers volgtijdelijk of gelijktijdig in meerdere regelingen pensioen opbouwen. Flexsecurity behandelt de drie pensioenregelingen daarom als één financieel geheel, zowel voor als na de transitie naar de Wtp. In het kader van de transitie naar de Wtp heeft dit tot gevolg dat in dit implementatieplan zowel de wijzigingen voor het uitzendpensioen als het Payrollpensioen worden toegelicht. De sociale partners hebben in hun transitieplan eveneens de afspraken ten aanzien van beide regelingen opgenomen.

Voor Flexsecurity geldt er in het kader van de overgang naar de Wtp wel een relevante wijziging, die (op termijn) kan doorwerken in de transitie-effecten. Zoals hiervoor gesteld kent Flexsecurity op dit moment geen uitkeringsfase. Het bestuur van Flexsecurity is echter voornemens om na de overgang naar de Wtp variabele uitkeringen te gaan verzorgen binnen het eigen pensioenfonds. Het is vooralsnog niet duidelijk wanneer het mogelijk is om een aanvang te maken met de uitvoering van de uitkeringsfase. Flexsecurity is daarvoor afhankelijk van de overgang naar een nieuw administratiesysteem bij de uitvoeringsorganisatie AZL.

Deze overgang is voorzien per 1 januari 2027. Dat betekent dat de uitvoering van een eigen uitkeringsfase niet voor die datum zal plaatsvinden en mogelijk pas een aantal maanden na die datum vanwege de 'aanlooperperiode' die naar verwachting benodigd zal zijn om uitkeringen uit te gaan voeren, inclusief de daarbij behorende communicatie met de deelnemers.

Omdat de oorspronkelijk beoogde overgang naar het nieuwe Festina-systeem per 1 januari 2026 nog niet mogelijk is, heeft Flexsecurity het voornemen om de transitie naar de Wtp per 1 januari 2026 uit te voeren in de bestaande systemen bij uitvoeringsorganisatie AZL. Dat heeft tot gevolg dat deelnemers die in 2026 de pensioenleeftijd bereiken (en mogelijk ook degenen die dat in begin 2027 doen) nog aangewezen zullen zijn op de aankoop van een pensioenuitkering bij een verzekeraar naar keuze, waarbij men de keuze kan maken tussen een vaste of een variabele uitkering. Vanaf het moment waarop Flexsecurity zelf de uitvoering van de uitkeringsfase gaat verzorgen door middel van een variabele uitkering, behoudt de deelnemer het wettelijk recht om op de pensioendatum te kiezen voor de aankoop van een vaste uitkering bij een verzekeraar. Ook biedt Flexsecurity de mogelijkheid een variabele uitkering aan te kopen bij een verzekeraar, indien een andere variabele uitkering beter past bij de betreffende deelnemer. Vanaf dat moment zal de 'default' in het beleggingsbeleid echter gericht zijn op de variabele uitkering die vanaf dat moment door het fonds verstrekt wordt. Tot dat moment zal de default in het beleggingsbeleid gericht zijn op de aankoop van een vaste uitkering, en hebben de oudere deelnemers de mogelijkheid om te opteren voor een beleggingsbeleid dat voorsortiert op de aankoop van een variabele uitkering op de pensioendatum. Deze aanpassing en de daaruit voortvloeiende wijzigingen in het beleggingsbeleid zullen in dit implementatieplan nader worden toegelicht.

Naast het feit dat Flexsecurity vanaf 1 januari 2026 nog geen eigen uitkeringsfase kan gaan aanbieden is het ook niet mogelijk om de gewenste keuzemogelijkheden aan te bieden in het beleggingsbeleid. Vanaf de transitie naar Festina krijgen deelnemers de mogelijkheid om naast de default lifecycle te kiezen voor een meer offensieve of defensieve variant van de lifecycle en kunnen ze kiezen om voor te sorteren op een vaste uitkering. Dit punt wordt in paragraaf 3.1.2 over de risicohouding verder toegelicht.

## 1.4 Doelstellingen van de transitie

In dit implementatieplan is uiteengezet hoe de vormgeving en inrichting van de pensioenregelingen en de transitie voldoen aan de opdracht en doelstellingen van de werkgever. Het gaat hier ter zake de transitie om de volgende doelstellingen:

1. Behoud van de opgebouwde pensioenkapitalen
2. Vormen en in stand houden van adequate voorzieningen en reserves
3. Compenseren van nadelen die voortvloeien uit de transitie
4. Tot stand brengen van eenvoudig uitlegbare en uitvoerbare pensioenregelingen

Het bestuur onderschrijft deze doelstellingen zoals die door de sociale partners zijn geformuleerd en meent daarom te kunnen spreken van de transitiedoelstellingen van de werkgever en het bestuur. Deze doelstellingen vormen de basis tot het verzoek tot invaren en komen op meerdere plekken in dit implementatieplan terug.

## 1.5 Berekeningsresultaten

In dit implementatieplan worden diverse bedragen en percentages genoemd. Het bestuur van Flexsecurity en de werkgever hebben afspraken gemaakt over de te hanteren uitgangspunten en formules, als ook bandbreedtes vastgesteld waarbinnen resultaten mogen vallen.

Bedragen en percentages kunnen wijzigen in de tijd, afhankelijk van externe factoren zoals de ontwikkeling van het deelnemersbestand en de ontwikkeling van de rente en de inflatie. Daarom worden op het moment van invaren (of vlak daarvoor) alle gehanteerde bedragen en percentages pas definitief, hetgeen kan leiden tot wijzigingen ten opzichte van de bedragen en percentages die zijn vastgelegd in het transitieplan.

Bronnen van wijziging van resultaten kunnen onder andere zijn:

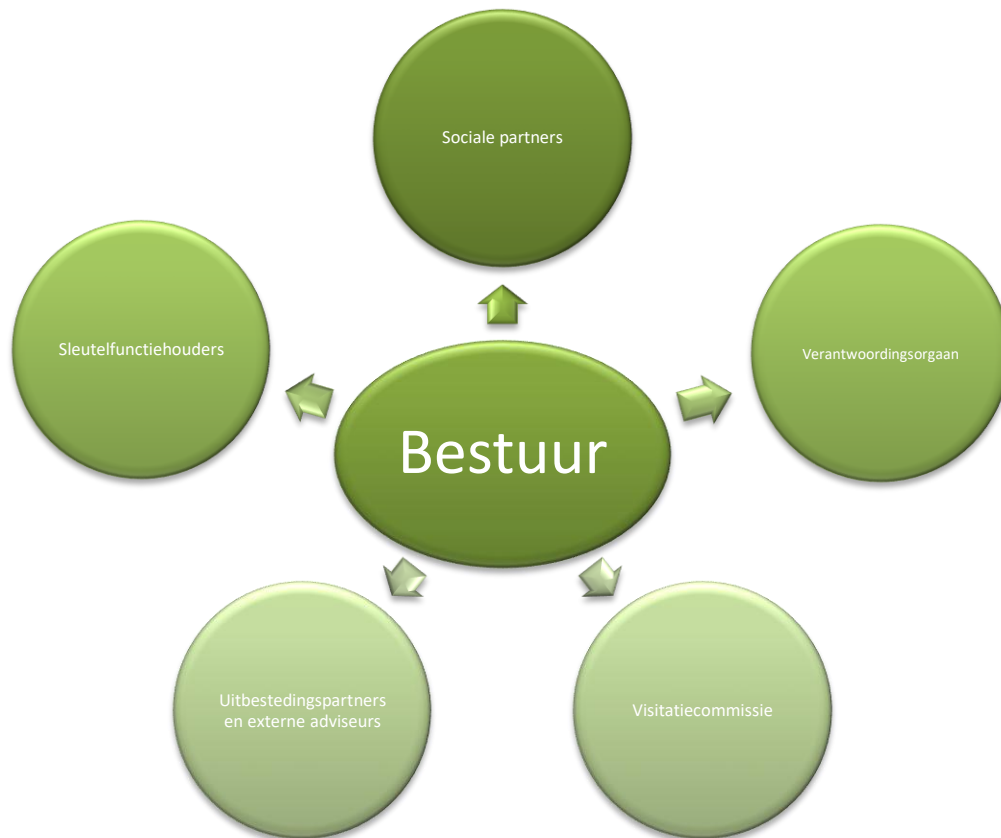
- Wijzigingen van uitgangspunten, waaronder te hanteren scenariosets;
- Wijzigingen van (interpretatie van) wet- en regelgeving;
- Modelmatige aanpassingen; en/of
- Voortschrijdend inzicht.

De bedragen en percentages in dit implementatieplan wijken als gevolg hiervan deels af van dezelfde berekeningen in het transitieplan, zoals opgesteld door de werkgever. In dit implementatieplan wordt hier slechts op ingegaan als de gewijzigde resultaten leiden tot een andere conclusie. De sociale partners worden door het pensioenfonds geïnformeerd over eventuele wijzigingen en de oorzaken en gevolgen daarvan. Indien er sprake is van relevante wijzigingen in de resultaten van de transitie ten opzichte van de besluitvorming door de sociale partners, worden de sociale partners hierover door het pensioenfonds geïnformeerd en kan dit aanleiding geven tot aanvullende besluitvorming door de sociale partners.

## 2 Inrichting projectorganisatie

### 2.1 Inleiding

Het bestuur van Flexsecurity is primair opdrachtgever voor de transitie en is ervoor verantwoordelijk dat de gemaakte keuzes (door sociale partners en door bestuur) tijdig en zorgvuldig worden geïmplementeerd. Hierbij draagt het bestuur zorg voor de evenwichtige belangenafweging op basis van een daartoe vastgesteld evenwichtigheidskader (*20250516 Evenwichtigheidskader Flexsecurity aangepast DEF (vastgesteld).pdf*). Bij dit project zijn de volgende partijen betrokken:



*Figuur 3: Partijen betrokken bij het project Wtp*

Het bestuur, het verantwoordingsorgaan (VO) en de sleutelfunctiehouders (SFH) vormen de kernfuncties van het pensioenfonds, daartoe ondersteund door de toetsende rol van de visitatiecommissie (VC). Externe adviseurs en uitbestedingspartijen zijn eveneens betrokken bij de uitvoering van het project, aangestuurd door het bestuur. Verder worden de belanghebbenden bij het pensioenfonds, zoals de deelnemers en de werkgevers gedurende het traject doorlopend geïnformeerd over de voortgang van het project.

In de paragrafen 2.4 tot en met 2.11 worden de rollen en taken van de verschillende gremia/partijen in de organisatie van het project nader toegelicht.

Ter voorbereiding op de overgang naar de nieuwe regeling en de transitie naar Wtp is een projectorganisatie opgezet.

## 2.2 Inrichting projectstructuur Wtp

Het project Wtp is opgedeeld in twee fases:

- De voorbereidende fase
- De realisatiefase

In de voorbereidende fase waren met name de sociale partners aan zet om in het kader van het transitieplan afspraken te maken over de gewenste pensioenregeling onder Wtp. Het pensioenfonds heeft hierbij de benodigde ondersteuning geleverd vanuit haar kennis en ervaring over de bestaande pensioenregeling, de voor- en nadelen van deze regeling en door inzicht te geven in de effecten van mogelijke keuzes.

Daarnaast is het bestuur in deze fase aan de slag gegaan met de voorbereiding van het gehele project, zoals het uitvoeren van het risicopreferentieonderzoek (RPO) (*Flexsecurity - risicohouding – november.pdf*) en het nadenken over de communicatie naar de betrokkenen en de risico's van het project.

Vanaf het moment dat de sociale partners het transitieplan (*20241127 Transitieplan Flexsecurity DEF.pdf*) hebben vastgesteld is de realisatiefase van het project ingegaan en kon het bestuur van het pensioenfonds daadwerkelijk van start om de nieuwe pensioenregeling vorm te geven en de implementatie van de overgang naar Wtp op te starten.

## 2.3 Samenstelling werkgroep Wtp

Het volledige bestuur is gedurende de uitvoering van het project verantwoordelijk voor de uitvoering en monitoring van het projectplan. Om de uitvoering van het projectplan te kunnen waarborgen is binnen het bestuur een verdeling van taken afgesproken.

De verantwoordelijkheid voor de aansturing van het project en de bewaking van de projectactiviteiten is geborgd bij de voorzitter van het bestuur die samen met een actuarieel adviseur en een bestuursondersteuner Wtp de 'Werkgroep Wtp' vormt, daarbij terzijde gestaan door de overige bestuursleden, de SFH's en de ingeschakelde externe adviseurs.

## 2.4 Bestuur

Het bestuur is eindverantwoordelijk voor de uitvoering en realisatie van het project en de in dat kader gemaakte keuzes in dit implementatieplan.

Het project is zoals eerder aangegeven tweeledig. Enerzijds wordt een nieuwe, inhoudelijk sterk verbeterde pensioenregeling ingevoerd voor de werknemers in de uitzendbranche. Daarnaast wordt de overstap gemaakt naar het nieuwe pensioenstelsel onder de Wet toekomst pensioenen, hetgeen tevens leidt tot beperkte aanpassingen in de pensioenregeling voor payrollwerknemers.

Het bestuur heeft – in het kader van de extra werkzaamheden rond het project – de beschikbare uren in 2025 tijdelijk verhoogd van 8 naar 12 uur per week voor de bestuursleden en van 24 naar 32 uur per week voor de voorzitter.

## 2.5 Sleutelfunctiehouders (SFH)

De sleutelfunctiehouders van het pensioenfonds hebben elk hun eigen verantwoordelijkheid ten aanzien van de verschillende aspecten van de uitvoering van het project en zijn elk vanuit hun eigen deskundigheid en bevoegdheden betrokken bij de uitvoering. De sleutelfunctiehouders risicobeheer en actuariael zijn nauw betrokken bij het project Wtp. Met hun beoordeling ten aanzien van conceptdocumenten hebben zij een kritische rol bij de totstandkoming van documenten. Daarnaast is er de formele rol waarbij de sleutelfunctiehouders via opinies een tweedelijns beoordeling geven bij de (voorgenomen) bestuursbesluiten. Het bestuur geeft opvolging aan de gedane aanbevelingen en legt vast op welke wijze de opinies zijn verwerkt in de uiteindelijke besluitvorming. De sleutelfunctiehouder interne audit voert vanuit de derde lijn audits uit om de kwaliteit van de procesgang te beoordelen en steunt hierbij indien nodig ook op audits die door de pensioenuitvoeringsorganisatie en andere auditors worden uitgevoerd.

## 2.6 Verantwoordingsorgaan (VO)

Het bestuur legt verantwoording af aan het VO over het gevoerde beleid en de gemaakte keuzes voor de toekomst. Het VO heeft ten aanzien van het voorgenomen besluit tot invaren met inbegrip van het aanwenden van het vermogen een adviesrecht. Het VO wordt hiertoe geïnformeerd door het bestuur en laat zich bijstaan door een extern actuariael deskundige die niet betrokken is bij het pensioenfonds of de uitbestedingspartijen.

Het bestuur heeft het VO nadrukkelijk betrokken bij alle fasen in het Project en beschouwt de mening van het VO als maatgevend in het kader van de evenwichtige afweging van belangen. Het bestuur beschouwt het VO als de primaire vertegenwoordiger van de belanghebbenden bij het fonds. Het bestuur heeft het draagvlak onder de belanghebbenden voor de genomen en te nemen besluiten getoetst bij het VO. Om de betrokkenheid van het VO optimaal te houden en om de uiteindelijke besluitvorming zo gebalanceerd mogelijk te laten verlopen, is het VO in alle stappen van het proces door het bestuur geconsulteerd en geïnformeerd. Het bestuur heeft het VO gewezen op de verantwoordelijkheid om zich bij het opstellen van de advisering te richten op de belangen van alle belanghebbenden, inclusief de groepen die niet direct vertegenwoordigd zijn in het VO, zoals jongere deelnemers.

## 2.7 Visitatiecommissie (VC)

De VC volgt de besluitvorming van het pensioenfonds in de transitieperiode nauwgezet. De VC toetst met name procesmatig en kijkt of alle relevante informatie is meegewogen in de uiteindelijke besluitvorming. Anders dan een raad van toezicht heeft de VC geen adviserende of goedkeurende bevoegdheden ten aanzien van de transitie. Het intern toezicht geeft een expliciet oordeel over de evenwichtige belangenafweging door het pensioenfonds. Hiervoor wordt een aanvullende rapportage opgeleverd door de VC, naast het jaarlijkse visitatierapport. De VC houdt ook toezicht op het invaren, hetgeen zich zal afspelen bij de uitvoering van dit implementatieplan.

## 2.8 Belanghebbenden

Het pensioenfonds kent op dit moment drie primaire groepen van belanghebbenden, te weten actieve deelnemers, gewezen deelnemers en arbeidsongeschikte deelnemers. Omdat het fonds geen uitkeringsfase kent, zijn er geen pensioengerechtigden.

Deze groepen zijn op verdeeld over drie pensioenregelingen, te weten het basispensioen, het pluspensioen en het payrollpensioen.

Hieronder de verdeling naar deelnemers over de verschillende regelingen per 31 december 2024.

|                        | Aantal        |                | Percentage    |               |
|------------------------|---------------|----------------|---------------|---------------|
|                        | Actief        | Slaper         | Actief        | Slaper        |
| <b>Basispensioen</b>   | 36.200        | 121.876        | 22,90%        | 77,10%        |
| <b>Pluspensioen</b>    | 22.579        | 50.558         | 30,87%        | 69,13%        |
| <b>Payrollpensioen</b> | 374           | 2.495          | 13,04%        | 86,96%        |
| <b>Totaal</b>          | <b>59.153</b> | <b>174.929</b> | <b>25,27%</b> | <b>74,73%</b> |

De deelnemers hebben - buiten het invullen van het risicopreferentieonderzoek - geen inhoudelijke rol in dit project. Ze worden door middel van de website en digitale nieuwsberichten op de hoogte gehouden van de vorderingen in het project. Hiervoor is een communicatieplan Wtp opgesteld. Daarbij worden de deelnemers ook bevraagd over hun kennis over de Wtp en de ontwikkelingen bij Flexsecurity. Aan de hand van de uitkomsten van deze uitvragen kan daar waar nodig het communicatieplan doorlopend verder worden aangescherpt.

## 2.9 Adviseurs

Het bestuur beschikt zelfstandig niet over alle capaciteiten en tijd die benodigd zijn voor de volledige uitvoering van het project. Daarom maakt het bestuur gebruik van de diensten van externe adviseurs, die op basis van hun kennis en ervaring met vergelijkbare trajecten meerwaarde kunnen toevoegen aan de uitvoering van het traject. De adviseurs zijn ingeschakeld op basis van hun specifieke kenmerken en competenties, waarbij in verschillende fases van het project gebruik is gemaakt van de diensten van verschillende adviseurs.

De aansturing van de externe adviseurs is in handen van het bestuur. De voorzitter van het pensioenfonds is vanuit de Werkgroep Wtp primair verantwoordelijk voor de aansturing van het project en daarom tevens het aanspreekpunt voor de ingeschakelde externe adviseurs. Het bestuur besluit over de opdrachtformulering en de kaders voor de opdrachtverlening. Het bestuur is er tevens voor verantwoordelijk dat de bijdragen van de adviseurs ten aanzien van deelvragen en specifieke vraagstukken uiteindelijk resulteren in een complete besluitvorming.

## 2.10 Uitvoeringsorganisaties

Ook de uitvoeringsorganisaties aan wie Flexsecurity werkzaamheden uitbesteedt zijn nauw betrokken bij de uitvoering van het project. Aangezien de realisatie van het project gevolgen heeft voor de uitvoering van de administratie, is de administratieve uitvoerder nauw betrokken om de consequenties en gevolgen van bepaalde voornemens te kunnen inschatten. Ditzelfde geldt voor de fiduciair manager en de beleggingsadministrateur. In de realisatiefase van het project worden de uitvoeringsorganisaties aangestuurd om de transitie naar de nieuwe regeling en de overgang naar Wtp tijdig te kunnen realiseren.

## 2.11 Toezichthouders

In de realisatiefase van het project vervult De Nederlandsche Bank (DNB) als toezichthouder een essentiële rol, met het oog op de transitie naar Wtp c.q. het invaren. Om uitvoering te kunnen geven aan de gemaakte keuzes in het transitieplan en de uitwerking in dit implementatieplan zal DNB een verklaring van geen verbod moeten afgeven. Hieraan gaat een intensief traject van afstemming en indiening van stukken vooraf. Er hebben meerdere tussentijdse overleggen met DNB plaatsgevonden, waarbij de specifieke kenmerken van het pensioenfonds en diverse mogelijkheden voor de transitie naar Wtp zijn besproken. De andere relevante toezichthouder, de Autoriteit Financiële Markten (AFM) wordt voor de beoordeling van het communicatieplan Wtp bij het traject betrokken.

Het bestuur heeft de toezichthouders, met name DNB, gedurende het traject proactief en transparant geïnformeerd omtrent de voornemens gedurende het traject en betreft de toezichthouder in de realisatiefase nadrukkelijk bij de verkrijging van de benodigde verklaringen.

## 2.12 Sociale partners

De sociale partners hebben het transitieplan voor de overgang naar Wtp en de vormgeving van de nieuwe pensioenregeling vastgesteld. Het bestuur heeft met sociale partners afgestemd over de punten waarin wordt afgeweken van het transitieplan, zoals het uitstel van het toevoegen van keuzemogelijkheden en de uitkeringsfase en de aanpassing van het nabestaandenpensioen in het Payrollpensioen. Ook over de vastgestelde bandbreedtes is met sociale partners overlegd naar aanleiding van de door Flexsecurity vastgestelde, afwijkende bandbreedtes voor de kwantitatieve maatstaven. De sociale partners hebben naar aanleiding hiervan besloten om een aantal aanpassingen ten opzichte van het transitieplan vast te leggen in een addendum bij het transitieplan. In het implementatieplan komen deze punten verderop uitgebreid aan bod.

## 2.13 Overlegstructuren

Het volledige bestuur wordt tijdens de bestuursvergaderingen en tussentijds in extra ingeplande Wtp overleggen op de hoogte gehouden van de vorderingen en daar waar nodig gevraagd om besluitvorming.

Eens in de zes weken overlegt het bestuur met de verantwoordelijken voor de Wtp transitie bij AZL, de pensioenuitvoeringsorganisatie van het pensioenfonds.

In dit overleg worden alle lopende zaken van het project besproken zoals:

- het onderzoek naar de datakwaliteit;
- de exacte invulling van de pensioenregeling en de afspraken rondom invaren;
- de planning voor de aanpassing van de bestaande systemen ten behoeve van de transitie en de uitvoering van de nieuwe regelingen;
- de kosten van het project;
- de risico's van het project.

Daarnaast heeft de werkgroep Wtp wekelijks overleg met de projectmanager Wtp van AZL om tussentijds de voortgang van het project te volgen en de acties te monitoren.

Het bestuur, het VO en de VC hebben periodieke momenten van onderlinge afstemming. De afstemming met het VO vindt minimaal eens per kwartaal plaats. In 2025 is deze overlegfrequentie opgevoerd naar eens per 2 weken. Met de VC is dit meer ad hoc, voorafgaand aan de momenten dat zij betrokken worden bij nieuwe relevante stappen in het traject en wanneer hen om een oordeel wordt gevraagd. De overlegmomenten zijn benut om de voortgang van het project te bespreken, daarnaast zijn aparte overleggen ad hoc ingepland om tot de noodzakelijke afstemming te komen. Het contact met de belanghebbenden buiten het fonds (zoals de werkgevers en de ondernemingsraden) wordt primair onderhouden door de bestuursleden die namens de betreffende geleding in het bestuur zijn benoemd.

## 2.14 Rapportages

Het bestuur levert voorafgaand aan iedere bestuursvergadering een schriftelijke voortgangsrapportage op aan het VO ten aanzien van de voortgang van het project. Hierin wordt een update gegeven over de verschillende relevante onderwerpen van het project en aangegeven in welke fase het project zich bevindt, welke mijlpalen zijn gerealiseerd en wat de verwachtingen zijn ten aanzien van de voortgang van het project.

Daarnaast houdt het bestuur een Risk Self Assessment (RSA) bij ter beheersing van de projectrisico's (bijlage 10). Deze RSA wordt minimaal eens per maand bijgewerkt en daar waar nodig aangevuld en gedeeld met het VO, de SFH risicobeheer en de SFH interne audit.

## 2.15 Mijlpalen project Wtp



*Figuur 4: Mijlpalen project Wtp*

Op het moment van indiening van de invaarmelding bij DNB zijn de volgende mijlpalen gerealiseerd:

- Sociale partners hebben een keuze gemaakt voor de uitvoering van een FPR pensioenregeling
- Flexsecurity heeft in de tweede helft van 2024 een risicopreferentieonderzoek uitgevoerd
- Eind 2024 is door sociale partners het Transitieplan Wet toekomst pensioenen Uitzendpensioen en Payrollpensioen voor de Randstad Groep Nederland B.V. vastgesteld
- In de loop van de eerste helft van 2025 heeft het bestuur van Flexsecurity de benodigde documenten ter voorbereiding op de overgang naar de Wtp regeling en de invaarmelding bij de toezichthouder vastgesteld. Dit betreft onder andere de opdrachtaanvaarding, de risicohouding, het communicatieplan Wtp, de uitgevoerde werkzaamheden en besluiten vanuit het Kader Datakwaliteit en de vastlegging van de besluiten in het implementatieplan en het invaarsjabloon.

In de tweede helft van 2025 ligt de focus op de implementatie van de transitie en de nieuwe pensioenregelingen bij de uitbestedingspartijen.

AZL heeft begin 2025 laten weten dat de overgang naar het nieuwe administratiesysteem Festina per 1 januari 2026 niet mogelijk is vanwege het maatwerk dat ontwikkeld moet worden voor Flexsecurity. Daarom is in overleg met alle betrokken partijen besloten om de Wtp pensioenregelingen per 1-1-2026 te implementeren in de huidige IT-omgeving, waarin ook de huidige beschikbare premieregelingen worden geadministreerd. Voor het pensioenfonds betekent dit dat er geen sprake is van een dubbele transitie (naar een nieuwe administratiesysteem en de transitie naar Wtp) en dat de aanpassingen van werkprocessen bij de andere uitbestedingspartijen beperkt zijn. De implementatie van de Wtp-regelingen wordt verderop in dit implementatieplan verder uitgewerkt.

Het bestuur heeft in overleg met uitvoeringsorganisatie AZL een uitvoerige analyse gedaan van de technische haalbaarheid van de implementatie van de nieuwe regeling en het invaren in de huidige IT-omgeving bij de PUO per 1 januari 2026. Deze analyse en de bijbehorende risicoanalyse en planning worden als bijlagen toegevoegd aan de melding bij DNB (*20250523 Technische uitvoerbaarheid Wtp regeling en invaren per 1 januari 2026 DEF.pdf*).

1 januari 2026 is de geplande invoerdatum van de nieuwe pensioenregeling en het invaren. Deze datum hangt samen met de geplande overgangsdatum van het bedrijfstakpensioen StiPP, omdat Flexsecurity vrijstelling heeft van deze verplichtgestelde pensioenregeling en dus aan de gelijkwaardigheidseisen moet blijven voldoen. Vanwege de sterke inhoudelijke verbetering van de pensioenregeling voor flexwerkers is het voor de aangesloten werkgevers van Flexsecurity niet mogelijk om gebruik te maken van de ruimte die de regelgeving ten aanzien van gelijkwaardigheid biedt om gedurende de Wtp-implementatiefase tijdelijk de oude regeling voort te zetten. Daarom zal Flexsecurity op hetzelfde moment als StiPP de overgang naar de nieuwe regeling voor flexwerkers moeten realiseren.

## 3 Besluitvormingsproces

### 3.1 Besluitvormingsproces project Wtp

De afstemming van de werkzaamheden rond het project en de daarbij behorende besluitvorming hebben primair plaatsgevonden in de reguliere bestuursvergaderingen die minimaal eens per maand plaatsvinden. In de maanden april en mei 2025 hebben meerdere extra bestuursvergaderingen plaatsgevonden in verband met de benodigde besluitvorming. Tussen de bestuursvergaderingen door heeft het bestuur aan de hand van digitale 'Wtp-overleggen' de stand van zaken besproken en zijn er aparte fysieke en digitale bijeenkomsten over specifieke onderwerpen georganiseerd, zoals over de vaststelling van de risicohouding en de toekomstige inrichting van het fonds. Daarnaast heeft het bestuur specifieke overleggen gebruikt voor de beoordeling van de voortgang van het project, met name op de zogenaamde 'strategiedag' die Flexsecurity minimaal eens per jaar organiseert. Tijdens deze strategiedagen, waaraan ook leden van het VO hebben deelgenomen, is de aandacht voor een groot deel gericht geweest op de beeld- en oordeelsvorming rond het project Wtp.

In de planning van het pensioenfonds voor het Wtp project zijn zes deelgebieden onderkend.

- A. Governance en besluitvorming
- B. Pensioentoezegging en financiering
- C. Fondsbeleid en -documenten
- D. Pensioenuitvoering
- E. Datakwaliteit
- F. Communicatie

Bij de besluitvorming gedurende het project Wtp maakte het bestuur naast de eigen kennis gebruik van externe deskundigen en de kennis en ervaring van de sleutelfunctiehouders, die via periodiek overleg en risico-opinies betrokken werden bij het project. Hierin werd een balans gevonden tussen verzoeken vanuit de werkgroep en de onafhankelijkheid van de sleutelfunctiehouders zelf.

Bij besluitvorming over de transitie heeft het bestuur het BOB-model toegepast. Het gaat onder andere om:

- De opdrachtaanvaarding met de evenwichtigheidsbeoordeling
- De verdeling van het pensioenkapitaal bij invaren
- De risicohouding
- De gewijzigde financiële opzet (zowel wat betreft beleid als de diverse balansposten)
- Het project datakwaliteit

Het bestuursbesluit over de risicohouding, het implementatieplan en communicatieplan is hiermee een resultante van een uitgebreid bestuurlijk traject. Tijdens dit traject is ook het verantwoordingsorgaan betrokken, meer hierover verderop in dit hoofdstuk.

#### 3.1.1 Besluitvorming risicohouding

##### **Risicopreferentie-onderzoek**

Het pensioenfonds heeft medio 2024 een risicopreferentie-onderzoek (RPO) (*Flexsecurity - risicohouding – november.pdf*) uitgevoerd onder de deelnemers. In het RPO is een kwantitatieve methode toegepast om per leeftijdscohort een relatieve risicoaversie vast te stellen. Van de resultaten is geconstateerd dat deze representatief kunnen worden geacht.

De uitkomsten van het risicopreferentie-onderzoek vormen de basis van de risicohouding. De deelnemer is gevraagd naar de individuele risicopreferentie, wat vervolgens, rekening houdend met kenmerken van de deelnemerspopulatie en wetenschappelijke inzichten, voor alle deelnemers is vertaald naar een hypothetisch risicoprofiel waarmee tenslotte de wettelijke maatstaven van de risicohouding zijn bepaald. De uitkomsten van het RPO geven geen aanleiding om – anders dan naar leeftijdscohorten – onderscheid te maken naar specifieke groepen met een significant afwijkend risicoprofiel.

### **Risicohouding**

Flexsecurity voert onder de Wtp uitsluitend flexibele premiereregelingen uit. Er wordt toegewerkt naar een default in de vorm van een neutrale lifecycle die gebaseerd wordt op de uitkomsten van het RPO en de daaruit afgeleide risicohouding (*20250311 Risicohouding Flexsecurity DEF.pdf*), die voorsorteert op een variabele uitkering. Daarbij worden vanaf 2027 keuzemogelijkheden in het beleggingsbeleid aangeboden in de vorm van meer offensieve en defensieve lifecycles afhankelijk van de persoonlijke voorkeur van deelnemers.

Daarnaast zullen ook varianten op deze lifecycles worden aangeboden die voor oudere deelnemers voorsorteren op een vaste uitkering en die daardoor per definitie niet voldoen aan de vastgestelde risicohouding, maar een individuele keuze zijn van een deelnemer die daarin conform de geldende voorschriften wordt begeleid.

De pensioenuitvoeringsorganisatie is voornemens om alle pensioenfondsen die overgaan naar het nieuwe pensioenstelsel (en daarna ook de fondsen die niet invaren) te administreren in een nieuw pensioenadministratiesysteem van Festina. Voor Flexsecurity blijkt het niet haalbaar om per 1 januari 2026 over te gaan naar dit nieuwe systeem en vervolgens een integere en beheerste bedrijfsvoering te garanderen. Vanwege de vrijstelling van deelname aan de verplichtgestelde pensioenregeling in de uitzendsector bij StiPP is Flexsecurity wel verplicht om de nieuwe Wtp regeling per 1 januari 2026 uit te voeren en in te varen (ervan uitgaande dat StiPP per 1 januari 2026 over gaat naar Wtp). Het is mogelijk om de nieuwe pensioenregeling uit te voeren via de bestaande IT-omgeving bij de PUO, maar dat levert wel enkele beperkingen op. De mogelijkheid van het aanbieden van de door Flexsecurity gewenste keuzemogelijkheden in de lifecycles hangt samen met de overgang naar het nieuwe administratiesysteem. In 2026 wordt een default/ neutrale lifecycle die voorsorteert op een vaste uitkering aangeboden en na de transitie naar het nieuwe systeem kan dit worden uitgebreid naar defensief, neutraal en offensief, met een default die voorsorteert op een variabele uitkering conform de wens die blijkt uit het risicopreferentieonderzoek en de vervolgens vastgestelde risicohouding.

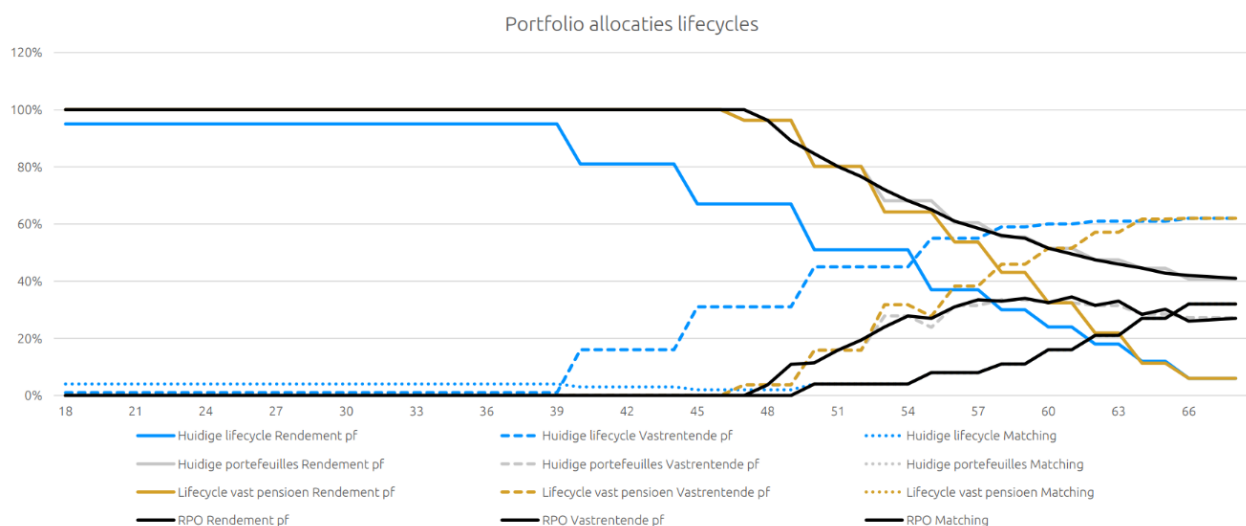
Op dit moment kent Flexsecurity nog geen uitkeringsfase in haar pensioenregeling. Het doel is om een uitkeringsfase toe te voegen na de overgang naar de Wtp regeling, maar omdat voor een beperkte periode nog gebruik wordt gemaakt van het huidige IT-landschap is ervoor gekozen om de invoering van een uitkeringsfase uit te stellen tot na de transitie naar Festina (gepland voor 1 januari 2027). Op dit moment hebben deelnemers die de pensioenrichtleeftijd bereiken en een kapitaal hebben opgebouwd boven de afkoopgrens de mogelijkheid om via een verzekeraar een vaste of variabele uitkering aan te kopen. Uit de praktijk blijkt dat 93% ondanks de vrije keuze kiest voor aankoop van een vaste uitkering. Het bestuur van Flexsecurity heeft daarom besloten om zolang er nog geen uitkeringsfase binnen het pensioenfonds is ingericht, een default lifecycle te hanteren die voorsorteert op een vaste uitkering, in de wetenschap dat deze lifecycle niet aansluit bij de risicohouding. Dit besluit is verder onderbouwd in het document *20250519 Aanpassingen beleggingsbeleid Flexsecurity.pdf*.

Het bestuur van Flexsecurity heeft in maart 2025 de risicohouding vastgesteld voor de neutrale lifecycle die voorsorteert op een variabele uitkering. De offensieve en defensieve varianten van de neutrale lifecycle zijn in het besluitvormingsdocument beschreven, maar hiervoor is geen risicohouding vastgesteld. Deelnemers die een keuze willen maken voor een lifecycle die afwijkt van de neutrale lifecycle die is afgeleid uit de risicohouding, zullen zodra dit mogelijk is door middel van keuzebegeleiding ondersteund worden bij het maken van een passende keuze.

Het resultaat van het RPO dient als basis voor de vaststelling van de risicohouding. Bij de vaststelling van een passend risicoprofiel is rekening gehouden met de karakteristieken van de deelnemers, waaronder het gemiddelde inkomen, de ontwikkeling van het inkomen, een inkomen vanuit de AOW (onderdeel van het RPO) en de nieuwe pensioenregeling. Daarbij is rekening gehouden met wetenschappelijke inzichten rondom vaststelling van een beleggingsbeleid (lifecycle) en financiële veronderstellingen.

Flexsecurity zal tenminste eens per vijf jaar een risicopreferentie-onderzoek uitvoeren of eerder als er significante wijzigingen zijn die daar aanleiding toe geven. Op basis van het onderzoek worden de grenzen in de risicohouding geëvalueerd en indien nodig herzien. De risicohouding is vastgesteld na overleg met het verantwoordingsorgaan van Flexsecurity, dat in haar advies heeft aangegeven zich te kunnen vinden in de risicohouding en de gemaakte keuzes ten aanzien van het beleggingsbeleid. Bij de vaststelling van de risicohouding is rekening gehouden met leeftijdscohorten van één jaar.

In de huidige IT-omgeving van de PUO is het niet mogelijk om leeftijdscohorten van één jaar te hanteren. Op dit moment wordt gebruik gemaakt van een verdeling over tien leeftijdscohorten. In de ALM studie is onderzocht of deelnemers nadeel ondervinden van het tijdelijk gebruik maken van tien leeftijdscohorten in plaats van cohorten van één jaar. Dit blijkt niet het geval te zijn. Bovendien wordt ook bij de tien leeftijdscohorten rekening gehouden met de risicohouding en daarbij passende maatstaven. In Figuur 5 is zichtbaar dat de lifecycle met 10 leeftijdscohorten die voorsorteert op een variabele uitkering vrijwel overeenkomt met de RPO lifecycle (de grijze trapsgewijze lijn en de zwarte lijn). Zodra de overstap naar Festina is gemaakt worden de lifecycles aangepast naar cohorten van één jaar, samen met de andere wijzigingen die hierboven benoemd zijn.



Figuur 5: Huidige lifecycle vs lifecycle conform RPO vs lifecycle vast pensioen

Het fonds toetst jaarlijks per cohort of wordt voldaan aan de vastgestelde grenzen.

Bij overschrijding van de grenzen wordt in beginsel het beleggingsbeleid aangepast zodat aan de vastgestelde grenzen wordt voldaan. Hierbij wordt ernaar gestreefd een eventuele aanpassing te implementeren binnen een termijn van zes maanden na constatering van de overschrijding.

Voor de vaststelling van de wettelijke maatstaven en de jaarlijkse toetsing wordt gebruik gemaakt van maatmensen per geboortjaar. Deze maatmensen zijn afgeleid uit een opgegeven startsalaris en een veronderstelde carrière, die overigens niet per se binnen Flexsecurity doorlopen dient te worden (en in de praktijk ook niet doorlopen wordt).

### ***Verwachtingsmaatstaf***

De verwachtingsmaatstaf is wettelijk gedefinieerd als het procentuele verschil tussen de mediane pensioenuitkomsten op basis van het beleggingsbeleid (uitgaande van de initiële lifecycle gebaseerd op mediane uitkomsten van het RPO) en de uitkomsten op basis van een hypothetisch risicomijdend beleggingsbeleid. Het hypothetisch risicomijdend beleggingsbeleid veronderstelt dat uitsluitend risicovrij wordt belegd, waarbij de verwachte reële uitkeringen worden afgedekt met inflatie gerelateerde obligaties. De pensioenuitkomsten betreffen de naar overlevingskans gewogen reële uitkeringen over de gehele uitkeringsfase.

De verwachtingsmaatstaf stelt een ondergrens aan het cumulatieve overrendement dat naar verwachting gehaald moet worden. De verwachtingsmaatstaf is gebaseerd op uitkomsten van het RPO. Daarbij is een prudente marge toegepast.

### ***Risicomaatstaf lange termijn (LT)***

De risicomaatstaf is wettelijk gedefinieerd als het procentuele verschil tussen het 5e percentiel van de pensioenuitkomsten en het 50e percentiel (mediaan) van de pensioenuitkomsten. De pensioenuitkomsten betreffen de naar overlevingskans gewogen reële uitkeringen over de gehele uitkeringsfase.

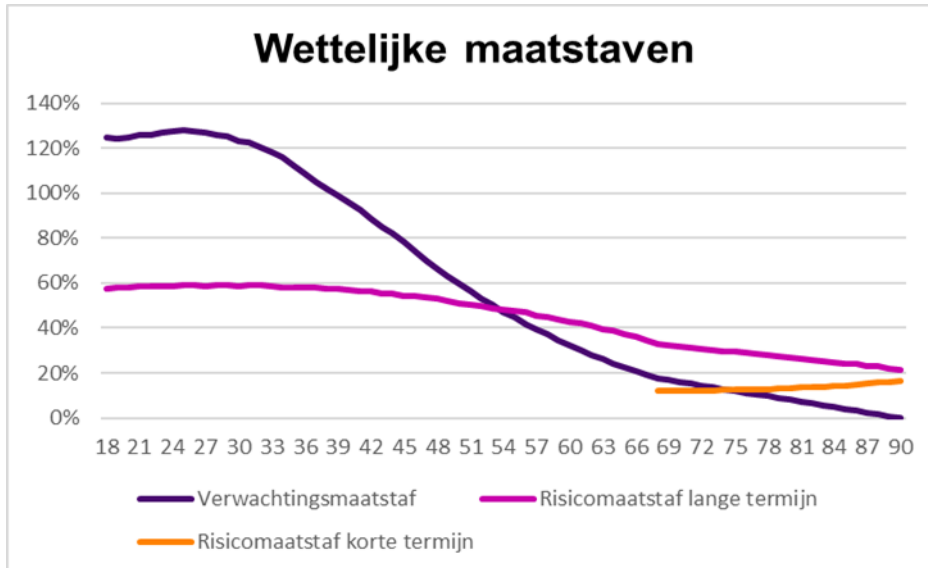
De risicomaatstaf is gebaseerd op mediane uitkomsten van het RPO. Bij de vaststelling van de risicomaatstaf is rekening gehouden met alternatieve DNB-sets, namelijk met onzekerheid in de DNB P-set, gebruikmakend van de Q4 2023 en Q1 2024 set, om te voorkomen dat een beperkte wijziging in marktomstandigheden resulteert in overschrijding van de risicohouding.

### ***Risicomaatstaf korte termijn (KT)***

Naast de risicomaatstaf op lange termijn dient voor de uitkeringsfase ook een risicomaatstaf korte termijn te worden vastgesteld. De risicomaatstaf korte termijn kijkt naar de verwachte uitkering over een horizon van één jaar. De korte termijn risicomaatstaf voor de uitkeringsfase kan op eenzelfde manier worden bepaald als de manier behorende bij de risicomaatstaf voor de opbouwfase, waarbij alleen gekeken wordt naar de uitkering na één jaar.

## Wettelijke maatstaven

De wettelijke maatstaven voor de risicohouding zijn in de onderstaande grafiek opgenomen:



Figuur 6: Wettelijke maatstaven per leeftijd voor de neutrale lifecycle

### 3.1.2 Advies verantwoordingsorgaan met betrekking tot de risicohouding en de aanpassing van het beleggingsbeleid

Het RPO 2024 laat zien dat deelnemers – vooral ouderen – defensiever zijn dan gedacht, maar dat de kwantitatieve methode juist méér risico toestaat. Het bestuur heeft daarom de twee methoden gemiddeld en zo een nieuwe risicohouding vastgesteld met later startende risicoreductie (vanaf 47 jaar) en een hogere weging van zakelijke waarden voor alle leeftijden.

Echter, deze uitkomst botst met de beperkingen waarmee het fonds nu nog te maken heeft in het huidige lifecycle-systeem van AZL. Een directe overstap zou het risico voor 55-plussers kort vóór pensionering tot 36 procentpunt verhogen, terwijl het fonds vóór 2027 geen variabele uitkering kan aanbieden en slechts tien leeftijdsgroepen kan hanteren. Dat acht het bestuur onverantwoord.

Vanwege deze spagaat kiest het fonds voor 'fasering' als minst slechte optie. Er volgt een tussenstap per 1 augustus 2025. Voor deelnemers ≤ 55 jaar (≈ 82% van het bestand) wordt direct de nieuwe lifecycle ingevoerd; voor de oudere 18% blijft de afbouw naar een vaste uitkering tijdelijk intact. Het gevolg hiervan is wel een tijdelijke afwijking van de maatstaven uit de risicohouding op totaalniveau, maar het voorkomt grote schokken voor ouderen en spreidt een transitievolumen van € 400 mln. op een beter (meer liquide) moment in de markt.

Zodra de Festina-administratie live is kan per geboortjaar worden belegd en kan het fonds zelf een variabele uitkering uitvoeren. Dan wordt de risico-afbouw voor alle leeftijden in lijn gebracht met de RPO-lifecycle. Het bestuur heeft hierbij een streefdatum genoemd van 1 april 2027. Het VO zou graag willen afspreken om deze datum niet alleen als streefdatum te zien, maar om dit ook echt als deadline richting AZL te hanteren.

### **Afwegingen en oordeel van het VO**

Het VO heeft het voorgenomen voorstel getoetst op drie pijlers:

1. Consistente methodiek – RPO, ALM-studie en duidelijke verwachtings- en risicomaatstaven vormen een robuuste basis.
2. Belangen-balans – De tussenstap respecteert het defensieve profiel en feitelijke keuzegedrag van ouderen, terwijl jongere cohorten onmiddellijk profiteren van hoger verwacht rendement.
3. Uitvoerbaarheid & governance – De gefaseerde aanpak minimaliseert transactierisico's en sluit aan op de Festina-migratie; jaarlijkse risico toets en gerichte communicatie aan 55-plussers zijn geborgd.

Het VO ziet de fasering als een noodzakelijke en proportionele oplossing voor het beschreven dilemma. Ondanks de tijdelijke onvolledige aansluiting op de nieuwe risicohouding, verbetert het beleggingsbeleid de verwachte pensioenresultaten voor de meerderheid, terwijl het de risico's voor ouderen beheersbaar houdt. Het VO verleent daarom goedkeuring aan het voorgenomen beleid en zal de voortgang richting 2027 nauwgezet volgen.

Het VO realiseert zich hierbij dat de kans aanwezig is dat DNB niet akkoord zal gaan met deze gefaseerde overgang. Desalniettemin wil het VO graag benadrukken dat zij van mening is dat de gekozen route van het bestuur de minst slechte optie is. Vanzelfsprekend worden wij wel graag op de hoogte gehouden van de gesprekken met DNB hierover.

#### **3.1.3 Besluitvorming vaststelling implementatieplan**

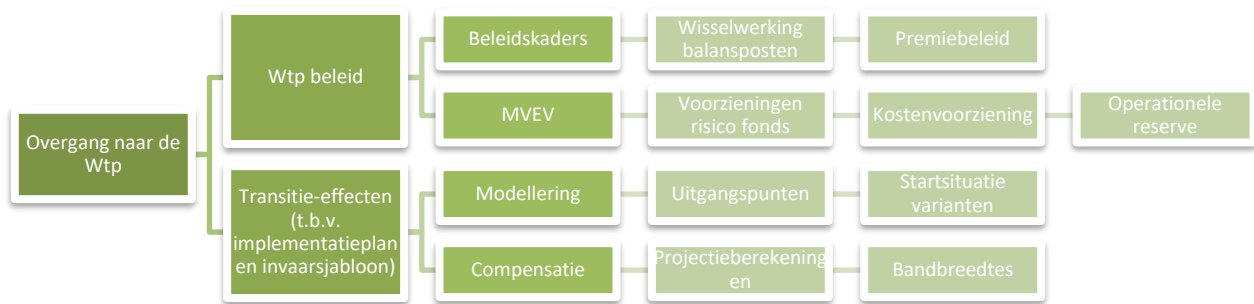
Voor de opzet van het implementatieplan is gebruik gemaakt van de Good practice van DNB en het inspiratiedocument van de Pensioenfederatie.

De voorbereidingen die nodig waren om te komen tot het implementatieplan zijn uitgevoerd door verschillende partijen (uitvoeringsorganisatie, adviseurs, bestuursondersteuning). De aansturing van deze voorbereidingen en de initiële beoordeling is uitgevoerd in de werkgroep Wtp van het fonds.

Om tijdig te komen tot een implementatieplan is een planning opgesteld. Deze wordt bijgehouden en gemonitord door de werkgroep.

Het eerste deel van het implementatieplan bevat met name beschrijving van de specifieke situatie van Flexsecurity, de opzet van de projectorganisatie en het besluitvormingsproces. Daarnaast is een beschrijving/ samenvatting opgenomen van de risicoanalyses met de beheersmaatregelen en het project Datakwaliteit.

Voor het technische deel van het implementatieplan vanaf hoofdstuk 6 Invaren is de voorbereiding en besluitvorming gedaan door de onderwerpen op te knippen in een twaalfstal notities.



Figuur 7: Notities ter voorbereiding op technische deel implementatieplan

Deze notities zijn per onderdeel (Beleid, Balansposten, Modellering, Berekeningen) besproken in het bestuur conform het BOB-model en voorgelegd aan de SFH's actuariel en risicobeheer.

Met de SFH's is een proces afgesproken waarin zij eerst vragen konden stellen over de notities. Aan de hand van de gestelde vragen van de SFH's en de opmerkingen van het bestuur werden de notities daar waar nodig aangepast of uitgebreid. Vervolgens kregen de SFH's de aangepaste notities en beantwoording van hun vragen en gaven zij een opinie af bij de verschillende onderdelen.

De aanbevelingen uit de opinies van de SFH's zijn voorzien van een reactie van het bestuur en meegenomen in het vervolgtraject.

In het implementatieplan is vervolgens de uitwerking van de bovengenoemde notities opgenomen.

Het implementatieplan is in concept en daarna in vrijwel definitieve vorm voorgelegd aan het verantwoordingsorgaan, de sleutelfunctiehouders en de visitatiecommissie. Hierdoor kon iedereen hier tijdig zijn oordeel over vormen, opmerkingen over plaatsen en vervolgens zijn eigen rol bij vervullen. Dit wordt beschreven in de paragrafen 3.1.4 tot en met 3.1.9. In de definitieve versie die nu voorligt zijn deze oordelen en opmerkingen meegenomen.

### 3.1.4 Oordeel van het bestuur met betrekking tot het implementatieplan

Het bestuur is van mening dat het implementatieplan een goede weergave is van het doorlopen proces ter voorbereiding op de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel en de gewijzigde pensioenregeling per 1 januari 2026. In het implementatieplan is tezamen met de opdrachtaanvaarding vastgelegd dat Flexsecurity in staat is de door sociale partners overeengekomen pensioenregeling uit te voeren. Daarnaast is beschreven op welke wijze het fonds de pensioenregeling (technisch) zal uitvoeren, en welke stappen worden ondernomen om tot de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling te komen. Er wordt inzicht gegeven in de bij deze transitie onderkende risico's en de genomen beheersmaatregelen.

### 3.1.5 Oordeel van sleutelfunctiehouder risicobeheer met betrekking tot het implementatieplan (20250522 Risico-opinie Opdrachtaanvaarding en Implementatieplan DEF.pdf)

"Het oordeel van de sleutelfunctiehouder risicobeheer is dat de door Flexsecurity opgestelde opdrachtaanvaarding en implementatieplan adequaat en accuraat zijn. Ze zijn compleet en lijken inhoudelijk juist. De sleutelfunctiehouder risicobeheer is derhalve van mening dat ze gebruikt kunnen worden voor positieve besluitvorming ten aanzien van de transitie naar de Wtp."

### **3.1.6 Oordeel van sleutelfunctiehouder actuarieel met betrekking tot het implementatieplan (20250526 SPF - *Opinie SFHA - Implementatieplan WTP.pdf*)**

*"Vanuit mijn rol als sleutelfunctiehouder van het pensioenfonds heb ik het 'Implementatieplan Wet Toekomst Pensioenen' beoordeeld. Ik constateer dat het implementatieplan de in wet- en regelgeving genoemde onderdelen bevat. Voor de eerder door mij beoordeelde onderdelen sluit de uitwerking hiervan in het implementatieplan aan bij de onderliggende stukken van mijn eerdere beoordelingen."*

### **3.1.7 Oordeel van sleutelfunctiehouder interne audit met betrekking tot het implementatieplan (20250527 Rapport IA Transitie WTP Pf Flexsecurity.def.pdf)**

*"Pensioenfonds Flexsecurity heeft een beheerst en integer bestuurlijk besluitvormingsproces doorlopen en dit proces is adequaat onderbouwd en vastgelegd in het implementatieplan en de opdrachtaanvaarding. De beheersing van de transitierisico's is effectief. De restrisico's zijn voldoende gemitigeerd eind mei 2025 en naar verwachting tevens op het moment van invaren."*

*Dit oordeel heeft ook betrekking op het proces dat is gevolgd om voldoende datakwaliteit aan te tonen, met behulp van een get clean fase en stay clean fase tot aan het moment van invaren."*

### **3.1.8 Advies verantwoordingsorgaan met betrekking tot het implementatieplan (20250523 Advies VO invaren definitief.pdf)**

*"Het bestuur heeft het verantwoordingsorgaan (hierna: VO) tijdens het besluitvormingsproces meegenomen in haar tussentijdse afwegingen en besluiten. Het VO heeft hierbij de mogelijkheid gehad en benut om te reageren. Het bestuur heeft deze reacties ter harte genomen, waardoor gesteld kan worden dat de adviesrol van het VO van wezenlijke invloed op het invaarbesluit is geweest."*

#### **Advies**

*Het Verantwoordingsorgaan adviseert het bestuur om het invaarbesluit definitief vast te stellen. Het besluit voldoet aan de wet- en regelgeving en leidt niet tot onevenwichtige generatie-effecten. Wel zou het VO het positieve advies willen koppelen aan een zevental aanbevelingen, waarvan wij het bestuur verzoeken deze op te volgen."*

#### **SMART-aanbevelingen**

1. *Het verdient aanbeveling om uiterlijk in het vierde kwartaal van dit jaar een leesbare generieke, transitiebrochure te publiceren waarin elke deelnemer de transitie-impact kan terugvinden.*
2. *Het verdient aanbeveling om een maandelijkse IT-rapportage met AZL op te zetten om de voortgang van de huidige-systeemimplementatie te monitoren en om afwijkingen tijdig bij te sturen.*
3. *Het fonds zou naar onze mening een formeel noodscenario ("plan B") moeten vastleggen voor het geval De Nederlandsche Bank (DNB) geen tijdige goedkeuring op de inwaarmelding verleent.*
4. *Vasthouden aan maandelijkse monitoring tot aan het moment van invaren, van fondsvermogen en rente, zodat eventuele stresssituaties tijdig zichtbaar worden.*
5. *Het is aan te bevelen om zo spoedig mogelijk de herverzekeringsovereenkomst met elipsLife of Nationale-Nederlanden af te sluiten voor wat betreft het overlijdensrisico, zodanig dat dit past binnen de gestelde premiemarges. Mocht het toch niet lukken om dit met elipsLife (of NN) op een goede manier af te spreken, dan dient het bestuur zo spoedig mogelijk een adequaat alternatief te realiseren.*
6. *Gerichte communicatie in het transitie-UPO: maak de hogere werknemerspremie,*

*werkgeverspremie en de éénmalige compensatie concreet in euro's per leeftijdsgroep en bereid je goed voor op de vragen die hierover gaan komen.*

7. *Hanteer 1 april 2027 niet alleen als streefdatum voor het nieuwe beleggings- en uitkeringenbeleid, maar hanteer dit ook als deadline richting AZL (Festina).*

*Kernboodschap: Het VO adviseert positief met betrekking tot het invaarbesluit, mits het bestuur bovenstaande zeven acties vóór de transitie borgt. Ook verleent het VO goedkeuring voor de gefaseerde overgang naar het nieuwe vastgestelde beleggingsbeleid, waarbij gerealiseerd wordt dat dit beleid bij aanvang niet volledig voldoet aan de nieuwe risicohouding."*

### **3.1.9 Oordeel Visitatiecommissie (intern toezicht) met betrekking tot het implementatieplan (20250527 VC rapport Flexsecurity Wtp DEF.pdf)**

Bij Flexsecurity is het intern toezicht vormgegeven middels een visitatiecommissie. De visitatiecommissie heeft een rapport uitgebracht over het totale Wtp project en schrijft daarin het volgende:

*"De VC is van oordeel dat de opzet & werking van het verzamelen van alle documenten ter onderbouwing van een succesvolle transitie als onderdeel van het Transitie & Implementatie-project als adequaat beoordeeld mag worden. Het bestuur laat zich adviseren door deskundigen en vergaderingen zijn gebaseerd op onderbouwde en kwalitatief goede presentaties. De VC is van oordeel dat verslaglegging van goed niveau is en mitsdien voldoet aan de eisen van inzichtelijk- en begrijpelijkheid. De commissie is overigens van oordeel dat -gegeven het ambitieuze tijdsplan van Flexsecurity om de transitie & implementatie vorm te geven en af te ronden {en daar zijn overtuigende argumenten voor aanwezig}- dat de werkdruk op de bemensing van de verschillende organen en op sommige Key Players een additioneel "restrisico" kan opleveren."*

## **3.2 Relatie met opdrachtaanvaarding en besluit tot invaren**

Het besluitvormingsproces met betrekking tot het implementatieplan is sterk verweven met de opdrachtaanvaarding en het besluit tot invaren. Voor de opdrachtaanvaarding is de door sociale partners gewenste pensioenregeling getoetst. De resultaten van deze toetsing zijn onderdeel van dit implementatieplan. Wat betreft het besluit tot invaren zijn argumenten hiervoor eveneens verwerkt in dit implementatieplan. Bij alle nadere uitvoerings- of beleidskeuzes bij invaren die niet expliciet vermeld zijn in het transitieplan, zijn deze keuzes gemotiveerd meegenomen in de opdrachtaanvaarding.

In de opdrachtaanvaarding (20250528 Opdrachtaanvaarding Flexsecurity DEF (vastgesteld).pdf) is in hoofdstuk 10 een uitgebreide conclusie opgenomen. Kort samengevat komt het bestuur in de opdrachtaanvaarding tot de volgende slotconclusie:

*"De slotconclusie is dan ook dat Flexsecurity bereid is om, op basis van dit document (de opdrachtaanvaarding), de opdracht van de sociale partners te aanvaarden en de uitvoering van de nieuwe regelingen en de transitie ter hand te nemen. Op het moment dat, in de aanloop naar of tijdens de transitie, zou blijken dat er sprake is van een wijziging van omstandigheden, zal Flexsecurity in overleg treden met de sociale partners omtrent de ontstane situatie en de te nemen maatregelen."*

## 4 Risicoanalyses en beheersmaatregelen

### 4.1 Inleiding

Om de risico's in de transitie naar de nieuwe pensioenregeling op adequate wijze te beheersen is adequaat risicomanagement van groot belang. Voor het project Wtp is een risk self-assessment (RSA) opgesteld door het bestuur met als uitgangspunt dat door sociale partners is gekozen voor een flexibele premiereregeling (FPR) met de kenmerken zoals beschreven in het transitieplan. Deze RSA is opgesteld na de inwerkingtreding van de Wtp en zorgt voor het inzichtelijk krijgen en houden van alle risico's rondom de overgang naar Wtp. Input voor de RSA en de update van de RSA zijn ontwikkelingen uit de markt op het gebied van de Wtp transitie, maar ook risico- en voortgangsrapportages van de uitbestedingspartijen. De RSA wordt minimaal eens per maand bijgewerkt of vaker als daar aanleiding toe is, voorgelegd aan de tweede lijn (SFH Risicobeheer) en besproken in het bestuur. Voor elk risico wordt hierbij gekeken naar kans en impact, welke gezamenlijk leiden tot een risicoprofiel volgens Figuur 8. Dit hoofdstuk bevat de uitkomsten van de RSA gedateerd begin mei 2025 (bijlage 10).

Het feit is dat er bij het invaren naar de Wtp en de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling Flexsecurity niet zoveel verandert. Vanaf het moment van oprichting van het pensioenfonds wordt al een beschikbare premiereregeling met individuele pensioenkapitalen en lifecycle beleggen uitgevoerd. Vanaf 2013 wordt de beschikbare premiereregeling door AZL uitgevoerd in hun huidige IT-omgeving door middel van de systemen Compas en RS. Ook de opzet qua (fiduciair) vermogensbeheer en beleggingsadministratie wijzigt niet naar aanleiding van de transitie naar de Wtp.

Waar de meeste pensioenfonds overgaan van een middelloonregeling met een toegezegd opbouwpercentage naar een premiereregeling, overgaan naar leeftijdsafhankelijk beleggen en tegelijkertijd een transitie doormaken naar een nieuw administratiesysteem bij hun PUO, zijn deze veranderingen voor Flexsecurity niet aan de orde.

Dit maakt dat de risico's van de transitie naar Wtp volgens het bestuur van Flexsecurity beperkt zijn.

### 4.2 Governance en procesbeheersing

Flexsecurity beschikt reeds over de benodigde governancestructuur en processen voor het uitvoeren van de nieuwe Wtp pensioenregeling.

Er worden geen wijzigingen in de governance doorgevoerd per 1 januari 2026. De huidige governancestructuur volstaat voor de situatie na overgang naar de Wtp. Op termijn zal de verplichting van het wijzigingen van intern toezicht in plaats van een visitatiecommissie in zicht komen, omdat door de toegenomen premie instroom het vermogen in het pensioenfonds sneller zal stijgen dan in de huidige regeling het geval is. Inschattingen laten zien dat een fondsvermogen boven 1 miljard euro op zijn vroegst in 2027 van toepassing is. In de komende periode kijkt het bestuur naar de best passende governancestructuur voor het pensioenfonds, maar zonder dat er een directe noodzaak tot verandering is vanuit de Wtp-transitie.

Ook in de procesbeheersing zijn wijzigingen niet aan de orde, aangezien op dit moment reeds op basis van premiereregelingen wordt gewerkt. Er worden wel aanpassingen in de beleggingsportefeuille en de leeftijdscohorten doorgevoerd naar aanleiding van het risicopreferentieonderzoek. Dit komt later in het implementatieplan uitgebreid aan bod.

- AZL administreert in Compas de deelnemersadministratie en in Rekening Sparen (RS) de participatie-administratie.
- AssetCare voert de beleggingsadministratie uit, stelt maandelijks de participatiewaarden vast en controleert de aansluiting tussen de deelnemersadministratie en de beleggingsadministratie.
- Van Lanschot Kempen Investment Management verzorgt het fiduciair management.

Een wijziging van de kostenstructuur is wel aan de orde. Dit wordt in hoofdstuk 6 onder paragraaf 6.2.6 uitgebreid toegelicht.

### 4.3 Werkwijze voor invulling van de RSA

Om de risico's van het project Wtp in kaart te brengen is een indeling gemaakt van hoofdrisico's van het project. Deze hoofdrisico's zijn opgenomen onder 4.4. Per hoofdrisico zijn een aantal subrisico's beschreven. Deze risico's worden bij iedere periodieke evaluatie van de RSA opnieuw bekeken en daar waar nodig aangepast of aangevuld met nieuwe risico's.

Vervolgens zijn de geïdentificeerde subrisico's gekoppeld aan de risicobereidheid van Flexsecurity en is het brutorisico bepaald op basis van de kans dat het risico zich voordoet maal de impact die het voorval heeft. Voor zowel de kans als de impact wordt een schaal van 1-5 toegepast (zoals te zien is in figuur 3).

Wanneer het brutorisico zich buiten de risicobereidheid van het pensioenfonds bevindt zijn beheersmaatregelen opgenomen om het risico te mitigeren.

Vervolgens wordt op eenzelfde manier het nettorisico na mitigatie bepaald.

| kans |                       | impact |             | netto risico |                  |
|------|-----------------------|--------|-------------|--------------|------------------|
| 1    | zeer onwaarschijnlijk | 1      | minimaal    | tussen 1-3   | acceptabel       |
| 2    | onwaarschijnlijk      | 2      | klein       | tussen 4-7   | toelaatbaar      |
| 3    | mogelijk              | 3      | middelmatig | tussen 8-11  | behoeft aandacht |
| 4    | waarschijnlijk        | 4      | hoog/ groot | Tussen 12-16 | niet acceptabel  |
| 5    | zeer waarschijnlijk   | 5      | maximaal    | Tussen 17-25 | niet acceptabel  |

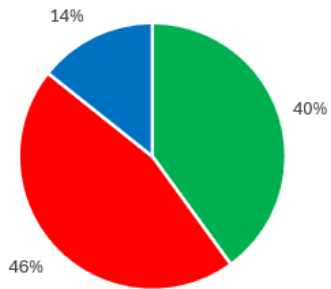
Figuur 8: Bepaling netto-risicoprofiel op basis van kans en impact

Daar waar nettorisico's na het nemen van de nodige beheersmaatregelen nog steeds buiten de risicobereidheid van het pensioenfonds vallen is extra monitoring van het risico van toepassing, zodat indien nodig aanvullende beheersmaatregelen kunnen worden ingezet om te zorgen dat deze risico's bij invaren een acceptabel restrisico vormen.

Periodiek wordt bekeken of aanpassing van de risico's en de risico inschatting benodigd is en of verdere aanvullende beheersmaatregelen benodigd zijn.

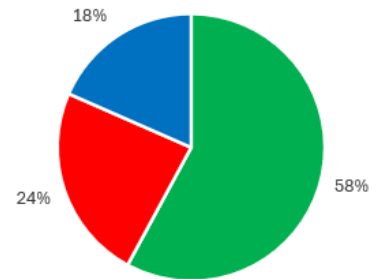
Ook wordt de ontwikkeling van de risicomatrix bijgehouden. Het streven is om het aantal netto-risico's dat zich buiten de risicobereidheid bevindt niet verder te laten oplopen en liefst naar mate het project verder vordert te laten afnemen. Door het toevoegen van nieuwe risico's fluctueert het percentage van beheerste risico's, niet beheerste risico's en het aantal risico's dat niet langer van toepassing is, zoals zichtbaar is in de onderstaande taartdiagrammen.

31-10-2024



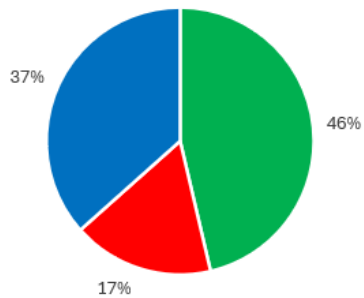
■ Beheerst ■ Niet beheerst ■ Niet meer van toepassing

31-12-2024



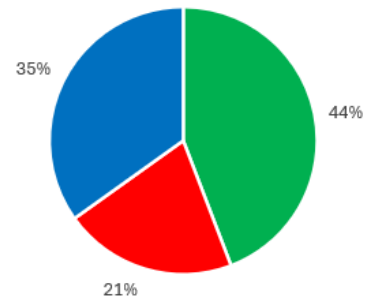
■ Beheerst ■ Niet beheerst ■ Niet meer van toepassing

25-2-2025



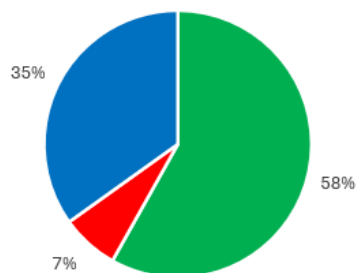
■ Beheerst ■ Niet beheerst ■ Niet meer van toepassing

14-3-2025



■ Beheerst ■ Niet beheerst ■ Niet meer van toepassing

1-5-2025



■ Beheerst ■ Niet beheerst ■ Niet meer van toepassing

#### 4.4 Geïdentificeerde risico's

De RSA Wtp kent per 1 mei 2025 43 subrisico's behorend bij de volgende hoofd risico's:

- Bestuur
- Communicatie
- Financieel

- Integriteit
- Juridisch
- Omgeving
- Operationeel
- Reputatie
- Uitbesteding

In de hiernavolgende paragrafen wordt ingegaan op bovenstaande risico's. IT-risico's zijn meegenomen in de bovenstaande hoofdrisico's. De RSA van mei 2025 is opgenomen als bijlage 10.

#### **4.4.1 Bestuursrisico's**

De RSA kent een zestal risico's die betrekking hebben op bestuurlijke processen.

Van deze risico's zijn er 5 beheerst en is er 1 niet volledig beheerst. Het risico dat niet volledig beheerst is:

- Het risico dat de bestuurlijke capaciteit en continuïteit ('bestuurlijk vermogen') niet voldoende zijn om de voorbereiding op en de implementatie van de Wtp goed te begeleiden en beheerst uit te voeren

Om dit risico zoveel als mogelijk te mitigeren is extra ondersteuning aangetrokken en is de standaard tijdsbesteding van de bestuursleden verruimd voor in ieder geval de duur van het project. Daarnaast is de planning voor het indienen van het implementatieplan met alle bijbehorende stukken aangepast naar mei 2025. Hiermee is het bestuur van mening dat dit risico voor het moment van invaren voldoende kan worden gemitigeerd.

#### **4.4.2 Communicatierisico's**

In de RSA zijn een tweetal communicatierisico's opgenomen. Beide risico's vallen met de genomen beheersmaatregelen binnen de risicobereidheid van het pensioenfonds.

#### **4.4.3 Financiële risico's**

Er zijn zes financiële risico's beschreven in de RSA. Twee van deze risico's vallen ook na het nemen van beheersmaatregelen buiten de risicobereidheid van het pensioenfonds. Dit betreft de volgende risico's:

- Het risico dat het verzekeren van het nieuwe nabestaandenpensioen tot financiële schade voor Flexsecurity leidt (door het grote aantal) en het risico van onduidelijke of onvolledige financiële opzet van de overlijdensrisicoverzekering
- Het risico dat de premiehoogte van Flexsecurity hoger zal uitvallen dan die van StiPP, wat voor de nettopremie per saldo niet mag, en dat zodoende de kosten voor risicoverzekeringen en uitvoeringskosten tot vergaande financiële gevolgen voor Flexsecurity en/of werkgever zullen leiden.

Het is lastig om dergelijke risico's volledig te beheersen door het nemen van aanvullende maatregelen. Het bestuur en sociale partners zijn zich bewust van deze risico's. Voor de verzekering van het nabestaandenpensioen worden momenteel voorstellen bij verschillende verzekeraars uitgevraagd, waarbij naast de premiestelling ook de voorwaarden en procedures betrokken worden in de beoordeling. De verwachting is dat medio 2025 de afspraken met de gekozen verzekeraar ten aanzien van de verzekering zullen worden vastgelegd, waarmee dit risico gemitigeerd wordt.

Als alternatief worden ook de consequenties van het in eigen beheer nemen van dit risico onderzocht, hoewel dit niet de beoogde route is. Het bestuur is van mening dat deze risico's daarmee op het moment van invaren voldoende kunnen worden gemitigeerd.

#### **4.4.4 Integriteitsrisico's**

Voor het hoofdrisico integriteit is een risico beschreven. Dit heeft betrekking op (schijn van) belangenverstrengeling. Dit risico valt na het nemen van de beheersmaatregelen binnen de risicobereidheid van het fonds.

#### **4.4.5 Juridische risico's**

Er zijn vijf juridische risico's in de RSA opgenomen, die zich oftewel binnen de risicobereidheid bevinden oftewel niet langer van toepassing zijn (door de verkregen duidelijkheid over het invaren van bestaande beschikbare premiereregelingen en de wetgeving rondom Wtp).

#### **4.4.6 Omgevingsrisico's**

Voor het risicogebied omgeving zijn in de RSA vijf risico's beschreven. Sinds eind 2024 zijn alle vijf deze risico's niet meer aan de orde. Ze hadden met name te maken met de afhankelijkheid van sociale partners om tijdig afspraken en keuzes te maken over de nieuwe pensioenregeling. Nu de benodigde keuzes zijn gemaakt en vastgelegd in het transitieplan en het addendum en het daarbij behorende addendum tijdig zijn aangeleverd bij het pensioenfonds zijn deze risico's niet meer van toepassing.

#### **4.4.7 Operationele risico's**

Het grootste aantal risico's heeft betrekking op het risicogebied operationeel, namelijk twaalf stuks. Hiervan zijn er nog zeven van toepassing in het eerste kwartaal van 2025 en deze worden allemaal voldoende beheerst na het nemen van de benodigde maatregelen.

Een deel van de beschreven risico's zijn niet langer van toepassing door de boodschap van de pensioenuitvoeringsorganisatie dat de overgang naar het nieuwe administratiesysteem Festina wordt uitgesteld tot na de overgang naar Wtp en invaren. Het bestuur van Flexsecurity schat de risico's van doorgaan in het huidige administratiesysteem in combinatie met de implementatie van de nieuwe pensioenregeling en invaren lager in, vanwege de bekendheid met het systeem en de beperkte impact van het wijzigen van de pensioenregeling in dit systeem. De risico's van de oorspronkelijk voorgenomen dubbele transitie (Wtp en nieuw systeem) werden aanzienlijk hoger ingeschat door het bestuur.

#### **4.4.8 Reputatierisico's**

Er is een reputatierisico opgenomen in de RSA. Dit risico is sinds eind 2024 niet meer aan de orde, omdat het betrekking heeft op draagvlak bij de werkgever en deelnemers. Aangezien de gewenste pensioenregeling bekend is en het transitieplan en het addendum door de sociale partners zijn vastgesteld is dit niet risico niet langer aanwezig.

#### **4.4.9 Uitbestedingsrisico's**

Het risicogebied uitbesteding kent een vijftal risico's in de RSA. Twee risico's zijn door het eerdergenoemde uitstel van de transitie naar Festina in het kader van de Wtp transitie niet meer aan de orde. Dit had betrekking op het risico dat het nieuwe systeem niet tijdig gereed zou zijn voor uitvoering van de nieuwe regeling en invaren. De overige drie risico's bevinden zich binnen de risicobereidheid.

## 4.5 Oordeel op technische uitvoerbaarheid van de nieuwe pensioenregeling

Hoewel de intentie van Flexsecurity en AZL gericht was op een gelijktijdige overgang naar Festina met de overgang naar de Wtp en het invaren, is gedurende het traject duidelijk geworden dat een beheerste transitie naar en implementatie binnen Festina binnen die termijn niet mogelijk is. Naast de benodigde ontwikkeltijd voor de flexibele premieregeling binnen Festina speelt daarbij ook het voor Flexsecurity benodigde maatwerk een belangrijke rol.

Op basis van een analyse hebben AZL en Flexsecurity in januari 2025 besloten dat een beheerste implementatie in Festina per 1-1-2026 (inclusief het daarvoor benodigde maatwerk) niet haalbaar is en dat om die reden de nieuwe regelingen vanaf 1-1-2026 worden uitgevoerd in de bestaande systemen Compas en RS. Daarvoor moeten (vanwege de wijzigingen in de regelingen en het invaren) wel systeemtechnische aanpassingen worden gedaan. Onderstaand wordt ingegaan op de daarvoor uitgevoerde analyses en de resultaten daarvan. De beoogde systeemmigratie naar Festina wordt een jaar uitgesteld en zal op 1-1-2027 plaatsvinden.

Omdat de nieuwe pensioenregelingen sterk lijken op de bestaande pensioenregelingen én omdat de uitvoering wordt voortgezet in de bestaande systemen, zijn er weinig aanpassingen in de systemen noodzakelijk voor de overgang naar de Wtp. De werking van de systemen is de afgelopen 12 jaar bewezen en aan de hand van de daartoe gehanteerde methoden (ISAE-certificering) vastgesteld. De basisprincipes van de systemen blijven ongewijzigd en bestaan uit:

- Maandelijkse verwerking van inkomende premies en overdrachten;
- Maandelijkse verwerking van uitgaande overdrachten en afkopen;
- Maandelijkse verwerking van overgang van leeftijdsgroepen;
- Maandelijkse verwerking van beleggingsrendementen per leeftijdsgroep;
- Verwerking van mutaties uit externe bronnen zoals de Basis Registratie Personen en SUAG (UWV).

Deze werking blijft voor zowel het Uitzendpensioen als het Payrollpensioen ongewijzigd onder de Wtp. De premiehoogte in het nieuwe Uitzendpensioen verandert, maar deze wordt zowel in de huidige als de nieuwe werkwijze vastgesteld door de werkgever. Ook de werkwijze ten aanzien van inkomende en uitgaande overdrachten blijft ongewijzigd, net als de leeftijdsafhankelijke verwerking van beleggingsrendementen en de koppeling met externe gegevensbronnen. Op hoofdlijnen is er geen sprake van wijzigingen in de basisprincipes van de werking van de systemen. Omwille van de uitvoerbaarheid van de nieuwe regelingen hebben de sociale partners op verzoek van Flexsecurity besloten om de oorspronkelijke vormgeving van het nabestaandenpensioen voor het Payrollpensioen aan te passen. Door het nabestaandenpensioen in het Payrollpensioen op dezelfde wijze vorm te geven als in het Uitzendpensioen, vastgelegd in het addendum bij het transitieplan, wordt de uitvoerbaarheid van de nieuwe regelingen beter gewaarborgd.

Ten behoeve van het invaren zijn enkele incidentele gebeurtenissen aan de orde. Zo zullen de toekenning van de eenmalige compensatie en de eventuele eenmalige verhoging van de kapitalen uit resterend fondsvermogen verwerkt moeten worden in de kapitalen van de deelnemers. Deze eenmalige gebeurtenissen kunnen relatief eenvoudig verwerkt worden in de systemen aan de hand van beproefde werkwijzen.

Een deel van de uitvoerende aspecten van de huidige pensioenregelingen vindt handmatig plaats. Dit betreft met name de processen rond overlijden en arbeidsongeschiktheid. De regelingen inzake overlijden en arbeidsongeschiktheid wijzigen als gevolg van de overgang naar de Wtp, maar de verwerking in de systemen blijft procedureel ongewijzigd. Wel zal voor sommige processen (bijvoorbeeld vanwege de toename van het aantal deelnemers met een overlijdensrisicodekking) de omvang van de werkzaamheden toenemen. AZL heeft aangegeven dat de benodigde capaciteit hiervoor aanwezig is.

Tegelijkertijd is de conclusie dat een aantal van de verwachtingen die de sociale partners in het transitieplan hebben uitgesproken ten aanzien van de toekomstige uitvoering, in de bestaande systemen niet gerealiseerd kunnen worden. Onderstaand volgt een overzicht van deze beperkingen, die gevolgen hebben voor de transitie per 1-1-2026.

#### *Beperkingen in risico-afbouw*

In het beleggingsbeleid op basis van de lifecycle-systematiek wordt het risico bij voorkeur geleidelijk ofwel per jaar afgebouwd. In Festina is dat mogelijk, maar in de bestaande systemen zijn we beperkt tot een stapsgewijze afbouw van het risico in 10 leeftijdsgroepen. Aan de hand van een ALM-studie hebben we vastgesteld dat deze afbouw weliswaar niet ideaal is, maar dat de afwijkingen ten opzichte van de beoogde afbouw dermate beperkt zijn, dat dit geen belemmeringen oplevert voor de transitie.

#### *In 2026 geen mogelijkheid voor nieuwe beleggingskeuzes*

Op basis van de uitkomsten van het onderzoek naar de risicohouding was het voornemen om naast de standaard lifecycle ook een afwijkende keuze voor een offensieve of een defensieve variant van de lifecycle aan te bieden. In Festina wordt dat mogelijk, maar in de bestaande systemen is dat niet mogelijk. De ambitie om deze afwijkende lifecycles aan te bieden schuift dus door naar 2027. Op dit moment wordt voor deelnemers van 57 jaar en ouder wel de mogelijkheid geboden om door middel van een afwijkende beleggingskeuze 'voor te sorteren' op de aankoop van een variabele pensioenuitkering. Deze mogelijkheid voor oudere deelnemers om af te wijken van de standaard lifecycle zal ook in 2026 aangeboden worden.

#### *In 2026 geen uitkeringsfase*

Flexsecurity heeft het voornemen om zelf pensioenen te gaan uitkeren, zodat deelnemers op de pensioendatum niet langer gedwongen zijn om een pensioenuitkering bij een verzekeraar aan te kopen. In de bestaande systemen wordt het verstrekken van een uitkering niet ondersteund, hetgeen voor het bestuur tot de conclusie heeft geleid dat het uitkeren van pensioenen zal moeten wachten tot de uitvoering in Festina plaatsvindt. Dat betekent dat circa 400 deelnemers met een ingaand pensioen boven de wettelijke afkoopgrens in 2026 een uitkering bij een verzekeraar zullen moeten aankopen.

#### *Handhaving van bestaande portalen*

Gekoppeld aan Festina zijn nieuwe portalen waarmee deelnemers beter kunnen worden voorgelicht over hun pensioen, beter worden begeleid bij het maken van keuzes en waarin informatie over de pensioenregeling eenvoudiger terug te vinden is. Deelnemers zullen door het uitstel een jaar langer moeten doen met de bestaande portalen. Omdat de keuzemogelijkheden in de nieuwe regelingen ook pas met de migratie naar Festina aangeboden kunnen worden, wordt dit niet gezien als een belemmering.

#### *Aanpassing nabestaandenpensioen in het Payrollpensioen*

Op basis van de uitgevoerde analyse van de uitvoerbaarheid van de nieuwe pensioenregelingen is duidelijk geworden dat de oorspronkelijk beoogde vormgeving van het nabestaandenpensioen in het Payrollpensioen tot mogelijke problemen zou kunnen leiden in de communicatieve uitingen, zoals de pensioenoverzichten. Om dat risico te vermijden is in overleg tussen de sociale partners en Flexsecurity besloten om het nabestaandenpensioen aan te passen. In plaats van het oorspronkelijk beoogde tijdelijke partnerpensioen op basis van het ANW-hiaat, zal vanaf de transitiedatum in het Payrollpensioen dezelfde vormgeving van het nabestaandenpensioen worden gehanteerd als in het uitzendpensioen. Dat betekent een risicoverzekering van een levenslang partnerpensioen ter hoogte van 30% van het actuele salaris en een wezenpensioen ter hoogte van 12% van het actuele salaris.

Alle overige onderdelen van de nieuwe regelingen en de transitie zijn naar het oordeel van het bestuur en AZL beheerst en integer uitvoerbaar in de bestaande systemen. De sociale partners hebben zich aan de hand van een addendum akkoord verklaard met de hiervoor benodigde aanpassingen in het transitieplan.

Het bestuur van Flexsecurity heeft in nauw overleg met AZL een diepgravende analyse gemaakt van de technische gevolgen van de uitvoering van de nieuwe regelingen en de transitie. De bevindingen naar aanleiding van deze analyse zijn vastgelegd in een document *20250523 Technische uitvoerbaarheid Wtp regeling en invaren per 1 januari 2026 DEF.pdf*. In deze analyse is vastgesteld welke aanpassingen noodzakelijk zijn, welke inzet van uren hierbij aan de orde is en hoe de risico's worden ingeschat. In het genoemde document worden de noodzakelijke aanpassingen uitgebreid beschreven en beoordeeld. Op hoofdlijnen moeten door AZL de volgende aanpassingen worden uitgevoerd:

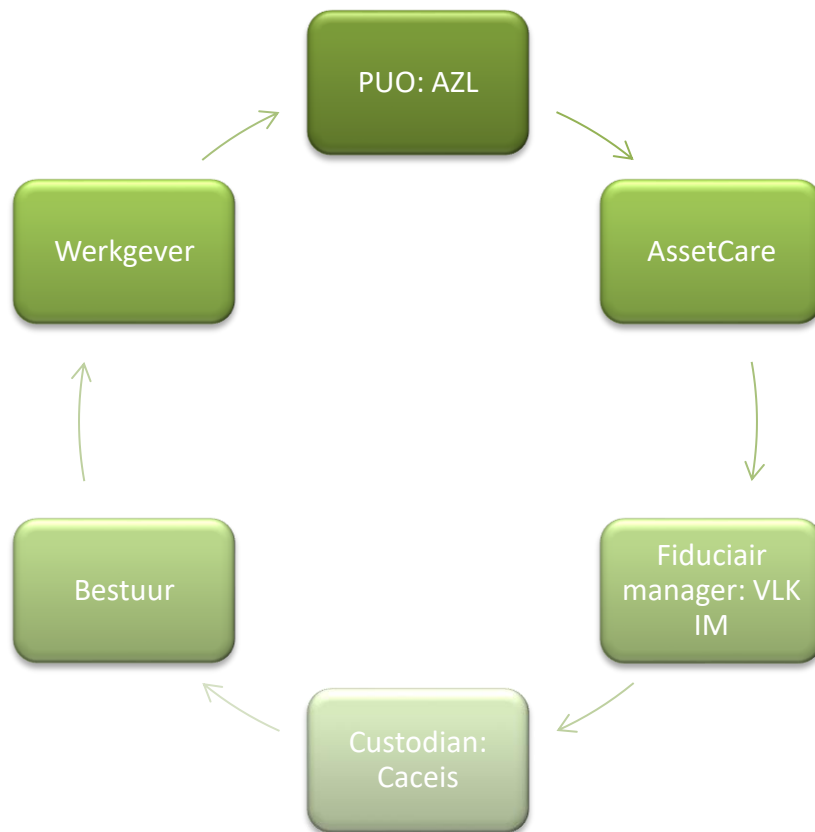
1. Aanpassing van de spaarpremie;
2. Aanpassing van de leeftijdsgroepen ten behoeve van de lifecycle;
3. Aanpassing werkproces gegevensaanlevering werkgever;
4. Aanpassing verdeling premie over voorzieningen en reserves;
5. Inregelen van een extra periode van uitloopdekking nabestaandenpensioen 3 maanden na uitdiensttreding;
6. Inregelen van vrijwillige voortzetting van risicodekking nabestaandenpensioen na uitdiensttreding;
7. Vasthouden van de tot 1-1-2026 opgebouwde kapitalen als kapitaalgedekt nabestaandenpensioen;
8. Inregelen van overgangsbepalingen inzake arbeidsongeschiktheid;
9. Inregelen risicodekking voor volledige groep actieve deelnemers;
10. Samenvoegen van Basis- en Pluspensioen;
11. Aanpassing werkwijze en procedures actuariaat en verslaglegging.

De conclusie van de analyse is dat de noodzakelijke aanpassingen uitvoerbaar zijn en binnen de gestelde planning kunnen worden afgerond. In het document wordt een risico-inschatting gegeven, die duidelijk maakt dat de risico's van deze systeemaanpassingen als laag of gematigd worden ingeschat en passen binnen de risicobereidheid voor operationele risico's van Flexsecurity.

## **4.6 Uitbestedingsrisico**

Door de overgang naar Wtp en de invoering van een nieuwe pensioenregeling zijn er volgens het bestuur na de transitie geen nieuwe of toegenomen uitbestedingsrisico's aan de orde. Er worden geen nieuwe uitbestedingspartijen toegevoegd.

Omdat de administratie van Flexsecurity al sinds de aanvang van het fonds is ingericht op basis van individuele pensioenkapitalen en de verwerking van de genoemde mutaties, zijn de bestaande werkprocessen met uitvoeringsorganisatie AZL, beleggingsadministrateur AssetCare en fiduciair vermogensbeheerder Van Lanschot Kempen Investment Management zodanig vormgegeven dat er geen sprake is van inhoudelijke aanpassingen. De bestaande werkwijze en de daarvoor vastgelegde afspraken zijn beschreven en vastgelegd, zullen onverkort in stand blijven en hoeven voor de overgang naar de Wtp niet aangepast te worden.



*Figuur 9: Cyclus van werkprocessen met uitbestedingspartijen*

De huidige uitbestedingspartijen zijn uitgebreid betrokken bij het proces om te komen tot dit implementatieplan en de transitie naar de nieuwe regeling.

Voor Van Lanschot Kempen en AssetCare verandert per 1 januari 2026 feitelijk niets, omdat de uitvoering van de pensioenregeling via de huidige systemen blijft verlopen.

VLK IM is betrokken bij de aanpassingen in de lifecycles naar aanleiding van het uitgevoerde RPO en de vaststelling van de aangepast risicohouding. Dit is een gebruikelijke werkwijze. Ook voor hen is aanpassing van de systemen of procedures op dit moment niet van toepassing.

De afstemming met custodian Caceis is beperkt, omdat er voor hen op dit moment geen wijzigingen van toepassing zijn.

## 4.7 Oordeel over risicoanalyses en beheersmaatregelen

### 4.7.1 Bestuur

Het bestuur is van mening dat het risico self assessment (RSA) goed inzicht geeft in de belangrijkste risico's van het invaren naar de Wet toekomst pensioenen en de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Door eerst een inschatting te maken van het bruto risico en vervolgens het netto risico na het nemen van de nodige mitigerende maatregelen is duidelijk zichtbaar wat het effect is van deze maatregelen. Wanneer een netto risico naar mening van het bestuur nog niet voldoende beheerst wordt neemt het bestuur aanvullende maatregelen en wordt er extra nadrukkelijk gemonitord op het betreffende risico.

Het oordeel van het bestuur is dan ook dat de risico's op het moment van invaren oftewel allemaal binnen de risicohouding van het bestuur vallen of geaccepteerd kunnen worden als een acceptabel restrisico.

### 4.7.2 Sleutelfunctiehouder Risicobeheer

*"Zoals het bestuur van Flexsecurity zelf ook onderkent, is het hebben van inzicht in de soorten risico's die het pensioenfonds loopt in voorbereiding op en in uitvoering van de transitie van groot belang. Met dit inzicht en de omvang van de (potentiële) risico's alsmede de mate van beheersing van deze risico's, is het bestuur in staat af te wegen of de restrisico's acceptabel zijn en of de transitie verantwoord kan plaatsvinden. Om hiertoe te komen heeft Flexsecurity periodiek stelselmatig en gestructureerd een RSA opgesteld en deze behandeld in het bestuur, met voorlegging ervan aan de sleutelfunctiehouder risicobeheer. Hiermee is een consequente cyclus 'doorlopen' die in lijn is met het hieromtrent bepaalde in het Beleid Integraal Risicomanagement van het pensioenfonds. Ook de opzet van de RSA komt voort uit het toepassen dit risicomanagementbeleid: het identificeren van (specifieke) Wtp-risico's is gedaan aan de hand van het bestaande risicoraamwerk van het fonds en de analyse dan wel beoordeling van deze Wtp-risico's gebeurt met de in het beleid vastgelegde risicotaxonomie. Zodoende zijn zowel de risico's als de risicoprofielen (naar verwachting) compleet en herkenbaar. Naar de mening van de sleutelfunctiehouder risicobeheer is er sprake van effectief risicobeheer ter zake de specifieke Wtp-risico's. Dit is regelmatig in opinies aan het bestuur teruggekoppeld en nogmaals bevestigd in de risico-opinie 20250522 Risico-opinie Opdrachtaanvaarding en Implementatieplan DEF.pdf. Deze effectiviteit is bovendien op twee vlakken verder toegenomen. Ten eerste door in de tijd aanvullende beheersmaatregelen te treffen in geval het risicoprofiel (netto-risico) hiertoe aanleiding gaf – wat risico's mitigeert – en ten tweede door (later) een separate risicoanalyse op de technische uitvoerbaarheid van de nieuwe pensioenregeling toe te voegen, gelet op de specifieke omstandigheid dat de nieuwe regeling niet op een nieuw IT-systeem, maar op de huidige IT-systemen zal worden uitgevoerd. Deze risicoanalyse is opgenomen in het memo Technische uitvoerbaarheid d.d. 20 mei 2025. Deze separate risicoanalyse heeft ook duidelijk aan het licht gebracht wat er in het kader van de transitie per 1 januari 2026 nog niet gerealiseerd kan en zal worden. Door deze analyse zijn deze 'beperkingen' goed inzichtelijk en is ook duidelijk geworden wat er wel (op tijd) mogelijk is en welke aanpassingen dan wel maatregelen er nog gedaan c.q. getroffen moeten worden om de nieuwe regeling tijdig beheerst uit te voeren.*

*Daarnaast maakt het bestuur met de RSA, de risicoanalyse, duidelijk wat er feitelijk niet of nauwelijks verandert, omdat het pensioenfonds nu ook al premiereregelingen uitvoert. Deze duidelijkheid onderschrijft de conclusie dat beheerste uitvoering van de nieuwe regeling tijdig haalbaar is.*

*Ten aanzien van het eerstgenoemde 'vlak' mag niet onvermeld blijven dat 'in de tijd' – door ontwikkelingen en/of voortschrijdende inzichten – risico's "komen en gaan". Met de RSA is hierop ingespeeld: in de huidige versie zijn er minder relevante Wtp-risico's dan dat er eerder waren: er zijn*

*er nog 43 relevant, in totaal zijn er 54 Wtp-risico's geïdentificeerd. Dit onderstreept de dynamiek van het risicobeheer van het fonds, iets wat ook als uitgangspunt is opgenomen in het Beleid Integraal Risicomanagement. Ook hierdoor wordt bevestigd dat de RSA een logisch instrument is voortkomend uit de toepassing van het risicomanagementbeleid van het fonds. Ook de wijze waarop deze RSA is uitgevoerd, is in overeenstemming met dit beleid.*

*De RSA toont aan dat de geïdentificeerde Wtp-risico's in de loop van de tijd steeds beter beheerst worden. Bij het opstellen van deze versie van het implementatieplan is nog 7% van deze risico's niet beheerst, wat wil zeggen dat het risicoprofiel nog niet in lijn is met de risicobereidheid. Per saldo betreft dit drie risico's: één op het gebied van het bestuur en twee op financieel gebied. Bij het betreffende bestuursrisico gaat om de toereikendheid van bestuurlijke capaciteit en continuïteit om de voorbereiding op als ook de feitelijke transitie goed te begeleiden en uit te voeren. Dit is een 'hardnekkig' risico van Flexsecurity dat ondanks de duidelijk zichtbare getroffen beheersmaatregelen – zoals het uitbreiden van de bestuursondersteuning – niet binnen de geformuleerde risicobereidheid valt, maar waarvan tegelijkertijd kan worden geconcludeerd dat in de praktijk de risicobereidheid van het fonds ten aanzien van dit risico groter is. Bovendien manifesteert dit risico zich tot nog toe maar in beperkte mate en neemt dit risico af naarmate de voorbereiding op de transitie, waaronder het op- en vaststellen van de voor de transitie benodigde (fonds)documentatie, steeds meer als afgerond kan worden beschouwd.*

*De twee financiële risico's die buiten de risicobereidheid vallen, zijn – zoals het bestuur ook stelt – moeilijk te beheersen, waarmee de facto in de praktijk ook een hogere risicobereidheid wordt geaccepteerd. In ieder geval is van belang dat er binnen afzienbare tijd (goede) afspraken met een verzekeraar worden gemaakt over de risicoverzekering voor het nabestaandenpensioen in de nieuwe regeling. Als deze afspraken er zijn, dan is er ook meer zicht op de beheersing van dat andere financiële risico, de premiestelling en de toereikendheid van de beoogde feitelijke premie van de nieuwe regeling. Naar verwachting is er medio 2025 meer duidelijkheid – en zijn deze risico's dan ook beter beheerst.*

*Naar het oordeel van de sleutelfunctiehouder risicobeheer geeft het risicobeeld zoals in dit implementatieplan opgenomen en dat direct voortkomt uit de systematische en gestructureerde (consequente) uitvoering van een RSA, een adequate weergave van de risico's die het fonds in voorbereiding op en tijdens de transitie loopt. De onderkende risico's die (nog) niet in voldoende mate beheerst worden, hebben de vergaande aandacht van het bestuur; de verwachting is dat de mate van beheersing in de loop van 2025 toe zal nemen. Een verwachting die de sleutelfunctiehouder risicobeheer, gegeven de aanwezige informatie hieromtrent, deelt. De mate van risicobeheersing en de (toe)stand van de getroffen beheersmaatregelen zijn passend voor een beheerste transitie als ook een deugdelijke uitvoering van de nieuwe pensioenregeling in 2026."*

#### **4.7.3 Sleutelfunctiehouder Interne audit (20250526 SPF - Opinie SFHA - Implementatieplan WTP.pdf)**

De sleutelfunctiehouder interne audit heeft een audit uitgevoerd op de WTP transitie inclusief datakwaliteit. Het rapport bij deze audit bevat tevens zijn opinie bij het implementatieplan en de opdrachtaanvaarding. In dit rapport is het volgende opgenomen over het risicomanagement:

##### **"Effectief risicomanagement**

*Met betrekking tot WTP vindt een risk self assessment (RSA) plaats die regelmatig wordt geactualiseerd, laatstelijk in mei 2025. In het implementatieplan hoofdstuk 4 en de opdrachtaanvaarding hoofdstuk 9 wordt uitvoerig en duidelijk aandacht besteed aan de opzet, werking en bestaan van het risicomanagementframework en de (voldoende) risicobeheersing.*

*De risico's met betrekking tot het bestuur (capaciteit-tijd), en financieel (premiestelling nieuwe regeling en verzekering) vallen ultimo mei 2025 nog buiten de risicobereidheid en vragen aandacht en aanvullende beheersing tot het moment van invaren. Hieraan wordt door het bestuur gewerkt, met de verwachting dat deze risico's voor invaren voldoende gemitigeerd zijn.*

*Het onderbouwde oordeel van het bestuur is dat de risico's op het moment van invaren oftewel allemaal binnen de risicohouding van het bestuur vallen of geaccepteerd kunnen worden als een acceptabel restrisico.*

*De sleutelfunctiehouder risicobeheer gaat in zijn risico-opinie bij het implementatieplan en de opdrachtaanvaarding van 22 mei 2025 eveneens uitvoerig in op eerder afgegeven risico-opinies en de risicobeheersing eind mei. In zijn positieve opinie onderschrijft hij de visie van het bestuur en de voldoende risicobeheersing. Op basis van het bovenstaande en de uitgevoerde interne audit onderschrijf ik de visie van het bestuur en de sleutelfunctiehouder risicobeheer.*

*Om te borgen dat ook alle transitierisico's voldoende beheerst blijven is het noodzakelijk de RSA's voort te blijven zetten gedurende het transitieproces en met beheersmaatregelen te blijven sturen op acceptabele restrisico's."*

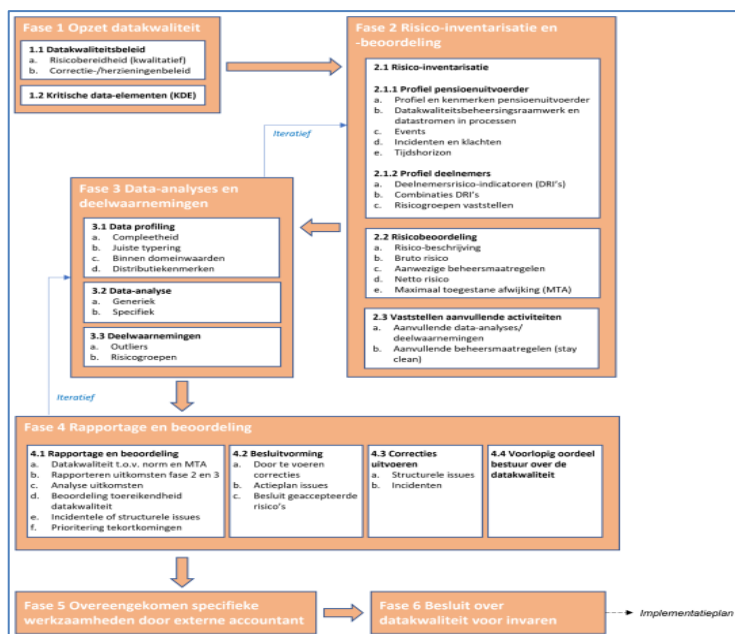
## 5 Datakwaliteit

### 5.1 Inleiding

De transitie naar het nieuwe pensioenstelsel zal voor de deelnemers van Stichting Pensioenfonds Flexsecurity (Flexsecurity) minder ingrijpend zijn dan voor de meeste deelnemers bij andere pensioenfondsen. De pensioentoezegging die in het nieuwe stelsel wordt gedaan, namelijk een premieovereenkomst, wijkt in de kern niet af van de regelingen die sinds de oprichting van het fonds in de afgelopen 25 jaar zijn uitgevoerd. Omdat in de huidige pensioenregelingen uitsluitend individuele pensioenkapitalen zijn opgebouwd en Flexsecurity geen ingegane pensioenen kent, is er in dit opzicht feitelijk geen sprake van een (onomkeerbare) verandering in de opgebouwde pensioenaanspraken. Voor zover er, na de vorming van verplichte voorzieningen en reserves, verdeling van collectieve middelen plaatsvindt in het kader van de transitie naar het nieuwe stelsel, beperkt dit zich tot het eigen vermogen van het fonds.

Desondanks vindt Flexsecurity het belangrijk om voorafgaand, tijdens en na het voorgenomen invaren naar het nieuwe pensioenstelsel een goed inzicht te hebben in de kwaliteit van de gehanteerde data en om eventuele tekortkomingen daarin tijdig vast te stellen en waar mogelijk te verhelpen, voorafgaand aan het invaren. Het doel van de toetsing van de datakwaliteit is dat Flexsecurity op een consistente en aantoonbare wijze de datakwaliteit kan onderbouwen en borgen. Flexsecurity conformeert hierbij aan het 'Kader Datakwaliteit' dat door de Pensioenfederatie in overleg met De Nederlandsche Bank is opgesteld.

Het Kader Datakwaliteit, zoals dat gepubliceerd is door de Pensioenfederatie, onderscheidt zes fasen met daarbinnen verschillende uit te voeren stappen. In paragraaf 5.6 wordt aan de hand van de fasen uit het kader toegelicht welke werkzaamheden zijn verricht om tot het besluit over de datakwaliteit voor invaren te komen. Voor de verdere indeling van dit hoofdstuk is het inspiratiedocument Implementatieplan van de Pensioenfederatie en de Good practice Inhoudsopgave implementatieplan pensioenfondsen aangehouden.



*Figuur 10: Schematische opzet van het Kader Datakwaliteit (bron: Pensioenfederatie)*

## 5.2 Beschikbaarheid data

In deze paragraaf wordt ingegaan op de beschikbaarheid van de data voor, tijdens en de transitie en de beheersing van de hiermee gepaard gaande risico's.

### **Beschikbaarheid van data voor transitie**

Flexsecurity beschikt, in tegenstelling tot menig ander pensioenfonds, op dit moment over vrijwel de volledige administratieve historie van het fonds. En deze historie kan gereproduceerd worden.

Flexsecurity bestaat 'pas' 25 jaar. Het fonds is opgericht in 1999, waardoor de historie relatief kort is. Daarnaast zijn er slechts twee uitvoeringsorganisaties/ administratieve systemen betrokken geweest bij de administratie van het pensioenfonds, hetgeen een overzichtelijke historie met slechts één migratie naar een ander administratiesysteem met zich meebrengt.

Bovendien is de complexiteit in de administratieve omgeving van Flexsecurity beperkt dankzij eenvoudige pensioenregelingen.

### **Beschikbaarheid van data tijdens en na transitie**

Op het moment van invaren gepland voor 1 januari 2026 wordt geen overstap gemaakt naar een nieuw administratiesysteem bij de pensioenuitvoeringsorganisatie, waardoor er op dat moment geen issues zijn in het kader van de beschikbaarheid van de data of het beschikbaar houden van de data. Bovendien houdt invaren bij Flexsecurity geen omzetting van pensioenaanspraken naar individuele kapitalen in. De pensioentoezegging die in het nieuwe stelsel wordt gedaan, namelijk een premieovereenkomst, wijkt in de kern niet af van de regelingen die sinds de oprichting van het fonds in de afgelopen 25 jaar zijn uitgevoerd. Omdat in de huidige pensioenregelingen uitsluitend individuele pensioenkapitalen zijn opgebouwd en Flexsecurity geen ingegane pensioenen kent, is er geen sprake van een (onomkeerbare) verandering in de opgebouwde pensioenaanspraken. Daarmee wordt de beschikbaarheid van de data niet aangetast door het invaren.

Flexsecurity kent op dit moment een restitutieregeling in het geval van overlijden van een deelnemer. Het opgebouwde pensioenkapitaal komt op het moment van overlijden beschikbaar voor de nabestaanden (partner en/of kinderen van de deelnemer). Bij de overgang naar de Wtp wordt de wetgeving voor het nabestaandenpensioen aangepast, maar bij Flexsecurity blijft de restitutieregeling naast het nieuwe nabestaandenpensioen op basis van een percentage van het laatstverdiende salaris in stand voor de deelnemers met een opgebouwd pensioenkapitaal van voor de transitiedatum. De opgebouwde kapitalen per 31 december 2025 moeten derhalve in de administratie behouden blijven en ook het rendement dat over dit deel van het kapitaal wordt gemaakt moet separaat inzichtelijk blijven. Het is daarom van groot belang dat deze data langdurig beschikbaar blijft in de pensioenadministratie. De beschikbaarheid van het huidige IT-landschap (o.a. Compas) en data zijn geborgd tot en met het moment van de laatste migraties van (andere) fondsen die AZL in Compas administreert staan gepland. Op dit moment is de verwachting dat de laatste pensioenfondsen zullen migreren op 1 januari 2028. Ook daarna zal het huidige administratiesysteem in stand worden gehouden voor TWK-mutaties (voor Flexsecurity niet van toepassing). En vervolgens zorgt AZL voor een tooling waarmee de data uit het huidige IT-landschap beschikbaar blijft. Gedurende de periode dat zowel het huidige als nieuwe IT-landschap operationeel is voor AZL-klanten, wordt over beide omgevingen assurance gegeven in de vorm van ISAE-verklaringen. Hierdoor blijft de kwaliteit van de processen en systemen aantoonbaar geborgd, voor, tijdens en na de transitie.

### 5.3 Risicoanalyse datakwaliteit

Flexsecurity heeft voor het onderzoek naar de datakwaliteit het 'Kader Datakwaliteit' dat door de Pensioenfederatie in overleg met De Nederlandsche Bank is opgesteld gehanteerd. De risicoanalyse heeft plaatsgevonden in fase 2 van dit onderzoek.

In fase 2 zijn de relevante risicofactoren geïnterviewd, waaronder het aanwezige datakwaliteitsbeheersingsraamwerk, en de specifieke deelnemersrisico's benoemd die voortkomen uit de aard van de pensioenuitvoerder, de pensioenregeling en de deelnemerspopulatie. Op basis van deze inventarisatie heeft een risicobeoordeling per kritisch data-element (KDE) plaatsgevonden en is de kwantitatieve risicobereidheid geformuleerd op de individuele aanspraak, ofwel de maximaal toegestane afwijking (MTA). Een uitgebreide toelichting op de werkzaamheden en uitkomsten van deze fase is opgenomen in paragraaf 5.6.2 Fase 2 Risico-inventarisatie en -beoordeling.

### 5.4 Complexe dossiers

Het bestuur van Flexsecurity heeft in fase 2 op basis van het profiel en de kenmerken van Flexsecurity en de deelnemers de risico's in relatie tot datakwaliteit geïnterviewd en beoordeeld. Dit proces en de resultaten zijn vastgelegd in een besluitvormingsdocument (*20250122 Besl vormdoc Ris invent en beoord datakw DEF*).

#### Kenmerken Flexsecurity

De vertaling van de kenmerken van het fonds naar risico-indicatoren leidt tot de constatering dat de complexiteit in de administratie van Flexsecurity beperkt is. Er is sprake van een overzichtelijke en eenvoudige administratie die op het niveau van de deelnemer vrijwel volledig reproduceerbaar is, mede dankzij de historische mutatiegegevens die - afgezien van de eerste jaren van het bestaan van het fonds - vrijwel volledig bewaard zijn gebleven. Ook zijn de uitgevoerde pensioenregelingen eenvoudig van opzet en kennen deze geen specifieke overgangsregelingen of vrijwillige regelingen die tot complexiteit in de administratie leiden.

Dit wil niet zeggen dat Flexsecurity, gezien de aard van de bedrijfsactiviteiten van de aangesloten werkgevers, geen uitdagingen kent voor de datakwaliteit:

- Het fonds kent grote aantallen deelnemers en een zeer hoge mutatiegraad;
- Een deel van de deelnemers verblijft slechts tijdelijk in Nederland. Dit maakt het soms lastig (gewezen) deelnemers te achterhalen waardoor in de administratie verouderde en onjuiste gegevens aanwezig zijn;
- Op dit moment kent de uitzendsector twee verschillende pensioenregelingen (Basispensioen en Pluspensioen), waarbij de bepaling van de toepasselijke regeling afhankelijk is van de duur van het dienstverband van de uitzendkracht. Deze telregels, in combinatie met het gebruik van wachttijden en terugvalregels, kan de bepaling van de toepassing van de juiste pensioenregeling in sommige gevallen complex maken.

Op basis van de analyse van de pensioenuitvoerdersrisico-indicatoren concludeert Flexsecurity dat er geen specifieke risico-indicatoren aanwezig zijn die leiden tot aanvullende activiteiten in het kader van de data-analyse in fase 3 van het Kader Datakwaliteit.

#### Beperkte complexiteit

- De risico's vanuit de datastromen zijn, gezien de eenduidigheid van de processen, beperkt. Alle data worden op hetzelfde moment vanuit dezelfde bron volgens hetzelfde vaste format aangeleverd.

Deze werkwijze is sinds 2013 ongewijzigd en wordt uitgevoerd door dezelfde partijen. Het grootste risico betreft de aanlevering van onjuiste of onvolledige gegevens door de werkgever, ondanks de beoordeling en controles die hierop worden uitgevoerd.

- Flexsecurity heeft nooit te maken gehad met inkomende of uitgaande collectieve waardeoverdrachten of andere 'events' die leiden tot een verhoogd datakwaliteitsrisico.
- In de incidentele gevallen waarin naar aanleiding van klachten van deelnemers een onderzoek heeft plaatsgevonden naar de juiste opbouw van de pensioenkapitalen, is stevast gebleken dat alle premiestortingen correct en volledig verwerkt zijn. Klachten en incidenten geven derhalve geen specifieke indicaties voor risico's in de data.

### **Profiel deelnemers**

Vier deelnemersrisico-indicatoren hebben de inschatting hoog risico gekregen:

- Overlijden voor de pensioendatum;
- Buitenland woonachtig;
- Arbeidsongeschikt;
- Niet-opgevraagd pensioen.

Daarnaast zijn er drie risicogroepen geïdentificeerd:

- Arbeidsongeschikten;
- Echtscheidingen;
- Individuele waardeoverdrachten.

Deze deelnemersrisico-indicatoren hebben geleid tot de keuze voor het verrichten van deelwaarnemingen. In fase 3 beschreven in paragraaf 5.6.3 worden de resultaten van deze deelwaarnemingen verder toegelicht.

## **5.5 Risicobereidheid t.a.v. datakwaliteit**

In het datakwaliteitsbeleid heeft Flexsecurity de maximaal toegestane afwijkingen (MTA's) vastgelegd. Deze zijn, op grond van de kenmerken van de regeling, de deelnemers en de opgebouwde kapitalen bepaald. De vastgestelde MTA's zijn van toepassing op de KDE's, met domeinwaarde 'bedrag', die direct gerelateerd zijn aan het persoonlijk pensioenkapitaal, premie en de pensioengrondslag. Op andere KDE's zijn geen MTA's van toepassing en bestaat er geen tolerantie op afwijkingen.

Bij de vaststelling van de MTA is er rekening gehouden met de volgende factoren:

- Financiële impact: De financiële gevolgen van afwijkingen op het kapitaal en de uitkering per deelnemer;
- Technische haalbaarheid: De technische mogelijkheid tot het beperken van afwijkingen onder de MTA;
- Impact op deelnemers: Het belang van imago, vertrouwen en deelnemerstevredenheid ten opzichte van de kosten van detectie, controle en correctie;
- Juridische impact: De juridische gevolgen van een afwijking.

Daarnaast is door middel van een integrale risicobeoordeling een inventarisatie gemaakt van de bruto- en nettorisico's per KDE waarmee de mate van beheerste bedrijfsvoering, door middel van concrete beheersingsmaatregelen, inzichtelijk is. De feitelijke risico's zijn meegenomen in het oordeel over de MTA. De onderstaande MTA's worden toegepast in de datacontroles:

| Betreft          | Soort                                       | MTA                                              |
|------------------|---------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| Pensioenkapitaal | Het individuele opgebouwde pensioenkapitaal | 25 euro                                          |
| Salarisgegevens  | Pensioengrondslag                           | 1 euro op jaarbasis<br>0,0833 euro op maandbasis |
| Premie           | Premie per werknemer                        | 1 euro op jaarbasis                              |

## 5.6 Verrichte werkzaamheden

### 5.6.1 Fase 1 Opzet datakwaliteit

Om fase 1 betreffende de opzet van datakwaliteit af te ronden, zijn twee stappen doorlopen.

De eerste stap was het aanpassen en aanvullen van het bestaande datakwaliteitsbeleid zodat dit voldoet aan de vereisten van het Kader Datakwaliteit. Hiervoor is onder andere hoofdstuk 4 over Datacontroles flink uitgebreid en is de kwalitatieve en kwantitatieve risicobereidheid met de maximaal toegestane afwijking toegevoegd. Het bestuur heeft het datakwaliteitsbeleid op 12 april 2024 opnieuw vastgesteld. In 2023 was reeds een correctiebeleid opgesteld. Voor dit document is gecontroleerd of het bruikbaar was voor het doel van dit kader, wat het geval bleek te zijn.

De tweede stap was het inventariseren en definiëren van de KDE's die relevant zijn voor het invaren. Als vertrekpunt voor de vaststelling van de KDE's is Flexsecurity uitgegaan van de 58 KDE's zoals deze in het Kader Datakwaliteit zijn opgenomen. Een deel van deze KDE's is niet van toepassing op Flexsecurity vanwege de kenmerken van de pensioenregelingen van Flexsecurity en/of de aard van het fonds (zoals het feit dat er geen uitkeringen worden verstrekt) of de kenmerken van de deelnemers. In bijlage A.4 is het overzicht van de KDE's opgenomen. Van de 58 'standaard' KDE's zijn er 26 niet van toepassing bij Flexsecurity en 32 KDE's zijn wel van toepassing. De redenen waarom KDE's niet van toepassing zijn, zijn per KDE aangegeven in bijlage A.4. Tegenover de 26 KDE's die voor Flexsecurity niet van toepassing zijn, staan 13 KDE's die niet in het Kader datakwaliteit zijn meegenomen, maar wel relevant zijn voor Flexsecurity. De meeste van deze 13 KDE's hangen samen met persoonsgegevens en met specifieke kenmerken van beschikbare premieregelingen.

Alles bij elkaar hanteert Flexsecurity een kader van 45 KDE's die relevant zijn voor de vaststelling van de datakwaliteit. In beginsel zijn deze 45 KDE's ook relevant voor het beoogde invaren van de opgebouwde pensioenkapitalen naar het nieuwe pensioenstelsel. Zoals aangegeven in de inleiding heeft het invaren bij Flexsecurity een veel kleinere impact dan bij 'traditionele' pensioenfondsen, waar een omzetting van aanspraken en uitkeringen naar pensioenkapitalen plaatsvindt. Een dergelijke omzetting is bij Flexsecurity niet aan de orde, aangezien de opgebouwde pensioenkapitalen niet omgerekend worden en het fonds geen aanspraken of uitkeringen toekent. Desondanks vindt het bestuur het van belang om de overdracht naar de Wtp te gebruiken om een integrale controle te doen op alle relevante administratieve gegevens die aan de opgebouwde pensioenkapitalen en risicogedekte aanspraken ten grondslag liggen.

### 5.6.2 Fase 2 Risico-inventarisatie en -beoordeling

Om de datakwaliteit van de huidige pensioenadministratie te bepalen, zijn de volgende drie stappen uitgevoerd:

1. Het algemene risicoprofiel van de pensioenuitvoerder is vastgesteld aan de hand van de pensioenregeling en het datakwaliteitsbeheersingsraamwerk.
2. De specifieke DRI's voor de deelnemerspopulatie van de pensioenuitvoerder zijn vastgesteld.
3. Aan de hand van de uitkomsten van fase 1 en de voorgaande twee stappen is een overall risicobeoordeling per KDE opgesteld.

Een uitgebreide beschrijving van de risico-inventarisatie en -beoordeling is opgenomen in het besluitvormingsdocument risico-inventarisatie en -beoordeling datakwaliteit gedateerd 22 januari 2025 en vastgesteld door het bestuur op 7 februari 2025 (*20250122 Besl vormdoc Ris invent en beoord datakw DEF.pdf*).

In bijlage A.1 wordt conform het daartoe opgestelde overzicht weergegeven hoe de risico-indicatoren van Flexsecurity door het fonds worden ingeschat. Op basis van de analyse van de pensioenuitvoerdersrisico-indicatoren in het besluitvormingsdocument concludeert Flexsecurity dat er geen specifieke risico-indicatoren aanwezig zijn die leiden tot aanvullende activiteiten in het kader van de data-analyse in fase 3 van het Kader Datakwaliteit. Wel verdient het aanbeveling om bij de uitvoering van de analyses oog te houden voor de 'vindbaarheid' van de deelnemers. Hierbij spelen de volledigheid van persoons- en adresgegevens en BRP-gegevens een belangrijke rol.

Deze conclusie is gebaseerd op het feit dat het pensioenfonds pas 25 jaar bestaat en dat er slechts twee uitvoeringsorganisaties/ administratiesystemen betrokken zijn geweest bij de administratie van het pensioenfonds. Daarnaast is vanaf de start van het pensioenfonds een beschikbare premieregeling uitgevoerd. Flexsecurity kent op dit moment geen uitkeringsfase. De deelnemers aan het pensioenfonds hebben over het algemeen korte dienstverbanden en dus een korte periode van actieve deelname aan het pensioenfonds.

De keuzemogelijkheden in de pensioenregeling zijn beperkt. Het overgrote deel van de pensioenen wordt na einde deelneming door automatische waardeoverdracht overgedragen naar andere pensioenuitvoerders. Dit alles maakt dat de vertaling van de kenmerken van het fonds naar risico-indicatoren leidt tot de constatering dat complexiteit in de administratie van Flexsecurity beperkt is. Wel heeft het pensioenfonds te maken met grote aantallen deelnemers en een zeer hoge mutatiegraad. Het overgrote deel van de deelnemers is gedurende enkele dagen tot enkele maanden actief. Een deel van de deelnemers verblijft daarnaast slechts tijdelijk in Nederland en ruim 20% van de actieve deelnemers heeft een niet-Nederlandse nationaliteit. Een groot deel verblijft niet hun gehele werkzame leven in Nederland. Dit maakt de vindbaarheid van deelnemers op het moment van pensioeningang lastig.

Een tweede uitdaging betreft de telregels van de pensioenregelingen voor uitzendkrachten. Sinds 2008 kent de uitzendsector twee verschillende pensioenregelingen (Basispensioen en Pluspensioen), waarbij de bepaling van de toepasselijke regeling afhankelijk is van de duur van het dienstverband van de uitzendkracht. Deze telregels, in combinatie met het gebruik van wachttijden en terugvalregels, kunnen de bepaling van de toepassing van de juiste pensioenregeling in sommige gevallen complex maken. Hiervoor wordt vertrouwd op de beoordeling en controles die de werkgever hierop uitvoert.

### **5.6.3 Fase 3 Data-analyses en deelwaarnemingen**

Het bestuur heeft het traject van fase 3 in nauwe samenwerking met pensioenuitvoeringsorganisatie AZL uitgevoerd. Op basis van het eerder geformuleerde beleid en de in fase 2 uitgevoerde risicoanalyses heeft het bestuur in samenspraak met AZL vastgesteld welke controles en analyses er nodig zouden zijn om tot een concreet oordeel over de datakwaliteit te komen.

De voortgang van het proces en de inhoudelijke resultaten zijn gedurende het proces van fase 3 meerdere malen door het bestuur met AZL besproken. Het bestuur van Flexsecurity heeft zich gedurende het traject van fase 3 laten bijstaan door een onafhankelijke deskundige partij, te weten Datatrust. Deze partij heeft resultaten van analyses en deelwaarnemingen beoordeeld en aanwijzingen gegeven voor de uitvoering van de analyses en de verslaglegging daarover.

De aanpak en uitkomsten van het onderzoek zijn vastgelegd in een besluitvormingsdocument (*20250404 Besluitvormingsdocument data-analyses en deelwaarnemingen Flexsecurity DEF.pdf*). Dit document is in concept voorgelegd aan de sleutelfunctiehouders actuarieel en risicobeheer, die een controle hebben uitgevoerd op de kwaliteit van de documenten, hun vragen hebben gesteld en hun bevindingen en aanbevelingen hebben gedeeld met het bestuur. Het bestuur heeft op basis van deze input van de sleutelfunctiehouders dit besluitvormingsdocument aangepast en vervolgens vastgesteld, onder vastlegging van de reacties van de sleutelfunctiehouders en de opvolging die daaraan is gegeven.

De uitgevoerde analyses en deelwaarnemingen in de derde fase van het onderzoek naar de datakwaliteit leiden voor het bestuur tot de volgende conclusies:

- De percentages van de juistheid en volledigheid van de uitgevoerde profiling controls liggen tussen de 99,75% en 100%. Het overgrote deel van de verschillen op KDE's is verklaarbaar en kan gecorrigeerd worden. De geconstateerde verschillen naar aanleiding van de data-profiling hebben geen directe invloed op de MTA en/of de hoogte van de kapitalen van de (gewezen) deelnemers. Wel kan er in een beperkt aantal gevallen invloed zijn op de ontwikkeling van kapitalen vanwege ontbrekende gegevens.
- Op basis van de resultaten van de data-profiling zijn verschillende verbeteracties gedefinieerd die voorafgaand aan de transitie moeten worden afgerond.
- Ten aanzien een beperkt aantal deelnemers beschikt het fonds mogelijk over te weinig gegevens om een betrouwbare administratie te kunnen voeren en deze personen te volgen. Het is de vraag in hoeverre deze pensioenen ooit tot uitkering zullen komen.
- De conclusie naar aanleiding van de generieke analyses is dat er 4 analyses zijn waarbij sprake is van een mogelijke impact op de MTA. Dit betreft de controle op 1 kapitaal per deelnemer (analyse 3), pensioenleeftijd in de regeling (analyse 30), pensioendatum voor gepensioneerden (analyse 40) en aanspraken van de overleden ex-partner (analyse 50). Deze afwijkingen zijn in vrijwel alle gevallen verklaarbaar en/of corrigeerbaar, hetgeen voorafgaand aan de transitie zal worden afgerond.
- De uitvoering van de specifieke analyses maakte duidelijk dat er in een beperkt aantal gevallen sprake is van verschillen tussen de pensioenadministratie in Compas en de participatie-administratie in RS. In veel gevallen zijn deze verschillen tijdelijk van aard en zijn deze inmiddels opgelost of zijn de verschillen verklaarbaar en oplosbaar.
- In 672 gevallen bleek de sleutel tussen Compas en RS niet correct te functioneren, waardoor er in de pensioenadministratie geen kapitaal werd geregistreerd, maar binnen de participatie-administratie wel, waarvan de deelnemers in beginsel niet op de hoogte zijn. Het grootste deel van deze dossiers zal handmatig gecorrigeerd worden en de betreffende deelnemers zullen individueel geïnformeerd worden over deze correctie.
- Er zal een root-cause analyse worden uitgevoerd op de oorzaak van de geconstateerde verschillen tussen de administratie van pensioenkapitalen in Compas en RS.
- De resultaten van de 54 uitgevoerde (aanvullende) deelwaarnemingen geven geen aanleiding tot het uitvoeren van aanvullende analyses op de relevante deelnemerspopulatie.

Na de afronding van de data-analyse heeft AZL een aanvang gemaakt de 'get clean'-fase.

Hiertoe zijn een plan van aanpak en een bijbehorende planning opgesteld om de geconstateerde manco's en fouten – voor zover mogelijk – te herstellen conform de specificaties zoals weergegeven in de rapportage van de Data-APK. Ook worden in het kader van het plan van aanpak diepgaande analyses uitgevoerd naar de oorzaak van het ontstaan van tekortkomingen in de administratie en de wijze waarop deze voorkomen kunnen worden.

AZL heeft een planning opgesteld die voorziet in de correctie van 50 benoemde datakwaliteitsissues die betrekking hebben op 5.407 deelnemers. AZL rapporteert maandelijks schriftelijk over de voortgang van de 'get clean'-fase. De afronding van de 'get clean'-fase is voorzien per eind Q2 van 2025, ofwel zes maanden voor het beoogde invaarmoment.

In de 'stay clean'-fase zal, wederom aan de hand van een plan van aanpak, vervolgens specifieke aandacht worden besteed aan het voorkomen van toekomstige verschillen in de sleutel tussen de beide administratiesystemen Compas en RS en het uitvoeren van controles om eventuele fouten zo snel mogelijk op te sporen en te corrigeren. Daarnaast zullen in deze fase, die voorzien is tot het moment van transitie, periodieke de reguliere controles op KDE's worden uitgevoerd, vergelijkbaar met die in de Data-APK. Hierbij zullen met name de onderdelen aan bod komen waarop gedurende de Data-APK tekortkomingen zijn vastgesteld.

De uiteindelijke doelstelling van het datakwaliteitstraject is om het bestuur een aantoonbare inzage te geven in de datakwaliteit en om het bestuur in staat te stellen om een oordeel te vormen over de datakwaliteit die nodig is om te kunnen invaren. In fase 4 heeft het bestuur aan de hand van een rapportage en beoordeling vastgelegd in hoeverre dit op basis van de opgedane inzichten het geval is en welke maatregelen er tot het beoogde invaarmoment genomen moeten worden om onjuistheden op te lossen en nieuwe onjuistheden te voorkomen.

#### **5.6.4 Fase 4 Rapportage en beoordeling**

Als sluitstuk van fase 4 heeft het bestuur van het pensioenfonds een voorlopig oordeel vastgesteld over de datakwaliteit ten behoeve van het invaren. Ook hiervoor is weer een besluitvormingsdocument opgesteld (*20250416 Besluitvormingsdocument Rapportage en beoordeling Flexsecurity DEF.pdf*), dit document is door het bestuur vastgesteld op 16 april 2025.

Zoals onderbouwd en toegelicht in de paragrafen en de besluitvormingsdocumenten die betrekking hebben op de fasen 2 en 3, is het bestuur (voorlopig) van mening dat de datakwaliteit in de administratie van voldoende niveau is om de transitie naar de Wtp mogelijk te maken.

Daarbij gaat het bestuur ervan uit dat de gesignaleerde tekortkomingen in de administratie zich in de 'get clean' fase laten oplossen in de beschikbare tijd en dat in de 'stay clean' fase gewaarborgd kan worden dat er geen sprake is van nieuwe fouten of tekortkomingen. Het bestuur is ervan overtuigd dat dit haalbaar en controleerbaar is. Aan de hand van rapportages van de uitvoeringsorganisatie zal het bestuur zich ervan vergewissen dat de werkzaamheden conform planning verlopen en dat de geconstateerde tekortkomingen tijdig en toereikend worden opgelost.

Indien gedurende deze processen zou blijken dat de onvolkomenheden zich onverhoopt niet tijdig laten oplossen of dat er geen zekerheid bestaat over de datakwaliteit op het transitiemoment, kan het bestuur alsnog besluiten om de transitie uit te stellen in afwachting van de benodigde verbetering. Vooralsnog ziet het bestuur geen redenen om te veronderstellen dat hiervan sprake zal zijn.

#### **5.6.5 Fase 5 Overeengekomen specifieke werkzaamheden door de IT-auditor**

Fase 5 betreft de controle door de externe accountant of IT-auditor van de aantoonbare vastlegging van de uitgevoerde werkzaamheden en de door de pensioenuitvoerder opstelde rapportage.

Het kader gaat er van uit dat de externe auditor een set aan overeengekomen specifieke werkzaamheden verricht op de door de pensioenuitvoerder uitgevoerde activiteiten. In de reikwijdte van de overeengekomen specifieke werkzaamheden worden de in dit kader beschreven fasen en stappen opgenomen. Hierbij stelt de externe accountant/externe IT-auditor vast dat de in het Kader Datakwaliteit beschreven fasen en onderliggende stappen zijn uitgevoerd en gedocumenteerd. Pensioenfonds Flexsecurity heeft ACS Assurance & Consultancy B.V. de opdracht gegeven om deze werkzaamheden uit te voeren. De werkzaamheden zijn uitgevoerd in de periode van 18 oktober 2024 tot en met 11 mei 2025.

Op 12 mei 2025 heeft de externe auditor ACS Assurance en Consultancy B.V. het 'Rapport van specifiek overeengekomen werkzaamheden inzake Datakwaliteit' met rapportnummer 007/25/RE/FK versie 1.0 voor Flexsecurity opgeleverd. De werkzaamheden zijn uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van de heer drs. R.Ch.T. Ewals RE. Het rapport omvat de feitelijke bevindingen die resulteren uit de door Flexsecurity verstrekte opdracht om de overeengekomen specifieke werkzaamheden te verrichten met betrekking tot de datakwaliteit van Flexsecurity in het kader van de Wtp.

### **Bevindingen**

De bevindingen naar aanleiding van de controle zijn in het rapport weergegeven per fase van het Kader Datakwaliteit. In het rapport komen vier bevindingen naar voren waarbij de specifiek overeengekomen werkzaamheden niet (geheel) overeenkomsten met de feitelijke bevindingen. Deze bevindingen worden onderstaand nader toegelicht.

#### **Data-architectuur en dataflows**

Deze bevinding vloeit voort uit fase 1.1 punt 2. De essentie van deze bevinding is dat er door Flexsecurity en uitvoeringsorganisatie AZL onvoldoende invulling wordt gegeven aan de beschrijving van de dataflows. Hierover wordt in het rapport het volgende opgemerkt:

*"Daarnaast heeft AZL het begrip dataflows nader toegelicht in een apart ongedateerd memorandum 'toelichting dataflows'. Er wordt bij Flexsecurity nog wel gesproken over dataflows, dit begrip is echter niet concreet gemaakt in het datakwaliteitsbeleid."*

#### **Procesafwijkingen vaststellen en opvolgen**

Ook deze bevinding vloeit voort uit fase 1.1 punt 2. Hierover is het volgende opgemerkt onder de feitelijke bevindingen:

*"In het Datakwaliteitsbeleid hebben wij geen teksten gelezen die betrekking hebben op het vaststellen en opvolgen van procesafwijkingen. Bij AZL wordt in hoofdstuk 6.1, p.34 de data monitoring besproken. Hierbij worden de uitgangspunten beschreven waaraan stuurinformatie zou moeten voldoen; de rol van de actuariële functie en de rol van Internal Audit komt ook aan de orde."*

*In hoofdstuk 2.2, p.14 van het datakwaliteitsbeleid beschrijft AZL de rol van de Business Proces Owner. Bij diens verantwoordelijkheden wordt genoemd: 'Bij afwijkingen adequate actie ondernemen om dit tijdig te herstellen.'*

*In het document wordt niet beschreven hoe een procesafwijking wordt vastgesteld en hoe de opvolging plaatsvindt. Gevraagd naar hoe AZL een procesafwijking vaststelt en hoe de opvolging plaatsvindt wordt door AZL het volgende geantwoord:*

*"Processen worden regulier gemonitord binnen de verschillende proces-units. Dit gebeurt door middel van 4-ogen controles, steekproeven en applicatiecontroles. Procesafwijkingen worden door middel van de jaarlijkse updates, aan de hand van incidenten en/of controlebevindingen of vanuit de reguliere PDCA cyclus vastgesteld en opgevolgd."*

#### **Gegevensgerichte werkzaamheden**

Deze bevinding vloeit voort uit fase 2 punt 11c. Hierover is het volgende vermeld in het rapport:

*"In bijlage A6 is per KDE opgenomen welke beheersingsmaatregel(en) van toepassing zijn op de betreffende KDE. Daarbij is ook een inschatting opgenomen wat de effectiviteit is van zowel de opzet als de werking van de maatregelen. Dit mede op basis van het soort maatregel (preventief, detectief, directief en correctief) en de IT afhankelijkheid van de maatregel."*

*In het overzicht is geen beschrijving opgenomen van 'gegevensgerichte werkzaamheden'."*

#### **Datadistributie**

Deze bevinding vloeit voort uit fase 3.1 punt 19a. Hierover is het volgende vermeld in het rapport:

*"In de Data APK Rapportage (4200.03) van 31 maart 2025 is in hoofdstuk 3.4 opgenomen dat volgens AZL wordt voldaan aan de vereisten rondom compleetheid, juistheid van het datatype (validiteit), de verwachte domeinwaarden (accuraatheid) en de datadistributie (slides 33-35) op basis van Data Dictionary van NN. In het overzicht van de Data Directory is een kolom toegevoegd waar de verwachte domeinwaarden worden opgenomen. Hier wordt aangegeven of de domeinwaarde wordt bepaald aan de hand van de domeindistributie. Een datadistributie hebben wij niet aangetroffen."*

#### **Reactie bestuur**

Het bestuur van Flexsecurity heeft kennisgenomen van de door de auditor gesignaleerde bevindingen bij de uitvoering van de controle en heeft hier de onderstaande reactie op *geformuleerd (20250516 Besluitvormingsdocument AUP Flexsecurity DEF (vastgesteld).pdf)*.

#### **Data-architectuur en dataflows**

Het bestuur onderschrijft dat de dataflows in de administratie van AZL niet beschreven zijn in de zin van het Kader Datakwaliteit. Tegelijkertijd constateert het bestuur dat het bestuur wel basaal inzicht heeft in de dataflows bij AZL en dat het voor Flexsecurity niet mogelijk is om dergelijke beschrijvingen eigenhandig op te stellen. Naar de mening van het bestuur doet het ontbreken van de beschrijving van de dataflows niet af aan de datakwaliteit of aan de besluiten op basis van het eerdere onderzoek. Deze bevinding leidt niet tot aanvullende acties of werkzaamheden.

#### **Procesafwijkingen vaststellen en opvolgen**

Ook ten aanzien van deze bevinding geldt dat de vastlegging door de uitvoeringsorganisatie in deze tekortschiet ten opzichte van de norm. Uiteraard zijn er wel degelijk procedures die gevolgd worden indien er sprake is van procesafwijkingen, maar de beschrijving hiervan laat te wensen over. Ook ten aanzien van dit punt is de conclusie dat het voor Flexsecurity niet mogelijk is om dergelijke beschrijvingen eigenhandig op te stellen. Naar de mening van het bestuur doet het ontbreken van de beschrijving van de vaststelling en opvolging van procesafwijkingen niet af aan de datakwaliteit of aan de besluiten op basis van het eerdere onderzoek. Deze bevinding leidt niet tot aanvullende acties of werkzaamheden.

### **Gegevensgerichte werkzaamheden**

De bevinding maakt duidelijk dat er geen beschrijving is vastgelegd van specifieke werkzaamheden zoals bedoeld in de AUP. Het bestuur heeft op basis van de nadere door AZL aangeleverde informatie geconstateerd dat er sprake is van de uitvoering van gegevensgerichte werkzaamheden, maar dat hiervan onvoldoende vastlegging heeft plaatsgevonden. Het bestuur is van mening dat met de diverse controles die wel uitgevoerd en beschreven worden, voldoende zekerheid kan worden verkregen over de effectiviteit van de beheersingsmaatregelen. Deze bevinding leidt niet tot aanvullende acties of werkzaamheden.

### **Datadistributie**

De bevinding maakt duidelijk dat in de rapportage van de uitvoeringsorganisatie geen duidelijke resultaten terug te vinden zijn ten aanzien van de datadistributie. Het bestuur van Flexsecurity onderkent dat de rapportage op dit vlak weinig inzicht biedt. Navraag bij AZL heeft uitgewezen dat ten aanzien van een aantal KDE's, waaronder met name datavelden gekoppeld aan kalenderdata, een onderzoek naar datadistributie heeft plaatsgevonden. De resultaten hiervan zijn echter niet expliciet in de Data-APK rapportage van AZL verantwoord. In een nadere toelichting heeft AZL aangegeven op welke wijze men het onderzoek naar datadistributie heeft toegepast bij de uitvoering van de controlewerkzaamheden. Deze bevinding leidt niet tot aanvullende acties of werkzaamheden.

### **Besluitvorming bestuur**

Het bestuur heeft kennisgenomen van de feitelijke bevindingen van de auditor zoals weergegeven in diens rapport en heeft naar aanleiding daarvan de reactie opgesteld zoals hierboven. De conclusie van het bestuur is dat de bevindingen van de auditor geen aanleiding geven om de eerdere besluitvorming zoals weergegeven in het '*20250416 Besluitvormingsdocument Rapportage en beoordeling Flexsecurity DEF.pdf*' te heroverwegen. Dat betekent dat het bestuur van mening is dat op basis van de eigen rapportage (uit fase 4) en de rapportage (uit fase 5) van de externe auditor de datakwaliteit voldoende is voor het invaren in het nieuwe pensioenstelsel.

### **5.6.6 Fase 6: Besluit over Datakwaliteit voor invaren**

Het definitieve 'go/ no go moment' voor de transitie dient in overleg met uitvoeringsorganisatie AZL te worden bepaald. Naar verwachting zal dit moment circa twee tot drie maanden voor de beoogde transitiedatum van 1 januari 2026 liggen. Op of omstreeks dat moment zal, met inachtneming van de uitkomsten van de beoordeling door de toezichthouder, het bestuur een definitief besluit nemen over de datakwaliteit.

## **5.7 Bevindingen**

In het plan van aanpak Get clean fase Datakwaliteit (*20250416 Plan van aanpak Get clean fase DEF.pdf*), vastgesteld door het bestuur op 16 april 2025, staan de bevindingen uit fase 3 van het kader Datakwaliteit beschreven en de manier waarop deze opgelost gaan worden.

In paragraaf 5.6.3 zijn de bevindingen vanuit het uitgevoerde onderzoek in fase 3 opgenomen. In fase 4 heeft het bestuur een besluit genomen over het oplossen van de bevindingen en de nog te verrichten werkzaamheden. De bevindingen uit fase 5 zijn opgenomen in paragraaf 5.6.5.

## **5.8 Nog te verrichten werkzaamheden**

Flexsecurity vindt het van groot belang dat het fonds zo 'schoon' mogelijk overgaat naar de Wtp. De geconstateerde tekortkomingen zoals hierboven weergegeven worden tijdig hersteld. De planning is voor 1 juli 2025 en dus ruim voor de beoogde invaardatum.

Naast het corrigeren van de issues en tekortkomingen die zijn benoemd in hoofdstuk 2 van het Plan van aanpak (*20250416 Plan van aanpak Get clean fase DEF.pdf*), is de 'get clean' fase er ook op gericht om een nadere analyse te doen ten aanzien van de oorzaken van mogelijke structurele issues ten aanzien van de datakwaliteit. Het bestuur heeft op basis van de bevindingen in fase 3 twee structurele issues onderkend:

1. De onvolledige of niet volledig correcte aanlevering van persoonsgegevens door de aangesloten werkgevers;
2. Het optreden van verschillen tussen de pensioenkapitalen zoals vastgelegd in de administratiesystemen Compas en RS.

Het eerste issue wordt door Flexsecurity geaccepteerd, gelet op de risicobereidheid die op 'gematigd' is vastgesteld. In veel gevallen blijken de gesignaleerde tekortkomingen geen invloed te hebben op de juistheid van de opgebouwde pensioenkapitalen en de MTA. Het 'afvangen' van mogelijke onvolledige of onjuiste gegevens bij de bron (de werkgeversadministratie is – gezien de hoge aantallen mutaties en de relatief geringe uitval – niet realistisch. Het bestuur accepteert dat een beperkt aantal deelnemers dan wel hun (ex-)partners uiteindelijk niet vindbaar zal zijn wanneer pensioenen kunnen worden uitgekeerd. Dit risico betreft hoofdzakelijk deelnemers die zich niet langer in Nederland bevinden en die verzuimd hebben hun adresgegevens door te geven.

Het tweede structurele issue kan leiden tot onjuiste communicatie naar deelnemers. In het kader van de get clean fase wordt, mede aan de hand van de herstelwerkzaamheden, door AZL een nadere 'root cause' analyse uitgevoerd naar het ontstaan van bepaalde tekortkomingen, waarbij met name het niet volledig functioneren van de sleutel tussen de beide administratiesystemen (goed voor het grootste deel van de geconstateerde tekortkomingen) aandacht zal krijgen. Op basis van deze analyses kan bepaald worden welke aanpassingen er in werkprocessen moeten plaatsvinden en welke specifieke handelingen er in de 'stay clean' fase moeten worden uitgevoerd om nieuwe aanwas te voorkomen.

## **5.9 Voor invaarbesluit: rapportage IT-auditor**

De rapportage van de IT-auditor en de daarin opgenomen bevindingen zijn beschreven in paragraaf 5.6.5 over Fase 5 Overeengekomen specifieke werkzaamheden door de IT-auditor.

## **5.10 Na invaarmoment: onderzoek externe accountant**

Jaarlijks wordt bij het opstellen van het jaarwerk een grondige controle op de basisgegevens van het pensioenfonds gedaan door de externe accountant. Dit zal ook na het invaarmoment van toepassing zijn, waarbij uiteraard aanvullende controles worden uitgevoerd. Het is belangrijk om daarbij nogmaals te benoemen dat het invaren voor Flexsecurity minder ingrijpend is dan voor de meeste pensioenfondsen het geval is omdat op dit moment al sprake is van een premiereregeling, waardoor geen omrekening van aanspraken naar kapitalen van toepassing is.

## **5.11 Omgang datakwaliteit na invaarmoment**

Ook na het invaarmoment zal de beheersing van de datakwaliteit aandacht blijven vragen van de uitvoeringsorganisatie en van het pensioenfonds. Omdat het invaren plaatsvindt in de bestaande systemen, zullen de werking van deze systemen en de risico's op datakwaliteitsissues niet wezenlijk wijzigen. Tot het moment van de systeem migratie naar Festina (beoogd per 1-1-2027) zal de verhoogde dijkbewaking in het kader van de 'stay clean-fase' worden voortgezet op basis van dezelfde risico-indicatoren en de ervaring van het onderzoek datakwaliteit.

De bewaking van de datakwaliteit en het voorkomen van nieuwe datakwaliteitsissues is essentieel om een geslaagde migratie naar Festina te realiseren. Eventuele correcties of aanpassingen kunnen in deze periode worden doorgevoerd aangezien de administratie wordt voortgezet in de bestaande systeemomgeving.

De overgang naar Festina markeert de beëindiging van de administratie in de bestaande systemen. De oude data blijven behouden en kunnen ook na de migratie geraadpleegd worden, maar worden niet 1-op-1 ingelezen in Festina. Dat betekent dat de controles die voorafgaand aan het invaren worden uitgevoerd, ook voorafgaand aan de migratie naar Festina zullen worden uitgevoerd om op basis van zo 'schoon' mogelijke data de migratie waar te maken. Eind 2025 wordt in overleg met AZL een specifiek plan opgesteld om de datakwaliteit te bewaken en te controleren.

### 5.12 Omgang verwerking terugwerkende kracht pensioenmutaties

Flexsecurity wordt zelden tot nooit geconfronteerd met mutaties die met terugwerkende kracht worden uitgevoerd. De administratie wordt – gezien de kenmerken van de sector noodgedwongen – gevoerd op basis van het principe van 'received payment'. Omdat salarissen en deeltijdfactoren van de deelnemers van week tot week kunnen wijzigen en dienstverbanden starten en eindigen zonder dat het pensioenfonds hier voorafgaande informatie over heeft, kan de administratie uitsluitend worden gevoerd op basis van werkelijke gegevens. Daarbij is Flexsecurity afhankelijk van de aanlevering van gegevens door de aangesloten werkgevers, die op hun beurt weer afhankelijk zijn van de flexwerkers en opdrachtgevers voor het administreren van de juiste gegevens en de verwerking daarvan. In beginsel worden de gegevens direct na het einde van de verloningsperiode aangeleverd en verwerkt, maar wanneer aanlevering van gegevens door de deelnemer en/of de opdrachtgever achterwege blijft, zal de aanlevering van de gegevens en dus de verwerking van de premie ook pas op een later moment plaatsvinden.

Dergelijke mutaties worden niet met terugwerkende kracht verwerkt in de administratie, aangezien het moment van aanlevering bepalend is voor de verwerking door Flexsecurity. De enige, uitzonderlijke situatie waarin wel sprake kan zijn van mutaties met terugwerkende kracht, betreft de situatie van te laat of onjuist aangeleverde gegevens door de aangesloten werkgevers. In die situatie, die overigens sporadisch voorkomt, geldt dat de werkgever verplicht is om de bijkomende kosten in termen van gemist rendement te vergoeden. Dit is vastgelegd in de uitvoeringsovereenkomst. Daarmee wordt voorkomen dat de verwerking van mutaties kan leiden tot benadeling van individuele deelnemers of groepen van deelnemers indien dit risico zou worden gedragen door de totale groep. Hierdoor kan er geen sprake zijn van mutaties die met terugwerkende kracht worden doorgevoerd die consequenties zouden moeten hebben voor het verdelen van het fondsvermogen op het moment van invaren.

### 5.13 Oordeel Sleutelfunctiehouder interne audit

(20250526 SPF - *Opinie SFHA - Implementatieplan WTP.pdf*)

#### **"Voldoende datakwaliteit"**

*Om een voldoende kwaliteit van de data te borgen is fase 1 t/m 6 van het kader datakwaliteit van de Pensioenfederatie gevolgd en gedocumenteerd. Fase 1 t/m 4 is in april 2025 afgerond. Bij deze fases zijn positieve opinies van alle sleutelfunctiehouders verstrekt, waaronder die van interne audit. Op 12 mei 2025 heeft de externe auditor zijn rapport opgeleverd over zijn overeengekomen specifieke werkzaamheden (fase 5). Hierin staan vier opmerkingen, die opvolging van het bestuur vragen, omdat de verwachte specifieke werkzaamheden niet (geheel) overeenkomen met de feitelijke bevindingen.*

*Het bestuur heeft een reactie gegeven op de bevindingen van de externe auditor in hoofdstuk 3 van het overkoepelende Besluitvormingsdocument Verificatie van uitgevoerde werkzaamheden datakwaliteit, versie 16 mei 2025 (20250516 Besluitvormingsdocument AUP Flexsecurity DEF (vastgesteld)). Daarin is voldoende uitgelegd dat zonder het uitbreiden van beschrijvingen met inachtneming van nog te volgen resterende acties uit de get clean fase en vervolgacties uit de stay clean fase de restrisiko's beperkt zijn/blijven en dat de risico's zich binnen het vastgestelde risicokader bevinden. De bevindingen leiden derhalve niet tot aanvullende acties. Dit besluitvormingsdocument is te zien als de afrondende notitie van het kader datakwaliteit (fase 6). Uit de interne audit tot en met fase 4 resteert vanuit interne audit nog één aanbevelingen, die door het bestuur is onderschreven en het bestuur heeft aangegeven deze tijdig op te volgen.*

- Werk de stay clean fase verder uit in een plan van aanpak.*

*Nu het hele proces ten behoeve van het invaardossier is afgerond, blijft vanuit interne audit het in januari 2025 afgegeven positieve oordeel gehandhaafd, dat Flexsecurity voldoende heeft onderbouwd dat de datakwaliteit bij invaren van voldoende niveau is en dat resterende uit te voeren correctiewerkzaamheden voorafgaand aan het invaren naar verwachting leiden tot een acceptabel Restrisico."*

## 6 Invaren

Het aanwenden van de waarde van pensioenkapitalen bij het pensioenfonds overeenkomstig de gewijzigde pensioenovereenkomsten wordt invaren genoemd. Invaren is onder Wtp de wettelijke standaard. Alleen onder bepaalde voorwaarden kan hiervan worden afgeweken.

Voor de beoordeling van gevolgen van invaren zijn de werkgever en bestuur van Flexsecurity op elkaar aangewezen. Middels een iteratief proces waarbij (voorlopige) besluiten over-en-weer benodigd zijn, komt een Wtp-product tot stand inclusief het besluit om al dan niet in te varen. De hiernavolgende paragrafen kunnen de suggestie wekken dat ofwel de werkgever ofwel het bestuur van Flexsecurity bepaalde besluiten “stand-alone” hebben genomen, maar alle besluiten zijn binnen een brede context genomen en getoetst.

Flexsecurity heeft een vrijstelling voor deelname aan de sectorbrede pensioenregeling die wordt uitgevoerd door StiPP. Voorwaarde is dat de pensioenregeling die Flexsecurity uitvoert minimaal gelijkwaardig is aan de pensioenregeling van StiPP. Op 13 december 2024 heeft StiPP haar implementatieplan vastgesteld met daarin de Wtp-regeling die StiPP zal uitvoeren. In dit plan is een voorbehoud opgenomen over de exacte inhoud van de pensioenregeling, aangezien deze samenhangt met externe ontwikkelingen (met name de ontwikkeling van de rente). In dit hoofdstuk is uitgegaan van de pensioenregeling bij StiPP zoals gepubliceerd via het implementatieplan. Als deze pensioenregeling in de tussenliggende periode tot de transitiedatum aangepast zou worden, moet de pensioenregeling bij Flexsecurity voor de deelnemers in de uitzendsector in beginsel eveneens aangepast worden en wijzigt hetgeen in dit hoofdstuk is opgenomen.

Disclaimer: de in dit hoofdstuk gepresenteerde bedragen en percentages kunnen wijzigen in de tijd. Op het invaarmoment (of vlak daarvoor) worden bedragen en percentages pas definitief, mede afhankelijk van de keuzes van StiPP.

### 6.1 Werkwijze invaren (proces)

#### 6.1.1 Het verzoek van de werkgever om in te varen

De werkgever heeft op 27 november 2024 (*20241127 Transitieplan Flexsecurity DEF.pdf*) Flexsecurity verzocht om, in lijn met het wettelijke standaardpad, in te varen, mits de tot de transitiedatum opgebouwde pensioenkapitalen ongewijzigd zullen blijven dan wel uitsluitend zullen worden verhoogd als gevolg van een toedeling van eventueel resterend fondsvermogen op de transitiedatum of als gevolg van compensatiemaatregelen. In ieder geval mag er als gevolg van de transitie geen herverdeling van opgebouwde pensioenkapitalen plaatsvinden. De argumenten voor invaren zijn als volgt:

- Het is voor de pensioendeelnemers en pensioenuitvoerder logisch om pensioenkapitalen uit de oude en de nieuwe regeling samen te voegen, hetgeen wordt bereikt met invaren.
- Het invaren vereenvoudigt de communicatie.
- Er zal door invaren sprake zijn van één uniforme regeling per deelnemerspopulatie (uitzenden respectievelijk payroll), waardoor de uitvoerbaarheid en uitlegbaarheid van beide regelingen optimaal kan worden geborgd.
- Vanuit de toegekende vrijstelling voor de verplichte pensioenregeling in de uitzendsector (uitgevoerd door StiPP) is het wenselijk om een vergelijkbaar type pensioenregeling te houden en daarom, net als StiPP, in te varen.

### *Besluit van Flexsecurity om in te varen*

Het bestuur van Flexsecurity heeft, horende het advies van het verantwoordingsorgaan, besloten het verzoek van de werkgever tot invaren in te willigen (*20250528 Invaarbesluit DEF (vastgesteld).pdf*). De visitatiecommissie heeft zich een oordeel kunnen vormen over het voorgenomen besluit tot invaren met inbegrip van het aanwenden van het vermogen. Het bestuur onderschrijft de argumentatie van de werkgever die ten grondslag ligt aan het verzoek tot invaren. Het bestuur heeft bij de besluitvorming tot invaren meegewogen dat:

- Invaren het wettelijke standaardpad is;
- Geconstateerd is dat bij invaren de standaardmethode en daarbij behorende standaardregel kan worden gehanteerd;
- Bij en door invaren de transitiedoelstellingen zoals geformuleerd door de werkgever kunnen worden bereikt;
- Het fonds door invaren (resterend) fondsvermogen kan toebedelen aan (gewezen) deelnemers daar waar dat in het huidige (FTK-)stelsel niet gebeurt;
- De verdeling van het (resterende) vermogen bij invaren conform (transitie)doelstellingen kan plaatsvinden;
- De toets op evenwichtigheid bij invaren slaagt;
- De kosten van het uitvoeren van meerdere pensioenregelingen in twee verschillende stelsels (veel) hoger zijn dan bij het uitvoeren van één pensioenregeling;
- Het verantwoordingsorgaan positief heeft geadviseerd over het voorgenomen besluit tot invaren.

### **Premiestelling en voorwaardelijkheden**

Zoals in de inleiding (paragraaf 1.3) is genoemd geldt vanaf het moment van invaren een aangepaste pensioenregeling voor de uitzendsector. De premiestelling van Flexsecurity kan pas definitief worden, zodra StiPP de hoogte van het verzekerde nabestaandenpensioen definitief heeft vastgesteld.

De premiehoogte is vastgesteld door de werkgever en gelijk aan de premiehoogte bij de pensioenregeling van StiPP. Met deze premie worden diverse componenten van de pensioenregeling gefinancierd. De omvang van de benodigde financiering hangt af van fluctuerende uitgangspunten (zoals rentestand), maar ook van besluitvorming bij StiPP. Om die reden is het noodzakelijk dat een financieringsdoel de resultante is (meebeweegt), wetende dat de totale premiehoogte een gegeven is. Vanuit de werkgever is ervoor gekozen om, in lijn met de besluitvorming van de sociale partners in de uitzendsector, het verzekerde nabestaandenpensioen de resultante te laten zijn, maar met de kanttekening dat het verzekerde nabestaandenpensioen minimaal gelijk moet zijn aan de dekking bij StiPP. Mocht door de besluitvorming bij StiPP of door andere externe oorzaken, het verzekerde nabestaandenpensioen niet kunnen wijzigen, dan kan dit financieringsdoel niet langer de resultante zijn. Het bestuur van Flexsecurity heeft besloten dat vanaf dat moment het financieringsdoel "operationele reserve" als resultante fungeert. Dit kan ertoe leiden dat er meer of minder middelen beschikbaar zijn voor dit financieringsdoel. Bij de initiële vulling van de operationele reserve houdt het bestuur van Flexsecurity rekening met deze fluctuatie.

Na ontvangst van het transitieplan d.d. 27 november 2024 heeft het bestuur van Flexsecurity vier toetsen uitgevoerd: een juridische, een uitvoeringstechnische, een financierings- en een evenwichtigheidstoets. De uitkomst van deze toetsen heeft geleid tot een opdrachtaanvaarding onder voorwaarden (*20250528 Opdrachtaanvaarding Flexsecurity DEF (vastgesteld).pdf*). Deze opdrachtaanvaarding is vastgesteld door het bestuur op 28 mei 2025. Flexsecurity heeft een monitorings- en evaluatiecyclus vastgesteld voor de periode van mei 2025 tot de transitiedatum. Deze cyclus omvat twee tussentijdse momenten waarin de vier toetsen opnieuw worden uitgevoerd.

Dit zijn de momenten met peildatum 1 juli 2025 en 1 oktober 2025. De keuzes en besluiten, waaronder begrepen de hoogte van het verzekerde nabestaandenpensioen, worden op basis van de gegevens beschikbaar op peilmoment 1 oktober 2025 genomen. De definitieve besluitvorming omtrent de opdrachtaanvaarding zal daarmee plaatsvinden tussen 1 oktober 2025 en 31 december 2025.

### 6.1.2 Invulling besluit inzake omrekenmethoden en aanwenden vermogen

#### Omrekenmethoden

In geval van invaren dient Flexsecurity een keuze te maken tussen twee omrekenmethoden: de standaardmethode en de value based ALM-methode (vba-methode). Bij gebruik van standaardmethode is er de mogelijkheid om te kiezen voor de afslag "kapitaal = kapitaal", dan wel te werken met kasstromen en een spreidingstermijn. De Pensioenwet stelt dat de standaardmethode wordt toegepast bij invaren, tenzij de vba-methode de "bijzondere kenmerken van de pensioenregeling en het pensioenfonds" beter modelleert.

In navolging van de werkgever, meent het bestuur van Flexsecurity dat er geen bijzondere kenmerken van de pensioenregeling en het pensioenfonds zijn die het gebruik van de vba-methode rechtvaardigen. Om die reden heeft het bestuur van Flexsecurity besloten om de standaardmethode toe te passen.

#### Standaardregel

Aangezien de standaardmethode wordt toegepast, moet een besluit worden genomen over de exacte invulling hiervan via de standaardregel. Aangezien Flexsecurity alleen (gewezen) deelnemers met pensioenkapitalen heeft, is gekozen voor het uitgangspunt "kapitaal = kapitaal" <sup>3</sup>. Hierdoor is het niet vereist om kasstromen op te stellen en is ook de spreidingstermijn niet van belang. Het resultaat van deze keuze komt overeen met de gekozen route van de werkgever (wel kasstromen met een spreidingstermijn van één jaar).

#### Aanwending vermogen

Een pensioenfonds is bij het invaren onder voorwaarden bevoegd om -op verzoek van de werkgever- het vermogen, met uitzondering van het minimaal vereist eigen vermogen, van het pensioenfonds aan te wenden voor de compensatie van deelnemers door het toekennen van extra pensioenaanspraken en vervolgens het verhogen van individuele pensioenkapitalen door het verdelen van de overgebleven reserves. De werkgever heeft de volgende prioritering vastgesteld bij het verdelen van het onverdeelde vermogen van het pensioenfonds:

| Prioritering | Aanwending onverdeeld vermogen t.b.v.                                                               |
|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1            | Verplichte buffer individuele pensioenkapitalen                                                     |
| 2            | Operationele reserve                                                                                |
| 3            | Kostenvoorziening                                                                                   |
| 4            | Verhoging voorziening arbeidsongeschiktheid en financiering compensatieregeling arbeidsongeschikten |
| 5            | Financiering compensatieregeling                                                                    |

<sup>3</sup> Het gaat om artikel 1, lid 1 Regeling Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling waarin staat "Voor opgebouwde pensioenaanspraken of variabele uitkeringen die voortvloeien uit een premieovereenkomst is de contante waarde voor gelijk aan het kapitaal voortvloeiend uit de beschikbaar gestelde premies."

| Prioritering | Aanwending onverdeeld vermogen t.b.v.   |
|--------------|-----------------------------------------|
| 6            | Verhoging individuele pensioenkapitalen |

*Figuur 11: Prioritering verdelen van het onverdeeld vermogen van het pensioenfonds, zoals vastgesteld door de werkgever*

Is op het invaarmoment onvoldoende vermogen aanwezig om alle beoogde doelen te financieren, dan zal de "verhoging individuele pensioenkapitalen" (voorrangsregel 6) als eerste komen te vervallen. Is er daarna nog steeds onvoldoende vermogen aanwezig, dan zal er minder vermogen beschikbaar zijn voor de compensatieregeling (voorrangsregel 5).

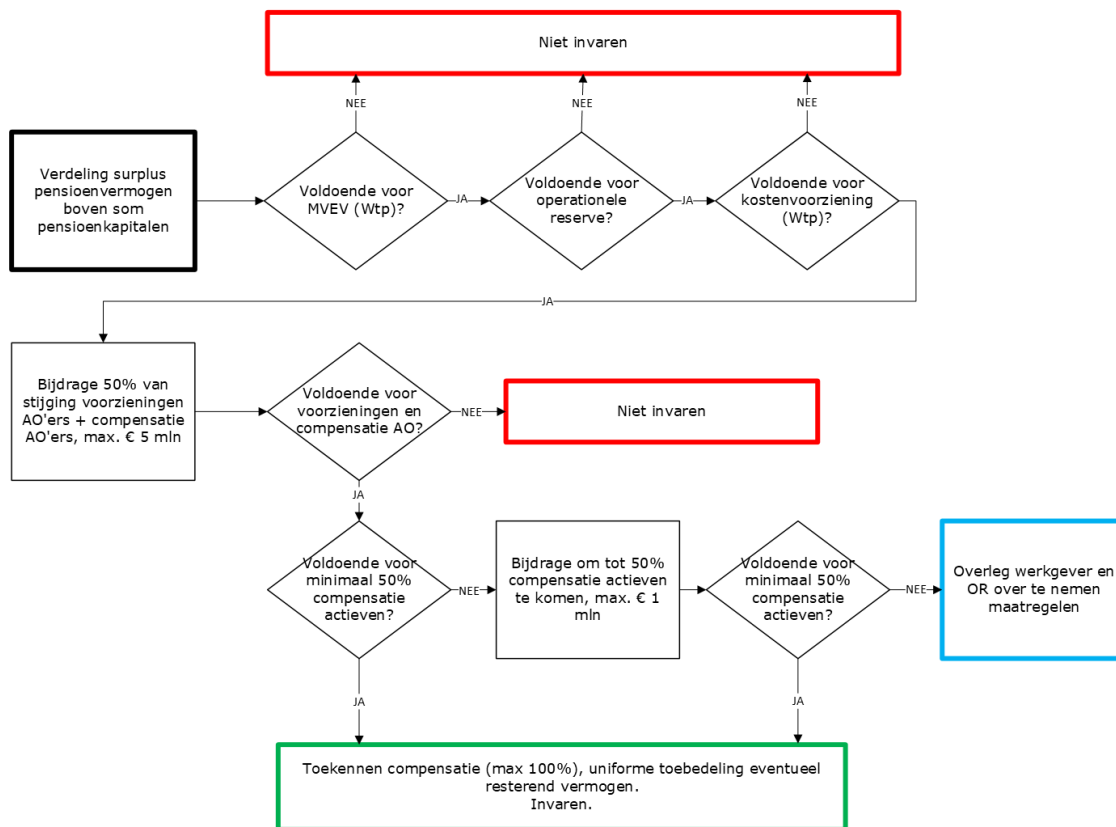
Sociale partners hebben in het transitieplan bandbreedtes bepaald waarbinnen invaren doorgang kan vinden. Het bestuur heeft in het evenwichtigheidskader deze bandbreedtes ook vastgesteld. Een van de bandbreedtes ziet toe op het toepassen van voorrangsregel 5 (zie paragraaf 6.8.8). Mocht niet worden voldaan aan deze bandbreedte, dan stelt de werkgever een bedrag van maximaal € 1 miljoen beschikbaar ten behoeve van de financiering van de compensatiemaatregelen. Indien ondanks deze extra bijdrage van de werkgever de minimale compensatie van 50% van de beoogde hoogte niet kan worden gerealiseerd, is de conclusie dat de transitie niet kan plaatsvinden binnen de door de werkgever en het pensioenfonds gestelde condities en zullen partijen in overleg treden over de te nemen maatregelen en aangepaste besluitvorming.

Het bestuur van Flexsecurity heeft de door de werkgever vastgestelde voorrangsregels ten aanzien van het onverdeelde vermogen beoordeeld en besloten deze ongewijzigd over te nemen.

In de hiernavolgende paragrafen wordt beschreven hoe het pensioenfonds invulling heeft gegeven aan de getoonde prioritering.

## 6.2 Beschrijving hoe het pensioenfonds wenst om te gaan met opgebouwde rechten

Bij het invaren wordt het totale pensioenvermogen van Flexsecurity verdeeld op basis van de vastgestelde voorrangsregels. In het transitieplan heeft de werkgever aangegeven onder voorwaarden bereid te zijn tot het leveren van financiële bijdragen om het invaren succesvol te laten verlopen. In Figuur 12 is via een stroomschema aangegeven hoe het surplus van het pensioenvermogen wordt verdeeld. Het gaat hierbij om het meerdere ten opzichte van de som van de pensioenkapitalen. Voorafgaand aan het doorlopen van dit stroomschema worden alle benodigde financiële gegevens verzameld c.q. bepaald.



Figuur 12: Stroomschema verdeling van het surplus pensioenvermogen. Van het pensioenvermogen worden eerst de pensioenkapitalen afgezonderd op basis van de standaardregel, waarna dit stroomschema wordt doorlopen voor het surplus.

Voor de situatie per 31 december 2024 geldt in de basisvariant de volgende invulling van dit stroomschema.

| Berekeningsstap                                         | Vermogen (x € 1.000) |
|---------------------------------------------------------|----------------------|
| Pensioenvermogen per 31-12-2024                         | 688.030              |
| Afzonderen pensioenkapitalen (1-op-1 over)              | -600.365             |
| Surplus (t.b.v. stroomschema)                           | 87.665               |
| Q: Voldoende voor MVEV (Wtp)? Ja                        | -16.681              |
| Q: Voldoende voor operationele reserve? Ja              | -4.087               |
| Q: Voldoende voor kostenvoorziening (Wtp)? Ja           | -18.968              |
| Bijdrage werkgever voor voorzieningen en compensatie AO | +4.839               |
| Stijging voorzieningen AO: 8.468                        |                      |
| Compensatie AO: 1.210                                   |                      |
| Bijdrage werkgever: max (5 mln; 50% x [8.468+1.210])    |                      |
| Q: Voldoende voor voorzieningen en compensatie AO? Ja   | -37.782              |
| Bijdrage werkgever voor compensatie actieven            | +0                   |
| Compensatie actieven: 2.350                             |                      |
| Beschikbaar vermogen: 14.986 (voldoende voor 100%)      |                      |
| Q: Voldoende voor minimaal 50% compensatie actieven? Ja | -2.350               |
| Beschikbaar voor toedeling                              | 12.636               |

Figuur 13: Verdeling pensioenvermogen in de basisvariant op basis van het stroomschema uit Figuur 12

Uit Figuur 13 blijkt dat er in de basisvariant sprake is van een bedrag t.b.v. toedeling van 12.636. Dit bedrag wordt uniform verdeeld over alle (gewezen) deelnemers. Hun totale pensioenkapitaal is gelijk aan 600.365 (1-op-1 overgezet) + 1.210 (compensatie AO) + 2.350 (compensatie actieven), dus 603.925. Dit leidt tot een uniforme verhoging van afgerond 2,09% (12.636/ 603.925).

De volgende paragrafen geven een nadere beschrijving van de verdeling van het vermogen.

### 6.2.1 Vermogen voor MVEV

Onder Wtp staat, net als onder de huidige situatie, een minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) op de balans. Op de huidige balans van Flexsecurity is op dit moment ook sprake van een minimaal vereist eigen vermogen. Het MVEV onder Wtp is echter fors hoger (ongeveer 8 miljoen) door wijziging van de pensioentoezegging. Er is sprake van een toename van overlijdensrisico (door hoger verzekerd partnerpensioen en grotere groep van verzekerden). Het overlijdensrisico is onderdeel van het MVEV, waardoor dit MVEV toeneemt. Net als in de huidige situatie is het voornemen om het overlijdensrisico volledig te verzekeren. Op grond van gebruikelijke toepassing door DNB kan bij de berekening van het MVEV volstaan worden met een vermindering van deze component van 50% indien het overlijdensrisico volledig verzekerd is.

In Figuur 13a is het berekende MVEV in de basisvariant, als ook in de varianten met een rentestijging respectievelijk rentedaling opgenomen. Hierbij is een uitsplitsing gemaakt naar de verschillende onderliggende risico's. Duidelijk is dat het overlijdensrisico de meeste impact heeft op het MVEV en tevens het meest gevoelig is voor de rente.

| Bedragen x € 1.000           | Rentestijging<br>1%-punt | Basis         | Rentedaling<br>1%-punt |
|------------------------------|--------------------------|---------------|------------------------|
| Beleggings- en beheerrisico  | 3.305                    | 3.547         | 3.830                  |
| Overlijdensrisico            | 9.634                    | 11.926        | 15.245                 |
| Arbeidsongeschiktheidsrisico | 1.208                    | 1.208         | 1.208                  |
| <b>Totaal MVEV</b>           | <b>14.147</b>            | <b>16.681</b> | <b>20.283</b>          |

Figuur 13a: Berekende MVEV in de basisvariant, bij een rentestijging met 1%-punt en bij een rentedaling met 1%-punt.

### 6.2.2 Operationele reserve

Zowel in de huidige situatie als onder Wtp fungeert het eigen vermogen als buffer voor verschillende operationele risico's. Onder Wtp wordt dit echter explicieter gemaakt door het vormen van een specifieke operationele reserve. Het fonds onderkent de volgende risico's die worden opgevangen in de operationele reserve:

1. Vermogen voor het opvangen van negatieve resultaten door wijzigingen van de voorzieningen voor risico fonds en/of het MVEV;
2. Vermogen in verband met mogelijk onjuiste vaststelling FTK-pensioenkapitalen (datafouten);
3. Vermogen voor actuariële resultaten gedurende de eerste jaren;
4. Vermogen voor voorziening arbeidsongeschikten i.v.m. achterstanden en correcties UWV en
5. Kosten van juridische procedures met betrekking tot invaren.

Het bestuur heeft besloten over de benodigde omvang van de operationele reserve, zowel in de basisvariant als bij gevoeligheidsanalyses (zie Figuur 14). De hierboven beschreven risico's worden na het invaarmoment gedekt vanuit het eigen vermogen (zijnde de algemene en operationele reserve). In principe wordt het risico gedragen vanuit de algemene reserve, tenzij het gaat om een van de gespecificeerde doelen van de operationele reserve. In het laatste geval neemt de operationele reserve af, maximaal met het vermogen bestemd voor het betreffende doel.

| Risico                                                                                                                     | Rentestijging<br>1%-punt | Basis        | Rentedaling<br>1%-punt |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------|------------------------|
| Vermogen voor het opvangen van negatieve resultaten door wijzigingen van de voorzieningen voor risico fonds en/of het MVEV | 1.716                    | 2.137        | 2.752                  |
| Vermogen in verband met onjuiste vaststelling FTK-pensioenkapitaal (datafouten)                                            | 200                      | 200          | 200                    |
| Vermogen voor actuariële resultaten gedurende de eerste jaren                                                              | 500                      | 500          | 500                    |
| Vermogen voor voorziening arbeidsongeschikten i.v.m. achterstanden UWV                                                     | 750                      | 750          | 750                    |
| Kosten van juridische procedures met betrekking tot invaren                                                                | 500                      | 500          | 500                    |
| <b>Totale omvang</b>                                                                                                       | <b>3.666</b>             | <b>4.087</b> | <b>4.702</b>           |

Figuur 14: Gehanteerde vulling operationele reserve in de basisvariant, bij een rentestijging met 1%-punt en bij een rentedaling met 1%-punt.

Uit Figuur 14 blijkt dat het grootste deel van de operationele reserve bestemd is voor het opvangen van negatieve resultaten van de voorzieningen voor risico fonds en/of het MVEV. De doelstelling van het pensioenfonds is dat een negatieve renteschok van 1%-punt kan worden opgevangen.

Het grootste deel van deze schok wordt geabsorbeerd door de beleggingen die tegenover deze balansposten worden aangehouden <sup>4</sup>. De omvang van de operationele reserve voor de overige doelen is niet afhankelijk van de rentestand.

Het bestuur heeft het voornemen om uiterlijk drie jaar na het invaarmoment vast te stellen welk deel van de operationele reserve niet is gebruikt voor de omschreven doelen. Dit batige saldo wordt vervolgens op dat moment verdeeld over de op dat moment binnen het fonds aanwezige (gewezen) deelnemers en eventuele pensioengerechtigden, waarbij elke betrokkene dezelfde relatieve verhoging van zijn/haar individuele pensioenvermogen ontvangt. Als blijkt dat deze toebedeling niet mogelijk is of kostentechnisch niet verantwoord is, dan wordt het batige saldo van de operationele reserve toegevoegd aan de algemene reserve van het fonds. Een eventuele toebedeling aan de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden zal alleen plaatsvinden indien en voor zover het eigen vermogen van het pensioenfonds na die toedeling hoger is en blijft dan het dan geldende MVEV.

### **6.2.3 Gehanteerde methode voor waardering aanspraken en pensioenrechten**

Zoals in paragraaf 6.1.2 toegelicht heeft het bestuur van Flexsecurity gekozen voor de standaardmethode met de keuze om de opgebouwde pensioenkapitalen één-op-één in te varen.

### **6.2.4 Gebruikte bestuurlijke ruimte binnen de gekozen methode**

Het bestuur van Flexsecurity maakt geen gebruik van bestuurlijke ruimte binnen de standaardmethode om het collectieve pensioenvermogen te herverdelen. De reden hiervoor is tweeledig:

- Ten eerste heeft de werkgever in het transitieplan aangegeven dat er geen sprake mag zijn van herverdeling. Met andere woorden: het verzoek tot invaren geldt alleen als er geen herverdeling is.
- Ten tweede is er -met uitzondering van compensatie voor specifieke deelnemersgroepen (zie volgende paragraaf- sprake van dezelfde uniforme verhoging (of verlaging) van de pensioenkapitalen voor alle (gewezen) deelnemers. Het bestuur vindt dit evenwichtig en uitlegbaar, en ziet daarom geen reden voor herverdeling.

### **6.2.5 Compensatie voor nadelen wijziging premiesystematiek**

De werkgever heeft de wettelijke opdracht om de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel op evenwichtige wijze te realiseren. Met behulp van berekeningen is vastgesteld dat een deel van de actieve en arbeidsongeschikte deelnemers, door het afschaffen van de leeftijdsafhankelijke staffel in de Pluspensioenregeling en de wijziging in de premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid, in de toekomst minder premie zal inleggen dan in de huidige situatie het geval is. De werkgever heeft in overleg met de OR besloten dat het in het kader van een evenwichtige transitie wenselijk is om hiervoor een compensatieregeling in te stellen.

### **Groepen die (niet) in aanmerking komen voor compensatie**

De wetgever heeft bepaald dat de compensatie in het kader van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel uitsluitend relevant is voor actieve deelnemers aan pensioenregelingen.

---

<sup>4</sup> De exacte invulling van het beleggingsbeleid onder Wtp moet nog worden ingevuld. Bij de vaststelling van de operationele reserve is uitgegaan dat 80% van de schok wordt opgevangen vanuit de (niet perfect) meebewegende beleggingen.

Compensatie heeft geen betrekking op het verleden, maar uitsluitend op een nadeel in de toekomstige pensioenopbouw. Voor gewezen deelnemers is compensatie daarom niet aan de orde.

De behoefte van de werkgever om deelnemers te compenseren is relevant voor de actieve deelnemers aan de pensioenregelingen die, als gevolg van de overgang van een leeftijdsafhankelijke premiestelling naar een leeftijdsonafhankelijke premiestelling in het nieuwe pensioenstelsel, in de nieuwe pensioenregeling een lagere premie zullen ontvangen dan in de huidige pensioenregeling. Omdat Flexsecurity uitsluitend beschikbare premieregelingen uitvoert, is de vergelijking tussen de premie in de huidige regeling en de nieuwe regeling eenvoudig te maken. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar de premiehoogte op het moment van de transitie, maar ook naar de ontwikkeling die in de toekomst zou hebben plaatsgevonden. Hierbij is de resterende duur van deelname aan de pensioenregelingen van groot belang.

Op basis van een vergelijking tussen premie-inleg (c.q. vrijgestelde premie) onder FTK en onder Wtp komt een aantal deelnemersgroepen in aanmerking voor compensatie, zoals opgenomen in Figuur 15. Specifieke aandacht is hierbij voor de actieve deelnemers in de Basispensioenregeling. Hoewel de situatie voor deze deelnemersgroep onder de Wtp in principe verbetert, kan het zijn dat deze deelnemers -vanwege de mogelijkheid van doorstroom naar de Pluspensioenregeling- uiteindelijk een achteruitgang ervaren als gevolg van de overgang naar de nieuwe regeling. Het bestuur heeft er daarom voor gekozen om de actieve deelnemers in de Basispensioenregeling ook een compensatie toe te kennen, namelijk dezelfde compensatie als in de Pluspensioenregeling geldt.

| Groep                                                        | Compensatie | Toelichting                                                                                                        |
|--------------------------------------------------------------|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Actieve deelnemers Basispensioenregeling                     | Ja          | Compensatie gelijk aan compensatie voor actieve deelnemers Pluspensioenregeling i.v.m. doorstroom Basis naar Plus. |
| Actieve deelnemers Pluspensioenregeling                      | Ja          | Compensatie indien premie-inleg Wtp lager dan premie-inleg FTK                                                     |
| Actieve deelnemers Payrollpensioenregeling                   | Nee         | Premie-inleg FTK en premie-inleg Wtp identiek                                                                      |
| Arbeidsongeschikte deelnemers Basis- en Pluspensioenregeling | Ja          | Compensatie indien vrijgestelde premie Wtp lager dan vrijgestelde premie FTK                                       |
| Arbeidsongeschikte deelnemers Payrollpensioenregeling        | Nee         | Vrijgestelde premie FTK en vrijgestelde premie Wtp zijn identiek                                                   |
| Gewezen deelnemers                                           | Nee         | Geen premie-inleg of vrijgestelde premie                                                                           |

*Figuur 15: Deelnemersgroepen inclusief vermelding of ze al-dan-niet in aanmerking voor compensatie, inclusief beknopte toelichting*

In de onderstaande paragrafen wordt de compensatie per doelgroep nader uitgewerkt.

### Actieve deelnemers Basis- en Pluspensioenregeling

Voor de beantwoording van de vraag of, en zo ja, welke leeftijdsgroepen van de actieve deelnemers in het Basispensioenregeling en Pluspensioenregeling moeten worden gecompenseerd, zijn twee berekeningen gemaakt voor de verwachte pensioenkapitalen op pensioendatum. De kenmerken van beide berekeningen zijn opgenomen in Figuur 16. Uit deze tabel volgt dat het enige gewijzigde kenmerk de premie-inleg is.

| Kenmerk           | Berekening huidige premie-inleg | Berekening nieuwe premie-inleg | Verschil |
|-------------------|---------------------------------|--------------------------------|----------|
| Aantal scenario's | 10.000                          | 10.000                         | Nee      |
| Scenario'set      | DNB-P-set 2025-Q1               | DNB-P-set 2025-Q1              | Nee      |
| Lifecycle         | Default                         | Default                        | Nee      |

|                                                    |                                                             |                                                     |     |
|----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-----|
| <b>Maatmenskenmerken (salaris, kapitaal, etc.)</b> | Op basis van deelnemersbestand per 31 december 2024         | Op basis van deelnemersbestand per 31 december 2024 | Nee |
| <b>Opbouwperiode</b>                               | Op basis van vertrekken (ontslag, sterfte, etc.)            | Op basis van vertrekken (ontslag, sterfte, etc.)    | Nee |
| <b>Premie-inleg</b>                                | Leeftijdsafhankelijke premiestaffel<br>Pluspensioenregeling | Leeftijdsonafhankelijke premie (20%)                | Ja  |
| <b>Meetmoment</b>                                  | Pensioendatum (67 jaar)                                     | Pensioendatum (67 jaar)                             | Nee |
| <b>Kosten op pensioendatum</b>                     | 0%                                                          | 0%                                                  | Nee |

Figuur 16: Kenmerken onderliggend aan compensatieberekeningen voor actieve deelnemers

Indien voor een bepaalde leeftijd het met rendement contant gemaakte verwachte pensioenkapitaal op het meetmoment op basis van de huidige premie-inleg hoger is dan op basis van de nieuwe premie-inleg, wordt er een compensatiebedrag bepaald. Dit compensatiebedrag is zodanig dat, rekening houdend met rendement, het geconstateerde verschil in verwacht pensioenkapitaal op pensioendatum wordt opgeheven. Het compensatiebedrag wordt omgerekend naar een percentage van de pensioengrondslag per heden en dit compensatiepercentage is leidend voor alle individuele deelnemers van dezelfde leeftijd. In Figuur 17 zijn de compensatiepercentages opgenomen op basis van de hierboven genoemde kenmerken.

| <b>Leeftijd</b>    | <b>Compensatiepercentage (%van PG)</b> |
|--------------------|----------------------------------------|
| <b>t/m 59 jaar</b> | 0,0%                                   |
| <b>60 jaar</b>     | 3,39%                                  |
| <b>61 jaar</b>     | 3,62%                                  |
| <b>62 jaar</b>     | 3,99%                                  |
| <b>63 jaar</b>     | 4,61%                                  |
| <b>64 jaar</b>     | 5,62%                                  |
| <b>65 jaar</b>     | 7,28%                                  |
| <b>66 jaar</b>     | 4,52%                                  |

Figuur 17: Compensatiepercentages voor actieve deelnemers in de Basis- en Pluspensioenregeling.

De werkgever heeft er, net als de sociale partners in de uitzendsector, op grond van uitvoeringstechnische overwegingen voor gekozen om bij het toekennen van compensatie niet op individueel niveau rekening te houden met mogelijke voor- of nadelen van invaren. De compensatie wordt per leeftijd op de transitiedatum vastgesteld en iedere actieve deelnemer in het uitzendpensioen met de betreffende leeftijd op transitiedatum<sup>5</sup> ontvangt de eenmalige compensatie als percentage van de pensioengrondslag. De compensatie wordt toegekend in de vorm van een eenmalige verhoging van het individuele pensioenkapitaal op het invaarmoment. Het bestuur heeft gekozen voor deze vorm van compensatie, vanwege de gemiddeld korte verblijftijd bij het pensioenfonds van deelnemers en vanwege de technische eenvoud van deze oplossing.

<sup>5</sup> Vanwege de specifieke kenmerken van de uitzendsector heeft de werkgever besloten om deze compensatieregeling niet uitsluitend toe te passen ten aanzien van de actieve deelnemers op de transitiedatum, maar aan alle actieve deelnemers in de betreffende leeftijdsgroepen die in de eerste drie perioden ofwel de eerste 12 weken na de transitiedatum werkzaam zijn en die ook voor de transitiedatum actieve deelnemers waren.

De omvang van de compensatie is zeer afhankelijk van de (karakteristieken van de) deelnemerspopulatie van Flexsecurity. Deze karakteristieken kunnen en zullen per meetmoment verschillen. De uitgangspunten van de compensatieberekening zoals verwoord in deze paragraaf staan vast. De uitkomsten van de berekening, en daarmee de definitieve compensatiepercentages worden vastgesteld op basis van het deelnemersbestand per 31 december 2025 en de op dat moment van toepassing zijnde scenario'set van DNB.

### Arbeidsongeschikte deelnemers Basis- en Pluspensioenregeling

Voor de beantwoording van de vraag of, en zo ja, welke groepen van de arbeidsongeschikte deelnemers in het Basis- en Pluspensioenregeling moeten worden gecompenseerd, zijn twee berekeningen gemaakt voor de verwachte pensioenkapitalen op pensioendatum. De kenmerken van beide berekeningen zijn opgenomen in Figuur 18. Uit deze tabel volgt dat het enige gewijzigde kenmerk de vrijgestelde premie is.

| Kenmerk                                            | Berekening huidige premie-inleg                             | Berekening nieuwe premie-inleg                                                                                                                                                                | Vershil |
|----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| <b>Aantal scenario's</b>                           | 10.000                                                      | 10.000                                                                                                                                                                                        | Nee     |
| <b>Scenario'set</b>                                | DNB-P-set 2025-Q1                                           | DNB-P-set 2025-Q1                                                                                                                                                                             | Nee     |
| <b>Lifecycle</b>                                   | Default                                                     | Default                                                                                                                                                                                       | Nee     |
| <b>Maatmenskenmerken (salaris, kapitaal, etc.)</b> | Op basis van AO-bestand per 31 december 2024                | Op basis van AO-bestand per 31 december 2024                                                                                                                                                  | Nee     |
| <b>Opbouwperiode</b>                               | Op basis van vertrekken (ontslag, sterfte, etc.)            | Op basis van vertrekken (ontslag, sterfte, etc.)                                                                                                                                              | Nee     |
| <b>Vrijgestelde premie-inleg</b>                   | O.b.v. huidige vrijstelling (ongewijzigd tot pensioendatum) | Leeftijdsonafhankelijke premie (20%), indien in dienst bij RGN op 1 <sup>e</sup> WIA-dag<br><br>Leeftijdsonafhankelijke premie (14%), indien niet in dienst bij RGN op 1 <sup>e</sup> WIA-dag | Ja      |
| <b>Meetmoment</b>                                  | Pensioendatum (67 jaar)                                     | Pensioendatum (67 jaar)                                                                                                                                                                       | Nee     |
| <b>Kosten op pensioendatum</b>                     | 0%                                                          | 0%                                                                                                                                                                                            | Nee     |

Figuur 18: Kenmerken onderliggend aan compensatieberekeningen voor arbeidsongeschikte deelnemers

Indien voor een bepaalde leeftijd het met rendement contant gemaakte verwachte pensioenkapitaal op het meetmoment op basis van de huidige premie-inleg hoger is dan op basis van de nieuwe premie-inleg, wordt er een compensatiebedrag bepaald. Dit compensatiebedrag is zodanig dat, rekening houdend met rendement, het geconstateerde verschil in verwacht pensioenkapitaal op pensioendatum wordt opgeheven. Het compensatiebedrag wordt omgerekend naar een percentage van de pensioengrondslag per heden en dit compensatiepercentage is leidend voor alle individuele deelnemers met dezelfde kenmerken. In Figuur 19 zijn de compensatiepercentages opgenomen op basis van de hierboven genoemde kenmerken.

| Leeftijd       | 14,1% > 14,0% | 17,4% > 14,0% | 21,5% > 14,0% | 25,8% > 14,0% | 21,5% > 20,0% | 25,8% > 20,0% |
|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| <b>50 jaar</b> | 1,37%         |               |               |               |               |               |
| <b>51 jaar</b> | 1,30%         |               |               |               |               |               |
| <b>52 jaar</b> | 1,23%         |               |               |               |               |               |
| <b>53 jaar</b> | 1,15%         |               |               |               |               |               |
| <b>54 jaar</b> | 1,08%         |               |               |               |               |               |

|                |       |        |        |        |       |        |
|----------------|-------|--------|--------|--------|-------|--------|
| <b>55 jaar</b> | 1,01% | 34,34% |        |        |       |        |
| <b>56 jaar</b> | 0,94% | 31,81% |        |        |       |        |
| <b>57 jaar</b> | 0,86% | 29,23% |        |        |       |        |
| <b>58 jaar</b> | 0,78% | 26,60% |        |        |       |        |
| <b>59 jaar</b> | 0,70% | 23,94% |        |        |       |        |
| <b>60 jaar</b> | 0,62% | 21,19% | 46,74% |        | 9,35% |        |
| <b>61 jaar</b> | 0,54% | 18,40% | 40,59% |        | 8,12% |        |
| <b>62 jaar</b> | 0,46% | 15,52% | 34,23% |        | 6,85% |        |
| <b>63 jaar</b> | 0,37% | 12,60% | 27,79% |        | 5,56% |        |
| <b>64 jaar</b> | 0,28% | 9,58%  | 21,13% |        | 4,23% |        |
| <b>65 jaar</b> | 0,19% | 6,50%  | 14,34% | 22,57% | 2,87% | 11,09% |
| <b>66 jaar</b> | 0,10% | 3,32%  | 7,32%  | 11,52% | 1,46% | 5,66%  |

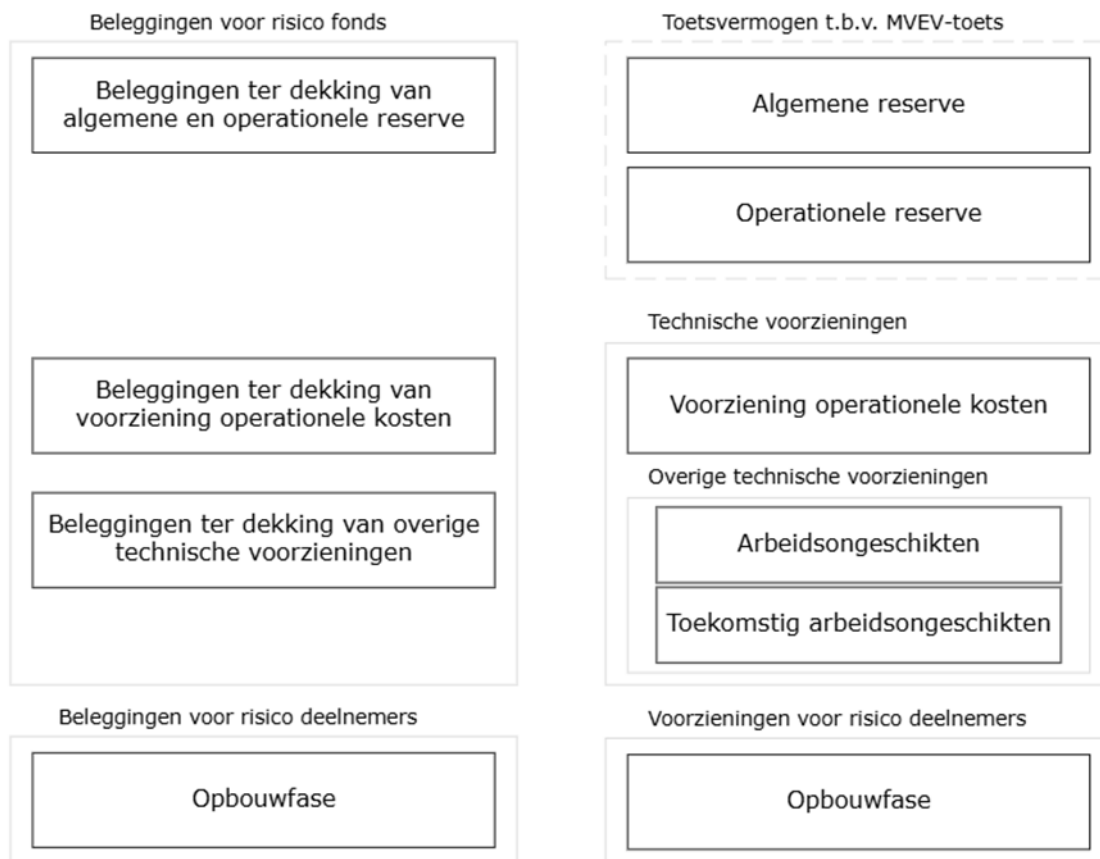
Figuur 19: Compensatiepercentages voor arbeidsongeschikte deelnemers in de basisvariant. De kolomkoppen geven aan wat het vrijstellingspercentage onder FTK was (eerste percentage) en wat het vrijstellingspercentage onder Wtp wordt (tweede percentage).

Uit Figuur 19 blijkt dat het compensatiepercentage samenhangt met leeftijd, het huidige vrijstellingspercentage en het vrijstellingspercentage onder Wtp.

### 6.2.6 Financiële opzet en wisselwerking balansposten

Het fonds heeft aandacht besteed aan de financiële opzet onder Wtp door na te gaan hoe balansposten onder Wtp met elkaar interacteren. In bijlage 5 is aan de hand van de belangrijkste mutaties bij het pensioenfonds inzicht gegeven in financiële stromen. Hierbij wordt onderstaande balans gebruikt (Figuur 20), waarbij de naamgeving van balansposten aansluit bij RJ-610 <sup>6</sup>.

<sup>6</sup> De Raad voor de Jaarverslaglegging heeft in RJ-uiting 2024-16 de definitief gewijzigde richtlijn 610 "Pensioenfondsen" gepubliceerd: <https://www.rjnet.nl/uitingen/2024/2024-16/>



Figuur 20: De Wtp-balans van Flexsecurity op basis van naamgeving uit RJ-610. Links staan de activa-posten (beleggingen) en rechts de passiva-posten (voorzieningen en reserves).

### 6.3 Arbeidsongeschiktheidspensioen

De huidige pensioenregeling van Flexsecurity kent geen arbeidsongeschiktheidspensioen. De door sociale partners voorgestelde pensioenregeling onder Wtp kent eveneens geen arbeidsongeschiktheidspensioen.

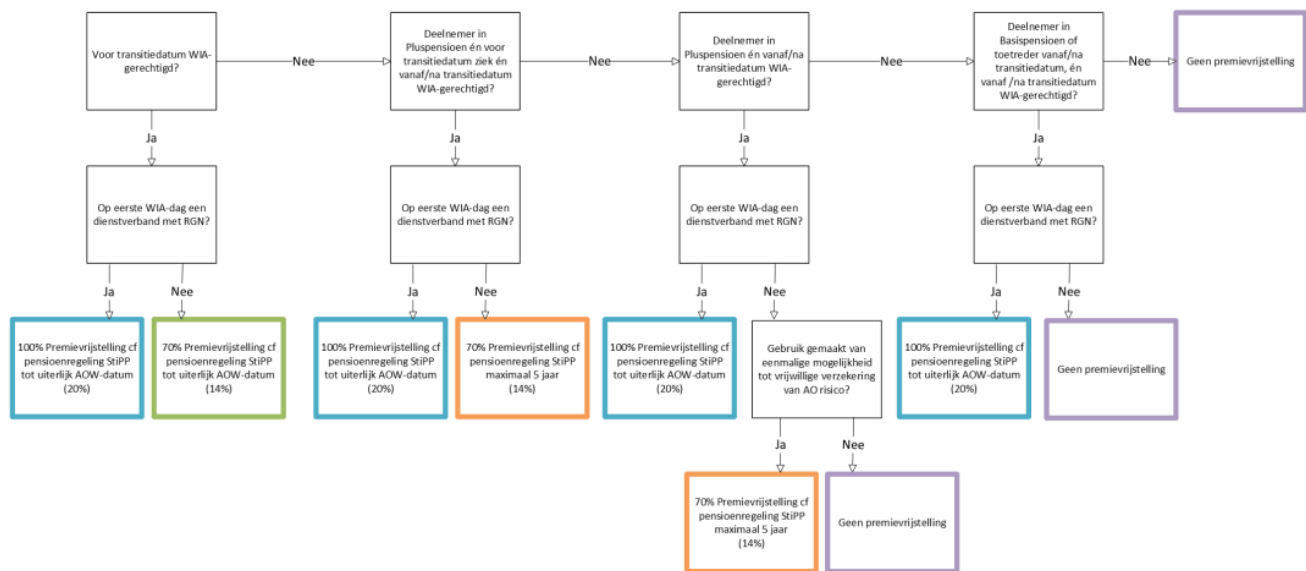
### 6.4 Premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid

De huidige Pluspensioenregeling en Payrollpensioenregeling kennen premievrije voortzetting bij arbeidsongeschikt.

#### 6.4.1 Uitzendpensioen

Onder FTK is er geen premievrije voortzetting voor deelnemers in de Basispensioenregeling. Pas na overgang naar de Pluspensioenregeling is er sprake van verzekering voor dit risico. Voor deelnemers aan de Pluspensioenregeling die arbeidsongeschikt worden onder FTK, geldt vanaf toekenning van de premievrije voortzetting een vast premiepercentage tot het moment van revalidering, overlijden of pensionering. Ook de pensioengrondslag van de arbeidsongeschikte deelnemer wordt niet aangepast tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid.

Na de overgang naar de Wtp geldt dat zowel de huidige deelnemers in de Basispensioenregeling, als de huidige deelnemers in de Pluspensioenregeling, als nieuwe deelnemers in het Uitzendpensioen, verzekerd zijn voor het risico van arbeidsongeschiktheid voor zover het de premiedoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid betreft. Wel geldt dat er -ten opzichte van de FTK-situatie- een aanscherping geldt van de voorwaarden voor toekenning van premievrije voortzetting. Onder Wtp wordt alleen premievrije voortzetting toegekend, indien de deelnemer op de eerste WIA-dag in dienst is bij RGN. Is dat niet het geval, dan is er geen premievrije voortzetting. Met deze aanpassing worden de voorwaarden voor deze verzekering gelijkgetrokken met de voorwaarden die StiPP hanteert. Onder FTK gold bij Flexsecurity het criterium van in dienst zijn op de eerste WIA-dag niet. Op basis van data van de huidige groep arbeidsongeschikte deelnemers blijkt dat ongeveer 10% tot 15% van deze groep op de eerste WIA-dag in dienst was bij RGN.



Figuur 20: Schema voor vaststelling recht op premievrijstelling onder Wtp voor het uitzendpensioen, inclusief hoogte en duur van de premievrijstelling. In kleur de verschillende "eindpunten" (4 mogelijkheden).

Onder Wtp is sprake van drie mogelijke vormen van premievrije voortzetting, naast de mogelijkheid dat een deelnemer geen premievrijstelling krijgt. In Figuur 21 is via een stroomschema weergegeven onder welke voorwaarden welke vorm van premievrijstelling wordt toegekend. Hieruit blijkt dat het recht op premievrijstelling, de hoogte van de premievrijstelling en de duur van de premievrijstelling afhangt van:

- het moment van toetreden tot het pensioenfonds;
- het moment van ingang WIA;
- het al-dan-niet hebben van een dienstverband met RGN op de eerste WIA-dag;
- het al-dan-niet ziek zijn op transitiedatum; en
- het al-dan-niet kiezen voor een vrijwillige verzekering van het AO-risico.

#### 6.4.2 Payrollpensioen

Voor de Payrollpensioenregeling geldt, zowel onder FTK als Wtp, dat er sprake is van verzekering van het arbeidsongeschiktheidsrisico middels premievrijstelling. De voorwaarden voor toekenning, de hoogte van toekenning en de duur van de toekenning wijzigen niet door de overgang naar de Wtp.

## 6.5 Nabestaandenpensioen

### 6.5.1 Overlijden voor de pensioendatum

In geval van overlijden voor de pensioendatum is sprake van verschillende dekkingen. In Figuur 21 is schematisch weergegeven hoe de overlijdensdekking voor pensioendatum is vormgegeven onder FTK en Wtp.

|                                                                      | <b>Overlijdensdekking voor pensioendatum (FTK)</b>                                                                                                                                                              | <b>Overlijdensdekking voor pensioendatum (Wtp)</b>                                                                                                                                        |
|----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Actieve deelnemers Basispensioenregeling</b>                      | Aanwending pensioenkapitaal voor inkoop nabestaandenpensioen (PP en WzP)                                                                                                                                        | Levenslang partnerpensioen (30% salaris), tijdelijk wezenpensioen (tot 25 jaar, 12% salaris) + aanwending "pensioenkapitaal transitie" voor inkoop extra nabestaandenpensioen (PP en WzP) |
| <b>Actieve en arbeidsongeschikte deelnemers Pluspensioenregeling</b> | Levenslang partnerpensioen (1,252% x toekomstige dienstjaren x pensioengrondslag), tijdelijk wezenpensioen (tot 18 jaar, 20% van PP) + aanwending pensioenkapitaal voor inkoop nabestaandenpensioen (PP en WzP) |                                                                                                                                                                                           |
| <b>Actieve en arbeidsongeschikte deelnemers Payrollregeling</b>      | Levenslang partnerpensioen (1,252% x toekomstige dienstjaren x pensioengrondslag), tijdelijk wezenpensioen (tot 18 jaar, 20% van PP) + aanwending pensioenkapitaal voor inkoop nabestaandenpensioen (PP en WzP) | Levenslang partnerpensioen (30% salaris), tijdelijk wezenpensioen (tot 25 jaar, 12% salaris) + aanwending "pensioenkapitaal transitie" voor inkoop extra nabestaandenpensioen (PP en WzP) |
| <b>Gewezen deelnemers</b>                                            | Aanwending pensioenkapitaal voor inkoop nabestaandenpensioen (PP en WzP)                                                                                                                                        | Aanwending "pensioenkapitaal transitie" voor inkoop nabestaandenpensioen (PP en WzP)                                                                                                      |

Figuur 21: Dekking in geval van overlijden voor de pensioendatum, zowel onder FTK als onder Wtp.

Uit Figuur 21 blijkt dat zowel onder FTK als onder Wtp sprake is van een "restitutiedekking": het pensioenkapitaal (of onder Wtp een deel hiervan) wordt bij overlijden voor de pensioendatum aangewend voor nabestaandenpensioen (partnerpensioen en/of wezenpensioen). Meer over deze restitutedekking is opgenomen in de hiernavolgende paragraaf.

Hoewel er in het transitieplan oorspronkelijk verschillende afspraken zijn gemaakt ten aanzien van de risicodekking voor het nabestaandenpensioen, hebben de sociale partners uiteindelijk vanwege uitvoeringstechnische redenen besloten (en vastgelegd in een addendum bij het transitieplan) dat deze risicodekking voor alle actieve deelnemers gelijk is.

In geval van overlijden zal Flexsecurity niet de periodieke uitkering verzorgen, want Flexsecurity kent op het moment van de transitie nog geen uitkeringsfase. Indien de totale toezegging qua nabestaandenpensioen onder de afkoopgrens ligt, zal Flexsecurity overgaan tot eenmalige afkoop. Als de totale toezegging boven de afkoopgrens ligt, wordt de uitkering verzorgd door de herverzekeraar van Flexsecurity. Het pensioenkapitaal dat kan worden aangewend voor inkoop nabestaandenpensioen wordt toegevoegd aan de uitkering van de verzekeraar.

### **Overgangsrecht kapitaalrestitutie**

Op dit moment wordt het pensioenkapitaal van een (gewezen) deelnemer in geval van overlijden voor de pensioendatum volledig aangewend voor (extra) nabestaandenpensioen. Er geldt overgangsrecht met betrekking tot deze kapitaalrestitutie. Dit houdt in dat voor elke (gewezen) deelnemer die op het invaarmoment een pensioenkapitaal heeft en onder de partnerdefinitie valt zoals deze gold vlak voor de transitie, dit pensioenkapitaal plus het rendement hierop in geval van overlijden voor pensioendatum nog steeds zal worden aangewend voor extra nabestaandenpensioen. Dit nabestaandenpensioen komt boven op het eventuele nabestaandenpensioen uit de risicodekkingen. In Figuur 21 is in de kolom Wtp dit deel van het pensioenkapitaal het "pensioenkapitaal transitie" genoemd.

#### **6.5.2 Overlijden vanaf de pensioendatum**

Doordat Flexsecurity zowel onder FTK als (initieel) onder Wtp geen uitkeringsfase heeft, is overlijden vanaf de pensioendatum geen onderdeel van de toezegging bij Flexsecurity.

#### **6.5.3 Partner- en kindbegrip**

Vanaf invaarmoment geldt het nieuwe, wettelijke partnerbegrip. Als gevolg hiervan vallen meer partners onder het partnerbegrip uit de pensioenregeling en hebben daardoor meer partners recht op partnerpensioen.

Voor het overgangsrecht kapitaalrestitutie, zoals beschreven in paragraaf 6.5.1, geldt dat de partnerdefinitie van het moment direct voor invaren blijft gelden. Voor voormalige deelnemers in het Basispensioen betekent dit dat alleen (ex-)partners die gehuwd zijn/waren of een geregistreerd partnerschap hebben/hadden, in aanmerking komen voor deze kapitaalrestitutie.

Met de Wet toezeggingen pensioenonderwerpen zal ook een nieuw, wettelijk kindbegrip (eigen kind, stiefkind en pleegkind) worden geïntroduceerd. Deze wet is nog niet in werking getreden en daarom is de exacte impact niet te voorzien. In algemene zin geldt dat, net als voor de partner, het overgangsrecht kapitaalrestitutie wordt gebaseerd op de definitie van kind op het moment direct voor invaren.

### **6.6 Wijze van uitvoering pensioenovereenkomst**

Bij de wijziging van de pensioenovereenkomst kunnen er herverdelingseffecten optreden. Daarom is er compensatie overeengekomen voor bepaalde groepen deelnemers, waarbij rekening is gehouden met en wordt voldaan aan de norm van evenwichtige belangenafweging en gelijke behandeling.

Evenwichtige belangenafweging is een kerntaak van het bestuur van Flexsecurity. Het beleid van het fonds is gericht op de evenwichtige behartiging van de belangen van de deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden en de werkgevers, zodanig dat zij zich door het bestuur op evenwichtige wijze weten vertegenwoordigd. Met alle pensioenvormen is rekening gehouden. Alle relevante voor- en nadelen zijn afgewogen. De evenwichtigheid van de transitie is beoordeeld aan de hand van het in kaart brengen van de transitie-effecten voor de verschillende groepen binnen het fonds. De transitie-effecten zijn nader beschreven in het transitieplan, waarin de sociale partners tevens hun onderbouwing van de evenwichtige belangenafweging hebben gegeven. Het bestuur heeft eveneens de belangen afgewogen, waarvan de conclusies zijn opgenomen in de opdrachtaanvaarding. Daarin zijn tevens de doelstellingen en maatstaven beschreven die worden gehanteerd en dienen te worden gerealiseerd bij deze evenwichtige transitie.

### **6.6.1 Leeftijdscohorten voor Wtp-beleid**

Voor het FTK-beleggingsbeleid worden 10 leeftijdsgroepen gehanteerd, waarbij elke leeftijdsgroep een eigen risicobudget kent. Voor het Wtp-beleid is sprake van leeftijdscohorten van één jaar. Echter, doordat de pensioenuitvoeringsorganisatie pas (ruim) na transitiemoment technisch uitvoering kan geven aan een beleggingsbeleid met meer dan 10 leeftijdscohorten, is er zowel onder FTK als onder Wtp sprake van 10 leeftijdsgroepen. De samenstelling (c.q. grenzen) van deze leeftijdscohorten wijzigen door de resultaten uit het laatste RPO en de bijbehorende risicohouding.

### **6.6.2 Eigendomsrecht**

Het eigendomsrecht wordt door Flexsecurity beschermd. Ten aanzien van een mogelijke wettelijke belemmering hierop wordt verwezen naar het inhoudelijke gesprek binnen de pensioensector en in de wetsgeschiedenis. De sociale partners van Randstad Groep Nederland hebben bepaald dat de individuele pensioenkapitalen (opbouw en uitkeringsfase) direct vóór en direct na transitie minimaal gelijk moeten blijven. Flexsecurity heeft deze maatregel overgenomen en stelt dit (ook) als voorwaarde voor de transitie (zie paragraaf 6.8.2). Formeel is weliswaar sprake van een wijziging van de huidige beschikbare premiereregeling in een flexibele premiereregeling conform de Wtp, maar omdat de regeling bij Flexsecurity reeds nu een beschikbare premiereregeling met individuele pensioenkapitalen is, is er in beginsel geen verandering voor de reeds opgebouwde aanspraken. De omzetting van een premiereregeling onder het FTK naar een premiereregeling onder de Wtp tast het wezen van de pensioentoezegging en daarmee dit vermogensrecht dus niet aan. Er is ook niet gebleken van individuele situaties die voor deelnemers tot onevenredig nadeel zouden leiden. Het pensioenfonds heeft dergelijke mogelijke situaties, vanuit haar fiduciaire taak, onderzocht en niet signaleerd.

### **6.6.3 Gelijke behandeling**

De wijze waarop uitvoering wordt gegeven aan de pensioenovereenkomst, voldoet naar de mening van Flexsecurity tevens aan de eisen en normen die worden gesteld in de wetgeving ten aanzien van gelijke behandeling (de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid).

#### **Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen**

Gelijke arbeid dient gelijk te worden beloond. Onder die beloning valt ook de pensioenregeling. De toegezegde premie is de arbeidsvoorwaardelijke beloning voor premiereregelingen. Met betrekking tot zowel de transitiefase (invaren) als de structurele fase (toekomstige opbouw) geldt dat geen sprake is van direct onderscheid naar geslacht. Alle deelnemers en gewezen deelnemers, zowel mannen als vrouwen, gaan over naar de nieuwe pensioenregeling en deelnemers, zowel mannen als vrouwen, gaan pensioen opbouwen op basis van dezelfde leeftijdsonafhankelijke premie.

Mogelijk kunnen verschillen in beloning tussen mannen en vrouwen bij een premiereregeling met leeftijdsonafhankelijke premie tot uitdrukking komen in de pensioenopbouw, maar de Raad van State heeft bij de consultatie van de nieuwe wet geconcludeerd dat het premiestelsel als zodanig neutraal is opgezet. Voor de beoordeling of sprake is van indirect onderscheid, zou het premiestelsel als geheel moeten worden beoordeeld, met inbegrip van alle solidariteitskenmerken die dat stelsel behelst. In het licht hiervan is Flexsecurity van mening dat bij de voorgestelde nieuwe pensioenovereenkomst geen sprake is van indirect onderscheid op basis van geslacht, dan wel als dit zo zou zijn, dit in ieder geval objectief gerechtvaardigd zou kunnen worden.

Bij het gebruik van de omrekenmethoden ten behoeve van de verdeling van het vermogen bij invaren is geen onderscheid gemaakt tussen mannen en vrouwen ten behoeve van de transitie-berekeningen in dit implementatieplan en zal geen onderscheid worden gemaakt tussen mannen en vrouwen bij het daadwerkelijke invaren.

### **Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid**

De invoering van een leeftijdsonafhankelijke premie levert naar het oordeel van Flexsecurity ook geen onderscheid op grond van leeftijd op. Omdat vanuit beloningsperspectief (arbeidsvoorwaardelijk) de toegezegde premie het uitgangspunt vormt voor de pensioenovereenkomst, levert dit per definitie geen leeftijds onderscheid op. Dat er impliciet sprake is van een degressieve opbouw doet hier niet aan af. Er kan in dat kader verder worden verwezen naar de wetsgeschiedenis van de Wet toekomst pensioenen (36.067, nr. 3). Flexsecurity sluit zich hierbij aan.

In het kader van het wegvallen van de leeftijdsafhankelijke premiestaffel in het Pluspensioen is voor de oudere leeftijdsgroepen komen vast te staan dat de overgang naar een pensioenregeling met een leeftijdsonafhankelijke premie tot onevenredig nadeel kan leiden. Flexsecurity acht een compensatie voor deze groep noodzakelijk om dit nadeel weg te nemen om te komen tot een evenwichtige transitie. Weliswaar maakt de voor deze groep vastgestelde compensatieregeling onderscheid naar leeftijd (naar leeftijd gestaffelde compensatiepremie voor oudere deelnemers), maar dit leeftijds onderscheid is een uitvloeisel van de wens te komen tot een evenwichtige transitie. Uit de wetsgeschiedenis kan worden opgemaakt dat ook de regering concludeert dat om het doel, een evenwichtige transitie, te kunnen bereiken, het noodzakelijk is dat de compensatie terecht komt bij de leeftijdsgroepen die onevenredig nadeel lijden bij de overgang naar het nieuwe stelsel en dat hieraan inherent en onvermijdelijk is dat onderscheid naar leeftijd wordt gemaakt. Deze conclusie wordt ook onderschreven door het College voor de Rechten van de Mens.

### **6.6.4 Externe geschilleninstantie**

De pensioensector heeft het initiatief genomen om een externe geschilleninstantie (GIP) per 1 januari 2024 in te richten die situaties van individuele hardheid, niet het algemene invaren, kan onderzoeken. Daarmee wordt ook richting deelnemers een waarborg geboden zonder dat dit tot hoge lasten aan de kant van de deelnemers leidt. Wel rust op de deelnemer, gegeven het gevolgde proces, een hoge mate van bewijslast dat in de individuele situatie sprake is van 'onevenredig nadeel'. Flexsecurity is aangesloten bij GIP en heeft samen met AZL een klachten- en geschillenproces ingericht waarbij ook in de behandeling van individuele geschillen of eventuele massaclaims is voorzien. Gelet op de minimale wijzigingen als gevolg van de transitie voorziet het bestuur geen grootschalige claims of geschillen.

## **6.7 Aanloop naar de Wet toekomst pensioenen**

In aanloop naar de Wet toekomst pensioenen zijn twee tijdelijke aanpassingen in wetgeving aangenomen. Pensioenfondsen kunnen gebruik maken van deze tijdelijke aanpassingen. In de volgende twee subparagrafen worden de aanpassingen kort besproken.

### **6.7.1 Transitie-FTK en overbruggingsplannen**

Een pensioenfonds dat naar verwachting zal invaren, kan vanaf de inwerkingtreding van het wetsvoorstel tot het moment van invaren gebruik maken van het transitie-FTK. Als een pensioenfonds hiervoor kiest, moet een overbruggingsplan worden ingediend bij DNB.

Flexsecurity heeft geen gebruik gemaakt van het transitie-FTK.

### **6.7.2 Tijdelijke regeling voor toeslagverlening**

In aanloop naar de overgang naar de Wet toekomst pensioenen is een tijdelijke regeling voor toeslagverlening (indexatie-AMvB) van toepassing geweest. Hiermee werden de toeslagregels uit het FTK versoepeld.

Flexsecurity heeft geen gebruik gemaakt van de indexatie-AMvB aangezien het fonds geen toeslagen verleent.

### **6.7.3 Correctie transitie-effecten voor tijdelijke aanpassingen**

Indien een pensioenfonds gebruik maakt van de tijdelijke aanpassingen in wetgeving, moet bij het bepalen van de transitie-effecten hiermee rekening worden gehouden. Zoals te lezen valt in voorgaande paragrafen, is dit voor Flexsecurity niet aan de orde.

## **6.8 Onderbouwing transitie-effecten en compensatie**

Voor het beoordelen van het verzoek tot invaren is het noodzakelijk om inzichtelijk te hebben wat dit betekent voor de deelnemers van het fonds. In deze paragraaf worden de transitie-effecten voor deelnemers beschreven. Inzicht in deze effecten vereist prognoseberekningen over vele jaren en met diverse (economische) ontwikkelingen. Het is daarom van belang om voldoende uitgebreid stil te staan bij de uitgangspunten (paragraaf 6.8.1) en de gehanteerde meetlatten ("maatstaven", paragraaf 6.8.2). Daarnaast is van belang de deelgroepen te definiëren (paragraaf 6.8.3), voordat de transitie-effecten worden bekeken (paragraaf 6.8.4). Een belangrijk uitgangspunt is de financiële situatie van het fonds op het invaarmoment. Er is onderzocht hoe transitie-effecten wijzigen als deze financiële situatie anders is (paragraaf 6.8.5). Ten slotte is in paragraaf 6.8.6 stilgestaan bij de ondergrens van de financiële positie; de grens waarbij de gemaakte afspraken uit het transitieplan niet meer toereikend zijn. In deze paragraaf wordt ook stilgestaan bij alternatieve afspraken in deze situatie.

### **6.8.1 Uitgangspunten transitie-effecten**

#### **Economische uitgangspunten**

Voor de ontwikkeling van nominale en reële rente, gerealiseerde rendementen op zakelijke waarden en gerealiseerde inflatie wordt voor de pensioenverwachting gebruik gemaakt van een door DNB gepubliceerde scenario'set. In dit implementatieplan zijn de eerste 10.000 scenario's uit de DNB P-set van 2025-Q1 (DNB-P-2025-Q1) gehanteerd. In Bijlage 1 zijn enkele karakteristieken uit deze scenario'set opgenomen. Dezelfde scenario'set is ook gehanteerd voor het bepalen van de compensatiepercentages.

Voor de berekening van het bruto-profijsfeffect is gebruik gemaakt van de DNB RTS per 31 december 2024, het looninflatiepad per dezelfde datum en zakelijke waardenrendement zoals door de Commissie parameters vastgesteld in 2022. In Bijlage 1 zijn enkele grafieken ten aanzien van deze uitgangspunten opgenomen.

Naast ontwikkelingen in de financiële markten zijn er ook ontwikkelingen die het salaris van de deelnemers raken. Hierbij gaat het om algemene loonrondes en carrièrekansen. In Bijlage 2 is hierover additionele informatie opgenomen. Het bestuur heeft deze uitgangspunten beoordeeld en meent dat deze uitgangspunten (met de kennis van nu) realistisch zijn.

Ten slotte wordt rekening gehouden met kosten, zowel wat betreft pensioenbeheer als vermogensbeheer. In Bijlage 2 is hierover additionele informatie opgenomen.

### **Demografische uitgangspunten**

Het deelnemersbestand van Flexsecurity ontwikkelt zich: deelnemers gaan uitdienst, deelnemers raken arbeidsongeschikt, deelnemers gaan met pensioen en deelnemers overlijden. Bij overlijden is er mogelijkheid van achterblijvende partner en/of kinderen, waarbij de leeftijden van partner en kinderen kunnen variëren. Voor al deze zaken zijn uitgangspunten opgesteld. In Bijlage 2 is hierover additionele informatie opgenomen.

### **Startsituatie**

De transitie-effecten zijn bepaald op basis van de pensioenfondsbalans per 31 december 2024. Er is gedaan alsof het invaren op deze datum heeft plaatsgevonden. Dit betekent dat de initiële vulling van reserves en voorzieningen eveneens gebaseerd is op de financiële situatie op dat moment.

De nominale dekkingsgraad per 31 december 2024 was gelijk aan 106,8% en het totale pensioenvermogen was 688.030. Het totale pensioenvermogen is, samen met een bijdrage van de werkgever van 4.653, voldoende voor achtereenvolgens:

- het 1-op-1 overzetten van de pensioenkapitalen,
- het financieren van het MVEV,
- het financieren van de operationele reserve,
- het financieren van de kostenvoorziening,
- het financieren van de voorziening voor arbeidsongeschikten,
- het financieren van de compensatie voor arbeidsongeschikte deelnemers en actieve deelnemers, en
- een toebedeling van 2,09%.

In Bijlage 4 is voor de basisvariant en de berekeningsvarianten met een rentestijging respectievelijk rentedaling met 1%-punt aangegeven hoe de startsituatie balanstechisch uitwerkt.

### **Beleidskaders**

Voor het bepalen van de transitie-effecten is het noodzakelijk de beleidskaders van het fonds, zowel onder FTK als Wtp, te kennen en te modelleren. In Bijlage 6 zijn de beleidskaders beschreven.

### **Realistischer invulling beleid t.o.v. 30 juni 2022**

Wetgeving schrijft voor dat in beginsel de beleidskaders uit de ABTN per 30 juni 2022 leidend zijn voor de doorrekening onder FTK. In deze ABTN was de invulling van het beleggingsbeleid per die datum opgenomen. De gewijzigde invulling van het beleggingsbeleid, zoals hierboven beschreven en zoals deze naar verwachting vanaf 1 augustus 2025 zal gelden, sluit beter aan bij de risicohouding van de deelnemers en is een realistischer invulling van staand (FTK-)beleid en mag (en is) om die reden gehanteerd in de berekeningen. Het beleid in de ABTN per 30 juni 2022 kent namelijk ook een periodiek RPO, waaruit een wijziging van de invulling van de beleggingsmix kan wijzigen. De invulling van de beleggingsmix volgt uit het beleid. De invulling van de beleggingsmix volgt daarmee uit het beleid per 30 juni 2022 en is realistischer, doordat het recentere informatie betreft.

### **Modelvereenvoudigingen**

Voor het vaststellen van transitie-effecten worden projectieberekeningen gemaakt. Hiervoor wordt een rekenmodel gebruikt, waarin is getracht de financiële en technische inrichting van het fonds na te bootsen. Er is echter sprake van modelvereenvoudigingen. In Tabel 22 zijn deze modelvereenvoudigingen opgenomen en is aangegeven voor welk(e) contract(en) ze gelden.

| Parameter                                                        | Modellering FTK                                                                                                                                                                                                                                                    | Modellering Wtp                                                                                                                                                                                                                                                    | FTK en Wtp identiek? |
|------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| <b>Micro-langleven</b>                                           | Sterfteresultaten zijn in lijn met sterftekansen. Collectief resultaat (0) naar eigen vermogen.                                                                                                                                                                    | Sterfteresultaten zijn in lijn met sterftekansen. Collectief resultaat (0) niet gemodelleerd.                                                                                                                                                                      | Ja                   |
| <b>Macro-langleven</b>                                           | Niet gemodelleerd                                                                                                                                                                                                                                                  | Niet gemodelleerd                                                                                                                                                                                                                                                  | Ja                   |
| <b>Arbeidsongeschiktheid</b>                                     | Geen drie typen arbeidsongeschikt (IVA, WGA duurzaam en WGA niet-duurzaam), maar slechts twee (zonder revalidering en met revalidering). Mate van premievrije voortzetting altijd 100% (i.p.v. 6 niveaus). Revalideringskansen vereenvoudigd (zie paragraaf B2.6). | Geen drie typen arbeidsongeschikt (IVA, WGA duurzaam en WGA niet-duurzaam), maar slechts twee (zonder revalidering en met revalidering). Mate van premievrije voortzetting altijd 100% (i.p.v. 6 niveaus). Revalideringskansen vereenvoudigd (zie paragraaf B2.6). | Ja                   |
| <b>Indiensttreding</b>                                           | Niet gemodelleerd                                                                                                                                                                                                                                                  | Niet gemodelleerd                                                                                                                                                                                                                                                  | Ja                   |
| <b>Uitdiensttreding</b>                                          | Uitdiensttreding is in lijn met verwachting.                                                                                                                                                                                                                       | Uitdiensttreding is in lijn met verwachting.                                                                                                                                                                                                                       | Ja                   |
| <b>Nabestaandenpensioen a.g.v. overlijden voor pensioendatum</b> | Gegevens nabestaanden exact conform grondslagen (kans op partner, leeftijdsverschil, waarde wezenpensioen).                                                                                                                                                        | Gegevens nabestaanden exact conform grondslagen (kans op partner, leeftijdsverschil, waarde wezenpensioen).                                                                                                                                                        | Ja                   |
| <b>Kosten</b>                                                    | Pensioenbeheerkosten niet gemodelleerd. Vermogensbeheerkosten leeftijds- en scenario-onafhankelijk.                                                                                                                                                                | Pensioenbeheerkosten niet gemodelleerd. Vermogensbeheerkosten leeftijds- en scenario-onafhankelijk.                                                                                                                                                                | Ja                   |
| <b>Resultaat op risicodekkingen</b>                              | Aanname dat er geen resultaat op risicodekkingen is                                                                                                                                                                                                                | Aanname dat er geen resultaat op risicodekkingen is                                                                                                                                                                                                                | Ja                   |
| <b>Beleggingskeuze</b>                                           | Aanname dat iedereen de default lifecycle hanteert.                                                                                                                                                                                                                | Aanname dat iedereen de default lifecycle hanteert.                                                                                                                                                                                                                | Ja                   |
| <b>Afdekking renterisico</b>                                     | De afdekking van het renterisico is volledig conform het leeftijdsafhankelijke beleid.                                                                                                                                                                             | De afdekking van het renterisico is volledig conform het leeftijdsafhankelijke beleid.                                                                                                                                                                             | Ja                   |
| <b>Pensioendatum</b>                                             | 67 jaar                                                                                                                                                                                                                                                            | 67 jaar (in de regeling geldt AOW-datum)                                                                                                                                                                                                                           | Ja                   |
| <b>Keuze op pensioendatum</b>                                    | Pensioeninkoop bij een verzekeraar. Kostenafslag gelijk aan 10% van het kapitaal.                                                                                                                                                                                  | Pensioeninkoop bij een verzekeraar. Kostenafslag gelijk aan 10% van het kapitaal.                                                                                                                                                                                  | Ja                   |
| <b>Uitkeringsfase</b>                                            | Niet van toepassing                                                                                                                                                                                                                                                | Niet gemodelleerd, want niet beschikbaar (direct) na transitiemoment.                                                                                                                                                                                              | N.v.t.               |
| <b>Eigen vermogen</b>                                            | Niet gemodelleerd                                                                                                                                                                                                                                                  | Niet gemodelleerd                                                                                                                                                                                                                                                  | Ja                   |
| <b>Operationele reserve</b>                                      | Niet van toepassing                                                                                                                                                                                                                                                | Niet gemodelleerd: deze reserve wordt buiten de berekening gehouden.                                                                                                                                                                                               | N.v.t.               |
| <b>Geslacht deelnemer</b>                                        | Mannelijke maatmensen doorgerekend m.u.v. arbeidsongeschikten,                                                                                                                                                                                                     | Mannelijke maatmensen doorgerekend m.u.v. arbeidsongeschikten,                                                                                                                                                                                                     | Ja                   |

| Parameter | Modellering FTK                                       | Modellering Wtp                                       | FTK en Wtp identiek? |
|-----------|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|----------------------|
|           | daarbij onderscheid gemaakt tussen mannen en vrouwen. | daarbij onderscheid gemaakt tussen mannen en vrouwen. |                      |

Figuur 22: Vereenvoudigingen in de modellering van de FTK- en de Wtp-regeling.

Uit Figuur 22 blijkt dat de contract-onafhankelijke aannames en vereenvoudigingen bij de berekeningen consistent zijn toegepast voor beide contracten.

Doordat deze vereenvoudigingen in beide contracten zijn gebruikt, is er geen sprake van een potentieel materieel effect op de transitie-uitkomsten. Voor de vereenvoudigingen die enkel de Wtp-regeling raken, geldt dat deze eveneens geen materieel effect hebben op de transitie-uitkomsten. Dit geldt enerzijds omdat de verwachtingswaarde nul is (ten aanzien van micro- en macro-langlevenrisico) en anderzijds omdat de verwachtingswaarde van balansposten is gebaseerd op een realistische inschatting die niet of slechts beperkt samenhangt met economische scenario's.

### 6.8.2 Maatstaven

Vanuit de wetgever is het -gegeven de beoogde financiële opzet van Flexsecurity- verplicht te kijken naar minimaal twee zaken:

1. Verandering in bruto-profijs (wettelijk)
2. Pensioenverwachting in verwacht, optimistisch en pessimistisch weer

Het bestuur van Flexsecurity heeft ervoor gekozen om ook te kijken naar:

3. Verandering in bruto-profijs (aangepast)
4. Berekening effect compensatie afschaffing leeftijdsafhankelijke premie
5. Kapitaal voor en kapitaal na (voor niet ingegaan pensioen)

Onderstaande tabel geeft per maatstaf de (specifieke) uitgangspunten aan.

|   | Scenario'set            | Demografie                                                                               | Berekeningshorizon  |
|---|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| 1 | N.v.t., deterministisch | Conform paragraaf 6.8.1                                                                  | Tot 67 jaar         |
| 2 | DNB-P                   | Conform paragraaf 6.8.1                                                                  | Tot 67 jaar         |
| 3 | N.v.t., deterministisch | Conform paragraaf 6.8.1                                                                  | Tot 67 jaar         |
| 4 | DNB-P                   | Ontslagkansen conform paragraaf 6.8.1 Geen invalidering, sterfte en/of waardeoverdracht. | Tot 67 jaar         |
| 5 | Niet relevant           | Niet relevant                                                                            | Alleen invaarmoment |

Figuur 23: De (specifieke) uitgangspunten per geanalyseerde maatstaf. Meer informatie over de gehanteerde scenario'set is te vinden in Bijlage 1. Meer informatie over de demografische uitgangspunten is opgenomen in Bijlage 2.

De eerste twee maatstaven zijn wettelijk voorgeschreven. Voor aanvullend inzicht zijn drie maatstaven toegevoegd. Met behulp van deze aanvullende maatstaven is het bestuur in staat een link te leggen met de transitiedoelstellingen zoals de werkgever en het bestuur deze hebben geformuleerd (zie paragraaf 1.3). Voor de aanvullende maatstaven geldt:

- De maatstaf 'verandering in bruto-profijs (aangepast)' (nr. 3) is toegevoegd om het effect van de gewijzigde spaarpremie (netto premie-inleg), de compensatie en de gewijzigde vrijgestelde premie (voor arbeidsongeschikte deelnemers) expliciet zichtbaar te maken. Bij de wettelijke doorrekening van bruto profijs (nr. 1) wordt alleen gekeken naar de totaal afgedragen premie, hetgeen een ander en minder specifiek beeld geeft.

- De maatstaf 'compensatie' (nr. 4) is toegevoegd voor het beoordelen van transitiedoelstelling 3 'compenseren van nadelen'.
- De maatstaf 'kapitaal voor en kapitaal na' (nr. 5) is toegevoegd om inzichtelijk te maken wat het effect van enkel het invaren is op de kapitalen van (gewezen) deelnemers.

Voor de maatstaven bruto profijt (wettelijk), bruto profijt (aangepast) en pensioenverwachting heeft de werkgever in het transitieplan bandbreedtes opgegeven. Als de transitie-effecten binnen die bandbreedtes blijven, kan de transitie zonder nader overleg doorgang vinden. Het bestuur heeft besloten dezelfde bandbreedtes te hanteren. De bandbreedtes zijn opgenomen in Bijlage 11.

### 6.8.3 Deelgroepen

Transitie-effecten zijn bepaald voor verschillende deelgroepen. In lijn met wettelijke vereisten is gekeken naar actieve deelnemers en gewezen deelnemers. De wetgever stelt dat ook separaat naar pensioengerechtigden moet worden gekeken, maar Flexsecurity kent deze deelnemersgroep niet en kan daarvoor dus ook geen transitie-effecten bepalen. Aanvullende op de wettelijke vereisten wordt ook gekeken naar arbeidsongeschikte deelnemers.

Binnen deelgroepen is gekeken naar transitie-effecten per leeftijd (op transitiedatum). Er wordt separaat gekeken naar effecten voor flexwerkers die op het transitiemoment in de Basispensioenregeling pensioen opbouwen, flexwerkers die op transitiemoment in de Pluspensioenregeling pensioen opbouwen en payrollwerknemers. Voor arbeidsongeschikte deelnemers worden transitie-effecten voor mannen en vrouwen apart geanalyseerd en wordt daarnaast onderscheid gemaakt naar het vrijstellingspercentage onder FTK en het vrijstellingspercentage onder Wtp. De uitsplitsing naar mannelijke en vrouwelijke arbeidsongeschikte deelnemers heeft te maken met het feit dat deze deelnemers langer deelnemen in het pensioenfonds. Hierdoor gaan sterftekansen een belangrijkere rol (een rol die sowieso groter is ten opzichte van actieve en gewezen deelnemers door hogere sterftekansen). Aangezien sterftekansen afwijkend zijn voor mannen en vrouwen, zijn de transitie-effecten voor mannen en vrouwen verschillend en worden deze apart geanalyseerd.

Alle gepresenteerde resultaten zijn enkel op basis van maatmensen. Voor elke leeftijd en deelgroep is een maatmens vastgesteld met de gemiddelde karakteristieken voor die betreffende leeftijd en deelgroep. Meer over deze maatmensen is te lezen in Bijlage 3.

### 6.8.4 Transitie-effecten basisvariant

In deze paragraaf worden resultaten van de transitie bekeken voor de verschillende maatstaven en de verschillende deelgroepen.

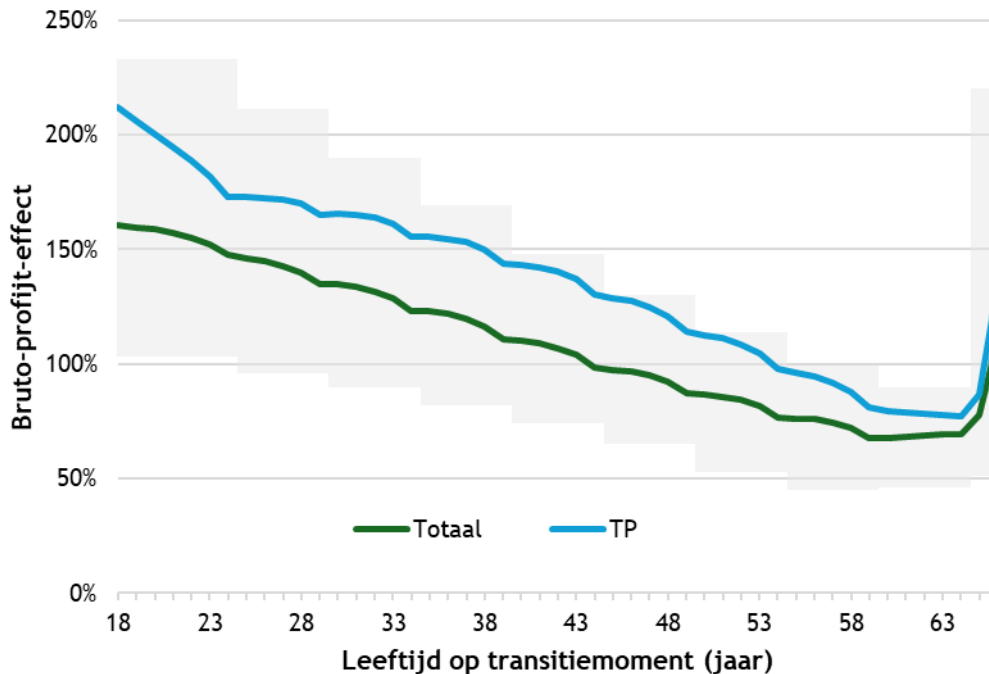
#### 6.8.4.1 Bruto profijt (wettelijk)

##### 6.8.4.1.1 Uitleg wettelijk bruto profijt

Het wettelijk bruto-profijs-effect vergelijkt de contante waarde van de totale premie onder FTK met de contante waarde van de totale premie onder Wtp. De totale premie is hierbij de door werkgever en werknemer gezamenlijk betaalde premies. Het verschil in de contante waarde van de totale premie wordt afgezet tegen de contante waarde van de pensioenuitkering onder FTK. De contantmaking gebeurt op basis van de nominale rente.

##### 6.8.4.1.2 Wettelijk bruto-profijs: actieve deelnemers Basispensioenregeling

In Figuur 24 is het wettelijk bruto-profijs-effect voor actieve deelnemers in de Basispensioenregeling getoond, inclusief de door het bestuur vastgestelde bandbreedtes bij deze maatstaf, die vervolgens zijn overgenomen door de sociale partners.



*Figuur 24: Wettelijk bruto-profijt-effect voor actieve deelnemers in de Basispensioenregeling. Getoond zijn het totale effect ("Totaal"), het effect op basis van het transitieplan ("TP") en de bandbreedte zoals vastgesteld door het bestuur (grijze achtergrond).*

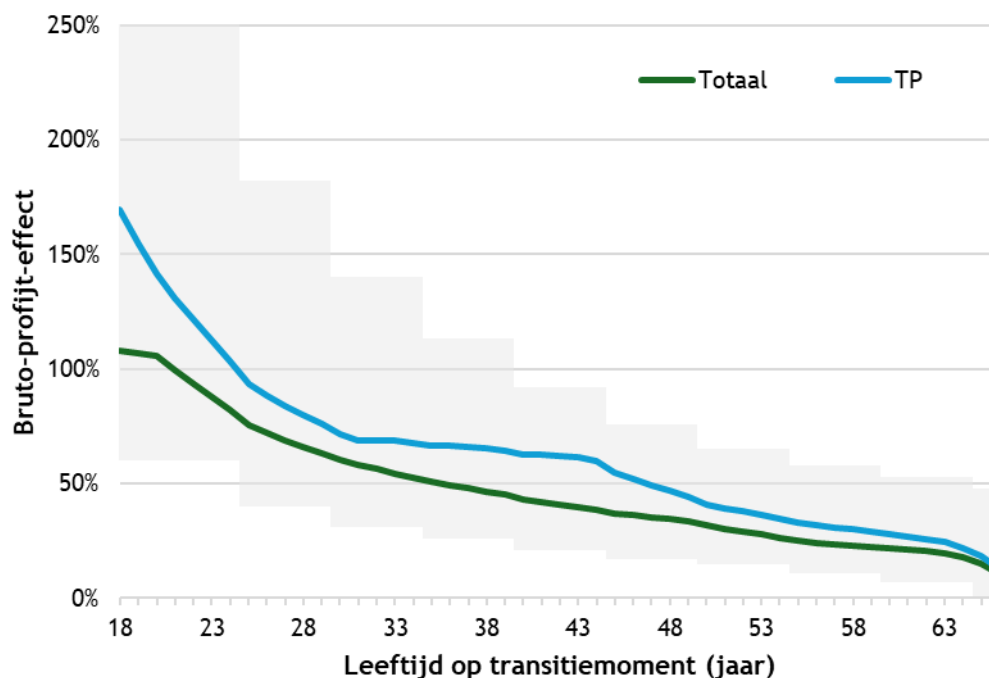
Uit Figuur 24 blijkt dat het wettelijk bruto-profijteffect voor actieve deelnemers in de Basispensioenregeling positief is voor alle leeftijden. Verder valt op dat het effect voor jongere deelnemers hoger is, afloopt tot leeftijd 58 en vervolgens bij leeftijd 66 een piek vertoont. Vanwege de systematiek van de huidige pensioenregelingen is de veronderstelling dat de actieve deelnemer in de Basispensioenregeling (met een leeftijdsonafhankelijke premie) na maximaal een jaar deelname doorstroomt naar de Pluspensioenregeling, waarin een leeftijdsstaffel gehanteerd wordt. De (betaalde) premie is onder Wtp aanzienlijk hoger dan onder FTK, waardoor een positief bruto-profijteffect resulteert. Het verschil in (betaalde) premie wordt gedeeld door de verwachte pensioenuitkering onder FTK. Aangezien de verwachte pensioenuitkering toeneemt met de leeftijd (immers hogere premie-inleg in het Pluspensioen), daalt het bruto-profijteffect met de leeftijd. Uitzondering is leeftijd 66 jaar. Het resultaat op deze leeftijd wijkt af, doordat deze deelnemer niet overgaat naar de Pluspensioenregeling met een voor die leeftijd hogere premie. Immers, na een jaar pensioneert de deelnemer.

Wat verder opvalt is dat de lijn van het totale bruto-profijteffect over de hele linie lager ligt dan de oorspronkelijke lijn uit het transitieplan. Dit verschil wordt veroorzaakt doordat in het transitieplan destijds alleen is gerekend met de effecten van de transitie op het ouderdomspensioen. In het totale bruto-profijt wordt er echter ook rekening gehouden met kasstromen vanwege overlijden (ingaand nabestaandenpensioen) en toekenning van premievrijstelling in geval van arbeidsongeschiktheid.

Omdat de oorspronkelijk door de sociale partners vastgestelde bandbreedtes uit het transitieplan gebaseerd waren op de gevolgen voor het ouderdomspensioen, bleken de resultaten van de totale berekening in eerste instantie voor meerdere leeftijden buiten de sociale partners gestelde bandbreedtes te vallen. Het bestuur heeft nieuwe bandbreedtes vastgesteld die rekening houden met de berekening van het totale bruto-profijt. De berekeningsuitkomsten liggen binnen die aangepaste bandbreedtes, die vervolgens ook door de sociale partners zijn overgenomen in een addendum bij het transitieplan en die in de grafiek worden weergegeven. Deze bandbreedtes worden in het vervolg aangeduid als de 'aangepaste bandbreedtes'.

#### 6.8.4.1.3 Wettelijk bruto-profijt: actieve deelnemers Pluspensioenregeling

In Figuur 25 is het wettelijk bruto-profijt-effect voor actieve deelnemers in de Pluspensioenregeling getoond, inclusief de door Flexsecurity en de sociale partners aangepaste bandbreedtes bij deze maatstaf.



Figuur 25: Wettelijk bruto-profijt-effect voor actieve deelnemers in de Pluspensioenregeling. Getoond zijn het totale effect ("Totaal"), het effect op basis van het transitieplan ("TP") en de bandbreedte zoals vastgesteld door het bestuur (grijze achtergrond).

Uit Figuur 25 blijkt dat het wettelijk bruto-profijt-effect voor actieve deelnemers in de Pluspensioenregeling positief is voor alle leeftijden. Verder valt op dat het effect afneemt met de leeftijd. De (betaalde) premie is onder Wtp hoger dan onder FTK, waardoor een positief bruto-profijt-effect resulteert. Het verschil in (betaalde) premie wordt gedeeld door de verwachte pensioenuitkering onder FTK. Aangezien de verwachte pensioenuitkering toeneemt met de leeftijd (immers hogere premie-inleg in de premiestafel in het Pluspensioen), daalt het bruto-profijt-effect met de leeftijd.

In vergelijking met een situatie dat alleen wordt gekeken het effect op het ouderdomspensioen is het wettelijk bruto-profijt-effect lager dan in het transitieplan. Dat komt doordat er bij het totale effect ook rekening wordt gehouden met kasstromen vanwege overlijden (ingaaend nabestaandenpensioen) en toekenning van premievrijstelling in geval van pensionering. Ook deze berekeningsuitkomsten vallen binnen de aangepaste bandbreedtes.

#### 6.8.4.1.4 Wettelijk bruto profijt: actieve deelnemers Payrollpensioenregeling

De totale premie voor actieve deelnemers in de Payrollregeling wijzigt niet, waardoor het wettelijke bruto-profijt-effect gelijk is aan 0. Dit is in lijn met het transitieplan en in lijn met de bandbreedtes.

#### 6.8.4.1.5 Wettelijk bruto profijt: gewezen deelnemers

Voor gewezen deelnemers is er geen sprake van premie, waardoor het wettelijke bruto-profijt-effect gelijk is aan 0. Dit is in lijn met het transitieplan en in lijn met de bandbreedtes.

#### 6.8.4.1.6 Wettelijk bruto profijt: arbeidsongeschikte deelnemers

Voor arbeidsongeschikte deelnemers is er geen sprake van premie, waardoor het wettelijke bruto-profijt-effect gelijk is aan 0.

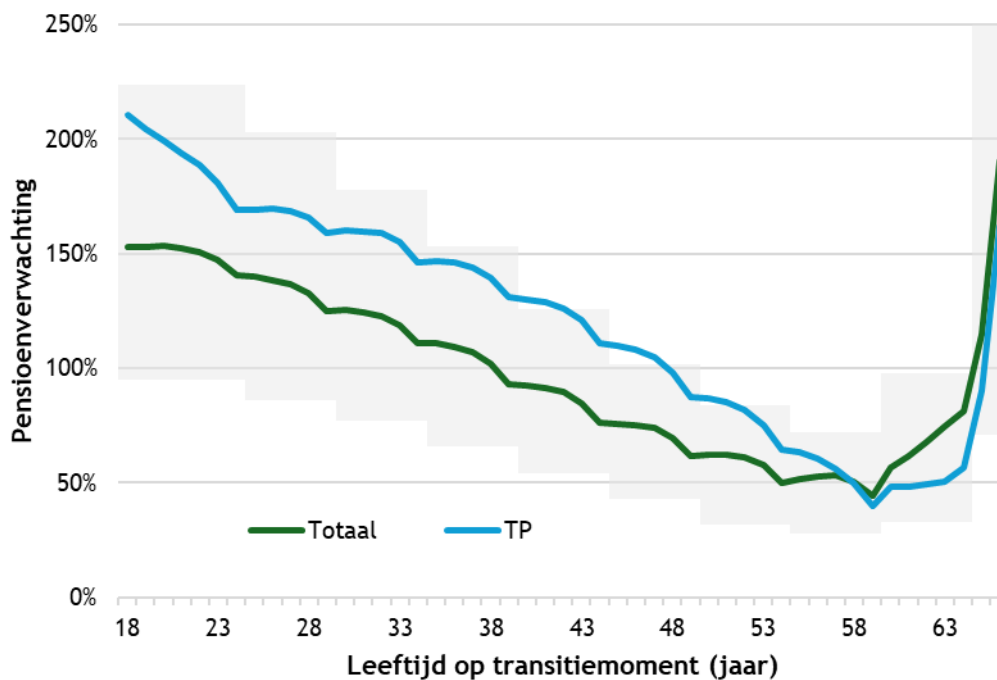
### 6.8.4.2 Pensioenverwachting

#### 6.8.4.2.1 Uitleg pensioenverwachting

De pensioenverwachting vergelijkt de contante waarde van de uitgaande kasstromen onder FTK met de contante waarde van de uitgaande kasstromen onder Wtp. Hierbij worden voor zowel FTK als Wtp 10.000 scenario's doorgerekend. Uit deze uitkomsten worden voor zowel FTK als Wtp drie percentielen gehaald, namelijk 50% (verwacht), 95% (optimistisch) en 5% (pessimistisch). De verhouding tussen deze percentielen wordt als pensioenverwachting gepresenteerd. De contantmaking gebeurt op basis van de nominale rente.

#### 6.8.4.2.2 Pensioenverwachting: actieve deelnemers Basispensioenregeling

In Figuur 26 is van de maatstaf pensioenverwachting voor actieve deelnemers in de Basispensioenregeling het 50% percentiel getoond, inclusief de aangepaste bandbreedtes bij deze maatstaf.



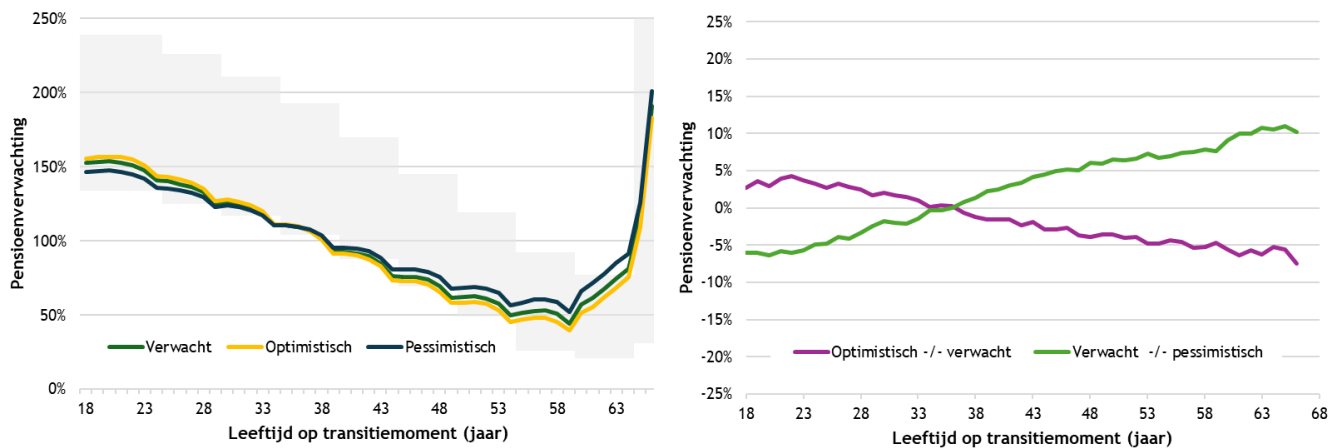
*Figuur 26: Pensioenverwachting voor actieve deelnemers in de Basispensioenregeling. Getoond zijn het totale effect ("Totaal"), het effect op basis van het transitieplan ("TP") en de bandbreedte zoals vastgesteld door het bestuur (grijze achtergrond).*

Uit Figuur 26 blijkt dat de pensioenverwachting voor actieve deelnemers in de Basispensioenregeling positief is voor alle leeftijden. Verder valt op dat het effect voor jongere deelnemers hoger is, afloopt tot leeftijd 59 en vervolgens weer oploopt. De premie-inleg is onder Wtp voor leeftijden tot 60 jaar hoger dan onder FTK, waardoor een positieve pensioenverwachting resulteert. Bij leeftijden vanaf 60 jaar is de premie-inleg onder FTK hoger (in geval de Pluspensioenregeling). Hiervoor wordt echter compensatie toegekend, hetgeen eveneens onderdeel is van de pensioenverwachting. Het verschil in verwachte pensioenuitkering wordt gedeeld door de verwachte pensioenuitkering onder FTK. Doordat het verschil in premie-inleg (en daarmee het verschil in verwachte pensioenuitkering) daalt met de leeftijd en de verwachte pensioenuitkering toeneemt met de leeftijd (immers hogere premie-inleg), daalt de pensioenverwachting met de leeftijd. Vanaf leeftijd 60 jaar is er sprake van een compensatie, waardoor de pensioenverwachting toeneemt. Actieve deelnemers in de Basispensioenregeling krijgen namelijk dezelfde compensatie als actieve deelnemers in de Pluspensioenregeling, hoewel het eerste jaar (waarin ze deelnemen aan de Basispensioenregeling) geen sprake is van een verslechtering van premie-inleg bij overgang naar de Wtp (zie paragraaf 6.2.5). Ten slotte is er de uitschieter bij leeftijd 66 jaar. Het resultaat op deze leeftijd wijkt sterk af, doordat deze deelnemer niet overgaat naar de Pluspensioenregeling. Immers, na een jaar pensioneert de deelnemer.

In vergelijking met het transitieplan ligt het transitie-effect lager tot leeftijd 57 jaar en hoger voor leeftijden vanaf 58 jaar. In het transitieplan is alleen rekening gehouden met ontslagkansen. In de berekeningen voor dit implementatieplan is daarnaast rekening gehouden met kasstromen vanwege overlijden (ingaaend nabestaandenpensioen) en toekenning van premievrijstelling in geval van arbeidsongeschiktheid.

Het verzekerd nabestaandenpensioen uit de risicoverzekering is onder FTK onder andere gebaseerd op de dienstjaren tussen moment van overlijden en de pensioendatum en daalt daardoor met de leeftijd van de deelnemer. Onder Wtp hangt het verzekerd nabestaandenpensioen niet af van de (toekomstige) dienstjaren. Dit is met name een vooruitgang voor oudere deelnemers. Voor alle leeftijden geldt dat de uitkomst wordt bepaald door te delen door de pensioenuitkering onder FTK. Deze is hoger onder de nieuwe berekeningen in verband met het meenemen van overlijden en arbeidsongeschiktheid, waardoor de transitie-effecten afnemen. Door de toename van het verzekerd nabestaandenpensioen wordt het transitie-effect voor de oudste deelnemers desondanks hoger dan in het transitieplan. De totale resultaten vallen binnen de aangepaste bandbreedtes.

Vanuit wet- en regelgeving is het verplicht om ook het 95% percentiel ("optimistisch weer" of "goed weer") en het 5% percentiel ("pessimistisch weer" of "slecht weer") te onderzoeken. In Figuur 27 zijn de drie percentielen gezamenlijk geplot (linkerzijde), waarbij aan de rechterzijde het verschil tussen de twee extremen en de verwachting is getoond.

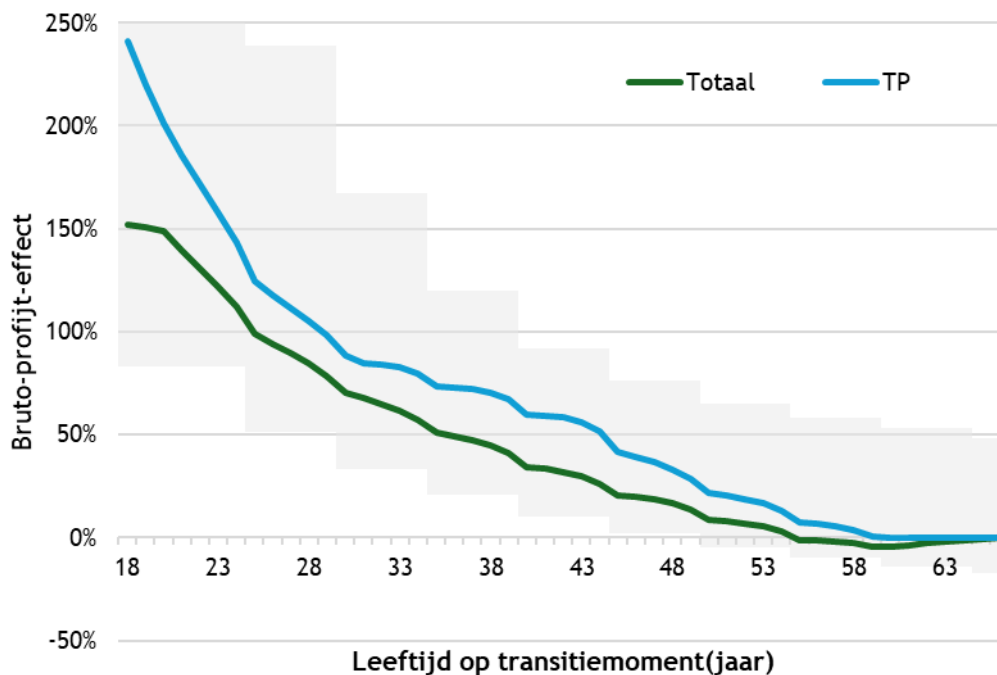


*Figuur 27: Pensioenverwachting voor actieve deelnemers in de Basispensioenregeling bij verschillende percentielen (links): verwacht (50%), optimistisch (95%) en pessimistisch (5%). De figuur rechts toont het absolute verschil tussen de verschillende percentielen.*

De verschillen tussen de percentielen hebben te maken met timing van goede en slechte rendementen in combinatie met de overgang van Basis- naar Pluspensioenregeling. Omdat er geen sprake is van een wijziging van het beleggingsbeleid op grond van de transitie naar de Wtp, leiden betere of slechtere rendementen niet tot een veranderend perspectief voor de vergelijking tussen FTK en Wtp.

#### 6.8.4.2.3 Pensioenverwachting: actieve deelnemers Pluspensioenregeling

In Figuur 28 is van de maatstaf pensioenverwachting voor actieve deelnemers in de Pluspensioenregeling het 50% percentiel getoond, inclusief de aangepaste bandbreedtes bij deze maatstaf.



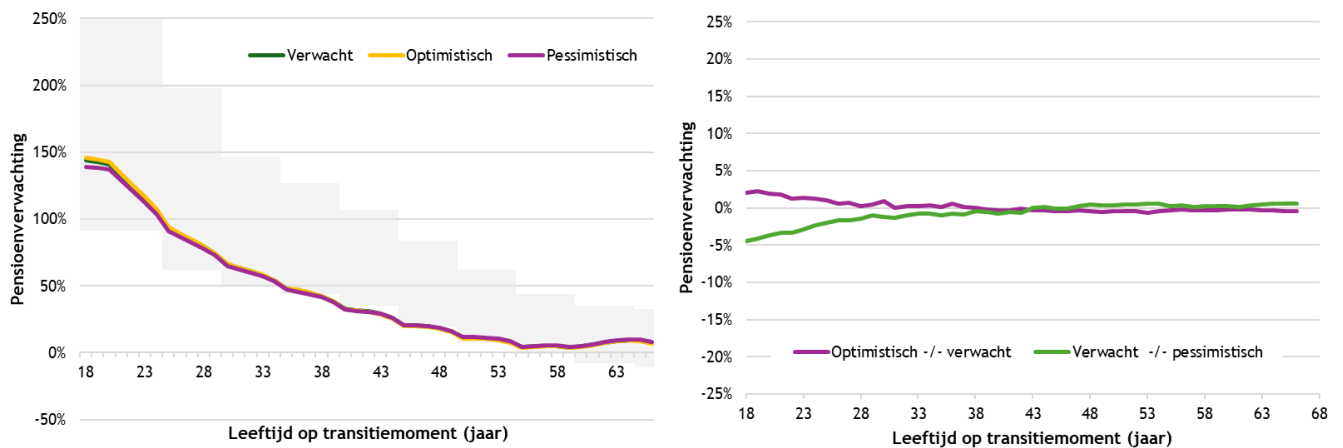
Figuur 28: Pensioenverwachting voor actieve deelnemers in de Pluspensioenregeling. Getoond zijn het totale effect ("Totaal"), het effect op basis van het transitieplan ("TP") en de bandbreedte zoals vastgesteld door het bestuur (grijze achtergrond).

Uit Figuur 28 blijkt dat de pensioenverwachting voor actieve deelnemers in de Pluspensioenregeling positief is voor alle leeftijden. Verder valt op dat het effect voor jongere deelnemers hoger is, afloopt tot leeftijd 59 en vervolgens weer licht oploopt. De premie-inleg is onder Wtp voor leeftijden tot 60 jaar hoger dan onder FTK, waardoor een positieve pensioenverwachting resulteert. Bij leeftijden vanaf 60 jaar is de premie-inleg onder FTK hoger. Hiervoor wordt echter compensatie toegekend, hetgeen eveneens onderdeel is van de pensioenverwachting. Het verschil in verwachte pensioenuitkering wordt gedeeld door de verwachte pensioenuitkering onder FTK. Doordat het verschil in premie-inleg (en daarmee het verschil in verwachte pensioenuitkering) daalt met de leeftijd en de verwachte pensioenuitkering toeneemt met de leeftijd (immers hogere premie-inleg), daalt de pensioenverwachting met de leeftijd. Vanaf leeftijd 60 jaar is er sprake van een compensatie, waardoor de pensioenverwachting toeneemt. Als geen rekening wordt gehouden met invalidering en overlijden, is de pensioenverwachting vanaf leeftijd 59 jaar gelijk aan 0 (zie lijn "Alleen OP"), aangezien de compensatie precies de achteruitgang compenseert.

In vergelijking met het transitieplan ligt het transitie-effect lager. In het transitieplan is alleen rekening gehouden met ontslagkansen. In de berekeningen voor dit implementatieplan is daarnaast rekening gehouden met kasstromen vanwege overlijden (ingaaend nabestaandenpensioen) en toekenning van premievrijstelling in geval van arbeidsongeschiktheid. Voor alle leeftijden geldt dat de uitkomst wordt bepaald door te delen door de pensioenuitkering onder FTK. Deze is hoger onder de nieuwe berekeningen in verband met het meenemen van overlijden en arbeidsongeschiktheid, waardoor de transitie-effecten afnemen.

De totale resultaten vallen binnen de aangepaste bandbreedtes.

Vanuit wet- en regelgeving is het verplicht om ook het 95% percentiel ("optimistisch weer" of "goed weer") en het 5% percentiel ("pessimistisch weer" of "slecht weer") te onderzoeken. In Figuur 28 zijn de drie percentielen gezamenlijk geplot (linkerzijde), waarbij aan de rechterzijde het verschil tussen de twee extremen en de verwachting is getoond.



*Figuur 29: Pensioenverwachting voor actieve deelnemers in de Pluspensioenregeling bij verschillende percentielen (links): verwacht (50%), optimistisch (95%) en pessimistisch (5%). De figuur rechts toont het absolute verschil tussen de verschillende percentielen.*

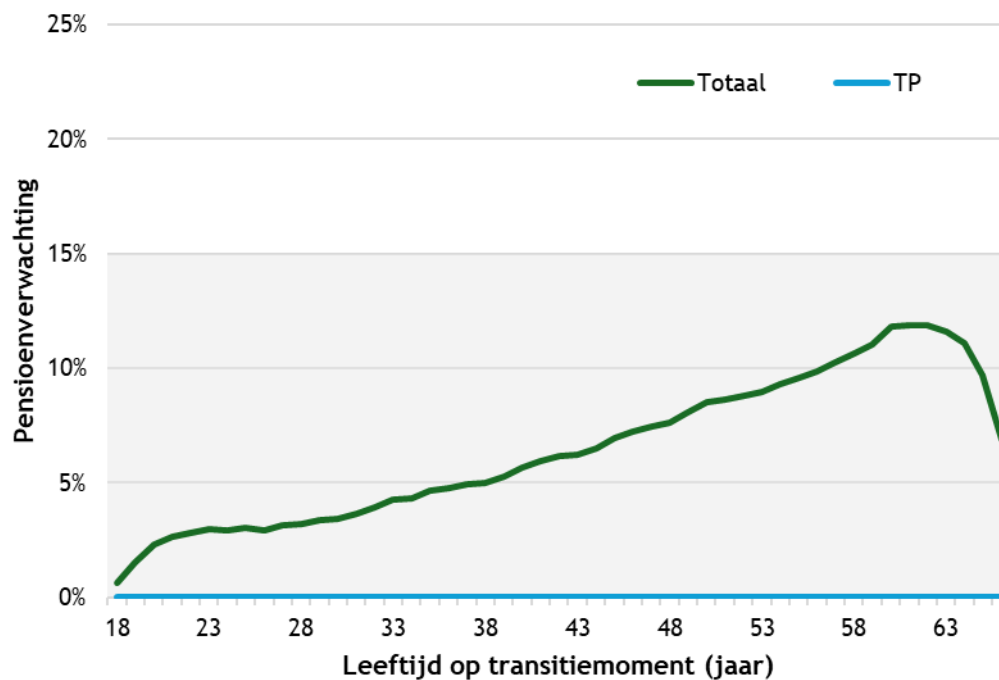
De verschillen tussen de percentielen zijn zeer beperkt, zeker in vergelijking met dezelfde effecten bij de actieve deelnemers in de Basispensioenregeling (Figuur 29). De reden voor de beperkte verschillen ligt in het feit dat er sprake is van hogere pensioenkapitalen (waardoor het effect van premie-inleg minder belangrijk is) en het feit dat er geen grote overgang is qua premie-inleg (zoals bij de overgang van Basis- naar Pluspensioenregeling).

#### 6.8.4.2.4 Pensioenverwachting: actieve deelnemers Payrollpensioenregeling

In Figuur 30 is van de maatstaf pensioenverwachting voor actieve deelnemers in de Payrollregeling het 50% percentiel getoond, inclusief de aangepaste bandbreedtes bij deze maatstaf.

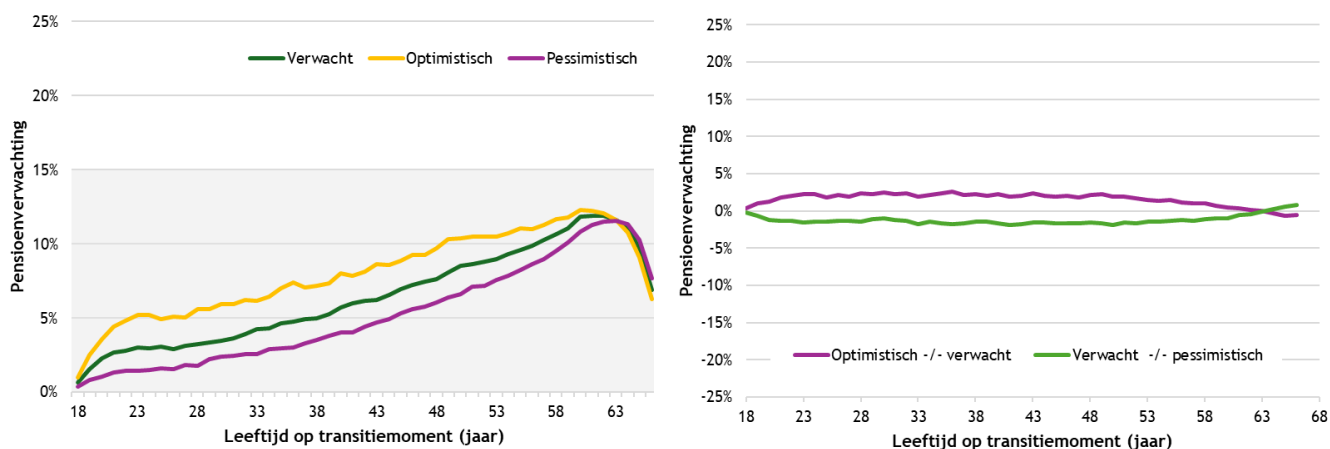
Uit Figuur 30 blijkt dat de pensioenverwachting voor actieve deelnemers in de Payrollregeling positief is voor alle leeftijden. Verder valt op dat het effect veel beperkter is dan bij de andere groepen actieve deelnemers. De oorzaak hiervan is het feit dat de Payrollregeling nauwelijks wijzigt, in tegenstelling tot de regelingen in de uitzendsector.

De wijziging van de pensioenverwachting op basis van het transitieplan was gelijk aan 0%. Dit komt, omdat in het transitieplan alleen rekening werd gehouden met ontslagkansen, en hieraan wijzigt niets tussen FTK en Wtp. In de nieuwe transitie-effecten is ook rekening gehouden met effecten vanwege overlijden (ingehend nabestaandenpensioen) en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. Wat betreft arbeidsongeschikt is er ook geen wijziging, maar de dekking bij overlijden wijzigt wel. Het verzekerd nabestaandenpensioen uit de risicoverzekering is onder FTK onder andere gebaseerd op de dienstjaren tussen moment van overlijden en de pensioendatum en daalt daardoor met de leeftijd van de deelnemer. Onder Wtp hangt het verzekerd nabestaandenpensioen niet af van de (toekomstige) dienstjaren. Dit is met name een vooruitgang voor oudere deelnemers. Dit effect is duidelijk terug te zien in de figuur.



Figuur 30: Pensioenverwachting voor actieve deelnemers in de Payrollregeling. Getoond zijn het totale effect ("Totaal"), het effect op basis van het transitieplan ("TP") en de bandbreedte zoals vastgesteld door het bestuur (grijze achtergrond).

Vanuit wet- en regelgeving is het verplicht om ook het 95% percentiel ("optimistisch weer" of "goed weer") en het 5% percentiel ("pessimistisch weer" of "slecht weer") te onderzoeken. In Figuur 30 zijn de drie percentielen gezamenlijk geplot (linkerzijde), waarbij aan de rechterzijde het verschil tussen de twee extremen en de verwachting is getoond.

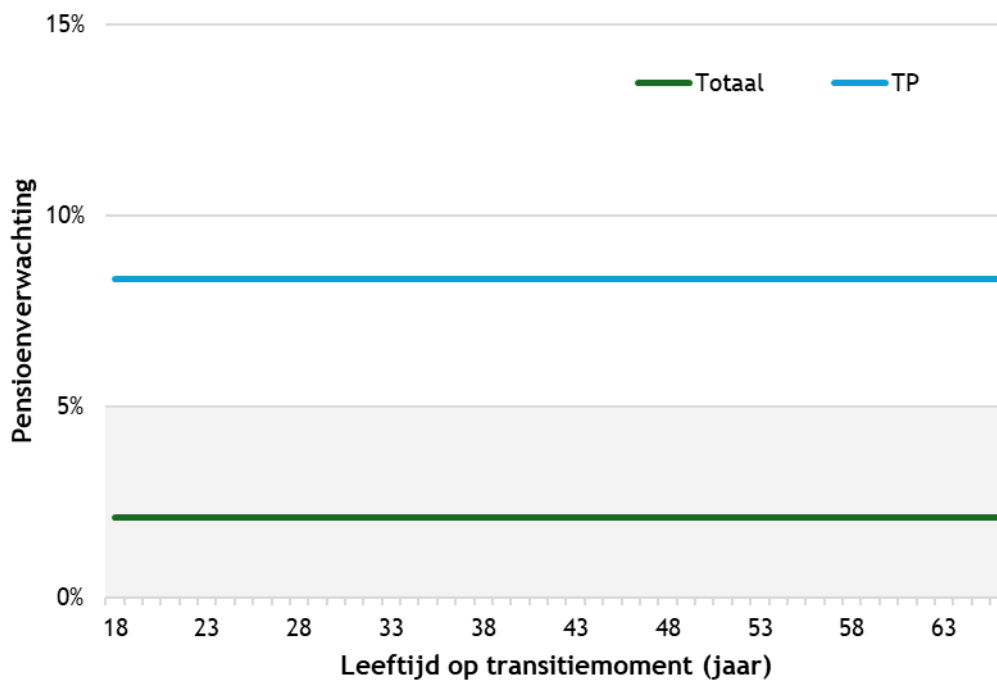


*Figuur 31: Pensioenverwachting voor actieve deelnemers in de Payrollregeling bij verschillende percentielen (links): verwacht (50%), optimistisch (95%) en pessimistisch (5%). De figuur rechts toont het absolute verschil tussen de verschillende percentielen.*

De verschillen tussen de percentielen zijn beperkt en worden met name veroorzaakt door verschillen tussen scenario's qua waarde van het toegezegde nabestaandenpensioen. Het totale nabestaandenpensioen bestaat uit een restitutie-element en een risicoverzekering. De verhouding tussen beide componenten is tussen FTK en Wtp verschillend, omdat onder Wtp het restitutie-element is beperkt tot het pensioenkapitaal op transitiedatum en omdat het verzekerd nabestaandenpensioen uit de risicoverzekering wijzigt van FTK naar Wtp. De waarde van het nabestaandenpensioen uit de risicoverzekering is gevoelig voor de rentestand, waardoor de verhouding tussen FTK en Wtp gevoelig wordt voor rente. Vandaar dat bij verschillende scenario's, er verschillende transitie-effecten resulteren.

#### 6.8.4.2.5 Pensioenverwachting: gewezen deelnemers

In Figuur 32 is van de maatstaf pensioenverwachting voor gewezen deelnemers het 50% percentiel getoond, inclusief de aangepaste bandbreedtes bij deze maatstaf.



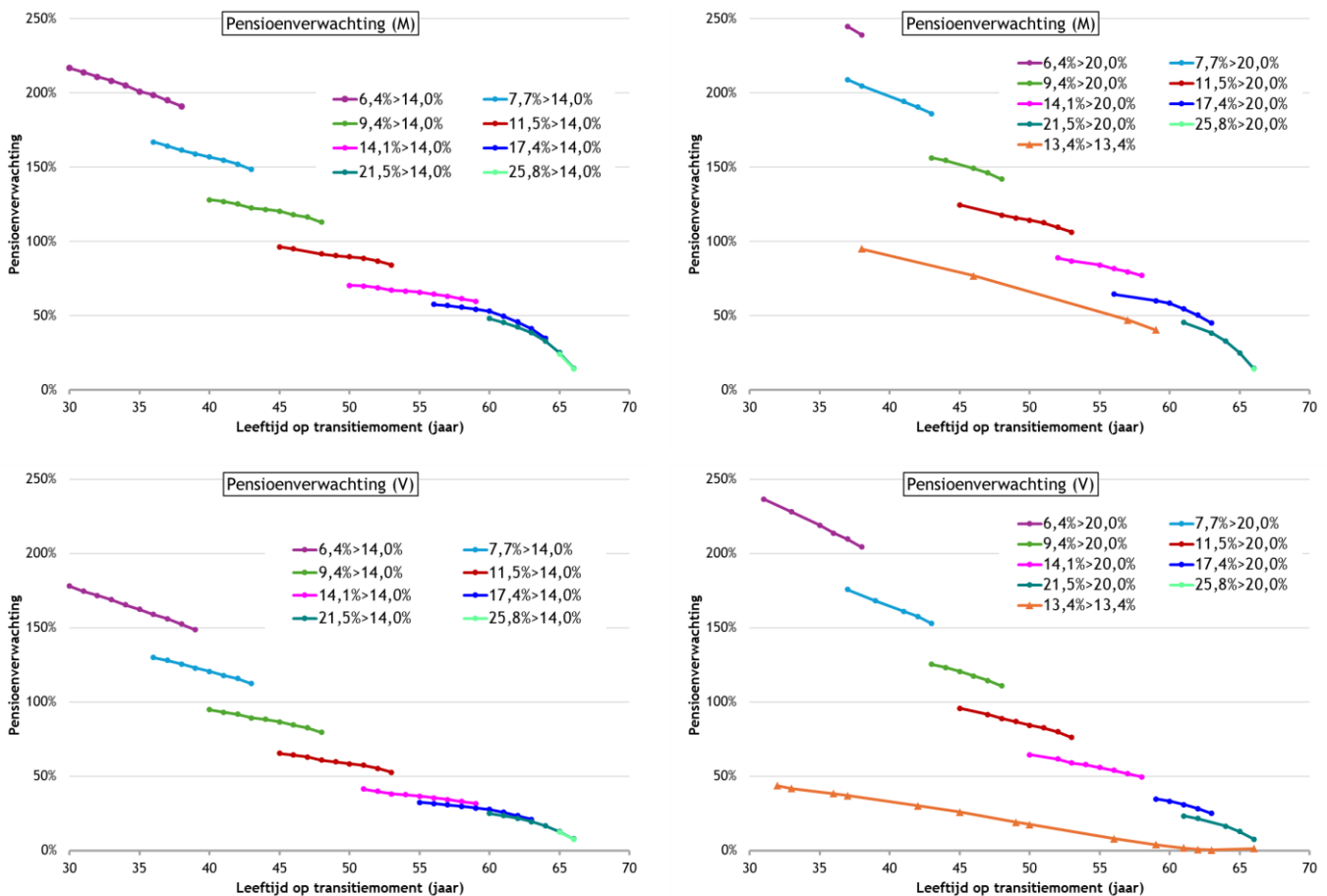
Figuur 32: Pensioenverwachting voor gewezen deelnemers. Getoond zijn het totale effect ("Totaal"), het effect op basis van het transitieplan ("TP") en de bandbreedte zoals vastgesteld door het bestuur (grijze achtergrond).

Uit Figuur 32 blijkt dat de pensioenverwachting voor gewezen deelnemers positief is voor alle leeftijden. Het effect is verder constant, want er zijn geen wijzigingen qua beleidskaders die invloed hebben op de kapitaalontwikkeling van gewezen deelnemers. Het effect in pensioenverwachting wordt volledig veroorzaakt door de toedeling op transitie moment en die toedeling is leeftijdsonafhankelijk.

Aangezien er geen sprake is van invalideringskansen voor gewezen deelnemers en het effect van overlijden onder FTK en Wtp gelijk is, veroorzaakt dit geen verschillen tussen het transitieplan en de nieuwe berekeningen. In het transitieplan werd rekening gehouden met een verlaging van de kostenafslag op pensioendatum, waardoor gewezen deelnemers een hogere pensioenuitkering onder Wtp zouden krijgen (met als gevolg een hoger transitie-effect). Deze verlaging van de kostenafslag is (nog) niet aan de orde, waardoor het transitie-effect in de nieuwe berekeningen lager wordt. Het effect in andere percentielen wijkt niet af van het 50% percentiel. In alle gevallen is er sprake van dezelfde toedeling en dat leidt tot hetzelfde resultaat bij verwacht, goed en slecht weer.

#### 6.8.4.2.6 Pensioenverwachting: arbeidsongeschikte deelnemers

In Figuur 33 is van de maatstaf pensioenverwachting voor arbeidsongeschikte deelnemers het 50% percentiel getoond. In deze figuur zijn de door het bestuur vastgestelde bandbreedtes niet opgenomen, omdat deze afhangen van meerdere parameters. De volledige bandbreedtes zijn terug te vinden in het Besluitvormingsdocument Vaststelling bandbreedtes d.d. 16 mei 2025. Alle transitie-effecten vallen binnen de vastgestelde bandbreedtes.



*Figuur 33: Pensioenverwachting voor arbeidsongeschikte deelnemers. De effecten zijn gesplitst naar mannen (boven) en vrouwen (onder). Daarnaast is er een splitsing tussen uitzendsector en niet in dienst bij RGN op de eerste WIA-dag (links), en uitzendsector en wel in dienst bij RGN op de eerste WIA-dag (rechts). In de rechterfiguren is tevens het effect voor arbeidsongeschikte deelnemers uit de Payrollregeling opgenomen.*

Uit Figuur 33 blijkt dat de pensioenverwachting voor arbeidsongeschikte deelnemers afhangt van meerdere factoren, namelijk:

- Vrijstellingspercentage onder FTK (aangegeven middels verschillende kleuren lijnen);
- Vrijstellingspercentage onder Wtp (linkerzijde: 14%, rechterzijde: 20%, rechterzijde tevens Payroll met 13,4%);
- Geslacht (boven: mannen, onder: vrouwen); en
- Leeftijd (horizontale as).

Het effect is voor alle leeftijden positief, maar varieert wel tussen 0% en bijna 250%. In de volgende subparagraaf wordt nader ingegaan op de oorzaken van de effecten. In verband met de leesbaarheid zijn effecten bij FTK-vrijstellingspercentages lager dan 6,4% niet getoond. Het aantal arbeidsongeschikte deelnemers met dergelijke vrijstellingspercentages is zeer beperkt en de effecten laten zich raden. Voor het bepalen van de transitie-effecten is aangenomen dat er geen sprake is van revalidatie, hetgeen voor de meeste deelnemers geldt.

In het transitieplan zijn geen transitie-effecten opgenomen voor arbeidsongeschikte deelnemers, zodat er geen vergelijking met het transitieplan gemaakt kan worden.

Vanuit wet- en regelgeving is het verplicht om ook het 95% percentiel ("optimistisch weer" of "goed weer") en het 5% percentiel ("pessimistisch weer" of "slecht weer") te onderzoeken. De transitie-effecten voor arbeidsongeschikte deelnemers worden gedomineerd door het verschil in vrijgestelde premie. Dit is scenario-onafhankelijk. De resultaten in het 95% en 5% percentiel wijken hierdoor beperkt af van de verwachting en zijn daarom hier niet getoond. `

### 6.8.4.3 Bruto profijt (aangepast)

#### 6.8.4.3.1 Uitleg aangepast bruto profijt

Het aangepaste bruto-profijs vergelijkt de contante waarde van de premie-inleg onder FTK met de contante waarde van de (vrijgestelde) premie-inleg plus eventuele compensatie (op het transitiemoment) onder Wtp. Het verschil in de contante waarde van de (vrijgestelde) premie-inleg plus eventueel compensatie wordt afgezet tegen de contante waarde van de pensioenuitkering onder FTK. De contantmaking gebeurt op basis van de nominale rente.

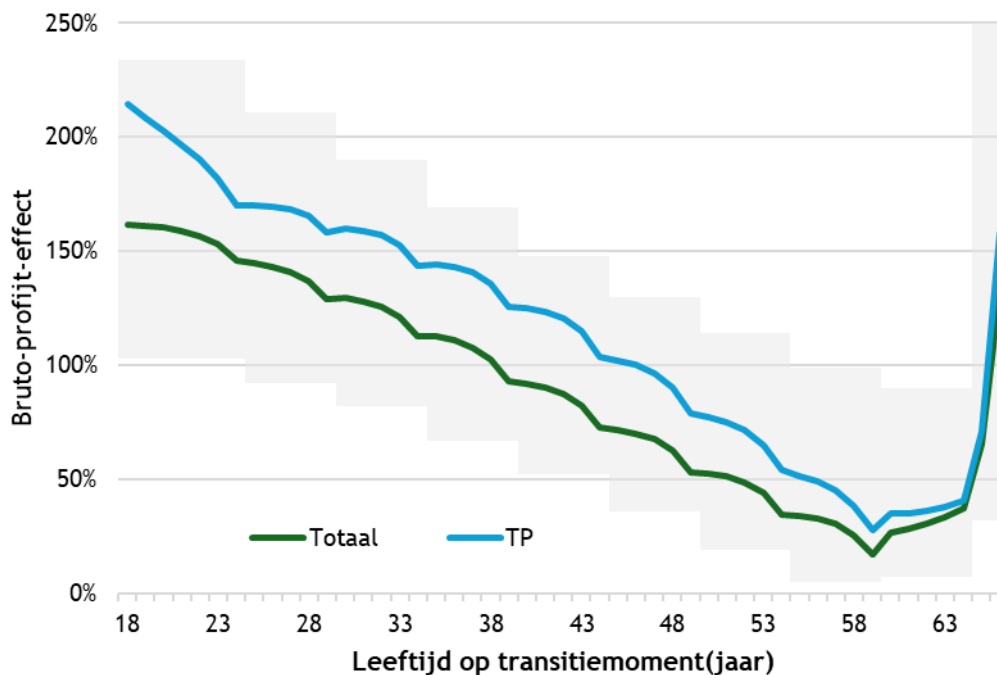
Het verschil met het wettelijke bruto-profijs komt neer op het verschil tussen de vragen:

- Wat wordt voor een deelnemer betaald (door werkgever en deelnemer) >>> wettelijk; en
- Wat ontvangt een deelnemer t.b.v. (vrijgestelde) pensioenopbouw >> aangepast.

Bij de tweede vraag zou ook toedeling vanuit onverdeeld pensioenvermogen een rol kunnen spelen. Daar is echter niet voor gekozen bij het "formuleren van deze maatstaf". Het doel van deze maatstaf is namelijk om te kijken naar de (vrijgestelde) pensioenopbouw, aangevuld met de compensatie die een deelnemer vanwege de afschaffing van de leeftijdsafhankelijke premiestaffel in de Pluspensioenregeling krijgt. De toedeling vanuit het onverdeelde vermogen staat hier los van en is daarom niet meegenomen in deze maatstaf.

#### 6.8.4.3.2 Aangepast bruto-profijs: actieve deelnemers Basispensioenregeling

In Figuur 34 is het aangepast bruto-profijs-effect voor actieve deelnemers in de Basispensioenregeling getoond, inclusief de aangepaste bandbreedtes bij deze maatstaf.



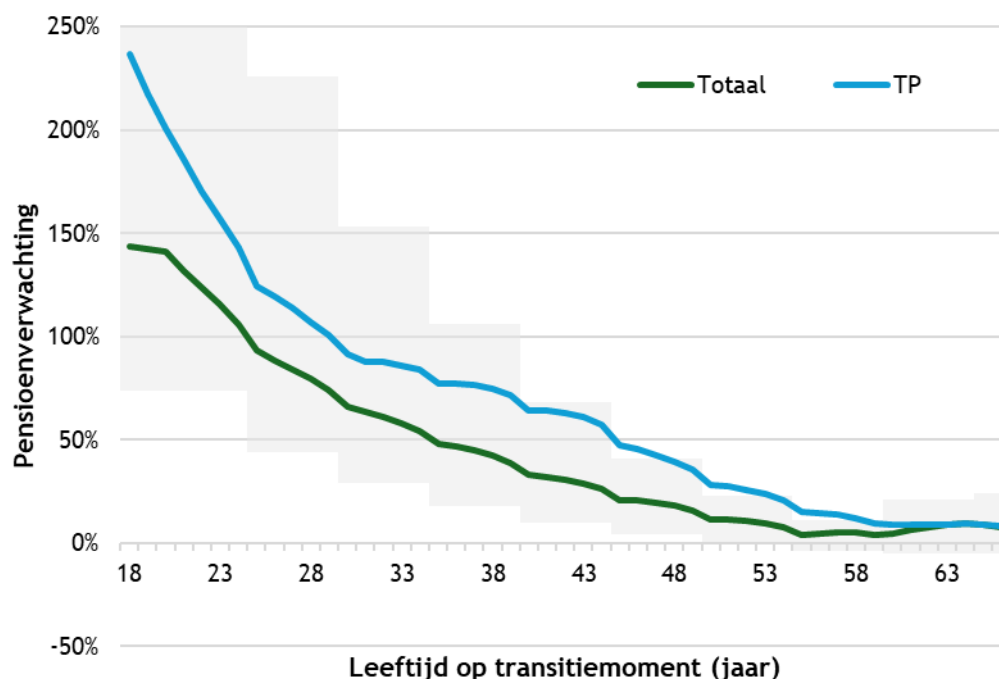
*Figuur 34: Aangepast bruto-profijt-effect voor actieve deelnemers in de Basispensioenregeling. Getoond zijn het totale effect ("Totaal"), het effect op basis van het transitieplan ("TP") en de bandbreedte zoals vastgesteld door het bestuur (grijze achtergrond).*

Uit Figuur 34 blijkt dat het aangepast bruto-profijt-effect voor actieve deelnemers in de Basispensioenregeling positief is voor alle leeftijden. Verder valt op dat het effect voor jongere deelnemers hoger is, afloopt tot leeftijd 59 en vervolgens weer oploopt. De premie-inleg is onder Wtp voor leeftijden tot 60 jaar hoger dan onder de Pluspensioenregeling in FTK, waardoor een positief bruto-profijt-effect resulteert. Bij leeftijden vanaf 60 jaar is de premie-inleg onder FTK hoger (in geval van de Pluspensioenregeling). Hiervoor wordt echter compensatie toegekend, hetgeen eveneens onderdeel is van het aangepast bruto-profijt-effect. Het verschil in premie-inleg plus eventuele compensatie wordt gedeeld door de verwachte pensioenuitkering onder FTK. Doordat het verschil in premie-inleg daalt met de leeftijd en de verwachte pensioenuitkering toeneemt met de leeftijd (immers hogere premie-inleg), daalt het bruto-profijt-effect met de leeftijd. Vanaf leeftijd 60 jaar is er sprake van een compensatie, waardoor het aangepast bruto-profijt-effect toeneemt. Ten slotte is er de uitschieter bij leeftijd 66 jaar. Het resultaat op deze leeftijd wijkt sterk af, doordat deze deelnemer niet overgaat naar de Pluspensioenregeling. Immers, na een jaar pensioneert de deelnemer.

In vergelijking met het transitieplan ligt het transitie-effect lager. In het transitieplan is alleen rekening gehouden met ontslagkansen. In de berekeningen voor dit implementatieplan is daarnaast rekening gehouden met kasstromen vanwege overlijden (ingehend nabestaandenpensioen) en toekenning van premievrijstelling in geval van arbeidsongeschiktheid. Hierdoor neemt de verwachte uitkering toe, waardoor de uitkomst van de berekening lager wordt (hierbij wordt namelijk gedeeld door de verwachte uitkering). De resultaten liggen binnen de aangepaste bandbreedtes.

#### 6.8.4.3.3 Aangepast bruto-profijs: actieve deelnemers Pluspensioenregeling

In Figuur 35 is het aangepast bruto-profijs-effect voor actieve deelnemers in de Pluspensioenregeling getoond, inclusief de aangepaste bandbreedtes bij deze maatstaf.



*Figuur 35: Aangepast bruto-profijs-effect voor actieve deelnemers in de Pluspensioenregeling. Getoond zijn het totale effect ("Totaal"), het effect op basis van het transitieplan ("TP") en de bandbreedte zoals vastgesteld door het bestuur (grijze achtergrond).*

Uit Figuur 35 blijkt dat het aangepast bruto-profijs-effect voor actieve deelnemers in de Pluspensioenregeling voor de meeste deelnemers positief is. Vanaf leeftijd 55 jaar is het effect negatief. Verder valt op dat het effect voor jongere deelnemers hoger is, afloopt tot leeftijd 60 en daarna weer stijgend. De premie-inleg is onder Wtp voor leeftijden tot 60 jaar hoger dan onder FTK, waardoor een positief bruto-profijs-effect resulteert. Bij leeftijden vanaf 60 jaar is de premie-inleg onder FTK hoger. Hiervoor wordt echter compensatie toegekend, hetgeen eveneens onderdeel is van het aangepast bruto-profijs-effect. Het verschil in premie-inleg plus eventuele compensatie wordt gedeeld door de verwachte pensioenuitkering onder FTK. Doordat het verschil in premie-inleg (premie-inleg FTK minus premie-inleg Wtp, zie Figuur 35) daalt met de leeftijd en de verwachte pensioenuitkering toeneemt met de leeftijd (immers hogere premie-inleg), daalt het bruto-profijs-effect met de leeftijd. Vanaf leeftijd 60 jaar is er sprake van een compensatie, waardoor het aangepast bruto-profijs-effect toeneemt. De compensatie is zodanig vastgesteld dat het negatieve effect van lagere premie-inleg wordt opgeheven. Met deze compensatie wordt echter niet het negatieve effect van de aangescherpte voorwaarde voor de toekenning van premievrijstelling geneutraliseerd. Hierdoor eindigt het aangepast bruto-profijs voor leeftijden vanaf 55 jaar negatief.

In vergelijking met het transitieplan ligt het transitie-effect lager. In het transitieplan is alleen rekening gehouden met ontslagkansen.

In de berekeningen voor dit implementatieplan is daarnaast rekening gehouden met kasstromen vanwege overlijden (ingehend nabestaandenpensioen) en toekenning van premievrijstelling in geval van arbeidsongeschiktheid. Hierdoor neemt de verwachte uitkering toe, waardoor de uitkomst van de berekening lager wordt (hierbij wordt namelijk gedeeld door de verwachte uitkering). De totale resultaten vallen binnen de aangepaste bandbreedtes.

#### 6.8.4.3.4 Aangepast bruto-profijt: actieve deelnemers Payrollpensioenregeling

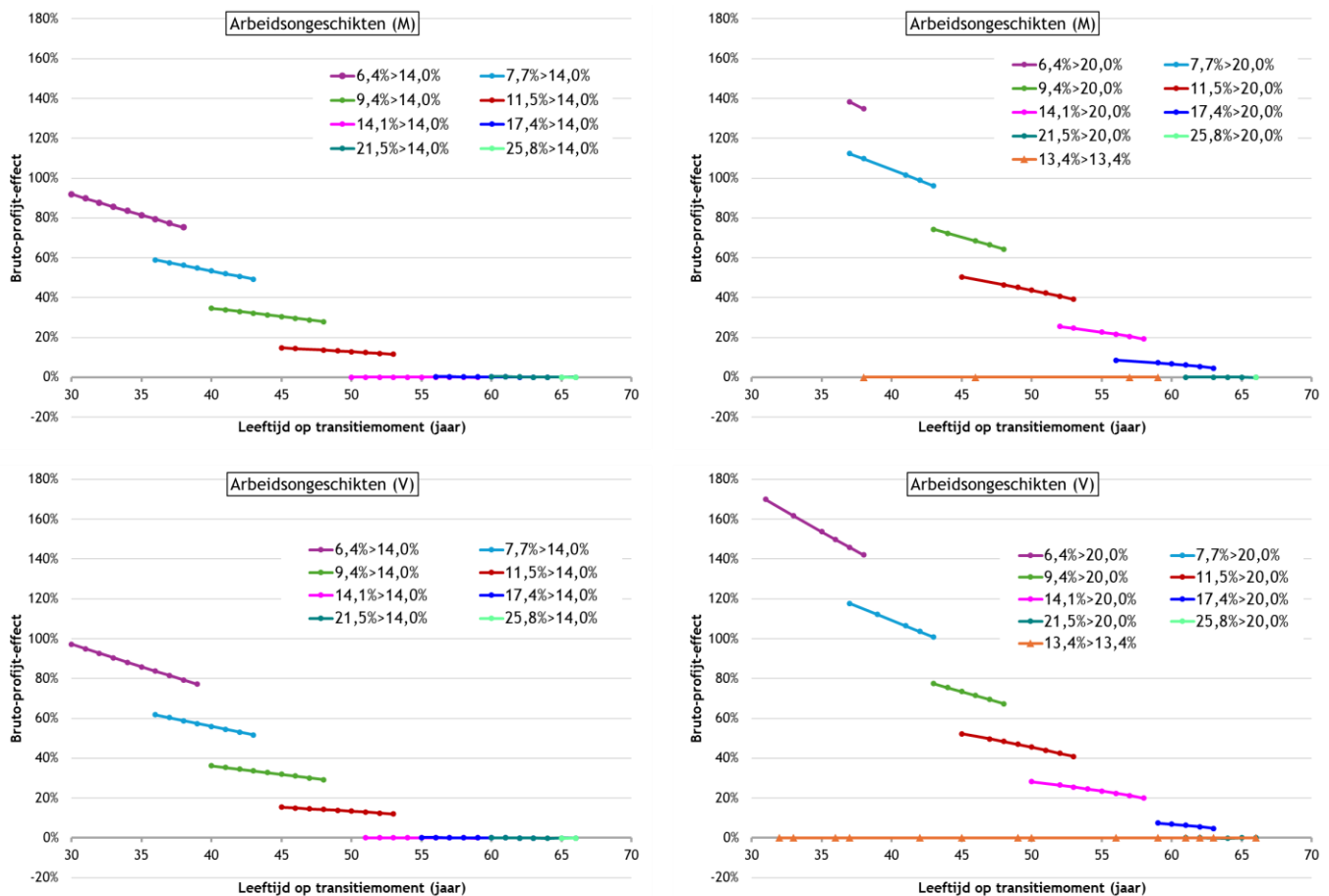
De premie-inleg voor actieve deelnemers in de Payrollregeling wijzigt niet, noch hebben zij recht op compensatie. Als gevolg daarvan is het aangepaste bruto-profijt-effect gelijk aan 0. Dit is in lijn met het transitieplan en in lijn met de bandbreedtes.

#### 6.8.4.3.5 Aangepast bruto-profijt: gewezen deelnemers

Voor gewezen deelnemers is er geen sprake van premie-inleg en/of compensatie, waardoor het aangepaste bruto-profijt-effect gelijk is aan 0. Dit is in lijn met het transitieplan en in lijn met de bandbreedtes.

#### 6.8.4.3.6 Aangepast bruto-profijt: arbeidsongeschikte deelnemers

In Figuur 36 is het aangepast bruto-profijt-effect voor arbeidsongeschikte deelnemers getoond. In deze figuur zijn de door het bestuur vastgestelde bandbreedtes niet opgenomen, omdat deze afhangen van meerdere parameters. Alle transitie-effecten vallen binnen de door het bestuur vastgestelde bandbreedtes.



*Figuur 36: Aangepast bruto-profit-effect voor arbeidsongeschikte deelnemers. De effecten zijn gesplitst naar mannen (boven) en vrouwen (onder). Daarnaast is er een splitsing tussen uitzendsector en niet in dienst bij RGN op de eerste WIA-dag (links), en uitzendsector en wel in dienst bij RGN op de eerste WIA-dag (rechts). In de rechterfiguren is tevens het effect voor arbeidsongeschikte deelnemers uit de Payrollregeling opgenomen.*

Uit Figuur 36 blijkt dat het aangepast bruto-profit-effect voor arbeidsongeschikte deelnemers minimaal nul is voor alle leeftijden. Voor arbeidsongeschikte deelnemers die een hoger vrijstellingspercentage krijgen (in de linkerfiguren iedereen met een huidig vrijstellingspercentage tot 14% en de rechterfiguren iedereen met een huidig vrijstellingspercentage tot 20%) is het aangepast bruto-profit-effect positief. Uitzondering zijn de arbeidsongeschikte deelnemers uit de Payrollregeling, voor wie er geen wijziging is bij de transitie. Verder geldt dat hoe groter het verschil tussen huidig en toekomstig vrijstellingspercentage, hoe groter het aangepast bruto-profit-effect. Voor mannen en vrouwen is er beperkt verschil (niet zichtbaar in de figuur), doordat er sprake is van andere sterftekanalen. Doordat vrouwen lagere sterftekanalen hebben, profiteren zij gemiddeld langer van de hogere vrijstellingspercentages, waardoor een hoger aangepast bruto-profit-effect resulteert. Dit effect heeft een omvang van ongeveer 0,2%. Voor deelnemers die onder Wtp een lager vrijstellingspercentage krijgen is het aangepast bruto-profit-effect gelijk aan 0. Dit komt door de compensatieregeling.

In het transitieplan zijn geen transitie-effecten opgenomen voor arbeidsongeschikte deelnemers, zodat er geen vergelijking kan worden gemaakt met het transitieplan.

#### 6.8.4.4 Effect compensatie afschaffing leeftijdsafhankelijke premie

##### 6.8.4.4.1 Uitleg effect compensatie afschaffing leeftijdsafhankelijke premie

Sociale partners hebben via het transitieplan een compensatieregeling voorgelegd aan het fonds. Het fonds heeft deze regeling beoordeeld. Het bestuur heeft besloten om, in lijn met de compensatieregeling van sociale partners, de deelnemers te compenseren die door de gewijzigde premie-inleg minder pensioenkapitaal op pensioendatum tegemoet kunnen zien. Hierbij worden twee projectieberekeningen gemaakt onder FTK met als enige wijziging de premie-inleg. Het verschil in pensioenkapitaal op pensioendatum wordt contant gemaakt op basis van gerealiseerd rendement. Indien het 50% percentiel van de verschillen negatief is (Wtp geeft minder pensioenkapitaal), is er compensatie gewenst. Deze compensatie wordt uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag. Het bestuur heeft de vergelijkingsgrootte (zijnde pensioenkapitaal op de pensioendatum) vastgesteld, als ook het streefniveau qua aantal scenario's minimaal gelijke verwachting (zijnde 50%).

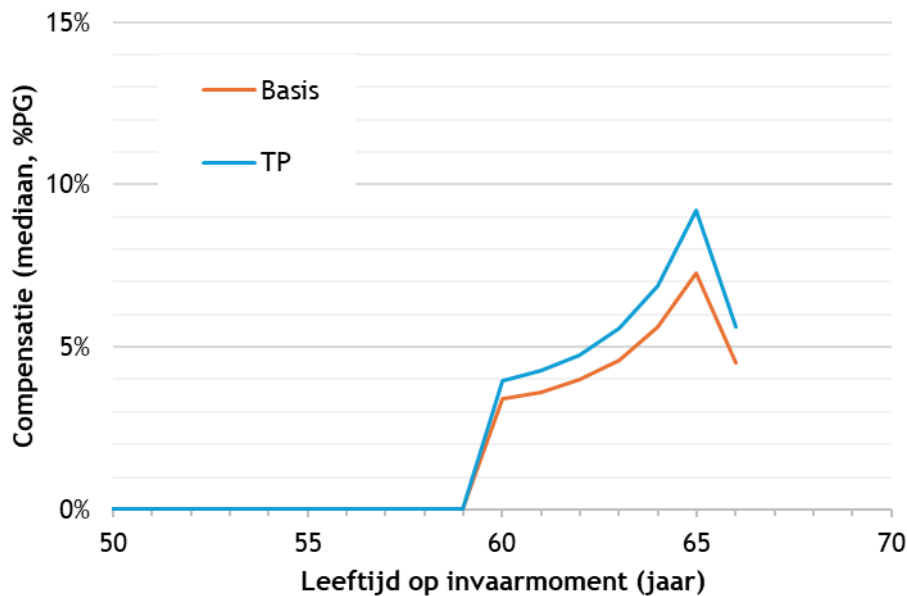
De bovengenoemde berekening wordt uitgevoerd voor deelnemers in de Pluspensioenregeling. Deelnemers in de Basispensioenregeling krijgen dezelfde compensatie, vanwege het feit dat zij op enig moment (kunnen) instromen in de Pluspensioenregeling.

Actieve deelnemers in de Payrollpensioenregeling krijgen geen compensatie, aangezien voor hen de premie-inleg niet wijzigt met de overgang naar de Wtp.

Voor arbeidsongeschikte deelnemers geldt dezelfde redenatie als hierboven genoemd. Hierbij gaat het echter niet om premie-inleg, maar om de vrijgestelde premie.

##### 6.8.4.4.2 Effect compensatie afschaffing leeftijdsafhankelijke premie: actieve deelnemers Basis- en Pluspensioenregeling

In Figuur 37 is de gewenste compensatie voor actieve deelnemers in de Basis- en Pluspensioenregeling weergegeven per leeftijd. Uit deze figuur blijkt dat voor actieve deelnemers jonger dan 60 jaar geen compensatie benodigd is. Verder valt op dat de compensatiepercentages volgens het transitieplan hoger zijn. Dit heeft te maken met het meenemen van ontslagkansen gedurende het laatste jaar voor pensionering. Als gevolg daarvan is de gemiddelde verblijftijd in het fonds lager, waardoor er minder lang een lagere premie-inleg onder Wtp geldt. Dit leidt tot een kleiner verschil op pensioendatum wat betreft pensioenkapitaal en daarmee tot een lagere compensatie.



Figuur 37: Compensatiepercentages voor actieve deelnemers in de Basis- en Pluspensionregeling op basis van de basisvariant en uit het transitieplan (TP). Gehanteerde maatstaf: uitkering. Streefniveau: 50% van de scenario's gelijkwaardig.

#### 6.8.4.4.3 Effect compensatie afschaffing leeftijdsafhankelijke premie: arbeidsongeschikte deelnemers Basis- en Pluspensionregeling

In Figuur 38 is de gewenste compensatie voor arbeidsongeschikte deelnemers in de Basis- en Pluspensionregeling weergegeven per leeftijd en per wijziging van vrijstellingspercentage. Uit deze tabel blijkt logischerwijs dat de compensatiepercentages groter zijn, indien de arbeidsongeschikte deelnemer jonger is en dat de compensatiepercentages groter worden, naarmate het Wtp-vrijstellingspercentage lager ligt dan het FTK-vrijstellingspercentage. De compensatiepercentages uit het transitieplan zijn vergelijkbaar. Alleen de groep met 14,1% vrijstelling onder FTK bestond voor 1 januari 2024 niet en was daardoor niet opgenomen in het transitieplan.

| Leeftijd | 14,1% >><br>14,0% | 17,4% >><br>14,0%  | 21,5% >><br>14,0% | 25,8% >><br>14,0% | 21,5% >><br>20,0% | 25,8% >><br>20,0% |
|----------|-------------------|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| 50 jaar  | 1,37%<br>(n.v.t.) |                    |                   |                   |                   |                   |
| 51 jaar  | 1,30%<br>(n.v.t.) |                    |                   |                   |                   |                   |
| 52 jaar  | 1,23%<br>(n.v.t.) |                    |                   |                   |                   |                   |
| 53 jaar  | 1,15%<br>(n.v.t.) |                    |                   |                   |                   |                   |
| 54 jaar  | 1,08%<br>(n.v.t.) |                    |                   |                   |                   |                   |
| 55 jaar  | 1,01%<br>(n.v.t.) | 34,34%<br>(34,20%) |                   |                   |                   |                   |
| 56 jaar  | 0,94%<br>(n.v.t.) | 31,81%<br>(31,84%) |                   |                   |                   |                   |
| 57 jaar  | 0,86%<br>(n.v.t.) | 29,23%<br>(29,38%) |                   |                   |                   |                   |

|         |                   |                    |                    |                    |                  |                    |
|---------|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|------------------|--------------------|
| 58 jaar | 0,78%<br>(n.v.t.) | 26,60%<br>(26,84%) |                    |                    |                  |                    |
| 59 jaar | 0,70%<br>(n.v.t.) | 23,94%<br>(24,20%) |                    |                    |                  |                    |
| 60 jaar | 0,62%<br>(n.v.t.) | 21,19%<br>(21,48%) | 46,74%<br>(47,38%) |                    | 9,35%<br>(9,48%) |                    |
| 61 jaar | 0,54%<br>(n.v.t.) | 18,40%<br>(18,64%) | 40,59%<br>(41,12%) |                    | 8,12%<br>(8,22%) |                    |
| 62 jaar | 0,46%<br>(n.v.t.) | 15,52%<br>(15,73%) | 34,23%<br>(34,69%) |                    | 6,85%<br>(6,94%) |                    |
| 63 jaar | 0,37%<br>(n.v.t.) | 12,60%<br>(12,74%) | 27,79%<br>(28,11%) |                    | 5,56%<br>(5,62%) |                    |
| 64 jaar | 0,28%<br>(n.v.t.) | 9,58%<br>(9,68%)   | 21,13%<br>(21,36%) |                    | 4,23%<br>(4,27%) |                    |
| 65 jaar | 0,19%<br>(n.v.t.) | 6,50%<br>(6,54%)   | 14,34%<br>(14,44%) | 22,57%<br>(22,71%) | 2,87%<br>(2,89%) | 11,09%<br>(11,16%) |
| 66 jaar | 0,10%<br>(n.v.t.) | 3,32%<br>(3,33%)   | 7,32%<br>(7,35%)   | 11,52%<br>(11,56%) | 1,46%<br>(1,47%) | 5,66%<br>(5,68%)   |

*Figuur 38: Compensatiepercentages voor arbeidsongeschikte deelnemers in de basisvariant en conform het transitieplan (tussen haakjes). Gehanteerde maatstaf: uitkering. Streefniveau: 50% van de scenario's gelijkwaardig. De kolomkoppen geven aan wat het vrijstellingspercentage onder FTK was en wat het vrijstellingspercentage onder Wtp wordt.*

#### 6.8.4.5 Kapitaal voor en kapitaal na

##### 6.8.4.5.1 Uitleg kapitaal voor en kapitaal na

In het transitieplan hebben de sociale partners benoemd dat het pensioenkapitaal van deelnemers als gevolg van de transitie naar de Wtp niet mag verminderen. Voor deze maatstaf wordt daarom gekeken naar hoe het kapitaal na zich verhoudt tot kapitaal voor. Als deze verhouding minimaal 100% is, is de toets geslaagd.

##### 6.8.4.5.2 Alle deelnemers

In paragraaf 6.2 (specifiek Figuur 13) is opgenomen dat bij de verdeling van het pensioenvermogen de pensioenkapitalen 1-op-1 worden overgezet. Mocht blijken dat er in de vervolgstappen te weinig vermogen is, dan blijkt uit het stroomschema in Figuur 12 al dat het invaren niet doorgaat.

In de basisvariant worden alle stappen uitgevoerd en resteert bij het verdelen van het pensioenvermogen voldoende saldo om de pensioenkapitalen met ongeveer 2,1% te verhogen. Hiermee wordt voldaan aan deze maatstaf en de doelstelling van sociale partners.

#### 6.8.5 Gevoeligheidsanalyse

De transitie-effecten zijn afhankelijk van de uitgangspunten. Het bestuur van Flexsecurity heeft daarom extra berekeningen bekeken gekoppeld aan economische of demografische ontwikkelingen.

Qua economische ontwikkelingen is gekeken naar:

- Een variant waarbij de rente (vlak) voor transitiedatum stijgt met 1%-punt;
- Een variant waarbij de rente (vlak) voor transitiedatum daalt met 1%-punt;
- Een variant waarbij zakelijke waarden (vlak) voor transitiedatum stijgen met 10%-punt; en
- Een variant waarbij zakelijke waarden (vlak) voor transitiedatum dalen met 10%-punt.

Qua demografische uitgangspunten is gekeken naar:

- Maatmensen met andere kenmerken (hoge pensioengrondslag zonder pensioenkapitaal en lage pensioenkapitaal met hoog pensioenkapitaal); en

- Gewijzigde ontslagkansen (50% lager en geen ontslagkansen).

De transitie-effecten van deze varianten zijn opgenomen in Bijlage 7.

#### **6.8.6 Ondergrens financiële positie**

Op basis van de evenwichtigheidsbeoordeling van het fonds, inclusief de daarbij behorende kwantitatieve maatstaven, kan worden nagegaan wat voor het bestuur van Flexsecurity een ondergrens is om zonder verdere besluitvorming en/of overleg in te varen. Met inachtneming van de voorrangsregels is die ondergrens de financiële positie waarbij er – met inzet van de maximale bijdrage van de werkgever ter hoogte van € 1 miljoen - slechts 50% van de compensatie kan worden toegekend.

#### **Alternatieve afspraken**

Slaagt de toets op evenwichtigheid niet, dan gaat het fonds in overleg met sociale partners, wat in het uiterste geval ertoe kan leiden dat het fonds de opdracht tot uitvoeren van de pensioenregeling niet aanvaardt.

#### **6.8.7 Monitoring transitie-effecten**

De resultaten gepresenteerd in dit implementatieplan zijn een momentopname, zoals ook beschreven in paragraaf 1.5. Tot transitiemoment zullen wijzigingen plaatsvinden. Het pensioenfonds zal elk kwartaal tot transitiedatum controleren of de transitie-effecten voldoen aan de gestelde bandbreedtes. Dit zal worden gedaan op basis van het deelnemersbestand, de fondsbalans en de economische omstandigheden (inclusief vooruitzichten) op die momenten. De eerste controle zal plaatsvinden op de stand per 30 juni 2025.

## 7 Toets op het transitieplan

### 7.1 Besluitvormingsproces transitieplan

De sociale partners in de uitzendsector hebben eind 2023 een akkoord gesloten over de inhoud van de nieuwe pensioenregeling voor de uitzendsector, gevolgd door de uitwerking in een transitieplan voor bedrijfstakpensioenfondsen StiPP in juli 2024. Vervolgens hebben Randstad Groep Nederland en de ondernemingsraden in november 2024 een transitieplan (*20241127 Transitieplan Flexsecurity DEF.pdf*) vastgesteld voor de pensioenregelingen die door Stichting Pensioenfonds Flexsecurity (Flexsecurity) worden uitgevoerd. Naast de pensioenregeling voor uitzendkrachten betreft dat ook het Payrollpensioen voor payrollwerknemers. Op 27 mei 2025 hebben de werkgever en de ondernemingsraden een addendum op het transitieplan vastgesteld waarin enkele aanpassingen en wijzigingen ten opzichte van de oorspronkelijke tekst van het transitieplan zijn vastgelegd. Deze aanpassingen hebben hoofdzakelijk betrekking op de eerder bepaalde bandbreedtes voor de kwantitatieve maatstaven en de vormgeving van het nabestaandenpensioen in de Payrollpensioenregeling (*20250527 Addendum WTP 2505202 Ondertekend\_met\_Docusign.pdf*).

### 7.2 Uitgevoerde toetsen in het kader van de opdrachtaanvaarding

Flexsecurity beschouwt de inhoud van het transitieplan en de daarin omschreven regelingen en transitie als de 'opdracht' van de sociale partners. Het is vervolgens aan Flexsecurity om te bepalen of deze opdracht ook aanvaard kan worden. Daarvoor beoordelen we de uitvoerbaarheid van de regelingen en de transitie op verschillende aspecten en beoordelen we de evenwichtigheid van de nieuwe regelingen en de transitie.

In de opdrachtaanvaarding (*20250528 Opdrachtaanvaarding Flexsecurity DEF (vastgesteld).pdf*) is een uitgebreide beschrijving van de uitgevoerde toetsen opgenomen. Hieronder is een beknopte samenvatting van de uitgevoerde toetsen opgenomen.

In het kader van de uitvoerbaarheid van de nieuwe pensioenregelingen en de transitie is getoetst op de volgende punten:

- Relevante wet- en regelgeving
  - Juridische toetsing van de nieuwe pensioenregelingen
  - Juridische toetsing van de transitie
- Integere en beheerste bedrijfsvoering
  - Werking van systemen
  - Beperkingen van de huidige systemen
  - Aanpassing van systemen
  - Datakwaliteit
  - Samenwerking met overige uitbestedingspartijen
- Financiering
  - Financiering van het Uitzendpensioen
  - Financiering van het Payrollpensioen
  - Gevoeligheidsanalyse premiestelling
  - Financiering van de transitie
- Uitvoeringskosten
  - Vermogensbeheerkosten
  - Pensioenbeheerkosten

Daarnaast is gekeken naar de risicohouding en het beleggingsbeleid. Beide zijn/ worden aangepast naar aanleiding van het uitgevoerde risicopreferentieonderzoek. Als uitvoerder van premieregelingen met een beleggingsbeleid op basis van een lifecycle kon en kan Flexsecurity immers op ieder gewenst moment het beleggingsbeleid aanpassen. Anders dan 'traditionele' pensioenfondsen die een pensioenregeling op basis van een uitkeringsovereenkomst uitvoeren, is Flexsecurity namelijk niet afhankelijk van een overgang naar de Wtp om het beleggingsbeleid aan te passen aan de nieuwste inzichten. Daarom kiest Flexsecurity ervoor om de wijzigingen in het beleggingsbeleid los te koppelen van de invoeringsdatum van de Wtp en de nieuwe inzichten al eerder door te vertalen naar een aangepast strategisch beleggingsbeleid. We zijn van plan om per 1 augustus 2025 het aangepaste beleggingsbeleid op basis van de nieuwe risicohouding in te voeren.

Een ander belangrijk onderdeel van de toetsing van het transitieplan is de evenwichtigheid. Het bestuur heeft daarvoor een evenwichtigheidskader vastgesteld met daarin een negental evenwichtigheidsprincipes, kwantitatieve en kwalitatieve maatstaven.

Vervolgens is gekeken naar de gevolgen voor de belanghebbenden per doelgroep:

- Actieve deelnemers (Basispensioen, Pluspensioen en Payrollpensioen)
- Nieuwe deelnemers (Basispensioen, Pluspensioen en Payrollpensioen)
- Zieke en arbeidsongeschikte deelnemers
- (Toekomstige) nabestaanden
- Gewezen deelnemers
- Werkgever
- Andere belanghebbenden

Er is een risico-analyse voor de transitie opgesteld inclusief de beheersingsmaatregelen en een inschatting van de bruto en netto kans en impact van het risico.

### **7.3 Conclusie bestuur naar aanleiding van de haalbaarheidsanalyse (toetsen)**

De sociale partners in de uitzendsector en binnen Randstad Groep Nederland hebben een duidelijke opdracht geformuleerd aan Flexsecurity voor de uitvoering van nieuwe regelingen onder Wtp en de transitie daarnaartoe. Flexsecurity acht zichzelf in staat om deze opdracht uit te voeren en daarmee invulling te geven aan de missie, visie en strategie van het fonds. De uitvoering van de nieuwe regelingen betekent voor Flexsecurity een stap naar verdere groei en ontwikkeling van het pensioenfonds, hetgeen ook een duidelijk toekomstperspectief met zich meebrengt.

De juridische toetsing van de nieuwe regelingen en de transitie wijst uit dat er geen beletselen zijn voor de uitvoering. De mogelijkheden voor de uitvoering van de nieuwe regelingen wordt echter tijdelijk beperkt doordat de beoogde transitie naar de nieuwe systeemomgeving bij uitvoeringsorganisatie AZL nog niet mogelijk is op 1-1-2026. Daardoor moeten de nieuwe regelingen en de transitie worden uitgevoerd in de bestaande administratieve systemen. Dit leidt allereerst tot enkele beperkingen ten opzichte van het transitieplan:

- We kunnen nog geen eigen uitkeringsfase uitvoeren;
- We kunnen nog geen beleggingskeuzes in de opbouwfase bieden;
- We werken in twee stappen toe naar een beleggingsbeleid dat aansluit op de vastgestelde risicohouding;
- We hebben beperktere mogelijkheden op het gebied van communicatie en keuzebegeleiding.

We beschouwen deze tijdelijke beperkingen als vervelend, maar niet onoverkomelijk. Met de beoogde migratie naar Festina per 1-1-2027 worden deze beperkingen opgeheven. De aanpassingen die nodig zijn om de nieuwe regelingen en de transitie uit te voeren in de bestaande systemen zijn uitvoerbaar en gaan gepaard met acceptabele risico's en kosten. De planning is haalbaar, de datakwaliteit is toereikend voor de transitie en de samenwerking met de andere partijen in de keten zal slechts beperkt aangepast hoeven te worden voor de uitvoering van de nieuwe regelingen. Het bestuur is dan ook van mening dat een beheerste en integere transitie en uitvoering van de regelingen mogelijk is.

De financiering van de nieuwe regelingen en de transitie is op basis van de situatie per 31-12-2024 haalbaar en realistisch. Voor de financiering van de nieuwe regelingen is Flexsecurity sterk afhankelijk van de ontwikkeling van de rente. Er is enige ruimte in de overeengekomen premies om de effecten van een rentedaling te ondervangen, maar een sterke daling van de rente zou leiden tot noodzaak van een bijstelling van de risicodekking voor overlijden (of een verhoging van de premie).

De financiering van de transitie is afhankelijk van de situatie op de transitiedatum. Op basis van de situatie van een jaar eerder beschikken we over toereikende middelen om de transitie uit te voeren, een volledige compensatie toe te kennen en de pensioenvermogens van de (gewezen) deelnemers te verhogen met maximaal 2,1%. Mocht de rente op het transitiemoment echter flink dalen ten opzichte van de situatie per 31-12-2024, dan kan het fonds maximaal een rentedaling van 1%-punt opvangen. Daarom is het nodig dat het renterisico op de toekomstige verplichtingen voor risico fonds waar mogelijk nu al wordt afgedekt. In die situatie zal er een beperkte compensatie worden toegekend en zijn er geen resterende middelen aanwezig voor een verhoging van de pensioenvermogens. Het bestuur is van mening dat de financiële aspecten van de premiestelling en de transitie weliswaar gevoelig zijn voor externe ontwikkelingen, maar geen aanleiding geven om de opdracht niet te aanvaarden.

De overgang naar de nieuwe regelingen leidt ertoe dat de uitvoeringskosten van het fonds meer in lijn zullen komen met de rest van de pensioensector. De kosten voor vermogensbeheer zullen naar verwachting licht dalen als gevolg van de toenemende schaalgrootte. De kosten voor pensioenbeheer zullen per deelnemer stijgen, maar als percentage van de premie fors dalen. Daarmee komen de kosten in alle opzichten op een acceptabel niveau dat langjarig behouden moet kunnen worden.

Flexsecurity heeft op basis van een onderzoek onder de (gewezen) deelnemers en wetenschappelijke inzichten een risicohouding vastgesteld die aansluit bij de kenmerken van de (gewezen) deelnemers. Deze nieuwe risicohouding leidt voor alle leeftijdsgroepen tot een hogere allocatie van zakelijke waarden en een risico-afbouw naar een variabele uitkering. Door de vertraagde implementatie van het nieuwe administratiesysteem is het echter niet wenselijk om deze nieuwe risicohouding volledig te implementeren. Flexsecurity kiest ervoor om de nieuwe risicohouding op de kortst mogelijke termijn te implementeren voor de leeftijdsgroepen tot 57 jaar, waarbij een verschuiving zal plaatsvinden in de bestaande 10 leeftijdsgroepen. Voor de leeftijdsgroepen vanaf 57 jaar zal tijdelijk een afbouw van risico plaatsvinden naar het niveau dat gericht is op de aankoop van een vaste pensioenuitkering, hetgeen aansluit bij de huidige voorkeuren van de deelnemers die de pensioenleeftijd bereiken.

Vanaf het moment dat de administratie van Flexsecurity plaatsvindt binnen Festina en het fonds afwijkende beleggingskeuzes en een eigen variabele uitkering kan aanbieden, zal het beleggingsbeleid ook voor de leeftijdsgroepen vanaf 53 jaar in lijn worden gebracht met de nieuwe risicohouding. Deelnemers die met pensioen gaan behouden de mogelijkheid om op de pensioendatum te kiezen voor een variabele of een vaste uitkering bij een andere pensioenuitvoerder.

Het bestuur van Flexsecurity beschouwt deze aanpak als een zorgvuldige en evenwichtige afweging tussen de belangen van de verschillende groepen deelnemers binnen het fonds.

Aan de hand van ons evenwichtigheidskader hebben we vastgesteld of de nieuwe regelingen en de transitie voldoen aan onze normen voor de evenwichtigheid van de nieuwe regelingen en de transitie. De belangrijkste conclusie is dat er voor de meeste deelnemers in het Uitzendpensioen sprake is van grote verbeteringen in pensioenverwachting en bruto-profijs. Deze verbeteringen vloeien rechtstreeks voort uit de aanpassingen in wetgeving en in de verplicht gestelde pensioenregeling, in combinatie met de specifieke kenmerken van ons deelnemersbestand, waarbij vooral de overwegend korte duur van actieve deelname een belangrijke rol speelt. Voor oudere deelnemers in het Pluspensioen zijn de verbeteringen in het Uitzendpensioen beperkter van aard en leiden deze, vanuit sommige maatstaven bezien, tot licht negatieve effecten. Voor de actieve deelnemers in het Payrollpensioen en de gewezen deelnemers zijn de effecten van de transitie marginaal.

Met de transitie wordt een eind gemaakt aan diverse onevenwichtigheden uit het verleden. De lasten die hiermee gepaard gaan worden niet zozeer als evenwichtig beschouwd, aangezien een relatief groot deel van het onverdeelde fondsvermogen benodigd is voor de transitie van de arbeidsongeschikten naar de nieuwe regelingen. Omdat met de nieuwe afspraken inzake de risicodekking voor arbeidsongeschiktheid een eind wordt gemaakt aan deze onevenwichtigheid en omdat ook de werkgever in belangrijke mate financieel bijdraagt aan deze transitie, acht het bestuur de effecten acceptabel en verdedigbaar. Alle belanghebbenden dragen in zekere mate financieel bij aan de transitie en de belangen van alle groepen zijn onderzocht en in kaart gebracht.

De sterk van de leeftijd afhankelijke veranderingen in het toekomstperspectief voor het Uitzendpensioen zijn door het bestuur zeer beperkt beïnvloedbaar. De enige effectieve manier voor het bestuur om de effecten van de transitie te beïnvloeden betreft de compensatie aan (oudere) actieve deelnemers. Deze compensatie wordt in beginsel gefinancierd uit het fondsvermogen en iedere euro die besteed wordt aan de specifieke groep actieve deelnemers die deze compensatie ontvangt, komt niet ten goede aan de overige (gewezen) deelnemers. Dat dilemma bepaalt de evenwichtigheid van de compensatieregeling. Enerzijds voldoende compenseren, anderzijds waken voor een onevenredige verdeling van de beschikbare middelen. De compensatieregeling die door de sociale partners is voorgesteld voor de oudere actieve en/of arbeidsongeschikte deelnemers vindt naar de mening van het bestuur het juiste evenwicht tussen deze doelstellingen en komt in voldoende mate tegemoet aan de belangen van alle betrokkenen.

Met de overgang naar de nieuwe pensioenregelingen wordt op een evenwichtige wijze voldaan aan de transitiedoelstellingen die de sociale partners hebben gesteld. Met de uitvoering van de transitie zoals voorgesteld:

- Blijven de opgebouwde pensioenvermogens behouden;
- Kunnen adequate voorzieningen en reserves gevormd en in stand gehouden worden;
- Worden de gevolgen van de overgang naar een leeftijdsonafhankelijke premie voor de relevante groepen deelnemers gecompenseerd; en
- Worden eenvoudig uitlegbare en uitvoerbare pensioenregelingen tot stand gebracht.

De lusten en lasten die bij deze transitie horen worden evenwichtig verdeeld over de verschillende (groepen) belanghebbenden en sluiten aan bij de kenmerken van het fonds en de deelnemers.

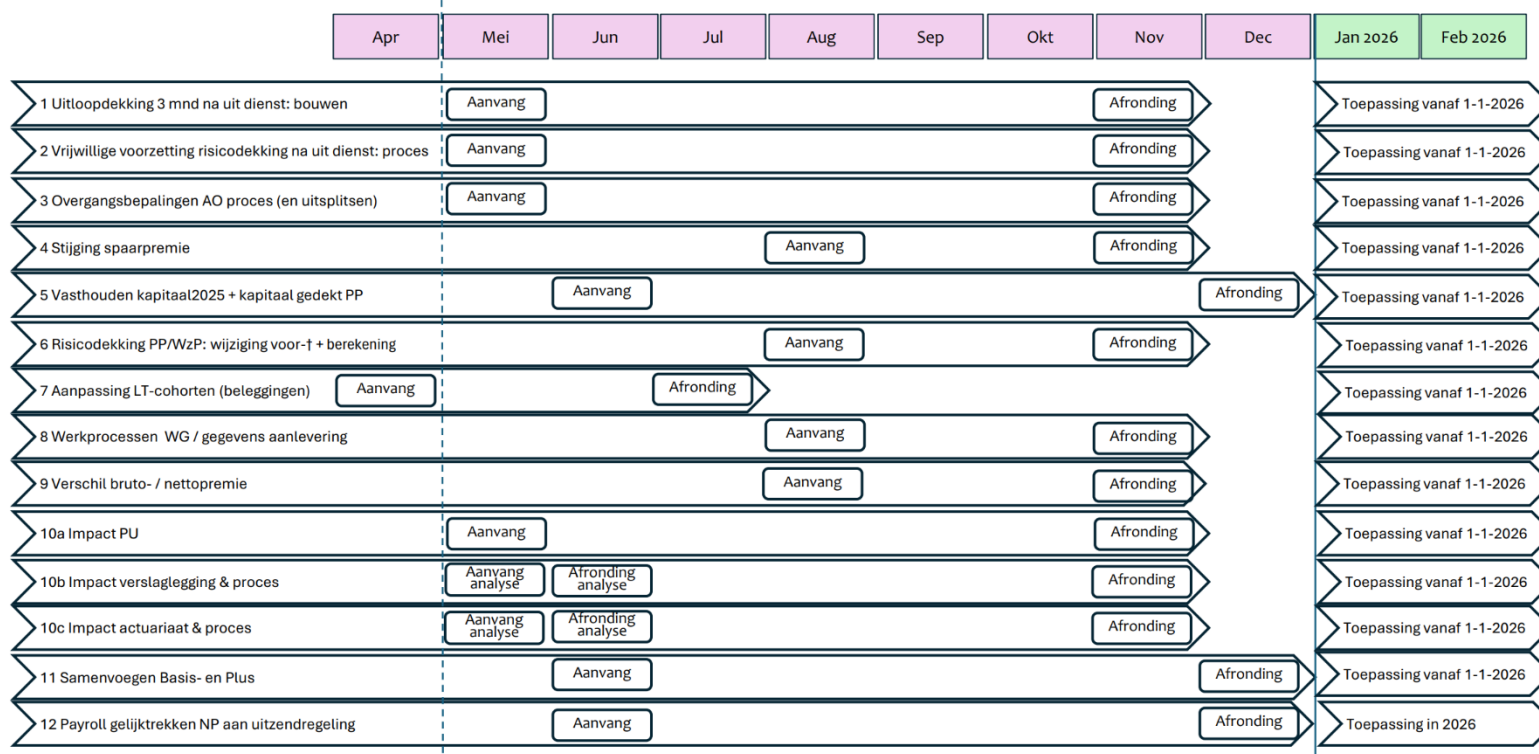
Aan de hand van een overzicht van de verschillende groepen belanghebbenden binnen en buiten het fonds hebben we de gevolgen van de nieuwe regelingen en de transitie op een rij gezet. Ook hieruit wordt duidelijk dat er een zorgvuldige en evenwichtige afweging van alle belangen heeft plaatsgevonden.

De risico's ten aanzien van de transitie en de systeemaanpassingen zijn in kaart gebracht en wijzen uit dat deze vrijwel volledig binnen de risicobereidheid van het bestuur liggen. We hebben de verwachting dat ook de laatste resterende risico's tijdig binnen de grenzen van onze risicobereidheid worden gebracht en zien vanuit risicoperspectief dan ook geen redenen om de opdracht van de sociale partners niet te aanvaarden.

De slotconclusie is dan ook dat Flexsecurity bereid is om, op basis van dit document, de opdracht van de sociale partners te aanvaarden en de uitvoering van de nieuwe regelingen en de transitie ter hand te nemen. Op het moment dat, in de aanloop naar of tijdens de transitie, zou blijken dat er sprake is van een wijziging van omstandigheden, zal Flexsecurity in overleg treden met de sociale partners omtrent de ontstane situatie en de te nemen maatregelen.

## 8 Planning implementatie

### Technische aanpak (proces)aanpassingen - planning

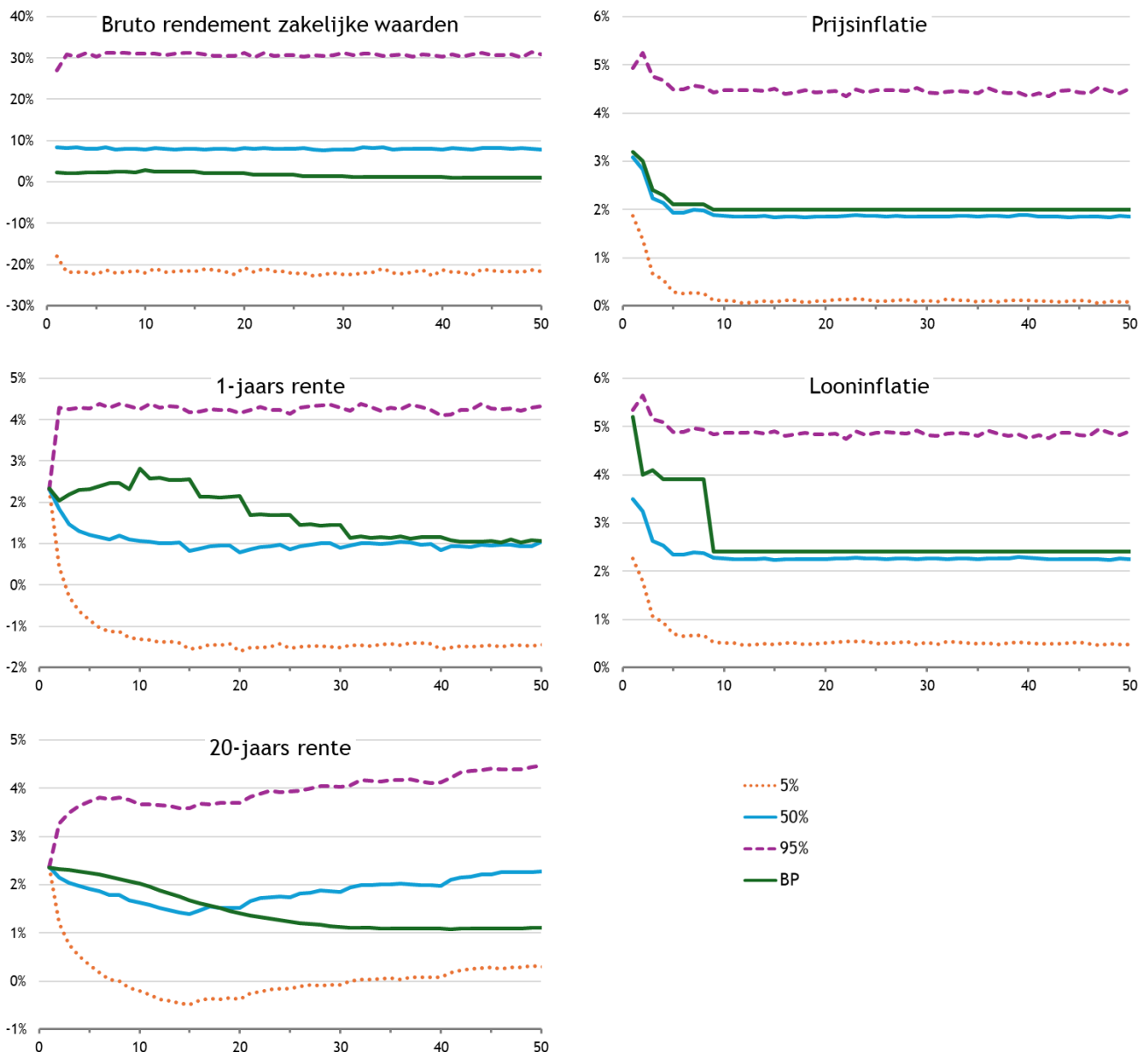


## 9 Overzicht bijlagen bij het implementatieplan

| Bijlage#  | Onderwerp                                        |
|-----------|--------------------------------------------------|
| <b>1</b>  | Karakteristieken gehanteerde scenariosets        |
| <b>2</b>  | Economische en demografische uitgangspunten      |
| <b>3</b>  | Kenmerken deelnemersbestand                      |
| <b>4</b>  | Verdeling van het vermogen bij invaren           |
| <b>5</b>  | Wisselwerking balansposten                       |
| <b>6</b>  | Beleidskaders FTK en Wtp                         |
| <b>7</b>  | Transitie-effecten bij alternatieve varianten    |
| <b>8</b>  | Beheersing juistheid berekeningen                |
| <b>9</b>  | Opdrachtaanvaarding ( <i>separaat document</i> ) |
| <b>10</b> | RSA mei 2025                                     |
| <b>11</b> | Bandbreedtes                                     |

## Bijlage 1. Karakteristieken gehanteerde scenariosets

Onderstaande figuren tonen achtereenvolgens de 1-jaars nominale rente, de 20-jaars nominale rente, het bruto-rendement op zakelijke waarden en de looninflatie vanaf startmoment tot 50 jaar in de toekomst. Voor de pensioenverwachting worden 10.000 scenario's gebruikt vanuit de meest recente DNB-P-scenarioset (hieronder: 2025-Q1). Hiervan zijn drie percentielen geplott (5%, 50% en 95%). Voor bruto-profijt is er één scenario en zijn de waarden van dat ene scenario getoond.



*Figuur 39: Bruto rendement zakelijke waarden, prijsinflatie, looninflatie, 1-jaars nominale rente en 20-jaars nominale rente gehanteerde voor pensioenverwachting (percentielen 5%, 50% en 95% getoond) en voor bruto-profijt ("BP").*

Voor bruto-profijt is de renteontwikkeling gebaseerd op de DNB-RTS van 31 december 2024.

In verband met de risicovrije doorrekening, is het bruto rendement op zakelijke waarden hieruit afgeleid. Prijs- en looninflatie zijn voor de eerste 8 jaar gebaseerd op publicaties van het CPB (Actualisatie MLT van februari 2024 en Actualisatie Verkenning middellange termijn tot en met 2028 uit september 2024). Na deze 8 jaar zijn de langetermijnwaarden volgens de Commissie Parameters toegepast.

## Bijlage 2. Economische en demografische uitgangspunten

### B2.1. Loonontwikkeling en carrière

De algemene loonontwikkeling ligt 0,4%-punt boven de prijsontwikkeling (Nederlandse prijsinflatie uit de scenarioset respectievelijk de prijsinflatie volgens het ingroeipad). Er wordt, net als in de berekeningen van de sociale partners, bewust geen carrière verondersteld vanwege de overwegend zeer korte duur van de dienstverbanden.

### B2.2. Kosten pensioenbeheer en vermogensbeheer

Voor de pensioenbeheerkosten geldt dat deze op collectief niveau worden gefinancierd vanuit de premie. Uitgangspunt is dat de premie kostendekkend is en er daardoor geen effecten vanuit pensioenbeheerkosten op de doorrekening van maatmensen is.

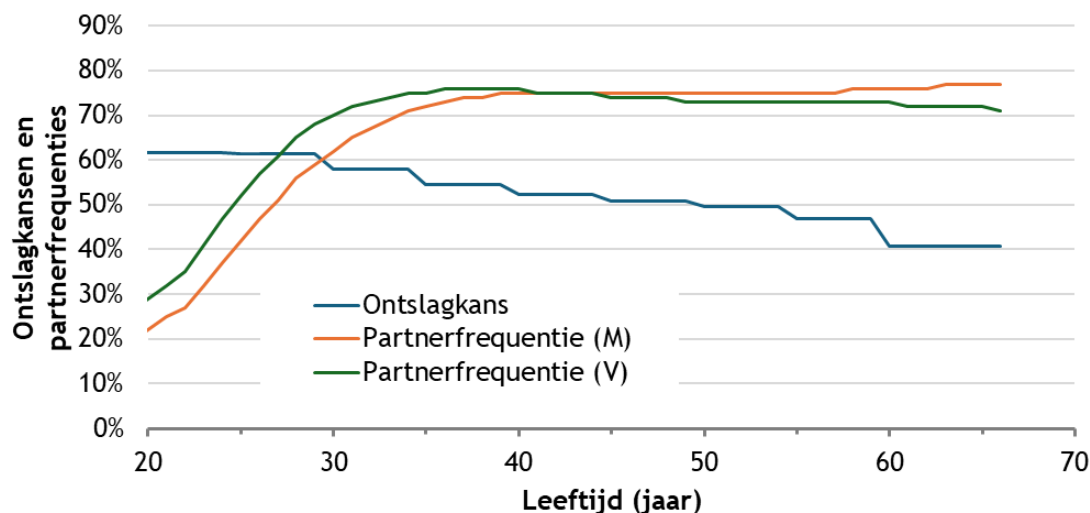
Voor de vermogensbeheerkosten geldt dat een afslag van 50 basispunten (0,5%-punt) wordt gehanteerd om van bruto-rendement naar netto-rendement te komen. Dit geldt ongeacht de gehanteerde beleggingsmix (i.e. voor alle beleggingscategorieën). Deze kosten zijn in lijn met het huidige kostenniveau. Doordat hetzelfde kostenniveau onder FTK als onder Wtp geldt, maakt de exacte hoogte van de kosten voor de vergelijking weinig uit.

### B2.3. Individuele waardeoverdrachten

De kans op individuele uitgaande waardeoverdrachten is leeftijdsafhankelijk en gelijk aan 70%. Dit percentage is gebaseerd op de historische succeskans op automatische waardeoverdracht van kleine pensioenen gedurende een periode van vijf jaar na einde dienstverband. Modelmatig wordt deze kans direct toegepast in het jaar van ontslag.

### B2.4. Ontslagkansen

Jaarlijkse ontslagkansen zijn gehanteerd op basis van historische gegevens. Deze kansen zijn voor mannen en vrouwen gelijk. In Figuur 40 zijn de gehanteerde ontslagkansen getoond.

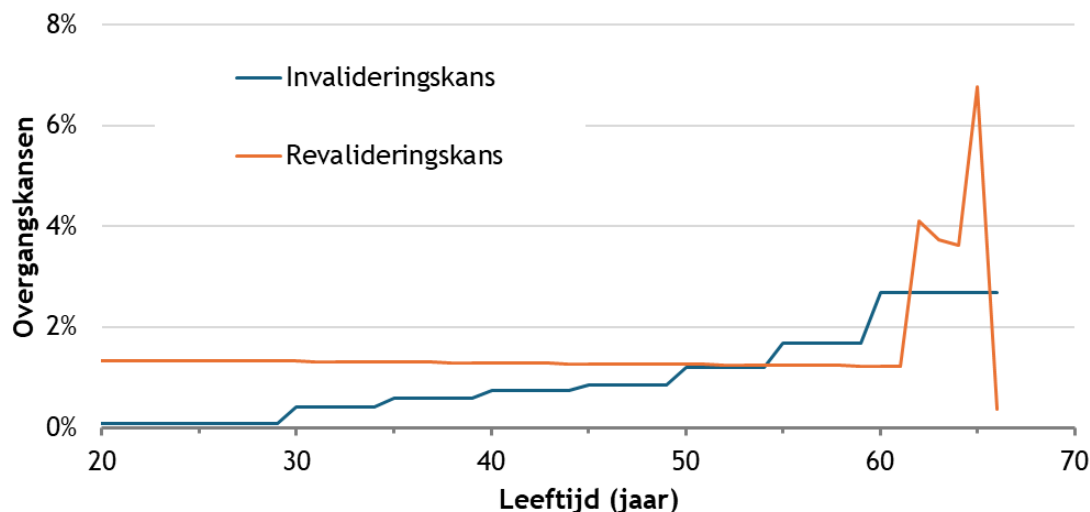


Figuur 40: Gehanteerde leeftijdsafhankelijke ontslagkansen (jaarbasis) en leeftijds- en geslachtsafhankelijke partnerfrequenties. Bij ontslagkansen is geen onderscheid gemaakt tussen mannen en vrouwen.

## B2.5. Invalideringskansen

Flexsecurity heeft geen eigen invalideringskansen vastgesteld. Voor de jaarlijkse invalideringskansen is daarom aansluiting gezocht bij de invalideringskansen die StiPP in 2025 hanteert bij de gelijkwaardigheidstoets <sup>7</sup>. De invalideringskansen zijn omgerekend naar geslachtsonafhankelijke kansen met een weging van 60% voor mannen en 40% voor vrouwen. Daarnaast zijn de invalideringskansen zodanig vastgesteld dat er, rekening houdend met het aangescherpte criterium voor toekenning premievrijstelling en op basis van de bestandsopbouw per 31 december 2024, onder Wtp ongeveer 20 deelnemers per jaar premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid krijgen toegekend. In Figuur 41 zijn de leeftijdsafhankelijke invalideringskansen getoond.

Wat betreft invalidering is er geen verschil tussen FTK en Wtp. Wel is er een verschil qua toekenning van premievrijstelling. Onder Wtp geldt hiervoor het aangescherpte criterium dat de arbeidsongeschikte deelnemer op de eerste WIA-dag in dienst moet zijn bij RGN. Op basis van historische gegevens is dit bij ongeveer 15% van de invalideringen. Met andere woorden: onder FTK leidt elke invalidering tot toekenning premievrijstelling en onder slechts bij 15% van de invalideringen. De overige 85% van de invalideringen krijgen onder Wtp geen premievrijstelling toegekend en blijven als gewezen deelnemer in het fonds.



Figuur 41: Gehanteerde leeftijdsafhankelijke invaliderings- en revalideringskansen op jaarbasis. Er is geen onderscheid gemaakt tussen mannen en vrouwen. De getoonde kansen gelden voor zowel uitzendsector als payrollpensioen.

Wat betreft invalidering worden modelmatig twee soorten onderscheiden. Duurzaam arbeidsongeschikt (zonder kans op revalidatie) en niet-duurzaam arbeidsongeschikt (met kans op revalidatie). Uit gegevens over de afgelopen vijf jaar blijkt dat ongeveer 50% van de arbeidsongeschikte deelnemers duurzaam arbeidsongeschikt is. Dit is daarom ook aangenomen voor de toekomst.

<sup>7</sup> <https://www.stippensioen.nl/media/uvoie43v/grondslagen-financiele-en-actuariële-gelijkwaardigheid-2025.pdf>

#### **B2.6. Revalideringskansen**

Voor de niet-duurzaam arbeidsongeschikte deelnemers geldt dat er een kans op revalidatie bestaat. Het pensioenfonds kent hiervoor revalideringskansen die afhankelijk zijn van de leeftijd en het aantal jaar dat een deelnemer al arbeidsongeschikt is. Voor de modellering zijn deze revalideringskansen omgerekend naar leeftijdsafhankelijke kansen, die niet langer afhangen van het aantal jaar dat een deelnemer arbeidsongeschikt is. Deze omrekening is zodanig dat de kans dat een arbeidsongeschikte deelnemer niet revalideert in de periode tot pensioendatum ongewijzigd blijft. Dit leidt tot de revalideringskansen zoals getoond in Figuur 40. Voor deelnemers die 5 jaar of minder tot pensioendatum hebben zijn deze kansen fors hoger, doordat de vastgestelde revalideringskansen niet worden uitgesmeerd over een langere periode (zoals bij jongere deelnemers). Ook het "piekerige" patroon is een gevolg van de omrekening.

#### **B2.7. Overlevingskansen**

Overlevingskansen op basis van de sterftegrondslagen van het fonds op balansdatum. Per 31 december 2024 is dit de sterftekansentabel van het Actuarieel Genootschap, Prognosetafel AG2024. Voor de hoofdverzekerde worden deze overlevingskansen niet gecorrigeerd, indien de hoofdverzekerde een actieve of gewezen deelnemer is. Is de hoofdverzekerde arbeidsongeschikt, dan worden de overlevingskansen vermenigvuldigd met een factor 250%. Dit is in lijn met de observatie dat arbeidsongeschikte deelnemers een grotere sterftekans hebben en in lijn met de vastgestelde fondsgrondslagen.

Voor de overlevingskansen van de medeverzekerde partner wordt uitgegaan van de prognosetafel AG2024 in combinatie met leeftijd- en geslachtsafhankelijke correctiefactoren (ES-P2). Ook dit is in lijn met de fondsgrondslagen per 31 december 2024.

#### **B2.8. Partnerfrequenties**

De partnerfrequentie is afhankelijk van leeftijd en geslacht. In Figuur 39 zijn de gehanteerde partnerfrequenties getoond. Dit zijn de partnerfrequenties die het fonds heeft vastgesteld per 31 december 2024.

#### **B2.9. Leeftijdsverschil hoofd- en medeverzekerde**

Aanname is dat er sprake is van een man-vrouw-relatie, waarin de man drie jaar ouder is dan de vrouw. Dit is in lijn met de grondslagen per 31 december 2024.

#### **B2.10. Uniseks inkooptarieven**

Bij het bepalen van de waarde van een toezegging (bijvoorbeeld partnerpensioen) wordt uitgegaan van een uniseks (geslachtenafhankelijk) inkooptarief. Dit inkooptarief is afgeleid van geslachtsafhankelijke tarieven op basis van een weging van 60% (mannen) en 40% (vrouwen).

#### **B2.11. Overige uitgangspunten**

Het wezenpensioen wordt niet apart gemodelleerd. Er wordt, net als in de fondsgrondslagen per 31 december 2024, een opslag van 5% gehanteerd op het inkooptarief voor het partnerpensioen om rekening te houden met wezenpensioen.

Pensionering vindt voor 100% plaats op leeftijd 67 jaar.

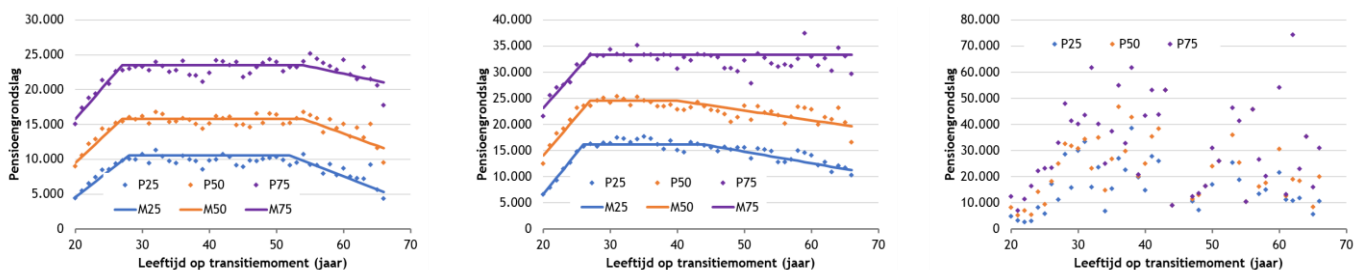
### Bijlage 3. Kenmerken deelnemersbestand

De transitie-effecten die getoond worden in dit implementatieplan zijn gebaseerd op doorrekening van maatmensen. Bij deze doorrekening zijn de maatmensen separaat doorgerekend en is dus geen rekening gehouden met een overkoepelende collectieve schil. Met andere woorden: er wordt aangenomen dat de pensioenkapitalen van deelnemers zich onafhankelijk van elkaar ontwikkelen en dus geen wisselwerking hebben. Uitzondering hierop betreft het (op transitiemoment) afzonderen van het MVEV, de operationele reserve en overige voorzieningen ten behoeve van de doorrekening onder Wtp. De feitelijke projectie naar de toekomst vanuit de startsituatie is zonder collectieve schil. Het werken met maatmensen is in oktober 2024 voorgelegd aan de sleutelfunctiehouder actuarieel en deze liet hierop weten: "Wat ons betreft is deze aanpak prima. De effecten van de "collectieve schil" zullen, zeker hier, (zeer) beperkt zijn."

Het deelnemersbestand van Flexsecurity is vertaald naar maatmensen voor het bepalen van de transitie-effecten. Het deelnemersbestand van Flexsecurity maakt onderscheid tussen actieve deelnemers, arbeidsongeschikte deelnemers en gewezen deelnemers. Elke maatmens wordt gekenmerkt door leeftijd, geslacht, status en pensioenregeling (op startmoment). Aan de maatmens worden daarnaast kenmerken meegegeven die gebaseerd zijn op het deelnemersbestand, namelijk een pensioengrondslag en een pensioenkapitaal. Deze twee kenmerken zijn geslachtsafhankelijk verondersteld. In de hiernavolgende paragrafen zijn de deelnemerskenmerken grafisch weergegeven en tekstueel uitgewerkt. In paragraaf B3.7 zijn voor een aantal leeftijden de kenmerken van de maatmensen opgenomen.

#### B3.1. Pensioengrondslag

In Figuur 42 is voor de Basis-, Plus- en Payrollpensioenregeling afzonderlijk aangegeven waar het 25%, 50% en 75% percentiel van de pensioengrondslag op jaarbasis van actieve deelnemers liggen. Voor Basis- en Pluspensioenregeling is daarbij ook een modelfit toegevoegd.



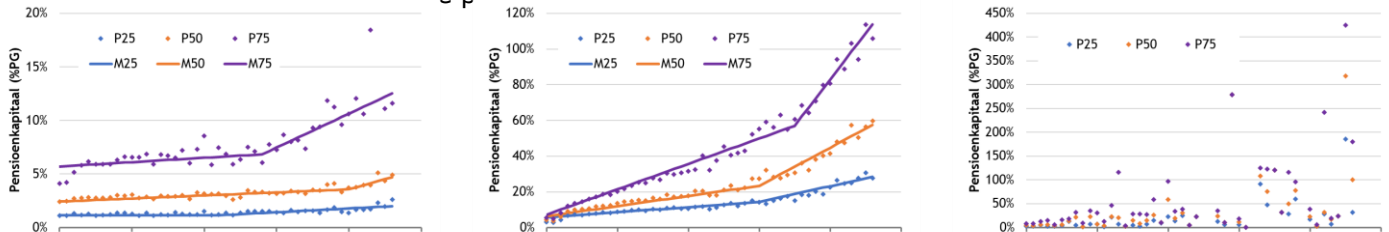
Afbeelding 42: Pensioengrondslag in de Basispensioenregeling (links), Pluspensioenregeling (midden) en Payrollpensioenregeling (rechts) uit het deelnemersbestand per 31-12-2024. Getoond zijn 25%, 50% en 75% percentiel (als datapunten). Voor Basis- en Pluspensioenregeling zijn daarnaast ook modelfits getoond.

met het beperkte aantal actieve deelnemers in deze pensioenregeling. Voor deze groep zijn transitie-effecten echter beperkt, doordat aan deze pensioenregeling weinig wijzigt bij de overgang naar de Wtp. Uit de figuur blijkt wel dat de pensioengrondslagen gemiddeld hoger liggen dan bij de Pluspensioenregeling (factor 2). Daarom is voor deze groep een twee keer zo grote pensioengrondslag gebruikt als voor de deelnemers uit de Pluspensioenregeling.

#### B3.2. Pensioenkapitaal actieve deelnemers

Aangezien de verhouding tussen pensioenkapitaal en pensioengrondslag (daarmee namelijk het verschil tussen "verleden" en "toekomst") een belangrijke driver is van transitie-effecten, is het pensioenkapitaal van de actieve deelnemers uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag.

Dit is gedaan op individueel niveau, dus voorafgaand aan het bepalen van de maatmensen. In Afbeelding 43 is voor de Basis-, Plus- en Payrollpensioenregeling afzonderlijk aangegeven waar het 25%, 50% en 75% percentiel van het pensioenkapitaal (als percentage van de pensioengrondslag) van actieve deelnemers liggen. Voor Basis- en Pluspensioenregeling is daarbij ook een modelfit toegevoegd. Deze modelfit is gebruikt om de pensioenkapitalen voor de maatmensen te bepalen (in combinatie met eerder vastgestelde pensioenarondslagen).

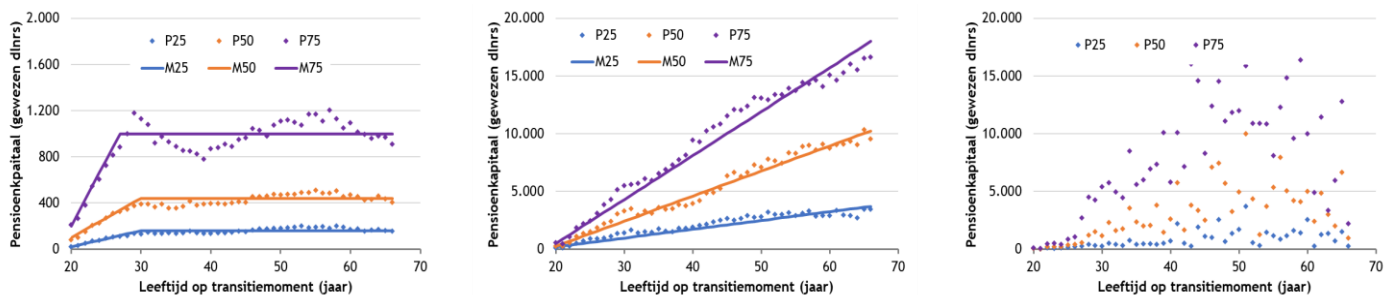


Afbeelding 43: Pensioenkapitaal als percentage van de pensioengrondslag voor actieve deelnemers in de Basispensioenregeling (links), Pluspensioenregeling (midden) en Payrollpensioenregeling (rechts) uit het deelnemersbestand per 31-12-2024. Getoond zijn 25%, 50% en 75% percentiel (als datapunten). Voor Basis- en Pluspensioenregeling zijn daarnaast ook modelfits getoond.

Voor de Payrollpensioenregeling is de spreiding van uitkomsten erg groot. Dit heeft alles te maken met het beperkte aantal actieve deelnemers in deze pensioenregeling. Voor deze groep zijn transitie-effecten echter beperkt, doordat aan deze pensioenregeling weinig wijzigt bij de overgang naar de Wtp. Daarom is voor deze groep hetzelfde pensioenkapitaal (als percentage van de pensioengrondslag) gebruikt als voor de deelnemers uit de Pluspensioenregeling.

### B3.3. Pensioenkapitaal gewezen deelnemers

In Figuur 44 is voor de Basis-, Plus- en Payrollpensioenregeling afzonderlijk aangegeven waar het 25%, 50% en 75% percentiel van het pensioenkapitaal van gewezen deelnemers liggen. Voor Basis- en Pluspensioenregeling is daarbij ook een modelfit toegevoegd.



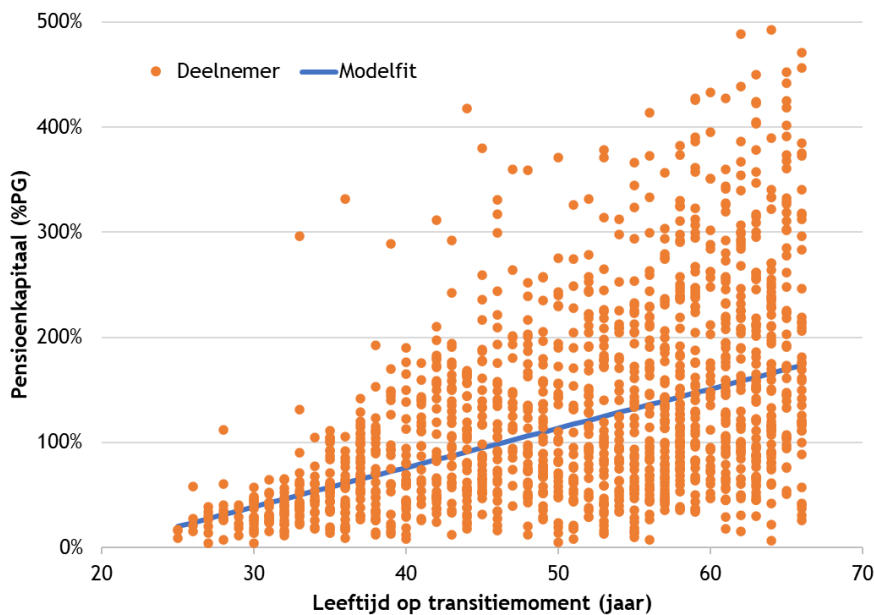
Afbeelding 44: Pensioenkapitaal in euro's voor gewezen deelnemers in de Basispensioenregeling (links), Pluspensioenregeling (midden) en Payrollpensioenregeling (rechts) uit het deelnemersbestand per 31-12-2024. Getoond zijn 25%, 50% en 75% percentiel (als datapunten). Voor Basis- en Pluspensioenregeling zijn daarnaast ook modelfits getoond.

Voor de Payrollpensioenregeling is de spreiding van uitkomsten erg groot. Dit heeft alles te maken met het beperkte aantal gewezen deelnemers in deze pensioenregeling. Voor deze groep zijn transitie-effecten echter beperkt, doordat aan deze pensioenregeling weinig wijzigt bij de overgang naar de Wtp. Daarom is voor deze groep hetzelfde pensioenkapitaal gebruikt als voor de deelnemers uit de Pluspensioenregeling.

### B3.4. Deelnemersbestand arbeidsongeschikte deelnemers

Voor arbeidsongeschikte deelnemers geldt dat de pensioengrondslag gedurende de periode van premievrijstelling niet wijzigt en daarnaast onder FTK en Wtp gelijk is.

De exacte hoogte van de pensioengrondslag beïnvloedt de transitie-effecten hierdoor niet tot nauwelijks. Daarom is een leeftijdsafhankelijke pensioengrondslag van € 15.000 gehanteerd; ongeveer gelijk aan de gemiddelde pensioengrondslag van alle arbeidsongeschikte deelnemers per 31 december 2024. Wel van belang is het pensioenkapitaal op transitiemoment ten opzichte van de pensioengrondslag. In Figuur 45 is het pensioenkapitaal als percentage van de pensioengrondslag voor de arbeidsongeschikte deelnemers per 31 december 2024 weergegeven. In dezelfde figuur is ook een modelfit geplot. Deze is gehanteerd voor het bepalen van de transitie-effecten.



Figuur 45: Pensioenkapitaal als percentage van de pensioengrondslag voor arbeidsongeschikte deelnemers uit het deelnemersbestand per 31-12-2024.

### B3.5. Deelnemersbestand bij alternatieve varianten

Er zijn twee alternatieve berekeningsvarianten gedefinieerd, waarbij het renteniveau ten opzichte van de basisvariant is verhoogd met 100 basispunten, dan wel verlaagd met 100 basispunten. Voor deze rentescenario's is berekend wat het leeftijdsafhankelijke effect van deze renteschok is op de pensioenkapitalen (op basis van een vereenvoudigde leeftijdsafhankelijke beleggingsmix). Dit leeftijdsafhankelijke effect is toegepast op de inhoud van het deelnemersbestand uit de basisvariant om te komen tot het deelnemersbestand voor de alternatieve varianten.

### B3.6. Basisdeelnemersbestand en gevoeligheid

De transitie-effecten zijn primair gebaseerd op de 50% percentielen uit hiervoor getoonde figuren. Het deelnemersbestand van Flexsecurity is echter divers en daarom is bij gevoeligheidsanalyses ook gekeken naar alternatieve combinaties, zoals:

- Geen pensioenkapitaal en een hoge pensioengrondslag (75% percentiel)
- Een hoog pensioenkapitaal (75%) bij een lage pensioengrondslag (25% percentiel) – bijvoorbeeld als gevolg van waardeoverdracht

Voor deze alternatieve varianten zijn de euro-bedragen van pensioengrondslag en pensioenkapitaal met elkaar gecombineerd.

### B3.7. Kenmerken maatmensen

Voor een aantal leeftijden zijn in onderstaande tabel de gehanteerde maatmensen opgenomen m.b.t. de doorrekening van de basisvariant.

| Regeling | Status            | Leeftijd | Pensioengrondslag | Pensioenkapitaal |
|----------|-------------------|----------|-------------------|------------------|
| Basis    | Actief            | 25       | 10.967            | 359              |
| Basis    | Actief            | 35       | 12.382            | 450              |
| Basis    | Actief            | 45       | 12.382            | 495              |
| Basis    | Actief            | 55       | 12.107            | 528              |
| Basis    | Actief            | 65       | 9.356             | 538              |
| Plus     | Actief            | 25       | 18.797            | 1.966            |
| Plus     | Actief            | 35       | 21.419            | 3.640            |
| Plus     | Actief            | 45       | 20.596            | 4.846            |
| Plus     | Actief            | 55       | 18.948            | 7.400            |
| Plus     | Actief            | 65       | 17.300            | 10.997           |
| Payroll  | Actief            | 25       | 37.593            | 3.931            |
| Payroll  | Actief            | 35       | 42.839            | 7.280            |
| Payroll  | Actief            | 45       | 41.191            | 9.692            |
| Payroll  | Actief            | 55       | 37.896            | 14.800           |
| Payroll  | Actief            | 65       | 34.601            | 21.993           |
|          | Gewezen           | 25       | 0                 | 1.337            |
|          | Gewezen           | 35       | 0                 | 3.511            |
|          | Gewezen           | 45       | 0                 | 5.685            |
|          | Gewezen           | 55       | 0                 | 7.859            |
|          | Gewezen           | 65       | 0                 | 10.033           |
| *        | Arbeidsongeschikt | 25       | 15.000            | 3.000            |
| *        | Arbeidsongeschikt | 35       | 15.000            | 8.610            |
| *        | Arbeidsongeschikt | 45       | 15.000            | 14.220           |
| *        | Arbeidsongeschikt | 55       | 15.000            | 19.829           |
| *        | Arbeidsongeschikt | 65       | 15.000            | 25.439           |

Figuur 46: Kenmerken van maatmensen voor een aantal leeftijden.

Voor arbeidsongeschikte deelnemers geldt dat de pensioenregeling van belang is, als ook het premievrijstellingspercentage, als ook het al-dan-niet in dienst zijn bij RGN op de eerste WIA-dag, als ook het geslacht. Deze kenmerken zijn niet getoond in deze tabel. Voor elke combinatie van de genoemde kenmerken die voorkomt in het deelnemersbestand per 31 december 2024 is dezelfde leeftijdsonafhankelijke pensioengrondslag toegepast en is het pensioenkapitaal gebaseerd op de modelfit, zoals geplot in Figuur 45.

## Bijlage 4. Verdeling van het vermogen bij invaren

### B4.1. Basisvariant

Onderstaande tabellen geven aan hoe het totale fondsvermogen bij invaren wordt verdeeld over de diverse balansposten in geval van de basisvariant. De eerste tabel sluit aan bij het stroomschema uit Figuur 12, de tweede tabel geeft een beknopte samenvatting.

| Berekeningsstap                                         | Vermogen (x € 1.000) |
|---------------------------------------------------------|----------------------|
| Pensioenvermogen per 31-12-2024                         | 688.030              |
| Afzonderen pensioenkapitalen (1-op-1 over)              | -600.365             |
| Surplus (t.b.v. stroomschema)                           | 87.665               |
| Q: Voldoende voor MVEV (Wtp)? Ja                        | -16.681              |
| Q: Voldoende voor operationele reserve? Ja              | -4.087               |
| Q: Voldoende voor kostenvoorziening (Wtp)? Ja           | -18.968              |
| Bijdrage werkgever voor voorzieningen en compensatie AO | +4.839               |
| Stijging voorzieningen AO: 8.468                        |                      |
| Compensatie AO: 1.210                                   |                      |
| Bijdrage werkgever: max (5 mln; 50% x [8.468+1.210])    |                      |
| Q: Voldoende voor voorzieningen en compensatie AO? Ja   | -37.782              |
| Bijdrage werkgever voor compensatie actieven            | +0                   |
| Compensatie actieven: 2.350                             |                      |
| Beschikbaar vermogen: 14.986 (voldoende voor 100%)      |                      |
| Q: Voldoende voor minimaal 50% compensatie actieven? Ja | -2.350               |
| Beschikbaar voor toebedeling                            | 12.636               |

Figuur 47: Verdeling pensioenvermogen in de basisvariant op basis van het stroomschema uit Figuur 12.

Het bedrag beschikbaar voor toebedeling is voldoende voor een uniforme verhoging van afgerond 2,09% van de pensioenkapitalen, inclusief toegekende compensatie.

| Balanspost                                                              | Vermogen (x € 1.000) | Omvang (% vermogen) |
|-------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------------------|
| Algemene reserve (MVEV)                                                 | 16.681               | 2,41%               |
| Operationele reserve                                                    | 4.087                | 0,59%               |
| Kostenvoorziening                                                       | 18.968               | 2,74%               |
| Voorzieningen i.v.m. arbeidsongeschiktheid                              | 36.572               | 5,28%               |
| Compensatietoekenning (t.b.v. actieve en arbeidsongeschikte deelnemers) | 3.560                | 0,51%               |
| Pensioenkapitalen, inclusief toebedeling                                | 613.001              | 88,47%              |
| <b>Totaal</b>                                                           | <b>692.869</b>       | <b>100,00%</b>      |

Figuur 48: Omvang balansposten in de basisvariant in euro's en in percentages. Het totale vermogen is hierbij inclusief de bijdrage van de werkgever.

De omvang van de kostenvoorziening is afgerond gelijk aan 3,08% van de technische voorzieningen voor risico deelnemers (pensioenkapitalen, inclusief toebedeling plus de compensatietoekenning).

#### B4.2. Rentestijging met 1%-punt

Onderstaande tabel geeft aan hoe het totale fondsvermogen bij invaren wordt verdeeld over de diverse balansposten in geval van de berekeningsvariant met een rentestijging van 1%-punt. De eerste tabel sluit aan bij het stroomschema uit Figuur 12, de tweede tabel geeft een beknopte samenvatting.

| Berekeningsstap                                         | Vermogen (x € 1.000) |
|---------------------------------------------------------|----------------------|
| Pensioenvermogen per 31-12-2024                         | 664.406              |
| Afzonderen pensioenkapitalen (1-op-1 over)              | -579.352             |
| Surplus (t.b.v. stroomschema)                           | 85.054               |
| Q: Voldoende voor MVEV (Wtp)? Ja                        | -14.147              |
| Q: Voldoende voor operationele reserve? Ja              | -3.666               |
| Q: Voldoende voor kostenvoorziening (Wtp)? Ja           | -16.798              |
| Bijdrage werkgever voor voorzieningen en compensatie AO | +3.852               |
| Stijging voorzieningen AO: 6.556                        |                      |
| Compensatie AO: 1.147                                   |                      |
| Bijdrage werkgever: max (5 mln; 50% x [6.556+1.147])    |                      |
| Q: Voldoende voor voorzieningen en compensatie AO? Ja   | -33.840              |
| Bijdrage werkgever voor compensatie actieven            | +0                   |
| Compensatie actieven: 2.259                             |                      |
| Beschikbaar vermogen: 20.455 (voldoende voor 100%)      |                      |
| Q: Voldoende voor minimaal 50% compensatie actieven? Ja | -2.259               |
| Beschikbaar voor toebedeling                            | 18.196               |

Figuur 49: Verdeling pensioenvermogen in de berekeningsvariant met een rentestijging van 1%-punt op basis van het stroomschema uit Figuur 12.

Het bedrag beschikbaar voor toebedeling is voldoende voor een uniforme verhoging van afgerond 3,12% van de pensioenkapitalen, inclusief toegekende compensatie.

| Balanspost                                                              | Vermogen (x € 1.000) | Omvang (% vermogen) |
|-------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------------------|
| Algemene reserve (MVEV)                                                 | 14.147               | 2,12%               |
| Operationele reserve                                                    | 3.666                | 0,55%               |
| Kostenvoorziening                                                       | 16.798               | 2,51%               |
| Voorzieningen i.v.m. arbeidsongeschiktheid                              | 32.693               | 4,89%               |
| Compensatietoekenning (t.b.v. actieve en arbeidsongeschikte deelnemers) | 3.406                | 0,51%               |
| Pensioenkapitalen, inclusief toebedeling                                | 597.548              | 89,42%              |
| <b>Totaal</b>                                                           | <b>668.258</b>       | <b>100,00%</b>      |

Figuur 50: Omvang balansposten in de berekeningsvariant met een rentestijging van 1%-punt in euro's en in percentages. Het totale vermogen is hierbij inclusief de bijdrage van de werkgever.

De omvang van de kostenvoorziening is afgerond gelijk aan 2,80% van de technische voorzieningen voor risico deelnemers (pensioenkapitalen, inclusief toebedeling plus de compensatietoekenning).

#### B4.3. Rentedaling met 1%-punt

Onderstaande tabel geeft aan hoe het totale fondsvermogen bij invaren wordt verdeeld over de diverse balansposten in geval van de berekeningsvariant met een rentedaling van 1%-punt. De eerste tabel sluit aan bij het stroomschema uit Figuur 12, de tweede tabel geeft een beknopte samenvatting.

| Berekeningsstap                                         | Vermogen (x € 1.000) |
|---------------------------------------------------------|----------------------|
| Pensioenvermogen per 31-12-2024                         | 716.974              |
| Afzonderen pensioenkapitalen (1-op-1 over)              | -626.781             |
| Surplus (t.b.v. stroomschema)                           | 90.193               |
| Q: Voldoende voor MVEV (Wtp)? Ja                        | -20.283              |
| Q: Voldoende voor operationele reserve? Ja              | -4.702               |
| Q: Voldoende voor kostenvoorziening (Wtp)? Ja           | -21.158              |
| Bijdrage werkgever voor voorzieningen en compensatie AO | +5.000               |
| Stijging voorzieningen AO: 10.554                       |                      |
| Compensatie AO: 1.312                                   |                      |
| Bijdrage werkgever: max (5 mln; 50% x [10.554+1.312])   |                      |
| Q: Voldoende voor voorzieningen en compensatie AO? Ja   | -42.780              |
| Bijdrage werkgever voor compensatie actieven            | +0                   |
| Compensatie actieven: 2.450                             |                      |
| Beschikbaar vermogen: 6.270 (voldoende voor 100%)       |                      |
| Q: Voldoende voor minimaal 50% compensatie actieven? Ja | -2.450               |
| Beschikbaar voor toebedeling                            | 3.820                |

Figuur 51: Verdeling pensioenvermogen in de berekeningsvariant met een rentedaling van 1%-punt op basis van het stroomschema uit Figuur 12.

Het bedrag beschikbaar voor toebedeling is voldoende voor een uniforme verhoging van afgerond 0,61% van de pensioenkapitalen, inclusief toegekende compensatie.

| Balanspost                                                              | Vermogen (x € 1.000) | Omvang (% vermogen) |
|-------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------------------|
| Algemene reserve (MVEV)                                                 | 20.283               | 2,86%               |
| Operationele reserve                                                    | 4.702                | 0,66%               |
| Kostenvoorziening                                                       | 21.158               | 2,99%               |
| Voorzieningen i.v.m. arbeidsongeschiktheid                              | 41.468               | 5,85%               |
| Compensatietoekenning (t.b.v. actieve en arbeidsongeschikte deelnemers) | 3.762                | 0,53%               |
| Pensioenkapitalen, inclusief toebedeling                                | 617.025              | 87,11%              |
| <b>Totaal</b>                                                           | <b>708.398</b>       | <b>100,00%</b>      |

Figuur 52: Omvang balansposten in de berekeningsvariant met een rentedaling van 1%-punt in euro's en in percentages. Het totale vermogen is hierbij inclusief de bijdrage van de werkgever.

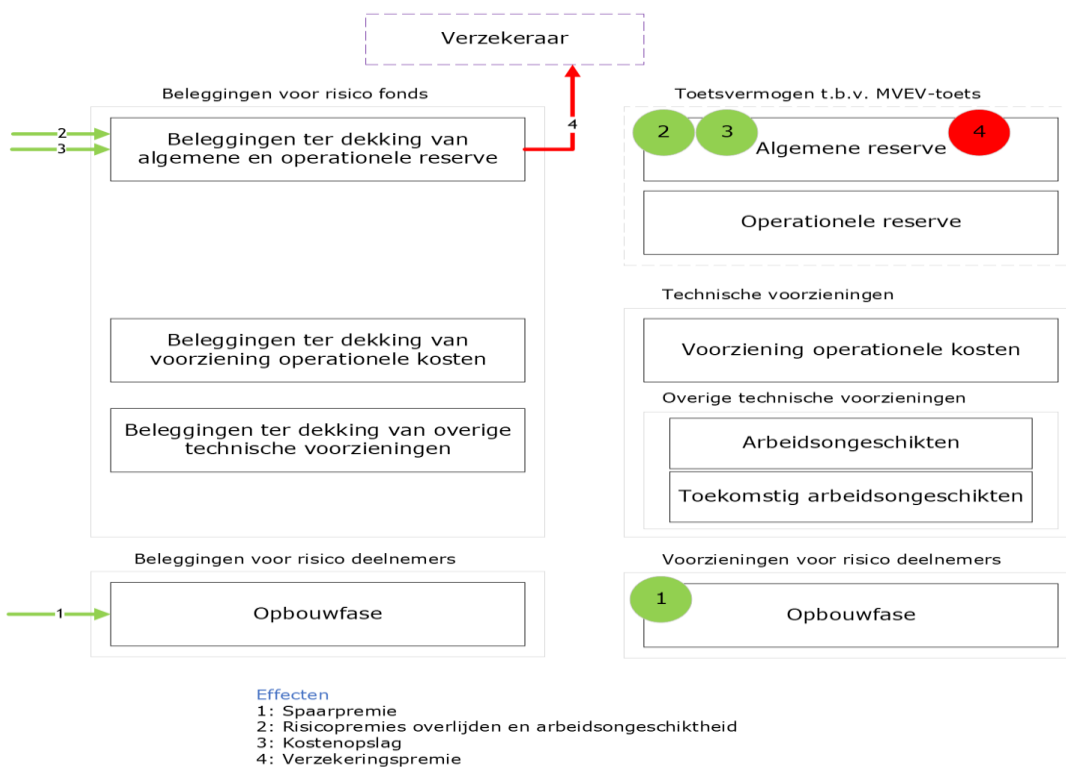
De omvang van de kostenvoorziening is afgerond gelijk aan 3,34% van de technische voorzieningen voor risico deelnemers (pensioenkapitalen, inclusief toebedeling plus de compensatietoekenning).

## Bijlage 5. Wisselwerking balansposten

### B5.1. Premie-inleg

Voor alle actieve deelnemers wordt, net als onder FTK, premie ingelegd. De balanstechische uitwerking daarvan staat hieronder in Figuur 53.

Veruit het grootste deel van de premie is "spaarpremie": het deel van de totale premie bedoeld voor het individuele pensioenkapitaal. In de premie zitten echter ook opslagen voor kosten en voor risicodekkingen. Het grootste deel van de premie (20% van de pensioengrondslagsom) is bestemd als spaarpremie (lijn 1). Hiermee stijgen gelijktijdig de beleggingen voor risico deelnemers en de voorzieningen voor risico deelnemers. De rest van de premie bevat componenten ter dekking van arbeidsongeschiktheidsrisico en overlijdensrisico (lijn 2) en kosten- en bufferopslag (lijn 3). Deze worden toegevoegd aan de beleggingen ter dekking van algemene en operationele reserve en leiden tot een stijging van de algemene reserve <sup>8</sup>. Flexsecurity heeft het overlijdensrisico herverzekerd en zal hiervoor een verzekeringspremie afdragen aan de verzekeraar (lijn 4).

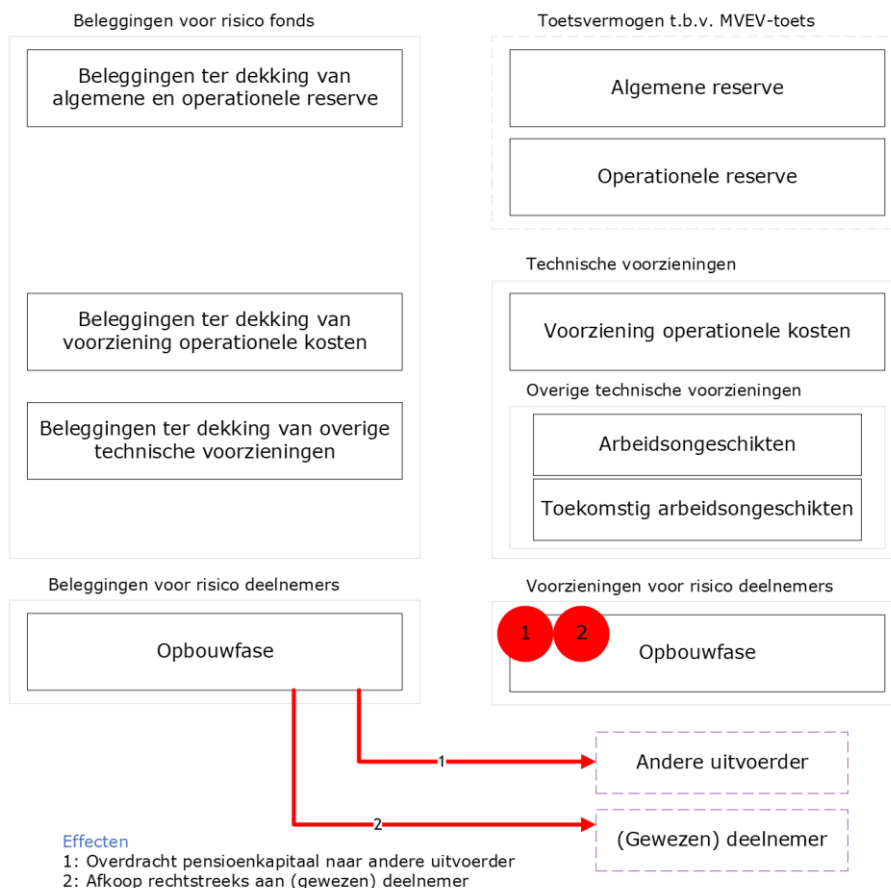


Figuur 53: Effect premie-inleg op balansposten.

<sup>8</sup> Op moment dat resultaten worden vastgesteld en/of voorzieningen worden herijkt, kan een deel van deze premie-opslagen worden verschoven naar andere balansposten. Zie hiervoor de andere paragrafen.

## B5.2. Pensionering

Bij pensionering verlaat een (gewezen) deelnemer de opbouwfase. In Figuur 54 wordt de situatie getoond zonder uitkeringsfase bij Flexsecurity, omdat dit de situatie is zowel onder FTK als de eerste periode na transitie onder Wtp. Het pensioenkapitaal komt hierbij op pensioendatum ter beschikking van de (gewezen) deelnemer om bij een andere pensioenuitvoerder een pensioenuitkering aan te kopen (lijn 1). Waar dat gebeurt en of dit een vaste of een variabele pensioenuitkering is, is geheel aan de (gewezen) deelnemer. In de situatie dat het pensioenkapitaal onder de wettelijke afkoopgrens ligt, zal er een eenmalige afkoop rechtstreeks aan de (gewezen) deelnemer plaatsvinden.

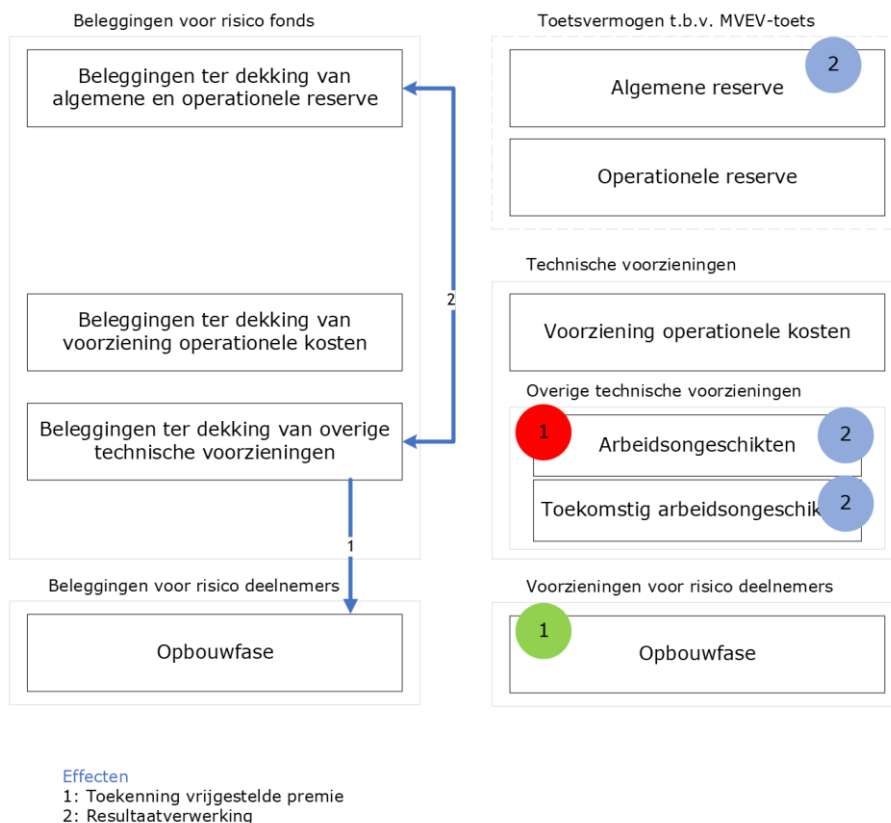


Figuur 54: Effect pensionering op balansposten. Deze figuur gaat uit van de situatie onder FTK en in de eerste periode na transitie, waarin Flexsecurity geen uitkeringsfase aanbiedt.

Indien voor pensioendatum sprake is van (automatische) waardeoverdracht treden dezelfde effecten op als getoond in Figuur 54 middels "lijn 1" en "bolletje 1".

### B5.3. Arbeidsongeschiktheid

De wisselwerking in geval van arbeidsongeschiktheid valt uiteen in twee elementen, grafisch weergegeven in Figuur 53. Ten eerste is er de toekenning van vrijgestelde premie. Hierbij wordt een deel van de beleggingen ter dekking van de overige technische voorzieningen verplaatst naar de beleggingsrekeningen van de arbeidsongeschikte deelnemers (onderdeel van de beleggingen risico deelnemers, aangegeven met lijn 1). Deze vrijgestelde premie is eerder opgenomen als onderdeel van de voorziening voor arbeidsongeschikten. Door het daadwerkelijk toekennen van de vrijgestelde premie aan de deelnemer, daalt de voorziening voor arbeidsongeschikten, terwijl de voorziening voor risico deelnemers toeneemt met hetzelfde bedrag (namelijk het pensioenkapitaal van de arbeidsongeschikte deelnemer). Ten tweede is er de resultaatverwerking. Hierbij worden de voorzieningen m.b.t. arbeidsongeschiktheid opnieuw bepaald, hetgeen leidt tot een hogere of lagere voorziening als gevolg van diverse ontwikkelingen <sup>9</sup>. De resultaatverwerking leidt tot een wisselwerking tussen algemene reserve en technische voorzieningen, als ook aan de beleggingspools die hier tegenover staan.



Figuur 55: Effect arbeidsongeschiktheid/ziekte op balansposten.

<sup>9</sup> Dit zijn niet alleen de ontwikkelingen qua overgangskansen arbeidsongeschiktheid (invalidering, revalidering), maar ook als gevolg van gehanteerde grondslagen (onder andere sterfte en rente).

#### B5.4. Overlijden

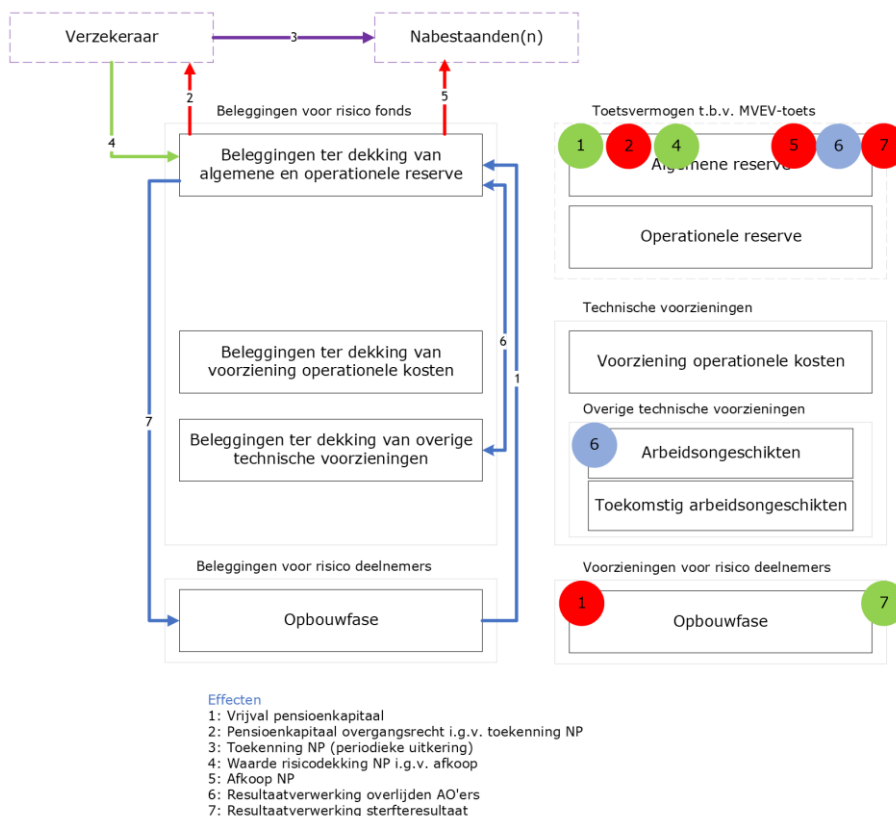
De wisselwerking in geval van overlijden valt uiteen in meerdere elementen, zoals te zien is Figuur 56.

- Bij overlijden van de (gewezen) deelnemer zijn er drie situaties mogelijk:
  - Er zijn geen nabestaanden. In dit geval valt het pensioenkapitaal van de overleden (gewezen) deelnemer vrij naar de beleggingen ter dekking van de algemene en operationele reserve (lijn 1). Dit kapitaal is volledig onderdeel van het sterfteresultaat.
  - De totale toezegging uit risicodekking bij overlijden (voor actieve deelnemers) en uit pensioenkapitaal (overgangsrecht) ligt op of boven de afkoopgrens<sup>10</sup>. In dit geval valt het pensioenkapitaal van de overleden (gewezen) deelnemer vrij naar de beleggingen ter dekking van de algemene en operationele reserve (lijn 1). Het pensioenkapitaal dat niet onder overgangsrecht valt, is onderdeel van het sterfteresultaat. Het pensioenkapitaal dat onder overgangsrecht valt, wordt overgemaakt naar de verzekeraar (lijn 2) die het nabestaandenpensioen periodiek rechtstreeks aan de nabestaande(n) zal uitkeren (lijn 3).
  - De totale toezegging uit risicodekking bij overlijden (voor actieve deelnemers) en uit pensioenkapitaal (overgangsrecht) ligt onder de afkoopgrens<sup>4</sup>. In dit geval valt het pensioenkapitaal van de overleden (gewezen) deelnemer vrij naar de beleggingen ter dekking van de algemene en operationele reserve (lijn 1). Het pensioenkapitaal dat niet onder overgangsrecht valt, is onderdeel van het sterfteresultaat. De verzekeraar maakt een bedrag over ter grootte van de waarde<sup>11</sup> van de risicodekking (lijn 4). Het pensioenfonds betaalt het gehele bedrag eenmalig rechtstreeks aan de nabestaande(n) (lijn 5).
- Overlijdens van arbeidsongeschikte deelnemers en/of de aanpassing van sterftegondslagen leiden tot een aanpassing van deze voorziening voor arbeidsongeschikten, waarbij (op moment van herrekening van de voorziening) ook de beleggingen in lijn worden gebracht (lijn 6).
- Ten slotte is er het sterfteresultaat, waarbij de eerdergenoemde vrijval van pensioenkapitaal wordt toegevoegd aan de pensioenkapitalen van de (gewezen) deelnemers (lijn 7). De wijze waarop en frequenties waarmee dit gebeurt, is onderdeel van het beleid van het fonds en is vastgelegd in de ABTN.

Aan de passivazijde van de balans vinden overeenkomstige wijzigingen plaats, zoals in Figuur 56 aangegeven.

<sup>10</sup> Het pensioenfonds maakt hiervoor de noodzakelijke berekeningen en betreft hierin de grondslagen/tarieven van de verzekeraar.

<sup>11</sup> De grondslagen hiervoor worden vastgelegd in een overeenkomst met de verzekeraar.



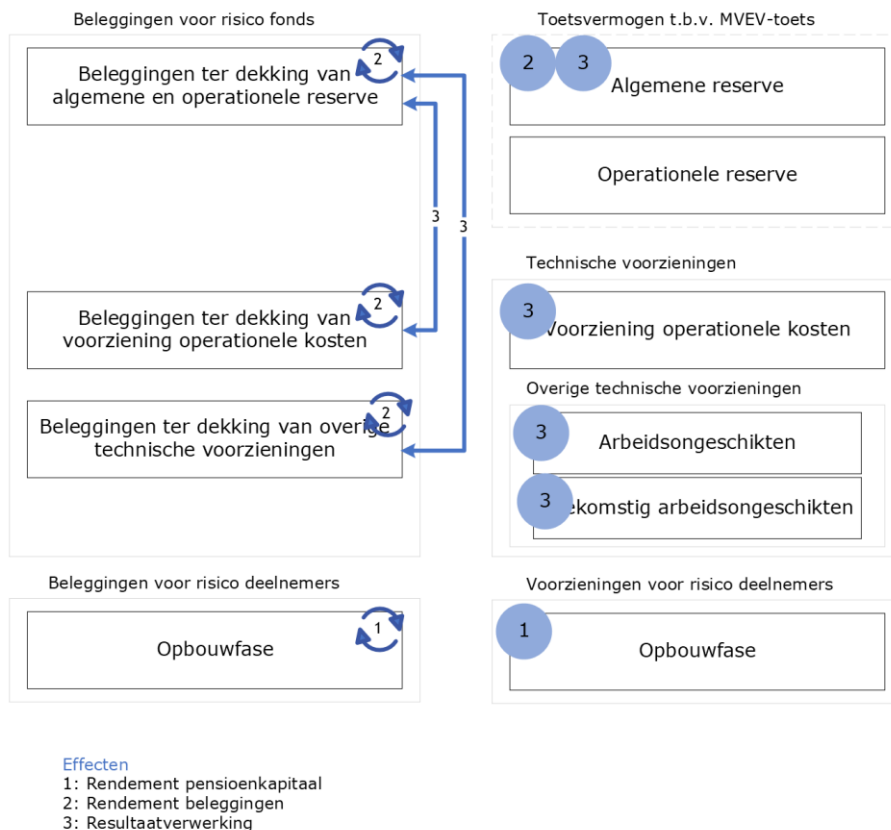
Figuur 56: Effect sterfte(grondslagen) op balansposten.

### B5.5. Financiële ontwikkelingen

De wisselwerking als gevolg van financiële ontwikkelingen raakt praktisch alle balansposten. Enerzijds vanwege het feit dat er sprake is van beleggingen, anderzijds omdat reserves en voorzieningen gevoelig zijn voor (onder andere) renteontwikkelingen.

In Figuur 57 is opgenomen dat de beleggingen voor risico deelnemers wijzigen als gevolg van rendementen op de pensioenkapitalen (lijn 1). Dit leidt direct tot een even grote aanpassing de voorziening voor risico deelnemers.

De verschillende beleggingspools voor risico fonds kennen ook een rendement (lijn 2). Dit leidt, tussen herijkingen door, tot wijziging van de algemene reserve. Op het moment van herijking worden de beleggingen weer in lijn gebracht met de omvang van de voorzieningen (lijn 3).



Figuur 57: Effect van financiële ontwikkelingen op balansposten.

## B5.6. Kosten

In Figuur 58 is de wisselwerking met betrekking tot kosten weergegeven. In theorie gelden de volgende stromen:

- De uitvoeringskosten voor inactieve deelnemers komen ten laste van de beleggingen ter dekking van de voorziening operationele kosten;
- De meerkosten voor actieve deelnemers worden voldaan vanuit de kostenopslag in de premie;
- De aanvulling bij herijking (voor toekomstige kosten) wordt voldaan vanuit de kostenopslag in de premie; en
- De wijzigingen van de voorziening operationele kosten worden voldaan vanuit de algemene reserve.

In de praktijk worden (in een going-concern situatie) alle uitvoeringskosten vanuit de premie voldaan. Mutaties in de voorziening operationele kosten worden voldaan vanuit de algemene reserve.

In de praktijk kan dit worden vervangen door het voldoen van alle kosten vanuit de beleggingen ter dekking van de algemene en operationele reserve (lijn 1), in combinatie met een periodieke herijking (en daarmee geldstroom) tussen de beleggingen ter dekking van de algemene en operationele reserve en de beleggingen ter dekking van de voorziening operationele kosten (lijn 2).

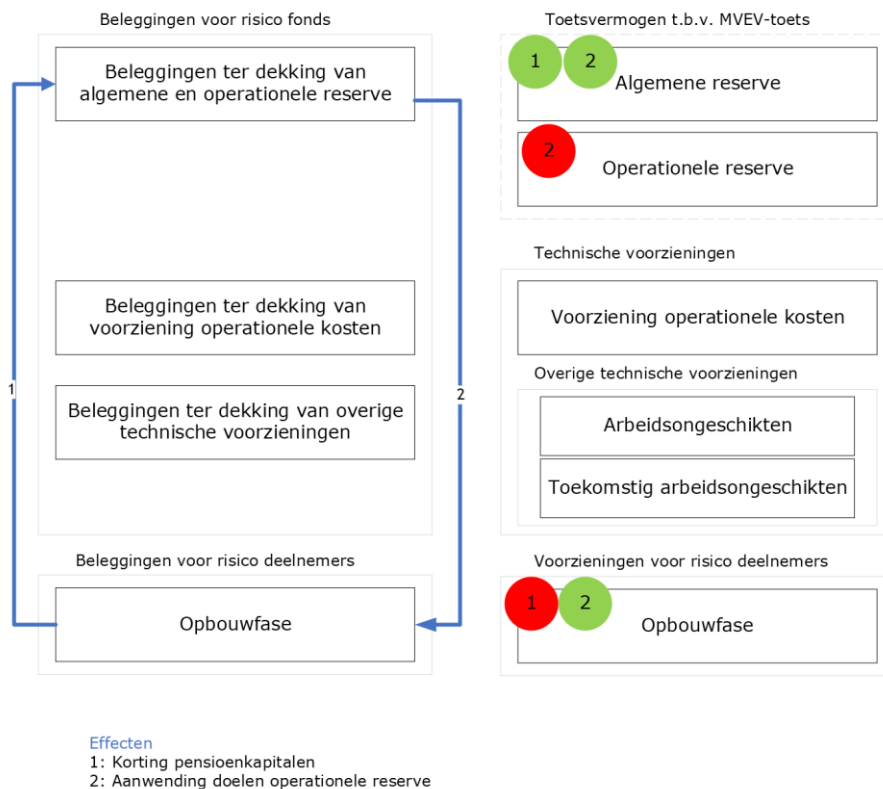


Figuur 58: Effect kosten op balansposten.

### B5.7. Overige mutaties

In Figuur 59 zijn resultaten van twee overige mutaties schematisch weergegeven. Het gaat om:

- Bij de situatie dat er sprake is van een tekort (beleggingen ter dekking van de algemene en operationele reserve zijn lager dan het MVEV) zullen -als ultiem redmiddel- de pensioenkapitalen worden verlaagd (lijn 1).
- De andere overige mutatie betreft de aanwending van vermogen vanuit de operationele reserve. Deze doelen zijn zodanig dat het vermogen wordt toegevoegd aan de algemene reserve, of aan de beleggingen voor risico deelnemers (lijn 2).



Figuur 59: Effect overige mutaties op balansposten.

## Bijlage 6. Beleidskaders FTK en Wtp

### B6.1. Premiebeleid

Het premiebeleid wijzigt in praktische zin niet door de overgang van FTK naar Wtp. Onder FTK hebben alle drie de door Flexsecurity uitgevoerde pensioenregelingen het karakter van een beschikbare-premieregeling. Onder Wtp gaat het om twee flexibele premieregelingen. De premiepercentages voor de huidige Basis- en Pluspensioenregeling wijzigen wel. Daarnaast wijzigt de feitelijke premie. Voor de Pluspensioenregeling geldt dat er een wijziging qua toekenning is. Waar nu een doorsneepremie wordt bepaald en betaald, gebaseerd op een gemiddelde over alle deelnemers en de individuele leeftijdsafhankelijke toezeggingen, zal onder Wtp de premie "van een deelnemer" direct gekoppeld zijn aan de spaarpremie (premie-inleg) van diezelfde deelnemer.

In onderstaande tabel zijn enkele kenmerken van het premiebeleid opgenomen.

|                          |         | FTK                           | Wtp   |
|--------------------------|---------|-------------------------------|-------|
| <b>Feitelijke premie</b> | Basis   | 8,0%                          | 23,4% |
|                          | Plus    | 12,3%                         | 23,4% |
|                          | Payroll | 16,0%                         | 16,0% |
| <b>Spaarpremie</b>       | Basis   | 7,4%                          | 20%   |
|                          | Plus    | Leeftijdsafhankelijke staffel | 20%   |
|                          | Payroll | 13,4%                         | 13,4% |

Figuur 60: Enkele kenmerken van het premiebeleid

Het verschil tussen de feitelijke premie en de spaarpremie bevat zowel de risicopremies voor overlijdens- en arbeidsongeschiktheidsdekking, als ook een component ten behoeve van de financiering van de voorziening operationele kosten.

De in Figuur 58 opgenomen percentages gelden voor 2025. In de praktijk kunnen ze wijzigen als gevolg van wijziging in rente, wetgeving en/of (verwachte) bestandssamenstelling. In de modellering zijn de percentages ongewijzigd doorgerekend in alle scenario's en prognosejaren.

### B6.2. Beleggingsbeleid

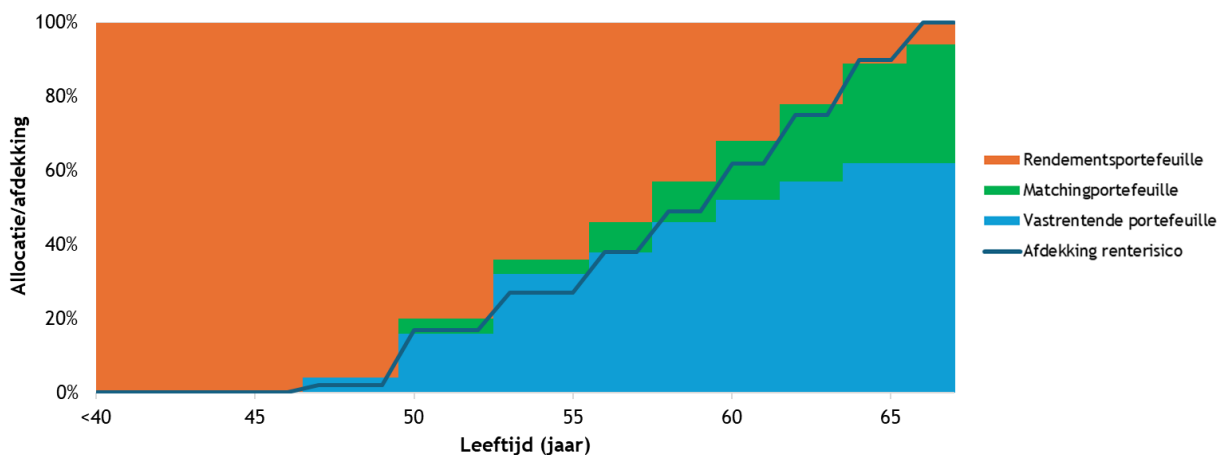
Het proces van totstandkoming van het beleggingsbeleid, als ook de beleggingsovertuigingen en de invulling van het prudent-personprincipe wijzigen niet met de overgang van FTK naar Wtp. Op grond van de nieuwe inzichten inzake de bepaling van de risicohouding en het recent uitgevoerde risicopreferentieonderzoek zal het strategische beleggingsbeleid voor de deelnemers worden aangepast, maar dit is geen direct gevolg van de overgang naar de Wtp en zal voorafgaand aan de transitie plaatsvinden. Het strategische beleggingsbeleid voor de collectieve voorzieningen en het eigen vermogen zal aangepast worden op grond van de doelstellingen die bepaald worden voor deze onderdelen van het vermogen.

#### Default strategische beleggingsmix

Onder FTK is in een premieregeling de leeftijdsafhankelijke default beleggingsmix erop gericht dat een vaste pensioenuitkering wordt ingekocht. In de Wtp kunnen sociale partners aan een pensioenfonds verzoeken om een default beleggingsmix gericht op een variabele pensioenuitkering aan te bieden. In geval van Flexsecurity is dat gebeurd: via het transitieplan heeft de werkgever aan Flexsecurity verzocht om de variabele pensioenuitkering als default te gebruiken.

Dit verzoek was mede gebaseerd op de veronderstelling dat Flexsecurity een uitkeringsfase zou gaan aanbieden vanaf het moment dat over wordt gegaan naar de Wtp. Vanwege systeemtechnische beperkingen bij de uitvoeringsorganisatie zal deze uitkeringsfase echter niet eerder dan april 2027 starten, ruim na de geplande transitiedatum van 1 januari 2026. Vanwege het feit dat het overgrote deel van de deelnemers op de pensioendatum kiest voor een vaste uitkering én het pensioenfonds vanaf het transitiemoment (nog) geen uitkeringsfase gaat verzorgen, waardoor de huidige situatie zonder eigen uitkeringsfase blijft bestaan, wordt voor de berekening onder Wtp uitgegaan van een lifecycle die voorsorteert op een vaste uitkering. Met andere woorden: zowel onder FTK als onder Wtp wordt uitgegaan van dezelfde lifecycle die voorsorteert op een vaste uitkering. Pas op het moment dat Flexsecurity zelf uitvoering geeft aan de uitkeringsfase, zal het beleggingsbeleid in de default lifecycle worden aangepast naar de variabele uitkering.

De invulling van het beleggingsbeleid, zowel onder FTK als onder Wtp, is gebaseerd op resultaten uit een risicopreferentieonderzoek onder de deelnemers in combinatie met risico-rendement-kenmerken van beleggingsproducten. Een dergelijk onderzoek wordt periodiek herhaald. Uit het laatst uitgevoerde (2024) risicopreferentieonderzoek bleek dat deelnemers meer risico zouden willen en kunnen nemen dan het geval was. Flexsecurity heeft met een ALM-studie, uitgevoerd in het eerste kwartaal van 2025, onderzocht wat een passende invulling is van het beleggingsbeleid. De strategische beleggingsmix/lifecycle uit deze ALM-studie die voorsorteert op een vaste uitkering (default onder FTK en Wtp) is weergegeven in Figuur 61. Deze lifecycle zal naar verwachting worden geïmplementeerd per 1 augustus 2025 <sup>12</sup>.



Figuur 61: Default beleggingsmix en renteaftdekking, zoals gehanteerd in de berekeningen. Deze invulling van het beleggingsbeleid geldt zowel onder FTK als onder Wtp.

<sup>12</sup> Het bestuur schat in dat deze datum haalbaar is. De aanpassing van de leeftijdsgroepen in de administratieve omgeving bij AZL is daarbij de belangrijkste factor. Maar aangezien dit eerder is uitgevoerd en de aanpassingen overzichtelijk zijn, voorzien we hierin geen groot risico. De doorrekening van de pensioenverwachtingen op basis van de nieuwe lifecycle (ten behoeve van deelnemerscommunicatie) zal kort op de aanpassingen moeten volgen om binnen de door de wetgeving gestelde termijnen te blijven. De inschatting is dat dit haalbaar is, mede omdat de parameters al eerder vastgelegd worden.

Uit de ALM-studie bleek dat een optimalisatie van de deelportefeuilles weinig tot geen invloed had op de resultaten van de lifecycle. Het bestuur heeft daarom besloten dat de huidige strategische invulling van de beleggingsportefeuilles wordt gehandhaafd. In de besluitvorming van het bestuur en in deze notitie is daarom uitgegaan van de huidige verdeling binnen de portefeuilles. Het bestuur heeft geen voornemens om deze verdeling aan te passen.

#### *Strategische beleggingsmix voor collectieve voorzieningen en eigen vermogen*

Voor de collectieve voorzieningen en het eigen vermogen zijn er wijzigingen in de economische gevoeligheden tussen FTK en Wtp. In onderstaande tabel is dit getracht inzichtelijk te maken.

|                                              | <b>FTK</b>                                                                                                                                         | <b>Wtp</b>                                                                                                                                                                             |
|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Collectieve voorzieningen m.b.t. AO</b>   | Rentegevoelig, duratie ongeveer 10 jaar                                                                                                            | Rentegevoelig, duratie ongeveer 15 jaar                                                                                                                                                |
| <b>Collectieve voorziening m.b.t. kosten</b> | Vast percentage van de voorziening voor risico deelnemers, wenselijk om mee te bewegen met gewogen gemiddelde beleggingsmix                        | Rentegevoelig, duratie ongeveer 12 jaar.<br><br>Beperkt gevoelig voor inflatie                                                                                                         |
| <b>Eigen vermogen</b>                        | Algemene reserve, relatief groot ten opzichte van MVEV<br><br>Wenselijk om mee te bewegen met de ontwikkeling van gewogen gemiddelde beleggingsmix | Algemene reserve en operationele reserve. Gezamenlijk toetsvermogen (MVEV).<br><br>Wenselijk om mee te bewegen met ontwikkeling MVEV. Daardoor rentegevoelig, duratie ongeveer 22 jaar |

*Figuur 62: Economische gevoeligheden onder FTK en Wtp van drie "balansposten".*

Onder FTK zijn er twee aparte beleggingspools, namelijk ten behoeve van de voorziening arbeidsongeschiktheidsrisico en voor het beheer van het eigen vermogen. Gegeven de verschillende economische gevoeligheden onder Wtp van de drie genoemde "balansposten" lijkt het zinvol om onder Wtp twee of drie aparte beleggingspools aan te houden. Een conclusie hierover is, evenals de invulling van deze beleggingspools, onderwerp van een lopende ALM-studie en buiten scope van deze notitie. Voor de berekeningen ten behoeve van het implementatieplan, waaronder de berekeningen van transitie-effecten, is deze informatie niet benodigd. Dit onderdeel van de ALM-studie zal naar verwachting uiterlijk in mei 2025 worden afgerond.

#### **B6.3. Toeslagbeleid, inclusief kortingsbeleid**

Alle pensioenaanspraken onder FTK en onder Wtp zijn gebaseerd op het systeem van beschikbare premie. Gerealiseerde beleggingsrendementen, zowel positief als negatief, worden maandelijks toegevoegd dan wel onttrokken aan de pensioenkapitalen. Het fonds kent derhalve geen systematiek van toeslagverlening.

Wel is de mogelijkheid dat pensioenkapitalen moeten worden verminderd. Dit kan alleen indien de financiële positie van het fonds hiertoe noodzaakt c.q. de situatie van een ontoereikend eigen vermogen. Zowel onder FTK als onder Wtp geldt dat er minimale solvabiliteitseisen zijn voor het fonds.

Zodra het fonds een eigen vermogen heeft dat “te laag” is, zullen de pensioenkapitalen worden verlaagd, zodanig dat wordt voldaan aan de minimale solvabiliteitseisen. Deze verlaging betreft een uniforme relatieve daling voor alle (gewezen) deelnemers. De procedure hiervoor is beschreven in de huidige Abtn en zal ook in de nieuwe Abtn worden vastgelegd.

#### **B6.4. Pensioenbeleid**

##### *Uitzendpensioen*

De inhoud van de pensioenovereenkomst van de uitzenddeelnemers wordt bepaald door de inhoud van de pensioenbepalingen binnen de ABU-cao voor Uitzendkrachten en het reglement van het bedrijfstakpensioenfonds StiPP. De sociale partners binnen Randstad Groep Nederland kunnen hiervan afwijken, indien dit een verbetering voor de deelnemers inhoudt. Dat gebeurt onder FTK en Wtp binnen de regelingen van Flexsecurity als volgt:

- Onder FTK is de dekking voor het arbeidsongeschiktheidsrisico in de Pluspensioenregeling uitgebreider dan bij StiPP. Deelnemers die op de eerste WIA-dag niet meer actief deelnemer zijn bij het fonds krijgen bij Flexsecurity, in tegenstelling tot bij StiPP, wel (gedeeltelijke) premievrije voortzetting van hun pensioenopbouw, inclusief de bijbehorende risicoverzekeringen. Dit zogenaamde ‘uitlooprisico’ is in de Pluspensioenregeling dus verzekerd.
- Onder Wtp hanteert Flexsecurity hetzelfde criterium als StiPP ten aanzien van premievrije voortzetting van pensioenopbouw: indien de deelnemer op de eerste WIA-dag geen actieve deelnemer is bij Flexsecurity, is er geen recht op premievrije voortzetting. Vanaf de overgang naar de Wtp is het uitlooprisico dus niet langer verzekerd.

##### *Payrollpensioen*

De minimale kenmerken van de pensioenovereenkomst van de payrollwerknemers worden bepaald vanuit het wettelijk “Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Baadi)”. Flexsecurity kan meer aanbieden. Dat gebeurt onder FTK en Wtp als volgt:

- Onder FTK en Wtp is er sprake van een arbeidsongeschiktheidsdekking in de Payrollpensioenregeling, waar de deelnemers zelf voor betalen door middel van een eigen bijdrage. Bij deze dekking is, in tegenstelling tot het uitzendpensioen, het dienstverband op de eerste WIA-dag niet van belang.

##### *Uitkeringsfase*

Het pensioenfonds ziet met de Wtp de mogelijkheid om de deelnemers iets extra’s te bieden ten opzichte van de huidige situatie, namelijk een uitkeringsfase bij het fonds. Vanwege systeemtechnische beperkingen bij de uitvoeringsorganisatie zal deze uitkeringsfase niet eerder dan in 2027 starten, ruim na de geplande transitiedatum van 1 januari 2026. Beleid ten aanzien van de uitkeringsfase, waaronder een mogelijke spreiding van rendementen en het al-dan-niet hanteren van een risicodelingsreserve en de vul- en uitdeelregels die daar dan bij horen, is nog niet bekend en voor de transitie-effecten ook niet van belang. Dit wordt nader onderzocht in een ALM-studie die naar verwachting in juli 2025 zal worden afgerond. De transitie-effecten worden, voor zowel FTK als Wtp, gebaseerd op de (huidige) situatie dat een deelnemer met zijn pensioenkapitaal bij een externe partij een (vaste) uitkering inkoopt bij een verzekeraar.

Het bestuur wil bij de totstandkoming van en besluitvorming over de uitkeringsfase t.z.t. kwantitatieve onderbouwingen gebruiken ("nieuwe berekeningen") en zal t.z.t. ook de sleutelfunctiehouders betrekken bij deze stap. Ook zullen de sociale partners en het verantwoordingsorgaan nadrukkelijk betrokken worden bij de keuzes die gemaakt worden ten aanzien van de uitkeringsfase en de berekeningen die in dat kader worden opgesteld.

#### *Financiële mee- en tegenvallers*

Als gevolg van meer of minder overlijdensgevallen ontstaat er jaarlijks een financiële mee- of tegenvaller op sterfte <sup>13</sup>. Daarnaast kan een financiële mee- of tegenvaller ontstaan door de ontwikkeling van de levensverwachting. Hoe hiermee kan worden omgegaan is beschreven in Pensioenwet, artikel 10b. Onderstaande tabel toont de mogelijkheden en de keuzes van Flexsecurity.

| Onderdeel                             | Mogelijkheden (wetgeving)                                                      | Beleid                          |
|---------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| <b>Ontwikkeling levensverwachting</b> | Individuele toedeling, collectief toedelingsmechanisme of risicodelingsreserve | Individuele toedeling           |
| <b>Sterfteresultaat</b>               | Collectief toedelingsmechanisme of risicodelingsreserve                        | Collectief toedelingsmechanisme |

*Figuur 63: De wettelijke mogelijkheden van verwerking financiële mee- en tegenvallers, als ook het gekozen beleid van Flexsecurity hierin.*

Het verwerken van de ontwikkeling van de levensverwachting via individuele toedeling is geen wijziging ten opzichte van de huidige praktijk. Als de levensverwachting wijzigt, dan wijzigt het pensioenkapitaal niet. Het leidt slechts tot een wijziging van de verwachte pensioenuitkering. Flexsecurity heeft geen risicodelingsreserve waarmee resultaten als gevolg van de ontwikkeling van de levensverwachting kunnen worden opgevangen en als gekozen zou worden voor een collectief toedelingsmechanisme, is er sprake van herverdeling van pensioenkapitalen. Een dergelijke herverdeling is ongewenst, vandaar dat Flexsecurity ervoor kiest om via individuele toedeling te blijven verwerken.

Het verwerken van sterfteresultaat kan niet via een risicodelingsreserve, aangezien Flexsecurity deze niet heeft. Dan blijft het collectief toedelingsmechanisme over. Hierbij bestaat in beginsel de toedelingskring uit pensioengerechtigden (artikel 10b, lid 6 Pensioenwet). Deze toedelingskring kan worden uitgebreid met alle (gewezen) deelnemers. Flexsecurity kiest voor de aanpak om de toedelingskring uit te breiden naar alle (gewezen) deelnemers om grote schokken in de toedeling van het sterfteresultaat op een relatief kleine groep gepensioneerden te voorkomen. Hiertoe wordt het totale sterfteresultaat gedeeld door de som van de pensioenkapitalen van alle (gewezen) deelnemers om te komen tot een uniform verhogingspercentage voor alle (gewezen) deelnemers. Hierdoor krijgen alle (gewezen) deelnemers een jaarlijkse verhoging van hun pensioenkapitaal. In deze opzet wordt aan deelnemers niet ex-ante een toezegging gedaan qua sterfteresultaat, dus men begint op nul. Het sterfteresultaat is gelijk aan de vrijval van pensioenkapitaal van overledenen minus de ex-ante toezegging, waarbij de laatste dus nul is. Het sterfteresultaat kan op deze wijze ook niet negatief zijn, zodat pensioenkapitalen niet hoeven te worden verlaagd.

<sup>13</sup> Het resultaat op de risicodekking bij overlijden is geen onderdeel van het sterfteresultaat.

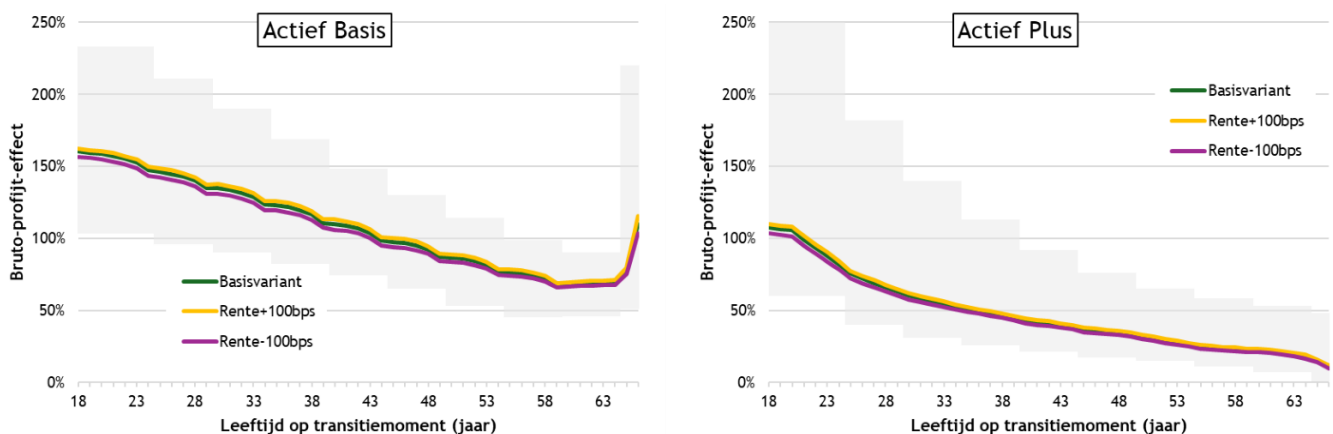
## Bijlage 7. Transitie-effecten bij alternatieve varianten

De berekeningsresultaten in paragraaf 6.8 zijn allemaal gebaseerd op de basisvariant: de verwachte economische ontwikkeling en een transitie zonder rente- of zakelijke waardenschok. In de hiernavolgende paragrafen wordt ingegaan op alternatieve varianten (paragrafen B7.1 tot en met B7.3) en op alternatieve deelnemersbestanden (paragraaf B7.4).

### B7.1. Bruto-profijt (wettelijk)

In Figuur 64 is het wettelijk bruto-profijt-effect getoond voor de basisvariant, als ook bij economische varianten met een rentestijging met 100 basispunten respectievelijk een rentedaling met 100 basispunten. Resultaten zijn getoond voor actieve deelnemers uit de Basis- en Plusregeling, aangezien dit de enige twee deelnemersgroepen zijn met een wettelijk bruto-profijt-effect ongelijk aan 0.

Zoals te zien is in Figuur 29 is het effect van de verschillende rentescenario's zeer beperkt. Aangezien bruto-profijt kijkt naar betaalde premie, is dit logisch. Het effect bij een rentestijging met 100 basispunten is groter dan in de basisvariant. Ook dat is logisch, want bij een rentestijging daalt het pensioenkapitaal van de deelnemers op invaarmoment, waardoor de verwachte uitkering onder FTK (de noemer in de berekening) afneemt en het bruto-profijt-effect dus toeneemt.

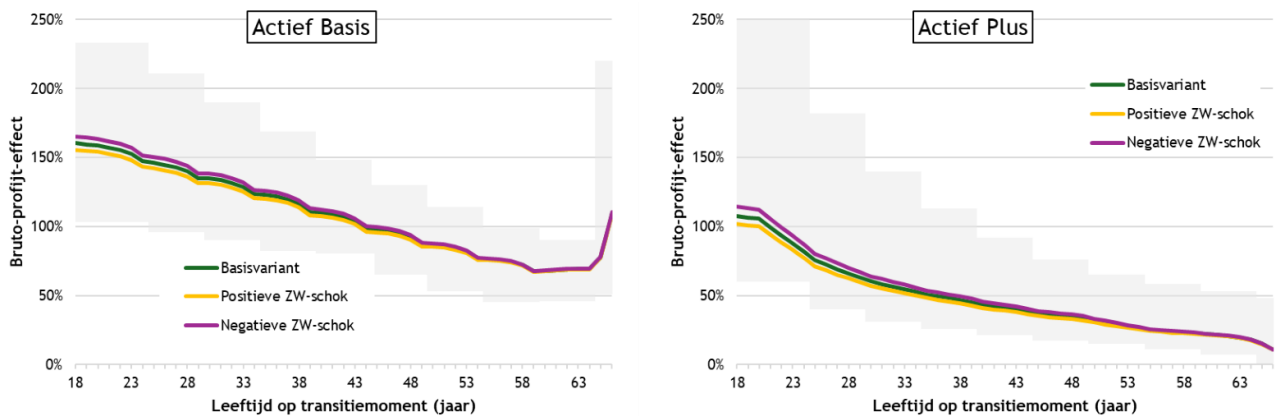


Figuur 64: Wettelijk bruto-profijt-effect voor actieve deelnemers in de Basis- (links) respectievelijk Plusregeling. Resultaten zijn getoond voor de basisvariant, als ook bij de varianten met een rentestijging (rente+100bps) en rentedaling (rente-100bps).

In Figuur 65 is het wettelijk bruto-profijt-effect voor actieve deelnemers in de Basis- en de Plusregeling weergegeven met daarbij inzicht in de gevoeligheid voor zakelijke waarden (aandelen). Bij deze economische varianten is aangenomen dat "vlak voor" transitie moment de zakelijke waarden ofwel 10% stijgen in waarde, ofwel 10% dalen in waarde. Als gevolg van de gewijzigde uitgangspositie van het fonds leidt dit tot een iets gewijzigde toedeling:

- 2,1% in de basisvariant;
- 2,3% bij een positieve schok op zakelijke waarden; en
- 1,8% bij een negatieve schok op zakelijke waarden.

Het getoonde effect is beperkt en wordt veroorzaakt door een andere verhouding tussen startkapitaal en toekomstige premies. Voor de toekomstprojectie wordt in al deze varianten dezelfde scenario'set gehanteerd, dus hier ontstaan geen verschillen qua rendement.

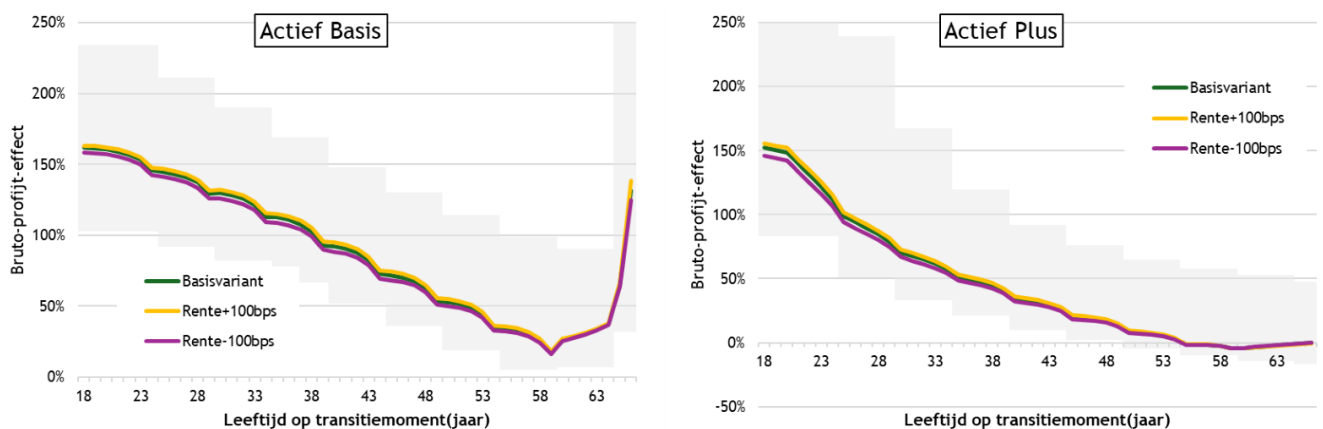


Figuur 65: Wettelijk bruto-profijt-effect voor actieve deelnemers in de Basis- (links) respectievelijk Plusregeling. Resultaten zijn getoond voor de basisvariant, als ook bij de varianten met positieve schok op zakelijke waarden (+10%) en een negatieve schok op zakelijke waarden (-10%).

## B7.2. Bruto-profijt (aangepast)

In Figuur 66 is het aangepast bruto-profijt-effect getoond voor de basisvariant, als ook bij economische varianten met een rentestijging met 100 basispunten respectievelijk een rentedaling met 100 basispunten. Resultaten zijn getoond voor actieve deelnemers uit de Basis- en Plusregeling. Voor actieve deelnemers uit de Payrollregeling en gewezen deelnemers is er geen aangepast bruto-profijt-effect. Voor arbeidsongeschikte deelnemers is het effect getoond in Figuur 33 en Figuur 34.

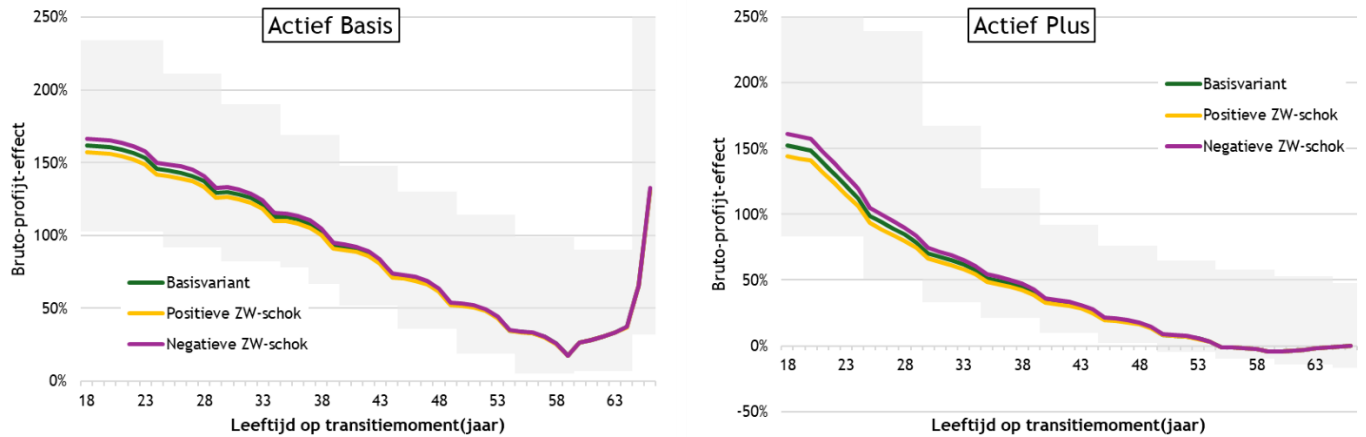
Zoals te zien is in Figuur 31 is het effect van de verschillende rentescenario's zeer beperkt. Aangezien bruto-profijt kijkt naar betaalde premie, is dit logisch. Het effect bij een rentestijging met 100 basispunten is groter dan in de basisvariant. Ook dat is logisch, want bij een rentestijging daalt het pensioenkapitaal van de deelnemers op invaarmoment, waardoor de verwachte uitkering onder FTK (de noemer in de berekening) afneemt en het bruto-profijt-effect dus toeneemt.



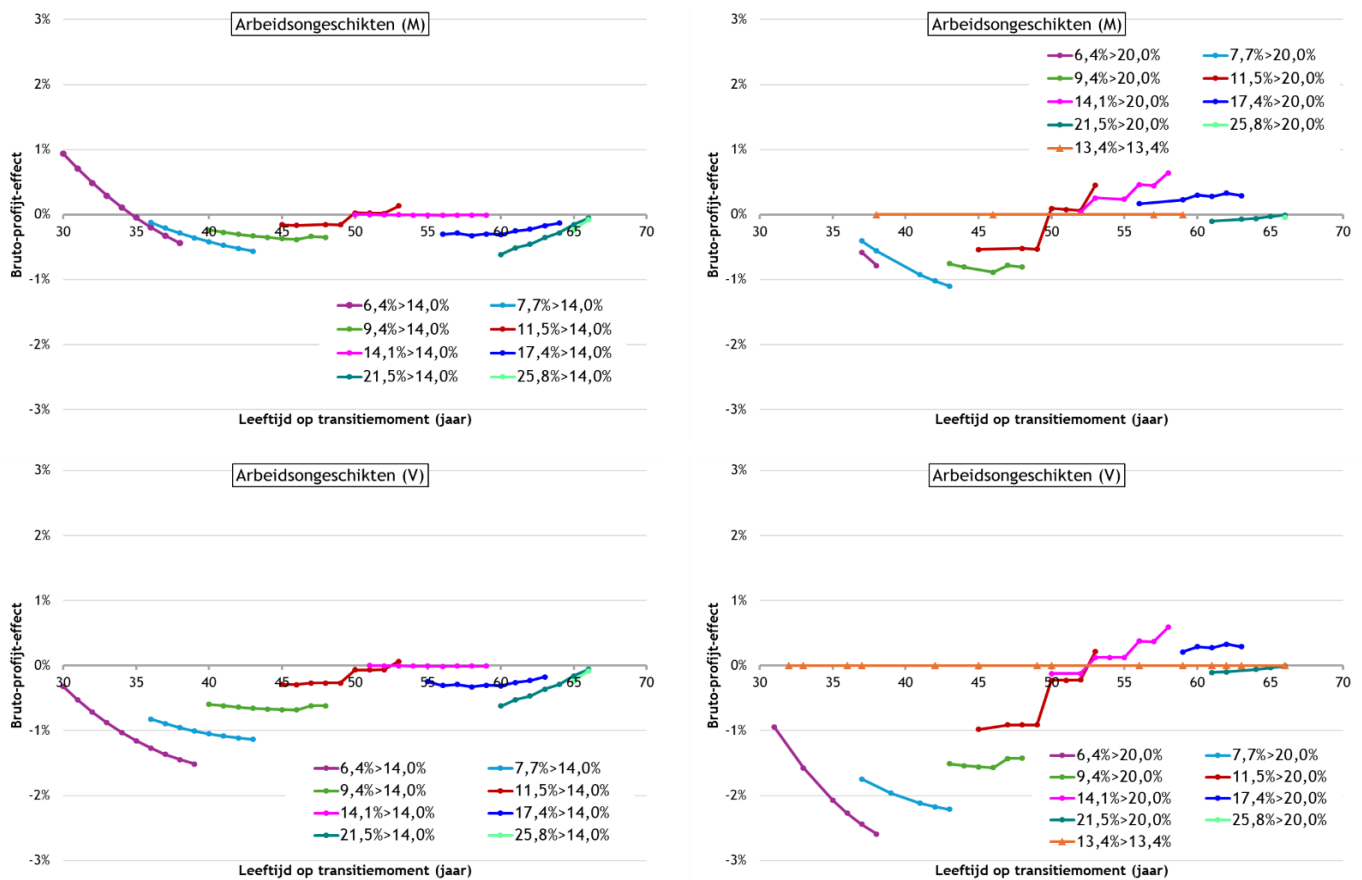
Figuur 66: Aangepast bruto-profijt-effect voor actieve deelnemers in de Basis- (links) respectievelijk Plusregeling. Resultaten zijn getoond voor de basisvariant, als ook bij de varianten met een rentestijging (rente+100bps) en rentedaling (rente-100bps).

In Figuur 32 is het aangepast bruto-profijt-effect voor actieve deelnemers in de Basis- en de Plusregeling weergegeven met daarbij inzicht in de gevoeligheid voor zakelijke waarden (aandelen).

Het getoonde effect is beperkt en wordt veroorzaakt door een andere verhouding tussen startkapitaal en toekomstige premies. Voor de toekomstprojectie wordt in al deze varianten dezelfde scenarioset gehanteerd, dus hier ontstaan geen verschillen qua rendement.



Figuur 67: Aangepast bruto-profit-effect voor actieve deelnemers in de Basis- (links) respectievelijk Plusregeling. Resultaten zijn getoond voor de basisvariant, als ook bij de varianten met positieve schok op zakelijke waarden (+10%) en een negatieve schok op zakelijke waarden (-10%).



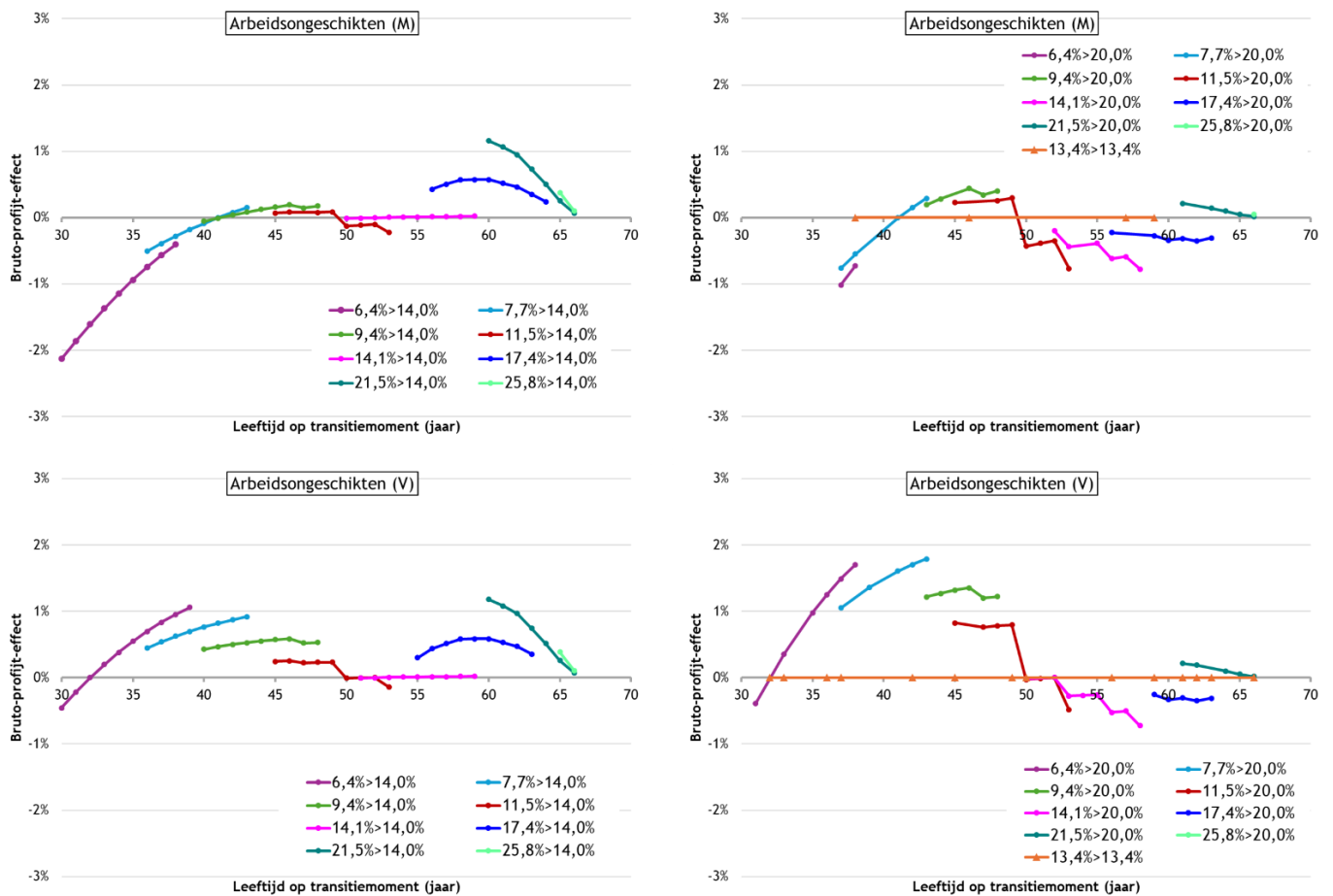
*Figuur 68: Aangepast bruto-profit-effect voor arbeidsongeschikte deelnemers. Getoonde effecten zijn het absolute verschil in uitkomst: de variant met een rentestijging (rente+100bps) minus de basisvariant.*

Het effect voor arbeidsongeschikte deelnemers, zoals getoond in Figuur 68 (rentestijging) en Figuur 69 (rentedaling) is zeer beperkt ten opzichte van het aangepast bruto-profit-effect, zoals getoond in Figuur 9. Onderliggend aan deze figuren zijn diverse oorzaken:

- Wijziging van het pensioenkapitaal op transitiedatum als gevolg van de renteschok. Hierdoor wijzigt de verwachte uitkering onder FTK, die onderdeel is van de formule (noemer).
- Wijziging van de waarde van de overlijdensdekking. Een gelijke toezegging in euro's heeft bij verschillende renteniveaus een verschillende waarde, hetgeen meespeelt. Wat ook een rol speelt, is dat het pensioenkapitaal op transitiemoment de basis is voor het nabestaandenpensioen uit overgangsrecht.
- Wijziging van de contantmaking: de vrijgestelde premie-inleg en de uitkeringenstromen worden contant gemaakt. In geval van een ander renteniveau wijzigen de contantmakingsfactoren. Een lagere rente betekent dat toekomstige uitkeringen zwaarder wegen. Hierdoor komt meer nadruk op de overlijdensdekking te liggen.

Aangezien de effecten in absolute zin beperkt zijn, is niet nader kwantitatief onderzocht wat de omvang is van de genoemde oorzaken.

Voor arbeidsongeschikte deelnemers zijn de verschillen in resultaten bij verschillende schokken in zakelijke waarden niet getoond. Voor deze groep geldt dat de impact zeer beperkt is, omdat veel meer nadruk ligt op de toekomstige projectiejaren en veel minder op het kapitaal op transitiemoment.

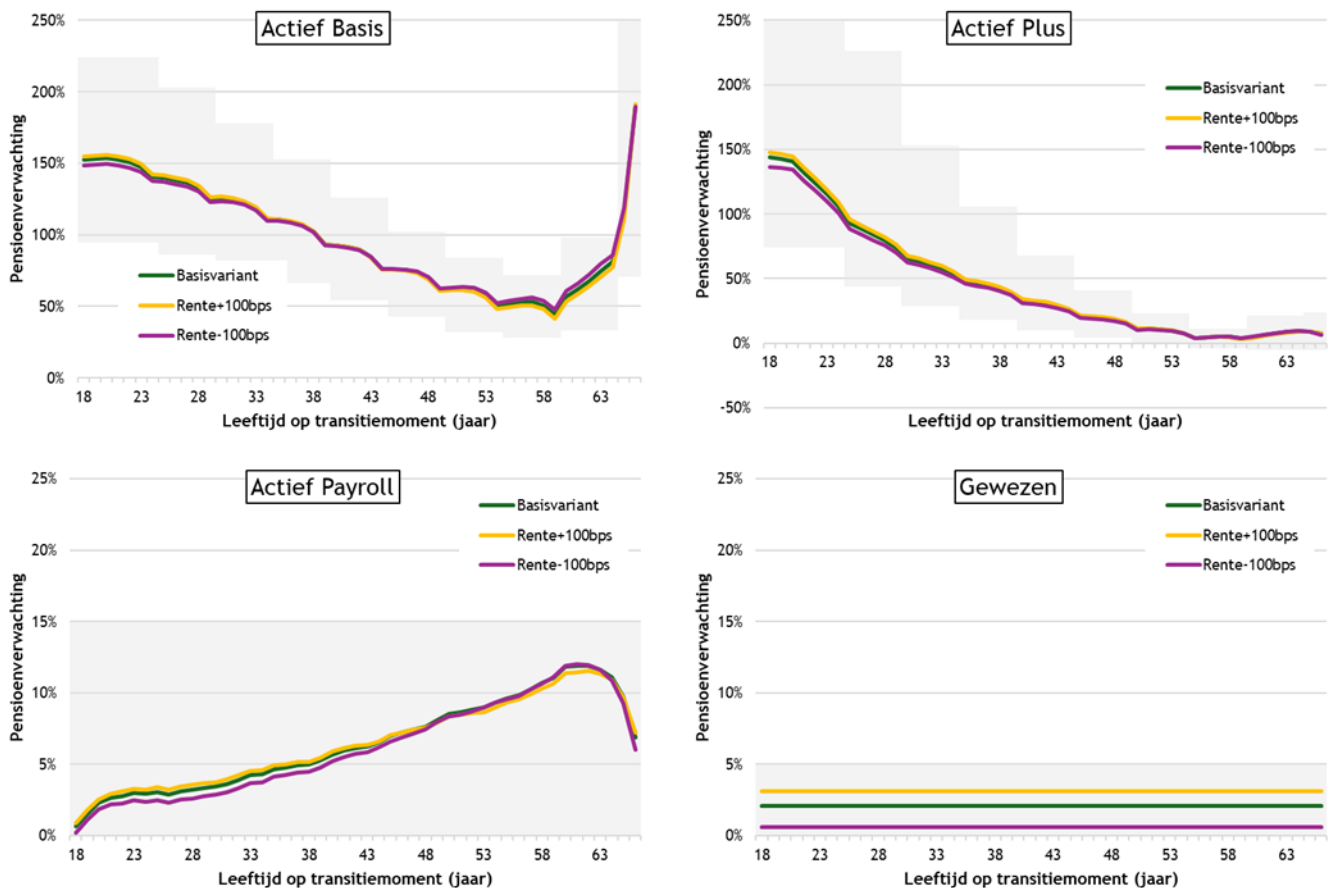


Figuur 69: Aangepast bruto-profit-effect voor arbeidsongeschikte deelnemers. Getoonde effecten zijn het absolute verschil in uitkomst: de variant met een rentedaling (rente-100bps) minus de basisvariant.

### B7.3. Pensioenverwachting

In Figuur 70 is de pensioenverwachting getoond voor de basisvariant, als ook bij economische varianten met een rentestijging met 100 basispunten respectievelijk een rentedaling met 100 basispunten. Resultaten zijn getoond voor actieve deelnemers uit de Basis-, Plus- en Payrollregeling, als ook voor gewezen deelnemers. Voor arbeidsongeschikte deelnemers is het effect getoond in Figuur 72 en Figuur 73.

Zoals te zien is in Figuur 70 is het effect van de verschillende rentescenari'o's zeer beperkt voor actieve deelnemers in de Basis- en Plusregeling. Bij deze deelnemersgroepen overheerst het premie-effect en is een wijziging van het renteniveau van minder belang. Voor actieve deelnemers in de Payrollregeling wordt het transitie-effect veroorzaakt door het verschil in overlijdensdekking. Het effect voor gewezen deelnemers wordt bepaald door de balans op transitiemoment. In geval van een rentedaling met 100 basispunten is er relatief minder pensioenvermogen beschikbaar voor toebedeling. Deze toebedeling is dan slechts 0,2%, waar het in de basisvariant 1,6% is en in de variant met rentestijging 2,4%. Het verschil in toebedeling is rechtstreeks terug te zien in Figuur 70 bij de gewezen deelnemers.

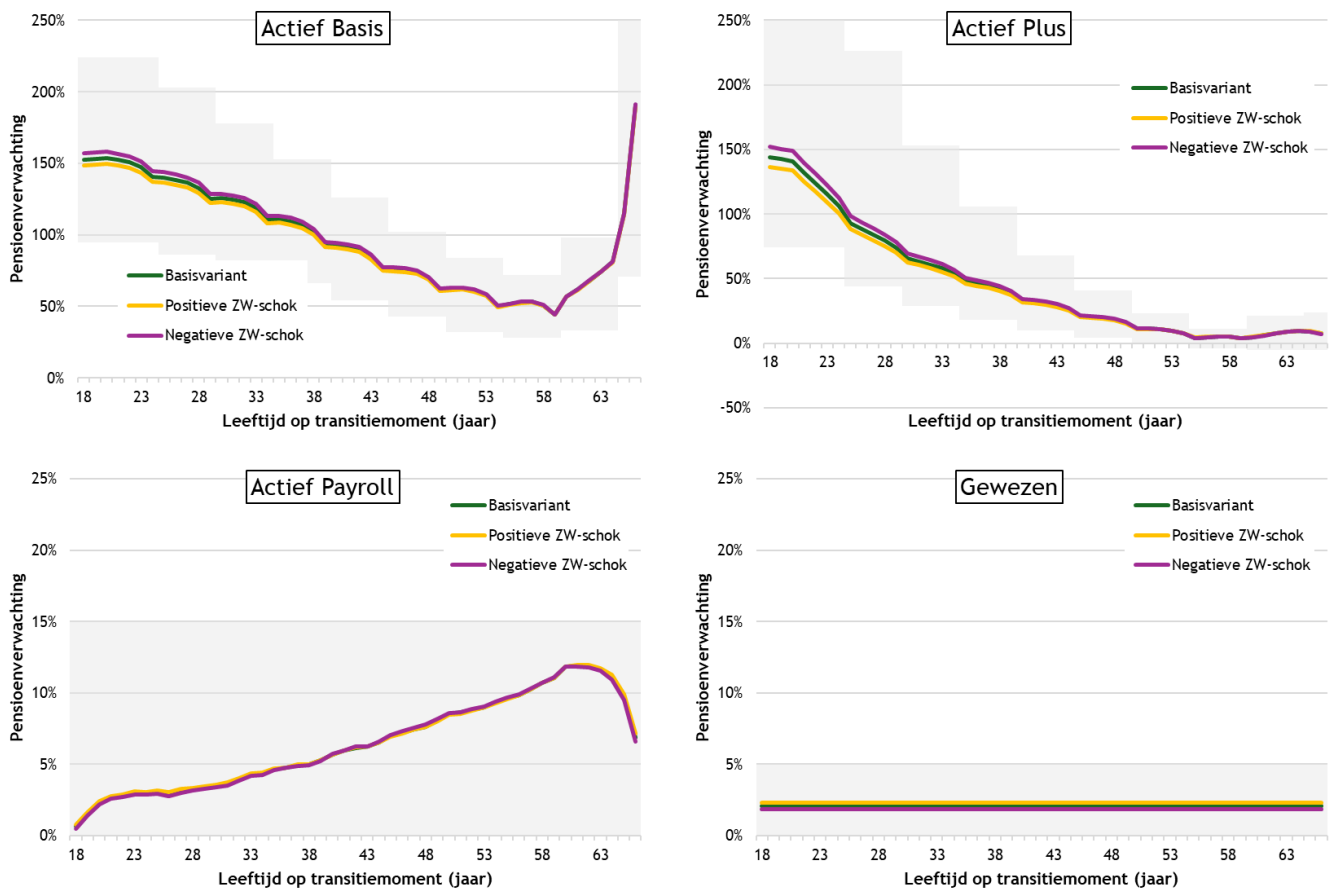


Figuur 70: Pensioenverwachting voor verschillende groepen deelnemers. Resultaten zijn getoond voor de basisvariant, als ook bij de varianten met een rentestijging (rente+100bps) en rentedaling (rente-100bps).

In Figuur 70 is de pensioenverwachting voor actieve deelnemers uit de Basis-, Plus- en Payrollregeling, als ook voor gewezen deelnemers, weergegeven met daarbij inzicht in de gevoeligheid voor zakelijke waarden (aandelen). Bij deze economische varianten is aangenomen dat “vlak voor” transitie moment de zakelijke waarden ofwel 10% stijgen in waarde, ofwel 10% dalen in waarde. Als gevolg van de gewijzigde uitgangspositie van het fonds leidt dit tot een iets gewijzigde toedeling:

- 2,1% in de basisvariant;
- 2,4% bij een positieve schok op zakelijke waarden; en
- 1,6% bij een negatieve schok op zakelijke waarden.

De wijziging in toebedelingspercentages is 1-op-1 terug te zien bij de gewezen deelnemers. Bij de actieve deelnemers is er een zeer beperkt effect veroorzaakt door enerzijds de gewijzigde toedeling, maar vooral door een andere verhouding tussen startkapitaal en toekomstige premies.



Figuur 71: Pensioenverwachting voor verschillende groepen deelnemers. Resultaten zijn getoond voor de basisvariant, als ook bij de varianten met positieve schok op zakelijke waarden (+10%) en een negatieve schok op zakelijke waarden (-10%).

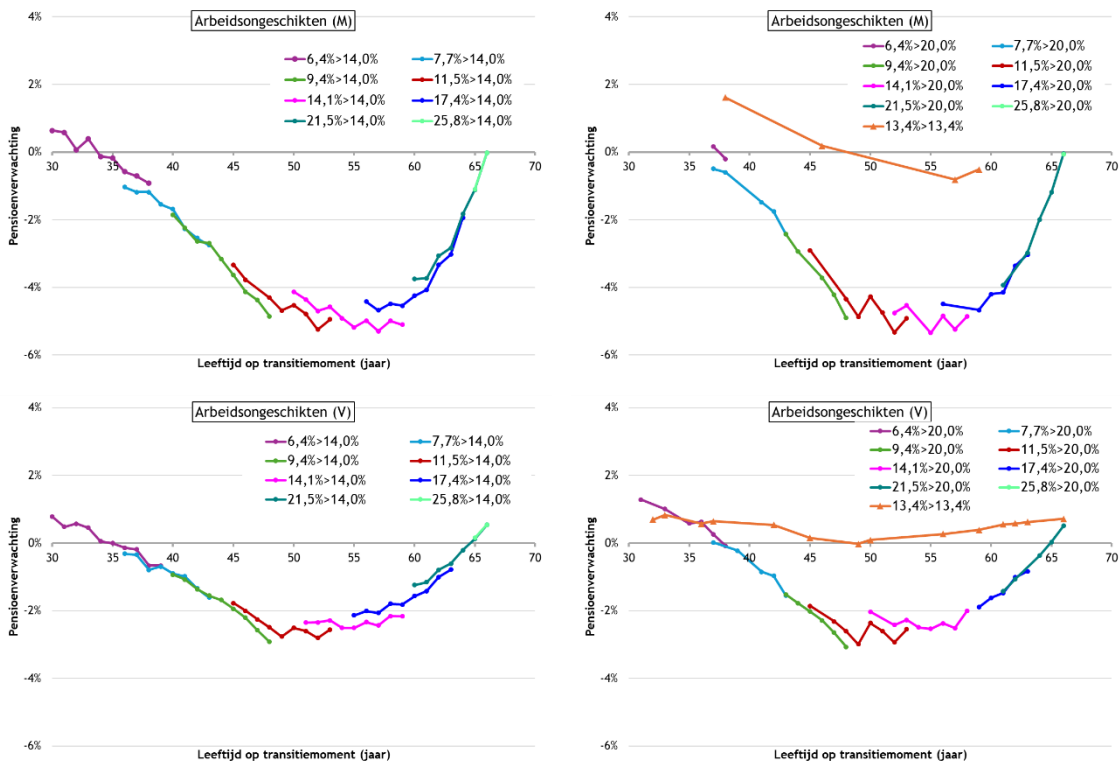
Het effect voor arbeidsongeschikte deelnemers, zoals getoond in Figuur 72 (rentestijging) en Figuur 73 (rentedaling) is zeer beperkt ten opzichte van de pensioenverwachting, zoals getoond in Figuur 71. Onderliggend aan deze figuren zijn diverse oorzaken:

- De wijziging van het pensioenkapitaal op transitiedatum als gevolg van de renteschok. Hierdoor wijzigt de verwachte uitkering onder FTK en de verwachte uitkering onder Wtp.
- Wijziging van de waarde van de overlijdensdekking. Een gelijke toezegging in euro's heeft bij verschillende renteniveaus een verschillende waarde, hetgeen meespeelt. Wat ook een rol speelt, is dat het pensioenkapitaal op transitiemoment de basis is voor het nabestaandenpensioen uit overgangsrecht.
- Wijziging van de contantmaking: de vrijgestelde premie-inleg en de uitkeringenstromen worden contant gemaakt. In geval van een ander renteniveau wijzigen de contantmakingsfactoren. Een lagere rente betekent dat toekomstige uitkeringen zwaarder wegen. Hierdoor komt meer nadruk op de overlijdensdekking te liggen.

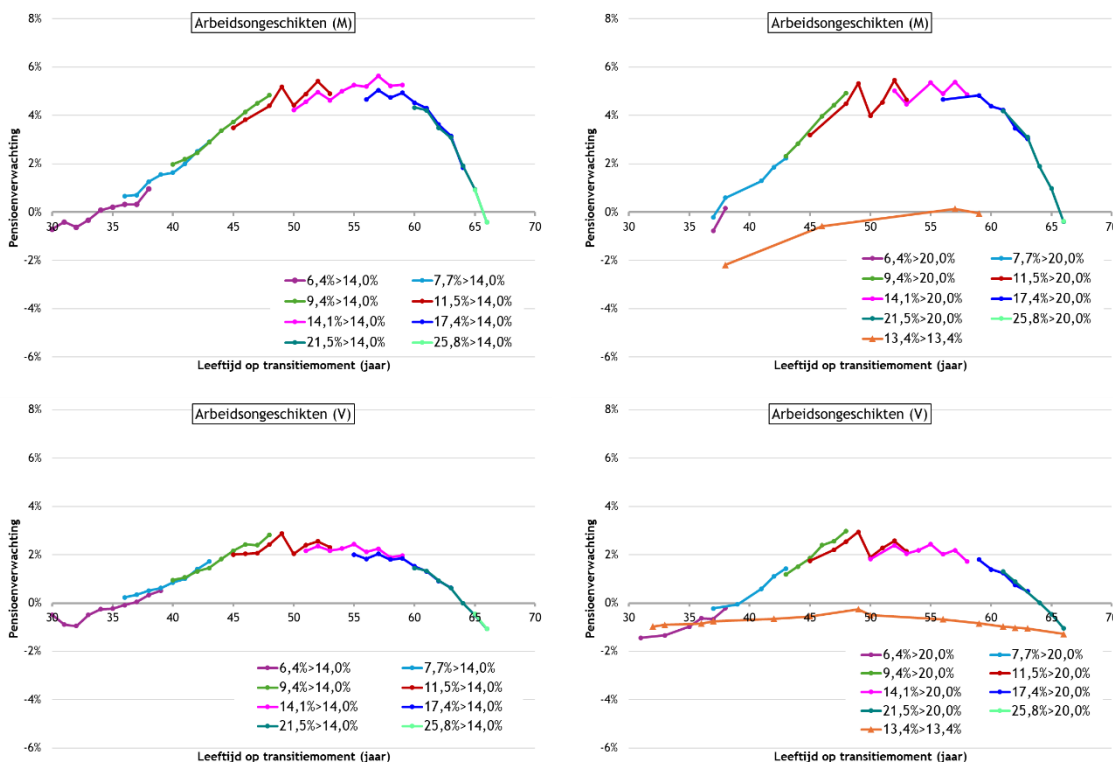
Aangezien de effecten in absolute zin beperkt zijn, is niet nader kwantitatief onderzocht wat de omvang is van de genoemde oorzaken.

Voor arbeidsongeschikte deelnemers zijn de verschillen in resultaten bij verschillende schokken in zakelijke waarden niet getoond. Voor deze groep geldt dat de impact zeer beperkt is, omdat veel

meer nadruk ligt op de toekomstige projectiejaren en veel minder op het kapitaal op transitie moment.



Figuur 72: Pensioenverwachting voor arbeidsongeschikte deelnemers. Getoonde effecten zijn het absolute verschil in uitkomst: de variant met een rentestijging (rente+100bps) minus de basisvariant.



Figuur 73: Pensioenverwachting voor arbeidsongeschikte deelnemers. Getoonde effecten zijn het absolute verschil in uitkomst: de variant met een rentedaling (rente-100bps) minus de basisvariant.

#### B7.4. Deelnemersbestand

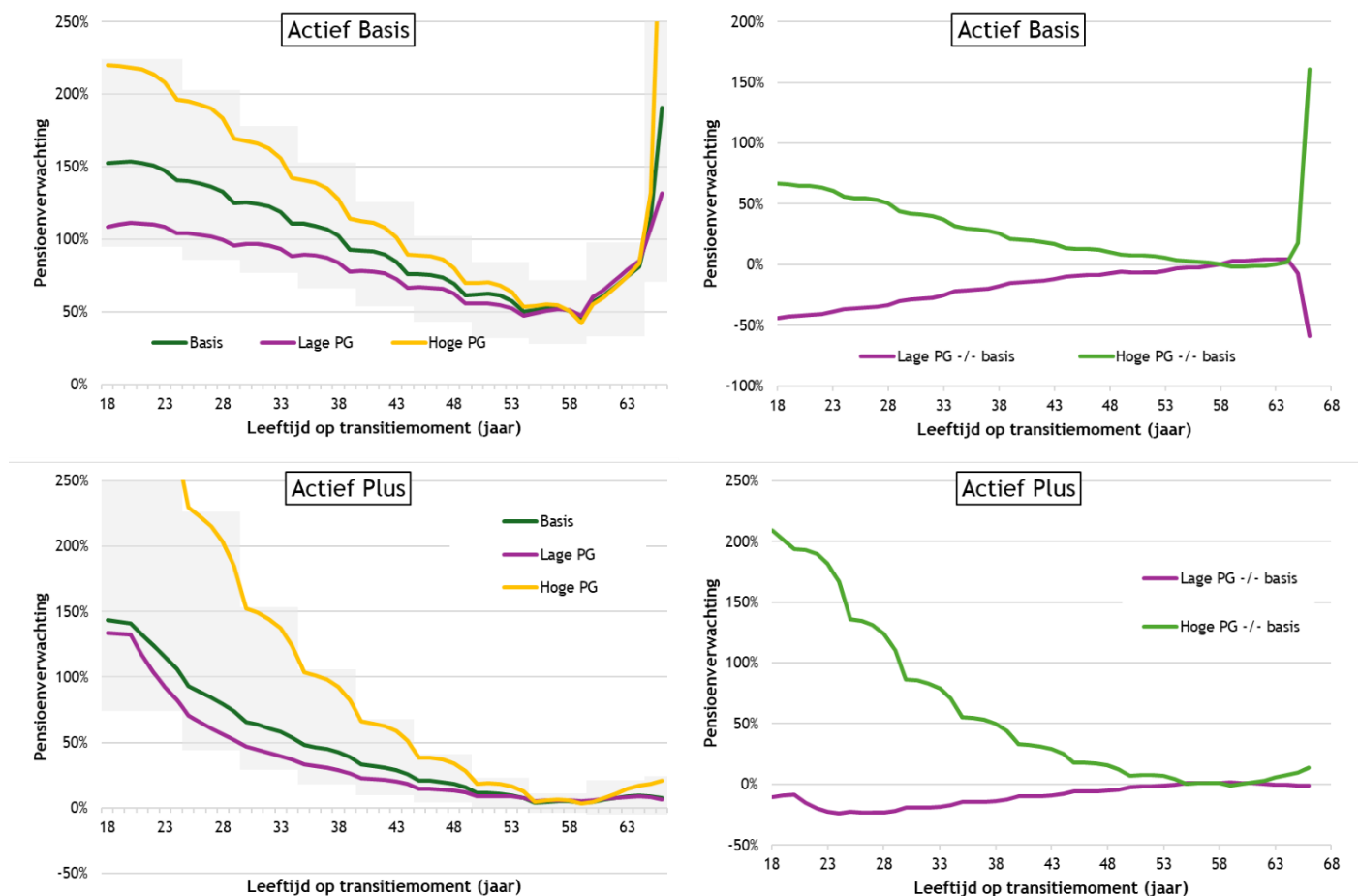
Ten behoeve van de verschillende berekeningen wordt gerekend met maatmensen. De belangrijkste kenmerken van deze maatmensen zijn leeftijd, pensioengrondslag op transitiemoment en pensioenkapitaal op transitiemoment. De kenmerken zijn vastgesteld op basis van het deelnemersbestand per 31 december 2024, waarbij statistiek is gebruikt om "gemiddelde maatmensen" te omschrijven. In Figuur 74 is getoond wat de pensioenverwachting is, indien met afwijkende deelnemerskenmerken wordt gerekend.

De transitie-effecten van met name actieve deelnemers in de Basis- en Plusregeling zijn gevoelig voor de verhouding tussen pensioenkapitaal op transitiemoment en de pensioengrondslag. In Figuur 39 zijn opgenomen:

- De basisdeelnemer met een gemiddelde pensioengrondslag (mediaan uit deelnemersbestand) en bijbehorend pensioenkapitaal;
- Een deelnemer met een lage pensioengrondslag (25% percentiel uit deelnemersbestand) en een hoog pensioenkapitaal (75% percentiel uit het deelnemersbestand); en
- Een deelnemer met een hoge pensioengrondslag (75% percentiel uit deelnemersbestand) zonder pensioenkapitaal.

De effecten van deze verschillen zijn fors, zoals ook getoond aan de rechterzijde van Figuur 39. De effecten zijn verder logisch als wordt teruggekeken naar de verklaringen bij de decompositie in combinatie met het feit dat een hoger startkapitaal zorgt voor een transitie-effect dat meer naar 0% neigt dan bij een lager startkapitaal.

Door de methodiek om te komen tot de door het bestuur vastgestelde bandbreedtes vallen de transitie-effecten voor de aangepaste maatmenssen (bijna) binnen deze bandbreedtes. Op de punten waar deze transitie-effecten buiten de bandbreedtes vallen, komt dat doordat de bandbreedtes zijn gebaseerd op een deterministische benadering. Met zeer hoge waarschijnlijkheid zal de "gemiddelde deelnemer" qua karakteristieken binnen de onderzochte uitersten liggen, waardoor de transitie-effecten binnen de bandbreedtes zullen vallen. Voor de volledigheid merkt het bestuur op dat de bandbreedtes gelden voor de "gemiddelde deelnemer" en dat bij het toetsen of de transitie-effecten voldoen aan de gestelde eisen, alleen de transitie-effecten van de "gemiddelde deelnemer" worden beoordeeld. Slechts indien de kenmerken van de "gemiddelde deelnemer" op transitiedatum extreem afwijken van de onderzochte "gemiddelde deelnemer" vallen de transitie-effecten buiten de bandbreedte.

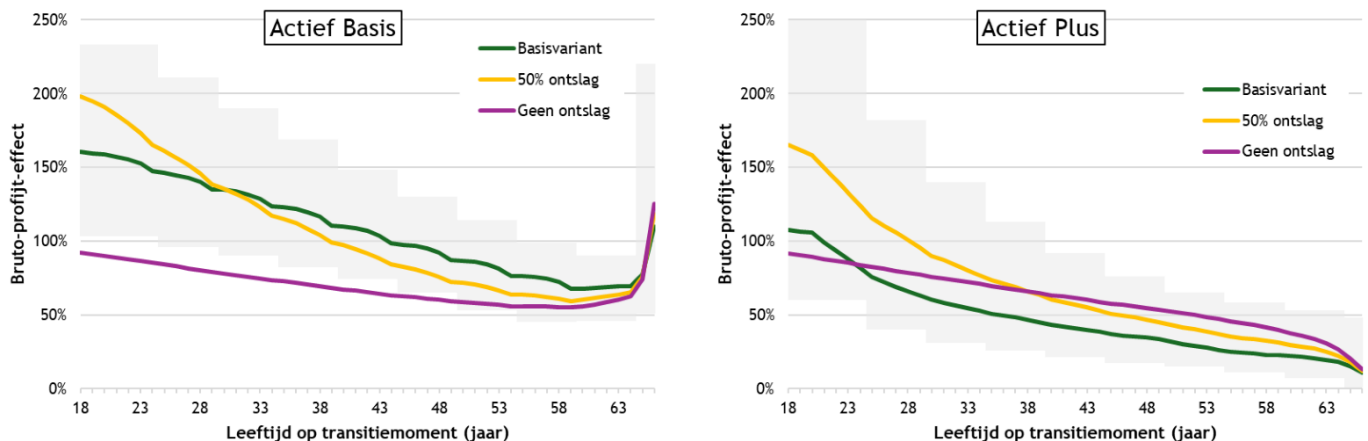


*Figuur 74: Effect van deelnemerskenmerken op de pensioenverwachting. Voor actieve deelnemers uit de Basis- (boven) en Plusregeling (onder) zijn doorrekeningen gemaakt met de basiskkenmerken, als ook met een lage pensioengrondslag (i.c.m. een hoog pensioenkapitaal) en een hoge pensioengrondslag (i.c.m. geen pensioenkapitaal). De figuren rechts tonen de absolute verschillen ten opzichte van de berekening met basiskkenmerken.*

## B7.5. Ontslagkansen

Ten behoeve van de verschillende berekeningen wordt gebruik van uitgangspunten. Het belangrijkste uitgangspunt betreft de ontslagkansen voor actieve deelnemers. Deze ontslagkansen zijn realistische inschattingen voor de uitzendsector. Zoals in de vorige paragraaf werd getoond, is de verhouding

tussen startkapitaal en premie-inleg een belangrijke oorzaak voor de resultaten. De ontslagkansen zijn hierbij een belangrijke oorzaak voor de premie-inleg (immers: kortere danwel langere verblijfsduur en dus lagere of hogere premie-inleg). In deze paragraaf worden resultaten getoond, indien de ontslagkansen zouden halveren en indien er geen rekening wordt gehouden met ontslagkansen 14. Dit wordt gedaan voor het wettelijk bruto-profijs (Figuur 75), het aangepast bruto-profijs (Figuur 76) en de pensioenverwachting (Figuur 77).



Figuur 75: Effect van ontslagkansen op het wettelijk bruto-profijs-effect. Voor actieve deelnemers uit de Basis- (links) en Plusregeling (rechts) zijn doorrekeningen gemaakt o.b.v. het standaarduitgangspunt, een verlaging van ontslagkansen met 50% en geen ontslagkansen.

De resultaten getoond in Figuur 40 zijn voor alle varianten het resultaat van een breuk. Hierin wordt het absolute verschil in bruto-premie (teller) gedeeld door de contante waarde van de verwachte uitkeringen onder FTK (noemer). Met dit gegeven kunnen de resultaten per variant als volgt worden verklaard:

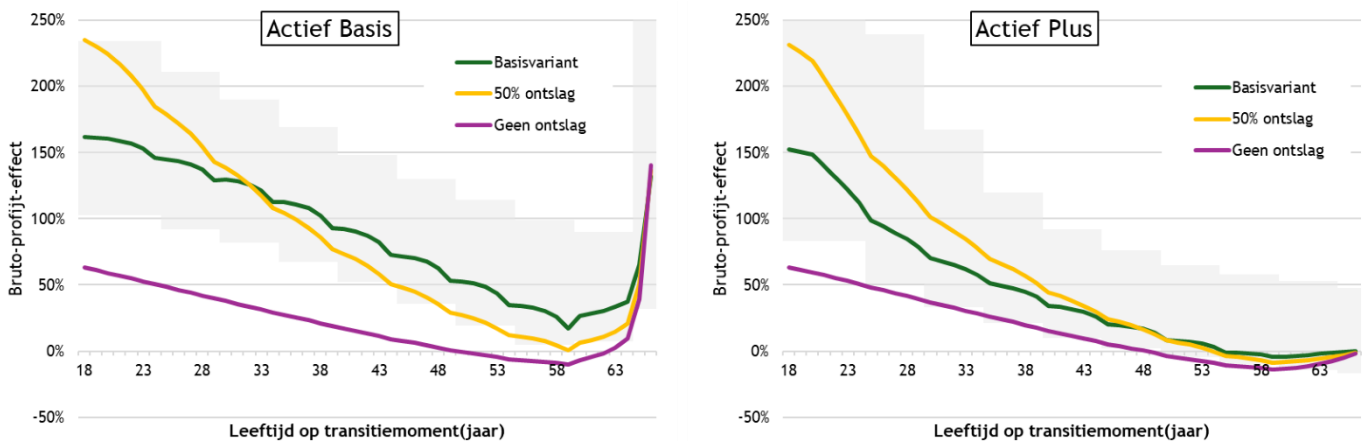
- Voor alle deelnemers is de bruto premie onder Wtp hoger dan onder FTK. Als er een langer dienstverband is (door lagere ontslagkansen), dan neemt het absolute verschil tussen de bruto premie Wtp en de bruto premie FTK toe. Gelijktijdig neemt door langere dienstverband ook de verwachte uitkering onder FTK toe. Als de toename van de teller (verschil bruto premie) relatief hoger is dan de toename van de noemer (verwachte uitkering), dan resulteert een hoger wettelijk bruto-profijs-effect dan in de Basisvariant.
- Bij een langer dienstverband is de invloed van het startkapitaal beperkter. Het effect is vergelijkbaar met Figuur 39 (lijn "Hoge PG") waar eveneens het effect van het startkapitaal beperkter is.
- Voor de hoogste leeftijden is het effect van de verlaging van de ontslagkansen klein. De (relatieve) toename van de verblijfsduur bij Flexsecurity is namelijk beperkt.

De resultaten getoond in Figuur 41 zijn, net als bij het wettelijk bruto-profijs, voor alle varianten het resultaat van een breuk. Hierin wordt het absolute verschil in premie-inleg, plus eventueel compensatie, (teller) gedeeld door de contante waarde van de verwachte uitkeringen onder FTK (noemer). Met dit gegeven kunnen de resultaten per variant als volgt worden verklaard:

- Voor deelnemers jonger dan 60 jaar is de premie-inleg onder Wtp hoger dan onder FTK. Als er een langer dienstverband is (door lagere ontslagkansen), dan wijzigt het absolute verschil tussen de premie-inleg Wtp en de premie-inleg FTK. Dit effect is het sterkst voor jonge

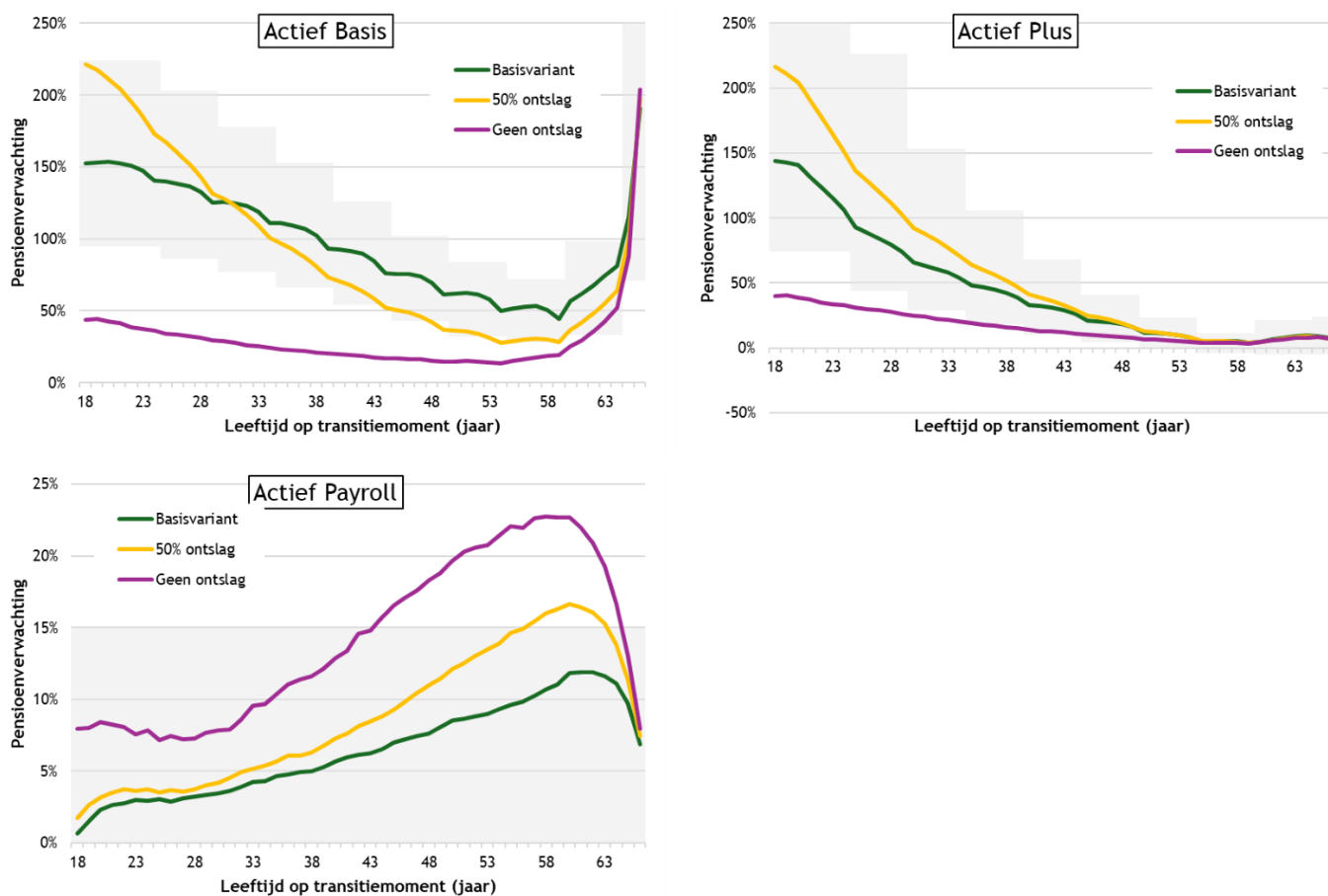
deelnemers (grootste toename van dit absolute verschil), terwijl oudere deelnemers een afname zien van dit absolute verschil. Voor deelnemers vanaf 52 jaar is de premie-inleg onder Wtp lager dan de premie-inleg onder FTK in de variant zonder ontslagkansen, waardoor een negatief aangepast bruto-profijt-effect resulteert. Gelijktijdig met de wijziging van de teller, neemt door langere dienstverband de verwachte uitkering onder FTK toe. Deze grotere noemer dempt het aangepast bruto-profijt-effect.

- Bij een langer dienstverband is de invloed van het startkapitaal beperkter. Het effect is vergelijkbaar met Figuur 39 (lijn "Hoge PG") waar eveneens het effect van het startkapitaal beperkter is.
- Voor de hoogste leeftijden is het effect van de verlaging van de ontslagkansen klein. De (relatieve) toename van de verblijftijd bij Flexsecurity is namelijk beperkt. Voor deze groepen geldt dat de premie-inleg onder Wtp lager is dan de premie-inleg onder FTK, waardoor het aangepast bruto-profijt-effect lager wordt.



Figuur 76: Effect van ontslagkansen op het aangepast bruto-profijt-effect. Voor actieve deelnemers uit de Basis- (links) en Plusregeling (rechts) zijn doorrekeningen gemaakt o.b.v. het standaarduitgangspunt, een verlaging van ontslagkansen met 50% en geen ontslagkansen.

Voor de resultaten getoond in Figuur 42 wordt gekeken naar de relatieve stijging van de Wtp-uitkering ten opzichte van de FTK-uitkering. Hierbij spelen ook wijzigingen in risicodekkingen een rol, waardoor ook voor de actieve deelnemers in de Payrollregeling een effect optreedt. In alle gevallen geldt dat de FTK-uitkering toeneemt. Immers, ofwel de premie-inleg neemt toe, ofwel de kans op overlijden of arbeidsongeschiktheid is groter (door langere verblijftijd als actieve deelnemer). Dat betekent dat de pensioenverwachting om die reden zou dalen (want de noemer stijgt). De effecten in de teller zijn grotendeels hiervoor al benoemd. Afhankelijk van de relatieve stijging van teller t.o.v. noemer, wijzigen de resultaten ten opzichte van de basisvariant.



Figuur 77: Effect van ontslagkansen op de pensioenverwachting. Voor actieve deelnemers uit de Basis- (linksboven), Plus- (rechtsboven) en Payrollregeling (linksonder) zijn doorrekeningen gemaakt o.b.v. het standaarduitgangspunt, een verlaging van ontslagkansen met 50% en geen ontslagkansen.

De resultaten met aangepaste ontslagkansen liggen (deels) buiten de door het bestuur gestelde bandbreedtes voor de transitie-effecten. De gepresenteerde inzichten zijn echter gebaseerd op onrealistische uitgangspunten. Met andere woorden: de getoonde transitie-effecten zijn enkel voor het inzicht, maar niet voor besluitvorming.

## Bijlage 8. Beheersing juistheid berekeningen

Het rekenmodel dat gehanteerd is voor de berekening van de transitie-effecten is gebouwd door onze adviseur, Lapse. Het model is in eerste instantie gebouwd in Excel en later omgezet naar Python ten behoeve van snelheid van doorrekening. Er heeft geen externe controle op de bouw van het model of validatie van het rekenmodel plaatsgevonden. In de "Regeling rekenmethoden onderbouwing solidariteitsreserve en risicodelingsreserve pensioenuitvoerders" zijn de voorschriften ten aanzien van validatie van rekenmodellen opgenomen. In artikel 3, lid 3, sub a van deze Regeling is vastgelegd dat de pensioenuitvoerder de kwantitatieve scenario-analyse of stochastische ALM-analyse als bedoeld in artikel 3, eerste lid, onderdeel c, baseert op een gevalideerd model dat aansluit bij het beleid van de pensioenuitvoerder. De verwijzing naar artikel 3, eerste lid, onderdeel c heeft betrekking op de uitvoering van een kwantitatieve scenario-analyse of stochastische ALM-analyse om de effecten van de inrichting van de (risicodelings)reserve inzichtelijk te maken. Zoals aangegeven in alle relevante documentatie zal Flexsecurity in de nieuwe financiële opzet van de flexibele premiereregelingen geen risicodelingsreserve hanteren. Daarom is de genoemde verplichting om een gevalideerd rekenmodel te hanteren voor Flexsecurity niet van toepassing.

Gezien de ervaring van Lapse met de uitvoering en controle van soortgelijke berekeningen ten behoeve van Bpf StiPP vertrouwt Flexsecurity op de aanwezige kennis en ervaring van de adviseur. Externe validatie van het model zou veel geld en tijd kosten en naar de mening van het bestuur weinig inhoudelijk inzicht toevoegen. Overigens is het de vraag in hoeverre modelvalidatie daadwerkelijk meer zekerheid toevoegt omtrent de uitkomsten van berekeningen. Uit doorgaans betrouwbare bronnen in de markt hebben wij vernomen dat gevalideerde rekenmodellen van gerenommeerde adviesbureaus met identieke input tot zeer uiteenlopende uitkomsten blijken te kunnen leiden.

Flexsecurity vertrouwt op de plausibiliteit van de uitkomsten van de berekeningen. In dat kader hebben we de 'Good practice plausibiliteitscontrole modellen en berekeningen WTP-transitie' van DNB als leidraad genomen. In deze good practice wordt een aantal concrete aanbevelingen gedaan. Onderstaand bespreken we de opvolging die we, voor zover relevant, aan deze aanbevelingen hebben gegeven.

### *Betrek de sleutelfuncties actuarieel en risicobeheer bij de plausibiliteitscontrole*

De sleutelfunctiehouders zijn in de diverse stadia van opzet en uitvoering van de berekeningen betrokken geweest en hebben hun input gegeven. Daarnaast heeft er meerdere malen inhoudelijke afstemming plaatsgevonden met adviseur Sprenkels die de berekeningen ten behoeve van de sociale partners heeft uitgevoerd en met de afdeling Actuarieel van AZL ten aanzien van de berekeningen voor de voorziening arbeidsongeschiktheid.

### *Laat de modellen die worden gebruikt voor de kwantitatieve analyses valideren*

Zoals hierboven aangegeven geldt er in onze situatie geen verplichting voor het gebruik van een gevalideerd model en hebben wij beperkte verwachtingen ten aanzien van de meerwaarde van modelvalidatie.

### *Bereken bij gebruik van simulaties de standaardfout en bepaal het gewenste aantal scenario's*

De berekening van het (aangepast) bruto-profijs vindt plaats op basis van één scenario, waardoor deze aanbeveling geen rol speelt. Ten aanzien van de pensioenverwachting zijn de berekeningen gebaseerd op de voorgeschreven 10.000 scenario's, hetgeen als toereikend wordt beschouwd, hoewel dit in onze situatie weinig inzicht toevoegt vanwege de veronderstelling van een gelijkblijvend beleggingsbeleid.

*Controleer dat het netto-profijsfeffect over alle cohorten samen grofweg nul is*

Omdat Flexsecurity geen uitkeringen verzorgt en geen risicodelingsreserve hanteert, hoeven er geen berekeningen van het netto-profijsfe te worden uitgevoerd. Daarmee heeft deze good practice geen relevantie.

*Controleer of een rentebeweging het verwachte effect heeft op de netto profijsfe effecten (via de kosten van het afschaffen van de doorsneesystematiek)*

Omdat Flexsecurity geen uitkeringen verzorgt en geen risicodelingsreserve hanteert, hoeven er geen berekeningen van het netto-profijsfe te worden uitgevoerd. Daarmee heeft deze good practice geen relevantie. Bij de berekeningen van de compensatiepercentages (en -kosten) is een gevoeligheidsanalyse uitgevoerd, waarbij onder andere is gevarieerd in rentestand. De aangepaste compensatiepercentages zijn toegepast bij de gevoeligheidsvarianten bij verschillende rentestanden. De verschillen tussen de compensatiepercentages bij de verschillende rentestanden zijn zeer beperkt en verklaarbaar. Dit aangezien Flexsecurity een beschikbare premieregeling heeft, waardoor de waarde van het pensioen (lees: de premie-inleg) niet gevoelig is voor de rentestand. Dit in tegenstelling tot een pensioenregeling met toegezegde aanspraken.

*Controleer of de som van reserves en persoonlijke pensioenvermogens gelijk is aan vermogen dat gehanteerd wordt voor het berekenen van de dekkingsgraad*

Deze controle is uitgevoerd in de beschrijving van de startsituatie van de berekeningen.

Los van de good practices die DNB aanreikt, heeft een belangrijke controle ten aanzien van de plausibiliteit van de uitgevoerde berekeningen plaatsgevonden aan de hand van de decompositie die voor elk van de transitie-effecten is uitgevoerd. Door het 'ontleden' van de transitie-effecten naar de verschillende oorzaken, wordt inzicht gegeven in de plausibiliteit van de verschillende componenten, waardoor een beter oordeel kan worden gegeven over de gevolgen op totaalniveau.

Als laatste opmerking ten aanzien van de plausibiliteit van de uitgevoerde berekeningen kan gesteld worden dat de relatieve eenvoud van de transitie van Flexsecurity helpt om de gevolgen in de transitie-effecten te doorgronden. Doordat de kapitalen en het beleggingsbeleid in beginsel ongewijzigd blijven, zijn alle transitie-effecten te herleiden tot de wijzigingen in de nieuwe pensioenregelingen ten opzichte van de bestaande regeling. Deze effecten worden in de decompositie afzonderlijk inzichtelijk gemaakt. Er is daarmee sprake van een duidelijk inzichtelijke scheiding tussen de gevolgen van de transitie versus de gevolgen van de nieuwe regelingen. Dit maakt de beoordeling van de plausibiliteit eenvoudiger dan bij de meeste Wtp-transities.

## **Bijlage 9. Opdrachtaanvaarding (separaat document)**

*(20250528 Opdrachtaanvaarding Flexsecurity DEF (vastgesteld).pdf)*

143



[illegible]

|    |              |                                                                                                                                                                                                       |          |   |   |   |     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |   |   |   |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |   |   |   |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |   |   |   |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---|---|---|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 35 | financieel   | Het risico dat niet zonder korting kan worden ingevaren.                                                                                                                                              | gematigd | 3 | 3 | 9 | nee | 1. Afspraken met de werkgever maken over aanvullende financiering.<br>2. Naamstellen van ruimte binnen de bandbreedte voor de transitie.<br>3. Afsluiten van reterisico voor zover mogelijk.                                                                                                                       | 3 | 3 | 6 | ja | Afslaan met de werkgever zijn gemaakt. Bandbreedte worden vastgelegd in het transitieplan. Als het lukt kan gespaard worden voor niet invaren.                                                                                                                                                                                                                                  | 3 | 3 | 6 | ja | Afslaan met de werkgever zijn gemaakt. Bandbreedte zijn vastgelegd in het transitieplan. Als het lukt kan gespaard worden voor niet invaren.                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 3 | 3 | 6 | ja | Ook voor dit risico geldt dat een reestelling de meeste impact zal hebben. Om dit risico te verminderen vindt een afslanking plaats naar mogelijk. Eventueel kan invaren in werking met sociale partners uitgesteld worden, hoewel dit niet de voorkeur heeft van het bestuur.                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 36 | operationeel | Het risico dat de nieuwe uitbesteding niet tijdig ingericht kan worden.                                                                                                                               | gematigd | 3 | 3 | 9 | nee | 1. Uitbesteden van de invordering van de uitbesteding.<br>2. Afspraken maken met de PLO over wanneer de uitbesteding uitbesteding wordt gemaakt.<br>3. Afspraken maken met de PLO over wanneer de uitbesteding uitbesteding wordt gemaakt.                                                                         | 3 | 3 | 6 | ja | Het AZL worden afspraken gemaakt over de uitvoering van FR in Fedina. Hierna moet de uitbesteding meegenomen worden. Wanneer tijdstip dat de planning voor uitvoering van de uitbesteding niet haalbaar is kan de invordering uitgesteld worden tot een later moment. Deelnemers worden te mandaten voor personeelsinrichting toegewezen over de mogelijkheden bij uitbesteden. | 3 | 3 | 6 | ja | AZL heeft aangekondigd dat implementatie per 1 januari 2025 in Fedina niet haalbaar is, dit wordt 1 januari 2027. Daarom schuift de implementatie van de uitbesteding ook een jaar door. Dit specifieke risico is niet meer aan de orde voor de overgang naar Wtp, aangezien pas later de overgang naar Fedina wordt gemaakt. Sociale partners moeten zich hierover nog wel formeel uitlaten.                                | 3 | 3 | 6 | ja | AZL heeft aangekondigd dat implementatie per 1 januari 2025 in Fedina niet haalbaar is, dit wordt 1 januari 2027. Daarom schuift de implementatie van de uitbesteding ook een jaar door. Dit specifieke risico is niet meer aan de orde voor de overgang naar Wtp, aangezien pas later de overgang naar Fedina wordt gemaakt. Sociale partners moeten zich hierover nog wel formeel uitlaten.                                                                                                                                                               |
| 37 | operationeel | Het risico dat de mogelijkheid om meerdere lifecycle's en dus leucomogelijkheid voor de deelnemers niet tijdig ingericht kan worden.                                                                  | gematigd | 3 | 3 | 9 | nee | 1. Uitbesteden van het aanbieden van leucomogelijkheid in de lifecycle.<br>2. Afspraken maken met de PLO over wanneer de uitbesteding uitbesteding wordt gemaakt.<br>3. Afspraken maken met de PLO over wanneer de uitbesteding uitbesteding wordt gemaakt.                                                        | 3 | 3 | 6 | ja | Het AZL worden afspraken gemaakt over de uitvoering van FR in Fedina. Hierna worden de leucomogelijkheden voor de deelnemers meegenomen worden. Wanneer tijdstip dat de planning voor uitvoering van de leucomogelijkheden niet haalbaar is kan de uitbesteding worden uitgesteld naar Wtp, aangezien pas later de overgang naar Fedina wordt gemaakt.                          | 3 | 3 | 6 | ja | AZL heeft aangekondigd dat implementatie per 1 januari 2025 in Fedina niet haalbaar is, dit wordt 1 januari 2027. Daarom schuift de implementatie van de leucomogelijkheid voor de deelnemers ook een jaar door. Dit specifieke risico is niet meer aan de orde voor de overgang naar Wtp, aangezien pas later de overgang naar Fedina wordt gemaakt. Sociale partners moeten zich hierover nog wel formeel uitlaten.        | 3 | 3 | 6 | ja | AZL heeft aangekondigd dat implementatie per 1 januari 2025 in Fedina niet haalbaar is, dit wordt 1 januari 2027. Daarom schuift de implementatie van de leucomogelijkheid voor de deelnemers ook een jaar door. Dit specifieke risico is niet meer aan de orde voor de overgang naar Wtp, aangezien pas later de overgang naar Fedina wordt gemaakt. Sociale partners moeten zich hierover nog wel formeel uitlaten.                                                                                                                                       |
| 38 | operationeel | Het risico van een tijdelijke mismatch in de beleggingsportefeuille.                                                                                                                                  | gematigd | 3 | 3 | 9 | nee | 1. Overstap naar de nieuwe beleggingsportefeuille met uitbesteding tot invordering nieuwe regeling.<br>2. Aanpassing van de beleggingsportefeuille in meerdere stappen worden, zodat niet op een moment te grote aanpassingen met risico van mismatch moeten worden doorgevoerd.                                   | 3 | 3 | 6 | ja | Door eerder te starten met de aanpassing van de portefeuille ontstaat de mogelijkheid om dit in kleinere stappen te doen om het risico van negatieve effecten van de transitie te beperken tot een acceptabel niveau.                                                                                                                                                           | 3 | 3 | 6 | ja | Door eerder te starten met de aanpassing van de portefeuille ontstaat de mogelijkheid om dit in kleinere stappen te doen om het risico van negatieve effecten van de transitie te beperken tot een acceptabel niveau.                                                                                                                                                                                                        | 3 | 3 | 6 | ja | Het bestuur heeft besloten om de aanpassingen in de beleggingsportefeuille voortvarend uit het BPO door te voeren per 1 augustus 2025, aangezien deze feitelijk is de start van de transitie naar de Wtp. Hiervoor worden de leeftijdsdisciplines en de invulling van de lifecycle aangepast. De aanpassing van de portefeuille wordt naar voren verplaatst wordt aan degenen die de portefeuille beheert, zelf een uitbesteding gaat aanbieden (de planning daarvan is medio 2027). Hierdoor wordt het risico van een tijdelijke mismatch geminimaliseerd. |
| 39 | operationeel | Het risico dat het samenstellen van de migratie van de kapitaal uit de basis naar de planning niet goed gaat.                                                                                         | gematigd | 3 | 3 | 9 | nee | 1. AZL gaat dit proces vooraf uitgesteld testen.<br>2. Voor actieve deelnemers is de trigger het premiebestand, voor passieve deelnemers wordt hiervoor een mutatie gebouwd.                                                                                                                                       | 3 | 3 | 6 | ja | Door eerder te starten met de aanpassing van de portefeuille ontstaat de mogelijkheid om dit in kleinere stappen te doen om het risico van negatieve effecten van de transitie te beperken tot een acceptabel niveau.                                                                                                                                                           | 3 | 3 | 6 | ja | AZL heeft aangekondigd dat implementatie per 1 januari 2025 in Fedina niet haalbaar is, dit wordt 1 januari 2027. De Wtp regeling en invaren wordt per 1 januari 2025 in de huidige IT omgeving gerealiseerd. AZL is bekend met het uitvoeren van wijzigingen en het testen daarvan in het huidige systeem. Daarom is de verwachting dat dit niet tot issues zal leiden.                                                     | 3 | 3 | 6 | ja | AZL heeft aangekondigd dat implementatie per 1 januari 2025 in Fedina niet haalbaar is, dit wordt 1 januari 2027. De Wtp regeling en invaren wordt per 1 januari 2025 in de huidige IT omgeving gerealiseerd. AZL is bekend met het uitvoeren van wijzigingen en het testen daarvan in het huidige systeem. Daarom is de verwachting dat dit niet tot issues zal leiden.                                                                                                                                                                                    |
| 40 | operationeel | Het risico dat de financiële administratie niet tijdig is aangepast aan de nieuwe situatie na invaren en Wtp.                                                                                         | gematigd | 3 | 3 | 9 | nee | 1. AZL brengt de benodigde aanpassingen tijdig in kaart.<br>2. In het implementatieplan wordt vastgelegd hoe de nieuwe financiële opzet wordt.                                                                                                                                                                     | 3 | 3 | 6 | ja | Door eerder te starten met de aanpassing van de portefeuille ontstaat de mogelijkheid om dit in kleinere stappen te doen om het risico van negatieve effecten van de transitie te beperken tot een acceptabel niveau.                                                                                                                                                           | 3 | 3 | 6 | ja | AZL heeft aangekondigd dat implementatie per 1 januari 2025 in Fedina niet haalbaar is, dit wordt 1 januari 2027. De Wtp regeling en invaren wordt per 1 januari 2025 in de huidige IT omgeving gerealiseerd. De financiële opzet wordt niet via het personeelsadministratiesysteem en kan dus waarschijnlijk relatief eenvoudig worden aangepast aan de gewijzigde opzet onder Wtp. AZL koppelt dit op korte termijn terug. | 3 | 3 | 6 | ja | AZL heeft aangekondigd dat implementatie per 1 januari 2025 in Fedina niet haalbaar is, dit wordt 1 januari 2027. De Wtp regeling en invaren wordt per 1 januari 2025 in de huidige IT omgeving gerealiseerd. De financiële opzet wordt niet via het personeelsadministratiesysteem en kan dus waarschijnlijk relatief eenvoudig worden aangepast aan de gewijzigde opzet onder Wtp. AZL koppelt dit op korte termijn terug.                                                                                                                                |
| 41 | operationeel | Het risico dat AZL niet in staat is om de oude kapitaal uit de tijdelijke situatie dat de lifecycle voor vast te houden in het huidige administratiesysteem (van restitutie kapitaal bij overlijden). | gematigd | 3 | 3 | 9 | nee | 1. AZL gaat dit proces vooraf uitgesteld testen.<br>2. AZL gaat dit proces vooraf uitgesteld testen.                                                                                                                                                                                                               | 3 | 3 | 6 | ja | Door eerder te starten met de aanpassing van de portefeuille ontstaat de mogelijkheid om dit in kleinere stappen te doen om het risico van negatieve effecten van de transitie te beperken tot een acceptabel niveau.                                                                                                                                                           | 3 | 3 | 6 | ja | AZL heeft aangekondigd dat implementatie per 1 januari 2025 in Fedina niet haalbaar is, dit wordt 1 januari 2027. De Wtp regeling en invaren wordt per 1 januari 2025 in de huidige IT omgeving gerealiseerd. AZL is bekend met het uitvoeren van wijzigingen en het testen daarvan in het huidige systeem.                                                                                                                  | 3 | 3 | 6 | ja | AZL heeft aangekondigd dat implementatie per 1 januari 2025 in Fedina niet haalbaar is, dit wordt 1 januari 2027. De Wtp regeling en invaren wordt per 1 januari 2025 in de huidige IT omgeving gerealiseerd. AZL is bekend met het uitvoeren van wijzigingen en het testen daarvan in het huidige systeem.                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 42 | juridisch    | Het risico dat DNB geen goedkeuring geeft aan invaren van de tijdelijke situatie dat de lifecycle voor vast te houden in het huidige administratiesysteem (van restitutie kapitaal bij overlijden).   | gematigd | 3 | 3 | 9 | nee | 1. DNB tijdig meenemen in de draagvlak van het bestuur.<br>2. Het heeft de voorkeur om zowel per 1-1-2026 over te gaan naar de WTP regeling en tegelijkertijd in te voeren.<br>3. In het invaarschema beschrijven waarom er sprake is van een tijdelijke situatie en hoe de definitieve situatie er uit gaat zien. | 3 | 3 | 6 | ja | Het is lastig vooraf in te schatten hoe DNB hier naar kijkt. Op 18 maart staat een overleg met DNB gepland, hierna kan dit punt worden besproken.                                                                                                                                                                                                                               | 3 | 3 | 6 | ja | Het is lastig vooraf in te schatten hoe DNB hier naar kijkt. Op 18 maart staat een overleg met DNB gepland, hierna kan dit punt worden besproken.                                                                                                                                                                                                                                                                            | 3 | 3 | 6 | ja | Het is lastig vooraf in te schatten hoe DNB hier naar kijkt. Op 18 maart staat een overleg met DNB gepland, hierna kan dit punt worden besproken.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 43 | juridisch    | Het risico dat DNB geen goedkeuring geeft voor invaren van de tijdelijke situatie dat de lifecycle voor vast te houden in het huidige administratiesysteem (van restitutie kapitaal bij overlijden).  | gematigd | 3 | 3 | 9 | nee | 1. DNB tijdig meenemen in de draagvlak van het bestuur.<br>2. Het heeft de voorkeur om zowel per 1-1-2026 over te gaan naar de WTP regeling en tegelijkertijd in te voeren.<br>3. In het invaarschema beschrijven waarom er sprake is van een tijdelijke situatie en hoe de definitieve situatie er uit gaat zien. | 3 | 3 | 6 | ja | Het is lastig vooraf in te schatten hoe DNB hier naar kijkt. Op 18 maart staat een overleg met DNB gepland, hierna kan dit punt worden besproken.                                                                                                                                                                                                                               | 3 | 3 | 6 | ja | Het is lastig vooraf in te schatten hoe DNB hier naar kijkt. Op 18 maart staat een overleg met DNB gepland, hierna kan dit punt worden besproken.                                                                                                                                                                                                                                                                            | 3 | 3 | 6 | ja | Het is lastig vooraf in te schatten hoe DNB hier naar kijkt. Op 18 maart staat een overleg met DNB gepland, hierna kan dit punt worden besproken.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

## Bijlage 11. Bandbreedtes

### Bandbreedtes voor pensioenverwachting

| Basispensioen actieve deelnemers |                     |            |
|----------------------------------|---------------------|------------|
|                                  | Pensioenverwachting |            |
| Leeftijdsgroep                   | Ondergrens          | Bovengrens |
| 18-24                            | 95%                 | 224%       |
| 25-29                            | 86%                 | 203%       |
| 30-34                            | 77%                 | 178%       |
| 35-39                            | 66%                 | 153%       |
| 40-44                            | 54%                 | 126%       |
| 45-49                            | 43%                 | 102%       |
| 50-54                            | 32%                 | 84%        |
| 55-59                            | 28%                 | 72%        |
| 60-64                            | 33%                 | 98%        |
| 65-66                            | 71%                 | 357%       |
| Pluspensioen actieve deelnemers  |                     |            |
|                                  | Pensioenverwachting |            |
| Leeftijdsgroep                   | Ondergrens          | Bovengrens |
| 18-24                            | 74%                 | 348%       |
| 25-29                            | 44%                 | 226%       |
| 30-34                            | 29%                 | 153%       |
| 35-39                            | 18%                 | 106%       |
| 40-44                            | 10%                 | 68%        |
| 45-49                            | 4%                  | 41%        |
| 50-54                            | -1%                 | 23%        |
| 55-59                            | -4%                 | 11%        |
| 60-64                            | -4%                 | 21%        |

|                                           |                            |                   |
|-------------------------------------------|----------------------------|-------------------|
| 65-66                                     | -5%                        | 24%               |
| <b>Payrollpensioen actieve deelnemers</b> |                            |                   |
|                                           | <b>Pensioenverwachting</b> |                   |
| <b>Leeftijdsgroep</b>                     | <b>Ondergrens</b>          | <b>Bovengrens</b> |
| 18-24                                     | 0%                         | 15%               |
| 25-29                                     | 0%                         | 15%               |
| 30-34                                     | 0%                         | 15%               |
| 35-39                                     | 0%                         | 15%               |
| 40-44                                     | 0%                         | 15%               |
| 45-49                                     | 0%                         | 15%               |
| 50-54                                     | 0%                         | 15%               |
| 55-59                                     | 0%                         | 15%               |
| 60-64                                     | 0%                         | 15%               |
| 65-66                                     | 0%                         | 15%               |
| <b>Gewezen deelnemers alle regelingen</b> |                            |                   |
|                                           | <b>Pensioenverwachting</b> |                   |
| <b>Leeftijdsgroep</b>                     | <b>Ondergrens</b>          | <b>Bovengrens</b> |
| 18-24                                     | 0%                         | 5%                |
| 25-29                                     | 0%                         | 5%                |
| 30-34                                     | 0%                         | 5%                |
| 35-39                                     | 0%                         | 5%                |
| 40-44                                     | 0%                         | 5%                |
| 45-49                                     | 0%                         | 5%                |
| 50-54                                     | 0%                         | 5%                |
| 55-59                                     | 0%                         | 5%                |
| 60-64                                     | 0%                         | 5%                |
| 65-66                                     | 0%                         | 5%                |

## Bandbreedtes voor bruto profijt wettelijk

| Basispensioen actieve deelnemers |                         |            |
|----------------------------------|-------------------------|------------|
|                                  | Bruto profijt wettelijk |            |
| Leeftijdsgroep                   | Ondergrens              | Bovengrens |
| 18-24                            | 103%                    | 233%       |
| 25-29                            | 96%                     | 211%       |
| 30-34                            | 90%                     | 190%       |
| 35-39                            | 82%                     | 169%       |
| 40-44                            | 74%                     | 148%       |
| 45-49                            | 65%                     | 130%       |
| 50-54                            | 53%                     | 114%       |
| 55-59                            | 45%                     | 99%        |
| 60-64                            | 46%                     | 90%        |
| 65-66                            | 51%                     | 220%       |
| Pluspensioen actieve deelnemers  |                         |            |
|                                  | Bruto profijt wettelijk |            |
| Leeftijdsgroep                   | Ondergrens              | Bovengrens |
| 18-24                            | 60%                     | 256%       |
| 25-29                            | 40%                     | 182%       |
| 30-34                            | 31%                     | 140%       |
| 35-39                            | 26%                     | 113%       |
| 40-44                            | 21%                     | 92%        |
| 45-49                            | 17%                     | 76%        |
| 50-54                            | 15%                     | 65%        |
| 55-59                            | 11%                     | 58%        |
| 60-64                            | 7%                      | 53%        |
| 65-66                            | 1%                      | 48%        |

| Payrollpensioen actieve deelnemers |                         |            |
|------------------------------------|-------------------------|------------|
|                                    | Bruto profijt wettelijk |            |
| Leeftijdsgroep                     | Ondergrens              | Bovengrens |
| 18-24                              | 0%                      | 0%         |
| 25-29                              | 0%                      | 0%         |
| 30-34                              | 0%                      | 0%         |
| 35-39                              | 0%                      | 0%         |
| 40-44                              | 0%                      | 0%         |
| 45-49                              | 0%                      | 0%         |
| 50-54                              | 0%                      | 0%         |
| 55-59                              | 0%                      | 0%         |
| 60-64                              | 0%                      | 0%         |
| 65-66                              | 0%                      | 0%         |

Voor de gewezen deelnemers zijn er geen bruto-profijteffecten aan de orde.

## Bandbreedtes voor bruto profijt aangepast

| Basispensioen actieve deelnemers |                         |            |
|----------------------------------|-------------------------|------------|
|                                  | Bruto profijt aangepast |            |
| Leeftijdsgroep                   | Ondergrens              | Bovengrens |
| 18-24                            | 103%                    | 234%       |
| 25-29                            | 92%                     | 211%       |
| 30-34                            | 82%                     | 190%       |
| 35-39                            | 67%                     | 169%       |
| 40-44                            | 52%                     | 148%       |
| 45-49                            | 36%                     | 130%       |
| 50-54                            | 19%                     | 114%       |
| 55-59                            | 5%                      | 99%        |
| 60-64                            | 7%                      | 90%        |
| 65-66                            | 32%                     | 261%       |
| Pluspensioen actieve deelnemers  |                         |            |
|                                  | Bruto profijt aangepast |            |
| Leeftijdsgroep                   | Ondergrens              | Bovengrens |
| 18-24                            | 83%                     | 360%       |
| 25-29                            | 51%                     | 239%       |
| 30-34                            | 33%                     | 167%       |
| 35-39                            | 21%                     | 120%       |
| 40-44                            | 10%                     | 92%        |
| 45-49                            | 2%                      | 76%        |
| 50-54                            | -5%                     | 65%        |
| 55-59                            | -10%                    | 58%        |
| 60-64                            | -14%                    | 53%        |
| 65-66                            | -17%                    | 48%        |

| Payrollpensioen actieve deelnemers |                         |            |
|------------------------------------|-------------------------|------------|
|                                    | Bruto profijt aangepast |            |
| Leeftijdsgroep                     | Ondergrens              | Bovengrens |
| 18-24                              | 0%                      | 0%         |
| 25-29                              | 0%                      | 0%         |
| 30-34                              | 0%                      | 0%         |
| 35-39                              | 0%                      | 0%         |
| 40-44                              | 0%                      | 0%         |
| 45-49                              | 0%                      | 0%         |
| 50-54                              | 0%                      | 0%         |
| 55-59                              | 0%                      | 0%         |
| 60-64                              | 0%                      | 0%         |
| 65-66                              | 0%                      | 0%         |

Voor de gewezen deelnemers zijn er geen bruto-profijteffecten aan de orde.

### Bandbreedtes voor arbeidsongeschikte deelnemers

Vanwege de uiteenlopende situaties van de arbeidsongeschikte deelnemers (per leeftijd verschillende hoogte van de premie-inleg in de huidige versus de nieuwe regeling) kunnen er voor arbeidsongeschikte deelnemers geen algemene bandbreedtes per leeftijdsgroep worden vastgesteld. Daarom zijn in het Besluitvormingsdocument vaststelling bandbreedtes d.d. 16 mei 2025 voor de arbeidsongeschikte deelnemers voor de maatstaf pensioenverwachting en de maatstaf aangepast bruto-profijt per categorie bandbreedtes vastgesteld. Wij verwijzen naar het Besluitvormingsdocument voor de toepasselijke bandbreedtes en de daarbij behorende onderbouwing.