



Implementatieplan

Implementatieplan van de transitie
naar de nieuwe pensioenregeling per 1 april 2027

Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Foodservice en
Groothandel in Levensmiddelen

Versie def
16 oktober 2025

INHOUDSOPGAVE

Hoofdstuk 1 - Inleiding	7
1.1 Samenhang met overige documenten	7
1.2 Management samenvatting.....	8
Hoofdstuk 2 - Projectorganisatie en besluitvorming.....	11
2.1 Inrichting projectstructuur	11
2.2 Gerealiseerde en nog te realiseren mijlpalen in de tijd.....	14
2.3 Vervolgstappen tot aan transitie	17
2.4 Mijlpalen na transitiedatum - uitvoeringsfase.....	21
2.5 Besluitvormingsproces vaststelling implementatieplan	25
2.5.1 Beschrijving van het doorlopen besluitvormingsproces	25
2.5.2 Oordelen sleutelfunctiehouders	25
2.6 Oordeel van bestuur	28
2.6.1 Oordelen van sleutelfunctiehouders, verantwoordingsorgaan en raad van toezicht.....	31
2.6.2 Opinie sleutelfunctiehouder Audit	32
2.6.3 Risico opinie sleutelfunctiehouder Risicobeheer	32
2.6.4 Oordeel verantwoordingsorgaan	32
2.6.5 Oordeel RVT	33
2.7 Invaarbesluit	33
Hoofdstuk 3 - Transitieplan in hoofdlijnen.....	34
3.1 Beschrijving van totstandkoming en besluitvormingsproces transitieplan	34
3.2 Vormgeving regeling en ambitie.....	34
3.3 Afstemming fondsorganen en sleutelfunctiehouders	36
3.4 Beoordeling evenwichtigheid transitieplan.....	37
3.5 Uitvoerbaarheid transitieplan	38
3.6 Toets op conformiteit van het transitieplan met wettelijke voorschriften	38
3.7 Gemotiveerde toelichting of het pensioenfonds wel dan niet afwijkt van transitieplan	39
3.8 Financiële grenzen (dekkingsgraad) voorwaardelijk aan transitieplan.....	40
3.9 Afspraken en werkwijze financiële grenzen transitieplan	42
Hoofdstuk 4 - Risicoanalyses en beheersingsmaatregelen	44
4.1 Inleiding	44
4.2 Doorlopen proces	44
4.3 Monitoring en rapportage	45
4.4 Risico's voor en tijdens transitie	45
4.5 Risico's na transitie	47

4.5.1 Financieel	48
4.5.2 Niet-financieel	48
4.5.2.1 Pensioenbeheer.....	48
4.5.2.2 Wijzigingen als gevolg van WTP	49
4.5.2.3 Uitkomsten van de risicobeoordeling	49
4.5.2.4 Kwaliteit Pensioenbeheer (Categorie 3.2.1)	49
4.5.2.5 Continuïteit Pensioenbeheer (Categorie 3.2.2).....	50
4.5.2.6 IT Pensioenbeheer (Categorie 3.2.3).....	50
4.5.2.7 Integriteit Pensioenbeheer (Categorie 3.2.4).....	52
4.6 Vermogensbeheer	52
4.6.1 Wijzigingen als gevolg van WTP	53
4.6.2 Kwaliteit Vermogensbeheer (Categorie 3.1.1)	53
4.6.3 Continuïteit Vermogensbeheer (Categorie 3.1.2)	54
4.6.4 IT Vermogensbeheer (Categorie 3.1.3)	54
4.6.5 Integriteit Vermogensbeheer (Categorie 3.1.4)	54
4.7 Intern proces	54
4.7.1 Wijzigingen als gevolg van WTP	55
4.7.2 Kwaliteit en continuïteit Intern proces (Categorie 4.1.1 en 4.1.2)	56
4.7.3 IT intern proces (Categorie 4.1.3).....	56
4.7.4 Integriteit intern proces (Categorie 4.1.4)	56
4.7.5 Juridische risico's (Categorie 4.1.5)	56
4.7.6 Strategisch	56
4.8 Wijzigingen in de processen	58
4.9 Wijziging van de beleggingsmix	60
4.10 Wijzigingen in de keten	61
4.11 Wijzigingen in de governance	62
4.12 Wijzigingen in de kostenstructuur	62
4.12.1 BTW	63
4.12.2 Kosten vermogensbeheer	63
4.12.3 Kosten pensioenuitvoering.....	63
4.13 Kritieke uitbestedingen en onderuitbestedingen	64
4.14 Afspraken belangrijkste uitbestedingspartners	67
4.15 Scenario-analyse bij schokken tijdens de transitieperiode.....	68
4.16 Concluderend oordeel bestuur en overige organen.....	68
4.16.1 Oordeel bestuur	68
4.16.2 Oordeel sleutelfunctiehouder risicobeheer	70

Hoofdstuk 5 - Oordeel uitvoerbaarheid van de nieuwe pensioenregeling	71
5.1 Uitgangspunt voor de beheerste implementatie van WTP	71
5.2 Productmodel AZL en borging van de SPR-regeling binnen nieuwe IT-landschap	71
5.2.1 Productnavigator	72
5.2.2 Configuratiesheet	72
5.2.3 Haalbaarheid van de implementatie van IT-systemen, inclusief de vastgestelde beoordelingscriteria, voor de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling	72
5.2.4 De overgang van de (eerste) pensioenfondsen naar de SPR-omgeving.....	73
5.2.5 Overgang Bpf Foodservice naar de Life & Pension platform SPR-omgeving.....	73
5.3 Oordeel bestuur uitvoerbaarheid en technische haalbaarheid van de nieuwe regeling	74
Hoofdstuk 6 - Data en datakwaliteit	75
6.1 Beschrijving van de beschikbaarheid van data	76
6.2 Beschikbaarheid data voor transitie	76
6.3 Beschikbaarheid data na transitie	76
6.4 Risicoanalyse van de datakwaliteit	76
6.4.1 Datakwaliteit voor transitie.....	77
6.4.2 Datakwaliteit tijdens transitie	77
6.4.3 Datakwaliteit na transitie	78
6.5 Complexe dossiers en getroffen beheersmaatregelen.....	78
6.6 Risicobereidheid en de MTA datakwaliteit.....	79
6.7 Beschrijving van werkzaamheden datakwaliteit vóór invaren	79
6.7.1 Datakwaliteitsonderzoek.....	79
6.7.2 Reguliere dienstverlening pensioenuitvoeringorganisatie AZL	80
6.8 Bevindingen datakwaliteit en opvolging.....	80
6.9 Nog te nemen stappen datakwaliteit	80
6.10 Rapportage van werkzaamheden accountant of externe IT-auditor.....	80
6.11 Oordeel bestuur en overige fondsorganen	81
6.11.1 (Voorlopig) Oordeel bestuur	81
6.11.2 Oordeel sleutelfunctiehouders.....	81
Hoofdstuk 7 - Invaren.....	83
7.1 Methode invaren	83
7.2 Spreidingstermijn bij invaren.....	83
7.3 Amendement op toepassen standaardmethode.....	85
7.4 Toedeling fondsvermogen bij invaren	86
7.5 Gevolgen voor groepen deelnemers van gebruikmaking overbruggingsplan	87
7.6 Gevolgen van toeslagverlening door gebruikmaking AMvB versneld indexeren	87

7.7 Kwantitatieve analyses ten behoeve van evenwichtigheidsbeoordeling transitie.....	88
7.7.1 Uitgangspunten kwantitatieve analyses.....	88
7.7.2 Door het bestuur geformuleerde doelstellingen, maatstaven en bandbreedtes	89
7.7.3 Uitkomsten kwantitatieve analyses basisscenario (dekkingsgraad 119,7%).....	92
7.7.4 Uitkomsten kwantitatieve alternatieve scenario's.....	92
7.8 Oordeel van sleutelfunctiehouder Actuarieel	93
Hoofdstuk 8 - Transitie FTK	94
Hoofdstuk 9 - Communicatieplan.....	95

Lijst met afbeeldingen en tabellen

Figuur 1 - Inrichting projectstructuur	11
Figuur 2 - Fasering en deliverables NPS op hoofdlijnen	15
Figuur 3 - Schematisch overzicht invaren.....	17
Figuur 4 - Tijdlijn technische freeze.....	21
Figuur 5 - Verdeling buffer bij dekkingsgraad	41
Figuur 6 - Indeling risico's Bpf Foodservice	44
Figuur 7- Grootste 10 netto risico's.....	47
Figuur 8 - Kwalificatie van de netto-risico's	47
Figuur 9 - Risico's Pensioenbeheer	48
Figuur 10 - Risico's Vermogensbeheer	53
Figuur 11 - Risico's intern proces - bestuur.....	55
Figuur 12 - Risico's intern proces - compliance.....	55
Figuur 13 - Strategische risico's	57
Figuur 14 - Overzicht betrokken partijen TOM	62
Figuur 15 - Samenvatting risico's na transitie	70
Figuur 16 - IT-landschap AZL-Festina Finance	73
Figuur 17 - Tijdlijnen transitie.....	74
Figuur 18 - Mijlpalenplanning.....	100

Tabellen

Tabel 1 - Uitgangspunten solidariteitsreserve, uitkeringsbeleid en beleggingsbeleid.....	9
Tabel 2 - Overzicht besluitvorming bestuur.....	17
Tabel 3 - Audits AZL.....	24
Tabel 4 - Risico-opinies.....	28
Tabel 5 - Verdeelregels buffer	40
Tabel 6 - Wijzigingen processen	59
Tabel 7 - Overzicht betrokken partijen TOM.....	61
Tabel 8 - Begroting kosten pensioenuitvoering excl. kosten transitie NPS	64
Tabel 9 - Belangrijkste uitbestedingspartners en onderuitbestedingen.....	65
Tabel 10 - Verdeelregels buffer	86
Tabel 11 - Uitgangspunten kwantitatieve analyse.....	88
Tabel 12 - Uitgangspunten solidariteitsreserve, uitkeringsbeleid en beleggingsbeleid.....	89
Tabel 13 - Geformuleerde doelstellingen 1 t/m 3, maatstaven en bandbreedtes.....	90
Tabel 14 - Geformuleerde doelstelling 4, maatstaven en bandbreedtes	91
Tabel 15 - Maatstaf 'verandering in pensioenverwachting' – ondergrens in een mediaan scenario	91
Tabel 16 - Maatstaf 'verandering in pensioenverwachting' – bovengrens in een mediaan scenario	91
Tabel 17 - Maatstaf 'verandering in pensioenverwachting' – ondergrens in een pessimistisch scenario	91
Tabel 18 - Maatstaf 'verandering in pensioenverwachting' – bovengrens in pessimistisch scenario.....	91
Tabel 19 - Maatstaf 'verandering in pensioenverwachting' – ondergrens in optimistisch scenario	92
Tabel 20 - Maatstaf 'verandering in pensioenverwachting' – bovengrens in optimistisch scenario	92
Tabel 21 - Maatstaf 'verandering in netto profijt' – ondergrens – alle scenario's	92
Tabel 22 - Maatstaf 'verandering in netto profijt' – bovengrens – alle scenario's	92
Tabel 23 - Besluitvorming transitie-FTK	94
Tabel 24 - Verantwoordelijkheden en rollen	97
Tabel 25 - Onderuitbestedingen AZL	99
Tabel 26 - Bandbreedtes doelstellingen 1 t/m 3 (sociale partners)	104
Tabel 27 - Bandbreedtes doelstelling 4 (sociale partners)	104

Hoofdstuk 1 - Inleiding

De Wet toekomst pensioenen is per 1 juli 2023 inwerking getreden. Sociale partners hebben naar aanleiding van de inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen afspraken gemaakt over een nieuwe pensioenregeling en de transitie ernaartoe per 1 juli 2027. Deze afspraken zijn vastgelegd in het transitieplan. Het bestuur van Stichting Bedrijfstakpensioenfondsen voor de Foodservice en Groothandel in Levensmiddelen (hierna Bpf Foodservice) is verantwoordelijk voor de implementatie en uitvoering van de nieuwe pensioenovereenkomst zoals deze is opgesteld door sociale partners. Deze implementatie is zeer omvangrijk en gaat gepaard met de nodige risico's daarom bepaalt de wetgever dat pensioenuitvoerders een implementatieplan moeten opstellen zoals bedoeld in artikel 150i van de Pensioenwet.

In dit implementatieplan legt Bpf Foodservice schriftelijk vast op welke wijze voorbereidingen zijn en worden getroffen en invulling zal worden gegeven aan de uitvoering van de gewijzigde pensioenovereenkomst. Ook wordt in het implementatieplan vastgelegd hoe zal worden omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten door de pensioenuitvoerder.

Voor het opstellen van het implementatieplan is gebruik gemaakt van de Good Practice: Inhoudsopgave implementatieplan pensioenfondsen en het Inspiratiedocument: Implementatieplan van de Pensioenfederatie (oktober 2023). De hoofdstukindeling is wel enigszins aangepast omwille van de leesbaarheid van het document en omdat dit qua volgorde juistheid meer recht doet aan het doorlopen proces.

1.1 Samenhang met overige documenten

Het implementatieplan is één van de documenten die door het bestuur is opgesteld voor de transitie naar de nieuwe pensioenregeling. Het implementatieplan hangt nauw samen met de volgende documenten:

Transitieplan

In het transitieplan van sociale partners is een beschrijving opgenomen van de nieuwe pensioenregeling op hoofdlijnen, de wijze waarop risico's worden gedeeld worden, methodiek van invaren, compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek. Sociale partners hebben op 22 april 2024 het transitieplan vastgesteld en vervolgens verstrekt aan het bestuur van Bpf Foodservice. Het implementatieplan sluit aan op het door sociale partners opgestelde transitieplan dat in hoofdstuk 3 nader zal worden toegelicht.

Communicatieplan

Het communicatieplan is onderdeel van het implementatieplan en zal op dezelfde datum voor beoordeling worden ingediend bij de Autoriteit Financiële Markten (AFM) als het implementatieplan bij DNB. Aangezien het communicatieplan niet door DNB, maar door de AFM wordt beoordeeld, is dit een separaat document. Een samenvatting van de totstandkoming van het communicatieplan is in hoofdstuk 9 van het implementatieplan opgenomen.

Opdrachtaanvaarding

Het besluit van het bestuur van Bpf Foodservice van 16 oktober 2025 om de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen naar de nieuwe pensioenregeling is genomen op verzoek van sociale partners. In de opdrachtaanvaarding heeft het bestuur van Bpf Foodservice beoordeeld, aan de hand van de gewijzigde pensioenovereenkomst en het transitieplan, of het de pensioenregeling en het eventuele invaarverzoek kan uitvoeren met inachtneming van toepasselijke wet- en regelgeving, waaronder de evenwichtige belangenafweging en de beheerste en integere bedrijfsvoering.

Invaarsjabloon

In het invaarsjabloon is een gedetailleerde toelichting opgenomen van de doorlopen besluitvorming, vormgeving van de nieuwe pensioenregeling, het beleggingsbeleid en de transitie. DNB heeft het invaarsjabloon ontwikkeld om zo veel mogelijk van de informatie die pensioenfondsen moeten indienen voor

een invaarmelding op een gestructureerde wijze op te halen. Het invaarsjabloon zal gezamenlijk met het implementatieplan worden ingediend bij DNB.

Het implementatieplan van Bpf Foodservice wordt binnen twee weken na de vaststellingsdatum verzonden aan DNB. Het implementatieplan wordt binnen twee weken na vaststelling beschikbaar gesteld op de website van Bpf Foodservice.

Dit implementatieplan is vastgesteld op 16 oktober 2025.

1.2 Management samenvatting

Voor de inrichting en uitvoering van het nieuwe pensioenstelsel heeft het bestuur van Bpf Foodservice een projectstructuur ingericht die is opgenomen in hoofdstuk 2. Voor de monitoring van het proces en de voortgang van het project is een stuurgroep ingericht en wordt er gebruik gemaakt van een projectmanager. De inhoudelijke werkzaamheden worden voorbereid door de commissies en vervolgens besproken in het bestuur onder begeleiding van haar adviseurs Sprenkels, WtW en Projective Group.

Tevens is de vergaderfrequentie van de commissie overleg sociale partners (COS) in de periode in de aanloop naar de transitie verhoogd. De COS bestaat uit vertegenwoordigers van cao-partijen en een delegatie van het bestuur. In het kader van NPS is er regelmatig overleg geweest om de keuzes die gemaakt moesten worden in het kader van de door de sociale partners gewenste transitie te faciliteren.

In hoofdstuk 3 zijn de gemaakte keuzes van de sociale partners opgenomen die gemaakt zijn in het transitieplan. De sociale partners van Bpf Foodservice hebben gekozen voor het solidaire contract en de inrichting van een solidariteitsreserve. Tevens hebben sociale partners aangegeven de deelnemers te willen compenseren voor de afschaffing van de doorsneesystematiek, bij voorkeur vanuit het fondsvermogen. Sociale partners hebben ook uitgebreid gesproken over invaren en de voorrangsregels bij invaren.

Het bestuur is van mening dat de komst van de nieuwe regeling de nodige risico's met zich meebrengt. In hoofdstuk 4 zijn daarom de risico's voor na en tijdens de transitie in kaart gebracht. Om de risico's na transitie in kaart te brengen zijn de verschillende risico's opnieuw besproken met daarbij de vraag of de komst van de nieuwe pensioenregeling van invloed is op de reeds geïdentificeerde risico's voor transitie en/of er nieuwe risico's ontstaan. De geïdentificeerde risico's vormen vervolgens de input voor de risicoanalyse, die vervolgens besproken is in het bestuur. Het bestuur heeft geconstateerd dat alle risico's, op 1 risico na, voldoende zijn afgedekt door genomen of nog te nemen beheersmaatregelen, waardoor de netto risico's in de categorie acceptabel of toelaatbaar terecht komen. Alleen het strategisch risico met betrekking tot draagvlak komt op een niveau dat buiten de risicotolerantie valt en vergt aanvullende aandacht los van de WTP-transitie.

In hoofdstuk 5 is de uitvoerbaarheid van de nieuwe regeling beoordeeld. Het bestuur heeft vastgesteld dat de nieuwe pensioenregeling technisch uitvoerbaar en haalbaar is binnen de vastgestelde tijdlijnen en specificaties. De samenwerking met AZL, en samenwerking van AZL met Festina Finance, ondersteund door gedetailleerde plannings, de Productnavigator en de configuratiesheet, vormt een betrouwbare basis voor een succesvolle transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Het bestuur blijft zich inzetten voor een beheerste overgang naar de nieuwe pensioenregeling en zal de voortgang van de activiteiten nauwlettend bewaken.

In hoofdstuk 6 is een beschrijving opgenomen van de activiteiten die zijn uitgevoerd n.a.v het kader datakwaliteit. Op basis van verschillende onderzoeken en data-analyses, in lijn met de Good Practice Datakwaliteit van DNB, die in de afgelopen jaren zijn uitgevoerd, is geconcludeerd dat de kwaliteit van de data ruim voldoende is om de transitie mee uit te voeren. De tot nu toe geconstateerde afwijkingen zijn door Bpf Foodservice besproken met de pensioenuitvoeringsorganisatie AZL, waarbij de benodigde herstelactiviteiten zijn afgestemd. In opdracht van het pensioenfonds heeft (externe accountant) KPMG getoetst of de uitgevoerde werkzaamheden aantoonbaar voldoen aan het Kader Datakwaliteit van de Pensioenfederatie. KPMG heeft hierover een rapport met feitelijke

bevindingen opgesteld. KPMG heeft geconstateerd dat de fasen van het kader datakwaliteit goed doorlopen zijn. Op basis van de uitgevoerde AUP-werkzaamheden (feitelijke bevindingen datakwaliteit BPF Foodservice), de vastgestelde herstelactiviteiten voor de afwijkingen en de maandelijkse rapportages van AZL, is het bestuur in de vergadering van 11 september 2025 tot het oordeel gekomen dat de datakwaliteit toereikend is om in te varen in het nieuwe pensioenstelsel.

In hoofdstuk 7 worden de door het pensioenfondsbestuur gemaakte keuzes met betrekking tot de methode van invaren, alsmede de verdeling van het bij invaren aanwezige vermogen beschreven en toegelicht. Ook worden de uitkomsten van de kwantitatieve analyses getoond, op basis waarvan het invaarbesluit door het bestuur evenwichtig wordt geacht.

De gemaakte keuzes door de sociale partners zijn verder uitgewerkt door het bestuur in fondsbeleid. Die gemaakte keuzes zijn op hoofdlijnen weergegeven in de onderstaande tabel:

Beleid solidariteitsreserve	
Vullen initieel	Zie tabel toedeling fondsvermogen bij invaren
Vullen structureel	Uit positief overrendement, dynamisch: 10% bij SR tot 2% 7,5% bij SR tot 4% 5% bij SR tot 6% 2,5% bij SR tot 8% 0% bij SR vanaf 8%
Uitdelen	- Beschermen pensioengerechtigden bij daling nominale uitkering (gelijke procentuele aanvulling uit SR voor alle pensioengerechtigden) - Verrekenen sterfteresultaat micro-langlevens van alle deelnemers - Aanvullen negatieve kapitalen.
Maximale omvang solidariteitsreserve	10% van persoonlijk pensioenvermogen
Maximaal budget jaarlijks uitdelen	33% van solidariteitsreserve per jaar
Uitkeringsbeleid	
Uitkeringsfase	Collectief
Spreidingsmethode	Geheugenloos
Spreidingsduur	3 jaar
Projectierendement	RTS
Beleggingsbeleid	
Overrendement	120% tot leeftijd 48 jaar, 40% vanaf leeftijd 65 jaar, daartussen lineair
Beschermingsrendement	0% tot leeftijd 48 jaar, 100% vanaf leeftijd 65 jaar, daartussen lineair, theoretisch

Tabel 1 - Uitgangspunten solidariteitsreserve, uitkeringsbeleid en beleggingsbeleid

Conclusies invaren

Alles overwegende komt bestuur voor de evenwichtigheid van de transitie als geheel tot het onderstaande oordeel. Hierbij is gekeken naar

- de verwachte pensioenuitkomsten, Deze zijn onderzocht in het basisscenario en de gevoeligheid van deze uitkomsten is tevens getoetst in een vijftal alternatieve economische scenario's. In elk scenario is

bovendien gekeken naar de mediane uitkomsten als ook naar de uitkomsten in een pessimistisch (slecht-weer)scenario en in een optimistische (goed-weer) scenario.

- de delta-nettoprofijteffekten in een basisscenario, als ook in het vijftal alternatieve economische scenario's.

Onder verwijzing naar de conclusies in de hoofdstukken van het evenwichtigheidsdocument, is het bestuur van mening dat de pensioentransitie, inclusief het invaren van de bestaande pensioenaanspraken en -rechten voldoet aan de door de sociale partners geformuleerde doelstellingen, met inbegrip van de doelstellingen voor evenwichtigheid. Dit, indien en zolang de verwachte invaardekkinggraad en/of rentestand binnen de geformuleerde grenzen blijven. In aanloop naar de feitelijke transitie op 1 april 2027 zal het bestuur deze grenzen in de gaten houden en zo nodig de evenwichtigheid buiten de geformuleerde grenzen beoordelen wanneer één of meerdere grenzen doorbroken dreigen te worden.

Het bestuur is van mening dat alle deelnemersgroepen en cohorten zich voldoende evenwichtig vertegenwoordigd kunnen voelen. Het bestuur heeft bij de beoordeling van de evenwichtigheid naar drie deelnemersgroepen, te weten de actieve, gewezen en pensioengerechtigde deelnemers, gekeken. Deze deelnemersgroepen zijn opgedeeld in leeftijdscohorten van 5 jaar. Daarbij heeft het bestuur in het bijzonder gekeken naar de cohorten jonge gewezen deelnemers en adequate maatregelen genomen om de daar optredende negatieve delta-nettoprofijteffekten te beperken.

Het bestuur heeft haar discretionaire bevoegdheid ingezet om op het invaarmoment met een beperkt deel van het vermogen (1%) te schuiven van oudere deelnemersgroepen naar jongere deelnemersgroepen. De verschuiving heeft het gewenste effect bij het terugdringen van de negatieve delta-nettoprofijteffekten bij de cohorten van de jonge gewezen deelnemers en slechts beperkte negatieve gevolgen voor de delta-nettoprofijteffekten bij de oudere deelnemersgroepen / cohorten. Het bestuur accepteert dat het verwacht pensioenresultaat bij de cohorten jonge gewezen deelnemers door het verschuiven van het vermogen in de optimistische verwachting nog hoger uitkomt dan in eerste instantie al het geval was. Het bestuur heeft ook naar een alternatief, het oprekken van de spreidingstermijn, gekeken maar dit alternatief was minder effectief dan de inzet van de discretionaire bevoegdheid om te schuiven met vermogen.

Het bestuur komt tot het eindoordeel dat het invaren van de bestaande pensioenaanspraken en -rechten, bij een dekkinggraad tussen de 106% en de 129,7% en een rentebeweging tussen de plus en min 100bps (t.o.v. de rentestand per 31 december 2024), niet leidt tot een onevenwichtig voor-of nadeel voor één of meerdere deelnemersgroepen en dat ze vanuit die optiek in kan stemmen met het verzoek van sociale partners om de bestaande pensioenaanspraken en -rechten in te brengen in de nieuwe pensioenregeling, alsmede tot uitvoering van de nieuwe pensioenregeling.

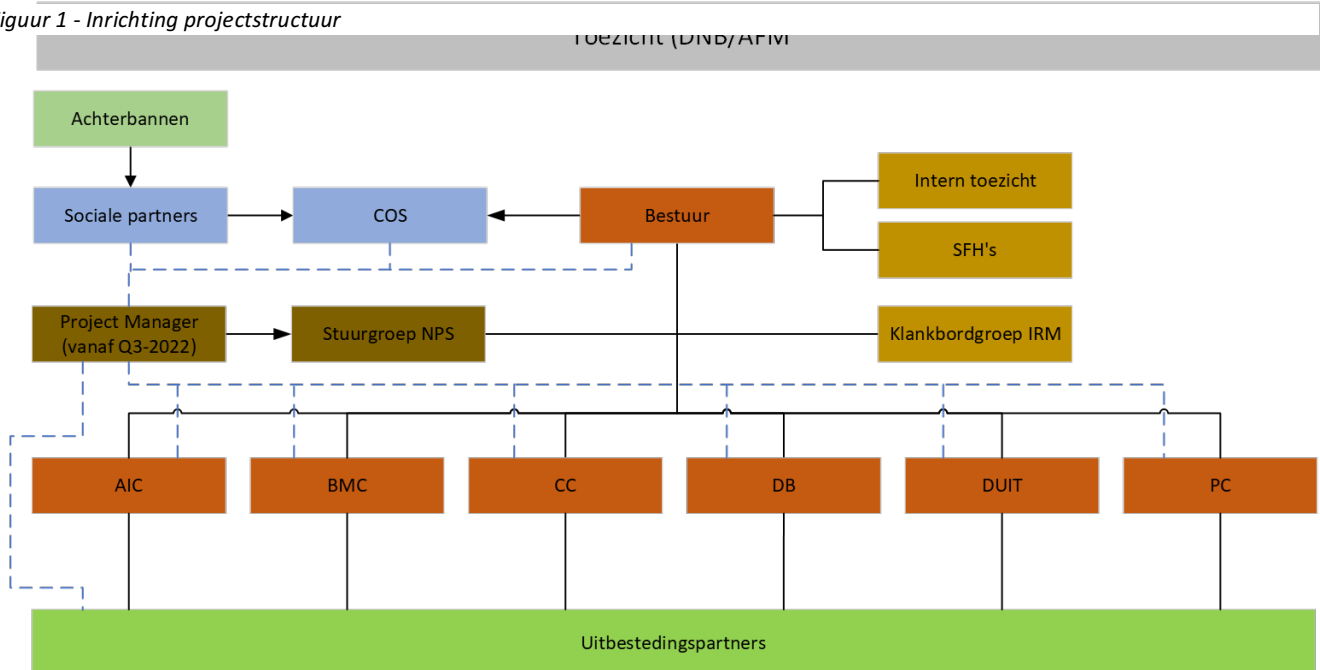
Hoofdstuk 2 - Projectorganisatie en besluitvorming

In dit hoofdstuk zal worden toegelicht hoe de projectstructuur voor het nieuwe pensioenstelsel is vormgegeven. Tevens zal worden toegelicht hoe het besluitvormingsproces van het implementatieplan heeft plaatsgevonden.

2.1 Inrichting projectstructuur

Voor de inrichting en uitvoering van het nieuwe pensioenstelsel is een projectstructuur ingericht. De projectstructuur ziet er als volgt uit:

Figuur 1 - Inrichting projectstructuur



Hieronder zal een korte toelichting per partij volgen.

Sociale partners

De sociale partners bestaan uit werknemers en werkgeversvertegenwoordiging uit de branche.

De werkgeversvertegenwoordiging bestaat uit:

- De Federatie Groothandel in Levensmiddelen, gevestigd te Leidschendam
- De Vereniging voor de Groothandel in Zoetwaren, Tabak, en/of Tabaksproducten, gevestigd te Leusden
- Overlegorgaan Groothandels in producten voor de Horeca en Grootverbruik, gevestigd te Ede

De werknemerswoordiging bestaat uit:

- CNV, gevestigd te Utrecht
- De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening, gevestigd te Culemborg
- De Landelijke Belangen Vereniging (LBV), gevestigd te Rotterdam

In de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel is de eerste fase de arbeidsvoorwaardelijke fase. In deze fase was het aan de sociale partners om afspraken te maken over het type premieregeling (flexibele premieregeling of de solidaire premieregeling) en de kenmerken ervan, over een eventuele compensatie en over het wel of niet invaren van de reeds opgebouwde pensioenen. Alle afspraken die in deze fase zijn gemaakt zijn vastgelegd in het transitieplan.

De commissie overleg sociale partners (COS)

De COS bestaat uit vertegenwoordigers van cao-partijen en een delegatie van het bestuur. De commissie heeft tot taak de afstemming tussen fonds en sociale partijen soepel te laten verlopen en cao-partijen te informeren

over de stand van zaken binnen het fonds. In het kader van NPS zijn er maandelijkse overleggen geweest om de keuzes die gemaakt moesten worden in het kader van het transitieplan te faciliteren.

Bestuur

Het bestuur is paritair samengesteld en bestaat uit 8 personen. Het bestuur is verantwoordelijk voor het wel of niet aanvaarden van de opdracht van sociale partners en voor het uitvoeren van de nieuwe pensioenregeling. Indien de opdracht aanvaard wordt is het bestuur verantwoordelijk voor het opstellen van het implementatieplan en de uitvoering hiervan.

Stuurgroep Nieuwe pensioenstelsel (NPS)

De stuurgroep NPS bewaakt de voortgang van het project en monitort de projectrisico's. De stuurgroep bestaat uit 4 bestuursleden die vertegenwoordigers zijn uit de commissies zodat zij de 'linking pin' zijn naar de commissies. De stuurgroep vergadert iedere maand en wordt ondersteund door de projectmanager, de bestuurssecretaris en de adviseur Willis Towers Watson (hierna WTW). De leden van de stuurgroep, vormden in de eerste fase ook de bestuurlijke afvaardiging naar de COS.

Projectmanager

De projectmanager bereidt de stuurgroep vergaderingen voor en bewaakt de voortgang van het project. Daarnaast is de projectmanager verantwoordelijk voor het periodiek onderhouden van contacten met bestuur inclusief commissies, raad van toezicht, verantwoordingsorgaan, sociale partners en uitvoeringsorganisaties. Dit om het proces en informatievoorziening te stroomlijnen, de voortgang te monitoren en eventuele knelpunten te signaleren. De projectmanager is tevens verantwoordelijk voor het opstellen van de voortgangsrapportages en het monitoren van de projectrisico's i.s.m. de stuurgroep.

De projectmanager heeft een escalatiemogelijkheid richting bestuur, in geval van interne incidenten, die de haalbaarheid van het project ondermijnen (voor zover niet ondervangen binnen de projectrisico's).

Het bestuur wordt bij haar werkzaamheden ondersteund door een aantal commissies:

Aansluitings- en incassocommissie (AIC)

De aansluitings- en incassocommissie voert samen met de uitvoeringsorganisatie het aansluitingsbeleid en incassobeleid uit. In het kader van NPS is de AIC verantwoordelijk voor het nieuwe incassobeleid en het uitvoeringsreglement.

Balansmanagementcommissie (BMC)

De belangrijkste taak van de BMC is het adviseren van het bestuur over het beleggingsbeleid en het monitoren van de activiteiten van de vermogensbeheerder. In het kader van NPS zijn zij verantwoordelijk voor de advisering over de vormgeving van het beleggingsbeleid n.a.v. de vastgestelde risicohouding door het bestuur voor de nieuwe pensioenregeling. Tevens monitoren zij of de vermogensbeheerketen tijdig gereed is voor de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling.

Communicatiecommissie (CC)

De communicatiecommissie is verantwoordelijk voor de voortgang van de uitvoering van het communicatiebeleid. Met de komst van de nieuwe pensioenregeling is de communicatiecommissie verantwoordelijk voor de communicatie over de nieuwe regeling.

De commissie heeft hiervoor een communicatieplan opgesteld en monitort de uitvoering hiervan. Het communicatieplan is onderdeel van voorliggend implementatieplan.

Dagelijks bestuur (DB)

Het dagelijks bestuur is verantwoordelijk voor de uitvoering van het dagelijks beleid. Het dagelijks bestuur bestaat uit de werkgeversvoorzitter en de werknemersvoorzitter. In het kader van NPS zijn zij verantwoordelijk voor de contractering van AZL en voor een deel van het uitvoeringsreglement (in samenwerking met de AIC).

Commissie voor Datakwaliteit, uitbesteding(sbeleid) en IT (DUIT)

De DUIT bewaakt de voortgang van de inrichting van het nieuwe administratiesysteem van AZL en de transitie van de nieuwe pensioenregeling van Foodservice. Daarnaast onderzoekt de commissie DUIT de datakwaliteit, onder andere op basis van het door de Pensioenfederatie opgestelde 'Kader Datakwaliteit'. De DUIT wordt ondersteund door de Projective Group.

Pensioencommissie (PC)

De pensioencommissie coördineert en bewaakt de (uitbesteding van de) pensioenuitvoering. De pensioencommissie is verantwoordelijk voor het opstellen van het nieuwe pensioenreglement en zal met name in de implementatiefase toezicht houden op de implementatie van de nieuwe regeling bij AZL.

Raad van Toezicht

De Raad Van Toezicht heeft ten aanzien van het voorgenomen besluit tot invaren met inbegrip van het aanwenden van het vermogen een goedkeuringsrecht.

Verantwoordingsorgaan

Het Verantwoordingsorgaan heeft ten aanzien van het voorgenomen besluit tot invaren met inbegrip van het aanwenden van het vermogen een adviesrecht. Daarnaast heeft het verantwoordingsorgaan het adviesrecht op het communicatieplan, het nieuwe pensioenreglement en het uitvoeringsreglement. Het VO wordt bijgestaan door een extern actuarieel deskundige.

Beide organen worden op reguliere basis geïnformeerd over de status van het project en worden ook gevraagd input te geven voor de door hen wettelijke taken zoals die zijn vastgelegd in de Wet toekomst pensioenen en opgenomen zijn in bijlage 1.

Sleutelfunctiehouders

Voor de drie sleutelfunctiehouders is er een maandelijks overleg ingepland om de voortgang van het project toe te lichten en afspraken te maken over uit te voeren werkzaamheden en op te leveren stukken. Per onderdeel van het implementatieplan is met de sleutelfunctiehouders afgesproken welke sleutelfunctiehouder een opinie schrijft.

Vooraf is er voor de diverse deliverables van het project een RASCI opgesteld. Hierbij is het uitgangspunt gehanteerd dat de commissies de voorbereidende werkzaamheden voor de door hen toebedeelde onderwerpen uitvoeren. Na de voorbereiding in de commissie zijn de desbetreffende onderwerpen in het bestuur ter beeld en besluitvorming voorgelegd. De sleutelfunctiehouders zijn geïnformeerd middels het maandelijks sleutelfunctiehoudersoverleg en de Raad van Toezicht en Verantwoordingsorgaan in de diverse sessies zoals opgenomen in bijlage 2.

Externe ondersteuning

Naast de commissies wordt het bestuur ondersteund door de volgende adviseurs:

WTW

WTW is de actuarieel adviseur van het fonds. WTW ondersteunt het fonds met advies en berekeningen.

Sprenkels

Sprenkels is de beleggingsadviseur en ondersteunt het fonds bij het uitvoeren van de ALM en het inrichten van de lifecycles.

Projective Group

De Projective Group ondersteunt het fonds bij de het onderzoek naar de datakwaliteit (op basis van het Kader Datakwaliteit) en bij het monitoren van de IT-transitie zoals die plaatsvindt bij AZL.

AZL

AZL is de Pensioenuitvoeringsorganisatie van het fonds, als de bestuurlijke ondersteuner (AZL IBA). AZL ondersteunt bij het schrijven van het nieuwe pensioenreglement, het communicatieplan en het uitvoeringsreglement. Tevens is AZL verantwoordelijk voor de inrichting van het nieuwe administratiesysteem Festina Finance en de transitie van de nieuwe pensioenregeling van Foodservice naar Festina Finance. Tevens zal AZL ondersteunen bij eventuele bevindingen die voorkomen uit het onderzoek inzake datakwaliteit.

2.2 Gerealiseerde en nog te realiseren mijlpalen in de tijd

Sinds 2020 zijn de sociale partners actief betrokken bij het transitieproces naar het nieuwe pensioenstelsel. Het eerste gedeelte van deze periode heeft in het teken gestaan van kennisontwikkeling, verdieping en de beweegredenen voor het nieuwe pensioenstelsel. Sociale partners zijn met name op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen rondom de wetgeving en de voortgang van besluitvorming in Den Haag. Vanaf eind 2021 zijn er maandelijkse bijeenkomsten geweest waarin de sociale partners zijn geïnformeerd over de te maken keuzes in het kader van het nieuwe pensioenstelsel. Gaandeweg gingen de kennissessies over op concept besluitvorming. Op 30 oktober 2023 hebben de sociale partners de laatste versie van het transitieplan besproken en is de definitieve versie opgeleverd op 23 november 2024. Deze versie hebben sociale partners voorgelegd aan hun achterbannen. Dit heeft geleid tot ondertekening van het transitieplan door sociale partners op 22 april 2024. Dit betekende de afronding van fase 2 in tabel 1 hieronder.

In fase 3 is dit implementatieplan opgesteld, alsmede de opdrachtaanvaarding. Ook is in fase 3 een start gemaakt met het herschrijven van onderstaande beleidsdocumenten. Na oplevering van het implementatieplan zullen de fases 4 en 5 worden doorlopen. Hiervoor is een detailplanning opgesteld. De planning en deliverables op hoofdlijnen zijn terug te vinden in de onderstaande afbeelding.

Figuur 2 - Fasering en deliverables NPS op hoofdlijnen

Fase 1 Opstellen transitieplan	Fase 2 Goedkeuringstraject transitieplan	Fase 3 Opstellen implementatieplan en uitwerken beleid	Fase 4 Goedkeuring DNB En start fase 5	Fase 5 implementatie regeling en invaren
Activiteiten Bepalen: • Doelstellingen • Contractkeuze • Ambitie • Premie • Risicohouding • Risicodekking • Invaren ja of nee • Compensatie • Uitvoeren netto profijt berekeningen	Activiteiten • Voorleggen transitieplan achterban • Voorleggen berekeningen transitieplan SFHs	Activiteiten • Opstellen implementatieplan • Start uitwerken beleid • Pensioenreglement • Uitvoeringsreglement • Beleggingsbeleid • Solidariteitsbeleid • Uitvoeren kader datakwaliteit • Risicohouding • Opstellen ERB • Verzoek tot invaren • Vullen invaarsjabloon • Opstellen opdracht aanvaarding • Verstrekken info advies VO invaarverzoek • Verstrekken info goedkeuring invaarverzoek RvT	Activiteiten fase 4 • Aanleveren stukken DNB • Doorlopen goedkeuringstraject Activiteiten fase 5 • Inrichten vermogensbeheer keten en administratie • Implementatie nieuwe beleggingsbeleid • Uitvoeren communicatieplan • Inregelen en testen administratie • Controle accountant • ERB (dec/jan) • Beleidsdocumenten aanpassen	Activiteiten fase 5 • Stay clean fase • Proefconversies • Aanleveren bestanden transitie • Verwerken bestanden transitie • Overdracht van de aanspraken • Controle accountant
nov 2024	april 2024	feb 2024 - okt 2025	nov 2025 - maart 2027	nov 25-maart 2027
Deliverables • Transitieplan	Deliverables • Goedgekeurd transitieplan door sociale partners en achterban • Opinions SFH • Risicobeheer en Actuariel berekeningen transitieplan	Deliverables • Implementatieplan • Uitgevoerd kader datakwaliteit • Risicohouding • ERB • Evenwichtigheidsdocument • Invaarsjabloon • Besluit tot invaren • Opdracht aanvaarding • Advies VO besproken en opgevolgd • Goedkeuring RvT	Deliverables fase 4 • Goedkeuring DNB Deliverables fase 5 • Beleidsdocumenten	Deliverables fase 5 • Uitgevoerde werkzaamheden stay clean fase • Transitie pensioenaanspraken • Toegekende compensatie • Gecontroleerde aanspraken en compensatie
Communicatie stakeholders				

Hieronder is een overzicht opgenomen van de belangrijkste gerealiseerde mijlpalen uit het transitietraject tot en met fase 3:

Datum	Onderwerp	Besluit
16 februari 2023	Beschermingsrendement	Besluitvorming keuze theoretisch of werkelijk beschermingsrendement, keuze is theoretisch beschermingsrendement
23 maart 2023	Invaarmethode	Besluit voor standaardmethode voor invaren
13 april 2023	Solidariteitsreserve/beleid	Het bestuur besluit de effecten van het micro-langleven risico ten laste van de solidariteitsreserve te laten komen en dit niet individueel toe te rekenen. Verkenning verrekening macro-langleven via solidariteitsreserve
20 april 2023	Projectierendement	Voorkeur voor projectierendement gelijk aan RTS
25 mei 2013	Spreidingsperiode uitkeringen	Het bestuur besluit in principe te opteren voor geheugenloos spreiden over drie jaren
8 juni 2023	Transitie FTK	Het bestuur besluit geen gebruik te maken van het transitie-FtK.
13 juli 2023	Leenrestrictie	"Het bestuur besluit de leenrestrictie niet op te heffen en kiest als nieuwe voorkeurslifecycle voor de 145 huidige

Datum	Onderwerp	Besluit
		voorkeurslifecycle, gemaximeerd op 120% zakelijke waarden. 120% komt na mapping overeen met 100%."
13 juli 2023	Risicohouding	Het bestuur stelt de risico- en verwachtingsmaatstaf vast.
21 sep 2023	Solidariteitsreserve/beleid	Dynamisch vullen solidariteitsreserve
19 okt 2023	Risicohouding	"Het bestuur stelt de voorgestelde risicohouding vast met de voorwaarde dat de verwachtingsmaatstaf wat betreft het 'leeftijdscohort 66-70 jaar' wordt aangepast."
19 okt 2023	Verdeling buffer	Vaststelling bufferverdeling
21 dec 2023	AmvB/Versneld indexeren	Het bestuur besluit om de pensioenuitkeringen pensioenaanspraken per 1 januari 2024 te verhogen met 4,6%.
1 feb 2024	Transitie FTK	Het bestuur besluit niet voor het transitie-FTK te kiezen.
7 maart 2024	Solidariteitsreserve/beleid	Bestuur stelt doelstellingen en invulling solidariteitsbeleid vast, incl. micro- en macro langleven
7 maart 2024	Uitkeringenbeleid	Bestuur stelt uitkeringenbeleid vast
7 maart 2024	Beleggingsbeleid - Uitk.ger	Bestuur stelt beleggingsbeleid uitkeringsgerechtigden vast
4 april 2024	Invaarmethode	Bestuur stelt definitief standaardmethode vast voor invaren
4 april 2024	Spreidingstermijn invaren	Bestuur stelt spreidingstermijn bij invaren vast op 10 jaar
4 april 2024	Compensatie	Bestuur stelt uitgangspunten voor compensatiemethodiek vast
4 april 2024	Compensatie	Bestuur stelt financieringswijze compensatie vast
6 juni 2024	Bandbreedtes	Vaststelling bandbreedtes/addendum transitieplan
6 juni 2024	Normallocatie	Normallocaties en bandbreedtes op hoofdlijnen (matching/return en renteafdekking) in het nieuwe pensioenstelsel
6 juni 2024	Communicatieplan	Communicatieplan mbt de transitie besproken. Op 22 mei 2025 is het aangepaste communicatieplan o.b.v. de nieuwe transitiedatum besproken.
11 juli 2024	Beleggingsbeleid	Normportefeuille nieuwe stelsel
11 juli 2024	Leenrestrictie	Wijziging percentages leenrestrictie voor/na mapping
10 okt 2024	Coll. uitkeringsfase	Toelichting en besluitvorming rondom onder- en bovengrens spreidingsvermogen

Datum	Onderwerp	Besluit
16 jan 2025	Transitie FTK	Het bestuur besluit niet voor het transitie-FTK te kiezen.
20 maart 2025	Bandbreedtes	Verfijning bandbreedtes netto-profijs
20 maart 2025	Compensatie	Besluit t.a.v. toetsing van compensatie en verfijning compensatieberekening
17 april 2025	Beleggingsbeleid - Reserves/Vrz.	Bepaling beleggingsbeleid voor reserves en voorzieningen
17 april 2025	Bufferverdeling	Aanpassing bufferverdeling n.a.v. verfijning compensatieberekening
22 mei 2025	Premiëmodellering	Besluit inzake opnemen alternatieve premiemodellering FTK in berekeningen
10 juli 2025	Invaarmethode	Besluit om 1% vermogen in te zetten voor aandachtscohorten
10 juli 2025	Bandbreedtes	Vaststellen bandbreedtes
10 juli 2025	Evenwichtigheid	Besluit t.a.v. evenwichtigheid totale transitie
10 juli 2025	Compensatie	Besluit om binnen de rentescenario's van -100bp/+100bp geen renteafhankelijke staffel te hanteren
9 oktober	MVEV en OR Kostenvoorziening	Besluit omvang MVEV, OR en kostenvoorziening

Tabel 2 - Overzicht besluitvorming bestuur

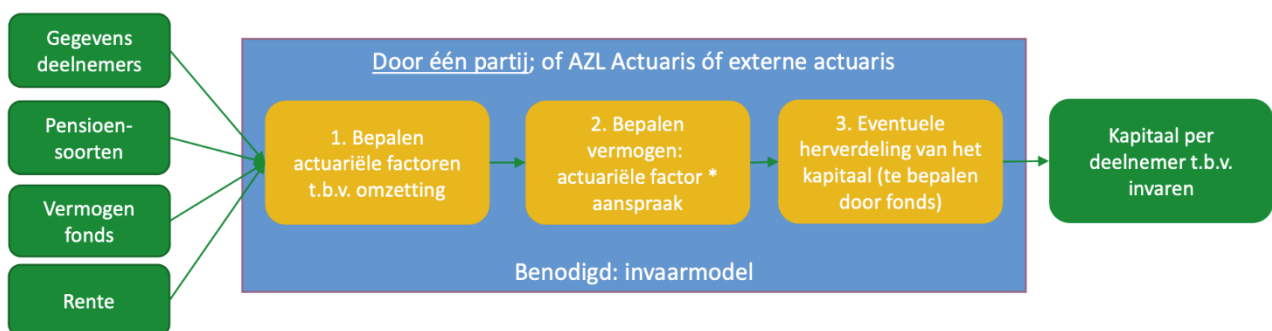
2.3 Vervolgstappen tot aan transitie

Nadat het implementatieplan is vastgesteld zal dit worden voorgelegd aan De Nederlandse Bank (DNB). Vervolgens zal het fonds verder gaan met de voorbereidingen voor de transitie waarbij de belangrijkste activiteiten hieronder worden toegelicht.

Vaststellen juistheid invaren

Om te waarborgen dat de kapitalen op het moment van invaren correct worden berekend, heeft AZL een invaarmodel ontwikkeld voor het uitvoeren van de invaarberekeningen. Dit model maakt zo veel mogelijk gebruik van de bestaande pensioenadministratie. Dit model is gevalideerd door een externe partij. AZL zal de invaarberekeningen uitvoeren voor Bpf Foodservice. In de onderstaande grafiek wordt schematisch weergegeven hoe deze berekening verloopt.

Figuur 3 - Schematisch overzicht invaren



Hier volgt een verkorte procesbeschrijving van het "invaren", gebaseerd op de verstrekte bronnen:

Het invaren is het omzetten van pensioenaanspraken naar een persoonlijk pensioenvermogen per deelnemer. AZL heeft hiervoor een model ontwikkeld dat gebruik maakt van de standaardmethodiek zoals beschreven in artikel 21 Regeling PW en Wvb. Hierbij worden de volgende stappen doorlopen:

1. **Inputbestanden ontvangen:** AZL ontvangt bestanden vanuit de pensioen- en financiële administratie, waaronder een opgave van pensioenaanspraken per deelnemer (reservelijst en invaarformat), een totaaloverzicht van het verzekerdenbestand, actuariële factoren en een balans.
2. **Aansluiting technische voorziening:** De pensioensoorten in de reservelijst worden afzonderlijk opgevoerd in het invaarformat, waarna controles plaatsvinden op de berekende voorzieningen en plausibiliteit van de pensioenaanspraken.
3. **Handmatige aanpassingen:** Eventuele handmatige aanpassingen in het invaarformat worden vastgelegd, gecontroleerd en gedocumenteerd.
4. **Vaststelling beschikbaar vermogen en standaardregel:** Reserves worden uit het aanwezige vermogen onttrokken (zoals minimaal vereist eigen vermogen, voorziening toekomstige kosten, etc.). Het overige beschikbare vermogen wordt verdeeld op basis van een standaardregel, waarbij liggende pensioenaanspraken worden omgezet naar persoonlijke pensioenvermogens met behulp van een invaarcurve.
5. **Ontvangst inputbestanden op basis van invaarcurve:** Na de vaststelling van de invaarcurve worden de deelnemersbestanden opnieuw ontvangen en gecontroleerd. Er wordt ook een bestand ontvangen waarin rekening is gehouden met het "tegengesteld geslacht" van de deelnemer.
6. **Vaststelling contante waarde na invaren:** De contante waarde op basis van de invaarcurve moet aansluiten op het beschikbare vermogen. Een eventueel verschil wordt via schaling opgelost].
7. **Vaststelling sekseneutraliteit en persoonlijke pensioenvermogens:** De persoonlijke pensioenvermogens worden vastgesteld op basis van sekseneutraliteit, waarbij de man/vrouw-verhouding zodanig wordt bepaald dat de contante waarde gelijk is aan de waarde met sekse-afhankelijke factoren.
8. **Herverdeling en compensatie:** Indien nodig, kan het pensioenfonds de berekende persoonlijke pensioenvermogens aanpassen en compensatiekapitalen toevoegen.
9. **Vaststelling stand na invaren:** De persoonlijke pensioenvermogens worden ingelezen in het administratiesysteem. Het verhogingspercentage voor de vaststelling van de uitkering wordt bepaald. Tevens worden de te eerbiedigen pensioenaanspraken bepaald.

Om het hele proces goed te kunnen doorlopen is het belangrijk om tijdig te starten met de eerste invaarberekeningen. Zo creëren we ruimte voor afstemming en voor aanvullend onderzoek indien dat nodig zou zijn (bijvoorbeeld bij de omzetting van bijzondere pensioenvormen vooraf). Daarnaast kan zo ook tijdig in het proces bijvoorbeeld een externe partij een contraberekening uitvoeren inclusief bijbehorend overleg.

Ter waarborging van de kwaliteit en de efficiëntie van het hele proces zijn er in de basis vier invaarberekeningen:

1. De eerste invaarberekening is de eerste proef invaarberekening. Het doel hiervan is om zo goed mogelijk voorbereid te zijn op de werkelijke invaarberekening. Met deze eerste proefberekening leggen wij de basis voor de rest van de invaarberekeningen. In deze fase komen eventuele aandachtspunten naar voren die verder bekeken en opgelost dienen te worden. Dit bespaart tijd in latere berekeningen.
2. De tweede invaarberekening maakt gebruik van de ervaringen opgedaan in de eerste proefberekening en dient als input voor de invaarbrieven. De peildatum van deze invaarberekening ten behoeve van de invaarbrieven wordt te zijner tijd in overleg met het fonds en het migratieteam van AZL vastgesteld.
3. De derde invaarberekening dient als tweede proef invaarberekening ter voorbereiding op de definitieve invaarberekening. Bij deze berekening worden de pensioenaanspraken doorgerekend naar de stand per de werkelijke invaardatum 1 april 2027. In deze berekening worden eventuele bevindingen uit eerdere berekeningen verwerkt. Het doel is qua stand en methodiek zoveel mogelijk aan te sluiten op de definitieve invaarberekening.
4. Tot slot is er de definitieve invaarberekening die gebruikt wordt voor de omzetting en voortbouwt op de tweede proefberekening. Deze vier invaarberekeningen achten wij nodig om tot een gedegen en beheersbaar proces te komen. Deze offerte is dan ook gebaseerd op vier invaarberekeningen.

De planning op hoofdlijnen ziet er als volgt uit maar de definitieve planning moet nog worden afgestemd met AZL.

1. Proefberekening 1: in het tweede of derde kwartaal 2026
2. Proefberekening 2: in het derde of vierde kwartaal 2026, afhankelijk van planning invaarbrieven
3. Proefberekening 3: in februari/maart 2027
4. Finale invaarberekening: in april 2027

Het hele proces wordt vastgelegd in een controledocument. AZL maakt gebruik van verschillende beheersmaatregelen om risico's te beperken, zoals interne en externe validatie, versiebeheer, en plausibiliteitscontroles. De sleutelfunctiehouder Actuariële Functie en Risicobeheer spelen een rol in de toetsing van de plausibiliteit van de resultaten.

De sleutelfunctiehouder Actuariële Functie zal een plausibiliteitscontrole uitvoeren op de invaarberekeningen, volgens de methodiek van het Actuarieel Genootschap, om te beoordelen of de toegepaste omrekenmethoden juist zijn.

Na de daadwerkelijke transitie zal de accountant van Bpf Foodservice een onderzoek uitvoeren om vast te stellen of de gebruikte data tijdens het invaren juist is en overeenkomt met de informatie die aan de deelnemers is gecommuniceerd. Dit vormt het tweede toetsmoment in het kader van 'Datakwaliteit en de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel'.

Target Operating Model processen vermogensbeheer

In het Target Operating Model (TOM) worden de activiteiten en werkzaamheden van alle partijen of ketenpartners welke betrokken zijn in de vermogensbeheerketen voor het fonds benoemd, voor zover sprake is van afhankelijkheden van elkaar. Dit TOM wordt voorafgaand aan de transitie afgerond d.m.v. een commitment van alle partijen aan de gemaakte afspraken.

Het TOM beschrijft niet de uitvoering van alle activiteiten bij de partijen of ketenpartners die zelfstandig, d.w.z. zonder periodieke afhankelijkheid van elkaar, worden uitgevoerd. Dergelijke activiteiten worden in bilaterale

contracten en bv. een SLA of SLD beschreven tussen het fonds en de betreffende partij. Alle contractuele afspraken worden bilateraal als partij of ketenpartner met BPF Foodservice gemaakt. Deze contractuele afspraken dienen nog te worden opgesteld of aangepast.

Implementatie nieuwe beleggingsbeleid

Het nieuwe beleggingsbeleid zal worden voorbereid. Hiervoor zullen met de vermogensbeheerders afspraken gemaakt worden over de timing en wijze waarop dit zal plaatsvinden, zodat het fonds zo dicht mogelijk op transitiedatum volgens het nieuwe strategische beleid zal beleggen.

De doelstelling is om de rebalancing zo dicht mogelijk op de transitiedatum te laten aansluiten. Bpf Foodservice streeft ernaar om de beoogde beleggingsmix binnen 2 weken na de transitiedatum te hebben geïmplementeerd, waarbij de aanpassing van de rentehedge een wat hogere prioriteit heeft, gezien de grotere delta met de huidige afdekking.

Er is een concept vermogenstransitieplan opgesteld dat binnenkort zal worden besproken in het bestuur (zie addendum 1). De transitie van de beleggingen zal naar verwachting binnen 1 werkweek plaatsvinden in meerdere stappen, om te grote transactiebedragen te voorkomen. Voor de illiquide beleggingen zullen 'commitments' worden afgegeven voor vastgoed om de allocatie te verhogen en voor hypotheek zal een gedeeltelijk uittredingsverzoek worden afgegeven. Voor de timing van deze transacties is het pensioenfonds afhankelijk van de managers van de illiquide fondsen. Conform beleid zal het verschil tussen de strategische en feitelijke allocatie voor vastgoed en hypotheek worden gealloceerd naar respectievelijk aandelen en credits.

Met betrekking tot de onzekerheid omtrent de (timing van) waardering van illiquide beleggingscategorieën rondom het invaarmoment, kan, in de beoogde opzet met de administrateur, voor illiquide beleggingen ook de actuele waardes worden gehanteerd.

Uitvoeren onderzoek datakwaliteit

De tot nu toe geconstateerde afwijkingen zijn door Bpf Foodservice besproken met de pensioenuitvoeringsorganisatie AZL, waarbij de benodigde herstelactiviteiten zijn afgestemd. AZL voert de herstelactiviteiten uit om klaar te zijn voor de transitie. Bpf Foodservice bewaakt de voortgang van de herstelactiviteiten.

Uitvoeren communicatieplan

Deelnemers, werkgevers en overige stakeholders worden geïnformeerd zoals beschreven in het communicatieplan voor de transitie. Tevens dienen nieuwe brieven te worden gemaakt en/of brieven te worden aangepast. Daarnaast dienen de portalen gereed te worden gemaakt voor de nieuwe pensioenregeling.

Inregelen en testen administratie

Er is reeds overleg over de inrichting van de nieuwe pensioenregeling van Bpf Foodservice in het nieuwe systeem van AZL (Festina Finance) middels de besprekingen van de klantkaart en de configuratiesheet. Dit is een omvangrijke transitie, die veel tijd en testen zal vergen. Tevens zullen proefconversies plaatsvinden om ervoor te zorgen dat alle deelnemersgegevens en pensioengegevens juist in het nieuwe systeem komen te staan. Dit zal ook worden vastgesteld door de accountant.

Aanpassen beleidsstukken

In fase 3 is een start gemaakt met het aanpassen van het pensioenreglement en het uitvoeringsreglement. overige beleidsstukken en de afronding van de ABTN, het beleggingsbeleid, het pensioenreglement en het uitvoeringsreglement moet nog plaatsvinden.

Herzien contracten en rapportages

De contracten en SLA's met de uitbestedingspartijen moeten worden herzien. Tevens dienen de rapportages op basis van de aangepaste dienstverlening te worden aangepast.

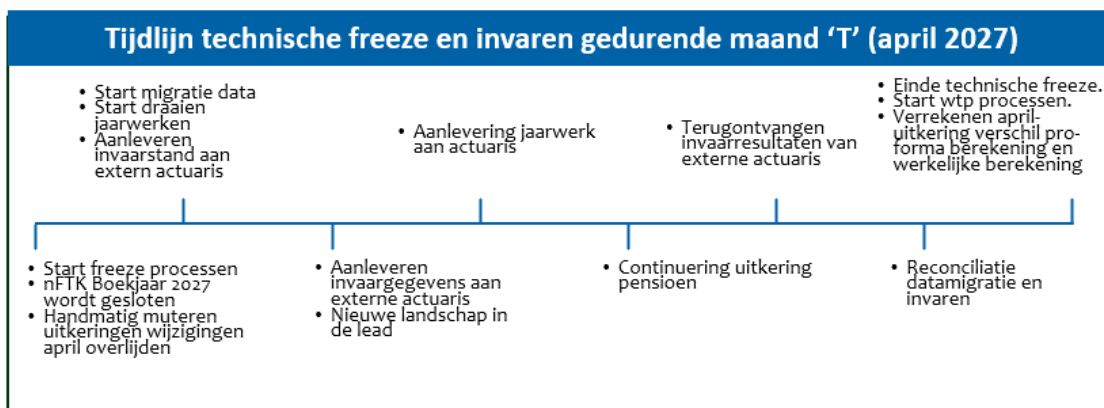
2.4 Mijlpalen na transitiedatum - uitvoeringsfase

Voor Bpf Foodservice is het van het belang om de integere en beheerste bedrijfsvoering na de transitiedatum te waarborgen en te bewaken, aangezien de reguliere bedrijfsvoering en de transitieactiviteiten gelijktijdig plaatsvinden. De belangrijkste mijlpalen en activiteiten om dit te kunnen waarborgen worden hieronder per onderdeel toegelicht. De belangrijkste mijlpalen en activiteiten na transitiedatum zijn hieronder toegelicht.

Overgangsdatum 1 april 2027: ingang nieuwe regeling en freeze periode

Bij de overgang naar het nieuwe IT-systeem is het streven om deelnemers zo min mogelijk hinder te laten ervaren. Er zal duidelijk gecommuniceerd worden over de tijdelijke 'freeze' periode, waarin vanwege de overgang naar de nieuwe pensioenregeling geen mutaties kunnen worden verwerkt. Het doel is om deze periode zo kort mogelijk te houden. Mutaties die tijdens de 'freeze' niet verwerkt kunnen worden, krijgen prioriteit en worden als eerste verwerkt zodra de overgang succesvol is voltooid. Gedurende deze periode zullen de noodzakelijke processen, zoals het toekennen en uitbetalen van pensioenuitkeringen, door de pensioenuitvoeringsorganisatie via een tijdelijk proces worden uitgevoerd. Op 1 april 2027 begint de freezeperiode, die tot eind april 2027 zal duren.

Figuur 4 - Tijdlijn technische freeze



Tijdens deze periode zullen de volgende werkzaamheden worden uitgevoerd:

Op 1 april 2027 begint een technische freezeperiode welke één maand duurt. Tijdens deze periode zullen de volgende werkzaamheden worden uitgevoerd:

- Het afsluiten van het (nFTK) boekjaar 2027 om vervolgens het jaarwerk, de dekkingsgraad en de invaarstanden te bepalen op basis van de standen in de administratie per 31 maart 2027;
- Het berekenen van invaarkapitalen op individueel deelnemersniveau en het uitvoeren van de controlewerkzaamheden om de juistheid van de uitgevoerde berekeningen vast te stellen;
- Het migreren van :
 - a. De persoonsgegevens (o.a. NAW gegevens) van de deelnemers;
 - b. De pensioengegevens van deelnemers (salarissen, dienstverbanden);
 - c. De werkgeversgegevens;
 - d. De fondsgegevens;
 - e. De financiële gegevens;
 - f. De berekende individuele invaarkapitalen van de deelnemers;
- Het uitvoeren van controlewerkzaamheden o.a. door middel van het gebruik een tool 'Data eXcellence' en reconciliatie voor de te migreren gegevens;
- Het aanvullen/verrijken van data naar aanleiding van de controlewerkzaamheden om de deze geschikt te maken voor de SPR-regeling;
- Opstarten van de processen en configuratie in de SPR-regeling.

Tijdens de freeze periode worden niet alle processen uitgevoerd door de pensioenuitvoeringsorganisatie.

Hieronder een overzicht van de processen tijdens de freeze periode: stopgezet of tijdelijk aangepast, samenvattend:

- De periodieke uitkeringen en de wijzigingen in deze uitkeringen vinden niet plaats doormiddel van de koppeling tussen excasso systeem en het pensioenadministratiesysteem. Stopzetten doorsluiting Visma en eventuele wijzigingen uitkeringen januari doorvoeren.
- De ingegane periodieke pensioenuitkeringen worden in de maand april 2027 uitbetaald op basis van de nFTK uitkeringen in maart 2027. Voor de nieuwe pensioenuitkeringen die ingaan in april 2027, vindt de toekenning en uitbetaling plaats op basis van de aanspraken volgens nFTK. Na het daadwerkelijke invaren worden eventuele correcties verwerkt in de SPR-regeling. Betalingen in april zijn op basis van het huidige systeem en nFTK uitkering, waarbij correctie later plaatsvindt.
- De ontvangen mutatieverzoeken na begin april (exacte datum moet nog worden afgestemd) 2026 welke betrekking hebben op de aanspraken in 2027 (tot overgangsdatum) worden opgespaard en later al terugwerkende kracht mutatie verwerk na de livegang van de SPR-regeling.
- In april 2027 worden de overige processen, o.a. verevening, waardeoverdrachten, niet uitgevoerd. Deze mutatieverzoeken worden geregistreerd als werkvoorraad en worden na de livegang van de SPR-regeling uitgevoerd.
- De deelnemers en werkgevers kunnen tijdelijk geen mutatieverzoeken indienen of deelnemerskeuzes doorgeven via het portaal. De informatieverstrekking aan werkgevers en deelnemers zal plaatsvinden volgens het communicatieplan van Bpf Foodservice.

Mei 2027: opstarten nieuwe pensioenadministratie

De nieuwe pensioenadministratie wordt opgestart. Dit betekent:

- Einde freezeperiode waarbij de pensioenadministratie wordt opgestart in het nieuwe IT-landschap met de SPR-regeling.
- Uitkeringen worden aangepast conform individuele kapitalen en vinden vanaf nu dat moment plaats vanuit het nieuwe IT-landschap de SPR-regeling.
- Opstarten van de verwerking van ontvangen deelnemersgegevens van de werkgevers via het werkgeversportaal.
- Het opstarten van de processen om de premienota te berekenen en te incasseren op basis van de verwerkte deelnemersgegevens.
- Het verwerken van de ontvangen mutatieverzoeken en processen/events vanaf 1 mei 2027
- Opstarten TWK-processen (zowel oude wereld als nieuwe wereld).

Communicatie

Na de transitie is het van belang om goed te blijven communiceren met de deelnemers en werkgevers over de nieuwe regeling. Hier is in het communicatieplan een communicatiematrix voor opgenomen met daarin de verschillende doelgroepen, communicatiedoelen en timing hiervan. De deelnemer kan na de transitie inloggen in het nieuwe pensioenportaal waar de deelnemer zijn gegevens kan raadplegen, zijn opgebouwde kapitaal kan inzien en direct een aantal zaken regelen.

Datakwaliteit en assurance

Een belangrijke activiteit na de migratie is het schoonhouden van de data na migratiedatum en het verkrijgen van assurance waarbij aangetoond wordt dat de individuele kapitalen en personenadministratie op orde is. Om deze assurance te kunnen gaan bieden zullen de volgende activiteiten worden uitgevoerd:

1. Een datakwaliteitsframework, bestaande uit datacontroles in de systemen zoals bijvoorbeeld Salesforce of Festina Finance
2. Audits en opleveren ISAE type II rapport
3. Aantoonbaar maken van de datakwaliteit
4. Aantoonbaarheid van opvolgen / herstellen van afwijkingen datakwaliteit

Ad 1 Datakwaliteitsframework

De data van Bpf Foodservice worden verwerkt in het pensioenadministratiesysteem waarin de SPR-regeling is ingericht. Dit omvat voornamelijk de systemen Life & Pension Platform (Festina Finance) en Salesforce. Om ervoor te zorgen dat het Datakwaliteitsframework in deze systemen volledig is (opzet en bestaan), worden de volgende stappen doorlopen:

- Vaststellen Kritische Data Elementen (KDE's) – In de situatie voor invaren is hier door Bpf Foodservice in samenwerking met AZL de KDE's gedefinieerd. Hierbij is ook gebruik gemaakt van de lijst van het Kader Datakwaliteit van de Pensioenfederatie. Voor de overgang naar nieuwe (SPR) regeling dient de huidige KDE-overzicht aangevuld te worden met de kenmerken van de nieuwe (SPR) regeling.
- Bepalen bruto risico's – Dit kan gevarieerd zijn maar denk bijvoorbeeld aan geautomatiseerde versus handmatige datastromen. Uitgangspunt is dat gekeken wordt of KDE's gecreëerd (C), opgehaald worden (R), bijgewerkt worden (U) of verwijderd worden (D).
- Bepalen welke datakwaliteitscontroles al aanwezig zijn – Voor elke Kritieke Data Element (KDE) zijn datacontroles gedefinieerd en geïmplementeerd. De systemen bevatten al een aantal standaard datakwaliteitscontroles, zoals bijvoorbeeld: geboortedatum in het juiste formaat, het invullen van een BSN-nummer, of dat het salaris hoger dan 0 moet zijn.
- Vaststellen aanvullende mitigerende maatregelen: Als er voor bepaalde risico's geen mitigerende maatregel (datakwaliteitscontrole) is dan moet bepaald worden of en zo ja, wanneer deze alsnog gebouwd gaat worden.
- Bepalen netto risico's en eventueel restrisico's: Ten slotte wordt vastgesteld of de uiteindelijke benoemde risico's binnen risk appetite vallen of niet

Samengevat bestaat het Datakwaliteitsframework dus uit verschillende datakwaliteitscontroles die borgen dat benoemde data-risico's binnen risk appetite blijven. Aantoonbaarheid van de effectiviteit van dit datakwaliteitscontrole gaat primair via het nieuwe D&BI platform.

Ook het ISAE framework steunt gedeeltelijk op datakwaliteitscontroles dus ook via deze weg wordt de effectiviteit van datacontroles periodiek getoetst. Indien er afwijkingen geconstateerd worden in datakwaliteit worden deze via een uniform herstelproces opgevolgd en/of hersteld. Eventueel kan uit een vervolg analyse ook blijken dat datakwaliteitscontroles in het datakwaliteitsframework toegevoegd, aangepast of verwijderd moeten worden. Dit is de datakwaliteits PDCA cyclus

Ad 2 Audits en opleveren ISAE type II rapport

De eerste risico-assessments op de inrichting van de bedrijfsprocessen in het nieuwe IT-landschap werden door AZL uitgevoerd na de livegang van de koploper bij AZL, met een migratiedatum en livegang van 1 juli 2025. Vanaf die datum was er sprake van een werkend IT-landschap voor de uitvoering van de SPR-regeling. Het ISAE-framework van het nieuwe IT-landschap stond vanaf 1 juli 2025 en werd sindsdien continu verder doorontwikkeld.

In januari 2026 wordt het ISAE 3402 type 2-rapport over het jaar 2025, referentieperiode 1 juli 2025 tot en met 31 december 2025, van het nieuwe IT-landschap opgeleverd. In het voortraject gaf AZL meer zekerheid over de situatie na de transitie. Vooruitlopend op het ISAE 3402 type 2-rapport zijn pre-implementatie-audits uitgevoerd door de internal audit-afdeling van NN Group: Corporate Audit Services (CAS). Hieronder staat ter informatie de scope van deze audits weergegeven.

Audit	Scope	Periode	Status
CAS pré implementatie audit IT-vernieuwing	Scope: gehele cloud inrichting in Azure NN (Festina, portalen), security, interfaces (BRP, Cloud Services Salesforce) en CIAM (Customer Identity and Access Management)	Juli 2024– juni 2025	Afgerond (nieuwsbericht 10 juni 2025)
CAS implementatie audit Vernieuwing Pensioen	Scope: financiële stromen (o.a. Grootboek), koppeling vermogensbeheer	Q4 2025	Rapport van verbeteracties

Tabel 3 - Audits AZL

De rapportage met de uitkomsten van de audit door CAS is gedeeld met Bpf Foodservice. Tevens heeft AZL diverse sessies georganiseerd waarin updates over de audits zijn gegeven. Voor de overgang van het eerste koploperpensioenfonds, met een overgangsdatum van 1 juli 2025, zijn de geconstateerde afwijkingen door AZL opgevolgd.

Aanvullend op de bovenstaande audits heeft AZL in het eerste kwartaal een assurance verklaring op basis van Richtlijn 3000A (ISAE 3000) gedeeld met Bpf Foodservice.

In deze rapportage is de beschrijving van de migratiestraat opgenomen, die getrouw weergeeft op welke wijze het migratieproces en de daarbij behorende controles naar de nieuwe pensioensystemen zijn opgezet en geïmplementeerd. Ook is vastgesteld dat de interne beheersingsmaatregelen, die verband houden met de beheersingsdoelstellingen, op afdoende wijze zijn opgezet. De conclusie van de audit was een oordeel met beperking. Dit kwam doordat een aantal controles door AZL en Data eXcellence (DX) wel was gedocumenteerd en waarvan de opzet effectief was, maar waarvan de bouw ten tijde van de audit nog niet was afgerond. Dit was geheel in lijn met de te verwachten resultaten, gezien het peilmoment van 18 februari 2025. In juni 2025 heeft de Internal Audit van AZL een quality review uitgevoerd om vast te stellen of deze maatregelen inmiddels aantoonbaar waren opgezet en geïmplementeerd op basis van de audituitkomsten. De conclusie van deze quality review is dat alle beheersingsmaatregelen volledig zijn geïmplementeerd en aantoonbaar zijn vastgelegd.

Ad 3 Aantoonbaarheid datakwaliteit

Voor onderdeel 3 ‘aantoonbaarheid van datakwaliteit’ ontwikkelde AZL een control framework. Hierin zijn de controls opgenomen om de datakwaliteit vooraf te borgen. De controls richten zich op de door AZL vastgestelde Kritische Data Elementen. Om de aantoonbaarheid van de datakwaliteit vast te stellen zullen o.a. de volgende controles worden uitgevoerd:

- **Reconciliatiecontroles:** Hierbij wordt gerapporteerd over de kapitalen per beleggingsfonds bij de vermogensbeheerder en de cumulatieve kapitalen bij de beleggingsrekeningen. Daarnaast wordt gecontroleerd of de rendementstoebedeling correct is: komt het aangeleverde totale rendementsbedrag overeen met de som van het aan individuele deelnemers toebedeelde rendement? Dit vormt samen een binnen- en buitenwereldcontrole.
- **Profilingcontroles:** Deze controles kijken naar de fundamentele eigenschappen/kenmerken van data op elementniveau, zoals volledigheid, formaat, bereik, etc.
- **Consistentie- en plausibiliteitscontroles:** Dit zijn procescontroles of intersystem-checks, waarbij bijvoorbeeld wordt gecontroleerd of er daadwerkelijk maandelijks een bedrag is belegd of onttrokken aan het vermogen en of er een maandelijks rendementstoebedeling heeft plaatsgevonden.

Ad 4 Aantoonbaarheid van opvolgen / herstellen van afwijkingen datakwaliteit

Het datakwaliteitsonderzoek werd door WTW uitgevoerd. Over de opvolging van het herstel van de datakwaliteitsbevindingen, die aan AZL zijn doorgegeven, rapporteert AZL maandelijks. Alle bevindingen zijn naar verwachting voorafgaand aan de transitie opgelost.

2.5 Besluitvormingsproces vaststelling implementatieplan

2.5.1 Beschrijving van het doorlopen besluitvormingsproces

De belangrijkste deliverables van het project zijn gefaseerd besproken in meerdere bestuursvergaderingen. Dit betreffen de volgende deliverables:

- Het implementatieplan
- Het evenwichtigheidsdocument
- Het invaarsjabloon
- De opdrachtbevestiging
- Het invaarbesluit

Voor de besluitvorming die benodigd was voor de bovenstaande deliverables heeft het bestuur het BOB-model gehanteerd. In eerste instantie zijn er beeldvormende sessies gehouden over de verschillende onderwerpen waarin het doel was met name kennis te vergaren over de diverse onderwerpen waar een besluit over genomen diende te worden. Vervolgens zijn er in de bestuursvergaderingen onderwerpen ter oordeelsvorming besproken. Sommige onderwerpen zijn meerdere keren ter oordeelsvorming voorbij gekomen zoals ook te zien is in het overzicht opgenomen in tabel 2. Ten slotte is overgegaan op besluitvorming. In februari, maart en april 2024 zijn er 3 sessie gehouden waarin de tot dan toe genomen besluiten nogmaals de revue zijn gepasseerd. In 2024 is echter besloten de transitie uit te stellen vanwege meerdere redenen. Er waren nieuwe inzichten die nog niet verwerkt waren in het invaardossier van het fonds waardoor ook in 2024 en 2025 nog aan aanvullende beeld-, oordeels- en besluitvorming heeft plaatsgevonden.

In de vergaderingen is het bestuur in de gelegenheid geweest om de deliverables inhoudelijk te bespreken en eventuele opmerkingen en of toevoegingen te delen. Vervolgens zijn deze opmerkingen verwerkt in de volgende versie van de deliverables.

2.5.2 Oordelen sleutelfunctiehouders

Gedurende het project heeft er maandelijks overleg plaatsgevonden tussen een afvaardiging van de stuurgroep en de sleutelfunctiehouders. In dit overleg zijn de sleutelfunctiehouders geïnformeerd en betrokken bij de voortgang van het project en heeft afstemming plaatsgevonden over de werkzaamheden van alle sleutelfunctiehouders.

Alle sleutelfunctiehouders hebben gedurende het project verschillende opinies afgegeven. Hieronder wordt toegelicht bij welke onderwerpen de sleutelfunctiehouders betrokken zijn en wanneer dit besproken is.

De risicohouding is d.m.v. een verzoek tot partiele beoordeling voorgelegd aan DNB. Hierbij zijn de sleutelfunctiehouders intensief betrokken geweest en hebben zij de benodigde opinies afgegeven en zijn deze opgevolgd en gedeeld met DNB.

Het bestuur heeft de opinies van de sleutelfunctiehouders meegenomen in het definitieve invaarbesluit, de vaststelling van het implementatieplan, het evenwichtigheidsdocument, de opdrachtaanvaarding en het communicatieplan. Bij de besluitvorming is geconstateerd dat er géén openstaande bevindingen zijn. De aandachtspunten van de sleutelfunctiehouders zijn opgevolgd en worden, indien van toepassing, vervolgd.

Deliverable	Risico opinie van	Toelichting	Document
Verzoek versneld indexeren 2022	SFH AF en RB	Opinie zijn opgeleverd en besproken in de BV van 22 september 2022	20220922 20220908 - Triple A - RE_ Verzoek Bpf Foodservice voor opinie_ versneld indexeren 2022 20220922 Voorlegger - versneld indexeren inclusief risico-opinie
Uitstel NPS transitiedatum	SFH RB	Opinie is opgeleverd en besproken in de BV van 17 februari 2022	20220217 BPF Foodservice - Risico-opinie Uitstel NPS transitiedatum
Indexatiebesluit 2023	SFH AF en RB	Opinie zijn opgeleverd en besproken in de BV van 12 januari 2023	20230112 20221225- SFH AF inzake indexatiebesluit Bpf Foodservice 20230112 20221219- SFH RB - BPF Foodservice - Risico-opinie Indexatie 1-1-2023
Beschermingsrendement	SFH RB	Opinie is opgeleverd en besproken in de BV van 16 februari 2023	20230216 BPF Foodservice - Risico-opinie beschermingsrendement_v 2
Transitie FTK	SFH AF	Opinie is opgeleverd en besproken in de BV van 22 juni 2023	20230619 Opinie SFH AF Transitie FTK BPF Foodservice v1.0.pdf
Controle netto profijt berekeningen transitieplan	SFH AF	Deze opinie is besproken in de BV van 6 juni 2024	20240507 Controle Netto profijt berekeningen BPF Foodservice v1.0.pdf
Toeslagbesluit 2024	SFH AF	Opinies zijn opgeleverd en besproken in de BV van 23 november 2023	20231122 Actuariële opinie toeslagbesluit 2024 20231122 Risico-opinie toeslagbesluit 2024
Bescherming dekkingsgraad (onderdeel opinie implementatieplan)	SFH RB	Risico opinie is opgeleverd en besproken in de BV van juli 2024	BPF Foodservice – Risico-opinie implementatieplan.pdf
Risicohouding	SFH AF en RB	Opinies zijn opgeleverd en besproken in de BV van 19 oktober 2023 en 23 november 2023	20231221 Opinie Risicohouding BPF Foodservice v1.0.pdf 20240108 Reactie SFH RB op opinie SFH AF.pdf
Risicoanalyse implementatieplan	SFH RB	Risico opinie is opgeleverd en besproken in de BV van juli 2024	BPF Foodservice – Risico-opinie implementatieplan.pdf

Deliverable	Risico opinie van	Toelichting	Document
Evenwichtigheid transitie	SFH AF	Risico opinie is opgeleverd en besproken in de BV van juli 2024	20240704 – BPF Foodservice- Opinie SFH Actuarieel- Pensioenregeling en evenwichtigheid v1.0
Beheerste implementatie	SFH IA	Risico opinie is opgeleverd en besproken in de BV van juli 2024 en in de BV van 9 oktober 2025	Beheerste implementatie WTP v0.1 20250916 Beheerste transitie WTP
Uitstel transitiedatum	SFH RB	Opinie is opgeleverd en besproken in de BV van 7 nov 2024	BPF Foodservice – Risico-opinie uitstel NPS 1-1-2027.pdf
MVEV, voorzieningen, OR onder WtP	SFH AF	Opinie is opgeleverd maar hier moet nog verder opvolging aan worden gegeven door het bestuur zodra het beleid definitief is vastgesteld.	20250207 Opinie SFA BPF Foodservice voorzieningen en reserves v1.0.pdf
Communicatieplan	SFH RB	Opinie is opgeleverd en besproken in de BV op 6 juni 2024 Het communicatieplan is op aangepast o.b.v. de nieuwe transitiedatum. Dit is geen aanleiding geweest voor de SFH RB om de risico opinie te herzien.	BPF Foodservice – Risico-opinie Communicatiebeleid WTP.pdf
Fase 1, 2, 3 en 4 Kader Datakwaliteit	SFH RB SFH AF	De opinies van de sleutelfunctiehouders zijn besproken in BV van 19 juni 2025	- Opinie SFH AF - Datakwaliteit Fase 1 en 2.pdf - Opinie SFH RB - Datakwaliteit Fase 1 en 2.pdf 20250318 Opinie BPF Foodservice Datakwaliteit Fase 3 v1.0.pdf - BPF Foodservice – Opinie SFH RB – Datakwaliteit Fase 3 en 4.pdf 20250709 Opinie BPF Foodservice Datakwaliteit Fase 3 en 4 v1.0.pdf – SFH AF
Datakwaliteit proces	SFH IA	De opinies van de sleutelfunctiehouder IA	20250707 Opinie IA ihkv Datakwaliteit

Deliverable	Risico opinie van	Toelichting	Document
		zijn besproken in BV van 10 juli 2025	
Implementatieplan	SFH RB	Risico opinie is opgeleverd en besproken in de BV van 11 september 2025	BPF Foodservice - Opinie implementatieplan 21 augustus 2025 - CONCEPT 21-8-2025
Opdrachtaanvaarding	SFH RB	Risico opinie is opgeleverd en besproken in de BV van 9 oktober 2025	BPF Foodservice - Opinie Opdrachtbevestiging 29 september 2025
Evenwichtigheid	SFH AF	Risico opinie is opgeleverd en besproken in de BV van 11 september 2025 en van 9 oktober 2025	20251010 BPFF - Opinie SFA - Beoordeling evenwichtigheid Wtp v4.0.pdf

Tabel 4 - Risico-opinies

2.6 Oordeel van bestuur

In het implementatieplan zijn meerdere onderwerpen die aan bod komen. In de onderstaande paragrafen is een samenvatting van de conclusie van het oordeel van bestuur per onderwerp opgenomen.

Conclusie risico's voor na en tijdens transitie

Het bestuur is van mening dat de komst van de nieuwe regeling de nodige risico's met zich meebrengt. Het bestuur heeft deze in kaart gebracht voor zowel de periode voor, tijdens al na transitie. Het bestuur heeft geconstateerd dat alle risico's, op 1 risico na, door de genomen beheersmaatregelen voldoende zijn afgedekt waardoor de netto risico's in de categorie acceptabel of toelaatbaar terecht komen. Alleen het strategisch risico met betrekking tot draagvlak komt op een niveau dat buiten de risicotolerantie valt en vergt aanvullende aandacht. Dat sluit aan bij de aanvullende aandacht die deze risicocategorie al vóór de WTP-transitie krijgt.

Conclusies uitvoerbaarheid regeling

Het bestuur van BPF Foodservice heeft vastgesteld dat de nieuwe pensioenregeling technisch uitvoerbaar en haalbaar is binnen de vastgestelde tijdlijnen en specificaties. De samenwerking met AZL, en AZL's samenwerking met Festina Finance, ondersteund door gedetailleerde planningen, de Productnavigator en de configuratiesheet, vormt een betrouwbare basis voor een succesvolle transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Het bestuur blijft zich inzetten voor een beheerste overgang naar de nieuwe pensioenregeling en zal de voortgang van de activiteiten nauwlettend bewaken.

Conclusies datakwaliteit

Naar aanleiding van de verschillende onderzoeken en werkzaamheden, waaronder de Good Practice Datakwaliteit van DNB, uitgevoerd door Bpf Foodservice, is geconcludeerd dat de afwijkingen geen impact hebben op de kwaliteit van de data. De tot nu toe geconstateerde afwijkingen zijn door Bpf Foodservice besproken met de pensioenuitvoeringsorganisatie AZL, waarbij de benodigde herstelactiviteiten zijn afgestemd. AZL voert deze herstelactiviteiten uit om klaar te zijn voor de transitie. In opdracht van het pensioenfonds heeft (externe accountant) KPMG getoetst of de uitgevoerde werkzaamheden aantoonbaar voldoen aan het Kader Datakwaliteit van de Pensioenfederatie. KPMG heeft een Agreed Upon Procedures (hierna AUP) uitgevoerd en geconstateerd dat de fasen van het kader datakwaliteit goed doorlopen zijn. Met een redelijke mate van zekerheid kan gesteld worden dat de datakwaliteit goed is, waardoor de continuïteit en betrouwbaarheid van de pensioenadministratie gewaarborgd blijven.

Conclusies invaren

Samenvattend concludeert het bestuur dat in alle scenario's (basisscenario, hogere startdekkingsgraad, lagere startdekkingsgraad, hogere rente, lagere rente) alle doelstellingen worden behaald; de realisaties van de maatstaven voldoen aan de gestelde bandbreedtes. Alleen in geval van een lage dekkingsgraad (<106%) geldt, voor jonge gewezen deelnemers dat de doelstelling m.b.t. netto profijt – als onderdeel van de doelstelling van algehele evenwichtigheid van de transitie – niet behaald wordt omdat er dan geen wettelijke mogelijkheid voor het verschuiven van vermogen is in het geval van gebruik van de standaardmethode.

In het geval de rente 100 basispunten ligt onder het niveau per jaareinde 2024 resulteert – uitgaande van een ongewijzigde basisdekkingsgraad – wat betreft de verwachte pensioenuitkomsten (maatstaf 4) voor slapers, in een verwacht en in een optimistisch scenario, een overschrijding van de bovengrens. Omdat het een overschrijding aan de bovenkant betreft als gevolg van de maatregel om tot een meer evenwichtige vermogenstoedeling te komen (inzet discretionaire bevoegdheid), heeft het bestuur van het pensioenfonds besloten dit te accepteren en de bandbreedtes hier niet op aan te passen.

Conclusies evenwichtigheid

Sociale partners en het bestuur hebben de taak om te beoordelen of de transitie evenwichtig is. In de onderstaande alinea's is alleen het eindoordeel van het bestuur uit het evenwichtigheidsdocument opgenomen voor de verdere onderbouwing verwijzen we naar het evenwichtigheidsdocument.

Alles overwegende komt bestuur voor de evenwichtigheid van de transitie als geheel tot het onderstaande oordeel. Hierbij is zowel gekeken naar

- de verwachte pensioenuitkomsten, daarbij is zowel gekeken naar de mediane uitkomsten als ook naar de uitkomsten in een pessimistisch (slecht-weer)scenario en in een optimistische (goed-weer) scenario.
- als de delta-nettoprofitijteffecten in een basisscenario, als ook in een vijftal aanvullende economische scenario's, waarbij de uitkomsten getoetst zijn op de gevoeligheid voor andere economische omstandigheden.

Onder verwijzing naar de conclusies in de hoofdstukken van het evenwichtigheidsdocument, is het bestuur van mening dat de pensioentransitie, inclusief het invaren van de bestaande pensioenrechten en -aanspraken voldoet aan de door de sociale partners geformuleerde doelstellingen, met inbegrip van de doelstellingen voor evenwichtigheid. Dit, indien en zolang de verwachte invaardekkingsgraad en/of rentestand binnen de geformuleerde grenzen blijven.

Het bestuur heeft zich een eigen oordeel gevormd over de evenwichtigheid van de transitie als geheel, binnen de door sociale partners geformuleerde doelstellingen vastgelegd in het transitieplan. Het bestuur heeft een goed beeld van de opdracht van de sociale partners zoals vastgelegd in het transitieplan. In de opdrachtbevestiging aan de sociale partners zijn de belangrijkste uitgangspunten en besluiten vastgelegd.

Het bestuur onderschrijft de doelstellingen van de sociale partners. Het bestuur is van mening dat de pensioentransitie, inclusief het invaren van de bestaande pensioenrechten en -aanspraken, voldoet aan de door de sociale partners geformuleerde doelstellingen.

Binnen haar bevoegdheden heeft het bestuur, waar nodig, bandbreedtes aangescherpt en / of verfijnd. De door het bestuur geformuleerde bandbreedtes passen binnen de opdracht van de sociale partners, zijn afgestemd met de sociale partners en vastgelegd in de opdrachtbevestiging aan de sociale partners. De geformuleerde bandbreedtes zijn robuust genoeg om wijzigingen in de tijd op te vangen en krap genoeg om sturend te zijn.

Het bestuur heeft vastgesteld dat in de doorrekening het door de sociale partners geformuleerde ambitieniveau gehaald wordt.

Het bestuur concludeert dat het initieel vullen van de solidariteitsreserve uit het pensioenvermogen en de vullen uitdeelregels voor de solidariteitsreserve in het nieuwe pensioenreglement, niet leiden tot onaanvaardbare onevenwichtigheden tussen de verschillende deelnemersgroepen of cohorten. Het solidariteitsbeleid is tevens effectief gebleken bij het beschermen van de pensioenuitkeringen in de toekomst. De bijdrage aan het initieel vullen van de solidariteitsreserve heeft een negatief effect op de delta netto profijt van jonge gewezen deelnemers hetgeen meegewogen is in de beoordeling van de evenwichtigheid van het geheel.

Het bestuur stelt vast dat het beschikbaar stellen van pensioenvermogen voor de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek evenwichtig is en binnen de vastgestelde grenzen ligt. Het bestuur heeft er voor gekozen, onder andere om redenen van uitvoerbaarheid, om de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek, binnen de grenzen van de renteontwikkeling van plus 100bps en min 100bps, niet renteafhankelijk te maken. Mocht de rente buiten de gestelde grenzen komen dan zal het bestuur opnieuw naar de evenwichtigheid van de compensatiestafel kijken. Dit is vastgelegd in het monitoringsbeleid.

Het bestuur is van mening dat alle deelnemersgroepen en cohorten zich voldoende evenwichtig vertegenwoordigd kunnen voelen. Het bestuur heeft bij de beoordeling van de evenwichtigheid naar de drie deelnemersgroepen, te weten de actieve, gewezen en pensioengerechtigde deelnemers, gekeken. Arbeidsongeschikte deelnemers hebben een van premiebetaling vrijgestelde opbouw in de regeling en zijn derhalve te vergelijken met actieve deelnemers.

Daarbij heeft het bestuur, tijdens het proces van de beoordeling van de evenwichtigheid van het geheel, in het bijzonder gekeken naar de cohorten jonge gewezen deelnemers omdat die cohorten bij de eerste doorrekeningen grotere negatieve delta-nettoprofijs effecten lieten zien. Het bestuur heeft adequate maatregelen genomen om de daar optredende negatieve delta-nettoprofijs effecten te beperken.

Ook heeft het bestuur stil gestaan bij de positie van jong pensioengerechtigden (nabestaanden). Het bestuur acht de uitkomsten voor deze specifieke groep niet onevenwichtig, gezien de gekozen inrichting van de uitkeringsfase (collectief).

Het bestuur heeft bij de beoordeling van de evenwichtigheid van het totaal naar beide wettelijke maatstaven gekeken, 'verandering in pensioenverwachting' en 'verandering in netto profijt'. Het bestuur is zich er van bewust dat 'verandering van pensioenverwachting' dichter bij de deelnemers en de sociale partners staat dan 'verandering van netto profijt'. Het begrip 'verandering in netto profijt' is echter vanuit de (externe) toezichthouder de belangrijkste maatstaf voor het beoordelen van de evenwichtigheid van het geheel en heeft dan ook een belangrijke rol gespeeld bij de uiteindelijke beoordeling van die evenwichtigheid van het geheel.

Het bestuur heeft inzicht verkregen in de onderliggende oorzaken van de delta-nettoprofijs effecten via een decompositie van de effecten veroorzaakt door FTK, veroorzaakt door de keuzes gemaakt met betrekking tot het invaarmoment en veroorzaakt door de keuzes gemaakt binnen het nieuwe pensioencontract. Het bestuur heeft bij de beoordeling van de evenwichtigheid gebruik gemaakt van deze inzichten.

Door de analyses van goed- en slechtweers scenario's heeft het bestuur inzicht gekregen in de onderliggende oorzaken van de ontwikkelingen van verwachte pensioenuitkomsten.

Het bestuur heeft geconcludeerd dat de uitkomsten waarop de oordeelsvorming heeft plaatsgevonden plausibel zijn voor de prognosehorizon. Het bestuur heeft daarbij de premiemodellering in het FTK aangepast, zodanig dat de premiedekkingsgraad, ook op lange termijn, een realistisch beeld blijft geven.

De bandbreedtes met betrekking tot het delta-nettoprofijs effect zijn naar de mening van het bestuur ruim genoeg gesteld om robuust te zijn bij wijzigende economische omstandigheden of wijzigingen in de scenario'set waarmee gerekend moet worden en strak genoeg om een onevenwichtige herverdeling te voorkomen.

Het bestuur heeft haar discretionaire bevoegdheid ingezet om op het invaarmoment met een beperkt deel van het vermogen (1%) te schuiven van oudere deelnemersgroepen naar jongere deelnemersgroepen. De verschuiving heeft het gewenste effect gehad bij het terugdringen van de negatieve delta-nettoprofijteffecten bij de cohorten van de jonge gewezen deelnemers en slechts beperkte negatieve gevolgen gehad voor de delta-nettoprofijteffecten bij de oudere deelnemersgroepen / cohorten. Het bestuur accepteert dat het verwacht pensioenresultaat bij de cohorten jonge gewezen deelnemers door het verschuiven van het vermogen in de optimistische verwachting nog hoger uitkomt dan in eerste instantie al het geval was. Het bestuur heeft ook naar een alternatief, het oprekken van de spreidingstermijn, gekeken maar dit alternatief was minder effectief dan de inzet van de discretionaire bevoegdheid om te schuiven met vermogen.

Het bestuur is van mening dat er op totaalniveau geen onevenredig na- of voordeel optreedt voor 1 of meerdere deelnemersgroepen in termen van delta-nettoprofijt in de scenario's waarbinnen de dekkingsgraad zich beweegt tussen de 106% en de 129,7% en in de scenario's waar de rente zich beweegt tussen de +/-100bps en +/-100bps (ten opzichte van de rentestand van 31 december 2024). In al deze scenario's bevinden de delta-nettoprofijteffecten zich binnen de vastgestelde bandbreedtes.

Bij de beoordeling van de evenwichtigheid van het geheel heeft het bestuur ook gekeken naar de verschillen tussen de delta-nettoprofijteffecten van verschillende cohorten binnen een scenario en die als evenwichtig beoordeeld.

Bij de beoordeling van de evenwichtigheid van het geheel heeft het bestuur ook de effecten van de extra verhogingen onder het AMvB besproken en daarbij geconcludeerd dat het gebruikmaken van een deel van de ruimte die de AMvB bood, het standpunt van het bestuur ten opzichte van de evenwichtigheid over het totaal niet wijzigt. Het bestuur heeft in het verleden geen gebruik gemaakt van het transitie-FTK.

Het bestuur komt tot het eindoordeel dat het invaren van de bestaande pensioenaanspraken en -rechten, bij een dekkingsgraad tussen de 106% en de 129,7% en een rentebeweging tussen de plus en min 100bps (t.o.v. de rentestand per 31 december 2024), niet leidt tot een onevenwichtig voor- of nadeel voor één of meerdere deelnemersgroepen en dat ze vanuit die optiek in kan stemmen met het verzoek van sociale partners om de bestaande pensioenaanspraken en -rechten in te brengen in de nieuwe pensioenregeling, alsmede tot uitvoering van de nieuwe pensioenregeling.

Het bestuur heeft niet beoordeeld of er een onevenredig na- of voordeel optreedt voor één of meerdere deelnemersgroepen buiten de onderzochte scenario's. Mochten deze grenzen in beeld komen tussen het moment van nu en de invaardatum dan zal het bestuur daarop acteren gelijk aan hetgeen beschreven staat in het monitoringsbeleid.

Het bestuur streeft met het monitoringsbeleid te komen tot een 'compleet contract'.

2.6.1 Oordelen van sleutelfunctiehouders, verantwoordingsorgaan en raad van toezicht

Het fonds heeft diverse gremia betrokken om een oordeel, advies of opinie te geven over haar besluitvorming van de uitvoering van de nieuwe solidaire pensioenregeling met ingang van 1 april 2027 te gaan uitvoeren inclusief het invaren van het onder de huidige regeling opgebouwde pensioenaanspraken- en rechten.

Vervolgens zijn de benodigde documenten verstuurd naar:

- De sleutelfunctiehouder Audit, Actuariële Functie en Risicobeheer
- Verantwoordingsorgaan
- De Raad van Toezicht

Hieronder volgt een korte samenvatting van de opinies van de sleutelfunctiehouders, het advies van het Verantwoordingsorgaan en het oordeel van de Raad van Toezicht en de eventuele opvolging.

2.6.2 *Opinie sleutelfunctiehouder Audit*

In de bestuursvergadering van 9 oktober 2025 is de opinie van de sleutelfunctiehouder Internal Audit besproken. Hierin zijn geen aandachtspunten mee voor het bestuur opgenomen. De SFH IA concludeert in zijn opinie dat op basis van de uitgevoerde evaluatie dat er sprake is van een doeltreffend governancestelsel dat adequate formulering van uitgangspunten aangaande de transitie naar de WTP borgt.

2.6.3 *Risico opinie sleutelfunctiehouder Risicobeheer*

De SFH Risicobeheer heeft een risico opinie opgesteld bij het opgeleverde implementatieplan. In de bestuursvergadering van 11 september 2024 is de risico opinie van de sleutelfunctiehouder Risicobeheer over het implementatieplan besproken. Het bestuur heeft de 2 aandachtspunten besproken en aangegeven hoe hier opvolging aan te geven.

2.6.4 *Oordeel verantwoordingsorgaan*

Op 29 mei 2024 heeft het verantwoordingsorgaan een positief advies uitgebracht over het besluit van het bestuur tot een collectieve waardeoverdracht in het kader van de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Inmiddels hebben nieuwe inzichten tot aanvullende bestuursbesluiten geleid die gevolgen hebben op de wijze waarop wordt ingevaren. In verband daarmee heeft het bestuur op 13 augustus 2025 het verantwoordingsorgaan gevraagd of de aanvullende inzichten en de bestuursbesluiten aanleiding geven om het advies over de wijze waarop wordt ingevaren te heroverwegen. Het verantwoordingsorgaan heeft op 9 september 2025 wederom een positief advies gegeven. Dit advies is besproken in de bestuursvergadering van 11 september 2025 en hieruit zijn gaan aandachtspunten meer naar voren gekomen.

Stapsgewijs proces

Het VO is gedurende het gehele proces door het bestuur meegenomen met als doel de transitie naar de nieuwe regeling en het invaren. Het bestuur heeft het VO vanaf de eerste stappen in 2021 meegenomen. Dit is gedaan door doorlopend inzicht te bieden in relevante stukken.

Door de gelaagde informatieverstrekking is het VO van mening dat zij goed meegenomen zijn in de voorgenomen besluitvorming van het bestuur. Het VO heeft hierdoor de onderliggende overwegingen goed kunnen doorgronden.

Vooruitlopend op de voorliggende adviesaanvraag heeft het VO dan ook de inzichten van het bestuur tot zich kunnen nemen, vragen kunnen stellen en toelichting kunnen vragen.

Het VO is van mening dat de verstrekte informatie door het bestuur voldoende inzicht geeft in:

- het besluitvormingsproces;
- de (cijfermatige) effecten van collectief invaren;
- de onderbouwing waarom de effecten van collectief invaren evenwichtig worden geacht.

Aanvullende bestuursbesluiten

Naar aanleiding van bevindingen van DNB over het invaarbesluit heeft het bestuur nader onderzoek gedaan naar de effecten voor de diverse soorten deelnemers en leeftijdscohorten. Het VO heeft kennisgenomen van de nieuwe inzichten en de onderbouwing van de aanvullende bestuursbesluiten.

Besluit tot invaren

Het VO is van mening dat het bestuur op basis van de nieuwe inzichten de juiste besluiten heeft genomen om aan de doelstellingen van de transitie te voldoen. Voorts is het VO van mening dat de transitie hiermee als geheel evenwichtiger is en het doel om de invaarbeschikking te verkrijgen een stap dichterbij is gekomen.

Het VO is unaniem van mening dat de aanvullende inzichten en bestuursbesluiten geen aanleiding geven om het eerder gegeven advies over het invaren te heroverwegen en concludeert dat sprake is van een evenwichtige transitie.

2.6.5 Oordeel RvT

Op 30 september 2025 heeft de Raad van Toezicht goedkeuring gegeven aan het invaarbesluit. In de onderstaande paragrafen een korte samenvatting van de goedkeuring:

De RvT verleent goedkeuring aan het invaarbesluit en oordeelt dat alle relevante informatie goed is meegewogen en dat de onderbouwing van de besluitvorming goed is vastgelegd.

Op grond van artikel 150m, lid 3 Pw heeft de RvT toezicht gehouden op het invaren en legt hierover verantwoording af in het bestuursverslag.

Op grond van artikel 150m, lid 7 Pw verleent de RvT goedkeuring aan het voorgenomen besluit met betrekking tot invaren.

Op grond van artikel 46b, Besluit uitvoering Pw stelt de RvT vast dat de juiste informatieverstrekking aan de RvT heeft plaatsgevonden.

De goedkeuring van de Raad van Toezicht is besproken in de bestuursvergadering van 9 oktober 2025 en hier zijn geen aandachtspunten meer voor het bestuur uit voort gekomen.

2.7 Invaarbesluit

Het bestuur heeft in de bestuursvergadering van 16 oktober 2025 is het invaarbesluit genomen op basis van het door sociale partners opgestelde transitieplan van 2 april 2024. In deze vergadering zijn alle deliverables van het invaardossier vastgesteld door het bestuur onder voorbehoud van de gemaakte opmerkingen.

Hoofdstuk 3 - Transitieplan in hoofdlijnen

3.1 Beschrijving van totstandkoming en besluitvormingsproces transitieplan

Sinds 2020 zijn de sociale partners actief betrokken bij het transitieproces naar het nieuwe pensioenstelsel. Het eerste gedeelte van deze periode heeft in het teken gestaan van kennisontwikkeling, verdieping en de beweegredenen voor het nieuwe pensioenstelsel. Sociale partners zijn met name op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen rondom de wetgeving en de voortgang van politieke besluitvorming.

Vanaf eind 2021 hebben sociale partners, met het pensioenfondsbestuur, dit maandelijks besproken. Naarmate duidelijker werd hoe de wetgeving er in detail ging uitzien, hebben sociale partners de diverse keuzemogelijkheden verkend en aan de hand van berekeningen uitvoerig besproken. Men kwam tot concept besluitvorming over het type contract, de vormgeving van het ouderdoms- en nabestaandenpensioen, de vormgeving van de solidariteitsreserve en de uitkeringsfase. Sociale partners hebben ook uitgebreid gesproken over invaren, compensatie en de voorrangsregels bij invaren. Uiteindelijk heeft dat geresulteerd in het transitieplan. In dit hoofdstuk zal het transitieplan op hoofdlijnen worden toegelicht. Voor het volledige transitieplan verwijzen we naar de website: <https://www.bpffoodservice.nl/media/15911/transitieplan-wtp.pdf>

Ten behoeve van het overleg tussen sociale partners zijn door het pensioenfonds diverse berekeningen uitgevoerd om de effecten van de gekozen uitgangspunten inzichtelijk te maken. Daarnaast is een aantal scenario-analyses uitgevoerd. Deze berekeningen zijn zowel voor actieve deelnemers, gewezen deelnemers als pensioengerechtigden gemaakt, waarbij onder meer ook gekeken is naar de effecten van de transitie per leeftijdscohort. Specifieke doelgroepen zoals arbeidsongeschikten en nabestaanden zijn kwalitatief besproken. Aan de diverse organisaties zijn de overeengekomen uitgangspunten en daaruit voortvloeiende regeling onderwerp van goedkeuring d.m.v. achterbanraadplegingen geweest.

Sociale partners zijn zich bewust van de forse impact voor de uitvoering, de risico's en kosten die met de transitie gepaard gaan. Voor sociale partners is een belangrijke beheersmaatregel het zoveel mogelijk vermijden van maatwerk in de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling. Onder andere als gevolg van door het bestuur geuite zorgen over de voortgang van de IT-transitie bij AZL, hebben sociale partners tijdens het proces ingestemd met het voorstel van het pensioenfondsbestuur om de transitie uit te stellen naar 1 januari 2026. Het transitieplan beoogt een overgang per deze datum, maar onder uitdrukkelijke voorwaarde dat de IT-omgeving van AZL (Festina Finance) deze transitie ook kan uitvoeren.

Op 30 oktober 2023 hebben de sociale partners de laatste versie van het transitieplan besproken en is de definitieve versie opgeleverd op 23 november 2023. Deze versie hebben sociale partners voorgelegd aan hun achterban. Na een zorgvuldige raadpleging waarbij uiteindelijk ook de nodige aandacht is besteed aan de bijzondere positie van gedispenseerde werkgevers, heeft de finale stemming een positief resultaat opgeleverd. Op 16 mei 2024 hebben alle sociale partners betrokken bij de pensioenregeling van Bpf Foodservice het transitieplan ondertekend en aangegeven dat zij kunnen instemmen met het opgestelde transitieplan d.d. 23 november 2023. De sociale partners hebben 2 aandachtspunten meegegeven voor de volgende fase te weten: voldoende oog voor de verschillende achterbannen, het vertrekpunt van partijen en ook afdoende informatie en goede communicatie.

3.2 Vormgeving regeling en ambitie

Sociale partners hebben gekozen voor het solidaire contract. Hierbij hebben zij de volgende overwegingen in acht genomen:

- De deelnemers van BPF Foodservice willen ontzorgd worden en hebben relatief beperkte pensioen kennis, zoals ook blijkt uit het risicopreferentie onderzoek.
- De deelnemers van BPF Foodservice hebben geen sterke behoefte aan (beleggings)keuzevrijheid, zo blijkt ook uit het gehouden risicopreferentie onderzoek.

- De sociale partners vinden dat solidariteit een belangrijk uitgangspunt is. Ook in de nieuwe pensioenregeling. De solidaire premieregeling heeft een meer solidair karakter dan de flexibele premieregeling.
- Bij een flexibel contract moeten alle pensioengerechtigden na invaren de keuze krijgen voor een vaste of flexibele uitkering. Indien het fonds de mogelijkheid van een vaste uitkering zelf zou aanbieden, brengt dat extra uitvoeringskosten met zich mee. Indien het fonds dat niet zelf zou aanbieden, zou leegloop van het vermogen binnen het fonds kunnen ontstaan. Beide situaties vinden sociale partners niet wenselijk. Bovendien is het onwenselijk om oudere pensioengerechtigden te belasten met deze keuze, die met name bij de oudere pensioengerechtigden veelal (zeer) ongunstig uit kan pakken door de manier waarop verzekeraars kosten in rekening brengen (vast bedrag).
- Verplicht gestelde BPF-en moeten bij de flexibele regeling een risicodelingsreserve hanteren. Deze mag niet gevuld worden uit overrendement en ook niet aangewend worden om negatieve rendementen aan te vullen. Sociale partners vinden een vulling uit overrendement, zoals wel mag bij de solidariteitsreserve in de solidaire regeling, wenselijker. Vulling uit overrendement zorgt ervoor dat er alleen wordt afgedragen in jaren waarin er een positief beleggingsresultaat wordt behaald. Daarnaast dragen ook gewezen deelnemers en pensioengerechtigden dan bij aan de vorming van de solidariteitsreserve.
- Herkenbaarheid en vergelijkbaarheid van de regeling: de meeste bedrijfstakpensioenfondsen kiezen voor het solidaire contract wat de vergelijkbaarheid en herkenbaarheid verbetert.

De nieuwe pensioenregeling van BPF Foodservice biedt voor de deelnemers de volgende pensioensoorten:

- Ouderdomspensioen dat voorziet in een inkomen na pensionering
- Meeverzekerd nabestaandenpensioen na pensionering, eventueel uit te ruilen naar levenslang ouderdomspensioen
- Nabestaandenpensioen op risicobasis dat voorziet in inkomen voor de nabestaanden (partners en wezen) van de verzekerde actieve deelnemers, bij overlijden voor pensionering.
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid, zodat voor de deelnemer die arbeidsongeschikt worden de premiebetaling voor de opbouw van het ouderdomspensioen en het nabestaandenpensioen, en de risicodekkingen worden voortgezet
- Bij invaren wordt het opgebouwde partnerpensioen verzekerd (eerbiedigd). De risicopremie hiervoor wordt jaarlijks onttrokken uit het kapitaal van de deelnemer.

BPF Foodservice is een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds. BPF Foodservice voert nu een geïndexeerde middelloonregeling uit voor de deelnemers die onder de werkingssfeer vallen. De sociale partners willen ook onder het nieuwe pensioenstelsel een verplichte pensioenregeling blijven aanbieden die aansluit bij de wensen van de deelnemers in de branche. Sociale partners hebben voor de nieuwe solidaire pensioenregeling de volgende (uitgangspunten voor) ambitie gedefinieerd:

- De sociale partners wensen de ambitie vast te stellen inclusief AOW aangezien de AOW een belangrijk onderdeel is voor deelnemers met relatief lage pensioenen.
- De sociale partners wensen de ambitie als brutobedrag weer te geven aangezien de fiscale situatie per individu verschillend zal zijn.
- De sociale partners hanteren voor de ambitie een vervangingsratio als percentage van het laatstverdiende salaris (eindloon op 68 jaar) als uitgangspunt voor hun doelstelling. Dit aangezien deelnemers naar verwachting hun inkomen na pensionering, zullen vergelijken met hun inkomen voor pensionering. Een gemiddeld salaris over de diensttijd, is vele malen minder intuïtief.
- Er wordt uitgegaan van 42 dienstjaren (tussen 23-65) bij een gemiddeld inkomen en een fulltime dienstverband. Dit is een prudent uitgangspunt aangezien de pensioenleeftijd in de branche iets hoger ligt en de deelnemers starten op hun twintigste.
- De ambitie moet minimaal boven de 50% zijn. Sociale partners zijn uitgekomen op 60-65% kans dat de ambitie van 60% vervangingsratio gehaald wordt.

Belangrijkste uitgangspunten nieuwe pensioenregeling:

- Op grond van de CAO Groothandel in Levensmiddelen heeft Bpf Foodservice de opdracht om binnen de totale premie van 25,7% van de pensioengrondslagsom een pensioenregeling uit te voeren. De premieverdeling bedraagt 1/3 voor de werknemer en 2/3 voor de werkgever.
- Het pensioenfonds heeft ten doel, overeenkomstig de bepalingen van de statuten en de pensioenreglementen, werknemers en gewezen werknemers in de foodservice en groothandel in levensmiddelen, alsmede de na te laten betrekkingen van de werknemers en de overige belanghebbenden, te beschermen tegen geldelijke gevolgen van ouderdom en overlijden.
- Het pensioenfonds stelt zich tot doel om één geharmoniseerde pensioenregeling uit te voeren die past binnen de fiscale kaders en voldoet aan overige wet- en regelgeving.
- De nieuwe pensioenregeling streeft naar transparantie en begrijpelijke communicatie naar alle deelnemers en werkgevers toe. Het doel is en blijft om binnen de (financiële) mogelijkheden een zo goed mogelijk pensioen voor de deelnemers te realiseren.
- Sociale partners wensen de pensioengerechtigden te beschermen tegen een daling van de ingegane (nominale) uitkering.
- De nieuwe pensioenregeling moet goed uitvoerbaar en uitlegbaar zijn aan de deelnemer.
- Complexiteit in de regeling dient zoveel als mogelijk vermeden te worden.
- Ingegane uitkeringen ontwikkelen zich in de nieuwe pensioenregeling op basis van beleggingsresultaten en het beleid van het pensioenfonds. Sociale partners vinden het belangrijk dat tegenvallers zo veel als mogelijk worden opgevangen, zodat uitkeringen van jaar tot jaar niet lager worden.

Beleidsuitgangspunten:

- Bij de doelstelling om een zo goed mogelijk pensioen te realiseren zal rekening worden gehouden met de mate van risico die deelnemers kunnen en willen lopen (de risicohouding).
- De risicohouding wordt leeftijdsafhankelijk vastgesteld rekening houdend met de risicovoorkeuren van de deelnemers in het fonds, op basis daarvan zal per leeftijd(cohort) een passend beleggingsrisico worden vastgesteld.
- Bij aanvang van de opbouwfase is het beleid gericht op het behalen van rendement, om een zo goed mogelijk pensioenniveau te realiseren. Aan het eind van de opbouwfase wordt beleggingsrisico afgebouwd om meer zekerheid te bieden over de hoogte van de te verwachten pensioenuitkering.
- Gezien de lage risicobereidheid- en draagvlak van pensioengerechtigden zal de uitkeringsfase gericht zijn op een stabiele ontwikkeling van de pensioenuitkeringen. De pensioenuitkeringen zijn niet gegarandeerd en kunnen jaarlijks worden aangepast. Het fonds streeft naar (gedeeltelijk) koopkrachtbehoud vanuit beleggingsrendement. Aanvullend streeft het fonds ernaar om verlaging van de pensioenuitkeringen zoveel als mogelijk te voorkomen door gebruik te maken van onderlinge solidariteit.

3.3 Afstemming fondsorganen en sleutelfunctiehouders

Het Verantwoordingsorgaan en de Raad van Toezicht zijn op regelmatige wijze op de hoogte gehouden over de voortgang rondom de keuzes t.b.v. het transitieplan in de diverse kennissessies die er gehouden zijn. Tevens hebben beide organen eerdere versies van het transitieplan ontvangen. Op 25 april 2024 is voor beide organen nog een sessie gehouden waarin de door het bestuur en sociale partners gemaakte keuzes nogmaals toegelicht zijn.

Met de sleutelfunctiehouders is er maandelijks overleg. In deze overleggen is ook de status van het transitieplan besproken en zijn eerdere versies van het transitieplan gedeeld ter informatie. De sleutelfunctiehouders hebben aangegeven geen formele rol te spelen bij de totstandkoming van het transitieplan aangezien dit aan sociale partners is. De sleutelfunctiehouder actuariael voert vanuit zijn rol wel plausibiliteitscontroles op de transitie-effecten uit om zo de gemaakte berekeningen zoals opgenomen in het transitieplan te toetsen. De Sleutelfunctiehouder Actuarieel heeft geconstateerd dat:

- De “vorm” van de Netto profijt uitkomsten tussen WTW en Triple A zijn overeenkomstig; en

- De absolute/relatieve verschillen zijn (heel) beperkt, met uitzondering van jonge gewezen deelnemers;

Op basis van onze controleberekeningen lijken de Netto profijtberekeningen van WTW plausibel en toepasbaar bij verdere besluitvorming en inrichting van de nieuwe pensioenregeling onder WTP.

Zowel de Raad van Toezicht als Verantwoordingsorgaan hebben o.b.v. het concept transitieplan een opmerking gemaakt over de evenwichtigheid van de voorrangsregels. Deze opmerking betrof de evenwichtigheid voor de gewezen deelnemers, en was gebaseerd op de relatief hoge dekkingsgraad waarop initieel gestart zou worden met toekennen van vermogen aan persoonlijke pensioenkapitalen. Naar aanleiding van deze opmerking zijn de voorrangsregels aangepast, waarna de fondsorganen hebben aangegeven zich hierin (geïsoleerd) te kunnen vinden.

3.4 Beoordeling evenwichtigheid transitieplan

Het bestuur van Bpf Foodservice heeft de berekeningsuitkomsten onderliggend aan het transitieplan in de bestuursvergadering van april en mei 2024 besproken met haar actuariael adviseur Willis Towers Watson, door wie de berekeningen ook zijn uitgevoerd. Bij de beoordeling op evenwichtigheid van de berekeningsuitkomsten is hierbij ook een koppeling gemaakt met het evenwichtigheidskader, zoals door het bestuur vastgesteld tijdens de beleidsdag van 5 juli 2023.

Bij de beoordeling op evenwichtigheid is door het bestuur van Bpf Foodservice zowel gekeken naar de uitkomsten in termen van (verandering in) verwachte pensioenbedragen, als in termen van (verandering in) netto profijt. Het bestuur heeft de uitkomsten in termen van (verandering in) verwachte pensioenbedragen zwaarder laten meewegen dat de uitkomsten in termen van (verandering in) netto profijt, omdat 'pensioenbedragen' de uitkomsten zijn zoals de deelnemers die uiteindelijk ervaren. Een verandering in netto profijt, wat een maatstaf voor herverdeling betreft, kan daarnaast ook veroorzaakt worden doordat een herverdelend effect in de huidige pensioenregeling c.q. het Financieel Toetsingskader komt te vervallen. Per definitie leidt dit dan voor een groep deelnemers tot een negatieve verandering in netto profijt en voor een andere groep deelnemers tot een positieve verandering in netto profijt. Echter, het herverdelend effect wordt in een dergelijke situatie verkleind, wat als 'eerlijker' kan worden uitgelegd.

Het bestuur van Bpf Foodservice heeft in de bestuursvergadering van 19 oktober 2023 geconcludeerd dat de getoonde berekeningsuitkomsten, met de aanvullende toelichting zoals gegeven door Willis Towers Watson, naar zijn mening als evenwichtig kunnen worden beschouwd:

- Voor actieve deelnemers en pensioengerechtigden zijn de effecten in termen van verandering in netto profijt beperkt negatief resp. positief. Voor actieve deelnemers wordt dit verklaard doordat bij invaren een relatief groot deel van het dekkingsgraadsurplus wordt ingezet voor de vulling van de solidariteitsreserve en toebedeling aan de individuele kapitalen. Dit sluit aan bij de gekozen doelstellingen voor de transitie zoals geformuleerd in het transitieplan. Daarnaast heeft het bestuur geconcludeerd dat de effecten van afschaffen doorsneesystematiek en het compenseren van achteruitgang door afschaffing doorsneesystematiek elkaar grotendeels opheffen. Daaruit kan geconcludeerd worden dat de werking van de compensatiemethode aansluit bij wat hiermee beoogd werd. Voor pensioengerechtigden is, ook in een slecht weer scenario, de verandering van netto profijt (beperkt) positief, waaruit geconcludeerd kan worden dat de werking van de solidariteitsreserve eveneens aansluit bij wat met de solidariteitsreserve beoogd werd.
- Voor gewezen deelnemers, en dan met name de jongeren, wordt een relatief forse achteruitgang in netto profijt waargenomen. Dit wordt echter verklaard doordat in de huidige pensioenregeling deze groep in grote mate voordeel heeft van een bij oplopende rente oplopende premiedekkingsgraad. In de scenarioset neemt de rente bij een paar scenario's op lange termijn fors toe (tot ongeveer 6% à 7%) en daarmee de premie-dekkingsgraad (tot ongeveer 250% à 300%). In deze situaties is er sprake van een forse herverdeling van actieve deelnemers naar gewezen deelnemers. In de nieuwe pensioenregeling komt deze herverdeling per definitie te vervallen. Per saldo resulteert een achteruitgang in netto profijt. Omdat dit door de

inrichting van de huidige regeling wordt veroorzaakt, is dit voor het bestuur van Bpf Foodservice geen reden om de nieuwe regeling als onevenwichtig te beschouwen. Het bestuur heeft er ook bewust voor gekozen om het huidig premiebeleid in de modellering op dit punt niet aan te passen (bijvoorbeeld bijsturing van het premieniveau bij bepaalde dekkingsgraadgrenzen), omdat dit geen bestaand beleid is en daarmee een aanpassing zou betreffen omwille van de modeluitkomsten. In de huidige premiestelling wordt jaarlijks met sociale partners naar de evenwichtigheid van premie- en pensioenopbouw gekeken. Indien deze evenwichtigheid structureel onder grote druk komt te staan, gaan fondsbestuur en sociale partners met elkaar hierover in gesprek. De relatief forse (negatieve) verandering in netto profijt wordt verklaard door incompleetheit van het huidige contract (FTK).

- De 'verschuiving' in berekeningsuitkomsten bij een hogere of lagere dekkingsgraad, dan wel een hogere of lagere aanvangsrente, worden door het bestuur van Bpf Foodservice als 'verklaarbaar door gewijzigde economische omstandigheden' beschouwd en daarmee evenwichtig. Wel heeft het bestuur geconstateerd dat bij een 20%-punt afname van de dekkingsgraad bij invaren (van basisscenario 120,6% naar 100,6%) de doelstellingen van de transitie niet meer in voldoende mate kunnen worden gerealiseerd. Voor bijna alle groepen deelnemers is de verandering in netto profijt negatief. Er dient bij invaren een afslag op de individuele kapitalen plaats te vinden (er is onvoldoende budget voor de verplichte buffers van minimaal vereist eigen vermogen en operationele reserve), er is geen vermogen beschikbaar voor een initiële vulling van de solidariteitsreserve en er is ook geen vermogen beschikbaar voor compensatie afschaffing doorsneesystematiek.

3.5 Uitvoerbaarheid transitieplan

Het transitieplan van sociale partners bevat de wijze hoe zij invulling wensen te geven aan enerzijds de pensioenregeling vanaf 1 april 2027 (nieuwe pensioenopbouw) en anderzijds aan de compensatie van de afschaffing doorsneesystematiek.

Wat betreft de nieuwe pensioenregeling (een beschikbare premiereregeling met een voor alle deelnemers gelijk premiepercentage) heeft het bestuur van Bpf Foodservice geconcludeerd dat de invulling hiervan, waaronder ook de regeling voor het partnerpensioen, voldoet aan het wettelijk kader zoals dat geldt onder de Wet Toekomst Pensioenen. Dat is voor het bestuur uiteraard een noodzakelijke voorwaarde. Daarnaast heeft het bestuur van Bpf Foodservice bij haar pensioenuitvoeringsorganisatie (AZL) getoetst of zij deze regeling in uitvoering kan nemen. De keuzes die door sociale partners gemaakt zijn vallen binnen het productmodel van AZL en gezamenlijk met AZL is de pensioennavigator doorlopen om de keuzes gezamenlijk te doorlopen en te bespreken. In hoofdstuk 4 komt de uitvoerbaarheid van de regeling uitgebreid aan bod. Ook dit is voor het bestuur een noodzakelijke voorwaarde om de pensioenregeling en de compensatieregeling in uitvoering te nemen.

3.6 Toets op conformiteit van het transitieplan met wettelijke voorschriften

In het transitieplan leggen sociale partners de keuzes, overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de wijziging van de pensioenovereenkomst en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten schriftelijk vast, alsmede de verantwoording waarom er sprake is van een evenwichtige transitie. In artikel 150d, eerste lid Pensioenwet (Pw) en nader uitgewerkt in artikel 44 Besluit uitvoering Wvb is voorgeschreven dat in het transitieplan, in het kader van complete besluitvorming, in ieder geval de volgende vijf onderdelen zijn opgenomen:

- De doelstellingen van de transitie (pag. 15 transitieplan)
- De kwantitatieve maatstaven voor de beoordeling van de doelstellingen (waartoe in ieder geval netto profijt), en de uitkomsten daarvan die aanvaardbaar zijn (bijlage 2 transitieplan)
- Welke voorrangsregels gelden voor de doelstellingen en maatstaven bij de uitvoering van de opdracht (pag. 16 transitieplan)

- In hoeverre verschillende, positieve en negatieve, financiële en economische omstandigheden zijn verkend en in welke situaties de afgesproken doelstellingen, voorrangregels en maatstaven zonder meer gelden en geen nadere besluitvorming nodig is (bijlage 2 transitieplan)
- Het niveau van de dekkingsgraad vanaf wanneer de financiële positie van het pensioenfonds dusdanig is dat de gemaakte afspraken uit het transitieplan niet meer toereikend zijn, een onderbouwing van de berekening van deze dekkingsgraad, de alternatieve afspraken die van toepassing zijn indien het pensioenfonds een dergelijke dekkingsgraad heeft en, indien van toepassing, de procedure die voor deze situatie is afgesproken. (pag. 17 transitieplan)

Artikel 150d, tweede lid Pw, bepaalt vervolgens dat een transitieplan naast de ‘complete besluitvorming’ in ieder geval ook specifiek moet bevatten:

- Het karakter van de gewijzigde pensioenovereenkomst (pag. 6 transitieplan)
- De wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten
- De effecten van de wijziging van de pensioenovereenkomst en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten voor deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden berekend per leeftijdscohort (bijlage 2 transitieplan)
- De gemaakte afspraken over compensatie (pag. 23 en 24 transitieplan)
- Indien afspraken zijn gemaakt over compensatie in de vorm van het toekennen van extra pensioenaanspraken aan deelnemers, het financieringsplan voor deze compensatie waarbij inzichtelijk wordt gemaakt in welke mate elke bron zal worden ingezet (pag. 23 en 24 transitieplan)
- Voor zover van toepassing, de gemaakte afspraken over de initiële vulling van de solidariteitsreserve of risicodelingsreserve (pag. 7 transitieplan, bij Bpf Foodservice is sprake van een solidariteitsreserve)

Op basis van voortschrijdend inzicht en berichtgeving vanuit DNB is door sociale partners een addendum opgesteld over de bandbreedtes van de doelstellingen en gehanteerde maatstaven. Sociale partners hebben dit besproken in hun vergadering van 4 juni 2024 en in een call op 20 juni 2024. Sociale partners hebben dit addendum gedeeld met het bestuur.

Het bestuur van Bpf Foodservice heeft geconstateerd dat enerzijds alle genoemde onderdelen terugkomen in het transitieplan van sociale partners en anderzijds ook geconcludeerd dat de wijze waarop deze punten in het transitieplan aan bod komen strookt met het wettelijk vereiste.

3.7 Gemotiveerde toelichting of het pensioenfonds wel dan niet afwijkt van transitieplan

Het bestuur heeft het transitieplan met de daarin door sociale partners gemaakte keuzes, in de bestuursvergadering van 7 maart 2024 besproken. Het bestuur is van mening dat de gemaakte keuzes aansluiten bij het solidaire karakter van het pensioenfonds waarbij risico's waar mogelijk gedeeld worden. Het bestuur ziet het transitieplan als leidraad voor de verdere vormgeving van de regeling en vervolgkeuzes die door het bestuur gemaakt moeten worden.

Het bestuur van Bpf Foodservice heeft het transitieplan van sociale partners beoordeeld op uitlegbaarheid, evenwichtigheid, uitvoerbaarheid en conformiteit wetgeving. Het bestuur van Bpf Foodservice heeft geconcludeerd dat het transitieplan van sociale partners voldoet aan het wettelijk gestelde. Het bestuur van Bpf Foodservice is van mening dat de berekeningsuitkomsten, binnen de door sociale partners genoemde financiële en economische grenzen, evenwichtig is. Het bestuur heeft in aanvulling op de uitkomsten van sociale partners besloten om gebruik te maken van de discretionaire ruimte voor een verdere verbetering van de evenwichtigheid.

Daarnaast heeft het bestuur van Bpf Foodservice de uitvoering van de transitie en de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling bij AZL getoetst op uitvoerbaarheid middels het doorlopen van de pensioennavigator en het

productmodel van AZL. De gemaakte keuzes van de sociale partners lijkt op basis van de eerste analyses te passen binnen het productmodel van AZL. De uitwerking van de analyse uitvoerbaarheid regeling is terug te vinden in hoofdstuk 4.

In de opdrachtaanvaarding zal ook terugkoppeling worden gegeven over de uitvoerbaarheid van de regeling. Op basis van deze punten heeft het bestuur van Bpf Foodservice besloten om niet af te wijken van hetgeen in het transitieplan van sociale partners is opgenomen.

3.8 Financiële grenzen (dekkingsgraad) voorwaardelijk aan transitieplan

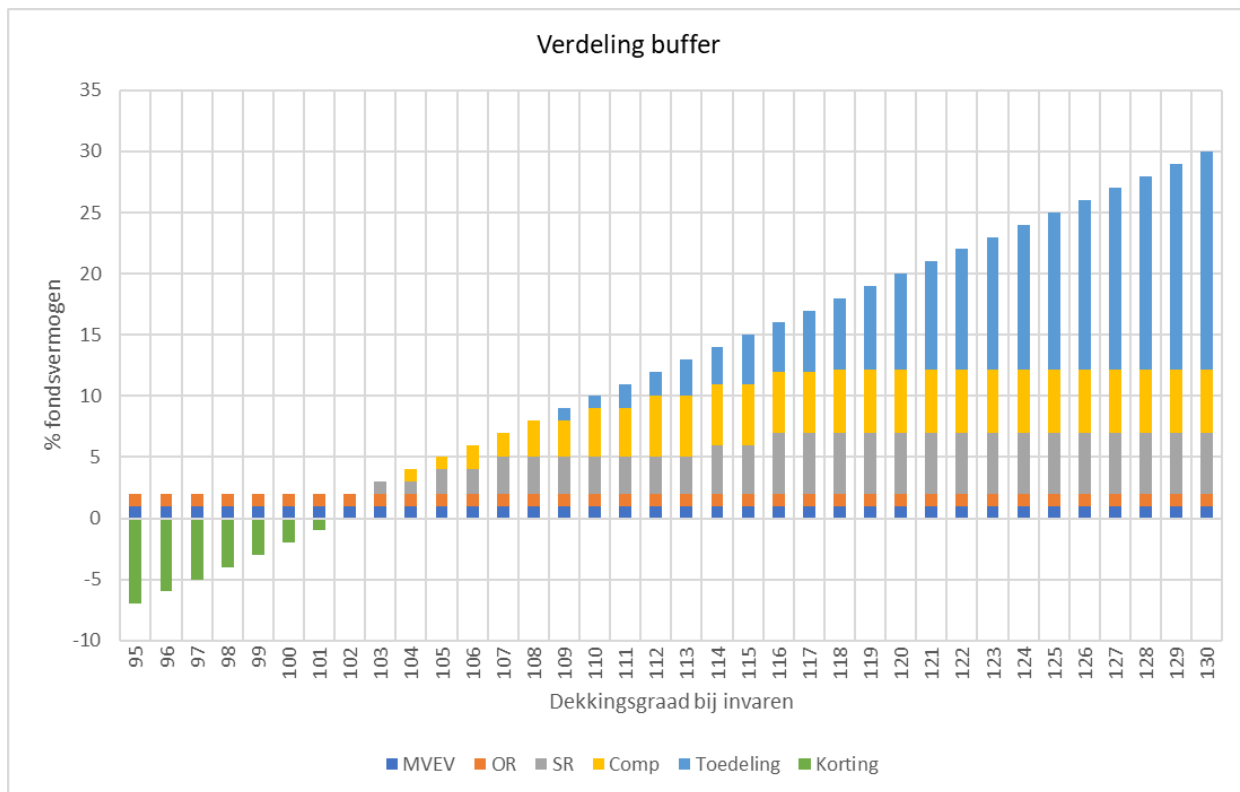
Het bestuur van Bpf Foodservice heeft samen met sociale partners voorrangsregels opgesteld om, op het moment van transitie naar de nieuwe pensioenregeling, het collectief pensioenvermogen te verdelen over de verplichte reserves, de optionele reserves en aan de individuele deelnemers (individuele pensioenvermogens). Deze voorrangsregels zijn mede gebaseerd op de doelstellingen van het fonds bij de transitie naar de nieuwe pensioenregeling. Op hoofdlijnen zijn de verdeelregels als weergegeven in navolgende tabel.

Doel	Bufferverdeling (% van TV)
Start vullen solidariteitsreserve	Vanaf een dekkingsgraad van >102%
Minimumwaarde solidariteitsreserve	0% (er wordt niet gekort voor de solidariteitsreserve)
Initiële vulling solidariteitsreserve	3% bij een dekkingsgraad van 107% 5% bij een dekkingsgraad van 116%
Beschikbaar vermogen voor compensatie	3% bij een dekkingsgraad van 108% 5% bij een dekkingsgraad van 112% 5,2% bij een dekkingsgraad van 118%
Toedeling naar persoonlijke pensioenvermogens	1% bij een dekkingsgraad van 109% 3% bij een dekkingsgraad van 113% 5% bij een dekkingsgraad van 118% of hoger ¹
Streefdekkingsgraad bij invaren	117%
Verdeling bij streefdekkingsgraad	1% MVEV 1% Operationele reserve 5% Solidariteitsreserve 5% Compensatie afschaffing doorsneesystematiek 5% Persoonlijke pensioenvermogens

Tabel 5 - Verdeelregels buffer

¹ Door renteveranderingen kunnen de compensatielasten als percentage van het fondsvermogen toenemen. Indien de lasten van de compensatie lager zijn dan het benodigde budget dan komt het restant ten goede van de persoonlijke pensioenvermogens.

Figuur 5 - Verdeling buffer bij dekkingsgraad



Op basis van deze tabel en in aansluiting op de berekeningen geldt op het moment van invaren dat:

- Bij een dekkingsgraad van 102% en lager er een 'korting' dient plaats te vinden op de individuele pensioenvermogens. Sociale partners hebben echter bij een dekkingsgraad van 104% of lager afgesproken het gesprek aan te willen gaan over het beschikbaar stellen van een aanvullende premie.
- Bij een dekkingsgraad van 107% de solidariteitsreserve initieel gevuld kan worden met 3%. Het bestuur en sociale partners hebben geconcludeerd dat, hoewel uit de ALM studie een voorkeur kwam voor het initieel vullen van de solidariteitsreserve met 5%, op basis van het uitkeringsvolume dat een initiële vulling van 3% van de solidariteitsreserve de eerste jaren al een goede mate van bescherming van de uitkeringen kan bieden. Er is dan tevens 2% uit het fondsvermogen beschikbaar voor compensatie afschaffing doorsneesystematiek.
- Bij een dekkingsgraad van 112% er 5% beschikbaar is voor compensatie afschaffing doorsneesystematiek, het niveau om een compensatie te bereiken die (minimaal) beoogd wordt. Er is dan tevens 3% beschikbaar voor de initiële vulling van de solidariteitsreserve en 2% voor verhoging van de individuele pensioenvermogens. Bij een dekkingsgraad van 117% is vanuit het fondsvermogen 5% beschikbaar voor de solidariteitsreserve, 5% voor compensatie afschaffing doorsneesystematiek en 5% voor verhoging van de individuele pensioenvermogens

Het bestuur van Bpf Foodservice heeft de ondergrens om te komen tot een evenwichtige transitie, waarbij alle doelstellingen in tenminste de beoogde mate worden bereikt, gesteld op 104%. Bij een dekkingsgraad op het transitiemoment gelijk aan of hoger dan 104% is het bestuur van Bpf Foodservice van mening dat hetgeen in het transitieplan van sociale partners is opgenomen onverkort tot uitvoering kan worden genomen. Bij een dekkingsgraad lager dan 104% zijn aanvullende afspraken van toepassing.

De hoogst verkende bovengrens die verkend is 129,5% dekkingsgraad. Als de dekkingsgraad hoger is dan dit verkende scenario dan zal het fonds opnieuw toetsen en indien noodzakelijk in overleg treden met sociale partners.

3.9 Afspraken en werkwijze financiële grenzen transitieplan

Gedurende de periode tot aan de transitie zal het bestuur monitoren of het nog binnen de kaders van de complete besluitvorming en de financiële grenzen van het transitieplan kan handelen. Als het bestuur in haar monitoring constateert dat het buiten de kaders van complete besluitvorming treedt, dan zal het bestuur actie ondernemen in overeenstemming met de afspraken van de complete besluitvorming. Dit kan een voorziene situatie zijn waarbij het bestuur en sociale partners op voorhand al hebben bepaald welke actie passend is, of het kan een onvoorziene omstandigheid zijn waarvoor alternatieve afspraken gelden.

Om vast te stellen of het pensioenfonds zich binnen of buiten de kaders van de complete besluitvorming bevindt zijn allereerst de verkende financiële en economische scenario's behulpzaam. Wanneer deze verkende scenario's niet meer representatief zijn voor de financieel-economische situatie die zich voordoet, zal het bestuur herberekening laten opstellen om zich te vergewissen dat het zich nog binnen de kaders van de complete besluitvorming bevindt (oftewel of in de niet verkende situatie de transitie-effecten binnen de opgestelde bandbreedtes blijven). Uit deze herberekening blijkt of het nodig is om bij te sturen of dat het invaarproces ongewijzigd kan worden voortgezet.

De volgende dekkingsgraden zijn t.b.v. monitoring van de invaarsituatie tot aan de transitiedatum gedefinieerd:

- 102% - In het transitieplan is vastgelegd dat "Mocht op het moment van invaren de dekkingsgraad 102% of lager zijn zullen sociale partners met het bestuur van het fonds bespreken of en op welke wijze het voorgenomen beleid nog kan worden uitgevoerd en/of dat aanpassing van het voorgenomen beleid noodzakelijk is."
- 104% - Bij een dekkingsgraad 104% en lager is er in het geheel geen vermogen beschikbaar voor compensatie. Als deze situatie zich voordoet, zullen sociale partners op dat moment bezien of compensatie gefinancierd kan worden vanuit aanvullende premie (zie transitieplan).
- 106% - Onder deze dekkingsgraad mag geen herverdeling van vermogen meer plaatsvinden. Dit betekent dat de delta-nettoprofit effecten van het cohort jonge gewezen deelnemers onder de ondergrens uitkomen. Dit heeft als resultaat dat de evenwichtigheid van de transitie in gevaar komt.
- 110% - Vanaf deze dekkingsgraad zijn sociale partners en bestuur van mening dat alle geformuleerde doelstellingen kunnen worden gerealiseerd worden en de transitie naar de nieuwe pensioenregeling als evenwichtig beschouwd kan worden. Dat houdt ook in dat onder deze dekkingsgraad dit niet meer op gaat en dat in overleg met sociale partners bezien moet worden. 110% is daarom ook de triggerwaarde t.b.v. de dekkingsgraadgrenzen van 106%, 104% en 102%. Als en zodra de dekkingsgraad 110% of lager is, zal de aandacht met name ook gaan naar de positie van het cohort jonge gewezen deelnemers (transitieplan).
- 117% - Deze dekkingsgraad is gedefinieerd als de invaardekkingsgraad. Bij deze dekkingsgraad wordt het aanwezige buffervermogen als volgt verdeeld: 2% eigen vermogen, 5% solidariteitsreserve, 5% compensatie afschaffing doorsneesystematiek en 5% toebedeling aan de pensioenkapitalen. Het bestuur is van mening dat dit de minimale dekkingsraad bij invaren moeten zijn, gezien de verdeling van de buffer. Het bestuur wenst hier niet onder te komen t.g.v. indexatieverlening.
- 129,7% - Dit is de hoogst verkende dekkingsgraad. Mocht de dekkingsgraad zich boven de 127% begeven, dan zal het bestuur een extra scenario met een nieuwe hoogst verkende dekkingsgraad van% verkennen en de evenwichtigheid van de transitie bij die dekkingsgraad nader onderzoeken. De aandacht zal hierbij met name uitgaan naar de delta-nettoprofit effecten van de cohorten oudere pensioengerechtigden en naar de gehanteerde spreidingstermijn.

De volgende rentestanden zijn gedefinieerd:

-100bp/+100bp – Dit zijn de grenzen van de verkende rentescenario's t.o.v. de rentestand op 31-12-2024. Indien en zolang de rentestand binnen deze grenzen blijven, wordt de transitie als evenwichtig ervaren.

De volgende triggers zijn gedefinieerd. Onder een trigger verstaat het bestuur een grens waarop het bestuur begint met handelen.

- 110% en 127% v.w.b. de laagst en hoogst verkende dekkingsraad.
- -75bp/+75bp v.w.b. de laagst en hoogst verkende rente.

Wanneer één of meerdere triggers in twee opeenvolgende rapportages geraakt worden, zal het bestuur onderzoeken op welke wijze de dekkingsgraad en/of de rente zich kan ontwikkelen en welke gevolgen dit mogelijk heeft voor de evenwichtigheid van de transitie en de effecten van de voorgenomen compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek.

Het monitoringsproces verloopt als volgt:

- Zowel de feitelijke dekkingsgraad als de rentestand wordt maandelijks, of indien noodzakelijk, zoveel vaker als nodig geacht wordt, gemonitord door de adviserend actuaire. De bronnen hiervoor zijn:
 - o Dekkingsgraadmonitor WTW
 - o Rapportage WTW
- Beide rapportages ontvangt het bestuur maandelijks, dan wel zoveel vaker als noodzakelijk geacht wordt.
- Als en zodra de adviserend actuaire vaststelt dat de feitelijke dekkingsgraad, dan wel de wijziging in de rente, één of meerdere triggers raakt, wordt onverwijld de stuurgroep NPS hiervan op de hoogte gesteld.
- De stuurgroep zal de nieuw ontstane situatie (laten) onderzoeken en op grond van de uitkomsten het bestuur hierover adviseren, waarbij de stuurgroep ondersteund wordt door de adviserend actuaire.
- De stuurgroep NPS bespreekt dit in de eerstvolgende vergadering. Mocht deze verder dan 4 weken in de toekomst liggen, dan zal de stuurgroep NPS op korte termijn een extra vergadering beleggen.
- Het bestuur bespreekt in de eerstvolgende bestuursvergadering het advies van de stuurgroep NPS. Indien noodzakelijk kan een bestuursvergadering op kortere termijn belegd worden.
- Het bestuur neemt een besluit t.a.v. eventuele maatregelen die genomen kunnen worden om de evenwichtigheid van de totale transitie te herstellen.
- Sociale partners zullen hier, waar nodig, bij betrokken worden.
- Dit (voorgenomen) besluit wordt onverwijld gedeeld met de overige stakeholders (Verantwoordingsorgaan, Raad van Toezicht, sleutelfunctiehouder actuariële functie, sleutelfunctiehouder risicobeheer en sleutelfunctiehouder interne audit) zodat iedereen zijn rol kan vervullen.

Einddatum handelingsperspectief monitoring:

- Het laatst mogelijke moment waarop nog aanpassingen in het beleid voorafgaand aan de transitie zouden kunnen plaatsvinden is maximaal 1 maand voor de transitiedatum. Dergelijke aanpassingen vinden plaats in overleg met de adviserend actuaire WTW en pensioenuitvoeringsorganisatie AZL. Mochten zich in de resterende tijd grote schokken voordoen dan treedt het bestuur in contact met DNB.

Hoofdstuk 4 - Risicoanalyses en beheersingsmaatregelen

4.1 Inleiding

Ten behoeve van zowel het implementatieplan als voor de eigenrisicobeoordeling is inzicht nodig in de risico's van het fonds vóór, tijdens en ná de transitie.

Inzicht in de risico's vóór transitie is onderdeel van het reeds bestaande integraal risicomanagement. Hierin zijn de risico's voor het fonds geïdentificeerd en geanalyseerd zowel vóór als ná beheersing. Op kwartaalbasis wordt hierover gerapporteerd. Hiermee is goed zicht op de risico's voor het fonds vóór de transitie.

Ook de ingeschatte risico's *tijdens* de transitie, de zogenaamde WTP project risico's, zijn op diezelfde wijze reeds onderdeel van het bestaande risicomanagement. In *paragraaf 4.4* worden op basis hiervan de belangrijkste risico's en de daarbij behorende conclusies vóór en tijdens de transitie beschreven.

Om inzicht te verkrijgen in de verwachte risico's voor het fonds *ná* de transitie is een uitgebreide risicoanalyse uitgevoerd. Gefaciliteerd vanuit de sleutelfunctiehouder Risicobeheer, heeft het bestuur een 'risk self assessment' (hierna: risicobeoordeling) uitgevoerd. Deze beoordeling is eerst op commissieniveau voorbereid. Hiermee wordt getracht een zo goed mogelijk beeld te krijgen van de risico's voor het fonds in de situatie ná de transitie. Dit beeld draagt bij aan het verder vormgeven van de noodzakelijke beheersmaatregelen al in de huidige fase vóór transitie. In *paragraaf 4.5* worden de uitkomsten van deze analyse beschreven.

4.2 Doorlopen proces

Om de risico's na transitie in kaart te brengen zijn de verschillende risico's, die zijn toebedeeld aan de commissies, opnieuw besproken met daarbij de vraag of de komst van de nieuwe pensioenregeling van invloed is op de reeds geïdentificeerde risico's voor transitie en/of er nieuwe risico's ontstaan. De door de commissies geïdentificeerde risico's vormen vervolgens de input voor de risicoanalyse die besproken is in het bestuur.

De risico's zijn ingedeeld naar categorieën die aansluiten bij de kernprocessen van het pensioenfonds. Allereerst wordt onderscheid gemaakt naar financieel risico (de actuariële risico's en beleggingsrisico's) en niet-financieel risico (gerelateerd aan het vermogensbeheerproces, pensioenbeheerproces, interne proces en strategisch). Voor zowel het vermogensbeheer, pensioenbeheer en het interne proces wordt daarbij nog verder onderscheid gemaakt naar risico's gerelateerd aan kwaliteit, continuïteit, IT en integriteit (zie Figuur 3). Onder het interne proces vallen verder nog de juridische risico's. En tot slot wordt bij strategisch risico onderscheid gemaakt naar draagvlak, afhankelijkheid, externe beeldvorming en verandervermogen (en ESG).

Figuur 6 - Indeling risico's Bpf Foodservice

Hoofdprocessen	Financiële risico's		Niet-financiële risico's			
	1. Actuariel	2. Beleggingen	3. Uitbesteding		4. Bestuurlijke processen	
Risico-categorieën	1.1 Waardering verplichtingen (TV, premie, verzekering)	2.1 Beleggingsbeleid	3.1 Vermogensbeheer	3.2 Pensioenbeheer	4.1 Intern (Bestuuren compliance)	4.2 Strategisch
	1.1 Langleven 1.2 Kortleven 1.3 Arbeidsongeschiktheid	2.1 Rente 2.2 Aandelen en vastgoed 2.3 Valuta 2.4 Grondstoffen 2.5 Krediet 2.6 (zie actuariel) 2.7 Liquiditeit 2.8 Concentratie 2.9 Operationeel 2.10 Actief beheer	3.1.1 Kwaliteit 3.1.2 Continuïteit 3.1.3 IT 3.1.4 Integriteit	3.2.1 Kwaliteit (2 subcategorieën) 3.2.2 Continuïteit 3.2.3 IT (4 subcategorieën) 3.2.4 Integriteit (6 subcategorieën)	4.1.1 Kwaliteit (4 subcategorieën) 4.1.2 Continuïteit (2 subcategorieën) 4.1.3 IT (3 subcategorieën) 4.1.4 Integriteit (8 subcategorieën) 4.1.5 Juridisch (4 subcategorieën)	4.2.1 Draagvlak 4.2.2 Afhankelijkheid 4.2.3 Beeldvorming extern 4.2.4 Verandervermogen 4.2.5 ESG
1e lijn	Bestuur (ondersteund door bestuurssecretaris en commissies)					
	BMC	BMC	BMC (mbt IT strategie)	PC / AIC / CC DUIT (mbt IT strategie)	DB / PC	DB / BMC (mbt ESG)
2e lijn	Sleutelfunctiehouder en -vervuller risicobeheer (ondersteund door KBG)					
	Sleutelfunctiehouder, vervuller actuariel	Rapporteur financieel (Caceis)	Rapporteur financieel (Caceis)			Compliance Officer (mbt integriteit)
3e lijn	Sleutelfunctiehouder interne audit					
	Vervuller interne audit					
	Intern toezicht (RvT) en verantwoordingsorgaan					
	Accountant en certificerend actuaire					
	Extern toezicht (DNB/AFM/AP)					

PC: pensioen- en communicatiecommissie
AIC: Aansluiting en incassocommissie
BMC: balansmanagementcommissie
CC: communicatiecommissie
DUIT: Datakwaliteit, Uitbesteding en IT
DB: dagelijks bestuur
KBG: Klankbordgroep risicobeheer

Risico's worden gedefinieerd als mogelijke gebeurtenissen die van invloed zijn op het realiseren van de missie, visie, strategie en doelstellingen van het fonds. Binnen de genoemde categorieën komen verschillende mogelijke gebeurtenissen tot uitdrukking. Alle niet-financiële risico categorieën worden op een vijfpuntsschaal ingeschat in termen van kans (1 is minimaal, 5 is maximaal) en impact (idem). Deze inschatting wordt gedaan voor het bruto risico (zonder beheersing) en voor het netto risico (na de getroffen beheersing). De risicohouding voor niet-financiële risico's bepaalt vervolgens of het inschatte risico acceptabel of toelaatbaar is of dat er aanvullende actie noodzakelijk is als het risico als zorgelijk of niet acceptabel wordt gekwalificeerd.

4.3 Monitoring en rapportage

De risicobeheerfunctie is verantwoordelijk voor het 'totaalbeeld' van de verschillende risico's waaraan het pensioenfonds is blootgesteld. Ter invulling van de monitoring door de risicobeheerfunctie is een proces ingericht dat leidt tot een rapportage aan het bestuur op kwartaalbasis. In deze kwartaalrapportage komt de werking van het risicomanagementproces tot uitdrukking.

Uitgangspunt voor de kwartaalrapportage zijn wijzigingen in risico's en beheersing gedurende het kwartaal. Dit is onder andere gebaseerd op de rapportages van uitbestedingspartners, het incidentenregister en de monitoring van de risico's en beheersmaatregelen vanuit de bestuurlijke commissies. Een en ander wordt beoordeeld en samengebracht in de tweedelijns kwartaalrapportage. Hiermee wordt inzicht gegeven in de wijzigingen en in de stand van de risico's waarbij gebeurtenissen worden geplaatst binnen het IRM raamwerk van het bestuur.

Tot slot komt de werking van het proces, naast het periodieke proces van de kwartaalrapportage, ook continu tot uitdrukking bij de bestuurlijke besluitvorming. Het wegen en beoordelen van risico's vanuit de eerste lijn vindt daar expliciet plaats. Een onafhankelijke risico-opinie hierbij vanuit de sleutelfunctie risico wordt als input voor de besluitvorming meegewogen.

4.4 Risico's voor en tijdens transitie

Inzicht in de risico's vóór transitie is onderdeel van het reeds bestaande integraal risicomanagement. Hierin zijn de risico's voor het fonds geïdentificeerd en geanalyseerd zowel vóór als ná beheersing van de risico's. Op kwartaalbasis wordt hierover gerapporteerd. De analyse is per risico-categorie vastgelegd in een risicokaart waarop de definitie, scenario's, risico-inschattingen, beheersing en motivatie is vastgelegd. Hiermee is goed zicht op de risico's voor het fonds vóór de WTP-transitie. Ook de ingeschatte risico's *tijdens* de transitie, de zogenaamde WTP project risico's, zijn op diezelfde wijze reeds onderdeel van het bestaande risicomanagement. In het reeds ingerichte integraal risicomanagement wordt onderscheid gemaakt naar financiële en niet-financiële risico's.

Financiële risico's (vóór transitie)

- Actuariële risico's: op grond van het vereist eigen vermogen (hierna: VEV) is het verzekeringstechnisch risico (het actuariële risico) niet het meest materiële risico voor het pensioenfonds.
- Beleggingsrisico: op grond van het vereist eigen vermogen is het zakelijke waarden risico (ofwel marktrisico, ofwel aandelen- en vastgoed risico) het meest materiële beleggingsrisico. Dit risico wordt bewust genomen om de toeslagambitie te kunnen realiseren. De belangrijkste financiële risico's zijn daarnaast het valuta-, rente- en kredietrisico.
- Solvabiliteitsrisico:
 - Korte termijn: op grond van de dekkingsgraad kwalificeert de financiële positie als 'acceptabel'. De nominale zekerheid is niet in gevaar (de dekkingsgraad ligt boven de vereiste dekkingsgraad), al kan naar verwachting geen volledige toeslag worden verleend. Op korte termijn uit het solvabiliteitsrisico zich hiermee in een toeslagambitie die onder druk staat.
 - Middellange termijn: er is geen sprake van een tekortsituatie en daarmee ook niet van een herstelplan. Voor de middellange termijn is de financiële positie acceptabel.
 - Zeer lange termijn: de uitkomsten van een haalbaarheidstoets geven enige informatie over het solvabiliteitsrisico voor de zeer lange termijn. In de meest recente haalbaarheidstoets van 2023 vallen de (lange termijn) risico's die (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden lopen met

betrekking tot hun pensioen binnen de in de risicohouding door het fonds gedefinieerde ondergrenzen.

Niet-financiële risico's (vóór en tijdens transitie)

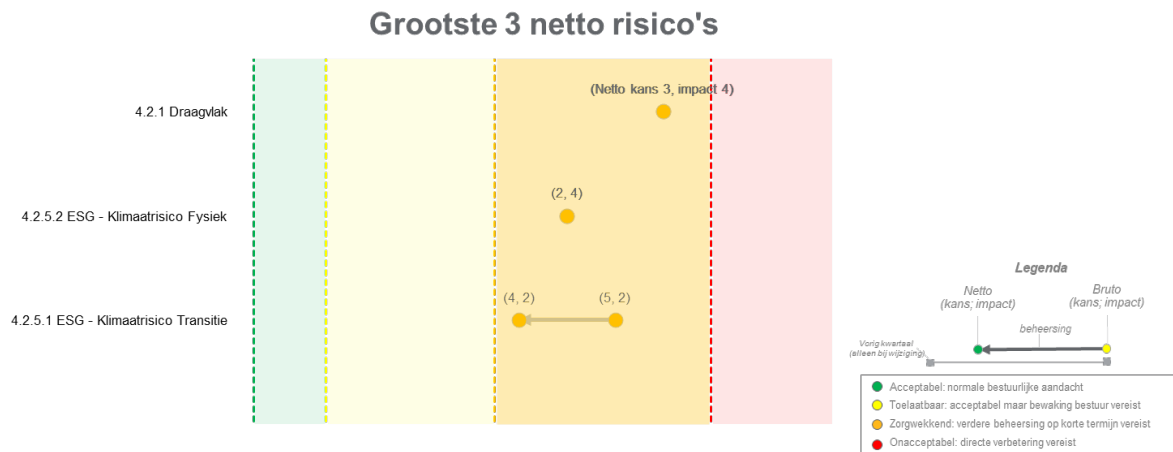
- Uit de kwartaalrapportage risicobeheer (Update Q3 2025) blijkt dat het pensioenfonds ten aanzien van niet-financiële risico's over het algemeen in control is: 52 van de 55 risico-categorieën kwalificeren als acceptabel of toelaatbaar. In navolgende weergave komen de overige 10 risico-categorieën tot uitdrukking die netto, dus na beheersing, op zorgwekkend of niet-acceptabel worden ingeschat. De nadere vastlegging van de analyse, inclusief de hierbij gehanteerde scenario's, is opgenomen in eerdergenoemde risicokaarten.
- Van deze 3 grootste netto risico's hebben betrekking op de situatie vóór transitie. Dit betreft:
 - het risico dat voortkomt uit onvoldoende draagvlak. Dat risico hangt onder meer samen met het lage representativiteitscijfer. Naast representativiteit maakt ook het vertrouwen van deelnemers deel uit van draagvlak. Het bestuur heeft als maatregel overleg met sociale partners waarbij expliciet wordt gesproken over mogelijkheden tot verhogen van de representativiteit waar werkgevers zich voor dienen in te zetten.
 - Risico's die samenhangen met klimaat, zowel fysiek als transitie. Beide risico's zijn het gevolg van een eerste hernieuwde inschatting en onderverdeling van ESG risico's zoals die is uitgevoerd in een zogenaamde materialiteitsanalyse. Acties voor het verder in beeld brengen en kwantificeren van deze risico's zijn in gang gezet. Een en ander kan in een later stadium ook leiden tot aanvullende maatregelen.
- Onder de risico's met betrekking tot de situatie tijdens transitie, de zogenaamde WTP projectrisico's bevinden zich eind Q3 2025, vlak voor het indienmoment van het invaardossier, geen risico's buiten de categorie toelaatbaar. Toelaatbaar wil niet zeggen dat het bestuur achterover leunt. Al deze risico's worden actief bewaakt maar er is geen aanvullende beheersing op korte termijn vereist. De ingezette beheersmaatregelen zijn afdoende. Gezien de omvang, de planning en de voortgang van het project worden deze WTP-projectrisico's regelmatig bijgesteld. Op kwartaalbasis doet de stuurgroep een voorstel voor actualisering van de risico's.

Uit de update Q3 rapportage van 2025 blijkt met betrekking tot de enkele belangrijkste WTP projectrisico's het volgende.

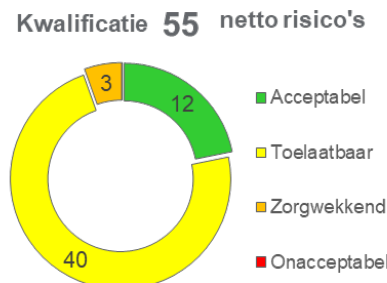
- Het risico met betrekking tot de uitvoerbaarheid van het pensioenbeheer wordt op toelaatbaar ingeschat. Om de overgang mogelijk te maken lopen er omvangrijke projecten bij de pensioenuitvoeringsorganisatie van het fonds om de WTP-regeling uit te kunnen gaan voeren. Bij dit risico wordt gekeken naar de complexiteit van de WTP-regeling (inclusief invaren en compensatie), capaciteit bij de pensioenuitvoeringsorganisatie om naast de 'run' ook de 'change' vorm te geven, datakwaliteit en IT-wijziging van het administratiesysteem. De vastlegging van de analyse, inclusief de scenario's waarin deze onderwerpen tot uitdrukking komen, is opgenomen in eerdergenoemde risicokaarten. Hierin zijn ook de belangrijkste beheersmaatregelen opgenomen zoals:
 - het overleg met sociale partners (om de complexiteit in de regeling te beperken),
 - het overleg met de pensioenuitvoeringsorganisatie (om denkbare problemen te kunnen toetsen en commitment te krijgen) de kennis en expertise van de PUO (opleiding in relatie tot WTP), testwerkzaamheden bij de PUO (inclusief ketentests) en een mogelijk fallback scenario, en
 - het datakwaliteitsbeleid en -onderzoek (om onjuistheden in data bij invaren te minimaliseren, op basis van de 6 fasen van het Kader Datakwaliteit), en
 - de transitie van pensioenfonds die eerder dan BPF Foodservice overgaan naar een WTP-regeling. Per 1 juli 2025 heeft de eerste transitie bij de PUO plaatsgevonden die op basis van de huidige inzichten succesvol is geweest.
- Het risico met betrekking tot besluitvorming wordt als toelaatbaar ingeschat. Het besluitvormingsproces zelf is gedegen verlopen. Dit is bevestigd in de positieve opinie van de sleutelfunctiehouder Interne Audit. De doorlooptijden van de besluitvorming hebben, in aanloop naar het moment van indienen invaardossier bij DNB, onder druk gestaan. Met name door de grote hoeveelheden werk en de noodzakelijke besluitvorming

die intern plaats diende te vinden in combinatie met wijzigende inzichten en vereisten vanuit de externe toezichthouder. Die wijzigende eisen hebben ook een aanzienlijk beslag op de capaciteit van de verschillende adviseurs gelegd waardoor tijdige besluitvorming onder druk heeft gestaan. Een beheersmaatregel hier is onder andere het naar achter schuiven van het indienmoment geweest. Het besluitvormingsproces is na het indienen van het invaardossier niet afgelopen en zal ook de komende tijd veel vragen van bestuur, ondersteuning en adviseurs.

*Figuur 7- Grootste 3 netto risico's
(Betreft alle risico's gekwalificeerd als zorgwekkend of onacceptabel)*



Figuur 8 - Kwalificatie van de netto-risico's



4.5 Risico's na transitie

Om verder inzicht te krijgen in de impact van de transitie naar een WTP-regeling heeft het bestuur, gefaciliteerd vanuit de sleutelfunctiehouder Risicobeheer, een 'risk self assessment' (hierna: risicobeoordeling) uitgevoerd. Hiermee wordt getracht een zo goed mogelijk beeld te krijgen van de risico's voor het fonds in de situatie ná de transitie. Dit beeld draagt bij aan het verder vormgeven van de aanwezige en aanvullend benodigde beheersmaatregelen al in de huidige fase vóór transitie.

De risicobeoordeling is vormgegeven door op commissieniveau de beoordeling voor te bereiden. Hierbij zijn de verwachte risico's beoordeeld, mede door te bepalen welke (materiële) wijzigingen van invloed zullen zijn op de bedrijfsvoering van het fonds. Per hoofdproces (financieel, pensioenbeheer, vermogensbeheer, intern en strategisch) volgt daaruit een inventarisatie van de materiële wijzigingen en gevolgen hiervan op de risico's en risicocategorieën van het fonds en de beheersing hiervan. Voor de gevolgen is daarbij gebruik gemaakt van eerdergenoemde risicokaarten waarin een uitgebreide vastlegging en uitwerking van de risicoanalyse van de

bestaande risicocategorieën is opgenomen. De voorbereiding op commissieniveau komt in dit document samen tot een integrale beoordeling door het bestuur.

4.5.1 Financieel

De financiële risico's voor het fonds betreffen enerzijds de actuariële risico's. Dit zijn risico's met betrekking tot de pensioenverplichting, te weten het langlevensrisico, het kortlevensrisico en het arbeidsongeschiktheidsrisico. Na de transitie naar een WTP-regeling is nog slechts in beperkte mate sprake van een pensioenverplichting omdat pensioenaanspraken worden vervangen door persoonlijke pensioenvermogens. Anderzijds betreffen de financiële risico's de beleggingsrisico's. Dit beleggingsrisico verschuift van fonds naar deelnemer. De financiële opzet van het fonds wijzigt daardoor aanzienlijk.

Als gevolg hiervan zal, in tegenstelling tot de situatie voor de transitie, niet langer sprake zijn van (monitoring van) een dekkingsgraad, een premiedekkingsgraad, toeslagverlening of een korte termijn risicohouding in termen van vereist eigen vermogen waarin de beleggingsrisico's zich vertalen naar een gewenste buffer om het risico op te kunnen vangen. Ook zal de lange termijn risicohouding zoals die jaarlijks in de haalbaarheidstoets wordt getoetst, worden vervangen. In verband met het verschuiven van de financiële risico's in de richting van de deelnemer dient de solidariteitsreserve om een deel van deze risico's te kunnen beheersen. Daarnaast komt de rendementsverdeling in de plaats van toeslagverlening. En tot slot wordt toetsing van de ambitie en het risico vormgegeven conform de nieuwe wettelijke eisen. Vanwege het verschuiven van risico naar de deelnemer wordt communicatie als belangrijk aandachtspunt gesignaleerd. De verdere invulling van de wijze waarop financiële risico's (van de deelnemer) inzichtelijk zullen worden gemaakt is benoemd als een vervolgstap.

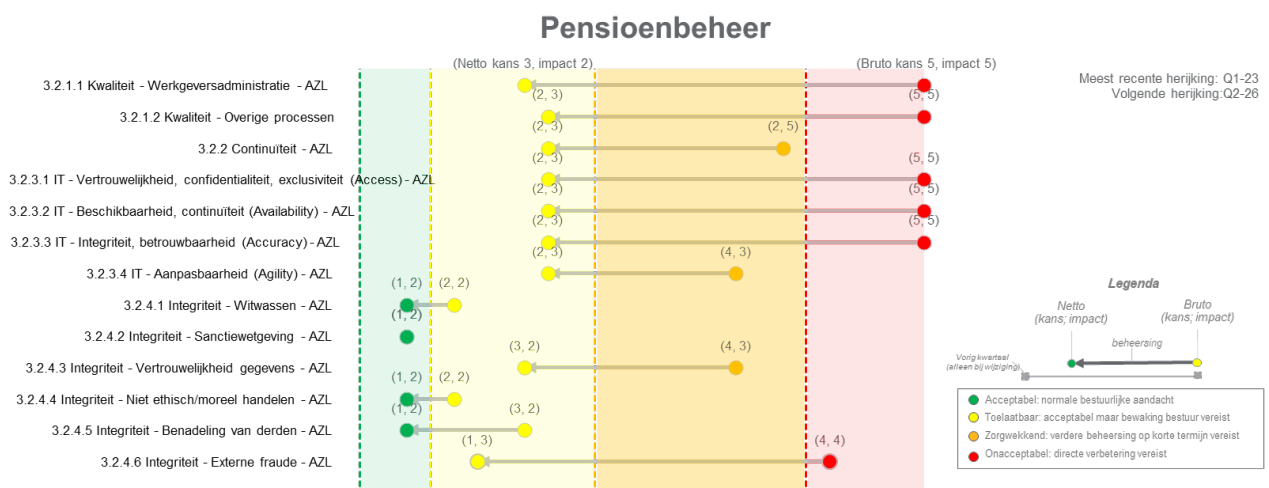
4.5.2 Niet-financieel

4.5.2.1 Pensioenbeheer

In de huidige situatie, nu in het FTK, onderscheiden we pensioenbeheer als één van de hoofdprocessen van het fonds. Het pensioenbeheer is het geheel aan onderliggende processen van premie-inning, werkgeversadministratie, deelnemersadministratie, financiële administratie, pensioenuitbetalingen en pensioencommunicatie. Onderdeel van het pensioenbeheer is tevens de IT die noodzakelijk is voor de uitvoering van deze processen.

De risico's die samenhangen met het pensioenbeheerproces zijn onderverdeeld naar de categorieën kwaliteit, continuïteit, IT en integriteit. Binnen deze categorieën wordt vervolgens nog onderscheid gemaakt naar enkele subcategorieën. In onderstaande weergave is een samenvatting opgenomen van de categorieën als ook de huidige risico-inschatting hiervan per Q3 2025 (dus vóór transitie).

Figuur 9 - Risico's Pensioenbeheer



4.5.2.2 Wijzigingen als gevolg van WTP

De volgende wijzigingen die van materiële invloed zijn op de processen binnen het pensioenbeheer, worden geïdentificeerd:

A. *De (aard van de) pensioenregeling verandert*

Dit gaat van een toegezegd pensioen naar een pensioenvermogen waarmee pensioen wordt ingekocht en waarbij beleggingsrisico deels wordt verschoven naar de deelnemer. Dit leidt onder meer tot een hogere frequentie van mutatieverwerking (bijvoorbeeld als gevolg van een maandelijkse premie-inleg) en van de premie-incasso. Deze veranderingen zijn van aanzienlijke invloed op vooral de deelnemersadministratie, financiële administratie en communicatie (zie hierna).

B. *Het belang van communicatie neemt toe*

De verandering naar een persoonlijk pensioenvermogen, en het daarmee deels verschuiven van het beleggingsrisico naar de deelnemer, leidt tot een toenemend belang van communicatie, mede als onderdeel van de zorgplicht van het pensioenfonds. Ook de verwachte frequentie waarmee deelnemers informatie zullen zoeken kan daarmee toenemen.

C. *Er ontstaat een directe koppeling tussen pensioen- en vermogensbeheer*

In de huidige situatie is sprake van een indirecte koppeling: de premie, zoals die onderdeel wordt van het vermogensbeheerproces, als ook het vermogen dat wordt onttrokken voor pensioenuitkeringen houden verband met de pensioenaanspraken zoals die onderdeel zijn van het pensioenbeheerproces. Het pensioenvermogen is gerelateerd aan de pensioenverplichting.

Na implementatie van de WTP-regeling is sprake van een veel meer directe koppeling tussen het pensioen- en vermogensbeheerproces. Rendementen die het resultaat zijn van het vermogensbeheerproces leiden direct, via een afgesproken verdeling hiervan, tot aanpassingen van de pensioenvermogens in het pensioenbeheerproces. De samenwerking tussen vermogensbeheerder, de custodian en de pensioenuitvoeringsorganisatie (PUO) zal veel meer op elkaar moeten worden afgestemd en er zullen afspraken moeten worden gemaakt over de processtappen en de timing hiervan.

D. *Het administratiesysteem is niet langer 'in house' en wel in de cloud*

Als onderdeel van de noodzakelijke aanpassingen van het administratiesysteem gaat de pensioenuitvoeringsorganisatie (PUO) gebruik maken van een systeem dat niet door de PUO wordt beheerd. Dit vergt aanpassing van de governance en van de cultuur bij de PUO (regie-organisatie). Bovendien zal de uitvoering hiermee verschuiven naar een Cloud-oplossing.

Met de voorziene wijzigingen blijft de *essentie* van het pensioenbeheerproces ná implementatie van het WTP ongewijzigd. Het pensioenbeheer bevat dezelfde onderliggende hoofdprocessen. Ook blijft het proces in beginsel aan dezelfde uitvoeringsorganisatie ter uitvoering uitbesteed. Wel leidt dit tot aanpassing van onderliggende processen of processtappen.

4.5.2.3 Uitkomsten van de risicobeoordeling

Aan de hand van genoemde wijzigingen hebben de pensioencommissie, aansluitings- en incassocommissie en commissie DUIT een analyse uitgevoerd van de verwachte impact op de risico's van het fonds met betrekking tot pensioenbeheer. De uitkomsten van deze analyse laten zich als volgt samenvatten.

4.5.2.4 Kwaliteit Pensioenbeheer (Categorie 3.2.1)

De inherente risico's (vóór beheersing) met betrekking tot de kwaliteit van het pensioenbeheer worden beïnvloed door bovengenoemde wijzigingen. De hoogte van dit inherente bruto risico wordt, zowel in termen van kans als impact, ongewijzigd op maximaal ingeschat. Ook ná implementatie van de WTP blijft

pensioenbeheer een kernproces van het fonds dat dusdanige complexiteit kent dat het risico zonder beheersing maximaal wordt geacht.

De belangrijkste beheersmaatregelen blijven:

- *Het uitbestedingsbeleid, datakwaliteits- en IT-beleid van het fonds*
In dit beleid zijn reeds de normen en uitgangspunten opgenomen die het bestuur stelt aan de PUO bij de uitvoering van het pensioenbeheer. Dit is ook van toepassing op eventuele onderuitbesteding door de PUO. In beginsel geeft de WTP vooralsnog alleen aanleiding tot aanpassing van het IT-beleid (zoals het aanpassen van de BIV-classificatie).
- *De uitbestedingsovereenkomst*
Hierin zijn de afspraken opgenomen over de wijze waarop de dienstverlening wordt uitgevoerd en de wijze waarop hierover wordt gerapporteerd. Alle 4 genoemde wijzigingen (A t/m D) kunnen aanleiding zijn voor herformulering of aanpassing van de afspraken. Zo zullen diverse service level afspraken aanpassing behoeven en zal op onderdelen een andere rapportagebehoefte ontstaan.
- *Het control framework van de pensioenuitvoeringsorganisatie*
Het ingerichte control framework bij de pensioenuitvoerder, inclusief de verschillende vormen van assurance hierbij, zal aangepast moeten worden op de wijziging van (de aard van) de pensioenregeling, op de koppeling met het vermogensbeheer en op de wijziging van het administratiesysteem. Daarbij zal het premie-incassoproces in kortere tijdslijnen en evt boeteclausules moeten gaan resulteren. Tot slot zal het proces van nieuwe aansluitingen kortere doorlooptijden moeten krijgen dan nu.
- *De ingerichte monitoring*
De bij het fonds ingerichte monitoring op de uitbestede werkzaamheden blijft een belangrijke beheersmaatregel. Dit betreft tevens de onderuitbestedingen die bijvoorbeeld onderdeel zijn van de assurance (ISAE3402) en de verplichting dat de PUO wijziging in onderuitbestedingen meldt en voorlegt bij het fonds. In beginsel geeft de WTP geen aanleiding tot aanpassing van de inrichting van deze monitoring (los van IT die in 3.2.3 aan de orde komt). Wel kan de WTP aanleiding zijn om de inhoud van de monitoring op onderdelen aan te passen of eventueel uit te breiden. Dit zal gedurende de transitie periode nog verdere invulling krijgen.

Hoewel er op dit moment een belangrijk deel van de beoogde wijzigingen en aanpassingen nog moeten worden bewerkstelligd, is op basis van de analyse de verwachting dat het resterende netto risico ná implementatie van de WTP op een vergelijkbaar toelaatbaar niveau zal blijven.

De wijzigingen A t/m D, zoals opgesomd in paragraaf 4.5.2.2, zullen dus weerslag krijgen in de onderliggende processen en zullen leiden tot aanpassingen van deze processen en van de beheersing. Naar verwachting leidt het niet tot een materieel hoger of lager risico.

4.5.2.5 Continuïteit Pensioenbeheer (Categorie 3.2.2)

Uit de analyse volgt dat de eerdergenoemde wijzigingen A t/m D niet direct van invloed zijn op het continuïteitsrisico met betrekking tot pensioenbeheer. Het toevoegen van een kritieke onderuitbesteding (Festina Finance) kan wel van invloed zijn op het continuïteitsrisico. Op dit moment wordt dit echter niet verwacht. De marktomstandigheden voor pensioenuitvoeringsorganisaties kunnen als gevolg van de WTP wel aanzienlijk anders worden. Deze marktomstandigheden kunnen wel degelijk van invloed zijn op het continuïteitsrisico voor het fonds. Dit is echter op dit moment nog onvoldoende te voorzien.

4.5.2.6 IT Pensioenbeheer (Categorie 3.2.3)

Op het gebied van IT heeft de wijziging van de aard van de pensioenregeling, als ook de keuze van de PUO om hieraan invulling te kunnen geven, aanzienlijke gevolgen. Voor de uitvoering van de WTP-regeling maakt de PUO gebruik van een nieuw pensioenadministratiesysteem (Festina Finance). Het nieuwe systeem wordt niet langer bij de PUO 'in house' beheerd en betreft een Cloud-oplossing. Daarnaast dient het huidige

pensioenadministratiesysteem (Compas) intact te blijven, voor de uitvoering van de administratie van TWK-mutaties (terugwerkend vóór de transitiedatum).

De inherente risico's (vóór beheersing) met betrekking tot de IT van het pensioenbeheer worden beïnvloed door bovengenoemde wijzigingen. De hoogte van dit inherente bruto risico blijft, zowel in termen van kans als impact, ook ná implementatie van de WTP ongewijzigd op maximaal ingeschat.

De belangrijkste maatregelen voor beheersing van het IT-risico bij pensioenbeheer zijn de eerder bij kwaliteit genoemde maatregelen:

- Het uitbestedingsbeleid, datakwaliteits- en IT-beleid van het fonds (inclusief de IT-risicoanalyse en de Cloud risicobeoordeling van de PUO)
- De uitbestedingsovereenkomst
- Het control framework van de PUO
- De ingerichte monitoring

Vertrouwelijkheid

Op het vlak van '*vertrouwelijkheid*' (confidentialiteit), één van de subcategorieën die het fonds binnen IT identificeert, wordt enige aanpassing van de bestaande portals verwacht.

AZL is voornemens om het principe 'digitaal tenzij' te hanteren en zet in op maximale inzet van de portals om deelnemers te bedienen. Momenteel verstuurt AZL de communicatie per post, het doel van de portals is om de verschuiving te realiseren van fysieke naar digitale communicatie. De portalen beogen om deelnemers op een gebruiksvriendelijke manier informatie te geven over hun pensioen en om flexibiliseringskeuzes te maken. Dit betreft naar verwachting echter geen materiële uitbreiding van de te delen informatie (in de huidige portals is reeds sprake van het delen van persoonlijke en financiële gegevens). De huidige beveiliging van de portals zal bovendien volstaan waardoor geen toename van het risico wordt verwacht.

Daarnaast geldt dat de aanpassing naar een Cloud-oplossing tot wijziging leidt. Uiteraard dient het control framework bij de PUO (en de leverancier van de Cloud-oplossing) hierop te worden ingericht. Dit zal vervolgens tevens weerslag moeten krijgen in de uitbestedingsovereenkomst en de bij het fonds ingerichte monitoring. De Cloud-oplossing leidt vervolgens na beheersing naar verwachting niet tot een hoger risico met betrekking tot vertrouwelijkheid. De Cloud-oplossing dient overigens wel gemeld te worden bij de toezichthouder (inclusief de daarbij behorende analyses).

Beschikbaarheid

Op het gebied van '*beschikbaarheid*' (continuïteit) wordt als gevolg van wijziging van de aard van de pensioenregeling een toename van de bruto impact ingeschat. Met name als gevolg van de directe koppeling die ontstaat tussen het vermogensbeheer en pensioenbeheer leidt het niet beschikbaar zijn van IT-onderdelen naar verwachting eerder tot impact en impact die daarbij mogelijk direct gekoppeld is aan deelnemers en hun persoonlijke pensioenvermogens. Dit risico wordt nader toegelicht als onderdeel van het vermogensbeheerproces.

De eisen aan de beschikbaarheid zullen verhoogd moeten worden ten opzichte van de huidige situatie. De schaalvoordelen en omvang van Festina Finance hebben daarbij naar verwachting een positief effect op de beschikbaarheid van de bedrijfsvoering. Ook als gevolg van de overgang naar een Cloud-oplossing wordt een (beperkte) afname van het beschikbaarheidsrisico verwacht. Het in de huidige oplossing bestaande geografische risico (de beperkte spreiding van de uitwijklocatie van de PUO) verdwijnt grotendeels bij een Cloud-oplossing. Per saldo wordt het netto risico niet hoger of lager ingeschat dan de huidige inschatting.

Integriteit (accuracy)

Op het gebied van 'IT integriteit' (betrouwbaarheid, met een sterke link met datakwaliteit) leidt de WTP regeling tot een beperking van de mogelijkheden tot eventuele correcties (in het FTK is met name meer ruimte zolang de aanspraak nog niet tot uitkering is gekomen. In de WTP-regeling zijn correcties direct van invloed op het persoonlijk pensioenvermogen). Het risico wordt echter beperkt door het correctiebeleid. Hiervan is reeds signaleerd dat dit beleid aangepast dient te worden op de WTP- regeling. Na aanpassing van dit beleid wordt geen verhoogd netto risico ingeschat.

De beheerste uitvoering van het Kader Datakwaliteit is daarnaast een belangrijke beheersmaatregel voor BPF Foodservice. Na de implementatie van de WTP-regeling dienen in de 'stay-clean'- fase de beheersmaatregelen ingericht te worden om de kwaliteit van de data te borgen.

Aanpasbaarheid

Tot slot is beoordeeld in hoeverre de 'aanpasbaarheid' (agility) van de IT wordt beïnvloed. Het niet langer 'in house' beheren van het systeem door de PUO vergt een aanpassing van de governance van en de cultuur bij onze PUO. Ook heeft het naar verwachting een verhoging van de kans bij dit risico tot gevolg. Hierbij is op dit moment door de PUO nog niet overeengekomen hoe groot de beschikbare gestelde 'verandercapaciteit' zal zijn en hoe die eruit komt te zien. De uitkomst hiervan kan in een later stadium nog leiden tot verhoging van het netto aanpasbaarheidsrisico.

Het uitfasen van het bestaande administratiesysteem zal naar verwachting juist een positief effect hebben op de aanpasbaarheid van de IT (het gebrek aan aanpasbaarheid is één van de overwegingen geweest om voor een nieuw systeem te kiezen). Per saldo wordt daardoor nu geen wijziging van de hoogte van het ingeschatte (bruto en netto) risico voorzien.

Ook op het vlak van IT dienen de wijzigingen op onderdelen dus nog weerslag te krijgen in de onderliggende processen en in aanpassingen van de processen en van de beheersing (met name in het control framework bij de PUO en de leverancier van de Cloud-oplossing), de uitbestedingsovereenkomst en de bij het fonds ingerichte monitoring). Maar ook bij IT is op basis van de analyse (voor vertrouwelijkheid, beschikbaarheid, integriteit en aanpasbaarheid) de verwachting dat het resterende netto risico ná implementatie van de WTP op een vergelijkbaar (toelaatbaar) niveau zal blijven.

4.5.2.7 Integriteit Pensioenbeheer (Categorie 3.2.4)

Op het gebied van integriteit² worden als gevolg van de implementatie van de WTP aanzienlijk minder wijzigingen voorzien. Uit de analyse komt voort dat alleen op het vlak van 'vertrouwelijkheid van data' (één van de subcategorieën die het fonds binnen integriteit heeft geïdentificeerd) enige impact wordt voorzien. Een consequentie van het toenemend belang van communicatie (wijziging 'B') zal zijn dat de portals die worden aangeboden om deelnemers inzicht te bieden in het pensioen mogelijk wijzigen. Bij het onderdeel IT vertrouwelijkheid is echter al geconcludeerd dat dit geen materiële uitbreiding van de te delen informatie betreft en dat de huidige beveiliging van de portals zal volstaan. Er wordt derhalve geen toename van het risico verwacht.

Tot slot zijn de aanzienlijke wijzigingen in de bedrijfsvoering binnen het pensioenbeheer wel aanleiding om als vervolgactie opnieuw stil te staan bij enkele integriteitsrisico's. De wijzigingen kunnen andere en nieuwe vormen van bijvoorbeeld mogelijke fraude tot gevolg hebben. In een later stadium kan een nieuwe analyse bijdragen aan nieuw inzicht en daarmee mogelijk betere beheersing.

4.6 Vermogensbeheer

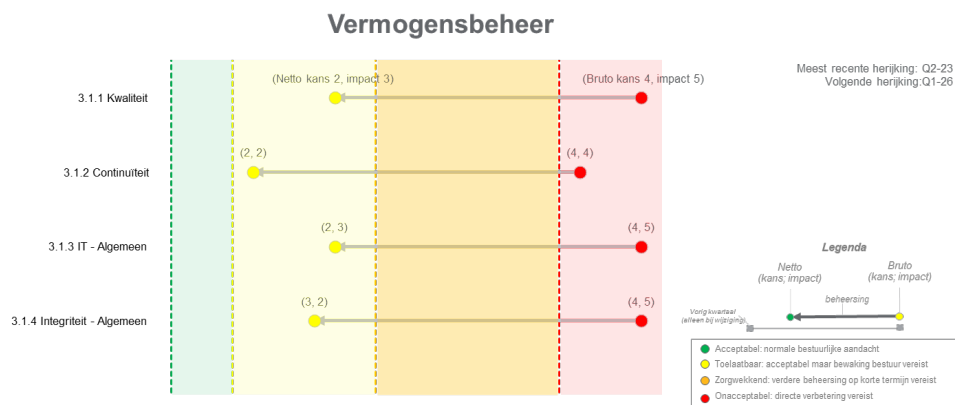
Het vermogensbeheer wordt naast pensioenbeheer onderscheiden als één van de hoofdprocessen van het fonds. Het vermogensbeheer betreft het geheel aan onderliggende processen van de afstemming van vermogen

² Integriteit betreft hier gedrag en het naleven van interne en externe normen en regels. Dit houdt dus geen (direct) verband met data-integriteit of IT

en verplichtingen, de vorming en uitvoering van beleggingsproces en de rol van diverse partijen (balansmanagementcommissie, vermogensbeheerders, beleggingsfondsen en custodian). Onderdeel hiervan is tevens de IT die noodzakelijk is voor de uitvoering.

Ook de niet-financiële risico's die samenhangen met het vermogensbeheerproces zijn, zoals ook bij het pensioenbeheerproces, onderverdeeld naar de categorieën kwaliteit, continuïteit, IT en integriteit. Daarnaast zijn de financiële risico's als onderdeel geplaatst bij het vermogensbeheer. Dit betreffen actuariële risico's en beleggingsrisico's. De financiële risico's wijzigen in de WTP-regeling aanzienlijk waarbij ondermeer een verschuiving plaatsvindt van risico meer direct naar de deelnemer. De gevolgen voor de financiële risico's worden in een separate paragraaf toegelicht.

In onderstaande weergave is een samenvatting opgenomen van de niet-financiële categorieën met betrekking tot vermogensbeheer als ook de huidige risico-inschatting hiervan per Q3 2025 (dus vóór transitie).



Figuur 10 - Risico's Vermogensbeheer

4.6.1 Wijzigingen als gevolg van WTP

In tegenstelling tot het pensioenbeheerproces worden er weinig wijzigingen geïdentificeerd die van materiële invloed zijn op het (niet-financiële) vermogensbeheerproces. Wel hebben eerder genoemde wijzigingen (zie paragraaf 4.5.2.2) A (de aard van de pensioenregeling verandert), B (het belang van communicatie neemt toe) en C (er ontstaat een directe koppeling tussen pensioen- en vermogensbeheer) tot gevolg dat de impact van meerdere van de risico's in het vermogensbeheerproces toeneemt. Dit komt in onderstaande ook tot uitdrukking.

Uitkomsten van de risicobeoordeling

Mede aan de hand van genoemde wijzigingen hebben de balansmanagementcommissie en commissie DUIT een analyse uitgevoerd van de verwachte invloed op de risico's van het fonds met betrekking tot vermogensbeheer.

4.6.2 Kwaliteit Vermogensbeheer (Categorie 3.1.1)

Met betrekking tot kwaliteit wordt voorzien dat de herbalancering van de portefeuille, met name herbalancering van de rente-afdekking zal wijzigen omdat deze niet zoals nu afhankelijk is van de pensioenverplichting. Het behalen van rendement zal directer, en daarmee naar verwachting vaker, tot herbalancering van de rente-afdekking gaan leiden. Het ingerichte proces voor herbalancering functioneert daarvoor naar behoren en behoeft daarop ook geen aanpassing. Deze hogere verwachte frequentie van herbalancering leidt daarom naar verwachting niet tot een toename van het netto risico.

Verder neemt met betrekking tot kwaliteit, specifiek in de vorm van de (performance)rapportages, de impact van het risico mogelijk toe mede als gevolg van het toenemend belang van communicatie en de directere koppeling met het pensioenbeheer (met andere woorden: onvoldoende kwaliteit van de

performancerapportage heeft iets meer impact in WTP dan in de huidige situatie). De huidige inschatting van het netto risico (zowel de kans als de impact) neemt naar verwachting als gevolg van de wisseling van de custodian eerst nog af (los van de WTP). De koppeling met het pensioenbeheer zal vervolgens in de risicoscenario's en de beheersmaatregelen expliciet tot uitdrukking worden gebracht. Als gevolg van de transitie naar de WTP regeling (specifiek de directere koppeling met pensioenbeheer) neemt vervolgens de netto impact van dit risico toe.

4.6.3 Continuïteit Vermogensbeheer (Categorie 3.1.2)

In het verlengde van het kwaliteitsrisico geldt ook voor continuïteit dat de vermogensbeheer-processen zelf niet materieel zullen wijzigen. Wel neemt de impact van het risico na transitie toe (als gevolg van de directere koppeling met het pensioenbeheer. Met andere woorden: discontinuïteit van de performancerapportage heeft iets meer impact in WTP dan in de huidige situatie). Naar aanleiding van deze toegenomen impact zal worden gezocht naar mogelijke verbeteringen in de beheersing van het risico. Vooralsnog komt een en ander echter tot uitdrukking in een hoger netto risico.

4.6.4 IT Vermogensbeheer (Categorie 3.1.3)

De IT met betrekking tot het vermogensbeheerproces behoeft in beginsel weinig aanpassing als gevolg van de WTP. Met betrekking tot 'vertrouwelijkheid' (confidentialiteit), 'integriteit' (betrouwbaarheid) en 'aanpasbaarheid' (agility) worden bruto en netto kans en impact niet anders ingeschat.

Wel dient het fonds ten aanzien van de directe koppeling tussen pensioen – en vermogensbeheer, afspraken te maken over de uniforme gegevensuitwisseling met de vermogensbeheerder. Het fonds zal hiervoor de SIVI-standaard van de Pensioenfederatie hanteren, die richtlijnen en technische specificaties voor gegevensuitwisseling bevat. De implementatie van de SIVI-standaard resulteert in een directe koppeling tussen pensioen- en vermogensbeheer. Bij deze afspraken zal tevens beheersing hiervan moeten worden ingericht.

Met betrekking tot 'beschikbaarheid' (continuïteit) geldt, zoals ook bij 3.1.1 Kwaliteit en 3.1.2 Continuïteit, dat de impact van niet beschikbaar zijn van de IT na de WTP-transitie toeneemt. De beheersing is echter dusdanig ingericht dat een beschikbaarheid van 99% wordt bereikt. De toename van de impact leidt daardoor per saldo niet tot een toename van het netto risico.

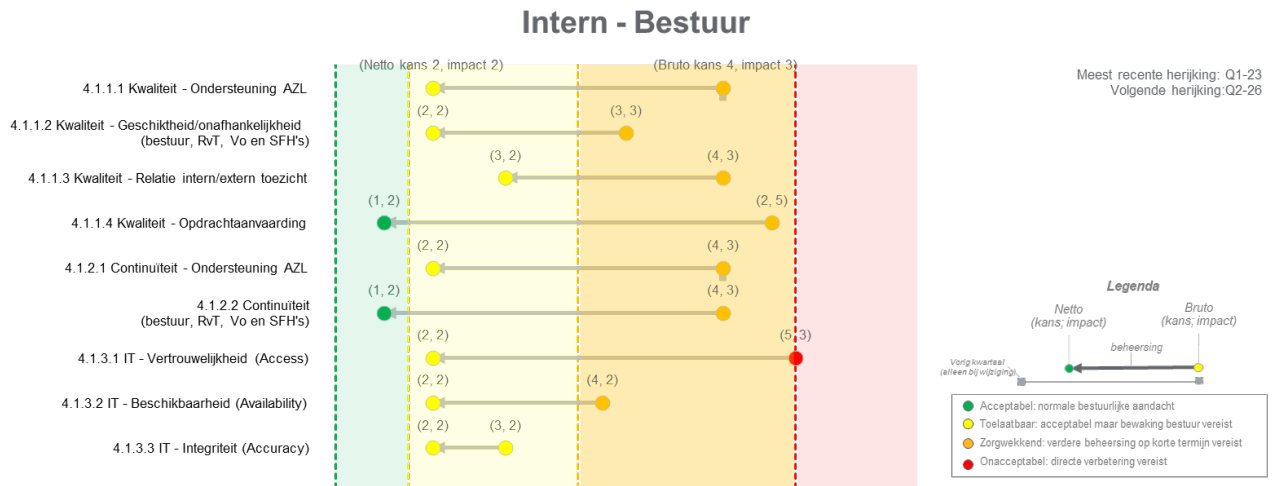
4.6.5 Integriteit Vermogensbeheer (Categorie 3.1.4)

Met betrekking tot integriteit binnen het vermogensbeheerproces worden geen wijzigingen van risico's of beheersmaatregelen voorzien.

4.7 Intern proces

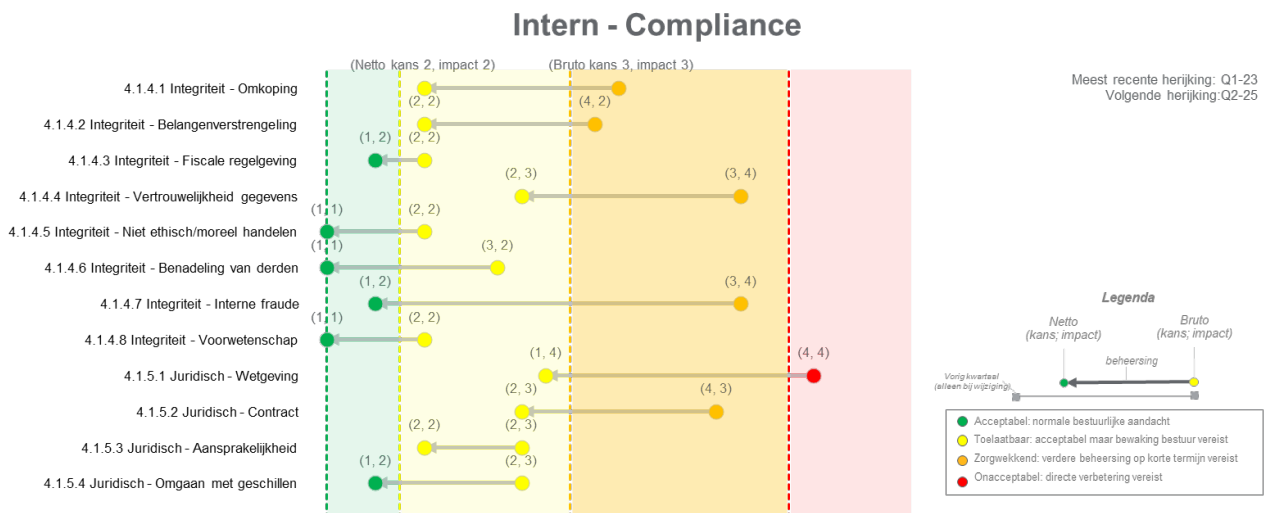
Naast pensioen- en vermogensbeheer wordt het interne proces als laatste van de hoofdprocessen van het fonds onderscheiden. Dit interne proces betreft het bestuur, de bestuursondersteuning en compliance.

Figuur 11 - Risico's intern proces - bestuur



In lijn met pensioen- en vermogensbeheer zijn ook de risico's die samenhangen met het interne proces onderverdeeld naar de categorieën kwaliteit (waaronder geschiktheid en onafhankelijkheid), continuïteit, IT en integriteit. In aanvulling wordt als onderdeel van compliance tevens juridisch risico onderscheiden. In bovenstaande en onderstaande weergave is een samenvatting opgenomen van de categorieën als ook de huidige risico-inschatting hiervan per Q3 2025 (dus vóór transitie).

Figuur 12 - Risico's intern proces - compliance



4.7.1 Wijzigingen als gevolg van WTP

In aanvulling op eerder in relatie tot het pensioenbeheer genoemde wijzigingen A t/m D (zie paragraaf 4.5.2.2) wordt nog de volgende wijziging geïdentificeerd die van materiële invloed is op de interne processen:

- E. *Toename noodzakelijk bestuurlijke tijdsbesteding, deskundigheid en intensiteit toezicht*
De noodzakelijk geachte bestuurlijke tijdsbesteding en deskundigheid wordt na transitie hoger ingeschat. Ook de intensiteit van het toezicht (in ieder geval van AFM) wordt structureel hoger verwacht. Beide zijn van invloed op kwaliteit en continuïteit (zie hierna).

Uitkomsten van de risicobeoordeling

Het dagelijks bestuur heeft een analyse uitgevoerd van de verwachte invloed op de risico's van het fonds met betrekking tot het interne proces.

4.7.2 Kwaliteit en continuïteit Intern proces (Categorie 4.1.1 en 4.1.2)

Na implementatie van de WTP is de verwachting dat met name de intensiteit van het (externe) toezicht structureel hoger ligt (wijziging E). Zaken zoals de vereiste externe accountantscontrole met betrekking tot het kader datakwaliteit en de toenemende rol van de AFM bij toeslagbesluiten worden gezien als signalen hiervoor. Daarnaast heeft de toename van de zorgplicht (wijziging B) invloed op de deskundigheidsbehoeften binnen bestuur (en ook de bestuursondersteuning).

Naar verwachting leidt dit tot een (beperkte) toename van de ingeschatte kans van het risico kwaliteit bestuur en overige fondsorganen (4.1.1.2). Mogelijk dat een en ander in de toekomst nog zal leiden tot uitbreiding of aanpassing van beheersmaatregelen (zoals geschiktheids- en/of opleidingsplan). Vooralsnog wordt dit echter nog niet voorzien en neemt daardoor het risico zowel bruto als netto in gelijke mate toe. Een toename van het risico met betrekking tot continuïteit kan hiervan tevens een gevolg zijn maar dit wordt vooralsnog nu niet voorzien.

Een specifieke subcategorie met betrekking tot bestuurlijke kwaliteit betreft opdrachtaanvaarding (4.1.1.4). Met betrekking tot deze risicocategorie is het resultaat van de analyse dat deze categorie op een later moment nogmaals zal worden heroverwogen. De wettelijke voorgeschreven jaarlijkse toetsing van de risicohouding en de 5-jaarlijkse uitvoering van een risicopreferentieonderzoek (en bijbehorende toetsing van ook de ambitie) zou een impact op deze risicocategorie kunnen hebben. Deze impact is op dit moment echter nog onvoldoende te overzien en leidt daarom nu op voorhand niet tot wijziging van het risico.

4.7.3 IT intern proces (Categorie 4.1.3)

IT binnen het interne proces betreft sec de bestuursomgeving (voornamelijk de digitale vergaderomgeving en de e-mail van het fonds). Deze risico's worden naar verwachting niet beïnvloed door de implementatie van de WTP.

4.7.4 Integriteit intern proces (Categorie 4.1.4)

Ook op het gebied van integriteit worden geen gevolgen voorzien voor de risico's van de transitie.

4.7.5 Juridische risico's (Categorie 4.1.5)

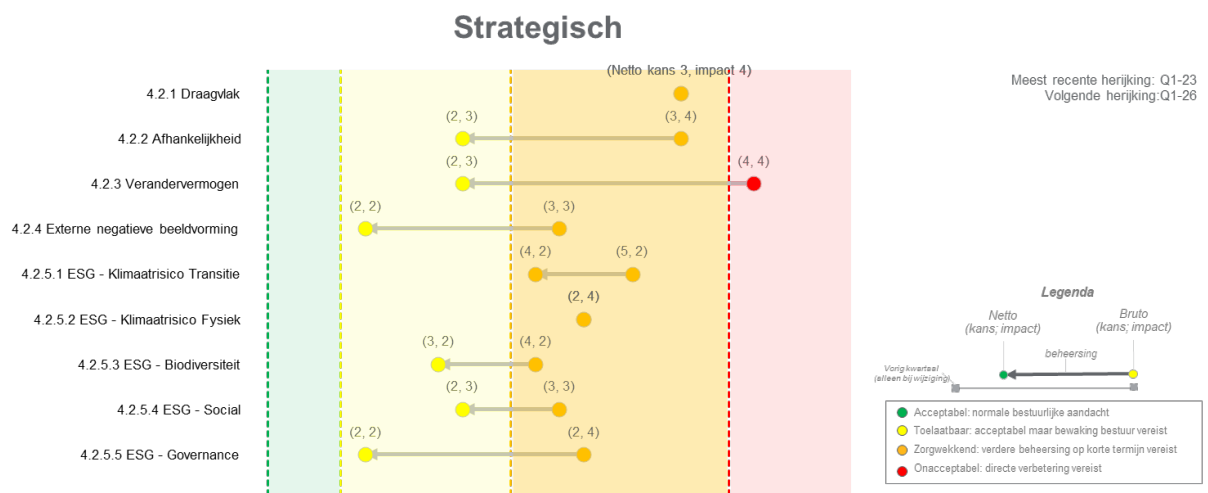
De voorziene toename van de zorgplicht en communicatie (wijziging B) heeft naar verwachting een verhoging van juridisch risico tot gevolg. Deze zorgplicht is onderdeel van de juridische risicocategorie wetgeving. Met name de aanpassingen in de communicatie (waaronder een deelnemersportal) beogen om dit risico verder te beheersen. Naar verwachting resulteert daardoor geen verhoogd netto risico m.b.t. wetgeving.

Wel wordt een toename verwacht van het juridische risico 'aansprakelijkheid' (4.1.5.3). Naast aanpassingen in de communicatie zal aansprakelijkheid ook consistent en op robuuste wijze deels worden afgedekt in overeenkomsten met (onder)uitbestedingspartners. De toename van het bruto risico wordt daarmee naar verwachting deels teruggebracht door aanvullende beheersing. Het ingeschatte netto risico is desondanks hoger dan in de huidige situatie.

4.7.6 Strategisch

Tot slot is de analyse gericht op de gevolgen voor de ingeschatte strategische risico's. Deze categorie wordt onderverdeeld naar draagvlak, afhankelijkheid, verandervermogen en externe negatieve beeldvorming en ESG. In onderstaande weergave is een samenvatting opgenomen van de categorieën als ook de huidige risico-inschatting hiervan per Q3 2025 (dus vóór transitie). Hierbij is op meerdere van de subcategorieën een wijziging voorzien.

Figuur 13 - Strategische risico's



Draagvlak (Categorie 4.2.1)

In de huidige situatie is risico als gevolg van onvoldoende draagvlak hoger dan wenselijk. De huidige representativiteit is nog voldoende maar het risico dat deze daalt kan zich voordoen. Er worden stappen ondernomen die er naar verwachting toe zullen leiden dat het risico afneemt. Naast representativiteit maakt ook het vertrouwen van deelnemers deel uit van draagvlak.

Echter, als gevolg van de wijziging van de aard van de pensioenregeling verschuift in de WTP-regeling het beleggingsrisico meer naar de deelnemer. Dit leidt mogelijk juist weer tot een afname van draagvlak (in de vorm van vertrouwen van de deelnemer). Zeker in geval van tegenvallers op financiële markten in de eerste periode na de transitie kan een negatieve impact op het draagvlak ontstaan. Per saldo wordt dit risico daardoor ook na implementatie van de WTP hoog ingeschat.

Afhankelijkheid (Categorie 4.2.2)

De afhankelijkheid van sociale partners, die in enige mate samenhangt met het draagvlak, blijft ook na WTP aanwezig. Deze risicocategorie kent ook een samenhang met de eerder toegelichte categorie opdracht aanvaarding. De noodzakelijke jaarlijkse toetsing aan de risicohouding en 5-jaarlijkse toetsing ook aan de ambitie zou in het WTP ook tot een verhoging van het afhankelijkheidsrisico kunnen leiden (in de vorm van een hogere bruto en netto kans). Een daadwerkelijke verhoging wordt op dit moment echter nog niet voorzien.

Verandervermogen (Categorie 4.2.3)

Na implementatie van de WTP wordt de noodzaak tot het beschikken over verandervermogen aanzienlijk lager ingeschat dan in de huidige situatie. Het binnen het bestuur en de organisatie aanwezige verandervermogen is op dit moment hoog. De kans op het risico van onvoldoende verandervermogen, zal daarmee naar verwachting lager zijn.

Externe negatieve beeldvorming (Categorie 4.2.4)

De fluctuaties in persoonlijke pensioenvermogens of het achterblijven bij de verwachtingen bij andere fondsen kan leiden tot aanhoudende negatieve berichtgeving. Dit kan ook zijn weerslag krijgen bij deelnemers van ons fonds. Hier is overigens in het huidige FTK ook sprake van. De aandacht voor communicatie en de middelen die daarvoor zullen worden ingezet leiden naar verwachting tot een vergelijkbaar risico.

ESG (Categorie 4.2.5)

In de ingeschatte risico's met betrekking tot ESG wordt geen wijziging voorzien als gevolg van de WTP.

4.8 Wijzigingen in de processen

In het kader van de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling zal de uitvoering van een aantal processen voor Bpf Foodservice en daarmee voor de werkgever en/of deelnemer veranderen. In de onderstaande tabel is een korte toelichting opgenomen van de wijzigingen op hoofdlijnen per proces.

Proces	Situatie oude regeling	Situatie nieuwe regeling
Boetes opleggen en innen	Momenteel worden er boetes opgelegd bij te laat betalen. Deze boete wordt in het begin van het volgende jaar eenmalig in rekening gebracht als voldaan wordt aan bepaalde voorwaarden.	Bij het niet correct, tijdig en volledig leveren door de werkgever zal een boete in rekening gebracht worden voor de terugwerkende kracht mutatie aangezien de deelnemer gecompenseerd moet worden voor gemist rendement ten laste van de operationele reserve. De boete komt ten gunste van de operationele reserve. De boete betreft een door het pensioenfonds vastgestelde rentepercentage over de verschuldigde premie.
Verwerken TWK mutaties	Momenteel vinden er terugwerkende kracht mutaties plaats. Dit betreffen zowel ondernemingen die met terugwerkende kracht worden aangesloten en als gevolg daarvan hun werknemers aanmelden als ook mutaties van reeds aangesloten ondernemingen die niet binnen 1 maand nadat de wijziging zich voordoet worden doorgegeven.	In de nieuw regeling vinden nog steeds TWK-mutaties plaats maar deze worden complexer om dat ze per individu moeten worden verrekend.
Gegevensuitwisseling tussen vermogensbeheerders en pensioenuitvoerder	AZL en de vermogensbeheerders functioneren in de huidige situatie voor uitkeringsregelingen veelal onafhankelijk van elkaar. Vermogen was niet toebedeeld, waardoor er geen expliciete relatie tussen beleggingsadministratie en pensioenadministratie bestond.	Premieregelingen vereisen een intensievere samenwerking. Leeftijdsafhankelijk beleggingsbeleid dwingt aansluiting tussen de beleggingsadministratie en pensioenadministratie af. Het volledige vermogen moet immers toegekend worden aan ofwel deelnemer danwel reserves/buffers. Ook de gegevensuitwisseling neemt toe. Behaalde rendementen en kapitalen dienen frequent gealloceerd te worden naar deelnemers (dan wel een solidariteitsreserve).

Proces	Situatie oude regeling	Situatie nieuwe regeling
Impact communicatie en portal	In de huidige situatie bestaat de website/portaal in feite uit 2 omgevingen. Een open fondsomgeving (https://www.bpffoodservice.nl/) en een gesloten 'Mijn omgeving' namelijk xn--mijnpensioencijfers-zb6k.nl voor deelnemers en mijnpensioenadministratie.nl voor werkgever'.	Dat wijzigt naar: 1 website: publieke website + inlog/ Mijn omgeving voor deelnemers + inlog/ Mijn omgeving voor werkgevers. Alles komt op https://www.bpffoodservice.nl/ Voor deelnemers is dan op https://www.bpffoodservice.nl/ de inlog voor deelnemers middels DigiD. Zo worden de publieke en de gesloten 'Mijn omgeving' 1 geheel. Voor werkgevers is er een apart gedeelte: https://www.bpffoodservice.nl/werkgevers waar de werkgever middels eHerkenning zal inloggen. Ook daar worden de publieke en gesloten website 1 geheel. De portalen zullen worden aangepast o.b.v. de nieuwe pensioenregeling en tevens zal het brievenboek waar nodig moeten worden herzien.

Tabel 6 - Wijzigingen processen

AZL zal voor de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling gebruik maken van een nieuwe IT-landschap: Life & Pensions en Sales Force. Op 1 juli 2025 is de eerste klant Stichting Pensioenfonds Openbare Bibliotheken gemigreerd met een solidaire premieregeling naar het nieuwe platform van AZL. In dit kader zijn alle processen opnieuw ingericht en beschreven. De functionele procesbeschrijvingen zijn opgesteld en hier zijn diverse disciplines bij betrokken geweest. Er is een procescatalogus met meer dan 200 unieke werkprocessen. Dit betreft een dynamisch document. Deze unieke werkprocessen zijn ondergebracht in 11 belangrijke bedrijfsprocessen. Deze staan hieronder genoemd (inclusief een korte toelichting):

Beleggen

Een nieuw bedrijfsproces ten opzichte van de huidige wereld omdat het beleggingsproces een prominente rol gaat spelen. Met dit bedrijfsproces worden de processen ondervangen die betrekking hebben op SPR en FPR op specifiek alleen op FPR.

Financieel management

Dit bedrijfsproces richt zich met name op de financiële werkzaamheden die voor een pensioenfonds worden uitgevoerd.

Werkgevers

Dit bedrijfsproces richt zich op de werkprocessen die gerelateerd zijn aan de werkgevers, denk hierbij aan het handhavingproces, UPA-proces en andere werkgever gerelateerde processen.

Innen

Binnen dit bedrijfsproces zijn de werkprocessen opgenomen die betrekking hebben op het geld dat een pensioenfonds dient te ontvangen. Dit naar aanleiding van bijvoorbeeld een verstuurde premienota, maar ook herverzekeringen, boetes en overdrachten naar een deurwaarder zijn hier als werkproces opgenomen.

Klant identiteitsbeheer en toegangsbeheer

Met dit bedrijfsproces wordt toegang verlenen op diverse portalen beschreven (diverse portalen: deelnemersportaal, werkgeversportaal en evt. toekomstig bestuurdersportaal).

Klantrelatie management

Informatie die het pensioenfonds ontvangt van of stuurt naar een deelnemer, werkgever of derde partij. Indien het pensioenfonds informatie ontvangt dan is vaak een administratieve actie nodig (denk aan bijvoorbeeld adreswijzigingen, wijzigen van communicatieprofielen, afhandelen klachten, incidenten, bezwaren vanuit werkgevers). Maar ook processen zoals bestuur advies, communicatieadvies en voorlichtingen waarbij de informerende actie vanuit AZL komt zijn in dit bedrijfsproces opgenomen.

Opbouwen

Binnen dit bedrijfsproces zijn de werkprocessen opgenomen die gevolgen (kunnen) hebben voor de daadwerkelijke pensioenopbouw. Voorbeelden hierbij zijn de werkgeversmutaties, waardeoverdrachten, arbeidsongeschiktheid, huwelijken, echtscheidingen.

Output management

Het opstellen en verstrekken van diverse rapportages, maar ook het zorgdragen voor het updaten van verschillende systemen (deelnemersportaal, mijnpensioenoverzicht.nl) en het verstrekken van het UPO vallen onder dit bedrijfsproces.

Product management

Implementaties, exits, reglementswijzigingen of overige (wettelijke) wijzigingen die op een pensioenfonds van toepassing kunnen zijn worden in dit bedrijfsproces vormgegeven.

Toekennen

Alle processen die te maken hebben met een ingang van een pensioen zijn in dit bedrijfsproces opgenomen. Als voorbeeld ingang ouderdomspensioen, overlijden, ingang nabestaandenpensioen.

Uitkeren

De processen die betrekking hebben op de betaling van de pensioenen zijn in dit bedrijfsproces opgenomen. Als voorbeeld berekenen en betalen van pensioenen, wijzigingen van rekeningnummer of loonheffingskortingen, maar ook het uitbetalen van waardeoverdrachten (vanuit zowel het proces opbouwen als ook vanuit het proces toekennen).

4.9 Wijziging van de beleggingsmix

Naast de wijzigingen op het gebied van pensioenbeheer zal ook de nieuwe beleggingsmix als onderdeel van de transitie moeten worden geïmplementeerd. De doelstelling is om de rebalancing zo dicht mogelijk op de transitiedatum te laten aansluiten. Bpf Foodservice streeft ernaar om de beoogde beleggingsmix binnen 2 weken na de transitiedatum te hebben geïmplementeerd, waarbij de aanpassing van de rentehedge een wat hogere prioriteit heeft, gezien de grotere delta met de huidige afdekking.

Het exacte plan van aanpak zal in 2025 verder worden uitgewerkt in samenwerking met Robeco. Een eerste concept versie van het vermogenstransitieplan is besproken in de bestuursvergadering van 9 oktober 2025. De transitie van de beleggingen zal naar verwachting binnen 2 weken plaatsvinden in meerdere stappen, om te grote transactiebedragen te voorkomen. Voor de illiquide beleggingen zullen commitments worden afgegeven voor vastgoed om de allocatie te verhogen en voor hypotheek zal een gedeeltelijk uittredingsverzoek worden afgegeven. Voor de timing van deze transacties is het pensioenfonds afhankelijk van de managers van de illiquide fondsen. Conform beleid zal het verschil tussen de strategische en feitelijke allocatie voor vastgoed en hypotheek worden gealloceerd naar respectievelijk aandelen en credits.

Belangrijk aandachtspunt hierbij is de onzekerheid omtrent de (timing van) waardering van illiquide beleggingscategorieën rondom het invaarmoment. In de beoogde opzet met de administrateur, kunnen voor illiquide beleggingen ook de actuele waardes worden gehanteerd.

4.10 Wijzigingen in de keten

De belangrijkste wijzigingen in de keten voor de nieuwe pensioenregeling betreffen de inrichting van het nieuwe administratiesysteem Life en Pensions en de toerekening van rendementen. Om dit te realiseren dient er een periodieke uitwisseling van informatie tussen AZL en de vermogensbeheerders. Bpf Foodservice is het Target Operating Model (TOM) aan het ontwikkelen en is de activiteiten en samenwerking tussen alle ketenpartners in de pensioen- en vermogensbeheerketen van het pensioenfonds aan het beschrijven. Het TOM legt de nadruk op de onderlinge afhankelijkheden en samenwerking tussen de partijen om de nieuwe SPR-pensioenregeling doelmatig te beheren en uit te voeren.

In het TOM worden de volgende ketenpartners onderkend:

Soort partij	Ketenpartner
Pensioenfonds	BPF Foodservice
Beleggingsadministrateur	Northern Trust Corporation (NT)
Custodian	Northern Trust Corporation (NT)
Fiduciair manager	Robeco. Wanneer een andere partij deze rol gaat vervullen of überhaupt een andere rolverdeling gaat gelden, dan wordt het TOM hierop aangepast.
Vermogensbeheerders	Robeco (LDI)
Huisbank pensioenfonds	ING Bank N.V. (ING)
Pensioenuitvoeringsorganisatie (PUO)	AZL N.V. (AZL)
Rapporteur DNB staten - beleggingsdata aan AZL	Northern Trust Corporation (NT)
Rapporteur DNB staten in totaal aan DNB	AZL N.V. (AZL)
Toezichthouder	De Nederlandsche Bank N.V. (DNB)

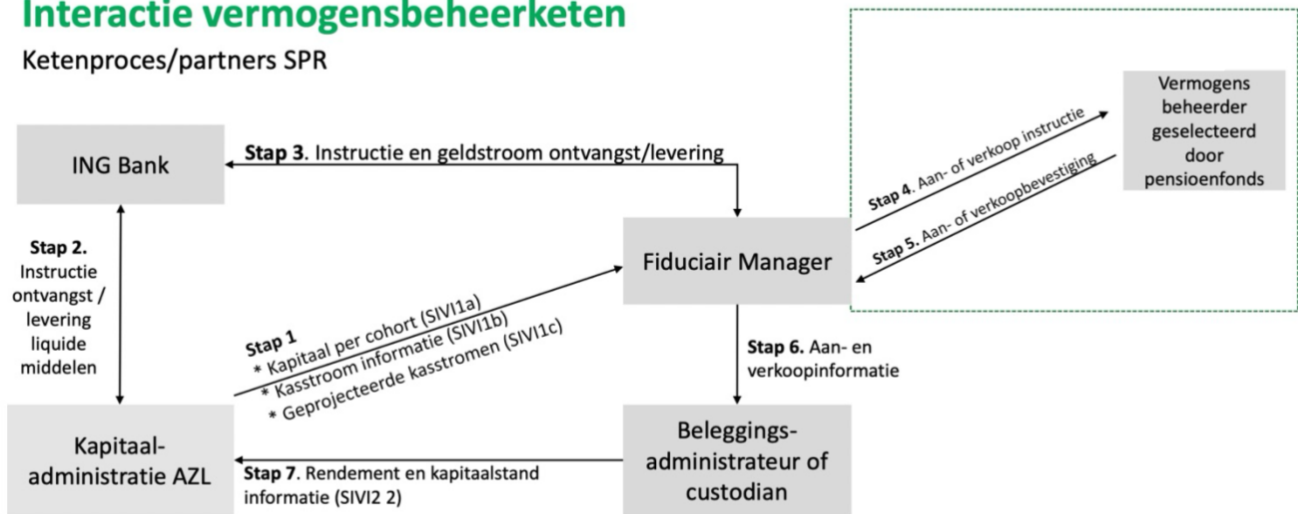
Tabel 7 - Overzicht betrokken partijen TOM

In het onderstaande figuur is de uitwisseling van de SIVI-gegevens tussen de relevante ketenpartners schematisch weergegeven. In het figuur zijn tussen haakjes de SIVI-stromen weergegeven, bijvoorbeeld (0001a) heeft betrekking op SIVI-stroom 1a, zijnde de kapitalen per cohort.

Figuur 14 - Overzicht betrokken partijen TOM

Interactie vermogensbeheerketen

Ketenproces/partners SPR



Activiteiten die van belang zijn voor het beheren van de portefeuille en het toedelen van rendementen aan deelnemers en reserves omvatten gegevensuitwisseling en samenwerking die niet elders zijn gedocumenteerd of juridisch vastgelegd.

Maandelijkse Gegevensuitwisseling: Informatie zoals kapitaalstanden, rendementen en kasstromen worden maandelijks uitgewisseld tussen de ketenpartners. Dit omvat het genereren en versturen van SIVI-bestanden (1a, 1b, 1c en 2) voor de gegevensuitwisseling.

Kwartaal- en Jaarlijkse Gegevensuitwisseling: Naast de maandelijkse processen worden ook kwartaal- en jaarprocessen uitgevoerd, waarbij aanvullende gegevens worden uitgewisseld en gerapporteerd aan toezichthouders zoals De Nederlandsche Bank (DNB).

De gegevensuitwisseling is gebaseerd op de SIVI-standaard, met technische details over REST-webservices en beveiliging via Mutual TLS en OAuth 2.0.

Afspraken tussen BPF Foodservice en de ketenpartners worden schriftelijk vastgelegd in overeenkomsten. Deze omvatten afspraken over timing, gegevensuitwisseling en specifieke verantwoordelijkheden van elke partij om de beheerste uitvoering van de de nieuwe SPR-pensioenregeling te waarborgen.

4.11 Wijzigingen in de governance

Er zijn voorlopig nog geen wijzigingen voorzien in de governance van Bpf Foodservice als gevolg van de implementatie van de WTP. Bpf Foodservice zal wel regelmatig blijven evalueren of de huidige governance nog steeds past waarbij gekeken wordt naar commissies, taakverdeling en bemensing.

4.12 Wijzigingen in de kostenstructuur

In het nieuwe stelsel doen zich diverse wijzigingen voor op de kostenstructuur van Bpf Foodservice:

- BTW
- Kosten vermogensbeheer
- Kosten pensioenbeheer

4.12.1 BTW

Na eerdere berichten, waaruit zou blijken dat pensioenfondsen in het nieuwe stelsel minder BTW zouden hoeven te betalen, lijken nieuwe ontwikkelingen erop te wijzen dat dit mogelijk niet het geval gaat zijn. Daarnaast zullen uitvoeringsorganisaties en dienstverleners in het geval de BTW-plicht wordt afgeschaft de tarieven verhogen met een opslag vanwege niet verrekenbare BTW gaan verhogen. De hoogte van deze opslag is nog onbekend, maar zal het voordeel zeker deels teniet doen. In het implementatieplan worden daarom de kosten voor uitvoering incl. BTW weergegeven.

4.12.2 Kosten vermogensbeheer

De strategische portefeuille van het fonds zal t.o.v. de huidige portefeuille wijzigen van een meer defensief ingerichte portefeuille naar een meer offensief ingerichte portefeuille. Dit houdt in dat er in de categorie “return” meer belegd zal worden dan in de huidige portefeuille. Qua beleggingscategorieën die in de returnportefeuille worden opgenomen, wordt geen grote wijziging van categorieën verwacht. Uitgaande van een stabiele instroom en doorloop van deelnemers in de life-cycle, zullen de transactiekosten in de nieuwe regeling naar verwachting op hetzelfde peil blijven als in de oude regeling. In het nieuwe stelsel moeten met grote regelmaat meer gegevens uitgewisseld worden. Over deze uitwisseling en gegevensstromen zijn afspraken gemaakt met o.a. de custodian. Kosten hiervoor worden bij het fonds in rekening gebracht. Op dit moment wordt rekening gehouden met licht hogere kosten (ca. 1 à 2 basispunten) van het vermogensbeheer.

4.12.3 Kosten pensioenuitvoering

De huidige kosten van de pensioenuitvoering bestaan uit kosten die afhankelijk zijn van deelnemersaantallen (administratie- en uitvoeringskosten AZL, kosten DNB en AFM gedeeltelijk) en kosten die daar niet van afhankelijk zijn (o.a. aanvullende kosten dienstverlening door AZL, vergoedingen bestuur, kosten sleutelfunctiehouders, actuaris, accountant en overige adviseurs, kosten overige ingekochte dienstverlening, kosten communicatie, kosten handhaving en incasso). In de huidige situatie slaat AZL een deel van de administratie- en uitvoeringskosten om over het gemiddelde van de som van de actieve deelnemers en pensioengerechtigde deelnemers op 1 januari en op 31 december van het jaar.

AZL gaat over op een andere systematiek voor wat betreft de inrichting van de administratie. De wettelijke (minimale) vereisten zijn geïmplementeerd in de administratie. Het fonds betaalt hiervoor een vergoeding per actieve deelnemers, pensioengerechtigden, gewezen deelnemers en overige deelnemers (bijv. ex-partners). AZL heeft aangegeven dat zij verwachten dat de kosten hiervoor dicht in de buurt liggen van de huidige kosten (prijspeil 2024) die AZL voor de administratie en uitvoering in rekening brengt.

Voor afwijkingen van de wettelijk (minimale) vereisten en het productmodel van AZL dient het fonds modulaire opties af te nemen, die apart in rekening gebracht worden. De kosten hiervoor zijn veelal vaste bedragen op basis van aantallen deelnemers (>100.000, >10.000, <10.000) en/of het aantal werkgevers. De inschatting is dat voor het fonds de prijs voor aanvullende modules die Bpf Foodservice wenst af te nemen tussen de €200.000 en €300.000 (excl. btw) per jaar zal liggen.

Op dit moment is er nog geen zicht of er werkzaamheden die AZL nu uitvoert komen te vervallen. Voorlopig gaan we ervan uit dat er geen kosten komen te vervallen. Dit betekent naar verwachting dat de administratie- en uitvoeringskosten mogelijk tussen de €200.000 en €300.000 (excl. btw) meer zullen gaan bedragen dan in het huidige stelsel.

De verwachting is dat kosten van toezicht en andere sectorale kosten (kosten Code pensioenfondsen, kosten GIP, kosten pensioenregister) verder zullen toenemen en uitbreiden.

X € 1.000	Realisatie 2023	Realisatie 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
	Incl. BTW	Incl. BTW	Incl. BTW	Incl. BTW	Incl. BTW
Administratie en uitvoering	6.017	6.2	6.8	7.0	8.2*
Kosten vermogensbeheer	0,17%	0,18%	0,20%	0,20%	0,20%

Tabel 8 - Begroting kosten pensioenuitvoering excl. kosten transitie NPS

* Dit is een inschatting aangezien er nog geen informatie van AZL beschikbaar

4.13 Kritieke uitbestedingen en onderuitbestedingen

Bpf Foodservice onderkent dat er uitbestedingsrisico's zijn die verband houden met uitbestedingen. Deze risico's kunnen een beheerste en integere bedrijfsvoering van het fonds en dus de continuïteit van Bpf Foodservice verstoren. Het fonds neemt in de uitvoering van werkzaamheden zo min mogelijk risico en besteedt werkzaamheden uit wanneer anderen de werkzaamheden beter en/of goedkoper kunnen uitvoeren. De belangrijkste uitbestedingspartners in het kader van de transitie van Bpf Foodservice zijn opgenomen in tabel 7.

De analyse van het uitbestedingsrisico inclusief de onderuitbesteding is opgenomen in de risicoanalyse die is opgenomen in paragraaf 4.3 tot en met 4.5. Vanuit het risicoraamwerk ziet Foodservice het pensioenbeheer en het vermogensbeheer als kritieke processen die zijn uitbesteed.

Uitbestedingspartij	Dienstverlening	Onderuitbestedingen
AZL	Bestuursondersteuning- en advisering Pensioenadministratie, verslaglegging Communicatieadvies en uitvoering	Zie bijlage 2
Northern Trust	Custodian (DNB) Rapportages Beheer bankrekeningen Transacties Waardering Reconciliatie	ITS Trust DNB rapportages –data scrubbing ten behoeve van de FTK staten. geen cloud gebruik van toepassing.
Robeco	Balansbeheer Monitoring portefeuille en bandbreedtes Bijsturen liquide portefeuille LDI-beheer Monitoring rente-afdekking Bijsturen matchingportefeuille	J.P. Morgan Chase Bank N/A. London Branch Middle Office servicing (trade matching, trade settlement, cash reconciliation) Collateral Management Private Cloud MSCI Riskmetrics: Portfolio Risk Management (uses Switch Communications Group LLC, Nevada, USA for Data Center colocation services) SAAS Ortec Finance: Pearl Performance measurement system SaaS Factset Vermillion

Uitbestedingspartij	Dienstverlening	Onderuitbestedingen
		Client reporting SaaS solution (uses AWS, Data Center Hosting Ireland & Germany)

Tabel 9 - Belangrijkste uitbestedingspartners en onderuitbestedingen

Uitbesteding – Pensioenbeheer en vermogensbeheer

Het pensioenfonds heeft uitgangspunten geformuleerd met betrekking tot de uitvoering en eisen opgesteld waaraan de (externe) dienstverlening moet voldoen. Alvorens tot uitbesteding wordt overgegaan, wordt een risicoanalyse uitgevoerd. De kwaliteitseisen die aan uitbestedingspartijen worden gesteld worden doorvertaald naar afspraken, procedures en voorwaarden die worden vastgelegd in een uitbestedingsovereenkomst, een Service Level Agreement (SLA) en/of beleggingsmandaat.

De voornaamste beheersmaatregel betreft het control framework van de uitbestedingspartij zelf (zoals betalingsprocedures, authenticatie- en autorisatiemaatregelen, IT control framework, 4-ogen principe etc.). Het pensioenfonds toetst op kwartaalbasis of de wijze waarop processen worden uitgevoerd nog in overeenstemming is met de gemaakte afspraken. Dat geschiedt onder meer door middel van beoordeling van de periodieke rapportage van de uitvoerders, waarin naast performance ook wordt gerapporteerd over risico-indicatoren zoals klachten, incidenten en uitzonderingen. Daarnaast ontvangt het bestuur regelmatig aanvullende informatie van de bestuursondersteuning. Verder beoordeelt het pensioenfonds de opzet, bestaan en werking van de diverse beheersmaatregelen op basis van (externe assurance bij) ISAE-rapportages. Tot slot worden uitbestedingspartners periodiek geëvalueerd door het bestuur.

Daarnaast zijn de in de risicoanalyses opgenomen beheersmaatregelen met betrekking tot deze kritieke uitbestedingen de volgende:

- 1.1 Uitbestedingsbeleid (DUIT)
- 1.2 Integriteitsbeleid (DB)
- 1.3 IT-beleid (DUIT)
- 1.4 Datamanagementbeleid (DUIT)
- 1.8 Governancebeleid (DB)
- 2.2.a Overeenkomst PUO (DB)
- 2.2.b Overeenkomst PUO (AIC)
- 2.4 Overeenkomst vermogensbeheer (BMC)
- 3.1 Monitoring PUO (PC en AIC)
- 3.3 Monitoring vermogensbeheer (BMC)
- 3.4 Kostenmonitoring en –beheersing (Bestuur)
- 3.5 Contractsbeheer (DB)
- 3.6 Incidentenbeheer (DB)
- 4.1 Toetsing fondsdocumenten (Bestuur)
- 4.2 Bespreken actualiteiten (PC)

Projecten en overleggen AZL

In 2022 heeft AZL twee trajecten (programma's) opgestart in het kader van de transitie, te weten: (i) Vernieuwing Pensioenen en (ii) IT-Vernieuwing.

Het programma Vernieuwing Pensioenen draagt o.a. zorg voor:

- de transitie naar en implementatie van de WTP binnen de AZL-organisatie (exclusief IT-wijzigingen);
- het opleveren van producten en diensten die fondsen ondersteunen bij deze transitie;
- het definiëren van requirements voor IT-Vernieuwing;
- het migreren van fondsen met een stuk begeleiding naar en in de overgang naar de Wet toekomst Pensioenen.

Het programma IT-Vernieuwing

AZL grijpt de transitie aan om het IT-landschap te vernieuwen. Het programma Vernieuwing Pensioenen heeft dan ook een grote samenhang met het programma Vernieuwing IT. De technische livegang van het eerste fonds bij AZL heeft op 1 juli 2025 plaatsgevonden.

Over beide projecten wordt Bpf Foodservice op regelmatige wijze geïnformeerd. Het bestuur van Bpf Foodservice trekt intensief op met de pensioenuitvoeringsorganisatie AZL voor de voorbereidingen op de transitie. Er zijn diverse overleggen waarin afstemming plaatsvindt met AZL over de uitvoering en planning van de overgang en transitie naar de nieuwe regeling.

Overleg accountmanager

De accountmanager van AZL is aanspreekpunt voor het fonds voor de overall dienstverlening alsmede commerciële en contractuele aangelegenheden. De timing van de transitie is afgestemd met de accountmanager. Op basis van de gekozen transitiedatum door het fonds is een fondsspecifieke road map opgesteld door AZL en besproken met het fonds. Tevens is in dit overleg het productmodel van AZL diverse keren besproken. De concept SPR van Bpf Foodservice is getoetst aan het AZL-productmodel en hier zijn geen bijzonderheden geconstateerd.

Overleg transitie manager

Daarnaast is er door AZL een transitie manager aangesteld. De transitie manager is verantwoordelijk voor de change werkzaamheden in het kader van de WTP. De transitie manager is contactpersoon voor vragen aangaande de transitie en hier vindt periodiek overleg mee plaats.

Overleg klantkaart, pensioennavigator en configuratiesheet

AZL maakt voor haar dienstverlening gebruik van 3 documenten. Een klantkaart waarin de keuzes die de klant heeft gemaakt in het kader van de WTP zijn vastgelegd. Een pensioennavigator, waarin de keuzes die gemaakt zijn door het fonds worden vastgelegd, die gebruikt wordt voor de inrichten van de nieuwe pensioenregeling in het nieuwe IT-landschap van AZL. In bijeenkomsten zijn alle te maken keuzes en uitvoeringsopties met AZL besproken en eventuele openstaande punten uitgezet.

Vijffondsen-overleg

Vanaf het begin van het project is er overleg geweest met de 5 grote bedrijfstakpensioenfondsen die klant zijn van AZL. De doelstelling van dit overleg is dat de fondsen zo veel mogelijk gezamenlijk op te trekken en informatie en kennis te delen. In de bijeenkomsten informeert AZL de fondsen hoe processen er na de transitie eruit komen te zien.

Daarnaast zijn er nog inhoudelijke communicatie overleggen en overleggen over de datakwaliteit waarin AZL betrokken is bij de werkzaamheden in dit kader.

Updates vernieuwing Pensioenen en IT

Verder organiseert AZL op kwartaalbasis sessies over de voortgang van de vernieuwing van de IT waarin wordt toegelicht aan de klanten wat de status is van de IT-vernieuwing en wat de eventuele aandachtspunten en belangrijkste risico's zijn.

Risk en auditbijeenkomsten

Daarnaast zijn er periodiek bijeenkomsten van de afdeling Risk en Audit waarin ze de activiteiten toelichten die ze hebben uitgevoerd en eventuele bevindingen en opvolging van de uitgevoerde audits bespreken.

Overleg uitbestedingspartners vermogensbeheer

Alle uitbestedingspartners voor het vermogensbeheer zijn in een vroeg stadium ingelicht over en betrokken bij de voorbereiding op de transitie. De BMC schakelt regelmatig met Robeco, als balansbeheerder, om vast te stellen hoe de transitie van de beleggingen zo efficiënt mogelijk kan worden uitgevoerd. De exacte timing van de transitie zal nog nader worden vastgesteld, maar de transitie van de portefeuille zal naar verwachting een week in beslag nemen, om te zorgen dat er zo efficiënt mogelijk gehandeld kan worden. Andere uitbestedingspartners hebben een kleinere rol in de transitie, maar dienen wel tijdig geïnformeerd te worden over de omvang en timing van de transitie (vermogensbeheerders en custodian).

4.14 Afspraken belangrijkste uitbestedingspartners

Om de afspraken over de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling vast te leggen is gebruik gemaakt van de 4 documenten, waarvan 3 eerder benoemde documenten zoals benoemd in de vorige paragraaf te weten:

De pensioennavigator

In de pensioennavigator is een eerste inventarisatie opgenomen van de gemaakte keuzes van het fonds in het kader van het nieuwe pensioenstelsel. De pensioennavigator is in verschillende sessies met AZL besproken wat heeft geresulteerd in een definitieve versie hiervan.

De klantkaart

Vervolgens is de productnavigator omgezet in een klantkaart. Deze klantkaart in combinatie met de configuratiesheet wordt gebruikt voor de inrichting van het systeem. In de bijeenkomsten over de klantkaart zijn alle te maken keuzes en uitvoeringsopties met AZL besproken en eventuele openstaande punten uitgezet bij het bestuur en/of de commissies.

De configuratiesheet

Als laatste is de configuratiesheet ingevuld. In deze configuratiesheet zijn de belangrijke onderdelen van de regeling zoals het product, proces, actuariële uitgangspunten, de verdeling van de collectieve reserves, fondstabellen (zoals AO-klassen) en eventuele generieke tabellen opgenomen.

Target Operating Model

Daarnaast is er een concept versie van Target Operating Model (TOM) opgesteld. In het TOM zijn de activiteiten en werkzaamheden van alle partijen of ketenpartners welke betrokken zijn in de vermogensbeheerketen voor BPF Foodservice benoemd voor zover sprake is van afhankelijkheden van elkaar. Het beschrijft niet de uitvoering van alle activiteiten bij de partijen of ketenpartners die zelfstandig, d.w.z. zonder periodieke afhankelijkheid van elkaar, worden uitgevoerd. Dergelijke activiteiten worden in bilaterale contracten en bv. een SLA of SLD beschreven tussen BPF Foodservice en de betreffende partij.

De belangrijkste ketenpartners in de maandelijkse vermogensbeheerketen voor BPF Foodservice zijn AZL als pensioenuitvoeringsorganisatie, Robeco als fiduciair manager en Northern Trust als custodian en beleggingsadministrateur. Doel van de TOM is om de activiteiten vast te leggen om de portefeuille te kunnen beheren en indirect (theoretisch) rendement toe te bedelen aan deelnemers en reserves. Daarnaast legt het uitwisselingen en samenwerkingen tussen partijen vast voor zover deze niet in onderlinge documenten beschreven en (juridisch) vastgelegd zijn.

4.15 Scenario-analyse bij schokken tijdens de transitieperiode

Het risico bestaat dat de invaardekingsgraad niet voldoende is om de bestaande aanspraken in te varen naar de wensen van de sociale partners en Bpf Foodservice. Als gevolg kunnen aanspraken verlaagd worden of het invaarmoment uitgesteld worden.

De voorrangsregels zijn opgenomen in het transitieplan. Over onvoorziene gevallen treden de sociale partners en Bpf Foodservice in overleg. Indien op het transitiemoment de dekingsgraad 110 of hoger ligt, wordt in voldoende mate voldaan aan de transitiedoelstellingen, rekening houdend met de aangegeven prioritering, en liggen de transitie-effecten binnen de afgesproken grenzen. Voor dekingsgraden onder 110 zijn ook afspraken gemaakt maar er is nader overleg nodig indien dit optreedt.

In de kwartaalrapportage van de custodian die in het bestuur besproken wordt periodiek gerapporteerd over de ontwikkeling van de dekingsgraad van Bpf Foodservice en de gevoeligheid voor verschillende marktschokken. Deze scenarioanalyses schatten de dekingsgraadontwikkeling in bij schokken in zowel de rente- als de aandelenmarkt.

Bpf Foodservice en haar adviseurs verkennen welke mogelijkheden er zijn om een daling van de dekingsgraad onder kritische grenzen te voorkomen. Zo wordt onderzocht of niet-lineaire derivaten kunnen worden gezet voor het afdekken van het renterisico. Het onderzoek hiernaar loopt nog en dit lijkt mogelijk een interessante optie te zijn. Daarnaast heeft Bpf Foodservice de volatiliteit van de dekingsgraad verminderd door het renterisico van de beleggingsportefeuille t.o.v. de pensioenverplichtingen te verlagen door de aandelenafdekking te verhogen van 70% naar 100%. Dit besluit is genomen naar aanleiding van een ALM-studie en eind april 2024 geëffectueerd.

Hiermee neemt de onzekerheid rondom de dekingsgraad verder af, maar beweegt de portefeuille niet te ver weg van het beoogde beleid na de transitie. Dat zou wel het geval zijn als (ook) de allocatie naar return zou worden verlaagd.

4.16 Concluderend oordeel bestuur en overige organen

In deze paragraaf zijn de eindoordelen van het bestuur, de sleutelfunctiehouder Risicobeheer en het intern toezicht over de risicoanalyses opgenomen.

4.16.1 Oordeel bestuur

Het bestuur ziet een aantal wijzigingen die van materiële invloed zijn op de processen en daarmee de risico's van het fonds:

- A. De (aard van de) pensioenregeling verandert
- B. Het belang van communicatie neemt toe
- C. Er ontstaat een directe koppeling tussen pensioen- en vermogensbeheer
- D. Het administratiesysteem is niet langer 'in house' en wel in de cloud
- E. Toename noodzakelijk bestuurlijke tijdsbesteding, deskundigheid en intensiteit toezicht

Deze wijziging leiden tot diverse procesaanpassingen en noodzakelijke aanpassingen van de beheersing. Daarnaast leidt het naar verwachting ook tot de wijziging van een aantal risico's. Deze wijzigingen zijn ingeschat als onderdeel van de risicobeoordeling. De belangrijkste uitkomsten van de risicobeoordeling zien er per proces als volgt uit.

Financiële risico's

De financiële risico's voor het fonds (actuariële en beleggingsrisico's) verschuiven grotendeels van fonds naar deelnemer. De financiële opzet wijzigt aanzienlijk waarbij de solidariteitsreserve als onderdeel wordt toegevoegd om een deel van deze risico's te kunnen beheersen. Vanwege het verschuiven van risico naar de deelnemer wordt communicatie als belangrijk aandachtspunt signaleerd. De verdere invulling van de wijze

waarop financiële risico's (van de deelnemer) inzichtelijk zullen worden gemaakt is benoemd als een vervolgstap.

Pensioenbeheer

Bovengenoemde wijzigingen A tot en met D hebben de grootste invloed op het pensioenbeheerproces. Als gevolg hiervan zullen onderliggende processen aanpassing behoeven en dienen diverse bestaande beheersmaatregelen te worden aangepast en zijn er beheersmaatregelen toe te voegen. Op basis van de huidige inzichten zullen de maatregelen succesvol kunnen worden aangepast en uitgebreid en hebben de wijzigingen daarmee per saldo geen materiële wijzigingen van de risico's met betrekking tot pensioenbeheer tot gevolg.

Vermogensbeheer

De invloed van de genoemde wijzigingen A tot en met E zijn op het vermogensbeheerproces veel minder groot. In het proces en de beheersmaatregelen zijn enkele wijzigingen te voorzien ten aanzien van de aansluiting bij het pensioenbeheerproces maar deze lijken beperkt. Tegelijk hebben de wijzigingen, en dan met name de directe koppeling die ontstaat tussen pensioen- en vermogensbeheer (wijziging C), wel een hogere impact van verschillende van de risico's met betrekking tot vermogensbeheer tot gevolg. Een toename van de het risico op kwaliteit en continuïteit wordt daarmee voorzien. De resulterende risico's blijven naar verwachting beperkt tot het niveau 'toelaatbaar'.

Intern

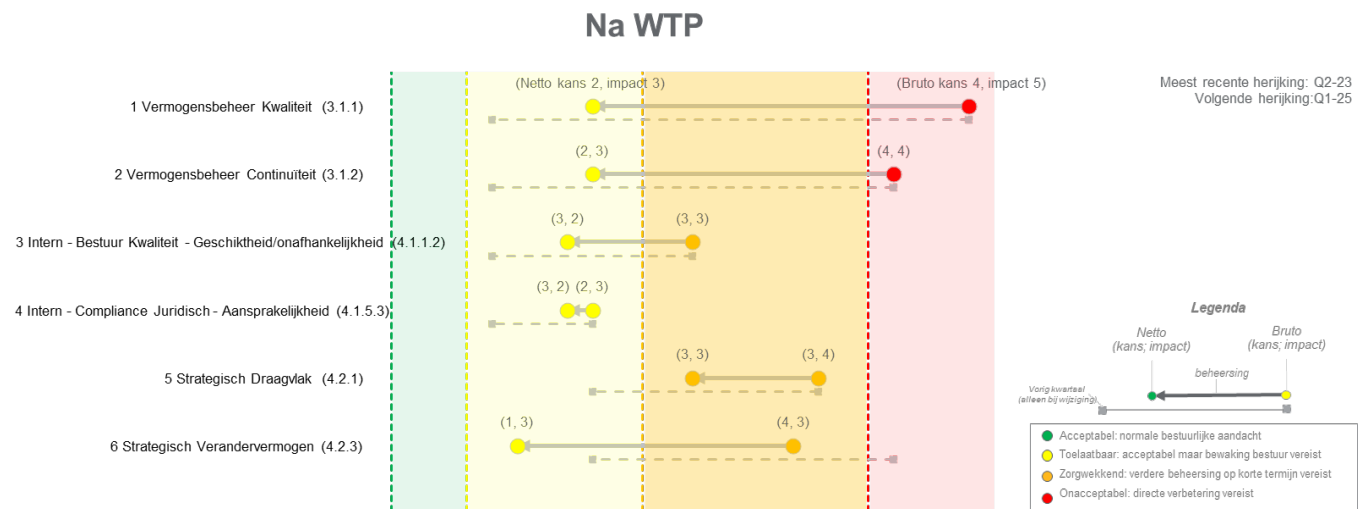
Bovengenoemde wijziging E, de verwachte toename van noodzakelijke bestuurlijke tijdsbesteding en deskundigheid in combinatie met verwachte intensivering van het toezicht, heeft naar verwachting een verhoging tot gevolg van het risico 'kwaliteit bestuur'. Ook wordt het juridisch risico met betrekking tot aansprakelijk ná de WTP transitie hoger ingeschat dan nu.

Strategisch

Tot slot volgt uit de analyse dat twee van de categorieën van het strategisch risico zullen wijzigen. Het risico op onvoldoende verandervermogen neemt naar verwachting af. Het risico met betrekking tot draagvlak neemt juist wat toe. Dit laatste is overigens vóór de transitie reeds een risico dat op niveau zorgelijk wordt ingeschat en waarop reeds aanvullende maatregelen worden getroffen. Per saldo worden voor de categorieën afhankelijkheid en negatieve beeldvorming geen wijziging voorzien.

De wijzigingen die het WTP tot gevolg heeft voor de ingeschatte risico's kunnen grafisch als volgt worden samengevat.

Figuur 15 - Samenvatting risico's na transitie



Het bestuur is van mening dat de komst van de nieuwe regeling de nodige risico's met zich meebrengt. Het bestuur heeft beoordeeld alle risico's op 1 risico na door de genomen beheersmaatregelen voldoende zijn afgedekt waardoor de risico's in de categorie acceptabel of toelaatbaar terecht komen. Alleen het strategisch risico met betrekking tot draagvlak komt op een niveau dat buiten de risicotolerantie valt. Dit vergt daarom in de aanloop naar de WTP-implementatie aanvullende aandacht. Dat sluit aan bij de aanvullende aandacht die deze risicocategorie al vóór de WTP-transitie krijgt.

Alhoewel de IT-risico's na implementatie vooralsnog niet als hoogste uit de analyse komen, zal de beheersing op de IT-processen zich nog wel moeten uitwijzen. Als de beheersing niet werkt zoals voorzien dan kan dit wel tot een groot risico leiden. Het is een risico waar het bestuur relatief beperkt grip op heeft. Dit risico wordt nauwgezet gemonitord door de DUIT en het bestuur maar dit is en blijft een grote afhankelijkheid waar het fondsbestuur relatief weinig invloed op heeft.

4.16.2 Oordeel sleutelfunctiehouder risicobeheer

De sleutelfunctiehouder Risicobeheer heeft op 18 juni 2024 zijn risico opinie opgeleverd en die is besproken in de bestuursvergadering van 11 juli 2024. Er zijn geen directe aanbevelingen vanuit de risico opinie maar wel aandacht voor de beheersing van de risico's komende periode. Dit blijft ook op de agenda van het bestuur staan en van de stuurgroep.

Hoofdstuk 5 - Oordeel uitvoerbaarheid van de nieuwe pensioenregeling

De invoering van het nieuwe pensioenstelsel voor Bpf Foodservice brengt belangrijke aanpassingen met zich mee in de IT-systemen die door de pensioenuitvoeringsorganisatie worden gebruikt. Dit omvat de overgang van de gegevens en de opgebouwde pensioenen van alle deelnemers naar de nieuwe solidaire pensioenregeling, zoals overeengekomen door de sociale partners. De uitvoering van de solidaire pensioenregeling zal plaatsvinden in het nieuwe pensioenadministratiesysteem van de pensioenuitvoeringsorganisatie.

5.1 Uitgangspunt voor de beheerste implementatie van WTP

Het bestuur van Bpf Foodservice draagt de eindverantwoordelijkheid voor een integere en beheerste bedrijfsvoering. Vanuit deze verantwoordelijkheid is het van groot belang om de controle te behouden en te waarborgen tijdens de transitie naar het nieuwe doelsysteem en de overgang naar het Nieuwe Pensioenstelsel. Bpf Foodservice stelt hierbij als centraal uitgangspunt dat de overgang naar het nieuwe doelsysteem van AZL pas plaatsvindt wanneer de volledige (SPR) pensioenregeling kan worden uitgevoerd vanuit dit systeem. Een gedeeltelijke uitvoering van de (SPR) pensioenregeling in het huidige administratiesysteem (Compas) wordt als onwenselijk beschouwd.

AZL heeft ervoor gekozen om samen te werken met Festina Finance en gebruik te maken van het Life & Pension-platform. In 2023 besloot AZL om voor de administratie van de nieuwe pensioenregeling over te stappen op dit platform, ter vervanging van het huidige, intern beheerde systeem Compas.

Vanaf 2023 maakt de WTP-programmastructuur van AZL onderdeel uit van deze transitie. Deze structuur bestaat uit twee hoofdonderdelen:

1. het IT-vernieuwing (ITV)-programma;
2. het Vernieuwing Pensioen (VP)-programma.

Zowel het ITV- als het VP-programma zijn essentieel, evenals hun onderlinge samenhang. Binnen het ITV-programma ligt de focus op de inrichting en borging van het IT-landschap en de technische uitvoerbaarheid van de SPR- en FPR-regelingen. Het VP-programma richt zich op het ontwikkelen van pensioenregelingen die passen binnen dit IT-landschap, in nauwe afstemming met het ITV-programma.

In de eerste fase heeft AZL de SPR-regeling ingericht in het Life & Pension-platform. Deze regeling wordt sinds 1 juli 2025 via het platform uitgevoerd voor een bedrijfstakpensioenfonds. Bpf Foodservice maakt eveneens gebruik van de SPR-regeling. Vanaf 1 januari 2027 volgt de inrichting van de FPR-regeling in hetzelfde platform.

Het Life & Pension-platform is inmiddels volledig geïntegreerd met andere systemen en modules binnen het IT-landschap van AZL, waaronder koppelingen met financiële administratiesystemen, rapportagetools en portals voor deelnemers en werkgevers. Door deze migratie beschikt AZL over een toekomstbestendig, flexibel en veilig systeem dat voldoet aan de eisen van de Wet toekomst pensioenen (WTP) en aansluit bij de behoeften van sociale partners, werkgevers en deelnemers.

5.2 Productmodel AZL en borging van de SPR-regeling binnen nieuwe IT-landschap

De dienstverlening voor de nieuwe regeling van AZL is opgebouwd volgens een administratiemodel dat een integratie van verschillende IT-componenten waarborgt binnen het IT-landschap. Om dit te realiseren, zijn de eisen van het WTP-Productmodel vertaald naar specificaties voor de nieuwe systeemomgeving. Deze specificaties dienen als basis voor de configuratie van het IT-landschap. In de Productnavigator, die geïntegreerd is met het WTP-Productmodel, zijn deze specificaties als keuzemogelijkheden opgenomen na overleg met Festina Finance. De voorkeuren van BPF Foodservice voor de gewenste dienstverlening in de nieuwe regeling zijn door AZL vastgelegd in de Productnavigator-tool.

5.2.1 Productnavigator

Bpf Foodservice en AZL hebben gesprekken gevoerd over de keuzemogelijkheden binnen de nieuwe regeling, gebaseerd op de input uit de Productnavigator. Tijdens deze gesprekken zijn de verschillende opties besproken en afgestemd op het productmodel en de technische uitvoerbaarheid binnen het nieuwe IT-landschap. De uitkomsten van deze gesprekken zijn vastgelegd in de Productnavigator. Deze tool begeleidt Bpf Foodservice door diverse onderwerpen en houdt deze continu bij. De klantkaart biedt daarbij een helder overzicht van wat reeds is vastgelegd en welke onderwerpen nog openstaan. Na voltooiing van de klantkaart zijn de benodigde keuzes gemaakt, zodat het pensioenreglement door het pensioenfonds opgesteld kan worden. De Productnavigator is voor Bpf Foodservice ingevuld zonder bijzondere afwijkingen, en hiermee is de technische uitvoerbaarheid van de nieuwe regeling door Bpf Foodservice bevestigd.

5.2.2 Configuratiesheet

De configuratiesheet bevat onderdelen zoals het product, proces, actuariële uitgangspunten, de verdeling van de collectieve reserves, fondstabellen (zoals AO-klassen) en eventuele generieke tabellen. Zowel het pensioenfonds als AZL dienen de definitieve configuratiesheet goed te keuren, vast te stellen en te ondertekenen. Dit document dient als directe input voor het IT-landschap, zodat de overeengekomen keuzes van het fonds kunnen worden geïmplementeerd en de bijbehorende parameters kunnen worden vastgelegd. De configuratiesheet dient uiterlijk op 31 maart 2026 (één jaar voor de overgangsdatum) te zijn goedgekeurd, vastgesteld en ondertekend door zowel het pensioenfonds als AZL. De vastgestelde configuratiesheet vormt vervolgens het basisdocument voor de inrichting van het pensioenadministratiesysteem voor Bpf Foodservice.

5.2.3 Haalbaarheid van de implementatie van IT-systemen, inclusief de vastgestelde beoordelingscriteria, voor de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling

Met betrekking tot het IT-landschap heeft AZL in de eerste helft van 2023 het Extended Proof of Concept-traject met Festina Finance doorlopen. Op basis van de resultaten van dit traject heeft AZL definitief besloten om de implementatie van de WTP met Festina Finance voort te zetten.

De taken en verantwoordelijkheden voor het succesvol uitvoeren van de dienstverlening volgens de WTP waren opgenomen in de projectplanning van AZL. Daarbij werden de belangrijkste stappen en mijlpalen in overweging genomen om de nieuwe regelingen binnen de gestelde termijn te implementeren. Vanaf medio 2023 werden zes Product Increments (PI's) gepland, elk met een doorlooptijd van een kwartaal, met als doel om eind 2024 een succesvolle implementatie van het IT-landschap te realiseren.

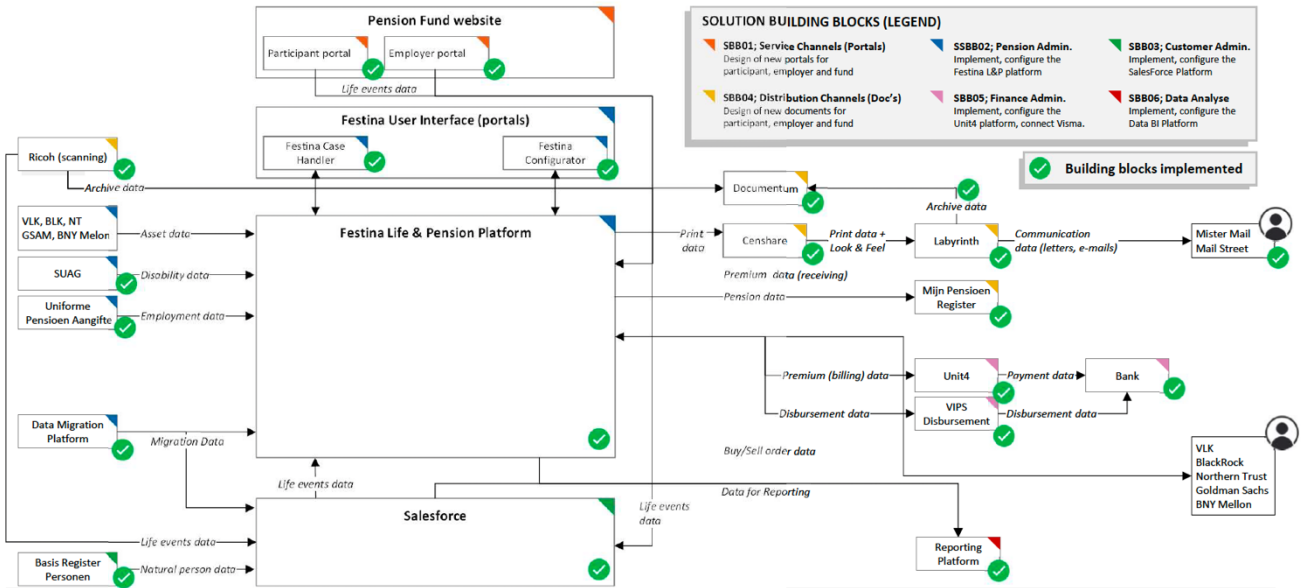
In de eerste helft van 2025 was het IT-landschap gereed, waarbij de WTP (SPR)-regeling volledig was geïmplementeerd. In onderstaand figuur is het IT-landschap opgenomen. AZL heeft in het tweede kwartaal van 2025 de Richtlijn 3000 gedeeld met Bpf Foodservice, gebaseerd op de Good Practice van DNB, om de betrouwbaarheid van het aangepaste/nieuwe pensioenadministratiesysteem en de invarstraat te toetsen. De uitkomsten van deze rapportage, evenals de opvolging van de geconstateerde afwijkingen, hebben het pensioenfonds een betrouwbaar beeld gegeven van het ontwikkelde pensioenadministratiesysteem en de invarstraat.

Figuur 16 - IT-landschap AZL-Festina Finance

IT-landschap Wtp is geïmplementeerd



Ontwikkeling-, Test-, Acceptatie-, Migratie- & Productie omgevingen ingericht



5.2.4 De overgang van de (eerste) pensioenfondsen naar de SPR-omgeving

Een belangrijke mijlpaal voor Bpf Foodservice is dat het eerste pensioenfonds op 1 juli 2025 is overgestapt naar de uitvoering van de SPR-regeling binnen het Life & Pension-platform van AZL. Op 1 januari 2026 zullen de volgende pensioenfondsen de overgang naar deze omgeving realiseren.

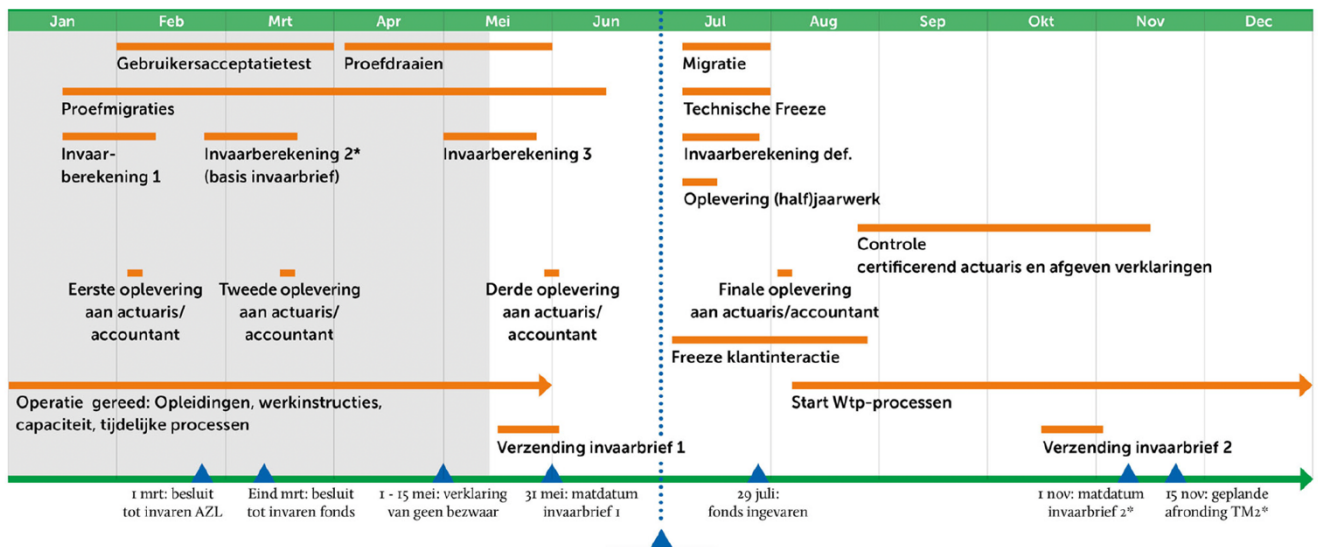
De overgangsdatum voor Bpf Foodservice is vastgesteld op 1 april 2027. In de periode tot deze datum zullen meerdere pensioenfondsen de overstap maken naar de uitvoering van de SPR-regeling in het Life & Pension-platform. Ter borging en beheersing van de uitvoering van deze regeling zal AZL Assurance-verklaringen opleveren, waaronder een ISAE 3402 type 2-verklaring en een ISAE 3000-verklaring.

5.2.5 Overgang Bpf Foodservice naar de Life & Pension platform SPR-omgeving

AZL en Bpf Foodservice hebben een duidelijk proces afgesproken voor de overgang, waarbij deze beheerst zal plaatsvinden voor het pensioenfonds. In dit proces worden gebruikersacceptatietesten uitgevoerd voor de inrichting van de regelingskenmerken van het pensioenfonds in het Life & Pension-platform. Daarnaast worden verschillende proefmigraties uitgevoerd om vast te stellen of de overdracht van de gegevens vanuit het huidige pensioenadministratiesysteem (DB-regeling) naar het nieuwe pensioenadministratiesysteem (SPR-regeling) correct kan plaatsvinden.

In onderstaand figuur is weergegeven hoe het proces zal worden doorlopen. De tijdlijnen hierin zijn generiek opgenomen en niet specifiek afgestemd op de overgangsdatum van Bpf Foodservice.

Figuur 17 - Tijdlijnen transitie



5.3 Oordeel bestuur uitvoerbaarheid en technische haalbaarheid van de nieuwe regeling

Het bestuur van Bpf Foodservice heeft vastgesteld dat de nieuwe pensioenregeling technisch uitvoerbaar en haalbaar is binnen de vastgestelde tijdlijnen en specificaties. Deze uitvoerbaarheid is bovendien aangetoond in opzet, bestaan en werking door de succesvolle overgang van het eerste pensioenfonds naar de SPR-regeling.

Hoofdstuk 6 - Data en datakwaliteit

Een betrouwbare uitvoering van het verzamelen, opslaan en verwerken van data vereist duidelijke richtlijnen, uitgangspunten en een strikte naleving daarvan. Tekortkomingen in data kunnen namelijk leiden tot miscommunicatie, onjuistheden in de opbouw van de aanspraken van deelnemers, inefficiënte processen en mogelijk reputatieschade voor het pensioenfonds. Het is daarom van belang voor BPF Foodservice om inzicht te hebben in kwaliteit van de data door middel van uitgevoerde datacontroles, die bijdragen aan het waarborgen van de datakwaliteit. Deelnemers dienen te kunnen vertrouwen op een integere en beheerste uitvoering van de pensioenadministratie door Bpf Foodservice.

Om dit te waarborgen, dient BPF Foodservice ervoor te zorgen dat de data die gebruikt wordt voor de pensioenuitvoering juist, volledig en tijdig is. Daarom heeft het pensioenfonds een datakwaliteitsbeleid opgesteld. Dit beleid beschrijft onder andere:

- De doelstellingen met betrekking tot datakwaliteit;
- De risicobereidheid op het gebied van datakwaliteit;
- Kritische data-elementen;
- De datagovernance vanuit het pensioenfonds en in relatie tot uitbestedingspartijen;
- Processen die ervoor dienen te zorgen dat de kwaliteit en beschikbaarheid van data gewaarborgd blijft.

Met dit beleid streeft BPF Foodservice de volgende doelen na:

- De gegevens dienen te allen tijde compleet, juist, onderling consistent en beschikbaar te zijn.
- Middels dataopslag dient de beschikbaarheid van data gewaarborgd en aantoonbaar te zijn.
- Er dienen geen onnodige gegevens te worden verwerkt.
- Vertrouwelijke en geheime gegevens dienen niet ongeautoriseerd te kunnen worden geraadpleegd.
- Er dient te worden voldaan aan de geldende wet- en regelgeving.

Met dit datakwaliteitsbeleid streeft Bpf Foodservice naar het zekerstellen dat de deelnemer krijgt waar hij of zij recht op heeft, tegen de juist vastgestelde premie.

Zowel vóór als na het invaren in het nieuwe pensioenstelsel blijft datakwaliteit van belang. Deelnemers dienen te kunnen vertrouwen op een juiste en volledige omzetting van opgebouwde aanspraken naar individuele pensioenvermogens, waarbij zij ontvangen waar zij recht op hebben. Om deze datakwaliteit te waarborgen, volgt BPF Foodservice het Kader Datakwaliteit Wet Toekomst Pensioenen van de Pensioenfederatie. Dit kader wordt toegepast bij het vaststellen van datakwaliteit tijdens de overgang. AZL speelt hierin een belangrijke rol, als uitbestedingspartij van de pensioenadministratie.

Sinds de oprichting van BPF Foodservice in 1969 hebben zich door de jaren heen verschillende belangrijke gebeurtenissen voorgedaan in de pensioenadministratie. Deze gebeurtenissen omvatten diverse collectieve waardeoverdrachten, zowel intern als extern, en een verandering van uitvoerder. Dergelijke ingrijpende gebeurtenissen hebben een impact gehad op zowel de kwaliteit als de beschikbaarheid van onze data. Bij de overgang van de vorige uitvoerder naar de huidige uitvoerder van BPF Foodservice, en tijdens de uitgevoerde collectieve waardeoverdrachten, kan bijvoorbeeld oude documentatie verloren zijn gegaan tijdens de overdracht van informatie. Tot nu toe heeft dit nog niet geleid tot onjuistheden in de pensioenadministratie van BPF Foodservice.

In 2001 heeft AZL als pensioenuitvoeringsorganisatie de uitvoering van de pensioenadministratie van BPF Foodservice overgenomen van Centraal Beheer Achmea. Tot eind 2000 had BPF Foodservice een verzekerde regeling. Bij de overdracht van Centraal Beheer naar AZL zijn onderzoeken uitgevoerd naar de overgedragen data, inclusief het archief. Uit het onderzoek bleek dat Centraal Beheer niet het volledige archief had overgedragen aan AZL.

Naar aanleiding van de Quinto-P onderzoeken in 2012 door DNB heeft BPF Foodservice eind 2012 en begin 2013 een aantal steekproeven uitgevoerd om inzicht te krijgen of:

- De relevante brondocumenten beschikbaar zijn, en
- De aanspraken juist zijn geadministreerd op basis van de brondocumenten.
- Deze steekproeven zijn uitgevoerd vanaf de datum van overdracht (conversie) naar AZL op 1 januari 2001.

In 2016 heeft een grote werkgever zich middels een collectieve waardeoverdracht aangesloten bij BPF Foodservice, waarbij de administratie van deze werkgever door Nationale Nederlanden aan AZL is overgedragen. Deze overdracht van de werkgever is gecontroleerd door een externe accountant.

6.1 Beschrijving van de beschikbaarheid van data

De gegevens (data) die worden gebruikt voor de uitvoering van de pensioenregeling zijn opgeslagen in de bronsystemen van AZL.

6.2 Beschikbaarheid data voor transitie

De administratie van de nieuwe pensioenregeling van BPF Foodservice zal vanaf 1 april 2027 worden uitgevoerd in het pensioenadministratiesysteem Life & Pension Platform van Festina Finance, dat door AZL in gebruik is genomen voor de uitvoering van de SPR-regeling. Dit betekent dat tijdens de transitie de volgende activiteiten zullen plaatsvinden:

- Het overbrengen van data vanuit de 'oude' omgeving naar migratiepartner Data eXcellence.
- Het bewerken van data bij Data eXcellence (inclusief de invaarberekening en aansluiting op het datamodel van Festina).
- Het overbrengen van data van Compas (het huidige pensioenadministratiesysteem) naar het Life & Pension Platform van AZL.

Tijdens de transitie zal er een freezeperiode zijn (een tijdelijke stop van de mutatieverwerking) voor de overgang naar de SPR-regeling. Ontvangen mutaties van deelnemers en werkgevers van BPF Foodservice worden tijdens deze periode opgeslagen en geregistreerd, maar nog niet verwerkt. Deze mutaties worden via een gecontroleerd proces vastgelegd en verwerkt zodra de datamigratie/overgang naar het nieuwe doelsysteem (Life & Pension Platform) is voltooid.

Tijdens de transitie worden dus geen reguliere mutaties verwerkt. Indien er echter sprake is van noodzakelijke mutaties (zoals het overlijden van een deelnemer), zal het proces tijdelijk handmatig worden uitgevoerd.

De mutaties die tijdens de freezeperiode zijn ontvangen maar niet verwerkt, evenals de noodzakelijke mutaties die tijdelijk handmatig zijn verwerkt, zullen na de overgang naar de SPR-regeling en de livegang van het Life & Pension Platform met terugwerkende kracht worden verwerkt.

6.3 Beschikbaarheid data na transitie

Na de overgang naar het nieuwe systeem is vastgesteld dat de gemigreerde data juist en volledig is overgekomen en beschikbaar is in de applicatie van Festina Finance (Life & Pension Platform). Vanaf dit moment worden alle mutaties verwerkt in het Life & Pension Platform. Dit betreft zowel nieuwe mutaties als mutaties die tijdens de freezeperiode zijn geregistreerd, maar nog niet zijn verwerkt, of tijdelijk via een handmatig proces zijn afgehandeld.

6.4 Risicoanalyse van de datakwaliteit

Om de datakwaliteit te inventariseren en de risico's te beheersen heeft Bpf Foodservice diverse werkzaamheden gedefinieerd voor, na en tijdens transitie die in de onderstaande paragrafen zijn beschreven.

6.4.1 Datakwaliteit voor transitie

De datakwaliteit van de huidige pensioenadministratie is vastgesteld door middel van de uitvoering van de volgende vier stappen (fase 2.1 Kader):

1. Het algemene risicoprofiel van Bpf Foodservice is in kaart gebracht de hand van de (complexiteit van de) pensioenregeling en het datakwaliteitsbeheersingsraamwerk.
2. De specifieke deelnemersrisico-indicatoren (DRI's) voor de deelnemerspopulatie van BPF Foodservice zijn vastgesteld.
3. Aan de hand van de uitkomsten van de voorgaande twee stappen is een overall risico-inventarisatie opgesteld.
4. Bpf Foodservice heeft een datakwaliteitsonderzoek door een onafhankelijke partij laten uitvoeren op de volledige deelnemersadministratie van het pensioenfonds. De uitkomsten van dit onderzoek zijn meegenomen om de risicogroepen te bepalen en vervolganalyses uit te voeren.

Voor de uitvoering van de gedefinieerde stappen vanuit het kader heeft Bpf Foodservice de relevante informatie (waaronder inzage in het huidige datakwaliteitsbeheersingsraamwerk, de historie hiervan, de rapportages over datakwaliteit, auditrapportages, risicorapportages, incidenten, klachten, etc.) verzameld.

Als basis om deze informatie te verzamelen heeft BPF Foodservice de bijlage A1 (Pensioenuitvoerderrisico-indicatoren) en bijlage A3 (Deelnemer risico-indicatoren) van het kader gehanteerd. Vanuit deze werkzaamheden zijn verhoogde risico's in kaart gebracht op onjuistheid en onvolledigheid van data.

De vanuit fase 2.1 van het kader (bijlagen A1 en A3) geïnventariseerde risico-indicatoren resulteren in verhoogde risico's op datakwaliteit voor specifieke risicogroepen. Deze risicogroepen zijn in fase 3 (data-analyse en deelwaarnemingen) nader onderzocht. Het proces is per KDE als volgt uitgevoerd:

- Bepalen van bruto risico (kans x impact op onjuistheid of onvolledigheid data) afkomstig uit proces 1.2 (bepalen KDE's);
- In kaart brengen van de oorsprong van een KDE en inzichtelijk maken hoe deze door de processen en systemen stroomt;
- Inventarisatie van bestaande 'proces' beheersing;
- Beoordelen van het netto risico (resterende kans x impact op onjuistheid of onvolledigheid data) op basis van onderstaand proces.

Op basis van de uitkomsten van de risicoanalyse en de beoordeling van het rest-risico heeft BPF Foodservice verdere acties ondernomen.

BPF Foodservice zal vóór de overgangsdatum opnieuw de kwaliteit van de data in de pensioenadministratie beoordelen aan de hand van aanvullende data-analyses en dataprofilering (de stay clean-fase vóór de overgangsdatum). De verwachting is dat deze aanvullende analyses in het tweede kwartaal van 2026 worden uitgevoerd, zodat er voldoende tijd is om eventuele herstelactiviteiten uit te voeren

6.4.2 Datakwaliteit tijdens transitie

De data van Bpf Foodservice dient juist, tijdig en volledig overgezet te worden. Hiervoor heeft AZL een externe partij ingeschakeld, voor de conversie, die extra kennis, een conversietool en ervaring met zich meebrengt, waardoor het risico aanzienlijk wordt gemitigeerd. Tijdens de feitelijke transitie wordt de data volgens de drie stappen van ETL (Extract, Transformatie, Load) overgezet naar het administratiesysteem met de nieuwe SPR-regeling:

- Extract: de data worden systematisch onttrokken uit het huidige systeem.
- Transformatie: de 'routekaart' van oud naar nieuw, waarbij de data worden toegewezen en getransformeerd volgens het formaat van het nieuwe systeem.
- Load: de output uit de Transformatie-stap wordt ingeladen in het nieuwe systeem.

Gedurende de transitiefase monitort Bpf Foodservice de voortgang op basis van rapportages van AZL om ervoor te zorgen dat de data volledig en juist wordt overgezet naar de nieuwe administratie. De transitie vindt plaats op basis van een draaiboek dat door AZL is opgesteld en afgestemd met Bpf Foodservice. Belangrijk hierbij is dat de te doorlopen stappen voorzien in aansluitingscontroles en controles op volledigheid en juistheid, zodat Bpf Foodservice de kwaliteit kan monitoren en borgen. Het draaiboek voorziet onder andere in:

- Het maken van conversiebestanden;
- De omgang met uitval;
- Back-up procedures;
- Een procedure voor gegevensbescherming.

Daarnaast zal Bpf Foodservice vragen om een onafhankelijke Assurance rapportage (COS4400, interne audit AZL), ten behoeve van een aantoonbare aansluiting van de eindstand, invaarberekening en de beginstand.

6.4.3 Datakwaliteit na transitie

Voorafgaand aan de overgang van BPF Foodservice naar de nieuwe SPR-regeling zal de interne beheersomgeving voor de mutatieverwerking en de datakwaliteit worden geactualiseerd. Deze actualisatie draagt bij aan het verkrijgen van volledig inzicht in de kwaliteit van de data vóór de daadwerkelijke overgang. Dit zal tevens leiden tot aanpassingen in het datakwaliteitsbeleid en in de Kritische Data Elementen (KDE's). Voor de uitvoering van de SPR-regeling ontstaan nieuwe processen met bijbehorende KDE's. Deze worden tijdig, in overleg met AZL, vastgesteld

Het huidige data-controlleraamwerk, dat is ingericht op basis van de bestaande KDE's en wordt toegepast binnen de pensioenadministratie, wordt aangepast aan de nieuwe eisen die voortvloeien uit de SPR-regeling. Dit gebeurt vóór de transitie, zodat de controle op datakwaliteit direct aansluit bij de nieuwe processen.

Daarnaast zal voorafgaand aan de overgang een nieuwe risico-inventarisatie en -beoordeling plaatsvinden. BPF Foodservice zal met AZL afspraken maken over de SLA-normen en rapportages op het gebied van datakwaliteit. De nieuwe processen worden ingebed in de ISAE- (of vergelijkbare) rapportages van AZL. Indien volledige opname nog niet direct mogelijk is, zullen aanvullende controlemaatregelen worden afgestemd en ingericht.

Door deze voorbereidende acties te treffen, wordt geborgd dat de datakwaliteit een structurele plaats behoudt binnen het risicoraamwerk van BPF Foodservice en dat er voorafgaand aan de overgang volledig inzicht bestaat in de betrouwbaarheid van de beschikbare data.

6.5 Complexe dossiers en getroffen beheersmaatregelen

Bpf Foodservice onderkent de volgende complexe dossiers op het vlak van datakwaliteit:

- Arbeidsongeschikte deelnemers: Bpf Foodservice heeft aanvullende analyses uitgevoerd naar arbeidsongeschikte deelnemers. Op basis hiervan is vastgesteld dat een aantal aanspraken onjuist zijn. Naar aanleiding van een vervolganalyse is geconstateerd dat dit een beperkte omvang betreft (VP2-regeling). BPF Foodservice heeft met AZL afgestemd om de aanspraken van de betreffende deelnemers aan te passen.
- Onvindbare deelnemers: Bpf Foodservice heeft een onafhankelijke partij onderzoek laten uitvoeren naar de kwaliteit van de deelnemersadministratie. Naar aanleiding van dit onderzoek zijn aanvullende analyses uitgevoerd naar onvindbare deelnemers, op basis waarvan herstelacties zijn uitgevoerd. Daarnaast heeft BPF Foodservice een vergelijking uitgevoerd met de Sociale Verzekeringsbank ten aanzien van onvindbare deelnemers. De uitkomsten van de vergelijking zijn verwerkt in de pensioenadministratie van BPF Foodservice.

6.6 Risicobereidheid en de MTA datakwaliteit

BPF Foodservice vertrouwt op informatie van derde partijen voor de uitvoering van de pensioenadministratie.

De kwalitatieve risicobereidheid van het fonds benadrukt het belang van juiste en volledige data. De MTA van BPF Foodservice is afgeleid van de lage kwalitatieve risicobereidheid en van de doelstelling van het pensioenfonds op het gebied van datakwaliteit: 'Het zekerstellen dat de deelnemer krijgt waar hij/zij recht op heeft tegen de juist vastgestelde premie.'

De kwantitatieve risicobereidheid van BPF Foodservice richt zich op het waarborgen van de juistheid van individuele aanspraken van deelnemers. In dit kader is de MTA vastgesteld als om het effect van kleine afwijkingen in de datakwaliteit op deelnemersniveau te beoordelen. BPF Foodservice heeft ervoor gekozen om de MTA af te ronden op €1 per maand (€12 per jaar) per deelnemer.

Bij de vaststelling van de MTA volgt BPF Foodservice de richtlijnen van de beroepsorganisatie van accountants (NBA). Deze richtlijnen stellen dat het pensioenvermogen een geschikte benchmark vormt voor het bepalen van de materialiteit in relatie tot datakwaliteit. Uitgaande van een gemiddelde opgebouwde aanspraak van € 4.000 bruto per jaar per deelnemer, kiest BPF Foodservice voor een lage risicobereidheid en hanteert het een materialiteitsgrens van 0,25%. Dit resulteert in een initiële MTA van € 10 bruto per jaar. Om uitvoeringstechnische redenen en ter bevordering van eenduidigheid en uitvoerbaarheid, is deze grens afgerond naar € 12 per jaar (€ 1 per maand).

Bij BPF Foodservice staat een rechtvaardige behandeling van deelnemers centraal. Tegelijkertijd moet het verwerken van kleine correcties niet leiden tot een onevenredige uitvoeringslast. Om die reden is het correctie- en herzieningsbeleid van toepassing. Hierin is vastgelegd dat afwijkingen onder de correctiegrens van € 1 per maand niet worden gecorrigeerd en geen formele bestuurlijke besluitvorming vereisen.

Deze benadering zorgt voor een evenwichtige balans tussen nauwkeurigheid, uitvoerbaarheid en bestuurlijke beheersing in het kader van datakwaliteit, met blijvende focus op het belang van de deelnemer.

6.7 Beschrijving van werkzaamheden datakwaliteit vóór invaren

6.7.1 Datakwaliteitsonderzoek

Ter voorbereiding op de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel heeft het bestuur van BPF Foodservice een onafhankelijke partij, Willis Towers Watson (WTW), opdracht gegeven om de kwaliteit van de data in de pensioenadministratie te onderzoeken.

Dit onderzoek is uitgevoerd met behulp van DataValidator, een analysetool ontwikkeld door WTW. Met deze tool zijn de door AZL aangeleverde deelnemergegevens geanalyseerd op onderdelen zoals consistentie, volledigheid, plausibiliteit, juistheid van datatypes, verwachte domeinwaarden en data-distributie. De geautomatiseerde analyses zijn toegepast op het volledige deelnemersbestand.

Daarnaast is een reconstructie uitgevoerd van de aanspraken op individueel deelnemersniveau om te beoordelen of deze overeenkomen met de onderliggende brondata en het destijds geldende pensioenreglement. Het onderzoek had betrekking op alle deelnemers van het fonds.

Enkele afwijkingen kwamen daarbij naar voren en zijn gerapporteerd aan de DUIT-commissie van BPF Foodservice. Deze zijn besproken met AZL, dat een toelichting en verklaring heeft gegeven. Op basis hiervan zijn herstelacties geformuleerd en aanvullende analyses uitgevoerd ter onderbouwing van de datakwaliteit.

Het doel is om deze herstelacties volledig te hebben verwerkt vóór de transitie. Om de voortgang te bewaken ontvangt BPF Foodservice periodiek rapportages van AZL. Deze rapportages geven inzicht in de status van de

herstelwerkzaamheden, de nog uit te voeren acties en de verwachte planning. Zo blijft het bestuur structureel geïnformeerd over de datakwaliteit in aanloop naar de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel.

6.7.2 Reguliere dienstverlening pensioenuitvoeringorganisatie AZL

AZL voert jaarlijks controles uit op de uitgevoerde dienstverlening en levert hierover de ISAE3402 type 2 en ISAE3000A Assurance verklaringen op. Met de ISAE3402 type 2 verklaring worden de beheersprocessen (waar data onderdeel van uitmaken) beoordeeld. De door AZL jaarlijks opgeleverde Assurance verklaring geeft daarmee indirect inzicht in de datakwaliteit van BPF Foodservice. Met de ISAE3000 voert AZL een beoordeling uit op processen binnen de afdeling actuariaat, bestuursadvisering, communicatie, grootboek, verslaglegging en het SLA-rapportageproces. In deze verklaring zijn geen uitzonderingen opgenomen die impact hebben op de datakwaliteit van het pensioenfonds.

6.8 Bevindingen datakwaliteit en opvolging

Naast kleine uitzonderingen op individueel niveau zijn bij de uitgevoerde onderzoeken de volgende afwijkingen vastgesteld:

- Onvindbare deelnemers: herstelacties zijn ingezet in samenwerking met AZL.
- Onjuiste rechten bij arbeidsongeschikten (VP2 regeling): Dit betreft een beperkte omvang van deelnemers, en herstelacties zijn ingezet met AZL.

Opvolging

De opvolging van de afwijkingen en de voortgang van de herstelacties worden regelmatig besproken in de DUIT-commissie. Deze commissie speelt een cruciale rol in het waarborgen van de datakwaliteit door:

- Afstemming: Herstelacties worden in detail afgestemd met AZL. Dit omvat het vaststellen van prioriteiten, het toewijzen van verantwoordelijkheden en het bepalen van tijdslijnen.
- Uitvoering: AZL is verantwoordelijk voor de daadwerkelijke uitvoering van de herstelacties. Zij zorgen ervoor dat de nodige correcties worden doorgevoerd en dat de administratieve systemen up-to-date zijn.
- Monitoring en Evaluatie: De DUIT-commissie monitort de uitvoering van de herstelacties nauwgezet. Dit gebeurt aan de hand van rapportages en audits. Eventuele knelpunten worden geïdentificeerd en aangepakt.

Door deze gestructureerde aanpak zorgt BPF Foodservice ervoor dat de datakwaliteit gewaarborgd blijft, en de herstelacties voor de overgang naar de nieuwe regeling zijn uitgevoerd. De samenwerking met AZL en de actieve rol van de DUIT-commissie zijn hierbij cruciaal.

6.9 Nog te nemen stappen datakwaliteit

Op basis van de resultaten van de uitgevoerde analyses concludeert het bestuur dat de kwaliteit van de data (in relatie tot de MTA) voldoende is. Verdere analyses worden niet als passend beschouwd op basis van deze uitkomsten. Tijdens het uitvoeren van de analyses zijn geen structurele afwijkingen geconstateerd. De geconstateerde afwijkingen betroffen individuele deelnemers en waren incidenteel van aard. Deze afwijkingen worden gecorrigeerd door AZL vóór de overgangsdatum.

6.10 Rapportage van werkzaamheden accountant of externe IT-auditor

Voor het toetsmoment vóór het invaren heeft BPF Foodservice KPMG (externe accountant) de opdracht gegeven om overeengekomen specifieke werkzaamheden uit te voeren met betrekking tot de datakwaliteit. Deze procedures worden uitgevoerd volgens het Voorbeeld-AUP-werkprogramma Datakwaliteit - WTP van NBA/NOREA.

Uitkomsten werkzaamheden en bevindingen accountant/IT-auditor

In opdracht van het pensioenfonds heeft (externe accountant) KPMG getoetst of de uitgevoerde werkzaamheden aantoonbaar voldoen aan het Kader Datakwaliteit van de Pensioenfederatie. Deze toetsing is uitgevoerd conform de opdracht en het overeengekomen programma van specifieke werkzaamheden. KPMG heeft hierover een rapport met feitelijke bevindingen opgesteld, gebaseerd op het Voorbeeld AUP-werkprogramma 'Overeengekomen specifieke werkzaamheden Datakwaliteit – Wet toekomst Pensioenen'. Dit rapport is op 29 augustus 2025 met het bestuur van BPF Foodservice gedeeld en besproken.

6.11 Oordeel bestuur en overige fondsorganen

6.11.1 (Voorlopig) Oordeel bestuur

Het rapport met 'feitelijke bevindingen datakwaliteit BPF Foodservice' bevestigt dat het doorlopen van het Kader datakwaliteit succesvol is verlopen. Er zijn geen tekortkomingen in het proces geconstateerd, waardoor voldoende vertrouwen bestaat dat de resultaten een representatief beeld geven van de datakwaliteit.

Op basis van de uitgevoerde AUP-werkzaamheden (feitelijke bevindingen datakwaliteit BPF Foodservice), de vastgestelde herstelactiviteiten voor de afwijkingen en de maandelijkse rapportages van AZL, heeft het bestuur in de vergadering van 11 september 2025 tot het oordeel gekomen dat de datakwaliteit toereikend is om in te varen in het nieuwe pensioenstelsel. Voorwaarde daarbij is dat de herstelactiviteiten uiterlijk 1 april 2027 zijn afgerond. De opinies van de sleutelfunctiehouders ondersteunen dit oordeel.

6.11.2 Oordeel sleutelfunctiehouders

BPF Foodservice heeft de sleutelfunctiehouders gevraagd om per fase een beoordeling uit te voeren en de uitkomsten daarvan te delen in de vorm van opinies. De sleutelfunctiehouders voor Actuariel en Risicobeheer hebben inmiddels hun opinies afgegeven, waarbij de daarin opgenomen aanbevelingen zijn opgevolgd door de DUIT-commissie.

Onderzoek datakwaliteit na invaarmoment

Bij het toetsmoment na invaren voert een externe accountant een opdracht uit om de juistheid en volledigheid van de transitie te beoordelen. De specifieke details van deze opdracht zijn nog niet volledig vastgesteld, maar naar verwachting zal het gaan om een COS 3000-opdracht. Hierbij worden zowel proces- als resultaatgerichte controles uitgevoerd. De processen die AZL voor de transitie heeft ingericht, zijn zodanig gestructureerd dat een beoordeling op basis van COS 3000 mogelijk is. De reikwijdte en diepgang van deze beoordeling worden nader afgestemd zodra de vereisten en uitgangspunten definitief zijn vastgesteld.

Na de feitelijke transitie, inclusief het invaren, kunnen bevindingen van de externe accountant aanleiding geven tot het opstarten van een herstelproject om eventuele afwijkingen te corrigeren. Binnen AZL is capaciteit beschikbaar om noodzakelijke herstelactiviteiten uit te voeren en de bevindingen op te volgen. BPF Foodservice kan desgewenst besluiten deze capaciteit uit te breiden.

Indien zich issues voordoen met betrekking tot de datakwaliteit, wordt allereerst vastgesteld of de bevinding betrekking heeft op aanspraken vóór het invaren of op het pensioenvermogen na invaren. Op basis daarvan worden gerichte herstelacties gestart.

Issues die betrekking hebben op aanspraken en rechten vóór het invaren

Herstelactiviteiten worden uitgevoerd/berekend in het oude pensioenadministratiesysteem. De correctie voor de betreffende deelnemer wordt vervolgens verwerkt in het nieuwe IT-landschap.

Issues na het invaren

Herstelactiviteiten worden direct verwerkt in de administratie van de nieuwe regeling. Eventuele datakwaliteitsissues na invaren worden geregistreerd door BPF Foodservice en periodiek besproken met het oog

op opvolging en afronding van herstelacties.

Na de overgang naar de nieuwe regeling worden mutaties met terugwerkende kracht (TWK) verwerkt. Indien deze correcties financiële impact hebben, worden deze verwerkt ten gunste of ten laste van de tijdelijk verhoogde voorziening voor operationele risico's. BPF Foodservice is van mening dat deze voorziening, mede gezien de gestelde eisen aan datakwaliteit, de uitgevoerde testwerkzaamheden en de inzet op het actueel houden van de administratie, toereikend is om deze impact op te vangen.

Het correctiebeleid van het fonds beschrijft de werkwijze voor het verwerken van mutaties met terugwerkende kracht. BPF Foodservice streeft ernaar dat deelnemers ontvangen waar zij recht op hebben. Dit betekent dat TWK-mutaties worden verwerkt, ongeacht de periode waarop zij betrekking hebben. Indien een mutatie betrekking heeft op een periode vóór het invaren, maar pas na invaren wordt gemeld, wordt deze mutatie zo nauwkeurig mogelijk verwerkt volgens het pensioenreglement dat vóór de invaardatum van toepassing was. Ten aanzien van het pensioenadministratiesysteem Compas van AZL is besloten om dit systeem niet direct buiten gebruik te stellen na de overgang. Mutaties met terugwerkende kracht worden als volgt verwerkt:

- Indien een TWK-mutatie betrekking heeft op een periode vóór de overgangsdatum, wordt deze berekend in Compas. De aangepaste aanspraken/rechten worden vervolgens gecorrigeerd in het nieuwe administratiesysteem.
- Indien een TWK-mutatie betrekking heeft op een periode na de overgangsdatum, wordt deze direct berekend en verwerkt in de nieuwe pensioenadministratie.

Hoofdstuk 7 - Invaren

Sociale partners hebben het pensioenfonds gevraagd om bij de overgang naar de nieuwe pensioenregeling de tot aan de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en ingegane pensioenrechten uit de huidige pensioenregeling 'in te varen' naar de nieuwe regeling. Enerzijds om hiermee al het pensioen 'onder één dak' te hebben, anderzijds omdat invaren naar verwachting leidt tot hogere pensioenuitkomsten, doordat buffers eerder worden aangewend dan in het huidige stelsel.

In dit hoofdstuk worden de door het pensioenfondsbestuur gemaakte keuzes met betrekking tot de methode van invaren, alsmede de verdeling van het bij invaren aanwezige vermogen beschreven en toegelicht. Ook worden de uitkomsten van de kwantitatieve analyses getoond, op basis waarvan het invaarbesluit evenwichtig wordt geacht.

Dit hoofdstuk bevat een samenvatting van de evenwichtigheidsbeoordeling van de transitie, zoals die door het bestuur is uitgevoerd. De volledige evenwichtigheidsbeoordeling, inclusief overwegingen en onderbouwingen, en met inbegrip van grafieken en tabellen, is opgenomen in een apart document, het evenwichtigheidsdocument.

7.1 Methode invaren

Vanuit wet- en regelgeving zijn er twee methodes van invaren aangereikt: de standaardmethode en de Value Based ALM-methode. Bij de standaardmethode wordt het voor invaren beschikbare pensioenvermogen (pensioenvermogen na aftrek van dotatie aan verplichte en optionele buffers, zie verderop) middels een fictieve spreiding aan de individuele deelnemers toegekend. Bij de Value Based ALM-methode wordt middels een stochastische projectie van de bezittingen en verplichtingen van het pensioenfonds, het financiële beleid van het pensioenfonds volgend, het vermogen toegerekend aan de deelnemers, zoals dat bij voortzetting van het huidige beleid ook zou hebben plaatsgevonden. De Value Based ALM-methode is een complexere methode dan de standaardmethode, waarvoor ook diverse economische en demografische uitgangspunten moeten worden vastgesteld.

Vanuit wet- en regelgeving is aangegeven dat de standaardmethode de defaultmethode is, tenzij door het pensioenfondsbestuur kan worden aangetoond dat de Value Based ALM-methode tot evenwichtigere uitkomsten leidt. Dit kan het geval zijn indien er bijvoorbeeld sprake is van een terug- of bijstortregeling met de sponsor, een gedifferentieerd toeslagbeleid en/of een zeer hoge dekkingsgraad. Het bestuur heeft geconcludeerd geen redenen te zien af te wijken van de standaardmethode (default). Zo is er bij het pensioenfonds geen sprake van een terug- of bijstortverplichting, is er geen sprake van een gedifferentieerd toeslagbeleid en is er – hoewel niet expliciet gedefinieerd in wetgeving – geen sprake van een 'zeer hoge' dekkingsgraad bij invaren leidt, na dotatie aan de verplichte en optionele buffers, tot een dekkingsgraad bij invaren van 105%), wat toepassen van de Value Based ALM-methode zou kunnen onderbouwen.

Daarnaast is toepassing van de standaardmethode gemakkelijker uitlegbaar aan deelnemers en onafhankelijk van het huidige financiële beleid. De mogelijke nadelen (o.a. grote(re) netto profijt-effecten) wegen niet voldoende op tegen de argumenten vóór toepassing van de standaardmethode.

Keuze bestuur voor methode invaren: standaardmethode.

7.2 Spreidingstermijn bij invaren

Bij de standaardmethode wordt het dekkingsgraadoverschot of -tekort (in bovenstaand voorbeeld 5%) fictief uitgesmeerd over 10 jaar in de vorm van 10 onvoorwaardelijke toeslagen (dekkingsgraadoverschot) of kortingen (dekkingsgraadtekort). Op deze wijze beoogt de standaardmethode de toeslagverlening onder het FTK na te bootsen.

Het is mogelijk een kortere of langere spreidingstermijn dan 10 jaar toe te passen en daarmee af te wijken van de default, mits te onderbouwen vanuit oogpunt van evenwichtigheid. Het pensioenfondsbestuur ziet echter geen aanleiding om af te wijken van de standaardduur van 10 jaar. Zo is er bij het pensioenfonds geen sprake van een (zeer) jong of een (sterk) verouderd deelnemersbestand, wat een langere of kortere spreidingstermijn zou kunnen verantwoorden. Het bestuur heeft besloten bij invaren uit te gaan van de standaard spreidingstermijn van 10 jaar.

Keuze bestuur voor spreidingstermijn bij invaren op basis van standaardmethode: 10 jaar.

Het is binnen de standaardmethode mogelijk om aan gepensioneerde deelnemers bij invaren een gelijke aanpassing toe te kennen in plaats van een leeftijdsafhankelijke toekenning, zoals volgend uit de standaard spreiding. Het op basis van een spreidingsperiode van 10 jaar toe te kennen vermogen aan de gepensioneerde deelnemers wordt dan gelijk verdeeld over deze gepensioneerde deelnemers. Het bestuur van het pensioenfonds heeft gekozen gebruik te maken van deze mogelijkheid. Enerzijds omdat dit aansluit bij de opzet van de (collectieve) uitkeringsfase, waarin pensioengerechtigden jaarlijks een gelijke aanpassing krijgen. Anderzijds uit oogpunt van eenvoud en uitlegbaarheid. De hierdoor ontstane herverdeling ten opzichte van geen gelijke aanpassing (de oudere gepensioneerde deelnemers krijgen een lagere aanpassing, de jongere gepensioneerde deelnemers een hogere aanpassing) weegt voor het bestuur van het pensioenfonds niet op tegen de genoemde voordelen. Indien zou blijken dat de totale transitie voor bepaalde groepen niet (voldoende) evenwichtig uitpakt, heeft het bestuur hier middels toepassing van het amendement bij de standaardmethode alsnog ruimte toe dit te herstellen.

Keuze bestuur: gelijke toedeling aan pensioengerechtigden bij invaren.

Bpf Foodservice heeft gekozen voor de collectieve uitkeringsfase met een spreidingsmethodiek waarbij de uitkeringen en aanspraken van pensioengerechtigden in afnemende mate worden aangepast

- Er is gekozen voor een spreidingsparameter van 3 jaar en een spreidingsperiode van 10 jaar (wettelijk maximum)
- Expliciet heeft het bestuur gekozen voor de 3 jaar spreidingsparameter (jaarlijks 33% van het resultaat verwerken in de uitkering). De spreidingsperiode van 10 jaar volgt min of meer uit de (nieuwe / aangescherpte) wetgeving en geeft aan wanneer een resultaat uiterlijk volledig verwerkt moet zijn

Omdat gekozen is voor bovenstaande spreidingsmethodiek, dient aangetoond te worden dat de contante waarde van de nog totaal in de uitkering te verwerken financiële resultaten voor meer dan 60% in de eerste helft van de spreidingsperiode ligt (artikel 1ca lid 7a). Voor Bpf Foodservice is dit geborgd door de gekozen spreidingsparameter en spreidingsperiode. Door de gekozen spreidingsparameter van 3 jaar is er in de eerste helft van de spreidingsperiode (na 3 jaar) ten minste 87% van de financiële resultaten verwerkt.

De grenzen voor het spreidingsvermogen hebben een beperkte invloed op de berekeningsuitkomsten omdat de gekozen spreidingsparameter van 3 jaar, in combinatie met het gekozen beleggingsbeleid in de uitkeringsfase, al resulteert in tijdige verwerking van resultaten. Het is wettelijk verplicht om grenzen te stellen aan de maximale en minimale omvang van het spreidingsvermogen.

Het bestuur heeft gekozen voor een ondergrens aan het spreidingsvermogen van -17% en een bovengrens van +25%.

Keuze bestuur: ondergrens aan het spreidingsvermogen van -17% en een bovengrens van +25%

7.3 Amendement op toepassen standaardmethode

Het is, onder voorwaarden, toegestaan om bij bepaalde dekkingsgraadniveaus te 'schuiven' met vermogen, teneinde een – naar het oordeel van het bestuur – hogere mate van evenwichtigheid van uitkomsten bij invaren te bereiken:

- ✓ Dekkingsgraad hoger dan 110%: afwijken van uitkomsten mogelijk, mits uitkomsten minimaal 95% van de standaardmethode blijven.
- ✓ Dekkingsgraad tussen 105% en 110%: maximaal 5% verschuiving van vermogen.
- ✓ Dekkingsgraad lager dan 105%: compensatie van deelnemers door het toekennen van extra pensioenaanspraken of het toekennen van extra pensioenrechten aan pensioengerechtigden tot maximaal hun technische voorziening.

Het bestuur heeft twee instrumenten voor vermogenstoedeling overwogen:

1. Verlengen van de default spreidingstermijn in de standaardmethode van 10 jaar naar 40 jaar;
2. Verschuiving van vermogen op basis van discretionaire ruimte (maximaal 5% van fondsvermogen).

Ad 1: Uit de analyses bleek dat het verlengen van de default spreidingstermijn in de standaardmethode van 10 jaar naar 40 jaar te weinig resultaat bood om de onevenwichtigheid op te lossen. Dat heeft te maken met het feit dat de effectiviteit van de keuze erg afhankelijk is van hoeveel invaarbonus er te verdelen is. Bij een dekkingsgraad van 119,7% moet eerst een deel afgezonderd worden voor MVEV, operationele reserve, compensatiedepot en solidariteitsreserve. Wat dan nog over is, wordt over een bepaalde horizon gespreid; dat blijkt veel minder effectief.

Kijkend naar de uitkomsten, blijkt de 45-jarige gewezen deelnemer erop vooruit te gaan en in die groep zit al een stuk meer kapitaal. Deze variant is nog minder effectief als de dekkingsgraad nog lager is en er nog minder invaarkapitaal te verdelen is.

Het bestuur heeft dan ook besloten de spreidingsperiode op 10 jaar te laten staan.

Ad 2: Ten aanzien van het verschuiven van het vermogen heeft het bestuur een tweetal varianten doorgerekend.

1. Een variant waarbij er 0,65% van de technische voorziening is toegerekend aan de cohorten (gewezen) deelnemers jonger dan 40 jaar.
2. Een variant waarbij er 1,00% van de technische voorziening is toegerekend aan de cohorten (gewezen) deelnemers jonger dan 40 jaar.

De eerste variant leidde ertoe dat de verbetering van het delta-nettoprofiel van het jongste cohort gewezen deelnemers net binnen de ondergrens van -10% kwam te liggen. Het bestuur is van mening dat het positieve effect op het negatieve delta-nettoprofielresultaat bij deze variant wel voldoende is om de uitkomst voldoende evenwichtig te laten zijn. Maar de uitkomst ligt erg dicht bij de ondergrens, wat de kans verhoogt dat bij eventuele toekomstige doorrekeningen de uitkomst onder de grens valt. Hierdoor vindt het bestuur deze keuze niet robuust genoeg.

Het bestuur heeft daarom besloten voor variant 2 te kiezen. Dit leidt tot voldoende afname van het negatieve delta-nettoprofiel effect om de uitkomst voldoende evenwichtig te vinden.

Het bestuur heeft hierbij ook naar de verwachte pensioenuitkomsten gekeken van het cohort jonge gewezen deelnemers. Dit neemt ten gevolge van de vermogenstoedeling (fors) toe. Meer vermogenstoedeling aan dit cohort leidt tot een nog verdere toename van de verwachte pensioenuitkomsten en verdere overschrijding van de bovengrens aldaar. Dit wordt niet meer evenwichtig geacht.

De delta-nettoprofijs uitkomsten vallen, voor alle groepen deelnemers, binnen de vastgestelde bandbreedtes. Aan de gestelde doelstelling wordt voldaan. Het gebruik van de discretionaire ruimte zorgt ervoor dat de uitkomsten van gewezen deelnemers binnen de gestelde bandbreedtes vallen.

Keuze bestuur amendement op standaardmethode: Het bestuur heeft gebruik gemaakt van haar discretionaire bevoegdheid en 1,00% van de technische voorziening is toegerekend aan de cohorten (gewezen) deelnemers jonger dan 40 jaar.

7.4 Toedeling fondsvermogen bij invaren

Bij invaren wordt het collectieve pensioenfondsvermogen verdeeld over de individuele kapitalen van de deelnemers. Er dienen echter ook enkele verplichte collectieve kapitalen gevormd te worden (operationele reserve, minimaal vereist eigen vermogen). Daarnaast is het mogelijk om enkele optionele collectieve kapitalen te vormen c.q. hier vermogen voor af te splitsen (solidariteitsreserve, compensatie afschaffing doorsneesystematiek).

Omdat de dekkingsgraad op het transitiemoment niet op voorhand bekend is, heeft het pensioenfondsbestuur een beleid opgesteld hoe, bij een bepaald niveau van de dekkingsgraad, bij invaren het collectieve vermogen te verdelen. Hiertoe heeft het pensioenfondsbestuur doelstellingen geformuleerd. Omdat sociale partners het invaarverzoek doen, heeft het pensioenfondsbestuur bij het formuleren van het beleid hoe het fondsvermogen toe te delen, de doelstellingen van sociale partners betrokken. Het pensioenfondsbestuur is gekomen tot navolgend beleid, wat is voorgelegd aan en afgestemd met sociale partners. Het gaat hierbij telkens om een percentage van de voorziening. De bij compensatie genoemde percentages betreft het maximale percentage, indien de kosten voor de compensatiestafel lager zijn dan komt het restant ten goede van de toedeling aan individuele potjes.

Doel	Bufferverdeling
Start vullen solidariteitsreserve	Vanaf een dekkingsgraad van >102%
Minimumwaarde solidariteitsreserve	0% (er wordt niet gekort voor de solidariteitsreserve)
Initiële vulling solidariteitsreserve	3% bij een dekkingsgraad van 107% 5% bij een dekkingsgraad van 116%
Beschikbaar vermogen voor compensatie	3% bij een dekkingsgraad van 108% 5% bij een dekkingsgraad van 112% 5,2% bij een dekkingsgraad van 118%
Toedeling naar persoonlijke pensioenvermogens	1% bij een dekkingsgraad van 109% 3% bij een dekkingsgraad van 113% 5% bij een dekkingsgraad van 117%
Streefdekkingsgraad bij invaren	117%
Verdeling bij streefdekkingsgraad	1% MVEV 1% Operationele reserve 5% Solidariteitsreserve 5% Compensatie afschaffing doorsneesystematiek 5% Persoonlijke pensioenvermogens

Tabel 10 - Verdeelregels buffer

Bij het formuleren van bovenstaand beleid heeft het bestuur van het pensioenfonds de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- Een 'geritste' verdeling voorkomt dat bepaalde deelnemersgroepen beduidend meer of minder voordeel hebben van het vrijvallen van buffers dan andere deelnemersgroepen (evenwichtigheidsaspect);

- De gekozen verdeling van de buffers bij invaren sluit aan bij de kwalitatieve transitiedoelstellingen van sociale partners en pensioenfondsbestuur;
- Omdat toedeling aan compensatie afschaffing doorsneesystematiek betrekking heeft op de actieve deelnemers en toedeling aan de solidariteitsreserve aan de (bijna) pensioengerechtigden, wenst het bestuur relatief vroeg (dekkingsgraad 109%) ook toe te delen aan de individuele kapitalen, omdat op die manier ook gewezen deelnemers bij lagere dekkingsgraden meeprofiteren van de toedeling;

De gekozen (geritste) volgordelijkheid sluit aan bij de gestelde prioriteiten bij de transitie en wordt door het bestuur als evenwichtig beschouwd:

- Minimaal Vereist Eigen Vermogen (MVEV) en operationele reserve (verplicht)
- Solidariteitsreserve – ter bescherming van ingegane uitkeringen
- Financiering compensatie afschaffing doorsneesystematiek
- Individuele vermogens – verhoging verwacht c.q. ingegaan pensioen

Het bestuur van het pensioenfonds streeft naar een dekkingsgraad bij invaren van 117%. Bij dat niveau van de dekkingsgraad worden beide verplichte buffers gevuld, is er 5%-punt dekkingsgraad beschikbaar als initiële vulling van de solidariteitsreserve, is er 5%-punt dekkingsgraad beschikbaar ter financiering van de compensatie afschaffing doorsneesystematiek en is er 5%-punt beschikbaar om extra toe te kennen aan de individuele pensioenvermogens van deelnemers.

Het fonds maakt gebruik van de standaardmethode voor omrekening van de pensioenaanspraken. Eerst worden vermogen onttrokken voor de vorming van het minimaal vereist eigen vermogen, de operationele reserve en overige voorzieningen (kostenvoorziening, schadevoorziening, IBNR) en transitorische posten. Het bestuur heeft de omvang van al deze posten bepaald conform de notitie bufferverdeling. Daarna wordt een onttrekking gedaan voor initiële vulling van de solidariteitsreserve en een compensatiedepot afhankelijk van de hoogte van de dekkingsgraad op het transitiemoment. Deze onttrekking zal nooit groter zijn dan het dekkingsgraadoverschot (na onttrekking van MVEV en operationele reserve).

Vervolgens wordt de standaardregel toegepast met de default spreidingstermijn van 10 jaar waarbij uitgegaan wordt van de rentestand op de transitiedatum en de actuariële grondslagen van het fonds. Na toepassing van de standaardregel wordt voor pensioengerechtigden een vergelijkbare verhoging gerealiseerd op basis van artikel 150n lid 5. Tenslotte wordt een vermogensverschuiving door gebruik van de discretionaire ruimte toegepast.

7.5 Gevolgen voor groepen deelnemers van gebruikmaking overbruggingsplan

Bij het beoordelen van de evenwichtigheid van de uitkomsten van de hierboven beschreven invaarmethodiek dient het bestuur van het pensioenfonds rekening te houden met herverdelende effecten als gevolg van het toepassen van het transitie-FTK, zoals deze blijken uit het ingediende overbruggingsplan.

Omdat het bestuur van het pensioenfonds heeft besloten om geen gebruik te maken van het transitie-FTK, is dit punt niet aan de orde.

7.6 Gevolgen van toeslagverlening door gebruikmaking AMvB versneld indexeren

In 2022 heeft het bestuur op basis van een Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB) tweemaal een toeslag kunnen verlenen. Op 22 september 2022 is besloten om per 1 oktober 2022 een toeslag te verlenen van 2,57% per 1 oktober 2022 (ter compensatie van de niet gegeven toeslag per 1 januari 2022) (zie notulen AB 22-09-2022).

In het vierde kwartaal van 2022 heeft het bestuur van het pensioenfonds besloten om per 1 januari 2023 een toeslag toe te kennen aan (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden van 5,9%. Hierbij heeft het pensioenfonds gebruik gemaakt van de versoepelde toeslagregels. Op basis van de reguliere wet- en regelgeving

zou een toeslag mogelijk geweest zijn van 4,4%. Door gebruik te maken van de versoepelde wetgeving is de toeslag met 1,5%-punt verhoogd.

In het vierde kwartaal van 2023 heeft het bestuur van het pensioenfonds besloten om per 1 januari 2024 een toeslag toe te kennen aan (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden van 4,6%. Hierbij heeft het pensioenfonds opnieuw gebruik gemaakt van de versoepelde toeslagregels. Op basis van de reguliere wet- en regelgeving zou een toeslag mogelijk zijn geweest van 1,8%. Door gebruik te maken van de versoepelde wetgeving is de toeslag met 2,8%-punt verhoogd.

Alle toeslagbesluiten heeft het pensioenfondsbestuur op basis van kwalitatieve en kwantitatieve gronden onderbouwd (evenwichtigheid). Gebruikmaken van de versoepelde toeslagregels leidt er toe dat de aanspraken bij invaren toenemen, maar de dekkingsgraad bij invaren afneemt. Doordat er, ten opzichte van het reguliere beleid, eerder toeslagen worden verleend, is gebruikmaking van de versoepelde wetgeving in het voordeel van oudere c.q. gepensioneerde deelnemers en in het nadeel van jongere c.q. nog niet gepensioneerde deelnemers. Bij alle toeslagbesluiten heeft het bestuur geconstateerd dat de verschillen beperkt zijn.

Gevolgen arbeidsongeschikten, premievrije voortzetting en partnerpensioen

De bestaande arbeidsongeschiktheidspensioenen worden ingevaren in de aangepaste pensioenregeling; het is na de transitie een variabele uitkering.

Premievrije voortzettingen bij arbeidsongeschiktheid betreffen na de transitie de premievrijstelling van de totale premie waarbij aanspraak bestaat op de reglementaire vrijgestelde premies, risicodekkingen op overlijden vóór pensioendatum en de leeftijdsafhankelijke compensatie. Hiertoe worden persoonlijke pensioenvoorzieningen voor premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid aangehouden die te allen tijde gevuld zijn met de contante waarde van de vrij te stellen premies.

Het reguliere partnerpensioen dat onder het FTK is opgebouwd, wordt per transitie-datum ingevaren. Hierbij wordt per deelnemer geadmistreerd wat de verhouding ouderdoms- versus partnerpensioen is en wat de aanspraak op partnerpensioen op die datum is. Op deze manier kan het opgebouwde partnerpensioen gerespecteerd worden.

Voor het opgebouwde wezenpensioen wordt een collectieve voorziening gevormd.

7.7 Kwantitatieve analyses ten behoeve van evenwichtigheidsbeoordeling transitie

7.7.1 Uitgangspunten kwantitatieve analyses

Voor het implementatieplan zijn de eerdere berekeningen onderliggend aan het transitieplan van sociale partners geactualiseerd naar de situatie per einde vierde kwartaal 2024 (startdekkingsgraad 119,7%, DNB scenario'set). De verdeling van het fondsvermogen bij deze dekkingsgraad is, het geformuleerde fondsbeleid volgend, als volgt:

Dekkingsgraad eind december 2024 (119,7%)	
Minimaal vereist eigen vermogen / operationele reserve	2%-punt
Solidariteitsreserve	5%-punt
Compensatie afschaffing doorsneesystematiek	5,2%-punt
Persoonlijke pensioenvermogens (o.b.v. standaardmethode)	7,5%-punt

Tabel 11 - Uitgangspunten kwantitatieve analyse

De verdere beleidsmatige uitgangspunten van de transitie naar en het fondsbeleid onder de nieuwe regeling zijn als volgt:

Beleid solidariteitsreserve	
Vullen initieel	Zie tabel toedeling fondsvermogen bij invaren
Vullen structureel	Uit positief overrendement, dynamisch: 10% bij SR tot 2% 7,5% bij SR tot 4% 5% bij SR tot 6% 2,5% bij SR tot 8% 0% bij SR vanaf 8%
Uitdelen	- Beschermen pensioengerechtigden bij daling nominale uitkering (gelijke procentuele aanvulling uit SR voor alle pensioengerechtigden) - Verrekenen sterfteresultaat micro-langlevens van alle deelnemers - Aanvullen negatieve kapitalen.
Maximale omvang solidariteitsreserve	10% van persoonlijk pensioenvermogen
Maximaal budget jaarlijks uitdelen	33% van solidariteitsreserve per jaar
Uitkeringenbeleid	
Uitkeringsfase	Collectief
Spreidingsmethode	Geheugenloos
Spreidingsduur	3 jaar
Projectierendement	RTS
Beleggingsbeleid	
Overrendement	107% tot leeftijd 48 jaar, 36% vanaf leeftijd 65 jaar, daartussen lineair
Beschermingsrendement	0% tot leeftijd 48 jaar, 100% vanaf leeftijd 65 jaar, daartussen lineair, theoretisch

Tabel 12 - Uitgangspunten solidariteitsreserve, uitkeringsbeleid en beleggingsbeleid

7.7.2 Door het bestuur geformuleerde doelstellingen, maatstaven en bandbreedtes

Door sociale partners zijn in het transitieplan kwantitatieve doelstellingen, maatstaven en bandbreedtes geformuleerd ten behoeve van de evenwichtigheid van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling. Deze bandbreedtes zijn in de basis door het bestuur geaccepteerd, waarbij het bestuur ervoor heeft gekozen om op bepaalde onderdelen krappere bandbreedtes te hanteren. De door het bestuur verfijnde bandbreedtes staan in de tabellen hieronder.

Doelstelling	Maatstaf	Bandbreedte
1. Het bij de transitie op peil houden van reeds ingegane uitkeringen	1a. Verandering aanvangsuitkering	[0%, +30%]
	1b. Verandering verwachte pensioenuitkomsten (gewogen over hele uitkeringsfase)	[0%, +30%]

Doelstelling	Maatstaf	Bandbreedte
2. Het op niveau houden (nominaal) van (toekomstige) pensioenuitkeringen	2a. Ontwikkeling uitkering in het 5e percentiel	[90%, +] en indien solidariteitsreserve bij aanvang volledig gevuld is, dan voor eerste 10 jaar [100%, +]
	2b. Maximale kans op korting in het 5 ^e percentiel	[0%, 10%] en indien de solidariteitsreserve bij aanvang volledig is gevuld dan voor de eerste 10 jaar [0%, 5%]
3. Het bij de transitie streven naar het op peil houden van de pensioenaanspraken die door het afschaffen van de doorsneesystematiek getroffen kunnen worden.	3. Mediane pensioenuitkomst actieve deelnemer, op basis van gelijkblijvend beleggingsbeleid ³	[-10%, +10%]

Tabel 13 - Geformuleerde doelstellingen 1 t/m 3, maatstaven en bandbreedtes

³ Het fictieve beleggingsbeleid wordt zodanig vastgesteld dat geen hogere allocatie naar risicovolle beleggingen resulteert dan in de huidige situatie.

Voor de doelstelling dat de transitie als geheel evenwichtig dient te zijn, geldt:

Doelstelling	Maatstaf	Bandbreedte
4. De uitkomsten van de wettelijke maatstaven vallen binnen de door het bestuur gestelde bandbreedtes voor herverdeling.	4a. Verandering in pensioenverwachting (mediaan scenario, pessimistisch scenario, optimistisch scenario)	- Per status (actief, gewezen, pensioengerechtigd) - Per economisch scenario (mediaan, pessimistisch, optimistisch) - Per leeftijdscohort De tabellen met bandbreedtes hieronder zijn opgenomen.
	4b. Verandering van netto-profijs	

Tabel 14 - Geformuleerde doelstelling 4, maatstaven en bandbreedtes

Maatstaf 'verandering in pensioenverwachting' – ondergrens in een mediaan scenario

Leeftijdscohort	18-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80 en ouder
Actief	20%	10%	0%	0%	0%		
Gewezen	-10%	-10%	-10%	-5%	0%		
Pensioengerechtigd	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Tabel 15 - Maatstaf 'verandering in pensioenverwachting' – ondergrens in een mediaan scenario

Maatstaf 'verandering in pensioenverwachting' – bovengrens in een mediaan scenario

Leeftijdscohort	18-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80 en ouder
Actief	100%	80%	60%	40%	20%		
Gewezen	200%	150%	100%	50%	25%		
Pensioengerechtigd	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%

Tabel 16 - Maatstaf 'verandering in pensioenverwachting' – bovengrens in een mediaan scenario

Maatstaf 'verandering in pensioenverwachting' – ondergrens in een pessimistisch scenario

Leeftijdscohort	18-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80 en ouder
Actief	-30%	-25%	-20%	-15%	-10%		
Gewezen	-70%	-60%	-50%	-30%	-10%		
Pensioengerechtigd	-25%	-20%	-15%	-10%	-5%	-5%	-5%

Tabel 17 - Maatstaf 'verandering in pensioenverwachting' – ondergrens in een pessimistisch scenario

Maatstaf 'verandering in pensioenverwachting' – bovengrens in pessimistisch scenario

Leeftijdscohort	18-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80 en ouder
Actief	30%	25%	20%	15%	10%		
Gewezen	30%	25%	20%	15%	10%		
Pensioengerechtigd	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%

Tabel 18 - Maatstaf 'verandering in pensioenverwachting' – bovengrens in pessimistisch scenario

Maatstaf 'verandering in pensioenverwachting' – ondergrens in optimistisch scenario

Leeftijdscohort	18-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80 en ouder
Actief	100%	75%	50%	25%	10%		
Gewezen	150%	75%	50%	25%	10%		
Pensioengerechtigd	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%

Tabel 19 - Maatstaf 'verandering in pensioenverwachting' – ondergrens in optimistisch scenario

Maatstaf 'verandering in pensioenverwachting' – bovengrens in optimistisch scenario

Leeftijdscohort	18-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80 en ouder
Actief	300%	200%	150%	100%	50%		
Gewezen	1200%	600%	300%	100%	50%		
Pensioengerechtigd	90%	80%	70%	60%	50%	40%	40%

Tabel 20 - Maatstaf 'verandering in pensioenverwachting' – bovengrens in optimistisch scenario

Maatstaf 'verandering in netto profijt' – ondergrens – alle scenario's

Leeftijdscohort	18-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80 en ouder
Actief	-10%	-10%	-10%	-10%	-10%		
Gewezen	-10%	-10%	-10%	-10%	-10%		
Pensioengerechtigd	-5%	-5%	-5%	-5%	-5%	-5%	-5%

Tabel 21 - Maatstaf 'verandering in netto profijt' – ondergrens – alle scenario's

Maatstaf 'verandering in netto profijt' – bovengrens – alle scenario's

Leeftijdscohort	18-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80 en ouder
Actief	10%	10%	10%	10%	10%		
Gewezen	10%	10%	10%	10%	10%		
Pensioengerechtigd	15%	15%	15%	15%	15%	15%	15%

Tabel 22 - Maatstaf 'verandering in netto profijt' – bovengrens – alle scenario's

7.7.3 Uitkomsten kwantitatieve analyses basisscenario (dekkingsgraad 119,7%)

Uit de resultaten van het basisscenario blijkt dat aan alle door sociale partners geformuleerde doelstellingen wordt voldaan.

Omdat de economische situatie op de transitiedatum anders kan (zal) zijn dan per einde vierde kwartaal 2024, is een gevoeligheidsanalyse uitgevoerd waarbij enerzijds een hogere (129,7%) en een lagere (109,7%) dekkingsgraad zijn doorgerekend en anderzijds – uitgaande van de dekkingsgraad per eind december 2024 (119,7%) - met een 100 basispunten hogere en een 100 basispunten lagere rente (zoals volgend uit de hiervoor door DNB gepubliceerde scenario sets) de transitie-effecten zijn doorgerekend.

7.7.4 Uitkomsten kwantitatieve alternatieve scenario's

Op basis van de verschillende dekkingsgraad- en rentescenario's zijn door het pensioenfonds zijn de hiervoor genoemde maatstaven doorgerekend en getoetst aan de gestelde bandbreedtes. De uitkomsten van deze berekeningen en toetsing, alsmede het verdere bestuurlijk oordeel, zijn opgenomen in het 'Toetsingsdocument doelstellingen en evenwichtigheid transitie Bpf Foodservice'.

Het bestuur van het pensioenfonds concludeert samenvattend dat voor alle doorgerekende dekkingsgraad- en rentescenario's de uitkomsten van de kwantitatieve maatstaven passen binnen de vooraf gestelde

bandbreedtes (onder- en bovengrenzen). Op basis hiervan is het bestuur van mening dat er sprake is van een evenwichtige transitie naar de nieuwe pensioenregeling.

Hierbij merkt het bestuur specifiek het volgende op:

- Bij een dekkingsgraad van 104% (de laagst verkende dekkingsgraad) is het vanuit wetgeving niet toegestaan om als bestuur gebruik te maken van de discretionaire bevoegdheid om 'vermogen te schuiven'. In deze situatie wordt niet volledig voldaan aan de maatstaf 'netto profijt': voor gewezen deelnemers jonger dan 35 jaar ligt het netto profijt-effect onder de gestelde ondergrens. Het pensioenfonds heeft besloten om dit scenario nader te onderzoeken zodra de dekkingsgraad van het pensioenfonds onder de 110% komt te liggen. Gemeten naar de situatie per 1 januari 2025 is de kans dat de dekkingsgraad in de periode tot aan het transitiemoment daalt tot 104% kleiner dan 1%.
- In geval de rente 100 basispunten ligt onder het niveau per jaareinde 2024 resulteert – uitgaande van een ongewijzigde basisdekkingsgraad – wat betreft de verwachte pensioenuitkomsten (maatstaf 4) voor slapers, in een verwacht en in een optimistisch scenario, een overschrijding van de bovengrens. Omdat het een overschrijding aan de bovenkant betreft als gevolg van de maatregel om tot een meer evenwichtige vermogenstoedeling te komen (inzet discretionaire bevoegdheid), heeft het bestuur van het pensioenfonds besloten dit te accepteren en de bandbreedtes hier niet op aan te passen.

7.8 Oordeel van sleutelfunctiehouder Actuarieel

In de bestuursvergadering van 9 oktober 2025 is de risico opinie van de sleutelfunctiehouder Actuariële Functie over het evenwichtigheidsdocument besproken. De sleutelfunctiehouder Actuariële functie concludeert dat het evenwichtigheidsdocument inhoudelijk op orde is en dat er geen openstaande punten meer zijn.

Hoofdstuk 8 - Transitie FTK

Bpf Foodservice heeft besloten geen gebruik te maken van het transitie-FTK. De afgelopen 3 jaar heeft Bpf Foodservice 3 keer besloten geen gebruik te maken van het transitie-FTK.

Datum	Onderwerp	Besluit
8 juni 2023	Transitie FTK	Het bestuur besluit geen gebruik te maken van het transitie-FtK.
1 feb 2024	Transitie FTK	Het bestuur besluit niet voor het transitie-FTK te kiezen.
16 jan 2025	Transitie FTK	Het bestuur besluit niet voor het transitie-FTK te kiezen.

Tabel 23 - Besluitvorming transitie-FTK

Het bestuur hanteerde de volgende afwegingen bij het besluit om geen gebruik te maken van het transitie-FTK:

- Gezien de hoge dekkingsgraad op het moment van besluitvorming is binnen het huidige FTK de kans op verplicht korten tot de transitiedatum zeer beperkt.
- In de afgelopen jaren toen er veel inflatie was, zijn de pensioenen in totaal respectievelijk met 2,57% (1 januari 2022) 5,9%, (1 januari 2023), 4,6% (1 januari 2024) verhoogd. De inflatie is nu lager dan toentertijd. De toeslagmaatstaf was op het moment van besluitvorming zelfs negatief.
- Er is een groot belang bij om de invaardeckingsgraad van 119,7 procent te beschermen en eventueel ook wat ruimte te hebben. Bij ruimere toeslagverlening is er meer kans om de invaardeckingsgraad niet te halen.
- Het transitie-FTK vraagt een te forse belasting van het bestuur en het governance budget. Terwijl er momenteel al zeer veel tijd nodig is om alle ander deadlines en deliverables in het kader van de WTP op te kunnen leveren.
- Op invaardatum wordt, indien de dekkingsgraad het toelaat, een deel van het vermogen aangewend om persoonlijke pensioenvermogens te verhogen. Een indexatie in het transitie-FTK, indien de toeslagmaatstaf positief zou zijn, zou een vervroeging zijn van het toebedelen van dit vermogen. Het fonds streeft naar een invaardatum van 1 april 2027, waarmee het fonds de baten van de relatief korte vervroeging van een eventuele indexatie, niet vindt afwegen tegen de lasten. In de lasten meegewogen zijn zowel de belasting in tijd en geld, als het risico op een lagere dan wenselijke invaardeckingsgraad.

Hoofdstuk 9 - Communicatieplan

De communicatiecommissie is verantwoordelijk voor het opstellen van het communicatieplan (zie addendum 1). Vanwege de omvang van dit plan is dit document als apart document gehouden en niet integraal toegevoegd aan het implementatieplan. De communicatiecommissie heeft het communicatieplan opgesteld onder begeleiding van haar communicatieadviseur AZL. De communicatiecommissie heeft het communicatieplan in meerdere sessies in 2023 en 2024 besproken. Ieder keer is het communicatieplan op basis van de input vanuit de commissie verder uitgewerkt en aangepast. Vervolgens is het communicatieplan gefaseerd besproken met het bestuur en de fondsorganen

Op 24 januari 2024 is het eerste concept communicatieplan (hoofdstuk 1 tot en met 7) gedeeld met het bestuur, de raad van toezicht en het verantwoordingsorgaan zodat deze input konden meegeven voor het communicatieplan. De gemaakte opmerkingen zijn vervolgens verwerkt in de volgende versie van het communicatieplan.

Op 25 april 2024 is een tweede concept communicatieplan gedeeld met bestuur, de raad van toezicht en het verantwoordingsorgaan. In deze versie is een verfijning aangebracht van de hoofdstukken 7 en 8. In de sessie is uitgebreid gesproken over de concreetheid van de doelstellingen en de meetbaarheid hiervan.

Het communicatieplan is vervolgens door de communicatiecommissie aangepast op basis van de gemaakte opmerkingen vanuit de commissies en het verantwoordingorgaan. Tevens zijn de hoofdstukken 9 en 10 toegevoegd aan het communicatieplan. Op 6 juni 2024 is in de bestuursvergadering het communicatieplan besproken, inclusief de risico opinie van de sleutelfunctiehouder Risicobeheer. In de risico opinie van de sleutelfunctiehouder risicobeheer zijn 2 aandachtspunten opgenomen. Deze punten zijn in het bestuur en de communicatiecommissie besproken en opgevolgd.

Het advies van het verantwoordingsorgaan is in de communicatiecommissievergadering van 27 juni 2024 besproken waarbij het advies van het verantwoordingorgaan als volgt luidt:

“Het communicatieplan geeft naar mening van het verantwoordingsorgaan weer dat het bestuur weloverwogen keuzes heeft gemaakt waarbij het bestuur oog heeft voor de evenwichtige belangen van alle belanghebbenden van het fonds. Het verantwoordingsorgaan vertrouwt erop dat de suggesties voor de aanpassingen zoals toegezegd in het overleg van 24 mei jl. worden verwerkt in de definitieve versie van het communicatieplan en adviseert positief over het communicatieplan inzake de transitiecommunicatie.”

Het VO heeft vier opmerkingen gemaakt in het advies, die waren verwerkt in het communicatieplan dat voorlag bij het bestuur. Het bestuur heeft de communicatiecommissie mandaat verleend voor eventuele wijzigingen vanuit de parallelle trajecten om te komen tot de definitieve versie.

Aangezien op 7 november 2024 door het bestuur besloten is de transitiedatum uit te stellen is in de bestuursvergadering van 22 mei 2025 het communicatieplan opnieuw besproken. De wijzigingen waren minimaal en betroffen een aangepaste planning vanwege de verschuiving van de transitiedatum, een paar tekstuele wijzigingen en de toevoeging van een fall back scenario in de bijlagen. Het gewijzigde communicatieplan is opnieuw gedeeld met het VO en de sleutelfunctiehouder Risicobeheer. Het VO en de sleutelfunctiehouder Risicobeheer hebben beiden aangegeven geen nieuwe risico opinie en advies af te geven gezien de beperkte wijzigingen. Het VO heeft tevens geconstateerd dat de eerder gegeven aanbevelingen zijn opgevolgd.

Bijlage 1 - Verantwoordelijkheden / rollen

Hieronder zijn de verantwoordelijkheden per stakeholder uitgewerkt. Hierbij hebben sociale partners en bestuur in fase 1 tot 3 een gezamenlijke verantwoordelijkheid om binnen de overeengekomen planning, te komen tot een uitvoerbare nieuwe pensioenovereenkomst. De rol van bestuur gaat vanaf fase 4 meer gericht zijn op het tijdig en correct realiseren van de implementatie.

Sociale partners gaan over	Bestuur gaat over	Verantwoordingsorgaan heeft
• Verantwoordelijk voor de realisatie van het gehele project, zowel inhoudelijk als projectmatig • Uitwerken pensioenovereenkomst • Transitieplan • Keuze contract • Premie & ambitie • Transitiedatum • Verzoek tot invaren • Effecten transitie • Financieringsplan compensatie afschaffing doorsneepremie • Incl. alle overwegingen en berekeningen	• Verantwoordelijk voor de realisatie van het gehele project, zowel inhoudelijk als projectmatig • Eindverantwoordelijk voor projectbewaking (budget, mandaatverstrekking) • Verantwoordelijk voor de kosten van het project • Opdrachtaanvaarding ○ Implementatieplan ○ Communicatieplan • Besluit tot invaren • Pensioenreglement • Uitvoeringsreglement • Risicohouding • Beleggingsbeleid • Beleid solidariteitsreserve • Beleid uitkeringen • Transitie-FTK • Keuze uitbestedingspartners	• Adviesrecht CWO (= invaren), incl. inzicht in volledige pensioenregeling, inzet van vermogen, generatie-effecten transitie en overwegingen bestuur • Adviesrecht uitvoeringsreglement • Betrokkenheid bij bepaling risicohouding • Adviesrecht overbruggingsplan (tFTK)
Raad van Toezicht heeft	SFH Risicobeheer	SFH Interne audit
• Beoordelende rol bij besluitvorming en evenwichtige belangenafweging bij transitie • Goedkeuringsrecht uitvoeringsreglement • Goedkeuringsrecht CWO (=invaren)	Actieve rol bij identificatie en beheersing van zowel de governancerisico's van het project, als de inhoudelijke risico van het project	Wordt betrokken bij het implementatieplan van wege rol bij de beoordeling van de procedures ter waarborging van de beheerste en integere bedrijfsvoering
SFH Actuarieel	Accountant	
• Controle van aanwezigheid en kwaliteit van data	• Controle van aanwezigheid en kwaliteit van data (COS 4400) • Onderzoek naar volledigheid en juistheid van de transitie, verdeling van vermogens	

DNB / AFM	Commissies	Stuurgroep NPS
• Toezichtsrol	• Verantwoordelijk voor de tijdige inhoudelijke uitwerking van de diverse onderdelen • Het zorgdragen dat de uitvoering tijdig en juist is ingericht • Het eerstelijns risicomanagement m.b.t. die onderdelen • Het rapporteren aan het bestuur t.a.v. de voortgang • Het rapporteren van eventueel optredende risico's aan de projectmanager NPS, danwel de stuurgroep NPS en de SFH RB. • Het adviseren van het bestuur ten aanzien van te nemen beslissingen aangaande transitieonderwerpen	• Regierol. Monitoren project en projectrisico's met bijbehorende (governance)risico's • Adviseren van het bestuur t.a.v. de voortgang en haalbaarheid van het project en eventueel te nemen maatregelen om de haalbaarheid te realiseren • Zorgdragen voor het samenkomen van de voorstellen in de vorm van een advies • Opstellen en bewaken van de begroting;

Tabel 24 - Verantwoordelijkheden en rollen

Bijlage 2 - Onderuitbestedingen AZL

Partner	Soort dienstverlening	Vorm dienstverlening	Cloud toepassing?
CPFxl	Printing en nabewerking van mailpacks en overige verzendingen.	Uitbesteding essentieel proces.	Nee.
MailStreet	Printing en nabewerking van UPO's.	Uitbesteding essentieel proces.	Nee.
Visma Idella	Bruto-netto-berekening t.b.v. excasso-proces.	Uitbesteding ondersteunende IT.	Ja, want betreft Software as a Service (SaaS).
Equans	Housing extern datacenter.	Uitbesteding ondersteunende IT.	Nee, betreft housing.
Mendix	Hosting webgerelateerde diensten t.b.v. DNP en nieuwe WGP.	Uitbesteding ondersteunende IT.	Ja, want betreft Platform as a Service (PaaS). AZL bouwt en beheert de functionaliteit.
Solvinty	Hosting web gerelateerde diensten t.b.v. de pensioenplanner.	Uitbesteding ondersteunende IT.	Ja, want betreft Infrastructure as a Service (IaaS). AZL bouwt en beheert de functionaliteit en het Oracle-platform.
Topicus	Unit linked administratie.	Uitbesteding ondersteunende IT.	Ja, want betreft Software as a Service (SaaS).
T&T (Excellence Groep)	Communicatie met BRP en Pensioenregister.	Uitbesteding ondersteunende IT.	Ja, want betreft Software as a Service (SaaS). Tussenpersoon voor NPR en BRP voor afhandeling berichten.
Mister Mail	Electronic Direct mail service.	Uitbesteding ondersteunende IT.	Nee.
Ricoh	Verwerken van post, postbezorging, fysiek archief.	Uitbesteding proces.	Nee.
Perplex	Bouw, beheer en hosting van informatieve klantwebsites en de pensioenschets.	Uitbesteding ondersteunende IT.	Ja, want betreft Software as a Service (SaaS). Functionaliteit alleen informatief en geen koppeling met DNP.
Parseport	XBRL-converter voor kwartaal- en jaarstaten inclusief aanlevering aan DNB.	Uitbesteding ondersteunende IT.	Ja, want betreft Software as a Service (SaaS). Functionaliteit zet Excel om in XBRL-format.

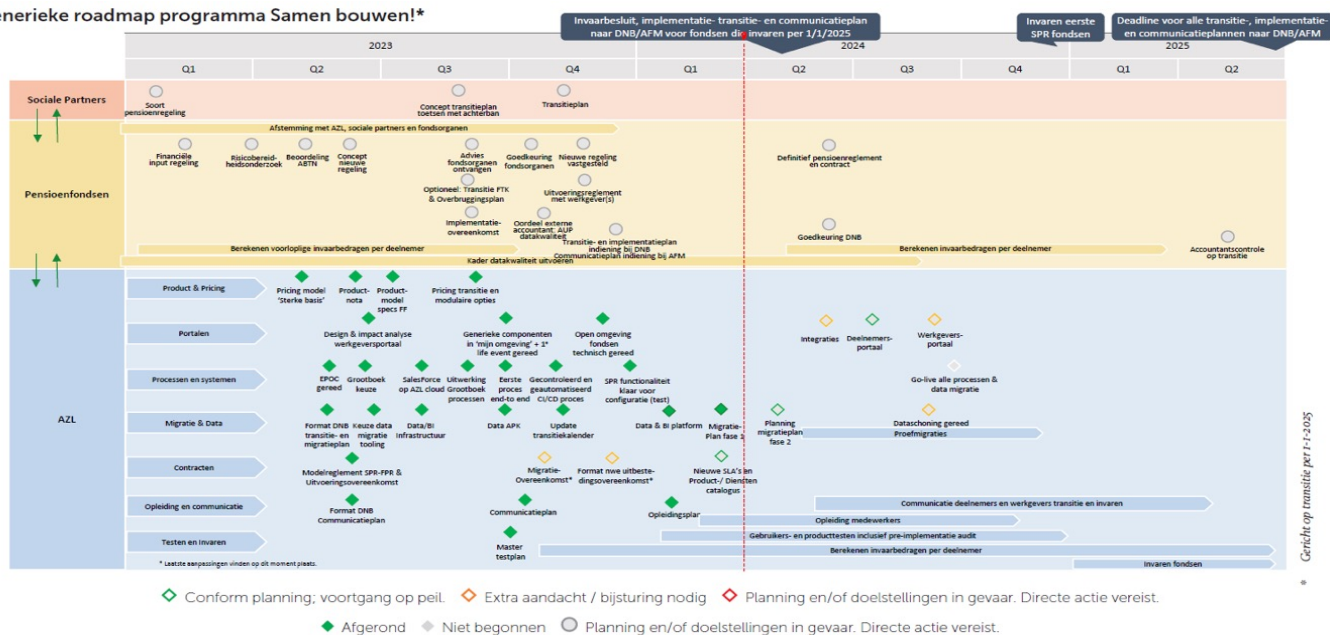
Partner	Soort dienstverlening	Vorm dienstverlening	Cloud toepassing?
Festina Finance	Implementatie dienst van Festina Finance – Pension Core	Uitbesteding dienst	Nee
Microsoft Azure	Hosting & Cloud infrastructuur	Uitbesteding ondersteunende IT	Ja, want betreft Platform as a Service (PaaS).
AWS	Hosting & Cloud infrastructuur	Uitbesteding ondersteunende IT	Ja, want betreft Platform as a Service (PaaS).
Salesforce	Customer Relationship Management en procesbesturing	Uitbesteding essentieel proces	Ja, want betreft Software as a Service (SaaS).
Unit4	Financiële administratie pensioenfondsen	Uitbesteding essentieel proces	Ja, want betreft Software as a Service (SaaS).
Data eXcellence	Datamigratie	Uitbesteding essentieel proces	Ja, want betreft

Tabel 25 - Onderuitbestedingen AZL

Bijlage 3 - Mijlpalenplanning (status Q1 2024)

Figuur 18 - Mijlpalenplanning

Generieke roadmap programma Samen bouwen!*



Bijlage 4 - Overzicht kennissessies en afstemmingen VO en RvT

10 feb 2022

- Projectplanning, detailplanning en concept projectplan
- Invaren in nieuwe stelsel

7 juli 2022

- Eerste berekeningen inzake invaren, compensatie en solidariteitsreserve
- Dashboard NPS COS

14 december 2022

- Solidariteitsbeleid
- Uitkeringenbeleid
- Risicodekkingen overlijden en AO
- Afschaffing doorsneesystematiek en compensatie (incl berekeningen)

9 februari 2023

- Update berekeningen obv de meest recente uitgangspunten en nader uitgewerkte lifecycle
- Nadere uitwerking uitkering- en solidariteitsbeleid
- Uitgangspunten voor compensatie, effecten per leeftijdscohort en potentiële compensatielast

1 juni 2023

- Risicohouding en berekeningen risicomaatstaven
- Concept transitieplan

8 september 2023

- Notitie verdeling buffer
- Concept transitieplan
- Vooruitblik implementatieplan (wel geagendeerd niet besproken)
- Toetsingscriteria NPS

23 november 2023

- Risicohouding incl opinie SFH Risicobeheer
- Update stand van zaken

20 december 2023

- Laatste versie transitieplan
- Vooruitblik implementatieplan

19 januari 2023

- Update berekeningen obv de meest recente uitgangspunten en nader uitgewerkte lifecycle
- Nadere uitwerking uitkering- en solidariteitsbeleid
- Uitgangspunten voor compensatie, effecten per leeftijdscohort en potentiële compensatielast

1 juni 2023

- Risicohouding en berekeningen risicomaatstaven
- Concept transitieplan

8 september 2023

- Notitie verdeling buffer
- Concept transitieplan
- Vooruitblik implementatieplan (wel geagendeerd niet besproken)

23 november 2023

- Risicohouding incl opinie SFH Risicobeheer
- Concept transitieplan

20 december 2023

- Laatste versie transitieplan
- Vooruitblik implementatieplan

24 januari 2024

- Communicatieplan
- Pensioenreglement

25 april 2024

- Presentatie transitie-effecten tbv advies VO
- Overwegingendocument
- Communicatieplan

30 mei 2024

- Datakwaliteit
- Implementatieplan
- Status advies VO
- Controle netto profijt berekeningen SFH Actuarieel

4 september 2024

- Datakwaliteit
- Opinie sleutelfunctiehouders
- Update transitie
- Voorlopige bevindingen RvT

12 december 2024

- Impact sectorbrief
- Update planning en transitiedatum
- Update datakwaliteit

13 februari 2025

- Update transitie
- Update sectorbrief
- Update voortgang
- Update datakwaliteit
- Rol en planning VO en RvT
- Bandbreedtes

12 juni 2025

- Update transitie en planning
- Actualisatie berekeningen incl aanpassing premiebeleid

4 september

- Advies VO
- Vragen ontvangen documenten: implementatieplan, evenwichtigheidsdocument

Bijlage 5 - Doelstellingen maatstaven en bandbreedtes sociale partners

Doelstelling	Maatstaf	Bandbreedte
Het bij transitie op peil houden van reeds ingegane uitkeringen	Aanvangsuitkering	[0%, +]
Het op niveau houden (nominaal) van (toekomstige) pensioenuitkeringen	Ontwikkeling uitkering in het 5e percentiel Omvang solidariteitsreserve in 50e en 5e percentiel	[90%, +] en indien solidariteitsreserve bij aanvang volledig gevuld is, dan voor eerste 10 jaar [100%, +] 50e percentiel: [niveau bij aanvang, 10%] 5e percentiel: [0%, maximum van 2% en het niveau bij aanvang]
Compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek (invaren op zich wordt niet als compensatie gezien)	Mediane uitkomst actieve deelnemer	[0%, +]

Tabel 26 - Bandbreedtes doelstellingen 1 t/m 3 (sociale partners)

Voor de doelstelling dat de transitie als geheel evenwichtig dient te zijn, geldt:

Doelstelling	Maatstaf	Bandbreedte
Transitie als geheel evenwichtig	Verwachte pensioenuitkomsten – relatieve verandering pensioenbedrag – mediaan	[0%, +]
	Verwachte pensioenuitkomsten – relatieve verandering pensioenbedrag – als het tegenzit	[-20%, +] voor actief en [-10%, +] voor gepensioneerd
	Verandering van netto profijt	[-20%, 20%] voor actieve deelnemers, [-50%, 50%] voor gewezen deelnemers en [-10%, 10%] voor gepensioneerd

Tabel 27 - Bandbreedtes doelstelling 4 (sociale partners)