



HEINEKEN
PENSIOENFONDS

Implementatieplan Wet Toekomst Pensioenen

9 januari 2025



Inhoudsopgave

1.	Inleiding	4
2.	Inrichting projectorganisatie en besluitvorming	6
2.1.	Inrichting van de projectstructuur ten behoeve van transitieperiode	6
2.2.	Besluitvormingsproces, inclusief vaststelling implementatieplan.....	8
2.3	Implementatie van de transitie	14
3.	Risicoanalyses en beheersingsmaatregelen	18
3.1.	Risico's en beheersingsmaatregelen.....	18
3.2.	Haalbaarheidsrisico: Oordeel op technische uitvoerbaarheid van de.....	23
	nieuwe pensioenregeling	23
3.3.	Uitbestedingsrisico.....	25
3.4.	Risicoanalyse en beheersing van de financiële risico's.....	26
3.5.	Juridische en privacy-risico's.....	28
3.6.	Concluderend oordeel	28
4.	Data en datakwaliteit	30
4.1.	Beschrijving van de beschikbaarheid van data voor, tijdens en na de transitie en van de beheersing van de hiermee gepaard gaande risico's.....	30
4.2.	Risicoanalyse van de datakwaliteit voor tijdens en na de transitie en de beheersing van de risico's hierbij en ook de onderbouwing hoe die kwaliteit is geborgd	30
4.3.	Overzicht van de belangrijkste risico's en de 'complexe dossiers' op het vlak van datakwaliteit en de getroffen beheersingsmaatregelen.....	31
4.4	Onderbouwing van de risicobereidheid en de maximale toegestane afwijking ten aanzien van datakwaliteit en een beschrijving van de wijze waarop een risicobereidheid en maximale toegestane afwijking ten aanzien van datakwaliteit wordt gehanteerd	33
4.5	Beschrijving van de werkzaamheden van de pensioenuitvoerder om de datakwaliteit voor het invaren te kunnen vaststellen.....	34
4.6	Beschrijving van de bevindingen voortkomend uit de uitgevoerde werkzaamheden inclusief de wijze waarop de bevindingen worden opgelost	38
4.7	Nog te nemen stappen om de datakwaliteit op voldoende niveau te krijgen, ook voor 'complexe dossiers' (passend bij de risicobereidheid ten aanzien van datakwaliteit van	

de pensioenuitvoerder) voor het nemen van het invaarbesluit en het daadwerkelijke invaren

39

4.8	Rapportage van specifieke werkzaamheden door externe accountant of externe IT-auditor voorafgaand aan het invaarbesluit	39
4.9	Onderzoek van de datakwaliteit stay clean fase	46
4.10	Onderzoek van de datakwaliteit na het invaarmoment	47
4.11	Beschrijving hoe na daadwerkelijk invaren wordt omgegaan met issues in datakwaliteit.....	47
4.12	Een beschrijving hoe het pensioenfonds omgaat met het verwerken van eventuele terugwerkende kracht pensioenmutaties.....	48
5.	Invaren.....	49
5.1.	Werkwijze: voorbereidingen voor en invulling van het besluit inzake de omrekenmethoden en het aanwenden van het pensioenvermogen.....	49
5.2.	Beschrijving hoe het fonds wenst om te gaan met de opgebouwde rechten	49
5.3	Onderbouwing en evenwichtigheid van de transitie-effecten	53
6.	Transitieplan (in hoofdlijnen).....	69
6.1.	Beschrijving van het besluitvormingsproces rondom het transitieplan (hoe zijn de betrokken partijen tot de besluitvorming gekomen en zijn fondsgremia hierbij betrokken geweest).....	69
6.2.	Toelichting op de wijze waarop bestuur de evenwichtigheid van het transitieplan heeft vastgesteld en welke rol de fondsorganen (RvT, VO) en sleutelfunctiehouders daarbij hebben bekleed.....	70
6.3.	Toelichting op de wijze waarop het bestuur de uitvoerbaarheid van het transitieplan heeft vastgesteld en welke rol de fondsorganen (RvT, VO) en sleutelfunctiehouders daarbij hebben bekleed.....	71
6.4.	Toets op de conformiteit van het transitieplan met wettelijke voorschriften.....	72
6.5	Financiële grenzen (dekkingsgraad) voorwaardelijk aan het transitieplan	72
7.	Communicatie.....	73

1. Inleiding

Vanwege de invoering van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) dient de pensioenregeling van HEINEKEN aangepast te worden. De aanpassing van de pensioenregeling is door HEINEKEN, de vakbonden en de ondernemingsraden van HEINEKEN overeengekomen en vastgelegd in een transitieplan. Het transitieplan is op 5 juli 2024 tussen HEINEKEN en FNV, CNV, De Unie en MHP (de vakbonden) overeengekomen. De inhoud van het transitieplan en de wijzigingen in de pensioenregeling zijn in het arbeidsvoorwaardenoverleg met de vakbonden en de betrokken ondernemingen van HEINEKEN, gezamenlijk hierna 'sociale partners' genoemd, overeengekomen. Daarnaast is namens de ondernemingsraden van HEINEKEN Nederland, HEINEKEN Nederland Supply en HEINEKEN Groep de pensioenwerkgroep COR/HGWC betrokken.

HEINEKEN heeft opdracht gegeven aan de Stichting Heineken Pensioenfonds (hierna te noemen: het HPF) de aangepaste pensioenregeling vanaf 1 januari 2026 uit te voeren en heeft hiervoor op 8 juli 2024 een transitieplan, inclusief een beschrijving van gewijzigde pensioenregeling, verstrekt.

HEINEKEN doet tevens het verzoek de op 1 januari 2026 opgebouwde pensioenaanspraken en –rechten in te varen in de aangepaste pensioenregeling en de deelnemers die nadeel ondervinden van de afschaffing van de doorsneesystematiek hiervoor te compenseren op de in het transitieplan beschreven wijze.

In het transitieplan heeft HEINEKEN de gemaakte keuzes en de overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de wijziging van de pensioenovereenkomst vastgelegd, alsmede de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten. Daarnaast bevat het transitieplan de verantwoording waarom deze transitie evenwichtig is.

Het HPF heeft in de bestuursvergadering van 9 januari 2025 besloten de opdracht van HEINEKEN te aanvaarden en het verzoek tot invaren in te willigen. Op grond van artikel 150i van de Pensioenwet (PW) heeft het HPF dit implementatieplan opgesteld. Hierin wordt ook het proces beschreven hoe tot het besluit is gekomen.

In dit implementatieplan legt het HPF vast op welke wijze voorbereidingen worden getroffen voor de uitvoering van de gewijzigde pensioenovereenkomst en op welke wijze invulling zal worden gegeven aan de uitvoering van de gewijzigde pensioenovereenkomst, alsmede de wijze waarop zal worden omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten.

Indien zich naar inzicht van het bestuur ingrijpende, onvoorziene omstandigheden voordoen waardoor dit implementatieplan geen accuraat beeld meer geeft, zal het bestuur hiervan mededeling doen aan HEINEKEN, de vakbonden, de ondernemingsraden van HEINEKEN, het verantwoordingsorgaan, de raad van toezicht, de Verenigingen van Gepensioneerden bij Heineken (hierna te noemen: VvGH) en De Nederlandse Bank en daarbij aangeven hoe het bestuur besluit te handelen.

Dit implementatieplan zal binnen twee weken na ondergenoemde vaststellingsdatum worden gezonden aan De Nederlandsche Bank. Het wordt ter inzage en raadpleging beschikbaar gesteld aan de deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden middels publicatie op de website van het HPF. Daar staat ook een samenvatting in begrijpelijke taal. Zij worden hierop gewezen middels de nieuwsbrief van het HPF en tevens in de premie- en toeslagbrief.

Dit implementatieplan is vastgesteld op 9 januari 2025 te Zoeterwoude

Namens het bestuur,

Naam: Rogier Bouwman

Naam: Michiel Kamermans

Functie: Voorzitter bestuur

Functie: Bestuurslid

2. Inrichting projectorganisatie en besluitvorming

2.1. Inrichting van de projectstructuur ten behoeve van transitieperiode

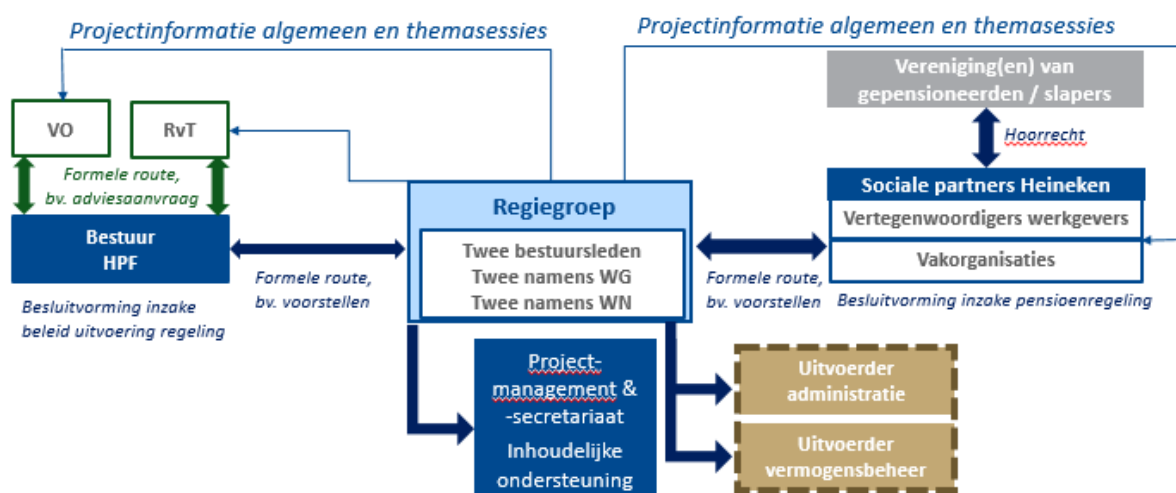
2.1.1. Gezamenlijk Wtp project HPF, werkgever en vakbonden

Het bestuur van het HPF is een gezamenlijk project gestart met de werkgever en vakbonden. Hiervoor is een plan van aanpak geschreven waarin wordt beschreven de implementatie van het nieuwe stelsel gaat plaatsvinden.

De sociale partners van Heineken en het bestuur van HPF hebben een Regiegroep opgericht, die is samengesteld uit vertegenwoordigers van de werkgever, vakorganisaties en het bestuur van HPF. De Regiegroep was de spil gedurende het project tot besluitvorming. De Regiegroep kwam elke maand bijeen en voorzag de verschillende geledingen van de benodigde informatie en rapporteerde aan vertegenwoordigers van werkgevers, vakorganisaties en het bestuur van het pensioenfonds. Deze waren vertegenwoordigd in de Projectgroep. De projectgroep stelde het Plan van aanpak van de implementatie van het nieuwe pensioenstelsel vast en bewaakte de voortgang tot de implementatiefase. In de Projectgroep werden besluiten genomen. De Regiegroep nam zelf geen besluiten.

De nieuwe pensioenregeling is in dit project tot stand gekomen.

In onderstaande figuur is de projectstructuur weergegeven.



De ondernemingsraden bij Heineken worden buiten deze projectstructuur door Heineken t.a.v. de arbeidsvoorwaarde pensioen voor de werknemers die niet onder een CAO vallen betrokken.

Het projectmanagement / projectsecretariaat en de inhoudelijke ondersteuning werd gedaan door de uitvoeringsorganisatie en Sprenkels.

Het project is opgedeeld in vier fasen, waaraan voorafgaand een oriëntatiefase:

Fase	Planning
0. Oriëntatiefase	Q1-2021 tot en met Q3-2021
1. Verkenningsfase	Q3-2021 tot en met Q2-2022
2. Verdiepingsfase	Q3-2022 tot en met Q1-2024
3. Besluitvormingsfase	Sociale partners: Q2-2024 HPF: Q4-2024
4. Implementatiefase	Q1 2025 tot en met Q4-2025
Start nieuwe regeling	1 januari 2026

De raad van toezicht, sleutelfunctiehouders en het verantwoordingsorgaan worden via de reguliere overleggen/vergaderingen met het bestuur van het HPF op de hoogte gehouden van de projectvoortgang. Ook sluit de uitvoeringsorganisatie aan bij de reguliere vergaderingen van deze gremia om een statusupdate te geven en inhoudelijk documenten toe te lichten.

Het implementatieplan is een sluitstuk van de besluitvormingsfase (fase 3) voor het bestuur. Er is bekend hoe de nieuwe pensioenregeling eruit zal zien en hoe wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenen (al dan niet invaren). De evenwichtigheid van de nieuwe pensioenregeling en het invaren is getoetst.

2.1.2. Wtp Intern

De uitvoeringsorganisatie van het HPF zal de besluitvormingsfase voor het bestuur van het HPF voorbereiden. Voor de uitvoeringstechnische werkzaamheden is in de uitvoeringsorganisatie een project worden ingericht, genaamd Wtp Intern. In dit projectteam zit de directie en het managementteam van de uitvoeringsorganisatie, ondersteunt door adviseurs van Sprenkels. Dit projectteam heeft ook overleggen met de organisaties waaraan diensten zijn uitbesteed. Hierbij zijn met name met Lumera, de leverancier van de software voor de pensioenadministratie, intensief gesprekken gevoerd. Wtp Intern heeft de voorbereidingen gedaan voor het implementeren van de nieuwe pensioenregeling.

Wtp Intern rapporteert aan het bestuur. De vorm en de inhoud van de rapportage en de risicoanalyse zijn afgestemd met het bestuur.

Vanuit Wtp Intern is gestart met het beoordelen van de administratieve uitvoerbaarheid, de beleggingstechnische uitvoerbaarheid en de risico's van de (verwachte) aangepaste pensioenregeling. Ook (de methode van) het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en –rechten en de compensatie is hierbij meegenomen. Dit heeft uiteindelijk geresulteerd in afspraken over de implementatiefase (fase 4). Dit is verder uitgewerkt in 2.3.

2.2. Besluitvormingsproces, inclusief vaststelling implementatieplan

De uitvoeringsorganisatie en het bestuur hebben geparticipeerd in het proces van totstandkoming van de aangepaste pensioenregeling, voor het vormen van het besluit te verzoeken tot invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en –rechten en van de keuze van de wijze van compensatie. Dit is gebeurd in de Regie- en Projectgroep. Deze participatie had onder meer de vorm van het uitvoeren van deelnemersenquête uitgedrukt om de mening van de deelnemer te vragen ten aanzien van de voorkeuren voor een nieuwe pensioenregeling en een risicopreferentieonderzoek.

Daarnaast heeft het bestuur met de sociale partners samengewerkt om de nieuwe wetgeving te beoordelen. Door deze samenwerking hebben sociale partners kunnen putten uit de expertise van bestuursleden en medewerkers van de uitvoeringsorganisatie. De adviserend actuaire van het fonds heeft tevens de sociale partners ondersteund.

De uitvoeringsorganisatie en het bestuur zijn hierbij steeds als neutrale partij opgetreden en heeft het proces gefaciliteerd. Echter, deze participatie heeft geholpen bij de besluitvorming door het bestuur omdat veel van de voor de sociale partners gemaakte berekeningen in de argumentatie konden worden betrokken en tevens de uitvoerbaarheid en evenwichtigheid van de nieuwe pensioenregeling in een vroeg stadium kon worden getoetst.

Het besluitvormingsproces van het HPF is reeds gestart voordat de werkgever middels het transitieplan zijn besluit had meegedeeld om er voor te zorgen dat de besluitvorming en vastlegging door het bestuur tijdig kan plaatsvinden.

2.2.1. Risicohouding

De risicohouding is op 30 april 2024 vastgesteld door het bestuur, na overleg met het verantwoordingsorgaan en de raad van toezicht. De sleutelfunctiehouders risicobeheer en actuariael hebben een opinie gegeven bij dit besluitvormingsdocument. Ook de

sleutelfunctiehouder interne audit heeft een opinie gegeven. De aanbevelingen van de sleutelfunctiehouders zijn meegenomen bij het vaststellen van de risicohouding.

Op 1 mei 2024 heeft het fonds aan DNB de aanvraag tot partiele beoordeling van de vastgestelde risicohouding toegestuurd. DNB heeft op 16 mei 2024 geconstateerd dat de aanvraag compleet was. Bij brief van 30 mei 2024 heeft DNB vragen gesteld in het kader van de beoordeling van de toegestuurde documenten, die wij op 14 juni 2024 beantwoord hebben.

DNB had, vooruitlopend op de invaarmelding door het fonds, één bevinding ten aanzien van de vastgestelde risicohouding. De bevinding had betrekking op de onderbouwing van de toegepaste marge in de vertaling van de risicohouding naar de wettelijke maatstaven voldoet niet aan de wettelijke norm. Het bestuur heeft op 12 november 2024 de onderbouwing van de toegepaste marge in de vertaling van de risicohouding naar de wettelijke maatstaven beoordeeld en de nadere onderbouwing hiervan vastgesteld. Dit is verwerkt in het besluitvormingsdocument risicohouding. De nadere toelichting is met sleutelfunctiehouders, verantwoordingsorgaan en raad van toezicht gedeeld. Het besluitvormingsdocument risicohouding is toegevoegd als **Bijlage 1**.

2.2.2. Evenwichtigheidsbeoordeling

Het bestuur heeft de evenwichtigheidsbeoordeling voorbereid op grond van de reeds beschikbare informatie en deze op 8 juli 2024, na de ontvangst van het transitieplan, in concept grotendeels vastgesteld en met sleutelfunctiehouders, verantwoordingsorgaan en raad van toezicht gedeeld.

Op 17 september 2024, 12 november 2024 en 17 december 2024 heeft het bestuur de ontbrekende onderdelen van de evenwichtigheidsbeoordeling aangevuld en de opmerkingen uit de concept opinies van sleutelfunctiehouders en de input van het verantwoordingsorgaan verwerkt. Input en wat er met de input van de sleutelfunctiehouders gedaan is, is verwerkt in de evenwichtigheidsbeoordeling.

Op 9 januari 2025 heeft het bestuur de evenwichtigheidsbeoordeling vastgesteld. De evenwichtigheidsbeoordeling is toegevoegd als **Bijlage 2**. Het besluit van het bestuur is toegevoegd als **Bijlage 3**.

De raad van toezicht beoordeelt het bestuurlijk proces in het algemeen en het proces richting een nieuw pensioencontract in het bijzonder. Daarnaast heeft de raad van toezicht een goedkeuringsrecht bij de collectieve waardeoverdracht met inbegrip van het aanwenden

van het vermogen bij de collectieve waardeoverdracht. De evenwichtigheidsbeoordeling is door de raad van toezicht meegenomen bij het geven van deze goedkeuring.

2.2.3. Besluitvormingsdocument beleid

Het bestuur heeft het beleid voor het uitvoeren van de nieuwe pensioenregeling, zijnde uitkeringen-, solidariteits- en beleggingsbeleid voorbereid op grond van de reeds beschikbare informatie en deze op 8 juli 2024, na de ontvangst van het transitieplan, in concept grotendeels vastgesteld en met sleutelfunctiehouders, verantwoordingsorgaan en raad van toezicht gedeeld.

Op 17 september 2024, 15 oktober 2024, 12 november 2024 en 17 december 2024 heeft het bestuur de ontbrekende onderdelen van het beleid voor het uitvoeren van de nieuwe pensioenregeling, zijnde uitkeringen-, solidariteits- en beleggingsbeleid, aangevuld en de opmerkingen uit de concept opinies van sleutelfunctiehouders en de input van het verantwoordingsorgaan verwerkt.

De input en wat er met de input van de sleutelfunctiehouders gedaan is, is verwerkt in het besluitvormingsdocument.

Op 9 januari 2025 heeft het bestuur het besluitvormingsdocument beleid vastgesteld. Het besluitvormingsdocument beleid is toegevoegd als **Bijlage 4**. Het besluit van het bestuur is toegevoegd als **Bijlage 3**.

De raad van toezicht beoordeelt het bestuurlijk proces in het algemeen en het proces richting een nieuw pensioencontract in het bijzonder. Daarnaast heeft de raad van toezicht een goedkeuringsrecht bij de collectieve waardeoverdracht met inbegrip van het aanwenden van het vermogen bij de collectieve waardeoverdracht. Het besluitvormingsdocument is door de raad van toezicht meegenomen bij het geven van deze goedkeuring.

2.2.4. Opdrachtaanvaarding en –bevestiging

De concept opdrachtaanvaarding en –bevestiging is op 15 oktober 2024 door het bestuur vastgesteld en met sleutelfunctiehouders, verantwoordingsorgaan en raad van toezicht gedeeld. Op 17 december 2024 heeft het bestuur de ontbrekende onderdelen van de evenwichtigheidsbeoordeling aangevuld en de opmerkingen uit de concept opinies van sleutelfunctiehouders en de input van het verantwoordingsorgaan verwerkt.

De input en wat er met de input van de sleutelfunctiehouders gedaan is, is verwerkt in opdrachtaanvaarding en –bevestiging.

Op 9 januari 2025 heeft het bestuur de opdrachtaanvaarding en –bevestiging vastgesteld. De opdrachtaanvaarding en –bevestiging is toegevoegd als **Bijlage 5**. Het besluit van het bestuur is toegevoegd als **Bijlage 3**.

De raad van toezicht beoordeelt het bestuurlijk proces in het algemeen en het proces richting een nieuw pensioencontract in het bijzonder. Daarnaast heeft de raad van toezicht een goedkeuringsrecht bij de collectieve waardeoverdracht met inbegrip van het aanwenden van het vermogen bij de collectieve waardeoverdracht. De opdrachtaanvaarding en –bevestiging is door de raad van toezicht meegenomen bij het geven van deze goedkeuring.

2.2.5. Implementatieplan

Dit concept implementatieplan, inclusief de toetsing van de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling, is op 15 oktober 2024 door het bestuur vastgesteld. De toets van de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling bestaat in principe uit de volgende twee documenten:

- Requirementsdocument nieuwe pensioenregeling, uitgangspunten voor de opzet van de deelnemers- en financiële administratie (**Bijlage 6**)
- HPF Keten vermogensbeheer <-> pensioenbeheer (**Bijlage 7**)

Het concept implementatieplan is vervolgens op 18 oktober 2024 voorgelegd aan sleutelfunctiehouders, verantwoordingsorgaan en raad van toezicht. Het bestuur heeft de sleutelfunctiehouders om een oordeel gevraagd over de juistheid van zijn besluit en over de inhoud van het concept implementatieplan.

De uitvoeringsorganisatie heeft het concept implementatieplan in vergaderingen/overleggen van de hiervoor genoemde gremia toegelicht. Op 15 oktober 2024, 12 november 2024 en 17 december 2024 heeft het bestuur de ontbrekende onderdelen van het implementatieplan aangevuld en de opmerkingen uit de concept opinies van sleutelfunctiehouders en de input van het verantwoordingsorgaan verwerkt. De definitieve versie is verstuurd aan sleutelfunctiehouders, verantwoordingsorgaan en raad van toezicht. De input van de sleutelfunctiehouders is toegevoegd:

- Sleutelfunctiehouder risicobeheer (**Bijlage 8a**)
- Sleutelfunctiehouder interne audit (**Bijlage 8b**)
- Sleutelfunctiehouder actuariel (**Bijlage 8c**)

Op 9 januari 2025 heeft het bestuur het implementatieplan vastgesteld. Het besluit van het bestuur is toegevoegd als **Bijlage 3**.

De raad van toezicht beoordeelt het bestuurlijk proces in het algemeen en het proces richting een nieuw pensioencontract in het bijzonder. Daarnaast heeft de raad van toezicht een goedkeuringsrecht bij de collectieve waardeoverdracht met inbegrip van het aanwenden van het vermogen bij de collectieve waardeoverdracht. Het implementatieplan is door de raad van toezicht meegenomen bij het geven van deze goedkeuring.

Hierna is de besluitvorming van het implementatieplan schematisch weergegeven.

Datum	Besluit / mijlpaal
15-10-2024	Concept besluit bestuur tot aanvaarding van de opdracht
15-10-2024	Voorlopig besluit tot vaststelling van het concept implementatieplan door bestuur;
18-10-2024	Concept implementatieplan verzonden aan het verantwoordingsorgaan, raad van toezicht en sleutelfunctiehouders
12-11-2024	Beoordeling bestuur van input verantwoordingsorgaan en raad van toezicht en concept opinies sleutelfunctiehouders en wijzigen concept implementatieplan
12-11-2024	Definitieve implementatieplan Wtp versturen aan verantwoordingsorgaan, raad van toezicht en sleutelfunctiehouders
09-01-2025	Vaststellen implementatieplan Wtp door bestuur (Bijlage 3)
20-12-2024	Ontvangst definitieve opinie van de sleutelfunctiehouder actuarieel (Bijlage 21)
20-12-2024	Ontvangst definitieve opinie van de sleutelfunctiehouder interne audit (Bijlage 20)
06-01-2024	Ontvangst advies verantwoordingsorgaan t.a.v. de transitie Wtp (Bijlage 10)
09-01-2025	Ontvangst definitieve opinie van de sleutelfunctiehouder risicobeheer (Bijlage 8a)
09-01-2025	Voorlopige besluit opdrachtaanvaarding, invaren en vaststelling indieningsdossier, incl. communicatieplan Wtp (Bijlage 3)
10-01-2025	Goedkeuring RvT t.a.v. de transitie Wtp (Bijlage 11)

11-01-2025

Definitief besluit opdrachtaanvaarding, invaren en vaststelling indieningsdossier, incl. communicatieplan Wtp (**Bijlage 22**)

2.2.6. Communicatieplan Wtp

Het communicatieplan Wtp is op 17 september 2024 door het bestuur vastgesteld en met sleutelfunctiehouders, verantwoordingsorgaan, raad van toezicht en sociale partners gedeeld. Op 12 november heeft het bestuur de opmerkingen uit de concept opinies van sleutelfunctiehouders en de input van het verantwoordingsorgaan verwerkt.

Het communicatieplan Wtp is toegevoegd als **Bijlage 9**. De input en wat er met de input van de sleutelfunctiehouders gedaan is, is verwerkt in het communicatieplan Wtp.

Met de sleutelfunctiehouder actuariel is afgesproken dat er geen opinie wordt gegeven bij het communicatieplan Wtp, aangezien dit document geen actuariële onderdelen bevat.

De input van het verantwoordingsorgaan over het communicatieplan Wtp en wat er met de input gedaan is, is tevens verwerkt in het communicatieplan Wtp.

Op 9 januari 2025 heeft het bestuur het communicatieplan Wtp vastgesteld. Het besluit van het bestuur is toegevoegd als **Bijlage 3**.

De raad van toezicht beoordeelt het bestuurlijk proces in het algemeen en het proces richting een nieuw pensioencontract in het bijzonder. Daarnaast heeft de raad van toezicht een goedkeuringsrecht bij de collectieve waardeoverdracht met inbegrip van het aanwenden van het vermogen bij de collectieve waardeoverdracht. Het communicatieplan is door de raad van toezicht meegenomen bij het geven van deze goedkeuring.

2.2.7. Besluitvorming afgerond en indiening implementatieplan bij DNB

Tijdens de bestuursvergadering van 9 januari 2025 is het advies van het VO, de definitieve opinies van sleutelfunctiehouders verkregen en heeft het bestuur het voorgenomen besluit genomen om:

- de opdracht tot uitvoering van de aangepaste pensioenregeling van HEINEKEN te aanvaarden inclusief het uitvoeren van de compensatieregeling en
- in te stemmen met het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en – rechten en met de door de sociale partners voorgestelde methode.

Het besluit van het bestuur is toegevoegd als **Bijlage 3**.

Het advies van het VO ten aanzien het voorgenomen besluit om in te varen en de beleidsmatige keuzes die hierbij gemaakt worden, is toegevoegd als **Bijlage 10**.

De goedkeuring van de raad van toezicht is verkregen op 10 januari 2025. De goedkeuring van de raad van toezicht is toegevoegd als **Bijlage 11**.

Het bestuur heeft het voorgenomen besluit dat genomen is op 9 januari 2025 om:

- de opdracht tot uitvoering van de aangepaste pensioenregeling van HEINEKEN te aanvaarden inclusief het uitvoeren van de compensatieregeling en
- in te stemmen met het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en – rechten en met de door de sociale partners voorgestelde methode,

bekrachtigd op 11 januari 2025 en hiermee het definitieve besluit genomen (zie **Bijlage 23**).

Het bestuur is ervan overtuigd dat het HPF de transitie naar de aangepaste pensioenregeling op een beheerste en integere wijze kan uitvoeren en dat de risico's voldoende beperkt zijn of zullen worden. Deze overtuiging is gestoeld op de risicoanalyse en de inventarisatie van de beheersingsmaatregelen beschreven in hoofdstuk 3. Voorts is het bestuur ervan overtuigd dat de belangen van alle deelgroepen deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden bij het besluit tot de transitie inclusief het invaren en de compensatie op voldoende evenwichtige manier zijn gewaarborgd. De redenen voor die overtuiging worden beschreven in de evenwichtigheidsbeoordeling (**Bijlage 2**) en toegelicht in hoofdstuk 5.

2.3 Implementatie van de transitie

Ook de implementatie van de transitie valt onder de verantwoordelijkheid van het bestuur en de uitvoeringsorganisatie. Wtp Intern houdt zich onder andere bezig met de administratieve uitvoerbaarheid en risico's van de deelnemersadministratie en het vermogensbeheer. Wtp Intern zorgt voor de overall projectleiding, in het bijzonder voor de afstemming, planning en coördinatie met de partijen waaraan diensten zijn uitbesteed en de verslaglegging richting het bestuur. Wtp Intern houdt ook toezicht op de voorwaarden voor een geslaagde transitie zoals de beschikbaarheid van voldoende, gekwalificeerd personeel bij de uitvoeringsorganisatie, de uitbestedingsorganisaties, de adviseurs en de IT-capaciteit en zal bij dreigende vertragingen en knelpunten oplossingen aandragen aan het bestuur. Het bestuur legt verantwoording af in het jaarverslag, aan de toezichthouders en aan de andere organen van het fonds.

Om de overgang als integer en beheerst te kunnen bestempelen, heeft het HPF een planning vastgesteld en bepaald op welke momenten de integere en beheerste bedrijfsvoering aantoonbaar moet zijn en welke criteria hieraan moeten worden gesteld. Deze zijn toegevoegd als **Bijlage 12**.

Hieronder wordt in grote lijnen geschetst hoe de aanpassing van de pensioenregeling, het invaren en de compensatie geëffectueerd zullen worden. We bezien de volgende deelonderwerpen:

- De aanpassingen in de deelnemersadministratie, inclusief:
- De inrichting van de Persoonlijke pensioenvermogens en van de Persoonlijke pensioenvoorzieningen (ten behoeve van de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid)
- De inrichting van de collectieve voorzieningen, reserves en transitorische posten
 - Het invaren
 - De effectueren van de compensatie
- De aanpassingen in de beleggingsadministratie
- De aanpassing van de fondsdocumenten
- De ten behoeve van de transitie benodigde beleggingstransacties

Voor de vervolgstappen ten aanzien van de communicatie aan de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden wordt verwezen naar het communicatieplan.

2.3.1. Aanpassingen in de deelnemersadministratie

Ten behoeve van de deelnemersadministratie in de aangepaste regeling is afgesproken dat Lumera overeengekomen aanpassingen doet in het administratiepakket inclusief alle deelsystemen. Hiervoor is een Projectplan overeengekomen (zie **Bijlage 13**). In dit Projectplan is de aanpak, de planning, de kwaliteit en kwaliteitsborging en de projectbesturing om de doelen en resultaten van het project te behalen, beschreven. Tevens zijn de risico's en mitigerende maatregelen voor het uitvoeren van het project benoemd.

De aanpassingen in het administratiepakket worden uitgebreid getest door Lumera en vervolgens geleidelijk ter beschikking gesteld aan de uitvoeringsorganisatie ten behoeve van eigen testen. De uitvoeringsorganisatie heeft een testplan gemaakt voor het uitvoeren van deze testen. In eerste instantie zullen eerst de testen ten aanzien van invaren worden uitgevoerd. Daarna zal (de uitvoering van) de nieuwe pensioenregeling worden getest. De uitvoeringsorganisatie zal indien nodig of gewenst hiervoor externe expertise raadplegen.

De verwachting is dat de volledige set aanpassingen op 1 april 2025 voor het testen door de uitvoeringsorganisatie beschikbaar is. De uitvoeringsorganisatie heeft dan tot 1 juli 2025 voor de testen en nazorg door Lumera.

De uitvoeringsorganisatie zal iedere bestuursvergadering aan het bestuur rapporteren over de voortgang. Het bestuur zal met hulp van interne en externe expertise de uiteindelijke

rapportage over de testresultaten beoordelen en een besluit nemen over het voldoen aan de vereisten voor de transitie.

De administratie van alle persoonlijke pensioenvermogens en -voorzieningen, en van alle collectieve voorzieningen, reserves en transitorische posten vindt plaats in de deelnemersadministratie die we afnemen van Lumera. Het testen van deze functionaliteit is onderdeel van het testen van de deelnemersadministratie.

Het effectueren van de compensatie zal op basis van de aangepaste deelnemersadministratie plaatsvinden. Het testen van deze functionaliteit wordt meegenomen als het transitiemoment wordt getest.

Voor de daadwerkelijke transitie van de deelnemersadministratie inclusief het invaren zal in augustus/september 2025 een generale repetitie worden gehouden. De resultaten hiervan worden geanalyseerd door de uitvoeringsorganisatie en worden gerapporteerd. Mochten er aanpassingen nodig zijn dan kan een tweede repetitie plaatsvinden in september/oktober 2025. De rapportage geeft het bestuur voldoende informatie om een besluit te kunnen nemen over op operationele gereedheid, inclusief invaren, van de deelnemersadministratie.

Met Lumera is afgesproken dat voorlopig de gegevens kunnen blijven worden aangeleverd via de huidige methodiek. Na transitie zal gewerkt worden aan uitwisseling via de SIVI methodiek. Een eerdere realisatie van de SIVI methodiek acht Lumera niet haalbaar.

De gewijzigde pensioenregeling zal ingaan op 1 januari 2026 in de oorspronkelijke deelnemersadministratie.

2.3.2. Aanpassingen in de beleggingsadministratie

Ten behoeve van de beleggingsadministratie in de aangepaste regeling is afgesproken met Northern Trust dat voorlopig de gegevens kunnen blijven worden aangeleverd via de huidige methodiek en dat na transitie zal worden gewerkt aan uitwisseling via de SIVI methodiek.

2.3.3. Fondsdocumenten

De fondsdocumenten – statuten, pensioenreglement, uitvoeringsovereenkomst, uitbestedingsovereenkomsten, SLA's en ABTN – worden aangepast door de uitvoeringsorganisatie. Tussentijds zal de uitvoeringsorganisatie regelmatig, ten minste iedere bestuursvergadering, aan het bestuur rapporteren over de voortgang.

Het bestuur heeft op 23 april 2024 een concept versie van de uitvoeringsovereenkomst onder Wtp vastgesteld. Deze is op 29 april 2024 met het verantwoordingsorgaan gedeeld en op 8 juli 2024 met HEINEKEN gedeeld. Dit document zal verder besproken worden en uiteindelijk worden vastgesteld in 2025.

Het pensioenreglement, de statuten en de ABTN onder Wtp zullen voor 1 juli 2025 aan het bestuur worden gestuurd. Het bestuur zal zichzelf nog een oordeel hierover vormen waarna volgens de planning op uiterlijk 16 december 2025 de juridische stukken definitief zullen worden vastgesteld en voor zover nodig aan de toezichthouders worden gestuurd.

Van oktober tot december 2025 zullen de aangepaste uitbestedingsovereenkomsten en/of aangepaste SLA's met betrokken partijen worden afgestemd.

De peildatum van de transitie is 31 december 2025. De daadwerkelijke transitie inclusief het invaren is voorzien voor 2 februari 2026. De transitie zal beoordeeld worden door de uitvoeringsorganisatie en adviserend actuaris, accountant, sleutelfunctiehouder risicobeheer en sleutelfunctiehouder actuarieel. De rapportage hierover wordt aan het bestuur verstrekt en kan aanleiding zijn tot aanvullende stappen.

De standaardcontroles op de juistheid van de administraties zullen worden aangepast aan de nieuwe situatie en worden uitgevoerd. De uitvoeringsorganisatie rapporteert hierover periodiek aan het bestuur, dat kan besluiten tot aanvullende maatregelen.

2.3.4. Ten behoeve van de transitie benodigde beleggingstransacties

De transitie naar de aangepaste pensioenregeling inclusief invaren gaat gepaard met een wijziging van de beleggingsmix van het fonds. De verwachting is dat de renteafdekking zal worden verlaagd en dat er verder geen grote wijzigingen zullen plaatsvinden in de beleggingsportefeuille. Er wordt een stappenplan gemaakt op grond van een SAA-studie in 2025 om deze wijziging door te voeren. De wijziging zal geleidelijk gedurende 2026 plaatsvinden teneinde geen nadelige marktschokken te veroorzaken of daardoor geraakt te worden. De benodigde transacties zullen worden verricht conform het reguliere beleid. De uitvoeringsorganisatie rapporteert hierover ieder vergadering van de beleggingscommissie. Deze kan het tempo van de wijziging aanpassen indien naar haar mening de marktomstandigheden hier aanleiding toe geven. Als de wijziging is voltooid, rapporteert de uitvoeringsorganisatie dit aan de beleggingscommissie en het bestuur.

3. Risicoanalyses en beheersingsmaatregelen

In dit hoofdstuk worden risico's beschreven, op waarde geschat en worden beheersingsmaatregelen benoemd. De na beheersing resterende risico's worden afgezet tegen de risicobereidheid van het HPF om vast te stellen of aanvullende maatregelen gewenst zijn.

Het gaat hier om de risico's en beheersingsmaatregelen in relatie tot de transitie. De transitie raakt de organisatie in de volle breedte. Bovendien vinden er meerdere transities tegelijkertijd plaats, zoals wijziging pensioen- en vermogensbeheer, die elkaar onderling beïnvloeden.

Voor de uitvoeringsorganisatie brengt dit een verandering in de uitvoering met zich mee. Dit is opgepakt in Wtp Intern. De uitvoeringsorganisatie rapporteert hierover op een duidelijke en overzichtelijke manier aan het bestuur. Een risicoanalyse maakt tevens onderdeel uit van de rapportage. De risico rapportage is toegevoegd als **Bijlage 14**.

Er is een gedeeltelijke Eigen Risicobeoordeling (ERB) uitgevoerd ten aanzien van de strategische risico's die zich voordoen tijdens de transitie en bij de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling. De centrale vraag hierbij is of het HPF de solidaire premierregeling, zoals beschreven is in het transitieplan van sociale partners, op een beheerste en integere wijze kan uitvoeren, waarbij de opgebouwde pensioenen worden omgezet naar de nieuwe pensioenregeling ('invaren'). Om deze centrale vraag te beantwoorden, zijn er zowel kwantitatieve als kwalitatieve analyses opgesteld. Deze ERB is toegevoegd als **Bijlage 8a**. De risico's en beheersmaatregelen zijn in hoofdlijnen hieronder uitgewerkt.

3.1. Risico's en beheersingsmaatregelen

3.1.1. Operationele en IT-risico's

Beschrijving van de operationele en IT-risico's, waaronder de continuïteit en betrouwbaarheid van de dienstverlening voor, tijdens en na de transitie (inclusief de borging van voldoende capaciteit aan mensen en middelen) met oordeel over de opzet, het bestaan en de werking van de beheersingsmaatregelen van deze risico's

De gehele transitie is een omvangrijk en ingewikkeld proces waarin een zeer hoge mate van correctheid van belang is. Dit stelt hoge eisen aan de capaciteit/bemensing bij uitvoeringsorganisatie en uitbestedingsorganisaties, die bovendien vóór de transitie

tegelijkertijd zorg dienen te blijven dragen voor de juiste en tijdige uitvoering van de huidige regeling en na de transitie van de aangepaste regeling. Vóór de transitie is ook nog capaciteit benodigd voor het verhogen van de datakwaliteit.

De IT-risico's zijn onder te verdelen in het risico dat de transitie niet op de juiste manier plaatsvindt, dat de administratie van de aangepaste regeling niet correct wordt uitgevoerd en dat de capaciteit van de IT-systemen niet voldoet. Alle drie zullen uitgebreid worden getest, door de softwareontwikkelaar Lumera en door de uitvoeringsorganisatie. De te nemen stappen en de uit te voeren tests zijn uitgebreid beschreven. Er zijn fallback-scenario's voor het geval de tests niet tijdig met succes kunnen worden afgesloten. Doordat de transitie voor 1 januari 2028 is gepland, kan in het uiterste geval uitgeweken worden naar een latere transitiedatum voor deze wettelijke deadline.

Een belangrijke beheersingsmaatregel ten aanzien van het risico dat de capaciteit van de IT-systemen niet voldoet, is dat er niet gemigreerd wordt naar een anders systeem. Dit betekent dat het huidige IT-systeem, waarvan de IT-capaciteit voldoende is, tevens wordt gebruikt voor de nieuwe pensioenregeling. Autorisaties, informatiebeveiliging, beschikbaarheid etc. blijven dan ook ongewijzigd. Wel wordt door het gebruik van de zogenaamde Digital Twin de benodigde IT-capaciteit tijdelijk verhoogd. Deze IT-capaciteit is aanwezig en is met name van belang voor het testen.

Alle tests worden uitgevoerd in separate IT-omgevingen, met maatmensen, een deel van of de gehele deelnemerspopulatie. Er wordt gewerkt met de Digital Twin, waardoor er twee IT-omgevingen naast elkaar lopen. Een kopie van de huidige omgeving wordt gecreëerd waarin aanpassingen worden gedaan voor de regeling die het HPF gaat voeren en de daarbij behorende diensten die het HPF gaat leveren. Er is geen beïnvloeding van de reguliere administratiedatabase. De generale repetitie zal eveneens in een separate omgeving worden uitgevoerd, met de actuele deelnemerspopulatie.

Direct voor de daadwerkelijke transitie wordt voor de laatste keer een volledige back-up van de bestaande database gemaakt. Tijdens de transitie geldt een softwarematig afgedwongen volledige mutatiestop. Direct na de transitie volgt wederom een volledige back-up voordat de reguliere administratieve werkzaamheden worden opgepakt. Er wordt onderzocht of het mogelijk en handig is ook tussentijds een back-up te maken.

Een belangrijk operationeel risico is dat niet voldoende menskracht aanwezig is voor het testen, de transitie, de verhoging van de datakwaliteit en de continuering van de normale bedrijfsgang. Dit geldt zowel voor Lumera als de uitvoeringsorganisatie. Dit risico wordt

beheerst doordat de planning is afgestemd op een reële verwachting van de aanwezige menskracht waarbij enige marge is ingebouwd. Lumera heeft verklaard de benodigde menskracht te kunnen leveren om de vereiste tijdigheid en juistheid te kunnen garanderen. De uitvoeringsorganisatie heeft gekwalificeerd personeel in dienst om de capaciteit aan te kunnen en te leveren. Bij de uitvoeringsorganisatie is een deel van het personeel gedeeltelijk of volledig vrijgesteld van de normale werkzaamheden om zich aan de transitie te kunnen wijden, zodat beide elkaar niet in de weg kunnen lopen. Er wordt extra aandacht gegeven aan het in balans houden van de work–lifebalans. Indien nodig kan de uitvoeringsorganisatie externe ondersteuning toevoegen.

Naar het inzicht van het bestuur beschikken het bestuur, de uitvoeringsorganisatie en de uitbestedingsorganisaties niet alleen over voldoende menskracht maar ook over voldoende gekwalificeerd personeel. Het gaat hier om kennis en kunde op juridisch, accounting en actuariel gebied, IT, vermogensbeheer en change management. Het HPF en de uitbestedingsorganisaties investeren in het bijscholen van het personeel op het gebied van de Wet toekomst pensioenen. Medewerkers van het fonds en de uitbestedingsorganisaties werden en worden regelmatig op de hoogte gehouden van de plannen en de voortgang. Het inbrengen van ideeën wordt gestimuleerd.

Het HPF en de uitbestedingsorganisaties kunnen ondersteuning inroepen van externe experts op de genoemde gebieden. Deze experts hebben geparticipeerd in het besluitvormingsproces en zijn daardoor goed op de hoogte van de wensen en eisen van het fonds.

3.1.2. Procesbeheersing

Beschrijving van de belangrijkste wijzigingen in de taken en verantwoordelijkheden van de pensioenuitvoerder en partijen in de vermogensbeheerketen, waarbij rekening is gehouden met de grotere afhankelijkheid tussen pensioenbeheer en vermogensbeheer in de nieuwe pensioenregeling.

De belangrijkste wijziging voor de administratie van de aangepaste pensioenregeling zijn de informatiestromen tussen deelnemers- en beleggingsadministratie die vooralsnog via de uitvoeringsorganisatie zal verlopen, ter controle en procesbeheersing. De wijziging van de informatiestromen is in kaart gebracht in het document HPF Keten Vermogensbeheer >-> Pensioenbeheer (**Bijlage 7**). Deze informatiestromen zijn afgestemd met uitbestedingspartijen.

De gecombineerde administratieve beleggingsmix van alle deelnemers (samen met de collectieve voorzieningen, reserves en transitorische posten) dient redelijkerwijs overeen te komen met de werkelijke beleggingsmix. Dit wordt bewerkstelligd door een reconciliatie op kwartaalbasis waarbij mutaties in het deelnemersbestand leiden tot aanpassingen in de beleggingsmix. Tussentijdse mismatches betekenen een tijdelijke overheveling van rendement van de return portefeuille naar de matching portefeuille of vice versa. Na de kwartaal rebalancing is deze overheveling weer binnen de gestelde normen gebracht.

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

Van alle administratieve en financiële processen is of wordt geïnventariseerd of en hoe deze aangepast moeten worden ten behoeve van de aangepaste regeling. De belangrijkste wijzigingen zijn:

- De noodzaak mutaties in de deelnemersadministratie direct en zonder vertraging door te voeren.
- De informatiestroom tussen de deelnemers-, financiële en de beleggingsadministratie (denk hierbij aan begin- en eindstand vermogen alsmede rendement en kosten).
- De procedures rond de (nieuwe) overige voorzieningen en reserves, hiervoor zijn nieuwe of aangepaste procedures nodig.
- Procedures rond mutaties “met terugwerkende kracht” (TWK-mutaties).
- De informatieverzameling ten behoeve van de deelnemerscommunicatie.

Al deze procedures worden ge- of herschreven en getoetst aan de nieuwe situatie. Op 1 juli 2025 dienen deze gereed te zijn en in de tests van de deelnemersadministratie meegenomen te worden.

De mutatiestroom tussen de verschillende vermogens, voorzieningen, reserves en transitorische posten is nauwkeurig omschreven in het Requirementsdocument. Informatie uitwisseling tussen de deelnemers- en beleggingsadministratie vindt met tussenkomst van de uitvoeringsorganisatie plaats, voor controle en beheerste procesvoering.

TWK-mutaties zijn mogelijk. Er zijn gevallen denkbaar waarin gecompenseerd dient te worden voor het feit dat de mutatie niet tijdig heeft kunnen plaatsvinden. In principe zal de reserve voor TWK-mutaties, onderdeel van de reserve operationele risico's, de bron zijn voor het aanvullen van tekorten c.q. de bestemming zijn voor overschotten als gevolg van TWK-mutaties.

De communicatie in de aangepaste pensioenregeling vergt andere en actuelere data dan in de huidige regeling. De frequentie en methodiek van de dataverzameling verandert. Dit is onderdeel van de wijziging in de deelnemersadministratie en wordt hierbij meegenomen en getest.

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

De governance van het HPF blijft in principe ongewijzigd. De taken en verantwoordelijkheden van verschillende gremia zullen echter wel wijzigen. De uitvoeringsorganisatie blijft een belangrijke rol spelen bij de informatieverwerking en zal de processen rondom de informatiestromen tussen deelnemers- en beleggingsadministratie beheersen en controleren.

De taken van sleutelfunctiehouders zullen worden aangepast aan de gewijzigde uitvoering van de nieuwe pensioenregeling.

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

De transitie gaat met aanzienlijke eenmalige kosten gepaard. Deze worden gemaakt in de jaren 2025 en 2026 maar ook in eerdere jaren zijn reeds kosten gemaakt en het bestuur rekent op (beperkte) incidentele kosten in de een jaar na transitie. Het bestuur heeft deze kosten meegenomen in het budget. De uitvoeringsorganisatie zal de kosten van de transitie gescheiden registreren van de reguliere kosten. Dit maakt het voor het bestuur mogelijk de kosten van de transitie frequent te monitoren. Met een deel van de partijen zijn afspraken gemaakt voor een maximale of fixed fee, andere zullen alleen kosten in rekening brengen als die gemaakt wordt.

De uitvoeringskosten van het HPF worden betaald door HEINEKEN.

Het bestuur voorziet dat de kosten van de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling vrijwel gelijk blijven aan de kosten voor het uitvoeren van de huidige regeling. Het bestuur streeft er naar dat de kosten na de eerste jaren wellicht verlaagd zouden kunnen worden. Dit komt enerzijds door het automatiseren van processen en anderzijds doordat in zekere zin met een schone lei wordt begonnen. Wel zullen de kosten ten aanzien van communicatie wellicht structureel hoger worden, vanwege de werkzaamheden die voortvloeien uit keuzebegeleiding.

Overzicht van de belangrijkste risico's op bovenstaande gebieden en de bijbehorende beheersingsmaatregelen, inclusief een beschrijving van en oordeel over de beoogde de opzet, het bestaan en de werking.

Als belangrijkste risico's ten aanzien van de bedrijfsprocessen, de governance en kosten van de uitvoering van de aangepaste regeling en van de kosten van de transitie zijn:

- Een belangrijk operationeel risico is dat niet voldoende menskracht aanwezig is voor het testen, de transitie, de verhoging van de datakwaliteit en de continuering van de normale bedrijfspgang. Dit geldt zowel voor Lumera als de uitvoeringsorganisatie.
- De kosten van de transitie lopen op als gevolg van onbeheersbare IT-systeemaanpassingen en dure inhuur van menskracht.
- De procedures in de deelnemersadministratie werken niet of foutief waardoor gegevens onjuist, niet tijdig of onvolledig worden verwerkt

De kosten van de transitie zijn aanzienlijk. Bovendien is het gehele project dusdanig omvangrijk en ingewikkeld dat de begroting een relatief grote mate van onzekerheid kent. Met externe partijen zijn zoveel mogelijk afspraken gemaakt over begrenzing van de kosten. Er is een grote mate van detail nagestreefd bij het ontwerp van de systeemaanpassingen teneinde verrassingen te voorkomen.

Door een omvangrijk testtraject, zowel bij de leverancier als bij de uitvoeringsorganisatie, wordt de kans op foutief of niet werkende procedures en administratiesystemen beperkt door te werken met de Digital Twin.

3.2. Haalbaarheidsrisico: Oordeel op technische uitvoerbaarheid van de nieuwe pensioenregeling

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

Lumera heeft verklaard dat de IT-systemen tijdig gereed zullen zijn voor de transitie en de uitvoering van de aangepaste pensioenregeling. In het Projectplan, zie **Bijlage 13**, is overeengekomen hoe de aanpassing van de deelnemersadministratie zal plaatsvinden en wanneer. In het Requirementdocument (**Bijlage 6**) zijn afspraken gemaakt over de uitgangspunten voor de opzet van de deelnemers- en financiële administratie. Dit document wordt door zowel de uitvoeringsorganisatie als Lumera onderschreven en uitvoerbaar geacht.

De conclusie luidt dat er een grote waarschijnlijkheid is dat de termijnen gehaald worden maar dat er risico's bestaan als gevolg van de complexiteit en beschikbare capaciteit. Er is daarom speling ingebouwd in de planning.

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

Het gereedmaken van de IT-systemen betreft de deelnemersadministratie. In **Bijlage 15** wordt het hele testproces beschreven, inclusief de tijdslijnen. De aangepaste programmatuur komt in verschillende stappen ter beschikking voor het testen. De eerste tests kunnen plaatsvinden vanaf 1 november 2024, de laatste programmatuur komt ter beschikking op 1 juli 2025. De laatste aanpassingen dienen uiterlijk getest te zijn op 1 augustus 2025, waarna in augustus tot en met oktober 2025 de generale repetitie plaatsvindt.

3.2.3. Overzicht van de belangrijkste risico's en beheersingsmaatregelen

De belangrijkste risico's aangaande de aanpassing van de IT-systemen betreffen de juistheid en de tijdigheid. De beschikbaarheid, betrouwbaarheid en continuïteit van de IT-systemen zijn minder grote risico's aangezien hierover reeds afspraken zijn gemaakt en de omgeving van de deelnemersadministratie niet verandert.

De benodigde aanpassingen zijn complex en raken veel systemen. Het testprogramma is daarom groot opgezet om te waarborgen dat de aanpassingen juist zijn. Daarbij wordt ook gebruik gemaakt van de Digital Twin om met de werkelijke bestandsmutaties zoveel mogelijk reële situaties te kunnen testen. Voor de transitie zelf is een generale repetitie onderdeel van het testproces. Er is marge ingebouwd in de tijdslijnen om tussentijdse vertragingen te kunnen opvangen. Mocht desondanks de programmatuur niet tijdig correct zijn, dan is er in het ultieme geval ook nog ruimte om de transitie op een latere datum te laten plaatsvinden.

Ook na de transitie zullen de IT-systemen het eerste jaar extra worden gevolgd in hun gedragingen in de praktijk. Hiervoor wordt de menskracht zoveel mogelijk op sterkte gehouden.

Een tekort aan menskracht is een van de risico's waardoor de tijdige oplevering van de IT-systemen gevaar kan lopen. De beheersingsmaatregelen hiertegen zijn reeds beschreven in paragraaf 3.1.1.

3.3. Uitbestedingsrisico

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

De betrokken uitbestedingspartners zijn in een vroeg stadium ingelicht over en betrokken bij de projectgroep voor de transitie. Tijdens het project vond en vindt regelmatig overleg plaats met de uitbestedingspartners. Met een aantal van hen zijn schriftelijk afspraken gemaakt over de deelname aan het project en aan de deliverables.

De uitbestedingspartners wijzigen niet. Er zal wellicht wel een extra uitbestedingspartner bijkomen voor de deelnemersportalen. Dit betreft Yellowtail, een strategische partner van Lumera. Lumera en Yellowtail hebben voor andere pensioenfondsen reeds samengewerkt en zijn bekend met elkaars requirements. Deze uitbesteding zal in 2025 gaan spelen.

3.3.2. Beschrijving van de belangrijkste afspraken met Lumera en Northern Trust wat betreft uitvoering van de nieuwe pensioenregeling.

Hieronder volgen de belangrijkste afspraken met uitbestedingspartners:

In Wtp Intern participeert Lumera gedeeltelijk in de overleggen van het project. Er zijn afspraken gemaakt over de beschikbaarheid van medewerkers zowel ten behoeve van Wtp Intern als voor het testen en de implementatie van de wijzigingen in de software.

Met Northern Trust zijn er overleggen geweest over de informatiestromen en hoe dit ingericht gaat worden. De informatiestromen en de wijze waarop deze informatiestromen lopen, zijn afgestemd met zowel Lumera als Northern Trust.

3.3.3. Overzicht van de daarbij behorende uitbestedingsrisico's en beheersingsmaatregelen

De belangrijkste risico's betreffen de leveringszekerheid en de complexiteit van de uitbestedingsrelaties.

De leveringszekerheid kan in gevaar komen doordat een uitbestedingsrelatie in gebreke blijkt en de werkzaamheden moet staken. In het reguliere uitbestedingsproces zijn eisen gesteld aan de solvabiliteit van de uitbestedingspartijen en is er aandacht besteed aan het track record van de uitbestedingsrelaties waarbij referenties zijn nagegaan. De partijen worden reeds gemonitord, aangezien de uitbestedingspartijen niet wijzigen.

3.4. Risicoanalyse en beheersing van de financiële risico's

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

Het belangrijkste risico op financieel gebied is dat het HPF aan voldoende middelen schort om de transitie op de nu afgesproken wijze uit te voeren. Het transitieplan is geschreven vanuit het uitgangspunt dat de dekkinggraad ten minste 110% bedraagt. De dekkinggraad per 30 november 2024 is 138,7%. Het bestuur heeft besloten geen extra maatregelen te nemen ter zekerstelling van de minimaal benodigde dekkinggraad.

Voorts bestaat het risico dat de kosten van de transitie meer zullen bedragen dan begroot. De kans hierop is verkleind door de begroting prudent vast te stellen, waarbij ruime kostenposten zijn meegenomen ten behoeve van onvoorziene kosten. Desondanks zijn kostenoverschrijdingen niet volledig uit te sluiten. De uitvoeringskosten van het HPF worden betaald door HEINEKEN.

Tenslotte is er het financiële risico na de transitie. Dat betreft eventuele claims van deelnemers op hogere pensioenaanspraken. Dit risico wordt gemitigeerd door een zo juist en volledig mogelijke, zeer goed geteste transitie uit te voeren. Instemming van de diverse gremia op de transitie is ook van belang voor de juridische onderbouwing van de (methode van de) transitie. De initiële reserve operationele risico's wordt hoger vastgesteld dan naar het inzicht van het bestuur voor de reguliere pensioenuitvoering noodzakelijk, teneinde een kleine buffer te hebben voor 'schrijnende' gevallen en claims over toegekende compensaties.

3.4.2. Scenario-analyse die aangeeft welke stappen gezet worden in geval van financiële, economische en/of andere schokken tijdens de transitieperiode (ter voorkoming dat in geval van schokken voor het invaarbesluit nieuwe besluitvorming nodig is)

De werkgever heeft de te nemen stappen bij financiële, economische en/of andere schokken in het transitieplan opgenomen. Het HPF kan zich vinden in deze maatregelen, die hieronder worden gememoreerd.

Tijdens de transitie- en de compensatieperiode kunnen zich schokken voordoen waardoor de transitie, de compensatie en/of het financieringsplan aanpassing behoeven. Het transitieplan geldt als de dekkinggraad van HPF zich op de transitiedatum tussen de 110% en 145% bevindt.

Bij onvoorziene gevallen en bij een dekkinggraad onder de minimale dekkinggraad van 110% treden de sociale partners en het HPF in overleg. In dergelijke situaties zal de VvGH en de pensioenwerkgroep HGWC/COR tijdig worden geïnformeerd.

Dekkingsgraden hoger dan 145% zijn in dit transitieplan niet onderzocht. Indien deze situatie zich voordoet treden sociale partners met elkaar in overleg om te onderzoeken of, bij het onverkort doorvoeren van de afspraken uit dit transitieplan, de transitie bij deze hoge dekkinggraad tot onevenwichtige uitkomsten leidt.

Indien de dekkinggraad tussen 110% en 117% ligt dan zullen sociale partners met elkaar in gesprek treden en consulteren met het HPF of er aanleiding is om op basis van de situatie op dat moment aanpassingen aan het transitieplan te maken. In dergelijke situaties zal de VvGH en de pensioenwerkgroep HGWC/COR tijdig worden geïnformeerd.

Gevoeligheidsanalyse dekkinggraad

Het transitiemoment ligt nog in de toekomst, het is daarom nog niet zeker wat de hoogte van de dekkinggraad zal zijn op het moment van invaren. Met een gevoeligheidsanalyse ten aanzien van de dekkinggraad is inzichtelijk gemaakt wat de transitie-effecten zijn op verschillende dekkinggraadniveaus. Hierdoor kan worden gekeken of het beleid de gewenste effecten heeft voor de deelnemers van het fonds in verschillende situaties.

Gevoeligheidsanalyse rente

Met een gevoeligheidsanalyse ten aanzien van rente is inzicht gegeven in de situatie bij het wijziging in de rente. Om inzicht te geven in dit effect is gebruik gemaakt van de door DNB gepubliceerde scenario's inclusief een rente schok van +2% en -/ -2%. Door inzichtelijk te maken wat de transitie-effecten zijn voor verschillende scenario's, is gekeken of het beleid de gewenste effecten heeft voor de deelnemers van het fonds in verschillende situaties.

Indien zich naar inzicht van het bestuur ingrijpende, onvoorziene omstandigheden voordoen waardoor dit implementatieplan geen accuraat beeld meer geeft, zal het bestuur hiervan mededeling doen aan sociale partners, het verantwoordingsorgaan, de raad van toezicht en De Nederlandse Bank en daarbij aangeven hoe het bestuur besluit te handelen. Het bestuur zal dan in ieder geval in overleg treden met HEINEKEN.

3.4.3. Overzicht hoe het beleggingsbeleid kan worden aangepast indien nodig.

Het bestuur heeft geen intentie het beleggingsbeleid bij schokken te wijzigen op een andere manier dan in het (reguliere) beleggingsplan is omschreven. Zoals reeds aangegeven zal er wel een transitie plaatsvinden tussen het huidige beleggingsbeleid en het voor de aangepaste regeling voorziene beleid.

3.5. Juridische en privacy-risico's

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

Het belangrijkste juridische risico ziet het bestuur in de mogelijkheid dat individuele of groepen deelnemers juridische procedures starten tegen het invaren van de huidige pensioenaanspraken in de aangepaste regeling. In de wetgeving is vastgelegd dat er geen individueel bezwaarrecht is. Meerdere juridische experts hebben uitgesproken er niet zeker van te zijn dat deze bepaling stand houdt in gerechtelijke procedures.

Ook over de juistheid van de transitie kunnen meningsverschillen ontstaan. Het invaren is complex en het is voor de meeste deelnemers een ingewikkeld proces dat daardoor lastig uit te leggen is.

Ten aanzien van de verwerking van persoonsgegevens is middels verwerkersovereenkomsten geborgd dat uitbestedingsrelaties zorgvuldig met deelnemersdata omgaan.

3.5.2. Overzicht van de risico's en beheersingsmaatregelen inclusief een volledige beschrijving van de opzet, het bestaan en de werking

Het bestuur draagt zorg voor een zo transparant en zorgvuldig mogelijk transitieproces als mogelijk mede met als doel aan te kunnen tonen alle wettelijke regels en bepalingen gevolgd te hebben. Tevens wordt belang gehecht aan een goede informatievoorziening aan de deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden om te voorkomen dat zij zich overvallen voelen. De medewerkers van de helpdesk van de uitvoeringsorganisatie worden extra getraind in het geven van informatie over de transitie.

Het bestuur heeft onder meer in de Pensioenfederatie regelmatig contact met andere pensioenuitvoeringsorganisaties om ervaringen met klachten uit te wisselen en ontwikkelingen vroegtijdig te kunnen onderkennen.

Het bestuur meent dat het risico op privacy schendingen voldoende is gemitigeerd met de afspraken met uitbestedingsrelaties. Mochten zij deze niet respecteren dan heeft het HPF juridische middelen opgenomen in de verwerkersovereenkomsten om hen daartoe te dwingen.

3.6. Concluderend oordeel

Het bestuur oordeelt als volgt over de risico's en de beheersingsmaatregelen:

De transitie is een groot, complex project dat afhankelijk is van externe factoren als de economische omstandigheden. Het project vergt de inzet van veel partijen die daarvoor over voldoende menskracht en expertise moeten beschikken. Het bestuur onderkent dat er veel en grote risico's worden gelopen bij de transitie. De risico's ten aanzien van interne capaciteit en capaciteit van adviseurs vallen buiten de risicotolerantie. Hiervoor zijn beheersmaatregelen geformuleerd. Het bestuur accepteert het restrisico.

Het bestuur is van mening dat de risico's op een adequate manier beheerst worden. Daarvoor is gezorgd door een lange voorbereidingstijd te nemen waarin veel scenario's zijn onderzocht. Een zorgvuldige stappenplan met vooraf gedefinieerde ijkpunten zorgt voor een beheerste overgang. Beslissende stappen worden zowel apart als in samenhang uitvoerig getest. De inzet van de tijdelijk hogere voorziening operationele risico's en de reeds vooraf geformuleerde fallback-scenario's zorgen ervoor dat in reële scenario's de risico's voldoende beperkt en eventueel gecompenseerd kunnen worden.

Het bestuur is derhalve van mening dat de risico's voldoende beheerst worden om de transitie te kunnen verwerkelijken.

De sleutelfunctiehouder risicobeheer bevestigt dit oordeel en geeft aan dat zowel op basis van inhoud als proces zijn oordeel is dat de ERB geschikt is als onderbouwing voor het besluit tot opdrachtaanvaarding. Hij onderschrijft de conclusies van het bestuur dat de solidaire premieregeling uitvoerbaar is en dat de ambitie van de sociale partners haalbaar is.

4. Data en datakwaliteit

4.1. Beschrijving van de beschikbaarheid van data voor, tijdens en na de transitie en van de beheersing van de hiermee gepaard gaande risico's

Cruciale data bij de transitie naar de aangepaste regeling zijn de gegevens van alle deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden, de gegevens van hun opgebouwde pensioenaanspraken en de hoogte van de bezittingen en schulden van HPF. Het is van belang dat deze actueel en juist en volledig zijn. Voorts is de transitie afhankelijk van de actuele rentestand.

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

De data van de deelnemers en hun pensioenaanspraken worden door de pensioenadministratie in het pensioenadministratiepakket bijgehouden. Voor de transitie zijn geen aanvullende gegevens nodig. Alle mutaties met betrekking tot de periode tot 31/12/2025 worden, indien bekend, verwerkt. Vlak voor de transitie wordt het pensioenadministratiepakket afgesloten waarna geen mutaties meer kunnen worden doorgevoerd. De transitie wordt in het administratiepakket uitgevoerd zodat tussentijds geen datatransfers nodig zijn. Voor, tijdens en na het definitieve transitieproces worden back-ups gemaakt.

Als gevolg van mogelijke latere aanlevering van mutaties zijn niet alle gegevens van de deelnemers actueel. Dit risico wordt door het bestuur als zeer beperkt gezien doordat zo lang mogelijk wordt doorgegaan met muteren en het aantal laat aangeleverde mutaties als beperkt wordt ingeschat. Daarnaast zal het risico worden beperkt door afspraken te maken met Heineken over de tijdige aanlevering van mutaties direct voor de transitie. Het risico wordt tevens beheerst doordat bij de pensioenadministratie voor volledige bezetting wordt gezorgd teneinde alle mutaties die feitelijk voor de transitiedatum plaatsvonden nog voor transitiedatum te verwerken. De verwachte resterende mutaties die mogelijk worden ontvangen na transitiedatum betreffen bijvoorbeeld overlijdens van deelnemers die woonachtig zijn in het buitenland. Echter dit zal slechts enkele gevallen betreffen. Als deze mutaties financiële consequenties hebben, dan komen de baten ten gunste van en de lasten ten laste van de hiervoor gevormde reserves operationele risico's.

Het inbaarvermogen wordt als volgt bepaald (conform definitie zoals opgenomen in het Requirementsdocument (**Bijlage 6**):

totale activa – immateriële activa – overige voorzieningen – overige schulden en overlopende passiva

Onder totale activa wordt verstaan: (immateriële) vaste activa, beleggingen, herverzekeringen, vorderingen en liquide middelen.

De beleggingen kunnen elk moment in waarde dalen of stijgen terwijl er ook beleggingscategorieën voorkomen waarvan de actuele waarde niet elk moment bekend is. De bepaling van de beleggingen geschiedt conform de reguliere methode die bij elke maandafsluiting gehanteerd wordt. Deze bezittingen en schulden worden, na afsluiting van de beleggingsadministratie (deze wordt gevoerd door de custodian Northern Trust) aangeleverd bij HPF.

Op het transitiemoment is er zo een beleggingsportefeuille met een vastgestelde waarde. De beleggingen worden volgens een vooraf vastgestelde verdeling verdeeld over de beschermingsrendementportefeuille en de overrendementportefeuille. Verschillen in waarde van beleggingen met een actuele waarde zullen na de transitie doorlopend verwerkt worden in de waarde van de portefeuille. Het risico van een onjuiste waardering wordt door het bestuur klein geacht omdat de waardering van de beleggingen een zeer goed gecontroleerd proces is waarbij de custodian een waardebepaling uitvoert welke in detail wordt gecontroleerd door de afdeling Finance & Control van HPF.

De herverzekeringen, vorderingen, liquide middelen en schulden worden bepaald vanuit de financiële administratie. De financiële administratie wordt gevoerd door de afdeling Finance & Control van HPF. Deze posten zijn vanuit het reguliere maandafsluitingsproces juist en tijdig vast te stellen zodat de waarde bekend is voor transitiedatum. Het risico op onjuiste waardering acht het bestuur klein mede vanwege de beperkte omvang van het aantal mutaties. Hierdoor zijn controles op juistheid en volledigheid goed uit te voeren.

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

Het HPF kent een control framework waarmee de betrouwbaarheid en juistheid van de pensioenadministratie wordt geborgd. Ook op het moment van de migratie naar de nieuwe administratie-omgeving. Desalniettemin is het mogelijk dat er in de ontwikkeling der jaren onvolkomenheden en/of onvolledigheden in de dossiergegevens zijn gekomen. In aanloop naar de transitie is extra inspanning gepleegd om onnauwkeurigheden uit het verleden te herstellen. Hiertoe is het kader datakwaliteit geheel doorlopen en zijn kleine correcties aangebracht.

Het bestuur heeft – zowel ten behoeve van genoemde extra inspanning als ten behoeve van de risico-inventarisatie rond de transitie – een aantal deelgebieden onderkend die vatbaar zijn voor onvolkomenheden in de deelnemersadministratie:

- Met betrekking tot arbeidsongeschiktheid is in de afgelopen decennia een aantal regelingen van kracht geweest. Een aantal dossiers van betrokken deelnemers is integraal gecontroleerd en juist bevonden. Daarmee kan worden gesteld dat de administratie van arbeidsongeschikte deelnemers in voldoende mate betrouwbaar is. Het is echter niet uit te sluiten dat er onverhoopt toch een dossier is waarin de pensioenaanspraken te ruim zijn vastgesteld.
- Van deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden woonachtig in het buitenland worden mutaties niet automatisch doorgegeven. Het is denkbaar dat de informatie in sommige gevallen niet volledig juist meer is.

Bijzondere verzekeringsvormen die zijn overgebleven uit oude regelingen zoals niet-uitruikbaar partnerpensioen en ongehuwdenpensioen. Hoewel alle aanspraken op dergelijke pensioenen inmiddels premievrij zijn, bestaat de kans dat sommige aanspraken (met name op ongehuwdenpensioen) niet tijdig ingaan en/of expireren.

Het HPF heeft een dossier aangelegd dat is gebaseerd op het kader datakwaliteit. Onder meer zijn door het bureau Datatrust BV een nulmeting en een vervolgmeting naar de kwaliteit van data uitgevoerd. De conclusies uit het kader datakwaliteit dat het HPF heeft doorlopen zijn dat de kwaliteit van de data in de pensioenadministratie ruim voldoende zijn. Geen van de bevindingen heeft een materiële impact op pensioenaanspraken en –rechten van deelnemers in de administratie.

Het continueren van het control framework wordt voldoende geacht om de kwaliteit van de pensioenadministratie te borgen ('stay clean'). Het bestuur concludeert dat in geen van de deelnemersdossiers sprake is van een afwijking die groter is dan de maximaal toelaatbare afwijking (zie ook de volgende paragraaf), zodat er wat dat betreft geen belemmering is voor invaren van opgebouwde pensioenen.

4.4 Onderbouwing van de risicobereidheid en de maximale toegestane afwijking ten aanzien van datakwaliteit en een beschrijving van de wijze waarop een risicobereidheid en maximale toegestane afwijking ten aanzien van datakwaliteit wordt gehanteerd

De uitgangspunten en criteria van de risicobereidheid van het HPF zijn gebaseerd op de strategische doelstellingen die het bestuur in zijn missie, visie en strategie heeft vastgesteld. Bij de niet financiële risico's horen de onderstaande twee strategische (sub)doelstellingen.

- Strategische doelstelling risicobeheer: We identificeren en beoordelen risico's expliciet en brengen deze binnen de vastgestelde risicobereidheid.
- Subdoelstelling: Strategische en uitvoeringsrisico's zijn geïdentificeerd en er zijn voldoende beheersmaatregelen om deze risico's binnen de risicobereidheid te laten vallen
- Strategische doelstelling professionele uitvoeringsorganisatie: We hebben een eigen professionele uitvoeringsorganisatie.
- Subdoelstelling: De pensioenadministratie is foutloos en wordt omgeven door formeel risicobeheer en controles. Geïdentificeerde fouten worden opgelost en maatregelen worden genomen om deze fouten in de toekomst te voorkomen.
- Subdoelstelling: De pensioenuitbetalingen zijn tijdig en foutloos

Strategisch is voor datakwaliteit met name voor het pensioenfonds relevant dat de uitvoeringsorganisatie voldoende op de toekomst ingericht is en kan zijn. Wanneer de uitvoeringsorganisatie onvoldoende toekomstperspectief heeft kan dit ook een significant risico vormen voor de datakwaliteit, omdat de operationele processen en de IT dan mogelijk onvoldoende op peil worden gehouden. Er dient veel aandacht te zijn voor de datakwaliteit bij een (berekeningen voor een) nieuwe pensioenregeling en het (eventueel) invaren van opgebouwde aanspraken en rechten. Indien fouten bestaan of ontstaan in de data kan dit ook leiden tot reputatierisico voor het HPF. Naast deze strategische risico's kan de risicobereidheid ook met name uitgedrukt worden in operationele risico's.

Vanuit het risicobeheerbeleid valt datakwaliteit onder de risicobereidheid van niet-financiële risico's. De netto risicobereidheid is vastgesteld op een kans x impact van 2 x 2 en hiermee laag. De impact hierbij is uitgedrukt in kwantitatieve en kwalitatieve normen. De kwantitatieve norm is een half procentpunt van de dekkinggraad. Een half procentpunt komt, bij een invaardekkinggraad van 115%, neer op een kwantitatieve risicobereidheid van € 16,5 miljoen bij een technische voorziening van € 3,285 miljard (technische voorziening per 31-12-2023).

Als maximale toegestane afwijking (MTA) kan een percentage van de individuele aanspraak en/of een absoluut bedrag worden genomen. Het bestuur is van mening dat een percentage van de individuele aanspraak de voorkeur heeft. Vanuit het deelnemersperspectief bekeken houdt dit in dat een afwijking in absolute zin groter kan zijn naarmate een individuele aanspraak groter wordt. We achten de impact van een hoger absolute afwijking echter voor een individuele deelnemer met een hogere aanspraak kleiner dan voor een lagere aanspraak. Derhalve is een relatieve MTA passender en voegt het tevens definiëren van een absolute MTA geen waarde toe.

Hieraan willen we toevoegen dat de MTA alleen wordt vastgesteld voor het moment van invaren. Een afwijking die binnen de MTA valt zal na het moment van invaren alsnog gecorrigeerd worden op basis van het herzieningen- en herstelbeleid. Immers de strategische doelstelling is een foutloze pensioenadministratie.

De relatieve MTA moet zorgvuldig worden bepaald. Deze moet niet te laag worden gedefinieerd want dan zou invaren mogelijk niet haalbaar zijn maar te hoog betekent dat je mogelijk na invaren een grote correctie moet doorvoeren op basis van je herzieningen- en herstelbeleid. De waarde van deze correctie moet wel beschikbaar zijn na invaren. Daarnaast moet de MTA binnen de risicobereidheid vallen.

Op basis van bovenstaande afwegingen heeft het bestuur de MTA vastgesteld op 0,5%. Alle individuele aanspraken bij elkaar opgeteld met een maximale fout van 0,5% bedraagt (€ 3,285 miljard x 0,5%) € 16,4 miljoen. Dit valt binnen de risicobereidheid van € 16,5 miljoen. Hiermee kan gesteld worden dat een MTA van 0,5% op de individuele aanspraak tevens binnen de risicobereidheid van het fonds valt.

4.5 Beschrijving van de werkzaamheden van de pensioenuitvoerder om de datakwaliteit voor het invaren te kunnen vaststellen

Het HPF heeft gebruik gemaakt van het Kader datakwaliteit dat op 11 oktober 2022 is gepubliceerd door de Pensioenfederatie. Dit kader bestaat uit zes fases. Per fase is beschreven welke werkzaamheden uitgevoerd zijn. Het HPF is een zelfadministrerend fonds en heeft dit kader gevolgd en uitgevoerd. Bij deze werkzaamheden is het fonds voor de uitvoering van de data-analyses ondersteund door een gespecialiseerde partij (Datatrust BV). Hieronder een samenvatting van de werkzaamheden tot en met fase 3 (data-analyses en deelwaarnemingen). De uitkomsten van fase 4 zijn opgenomen in 4.6 en 4.7. De AUP (fase 5) is opgenomen onder 4.9.

Fase 1 Opzet datakwaliteit

Ten behoeve van deze fase zijn het beleid datakwaliteit en het herstel- en terugvorderingsbeleid beoordeeld of deze voldoen aan het kader. Op basis daarvan is het beleid datakwaliteit en het herstel- en terugvorderingsbeleid herzien en opnieuw vastgesteld in het bestuur. De grootste wijzigingen betroffen toevoegen van Kritische Data Elementen (KDE's) alsmede het opnemen van de risicobereidheid. Voor het bepalen van de KDE's is gebruik gemaakt van de standaardlijst die onderdeel is van het kader datakwaliteit. De documenten zijn gereviewed door de Sleutelfunctiehouders Risicobeheer, Actuarieel alsmede Interne Audit en vastgesteld door het bestuur.

Fase 2 Risico-inventarisatie en beoordeling

In fase 2 is een risicoinventarisatie en beoordeling uitgevoerd. Het risicoprofiel van de pensioenuitvoerder en het risicoprofiel van de deelnemer is bepaald alsmede dat de risicobeoordeling is uitgevoerd. Bij de bepaling van het risicoprofiel van de pensioenuitvoerder zijn geen verhoogde risico's naar voren gekomen met uitzondering van de migratie naar Lumera per 1 januari 2024. Bij de beoordeling van het profiel van de deelnemers zijn de volgende risicogroepen door de uitvoeringsorganisatie bepaald:

1. Ingang AO icm indexatie
2. Ingang AO icm ingang LPP
3. Ingang AO icm ingang LOP
4. Inkoop VPL icm indexatie
5. Inkoop VPL icm toekenning onvoorwaardelijk LOP
6. Ingang deeltijdpensioen icm ingang LOP
7. Ingang deeltijdpensioen icm flexibilisering

Op deze groepen zijn in fase 3 deelwaarnemingen uitgevoerd.

Voor de risicobeoordeling hebben we op KDE-niveau een risicobeschrijving opgesteld een koppeling gemaakt met deze processen. Op KDE-niveau is het bruto risico, de beheersmaatregelen en het netto risico in kaart gebracht. Dit is gedaan op basis van ons bestaande key control framework in Cerrix. Hieruit komt naar voren dat de beheersmaatregelen toereikende zijn zodat een netto risico resulteert die binnen de risicobereidheid valt. Op basis van deze analyse behoeven geen extra beheersmaatregelen te worden toegevoegd.

Bij het vaststellen van het risicoprofiel van de pensioenuitvoerder was al bepaald dat er naar aanleiding van de migratie naar Lumera wel een herbeoordeling van het key control framework (processen, risico's en beheersmaatregelen) dient plaats te vinden als onderdeel van de stay clean fase.

Ook fase 2 is door de sleutelfunctiehouders Risicobeheer, Actuariel en Interne Audit beoordeeld en middels een opinie vastgelegd.

Fase 3 Data analyses en deelwaarnemingen

In deze stap heeft HPF de data verder onderzocht middels het uitvoeren van data profiling, data analyses (generiek en specifiek) en aanvullend diverse deelwaarnemingen.

Dataprofiling

De dataprofiling is uitgevoerd op alle geïdentificeerde KDE's die zijn bepaald in fase 1. De compleetheid, validiteit en accuraatheid is grotendeels door een externe partij (Datatrust BV) beoordeeld. Voor een aantal KDE's is de dataprofiling door HPF zelf uitgevoerd omdat deze gegevens niet direct in de pensioenadministratie zijn opgenomen. De data distributie is ook volledig uitgevoerd door HPF zelf.

De analyse van Datatrust heeft geresulteerd in het volgende overzicht:

Domein	Aantal KDE's	Compleetheid / KDE aanwezig binnen aangeleverde data	Datadefinitie	Domeinwaarden
Natuurlijke persoon	10	80,00%	100,00%	98,57%
Pensioenregeling	8	87,50%	100,00%	92,55%
Deelname	12	100,00%	100,00%	100,00%
Pensioen	19	60,00%	100,00%	100,00%
TOTAAL	49	84,21%	100,00%	98,01%

Bij compleetheid/KDE aanwezig binnen aangeleverd data staan scores lager dan 100%. Dit wordt veroorzaakt door de volgende KDE's:

Natuurlijk persoon	Pensioenregeling	Pensioen
Sanctiewetgeving	Actuariële grondslagen	Indicatie Hoog/Laag
Indicatie studerend		Conversie
		Verevening

Volledigheid wordt vastgesteld door diverse (specifieke) analyses die zijn uitgevoerd door Datatrust. De KDE sanctiewetgeving is momenteel niet van toepassing en daarom niet geadministreerd in de pensioenadministratie. Deze kon derhalve niet door Datatrust op volledigheid worden getoetst. Wel heeft HPF zelf een aansluiting gemaakt waarbij de volledigheid is vastgesteld. Ditzelfde geldt voor de KDE actuariële grondslagen. De KDE's

Indicatie Hoog/Laag, Conversie en Verevening zijn niet direct uit de pensioenadministratie af te leiden. Hierop zijn ook analyses door het HPF zelf uitgevoerd.

Datadefinitie (validiteit) Dit betreft de validiteit ofwel of deze KDE het juiste data type bevat. Hierbij is een score van 100% behaald.

De domeinwaarden zijn niet op 100% gesteld. Dit is veroorzaakt doordat we bij de KDE huwelijks staat en de KDE premie de domeinwaarde iets te krap hadden gesteld. De werkelijke domeinwaarden bleken wel juist te zijn. Daarnaast bleken 2 IBAN-nummers van de domeinwaarde af te wijken maar dit werd veroorzaakt door het wegvallen van de eerste twee letters. Uiteindelijk bleken deze wel correct.

De datadistributie is uitgevoerd door HPF zelf. Hierbij is per KDE zoveel mogelijk inzicht gegeven over de verdeling van de data en of deze voldoet aan de verwachting.

Generieke analyses

Voor de generieke analyses is de voorgestelde lijst die in bijlage A.5 van het kader datakwaliteit is opgenomen. Hiertoe zijn de verwachte uitkomsten en eventuele toegestane afwijkingen geformuleerd.

Een deel van de generieke analyses is uitgevoerd door Datatrust. Echter dit betreffen met name generieke analyses op het gebied van de standen uit de data. Analyses die betrekking hebben op mutaties konden niet worden uitgevoerd door Datatrust omdat zij niet geheel beschikken over de mutatiehistorie van 2012 t/m 2023. Deze analyses zijn dus door HPF zelf uitgevoerd. Voor de generieke analyses die zelf zijn ingericht en uitgevoerd door HPF is de werkwijze van tevoren afgestemd met de externe accountant die de AUP zal uitvoeren alsmede met de sleutelfunctiehouder risicobeheer.

Specifieke analyses

Op basis van de risicobeoordeling in fase 2 en de uitgevoerde dataprofilering en generieke analyses is er geen aanleiding om specifieke analyses uit te voeren. Omdat HPF het belangrijk vindt dat alle data juist en volledig is opgenomen in de pensioenadministratie is samen met Datatrust nog een aantal specifieke analyses bepaald. Deze specifieke analyses hebben onder andere betrekking op aansluitingen met externe bronnen, aansluitingen tussen de verschillende deel administraties binnen Maia alsmede ook voor de juistheid en volledigheid van data die niet direct aan een KDE's zijn gekoppeld. Vanuit deze analyses zijn bevindingen naar voren gekomen wat tot een correctie in de administratie heeft geleid. Deze bevindingen hadden of geen impact op de aanspraak of vielen (ruim) binnen de MTA.

Deelwaarnemingen

Vanuit de risicobeoordeling fase 2, de dataprofilering en de generieke analyses is bepaald of er deelwaarnemingen benodigd zijn. Er zijn vanuit het kader twee typen deelwaarnemingen onderscheiden:

- *Algemene deelwaarnemingen op risicogroepen:* vanuit de bepalingen van risicogroepen zijn de deelwaarnemingen vastgesteld. Zie hiervoor ook paragraaf 2.2.
- *Specifieke deelwaarnemingen:* dit zijn deelwaarnemingen die worden uitgevoerd naar aanleiding van de uitgevoerde werkzaamheden en bevindingen van de dataprofilering en de generieke/specifieke analyses.

Bij de uitvoering van de deelwaarnemingen zijn geen bijzonderheden geconstateerd, met uitzondering van de deelwaarneming op arbeidsongeschikten. Hierbij werd geconstateerd dat in het nieuwe pensioenadministratieplatform als gevolg van de migratie (dus eigenlijk onderdeel van de stay clean fase) de pensioengrondslag voor twee groepen onjuist wordt berekend. Dit is inmiddels gecorrigeerd in de administratie.

4.6 Beschrijving van de bevindingen voortkomend uit de uitgevoerde werkzaamheden inclusief de wijze waarop de bevindingen worden opgelost

Het HPF heeft een eindrapportage en een plan van aanpak opgesteld waarin de uitkomsten per fase uitgebreid zijn beschreven. Deze rapportage beschrijft de werkzaamheden die zijn uitgevoerd in fase 1 tot en met 3. Correcties die voortkomen uit de bevindingen zijn allemaal direct opgelost door de pensioenadministratie. Derhalve zijn er geen openstaande bevindingen meer vanuit het get clean fase. Hieronder volgt een overzicht van de bevindingen:

Onderdeel	Omschrijving	Impact MTA	Gecorrigeerd
Dataprofilering	Ontbreken BSN (1x)	Geen	Ja
Dataprofilering	Onjuist datum in fonds (1x)	Binnen MTA	Ja
Generieke analyse	Onjuiste geboortedatum (8x)	Binnen MTA	Ja
Specifieke analyses	Afwijkingen geboortedata tussen pers. en polis adm. (5x)	Binnen MTA	Ja
Specifieke analyses	Aanvangsdatum relatie onjuist (1x)	Geen	Ja
Specifieke analyses	Verschil type pensioen tussen polis en uitkeringenadm (1x)	Geen	Ja
Specifieke analyses	Wel in AO adm en niet in dvb adm (4x)	Geen	Ja
Deelwaarneming	Pensioengrondslag agv migratie naar Lumera bij AO onjuist	Geen	Ja

4.7 Nog te nemen stappen om de datakwaliteit op voldoende niveau te krijgen, ook voor ‘complexe dossiers’ (passend bij de risicobereidheid ten aanzien van datakwaliteit van de pensioenuitvoerder) voor het nemen van het invaarbeveluit en het daadwerkelijke invaren

In de bestuursvergadering van 17 september 2024 is door het bestuur aangegeven dat ze zich kunnen vinden in de uitkomsten, conclusies en de bijbehorende vervolgacties vanuit de doorlopen fases 2, 3 en 4. Op basis hiervan acht het bestuur de kwaliteit van de data voldoende om tot invaren over te gaan. Dit betreft een voorlopig beveluit. In de bestuursvergadering van 17 december 2024 heeft het bestuur dit beveluit bekrachtigd.

4.8 Rapportage van specifieke werkzaamheden door externe accountant of externe IT-auditor voorafgaand aan het invaarbeveluit

4.8.1. Beschrijving van de opdracht en werkzaamheden van de accountant/IT-auditor

Het bestuur heeft Deloitte Accountants B.V. de opdracht gegeven overeengekomen specifieke werkzaamheden te verrichten met betrekking tot Datakwaliteit – Wet toekomst pensioenen. De omschrijving van de opdracht is contractueel vastgelegd. Mr. Drs. J. Penon RA zal in januari 2025 rapporteren maar voordien ook een aantal tussenrapportages opleveren.

De opdracht heeft als doel de feitelijke werkzaamheden vast te leggen die de accountant gaat verrichten voor het bestuur van HPF en de DNB ten behoeve van het proces waarin HPF dient aan te tonen dat de datakwaliteit adequaat is in het kader van het inbrengen van reeds opgebouwde pensioenaanspraken en –uitkeringen in het nieuwe stelsel op basis van de Wet toekomst pensioenen (Wtp). De overeengekomen specifieke werkzaamheden zijn overlegd met de beoogde gebruikers, zijnde het bestuur van HPF en de Nederlandsche Bank en zijn gebaseerd op “Voorbeeld–AUP–werkprogramma Datakwaliteit – Wet toekomst pensioenen”, gepubliceerd door de NBA op 22 juni 2023. Van de beoogde gebruikers wordt verwacht dat zij zelf bepalen of de overeengekomen specifieke werkzaamheden toereikend en geschikt zijn voor het doel waarvoor zij deze willen gebruiken.

4.8.2. Uitkomsten van de werkzaamheden en bevindingen van de accountant/IT-auditor

De AUP bestaat uit 35 werkstappen (die onderverdeeld kunnen worden in 70 substappen). T.b.v. de 70 substappen heeft de accountant t.a.v. 9 substappen feitelijke constatering en geplaatst. Dit betreft de volgende substappen: 8, 11c, 14, 18, 19a, 21, 23a, 26, 27. In de

volgende paragraaf worden de bevindingen opgesomd en geeft het bestuur hierop een reactie / oordeel.

4.8.3. Beoordeling van de uitkomsten door het bestuur en de conclusies van het bestuur hierover

8. Wij stellen vast dat de pensioenuitvoerder onderzocht heeft, voor de door de pensioenuitvoerder geïdentificeerde DRI's, hoe vaak betreffende DRI voorkomt en dat de pensioenuitvoerder de genoemde frequentie zichtbaar heeft aangesloten op de pensioenadministratie.

Beschrijving uitkomsten werkzaamheden:

Wij hebben kennisgenomen van document "11. Deelnemers risico indicatoren v4.0.xlsx". In dit document heeft de pensioenuitvoerder de geïdentificeerde DRI's opgenomen en per DRI aangegeven hoe vaak deze voorkomt.

Wij hebben niet kunnen vaststellen dat de pensioenuitvoerder het aantal keer dat de DRI voorkomt zichtbaar heeft kunnen aansluiten met de pensioenadministratie. Wel heeft de pensioenuitvoerder op basis van de database met de mutatiehistorie die zij heeft ontleend uit het oude pensioenadministratiesysteem geïnventariseerd hoe vaak genoemde DRI's voorkomen.

Reactie Fonds:

Per 1 januari 2024 is het fonds gemigreerd naar een nieuw pensioenadministratieplatform. De historie is derhalve niet opgenomen in het nieuwe administratieplatform maar in een database waarin de complete mutatiehistorie is opgenomen. Rechtstreekse aansluiting met de pensioenadministratie voor mutaties is derhalve niet mogelijk maar wel met de mutatiehistorie. Het fonds acht dit een voldoende aantoonbare aansluiting.

11c. Wij stellen vast dat de pensioenuitvoerder per KDE een risicobeoordeling heeft gemaakt, waarbij aantoonbaar aandacht is besteed aan de documentatie en het vaststellen van de effectiviteit van geïmplementeerde beheersingsmaatregelen en gegevensgerichte werkzaamheden.

Beschrijving uitkomsten werkzaamheden:

De documentatie en het vaststellen van de effectiviteit van geïmplementeerde beheersingsmaatregelen is door de pensioenuitvoerder beoordeeld in document "14b Beheersingsframework door de jaren heen v1.0.xlsx". In dit document heeft de

pensioenuitvoerder beschreven en beoordeeld op basis van de beschikbare informatie met betrekking tot de effectiviteit van het keycontrol framework over de periode 2014 tot en met 2023. Ten aanzien van 2013 en jaren daarvoor geeft de pensioenuitvoerder aan dat er wel controls aanwezig waren, echter dat de effectiviteit hiervan niet werd gemonitord. Daarnaast heeft de pensioenuitvoerder de uitzonderingen met betrekking tot de effectiviteit benoemd in tabblad "Inleiding en conclusie".

Reactie Fonds:

Een governance risk en compliance tool (GRC-tool) is bij het fonds geïmplementeerd vanaf 2014. Ook in de jaren voor 2014 was een beheersingsraamwerk aanwezig echter de effectiviteit hiervan is niet aantoonbaar via een GRC-tool. In de jaren voor 2014 zijn er geen (materiele) bevindingen vanuit de jaarwerkcontroles (accountant en actuaris) die betrekking hadden op het beheersingsraamwerk van het fonds. Op basis van deze analyse van het beheersingsraamwerk door de jaren heen komt voor het fonds geen verhoogd risico naar voren.

14. Wij stellen vast dat de pensioenuitvoerder voor elke KDE, zoals geïdentificeerd in fase 2.1, een analyse heeft uitgevoerd (ofwel een generieke analyse, ofwel een specifieke analyse) of middels data-profilering is onderzocht. Indien voor een KDE geen afzonderlijke analyse heeft plaatsgevonden, stellen wij vast in hoeverre de pensioenuitvoerder de betreffende KDE heeft betrokken in een deelwaarneming.

Beschrijving uitkomsten werkzaamheden:

In document "19. Dataprofilering samengevat v1.1.xlsx" heeft de pensioenuitvoerder aangegeven of de KDE is onderzocht middels generieke analyses danwel middels dataprofilering. In kolom P van "19. Dataprofilering samengevat v1.1.xlsx" heeft de pensioenuitvoerder aangegeven wat de verwachting van de distributiekenmerken is.

Voor de KDE 'Indicatie studierend' is geen dataprofilering en geen generieke analyse uitgevoerd. In kolom Q van "19. Dataprofilering samengevat v1.1.xlsx" geeft de pensioenuitvoerder aan dat op deze KDE een integrale controle is uitgevoerd.

In document "19. Dataprofilering samengevat v1.1.xlsx" geeft de pensioenuitvoerder aan dat voor de KDE's 'Conversiedatum' en Conversistanden is geen dataprofilering en eveneens geen generieke of specifieke analyse op uitgevoerd.

Reactie Fonds:

Waar mogelijk is elke KDE middels een analyse of data-profilering onderzocht. In een aantal gevallen was echter een integrale beoordeling logischer zoals bijvoorbeeld bij de KDE indicatie studierend waarbij de populatie zeer gering is. Voor wat betreft de conversiedatum en standen, dit betreft enkel de migratie van Keylane (Maia) naar Lumera (Axylife). Dit is een separaat dossier.

18. Wij stellen vast dat de pensioenuitvoerder het databestand aantoonbaar heeft aangesloten op de pensioenadministratie en eventuele verschillen heeft verklaard.

Beschrijving uitkomsten werkzaamheden:

Wij hebben de feitelijke aansluiting, zoals gevraagd vanuit de gedefinieerde werkstap vanuit het werkprogramma, van het databestand op de pensioenadministratie van de pensioenuitvoerder niet kunnen vaststellen.

De pensioenuitvoerder heeft in document "24 Onderbouwing aansluiting gebruikte bestanden v2.0.pdf" beschreven hoe de gebruikte databestanden ontleend zijn aan de pensioenadministratie. Daarnaast heeft de pensioenuitvoerder in document "24c Overzicht gebruikte bronnen v1.0.xlsx" van de gebruikte bestanden aangegeven wat de bron daarvan is.

Reactie Fonds:

Bestanden voor de analyses zijn afgeleid van de pensioenadministratie maar dit is niet rechtstreeks aantoonbaar. Dit is ook reeds bij punt 8 opgenomen waarbij om een rechtstreekse aansluiting met de pensioenadministratie werd gevraagd. Dit wordt mede veroorzaakt doordat onze historie niet in de pensioenadministratie zelf is opgenomen maar in een database met hierin de volledige mutatiehistorie. Daarnaast betreft één van de bestanden die gebruikt is voor met name de dataprofilering een query die rechtstreeks is gedraaid vanuit de pensioenadministratie. Echter van deze query zijn geen totaalstanden in de pensioenadministratie zichtbaar waardoor een directe aansluiting niet aantoonbaar is. Derhalve hebben wij een aansluiting opgesteld waarbij inzichtelijk is gemaakt dat het aansluit op het aantal dossiers die zijn opgenomen in de pensioenadministratie. Wij zijn van mening dat een aansluiting voldoende aantoonbaar is en dat de analyses zijn gebaseerd op juiste en complete data.

19a. Wij stellen vast dat de pensioenuitvoerder dataprofilering op het databestand inzake de KDE's heeft uitgevoerd, zoals geïdentificeerd in fase 1, waarbij ten minste de volgende onderdelen in de uitvoering zijn betrokken:a) onderzoeken op compleetheid, juistheid van het datatype (validiteit), de verwachte domeinwaarden (accuraatheid) en de datadistributie.

Beschrijving uitkomsten werkzaamheden:

Wij hebben vastgesteld dat in document "19. Dataprofilering samengevat v1.1.xlsx" tab "KDE analyse" de KDE's zijn opgenomen zoals geïdentificeerd in de KDE analyse in fase 1. Verder hebben wij vastgesteld dat de pensioenuitvoerder in deze tab dataprofilering op de databestanden inzake deze KDE's heeft uitgevoerd, waarbij ten minste de volgende onderdelen in de uitvoering zijn betrokken:

a) onderzoeken op compleetheid (kolom J en K voor 46 van de 49 KDE's), validiteit van het datatype (kolom L en M voor 45 van de 49 KDE's), de accuraatheid binnen de domeinwaarden (kolom N en O voor 45 van de 49 KDE's) en de verwachting distributie kenmerken (kolom P voor 46 van de 49 KDE's);

Reactie Fonds:

Zoals bij punt 14 reeds opgenomen is waar mogelijk elke KDE middels een analyse of data-profilering onderzocht. In een aantal gevallen was echter een integrale beoordeling logischer zoals bijvoorbeeld bij de KDE indicatie studierend waarbij de populatie zeer gering is. Voor wat betreft de conversiedatum en standen, dit betreft enkel de migratie van Keylane (Maia) naar Lumera (Axylife). Dit is een sepeeraat dossier wat onderdeel uitmaakt van de stay clean fase.

21. Wij stellen vast dat per generieke analyse door de pensioenuitvoerder een verwachting is gedefinieerd en toegestane afwijkingen zijn gedefinieerd rekening houdend met de risicobereidheid.

Beschrijving uitkomsten werkzaamheden:

Wij hebben kennis genomen van het document "22. Generieke analyses v1.1.xlsx". In dit document is een overzicht opgenomen van de door de pensioenuitvoerder verrichte generieke analyses. Hierbij heeft de pensioenuitvoerder voor 51 van de 55 generieke analyses een specifieke verwachting en toegestane afwijking gedefinieerd. Voor 1 van de generieke analyses is gemotiveerd waarom deze niet is uitgevoerd en voor de andere is gemotiveerd dat deze niet van toepassing is bij HPF. Voor de generieke analyse '29 indexatie' wordt verwezen naar de controle op de pensioenaangroei en daarnaast is er een deelwaarneming uitgevoerd op de verwerkte indexatie mutaties in document "28h. Deelwaarneming indexatieverwerking v1.1.xlsx". Voor generieke analyse '5 aanspraken' is de uitgevoerde analyse niet toereikend bevonden en is een aanvullende deelwaarneming uitgevoerd.

De pensioenuitvoerder geeft in document "22. Generieke analyses v1.1.xlsx" aan dat bij het bepalen van de verwachting en de toegestane afwijking rekening is gehouden met de risicobereidheid en merkt het volgende daarover op: "*Bij de bepaling van de verwachting en toegestane afwijking is rekening gehouden met de door het bestuur vastgestelde risicobereidheid en MTA. Hierbij is voor elke analyse beoordeeld welke verwachting wenselijk en realistisch is binnen het gestelde kader. Aangezien de risicobereidheid laag is gedefinieerd, is de verwachting defensief ingestoken. Dientengevolge is de toegestane afwijking beperkt om te bewerkstelligen dat buiten de verwachting voldoende analyse plaatsvindt.*"

Reactie Fonds:

In totaal zijn vier generieke analyses niet door ons uitgevoerd. Twee daarvan achten wij niet van toepassing, één hebben we verwezen naar een andere uitgevoerde generieke analyse waarin de desbetreffende analyse voldoende wordt geadresseerd en voor één is de door Datatrust uitgevoerde analyse door de uitvoeringsorganisatie niet toereikend bevonden en is deze aangevuld met een deelwaarneming. Deze werkzaamheden acht het bestuur toereikend.

23a. Wij stellen vast dat door de pensioenuitvoerder onderzoek is gedaan (integraal dan wel bij deelwaarneming) naar de uitkomsten uit de generieke data-analyses die buiten de vooraf gedefinieerde verwachting vallen (zgn. 'outliers');

Beschrijving uitkomsten werkzaamheden:

Wij hebben vastgesteld dat: a) de pensioenuitvoerder onderzoek heeft gedaan naar de uitkomsten van de generieke analyses die buiten de gedefinieerde verwachting vallen, zoals beschreven in document "22. Generieke analyses v1.1.xlsx" waar deelwaarnemingen zijn uitgevoerd op de outliers.

Op de outliers van generieke analyse "1 Aangroei in jaar" is op basis van deelwaarneming onderzoek gedaan naar de outliers. Deze deelwaarnemingen zijn door de pensioenuitvoerder gedocumenteerd in document "28c. Deelwaarneming Factor A_check v1.2.xlsx".

De outliers van generieke analyse "31 Leeftijd" is integraal onderzoek gedaan naar de outliers. Deze zijn door de pensioenuitvoerder onderzocht en heeft tot 8 correcties geleid.

De outliers van generieke analyse "38 Opbouw" zijn integraal onderzocht. De uitkomsten van dat onderzoek zijn opgenomen in document "23. Overzicht uitgevoerde generieke analyses datatrust v1.1.xlsx".

Op de outliers van generieke analyse “49 Salarisverhoging” is op basis van deelwaarneming onderzoek gedaan naar de outliers. Deze deelwaarnemingen zijn door de pensioenuitvoerder gedocumenteerd in document “22b”. Generieke analyse salarisverloop 2012–2023 v1.0.xlsx”.

Reactie Fonds:

Wij zijn van mening dat waar sprake is van outliers deze in voldoende mate zijn onderzocht (integraal dan wel bij deelwaarneming). Geconstateerde afwijkingen zijn gering, vallen binnen de MTA en zijn inmiddels gecorrigeerd.

26. Wij stellen bij de algemene deelwaarnemingen op risicogroepen vast dat de pensioenuitvoerder de pensioenaanspraak / bij kapitaal heeft nagerekend voor de onder stap 1.2 geïdentificeerde KDE's met onderliggende bescheiden en brondocumentatie.

Beschrijving uitkomsten werkzaamheden:

Wij hebben vastgesteld dat de pensioenuitvoerder bij de diverse deelwaarnemingen de pensioenaanspraak heeft nagerekend. Wij hebben niet voor alle deelwaarnemingen kunnen vaststellen dat terug is gegaan naar de brondocumentatie. De pensioenuitvoerder heeft onder andere gebruik gemaakt van de database met mutatiehistorie van het oude administratiesysteem (MAIA).

Reactie Fonds:

Bij de uitvoering van de deelwaarneming hebben we gekeken naar het doel van deze deelwaarneming. Zo nemen we salarisgegevens voor juist aan indien we een deelwaarneming uitvoeren op de juistheid van de opbouw. Net als bij punt 8 wordt de opmerking gemaakt dat gebruik is gemaakt van de mutatiehistorie wat niet de huidige pensioenadministratie betreft als gevolg van de migratie naar een nieuw administratieplatform.

27. Wij stellen bij de specifieke deelwaarnemingen vast dat de pensioenuitvoerder de 'outliers' uit de data-analyses uit stap 3.2A en stap 3.2B integraal of bij deelwaarneming heeft onderzocht met brondocumenten en/of nagerekend voor de relevante KDE's van de outlier

Beschrijving uitkomsten werkzaamheden:

Wij hebben vastgesteld dat de pensioenuitvoerder de 'outliers' uit de specifieke data-analyses integraal heeft onderzocht. Daarnaast hebben we vastgesteld dat de outliers van de generieke analyses per deelwaarneming zijn onderzocht, nagerekend en voor bepaalde onderdelen is teruggedaan naar brondocumenten zoals keuzeformulieren. Salarisgegevens zijn ontleend uit databestanden, waarbij we niet hebben kunnen vaststellen dat de

pensioenuitvoerder hierbij terug is gegaan naar brondocumentatie. Daarnaast heeft de pensioenuitvoerder gebruik gemaakt van de database met de mutatiehistorie van het oude administratiesysteem (MAIA).

Reactie Fonds:

Zie reactie fonds bij punt 26.

Het bestuur heeft de rapportage van Deloitte Accountants B.V. bestudeerd en heeft geconcludeerd dat de fasen naar behoren doorlopen zijn. Geconstateerde bevindingen zijn voldoende onderbouwd met opgave van redenen. Er behoeven geen aanvullende werkzaamheden te worden verricht anders dan opgenomen in het plan van aanpak.

4.9 Onderzoek van de datakwaliteit stay clean fase

De stay clean fase gaat in vanaf 1 januari 2024. Immers bij de uitvoering van de get clean fase is de data onderzocht tot en met 31 december 2023. Dit betekent dat vanaf dat moment tot het moment van invaren de datakwaliteit geborgd moet blijven. Vanuit fase 2 en 3 zijn een aantal bevindingen naar voren gekomen met betrekking tot de stay clean periode.

De migratie van Keylane naar Lumera vindt plaats met als peildatum 01/01/2024. Hiervoor geldt het volgende

- Een migratie van data brengt het risico met zich mee dat de data niet één op één van de ene administratie in de andere administratie wordt opgenomen. Daartoe dient zekerheid verkregen te worden omtrent de juistheid en volledigheid van de gemigreerde data. De migratie is geheel afgerond in het 1e kwartaal van 2024 en daarmee is er ook voldoende zekerheid omtrent de juistheid en volledigheid van de gemigreerde data verkregen.
- Een nieuw pensioen administratie platform heeft tot gevolg dat processen anders worden. Hiertoe dienen de wijzigingen van de processen, die impact op de risico's en beheersmaatregelen te worden vastgesteld. Naar aanleiding hiervan dient het key control framework te worden aangepast.

Naar aanleiding van bovenstaande bevindingen zijn de volgende acties geformuleerd:

- Aanpassen process flows en key control framework naar de nieuwe situatie na de migratie naar Axylife;
- Laten uitvoeren van een audit door Interne Audit op de wijzigingen die doorgevoerd zijn op het intern beheersingsframework teneinde vast te stellen dat het stelsel aan beheersmaatregelen toereikend is om de kwaliteit van data te borgen.

4.10 Onderzoek van de datakwaliteit na het invaarmoment

Het HPF zal Deloitte Accountants B.V. de opdracht geven vast te stellen dat het vermogen van het pensioenfonds op de laatste datum onder het oude stelsel juist en volledig wordt omgezet naar het nieuwe stelsel. Bij de rapportage over het invaren zal door de accountant zekerheid worden gegeven. De werkzaamheden leiden tot een controleverklaring bij de 'openingsbalans' van het nieuwe stelsel en een oordeel over het juist en volledig invaren.

Het HPF zal ook aan de certificerend actuaris Mercer een opdracht verstrekken de berekeningen te beoordelen van o.a. het minimaal vereist eigen vermogen, de operationele reserve, de vorming van de solidariteitsreserve en het vullen van de persoonlijke pensioenvermogens. Deloitte zal voor zijn controlewerkzaamheden gebruik maken van de werkzaamheden van de certificerend actuaris op dit gebied.

4.10.1. Werkwijze hoe het bestuur omgaat met de bevindingen van de externe accountant

De (tussen)rapportage(s) van Deloitte Accountants B.V. kunnen het bestuur aanleiding geven tot het laten verbeteren van de transitie- en invaarprogrammatuur en het opnieuw laten uitvoeren van een generale repetitie. Het bestuur zal bij dit besluit het advies van mr. drs. J. Penon RA zwaar meewegen.

De rapportage van Deloitte Accountants B.V. na de daadwerkelijke transitie inclusief het invaren kan aanleiding zijn voor het opstarten van een project de gevonden omissies en onvolkomenheden te herstellen. Er zal in ieder geval capaciteit bij HPF zijn voor nawerk, maar het bestuur kan besluiten dit op te schalen.

4.11 Beschrijving hoe na daadwerkelijk invaren wordt omgegaan met issues in datakwaliteit

Indien blijkt dat na invaren er issues zijn in de datakwaliteit dan zullen deze nader onderzocht worden. Waar nodig zal extra capaciteit worden ingezet. Hiermee is rekening gehouden in de periode na transitie. Op basis van het onderzoek wordt bepaald of de geconstateerde issues leiden tot TWK-mutaties. Zie voor de behandeling van TWK-mutaties de volgende paragraaf.

4.12 Een beschrijving hoe het pensioenfonds omgaat met het verwerken van eventuele terugwerkende kracht pensioenmutaties.

Na het overgaan naar de nieuwe regeling kan het voorkomen dat er mutaties ontvangen worden, die betrekking hebben op de periode voor de ingang van de nieuwe regeling. Als correcties en TWK-mutaties financiële impact hebben, dan zal deze ten gunste en ten laste komen van de tijdelijke reserve operationele risico's. Er zal een terughoudend beleid om onvolkomenheden die ten gunste van deelnemers hebben gewerkt, te corrigeren. Het bestuur is van mening dat de verhoogde voorziening gezien de voor de transitie vereiste mate van datakwaliteit, de inspanningen zoveel mogelijk "bij" te zijn met de administratie en de tests van de transitieprogrammatuur, voldoende moet zijn om deze impact op te kunnen vangen.

5. Invaren

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

Uitgangspunt is het verzoek tot invaren inclusief de hierna genoemde elementen, zoals opgenomen in transitieplan. Het HPF geeft aan op grond van welke stukken het besluit tot invaren is genomen; deze stukken kunnen als bijlage bij het plan worden opgenomen. Het transitieplan is als **Bijlage 16** bij het implementatieplan worden opgenomen.

(Pensioenwet artikel 150n)

In het beslissingsproces van HEINEKEN is uitgebreid aandacht besteed aan de wenselijkheid en de manier van invaren. Het HPF heeft geparticipeerd in dit traject. Ten aanzien van de manier van invaren zijn meerdere berekeningen uitgevoerd, uitgaande van verschillende prognoses voor de hoogte van de dekkingsgraad en de rentestand op het moment van invaren. Hierbij zijn de resultaten zowel op geboortjaar- als op deelnemersniveau geanalyseerd. Naast netto-profijtberekeningen zoals omschreven in de wet- en regelgeving zijn ook haalbaarheidstoetsen en berekening van de vervangingsratio uitgevoerd. Deze onderzoeken hebben het besluit van de werkgever helpen vormen en onderbouwen. Het bestuur van het HPF heeft zich aan de hand van deze onderzoeken en eigen uitbreidingen daarvan een mening gevormd over de evenwichtigheid van het invaren. In de evenwichtigheidsbeoordeling heeft het bestuur de evenwichtigheid van o.a. het invaren uiteengezet (zie **Bijlage 2**).

5.2. Beschrijving hoe het fonds wenst om te gaan met de opgebouwde rechten

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

Vanuit het totale fondsvermogen zullen voor de toedeling aan de deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden de noodzakelijke collectieve reserves en voorzieningen worden afgescheiden.

Voor elk van deze posten heeft het bestuur de initiële hoogte vastgesteld. Indien de som der reserves, verminderd met de solidariteitsreserve, minder dan 1% is van het fondsvermogen, dan wordt dit verschil toegevoegd aan de overige reserves. Op die manier wordt gegarandeerd dat aan de MVEV eis van 1% wordt voldaan. De voorzieningen en reserves zijn

opgenomen in het Requirementsdocument (**Bijlage 6**) en de werking is uitgewerkt in **Bijlage 19**.

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

Het bestuur heeft het besluit genomen om voor de (verruimde) standaardmethodiek te kiezen. De argumenten hiervoor zijn:

- De standaardmethode is door de wetgever als default aangewezen.
- De (verruimde) standaardmethode is gebaseerd op de verdeling van het vermogen op basis van de huidige voorziening pensioenverplichtingen. De standaardmethode sluit redelijk aan bij het huidige FTK en is eenvoudiger uitlegbaar dan de VBA-methode.
- Het pensioenfonds heeft geen kenmerken die vragen om toepassing van de VBA-methode (bijvoorbeeld een bijstortverplichting, een hoge dekkingsgraad, onvoorwaardelijke toeslagverlening of andere bijzonderheden in de regeling of het beleid).
- Het nadeel van de VBA-methode is dat de uitkomsten afhankelijk zijn van de veronderstellingen. Het verdelen van het vermogen vindt plaats o.b.v. modeloptimalisatie en is daarmee minder intuïtief, lastiger uitlegbaar en brengt meer modelrisico's met zich mee.
- De standaardmethode biedt enige flexibiliteit als het gaat om het verdelen van het onverdeeld fondsvermogen. Binnen dekkingsgraadafhankelijke grenzen mag het vermogen ook anders worden verdeeld, als dat tot een evenwichtiger verdeling van het onverdeeld vermogen leidt.

Het bestuur heeft de voorkeur voor een proces waarbij de consequenties van het invaren via diverse kwantitatieve methoden (bijvoorbeeld netto profijt, uitkering in verwachting, slecht en goed weer et cetera) inzichtelijk worden gemaakt en waarbij deze consequenties en andere inzichten op basis van kwalitatieve argumenten gewogen worden. De standaardmethode biedt de mogelijkheid om de verschillende inzichten mee te wegen in de toedeling van het vermogen, om te komen tot een naar de mening van het bestuur meer evenwichtige verdeling. Het bestuur is van mening dat het hanteren van de standaardmethode uitlegbaar, uitvoerbaar en evenwichtig is.

De pensioenaanspraken en -rechten zullen worden gewaardeerd volgens de standaardmethode waarbij de rentestand en UFR op de transitiedatum en de actuariële grondslagen van het HPF zoals vast te stellen in 2025 bepalend zijn.

Sociale partners hebben overwogen om de gemiste toeslagverlening een expliciete rol te geven in de toedeling van het vermogen. Het toepassen van het eerst 8% naar rato uitdelen van het overschot blijkt echter een eenvoudigere en beter uitvoerbare manier. Voor het verdelen van het vermogen boven de eerste 8% wordt de standaard spreidingsperiode uit de Pensioenwet van 10 jaar gehanteerd.

Het bestuur acht het door de wetgever aangeduide standaardpad in principe als evenwichtig. Hierbij wordt door het bestuur wel de transitie als geheel beoordeeld en kan ook de standaardmethode tot onevenwichtige resultaten leiden in specifieke scenario's. De door de sociale partners voorgestelde afwijking waarbij de eerste 8% wordt verdeeld op basis van een spreidingstermijn van 1 jaar vind het bestuur begrijpelijk. Zowel op voorhand als op basis van de kwantitatieve resultaten acht het bestuur deze voorgestelde verdeling evenwichtig.

Voor het toepassen van bovenstaande verdeling wordt feitelijk gebruik gemaakt van de herverdelingsmogelijkheid bij het toepassen van de standaardmethode met de default spreidingstermijn van 10 jaar, zodanig dat de verdeling resulteert op basis van de methodiek zoals hierboven weergegeven. Dit betekent dat deelnemers ná deze herverdeling niet minder mogen ontvangen dan 95% van het kapitaal bij een verdeling op basis van de standaardmethode. Bij de onderzochte dekkingsgraden is dit het geval.

5.2.3. De initiële vulling van de solidariteitsreserve en de regels die voor die reserves gelden

De initiële vulling van de solidariteitsreserve bedraagt 7,5% van het totale vermogen.

De solidariteitsreserve wordt jaarlijks gevuld met 5% van het positieve overrendement van alle deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden en pensioengerechtigden zolang de omvang van de solidariteitsreserve kleiner is dan 7,5%. Tussen een omvang van 7,5% en de maximale omvang van 10% wordt de solidariteitsreserve niet meer gevuld uit positief overrendement.

De reserve zal gebruikt worden voor uitdeling van maximaal 20% per jaar. De reserve kan hierdoor niet negatief worden.

De reserve bedraagt maximaal 10% van het totale vermogen. Als dit percentage wordt overschreden, dan wordt meerdere naar rato bijgeschreven op de individuele vermogen van deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden.

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

In 2022 en 2023 is gebruik gemaakt van de mogelijkheid een hogere toeslag te verlenen dan volgens de Pensioenwet bij de toen geldende dekkingsgraad mogelijk was.

Dit besluit heeft een beperkte herverdeling tussen generaties tot gevolg gehad, van jongeren naar ouderen. Op het moment van deze besluiten heeft het bestuur inzicht gekregen in de generatie effecten doormiddel van een vergelijking van het pensioenresultaat. De pensioenresultaten op de lange termijn zijn voor de jongere deelnemer iets lager door de extra toeslag. Oudere deelnemers gaan qua pensioenresultaat relatief ca. 4,5% (2022: ca. 2,5% en 2023: ca. 2%) erop vooruit. Het bestuur acht de beperkte generatie effecten van beide besluiten evenwichtig in combinatie met de overige beleidsuitvoeringen van het fonds. De besluiten omtrent versoepelde toeslagverlening leiden niet tot een andere beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie. Zie hiervoor ook de evenwichtigheidsbeoordeling in [Bijlage 2](#).

5.2.5. Hoe het fonds omgaat met arbeidsongeschiktheidspensioen, premievrije voortzetting en nabestaandenpensioen

Het HPF voert geen arbeidsongeschiktheidspensioen meer uit per 1 januari 2024. De bestaande arbeidsongeschiktheidspensioenen en het uitlooprisico tot en met 31 december 2025 zijn echter nog wel bij het HPF aanwezig. 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, inclusief een opslag voor wezenpensioen, wordt per transitie-datum ingevaren. Hierbij wordt per deelnemer geadministreerd wat de verhouding ouderdoms- versus partnerpensioen is. Op deze manier kan het opgebouwde partnerpensioen gerespecteerd worden.

5.2.6. De wijze waarop uitvoering zal worden gegeven aan de pensioenovereenkomst met inachtneming van de toepasselijke wet- en regelgeving, waaronder de gelijke behandelingswetgeving (150i –2f)

De pensioenovereenkomst zal worden aangepast aan de aangepaste pensioenregeling. Daarbij zal de wet- en regelgeving in acht worden genomen. In het bijzonder geldt dit voor de gelijke-behandelingswetgeving. Zo zal het invaarkapitaal van de opgebouwde pensioenaanspraken en –rechten middels een collectieve waardeoverdracht onafhankelijk van het geslacht zijn door het hanteren van sexe-neutrale actuariële factoren. Ook voor alle andere doeleinden zullen sexe-neutrale actuariële factoren worden gebruikt, waardoor de bepaling van de pensioenuitkering uit het pensioenkapitaal, is de toedeling van vergoedingen voor het microlanglevenrisico, de uitdelingen uit de solidariteitsreserve, etc. onafhankelijk van het geslacht zullen zijn.

5.3 Onderbouwing en evenwichtigheid van de transitie-effecten

De effecten van de wijziging van de pensioenregeling en de wijze waarop wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en –rechten (transitie-effecten) zijn kwantitatief inzichtelijk gemaakt. Vanuit de wetgever is voorgeschreven dat de transitie-effecten inzichtelijk worden gemaakt door vergelijking van:

- de pensioenuitkeringen in het huidig en nieuw pensioenstelsel (verwachting, als het tegenzit en als het meezit)
- het netto profijt in het huidig en nieuw pensioenstelsel

Naast de wettelijke verplichte onderdelen zijn ook de onderstaande punten kwantitatief inzichtelijk gemaakt:

- De kans dat de verwachte pensioenuitkering in het nieuwe pensioenstelsel lager is ten opzichte van de huidige regeling;
- Het verschil in uitkering op het transitiemoment.
- Het verwachte verschil in UPO bedragen vóór en ná de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.

In de evenwichtigheidsbeoordeling (zie **Bijlage 2**) wordt uitgebreid ingegaan op de effecten van de wijziging van de pensioenregeling en de wijze waarop wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en –rechten (transitie-effecten). Deze zijn kwantitatief inzichtelijk gemaakt.

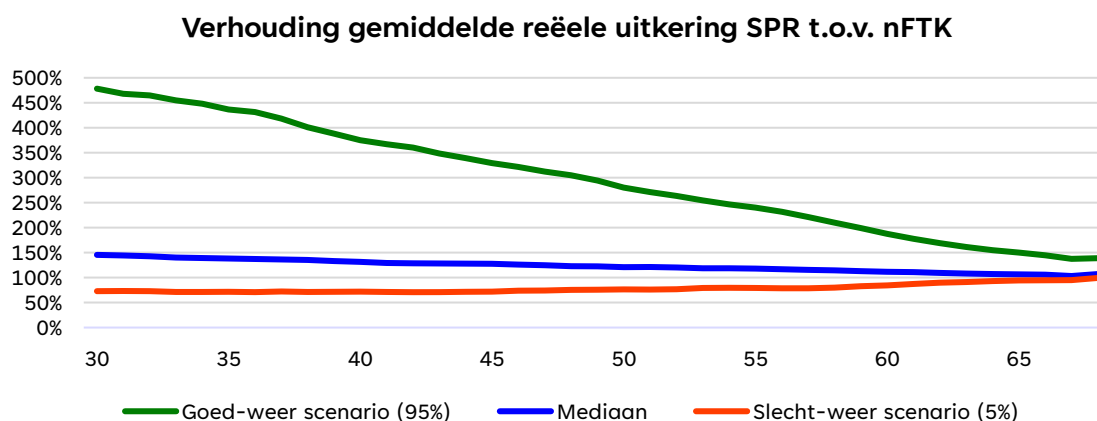
5.3.1 Pensioenresultaten

In onderstaande grafieken worden de pensioenresultaten getoond voor de verschillende doelgroepen (deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden) en leeftijden. De inzichten zijn gegeven voor maatmensen met een gemiddelde pensioenopbouw. Op individueel niveau kan de vergelijking anders uitpakken. De doelgroep deelnemers omvat ook de arbeidsongeschikte deelnemers aan wie premievrijstelling is toegekend.

Het pensioenresultaat geeft de gemiddelde (overlevingskans gewogen) reële uitkering in de nieuwe regeling ten opzichte van de huidige regeling weer. Bij de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel hanteert het bestuur van het HPF het pensioenresultaat als primaire maatstaf. Bij een percentage van 100% of hoger kent het nieuwe pensioenstelsel een hogere gemiddelde reële uitkering dan het huidige pensioenstelsel. Dit zegt dus niks over de absolute hoogte van het pensioen, maar wel over de verhouding tussen het pensioen in het nieuw stelsel (SPR) en het pensioen in het huidig stelsel (FTK). De getoonde effecten zijn inclusief de effecten van de compensatieregeling en de solidariteitsreserve en is vastgesteld op maatmensniveau.

Deelnemers

In de onderstaande grafiek en tabel is het pensioenresultaat weergegeven voor deelnemers voor zowel de mediaan, het 5e-percentiel (slecht-weer) als het 95e-percentiel (goed-weer). De verticale as in de grafiek toont daarbij het pensioenresultaat van de nieuwe situatie ten opzichte van het huidig stelsel.

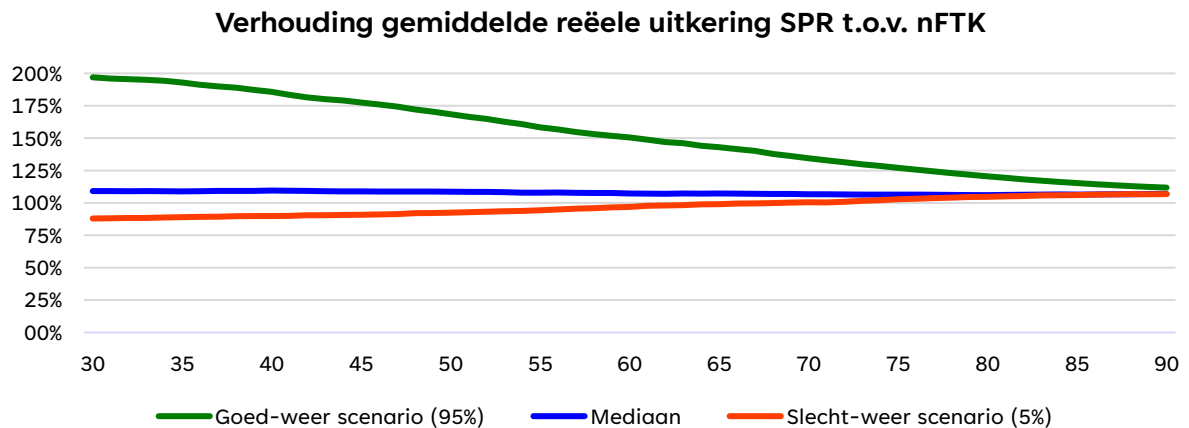


	30	35	40	45	50	55	60	65
Slecht weer								
	73%	72%	72%	72%	76%	79%	84%	94%
Mediaan								
	145%	138%	132%	128%	121%	118%	112%	107%
Goed weer								
	478%	437%	375%	329%	280%	240%	188%	150%

Uit de bovenstaande informatie blijkt dat het nieuwe pensioenstelsel naar verwachting tot een hoger pensioen leidt als de dekkingsgraad op de transitiedatum bij een dekkingsgraad van 134,2%. Het nadelige effect van de overgang naar een vlakke premie zien we niet terug, mede dankzij de compensatie. Als het economisch slecht gaat kan het pensioen voor deelnemers in het nieuwe pensioenstelsel ook lager uitvallen dan in het huidige pensioenstelsel (pensioenresultaat lager dan 100%). In het goed-weer scenario zijn de uitkomsten heel rooskleurig. Dit effect komt met name doordat er in het nieuwe stelsel geen genoeg-is-genoege principe geldt.

Pensioengerechtigden

In de onderstaande grafiek en tabel is het pensioenresultaat weergegeven voor de pensioengerechtigden. De resultaten van maatmensen vóór de pensioenrichtleeftijd zijn gebaseerd op een ingegaan nabestaandenpensioen.



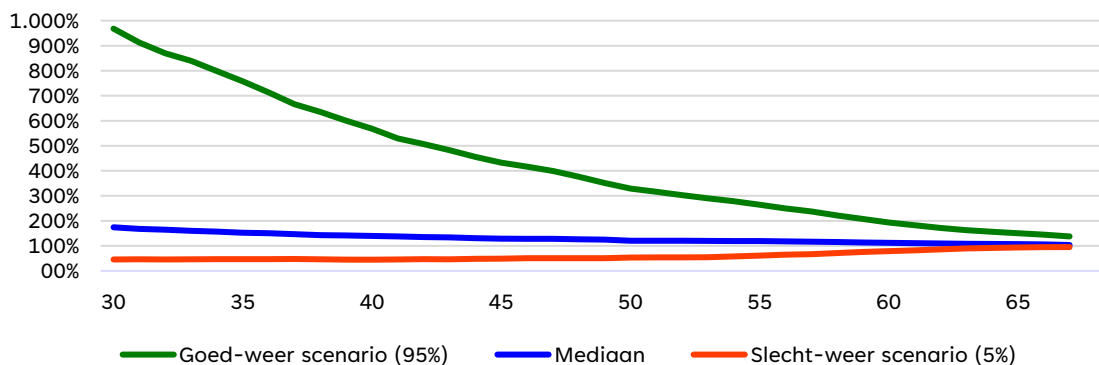
	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
Slecht weer	88%	89%	90%	91%	92%	94%	97%	99%	100%	103%	106%	107%	107%
Mediaan	109%	109%	110%	109%	109%	108%	107%	107%	107%	107%	107%	108%	108%
Goed weer	197%	193%	186%	178%	168%	158%	151%	143%	137%	130%	123%	118%	113%

Voor pensioengerechtigden vanaf de pensioendatum is de gemiddelde reële uitkering in het mediaan, goed-weer en slecht-weer scenario in de nieuwe pensioenregeling hoger dan in de huidige pensioenregeling. In het nieuwe pensioenstelsel wordt een lagere reserve aangehouden dan op dit moment het geval is. Hierdoor kunnen de ingegane pensioenen eerder worden verhoogd. In het slecht weer scenario is de gemiddelde reële uitkering nagenoeg gelijk tot iets hoger dan in de huidige regeling voor oudere pensioengerechtigden. Voor jonge pensioengerechtigden is het resultaat in het slecht-weer scenario lager dan 100% en hebben derhalve een lagere gemiddelde reële uitkering in de nieuwe regeling ten opzichte van de huidige regeling.

Gewezen deelnemers

In de onderstaande grafiek is het pensioenresultaat weergegeven voor de gewezen deelnemers.

Verhouding gemiddelde reële uitkering SPR t.o.v. nFTK



	30	35	40	45	50	55	60	65
Slecht weer	46%	47%	45%	49%	53%	61%	79%	94%
Mediaan	174%	153%	140%	129%	121%	119%	112%	107%
Goed weer	968%	758%	568%	433%	329%	265%	193%	151%

De (jongere) gewezen deelnemers gaan er in verwacht pensioen (flink) op vooruit. In het nieuwe stelsel wordt een lagere reserve aangehouden dan op dit moment het geval is en is er sprake van leeftijdsafhankelijke toedeling van beleggingsresultaten. Gewezen deelnemers profiteren hier naar verwachting van. In economisch slechte tijden kan het pensioen in het nieuwe pensioenstelsel echter ook (flink) lager uitvallen dan in het huidig pensioenstelsel. De verschillen in het goed en slecht weer scenario zijn groter dan bij actieve deelnemers. Dit komt onder andere doordat voor actieve deelnemers de toekomstige opbouw (toekomstige premie inleg) het beleggingsrisico dempt. Dat mechanisme werkt voor gewezen deelnemers niet. Voor deze groep deelnemers geldt daarnaast dat de afschaffing van de doorsneesystematiek geen impact heeft, maar compensatie uit fondsvermogen wel een negatieve impact heeft bij het uitdelen van de reserves.

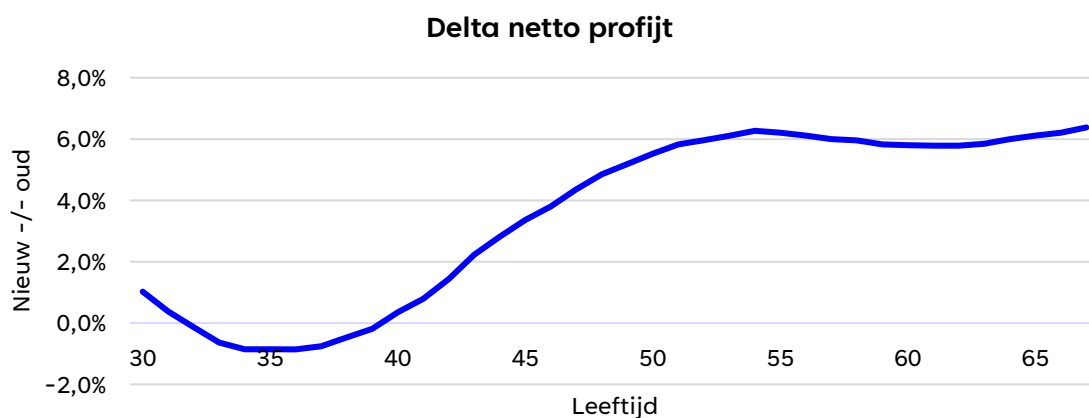
5.3.2. Netto Profijt

De effecten van de wijziging van de pensioenregeling en het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en –rechten zijn tevens berekend door het zogenoemde netto profijt van het ongewijzigd voortzetten van het huidig pensioenstelsel af te zetten tegen het netto profijt van het opbouwen van pensioen in het nieuwe pensioenstelsel, inclusief het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en –rechten en de compensatieregeling. Het netto profijt is het verschil tussen de marktwaarde van de te verwachte pensioenuitkeringen en de marktwaarde van de toekomstige premie–inleg. Hierbij worden alle toekomstige scenario's gewogen tot 1 kengetal. In tegenstelling tot de hierboven getoonde uitkomsten wordt hierbij uitgegaan van een risicovrije waardering: er wordt verondersteld dat het beleggen in aandelen niet meer rendement oplevert dan het beleggen in risicovrije producten.

Deze vergelijking is in de onderstaande grafieken opgenomen voor de verschillende leeftijdscohorten en deelnemersgroepen. Op individueel niveau kan de vergelijking anders uitpakken. De getoonde effecten zijn inclusief de effecten van de compensatieregeling en de solidariteitsreserve en zijn vastgesteld op maatmensniveau. Op de x-as van de onderstaande grafieken worden de leeftijden getoond en op de y-as het verschil in netto profijt tussen het huidige pensioenregeling en de nieuwe pensioenregeling. Wanneer het netto profijt van het nieuwe stelsel hoger is dan het huidige stelsel, ontvangen deelnemers meer uitkering voor hun betaalde premie in het nieuwe stelsel dan in het huidige stelsel. Dit betekent dat het verschil tussen de uitkering en de premie hoger is.

Deelnemers

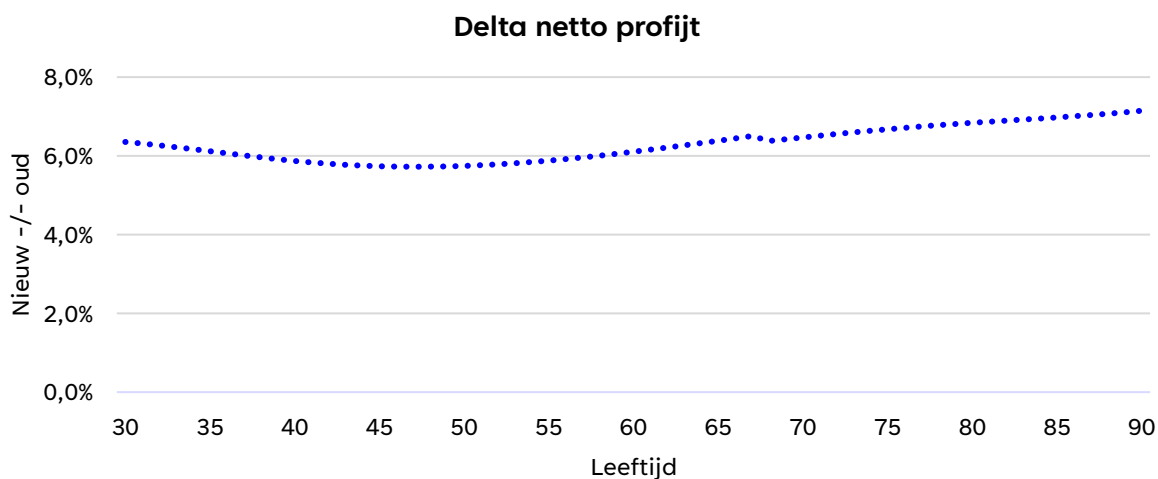
Onderstaande figuur toont de netto profijt voor actieve deelnemers.



Het netto profijt is voor jonge deelnemers beperkt negatief. Dit wordt veroorzaakt doordat jongere deelnemers die in dienst blijven tot de pensioendatum in de huidige regeling naar verwachting te weinig betalen voor de ontvangen opbouw (inclusief toeslagverlening). Voor de overige leeftijden wordt het netto profijt minder negatief tot beperkt positief door de compensatie. Voor oudere actieve deelnemers is het netto profijt positief.

Pensioengerechtigden

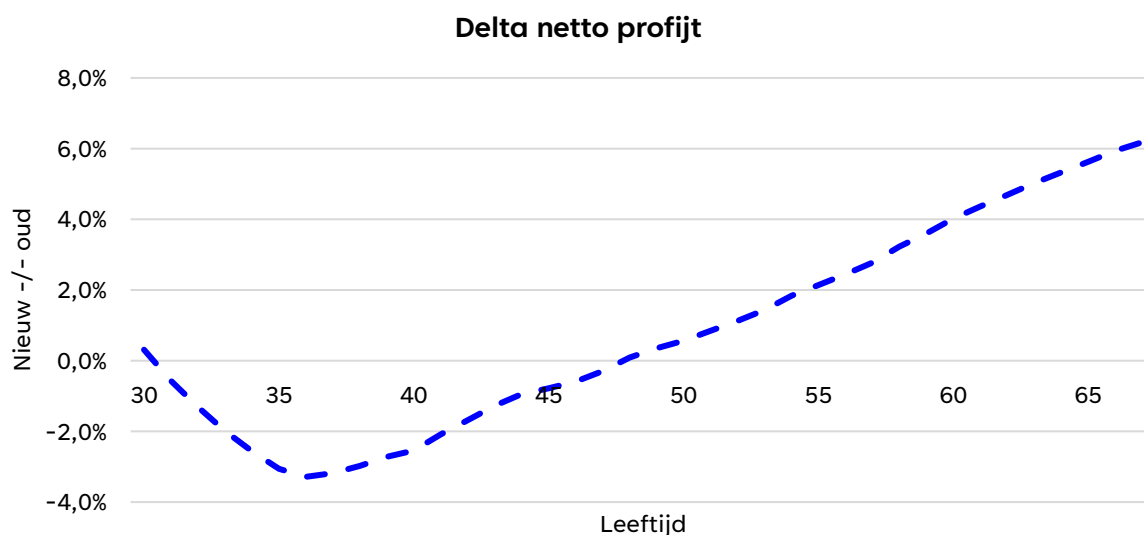
Onderstaande figuur toont de netto profijt voor pensioengerechtigde deelnemers.



Het netto profijt loopt voor pensioengerechtigden licht op met de leeftijd. Dit wordt veroorzaakt doordat bij een invaardeckingsgraad van 134,2% een deel van de voorziening (8%) naar rato krijgen uitgedeeld. Hier hebben de oudere pensioengerechtigden in termen van netto profijt meer voordeel van dan de jongere pensioengerechtigden.

Gewezen deelnemers

Onderstaande figuur toont de netto profijt voor gewezen deelnemers.



Het netto profijt is voor de gewezen deelnemers tussen circa 30 jaar en circa 47 jaar negatief. Bij een hogere leeftijd stijgt de delta netto profijt. Dit komt onder andere doordat de waarde van de buffer die ze meekrijgen in het nieuwe stelsel hoger is dan de toekomstige toeslagen in het huidige stelsel.

5.3.3. UPO-bedragen

De effecten van de wijziging van de pensioenregeling en het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zijn tevens inzichtelijk gemaakt voor de UPO-bedragen. UPO-bedragen worden berekend op basis van een vaste wettelijk vastgelegde methodiek. De uitkomsten verschillen hiermee van bijvoorbeeld de pensioenresultaten. De UPO-bedragen worden jaarlijks met de deelnemers van het fonds gedeeld en vormen daarmee een belangrijk onderdeel van de communicatie van het fonds. Voor deelnemers en gewezen deelnemers wordt de verwachte uitkering op de pensioendatum getoond. Voor pensioengerechtigden wordt de verwachte uitkering over 10 jaar getoond. De uitkomsten worden weergegeven in zowel het mediaan, goed-weer als het slecht-weer scenario. De impact wordt weergegeven als de verhouding tussen het UPO-bedrag in de nieuwe regeling ten opzichte van het UPO-bedrag in de huidige regeling.

De vergelijking van de UPO-bedragen is in de onderstaande tabellen opgenomen voor de verschillende leeftijdscohorten en deelnemersgroepen. Op individueel niveau kan de vergelijking anders uitpakken. De getoonde effecten zijn inclusief de effecten van de compensatieregeling en de solidariteitsreserve en zijn vastgesteld op maatmensniveau.

Wanneer het percentage hoger is dan 100%, zal het UPO-bedrag na de transitie hoger zijn ten opzichte van het UPO-bedrag in de huidige regeling.

Deelnemers

In de onderstaande tabel zijn de UPO-bedragen weergegeven voor deelnemers voor zowel de mediaan, het 5e-percentiel (slecht-weer) als het 95e-percentiel (goed-weer).

	30	35	40	45	50	55	60	65
Slecht weer	74%	77%	76%	79%	81%	82%	96%	109%
Mediaan	155%	141%	132%	126%	119%	116%	109%	110%
Goed weer	494%	407%	339%	290%	242%	202%	152%	115%

Uit de bovenstaande informatie blijkt dat het nieuwe pensioenstelsel naar verwachting tot een hoger UPO-bedrag in de mediaan leidt op de transitiedatum bij een dekkingsgraad van 134,2%. Het nadelige effect van de overgang naar een vlakke premie zien we niet terug, mede dankzij de compensatie. In het slecht weer scenario valt het UPO-bedrag voor deelnemers in het nieuwe pensioenstelsel lager uit dan in het huidig pensioenstelsel (percentage lager dan 100%). Voor de alleroudste deelnemers is het resultaat in het slecht-weer scenario ook ruim boven de 100%. Dit wordt onder andere veroorzaakt omdat er slecht naar een beperkte horizon tot aan de pensioenrichtleeftijd wordt gekeken.

In het goed-weer scenario zijn de uitkomsten heel rooskleurig. Dit effect komt met name doordat er in het nieuwe stelsel geen genoeg-is-genoeg principe geldt.

Pensioengerechtigden

In de onderstaande tabel geeft het procentuele verschil in UPO-bedragen voor de pensioengerechtigden voor zowel de mediaan, het 5e-percentiel (slecht-weer) als het 95e-percentiel (goed-weer).

	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
Slecht weer	101%	101%	101%	101%	101%	101%	101%	101%	99%	99%	98%	97%	96%
Mediaan	104%	104%	104%	104%	103%	103%	103%	103%	103%	103%	102%	101%	100%
Goed weer	137%	137%	137%	137%	137%	136%	136%	136%	137%	137%	137%	136%	135%

Voor pensioengerechtigden is het UPO-bedrag in het mediaan en goed-weer scenario in de nieuwe pensioenregeling hoger dan in de huidige pensioenregeling. In het nieuwe pensioenstelsel wordt een lagere reserve aangehouden dan op dit moment het geval is. In het slecht weer scenario zijn de UPO-bedragen iets lager dan in de huidige regeling.

Gewezen deelnemers

In de onderstaande grafiek zijn de UPO-bedragen weergegeven voor de gewezen deelnemers voor zowel de mediaan, het 5e-percentiel (slecht-weer) als het 95e-percentiel (goed-weer).

	30	35	40	45	50	55	60	65
Slecht weer	47%	49%	49%	50%	56%	63%	89%	108%
Mediaan	172%	154%	138%	125%	119%	116%	109%	110%
Goed weer	874%	645%	487%	378%	284%	223%	157%	115%

De (jongere) gewezen deelnemers gaan er in hun verwachte UPO-bedragen (flink) op vooruit. In het nieuwe stelsel wordt een lagere reserve aangehouden dan op dit moment het geval is, en is er sprake van leeftijdsafhankelijke toedeling van beleggingsresultaten. Gewezen deelnemers profiteren hier naar verwachting van. In het slecht weer scenario kan het pensioen in het nieuwe pensioenstelsel echter ook (flink) lager uitvallen dan in het huidige pensioenstelsel waardoor het UPO-bedrag lager is. De verschillen in het goed en slecht weer scenario zijn groter dan bij actieve deelnemers. Dit komt onder andere doordat voor actieve deelnemers de toekomstige opbouw (toekomstige premie inleg) het beleggingsrisico dempt. Dat mechanisme werkt voor gewezen deelnemers niet. Voor deze groep deelnemers geldt daarnaast dat de afschaffing van de doorsneesystematiek geen impact heeft, maar compensatie uit fondsvermogen wel een negatieve impact heeft bij het uitdelen van de reserves.

5.3.4. Kans dat uitkeringen in SPR hoger zijn dan in huidig FTK

Aanvullend kan worden gekeken naar de kans dat de gemiddelde reële pensioenuitkering in de nieuwe solidaire premiereregeling hoger is dan in de huidige pensioenregeling.

Deelnemers

In de onderstaande tabel zijn de kansen op een hoger pensioen in de nieuwe pensioenregeling dan in de oude pensioenregeling weergegeven voor actieve deelnemers.

Leeftijd	30	35	40	45	50	55	60	65
Kans SPR hoger dan huidig FTK	72%	70%	68%	66%	65%	68%	70%	71%

Voor alle actieve maatmensen geldt dat de kans op een hoger pensioen in de nieuwe pensioenregeling dan in de oude pensioenregeling ruim hoger is dan 50%.

Pensioengerechtigden

In de onderstaande tabel zijn de kansen op een hoger pensioen in de nieuwe pensioenregeling dan in de oude pensioenregeling weergegeven voor pensioengerechtigden.

Leeftijd	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
Kans SPR hoger dan huidig FTK	65%	66%	66%	68%	68%	70%	72%	76%	81%	87%	94%	99%	100%

Voor alle pensioengerechtigde maatmensen geldt dat de kans op een hoger pensioen in de nieuwe pensioenregeling dan in de oude pensioenregeling hoog is (hoger dan 60%). Voor gepensioneerde deelnemers vanaf 70 jaar geldt zelfs een relatief hoog percentage (hoger dan 80%).

Gewezen deelnemers

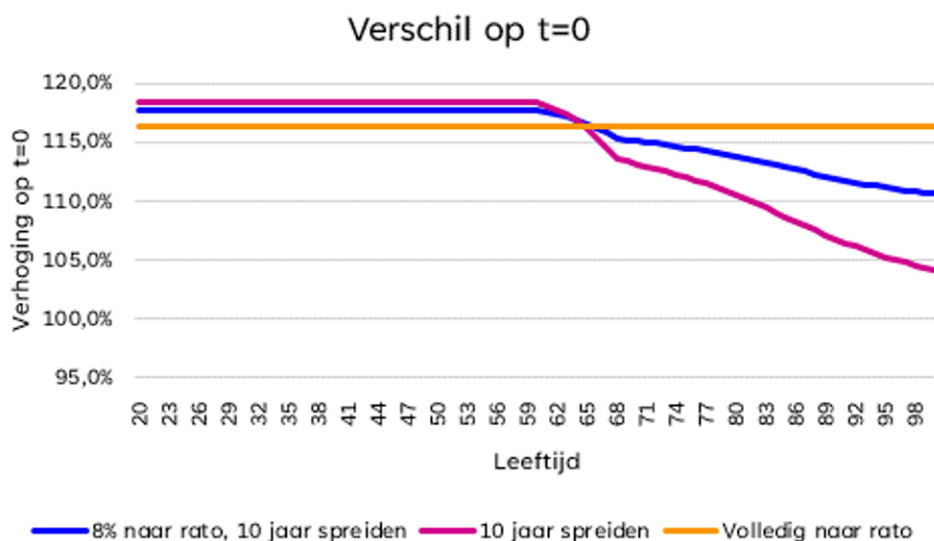
In de onderstaande tabel zijn de kansen op een hoger pensioen in de nieuwe pensioenregeling dan in de oude pensioenregeling weergegeven voor gewezen deelnemers.

Leeftijd	30	35	40	45	50	55	60	65
Kans SPR hoger dan huidig FTK	70%	67%	65%	63%	61%	65%	69%	71%

Voor alle slaper-maatmensen geldt dat de kans op een hoger pensioen in de nieuwe pensioenregeling dan in de oude pensioenregeling ruim hoger is dan 50%.

5.3.5. Eenmalige impact op (verwachte) uitkering / voorziening op invaarmoment

Bij de beoogde invaardeckingsgraad ad 134,2% krijgt iedere deelnemer een verhoging van het pensioen mee. Doordat er gebruik wordt gemaakt van een spreidingstermijn van 10 jaar indien het extra vermogen (na vullen van alle potjes) meer is dan 8%, is er verschil zichtbaar tussen de verschillende leeftijden. Dit is weergegeven in de blauwe lijn van de onderstaande grafiek.



Bij een dekkingsgraad van 134,2% krijgen deelnemers en gewezen deelnemers (tot 58 jaar) circa 117% van hun huidige voorziening mee bij het invaren. Voor oudere deelnemers neemt dit percentage af. De oudste deelnemer binnen het fonds krijgt circa 110% van zijn huidige voorziening mee bij invaren. Derhalve krijgt iedere deelnemer ten minste zijn/haar eigen voorziening mee.

5.3.6. Gevulde solidariteitsreserve

Bij een dekkingsgraad van 134,2% kan de solidariteitsreserve gevuld worden tot het gewenste niveau van 7,5% van het totale vermogen. De evenwichtigheid van de vul- en uitdeelregels van de solidariteitsreserve wordt getoetst in fase 3 van de evenwichtigheidsbeoordeling. De evenwichtigheidsbeoordeling is opgenomen als **Bijlage 2**.

5.3.7. Compensatie

Het afschaffen van de doorsneesystematiek voor de premie en pensioenopbouw leidt tot een nadeel voor een aantal huidige (actieve en arbeidsongeschikte) deelnemers van het Heineken Pensioenfonds. Voor die groepen deelnemers wordt door sociale partners een compensatieregeling vormgegeven.

De compensatie wordt gefinancierd vanuit een deel van het collectieve pensioenvermogen dat op het moment van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling niet wordt gebruikt ter dekking van de persoonlijke pensioenvermogens voor de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Bij volledige compensatie vanuit het pensioenvermogen en dus éénmalige toekenning van de compensatie behoeft er geen compensatiedepot te worden gevormd.

Het Heineken Pensioenfonds heeft in het verleden een renteloze achtergestelde lening van HEINEKEN gekregen, met een nominale waarde van € 112,8 miljoen. HEINEKEN heeft deze lening verstrekt ter waarborging van de gedane pensioentoezeggingen van werknemers, oud-werknemers en hun nabestaanden. Deze achtergestelde lening wordt meegenomen in het eigen vermogen van het Heineken Pensioenfonds en bedraagt ca. 4% van de voorziening. De achtergestelde lening kan lastig worden toegekend aan het persoonlijk pensioenvermogen van deelnemers. De dekkingsgraad van het Heineken Pensioenfonds moet daarom 100% + 4% zijn om te kunnen voldoen aan de wens om het persoonlijk pensioenvermogen voor elke deelnemer ten minste gelijk te laten zijn aan de voorziening pensioenverplichtingen op het moment van de transitie.

HEINEKEN is bereid de achtergestelde lening kwijt te schelden en de nominale waarde van €112,8 miljoen te laten vervallen aangezien de keuze is gemaakt de volledige compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek toe te kennen. De achtergestelde lening bedraagt circa 4% van de van de voorziening. Hierbij kan een gedeelte van de compensatie worden gefinancierd. De overige ca. 2% zal uit het pensioenvermogen van het fonds komen. Het inzetten van de achtergestelde lening hiervoor sluit aan bij de originele bestemming van de lening en leidt ertoe dat er €112,8 miljoen beschikbaar komt waar alle doelgroepen voordeel van hebben. De evenwichtigheid van de compensatie is nader toegelicht in de evenwichtigheidsbeoordeling die is toegevoegd als **Bijlage 2**.

Met het afschaffen van de doorsneesystematiek voor premie en pensioenopbouw valt een stukje van de solidariteit die in het huidig pensioenstelsel zit weg. Deelnemers die nadeel ondervinden van het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw hebben in de eerste fase van hun pensioenopbouw bijgedragen aan de opbouw van oudere deelnemers.

Het bestuur van het HPF concludeert dat de compensatieregeling zodanig is ingericht dat de pensioenresultaten in de mediaan over de leeftijden heen meer evenwichtig verdeeld worden. Daarmee beoordeelt het bestuur de compensatieregeling als adequaat en evenwichtig. Doordat de compensatiestafel geen rekening houdt met ontslagkansen, worden deelnemers volledig gecompenseerd indien zij in dienst blijven tot de pensioendatum. De transitie-effecten zijn immers ook doorgerekend onder de aanname dat de deelnemers in dienst blijven tot de pensioendatum en hieruit blijkt dat op basis van de compensatiestafel exclusief ontslagkansen de transitie-effecten evenwichtig zijn.

In de beoordeling van de evenwichtigheid houdt het bestuur rekening met proportionaliteit en solidariteit: een beperkte bijdrage door de ene groep kan een grote nutswaarde hebben

voor de andere groep. Uit de bovenstaande analyse blijkt dat de impact van het compenseren uit het vermogen op de pensioenresultaten en het netto profijt van slapers en pensioengerechtigden beperkt negatief is. Voor deelnemers, die geraakt worden door het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw, leidt de compensatieregeling wel tot een materiële verbetering van de transitie-effecten. Zonder deze compensatie zou deze groep bovendien meer risico hebben in het nieuwe pensioenstelsel, zonder dat hier een hoger verwacht pensioen tegenover staat. De transitie-effecten zien er naar oordeel van het bestuur evenwichtiger uit inclusief compensatieregeling, dan wanneer er geen compensatieregeling van toepassing zou zijn. Daarom beoordeelt het bestuur van het HPF het compenseren van het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw uit het fondsvermogen als evenwichtig.

5.3.7. Effecten van het gebruik van de transitie FTK

Het HPF heeft in aanloop naar de transitie geen gebruik gemaakt van het transitie-FTK.

5.3.8. Onderbouwing van de evenwichtige belangenbehartiging

Het bestuur is van oordeel dat de wijze waarop de opgebouwde pensioenaanspraken en – rechten middels een collectieve waardeoverdracht in de aangepaste regeling worden ingevaren en de wijze van compenseren op een evenwichtige manier zal geschieden voor alle groepen deelnemers en alle leeftijden. Zie voor een nadere onderbouwing van de evenwichtigheid, de evenwichtigheidsbeoordeling die is opgenomen als [Bijlage 2](#).

De verhouding tussen de verwachte reële pensioenuitkeringen onder de solidaire premieregeling en de huidige pensioenregeling is in het ‘mediaan’ en het ‘goed weer’ scenario voor alle niet-gepensioneerden bij een startdekkingsgraad van 134,2% (beduidend) groter dan 100%. Dat beeld blijft grotendeels consistent ook bij lagere dekkingsgraden. Het bestuur en sociale partners houden voor de verhouding van de verwachte reële pensioenuitkeringen als bandbreedte aan dat deze transitie-effecten minimaal 98% dienen te bedragen.

Voor gepensioneerden is in de solidaire premieregeling in alle scenario's bij de verschillende doorgerekende dekkingsgraden op het transitiemoment een verbetering te zien wanneer de vergelijking met het huidige FTK als maatstaf wordt genomen. Redenen zijn het eerder en meer verhogen van de ingegane uitkeringen dan in de huidige pensioenregeling en, bij een dekkingsgraad op het transitiemoment van hoger dan 117%, het toekennen van het surplus dat bij aanvang van de solidaire premieregeling wordt meegegeven. Het bestuur en sociale partners houden voor de impact op de (verwachte) uitkeringen óp de pensioendatum als bandbreedte aan dat deze tenminste gelijk dienen te blijven (impact minimaal 0%).

Door de methodiek van het verdelen van het mogelijke overschot op de transitiedatum wordt tevens een indirecte compensatie geboden voor het inhalen van de bestaande achterstand van de toeslagverlening op het transitiemoment.

De verhouding tussen de verwachte reële pensioenuitkering in de solidaire premiereregeling en de huidige pensioenregeling is in het 'slecht weer' scenario in de meeste gevallen kleiner dan 100%, voor de niet gepensioneerden bij de verschillende doorgerekende dekkingsgraden. Voor jongere deelnemers bestaat daardoor meer onzekerheid over de toekomstige pensioenuitkeringen en pakken daarmee negatiever uit dan voor oudere deelnemers, waarbij de resultaten in een mediaan en goed weer scenario voor jongere deelnemers hoger zullen uitpakken dan voor oudere deelnemers. Sociale partners houden als bandbreedte voor het slecht weer scenario een transitie-effect van niet minder dan 40% aan.

In het 'slecht weer' scenario wordt de solidariteitsreserve effectief. De solidariteitsreserve dient namelijk vooral om bescherming te bieden tegen een verlaging van de ingegane uitkeringen ten opzichte van het voorgaande jaar en om het beperkt beschermen tegen negatieve rendementen. Met name jongeren dragen vanuit het overrendement, al is het beperkt, bij aan de structurele vulling van de solidariteitsreserve, terwijl zij zelf nog maar beperkt baat hebben van deze reserve. Sociale partners vinden dit gezien de uitkomsten bij het mediaan en 'goed weer' scenario acceptabel.

Berekeningen op basis van netto profijt tonen de door het HPF te nemen beleidsbeslissingen en hun onderlinge samenhang en brengen de gevolgen daarvan voor de diverse generaties in termen van netto profijt in beeld. De beleidsbeslissingen van toedeling van het vermogen bij invaren, toedeling voor compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek, de toedeling en initiële vulling van de solidariteitsreserve respectievelijk het rekening houden met inhaaltoeslagen zijn door het HPF afzonderlijk en/of in samenhang op evenwichtigheid getoetst.

Het bestuur en sociale partners realiseren zich dat netto profijt berekeningen complex en lastig uitlegbaar zijn. Daarbij komt dat de uitkomsten sterk gestuurd worden door de gebruikte DNB scenarioset en de modellering van de pensioencontracten. Om deze reden worden de uitkomsten van netto profijt berekeningen alleen als toetsing gebruikt en niet voor vaststelling van beleid.

Het bestuur en sociale partners hebben geconstateerd dat de uitkomsten van de uitgevoerde netto profijt berekeningen in de meeste doorrekeningen binnen een bandbreedte van -5% en +13% blijven. Op de korte termijn, dus voor met name de ouderen, is het netto profijt

duidelijk positief en op de langere termijn (ofwel voor de jongeren) wordt gestreefd naar een positief netto profijt, maar wordt een (beperkt) negatief netto profijt bij de start ook geaccepteerd.

Belangrijke randvoorwaarde voor de acceptatie van een negatief netto profijt is dat het verwachte reële pensioen onder het nieuwe pensioenstelsel naar verwachting wordt behaald. De cijfermatige onderbouwingen onderschrijven dat aan deze randvoorwaarde wordt voldaan.

In de uitwerking van de nieuwe pensioenregeling constateren het bestuur en sociale partners dat de voorgenomen transitie (inclusief invaren, compensatie, solidariteitsreserve e.d.) in voldoende mate beantwoordt aan de geformuleerde transitiedoelstellingen en dat de kwantitatieve maatstaven daarbij aansluiten. Daarmee vinden het bestuur en sociale partners de resultaten van het transitieplan evenwichtig tussen de verschillende deelnemersgroepen op basis van zowel kwalitatieve als kwantitatieve beoordeling. Dit oordeel zal conform de vereisten van DNB rond het transitiemoment nogmaals getoetst worden aan de door sociale partners vastgestelde bandbreedtes voor de kwantitatieve maatstaven, op basis van geactualiseerde scenario sets en eventuele andere parameters.

5.3.9. Beschrijving en onderbouwing van de evenwichtigheid van de invaardekkingsgraad

De invaardekkingsgraad is 110% en is zodanig bepaald dat bij die dekkingsgraad aan de volgende transitiedoelstellingen worden voldaan:

- De wettelijk verplichte reserves (het Minimaal Vereist Eigen Vermogen en de voorziening operationele risico's) worden op het moment van transitie gevuld tot het benodigde niveau.
- Elke deelnemer ontvangt op het moment van transitie ten minste de voorziening pensioenverplichtingen. Dit betekent dat de ingegane pensioenen en de opgebouwde pensioenen op het moment van transitie niet worden verlaagd.
- De verwachte pensioenen van niet-gepensioneerden zijn voor en na transitie ten minste gelijk.
- De voor- en nadelen van de transitie moeten zo evenredig mogelijk over de verschillende doelgroepen verdeeld worden.

Hierna wordt per dekkingsgraadniveau aangegeven aan welke doelstellingen aanvullend kan worden voldaan.

Invaardekkingsgraad	Omschrijving
106%	A. +1% voor MVEV B. +1% voor VOR C. +3,75% voor de initiële vulling van de solidariteitsreserve D. Toekenning persoonlijk pensioenvermogen minimaal gelijk aan de voorziening pensioenverplichtingen voorafgaand aan invaren
Tussen 106% en 112%	E. +6% voor financiering compensatie afschaffing doorsneesystematiek
Tussen 112% en 117%	F. +3,75% voor de initiële vulling van de solidariteitsreserve tot aan het gewenste niveau
117% en hoger	H. Het onverdeeld vermogen wordt onder iedereen verdeeld

Bij een dekkingsgraad op het transitiemoment van meer dan 117% kan aan alle transitiedoelstellingen van de sociale partners worden voldaan. Bij een dekkingsgraad hoger dan 117% kan het onverdeelde vermogen worden verdeeld over de deelnemers. Hierbij hebben de sociale partners ervoor gekozen om bij het toedelen van vermogen aan de persoonlijke pensioenvermogens de eerste 8% toe te delen naar rato van de individuele voorzieningen aan de persoonlijke pensioenvermogens. Sociale partners komen hiermee tegemoet aan de bestaande indexatieachterstand. Sociale partners hebben overwogen om de gemiste indexering een expliciete rol te geven in de toedeling van het vermogen. Het toepassen van het eerst 8% naar rato uitdelen van het overschot blijkt echter een eenvoudigere en beter uitvoerbare manier. Voor het verdelen van het vermogen boven de eerste 8% wordt de standaard spreidingsperiode uit de Pensioenwet van 10 jaar gehanteerd. Deze uitkomst leidt in de ogen van sociale partners tot een evenwichtige verdeling van het pensioenvermogen over de verschillende groepen

Doordat HEINEKEN bereid is de achtergestelde lening kwijt te schelden, kiezen sociale partners de compensatie van de afschaffing van de doorsneesystematiek gedeeltelijk te financieren. Er is geen vermogen om de solidariteitsreserve te vullen tot het gewenste niveau van 7,5% en overgebleven vermogen nader te verdelen.

Het bestuur is van oordeel dat bij een dekkingsgraad gelijk aan of hoger dan deze invaardekkingsgraad een evenwichtige transitie gewaarborgd is. Tot een dekkingsgraad van 145% zijn er gevoeligheidsanalyses uitgevoerd. Het bestuur is daarom van oordeel dat bij een dekkingsgraad tot 145% een evenwichtige transitie is gewaarborgd.

6. Transitieplan (in hoofdlijnen)

6.1. Beschrijving van het besluitvormingsproces rondom het transitieplan (hoe zijn de betrokken partijen tot de besluitvorming gekomen en zijn fondsgremia hierbij betrokken geweest)

Sociale partners hebben op 5 juli 2024 het transitieplan vastgesteld. Hiervoor heeft er een achterban raadpleging plaatsgevonden door de vakbonden en is de pensioenwerkgroep HGWC/COR van HEINEKEN geraadpleegd. Ook is een hoorrecht gegeven aan De Vereniging van Gepensioneerden bij Heineken (VvGH).

6.1.1. Raadpleging achterban vakbonden

De achterban van vakbonden De Unie en MHP (14 juni 2024) en CNV en FNV (5 juli 2024) is geraadpleegd. De uitkomst van de raadpleging van alle vakbonden is positief en is opgenomen als bijlage 1 bij het transitieplan.

6.1.2. Raadpleging pensioenwerkgroep HGWC/COR van HEINEKEN

De pensioenwerkgroep HGWC/COR HEINEKEN is gedurende een langere periode betrokken en tussentijds geïnformeerd over de stand van zaken. Middels het transitieplan is de pensioenwerkgroep HGWC/COR geïnformeerd over de wijziging van de pensioenovereenkomst, inclusief de wijze waarop met de opgebouwde pensioenaanspraken en-rechten wordt omgegaan. De pensioenwerkgroep HGWC/COR is tijdig om instemming gevraagd.

De pensioenwerkgroep HGWC/COR heeft ingestemd met de wijziging van de pensioenovereenkomst, inclusief de wijze waarop met de opgebouwde pensioenaanspraken en-rechten wordt omgegaan. De instemming is toegevoegd in bijlage 2 bij het transitieplan. Hierbij geven zij aan dat zij instemmen met dit transitieplan voor HEINEKEN werknemers in de functiegroepen 30 t/m 45 die niet onder de HEINEKEN cao vallen, ervan uitgaande van:

1. Een reguliere spreiding van 10 jaar, omdat hiermee voorzien wordt in een hoge mate van evenwichtigheid in de pensioenbelangen van alle deelnemers van het Heineken Pensioenfonds (deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden);
2. Een hernieuwde instemming door COR/HGWC, op het moment dat de transitieplannen op een later moment worden aangepast;
3. Het informeren van de verschillende doelgroepen rondom de transitie datum door HEINEKEN en het Heineken Pensioenfonds over de laatste stand van zaken en de impact op de persoonlijke pensioensituatie.

6.1.3. Hoorrecht vereniging van pensioengerechtigden

Ingevolge artikel 150g van de Pensioenwet stelt de werkgever een vereniging van pensioengerechtigden (respectievelijk een vereniging van gewezen deelnemers) die een representatief gedeelte van de pensioengerechtigden vertegenwoordigt, in de gelegenheid om een oordeel uit te spreken over het transitieplan. Zij moet bedoelde verenigingen 'horen'.

De Vereniging van Gepensioneerden bij Heineken (VvGH) behartigt de belangen van de pensioengerechtigden bij het Heineken Pensioenfonds. Bij zowel de sociale partners als bij het Heineken Pensioenfonds zijn er geen verenigingen van gewezen deelnemers bekend.

De werkgever is gedurende een langere periode in overleg geweest met de VvGH en heeft de vereniging tussentijds geïnformeerd over de stand van zaken. Op 5 maart 2024 heeft de werkgever de VvGH tijdig in de gelegenheid gesteld om het hoorrecht uit te voeren door de vereniging het concept transitieplan toe te sturen. Middels het transitieplan is de VvGH geïnformeerd over de wijziging van de pensioenovereenkomst, inclusief de wijze waarop met de opgebouwde pensioenaanspraken en-rechten wordt omgegaan. Zij hebben hun inbreng gegeven, welke is bijgevoegd in bijlage 3 bij het transitieplan. De VvGH geeft aan dat ze van mening zijn dat het hoorrecht een goede invulling heeft gehad. Zij ondersteunen de keuze voor het solidaire stelsel en de keuze voor een collectieve uitkeringsfase.

6.2. Toelichting op de wijze waarop bestuur de evenwichtigheid van het transitieplan heeft vastgesteld en welke rol de fondsorganen (RvT, VO) en sleutelfunctiehouders daarbij hebben bekleed

Het bestuur is vanaf een vroeg stadium door de betrokken partijen op de hoogte gehouden van het besluitvormingsproces voor de aangepaste regeling en heeft de bestuursorganen hiervan regelmatig ingelicht. Daarbij zijn de uitvoeringsorganisatie en Sprekels behulpzaam geweest bij de analyses van de betrokken partijen. Deze analyses heeft het bestuur betrokken in zijn besluitvorming over de evenwichtigheid van de maatregelen uit het transitieplan.

Het bestuur heeft de evenwichtigheid van het transitieplan getoetst aan de hand van netto-profijtberekeningen en berekening van de vervangingsratio's. Daaruit volgt dat de pensioenuitkeringen voor iedereen ten minste gelijk blijven en dat het netto profijt van de aangepaste regeling inclusief compensatie in de meeste doorrekeningen binnen een bandbreedte van -5% en +10% blijven. Op de korte termijn, dus voor met name de ouderen, is het netto profijt duidelijk positief en op de langere termijn (ofwel voor de jongeren) wordt

gestreefd naar een positief netto profijt, maar wordt een (beperkt) negatief netto profijt bij de start ook geaccepteerd. Belangrijke randvoorwaarde voor de acceptatie van een negatief netto profijt is dat het verwachte reële pensioen onder het nieuwe pensioenstelsel naar verwachting wordt behaald. De cijfermatige onderbouwingen onderschrijven dat aan deze randvoorwaarde wordt voldaan.

De evenwichtigheidsbeoordeling van het bestuur is met de argumentatie aan de sleutelfunctiehouders, de raad van toezicht en het verantwoordingsorgaan voorgelegd en door de uitvoeringsorganisatie met hen besproken. Zie ook paragraaf 2.2.2.

6.3. Toelichting op de wijze waarop het bestuur de uitvoerbaarheid van het transitieplan heeft vastgesteld en welke rol de fondsorganen (RvT, VO) en sleutelfunctiehouders daarbij hebben bekleed

Het bestuur heeft al tijdens het besluitvormingsproces van de werkgever geïnventariseerd welke aanpassingen in de IT-systemen en de administratieve processen benodigd zijn voor uitvoering van de aangepaste regeling en voor de transitie ernaartoe. Het heeft daarvoor intensief contact gehad met Lumera en Northern Trust. Lumera heeft op 8 oktober 2024 verklaard de transitie en de aangepaste regeling te kunnen uitvoeren (zie **Bijlage 17**).

De uitvoeringsorganisatie heeft in het Requirementsdocument (zie **Bijlage 6**) uiteengezet wat de vereisten zijn aan software voor de pensioenadministratie. Hiervan heeft Lumera aangegeven het te kunnen uitvoeren. Ten behoeve van de beleggingsadministratie in de aangepaste regeling is afgesproken met Northern Trust dat in principe geen aanpassingen behoeven te worden gemaakt in het administratiepakket. In het document HPF Keten vermogensbeheer <-> pensioenbeheer is weergegeven hoe de informatiestromen gaan lopen na de transitie naar de nieuwe pensioenregeling.

Hierbij zijn alle risico's en risicobeheersingsmaatregelen geanalyseerd. Uiteindelijk oordeelt het bestuur er vertrouwen in te hebben dat de transitie en de uitvoering van de aangepaste regeling op een beheerste en integere manier zullen worden uitgevoerd.

Het oordeel van het bestuur is dat de nieuwe pensioenregeling uitvoerbaar is. De uitvoering is onderdeel van het transitieplan en daarmee in samenhang voorgelegd en met hen besproken.

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

De uitvoeringsorganisatie heeft het transitieplan getoetst aan de bepalingen van de Pensioenwet en andere onderdelen van de Wet toekomst pensioenen. De juridische toets van het transitieplan is toegevoegd als **Bijlage 18**. Uit de juridische toetsing heeft het bestuur geconcludeerd dat het transitieplan voldoet aan wet- en regelgeving.

6.5 Financiële grenzen (dekkingsgraad) voorwaardelijk aan het transitieplan

Het transitieplan geldt als de dekkingsgraad van het HPF zich op de transitiedatum tussen de 110% en 145% bevindt.

Indien de dekkingsgraad tussen 110% en 117% ligt dan zullen sociale partners met elkaar in gesprek treden en consulteren met het Heineken Pensioenfonds of er aanleiding is om op basis van de situatie op dat moment aanpassingen aan het transitieplan te maken. In dergelijke situaties zal de VvGH en de pensioenwerkgroep HGWC/COR tijdig worden geïnformeerd.

7. Communicatie

Goede communicatie gaat een cruciale rol spelen bij het behouden van het vertrouwen bij deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners, arbeidsongeschikten en pensioengerechtigden dat de overstap zorgvuldig gebeurt. Maar ook dat bij de keuze voor het nieuwe pensioencontract alle belangen goed zijn afgewogen. Zo kan het draagvlak voor een nieuwe pensioenregeling worden vergroot.

Het HPF hecht er waarde aan om deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden goed te informeren over de wijzigingen in de pensioenregeling en het nieuwe pensioenstelsel. Hierbij gaat het niet (alleen) om wettelijke verplichtingen. Het HPF wil deelnemers meenemen in de veranderingen en uitleggen wat hetzelfde blijft. Inzicht in de persoonlijke gevolgen van de nieuwe regeling leidt tot realistische verwachtingen. Wat bij kan dragen aan het vertrouwen dat het HPF het huidige pensioen zorgvuldig omzet naar het nieuwe pensioen.

In het communicatieplan Wtp beschrijft het HPF op welke wijze het fonds de verschillende deelnemers op de hoogte zal stellen van de aanpassing van de pensioenregeling, van de wijze waarop met de opgebouwde aanspraken en rechten wordt omgegaan, van de toegepaste compensatie en van de impact die de aanpassing heeft op de pensioenaanspraken en –rechten.

Het communicatieplan Wtp is toegevoegd als **Bijlage 9**.

