

Implementatieplan Wtp



10 oktober 2025

Disclaimer

Dit implementatieplan is met de grootst mogelijke zorg en nauwkeurigheid opgesteld ten behoeve van de implementatie van de nieuwe solidaire premieregeling van Pensioenfonds KPN.

De in dit document opgenomen uitgangspunten en veronderstellingen over de implementatie van de nieuwe regeling kunnen na publicatie wijzigen naar aanleiding van nieuwe inzichten en aanpassingen in relevante wet- en regelgeving. Vanwege het informatieve karakter van het implementatieplan kunnen hieraan geen rechten worden ontleend.¹ Pensioenrechten en -aanspraken volgen uitsluitend uit het relevante pensioenreglement.

¹Tweede Kamer, vergaderjaar 2021–2022, 36 067, nr. 3, blz. 129.

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	5
2.	Huidige en nieuwe pensioenregeling	7
2.1.	Huidige pensioenregeling en nieuwe pensioenregeling	7
2.2.	Complexiteiten uit oude pensioenregelingen	9
3.	Inrichting projectorganisatie en besluitvorming	10
3.1.	Projectorganisatie	10
3.2.	Overige betrokkenen	14
3.3.	Belangrijkste mijlpalen	15
3.4.	Besluitvormingsproces nieuwe pensioenregeling en vaststelling implementatieplan	18
4.	Risicoanalyses en beheers-maatregelen	21
4.1.	Inleiding	21
4.2.	Beschrijving van het integraal risicomanagement raamwerk	21
4.3.	Uitbestedingsrisico's tijdens de Wtp-transitie	24
4.4.	Operationele en IT-risico's rondom Wtp-transitie	28
4.5.	Financiële risico's rondom Wtp-transitie	28
4.6.	Juridische en privacyrisico's tijdens Wtp-transitie	30
4.7.	Risicobeheersing op het beleggingsbeleid	32
4.8.	Toelichting op de (technische) uitvoerbaarheid	33
4.9.	Wijziging van kostenstructuur	35
4.10.	Oordeel bestuur en SFH Risicobeheer	35
5.	Data en datakwaliteit	37
5.1.	Aanpak borging datakwaliteit voor invaren	38
5.2.	Risicobereidheid en de maximale toegestane afwijking	40
5.3.	Tijdshorizon	41
5.4.	Beschikbaarheid van data voor, tijdens en na de transitie	42
5.5.	Risicoanalyse van de datakwaliteit voor, tijdens en na de transitie	42
5.6.	Bevindingen	43
5.7.	Rapportage specifieke werkzaamheden door accountant	44
5.8.	Onderzoek van de datakwaliteit na het transitiemoment (2 ^e toetsmoment)	45

5.9.	Datakwaliteit bewaken na het invaren	45
6.	Invaren	46
6.1.	Besluit tot invaren	46
6.2.	Keuze voor invaarmethode	48
6.3.	Aanwenden vermogen	48
6.4.	Gebruikte methode voor de waardering van de pensioenaanspraken en pensioenrechten en het aanwenden van het vermogen	49
7.	Transitie-FTK en overbruggingsplan	67
8.	Transitieplan	68
8.1.	Besluitvormingsproces transitieplan	68
8.2.	Wijze van vaststelling evenwichtigheid transitieplan	69
8.3.	Wijze van vaststelling uitvoerbaarheid transitieplan	70
8.4.	Toets op conformiteit transitieplan	71
8.5.	Toelichting op afwijking van transitieplan	71
8.6.	Afspraken bij overschrijding financiële grenzen transitieplan	71
9.	Het Wtp-communicatieplan in hoofdlijnen	72
	Bijlage 1 Oplossingen complexiteitsreductie	74
	Bijlage 2 Lijst van afkortingen	75

1. Inleiding

Vanwege de invoering van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) dient de pensioenregeling van KPN aangepast te worden. Deze aanpassing van de pensioenregeling is door sociale partners (KPN N.V., FNV, Qlix, CNV, De Unie; hierna sociale partners) overeengekomen. Sociale partners hebben opdracht gegeven aan Pensioenfonds KPN (hierna PF KPN) om de aangepaste pensioenregeling vanaf de beoogde transitiedatum van 1 januari 2026 uit te voeren. Zij hebben hiervoor op 13 december 2024 een transitieplan inclusief een beschrijving van de gewijzigde pensioenregeling aan PF KPN verstrekt. Hierbij is door sociale partners gekozen voor de solidaire premieregeling.

In de 2e helft van 2024 is door het bestuur van PF KPN vastgesteld dat een beoogde transitiedatum van 1 januari 2026 niet op een beheerste en integere wijze mogelijk was. Op 20 maart 2025 heeft het bestuur daarom besloten de beoogde transitiedatum te verschuiven naar 1 oktober 2026. Sociale partners zijn hierover geïnformeerd.

Sociale partners hebben op grond van artikel 150m Pensioenwet (Pw) ook het verzoek gedaan om de op 1 oktober 2026 opgebouwde pensioenaanspraken en -kapitalen en ingegane pensioenrechten door middel van een interne collectieve waardeoverdracht in te varen in de nieuwe pensioenregeling en de deelnemers die nadeel ondervinden van de afschaffing van de doorsneesystematiek te compenseren conform de in het transitieplan en de naderende uitwerking van het transitieplan wet toekomst pensioenen (uitwerkingsdocument) beschreven wijze.

In het transitieplan hebben sociale partners de gemaakte keuzes vastgelegd, evenals de overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de wijziging van de pensioenovereenkomst. Daarnaast is in het transitieplan de manier vastgelegd waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -kapitalen en ingegane pensioenrechten. Volgens sociale partners is een evenwichtig invaarverzoek gedaan in het transitieplan en kan volgens hen gesteld worden dat de transitie naar de nieuwe regeling in het belang is van de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden.

Het bestuur van PF KPN heeft in de bestuursvergadering van 2 oktober 2025 besloten de opdracht van sociale partners te aanvaarden en het verzoek tot invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -kapitalen en ingegane pensioenrechten in te willigen (invaarbesluit). Op grond van artikel 150i van de Pw, heeft PF KPN daartoe ook dit implementatieplan opgesteld. Hierin wordt onder andere het proces beschreven hoe het bestuur tot het invaarbesluit is gekomen.

In dit implementatieplan legt PF KPN verder vast op welke wijze de voorbereidingen worden getroffen voor een beheerste en integere uitvoering van de gewijzigde pensioenovereenkomst. Daarnaast is vastgelegd op welke wijze invulling wordt gegeven aan

de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling, plus de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en –kapitalen en ingegane pensioenrechten.

Indien zich naar inzicht van het bestuur van PF KPN ingrijpende, onvoorziene omstandigheden voordoen waardoor dit implementatieplan geen accuraat beeld meer geeft, zal het bestuur hiervan melding doen aan sociale partners, aan het verantwoordingsorgaan (hierna: VO) en aan De Nederlandsche Bank (hierna DNB) en daarbij aangeven hoe PF KPN besluit in dat geval te gaan handelen.

Dit implementatieplan wordt binnen 2 weken na de vaststellingsdatum verzonden aan DNB. Daarnaast wordt het implementatieplan door publicatie op de website van PF KPN beschikbaar gesteld aan alle deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden.

Dit implementatieplan is vastgesteld op 10 oktober 2025 te Amersfoort.

Naam: P. van Gameren

Naam: E.L. Snoeij

Functie: Voorzitter

Functie: Secretaris

2. Huidige en nieuwe pensioenregeling

In dit hoofdstuk wordt op hoofdlijnen beschreven hoe de huidige pensioenregeling van PF KPN eruit ziet, hoe de nieuwe pensioenregeling eruit gaat zien en hoe wordt omgegaan met de complexiteiten uit oude pensioenregelingen.

2.1. Huidige pensioenregeling en nieuwe pensioenregeling

In onderstaande tabel wordt een vergelijking op hoofdlijnen getoond tussen de huidige pensioenregeling en de nieuwe pensioenregeling na overgang naar het nieuwe stelsel.

Het pensioenfonds kent momenteel enkele pensioenregelingen met verschillen tussen deelnemersgroepen. Met de overgang naar het nieuwe stelsel wordt dit vereenvoudigd: alle deelnemers gaan deelnemen in dezelfde nieuwe pensioenregeling.

Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
Soort regeling	
Tot een salaris van € 45.378 wordt pensioen opgebouwd in een voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling. Vanaf een salaris van € 45.378 tot aan het fiscaal maximale pensioengevend salaris € 137.800 (grens voor 2025) wordt pensioen opgebouwd in een beschikbare premieregeling.	Solidaire premieregeling tot aan het fiscaal maximale pensioengevend salaris € 137.800 (grens voor 2025).
Als de financiële situatie het toelaat, worden de opgebouwde pensioenaanspraken en ingegane pensioenrechten jaarlijks verhoogd om de prijsstijgingen in Nederland te compenseren (toeslagverlening). Er is geen onvoorwaardelijk recht op toeslagen.	Jaarlijks worden aan de hand van het financiële resultaat en factoren (sterftetafels) de uitkeringen verhoogd of verlaagd. Een verlaging kan worden gedempt door gebruik te maken van de solidariteitsreserve. Tijdens de opbouwfase wordt het pensioenvermogen belegd, waarbij de uiteindelijke hoogte afhankelijk is van het behaalde financiële resultaat.
Pensioenrichtleeftijd	
68 jaar	68 jaar

Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
Premie	
De feitelijke premie (werkgevers- en werknemersbijdrage tezamen) voor de middelloonregeling en beschikbare premiereregeling bedraagt 23,0% van de pensioengrondslag.	De totale feitelijke premie (werkgevers- en werknemersbijdrage tezamen) bedraagt 25,0% van de pensioengrondslag.
Premie voor het vrijwillige individueel pensioensparen is afhankelijk van de fiscale ruimte.	Premie voor het vrijwillige individueel pensioensparen is maximaal 3% van de pensioengrondslag.
Flexibilisering	
- Uitrui pensioen - Eerder met pensioen gaan - Deeltijdpensioen - Variatie in de hoogte van het ouderdomspensioen (hoog/laag)	- Uitrui pensioen - Eerder met pensioen gaan - Deeltijdpensioen - Variatie in de hoogte van het ouderdomspensioen (hoog/laag) - Bedrag ineens (indien wettelijk mogelijk)
Het ouderdomspensioen dat is opgebouwd in de middelloonregeling is een stabiele, voorwaardelijk geïndexeerde, uitkering. Voor het ouderdomspensioen dat ontstaat uit de beschikbare premiereregeling en individueel pensioensparen kan een keuze gemaakt worden tussen een stabiele of een variabele uitkering.	De uitkering van het ouderdomspensioen is variabel.
Nabestaandenpensioen	
Bij overlijden tijdens het dienstverband bestaat recht op een tijdelijk partnerpensioen, een levenslang partnerpensioen en een wezenpensioen tot 25 jaar. Bij overlijden na pensioneren wordt het partnerpensioen vastgesteld op basis van de uitruilkeuzes van de deelnemer.	Bij overlijden voor pensioneren tijdens het dienstverband bestaat recht op een tijdelijk partnerpensioen, een levenslang partnerpensioen en een wezenpensioen tot 25 jaar. Bij overlijden na pensioneren wordt het partnerpensioen vastgesteld op basis van de uitruilkeuzes van de deelnemers
De uitkering van het nabestaandenpensioen is een stabiele, voorwaardelijk geïndexeerde, uitkering.	De uitkering van het nabestaandenpensioen is een variabele uitkering.

Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
Arbeidsongeschiktheid	
Bij arbeidsongeschiktheid wordt het pensioen onder voorwaarden verder opgebouwd. Afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid wordt het percentage van de voortzetting van de pensioenopbouw bepaald.	Bij arbeidsongeschiktheid wordt het pensioen onder voorwaarden verder opgebouwd. Afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid wordt het percentage van de voortzetting van de pensioenopbouw bepaald.
Er is onder voorwaarden een arbeidsongeschiktheidspensioen over het salaris boven het maximum WIA-loon. Bij de bepaling van de hoogte van het arbeidsongeschiktheidspensioen wordt geen rekening gehouden met het fiscaal maximale pensioengevend salaris. Na ingang komt het arbeidsongeschiktheidspensioen in aanmerking voor de voorwaardelijke toeslag.	Er is onder voorwaarden een arbeidsongeschiktheidspensioen over het salaris boven het maximum WIA-loon. Bij de bepaling van de hoogte van het arbeidsongeschiktheidspensioen wordt geen rekening gehouden met het fiscaal maximale pensioengevend salaris. Na ingang is het arbeidsongeschiktheidspensioen een variabele pensioenuitkering zonder vaste stijging of daling.

Het huidige pensioenreglement is te vinden op de website van PF KPN. Het pensioenreglement van de solidaire premieregeling zal, na afronding, in de loop van 2026 op de website van PF KPN worden geplaatst.

2.2. Complexiteiten uit oude pensioenregelingen

PF KPN voert een aantal oude pensioenregelingen uit die nog gelden voor een aantal deelnemers. Deze oude pensioenregelingen zijn vaak complex in de uitvoering en daardoor zijn onderdelen van deze oude pensioenregelingen benoemd als complexiteiten.

Veel van deze complexiteiten zijn in de Pensioenwet in hun huidige vorm niet toegestaan. PF KPN heeft er bewust voor gekozen om geen complexiteiten mee te nemen in de nieuwe pensioenregeling. Dit voorkomt maatwerk, verlaagt de uitvoeringskosten, vermindert de kans op fouten en maakt aangepaste (proces)communicatie overbodig. Dit is ook de wens van sociale partners, zoals opgenomen in het transitieplan.

De oplossingen die PF KPN voor deze complexiteiten heeft uitgewerkt, zijn afgestemd met sociale partners. De oplossingen voldoen aan de randvoorwaarden van wet- en regelgeving, evenwichtigheid, uitlegbaarheid en uitvoerbaarheid.

Voor een overzicht van de oplossingen zie **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden..**

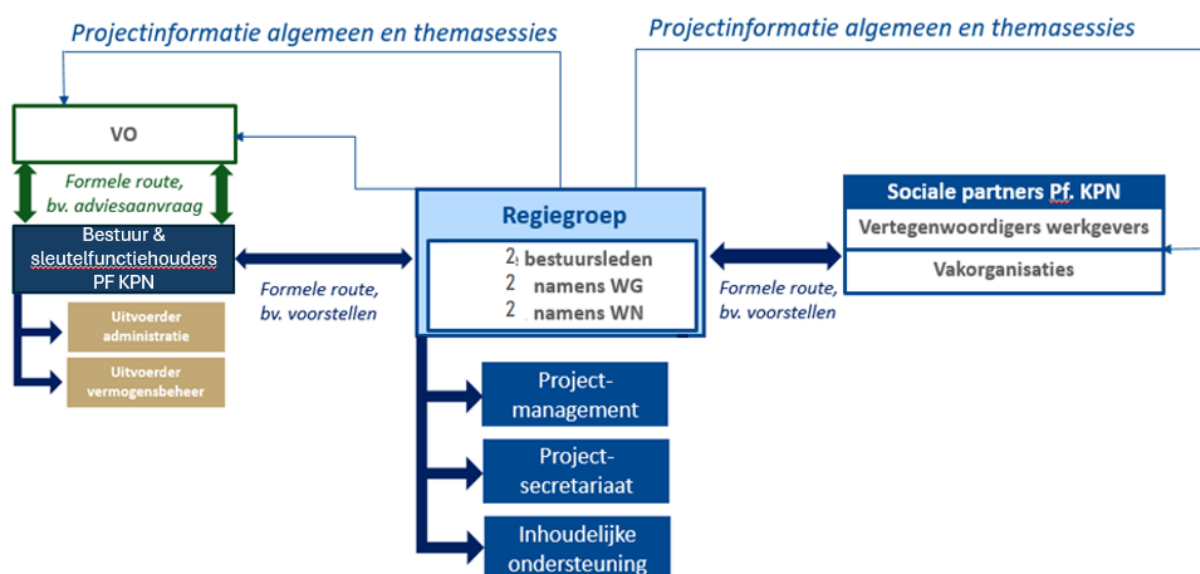
3. Inrichting projectorganisatie en besluitvorming

Dit hoofdstuk gaat in op de inrichting van de projectstructuur en besluitvorming. Er wordt onderscheid gemaakt tussen de projectorganisatie voor de besluitvormingsfase en voor de implementatiefase.

3.1. Projectorganisatie

3.1.1. Projectstructuur besluitvormingsfase

Voor de besluitvormingsfase van de nieuwe pensioenregeling is de volgende structuur ingericht:



De regiegroep

Sociale partners van KPN en het bestuur van PF KPN hebben een regiegroep opgericht, die is samengesteld uit vertegenwoordigers van de werkgever, vakorganisaties en het bestuur van PF KPN.

De projectopdracht van de regiegroep luidt als volgt:

De regiegroep heeft de taak om de benodigde relevante informatie te verstrekken aan sociale partners en het bestuur van PF KPN. Dit stelt sociale partners in staat om te beslissen over de nieuwe KPN-pensioenregeling, die uitvoerbaar, financierbaar, evenwichtig en uitlegbaar is

voor de toekomst. Het bestuur van PF KPN kan hierdoor beslissen over de beleidsaspecten voor de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling en het transitie-FTK tijdens de overgangperiode. De regiegroep moet dit doen binnen de afgesproken tijdslijnen, budget en middelen, rekening houdend met wet- en regelgeving. Daarnaast bereidt de regiegroep besluiten voor de pensioenparagraaf tussen 1 januari 2023 en de beoogde transitiedatum voor en levert het transitieplan op ten behoeve van de werkgever.

De regiegroep wordt ondersteund door een projectmanager, het projectsecretariaat en een eigen adviseur. De projectmanager en het projectsecretariaat zijn verantwoordelijk voor een gedetailleerd plan van aanpak voor elke fase van het project, ze organiseren vergaderingen en bewaken de begroting en tijdslijnen. Daarnaast hebben ze samen met de adviseur een voorbereidende rol in de uiteindelijke bestuurlijke besluitvorming.

Sociale partners

Sociale partners zijn exclusief verantwoordelijk voor het arbeidsvoorwaardelijke proces van de Wtp-transitie bij KPN. Zij gaan over de inhoud van de pensioenregeling en maken de keuzes over de contractvorm, de kenmerken van de regeling (waaronder het premieniveau), de pensioendoelstelling, over het al dan niet invaren van de reeds opgebouwde pensioenaanspraken, -kapitalen en ingegane pensioenrechten en over een eventuele compensatie en hoe deze te financieren.

GVKPN

De GVKPN, de Gepensioneerden Vereniging KPN, heeft de mogelijkheid om het wettelijk hoorrecht² uit te oefenen.

Bestuur PF KPN

Het bestuur draagt de eindverantwoordelijkheid voor de besluitvorming rondom de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Vanuit deze rol weegt het bestuur de verschillende belangen van deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en werkgever(s) zorgvuldig af. Het bestuur ziet erop toe dat het implementatieplan voldoet aan de wettelijke vereisten en aansluit bij de strategische doelstellingen van het pensioenfonds. Daarbij stelt het bestuur kaders, bepaalt het de uitgangspunten en neemt het de formele besluiten over de inhoud van de nieuwe pensioenregeling.

Het bestuur borgt tevens dat de besluitvorming transparant, zorgvuldig en toetsbaar verloopt. Het betreft hierbij de adviezen en oordelen van de sleutelfunctiehouders, het intern toezicht en het verantwoordingsorgaan. Daarnaast vervult het bestuur een brugfunctie met de regiegroep en het onderhoudt contact met de toezichthouders. Ook ziet het bestuur erop toe dat de uitvoering en verdere uitwerking conform het vastgestelde implementatieplan geschieden, en dat de risico's rondom de transitie adequaat worden gemanaged.

² Artikel 150g Pw.

Intern toezicht

Het intern toezicht van PF KPN, bestaande uit de 3 niet-uitvoerend bestuurders, houdt toezicht op het beleid van het bestuur, de algemene gang van zaken, de adequate risicobeheersing en de evenwichtige belangenafweging door het bestuur. Het intern toezicht houdt daarnaast in overeenstemming met het artikel 150m lid 3 Pensioenwet toezicht op de voorgenomen interne collectieve waardeoverdracht, met inbegrip van het aanwenden van het vermogen. Het intern toezicht heeft daartoe zijn wettelijke taak beoordeeld en zijn toezichtsrol en -taken vastgelegd in een toezichtskader voor het Wtp- besluitvormingsproces. Hierover is door het intern toezicht schriftelijk verslag uitgebracht aan het bestuur. Het intern toezicht legt verantwoording af over de uitvoering van zijn taken en bevoegdheden aan het VO en de werkgever, en in het jaarverslag van PF KPN.

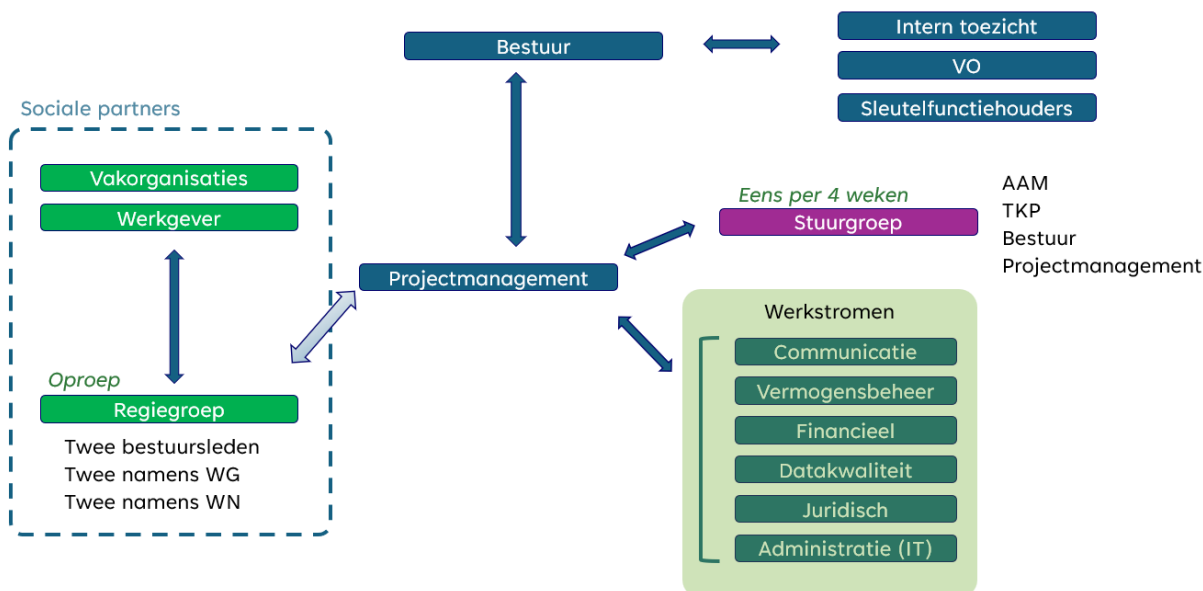
Verantwoordingsorgaan

Het VO heeft adviesrecht op het invaarbesluit (e.g. voornemen tot invaren en de aanwending van het vermogen). Er is geen vertegenwoordiging van alle leeftijdscohorten in het VO. Op grond van artikel 115 lid 13 Pw is dit voor het vaststellen van de risicohouding wel relevant. Om dit te ondervangen is tijdelijk de Cohorten Commissie ingesteld met daarin 12 vertegenwoordigers uit de bij PF KPN voorkomende leeftijdscohorten. Deze vertegenwoordigers zijn bij het opstellen van het advies door het VO bij 2 onderwerpen betrokken geweest: het vaststellen van de risicohouding respectievelijk het communicatieplan Wtp.

3.1.2. Projectstructuur implementatiefase

Voor de implementatie van de nieuwe pensioenregeling is gekozen voor een aanpassing van de projectstructuur. In deze fase ligt de focus vooral op de operationele implementatie van de nieuwe regeling. Dat betekent dat de nadruk komt te liggen op monitoring en sturing van de uitbestedingspartijen en minder op de (wettelijke) rollen van pensioenfondsorganen en/of sociale partners. Wanneer formele besluiten nodig zijn, blijft uiteraard de reguliere governancestructuur van kracht en worden de wettelijke rollen van de verschillende pensioenfondsorganen binnen het transitieproces gevolgd.

In de figuur hieronder zijn de partijen opgenomen die een rol spelen in de implementatiefase:



Projectmanagement

Het projectteam Wtp bestaat uit inhoudelijke experts vanuit het bestuursbureau onder leiding van een implementatiemanager. De implementatiemanager en het team zijn verantwoordelijk voor de dagelijkse aansturing van de Wtp-implementatie op het vlak van planning, voortgang, scope, functionaliteit, kwaliteit en budget.

De projectwerkzaamheden vinden plaats in de volgende 6 werkstromen:

- Communicatie
- Vermogensbeheer
- Financieel
- Datakwaliteit
- Juridisch
- Administratie (IT)

Deze werkstromen zijn verantwoordelijk voor de uitvoering en monitoring van de implementatiefase van de nieuwe pensioenregeling. Strategische besluiten worden door de werkstromen voorbereid en volgen de reguliere governance-structuur.

Stuurgroep

De stuurgroep bestaat uit een afvaardiging van de pensioenuitvoeringsorganisatie TKP, de vermogensbeheerder Aegon AM, het bestuur van PF KPN en het projectmanagement. De stuurgroep komt maandelijks bijeen en behandelt onderwerpen ten aanzien van de implementatie van de nieuwe pensioenregeling. Door het projectmanagement worden onderwerpen aangedragen die vanuit de werkstromen aandacht vragen. De stuurgroep kan escaleren naar de uitbestedingspartijen Aegon AM en TKP.

Regiegroep

De regiegroep bestaat uit een afvaardiging van de werkgever, de vakorganisaties en het bestuur en wordt voorgezeten door een bestuurder van PF KPN. De regiegroep komt in de implementatiefase ad hoc bijeen, als het bestuur dit noodzakelijk vindt.

Bestuur

Het bestuur is eindverantwoordelijk voor de gehele implementatie van de nieuwe pensioenregeling. Het projectmanagement informeert het bestuur over de voortgang van de implementatie. Waar nodig vraagt het projectmanagement om bestuursbesluiten. Dit is ten minste aan de orde op de geformuleerde go/no go momenten.

Intern toezicht

Het intern toezicht houdt toezicht op het beleid van het bestuur, de algemene gang van zaken, de adequate risicobeheersing en de evenwichtige belangenafweging door het bestuur. Het intern toezicht legt verantwoording af over de uitvoering van zijn taken en bevoegdheden aan het VO en de werkgever, en in het jaarverslag van PF KPN.

Verantwoordingsorgaan

Het VO wordt – net als in het gehele Wtp-project – op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen en wordt waar nodig gevraagd om een oordeel of advies.

Sleutelfunctiehouders

De sleutelfunctiehouders delen tijdens de implementatiefase op diverse momenten hun opinies met het bestuur met daarin vragen en aanbevelingen.

3.2. Overige betrokkenen

Bestuursbureau

Het bestuursbureau ondersteunt het bestuur in zijn rol bij de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Het bestuursbureau bereidt de besluitvorming voor door analyses, adviesnotities en conceptvoorstellen op te stellen en zorgt dat het bestuur beschikt over de benodigde informatie om weloverwogen besluiten te nemen. Daarnaast bewaakt het bestuursbureau de voortgang van het project, coördineert het de werkzaamheden van interne en externe partijen en ziet het toe op een zorgvuldige vastlegging van de besluitvorming. Daarmee draagt het bestuursbureau bij aan transparantie, consistentie en een effectieve uitvoering van het transitieproces.

TKP

TKP is de pensioenuitvoeringsorganisatie voor PF KPN en implementeert de nieuwe pensioenregeling in het administratiesysteem. TKP verzorgt de feitelijke uitvoering van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling, zoals vastgelegd in dit implementatieplan. De belangrijkste verantwoordelijkheden zijn:

- **Technische en administratieve voorbereiding:**
voorzien in de benodigde systemen, ICT-koppelingen, administratieve wijzigingsprocessen en gegevensstromen, en het actualiseren van bestaande administraties om de overgang mogelijk te maken.
- **Data-verzameling:**
het leveren van betrouwbare data over huidige aanspraken, deelnemersbestand, opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten.
- **Risicomanagement en governance:**
identificeren van risico's in de uitvoering van de transitie (bijv. datakwaliteit, continuïteit en compliance), voorstellen van maatregelen om deze risico's te beheersen, en zorgen voor rapportages aan het bestuur.
- **Kostenraming en haalbaarheid:**
opstellen van een inschatting van de financiële en personele middelen die nodig zijn voor de implementatie, inclusief kosten van IT, administratie, communicatie en beoordelen of de uitvoering haalbaar is binnen de afgesproken termijnen en middelen.
- **Communicatie en betrokkenheid van deelnemers:**
meewerken aan de opzet en uitvoering van communicatie-activiteiten in overleg met het bestuur, informatie leveren die begrijpelijk is voor deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden en zorgen voor tijdige en transparante berichtgeving over wat verandert, wanneer, en wat de impact is voor de verschillende doelgroepen.
- **Monitoring, rapportage en bijsturing:**
regelmatig rapporteren aan het bestuur en relevante commissies over voortgang, knelpunten en afwijkingen van planning, voorstellen doen voor bijsturing als dat nodig is om doelstellingen te halen en documenteren en verantwoorden van keuzes en genomen stappen.

Aegon AM

De fiduciair vermogensbeheerder Aegon AM ondersteunt PF KPN bij de transitie door het beleggingsbeleid en de inrichting van de beleggingsportefeuille af te stemmen op de nieuwe pensioenregeling. Daarbij zorgt de vermogensbeheerder dat de bestaande beleggingen en toekomstige beleggingskeuzes passen binnen de kaders die het bestuur vaststelt.

3.3. Belangrijkste mijlpalen

PF KPN heeft voor zowel de besluitvormings- als de implementatiefase mijlpalen gedefinieerd. De mijlpalen zijn zo ver nodig afgestemd met TKP en Aegon AM. Hieronder zijn de mijlpalen, inclusief de status en planning per 10 oktober 2025, vermeld:

Mijlpaal	Status / planning afronding
Indiening transitieplan bij PF KPN en publicatie	Afgerond
Uitvoering kader Datakwaliteit inclusief AUP accountant	Afgerond
Maatwerkanalyse pensioenuitvoering afgerond	Afgerond
Verklaring uitvoerbaarheid door TKP	Afgerond
Vaststellen Risicohouding	Afgerond
Vaststellen Financiële opzet van de nieuwe pensioenregeling	Afgerond
Vaststellen Communicatieplan	Afgerond
Vaststellen Project- en transitieplan beleggingen	Afgerond
Evenwichtigheid vastgesteld door het bestuur	Afgerond
Vaststellen en ondertekenen Opdrachtbevestiging	Afgerond
Vaststellen en ondertekenen Invaarsbesluit	Afgerond
Invaarmelding bij DNB	Afgerond
Communicatieplan gedeeld met AFM	Afgerond
Ondertekenen transitieovereenkomst met TKP	Oktober 2025
Pensioenadministratie – basis en keuze-onderdelen gereed	December 2025
Vaststellen Beleggingsplan 2026 nieuwe pensioenregeling	December 2025
Afronding plan van aanpak datakwaliteit	April 2026
UPA - generieke testset uitvoeren	April 2026
Finaal projectplan invaren Aegon AM	Mei 2026
Pensioenadministratie – maatwerk onderdelen gereed	Mei 2026
Tekenen Serviceovereenkomst met Aegon AM	Juni 2026
Afronding invaarsimulaties (incl. datamigratie PPS naar Plexus)	Juni 2026
Vaststellen SLA en Uitbestedingsovereenkomst TKP	Juni 2026
Fondsdocumenten opstellen en vaststellen (o.a. pensioenreglement, uitvoeringsovereenkomst, ABTN, bijwerken datakwaliteitsbeleid, beleggingsbeleid)	Juni 2026

Mijlpaal	Status / planning afronding
Verkrijgen assurance op processen en systemen van TKP	Juni 2026
Verkrijgen verklaring van geen bezwaar van DNB	Juni 2026
Deadline inregelen operationele aanpassingen Aegon AM	Juli 2026
Versturen prognosebrief (Invaarsimulatie en administratieve inrichting afgerond)	Augustus 2026
Connectiviteit nieuwe pensioenregeling Aegon AM en met TKP gereed	Augustus 2026
Pensioenadministratie – ketentesten afgerond	Augustus 2026
Tekenen mandaat nieuwe pensioenregeling met Aegon AM	Augustus 2026
Notificatie Aegon AM infrastructuur gereed om invaren te kunnen faciliteren	Augustus 2026
Definitief besluit datamigratie en invaren	September 2026
Invaren afgerond, start nieuwe pensioenregeling	Oktober 2026
Uitvoering Kader Datakwaliteit inclusief certificering accountant en actuaris	Januari 2027
Einde verhoogde capaciteit voor nazorg van TKP	Januari 2027

In aanloop naar het invaren wordt periodiek door het projectmanagement gerapporteerd over de voortgang, risico's en eventuele aanvullende maatregelen die genomen moeten worden. Hierbij zal ook worden beoordeeld of er sprake is van zodanige vertraging dat een fallback-scenario moet worden geactiveerd.

Bij de hierboven beschreven mijlpalenplanning zijn de volgende go/no-go-momenten door het bestuur vastgesteld, inclusief de go/no go-momenten waarop het besluit al is genomen.

Go/no go-moment 1 (10 juli 2025)

- Technische uitvoerbaarheid van de pensioenregeling & IT haalbaarheid
- Voorlopig besluit tot invaren

Go/no go-moment 2 (1 oktober 2025)

- Implementatieplan gereed t.b.v. indiening bij DNB
- Besluit tot invaren

Go/no go-moment 3 (1 januari 2026)

- Go-live plateau 2
- Pensioenadministratie - basis en keuze-onderdelen gereed

Go/no go-moment 4 (15 mei 2026)

- Eerste proefmigratie en invaarsimulatie laten geen problemen zien die niet tijdig oplosbaar zijn
- Prognosebrief - voorleggen aangepaste teksten ter akkoord

- Contractering - uitbestedingsovereenkomst opgesteld
- UPA-implementatie - generieke testset uitvoeren

Go/no go-moment 5 (1 juli 2026)

- DNB-verklaring van geen bezwaar ontvangen
- Pensioenadministratie – maatwerkonderdelen gereed
- Assurance op opzet, bestaan en waar mogelijk werking van het nieuwe en gewijzigde pensioenbeheersysteem, de invaarstraten en de pensioenbeheersystemen
- Medewerkers TKP hebben een pensioenopleiding afgerond
- Complexiteitsreductie – aanpassingen voor invaren doorgevoerd
- Prognosebrief – finaal akkoord
- Hoogte dekkingsgraad

Go/no go-moment 6 (15 september 2026): Definitief besluit datamigratie en invaren

- Medewerkers TKP opgeleid om PF KPN pensioenregeling operationeel uit te voeren
- Connectiviteit TKP/AAM – integratietest akkoord
- Go/no go datamigratie en invaren
- Pensioenadministratie – ketentesten afgerond
- Hoogte dekkingsgraad

Per go/no go-moment zijn acceptatiecriteria vastgesteld die door het bestuur worden geëvalueerd om te besluiten tot een go of een no go. Indien het bestuur vaststelt dat (een deel van) de acceptatiecriteria niet zijn gehaald, wordt door het bestuur vastgesteld of en hoe de uiteindelijke transitiedatum alsnog kan worden gehaald.

3.4. Besluitvormingsproces nieuwe pensioenregeling en vaststelling implementatieplan

3.4.1. Het doorlopen besluitvormingsproces

In het besluitvormingsproces naar de aangepaste pensioenregeling heeft het bestuur van PF KPN besloten om de Wtp-onderwerpen integraal te behandelen en geen gebruik te maken van besluitvorming in separate werkgroepen of commissies. Het bestuur heeft hiervoor het BOB-model gebruikt: beeldvorming, oordeelsvorming en dan besluitvorming. Dit betekent dat de Wtp-onderwerpen minimaal 3 keer binnen het bestuur zijn besproken.

Het implementatieplan is ook conform het BOB-model vastgesteld. Vanuit de beeldvormingsfase tijdens de bestuursvergadering op 7 maart 2025 heeft het bestuur in verschillende bestuursvergaderingen toegewerkt naar definitieve besluitvorming op 2 oktober 2025.

3.4.2. Oordeel van het bestuur

Het bestuur komt tot de conclusie dat het besluitvormingsproces rondom de nieuwe pensioenregeling zorgvuldig en transparant is verlopen. De relevante gremia zijn tijdig betrokken, de belangen van de verschillende belanghebbenden zijn gewogen en de besluitvorming is conform de geldende wet- en regelgeving tot stand gekomen. Daarbij merkt het bestuur op dat voor het invaren van de BPR-kapitalen conform het huidige inkoopbeleid nog een ontheffingsverzoek loopt bij DNB. Dit wordt verder toegelicht in paragraaf 4.6.

Daarnaast is het bestuur van oordeel dat de transitie naar de nieuwe pensioenregeling op een beheerste en integere wijze kan plaatsvinden en dat de risico's voldoende beheerst zijn of zullen worden. Dit oordeel is gebaseerd op de risicoanalyses en de beheersmaatregelen zoals beschreven in hoofdstuk 4. Verder is het bestuur van oordeel dat de belangen van de betrokken doelgroepen, (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden bij het besluit tot de transitie inclusief het invaren en de compensatie op voldoende evenwichtige manier zijn gewaarborgd, waardoor er geen onevenredig nadeel ontstaat. De overwegingen voor dat oordeel worden beschreven in hoofdstuk 6.

3.4.3. Oordelen van de sleutelfunctiehouders en het VO

Het bestuur heeft de volgende gremia om een oordeel gevraagd over het voorgenomen invaarbe besluit en over de inhoud van het implementatieplan:

- De SFH Risicobeheer (hierna SFH RB)
- De SFH Actuarieel
- Het Verantwoordingsorgaan

De oordelen van deze gremia zijn hieronder opgenomen.

De SFH Risicobeheer

De SFH Risicobeheer (hierna RB) heeft het voorgenomen besluit van het bestuur inzake de implementatie van de Wtp beoordeeld. Op de diverse onderdelen heeft de SFH RB ten behoeve van de besluitvorming door het bestuur zijn opinie afgegeven. Daarnaast heeft er een eigen risicobeoordeling (hierna ERB) plaatsgevonden en is ieder kwartaal een RSA uitgevoerd. Aanvullend heeft de SFH RB bij alle Wtp-bestuursvergaderingen tijdens de oordeelsvormende fase separate opinies met aanbevelingen, overwegingen en vragen gegeven, waarmee de sleutelfunctiehouder heeft bijgedragen aan het mitigeren van de risico's binnen het gehele Wtp-proces. De SFH RB concludeert dat zijn aanbevelingen, overwegingen en vragen voldoende aandacht hebben gekregen tijdens de bestuursvergadering en in de verdere uitwerking daarna. De SFH RB concludeert ook dat al zijn aanbevelingen en overwegingen, zijns inziens, van een adequate reactie zijn voorzien.

Ten aanzien van de inhoud van het implementatieplan constateert de SFH RB dat de wettelijk verplichte onderdelen zijn opgenomen en dat de opbouw aansluit bij de good practice binnen de sector. Het plan bevat een adequate beschrijving van governance, risicoanalyse en

mitigaties, IT- en datavraagstukken, contractuele afspraken en communicatie. Verder constateert de SFH RB dat een zorgvuldig proces is gevolgd om te borgen dat de inhoud van dit implementatieplan, waar nodig, consistent is met de onderliggende documenten die het bestuur heeft gebruikt om tot het voorgenomen besluit te komen.

De SFH RB is van mening dat het bestuur een zorgvuldig traject heeft doorlopen om tot dit voorgenomen besluit te komen. Stakeholders zijn tijdig en regelmatig meegenomen in het besluitvormingstraject. Voor deze stakeholders en de diverse gremia van het pensioenfonds is uitgebreide informatie ter beschikking gesteld en zij konden ook, waar nodig, een beroep doen op de externe adviseurs die door het pensioenfonds zijn ingeschakeld.

Het voorgenomen besluit en het implementatieplan vormen een solide basis voor de transitie. Voorwaarde voor een blijvend positief oordeel is dat de randvoorwaarden rond planning, capaciteit, datakwaliteit, testen en proefmigraties en contractuele afspraken aantoonbaar worden gerealiseerd en dat er een structurele monitoring van deze onderwerpen plaatsvindt.

De SFH RB adviseert het bestuur om deze aspecten nadrukkelijk te borgen en periodiek te rapporteren, zodat tijdig kan worden bijgestuurd waar nodig.

De SFH Actuarieel

De SFH Actuarieel heeft in het gehele besluitvormingsproces betrokkenheid gehad op de actuariële onderdelen. Bij verschillende onderdelen heeft de SFH actuarieel een opinie afgegeven, waarbij geen openstaande punten resteren; Financiële Opzet, Risicohouding, Evenwichtigheid, Complexiteiten, Datakwaliteit, Plausibiliteit, MVEV/ reserves.

Er is een zorgvuldig proces doorlopen om tot een evenwichtige belangenafweging tussen de verschillende deelnemersgroepen te komen en de actuariële uitgangspunten en berekeningen zijn op transparante wijze onderbouwd.

Het Verantwoordingsorgaan

Het Verantwoordingsorgaan is geïnformeerd over het implementatieplan. Het VO heeft op 3 september 2025 een positief oordeel gegeven bij het voorgenomen invaarbesluit. Eerder, op 6 december 2024, heeft het VO al een positief advies gegeven over het communicatieplan Wtp.

4. Risicoanalyses en beheersmaatregelen

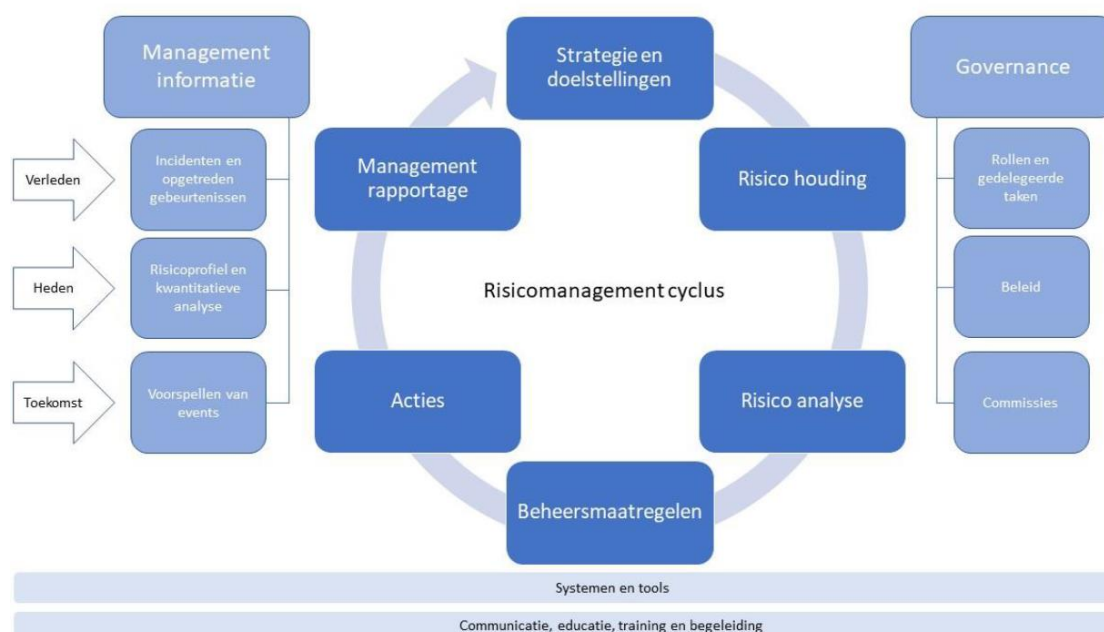
4.1. Inleiding

In dit hoofdstuk worden de risico's en de beheersmaatregelen in relatie tot de nieuwe pensioenregeling beschreven. PF KPN heeft de volgende risicocategorieën geïdentificeerd:

- uitbestedingsrisico's tijdens en na de Wtp-transitie
- operationele en IT-risico's tijdens de Wtp-transitie
- financiële risico's tijdens de Wtp-transitie
- juridische en privacyrisico's tijdens de Wtp-transitie
- risico's met betrekking tot de omzetting van de beleggingsportefeuille

4.2. Beschrijving van het integraal risicomanagement raamwerk

PF KPN voert een integraal risicomanagementbeleid uit met als doel de belangrijkste risico's te beheersen van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling. Op basis van goed ingerichte processen en rapportages is PF KPN in staat de risico's adequaat te monitoren en waar nodig bij te sturen. Dit beleid bevat een beheersingscyclus dat voor ieder geïdentificeerd risico wordt doorlopen. De cyclus is in onderstaande figuur weergegeven:



Risico's worden onderworpen aan een kans/impact-analyse. Dit wordt niet alleen gedaan om te bepalen hoe relevant het risico is voor PF KPN, maar ook om te beoordelen hoe het risico zich verhoudt tot de risicobereidheid van PF KPN. Gedurende het jaar zijn de 1^e lijn en het bestuur van PF KPN verantwoordelijk voor het identificeren van wijzigingen in de relevante risico's en bijbehorende maatstaven, plus het identificeren van nieuwe risico's.

RSA Wtp

PF KPN hanteert in zijn integraal risicomanagement een Risk Self Assessment (hierna: RSA) als instrument om de risico's te identificeren en analyseren die het realiseren van de strategie bedreigen. In het Wtp-traject is specifiek een RSA op de transitie uitgevoerd. Ieder kwartaal rapporteert de 1^e lijn de RSA aan het bestuur van PF KPN. De 1^e lijn geeft daarbij per risico een oordeel over het netto risico, de effectiviteit van de beheersmaatregelen en stelt eventueel (aanvullende) beheersing voor. Wanneer dat relevant is worden de risico's in samenhang beoordeeld. Het bestuur beslist over de passende aanvullende beheersing. Met de RSA is naar oordeel van het bestuur een adequate monitoring ingericht en is het bestuur goed in staat om de risico's te monitoren en bij te sturen als dat nodig is. De basis voor het implementatieplan is de RSA Wtp per Q2 2025.

ERB Wtp

Eens in de 3 jaar (of eerder indien daarvoor aanleiding is), voert PF KPN een eigen risicobeoordeling (hierna ERB) uit. In een ERB onderzoekt PF KPN de robuustheid van de strategische doelstellingen door in verschillende toekomstscenario's de risico's in kaart te brengen.

In 2024 heeft PF KPN een ERB uitgevoerd op de transitie naar de Wtp. De partiële ERB is een analyse en beoordeling van:

- De risico's die gevolgen kunnen hebben voor het behalen van de strategische doelstellingen en risico's die voortvloeien uit de transitie naar Wtp, zowel tijdens als na de transitie.
- De consequenties van deze risico's voor de financiële positie van PF KPN en de pensioenen van deelnemers.
- De effectiviteit van het risicobeheer – inclusief de (feitelijke) beheersmaatregelen – en de doelmatigheid daarvan.

In de ERB zijn 3 Wtp-scenario's onderzocht:

1. PF KPN kan niet invaren per de geplande transitiedatum.
2. De transitie pakt onevenwichtig uit.
3. De pensioenuitvoering is na de transitie onvoldoende beheerst.

Het bestuur van PF KPN heeft beoordeeld dat de beheersmaatregelen voor de 3 Wtp-scenario's de kans op een niet evenwichtige transitie en de kans op een onvoldoende beheerste uitvoering tot een acceptabel laag niveau brengen.

Een deel van de materiële risico's ligt buiten de invloedssfeer van PF KPN; de beheersing van deze risico's door PF KPN kan hoogstens beperkt effectief zijn. Het risico dat de transitie niet

succesvol zal zijn is door de aanwezige beheersmaatregelen beperkt, maar blijft aanwezig. Het bestuur beoordeelt de risico's als voldoende beheerst en accepteert het restrisico. De restrisico's zijn nadrukkelijk onderdeel van de RSA, die doorlopend door het bestuur wordt gemonitord.

Tweedelijnsrisicomanagement

De SFH RB en de medewerkers van het bestuursbureau spelen een belangrijke rol in het risicomanagement van het Wtp-traject. De SFH RB initieert ieder kwartaal een overleg met de overige sleutelfunctiehouders, compliance en intern toezicht. Zij delen informatie over tijdslijnen, rolduidelijkheid en inhoudelijke betrokkenheid bij de verschillende Wtp-onderwerpen. Daarmee wordt geborgd dat de betrokkenen goed op de hoogte zijn van elkaars rollen en taken. Daarnaast monitort de SFH RB de uitbestedingspartijen, onder andere door middel van een periodiek overleg.

Daarnaast vervult de SFH RB een belangrijke rol richting het bestuur van PF KPN. Voorafgaand aan iedere bestuursvergadering stelt de SFH RB een opinie op bij Wtp-agendapunten. In deze opinie geeft de SFH RB per agendapunt aan of hij vragen, opmerkingen of aanbevelingen heeft. Deze geeft hij mee in de beeldvormings- en oordeelsfase. Ligt een onderdeel ter besluitvorming voor aan het bestuur, dan stelt de SFH RB een separate opinie op. In deze opinie neemt hij eerder gemaakte opmerkingen, vragen en aanbevelingen mee en komt hij tot een eindoordeel. Deze opinies zijn zowel gericht op het doorlopen proces als op de inhoud.

Ten slotte stelt de SFH RB ieder kwartaal een sleutelfunctiehoudersrapportage op. In deze rapportage wordt nadrukkelijk aandacht besteed aan het Wtp-traject. De SFH RB kijkt daarbij breder: naar werkdruk, het functioneren van de governance en ontwikkelingen bij uitbestedingspartijen.

Aan het einde van dit hoofdstuk is het onafhankelijk oordeel van de SFH RB opgenomen.

Projectmanagement

Om het gehele Wtp-traject goed te laten verlopen wordt PF KPN ondersteund door een externe projectmanager. Tijdens iedere Wtp-bestuursvergadering rapporteert de projectmanager aan het bestuur van PF KPN. Hij rapporteert over voortgang, planning en inhoudelijke en projectrisico's. De projectmanager heeft vanuit zijn rol een breed overzicht over het project en heeft daarmee ook een nadrukkelijke plek in het risicomanagement van het Wtp-traject.

Werking beheersmaatregelen

Het bestuur is van mening dat met de genomen beheersmaatregelen de risico's, zoals in de volgende paragrafen beschreven, adequaat worden beheerst.

4.3. Uitbestedingsrisico's tijdens de Wtp-transitie

Wijzigingen in verantwoordelijkheden en afspraken met belangrijkste uitbestedingspartijen

PF KPN beoogt bij de transitie vast te houden aan de huidige verantwoordelijkheden in de uitvoering van de pensioenregeling. TKP blijft verantwoordelijk voor de pensioenadministratie en deelnemerscommunicatie. Aegon AM blijft verantwoordelijk voor het fiduciair vermogensbeheer. De eindverantwoordelijkheid over de uitvoering blijft te allen tijde bij het bestuur van PF KPN. De wijzigingen die vanuit de transitie vereist zijn, worden vastgelegd in de nieuwe overeenkomsten met de bestaande partijen.

Voor PF KPN wordt het koppelvlak van pensioenadministratie en vermogensbeheerder opnieuw ingericht. Hierbij is nieuw in de relatie tussen TKP en Aegon AM, de bepaling van cohorten en doelgroepen en de periodieke gegevensuitwisseling hierover via een nieuwe 'verbindingsfunctie'. Deze gegevensuitwisseling gaat geautomatiseerd plaatsvinden op basis van de berichtstandaarden die door SIVI zijn ontwikkeld, in samenwerking met de sector.

Daarnaast zijn met TKP afspraken gemaakt voor de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling. De operationele afspraken tussen TKP, Aegon AM en PF KPN zijn in onderling overleg vastgesteld en worden vastgelegd als bijlage bij de nieuwe uitbestedingsovereenkomsten. Deze overeenkomsten worden uiteraard getoetst op naleving.

Betrokkenheid belangrijkste uitbestedingspartijen

TKP en Aegon AM zijn nauw betrokken bij de voorbereidingen voor de transitie. Er zijn verschillende adviescommissies opgezet waarin zij zijn betrokken. Dit zijn o.a.:

- Stuurgroep Wtp van PF KPN: de stuurgroep Wtp is opgericht om de transitie van de huidige pensioenregeling naar een regeling volgens het nieuwe pensioenstelsel aan te sturen. De stuurgroep werkt op basis van het projectplan Wtp en rapporteert aan het bestuur. De stuurgroep komt maandelijks bijeen, in aanwezigheid van TKP en Aegon AM.
- Werkstromen Administratie (IT) en Vermogensbeheer: deze werkstromen zijn verantwoordelijk voor het voorbereiden van project- en implementatievraagstukken voor de stuurgroep, in nauwe samenwerking met TKP. Daarnaast hebben zij directe contacten met Aegon AM met betrekking tot Wtp.

Belangrijke eindproducten vanuit de werkstromen zijn onder andere impactanalyses van de transitie naar een nieuw pensioenstelsel, kostenramingen, risicoanalyses en aangepaste pensioenfondsdOCUMENTEN. Samenwerking met TKP en Aegon AM is daarbij essentieel. Deze partijen zijn verantwoordelijk voor het opstellen van een projectplan voor de benodigde wijzigingen in hun dienstverlening, administratie en organisatie. PF KPN ontvangt periodieke voortgangsrapportages van Aegon AM en TKP.

De uiteindelijke contracten voor zowel de transitie als voor de uitvoering na de transitie worden door de werkstromen voorbereid en uiteindelijk geaccordeerd door het bestuur.

Wijzigingen in bedrijfsprocessen

Voor de nieuwe pensioenregeling heeft TKP gekozen voor een nieuw IT-platform, wat leidt tot aangepaste bedrijfsprocessen. Daarnaast zijn er ook andere bedrijfsprocessen die geraakt worden door de nieuwe pensioenregeling. Hieronder zijn de belangrijkste aanpassingen opgenomen.

Categorie	Toelichting
Administratieprocessen	Door de nieuwe pensioenregeling wijzigen de deelnemersprocessen met name op: • IT-infrastructuur • Administratie op basis van persoonlijke pensioenvermogens De opzet en inrichting van de pensioenadministratie verandert vanwege de overgang naar de solidaire premieregeling, waarin persoonlijke pensioenvermogens in plaats van aanspraken worden geadministreerd. Dat heeft gevolgen voor de inhoud, vorm en intensiteit van de dienstverlening aan de deelnemers van PF KPN. Waar nodig wordt handelingsperspectief geboden bij het maken van keuzes door deelnemers.
Communicatieprocessen	Begrijpelijke communicatie naar deelnemers is een vereiste. Op relevante momenten biedt PF KPN inzicht en duidelijkheid over de transitie naar het nieuwe stelsel. PF KPN streeft ernaar dat de deelnemers begrijpen wat voor hen verandert. Waar nodig wordt handelingsperspectief geboden bij het maken van keuzes. De communicatie wordt daarbij meer toegespitst op de status (actieve, gewezen en gepensioneerde deelnemers etc.) van een deelnemer en de daarvan afgeleide deelnemerskenmerken. Op basis van deze inzichten wordt de (transitie)klantreis voor de verschillende deelnemersgroepen vormgegeven.
Verbindingsprocessen (interfaces)	Door de nieuwe pensioenregeling wordt de huidige koppeling tussen de pensioenadministratie en het vermogensbeheer uitgebreid d.m.v. de SIVI-standaard.

Categorie	Toelichting
Vermogensbeheerprocessen	Op het gebied van vermogensbeheer zijn de wijzigingen beperkt. De wijzigingen komen hoofdzakelijk voort uit de transitie van de beleggingen naar de nieuwe pensioenregeling en de nieuwe koppeling met de pensioenuitvoerder. Dit betreffen wijzigingen in de beleggingsportefeuille.
Werkgeversprocessen	De werkgever wijzigt zijn gegevensaanlevering naar UPA om aan te sluiten op de nieuwe IT-infrastructuur bij TKP.
Overige processen	De administratie van persoonlijke pensioenvermogens brengt aanvullende werkzaamheden met zich mee op het gebied van verantwoording en rapportage.

Inzicht in onderuitbesteding

Voor de nieuwe pensioenregeling zullen wijzigingen nodig zijn in taken die door de uitbestedingspartijen van het pensioenfonds zijn onderuitbesteed. Deze wijzigingen vinden hoofdzakelijk plaats in de pensioenadministratie van TKP.

In onderstaand overzicht is uiteengezet welke nieuwe kritieke en belangrijke onderuitbestedingspartijen TKP heeft ten behoeve van Wtp en welke van de bestaande kritieke en belangrijke onderuitbestedingen een materiële wijziging ondergaan. Elke nieuw kritieke of belangrijke ICT-onderuitbesteding van TKP wordt door het pensioenfonds door middel van een risicoassessment beoordeeld. Dit gebeurt ook bij materiële wijzigingen van kritieke en belangrijke onder-uitbestedingen. Extra aandacht is er voor Keylane: TKP heeft in de voorbereiding op de transitie een zorgvuldig traject doorlopen waarna Keylane is gekozen als partij voor de levering van het nieuwe pensioenadministratiesysteem.

Nieuwe kritieke en belangrijke onderuitbestedingen van TKP met betrekking tot Wtp:

Product/dienst - naam (commercieel)	Product/dienst - korte omschrijving
Plexus	Pensioenadministratie van Keylane Life & Pension
OneWelcome	Identiteits- en toegangsmanagement
Appian	Managementbedrijfsprocessen
Quadient	Document Uitvoermanagement
ServiceNow	Wordt o.a. gebruikt voor het kunnen melden van incidenten en fraudes

Materiële wijziging bestaande kritieke en belangrijke onderuitbestedingen van TKP:

Product/dienst – naam (commercieel)	Product/dienst – korte omschrijving
Visma Idella	Excasso services pensioenuitkeringen: Visma Idella gaat zelf naar de Cloud

Met betrekking tot de dienstverlening met Aegon AM als fiduciair vermogensbeheerder van het pensioenfonds is er geen impact op de onder-uitbesteding.

Wijzigingen in governance

Ondanks de gewijzigde bedrijfsprocessen bij de uitbestedingsrelaties voorziet PF KPN op dit moment geen wijzigingen in de governance als gevolg van de nieuwe pensioenregeling.

Uitbestedingsrisico's

Gedurende de implementatie naar de nieuwe pensioenregeling zal PF KPN op de vastgestelde Go/No Go momenten vaststellen of de uitbestedingspartijen tijdig gereed zijn om de nieuwe regeling uit te kunnen voeren. Deze beoordelingen vormen de basis van het uiteindelijke bestuursbesluit tot invaren. Met deze momenten houdt het pensioenfonds grip op de voortgang.

Ten aanzien van het uitbestedingsrisico is de risicobereidheid van PF KPN laag. Dit betekent dat risico's zoveel mogelijk worden gemeden, tenzij dat niet mogelijk is. PF KPN besteedt daarom intensief aandacht aan het managen van het uitbestedingsrisico. Indien nodig wordt op hoog niveau geëscaleerd. Dit is toegelicht en verantwoord in de periodieke RSA's.

Het belangrijkste uitbestedingsrisico per Q2 2025 betreft het risico dat TKP onvoldoende in staat zal zijn de benodigde veranderingen tijdig en juist te realiseren. Verder krijgt ook het risico van de datakwaliteit verhoogde aandacht.

Risicobeheersing

Binnen het pensioenfonds is nadrukkelijk aandacht voor het beheersen van deze belangrijkste risico's. Binnen de werkstroom Administratie (IT) heeft PF KPN op tweewekelijkse basis contact met TKP om de risico's te bespreken en waar mogelijk te mitigeren. Tegelijk wordt geconstateerd dat de huidige risico's niet altijd de risico's van de toekomst zijn. Door het verandertraject bij TKP kunnen huidige risico's in de toekomst gemitigeerd zijn, maar er kunnen ook nieuwe risico's ontstaan. Dit is inherent aan een transitieproject van deze omvang. Doorlopende risico-identificatie is daarom een belangrijk onderdeel in het risicomanagementproces. PF KPN onderkent dat een deel van de uitbestedingsrisico's wordt geaccepteerd. In de implementatiefase blijven deze risico's nadrukkelijk gemonitord worden en zal aanvullende beheersing worden vormgegeven. De verantwoording en vastlegging vindt plaats in de doorlopende RSA Wtp. Op dit moment is het bestuur van PF KPN van mening dat het uitbestedingsrisico op basis van de huidige status voldoende beheerst is, maar wel

doorlopende aandacht vraagt omdat het uitbestedingsrisico zich zal blijven ontwikkelen in het restant van het WTP-proces.

4.4. Operationele en IT-risico's rondom Wtp-transitie

In deze paragraaf wordt een beschrijving gegeven van het risicomanagement op operationele en IT-risico's. Ten aanzien van operationele en IT-risico's is de risicobereidheid van PF KPN laag. Dit betekent dat risico's zoveel mogelijk worden gemeden, tenzij dat niet mogelijk is.

Het belangrijkste operationele en IT-risico per Q2 2025 betreft het risico dat er onvoldoende inzicht is in de continuïteit en betrouwbaarheid van de operationele dienstverlening en de IT-systemen bij TKP voor en tijdens de transitie.

Daarnaast gaat PF KPN over in een nieuwe gegevensaanlevering vanuit de verschillende aangesloten werkgevers. Dit wordt als risico aangemerkt dat verhoogde aandacht krijgt. Verder zijn er een aantal risico's onderkend met betrekking tot de bemensing tijdens de transitie, zowel binnen de eigen organisatie als bij de externe adviseurs en de uitbestedingspartners. Dit risico betreft dan zowel de bemensing van de transitiewerkzaamheden als van de reguliere werkzaamheden.

Risicobeheersing

Ten aanzien van de operationele- en IT-risico komen met name bij TKP risico's naar voren. Op dit moment bevindt TKP zich midden in de transitie van verschillende klanten. Hierdoor is op onderdelen nog onvoldoende zekerheid over de risicobeheersing. Binnen de werkstroom Administratie (IT) heeft PF KPN op tweewekelijkse basis contact met TKP om deze risico's te bespreken. In de implementatiefase blijft PF KPN deze risico's nadrukkelijk monitoren en zal verdere beheersing worden vormgegeven. Op dit moment is het bestuur van PF KPN van mening dat het operationele- en IT-risico op basis van de huidige status voldoende beheerst is, maar wel doorlopende aandacht blijft vragen in de implementatiefase.

4.5. Financiële risico's rondom Wtp-transitie

In deze paragraaf wordt een beschrijving gegeven van het risicomanagement van financiële risico's. De financiële risico's betreffen met name de beleggingen.

Het verantwoord nemen van beleggingsrisico blijft zowel voor als na transitie essentieel. Bij een verandertraject als de Wtp-transitie zijn ook specifieke financiële risico's aan de orde. Er zijn bijvoorbeeld transitierisico's ten aanzien van de financiële gezondheid van PF KPN op het moment van transitie plus het omzetten van de huidige beleggingsportefeuille naar de nieuwe portefeuille. Tegenover deze risico's staat geen vergoeding; zij worden daarom door PF KPN zoveel mogelijk gemitigeerd.

De belangrijkste financiële risico's per Q2 2025 die verhoogde aandacht krijgen vanuit PF KPN zijn het risico dat de dekkingsgraad ongunstig ontwikkelt en het risico dat door beperkte marktliquiditeit de bestaande beleggingsportefeuille niet (of alleen tegen zeer

hoge kosten) omgezet kan worden naar de beoogde beleggingsportefeuille in de nieuwe pensioenregeling.

Daarnaast is in het uitwerkingsdocument bij het transitieplan een compensatiestaffel afschaffing doorsneesystematiek opgenomen. Bij de totstandkoming van deze compensatiestaffel is rekening gehouden met diverse renteniveaus en de hoogte is vastgesteld op een prudent renteniveau. De kostprijs van de compensatie is daarmee niet renteafhankelijk. De financiering van de compensatie komt uit de dekkingsgraad en is daarmee wel renteafhankelijk. Bij een rentebeweging ontstaat daarom een financieel risico. Het bestuur onderkent dit risico, maar heeft hier vanwege de omvang geen verdere beheersing op ingericht.

Risicobeheersing

PF KPN heeft de financiële risico's goed in beeld en is door verschillende (gevoeligheids)analyses en onderzoeken zo goed mogelijk voorbereid op de transitie van beleggingen. Daarbij is nadrukkelijk aandacht besteed aan de liquiditeit van beleggingen die mogelijk moeten worden verkocht en aangekocht. Tegelijkertijd realiseert PF KPN zich ook dat financiële markten onvoorspelbaar zijn en niet alle risico's volledig te beheersen zijn. Over het beschermen van de huidige gezonde financiële positie wordt hieronder nog een verdere duiding gegeven. Op dit moment is het bestuur van PF KPN van mening dat het financiële risico op basis van de huidige status voldoende beheerst is, maar doorlopende aandacht blijft vragen vanwege onzekerheid op financiële markten.

Bescherming dekkingsgraad

In het transitieplan is een bandbreedte van de dekkingsgraad afgesproken waarbinnen het bestuur niet opnieuw het gesprek hoeft aan te gaan met sociale partners. Deze bandbreedte ligt tussen 105% en 135%. Het bestuur heeft een minimale hoogte van de dekkingsgraad vastgesteld waarbij evenwichtig ingevaren kan worden. Deze minimale hoogte is vastgesteld op 109% en door sociale partners bekrachtigd in het uitwerkingsdocument. Wanneer deze minimale invaardekkingsgraad wordt bereikt, treedt het bestuur in overleg met sociale partners.

Om de huidige financieel gezonde positie van PF KPN te beschermen zijn aanvullende maatregelen getroffen om het risico op een lagere dekkingsgraad te verlagen. Om tot deze aanvullende maatregelen te komen zijn verschillende gevoeligheidsanalyses uitgevoerd op diverse scenario's en schokken. Er is onderzocht met welk beleid PF KPN het beste beschermd is tegen deze financiële schokken (rente en aandelen) die in de komende periode mogelijk kunnen optreden. Vanuit deze analyse heeft het bestuur besloten de renteafdekking te verhogen. Het bestuur heeft de renteafdekking per 1 november 2024 verhoogd naar 100%.

Een andere maatregel om de dekkingsgraad te beschermen is door het aandelenrisico te verlagen via een optieconstructie of door het afbouwen van de portefeuille zakelijke waarden. Deze mogelijkheden zijn onderzocht, maar als niet passend beoordeeld. Deze specifieke

beschermingen zijn duur, complex en beschermen maar deels tegen het aandelenrisico. Daarnaast kan het leiden tot tegengestelde transacties en daarmee onnodige kosten.

Eventuele verdere bescherming van de dekkingsgraad zal opnieuw worden overwogen voor een korte periode tot aan het transitiemoment. PF KPN heeft dan de mogelijkheid om met behulp van futures een deel van het aandelenrisico voor een korte periode te verlagen. Dit zal op een later moment worden onderzocht.

In het transitieplan zijn voorrangregels opgenomen. De voorrangregels bieden de deelnemers en het bestuur duidelijkheid over hoe beschikbare middelen worden verdeeld in het geval van onvoldoende vermogen. Bovendien wordt hiermee voorkomen dat in een stresssituatie ad-hoc beslissingen moeten worden genomen. Wanneer PF KPN op het transitiemoment ondanks de extra beheersing over onvoldoende vermogen beschikt, wordt in beginsel bij het invaren van het opgebouwd pensioen volgens de volgende prioritering verdeeld:

1. Het MVEV voldoet na de transitie aan de wettelijke maatstaven.
2. De operationele Reserve (OR) is na transitie gevuld op het minimale niveau dat nodig is voor de afzonderlijke onderdelen van de OR.
3. De solidariteitsreserve is na de transitie gevuld op het minimale gewenste niveau van 2,5% (50% van de beoogde doelstelling).
4. Het persoonlijk pensioenvermogen voor (gewezen) deelnemers, ex-partners en pensioengerechtigden is onmiddellijk na invaren minimaal gelijk aan de voorziening pensioenverplichtingen voorafgaand aan invaren.
5. De compensatie van de afschaffing van de doorsneesystematiek wordt gedeeltelijk tot volledig gefinancierd tot de gewenste omvang is bereikt.
6. De solidariteitsreserve wordt gevuld tot aan het gewenste niveau van 5,0%.
7. Het onverdeeld vermogen wordt onder iedereen verdeeld, op basis van een gelijk percentage van de voorziening van de deelnemers.

Aanvullend hebben sociale partners in het uitwerkingsdocument opgenomen dat bij een dekkingsgraad van 109% naar verwachting voldoende vermogen is voor het inzetten van de bestuurlijke ruimte voor vermogensverschuiving en het oplossen van de diverse complexiteiten.

4.6. Juridische en privacyrisico's tijdens Wtp-transitie

In de transitie naar een nieuwe pensioenregeling gaat PF KPN zorgvuldig om met juridische en privacy-onderwerpen. De risicobereidheid van PF KPN ten aanzien van deze onderwerpen is laag. Dit betekent dat risico's zoveel mogelijk worden gemeden, maar niet ten koste van alles.

Gedurende het Wtp-traject is wet- en regelgeving en het toezicht daarop nog in ontwikkeling en verschijnen er met enige regelmaat nieuwe inzichten en vereisten. PF KPN steunt hierbij

op de juridische kennis die binnen het bestuursbureau aanwezig is en zet op onderdelen ook externe expertise in vanuit gespecialiseerde pensioenadviseurs en een advocatenkantoor.

Het belangrijkste risico op het gebied van de juridische en privacyrisico's betreft het risico dat de opgebouwde kapitalen in de beschikbare premiereregeling (hierna BPR) mogelijk niet conform de oplossing van het pensioenfonds kunnen worden ingevaren naar de nieuwe pensioenregeling, als DNB het hiertoe ingediende ontheffingsverzoek³ o.g.v. art. 150oa Pw niet toewijst. De minimale invaardeckingsgraad stijgt dan van 109% naar 121%.

Daarnaast speelt het risico van ongelijke behandeling mannen / vrouwen respectievelijk het onderscheid naar leeftijd. Het bestuur is van oordeel deze risico's te hebben beheerst gelet op het volgende.

Risicobeheersing

Met betrekking tot de premie geldt dat, als gevolg van invaren, alle deelnemers, overgaan naar de nieuwe pensioenregeling met dezelfde vaste, leeftijdsonafhankelijke premie. De overdrachtswaarde wordt door het pensioenfonds voor alle deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden en pensioengerechtigden zodanig vastgesteld dat de voor mannen en vrouwen te verwerven pensioenrechten gelijk zijn waarbij aan het vereiste van collectieve actuariële gelijkwaardigheid op basis van dezelfde grondslagen wordt voldaan. Daarbij is aldus geen sprake van het maken van onderscheid en ongelijke behandeling.

T.a.v. het risico op ongelijke behandeling op grond van leeftijd leeft het pensioenfonds de WGBL na waarin staat dat voor actuariële berekeningen waarbij met leeftijd rekening wordt gehouden er geen sprake is van onderscheid op grond van leeftijd (Artikel 8 lid 3 Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid).

Daarnaast heeft PF KPN het in het transitieplan opgenomen invaarverzoek mede beoordeeld in het licht van de zorgen die in het maatschappelijk debat geuit zijn over mogelijke aantasting van het eigendomsrecht bij invaren.

Het bestuur van PF KPN is van oordeel dat van aantasting van het eigendomsrecht geen sprake is. Mede gelet op het wettelijk voorgeschreven standaard invaarpad ('invaren, tenzij') is er sprake van een redelijke balans tussen het algemeen belang en de bescherming van individuele rechten. De conclusie is dat daarmee de transitie conform wet- en regelgeving plaatsvindt, waardoor het risico op succesvolle juridische claims voldoende beheerst is.

³ Dit betreft het verzoek om ontheffing te verlenen van artikel 150o lid 3 Pw. in verband met het voornemen om de BPR-kapitalen van (gewezen) deelnemers op grond van artikel 150m Pw om te zetten (of 'in te varen') in een solidaire premiereregeling onder toepassing van de vigerende inkoopregeling van het pensioenfonds en gelijktijdige toewijzing van een deel van het kapitaal aan de solidariteitsreserve, de MVEV-reserve en de reserve voor operationele risico's.

Er is door PF KPN een zorgvuldig proces doorlopen in het kader van de ontheffing en de vastlegging van bestuurlijke afwegingen. Daardoor is het bestuur van mening dat er voldoende beheersmaatregelen zijn getroffen, om het risico dat de opgebouwde kapitalen in de BPR-regeling mogelijk niet conform het huidige inkoopbeleid kunnen worden ingevaren te beperken.

Op dit moment is het bestuur van PF KPN van mening dat de juridische- en privacyrisico's op basis van de huidige status voldoende beheerst zijn, maar doorlopend aandacht vragen. Dit krijgt invulling door nauwe betrokkenheid van externe juridische adviseurs en de juridisch beleidsmedewerker op het bestuursbureau, ook in de implementatiefase.

4.7. Risicobeheersing op het beleggingsbeleid

Een belangrijk onderdeel van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling is het omzetten van de beleggingsportefeuille. PF KPN bereidt deze omzetting voor in nauwe samenwerking met Aegon AM. Gezamenlijk met Aegon AM heeft PF KPN een project- en transitieplan beleggingen opgesteld. Dit plan beschrijft de governance van partijen die betrokken zijn bij de omzetting, de gemaakte afspraken en de benodigde stappen en data die nodig zijn om een beheerste omzetting te realiseren.

Voor de specifieke omzetting van de portefeuille zijn analyses uitgevoerd op liquiditeit en waardering van beleggingen. De aandachtspunten zijn besproken in het bestuur en verwerkt in een implementatiestrategie. Op dit moment is nog geen volledig inzicht te geven in de benodigde transacties en is ook nog niet exact aan te geven of illiquide beleggingen kort na de transitie volledig kunnen worden omgezet naar het nieuwe beoogde beleid. PF KPN onderzoekt daarom nog of het gebruik zal maken van de mogelijkheid om tijdelijk af te wijken van het strategisch beleggingsbeleid in de nieuwe pensioenregeling.

Het bestuur heeft de volgende risico's geïdentificeerd en heeft de benodigde beheersmaatregelen getroffen. Deze risico's zijn onderdeel van het project- en transitieplan beleggingen en kennen daarmee een andere weergave dan risico's vanuit de RSA:

1. De inrichting van de illiquide beleggingen. In de nieuwe pensioenregeling zal de allocatie naar de verschillende illiquide beleggingen wijzigen. PF KPN bereidt zich hierop voor en bespreekt de mogelijkheden en het tijdspad met Aegon AM.
2. Communicatie aan deelnemers met de huidige BPR-regeling. In de huidige regeling hebben deze deelnemers keuzevrijheid ten aanzien van de beleggingen. Deze deelnemers moeten worden begeleid naar het beleggingsbeleid in de nieuwe pensioenregeling, omdat er geen sprake meer is van keuzevrijheid ten aanzien van de beleggingen. Dit is expliciet opgenomen in het Wtp-communicatieplan.
3. Aanpassen van de renteafdekking. PF KPN heeft dekkingsgraadbescherming toegepast, waardoor de renteafdekking voor transitie 100% is. Hierdoor komt de renteafdekking al in

lijn met de beoogde renteafdekking onder Wtp. De renteafdekking zal nog wel bijgestuurd moeten worden rondom de invaardatum. Hierover is uitgebreid gesproken en hiermee is al rekening gehouden in de curve-positionering.

Het bestuur onderkent de risico's, maar stelt vast dat voldoende beheersmaatregelen getroffen zijn, zodat een beheerste transitie van de beleggingen kan plaatsvinden. Voor de exacte invulling is nog expliciet aandacht in de implementatiefase.

4.8. Toelichting op de (technische) uitvoerbaarheid

De sociale partners hebben een nieuwe pensioenregeling afgesproken. PF KPN heeft de uitvoerbaarheid hiervan beoordeeld, alvorens tot besluitvorming over te gaan. Om zicht te krijgen op de uitvoerbaarheid van de nieuwe pensioenregeling en het implementeren van het IT-systeem en de daarbij behorende operationele (her)inrichting van de processen, richt PF KPN zich op de volgende aspecten:

- Kunnen de betrokken partijen invulling geven aan de functionele aspecten van de nieuwe pensioenregeling (technische uitvoerbaarheid)?
- Zijn de systemen en processen tijdig gereed om de nieuwe pensioenregeling per 1 oktober 2026 uit te voeren (IT-haalbaarheid)?

Technische uitvoerbaarheid

PF KPN heeft met TKP afgestemd welke onderdelen van de PDC (product- en dienstencatalogus van TKP) PF KPN nodig heeft voor de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling. Tevens zijn twee onderdelen van de nieuwe pensioenregeling door TKP als maatwerk geclassificeerd.

Bij het bepalen van de uitvoerbaarheid concentreert PF KPN zich op de voor PF KPN belangrijkste processen. Het bestuur heeft 142 belangrijkste processen geïnventariseerd en monitort of deze op 1 oktober 2026 gereed zijn voor een goede uitvoering van de nieuwe pensioenregeling.

Op basis van een door TKP uitgevoerde uitvoerbaarheidstoets heeft TKP bevestigd dat zij de benodigde onderdelen tijdig kan leveren, met uitzondering van het individueel pensioensparen, wat maatwerk is. Dit onderdeel wordt later opgeleverd.

IT-haalbaarheid

PF KPN toetst de haalbaarheid van het tijdig gereedkomen van de IT-systemen periodiek. De projectaanpak van TKP is gericht op 5 transitieplateaus waarin alle TKP-kanten zijn ingedeeld. PF KPN maakt onderdeel uit van plateau 3.

PF KPN is daarmee niet de eerste klant waarvoor TKP de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling gaat doen. Daarom kan PF KPN van veel functionaliteiten gebruik maken die reeds voor andere klanten door TKP zijn gebouwd. De livegang van deze eerdere

pensioenfondsen zal een in hoge mate zekerheid verschaffen over de IT-haalbaarheid voor PF KPN.

Het bestuur van PF KPN heeft acceptatiecriteria bepaald, waarmee zij op diverse momenten gedurende de transitie kan bepalen of de IT-systemen en processen tijdig gereed zijn om de nieuwe pensioenregeling uit te voeren. Voor ieder van de in hoofdstuk 3 genoemde go/no go-momenten is vervolgens concreet gemaakt op basis van welke onderbouwing en/of assurance kan worden vastgesteld of aan de acceptatiecriteria van dat go/no go-moment wordt voldaan.

Assurance wordt door TKP verstrekt conform DNB Good Practices Assurance: 'Borging datakwaliteit tijdens en na transitie', 'Nadere invulling pensioenbeheer in het implementatieplan' en 'Assurance verklaringen ten aanzien van de nieuwe/aangepaste IT-omgeving samenhangend met de pensioentransitie'. Hierin zijn richtlijnen opgenomen voor het verkrijgen van zekerheid over cruciale IT-processen tijdens de transitie, haalbaarheid en doeltreffendheid van het proces ten aanzien van de nieuwe/aangepaste IT-omgeving om daarmee een beheerste transitie te waarborgen. De planning en inhoud van de benodigde assurance wordt in afstemming met de betrokken partijen vastgesteld en is gebaseerd op de COS 3000 richtlijnen.

Daarnaast ontvangt PF KPN additionele assurance middels de reguliere multi-cliënt audits op het ontwikkelproces bij zowel TKP als Keylane en de interne beheersing van het Wtp-programma bij TKP.

Op grond van deze werkwijze, governance en assurance kan het bestuur een oordeel vormen of tijdige realisatie van de processen en systemen van TKP haalbaar is. De bedoeling is om alle op transitiedatum benodigde processen ruim voor de invaardatum afgerond te hebben. Daarnaast is de bedoeling dat zes maanden voor de feitelijke datamigratie en invaren de proefmigraties en invaarsimulaties starten.

Wanneer de processen en systemen voor PF KPN zijn ingericht en de testwerkzaamheden, de proef-datamigraties en invaarsimulaties positieve resultaten geven, leidt dit uiteindelijk tot een 'operational readiness'-verklaring vanuit TKP en PF KPN.

Op 10 oktober 2025 heeft het bestuur vastgesteld dat er geen reden is om aan te nemen dat PF KPN per 1 oktober 2026 niet gereed zal zijn om de nieuwe pensioenregeling uit te kunnen voeren.

Gedurende de gehele verdere implementatiefase zullen PF KPN en TKP op tweewekelijkse basis overleggen over de voortgang en de haalbaarheid van de resterende werkzaamheden, en waar nodig bijsturen.

4.9. Wijziging van kostenstructuur

De exacte kosten voor de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling na invaren zijn nog niet bekend. PF KPN is nog met TKP in overleg over welke onderdelen in de dienstverlening benodigd zijn voor de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling. In de implementatiefase zal dit in detail met TKP worden uitgewerkt.

Bij invaren wordt eenmalig de kostenvoorziening voor de pensioenen gedekt vanuit het vermogen. Daarna wordt de kostenvoorziening jaarlijks voorzien vanuit de premie.

Kosten vermogensbeheer

Na de transitie zal het beleggingsbeleid afwijken van het huidige beleggingsbeleid. Dit zal ertoe leiden dat ook de kosten wijzigen. Net als in de huidige pensioenregeling wordt het overgrote deel van deze vermogensbeheerkosten verwerkt in de waardering van beleggingen en daarmee leidt het niet tot een verandering in de kostenstructuur in de nieuwe pensioenregeling. Wat resteert zijn de algemene kosten. Denk daarbij aan de kosten van fiduciair vermogensbeheer, kosten bestuursbureau etc. Deze algemene kosten zullen expliciet worden toegewezen aan het over- en het beschermingsrendement. De exacte verdeling van deze kosten is nog niet bekend, maar zal geen materiële impact hebben op de besluitvorming.

4.10. Oordeel bestuur en SFH Risicobeheer

Oordeel bestuur

De transitie is een groot, complex project dat afhankelijk is van externe factoren, zoals de economische omstandigheden. Het project vergt de inzet van veel partijen die daarvoor over voldoende menskracht en expertise moeten beschikken. PF KPN onderkent de complexiteit en verscheidenheid aan risico's die worden gelopen bij een dergelijke transitie.

Het bestuur is van oordeel dat de geïdentificeerde risico's op een adequate manier beheerst worden. In de voorbereidingsfase is uitgebreid de tijd genomen om veel verschillende scenario's te onderzoeken. Een zorgvuldig stappenplan met vooraf gedefinieerde mijlpalen zorgt voor een beheerste overgang. Beslissende stappen zijn zowel apart als in samenhang uitvoerig getest. PF KPN heeft de omvang van de verschillende reserves onderzocht op basis van reële risicoscenario's, waardoor er voldoende buffer is om eventueel te compenseren. Op basis van de uitkomsten van deze analyses, de uitgebreide voorbereidingstijd en het zorgvuldige stappenplan is PF KPN van mening dat de risico's voldoende worden beheerst om de transitie te kunnen laten plaatsvinden.

Oordeel SFH RB

De SFH RB heeft de risicobeheersing zoals opgenomen in het implementatieplan beoordeeld. In de beoordeling is gekeken naar de wijze waarop de geïdentificeerde risico's zijn onderkend, beschreven en gemitigeerd, en of het geheel aansluit bij de omvang, complexiteit en risicohouding van PF KPN.

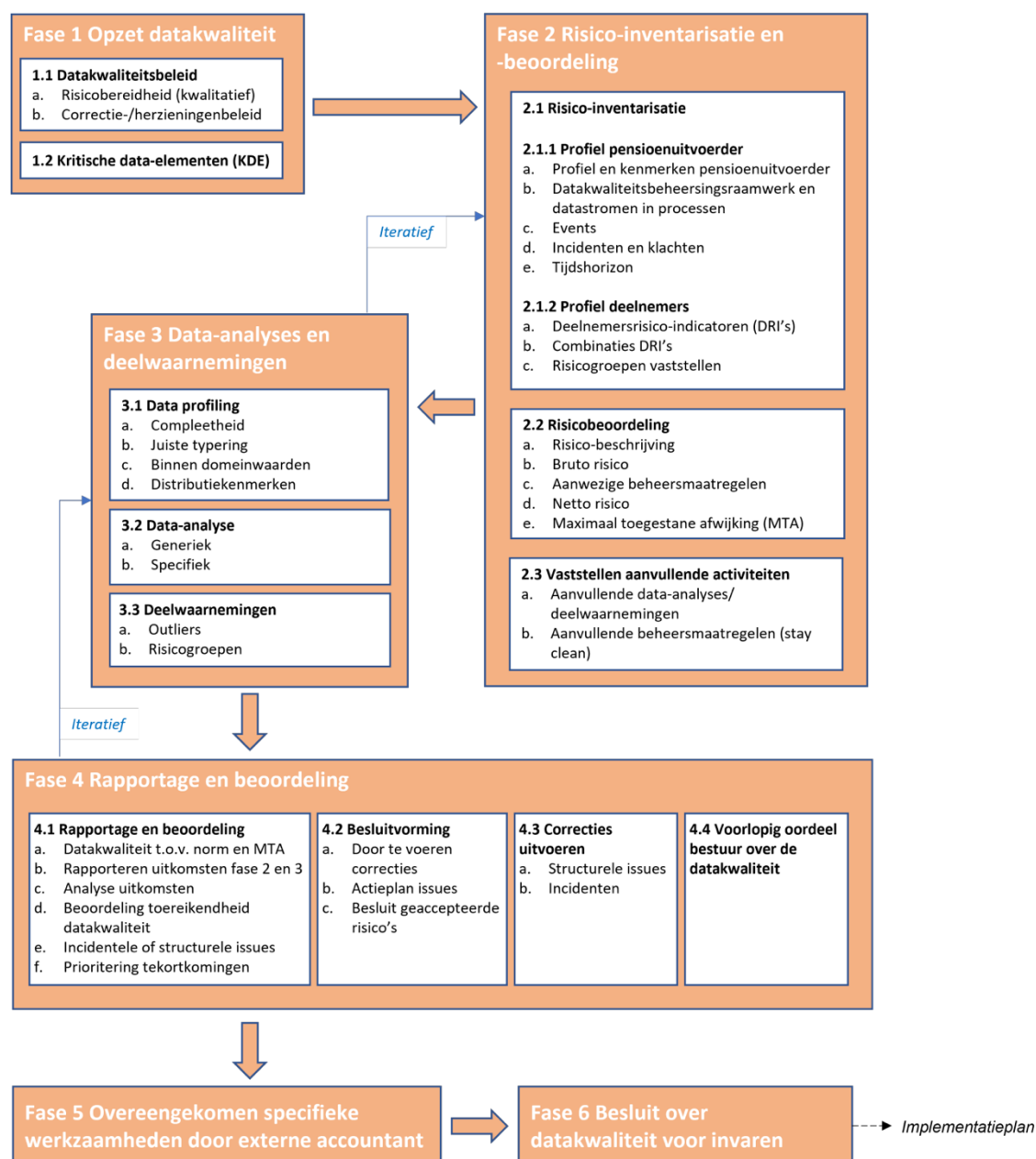
De SFH RB heeft geconstateerd dat in het implementatieplan op evenwichtige wijze aandacht is besteed aan de belangrijkste risico's die samenhangen met de transitie naar de Wtp. De SFH RB heeft tevens geconstateerd dat een aantal risico's, met name met betrekking tot de verandercapaciteit binnen TKP, op dit moment nog buiten de risicobereidheid van PF KPN valt. De SFH RB onderschrijft dit en herkent dat dit onderwerp veel aandacht krijgt in de diverse overleggen met TKP.

Het implementatieplan bevat passende beheersmaatregelen, waaronder een duidelijke projectgovernance voor de implementatiefase, een gestructureerde risicoanalyse met monitoring, en aandacht voor tijdige besluitvorming door de relevante gremia.

Op basis hiervan acht de SFH RB de risicobeheersing zoals opgenomen in het implementatieplan toereikend, mits de in het plan benoemde mitigerende maatregelen daadwerkelijk aantoonbaar worden uitgevoerd en de monitoring plaatsvindt. De SFH RB adviseert het bestuur alert te blijven op de samenloop van interne en externe ontwikkelingen die de risico's kunnen versterken, en hier in het periodieke dashboard implementatiefase nadrukkelijk aandacht aan te besteden.

5. Data en datakwaliteit

Voor de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel is datakwaliteit van essentieel belang. PF KPN heeft voor de analyse en beheersing van de data en de datakwaliteit het in oktober 2022 door de Pensioenfederatie gepubliceerde “Kader Datakwaliteit” gehanteerd.



Het Kader Datakwaliteit biedt pensioenfondsen een gestructureerde aanpak om de kwaliteit van hun data bij de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel te waarborgen. Dit moet leiden tot juistheid, volledigheid en actualiteit van data van deelnemers op het moment van de transitie.

5.1. Aanpak borging datakwaliteit voor invaren

TKP heeft als uitbestedingspartij een belangrijke rol in het waarborgen van de datakwaliteit. PF KPN heeft daarom in nauwe samenwerking met TKP een proces voor de borging van de datakwaliteit uitgewerkt, volgens de stappen van het Kader Datakwaliteit zoals in bovenstaand schema beschreven.

Fase 1 - Opzet Datakwaliteit

In deze fase is het bestaande datakwaliteitsbeleid door het bestuur van PF KPN herbeoordeeld en vastgesteld, inclusief de risicobereidheid en het herzieningsbeleid ten aanzien van fouten in de data en de daaruit mogelijke noodzakelijke correcties.

Het beleid beschrijft onder andere:

- de doelstellingen met betrekking tot de datakwaliteit;
- de risicobereidheid ten aanzien van datakwaliteit;
- de manier waarop data governance is ingericht binnen PF KPN en in relatie tot de uitbestedingspartijen;
- de processen die moeten waarborgen dat de kwaliteit van de data voortdurend op peil blijft.

In het datakwaliteitsbeleid zijn eveneens de voor PF KPN relevante Kritische Data elementen (KDE's) uitgewerkt.

Het bestuur van PF KPN heeft het beleid Datakwaliteit vastgesteld in de bestuursvergadering van 13 februari 2025. Het datakwaliteitsbeleid van PF KPN wordt ten minste elke 2 jaar herzien en kan tussentijds worden aangepast als dat aan de orde is.

Voor het bepalen of een correctie noodzakelijk is en de wijze waarop deze wordt doorgevoerd, heeft het bestuur in zijn beleid de uitgangspunten en de grenzen vastgesteld. Het beleid beschrijft hoe PF KPN omgaat met de situaties waarin een deelnemer te veel pensioen of te weinig pensioen krijgt. Bij een te laag pensioen zal PF KPN het gemiste pensioen toekennen en eventueel een nabetaling doen. Bij een te hoog pensioen wordt afhankelijk van de oorzaak van de fout bepaald of PF KPN een terugvordering zal vragen.

Fase 2 - Risico-inventarisatie

Deze fase omvat een gedetailleerde risico-inventarisatie in een aantal stappen waarin achtereenvolgens de relevante risico-indicatoren voor de pensioenuitvoerder, de belangrijkste risico's en de getroffen beheersmaatregelen in kaart worden gebracht. Plus andere indicatoren zoals klachten van deelnemers en incidenten.

Vanuit deze inventarisaties zijn vervolgens door PF KPN samen met TKP de risico's bepaald en heeft de risicobeoordeling plaatsgevonden.

Vanuit deze risicobeoordeling is ook de Maximaal Toegestane Afwijking (MTA) vastgesteld. Deze norm geeft aan welke afwijking bij aanspraken en/of pensioenkapitaal geen aanpassing behoeft en dus acceptabel is.

Fase 3 - Data-analyse en deelwaarnemingen

Op basis van de uitkomsten van fase 2 zijn in fase 3 de data-analyses uitgevoerd om de datakwaliteit van de huidige pensioenadministratie te onderzoeken. De analyses bestaan uit data profiling, generieke analyses, specifieke analyses en deelwaarnemingen. Hiermee worden eventuele afwijkingen in de data geïdentificeerd. Voor het identificeren van de mogelijke onvolkomenheden in de data heeft TKP in haar standaardpropositie een set van query's opgesteld. Deze query's bieden inzicht in de compleetheid, juistheid en volledigheid van de data door een aantal geautomatiseerde controles en analyses uit te voeren.

- **Data profiling**

Bij data profiling is onderzocht in hoeverre de kenmerken van de data voldoen aan de verwachtingen en in hoeverre deze uitkomsten aanleiding geven voor aanvullend onderzoek. Hierin zijn de grootste afwijkingen ten opzichte van de verwachtingen (outliers) integraal meegenomen.

- **Generieke analyses**

De 55 generieke analyses zoals gedefinieerd in het Kader Datakwaliteit zijn uitgevoerd. Deze generieke analyses omvatten alle KDE's die door PF KPN zijn geselecteerd en bieden daarmee een brede basis voor het benodigde inzicht in de kwaliteit van de data.

- **Specifieke analyses**

De specifieke analyses zijn met name gericht op situaties die samenhangen met bijzonderheden uit de pensioenregeling en de administratie van PF KPN. Deze specifieke analyses bieden daarmee een verdere verscherping op het inzicht dat met de generieke analyses wordt verkregen.

- **Deelwaarnemingen**

De deelwaarnemingen zijn uitgevoerd op verschillende deelnemersrisicogroepen om de juistheid van de KDE's per individuele deelnemer met (combinaties van) specifieke risico-indicatoren te onderzoeken. Indien uit deze deelwaarnemingen issues geïdentificeerd worden met een structurele grondoorzaak zal beoordeeld worden of additionele herstelacties noodzakelijk zijn. Deze herstelacties zijn naar verwachting uiterlijk 6 maanden voor het transitiemoment afgerond.

Fase 4 - Continue Monitoring en Rapportage

Voor de fase Continue Monitoring en Rapportage heeft TKP een rapportage voor het bestuur van PF KPN opgesteld met daarin de uitgevoerde werkzaamheden, uitkomsten en conclusies. Op basis van deze rapportage is door PF KPN een plan van aanpak opgesteld met daarin de acties die noodzakelijk zijn om de datakwaliteit voor het moment van de transitie naar het gewenste niveau te brengen.

Het bestuur heeft:

- de voorwaarden voor door te voeren correcties vastgesteld (de signaleringen worden geanalyseerd en indien de afwijking boven de MTA is, gecorrigeerd);
- een actieplan (Plan van Aanpak Get Clean) vastgesteld over de door te voeren correcties en het structureel oplossen van de onderliggende issues. Dit actieplan heeft als doel de datakwaliteit te waarborgen en vergelijkbare issues in de toekomst te voorkomen (Stay Clean);
- de aanpak voor de Stay Clean werkzaamheden afgesproken: periodieke rapportages over de voortgang en de voorwaarden en beoogde effectiviteit van het datakwaliteitsbeheersingsraamwerk;
- vastgesteld welke risico's geaccepteerd worden, rekening houdend met de vastgestelde risicobereidheid en MTA.

Hierna heeft het bestuur zijn voorlopig oordeel gegeven over de datakwaliteit, mede op basis van de opinie van de sleutelfunctiehouders.

Fase 5 - Overeengekomen specifieke werkzaamheden door externe accountant

PF KPN heeft de externe accountant Deloitte opdracht gegeven voor het uitvoeren van overeengekomen specifieke werkzaamheden die gericht zijn op het feitelijk verifiëren van de uitgevoerde werkzaamheden en gevraagd de uitkomsten aan het bestuur te rapporteren door middel van een AUP-verklaring (Agreed Upon Procedures).

Fase 6 - Besluit over datakwaliteit over invaren

Op basis van de opgestelde rapportage, de aanpak conform het Kader Datakwaliteit en de uitkomsten van de overeengekomen specifieke werkzaamheden heeft het bestuur op 20 maart 2025 het definitieve besluit genomen ten aanzien van de datakwaliteit. Op basis van alle voorafgaande doorlopen fasen en de rapportage stelt het bestuur vast dat met uitvoering van de besluiten zoals hiervoor opgenomen in fase 4 de datakwaliteit binnen de risicotolerantie van PF KPN zal liggen en dat daarmee voldoende waarborgen zijn ingericht om de transitie per 1 oktober 2026 mogelijk te maken.

5.2. Risicobereidheid en de maximale toegestane afwijking

De risicobereidheid voor datakwaliteit betreft de mate waarin PF KPN bereid is om risico's te nemen bij het nastreven van zijn doelstelling om een juiste en volledige pensioenadministratie te voeren.

De risicobereidheid is conform het Kader vertaald in een MTA die een vertaling is van de kwalitatieve risicobereidheid voor datakwaliteit naar een kwantitatieve risicobereidheid op het niveau van de individuele aanspraak van de deelnemer. Dit is een belangrijke (individuele) maatstaf binnen het beleid voor datakwaliteit.

De MTA dient als referentiepunt voor het formuleren van herstelacties en het evalueren van functionaliteiten met betrekking tot risicobeheer. De MTA is vastgesteld op €12 (per jaar) of 1% van het DC-kapitaal en geldt als uniform uitgangspunt voor de analyses die door de pensioenuitvoeringsorganisatie worden uitgevoerd.

Uitgangspunt bij het vaststellen van de MTA is te voorkomen dat afrondingsverschillen onnodig uitgezocht moeten worden en zo gelijktijdig de inspanningen op herstel van daadwerkelijke onjuistheden te maximaliseren. Een (kosten)efficiënte aanpak met behulp van de MTA en de toepassing daarvan in de deelwaarnemingen en diverse analyses is randvoorwaardelijk om het Kader efficiënt en effectief te kunnen doorlopen.

5.3. Tijdshorizon

PF KPN heeft steeds een zo groot mogelijke betrouwbaarheid van de deelnemersadministratie betracht. Desondanks zijn er mogelijk onvolkomenheden in de data. In aanloop naar de transitie is daarom extra inspanning gepleegd om onnauwkeurigheden uit het verleden te identificeren en waar nodig te herstellen.

Hierbij heeft PF KPN gekeken naar een realistische balans tussen traceerbaarheid van gegevens en inspanningen. Daarbij is specifiek ingezoomd op het alternatief 'volledige tijdshorizon vanaf oprichting 1 januari 1989'.

PF KPN heeft ervoor gekozen de tijdshorizon te laten starten op 1 april 2000 - de start van de huidige regeling - tot het moment van toetsing/invaren:

- In de risico-inventarisatie is vastgesteld dat er voldoende borging is op de overgangsdossiers van de oprichting van het OPF en BPF KPN (1989) en de verzelfstandiging van PostNL (1998).
- Daarnaast spelen er geen incidenten en klachten uit die periode die kunnen duiden op een foute inregeling bij deze events.
- In 2019 zijn grootschalige deelnemerssessies geweest met een opkomst van bijna 75% voor destijds 55-plussers. Tijdens de sessies is grondig ingegaan op de pensioenrechten; van de situatie met een prepensioen en ouderdomspensioen op 65 jaar naar het totale ouderdomspensioen op 67 c.q. 68 jaar. Deelnemers hebben uitleg gehad over hun UPO en konden vragen stellen, desgewenst ook in individuele sessies.
- Dit is de meest recente grote wijziging en daarnaast ook meest omvangrijke regelingswijziging geweest.
- Per deze datum is het huidige administratiesysteem (PPS) in gebruik genomen. Een later moment is niet passend, omdat door PF KPN is vastgesteld dat na dit startmoment

diverse grote fusies en overnames geweest zijn. Dit wordt bevestigd in de inventarisatie van de risicovolle events door PF KPN in fase 2 datakwaliteit.

5.4. Beschikbaarheid van data voor, tijdens en na de transitie

De beschikbaarheid van data speelt een belangrijke rol gedurende het traject rond de transitie.

Voor transitie

De beschikbaarheid en kwaliteit van data in de periode voorafgaand aan de transitie is geborgd door de uitvoering van het kader Datakwaliteit.

Daarnaast rapporteert TKP periodiek over de status en voortgang van de datakwaliteit voor invaren (Get & Stay Clean).

Tijdens transitie

De beschikbaarheid van de data tijdens de transitie zal door TKP worden geborgd door middel van de technische migratiestraat (datamigratie van de huidige pensioenadministratie (PPS), de aansprakenadministratie en de rechtenadministratie naar de nieuw te bouwen Wtp-omgeving in Plexus).

Voorafgaand aan de datumigratie wordt een tijdelijke mutatiestop van maximaal 2 weken in Plexus gepland, zodat het beschikbare vermogen kan worden omgerekend naar individuele pensioenvermogens.

Na transitie

De beschikbaarheid van de data na de transitie wordt gewaarborgd door het continu monitoren van de datakwaliteit. Dit gebeurt door middel van systeemcontroles. De datakwaliteitsrapportage verschijnt maandelijks.

Het belangrijkste aandachtspunt hierbij zijn mutaties met terugwerkende kracht. Hierover worden specifieke afspraken gemaakt met TKP.

5.5. Risicoanalyse van de datakwaliteit voor, tijdens en na de transitie

Bij het vaststellen van de risicobereidheid voor datakwaliteit is de doelstelling van PF KPN als volgt: *“De beheersing van continuïteit is gewaarborgd en de uitvoering van pensioenregelingen vindt nu en in de toekomst juist, tijdig, beheerst en volledig plaats.”*

In het Datakwaliteitsbeleid van PF KPN is de risicobereidheid vastgesteld op laag. Risico's worden zoveel mogelijk gemeden, maar niet ten koste van alles.

Voor transitie

Aan de hand van de stappen uit het werkprogramma Datakwaliteit heeft PF KPN de risico's in kaart gebracht en getoetst of het resterende netto risico binnen de risicobereidheid past.

Deze risicoanalyse van de datakwaliteit voor de transitie is door PF KPN uitgevoerd door middel van de Risk Control Self Assessment (RCSA). Doel van de RCSA is om een volledig beeld te krijgen van de risico's en beheersmaatregelen.

Voor risico's die buiten de risicobereidheid vallen, is bepaald of extra beheersingsmaatregelen dan wel aanvullende analyses dienen te worden uitgevoerd.

Tijdens transitie

De risico's tijdens de transitie worden uiterlijk 6 maanden voorafgaand aan de transitie in kaart gebracht en volgens het volgende stappenplan gemonitord en waar nodig gemitigeerd:

- opleveren draaiboek voor het transitieproces;
- opleveren testrapport transitiemodule;
- uitvoeren draaiboek datamigratie (conform de vastgestelde planning);
- controleren van de aantoonbare datamigratie van het oude naar het nieuwe systeem: eindstand oude systeem is gelijk aan beginstand nieuwe systeem, inclusief assurance door een externe accountant;
- opstellen controlerapport inclusief assurance over uitgevoerde datamigratie beoordelen;
- opstellen controlerapport invaren: assurance verkrijgen op de omzetting van de aanspraken naar kapitalen.

Na transitie

Na de transitie zijn de risico's naar verwachting niet anders dan voor de transitie. De risicoanalyse van de datakwaliteit na de transitie zal door PF KPN uitgevoerd worden door middel van een herijking van de Risk Control Self Assessment (RCSA). De risico's zullen na transitie weer conform het Datakwaliteitsbeleid worden gemonitord en gemitigeerd. De controls op de processen zijn vanaf dat moment op hoofdlijnen als volgt:

- doorlopen en toetsen uitvoering door TKP conform nieuwe SLA's;
- streven naar een zoveel als mogelijk stp-inrichting voor alle bedrijfsprocessen;
- alle bedrijfsprocessen moeten conform huidige situatie vallen binnen het reguliere beheersingsraamwerk;
- zolang dit nog niet van toepassing is, worden in opdracht van PF KPN aanvullende controlemaatregelen ingericht.

5.6. Bevindingen

PF KPN heeft akkoord gegeven op het plan van aanpak omtrent het oplossen van de gevonden deelnemersissues (inclusief arbeidsongeschiktheid). Voor de werkgeversaanleveringen heeft PF KPN aangegeven dat voldoende gesteund kan worden op de bestaande beheersing op de werkgeversaanlevering. PF KPN heeft daarom besloten om de werkgeveranalyses verder buiten beschouwing te laten.

Tijdens dit onderzoek heeft TKP geanalyseerd of bevindingen incidenteel of structureel van aard zijn. Hierbij is geconstateerd dat alle onderzochte afwijkingen incidenteel van aard zijn.

Uit de Get Clean werkzaamheden zijn ruim 14.000 signaleringen naar voren gekomen voor de generieke en specifieke analyses. Deze zijn allemaal onderzocht. Hieruit komen 564 door te voeren correcties die impact hebben (boven de MTA) bij de deelnemers. Daarnaast zijn er 259 waarbij een verduidelijking van het dossier moet plaatsvinden (geen impact).

Uit de data profiling zijn ruim 8.000 signaleringen naar voren gekomen.

Deze zijn allemaal onderzocht; daaruit komen 16 door te voeren correcties die impact hebben (boven de MTA) bij de deelnemers. In totaal moeten dus ongeveer 800 aanpassingen plaatsvinden.

Het oplossen van geconstateerde verschillen is gepland van juni 2025 tot en met januari 2026. Uiterlijk 6 maanden vóór de transitie moeten de geplande correcties zijn verwerkt. TKP rapporteert maandelijks over de voortgang van het project. In deze rapportage wordt tevens een toelichting gegeven op de opgeloste en nog op te lossen issues.

5.7. Rapportage specifieke werkzaamheden door accountant

PF KPN heeft de externe accountant Deloitte opdracht gegeven de datakwaliteit van de deelnemersadministratie te onderzoeken. Het doel van de opdracht is de feitelijke werkzaamheden vast te leggen die Deloitte heeft verricht ten behoeve van het proces waarin TKP dient aan te tonen dat de datakwaliteit adequaat is. Dit is nodig voor het overbrengen van reeds opgebouwde pensioenaanspraken, -kapitalen en ingegane pensioenrechten in het nieuwe stelsel. De overeengekomen specifieke werkzaamheden zijn in overleg met de beoogde gebruikers -de pensioenuitvoerder en de DNB- vastgesteld.

Dit onderzoek resulteert in een AUP. In de AUP worden 35 onderdelen getoetst die onderdeel zijn van het doorlopen van het datakwaliteitskader.

Deloitte heeft op 6 maart 2025 de bevindingen aan het bestuur gerapporteerd.

Samengevat bevat de AUP een tweetal observaties.

1. De accountant constateert ten aanzien van toetsonderdeel 8 (“Wij stellen vast dat PF KPN onderzocht heeft voor de PF KPN geïdentificeerde DeelnemerRisicoIndicatoren (DRI's) hoe vaak betreffende DRI voorkomt en dat de genoemde frequentie zichtbaar aansluit op de pensioenadministratie”) dat zij niet heeft kunnen vaststellen dat de genoemde frequentie zichtbaar aansluit op de pensioenadministratie.
2. Verder merkt de accountant bij toetsonderdeel 18 (“Wij stellen vast dat PF KPN het databestand aantoonbaar heeft aangesloten op de pensioenadministratie en eventuele verschillen heeft verklaard”) op dat zij niet heeft kunnen vaststellen dat PF KPN het databestand aantoonbaar heeft aangesloten op de pensioenadministratie en eventuele verschillen heeft verklaard.

Ten aanzien van deze 2 observaties is het bestuur van mening dat deze observaties terecht zijn, maar het gevolg zijn van de gekozen opzet van administratie bij TKP. Door middel van aanvullende werkzaamheden door TKP en aangetoonde aansluitingen op meerdere momenten is het bestuur van mening dat de uitleg van TKP afdoende is en de conclusie van

TKP dat “betrouwbare, juiste, volledige en tijdige data uit de bron gebruiken voor de controle van de datakwaliteit van administratie van een pensioenfonds” onderschreven kan worden.

5.8. Onderzoek van de datakwaliteit na het transitiemoment (2^e toetsmoment)

Om de juistheid en volledigheid van de in de transitie uitgevoerde berekeningen te borgen zal PF KPN een externe accountant en de externe actuaris de opdracht geven om de datakwaliteit in de deelnemersadministratie direct na het invaren te onderzoeken. Het pensioenfonds wenst vervolgens een oordeel te ontvangen waardoor een redelijke mate van zekerheid wordt verkregen over:

- De juistheid en volledigheid van de uitvoering van de transitie overeenkomstig het bepaalde in artikel 46, vierde lid, onder b, van het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet Verplichte beroepspensioenregeling.
- De juistheid van grondslagen, basisgegevens en waarderingen in de transitie.

Over hoe de specifieke opdracht voor deze partijen eruit gaat zien maakt het pensioenfonds op korte termijn afspraken. Het pensioenfonds maakt daarbij gebruik van het Servicedocument Toetsmoment 2 van de Pensioenfederatie en de Guidance van het Actuarieel Genootschap voor het beoordelen van het 2^e toetsmoment.

5.9. Datakwaliteit bewaken na het invaren

Voorafgaand aan het invaren stemt PF KPN met TKP beheersmaatregelen af om de datakwaliteit ook na het invaren te borgen, met als uitgangspunt dat dezelfde of gelijkwaardige controles als voor het invaren worden uitgevoerd. Na het invaren zal TKP periodiek rapportages verstrekken over de datakwaliteit als onderdeel van de reguliere dienstverlening.

In het bijzonder zal na het invaren zoals eerder vermeld aandacht zijn voor terugwerkende kracht mutaties die invloed hebben op het berekende pensioen in de huidige FTK-regeling. In de nieuwe administratie (Plexus) wordt op basis van de ingevaren delta voortkomend uit die (terugwerkende kracht) mutaties opnieuw het startkapitaal voor betreffende deelnemer bepaald, en indien van toepassing ook de startuitkering.

6. Invaren

6.1. Besluit tot invaren

In het besluitvormingsproces van PF KPN is uitgebreid aandacht besteed aan het invaren. Transitie-effecten, welke inzichtelijk zijn gemaakt in pensioenverwachting en netto profijt, zijn vanuit verschillende dekkingsgraden en rentestanden beschouwd.

Sociale partners hebben het bestuur van PF KPN verzocht om de op de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken, -kapitalen en ingegane pensioenrechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling door middel van een interne collectieve waardeoverdracht volgens artikel 150m van de Pensioenwet.

Sociale partners zien de volgende voordelen van het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -kapitalen en ingegane pensioenrechten:

- Sociale partners streven naar een efficiënte, effectieve en toekomstbestendige pensioenuitvoering tegen zo laag mogelijke kosten. Door verleden en toekomst samen te voegen in het nieuwe pensioenstelsel ontstaat een effectieve en toekomstbestendige pensioenuitvoering met onder andere lagere uitvoeringskosten, schaalvoordelen bij beleggingen en risicodeling, minder complexiteit, meer inzichtelijkheid voor en betere uitlegbaarheid naar deelnemers. De pensioenuitvoering wordt hiermee ook meer toekomstbestendig.
- De voordelen van het nieuwe pensioenstelsel (zoals minder bufferopbouw en het potentieel sneller kunnen verhogen van pensioen) worden ook van toepassing voor de in het verleden opgebouwde pensioenaanspraken en ingegane pensioenrechten.
- Voorkomen wordt dat een splitsing ontstaat tussen de bestaande en nieuwe pensioenen. Een splitsing zou namelijk de risicodeling, van bijvoorbeeld overlijdensrisico, tussen generaties van deelnemers doorbreken.
- Een voldoende hoge dekkingsgraad bij transitie betekent bij invaren dat gestart kan worden met een gevulde solidariteitsreserve. Dit verlaagt het risico dat ingegane pensioenen binnen de collectieve uitkeringsfase verlaagd worden na transitie en zorgt daardoor voor een verlaging van de volatiliteit van de nieuwe pensioenregeling.

Sociale partners zien ook nadelen van het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -kapitalen en ingegane pensioenrechten:

- Er is sprake van een wijziging van de pensioentoezegging.
- In het nieuwe pensioenstelsel kunnen pensioenen - als het tegenzit - ook lager uitvallen dan in het huidige pensioenstelsel.
- De voorspelbaarheid van het pensioen is in het nieuwe pensioenstelsel in de opbouwfase lager dan in het huidige pensioenstelsel.
- Het invaren brengt eenmalige kosten met zich mee. Dit betreft enerzijds de uitvoeringskosten die gemaakt worden bij het omzetten van de opgebouwde

pensioenaanspraken en ingegane pensioenrechten naar persoonlijke pensioenvermogens en de voorbereidende werkzaamheden daarvoor. Ook worden transactiekosten gemaakt om de beleggingen aan te passen aan de nieuwe situatie.

- De precieze impact van invaren is op voorhand niet volledig vast te stellen. Zo is het onzeker hoe hoog de invaardeckingsgraad uiteindelijk is.

De sociale partners zijn van mening dat de voordelen van het invaren groter zijn dan de nadelen. De sociale partners doen in het transitieplan het verzoek aan PF KPN om de per transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken, -kapitalen en ingegane pensioenrechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling.

Het verzoek om in te varen is nader uitgewerkt in het transitieplan, waarin beschreven wordt hoe moet worden ingevaren tussen bepaalde dekkingsgraden op het moment van de overgang. Deze dekkingsgraden waren aanvankelijk vastgesteld op respectievelijk 105% en 135%.

Op basis van de beoordeling van het transitieplan en ten tijde van dit implementatieplan bekende gegevens, ziet het bestuur geen reden om het verzoek van sociale partners tot invaren af te wijzen. Gegeven dat:

- a. de effecten van de voorgenomen wijzigingen ten aanzien van het pensioen als geheel niet tot onevenwichtig nadeel zal leiden voor deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, of pensioengerechtigden (artikel 150I lid 4 onderdeel b Pw);
- b. het invaren plaatsvindt conform de daartoe gestelde wettelijke voorschriften (artikel 150I lid 4 sub a Pw), met inachtneming van de lopende ontheffingsaanvraag op het invaren van de BPR-kapitalen conform het huidige inkoopbeleid; en
- c. het invaren uitvoerbaar is binnen de grenzen van een beheerste en integere bedrijfsvoering van PF KPN (artikel 150I lid 4 onderdeel c Pw).

Het bestuur heeft zich op basis van de transitie-effecten, en eigen aanvullingen daarop, een zelfstandig oordeel gevormd over de evenwichtigheid van het invaren en concludeert dat dit op een evenwichtige wijze kan plaatsvinden. De Wtp-beleidsstukken van PF KPN zijn gebaseerd op - en getoetst aan de wet- en regelgeving en richtlijnen die op het moment van afronden van dit implementatieplan beschikbaar is gesteld door de wetgever en de toezichthouders.

Het bestuur heeft een aantal onderdelen vastgesteld die noodzakelijk zijn voor een evenwichtige transitie. Deze onderdelen hebben ertoe geleid dat de minimale invaardeckingsgraad is vastgesteld op 109%. Deze minimale hoogte is door sociale partners in het uitwerkingsdocument bekrachtigd. Als DNB het ingediende ontheffingsverzoek o.g.v. art. 150Oa Pw niet toewijst, dan stijgt deze minimale invaardeckingsgraad van 109% naar 121%.

Het invaren van het opgebouwd pensioen in de nieuwe pensioenregeling ligt naar de mening van het bestuur het meest voor de hand, onder voorwaarde dat dit door sociale partners en

het bestuur van PF KPN als evenwichtig wordt beoordeeld. Op basis van de uitgevoerde analyses is het bestuur van mening dat het invaren uitlegbaar, uitvoerbaar en evenwichtig is.

In de hier volgende paragrafen wordt deze conclusie stapsgewijs onderbouwd.

De financiële positie van PF KPN per eind december 2023 is de basis geweest waarop de evenwichtigheidsbeoordeling heeft plaatsgevonden. De dekkingsgraad vóór omzetting van de BPR-regeling bedroeg toen 122,8%. Daarnaast zijn in de besluitvorming verschillende gevoeligheidsanalyses opgenomen om tot een weloverwogen besluit te komen.

6.2. Keuze voor invaarmethode

Er zijn door de wetgever 2 hoofdmethoden voor invaren bepaald: de standaardmethode en de VBA-methode.

Het bestuur heeft deze invaarmethoden en hun voor- en nadelen besproken. Het bestuur heeft gekozen voor de (verruimde) standaardmethode. De overwegingen 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 aan bij het huidige FTK en is eenvoudiger uitlegbaar dan de VBA-methode. Overschotten en tekorten worden verdeeld o.b.v. de standaardregel en een spreidingstermijn.
- PF KPN kent geen kenmerken⁴ die vragen om toepassing van de VBA-methode.
- Het nadeel van de VBA-methode is dat de uitkomsten sterk afhankelijk zijn van de veronderstellingen. Deze methode is minder intuïtief, lastiger uitlegbaar en brengt meer modelrisico's met zich mee.
- De standaardmethode biedt ook enige flexibiliteit. Binnen bepaalde grenzen (dekkingsgraad) mag het vermogen ook anders worden verdeeld, als dat tot een evenwichtigere verdeling leidt.

6.3. Aanwenden vermogen

6.3.1. Minimaal vereist vermogen en overige vermogenscomponenten

Sociale partners hebben voor het aanwenden van het vermogen de volgende bestemmingen gedefinieerd: vanuit het totale vermogen worden het minimaal eigen vermogen, de operationele reserve, diverse technische voorzieningen risico fonds (zoals de voorziening toekomstige uitvoeringskosten, de voorziening premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid, de IBNR (Incured But Not Reported) en de voorziening voor het overgangsrecht nabestaandenpensioen), de solidariteitsreserve, de reservering voor het oplossen van complexiteiten in de huidige regeling, de gewenste vermogensverschuiving voor jonge

⁴ bijvoorbeeld bijstortverplichting, een heel hoge dekkingsgraad of onvoorwaardelijke toeslagverlening

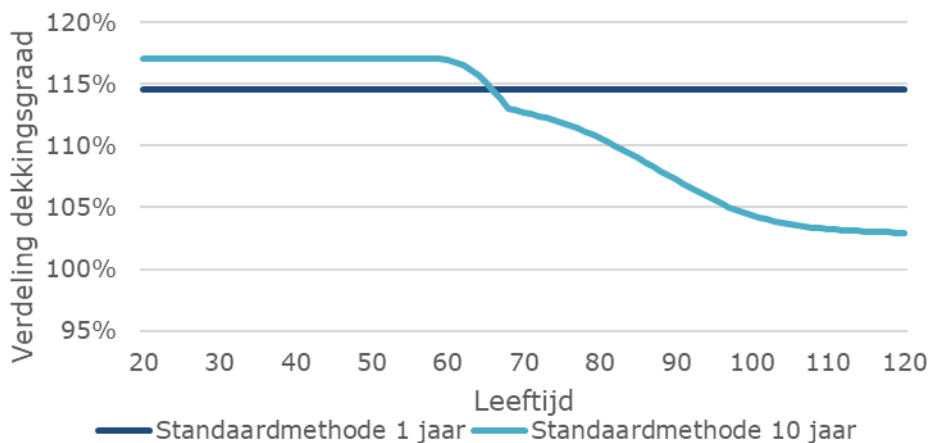
gewezen deelnemers en het bedrag voor de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek afgescheiden. Het vermogen dat overblijft, het zogenoemde beschikbaar vermogen, wordt volgens de verruimde standaardregel toebedeeld aan de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden van PF KPN.

PF KPN zal na de transitie een externe accountant opdracht geven een oordeel te geven over de juistheid en volledigheid van de transitie, waaronder de berekeningen die ten grondslag liggen aan de verdeling van vermogens en de solidariteitsreserve bij invaren.

6.4. Gebruikte methode voor de waardering van de pensioenaanspraken en pensioenrechten en het aanwenden van het vermogen

Het beschikbare vermogen wordt op basis van het wettelijk uitgangspunt verdeeld op volgens de standaardmethode met een spreidingstermijn van 10 jaar. Dit is een benadering van de huidige wijze van het uitdelen van overschotten (via toekomstbestendig indexeren). Er mag onderbouwd afgeweken worden van de spreidingstermijn van 10 jaar.

Sociale partners hebben de voorkeur uitgesproken voor het naar rato uitdelen van het overschot van de dekkingsgraad, dat wil zeggen met een spreidingstermijn van 1 jaar. Dit leidt ertoe dat een relatief groter deel van het vermogen aan pensioengerechtigden wordt toegekend.



Figuur 6.1. Verdeling dekkingsgraad overschot via de standaardmethode

Het bestuur van PF KPN heeft besloten om conform het verzoek van sociale partners een spreidingstermijn van 1 jaar toe te passen. Het bestuur acht dit evenwichtig om de volgende redenen:

- **Aansluiting bij doelstelling sociale partners:** de keuze voor een kortere spreidingstermijn van 1 jaar sluit volgens het bestuur beter aan bij de doelstelling van sociale partners om verschillen in transitie-effecten tussen generaties te beperken.

- **Toeslagachterstand is niet individueel in te halen:** de bestaande toeslagachterstand is niet op individueel niveau bijgehouden door TKP en wordt niet toegelaten door de huidige administratie. Het bestuur wenst, als het pensioenfonds overstapt naar een nieuwe systematiek, het vervallen van de mogelijkheid van inhalen van de toeslagachterstand mee te wegen bij de beoordeling van de evenwichtigheid. Een kortere spreidingstermijn van 1 jaar wordt gezien als een alternatief voor het toekennen van individuele inhaaltoeslagen. Dit kan bij de standaard spreidingstermijn niet zo worden ingevuld.
- **Passend bij de bestandssamenstelling:** ouderen /pensioengerechtigden hebben een grotere individuele toeslagachterstand dan jongeren/actieven/gewezen deelnemers. Het vervallen van de mogelijkheid tot inhaaltoeslagen heeft dus een groter nadeel voor ouderen dan voor jongeren. PF KPN is qua samenstelling relatief oud, waardoor een groter deel van de populatie profiteert van de kortere spreidingsperiode van 1 jaar. Hierdoor is de keuze om de kortere spreidingstermijn van 1 jaar te hanteren passend bij de bestandssamenstelling, omdat dit gezien wordt als een alternatief voor het individueel inhalen van de toeslagachterstand. De kortere spreidingstermijn van 1 jaar levert namelijk een voordeel op voor ouderen (maximaal +7% mediaan pensioenresultaat) en een beperkt (maximaal -2% mediaan pensioenresultaat) nadeel voor jongeren, ten opzichte van spreiden over 10 jaar.
- **Meer evenwichtige verhouding in pensioenresultaten:** de kortere spreidingstermijn van 1 jaar leidt volgens het bestuur tot een meer evenwichtige verhouding in pensioenresultaat tussen deelnemers en pensioengerechtigden dan bij spreiding over 10 jaar. Spreiden over 10 jaar leidt tot een onevenwichtig nadeel voor de oudere pensioengerechtigden, omdat zij er dan aanzienlijk minder op vooruitgaan dan jongere deelnemers. De pensioenverwachtingen worden door het bestuur als belangrijkste maatstaf beschouwd; jonge deelnemers leveren een beperkt deel van hun pensioenverwachting in (maximaal -2% in de mediaan), terwijl pensioengerechtigden profiteren (maximaal +7% in de mediaan). Dit verkleint de verschillen tussen beide groepen, wat positief bijdraagt aan de evenwichtigheid.
- **Grotere kans op betere uitkomsten voor gepensioneerden:** niet spreiden verhoogt de kans dat gepensioneerden er beter uitkomen in het nieuwe stelsel dan bij blijven in het huidige stelsel. Hoewel deelnemers vanaf circa 40 jaar een lichte achteruitgang hebben in netto profijt en de kans dat de nieuwe regeling beter uitpakt dan de huidige pensioenregeling afneemt, weegt dit volgens het bestuur op tegen de positieve effecten voor gepensioneerden.
- **Beperken juridische risico's:** de kortere spreidingstermijn van 1 jaar voorkomt dan wel beperkt discussie over leeftijdsdiscriminatie.

Onderstaande tabel toont een vergelijking van de pensioenverwachtingen van de deelnemers en gepensioneerden bij een spreidingstermijn van 10 jaar versus een spreidingstermijn van 1 jaar (naar rato).

	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
Slecht weer															
10 jaar	114%	108%	105%	99%	95%	93%	92%	91%	91%	95%	99%	100%	102%	103%	104%
Niet spreiden	114%	108%	105%	99%	94%	92%	92%	90%	90%	95%	100%	103%	105%	109%	111%
Mediaan															
10 jaar	194%	179%	167%	153%	140%	132%	127%	120%	114%	112%	109%	109%	108%	107%	106%
Niet spreiden	194%	179%	167%	153%	139%	131%	126%	118%	112%	111%	111%	111%	112%	113%	113%
Goed weer															
10 jaar	384%	351%	316%	287%	258%	238%	222%	202%	183%	164%	142%	131%	123%	116%	111%
Niet spreiden	384%	350%	315%	286%	256%	236%	220%	199%	180%	163%	144%	134%	127%	122%	119%

Tabel 6.2. Pensioenverwachtingen voor de verschillende leeftijdscohorten voor de standaardmethode bij spreiding van 10 en 1 jaar (niet spreiden).

De verschillen tussen leeftijdsgroepen nemen in de mediaan af indien het overschot naar rato wordt uitgedeeld. Dit sluit beter aan bij de doelstelling die sociale partners hebben om de transitie-effecten tussen de verschillende generaties te beperken.

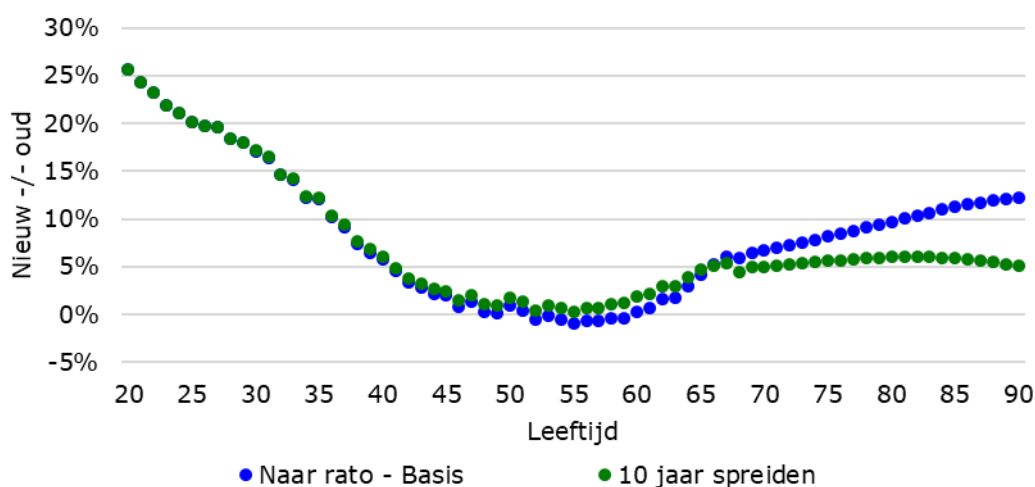
In de onderstaande tabel is de kans opgenomen dat de nieuwe pensioenregeling (incl. invaren) beter uitpakt dan blijven in de huidige pensioenregeling.

	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
10 jaar	96%	94%	92%	89%	82%	79%	78%	74%	76%	83%	88%	92%	95%	97%	99%
Niet spreiden	96%	94%	92%	88%	82%	78%	76%	72%	73%	82%	91%	96%	98%	99%	100%

Tabel 6.3. Kans dat de nieuwe regeling (incl. invaren) beter uitpakt dan het huidige systeem voor 10 jaar en 1 jaar spreiden.

Niet spreiden zorgt voor een nog grotere kans dat de nieuwe pensioenregeling (incl. invaren) beter uitpakt dan blijven in de huidige pensioenregeling voor gepensioneerden, tegenover een beperkt lagere kans voor deelnemers tussen de 45 en 67 jaar.

Onderstaande figuur toont het delta netto profijt voor actieve en gepensioneerde deelnemers voor de standaardregel (spreidingstermijn van 10 jaar) en zonder spreiding/naar rato uitdelen.



Figuur 6.2. Delta netto profijt actieven en gepensioneerden voor de standaardregel (spreidingstermijn van 10 jaar) en zonder spreiding / naar rato uitdelen.

In termen van netto profijt nemen de verschillen tussen de leeftijdsgroepen voor en na pensioneren toe. Niet spreiden komt met name ten goede aan (oudere) pensioengerechtigden. Het bestuur vindt dit onder meer acceptabel, omdat is meegewogen dat in de jaren voor transitie geen gebruik is gemaakt van het transitie-FTK.

6.4.1. Invulling bestuurlijke ruimte binnen de gekozen methode

Sociale partners hebben in het transitieplan 1% dekkinggraad aangegeven als mogelijkheid voor het bestuur om in overleg met sociale partners de eerdergenoemde complexiteiten evenwichtig tijdens de transitie op te lossen. Het bestuur is van plan deze ruimte te gebruiken. Deze 1% is daardoor tevens onderdeel van de minimale invaardekkinggraad.

6.4.2. Compensatie afschaffing doorsneesystematiek en premiedifferentiatie

Afschaffing doorsneesystematiek

Uit de onderzoeken op basis van netto profijt blijkt het nodig te zijn de actieve deelnemers, inclusief arbeidsongeschikten in de leeftijdsgroepen van 40 tot en met 67 jaar te compenseren voor het nadeel van de afschaffing van de premiedoorsneesystematiek. Er zijn berekeningen uitgevoerd om te bepalen welke compensatie per geboortjaar nodig is. De leeftijdsafhankelijke compensatiestafel is eenmalig vastgesteld als een percentage van de pensioengrondslag. Het compensatiebedrag per deelnemer wordt eenmalig en direct toegekend op de transitiedatum. De som van de compensatiebedragen van de rechthebbende deelnemers is ingeschat op circa 1,0% van de voorzieningen.

Verdwijnen premiedifferentiatie

Sociale partners hebben de wens uitgesproken voor 1 nieuwe collectieve pensioenregeling, zonder onderscheid in inkomen. Hierdoor vervalt een voordeel voor de lagere inkomens. Sociale partners zijn hiervoor een aanvullende premiebetaling voor rekening van de werkgever overeengekomen, die niet uit het fondsvermogen wordt gefinancierd.

Waar in dit hoofdstuk wordt gesproken over compensatie, wordt in het vervolg de compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek bedoeld.

6.4.3. Initiële vulling solidariteitsreserve

PF KPN start bij voorkeur met een solidariteitsreserve van 5% van het totaal aan vermogen. Dit sluit aan bij de gewenste hoogte zoals door sociale partners is gedefinieerd. De initiële vulling van de solidariteitsreserve is afhankelijk van de invaardeckingsgraad.

Het bestuur streeft naar een evenwicht tussen een zo hoog mogelijk pensioen en een toereikende solidariteitsreserve om generaties effectief te beschermen. Het bestuur concludeert dat een startvulling van 5% met een maximale groei tot 10% goed aansluit bij de doelstellingen: het voorkomt onnodig grote buffers en beschermt nominale uitkeringen tegen een daling zonder direct een negatieve impact op de startuitkering.

Maximale solidariteitsreserve

Sociale partners en het bestuur achten het van belang dat de solidariteitsreserve op de lange termijn ook ingezet kan blijven worden. Het bestuur kiest ervoor de solidariteitsreserve maximaal 10% van het totale vermogen te laten zijn. Bij de evenwichtigheidsbeoordeling is ook uitgegaan van een maximale omvang van 10%. De impact van een afwijkende maximale omvang is beperkt over de generaties heen. Tevens is door het bestuur bij de vaststelling van het beleggingsbeleid in de uitkeringsfase rekening gehouden met een maximale omvang van 10%.

Jaarlijkse toevoeging

De solidariteitsreserve wordt niet vanuit de premie gevuld. De jaarlijkse vulling van de solidariteitsreserve bedraagt 4% van het positieve overrendement tot een omvang van de solidariteitsreserve een niveau van 7,5% van het totale vermogen heeft bereikt (tot het moment dat de solidariteitsreserve weer onder dit niveau komt).

Boven een niveau van 7,5%, en tot het maximum van 10%, beweegt de solidariteitsreserve autonoom. De solidariteitsreserve neemt dan alleen toe door het (beleggings-)rendement op de solidariteitsreserve zelf.

Jaarlijkse onttrekking vanuit solidariteitsreserve

Om te voorkomen dat de solidariteitsreserve te snel leeg raakt, heeft het bestuur besloten dat maximaal 30% van de solidariteitsreserve in enig jaar beschikbaar is om de nominale uitkeringen te beschermen tegen een daling. Een hoger maximum aan de jaarlijkse

onttrekking biedt weliswaar meer bescherming voor de pensioengerechtigden op korte termijn, maar het kan de solidariteitsreserve sneller uitputten, vooral in slechte economische scenario's.

6.4.4. Arbeidsongeschiktheidspensioen, premievrije voortzetting en nabestaandenpensioen

6.4.4.1. Arbeidsongeschiktheidspensioen

Ingegane arbeidsongeschiktheidspensioenen worden ingevaren in de nieuwe regeling in het uitkeringscollectief. Voor deze pensioenen wordt een persoonlijk pensioenvermogen gevormd waaruit de pensioenuitkering wordt betaald. Deze ingegane pensioenen worden op dezelfde wijze behandeld als andere pensioenen.

6.4.4.2. Nabestaandenpensioen

Het nabestaandenpensioen wordt als volgt behandeld:

- Het (tijdelijk) nabestaandenpensioen dat tot de transitiedatum is opgebouwd en ingegaan op grond van eerdere pensioenreglementen, wordt in beginsel ingevaren in het nieuwe pensioenstelsel, met inachtneming van het volgende:
 - De ingegane nabestaandenpensioenen (partner- en wezenpensioen) worden onderdeel van het uitkeringscollectief.
 - De aanspraken op nabestaandenpensioen die tot de transitiedatum zijn opgebouwd op grond van eerdere pensioenreglementen, blijven op basis van het overgangsrecht ook na de transitie beschikbaar voor begunstigde partners en kinderen. Hiervoor wordt de waarde van het nabestaandenpensioen gesplitst in een deel overlijden voor de pensioendatum en een deel overlijden na de pensioendatum. Het laatste deel wordt bij het persoonlijk pensioenvermogen van de deelnemer opgeteld. Het eerste deel (overlijden voor de pensioendatum) wordt als waarde (als kapitaal) separaat administratief bijgehouden. Dit kapitaal is leidend. Uit die waarde wordt jaarlijks berekend welke nabestaandenpensioenaanspraak kan worden verzekerd (op risicobasis). Op dezelfde wijze wordt het overgangsrecht wezenpensioen verzekerd.
- In de nieuwe regeling wordt voor een deelnemer die overlijdt voor de pensioendatum het nabestaandenpensioen op risicobasis verzekerd:
 - Het partnerpensioen bedraagt 35% van het pensioengevend salaris.
 - Het tijdelijk partnerpensioen bedraagt € 7.000 (grens 2026) en wordt uitgekeerd tot uiterlijk de AOW-datum van de partner.
 - Het wezenpensioen bedraagt 20% van het pensioengevend salaris.
- De hierboven vermelde risicodekkingen eindigen uiterlijk 6 maanden na het einde van het deelnemerschap. Daarna kunnen deze risicodekkingen voor eigen rekening van de deelnemer vrijwillig worden voortgezet (te financieren uit het persoonlijk pensioenkapitaal).

- In de nieuwe regeling wordt voor een deelnemer op de pensioendatum in principe een partnerpensioen ingekocht ter grootte van 70% van het ouderdomspensioen. Naar keuze van de deelnemer kan het partnerpensioen worden geflexibiliseerd (hoger, lager, uitruil).
- Bij overlijden van een gepensioneerde is geen wezenpensioen verzekerd, behalve een eventueel wezenpensioen dat op grond van het overgangsrecht nabestaandenpensioen beschikbaar is gebleven.

6.4.4.3. Premievrije voortzetting

De premievrije voortzetting wordt als volgt behandeld:

- De premievrij opgebouwde pensioenaanspraken van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte deelnemers tot de transitiedatum, worden op dezelfde wijze ingevaren als de opgebouwde pensioenaanspraken van arbeidsgeschikte deelnemers.
- Na de transitie bouwen (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte deelnemers, aan wie voor de transitiedatum op grond van eerdere pensioenreglementen (gedeeltelijk) vrijstelling van premiebetaling is verleend, pensioen op via dezelfde wijze als arbeidsgeschikte deelnemers. De premievrijstelling voor de pensioenopbouw blijft daarbij gebaseerd op de geldende mate van arbeidsongeschiktheid.
- Na de transitie vindt de pensioenopbouw voor nieuwe (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte deelnemers, met toepassing van vrijstelling van premiebetaling op basis van de geldende mate van arbeidsongeschiktheid, op dezelfde wijze plaats als voor arbeidsgeschikte deelnemers.

6.4.5. Uitvoering van de pensioenovereenkomst in lijn met gelijke behandelingswetgeving

De uitvoering van de pensioenovereenkomst vindt plaats via de pensioenregeling en voldoet aan alle relevante wet- en regelgeving. Dit betekent onder meer dat onafhankelijk van het geslacht het volgende wordt vastgesteld:

- het invaarkapitaal;
- de bepaling van de pensioenuitkering uit het pensioenvermogen;
- de toedeling van vergoedingen voor het microlanglevenrisico;
- de uitdelingen uit de solidariteitsreserve.

6.4.6. Duiding van de transitie-effecten

De transitie-effecten zijn bepaald voor maatmensen met een gemiddelde pensioenopbouw. Op individueel niveau kan de vergelijking tot andere resultaten leiden.

Hieronder zijn de kwantitatieve maatstaven opgenomen die als basis dienen voor de kwantitatieve evenwichtigheidsbeoordeling. Het bestuur acht alle transitie-effecten die binnen de vastgestelde bandbreedtes vallen in beginsel evenwichtig:

- impact van de transitie op de pensioenverwachting (mediaan, goed weer en slecht weer);

- impact van de transitie op het netto profijt.

Het bestuur heeft geen bandbreedtes vastgesteld voor de maatstaven:

- kans dat de verwachte uitkeringen in de nieuwe solidaire premieregeling hoger zijn dan onder het huidige FTK;
- eenmalige impact op de (verwachte) pensioenuitkering / voorziening op het invaarmoment.

Het bestuur heeft de evenwichtigheid van de transitie als geheel beoordeeld; het bestuur hecht daarbij meer waarde aan de pensioenverwachtingsuitkomsten dan aan die van het delta netto profijt. Delta netto profijt uitkomsten worden minder zwaar gewogen, omdat de netto profijt uitkomsten sterk beïnvloed worden door de gebruikte DNB-scenariaset en de modellering van de contracten onder het FTK en de nieuwe pensioenwet. In de vergelijking met de huidige pensioenregeling wordt voor alle leeftijden gestreefd naar een positief delta netto profijt. De verschillen in delta netto profijt tussen de leeftijdsgroepen zijn bij voorkeur beperkt, maar spelen geen doorslaggevende rol bij de beoordeling van de evenwichtigheid door het bestuur.

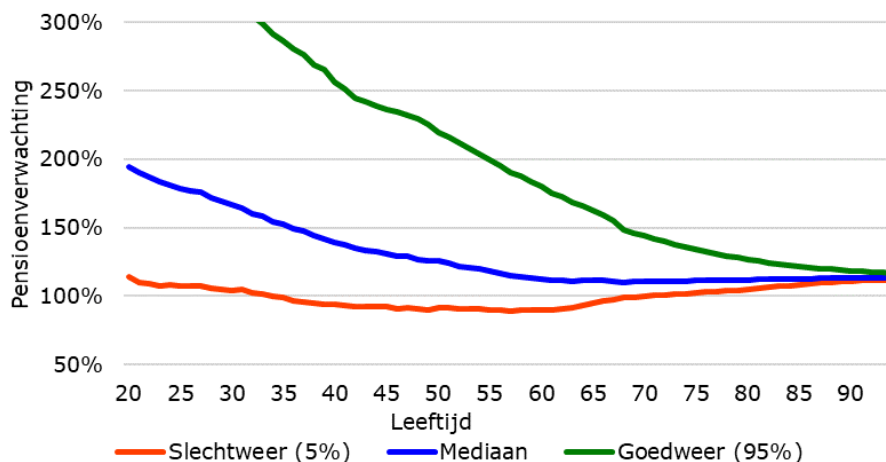
Hieronder worden in compacte vorm de transitie-effecten voor de maatstaf pensioenverwachting en de maatstaf netto profijt beschreven.

6.4.6.1. Pensioenverwachting

De maatstaf pensioenverwachting geeft de omvang van de gemiddelde (overlevingskans gewogen) reële uitkering in de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de huidige pensioenregeling weer. Bij de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel hanteert het bestuur de pensioenverwachting als primaire maatstaf. Bij een percentage van 100% of hoger kent de nieuwe pensioenregeling een gelijke of hogere gemiddelde reële uitkering dan de huidige pensioenregeling. Dit zegt niets over de absolute hoogte van het verwachte pensioen, maar wel of het pensioen in de nieuwe pensioenregeling (SPR) meer (>100%) of minder (<100%) is dan in de huidige pensioenregeling (FTK).

Deelnemers en pensioengerechtigden

Onderstaande grafiek en tabel geven het pensioenresultaat weer voor deelnemers en pensioengerechtigden op basis van de maatstaf pensioenverwachting voor zowel de mediaan, het 5e-percentiel (slecht-weer-scenario) als het 95e-percentiel (goed-weer-scenario).



Figuur 6.3. Pensioenverwachting deelnemers en pensioengerechtigden voorgenomen beleid.

Lft	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
Slecht weer															
	114%	108%	105%	99%	94%	92%	92%	90%	90%	95%	100%	103%	105%	109%	111%
Mediaan															
	194%	179%	167%	153%	139%	131%	126%	118%	112%	111%	111%	111%	112%	113%	113%
Goed weer															
	384%	350%	315%	286%	256%	236%	220%	199%	180%	163%	144%	134%	127%	122%	119%

Tabel 6.3. Pensioenverwachtingen deelnemers en pensioengerechtigden voorgenomen beleid.

Het pensioenresultaat is in de nieuwe pensioenregeling (SPR) naar verwachting hoger dan in de huidige pensioenregeling. Dit komt met name door:

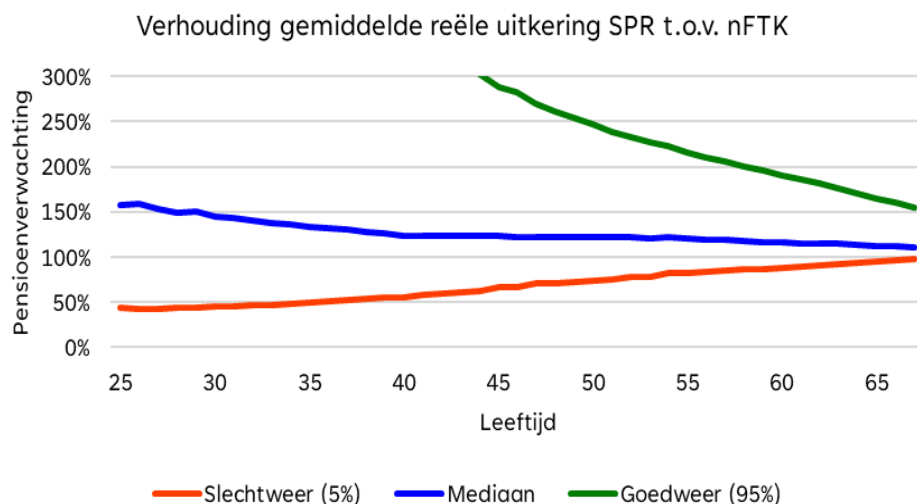
1. De huidige salarissgrens van € 45.378 voor de middelloonregeling wordt niet geïndexeerd. Dit zorgt ervoor dat de pensioenopbouw in de huidige pensioenregeling op lange termijn steeds meer plaatsvindt in het beschikbarepremie-deel. De waarde van de beschikbarepremie-opbouw is relatief laag vanwege de gehanteerde 4%-staffel.
2. In de huidige pensioenregeling gaat de betaalde premie naar het premiedepot, waaruit vervolgens de pensioenopbouw wordt gefinancierd. Op de lange termijn vult het premiedepot zich, zonder dat deze kan bijdragen aan het toekennen van toeslagverlening. In het nieuwe systeem gaat de netto premie rechtstreeks naar de individuele pensioenvermogens.
3. In het huidige pensioenstelsel is sprake van grote buffervorming, die niet ten goede komt aan de (verwachte) uitkeringen van deelnemers. In de nieuwe pensioenregeling wordt bij aanvang een deel van het overschot van de dekkingsgraad toegekend aan de individuele pensioenvermogens.

Als het economisch slecht gaat kan de pensioenverwachting ook lager uitvallen dan in het huidige pensioenstelsel. In een goed-weer scenario zijn de uitkomsten rooskleurig(er). Dit effect

komt met name door de afschaffing van het ‘genoeg-is-genoeg principe’⁵. Daarnaast is sprake van het positieve effect dat in de nieuwe pensioenregeling de premie wordt verhoogd met 2%-punt ten opzichte van de huidige pensioenregeling.

Gewezen deelnemers

Voor gewezen deelnemers is het beeld als volgt:



Figuur 6.4 Pensioenverwachtingen gewezen deelnemers voorgenomen beleid.

Lft	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Slecht weer	43%	45%	50%	56%	66%	73%	83%	88%	95%
Mediaan	157%	145%	134%	124%	123%	122%	121%	116%	113%
Goed weer	810%	661%	499%	369%	289%	247%	216%	191%	165%

Tabel 6.4 Pensioenverwachtingen gewezen deelnemers voorgenomen beleid.

De pensioenverwachtingen in de nieuwe pensioenregeling zijn naar verwachting hoger dan in de huidige pensioenregeling. Dit komt met name omdat in de huidige pensioenregeling sprake is van grote buffervorming, waarover geen pensioenopbouw kan plaatsvinden. In de huidige pensioenregeling is er sprake van een premiedepot en een dekkingsgraad die in de prognoseberekningen fors kunnen oplopen. In de nieuwe pensioenregeling wordt bij aanvang

⁵ Hiermee wordt bedoeld dat in het FTK-stelsel nooit meer toeslag verleend kan worden dan de toeslagmaatstaf. Hierdoor worden in goed-weer scenario's de buffers van het Pensioenfonds hoog, zonder dat die ten goede komen aan de deelnemers.

een deel van het overschot van de dekkingsgraad toegekend aan de individuele pensioenvermogens, waardoor bij aanvang direct een verhoging plaatsvindt. In de nieuwe pensioenregeling is beperkt sprake van buffervorming waardoor premie-inleg directer terecht komt in de kapitalen van deelnemers.

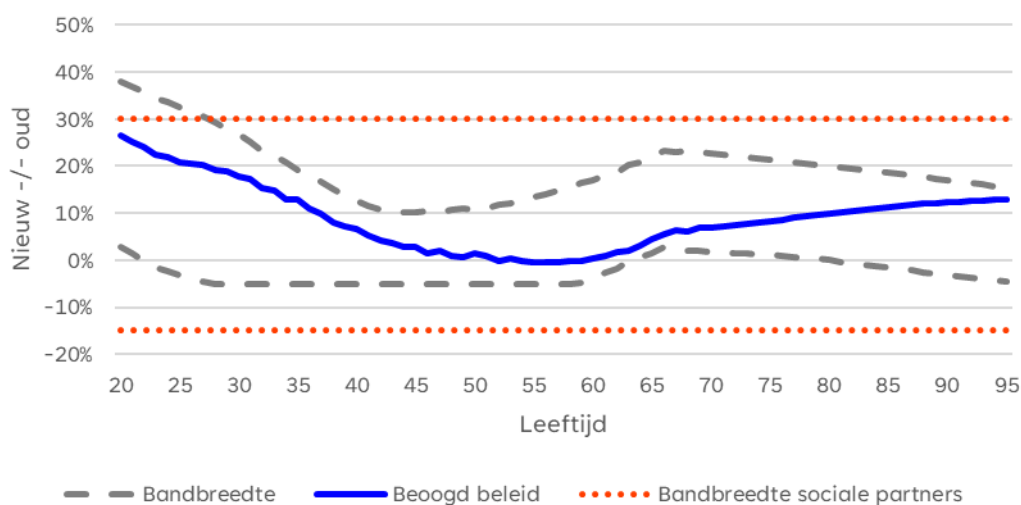
6.4.6.2. Netto profijt effect

Wanneer het netto profijt in het nieuwe pensioenstelsel hoger is dan in het huidige pensioenstelsel, ontvangen (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden in het nieuwe pensioenstelsel in waarde een hogere pensioenuitkering voor de betaalde premie dan in het huidige (FTK) pensioenstelsel. Dit betekent dat het verschil tussen de pensioenuitkering en de premie groter is.

De hierna getoonde transitie-effecten op maatmensniveau zijn inclusief de effecten van de compensatieregeling en de solidariteitsreserve.

Deelnemers en pensioengerechtigden

Onderstaande figuur toont het delta netto profijt voor actieve deelnemers (<68jaar) en pensioengerechtigden (>67 jaar).



Figuur 6.5 Delta netto profijt voor actieve deelnemers (<68 jaar) en pensioengerechtigden (>67 jaar) voorgenomen beleid.

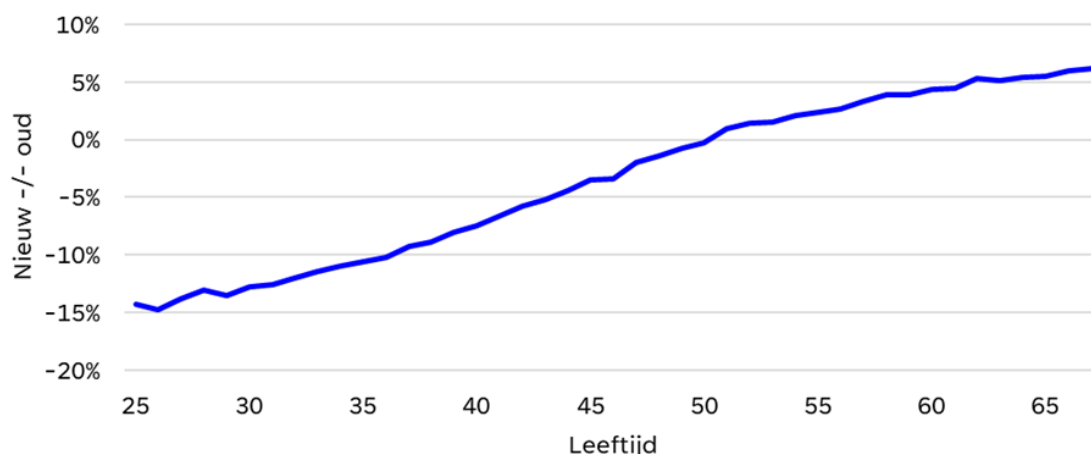
De grafiek toont dat jonge deelnemers een positief delta netto profijt hebben. De progressieve premiedoorsneesystematiek komt te vervallen in het nieuwe pensioenstelsel, wat een voordeel (profijt) betekent voor deze deelnemers. Voor deelnemers tussen de 45 en 60 jaar is het delta netto profijt licht negatief, omdat voor hen de afschaffing van de doorsneesystematiek het grootste negatieve effect heeft. Voor pensioengerechtigden (>67 jaar) is het delta netto profijt positief. Zij profiteren bij invaren van het direct uitdelen van het vermogensoverschot in de dekkingsgraad.

Er is ook een gevoeligheidsanalyse uitgevoerd op de invaardeckingsgraad. Bij een hoge invaardeckingsgraad liggen de delta netto profijt uitkomsten voor oudere gepensioneerden boven de bandbreedte. Het bestuur heeft besloten alleen bij deze hoge invaardeckingsgraden vermogen te verschuiven van de oudste pensioengerechtigden, zodanig dat dit binnen de bandbreedte valt. Het hiermee gepaard gaande vermogen is ongeveer 0,01% van het totale vermogen, wat ten goede komt aan het totale (persoonlijk pensioen) vermogen van iedereen.

De uitkomsten van het delta netto profijt voor de deelnemers en pensioengerechtigden vallen binnen de door het bestuur vastgelegde bandbreedte. Zoals in bovenstaande grafiek te zien is, is de bandbreedte van het bestuur over het algemeen nauwer dan die van sociale partners.

Gewezen deelnemers

Onderstaande figuur toont het delta netto profijt voor gewezen deelnemers.



Figuur 6.6 Delta netto profijt voor gewezen deelnemers voorgenoemen beleid.

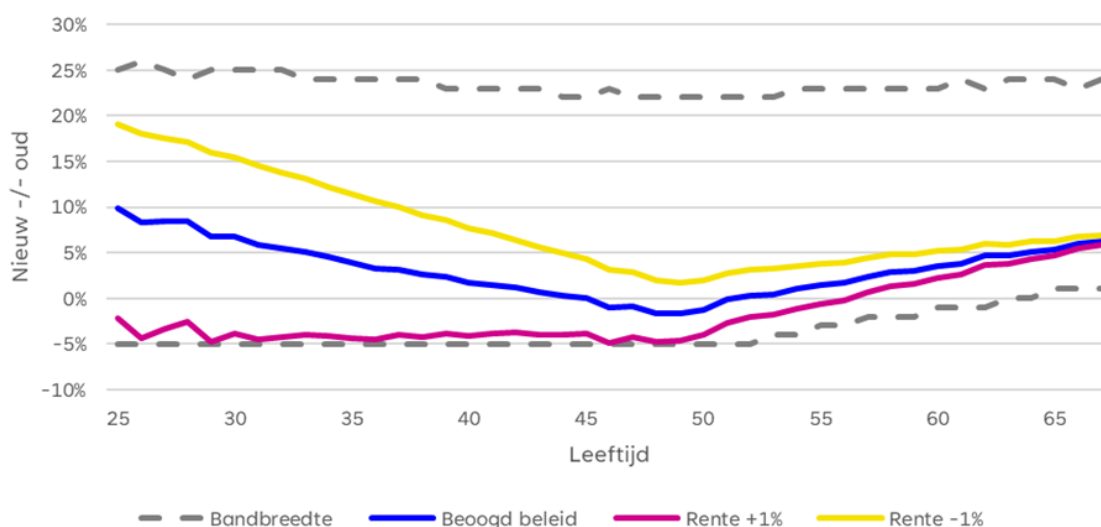
Voor gewezen deelnemers loopt het delta netto profijt voor vermogensverschuiving op van ca. -17% tot ca. +7%. Dit komt doordat gewezen deelnemers niet profiteren van het vervallen van de progressieve premiedoorsneesystematiek. Daarbij komt dat gewezen deelnemers in het huidige pensioenstelsel voordeel ontvangen vanuit de dekkingsgraad. Zij profiteren d.m.v. toeslagen van een hoge dekkingsgraad die vooral gefinancierd wordt door de premie-inleg van deelnemers. Deze positieve effecten vervallen met het nieuwe pensioenstelsel. Het delta netto profijt is daardoor voor jonge gewezen deelnemers het meest negatief. Voor gewezen deelnemers vanaf ongeveer 50 jaar is het delta netto profijt positief omdat het dekkingsgraadoverschot dat zij ontvangen bij het invaren van het opgebouwde pensioen en het beleggingsrendement in het nieuwe pensioenstelsel zwaarder weegt dan de toeslag die zij zouden hebben kunnen ontvangen in het huidige pensioenstelsel.

Ondanks dat in het beoogd beleid de mediaan pensioenverwachting voor de groep jonge gewezen deelnemers er (veel) beter uitziet, vindt het bestuur het evenwichtig om

vermogensverschuiving in te zetten om het delta netto profijt effect voor de groep jonge gewezen deelnemers te verbeteren. PF KPN heeft op basis van gevoeligheidsanalyses (dekkingsgraad en rentesets) vastgesteld dat het delta netto profijt niet lager dan -5% zou moeten zijn.

Het bestuur en sociale partners vinden dat een ex-ante bepaalde, robuuste vermogensverschuiving de voorkeur geniet boven een ex-post te bepalen vermogensverschuiving. De communicatie aan deelnemers kan met een vooraf (ex-ante) bepaalde staffel eenduidig, helder en daarmee begrijpelijker zijn. Tevens is dit beter uitvoerbaar dan een ex-post te bepalen staffel. Het bestuur benoemt expliciet dat hiermee geaccepteerd wordt (vanwege de beperkte omvang) dat dit bij andere (economische) scenario's wellicht niet of minder nodig was geweest.

De netto profijt effecten voor gewezen deelnemers na vermogensverschuiving zijn hieronder getoond voor zowel het beoogd beleid als voor verschillende rentescenario's. Het vermogen dat gepaard gaat met de vermogensverschuiving is ca. 0,22% van het totale vermogen, wat ten laste komt aan het totale (persoonlijk pensioen)vermogen van iedereen.



Figuur 6.7 Delta netto profijt voor gewezen deelnemers.

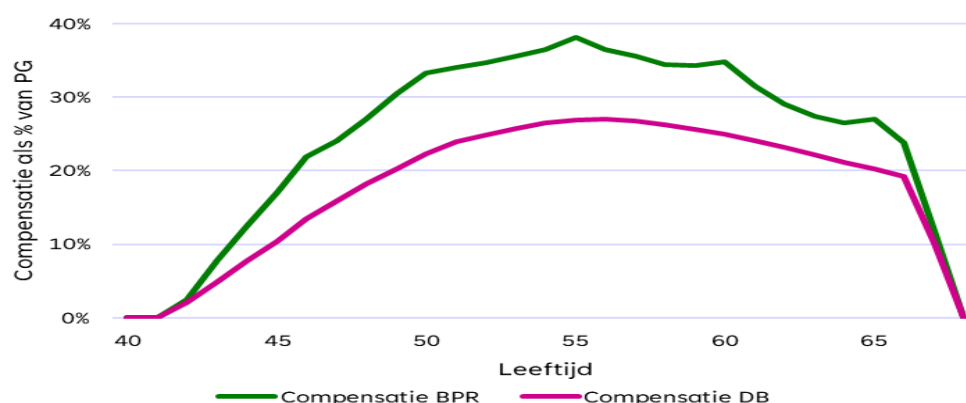
De uitkomsten voor het delta netto profijt voor gewezen deelnemers na vermogensverschuiving vallen binnen de door het bestuur vastgelegde bandbreedtes.

6.4.7. Effecten van het afschaffen van de doorsneepremie met en zonder compensatie

Het afschaffen van de premiedoorsneesystematiek leidt tot een nadeel voor een aantal huidige (actieve en arbeidsongeschikte) deelnemers van PF KPN. Sociale partners hebben voor die groepen deelnemers een compensatieregeling gemaakt. Voor de beoordeling van de

compensatieregeling is inzichtelijk gemaakt welke invloed de compensatieregeling heeft op de pensioenverwachtingen en het netto profijt.

De leeftijdsafhankelijke compensatiestafel is eenmalig vastgesteld als een percentage van de pensioengrondslag. Het compensatiebedrag per actieve en arbeidsongeschikte deelnemer wordt eenmalig toegekend op de transitiedatum. Onderstaande figuur geeft de compensatie als percentage van de grondslag weer voor het deel van het salaris dat betrekking heeft op de voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling en de beschikbare premieregeling.



Figuur

6.8 Compensatie per leeftijd als % van de pensioengrondslag.

In onderstaande tabel worden de pensioenverwachtingen voor de varianten zonder en met compensatie getoond.

	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
Slecht weer															
Zonder compensatie	114%	108%	105%	99%	95%	91%	89%	88%	88%	93%	99%	101%	103%	104%	104%
Met compensatie	114%	108%	105%	99%	95%	93%	92%	91%	91%	95%	99%	100%	102%	103%	104%
Mediaan															
Zonder compensatie	194%	179%	167%	153%	140%	129%	121%	115%	111%	110%	110%	110%	109%	108%	106%
Met compensatie	194%	179%	167%	153%	140%	132%	127%	120%	114%	112%	109%	109%	108%	107%	106%
Goed weer															
Zonder compensatie	384%	351%	316%	288%	259%	231%	211%	193%	177%	161%	143%	132%	123%	117%	112%
Met compensatie	384%	351%	316%	287%	258%	238%	222%	202%	183%	164%	142%	131%	123%	116%	111%

Tabel 6.5 Pensioenverwachtingen actieven en gepensioneerden zonder compensatie (wettelijke standaard) en met compensatie voor de afschaffing doorsneesystematiek.

Compensatie heeft een verhogend effect op het pensioenresultaat van de actieven tussen de 45 en 65 jaar. Alleen de actieve leeftijdscohorten 35 en 40 jaar hebben een beperkt nadeel in het goed-weer scenario als gevolg van de compensatieregeling, maar gaan er nog steeds op vooruit ten opzichte van de huidige pensioenregeling.

Pensioengerechtigden ondervinden nadeel bij het toekennen van compensatie vanuit het fondsvermogen. Er is minder pensioenvermogen te verdelen, waardoor pensioengerechtigden minder 'voordeel' behalen. De pensioengerechtigden gaan er nog steeds (en per direct) op vooruit ten opzichte van de huidige pensioenregeling en hebben minder onzekerheid ten aanzien van het pensioen dan de actieven en gewezen deelnemers.

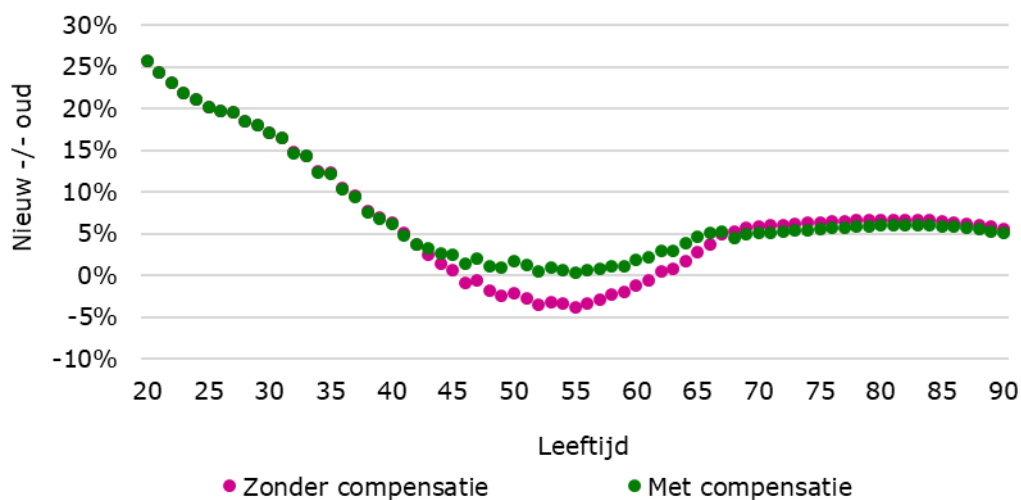
Onderstaande tabel toont de kans dat de nieuwe regeling (incl. invaren) beter uitpakt dan blijven in de huidige pensioenregeling.

	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
Zonder compensatie	96%	94%	92%	89%	83%	77%	72%	67%	70%	78%	89%	93%	96%	98%	99%
Met compensatie	96%	94%	92%	89%	82%	79%	78%	74%	76%	83%	88%	92%	95%	97%	99%

Tabel 6.6 kans dat de nieuwe regeling (incl. invaren) beter uitpakt dan het huidige systeem zonder compensatie en met compensatie doorsneesystematiek.

De compensatieregeling vergroot de kans dat de nieuwe regeling (incl. invaren) beter is voor deelnemers tussen de 45 en 65 jaar. De hierdoor beperkt lagere kansen voor deelnemers van 70 tot en met 85 jaar acht het bestuur acceptabel.

Onderstaande figuur toont het netto profijt effect voor actieve en pensioengerechtigde (>67 jaar) deelnemers, met compensatie (groen) en zonder compensatie (roze).



Figuur 6.9. Delta netto profijt voor actieven en gepensioneerd zonder (wettelijke standaard) en met compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek.

Zonder het toekennen van compensatie wordt het netto profijt effect voor een grote groep actieve deelnemers (van ca. 40 jaar tot ca. 67 jaar) negatief. Voor de alleroudste actieven zorgt de compensatie voor een negatief effect, maar blijft het netto profijt effect wel positief. Dit komt mede doordat deze groep slechts een beperkte compensatie ontvangt en al veel pensioen heeft opgebouwd.

De uitkomsten voor netto profijt van de pensioengerechtigden dalen licht omdat het fondsvermogen dat kan worden gebruikt voor het verhogen van de uitkeringen, afneemt na het toekennen van compensatie.

Het bestuur concludeert dat dit niet leidt tot een negatieve uitkomst op de netto profijt berekeningen. Een dergelijke negatieve uitkomst doet zich wel voor bij een grote groep actieven wanneer er geen compensatie plaatsvindt.

6.4.8. Onderbouwing evenwichtige belangenafweging

Om te borgen dat de impact van zijn bestuursbesluiten in het kader van de transitie consistent op dezelfde wijze worden beoordeeld en afgewogen, gebruikt het bestuur voor zijn evenwichtigheidsbeoordeling een evenwichtigheidskader. Dit verwoordt de visie van het bestuur van PF KPN ten aanzien van evenwichtigheid als volgt: bij de beoordeling van de evenwichtigheid wordt met name gekeken naar het behalen van de doelstellingen en de afweging daartussen, en de resultaten van de netto profijt vergelijkingen. Hierbij wordt solidariteit als belangrijk uitgangspunt gehanteerd, waarbij de belangen van de diverse groepen op een zoveel als mogelijk gelijke wijze worden meegewogen en dat iedereen zich vertegenwoordigd kan voelen.

Het bestuur onderscheidt in de evenwichtigheidsafweging 3 fases om tot een eindoordeel te komen: (1) het huidig FTK: de huidige situatie die duurt tot aan het moment van de transitie; (2) de transitie: het moment van de transitie (inclusief het invaarmoment); (3) het nieuwe pensioenstelsel: de periode na de transitie.

Gegeven de uitgangspunten uit het evenwichtigheidskader heeft het bestuur eigen doelstellingen geformuleerd. Deze doelstellingen zijn gekoppeld aan de doelstellingen van sociale partners in het transitieplan.

Doelstelling bestuur	Gekoppeld aan doelstelling sociale partners
Huidig FTK (fase 1)	
Pensioenresultaat maximaliseren	Deze doelstellingen zijn niet gekoppeld aan de transitiedoelstellingen van sociale partners, aangezien dit de doelstellingen van het bestuur in het huidige stelsel betreft.
Korting maximaal uitstellen	
Premie enkel voor financiering pensioenopbouw	
Transitie (fase 2)	

Naar verwachting gaat niemand erop achteruit ⁶ t.o.v. huidig stelsel	- De materiële effecten van de transitie zijn voor iedereen zo veel als mogelijk gelijkwaardig en evenwichtig. - De transitie moet ervoor zorgen dat de nieuwe regeling goed van start kan gaan.
Ingegane uitkeringen pensioengerechtigden en verwachte (start)pensioenuitkering actieven en gewezen deelnemers ten minste gelijk na invaren	- De materiële effecten van de transitie zijn voor iedereen zo veel als mogelijk gelijkwaardig en evenwichtig. - De transitie moet ervoor zorgen dat de nieuwe regeling goed van start kan gaan. - De ingegane uitkeringen en opgebouwde pensioenaanspraken worden adequaat beschermd. Dit betekent dat de (verwachte) uitkering direct na transitie ten minste gelijk is aan de (verwachte) uitkering voor transitie.
Starten met de gewenst gevulde solidariteitsreserve	De transitie moet ervoor zorgen dat de nieuwe regeling goed van start kan gaan.

Nieuw stelsel (fase 3)	
Beoogde pensioenopbouw	De transitie moet ervoor zorgen dat de nieuwe regeling goed van start kan gaan.
Stabiele uitkering als het tegengit	- De transitie moet ervoor zorgen dat de nieuwe regeling goed van start kan gaan. - De ingegane uitkeringen en opgebouwde pensioenaanspraken worden adequaat beschermd. Dit betekent dat de (verwachte) uitkering direct na transitie ten minste gelijk is aan de (verwachte) uitkering voor transitie.
Ambitie om pensioenaanspraken en pensioenrechten jaarlijks te verhogen	De transitie moet ervoor zorgen dat de nieuwe regeling goed van start kan gaan.
Solidariteitsreserve om ingegane uitkeringen te beschermen: geen structurele ex-ante herverdeling	- De materiële effecten van de transitie zijn voor iedereen zo veel als mogelijk gelijkwaardig en evenwichtig. - De transitie moet ervoor zorgen dat de nieuwe regeling goed van start kan gaan. - De ingegane uitkeringen en opgebouwde pensioenaanspraken worden adequaat beschermd. Dit betekent dat de (verwachte) uitkering direct na transitie ten minste gelijk is aan de (verwachte) uitkering voor transitie.
Ex-ante voldoende risicopremies	De transitie moet ervoor zorgen dat de nieuwe regeling goed van start kan gaan.

Tabel 6.7. Koppeling doelstellingen van het bestuur zoals opgenomen in het evenwichtigheidskader en sociale partners zoals opgenomen in het transitieplan.

Bovenstaande tabel toont aan dat de eigen doelstellingen van het bestuur aansluiten bij de transitiedoelstellingen van sociale partners. Daarnaast worden alle deelnemersgroepen gerepresenteerd in het geheel aan doelstellingen. Dat geldt ook voor de oplossingen van de complexiteitsreductie. De doelstellingen van het bestuur dienen als basis voor een evenwichtige transitie.

Onderbouwing vastgestelde bandbreedtes bestuur

De bandbreedtes voor de kwantitatieve maatstaven zijn door het bestuur, anders dan door sociale partners, leeftijdsafhankelijk vastgesteld. Hiermee is het bestuur beter in staat te sturen op de doelstellingen uit het evenwichtigheidskader.

⁶ De inzichten zijn gegeven voor maatmensen met een gemiddelde pensioenopbouw. Op individueel niveau kan de vergelijking tot een ander resultaat leiden.

Het bestuur heeft de bandbreedtes gebaseerd op een kwantitatieve analyse door middel van de volgende vier stappen:

1. Initiële bandbreedte (onder- en bovengrens):
De initiële grenzen zorgen dat ongewenste herverdelingseffecten niet leiden tot onevenredig grote verschillen in de transitie-effecten tussen deelnemersgroepen.
2. Verschuiven grenzen voor gewenste herverdelingseffecten:
Grenzen van de bandbreedte worden verschoven bij wenselijke transitie-effecten en/of herverdeling tussen deelnemersgroepen indien deze effecten leiden tot een evenwichtiger en wenselijker uitkomst.
3. Rentegevoeligheid:
De leeftijdsafhankelijke bandbreedte wordt verbreed voor de rentegevoeligheid. De grenzen worden verschoven met het maximum verschil in transitie-effect als gevolg van een rente(schok)scenario +1% en -1% rente.
4. Bestuurlijke ruimte:
Mogelijkheid tot aanpassing bandbreedte als gevolg van aansluiting met uitgangspunten en doelstellingen van het bestuur.

Het bestuur heeft bij het vaststellen van de bandbreedtes geen gebruik gemaakt van de bestuurlijke ruimte. De bandbreedtes van het bestuur wijken af (veelal nauwer) van de bandbreedtes van sociale partners. Het bestuur acht alle transitie-effecten die binnen de vastgestelde bandbreedtes vallen evenwichtig. De bandbreedtes hebben een signaalfunctie. Wanneer de transitie-effecten buiten de bandbreedtes dreigen te komen, moet overlegd worden met sociale partners. PF KPN heeft hier een noodprocedure voor opgesteld.

6.4.9. Beschrijving en onderbouwing van de evenwichtigheid van de invaardekkingsgraad

Of de transitiedoelstellingen daadwerkelijk behaald kunnen worden, is afhankelijk van de dekkingsgraad op het moment van de transitie. De transitiedoelstellingen worden daarom in samenhang met de voorrangsregels gezien. Deze voorrangsregels zijn door sociale partners vastgesteld en na beoordeling door het bestuur onderschreven.

Sociale partners hebben een bandbreedte voor de invaardekkingsgraad (voor de omzetting van de BPR-kapitalen) vastgesteld waarbinnen in voldoende mate voldaan kan worden aan de transitiedoelstellingen en waarbij de transitie niet tot onevenwichtige uitkomsten leidt. Deze bandbreedte is vastgesteld op 109% tot 135%.

De ondergrens van de invaardekkingsgraad is 109%. Hierbij wordt rekening gehouden met de gewenste vermogensverschuiving voor jonge gewezen deelnemers, en met een reservering voor het oplossen van complexiteiten in de huidige pensioenregeling. Deze onderdelen zijn voor het bestuur noodzakelijk voor een evenwichtige transitie. Sociale partners stemmen hiermee in.

7. Transitie-FTK en overbruggingsplan

Het bestuur van PF KPN heeft de keuze gemaakt geen gebruik te maken van het transitie-FTK. Evenmin heeft het bestuur gebruik gemaakt van de verruimde regels voor toeslagverlening die daarop vooruitlopen. Het bestuur heeft de dekking in aanloop naar het transitiemoment juist willen beschermen, zoals ook blijkt uit het verhogen van de renteafdekking. Het niet gebruik maken van het transitie-FTK en het niet ruimer toekennen van een toeslag hielp om de aanwezige dekking te beschermen en niet te verlagen.

Aangezien het pensioenfonds geen gebruik heeft gemaakt van het transitie-FTK, is het opstellen van een overbruggingsplan niet van toepassing.

Voor de volledigheid wordt opgemerkt dat de genomen toeslagbesluiten in de afgelopen jaren niet afwijken van het reguliere toeslagbeleid zoals vastgelegd in de ABTN (Actuariële en Bedrijfstechnische Nota). Deze besluiten vereisen in dit implementatieplan daarom geen verdere onderbouwing. Wel is het niet toepassen van het transitie-FTK meegewogen in de evenwichtigheidsbeoordeling bij de keuze om niet te spreiden.

8. Transitieplan

8.1. Besluitvormingsproces transitieplan

Het transitieplan vormt de formele vastlegging van de afspraken die sociale partners hebben gemaakt over de pensioenregeling, het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken, de verworven pensioenrechten en BPR-kapitalen naar die nieuwe pensioenregeling en de compensatie voor de gevolgen van de afschaffing van de doorsneesystematiek en de afschaffing van de premiedifferentiatie.

In 2021 is de paritaire Regiegroep Pensioenakkoord samengesteld uit vertegenwoordigers van PF KPN, KPN en de bij KPN betrokken vakorganisaties FNV en Qlix. Samen met de overige bij KPN betrokken vakorganisaties CNV en De Unie zijn de voorgenomen besluiten uit de regiegroep in een maandelijks overleg met KPN bekrachtigd. In het 2e kwartaal van 2024 zijn de achterbannen van FNV, Qlix, CNV en De Unie geraadpleegd, wat heeft geleid tot een positieve stemming.

De Vereniging Gepensioneerden KPN (GVKPN) behartigt de belangen van de pensioengerechtigden en van de gewezen deelnemers bij PF KPN. Bij sociale partners of het pensioenfonds hebben zich geen andere verenigingen van pensioengerechtigden en/of gewezen deelnemers gemeld met het verzoek om gehoord te worden over de inhoud van het transitieplan.

Sociale partners hebben de GVKPN tijdig in de gelegenheid gesteld gebruik te maken van het hoorrecht. De GVKPN is met o.a. het concept transitieplan geïnformeerd over de wijziging van de pensioenovereenkomst, inclusief de wijze van invaren. De GVKPN is in het gehele Wtp-traject betrokken geweest en heeft op verschillende momenten haar inbreng kunnen geven. De GVKPN geeft aan dat zij te spreken is over de manier waarop de GVKPN is meegenomen door sociale partners in het proces om te komen tot een nieuwe SPR-pensioenregeling.

Sociale partners hebben het definitieve transitieplan met invaarverzoek op 13 december 2024 met het bestuur van PF KPN gedeeld.

Op vrijdag 10 oktober 2025 hebben sociale partners een uitwerkingsdocument vastgesteld. Dit uitwerkingsdocument bevat op enkele onderdelen nadere uitwerkingen, verduidelijkingen en aanpassingen. Het bestuur heeft dit uitwerkingsdocument meegenomen in de finale besluitvorming op 10 oktober 2025.

8.2. Wijze van vaststelling evenwichtigheid transitieplan

PF KPN is vanaf een vroeg stadium, via deelname van bestuursleden aan de zogenoemde Regiegroep Pensioenakkoord, door sociale partners geïnformeerd over het besluitvormingsproces rond de aangepaste pensioenregeling. PF KPN heeft het VO regelmatig op de hoogte gehouden van de uitkomsten van dit overleg.

PF KPN is betrokken geweest bij het opstellen van de kwantitatieve analyses die door sociale partners zijn gebruikt het transitieplan. Deze analyses zijn vervolgens door PF KPN meegenomen in de eigen besluitvorming over de beoordeling van de evenwichtigheid van de afspraken in het transitieplan.

Het hoofdbesluit voor het bestuur betreft de keuze om wel of niet in te varen. De intentie is om in te varen, tenzij dit in zijn geheel als onevenwichtig wordt beoordeeld. Indien besloten wordt tot invaren, moeten aanvullende keuzes worden gemaakt over de compensatieregeling – waaronder de methodiek, hoogte en financiering - voor het vervallen van de doorsneesystematiek, evenals over de verdeling van het vermogen (standaardmethode, spreidingsmethode, voorrangregels en generatietoedeling).

De belangrijkste procestappen zijn:

- Vanaf 2021: start transitie door PF KPN en sociale partners, focus op regeling en contractkeuze.
- Vanaf 2022: onderzoek naar premie, nabestaandenpensioen, arbeidsongeschiktheid en flexibilisering. Daarnaast is een risicopreferentieonderzoek en verdiepingsonderzoek naar solidariteit, uitkeringen en beleggingsbeleid uitgevoerd.
- Begin 2024: sociale partners maken inhoudelijke keuzes en stellen concept-transitieplan op.
- In 2023 en 2024 zijn de onderwerpen invaren, voorrangregels, transitiedoelstellingen, compensatie en evenwichtigheid kwalitatief uitgewerkt en besproken in de Regiegroep Pensioenakkoord.
- In het najaar van 2024 heeft het bestuur het evenwichtigheidskader vastgesteld.
- Eind 2024 hebben sociale partners het concept transitieplan afgerond, nadat de raadpleging van de achterbannen voor de zomer van 2024 had plaatsgevonden.
- Sociale partners hebben medio december 2024 het transitieplan aangeboden aan het bestuur van PF KPN. Dit is het formele verzoek om de nieuwe pensioenregeling uit te voeren en het verzoek in te varen.
- In 2024 en 2025 heeft PF KPN de evenwichtigheid naar het nieuwe stelsel verder uitgewerkt en vastgelegd. Gedurende deze periode heeft afstemming plaatsgevonden met de betrokken pensioenfondsorganen (VO). Dit zodat de pensioenfondsorganen continu op de hoogte waren van het lopende (besluitvormings-)proces. Zij hebben daarbij hun opmerkingen en aanbevelingen kunnen delen met het bestuur.
- In de 2e helft van 2024 en in 2025 heeft het bestuur zelfstandig leeftijdsafhankelijke bandbreedtes opgesteld.

- In de 2e helft van 2024 en in 2025 heeft het bestuur de uitgangspunten, de wijze van beoordeling van de evenwichtigheid en het besluitvormingstraject toegelicht aan het VO. Op 20 juni 2025 is in het kader van artikel 150m lid 4 PW in het door het bestuur vastgestelde evenwichtigheidsbeoordeling ter advies aan het VO voorgelegd. Het VO heeft hier met zijn advies van 30 juni 2025 op gereageerd. Het bestuur heeft zijn schriftelijke reactie op dit advies van het VO op 10 juli 2025 gegeven.
- De 3 sleutelfunctiehouders (Risicobeheer, Actuarieel en Internal Audit) zijn gevraagd hun opinies te schrijven, die door het bestuur zijn vastgesteld op 10 juli 2025. Deze opinies zijn ontvangen op 30 juni 2025. De aanbevelingen van de sleutelfunctiehouders zijn opgevolgd door het bestuur.
- In het 3^e kwartaal van 2025 zijn aangepaste stukken ter advies voorgelegd aan het VO en ter opinie aan de sleutelfunctiehouders. De ontvangen reacties neemt het bestuur mee in de definitieve besluitvorming.
- Het bestuur heeft kennisgenomen van het uitwerkingsdocument van sociale partners bij het transitieplan. Dit is door het bestuur meegenomen in de definitieve besluitvorming.
- Het intern toezicht heeft zijn concept beoordeling in de bestuursvergadering op 18 september 2025 toegelicht. De definitieve beoordeling heeft op 10 oktober 2025 plaatsgevonden.
- De melding van het voornemen tot invaren wordt, als onderdeel van het implementatieplan en invaardossier, uiterlijk voor 15 oktober 2025 ingediend bij DNB.

8.3. Wijze van vaststelling uitvoerbaarheid transitieplan

PF KPN heeft getoetst in hoeverre de beoogde pensioenregeling, het beleid, de wijze van invaren en de compensatieregeling door pensioenuitvoerings-organisatie TKP uitvoerbaar zijn. Dit heeft in afstemming met TKP plaatsgevonden.

Belangrijk onderdeel van deze beoordeling is de verklaring van TKP van 17 april 2025 (zoals eerder genoemd in hoofdstuk 3) dat zij in staat zal zijn de nieuwe pensioenregeling uit te voeren. Het grootste deel van de nieuwe pensioenregeling maakt gebruik van de basisdiensten en keuze-onderdelen van de dienstverlening van TKP en is daarmee op marktwaarde geprijsd. Uit de verklaring van TKP blijkt verder dat de compensatieregeling voor de afschaffing van de premiedifferentiatie als maatwerk door TKP wordt aangeboden. De omvang van het maatwerk wordt door TKP als middelgroot benoemd. Daarmee acht het bestuur van PF KPN de kosten voor het implementeren van het maatwerk acceptabel.

In het transitieplan staat opgenomen dat er een individuele / vrijwillige bijspaarregeling geboden wordt in de nieuwe pensioenregeling. Op dit moment is dit bij de uitvoering nog niet mogelijk per transitiedatum, maar wel op latere datum. Het pensioenfonds is hierover in gesprek met TKP en met sociale partners.

Op basis van deze toetsing kan worden geconcludeerd dat het transitieplan bijna volledig uitvoerbaar is tegen volgens het bestuur aanvaardbare kosten, op basis van de op dit moment bekende informatie.

Het bestuur van PF KPN heeft zoals uit de voorgaande hoofdstukken blijkt, de risico's en risicobeheersmaatregelen geanalyseerd. Het bestuur heeft vastgesteld vertrouwen te hebben dat de transitie en de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling op een beheerste en integere manier zullen worden uitgevoerd.

Het oordeel van het bestuur is met de argumentatie aan de pensioenfondsorganen voorgelegd en met hen besproken. De pensioenfondsorganen hebben zich vervolgens een oordeel gevormd en die gedeeld met het bestuur. De pensioenfondsorganen hebben positief geoordeeld over de uitvoerbaarheid van het transitieplan, met in achtname van de individuele/vrijwillige bijspaarregeling.

8.4. Toets op conformiteit transitieplan

PF KPN heeft in samenspraak met zijn extern juridisch adviseur het transitieplan getoetst aan de relevante bepalingen van de Pensioenwet en de daarop gebaseerde lagere wet- en regelgeving.

De belangrijkste vereisten aan een transitieplan zijn opgenomen in artikel 150d Pensioenwet en nader uitgewerkt in artikel 44 van het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling (BUPW).

Kort gezegd concentreren de bevindingen van de extern juridisch adviseur zich op de volgende onderwerpen: compensatie, transitiedoelstellingen en de verkenning van positieve en negatieve financiële en economische scenario's. Ten aanzien van de overige onderwerpen / vereisten heeft de extern juridisch adviseur geen materiële opmerkingen / bevindingen.

De bevindingen over de onderwerpen: compensatie, transitiedoelstellingen en de verkenning van positieve en negatieve financiële en economische scenario's zijn door het pensioenfonds opgevolgd.

8.5. Toelichting op afwijking van transitieplan

Zie paragraaf 8.3 voor de afwijking individuele/vrijwillige bijspaarregeling.

8.6. Afspraken bij overschrijding financiële grenzen transitieplan

PF KPN heeft een bandbreedte om de invaardeckingsgraad vastgesteld om de evenwichtigheid van de transitie te waarborgen. De ondergrens van de bandbreedte ligt op 109% en de bovengrens op 135%. Om deze grenzen te monitoren werkt het pensioenfonds met een monitorings- en noodprocedure waarin is vastgelegd dat er signalering plaatsvindt op een marge van 2%-punt tot de bandbreedtes. Bij signalering treedt het bestuur in overleg met sociale partners. Hiermee wordt beoogd om de uitvoering en communicatie tijdig te kunnen aanpassen aan een eventueel ander besluit. Wanneer de invaardeckingsgraad buiten de bandbreedte raakt, wordt niet ingevaren tot nadere besluitvorming heeft plaatsgevonden.

9. Het Wtp-communicatieplan in hoofdlijnen

Inleiding

De communicatie van PF KPN tijdens de transitie naar en de implementatie van de nieuwe pensioenregeling is erop gericht dat de belanghebbenden begrijpen wat er gebeurt en weten wat het voor hen betekent. Het Wtp-communicatieplan is onderdeel van de implementatie en laat zien hoe PF KPN onder andere actieve deelnemers, arbeidsongeschikten, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden, nabestaanden én ex-partners (verder: deelnemers) meeneemt in de overgang naar de nieuwe regels.

3 fases voor communicatie

Er zijn 3 fases in de communicatie. Dit plan gaat over de communicatie tijdens de overgang naar de nieuwe regels voor pensioen (fase 2). Dat betreft de hele overgangperiode: vanaf het indienen van het communicatieplan bij de AFM tot en met een aantal maanden van nazorg nadat op 1 oktober 2026 is ingevaren.

- Fase 1: de aanloop naar het nieuwe pensioenstelsel.
- Fase 2: over op het nieuwe stelsel (invaren).
- Fase 3: pensioen opbouwen in het nieuwe stelsel.

De deelnemers staan centraal

PF KPN communiceert zorgvuldig over wat verandert en wat de persoonlijke gevolgen voor deelnemers zijn. Ook als het gaat om bepaalde life-events, of andere veranderingen die van belang zijn. Denk daarbij aan deelnemers die bijna met pensioen gaan, uit dienst gaan of gaan scheiden.

Het is belangrijk om de communicatie te doseren en de relevantie voor de deelnemer voorop te stellen. PF KPN past in het communicatieplan een grote mate van segmentatie toe om ervoor te zorgen dat de deelnemer het juiste bericht krijgt op het juiste moment. Gesegmenteerd wordt op basis van onder andere status, leeftijd, life-events (bv. met pensioen gaan, uit dienst gaan, scheiden) en risico's (bv. nabestaandenpensioen in de nieuwe regeling). Dit geldt ook voor bijzondere doelgroepen met een unieke regeling of bijzondere afspraken bij PF KPN en voor wie deze regeling of bijzondere afspraak verdwijnt (complexiteitsreductie).

Realistische verwachtingen en bijsturing

Deelnemers moeten erop kunnen vertrouwen dat PF KPN hun huidige pensioen zorgvuldig omzet naar de nieuwe regels. PF KPN monitort dit vertrouwen door middel van de Publieksmonitor van het ministerie van SZW en inzicht in klantreizen. Ook zijn de pensioenspecialisten een belangrijke graadmeter, omdat zij dagelijks in gesprek zijn met deelnemers. Zij monitoren en analyseren continu de vragen die binnenkomen.

Ten aanzien van de communicatieactiviteiten meet PF KPN vooraf, tijdens en achteraf op verschillende manieren of de acties effectief zijn. PF KPN stemt de communicatie gedurende het hele traject af met de werkgever KPN, met andere partijen in de sector en het VO. Op basis van de bevindingen, wordt de communicatie waar nodig bijgesteld.

Herkenbare pensioencommunicatie

Door het consequente gebruik van het thema “Jouw nieuwe pensioen” in alle communicatie over de Wtp en het gebruik van een voor deze communicatie ontworpen logo, maakt PF KPN de communicatie herkenbaar. Zo kan de deelnemer snel zien dat de boodschap gaat over zijn of haar nieuwe pensioen.

Extra communicatie

Tijdens de transitie voldoet PF KPN in elk geval aan de dan geldende wettelijke vereisten voor de communicatie. Zo is op het transitieoverzicht te zien wat het huidige pensioen is, wat het nieuwe pensioen wordt en wat de kosten zijn. Ook wordt het te verwachten pensioen vermeld bij een optimistisch, pessimistisch en verwacht scenario.

Maar voorafgaand (vanaf 1 oktober 2025), tijdens en na de transitiefase (minimaal tot 1 april 2027) communiceert PF KPN op meer momenten en manieren. Bijvoorbeeld in de vorm van webinars, video's, face-to-face communicatie en (interactieve) tools op de website. Zo neemt PF KPN deelnemers al vroeg mee in wat gaat gebeuren en zorgt PF KPN ervoor dat ze steeds –ook ruim na het invaren– antwoord krijgen op hun vragen.

Indienen en publicatie Wtp-communicatieplan

Gelijktijdig met de indiening van het implementatieplan bij DNB wordt het volledige Wtp-communicatieplan van PF KPN ingediend bij de Autoriteit Financiële markten (AFM). Kort daarop wordt een verkorte versie van het Wtp-communicatieplan, specifiek geschreven om deelnemers te informeren, gepubliceerd op de website van PF KPN en is hier te lezen: <https://www.knppensioen.nl/nieuwe-pensioenregels/blijf-op-de-hoogte>.

Bijlage 1

Oplossingen complexiteitsreductie

In deze bijlage is een korte omschrijving opgenomen van de oplossing van de complexiteiten.

PF KPN voert een aantal oude pensioenregelingen uit die nog gelden voor een aantal deelnemers. Deze oude pensioenregelingen zijn vaak complex in de uitvoering en daarom zijn onderdelen van deze oude pensioenregelingen benoemd als complexiteiten. In deze bijlage is een korte omschrijving opgenomen van de oplossing van de grootste complexiteiten.

Niet-uitruilbaar partnerpensioen en het ongehuwden ouderdomspensioen

Het niet-uitruilbaar partnerpensioen en het ongehuwden ouderdomspensioen (OOP) betreffen rechten vanuit een pensioenregeling tot 1 april 2000. Deelnemers die aanspraak op OOP hebben, ontvangen in de huidige regeling bij pensioneren een aanvulling op hun pensioen als zij geen partner hebben. Bij overlijden van de partner of echtscheiding na pensioneren, krijgen deze deelnemers de aanvulling vanaf dat moment alsnog. Deze aanspraak is moeilijk individueel te waarderen, omdat op het moment van de transitie niet bekend is of een deelnemer bij pensioneren met of zonder partner zal zijn. Het fonds zet het OOP collectief actuariael neutraal om in ouderdomspensioen en vervolgens in persoonlijke pensioenvermogens. Bovendien zet het fonds het niet-uitruilbaar partnerpensioen om in uitruilbaar partnerpensioen. Daarnaast ontvangt een groep deelnemers een aanvulling hierop.

Arbeidsongeschiktheidspensioen

Arbeidsongeschikten die op het moment van de transitie een oud arbeidsongeschiktheidspensioen hebben, behouden dit ook na de transitie. Deze uitkeringen worden na de transitie variabel en de voorwaarden worden zoveel als mogelijk in overeenstemming gebracht met andere arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. De desbetreffende deelnemers ontvangen, waar het een versobering betreft, een compensatie voor het verschil tussen beide regelingen.

Diverse oude vormen van premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid (PVI): arbeidsongeschikten die op het moment van de transitie PVI ontvangen, behouden deze PVI ook na de transitiedatum. De PVI wordt in overeenstemming gebracht met de nieuwe pensioenregeling. De desbetreffende deelnemers ontvangen, waar het een versobering betreft, een compensatie voor het verschil tussen beide regelingen.

0%-garantieregeling

De 0%-garantieregeling voor opgebouwde pensioenkapitalen zorgt ervoor dat het kapitaal opgebouwd in de beschikbare premieregeling tot 1 februari 2021 en belegd in de standaard lifecycle, bij pensionering minimaal gelijk is aan de ingelegde pensioenpremies tot 1 februari 2021. PF KPN waardeert deze 0%-garantieregeling en voegt de waarde op de transitiedatum toe aan de pensioenkapitalen van de betreffende deelnemers.

Bijlage 2

Lijst van afkortingen

Afkorting	Toelichting
AAM	Aegon Assetmanagement
ABTN	Actuariële en bedrijfstechnische nota
AFM	Autoriteit Financiële Markten
a.s.r.	ASR Nederland
AUP	Agreed Upon Procedures
BC	Beleggingscommissie
BPF	Bedrijfstakpensioenfondsen
BPR	Beschikbare premieregeling
DNB	De Nederlandsche Bank
DRI	Deelnemersrisico-indicatoren
ERB	Eigen Risicobeoordeling
FTK	Financieel Toetsingskader
GVKPN	Gepensioneerden Vereniging KPN
IAM	Identify & Access Management
IBNR	Incurring but not reported
KDE	Kritisch data-elementen
MTA	Maximaal toegestane afwijking
MVEV	Minimaal vereist eigen vermogen
OPF	Ondernemingspensioenfondsen
OR	Operationele reserve
PDC	Producten- en diensten Catalogus
PF KPN	Pensioenfondsen KPN
PPS	Paspoort (administratiesysteem)
PUO	Pensioenuitvoeringsorganisatie
PVI	Premievrijstelling bij invaliditeit
Pw	Pensioenwet
RCSA	Risk Control Self Assessment
RSA	Risk Self Assessment
SFH	Sleutelfunctiehouder
SIVI	Kennis- en standaardisatie-instituut voor de financiële dienstverlening
SLA	Service Level Agreement
SPR	Solidaire premieregeling
STP	Straight-Through Processing

Afkorting	Toelichting
SZW	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
TKP	TKP Pensioen B.V. (Pensioenadministratie)
UPA	Uniforme Pensioenaangifte
VO	Verantwoordingsorgaan
WG	Werkgever
WN	Werknemer
Wtp	Wet toekomst pensioenen