

Implementatieplan Wet Toekomst Pensioenen

28 augustus 2026

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	4
2.	Inrichting organisatie en besluitvorming	5
2.1	Inrichting van de organisatie ten behoeve van transitieperiode	5
2.2	Besluitvormingsproces vaststelling Implementatieplan	9
3.	Risicoanalyses en beheersingsmaatregelen	12
3.1	Risico's en beheersingsmaatregelen	12
3.2	Oordeel op technische uitvoerbaarheid van de nieuwe pensioenregeling:.....	16
3.3	Uitbestedingsrisico	19
3.4	Risicoanalyse en beheersing van de financiële risico's	21
3.5	Juridische en privacy-risico's	24
3.6	Concluderend oordeel van het bestuur, de sleutelfunctiehouder risicobeheer en het intern toezicht over de risicoanalyses en de opzet en (voor zover geïmplementeerd), het bestaan en werking van de risicobeheersingsmaatregelen.....	26
4.	Data en datakwaliteit	27
4.1	Beschrijving van de beschikbaarheid van data voor, tijdens en na de transitie en van de beheersing van de hiermee gepaard gaande risico's	27
4.2	Risicoanalyse van de datakwaliteit voor, tijdens en na de transitie, de beheersing van risico's hierbij en de onderbouwing hoe de kwaliteit geborgd is	28
4.3	Overzicht van de belangrijkste risico's en de 'complexe dossiers' op het vlak van datakwaliteit en de getroffen beheersingsmaatregelen	29
4.4	Onderbouwing van de risicobereidheid en de maximale toegestane afwijking ten aanzien van datakwaliteit en een beschrijving van de wijze waarop een risicobereidheid en maximale toegestane afwijking ten aanzien van datakwaliteit wordt gehanteerd.....	29
4.5	Beschrijving van de werkzaamheden van de pensioenuitvoerder om de datakwaliteit voor het invaren te kunnen vaststellen	29
4.6	Beschrijving van de bevindingen voortkomend uit de uitgevoerde werkzaamheden inclusief de wijze waarop de bevindingen worden opgelost	30
4.7	Nog te nemen stappen om de datakwaliteit op voldoende niveau te krijgen, ook voor 'complexe dossiers' (passend bij de risicobereidheid ten aanzien van datakwaliteit van de pensioenuitvoerder) voor het nemen van het invaarbesluit en het daadwerkelijke invaren	30
4.8	Rapportage van specifieke werkzaamheden door externe accountant of externe IT-auditor voorafgaand aan het invaarbesluit.....	31
4.9	Onderzoek van de datakwaliteit na het invaarmoment	32
4.10	Beschrijving hoe na daadwerkelijk invaren wordt omgegaan met issues in datakwaliteit ..	33
5.	Invaren	34
5.1	Werkwijze: voorbereidingen voor en invulling van het besluit inzake de omrekenmethoden en het aanwenden van het pensioenvermogen.....	34
5.2	Beschrijving hoe het fonds wenst om te gaan met de opgebouwde rechten.....	35
6.	Transitie-FTK en overbruggingsplan.....	42
6.1	Besluitvormingsproces voor het toepassen van de transitie-FTK (incl. betrokken gremia) ..	42

6.2	Effect van de toeslagverlening tussen 2022 en het invaarmoment	42
6.3	Wijze waarop SPH rekening heeft gehouden met de gevolgen voor de verschillende groepen deelnemers bij gebruik transitie-FTK en onderbouwing van het indexatie beleid	44
7.	Transitieplan (in hoofdlijnen)	45
7.1	Beschrijving van het besluitvormingsproces rondom het transitieplan (hoe zijn de betrokken partijen tot de besluitvorming gekomen en zijn fondsgremia hierbij betrokken geweest)	45
7.2	Toelichting op de wijze waarop bestuur de evenwichtigheid van het transitieplan heeft vastgesteld en welke rol de bestuursorganen (RvT, VO, BO) en sleutelfunctiehouders daarbij hebben bekleed	45
7.3	Vaststelling uitvoerbaarheid transitieplan.....	46
7.4	Toets op de conformiteit van het transitieplan met wettelijke voorschriften.....	46
7.5	Gemotiveerde toelichting of het fonds wel dan niet afwijkt van het transitieplan	46
7.6	Financiële grenzen (dekkingsgraad) voorwaardelijk aan het transitieplan en werkwijze indien grenzen worden overschreden.....	47

1. Inleiding

Dit document is het Implementatieplan van Stichting Pensioenfonds Hoogovens (hierna: SPH, het fonds of het pensioenfonds), dat is opgesteld voor aanpassing van de pensioenregeling van de werkgevers Tata Steel IJmuiden B.V., Tata Steel Nederland Technology B.V. en Tata Steel Nederland Services B.V. tezamen de Sociale Eenheid IJmuiden (en in dit Implementatieplan aangeduid als Tata Steel en / of TSN) en Danieli Corus BV aan de Wet toekomst pensioenen (hierna: WTP) gericht op transitie per 1 januari 2027. Met dit Implementatieplan wordt invulling gegeven aan de uitvoering van de gewijzigde pensioenovereenkomst. De aanpassing van de pensioenregeling is door de sociale partners (de werkgevers en gezamenlijke vakbonden, ook de 'sociale partners IJmuiden') overeengekomen. In het Transitieplan zijn de gemaakte keuzes en de overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de wijziging van de pensioenovereenkomst vastgelegd, alsmede de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten. De werkgevers doen tevens het verzoek de op 1 januari 2027 opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de aangepaste pensioenregeling en de deelnemers die nadeel ondervinden van de afschaffing van de doorsneesystematiek hiervoor te compenseren. Sociale partners hebben opdracht gegeven de aangepaste pensioenregeling vanaf 1 januari 2027 uit te voeren en hebben hiervoor op 16 september 2025 het definitieve Transitieplan inclusief een beschrijving van gewijzigde pensioenregeling verstrekt. Op 13 mei 2026 ontving het Bestuur een addendum op het Transitieplan.

Het Implementatieplan geeft op het moment van het indienen van het invaardossier de status weer van te nemen stappen en de daarbij onderkende risico's in aanloop naar de transitie op basis van de huidige beschikbare documentatie (zoals DNB-beleidsuitingen) en de WTP (op 1 juli 2023 ingegaan). Separaat is een (zelfstandig) Communicatieplan WTP opgesteld.

Het Implementatieplan brengt de verschillende onderwerpen op hoofdlijnen samen, beziet deze zoveel mogelijk in samenhang en laat zien dat SPH in staat is de nieuwe regeling te kunnen administreren en implementeren. Vastgelegd is hoe wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten. Ook is opgenomen hoe SPH de nieuwe pensioenregeling (technisch) gaat uitvoeren en welke stappen worden gezet om tot de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling te komen. Tevens zijn de kosten, risico's en de beheersingsmaatregelen opgenomen die nodig zijn voor het voldoende kunnen beheersen van de voor SPH relevante pensioenomgeving evenals de borging van datakwaliteit.

Dit Implementatieplan is geen gedetailleerd plannings- of projectdocument of compleet plan van aanpak. Er liggen meer gedetailleerdere plannen en beschrijvingen aan ten grondslag. In het Implementatieplan is een beschrijving op hoofdlijnen opgenomen. Voor details wordt verwezen naar onderliggende documenten.

SPH heeft in de bestuursvergadering van 25 augustus 2026 besloten de opdracht van de werkgevers definitief te aanvaarden en het verzoek tot invaren in te willigen. Op grond van artikel 150i van de Pensioenwet (PW) heeft SPH dit Implementatieplan opgesteld. Hierin wordt ook het proces beschreven hoe tot het besluit is gekomen.

Dit Implementatieplan zal binnen twee weken na vaststellingsdatum worden gezonden aan DNB. Het wordt zonder bijlagen ter inzage en raadpleging beschikbaar gesteld aan alle deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden middels publicatie op de website van SPH.

2. Inrichting organisatie en besluitvorming

2.1 Inrichting van de organisatie ten behoeve van transitieperiode

SPH is voornemens de transitie naar de nieuwe pensioenregeling conform de WTP per 01-01-2027 te realiseren. SPH is een zelfadministrerend ondernemingspensioenfonds. Essentiële onderwerpen in de context van de WTP (pensioenadministratie, communicatie, actuariaat, beleggingen, risicomanagement, bestuursondersteuning) worden door de uitvoeringsorganisatie verzorgd. Voor de pensioenadministratie wordt gebruik gemaakt van softwareleverancier Keylane. In samenwerking met Keylane is een projectplan opgesteld waarin de uitgangspunten en randvoorwaarden voor de implementatie zijn vastgelegd. Dit plan beschrijft de aanpak, scope, planning en begroting van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling.

In dit hoofdstuk worden de hoofdlijnen van de aanpak geschetst. Het te doorlopen traject heeft als doel (tussen haakjes de partij die besluiten moet nemen):

- Het vaststellen van de pensioenregeling voor de medewerkers van de werkgevers (sociale partners).
- Het doorlopen van een zorgvuldig besluitvormingsproces, rekening houdend met de geldende medezeggenschap (sociale partners en SPH).
- De aanvaarding van de opdracht tot uitvoering van de nieuwe regeling (SPH).
- Het nemen van het besluit om de opgebouwde pensioenen in te varen in het nieuwe pensioenstelsel (sociale partners en SPH).
- Het vaststellen van de compensatie als gevolg van de aanpassing van de premiesystematiek en de financiering daarvan (sociale partners en SPH).
- Het vaststellen van de financiering van de compensatie t.b.v. de aanpassing van de premiesystematiek, indien compensatie uit pensioenfondsvermogen (SPH).
- Het implementeren van de benodigde wijzigingen in de gehele bedrijfsvoering (SPH).
- Het juist, tijdig en volledig informeren van de belanghebbenden (sociale partners en SPH).

2.1.1 Beschrijving van de organisatie

Voor de uitvoering van het implementatietraject naar de WTP is een structuur ingericht waarin de verantwoordelijkheden en rollen zijn belegd. Centraal hierin staat het Bestuur. Daarnaast is er de WTP-regiegroep, die op bepaalde momenten als gedelegeerde vertegenwoordiging van het Bestuur optreedt. Deze regiegroep beziet de voortgang, bereidt besluiten voor op cruciale momenten en zorgt voor een goede inbedding van de transitie binnen de bestuurlijke kaders van het fonds. Binnen het Bestuur is gewerkt met een planning, in 2026 zijn via een parallelle behandeling afspraken gemaakt met het Verantwoordingsorgaan (VO), de raad van toezicht en de drie sleutelfunctiehouders over de werkwijze en oplevering van de documenten ten behoeve van het verzoek inzake invaren / collectieve waardeoverdracht.

Een deel van de activiteiten wordt als onderdeel van het reguliere proces door de betreffende afdelingen van de uitvoeringsorganisatie voorbereid en uitgevoerd. Zo is de afdeling beleggingen verantwoordelijk voor het WTP-beleggingsbeleid en daarna voor de uitvoering van het beleggingsproces, rebalancing van de portefeuille en de verwerking van de nieuwe kasstromen. Daarnaast zijn ter ondersteuning binnen de uitvoeringsorganisatie diverse werkverbanden ingericht met een specifieke focus. Zo is één werkverband verantwoordelijk voor het opstellen en uitwerken van dit Implementatieplan, inclusief de concrete stappen die nodig zijn voor de transitie. Daarnaast houdt een ander werkverband zich bezig met het beleid. De nadruk ligt hierbij met name op het waarborgen van een evenwichtige belangenafweging tussen de verschillende groepen deelnemers en de daarbij behorende berekeningen. Tot slot is er een werkverband communicatie ingericht. Deze ontwikkelt en coördineert het Communicatieplan WTP. Dit plan bevat de doelgroepen, doelstellingen en de planning van de informatieverstrekking, inclusief de belangrijkste communicatiekanalen en -momenten.

Naast deze interne werkverbanden wordt samengewerkt met externe partijen die elk hun expertise inbrengen. Keylane vervult hierin een rol als leverancier van de pensioenadministratiesoftware Lifetime en is verantwoordelijk voor de implementatie van de solidaire premiereregeling (SPR). In samenwerking met SPH wordt een nieuwe Lifetime-instantie opgezet op basis van de standaardtemplate. Keylane begeleidt het traject volgens haar standaard-projectaanpak, bestaande uit planvorming, analysesessies, incrementele realisatie en migratie. Daarbij verzorgt Keylane zowel de inrichting en eventuele maatwerkfunctionaliteit, als de ondersteuning bij proefmigraties en de uiteindelijke livegang. Keylane levert maandelijkse voortgangsrapportages en faciliteert de acceptatietesten via haar ticketing-systeem.

Andere externe partijen leveren eveneens cruciale bijdragen. BNY is verantwoordelijk voor de beleggingsadministratie, terwijl Ortec Finance de ALM-berekeningen uitvoert. BDO ondersteunt op het gebied van datakwaliteit en WTW vervult de rol van certificerend actuaaris en sleutelfunctiehouder actuaariaat. Voor juridische advisering wordt er een beroep gedaan op BVZA, Sprekels begeleidt het Bestuur inhoudelijk bij WTP-gerelateerde vraagstukken en de vastlegging in de betreffende brondocumenten.

Door deze combinatie van interne en externe deskundigheid wordt er een solide basis gelegd voor de succesvolle implementatie van de nieuwe pensioenregeling. Het geheel waarborgt dat zowel de strategische keuzes als de operationele uitvoering zorgvuldig, transparant en in samenhang worden opgepakt.

2.1.2. Besluitvormingsproces Transitieplan

De besluitvorming inzake het Transitieplan (inclusief addendum) is voorbereid door de Werkgroep Nieuw Pensioencontract (NPC-werkgroep). Deze paritaire werkgroep bestond uit vertegenwoordigers voorgedragen door zowel de werkgever als actieve deelnemers en gepensioneerden (elke 2 leden) met ondersteuning vanuit SPH.

Het doel van de NPC-werkgroep was om de Stuurgroep Nieuw Pensioencontract (NPC-stuurgroep), bestaande uit vertegenwoordigers van de sociale partners IJmuiden, te adviseren over alle punten waarover door de sociale partners besluiten dienen te worden genomen in het kader van de transitie naar een nieuw pensioenstelsel. Daartoe rapporteerde de werkgroep periodiek aan de stuurgroep, zowel ad hoc en als daar aanleiding voor was. Tussentijds heeft er informatie-uitwisseling plaatsgevonden tussen de werkgroep, de stuurgroep en het Bestuur. In de afgelopen periode zijn de keuzes voor de NPC-werkgroep doorgerekend en vervolgens door hen gemaakt. Dit heeft onder meer geleid tot het addendum op het Transitieplan (ontvangen op 13 mei 2026), hetgeen vervolgens ook input is geweest voor de communicatie door het Bestuur met de governance-organen van het pensioenfonds (zie par. 2.1.3).

De NPC-werkgroep heeft het achterbannenberaad op de hoogte gehouden en korte updates verzorgd die zijn verwerkt in de periodieken van de VOHM (Vereniging Oud-Hoogovens-medewerkers) en de vakverenigingen, het personeelsblad, op intranet en de eigen communicatiekanalen onder verantwoordelijkheid van de VOHM, de vakverenigingen en TSN. Van aanvang af is beoogd om maximaal draagvlak te scheppen voor de veranderingen in de pensioenregeling.

2.1.3 Enkele belangrijke stappen

In het kader van de voorbereiding van het invaren / collectieve waardeoverdracht is de afgelopen jaren een groot aantal deelstappen uitgevoerd. De belangrijkste zijn:

- De uitvoering van het risicopreferentieonderzoek onder deelnemers (in 2023);
- In 2025 is een partiële beoordeling inzake datakwaliteit ingediend. Deze is met een positief oordeel van DNB afgerond;
- Tevens is in 2025 de partiële beoordeling risicohouding bij DNB ingediend. Ook deze is met een positief oordeel van DNB afgerond
- De derde partiële beoordeling (inzake de pensioenregeling) is in april 2026 ingediend, de beoordeling hiervan is met een positief resultaat afgerond ;

- Vaststelling evenwichtigheid van het besluit inzake invaren / collectieve waardeoverdracht.

Deze deelstappen zijn in nauw overleg met de betrokkenen uitgevoerd. Zo is het risicopreferentieonderzoek samen met de NPC-werkgroep uitgevoerd (met ondersteuning van WTW). Onderdeel van de partiële beoordeling inzake datakwaliteit waren een externe audit (door BDO) en opinies van de drie sleutelfunctiehouders. Bij de vaststelling van de risicohouding door het Bestuur was input van het VO en de raad van toezicht beschikbaar, evenals opinies van de sleutelfunctiehouders risicobeheer en actuariaat. SPH is hierbij ondersteund door Ortec Finance. Bij de derde partiële beoordeling is met ondersteuning van Sprenkels een WTP-beleidsdocument opgesteld, met daarin een vastlegging van de besluiten in de periode 2024 / 2026 omtrent de invulling van de nieuwe pensioenregeling.

Gegeven de ambitie om per 1 januari 2027 in te varen zijn in 2026 aanvullende afspraken gemaakt met het VO, de raad van toezicht, sleutelfunctiehouders en DNB over de zogenaamde 'parallele behandeling'. Dit heeft met name betrekking op het vraagstuk van de evenwichtigheid van het invaren / collectieve waardeoverdracht. Concreet betekent dit dat het Bestuur in een vroeg stadium de afwegingen en deelresultaten inzake evenwichtigheid deelt en bespreekt, met het oog op verkorting van de termijnen van advisering en goedkeuring (intern en extern toezicht).

2.1.4. Vervolgstappen tot aan de transitie

De implementatie van de transitie valt onder de verantwoordelijkheid van het Bestuur. Voorwaarden voor een geslaagde transitie zijn de beschikbaarheid van voldoende, gekwalificeerd personeel bij het fonds, de adviseurs en de IT-capaciteit. Bij dreigende vertragingen en andere knelpunten worden oplossingen aangedragen aan het Bestuur. Het Bestuur legt verantwoording af in het jaarverslag, aan de toezichthouders en aan de andere organen van het fonds.

Voor de inrichting van de systemen wordt de standaard-projectmethodiek van Keylane voor Lifetime-implementaties gevolgd, met een totale doorlooptijd van november 2024 tot en met december 2026 en ingebruikname per 31 december 2026. Het traject kent overlappende fasen, die als volgt hieronder zijn uitgezet in de tijd:

- Planfase: december 2024 – april 2025 (opstelling en goedkeuring projectplan inclusief strategie, scope, tijdslijnen, begroting en governance).
- Analysefase: december 2024 – september 2025 met analysesessies per WTP-topic, detailanalyse en samenstelling van deelleveringen (incrementen).
- Incrementele realisatie: mei 2025 – april 2026 (dakpansgewijze oplevering van functionaliteit met gespreide testinspanning).
- Functionele acceptatietestfase: mei 2025 – september 2026.
- Proefmigraties en proefdraaien: april 2026 – november 2026.
- Livegang: december 2026 – januari 2027.

Ten behoeve van de deelnemersadministratie in de aangepaste regeling worden door Keylane aanpassingen gedaan in het administratiepakket inclusief alle deelsystemen. Het testen van de nieuwe inrichting wordt uitgevoerd in samenwerking tussen SPH en Keylane. Keylane levert de functionaliteit gefaseerd op in zogenaamde incrementen, waarbij elke oplevering vooraf intern door Keylane is getest. Vervolgens voert SPH een gebruikersacceptatietest uit om te beoordelen of de functionaliteit voldoet aan de afspraken en in de praktijk goed toepasbaar is. Bevindingen worden geregistreerd in het ticketing-systeem (van Keylane / SPH) en gecategoriseerd naar prioriteit. Kritieke bevindingen worden door Keylane opgelost en met een patchrelease opnieuw ter test aangeboden, minder urgente bevindingen worden in een volgende release meegenomen. Op basis van de testresultaten stelt SPH een vrijgave-advies op, waarna de gezamenlijke stuurgroep van Keylane en SPH besluit over de daadwerkelijke in productie name.

Vanaf medio 2025 heeft SPH, parallel aan de oplevering van een aantal incrementen door Keylane, de bijbehorende testwerkzaamheden uitgevoerd. Hiermee zijn de opgeleverde onderdelen stapsgewijs in de praktijk getoetst en zijn bevindingen opgepakt. Vanaf maart 2026 ligt de nadruk op het afronden van de resterende aanpassingen, het integraal testen van de aangepaste administratieomgeving en het uitvoeren van proefmigraties en proefdraaien. Doel

hiervan is vast te stellen dat de keten voldoende stabiel, beheerst en aantoonbaar gereed is voor de beoogde livegang 1 januari 2027. Hiervoor zijn maatstaven gedefinieerd (zie Bestuur van 11 augustus 2026). Via de Financiële Commissie (FC) wordt het Bestuur periodiek geïnformeerd over de verdere voortgang. Het Bestuur zal de uiteindelijke rapportage beoordelen en een besluit nemen over het voldoen van de aangepaste administratie.

Vanaf het eerste kwartaal van 2027 worden de geïmplementeerde regeling en de bijbehorende koppelingen in beheer genomen. Het projectplan tussen Keylane en SPH, waarin doelstellingen, inrichting, aanpak, risico's, kwaliteitsaspecten, planning en begroting zijn opgenomen, vormt de basis voor accordering en bijstelling gedurende de uitvoering.

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

- De inrichting van de nieuwe regeling binnen de Lifetime-omgeving.
- De migratie en het invaren van bestaande aanspraken.
- De benodigde koppelingen met externe systemen.
- De inrichting van governance en projectorganisatie.
- De aanpassingen in de beleggingsadministratie.
- De aanpassing van de juridische documenten.
- De inrichting van de overige voorzieningen en reserves.
- De daadwerkelijke transitie in de deelnemersadministratie.
- De effectuering van de compensatie.
- De ten behoeve van de transitie benodigde beleggingstransacties.
- De uitvoering van workflows en jaarwerkprocessen.
- De organisatie van test- en acceptatiefases.
- De communicatie richting deelnemers, werkgevers en andere stakeholders.

Voor de vervolgstappen ten aanzien van de communicatie aan de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden wordt verwezen naar het Communicatieplan WTP.

Ten behoeve van de beleggingsadministratie in de aangepaste regeling heeft BNY aanpassingen gedaan in het administratiepakket inclusief alle deelsystemen. Deze aanpassingen worden uitgebreid getest door SPH. De verwachting is dat de volledige set aanpassingen in de loop van 2026 beschikbaar is voor het testen. De resultaten worden aan het Bestuur gerapporteerd. Het Bestuur zal op basis van de rapportage een besluit nemen over de aangepaste administratie.

De generale testfase vindt vanaf medio 2026 plaats en vormt een onderdeel van de voorbereidingen op de livegang. In deze fase voert SPH, ondersteund door Keylane, een volledige proefmigratie uit die zoveel mogelijk de feitelijke overgang naar de nieuwe regeling simuleert. Daarbij worden alle relevante processen doorlopen: van het inladen van gemigreerde data en het uitvoeren van maand- en jaarprocessen tot het genereren van koppelingen en rapportages. Het doel is om in een gecontroleerde setting te toetsen of de nieuwe omgeving voldoende stabiel functioneert en of de administratieve en technische processen op elkaar aansluiten. Eventuele kritische bevindingen hieruit worden nog vóór de livegang gecorrigeerd, zodat SPH de overstap kan maken naar de nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2027.

De aangepaste deelnemers- en administratieprogrammatuur zal volgens planning op 31 december 2026 de huidige programmatuur vervangen. De mutatiegang zal door SPH nauwgezet gevolgd worden. De aangepaste regeling zal ingaan op 1 januari 2027.

De daadwerkelijke transitie inclusief het invaren zal plaatsvinden op 1 januari 2027. De transitie zal beoordeeld worden door SPH en de externe accountant. De rapportage hierover wordt aan het Bestuur verstrekt en kan aanleiding zijn tot aanvullende stappen.

De transitie naar de aangepaste pensioenregeling inclusief invaren gaat gepaard met een wijziging van de beleggingsmix van het fonds. Er is een stappenplan gemaakt om deze wijziging

door te voeren (zie Transitieplan vermogensbeheer). De wijziging zal geleidelijk plaatsvinden. SPH rapporteert hierover aan de Balans- en beleggingscommissie (BBC). Als de wijziging is voltooid maakt SPH hiervan een verslag waarin het effect van keuzes en wijzigingen van temporisering in kaart worden gebracht.

2.2 Besluitvormingsproces vaststelling Implementatieplan

2.2.1. Het doorlopen besluitvormingsproces

2.2.1.1 Totstandkoming Transitieplan

Het Transitieplan is tot stand gekomen door samenwerking tussen de werkgevers (Tata Steel en Danieli Corus BV), de werknemersvertegenwoordigingen (FNV Metaal, CNV Vakmensen, De Unie, VHP Tata Steel) en de Vereniging Oud-Hoogovensmedewerkers (VOHM). Dit proces is begeleid door een stuurgroep Nieuw Pensioencontract (NPC-stuurgroep) en een NPC-werkgroep waarin zowel sociale partners, de VOHM, functionarissen van de uitvoeringsorganisatie als een externe adviseur (Sprenkels) deelnamen.

Na vaststelling van het concept-Transitieplan op 19 juni 2025 volgden drie plenaire toelichtingen en inhoudelijke besprekingen tussen de NPC-werkgroep en het Bestuur, leidend tot de nodige verduidelijkingen. Op 19 september 2025 ontving het Bestuur het definitieve Transitieplan, inclusief bevindingen hoorrecht pensioengerechtigden en reactie. Daarmee is een zorgvuldig en transparant proces geborgd, waarin alle belanghebbenden adequaat zijn betrokken. Verder ontving het Bestuur op 13 mei 2026 een brief met een addendum op het Transitieplan (zie ook par. 7.5), met als achterliggende oorzaken met name voortschrijdend inzicht en de actuele financiële positie. Deze is in dit Implementatieplan verwerkt.

2.2.1.2. Besluitvorming Implementatieplan

Het Bestuur van SPH is in 2023 gestart met de voorbereidingen voor het Implementatieplan. Destijds is een mijlpalenplanning opgesteld. De nadruk lag daarbij op het inzichtelijk maken van de keuzes rondom de WTP, in nauwe afstemming met het VO, de raad van toezicht en externe adviseurs. Belangrijke besluiten zijn voorbereid en besproken in daarvoor ingestelde commissies zoals de WTP-regiegroep, de Balans- en Beleggingscommissie en de Financiële Commissie.

De belangrijkste mijlpalen zijn daarbij leidend geweest, zoals het vaststellen van de risicohouding, beleid en de uitwerking van evenwichtigheidstoetsen. Dit cyclische proces van bespreken, consulteren en besluiten heeft geleid tot een consistente en gedocumenteerde aanpak, waarbij alle sleutelfunctiehouders en externe adviseurs zijn betrokken.

In de tweede helft van 2025 en de eerste helft van 2026 lag de nadruk op het afronden van de kernproducten – zoals het beleidsdocument, het evenwichtigheidsdocument, het Implementatieplan en het Communicatieplan – die in samenhang de basis vormen voor het formele invaardossier richting DNB. Door deze intensieve afstemming is geborgd dat deze kernproducten niet alleen bestuurlijk breed gedragen zijn, maar ook aansluiten bij de wettelijke vereisten en de strakke tijdslijnen die gelden voor de collectieve waardeoverdracht per 1 januari 2027.

2.2.1.3 Aanpassing pensioenregeling en beleggingsbeleid

SPH heeft geparticipeerd in het proces van totstandkoming van de aangepaste pensioenregeling, voor het vormen van het besluit tot invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten en van de keuze van de wijze van compensatie. Deze participatie had onder meer de vorm van het uitvoeren van een risicopreferentieonderzoek onder alle (gewezen) deelnemers en gepensioneerden en het assisteren/uitvoeren/leveren van input ten behoeve van de berekeningen om de uitwerking van verschillende keuzes te kunnen tonen. Ook hebben de werkgever en de werknemersvertegenwoordigers kunnen putten uit de expertise van bestuursleden, medewerkers van de uitvoeringsorganisatie en externe expertise/adviseurs.

Het besluitvormingsproces van SPH is gestart voordat de werkgever het Transitieplan had vastgesteld. Vanuit SPH zijn er verschillende overleggen gevoerd met betrekking tot:

- de administratieve uitvoerbaarheid en risico's,
- de beleggings-technische uitvoerbaarheid en risico's,
- de evenwichtigheid,
- de (verwachte) aangepaste pensioenregeling,
- (de methode van) het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten en
- de compensatie.

Na deze beraadslagingen en de toelichting hierop is het Bestuur in de vergaderingen van 23 juni en 25 augustus 2026 tot het (principe)besluit opgenomen in hoofdstuk 2.2.2 gekomen. Bij het besluit zijn de bovengenoemde gebieden zowel apart als in relatie tot elkaar gezien.

Het principebesluit is vervolgens op 26 juni 2026 formeel voorgelegd aan de gremia genoemd in hoofdstuk 2.2.3 (adviesaanvraag voor VO, die ook aan de raad van toezicht is aangereikt). In het kader van de parallelle behandeling zijn eerder reeds essentiële bouwstenen met deze gremia gedeeld. Leden van het Bestuur hebben het principebesluit in vergaderingen van de gremia toegelicht. Naar aanleiding van opmerkingen van deze gremia is het principebesluit nog op details aangepast waarna het Bestuur en de gremia hun goedkeuring respectievelijk instemming hebben verleend.

2.2.2. Oordeel van het Bestuur

Het Bestuur heeft op 25 augustus 2026 besloten:

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

Het Bestuur heeft er vertrouwen in dat de transitie naar de aangepaste pensioenregeling op een beheerste en integere wijze uitgevoerd kan worden en dat de risico's voldoende beperkt zijn of zullen worden. Dit vertrouwen is gestoeld op de risicoanalyse en de inventarisatie van de beheersingsmaatregelen beschreven in hoofdstuk 3.

Het Bestuur is daarnaast van oordeel dat de inventarisatie van de datakwaliteit volledig is. Het Bestuur is van mening dat de datakwaliteit als geheel voldoende is om beheerst en integer te kunnen invaren op 1 januari 2027. De onderbouwing hiervoor is beschreven in hoofdstuk 4.

Voorts is het Bestuur ervan overtuigd dat de belangen van alle deelgroepen (gewezen) deelnemers en gepensioneerden bij het besluit tot de transitie inclusief het invaren en de compensatie op voldoende evenwichtige manier zijn gewaarborgd. De onderbouwing wordt beschreven in hoofdstuk 5.

2.2.3. Oordelen van de sleutelfunctiehouders

Het Bestuur heeft de sleutelfunctiehouders om een opinie gevraagd over het besluit inzake invaren / collectieve waardeoverdracht. Deze drie oordelen bouwen voort op de deelopinies die in 2025 en 2026 reeds zijn afgegeven (zie ook de drie partiële beoordelingen).

Op 14 juli 2026 heeft het Bestuur de oordelen van de sleutelfunctiehouder actuariaat (evenwichtigheid en plausibiliteit) en de opinies van de sleutelfunctiehouder risicobeheer (evenwichtigheid en Implementatieplan) besproken en reacties geformuleerd. De strekking van de reacties is positief en opbouwend. De inhoudelijke punten zijn verwerkt in de brondocumenten (zoals het Implementatieplan) en technische toelichtingen mede ten behoeve van DNB. In een bijeenkomst van de FC is de (concept)opinie van de sleutelfunctiehouder internal audit inzake operationele gereedheid besproken, met daarin enkele voorlopige observaties. In de aanloop naar het invaren per 1 januari 2027 volgt een actualisatie. Tot slot heeft de sleutelfunctiehouder

risicobeheer in de (partiële) ERB een (positieve) bijdrage opgenomen. Deze is door het Bestuur besproken.

De oordelen en reacties zijn onderdeel van het invaardossier voor DNB en ook uitgewisseld met het VO en de raad van toezicht.

2.2.4. Oordelen van het VO en de raad van toezicht

Het Bestuur heeft de volgende gremia om een formeel advies / goedkeuring gevraagd over het besluit inzake invaren / collectieve waardeoverdracht:

- Het VO
- De raad van toezicht

VO en raad van toezicht zijn vanaf 2025 intensief betrokken geweest bij de voorbereiding van het besluit inzake invaren / collectieve waardeoverdracht. In Q2 2026 is vanwege de voortgang een zogenaamde 'parallele behandeling' overeengekomen, waarbij de governance-organen aan de hand van concept-documenten intensief zijn meegenomen in de stappen op weg naar het besluit van het Bestuur op 25 augustus 2026.

In het positieve advies van het VO wordt vanuit de geleding van pensioengerechtigden aangegeven dat ze het jammer vindt dat de spreidingstermijn verlengd is naar de wettelijke default van 10 jaar en dat er geen (gedeeltelijke) compensatie voor in het verleden gemiste indexaties plaatsvindt. Het Bestuur begrijpt deze punten, in de aanloop naar het bestuursbesluit zijn de afwegingen ten aanzien van de beoordeling van de evenwichtigheid uitvoerig met (delegaties vanuit het) VO besproken en is de weging van de uitkomsten aan de orde geweest. Het Bestuur is verheugd met de positieve conclusie van het VO.

Met de raad van toezicht is op 25 augustus 2026 een afsluitend overleg gevoerd over het bestuursbesluit en enkele opmerkingen / observaties vanuit de raad van toezicht. Deze hebben betrekking op het doorlopen proces en op de nog te zetten stappen in de aanloop naar het moment van invaren. Het Bestuur neemt deze suggesties ter harte en verwelkomt de goedkeuring.

3. Risicoanalyses en beheersingsmaatregelen

Gedurende het WTP-project zijn door de tijd meerdere risicoanalyses uitgevoerd waarbij voor eerdere analyses de nadruk lag op de arbeidsvoorwaardelijke fase en de focus geleidelijk is verschoven naar implementatie-onderdelen en communicatie. In dit hoofdstuk beschrijft het Bestuur de risico's die gedurende het implementatietraject spelen en de beheersingsmaatregelen daarvoor. SPH heeft in het kader van de WTP in november 2025 een actualisatie van de risicoanalyse (RSA) uitgevoerd. Er is een longlist opgesteld van materiële risico's. Het Bestuur heeft vanwege de impact van het WTP-invaren / collectieve waardeoverdracht een nieuwe (partiële) Eigenrisicobeoordeling vastgesteld. Een doel hiervan is om inzicht te krijgen in risico's die het realiseren van de doelstellingen kunnen bedreigen.

3.1. Risico's en beheersingsmaatregelen

De RSA is samenvattend als volgt tot stand gekomen:

- De basisopzet is beschreven in de Eigenrisicobeoordeling (ERB) van augustus 2024. Er is een longlist met top 10 risico's opgenomen. Deze risico's zijn input geweest voor de actualisering van het plan van aanpak en de werkstroomplannen.
- De voorbereiding van de update van de risicoanalyse is uitgevoerd door risicomanagement UO (RMUO) met externe ondersteuning van Sprenkels (tweede helft 2024), waarbij de risico's zijn 'gemapped' naar 5 werkstromen.
- De risicoanalyse (bruto/netto scores) zijn gescoord op werkstroomniveau door de 1^e lijn (verantwoordelijken voor de werkstromen), experts binnen UO en RMUO. De beheersmaatregelen zijn per werkstroom vervolgens uitgewerkt.
- In de WTP-regiegroep zijn risico's in de implementatiefase gemonitord. Sinds juli 2024 wordt gestuurd op het IRM-dashboard dat periodiek via het Bestuur wordt geactualiseerd. De risicobeheersing van de bredere ERB-risico's lopen via het IRM-dashboard.
- Afstemming over de opzet van de RSA met de SFH risicobeheer heeft plaatsgevonden begin derde kwartaal 2025;
- In Q2 / Q3 2026 is een (partiële) Eigenrisicobeoordeling 2026 opgesteld en na bespreking in het Bestuur vastgesteld.

De RSA / (partiële) ERB van SPH bevat 4 classificaties. Hieronder staat de definitie van deze classificaties opgenomen:

Kleur	Classificatie
Groen	Het Bestuur schat het risico als laag in.
Geel	Het Bestuur schat het risico als laag tot gemiddeld in. Het Bestuur monitort de ontwikkelingen van het risico.
Oranje	Het Bestuur schat het risico als gemiddeld tot hoog in. Het Bestuur monitort de ontwikkelingen en treft indien nodig maatregelen.
Rood	Het Bestuur schat het risico als hoog in. Het Bestuur treft maatregelen om het risico te mitigeren.

3.1.1 Operationele en IT-risico's

De operationele en IT-risico's in de implementatiefase van het WTP-traject hebben betrekking op de tijdige, correcte en aantoonbare realisatie van de noodzakelijke systeemaanpassingen, de continuïteit van de uitvoering en de beschikbaarheid van voldoende capaciteit bij zowel SPH als haar uitbestedingspartners. Hieronder staan de belangrijkste operationele en IT-risico's beschreven.

3.1.1.1 Het risico dat de systemen niet tijdig, volledig en aantoonbaar gereed zijn.

Oorzaken:

Mogelijke oorzaken hiervoor zijn tegenvallers bij aanpassingen van systemen, in combinatie met onverwachte tekortschietende capaciteit binnen de uitvoeringsorganisatie en / of de uitbestedingspartners. Daarnaast kunnen onduidelijke functionele eisen en vertragingen bij de uitbestedingspartijen leiden dat dit risico tot uiting komt.

Gevolgen:

Het niet tijdig, volledig en aantoonbaar gereed zijn van de systemen kan leiden tot financiële en reputatieschade. Daarnaast bestaat het risico dat de transitie op een later moment moet plaats vinden of dat er tijdelijke work-arounds nodig zijn om de transitie toch tijdig te realiseren.

Beheersmaatregelen

Het risico wordt beperkt door het zelfadministrerende karakter van het fonds, waarbij ook de beleggingen (inclusief het LDI-beheer) in eigen beheer worden uitgevoerd. Sprake is van een standaardapplicatie met beperkte aanvullende vereisten, in samenwerking met andere grotere pensioenfonds. Er is een duidelijke fasering in ontwerp-, bouw- en testfase, versterkte eigenaarschap binnen de uitvoeringsorganisatie voor de pensioenadministratie en de nieuwe gegevensstromen, en strikte monitoring van voortgang en capaciteit, waarbij oplossingen worden gekozen in lijn met die van vergelijkbare pensioenfonds. Daarnaast wordt de datakwaliteit aantoonbaar geborgd via interne en externe bevestiging (waaronder auditorreview), en zijn met Keylane en BNY contractuele afspraken gemaakt over ondersteuning, dataformaten en tijdslijnen.

Conclusie:

Het netto risico wordt ingeschat als laag (groen). Het Bestuur acht de kans op optreden beperkt en verwacht dat de getroffen beheersmaatregelen toereikend zijn om het risico effectief te beheersen.

3.1.1.2 Het risico dat de betrokken gremia van het fonds onvoldoende mensen, tijd of aandacht beschikbaar hebben voor WTP om weloverwogen en tijdig besluiten te kunnen nemen en of uitvoering te geven aan de implementatie.

Oorzaken:

Dit is geen specifiek WTP-risico maar een generiek aandachtspunt voor SPH als ondernemingspensioenfonds met een paritair bestuur. In de aanloop naar de WTP-besluiten zijn de governance-organen steeds adequaat ingevuld. In geval van een onverwacht verloop binnen Bestuur, raad van toezicht en VO, gecombineerd met beperkte beschikbaarheid van deze gremia op cruciale besluitmomenten, wordt naar bevind van zaken gehandeld. Dit geldt ook voor de uitvoeringsorganisatie. Het vertrek of uitval van key-functionarissen of onderschatting van de benodigde capaciteit voor zowel run als change, kan ertoe leiden dat dit risico zich manifesteert.

Gevolgen:

Onvoldoende beschikbaarheid of betrokkenheid van de bestuurlijke gremia kan leiden tot vertraging in de besluitvorming, met mogelijke gevolgen voor de tijdigheid en zorgvuldigheid van het inhaalverzoek en de implementatie. Tevens kan dit resulteren in extra inhuurkosten en druk op de reguliere operatie, waardoor de business-as-usual activiteiten in het gedrang komen.

Beheersmaatregelen:

Het risico wordt beperkt door een actuele opvolgingsplanning en het tijdig invullen van vacatures. Daarnaast worden vergaderingen vroegtijdig ingepland om de benodigde beschikbaarheid te borgen en wordt gewerkt met een integrale capaciteitsplanning voor run en change. Key functies zijn geïdentificeerd met vastgelegde overdrachtsdocumentatie en back-up, terwijl met externe partijen afspraken zijn gemaakt om tijdelijke vervanging te kunnen realiseren indien nodig.

Conclusie:

Het netto risico wordt ingeschat als groen. Het Bestuur monitort de ontwikkelingen actief, waarbij indien nodig aanvullende maatregelen worden getroffen om tijdige besluitvorming en continuïteit van de uitvoering te waarborgen.

3.1.2 Procesbeheersing – informatie-uitwisseling deelnemers- en beleggingsadministratie en de interne afdeling Beleggingen

De invoering van de WTP brengt een wijziging in de inrichting van de pensioenadministratie met zich mee. Waar voorheen de beleggingsadministratie en de interne afdeling Beleggingen grotendeels autonoom functioneerden, ontstaat nu een nauwer verband tussen de deelnemersadministratie, de beleggingsadministratie en de interne afdeling Beleggingen.

Matching en risicobeheersing

De werkelijke beleggingsmix dient (binnen bandbreedtes) overeen te komen met de gecombineerde normatieve beleggingsmix op basis van de lifecycles van alle deelnemers, samen met de overige voorzieningen en reserves. Door matching wordt dit evenwicht zoveel mogelijk behouden. Kleine mismatches kunnen optreden door timingsverschillen of markteffecten en worden deels opgevangen binnen het fonds door het overrendement.

Beleggingsbeleid en toedeling rendement

Het beleggingsbeleid blijft onveranderd de verantwoordelijkheid van SPH. Het rendement op de beleggingen wordt periodiek toegerekend aan de persoonlijke pensioenvermogens (kapitalen) van deelnemers. Het beleid voor de blootstelling aan overrendement en beschermingsrendement is leeftijdsafhankelijk, daarom wordt het deelnemersbestand onderverdeeld in leeftijdscohorten. Voor elk cohort wordt de verdeling van de beleggingsmix tussen zakelijke waarden en vastrentende waarden vastgesteld op basis van de vastgestelde life cycles per leeftijdscohort. De som hiervan vormt de totale normatieve beleggingsmix van het fonds.

Samenhang tussen administraties

De deelnemersadministratie wordt in de nieuwe situatie mede gevoed door het (maandelijkse) beleggingsresultaat. Dit vereist een tijdige en betrouwbare gegevensuitwisseling. De (maandelijkse) wijzigingen in de deelnemersadministratie resulteren in een actualisatie in de normatieve beleggingsportefeuille en de vereiste renteafdekking. Wijzigingen leiden bij SPH niet tot automatische transacties. De wijzigingen worden beoordeeld door de afdeling Beleggingen, die binnen de geldende beleggingsrichtlijnen en mandaten de benodigde transacties initieert om de portefeuille in lijn te houden met het beleggingsbeleid.

Gegevensuitwisseling en standaarden

Maandelijks verstrekt de custodian BNY, die tevens de beleggingsadministratie voert, gegevens over het beleggingsresultaat en de portefeuille volgens de SIVI-standaard ten behoeve van de uitvoering en controleprocessen.

Beleggingen van reserves

Naast de persoonlijke pensioenvermogens kent het fonds ook een aantal reserves en voorzieningen, die eveneens worden belegd. Hiervoor wordt een specifieke beleggingsmix vastgesteld, zodat ook aan deze reserves rendementen kunnen worden toegedeeld op een transparante en consistente wijze.

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

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

- De noodzaak mutaties in de deelnemersadministratie direct en zonder vertraging door te voeren (is nu reeds onderdeel van reguliere proces binnen SPH).

- De gegevensuitwisseling tussen de deelnemers-, de beleggingsadministratie en de interne afdeling Beleggingen.
- De procedures rond de (nieuwe) overige voorzieningen en reserves, hiervoor zijn nieuwe of aangepaste procedures nodig.
- De informatieverzameling ten behoeve van de deelnemerscommunicatie.

Deze procedures worden indien nodig aangepast Het Bestuur heeft criteria en tijdlijnen geformuleerd.

Hieronder volgt een overzicht van de belangrijkste wijzigingen in het kader de uitvoering van de SPR:

- **Pensioenbeheer:** de maandelijkse rendementstoedeling per deelnemer op basis van de toedelingsregels per cohort, jaarlijkse herziening van pensioenuitkeringen. Sprake zal zijn van aanpassingen in de rekenregels.
- **Vermogensbeheer:** de maandelijkse aanpassing van de beleggingsmix, rebalancing, renteafdekking en realisatie van herziene gegevensuitwisseling tussen pensioenadministratie, beleggingsadministratie en de interne afdeling Beleggingen.
- **Financiële administratie:** de introductie van persoonlijke pensioenvermogens en collectieve reserves vraagt om een gedeeltelijke herziening van de nauwkeurige aansluiting tussen pensioenadministratie, beleggingsadministratie en financiële administratie, met aangepaste journaalposten, premie-inning opgesplitst in componenten, kostenverwerking en risicopremies (waaronder beheer van de solidariteitsreserve).
- **Governance en beheersing:** hoewel de onderliggende beheersstructuren ongewijzigd blijven, zijn aanvullende maatregelen getroffen om processen te actualiseren, waaronder vaststellen van de risicoprofielen en versterking van IT-monitoring.
- **IT- en gegevensuitwisseling:** Enige aanpassingen in de IT-architectuur en gegevensuitwisseling kunnen noodzakelijk zijn om de nieuwe processen te ondersteunen, inclusief databeheer en beveiliging.
- **Ketenpartners en afhankelijkheden:** intensivering en verbreding van ketensamenwerking met externe partijen om integrale procesuitvoering, datakwaliteit en transparantie te waarborgen.

De inrichting van de processen en procedures wordt conform het Target Operating Model aangepast en integraal getest om een beheerste uitvoering van de nieuwe pensioenregeling onder de WTP te waarborgen. Een gestructureerde projectaanpak ziet op gefaseerde uitrol en afronding van de benodigde aanpassingen in systemen, administraties en rapportages. Iedere fase kent heldere oplevermomenten en toetsingen. Functionele en integratietests van zowel de pensioen- als beleggingsadministratie worden zorgvuldig uitgevoerd en gevalideerd, inclusief toetsing van de onderliggende beheersmaatregelen en interfaces.

Hiermee wordt verzekerd dat de organisatie tijdig, betrouwbaar en transparant voldoet aan de wettelijke eisen en de verwachtingen van deelnemers, het Bestuur en toezichthouders. De implementatie wordt ondersteund door een robuust changemanagementproces, waarbij continuïteit van de dienstverlening en beheersbaarheid gedurende het transitieproces centraal staan.

Eind Q3 2026 dienen de systemen en procedures gereed te zijn en de tests van de pensioen- en beleggingsadministratie en de afdeling Beleggingen afgerond te zijn voordat het Bestuur een definitieve Go geeft op vervolgen van de transitie.

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

Er zijn tot en met het moment van invaren geen belangrijke wijzigingen te verwachten in de besturing van het pensioenfonds als gevolg van de implementatie van de WTP. Wel zullen sommige werkzaamheden wijzigen.

Een nieuw specifiek onderwerp (bijzondere opdracht) voor de interne auditfunctie behelst de controle op de informatie-uitwisseling tussen de deelnemersadministratie, de beleggingsadministratie en de interne afdeling Beleggingen alsmede op de hoogte en mutaties van de verschillende overige voorzieningen en reserves. De reguliere controle is een onderdeel voor de tweede lijn (regulier proces).

Op basis van het voorgaande zijn er geen nieuwe risico's in het kader van governance en zijn evenmin nieuwe beheersmaatregelen nodig.

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

De transitie brengt aanzienlijke eenmalige kosten met zich mee, die in de jaren voorafgaand aan de transitie worden gemaakt. Keylane heeft in haar projectplan een begroting voor SPH afgegeven. De kosten bestaan uit de standaard Lifetime administratie, aanvullende kosten voor specifieke functionaliteiten en project & consultancy kosten.

SPH is een zelfadministrerend fonds. Bij de transitie komen naast de eerdergenoemde directe kosten interne kosten. De uitvoeringsorganisatie (inclusief de ondersteuning van het Bestuur, de externe adviseurs, de certificerende accountant en certificerende actuaire) registreren alle kosten van de transitie gescheiden van de reguliere kosten. Dit maakt het voor het Bestuur mogelijk de kosten van de transitie te monitoren.

3.2. Oordeel op technische uitvoerbaarheid van de nieuwe pensioenregeling:

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

SPH is verantwoordelijk voor een beheerste uitvoering van de pensioenregeling. De sociale partners IJmuiden hebben het Bestuur verzocht een nieuwe pensioenregeling te implementeren. SPH heeft vastgesteld dat deze opdracht uitvoerbaar is binnen de grenzen van een beheerste en integere bedrijfsvoering. Deze afweging is vastgelegd in de in het Bestuur vastgestelde opdrachtbevestiging en vormt de uitkomst van deze analyse.

De uitvoering van de regeling is met name afhankelijk van de tijdige beschikbaarheid en kwaliteit van de software in de Keylane Lifetime-omgeving. Keylane is verantwoordelijk voor de ontwikkeling en oplevering van de nieuwe WTP-functionaliteiten binnen deze omgeving. SPH zal de door Keylane opgeleverde software onderwerpen aan uitgebreide testen, waaronder een functionele acceptatietest (FAT) en een gebruikersacceptatietest (GAT). Deze testen worden in 2026 uitgevoerd. Op basis van de testresultaten en vooraf vastgestelde go/no-go-criteria besluit het Bestuur in de tweede helft van 2026 of de overgang per 1 januari 2027 daadwerkelijk kan plaatsvinden. Hiervoor is een aantal criteria opgesteld, de voortgang wordt in 2026 door de FC (maandelijks) gemonitord.

Governance en sturing

Voor de monitoring van de haalbaarheid en voortgang van de software (Keylane) is een stuurgroep ingericht met vertegenwoordigers van SPH en Keylane. De stuurgroep komt minimaal eens per acht weken bijeen en bewaakt planning, kwaliteit, risico's en budget. Daarnaast rapporteert Keylane maandelijks over de voortgang, issues en testbevindingen. Eventuele afwijkingen worden via een wijzigingsprocedure (change-proces) behandeld. Eventuele wijzigingen in scope of tijdslijnen worden via de stuurgroep geaccordeerd.

Daarnaast onderhoudt SPH periodiek contact met BNY over scope, planning, voortgang en projectrisico's. Binnen BNY is een speciale projectgroep werkzaam die de benodigde aanpassingen begeleidt. SPH (met name beleggingen, FC en risicomanagement) monitort de uitvoering van het Transitieplan vermogensbeheer. Eventuele bijzonderheden worden via het MT bij BBC / Bestuur onder de aandacht gebracht.

SPH stelt periodiek voortgangsrapportages op, waarin de status van de IT-ontwikkeling, testresultaten en risico-indicatoren worden geagendeerd. Dit is de basis voor de terugkoppeling aan het Bestuur, onder meer via het IRM-dashboard en aanvullende documenten (deze lijn is besproken in FC / Bestuur voorafgaand aan besluit inzake invaren).

Deze geïntegreerde aanpak zorgt ervoor dat de technische gereedheid van de systemen nauw wordt afgestemd op de bestuurlijke besluitvorming en dat eventuele knelpunten tijdig kunnen worden geadresseerd, zodat een beheerste en verantwoorde overgang per 1 januari 2027 kan plaatsvinden.

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

Het gereedmaken van de IT-systemen voor de nieuwe pensioenregeling betreft met name de pensioenadministratie, met gebruik van software van Keylane, de beleggingsadministratie (BNY) en de gegevensuitwisseling tussen beide systemen, die wordt ingericht op basis van de SIVI-standaard. Deze systemen moeten worden aangepast en uitgebreid om te voldoen aan de nieuwe functionele vereisten van de WTP, waaronder de invoering van cohort-specifieke rendementstoedeling, het beheer van de solidariteitsreserve, de verwerking van premiecomponenten en de aanpassing van de rapportagestructuur. De voorbereiding en realisatie verloopt gefaseerd, in samenhang met de bredere implementatieplanning van de WTP binnen SPH. De belangrijkste nog te nemen stappen zijn als volgt:

Projectplanning en mijlpalen

Keylane heeft een planning opgesteld waarin de projectfasering, activiteiten en kritieke mijlpalen zijn opgenomen (zie projectplan Keylane, hoofdstuk 7). Het totale traject loopt van november 2024 tot en met december 2026. Hieronder de belangrijkste fases die nog op de planning staan.

Incrementele realisatie van software (Q2 2025 – Q4 2026)

Keylane levert de nieuwe functionaliteit gefaseerd op in vijf increments (deelleveringen):

- Increment 1 (medio 2025): oplevering van de basisadministratie en rendementsfunctionaliteit.
- Increment 2 en 3 (najaar 2025): realisatie van incasso- en koppelfunctionaliteit, kassabon, en kasstroombeheer.
- Increment 4 (medio 2026): oplevering van de collectieve uitkeringsfase en excasso-interface.
- Increment 5 (najaar 2026): afronding van jaarwerkfunctionaliteit en administratie van de solidariteitsreserve.

Elke oplevering wordt gevolgd door een testcyclus en eventuele herprioritering van openstaande bevindingen.

Integratie en testen met BNY (Q2–Q3 2026)

Parallel aan de Keylane-opleveringen past BNY haar administratieve omgeving aan om het belegde vermogen en het beleggingsrendementen volgens de SIVI-standaard aan te leveren. Het rendement wordt vervolgens binnen de pensioenadministratie per cohort en de solidariteitsreserve toebedeeld.

Acceptatietesten en proefmigraties (Q2–Q4 2026)

In deze fase worden de functionele en gebruikersacceptatietesten uitgevoerd, gevolgd door één of meerdere proefmigraties van de huidige administratie naar de nieuwe omgeving. De testresultaten vormen de basis voor het go/no-go-besluit van het Bestuur.

Oplevering en overgang naar productie (december 2026 – januari 2027)

Na succesvolle afronding van de test- en acceptatiefase vindt de definitieve implementatie plaats. Hierbij wordt de volledige administratieve keten — van pensioeninleg tot beleggingsverwerking — operationeel getest in een proefomgeving voordat de livegang plaatsvindt.

3.2.3 Overzicht van de belangrijkste risico's en beheersingsmaatregelen.

De risico's op technische uitvoerbaarheid hebben betrekking op het uitvoeren van de pensioenregeling. Hieronder staan de twee belangrijkste risico's beschreven.

3.2.3.1. Het risico dat de pensioenregeling niet correct is ingeregeld

Oorzaken:

Tijdens de inrichting van de nieuwe pensioenregeling binnen de Keylane Lifetime-omgeving kan onvolledige of onjuiste vertaling plaatsvinden van de overeengekomen regeling naar de feitelijke systeemconfiguratie. Dit risico ontstaat door de complexiteit van de regeling, de veelheid aan parameters en de afhankelijkheid van de specialisten in de analysefase.

Gevolgen:

Een incorrecte inrichting kan leiden tot foutieve berekening van premies, rendementen of aanspraken, wat kan resulteren in financiële fouten, verlies van vertrouwen bij deelnemers en mogelijke toezicht- of aansprakelijkheidsvraagstukken richting het fonds en het Bestuur.

Beheersmaatregelen

De regeling wordt ingericht op basis van de standaard Lifetime-template, waarbij aanpassingen alleen plaatsvinden na bestuurlijke goedkeuring. In de analysefase worden inrichting en afwijkingen gezamenlijk vastgesteld en vastgelegd in functionele ontwerpen. Voor elk onderdeel worden testplannen met duidelijke validatiecriteria opgesteld. Tijdens de testfase worden functionele en gebruikersacceptatietesten uitgevoerd, waarna de testresultaten door de testmanager worden beoordeeld en alleen bij een positief vrijgaveadvies door de stuurgroep tot productie-implementatie wordt overgegaan.

Conclusie:

Door de combinatie van standaardisatie, formele besluitvorming, gestructureerd testen en bestuurlijke vrijgave is de kans op onjuiste inrichting van de regeling beperkt en zijn adequate detectiemechanismen ingebouwd om eventuele fouten tijdig te ondervangen. Daarom wordt dit risico als laag ingeschat.

3.2.3.2 Het risico dat de conversie van aanspraken en rechten niet juist wordt uitgevoerd.

Oorzaken:

De migratie van data uit de huidige Lifetime-administratie naar de nieuwe solidaire premieregeling is technisch complex en afhankelijk van meerdere systemen en datastromen. Onvolledige dataschoning, fouten in het conversieformat of onjuiste interpretatie van bestaande rechten kunnen leiden tot incorrecte of inconsistente aanspraken of rechten.

Gevolgen:

Onjuiste conversie kan leiden tot verkeerd overgebrachte aanspraken en rechten van deelnemers, financiële verschillen tussen oude en nieuwe administraties en juridische of toezicht- risico's voor het fonds.

Beheersmaatregelen

SPH verzorgt de dataschoning, terwijl Keylane het conversieformat en de software levert voor het nieuwe pensioenstelsel. In Q2–Q4 2026 vinden meerdere proefmigraties plaats met technische en inhoudelijke controles. De resultaten worden beoordeeld door de sleutelfuncties en de stuurgroep. De definitieve transitie gebeurt pas na bestuurlijke goedkeuring; bij onvoldoende beheersing wordt de livegang uitgesteld.

Conclusie:

Door toepassing van gefaseerde proefmigraties, onafhankelijke toetsing en bestuurlijke besluitvorming is de kans op fouten in de conversie aanzienlijk beperkt. Daardoor wordt dit risico als laag ingeschat. Deze aanpak waarborgt dat de overgang naar de nieuwe regeling aantoonbaar zorgvuldig en controlebaar plaatsvindt.

3.3. Uitbestedingsrisico

3.3.1 Procesbeschrijving: hoe heeft Bestuur haar uitbestedingspartners betrokken bij de voorbereiding op de transitie

Alle uitbestedingspartners zijn in een vroeg stadium actief betrokken bij de voorbereiding op de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Vanuit het Bestuur is nadrukkelijk gestuurd op tijdige afstemming, duidelijke rolverdeling en formele afspraken over verantwoordelijkheden en deliverables. Met Keylane, als softwareleverancier voor de pensioenadministratie, is een projectstructuur afgesproken. Tijdens periodieke overleggen worden de voortgang, risico's en afhankelijkheden besproken. Ook worden voortgangsrapportages en testresultaten structureel gedeeld. Deze samenwerking is vastgelegd in het projectplan en de dienstverleningsovereenkomst, zodat naleving en kwaliteit zijn geborgd.

Naast Keylane zijn ook andere uitbestedingspartners, waaronder BNY (beleggingsadministratie), Ortec Finance (ALM-berekeningen), BDO (datakwaliteit Toetsmoment 1), WTW (actuariële ondersteuning), Sprenkels (inhoudelijke begeleiding van het Bestuur) en Forvis Mazars (controlerend accountant), actief betrokken. Iedere partij levert een specifieke bijdrage aan de voorbereiding op de transitie, afgestemd op haar expertisegebied. Door deze multidisciplinaire samenwerking heeft het Bestuur inzicht in de voortgang, kwaliteit en risico's binnen de gehele keten, waarmee de beheersing van de transitie integraal is gewaarborgd.

3.3.2 Beschrijving van de belangrijkste afspraken met kritieke uitbestedingspartijen (bijv. pensioenuitvoeringsorganisatie, vermogensbeheerders, custodian, fiduciair beheerder) wat betreft uitvoering van de nieuwe pensioenregeling. Belangrijk is dat uitbestedingspartijen ook onderling de juiste afspraken en verwachtingen hebben vastgelegd over elkaars verantwoordelijkheden

De belangrijkste afspraken met de kritieke uitbestedingspartijen zijn gericht op een beheerste, transparante en tijdige uitvoering van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling. Keylane vormt als softwareleverancier één van de belangrijkste uitbestedingspartners van SPH. Met Keylane zijn in een gedetailleerd projectplan afspraken vastgelegd over de inrichting van de nieuwe pensioenregelingen, inclusief de technische voorbereiding op het invaren. Deze planning wordt per kwartaal geactualiseerd op basis van voortschrijdend inzicht, gewijzigde regelgeving en de projectvoortgang. De afspraken zijn ingebed in de bestaande governance- en contractstructuur, inclusief vastgestelde prestatie-indicatoren, rapportageverplichtingen en escalatieprocedures.

Daarnaast zijn in de overeenkomst met Keylane wederzijdse verplichtingen, vergoedingsstructuren en voorwaarden vastgelegd. SPH blijft eindverantwoordelijk voor de administratieve uitvoering. De afspraken omvatten ook bepalingen over mogelijke onderuitbestedingen en de juridische afwikkeling van de bestaande dienstverlening. De migratieovereenkomst blijft van kracht tot de volledige afronding van het invaarttraject, waarna een vernieuwde uitbestedingsovereenkomst de continuïteit van de dienstverlening waarborgt.

Met BNY zijn in het kader van de transitie naar de nieuwe solidaire premieregeling eveneens afspraken gemaakt en vastgelegd. SPH fungeert zelf als fiduciair en BNY als custodian en beleggingsadministrateur. Belangrijkste onderdeel betreft gegevensverstrekking via de SIVI-standaard. De uitvoering vindt plaats binnen een governance-kader met duidelijke overlegstructuren, periodieke voortgangsrapportages en een risicoafhankelijke go/no-go besluitvormingsprocedure. Daarmee is geborgd dat alle betrokken partijen – Bestuur, Keylane en BNY – elkaars verantwoordelijkheden kennen en in samenhang opereren richting een beheerste en succesvolle transitie.

Target operating model (zie schema op pag. 21)

De overgang naar de solidaire premieregeling leidt tot veranderingen in bestaande processen. Vanaf linksboven zijn (met de klok mee) de volgende blokken / processtappen te onderscheiden:

- De individuele gegevens inzake de deelnemers en mutaties daarin zijn de basis voor de pensioenadministratie;
- Hieruit worden de verwachte kasstromen gedestilleerd voor de beleggingsafdeling;
- Aan de hand van deze (geaggregeerde) kasstromen bepaalt de afdeling beleggingen aan- en verkopen van beleggingen, die door de portefeuillemanagers worden uitgevoerd;
- De vermogensmanagers (SPH / externe managers) leveren de portefeuille-informatie aan BNY aan;
- BNY levert vervolgens de portefeuille-informatie en rendementen op aan SPH ten behoeve van de individuele pensioenkapitalen.

De maandelijkse gegevensuitwisseling zal conform het SIVI-format plaatsvinden en in grote lijnen er als volgt uit gaan zien:

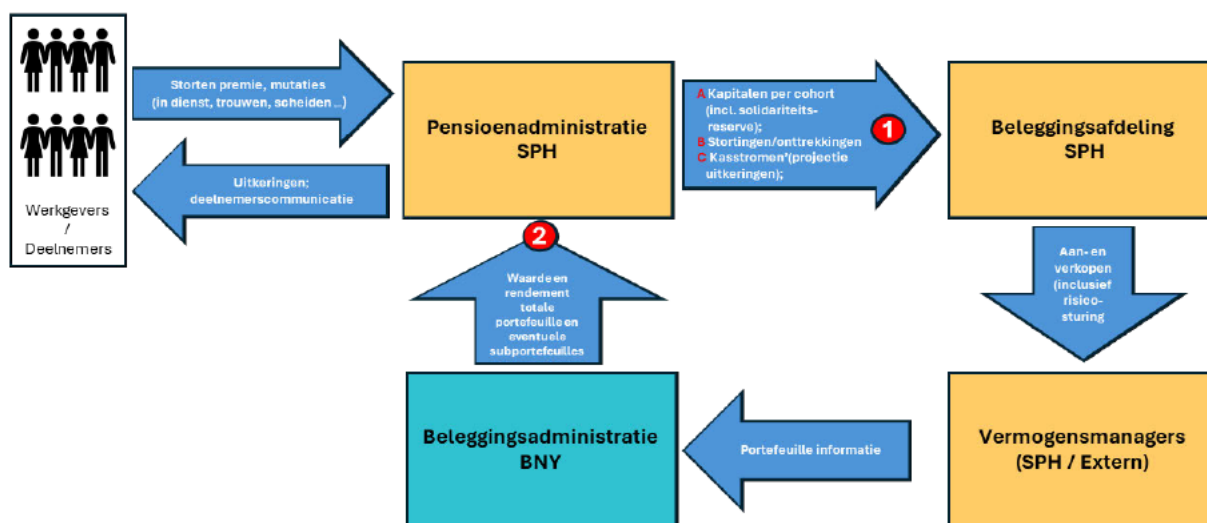
Van BNY naar SPH: (SIVI-datastroom 2; primo maand, zie schema)

- Stroom 2: De waarde van de beleggingen ultimo maand, het eurorendement over de maand en stortingen/onttrekkingen op totaalniveau.

Binnen SPH van Pensioenadministratie naar Beleggingen:

- Stroom 1a: Vermogen per cohort en totaal (zie regel 1 in het betreffende blok).
- Stroom 1b: Netto stortingen/onttrekkingen per cohort en totaal (idem, regel 2) .
- Stroom 1c: Geprojecteerde kasstromen per cohort en totaal (idem, regel 3).

Schematisch ziet het er al volgt uit:



Met daarbij de volgende belangrijke uitgangspunten:

- SPH heeft als zelfadministrerend pensioenfonds en een eigen afdeling Beleggingen een relatief eenvoudig landschap.
- Er zijn geen externe connecties met een pensioenuitvoeringsorganisatie, Fiduciair manager, LDI-manager.
- Er volgen geen rechtstreekse 'STP-transactieopdrachten' vanuit rebalancing, er vindt altijd beoordeling plaats door de afdeling Beleggingen.
- Rechtstreekse koppelingen zijn niet noodzakelijk, het betreft feitelijk de aanpassing van bestaande informatiestromen.

In de nieuwe situatie blijven de rollen, verantwoordelijkheden en informatie-uitwisseling grotendeels ongewijzigd. De koppelingen met de backoffice en de gegevensuitwisseling tussen administratie, actuaris en vermogensbeheer blijven in stand. Actuariële kasstroomoverzichten en deelnemer-gegevens op individueel niveau inclusief kapitalen per cohort en status zullen waar nodig worden aangepast aan de nieuwe SPR-regeling. Omdat het fonds zelf verantwoordelijk blijft voor zowel de pensioenadministratie als het fiduciaire toezicht, zijn er geen ingrijpende

veranderingen voorzien in de governance of de operationele processen; de bestaande structuur biedt voldoende basis om ook in het nieuwe stelsel een beheerst en transparant overzicht van de kasstromen en grote mutaties te waarborgen.

3.2.3 Overzicht van alle kritieke uitbestedingen en onderuitbestedingsrelaties betrokken bij de transitie inclusief een beschrijving van de dienstverlening

SPH kent een beperkt aantal kritieke uitbestedingsrelaties die relevant is voor de transitie. Voor de pensioenadministratie maakt het fonds gebruik van de softwareoplossingen van Keylane terwijl BNY verantwoordelijk is voor de beleggingsadministratie. Beide partijen leveren hun dienstverlening binnen bestaande contractuele kaders en rapporteren periodiek over voortgang, kwaliteit en continuïteit. Er is geen sprake van directe onderuitbesteding, als zelfadministrerend fonds voert SPH een groot deel van de werkzaamheden intern uit en behoudt daarmee het volledige toezicht en regie op de uitvoering van zowel de administratieve als financiële processen.

3.2.4 Overzicht van de daarbij behorende uitbestedingsrisico's en beheersingsmaatregelen

SPH is een zelfadministrerend fonds dat in beperkte mate gebruikmaakt van uitbestedingsrelaties. In het kader van de transitie heeft het fonds een risicoanalyse uitgevoerd op haar kritieke uitbestedingen. Uit deze analyse zijn geen materiële risico's naar voren gekomen die de uitvoering of continuïteit van de dienstverlening bedreigen. De bestaande beheersmaatregelen – waaronder periodieke monitoring, duidelijke contractuele afspraken en structureel overleg met Keylane en BNY – worden als toereikend beschouwd. Door de sterke interne organisatie, het behoud van regie en het ontbreken van complexe onderuitbestedingsketens blijft het uitbestedingsrisico voor SPH laag. Het Bestuur ziet geen aanleiding om aanvullende mitigerende maatregelen te treffen, maar blijft de samenwerking en prestaties van de uitbestedingspartners actief volgen binnen de reguliere governance-cyclus.

3.4 Risicoanalyse en beheersing van de financiële risico's

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

Het belangrijkste risico op financieel gebied is dat het pensioenfonds een te lage dekkingsgraad heeft om de transitie op de afgesproken wijze uit te voeren. Het Transitieplan is geschreven vanuit het uitgangspunt dat de dekkingsgraad ten minste 104% bedraagt. De dekkingsgraad per eind juli 2026 is 140,4%. Het Bestuur buigt zich in de tweede helft van 2026 nog over eventuele extra maatregelen te nemen ter zekerstelling van een minimaal benodigde dekkingsgraad.

Het Bestuur is met de sociale partners van oordeel, dat de transitie niet zonder meer mogelijk is op de in het Transitieplan en dit Implementatieplan beschreven wijze bij een dekkingsgraad onder 104%. In dat geval treden de sociale partners IJmuiden en SPH in overleg met elkaar. SPH monitort maandelijks de financiële positie van het fonds.

Indien zich naar inzicht van het Bestuur in het geval van een dekkingsgraad onder de 104% of andere ingrijpende, onvoorziene omstandigheden voordoen, waardoor dit Implementatieplan geen accuraat beeld meer geeft, zal het Bestuur hiervan mededeling doen aan de sociale partners IJmuiden, het VO, de raad van toezicht en aan DNB en daarbij aangeven hoe het Bestuur besluit te handelen. Het Bestuur zal dan in ieder geval in overleg treden met de sociale partners IJmuiden.

SPH heeft een risicoanalyse uitgevoerd naar de financiële risico's die de transitie naar de nieuwe pensioenregeling kunnen beïnvloeden. De twee belangrijkste risico's staan hieronder uitgewerkt.

3.4.1.1. Het risico dat de transitie van het beleggingsbeleid leidt tot operationele problemen en/of hoge kosten

Oorzaken:

De transitie naar het nieuwe beleggingsbeleid vereist aanpassingen in de portefeuille via aan- en verkopen. Rond het transitietijdstip zijn markten vaak illiquide, waardoor transacties duurder worden, zeker als meerdere fondsen tegelijk handelen. Ook kunnen marktbevingen leiden tot een lagere invaardekkingsgraad of extra kosten bij een niet-passende dekkingsgraadbescherming.

Gevolgen:

De transitie kan gepaard gaan met onnodige financiële verliezen of hoge transactiekosten. Achteraf kan blijken dat uitvoering op een ander moment financieel gunstiger was geweest, wat tot reputatie- en rendementsrisico leidt.

Beheersmaatregelen:

Het nieuwe beleggingsbeleid wordt waar mogelijk afgestemd op het bestaande beleid, met passende bandbreedtes zodat tijdig kan worden voorgesorteerd. Bij alle besluiten worden WTP- en transitie-effecten nadrukkelijk meegewogen. Daarnaast monitort SPH de geplande transitiedata van andere fondsen om marktdruk te vermijden en wordt overwogen om het aankopen/verkopen van beleggingen niet op een specifieke datum te doen maar om dit te spreiden. Dit is verder uitgewerkt in het Transitieplan vermogensbeheer SPH. Tijdens de transitieperiode kan het Bestuur besluiten dekkingsgraadbescherming bewust wel of niet toe te passen (zie par. 3.4.1) en transacties te spreiden over een langere periode om operationele risico's te beperken.

Conclusie:

Door de huidige marktomstandigheden, de verbeterde dekkingsgraad en de beperkte aanpassingen in de matching- en returnportefeuille wordt dit risico als gemiddeld gezien. De genomen maatregelen en het gefaseerde karakter van de transitie bieden voldoende waarborgen voor een beheerste uitvoering met beperkte financiële risico's.

3.4.1.2. Het risico dat keuzes van sociale partners/bestuursleden leiden tot onvoorziene effecten op het strategisch beleggingsbeleid

Oorzaken:

Aanpassingen in de nieuwe situatie, zoals cohortindeling, renteafdekking, rebalancing, beschermingsrendement en inrichting van de solidariteitsreserve, kunnen onverwachte effecten hebben op het risicoprofiel of de uitvoerbaarheid van het beleggingsbeleid. Ook fouten in modellering of beleidsrestricties kunnen de flexibiliteit beperken.

Gevolgen:

Het strategisch beleggingsbeleid kan moeilijk uitvoerbaar worden of tot hogere kosten leiden. Daarnaast bestaat het risico dat de portefeuille onvoldoende rendement genereert of te kwetsbaar wordt bij marktschokken.

Beheersmaatregelen:

Externe adviseurs (waaronder Ortec Finance) zijn nauw betrokken bij de beleidsvorming. Het Bestuur maakt gebruik van stresstesten, ruime bandbreedtes en periodieke monitoring om tijdig bij te kunnen sturen. Beleid en risicohouding worden zorgvuldig afgestemd met de relevante gremia (raad van toezicht / VO).

Conclusie:

Door de zorgvuldige voorbereiding, betrokkenheid van specialisten en beperkte afwijkingen ten opzichte van het bestaande beleid, wordt dit risico als gemiddeld ingeschat. Het fonds blijft alert op de uitvoerbaarheid en rendementseffecten bij de verdere implementatie van het nieuwe beleggingsbeleid.

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

De sociale partners IJmuiden hebben in overleg met SPH afspraken vastgelegd over de wijze waarop wordt omgegaan met financiële, economische en andere schokken tijdens de transitieperiode. In het Transitieplan zijn scenario's uitgewerkt voor verschillende niveaus van de dekkingsgraad, rentebewegingen en marktschokken. Deze scenario's zijn bedoeld om te waarborgen dat de transitie beheerst en integer kan worden uitgevoerd, zonder dat nieuwe besluitvorming noodzakelijk is.

In het onderstaande wordt weergegeven hoe in het Transitieplan de 'triggermomenten' zijn vastgelegd, inclusief de beoogde handelwijze conform het Transitieplan van sociale partners IJmuiden. Het Bestuur hanteert in het kader van de volledige besluitvorming overigens andere grenswaarden voor de dekkingsgraad en houdt ook rekening met scenario's voor de renteontwikkeling.

Dekkingsgraad < 104% - 107%:

Wanneer de dekkingsgraad daalt tot onder de 107%, treden de sociale partners IJmuiden en het Bestuur van SPH in overleg om te bezien of aanvullende afspraken nodig zijn. In deze situatie wordt heroverwogen of en in welke vorm compensatie nog mogelijk is, anders dan via aanwending van vermogen. Mocht de dekkingsgraad verder dalen tot onder de 104%, dan is er in de voorgestelde vermogensverdeling geen ruimte meer voor compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek. In dat geval zal opnieuw overleg plaatsvinden over mogelijke aanpassing van de transitieafspraken of het uitstellen van de transitie.

Dekkingsgraad tussen 107% en 140%:

Binnen deze bandbreedte blijft de transitie ongewijzigd doorgang vinden, mits de verwachte evenwichtigheid en uitvoerbaarheid behouden blijven. SPH beoordeelt periodiek de impact van marktontwikkelingen en voert indien nodig beperkte aanpassingen door.

Dekkingsgraad > 140%:

Bij een significant hogere dekkingsgraad zullen de sociale partners IJmuiden samen met SPH bezien of de transitie-effecten nog in lijn zijn met de uitgangspunten van evenwichtigheid. Eventueel kan worden besloten tot herverdeling of bijstelling van de compensatie-opzet.

SPH monitort de financiële positie maandelijks en bespreekt de resultaten per kwartaal met de sociale partners IJmuiden. Daarnaast worden rente- en marktschokken periodiek doorgerekend in stresstesten, zodat tijdig kan worden ingegrepen indien risico's zich materialiseren. Indien zich omstandigheden voordoen waardoor dit Implementatieplan niet langer een actueel of realistisch beeld geeft, zal het Bestuur van SPH de sociale partners IJmuiden, de raad van toezicht, het VO en DNB informeren. In overleg zal dan worden bepaald welke maatregelen noodzakelijk zijn om de continuïteit en evenwichtigheid van de transitie te waarborgen.

3.4.2.1 Overzicht hoe het beleggingsbeleid kan worden aangepast indien nodig.

Het Bestuur heeft geen intentie om tot het moment van invaren het beleggingsbeleid bij schokken te wijzigen op een andere manier dan in het (reguliere) beleggingsplan is omschreven. Wel zal er ten behoeve de WTP-transitie een overgang plaats vinden van het huidige beleggingsbeleid naar het voor de nieuwe regeling voorziene beleid. Dit is nader uitgewerkt in het Transitieplan vermogensbeheer. Het Bestuur buigt zich in de loop van 2026 nog over de merites van eventuele mogelijke maatregelen gericht op bescherming van de financiële positie in de aanloop naar het beoogde invaarment.

Vanuit de vastgestelde risicohouding heeft het fonds leeftijdsafhankelijke toedeelregels voor de rendementen bepaald. Hieruit blijkt hoeveel overrendement en beschermingsrendement een (gewezen) deelnemer of pensioengerechtigde van een bepaalde leeftijd toegewezen krijgt in de

nieuwe pensioenregeling. Ook is bepaald hoe belegd gaat worden om deze rendementen te genereren. Het beleggingsbeleid wijkt op sommige onderdelen af van het huidige beleid. Daarom is het nodig om een aantal aanpassingen in de beleggingsportefeuille te doen. Het fonds heeft dit onderzocht en bepaald wanneer deze aanpassingen doorgevoerd worden.

De transitiedatum is gepland op 1 januari 2027. Aanpassingen in de portefeuille kunnen vóór of ná deze datum doorgevoerd worden. Ten opzichte van het huidige beleggingsbeleid zijn de wijzigingen in de allocatie vrij beperkt.

In het Beleggingsplan 2026 heeft SPH zorgvuldig in kaart gebracht welke wijzigingen doorgevoerd moeten worden. Deze inschatting wordt indien nodig geactualiseerd in de loop van 2026, en kort voor de transitie nogmaals. Het fonds blijft de markontwikkelingen nauwgezet volgen en zal wanneer nodig passend bijsturen.

3.5 Juridische en privacy-risico's

3.5.1 Beschrijving van de belangrijkste juridische risico's ten aanzien van de transitie

Door het omzetten van de pensioenregeling naar het nieuwe pensioenstelsel, bestaat er een verhoogd risico op juridische vraagstukken. Deze risico's hebben betrekking op verschillende aspecten zoals bestuursrechtelijke aansprakelijkheid, evenwichtige belangenafweging en compensatie.

Een belangrijk aandachtspunt vormt de verhoging of verlaging van pensioenvermogens na transitie. De overstap naar persoonlijke pensioenvermogens en de toepassing van leeftijdsafhankelijke risicotoeiding kan leiden tot onbegrip of klachten van deelnemers over de wijze waarop rendementen worden verdeeld. Hoewel dit binnen de kaders van de WTP valt, vraagt het om transparante communicatie en zorgvuldige documentatie van de gemaakte keuzes.

Het Bestuur ziet het invaren van bestaande pensioenaanspraken als het meest wezenlijke juridische risico. Ondanks het ontbreken van een individueel bezwaarrecht, blijft er ten principale onzekerheid bestaan over de juridische houdbaarheid van deze bepaling, zeker bij mogelijke collectieve acties.

Daarnaast vormt de compensatie voor de afschaffing van de doorsneepremie een risico, met name in situaties waarin belanghebbenden zich ongelijk behandeld voelen. Compensatie is wettelijk beperkt tot actieve deelnemers, wat kan leiden tot klachten bij niet-gecompenseerde groepen. De wijze van berekening, onderbouwing en communicatie over compensatie is daarom van groot belang.

Ook het risico op ongerechtvaardigd onderscheid naar leeftijd verdient aandacht. Hoewel onderscheid wettelijk is toegestaan, wanneer dit voortvloeit uit de afschaffing van de doorsneesystematiek, kan de perceptie van oneerlijke behandeling leiden tot bezwaarprocedures of onvrede onder deelnemers.

Verder kan discussie ontstaan over de vastgestelde risicohouding per leeftijdscohort. De toedeling van risico's aan verschillende leeftijdsgroepen – gebaseerd op risicopreferentieonderzoek en wetenschappelijke inzichten – moet zorgvuldig worden onderbouwd en periodiek worden herzien om juridische kwetsbaarheid te beperken.

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

Op basis van de uitgevoerde risicoanalyse classificeert het fonds de volgende juridische risico's in het kader van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel als meest impactvol. Allereerst vormt het invaren van bestaande pensioenaanspraken een wezenlijk risico. Daarnaast geldt de compensatieregeling als significant aandachtspunt. Hieronder zijn deze twee risico's nader uitgewerkt.

3.5.2.1 Het risico dat het invaren van bestaande pensioenaanspraken leidt tot collectieve acties van deelnemers

Oorzaken:

De invoering van het nieuwe pensioenstelsel vereist dat alle opgebouwde aanspraken en rechten collectief worden overgedragen naar de nieuwe regeling. Hoewel de WTP geen individueel bezwaarrecht kent, kunnen deelnemers – met name slapers en gepensioneerden – zich benadeeld voelen door de omzetting. Onvoldoende begrip van het invaren, onduidelijke communicatie over de effecten op het persoonlijke pensioenvermogen of een lagere dekkingsgraad op het moment van transitie kunnen aanleiding zijn voor onvrede en juridische acties.

Gevolgen:

Acties onder de Wet afwikkeling massaschade en collectieve acties kunnen leiden tot aanzienlijke juridische kosten en vertraging in de implementatie. Zelfs als de kans op succes van dergelijke acties beperkt wordt ingeschat, kan de publieke en mediabelangstelling de maatschappelijke legitimiteit van het transitieproces onder druk zetten. Daarnaast kan de onzekerheid rond lopende procedures een negatief effect hebben op de uitvoering en besluitvorming binnen het fonds.

Beheersmaatregelen:

Het fonds beperkt dit risico door een integer en beheerst besluitvormingsproces, waarbij keuzes rond invaren objectief, transparant en reproduceerbaar worden vastgelegd. Intensieve communicatie met deelnemers is essentieel: heldere uitleg over de effecten, het proces en de voordelen van invaren vergroot het begrip en vermindert weerstand. Tot slot zorgt onafhankelijke toetsing (intern en extern) voor extra waarborgen.

Conclusie:

Hoewel de kans op succesvolle collectieve acties beperkt wordt geacht, wordt de potentiële impact van dit risico op gemiddeld ingeschat. Door invaren juridisch, actuariael en communicatief robuust te onderbouwen en het proces transparant uit te voeren, verkleint het Bestuur de kans op juridische procedures en versterkt het, het vertrouwen van deelnemers in een eerlijke en evenwichtige transitie.

3.5.2.2 Het risico dat belanghebbenden het zijn niet eens met de geboden compensatie of met het onderscheid naar leeftijd met als gevolg dat klachten, juridische procedures of reputatieschade ontstaan

Oorzaken:

De compensatieregeling is wettelijk beperkt tot actieve deelnemers die nadeel ondervinden van de afschaffing van de doorsneesystematiek. Daarnaast bepaalt het Bestuur op basis van het verzoek van sociale partners welke leeftijdscohorten worden gecompenseerd. De gehanteerde uitgangspunten zoals de hoogte, duur en systematiek van de compensatie kunnen ter discussie worden gesteld wanneer deze onvoldoende worden begrepen of niet aansluiten bij de verwachtingen van deelnemers. Onduidelijke communicatie of een gebrek aan inzicht in de berekeningsmethodiek versterkt dit risico.

Gevolgen:

Wanneer belanghebbenden de compensatie als oneerlijk ervaren, kan dit leiden tot formele klachten, bezwaarprocedures of collectieve acties die aanzienlijke juridische en bestuurlijke belasting veroorzaken. Los van de juridische haalbaarheid kan publieke of interne kritiek leiden tot reputatieschade, verminderd vertrouwen in het Bestuur en verslechterde relaties met sociale partners. Ook kan langdurige discussie over de compensatie de voortgang van de transitie belemmeren en de consistentie van het besluitvormingsproces onder druk zetten.

Beheersmaatregelen:

Het fonds beperkt dit risico door de compensatieregeling actuariael en juridisch zorgvuldig te onderbouwen en daarbij aansluiting te zoeken bij de wettelijke kaders van de WTP.

Onafhankelijke toetsing door externe deskundigen waarborgt de evenwichtigheid van de regeling. Verder wordt ingezet op heldere en tijdige communicatie richting deelnemers, met nadruk op transparantie over uitgangspunten, berekeningswijze en wettelijke beperkingen. Een duidelijke klachtenprocedure en gedocumenteerde besluitvorming zorgen voor voorspelbaarheid en consistentie bij eventuele geschillen.

Conclusie:

Hoewel de kans op juridische toewijzing van claims beperkt is, is het risico op percepties van ongelijkheid en reputatieschade reëel. Door de compensatie zorgvuldig te onderbouwen, transparant te communiceren en belanghebbenden vroegtijdig te betrekken, kan het Bestuur draagvlak creëren en het vertrouwen in de transitie substantieel versterken waardoor het netto risico als laag wordt ingeschat.

3.6 Concluderend oordeel van het Bestuur, de sleutelfunctiehouder risicobeheer en het intern toezicht over de risicoanalyses en de opzet en (voor zover geïmplementeerd), het bestaan en werking van de risicobeheersingsmaatregelen.

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

- Het Bestuur meent dat de risico's op een adequate manier beheerst worden. Daarvoor is gezorgd door een lange voorbereidingstijd te nemen waarin veel scenario's zijn onderzocht. Een zorgvuldig stappenplan met vooraf gedefinieerde ijkpunten zorgt voor een beheerste overgang. Beslissende stappen worden zowel apart als in samenhang uitvoerig getest.
- De inzet van de voorziening operationele risico's en de reeds vooraf geformuleerde alternatieve scenario's zorgen ervoor dat in reële scenario's de risico's voldoende beperkt en eventueel gecompenseerd kunnen worden, indien onverhoopt sprake zou zijn van tegenvallers en / of terugwerkende kracht mutaties.
- Het Bestuur is derhalve van mening dat de risico's voldoende beheerst worden om de transitie te kunnen verwerkelijken.

4. Data en datakwaliteit

Voor het invaren in het nieuwe pensioenstelsel is datakwaliteit van essentieel belang. SPH heeft om invulling te geven aan toetsmoment 1 het kader Datakwaliteit Wet toekomst pensioenen van de Pensioenfederatie (het Kader) gehanteerd. Het Kader heeft tot doel te faciliteren dat fondsen die wensen in te varen op een consistente en aantoonbare wijze de datakwaliteit onderbouwen en borgen. Het Kader onderscheidt zes fasen met daarbinnen verschillende uit te voeren stappen:

Fase 1: Opzet datakwaliteit

Fase 2: Risico-inventarisatie en -beoordeling

Fase 3: Data-analyses en deelwaarnemingen

Fase 4: Rapportage en beoordeling

Fase 5: Verrichten van overeengekomen specifieke werkzaamheden door de externe accountant

Fase 6: Besluit over datakwaliteit voor invaren

Fase 1 tot en met 4 leidt tot het aantoonbaar maken van een beheerst datakwaliteitsraamwerk. Op basis van de bevindingen beslist het Bestuur of de datakwaliteit aan de norm voldoet. In fase 5 toets een onafhankelijke accountant vervolgens de effectiviteit van het datakwaliteitsraamwerk. In fase 6 besluit het Bestuur definitief of op basis van de voorgaande fasen of de datakwaliteit voldoende is voor het invaren.

Voor het onderdeel datakwaliteit is een partiële beoordeling door DNB uitgevoerd. Op 10 september 2025 kreeg SPH het bericht dat er geen opmerkingen zijn ten aanzien van de borging en zekerstelling van de datakwaliteit voor de transitie.

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

4.1.1. Voor de transitie

In fase 1 (Opzet datakwaliteit) van het Kader, is het beleid voor datakwaliteit (her)geformuleerd en is de kwalitatieve risicobereidheid vastgesteld. Tevens heeft SPH een overzicht van kritieke data-elementen (hierna: KDE's) en de beheersmaatregelen en de maximale toegestane afwijking (hierna: MTA) vastgesteld.

Onderdeel van de risicoanalyse (fase 2) binnen het Kader is een onderzoek naar de beschikbaarheid van data voor het moment van invaren. Hiervoor is een inventarisatie naar events uitgevoerd. Voorbeelden van events zijn een implementatie van een nieuw pensioenadministratiesysteem of de overgang naar een nieuwe pensioenregeling. Belangrijke events die impact hebben gehad op de datakwaliteit van SPH zijn:

- de migratie van data naar het pensioenadministratiesysteem Lifetime (2006);
- een nieuwe pensioenregeling (1/1/2006);
- een nieuwe pensioenregeling (1/1/2014);
- wijzigingen in de pensioenregeling (1/1/2017).

De impact van de bovengenoemde events op de datakwaliteit wordt als laag ingeschat. De gegevens met betrekking tot de migraties en overgang naar nieuwe regelingen zijn nog steeds beschikbaar en raadpleegbaar. Van de conversies naar nieuwe pensioenregelingen zijn conversieverslagen gemaakt, waarbij controles op de conversie zijn uitgevoerd. Daarnaast hebben externe partijen in het kader van de conversie diverse controles uitgevoerd.

Verder is onderzocht in hoeverre terug zou moeten worden gegaan in de tijd voor wat betreft de uitvoering van data-analyses en deelwaarnemingen. Er zijn geen risico's bekend om verder te gaan dan de laatste grote wijziging in de pensioenregeling op 1 januari 2014.

Het datakwaliteitsbeleid en het correctiebeleid is op basis van het Kader en Good Practices geactualiseerd en vastgesteld op 23 juli 2024.

4.1.2 Tijdens de transitie

Dit is de periode waarin de omzetting naar de nieuwe pensioenregeling plaatsvindt. Tijdens de transitie blijft de data van SPH beschikbaar in de huidige Lifetime-instantie (systeem). Er is besloten dat voor de SPR-regeling een nieuwe Lifetime-instantie wordt gemaakt gebaseerd op de Lifetime-template. Op basis van de bevroren stand wordt de transitie uitgevoerd naar de nieuwe Lifetime-instantie. De transitietool voert de transitie uit. Voor, tijdens en na het transitieproces worden back-ups gemaakt om de dataveiligheid te waarborgen. Hier is dus geen risico met betrekking op de beschikbaarheid van data.

4.1.3 Na de transitie

Na de transitie is de gemigreerde data beschikbaar in de nieuwe Lifetime-instantie. Vanuit dit systeem worden voortaan mutaties verwerkt. De historische data uit het huidige systeem blijft beschikbaar. Dit is geborgd via de huidige SLA's

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

SPH hanteert het Kader om de huidige kwaliteit van de gegevens te beoordelen. Conform het datakwaliteitsbeleid heeft SPH de KDE's benoemd die bepalend zijn om aan te kunnen tonen dat de deelnemer na invaren krijgt waar hij recht op heeft, op basis van de aanspraken in de huidige regeling. SPH heeft een risicobeoordeling uitgevoerd op de 61 Kritische Data Elementen (KDE's) die in fase 1 zijn vastgesteld. KDE's zijn de elementen in de pensioenadministratie die als essentieel worden beschouwd om te komen tot een juiste en volledige berekening van pensioenrechten. Per KDE zijn de risico's (bruto, netto) ingeschat en zijn de aanwezige beheersmaatregelen per KDE geïnterpreteerd. De risicobeoordeling heeft niet geleid tot het treffen van aanvullende beheersmaatregelen. De risico's op onjuiste KDE's zijn laag en worden door SPH voldoende beheerst.

Daarnaast is het deelnemersprofiel gezien door een set van deelnemers risico-indicatoren (DRI's) (zoals waardeoverdracht, scheiding, arbeidsongeschikt) te beoordelen en vast te stellen. Per DRI is vastgesteld in hoeverre dit van toepassing is op SPH, de frequentie van de DRI in de deelnemerspopulatie van SPH en de risico-inschatting van de betreffende DRI. De inventarisatie en beoordeling heeft geleid tot een set van 13 DRI's die aan de hand van deelwaarnemingen verder zijn onderzocht.

SPH heeft in het datakwaliteitsbeleid kaders opgenomen om de risico's op onjuistheden in data tijdens en na de transitie blijvend te kunnen monitoren. Dit omvat onder andere het uitvoeren van risicoanalyses en uitvoering van periodieke controles om de kwaliteit van data blijvend te kunnen borgen. Tot slot zijn de definitieve uitkomsten beoordeeld door de SFH's.

De reguliere risico's na een succesvolle afronding van de transitie zijn niet anders dan voor de transitie. De beheersmaatregelen zijn daarom identiek aan die van voor de transitie. Na overgang naar de nieuwe regeling kan het voorkomen dat er mutaties ontvangen worden, die betrekking hebben op de periode vóór ingang van de nieuwe regeling. Dit type TWK-mutatie is van invloed op de eindstand van de uitkeringsregeling (huidige pensioenregeling). Het pensioenadministratiesysteem (Lifetime), waarin de pensioenrechten zijn geadministreerd, blijft na het invaren beschikbaar. Hierdoor kunnen mutaties die met terugwerkende kracht worden ontvangen na het invaren, nog verwerkt worden met de oude regeling en de parameters en regeling zoals die vanaf het invaarmoment geldt.

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

SPH heeft in het verleden een zo groot mogelijke betrouwbaarheid van de deelnemersadministratie betracht. Desondanks zijn er mogelijk onvolkomenheden in geslopen. In aanloop naar de transitie is extra inspanning gepleegd om onnauwkeurigheden uit het verleden te herstellen. Desondanks kan er nog steeds onjuiste informatie in de administratie voorkomen.

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

Er is een analyse uitgevoerd op DRI's. DRI's betreffen indicatoren die leiden tot een verhoogde foutgevoeligheid in de pensioenadministratie. De inventarisatie heeft geleid tot 13 DRI's. Hierbij heeft per DRI een initiële inschatting van het risico op onjuistheden plaatsgevonden. Deze initiële risico-inschatting is getoetst aan de hand van deelwaarnemingen. Hier zijn geen aanvullende risico's naar boven gekomen.

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

Het Bestuur streeft naar een hoog serviceniveau en een kwalitatief goede pensioenuitvoering. SPH heeft daarbij een 'lage' risicobereidheid. Dit betekent dat SPH geen fouten accepteert in de pensioenuitvoering. Deze lage risicobereidheid is door SPH in het datakwaliteitsbeleid vertaald naar een kwantitatieve risicobereidheid op de individuele pensioenaanspraken. SPH hanteert voor de basisregeling een risicotolerantiegrens (MTA) van EUR 1,- bruto op het pensioenrecht per maand. Deze MTA wordt in analyses gehanteerd als detectiegrens. Op grond van het vastgestelde correctiebeleid van SPH wordt in beginsel iedere geconstateerde afwijking van het pensioenrecht gecorrigeerd.

Bij de bepaling van de MTA is beoordeeld in hoeverre de MTA evenwichtig is en recht doet aan de belangen van alle deelnemers. Hierbij is onderzocht in hoeverre groepen met een lagere pensioenaanspraak benadeeld kunnen worden door de gehanteerde risicotolerantiegrens van bruto EUR 1,- per maand. Voor de kwantitatieve risicobereidheid is aangesloten bij de materialiteit die de accountant gebruikt bij de controle van de jaarrekening. Deze materialiteitsgrens is 1,0% van de technische voorziening. Met deze materialiteitsgrens is beoordeeld hoeveel deelnemers met een opgebouwd pensioenrecht van bruto EUR 100,- (per maand) worden geraakt.

In lijn met het Kader is de MTA beoordeeld door de sleutelfunctiehouder risicobeheer en de sleutelfunctiehouder actuariael. Dit heeft niet geleid tot aanpassingen in de MTA. De MTA is op 23 juli 2024 vastgesteld.

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

SPH heeft de datakwaliteit voor invaren met het actualiseren datakwaliteitsbeleid en correctiebeleid vastgesteld. Deze zijn toepasbaar gemaakt voor de activiteiten zoals voorgeschreven in het Kader. De MTA is gekwantificeerd en vastgesteld en risico-inventarisaties en risicobeoordelingen zijn uitgevoerd.

Fase 3.1 – Dataprofiling

Er is een dataprofiling-analyse uitgevoerd op de KDE's. De data-profiling-analyse sluit aan bij het Kader. Per KDE is inzichtelijk gemaakt hoe deze KDE scoort op de dimensies compleetheid, accuraatheid en juistheid. Daarnaast is voor diverse KDE's de distributie van het dataveld inzichtelijk gemaakt. De conclusie is dat er vanuit de dataprofiling geen indicatie is dat er structurele problemen zijn met de datakwaliteit. De KDE's zijn beschreven in het datakwaliteitsbeleid.

Fase 3.2 – Generieke data-analyses

SPH heeft alle generieke data-analyses zoals benoemd in het Kader op de KDE's uitgevoerd of toegelicht waarom analyses niet relevant zijn voor SPH. Bij het uitvoeren van de analyses is de MTA toegepast.

Tot slot is op basis van deze activiteiten vastgesteld welke (aanvullende) gegevensgerichte werkzaamheden uitgevoerd moeten worden. Als resultaat is in fase 4 een rapportage ter toelichting en ter besluitvorming aan het bestuur aangeboden.

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

Uit de onderzoeken en analyses die SPH vanuit het Kader heeft uitgevoerd, is een beperkt aantal niet systematische afwijkingen (qua aantal en omvang) op de MTA geconstateerd. Deze afwijkingen zijn in 2025 gecorrigeerd en voor zover het een ingegaan pensioen betrof heeft communicatie plaatsgevonden over de gecorrigeerde uitkering en heeft nabetaling plaats gevonden in de maand van uitkering. Verder is een beperkt aantal afwijkingen geconstateerd die niet van invloed zijn op de MTA. Deze zijn op basis van de analyse en beoordeling gedeeltelijk gecorrigeerd. Deze correcties hebben met name geleid tot verbetering van de datakwaliteit. Alle geconstateerde verbeterpunten zijn door het pensioenfonds opgenomen in een verbeterplan en opgevolgd.

Op basis van de werkzaamheden in fase 2 (risico-inventarisatie en risicobeoordeling) en fase 3 (data-analyses en deelwaarnemingen) kan worden geconcludeerd dat er geen aanwijzingen zijn van tekortkomingen in de datakwaliteit en dat er geen acties meer zijn in het kader van het 'get clean' en 'stay clean'.

Deze conclusie is vastgelegd in een eindrapportage, waarbij de SFH's expliciet zijn betrokken. De rapportage is vervolgens beoordeeld door het Bestuur. Het Bestuur heeft op 4 maart 2025 geconcludeerd dat de datakwaliteit van de pensioenadministratie voldoende is om in te kunnen varen. Daarnaast is dit onderdeel: 'datakwaliteit' partieel getoetst bij DNB, de conclusie is dat er geen opmerkingen zijn ten aanzien van datakwaliteit.

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

In de vorige paragraaf is beschreven dat de correcties doorgevoerd zijn waar nodig. Er zijn op dit moment geen openstaande acties meer voor de fases 'get clean' en 'stay clean'. Voorafgaand aan het invaren worden de uitgevoerde analyses nogmaals doorlopen om eventuele tussentijds ontstane afwijkingen te signaleren en te corrigeren (vervolmaking stay clean).

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

4.8 1 Beschrijving van de opdracht en werkzaamheden van de accountant/IT-auditor

BDO is aangesteld door SPH om specifieke werkzaamheden uit te voeren met betrekking tot de datakwaliteit van de pensioenadministratie in het kader van het invaarproces naar de nieuwe pensioenregeling. De opdracht heeft als doel te rapporteren over de datakwaliteit van de pensioenadministratie op het toetsmoment vóór het mogelijk invaren van de pensioenaanspraken en pensioenrechten van SPH in de nieuwe pensioenregeling. Deze rapportage dient als input voor het Bestuur voor een voorlopig besluit over de datakwaliteit in het kader van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling. De overeengekomen specifieke werkzaamheden zijn door de Koninklijke Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants vastgelegd in het 'Voorbeeld-AUP werkprogramma Datakwaliteit - Wet toekomst pensioenen' gedateerd 22 juni 2023 dat is overlegd met toezichthouder DNB. De hierin beschreven overeengekomen specifieke werkzaamheden zijn gebaseerd op het Kader van de Pensioenfederatie (versie 11 oktober 2022).

De volgende werkzaamheden zijn uitgevoerd en over de bevindingen is gerapporteerd.

Fase 1: Opzet datakwaliteit

BDO controleert of SPH een actueel en volledig datakwaliteitsbeleid heeft dat voldoet aan de vereisten van het Kader. Belangrijke aandachtspunten zijn:

- De aanwezigheid van een definitie van datakwaliteit, governance-structuren, en taken en verantwoordelijkheden.
- Identificatie van KDE's en de vaststelling van de risicobereidheid.
- Correctie- en herzieningenbeleid en communicatie aan deelnemers.

Fase 2: Risico-inventarisatie en -beoordeling

BDO beoordeelt de risico's die van invloed zijn op de datakwaliteit, waaronder:

- De impact van eerdere gebeurtenissen (zoals de wijziging in de pensioenregeling 2014) op de pensioenadministratie.
- De beoordeling van risicogroepen op basis van DRI's (deelnemersrisico-indicatoren) en risicoprofielen.
- Het vaststellen van aanvullende activiteiten die nodig zijn om risico's te beheersen.

Fase 3: Data-analyses en deelwaarnemingen

In deze fase worden de volgende activiteiten uitgevoerd:

- Dataprofilering op basis van KDE's om afwijkingen te identificeren op dimensies zoals compleetheid, accuraatheid en juistheid.
- Uitvoering van generieke en specifieke data-analyses op vooraf gedefinieerde risicogroepen.
- Deelwaarnemingen gericht op risicogroepen en outliers die buiten de MTA vallen.

Fase 4: Rapportage en beoordeling

BDO heeft een rapport opgesteld waarin alle bevindingen uit de uitgevoerde werkzaamheden worden vastgelegd. Het rapport omvat:

- Een beoordeling van de datakwaliteit ten opzichte van de door het Bestuur vastgestelde normen en risicobereidheid.
- Een beschrijving van eventuele resterende afwijkingen en de voorgestelde correcties en vervolgacties.
- Een voorlopig oordeel over de datakwaliteit als input voor het invaarbesluit van het pensioenfonds.

De rapportage van BDO is een cruciale stap in het proces naar de nieuwe pensioenregeling, waarbij wordt gewaarborgd dat de datakwaliteit op een acceptabel niveau wordt gebracht conform de vastgestelde risicobereidheid van SPH.

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

BDO heeft over de uitgevoerde werkzaamheden een rapportage opgesteld en gedeeld met het Bestuur. Dit rapport bevat geen bevindingen.

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

De rapportage van BDO is op 4 maart 2025 door het Bestuur besproken. Omdat dit rapport geen bevindingen bevat zijn er geen vervolgacties gedefinieerd in het kader van datakwaliteit. Voor de uitvoering van toetsmoment 2 zal het pensioenfonds de kaders volgens het servicedocument van de Pensioenfederatie hanteren.

4.9 Onderzoek van de datakwaliteit na het invaarmoment

Na de transitie naar de nieuwe pensioenregeling blijft de borging van de datakwaliteit een cruciaal aandachtspunt voor SPH. Hoewel voorafgaand aan de transitie een uitgebreide datakwaliteitscontrole is uitgevoerd en correcties zijn doorgevoerd, wordt na het invaarmoment extra capaciteit ingezet om mogelijke onvolkomenheden te signaleren en waar nodig te herstellen.

SPH zal na de transitie middelen en capaciteit beschikbaar houden om eventuele onvolkomenheden in de administratie die voortkomen uit de transitie en het invaren te corrigeren. Dit sluit aan bij het continu verbeteren van de datakwaliteit en het tijdig identificeren van structurele knelpunten.

Naast de rapportage van de externe accountant zal SPH ook gebruikmaken van eigen monitoring en onderzoek om eventuele administratieve afwijkingen op te sporen, met de elementen:

- Periodieke controles op data wordt uitgevoerd en monitoring plaats vindt om datakwaliteit te blijven borgen.
- Het monitoren van de voor transitie vastgestelde KDE's.
- De risicoanalyse en gewijzigde beheersmaatregelen meenemen in de actualisering van het datakwaliteitsbeleid.
- Aanpassing van het controlframework en rapportages.

Indien uit onderzoek blijkt dat correcties noodzakelijk zijn en financiële impact hebben, dan zullen deze worden verwerkt via de tijdelijk verhoogde voorziening voor operationele risico's. Dit voorkomt dat individuele deelnemers financieel worden benadeeld door correcties als gevolg van de transitie. Dit sluit aan bij het bestuursbesluit dat deze voorziening, samen met de hoge mate van datakwaliteit voorafgaand aan de transitie, voldoende moet zijn om de impact van onvoorziene mutaties op te vangen.

4.9.1 Beschrijving van de opdracht van de externe accountant

Na de transitie dient de datakwaliteit van de deelnemersadministratie onderzocht te worden. De volgende deelgebieden dienen onderzocht te worden:

- Dataprofilering en aansluitcontroles: Verificatie van de juistheid, compleetheid en accuraatheid van de pensioenadministratie na invaren.
- Validatie van mutaties met TWK: Beoordeling van mutaties die nog verwerkt moeten worden na de transitie en hun financiële impact.
- Controle op de werking van de transitieprogrammatuur: Toetsing of de conversie van data correct heeft plaatsgevonden en of de rekenregels consistent zijn toegepast.
- Vergelijking tussen de oude en nieuwe pensioenregeling: Analyse van mogelijke afwijkingen in opgebouwde rechten en uitkeringen.

- Toetsing van financiële verwerking en risicobeheersing: Evaluatie van de impact van correcties en eventuele risico's voor SPH.

Met deze aanpak wordt de datakwaliteit na invaren systematisch beoordeeld en geborgd, zodat SPH kan blijven voldoen aan de gestelde normen en de vastgelegde risicobereidheid.

4.9.2. Werkwijze hoe het Bestuur omgaat met de bevindingen van de externe accountant

Na de transitie en het invaren zal de externe accountant een rapportage opleveren met bevindingen over de datakwaliteit van de deelnemersadministratie. Het Bestuur zal deze bevindingen zorgvuldig beoordelen en, waar nodig, besluiten nemen over verdere opvolging. Indien vereist wordt er een plan van aanpak opgesteld met hoe data hersteld wordt.

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

Indien uit de rapportage van de accountant blijkt dat er omissies of onvolkomenheden in de administratie zijn ontstaan door de transitie, kan het Bestuur besluiten een herstelproject op te starten om deze afwijkingen te corrigeren. Dit kan onder meer inhouden dat bepaalde administratieve processen worden herzien en/of dat aanvullende validaties worden uitgevoerd op kritische data-elementen.

5. Invaren

Het Implementatieplan beschrijft het waarom en het hoe van het invaren op hoofdlijnen. Verdere onderbouwingen en precieze berekeningen e.d. worden meegeleverd bij de invaarmelding.

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

Sociale partners IJmuiden hebben op 16 september 2025 het Transitieplan vastgesteld, waarin de keuzes en uitgangspunten voor de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel zijn vastgelegd. Dit Transitieplan is aangevuld met een addendum van sociale partners IJmuiden, daterend 13 mei 2026. In dit Transitieplan is onder meer opgenomen dat wordt overgegaan naar een solidaire premieregeling met een beoogde ingangsdatum van 1 januari 2027. Tevens bevat het Transitieplan de uitgangspunten en randvoorwaarden voor het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten, inclusief de wijze waarop het pensioenvermogen wordt aangewend en verdeeld.

Voor een evenwichtige transitie heeft het Bestuur de volgende doelstellingen geformuleerd:

- De verschillen tussen deelnemersgroepen die ontstaan door de transitie in termen van de 'waarde' van het pensioencontract worden niet te groot, en er wordt een onevenredig nadeel voor bepaalde deelnemersgroepen voorkomen.
- De (toekomstige) pensioenen gaan er door de transitie naar verwachting niet op achteruit.

Daarnaast wordt getoetst of aan de doelstellingen die door de sociale partners zijn opgesteld wordt voldaan. Dat zijn

- A. Voldoen aan wettelijke eisen: Minimaal Vereist Eigen Vermogen (MVEV) en Reserve voor Operationele Kosten (ROK)
- B. Geen verlaging van ingegane pensioenuitkeringen direct na de transitie
- C. Het verwachte pensioen van (gewezen) deelnemers en uitkeringsgerechtigden is tenminste gelijk aan dat onder de huidige regeling
- D. Een adequate compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek van de premie
- E. Een adequate vulling van de solidariteitsreserve
- F. Reductie van de werkelijke indexatieachterstand (inhaalindexatie, indien mogelijk)
- G. Aanvulling van persoonlijke pensioenvermogens die leidt tot een generieke verhoging van de pensioenen
- H. Sociale partners streven naar een evenwichtige transitie voor alle belanghebbenden

De omrekenmethoden en het aanwenden van het pensioenvermogen zijn cruciaal voor een evenwichtige en juridisch correcte overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Dit proces is zorgvuldig voorbereid op basis van de richtlijnen uit het Transitieplan, de Pensioenwet en de relevante beleidsdocumenten.

Hieronder worden de gehanteerde werkwijze en de genomen stappen beschreven, welke in samenwerking met externe adviseurs zijn doorlopen:

- Het Bestuur heeft een uitgebreide analyse uitgevoerd van de relevante artikelen in de Pensioenwet, met name artikel 150m, dat de voorwaarden voor invaren en de methoden voor het omrekenen van pensioenaanspraken en -rechten specificiert. Hierbij is rekening gehouden met de adviezen van juridische en actuariële experts zijn verschillende scenario's doorgerekend;
- Er zijn gevoeligheidsanalyses gemaakt met verschillende scenario's met dekkingsgraden van 112%, 130% en 148%. Dit is gedaan voor het goedweert, slechtweert en mediaan scenario. Daarnaast is een aantal (vier) afwijkende rente-scenariosets (+100 basispunten en -100 basispunten) uitgevoerd;
- Bij de evenwichtigheidsberekeningen is de DNB p-set met startdatum 1 juli 2025 als uitgangspunt gehanteerd bij de berekening van de pensioenresultaten en de UPO-bedragen.

Bij de wijziging netto profijt per leeftijd is de DNB q-set met startdatum 1 juli 2025 het uitgangspunt. Deze analyses hebben inzicht gegeven in de gevolgen van diverse omrekenmethoden voor verschillende deelnemersgroepen. Sociale partners IJmuiden en SPH hebben kwalitatieve transitiedoelstellingen vertaald naar kwantitatieve (wettelijke) evenwichtigheidsmaatstaven: 'delta netto profijt' en 'pensioenverwachtingen'. Met behulp van deze maatstaven worden de (waarden van de) pensioenen van de huidige regeling in het huidige FTK vergeleken met die van de nieuwe regeling in de WTP;

- De resultaten van deze maatstaven geven voor de verschillende deelnemersgroepen en generaties een indicatie in hoeverre men er naar verwachting op vooruit/achteruit gaat door de transitie;
- Sociale partners IJmuiden en SPH hebben voor deze maatstaven eigen bandbreedtes vastgesteld waarbinnen de transitie in beginsel als evenwichtig beoordeeld wordt. SPH beoordeelt de transitie-effecten (de resultaten van de maatstaven) op basis van de eigen bandbreedtes;
- Het VO en raad van toezicht zijn tijdens het proces op de hoogte gehouden en hebben input geleverd. Met name de evenwichtige belangenafweging voor verschillende leeftijdscohorten en de financiële haalbaarheid van de gekozen methodiek zijn besproken. Om ervoor te zorgen dat de transitie op betrouwbare data is gebaseerd, is het Kader doorlopen waarbij lacunes of onvolkomenheden zijn geïdentificeerd en waar nodig gecorrigeerd;
- Het Bestuur sluit vanwege eenvoud en ervaringen bij andere pensioenfondsen aan bij de standaardmethode, zoals beschreven in de Pensioenwet (wettelijke default), voor de waardering van de bestaande pensioenaanspraken en -rechten. Hierbij zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:
 - Actuariële grondslagen en rentecurves op de transitiedatum;
 - Uniforme rekenregels om consistentie en transparantie te waarborgen;
 - Toepassing van een collectieve benadering, waarbij wordt uitgegaan van solidariteit en risicodeling;
- Het Bestuur is ervan overtuigd dat de gekozen omrekenmethoden en de aanwending van het pensioenvermogen voldoen aan de wettelijke eisen en bijdragen aan een evenwichtige en beheerste transitie. Deze keuzes zijn gebaseerd op analyses die in lijn zijn met de gemaakte afspraken in het Transitieplan en het addendum. De uitvoering hiervan wordt zorgvuldig gemonitord om te waarborgen dat de belangen van alle betrokkenen op een evenwichtige wijze worden afgewogen.

5.2 Beschrijving hoe het fonds wenst om te gaan met de opgebouwde rechten conform veronderstellingen Transitieplan

Het pensioenfonds heeft samen met sociale partners verschillende financiële en economische scenario's verkend. Op basis hiervan is vastgesteld dat bij een dekkingsgraad vanaf 107% de transitie zonder nadere besluitvorming kan plaatsvinden, omdat de verdeling van het pensioenvermogen binnen de gestelde kaders toereikend is en de transitie-effecten binnen de afgesproken grenzen blijven.

Bij een dekkingsgraad tussen 104% en 107% treden sociale partners in overleg over eventuele aanvullende financiering, met name ten aanzien van de compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek. Indien de dekkingsgraad lager is dan 104%, vindt overleg plaats tussen sociale partners om te beoordelen of en onder welke voorwaarden sprake is van een evenwichtige transitie.

Op basis van de voorrangregels wordt het vermogen in de volgende volgorde verdeeld:

1. Het aanleggen van het Minimum Vereist Eigen Vermogen (MVEV) en de Reserve Operationele Kosten (ROK). Hiervoor is gerekend met 1% voor beide samen.
2. Het toekennen van de voorziening pensioenverplichtingen aan alle deelnemers. Hierdoor blijft het ingegaan pensioen en het opgebouwd pensioen op het moment van de transitie gelijk.
3. Het aanleggen van een solidariteitsreserve van 1% van het vermogen. Dit zorgt voor een minimale bescherming van de uitkering van de pensioengerechtigden in de eerste jaren na de transitie.

4. Het toekennen van compensatie aan actieve deelnemers, die er op achteruit gaan in verwacht pensioen door de afschaffing van de doorsneesystematiek van premie. Deze compensatie wordt vastgesteld per leeftijdscohort en niet op individueel niveau.
5. Het vullen van de solidariteitsreserve tot maximaal 5% van het voor pensioen gereserveerde vermogen (inclusief de solidariteitsreserve zelf). Dit zorgt ervoor dat de pensioengerechtigden niet alleen in de jaren na de transitie, maar ook op lange termijn naar verwachting niet geconfronteerd zullen worden met een verlaging van het pensioen.
6. De vulling van de solidariteitsreserve en de compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek van de premie worden in samenhang beschouwd.
7. Het resterend vermogen wordt gebruikt voor het toekennen van extra persoonlijk pensioenvermogen aan deelnemers op leeftijdscohortniveau. Het hiervoor beschikbare onverdeeld vermogen wordt hierbij ten opzichte van het beschikbare vermogen via de standaardmethode verdeeld over de leeftijdscohorten met een spreidingsperiode van 10 jaar met gelijke aanpassingen voor het uitkeringscollectief (zie par. 2.3 document inzake evenwichtigheid).

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

Vanuit het totale pensioenvermogen wordt voorafgaand aan de verdeling naar deelnemers een deel afgescheiden ter dekking van het Minimaal Vereist Eigen Vermogen (MVEV) en de Reserve Operationele Kosten (ROK). Hiervoor wordt uitgegaan van een gezamenlijke omvang van 1% van het totale vermogen

Deze reserve wordt in alle doorgerekende scenario's op consistente wijze toegepast, voorafgaand aan de verdere verdeling van het vermogen over de deelnemers en overige bestemmingen. Hiermee wordt geborgd dat wordt voldaan aan de wettelijke vereisten en dat de operationele continuïteit van het fonds is gewaarborgd.

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

De pensioenaanspraken en -rechten worden gewaardeerd volgens de standaardmethode, waarbij de rentestand en UFR op de transitiedatum en de meest recente actuariële grondslagen van het pensioenfonds bepalend zijn. Op het invaarmoment worden beleggingen gewaardeerd op basis van de laatst beschikbare marktwaardering, waarbij beursgenoteerde beleggingen worden gewaardeerd tegen de geldende beurskoersen per balansdatum. Het beschikbare vermogen wordt conform de eerdergenoemde voorrangregels verdeeld

5.2.3. Invulling aan de bestuurlijke ruimte binnen de gekozen methode

De bestuurlijke ruimte wordt door het bestuur gericht ingezet om geconstateerde onevenwichtigheden tussen deelnemersgroepen te mitigeren. Uit de analyses blijkt onder meer dat jonge slapers in meerdere scenario's relatief ongunstig uitkomen op de maatstaven pensioenverwachting en delta netto profijt. Om dit te corrigeren, wordt een beperkt deel van het vermogen verschoven ten gunste van deze groep, zodanig dat de uitkomsten binnen de vastgestelde bandbreedtes blijven.

Voor de verschillende scenario's van de complete besluitvorming geldt dat de inzet van bestuurlijke ruimte ertoe leidt dat in voldoende mate wordt voldaan aan de gestelde doelstellingen. De omvang van de herverdeling blijft daarbij beperkt en binnen de wettelijke kaders.

De inzet van bestuurlijke ruimte is beperkt en gericht, en zorgt ervoor dat de inzet van bestuurlijke ruimte binnen de gestelde bandbreedtes blijft en daarmee in voldoende mate evenwichtig is voor alle deelnemersgroepen (zie par 2.3. evenwichtigheidsdocument).

5.2.4 Indien van toepassing, de hoogte van de initiële vulling van het compensatiedepot

Er is geen sprake van een compensatiedepot. De compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek wordt door de vermogensverdeling vormgegeven.

5.2.5 De initiële vulling van de solidariteitsreserve en de regels die hiervoor gelden

De solidariteitsreserve wordt bij de transitie initieel gevuld vanuit het pensioenvermogen. De initiële vulling bedraagt in het basisscenario 6,4% van de voorziening pensioenverplichtingen, waarbij op basis van de gehanteerde voorrrangsregels in alle gevallen minimaal 5% van het vermogen wordt toegewezen aan de solidariteitsreserve.

De solidariteitsreserve heeft als doel het beperken of voorkomen van pensioenverlagingen en draagt daarmee bij aan de stabiliteit van uitkeringen en de evenwichtigheid van de transitie. De inzet van de reserve is begrensd door een jaarlijks budget: maximaal 20% van het vermogen in de solidariteitsreserve kan per jaar worden aangewend voor het dempen van negatieve schokken.

Daarnaast hanteert het pensioenfonds een spreidingsmechanisme van drie jaar (geheugenloos) bij de verwerking van resultaten in de uitkeringsfase. Door deze spreiding worden schokken over meerdere jaren verdeeld, waardoor de solidariteitsreserve minder frequent en in mindere mate hoeft te worden aangesproken. Dit draagt bij aan een robuuste en duurzame inzet van de solidariteitsreserve over de tijd.

De vulling en aanwending van de solidariteitsreserve vinden plaats binnen de vastgestelde beleidskaders en worden integraal meegenomen in de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie.

Conclusie

Het Bestuur concludeert dat een initiële vulling van de solidariteitsreserve van circa 5% passend is om de doelstelling – het beperken van pensioenverlagingen – in voldoende mate te realiseren. Uit de analyses blijkt dat bij lagere vullingen (0%–2,5%) de kans op verlagingen in de eerste jaren na transitie substantieel boven de 5% ligt en daarmee niet aan de doelstelling wordt voldaan, terwijl bij een vulling van 5% of hoger deze kans significant wordt teruggebracht.

Het Bestuur kiest daarbij voor een balans tussen stabiliteit en koopkracht: een hogere initiële vulling leidt tot betere bescherming tegen verlagingen, maar gaat ten koste van de directe verhoging van pensioenen op het transitiemoment. Door de combinatie van een initiële vulling van 5%, een 3-jaars spreidingsmechanisme en een jaarlijks bestedingsmaximum van 20%, wordt geborgd dat de solidariteitsreserve effectief wordt ingezet zonder deze onnodig te belasten.

Daarmee is naar oordeel van het bestuur sprake van een robuuste inrichting van de solidariteitsreserve, waarbij zowel de korte termijn bescherming van uitkeringen als de duurzaamheid van de reserve voor toekomstige generaties in evenwicht zijn.

5.2.6 Wijze waarop het fonds rekening heeft gehouden met de gevolgen voor deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden van gebruikmaking van overbruggingsplannen en toeslagverlening

Het pensioenfonds maakt gebruik van een overbruggingsplan in de aanloop naar de transitie. In dit kader is expliciet rekening gehouden met de effecten van het transitie-FTK en de indexatie-AMvB, die de mogelijkheid bieden om vooruitlopend op de WTP eerder toeslagen te verlenen. De in de periode 2022–2025 toegekende extra indexaties zijn meegenomen in de evenwichtigheidsbeoordeling en vormen daarmee een integraal onderdeel van de transitie-afweging.

De toepassing van het overbruggingsplan heeft geleid tot hogere opgebouwde pensioenen voor alle deelnemersgroepen, doordat toeslagen uniform en naar rato van opgebouwde rechten zijn toegekend. Tegelijkertijd heeft deze extra indexatie geleid tot een lagere dekkingsgraad en daarmee tot minder beschikbaar onverdeeld vermogen bij invaren. Dit effect werkt verschillend uit

per deelnemersgroep: voor jongere deelnemers en slapers is sprake van een beperkt negatief effect, terwijl oudere deelnemers en pensioengerechtigden juist een positief effect ervaren.

Bij de beoordeling van deze effecten heeft het Bestuur nadrukkelijk de historische context en eerdere beleidskeuzes meegewogen, waaronder de beperkte indexatie in de periode na 2008 en de daaruit voortvloeiende indexatieachterstanden. De extra indexaties worden in dat licht als evenwichtig beschouwd, mede omdat deze bijdragen aan het herstel van koopkracht en aansluiten bij de doelstelling om pensioenen waardevast te houden. Daarnaast is meegewogen dat deze besluiten breed gedragen zijn binnen de fondsorganen en passen binnen de wettelijke kaders en eerdere beleidsuitgangspunten.

De impact van het overbruggingsplan en de extra indexaties is tevens kwantitatief beoordeeld. Hieruit blijkt dat de effecten per saldo beperkt zijn en passen binnen de gestelde bandbreedtes. In samenhang met de overige beleidskeuzes en de inzet van bestuurlijke ruimte concludeert het bestuur dat de toepassing van het overbruggingsplan niet leidt tot onevenwichtigheden en dat de transitie, ook rekening houdend met deze effecten, evenwichtig is voor alle belanghebbenden.

5.2.7 Hoe het fonds omgaat met arbeidsongeschiktheidspensioenen, premievrije voortzetting en nabestaandenpensioenen

Binnen de pensioenregeling van het fonds is geen sprake van een afzonderlijk arbeidsongeschiktheidspensioen. De risico's samenhangend met arbeidsongeschiktheid en overlijden worden vormgegeven via de operationele reserve binnen de regeling en maken geen onderdeel uit van de opbouw van persoonlijke pensioenvermogens.

Voor het nabestaandenpensioen wordt een risicopremie vastgesteld. Deze risicopremies maken integraal onderdeel uit van de pensioenpremie en worden aangewend voor de financiering van de betreffende risicodekkingen. Onder de WTP wordt het nabestaandenpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum op risicobasis verzekerd en gekoppeld aan het inkomen, waarbij reeds opgebouwde aanspraken op partner- en wezenpensioenen behouden blijven. Deze inrichting waarborgt dat de financiering van deze risicodekkingen structureel en kostendekkend plaatsvindt en wordt geborgd dat deze risico's adequaat worden afgedekt. Het Bestuur is van oordeel dat deze inrichting aansluit bij de systematiek van de solidaire premieregeling en bijdraagt aan een uitlegbare, uitvoerbare en evenwichtige inrichting van de regeling voor alle belanghebbenden.

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

Het fonds geeft uitvoering aan de pensioenovereenkomst conform de Wet toekomst pensioenen en de onderliggende wet- en regelgeving, waaronder de Pensioenwet, fiscale kaders en de gelijke behandeling. De inrichting van de solidaire premieregeling, inclusief de wijze van invaren, toedeling van vermogen en de toepassing van voorrangregels, is zodanig vormgegeven dat wordt voldaan aan de wettelijke vereisten en dat gelijke behandeling van deelnemers wordt geborgd.

De uitvoering vindt plaats op basis van uniforme en objectieve uitgangspunten, waarbij vergelijkbare deelnemers in gelijke omstandigheden op gelijke wijze worden behandeld. Dit geldt onder meer voor de toedeling van vermogen, de toepassing van de solidariteitsreserve, de vaststelling van risicopremies, de verwerking van transitie-effecten en het gebruik van sekseneutrale staffels. Verschillen in uitkomsten tussen deelnemersgroepen vloeien uitsluitend voort uit objectieve factoren, zoals leeftijd, deelnemersstatus en risicohouding, en zijn daarmee uitlegbaar en consistent met de systematiek van de regeling.

Bij de inrichting van de regeling en de uitvoering daarvan is tevens aangesloten bij het vastgestelde evenwichtigheidskader, waarin kwalitatieve doelstellingen zijn vertaald naar kwantitatieve maatstaven en bandbreedtes. Hiermee wordt geborgd dat de belangen van alle

deelnemersgroepen – actieve deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden – op evenwichtige wijze worden meegewogen en dat geen sprake is van onderscheid.

Daarnaast is de uitvoering zodanig ingericht dat deze praktisch uitvoerbaar en controleerbaar is, onder meer door het gebruik van vastgelegde beleidskaders, actuariële grondslagen en administratieve processen. De uitvoeringsorganisatie en betrokken partijen dragen zorg voor een juiste, tijdige en volledige uitvoering van de regeling, waarbij interne beheersing en monitoring zijn ingericht om naleving van wet- en regelgeving te waarborgen.

Het Bestuur concludeert dat de uitvoering van de pensioenovereenkomst voldoet aan de toepasselijke wet- en regelgeving en dat de gekozen inrichting, mede gelet op de gelijke behandelingswetgeving, leidt tot een uitlegbare, consistente en evenwichtige uitvoering van de regeling voor alle belanghebbenden.

5.2.9 Onderbouwing van de transitie-effecten en de compensatie

De effecten van de wijziging van de pensioenovereenkomst en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zijn berekend door het netto profijt van het ongewijzigd voortzetten van de pensioenovereenkomst af te zetten tegen het netto profijt van het wijzigen van de pensioenovereenkomst, inclusief het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Hierbij is het netto profijt gedefinieerd als het verschil tussen de marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen en de marktwaarde van de toekomstige premie inleg.

Daarnaast zijn de effecten beoordeeld aan de hand van pensioenverwachtingen in verschillende economische scenario's (verwacht, slechtweert en goedweert), waarbij gebruik is gemaakt van maatmensen met verschillende leeftijdscohorten. De kwalitatieve doelstellingen zijn vertaald naar kwantitatieve maatstaven en bandbreedtes per deelnemersgroep.

Voor alle relevante deelnemersgroepen – actieve deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden – zijn de transitie-effecten in kaart gebracht, uitgesplitst naar leeftijdscohorten. Hierbij is rekening gehouden met de initiële vulling van de solidariteitsreserve en de inzet van bestuurlijke ruimte, maar zijn de effecten van compensatie afzonderlijk inzichtelijk gemaakt. Uit de analyses blijkt dat zonder aanvullende maatregelen met name jonge slapers relatief ongunstig uitkomen. Door inzet van bestuurlijke ruimte en compensatie worden deze effecten gemitigeerd, waardoor de uitkomsten binnen de gestelde bandbreedtes vallen.

De effecten van het afschaffen van de doorsneesystematiek zijn integraal beoordeeld in combinatie met de toekomstige pensioenopbouw en het invaren van opgebouwde rechten. Daarbij is vastgesteld dat de compensatie noodzakelijk is om onevenredige nadelen voor bepaalde deelnemersgroepen te voorkomen. De compensatie wordt gefinancierd uit het beschikbare vermogen en maakt onderdeel uit van de totale vermogensverdeling, waarbij de voorrangsregels richtinggevend zijn.

De adequaatheid van de compensatie is getoetst door het netto profijt inclusief compensatie te vergelijken met de situatie zonder transitie. Hieruit blijkt dat de compensatie in voldoende mate bijdraagt aan het beperken van negatieve effecten voor getroffen deelnemersgroepen en dat geen sprake is van bovenmatige compensatie. Tevens is vastgesteld dat de compensatieregeling kostenneutraal is vormgegeven binnen de beschikbare middelen.

De toepassing van het transitie-FTK en de extra indexaties in de aanloop naar de transitie zijn eveneens betrokken in de analyse. Deze hebben geleid tot hogere opgebouwde pensioenen, maar ook tot een lager beschikbaar vermogen bij invaren. De effecten hiervan zijn expliciet meegenomen in de beoordeling van het netto profijt en de evenwichtigheid van de transitie.

Het Bestuur concludeert dat, op basis van de gehanteerde maatstaven, scenarioanalyses en de inzet van compensatie en bestuurlijke ruimte, de transitie-effecten in voldoende mate evenwichtig

zijn voor alle deelnemersgroepen. De transitie voldoet daarmee aan de gestelde doelstellingen en wettelijke vereisten.

5.2.10 Onderbouwing van de evenwichtige belangenafweging

Het Bestuur is van oordeel dat de wijze waarop de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten worden ingevaren, in samenhang met de gemaakte beleidskeuzes, leidt tot een evenwichtige belangenafweging voor alle deelnemersgroepen. Dit oordeel is gebaseerd op een integrale beoordeling van de transitie-effecten aan de hand van het vastgestelde evenwichtigheidskader, waarin kwalitatieve doelstellingen zijn vertaald naar kwantitatieve maatstaven en bandbreedtes.

Bij de beoordeling is vastgesteld dat de transitie, inclusief de gekozen inrichting van de vermogensverdeling, de solidariteitsreserve, de compensatie en de inzet van bestuurlijke ruimte, ertoe leidt dat de effecten voor alle deelnemersgroepen binnen de gestelde bandbreedtes blijven. Daarbij is expliciet aandacht besteed aan het voorkomen van onevenredige nadelen voor specifieke groepen en het waarborgen dat verschillen in uitkomsten uitlegbaar zijn.

Uit de analyses blijkt dat zonder aanvullende maatregelen met name jonge slapers relatief ongunstig uitkomen. Door de gerichte inzet van bestuurlijke ruimte wordt dit effect gemitigeerd, waardoor de transitie-effecten voor deze groep binnen de bandbreedtes worden gebracht. De totale verschuivingen blijven daarbij binnen de wettelijke kaders en leiden niet tot onevenredige effecten voor andere deelnemersgroepen. Ook concludeerde het Bestuur dat, op basis van de NPE-uitkomsten, een tegemoetkoming voor achterstallige indexatie niet leidde tot een evenwichtige uitkomst. Zie voorts het addendum Transitieplan en de begeleidende brief van 13 mei 2026.

Daarnaast is vastgesteld dat alle deelnemersgroepen op het transitiemoment een hoger persoonlijk pensioenvermogen ontvangen dan in de huidige regeling is gereserveerd, hetgeen bijdraagt aan het draagvlak en de uitlegbaarheid van de transitie. Tegelijkertijd is rekening gehouden met de effecten van eerdere beleidsbesluiten, zoals indexaties in de aanloop naar de transitie, en de impact daarvan op de verdeling van het vermogen.

De evenwichtigheid is niet alleen beoordeeld in het basisscenario, maar ook in meerdere alternatieve scenario's met verschillende dekkningsgraden en renteontwikkelingen. Hieruit blijkt dat de transitie in vrijwel alle scenario's voldoet aan de doelstellingen. In specifieke scenario's met hoge rente wijken bepaalde maatstaven voor enkele groepen af van de bandbreedtes, maar deze uitkomsten worden, in samenhang met andere maatstaven, als uitlegbaar en acceptabel beoordeeld.

Het Bestuur concludeert dat, gelet op de gehanteerde maatstaven, de scenarioanalyses en de gemaakte beleidskeuzes, de belangen van alle deelnemersgroepen op evenwichtige wijze zijn meegewogen en dat sprake is van een evenwichtige transitie.

5.2.11 Beschrijving en onderbouwing van de evenwichtigheid van de invaardekkningsgraad

De minimale invaardekkningsgraad is 104%. In paragraaf 5.2 zijn de voorrangregels bepaald, welke uit het Transitieplan komen, op basis van de financiële positie van het pensioenfonds op de transitiedatum.

Op basis van de uitgevoerde analyses, trekt het bestuur de conclusie dat voldaan is aan de gestelde voorwaarden aan evenwichtigheid van de transitie, in elk geval als de dekkningsgraad op het moment van de transitie hoger is dan 112% en lager is dan 148% (de verkende scenario's in het evenwichtigheidsdocument) en er geen grote renteveranderingen hebben plaatsgevonden. Het bestuur is van oordeel dat binnen deze bandbreedte van invaardekkningsgraad een evenwichtige transitie gewaarborgd is. Bij een lagere dekkningsgraad dan 104% op het moment van transitie zullen het pensioenfonds en de sociale partners IJmuiden in overleg treden om de mogelijkheden van invaren nader te onderzoeken.

Een dekkingsgraad hoger dan 148% is niet onderzocht. Indien deze situatie zich voordoet zal er nader onderzoek worden gedaan deze hoge dekkingsgraad tot onevenwichtige uitkomsten leidt. Indien nodig zal er dan de nodige afstemming met sociale partners IJmuiden plaats vinden zodat de transitie zo snel mogelijk en in elk geval binnen de wettelijke termijnen kan worden afgerond.

6. Transitie-FTK en overbruggingsplan

6.1 Besluitvormingsproces voor het toepassen van de transitie-FTK (incl. betrokken gremia)

Bij de invoering van het nieuwe FTK in 2015 heeft het Bestuur, in overleg met sociale partners IJmuiden (en de VOHM) ervoor gekozen om te streven naar het maximaal verlenen van toeslagen binnen de wettelijke kaders, het in rekening brengen van de gedempte kostendeekkende premie en eventuele kortingen maximaal uit te stellen. Om de evenwichtigheid te onderbouwen is onder andere gebruik gemaakt van diverse ALM-studies. Dit resultaat werd (en wordt nog steeds) evenwichtig gevonden. Daarnaast heeft het fonds bij onvolledige reguliere indexatie de indexatie voor deelnemers aangevuld vanuit het premie- en indexatiedepot zolang daar ruimte voor was.

Het transitie-FTK biedt pensioenfondsen door verlaging van de indexatiedrempel naar 105% en het vervallen van toekomstbestendige indexatie de mogelijkheid om meer te indexeren. Dit instrument is bedoeld om – vooruitlopend op overgang naar de SPR – deelnemers binnen het FTK sneller te kunnen laten profiteren van een gunstige financiële positie van het fonds. Het fonds heeft gedurende periode 2022 t/m 2025 gebruik gemaakt van deze mogelijkheid en heeft onderbouwd dat de toeslagverlening plaatsvindt vanuit het belang van de deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden en pensioengerechtigden (Besluit financieel toetsingskader artikel 15c lid 4 onder b) en heeft daarbij de generatie-effecten van de toeslagverlening kwantitatief beschreven (Besluit financieel toetsingskader artikel 15c lid 4 onder c). Het Bestuur heeft bij alle indexatiebesluiten gedurende de periode 2022 t/m 2025 geconcludeerd dat de hogere indexatie door toepassing van het transitie-FTK evenwichtig was en werd daarbij ondersteund door de overige fondsorganen en sociale partners IJmuiden.

6.2 Effect van de toeslagverlening tussen 2022 en het invaarmoment

Uit een indicatieve berekening volgt dat toepassing van de indexatie-AMvB vergeleken met het onverkort toepassen van het FTK over de periode 2022 t/m 1 juli 2026 resulteert in een extra ontvangen indexatie als gevolg van de indexatie-AMvB van in totaal 5,9%

Bovenstaande toeslagbesluiten wijken af van de reguliere toeslagverlening onder het (nieuwe) FTK waar als randvoorwaarde toekomstbestendig indexeren geldt. Hiermee is rekening gehouden bij de afwegingen in het kader van de transitie.

- De opgebouwde pensioenen van alle deelnemers zijn in gelijke mate verhoogd. Dit is voor iedereen positief. Voor (gewezen) deelnemers heeft deze verhoging van 5,9% geleid tot een verhoging van het startkapitaal bij invaren wat onder de SPR tot een extra vermogensgroei kan leiden. Voor pensioengerechtigden heeft dit onmiddellijk geleid tot een hogere pensioenuitkering. Cumulatief is dat effect ook 5,9%.
- Toeslagverlening leidt onder het FTK altijd tot een lagere dekkingsgraad. De verplichtingen van het fonds nemen namelijk toe. Door de extra toeslag is ook minder onverdeeld vermogen beschikbaar voor toekomstige verhogingen van de persoonlijke pensioenvermogens op het moment van transitie.
- Het gecombineerde effect leidt voor jongere (gewezen) deelnemers tot een beperkt negatieve impact en voor oudere (gewezen) deelnemers tot een beperkt positieve impact in termen van delta netto profijt. Voor pensioengerechtigden leidt het tot een verbetering met name voor oude pensioengerechtigden. Onderstaande tabel bevat een indicatie van deze delta netto profijt effecten. Het Bestuur vindt deze uitkomsten evenwichtig omdat jonge generaties nog voldoende verdien capaciteit hebben om dit verschil in de toekomst ruimschoots in te lopen.
- Het Bestuur is van mening dat de extra indexaties die de afgelopen jaren in het kader van het transitie-FTK zijn gegeven evenwichtig zijn. Op het moment van toekennen is meegewogen dat alle organen van het pensioenfonds de extra indexatie evenwichtig hebben gevonden.
- Daarbij speelde mee dat de hoge dekkingsgraden mede zijn ontstaan doordat pensioengerechtigden vanaf 2008 hele beperkte indexatie hebben ontvangen, waardoor pensioengerechtigden (SPH is een vergrijsd fonds) veel geld in het pensioenfonds hebben

achter gelaten voor betere tijden. Hierdoor hebben ze bijgedragen aan een verbetering van de financiële positie van het fonds. Het is daarom evenwichtig dat pensioengerechtigden direct profiteren van de versoepelde indexatiemogelijkheden uit het transitie FTK. Bovendien liepen door de volledige indexatie bij toepassing van het transitie FTK de indexatieachterstanden niet verder op. Ook de andere besluiten uit het verleden (zoals de betaling van een deel van de indexaties voor actieven uit premie bij lage premiedekkingsgraden) zijn meegewogen.

- De herverdeling op basis van het delta netto profijt criterium als gevolg van het toepassen van de indexatie AMvB/transitie FTK is het resultaat van een bewuste keuze. Het bestuur heeft met deze effecten rekening gehouden bij het vaststellen van de eigen delta netto profijt grenzen om de evenwichtigheid te beoordelen.

Het Bestuur vindt de extra indexaties die de afgelopen jaren in het kader van de indexatie-AMvB zijn gegeven evenwichtig. In termen van delta netto profijt was de indexatie-AMvB gunstig voor de ouderen, en ongunstig voor de jongeren.

In de onderstaande tabel wordt de impact van de extra indexaties op het delta netto profijt weergegeven. In termen van delta netto profijt hebben de ouderen (met name de oudste gepensioneerd) een voordeel gehad van de extra indexaties en is de impact op de jongeren en middelbaren licht negatief.

Tabel Indicatie van de impact op delta netto profijt van de indexatie-AMvB SPR

		Toeslag AMvB
Actieven	25	-0,5%
	35	-0,7%
	45	-0,6%
	55	-0,5%
	65	0,5%
Slapers	25	-0,7%
	35	-0,6%
	45	-0,3%
	55	-0,1%
	65	0,6%
Gepensio- neerden	70	1,3%
	80	1,9%
	90	3,0%

Tot slot is in dit onderdeel onderstaande tabel opgenomen met de indicatie van de extra ontvangen indexatie uit hoofde van de indexatie-AMvB. Een heel precieze berekening zou leiden tot een lager percentage. Omdat een heel precieze berekening complex is, en de effecten bij de gehanteerde berekening binnen de bandbreedte vallen, heeft het Bestuur gekozen voor de gehanteerde berekening.

	01/07/2022	01/08/2022	01/01/2023	01/01/2024	01/07/2024	01/07/2025	01/01/2026	01/07/2026	TOTAAL
A Indexatie AMvB (tevens toegekend)	5,1%	4,4%	7,7%	8,3%	3,3%	3,2%	0,9%	3,7%	42,8%
B Beleidsdekkingsgraad	124,6%	125,1%	128,6%	131,2%	129,5%	124,3%	129,8%	135,0%	
C TBI-maatstaf	3,7%	2,5%	4,8%	4,2%	1,8%	1,3%	0,5%	3,7%	
D Beleidsdekkingsgraad* (excl. AMvB)	124,6%	125,3%	130,8%	136,1%	135,7%	136,4%	139,5%	145,7%	
E TBI-maatstaf* (excl. AMvB)	2,9%	2,9%	7,7%	5,9%	2,3%	2,4%	0,8%	5,5%	34,5%
F Inhaalindexatie* (excl. AMvB)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	0,3%
G Extra ontvangen indexatie $(1+E+F)/(1+A)-1$									5,9%

*de indexatie 1-7-2026 is een reguliere indexatie (excl. AMvB)

6.3 Wijze waarop SPH rekening heeft gehouden met de gevolgen voor de verschillende groepen deelnemers bij gebruik transitie-FTK en onderbouwing van het indexatie beleid

Het indexatiebeleid van SPH is gericht op het maximaal benutten van de wettelijke indexatieruimte, met als uitgangspunt het realiseren van waarde vaste pensioenen voor alle deelnemers. SPH heeft bij het toepassen van het transitie-FTK expliciet aandacht besteed aan de gevolgen voor verschillende groepen fondsdeelnemers, waaronder actieven, slapers en gepensioneerden. Via netto-profijs-berekeningen zijn de generatie-effecten per cohort in kaart gebracht, waarbij is vastgesteld dat de extra indexatie onder het transitie-FTK relatief meer voordeel oplevert voor gepensioneerden, terwijl de impact voor actieven en slapers beperkt negatief is. Deze effecten zijn getoetst op evenwichtigheid, mede op basis van de wettelijke eisen en het interne afwegingskader van het fonds.

Bij elk indexatie- en transitiebesluit wordt nadrukkelijk rekening gehouden met het totaalbeeld over alle cohorten. Het bestuur monitort en evalueert niet alleen de afzonderlijke generatie-effecten, maar ook het cumulatieve effect van de beslissingen die tijdens de transitieperiode zijn genomen. Op het moment van invaren wordt het totale surplus, inclusief de reeds toegekende indexaties, evenwichtig verdeeld volgens de wettelijke kaders, zodat de belangen van alle groepen deelnemers worden geborgd en transparant verantwoord.

7. Transitieplan (in hoofdlijnen)

7.1 Beschrijving van het besluitvormingsproces rondom het Transitieplan (hoe zijn de betrokken partijen tot de besluitvorming gekomen en zijn fondsgremia hierbij betrokken geweest)

Het besluitvormingsproces rond het Transitieplan voor SPH is vormgegeven als een zorgvuldig en iteratief traject, waarbij vanaf het begin is gestreefd naar een maximaal draagvlak voor de veranderingen in de pensioenregeling. De voorbereidingen zijn uitgevoerd door een werkgroep bestaande uit vertegenwoordigers van de werkgevers, actieve deelnemers en pensioengerechtigden, met ondersteuning van SPH (Werkgroep NPC). Deze werkgroep had als primaire taak om de Stuurgroep Nieuw Pensioencontract (SG NPC), bestaande uit de sociale partners IJmuiden, te adviseren over alle kernpunten die onderwerp van besluitvorming waren. Gedurende het traject zijn voorstellen en alternatieven zorgvuldig doorgerekend, gedeeld met SPH en teruggekoppeld aan de relevante gremia.

Cruciaal in het proces was de continue afstemming tussen de sociale partners IJmuiden en het Bestuur van SPH over uitvoerbaarheid, uitgangspunten en tijdslijnen. Dit heeft geleid tot een iteratief proces waarin keuzes transparant zijn getoetst op zowel inhoud als uitvoeringsconsequenties. Het Transitieplan is op 16 september 2025 vastgesteld door sociale partners IJmuiden. Tevens is gedurende het traject de Vereniging Oud-Hoogovensmedewerkers (VOHM) op structurele wijze betrokken. De VOHM heeft via het formele hoorrecht alle relevante stukken ontvangen en een actieve rol gespeeld in de pensioengerechtigden-geleding van de WG NPC. Hierdoor zijn hun standpunten integraal meegenomen in de uiteindelijke besluitvorming door sociale partners.

Na afronding van de achterbanraadpleging en het hoorrecht van de VOHM is het Transitieplan definitief vastgesteld en aangeboden aan het Bestuur van SPH, dat verantwoordelijk is voor de implementatie en verdere communicatie. Op 13 mei 2026 is een brief met een addendum (zie par. 7.5) op het Transitieplan aan het Bestuur aangeboden. Dit proces waarborgt niet alleen een evenwichtige belangenafweging, maar voldoet tevens aan de wettelijke vereisten op het gebied van medezeggenschap en inspraak.

7.2 Toelichting op de wijze waarop Bestuur de evenwichtigheid van het Transitieplan heeft vastgesteld en welke rol de bestuursorganen (raad van toezicht, VO) en sleutelfunctiehouders daarbij hebben bekleed

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

Het Bestuur heeft de evenwichtigheid van het Transitieplan getoetst aan de hand van netto-profitberekeningen en berekening van de vervangingsratio's. Daaruit volgt dat de pensioenuitkeringen voor iedereen ten minste gelijk blijven en dat de verschillen in uitkomsten tussen deelnemersgroepen binnen de vastgestelde bandbreedtes blijven, zonder dat sprake is van onevenredige benadeling van specifieke groepen. Daarnaast blijkt dat de transitie, in samenhang met de inzet van de solidariteitsreserve, compensatie en bestuurlijke ruimte, leidt tot een evenwichtige verdeling van het pensioenvermogen, waarbij de effecten per saldo positief zijn en uitlegbaar blijven voor alle belanghebbenden.

VO en raad van toezicht

Het VO en de raad van toezicht zijn nauw betrokken geweest bij het gehele totstandkomingsproces. Op 26 juni 2026 is het formele traject gestart van de adviesaanvraag (VO) en goedkeuring invaren (raad van toezicht) van de nieuwe pensioenregeling in het kader van de WTP). Het principebesluit van het Bestuur is met de argumentatie aan de

bestuursorganen voorgelegd en met hen besproken. Deze organen hebben zich vervolgens een oordeel gevormd en dit vastgelegd in brieven aan het Bestuur.

Sleutelfunctiehouders

De sleutelfunctiehouders zijn nauw betrokken geweest bij het totstandkomingsproces van het beleid en de beoordeling van de evenwichtigheid. In een aantal tussenstappen hebben zij hun opinie gegeven, die zijn meegenomen in de definitieve documenten.

7.3 Vaststelling uitvoerbaarheid transitieplan

Het Bestuur heeft al tijdens het besluitvormingsproces van de sociale partners IJmuiden geïnventariseerd welke aanpassingen in de IT-systemen en de administratieve processen benodigd zijn voor uitvoering van de aangepaste regeling en voor de transitie ernaartoe. Het heeft daarvoor intensief contact gehad met Keylane. Keylane heeft aangegeven dat de wijzigingen verwerkt kunnen worden. SPH is een zelfadministrerend fonds. Naar aanleiding van de uitgevoerde testen heeft het Bestuur beoordeeld dat het Transitieplan uitvoerbaar blijkt.

Het principeoordeel van het Bestuur is met de argumentatie aan de bestuursorganen voorgelegd en met hen besproken. Deze organen hebben vervolgens zich een oordeel gevormd – waarbij deels ook zelf onderzoek is gedaan. Dit is vastgelegd in brieven aan het Bestuur. De organen hebben positief geoordeeld. Zie verder het document opdrachtaanvaarding (Bestuur van 11 augustus 2026).

7.4 Toets op de conformiteit van het Transitieplan met wettelijke voorschriften

Het Bestuur heeft het Transitieplan en dit Implementatieplan getoetst aan de bepalingen van de Pensioenwet en overige relevante onderdelen van de WTP. Het oordeel hierover maakt integraal onderdeel uit van het evenwichtigheidsdocument, waarin is vastgesteld dat aan de wettelijke vereisten wordt voldaan en dat de transitie als geheel evenwichtig is voor alle belanghebbenden.

7.5 Gemotiveerde toelichting of het fonds wel dan niet afwijkt van het Transitieplan

Op basis van de onderzochte transitie-effecten heeft het Bestuur op onderdelen, gegeven de bestuurlijke opdracht, de ruimte om een afwijkende invulling te geven ten opzichte van het Transitieplan. Dit is mede de achtergrond van een addendum op het Transitieplan en de volgende passage in de brief van 13 mei 2026: 'Het Bestuur van SPH de ruimte te geven om rondom het invaardossier de besluiten te nemen die nodig zijn om per 1 januari 2027 in te varen, onder andere om per leeftijdscohort vanuit de bestuurlijke ruimte eventuele onevenwichtigheden te kunnen mitigeren.' De brief sluit af met: 'Bovenstaande is als follow-up van het hoorrecht op 12 mei 2026 besproken met de voorzitter van de VOHM'.

De afwijkende invulling betreft met name de keuze voor een 10-jaars spreidingsperiode in plaats van de door sociale partners IJmuiden voorgestelde 1-jaars spreiding, de gerichte inzet van bestuurlijke ruimte om onevenwichtigheden, met name voor jonge slapers, te mitigeren en het afzien van inhaalindexatie.

De reden voor deze afwijkingen is dat de oorspronkelijke invulling in het Transitieplan in bepaalde scenario's leidt tot onevenwichtige of onvoldoende uitlegbare uitkomsten, onder andere in termen van delta netto profijt en pensioenverwachtingen. Met de gekozen aanpassingen wordt beter aangesloten bij de doelstelling van een evenwichtige transitie voor alle belanghebbenden.

Het Bestuur heeft deze invulling afgestemd met sociale partners IJmuiden. Er is ook contact geweest met de VOHM. Zij hebben hiervan kennisgenomen. Dit is vastgelegd in het addendum op het Transitieplan en de genoemde brief van 13 mei 2026.

Afgezien van deze punten wijkt het pensioenfonds niet materieel af van het Transitieplan.

7.6 Financiële grenzen (dekkingsgraad) voorwaardelijk aan het Transitieplan en werkwijze indien grenzen worden overschreden

De dekkingsgraad waarbij geen nadere besluitvorming meer nodig is, is vastgesteld tussen 104% en 148%. Indien op het moment van de transitie de dekkingsgraad boven de 104% en onder de 148% ligt, dan wordt naar de mening van SPH en sociale partners IJmuiden in voldoende mate voldaan aan de transitiedoelstellingen. De transitie kan doorgaan zonder dat verdere besluitvorming vanuit sociale partners IJmuiden nodig is. Rekening houdend met de aangegeven prioritering liggen de transitie-effecten binnen de afgesproken grenzen.

Als de dekkingsgraad lager is dan circa 104% treden sociale partners IJmuiden en SPH in overleg om te bezien of de transitie doorgang kan vinden of moet worden uitgesteld. In deze situatie wordt gezamenlijk beoordeeld of het nog mogelijk is de transitie op een evenwichtige wijze te laten plaatsvinden, rekening houdend met de actuele financiële positie en de belangen van alle (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden. Het Transitieplan voorziet er expliciet in dat, indien het collectieve pensioenvermogen ontoereikend is om alle transitiedoelstellingen te realiseren, aanvullende besluitvorming noodzakelijk is. Daarbij kan, afhankelijk van de omstandigheden, worden besloten de transitie uit te stellen, aanvullende maatregelen te nemen of – indien gewenst – alternatieven te onderzoeken voor de vermogensverdeling, zoals aanpassing van de hoogte of vorm van compensatie en solidariteitsreserve.

Voor het geval dat de dekkingsgraad ruim boven de uitgangspunten van het Transitieplan uitkomt, voorziet het Transitieplan in een stapsgewijze en transparante verdeling van de overschotten. Hierbij wordt het meerdere boven de minimaal vereiste reserves en voorziene buffers volgens een vastgestelde systematiek toegekend aan persoonlijke pensioenvermogens, tegemoetkomingen in gemiste indexatie en verdere verhogingen conform de prioriteitenlijst van het fonds. Het Bestuur van SPH ziet erop toe dat alle uit te voeren stappen in lijn zijn met de wettelijke kaders en interne governance, en dat zowel sociale partners IJmuiden als sleutelfunctiehouders actief worden betrokken bij de besluitvorming over eventuele afwijkingen. In alle gevallen geldt dat communicatie richting deelnemers transparant, tijdig en zorgvuldig wordt ingericht, zodat betrokkenen weten welke gevolgen de overschrijding van de financiële grenzen voor hun pensioen kan hebben.