



# Implementatieplan Pensioenkring Holland Casino

Stichting Algemeen Pensioenfonds Stap

Versie 1.0

**stap**  
Algemeen  
Pensioenfonds

[www.stappensioen.nl](http://www.stappensioen.nl)

# Inhoudsopgave

1. Voorwoord .....	4
2. Inleiding .....	6
3. Inrichting projectorganisatie en besluitvorming .....	8
3.1. Besluitvormingsproces .....	8
3.2. Inrichting van de projectstructuur.....	11
4. Risicoanalyses en beheersmaatregelen .....	17
4.1. Risico's en beheersmaatregelen.....	17
4.2. Oordeel op technische uitvoerbaarheid van de nieuwe pensioenregeling: .....	25
4.3. Uitbestedingsrisico .....	29
4.4. Risicoanalyse en beheersing van de financiële risico's.....	32
4.5. Juridische en privacyrisico's .....	34
4.6. Concluderend oordeel van het bestuur inzake risico's.....	34
5. Data en datakwaliteit .....	36
5.1. Datakwaliteitsbeleid .....	36
5.2. Aanpak borging datakwaliteit voor invaren.....	36
5.3. Beschikbaarheid van data voor, tijdens en na de transitie .....	37
5.4. Risicoanalyse van de datakwaliteit voor, tijdens en na de transitie .....	38
5.5. De belangrijkste risico's en de 'complexe dossiers' .....	40
5.6. Risicobereidheid en maximale toegestane afwijking.....	40
5.7. Werkzaamheden vaststellen datakwaliteit voor invaren .....	41
5.8. Bevindingen.....	44
5.9. Werkzaamheden 'get clean' .....	44
5.10. Rapportage specifieke werkzaamheden door accountant .....	45
5.11. Onderzoek van de datakwaliteit na het invaarmoment .....	46
5.12. Onderzoek datakwaliteit na het invaarmoment (stay clean).....	46
5.13. Datakwaliteitsissues na invaren .....	46
6. Invaren .....	47
6.1. Werkwijze: voorbereidingen voor en invulling van het besluit inzake de omrekenmethoden en het aanwenden van het vermogen voor pensioenvermogen (Pensioenwet artikel 150n).....	47
6.2. Beschrijving hoe het fonds wenst om te gaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten.....	49
7. Transitie-FTK en overbruggingsplan.....	71

8. Transitieplan (in hoofdlijnen) .....	72
8.1. Beschrijving van besluitvormingsproces rondom het transitieplan.....	72
8.2. Evenwichtigheid transitieplan .....	73
8.3. Uitvoerbaarheid nieuwe pensioenregeling .....	74
8.4. Toets op de conformiteit van het transitieplan met wettelijke voorschriften.....	75
8.5. Afwijking van transitieplan .....	75
8.6. Financiële grenzen (dekkingsgraad) transitieplan .....	75
8.7. Overschrijding financiële grenzen transitieplan .....	75
9. Communicatie.....	76
10. Documentbeheer .....	77
10.1. Versiebeheer .....	77
11. Bijlagen.....	78

# 1. Voorwoord

Met dit implementatieplan geeft Stap invulling aan de stelselwijziging pensioenen voortkomend uit de Wet toekomst pensioenen (Wtp) voor pensioenkring Holland Casino.

Als gevolg van de invoering van de Wet toekomst pensioenen (hierna: Wtp) hebben de sociale partners van Holland Casino afspraken gemaakt in het kader van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. De sociale partners van pensioenkring Holland Casino hebben gekozen voor de solidaire premiereregeling (SPR). De gemaakte keuzes, overwegingen en berekeningen zijn vastgelegd in het wettelijke transitieplan. Dit in een proces van gedegen besluitvorming geweest en resulterend in het gepubliceerde transitieplan.

Het transitieplan is op 12 december 2023 ingediend bij Stap. Sociale partners vragen met dit transitieplan aan Stap om de gewijzigde pensioenregeling vanaf 1 januari 2025 uit te gaan voeren en opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling van pensioenkring Holland Casino. Sociale partners vertrouwen op breed draagvlak voor de gemaakte keuzes, mede vanwege de intensieve onderlinge samenwerking en de samenwerking met Stap. Het transitieplan is de basis van de opdrachtaanvaarding, waarbij Stap op grond van artikel 102a, lid 3 PW toetst of het transitieplan voldoet aan de vooraf vastgelegde doelstellingen en beleidsuitgangspunten van het pensioenfonds, waaronder de risicohouding. Het transitieplan is 20 december 2023 gepubliceerd op de website van Stap pensioenkring Holland Casino.

In dit implementatieplan (artikel 150i Pensioenwet) zetten wij uiteen:

- hoe Stap zich heeft voorbereid op de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling, de solidaire premiereregeling, van Holland Casino;
- hoe wij invulling geven aan de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling; en
- op welke wijze wij de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten zullen invaren in de nieuwe pensioenregeling van Holland Casino.

Het implementatieplan gaat onder meer in op de technische uitvoerbaarheid, de kosten en de risico's van de uitvoering van de pensioenregeling en de risicobeheermaatregelen die getroffen worden. Bij het opstellen van het implementatieplan is rekening gehouden met de beleidsuitingen en 'Good practices' van DNB.

Bij de transitie naar het nieuwe stelsel moeten er drie fases worden doorlopen:

- *Fase 1: Arbeidsvoorwaardelijke fase.* De sociale partners komen een nieuwe pensioenregeling overeen en nemen een besluit over wel of niet invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Alle keuzes, overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de transitie naar de nieuwe pensioenregeling zijn vastgelegd in het transitieplan.
- *Fase 2: Opdrachtaanvaarding.* De sociale partners doen een verzoek aan het pensioenfonds om het transitieplan uit te voeren. Het besluit om akkoord te gaan met het uitvoeren van de nieuwe regeling en het inbaarverzoek, inclusief de precieze invulling ervan, ligt bij het pensioenfonds. Net als de sociale partners maakt het pensioenfonds de afweging of het evenwichtig is om de opgebouwde pensioenen in te varen. Het pensioenfonds beslist onder welke voorwaarden het pensioenfonds de nieuwe regeling wil en kan uitvoeren en daarmee de opdracht wil en kan aanvaarden. In het implementatieplan beschrijft het pensioenfonds hoe het pensioenfonds de nieuwe pensioenregeling goed en zorgvuldig gaat invoeren en hoe het pensioenfonds de opgebouwde pensioenen uit de oude regeling omzet naar de nieuwe regeling (of niet).
- *Fase 3: De daadwerkelijke implementatie.* Dit betreft de daadwerkelijke uitvoering van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling.

### *Wat is een implementatieplan*

Pensioenfondsen zijn verantwoordelijk voor de implementatie en uitvoering van de nieuwe pensioenregelingen. Deze implementatie heeft impact op de beheerste en integere bedrijfsvoering en daarom bepaalt artikel 150i van de Pensioenwet dat pensioenfondsen een implementatieplan moeten opstellen. Het pensioenfonds stelt dit plan op binnen zes maanden na ontvangst van het transitieplan.

Met dit implementatieplan zorgt Stap er in het kader van de transitie voor dat zij alle relevante aspecten meeweegt en inzicht geeft in onder meer de uitvoerbaarheid van de nieuwe pensioenregeling.

Het implementatieplan brengt de verschillende onderwerpen op hoofdlijnen samen en beziet deze zoveel mogelijk in samenhang. Het betreft nadrukkelijk geen uiterst gedetailleerd plannings- of projectdocument of een plan van aanpak in de traditionele zin van het woord ('een plan van nog op te lossen zaken') maar een verantwoordingsdocument, waarin Stap laat zien dat zij in staat is de nieuwe regeling te implementeren en administreren. Aan het implementatieplan liggen nog gedetailleerdere plannen of beschrijvingen ten grondslag. Stap onderkent dat de transitie Wtp consequenties heeft voor de deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden van pensioenkring Holland Casino. Daartoe heeft Stap een communicatieplan opgesteld.

Het communicatieplan is onderdeel van het implementatieplan. Voor het communicatieplan is een separaat document opgesteld. In dit implementatieplan wordt derhalve verwezen naar het (verplichte) communicatieplan *Apf Stap Communicatieplan pensioentransitie Pensioenkring Holland Casino.pdf* (bijlage 2).

### *Wet- en regelgeving*

Bij het opstellen van dit implementatieplan zijn de volgende belangrijkste relevante passages over de transitie in de wet, de Memorie van toelichting en het besluit toekomst pensioenen gebruikt:

#### Wetsvoorstel:

- PW (Pensioenwet)
  - Artikel 150c: Mijlpalen in transitieperiode
  - Artikel 150i. Implementatieplan

#### Memorie van toelichting:

- Pagina 54 en 55: termijnen na afronding
- Pagina 58 en 59: transitie-ftk
- Pagina 66: collectieve beleggingsrisico
- Pagina 71: opdrachtaanvaarding
- Pagina 74: relatie tot transitieplan
- Pagina 84: methodiek invaren
- Pagina 89: vulling solidariteitsreserve
- Pagina 102: onderbouwing risico's
- Pagina 106: inhoud plan
- Pagina 237: schokken tijdens transitieperiode
- Pagina 268: opdrachtaanvaarding
- Pagina 273: informatieplicht
- Pagina 323: tijdslijnen en toezicht

#### DNB guidelines:

- Good Practice Implementatieplan DNB)
- Beleidsuitingen DNB over Implementatieplan

## 2. Inleiding

In dit implementatieplan legt Stap vast op welke wijze voorbereidingen worden getroffen voor de uitvoering van de gewijzigde pensioenregeling en op welke wijze invulling zal worden gegeven aan de uitvoering van de gewijzigde pensioenregeling, alsmede de wijze waarop zal worden omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten. Het implementatieplan beschrijft daarmee ook de wijze waarop invulling is gegeven aan de opdrachtaanvaarding. Het bestuur van Stap zorgt op grond van artikel 102a, derde lid PW voor de formele opdrachtaanvaarding van de pensioenregeling en toetst daarbij aan de vooraf vastgelegde doelstellingen en beleidsuitgangspunten van het pensioenfonds, waaronder de risicohouding. Als sluitstuk van de opdrachtaanvaarding bevestigt Stap de opdracht aan sociale partners.

Vanwege de invoering van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) dient de pensioenregeling van Holland Casino aangepast te worden. De aanpassing van de pensioenregeling is door Holland Casino en vakbonden De Unie en FNV overeengekomen. De sociale partners van Holland Casino hebben gekozen voor de solidaire premiereregeling (SPR). Holland Casino heeft opdracht gegeven aan Stap om de solidaire premiereregeling vanaf 1 januari 2025 uit te voeren en heeft hiervoor op 12 december 2023 een transitieplan inclusief een beschrijving van de gewijzigde pensioenregeling verstrekt.

Holland Casino doet tevens het verzoek de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten op 1 januari 2025 in te varen in de solidaire premiereregeling. Compensatie voor deelnemers die nadeel ondervinden van de afschaffing van de doorsneesystematiek vindt plaats op de in het *Getekend Transitieplan Wet toekomst pensioenen Holland Casino.pdf* (bijlage 1) beschreven wijze. In het transitieplan heeft Holland Casino de gemaakte keuzes en de overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de wijziging van de pensioenregeling vastgelegd, alsmede de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten. Daarnaast bevat het transitieplan de verantwoording waarom deze transitie evenwichtig is.

pensioenkring Holland Casino zal per 1 januari 2025 de overstap naar het nieuwe stelsel maken. De afgelopen jaren is in veel vergaderingen van bestuursadviescommissies, bestuursvergaderingen en vergaderingen met het belanghebbendenorgaan van Holland Casino en de raad van toezicht stilgestaan bij zowel het beleidskader van Stap met betrekking tot Wtp in het algemeen en SPR in het bijzonder en daarnaast bij de opdrachtaanvaarding door het Bestuur inzake de uitvoerbaarheid, uitlegbaarheid, betaalbaarheid en evenwichtigheid van de uit te voeren pensioenregeling van Holland Casino. In dit implementatieplan komen achtereenvolgens alle onderdelen terug, te weten het besluitvormingstraject van transitieplan naar implementatieplan (hoofdstuk 3), de risico's en de beheersing daarvan (hoofdstuk 4), de datakwaliteit (hoofdstuk 5), het evenwichtig invaren (hoofdstuk 6), de beoordeling van transitieplan op evenwichtigheid en uitvoerbaarheid (hoofdstuk 8) en uiteindelijk de communicatie aan de deelnemers van pensioenkring Holland Casino (hoofdstuk 9).

Stap heeft in de bestuursvergadering van 6 juni 2024 besloten de opdracht van Holland Casino te aanvaarden en het verzoek tot invaren in te willigen. Dit besluit is als bijlage 3d bij dit implementatieplan opgenomen (*2024.06.06 Besluit opdrachtaanvaarding en invaren Holland Casino.pdf*). Voorafgaande aan dit bestuursbesluit is goedkeuring ontvangen van de raad van toezicht op het voorgenomen besluit van het bestuur tot invaren (*2024.05.15 Goedkeuringsbesluit Raad van Toezicht Holland Casino Wtp def.pdf*). Ook het Belanghebbendenorgaan heeft goedkeuring verleend aan dit voorgenomen besluit inclusief compensatie, het vormen van de solidariteitsreserve en de toedelingsregels (*Goedkeuringsbesluit Belanghebbendenorgaan Holland Casino Wtp def.pdf*).

Dit implementatieplan is door het bestuur van Stap vastgesteld in de vergadering van 6 juni 2024.

Indien zich naar inzicht van het bestuur ingrijpende, onvoorziene omstandigheden voordoen waardoor dit implementatieplan geen accuraat beeld meer geeft, zal het bestuur hiervan mededeling doen aan Holland Casino en vakbonden De Unie en FNV, het belanghebbendenorgaan van pensioenkring Holland Casino, de raad van toezicht van Stap, de uitbestedingspartners TKP en Aegon AM en aan De Nederlandsche Bank (DNB). Het bestuur zal dan in overleg met de hiervoor genoemde betrokken partijen aangeven of en op welke wijze de transitie kan worden voortgezet.

Dit implementatieplan inclusief communicatieplan zal binnen twee weken na de vaststellingsdatum worden toegezonden aan DNB. Het wordt ter inzage en raadpleging beschikbaar gesteld aan alle deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden van pensioenkring Holland Casino door publicatie op de website van Stap.

## 3. Inrichting projectorganisatie en besluitvorming

### 3.1. Besluitvormingsproces

#### 3.1.1. Het doorlopen besluitvormingsproces

Stap heeft de sociale partners gefaciliteerd in het proces van totstandkoming van de gewijzigde pensioenregeling. Dit bevat ook het proces dat heeft geleid tot het verzoek tot invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten en van de keuze van de wijze van compensatie. Het faciliteren bestond onder andere uit het (laten) uitvoeren van een risicopreferentieonderzoek in 2022 onder alle (gewezen) deelnemers en gepensioneerden en het leveren van input ten behoeve van de berekeningen om de uitwerking van verschillende keuzes te kunnen tonen. Ook hebben de sociale partners kunnen putten uit de expertise van bestuursleden, medewerkers van het bestuursbureau, medewerkers van de uitbestedingspartijen TKP en Aegon AM en externe expertise/adviseurs.

Het faciliteren van de sociale partners heeft Stap uiteindelijk geholpen bij de eigen besluitvorming, omdat veel van de voor de sociale partners gemaakte berekeningen in de argumentatie voor de besluitvorming kon worden betrokken. Stap heeft de uitgangspunten van de hiervoor genoemde berekeningen ook ten behoeve van eigen gebruik getoetst en beoordeeld.

Het besluitvormingsproces van Stap is gestart na de toezending van het transitieplan door de sociale partners. De voorbereiding op de formele besluitvorming door het bestuur en de advisering door de diverse bestuursadviescommissies en de inbreng van de coördinatiecommissie Wtp (CCWtp) is al in 2021 gestart, met deelneming van of ondersteuning door uitbestedingspartners en externe adviseurs. De in de besluitvorming behandelde hoofdonderwerpen zijn de volgende en zijn vastgelegd in *2024.06.06 Besluitvormingsdossier Wtp – beleidskader en Holland Casino v3.0.pdf* (bijlage 3a):

- Beleidskader Stap
  - Beleidskader Pensioenbeheer uitvoeringsaspecten
  - Beleidskader Vermogensbeheer
  - Risicohouding – aanpak
  - Beleidsuitgangspunten solidariteitsreserve
  - Datakwaliteitsbeleid – fase 1 beleid
  - Beleidskader Opdrachtaanvaarding
- Besluitvorming Holland Casino
  - Risicohouding pensioenkring Holland Casino
  - Haalbaarheid beoogde ambitie
  - Uitvoerbaarheid
  - Evenwichtigheid transitie inclusief compensatie
  - Evenwichtigheid solidariteitsreserve
  - Beleggingsbeleid inclusief derisken
  - Onderbouwing maatmensen
  - Arbeidsongeschiktheid
  - Datakwaliteit – beheersingsraamwerk
  - Toetsing wet- en regelgeving

Bij de behandeling van bovengenoemde onderwerpen stonden de volgende zaken centraal: de administratieve uitvoerbaarheid en risico's, de beleggingstechnische uitvoerbaarheid en risico's, de communicatie en uitlegbaarheid en de evenwichtigheid van de (verwachte) gewijzigde pensioenregeling, (de methode van) het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten en de compensatie.



Daarbij is in het bijzonder aandacht besteed aan de uitbestedingsrisico's door risk self assessments op Stap niveau en bij de uitbestedingspartners (zie bijlage 6).

De verdiepingen op bovengenoemde onderwerpen en nadere uitwerking in het kader van de opdrachtaanvaarding van Stap hebben vervolgens plaatsgevonden in de CCWtp, de verschillende bestuursadviescommissies van Stap, diverse bestuursvergaderingen en zijn meermaals tussentijds teruggekoppeld aan het belanghebbendenorgaan van pensioenkring Holland Casino en de raad van toezicht.

Het bestuur heeft op 13 maart 2024 het voorgenomen besluit genomen dat Stap de opdracht kan aanvaarden om de SPR van Holland Casino (inclusief het invaarverzoek) uit te kunnen voeren in een eigen pensioenkring, onder het voorbehoud van de besluitvorming over de AUP voor de datakwaliteit van pensioenkring Holland Casino en de juiste verwerking van de (voorgenomen) besluiten in het implementatieplan. Voor dit voorgenomen besluit zijn in hoofdstuk 3 de betreffende onderdelen en verwijzing naar achterliggende documentatie opgenomen. In de bestuursvergaderingen van februari en maart 2024 heeft Stap het beleidskader van de SPR vastgesteld.

Het voorgenomen bestuursbesluit is vervolgens op 15 maart 2024 voorgelegd aan het belanghebbendenorgaan van pensioenkring Holland Casino en de raad van toezicht (zie verder in hoofdstuk 3.1.3). Leden van het bestuur hebben het voorgenomen besluit, in vergaderingen van de gremia toegelicht. Alvorens het formele voorgenomen besluit te nemen, heeft het bestuur ook regelmatig een toelichting verstrekt aan het belanghebbendenorgaan en de raad van toezicht, zodat deze organen steeds meegenomen werden in het gehele proces. Hiermee heeft Stap voldaan aan de wettelijke vereisten voor een tijdige, juiste en volledige informatieverstrekking die deze organen nodig hebben voor het uitoefenen van hun medezeggenschapsrechten.

Het belanghebbendenorgaan van pensioenkring Holland Casino en de raad van toezicht van Stap hebben medio april 2024 het voorgenomen besluit tot invaren goedgekeurd, onder voorbehoud van de uitkomsten van het bestuursbesluit over de datakwaliteit voor invaren.

### 3.1.2. Oordeel van het bestuur

Het bestuur heeft op 12 december 2023 het verzoek van de sociale partners van Holland Casino ontvangen om de gewijzigde pensioenregeling vanaf 1 januari 2025 uit te gaan voeren en opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling van pensioenkring Holland Casino. Het bestuur heeft getoetst of deze opdracht aanvaard kon worden op basis van het door het bestuur daartoe vastgestelde beleidskader. Op 13 maart 2024 heeft het bestuur een voorgenomen besluit genomen dat Stap de nieuwe pensioenregeling inclusief het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten kan uitvoeren binnen een eigen SPR pensioenkring van Stap onder voorbehoud van besluitvorming over de datakwaliteit voor invaren op basis van de AUP van de externe IT-auditor.

Dit voorgenomen besluit is ter goedkeuring voorgelegd aan het belanghebbendenorgaan en de raad van toezicht op 15 maart 2024.

Op 22 mei 2024 heeft het bestuur de rapportages over datakwaliteit en de AUP (*2024.05.22 Besluitvormingsdossier Wtp – datakwaliteitsbeleid v1.0.pdf* opgenomen in bijlage 3b) behandeld en heeft het bestuur de technische uitvoerbaarheid per 1 januari 2025 behandeld (*2024.05.22 Besluitvormingsdossier Wtp – operational readiness pensioenadministratie v1.0.pdf* opgenomen in bijlage 3c) en

- heeft op basis van de datakwaliteitsrapportages, met inachtneming van het rapport van de externe accountant en gehoord hebbende de sleutelfunctiehouders risicobeheerfunctie en actuariële functie, besloten dat de kwaliteit van de data in de pensioenadministratie in het kader van invaren goed is en voldoende is voor het invaren;

- heeft besloten de voorbereidingen van de transitie per 1 januari 2025 voort te zetten en akkoord te gaan met voorgestelde go/no go momenten met het oog op de nog niet volledig beschikbare nieuwe functionaliteit.

Op 31 mei en op 3 juni 2024 zijn de goedkeuringsbesluiten ontvangen van de raad van toezicht en het belanghebbendenorgaan op het hiervoor genoemde voorgenomen besluit (*2024.06.03 Goedkeuringsbesluit Belanghebbendenorgaan Holland Casino Wtp def.pdf* en *2024.05.15 Goedkeuringsbesluit raad van toezicht Holland Casino Wtp def.pdf*).

Op 6 juni 2024 heeft het bestuur besloten om:

- de opdracht tot uitvoering van de gewijzigde pensioenregeling van Holland Casino te aanvaarden inclusief het uitvoeren van de compensatieregeling en
- in te stemmen met het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten volgens de standaardmethode.

Het bestuur is ervan overtuigd dat Stap de transitie van de opgebouwde pensioenaanspraken en –rechten naar de gewijzigde pensioenregeling op een evenwichtige en beheerste en integere wijze kan uitvoeren en dat de risico's voldoende beperkt zijn of zullen worden. Deze overtuiging is gestoeld op de risicoanalyse en de inventarisatie van de beheersmaatregelen beschreven in hoofdstuk 4. Voorts is het bestuur ervan overtuigd dat de belangen van alle deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden bij het besluit tot de transitie inclusief het invaren en de compensatie op voldoende evenwichtige manier zijn gewaarborgd. De redenen voor die overtuiging worden beschreven in hoofdstuk 6.

### 3.1.3. Oordelen van de sleutelfunctiehouders, het belanghebbendenorgaan en raad van toezicht

Het bestuur heeft een zorgvuldig proces gevolgd. Het heeft de betrokken gremia gevraagd om uitoefening van de rol en taak die men heeft ten aanzien van het voorgenomen besluit om per 1 januari 2025 de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten in te varen in de nieuwe solidaire premiereregeling van pensioenkring Holland Casino. Onderstaand worden de onderdelen aangegeven waarvoor een oordeel, advies en/of opinie is gevraagd en verstrekt:

- de actuariële functie (opinie):
  - Risicohouding
  - Beoordeling evenwichtigheid
  - Datakwaliteit
- de risicobeheerfunctie (opinie)
  - Beleidskader uitvoeringsaspecten SPR-regeling
  - Beleidskader beleggingen SPR-regeling
  - Beleidsdocument Fasen voor vaststelling en toetsing risicohouding
  - Beleidsuitgangspunten solidariteitsreserve
  - Datakwaliteitsbeleid
  - Beleidskader opdrachtaanvaarding
  - Evenwichtige transitie pensioenkring Holland Casino
  - Evenwichtigheid solidariteitsreserve pensioenkring Holland Casino
  - Risicohouding pensioenkring Holland Casino
  - Beleggingsbeleid pensioenkring Holland Casino
  - Onderbouwing maatregelen
  - Operational Readiness
  - Invaarsbesluit, implementatieplan en invaarsjabloon

- de interne auditfunctie (oordeel)
  - De sleutelfunctiehouder interne auditfunctie is in het gehele proces dat geleid heeft tot bestuurlijke besluitvorming betrokken geweest. Tevens heeft de sleutelfunctiehouder interne auditfunctie gedurende het traject regelmatig overleg gevoerd met de overige sleutelfunctiehouders. De sleutelfunctiehouder interne auditfunctie heeft in de besluitvormende vergadering terzake de opdrachtaanvaarding en het invaarbepsluit op 6 juni 2024 aangegeven dat er een grondig en gedegen proces is gevolgd en dat er geen belemmeringen zijn die de opdrachtaanvaarding en het invaarbepsluit in de weg staan.
- het belanghebbendenorgaan van pensioenkring Holland Casino (*2024.06.03 Goedkeuringsbesluit Belanghebbendenorgaan Holland Casino Wtp def.pdf* (bijlage 4)):
  - De goedkeuring op het voorgenomen besluit van het bestuur tot invaren per 1 januari 2025
  - De goedkeuring op het voorgenomen besluit van het bestuur over de inrichting van de solidariteitsreserve
  - De goedkeuring op het voorgenomen besluit van het bestuur ten aanzien van de vaststelling van de toedelingsregels en de compensatie
- de raad van toezicht (goedkeuring (*2024.05.15 Goedkeuringsbesluit raad van toezicht Holland Casino Wtp def.pdf* (bijlage 5))):
  - De goedkeuring op het voorgenomen besluit van het bestuur tot invaren per 1 januari 2025

Het bestuur heeft ten aanzien van de nieuwe pensioenregeling van Holland Casino zelf een beoordeling gemaakt voor de uitvoerbaarheid alsmede de haalbaarheid van de planning. Daarbij heeft ook overleg en afstemming plaatsgevonden met de huidige uitbestedingspartners van Stap.

Het bestuur heeft de opinies, oordelen en adviezen van de sleutelfunctiehouders, de goedkeuring van het belanghebbendenorgaan en de goedkeuring van de raad van toezicht besproken en meegewogen bij de definitieve besluitvorming en verwerkt in het implementatieplan.

### 3.2. Inrichting van de projectstructuur

Vanaf 2020 is Stap bezig met de voorbereiding van de overgang naar het nieuwe stelsel. Deze voorbereidingen hebben plaatsgevonden onder regie van een coördinatieteam. Medio 2023 is besloten om de werkzaamheden onder te brengen in een aparte commissie: de coördinatiecommissie Wet toekomst pensioenen (CCWtp).

De CCWtp heeft het project onderverdeeld in diverse deelprojecten, waaronder:

1. Transitieplan en begeleiding sociale partners
2. Invaren
3. Implementatie
4. Communicatie
5. Datakwaliteit
6. Propositie SPR en FPR
7. Inrichting architectuur en administratie
8. Beleggingen
9. Governance
10. Begeleiding belanghebbendenorganen en raad van toezicht

De CCWtp bewaakt de overall planning en functioneert ook als werkgroep. De CCWtp handelt conform het principe dat werkzaamheden, waar mogelijk, worden uitbesteed aan de formele (reeds bestaande) adviescommissies. Denk aan de invulling van het beleggingsbeleid en de beleggingstechnische uitvoerbaarheid bij de beleggingsadviescommissie (BAC) en de communicatieplannen en uitvoeringstechnische aspecten bij de Pensioen & Communicatieadviescommissie (PCC). Er is een afgebakend aantal onderwerpen benoemd, waar de CCWtp zelf verantwoordelijk voor is en de voorbereiding verzorgt voor de besluitvorming binnen het bestuur. Voor ieder onderdeel afzonderlijk is hiervoor een actie- en besluitenlijst bijgehouden, met een directe koppeling aan een integrale Wtp planning met kritische (tijds)paden. Daar waar die onderwerpen besluitvorming vereisen, brengt de CCWtp die voorstellen direct in de bestuursvergadering ter besluitvorming, voorzien van een risico-opinie.

### 3.2.1. Gezamenlijke projectgroepen

Stap en TKP hebben een gezamenlijke projectgroep Wtp ingericht die op weekbasis bijeen komt. Deze bestaat uit de programmadirecteur vanuit Stap, de accountmanager vanuit TKP, de transitie manager van TKP en de (gedelegeerd) ketenmanager van TKP. Op verzoek/afroep schuiven adviseurs vanuit het TKP expertisecentrum en risicomangers aan, alsmede medewerkers van de realisatieteams SPR. Op verzoek en op ad-hoc basis schuiven (externe) adviseurs, inhoudsdeskundigen vanuit het bestuursbureau en sleutelfunctiehouders aan. Het voorzitterschap van deze gezamenlijke projectgroep ligt bij Stap.

Eenmaal per 4 weken komt de stuurgroep TKP-Stap bijeen waarin naast de Programmadirecteur vanuit Stap, de accountmanager vanuit TKP, de transitie manager van TKP ook de voorzitter van de CCWtp van Stap en een directielid van TKP zitting hebben.

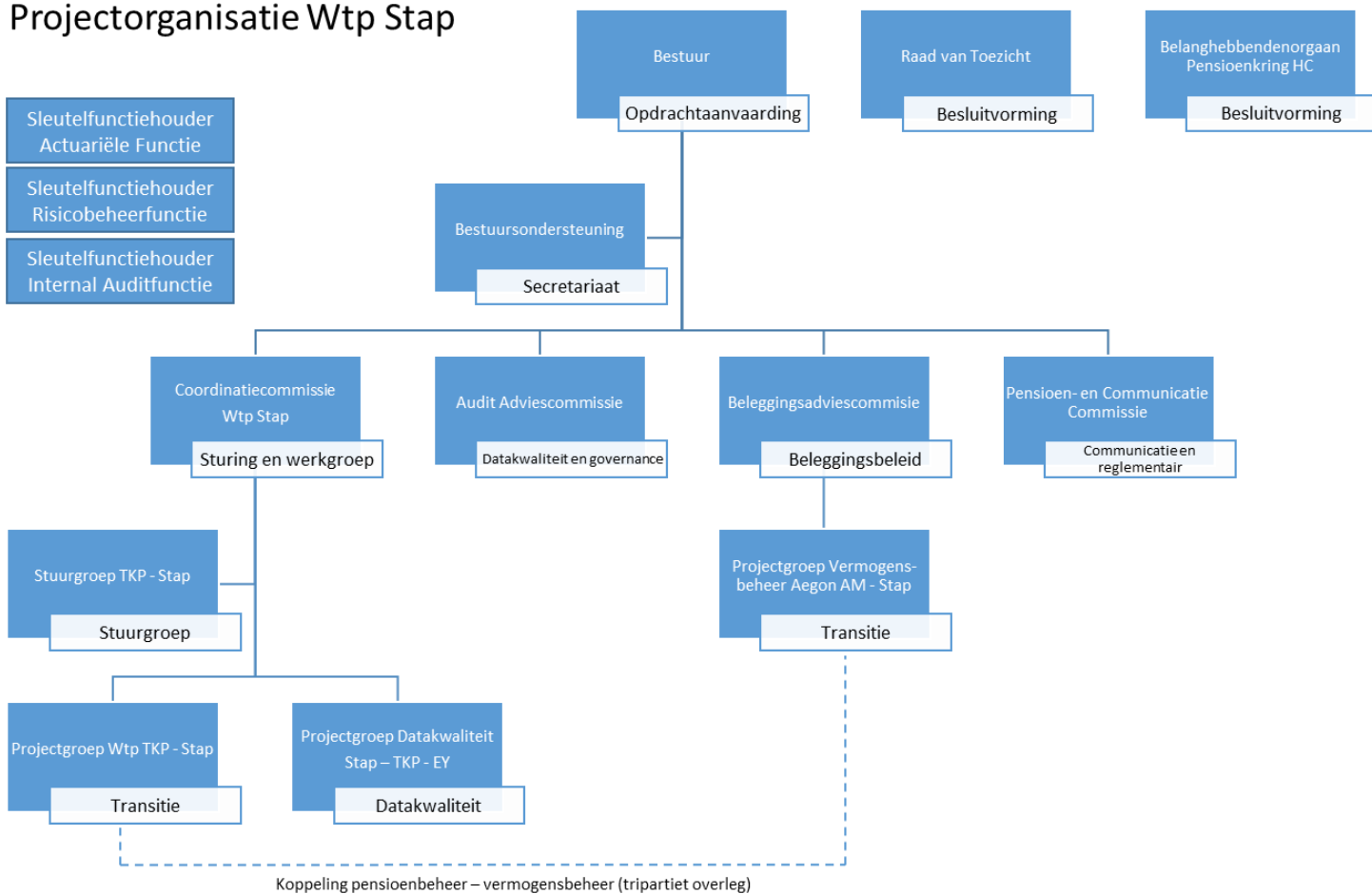
TKP en Stap hebben daarnaast een gezamenlijke projectgroep datakwaliteit ingericht voor pensioenkring Holland Casino. Deze projectgroep komt tweewekelijks bijeen en in deze projectgroep heeft naast de programmadirecteur van Stap de projectleider datakwaliteit vanuit TKP zitting en de externe accountant van de AUP voor Stap (EY).

De programmadirecteur van Stap heeft periodiek overleg, minimaal eenmaal per maand, met Aegon Assetmanagement.

Tot slot is er een tripartite overleg met Stap, TKP en Aegon AM inzake de koppeling vermogensbeheer – pensioenbeheer.

De CCWtp is het centrale punt en rapporteert aan het bestuur.

## Projectorganisatie Wtp Stap



De Coördinatiecommissie Wtp Stap bestaat uit de volgende leden:

- Marga Schaap – bestuurslid (voorzitter van de commissie)
- Fred Ooms - bestuurslid
- Jelle Merkus - Programmadirecteur
- Jeroen Burcksen – Manager Risk
- Gerard Frankema – Directeur Bestuursbureau

De stuurgroep bestaat uit de volgende leden:

- Directielid TKP
- Transitie manager TKP
- Accountmanager TKP
- Bestuurslid van Stap
- Programmadirecteur Stap

Onder de stuurgroep zijn er drie projecten ingericht

De projectgroep Wtp Stap bestaat uit de volgende leden:

- Transitie manager TKP
- Accountmanager TKP
- Pensioenuitvoering Keten Stap TKP
- Communicatieadviseur TKP
- Programmadirecteur Stap

De projectgroep Datakwaliteit. Deze projectgroep bestaat uit de volgende leden:

- Transitie manager TKP
- Accountmanager TKP
- Pensioenuitvoering Keten Stap TKP
- Projectmanager datakwaliteit TKP
- Programmadirecteur Stap
- Riskmanager Stap
- AUP accountant

De projectgroep Vermogensbeheer. Deze projectgroep bestaat uit de volgende leden:

- Transitie manager Aegon AM
- Accountmanager Aegon AM
- Specialisten Aegon AM
- Programmadirecteur Stap

Daarnaast zijn er twee werkgroepen ingericht:

- Werkgroep koppeling pensioenadministratie – vermogensbeheerder waarin de leden van de projectgroepen vermogensbeheer en projectgroep Wtp Stap TKP zitting hebben aangevuld met de functioneel specialisten op het vlak van de SIVI koppeling en de gegevensleveringen.
- Werkgroep ondersteuning sociale partners en evenwichtige vormgeving regeling waarin de functionarissen binnen Stap die verantwoordelijk zijn voor de externe contacten zitting hebben, aangevuld met functionarissen die de adviseren over de kwantitatieve analyses per pensioenkring.

Tot slot kennen de uitbestedingspartners van Stap ook een uitgebreide programmastructuur om de realisatie en implementatie van de Wtp te realiseren.

### 3.2.2. Belangrijkste gerealiseerde en nog te realiseren mijlpalen

Om de overgang naar het nieuwe stelsel op tijd af te kunnen ronden, zijn er in de wet mijlpalen opgenomen. Dit zijn de uiterste data die door de betrokken partijen moeten worden behaald. Eén van de mijlpalen heeft betrekking op het implementatieplan. In de onderstaande tabel zijn de belangrijkste mijlpalen opgenomen.

Eind 2020	Start Wtp project binnen Stap
2021	Oriënterende invaarberekeningen voor open en gesloten pensioenkringen en vergelijking met FTK
2022	Uitvoeren risicopreferentie onderzoek pensioenkring Holland Casino
Q1 2023	Start berekeningen Holland Casino
1 juli 2023	Invoering Wet toekomst pensioenen
Q3 2023	Concept besluit over de nieuwe pensioenregeling, compensatie en invaren door sociale partners
Q4 2023	Besluit over de nieuwe pensioenregeling, compensatie en invaren door sociale partners
December 2023	Indienen Transitieplan: vastlegging van het besluit van sociale partners over de nieuwe pensioenregeling (inclusief invaren en compensatie)

Q2 2024	Opdrachtaanvaarding Stap (inclusief interne besluitvormingsproces belanghebbendenorgaan)
22 mei 2024	Besluit datakwaliteit en operational readiness
29 mei 2024	Vaststellen communicatieplan
6 juni 2024	Opdrachtaanvaarding en vaststellen implementatieplan en invaarsjabloon
7 juni 2024	Indienen Wtp-dossier DNB
7 juni 2024	Indienen communicatieplan bij AFM
Juni 2024	Opdrachtbevestiging aan sociale partners en overleg met sociale partners
1 september 2024	Na vervolg op implementatie Plexus en rapportage daarover aan TKP en Stap en de voortgangsrapportages TKP inzake de gebouwde functionaliteit en voortgang testen.
1 november 2024	Voor het twee communicatie moment, na oplossen datakwaliteitscorrecties en oplevering uitkomst ketentesten van de minimaal vereiste functionaliteit.
December 2024	Verklaring van geen bezwaar DNB
1 januari 2025	Transitiedatum (overgang naar nieuwe regeling)

### 3.2.3. Vervolgstappen tot aan transitie

Ook de implementatie van de transitie valt onder de verantwoordelijkheid van het bestuur, de stuurgroep en de project en werkgroepen. De projectgroep Wtp Stap TKP houdt zich bezig met het domein van de deelnemersadministratie inclusief koppeling vermogensbeheer-pensioenbeheer en gegevensleveringsovereenkomst, de beleggingsadviescommissie (BAC) met het domein van het vermogensbeheer (SLA, mandaten, beleggingsbeleid 2025) de PCC met de communicatie en het pensioenreglement en de audit adviescommissie (AAC) met de juridische documenten. De CCWtp zorgt voor de overall projectleiding, in het bijzonder voor de afstemming, planning en coördinatie tussen de werkgroepen en de verslaglegging richting het bestuur. Hierbij zorgt de programmadirecteur ook voor afstemming over de inhoud en planning tussen Stap en de uitbestedingspartners. De programmadirecteur en de CCWtp houden ook toezicht op de voorwaarden voor een geslaagde transitie. Te denken aan de beschikbaarheid van voldoende, gekwalificeerd personeel bij Stap, de uitbestedingspartners en de adviseurs en de IT-capaciteit. De CCWtp zal bij dreigende vertragingen en knelpunten oplossingen aandragen aan het bestuur. Het bestuur legt verantwoording af in het jaarverslag, aan de toezichthouders en aan de andere organen van Stap.

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

Voor meer detaillering qua planning wordt verwezen naar de mijlpalenplanning *Pensioenkring HC – mijlpalenplanning en status v1.0.pdf* (bijlage 8). Hieronder een beschrijving van een aantal belangrijke mijlpalen.

- Voor de daadwerkelijke transitie van de deelnemers- en beleggingsadministratie inclusief het invaren is de noodzakelijke functionaliteit uiterlijk 1 november 2024 getest middels de keten- en integratietesten. De resultaten hiervan worden geanalyseerd en gerapporteerd. Mochten er aanpassingen nodig zijn dan moeten deze voor het tweede communicatiemoment in november opnieuw getest en gereed zijn.
- De aangepaste deelnemers- en administratieprogrammatuur voor Pensioenkring Holland Casino zal op 1 januari 2025 de huidige vervangen. De mutatiegang door TKP Pensioen gedurende 6 maanden nauwgezet gevolgd worden door de CCWtp. Hierover wordt via de CCWtp gerapporteerd aan het bestuur.
- De aangepaste regeling zal ingaan op 1 januari 2025. De daadwerkelijke transitie inclusief het invaren zal plaatsvinden op 1 januari 2025. De transitie zal beoordeeld worden door TKP Pensioen en Stap. De invaarberekeningen worden gecontroleerd op plausibiliteit door de sleutelfunctiehouder voor de actuariële functie. De rapportage hierover wordt uiterlijk eind oktober 2024 aan het bestuur verstrekt en kan aanleiding zijn tot aanvullende stappen en wordt derhalve ook betrokken in het tweede go – no go moment van Stap in november 2024.
- De data zal door een accountant gecontroleerd worden in een tweede toetsmoment. Dit vindt plaats in januari 2025, kort na het invaren. Hierbij wordt gecontroleerd dat de data zoals gebruikt voor de invaarexercitie juist zijn en overeenkomen met wat met deelnemers is gecommuniceerd.
- Ook zullen het eerste half jaar na de transitiedatum extra controles bovenop de standaardcontroles op de juistheid van de administraties worden uitgevoerd. TKP Pensioen rapporteert hierover maandelijks vanaf de transitie datum, aan het bestuur, dat kan besluiten tot aanvullende maatregelen.
- De transitie naar de aangepaste pensioenregeling inclusief invaren gaat gepaard met een wijziging van de strategische asset allocatie van Pensioenkring Holland Casino. Stap is voornemens om de termijn van aanpassing van de beleggingsmix zo kort mogelijk te houden en heeft hiervoor een transitieplan opgesteld *Project- en transitieplan SPR DNB curve transitie Invaren Stap C 24-05-2024.pdf* (bijlage 9).
- Als de wijziging is voltooid, maakt Aegon AM hiervan een verslag waarin het effect van keuzes en wijzigingen van temporisering in kaart worden gebracht.



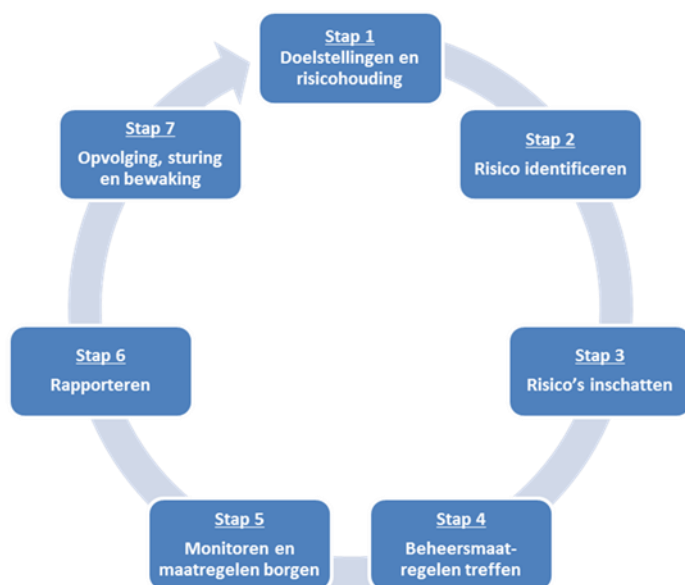
## 4. Risicoanalyses en beheersmaatregelen

### 4.1. Risico's en beheersmaatregelen

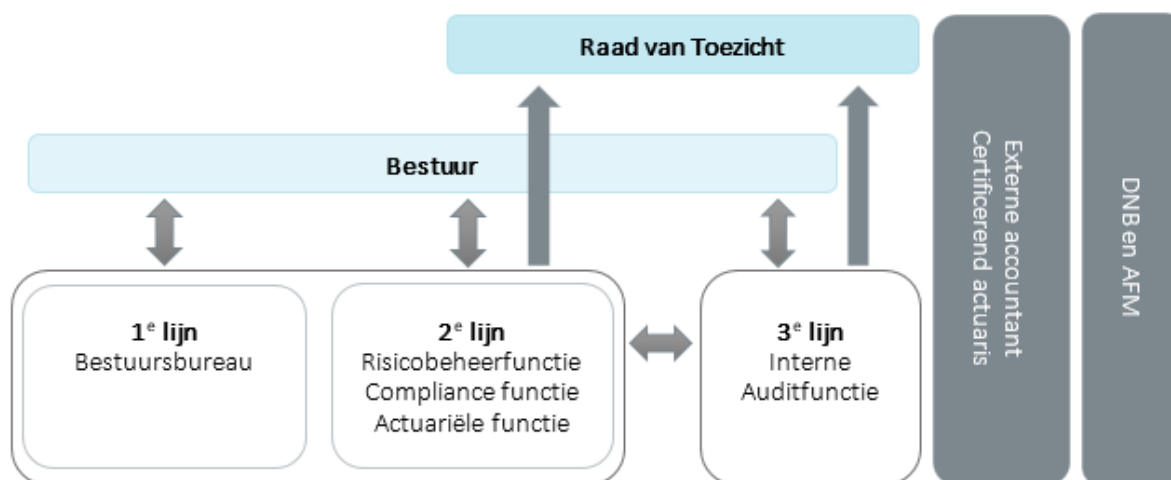
#### 4.1.1. Beschrijving van de operationele en IT-risico's

In deze paragraaf worden de operationele- en IT-risico's beschreven. Hieronder valt ook de continuïteit en betrouwbaarheid van de dienstverlening voor, tijdens en na de transitie (inclusief de borging van voldoende capaciteit aan mensen en middelen) met oordeel over de opzet, het bestaan en de werking van de beheersmaatregelen van deze risico's.

Het risicomanagement voor de Wtp transitie is onderdeel van het Integraal risicomanagement van Stap en doorloopt daarmee hetzelfde proces:



Stap hanteert ook hierbij het 'Three lines model' voor de risico governance met betrekking tot de transitie in het kader van de Wtp. Het model wordt hieronder getoond.



Volgens dit model is de 1e lijn (het bestuursbureau van Stap) verantwoordelijk voor het identificeren en managen van risico's die voortkomen uit de implementatie van de nieuwe bedrijfsprocessen en de transitie daarnaar toe. De 2e lijn (risicobeheerfunctie, compliance functie en actuariële functie) monitort of de 1e lijn haar verantwoordelijkheid neemt en of de risico's adequaat worden gemanaged. Als onderdeel van het bestuurlijke besluitvormingsproces geeft de 2e lijn ook advies over mogelijke verbeteringen en verleent de 2e lijn assistentie door expertise, ondersteuning en een kritische blik bij risico gerelateerde zaken. De 3e lijn (de Interne Auditfunctie) heeft een controlerende functie en geeft onafhankelijke en objectieve assurance en adviezen over de toereikendheid en effectiviteit van governance en risicomangement alsmede over de toepassing van wet- en regelgeving.

De gehele transitie is een omvangrijk en ingewikkeld proces waarin een zeer hoge mate van correctheid van belang is. Dit stelt hoge eisen aan de uitvoeringsorganisatie en uitbestedingspartners, die bovendien vóór de transitie tegelijkertijd zorg dienen te blijven dragen voor de juiste en tijdige uitvoering van de huidige regeling en na de transitie van de gewijzigde regeling.

Stap voert jaarlijks een eigen Risk Self Assessment (RSA) uit. De meest recente RSA is door het Bestuur eind 2023 vastgesteld *2023.12.18 Overzicht RSA Stap 2023 - v1.0.pdf* (bijlage 6a). Aangezien de implementatie van de Wet toekomst pensioenen de komende jaren structureel onderdeel van de werkzaamheden zal zijn heeft Stap ervoor gekozen één integrale RSA uit te voeren. Een belangrijk risico is immers dat de (extra) werkzaamheden ten behoeve van de implementatie van de Wtp ten koste gaan van de reguliere werkzaamheden. Door beide aspecten in één RSA samen te brengen kan dit risico en de daarbij behorende beheersmaatregelen in onderlinge samenhang worden gezien. Specifiek ten behoeve van de indiening van het implementatieplan is het Wtp deel van de RSA nog bijgewerkt in Q2 2024 *2024.05.30 Overzicht RSA Stap WTP Q2 2024 - v1.0.xls* (bijlage 6b). Deze specifieke RSA zal in de aanloop naar de definitieve beslissing om daadwerkelijk per 1 januari 2025 de transitie te implementeren nog worden geactualiseerd. Tevens heeft Stap een specifieke RSA uitgevoerd voor de communicatie onder de Wtp *2024.05.31 Overzicht RSA Stap WTP Communicatie Q2 2024 - v1.0.xls* (bijlage 6c).

Voor de beheersing van de operationele en IT risico's steunt Stap in hoge mate op het risicobeheersingsraamwerk van de strategische uitbestedingspartners. In dit geval TKP Pensioen en Aegon Asset Management. Stap kan de inhoud van het risicobeheersingsraamwerk van de strategische uitbestedingspartners volgen en waar nodig zijn aanvullende vragen gesteld. Uit de door Stap uitgevoerde RSA zijn deze uitbestedingsrisico's opgenomen. Daarnaast volgt uit de door Stap uitgevoerde RSA ook dat er een aantal "eigen" operationele en IT risico's zijn. Het onder meer om het risico dat:

- de werkzaamheden door het Bestuursbureau Stap worden niet juist, volledig en of tijdig uitgevoerd.
- De implementatie van WTP kan door wetgeving en toezichthouder niet tijdig of met onvoldoende kwaliteit afgerond worden.
- de organisatie van Stap onvoldoende kennis en/of resources beschikbaar heeft om de Wtp werkzaamheden uit te voeren.
- door verschillende belangen van de stakeholders het besluitvormingsproces Wtp wordt verstoord
- er onvoldoende countervailing power op bestuursniveau is en tussen bestuur en bestuursbureau met betrekking tot de implementatie van Wtp.
- de IT niet leidt tot een doelmatig en efficiënte procesuitvoering met als gevolg dat de dienstverlening en de interne processen van Stap in gevaar komen met mogelijke schade tot gevolg.
- Risico dat going concern verstoord wordt vanwege de transitie werkzaamheden.
- Stap kan onvoldoende gekwalificeerd personeel aantrekken of onvoldoende behouden.

Als onderdeel van de vaststelling van de RSA heeft het bestuur geconcludeerd dat deze risico's voldoende beheerst zijn. Indien het netto risico niet binnen de risicobereidheid ligt zijn aanvullende mitigerende maatregelen opgenomen, zodat het restrisico acceptabel is.

De basis voor de risicobeheersing van TKP is een periodiek uit te voeren en te actualiseren Risk and Control Self Assessment (RCSA) op zijn Wtp-programma. Stap heeft de aangeleverde RCSA beoordeeld en concludeert dat de RCSA een compleet beeld levert van de risico's voor, tijdens en na de transitie van Pensioenkring Holland Casino. TKP levert ieder kwartaal een Wtp-risicorapportage en een specifieke RSA voor de transitie van pensioenkring Holland Casino.

De risicobeheersing op de bestaande pensioenadministratie door TKP blijft volledig in tact tot het moment van transitie naar de SPR. TKP blijft vanaf de transitie naar de Wtp ook de huidige pensioenomgeving beheersen.

De IT-risico's zijn onder te verdelen in het risico dat:

- de transitie niet op de juiste manier plaatsvindt
- de administratie van de gewijzigde regeling niet correct wordt uitgevoerd
- de IT-systemen niet (tijdig) de juiste functionaliteiten bevatten die goed functioneren

Alle drie zullen uitgebreid worden getest, door de softwareontwikkelaar Keylane en door TKP Pensioen. TKP Pensioen heeft Deloitte gevraagd om continu assessments uit te voeren op het programma Wtp. De volledigheid van de tests wordt ook beoordeeld door Deloitte. De te nemen stappen en de uit te voeren tests zijn uitgebreid beschreven. Er zijn fallback-scenario's voor het geval de tests niet tijdig met succes kunnen worden afgesloten. Deze fallback-scenario's zien vooral op het toepassen van (tijdelijke) workarounds. Stap heeft acceptatiecriteria geformuleerd ten aanzien van de totale operationele readiness van TKP Pensioen op 1 januari 2025 en de eventuele gevolgen daarvan voor Stap. Deze acceptatiecriteria worden afgestemd met TKP Pensioen. Op de begin september en november 2024 geplande go/no go momenten (zie sheet 12 van bijlage 3c: *2024.05.22 Besluitvormingsdossier Wtp - Operational readiness pensioenadministratie v1.0.pdf*) zal Stap aan de hand nader te bepalen criteria besluiten of de transitie nog steeds beheerst en integer kan plaatsvinden. Indien sprake is van een no go, dan zal de transitiedatum worden uitgesteld. Het door TKP Pensioen en Stap gewenste fallback scenario is uitstel naar uiterlijk 1 juli 2025. Dit scenario zal de komende maanden in detail worden uitgewerkt.

Alle tests worden uitgevoerd in separate IT-omgevingen, met maatmensen en met een deel van, of de gehele, deelnemerspopulatie. De generale repetitie zal eveneens in een separate omgeving worden uitgevoerd, met de actuele deelnemerspopulatie. Doordat de tests en generale repetitie in een separate omgeving plaatsvinden, wordt de reguliere administratiedatabase niet beïnvloed. Daarmee wordt het risico dat going concern verstoord wordt vanwege de transitie werkzaamheden verminderd.

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

Een belangrijk operationeel risico is dat niet voldoende menskracht aanwezig is voor het testen, de transitie, de verhoging van de datakwaliteit en de continuering van de normale bedrijfsgang. Dit geldt zowel voor het bestuursbureau als voor de uitbestedingspartners en externe experts. Dit risico wordt beheerst doordat de planning is afgestemd op een reële verwachting van de aanwezige menskracht waarbij een ruime marge is ingebouwd. De uitbestedingspartners hebben schriftelijk verklaard de benodigde menskracht te hebben om de vereiste tijdigheid en juistheid te kunnen garanderen. De uitbestedingspartners en het bestuursbureau hebben extra gekwalificeerd personeel in dienst genomen en ingehuurd om de capaciteit te vergroten. Bij de uitbestedingspartners is een deel van het personeel gedeeltelijk of volledig vrijgesteld van de normale werkzaamheden om zich aan de transitie te kunnen wijden.

Voorafgaand aan en tijdens de implementatie is er continue monitoring ten aanzien van de kwantiteit en kwaliteit van zowel de projectbezetting als binnen de reguliere governance. Er is door Stap geïnvesteerd in extra gekwalificeerd personeel en waar nodig wordt (voornamelijk actuariële en juridische) externe capaciteit ingehuurd.

Stap en de uitbestedingspartners kunnen zoals gezegd ondersteuning inroepen van externe experts op de genoemde gebieden. Deze experts hebben geparticipeerd in het Wtp programma en zijn daardoor goed op de hoogte van de wensen en eisen van Stap.

Strakke kwalitatieve en kwantitatieve resourceplanning maakt derhalve onderdeel uit van zowel de projectplanning als de reguliere businessplanning. Stap en haar uitbestedingspartners zorgen voor het tijdig bij- en omscholen van personeel door kennissessies en e-learning faciliteiten. De overall planning wordt continu gemonitord (zie ook onderdeel technische uitvoerbaarheid).

TKP heeft een Change Impact Assessment opgesteld (Zie slide 9 van bijlage 3.c: *2024.05.22 Besluitvormingsdossier Wtp - Operational readiness pensioenadministratie v1.0.pdf*) waarin planmatig wordt uitgewerkt wat de verwachte impact van de Wtp is op de diverse afdelingen binnen TKP. Dit om te voorkomen dat TKP na de Wtp-transitie de reguliere werkzaamheden inclusief besturing en beheersing daarop niet kan realiseren.

Voor de periode na de transitie geldt dat TKP Stap heeft toegezegd dat TKP voor de nieuwe processen en systemen een aangepast beheersingsraamwerk zal inrichten, toegespitst op de nieuwe situatie. Op vergelijkbare wijze zoals in de huidige situatie zal een beheersingsraamwerk worden opgezet dat leidt tot een beheerste en integere bedrijfsvoering, wat aantoonbaar zijn weerslag zal krijgen in een nieuwe ISAE 3402 beschrijving en -rapportage, passend bij deze nieuwe opzet.

### **Aanpassing deelnemersadministratie**

TKP heeft, na een marktverkenning fase, hiervoor een offerte en RFP aanvraag naar vijf geselecteerde leveranciers uitgestuurd. Op basis van de afwegingen uit het onderzoek, heeft TKP besloten om het pakket Plexus van leverancier Keylane als voorkeursleverancier te implementeren. TKP heeft voor Plexus gekozen omdat dit goed past bij de ambitie en doelstelling: het bieden van een uitvoerbare, uitlegbare en betaalbare oplossing voor het nieuwe pensioenstelsel. Plexus heeft zich inmiddels al bewezen op de Nederlandse markt. Met Plexus kan TKP snel specifieke regelingen in de pensioenadministratie inrichten en haar klanten een flexibele en schaalbare oplossing bieden met een hoge mate van automatisering van alle kernprocessen.

Ten behoeve van de deelnemersadministratie voor de SPR heeft Keylane aanpassingen gedaan in het administratiepakket inclusief alle deelsystemen. Deze aanpassingen worden uitgebreid getest door Keylane en vervolgens geleidelijk ter beschikking gesteld aan TKP Pensioen ten behoeve van eigen testen. TKP Pensioen heeft een eigen testprotocol dat hiervoor is aangescherpt.

De juridische documenten – waaronder in ieder geval de statuten, het pensioenreglement, de uitvoeringsovereenkomst, de uitbestedingsovereenkomsten, SLA's en ABTN worden aangepast door het bestuursbureau. Tussentijds zal het bestuursbureau regelmatig, ten minste iedere kwartaal, via de betreffende adviescommissies (AAC/PCC) aan het bestuur rapporteren over de voortgang. De vervaardiging of aanpassing van de juridische documenten wordt in afstemming met de (extern) juridisch adviseur(s) van Stap gerealiseerd. Ten aanzien van het pensioenreglement vindt ook afstemming plaats met TKP Pensioen om te controleren of de teksten in het pensioenreglement goed uitvoerbaar zijn of dat eventuele verduidelijking of aanpassing nodig is. De juridische documenten worden eind derde kwartaal/begin vierde kwartaal van 2024 in concept afgerond. Via een advies van de betreffende adviescommissie vormt het bestuur hier vervolgens zelf nog een oordeel hierover en zal de juridische documenten uiterlijk eind december 2024 vaststellen en zo nodig formaliseren met de aangesloten partijen of uitbestedingspartijen.

Ten behoeve van de beleggingsadministratie voor SPR regeling wordt door Aegon AM een aantal aanpassingen in de beleggingsadministratiesystemen doorgevoerd. Deze aanpassingen worden uitgevoerd in een projectorganisatie en zal in het vierde kwartaal van 2024 worden opgeleverd. Stap wordt maandelijks over de voortgang geïnformeerd. Het bestuur zal de eindrapportage beoordelen en een besluit nemen over het voldoen van de aangepaste administratie. Dit maakt onderdeel uit van de opgestelde criteria inzake de go/no go momenten voor besluitvorming door het bestuur van Stap over de transitie op 1 september en 1 december 2024. Alleen indien de transitie op basis van de door het bestuur vastgestelde criteria beheerst en integer kan plaatsvinden zal de transitie worden doorgezet per 1 januari 2025.

#### 4.1.2. Belangrijkste wijzigingen in de taken en verantwoordelijkheden

De komst van de Wet Toekomst Pensioenen (Wtp) en daarmee de introductie van de SPR, heeft onder andere impact op processen en informatiestromen van de verschillende (uitbestedings-)partners die betrokken zijn bij de uitvoering van de pensioenregeling. In het nieuwe stelsel is strakkere aansluiting noodzakelijk tussen de vermogensbeheerketen en de pensioenadministratie. Hiermee wijzigt de frequentie en inhoud van de noodzakelijke informatie-uitwisseling.

Teneinde de afspraken vast te leggen is een Target Operating Model (TOM) ontwikkeld *2024.05.24 Target Operating Model - Stap PK HC v1.0.pdf (bijlage 10)*. In deze TOM zijn processen en stromen die van belang zijn voor de noodzakelijke samenwerking tussen Stap, TKP Pensioen en Aegon Asset Management (custodian, fiduciair en adviseur) beschreven. Voor een integrale en beheerste uitvoering van de regeling is het van belang dat de taken en verantwoordelijkheden van en de informatiestromen tussen alle betrokken partijen helder en duidelijk zijn.

De TOM kan gezien worden als een aanzet tot de werkafspraken/Uitbestedingsovereenkomst/ Service Level Agreement tussen het pensioenfonds en haar uitbestedingspartner(s). Daarmee kan worden geborgd dat alle partijen zich houden aan dezelfde eenduidige set aan afspraken. Precieze afspraken over leveringsdatums zullen in een SLA worden vastgelegd.

Voor de uitvoering van SPR is de koppeling tussen de vermogensbeheerketen en de pensioenadministratie van groot belang. De beleggingsadministratie wordt veel meer dan in de huidige regeling aangestuurd door de deelnemersadministratie. Deze laatste is in principe leidend. Er ontstaat een veel directer, sneller en intensiever gebruikt communicatiekanaal tussen de beide administraties.

Het daadwerkelijk toedelen van de rendementen aan elke individuele deelnemer, de relevante reserves en de voorzieningen gebeurt op maandbasis door de uitbestedingspartner TKP Pensioen. Met betrekking tot het beschermingsrendement zal het aan deelnemers en relevante reserves toegerekende rendement op basis van een theoretisch model worden berekend. Het overrendement wordt berekend door het (theoretisch) beschermingsrendement in mindering te brengen op het totale rendement van de beleggingsportefeuille. Het dan resterende overrendement wordt op basis van verdeelsleutels (afhankelijk van de deelnemersprofielen en de hoogte van de pensioenpotten) eveneens verdeeld.

#### 4.1.3. Wijzigingen in de belangrijkste aan TKP uitbestede bedrijfsprocessen

Van alle administratieve en financiële processen is door TKP Pensioen geïnventariseerd of en hoe deze aangepast moeten worden aan de nieuwe regeling. TKP Pensioen gaat hierbij uit van de pensioenprocessen zoals ze in Plexus in de basis beschikbaar zijn voor beschikbare premie regelingen, met uitzondering van nieuwe bedrijfsprocessen die met de komst van de SPR geïntroduceerd worden.

Een beschrijving van de producten en diensten die TKP Pensioen aanbiedt in de SPR-propositie is opgenomen in de TKP Product Diensten Catalogus versie 5.0 (PDC) (Zie bijlage 7: *TKP Migratieplan versie 1.5.pdf* en dan *Bijlage 3 - TKP Pensioen - Producten- en dienstencatalogus v5 - mei 2024.pdf*).

Nieuwe bedrijfsprocessen als gevolg van introductie van de SPR zijn :

- Maandelijks berekening inkooptarieven
- Berekenen financieel beschermingsrendement
- Koppeling met vermogensbeheer
- Berekenen (collectief) financieel overrendement
- Berekenen micro-langlevens beschermingsrendement
- Jaarlijks bepalen collectief sterfteresultaat (en daarmee micro-LL overrendement)
- Periodiek bepalen collectief macro beschermings- en overrendement
- Toedelen beschermings- en overrendementen naar deelnemers
- Toedelen beschermings- en overrendementen naar reserves
- Maandelijks vaststelling uitkering (bij ingaan pensioen)
- Jaarlijkse aanpassing uitkeringen (met spreiding)
- Vaststelling hoogte nabestaandenpensioen (bij overlijden hoofddeelnemer)
- Vaststellen kapitaal PP
- ORTEC-variant: bijhouden hoogst genoten uitkering & transfers van solidariteitsreserve
- Vaststellen hoogte risicopremies
- Dirigeren risicopremies naar reserves en/of externe verzekeraar
- Kapitaaltransfers van- & naar operationele reserve bij mutatie overlijden
- Kapitaaltransfers van- & naar operationele reserve bij mutatie arbeidsongeschiktheid (AO), revalidatie of aanpassing AO-percentages
- Invaren

Alleen indien vanuit wettelijk perspectief, vanuit operationeel perspectief (straight through processing, gebruikersvriendelijkheid) of financieel perspectief (business case gerelateerd) een uitbreiding op de standaard Plexus processen strikt noodzakelijk wordt geacht, wordt een zogenaamd Request for Change (RfC) voorgelegd aan de TKP Proces Design Board ter goedkeuring. Na goedkeuring van de RfC wordt opdracht tot realisatie aan de leverancier Keylane verstrekt. Een overzicht van alle RfC's op de standaard Plexus processen is vastgelegd in de notulen en besluitenlijst van de TKP Proces Design Board.

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

- De noodzaak mutaties in de deelnemersadministratie direct en zonder vertraging door te voeren. Mutaties in de deelnemersadministratie zullen eenmaal daags in één keer worden doorgezet naar de beleggingsadministratie. Dit wordt een volledig geautomatiseerd proces. Ook de informatiestroom in de andere richting zal op deze wijze verlopen. Voordat deze processen plaatsvinden, wordt eerst een geautomatiseerde sanity-check op de door te geven mutaties uitgevoerd.
- De koppeling tussen de deelnemers- en de beleggingsadministratie.
- Rond de (nieuwe) overige voorzieningen en reserves zijn nieuwe of aangepaste procedures nodig.
- Procedures rond mutaties "met terugwerkende kracht" (TWK-mutaties). TWK-mutaties zijn in principe niet meer mogelijk. Toch zijn er gevallen denkbaar waarin gecompenseerd dient te worden dat de mutatie niet tijdig heeft kunnen plaatsvinden. Momenteel wordt geïnventariseerd welke gevallen dat kunnen zijn en op welke manier dit zou kunnen plaatsvinden. Dit gebeurt onder meer aan de hand van de actuele mutatiestroom. In principe zal de voorziening operationele risico's de bron zijn voor het aanvullen van tekorten c.q. de bestemming zijn voor overschotten als gevolg van TWK-mutaties.
- De informatieverzameling ten behoeve van de deelnemerscommunicatie.

De standaard Plexus processen zijn door TKP Pensioen, beoordeeld. Er wordt een beperkt aantal RfC's geïmplementeerd met geringe tot geen impact op de huidige bedrijfsprocessen. De meeste RfC's zijn nodig om de bestaande Plexus processen geschikt te maken voor een (multi-client) pensioenfonds/kring waarbij processen op het niveau van een deelnemer in het fonds en/of pensioenkring werken.

Al deze processen worden ge- of herschreven en getoetst. Voor aanvang van het betreffende proces moet dit klaar zijn en wordt dit in de tests van de complete pensioen- en uitkeringsadministratie meegenomen in de ketentests die plaatsvinden in Q3 2024.

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

#### 4.1.4. Beschrijving van de wijzigingen in de governance

Er zijn vooralsnog geen wijzigingen voorzien in de governance van Stap als gevolg van de implementatie van de Wtp. Het nadere onderzoek dat is aangekondigd door demissionair minister Schouten over de governance na de transitie naar de Wtp volgen wij op de voet.

Ook ten aanzien van de governance, als het gaat om overlegstructuren met onze uitbestedingspartners TKP Pensioen en Aegon AM voorzien wij op dit moment geen wijzigingen.

#### 4.1.5. Wijzigingen in de kostenstructuur

##### Transitiekosten

De transitie gaat met aanzienlijke eenmalige kosten gepaard. Een deel daarvan is reeds gemaakt in 2023. De overige eenmalige kosten worden gemaakt in de jaren 2024 en 2025. In eerdere jaren zijn ook reeds kosten gemaakt in het kader van de voorbereiding op de Wtp. Verder rekent het bestuur op mogelijk (beperkte) incidentele kosten in de jaren na de transitie, bijvoorbeeld vanwege TWK mutaties. Het bestuur maakt een begroting van al deze kosten en stemt deze af met het belanghebbendenorgaan van Pensioenkring Holland Casino. Het belanghebbendenorgaan is reeds akkoord gegaan met de begrotingen voor ondersteuning door het bestuursbureau inclusief projectmanagement, de administratieve inrichting en het platform, datakwaliteit en invaren. Het bestuursbureau, de uitbestedingspartners, de adviseurs, de certificerend accountant en actuaris zullen allen de kosten van de transitie gescheiden registreren van de reguliere kosten. Dit maakt het voor het bestuur mogelijk de kosten van de transitie frequent te monitoren. De kosten zullen voor Stap ook op kringniveau worden geadmistreerd en met het belanghebbendenorgaan zijn afspraken gemaakt over de doorbelasting van de kosten. De kosten van de transitie komen ten laste van het vermogen van de pensioenkring.

##### Na de transitie

Stap heeft ten tijde van het indienen van het implementatieplan nog geen volledig inzicht in de exacte gevolgen van de stelselwijziging voor de kosten. De kostenstructuur blijft gelijk en is onder te verdelen in:

1. Governancekosten
2. Pensioenbeheer
3. Vermogensbeheer

Het bestuur zal op korte termijn nadere stappen zetten op dit vlak middels het maken van kostenafspraken met TKP Pensioen. TKP Pensioen heeft wel guidance gegeven bij de te maken keuzes bij de vormgeving van de nieuwe pensioenregeling door sociale partners en Stap/Pensioenkring Holland Casino over de mate van complexiteit en de mogelijke impact op de kosten. De algemene verwachting is dat de totale kosten niet hoger zullen liggen dan voor de transitie. Mogelijke keuzes op het vlak van bijvoorbeeld communicatie, deelnemersvoorlichting en keuzebegeleiding kunnen leiden tot een ander kostenniveau.

#### 4.1.6. Overzicht van belangrijkste risico's op bovenstaande gebieden

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

- Hogere kosten dan verwacht in verband met ICT aanpassingen, verbetering datakwaliteit en transitie.
- De procedures in de beleggings- en deelnemersadministratie werken niet of foutief.
- Bij andere pensioenuitvoerders loopt de transitie of de uitvoering van de aangepaste pensioenregeling uit de hand, waardoor de overheid of de toezichthouder nadere regels opstelt die niet voorzien zijn, met als gevolg additionele kosten
- Stap of gelieerde partijen komen negatief in het nieuws.
- Wet en regelgevend kader neemt toe voor vaststelling passend beleidskader en passende uitvoering bedrijfsvoering Stap.
- Het risico dat communicatie over de transitie door deelnemers niet begrepen wordt.

De belangrijkste risico's die door de transitie geraakt worden zijn:

- Strategisch risico
- Propositie risico
- Omgevingsrisico
- Solvabiliteitsrisico
- Verzekeringstechnisch risico
- Operationeel risico
- Uitbestedingsrisico
- IT risico
- Werkgeversrisico
- Governance risico
- Juridisch risico

Deze risico's zijn in samenwerking met de strategische uitbestedingspartners in detail beoordeeld in Q2 2024 in *2024.05.30 Overzicht RSA Stap Wtp Q2 2024 – v1.0.xls* (bijlage 6b) en door het bestuur van Stap vastgesteld. Daarnaast is een specifieke RSA uitgevoerd ten aanzien van de communicatie over de transitie, waarin deze risico's ook zijn beoordeeld in *2024.05.31 Overzicht RSA Stap Wtp Communicatie Q2 2024 – v1.0.xls* (bijlage 6c). Ook die is door het bestuur van Stap vastgesteld.

De kosten van de transitie zijn aanzienlijk. Bovendien is het gehele project dusdanig omvangrijk en ingewikkeld dat de begroting een relatief grote mate van onzekerheid kent. Met externe partijen zijn zoveel mogelijk afspraken gemaakt over begrenzing van de kosten. Er is een grote mate van detail nagestreefd bij het ontwerp van de systeemaanpassingen teneinde verrassingen te voorkomen. De systeemaanpassingen die de uitbestedingspartners doorvoeren gelden voor meerdere pensioenfondsen waardoor er veel focus is op de voortgang, kosten en risico's.

Door een omvangrijk testtraject, zowel door de leverancier van het administratiesysteem als door de de uitbestedingspartner, wordt de kans op foutief of niet werkende procedures en administratiesystemen beperkt. Daarbij wordt onder andere 'schaduw' gedraaid op basis van werkelijke mutaties zodat zoveel mogelijk verschillende situaties worden gesimuleerd. Onderlinge afhankelijkheden tussen systemen, zoals vermogensbeheer en deelnemersadministratie krijgen hierbij extra aandacht. Er vindt een georganiseerde afstemming plaats tussen de uitbestedingspartners over timing, aansluiting en testproces. In het eerste jaar na de transitie zullen de processen extra gemonitord worden om direct in te kunnen grijpen bij eventuele problemen. Daartoe zal de capaciteit van de uitbestedingspartners dat jaar zoveel mogelijk op sterkte worden gehouden. Dit is verwerkt in de begroting van de eenmalige kosten van de transitie.



Door een omvangrijk testtraject, zowel bij de leverancier als bij de uitvoeringsorganisatie, wordt de kans op foutief of niet werkende procedures en administratiesystemen beperkt. Daarbij wordt onder andere 'schaduw' gedraaid op basis van werkelijke mutaties zodat zoveel mogelijk verschillende situaties worden gesimuleerd. Onderlinge afhankelijkheden tussen systemen, zoals vermogensbeheer en deelnemersadministratie krijgen hierbij extra aandacht. Er vindt een georganiseerde afstemming plaats tussen de uitbestedingspartners over timing, aansluiting, testproces. In het eerste jaar na de transitie zullen de processen extra gemonitord worden om direct in te kunnen grijpen bij problemen. Daartoe zal de capaciteit van de uitvoeringsorganisatie dat jaar zoveel mogelijk op sterkte worden gehouden. Dit is verwerkt in de begroting van de kosten van de eenmalige kosten van de transitie.

Met name de koppeling tussen deelnemers- en beleggingsadministratie vergt een andere verdeling van het werkveld tussen de interne auditfunctie en de actuariële functie. Om te zorgen voor een adequate scheiding, zonder (teveel) dubbelingen maar ook zonder hiaten, zal dit onderwerp op het periodieke onderlinge overleg worden besproken. Na voltooiing van het eerste jaarverslag van de aangepaste regeling zullen zij een evaluatie over de verdeling van het werkveld aanleveren aan het bestuur. Het bestuur kan de adviserend accountant en actuaris hierover om advies vragen.

Het bestuur ziet een risico in de mogelijkheid dat de wet- en regelgeving als gevolg van de ervaringen bij diverse pensioenuitvoerders nog enige tijd na de transitie in beweging blijft. Het is dan mogelijk dat eisen aan het pensioenfonds en de pensioenregeling gesteld worden waarin niet wordt voorzien. Dit zal dan naar verwachting extra (eenmalige) kosten veroorzaken. Het bestuur zal daarom de voorziening operationele risico's in eerste instantie op een hoger niveau vullen dan het vanuit de nu bestaande inzichten benodigd vindt.

## 4.2. Oordeel op technische uitvoerbaarheid van de nieuwe pensioenregeling:

### 4.2.1. Haalbaarheidsanalyse uitvoerbaarheid

De haalbaarheidsanalyse van TKP Pensioen is gebaseerd op het TKP capability model met daarin opgenomen alle bedrijfsfuncties voortkomend uit de product- en dienstverlening voor TKP Pensioen. Van alle capabilities is vastgesteld door welke applicatie deze wordt of kan worden ondersteund. Voor de groen gearceerde capabilities is middels een Proof-of-Concept (PoC) en extended PoC vastgesteld dat ze worden afgedekt door Plexus met specifieke toevoegingen voor het nieuwe SPR product. De rood gearceerde capabilities worden afgedekt door bestaande TKP applicaties zoals bijvoorbeeld de TKP portalen waarop de SPR specifieke klantreizen worden toegevoegd op bestaande werkende functionaliteit. Datzelfde geldt voor de bestaande TKP incasso- en excasso applicaties van Vesting Finance respectievelijk Visma Idella.

Op basis van deze capability mapping hebben TKP Pensioen en Keylane gezamenlijk in maart 2023 een implementatieplan opgesteld met scope en deliverables, mijlpalen, afhankelijkheden, kritiek pad, ureninschattingen, teamsamenstellingen, rollen en verantwoordelijkheden, projectorganisatie, project control en project infrastructuur. Dit implementatie plan is onderdeel van het contract van TKP Pensioen met Keylane.

Elk kwartaal rapporteert TKP Pensioen hierover aan Stap.

TKP Pensioen en Keylane hebben aanvankelijk verklaard dat de IT-systemen tijdig gereed zullen zijn voor de transitie naar en de uitvoering van de SPR. TKP Pensioen heeft Deloitte opdracht gegeven om deze verklaring te toetsen en om continu assessments uit te voeren op het Wtp programma bij TKP Pensioen. Stap ontvangt de rapporten van deze assessments.

Op het moment van indiening van dit implementatieplan bij DNB, luidt de conclusie dat er een grote waarschijnlijkheid is dat de termijnen gehaald worden maar dat er risico's bestaan als gevolg van de complexiteit en beschikbare capaciteit. De bouw van het systeem ligt op het kritieke pad en naar verwachting is op 1 januari 2025 de basisfunctionaliteit voor de SPR aanwezig waarbij op een aantal onderdelen gewerkt wordt met workarounds. EY is door TKP Pensioen verzocht om assurance via een ISAE 3402 type I verklaring.

Het is een gegeven dat per 1 januari 2025 de nieuwe functionaliteit van het administratieplatform (Plexus en koppelingen) nog niet volledig gereed zijn in alle facetten. Stap dient derhalve te bepalen of deze voldoende gereed is om de regeling van Pensioenkring Holland Casino per 1 januari 2025 beheerst en integer uit te kunnen voeren. Om dit te kunnen bepalen heeft Stap acceptatiecriteria opgesteld.

Deze criteria hanteert Stap bij de onderkende go/no-go momenten en zijn te onderscheiden in criteria die als noodzakelijk worden geacht op transitiedatum en criteria die eventueel later kunnen worden ingevuld mits de workaround of aantallen van de betreffende processen geen aanleiding geven tot onbeheersbare of niet integere pensioenuitvoering.

#### **Acceptatiecriteria**

- Werkende rekenkern inclusief geconfigureerde regeling in Plexus (o.b.v. Stap systematiek met overerving);
- Werkende koppelingen op gebied van: UPA en BRP;
- Uitkeringen in januari werkend en 100% juist;
- Werkende koppeling Vermogensbeheer;
- Koppeling Plexus en portalen en beschikbaarheid portalen ivm communicatie;
- High risk processen (processen die niet beheerst met workaround of extra comptabel uitgevoerd kunnen worden).

#### **Processen die nog niet volledig gereed zijn**

Stap stelt als criterium dat high risk processen pensioneringen, overlijden en nabestaandenpensioen en overige primaire deelnemersprocessen als indiensttreding, uitdiensttreding en scheiden beschikbaar zijn en werkend per 1 januari 2025 en 100% juist worden uitgevoerd. Voor de overige processen geldt dat de noodzakelijke processen uitgevoerd kunnen worden of later in de tijd uitgevoerd kunnen worden. Stap heeft alle Stap deelnemers- en werkgeversprocessen beoordeeld (inclusief het gemiddeld aantal mutaties per maand). Hierbij is ook in beeld gebracht de planning van deze processen. Belangrijk criterium voor Stap is dat deelnemers geen last mogen hebben van eventuele workarounds. De processen dienen voldoende assurance te hebben. Op moment van livegang zal TKP een ISAE 3402 type I verklaring afleggen. Deze verklaring zal zich richten op het ontwerp en de opzet en bestaan van de interne beheersing binnen de nieuwe SPR pensioenadministratie.

Ook binnen Aegon AM zullen de nodige wijzigingen plaatsvinden. In samenwerking met KPMG worden systemen gewijzigd of gebouwd. Volgens de huidige planning zullen de systemen gereed zijn per uiterlijk december 2024.

Op basis van het bovenstaande is Stap van mening dat er (nog) geen reden is om aan te nemen dat, indien de strategische uitbestedingspartners de afgegeven planning halen, de nieuwe SPR regeling van Pensioenkring Holland Casino per 1 januari 2025 niet integer en beheerst uitgevoerd zal kunnen worden.

## Faseplanning bouw in Plexus Opleveringen in 3 fasen



De go/no go momenten zijn echter cruciaal om vast te kunnen stellen of beide uitbestedingspartners op dat moment voldoende voortgang (en met voldoende kwaliteit) hebben geboekt en of, gebaseerd daarop, de bovenstaande conclusie nog steeds juist is.

### 4.2.2. Nog te nemen stappen richting transitie

Het gereedmaken van de IT-systemen betreft de deelnemersadministratie en de beleggingsadministratie. Daarnaast is voor de transitie zelf nieuwe programmatuur nodig.

Om de IT-systemen gereed te maken voor de transitie zijn wijzigingen nodig in de pensioen- en uitkeringsadministratie, in de beleggingsadministratie en in de koppelingen met het bredere TKP IT-landschap, zoals de deelnemer- en werkgever portalen. Samen met Keylane is een project implementatieplan Plexus ontwikkeld dat al deze facetten in scope heeft en onderdeel uitmaakt van het contract tussen TKP en Plexus. De belangrijkste ontwikkelactiviteiten door Keylane met betrekking tot de SPR functionaliteit en oplossingen voor de functionele gaps staan ingepland tot eind Q2 2024 zodat er geen uitloop (contingency) in de planning mogelijk is voor de start van de ketentesten die in Q3 2024 van start gaan. De workarounds voor de nog niet volledig aanwezige functionaliteit zullen komend kwartaal nader uitgewerkt en daarna getest dienen te worden.

De functionaliteit zal getest worden conform het Master Testplan: bijlage bij het migratieplan TKP 'Bijlage 6: MTP Implementatie Wtp v1.1.pdf'.

Minimaal elk kwartaal rapporteert TKP Pensioen over de voortgang aan Stap.

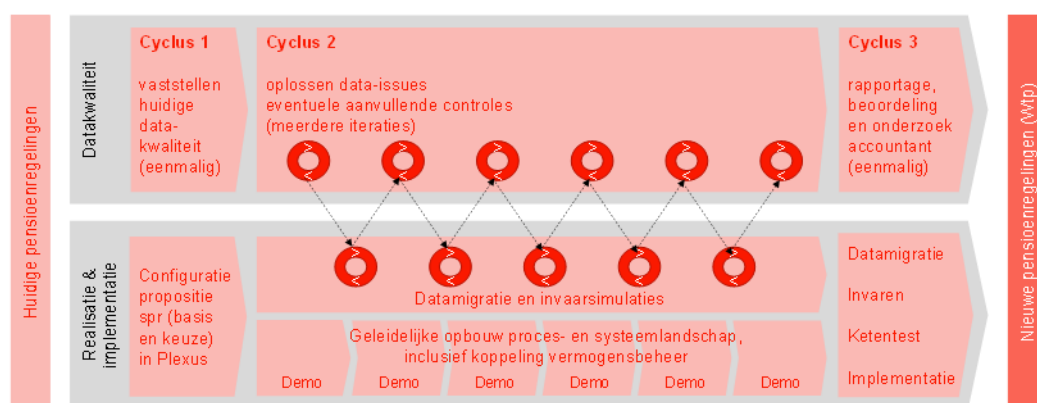
In de implementatiestrategie van TKP Pensioen wordt gewerkt met 2 koplopers die per 1 januari 2025 overgaan op de nieuwe SPR administratie op het Plexus platform.. Stap maakt onderdeel uit van deze groep met Pensioenkring Holland Casino. TKP Pensioen werkt met een vastomlijnde, gestandaardiseerde basispropositie SPR volgens een Product en Diensten Catalogus (PDC). Voorwaarde om onderdeel uit te maken van de koplopergroep is dat de nieuwe regeling van Pensioenkring Holland Casino past binnen deze basispropositie met keuzeopties volgens de PDC. Hiertoe is de nieuwe regeling van Pensioenkring Holland Casino getoetst door TKP Pensioen aan de hand van het eigen transitieplan, eigen bestaande reglement en de TKP PDC SPR. (zie notitie *20240528 Toets uitvoerbaarheid Stap HC Wtp transitie v5.pdf*).

In de aanpak voor implementatie (zie navolgende afbeelding) wordt de primaire voortgang van de TKP Pensioen Wtp programma's Datakwaliteit en Realisatie en Implementatie cyclisch ingevuld. Conform een Leading SAFe Agile aanpak worden in cyclische iteraties stukken software ontwikkeld, getest en klaar gezet voor productie. Een en ander in parallel met het doorlopen van de stappen uit het normenkader Datakwaliteit.

In deze aanpak wordt de ontwikkeling van de administratieve oplossing (Plexus) voor de koplopergroep als één beschouwd, vervolgens te verbijzonderen door de specifieke configuratie van de individuele koplopers waaronder Stap op het nieuwe platform. Ook de individuele configuratie van Stap wordt net als de generieke bouw in iteratieve cycli en parallel vormgegeven.

## Aanpak

Primaire voortbrenging via programma's Datakwaliteit en Realisatie en implementatie



Elk kwartaal rapporteert TKP hierover aan Stap.

In het master testplan wordt het gehele testproces beschreven, inclusief de tijdlijnen. De aangepaste programmatuur komt in verschillende stappen ter beschikking voor het testen. Eind Q3 dienen de test inclusief assurance rapportages volledig te zijn afgerond in verband met het tweede communicatiemoment inclusief bedragen aan deelnemers, zoals opgenomen op pagina 14 van het *Apf Stap Communicatieplan pensioentransitie Pensioenkring Holland Casino.pdf* (bijlage 2).

In de vorige paragraaf is aangegeven dat go/no go momenten zijn gepland waarop het bestuur van Stap vaststelt of de transitie op 1 januari 2025 beheerst en integer kan plaatsvinden.

### 4.2.3. Overzicht van de belangrijkste risico's en beheersmaatregelen.

De belangrijkste risico's die Stap in haar RSA gesignaleerd heeft met betrekking tot specifiek de technische uitvoerbaarheid van de nieuwe pensioenregeling voor Pensioenkring Holland Casino zijn:

1. De organisaties van onze strategische uitbestedingspartners beschikken over onvoldoende verandervermogen om in te spelen op kansen en bedreigingen in de markt, in lijn met de strategie van Stap.
2. Wet en regelgevend kader neemt toe voor vaststelling passend beleidskader en passende uitvoering bedrijfsvoering Stap
3. Implementatie van WTP kan door wetgeving en toezichthouder niet tijdig of met onvoldoende kwaliteit afgerond worden.
4. IT leidt niet tot een doelmatig en efficiënte procesuitvoering met als gevolg dat de dienstverlening en de interne processen van Stap in gevaar komen met mogelijke schade tot gevolg.

Ad 1:

Een tekort aan menskracht is een van de risico's waardoor de tijdige oplevering van de IT-systemen gevaar kan lopen. Een goede resource planning over de diverse deelprojecten heen als onderdeel van de periodieke Program Increment planning is een belangrijke beheersmaatregel. Ook gerelateerde IT projecten, zoals het Life cycle management programma, worden in samenhang met het Wtp programma gemanaged op inzet van gespecialiseerde kennis.

Ad 2 en 3:

Risico's 2 en 3 hierboven liggen dicht tegen elkaar aan. Risico 2 is het door Stap gesignaleerde algemene risico dat regelgeving (te veel) toeneemt. Een voor de Wtp implementatie belangrijke beheersingsmaatregel hiervoor is dat Stap actief participeert in het zogenaamde koploperoverleg van de Pensioenfederatie. Risico 3 beschrijft het specifieke risico van de (lagere) regelgeving met betrekking tot Wtp. Het gaat hierbij met name om het risico dat niet tijdig inzicht is in de uitwerking van (lagere) regelgeving zodat deze niet juist, tijdig of volledig in de IT geïmplementeerd kan worden. De belangrijkste beheersingsmaatregel voor dit risico in de ogen van Stap is dat TKP werkt met zogenaamde werkhypothese's; mogelijke varianten van de uitwerking van (lagere) regelgeving worden voorbereid en de businessimpact daarvan wordt voorbereid.

Ad 4:

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

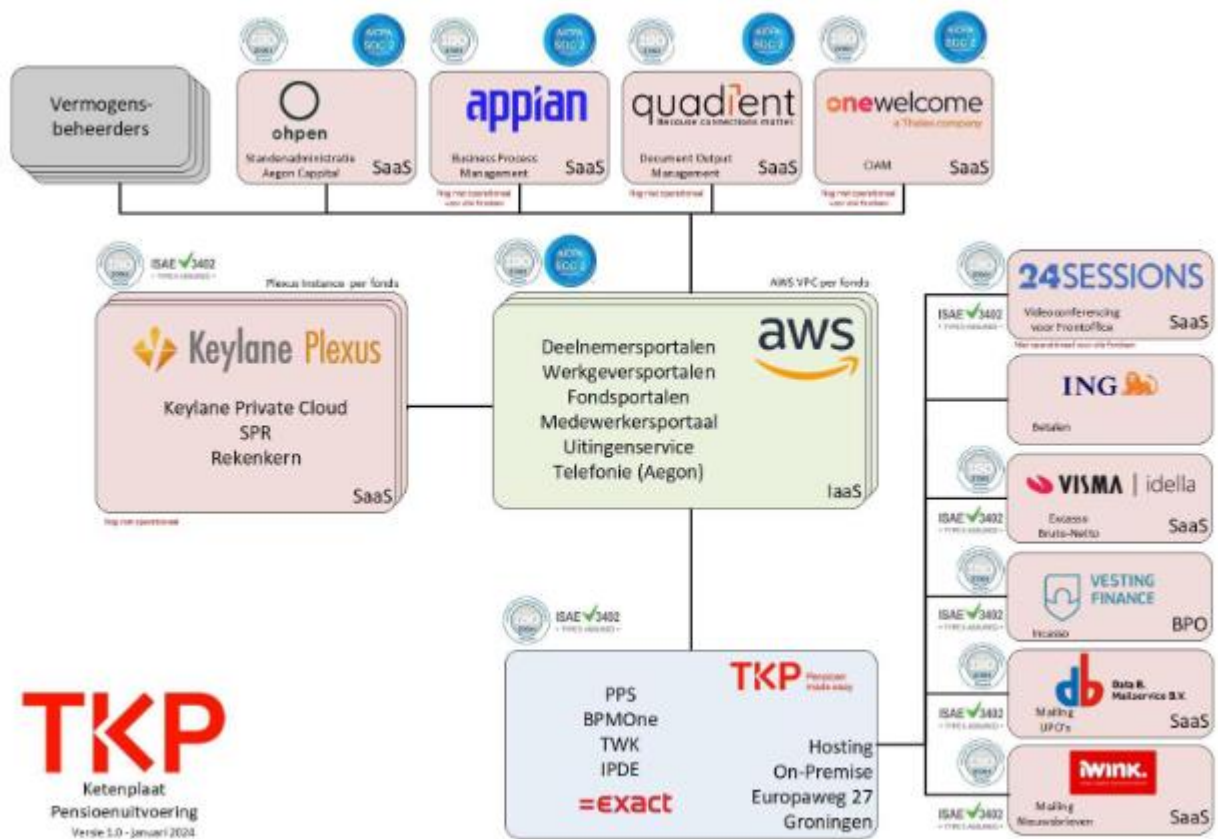
Ook na de transitie zullen de IT-systemen het eerste jaar extra worden gevolgd in hun gedragingen in de praktijk. Hiervoor wordt de menskracht zoveel mogelijk op sterkte gehouden.

### 4.3. Uitbestedingsrisico

Het belangrijkste uitbestedingsrisico's dat door Stap gesignaleerd is in de RSA is het risico dat de implementatie van Wtp [door Stap] door de implementatie bij de strategische uitbestedingspartners niet tijdig of met onvoldoende kwaliteit afgerond kan worden.

De uitbestedingspartners Pensioenbeheer (TKP Pensioen) en Vermogensbeheer (Aegon AM) zijn in een vroeg stadium ingelicht over en betrokken bij de projectgroep voor de transitie. Tijdens het project vindt regelmatig overleg plaats met de uitbestedingspartners. Met hen zijn schriftelijke afspraken gemaakt over de deelname aan het project en aan de deliverables.

TKP Pensioen heeft overleg met haar uitbestedingspartners en derhalve de onderuitbestedingsrelaties van Stap. Het bestuur ziet toe op werking van alle processen middels assurance verklaringen, (multi-client) audits en overleggen met TKP Pensioen op operationeel, tactisch en strategisch niveau. De werking van de processen betreft daarom ook de hieronder vermelde relaties op het vlak van pensioenuitvoering.



#### 4.3.1. Afspraken met kritieke uitbestedingspartijen

Stap heeft voor de transitie afspraken gemaakt met kritieke uitbestedingspartijen zoals de pensioenuitvoeringsorganisatie (TKP Pensioen), vermogensbeheerder (Aegon AM) en fiduciair beheerder (Aegon AM)) wat betreft uitvoering van de SPR. Stap acht het van groot belang dat dat uitbestedingspartijen ook onderling de juiste afspraken en verwachtingen hebben vastgelegd over elkaars verantwoordelijkheden. Stap zal alle noodzakelijke aanpassingen in de fondsdocumenten, te weten uitbestedingsovereenkomsten, SLA's, gegevensleveringsovereenkomsten en de scope van de ISAE 3402 doorvoeren voor 1 januari 2025.

TKP Pensioen heeft eigen programma's opgezet voor de transitie naar de nieuwe regeling. Stap wordt periodiek geïnformeerd over, c.q. participeert, in alle programmaonderdelen. Er zijn afspraken gemaakt over de beschikbaarheid van medewerkers zowel ten behoeve van de werkgroep, voor het testen en de implementatie van de nieuwe programmatuur. TKP Pensioen heeft op verzoek van het bestuur een programma opgezet voor het behoud en de werving van gekwalificeerd personeel. Verder heeft TKP contracten gesloten met de onder-uitbestedingsrelaties op het gebied van de IT-systemen en de software met als doel de transitie goed en tijdig te laten verlopen en heeft met die onder-uitbestedingsrelaties ook concrete afspraken gemaakt over tijdslijnen, deliverables, testing en assurance.

TKP heeft een migratieplan opgeleverd en deze afgestemd met Stap. Op 3 juni 2024 is versie 1.5 van het migratieplan vastgesteld (bijlage 7: *TKP Migratieplan Stap versie 1.5.pdf*).

Aegon AM (vermogens- en fiduciair beheer) heeft een projectplan opgesteld voor het operationeel gereed krijgen van de organisatie en de systemen in het kader van Wtp. Het projectplan is als bijlage opgenomen bij dit document: *Projectplan Aegon AM: Project- en transitieplan SPR DNB curve transitie Invaren Stap C 24-05-2024.pdf* (bijlage 9).

De externe adviserende actuaire van Stap participeert in het volledige traject van kwantitatieve analyses ten behoeve van sociale partners tot en met de advisering inzake de uitvoeringsaspecten pensioenbeheer.

### **Tripartiete afspraken vermogensbeheer / pensioenbeheer /Stap**

Met de komst van de WTP is strakkere aansluiting tussen fondsvermogen en collectieve administratie van persoonlijke pensioenvermogens noodzakelijk. Daarmee neemt de frequentie van de noodzakelijke informatie-uitwisseling toe. In de huidige praktijk regelen pensioenuitvoerders en vermogensbeheerpartijen onderling de informatie-uitwisseling. Door de intensivering van de informatie-uitwisseling is standaardisatie van de informatie-uitwisseling gewenst.

Volgend op het reeds vastgestelde en met TKP en Aegon AM overeengekomen Target Operating Model inzake de gegevensuitwisseling tussen Vermogensbeheer en Pensioenbeheer, gaat Stap met zowel TKP als Aegon AM de detailafspraken vastleggen in een gegevensleveringsovereenkomsten en SLA's. Daarnaast zal Stap in Q3 en Q4 overkoepelend ten behoeve van de voor de uitwisseling benodigde functionele gegevens, de informatiestromen en de, daarvan medeafhankelijke, deelnemercommunicatie de afspraken vastleggen in een tripartiet afsprakendocument.

Voor de situatie na de transitie worden nieuwe uitbestedingsovereenkomsten overeengekomen tussen Stap en de uitbestedingspartners TKP en Aegon AM met daarbij behorende SLA's. Specifieke aandacht zal daarbij worden besteed aan de koppeling van het vermogensbeheer aan de pensioenadministratie en de aansprakelijkheid van partijen als daar iets mis gaat. Deze documenten zullen uiterlijk eind december 2024 gereed en vastgesteld zijn.

#### **4.3.2. Uitbestedingsrisico's en beheersingsmaatregelen**

In de RSA Wtp heeft Stap het risico onderkend dat de implementatie van Wtp bij de strategische uitbestedingspartners niet tijdig om met onvoldoende kwaliteit kan worden afgerond. Dat risico kan zich ook voordoen doordat risico's zich materialiseren in de uitbestedingsketen.

De leveringszekerheid kan in gevaar komen doordat een (onder)uitbestedingsrelatie in gebreke wordt gesteld en de werkzaamheden moet staken. Het bestuur en TKP stellen eisen aan de solvabiliteit van de uitbestedingspartijen. Ook is en wordt bij het uitbestedingsproces aandacht besteed aan het track-record van de uitbestedingsrelaties waarbij referenties worden nagegaan. Ten aanzien van de transitie zijn met uitbestedingsrelaties extra afspraken gemaakt om de leveringszekerheid te waarborgen.

Het bestuur is zich ervan bewust dat de capaciteit bij potentiële vervangende partijen bij het uitvallen van een uitbestedingspartner beperkt zal zijn. Er zijn geen afspraken mogelijk gebleken met zulke partijen waarin zekerheid kon worden geboden voor een terugvaloptie. Het bestuur en TKP Pensioen hebben wel vooraf een aantal partijen als terugvaloptie geselecteerd. Het door TKP Pensioen en Stap gewenste fallback scenario is uitstel naar uiterlijk 1 juli 2025. Dit scenario zal de komende maanden in detail worden uitgewerkt. Deze datum is ook reeds als acceptabel verondersteld door sociale partners in het transitieplan.

Er is bij de transitie een onderlinge afhankelijkheid tussen de deelgebieden. In het bijzonder geldt dat voor de deelnemersadministratie, de beleggingsadministratie en het vermogensbeheer. Het bestuur ziet erop toe dat partijen veelvuldig contact hebben, overleggen en onderling (samen met het fonds) afspraken maken over opleveringen. Zij houden elkaar op zeer regelmatige basis op de hoogte van vorderingen, ondervonden problemen en stemmen de oplevering van systemen zorgvuldig met elkaar af. Onderling afhankelijke wijzigingen krijgen extra aandacht bij het testproces om zekerheid te hebben over de compatibiliteit.

In het *Migratieplan TKP Stap versie 1.5.pdf* (bijlage 7) is een overzicht opgenomen van alle kritieke uitbestedingen en kritieke onder-uitbestedingen van TKP. Alle kritieke en belangrijke uitbestedingen zijn of worden tijdig gemeld bij DNB, dat wil zeggen voordat de ICT uitbesteding live gaat. In het overzicht zijn opgenomen reeds gemelde en in gebruik genomen kritieke ICT uitbestedingen en nog niet gemelde kritieke ICT uitbestedingen die voor Wtp zullen worden gebruikt. Elke nieuwe kritieke en belangrijke ICT uitbesteding wordt voorafgaand aan de live gang bij DNB gemeld. Van de opgenomen kritieke uitbestedingen is de beschrijving van de dienstverlening opgenomen.

## 4.4. Risicoanalyse en beheersing van de financiële risico's

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

De belangrijkste financiële risico's die Stap in haar integrale RSA heeft benoemd en beoordeeld zijn:

- Solvabiliteitsrisico's:
  1. De ontwikkelingen op de financiële markten ondermijnt de weerbaarheid van de pensioenkringen (risico van kans op korten).
  2. Hogere kosten dan verwacht in verband met ICT aanpassingen, verbetering datakwaliteit en transitie. Zodanig, dat voortbestaan Stap wordt bedreigd.
  3. de inkomsten vanuit de aangesloten kringen leveren onvoldoende bijdrage aan een sluitende begroting op langere termijn.
- Matching-/renterisico's:
  4. Genomen rente-, inflatie en valutarisico binnen pensioenkringen niet passend bij risicohouding en beliefs Stap.
- Marktrisico's
  5. Waarde van de activa (incl. derivaten) van de pensioenkringen van Stap dalen als gevolg van ontwikkelingen op de financiële markt en hebben daardoor een negatieve impact op de financiële positie van de pensioenkringen.
- Juridische risico's:
  6. Het risico dat (groepen) deelnemers de wijzigingen juridisch gaan aanvechten.

Ad 1 en 5:

Voor de transitie naar de Wtp geldt een absolute ondergrens voor de dekkingsgraad van 90%. In aanvulling op de absolute ondergrens van 90% hebben de sociale partners op basis van diverse berekeningen vastgesteld dat voor een evenwichtige transitie naar de SPR het noodzakelijk is dat de (marktwaarde) dekkingsgraad van Pensioenkring Holland Casino op dat moment ten minste 102% bedraagt. Het bestuur van Stap heeft deze ondergrens overgenomen. In een aanvullende analyse is een dekkingsgraad van 102% als laagst verkende dekkingsgraad onderzocht. Bij een dergelijke dekkingsgraad heeft het bestuur geoordeeld dat nog sprake is van een evenwichtige transitie.

Sociale partners en Stap hebben afgesproken dat als de actuele dekkingsgraad van de Pensioenkring Holland Casino bij Stap op 1 september 2024 lager is dan 102%, zij met elkaar in overleg treden.

Bij de financiële risico's draait het om de ontwikkeling van vermogen en verplichtingen, mede tot uitdrukking komend in de dekkingsgraad. Welke financiële risico's daarbij spelen is niet nieuw, alleen de omgeving waarin we daar nu naar kijken in combinatie met de transitie naar een nieuwe pensioenregeling natuurlijk wel. Hierdoor wegen neerwaartse risico's nu sterker dan verlies van opwaarts potentieel.



Afhankelijk van de invaardekkingsgraad kunnen de geformuleerde transitiedoelen in meer of mindere mate worden bereikt. Gegeven de relatief hoge dekkingsgraad ten tijde van de besluitvorming omtrent het nieuwe contract is de verwachting dat alle doelen kunnen worden vervuld. Zodoende is besloten om een deel van de financiële risico's in de transitieperiode te reduceren, in casu de dekkingsgraad te beschermen middels het afdekken van het rente-risico. Het betreft een risicoreductie die past binnen de kaders van het huidige strategisch beleggingsbeleid. Met de reductie van het renterisico als onderdeel van de bescherming van de dekkingsgraad in de transitieperiode, zijn de belangrijkste financiële risico's aanzienlijk beperkt. Zo is het risico dat door een rentedaling de dekkingsgraad fors daalt en de transitiedoelen niet vervuld kunnen worden, of in het uiterste scenario niet ingevaren kan worden, sterk gereduceerd.

Ad 2 en 6:

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

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

Risico 6 is hieronder in paragraaf 4.5. meer uitgebreid uitgewerkt.

Ad 3:

Om dit risico te beheersen heeft Stap een aantal specifieke maatregelen genomen – bovenop de bestaande generieke maatregelen om dit risico te beheersen. Het betreft het opstellen van begrotingen voor de pensioenkringen en de betrokken werkgevers waardoor zij beter zicht krijgen op de (verwachte) kosten die zij afzonderlijk aangerekend zullen krijgen. Verder heeft Stap de frequentie van de facturatie verhoogd door directer aan te sluiten op de periode waarin de werkzaamheden zijn verricht. Daardoor is het voor pensioenkringen en werkgevers duidelijker waarom bepaalde kosten gemaakt dienden te worden.

Ad 4:

Ter bescherming van de dekkingsgraad in de transitieperiode heeft het bestuur na goedkeuring door het belanghebbendenorgaan besloten dat de renterisico-afdekking verhoogd kan worden van 70 naar 85%. Deze verhoging past binnen de risicohouding en het vigerende beleggingsbeleid. Deze maatregel kan na het invaren eenvoudig en kostenneutraal teruggedraaid worden. De verhoging van de renterisico-afdekking zal zo snel mogelijk na het door het bestuur genomen besluit tot opdrachtaanvaarding en invaren worden doorgevoerd.

#### 4.4.2. Scenario-analyse financiële, economische en/of andere schokken tijdens de transitieperiode

In de uitgevoerde analyses en bij de ALM studie is rekening gehouden met diverse economische scenario's (goed weer en slecht weer) en zijn doorrekeningen gemaakt bij verschillende dekkingsgraden en renteniveaus op het moment van transitie en de inrichting van de solidariteitsreserve. Het bestuur zal het invaren uitvoeren indien de dekkingsgraad op het moment van invaren 102% of hoger is conform transitieplan.

#### 4.4.3. Overzicht hoe het beleggingsbeleid kan worden aangepast indien nodig.

Wtp geeft geen aanleiding tot generieke beleggingskeuzes voor 2024; niet vanuit marktimpact (geen massale verschuivingen met marktimpact verwacht) en niet vanuit gemaakte keuzes Stap (keuzes en werkhypothese behoeven geen voorsortering).

Voor Pensioenkring Holland Casino is het transitie-moment concreet en dichtbij en daarom is in het beleggingsplan 2024 aandacht voor:

- Bescherming van de dekkingsgraad
- Voorsorteren op de beoogde portefeuille binnen het nieuwe contract

Zie *2024.06.06 Besluitvormingsdossier Wtp – beleidskader en Holland Casino v3.0.pdf* (bijlage 3a) – paragraaf 2.2 Beleidskader Vermogensbeheer.

#### 4.5. Juridische en privacyrisico's

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

Het bestuur heeft, onder meer door de Pensioenfederatie, regelmatig contact met andere pensioenuitvoeringsorganisaties om ervaringen met klachten uit te wisselen en ontwikkelingen vroegtijdig te onderkennen. Ook TKP houdt Stap hiervan frequent op de hoogte.

Met de uitbestedingspartners kunnen conflicten ontstaan over leveringstermijnen en -kwaliteit. Daarom zijn aparte overeenkomsten voor de transitie gesloten waarin zoveel mogelijk is geprobeerd potentiële conflictsituaties en/of aansprakelijkstellingen te voorkomen.

Mocht de transitie niet per 1 januari 2025 kunnen plaatsvinden, dan is het door TKP Pensioen en Stap gewenste fallback scenario dat de transitie kan worden uitgesteld naar uiterlijk 1 juli 2025. Dit scenario zal de komende maanden in detail worden uitgewerkt. Op dat moment kan de huidige pensioenregeling van Pensioenkring Holland Casino vanaf 1 januari 2025 tot het uitgestelde transitie-moment ongewijzigd worden uitgevoerd. Daarmee kan de uitvoering van de pensioenregeling worden voortgezet, waarmee ook juridische risico's ten aanzien van aansprakelijkstellingen ten aanzien van het niet langer voldoen aan de uitvoering van de pensioenregeling, worden gemitigeerd.

#### 4.6. Concluderend oordeel van het bestuur inzake risico's

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

De transitie is een groot, complex project dat afhankelijk is van externe factoren zoals de economische omstandigheden en de politiek. Het project vergt de inzet van veel partijen die daarvoor over voldoende menskracht en expertise moeten beschikken. Het bestuur onderkent dat er veel en grote risico's worden gelopen bij de transitie.

Anderzijds meent het bestuur dat de risico's op een adequate manier beheerst worden. Daarvoor is gezorgd door tijdig te starten met de voorbereiding, waarbij 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 tijdelijk hogere voorziening operationele risico's en de reeds vooraf geformuleerde fallback-scenario's zorgen ervoor dat in reële scenario's de risico's voldoende beperkt en eventueel gecompenseerd kunnen worden.

Het bestuur is derhalve van mening dat de risico's voldoende beheerst worden om de transitie te kunnen verwerkelijken en heeft hierbij de opinies van de sleutelfunctiehouder risicobeheerfunctie meegewogen.

In het kader van de operational readiness heeft het bestuur nog twee go/no go momenten vastgesteld waarop wordt vastgesteld of de transitie per 1 januari 2025 inderdaad beheerst en integer plaats kan vinden.

## 5. Data en datakwaliteit

Voor het invaren in het nieuwe pensioenstelsel is datakwaliteit van essentieel belang. Zonder afdoende inzicht in de datakwaliteit voorafgaand aan het invaren, kan Stap geen evenwichtig invaarbesluit nemen en kunnen fouten ontstaan in de berekende individuele ‘pensioenvermogens’ van onze deelnemers.

De in dit hoofdstuk genoemde documenten zijn opgenomen onder bijlage 3b: *2024.05.22 Besluitvormingsdossier Wtp - datakwaliteitsbeleid v1.0.pdf*.

### 5.1. Datakwaliteitsbeleid

Stap heeft het Datakwaliteitsbeleid vastgelegd in het document ‘Datakwaliteitsbeleid’. Dit beleid beschrijft de (kwalitatieve) risicobereidheid van Stap ten aanzien van de datakwaliteit en beschrijft in kwalitatieve normen de uitgangspunten van Stap. Daarnaast is in dit Datakwaliteitsbeleid ook het correctie- en herzieningsbeleid van Stap beschreven.

Datakwaliteit heeft binnen Stap, vanaf de oprichting van Stap, centraal gestaan bij de inrichting van nieuwe pensioenkringen en de daarmee gepaard gaande collectieve waardeoverdrachten als ook in de reguliere procesvoering. Waarborgen voor de datakwaliteit waren er dus altijd al, maar zijn mede met het oog op het invaren onder de Wtp van essentieel belang.

Het doel van het Datakwaliteitsbeleid is om het pensioenbeheer (of de pensioenuitvoering) van Stap efficiënter en effectiever te maken en continu te verbeteren door de kwaliteit van de data te managen en te komen tot een aantoonbare kwaliteit en beheersing van de data van de deelnemers. Via het Datakwaliteitsbeleid vindt een robuuste pensioenuitvoering voor onze deelnemers plaats waardoor zij het pensioen krijgen waar ze recht op hebben en waarvan kan worden aangetoond dat de data geschikt, volledig en accuraat is.

De eerste toepassing van dit beleid zal zich primair richten op datakwaliteit in het kader van de transitie van de pensioenkringen naar Wtp (“get clean”), maar zal middels tussentijdse evaluatie ook gebruikt worden ter formulering van het datakwaliteitsbeleid na de transitie naar Wtp (“stay clean”) en blijvend gehanteerd worden bij collectieve waardeoverdrachten.

### 5.2. Aanpak borging datakwaliteit voor invaren

Onze deelnemers moeten erop kunnen vertrouwen dat de omzetting naar de individuele pensioenvermogens correct gebeurt en dat zij krijgen waar zij recht op hebben. Fouten in data of in de uitvoering – zeker waar het persoonlijke pensioeninformatie of bedragen betreft – kunnen zorgen voor moeilijk te herstellen vertrouwen bij geraakte deelnemers. Om de kwaliteit van deze data te borgen, sluit Stap aan bij de guidance die daarover vanuit DNB gegeven wordt middels het Kader Datakwaliteit. De Pensioenfederatie heeft in afstemming met DNB een Kader Datakwaliteit gepubliceerd met als doel te faciliteren dat pensioenuitvoerders die wensen in te varen op een consistente en aantoonbare wijze de datakwaliteit onderbouwen en borgen. Stap maakt bij het vaststellen van datakwaliteit gebruik van dit kader, teneinde aantoonbare inzage in de datakwaliteit te kunnen bieden en een oordeel te vormen over de datakwaliteit die nodig is om te kunnen invaren. Door dit Kader toe te passen levert Stap een aantoonbare best effort om de datakwaliteit te borgen vóór het invaren. TKP speelt vanuit de uitbesteding van de pensioenadministratie een belangrijke rol in de datakwaliteit. Wij hebben daarom ook in nauwe samenwerking met TKP de borging van de datakwaliteit vormgegeven.

Het Kader Datakwaliteit, zoals dat gepubliceerd is door de Pensioenfederatie, 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 externe accountant (AuP)

Fase 6 – Besluit over Datakwaliteit voor Invaren

### 5.3. Beschikbaarheid van data voor, tijdens en na de transitie

Cruciale data bij de transitie naar de aangepaste regeling zijn de gegevens van alle deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden, de gegevens van hun opgebouwde pensioenaanspraken en de hoogte van de bezittingen en schulden van Pensioenkring Holland Casino. Het is van belang dat deze actueel en juist en volledig zijn. Daarnaast is de transitie afhankelijk van de actuele rentestand.

#### Voor Transitie

Bij de migratie van de data van de vorige uitvoerder (overdragend pensioenfonds) in het kader van de CWO vinden er diverse conversie controles plaats door Stap teneinde de pensioenkring met volledige data te kunnen aanvangen.

- Proefbestanden voor eerste analyses op juistheid en volledigheid ten opzichte van de uitvraag Stap. Hierbij wordt er ook aansluiting gezocht bij de reglementsanalyses.
- Na migratie naar Stap en na alle datakwaliteitscontroles worden de beginstanden bij Stap met de deelnemer gecommuniceerd. Het beleid is dat de latende pensioenuitvoerder ook een slot UPO verstuurd. Deze UPO wordt ook opgenomen in het dossier van de betreffende deelnemer. De beide UPO's sluiten op elkaar aan. De overgedragen gegevens en aanspraken en de startsituatie bij Stap worden op deze manier bevestigd en gecommuniceerd naar de deelnemer.
- Alle relevante data is overgenomen van de latende partij, waarbij verschillen conform het conversieverslag zijn beoordeeld en opgelost.
- Hiermee wordt vastgesteld dat de beschikbaarheid van de gegevens bij de aanvang van Holland Casino bij Stap minimaal op het zelfde niveau ligt als voor de conversie.

#### Tijdens de transitie

Tijdens de transitie wordt de beschikbaarheid van de data gewaarborgd tijdens de migraties die worden uitgevoerd. Hierbij is een controle plan opgesteld waar tijdens de migraties aan moet worden voldaan. Hierbij wordt specifieke ook ingezoomd op de volledig- en beschikbaarheid van de data voor Pensioenkring Holland Casino.

#### Na de transitie

Na de transitie wordt de beschikbaarheid van de data gewaarborgd door het continu monitoren van de datakwaliteit. Hierbij worden de vereisten vanuit het datakwaliteitsbeleid van Stap gevolgd, evenals de het Data control program (DCP) binnen TKP.

In het kader van de tijdshorizon heeft Pensioenfonds Stap in samenwerking met TKP gekeken naar de tijdshorizon voor de Pensioenkring Holland Casino. Op basis van het fonds haar werkwijze richting de "schone start" voor haar kringen heeft het fonds besloten om de CWO richting Stap als uitgangspunt te nemen voor de tijdshorizon.

Na een grondige evaluatie van de datakwaliteitsprocessen en –systemen, is door vastgesteld dat alle relevante data die tot de werkzaamheidsscope behoren volledig beschikbaar zijn voor de uit te voeren werkzaamheden in het kader van datakwaliteit.

## 5.4. Risicoanalyse van de datakwaliteit voor, tijdens en na de transitie

De doelstelling van Stap is om te borgen dat datakwaliteit bij Stap en haar uitbestedingspartners in lijn is met de doelstellingen en risicobereidheid van Stap.

Het doel van het Datakwaliteitsbeleid is om het pensioenbeheer (of de pensioenuitvoering) van Stap efficiënter en effectiever te maken en continu te verbeteren door de kwaliteit van de data te managen en te komen tot een aantoonbare kwaliteit en beheersing van de data van de deelnemers. Via het Datakwaliteitsbeleid vindt een robuuste pensioenuitvoering voor onze deelnemers plaats waardoor zij het pensioen krijgen waar ze recht op hebben en waarvan kan worden aangetoond dat de data geschikt, volledig en accuraat is. In de pensioenuitvoering wordt hiervoor het DNB model uit het DNB Good Practice Robuuste Pensioenuitvoering gebruikt als basis van de beheersingsprocessen.

### Voor transitie

- Conversietraject bij aanvang Pensioenkring Holland Casino bij Pensioenfonds Stap waarbij een conversierapport is opgeleverd ten behoeve van de kwaliteit van de overgedragen data.
- Het huidige datakwaliteitsbeleid van het fonds en uitvoering conform SLA's door TKP wordt doorlopen.
- Het bestaande assurance raamwerk, ISAE inclusief Quinto P, is van toepassing op de lopende uitvoering tot overgang naar WTP.
- Voor invaren is er m.b.t. datakwaliteit een programmaonderdeel ingericht, dat zich volledig richt op het kader datakwaliteit van de Pensioenfederatie. Binnen dit programma onderdeel Datakwaliteit wordt het beleid, de risicobeoordeling, de KDE-lijst en uitgebreide risicobeoordeling per KDE op basis van een risico inventarisatie uitgevoerd.
- Op basis van de risicobeoordeling worden data analyses en deelwaarnemingen uitgevoerd om de juistheid en volledigheid van de aanspraken vast te stellen.
- Op basis van de uitkomsten van de data-analyses worden de data issues geanalyseerd en daar waar nodig gecorrigeerd.
- Periodiek rapporteert TKP over de status van de datakwaliteit voor invaren (get & stay clean).
- De externe accountant van het fonds zal een AUP uitvoeren op het opvolgen van het kader datakwaliteit (1e toets moment).

### Tijdens transitie

- Controle op de aantoonbare datamigratie van het oude naar het nieuwe systeemuitvoeren: eindstand oude systeem is gelijk aan beginstand nieuwe systeem, inclusief assurance.
- Draaiboek datamigratie uitvoeren (inclusief mogelijke freeze periode).
- Controlerapport inclusief assurance opleveren over uitgevoerde datamigratie.
- Testrapport invaarmodule opleveren.
- Draaiboek uitvoeren voor invaren.
- Controlerapport invaren opleveren: assurance op de omzetting van de aanspraken naar kapitalen op productie.

### Na transitie

Controles op processen:

- Nieuwe datakwaliteitsbeleid van het fonds en uitvoering conform nieuwe SLA's door PUO TKP doorlopen en toetsen.
- Voor alle bedrijfsprocessen wordt gestreefd naar een zoveel als mogelijk STP-inrichting waarop uiteindelijk de ISAE3402etc. van toepassing is.
- Alle processen moeten conform huidige situatie vallen binnen het reguliere beheersingsraamwerk.
- Zolang als dit nog niet van toepassing is, worden er aanvullende controlemaatregelen ingericht.
- Gedurende de eerste maanden na start van de SPR regeling worden extra controles uitgevoerd om de datakwaliteit van de uitvoering te borgen.

## Inrichting aanlevering en verwerking van TWK-mutaties

Na overgang naar de SPR-regeling kan het voorkomen dat er mutaties ontvangen worden, die betrekking hebben op de periode vóór ingang SPR-contract. Hiervoor wordt een proces ingericht om de gevolgen door te rekenen vanuit de oude regeling naar de nieuwe regeling.

### Proces terugwerkende kracht mutaties

TKP



### Proces

De data van de deelnemers en hun pensioenaanspraken worden door TKP in het pensioenadministratiepakket PPS bijgehouden. Voor de transitie zijn geen aanvullende gegevens nodig.

Vlak voor de transitie zorgt een mutatiestop voor de bevroering van de gegevens. Op deze stand wordt de transitie uitgevoerd. De transitie wordt in het administratiepakket uitgevoerd zodat tussentijds geen datatransfers nodig zijn. Voor, tijdens en na het definitieve transitieproces worden back-ups gemaakt.

### TWK mutaties

Het risico is reëel dat de gegevens van deelnemers niet actueel zijn, enerzijds door late aanlevering van mutaties, anderzijds door de mutatiestop. Het bestuur heeft geconcludeerd dat de omvang van de mutaties die voer de jaargrens eens gaan in eerdere jaren niet groot was. Ter illustratie hieronder de mutaties in 2024 over 2023 gedurende het eerste kwartaal.

#### TWK mutaties Holland Casino

Versie 8-5-2024

Mutaties opgevoerd in 2024 over 2023

Aantal van NEW_ASE_ID Maand waarin TWK mutatie	Datum ingang parameter -->												
	jan	feb	mrt	apr	mei	jun	jul	aug	sep	okt	nov	dec	Eindtotaal
mrt	6	18	10	4	2	4	2	4					50
feb	8	6	8	12	12	8	10	12	16	22	24	20	158
jan	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3		24
<b>Eindtotaal</b>	<b>16</b>	<b>26</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>19</b>	<b>18</b>	<b>24</b>	<b>27</b>	<b>20</b>	<b>232</b>

De materialiteit van deze terugwerkende kracht mutaties zal naar verwachting derhalve beperkt zijn. Het risico zal verder worden beperkt door afspraken te maken met Holland Casino over de tijdige aanlevering van mutaties direct voor de transitie. Het risico wordt beheerst doordat TKP extra capaciteit zal reserveren voor mutaties die feitelijk voor de transitiedatum plaatsvonden maar pas erna verwerkt kunnen worden. Als deze mutaties financiële consequenties hebben, dan komen de baten ten gunste van en de lasten ten laste van de mede voor dit doel tijdelijk verhoogde voorziening operationele risico's.

### *Beleggingen*

Bezittingen en schulden kunnen elk moment in waarde dalen of stijgen terwijl er ook beleggingscategorieën voorkomen waarvan de actuele waarde niet elk moment bekend is. Er zal derhalve in de tweede helft van 2024 een draaiboek geschreven worden ten aanzien van de waardebepaling op het moment van transitie. Voor de eerste groep bezittingen en schulden zal een geautomatiseerde aanlevering van de actuele stand op een vooraf gekozen moment direct voor de transitie plaatsvinden. De tweede groep zal eerder in het proces gewaardeerd worden. Deze waardering geldt dan in de transitiefase. In deze beleggingen zonder actuele waarde zal vanaf een vooraf bepaald moment tot de transitie slechts bij uitzondering gehandeld worden om de waarde hiervan 'bevroren' te houden.

Op het transitiemoment is er zo een beleggingsmix met een vastgestelde waarde. De beleggingen worden volgens een vooraf vastgestelde verdeling verdeeld over de beschermingsrendementportefeuille en de overrendementportefeuille. Verschillen in waarde van beleggingen met een actuele waarde zullen na de transitie doorlopend verwerkt worden in de waarde van deze twee portefeuilles. Voor de beleggingen zonder actuele waarde staat in het beleggingsplan met welke frequentie deze gewaardeerd worden.

### 5.5. De belangrijkste risico's en de 'complexe dossiers'

Stap 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. Ondanks deze maatregelen kunnen onjuistheden in de administratie niet uitgesloten worden.

Stap heeft samen met TKP, in aanloop naar de transitie, in augustus 2023 een projectgroep samengesteld met als opdracht de datakwaliteit te analyseren en waar nodig te verbeteren. Er zijn diverse analyses uitgevoerd op de deelnemersadministratie om de deelnemersrisico-indicatoren te onderkennen, de risicogroepen te definiëren en om uit de analyses op deze groepen inconsistente data te ontdekken (en vervolgens zo nodig te herstellen).

Zie paragraaf 5.7 Fase 3 voor de uitkomsten en de risicogroepen.

### 5.6. Risicobereidheid en maximale toegestane afwijking

Het bestuur is van mening dat een foutloze deelnemersadministratie niet realistisch is en heeft een limiet geformuleerd waaraan het minimaal wil voldoen vóór de transitie.

Het uitgangspunt is dat primaire en afgeleide data geen fouten mogen bevatten waarvan de omvang kan leiden tot verschillen in de berekening van de individuele aanspraken of uitkeringen.

Ten aanzien van bronnen hanteert Stap de volgende risicobereidheid:

- streven naar 100% juiste waardes ten aanzien van relaties, dienstverbanden, aanspraken en voorziening. De controle queries zijn hierop ingericht. Fouten worden hersteld;
- controles gegevenslevering werkgever (afkeuring bestanden bij missende records / loontijdvakken). Stap kent een 0% toleranties waar het gaat om juistheid en volledigheid van de gegevensaanlevering;
- controles bron UWV SUAG met AO in administratie in sluitend verband;
- controles met de SVB voor in buitenland woonachtigen en studerenden.



Bij de inschatting van de risico's hanteert Stap de volgende indicatoren:

- klachten over hoogte aanspraken of uitkering: de aard van de klachten wordt geanalyseerd in breder verband (kan deze fout of omissie bij meer deelnemer optreden en zo ja in welke mate en voor welke pensioenkringen?);
- pensioenclaims over het verleden over een niet toegekende deelnameperiode (komt nagenoeg niet voor bij Stap);
- geen premie, wel recht (komt nagenoeg niet voor bij Stap);
- end user computing zoveel als mogelijk vermijden. Indien er wel gebruik van wordt gemaakt voor berekeningen met impact op aanspraken deelnemers, dan vereist Stap aanvullende assurance ten aanzien van zowel de tooling als het proces.

Indien fouten worden geconstateerd, worden alle fouten worden hersteld.

De kwalitatieve risicobereidheid zoals hierboven beschreven heeft Stap verder vertaald naar een kwantitatieve risicobereidheid op de individuele aanspraak. Hiervoor hanteert Stap een Maximaal Toelaatbare Afwijking (MTA) op het niveau van de individuele aanspraak van maximaal 1%. Stap zal geen absolute bedragen hanteren als MTA, aangezien Stap niet namens deelnemers wil/kan beslissen welk absoluut bedrag wel of niet te hoog is. De MTA gaat niet over de herstelgrens maar over de analyse of detectiegrens. Op grond van het vastgestelde correctie- en herzieningenbeleid van Stap wordt in beginsel iedere geconstateerde afwijking van de aanspraak gecorrigeerd. De basis voor het vaststellen van de MTA is de risicobereidheid. Deze is laag. Voor de kwantitatieve risicobereidheid wordt aangesloten bij de materialiteitsgrens die de accountant gebruikt bij de controle van de jaarrekening. Daarbij geldt dat als de grens op het niveau van de collectiviteitkring afwijkt, overwogen kan worden om af te wijken van de hiervoor genoemde MTA en kan een lagere MTA gehanteerd worden.

Het bestuur meent mede door de voortdurende inspanningen de datakwaliteit te verbeteren dat er voldoende waarborg is dat ook direct voor de transitie aan de risicobereidheidseis wordt voldaan.

## 5.7. Werkzaamheden vaststellen datakwaliteit voor invaren

Het Kader Datakwaliteit, zoals dat gepubliceerd is door de Pensioenfederatie wordt gevolgd en 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 externe accountant (AuP)

Fase 6 – Besluit over Datakwaliteit voor Invaren

### Fase 1: Opzet datakwaliteit.

Deze fase behelst het (her)formuleren van beleid voor datakwaliteit met onder meer de (minimaal) kwalitatieve risicobereidheid en het inventariseren van de kritieke data-elementen (KDE).

Het Datakwaliteitsbeleid van Stap beschrijft de (kwalitatieve) risicobereidheid van Stap ten aanzien van de datakwaliteit en beschrijft in kwalitatieve normen de uitgangspunten van Stap. In het beleidsplan zijn tevens de KDE's vastgesteld en de tijdshorizon. Daarnaast is in dit Datakwaliteitsbeleid ook het correctie- en herzieningenbeleid van Stap beschreven.

## **Fase 2: Risico-inventarisatie en beoordeling.**

In deze fase heeft de risico-inventarisatie en -beoordeling plaatsgevonden. Dit is gegaan in een aantal stappen waarin achtereenvolgens de relevante risicofactoren voor Pensioenkring Holland Casino zijn geïnventariseerd, waaronder het aanwezige datakwaliteitsbeheersingsraamwerk, en de specifieke deelnemersrisico's onderkend worden die voortkomen uit de aard van Stap Pensioenkring Holland Casino, de pensioenregeling en de deelnemerspopulatie. Op basis van deze inventarisatie heeft een risicobeoordeling plaatsgevonden per kritische data-element (KDE). Tevens is de kwantitatieve risicobereidheid geformuleerd op de individuele aanspraak, oftewel maximaal toegestane afwijking (MTA).

## **Fase 3: Data-analyses en deelwaarnemingen.**

Het doorlopen van de derde fase geeft inzicht in de plausibiliteit en juistheid van de data door het uitvoeren van een reeks data-analyses. In deze fase worden (groepen van) outliers geïdentificeerd en mogelijke fouten in de data opgespoord (data profiling) waarbij het van belang is dat alle KDE's worden betrokken. Ook kunnen technieken als patroonherkenning op (delen) van portefeuilles en/of deelnemersgroepen worden toegepast. De uitkomsten van deze analyses resulteren in populaties waarop deelwaarnemingen worden uitgevoerd en waarmee inzage wordt verkregen in de juistheid van de data in zijn algemeenheid en specifiek voor de geïdentificeerde outliers (op KDE-niveau). Daarnaast zijn deelwaarnemingen per risicogroep uitgevoerd.

In het memo "Memo\_advies\_deelwaarnemingen\_Stap HC\_v1.0.pdf" staat beschreven dat de risicogroepen zijn aangesloten met de uitkomsten uit de pensioenuitvoerdersrisico indicatoren (fase 2.1) en de risicobeoordeling (fase 2.2). De risicogroepen zijn ook gekoppeld aan een risico-classificatie om in het vervolg ook een koppeling te kunnen maken met de mate van risico om uiteindelijk het aantal deelwaarnemingen per risicogroep te bepalen. Om de aantallen deelwaarnemingen te bepalen is de matrix gehanteerd zoals deze is opgenomen in het Kader datakwaliteit. Op basis van het voorstel voor de risicogroepen heeft Stap vanuit 9 risicogroepen 20 deelwaarnemingen geselecteerd die doorgerekend konden worden door TKP. Hierbij heeft TKP alle 20 deelwaarnemingen doorgerekend en gecontroleerd. Tijdens deze deelwaarnemingen zijn de aanspraken integraal per deelnemer doorgerekend. Onderstaand het overzicht van de risicogroepen, het aantal deelwaarnemingen, de bevindingen uit die deelwaarnemingen en de opvolging opgenomen.

Nr.	Risicogroep	DRI_ID	Risico-classificatie	Populatie	Aantal deelwaarnemingen
1	Arbeidsongeschikte deelnemers (voorzetting op basis van WIA of WAO of geen voorzetting (eventueel in combinatie met actief dienstverband = AO-samenloop))	1, 2, 3, 4	Hoog	297	4
2	Deelnemers met meerdere dienstverbanden (vooral in combinatie met registraties voor echtscheiding)	6, 14, 20, 30	Midden	30	1
3	Deelnemers met meerdere dienstverbanden in combinatie met registraties voor pensionering (Flexkeuzes zoals inruil/uitruil, hoog/laag en AOW-compensatie, etc.)	6, 32	Midden	4	1
4	Deelnemers die een inkomende waardeoverdracht hebben gehad vanuit een ander fonds (Dit kan ook een waardeoverdracht klein pensioen zijn)	21, 31	Laag	1.641	2
5A	Deelnemers waarbij er TWK-mutaties hebben plaatsgevonden voor de conversie naar TKP waarbij er toeslagen zijn geregistreerd.	29	Midden	3.212	4
5B	Deelnemers waarbij er TWK-mutaties hebben plaatsgevonden voor de conversie naar TKP waarbij er geen toeslagen zijn geregistreerd.	29	Midden	Idem aan 5A	1
6	Deelnemers met meerdere dienstverbanden met diverse wisselingen van het parttimepercentage binnen 1 jaar;	6, 33	Laag	89	2
7A	Deelnemers met UPA-aanlevering waarbij er sprake is van een aanlevering voor verlof met pensioenopbouw	34, 35	Hoog	157	2
7B	Deelnemers met UPA-aanlevering waarbij er sprake is van een aanlevering voor verlof zonder pensioenopbouw	34, 35	Hoog	Idem aan 7A	1
8A	Deelnemers met de status actief waarbij er sprake is van deelname aan de VEB-regeling	36	Laag	49	1
8B	Deelnemers met de status uitkerend die vanuit de VEB-regeling uitkerend zijn geworden	36	Laag	Idem aan 8A	0
9	Deelnemers met samenloop van (deeltijd) Pensioen en actieve opbouw	17	Laag	13	1

In de memo *advies specifieke deelwaarnemingen\_Stap\_HC\_v1.0\_21-04-2024.pdf* wordt aangegeven dat aangezien alle outliers integraal geanalyseerd worden het uitvoeren van specifieke deelwaarnemingen niet noodzakelijk is. Het integraal uitvoeren van de outliers is opgenomen in de eenmalige datakwaliteitsrapportage en het plan van aanpak oplossen data-constatering.

#### Fase 4: Rapportage en beoordeling

In de 'Rapportage en Beoordeling' fase heeft TKP een rapportage ten behoeve het bestuur van Stap opgesteld met daarin de uitgevoerde werkzaamheden, uitkomsten en conclusies. Aan de hand van de rapportage is een plan van aanpak opgesteld voor het uitvoeren van de acties die nodig zijn om de datakwaliteit op het juiste niveau voor invaren te brengen. Het bestuur heeft na deze fase besloten inzake:

- de eventueel door te voeren correcties;
- het vaststellen van een actieplan (plan van aanpak) over de door te voeren correcties (get clean) en voor het structureel oplossen van de issues met het oog op het waarborgen van de datakwaliteit en ook om soortgelijke toekomstige issues te voorkomen (stay clean); deze acties zullen door TKP uitgevoerd worden als meerwerk ten opzichte van de eerder afgegeven begroting;
- het accepteren van bepaalde risico's rekening houdend met de vastgestelde risicobereidheid en MTA
- en hieropvolgend het bestuur haar voorlopig oordeel gegeven over de datakwaliteit, mede op basis van de opinie van de sleutelfunctiehouder(s). Het bestuur is van mening dat de datakwaliteit voldoende is voor invaren en heeft dit oordeel doen toekomen aan de accountant ten behoeve van afronding fase 5.

## Fase 5: AUP

Stap heeft EY aangesteld als accountant en heeft deze ingeschakeld voor het uitvoeren van overeengekomen specifieke werkzaamheden die gericht zijn op het feitelijk verifiëren van de uitgevoerde werkzaamheden en rapporteren van de uitkomsten hiervan aan het bestuur.

## Fase 6 – besluit over datakwaliteit invaren.

Op basis van de opgestelde rapportage, de aanpak conform het Kader Datakwaliteit en de uitkomsten van de overeengekomen specifieke werkzaamheden neemt het bestuur een definitief besluit inzake kwaliteit van de data en of deze voldoet aan de datakwaliteitseisen zoals vastgesteld door Stap voor het invaren. Hierbij wordt opinie van de sleutelfunctiehouders en de gehanteerde MTA van de individuele aanspraak expliciet meegewogen.

## 5.8. Bevindingen

Het *Plan van aanpak oplossen\_Holland Casino\_v1.0 Definitief.pdf* (als onderdeel van bijlage 3b paragraaf 2.4: *2024.05.22 Besluitvormingsdossier Wtp – datakwaliteitsbeleid v1.0.pdf*) beschrijft de bevindingen/dataconstateringen voortkomende uit de analyses en behelst verder het oplossen van dataconstateringen gericht op een adequate datakwaliteit van Pensioenfonds Stap - Pensioenkring Holland Casino voor de transitie Wtp per 1 januari 2025. Het plan van aanpak beschrijft de aanpak, benodigde mensen en middelen en globale planning voor het oplossen van de dataconstateringen (get clean) en het behouden van een adequate datakwaliteit (stay clean) tot aan het invaarmoment.

Om zicht te houden op de voortgang van het oplossen van de dataconstateringen levert TKP aan Stap

- Een maandrapportage met status analyse en correctie incl. verbruikte uren
- Een kwartaalrapportage op waarin onder meer de in- en uitstroom van data constateringen (Get Clean). De eerste periodieke voortgangsrapportage wordt in juni 2024 opgeleverd.

Op deze wijze monitort Stap op aantoonbare wijze de voortgang van het oplossen van de data constateringen – Get Clean activiteiten zien.

Stap heeft besloten om alle (feitelijke- en outlier) dataconstateringen met de prioritering blokkerend/hoog/midden/laag/signalering op te lossen. De verwachting is dat Stap alle constatering waar Stap invloed op heeft opgelost heeft voor het invaarmoment. Stap zoekt voor de constatering waar zij niet direct invloed op heeft (bijvoorbeeld foutieve gegevensaanlevering door de werkgever, maar ook SUAG gegevens van UWV) proactief contact met de betreffende partij om zoveel mogelijk samen te werken met de werkgever om samen tot een oplossing te komen voor de foutieve gegevensaanlevering. Hierbij wordt expliciet ook gekeken om structurele data constateringen te voorkomen vanuit de werkgever.

## 5.9. Werkzaamheden ‘get clean’

Stap is voornemens om alle dataconstateringen op te lossen voor het daadwerkelijk invaren. De dataconstateringen zijn een optelling zijn van structurele en incidentele constateringen (inclusief outliers): Het totaal van 2.644 dataconstateringen is uitgesplitst naar:

- 692 structurele dataconstateringen. Structureel: fout door aanlevering vanuit externe partij, na oplossen kan dezelfde constatering zich opnieuw voordoen;
- 1.759 incidentele dataconstateringen. Incidenteel betekent een foutieve registratie ondanks ingeregelde processen, eenmaal opgelost zal dit zich niet weer voordoen;
- In 193 gevallen valt een dataconstatering in beide categorieën, door een fout ondanks ingeregelde processen en/of fouten door aanlevering vanuit derde partijen (werkgever, UWV, BRP).

## 5.10. Rapportage specifieke werkzaamheden door accountant

### 5.10.1. Opdracht en werkzaamheden van accountant

Het bestuur heeft EY opdracht gegeven de datakwaliteit van de deelnemersadministratie te onderzoeken. De omschrijving van de opdracht is december 2023 contractueel vastgelegd.

Samengevat bestaat de opdracht van het bestuur uit:

- Het opstellen van een Agreed Upon Procedure (AUP) inzake de datakwaliteit ten behoeve van het invaren naar een nieuw pensioencontract
- De AUP is gebaseerd op het Kader Datakwaliteit – Wtp van de Pensioenfederatie
- De reikwijdte van de opdracht bevat minimaal de in dit kader beschreven fasen en stappen

In het besluitvormingsdocument Datakwaliteit is de AUP rapportage toegevoegd: *BSS0001663 - Richtlijn 4400 AUP Rapportage Wtp - STAP (Holland Casino).pdf*

### 5.10.2. Uitkomsten werkzaamheden EY

Samengevat bevat de AUP een drietal observaties:

- Bij werkstap 2 (Wij stellen vast dat de operationalisering van het datakwaliteitsbeleid vastgelegd in de uitbestedingsovereenkomst en/of de SLA) concludeert de accountant dat zij hebben vastgesteld dat het opnemen van de operationalisering van het datakwaliteitsbeleid in de uitbestedingsovereenkomst en/of de SLA onderdeel is van de vervolgstappen in het volledige WTP-programma.
- Verder constateert de accountant ten aanzien van werkstap 8 (Wij stellen vast dat STAP onderzocht heeft voor de STAP geïdentificeerde DRI's hoe vaak betreffende DRI voorkomt en dat de genoemde frequentie zichtbaar aansluit op de pensioen administratie) dat zij niet hebben kunnen vaststellen dat de genoemde frequentie zichtbaar aansluit op de pensioenadministratie.
- Verder merkt de accountant bij werkstap 18 (Wij stellen vast dat STAP het databestand aantoonbaar heeft aangesloten op de pensioenadministratie en eventuele verschillen heeft verklaard) op dat zij niet hebben kunnen vaststellen dat STAP het databestand aantoonbaar heeft aangesloten op de pensioenadministratie en eventuele verschillen heeft verklaard.

Ten aanzien van de observatie bij werkstap 2 kan gemeld worden dat de operationalisatie van het datakwaliteitsbeleid is ingepland in het project en dat de observatie derhalve wordt opgevolgd. In een volgende versie van de mijlpalenplanning zal deze actie specifiek worden benoemd.

Ten aanzien observaties 8 en 18 is het bestuur met TKP van mening dat deze observaties niet direct op te lossen zijn gelet op de specifieke administratievoering door TKP. Een en ander is inherent aan een feitenadministratie en heeft geen effect op de datakwaliteit of het oordeel daarover. Middels aanvullende uitleg van TKP en aangetoonde aansluitingen op 3 momenten is het bestuur van mening dat de uitleg van TKP afdoende is en de conclusie van TKP dat "betrouwbare, juiste, volledige en tijdige data uit de bron gebruiken voor de controle van de datakwaliteit van administratie van een pensioenfonds" onderschreven kan worden.

Het bestuur heeft na advisering van de CCWtp de AUP beoordeeld en is van mening dat met de aanvullende toelichting van TKP geconcludeerd kan worden dat dit geen gevolgen heeft op de feitelijke kwaliteit van de data.

### 5.10.3. Beoordeling uitkomsten door bestuur en conclusies van het bestuur

Het bestuur van Stap heeft 22 mei 2024 op basis van de datakwaliteitsrapportages, met inachtneming van het rapport van de externe accountant en gehoord hebbende de sleutelfunctiehouders risicobeheerfunctie en actuariële functie, besloten dat de kwaliteit van de data in de pensioenadministratie in het kader van invaren goed is en voldoende is voor het invaren.

## 5.11. Onderzoek van de datakwaliteit na het invaarmoment

### 5.11.1. Beschrijving opdracht en werkzaamheden van externe accountant

Na invaardatum wordt een externe accountant gevraagd een oordeel te vellen over de juistheid en volledigheid van de transitie, waaronder ten minste de berekeningen die ten grondslag liggen aan de verdeling van vermogens en, indien van toepassing, het compensatiedepot, de solidariteitsreserve of de risicodelingsreserve bij invaren. De omvang en reikwijdte van deze opdracht komen medio 2024 in onderling overleg tot stand. Stap zal daarbij een uitgaan van een assurance-opdracht (zoals een COS 3000 of vergelijkbare standaard) resulterend in een redelijke mate van zekerheid) voor dit onderdeel.

### 5.11.2. Werkwijze bestuur inzake bevindingen van accountant

Stap zal tussenrapportage(s) vragen van de externe accountant op dit onderdeel. Deze kunnen het bestuur aanleiding geven tot het laten verbeteren van de transitie- en invaarprogrammatuur en het opnieuw laten uitvoeren van een test of invaarrun. Het bestuur zal bij dit besluit het advies van de sleutelfunctiehouders actuariële functie en risicobeheerfunctie en van de externe accountant zwaar meewegen.

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

## 5.12. Onderzoek datakwaliteit na het invaarmoment (stay clean)

TKP zal in het eerste jaar na de transitie extra capaciteit beschikbaar houden onder andere om onvolkomenheden bij de transitie en het invaren te herstellen. Naast de rapportage van EY zal TKP periodiek middels een dashboard inzage geven in de dataprofilering en dit vormt een eventuele bron van de op te lossen geconstateerde problemen.

## 5.13. Datakwaliteitsissues na invaren

Ook zullen direct na de transitie met voorrang de (eventuele) mutaties met terugwerkende kracht worden verwerkt die een mutatiedatum kennen vóór de transitiedatum.

Als deze correcties en TWK-mutaties financiële impact hebben, dan zal deze ten gunste en ten laste komen van de tijdelijk verhoogde voorziening operationele risico's. Er zal een terughoudend beleid om onvolkomenheden die ten gunste van deelnemers hebben gewerkt, te corrigeren. Het bestuur is van mening dat de verhoogde voorziening gezien de voor de transitie vereiste mate van datakwaliteit, de inspanningen zoveel mogelijk "bij" te zijn met de administratie en de tests van de transitieprogrammatuur, voldoende moet zijn om deze impact op te kunnen vangen.

## 6. Invaren

Het bestuur van Stap heeft op 13 maart 2024 een voorgenomen besluit genomen over het invaarverzoek van de sociale partners van Holland Casino. Het voorgenomen besluit is ter goedkeuring voorgelegd aan het belanghebbendenorgaan van Pensioenkring Holland Casino en de raad van toezicht. De fondsorganen hebben op respectievelijk 3 juni 2024 en 31 mei 2024 een unaniem goedkeuringsbesluit genomen. Bij deze besluiten zijn ook de opinies van de sleutelfunctiehouders risicobeheerfunctie en actuariële functie betrokken. Deze opinies hebben betrekking op de onderliggende bestuursbesluiten.

### 6.1. Werkwijze: voorbereidingen voor en invulling van het besluit inzake de omrekenmethoden en het aanwenden van het vermogen voor pensioenvermogen (Pensioenwet artikel 150n)

Sociale partners hebben met het indienen van het transitieplan op 12 december een verzoek gedaan om de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten per 1 januari 2025 in te varen in de nieuwe solidaire premieregeling door een interne collectieve waardeoverdracht (artikel 150m van de Pensioenwet).

In het traject van sociale partners is veel aandacht besteed aan het besluit om wel of niet in te varen. De sociale partners hebben de voor- en nadelen van invaren in kaart gebracht. Stap heeft de sociale partners hierbij ondersteund met het uitvoeren van de analyses. Hierbij is rekening gehouden met verschillende scenario's, zoals verschillende hoogtes van de dekkingsgraad op het moment van transitie en de inrichting van de solidariteitsreserve. De resultaten zijn voor de verschillende groepen van belanghebbenden (deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden en werkgever) beoordeeld. Hierbij is onder meer gekeken naar de resultaten op geboorteaar (cohortniveau) en resultaten voor een aantal maatmensen. In de analyses zijn de uitkomsten van de nieuwe regeling (inclusief invaren) vergeleken met de huidige regeling (FTK) voor de wettelijk voorgeschreven maatstaven: verwachte pensioenuitkeringen en netto-profijt. Daarnaast is gekeken naar aanvullende maatstaven: vervangingsratio en kans op verlagingen in de uitkeringsfase. Deze analyses hebben de sociale partners ondersteund bij het besluitvormingsproces.

Sociale partners zien de volgende voordelen van het invaren voor de deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden:

- Behouden van de solidariteitsmogelijkheden voor de gehele populatie. Invaren draagt bij aan het solidaire karakter van de gehele pensioenregeling;
- Mogelijkheden tot eerdere verhogingen pensioenuitkeringen. Door invaren geldt het nieuwe toezichtkader ook voor de reeds opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten en is het mogelijk om te profiteren van voordelen van het nieuwe stelsel om de pensioenen eerder te verhogen;
- Voorkomen van 'dubbele' uitvoeringskosten vanwege aparte administraties voor toekomstige pensioenopbouw en opgebouwde aanspraken;
- Compensatiemogelijkheden voor de overgang naar de vlakke premie;
- Voorkomen van defensiever beleggingsbeleid en minder indexatiepotentieel in een gesloten kring als er niet wordt ingevaren.
- Zonder invaren bestaat het risico dat de Pensioenkring Holland Casino mogelijk wordt samengevoegd met een andere pensioenkring, waardoor de sociale partners meer op afstand van de pensioenregeling komen te staan.

De sociale partners beseffen dat invaren ingrijpend is. Zij hebben dan ook nadrukkelijk stilgestaan bij de nadelen van invaren:

- Het 'veranderen' van de opgebouwde pensioenen kan lastig te begrijpen/accepteren zijn voor individuen of sommige specifieke groepen. Dit vraagt om een goede communicatie;
- Bij een hele hoge dekkingsgraad<sup>1</sup> waarbij de volledige indexatie ingekocht kan worden bij een verzekeraar zou niet-invaren mogelijk ook interessant zijn.

De bovengenoemde voor- en nadelen en de uitkomsten van de kwantitatieve analyses hebben de sociale partners doen besluiten om een invaarverzoek in te dienen bij Stap. Daarbij gaan de sociale partners uit van de standaardmethode (met spreidingstermijn van 10 jaar) als invaarmethode. De huidige buffers zouden op basis van de huidige rekenregels in een horizon van vele jaren (> 60 jaar) uitgedeeld worden. Door nu in te varen via de standaardmethode en gebruik te maken van een kortere horizon om de buffers te verdelen (10 jaar) profiteren, in vergelijking met het huidige stelsel, vooral de oudere werknemers, oudere slapers en gepensioneerden. Zij ontvangen nu sneller een aandeel van de buffer terwijl het anders de vraag was of ze er aanspraak op hadden gemaakt. Dat geldt ook als er geen buffers zijn, gepensioneerden en ouderen profiteren dan van de 'dubbele transitie' die zorgt dat het pensioen eerder verhoogd wordt, zeker in combinatie met een solidariteitsreserve waarbij de kans op verlagen van een eenmaal ingegaan pensioen relatief beperkt is.

Het bestuur heeft zich aan de hand van de bovengenoemde analyses, transitieplan en aanvullende onderzoeken een mening gevormd over de evenwichtigheid van het invaren. Hierbij zijn ook de opinies en aanbevelingen van de sleutelfunctiehouders meegenomen. De sleutelfunctiehouder risicobeheerfunctie heeft risico-opinies geschreven bij:

1. Beleidskader uitvoeringsaspecten SPR-regeling
2. Beleidskader beleggingen SPR-regeling
3. Beleidsdocument Fasen voor vaststelling en toetsing risicohouding
4. Beleidsuitgangspunten solidariteitsreserve
5. Datakwaliteitsbeleid
6. Datakwaliteitsbeleid fase 2 t/m 4 (komt nog)
7. Beleidskader opdrachtaanvaarding
8. Evenwichtige transitie Pensioenkring Holland Casino
9. Evenwichtigheid solidariteitsreserve Pensioenkring Holland Casino
10. Risicohouding Pensioenkring Holland Casino
11. Beleggingsbeleid Pensioenkring Holland Casino
12. Onderbouwing maatmensen
13. Besluitvormingsdocument Datakwaliteit
14. Besluitvormingsdocument Operational readiness

De sleutelfunctiehouder actuariële functie heeft bij een aantal specifieke onderwerpen zijn opinie geschreven. Dit betreft datakwaliteit en de evenwichtigheid van de transitie. Tevens heeft de sleutelfunctiehouder actuariële functie plausibiliteitscontroles uitgevoerd op berekeningen die door het bestuur zijn gebruikt bij de besluitvorming.

Het bestuur onderschrijft de keuze van de sociale partners. Uit de uitgevoerde analyse en onderzoeken<sup>2</sup> komt een eenduidig beeld naar voren dat invaren leidt tot hogere reële uitkeringen in de mediaan ook bij verschillende dekkingsgraden en renteniveaus. Hierbij geldt wel dat de uitkomsten in het 5%-percentiel (slecht weer scenario) voor de relatief jongere (gewezen) deelnemers lager zijn in vergelijking met het huidige kader. Dit is ook de verwachting en is ook het gevolg van de werking van het nieuwe stelsel.

---

<sup>1</sup> Door de sociale partners is dit niet nader gekwantificeerd.

<sup>2</sup> Zie samenvatting van bijlage 2,3,4 en 8.



Ten aanzien van de omrekenmethode zijn er twee methoden toegestaan: de standaardmethode en de value based ALM-methode (VBA-methode). De standaardmethode is de wettelijke default. Hiervan kan worden afgeweken als door de standaardmethode onvoldoende rekening kan worden gehouden met de fonds-specifieke kenmerken. Het bestuur heeft de verschillende voor- en nadelen van de rekenmethoden beoordeeld en afgewogen. Het bestuur heeft besloten om in te varen op basis van de standaardmethode. Dit sluit aan bij het uitgangspunt dat de sociale partners hebben gehanteerd dat bij invaren de standaardmethode wordt toegepast. De redenen hiervoor zijn:

- De standaardmethode met spreidingstermijn van 10 jaar is de wettelijke default;
- De verdeling van het vermogen bij toepassing van de standaardmethode sluit aan op de huidige technische voorzieningen. Er is een directe relatie tussen het persoonlijke pensioenvermogen en de huidige aanspraak;
- Bij de standaardmethode worden de toeslag- en kortingsregels van het huidig financieel toetsingskader benaderd door een tekort of overschot in een spreidingstermijn van maximaal 10 jaar toe te delen aan iedereen in het deelnemersbestand, en geeft uitlegbare/robuuste uitkomsten bij verschillende dekkinggraden;
- Bij een spreidingstermijn van 10 jaar hebben (bijna)pensioengerechtigden minder voordeel van een hogere dekkinggraad, maar ook minder nadeel van een lagere dekkinggraad dan niet (bijna) pensioengerechtigden. Dit effect wordt kleiner bij een kortere spreidingstermijn.
- De pensioenregeling en de financiële opzet van Pensioenkring Holland Casino heeft geen kenmerken die ertoe leiden om te overwegen de VBA-methode te gebruiken in plaats van de standaardmethode.

De standaardmethode wordt toegepast op het beschikbare vermogen. Dit vermogen wordt als volgt bepaald:

<b>Beschikbare vermogen voor verdeling naar persoonlijke pensioenvermogens</b>	
<b>Totale vermogen pensioenkring Holland casino</b>	
<b>minus</b>	<b>Vermogen bestemd voor MVEV (1% van het vermogen)</b>
<b>minus</b>	<b>Vermogen bestemd is voor de operationele reserve (1% technische voorziening)</b>
<b>minus</b>	<b>Vermogen bestemd voor initiële vulling van de solidariteitsreserve (afhankelijk van dekkinggraad in de range van 1,35%-2,5%)</b>
<b>minus</b>	<b>Vermogen bestemd voor voorzieningen (kostenvoorziening voor toekomstige uitvoeringskosten, voorziening niet opgevraagde pensioenen, schadevoorziening en IBNR)</b>
<b>minus</b>	<b>Vermogen bestemd voor compensatie afschaffing doorsneesystematiek (afhankelijk van dekkinggraad in de range van 0,7%-3%)</b>
<b>= Beschikbare vermogen voor verdeling naar persoonlijk pensioenvermogens</b>	

Het bestuur is van mening dat door het toepassen van de standaardmethode sprake is van een evenwichtige transitie. De beoordeling van de evenwichtigheid is vastgelegd in het document *2024.03.13 Notitie evenwichtige transitie PK HC\_2.0.pdf* (bijlage 11b).

## 6.2. Beschrijving hoe het fonds wenst om te gaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten

De opgebouwde pensioenen worden ingevaren in de nieuwe pensioenregeling. In het basisscenario zijn sociale partners uitgegaan van een actuele dekkinggraad van circa 120%, zoals opgenomen in de kwantitatieve analyse van mei 2023. Het is echter onzeker welke dekkinggraad van toepassing is op de daadwerkelijke transitiedatum. Dit heeft er toe geleid dat er afspraken zijn gemaakt over de verdeling van de reserves bij invaren bij verschillende dekkinggraadniveaus. De keuzes zijn mede onderbouwd door de in september 2023 uitgevoerde kwantitatieve analyse. In het transitieplan is opgenomen dat de gemaakte afspraken voor de sociale partners evenwichtig is voor de situaties dat de dekkinggraad ligt tussen de 102% en 140%. In geval de dekkinggraad op transitiedatum lager is dan 102%, dan zullen de partijen met elkaar in gesprek treden hoe verder te handelen.

De sociale partners hebben de volgende transitiedoelen vastgesteld voor de transitie:

- Gelijkwaardige pensioenresultaten voor de doelgroepen;
- Een stabiele overgang naar het nieuwe pensioenstelsel;
- Een robuuste start in het nieuwe pensioenstelsel.

Deze doelen geven invulling aan de verdeling van het vermogen bij de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel:

- Bij beschikbare buffers, vindt er compensatie plaats voor de afschaffing van de doorsneepremie (dit sluit aan bij transitiedoel: gelijkwaardige pensioenresultaten voor de doelgroepen);
- Op moment van overgang naar het nieuwe pensioenstelsel streven we ernaar om de pensioenuitkeringen ten minste gelijk te houden. Ook bij lage dekkningsgraden, een (beperkte) initiële vulling in de solidariteitsreserve om zo de bij overgang de uitkeringen gelijk te kunnen houden (dit sluit aan bij transitiedoel: stabiele overgang naar het nieuwe pensioenstelsel);
- Bij beschikbare buffers vindt vulling van de solidariteitsreserve plaats om het doel van 'voorkomen/beperken uitkeringen' goed gestand te kunnen doen op korte en langere termijn (dit sluit aan bij transitiedoel: een robuuste start in het nieuwe pensioenstelsel).

In de onderstaande tabel zijn de verdelingsafspraken opgenomen ten aanzien van de aanwezige vermogen bij verschillende dekkningsgraden. Hierbij is rekening gehouden met de transitiedoelen en voorrangregels van de sociale partners. De sociale partners hebben geen expliciete voorrangregels opgenomen in het transitieplan.

Dekkingsgraad (huidig stelsel)	Uitvoeren van de transitie afspraken						
	102%	105%	110%	115%	120%	125%	135%
<b>MVEV (1%)</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>
<b>OR (circa)</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>
<b>Solidariteits-reserve</b>	<b>1,35%</b>	<b>1,5%</b>	<b>2,5%</b>	<b>2,5%</b>	<b>2,5%</b>	<b>2,5%</b>	<b>2,5%</b>
<b>Compensatie afschaffen doorsnee premie</b>	<b>0,7%</b>	<b>1%</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>	<b>3%</b>	<b>3%</b>	<b>3%</b>
<b>Persoonlijke pensioenvermogens</b>	<b>Restant</b>	<b>Restant</b>	<b>Restant</b>	<b>Restant</b>	<b>Restant</b>	<b>Restant</b>	<b>Restant</b>

Tussen de dekkningsgraadniveaus vindt interpolatie plaats van het toekennen van de solidariteitsreserve en de compensatie

### 6.2.1. Welk gedeelte van het vermogen wordt gebruikt om te voldoen aan de vereisten ten aanzien van het minimaal vereist eigen vermogen en de operationele reserve

Een deel van het totale vermogen zal worden gebruikt om te voldoen aan wettelijke vereisten van het minimaal eigen vermogen en de operationele reserve.

Op basis van de wet- en regelgeving moet Pensioenkring Holland Casino beschikken over een minimaal vereist eigen vermogen (MVEV). Het MVEV wordt naar verwachting een aparte post op de balans van de pensioenkring. Bij overgang naar de nieuwe regeling wordt het MVEV voorafgaand aan het invaren gefinancierd uit het vermogen van de pensioenkring. In de regelgeving zijn bepalingen opgenomen over de vaststelling van de hoogte van MVEV. Het minimaal vereist eigen vermogen gesteld op circa 1% van het totale vermogen.

De operationele reserve is een reserve die bedoeld is voor onvoorziene financiële resultaten, zoals resultaten op risicoverzekeringen, debiteurenrisico, terugwerkende kracht mutaties e.d. De operationele reserve fungeert als een soort tussenrekening en draagt zorg dat financiële stromen op een juiste wijze worden verwerkt. De operationele reserve van Pensioenkring Holland Casino is een aparte post op de balans van de pensioenkring. De operationele reserve is vastgesteld op 1% van de technische voorziening.

Naast deze reserves zijn er (net als nu) een aantal voorzieningen: Kostenvoorziening voor toekomstige uitvoeringskosten, voorziening niet opgevraagde pensioenen, schadevoorziening premievrijstelling en voorziening IBNR.

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

Het bestuur van Stap heeft gekozen voor de standaardmethode voor de waardering van de opgebouwde aanspraken en opgebouwde pensioenrechten bij invaren. Hierbij wordt uitgegaan van de rente (UFR) en de actuariële grondslagen op de transitiedatum. Deze actuariële grondslagen worden conform het huidige beleid van Pensioenkring Holland Casino vastgesteld in de twee helft van 2024.

### 6.2.3. Invulling aan de bestuurlijke ruimte binnen de gekozen methode

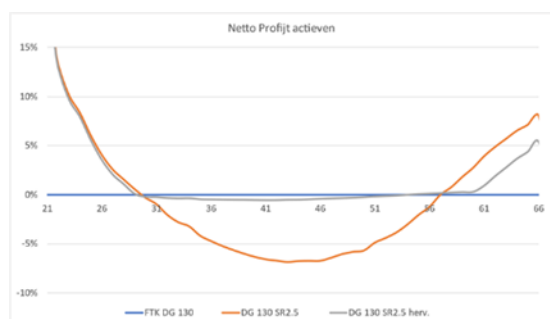
De gekozen methode is de standaardmethode. Hierbij is aangesloten bij de wettelijke default, namelijk de standaardregel waarbij een uitsmeerperiode wordt gehanteerd van 10 jaar. Dit sluit aan bij het invaarverzoek van de sociale partners zoals opgenomen in het transitieplan. Het bestuur van Stap heeft aanvullende analyses uitgevoerd met afwijkende periode, maar dit leidt naar oordeel van het bestuur niet tot meer evenwichtigheid *2024.03.13 Notitie evenwichtige transitie PK HC\_2.0.pdf* (bijlage 11b).

### 6.2.4. De hoogte van de initiële vulling van het compensatiedepot

De sociale partners hebben als onderdeel van het invaarverzoek verzocht om een deel van het aanwezige pensioenvermogen in te zetten voor compensatie voor de afschaffing voor de doorsneesystematiek. Het afschaffen voor de doorsneesystematiek leidt tot nadeel voor de huidige actieve deelnemers van Pensioenkring Holland Casino. De sociale partners wensen dit nadeel zoveel als mogelijk te compenseren. Deze compensatie wordt gefinancierd vanuit het totale vermogen dat bij invaren beschikbaar is. Hierbij is de hoogte van de compensatie afhankelijk van de dekkingsgraad op de transitiedatum. De maximale compensatie bedraagt 3% van het pensioenvermogen (vanaf een dekkingsgraad van 120%).

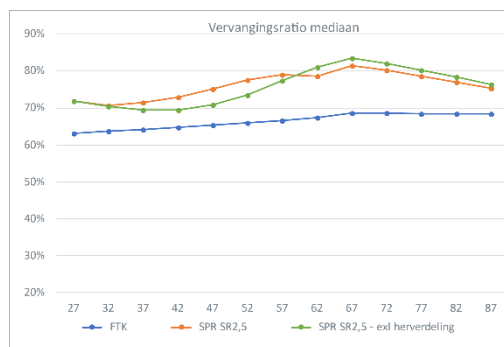
Het pensioenfonds gaat over de verdeling van het pensioenvermogen en moet in het kader van de opdracht aanvaarding de aanwending van dit vermogen beoordelen op evenwichtigheid. Het bestuur vindt het evenwichtig dat het percentage van het fondsvermogen dat beschikbaar is voor compensatie afschaffen doorsneesystematiek afhankelijk is van de financiële positie van de pensioenkring op het transitiemoment. Dit komt overeen met de uitkomsten van de analyses dat bij lagere dekkingsgraden de netto profijt uitkomsten minder negatief zijn voor de actieve deelnemers<sup>3</sup>. Het vermogen dat beschikbaar is voor compensatie wordt op de transitiedatum aangewend voor het vullen van het compensatiedepot. Het compensatiedepot wordt direct na overgang naar de nieuwe regeling volledig aangewend voor een storting in de individuele pensioenvermogens van de huidige actieve deelnemers die recht hebben op compensatie. Bij een dergelijke eenmalige volledige toekenning van de compensatie vanuit het compensatiedepot is er sprake van compensatie bij invaren.

In de onderstaande grafiek is de delta netto profijt met en zonder compensatie vanuit het fondsvermogen weergegeven.



<sup>3</sup> Dit geldt ook voor de arbeidsongeschikte deelnemers. Deze worden gelijk behandeld met de actieve deelnemers.

Daarnaast is ook de impact van de compensatie weergegeven door de transitie-effecten (maatstaf vervangingsratio) bij wel en geen compensatie voor de verschillende leeftijdscohorten met elkaar te vergelijken. Dit wordt weergegeven in de onderstaande grafiek (absolute vervangingsratio's in mediaan scenario).



Het bestuur is van mening dat het toekennen van compensatie voor afschaffen doorsneesystematiek vanuit het fondsvermogen een positief effect op de evenwichtigheid heeft.

### 6.2.5. Solidariteitsreserve: initiële vulling en de vul- en uitdeelregels

De solidariteitsreserve is een verplicht collectief element van de regeling. Deze reserve is een aanvullend (niet toebedeeld) vermogen dat wordt aangehouden bovenop de persoonlijke pensioenvermogens.

#### Doelen solidariteitsreserve

Binnen de financiële opzet van de solidaire premiereregeling is de invulling van de solidariteitsreserve een onderwerp waar sociale partners een eigen rol in hebben door het vaststellen van de doelen van deze solidariteitsreserve. De sociale partners hebben voorafgaand aan de vaststelling van de doelen van de solidariteitsreserve vijf uitgangspunten opgesteld. Dit zijn:

- Evenwichtigheid
- Van en voor meerdere generaties
- Robuuste vulling, geen overbodige buffers
- De reserve moet stabiel zijn en mag (niet snel) leeg raken
- Premie is geen effectief instrument voor vulling van de solidariteitsreserve.

De sociale partners hebben met inachtneming van de bovengenoemde uitgangspunten de volgende doelen voor de solidariteitsreserve geformuleerd en vastgelegd in het transitieplan:

- Voorkomen/beperken dalen uitkering gepensioneerden.
- Voorkomen negatief vermogen.

#### Vul- en uitdeelregels

Het bestuur heeft, na goedkeuring van het belanghebbendenorgaan voor Pensioenkring Holland Casino de inrichting (vul- en uitdeelregels) van de solidariteitsreserve vastgesteld. Deze regels moeten worden afgeleid van de doelen die door de sociale partners zijn gesteld. Daarnaast moet de inrichting van de solidariteitsreserve evenwichtig zijn<sup>4</sup>.

Bij de inrichting is rekening gehouden met de volgende veronderstelling ten aanzien van de uitkeringsfase:

- Variabele uitkering (collectief)
- Spreiding (5 jaar).

<sup>4</sup> Op basis van de wettelijke regeling: "regeling rekenmethoden onderbouwing solidariteitsreserve en risicodelingsreserve pensioenuitvoerders"

Daarnaast wordt bij het voorkomen van verlagingen van de uitkering de zogeheten ORTEC-methode toegepast. Dit houdt in dat alleen de lopende uitkeringen in enig jaar worden aangevuld vanuit de solidariteitsreserve. De persoonlijke pensioenvermogens worden dus niet aangevuld tot een niveau waarbij naar verwachting gedurende de hele uitkeringsduur de uitkering niet zal dalen.

### Uitdeelregels

Uitdeelregels (budget voor uitdelen van de solidariteitsreserve)

	Doel	Uitdeelregels - budget
1	Voorkomen negatief vermogen	Maximaal budget per gebeurtenis 100% van de reserve (wettelijk)
2	Voorkomen van daling van de uitkering	Maximaal budget per gebeurtenis 20% van de reserve
3	Afkomen van de solidariteitsreserve Grens 6% van het belegd vermogen	100% van het meerdere boven 6%

Met de bovengenoemde uitdeelregels wordt op een passende en robuuste wijze invulling gegeven aan de doelen die door de sociale partners zijn vastgesteld. Bij het bepalen van het budget voor het voorkomen van de daling van de uitkering is gekeken naar de kans maal impact van het risico dat door de solidariteitsreserve wordt afgedekt en het 'in stand houden' van een robuuste solidariteitsreserve (dus ook voor toekomstige pensioengerechtigden).

### Vulregels

De vulregels zijn onder te verdelen in initiële vulling bij invaren en vullen vanuit overrendement.

#### *Initieel*

De initiële vulling is gesteld op 2,5% van het belegd vermogen (bij invaren). Deze gewenste initiële vulling is vastgesteld op basis van de uitkomsten van kwantitatieve analyses in samenhang met de doelen en uitgangspunten. Bij dit percentage kunnen de doelstellingen naar verwachting voldoende worden gerealiseerd. Hierbij moet worden opgemerkt dat dit percentage het streefpercentage is. Bij een FTK-dekkingsgraad bij invaren die lager is dan 110% is er minder vermogen beschikbaar voor initiële vulling van de solidariteitsreserve (zie tabel 6 van bijlage 1: *Getekend Transitieplan Wet toekomst pensioenen Holland Casino.pdf*). Op basis van het uitgangspunt geen 'onnodige buffers' is de maximale initiële vulling van de solidariteitsreserve gesteld op 2,5%.

#### *Vullen uit overrendement*

De vulling uit het behaalde overrendement is gesteld op een niveau van 2,5%. Het betreft het behaalde overrendement van alle deelnemers (dus ook gewezen deelnemers en pensioengerechtigden). Uitgangspunt hierbij is dat iedereen bijdraagt en, indien nodig, ook gebruik zal maken van de solidariteitsreserve na pensionering.

Het bestuur heeft vastgesteld dat de bovenstaande inrichting van de solidariteitsreserve en het toepassen van de zogeheten ORTEC-methode de gewenste balans realiseert tussen de gewenste solidariteit tussen generaties ten behoeve van stabiele pensioenuitkeringen, de onvermijdelijke vermogensoverdracht tussen generaties die hier het gevolg van is en het criterium dat onnodige buffers voorkomen dienen te worden.

### 6.2.6. Overbruggingsplan (artikel 150p van de Pensioenwet)

Pensioenkring Holland Casino heeft geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid van een overbruggingsplan in te dienen, zoals bedoeld in artikel 150p van de Pensioenwet.

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

Pensioenkring Holland Casino heeft per 1 januari 2023 en 1 januari 2024 gebruik gemaakt van de mogelijkheid om extra toeslag te verlenen op basis van de Algemene maatregel van Bestuur (AMvB) inzake extra toeslag. Het bestuur heeft de belangen van de verschillende belanghebbenden afgewogen en de generatie-effecten in kaart gebracht. Op basis hiervan heeft het bestuur geoordeeld dat een extra toeslag evenwichtig was en heeft op die basis een voorgenomen besluit genomen. Het belanghebbendenorgaan heeft dit voorgenomen besluit goedgekeurd, waarna het bestuur het definitieve besluit heeft genomen over de toeslagverlening.

#### *Extra toeslag 1 januari 2023*

Per 1 januari 2023 is er een extra toeslag verleend van 1,66%. Dit had een impact op de dekkingsgraad van circa 2%-punt. De dekkingsgraad impact is relatief beperkt in vergelijking met de gebruikelijke onzekerheid omtrent de dekkingsgraad. De extra toeslag had een positief effect op het pensioenresultaat van de ouderen (oplopend tot 1,5% voor de oudste groep pensioengerechtigden) en een licht negatief effect op het pensioenresultaat van de jongere deelnemers (-0,2%). Het omslagpunt is bij 62 jaar.

#### *Extra toeslag 1 januari 2024*

Per 1 januari 2024 is er een extra toeslag verleend van 0,89%. Dit had een impact op de dekkingsgraad van circa 1%-punt. De dekkingsgraad impact is relatief beperkt in vergelijking met de gebruikelijke onzekerheid omtrent de dekkingsgraad. De extra toeslag had een positief effect op het pensioenresultaat van de ouderen (oplopend tot 0,5% voor de oudste groep pensioengerechtigden) en een licht negatief effect op het pensioenresultaat van de jongeren (-0,1%). Het omslagpunt is bij 30 jaar.

De toegekende extra toeslagen zijn relatief beperkt en hebben niet geleid tot aanpassing van het evenwichtskader.

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

### Arbeidsongeschiktheidspensioen

De sociale partners hebben gekozen om het arbeidsongeschiktheidspensioen niet te wijzigen. De financiering van dit pensioen is onderdeel van de vaste premie van 24%. De ingegane arbeidsongeschiktheidspensioenen worden ingevaren in de nieuwe regeling en maken onderdeel uit van de zogeheten collectieve uitkeringsfase. Voor deze pensioenen wordt een persoonlijk pensioenvermogen gevormd (deelvermogen) waaruit het arbeidsongeschiktheidspensioen wordt betaald. De uitkering wordt dus wel variabel<sup>5</sup>. Wanneer een deelnemer arbeidsongeschikt wordt en recht heeft op een arbeidsongeschiktheidspensioen, dan wordt op dat moment een persoonlijk pensioenvermogen voor deze deelnemer bepaald vanuit de voorziening IBNR.

### Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

De sociale partners hebben ervoor gekozen om de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid niet te wijzigen. De premie voor deze dekking is onderdeel van de vaste premie van 24%. Voor de huidige arbeidsongeschikte deelnemers geldt dat zij de wijzigingen van de pensioenregeling van actieve deelnemers volgen. Bestaande premievrijstelling worden op de transitiedatum gewijzigd in premievrijstelling op basis van de nieuwe pensioenregeling. Voor de premievrijstelling geldt dat de huidige voorziening (behorende bij de toekomstige pensioenopbouw) wordt ondergebracht in een schadereserve (= de contante waarde van de toekomstig vrij te stellen premies) en dat vanuit deze reserve jaarlijks de premievrijstelling wordt gefinancierd.

### Nabestaandenpensioen

Het partnerpensioen en wezenpensioen wordt op risicobasis verzekerd. De sociale partners hebben gekozen voor de volgende dekking:

- Levenslang partnerpensioen: 20% van het pensioengevend salaris
- Wezenpensioen: 10% van het pensioengevend salaris (per kind)
- Tijdelijk partnerpensioen: 25% van de Anw.

De premie voor het partnerpensioen is onderdeel van de vaste premie van 24%.

### *Impact van de nieuwe regeling*

Het partnerpensioen bij Holland Casino was al op risicobasis verzekerd sinds 1 januari 2021, maar wel afhankelijk van de diensttijd van de werknemer en op basis van de pensioengrondslag. Sociale partners hebben onderzocht welke effecten de wijzigingen van het nabestaandenpensioen met zich meebrengen voor de medewerkers van Holland Casino.

Als start van de analyse hebben sociale partners gekeken naar de effecten van de overgang naar het nieuwe nabestaandenpensioen in een kostenneutrale variant. Oftewel: hoeveel nabestaandenpensioen kan er toegezegd worden als de premie voor het nabestaandenpensioen hetzelfde is als in de huidige pensioenregeling? Dat kon bij partnerpensioen van 19,3% van het salaris en een wezenpensioen van 6% van het salaris<sup>6</sup>. Bij deze variant was zichtbaar dat met name jonge deelnemers een forse achteruitgang hadden in aanspraken bij overlijden. Dit was onwenselijk voor sociale partners. Hiervoor zijn drie maatregelen getroffen ten opzichte van de kostenneutrale variant:

- Een iets hoger levenslang partnerpensioen (van 19,3% naar 20% van het salaris);
- Een hoger wezenpensioen (van 6% naar 10% van het salaris);
- Een uitkering van 25% Anw-hiaat tot de AOW-leeftijd van de partner.

De jaarlijkse extra kosten voor het nabestaandenpensioen bedragen op het moment van transitie ongeveer € 0,25 miljoen van de huidige risicodekking.

<sup>5</sup> Voor een beperkte groep geldt nog een 3% stijgende uitkering. Dit is onderkend en hiermee wordt middels de standaardmethode op het moment van invaren rekening gehouden.

<sup>6</sup> Het partnerpensioen was tot 2021 op opbouwbasis verzekerd.

Uit de berekeningen blijkt dat met dit nabestaandenpensioen partners bij overlijden van de deelnemer vóór de AOW-leeftijd er in het algemeen op vooruitgaan ten opzichte van de huidige pensioenregeling. Hiernaast krijgen gezinnen dankzij de verhoging van het wezenpensioen van 6% naar 10% extra steun bij het overlijden van de deelnemer. Voor partners van jonge werknemers is er wel een achteruitgang ten opzichte van de huidige pensioenregeling ná het bereiken van de AOW leeftijd. Dit vinden sociale partners acceptabel, omdat jonge werknemers tijd hebben om de financiële gevolgen van het verlies van hun partner op te vangen.

Bij beëindiging van de deelneming wordt de dekking wettelijk tijdelijk voortgezet. Vervolgens krijgt de gewezen deelnemer de mogelijkheid om de dekking voor het nabestaandenpensioen vrijwillig voort te zetten. De hiervoor benodigde risicopremie wordt gefinancierd uit het individuele pensioenvermogen.

Op de pensioendatum krijgt de deelnemer de mogelijkheid om een deel van het vermogen aan te wenden voor partnerpensioen. Daarbij bedraagt het de hoogte van het partnerpensioen maximaal 70% van het ouderdompensioen dat na uitruil resteert.

Stap is van mening dat er binnen de nieuwe pensioenregeling een goede dekking van het nabestaandenpensioen blijft (zie ook grafieken bijlage 1 Transitieplan: *Getekend Transitieplan Wet toekomst pensioenen Holland Casino.pdf* op pagina 20). In de nieuwe pensioenregeling wordt meer budget 'vrijgemaakt' voor het nabestaandenpensioen in vergelijking met de huidige pensioenregeling. Het budget wordt zodanig ingezet dat voor de meeste deelnemers het nabestaandenpensioen in de nieuwe regeling ten minste vergelijkbaar is met de huidige regeling. Daarnaast geldt voor (gewezen) deelnemers die voor 1 januari 2021 partnerpensioen hebben opgebouwd het overgangsrecht (eerbiedigende werking) voor deze latente aanspraken..

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

De sociale partners hebben een zorgvuldig traject doorlopen om te komen tot een nieuwe pensioenovereenkomst. De nieuwe pensioenovereenkomst leidt tot een nieuwe pensioenregeling voor Pensioenkring Holland Casino, onder de voorwaarde dat de wijzigingen voldoen aan de vigerende wet- en regelgeving. Bij de overgang naar de nieuwe pensioenregeling (incl. invaren) treden er transitie-effecten op. Dit heeft er toe geleid dat er compensatie is overeengekomen voor actieve deelnemers. De onderbouwing van de transitie-effecten en de compensatie is opgenomen in paragraaf 6.2.10.

Het bestuur van Stap heeft beoordeeld en vastgesteld dat overgang naar het nieuwe stelsel evenwichtig is en voldoet aan de gestelde transitiedoelen van de sociale partners. Daarnaast heeft het bestuur vastgesteld dat de nieuwe regeling voldoet aan de vigerende de wet- en regelgeving, waaronder de gelijke behandelingswetgeving (artikel 150i van de Pensioenwet) en de fiscale wetgeving. Dit betekent onder meer dat bij de omrekenmethode voor het bepalen van de invaarkapitalen en voor het bepalen van de hoogte van de uitkeringen er geen rekening wordt gehouden met het geslacht.

Ten aanzien van de opbouwfase wordt er geen onderscheid gemaakt tussen gewezen deelnemers en actieve deelnemers. De resultaten van het risicopreferentie-onderzoek laten zien dat de preferenties van actieven en gewezen deelnemers sterk op elkaar lijken. Vanuit dat oogpunt bezien is er geen reden om gewezen deelnemers qua beleggingsbeleid anders te behandelen dan actieve deelnemers, uitgaande van de realistische aanname dat gewezen deelnemers veelal bij een andere pensioenuitvoerder deelnemen aan een pensioenregeling.



Voor de uitkeringsfase geldt dat er is gekozen voor de collectieve uitkeringsfase<sup>7</sup>. Dit betekent dat er één cohort wordt gehanteerd voor alle personen met een ingegaan pensioen. Hierbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen ingegane ouderdomspensioenen, partnerpensioenen, arbeidsongeschiktheids-pensioenen en wezenpensioenen. Op basis van het risicopreferentie-onderzoek is een onderscheid tussen deze verschillende ingegane pensioenen niet goed te maken. Op basis van de wetenschappelijke inzichten kan gesteld worden dat het risicodraagvlak voor gepensioneerden nagenoeg hetzelfde zijn en dat ze in het algemeen geen verdienvermogen meer hebben om risico's op te vangen. Ook is het hanteren van één cohort voor de ingegane pensioenen goed uitvoerbaar. Dit geldt ook voor de uitlegbaarheid richting de pensioengerechtigden.

Verder wordt voldaan aan de fiscale wet- en regelgeving. De door sociale partners afgesproken premie voor de financiering van de pensioenregeling bedraagt 24% van de pensioengrondslag en valt ruim binnen de grenzen van de fiscale wetgeving.

#### 6.2.10. Onderbouwing van de transitie-effecten en de compensatie

Om de evenwichtigheid van het invaarbesluit in zijn totaliteit te kunnen beoordelen hebben wij op basis van kwantitatieve analyses de transitie-effecten vastgesteld en beoordeeld. Deze analyses zijn opgenomen in bijlagen onder 12.

##### 6.2.10.a Transitiedoelen

De sociale partners van Holland Casino stellen de transitiedoelen en de voorrangregels (prioritering van de doelen) vast. Dit wordt vastgelegd in het transitieplan. Stap toets deze doelen op evenwichtigheid voor de verschillende belanghebbenden. Stap beoordeelt de transitie (en invaren) in ieder geval evenwichtig als voldaan wordt aan de doelen:

1. *Uitkeringen*: De pensioenuitkeringen voor de huidige gepensioneerden zijn in de nieuwe pensioenregeling (op het moment van de transitie) tenminste gelijk aan de uitkeringen onder de huidige pensioenregeling. Er mag geen sprake zijn van korten teneinde het invaren mogelijk te maken (**Transitiedoel sociale partners: stabiele overgang naar het nieuwe pensioenstelsel**);
2. *Verwacht pensioen*: De te verwachte pensioenen in de nieuwe pensioenregeling zijn op het moment van de transitie voor actieven en slapers ten minste gelijk aan de verwachte pensioenen in de huidige regeling (**Transitiedoel sociale partners: stabiele overgang naar het nieuwe pensioenstelsel**);
3. *Bescherming uitkeringen*: Voorkomen van toekomstige verlagingen van de pensioenuitkeringen. Via de solidariteitsreserve worden de uitkeringen van huidige gepensioneerden en toekomstige pensioengerechtigden beschermd (**Transitiedoel sociale partners: Een robuuste start in het nieuwe pensioenstelsel**);
4. *Compensatie voor overgang op vaste premie – voor zover van toepassing*: Via een (eenmalige) compensatie aan bepaalde groepen deelnemers om de transitie evenwichtiger te maken. (**Transitiedoel sociale partners: gelijkwaardige pensioenresultaten voor de doelgroepen**).

---

<sup>7</sup> Beleidskader Pensioenbeheer uitvoeringsaspecten SPR.

Bij de beoordeling van deze doelen gelden de volgende randvoorwaarden:

- A. De door de sociale partners vastgelegde ambitie van de nieuwe pensioenregeling moet haalbaar zijn;
- B. De effecten op de te verwachten pensioenen raken alle leeftijdscohorten in gelijke mate ofwel er is sprake van adequate compensatie ofwel er is sprake van een relatief geringe negatieve afwijking die niet in verhouding staat tot de potentiële voordelen;
- C. De eerste uitkering onder de nieuwe pensioenregeling is tenminste gelijk aan de laatste uitkering onder de huidige regeling. Er mag geen sprake zijn van korten teneinde het invaren mogelijk te maken;
- D. Voorkomen ongewenste buffervorming en vermogensoverdrachten bij de inrichting van de solidariteitsreserve.

#### 6.2.10.b Uitgangspunten nieuwe pensioenregeling

Ten aanzien van de huidige FTK-regeling geldt als uitgangspunt het huidige beleidskader zoals is opgenomen in de ABTN van 2023. Voor de solidaire premieregeling worden onderstaand de belangrijkste uitgangspunten opgenomen:

Premiepercentage (na aftrek risicopremies en premie uitvoeringskosten)	Totale premie is 24% van de pensioengrondslag (budget voor de gehele regeling). Premie naar individuele pensioenvermogens: circa 21% van de pensioengrondslag (jaarlijks vastgesteld)
<b>Beleggingsbeleid</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Impliciete lifecycle</b></li> <li>• <b>Beschermingsrendement: van 25% lineair oplopend tot 100%</b></li> <li>• <b>Overrendement (na mapping): van circa 100% lineair aflopend tot 45%</b></li> </ul>
<b>Uitkeringsfase</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Collectieve uitkeringsfase</b></li> <li>• <b>Geheugenloos spreiden (5 jaar)</b></li> <li>• <b>ORTEC-methode</b></li> </ul>
<b>Solidariteitsreserve (SR)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Vullen initieel 2,5% + 2,5% van het overrendement</b></li> <li>• <b>Maximum omvang SR: 6%, hierboven afkomen o.b.v. overrendement</b></li> </ul>

#### 6.2.10.c Gehanteerde maatstaven transitiedoelen

De evenwichtigheid is beoordeeld op de in paragraaf 6.2.10.a genoemde transitiedoelen. Hierbij zijn de volgende scenario's beschouwd:

- Basisscenario (129,6%);
- Laagst verkende dekkingsgraad (102%);
- Hoogst verkende dekkingsgraad (140%);
- Hoogst verkende renteniveau ten opzichte van basisscenario (+1%-punt);
- Laagst verkende renteniveau ten opzichte van basisscenario (-1%-punt).

Hieronder wordt per transitiedoel de gehanteerde maatstaven opgenomen.

### Transitiedoel 1 en transitiedoel 2

Voor de transitiedoel 1 en transitiedoel 2 heeft beoordeling plaatsgevonden op basis van de volgende maatstaven, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen de uitkomsten van de gewezen deelnemers, actieve deelnemers en pensioengerechtigden:

- a. Verandering reële uitkeringen (mediaan)
- b. Verandering reële uitkeringen (5-percentiel, slecht weer)
- c. Verandering reële uitkeringen (95%-percentiel, goed weer)
- d. Netto profijt uitkomsten (alleen actieven en pensioengerechtigden)

De resultaten in de mediaan geven de meest realistische uitkomsten en worden derhalve door het bestuur primair gehanteerd. De verwachte uitkeringen/pensioenen zijn in de nieuwe pensioenregeling voor de verschillende leeftijdscohorten op het moment van transitie ten minste gelijk aan de verwachte uitkeringen/pensioenen in de huidige regeling. Daarnaast wordt ook gekeken naar de uitkomsten van het 5%-percentiel en het 95%-percentiel.

### Transitiedoel 3

Voor transitiedoel 3 is gekeken naar de robuustheid van de solidariteitsreserve, waarbij geldt dat de solidariteitsreserve de pensioenuitkering significant beschermd voor de huidige en toekomstige pensioengerechtigden. Om te beoordelen of de solidariteitsreserve voldoet aan de doelstellingen van de sociale partners zijn de volgende maatstaven gehanteerd:

- Kans op verlagen uitkering: leidt inzet van de solidariteitsreserve tot substantiële afname van de verlagingskansen;
- Kans op negatief vermogen: Is de solidariteitsreserve robuust genoeg om deze kans te minimaliseren.

Voor de beoordeling van een evenwichtige inregeling van de solidariteitsreserve zijn de volgende kwantitatieve maatstaven beoordeeld:

- Vervangingsratio: door de impact van de solidariteitsreserve op deze maatstaf voor verschillende leeftijdscohorten en deelnemersgroepen te vergelijken wordt de evenwichtigheid hiervan voor de populatie als geheel beoordeeld ;
- Netto profijt: door de impact van de solidariteitsreserve op deze maatstaf voor verschillende leeftijdscohorten en deelnemersgroepen te vergelijken wordt de evenwichtigheid hiervan voor de populatie als geheel beoordeeld;
- Verdisconteerde netto bedragen aan/uit solidariteitsreserve: Op basis van deze maatstaf is beoordeeld over er bepaalde groepen zijn die alleen baten of lasten hebben van de solidariteitsreserve.

### Transitiedoel 4

Voor transitiedoel 4 worden de netto profijt uitkomsten van de situatie van met en zonder compensatie beoordeeld voor de actieven en de pensioengerechtigden. De resultaten van de situatie met compensatie moet gelijkmatiger zijn voor de verschillende doelgroepen.

#### 6.2.10.d Onderbouwing van de gehanteerde maatstaven

Om de uitkomsten van de uitgevoerde analyses te kunnen beoordelen en te onderbouwen op evenwichtigheid heeft het bestuur voor de transitie van Pensioenring Holland Casino per kwantitatieve maatstaf grenzen en bandbreedtes vastgesteld.

#### *Reële uitkering*

Om de impact van de verandering van de reële uitkering bij een transitie naar de solidaire premiereregeling te beoordelen is een zogeheten scoringstabel door het bestuur opgesteld. In deze tabel wordt de impact van de overgang naar de solidaire premiereregeling vergeleken met de voortzetting van de huidige regeling.

Legenda reële uitkering	
Wijziging nieuw t.o.v. oud	Score
>10%	+++
5%-10%	++
2%-5%	+
-2% tot +2%	=
-2% tot -5%	-
-5 tot -10%	--
meer dan -10%	---

De maatstaf reële uitkering wordt gebruikt bij de transitiedoelen 1 en 2. Hierbij geldt het uitgangspunt dat bij overgang het perspectief (in de mediaan) ten minste gelijk is aan het huidige perspectief en dat het effect vergelijkbaar is voor de verschillende cohorten.

De grootte van de impact wordt geschaald met plussen en minnen. Hierbij is vastgesteld dat vanaf een impact van 2% of meer er sprake is van een positief effect van de transitie en dat bij een impact van -2% of minder er sprake is van een negatief effect. Het positieve en negatieve effect wordt in drie gradaties weergegeven. Bij meer dan 10% afwijking is er sprake van een forse verbetering of verslechtering van het perspectief.

### Bandbreedte

Wanneer de uitkomsten in de mediaan lager is dan -2%, dan wordt gesteld dat er niet wordt voldaan aan de gestelde transitiedoelen. Het bestuur zal in dan in overleg treden met de sociale partners om de situatie te bespreken. Dit overleg zou kunnen leiden tot aanvullende analyses en/of aanpassing van de afspraken. Bij een verschil van minder dan -2%-punt tot +2%-punt wordt geoordeeld dat er sprake is van een gering verschil tussen de voortzetting van de huidige regeling en de overgang naar de solidaire premiereregeling en dat er sprake is van vergelijkbare uitkomsten. Bij de vaststelling van de bandbreedte is ook rekening gehouden met randvoorwaarde C.

### *Netto profijt*

Om de impact van de verandering van de netto profijt bij de transitie naar de solidaire premiereregeling te beoordelen is een zogeheten scoringstabel opgesteld.

Legenda netto profijt	
Wijziging nieuw t.o.v. oud	Score
>6%	++
2%-6%	+
-2 tot +2%	=
-2 tot -6%	-
meer dan -6%	--

In deze tabel wordt de impact van de overgang naar de solidaire premiereregeling vergeleken met de voortzetting van de huidige regeling.

De maatstaf netto profijt wordt met name gebruikt voor het beoordelen van transitiedoel 4. Hierbij geldt dat via een (eenmalige) compensatie aan bepaalde groepen deelnemers de transitie evenwichtiger wordt gemaakt. Hierbij wordt de situatie met en zonder compensatie vergeleken. om de transitie evenwichtiger te maken het uitgangspunt dat bij overgang het perspectief (in de mediaan) ten minste gelijk is aan het huidige perspectief en dat het effect vergelijkbaar is voor de verschillende cohorten.

### Bandbreedte

Wanneer de uitkomsten van de netto profijt lager is dan -2%, dan wordt gesteld dat er niet wordt voldaan aan de gestelde transitiedoelen. Het bestuur zal in dan in overleg treden met de sociale partners om de situatie te bespreken. Dit overleg zou kunnen leiden tot aanvullende analyses en/of aanpassing van de afspraken. Bij een verschil van minder dan -2%-punt tot +2%-punt wordt geoordeeld dat er sprake is van een gering verschil van de netto profijt uitkomsten tussen de voortzetting van de huidige regeling en de overgang naar de solidaire premiereregeling en dat er sprake is van vergelijkbare uitkomsten.

### *Vervangingsratio*

Deze kwantitatieve maatstaf wordt gebruikt bij de beoordeling van de inrichting van de solidariteitsreserve (transitiedoel 3) en de vaststelling of de ambitie van de sociale partners haalbaar is (randvoorwaarde 1)

### Bandbreedte

Ten aanzien van het transitiedoel 3 geldt dat de impact die de inregeling van de solidariteitsreserve heeft op de vervangingsratio (mediaan, slecht weer) niet over de verschillende leeftijdscohorten en deelnemersgroepen (actief, slaper gepensioneerd) heen heel anders is. Het uitgangspunt is dat de impact op de vervangingsratio (mediaan, slecht weer) voor alle cohorten binnen een bandbreedte van +/-3% blijft. Dit percentage is vastgesteld door het bestuur en is lijn met het uitgangspunt van de opdrachtaanvaarding (beperkte impact en richting van de solidariteitsreserve voor de verschillende cohorten).

### *Kans verlaging van pensioenen*

Deze kwantitatieve maatstaf wordt gehanteerd bij de beoordeling van effectiviteit en de evenwichtigheid van de solidariteitsreserve en is gesteld dat de inzet van de solidariteitsreserve leidt tot substantiële afname van de verlagingskansen van minimaal 25%.

### 6.2.10.e Transitie-effecten en compensatie

Met transitie-effecten wordt bedoeld op de kwantitatieve vergelijking van de pensioenuitkomsten in de SPR regeling ten opzichte van het ongewijzigd voortzetten van de huidige pensioenregeling. De transitie-effecten zijn conform de wettelijke vereisten per leeftijdscohort in kaart gebracht voor de volgende doelgroepen:

- Actieve deelnemers
- Gewezen deelnemers
- Pensioengerechtigden
- Nabestaanden.

Voor de gevolgen voor nabestaanden wordt verwezen naar paragraaf 6.2.8. Arbeidsongeschikten zijn niet als aparte doelgroep opgenomen. De reden is dat zij voor de ingegane arbeidsongeschiktheidsuitkering bij de transitie gelijk worden behandeld als pensioengerechtigden. Dit betekent dat deze uitkering onderdeel is van het uitkeringscohort (collectieve uitkering). Met betrekking tot de premievrije opbouw worden de arbeidsongeschikte deelnemer gelijk behandeld als actieve deelnemers. Dit betekent ook dat arbeidsongeschikte deelnemers in aanmerking komen voor compensatie.

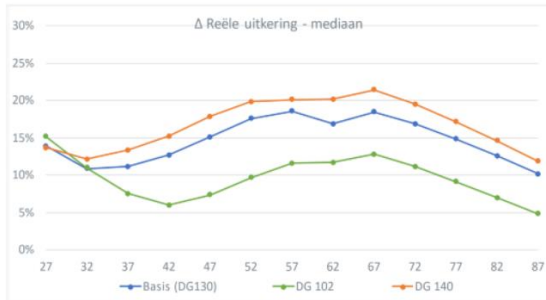
Er zijn doorrekeningen gemaakt van de verwachte pensioenuitkomsten en daarnaast zijn netto• profijtberekeningen gemaakt. De transitie-effecten per status en leeftijdscohort inzichtelijk gemaakt, voor zowel de verwachte pensioenuitkomsten als de netto-profijtuutkomsten.

### Resultaten van de reële uitkeringen

De resultaten van de verwachte reële uitkeringen voor de verschillende startdekkingsgraden, inclusief compensatie zien er als volgt uit

## Actieven en pensioengerechtigden

In de onderstaande grafieken wordt de resultaten en beoordeling van de reële uitkeringen weergegeven van actieve en gepensioneerde maatmensen (in de mediaan, 5%-percentiel en 95% percentiel) bij verschillende dekkinggraden.



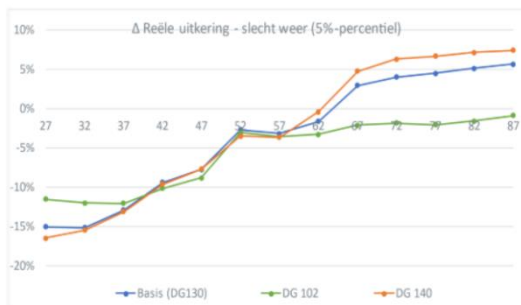
Toelichting:

Δ Betreft delta reële uitkering SPR t.o.v. FTK (procentuele verandering van mediaan SPR t.o.v. mediaan FTK, conform voorschriften invaarsjabloon)

- Basis: start DG 130%
- DG 102: start DG 102%
- DG 140: start DG 140%

De SPR varianten zijn incl. compensatie voor afschaffen doorsneemethodiek

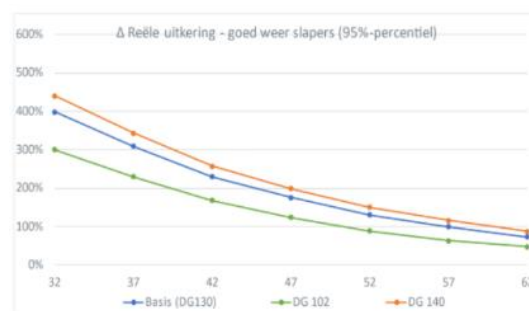
*Een 62 jarige heeft een "knik" bij DG 130%. Reden is vooral gelegen in compensatie (géén compensatie voor 62 jarige maatmens, wél voor jongere maatmensen). De variant exclusief compensatie geeft een meer vloeiende lijn. Bij een andere DG kan relatieve impact wat anders zijn*

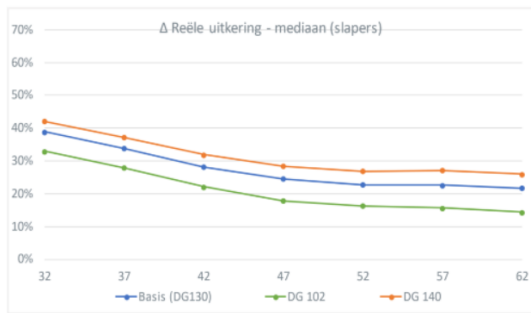


Bij alle dekkinggraden geeft de SPR in de mediaan en bij goed weer hogere resultaten dan FTK voor de actieven en pensioengerechtigden. Bij slecht weer geeft FTK voor alle dekkinggraden hogere resultaten dan SPR voor de actieve maatmensen. Voor de pensioengerechtigden geldt dit alleen voor de laatst verkende dekkinggraad.

## Gewezen deelnemers

In de onderstaande grafieken wordt de resultaten van de reële uitkeringen weergegeven van gewezen maatmensen (in de mediaan, 5%-percentiel en 95% percentiel)



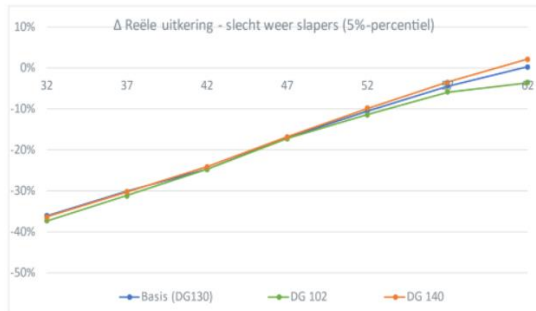


Toelichting:

Δ Betreft delta reële uitkering SPR t.o.v. FTK (procentuele verandering van mediaan SPR t.o.v. mediaan FTK, conform voorschriften invaardingsjabloon)

- Basis: start DG 130%
- DG 102: start DG 102%
- DG 140: start DG 140%

De SPR varianten zijn incl. compensatie voor afschaffen doorsneemethodiek



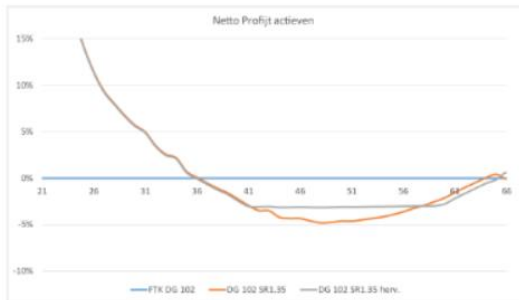
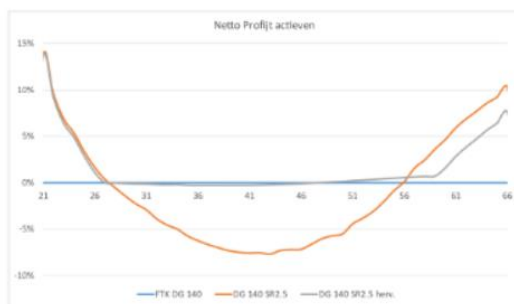
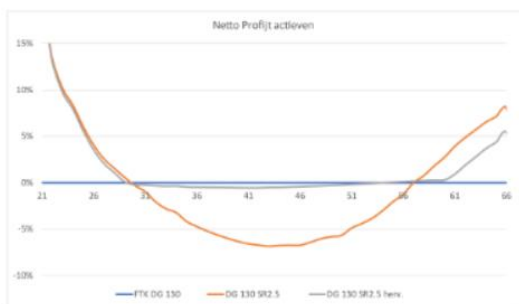
Bij alle dekkingsgraden geeft de SPR in de mediaan en bij goed weer hogere resultaten dan FTK voor de gewezen deelnemer. Bij slecht weer geeft FTK voor alle dekkingsgraden hogere resultaten dan SPR voor de gewezen deelnemers, met uitzondering van de gewezen deelnemers van 60 jaar en ouder bij een dekkingsgraad van 140%.

### Netto profijt

Bij netto profijt wordt vooral gekeken naar resultaten voor de actieve deelnemers en pensioengerechtigden. De reden is dat de verandering van netto profijt van slapers sterk afhankelijk is van de voorgeschreven scenario-set (Q-set) die elk kwartaal door DNB wordt gepubliceerd. De huidige Q-set kent een sterke stijging van de rente. Bij gelijke premiepercentages van de pensioengrondslag leidt dit op den duur tot hoge premiedekkingsgraden bij het FTK. Dit heeft een verhogende effect op de dekkingsgraad. Slapers profiteren relatief meer van het toegenomen toeslagpotentieel in het FTK. Bovendien zullen slapers veelal actief zijn in een andere pensioenregeling en hierdoor zullen de resultaten meer in lijn liggen met die van actieven. Onderstaand wordt de verandering van de netto profijt voor de verschillende doelgroepen weergegeven.

### Verandering netto profijt actieven bij verschillende dekkingsgraden

In de onderstaande grafieken worden de resultaten en beoordeling weergegeven van de netto profijt uitkomsten van de actieven bij verschillende dekkingsgraden.



Δ netto profijt betreft verandering in netto profijt voor actieve leeftijdscohorten

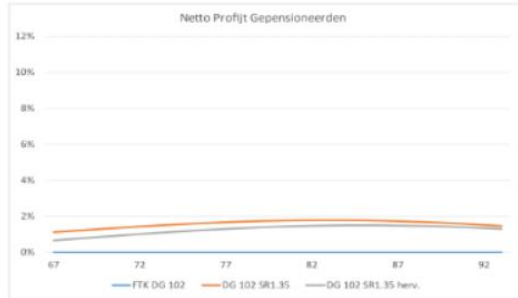
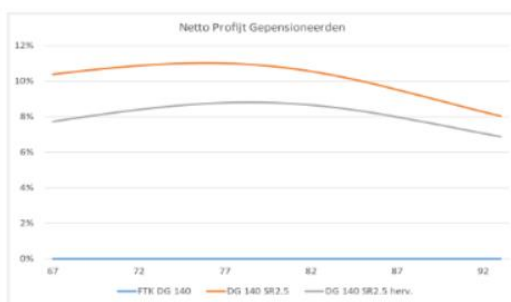
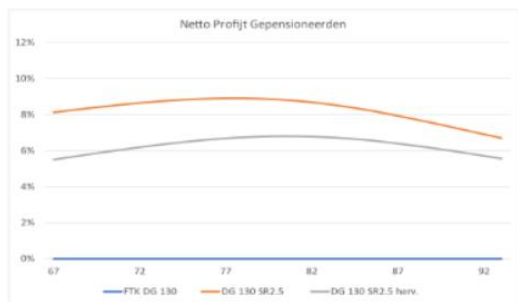
- Basis: start DG 130%. Verder resultaten met dekkingsgraad 140% en dekkingsgraad 102%
- "herv" betreft variant inclusief compensatie afschaffen doorsneemethodiek; de andere lijn (oranje) betreft SPR excl. compensatie

- Bij een dekkingsgraad van 130% en 140% (budget 3%) is na compensatie de delta netto profijt circa 0%
- Bij een dekkingsgraad 102% (en lager budget van 0,7%) is na compensatie de delta netto profijt lager dan 0% voor circa leeftijd 35 jaar en ouder. Bij een hogere compensatie dan 0,7% komen ze mogelijk ook op 0% uit, echter dan gaan de gepensioneerden waarschijnlijk lager dan 0% uitkomen



### Verandering netto profijt pensioengerechtigden bij verschillende dekkingsgraden

In de onderstaande grafieken worden de resultaten en beoordeling weergegeven van de netto profijt uitkomsten van de pensioengerechtigden bij verschillende dekkingsgraden.



Δ netto profijt betreft verandering in netto profijt voor gepensioneerden leeftijdscohorten

- Basis: start DG 130%. Verder resultaten met dekkingsgraad 140% en dekkingsgraad 102%
- "herv" betreft variant inclusief compensatie afschaffen doorsneemethodiek. De andere lijn (oranje) betreft SPR excl. compensatie

- Bij een dekkingsgraad van 130% en 140% (budget 3%) is na compensatie de delta netto profijt max. 2,5% lager dan vóór compensatie (max. 0,7% bij DG 102%)
- Alle gepensioneerden hebben een positieve delta netto profijt, ook bij DG van 102%





## Verandering netto profijt gewezen deelnemers bij verschillende dekkinggraden

In de onderstaande grafieken worden de resultaten en de beoordeling weergegeven van de netto profijt uitkomsten van de gewezen deelnemers bij verschillende dekkinggraden.



De transitie-effecten en de beoordeling van de evenwichtigheid is vastgelegd in het document *2024.03.13 Notitie evenwichtige transitie PK HC\_2.0.pdf* (bijlage 11b).

### 6.2.11. Onderbouwing van de evenwichtige belangenbehartiging

Het bestuur is van oordeel dat in het basisscenario de wijze waarop de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten middels een interne collectieve waardeoverdracht in de aangepaste regeling worden ingevaren en de wijze van compenseren op een evenwichtige manier zal geschieden. Dit geldt zowel voor de verschillende doelgroepen als voor de verschillende leeftijdscohorten.

## Beoordeling basisscenario

In de onderstaande tabel is de beoordeling opgenomen van de verschillende transitiedoelen.

Doelstelling 1 en 2	Maatstaven	Tot 37	37-47	47-57	57-67	67-77	Vanaf 77
<b>Actieven en pensioengerechtigden</b>							
Effect is voor iedereen in enige mate vooruit of achteruit	Reële uitkering (mediaan)	+++	+++	+++	+++	+++	+++
	Reële uitkering (5%)	---	--	-	=	+	++
	Reële uitkering (95%)	+++	+++	+++	+++	+++	+++
	Netto profijt	+	=	=	=	+	+
<b>Slapers</b>							
Effect is voor iedereen in enige mate vooruit of achteruit	Reële uitkering (mediaan)	+++	+++	+++	+++	n.v.t.	n.v.t.
	Reële uitkering (5%)	---	---	---	=	n.v.t.	n.v.t.
	Reële uitkering (95%)	+++	+++	+++	+++	n.v.t.	n.v.t.
<b>Doelstelling 3</b>							
<b>Alle groepen</b>	-Robuuste solidariteitsreserve -Bescherming uitkering huidige en toekomstige pensioengerechtigden	+	+	+	+	+	+
<b>Doelstelling 4</b>							
<b>Actieven</b>	Netto profijt met compensatie	+	=	=	=	+	+
<b>Actieven</b>	Netto profijt zonder compensatie	=	--	-	+	++	++

Tabel: basisscenario

## Onderbouwing beoordeling

### Transitiedoel 1 en 2

Het bestuur heeft geoordeeld dat er wordt voldaan aan doelstelling 1 en 2

- De gemiddelde reële uitkering ligt in de mediaan (en bij goed weer) bij SPR hoger dan onder FTK. Dit geldt voor alle doelgroepen. De gemiddelde reële uitkering is voor alle leeftijdscohorten hoger dan 10%;
- De delta netto profijt (inclusief compensatie) is voor alle leeftijdscohorten (van de actieve deelnemers en pensioengerechtigden) 0% of hoger. Zonder compensatie is de delta netto profijt van de actieve deelnemers (31 tot 56 jaar) lager dan de bandbreedte (achteruitgang is groter dan -2%);
- De resultaten van de 5%-percentiel (gemiddelde reële uitkering) geven bij de jongere groepen tot 57 jaar een lagere reële uitkering in vergelijking met FTK. Dit komt overeen met de werking van de nieuwe regeling. Dit effect is het sterkst bij gewezen deelnemers. Van belang hierbij is wel dat de gewezen deelnemers er in de mediaan relatief meer op vooruitgaan in vergelijking met de actieve deelnemers. Voor het 95%-percentiel geldt dat hoe jonger het cohort is, hoe hoger de gemiddelde reële uitkering is. Deze uitkomsten zijn in lijn met de werking van het nieuwe stelsel en leidt niet tot een wijziging van het oordeel. Daarnaast is als aanname in de beoordeling meegewogen dat slapers naar verwachting in een andere pensioenregeling actief zijn. Op het totale pensioenperspectief van een gewezen deelnemer zullen de resultaten er dan naar verwachting (meer) in lijn liggen met de uitkomsten van de actieve deelnemers.

### Transitiedoel 3

Het bestuur heeft geoordeeld dat er wordt voldaan aan doelstelling 3:

- De inrichting (vul- en uitdeelregels) van de solidariteitsreserve voldoet aan de door de sociale partners gestelde doelstellingen van de solidariteitsreserve. Er is sprake van een substantiële afname van de verlagingskansen en op de kans op een negatief vermogen. De uitkomsten vallen ruimschoots binnen de gestelde bandbreedte.
- De vervangingsratio's voor de actieve deelnemers en pensioengerechtigden blijven binnen de gestelde bandbreedte. Dit betekent dat door de initiële vulling vanuit pensioenvermogen er direct een goede bescherming is voor de huidige- en bijna pensioengerechtigden. Door de maximering van onttrekking van solidariteitsreserve per gebeurtenis (20% van de aanwezige solidariteitsreserve) worden ook de belangen van de toekomstig pensioengerechtigden geborgd. Daarnaast wordt door het hanteren van een maximale omvang van de solidariteitsreserve onnodige buffervorming voorkomen.

### Transitiedoel 4

Het bestuur heeft geoordeeld dat er wordt voldaan aan doelstelling 4:

- De compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek die wordt toegekend aan de actieve deelnemers leidt tot een evenwichtiger beeld van het netto profijt uitkomsten van de actieve deelnemers en de pensioengerechtigden. De compensatie heeft tot gevolg dat alle actieven binnen de gestelde bandbreedte vallen.

#### 6.2.12. Beschrijving en onderbouwing van de evenwichtigheid van de invaardekkingsgraad

Dit implementatieplan is gebaseerd op een invaardekkingsgraad tussen de 102% en 140%. De minimale invaardekkingsgraad is vastgesteld op 102%. Dit komt overeen met het invaarverzoek uit het transitieplan. Het bestuur heeft de uitkomsten bij deze dekkingsgraden beoordeeld en geconcludeerd dat binnen deze range er sprake is van een evenwichtige transitie.

Bij een dekkingsgraad van 102% (laagst verkende dekkingsgraad) geldt dat:

- De reserve 'minimaal vereist eigen vermogen' volledig wordt gevuld, conform de wettelijke verplichting
- De operationele reserve volledig is gevuld, conform de wettelijke verplichting
- De solidariteitsreserve initieel wordt gevuld ter grootte van 1,35% van het vermogen
- Er 0,7% van het aanwezige vermogen wordt aangewend voor compensatie.

Bij een dekkingsgraad van 140% (hoogst verkende dekkingsgraad) geldt dat:

- De reserve 'minimaal vereist eigen vermogen' volledig wordt gevuld, conform de wettelijke verplichting
- De operationele reserve volledig is gevuld, conform de wettelijke verplichting
- De solidariteitsreserve initieel wordt gevuld ter grootte van 2,5% van het vermogen
- Er 3% van het aanwezige vermogen wordt aangewend voor compensatie.

## Beoordeling Laagste verkende dekkinggraad 102%

In de onderstaande tabel is de beoordeling opgenomen van de verschillende transitiedoelen.

Doelstelling 1 en 2	Maatstaven	Tot 37	37-47	47-57	57-67	67-77	Vanaf 77
<b>Actieven en pensioengerechtigden</b>							
Effect is voor iedereen in enige mate vooruit of achteruit	Reële uitkering (mediaan)	+++	++	++	+++	+++	++
	Reële uitkering (5%)	---	--	-	-	=	=
	Reële uitkering (95%)	+++	+++	+++	+++	+++	+++
	Netto profijt	+	=	=	=	+	+
<b>Slapers</b>							
Effect is voor iedereen in enige mate vooruit of achteruit	Reële uitkering (mediaan)	+++	+++	+++	+++	n.v.t.	n.v.t.
	Reële uitkering (5%)	---	---	---	=	n.v.t.	n.v.t.
	Reële uitkering (95%)	+++	+++	+++	+++	n.v.t.	n.v.t.
<b>Doelstelling 3</b>							
<b>Alle groepen</b>	<b>Robuuste solidariteitsreserve Bescherming uitkering huidige en toekomstige pensioengerechtigden</b>	+	+	+	+	+	+
<b>Doelstelling 4</b>							
<b>Actieven</b>	<b>Netto profijt met compensatie</b>	+	=	-/=	=	=	=
<b>Actieven</b>	<b>Netto profijt zonder compensatie</b>	+	--	-	=	=	=

Tabel: laagst verkende dekkinggraad

### Onderbouwing beoordeling

#### Transitiedoel 1 en 2

Het bestuur heeft geoordeeld dat er wordt voldaan aan doelstelling 1 en 2

- De gemiddelde reële uitkering ligt in de mediaan bij SPR hoger dan onder FTK. Dit geldt voor alle doelgroepen. De gemiddelde reële uitkering is voor de meeste leeftijdscohorten hoger dan 10%. Voor de middengroepen van de actieven is de uitkomst lager dan 10%. Dit heeft onder andere te maken met het feit dat bij een startdekkinggraad van 102% het beschikbare vermogen voor compensatie 0,7% bedraagt. Dit geldt ook voor de oudere cohorten van pensioengerechtigden. Wel geldt voor alle cohorten dat de bandbreedte niet wordt geraakt.
- De delta netto profijt (inclusief compensatie) uitkomsten ligt voor alle leeftijdscohorten (van de actieve deelnemers en pensioengerechtigden (net) binnen de bandbreedte. Zonder compensatie is de delta netto profijt van de actieve deelnemers voor de meeste cohorten lager dan de bandbreedte (achteruitgang is groter dan -2%);
- De resultaten van de 5%-percentiel (gemiddelde reële uitkering) geven bij de jongere groepen tot 57 jaar een lagere reële uitkering in vergelijking met FTK. Dit komt overeen met de werking van de nieuwe regeling. Dit effect is het sterkst bij gewezen deelnemers. Van belang hierbij is wel dat de gewezen deelnemers er in de mediaan relatief meer op vooruitgaan in vergelijking met de actieve deelnemers. Voor het 95%-percentiel geldt dat hoe jonger het cohort is, hoe hoger de gemiddelde reële uitkering is. Deze uitkomsten zijn in lijn met de werking van het nieuwe stelsel en leidt niet tot een wijziging van het oordeel. Daarnaast is meegewogen dat slapers naar verwachting in een andere pensioenregeling actief zijn. Op het totale pensioenperspectief van een gewezen deelnemer zullen de resultaten er dan naar verwachting (meer) in lijn liggen met de uitkomsten van de actieve deelnemers.

### Transitiedoel 3

Het bestuur heeft geoordeeld dat er wordt voldaan aan doelstelling 3:

- De inrichting (vul- en uitdeelregels) van de solidariteitsreserve voldoet aan de door de sociale partners gestelde doelstellingen van de solidariteitsreserve. Er is sprake van een afname van de verlagingskansen en op de kans op een negatief vermogen. De uitkomsten vallen binnen de gestelde bandbreedte. Bij de beoordeling van de laagste verkennende dekkingsgraad is gekeken naar de uitkomsten van de rapporten zoals opgenomen in bijlage 12 waarin de kans op verlagingen is opgenomen en ook de ontwikkeling van de solidariteitsreserve.
- Uit de analyse volgt dat ook bij een lagere initiële vulling vanuit pensioenvermogen er direct bescherming is voor de huidige- en bijna pensioengerechtigden. Door de maximering van onttrekking van solidariteitsreserve per gebeurtenis (20% van de aanwezige solidariteitsreserve) worden ook de belangen van de toekomstig pensioengerechtigden geborgd.

### Transitiedoel 4

Het bestuur heeft geoordeeld dat er wordt voldaan aan doelstelling 4:

De compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek die wordt toegekend aan de actieve deelnemers leidt tot een evenwichtiger beeld van het netto profijt uitkomsten van de actieve deelnemers en de pensioengerechtigden. Door de compensatie heeft tot gevolg dat alle actieven (net) binnen de gestelde bandbreedte vallen. Dit is voor het bestuur acceptabel.

### Totaal oordeel scenario laagst verkende dekkingsgraad

Het totaal oordeel van het bestuur is dat, ook bij de laagst verkende dekkingsgraad, met inachtneming van de gemaakte afspraken, de overgang naar de nieuwe regeling (inclusief invaren) ertoe leidt dat de transitiedoelen worden gehaald. Zowel voor de verschillende doelgroepen als voor de verschillende leeftijdscohorten. Hierbij is meegewogen de lagere initiële vulling van de solidariteitsreserve en het lagere beschikbare vermogen voor de compensatieregeling.

### Beoordeling hoogst verkende dekkingsgraad 140%

In de onderstaande tabel is de beoordeling opgenomen van de verschillende transitiedoelen.

Doelstelling 1 en 2	Maatstaven	Tot 37	37-47	47-57	57-67	67-77	Vanaf 77
<b>Actieven en pensioengerechtigden</b>							
Effect is voor iedereen in enige mate vooruit of achteruit	Reële uitkering (mediaan)	+++	+++	+++	+++	+++	+++
	Reële uitkering (5%)	---	--	-	=	++	++
	Reële uitkering (95%)	+++	+++	+++	+++	+++	+++
	Netto profijt	+	=	=	=	+	+
<b>Slapers</b>							
Effect is voor iedereen in enige mate vooruit of achteruit	Reële uitkering (mediaan)	+++	+++	+++	+++	n.v.t.	n.v.t.
	Reële uitkering (5%)	---	---	---	=	n.v.t.	n.v.t.
	Reële uitkering (95%)	+++	+++	+++	+++	n.v.t.	n.v.t.
<b>Doelstelling 3</b>							
Alle groepen	Robuuste solidariteitsreserve Bescherming uitkering huidige en toekomstige pensioengerechtigden	+	+	+	+	+	+
<b>Doelstelling 4</b>							
Actieven	Netto profijt met compensatie	=/+	=	=	=/+	++	++
Actieven	Netto profijt zonder compensatie	=	--	--/-	+	++	++

Tabel: hoogst verkende dekkingsgraad

## Onderbouwing beoordeling

### Transitiedoel 1 en 2

Het bestuur heeft geoordeeld dat er wordt voldaan aan doelstelling 1 en 2

- De gemiddelde reële uitkering ligt in de mediaan (en bij goed weer) bij SPR hoger dan onder FTK. Dit geldt voor alle doelgroepen. De gemiddelde reële uitkering is voor alle leeftijdscohorten hoger dan 10%;
- De delta netto profijt (inclusief compensatie) is voor alle leeftijdscohorten (van de actieve deelnemers en pensioengerechtigden) 0% of hoger. Zonder compensatie is de delta netto profijt van de actieve deelnemers (28 tot 50 jaar) lager dan de bandbreedte (achteruitgang is groter dan -2%).
- De resultaten van de 5%-percentiel (gemiddelde reële uitkering) geven bij de jongere groepen tot 57 jaar een lagere reële uitkering in vergelijking met FTK. Dit komt overeen met de werking van de nieuwe regeling. Dit effect is het sterkst bij gewezen deelnemers. Van belang hierbij is wel dat de gewezen deelnemers er in de mediaan relatief meer op vooruitgaan in vergelijking met de actieve deelnemers. Voor het 95%-percentiel geldt dat hoe jonger het cohort is, hoe hoger de gemiddelde reële uitkering is. Deze uitkomsten zijn in lijn met de werking van het nieuwe stelsel en leidt niet tot een wijziging van het oordeel. Tevens is meegewogen dat slapers naar verwachting in een andere pensioenregeling actief zijn. Op het totale pensioenperspectief van een gewezen deelnemer zullen de resultaten er dan naar verwachting (meer) in lijn liggen met de uitkomsten van de actieve deelnemers.

### Transitiedoel 3

Het bestuur heeft geoordeeld dat er wordt voldaan aan doelstelling 3:

- De inrichting (vul- en uitdeelregels) van de solidariteitsreserve voldoet aan de door de sociale partners gestelde doelstellingen van de solidariteitsreserve. Er is sprake van een substantiële afname van de verlagingskansen en op de kans op een negatief vermogen. De uitkomsten vallen ruimschoots binnen de gestelde bandbreedte.
- De vervangingsratio's voor de actieve deelnemers en pensioengerechtigden blijven binnen de gestelde bandbreedte. Dit betekent dat door de initiële vulling vanuit pensioenvermogen er direct een goede bescherming is voor de huidige- en bijna pensioengerechtigden. Door de maximering van onttrekking van solidariteitsreserve per gebeurtenis (20% van de aanwezige solidariteitsreserve) worden ook de belangen van de toekomstig pensioengerechtigden geborgd. Daarnaast wordt door het hanteren van een maximale omvang van de solidariteitsreserve onnodige buffervorming voorkomen.

### Transitiedoel 4

Het bestuur heeft geoordeeld dat er wordt voldaan aan doelstelling 4:

- De compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek die wordt toegekend aan de actieve deelnemers leidt tot een evenwichtiger beeld van het netto profijt uitkomsten van de actieve deelnemers en de pensioengerechtigden. Door de compensatie heeft tot gevolg dat alle actieven binnen de gestelde bandbreedte vallen.

### **Totaal oordeel scenario hoogst verkende dekkingsgraad**

Het totaal oordeel van het bestuur is dat, ook bij de hoogst verkende dekkingsgraad, met inachtneming van de gemaakte afspraken, de overgang naar de nieuwe regeling (inclusief invaren) ertoe leidt dat de transitiedoelen worden gehaald. Zowel voor de verschillende doelgroepen als voor de verschillende leeftijdscohorten.

## 7. Transitie-FTK en overbruggingsplan

Zoals ook in 6.2.6 aangegeven heeft het bestuur van Stap besloten om per 1 januari 2024 geen gebruik te maken van de afwijkende regels van het FTK in geval van transitie.

De argumenten hiervoor waren Stap dat het tot 1 januari 2024 het mogelijk is om de AMvB extra toeslag toe te passen en dat het toepassen van een transitie FTK kan leiden tot een extra toeslagbesluit per 1 januari 2025 die gelijktijdig zal plaatsvinden met de transitie. Het niet toepassen van het transitie FTK ligt derhalve in lijn met het belang van een evenwichtige transitie.

## 8. Transitieplan (in hoofdlijnen)

### 8.1. Beschrijving van besluitvormingsproces rondom het transitieplan

In het *Getekend Transitieplan Wet toekomst pensioenen Holland Casino.pdf* (bijlage 1) zijn de afspraken van de sociale partners van Holland Casino over de nieuwe pensioenregeling vastgelegd. De sociale partners van Holland Casino geven aan de hand van dit plan de opdracht aan Stap om deze nieuwe pensioenregeling uit te voeren binnen Pensioenkring Holland Casino. Daarnaast verzoeken de sociale partners van Holland Casino Stap om de tot de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling.

In 2022 is het project Pensioentransitie Holland Casino inhoudelijk van start gegaan, in samenwerking met vakbonden FNV en De Unie, de ondernemingsraad en Stap. Partijen hebben nauw samen opgetrokken in het onderzoek naar de keuzes richting het nieuwe pensioenstelsel. Sociale partners hebben hiervoor een projectgroep opgericht, die het inhoudelijk deel van het onderzoek heeft gedaan. Daarnaast heeft Holland Casino een stuurgroep opgericht waarin de bestuurders van sociale partners vertegenwoordigd waren die de keuzes feitelijk hebben gemaakt.

Sociale partners zijn in dit proces begeleid door drie eigen adviseurs (één van de werkgever, één van de FNV en één van De Unie). De vakbonden hebben gedurende het proces afstemming gehad met hun kaderleden. Hiervoor zijn ook sessies georganiseerd van de gezamenlijke kadergroepen waar toelichting is gegeven door de vakbonden en Holland Casino op de inhoud en het verloop van het project. Ook zijn de medewerkers van Holland Casino geïnformeerd gedurende het proces door middel van flyers, verdiepende documenten en filmpjes op intranet.

De kwantitatieve analyses zijn gemaakt door Stap. Stap heeft deze ook meerdere malen toegelicht in de projectgroep. Daarnaast heeft gedurende het proces voortdurend afstemming met Stap plaatsgevonden over onder meer uitvoerbaarheid, uitgangspunten en planning. Het belanghebbendenorgaan van Pensioenkring Holland Casino is tijdens het proces bijgepraat door Stap en in een tweetal sessies ook vanuit het project van sociale partners.

Sociale partners en Stap kijken terug op een plezierig verlopen project waarbij complexe onderwerpen goed zijn uitgediept en met elkaar besproken. De samenwerking is goed gegaan, waarbij ieder vanuit de eigen rol en verantwoordelijkheid betrokken is geweest.

In onderstaande tabel is het tijdschema van het besluitvormingsproces van de sociale partners opgenomen.

Tijdschema besluitvormingsproces	
Eind 2021	Opstellen concept plan van aanpak, timing en stappen
Januari – oktober 2022	Vier hoofdvraagstukken & deelnemersonderzoek door Stap
November 2022 – april 2023	Verdiepingsonderzoek sociale partners & input van Stap
Mei – oktober 2023	Ontwerp regeling en opstellen concept transitieplan
November – December 2023	Afstemmen achterban + opstellen definitief Transitieplan

Tabel: tijdschema besluitvormingsproces transitieplan

In september is het concept transitieplan vastgesteld door sociale partners. Dit concept-document is daarna gebruikt in de informatievoorziening voor de achterbanraadpleging van vakbonden die heeft plaatsgevonden van november tot en met december 2023. Daaruit is gebleken dat de achterbannen positief staan tegenover de nieuwe pensioenregeling, het invaren en de compensatie zoals beschreven in het concept transitieplan. In december is het transitieplan vastgesteld door de sociale partners en verstrekt aan Stap voor de opdrachtaanvaarding en implementatie.



### *Hoorrecht*

Op het moment van vaststelling van het transitieplan is er geen vereniging van pensioengerechtigden of slapers die heeft aangetoond een substantieel gedeelte van de pensioengerechtigde deelnemers te vertegenwoordigen (conform artikel 44a Besluit toekomst pensioenen).

### *Belanghebbendenorganen*

Op 24 november 2022 en 22 juni 2023 hebben overleggen plaatsgevonden met het Belanghebbendenorgaan van Pensioenkring Holland Casino, waarin een toelichting is gegeven over de het traject, de uitgangspunten van de sociale partners en de contouren van de nieuwe regeling.

## 8.2. Evenwichtigheid transitieplan

Het bestuur is vanaf een vroeg stadium door de sociale partners op de hoogte gehouden van het besluitvormingsproces voor de nieuwe pensioenregeling en het inbaarverzoek en heeft de bestuursorganen (raad van toezicht en het belanghebbendenorgaan Pensioenkring Holland Casino) hierover regelmatig ingelicht. Daarbij heeft Stap de sociale partners ondersteund met het uitvoeren van analyses, waarbij de uitgangspunten vooraf zijn afgestemd. Ook heeft Stap de kaders van de financiële opzet gedeeld met de sociale partners. Deze analyses heeft het bestuur eveneens betrokken in haar besluitvorming over de evenwichtigheid van de maatregelen uit het transitieplan.

De opgave die centraal stond voor de sociale partners aan het begin van hun besluitvormingsproces was hoe de nieuwe pensioenregeling van Holland Casino eruit komt te zien na de transitie. Hiervoor zijn uitgangspunten gehanteerd voor zowel de inrichting van de nieuwe pensioenregeling, de transitie en de evenwichtigheid.

Voor het invullen van de nieuwe pensioenregeling is de keuze gemaakt voor de SPR-regeling. Deze regeling sloot goed aan bij de wensen van de deelnemers uit het deelnemersonderzoek en bij de kwalitatieve en kwantitatieve analyses. Een belangrijk onderdeel van de invulling van de regeling is het beperken/voorkomen van verlagen van pensioenuitkeringen geweest. Dankzij de solidariteitsreserve bij de SPR-regeling kan de impact van verlagingen adequaat voorkomen/beperkt worden.

Invaren zorgt ervoor dat de deze solidariteitsreserve bij de start gevuld kan worden (mits een voldoende hoge inbaardekkingsgraad). Ook draagt invaren bij aan betere verwachte pensioenresultaten en minder complexiteit in de uitvoering. Tot slot draagt invaren ook bij aan de compensatie voor afschaffing van de doorsneepremie. Door de inzet van een beperkt deel van de huidige buffers voor directe compensatie van de getroffen groep, zijn evenwichtige resultaten voor alle deelnemersgroepen mogelijk. Tegelijkertijd is ook goed gekeken naar de resultaten voor gepensioneerden. In z'n algemeenheid gaan zij er op vooruit in het nieuwe stelsel. Omdat zij direct het effect voelen van de transitie naar het nieuwe stelsel zijn er maatregelen getroffen om bij lagere dekkingsgraden te voorkomen dat de uitkering na transitie lager wordt dan de uitkering voor de transitie.

Om ervoor te zorgen dat ook het nabestaandenpensioen goed gedekt blijft in het nieuwe stelsel wordt er meer geld beschikbaar gesteld voor de gedeeltelijke Anw-hiaat regeling en een hoger wezenpensioen. Met deze regeling zal het partnerpensioen van bijna alle deelnemers erop vooruitgang ten opzichte van het huidige stelsel bij overlijden voor de AOW-leeftijd.

Sociale partners van Holland Casino hebben hiermee het vertrouwen een evenwichtige, robuuste, solide pensioenregeling en transitie afgesproken te hebben voor alle huidige en voormalige medewerkers van Holland Casino.

Daarnaast verzoeken de sociale partners van Holland Casino Stap om de tot de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken in te varen in de nieuwe pensioenregeling.

Het bestuur heeft de evenwichtigheid van het transitieplan getoetst aan de hand van berekeningen van de pensioenverwachtingen en netto-profiel. Daarnaast is ook gekeken naar vervangingsratio's, kans op verlagingen van de uitkering en de 'robuustheid' van de solidariteitsreserve. Deze toets is opgenomen in het document: *2024.03.13 Notitie evenwichtige transitie PK HC\_2.0.pdf* (bijlage 11b).

Op basis hiervan heeft het bestuur beoordeeld dat gesteld kan worden dat er sprake is van evenwichtigheid van het transitieplan. Bij deze beoordeling zijn ook de aanbevelingen en oordelen van de sleutelfunctiehouders meegenomen.

Het bestuur heeft op 13 maart 2024 het voorgenomen besluit genomen tot invaren van de pensioenaanspraken en pensioenrechten van Pensioenkring Holland Casino naar de SPR regeling per 1 januari 2025. Hierbij heeft het bestuur ook een voorgenomen besluit genomen over de inrichting van de solidariteitsreserve en over de vaststelling van de toedeelregels (inclusief compensatie). Het bestuur heeft hierbij vastgesteld dat de nieuwe regeling past binnen de kaders van de opdrachtaanvaarding van Stap.

Met de raad van toezicht en het belanghebbendenorgaan is een zorgvuldig proces doorlopen. Het voorgenomen besluit is uitvoering besproken met de beide fondsorganen. Het voorgenomen besluit is met inbegrip van het gehele besluitvormingsdossiers en opinies van de sleutelfunctiehouders ter goedkeuring voorgelegd aan de raad van toezicht en het belanghebbendenorgaan van Pensioenkring Holland Casino. De beide organen hebben een oordeel gevormd en hebben op respectievelijk 31 mei en 3 juni 2024 een goedkeuringsbesluit genomen. Deze goedkeuringsbesluiten zijn als bijlage toegevoegd aan dit implementatieplan (*2024.06.03 Goedkeuringsbesluit Belanghebbendenorgaan Holland Casino Wtp def.pdf* en *2024.05.15 Goedkeuringsbesluit raad van toezicht Holland Casino Wtp def.pdf*).

### 8.3. Uitvoerbaarheid nieuwe pensioenregeling

Het bestuur heeft een aantal uitgangspunten en randvoorwaarden opgesteld voor de inrichting van de SPR-regeling. De verschillende pensioenkringen bij Stap hebben binnen kaders keuzevrijheid. Door deze kaders wordt geborgd dat er sprake is van een beheerste bedrijfsvoering. Het bestuur heeft dit vastgelegd in het document 'Beleidskader Pensioenbeheer uitvoeringsaspecten SPR (bijlage 3a: *2024.06.06 Besluitvormingsdossier Wtp – beleidskader en Holland Casino v3.0.pdf*, onderdeel 2.1)

Bij de inrichting van de SPR-regeling is er intensief contact geweest met de uitbestedingspartijen van Stap (TKP en Aegon AM) om te borgen dat de inrichting van Stap kan worden uitgevoerd binnen de IT-systemen en de administratieve processen van TKP. De inrichting van Stap is dus beoordeeld op de technische- en functionele uitvoerbaarheid.

De specifieke regeling van Holland Casino is beoordeeld of het past binnen de kaders van de SPR-regeling van Stap. Deze beoordeling is vastgelegd in het document: *Beoordeling SPR-pensioenregeling HC\_1.0.pdf* (bijlage 11a). Op basis van deze toets heeft het bestuur vastgesteld dat de regeling van Holland Casino past binnen de kader van Stap en dus uitvoerbaar is. Daarnaast heeft TKP in diverse sessies een reglementsanalyse uitgevoerd en geconstateerd dat de uitvoering van de regeling van Pensioenkring Holland Casino voortkomende uit de afspraken die sociale partner hebben gemaakt past. TKP heeft op 28 mei 2024 verklaard de transitie en de nieuwe regeling te kunnen uitvoeren, met inachtneming van een aantal openstaande punten waar de komende maanden nog in detail naar gekeken wordt. De uitkomsten van deze detailbeoordeling zullen betrokken worden in de go/no-go momenten (zie bijlage 11c: *20240528 Toets uitvoerbaarheid Stap HC Wtp transitie v5.pdf*).

Het bestuur heeft de hiermee verband houdende risico's- en risicobeheersingsmaatregelen geanalyseerd. Uiteindelijk oordeelt het bestuur er vertrouwen in te hebben dat de transitie en de uitvoering van de aangepaste regeling op een beheerste en integere manier zullen worden uitgevoerd per 1 januari 2025.

Het oordeel van het bestuur is met de argumentatie en de documentatie aan de raad van toezicht en het belanghebbendenorgaan voorgelegd en met hen besproken. Deze organen hebben vervolgens zich een oordeel gevormd. De beide organen hebben deze beoordeling meegewogen in hun besluit tot goedkeuring dat door de respectievelijke organen op 31 mei 2024 en 3 juni 2024 is genomen (*2024.05.15 Goedkeuringsbesluit raad van toezicht Holland Casino Wtp def.pdf* en *2024.06.03 Goedkeuringsbesluit Belanghebbendenorgaan Holland Casino Wtp def.pdf*).

Het bestuur heeft geconcludeerd dat de voorgestelde regeling uitvoerbaar is binnen de technische invulling van de SPR administratie en dat dit per 1 januari 2025 gerealiseerd kan zijn. Hierbij is rekenschap gehouden met de opinies van de sleutelfunctiehouders. Het voldoet aan het beleidskader uitvoeringsaspecten SPR. De toets aan artikel 143 PW kent eveneens een positieve uitkomst. Er is geen sprake van afzonderlijke ontwikkeling en daarmee blijft het risico binnen de verwachte kaders. Alles overziend wordt voldaan aan de eisen van Stap met betrekking tot deelnemer centraal, uitvoerbaarheid, betaalbaarheid en uitlegbaarheid.

#### 8.4. Toets op de conformiteit van het transitieplan met wettelijke voorschriften

Het bestuur heeft de nieuwe regeling en het invaarbepaald getoetst op de wettelijke voorschriften. Hierbij is specifiek gekeken naar:

Pensioenwet (met name naar de specifieke bepalingen van de Wet toekomst pensioenen)

Fiscale wetgeving

Wetgeving inzake gelijke behandeling.

Het oordeel is dat hieraan is voldaan. Bij het opstellen van fondsdocumenten zal nog een integrale toets worden uitgevoerd op alle relevante wet- en regelgeving.

#### 8.5. Afwijking van transitieplan

Het bestuur van Stap heeft op geen enkel onderdeel materieel afgeweken met het door de sociale partners opgestelde transitieplan.

#### 8.6. Financiële grenzen (dekkingsgraad) transitieplan

Het transitieplan gaat uit van een dekkingsgraad op het moment van transitie van ten minste 102%.

#### 8.7. Overschrijding financiële grenzen transitieplan

Indien de startdekkingsgraad lager is dan 102% of hoger dan 140% dan zal het bestuur in overleg treden met de werkgever.

## 9. Communicatie

De komende jaren gaat Stap over op nieuwe regels voor pensioen; de grootste herziening van het Nederlandse pensioenstelsel ooit. Dat vraagt om zorgvuldige communicatie. Pensioenkring Holland Casino zal per 1 januari 2025 de overstap naar het nieuwe stelsel maken.

Bijgaand communicatieplan is integraal onderdeel van dit implementatieplan en laat zien hoe Stap de actieve deelnemers, gewezen deelnemers / slapers, pensioengerechtigden, arbeidsongeschikten én ex-partners (hierna: deelnemers) als ook de werkgever en het belanghebbendenorgaan van pensioenkring Holland Casino meeneemt in de overgang naar het nieuwe stelsel.

Dit plan kent 7 hoofdstukken:

1. *Inleiding*, hierin besteden we aandacht aan de huidige pensioenregeling van pensioenkring Holland Casino en de keuzes die de sociale partners gemaakt hebben voor het nieuwe stelsel. Daarnaast leggen we uit waarmee Stap rekening houdt bij dit communicatieplan.
2. *Deelnemers doelgroepen*, gaat in op de deelnemersgroepen die we onderkennen. En hoe we deze groepen meenemen in de onderdelen die gelijk blijven of veranderen bij de nieuwe pensioenregeling. Ook de wettelijk verplichte communicatie komt daarin aan bod.
3. *Fasegewijs communiceren*, in dit hoofdstuk is uitgewerkt in welke fases wij de communicatie hebben opgedeeld.
4. *Communicatiedoelen*, welke doelen hebben we gesteld en welke ambitie hangt daaraan vast.
5. *Communicatiemomenten en boodschappen*, hoe zien de communicatiemomenten en boodschappen eruit en hoe verhouden deze zich tot elkaar.
6. *Uitwerking van de strategie*, welke middelen en kanalen zetten we in die passen bij de kenmerken van de deelnemers en het fonds.
7. *Evaluatie*, hoe en waarmee evalueren wij onze communicatie uitingen.

Verdere detailuitwerkingen zijn opgenomen in de 12 bijlagen bij het communicatieplan.

# 10. Documentbeheer

## 10.1. Versiebeheer

Versie	Datum	Auteur	Wijziging
V1.0	Juni 2024	Bestuur	Vastgesteld op 6 juni 2024

# 11. Bijlagen

1. Getekend Transitieplan Wet toekomst pensioenen Holland Casino.pdf
2. Apf Stap Communicatieplan pensioentransitie Pensioenkring Holland Casino.pdf
3. Besluitvormingsdossier
  - a. 2024.06.06 Besluitvormingsdossier Wtp – beleidskader en Holland Casino v3.0.pdf
  - b. 2024.05.22 Besluitvormingsdossier Wtp – datakwaliteitsbeleid v1.0.pdf
  - c. 2024.05.22 Besluitvormingsdossier Wtp - Operational readiness pensioenadministratie v1.0.pdf
  - d. 2024.06.06 Besluit opdrachtaanvaarding en invaren Holland Casino.pdf
4. 2024.06.03 Goedkeuringsbesluit Belanghebbendenorgaan Holland Casino Wtp def.pdf
5. 2024.05.15 Goedkeuringsbesluit Raad van Toezicht Holland Casino Wtp def.pdf
6. Risk and control self assessments
  - a. 2023.12.18 Overzicht RSA Stap 2023 - v1.0.pdf
  - b. 2024.05.30 Overzicht RSA Stap WTP Q2 2024 - v1.0.xls
  - c. 2024.05.31 Overzicht RSA Stap WTP Communicatie Q2 2024 - v1.0.xls
  - d. RSA TKP project Transitie (WTP) STAP (HC) Q1-24 pdf
  - e. RCSA WTP AAM April 2024.pdf
7. TKP Migratieplan Stap versie 1.5.pdf
8. Pensioenkring HC - Mijlpalenplanning en status versie 1.0.pdf
9. Project- en transitieplan SPR DNB curve transitie Invaren Stap C 24-05-2024.pdf
10. 2024.05.24 Target Operating Model - Stap PK HC v1.0.pdf
11. Opdrachtaanvaarding
  - a. Beoordeling SPR-pensioenregeling HC\_1.0.pdf
  - b. 2024.03.13 Notitie evenwichtige transitie PK HC\_2.0.pdf en bijlagen
  - c. 20240528 Toets uitvoerbaarheid Stap HC Wtp transitie v5.pdf
12. Kwantitatieve analyses
  - a. Sociale partners
    - i. Rapportage\_WTP\_Pensioenkring Holland Casino\_v2.0 oktober 2022.pdf
    - ii. Rapportage\_WTP\_Pensioenkring Holland Casino\_v3.0 (mei 2023).pdf
    - iii. Rapportage\_WTP\_Pensioenkring Holland Casino\_v2.0 (september 2023).pdf
  - b. Bestuur
    - i. Rapportage\_WTP\_Pensioenkring HC\_andere DG en RTS\_v2.0 (februari 2024).pdf
    - ii. Rapportage\_WTP\_Pensioenkring HC\_maatmensen v1.0 (januari 2024).pdf



**Bestuursbureau Stap**

Postbus 5061  
9700 GB Groningen  
T 050 522 30 53  
info@stappensioen.nl