



**Oak goed  
geregeld!**

**Samenvatting implementatieplan**

**Stichting Oak Pensioen**

## Inhoud

Voorwoord.....	4
1. Inleiding .....	5
1.1 Oak Pensioen wil per 1 januari 2026 starten met de nieuwe pensioenregeling .....	5
1.2 De nieuwe pensioenregeling wordt een solidaire premieregeling (met invaren) .....	5
2. Governance .....	5
2.1 Projectstructuur .....	5
2.2 Besluitvorming gericht op beleidsmatige uitvoering.....	6
Evenwichtigheidsanalyse .....	6
Compensatie.....	6
Risicohouding.....	7
Adviesrecht .....	7
Opdrachtaanvaarding en voorlopig besluit tot invaren .....	7
2.3 Besluitvorming gericht op operationele uitvoering.....	7
IT systemen pensioenadministratie .....	7
Deep-dive sessies .....	7
IT-systemen fiduciair manager en custodian.....	7
2.4 Oordelen sleutelfunctiehouders en intern toezicht.....	8
2.4.1 Sleutelfunctiehouders .....	8
2.4.2 Intern toezicht (niet-uitvoerend bestuurders).....	8
3. Het transitieplan .....	8
4. Risicoanalyses en beheersmaatregelen .....	8
4.1 Op welke wijze beheerst Oak Pensioen de risico's en beheersmaatregelen?.....	9
Risicoframework .....	9
Risicobereidheid .....	9
Risicobereidheid Wtp .....	9
Risicotaxonomie.....	9
Eigen Risico Beoordeling (ERB).....	9
Vorbereidingen op de transitie Wtp.....	9
4.2 Operationele risico's en IT-risico's .....	10
4.3 Procesbeheersing .....	10
4.3.1 Belangrijkste wijzigingen in bestaande processen.....	10
4.3.2 Governance wijzigingen vermogensbeheer.....	10
4.3.3 Technische haalbaarheid.....	10
4.2 Uitbestedingsrisico.....	11
4.3 Financiële risico's .....	11
4.3.1 Strategisch beleggingsbeleid onder de Wtp.....	11
4.4 Juridische risico's .....	11
5 Invaren.....	12
5.1 De manier van omzetten van de oude naar de nieuwe pensioenen .....	12

5.2 De manier van vaststellen van de uitkering van pensioengerechtigden.....	12
5.3 Compensatie van eventuele nadelen bij de transitie.....	12
5.4 Solidariteitsreserve .....	12
6 Communicatie .....	13
7 Data en datakwaliteit .....	13
7.1 Voor transitie.....	13
7.2 Tijdens transitie.....	13
7.3 Na transitie .....	14
7.4 Nog te verrichten werkzaamheden op het gebied van datakwaliteit.....	14
7.5 De rol van de externe accountant voor en na transitie .....	14
7.5.1 Vóór invaarbeveluit .....	14
7.5.2 Conclusie bestuur .....	15
7.5.3 Na invaarmoment: onderzoek externe accountant.....	15

## Voorwoord

Voor u ligt de samenvatting van het door ons opgestelde implementatieplan van Stichting Oak Pensioen (hierna 'het fonds' of 'Oak Pensioen'). Met het implementatieplan willen we u meenemen in hoe wij onze overgang naar het nieuwe pensioenstelsel gaan realiseren. Het implementatieplan is onze verantwoording hoe wij op een zorgvuldige wijze deze overgang gaan realiseren. Omdat het implementatieplan een groot document is, hebben wij deze samenvatting gemaakt. Zo leest u gemakkelijk en snel de kern van ons implementatieplan.

Onze sociale partners kennen vier sectoren (Interieurbouw en Meubelindustrie, Tentoonstellingsbouw, Orgelbouw (hierna sector Meubel) en Houthandel (hierna sector Houthandel). Zij hebben gezamenlijk gekozen voor de solidaire premieregeling (SPR). Sociale partners zijn verantwoordelijk voor het overeenkomen van de pensioentoezegging (arbeidsvoorwaardelijke deel). De door hen overeengekomen keuzes, overwegingen en berekeningen zijn vastgelegd in het wettelijke transitieplan (d.d. 9 november 2023). Deze kunt u vinden op onze website, zowel een verkorte versie alsook een uitgebreidere versie.

De overgang naar het nieuwe pensioenstelsel zorgt voor de nodige uitdagingen. Nieuwe wetgeving zorgt voor een omgeving waarbij we met elkaar aan het bouwen zijn aan een stabiel pensioenhuis met een goed fundament. Dat vraagt het nodige van iedereen. We hebben gezocht naar een optimum, waarbij we vasthouden aan hetgeen we, tezamen met sociale partners, als uitgangspunten hebben gedefinieerd voordat we gestart zijn met het ontwerp van de nieuwe pensioenregeling.

Sociale partners hebben een nieuwe pensioenregeling uitgedacht die voorziet in een aantrekkelijke, marktconforme arbeidsvoorwaarde. Solidariteit en verzorging zijn daarbij twee belangrijke uitgangspunten geweest die de basis zijn voor de uitwerking. Andere uitgangspunten zitten meer op gelijkwaardige overgang, betaalbaar, toekomstbestendig en uitlegbaar. Samen met sociale partners, werkgevers en werknemers, geven wij invulling aan een aantrekkelijke arbeidsvoorwaarde pensioen voor de sectoren Meubel en Houthandel, nu maar ook straks als onze deelnemers met pensioen gaan.

Wij bedanken iedereen die met ons een bijdrage heeft geleverd en nog steeds levert in dit traject.

Wij wensen u veel leesplezier!

Met vriendelijke groet,

Directie en bestuur van Oak Pensioen

D. Gunaydin, niet-uitvoerend bestuurder

M. Pet, niet-uitvoerend bestuurder

P.A. de Bruijn - Nooteboom, voorzitter

M. de Jong, niet-uitvoerend bestuurder

P. Priester, uitvoerend bestuurder

H. Kempen, niet-uitvoerend bestuurder

P.W. de Geus, uitvoerend bestuurder

D.A. Roodenrijs, loco voorzitter / niet-uitvoerend bestuurder

Jobine Kersseboom, directeur  
Bestuursbureau

L.C.M. Leisink, niet-uitvoerend bestuurder

## 1. Inleiding

De Wet toekomst pensioenen (Wtp) is op 1 juli 2023 in werking getreden. De belangrijkste wijziging betreft dat de mogelijke pensioenregelingen wettelijk beperkt zijn tot een ander type pensioenregeling. Waar onze huidige pensioenregeling is gebaseerd op afspraken ten aanzien van een **pensioenuitkering**, is dat onder de nieuwe wetgeving niet meer mogelijk. De afspraken over de nieuwe pensioenregeling zijn gebaseerd op de **pensioenpremie** wat zorgt voor een eigen pensioenkapitaal, waar een jaarlijkse pensioenuitkering uit wordt gefinancierd.

### 1.1 Oak Pensioen wil per 1 januari 2026 starten met de nieuwe pensioenregeling

Initieel was het voornemen van Oak Pensioen de transitie Wtp met ingangsdatum 1 januari 2025 te laten plaatsvinden, inclusief het invaren van bestaande aanspraken en rechten. Duidelijkheid in wet- / regelgeving en voortgang in de inrichting gaan hand in hand. Doordat beiden nog in ontwikkeling zijn, zorgt die afhankelijkheid soms voor vertraging. Het bestuur van Oak Pensioen vindt het van cruciaal belang dat de overgang zorgvuldig en zo beheerst mogelijk plaatsvindt. Dat betekent dat Oak Pensioen het beter heeft gevonden om langer de tijd te nemen voor een goede overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Oak Pensioen wil zeker weten dat de nieuwe pensioenregeling goed kan worden uitgevoerd. Een overgang per 1 januari 2026 geeft ruimte om de nieuwe pensioenregeling gedegen in te richten. Sociale partners alsook ons verantwoordingsorgaan konden zich vinden in de onderbouwing en de daarmee aangepaste transitiedatum naar 1 januari 2026.

### 1.2 De nieuwe pensioenregeling wordt een solidaire premiereregeling (met invaren)

De sociale partners in de sectoren Meubel en Houthandel hebben na intensief beraad met werkgevers en werknemers (inclusief achterbanraadpleging) gekozen voor de solidaire premiereregeling (spr) als de nieuwe pensioenregeling onder Wtp. Dat is een belangrijke keuze geweest, waar het verdere ontwerp van de pensioenregeling aan is gekoppeld.

Sociale partners hebben verder besloten om aan het bestuur van Oak Pensioen een verzoek tot invaren te doen van de bestaande aanspraken en rechten in het nieuwe pensioenstelsel. De keuzes, overwegingen en kwantitatieve onderbouwingen zijn opgenomen in het [transitieplan](#) (d.d. 15 november 2023).

## 2. Governance

Governance is de verzamelnaam die wij hanteren om aan te geven hoe wij projectmatig georganiseerd waren en zijn om het nieuwe pensioenstelsel voor ons vorm te geven. Hierbij hebben we een knip gemaakt in de periode tot op heden (de ontwerpfase), de periode zoals die nu van toepassing is (de implementatiefase) en de periode vanaf inproductienamen (de nazorgfase).

In het volledige implementatieplan zijn alle rollen en verantwoordelijkheden per projectfase te vinden.

### 2.1 Projectstructuur

Oak Pensioen onderkent drie fases tijdens de implementatie van de nieuwe pensioenregeling:

- **De ontwerpfase:** in deze fase ontwerpen we de regeling (arbeidsvoorwaardelijk). Daarbij wordt parallel uitgewerkt hoe de regeling uitgevoerd kan worden. Deze fase is met de indiening van het implementatieplan nagenoeg afgerond.
- **De implementatiefase:** in deze fase gaan we ervoor zorgen dat hetgeen we uitgedacht en afgesproken hebben in de ontwerpfase wordt ingericht en getest. In feite betreft dit het gereed maken van onze pensioenuitvoeringsketen. Daaronder valt onze hele pensioenadministratie en vermogensbeheer, inclusief alle (IT-)controles en (communicatie-

Uitingen. Deze fase loopt momenteel al en loopt door richting onze transitiedatum van 1 januari 2026.

- **De nazorgfase:** Ook al is de implementatiefase afgerond en zijn we in productie; er is altijd reden voor extra bewustzijn in de eerste fase. Wellicht zijn er extra vragen vanuit werkgever of een deelnemer. En anders is het goed om te constateren of de uitvoering correct loopt. Mochten er toch aandachtspunten zijn, dan worden ze snel herkend en opgelost. Dat betekent ook dat we voldoende capaciteit moeten hebben om dit soort zaken op te kunnen vangen. Deze fase start iets rond december 2025 en loopt circa een jaar vanaf transitiedatum.

## 2.2 Besluitvorming gericht op beleidsmatige uitvoering

Bij de besluitvorming over de implementatie van Wtp is een zorgvuldig proces gevolgd, met separate sessies over beeldvorming, oordeelsvorming en besluitvorming. Bij complexe onderwerpen heeft het bestuur een of meer extra sessies georganiseerd om alle bestuursleden afdoende mee te nemen bij de oordeelsvorming en besluitvorming. Onderdeel van dit proces zijn de opinies van de 2e lijn (actuarieel en/of risico) bij de oordeels- en besluitvorming. Hieronder staan de belangrijkste aspecten bij alle besluitvorming.

### Evenwichtigheidsanalyse

Oak Pensioen heeft onderzocht wat de effecten zijn van de vormgeving van de nieuwe pensioenregeling op de verwachte pensioenen van de deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraak- en pensioengerechtigden. Een en ander in vergelijking met de tot 1 januari 2026 geldende pensioenregeling. Deze effecten zijn bepaald aan de hand van een evenwichtigheidskader. Evenwichtigheid wordt getoetst aan de hand van dit vooraf uitgewerkt kader wat bestaat uit kwalitatieve en kwantitatieve elementen. Er is een verhouding gemaakt tussen de financiële ontwikkeling van de individuele doelgroepen bij het ongewijzigd voortzetten van de huidige pensioenovereenkomst ten opzichte van de gewijzigde pensioenovereenkomst.

### Compensatie

Om de eventuele negatieve effecten van het afschaffen van de leeftijdsonafhankelijke pensioenopbouw te compenseren, zijn sociale partners compensatie-afspraken overeengekomen. Dit is onderdeel van het verzoek van sociale partners aan het bestuur van Oak Pensioen. Het bestuur heeft geoordeeld dat dit verzoek, in totaliteit met de andere onderdelen van de regeling, passend is binnen het evenwichtigheidsvraagstuk.

Wanneer Oak Pensioen over voldoende buffer beschikt, worden de deelnemers die het betreft gecompenseerd. De peildatum voor de bepaling van de compensatie is op 31 december 2025 gesteld. De compensatie wordt op 31 oktober 2025 berekend.

## Risicohouding

Oak Pensioen heeft bij de invulling van de pensioenregeling rekening gehouden met de risicohouding van de deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden en pensioengerechtigden. Daarbij is gekeken of de risicohouding passend is binnen de missie, visie en strategie van Oak Pensioen. De vaststelling van de risicohouding van de deelnemers is gebaseerd op het risicopreferentieonderzoek dat in 2022 is uitgevoerd onder de deelnemers, wetenschappelijke inzichten en de kenmerken van de deelnemers, gewezen deelnemers, aanspraak- en pensioengerechtigden.

## Adviesrecht

Het bestuur van Oak Pensioen heeft op 21 november 2023 het verantwoordingsorgaan in de gelegenheid gesteld een advies uit te brengen. In deze adviesaanvraag is het verantwoordingsorgaan verzocht advies uit te brengen over het voorgenomen besluit om de bestaande pensioenaanspraken en -rechten naar de nieuwe pensioenregeling over te dragen.

Het verantwoordingsorgaan heeft unaniem besloten om het bestuur van Oak Pensioen positief te adviseren op het voorgenomen besluit om de bestaande pensioenaanspraken en -rechten naar de nieuwe pensioenregeling (spr) over te dragen.

## Oprachtaanvaarding en voorlopig besluit tot invaren

Het bestuur heeft op 6 december 2023 – met het positief advies van het verantwoordingsorgaan – het voorgenomen besluit genomen om de opdracht van sociale partners te accepteren en de bestaande pensioenaanspraken en -rechten in de nieuwe pensioenregeling over te dragen. Het besluit is onder voorbehoud genomen dat De Nederlandsche Bank geen bezwaren heeft tegen dit besluit. Als DNB geen bezwaar heeft, wordt het besluit in december 2025 bekrachtigd met een definitief besluit.

## 2.3 Besluitvorming gericht op operationele uitvoering

Operationele uitvoering gaat niet alleen over de keuze qua inrichting of proces, maar ook over de technische haalbaarheid en in hoeverre wijzigingen zorgdragen dat Oak Pensioen compliant blijft met wet- en regelgeving.

### IT systemen pensioenadministratie

Oak Pensioen heeft de pensioenadministratie uitbesteed aan pensioenuitvoeringsorganisatie TKP. TKP heeft in een eerder stadium vastgesteld dat hun huidige IT architectuur niet aansluit aan de gestelde eisen van de Wtp. Uit het selectietraject voor het pensioenadministratiesysteem heeft TKP gekozen voor de SaaS pakketoplossing Plexus van leverancier Keylane.

De omvangrijke aanpassing van de IT keten bij TKP zorgt ervoor dat Oak Pensioen in de besluitvorming op operationele uitvoering kritisch kijkt naar mogelijke oplossingen die TKP aandraagt. Met name op de gebieden van uitvoerbaarheid, haalbaarheid, kosten en beheersbaarheid.

### Deep-dive sessies

Om een beheerste transitie Wtp te borgen, maakt het bestuur gebruik van zogeheten deep-dive sessies. Deze onderzoeken periodiek de haalbaarheid van de implementatie in brede zin.

### IT-systemen fiduciair manager en custodian

Bij zowel de fiduciair manager als de custodian zijn beperkte aanpassingen in de IT-systemen zelf nodig. Tezamen met alle partijen in de nieuwe uitvoeringsketen zijn de taken en verantwoordelijkheden afgesproken.

## 2.4 Oordelen sleutelfunctiehouders en intern toezicht

Voordat het bestuur een besluit neemt, is het belangrijk om input te krijgen uit de andere geledingen. Dit omvat de opinies van de sleutelfunctiehouders alsook het intern toezicht (de niet-uitvoerend bestuurders). Daarnaast wordt het advies van het verantwoordingsorgaan uiteraard meegewogen.

### 2.4.1 Sleutelfunctiehouders

Gedurende het traject zijn alle sleutelfunctiehouders meegenomen. Oak Pensioen beschikt over drie sleutelfunctiehouders (SFH'ers), namelijk risicobeheer, actuarieel en interne audit. De SFH'ers zijn nauw betrokken geweest bij het gehele Wtp traject. Oak Pensioen heeft de SFH'ers in de gelegenheid gesteld om op diverse aspecten opinies uit te brengen. Eventuele aandachtspunten zijn meegenomen door het bestuur of geadresseerd voor de opvolging in de implementatiefase.

### 2.4.2 Intern toezicht (niet-uitvoerend bestuurders)

Oak Pensioen heeft een omgekeerd gemengd model met een uitvoerend (UB) en een niet-uitvoerend bestuurder (NUB). Het NUB voert de toezichhoudende verantwoordelijkheid. Het NUB heeft bekeken of de eigen rol verandert door de inwerkingtreding van de Wtp en geconcludeerd dat dit niet het geval is.

## 3. Het transitieplan

De sociale partners hebben besloten dat ze gezamenlijk één transitieplan opstellen. Het transitieplan is tot stand gekomen in de wisselwerking tussen sociale partners en het bestuur van Oak Pensioen. Door middel van een iteratief proces zijn besluiten tot stand gekomen die naar de mening van sociale partners evenwichtig zijn.

Hierbij is naast evenwichtigheid ook gekeken naar uitvoerbaarheid (incl. kostenbeheersing) van de keuzes en de gevoeligheid van de markteffecten op de uitkomsten tbv toekomstige generaties. Zoals te lezen is in het transitieplan hadden sociale partners de volgende doelstellingen voor ogen bij het wijzigen van de pensioenregeling:

- Een aantrekkelijke, markconforme arbeidsvoorwaarde;
- Verzorgingsgedachte;
- Huidige werknemers mogen er niet op achteruitgaan;
- Solidariteit;
- Evenwichtigheid.

Sociale partners zijn van mening dat met de vastgelegde pensioenregeling in het transitieplan voldaan is aan deze doelstellingen. In het transitieplan staat dat naar verwachting alle deelnemers er op vooruit gaan. Het transitieplan heeft voor sociale partners de status van een onderhandelingsresultaat. Er heeft een achterbandraadpleging plaatsgevonden. Per sector is toen door de achterban ingestemd.

Het transitieplan is in november 2023 vastgesteld. Voor meer informatie over het transitieplan, klik [hier](#).

## 4. Risicoanalyses en beheersmaatregelen

Oak Pensioen onderkent verschillende risico's in het kader van de transitie Wtp. Voor al deze risico's zijn aanvullende beheersmaatregelen ontwikkeld. Indien bestaande beheersmaatregelen niet adequaat zijn, dan worden deze aangescherpt.



Oak Pensioen maakt onderscheid tussen de risico's die gelden voor en na transitie ('going concern') en risico's die verband houden met de transitie. Laatstgenoemde categorie risico's gelden tot de transitie volledig heeft plaatsgevonden.

#### **4.1 Op welke wijze beheerst Oak Pensioen de risico's en beheersmaatregelen?**

Onderstaande aspecten borgen de wijze waarop Oak Pensioen de risico's en beheersmaatregelen beheerst.

##### **Risicoframework**

Om in alle fases de juiste risico's in kaart te hebben, te beheersen en te monitoren, actualiseert Oak Pensioen periodiek de eigen Wtp-risicoanalyse. Hierbij gaat Oak Pensioen systematisch te werk en steunt daarbij op haar bestaande beleid Integraal Risicomanagement.

##### **Risicobereidheid**

Vanuit de (strategische) doelstellingen heeft Oak Pensioen de eigen risicobereidheid geformuleerd. De risicobereidheid geeft aan welke typen risico's Oak Pensioen bereid is te nemen bij het nastreven van de doelstellingen, en in welke mate.

##### **Risicobereidheid Wtp**

Oak Pensioen stelt per risico het gewenste risico vast. Het gewenste risico ligt veelal op een laag niveau. Tijdens de Wtp-transitie is het uitgangspunt van Oak Pensioen dat de gewenste risico's zo laag mogelijk zijn. De risicobereidheid met betrekking tot de Wtp is daarmee een afgeleide van de algehele risicobereidheid van Oak Pensioen. Aan de andere kant erkent Oak Pensioen dat de transitie een complex en omvangrijk proces is dat gepaard gaat met verhoogde risico's. Om de transitie succesvol te kunnen doorlopen, accepteert Oak Pensioen dat de bereidheid van sommige risico's tijdelijk wordt verhoogd, waardoor die in sommige gevallen tijdelijk buiten de gangbare risicobereidheid vallen.

##### **Risicotaxonomie**

Oak Pensioen heeft verschillende risicosoorten gedefinieerd en gestructureerd om het eenduidig identificeren en beoordelen van risico's te ondersteunen. Deze risicotaxonomie geeft een totaaloverzicht van de door Oak Pensioen onderkende risico's.

##### **Eigen Risico Beoordeling (ERB)**

Oak Pensioen voert regulier een eigen risico beoordeling (ERB) uit. In 2024 is de ERB herijkt, waarbij ook oog is geweest voor de WTP-transitie. Deze herijkte ERB is opgebouwd rond de vraag of de risicobeheersing bij het fonds voldoende doeltreffend is om de strategische speerpunten te realiseren voor, tijdens en na de transitie naar de Wtp. De uitkomst van de ERB is dat Oak Pensioen de risicobeheersing voor de vastgestelde risico's als adequaat beoordeelt.

##### **Voorbereidingen op de transitie Wtp**

In de aanloop naar de transitie Wtp heeft Oak Pensioen stappen gezet op het gebied van IT- en informatiebeveiliging. Zo is er onder andere een IT Officer aangesteld in 2019. En is het IT- en informatiebeveiligingsbeleid herijkt in 2022.

## 4.2 Operationele risico's en IT-risico's

De pensioenuitvoerder (TKP) van Oak Pensioen stapt over op een nieuw pensioenadministratiesysteem (Plexus) dat klaar is voor Wtp. Vanaf 2025 gaan de eerste bij TKP aangesloten pensioenfondsen hierop over.

Oak Pensioen gaat vanaf 2026 over op Plexus. Een groot voordeel hiervan is het verminderde risico op onvolkomenheden en kinderziektes. Het is dan immers al een jaar in gebruik.

In het volledige implementatieplan zijn alle risico's te vinden.

## 4.3 Procesbeheersing

De pensioenuitvoeringsorganisatie en vermogensbeheerketen zullen meer en vaker met elkaar moeten afstemmen in het nieuwe pensioenstelsel. Immers, het pensioenvermogen van de deelnemer staat direct in verband met de resultaten van de vermogensbeheerketen. Ondanks de grotere afhankelijkheid veranderen de taken en verantwoordelijkheden beperkt. Het is erg belangrijk dat er meer afstemming en frequentere gegevensuitwisseling plaats vindt.

### 4.3.1 Belangrijkste wijzigingen in bestaande processen

De overgang naar de nieuwe pensioenregeling leidt tot veranderingen in bestaande processen. Denk daarbij onder andere aan:

- Er is geen sprake (meer) van een dekkingsgraad en pensioenverplichtingen, maar een pensioenvermogen per deelnemer en de verwachte uitkeringen
- Er is geen sprake van indexatie of korting, maar een (directe of gespreide) verhoging of verlaging van het pensioenvermogen van de deelnemer. Het pensioenvermogen is afhankelijk van de ontwikkeling op de financiële markten, de risicovrije rente en het beleggingsrendement.
  - o Jaarlijks wordt het voor dat jaar uit te keren pensioenbedrag vastgesteld.

Alle wijzigingen zijn te vinden in het volledige implementatieplan.

### 4.3.2 Governance wijzigingen vermogensbeheer

In de aanloop naar de nieuwe pensioenregeling heeft het bestuur op basis van een grondige evaluatie besloten de governance van het vermogensbeheer anders in te richten. Het besluit is enerzijds gebaseerd op het feit dat er meer en nauwere afstemming nodig is tussen pensioenadministratie en het vermogensbeheer en anderzijds de kosten. De bestaande fiduciair adviseur (BlackRock) is benoemd tot volledig fiduciair manager per juni 2024.

BlackRock verzorgt vanaf dat moment, naast de strategische advisering, ook de aansturing van de totale beleggingsportefeuille, de herbalancering, de valuta afdekking en de rente afdekking. De meer operationele fiduciaire taken lagen bij het bestuursbureau en de beleggingsadviseur. Een groot deel van deze taken is inmiddels ondergebracht bij BlackRock.

### 4.3.3 Technische haalbaarheid

Oak Pensioen laat zich bij de beoordeling van de technische haalbaarheid van de nieuwe pensioenregeling bijstaan door de IT-officer. De IT-officer is in staat de materie te doorgronden, te beoordelen en dit op begrijpelijke wijze aan het bestuur van Oak Pensioen toe te lichten.

Oak Pensioen hanteert voor de inschatting van de technische haalbaarheid van een beheerste transitie Wtp per 1 januari 2026 voor Oak Pensioen de volgende categorieën: het integrale ICT-landschap, IT-strategie & ontwikkelingen, beheersing van IT en informatiebeveiliging. Voor elk van deze categorieën zijn toetspunten vastgesteld aan de hand waarvan TKP wordt bevraagd en waarvoor TKP documentatie en bewijslast moet aanleveren. Het bestuur beoordeelt dit.

## 4.2 Uitbestedingsrisico

Bij de voorbereiding op de transitie heeft Oak Pensioen alle partijen betrokken waarvan de uitbesteding beïnvloed wordt door de Wtp-transitie, te weten TKP, BlackRock en BNYM. Alle uitbestedingsorganisaties zijn in een vroeg stadium ingelicht over en betrokken bij de Wtp-transitie. Zij zijn tevens betrokken bij de projectgroep voor de Wtp-transitie. Gedurende het project overlegt Oak Pensioen regelmatig met de uitbestedingsorganisaties. Met ieder van hen heeft Oak Pensioen specifieke afspraken gemaakt over hun deelname aan het Wtp-traject.

## 4.3 Financiële risico's

Financiële risico materialiseren zich in de aanloop naar de transitie via de dekkingsraad. Deze risico's zijn niet nieuw, maar het belang in combinatie met het transitiemoment is wel gewijzigd.

De dekkingsgraad van Oak Pensioen is de afgelopen jaren gestegen tot circa 125%. Sociale partners hebben in het transitieplan vastgelegd dat voor het invaarbesluit de volgende grenzen voor de dekkingsgraad gelden:

- bij een dekkingsgraad < 102% komt de transitie in gevaar. Het fonds moet dan aanspraken korten;
- bij een dekkingsgraad < 110% wordt vulling solidariteitsreserve, compensatie en toedeling kapitaal beperkt (invaardekkingsgraad)

Deze grenzen houden in dat Oak Pensioen een dekkingsgraad van minimaal 110% nodig heeft om aan alle transitiedoelstellingen van sociale partners en het bestuur te voldoen. In aanloop naar het transitiemoment loopt het fonds financiële risico's die zich op verschillende manieren kunnen manifesteren en tot gevolg kunnen hebben dat de transitiedoelen niet worden behaald.

De financiële risico's zijn te vinden in het volledige implementatieplan.

### 4.3.1 Strategisch beleggingsbeleid onder de Wtp

In 2023 heeft Oak Pensioen een ALM-studie uitgevoerd, waarin onderzoek gedaan is naar de invulling van het beleid in het nieuwe pensioenstelsel, dat het beste past bij de risicohouding van Oak Pensioen. Daarbij zijn eerst de verschillende beleidsonderdelen (waaronder het beleggingsbeleid) afzonderlijk onderzocht. Daarna is geanalyseerd hoe de beleidsonderdelen samen zich verhouden tot de risicohouding van Oak Pensioen.

Op basis van deze ALM-studie, een portefeuilleconstructie studie en vooraf gedefinieerde uitgangspunten is het beleggingsbeleid (de lifecycle) per 1 januari 2025 vastgesteld. Het besluit over het beleggingsbeleid is genomen op basis van onder andere de vastgestelde doelstellingen van Oak Pensioen, de resultaten van het risicopreferentie onderzoek 2022, wetenschappelijke inzichten, met name de lifecycle theorie en uitvoerbaarheid en uitlegbaarheid.

## 4.4 Juridische risico's

In het kader van de Wtp hebben sociale partners van Oak Pensioen de pensioenovereenkomst op 15 november 2023 gewijzigd. De gewijzigde pensioenovereenkomst houdt in dat de nieuwe pensioenregelingen van de deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden en pensioengerechtigden worden omgezet in de solidaire premiereregeling. Dit besluit hebben sociale partners in het transitieplan opgenomen. Door het afschaffen van de doorsneesystematiek ondervindt een deel van de actieve deelnemers een nadeel. Om deze reden zijn sociale partners overeengekomen dat de negatieve effecten van het afschaffen van de leeftijdsonafhankelijke pensioenopbouw te compenseren. Deze compensatie vindt eenmalig uit het vermogen van Oak

Pensioen plaats. De peildatum voor de compensatieverlening is 31 december 2025. Degenen die na 31 december 2025 deelnemers van Oak Pensioen worden, hebben geen recht op compensatie.

Sociale partners hebben overwogen dat onder evenwichtigheid niet wordt verstaan dat iedereen allemaal hetzelfde krijgen, maar dat er sprake moet zijn van een eerlijke verdeling.

Alle juridische risico's zijn te vinden in het volledige implementatieplan.

## 5 Invaren

Zoals eerder benoemd, hebben sociale partners een verzoek tot invaren ingediend bij het bestuur van Oak Pensioen. Dit houdt in dat opgebouwde pensioenen onder de oude regels worden omgezet naar de nieuwe pensioenregeling.

Het bestuur heeft eerst veelvuldig afstemming gehad met het verantwoordingsorgaan. Het verantwoordingsorgaan heeft vervolgens een unaniem positief advies gegeven op het invaarverzoek. De sleutelfunctie risicobeheer en sleutelfunctiehouder actuariëel hebben een opinie geschreven bij de diverse bestuurlijke vraagstukken.

Het bestuur is akkoord gegaan met het verzoek tot invaren.

### 5.1 De manier van omzetten van de oude naar de nieuwe pensioenen

De pensioenaanspraken en -rechten worden omgezet volgens de standaardmethode. Bij toepassing van de standaardmethode wordt op grond van de Pensioenwet gebruik gemaakt van de standaardregel. Met behulp van de standaardregel worden de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten omgerekend naar persoonlijke pensioenvermogens in de solidaire premiereregeling. Daarnaast wordt een deel van het vermogen van een pensioenfonds toebedeeld aan de persoonlijke pensioenvermogens. De waardering van pensioenaanspraken en -rechten vindt aan de hand van de rentestand en UFR op de transitiedatum en de actuariële grondslagen van het fonds zoals vast te stellen per 1 januari 2026 plaats.

### 5.2 De manier van vaststellen van de uitkering van pensioengerechtigden

De uitkeringsgerechtigden die op 31 december 2025 reeds een uitkering van ons ontvangen, zullen een ongewijzigde uitkering ontvangen tot juni 2026. De nieuwe (start)uitkeringen per 1 januari 2026 worden pas na het vaststellen van het jaarwerk over boekjaar 2025 vastgesteld. In juni 2026 wordt de definitieve uitkering bepaald voor 2026.

### 5.3 Compensatie van eventuele nadelen bij de transitie

Om de negatieve effecten van het afschaffen van de leeftijdsafhankelijke pensioenopbouw te compenseren, zijn sociale partners van Oak Pensioen een compensatieregeling overeengekomen. Wanneer Oak Pensioen over voldoende buffer beschikt, vindt de financiering van de compensatie direct en eenmalig uit het pensioenvermogen op 31 december 2025 plaats en komt daarmee alleen de actieve (en arbeidsongeschikte) deelnemers ten goede.

### 5.4 Solidariteitsreserve

De solidariteitsreserve is een belangrijk onderdeel van de nieuwe pensioenregeling. Door middel van de solidariteitsreserve worden financiële mee- en tegenvallers gedeeld. De doelstellingen van de solidariteitsreserve zijn:

- het beperken van de kans op een daling van een ingegane pensioenuitkering;
- het verbeteren van de voorspelbaarheid van het pensioen in de jaren net voor pensionering;
- het voorkomen van negatieve pensioenvermogens.

Bij aanvang per 1 januari 2026 wordt de solidariteitsreserve gevuld tot maximaal 5%, voor zover er beschikbaar vermogen is. De verdeling van het vermogen aan compensatie en solidariteitsreserve is op basis van een verhouding van 1 : 2.

In het volledige implementatieplan is te lezen hoe de solidariteitsreserve wordt gevuld.

## 6 Communicatie

Oak Pensioen is zich ervan bewust dat de gewijzigde pensioenregeling en de besluiten zoals vastgelegd in het transitieplan impact kunnen hebben op groepen (gewezen) deelnemers en uitkeringsgerechtigden. Met duidelijke en tijdige communicatie willen we onze deelnemers maximale grip en houvast bieden, vóór, tijdens én na transitie.

Oak Pensioen heeft een communicatieplan in het kader van de Wtp vastgesteld. In dit plan legt Oak Pensioen schriftelijk vast op welke wijze de informatieverstrekking aan de deelnemers, gewezen deelnemers, aanspraak- en pensioengerechtigden plaatsvindt. Het communicatieplan is te vinden op de website van Oak Pensioen.

## 7 Data en datakwaliteit

De beschikbaarheid van data speelt een cruciale rol in het hele traject rond de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Voor, tijdens en na de Wtp-transitie moet de data beschikbaar zijn op die momenten die relevant zijn voor de procesgang van Oak Pensioen.

In het volledige implementatieplan wordt datakwaliteit uitgebreid behandeld. Hieronder staat in het kort hoe er voor, tijdens en na de transitie met data wordt omgegaan.

### 7.1 Voor transitie

Oak Pensioen heeft sinds 2021 haar pensioenuitvoering bij TKP ondergebracht. Sinds 2021 worden data door deelnemers, werkgevers en externe bronnen (o.a. SUAG, BRP) aan TKP aangeleverd en door TKP verwerkt. Er is daarmee sprake van een standsconversie per 1-1-2021. Anders gezegd: Oak Pensioen beschikt over een volledig dataset sinds 2021 binnen TKP.

De historische data zijn beschikbaar in databases en pdf-bestanden. Dit betreffen veelal statische data, voor raadpleegtoepassingen. Oak Pensioen beschikt tevens over een externe data escrow, waar op periodieke basis databestanden worden bewaard.

Voorafgaand aan de transitie is een uitgebreide inventarisatie gemaakt van de bestaande data, het kritieke karakter daarvan en de bijbehorende kwaliteit. Deze analyse zorgt ervoor dat essentiële informatie beschikbaar is en adequaat kan worden geïntegreerd in het nieuwe systeem.

In deze fase is de datakwaliteit onderzocht. Belangrijkste inzicht dat hieruit volgde, was dat de datakwaliteit op orde is. Het resulteerde in enkele zaken die nog verbeterd kunnen worden, maar geen zaken die niet op tijd afgerond kunnen worden.

### 7.2 Tijdens transitie

De accountant controleert vlak voor het transitiemoment nogmaals alle cijfers. Daarna start de transitiefase. Gedurende de transitiefase monitort Oak Pensioen nauwgezet de voortgang, op basis van gesprekken met en rapportages van TKP, om ervoor te zorgen dat de data tijdig, volledig en juist overgaan naar de nieuwe administratie. De transitie vindt plaats op basis van een migratieplan dat door TKP is opgesteld en door het fonds is geaccordeerd waarin nadrukkelijk ook

randvoorwaarden gesteld worden inzake de get en stay clean werkzaamheden volgens het vastgestelde plan van aanpak datakwaliteit. Belangrijk hierbij is dat de te doorlopen stappen voorzien in aansluitingscontroles en controles op volledigheid en juistheid.

Ook voorziet het draaiboek onder andere in het maken van conversiebestanden, de omgang met uitval, back-up procedures en een procedure voor gegevensbescherming. Daarnaast gaat het bestuur ook acceptatiecriteria stellen. Deze acceptatiecriteria worden gemonitord op basis van voortgangs- en risicorapportages. Ook zal Oak Pensioen opdracht geven tot een assurance rapportage (AUP/COS4400), ten behoeve van een aantoonbare aansluiting van de eindstand en de beginstand. Tot slot zullen de sleutelfunctiehouders tijdig controle plannen opstellen en deze ten uitvoer brengen.

### **7.3 Na transitie**

Na de transitie wordt de focus verlegd naar het handhaven van optimale databeschikbaarheid en het beheersen van risico's op de lange termijn. Oak Pensioen heeft de ambitie om datakwaliteit onverminderd voort te zetten, te borgen en te monitoren. Daarom worden de beleidsmatige stappen onder de nieuwe uitvoeringsketen opnieuw doorlopen. Dit om zeker te stellen dat de juiste controles ed. zijn ingericht.

### **7.4 Nog te verrichten werkzaamheden op het gebied van datakwaliteit**

Om de datakwaliteit op voldoende niveau te krijgen en te behouden tot aan het invaarmoment, worden diverse nog te verrichten werkzaamheden onderkend. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen het oplossen en corrigeren van foutieve dataconstatering ('get clean') en het beheersen van de datakwaliteit tot aan het invaarmoment ('stay clean'). TKP heeft voor het 'get clean' en 'stay clean' een plan van aanpak opgesteld.

### **7.5 De rol van de externe accountant voor en na transitie**

De externe accountant controleert voor en na de transitie de datakwaliteit.

#### **7.5.1 Vóór invaarbeveluit**

Oak Pensioen heeft Mazars opdracht gegeven voor het uitvoeren van overeengekomen specifieke werkzaamheden die gericht zijn op het feitelijk verifiëren van de uitgevoerde werkzaamheden en het rapporteren over de uitkomsten hiervan. Dit betreft een feitelijke bevindingen rapportage ofwel AUP. De AUP is gebaseerd op het Kader Datakwaliteit - Wet toekomst pensioenen van de Pensioenfederatie, inclusief de bijlagen A.1 tot en met A.7. In de reikwijdte van de overeengekomen specifieke werkzaamheden zijn minimaal de in dit kader beschreven fasen en stappen opgenomen. Hierbij stelt de externe accountant/externe IT-auditor vast dat de in dit kader beschreven fasen en onderliggende stappen zijn uitgevoerd en gedocumenteerd.

Oak Pensioen kan naar tevredenheid vermelden dat er geen bevindingen in de AUP voor datakwaliteit zijn geconstateerd die wijzen op tekortkomingen in de datakwaliteit. Dit betekent dat de datakwaliteit consistent en aantoonbaar is onderbouwd en geborgd. Dit is essentieel voor een soepele overgang naar het vernieuwde pensioenstelsel. Het ontbreken van bevindingen en aanbevelingen geeft aan dat het pensioenfonds de datakwaliteit beheerst en klaar is voor de volgende stappen in het proces.

### 7.5.2 Conclusie bestuur

Op 6 maart 2024 heeft het bestuur een voorlopig besluit (the way forward) genomen om vast te stellen dat de datakwaliteit toereikend is om hiermee te kunnen invaren met in achtneming van de "eenmalige rapportage datakwaliteit (TKP)" en "het plan van aanpak datakwaliteit". Dit besluit is genomen als tussentijdse 'go', ten behoeve van de continuering van de werkzaamheden rondom datakwaliteit. Bij het voorlopige besluit heeft het bestuur enkele randvoorwaarden gesteld:

- De specifieke deelwaarnemingen mogen geen bevindingen opleveren.
- De opinies van de sleutelfunctiehouders die geagendeerd zijn voor de bestuursvergadering mogen geen bijzonderheden opleveren.
- Het plan van aanpak voor datakwaliteit moet tijdig uitvoerbaar zijn.
- Er mogen geen bijzonderheden worden geconstateerd in de AUP.

Op basis van de opgestelde verantwoordingsrapportage, het plan van aanpak en de uitkomsten van de overeengekomen specifieke werkzaamheden, en na vaststelling dat aan bovengenoemde randvoorwaarden is voldaan, heeft het bestuur van Oak Pensioen op 19 juni 2024 een voorgenomen besluit genomen over de mate waarin de data voldoet aan de datakwaliteitseisen, zoals Oak Pensioen die voor het invaren heeft vastgesteld. Het besluit van het bestuur van Oak Pensioen luidt als volgt:

***'Het bestuur is van mening dat de datakwaliteit, in navolging van de voorlopige visie, voldoende is om in te varen en daarmee definitief te besluiten dat de datakwaliteit voldoende is. Daarbij zal het bestuur nauwgezet de get en stay clean activiteiten blijven monitoren via de periodieke rapportages.'***

Richting 2026 worden de dataconstateringen opgevolgd, zodat voldaan kan worden aan het besluitvormingskader van het bestuur. Hiervoor wordt (zoals ook eerder aangegeven) een apart beslismoment ingepland.

### 7.5.3 Na invaarmoment: onderzoek externe accountant

Na het invaren zal Oak Pensioen een controle laten verrichten op de data voor en na het invaren, om zeker te stellen dat de data volledig en juist in de administratie zijn opgenomen. Oak Pensioen geeft een externe accountant hiertoe opdracht.

De uit te voeren werkzaamheden worden in overleg met de externe accountant vastgesteld, maar omvatten minimaal een controle op de volledigheid en juistheid van het deelnemersbestand en de brongegevens (voor en na). Daarnaast zal de accountant ook kijken naar de vertaling naar andere onderdelen zoals de uitkeringsstraat. Ter ondersteuning van deze werkzaamheden door onze accountant, zijn (vergelijkbaar met een regulier jaarwerk) de werkzaamheden van onze certificerend actuaris.

De certificerend actuaris zal gevraagd worden om de berekeningen t.b.v. de verdeling van de vermogens, en de te vormen solidariteitsreserve en compensatiedepot te controleren. Wij hebben ook reeds met onze SFH Interne Audit besproken dat deze zal meekijken om de kwaliteit van het proces te toetsen (de audittrail en controles).