

**Transitieplan**  
***Pensioenregeling Sonepar Nederland***

Amstelveen, 25 oktober 2024

---

## Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Naar een nieuw pensioenstelsel .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Betrokken partijen .....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Proces.....</b>	<b>6</b>
3.1.	<b>OVERLEG SOCIALE PARTNERS .....</b>	<b>6</b>
3.2.	<b>ONDERZOEK RISICOBEREIDHEID.....</b>	<b>7</b>
3.3.	<b>MIJLPALEN.....</b>	<b>8</b>
<b>4</b>	<b>Doelstelling .....</b>	<b>9</b>
<b>5</b>	<b>Contractkeuze en Inrichting pensioenregeling.....</b>	<b>11</b>
5.1.	CONTRACT .....	11
5.2.	REGELING.....	11
5.3.	PENSIOENUITVOERDER.....	14
5.4.	VERZOEK TOT INVAREN .....	15
<b>6</b>	<b>Compensatie .....</b>	<b>16</b>
<b>7</b>	<b>Solidariteitsreserve .....</b>	<b>19</b>
7.1.	DOELSTELLING VOOR DE SOLIDARITEITSREGELING .....	19
7.2.	VUL- EN UITDEELREGELS.....	20
<b>8</b>	<b>Financiering.....</b>	<b>23</b>
<b>9</b>	<b>Effecten van de wijziging van de regeling .....</b>	<b>25</b>
<b>10</b>	<b>Toetsing van de evenwichtigheid van de transitie (netto profijt).....</b>	<b>30</b>
	<b>Bijlage 1 Vergaderingen Sociale Partners.....</b>	<b>34</b>
	<b>Bijlage 2 Vergelijking oude regeling – nieuwe regeling .....</b>	<b>35</b>
	<b>Bijlage 3 Vervangingsratio’s dwarsdoorsnede Actieven .....</b>	<b>37</b>
	<b>Bijlage 4 Uitwerkingen bij verschillende renteniveaus .....</b>	<b>38</b>
	<b>Bijlage 5 Evenwichtigheid - kwantitatief .....</b>	<b>39</b>
B5.1.	AANVULLING INFORMATIE BIJ TRANSITIEPLAN .....	39
B5.2.	(OVERKOEPELENDE) DOELSTELLINGEN .....	39
B5.3.	VOORRANGSREGELS.....	41
B5.4.	MAATSTAVEN.....	41
B5.5.	BANDBREEDTES.....	41
B5.6.	BESLUIT UITVOERING PENSIOENWET EN WET VERPLICHTE BEROEPSPENSIOENREGELING (ARTIKEL 44. TRANSITIEPLAN) .....	44
	<b>Bijlage 6 Pensioendoelstelling/ -ambitie.....</b>	<b>46</b>
B6.1.	INLEIDING .....	46
B6.2.	UITGANGSPUNTEN/KADER PENSIOENDOELSTELLING .....	46
B6.3.	DEFINITIE PENSIOENDOELSTELLING .....	47
B6.4.	EVALUATIE BELEID PENSIOENDOELSTELLING EN KOPPELING PREMIEBUDGET.....	48

---

## 1 Naar een nieuw pensioenstelsel

Het 2e pijler pensioen van Nederland gaat op de schop, als gevolg van de invoering van de Wet toekomst pensioenen (Wtp). Uiterlijk per 1 januari 2028 moet het nieuwe stelsel zijn ingevoerd. Daarmee wordt het pensioen persoonlijker en evenwichtiger. De goede kanten van het huidige stelsel (solidariteit en collectiviteit) kunnen deels behouden blijven.

De wijziging van het stelsel geldt voor iedereen, actieve deelnemers, gewezen deelnemers en uitkeringsgerechtigden. In het nieuwe stelsel krijgt iedereen een persoonlijk pensioenkapitaal.

In het nieuwe stelsel worden geen rechten meer opgebouwd maar een persoonlijk kapitaal. Iedere deelnemer krijgt de spaarpremie bij zijn/haar kapitaal bijgeschreven die voor hem/haar is afgedragen. Periodiek wordt er rendement bij- of afgeschreven op dit persoonlijke kapitaal. De opbouw van het pensioen verandert hierdoor fundamenteel.

Door de invoering van de Wtp hebben de sociale partners – zijnde de werkgevers die vallen onder het ‘Sonepar bedrijf’ en de Centrale Ondernemingsraad (COR) – ingrijpende keuzes gemaakt in het kader van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Deze keuzes worden breed gedragen. Deze keuzes zijn op grond van artikel 150d Pensioenwet vastgelegd in het voorliggende transitieplan. Het transitieplan is tot stand gekomen in nauwe samenwerking tussen sociale partners en het bestuur van het pensioenfonds. Sociale partners en het pensioenfonds, Hagee Stichting, hebben overeenstemming over dit transitieplan.

Uitgangspunt voor het transitieplan is een overgang van de huidige naar een Wtp regeling. Veranderingen in (delen van) de regeling zijn niet opgenomen, op verzoek van sociale partners kunnen deze in een latere fase worden opgenomen.

In dit transitieplan leggen partijen de gemaakte keuzes en de overwegingen vast. Ook de transitiedatum en de manier waarop met de huidige aanspraken en rechten wordt omgegaan liggen in dit document vast. Daarbij zijn besluiten door middel van een iteratief proces tot stand gekomen. Ten behoeve van de onderbouwing van keuzes hebben sociale partners diverse alternatieven onderzocht.

Dit document bevat eveneens een verantwoording met betrekking tot evenwichtigheid van de transitie.

Sociale partners geven met dit transitieplan opdracht aan Hagee Stichting om per 1 januari 2026 de nieuwe pensioenregeling uit te gaan voeren. Sociale partners verzoeken het fonds de opgebouwde aanspraken en rechten in te varen in de nieuwe regeling. Het verzoek tot invaren vormt de basis voor de besluitvorming binnen het pensioenfonds over invaren en de opdrachtaanvaarding. Dit is tevens een informatiebron voor de benodigde onderbouwingen in het wettelijk verplichte implementatie- en communicatieplan dat het pensioenfonds opstelt en indient bij de toezichthouders De Nederlandsche Bank (DNB) en de Autoriteit Financiële Markten (AFM).

Dit transitieplan is gebaseerd op de relevante artikelen uit de Wtp en de Factsheet Transitieplan Wet toekomst pensioenen van DNB.

---

## 2 Betrokken partijen

Dit transitieplan is opgesteld voor de overgang van de pensioenregeling van onderstaande dochterondernemingen van Sonepar Nederland.

- Technische Unie B.V.
- Van Egmond Elektrogroothandel B.V.
- Oтра N.V.
- Gewi B.V.

De uitvoering van de pensioenregeling van Sonepar Nederland is uitbesteed aan Hagee Stichting.

In de CAO voor de technische groothandel zijn geen afspraken gemaakt over pensioen. De CAO volstaat met een aanbeveling dat aangesloten werkgevers een pensioenvoorziening treffen voor hun werknemers<sup>1</sup>. De inhoud van de pensioenregeling wordt bepaald door de sociale partners, in geval van Sonepar Nederland zijn dat Sonepar Nederland en de Centrale Ondernemingsraad (COR).

Voorafgaand aan het overleg tussen sociale partners heeft het fonds een onderzoek uitgevoerd naar de voorkeuren van de deelnemers met betrekking tot de regeling en risico; een zogenaamd risicopreferentieonderzoek (RPO). Een vergelijkbaar onderzoek is in 2023 opnieuw uitgevoerd. Aan de hand van deze onderzoeken stelt het pensioenfonds in overleg met de sociale partners de risicohouding vast.

Dit transitieplan is tot stand gekomen in overleg tussen de werkgever en de Centrale Ondernemingsraad. Er geen vereniging van gewezen deelnemers of van uitkeringsgerechtigde deelnemers derhalve is er formeel geen sprake van hoorrecht van deze groepen.

Volgens de Wet op de ondernemingsraden (WOR, artikel 27, lid 1a) heeft de ondernemingsraad instemmingsrecht bij wijziging van de pensioenregeling en de keuze om de regeling onder te brengen bij een uitvoerder. Na instemming van de COR vult het pensioenfonds de regeling nader in en zorgt voor implementatie.

Sociale partners geven aan de hand van het transitieplan opdracht aan Hagee Stichting tot uitvoering van de nieuwe pensioenregeling en verzoeken om de tot transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en rechten in te varen.

Het bestuur van Hagee Stichting heeft een initiërende en coördinerende rol in het proces om te komen tot een nieuwe pensioenregeling volgens de Wtp. Het bestuur is paritair samengesteld en wordt bijgestaan door adviseurs. Voorafgaand aan de implementatie van de nieuwe regeling zal het bestuur advies vragen aan het verantwoordingsorgaan. Een breed samengestelde klankbordgroep garandeert dat het verantwoordingsorgaan in haar advies de meningen van alle leeftijdsgroepen kan betrekken.

---

<sup>1</sup> Technische Groothandel cao 2022-2023 v07032023, hoofdstuk IV, lid B

---

Een visitatiecommissie is belast met het toezien op adequate risicobeheersing en evenwichtige belangenafweging door het bestuur. De rol van de visitatiecommissie is een beoordeling achteraf.

De overgang en de regeling zelf kunnen niet eerder geïmplementeerd worden dan na instemming van de toezichthoudende instanties: DNB en AFM.

---

## 3 Proces

Het wijzigen van de pensioenregeling betreft het wijzigen van een arbeidsvoorwaarde, die ook doorwerkt in de rechtsverhouding met gewezen deelnemers en uitkeringsgerechtigden. De transitie naar een nieuwe pensioenregeling vereist overleg tussen en instemming van verschillende partijen. In dit hoofdstuk wordt het gevolgde proces en de wijze waarop de verschillende partijen zijn betrokken bij de besluitvorming toegelicht.

In juni 2020 hebben vakbonden, werkgevers en overheid een akkoord gesloten over de introductie van een nieuw pensioenstelsel in Nederland. Naar aanleiding van dit akkoord heeft de werkgever aan het bestuur van Hagee Stichting verzocht om het initiatief te nemen voor overleg tussen werkgever en de Centrale Ondernemingsraad met het doel om tot een nieuwe pensioenregeling op basis van de Wtp te komen.

### 3.1. Overleg sociale partners

Het overleg met de sociale partners is gestart op 26 mei 2021. Het bestuur, sociale partners, verantwoordingsorgaan en pensioenbureau zijn hierbij betrokken.

In eerste instantie heeft het overleg in het teken gestaan van de keuze tussen met de huidige regeling in zijn geheel over te gaan naar het nieuwe stelsel of gebruik te maken van het overgangsrecht (introductie van een beschikbare premiereregeling met oplopende staffel voor bestaande medewerkers). Sociale partners hebben besloten om geen gebruik te maken van het overgangsrecht en de mogelijkheden om met de huidige regeling in zijn geheel over te gaan naar het nieuwe stelsel verder te verkennen. De belangrijkste redenen om af te zien van het overgangsrecht waren:

- Gebruik maken van het overgangsregeling leidt, na implementatie van de Wtp, tot verschillende arbeidsvoorwaarden binnen de onderneming, immers voor nieuwe medewerkers is het alsnog nodig om nieuwe regeling conform de Wtp op te zetten;
- toenemende complexiteit in de uitvoering (uitvoeren van een Wtp en FTK regeling naast elkaar), wat tevens gepaard gaat met hoge uitvoeringskosten.

Na dit principebesluit heeft het overleg zich verder geconcentreerd op de verkenning van een regeling conform de Wtp. In eerste instantie was het overleg gericht op de basiskeuze tussen een solidaire- of flexibele premiereregeling (SPR of FPR). In het proces zijn de diverse aspecten van de regelingen uitgebreid ter sprake gekomen. Het grootste deel van het proces was beeldvormend van aard om partijen qua kennis op een gelijk niveau te krijgen. In bijlage 1 is een overzicht opgenomen van de overleggen met daarbij de onderwerpen die is besproken.

Na de eerste verkenningen is ook de samenhang tussen de verschillende onderdelen van de regeling uitgebreid bediscussieerd. Mede in relatie tot de huidige (oude) regeling. Deze verkenningen zijn oordeelsvormend van aard en hebben uiteindelijk geleid tot besluitvorming. De genomen besluiten worden in dit transitieplan verder toegelicht.

Ten behoeve van het overleg met sociale partners zijn vergelijkingen gemaakt tussen de oude en de nieuwe regeling (middels een iteratief proces) waarvoor de verwachte pensioenuitkomsten

---

gebaseerd zijn op de resultaten van het doorrekenen van een groot aantal scenario's voor de economische ontwikkelingen. Bij de vergelijking is gebruik gemaakt van verschillende scenario'sets:

- set economische scenario's vast gesteld door het fonds welke zijn gebruikt voor de Asset & Liability management studie. Deze set scenario's is alleen gebruikt voor de vergelijking van de bestaande en nieuwe pensioenregeling.
- DNB P-sets; een set economische scenario's die ieder kwartaal wordt vastgesteld door De Nederlandsche Bank. Deze sets van scenario's zijn gebruikt voor het ontwerp van de regeling en vergelijking van de bestaande en de nieuwe pensioenregeling. De scenario'set is objectief vastgesteld.
- DNB Q-sets; set met economische scenario's welke periodiek wordt vastgesteld door DNB. Deze set is alleen gebruikt voor de toetsing van de evenwichtigheid van de regeling.

Het aantal scenario's in de sets varieert van 1.000 (ALM) tot 2.000/10.000 (DNB, P-set respectievelijk Q-set).

### **3.2. Onderzoek risicobereidheid**

De risicotolerantie en het risicodraagvlak van de deelnemers zijn uitgangspunten voor het bepalen van de risicohouding. Naar de risicotolerantie en het risicodraagvlak heeft het bestuur van het fonds in 2021<sup>2</sup> een onderzoek uitgevoerd. Ook zijn vragen gesteld over de wensen en voorkeuren met betrekking tot de eigen keuzes met betrekking tot het beleggingsbeleid en maatschappelijk verantwoord beleggen.

Dit onderzoek is de basis voor de vaststelling van de risicohouding. De risicohouding wordt door het pensioenfonds vastgesteld en bepaalt het (risico)kader waarbinnen de regeling moet worden vormgegeven. Bij het bepalen van de risicohouding is de pensioenambitie van de populatie ook relevant. Het laatste aspect dat meegenomen wordt bij de bepaling van de risicohouding zijn de wetenschappelijke inzichten en ervaringen die zijn opgedaan met vergelijkbare beschikbare premieregelingen.

In de loop van 2023 is gebleken dat de eisen die de toezichthouders stellen aan de kwantitatieve onderbouwing van de risicohouding verder gaan dan de informatie die op basis van het onderzoek uit 2021 gedestilleerd kan worden. Het bestuur heeft daarom besloten een tweede risicopreferentieonderzoek<sup>3</sup> onder de actieven, gewezen deelnemers en uitkeringsgerechtigden te houden. De inzichten die uit dit onderzoek voortkomen neemt het pensioenfonds mee bij de totstandkoming van de definitieve risicohouding. Per leeftijdscohort zal het pensioenfonds de risicohouding op basis van de te hanteren risicomatstaven nader vastleggen.

---

<sup>2</sup> S-2023-1606 Hagee Stichting - Resultaten RPO 2021.pdf

<sup>3</sup> 23074705\_ipsos\_RPO\_Hagee\_v1.0.pdf

---

### 3.3. Mijlpalen

Onderstaand is een overzicht opgenomen van de belangrijkste mijlpalen.

1 juli 2023	Wet toekomst pensioenen van kracht
21 december 2021	Transitieplan definitief
augustus 2024	Instemming COR
5 september 2024	Advies Verantwoordingsorgaan
5 september 2024	Opinies sleutelfunctiehouders
1 oktober 2024	Concept implementatieplan en communicatieplan gereed
1 januari 2025	Toezending van implementatieplan aan De Nederlandsche Bank en communicatieplan aan de Autoriteit Financiële Markten.
1 januari 2026	Transitie naar de nieuwe regeling
1 januari 2028	Uiterst transitiemoment (wettelijk gezien)



---

## 4 Doelstelling

Sociale partners hebben uitgangspunten voor de nieuwe pensioenregeling geformuleerd die als volgt zijn samen te vatten:

- de pensioenregeling is een aantrekkelijke regeling/arbeidsvoorwaarde;
- solidariteit is de basis van de regeling;
- de regeling moet aansluiten bij de wensen en behoeften van de actieve deelnemers, gewezen deelnemers en uitkeringsgerechtigden (qua risico en verwachting);
- één gelijke regeling voor iedereen;
- de regeling moet eenvoudig zijn en goed uitlegbaar zijn;
- premie-/kostenneutraliteit ten opzichte van de bestaande regeling;
- verwachte en ingegane pensioenuitkeringen blijven op peil (op basis van het invaarkapitaal).

In bijlage 2 is op gedetailleerd niveau uitgewerkt of de regeling kwalitatief gezien voldoet aan de uitgangspunten.

Sociale partners streven naar een evenwichtige transitie waarvan sprake is als voldaan is aan de volgende (kwantitatieve, overkoepelende) doelstellingen:

- het op peil houden van reeds ingegane uitkeringen en het op niveau houden (nominaal) van (toekomstige) pensioenuitkeringen: Bij de transitie zijn de lopende uitkeringen en de verwachte pensioenen voor alle deelnemers minimaal gelijk aan de lopende uitkeringen en verwachte pensioenen van de oude regeling;
- adequate compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek: een eventuele achteruitgang bij de overgang van de regeling – als gevolg van afschaffing van de doorsneesystematiek – moet worden gecompenseerd. Sociale partners hebben daarbij de voorkeur om als bron voor compensatie het vermogen te gebruiken (geen separate compensatievergoeding via de premie), indien de middelen van het fonds dit toelaten op het moment van transitie;
- bij de voorgaande doelstelling geldt dat de herverdeling tussen generaties wordt beperkt.

De toetsing van de nieuwe regeling aan de bovenstaande doelstellingen is uitgevoerd op basis van de volgende kwantitatieve maatstaven:

- **vervangingsratio's** (voor actieve deelnemers), het pensioeninkomen (pensioen + AOW) uitgedrukt in een percentage van het salaris en het pensioen uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag (salaris +/- franchise). Hiervoor zijn fondseigen (ALM) scenario's gebruikt en scenario's die door DNB zijn voorgeschreven (P-set). Bij de toetsing heeft de focus gelegen op de mediaan uitkomsten en de uitkomsten van het 5<sup>e</sup> percentiel in vergelijking met de huidige (FTK) regeling. Daarbij is zowel gekeken naar de vervangingsratio op de pensioendatum als de gewogen gemiddelde vervangingsratio over de gehele uitkeringsfase. *Leidend is de gewogen gemiddelde vervangingsratio in termen van de pensioengrondslag op basis van een P-set;*

- 
- **gewogen gemiddelde pensioenuitkering** (voor uitkeringsgerechtigden en gewezen deelnemers) alsmede naar de **startuitkering** en de **ontwikkeling van de uitkering** (voor uitkeringsgerechtigden inclusief kans op en impact van korting). Ook hier zijn mediane uitkomsten en uitkomsten van het 5<sup>e</sup> percentiel beoordeeld in vergelijking met de huidige (FTK) regeling;
  - **omvang van de solidariteitsreserve**, zowel initieel als in de toekomst;
  - een **stabiele uitkering** met een redelijke mogelijkheid van een jaarlijkse verhoging en een kleine kans op verlaging;
  - **netto profijt**, hierbij is de marktwaarde van de (toekomstige) premie-inleg en de marktwaarde van de (toekomstige) uitkeringen, tussen de oude en nieuwe regeling vergeleken. Voor deze vergelijking is zoals voorgeschreven door DNB, de Q set economische scenario's gebruikt. Deze vergelijking kan gebruikt worden om de evenwichtigheid van de transitie als geheel te beoordelen.

In de hoofdstukken 9 en 10 en bijlage 5 zijn de toetsingen aan de vervangingsratio's en netto profijt verder beschreven. In bijlage 5 wordt daarbij in het bijzonder ingegaan op de toetsing van de (kwantitatieve) doelstellingen aan de hand van bandbreedtes.

---

## 5 Contractkeuze en Inrichting pensioenregeling

### 5.1. Contract

Het overleg tussen sociale partners over een nieuw pensioencontract heeft zich toegespitst op een vervanging van het huidige pensioenstelsel voor een nieuw stelsel waarin enkele elementen van het huidige stelsel worden behouden: solidariteit en collectiviteit. Binnen het nieuwe stelsel kan gekozen worden voor een solidaire premiereregeling en een flexibele premiereregeling.

Sociale partners hebben gekozen voor de solidaire premiereregeling. De solidaire regeling kenmerkt zich door één collectief beleggingsbeleid voor actieve deelnemers, gewezen deelnemers en uitkeringsgerechtigden. In deze regeling kunnen deelnemers geen eigen keuzes maken voor hun persoonlijke kapitaal. De regeling kent een bepaalde mate van deling van risico's zoals het beleggingsrisico, langlevensrisico en overlijdensrisico.

In de solidaire regeling wordt een solidariteitsreserve gevormd welke is bestemd voor de bescherming van de uitkeringen van uitkeringsgerechtigden. De reserve wordt – naast een initiële vulling – gevuld vanuit het overrendement op de beleggingen van alle groepen. Overschotten (bij 'overkook') in de reserve worden ook verdeeld onder de bijdragende groepen.

Financiële stabiliteit voor uitkeringsgerechtigden wordt verkregen door de spreiding van financiële schokken over een periode van 3 jaar in combinatie met de inzet van de solidariteitsreserve.

De motivatie voor de solidaire premiereregeling is:

- een solidaire regeling is het meest passend bij de cultuur van de bedrijfsonderdelen van Sonepar Nederland;
- de solidaire regeling komt tegemoet aan het streven naar een stabiele uitkering, waarbij tegenvallers kunnen worden opgevangen;
- de solidaire regeling leidt naar verwachting tot welvaartswinst, ook in vergelijking met een flexibele premiereregeling;
- in de enquête naar de risicobereidheid onder de deelnemers heeft de meerderheid van de deelnemers aangegeven geen eigen keuzes over beleggingen te willen maken;
- de solidaire regeling sluit beter aan bij de huidige/oude regeling (collectief systeem, samen beleggen, solidariteit).

### 5.2. Regeling

Uitgangspunt voor de nieuwe pensioenregeling is om deze zo goed mogelijk aan te laten sluiten bij de huidige regeling.

Karakter	Solidaire premieregeling (SPR).
Pensioenpremie	Een, voor de eerste contractperiode, vaste bruto premie van 31,6% van de pensioengrondslag. De spaarpremie op basis van de huidige inzichten bedraagt grofweg 28% en komt tot stand door de totale vaste premie te verminderen met een afslag voor uitvoeringskosten en risicodekkingen. De spaarpremie kan daarmee jaarlijks gaan fluctueren.
Toetredingsleeftijd	18 jaar (deze wijziging is reeds vanaf 1 januari 2024 van kracht).
Pensioenleeftijd	Richtleeftijd van 68 jaar, werkelijke pensioenleeftijd afhankelijk van de wettelijke voorschriften en keuze van de deelnemer.
Franchise	Wettelijk minimumniveau, € 17.545 (2024), jaarlijks aangepast aan de wettelijke vereisten.
Pensioengevend salaris	Beperkt tot het wettelijk maximum. Het pensioengevend salaris wordt gedefinieerd als het vaste maandsalaris x 12 + vakantietoeslag vermeerderd met de vaste toeslagen. Peildatum is 1 januari van een jaar.
Grondslag voor de premieberekening (pensioengrondslag)	Pensioengevend salaris -/- franchise.
Ambitie/ pensioendoelstelling	Mediane vervangingsratio van 65% (gebaseerd op een 25-jarige starter) ten opzichte van de pensioengrondslag, op de pensioendatum bij een volledig dienstverband.

Partnerpensioen voor pensioendatum	<p>Te verzekeren 25% van het salaris, tijdelijk partnerpensioen van 90% van de franchise tot de AOW datum.</p> <p>Na uitdiensttreding wordt de dekking standaard voortgezet voor maximaal 3 maanden.</p> <p>De risicodekking loopt door tijdens de WW-periode en tijdens de periode dat een ZW-uitkering wordt ontvangen. Na beëindiging van de verplichte voortzetting van de risicodekking heeft deelnemer de mogelijkheid de dekking maximaal 15 jaar voort te zetten. De dekking loopt door tot de deelnemer de verzekering stopt. De premie wordt onttrokken aan het persoonlijk kapitaal van de deelnemer.</p>
Partnerpensioen na pensioendatum	<p>Vanuit het pensioenkapitaal: 70% van het ouderdompensioen, automatisch af te splitsen tenzij de deelnemer aangeeft geen of minder partnerpensioen te willen verzekeren na de pensioendatum.</p>
Wezenpensioen	<p>12,5% van het salaris, de uitkering stopt bij het bereiken van de 25-jarige leeftijd.</p>
Arbeidsongeschiktheidspensioen	<p>Huidige lopende uitkeringen handhaven, jaarlijkse vaste indexatie vervalt (wel mee te geven bij invaren). AO kapitaal indelen in het cohort uitkeringsgerechtigden (lopen mee in de collectieve uitkeringsfase).</p>
Premievrijstelling bij Arbeidsongeschiktheid	<p>Voortzetten vergelijkbaar met de bestaande regeling: in de nieuwe regeling is de kapitaalopbouw premievrij voor de deelnemer.</p>
Flexibilisering pensioen	<p>Handhaven huidige mogelijkheden. Keuzes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uitrust: een deel van het kapitaal wordt aangewend voor een partnerpensioen. Standaard is uitrust als er sprake van een partner. De deelnemer kan hiervan afzien.</li> <li>- Vervroegen</li> <li>- Uitstel</li> <li>- Hoog/laag</li> <li>- Deeltijdpensioen</li> <li>- 10% van de waarde van het ouderdompensioen als bedrag ineens uitkeren (als dit vanuit wet- en regelgeving definitief wordt).</li> </ul>

Uitkeringsfase	Collectief: voor alle uitkeringsgerechtigden een gelijke (uniforme) verhoging of verlaging. Nieuwe uitkeringsgerechtigden kopen zich (via een bij te houden fictieve dekkingsgraad in verband met spreiding van schokken) in de collectieve uitkeringsfase in en gaan dan onverkort meelopen in het collectieve systeem.
Projectierendement	Gelijk aan rentetermijnstructuur zoals gepubliceerd door DNB.
Spreidingsperiode financiële schokken in de uitkeringsperiode	Financiële mee- en tegenvallers worden in de uitkeringsfase over 3 jaar gelijk gespreid. Hierbij wordt de geheugenloze methode gehanteerd, dat wil zeggen dat er geen rekening wordt gehouden met mee- en tegenvallers in voorgaande jaren.
Solidariteitsreserve	Biedt bescherming bij een daling van de (nominale) uitkeringen in het jaar. Vanuit de solidariteitsreserve wordt een uitkering (tijdelijk) aangevuld totdat sprake is van autonoom herstel van de kapitalen om de nominale pensioenen weer uit te keren (kapitalen worden niet aangevuld).
Toekenning rendement op kapitaal	Maandelijks (afhankelijk van uitvoeringstechnische mogelijkheden)
Aanpassing uitkeringen op basis van rendementen	Jaarlijks

### 5.3. Pensioenuitvoerder

Sociale partners hebben het besluit genomen dat Hagee Stichting de nieuwe pensioenregeling zal uitvoeren.

Motivatie: het fonds is in staat om maatwerk met betrekking tot de uitvoering van de pensioenregeling te bieden. De toegankelijkheid van het fonds voor de deelnemers ligt op een hoog niveau. Door de wijze waarop het pensioenfonds is georganiseerd levert het pensioenfonds nog steeds toegevoegde waarde. De kosten voor het in standhouden van een relatief klein pensioenfonds vormen geen doorslaggevend argument om een andere uitvoerder te selecteren.

Het pensioenfonds is bereid en in staat de nieuwe Solidaire premiereregeling uit te voeren. Het pensioenfonds heeft eerder aangegeven niet bereid te zijn de Flexibele premiereregeling uit te voeren.

---

#### 5.4. Verzoek tot invaren

Sociale partners verzoeken het fonds om de opgebouwde aanspraken tot 1 januari 2026 op de transitiedatum in te varen in de nieuwe regeling door een collectieve interne waardeoverdracht.

Motivatie:

- De voordelen van het nieuwe pensioenstelsel worden door sociale partners hoger ingeschat dan de nadelen. In algemene zin kan worden gesteld dat invaren leidt tot welvaartswinsten. De voordelen kunnen alleen optimaal tot hun recht komen door de bestaande aanspraken en pensioenen in te varen in het nieuwe stelsel.
- Uit oogpunt van (kosten)efficiency in de uitvoering van de regeling is het ongewenst om naast het nieuwe pensioensysteem een regeling onder het FTK in stand te houden.
- Met het in stand houden van een regeling onder het FTK wordt een gesloten fonds gecreëerd met ongewenste lange termijn risico's voor onder andere de financiering.

Sociale partners hebben van het bestuur van het fonds begrepen dat het de standaardmethode voor de toedeling van het collectieve vermogen aan persoonlijke pensioenvermogens zal hanteren. Het pensioenfonds heeft aan sociale partners aangegeven het verzoek van de sociale partners tot invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten te accepteren.

De standaardmethode is de default methode vanuit wet- en regelgeving; alleen als sprake is van een onevenwichtige verdeling tussen generaties zou hiervan afgeweken kunnen worden (of niet worden ingevaren in een extreme situatie). Sociale partners zijn ervan overtuigd dat de standaardmethode niet onevenredig ongunstig is voor actieve deelnemers, gewezen deelnemers en uitkeringsgerechtigden. Daarbij in acht nemende dat voordat het vermogen via de standaardmethode wordt verdeeld bepaalde vermogenselementen eerst worden toebedeeld (vorming minimaal vereist eigen vermogen, operationele reserve, initiële vorming van de solidariteitsreserve en een allocatie van een deel van vermogen voor compensatie).

---

## 6 Compensatie

Een evenwichtige transitie vereist weloverwogen besluitvorming over een adequate compensatie indien noodzakelijk. Het vastleggen van de afspraken hierover en de overwegingen die hieraan ten grondslag liggen is een wettelijk vereiste van het transitieplan. Een adequate en kostenneutrale compensatie is in de wet een randvoorwaarde, maar niet verplicht. Maatwerk op het niveau van de eigen pensioenregeling is daarbij nodig. Sociale partners besluiten daarbij in gezamenlijkheid over de noodzaak tot compensatie en de verdeling van de compensatie over verschillende leeftijdscohorten.

Door het afschaffen van de doorsneesystematiek ondervinden alle actieve deelnemers potentieel een nadeel voor de toekomstige opbouw. In de huidige regeling betalen jonge werknemers feitelijk te veel voor de financieringsbehoefte van de opgebouwde aanspraak en oudere werknemers te weinig. Door de vervanging van deze financiering naar een vaste premie voor alle actieven verdwijnt deze subsidiering van jong naar oud. De groep oudere werknemers ondervindt het grootste nadeel (oplopend vanaf +/- 40 jaar en vanaf +/- 57 jaar weer aflopend, zie ook de grafiek op de volgende bladzijde).

Sociale partners zijn overeengekomen dat de nadelen door de afschaffing van de doorsneesystematiek, indien mogelijk, gecompenseerd worden uit de middelen van het fonds. Er wordt geen compensatie vanuit de premie vormgegeven.

Bij de bepaling van de compensatie wordt er expliciet gekeken naar geïsoleerde nadelen van de doorsneesystematiek; de compensatie wordt dus niet gebaseerd op effecten van de overgang van regeling als geheel. Daarmee wordt er ook geen rekening gehouden met eventueel compenserende werking van bepaalde elementen onder de nieuwe regeling (voordelen van invaren, geen fiscale beperkingen, etc.). Ook overige nadelen (bijvoorbeeld een afwijkend risicoprofiel) als gevolg van de overgang van de regeling worden niet gecompenseerd.

Voor werknemers uit de lagere leeftijdsklassen geldt dat het voorgestelde premieniveau (meer dan) voldoende compensatie biedt voor het afschaffen van de doorsneesystematiek. Naar verwachting is compensatie alleen aan de orde voor de hogere leeftijdsklassen (50/55 jaar en ouder). Dit is geïnventariseerd aan de hand van het huidige premieniveau in relatie tot de kostprijs van pensioen, gebaseerd op de middelloonsystematiek en een renteniveau per 31 december 2023. Op basis van deze analyse bleek dat – gegeven het huidige premieniveau – pas op leeftijden van 50/55 jaar en ouder een situatie ontstaat waarbij de huidige premie niet voldoende is om een pensioen in te kopen op basis van een opbouw van 1,875% per jaar (er is actueel sprake van een hoge premie in relatie tot kostprijs van pensioen). Kijkend naar de gehele actieve populatie bleek de verwachte toekomstige schade (tot de pensioendatum) beperkt te zijn.

Omdat marktomstandigheden snel kunnen veranderen wordt gewerkt met een budget voor compensatie vanuit het fonds. Daarbij wordt de rente voor de compensatieberekening zodanig vastgesteld (parallele verhoging/verlaging op de DNB rentecurve op het moment van invaren) dat het budget volledig wordt uitgegeven. Het budget in procenten van de dekkingsgraad is afhankelijk van de hoogte van de dekkingsgraad.



---

De compensatie wordt bij invaren in één keer toegekend op het moment van de transitie, er wordt geen compensatiedepot gevormd.

Onderbouwing<sup>4</sup>:

- Actieve deelnemers kunnen een nadeel ondervinden vanwege de afschaffing van de doorsneesystematiek. Sociale partners vinden dat hiervoor gecompenseerd moet worden;
- Door de huidige marktomstandigheden (rente) en het huidige budget kan onderbouwd worden dat de schade beperkt is (alleen voor actieve deelnemers met een hoge leeftijd). De huidige regeling kent een hoge premiedekkingsgraad;
- Omdat de marktomstandigheden (snel) kunnen veranderen wordt gewerkt met een budget. Daarbij wordt de rente voor de compensatieberekening zodanig vastgesteld (voor nu: verlaagd) dat het budget volledig wordt uitgegeven. Daarmee wordt rekening gehouden met een marge en deels geanticipeerd op een rentedaling; mocht er sprake zijn van een negatief toekomstig scenario dan worden actieve deelnemers nog steeds (deels) gecompenseerd;
- Deze methode is relatief eenvoudig (recht-toe-recht-aan berekening) en leidt er niet toe dat na introductie van WTP sprake is van een compensatiedepot. Daarbij wordt aan de hand van de verwachte toekomstige achteruitgang in termen van opbouw/premie een compensatiestaffel vastgesteld, die eenmalig wordt toegekend. Er wordt geen rekening gehouden met blijfkansen van actieve deelnemers. Dit betekent dat actieve deelnemers die één seconde na compensatie vertrekken (ontslag) wel de hele compensatie houden. Sociale partners accepteren dit risico. Ter indicatie is onder de staffel weergegeven op basis van de huidige omstandigheden. Deze staffel wordt op het transitiemoment definitief vastgesteld.

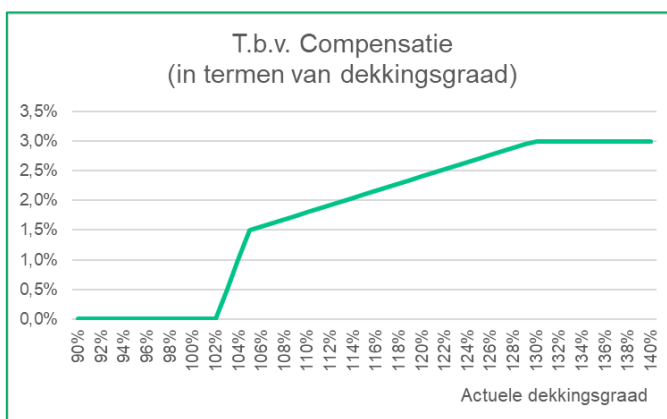


---

<sup>4</sup> WTP - Sessie met COR en bestuur dd 27-09-2023\_v2.2\_update 18-10-2023 inzale PP.pdf, slide 132 -135..

Marktomstandigheden kunnen snel veranderen en daarmee de dekkingsgraad. Bij een lagere dekkingsgraad wordt het relatieve budget voor compensatie eveneens verlaagd conform de onderstaande tabel. En bij hogere dekkingsgraden geldt hetzelfde tot een maximum van 3% bij een dekkingsgraad van 130% of hoger. Sociale partners zijn zich bewust dat bij hogere dekkingsgraden mogelijk kan worden volstaan met een lager compensatiebudget, vanwege dan mogelijk gunstige(re) marktomstandigheden. Echter, kunnen omstandigheden snel veranderen waardoor ook bij hogere dekkingsgraden een compensatiebudget verdedigbaar is. De mate van compensatie neemt daarbij toe omdat de financiële positief van het fonds voor transitie dan ook beter is. Vanaf 130% dekkingsgraad zien sociale partners geen noodzaak meer om het compensatiebudget verder te verhogen (in verband met overcompensatie).

Dekkingsgraad	Compensatie
90%	0,0%
100%	0,0%
102%	0,0%
105%	1,5%
110%	1,8%
120%	2,4%
122%	2,5%
125%	2,7%
130%	3,0%
135%	3,0%



Toelichting: bij een dekkingsraad van 120% wordt 2,40% van de dekkingsraad gebruikt voor compensatie. Van de dekkingsraad blijft 117,6% om te voldoen aan andere doelstellingen.

Bij tussenliggende dekkingsgraden wordt het budget lineair vastgesteld (conform bovenstaande rechter grafiek).

In hoofdstuk 8 wordt ingegaan op de verdeling van middelen bij de transitie.

---

## 7 Solidariteitsreserve

Dit hoofdstuk beschrijft de doelstellingen en de vul- en uitdeelregeling die het bestuur – in gezamenlijk overleg met sociale partners – voor de solidariteitsregeling heeft geformuleerd.

### 7.1. Doelstelling voor de solidariteitsregeling

- het opvangen van een daling van de ingegane pensioenuitkeringen<sup>5</sup> van uitkeringsgerechtigden ten opzichte van de uitkering in het voorgaande jaar.
- het opvangen van een daling van te verwachten pensioenuitkeringen van bijna uitkeringsgerechtigden.

Het vormen van een solidariteitsreserve wordt gezien als een belangrijk (buffer)mechanisme. Ten eerste om te voorkomen dat er pech- en gelukgeneraties ontstaan en ten tweede om te voorkomen dat direct of kort na de transitie naar het nieuwe stelsel de dan vastgestelde pensioenuitkeringen verlaagd moeten worden. Ook wordt de solidariteitsreserve gebruikt om (eventuele) negatieve vermogens te voorkomen (voor jonge generaties); vanuit analyses is gebleken dat dit naar verwachting echter niet zal voorkomen.

Onderbouwing:

- Door een daling van de uitkering op te vangen worden zowel de effecten van beleggingsrisico, maar ook micro en macro langlevensrisico's<sup>6</sup>, voor uitkeringsgerechtigden opgevangen. Dit sluit aan op de wens van een stabiele uitkering.
- Door alleen de daling in enig jaar op te vangen worden bij toekomstige aanvullingen vanuit de reserve beperkt. Hierdoor volstaat een reserve met een beperkte omvang. Hiermee wordt geborgd dat alle generaties die bijdragen aan de reserve daar later van kunnen profiteren.
- Uitgangspunt is een zo eenvoudig mogelijke regeling binnen de kaders van de regeling; deze opzet voldoet daaraan.
- Nieuwe uitkeringsgerechtigden delen in dezelfde mate in de reserve als bestaande uitkeringsgerechtigden. Immers, de (financiële) impact van negatieve ontwikkelingen voor deze groep kan groot zijn. Hierbij worden negatieve schokken niet direct op het kapitaal gecompenseerd, maar gaat de bijna-uitkeringsgerechtigden vanaf pensionering meelopen in het collectieve uitkeringssysteem, inclusief een eventuele bestaande aanvulling vanuit de solidariteitsreserve. Achterliggende gedachte is dat de negatieve effecten voor bijna uitkeringsgerechtigden vergelijkbaar zijn met die voor uitkeringsgerechtigden. Vanaf drie jaar voor de pensioendatum kennen actieve deelnemers hetzelfde risicoprofiel als uitkeringsgerechtigden.

Sociale partners onderschrijven de doelstellingen van de solidariteitsreserve.

---

<sup>5</sup> WTP - Sessie met COR en bestuur dd 27-09-2023\_v2.2\_update 18-10-2023 inzale PP.pdf; slide 98 - 107

<sup>6</sup> De directe effecten van micro en macro langlevensrisico zelf worden niet opgevangen via de solidariteitsreserve. Alleen een eventuele verlaging van de uitkering als gevolg van langlevensrisico's worden aangevuld tot het niveau van de uitkering van het jaar daarvoor.

---

## 7.2. Vul- en uitdeelregels

Omdat de solidariteitsreserve beperkt wordt ingezet – door een verlaging van de uitkering aan te vullen tot het niveau van het voorgaande jaar – kan volstaan worden met een beperkte omvang van de reserve. Deze opzet zorgt ervoor dat werking van de solidariteitsreserve effectief is voor huidige maar ook toekomstige uitkeringsgerechtigden. Daarbij accepteren sociale partners dat de solidariteitsreserve bij een slechtweersscenario (vijfde percentiel) leeg zal raken, waardoor geen aanvulling (meer) mogelijk is.

Om de reserve te vullen gelden de volgende regels:

- Bij invaren wordt de reserve gevuld met een bepaald percentage (maximaal 3%) van de dekkingsgraad op het moment van transitie. Initiële vulling van de reserve bevordert de evenwichtigheid omdat bijdragende partijen eerder en direct kunnen profiteren van de uitdeelregels. Met name voor actieve deelnemers zorgt dit ervoor dat initieel niet te lang en te veel moet worden gevuld vanuit overrendement (afromen) om eerst de reserve te vormen (betere balans tussen materialiseren van baten en lasten).
- Na invaren wordt de reserve gevuld met 5% van het positief overrendement.
- Het maximumniveau van de reserve bedraagt 3,5% van het risicodragend kapitaal.
- Als het maximumniveau van de reserve is bereikt stopt het vullen.

Om middelen uit te delen gelden de volgende regels:

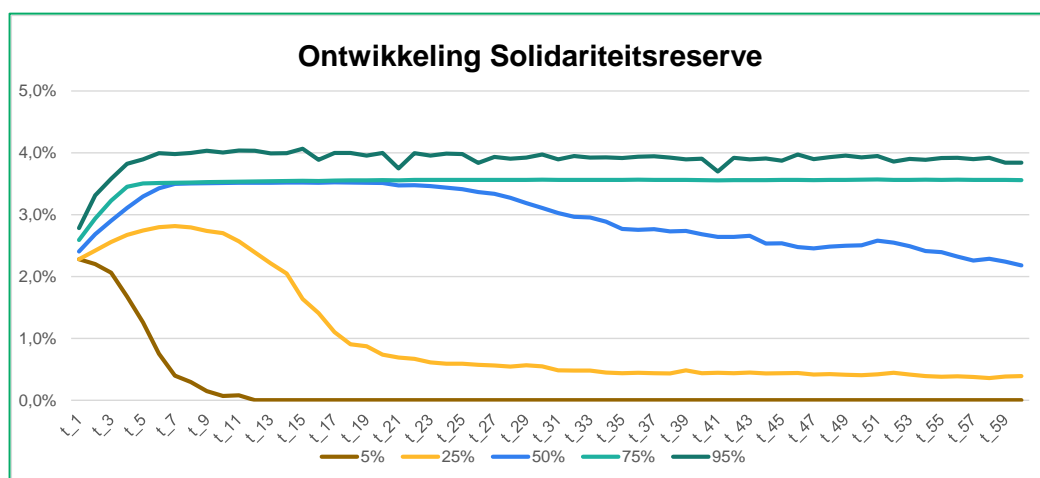
- Bij overschrijding van het maximum vloeit het meerdere terug naar de bijdragende partijen naar rato van het individueel risicodragend kapitaal.
- De reserve mag niet negatief worden.
- Alleen een eventuele daling van de uitkeringen wordt aangevuld vanuit de reserve.
- Bijna uitkeringsgerechtigden delen mee in de reserve, vanaf de pensioendatum delen zij mee met dezelfde procentuele aanvulling.

Onderbouwing:

- Vullen van de reserve vanuit de premie (ten laste van actieven) is onevenwichtig omdat de reserve wordt ingezet in de uitkeringsfase (ten bate van uitkeringsgerechtigden); de baten en lasten zouden dan niet in balans zijn.
- Uit berekeningen blijkt dat ook op de (zeer) lange termijn er een beroep op de reserve gedaan kan worden; daarbij ontstaat een robuust systeem voor huidige maar ook toekomstige uitkeringsgerechtigden.
- Door alleen een daling van de uitkering op te vangen worden diverse risico's van uitkeringsgerechtigden opgevangen. Dit sluit aan bij de wens voor de stabiele uitkering. Daarbij loopt de solidariteitsreserve niet te snel leeg met het oog op toekomstige generaties.

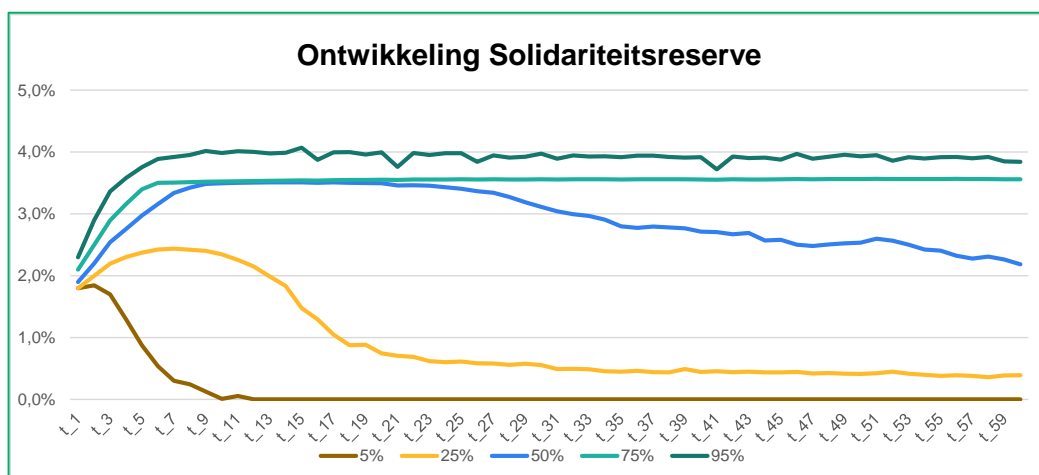
- Door alleen de daling van de uitkering op te vangen kan volstaan worden met een beperkte omvang van de reserve. Daarmee kan een zo hoog mogelijk resterend bedrag worden ingevaren<sup>7</sup>.
- Zolang de deelnemer, slaper of gepensioneerde een kapitaal bij het fonds heeft is continue werking geborgd. Er is specifiek gediscussieerd over wat er gebeurt bij onderbreking van het dienstverband of bij overlijden. Vastgesteld is dat alle groepen blijven profiteren van de werking van de solidariteitsreserve zolang de middelen bij het pensioenfonds blijven.

De onderstaande grafieken illustreren het verloop van de solidariteitsreserve in de voorgestelde regeling gedurende een periode van 60 jaar.



Uitgangspunt voor de samenstelling van deze grafiek is een dekkinggraad bij transitie van 122,7% (gelijk aan de (voorlopige) dekkinggraad per 31 december 2023). Bij deze dekkinggraad is 115,5% van de verplichtingen beschikbaar voor invaren in de persoonlijke vermogens en komt circa 2,6% van de dekkinggraad (oftewel circa 2,25% van het totale vermogen na invaren) beschikbaar als initiële vulling. De onderliggende berekeningen zijn gemaakt op basis van de P-set 1<sup>ste</sup> kwartaal 2024.

<sup>7</sup> Door alleen het effect op de uitkering te compenseren en niet het effect op het kapitaal blijven de onttrekkingen aan de reserve beperkt en kan met een lagere reserve worden volstaan.



Uitgangspunt voor de samenstelling van deze (tweede) grafiek is een dekkingsgraad bij transitie van 110,0%. Bij deze dekkingsgraad is 104,0% van de verplichtingen beschikbaar voor invaren in de persoonlijke vermogens en komt circa 1,8% van de dekkingsgraad beschikbaar als initiële vulling. De onderliggende berekeningen zijn gemaakt op basis van de P-set 1<sup>ste</sup> kwartaal 2024.

Uit de grafieken blijkt dat het saldo van de reserve in het overgrote deel van de scenario's positief blijft, zowel op korte als lange termijn en ook als de initiële vulling lager is (bij een dekkingsgraad van 110%). Alleen in de slechtweers scenario's (5<sup>e</sup> percentiel) uit de P-set daalt de reserve naar een nihil saldo.

Sociale partners onderschrijven de vul- en uitdeelregels voor de solidariteitsreserve en accepteren het risico dat de solidariteitsreserve leeg kan raken.

---

## 8 Financiering

Bij de berekeningen van effecten bij transitie naar de Wtp is een actuele dekkinggraad van 122,7% uitgangspunt geweest, waarbij na vorming van de (verplichte) reserves en voorzieningen een inwaarkapitaal resteert van 115,5%. Ook is gekeken naar alternatieve dekkinggraden; een inwaardekkinggraad van 110% is tevens nader uitgewerkt in dit transitieplan. Op het werkelijke transitie moment zal de dekkinggraad anders zijn. Daarom hebben sociale partners een aantal scenario's (dekkinggraad niveaus) uitgewerkt waarbij de gevolgen voor de transitie in kaart zijn gebracht.

Bij de verdeling van het vermogen naar de deelnemers en verschillende voorzieningen/ reserves zal de werkgever niet extra bijdragen. De financiering van de transitie dient uit middelen van het fonds te gebeuren.

Uitgangspunten bij de transitie zijn – in volgorde van belangrijkheid – als volgt geformuleerd:

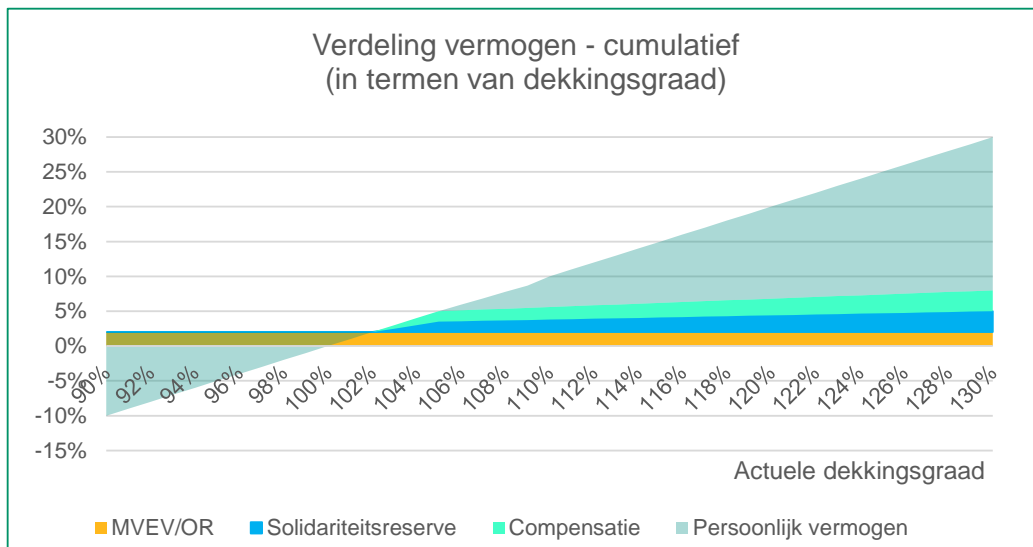
1. geen daling van de (verwachte) uitkeringen;
2. vorming van (wettelijk verplichte) reserves uit de dekkinggraad (Operationele Reserve en Minimaal vereist eigen vermogen);
3. vorming van de solidariteitsreserve en;
4. vergoeding voor compensatie;
5. restant van de dekkinggraad wordt ingevaren, toegevoegd aan de persoonlijke vermogens.

Onderbouwing van de uitgangspunten:

- een lagere verwachte of ingegane uitkering zou het vertrouwen van de deelnemers in het nieuwe stelsel ondermijnen;
- partijen zien het belang van een initiële storting in de solidariteitsreserve (paragraaf 7.1);
- partijen zien het belang van compensatie van deelnemers die nadeel ondervinden door afschaffing van de doorsneesystematiek (paragraaf 6);
- een stijging van de opgebouwde en ingegane pensioenen bij transitie is geen doel.

Doelstelling 1 en 2 hebben prioriteit bij de transitie, aan doelstellingen 3 en 4 wordt een gelijke waarde toegekend. Bij verschillende dekkinggraden leidt dit tot de volgende verdeling van het vermogen op het transitie moment (bij tussenliggende dekkinggraden naar rato):

Dekkinggraad	MVEV + OR	Solidariteits-reserve	Compensatie	Persoonlijk vermogens
90%	2,0%	0,0%	0,0%	-12,0%
100%	2,0%	0,0%	0,0%	-2,0%
102%	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%
105%	2,0%	1,5%	1,5%	0,0%
110%	2,0%	1,8%	1,8%	4,4%
120%	2,0%	2,4%	2,4%	13,2%
122%	2,0%	2,5%	2,5%	15,0%
125%	2,0%	2,7%	2,7%	17,6%
130%	2,0%	3,0%	3,0%	22,0%
135%	2,0%	3,0%	3,0%	27,0%



MVEV = minimaal vereist eigen vermogen, als norm is nu uitgegaan van 1% (deze wordt later definitief door het pensioenfonds vastgesteld).

OR = operationele reserve, voor nu is uitgegaan van 1% (deze wordt later definitief door het pensioenfonds vastgesteld).

Bij een dekkingsgraad van 102% kan worden voldaan aan de eis van 1% minimum vereist eigen vermogen en er kan een operationele reserve worden gevormd (over de hoogte van deze reserve moet nog een besluit worden genomen). Het persoonlijk vermogen is gelijk aan de voorziening en de uitkering blijven gelijk. Een dekkingsgraad lager dan 102% zou leiden tot een korting op de uitkeringen. De wettelijke mogelijkheden om dit te voorkomen zijn onder andere doorvoeren van een korting (negatief bedrag invaren via standaardmethode), herverdeling van het vermogen, uitstel van invaren in afwachting van een hogere dekkingsgraad, of afzien van invaren. Mocht de dekkingsgraad van het pensioenfonds (snel) dalen richting deze kritieke grens zullen sociale partners en het bestuur van het fonds de situatie en mogelijkheden nader met elkaar bespreken.

Bij het invaren past het pensioenfonds de standaardmethode toe waarbij een (default) uitsmeerperiode wordt gehanteerd van 10 jaar. Omdat solidariteitsreserve en compensatie aparte doelgroepen kennen hechten sociale partners aan een gelijke verdeling tussen deze elementen.



---

## 9 Effecten van de wijziging van de regeling

Om de gevolgen van het invoeren van de voorgestelde pensioenregeling inzichtelijk te maken, is deze getoetst op basis van zogenaamde vervangingsratio's. Daarbij:

- zijn de vervangingsratio's van de huidige regeling en de nieuwe SPR regeling met elkaar vergeleken;
- is gekeken naar verschillende vervangingsratio's. Hierbij is het pensioeninkomen (pensioen + AOW) uitgedrukt in een percentage van het salaris en het pensioen uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag (salaris +/- de AOW inbouw);
- zijn vervangingsratio's gezien in bruto termen;
- is gekeken naar een vervangingsratio op de pensioendatum alsmede een (naar sterfte) gewogen gemiddelde vervangingsratio gedurende de uitkeringsfase;
- is onderzoek gedaan aan de hand van maatmensen. Aanvankelijk is gekeken naar een 7-tal starters met verschillende leeftijden en salarissen en is separaat gekeken naar de uitkeringsfase. Later is de richting van de regeling getoetst aan de hand van een dwarsdoorsnede van het pensioenfonds in cohorten van 5 jaar (mediane waarden). Tot slot is de dwarsdoorsnede uitgebreid met afwijkende profielen (afwijkende salarissen in combinatie met verschillende leeftijden en diensttijden). Daarbij kan worden gesteld dat het overgrote deel van de feitelijke populatie onder één van de gedefinieerde groepen kan worden ingedeeld waardoor met een bepaalde mate van zekerheid kan worden gesteld dat deelgroepen in de transitie niet onevenredig worden benadeeld.

Bij deze vergelijkingen is gebruik gemaakt van de P-sets zoals gepubliceerd door DNB. Ook is gebruik gemaakt van een eigen ALM set van economische scenario's en de Q-set van DNB. Deze laatste alleen voor netto profijt berekeningen.

De scenario's zijn doorgerekend op basis van een startdekkingsgraad van 122,7% (invaren 115,5%) en 110% (invaren 104%) en met verschillende risicoprofielen. De resultaten van de mediaan vervangingsratio en het 5<sup>de</sup> percentiel zijn daarbij gepresenteerd.

In de onderstaande grafieken worden de gewogen gemiddelde vervangingsratio's getoond voor maatmensen op basis van de P-set getoond<sup>8</sup> met als uitgangspunt een invaardekkingsgraad van 122,7% en een invaardekkingsgraad van 110%.

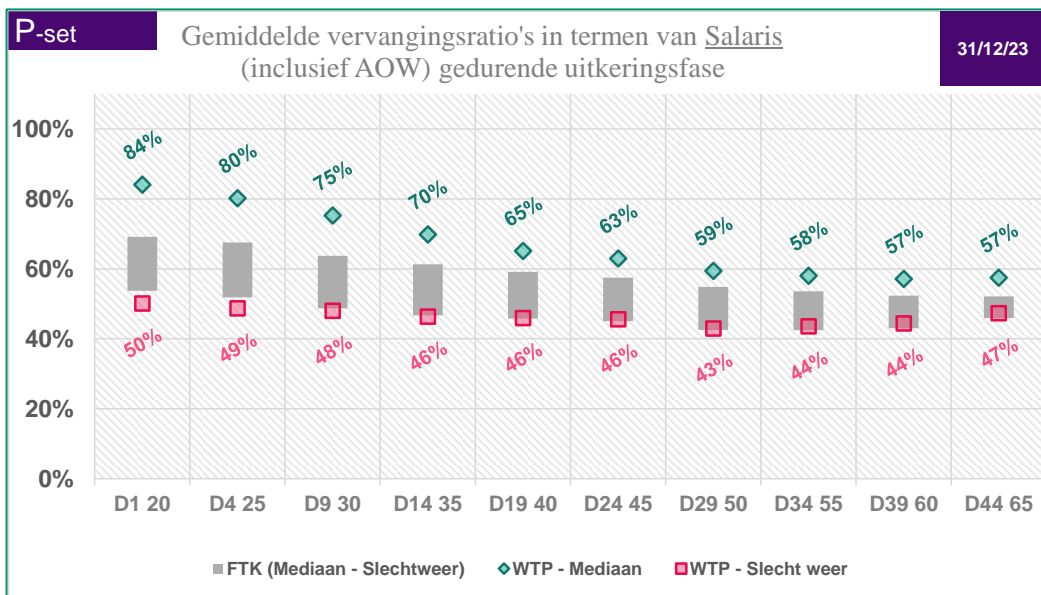
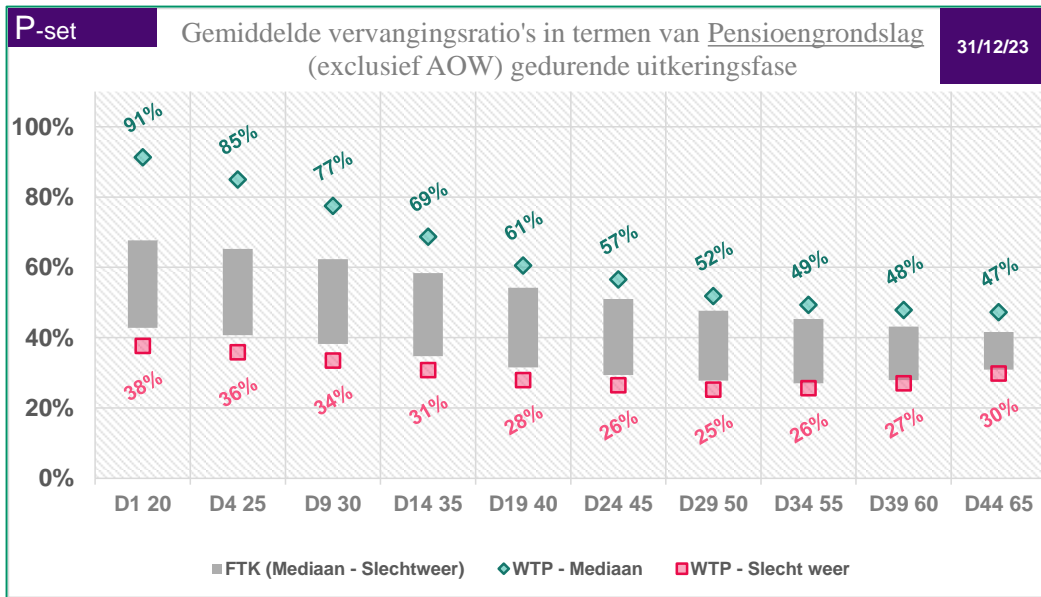
Gewogen gemiddelde vervangingsratio's op basis van:

- P-set 1<sup>ste</sup> kwartaal 2024
- Met compensatie
- Life cycle zakelijke waarden start 100% aflopend naar 40%
- Dekkingsgraad bij invaren 122,7% respectievelijk 110%
- Dwarsdoorsnede van de organisatie

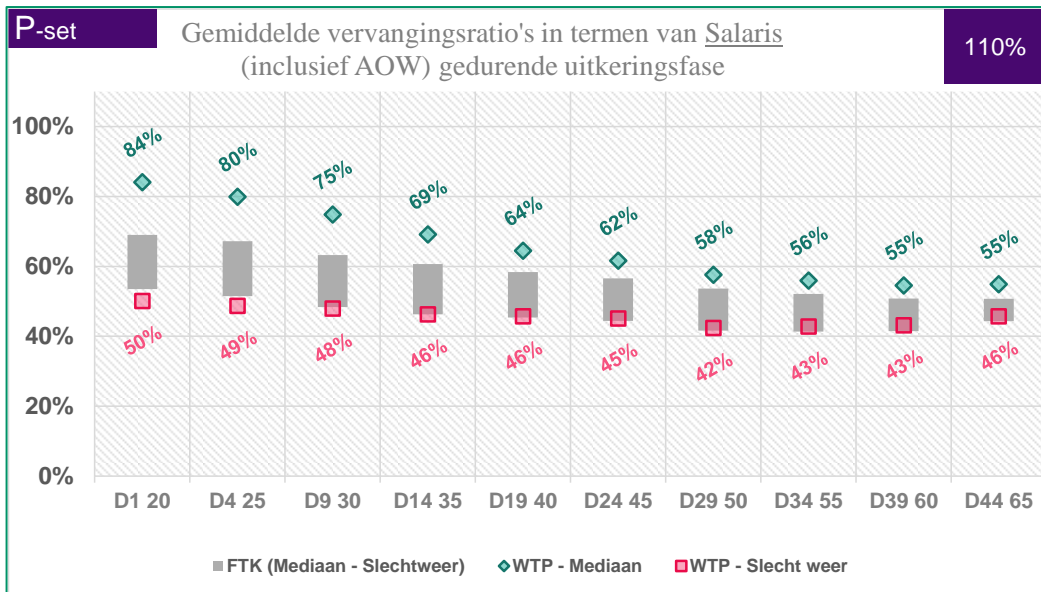
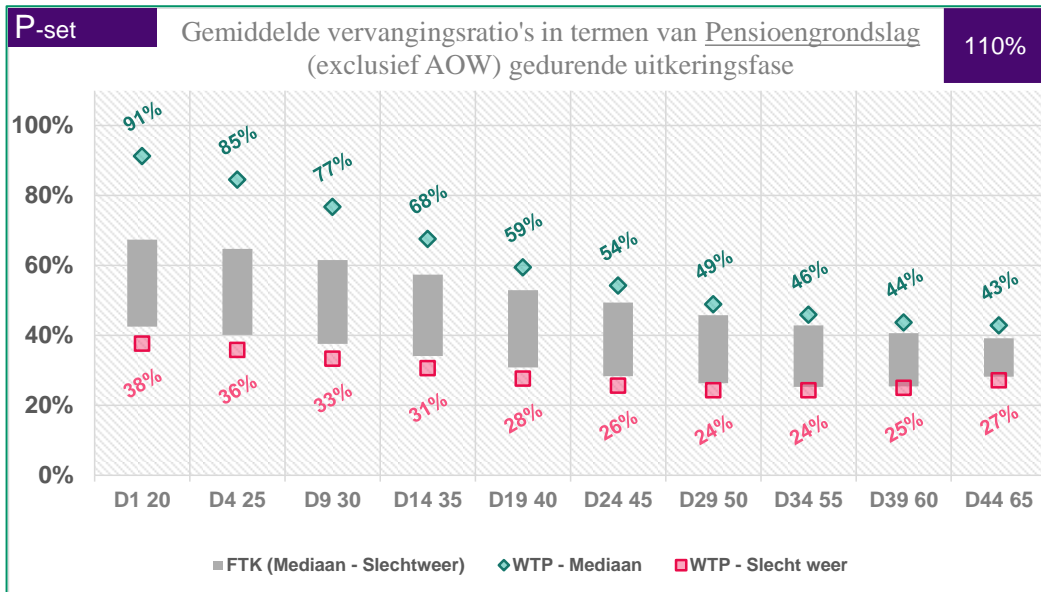
---

<sup>8</sup> WTP - Sessie met COR en bestuur dd 27-09-2023\_v2.2\_update 18-10-2023 inzale PP.pdf; slides 61 - 78.

Dekkingsgraad 122,7%:



dekkingsgraad 110%:

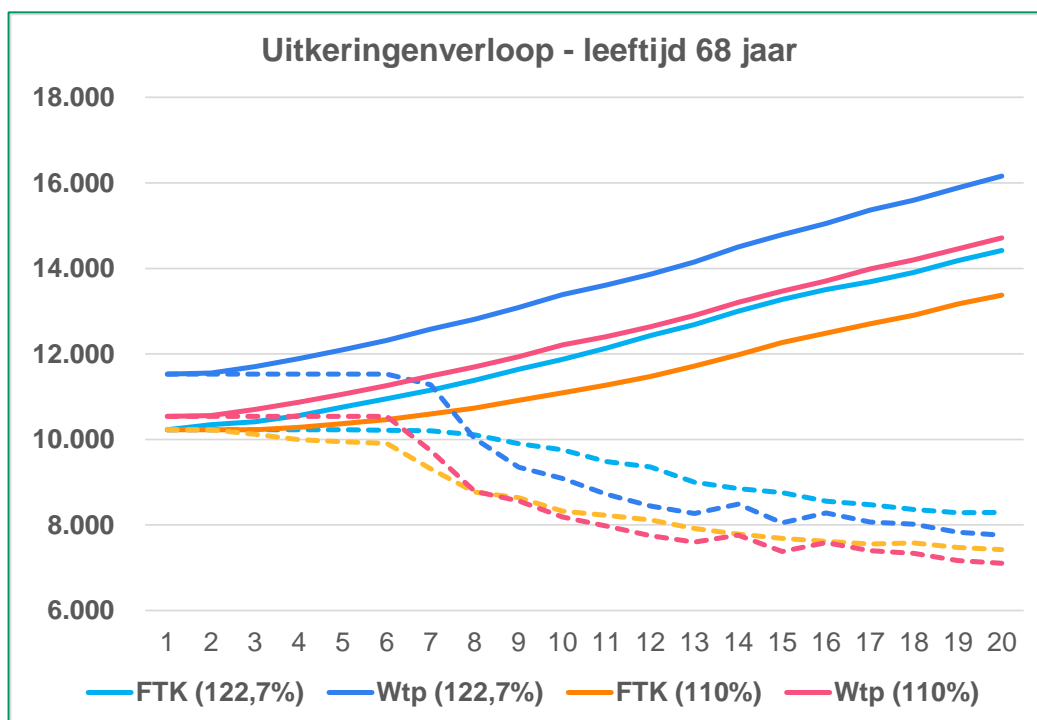


De groene en rode stippen weerspiegelen de uitkeringen in de nieuwe regeling (mediaan en 5<sup>de</sup> percentiel) en de (grijze) balken weerspiegelen uitkeringen tussen mediaan en 5<sup>de</sup> percentiel onder de huidige (FTK) regeling. De mediaan uitkomsten liggen voor alle maatmensen boven de FTK uitkomsten. Onder de nieuwe regeling is vastgesteld dat het risico voor deelnemers toeneemt (kenmerk van nieuwe regelingen onder Wtp). Ondanks dat zien we dat de uitkomsten

onder slecht weer niet significant<sup>9</sup> onder het niveau van de huidige regeling onder FTK liggen.

Gewogen gemiddelde pensioenuitkering op basis van:

- P-set 1<sup>ste</sup> kwartaal 2024.
- Collectieve uitkeringsfase met 40% zakelijke waarden exposure en spreiding op basis van 3 jaar.
- Dekkingsgraad bij invaren 122,7% respectievelijk 110%.
- Dwarsdoorsnede van uitkeringsfase (grafiek focust op jong gepensioneerde).



Noot bij grafiek: De doorgetrokken lijnen zijn de uitkeringen-verlopen in de mediaan. De gestippelde lijnen zijn de bijbehorende uitkeringen-verlopen in het slecht-weer scenario (5<sup>e</sup> percentiel).

#### Conclusie

Alhoewel de wereld kan veranderen en geconfronteerd kan worden met andere economische omstandigheden in de toekomst, blijkt uit de analyses dat de meeste deelnemers een gemiddeld hogere uitkering tegemoet kunnen zien onder de nieuwe regeling. Dit geldt ook voor de uitkeringsgerechtigden.

Dit komt overeen met de verwachtingen omdat rendementen onder de nieuwe regeling meteen worden uitgekeerd (uitkeringsgerechtigden met drie jaar spreiding) aan alle deelnemers (actieven, gewezen deelnemers en uitkeringsgerechtigden) en niet in eerste instantie benut worden om de buffers aan te vullen. Verder wordt de invloed van negatieve rendementen voor (toekomstig) uitkeringsgerechtigden gedempt door de solidariteitsreserve.

#### Conclusie

<sup>9</sup> De maximale afwijking tussen de FTK en Wtp uitkomsten in een slecht-weer scenario bedraagt 5%-punt.

---

Sociale partners concluderen dat de ontworpen regeling voldoet aan de pensioenambities en -doelstellingen.

Bijlage 3 bevat een volledig overzicht van de uitkomsten waarop de grafieken in dit hoofdstuk zijn gebaseerd.

## 10 Toetsing van de evenwichtigheid van de transitie (netto profijt)

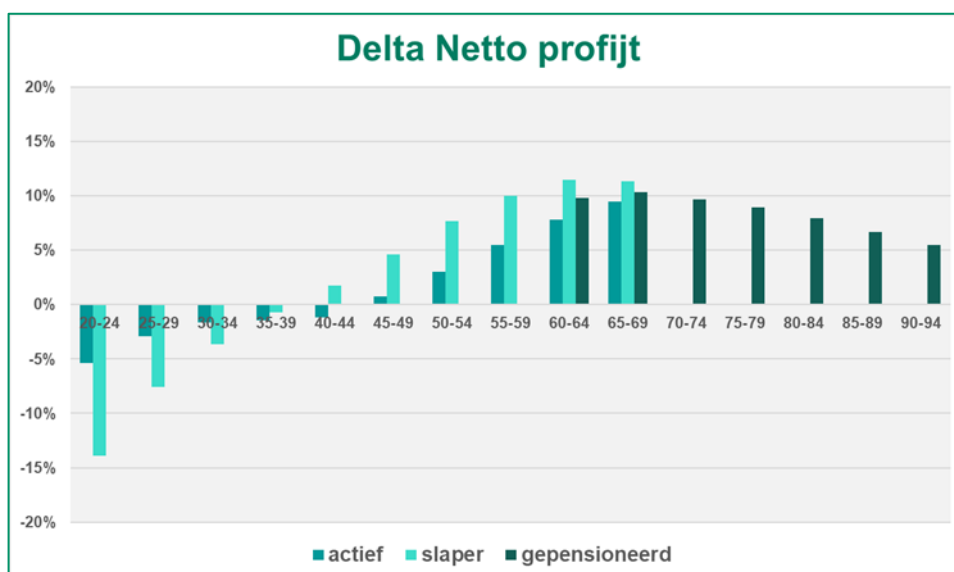
Belangrijk onderdeel van de totstandkoming van de nieuwe pensioenregeling en de bijbehorende financiële opzet is een toetsing in termen van **“Netto-Profijt”**. Op basis van een netto profijt analyse kunnen verschillende regelingen worden gewaardeerd en met elkaar worden vergeleken. Over alle deelnemers gezien (inclusief toekomstige generaties) is er bij verandering (delta) netto profijt sprake van een ‘zero sum’, er kan dus geen sprake zijn van de situatie dat iedereen er op vooruitgaat in termen van netto profijt. Daarmee is het instrument met uitstekend geschikt om te bezien of sprake is van herverdelingen tussen verschillende generaties.

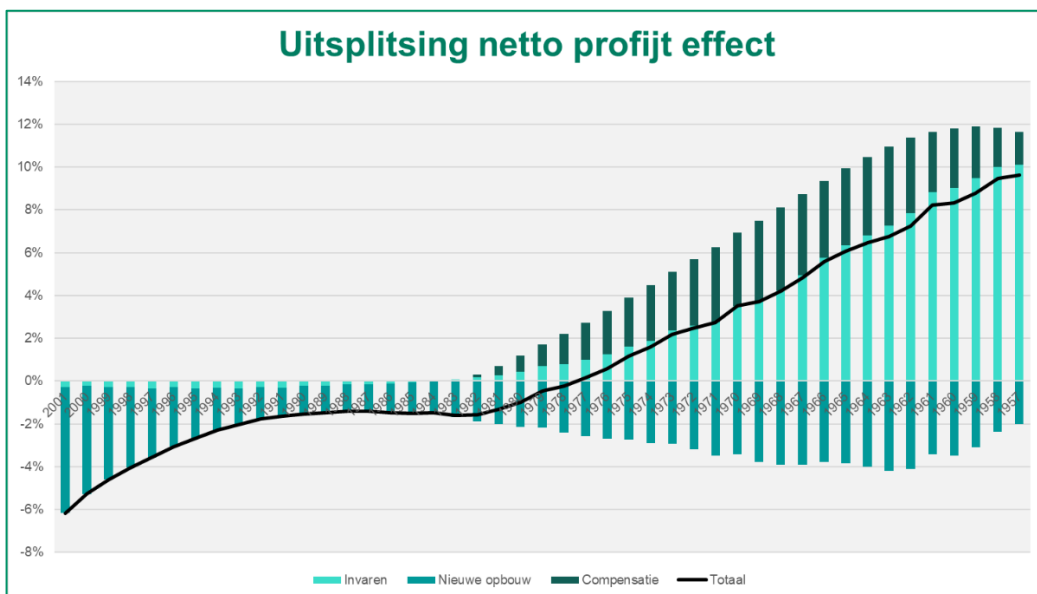
Het netto profijt is gelijk aan de huidige marktwaarde van de (toekomstige) uitkeringen, onder aftrek van de marktwaarde van de (toekomstige) premies. Het netto profijt van de huidige regeling (FTK) wordt afgezet tegen het netto profijt onder van de beoogde Wtp-regeling (de solidaire pensioenregeling) om zo te bezien of de overgang voldoende evenwichtig is en getoetst wordt of er geen materiele herverdelingen (tussen generaties) plaatsvinden.

### *Uitkomsten analyse*

De effecten van de overgang naar Wtp in termen van netto profijt zijn in onderstaande grafiek weergegeven, gesplitst naar 3 deelnemersgroepen. De weergegeven uitkomsten zijn gedefinieerd als de *delta tussen het netto-profijt van de nieuwe regeling en het netto profijt van de oude/huidige regeling*. De grafieken moeten dus worden geïnterpreteerd als uitkomsten in termen van een *delta netto profijt*. Een negatieve waarde voor een bepaalde groep en generatie betekent dan dat de nieuwe regeling slechter wordt gewaardeerd (minder waarde oplevert), terwijl een positief netto profijt leidt tot een voordeel als gevolg van de overgang (meer waarde oplevert).

Daarbij zijn tevens de effecten van de verschillende componenten van de transitie inzichtelijk gemaakt voor de actieve deelnemers, opgesplitst naar het in te varen bedrag, de effecten van de nieuwe opbouw en het effect van de beoogde compensaties.





#### *Uitgangspunten*

De berekeningen zijn gedaan op basis van de Q-set van DNB per 2024 Q1 (10.000 simulaties, horizon 100 jaar).

Wij merken op dat het (delta) netto profijt extreem afhankelijk is van de modelaannames. In de Q-set van DNB loopt de rente – in een gemiddeld scenario – op. Bij letterlijke voortzetting van het huidige beleid, zorgt dit binnen de FTK-systematiek tot extreme situaties op lange termijn. Handhaving van het huidige premiebeleid, zonder expliciet aftopping qua premiedekkingsgraad, leidt op termijn tot enorme premieoverschotten die uiteindelijk in de dekkingsgraad van het fonds terecht komen (met als tussenstap het premiedepot). Daarbij komt, dat Hagee Stichting een relatief vergrijsde actieve populatie kent, met een relatief hoge verwachte instroom binnen de gepensioneerde groep. Des te hoger de uitkering, des te meer buffers vallen vrij, bij (steeds) hogere dekkingsgraden. Dit versterkt het bovengenoemde effect.

Gevolg is dat onder het FTK een extreem hoge waarde wordt meegegeven aan reeds opgebouwde verplichtingen, met name voor de jongste generaties. Dit komt omdat sprake zal zijn van een ruime toeslagverwachting. Ook nieuwe (toekomstige) opbouw voor actieve deelnemers gaan in het systeem – hoewel minder extreem – meelopen en worden om vergelijkbare reden hoog gewaardeerd. Een vergelijkbaar effect zien we bij de gewezen deelnemers; dit effect wordt uitvergroot omdat voor de gewezen deelnemers alleen sprake is van een opgebouwd pensioen en geen nieuwe opbouw wordt betrokken. Gevolg is een hoog netto profijt: toekomstige generaties betalen premies die via de dekkingsgraad en vervolgens via toeslag ook terecht komen bij de huidige gewezen deelnemers (en in mindere mate ook bij actieve deelnemers).

Daarentegen is het netto profijt aan de Wtp kant – zonder te kijken naar liggende opbouw (invaren) – ongeveer nihil voordat rekening wordt gehouden met kosten. Immers, binnen de Q-set waardering wordt gemiddeld geen overrendement betrokken, waardoor de uitkeringen volledig worden gevormd door de premies. Deze twee grootheden liggen daarmee in evenwicht. Als gevolg van kosten (excasso en vermogensbeheer) en de werking van de solidariteitsreserve

---

resulteren beperkte netto profijt effecten. Het positieve netto profijt binnen Wtp (niet te verwarren met delta netto profijt) zijn daarmee grotendeels het gevolg van de invaarexercitie (inclusief toekenning van de compensaties voor actieven).

#### *Complementeren van het FTK-beleid*

Er zijn enkele aannames gedaan voor het FTK beleid met het oog op de financiering om een zo realistisch mogelijke vergelijking te kunnen maken. De volgende veronderstellingen zijn bij de netto profijt analyse betrokken (beperken van de premiedekkingsgraad bij extreme situaties):

- Als de kostendekkende premie lager is dan 31,6% wordt de zuivere premie als feitelijke premie gehanteerd;
- Bij een premiedekkingsgraad van lager dan 80% wordt een opbouwkorting doorgevoerd zodanig dat de premiedekkingsgraad gelijk is aan 90%;
- Als de feitelijke premie van 31,6% niet kostendekkend is, wordt een opbouwkorting toegepast zodanig dat deze wel kostendekkend is;
- Premiedepot is daarmee impliciet buiten beschouwing gelaten ('buitenspel' gezet).

Verder zijn de volgende uitgangspunten betrokken:

- Q-set 1<sup>ste</sup> kwartaal 2024.
- Rente per 31 december 2023.
- Aan de Wtp kant: de beoogde regeling zoals opgenomen in dit transitieplan.
- Dekkingsgraad op transitiemoment: 122,7% (afhaken 2,6% voor solvabiliteitsreserve en 2,6% voor compensatie, 1% Operationele Reserve en 1% MVEV – in termen van dekkingsgraad);

#### *Conclusie*

Zoals eerder aangegeven zijn de delta netto profijt uitkomsten negatief voor jonge actieven en gewezen deelnemers. Voor oudere actieven en gewezen deelnemers (vanaf leeftijd 45-50 ongeveer) zijn de uitkomsten positief (slaat het teken om). Jonge actieven en gewezen deelnemers hebben relatief weinig opgebouwd pensioen, het invaren onder de standaardssystematiek levert mogelijk minder op dan onder FTK zou worden verkregen. Zij hebben een lange horizon, waarbij in de FTK doorrekeningen de dekkingsgraad (sterk) oploopt verder in de tijd. Jonge generaties profiteren daarom van een relatief hogere toeslagverwachting verder in de tijd (dus op lange termijn).

Voor oudere actieven en gewezen deelnemers en ook voor uitkeringsgerechtigden levert de standaardmethode bij invaren een positief effect in termen van netto profijt omdat zij al meer/volledig pensioen hebben opgebouwd. Hier komt het effect van de compensatie voor oudere actieven bovenop.

Een voorzichtige conclusie zou kunnen zijn dat oudere generaties meer middelen toebedeeld krijgen in de Wtp dan jongere generaties. Door de transitie zou een discussie kunnen worden gevoerd dat jongere generaties wellicht meer middelen zouden moeten meekrijgen bij invaren. De effecten in termen van delta netto profijt zijn bij een andere verdeling beperkt voor de jongste generaties omdat zij nog weinig pensioen hebben opgebouwd.

Daar komt bij dat de (economische) veronderstellingen sterk bepalend zijn voor de uitkomsten (Q-set), en daarom – als effect – veel middelen aan jongere generaties in het FTK wordt toebedeeld.



---

De netto profijt analyse zegt daarbij niets over de verwachte pensioenuitkomsten. In het voortraject is bij de totstandkoming van de regeling intensief gekeken naar uitkomsten op basis van een projectiemaatstaf (inclusief risico) – op basis van een gewogen gemiddelde vervangingsratio of pensioenuitkering. Op basis van deze maatstaf zien we een tegengestelde conclusie waarbij met name de jongere generaties erop vooruit gaan, wel met een toename van risico tot gevolg. Dit geldt voor een analyse op basis van de P-set maar nog sterker op basis van een eigen 'ALM-set'.

Op basis van de huidige netto profijt uitkomsten – met inachtneming van de modelmatige bezwaren en de analyse in termen van een projectiemaatstaf – zien sociale partners (achteraf toetsend) geen aanleiding om de fundamentele keuzes met betrekking tot het invaren of compensatie te herzien.

---

## Bijlage 1 Vergaderingen Sociale Partners

Overzicht van het overleg over de Wtp. Tenzij anders vermeld zijn het overleg aanwezig geweest: werkgeversvertegenwoordigers, afvaardiging van de Centrale Ondernemingsraad, het bestuur, het verantwoordingsorgaan.

- i. 26 mei 2021: verantwoordelijkheden, contractvormen, planning
- ii. 6 juli 2021: uitwerking progressieve DC staffel
- iii. 23 september 2021: uitgangspunten en vergelijkingen verschillende contracten
- iv. 4 november 2021: solidariteitsreserve
- v. 10 december 2021: Compensatie en uitkeringen
- vi. 31 januari 2022: wrap-up voorgaande besprekingen
- vii. 9 mei 2022: principebesluiten contouren van de regeling
- viii. 30 juni 2022: nadere uitwerking contouren regeling
- ix. 5 juli 2022: overleg sociale partners over het proces
- x. 13 september 2022: vergelijking FTK en Wtp, uitgangspunten regeling (knoppen)
- xi. 6 oktober 2022: nadere uitleg bij uitkomsten berekeningen 13 september (COR + adviseurs)
- xii. 21 november 2022: effecten generaties en solidariteitsreserve
- xiii. 15 december 2022: idem, nadere uitwerking
- xiv. 8 maart 2023: OR, uitleg regeling algemeen
- xv. 23 maart 2023: optimalisatie, solidariteitsreserve
- xvi. 24 april 2023: compensatie, prioritering verdeling van het vermogen, partnerpensioen
- xvii. 7 juni 2023: partnerpensioen
- xviii. 21 juni 2023: beleidskeuzes
- xix. 5 juli 2023: beleidskeuzes, gevolgen voor deelnemers
- xx. 14 juli 2023: (sociale partners) bevestiging keuzes
- xxi. 27 september 2023: premiebeleid bij toekomstige wijzigingen, partnerpensioen
- xxii. 22 mei 2024: concept transitieplan
- xxiii. 13 juni 2024: concept transitieplan, vervolg

De presentaties en verslagen van de bijeenkomsten zijn beschikbaar op het SharePoint van het fonds.

## Bijlage 2 Vergelijking oude regeling – nieuwe regeling

Oude pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
Als arbeidsvoorwaarde aantrekkelijk.	Aantrekkelijkheid gelijkwaardig.
Pensioengevend salaris: vaste salaris + vaste toeslagen.	Grondslag in principe gelijk, mogelijk uit te breiden afhankelijk van administratieve mogelijkheden.
Premie: gelijk percentage voor alle actieve deelnemers.	Premie: gelijk percentage voor alle actieve deelnemers.
Pensioenopbouw percentage van de grondslag.	Pensioenopbouw niet van toepassing. Premie en rendement op het kapitaal bepalen de hoogte van het pensioen.
Uitkeringen nominaal stabiel door werking buffers.	Uitkering redelijk stabiel door werking solidariteitsreserve. Grotere kans op verhogen en verlagen.
Toeslag op basis van CPI en dekkingsgraad.	Toeslagen afhankelijk van rendement op de persoonlijke portefeuille. In de uitkeringsfase collectieve verhoging/verlaging.
Leefstijl behouden.	Leefstijl behouden beter mogelijk door verwacht hoger pensioenresultaat.
Premievrije deelname pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid.	Bij arbeidsongeschiktheid wordt de premie gefinancierd door het fonds.
Partnerpensioen combinatie van opbouw en herverzekering voor de toekomstige jaren.	Voor pensioendatum partnerpensioen op opbouwbasis niet meer mogelijk. Voor pensioendatum wordt 25% van het salaris op risicobasis verzekerd.  Ten behoeve van het partnerpensioen na pensioendatum wordt standaard een deel van het kapitaal afgehaakt op basis van 70% van het ouderdomspensioen. Tenzij de deelnemer anders aangeeft.
Tijdelijk partnerpensioen 50% van de franchise.	Tijdelijk partnerpensioen 90% van de franchise.
Wezenpensioen 20% van het partnerpensioen.	Wezenpensioen 12,5% van het salaris.

---

Mogelijkheden om pensioen flexibel uit te laten keren.	Flexibiliseringsmogelijkheden gelijk aan oude regeling. (indien wettelijk mogelijk wordt de mogelijkheid om 10% van het kapitaal ineens op te nemen opgenomen in de flexibiliseringsmogelijkheden).
--	---

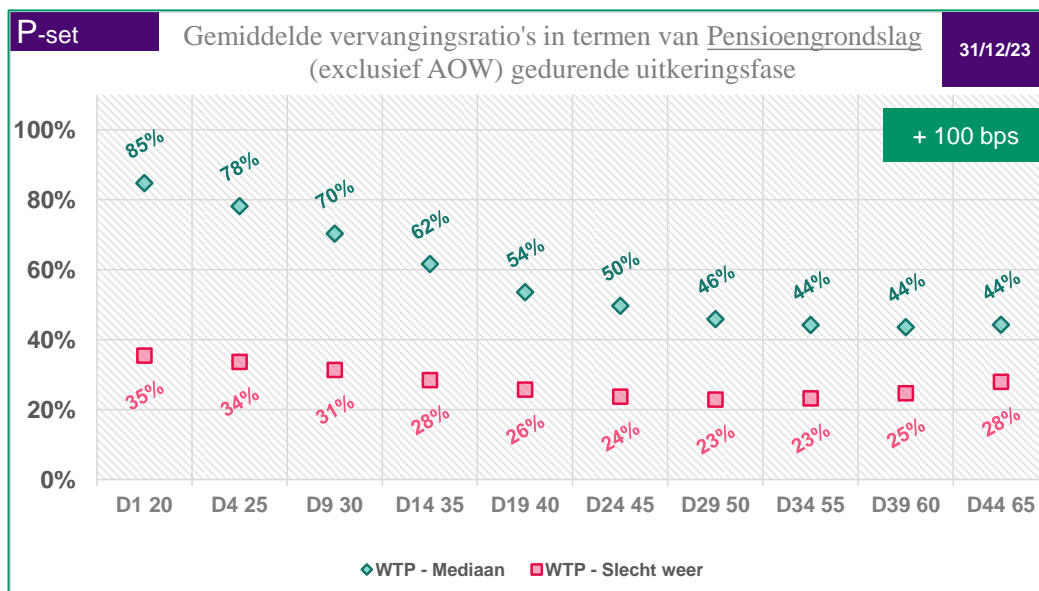
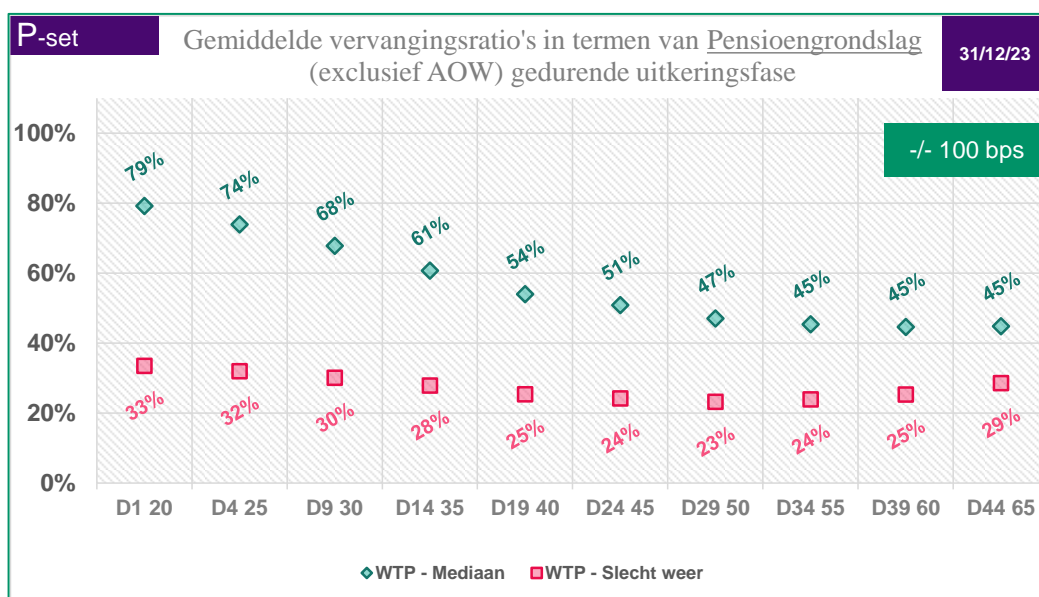
## Bijlage 3 Vervangingsratio's dwarsdoorsnede Actieven

Overzicht uitkomsten Actieve maatsnemen					Financiële situatie per 31 december 2023 (dekkingsgraad 122.7%)								Financiële situatie 110%							
					% Pensioengrondslag (zonder AOW)				% Salaris (inclusief AOW)				% Pensioengrondslag (zonder AOW)				% Salaris (inclusief AOW)			
Maatsnemen	Leeftijd	Status	Salaris	Carrière	FTK -	FTK -	WTP -	WTP -	FTK -	FTK -	WTP -	WTP -	FTK -	FTK -	WTP -	WTP -	FTK -	FTK -	WTP -	WTP -
					Mediaan	slecht	Mediaan	Slecht	Mediaan	slecht	Mediaan	Slecht	Mediaan	slecht	Mediaan	Slecht	Mediaan	slecht	Mediaan	Slecht
1	20	Actief	28.000	Basis	68%	43%	91%	38%	69%	54%	84%	50%	67%	42%	91%	38%	69%	53%	84%	50%
2	25	Actief	27.000	Basis	63%	40%	81%	35%	67%	54%	77%	51%	63%	40%	81%	35%	67%	54%	77%	51%
3	25	Actief	29.000	Basis	64%	40%	83%	35%	67%	53%	78%	50%	64%	40%	83%	35%	67%	53%	78%	50%
4	25	Actief	33.000	Basis	65%	41%	85%	36%	68%	52%	80%	49%	65%	40%	85%	36%	67%	51%	80%	49%
5	25	Actief	36.000	Basis	66%	41%	86%	36%	68%	51%	82%	48%	65%	40%	86%	36%	67%	51%	81%	48%
6	25	Actief	44.000	Basis	67%	41%	89%	37%	69%	50%	84%	46%	67%	41%	89%	37%	68%	49%	84%	46%
7	30	Actief	29.000	Basis	59%	37%	72%	32%	62%	51%	72%	51%	58%	36%	72%	32%	62%	50%	72%	51%
8	30	Actief	33.000	Basis	60%	37%	74%	33%	63%	49%	73%	49%	60%	37%	74%	33%	62%	49%	73%	49%
9	30	Actief	36.000	Basis	62%	38%	77%	34%	64%	49%	75%	48%	62%	38%	77%	33%	63%	48%	75%	48%
10	30	Actief	45.000	Basis	63%	39%	79%	34%	64%	47%	77%	45%	62%	38%	78%	34%	63%	47%	76%	45%
11	30	Actief	65.000	Basis	65%	39%	81%	34%	65%	45%	79%	42%	64%	39%	81%	34%	64%	44%	79%	42%
12	35	Actief	30.000	Basis	53%	32%	62%	29%	60%	50%	67%	51%	53%	32%	62%	29%	59%	49%	67%	51%
13	35	Actief	35.000	Basis	55%	33%	64%	30%	60%	48%	68%	48%	55%	33%	64%	29%	60%	47%	67%	48%
14	35	Actief	40.000	Basis	58%	35%	69%	31%	61%	47%	70%	46%	57%	34%	68%	31%	61%	46%	69%	46%
15	35	Actief	50.000	Basis	59%	35%	70%	31%	61%	45%	70%	43%	58%	34%	69%	31%	61%	44%	70%	43%
16	35	Actief	69.000	Basis	60%	35%	71%	31%	61%	42%	71%	40%	59%	35%	70%	31%	60%	42%	70%	40%
17	40	Actief	30.000	Basis	47%	29%	51%	25%	57%	49%	62%	51%	46%	28%	51%	25%	57%	49%	62%	51%
18	40	Actief	35.000	Basis	50%	30%	55%	27%	57%	47%	63%	48%	49%	28%	55%	26%	57%	47%	63%	48%
19	40	Actief	40.000	Basis	54%	32%	61%	28%	59%	46%	65%	46%	53%	31%	59%	28%	58%	45%	64%	46%
20	40	Actief	52.000	Basis	57%	33%	64%	29%	60%	44%	66%	42%	56%	32%	62%	29%	59%	43%	65%	42%
21	40	Actief	88.000	Basis	56%	33%	63%	29%	58%	39%	65%	37%	55%	32%	62%	28%	57%	38%	64%	36%
22	45	Actief	30.000	Basis	39%	24%	42%	21%	55%	48%	59%	50%	38%	23%	41%	21%	55%	48%	59%	50%
23	45	Actief	36.000	Basis	44%	26%	48%	23%	55%	45%	60%	47%	43%	25%	47%	23%	54%	45%	59%	46%
24	45	Actief	41.000	Basis	51%	29%	57%	26%	57%	45%	63%	46%	49%	28%	54%	26%	57%	44%	62%	45%
25	45	Actief	54.000	Basis	54%	31%	60%	28%	58%	42%	64%	42%	52%	30%	57%	27%	57%	41%	62%	41%
26	45	Actief	78.000	Basis	54%	31%	60%	27%	57%	39%	62%	37%	52%	30%	57%	27%	55%	38%	60%	37%
27	50	Actief	31.000	Basis	32%	20%	34%	18%	52%	46%	55%	48%	31%	19%	33%	17%	51%	46%	55%	48%
28	50	Actief	37.000	Basis	41%	24%	44%	22%	53%	44%	57%	46%	40%	23%	42%	21%	52%	44%	56%	45%
29	50	Actief	46.000	Basis	48%	28%	52%	25%	55%	43%	59%	43%	46%	26%	49%	24%	54%	42%	58%	42%
30	50	Actief	59.000	Basis	52%	30%	57%	27%	57%	41%	61%	40%	50%	29%	54%	26%	55%	40%	59%	40%
31	50	Actief	99.000	Basis	51%	29%	55%	27%	53%	36%	58%	35%	48%	28%	52%	25%	52%	35%	55%	33%
32	55	Actief	31.000	Basis	24%	15%	26%	15%	48%	44%	52%	47%	23%	15%	25%	14%	48%	44%	51%	47%
33	55	Actief	38.000	Basis	35%	21%	38%	20%	50%	42%	53%	44%	34%	20%	36%	20%	49%	42%	52%	44%
34	55	Actief	45.000	Basis	45%	27%	49%	26%	54%	42%	58%	44%	43%	25%	46%	24%	52%	41%	56%	43%
35	55	Actief	57.000	Basis	50%	29%	54%	28%	55%	41%	60%	41%	47%	27%	50%	26%	53%	39%	57%	40%
36	55	Actief	106.000	Basis	48%	29%	53%	27%	51%	35%	56%	34%	46%	27%	49%	26%	49%	33%	52%	33%
37	60	Actief	32.000	Basis	16%	11%	17%	11%	44%	42%	47%	44%	16%	10%	17%	10%	44%	41%	47%	44%
38	60	Actief	38.000	Basis	32%	21%	35%	20%	48%	42%	52%	44%	30%	19%	32%	19%	47%	41%	51%	43%
39	60	Actief	45.000	Basis	43%	28%	48%	27%	52%	43%	57%	44%	41%	25%	44%	25%	51%	42%	55%	43%
40	60	Actief	59.000	Basis	48%	31%	54%	30%	54%	42%	59%	42%	45%	28%	49%	28%	52%	40%	56%	41%
41	60	Actief	104.000	Basis	49%	31%	54%	30%	52%	37%	57%	37%	46%	29%	49%	28%	49%	35%	53%	35%
42	65	Actief	34.000	Basis	12%	9%	14%	9%	40%	39%	44%	41%	12%	8%	13%	8%	40%	39%	43%	41%
43	65	Actief	38.000	Basis	26%	20%	30%	19%	45%	41%	49%	43%	25%	18%	27%	17%	44%	40%	48%	42%
44	65	Actief	42.000	Basis	42%	31%	47%	30%	52%	46%	57%	47%	39%	28%	43%	27%	51%	44%	55%	46%
45	65	Actief	54.000	Basis	46%	34%	52%	33%	53%	45%	58%	45%	43%	31%	47%	30%	51%	43%	55%	43%
46	65	Actief	123.000	Basis	52%	38%	59%	37%	54%	42%	61%	42%	49%	35%	53%	33%	51%	39%	56%	39%

## Bijlage 4 Uitwerkingen bij verschillende renteniveaus

Gewogen gemiddelde vervangingsratio's op basis van:

- P-set 1<sup>ste</sup> kwartaal 2024 RTS +/- 100bps en + 100bps
- Met compensatie
- Life cycle zakelijke waarden start 100% aflopend naar 40%
- Dekkingsgraad bij invaren 122,7%
- Dwarsdoorsnede van de organisatie



Sociale partners zijn van mening dat de regeling nog steeds adequate uitkomsten geeft bij een parallelle schok op de rentetermijnstructuur (RTS) van +/- 100 basispunten en + 100 basispunten.

---

## Bijlage 5 Evenwichtigheid - kwantitatief

### B5.1. Aanvulling informatie bij transitieplan

In dit transitieplan is uitgebreid ingegaan op de volgende onderdelen:

- De doelstellingen van de transitie;
- De kwantitatieve maatstaven;
- De voorrangsregels voor de doelstellingen;
- De berekeningsuitkomsten en motivering waarom de uitkomsten aanvaardbaar zijn;
- Gevoeligheidsanalyses voor verschillende dekkningsgraadniveaus en renteniveaus en motivering waarom die uitkomsten aanvaardbaar zijn;
- Afspraken bij verschillende dekkningsgraadniveaus ten aanzien van de verdeling bij invaren.

In het transitieplan is beoordeeld in hoeverre wordt voldaan aan de verschillende doelstellingen. In het plan zelf is nog geen expliciete vastlegging van de bandbreedtes die acceptabel zijn voor de berekeningsuitkomsten opgenomen. Deze vastlegging is opgenomen in deze bijlage. De bandbreedtes zijn voor het pensioenfonds uiteindelijk van belang om te beoordelen of de transitie-effecten bij gewijzigde omstandigheden nog aanvaardbaar zijn voor sociale partners. Deze beoordeling zal daarom onderdeel zijn van de opdrachtaanvaarding door het pensioenfonds.

Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat de bandbreedtes zodanig moeten zijn dat het transitieplan ook bij verandering van de financiële omstandigheden nog uitvoerbaar is. Een te nauwe bandbreedte kan er toe leiden dat het pensioenfonds de opdracht niet kan uitvoeren.

### B5.2. (Overkoepelende) Doelstellingen

Sociale partners hebben in dit transitieplan de volgende overkoepelende doelstellingen van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel geformuleerd:

- Het op peil houden van reeds ingegane uitkeringen.
- Het op niveau houden (nominaal) van (toekomstige) pensioenuitkeringen.
- Adequate compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek.

In aanvulling op de drie geformuleerde (overkoepelende) doelstellingen hebben sociale partners de evenwichtigheid van de transitie als geheel beoordeeld.

#### ***Doelstelling 1: Het op peil houden van reeds ingegane uitkeringen***

Het is belangrijk dat bij de overgang naar de nieuwe regeling (het 'invaren') wordt geborgd dat alle huidige gepensioneerde deelnemers een aanvangsuitkering krijgen die ten minste gelijk is aan de huidige pensioenuitkering. Zij mogen geen direct nadeel ondervinden van de omzetting. Deze overkoepelde doelstelling komt voort uit de volgende gedefinieerde doelstellingen:

- 
- Ingegane pensioenuitkeringen blijven op peil (op basis van het invaarkapitaal) (*hoofdstuk 4 – Doelstellingen*);
  - Geen daling van de (verwachte) uitkeringen (*hoofdstuk 8 - Financiering*).

### **Doelstelling 2: Het op niveau houden (nominaal) van (toekomstige) pensioenuitkeringen**

Ingegane uitkeringen ontwikkelen zich in de nieuwe pensioenregeling op basis van de beleggingsresultaten en het beleid van het pensioenfonds. Het is belangrijk dat tegenvallers zo veel als mogelijk worden opgevangen, zodat uitkeringen van jaar tot jaar niet lager worden. Deze overkoepelde doelstelling komt voor uit de volgende gedefinieerde doelstellingen:

- Verwachte en ingegane pensioenuitkeringen blijven op peil (op basis van het invaarkapitaal) (*hoofdstuk 4 – Doelstellingen*);
- Een stabiele uitkering met een redelijke mogelijkheid van een jaarlijkse verhoging en een kleine kans op verlaging (*hoofdstuk 4 – Doelstellingen*);
- Instrument: het opvangen van een daling van de ingegane pensioenuitkeringen van uitkeringsgerechtigden ten opzichte van het voorgaande jaar door inzetten en vorming van de solidariteitsreserve (*hoofdstuk 7 – Solidariteitsreserve en hoofdstuk 8 – Financiering*);
- Randvoorwaarde: herverdeling tussen generaties wordt beperkt (*hoofdstuk 4 – Doelstellingen*);
- Met inachtneming van de pensioendoelstelling/ -ambitie: Mediane vervangingsratio van 65% (gebaseerd op een 25-jarige starter) ten opzichte van de pensioengrondslag, op de pensioendatum bij een volledig dienstverband (*hoofdstuk 5 – Contractkeuze en Inrichting pensioenregeling en apart uitgewerkt in bijlage 6*).

### **Doelstelling 3: Adequate compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek**

Door de afschaffing van de doorsneesystematiek gaat een deel van de huidige actieve deelnemers in de toekomst minder pensioen opbouwen. Het is belangrijk dat zij adequaat gecompenseerd worden. Daarbij wordt invaren op zich wordt niet als compensatie gezien: er is gekeken naar het geïsoleerde effect van de afschaffing van de doorsneesystematiek:

- een eventuele achteruitgang bij de overgang van de regeling – als gevolg van afschaffing van de doorsneesystematiek – moet worden gecompenseerd. Sociale partners hebben daarbij de voorkeur om als bron voor compensatie het vermogen te gebruiken (geen separate compensatievergoeding via de premie), indien de middelen van het fonds dit toelaten op het moment van transitie (*hoofdstuk 4 – Doelstellingen*)
- vergoeding voor compensatie (*hoofdstuk 8 - Financiering*).

### **Transitie als geheel**

De transitie als geheel dient conform de wet evenwichtig te zijn. Bij de beoordeling wordt rekening gehouden met:

- Randvoorwaarde: herverdeling tussen generaties wordt beperkt (*hoofdstuk 4 – Doelstellingen*);
- Met inachtneming van de pensioendoelstelling/ -ambitie: Mediane vervangingsratio van 65% (gebaseerd op een 25-jarige starter) ten opzichte van de pensioengrondslag, op de pensioendatum bij een volledig dienstverband (*hoofdstuk 5 – Contractkeuze en Inrichting pensioenregeling en apart uitgewerkt in bijlage 6*).



---

### B5.3. Voorrangsregels

De eerste overkoepelende doelstellingen zoals hierboven geformuleerd worden als de belangrijkste gezien (prioriteit). Aan de overige twee overkoepelende doelstellingen wordt een gelijke waarde toegekend. Dit is tevens bepalend voor de volgorde waarin het pensioenfondsbestuur uiteindelijk, bij invaren, het vermogen toebedeelt.

Nadat geborgd wordt dat alle reeds gepensioneerde deelnemers een aanvangsuitkering van tenminste 100% van hun uitkering voorafgaand aan het moment van invaren ontvangen, worden respectievelijk de solidariteitsreserve gevuld en worden er gelden ter beschikking gesteld voor compensatie afschaffing doorsneesystematiek (in gelijke mate). Indien daarna nog vermogen resteert, wordt dit toebedeeld aan de individuele pensioenvermogens van alle deelnemers.

### B5.4. Maatstaven

Specifiek ten behoeve van de beoordeling van de geformuleerde kwalitatieve doelstellingen is gekeken naar:

- de **startuitkering** van huidige uitkeringsgerechtigden bij verschillende dekkingsgraadniveaus (dekkingsgraad bij invaren) en economische scenario's;
- de **ontwikkeling van de uitkering**, de **gewogen gemiddelde pensioenuitkering** en **gewogen gemiddelde vervangingsratio** bij verschillende invullingen van de solidariteitsreserve, gekoppeld aan de (initiële) omvang van de reserve;
- de relatieve verandering van de **gewogen gemiddelde vervangingsratio** ten opzichte van de huidige regeling, met en zonder compensatie afschaffing doorsneesystematiek;
- **omvang van de solidariteitsreserve**, zowel initieel als in de toekomst.

In aanvulling op bovenstaande maatstaven is gekeken naar de effecten van de algehele transitie in het kader van evenwichtigheid. Hierbij zijn de volgende maatstaven gehanteerd:

- ook voor de effecten van de algehele transitie is gekeken naar de **gewogen gemiddelde pensioenuitkering** en **gewogen gemiddelde vervangingsratio** in een verwacht (mediaan), pessimistisch (5<sup>e</sup> percentiele) en optimistisch (95<sup>e</sup> percentiel) scenario op maatmensniveau. De focus ligt op de uitkomsten in een verwacht en pessimistisch scenario. De uitkomsten van het optimistisch scenario zijn voor de overzichtelijk buiten de grafieken gehouden;
- **netto profijt** effecten (generatie-effecten) per status en geboortjaar.

### B5.5. Bandbreedtes

In dit onderdeel zijn de bandbreedtes bij de doelstellingen nader uitgewerkt. Omdat het voor het vaststellen van de bandbreedtes noodzakelijk is om inzicht te hebben in de regeling zijn die tijdens de ontwerpfasen van de regeling gedefinieerd.

#### ***Doelstelling 1: Het op peil houden van reeds ingegane uitkeringen***

Voor het startniveau van de uitkering (ten opzichte van de huidige uitkering) geldt als aanvaardbare uitkomst een effect groter dan 0% (ofwel geen daling van de uitkering bij aanvang).

---

De resulterende bandbreedte is daarmee: **[0%; ∞]**.

Concreet volgt uit deze bandbreedte dat bij invaren altijd tenminste 100% van de Technische Voorziening beschikbaar wordt gesteld aan de persoonlijke pensioenkapitalen. Bij een dekkingsgraad lager dan circa 102% (nominale TV + MVEV + OR) is er onvoldoende vermogen om aan deze doelstelling te voldoen.

***Doelstelling 2: Het op niveau houden (nominale) van (toekomstige) pensioenuitkeringen***

Bij deze doelstellingen worden de volgende bandbreedtes gedefinieerd:

- *Ontwikkeling van de (nominale) (toekomstige) pensioenuitkering*

Er wordt gekeken naar de ontwikkeling van de nominale pensioenuitkering van een ingegaan pensioen. In de mediaan zal de pensioenuitkering geleidelijk toenemen. Er is er voor gekozen geen bandbreedte te definiëren aan deze toename (in termen van het bijhouden van een bepaalde mate van inflatie).

Voor de beoordeling wordt gekeken naar de ontwikkeling van de uitkering in de eerste 10 jaar. Er kunnen, mede afhankelijk van de initiële vulling, situaties zijn dat de uitkering (beperkt) moet worden verlaagd. De gedefinieerde bandbreedte wordt als volgt opgebouwd: gedurende de eerste 10 jaar de kortingskans maximaal 10% bedraagt: [0%; 10%], waarbij de gemiddelde korting als die situatie zich voordoet niet groter mag zijn dan 20% [0%; 20%].

Deze elementen tezamen leiden tot de bandbreedte, als kans x impact, van **[0%; 2%]**; kans keer impact moet daarbij onder de 2% liggen.

- *Omvang van de solidariteitsreserve*

Voor de toekomstige uitkeringen op langere termijn wordt gekeken naar het verloop van de omvang van de solidariteitsreserve. Met andere woorden: kunnen ook de toekomstige generaties nog voldoende profiteren van de solidariteitsreserve. Dit mede in het kader van de baten/lasten afweging. Daarbij is het van belang dat de solidariteitsreserve niet negatief mag zijn (wettelijke vereiste). De solidariteitsreserve kent een maximale omvang van 3,5%. De ontwikkeling van de reserve is onder andere weergegeven voor het 5<sup>e</sup>, 25<sup>e</sup> en 50<sup>e</sup> percentiel (mediaan). Voor het 50<sup>e</sup> percentiel is het van belang dat de reserve niet leeg mag lopen, er is dan te weinig vulling. De bandbreedte is: **[niveau bij aanvang; 3,5%]**.

In een ongunstig scenario dient te solidariteitsreserve benut te worden voor een aanvulling van de uitkering. Als de reserve in het 5<sup>e</sup> percentiel oploopt wordt de reserve te veel gevuld wat ten koste gaat van de pensioenuitkomsten. De bandbreedte is daarom **[0%; niveau bij aanvang]**.

***Doelstelling 3: Adequate compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek***

De derde doelstelling betreft het voldoende compenseren voor de afschaffing van de doorsneesystematiek. Hiervoor wordt gekeken naar de relatieve verandering van de (gewogen gemiddelde) vervangingsratio ten opzichte van de huidige regeling, met en zonder compensatie van afschaffing van de doorsneesystematiek. Hierbij wordt de mediane uitkomst van de verwachte pensioenuitkomsten beschouwd. Hierbij geldt dat de mediaan per maatmens gemiddeld gezien moet toenemen. De bandbreedte is: **[0; +∞]**.

---

Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat in eerste oogopslag een compensatie mogelijk niet nodig lijkt te zijn omdat de verwachte pensioenuitkeringen in de mediaan al toenemen. Sociale partners hebben besloten een compensatie geïsoleerd te bepalen door te kijken naar de onderliggende effecten van de afschaffing van de doorsneesystematiek. De voordelen van de nieuwe regeling (opwaarts potentieel) worden daarbij niet als vorm van compensatie beschouwd.

### ***Transitie als geheel***

In aanvulling op de geformuleerde overkoepelende doelstelling hebben sociale partners de evenwichtigheid van de transitie als geheel beoordeeld. Hierin is het netto profijt effect en de verwachte pensioenuitkomsten (in pessimistisch, verwacht en optimistisch scenario) als maatstaf gehanteerd. Ten aanzien van pensioenuitkomsten wordt gedoeld op de gewogen gemiddelde vervangingsratio voor actieven en gewogen gemiddelde uitkering voor uitkeringsgerechtigden. Hierbij worden de volgende bandbreedtes gedefinieerd:

#### Verwachte pensioenuitkomsten – relatieve verandering – mediaan

Voor de mediane pensioenuitkomsten is de wens dat de gemiddelde deelnemer leeftijd (op basis van de gedefinieerde maatmensen) erop vooruit gaat ten opzichte van de oude/huidige regeling. De gehanteerde bandbreedte is daarom **[0%; ∞]**. Er is geen bovengrens voor de aanvaardbare pensioenuitkomsten. De uitkomst is met name het resultaat van het gekozen beleggingsprofiel die passend is bij de risicohouding van het fonds. Dit is de verantwoordelijkheid van het fonds.

#### Verwachte pensioenuitkomsten – relatieve verandering – als het tegengit

De uitkomsten in het pessimistisch scenario vallen mogelijk lager uit dan in het huidige stelsel. Dit is mede het gevolg van de toename in (individueel) risico, in het bijzonder voor de jongere deelnemers. Bij jongere deelnemers is de relatieve verandering van de gewogen gemiddelde vervangingsratio met name het gevolg van het gekozen beleggingsbeleid volgend uit de risicohouding en daarmee een verantwoordelijkheid van het fonds. Sociale partners beschouwen een relatieve vergroting van de achteruitgang in een pessimistisch scenario (5<sup>e</sup> percentiel) van maximaal 15% aanvaardbaar voor actieve deelnemers. De bandbreedte is: **[-15%; ∞]** voor de gedefinieerde maatmensen op basis van de dwarsdoorsnede.

Voor uitkeringsgerechtigden is een vergroting van het risicoprofiel in beginsel niet aanvaardbaar. Onder de huidige omstandigheden is er voor uitkeringsgerechtigden een verbetering van de uitkomsten; dit vertaalt zich ook door in het 5<sup>e</sup> percentiel. Bij andere financiële omstandigheden (lagere invaardekkingsgraad) kan er echter sprake zijn van een achteruitgang ten opzichte van de huidige situatie, met name vanwege de beperkte(re) initiële vulling van de solidariteitsreserve en beperkte(re) toename van de startuitkering in een dergelijk scenario. Een achteruitgang in de relatieve verandering van ten hoogste 5% is acceptabel. De bandbreedte is **[-5%; ∞]**.

#### Verwachte pensioenuitkomsten – relatieve verandering – als het meezit

De verwachte pensioenuitkomsten in een optimistisch scenario vallen hoger uit dan in het huidige stelsel. Dit heeft te maken met de optimistische scenario's in de scenario'set in combinatie met:

- een hoger (individueel) risicoprofiel in het nieuwe stelsel en;
- de fiscale begrenzing op indexatie in het huidige stelsel.

Het heeft geen toegevoegde waarde om een ondergrens dan wel bovengrens te formuleren voor deze maatstaf. De focus ligt op mediane en slechtweert uitkomsten.

---

### Verandering van netto profijt

Netto profijt geeft inzicht in herverdelingseffecten als gevolg van de transitie. Deze herverdelingseffecten kunnen het gevolg zijn van:

- afschaffing van de doorsneesystematiek, die zorgt voor herverdelingseffecten in het huidige stelsel. Herverdeling tussen jonge actieven en oude actieven;
- de regels ten aanzien van korting en indexatie, die resulteert in herverdelingseffecten in het huidige contract. Herverdeling tussen jongeren en ouderen;
- het premiebeleid. Herverdeling tussen actieven en inactieven.

Een verandering in netto profijt kan het gevolg zijn van het wegvallen van deze herverdelingseffecten. Daarnaast kunnen er herverdelingen ontstaan door:

- op het transitie moment als gevolg van de gekozen invaarmethode;
- na transitie door de vul- en uitdeelregels van de solidariteitsreserve;
- compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek.

Bij de beoordeling van de netto profijt effecten is geconcludeerd dat er geen materiele effecten zijn in termen van netto profijt (effect tussen -10% en +10%) voor actieven en uitkeringsgerechtigden. Bij gewezen deelnemers lijken er in eerste oogopslag onaanvaardbare uitkomsten te resulteren van -20% tot -25%. Uit nadere analyse blijkt dit een gevolg te zijn van de lange termijn veronderstellingen in de voorgeschreven scenarioset<sup>10</sup>. Deze effecten spelen met name bij de langere horizon.

Omdat de netto profijt uitkomsten bij een langere horizon – gegeven de gevoeligheid van de voorgeschreven scenarioset – minder geschikt zijn, heeft bij de evenwichtigheidsbeoordeling – zoals geconcludeerd in hoofdstuk 10 – de netto profijt uitkomsten minder gewicht gekregen dan de verandering van de (verwachte) vervangingsratio's of pensioenuitkeringen.

Voor netto profijt uitkomsten gelden de volgende bandbreedtes:

- Actieven: [-15%; +15%]
- Gewezen deelnemers: [-25%; +25%]
- Uitkeringsgerechtigden: [-5%; +15%]

## **B5.6. Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling (artikel 44. Transitieplan)**

1. *Bij de uitwerking van het transitieplan, bedoeld in artikel 150d, eerste lid, van de Pensioenwet dan wel ... wordt, naast de informatie, bedoeld in artikel 150d, tweede lid, van de Pensioenwet dan ..., in ieder geval opgenomen:*
  - a. *de doelstellingen van de transitie;*
  - b. *de kwantitatieve maatstaven voor de beoordeling van de doelstellingen, waartoe in ieder geval netto en bruto profijt en de pensioenverwachting horen, en de uitkomsten daarvan die aanvaardbaar zijn;*
  - c. *welke voorrangsregels gelden voor de doelstellingen bij de uitvoering van de opdracht;*

---

<sup>10</sup> De risico neutrale scenarioset (Q-set) is vormgegeven met een structureel oplopende gemiddelde rente. Dit werkt slecht in combinatie met het premiebeleid van het fonds en het (fiscale) kader van het FTK Omdat het fonds meer premie-instroom dan uitkeringen wordt het effect enigszins uitvergroet.

- 
- d. bij uitvoering door fondsen: in hoeverre verschillende, positieve en negatieve, financiële en economische omstandigheden zijn verkend en in welke situaties de afgesproken doelstellingen, voorrangsregels en maatstaven zonder meer gelden en geen nadere besluitvorming nodig is; en*
  - e. bij uitvoering door fondsen: het niveau van de dekkingsgraad vanaf wanneer de financiële positie van een fonds dusdanig is dat de gemaakte afspraken uit het transitieplan niet meer toereikend zijn, een onderbouwing van de berekening van deze dekkingsgraad, de alternatieve afspraken die van toepassing zijn indien het fonds een dergelijke dekkingsgraad heeft en, indien van toepassing, de procedure die voor deze situatie is afgesproken.*
- 2. Indien de financiële positie van een fonds dusdanig is dat de gemaakte afspraken uit het transitieplan niet meer toereikend zijn als bedoeld in het eerste lid, onderdeel e, en nieuwe afspraken zijn gemaakt, zendt de werkgever het gewijzigde transitieplan binnen twee weken na afronding aan het fonds. Het fonds stelt het gewijzigde transitieplan op zijn website beschikbaar voor de deelnemer, gewezen deelnemer, gewezen partner en pensioengerechtigde.*

---

## Bijlage 6 Pensioendoelstelling/ -ambitie

### B6.1. Inleiding

Bij de keuze voor de Solidaire Premiereregeling (SPR) is het vaststellen van een haalbare pensioendoelstelling – ook wel ambitie – verplicht. Deze pensioendoelstelling wordt door Sociale Partners vastgesteld. In de Pensioenwet, artikel 10a, lid 1, is opgenomen:

*“Bij een solidaire premieovereenkomst berekent de pensioenuitvoerder de kans dat met de premie de beoogde pensioendoelstelling wordt behaald. Deze berekening wordt door pensioenfondsen bij de opdrachtaanvaarding (...) en door alle pensioenuitvoerders periodiek, uiterlijk iedere vijf jaar, gedaan aan de hand van een uniforme scenario-analyse. De pensioenuitvoerder informeert de werkgever of de partijen die de pensioenregeling zijn overeengekomen hierover.”*

Er kan zich een situatie voordoen dat de kans te groot wordt dat de pensioendoelstelling niet meer kan worden gehaald. Indien dit voor Sociale Partners onaanvaardbaar is, dan zijn zij aan zet om de pensioenregeling (premie en/of pensioendoelstelling) aan te passen. Daarom dient de pensioendoelstelling meetbaar te zijn.

In deze bijlage leggen Sociale Partners de Pensioendoelstelling nader vast.

### B6.2. Uitgangspunten/kader pensioendoelstelling

Vertrekpunt van de pensioenambitie/doelstelling is de huidige pensioenregeling (onder FTK). Oftewel een middelloonregeling op basis van een pensioenopbouw van 1,875% per jaar, in combinatie met een voorwaardelijke toeslagverlening en een premiebudget van 31,6% van de pensioengrondslag per jaar.

Om de pensioendoelstelling meetbaar te maken, zijn de volgende uitgangspunten afgesproken:

- de ambitie uit te drukken in het bereikbaar ouderdomspensioen voor een **25-jarige starter**;
- het behaalbare pensioen te relateren aan de laatste pensioengrondslag van de deelnemer direct voor pensioneren. Deze verhouding wordt de **vervangingsratio op pensioendatum (VVR)** genoemd. Er wordt hierbij alleen gekeken naar het tweede pijler pensioen (geen vermenging met AOW) – alles in bruto termen als percentage van de pensioengrondslag;
- de **uitkeringsfase** wordt niet expliciet meegenomen. Dit omdat de pensioendoelstelling met name geënt is op de relatie tussen hoogte van de premie en de hoogte van de pensioenuitkomst. De koopkracht na ingang is vooral afhankelijk van de inrichting van de uitkeringsfase (projectierendement/ risicoprofiel/ solidariteitsreserve). De uitkeringsfase is separaat meegenomen bij de inrichting van de financiële opzet.

Voor de berekening van de vervangingsratio is gekeken naar:

- een starter waarbij een leeftijdsafhankelijke stijging van het salaris door **carrière** wordt verondersteld<sup>11</sup> en een jaarlijkse aanpassing van de pensioengrondslag op basis van een **loonstijging**<sup>12</sup> wordt verondersteld. Dit geeft een reëel beeld, waarbij het effect van carrière en inflatie tot uiting komt.

Er is een projectie gemaakt van het pensioen van de starter aan de hand een stochastische analyse op basis van de DNB P-set 1<sup>ste</sup> kwartaal 2024 en de financiële omstandigheden van pensioenfondsen per 31 december 2023. Samenvattend geldt als basis voor de vaststelling van de Pensioendoelstelling het volgende:

Onderdeel	Uitwerking
Pensioendoelstelling aan de hand van:	(Bruto) Vervangingsratio ( <b>VVR</b> ) op pensioendatum (alleen 2 <sup>e</sup> pijler)
Definitie Maatmens:	25-jarige starter
Startsalaris:	EUR 33.000 per jaar
Carrière:	Conform staffel
Aantal dienstjaren:	43 jaar
Pensioendatum:	68 jaar
Scenarioset (waaronder inflatie):	DNB P-set 1 <sup>ste</sup> kwartaal 2024
Pensioen op pensioendatum:	Ouderdompensioen in combinatie met 70% partnerpensioen

### B6.3. Definitie pensioendoelstelling

Met als uitgangspunt dat de huidige pensioenregeling (onder FTK) als vetrekpunt dient, definiëren Sociale Partners de volgende pensioendoelstelling:

Onderdeel	Uitwerking
Pensioendoelstelling/-ambitie:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Een vervangingsratio óp de pensioendatum (VVR) van <b>65%</b>.</li> <li>• Deze VVR moet met een voldoende hoge kans haalbaar zijn. Sociale partners hiervoor een bandbreedte, waarbij de kans dat deze pensioenambitie wordt gehaald wordt gesteld tussen <b>[60% - 80%]</b>.</li> <li>• Dit houdt in minimaal 60% van de gevallen een VVR van 65% haalbaar moet zijn.</li> <li>• Hierbij wordt de kans ook naar boven begrensd zodat een objectieve maatstaf voorhanden is, waarop de premie kan worden herijkt; dus in maximaal 80% van de gevallen is een VVR van 65% haalbaar.</li> </ul>

<sup>11</sup> Veronderstelde carrière vanuit bestand: 25-29=3,0% / 30-35=2,0% / 36-40=1,5% / 41-45=1,0% / 46+=0,0%.

<sup>12</sup> Voor de vergelijking hebben we de loonstijging gelijkgesteld aan de prijsstijging conform de scenario's van de P-set Q1 aangehouden (dus zonder een opslag van + 0,4%-punt op de prijsindex). Dit punt kan eventueel in een later stadium nog worden betrokken.

#### B6.4. Evaluatie beleid pensioendoelstelling en koppeling premiebudget

Elke 5 jaar moet de kans op het behalen van de ambitie opnieuw worden getoetst op haalbaarheid door het pensioenfonds en naar Sociale Partners worden teruggekoppeld. Als de ambitie of pensioendoelstelling niet meer kan worden gehaald – gegeven het gewenste risico aan de hand van het RPO/ de risicohouding van het fonds – dienen Sociale Partners de premie en/of Pensioendoelstelling aan te passen. Procesmatig ziet dit er op hoofdlijnen als volgt uit:

Onderdeel	Uitwerking
Timing:	<p>Qua timing samen laten vallen met het moment dat de premieafspraken moeten worden vernieuwd (actualisatie van uitvoeringsovereenkomst).</p> <p>Evaluatie eens per vijf jaar (of eerder indien noodzakelijk), waarbij de evaluatie ongeveer één jaar van tevoren wordt opstart (om voldoende tijd te hebben om proces te bespreken tussen pensioenfonds en Sociale Partners).</p>
Economische omstandigheden:	Op basis van de economische omstandigheden voorlaatste jaareinde (P-set 1 <sup>ste</sup> kwartaal).
RPO:	Als onderdeel van de evaluatie voert het pensioenfonds eerst een nieuwe RPO uit (verplicht eens in de vijf jaar).
Risicohouding:	Het pensioenfonds stelt eerst vast in hoeverre de risicohouding moet worden aangepast. Deze stap maakt onderdeel uit van de evaluatie.
Update/evaluatie Starter:	<p>Bij herijking wordt de maatmensberekening van de ‘Starter’ geactualiseerd, en daarmee de hoogte van de premie geëvalueerd. Als de kans waarbij een VVR van 65% kan worden behaald tussen een bandbreedte van <b>[60% en 80%]</b> ligt, is in beginsel geen aanpassing nodig, tenzij Sociale Partners anders besluiten.</p> <p>Mocht de kans buiten de bandbreedte komen, gaan Sociale Partners met elkaar in overleg of (1) de pensioendoelstelling wordt aangepast of (2) het pensioenbudget wordt verlaagd/ verhoogd (of combinaties), met inachtneming van het fiscale maximum.</p>
Signaalfunctie:	Tussentijds, eventuele terugkoppeling naar Sociale Partners (signaalfunctie) als kans te klein (of te groot) wordt om de pensioendoelstelling te kunnen behalen. Dit in het verlengde van de jaarlijkse toetsing van de Risicohouding door het pensioenfonds (of wordt voldaan aan de vastgestelde wettelijk grenzen).