Transitieplan excedent pensioenregeling

van de ondernemingen aangesloten bij Pensioenfonds Pon









Inhoudsopgave

1. Inleiding **3**

2. Verantwoording en medezeggenschap **5**

3. Mijlpalen **6**

4. Doelstellingen en kenmerken nieuwe pensioenregeling Pensioenfonds Pon **7**

4.1 Doelstellingen nieuwe pensioenregeling 7

4.2 Keuze voor een solidaire premieregeling 8

4.3 Kenmerken nieuwe pensioenregeling 9

5. Intentie tot samengaan met Gazelle **12**

6. Doelstellingen solidariteitsbeleid **14**

7. Opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten **15**

7.1 Overwegingen voor wel of niet invaren 15

7.2 Transitiedoelstellingen 17

7.3 Voorrangsregels 18

8. Gemaakte afspraken voor compensatie en financiering daarvan **22**

8.1 Achtergrond compensatie 22

8.2 Hoogte en vorm compensatie 22

8.3 Financiering compensatielast 24

9. Gemaakte afspraken over initiële vulling solidariteitsreserve **25**

10. De periode tot aan de transitiedatum **26**

11. Effecten van de wijziging van de pensioenregeling (transitie-effecten) **27**

11.1 Transitie-effecten inclusief compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek 27

11.2 Transitie-effecten: gevoeligheidsanalyse dekkingsgraden 34

11.3 Transitie-effecten: Rentegevoeligheid 38

12. Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken **44**

12.1 Kaderstelling beoordeling evenwichtigheid 44

12.2 Beoordeling evenwichtigheid 47

12.3 Overige verantwoording 47

13. Communicatie **48**

Bijlage 1: Aangesloten werkmaatschappijen **49**

Bijlage 2: Begrippenlijst **50**

Bijlage 3: Uitgangspunten **52**

1. Inleiding

Vanwege de inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen (hierna: Wtp), per 1 juli 2023, dienen de pensioenregelingen die bij Pon Holdings B.V. en haar deelnemingen (hierna gezamenlijk: Pon Groep) van toepassing zijn, te worden aangepast.
Binnen Pon Groep gelden verschillende pensioenregelingen:

- Basisregeling en bijbehorende nettopensioenregeling, Anw-hiaatpensioenregeling en aanvullend en/of compensatiepensioenregeling, uitgevoerd door Stichting Pensioenfonds Pon.
- Excedentregeling en bijbehorende nettopensioenregeling, Anw-hiaatpensioenregeling en aanvullende pensioenregeling, uitgevoerd door Stichting Pensioenfonds Pon.
- Pensioenregelingen uitgevoerd door Stichting Pensioenfonds Geveke.
- Pensioenregelingen uitgevoerd door Stichting Pensioenfonds Gazelle.
- Pensioenregelingen uitgevoerd door bedrijfstakpensioenfondsen.
- Pensioenregelingen uitgevoerd door verzekeraars en premiepensioeninstellingen.

Dit transitieplan heeft betrekking op:

- Excedentregeling en bijbehorende nettopensioenregeling, Anw-hiaatpensioenregeling en aanvullende pensioenregeling, uitgevoerd door Stichting Pensioenfonds Pon.

Voor de overige pensioenregelingen worden separate transitieplannen opgesteld.

De inhoud van het transitieplan en de wijzigingen in de pensioenregeling zijn in overleg tussen de betreffende werkgevers binnen Pon Groep en (indien van toepassing) de Ondernemingsraden overeengekomen. Samen worden deze partijen hierna ‘sociale partners’ genoemd. Een overzicht van de aangesloten werkgevers waarop dit transitieplan betrekking heeft, is opgenomen in bijlage 1. Op grond van artikel 150d van de Pensioenwet en artikel 44 van het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling hebben sociale partners dit transitieplan opgesteld.

In dit transitieplan leggen sociale partners de gemaakte keuzes en de overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de wijziging van de pensioenregeling vast, alsmede de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten. Daarnaast bevat dit transitieplan de verantwoording waarom sprake is van een evenwichtige transitie.

Het doel van het transitieplan is om betrokken partijen inzicht te geven in de gemaakte keuzes, de overwegingen die daaraan ten grondslag liggen en de impact van die keuzes voor hen. Betrokken partijen zijn onder andere deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en werkgevers. Aan dit transitieplan kunnen geen rechten worden ontleend.

De nieuwe pensioenregeling en de transitie zijn als geheel beoordeeld op evenwichtigheid overeenkomstig de memorie van toelichting bij de Wtp. Dit houdt in dat het wijzigen van de pensioenregeling, de gevolgen van invaren van opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten en de afspraken over compensatie als totaalpakket zijn beoordeeld. Voor- en nadelen kunnen elkaar daarbij opheffen. Met dit transitieplan is er dus overeenstemming op het totaalpakket.
Sociale partners geven aan Stichting Pensioenfonds Pon de opdracht de gewijzigde pensioenregeling vanaf 1 januari 2028 uit te voeren. De sociale partners verzoeken Stichting Pensioenfonds Pon de op de transitiedatum in eigen beheer opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in deze

pensioenregeling en de deelnemers die nadeel ondervinden van de afschaffing van de doorsneesystematiek, hiervoor te compenseren op de in dit transitieplan beschreven wijze.

Sociale partners verzoeken Stichting Pensioenfonds Pon dit transitieplan, door middel van publicatie op zijn website, beschikbaar te stellen aan de deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden, conform artikel 150 d lid 3 van de Pensioenwet.

2. Verantwoording en medezeggenschap

Dit transitieplan is de formele vastlegging van hetgeen sociale partners zijn overeengekomen over:

- de nieuwe excedentregeling en Anw-hiaat-regeling van Stichting Pensioenfonds Pon per 1 januari 2028 en de bijbehorende netto pensioenregeling;
- de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling (intentie tot samengaan van Stichting Pensioenfonds Pon en Stichting Pensioenfonds Gazelle);
- het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten naar de nieuwe pensioenregeling van Stichting Pensioenfonds Pon;
- de compensatie voor de gevolgen van de afschaffing van de doorsneesystematiek;
- het initieel vullen van de solidariteitsreserve;
- de periode tot aan de transitiedatum (1 januari 2028).

Bij aanvang van het traject is een stuurgroep samengesteld waarin zitting hebben afvaardigingen van:

- de bij Stichting Pensioenfonds Pon aangesloten werkgevers;
- het bestuur van Stichting Pensioenfonds Pon;

De vertegenwoordiging van het bestuur van Stichting Pensioenfonds Pon heeft ervoor gezorgd dat in een vroeg stadium feedback gekregen kon worden op de uitvoerbaarheid en uitlegbaarheid van de afspraken. Daarnaast heeft het bestuur van Stichting Pensioenfonds Pon contact gehad met De Nederlandsche Bank over de mogelijkheden en onmogelijkheden met betrekking tot invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Dit zorgde ervoor dat de stuurgroep zich kon richten op kansrijke varianten.

Ingevolge artikel 150g van de PW stelt de werkgever een vereniging van pensioengerechtigden respectievelijk een vereniging van gewezen deelnemers die een substantieel gedeelte van de pensioengerechtigden vertegenwoordigen in de gelegenheid om een oordeel uit te spreken over het transitieplan.

Op 16 mei 2024 is via de website van Stichting Pensioenfonds Pon gevraagd of verenigingen van pensioengerechtigden en/of verenigingen van gewezen deelnemers, die gebruik willen maken van het hoorrecht, zich willen melden. Bij zowel de sociale partners als Stichting Pensioenfonds Pon hebben zich geen verenigingen van pensioengerechtigden en/of verenigingen van gewezen deelnemers gemeld. Hierdoor hebben de sociale partners de bedoelde verenigingen niet kunnen horen. Sociale partners hebben de belangen van gewezen deelnemers en pensioengerechtigden steeds in het oog gehouden, hetgeen mede tot uitdrukking komt in dit transitieplan en in de verantwoording van de evenwichtigheid van de transitie.

De stuurgroep heeft gedurende een intensief traject de voorbereiding gedaan voor en beraadslagingen gedaan over de nieuwe pensioenregeling van Stichting Pensioenfonds. De stuurgroep heeft zich hierbij laten ondersteunen door adviseurs van Sprenkels.

De werkgever heeft vervolgens het transitieplan opgesteld en heeft vervolgens, als bijlage bij de instemmingsaanvraag, de zienswijze van de Ondernemingsraden gevraagd. Na ontvangst van de zienswijze, kan dit transitieplan mogelijk nog worden aangepast.

Van de diensten van de door de overheid ingestelde transitiecommissie is geen gebruik gemaakt.

3. Mijlpalen

De sociale partners geven opdracht aan Stichting Pensioenfonds Pon om de gewijzigde pensioenregeling vanaf 1 januari 2028 uit te voeren. De belangrijkste mijlpalen in het proces naar de gewijzigde pensioenregeling zijn

Datum	Mijlpaal
1 juli 2023	Wet toekomst pensioenen van kracht
2 februari 2024	Principekeuze voor Solidaire Premieregeling (SPR)
2 april 2024	Voorgenomen keuze kenmerken nieuwe pensioenregeling
24 april 2024	Start informatiesessies HR/OR
12 november 2024	Voorgenomen keuze compensatie
11 februari 2025	Besluiten over de nieuwe pensioenregeling, invaren en compensatie door stuurgroep
12 oktober 2026	Vaststelling transitieplan en bijbehorend addendum door sociale partners
16 oktober 2026	Verzending transitieplan en bijbehorend addendum door sociale partners aan Stichting Pensioenfonds Pon
1 januari 2028	Transitie naar de gewijzigde pensioenregeling, inclusief invaren bestaande pensioenaanspraken en -rechten
1 januari 2028	Uiterste transitiemoment

4. Doelstellingen en kenmerken nieuwe pensioenregeling Pensioenfonds Pon

4.1 Doelstellingen nieuwe pensioenregeling

Op dit moment is de excedent pensioenregeling van Stichting Pensioenfonds Pon vormgegeven als een middelloonregeling met voorwaardelijke toeslagverlening (CDC-regeling). De basispensioenregeling van de betreffende werkgevers is ondergebracht bij PME Pensioenfonds of Pensioenfonds Metaal en Techniek. De excedent pensioenregeling is een aanvulling op deze basispensioenregeling. De huidige excedent pensioenregeling kan onder de Wtp niet gehandhaafd blijven.
Sociale partners wensen voor wat betreft premie en pensioendoelstelling zoveel mogelijk aan te sluiten bij de huidige pensioenregeling.

Sociale partners hebben voor de vanaf 1 januari 2028 geldende nieuwe pensioenregeling de volgende doelstellingen gedefinieerd:

- Sociale partners ervaren solidariteit en ontzorging in de huidige pensioenregeling als positief en passend bij de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden en het karakter van de werkgever. Sociale partners wensen deze kenmerken zoveel mogelijk te behouden.
- Sociale partners willen dat de pensioendoelstelling in de nieuwe pensioenregeling vergelijkbaar is met die uit de huidige pensioenregeling. De pensioendoelstelling is door sociale partners vastgesteld op 80% van de gemiddelde pensioengrondslag op basis van 43 dienstjaren. Dit ambitieniveau moet met een voldoende mate van zekerheid gerealiseerd kunnen worden. De pensioengrondslag is het pensioengevend jaarsalaris (gemaximeerd op € 137.800,00 (2025)) verminderd met de salarisgrens die in de pensioenregeling van PME Pensioenfonds en Pensioenfonds Metaal en Techniek van toepassing is (€ 95.236,00 (2025)).
- Sociale partners willen dat de pensioenuitkomsten voor deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden naar verwachting (mediaan) gelijk of hoger zijn dan de verwachte pensioenuitkomsten in de huidige pensioenregeling. Sociale partners erkennen hierbij het risico van modelonzekerheid.
- Sociale partners willen dat de hoogte van het partner- en wezenpensioen zoveel mogelijk vergelijkbaar is met de huidige pensioenregeling.
- Sociale partners willen dat de excedent pensioenregeling zo veel mogelijk aansluit bij de kenmerken van de nieuwe basispensioenregeling van Stichting Pensioenfonds Pon.
- Sociale partners hebben vastgesteld dat de pensioenuitkering in de uitkeringsfase kan fluctueren. Sociale partners wensen echter dalingen van het ingegane pensioen zo veel als mogelijk te beperken.
- Sociale partners willen dat de nieuwe pensioenregeling goed uitvoerbaar (tegen beperkte kosten en met een minimale kans op fouten) en goed uitlegbaar is. Complexiteit wordt daarom zoveel als mogelijk vermeden.
- Sociale partners willen dat de transitie in zijn geheel kostenneutraal is. De premie wordt in principe vastgesteld op het premieniveau dat sinds 2022 van toepassing is: 30% van de pensioengrondslag (exclusief de premie voor de Anw-hiaat pensioenregeling). Ook de verdeling van de premie over werkgevers en werknemers blijft ongewijzigd aan de huidige pensioenregeling. De premie is echter afhankelijk van externe factoren zoals de rente, de levensverwachting en uitvoeringskosten. De totaal aan Stichting Pensioenfonds Pon te betalen premie zou daarom kunnen variëren in de tijd en wordt aangepast indien sociale partners daar overeenstemming over bereiken. Enige aanpassing geldt alleen voor de toekomst.

4.2 Keuze voor een solidaire premieregeling

In het nieuwe pensioenstelsel dient de pensioenregeling vormgegeven te worden als:

- een solidaire premieregeling of
- een flexibele premieregeling.

Op hoofdlijnen hebben de solidaire en de flexibele premieregeling de volgende kenmerken:

Solidaire premieregeling

Collectief systeem/ samen beleggen

- Pensioenfonds stelt beleggingsmix vast
- Beleggingsrendementen worden leeftijdsafhankelijk toegerekend naar persoonlijke pensioenvermogens

Solidariteit staat centraal

- Beleggingsrisico's en risico's inzake overlijden, langleven en arbeidsongeschiktheid worden gedeeld
- Intergenerationele risicodeling via beschermingsrendement en solidariteitsreserve
- Solidariteitsreserve financiering uit overrendement en premie

Variabele uitkering

Vanaf de pensioendatum ontvangt de pensioengerechtigde een variabele uitkering

Flexibele premieregeling

Meer individuele keuzes voor

- Mate van beleggingsrisico
- Vaste of variabele uitkering
- Bij invaren eenmalig tussen vaste en variabele uitkering voor pensioengerechtigden

Beperktere risicodeling

- Risico's inzake overlijden, microlangleven en arbeidsongeschiktheid worden gedeeld
- Het delen van risico's is ook mogelijk via risicodelingsreserve. Bij beleggingskeuzes kunnen beleggingsgerelateerde risico's niet worden gedeeld
- Risicodelingsreserve financiering uit premie

Mogelijkheid tot vaste uitkering

- Aparte opbouwfase en uitkeringsfase
- Het is mogelijk om op de pensioendatum te kiezen tussen een vaste en variabele uitkering (beperkt shoprecht)*
- Vaste uitkering is conform huidig FTK

Zoals aangegeven bij de doelstellingen in 4.1 zijn sociale partners van mening dat solidariteit een kernwaarde is van een goede pensioenregeling en het delen van risico's tussen verschillende leeftijdsgroepen gewenst is om pech- en gelukgeneraties te voorkomen. Sociale partners zijn van mening dat een groot deel van de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden niet in staat is om grote fluctuaties in de uitkeringen te kunnen opvangen. Binnen de solidaire pensioenregeling zijn er, in vergelijking met de flexibele pensioenregeling, meer mogelijkheden om solidariteit in te richten en fluctuaties in de uitkering op te laten vangen door het collectief. Daarmee is de solidaire premieregeling beter toegerust om dalingen van ingegane pensioenuitkeringen zoveel mogelijk te beperken.

Door het delen van risico's zijn er ook meer mogelijkheden om het risico en rendement met betrekking tot het pensioen over generaties heen te optimaliseren.

Daarnaast hebben de sociale partners de overtuiging dat de meeste deelnemers aan de pensioenregeling de voorkeur hebben voor een pensioen dat voor hen wordt geregeld in plaats van dat zij zelf verantwoordelijk zijn voor uitkerings- en beleggingskeuzes. Binnen de solidaire pensioenregeling worden deelnemers ontzorgd. Dit sluit ook aan bij de in 4.1 geformuleerde doelstelling met betrekking tot ontzorging.

Invoering van een solidaire premieregeling met solidariteit binnen en tussen generaties ligt daarom voor de hand. De wettelijke kaders voor de solidaire premieregeling onder de Wtp leveren de basis voor wat in dit document wordt bedoeld met ‘de nieuwe pensioenregeling’. Dit betekent onder meer dat voor alle deelnemers duidelijker dan voorheen wordt hoe de ingelegde premie ten goede komt aan hun eigen pensioen.

Alles afwegende zijn sociale partners van mening dat het zoveel mogelijk behouden van solidariteit en het ontzorgen belangrijker zijn dan het aanbieden van keuzemogelijkheden. Tevens vinden sociale partners dat de solidaire premieregeling beter is uitgerust om dalingen van ingegane pensioenen zoveel mogelijk te beperken, conform de 4.1 geformuleerde doelstelling. Om deze reden is gekozen voor een nieuwe pensioenregeling op basis van de solidaire premieregeling.

4.3 Kenmerken nieuwe pensioenregeling

Sociale partners hebben met betrekking tot de nieuwe regeling zoveel mogelijk aangesloten bij de kenmerken en uitgangspunten van de huidige pensioenregeling. De premie blijft 30% van de pensioengrondslag. Deze premie wordt net als in de huidige pensioenregeling gebruikt voor ouderdomspensioen, partnerpensioen en wezenpensioen. Daarnaast wordt geregeld dat de pensioenopbouw doorgaat als deelnemers arbeidsongeschikt raken of in de WW terecht komen.

Toch veranderen er een paar zaken, de belangrijkste zijn:

- In de huidige pensioenregeling staat vast hoeveel pensioen ieder jaar wordt opgebouwd. Aan de hand daarvan wordt vastgesteld hoe hoog de premie zou moeten zijn. In de nieuwe pensioenregeling staat vast hoe hoog de premie is en is de hoogte van het ouderdomspensioen na de pensioendatum van te voren niet bekend. De premie van 30% wordt eerst gebruikt om de risico’s van overlijden, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid te dekken en de kosten te betalen. Vervolgens wordt de rest van de premie gestort in een persoonlijk pensioenvermogen dat collectief door Stichting Pensioenfonds Pon wordt belegd. Voor jongeren wordt meer beleggingsrisico genomen. Bij het naderen van de pensioendatum wordt het beleggingsrisico afgebouwd. Hoe hoog het uiteindelijke pensioen na pensionering is, hangt onder andere af van de beleggingsrendementen die op het persoonlijk pensioenvermogen zijn behaald. Het persoonlijk pensioenvermogen blijft ook na ingang van het pensioen belegd.
- Als het pensioen is ingegaan, stijgt het pensioen als het beleggingsrendement op het persoonlijk pensioenvermogen positief is en daalt het pensioen als het beleggingsrendement op het persoonlijk pensioenvermogen negatief is. Door middel van instrumenten zoals onder andere de solidariteitsreserve, kunnen dalingen van ingegane pensioenuitkeringen zoveel mogelijk voorkomen worden.
- De wijze waarop het partnerpensioen en het wezenpensioen in de Wtp zijn geregeld, wijkt fundamenteel af van de huidige pensioenregeling. De hoogte van het partnerpensioen en het wezenpensioen bij overlijden van de deelnemer voor de pensioendatum, is voortaan een vast percentage van het laatstverdiende salaris boven de salarisgrens die in de pensioenregeling van PME Pensioenfonds en Pensioenfonds Metaal & Techniek van toepassing is en is onafhankelijk van de diensttijd van de deelnemer. Het partnerpensioen en wezenpensioen bij overlijden van de deelnemer voor de

pensioendatum, wordt gedekt op risicobasis. Dat betekent dat er na uitdiensttreding in principe geen partnerpensioen en wezenpensioen meer van toepassing is.

Met betrekking tot het partnerpensioen en het wezenpensioen vinden sociale partners het belangrijk dat nabestaanden van deelnemers goed verzorgd achterblijven. Dat past bij het karakter van Pon en de daarbij behorende (eerder genoemde) doelstellingen met betrekking tot solidariteit en ontzorging.

Sociale partners hebben gekeken naar verschillende niveaus van het partner- en wezenpensioen en hebben gekozen voor een partnerpensioen van 40% van de laatste pensioengrondslag en een wezenpensioen van 20% van de laatste pensioengrondslag. Daarnaast blijft een Anw-hiaat pensioen van toepassing die het tijdelijk nabestaandenpensioen van PME Pensioenfonds of Pensioenfonds Metaal & Techniek (2025: € 5.000,00) aanvult tot het niveau van de huidige Anw-hiaatpensioenregeling.

Overwegingen hierbij zijn:

- Het percentage van 40% sluit aan bij het percentage dat in de nieuwe basispensioenregeling van Stichting Pensioenfonds Pon van toepassing is.
- Voor nieuwe medewerkers is het partnerpensioen meestal hoger dan in de huidige regeling omdat medewerkers pas op latere leeftijd een salaris krijgen boven de salarisgrens die in de pensioenregeling van PME Pensioenfonds of Pensioenfonds Metaal & Techniek van toepassing is (2025: € 95.236,00).
- Bestaande medewerkers ontvangen daarbovenop het in de huidige excedent pensioenregeling opgebouwde partner- en wezenpensioen.

De belangrijkste kenmerken van de nieuwe pensioenregeling zijn in onderstaande tabel weergegeven.

Onderdeel	Invulling	Toelichting
Soort pensioenregeling	Solidaire premieregeling	
Premie	30% van de pensioengrondslagsom + de premie voor het Anw-hiaatpensioen	Conform premieniveau 2024
Pensioendoelstelling	80% van de gemiddelde pensioengrondslag na 43 dienstjaren	Conform huidig ambitieniveau
Pensioenrichtleeftijd	De eerste dag van de maand waarin de deelnemer 68 jaar wordt	Conform huidige regeling
Pensioengevend salaris	Het vaste jaarsalaris van de deelnemer vermeerderd met de vakantietoeslag.	Conform huidige regeling
Maximum pensioengevend salaris	€ 137.800 (2025)	Fiscaal maximum
Franchise	€ 95.236 (2025)	Salarisgrens die in de pensioenregeling van PME Pensioenfonds of Pensioenfonds Metaal & Techniek van toepassing is. Conform huidige regeling.
Pensioengrondslag	Pensioengevend salaris -/- franchise	Conform huidige regeling
Partnerpensioen vóór pensionering	40% van de pensioengrondslag	Afwijkend van huidige systematiek (zie hiervoor)
Anw-hiaatpensioen	€ 15.354,64 (2025)	Aansluiting bij de Anw-uitkering van de Sociale Verzekeringsbank verminderd met het tijdelijk partnerpensioen dat bij

		PME Pensioenfonds of Pensioenfonds Metaal & Techniek van toepassing is.
Partnerpensioen na pensionering	70% van het ouderdomspensioen (te financieren uit persoonlijk pensioenvermogen)	Huidig: 70% van het ouderdomspensioen
Wezenpensioen	20% van de pensioengrondslag	Afwijkend van huidige systematiek (zie hiervoor)
Verplichte voortzetting risicodekking nabestaandenpensioen	Eerste 6 maanden na uitdiensttreding	In huidige regeling niet van toepassing
Vrijwillige voortzetting risicodekking nabestaandenpensioen	Tot aan de pensioendatum, met inachtneming van het wettelijke maximum voor het in te zetten persoonlijke pensioenvermogen	In huidige regeling kan de pensioenregeling als geheel maximaal drie jaar worden voortgezet
Premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid	• Premievrije voortzetting pensioenpremie, inclusief risicodekking bij overlijden • WIA-volgend 6-klassensysteen	Vergelijkbaar met huidige regeling, met dien verstande dat in de huidige regeling de pensioenopbouw wordt voortgezet en in de nieuwe regeling de premiebetaling (inclusief risicodekking) wordt voortgezet
Flexibilisering	• Bedrag ineens • Vervroeging/uitstel pensioenleeftijd • Deeltijdpensioen • Hoog-Laag pensioen en Laag-Hoog pensioen • Uitruil partnerpensioen in ouderdomspensioen en v.v.	Conform huidige regeling. N.B. de mogelijkheid om een bedrag ineens op te nemen is uitgesteld tot (in ieder geval) 1 juli 2026.
Vrijwillige voortzetting pensioenregeling	Maximaal 3 jaar	Conform huidige regeling

Nettopensioenregeling	• Leeftijdsonafhankelijke premie
	  ○ Werkgeversbijdrage voor deelnemers voor de transitiedatum: gelijk aan huidige nettopensioenregeling
	  ○ Werkgeversbijdrage voor deelnemers die toetreden op of na de transitiedatum: 15% van de pensioengrondslag (Pensioensalaris minus € 137.800 (2025))
	• Uitvoering buiten Stichting Pensioenfonds Pon
		In huidige pensioenregeling is een leeftijdsafhankelijke premie en leeftijdsafhankelijke werkgeversbijdrage van toepassing.
		
		Uitvoering vindt in de huidige regeling plaats binnen Stichting Pensioenfonds Pon. Uitvoering van de netto pensioenregeling binnen Stichting Pensioenfonds Pon is onder de Wtp complex en kosten inefficiënt.

5. Intentie tot samengaan met Gazelle

Vrijstelling bedrijfstakpensioenfonds

Momenteel is Koninklijke Gazelle N.V. vrijgesteld van deelname aan PME Pensioenfonds.
Sociale partners van Koninklijke Gazelle N.V. hebben de intentie uitgesproken om de vrijstelling voor Koninklijke Gazelle N.V. te behouden. Dit betekent dat de nieuwe solidaire premieregeling van Koninklijke Gazelle N.V. de actuariële en financiële gelijkwaardigheid moet behouden ten opzichte van de solidaire premieregeling van PME Pensioenfonds. Met name de hoogte van de spaarpremie voor de solidaire premieregeling speelt hierbij een belangrijke rol. Als de spaarpremie bij PME Pensioenfonds hoger blijkt dan die bij Koninklijke Gazelle N.V., kan de pensioenregeling niet langer als gelijkwaardig worden beschouwd, en zal de vrijstelling vervallen.

Spaarpremie

Op basis van de van PME Pensioenfonds ontvangen indicatie van de spaarpremie, concluderen sociale partners van Koninklijke Gazelle N.V. dat de toekomstige spaarpremie bij Stichting Pensioenfonds Gazelle lager zal zijn dan de spaarpremie van PME Pensioenfonds, waarmee de vrijstelling zou komen te vervallen. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de kostencomponent in de premie, die bij een klein pensioenfonds zoals Stichting Pensioenfonds Gazelle hoger ligt dan bij een groot pensioenfonds zoals PME Pensioenfonds.

Om te voorkomen dat de vrijstelling van deelname aan PME Pensioenfonds komt te vervallen, hebben sociale partners van Gazelle diverse toekomstscenario's onderzocht. Sociale partners hebben een voorkeur uitgesproken om de toekomstige pensioenopbouw te laten plaatsvinden in een constructie waarbij Stichting Pensioenfonds Pon en Stichting Pensioenfonds Gazelle gezamenlijk de pensioenregeling uitvoeren. Belangrijk uitgangspunt hierbij is dat de voorgestelde solidaire premieregelingen bij Stichting Pensioenfonds Gazelle en Stichting Pensioenfonds Pon identiek zijn, waardoor het samengaan geen nieuwe aanpassingen in de pensioenregeling zal vergen.

Sociale partners van de werkgevers die bij Stichting Pensioenfonds Pon zijn aangesloten, ondersteunen dit voorstel omdat een groter aantal deelnemers de draagkracht van Stichting Pensioenfonds Pon vergroot en dit naar verwachting een positief effect heeft op de kostenopslag in de premie in de nieuwe pensioenregeling. Dit zorgt ervoor dat de pensioendoelstelling met een grotere mate van waarschijnlijkheid gehaald zal worden.

Met het samengaan zal de toekomstige spaarpremie van het (gezamenlijke) pensioenfonds hoger zijn dan de spaarpremie van PME Pensioenfonds. Daarmee vormt de spaarpremie geen belemmering meer voor het behouden van de vrijstelling van PME Pensioenfonds.

De effecten van de samenvoeging van de pensioenopbouw van Koninklijke Gazelle N.V. met die van Stichting Pensioenfonds Pon zijn niet meegenomen in de berekeningen bij dit transitieplan.

Samenvoegen opgebouwde pensioenen

Sociale partners van Koninklijke Gazelle N.V. wensen dat de pensioenen uit de bestaande middelloonregeling eerst per 1 januari 2028 worden 'ingevaren' in een solidaire premieregeling bij Stichting Pensioenfonds Gazelle. Zo spoedig mogelijk daarna (en bij voorkeur op dezelfde datum) zouden sociale partners van Koninklijke Gazelle N.V. ook graag de opgebouwde waarden in de solidaire premieregeling van Stichting Pensioenfonds Pon en Stichting Pensioenfonds Gazelle samengevoegd zien worden.

Sociale partners van de werkgevers die aangesloten zijn bij Stichting Pensioenfonds Pon ondersteunen deze wens maar hebben (overigens net als de sociale partners van Koninklijke Gazelle N.V.) daarbij de

uitdrukkelijke eis dat er geen subsidiëring plaatsvindt met betrekking tot het solidariteitsbeleid. Dit zal ertoe leiden dat de initiële vulling van de solidariteitsreserve dermate op elkaar moet worden afgestemd dat er (ex ante) geen kruisbestuiving plaatsvindt tussen Stichting Pensioenfonds Pon en Stichting Pensioenfonds Gazelle. Tevens vinden sociale partners het van belang dat de compensatie voor deelnemers aan Stichting Pensioenfonds Gazelle, binnen Stichting Pensioenfonds Gazelle moet worden afgewikkeld voordat tot overdracht kan worden overgegaan. De overdracht van de opgebouwde waarden van Stichting Pensioenfonds Gazelle is verder geen onderdeel van dit transitieplan. De mogelijke effecten daarvan zijn dan ook niet meegenomen in de berekeningen.

6. Doelstellingen solidariteitsbeleid

Zoals aangegeven bij de uitgangspunten voor de nieuwe pensioenregeling ervaren sociale partners solidariteit en ontzorging in de huidige pensioenregeling als positief en passend bij de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden en het karakter van de onderneming Pon. Deze kenmerken dienen in de nieuwe regeling behouden te blijven. Zo hebben sociale partners in de eerder vermelde uitgangspunten aangegeven dat zij dalingen van het ingegane pensioen zo veel als mogelijk wensen te voorkomen. Zij zijn immers van mening dat een groot deel van de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden niet in staat is om grote fluctuaties in de uitkeringen te kunnen opvangen.

Het vaststellen van het solidariteitsbeleid is de verantwoordelijkheid van Stichting Pensioenfonds Pon. Sociale partners geven Stichting Pensioenfonds Pon de volgende doelstellingen mee inzake het solidariteitsbeleid:

- Het delen van de wettelijk verplichte onderdelen voor pensioenregelingen in verband met overlijden, arbeidsongeschiktheid, langlevenrisico en kosten.
- Het beperken van de kans op en mate van daling van ingegane pensioenuitkeringen.
    - Sociale partners verzoeken Stichting Pensioenfonds Pon om in dat geval de ingegane uitkering vanuit de solidariteitsreserve aan te vullen (voor zover de solidariteitsreserve hiervoor toereikend is) tot het niveau van het jaar daarvoor.
    - Indien de solidariteitsreserve niet toereikend is, hebben economische risico's, macrolanglevenrisico en wijzigingen van grondslagen impact op de hoogte van de ingegane pensioenuitkering.
- Het hanteren van een uitkeringscollectief, zodat alle ingegane uitkeringen jaarlijks met hetzelfde percentage stijgen/dalen.
- Het vergroten van de voorspelbaarheid van de pensioenuitkering voor bijna pensioengerechtigden.

Sociale partners verzoeken Stichting Pensioenfonds Pon de solidariteitsreserve evenwichtig vorm te geven, zodanig dat wordt voorkomen dat de solidariteitsreserve in één keer kan worden gebruikt en zodanig dat de baten en lasten vanuit de solidariteitsreserve voor elke generatie in evenwicht zijn. In dat kader verzoeken sociale partners Stichting Pensioenfonds Pon om te onderzoeken of een bovengrens voor de jaarlijkse onttrekking aan de solidariteitsreserve in dat kader passend is.

Sociale partners verzoeken Stichting Pensioenfonds Pon verder om de solidariteitsreserve te vullen bij invaren (zie verder hoofdstuk 7 en hoofdstuk 9) en vanuit toekomstig overrendement. Bij het vullen vanuit toekomstig overrendement wordt door deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden bijgedragen aan de solidariteitsreserve. Onttrekking aan de solidariteitsreserve vindt plaats voor alleen de pensioengerechtigden. Bij het vullen vanuit de premie wordt alleen door deelnemers bijgedragen aan de solidariteitsreserve, terwijl onttrekking aan de solidariteitsreserve alleen plaatsvindt voor de pensioengerechtigden. Het vullen van de solidariteitsreserve vanuit premie vinden sociale partners op dit moment daarom niet evenwichtig.

7. Opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten

7.1 Overwegingen voor wel of niet invaren

De wetgever heeft ervoor gekozen dat invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten de standaard is, onder meer omdat de voordelen van het nieuwe pensioenstelsel dan ook van toepassing worden voor de in het verleden opgebouwde pensioenen. In het nieuwe pensioenstelsel worden geen of minder buffers opgebouwd en zijn er geen restricties met betrekking tot toeslagverlening (het verhogen van het pensioen in goede tijden). Daarom is het verwachte pensioen in het nieuwe pensioenstelsel hoger dan in het huidige pensioenstelsel.

Sociale partners onderschrijven genoemde voordelen van invaren en onderkennen daarnaast het volgende:

- In het nieuwe pensioenstelsel wordt het pensioengeld leeftijdsafhankelijk belegd. Hierdoor kan beter aangesloten worden bij de wensen en de risicohouding van de verschillende leeftijdsgroepen.
- Ingegane pensioenuitkeringen kunnen door invaren, naar verwachting, eerder worden verhoogd. Dit betekent echter niet dat in het nieuwe pensioenstelsel een volledig koopkrachtbehoud kan worden gegarandeerd. De verhogingen in het nieuwe pensioenstelsel worden afhankelijk van onder andere de beleggingsopbrengsten.
- Sociale partners hebben gekozen voor een solidaire premieregeling. Bij een voldoende hoge dekkingsgraad bij transitie kan bij invaren gestart worden met een gevulde solidariteitsreserve. Dit verlaagt het risico dat pensioenen verlaagd worden in de eerste jaren na transitie.

Sociale partners onderkennen ook de volgende nadelen:

- Er is sprake van een wijziging van de pensioentoezegging. De deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden hebben bij invaren wettelijk geen individuele inspraak in het wijzigen van de pensioentoezegging. Dit kan zorgen voor reputatierisico en risico op onvrede. Dit risico kan (deels) beperkt worden door adequate communicatie.
- Het verdelen van het collectief vermogen is complex en brengt mogelijk juridisch risico met zich mee. Dossiervorming en goede onderbouwing van met name de evenwichtigheid zijn noodzakelijk, maar kunnen deze juridische risico's niet volledig wegnemen.
- Bij een onvoldoende gevulde solidariteitsreserve is er meer risico op een verlaging van het ingegaan pensioen in het nieuwe pensioenstelsel dan in het huidige pensioenstelsel.
- De voorspelbaarheid van het pensioen in de opbouwfase is lager dan in het huidige pensioenstelsel. Op de pensioendatum kan – als het tegenzit – een lager pensioen worden behaald dan in het huidige pensioenstelsel.
- Het invaren leidt tot eenmalige kosten. Dit zijn zowel uitvoeringskosten, die gemaakt worden bij de omzetting van de opgebouwde pensioenen naar persoonlijke pensioenvermogens en de voorbereidende werkzaamheden daarvoor, als transactiekosten in verband met het aanpassen van de beleggingen naar de bij het nieuwe pensioenstelsel passende situatie.
- De impact van invaren is op voorhand niet volledig vast te stellen. Zo is het onzeker hoe hoog de dekkingsgraad op het uiteindelijke invaarmoment is.

Alles afwegende zouden sociale partners in principe een voorkeur hebben om de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling. De voordelen van het nieuwe pensioenstelsel worden daarmee ook van toepassing voor de in het verleden opgebouwde pensioenen, waardoor er minder buffers worden opgebouwd en er minder restricties gelden met betrekking tot toeslagverlening (het verhogen van het pensioen in goede tijden).

Daarom is het verwachte pensioen in het nieuwe pensioenstelsel hoger dan in het huidige pensioenstelsel. Deze voordelen en andere genoemde voordelen wegen naar de mening van sociale partners ruimschoots op tegen de beschreven nadelen.

De excedentregeling is weliswaar volledig na 1 januari 2015 in eigen beheer opgebouwd, de excedentregeling wordt echter uitgevoerd binnen Stichting Pensioenfonds Pon. De situatie binnen Stichting Pensioenfonds Pon is complex:

- Tot en met 31 december 2014 in de basisregeling opgebouwde pensioenaanspraken en –rechten zijn volledig herverzekerd bij Nationale-Nederlanden. Na uitvoerig onderzoek, onder andere door diverse besprekingen met Nationale-Nederlanden, is gebleken dat de herverzekerde pensioenaanspraken en -rechten niet 'ingevaren' kunnen worden in de nieuwe solidaire premieregeling.
- Vanaf 1 januari 2015 geldt een CDC-pensioenregeling die volledig in eigen beheer van Stichting Pensioenfonds Pon wordt opgebouwd. Dit betreft zowel de basispensioenregeling als de excedent pensioenregeling van Stichting Pensioenfonds Pon.

De onmogelijkheid om de herverzekerde pensioenen 'in te varen' bleek echter geen blokkade te zijn om de onder de CDC-regeling opgebouwde pensioenen 'in te varen'. Het invaarbesluit kan per regeling worden genomen.

Sociale partners hebben de volgende opties onderzocht:

1. De herverzekerde pensioenaanspraken en pensioenrechten onder de oude geïndexeerde middelloonregeling (basisregeling), inclusief de hierover vanaf 1 januari 2015 toegekende indexaties (de indexaties worden door Stichting Pensioenfonds Pon in eigen beheer gehouden) worden **niet** ingevaren. De vanaf 1 januari 2015 onder de CDC-pensioenregeling opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten worden **wel** ingevaren.
2. Alle opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten worden **niet** ingevaren.

Hieruit hebben sociale partners de volgende conclusies getrokken:

a. Optie 1 leidt voor de **wel** ingevaren pensioenen tot betere resultaten dan optie 2.
b. Als de reserves van Stichting Pensioenfonds Pon evenredig verdeeld worden over de **niet**-ingevaren aanspraken en de **wel**-ingevaren aanspraken, leidt dit ertoe dat de **niet**-ingevaren pensioenen slechter uitkomen dan onder optie 2.

Het evenredig toekennen van de reserves zou daarmee leiden tot een onevenwichtig resultaat ten nadele van de herverzekerde (niet-ingevaren) pensioenen. Vervolgens hebben sociale partners onderzocht of het onevenredig toekennen van de reserves - een relatief groter aandeel van de reserves naar het herverzekerde (niet-ingevaren) pensioen - zou kunnen leiden tot een situatie dat voor zowel de herverzekerde (niet-ingevaren) pensioenen als de wel-ingevaren CDC-pensioenen een beter resultaat ontstaat dan onder optie 2.

Dit bleek inderdaad het geval te zijn. Er was echter nog een bijkomend voordeel.

- De indexaties over de herverzekerde (niet-ingevaren) pensioenen onder optie 1 bleken namelijk vooral in de eerste jaren na de transitiedatum naar verwachting hoger te zijn dan onder optie 2.
- Onder optie 2 zijn de verwachte indexaties na verloop van een aantal jaren weliswaar hoger dan onder optie 1, maar de in die eerste jaren opgelopen achterstand wordt pas na circa 18 jaar ingelopen.
- Na deze 18 jaar is de pensioenuitkering onder optie 1 en optie 2 naar verwachting dan wel gelijk, maar onder optie 1 is in die 18 jaar in totaal meer pensioen uitgekeerd dan optie 2. De totale verwachte pensioenuitkering onder optie 1 is naar verwachting derhalve groter dan onder optie 2.
- In een slechtweerscenario wordt dit effect versterkt en ligt het omslagpunt nog veel verder in de tijd.

Dit effect dat indexaties onder optie 1 eerder in de tijd kunnen plaatsvinden, is met name gunstig voor de pensioengerechtigden met herverzekerde pensioenrechten.

Alles afwegende verzoeken sociale partners aan Stichting Pensioenfonds Pon om per de transitiedatum de in eigen beheer opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling, door middel van een collectieve waardeoverdracht volgens artikel 150m van de PW. Dit betreft dus ook alle opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in de huidige excedent pensioenregeling. Uitzondering hierop vormen de in eigen beheer opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in de basisregeling, die tot stand zijn gekomen door de toeslagverlening over de herverzekerde pensioenaanspraken en -rechten. Deze blijven met de herverzekerde pensioenaanspraken en -rechten achter in het huidige pensioenstelsel (Financieel Toetsingskader).

7.2 Transitiedoelstellingen

Bij invaren wordt het huidige collectieve fondsvermogen toegewezen aan diverse bestemmingen. Sociale partners hebben de volgende bestemmingen geformuleerd:

- Minimaal Vereist Eigen Vermogen (MVEV)
- Voorziening voor Operationele Risico's (VOR)
- Persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden
- Compensatie
- Solidariteitsreserve
- Extra aandeel in de reserve voor de herverzekerde (niet-ingevaren) pensioenen

Deze doelstellingen worden hierna verder toegelicht.

Het **Minimaal Vereist Eigen Vermogen (MVEV)** is een wettelijk verplicht onderdeel van de solidaire premieregeling die altijd gevuld moet zijn. Beoogd is circa 1% van de totale persoonlijke pensioenvermogens op de transitiedatum.

Ook de **Voorziening voor Operationele Risico's (VOR**) is een wettelijk verplicht onderdeel van de solidaire pensioenregeling. De VOR bestaat in dit transitieplan uit zowel de kostenvoorziening als de voorziening voor premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en de voorziening voor het eerbiedigen van het reeds opgebouwde partnerpensioen. Deze onderdelen zijn nu reeds onderdeel van de voorziening pensioenverplichtingen, maar de hoogte daarvan is naar verwachting niet voldoende. Voor een eventuele verhoging van de huidige kostenvoorziening en voorziening voor premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid, en vorming van een eventuele stroppenpot wordt een geschatte, additionele opslag van 1% gehanteerd.

Ten aanzien van de **Persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden** stellen de sociale partners voor dat alle deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden op het moment van transitie, ten minste de nettovoorziening pensioenverplichtingen van hun ingevaren pensioenaanspraken of -rechten ontvangen. Dit betekent dat het persoonlijke pensioenvermogen voor elke deelnemer, gewezen deelnemer of pensioengerechtigde hoger of gelijk is aan de corresponderende nettovoorziening pensioenverplichtingen op het moment van de transitie, en de ingegane pensioenuitkeringen en opgebouwde ingevaren pensioenen de dag na transitie hoger of gelijk zijn aan de ingegane pensioenuitkeringen en opgebouwde pensioenen op de dag voor transitie.

Daarnaast wensen sociale partners dat de verwachte pensioenen van niet-pensioengerechtigden voor en na transitie ten minste gelijk zijn, ofwel de verwachte ingevaren pensioenuitkeringen van niet-pensioengerechtigden de dag na transitie zijn hoger of gelijk aan de verwachte pensioenuitkeringen de dag

voor transitie.

Ten aanzien van de **Compensatie** (zie ook hoofdstuk 8) verlangen sociale partners dat het pensioenfonds in ieder geval op de transitiedatum voldoende vermogen heeft om de compensatie te financieren indien en voor zover de premie-egalisatiereserve op de transitiedatum onvoldoende middelen bevat, één en ander conform de afspraken over de financiering zoals weergegeven in hoofdstuk 8. Het niet compenseren van deelnemers voor het vervallen van de doorsneesystematiek vinden sociale partners ongewenst.
De gewenste compensatie die uit het fondsvermogen gefinancierd dient te worden bedraagt 3% van het collectieve pensioenvermogen inclusief de technische voorziening van de niet-ingevaren pensioenen. Bij dit percentage is het namelijk niet nodig om een deel van de premie te bestemmen om de compensatie te financieren (zie hoofdstuk 8.3). Omdat de compensatiestaffel in 2027 wordt herrekend, dient dit percentage op dat moment mogelijk bijgesteld te worden.

Ten aanzien van de **Solidariteitsreserve** (zie ook hoofdstuk 9) wensen sociale partners dat het pensioenfonds op de transitiedatum bij voorkeur voldoende vermogen heeft om de solidariteitsreserve bij aanvang te vullen. De gewenste solidariteitsreserve op de transitiedatum bedraagt bij voorkeur 2,5% van het collectieve pensioenvermogen (exclusief het niet-ingevaren pensioen). Hierbij dient opgemerkt te worden dat dit percentage mogelijk aangepast moet worden om te bereiken dat er (ex ante) geen kruisbestuiving plaatsvindt tussen Stichting Pensioenfonds Pon en Stichting Pensioenfonds Gazelle in geval van overdracht van de opgebouwde pensioenen van Stichting Pensioenfonds Gazelle (zie hoofdstuk 5).

Ten aanzien van het **Extra aandeel in de reserve voor herverzekerde (niet-ingevaren) pensioenen** (de herverzekerde pensioenaanspraken en de hierover vanaf 1 januari 2015 toegekende indexaties) wensen de sociale partners dat de verwachte indexaties na de transitiedatum hoger of gelijk zijn aan:

- de verwachte indexaties in de situatie dat alle opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten **niet** zouden zijn ingevaren (optie 2 uit hoofdstuk 7.1) en
- de verwachte indexaties in geval van voortzetting van de huidige pensioenregeling.

Om dit te bereiken wensen sociale partners dat de aanwezige reserves van Stichting Pensioenfonds Pon voor transitie **niet** evenredig worden verdeeld tussen de herverzekerde (niet-ingevaren) pensioenen en de wel ingevaren pensioenen, maar dat een relatief groter deel van de reserves toegekend zal worden aan de herverzekerde (niet-ingevaren) pensioenen. Sociale partners wensen 6,5% van het collectieve pensioenvermogen toe te kennen aan de herverzekerde (niet-ingevaren) pensioenen. Bij dit percentage wordt aan de hierboven aangegeven wensen voldaan.

7.3 Voorrangsregels

De mate waarin de in 7.2 gedefinieerde transitiedoelstellingen kunnen worden gerealiseerd is in grote mate afhankelijk van de dekkingsgraad op het transitiemoment (1 januari 2028). Op basis van de huidige inzichten kunnen alle transitiedoelstellingen worden gerealiseerd als de dekkingsgraad op 1 januari 2028 114,0% is. Dat betekent enerzijds dat bij lagere dekkingsgraden concessies gedaan zullen moeten worden aan de in 7.2 gedefinieerde doelstellingen. Sociale partners wensen in dit hoofdstuk aan te geven welke doelstellingen prioriteit hebben boven andere doelstellingen en in welke mate. Daarbij willen sociale partners een ondergrens van de dekkingsgraad aangeven waaronder in de ogen van sociale partners te veel concessies gedaan moeten worden. Als deze situatie zich voordoet, zullen sociale partners opnieuw in overleg treden over de ontstane situatie en tot nadere besluitvorming komen. Anderzijds zijn er bij hogere dekkingsgraden middelen beschikbaar, waarbij sociale partners wensen aan te geven op welke wijze zij deze extra middelen willen toedelen aan de verschillende geformuleerde doelen.

Als er concessies gedaan moeten worden

De ondergrens van de dekkingsgraad is de dekkingsgraad waarbij de sociale partners de concessies nog aanvaardbaar achten.

Dit is het geval als:

- de **Persoonlijke pensioenvermogens** van minimaal 100% van de technische voorziening kunnen worden gefinancierd;
- de wettelijk verplichte onderdelen (**MVEV** en **VOR**) kunnen worden gefinancierd;
- de **Compensatie** wel geheel kan worden toegekend, maar deels uit het fondsvermogen en deels uit de premie wordt gefinancierd (zie hoofdstuk 8.3). Als de financiering uit het fondsvermogen 2% (in plaats van de gewenste 3%) is, dan is het beschikbare deel van de premie dat bestemd kan worden om de compensatie te financieren voldoende om niet tot verlaging van de compensatie over te hoeven gaan.
- er geen middelen zijn om de **Solidariteitsreserve** bij aanvang te vullen;
- er voldoende fondsvermogen is om een **Extra aandeel in de reserve aan de herverzekerde (niet-ingevaren) pensioenen** te kunnen toekennen, zodat de verwachte indexaties wel hoger zijn dan de verwachte indexaties in geval van voortzetting van de huidige pensioenregeling, maar niet hoger dan de verwachte indexaties in de situatie dat alle opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten **niet** zouden zijn ingevaren (zie wensen met betrekking tot de herverzekerde (niet-ingevaren) pensioenen in hoofdstuk 7.2). Dit is het geval als 5% (in plaats van de gewenste 6,5%) van het collectieve pensioenvermogen wordt toegekend aan de herverzekerde (niet-ingevaren) pensioenen. Als minder dan 5% van het collectieve pensioenvermogen zou worden toegekend, zouden de verwachte pensioenuitkomsten van gewezen deelnemers en pensioengerechtigden met alleen herverzekerde (niet-ingevaren) pensioenen lager uitkomen dan de verwachte pensioenuitkomsten in de huidige pensioenregeling en dat is strijdig met de in hoofdstuk 4.1 vermelde doelstellingen.

Er wordt door sociale partners dus voorrang gegeven aan het financieren van de compensatie boven de initiële vulling van de solidariteitsreserve. Een (eventuele) achteruitgang in pensioen als gevolg van de afschaffing van de doorsneesystematiek is min of meer een zekere achteruitgang waarvoor als eerste collectief pensioenvermogen opzij gezet zou moeten worden. De ondergrens van de initiële vulling van de solidariteitsreserve is 0% omdat het onzeker is of een verlaging van de pensioenuitkering die opgevangen zou moeten worden door de initiële vulling van de solidariteitsreserve, zich daadwerkelijk voordoet. Bovendien kan een eventuele ongewenste verlaging van de pensioenuitkering in de jaren daarna weer worden ingelopen, ook omdat de solidariteitsreserve jaarlijks wordt gevuld uit het positieve overrendement van alle deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden.

De bijbehorende ondergrens van de dekkingsgraad op de transitiedatum is 109,0%. Als de dekkingsgraad lager is dan 109,0% zullen sociale partners opnieuw in overleg treden over de ontstane situatie en tot nadere besluitvorming komen over eventuele verdere concessies ten opzichte van de in hoofdstuk 7,2 geformuleerde transitiedoelstellingen. Sociale partners hebben de intentie om voor het einde van 2025 beleid te formuleren met betrekking tot maatregelen die bij een dekkingsgraad onder de 109,0% genomen zullen worden. Daarbij kan ook worden overwogen of invaren van de vanaf 1 januari 2015 opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten nog wel evenwichtig is. Als sociale partners dit beleid hebben vastgesteld, zal dit aan het transitieplan worden toegevoegd.

Indien op het transitiemoment de dekkingsgraad minimaal 109,0% bedraagt, wordt naar de mening van sociale partners in voldoende mate voldaan aan de transitiedoelstellingen.

Als er middelen overblijven

Als de dekkingsgraad op de transitiedatum hoger is dan 114,0% worden de eerste twee procentpunten gebruikt om het vooruitzicht van de herverzekerde (niet-ingevaren) pensioenen te verbeteren. Dit is in onderstaand overzicht weergegeven.

Als de dekkingsgraad op de transitiedatum hoger is dan 116,0% zal het meerder gebruikt worden om zowel de persoonlijke pensioenvermogens van de wel ingevaren pensioenen te verhogen als de herverzekerde (niet-ingevaren) pensioenen te verhogen, alle met hetzelfde percentage.
Sociale partners hebben derhalve een sterke voorkeur om bij het toedelen van vermogen aan de persoonlijke pensioenvermogens de standaardmethode met een spreidingstermijn van één jaar te gebruiken. Het toe te delen vermogen wordt dan naar rato van de individuele voorzieningen aan de persoonlijke pensioenvermogens toegerekend en niet via een rekentechnische spreidingstermijn.
De redenen hiervoor zijn:

- dat hiermee de gemiste indexatie deel kan worden rechtgetrokken en bij het (niet) toekennen van indexaties in het verleden geen onderscheid gemaakt is naar leeftijd;
- dat het communicatief eenvoudiger is als alle (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden eenzelfde percentage verhoging krijgen.

Als voorbeeld ter verduidelijking: bij een dekkingsgraad van 119,0% op de transitiedatum zullen alle persoonlijke pensioenvermogens met 3% worden verhoogd en zullen alle herverzekerde (niet-ingevaren) pensioenen met 3% worden verhoogd.

Tussenliggende dekkingsgraden

Partijen hebben afgesproken om bij andere dekkingsgraden op de transitiedatum het collectieve pensioenvermogen, naast de persoonlijke pensioenvermogens van 100% van de technische voorziening, als volgt aan te wenden voor de verplichte onderdelen MVEV en VOR, de financiering van de compensatie, het initieel vullen van de solidariteitsreserve en het extra aandeel in de reserve voor de herverzekerde (niet-ingevaren) pensioenen.

Zodra de dekkingsgraad de 109,0% overschrijdt, zal het eerste procentpunt gebruikt worden om de solidariteitsreserve initieel te vullen. Hiermee kan direct bescherming worden geboden aan de ingegane pensioenuitkeringen, ook als er in het eerste jaar na de transitiedatum een negatief overrendement wordt behaald.

Tussen 110,0% en 114,0% zullen de beschikbaar komende middelen evenredig worden toegekend aan de drie doelstellingen (financiering van de compensatie, initiële vulling van de solidariteitsreserve en extra aandeel in de reserve voor herverzekerde (niet-ingevaren) pensioenen). Hierbij wordt ermee rekening gehouden dat aan de compensatie nog één procentpunt toegekend dient te worden (van 2,0% naar 3,0%) en bij de andere doelstellingen anderhalf procent (van 1,0% naar 2,5% respectievelijk van 5,0% naar 6,5%). Omdat toedeling plaatsvindt in halve procentpunten, kan sprake zijn van een schoksgewijs beeld.

Dekkingsgraad	MVEV/VOR **)	Financiering van de Compensatie *)	Initiële vulling van de Solidariteits-reserve **)	Extra aandeel in de reserve voor herverzekerde (niet-ingevaren) pensioenen **)
109,0%	2,0%	2,0%	0,0%	5,0%
110,0%	2,0%	2,0%	1,0%	5,0%
111,0%	2,0%	2,5%	1,5%	5,0%
112,0%	2,0%	2,5%	2,0%	5,5%
113,0%	2,0%	2,5%	2,5%	6,0%
114,0%	2,0%	3,0%	2,5%	6,5%
115,0%	2,0%	3,0%	2,5%	7,5%
116,0%	2,0%	3,0%	2,5%	8,5%

*) van collectief pensioenvermogen inclusief de technische voorziening van de niet-ingevaren pensioenen
**) van de collectieve pensioenvermogens van de ingevaren pensioenen.

Aanvullende afspraken

Aanvullend is afgesproken dat als het in de tabel vermelde percentage voor financiering van de compensatie ertoe leidt dat het voor compensatie bestemde bedrag inclusief de premie-egalisatiereserve groter is dan het bedrag dat nodig is om de volledige compensatie toe te kennen, het overschot zal worden aangewend om de initiële solidariteitsreserve aan te vullen tot maximaal 2,5%. Als er dan nog overschot resteert, zal het overschot gebruikt worden om extra reserve toe te kennen aan de niet-ingevaren pensioenen tot maximaal 8,5%. Als er dan nog overschot resteert, zullen de pensioenen en pensioenvermogens worden verhoogd.

Hetzelfde principe geldt als, na herrekening van de compensatielast in 2027, blijkt dat het percentage voor financiering van de compensatie hoger moet zijn dan 3%. Dan zal bij een dekkingsgraad hoger dan 114,0% het meerdere eerst gebruikt worden om (als aanvulling op de premie-egalisatiereserve) de volledige compensatielast te financieren. Vervolgens zullen dan de eerste twee procentpunten gebruikt worden om het vooruitzicht van de herverzekerde (niet-ingevaren) pensioenen te verbeteren, alvorens de pensioenen en pensioenvermogens worden verhoogd.

Tevens geldt dat als de benodigde initiële solidariteitsreserve, na herrekening in 2027, lager is dan 2,5%, het beschikbaar komende bedrag eerst (indien nodig) wordt aangewend voor financiering van de compensatielast, vervolgens voor de extra reserve voor herverzekerde (niet-ingevaren) aanspraken tot maximaal 8,5% en ten slotte voor verhoging van de pensioenen en pensioenvermogens.

Als de benodigde initiële solidariteitsreserve, na herrekening in 2027, hoger is dan 2,5%, zal bij een dekkingsgraad hoger dan 114,0% eerst (indien nodig) de compensatielast worden gefinancierd en vervolgens pas de initiële solidariteitsreserve worden aangevuld.

8. Gemaakte afspraken voor compensatie en financiering daarvan

8.1 Achtergrond compensatie

Sociale partners hebben afgesproken dat de doelstelling zou moeten zijn dat deelnemers (waaronder ook de arbeidsongeschikte deelnemers) zo veel als mogelijk worden gecompenseerd voor een eventuele achteruitgang in pensioen als gevolg van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Het afschaffen van de doorsneesystematiek pensioenopbouw leidt tot een nadeel voor een groot deel van de huidige deelnemers van Stichting Pensioenfonds Pon. Sociale partners wensen dit nadeel te compenseren. Sociale partners verzoeken derhalve Stichting Pensioenfonds Pon op de hieronder beschreven wijze te zorgen voor de uitvoering van de compensatie van dit nadeel.

8.2 Hoogte en vorm compensatie

Sociale partners wensen dat op de navolgende wijze een eventuele achteruitgang in pensioen als gevolg van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling voor deelnemers wordt gecompenseerd:

- Stap 1: Bepaal voor elke leeftijd de leeftijdsafhankelijke opbouwwaarde van het pensioen vanaf het transitiemoment in de huidige pensioenregeling.
- Stap 2: Bepaal voor elke leeftijd de leeftijdsonafhankelijke opbouwwaarde van het pensioen vanaf het transitiemoment in de huidige pensioenregeling.
- Stap 3: Bepaal de benodigde compensatie als het verschil tussen de uitkomst van stap 2 en de uitkomst van stap 1, voor zover dit verschil positief is.
- Stap 4: De hoogte van de compensatie is de contante waarde van de uitkomst van stap 3.

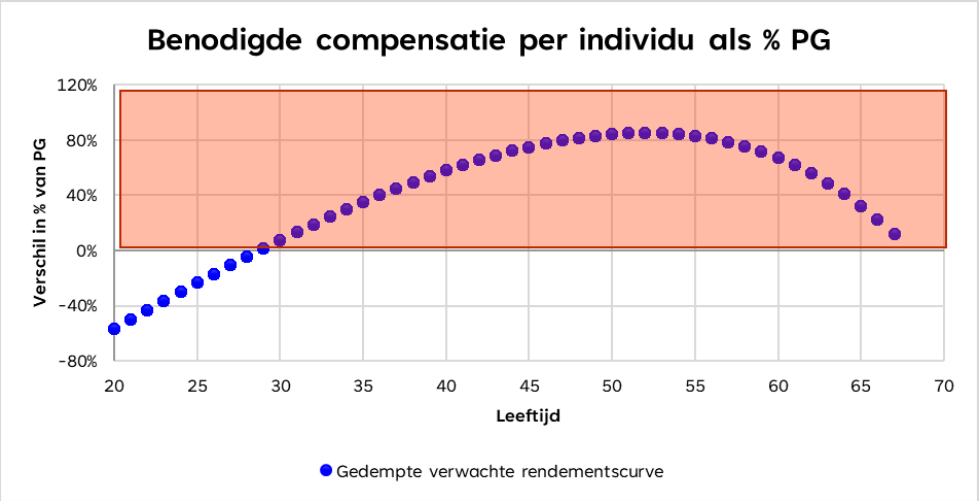
De hoogte van de compensatie wordt aldus gebaseerd op de enkelvoudige transitie, dat wil zeggen: op de lasten ten gevolge van de afschaffing van de doorsneesystematiek, zonder rekening te houden met de verwachte positieve effecten van invaren. Ultimo 2023 bedraagt de compensatielast 8,1% van het collectieve pensioenvermogen, inclusief de technische voorziening van de niet-ingevaren pensioenen. De compensatielast is berekend op basis van de gedempte rente die door het pensioenfonds wordt gebruikt voor de berekening van de gedempte kostendekkende premie. In de loop van 2027 wordt de compensatielast herrekend op basis van de dan geldende gedempte rente, zodat de compensatie op actuele grondslagen wordt vastgesteld en de betreffende deelnemers geen nadeel of voordeel hebben van gewijzigde omstandigheden gedurende de periode tot aan de transitiedatum.[1]

Sociale partners wensen dat de compensatie op de transitiedatum zo veel mogelijk in één keer wordt toegevoegd aan de persoonlijke pensioenvermogens van de betreffende deelnemers. Sociale partners zijn zich ervan bewust dat medewerkers die kort na de transitiedatum uit dienst gaan dan te veel compensatie ontvangen. Uit de reeds bekende (concept-) transitieplannen met betrekking tot branches waarmee Pon zich het meeste toe verhoudt, blijkt echter dat de compensatie daar in de meeste gevallen ook in één keer wordt toegekend. Door die lijn te volgen wordt voorkomen dat deelnemers bij een baanwissel ofwel een dubbele compensatie ontvangen ofwel de compensatie (nagenoeg) volledig mislopen.

In onderstaande figuur wordt de benodigde compensatie per leeftijd weergegeven. De compensatielast is vastgesteld op geboortejaarniveau en niet op individueel niveau.

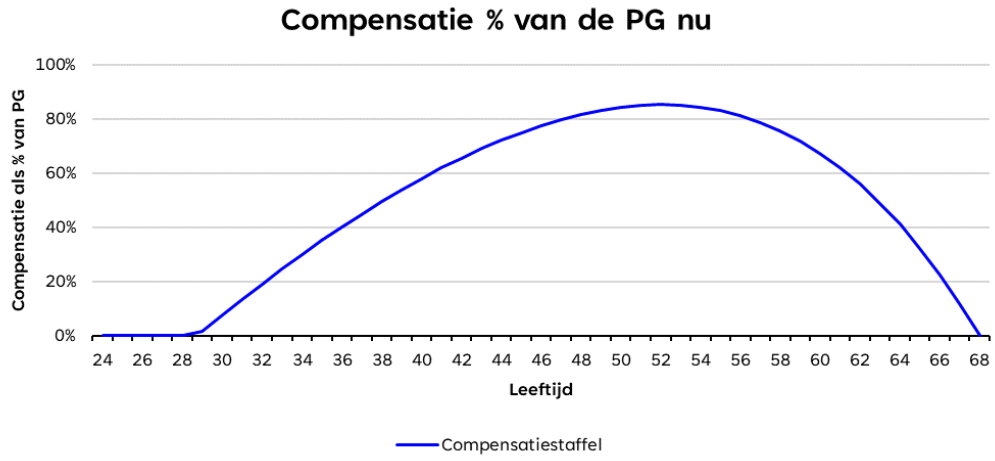
[1] De gedempte rente wordt in 2027 bepaald op basis van de dan geldende parameters voor rente en rendementen.

Figuur 1: Benodigde compensatie per individu als percentage van de pensioengrondslag



Voor de deelnemers waarbij een achteruitgang (rode vlak in de figuur) wordt waargenomen bij afschaffing van de doorsneesystematiek, wordt per leeftijd compensatie toegekend. Dit is het geval voor deelnemers die op de transitiedatum 29 jaar of ouder zijn. De bijbehorende compensatiestaffel is opgenomen in de onderstaande figuur. Dit betreft een éénmalige compensatie voor deelnemers die op de transitiedatum actief of arbeidsongeschikt zijn, als percentage van de pensioengrondslag.

Figuur 2: Compensatiestaffel op basis van de gedempte rente



Bovenstaande figuur toont het bedrag (als percentage van de pensioengrondslag) dat actieve en arbeidsongeschikte deelnemers extra ontvangen bij invaren op basis van de huidige grondslagen voor de gedempte premie. Deze staffel wordt in 2027 herrekend op basis van de grondslagen voor de gedempte premie die in 2027 van toepassing zijn.

In hoofdstuk 11 wordt het effect van de compensatie voor afschaffing van de doorsneeystematiek op de transitie-effecten zichtbaar gemaakt.

8.3 Financiering compensatielast

Met betrekking tot de financiering hebben sociale partners de volgende afspraken gemaakt:

1. De compensatie wordt in eerste instantie gefinancierd uit de premie-egalisatiereserve van Stichting Pensioenfonds Pon.
2. Indien de premie-egalisatiereserve niet voldoende is om de compensatie te financieren, zal maximaal x% van het collectieve pensioenvermogen inclusief de technische voorziening van de niet-ingegane pensioenen beschikbaar worden gesteld voor de compensatie. Voor de hoogte van x wordt verwezen naar hoofdstuk 7.3.
3. Indien financieringsbronnen 1 en 2 tezamen niet voldoende zijn om de compensatie te financieren, zal uit de premie van 30% maximaal 1% van de pensioengrondslag gebruikt worden om de compensatie te financieren. Dat betekent dat de premie voor de solidaire premieregeling van 30% met (maximaal) 1% verlaagd zal worden tot (minimaal) 29%. De compensatiepremie geldt tot uiterlijk 1 januari 2037.
4. Indien de financieringsbronnen 1, 2 en 3 tezamen niet voldoende zijn om de compensatie te financieren, zou de compensatie zelf verlaagd moeten worden. Voor elke leeftijdscategorie wordt de compensatie met eenzelfde percentage verlaagd.
5. Als de premie-egalisatiereserve groter is dan het bedrag dat nodig is voor de financiering van de compensatie, zal het meerdere toegevoegd worden aan het fondsvermogen, waarna vervolgens de afspraken uit hoofdstuk 7.3 zullen worden toegepast.

Sociale partners hebben afspraken gemaakt over de hoogte van de premie in de periode tot aan de transitiedatum, waardoor de premie-egalisatiereserve tot aan de transitiedatum zal toenemen. Dit is verder uitgewerkt in hoofdstuk 10 van dit transitieplan.

Sociale partners vragen Stichting Pensioenfonds Pon om de compensatie op het transitiemoment (voor zover deze niet uit premie wordt gefinancierd) in één keer toe te kennen aan de op dat moment actieve en arbeidsongeschikte deelnemers.

Omdat de compensatiestaffel in 2027 wordt herrekend, is de uiteindelijke compensatielast afhankelijk van de grondslagen (waaronder de rente) die in 2027 van toepassing zijn.

9. Gemaakte afspraken over initiële vulling solidariteitsreserve

De solidariteitsreserve is een integraal en belangrijk onderdeel van de nieuwe pensioenregeling. Door middel van de solidariteitsreserve worden financiële mee- en tegenvallers zodanig collectief gedeeld dat dit op voorhand leidt tot gemiddeld stabielere pensioenuitkeringen voor alle generaties.
Sociale partners hebben de volgende doelstellingen voor de solidariteitsreserve vanaf de transitiedatum voor ogen:

- Zo veel als mogelijk voorkomen van een daling van de ingegane pensioenuitkeringen ten opzichte van het jaar daarvoor.
- Op basis daarvan tevens bescherming bieden aan nieuw pensioengerechtigden voor de pensioenuitkering in het eerste jaar van pensioneren.
- Afdekken van het microlanglevenrisico (het risico dat een individu langer leeft dan op grond van de gehanteerde overlevingstafels verwacht mag worden) en het macrolanglevenrisico (het risico van een hogere levensverwachting op collectief niveau) gedurende de uitkeringsfase.

Om de solidariteitsreserve direct effectief te laten zijn, moet deze initieel gevuld worden. Deze initiële vulling komt uit een deel van het collectieve pensioenvermogen dat op het moment van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling niet wordt gebruikt ter dekking van de persoonlijke pensioenvermogens voor de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. De solidariteitsreserve zal daarbij, waar mogelijk, bij voorkeur gevuld worden met 2,5% van het collectieve pensioenvermogen van de ingevaren pensioenen. Met dit percentage wordt op lange termijn de kans op verlagen klein gehouden zonder dat er onnodig reserves worden aangehouden. Het uiteindelijke percentage waarmee de solidariteitsreserve initieel kan worden gevuld, is afhankelijk van de dekkingsgraad op de transitiedatum (zie hoofdstuk 7.3).

10. De periode tot aan de transitiedatum

Premie

Volgens het pensioenreglement 2024 van Stichting Pensioenfonds Pon en tevens volgens de uitvoeringsovereenkomst tussen Stichting Pensioenfonds Pon en de aangesloten werkgevers, bedraagt de premie vanaf 2025 weer (maximaal) 26%. De tijdelijke verhoging van de premie naar 30% eindigde derhalve per 31 december 2024.

Sociale partners hebben geconstateerd dat een compensatielast van 8,1% van het collectieve pensioenvermogen (inclusief de technische voorziening van de herverzekerde (niet-ingevaren) pensioenen) onmogelijk alleen door het pensioenfonds gedragen kan worden.

Sociale partners zijn daarom bereid om de premie vanaf 1 januari 2025 tot aan de transitiedatum te handhaven op 30%. Hierdoor zal de premie-egalisatiereserve tot aan de transitiedatum toenemen, waardoor de compensatielast grotendeels door de werkgevers en werknemers wordt gefinancierd. Dit zorgt ervoor dat de bijdrage van Stichting Pensioenfonds Pon aan de compensatielast, op basis van de huidige grondslagen voor de gedempte premie, beperkt kan blijven tot maximaal 3% van het collectieve pensioenvermogen inclusief de technische voorziening van de niet-ingegane pensioenen (dit is verder uitgewerkt in hoofdstuk 7.2).

Mochten er zich gedurende de periode tot aan de transitiedatum ontwikkelingen voordoen waardoor het handhaven van de premieverhoging naar 30% tot aan de transitiedatum zou leiden tot een premie-egalisatiereserve die hoger ligt dan de te verwachten compensatielast, dan treden sociale partners in overleg over de hoogte van de premie tot aan de transitiedatum.

Anw-hiaat pensioen

In de huidige Anw-hiaat pensioenregeling wordt een tijdelijk partnerpensioen toegekend als compensatie voor het gemis aan een wettelijke Anw-hiaat uitkering. De uitkering bedraagt € 20.354,64 bruto per jaar (2025) onder aftrek van de wettelijke Anw-uitkering die de pensioengerechtigde daadwerkelijk van de Sociale Verzekeringsbank ontvangt en onder aftrek van een (al dan niet vrijwillig door de werknemer afgesloten) Anw-hiaat pensioen bij PME Pensioenfonds of Pensioenfonds Metaal & Techniek uit hoofde van hetzelfde dienstverband.

Pensioenfonds Metaal & Techniek zal per 1 januari 2026 een nieuwe pensioenregeling introduceren waarin een tijdelijk partnerpensioen van € 5.000,00 bruto per jaar (2025) wordt toegekend.
PME Pensioenfonds kent eenzelfde tijdelijk partnerpensioen met ingang van 1 januari 2027.

Daarom zal het Anw-hiaat pensioen bij Pensioenfonds Pon voor werkmaatschappijen die deelnemen aan de basispensioenregeling van Pensioenfonds Metaal & Techniek per 1 januari 2026 worden aangepast naar € 15.354,64 bruto per jaar (2025) onder aftrek van de wettelijke Anw-uitkering die de pensioengerechtigde daadwerkelijk van de Sociale Verzekeringsbank ontvangt en onder aftrek van een vrijwillig door de werknemer afgesloten Anw-hiaat pensioen bij Pensioenfonds Metaal & Techniek uit hoofde van hetzelfde dienstverband. Per 1 januari 2027 zal het Anw-hiaat pensioen voor werkmaatschappijen die deelnemen aan de basispensioenregeling van PME Pensioenfonds worden aangepast naar € 15.354,64 bruto per jaar (2025) onder aftrek van de wettelijke Anw-uitkering die de pensioengerechtigde daadwerkelijk van de Sociale Verzekeringsbank ontvangt en onder aftrek van een vrijwillig door de werknemer afgesloten Anw-hiaat pensioen bij PME Pensioenfonds uit hoofde van hetzelfde dienstverband.

11. Effecten van de wijziging van de pensioenregeling (transitie-effecten)

De effecten van de wijziging van de pensioenregeling en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zijn berekend op basis van de verwachte gemiddelde reële pensioenuitkeringen in goed weer, slecht weer en de mediaan.

Hierbij is het **mediaanscenario** het rendementscenario van De Nederlandsche Bank waarbij 50% van de verwachte gemiddelde reële pensioenuitkeringen slechter scoren en 50% van de verwachte gemiddelde reële pensioenuitkeringen beter scoren dan dit scenario.
Het **goedweerscenario** is het rendementscenario van De Nederlandsche Bank waarbij nog maar 5% van alle scenario's nog beter scoort dan dit scenario.
Het **slechtweerscenario** is het rendementscenario van De Nederlandsche Bank waarbij nog maar 5% van alle scenario's nog slechter scoort dan dit scenario.

Daarbij wordt ook ingegaan op de kans dat de verwachte pensioenuitkering in de nieuwe regeling hoger is ten opzichte van de huidige regeling. De uitkomsten worden getoetst aan de doelstellingen zoals geformuleerd in hoofdstuk 7.2 (transitiedoelstellingen).

Naast de reële pensioenuitkeringen zijn de transitie-effecten berekend door het nettoprofijt van het ongewijzigd voortzetten van de pensioenregeling af te zetten tegen het nettoprofijt van het wijzigen van de pensioenregeling, inclusief het invaren van de in eigen beheer opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Hierbij is het nettoprofijt gelijk aan het verschil tussen de marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen en de marktwaarde van de toekomstige premie-inleg.

De berekeningen zijn uitgevoerd:
- Per onderscheiden deelnemersgroep: deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden.
- Per leeftijd: van 37- tot 71-jarige leeftijd. Voor gewezen deelnemers van 35- tot 67-jarige leeftijd.
- Voor verschillende dekkingsgraden: 109%, 111% (basisvariant) en 115%.
- Voor verschillende rentescenario's: + 2% rente en -/- 2% rente scenariosets.
- Er is rekening gehouden met de door sociale partners opgestelde voorrangsregels voor het verdelen van het vermogen op de transitiedatum.

De uitgangspunten voor de berekeningen zijn opgenomen in bijlage 3.

Alle hoofdstukken met transitie-effecten bevatten achtereenvolgens informatie over de verwachte pensioenuitkeringen, nettoprofijt en de kans dat de verwachte pensioenuitkering in de nieuwe pensioenregeling hoger is dan in de huidige pensioenregeling.

In dit hoofdstuk 11 worden alleen de transitie-effecten weergegeven. De interpretatie daarvan door sociale partners is weergegeven in hoofdstuk 12 van dit transitieplan.

11.1 Transitie-effecten inclusief compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek

Uitgangspunten

De effecten van de wijziging van de pensioenregeling en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zijn berekend op basis van de verwachte gemiddelde reële

pensioenuitkeringen in goed weer, slecht weer en in het geval van de mediaan. In dit hoofdstuk wordt uitgegaan van een dekkingsgraad van 111% op het moment van invaren.

De dekkingsgraad van 111% is op fondsniveau. Onderdeel van de vastgestelde voorrangsregels is de verdeling van de totale buffer naar het fondsvermogen ten behoeve van de in eigen beheer opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten die worden ingevaren en het fondsvermogen ten behoeve van de herverzekerde opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten die achterblijven in het huidig FTK (inclusief in het verleden toegekende toeslagen in eigen beheer). De volgende tabel geeft een weergave van de verdeling van het fondsvermogen, vertaald in dekkingsgraad behorende bij de eigen beheer rechten die worden ingevaren en de herverzekerde (niet-ingevaren) rechten die achterblijven in het huidig FTK.

Hierbij is uitgegaan van het bestand van Stichting Pensioenfonds Pon per 31 december 2023. In de periode van 1 januari 2024 tot de transitiedatum (1 januari 2028) zal het bestand zich nog ontwikkelen. Zo zal er nog vier jaar lang pensioenopbouw plaatsvinden in eigen beheer, maar zullen er ook bijvoorbeeld toeslagen worden verleend en uitkeringen worden gedaan. Dit zal uiteindelijk effect hebben op de verdeling van het fondsvermogen. Sociale partners zullen na de herberekening in 2027 deze effecten meenemen in de herbevestiging van de evenwichtigheid (zie hoofdstuk 12.2).

Tabel 1: Dekkingsgraden basisvariant inclusief en exclusief compensatie

	DG fondsniveau	DG ten behoeve van eigen beheer (invaren)	DG ten behoeve van herverzekerd (FTK)
Incl. compensatie	111%	111,7%	110,6%
Excl. compensatie	111%	103,5%	114,8%

De compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek wordt grotendeels gefinancierd uit de premie-egalisatiereserve. Het overige deel van deze compensatie wordt vervolgens gefinancierd vanuit het fondsvermogen (het volledige overzicht van de afspraken over de financiering van de compensatie is uitgewerkt in hoofdstuk 8.3). Dit deel van het fondsvermogen wordt vervolgens toegerekend aan de ingevaren eigen beheer rechten. Hierdoor neemt rekenkundig de dekkingsgraad ten behoeve van de eigen beheer rechten toe wanneer volledige compensatie wordt toegekend en neemt de dekkingsgraad voor herverzekerde (niet-ingevaren) rechten af.

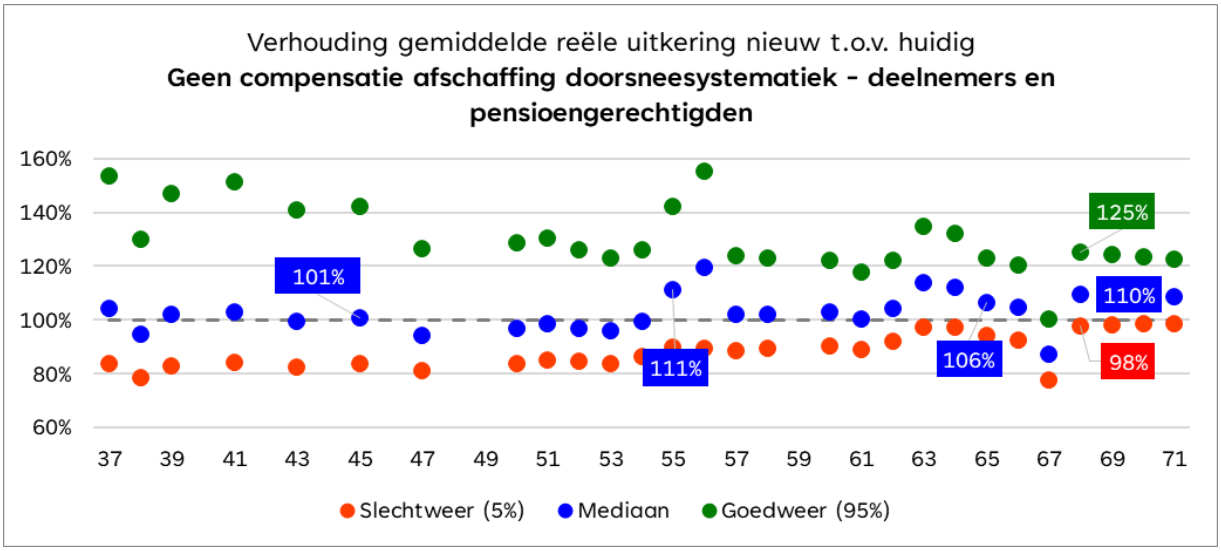
Pensioenverwachtingen

In de volgende figuren wordt de verhouding tussen de gemiddelde reële pensioenuitkering in de nieuwe regeling en de huidige regeling weergegeven. Bij het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten binnen eigen beheer kan gebruik gemaakt worden van de standaardmethode en de standaardregel. De standaardregel houdt in dat een eventueel overschot van de dekkingsgraad wordt verdeeld over de persoonlijk pensioenvermogens rekening houdend met een spreidingstermijn van 10 jaar (conform de wettelijke standaard). Het bestuur van Stichting Pensioenfonds Pon moet nog een besluit nemen over de lengte van de spreidingstermijn bij de standaardmethode. Een andere spreidingstermijn leidt naar verwachting niet tot andere conclusies.

Onderstaand wordt onderscheid gemaakt tussen het wel of niet toekennen van de expliciete compensatie voor de wettelijke afschaffing van de doorsneesystematiek. In hoofdstuk 8 is nader toegelicht hoe de compensatie is vastgesteld.

Transitie-effecten zonder compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek

Figuur 3: Transitie-effecten zonder compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek voor deelnemers en pensioengerechtigden



Toelichting bij de figuur: Indien de lijn boven de 100% ligt, is de gemiddelde reële uitkering in de nieuwe regeling (inclusief invaren) hoger dan in de huidige regeling. In bovenstaand figuur is nog geen compensatie toegepast. Kanttekening hierbij is dat de deelnemer niet meer zoals in het huidige pensioenstelsel een hoge mate van voorspelbaarheid op de hoogte van de pensioenuitkomst heeft. Hierbij dient te worden opgemerkt dat de excedent pensioenregeling een beperkt aantal deelnemers bevat, waardoor er bij enkele leeftijden geen deelnemers zijn. Voor leeftijden waarbij er op dit moment geen deelnemers in de excedent pensioenregeling voorkomen, is derhalve geen transitie-effect weergegeven.

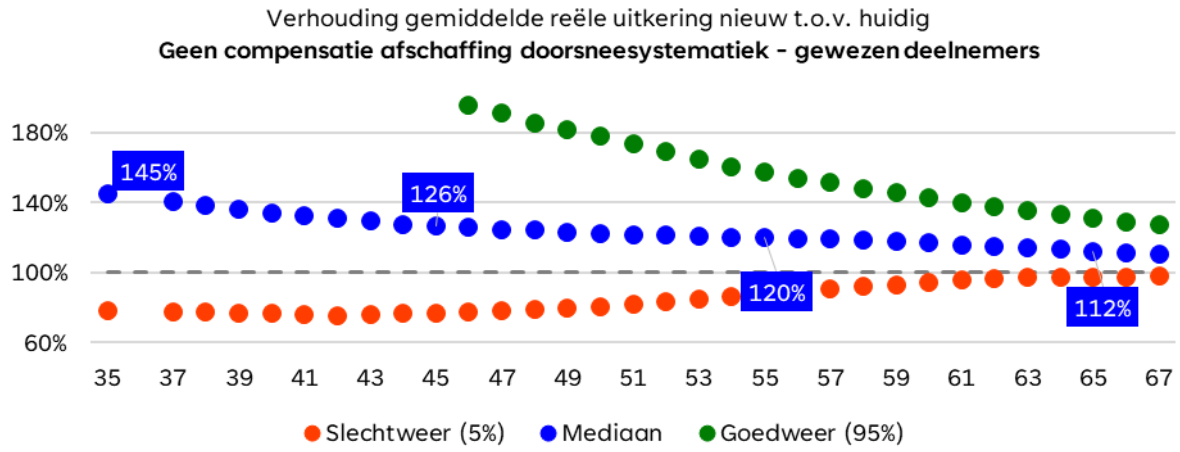
In het **goedweerscenario** gaan alle deelnemers er in de nieuwe regeling op vooruit. In deze scenario's gaat het goed met de economie en worden er veel positieve rendementen behaald. In het huidige pensioenstelsel resulteert dit in buffervorming: het vermogen en de dekkingsgraad stijgen en kunnen op toeslagverlening na niet worden uitgedeeld. In het nieuwe pensioenstelsel komen de positieve rendementen directer ten goede aan de individuele persoonlijke pensioenvermogens. Ook voor de pensioengerechtigden uit de excedent pensioenregeling geldt dat zij enkel een pensioenuitkering op basis van opgebouwde rechten in eigen beheer hebben. Deze opgebouwde rechten worden ingevaren naar de nieuwe solidaire premieregeling, waardoor ook pensioengerechtigden hiervan profiteren in het goedweerscenario.

In de **mediaanuitkomsten** gaan niet alle deelnemers erop vooruit. Dit komt met name door het afschaffen van de doorsneesystematiek. Deelnemers ouder dan 54 jaar gaan er naar verwachting wel op vooruit. Hierbij is de leeftijd 67 uitgezonderd, dit gaat om een maatmens met een lage pensioenaanspraak waardoor de transitie-effecten procentueel afwijken van de overige leeftijden. Dit kan worden gezien als een 'outlier'.

In het **slechtweerscenario** gaan alle deelnemers en pensioengerechtigden erop achteruit in de nieuwe regeling. In dit scenario wordt het toegenomen risico niet beloond. Daarnaast heeft ook hier het afschaffen van de doorsneesystematiek een negatief effect op de uitkomsten.

De volgende figuur geeft een weergave van de transitie-effecten zonder compensatie voor afschaffen doorsneesystematiek voor gewezen deelnemers per leeftijd. Hierbij dient te worden opgemerkt dat ook binnen deze deelnemersgroep niet voor iedere leeftijd een deelnemer aangesloten is bij het pensioenfonds.

Figuur 4: Transitie-effecten zonder compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek voor gewezen deelnemers

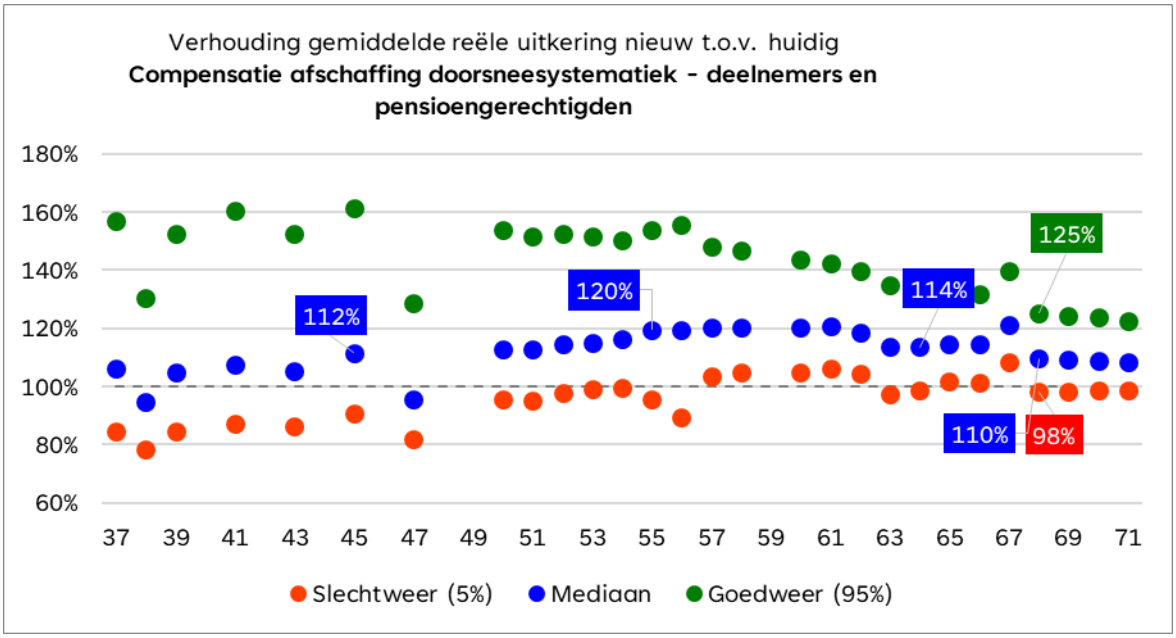


Alle gewezen deelnemers gaan er in de mediaan en het goedweerscenario op vooruit, maar in het slechtweerscenario erop achteruit.

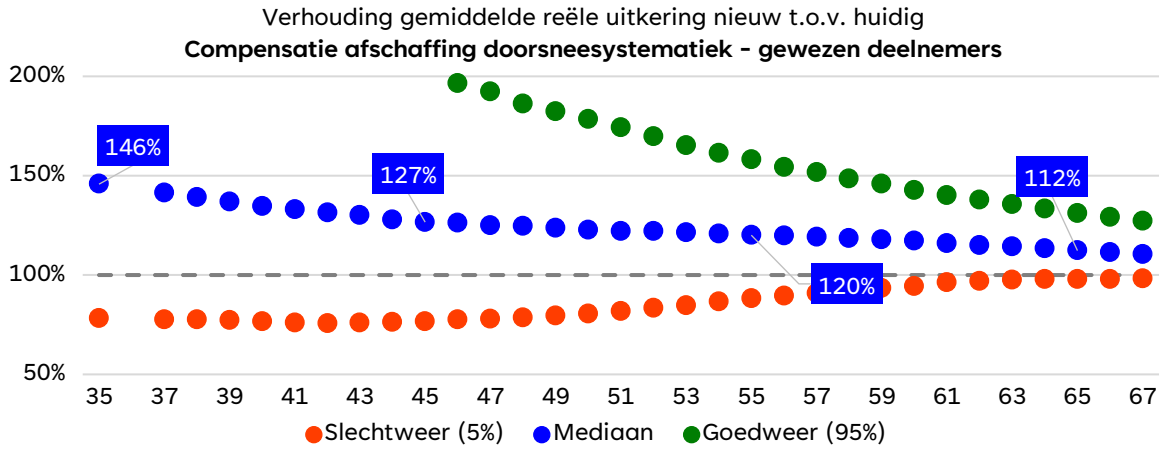
Transitie-effecten met compensatie voor afschaffen doorsnee-systematiek

In onderstaand figuur zijn de pensioenverwachtingen weergegeven als de compensatie wordt toegevoegd conform de vastgestelde expliciete compensatie zoals toegelicht in hoofdstuk 8. Ter verduidelijking zijn de uitkomsten voor deelnemers en pensioengerechtigden ook opgenomen in de daaropvolgende tabel.

Figuur 5: Transitie-effecten met compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek voor deelnemers en pensioengerechtigden.



Figuur 6: Transitie-effecten met compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek voor gewezen deelnemers



Tabel 2: Transitie-effecten met en zonder compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek (deelnemers en pensioengerechtigden)

	45	50	55	60	65	70
Slecht weer						
Excl. compensatie	84%	84%	90%	90%	94%	98%
Incl. compensatie	91%	95%	96%	105%	102%	99%
Mediaan						
Excl. compensatie	101%	97%	111%	103%	106%	109%
Incl. compensatie	112%	113%	120%	120%	115%	109%
Goed weer						
Excl. compensatie	142%	129%	142%	122%	123%	124%
Incl. compensatie	161%	154%	154%	144%	133%	124%

De compensatie van de afschaffing doorsneesystematiek geeft een verbetering in de transitie-effecten van deelnemers ouder dan 40 jaar. Voor de 38- en 47-jarige maatmens is echter nog steeds sprake van een beperkte achteruitgang in de mediaan. Dit wordt veroorzaakt doordat het salaris bij deze maatmensen lager is dan de minimale grens voor opbouw in de excedent pensioenregeling. De compensatie wordt vastgesteld als percentage van de pensioengrondslag, waardoor de compensatie voor deze twee deelnemers gelijk is aan nul. In algemene zin draagt het toekennen van de volledige compensatie bij aan de doelstelling dat niemand erop achteruit mag gaan, waarbij nog speciale aandacht benodigd is voor individuele deelnemers die er mogelijk op achteruitgaan.

Sociale partners vragen het bestuur van Stichting Pensioenfonds Pon dit mee te nemen in de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie en indien nodig gebruik te maken van de discretionaire bevoegdheid van het bestuur om maximaal 5% van het pensioenvermogen te herverdelen wanneer dit bijdraagt aan de evenwichtigheid als geheel.

Nettoprofijt

Definitie nettoprofijt

Het nettoprofijt van een pensioenregeling is het verschil tussen de marktwaarde van de toekomstige pensioenuitkeringen en de marktwaarde van de toekomstige premie-inleg. Met nettoprofijt dient wettelijk inzichtelijk gemaakt te worden hoeveel bepaalde leeftijdsgroepen er door de transitie naar de nieuwe regeling in waarde van hun pensioen op voor- of achteruitgaan.

De nettoprofijtverschil tussen de huidige en nieuwe pensioenregeling wordt vastgesteld op basis van de volgende formule:

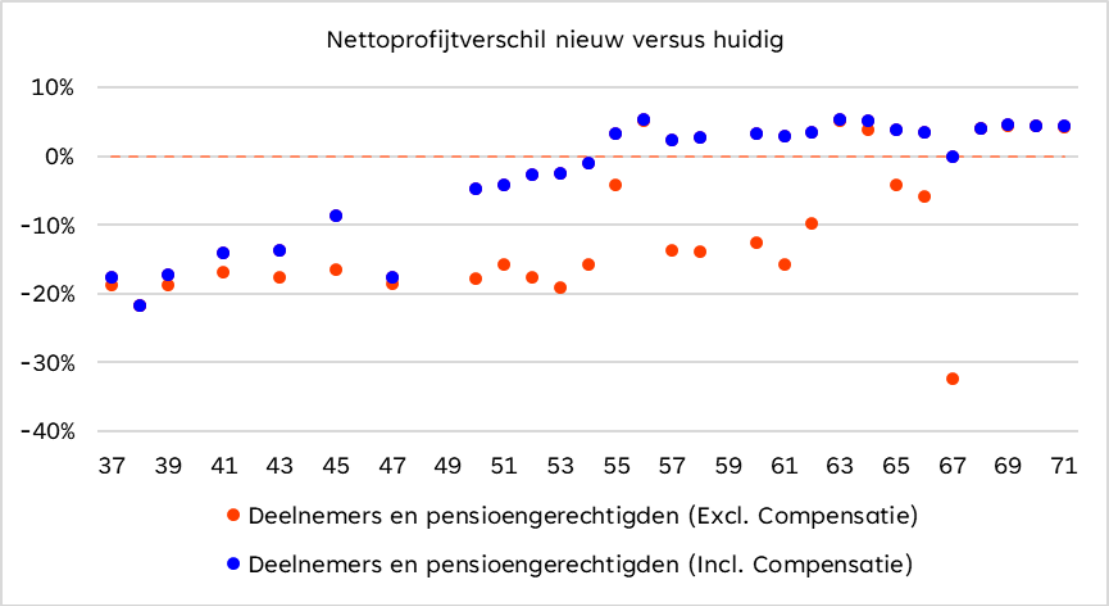
$$\frac{Verwachte\ waarde\ nieuwe\ regeling\ -\ verwachte\ waarde\ huidige\ regeling}{Verwachte\ waarde\ opgebouwde\ uitkeringen\ huidig\ regeling}$$

De verwachte waarde van enige regeling wordt vastgesteld als het verschil tussen de marktwaarde van de toekomstige uitkeringen en de toekomstige premie-inleg op basis van risico neutrale scenario's. De risico neutrale scenario's zijn voorgeschreven door De Nederlandsche Bank en hierin wordt het nemen van extra risico niet beloond.

Resultaten nettoprofijt

De volgende figuur geeft het nettoprofijtverschil weer zonder en met compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek.

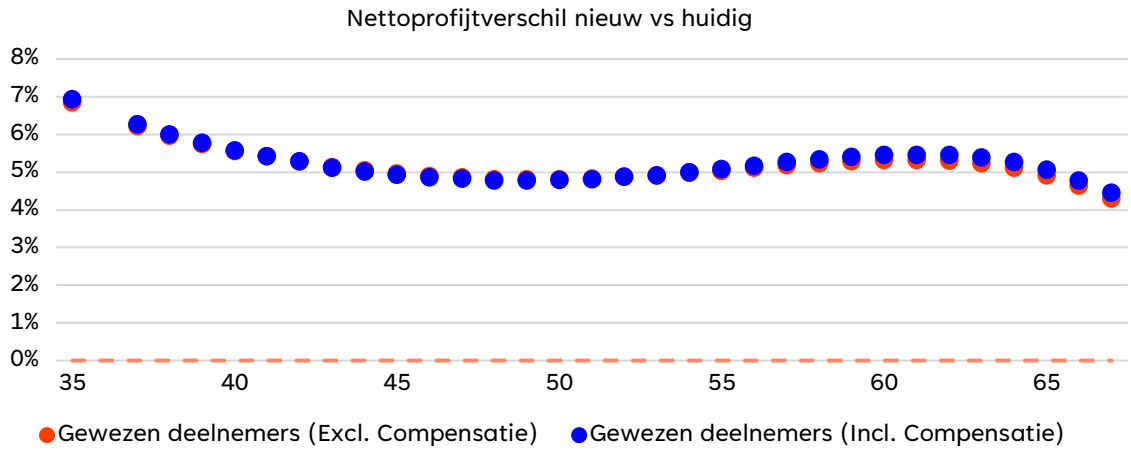
Figuur 7: Nettoprofijtverschil met en zonder compensatie afschaffing doorsneesystematiek voor deelnemers en pensioengerechtigden



Het nettoprofijtverschil is zonder toekenning van compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek voor de meeste deelnemers negatief. Dat wordt veroorzaakt doordat, zoals aangegeven, bij nettoprofijt rekening wordt gehouden met risiconeutrale scenario's. Dat betekent dat extra rendement op risicovollere beleggingen, niet wordt meegenomen. De figuur kan dus ook als volgt worden geïnterpreteerd: om het negatieve nettoprofijtverschil te compenseren, zullen er voor jongere deelnemers beleggingsrisico's genomen moeten worden. Dit gebeurt dan ook in de solidaire premieregeling.
Voor pensioengerechtigden is het nettoprofijtverschil positief. Door het toekennen van de compensatie neemt het nettoprofijtverschil toe voor deelnemers. De mate van vooruitgang is afhankelijk van de hoogte van het salaris van de maatmens per leeftijd: hoe lager het salaris hoe lager de vooruitgang door compensatie. Het nettoprofijtverschil is positief vanaf 55 jaar na toekenning van compensatie.

In het vervolg van dit transitieplan wordt het nettoprofijtverschil weergegeven op basis van de nettopremie exclusief de dotatie aan de premie-egalisatiereserve. Onttrekkingen die ten goede komen aan pensioenopbouw worden hierin wel meegenomen.

Figuur 8: Nettoprofijtverschil met en zonder compensatie afschaffing doorsneesystematiek voor gewezen deelnemers



Voor alle gewezen deelnemers is het nettoprofijtverschil positief zonder toekenning van de compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek. Het toekennen van compensatie heeft nauwelijks impact op het nettoprofijtverschil.

Kans op vooruitgang ten opzichte van huidige regeling

Aanvullend is gekeken naar de kans dat de gemiddelde reële pensioenuitkering in de nieuwe pensioenregeling hoger is dan in de huidige pensioenregeling. De volgende tabel geeft hiervan een weergave voor de situatie zonder en met toekenning van compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek aan de deelnemers.

Tabel 3: Kans dat gemiddelde reële uitkering in de nieuwe regeling hoger is dan in de huidige regeling (deelnemers en pensioengerechtigden)

	45	50	55	60	65	70
Excl. compensatie	52%	46%	75%	63%	73%	84%
Incl. compensatie	73%	81%	87%	95%	91%	85%

Zonder compensatie heeft de leeftijdsgroep 50-jarigen de laagste kans op een hogere verwachte uitkering in de nieuwe regeling dan in de huidige regeling (46%). Door het toekennen van de compensatie wordt voor de deelnemers de kans op vooruitgang in de nieuwe regeling vergroot. De compensatie is van belang voor het behalen van de doelstelling dat niemand erop achteruit mag gaan (zie hoofdstuk 4) in termen van verwachte pensioenuitkeringen.

11.2 Transitie-effecten: gevoeligheidsanalyse dekkingsgraden

In voorgaande hoofdstukken zijn de transitie-effecten getoond op basis van een dekkingsgraad van 111%. In dit hoofdstuk worden de transitie-effecten inzichtelijk gemaakt bij de verschillende dekkingsgraden op het transitiemoment van 109% en 115%.

De minimale dekkingsgraad waarbij voorliggend transitieplan zonder overleg kan worden doorgevoerd is 109%. Er zijn dan echter onvoldoende middelen om de solidariteitsreserve tot het gewenste niveau te vullen. De solidariteitsreserve wordt bij deze dekkingsgraad niet gevuld. De compensatie uit het fondsvermogen vindt dan slechts voor 2% in plaats van 3% plaats. Het overige deel wordt gefinancierd vanuit de premie. Bij een dekkingsgraad van 111% wordt de solidariteitsreserve niet gevuld tot het gewenste niveau van 2,5%,

maar met 1,5%. De compensatie uit het fondsvermogen is 2,5% in plaats van de gewenste 3%. Bij een dekkingsgraad van 115% is de initiële vulling van de solidariteitsreserve van 2,5% wel mogelijk. Tevens wordt de volledige 3% aan compensatie uit het fondsvermogen gefinancierd.

De volgende tabel geeft een weergave van de verdeling van het fondsvermogen op fondsniveau, vertaald in dekkingsgraad behorende bij de eigen beheer rechten die worden ingevaren en de herverzekerde (niet-ingevaren) rechten die achterblijven in het huidig FTK.

Tabel 4: Dekkingsgraden

	DG fondsniveau	DG ten behoeve van eigen beheer (invaren)	DG ten behoeve van herverzekerd (FTK)
Minimale DG	109,0%	108,4%	109,3%
Basis	111,0%	111,7%	110,6%
Maximale DG	115,0%	113,4%	115,8%

Pensioenverwachtingen

De volgende tabel geeft een weergave van de transitie-effecten op basis van de gemiddelde reële pensioenuitkering voor de verschillende dekkingsgraden in goed weer, slecht weer en de mediaan.

Tabel 5: Gevoeligheidsanalyse transitie-effecten bij diverse invaardekkingsgraden

	45	50	55	60	65	70
Slecht weer						
DG (109%)	89%	93%	95%	101%	97%	96%
Basis (111%)	91%	95%	96%	105%	102%	99%
DG (115%)	90%	95%	94%	105%	101%	97%
Mediaan						
DG (109%)	109%	110%	119%	117%	114%	110%
Basis (111%)	112%	113%	120%	120%	115%	109%
DG (115%)	112%	114%	118%	119%	113%	107%
Goed weer						
DG (109%)	157%	148%	152%	140%	132%	125%
Basis (111%)	161%	154%	154%	144%	133%	124%
DG (115%)	163%	156%	152%	144%	131%	121%

De huidige deelnemers van de excedentregeling hebben alleen pensioenopbouw binnen het eigen beheer deel. Bij een hogere dekkingsgraad neemt de dekkingsgraad waarmee de eigen beheer aanspraken worden ingevaren toe ten opzichte van de basisvariant. Bij deze dekkingsgraad wordt de solidariteitsreserve gevuld tot het gewenste niveau. Dit heeft een positieve impact op de pensioenuitkering in de solidaire premieregeling. De hogere dekkingsgraad zorgt echter ook binnen de huidige pensioenregeling voor een hogere pensioenverwachting doordat het toeslagpotentieel is toegenomen. Deze twee effecten geven geen eenduidige impact voor alle leeftijden in vergelijking met de basisvariant.

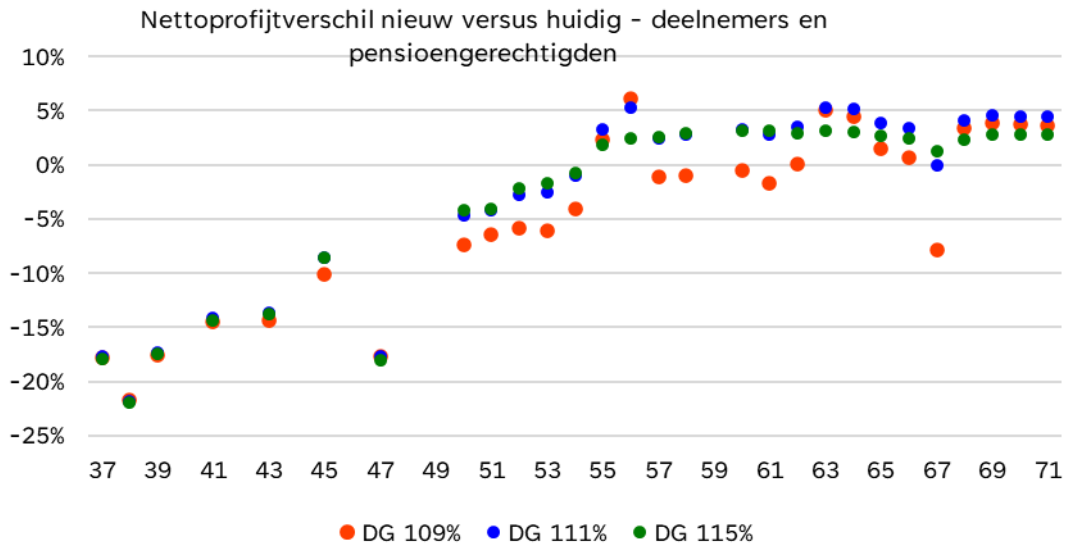
Bij een lagere dekkingsgraad ervaren alle deelnemers een (lichte) achteruitgang. Dit komt doordat bij deze lagere dekkingsgraad de financiering uit het fondsvermogen van de compensatie voor afschaffen van de doorsneesystematiek niet volledig wordt toegekend en daarmee voor een deel uit de premie moet worden gefinancierd. Ook is er geen initiële vulling van de solidariteitsreserve. Dit verlaagt de bescherming voor de toekomstige uitkeringen van de huidige deelnemers en deelnemers leggen meer positief overrendement in voordat de solidariteitsreserve de maximum omvang bereikt. De pensioengerechtigden ervaren een (lichte)

vooruitgang bij een lagere dekkingsgraad. Dit komt doordat ook de pensioenverwachting in de huidige regeling bij een lagere dekkingsgraad slechter wordt. De daling van de pensioenverwachting in de huidige regeling is groter dan de daling van de pensioenverwachting in de nieuwe regeling.

Nettoprofijt

De volgende figuur geeft het nettoprofijtverschil weer bij de verschillende dekkingsgraden voor deelnemers en pensioengerechtigden.

Figuur 9: Nettoprofijtverschil bij diverse invaardekkingsgraden (deelnemers en pensioengerechtigden)

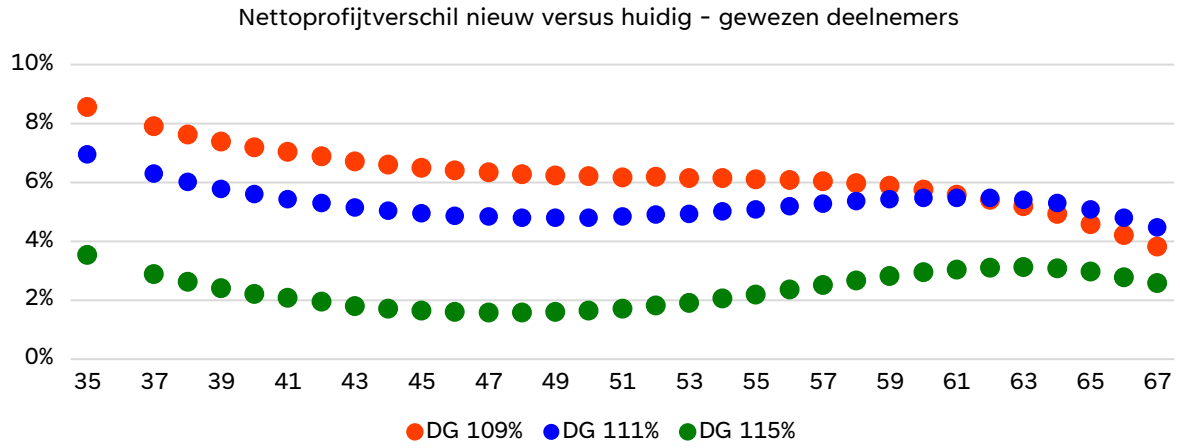


Bij een hogere dekkingsgraad neemt het toeslagpotentieel in de huidige regeling toe. Bij een hogere dekkingsgraad stijgt het nettoprofijtverschil voor met name de jongere deelnemers. Voor de deelnemers geldt dat de soldariteitsreserve initieel tot het gewenste niveau wordt gevuld en dat de financiering van de compensatie uit het fondsvermogen ook op het gewenste niveau kan plaatsvinden. Dit heeft een positieve impact op het nettoprofijtverschil. Voor de oudere deelnemers en pensioengerechtigden is de stijging van het toeslagpotentieel in de huidige regeling groter dan de vooruitgang in de nieuwe pensioenregeling.

Bij een lagere dekkingsgraad daalt met name het nettoprofijtverschil voor deelnemers ouder dan 40 jaar. Zoals reeds toegelicht, kan bij deze lagere dekkingsgraad niet de volledige gewenste financiering van de compensatie uit het fondsvermogen worden toegekend conform de voorrangsregels, maar moet een deel van de compensatie uit de premie worden gefinancierd. Daarbij geldt dat voor oudere deelnemers de bescherming in de eerste jaren na pensionering mogelijk beperkt is doordat er geen sprake is van een initiële vulling in dit geval. Voor pensioengerechtigden is het nettoprofijtverschil naar verwachting beperkt lager bij een lagere dekkingsgraad. De daling van het toeslagpotentieel in de huidige regeling is minder groot dan de achteruitgang in de nieuwe pensioenregeling.

In onderstaande figuur wordt aanvullend het nettoprofijtverschil voor gewezen deelnemers weergegeven bij de verschillende invaardekkingsgraden.

Figuur 10: Nettoprofijtverschil bij diverse invaardekkingsgraden (gewezen deelnemers)



Bij gewezen deelnemers neemt het nettoprofijtverschil af bij een hogere dekkingsgraad. De stijging van het toeslagpotentieel in de huidige regeling is groter dan de vooruitgang in de nieuwe pensioenregeling.
Bij een daling van de dekkingsgraad vindt het tegenovergestelde plaats en is de achteruitgang in de huidige regeling groter dan de achteruitgang in de nieuwe solidaire premieregeling.

Kans vooruitgang ten opzichte van de huidige regeling

Aanvullend is voor de diverse invaardekkingsgraden onderzocht wat de kans is dat de gemiddelde reële pensioenuitkering in de nieuwe pensioenregeling hoger is dan in de huidige pensioenregeling. Onderstaande tabel geeft deze kansen weer wanneer er compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek wordt toegekend (conform voorrangsregels).

Tabel 6: Kans dat gemiddelde reële uitkering in de nieuwe regeling hoger is dan in de huidige regeling

	45	50	55	60	65	70
DG 109%	70%	76%	86%	91%	87%	84%
DG 111%	73%	81%	87%	95%	91%	85%
DG 115%	73%	82%	84%	94%	88%	78%

Voor alle leeftijdsgroepen en dekkingsgraden is de kans dat de gemiddelde reële uitkering in de nieuwe regeling hoger is dan in het huidige pensioenstelsel groter dan 50%.

Bij een hogere dekkingsgraad daalt de kans op een hogere gemiddelde reële uitkering in de nieuwe regeling voor veel deelnemers. Bij deze dekkingsgraad wordt meer compensatie uit het fondsvermogen toegekend aan de eigen beheer rechten en wordt de solidariteitsreserve initieel tot het gewenste niveau gevuld. Dit heeft een positieve impact voor de deelnemers voor de pensioenuitkering uit hoofde van de nieuwe pensioenregeling. Daarentegen neemt bij de hogere dekkingsgraad de verwachte pensioenuitkering uit de huidige regeling toe, waardoor de kans op een hogere uitkering in de nieuwe regeling ten opzichte van de huidige regeling afneemt.

Bij een lagere dekkingsgraad daalt de kans op een hogere gemiddelde reële uitkering in de nieuwe regeling voor alle deelnemers. Dit komt doordat er bij deze lagere dekkingsgraad minder compensatie uit het fondsvermogen wordt toegekend en de solidariteitsreserve niet wordt gevuld.

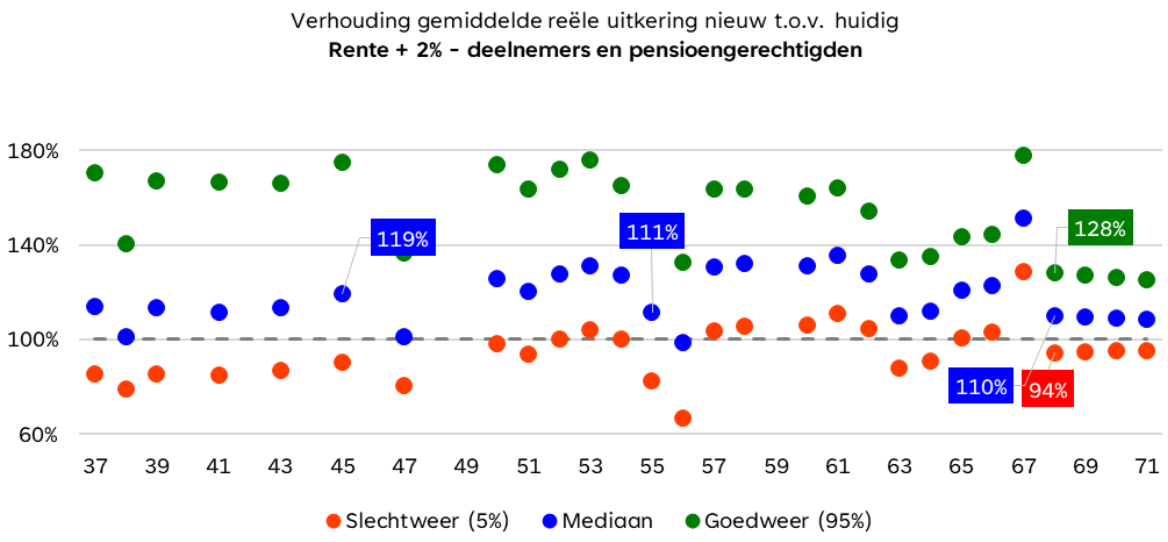
11.3 Transitie-effecten: Rentegevoeligheid

In dit hoofdstuk wordt een gevoeligheidsanalyse getoond van de impact van een rentewijziging. In voorgaande hoofdstukken zijn de transitie-effecten getoond op basis van de DNB scenarioset Q4 2024. In dit hoofdstuk wordt de rentegevoeligheid van de transitie-effecten weergeven op basis van de DNB Q4 2024 met +2% rente en -/-2% rente. De resultaten worden getoond bij een invaardekkingsgraad van 111%. Door inzichtelijk te maken wat de transitie-effecten zijn voor verschillende scenariosets, kan worden gekeken of het beleid in verschillende scenario's het gewenste effect heeft voor de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Hierbij dient opgemerkt te worden dat de compensatiestaffel niet is herrekend naar een andere rente.

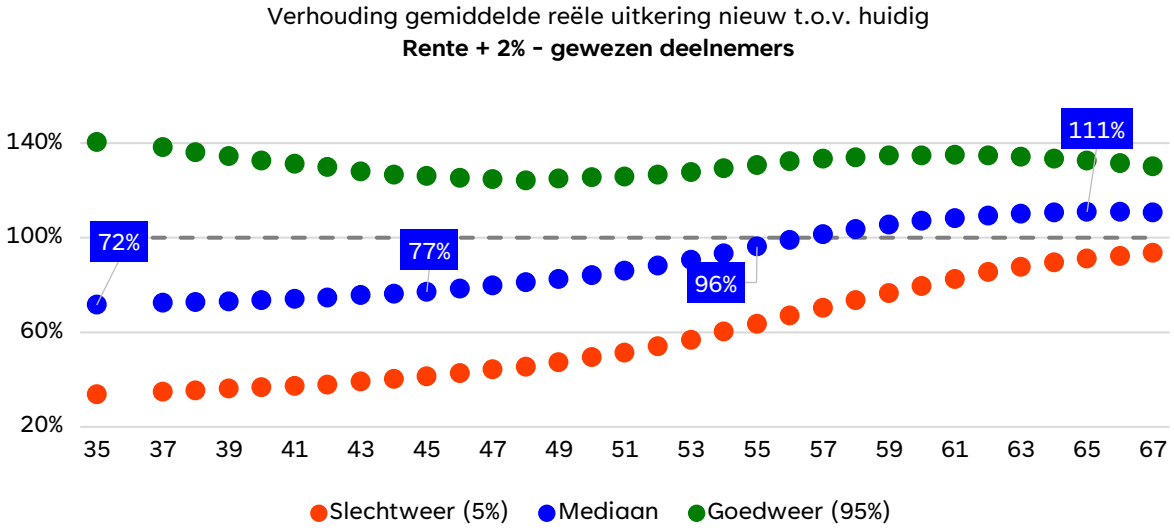
Pensioenverwachtingen

In onderstaande figuren worden de transitie-effecten op basis van de gemiddelde reële uitkering getoond bij gebruik van een 2%-punt hogere of lagere rente.

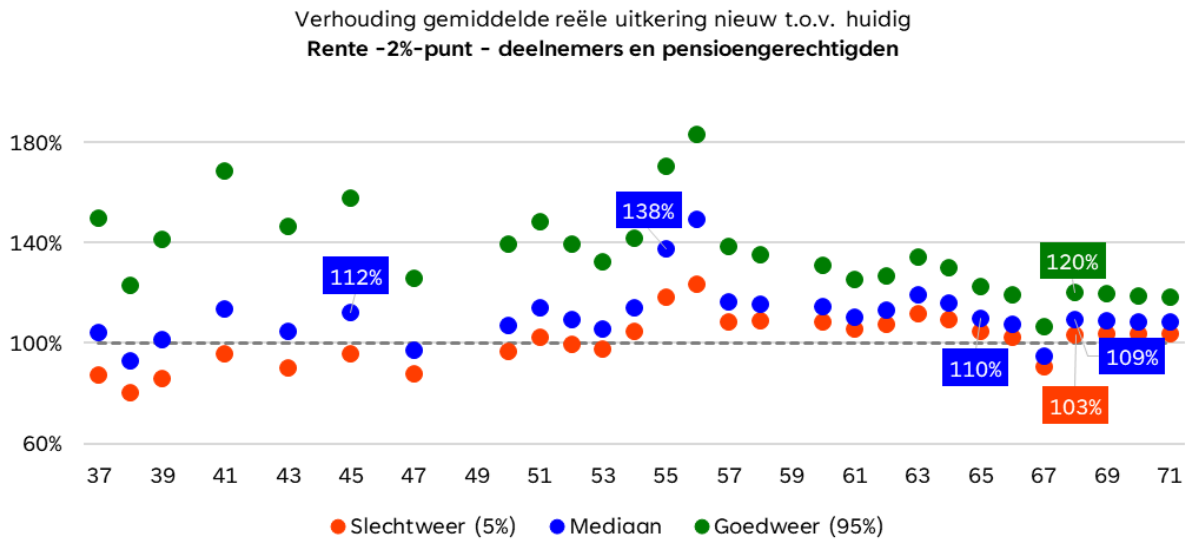
Figuur 11: Transitie-effecten bij rente + 2%-punt voor deelnemers en pensioengerechtigden



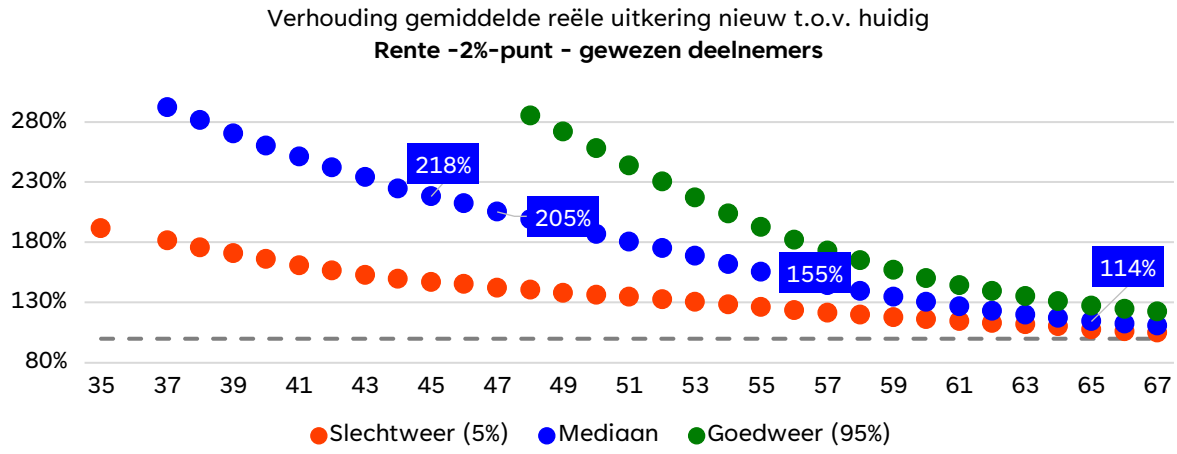
Figuur 12: Transitie effecten bij rente + 2%-punt voor gewezen deelnemers



Figuur 13: Transitie-effecten bij rente -/- 2%-punt voor deelnemers en pensioengerechtigden



Figuur 14: Transitie effecten bij rente -/- 2%-punt voor gewezen deelnemers



Aanvullend zijn voorgaande resultaten voor deelnemers en pensioengerechtigden weergegeven in onderstaande tabellen. Hierbij zijn ook de resultaten op basis van de reguliere scenarioset (Q4 2024) meegenomen.

Tabel 7: Gevoeligheidsanalyse transitie-effecten rente +2%-punt en -/- 2%-punt (deelnemers en pensioengerechtigden)

	45	50	55	60	65	70
Slecht weer						
Basis	91%	95%	96%	105%	102%	99%
Rente +2%	91%	98%	83%	106%	101%	95%
Rente -2%	96%	97%	119%	108%	105%	104%
Mediaan						
Basis	112%	113%	120%	120%	115%	109%
Rente +2%	119%	126%	111%	131%	121%	109%
Rente -2%	112%	107%	138%	114%	110%	109%
Goed weer						
Basis	161%	154%	154%	144%	133%	124%
Rente +2%	175%	174%	146%	161%	144%	126%
Rente -2%	158%	140%	171%	131%	123%	119%

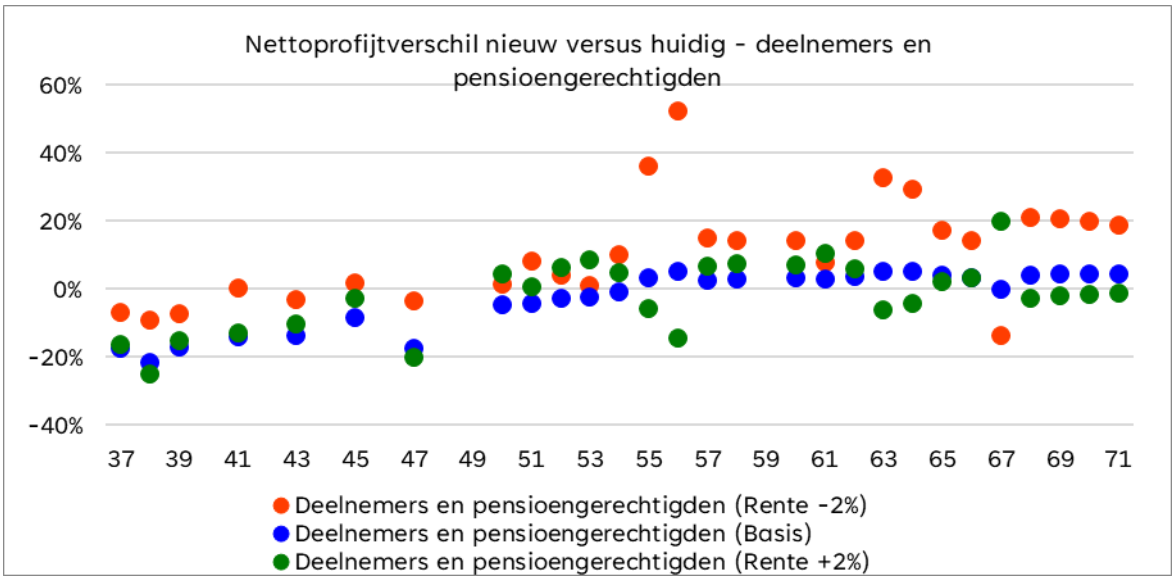
Bij een hogere rente is de mediaan voor bijna alle deelnemers hoger. Een hogere rente heeft een positieve impact op de ontwikkeling binnen de nieuwe pensioenregeling, terwijl de impact op de huidige regeling beperkt blijft. Voor pensioengerechtigden is de impact beperkt.

Bij een lagere rente is de impact op de mediaan niet eenduidig voor deelnemers: er zijn leeftijdsgroepen met een vooruitgang en leeftijdsgroepen met een achteruitgang. In algemene zin geldt een negatieve impact in de huidige regeling bij een lagere rente. In dit geval is er vaker sprake van opbouwkorting. Daarbij heeft een lagere rente een negatieve impact op de ontwikkeling binnen de nieuwe pensioenregeling. Beide effecten wegen per leeftijdscohort verschillend mee in de totale transitie-effecten zoals hierboven weergegeven. In lijn met een hogere rente, is ook de impact van een lagere rente voor de pensioengerechtigden beperkt.

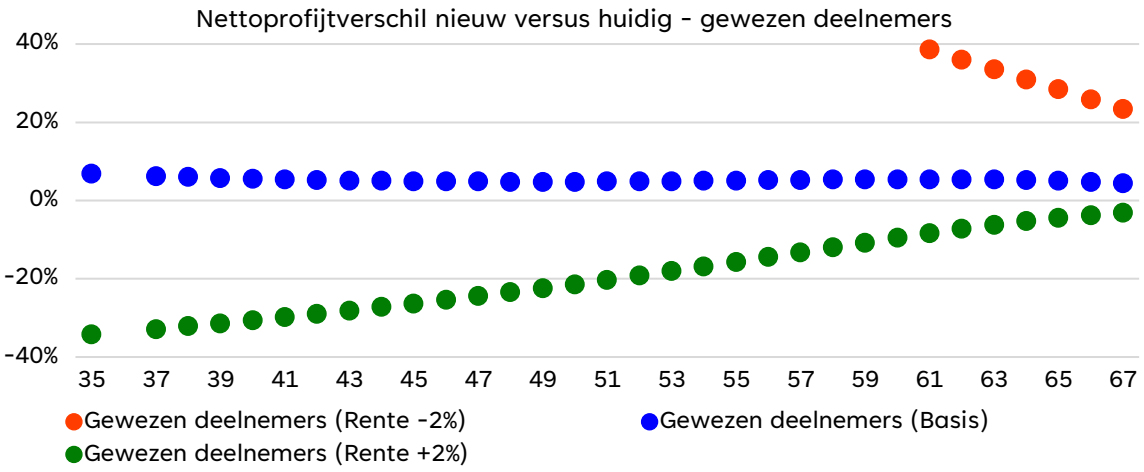
Nettoprofijt

De volgende figuren geven het nettoprofijtverschil weer met compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek en de rentegevoeligheden.

Figuur 15: Nettoprofijtverschil: gevoeligheidsanalyse rentetermijnstructuur voor deelnemers en pensioengerechtigden



Figuur 16: Nettoprofijtverschil: gevoeligheidsanalyse rentetermijnstructuur voor gewezen deelnemers



Een lagere rente heeft een positieve impact op het nettoprofijtverschil van bijna alle deelnemers. In het huidige stelsel neemt de kostprijs van pensioenopbouw toe. Dat betekent dat de pensioenopbouw vaker verlaagd moet worden. Hierdoor neemt het nettoprofijt in de huidige regeling af. Dit heeft een hoger nettoprofijtverschil als gevolg.

Bij een hogere rente neemt het nettoprofijtverschil van veel deelnemers toe voor leeftijden tot 55 jaar. Voor oudere deelnemers en pensioengerechtigden is er een beperkt lager nettoprofijtverschil bij een hogere rente.

Kans vooruitgang ten opzichte van de huidige regeling

Aanvullend is gekeken naar de kans dat de gemiddelde reële uitkering in de nieuwe regeling hoger is dan in de huidige regeling. In onderstaande tabel wordt de impact van een 2%-punt hogere en van een 2%-punt lagere rente weergegeven. Hierbij is rekening gehouden met compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek en een spreidingstermijn van 10 jaar.

Tabel 8: Kans dat gemiddelde reële uitkering in de nieuwe regeling hoger is dan in de huidige regeling

	45	50	55	60	65	70
Basis	73%	81%	87%	95%	91%	85%
Rente +2%	80%	91%	70%	97%	94%	82%
Rente -2%	77%	74%	98%	92%	86%	86%

Bij een hoge rente is de kans op vooruitgang in de nieuwe regeling hoger voor deelnemers. Voor pensioengerechtigden is de kans op vooruitgang lager. Deze effecten zijn in lijn zoals reeds toegelicht bij de pensioenverwachtingen.

Een lagere rente heeft geen eenduidig effect op de kans dat de gemiddelde reële uitkering in de nieuwe regeling hoger is dan in de huidige regeling. Er zijn meerdere effecten, zoals reeds eerder toegelicht, die hierin een rol spelen.

12. Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken

12.1 Kaderstelling beoordeling evenwichtigheid

De nieuwe pensioenregeling en de transitie hiernaartoe zijn door sociale partners als geheel beoordeeld op evenwichtigheid. De gehanteerde maatstaven voor de beoordeling van de evenwichtigheid zijn de verwachte uitkeringen en het nettoprofijtverschil. Sociale partners hebben de kwantitatieve maatstaven voor de beoordeling van de transitiedoelstellingen en de bandbreedtes die aangeven waarbinnen zij uitkomsten evenwichtig vinden, nader ingevuld. De uitkomsten hangen sterk af van de gehanteerde economische set en de dekkingsgraad. Dit gegeven vindt zijn weerslag in de (marge in de) gekozen bandbreedtes.

Sociale partners beoordelen de evenwichtigheid van de transitie-effecten primair op basis van verwachte uitkeringen en secundair op basis van het nettoprofijtverschil. Voor sociale partners is het dan ook aanvaardbaar als het nettoprofijtverschil negatief is, zolang de doelstellingen ten aanzien van de verwachte uitkeringen worden behaald.

De bandbreedtes zijn bepaald door de laagste uitkomsten (ondergrens) en de hoogste uitkomsten (bovengrens) bij diverse dekkingsgraden en rentescenario's (+/- 2%). Hierbij geldt:

- Ten aanzien van de verwachte uitkeringen dat de laagste uitkeringen zijn verlaagd met 5% en de hoogste uitkomsten zijn verhoogd met 20%. Sociale partners achten dit redelijke marges, om rekening te houden met eventuele toekomstige (economische) ontwikkelingen.
- De laagste uitkomsten voor de verwachte uitkeringen in de mediaan zijn op ten minste 95% gesteld (zie ook hieronder).
- Alle onder- en bovengrenzen zijn afgerond op 5%-punt.
- Voor leeftijden jonger dan 35 jaar zijn de bandbreedtes gelijkgesteld aan de bandbreedtes van het leeftijdscohort 35 tot 40 jaar, gezien er op moment van schrijven geen deelnemers zijn binnen de excedentregeling van jonger dan 35 jaar.
- Voor leeftijden vanaf dan 75 jaar zijn de bandbreedtes gelijkgesteld aan de bandbreedtes van het leeftijdscohort 68 tot 75 jaar, gezien er op moment van schrijven geen deelnemers zijn binnen de excedentregeling van ouder dan 75 jaar.

Verwachte uitkering

De percentages van de bandbreedtes geven de verhouding weer van de uitkomsten in de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de huidige pensioenregeling. Bijvoorbeeld: als de bandbreedte voor de verwachte uitkering 100% -130% bedraagt, dan wordt een verhouding tussen de gemiddelde reële uitkering in de nieuwe en huidige regeling tussen 100% en 130% als evenwichtig beschouwd.

Ten aanzien van de bovengrenzen geldt dat sociale partners gekeken hebben naar de uitkomsten van de transitie-effecten die als acceptabel beoordeeld zijn. Voor de pensioenverwachtingen geldt in beginsel: hoe hoger hoe beter. Bij overschrijding van de gestelde bovengrenzen worden sociale partners geïnformeerd door Stichting Pensioenfonds Pon. Dit hoeft niet te betekenen dat de transitie niet door kan gaan. De situatie wordt op dat moment opnieuw beoordeeld door sociale partners. Voor de boven- en ondergrens hebben sociale partners besloten om deze vast te stellen per deelnemersgroep. Dit in verband met de sterk verschillende uitkomsten voor de verschillende deelnemersgroepen.

Ten aanzien van de ondergrenzen voor het slechtweerscenario accepteren sociale partners een lager niveau dan minimaal gelijk aan de huidige regeling, omdat een groter risico in slecht weer inherent is aan het nieuwe pensioenstelsel.

Bandbreedtes mediaan

Het uitgangspunt is dat de gemiddelde deelnemer er door de transitie naar de nieuwe regeling naar verwachting niet op achteruit mag gaan. Dit betekent een feitelijke ondergrens van 100% voor de verhouding tussen de verwachte uitkering in het nieuwe pensioenstelsel ten opzichte van het huidige pensioenstelsel. Dat is ook de ondergrens waarop sociale partners hebben gestuurd bij de vormgeving van de compensatieregeling. Sociale partners erkennen echter het risico van de modelonzekerheid. Hierdoor wordt geaccepteerd dat de uitkomst in een uitzonderlijk geval lager dan 100% kan zijn. Hierbij wordt een afwijking van 5% op de doorrekening in de mediaan nog acceptabel bevonden. Dit speelt vooral bij deelnemers met een langere looptijd, want voor deze deelnemers zijn de uitkomsten meer afhankelijk van de toekomstige aannames. Dit resulteert in een ondergrens van 95%.

Aangezien in voorkomende gevallen de feitelijke vervangingsratio in de Wtp licht lager kan liggen dan in het FTK, verzoeken sociale partners het bestuur van Stichting Pensioenfonds Pon om dan gebruik te maken van de discretionaire bevoegdheid van het bestuur om maximaal 5% van het fondsvermogen te herverdelen, zodanig dat de ondergrens van 100% voor alle leeftijdscohorten wordt behaald wanneer dit bijdraagt aan de evenwichtigheid als geheel. Hierbij vragen de sociale partners wel extra aandacht voor de verdeling van het vermogen tussen de voorziening voor eigen beheer en de herverzekerde (niet-ingevaren) voorziening.

Sociale partners verzoeken het bestuur van Stichting Pensioenfonds Pon om hen te betrekken bij de afwegingen om al dan niet gebruik te maken van hun discretionaire bevoegdheid.

Dit resulteert in de volgende bandbreedtes behorende bij de maatstaf mediane verwachte uitkering.

Tabel 9: Bandbreedtes verwachte uitkering (mediaan)

Deelnemers en pensioengerechtigden														
	18-25	25-30	30-35	35-40	40-45	45-50	50-55	55-60	60-65	65-68	68-75	75-80	80-85	85-90
Bovengrens	140%	140%	140%	140%	140%	140%	150%	160%	160%	160%	160%	160%	160%	160%
Ondergrens	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%
Gewezen deelnemers														
Bovengrens	350%	350%	350%	350%	280%	240%	200%	175%	150%	140%				
Ondergrens	65%	65%	65%	65%	65%	70%	75%	85%	90%	100%				

Bandbreedtes slecht weer

De motivering bij deze bandbreedtes is gelegen in het gegeven dat de nieuwe pensioenregeling risico toevoegt voor de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in eigen beheer, waardoor uitkomsten in slecht weer lager kunnen uitvallen dan in de huidige pensioenregeling.

Doordat gewezen deelnemers geen toekomstige opbouw hebben is voor hen de volatiliteit op jongere leeftijden (vanwege het leeftijdsafhankelijke risicoprofiel) hoger dan voor oudere gewezen deelnemers. Bovendien hebben gewezen deelnemers gemiddeld een lager pensioenbedrag opgebouwd, waardoor de bandbreedtes die zijn uitgedrukt in percentages relatief groot zijn. Een relatief kleine afwijking in euro's leidt dan immers tot een relatief grote afwijking in percentage. Dit komt terug in de bandbreedtes.

Voor pensioengerechtigden is er een afname ten opzichte van de mediaan, doordat de ontwikkeling van de ingevaren eigen beheer rechten negatiever zal zijn in het slechtweerscenario.

Tabel 10: Bandbreedtes verwachte uitkering (slecht weer)

Deelnemers en pensioengerechtigden														
	18-25	25-30	30-35	35-40	40-45	45-50	50-55	55-60	60-65	65-68	68-75	75-80	80-85	85-90
Bovengrens	110%	110%	110%	110%	120%	120%	120%	130%	130%	130%	130%	130%	130%	130%
Ondergrens	70%	70%	70%	70%	75%	75%	85%	85%	90%	90%	90%	90%	90%	90%
Gewezen deelnemers														
Bovengrens	210%	210%	210%	210%	190%	170%	160%	150%	140%	130%				
Ondergrens	70%	70%	70%	70%	70%	70%	70%	80%	85%	90%				

Bandbreedtes goed weer

De motivering bij deze bandbreedtes is gelegen in het gegeven dat de nieuwe pensioenregeling risico toevoegt, waardoor uitkomsten in goed weer hoger kunnen uitvallen dan in de huidige pensioenregeling.

Doordat gewezen deelnemers geen toekomstige opbouw hebben is voor hen de volatiliteit op jongere leeftijden (vanwege het leeftijdsafhankelijke risicoprofiel) hoger dan voor gewezen deelnemers. Dit komt terug in de bandbreedtes.

Voor pensioengerechtigden is er een toename ten opzichte van de mediaan, doordat de ontwikkeling van de ingevaren eigen beheer rechten positiever zal zijn in het goedweerscenario.

Tabel 11: Bandbreedtes verwachte uitkering (goed weer)

Deelnemers en pensioengerechtigden														
	18-25	25-30	30-35	35-40	40-45	45-50	50-55	55-60	60-65	65-68	68-75	75-80	80-85	85-90
Bovengrens	200%	200%	200%	200%	200%	200%	200%	200%	190%	175%	150%	150%	150%	150%
Ondergrens	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%
Gewezen deelnemers														
Bovengrens	625%	625%	625%	625%	475%	360%	280%	200%	170%	150%				
Ondergrens	95%	95%	95%	95%	90%	90%	85%	85%	85%	85%				

Nettoprofijt

Voor de nettoprofijtuitkomsten geldt in beginsel: hoe hoger hoe beter. Wel zijn er bovengrenzen vastgesteld om de evenwichtigheid over de verschillende generaties te bewaken. Bij overschrijding van de gestelde bovengrenzen worden sociale partners geïnformeerd door Stichting Pensioenfonds Pon. Sociale partners zijn zich ervan bewust dat de berekeningen voor nettoprofijt complex zijn en gevoelig zijn voor de aannames in de berekeningen. Omdat de berekeningen rondom nettoprofijt enige onzekerheid bevatten, zijn de maatstaven met enige marge vastgesteld.

Gewezen deelnemers hebben gemiddeld een lager pensioenbedrag opgebouwd, waardoor de bandbreedtes die zijn uitgedrukt in percentages relatief groot zijn. Een relatief kleine afwijking in euro's leidt dan immers tot een relatief grote afwijking in percentage. Dit komt terug in de bandbreedtes.

Voor gewezen deelnemers zijn de bandbreedtes voor jonge gewezen deelnemers ruimer dan voor oudere gewezen deelnemers, met name vanwege het ontbreken van de dempende werking van toekomstige pensioenopbouw.

Tabel 12: Bandbreedtes delta nettoprofijt

Deelnemers en pensioengerechtigden														
	18-25	25-30	30-35	35-40	40-45	45-50	50-55	55-60	60-65	65-68	68-75	75-80	80-85	85-90
Bovengrens	10%	10%	10%	10%	10%	10%	15%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%
Ondergrens	-25%	-25%	-25%	-25%	-25%	-20%	-20%	-15%	-15%	-10%	-10%	-10%	-10%	-10%
Gewezen deelnemers														
Bovengrens	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	15%	15%	15%				
Ondergrens	-15%	-15%	-15%	-15%	-15%	-15%	-15%	-10%	-10%	-10%				

12.2 Beoordeling evenwichtigheid

Sociale partners constateren dat voor alle doorrekeningen zoals weergegeven in hoofdstuk 11 wordt voldaan aan de vastgestelde bandbreedtes, die hierboven nader zijn gespecificeerd. Daarmee concluderen sociale partners dat op basis van de huidige inzichten sprake is van een evenwichtige transitie. Daarbij onderschrijven sociale partners het belang van een eigen verantwoordelijkheid van het bestuur van Stichting Pensioenfonds Pon, het belanghebbendenorgaan en de raad van toezicht bij de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie.

Omdat er in 2027 op een aantal onderdelen in dit transitieplan een herberekening zal plaatsvinden, hechten sociale partners aan een herbevestiging van de evenwichtigheid op basis van deze herberekeningen.

12.3 Overige verantwoording

Dit transitieplan met de daaraan ten grondslag liggende doelstellingen en keuzes, is opgesteld op basis van de kennis, beschikbare relevante feiten en effectberekeningen in de periode tot opmaken van dit transitieplan. In dit transitieplan wordt toelichting gegeven op de keuzes over en de invulling van de pensioenregeling, waarbij sociale partners zich met de grootst mogelijke zorgvuldigheid hebben laten leiden door de doelstellingen, kenmerken, effectscenario's en wettelijke kaders van de pensioenregeling, zoals nu bekend. Duidelijkheidshalve: dit transitieplan geeft geen, noch de sociale partners geven, garantie over de daadwerkelijke pensioenuitkering in de uitkeringsfase op basis van de pensioenregeling na transitie. Aan dit transitieplan kunnen geen rechten worden ontleend door deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en werkgevers.

13. Communicatie

Dit transitieplan wordt beschikbaar gesteld aan alle deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Sociale partners overleggen het transitieplan na vaststelling aan Stichting Pensioenfonds Pon. Stichting Pensioenfonds Pon stelt het transitieplan op zijn website beschikbaar.

Dit transitieplan is vastgesteld op XXXX te Amsterdam.

Bijlage 1: Aangesloten werkmaatschappijen

Dit transitieplan heeft betrekking op de volgende aangesloten werkmaatschappijen:

- A-Point B.V.
- Auto Hoogenboom B.V.
- MAN TopUsed B.V.
- MAN Truck & Bus B.V.
- OrionPartners B.V.
- Pon Center B.V.
- Pon Direct Retail B.V.
- Pon Luxury Cars B.V.
- Topec B.V.

Bijlage 2: Begrippenlijst

Begrip	Uitleg
CDC-regeling	De huidige pensioenregeling: een middelloonregeling met voorwaardelijke toeslagverlening, waarbij de pensioenopbouw in enig jaar verlaagd kan worden als de vastgestelde pensioenpremie niet voldoende is om de beoogde pensioenopbouw voor dat jaar te realiseren.
Compensatie	De compensatie die nodig is in verband met de afschaffing van de doorsneepremiesystematiek.
DNB-scenarioset	De DNB-scenarioset is een set van 2.000 of 10.000 economische scenario's met ontwikkelingen op het gebied van rente, inflatie en aandelen. Deze worden gebruikt voor onder andere het aantonen van evenwichtigheid in de transitiefase.
Doorsneesystematiek	Bij de doorsneesystematiek geldt voor iedereen dezelfde pensioenpremie (in % van de grondslag) en bouwt iedereen hetzelfde pensioen (in % van de grondslag) op.
Flexibele premieregeling (FPR)	De flexibele premieregeling is een individuele premieregeling waarbij de premie samen met het rendement het individuele pensioenkapitaal bepaalt.
FTK	FTK is de afkorting van Financieel Toetsings Kader: het huidige toezichtsregime voor pensioenfondsen.
Gedempte kostendekkende premie	De premie in het huidige pensioenstelsel (FTK) berekend op basis van de verwachte rendementscurve.
Gewezen deelnemer	De persoon van wie de deelneming aan de pensioenregeling is beëindigd, anders dan door het bereiken van de pensioeningangsdatum of door overlijden, en die zijn/haar pensioenaanspraken bij Stichting Pensioenfonds Pon heeft laten staan.
Goed weer scenario	Het goed weer scenario is het scenario van De Nederlandsche Bank, waarbij nog maar 5% van alle scenario's beter scoort dan dit scenario.
Invaren	Invaren is het omzetten van bestaande pensioenaanspraken en rechten naar het nieuwe pensioenstelsel.
Invaardekkingsgraad	De invaardekkingsgraad is de dekkingsgraad die een pensioenfonds nodig heeft om te komen tot een verantwoorde, uitlegbare en evenwichtige overstap naar de uitvoering van de gewijzigde pensioenovereenkomsten.
Macrolanglevenrisico	Het macrolanglevenrisico is het risico dat we als totale bevolking steeds ouder worden en daarmee gemiddeld langer een pensioenuitkering moeten krijgen. Dit ziet toe op de gemiddelde levensverwachting van de totale bevolking.
Mediaan scenario	Het mediaan scenario is het rendementscenario van De Nederlandsche Bank waarbij 50% van alle scenario's slechter en 50% beter scoort dan dit scenario.
Microlanglevenrisico	Het microlanglevenrisico is het risico dat je als deelnemer ouder wordt dan op basis van de gemiddelde levensverwachting is verondersteld.
Nettoprofijt	Nettoprofijt is een maat voor het bepalen van de evenwichtigheid bij de overgang naar het nieuwe toezichtskader volgens de Wtp. Nettoprofijt geeft het verschil weer in de waarde van betaalde premies en uitkeringen over het resterende leven per generatie en laat zien welke leeftijden erop voor- of achteruit gaan.
Premie-egalisatiereserve	Reserve die binnen het huidige pensioenstelsel (FTK) wordt aangehouden. Als de feitelijke premie hoger is dan de gedempte kostendekkende premie, wordt het meerdere aan de premie-egalisatiereserve toegevoegd. Als de feitelijke premie lager is dan de gedempte kostendekkende premie, wordt het tekort (indien mogelijk) aan de premie-egalisatiereserve onttrokken.

Risicodelingsreserve	De risicoverdelingsreserve is een collectieve vermogensreserve waarmee in een flexibele premieregeling financiële mee- of tegenvallers met toekomstige opbouw kunnen worden gedeeld. Deze reserve kan alleen uit premie worden gefinancierd.
Shoprecht	Het shoprecht is het recht om op de datum van pensioneren met het eigen pensioenkapitaal te gaan shoppen bij verschillende aanbieders om zo de hoogste (of beste) uitkering te krijgen. Voor deelnemers aan pensioenfondsen kan dit alleen als het pensioenfonds een flexibele premieregeling (FPR) heeft en slechts een stabiele of een variabele uitkering aanbiedt.
Slechtweerscenario	Het slechtweerscenario is het scenario van De Nederlandsche Bank, waarbij nog maar 5% van alle scenario's nog slechter scoort dan dit scenario.
Sociale partners	Werkgever(s) en (indien van toepassing) Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging
Solidaire premieregeling (SPR)	Een solidaire pensioenregeling is een premieregeling waarbij de premie collectief wordt belegd, de resultaten naar leeftijdscohorten worden toebedeeld en waarbij het voor pensioenuitkering bestemd vermogen gedurende de uitkeringsfase wordt aangewend voor financiering van een variabele uitkering.
Solidariteitsreserve	De solidariteitsreserve is een collectieve vermogensreserve waarmee in een solidaire premieregeling financiële mee- of tegenvallers met toekomstige opbouw kunnen worden gedeeld.
Standaardmethode	De standaardmethode is de wijze waarop het totale vermogen van het pensioenfonds net voor het invaren wordt toebedeeld aan de individuele deelnemers, via een eenvoudige benadering en berekening, die is gebaseerd op de dan aanwezige dekkingsgraad.
Toedelingsregels	De toedelingsregels zijn de wijze waarop bij de solidaire premieregeling financiële mee- of tegenvallers als gevolg van het collectief gevoerde beleggingsbeleid, de ontwikkeling van de levensverwachting (macrolangleven) en het sterfteresultaat (microlangleven) via beschermingsrendementen en overrendementen in de voor pensioenuitkering bestemde vermogens of in de solidariteitsreserve worden verwerkt.
Variabele uitkering	Een variabele uitkering is een pensioenuitkering die na ingang ervan kan stijgen of dalen afhankelijk van het behaalde rendement.
Wtp	Wtp is de afkorting voor de Wet toekomst pensioenen: het nieuwe toezichtsregime voor pensioenregelingen.

Bijlage 3: Uitgangspunten

Beleidskader FTK	
Pensioenregeling	Vanaf 1 januari 2015 een middelloonregeling met: • Beoogde opbouw ouderdomspensioen: 1,875% per jaar • Partnerpensioen op opbouwbasis: 70% van het ouderdomspensioen De tot 31 december 2014 opgebouwde rechten zijn ondergebracht bij Nationale Nederlanden.
Premiebeleid	• De CDC-premie is gelijk aan 30% van de pensioengrondslag exclusief de Anw-hiaatdekking. Voor de Anw-hiaatdekking wordt bovenop de vastgestelde CDC-premie een kostendekkende premie gerekend. Vanaf 2024 geldt in totaal een feitelijke premie van 30,6%, inclusief de storting in de premie-egalisatiereserve. • De gedempte kostendekkende premie wordt berekend op basis van de verwachte rendementscurve. • Premie-egalisatiereserve op basis van het verschil tussen de feitelijke premie en de gedempte kostendekkende premie. ○ Indien feitelijke premie < kostendekkende premie: eerst aanvulling uit de premie-egalisatiereserve • Indien de premie plus een eventueel saldo uit de premie-egalisatiereserve in enig jaar niet toereikend is, wordt het opbouwpercentage verlaagd.
Beleggingsbeleid	• 40% matchingportefeuille • 60% returnportefeuille • 50% renteafdekking

Toeslagbeleid	• Toekomstbestendige toeslagverlening, waarbij wordt uitgegaan van de voorwaardelijke prijsindex voor alle deelnemers, conform CPI afgeleid.
	• Het inhalen van gemiste toeslagen en kortingen gebeurt zonder beperkingen van termijn.
	• Per 1 januari 2024 bedraagt de cumulatieve toeslagachterstand:
	  ○ Actieve deelnemers: 21,96%
	  ○ Inactieve deelnemers: 26,13%

Kortingsbeleid	Korting conform FTK.
Financiële positie	• Beleidsdekkingsgraad: 111,0% • Actuele dekkingsgraad: 111,0% • Vereiste dekkingsgraad: 109,3%

Beleidskader Wtp	
Premie	30% van de pensioengrondslag exclusief de Anw-hiaatdekking

Beleggingsbeleid	• Returnportefeuille:
	  ○ Start: 100%
	  ○ Eind: 40%
	  ○ Afknikpunt 1: 53 jaar
	  ○ Afknikpunt 2: 68 jaar
	• Renteafdekking:
	  ○ Start: 0%
	  ○ Eind: 100%
	  ○ Afknikpunt 1: 53 jaar
	  ○ Afknikpunt 2: 68 jaar

Uitkeringsbeleid	• Projectierendement: RTS • Spreiding uitkeringen: 3 jaar, asymptotisch • Uitkeringscollectief: ja
Solidariteitsbeleid	Solidariteitsreserve: • Start: dekkingsgraadafhankelijk. In basisscenario (111% dekkingsgraad) 1,5% van vermogen eigen beheer • Maximum: 5% van vermogen eigen beheer • Vullen uit positief overrendement: 5% per jaar • Vullen uit premie: nee • Uitdelen voor compensatie uitkering: 100% (indien mogelijk) • Uitdelen voor compensatie persoonlijk pensioenvermogen: nee • Spending rule: 50%