



**Sociale partners Vlakglas**

# **Transitieplan WTP**

## **Werkdocument**

1 oktober 2024

# Inhoudsopgave

<b>Hoofdstuk 1: Inleiding en achtergrond.....</b>	<b>1</b>
1.1. <i>Inleiding</i> .....	1
1.2. <i>Proces</i> .....	2
1.3. <i>Doelstellingen</i> .....	2
1.4. <i>Evenwichtigheid invaren</i> .....	3
<b>Hoofdstuk 2: De pensioenregeling .....</b>	<b>4</b>
2.1. <i>Samenvattingstabel</i> .....	4
2.2. <i>Toelichting type contract en uitvoerder</i> .....	10
2.3. <i>Toelichting pensioenambitie/-doelstelling</i> .....	10
2.4. <i>Toelichting premie</i> .....	11
2.5. <i>Toelichting dekking bij overlijden</i> .....	13
2.6. <i>Toelichting dekking bij arbeidsongeschiktheid</i> .....	13
2.7. <i>Toekomstbestendigheid van de regeling</i> .....	14
2.8. <i>Conclusie</i> .....	14
<b>Hoofdstuk 3: De solidariteitsreserve .....</b>	<b>15</b>
3.1 <i>Doelstellingen solidariteitsreserve</i> .....	15
3.2 <i>Invulling solidariteitsreserve</i> .....	15
<b>Hoofdstuk 4: Interne collectieve waardeoverdracht (invaren).....</b>	<b>17</b>
4.1. <i>Samenvattingstabel</i> .....	17
4.2. <i>Voorrangregels</i> .....	18
4.3. <i>Invaarmethode</i> .....	19
4.4. <i>Ondergrens dekkingsgraad invaarmoment</i> .....	19
<b>Hoofdstuk 5: Compensatie .....</b>	<b>20</b>
5.1. <i>Samenvattingstabel</i> .....	20
5.2. <i>Toelichting</i> .....	21
5.3. <i>Inzichten voorlopige uitkomsten</i> .....	21
<b>Hoofdstuk 6: Cijfermatige effecten en evenwichtigheid.....</b>	<b>23</b>
6.1. <i>Inleiding en maatstaven</i> .....	23
6.2. <i>Acceptabele bandbreedtes rondom maatstaven</i> .....	23
6.3. <i>Uitkomsten basisscenario</i> .....	23
6.4 <i>Uitkomsten alternatieve scenario's</i> .....	27

<b>Bijlage 1: Uitgangspunten ambitie</b> .....	<b>28</b>
<b>Bijlage 2: Overlijdensrisicodekking</b> .....	<b>29</b>
<b>Bijlage 3: Acceptabele bandbreedtes</b> .....	<b>32</b>
<b>Bijlage 4: Alternatieve scenario's</b> .....	<b>34</b>



# Hoofdstuk 1: Inleiding en achtergrond

## 1.1. Inleiding

Het kabinet heeft samen met werknemers- en werkgeversorganisaties een pensioenakkoord gesloten met nieuwe afspraken over pensioen en AOW. Die moeten het pensioenstelsel transparanter en persoonlijker maken. De afgelopen jaren is er veel veranderd in de Nederlandse samenleving. De demografie, economie en arbeidsmarkt zijn veranderd. Mensen worden steeds ouder. Er zijn minder werkenden ten opzichte van gepensioneerden. Mensen werken niet meer hun hele leven bij één werkgever, maar veranderen vaker van baan of gaan ondernemen. Het is belangrijk dat het pensioenstelsel aansluit op de veranderde samenleving. Per 1 juli 2023 is nieuwe Pensioenwet in werking getreden.

Om de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel te kunnen realiseren, hebben de werknemers- en werkgeversorganisaties van de sectoren **Vlakglas en Groothandel Verf, Houtverwerkende Industrie en Jachtbouw** afspraken gemaakt over:

- de overgang naar de nieuwe pensioenregeling;
- de nieuwe pensioenregeling;
- een eventuele compensatie.

Deze afspraken en hun overwegingen zijn, op grond van artikel 150d PW, vastgelegd in dit transitieplan. Het fonds kent naast verplicht aangesloten werkgevers ook vrijwillige aangesloten werkgevers. Deze werkgevers zijn door de vrijwillige uitvoeringsovereenkomst gebonden aan het uitvoeringsreglement. In het uitvoeringsreglement is opgenomen dat het door sociale partners opgestelde transitieplan ook het transitieplan is van de vrijwillige aangesloten werkgever. Dit geldt ook voor werkgevers die vrijwillig deelnemen aan de excedentregeling (naast de verplichte basisregeling). De opbouw in de excedentregeling wordt vanaf de overgang naar de nieuwe pensioenregeling niet gecontinueerd. Werkgevers hebben voldoende mogelijkheden om vrijwillige pensioenopbouw over het excedentsalaris vanaf de transitiedatum elders onder te brengen.

Aan de hand van dit transitieplan wordt de opdracht tot uitvoering van de nieuwe pensioenovereenkomst aan het pensioenfonds gegeven.

Doel van dit transitieplan is om onze achterban (werknemers en werkgevers) te informeren over de nieuwe pensioenregeling en hoe sociale partners in hun afwegingen rekening hebben gehouden met de diverse belangen van de belanghebbenden.

Daarnaast is dit transitieplan bedoeld om als input te dienen voor het bestuur van Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Groothandel in Vlakglas, de Groothandel in Verf, het Glasbewerkings- en het Glazeniersbedrijf (hierna: **BPFV**), zodat het bestuur BPFV kan beoordelen in hoeverre zij deze pensioenregeling kan/wil uitvoeren en onder welke voorwaarden. Het pensioenfonds beoordeelt de opdracht op uitvoerbaarheid en evenwichtigheid alvorens de opdracht van sociale partners te aanvaarden.

Betrokken sociale partners zijn:

- Vakorganisaties: **CNV, FNV**
- Werkgeversorganisaties: **GBO, VVVH, EPV, Dutch-Man en Hiswa-Recron**

De beoogde overgangdatum naar de nieuwe regeling is **1 juli 2026**

## 1.2. Proces

Het ontwikkelen van een nieuwe pensioenovereenkomst is een uitdagend traject. Niet alleen wordt gekeken naar een passende pensioentoezegging aan de werknemers voor de lange termijn, ook wordt gekeken hoe de nieuwe pensioentoezegging zich verhoudt ten opzichte van de huidige pensioentoezegging.

Sociale partners en bestuur BPFV zijn samen dit traject gestart om te komen tot een nieuwe pensioentoezegging, welke voor een deel bijdraagt aan de verantwoordelijkheid om met elkaar te zorgen voor later. Niet alleen voor een pensioenuitkering vanaf pensionering, maar ook mocht iemand arbeidsongeschikt worden of komen te overlijden.

In wisselwerking met sociale partners en het bestuur BPFV is het transitieplan tot stand gekomen. Door middel van een uitgebreid proces zijn besluiten tot stand gekomen. Naar aanleiding van de genomen besluiten is er een principeakkoord opgesteld. Er heeft achterbanraadpleging plaats gevonden naar aanleiding van dit principeakkoord.

Er is geen sprake van een vereniging van pensioengerechtigden of slapers. Er heeft daarom geen hoorrecht plaatsgevonden.

## 1.3. Doelstellingen

Bij aanvang zijn door sociale partners doelstellingen afgesproken waaraan de nieuwe pensioenregeling dient te voldoen:

Een regeling...
Die handhaving verplichtstelling niet ter discussie stelt. Er is sprake van hoge mate van solidariteit
Die voor iedereen geldt. Er dient ingevaren te worden
Die een dekking bij overlijden voor partners en wezen kent (solidariteit)
Die de impact van de stelselwijziging evenwichtig over groepen en generaties verdeelt
Die de deelnemer zoveel mogelijk ontzorgt. Geen keuzestress bij deelnemer
Die betaalbaar is.
Die het behalen van schaalvoordelen (kosten) via groei van het fonds niet blokkeert
Met de meeste kans op behoud van koopkracht
Met stabiele (verwachte) uitkeringen

Tevens is een meetbare financiële doelstelling opgenomen in de vorm van gewenst pensioen op pensioendatum en mate van koopkrachtbehoud na ingang. Hierop wordt in H2.3 terugkomen.

Sociale partners alsook het bestuur BPFV willen een evenwichtige pensioenregeling voor jong en oud, nu en in de toekomst. Onderlinge solidariteit (het delen van risico's met elkaar) in de tijd is daarbij belangrijk om pensioen betaalbaar te houden voor de huidige en toekomstige generaties. Een passende standaarddekking is daarbij het uitgangspunt. Ruimte om zelf keuzes te maken, anders dan bij pensionering, volgt niet uit het onderzoek dat BPFV bij start heeft uitgevoerd onder het bestaande deelnemersbestand.

#### 1.4. Evenwichtigheid invaren





Onderdeel van de besluitvorming van de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel is het invaren en de verdeling van het fondsvermogen over de verschillende belanghebbenden en doelen. Een belangrijke voorwaarde bij het invaren is dat deze 'evenwichtig' is. Hierbij worden de volgende uitgangspunten gehanteerd die terugkomen in H3 t/m H6.

1. Iedereen krijgt minimaal de waarde van de nominale opgebouwde pensioenen mee.
2. De pensioenuitkering na de transitie is minimaal hetzelfde als vlak voor de transitie.
3. De kans op een daling van de nominale pensioenuitkeringen moet worden beperkt.
4. Voor afschaffing van de doorsneesystematiek wordt vanuit het pensioenvermogen op adequate wijze gecompenseerd.
5. De verschillen in transitie-effecten moeten binnen vooraf gedefinieerde bandbreedtes liggen.


# Hoofdstuk 2: De pensioenregeling


In dit transitieplan is nader uitgewerkt wat de overeengekomen pensioenovereenkomst is. Hierbij zijn de verschillende keuzes die ten grondslag liggen aan het vormgeven nader toegelicht. Hierbij wordt soms verwezen naar de opbouwfase en de uitkeringsfase. De opbouwfase betreft de periode waarbij een deelnemer nog geen uitkering ontvangt. De uitkeringsfase betreft iedereen die van het pensioenfonds een uitkering ontvangt. Dat kunnen zowel gepensioneerden als nabestaanden zijn. De uitvoering van de vrijwillige excedentregeling door BPFV wordt bij de ingang van de nieuwe pensioenregeling mede in verband met geringe aantal deelnemers en uitvoeringskosten beëindigd. Werkgevers hebben voldoende mogelijkheden om pensioenopbouw over het excedentsalaris vanaf de transitiedatum elders onder te brengen.


## 2.1. Samenvattingstabel

Onderdeel		Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
	Ingangsdatum/ transitiedatum	Tot 1 juli 2026	Vanaf 1 juli 2026
	Type contract	Uitkeringsregeling	Solidaire premiereregeling
	Uitvoerder	BPFV	
	Doelstellingen/ambitie pensioenregeling	Jaarlijks opbouwpercentage ouderdomspensioen van 1,738% (sector Vlakglas) / 1,667% (sector HVI/Jachtbouw) van de pensioengrondslag	Een geambieerd pensioen voor een 21-jarige deelnemer van 50% van de laatste pensioengrondslag voor alle sectoren (vervangingsratio; zie H2.3 voor nadere toelichting) wat past bij doelstelling/ambitie in huidige regeling. De kans op een vervangingsratio van 50% is gelijk aan circa 85% (sector Vlakglas) en 75% (sector HVI/Jachtbouw) op pensioendatum.
	<b>Premie</b>		
	Totale premie	32,0% (sector Vlakglas) en 28,6% (sector HVI/Jachtbouw) van de pensioengrondslag	32,0% (sector Vlakglas) en 28,6% (sector HVI/Jachtbouw) van de pensioengrondslag
	Spaarpremie		De totale premie minus actuele benodigde opslagen voor kosten / risicodekkingen en een





Onderdeel		Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
			eventuele tijdelijke premie voor compensatie (dit is afhankelijk van dekkingsgraad op invaarmoment)  Inschatting primo 2024: 27,3% (sector Vlakglas) en 24,0% (sector HVI/Jachtbouw) van de pensioengrondslag
	Jaarlijkse aanpassing pensioen	Voorwaardelijke toeslagverlening op basis van looninflatie (actieven) / prijsinflatie (inactieven)	Variabele uitkering

 <b>Inputvariabelen</b>		
Toetredingsleeftijd	Vanaf indiensttreding	Vanaf indiensttreding
Pensioenrichtleeftijd	67 jaar	
Pensioengevende salariscomponenten	Sector Vlakglas: het vast overeengekomen jaarsalaris inclusief de vakantietoeslag en vermeerderd met de ploegen- en vaste loontoeslag(en).  Sector HVI: het inkomen aan vast loon verhoogd met 8% vakantietoeslag;  Sector Jachtbouw: twaalf maal het loon per maand, verhoogd met 8% vakantietoeslag. Het loon is het vaste bruto basisloon, met inbegrip van eventuele vaste toeslagen.	
Maximum pensioengevend salaris	WIA loongrens (2024: 71.628)	
Franchise	Fiscaal minimale franchise (2024: € 17.545)	

 <b>Dekking bij overlijden</b>		
Overlijdensrisicodekking bij overlijden vóór pensioenleeftijd	<ul style="list-style-type: none"> <li>Levenslang partnerpensioen van 70% van het bereikbaar ouderdomspensioen op <i>risicobasis</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Levenslang partnerpensioen: 10% van het pensioengevend salaris (tot het maximum pensioengevend salaris) op <i>risicobasis</i></li> </ul>

- |  |   |  |
|--|---|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tijdelijk partnerpensioen van € 19.080 (2024) tot AOW datum nabestaande bij voltijd dienstverband. Dit alleen voor sector Vlakglas. HVI/Jachtbouw kennen op dit moment geen tijdelijk partnerpensioen</li> <li>• Wezenpensioen: 20% van het jaarlijkse levenslange partnerpensioen tot 21 jaar of bij studie maximaal 27 jaar (verdubbeling bij volle wees)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tijdelijk partnerpensioen van € 19.080 (2024) tot AOW datum nabestaande voor alle sectoren bij voltijd dienstverband</li> <li>• Wezenpensioen: 20% van van het jaarlijkse levenslange partnerpensioen tot 25 jaar (verdubbeling bij volle wees)</li> <li>• Ingegane uitkering volgt de systematiek van de andere ingegane uitkeringen</li> <li>• Het kapitaal behorende bij het opgebouwde partnerpensioen (onder FTK) wordt gebruikt om een aanvullende risicodekking bij overlijden te financieren (eerbiedigende werking)</li> <li>• De pensioenuitvoerder moet zowel reeds ingegane wezenpensioenen als wezenpensioenaanspraken die voor de overgang zijn opgebouwd, voortzetten of inpassen in de nieuwe regeling. Voor wezenpensioenen die voor het transitiemoment zijn opgebouwd, blijven de oude voorwaarden gelden. Hiervoor geldt dus geen vaste eindleeftijd van 25 jaar</li> </ul> |
|--|---|--|

		<ul style="list-style-type: none"> <li>Ook de toegekende ANW-hiaat aanspraken (voor 1 januari 2016) moeten worden voortgezet of ingepast in de nieuwe regeling (kan afwijken van tijdelijk partnerpensioen door andere einddatum en/of uitgestelde ingangsdatum)</li> </ul>
Voortzetting risicodekking na ontslag (premienvrij) (uitlooperperiode)	<ul style="list-style-type: none"> <li>N.v.t.</li> <li>Eerder opgebouwd premievrij partnerpensioen blijft in stand, deelnemer kan bij ontslag kiezen voor uitruil. Het partnerpensioen bedraagt dan maximaal 100% van het levenslang ouderdompensioen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wettelijke maximale duur van 6 maanden voortzetting risicodekking na ontslag</li> <li>Als sprake is van WW-periode en/of ZW-periode, blijft risicodekking voortgezet worden (maximaal 2 jaar)</li> <li>Eerbiedigende werking van eerder opgebouwd partnerpensioen blijft van kracht, ongeacht wel/geen actief dienstverband</li> </ul>
Vrijwillige voortzetting risicodekking na einde uitlooperperiode te financieren uit eigen kapitaal	<ul style="list-style-type: none"> <li>N.v.t.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tot pensioendatum mogelijk (geen maximale termijn)</li> <li>Eerbiedigende werking blijft van kracht</li> </ul>
Overlijdensrisicodekking bij overlijden vanaf pensioenleeftijd	<ul style="list-style-type: none"> <li>Levenslang partnerpensioen: Geen behoudens eerder opgebouwd premievrij partnerpensioen of verkregen door uitruil bij ontslag. Bij pensionering kan (gewezen) deelnemer kiezen voor uitruil. Het partnerpensioen bedraagt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Levenslang partnerpensioen: naar keuze bij pensionering, maar maximaal 70% van het (variabele) levenslange ouderdompensioen</li> <li>Eerbiedigende werking blijft van kracht</li> </ul>

		dan maximaal 100% van het levenslang ouderdomspensioen	
 <b>Dekking bij arbeidsongeschiktheid</b>			
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	<p>Op basis van 6 klassensysteem</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 100 % bij een arbeidsongeschiktheidsfactor van 0,80 tot 1,00;</li> <li>• 72,5 % bij een arbeidsongeschiktheidsfactor van 0,65 tot 0,80;</li> <li>• 60 % bij een arbeidsongeschiktheidsfactor van 0,55 tot 0,65;</li> <li>• 50 % bij een arbeidsongeschiktheidsfactor van 0,45 tot 0,55;</li> <li>• 40 % bij een arbeidsongeschiktheidsfactor van 0,35 tot 0,45</li> <li>* 0 % bij een arbeidsongeschiktheidsfactor van minder dan 0,35</li> </ul> <p>Voor arbeidsongeschikte deelnemers die op grond van de WAO een uitkering ontvangen en arbeidsongeschikte deelnemers in de sectoren HVI / Jachtbouw die voor 1 april 2022 arbeidsongeschikt zijn geworden gelden afwijkende klassensystemen en voortzettingpercentages conform huidig pensioenreglement.</p>		
Grondslag premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Grondslag zoals die gold net voor aanvang arbeidsongeschiktheid, voorwaardelijk verhoogd met loonindex	Grondslag zoals die gold net voor aanvang arbeidsongeschiktheid, onvoorwaardelijk verhoogd met 50% loonindex <sup>1</sup>	
 <b>Overige onderdelen</b>			
Flexibilisering op pensioendatum	<p>Geen wijzigingen. Er blijft ruimte voor flexibilisering met inachtneming van wettelijke grenzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Deeltijdpensioen</li> <li><input type="checkbox"/> Hoog-laag</li> <li><input type="checkbox"/> Vervroegen/uitstel</li> </ul>		
Uitkeringsfase	N.v.t.	Collectief, zodat voor alle uitkeringsgerechtigden sprake is van dezelfde procentuele verhoging, een gelijkblijvende uitkering of dezelfde procentuele verlaging (als mogelijk bijdrage	

<sup>1</sup> Hierbij wordt de loonindex afgeleid van de ontwikkeling van de CBS loonindex particuliere bedrijven voor alle economische activiteiten (reeks A-U en loonbegrip: cao-lonen per maand, exclusief bijzondere beloningen) met referteperiode november-november.

			vanuit solidariteitsreserve onvoldoende zou zijn voor gelijkblijvende uitkering).
	Solidariteitsreserve	N.v.t.	Zie H3
	Invaren	N.v.t.	Zie H4
	Compensatie afschaffing doorsneesystematiek	N.v.t.	Zie H5



## 2.2. Toelichting type contract en uitvoerder

Sociale partners hebben gekozen voor het solidaire contract.

Het nieuwe pensioenstelsel kent twee mogelijke contracten voor een pensioenfonds. Het solidaire pensioencontract en het flexibele pensioencontract. De sociale partners zijn verantwoordelijk voor het overeenkomen van de best passende contractvorm.

Beide contracten hebben zowel overeenkomsten als verschillen. De grootste verschillen tussen beide type contracten is keuzevrijheid t.a.v. beleggingsrisico en de invulling van het beleggingsbeleid in combinatie met de wijze van toedeling. Bij de solidaire regeling is het daarnaast verplicht om de ambitie in ieder geval elke 5 jaar te toetsen en te bespreken met sociale partners. In de flexibele premiereregeling is dit niet verplicht. Daarnaast zijn er ook overeenkomsten, denk hierbij aan punten zoals begripelijkheid voor deelnemers, nastreven van ambitie, uitvoerbaarheid en betaalbaarheid.

De verzorgingsgedachte en het samen delen van risico's vinden de sociale partners zeer belangrijk. De mogelijkheid om de solidariteitsreserve in te zetten, geeft meer mogelijkheid om recht te doen aan de doelstelling met betrekking tot het verminderen van het risico op een verlaging van de verwachte uitkering van jaar tot jaar. Ook in de overgangperiode van niet uitkerend naar uitkerend. Een ander punt wat beperkt meespeelt is dat de meeste andere bedrijfstakpensioenfondsen kiezen voor het solidaire contract. Voor deelnemers die switchen van bedrijfstak zorgt dat ook voor herkenbaarheid. Op basis van het uitgevoerde risicopreferentieonderzoek onder deelnemers van BPFV concluderen sociale partners dat keuzevrijheid ten aanzien van het beleggingsrisico door de meerderheid als minder belangrijk wordt ervaren.

Sociale partners onderkennen en accepteren dat de pensioenuitkomsten voor deelnemers onzekerder worden in de nieuwe contractvorm. Dit is zowel in de solidaire als flexibele premiereregeling het geval. Middels de solidariteitsreserve (zie H3) worden risico's voor deelnemers die een uitkering ontvangen (of daar dicht tegenaan zitten) zoveel mogelijk opgevangen.

Verder zijn sociale partners van mening dat BPFV de juiste uitvoerder is en blijft voor de pensioenuitvoering. Hierbij wordt wel aandacht gevraagd voor de betaalbaarheid van de uitvoering.



## 2.3. Toelichting pensioenambitie/-doelstelling

Vertrekpunt van de pensioenambitie/doelstelling is de huidige pensioenopbouw in combinatie met voorwaardelijke toeslagverlening. De ambitie wordt uitgedrukt in het bereikbare pensioen voor een 21-jarige deelnemer in vergelijking met de laatste pensioengrondslag van de deelnemer net voor pensioneren. Deze verhouding wordt de vervangingsratio genoemd.

Voor de berekening van de vervangingsratio is een jaarlijkse aanpassing van de pensioengrondslag op basis van loonstijgingen verondersteld. Daarnaast is een leeftijdsafhankelijke stijging van het salaris door carrière verondersteld. Ten slotte is rekening gehouden met het voorwaardelijke toeslagbeleid. De toeslag, waarmee de opgebouwde en ingegane pensioenen verhoogd worden om rekening te houden met looninflatie (actieven) en prijsinflatie (inactieven), is afhankelijk van de financiële positie van het pensioenfonds. In sommige jaren lukt het om de loon/prijsinflatie volledig te corrigeren en in andere jaren lukt dat niet, of niet volledig. In overleg is rekening gehouden met een verwachte toeslag van 50% van de loon/prijsinflatie.

De pensioenambitie is op basis daarvan voor alle sectoren vastgesteld op:

- 50% vervangingsratio óp pensioendatum
- 45% vervangingsratio op pensioendatum (inclusief uitkeringsfase)

Uitgangspunten waarop de ambitie gebaseerd is zijn opgenomen in bijlage 1.

Op basis van de meest recente<sup>1</sup> analyse berekend dat de kans op een vervangingsratio van 50% gelijk is aan circa 85% (sector Vlakglas) en 75% (sector HVI/Jachtbouw) op pensioendatum. De kans op een vervangingsratio van 45% gedurende de uitkeringsfase is circa 85% voor sector Vlakglas en 80% voor sector HVI/Jachtbouw. Dit vinden sociale partners een acceptabele uitgangspositie. Deze kans zal van jaar op jaar verschillen door gewijzigde economische omstandigheden en vooruitzichten en ook hoogte van de premie speelt hierbij een rol. Elke 5 jaar wordt de kans op het behalen van deze ambitie bepaald door BPFV en naar sociale partners teruggekoppeld.



## 2.4. Toelichting premie

Hierbij is bij start van het traject gezegd dat het totale premiebudget onder het nieuwe stelsel bij aanvang gelijk is aan 32,0% sector Vlakglas / 28,6% sector HVI/Jachtbouw. Dat betreft de huidige totale premie. Dit sluit aan bij het huidige premieniveau. Ook de onderverdeling van de premie tussen werkgevers en werknemers blijft gelijk (zijnde 65/35 sector Vlakglas en 50/50 sector HVI/Jachtbouw). Hierbij zij opgemerkt dat een deel van de huidige premie in 2024 (1,3%-punt) voor de sector Vlakglas in een premiedepot terechtkomt. Mocht het premiedepot net voor transitie moment een positief saldo kennen wordt dit aangewend voor uitsluitend de Vlakglas deelnemers (mits binnen wettelijke grenzen mogelijk).

De spaarpremie is de huidige totale premie minus actuele benodigde opslagen voor uitvoeringskosten en risicodekkingen. Ook indien sprake is van tijdelijke (gedeeltelijke) compensatie uit premie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek zal dit ten laste van spaarpremie komen. Bij de huidige dekkingsgraad is dit niet de verwachting, maar als de dekkingsgraad op invaarmoment door economische ontwikkelingen lager is dan circa 109% zal dit wel het geval kunnen zijn. De huidige inschatting is dat de spaarpremie 27,3% (sector Vlakglas) en 24,0% (sector HVI/Jachtbouw) zal bedragen. De hoogte van de uiteindelijke spaarpremie staat dus niet vast, maar is afhankelijk van de hoogte van de benodigde opslagen voor uitvoeringskosten en eventuele compensatie uit premie. Dit is hieronder nader uitgewerkt.

<sup>1</sup> Scenarioset: DNB 2024-Q1 P-set, Dekkingsgraad: 113,5%. Deelnemersbestanden per 31 december 2023

Opbouw premie	Toelichting	Vlakglas	HVI / Jachtbouw
Spaarpremie (max 30% van pensioengrondslag)	Premie die wordt belegd en op pensioendatum wordt gebruikt voor aankoop van een ouderdomspensioen (en partnerpensioen als deelnemer daarvoor kiest)	27,3%	24,0%
Risicopremie overlijden vóór pensioendatum	Premie voor dekking bij overlijden voor pensioendatum. (levenslang + tijdelijk)	1,6%	1,7%
Risicopremie premievrijstelling	Premie voor dekking premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	1,2%	1,1%
Opslag directe uitvoeringskosten	Opslag ten behoeve van de directe uitvoeringskosten	1,0%	0,9%
Opslag toekomstige uitvoeringskosten	Opslag ten behoeve van de toekomstige uitvoeringskosten.	0,9%	0,9%
Eventuele overige opslagen	Dit kan in relatie tot instandhouden minimaal vereist eigen vermogen of de operationele reserve (inzake onvoorziene technische resultaten) of een tijdelijke premie voor compensatie (indien dekkingsgraad op invaarmoment lager is dan ca. 109%)	0,0%	0,0%
<b>Totale premie</b>	<b>Gelijk aan huidig premieniveau</b>	<b>32,0%</b>	<b>28,6%</b>

De definitieve premie wordt vastgesteld rond de transitiedatum, bijvoorbeeld aangezien risicopremies afhankelijk zijn van grondslagen en rentestand. Ook kan een tijdelijke premie voor compensatie afschaffing doorsneesystematiek van toepassing zijn (dekkingsgraad op invaarmoment lager dan circa 109%). Sociale partners zijn overeengekomen dat de totale premie het uitgangspunt van de herijking is. Eventuele verschillen in de opslagen, in kaart gebracht via een gevoeligheidsanalyse op de overlijdensrisicodekking, achten sociale partijen acceptabel en komen tot uitdrukking in de spaarpremie. Deze kan daardoor initieel, maar ook periodiek, toenemen of afnemen.





## 2.5. Toelichting dekking bij overlijden

Eén van de uitgangspunten van sociale partners bij het ontwerpen van de nieuwe pensioenregeling is de wens voor een dekking bij overlijden. Als uitgangspunt daarvoor is gesteld dat het benodigde budget voor de dekking vergelijkbaar is met het huidige budget over de overlijdensdekking. In aanvulling daarop wordt voor de sector HVI/Jachtbouw in de nieuwe pensioenregeling een tijdelijk partnerpensioen verzekerd (zoals voor sector Vlakglas al het geval was). Dit mede gelet op de beoordeling van toereikendheid van het niveau van de overlijdensdekking die sociale partners voor verschillende maatmensgezinnen hebben uitgevoerd. De weerslag daarvan is opgenomen in bijlage 2.

De huidige pensioenregeling kent een partnerpensioen op risicobasis ter hoogte van 70% van het opgebouwde ouderdomspensioen. In de nieuwe pensioenregeling moet dit gerelateerd worden aan het pensioengevend salaris.

Sociale partners zijn een dekking voor partnerpensioen overeengekomen van **10%** van het pensioengevend salaris en voor wezenpensioen van **2%** van het pensioengevend salaris. Daarnaast zal sprake van een tijdelijk partnerpensioen van **€ 19.080** per jaar (parttime gerelateerd). Dit wordt uitgekeerd totdat de nabestaande de AOW leeftijd bereikt. Dit sluit aan op de huidige verzekering van tijdelijk partnerpensioen in de sector Vlakglas.

Het opgebouwde partnerpensioen wordt vertaald naar een kapitaal. Let wel, dit betreft een PP-overgangsrecht en geen garantie. Na de transitie blijft de partner op grond van het PP-overgangsrecht begunstigde, maar is de hoogte van de uitkering in bepaalde mate afhankelijk van de ontwikkeling van het voor de pensioenuitkering bestemd kapitaal. Het invaren van het opgebouwde partnerpensioen betekent dat de nieuwe financiële spelregels ook van toepassing worden op het partnerpensioen en dat het partnerpensioen variabel wordt en daarmee in hoogte kan fluctueren. Bij waardeoverdracht gaat het resterende kapitaal van de betreffende deelnemer mee naar de nieuwe pensioenuitvoerder.



## 2.6. Toelichting dekking bij arbeidsongeschiktheid

Voortzetting van de pensioentoezegging in geval van arbeidsongeschikt is een risico dat sociale partners willen verzekeren via het fonds. Uiteraard is preventiebeleid (zoveel mogelijk voorkomen van langdurig zieken) aan werkgevers. Maar mocht iemand toch arbeidsongeschikt worden, dan zijn sociale partners van mening dat vanuit de verzorgingsgedachte premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid geregeld moet worden. Met ander woorden; de pensioenopbouw loopt vanaf ingangsdatum WIA (en afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid) door, zonder dat daarvoor premie verschuldigd is. Op dit moment is dit reeds onderdeel van de huidige pensioenregeling.

De dekking wordt ongewijzigd voortgezet, met dien verstande dat nu geen pensioenopbouw wordt voortgezet, maar premiebetaling. Tevens is een noodzakelijke aanpassing doorgevoerd. Op dit moment wijzigt de pensioengrondslag, die de hoogte van de opbouw in enig jaar bepaalt, jaarlijks afhankelijk van de financiële positie van het pensioenfonds (voorwaardelijk). Dit is in de nieuwe regeling niet meer mogelijk. Er is voor gekozen de pensioengrondslag onvoorwaardelijk aan te passen op basis van 50% van de looninflatie. Hierbij wordt de looninflatie afgeleid van de ontwikkeling van de CBS loonindex particuliere bedrijven voor alle economische activiteiten (reeks A-U en loonbegrip: cao-lonen per maand, exclusief bijzondere beloningen) met referentieperiode november-november.

Vanuit betaalbaarheid is een stijging van de pensioengrondslag een verzwaring van de risicopremie arbeidsongeschiktheid. Gekeken is wat dit betekent op totaalniveau en wat dit doet met de premiehoogte. De risicopremie arbeidsongeschiktheid stijgt van 0,8%-punt naar 1,1%-punt tot 1,2%-punt, wat naar de mening van sociale partners een geaccepteerde verhoging is en noodzakelijk om te kunnen voldoen aan hun doelstelling vanuit de verzorgingsgedachte.

## 2.7. Toekomstbestendigheid van de regeling

Gedurende het traject dat de pensioenregeling is ontworpen zijn ook diverse berekeningen gemaakt om te kijken hoe de pensioenregeling uitpakt voor verschillende type deelnemers. Onderdeel hiervan is ook de vormgeving van een adequate compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek. Sociale partners en bestuur BPFV hebben daarbij gebruik gemaakt van maatmensen die representatief zijn voor de populatie van BPFV. Hierbij is ook gekeken naar de effecten als de financiële situaties van BPFV bij aanvang van het nieuwe stelsel anders is dan op moment van de doorrekeningen. Hierbij zijn ook naar verschillende economische scenario's gekeken.

Doel van sociale partners en bestuur BPFV was om in de cijfers terug te zien dat in de diverse situaties de pensioenregeling voor de deelnemers passend en voldoende adequaat uit blijft pakken. Passend hoeft overigens niet altijd beter te zijn, maar bij voorkeur moeten er tussen de verschillende type deelnemer geen (grote) tegengestelde effecten ontstaan. In hoofdstuk 6 en bijlage 4 zijn de uitkomsten van de verschillende doorrekeningen opgenomen inclusief een beoordeling van de evenwichtigheid.

## 2.8. Conclusie

Uitgangspunt van sociale partners is een nieuwe pensioenregeling die een vergelijkbare toezegging nastreeft als in de huidige pensioenregeling. Dit is naar de mening van sociale partners gerealiseerd, passende bij de vooraf gedefinieerde doelstellingen (zie met name hoofdstuk 1 voor doelstellingen regeling en hoofdstuk 4 met betrekking tot invaren).

# Hoofdstuk 3: De solidariteitsreserve

Een belangrijk onderdeel bij de keuze voor het solidaire contract, is de mogelijkheid om de solidariteitsreserve in te richten. Het delen van risico's is belangrijk. Niet alleen om pensioen betaalbaar te houden, maar ook om risico's op te kunnen vangen. De solidariteitsreserve kan helpen risico's op te vangen die voor de individuele deelnemer slecht zijn te verdragen. Dit zijn risico's als gevolg van economische en macro lang-leven ontwikkelingen, die een negatief effect op de uitkering kunnen hebben. Deelnemers in de uitkeringsfase hebben minder de mogelijkheid tot het opvangen van een daling van een uitkering, aangezien de meeste deelnemers in die fase geen andere bronnen van inkomsten anders dan AOW en pensioen hebben. Alhoewel het pensioen van BPFV een aanvulling is op de AOW, zijn sociale partners van mening dat zij (en het pensioenfonds) vanuit de verzorgingsgedachte de verantwoordelijkheid hebben om te kijken hoe zij de solidariteitsreserve kunnen vormgeven, zodat het eventuele neerwaartse risico voor huidige en toekomstige uitkeringsgerechtigden verlaagd wordt. Dit heeft geresulteerd in onderstaande doelstellingen en invulling vanuit sociale partners en de uitwerking op basis van deze doelstellingen door het bestuur van BPFV.

## 3.1 Doelstellingen solidariteitsreserve

Onderdeel	Invulling
Doelstellingen	<ul style="list-style-type: none"> <li>De solidariteitsreserve draagt bij aan een stabiele pensioenuitkering voor de uitkeringsgerechtigden</li> <li>Daarnaast moet de reserve bijdragen aan een evenwichtige verdeling voor huidige en toekomstige deelnemers</li> </ul>

## 3.2 Invulling solidariteitsreserve

Onderdeel	Invulling
Aanwending reserve	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bij een daling van de uitkering van een uitkeringsgerechtigde wordt de uitkering in dat jaar aangevuld tot het niveau van het voorgaand jaar.</li> <li>Er wordt jaarlijks maximaal 25% van de reserve ingezet</li> </ul>
Vorrangsregels	Niet van toepassing
Vullen via premie	Nee, sociale partners vinden deze optie niet evenwichtig richting actieve deelnemers. Iedereen draagt bij uit het overrendement.
Vullen via overrendement	Ja, 3% van het positieve overrendement van alle deelnemers.

Onderdeel	Invulling
Vullen via invaren (eenmalig)	De solidariteitsreserve wordt bij aanvang, voor zover op basis van de dekkinggraad op het invaarmoment mogelijk, gevuld met 3% van het vermogen, zodat deze direct effectief is ter bescherming van de uitkeringsgerechtigden.
Maximum solidariteitsreserve	<p>De reserve is maximaal 5%</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bij bereiken van het maximum wordt geen overrendement meer toegevoegd.</li> <li>• Mocht door behaald rendement en/of bestandsontwikkeling de solidariteitsreserve meer dan 5% van het vermogen bedragen, dan wordt het meerdere afgeroomd en komt ten gunste van de kapitalen van de individuele deelnemers waarbij een toedeling plaatsvindt in lijn met de toedelingsregels voor het overrendement</li> </ul>

# Hoofdstuk 4: Interne collectieve waardeoverdracht (invaren)

In hoofdstuk 2 is met name beschreven hoe de toekomstige pensioenregeling er op hoofdlijnen uit komt te zien. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op hoe omgegaan wordt met de bestaande pensioenaanspraken- en rechten.

Sociale partners hebben in eerste instantie de nieuwe pensioenregeling vormgegeven. Het ontwerp is vormgegeven, gegeven de doelstellingen zoals verwoord in hoofdstuk 1.3. Hierbij is uiteraard in de afweging de vergelijking tussen huidige versus nieuwe regeling meegenomen. De invulling van het uitvoeren van een interne collectieve waardeoverdracht bij de transitie (ook wel: invaren) volgt op de uitgedachte pensioenregeling.

Sociale partners doen het verzoek tot invaren aan het pensioenfonds, om de bestaande pensioenaanspraken en -rechten om te zetten naar kapitalen onder het nieuwe pensioenstelsel. Sociale partners hebben de visie dat invaren voor de populatie van BPFV het best passende is en bovendien tot een efficiënte uitvoering (met minder kosten, minder risico's en minder governance) leidt. Het verzoek tot invaren is in lijn met de eerder uitgesproken intentie tot invaren bij de vaststelling van de toeslagverlening per 1 januari 2023 (voorwaarde voor gebruikmaken van de versoepelde toeslagregels).

Het fonds kent naast verplicht aangesloten werkgevers ook vrijwillige aangesloten werkgevers. Het verzoek van sociale partners van een collectieve waardeoverdracht in het kader van het nieuwe pensioenstelsel ('invaarbesluit') geldt ook voor de vrijwillige aangesloten werkgevers. Dit geldt ook voor de opgebouwde aanspraken van werkgevers die vrijwillig deelnemen aan de excedentregeling (naast de verplichte basisregeling). De opbouw in een excedentregeling wordt vanaf de overgang naar de nieuwe pensioenregeling niet gecontinueerd binnen het BPFV.

In dit hoofdstuk wordt nader ingegaan op welke gronden sociale partners van mening zijn dat de transitie evenwichtig is vormgegeven.

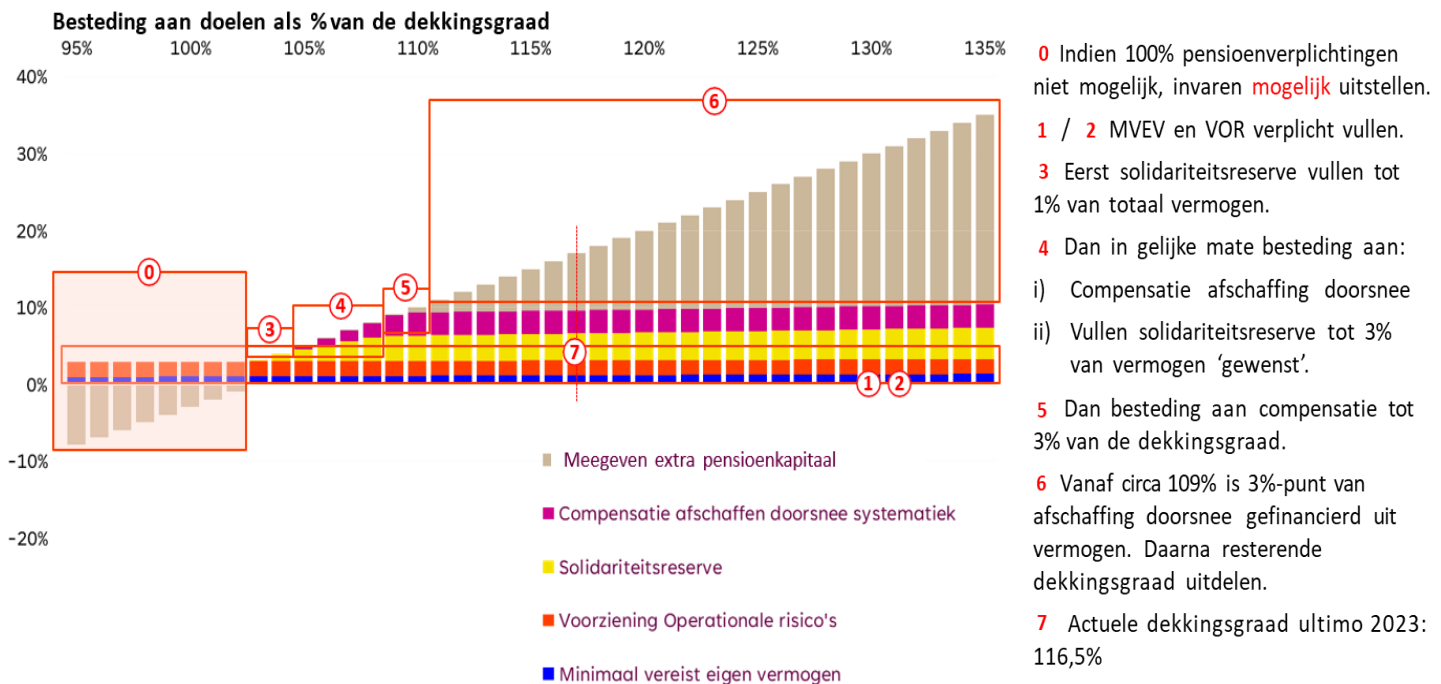
## 4.1. Samenvattingstabel

Onderdeel	Invulling
Invaren?	Ja
Invaardatum	1 juli 2026
Invaarmethode	Standaardmethode
Doelstellingen invaren	De doelstellingen met betrekking tot invaren betreffen, op volgorde van prioriteit:  0) Indien geen 100% dekingsgraad beschikbaar is voor persoonlijke pensioenvermogens is gelijkhouden van aanvangsuitkering niet mogelijk, invaren mogelijk uitstellen.

Onderdeel	Invulling
	<p>1) en 2) Voor het aan te houden minimaal vereist eigen vermogen en de operationele reserve. Huidige inschatting 3%.</p> <p>3) Solidariteitsreserve vullen tot 1% van totaal vermogen.</p> <p>4) Aanwenden voor solidariteitsreserve en compensatie afschaffing doorsneesystematiek in gelijke mate onderverdeeld. Tot solidariteitsreserve 3% van vermogen bereikt (ook rekening houdend met hetgeen dat is beschreven onder 3).</p> <p>5) Dan besteding aan compensatie afschaffing doorsneesystematiek tot maximaal 3% van de dekkingsgraad (ook rekening houdend met hetgeen dat is beschreven onder 4).</p> <p>6) Alles wat resteert uitdelen in de vorm van persoonlijke pensioenvermogens volgens standaardmethode (spreidingsperiode 10 jaar)</p> <p>NB. In aanvulling op bovenstaande. Voor sector Vlakglas is een premiedepot gevormd. Indien sprake is van een positief saldo in het premiedepot net voor transitie zal dit in afwijking van bovenstaande ten gunste komen van komen bij de actieve deelnemers in de sector Vlakglas mits dat binnen wettelijke grenzen mogelijk is.</p>

## 4.2. Voorrangregels

In de grafiek en in de tekstuele toelichting daarnaast is weergegeven hoe de dekkingsgraad wordt aangewend op het moment van invaren.



Ter nadere illustratie van de voorrangregels is hieronder aangegeven wat bij een niveau van de dekkingsgraad van 116,5% (einde 2023) de onderverdeling zou zijn:

- 3% voor minimaal vereist eigen vermogen en operationele reserve (voorlopige inschatting)
- 3,4% voor solidariteitsreserve (is 3% van het vermogen)
- 3% voor compensatiedepot (voorlopige inschatting)
- 7,1% extra beschikbaar voor toedeling aan persoonlijke pensioenvermogens

### 4.3. Invaarmethode

Het bestuur van het pensioenfonds is verantwoordelijk voor de invaarmethode. Er zijn twee toegestane methoden. De standaardmethode en Value Based ALM methode. De default in de wetgeving is de standaardmethode. Binnen de standaardmethode wordt een eventueel surplus fictief toegekend gedurende een bepaalde periode (volledigheidshalve: de feitelijke vorming van het persoonlijk pensioenvermogen inclusief het surplus vindt daarbij overigens wel ineens en direct op het transitie moment plaats). Deze periode is standaard 10 jaar, waarmee de werking van het FTK nagebootst wordt (waarbij een surplus ook geleidelijk wordt toegekend – toekomstbestendig indexeren). Van die 10 jaar mag onderbouwd afgeweken worden.

Het bestuur van het fonds heeft aangegeven gelet op de fondskenmerken (zoals deelnemersbestand, historie, toeslagbeleid, dekkingsgraadniveau) geen reden te zien om af te wijken van de standaardmethode met toepassing van de standaardperiode van 10 jaar.

### 4.4. Ondergrens dekkingsgraad invaarmoment

Het uitgangspunt voor de gemaakte afspraken is dat de dekkingsgraad op het invaarmoment hoger is dan 100%, verhoogd met het minimaal vereist eigen vermogen en de operationele reserve (nu op 103% gesteld). Indien in aanloop naar het invaarmoment de dekkingsgraad daalt onder het niveau van ca. 109% dan treden sociale partners in overleg om nader uit te beoordelen of bij een dekkingsgraad onder minimale niveau (nu op 103% gesteld) het invaren wordt uitgesteld of alsnog zou kunnen doorgaan en in hoeverre daar aanvullende afspraken voor nodig zijn.

# Hoofdstuk 5: Compensatie

## 5.1. Samenvattingstabel

Onderdeel	Invulling
Doelstellingen compenseren	Sociale partners zijn van mening dat nadelen van het afschaffen van de doorsneesystematiek voor actieven en arbeidsongeschikten adequaat gecompenseerd moeten worden.
Methode	<p>De impact van de afschaffing van de doorsneesystematiek is berekend bij voortzetting huidig pensioenstelsel per leeftijd op basis van (deterministische) uitgangspunten waaronder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rente 2%</li> <li>• Looninflatie 2,4%</li> <li>• Vertrekkansen</li> <li>• Indexatie van 50% van maatstaf</li> </ul> <p>Hierbij is de impact uitgedrukt als percentage van de pensioengrondslag.</p> <p>Vervolgens is beoordeeld dat een compensatie van 50% hiervan adequaat is in combinatie met de effecten van de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel.</p> <p>De huidige inschatting is dat het benodigde budget voor compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek circa 3% van de dekkinggraad bedraagt.</p>
Financiering compensatie	<p>Financiering van compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dekkinggraad hoger dan 109%, dan 3% uit liggend vermogen van BPFV (passend bij de invaardoorstellingen en evenwichtigheidsoordeel).</li> <li>2. Lagere dekkinggraden: Deels / volledig uit premie</li> </ol> <p>Toelichting bij tabel op volgende pagina: 100% premie (uitgedrukt in % van totale compensatie) is (circa) 2% van de pensioengrondslagsom</p>



Dekkingsgraad		≤104%	105%	106%	107%	108%	109%	110%
Comp. Uit vermogen	in % van liggend vermogen	0,0%	0,5%	1,1%	1,6%	2,1%	2,7%	3,0%
Comp. Uit premie	in % van liggend vermogen	3,0%	2,5%	1,9%	1,4%	0,9%	0,3%	0,0%
Comp. Uit vermogen	In % van totale comp.	0,0%	17,7%	35,3%	52,0%	68,7%	89,4%	100,0%
Comp. Uit premie	in % van totale comp.	100,0%	82,3%	64,7%	48,0%	31,3%	10,6%	0,0%

Sociale partners hebben het pensioenfonds verzocht om de mogelijkheden tot bescherming van de (minimaal gewenste) huidige (invaar)dekkingsgraad te onderzoeken.

## 5.2. Toelichting

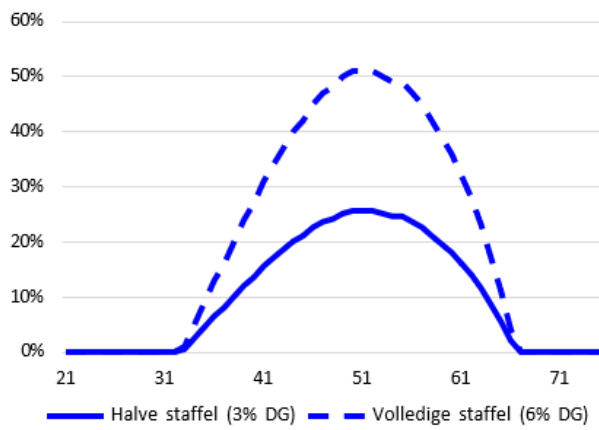
In de Memorie van Toelichting wordt gesproken over adequaat en kostenneutraal compenseren. Het is aan sociale partners om te bepalen of de gekozen wijze van compensatie doel treft en daarmee adequaat is.

Er zijn veel verschillende methodes mogelijk om compensatie te bepalen. BPFV heeft er voor gekozen om de impact te bepalen uitgaande van een (deterministisch) scenario onder het huidige pensioenstelsel met uitgangspunten die passen bij de situatie per 31 december 2023. Daarin zijn andere elementen in de wijziging van de regeling niet betrokken. De gevoeligheid voor de gekozen parameters zijn besproken door sociale partners en daarnaast hebben sociale partners beoordeeld welk compensatiepercentage adequaat is in combinatie met de overgang naar de nieuwe pensioenregeling.

Bij de beoordeling van de adequaatheid van de compensatie is gekeken naar een “gemiddelde deelnemer” per leeftijdscohort (gemiddeld salaris en gemiddeld opgebouwd pensioen). Sociale partners onderkennen dat er per cohort deelnemers zullen zijn die daardoor mogelijk te veel compensatie (overcompensatie), of te weinig compensatie ontvangen, doordat in het gehele cohort dezelfde procentuele compensatie wordt toegekend. Overcompensatie wordt zoveel mogelijk beperkt door uit te gaan van de gemiddelde deelnemer. Deelnemers die te weinig compensatie ontvangen hebben over het algemeen relatief weinig opgebouwd pensioen om in te varen en daarmee veelal een korte diensttijd. Ten aanzien van deze deelnemers wordt verondersteld dat zij elders pensioen hebben opgebouwd. De aanname is dat dit ook wordt ingevaren met een vergelijkbaar effect als invaren bij BPFV.

## 5.3. Inzichten voorlopige uitkomsten

De kosten voor de compensatie zijn afhankelijk van de samenstelling van het deelnemersbestand op de transitiedatum. Op basis van de positie en uitgangspunten per 31 december 2023 bedraagt de toe te kennen compensatie circa € 42,5 miljoen, zijnde circa 3% van de dekkingsgraad per 31 december 2023. De compensatiestafel die is berekend ziet er als volgt uit. Er is besloten om 50% toe te kennen.

**Compensatie staffel, in % van de PG**

# Hoofdstuk 6: Cijfermatige effecten en evenwichtigheid

## 6.1. Inleiding en maatstaven

De gemaakte keuzes ten aanzien van de regeling, het invaren en de compensatie hebben impact op de pensioenresultaten van de deelnemers van het pensioenfonds. Deze transitie-effecten zijn inzichtelijk gemaakt. Er is hiervoor gebruik gemaakt van leeftijdscohorten van vijf jaar en uitgesplitst naar actieve deelnemers, gewezen deelnemers en pengerechtigden. De volgende maatstaven zijn betrokken bij de analyse:

### Projectiemaatstaven

- Mate van koopkrachtbehoud
- Kans op verlaging van pensioenuitkering en hoogte ervan
- Verwacht (mediaan) pensioen van de deelnemer, op de pensioendatum en rekening houdend met mate van koopkrachtbehoud na ingang.
- Idem, maar dan als het tegenzit (5<sup>e</sup> percentiel)
- Idem, maar als het meezit (95<sup>e</sup> percentiel)
- De kans dat het pensioen in de nieuwe regeling hoger uitkomt dan in de oude regeling

### Waarderingsmaatstaf

- Netto profijt

Daarnaast is gekeken naar de impact van verschillende scenario's ten aanzien van de startdekkingsgraad en naar scenario's met een renteschok.

## 6.2. Acceptabele bandbreedtes rondom maatstaven

Sociale partners vinden het wenselijk dat de uitkomsten van de transitie binnen vooraf gestelde grenzen blijven, zodat sprake blijft van een evenwichtige transitie. Daarnaast moet de nieuwe regeling ook voldoen aan de doelstelling rondom koopkrachtbehoud en stabiliteit van de uitkeringen. In bijlage 3 zijn de grenzen voor de verschillende maatstaven nader uitgewerkt.

## 6.3. Uitkomsten basisscenario

Het doorgerekende basisscenario gaat uit van de financiële positie van het pensioenfonds per 31 december 2023. De actuele dekkingsgraad bedroeg op dat moment 116,5%. Doorrekeningen zijn gedaan op de DNB-set per datzelfde moment (P-set 2024Q1).

## Mate van koopkrachtbehoud

Gemeten over een periode van 10 jaar voldoet de mate van koopkrachtbehoud in het mediaan scenario aan de ambitie van 1% verhoging per jaar (exclusief het verdelen van de reserve bij invaren: de invaarbonus). Naar verwachting is de invaarbonus voor een 67-jarige circa 6%. De uitkering wordt derhalve bij invaren met circa 6% verhoogd. In het mediaan scenario zijn de uitkomsten beter in de nieuwe regeling dan bij de oude regeling, zodra het invaren en de verwachte invaarbonus worden meegenomen. Bij slecht weer zijn de uitkomsten beperkt negatiever dan in het oude stelsel. De overrendementen worden sneller uitgedeeld, maar anderzijds is sprake van een gerichte werking van de solidariteitsreserve.

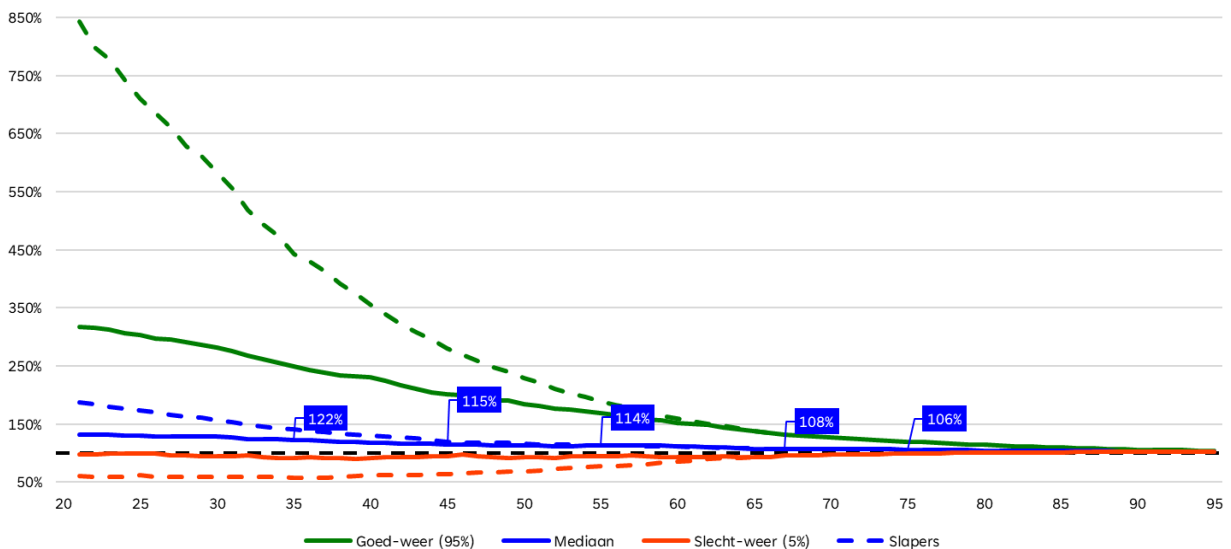
## Kans op verlaging van pensioenuitkering

Gemeten over een periode van 10 jaar is de kans op een pensioenverlaging in de nieuwe regeling beperkt groter dan bij de oude regeling. De initiële vulling van de solidariteitsreserve van 3% is voldoende om de eerste jaren, ook in slecht weer, de uitkering nominaal op peil te houden. Na een aantal jaar is de kans meer aanwezig dat de reserve te leeg raakt om de uitkeringen volledig te compenseren in slecht weer, dan neemt de kans op korten en de hoogte van een eventuele korting toe.

## Beoordeling koopkrachtbestendigheid en stabiliteit uitkeringen

Sociale partners zijn op basis van het bovenstaande van mening dat de verwachte mate van koopkrachtbehoud in de nieuwe pensioenregeling voldoende is en sprake is van een acceptabele kans op een verlaging van de pensioenuitkeringen. Voor beide criteria wordt ook voldaan aan de gestelde grenzen.

## Verwachte pensioenuitkomsten (mediaan, als het tegenzit, als het meezit)



In de bovenstaande grafiek zijn gewezen deelnemers als "stippellijn" weergegeven. De actieve deelnemers en pensioengerechtigden als "doorgetrokken lijn". Verder zijn zowel de uitkomsten van zowel mediaan (middelste lijn, blauw), als het tegenzit (onderste lijn, rood) en als het meezit (bovenste lijn, groen) opgenomen. Uit de grafiek blijkt:

- In het mediaan scenario gaan alle deelnemersgroepen (actieve deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden) er op vooruit. Achtergrond hiervan zijn de verschillen tussen de oude en de nieuwe pensioenregeling vanwege de aanpassing van het wettelijke kader. Belangrijkste verschillen.
  - Er is in de nieuwe pensioenregeling sprake van een offensiever leeftijdsafhankelijk beleggingsbeleid dan het huidige beleggingsbeleid. Dit leidt tot hogere verwachte overrendementen.
  - In de nieuwe pensioenregeling kunnen overrendementen directer worden uitgedeeld. De toekomstbestendige indexatievoorschriften en fiscale beperking (maximaal loon/prijsindexatie) vervallen waardoor veel vermogen in dekkingsgraad bleef vervallen.
- Jongeren gaan er in het mediaan scenario meer op vooruit dan ouderen. Dit hangt samen met de langere horizon waarover het nieuwe beleid van toepassing is.
- Uitgaande van het mediaan scenario is de compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek adequaat en passend. Er zijn namelijk geen leeftijdsgroepen die ten opzichte van omliggende leeftijdsgroepen qua vooruitgang duidelijk afwijken.
- In scenario's waar het tegenzit is voor de meeste leeftijdscohorten sprake is van een achteruitgang. Keerzijde van een offensiever beleggingsbeleid en het directer uitdelen van overrendementen is dat scenario's waarin het tegenzit ook sterker doorwerken.
- Voor jongere gewezen deelnemers is sprake van een veel sterkere achteruitgang in scenario's waar het tegenzit. Er is geen dempende werking van de nieuwe pensioenopbouw. In de vormgeving van de nieuwe regeling en in de beoordeling is meegenomen dat ook elders pensioenopbouw in het nieuwe pensioenregeling zal (kunnen) plaatsvinden.
- Voor oudere pensioengerechtigden is vanwege de gerichte toedeling van de solidariteitsreserve ook in scenario's waar het tegenzit sprake van een beperkte vooruitgang.
- In goed weer scenario's gaan alle deelnemersgroepen er sterk op vooruit. Hierbij speelt vooral het vervallen van de fiscale beperking (maximaal loon/prijsindexatie) een rol.

**Verwachte pensioenuitkomsten (kans dat pensioen hoger uitkomt dan in oude regeling)**

Leeftijd	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85
Kans	84%	82%	78%	76%	75%	77%	79%	80%	74%	82%	86%	91%	95%

De tabel hierboven toont de kansen dat het pensioen in de nieuwe regeling hoger uitkomt dan het pensioen in de oude regeling. Daarbij is rekening gehouden met de economische scenario's zoals besloten in de gehanteerde scenario'set. Voor alle leeftijdscohorten is de kans ruim hoger dan 70%. Bij oudere leeftijdscohorten is de kans hoger mede vanwege de werking van de solidariteitsreserve.

**Beoordeling verwachte pensioenuitkomsten**

Sociale partners zijn op basis van het bovenstaande van mening dat de transitie in het basisscenario evenwichtig is. De effecten op de pensioenresultaten zijn verklaarbaar en voor een belangrijk deel komen deze voort uit het meer passend kunnen maken van het beleggingsbeleid aansluitend op de risicopreferenties van de deelnemerspopulatie en het directer kunnen uitdelen van overrendementen. Voor afschaffing van de doorsneesystematiek is sprake van een adequate compensatie en voor de inrichting van de solidariteitsreserve wordt op kans op verlagingen in de uitkeringsfase beperkt. De impact op de verwachten pensioenuitkomsten passen ook binnen de gestelde kaders (zoals opgenomen in bijlage 3).

## Netto-profijt effecten

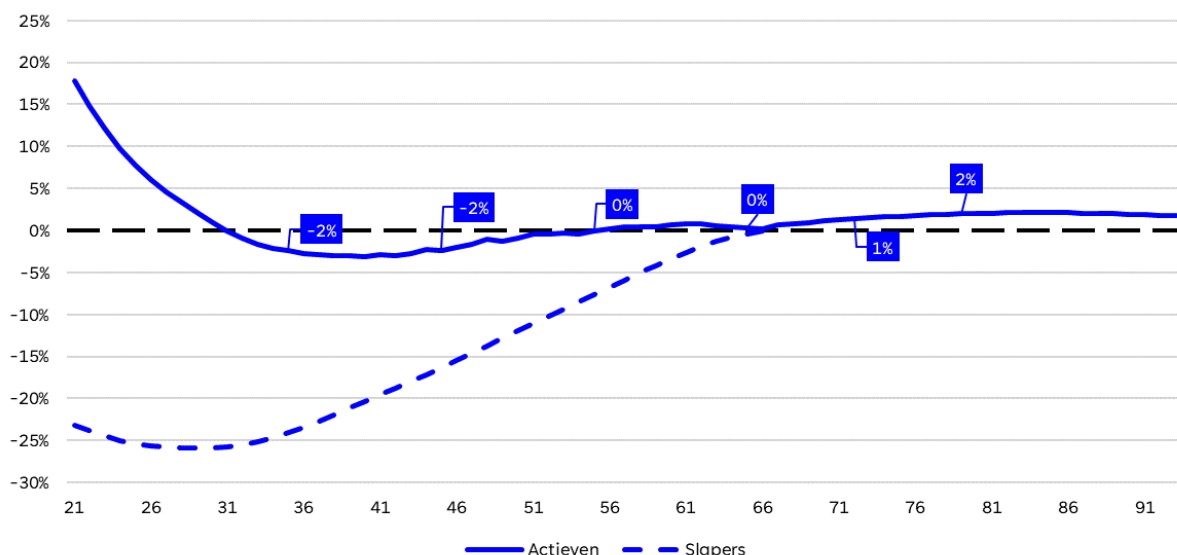
Naast de verandering in pensioenbedragen is ook gekeken naar de verandering in netto profijt. Netto profijt berekeningen wijken op een aantal punten af:

- De uitkomst is een waardering. Dat betekent dat er geen inzicht is in verwachte, optimistische en pessimistische scenario's, maar dat deze allemaal zijn meegenomen in de waardering (er komt één getal uit, in plaats van allerlei verschillende scenario's).
- Naast de pensioenuitkering wordt ook de toekomstige premies meegenomen in de waardering.
- Naar verwachting wordt er geen extra rendement behaald door het nemen van beleggingsrisico (risico en rendement vallen tegen elkaar weg).
- Netto profijt is meer bedoeld om inzichtelijk te maken hoe de herverdeling van pensioenvermogen tussen de verschillende deelnemers is.

Aandachtspunt is dat er reeds diverse herverdelende mechanismen zitten in de huidige pensioenregeling als gevolg van de werking van de dekkinggraad van het fonds. Dit gaat door de overgang naar de nieuwe regeling veranderen. Dit komt tot uitdrukking in de verandering van het netto profijt. Als in de grafiek het netto profijt verandert met +2%, dan wil dat zeggen dat het netto profijt in de nieuwe regeling 2% hoger ligt dan in de huidige regeling. Een percentage van -2% betekent dat het netto profijt voor die leeftijd 2% afneemt. Het betekent niet automatisch dat het netto profijt in de nieuwe regeling negatief is.

De uitkomsten betreft de gemiddelde uitkomst van alle deelnemers per leeftijdscohort. Op individueel niveau kunnen de effecten anders zijn.

## Delta netto profijt: basisvariant



In de grafiek is te zien dat gepensioneerden een lichte vooruitgang in termen van netto profijt (tot ca. +2%) ondervinden. Zij profiteren van de hogere startuitkering door het invaren en de (directe) bescherming van de solidariteitsreserve. De verandering in netto profijt voor actieve deelnemers is licht negatief (tot 2%). De achtergrond hiervan is dat de premie in het huidige pensioenregeling sterk daalt in scenario's dat de rente oploopt en dat dit in de nieuwe pensioenregeling minder het geval is. Daarnaast blijkt gemiddeld genomen sprake van een negatief overrendement in de voorgeschreven scenario'set wat ook van invloed is op de uitkomsten. Voor oudere actieven zorgt de compensatie van de afschaffing doorsneesystematiek voor een neutraal delta netto profijt. Voor gewezen deelnemers zijn de negatieve veranderingen sterker (oplopend tot een daling tot 25% voor jongere gewezen deelnemers). De achtergrond hiervan is de subsidiërende werking van de premiedekkingsgraad in het nieuwe pensioenstelsel wegvalt.

### **Beoordeling netto-profijs effecten**

Sociale partners zijn van mening dat de netto-profijs effecten in het basisscenario evenwichtig zijn. Netto-profijs effecten zijn voor actieve deelnemers en pensioengerechtigden beperkt. Het beperkte dal voor cohorten 30 tot 50 jaar is een gevolg van het premiebeleid van het Fonds, welke resulteert in sterk aflopende premie onder de voorgeschreven scenario'set. Sociale partners achten dit uitlegbaar. Daarnaast zijn netto-profijs effecten van nihil geen doelstelling op zich wegens de herverdelende werking van het huidige pensioensysteem.

Voor gewezen deelnemers zijn de effecten groter, juist door het wegvallen van de herverdelende werking in het huidige pensioensysteem. Daarbij zij volledigheidshalve ook opgemerkt dat voor gewezen deelnemers geldt dat als zij elders opbouwen (uitgaande van vergelijkbare pensioenregeling en compensatie) de effecten op totaalniveau aan zullen sluiten op de resultaten van actieve deelnemers. De netto-profijs effecten vallen ook binnen de gestelde kaders (zoals opgenomen in bijlage 3).

## **6.4 Uitkomsten alternatieve scenario's**

Naast het basisscenario zijn ook doorrekeningen gemaakt vanuit een lagere dekkinggraad van 100% en hogere dekkinggraad van 140%, zodat er inzicht is in het effect van de dekkinggraad op het invaarmoment. Ook kunnen economische omstandigheden op het invaarmoment anders zijn. DNB publiceert ook sets met een andere rente. De berekeningen zijn ook gedaan uitgaande van de set met een 1% (100 basispunten) lagere en 1% hogere rente, om inzicht te hebben in het effect van een andere rentestand op het invaarmoment. Uitkomsten zijn opgenomen in bijlage 4.

Uit de uitkomsten blijkt dat er verschuivingen kunnen zijn in de resultaten, maar deze niet de evenwichtigheid van de gehele transitie doorkruisen. De uitkomsten passen binnen de grenzen zoals vastgesteld in bijlage 3.

# Bijlage 1: Uitgangspunten ambitie

Voor de berekening van de ambitie van 50% van de laatste pensioengrondslag is een jaarlijkse aanpassing van de pensioengrondslag op basis van loonstijgingen van 2,4% verondersteld. Daarnaast is een leeftijdsafhankelijke stijging van het salaris door carrière verondersteld. Ten slotte is rekening gehouden met het voorwaardelijke toeslagbeleid middels 50% looninflatie (en in uitkeringsfase 50% van de prijsinflatie). Uitgegaan is van een 21-jarige deelnemer met een salaris van € 25.000 rekening houdend met de verschillende pensioenopbouw van de sectoren. Door afronding naar boven op een veelvoud van 5%-punt is de ambitie voor de sectoren gelijk.

Leeftijd	Carrière
21-24	4,0%
25-29	3,0%
30-34	2,0%
35-54	1,0%
55+	0,0%



# Bijlage 2: Overlijdensrisicodekking

Voor een aantal maatgezinnen is de hoogte van de overlijdensrisicodekking bij overlijden voor de pensioendatum beoordeeld (bedragen van niveau 2023).

## Uitgangspunten

	Gezin 1		Gezin 2		Gezin 3		Gezin 4	
	FT sal	PT%	FT sal	PT%	FT sal	PT%	FT sal	PT%
Deelnemer	€ 40.000	100%	€ 40.000	100%	€ 60.000	100%	€ 27.500	60%
Partner	n.v.t.	n.v.t.	€ 40.000	60%	€ 40.000	60%	€ 40.000	100%

Parameters	Aanname
Aantal kinderen	2
Deelnemer vanaf leeftijd	21 jaar
Modaal inkomen	€ 40.000
Maximaal PT% partner met jonge kinderen (na overlijden deelnemer)	60%
Streef gezinsinkomen (% van huidig gezinsinkomen)	
Met jonge kinderen (< 18)	80%
Met oudere kinderen (> 18)	80%
Zonder kinderen	70%

## Beoordeling

Gezin 1 komt tekort zodra er geen jonge kinderen meer zijn, door het wegvallen van Anw en wezenpensioen. In dat geval zou dat opgevangen kunnen worden door de partner door te gaan werken.

Gezin 1	Kinderen jonger dan 18 jaar	Kinderen ouder dan 18 en 25 jaar	Geen kinderen, of kinderen ouder 25 jaar
Parttimegraad partner (na overlijden deelnemer)	0%	0%	0%
Parttime salaris	0	0	0
Partnerpensioen	4.000	4.000	4.000
Tijdelijk partnerpensioen	17.860	17.860	17.860
Wezenpensioen	1.600	1.600	
ANW (overheid)	18.088		
<b>Totaal gezinsinkomen</b>	<b>41.548</b>	<b>23.460</b>	<b>21.860</b>
<b>Streef gezinsinkomen</b>	<b>32.000</b>	<b>32.000</b>	<b>28.000</b>
Streef% t.o.v. huidig	104%	59%	55%
	<b>Gehaald</b>	<b>Niet gehaald</b>	<b>Niet gehaald</b>

Gezin 2 heeft in alle drie situaties voldoende inkomen ten opzichte van het veronderstelde streefniveau. Daarbij wordt wel aangenomen dat de nabestaande vanaf enig moment meer gaat werken.

<b>Gezin 2</b>	<b>Kinderen jonger dan 18 jaar</b>	<b>Kinderen ouder dan 18 en 25 jaar</b>	<b>Geen kinderen, of kinderen ouder 25 jaar</b>
Parttimegraad partner (na overlijden deelnemer)	<b>60%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Parttime salaris	24.000	40.000	40.000
Partnerpensioen	4.000	4.000	4.000
Tijdelijk partnerpensioen	17.860	17.860	17.860
Wezenpensioen	1.600	1.600	
ANW (overheid)	9.826		
<b>Totaal gezinsinkomen</b>	<b>57.285</b>	<b>63.460</b>	<b>61.860</b>
<b>Streef gezinsinkomen</b>	<b>51.200</b>	<b>51.200</b>	<b>44.800</b>
<b>Streef% t.o.v. huidig</b>	<b>90%</b>	<b>99%</b>	<b>97%</b>
	<b>Gehaald</b>	<b>Gehaald</b>	<b>Gehaald</b>

Gezin 3 heeft, zolang er kinderen zijn, een wat lager inkomen dan het gestelde ambitieniveau van 80%. Dit wordt acceptabel geacht.

<b>Gezin 3</b>	<b>Kinderen jonger dan 18 jaar</b>	<b>Kinderen ouder dan 18 en 25 jaar</b>	<b>Geen kinderen, of kinderen ouder 25 jaar</b>
Parttimegraad partner (na overlijden deelnemer)	<b>60%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Parttime salaris	24.000	40.000	40.000
Partnerpensioen	6.000	6.000	6.000
Tijdelijk partnerpensioen	17.860	17.860	17.860
Wezenpensioen	2.400	2.400	
ANW (overheid)	9.826		
<b>Totaal gezinsinkomen</b>	<b>60.085</b>	<b>66.260</b>	<b>63.860</b>
<b>Streef gezinsinkomen</b>	<b>67.200</b>	<b>67.200</b>	<b>58.800</b>
<b>Streef% t.o.v. huidig</b>	<b>72%</b>	<b>79%</b>	<b>76%</b>
	<b>Niet gehaald</b>	<b>Niet gehaald</b>	<b>Gehaald</b>

Gezin 4 heeft in alle drie situaties voldoende inkomen ten opzichte van het veronderstelde streefniveau. Verondersteld is dat de partner, na het overlijden van de deelnemer, niet meer dan 60% kan werken zolang de kinderen nog geen 18 zijn. Vanaf 18 jaar is verondersteld dat het voor de partner weer mogelijk is meer dan 60% te werken.

<b>Gezin 4</b>	<b>Kinderen jonger dan 18 jaar</b>	<b>Kinderen ouder dan 18 en 25 jaar</b>	<b>Geen kinderen, of kinderen ouder 25 jaar</b>
Parttimegraad partner (na overlijden deelnemer)	<b>60%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Parttime salaris	24.000	40.000	40.000
Partnerpensioen	1.650	1.650	1.650
Tijdelijk partnerpensioen	10.716	10.716	10.716
Wezenpensioen	660	660	
ANW (overheid)	9.826		
<b>Totaal gezinsinkomen</b>	<b>46.852</b>	<b>53.026</b>	<b>52.366</b>
<b>Streef gezinsinkomen</b>	<b>45.200</b>	<b>45.200</b>	<b>39.550</b>
<b>Streef% t.o.v. huidig</b>	83%	94%	93%
	<b><u>Gehaald</u></b>	<b><u>Gehaald</u></b>	<b><u>Gehaald</u></b>

# Bijlage 3: Acceptabele bandbreedtes

In deze bijlage zijn de door sociale partners vastgestelde kwantitatieve grenzen opgenomen rondom de mate van koopkrachtbehoud, stabiliteit van de uitkeringen (kans op korting) en de evenwichtigheid van de transitie. Dit aansluitend op de doelstellingen van het rondom de nieuwe pensioenregeling.

## **Koopkrachtbestendigheid en stabiliteit uitkeringen**

De gehanteerde maatstaven zien op de verwachte mate van koopkrachtbehoud en de kans op verlagingen van de pensioenuitkeringen

### **Maatstaf koopkrachtbestendigheid**

De stijging van de uitkering gemeten over een 10-jaarshorizon in de uitkeringsfase is 1,3%. Deze stijging is exclusief het uitdelen van de reserve bij invaren (invaarbonus). Indien de invaarbonus wordt meegenomen dat wordt de verwachte stijging van de uitkering hoger.

### **Kwantitatieve grens**

Het mediane (verwachte) koopkrachtbehoud dient minimaal 50% van de prijsinflatie te zijn. De prijsinflatie wordt aangenomen als 2% op lange termijn. De stijging van de uitkering is daarmee hoger dan de grens gesteld door het Fonds.

### **Maatstaf stabiliteit uitkeringen**

De hoogte van de nominale pensioenuitkering in het slecht weer scenario na 10 jaar ten opzichte van de aanvang van de analyse is 93%.

### **Kwantitatieve grens**

De hoogte van de nominale pensioenuitkering in het slecht weerscenario na 10 jaar dient minimaal 93% te zijn. De stabiliteit van de uitkeringen voldoet daarmee aan de maatstaf.

## **Evenwichtigheid**

De gehanteerde maatstaven inzake evenwichtigheid zijn relatieve verandering pensioenbedragen, de kans dat het pensioen in de nieuwe regeling hoger uitkomt dan in de oude regeling en netto-profijt:

- Het relatieve pensioenbedrag is het pensioen op de pensioendatum, rekening houdend met koopkrachtbehoud in de uitkeringsperiode, in verschillende scenario's in de nieuwe regeling (WTP), vergeleken met de huidige regeling (FTK): de effecten zullen voor jongeren per definitie groter zijn dan voor ouderen vanwege het veronderstelde beleggingsrisico en de langere horizon voor jongeren.
- Netto-profijt is het verschil in waarde van de premies en uitkeringen waarbij gemiddeld gezien geen overrendement wordt verondersteld (risiconeutraal). Dit wordt zowel in de FTK als in de WTP regeling doorgerekend. Herverdeling tussen deelnemersgroepen komt hierin naar voren. Waaronder ook herverdeling die onderdeel uitmaakt van het FTK en juist afgeschaft wordt (bijvoorbeeld door het verdwijnen van de dekkingsgraad). Een verandering van (delta) netto-profijt van nihil wordt niet als een doel op zich beschouwd.
- De grenzen zijn gebaseerd op de gemiddelde deelnemer (gemiddeld opgebouwd pensioen en gemiddeld salarisniveau).

De uitkomsten kunnen sterk afhangen van de gehanteerde economische set en dekkingsgraad. Dit gegeven vindt zijn weerslag in de (marge in de) gekozen grenzen/bandbreedtes.

**Maatstaf**

Relatieve verandering verwachte (mediaan) pensioenbedrag inclusief uitkeringsfase (voor actief, slaper, gepensioneerd).

**Kwantitatieve grens**

	18-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80-89	90+
<b>Ondergrens relatieve verandering pensioenbedrag (verwachting)</b>								
Actieven	100%	100%	100%	100%	100%			
Slapers	100%	100%	100%	100%	100%			
Gepensioneerd					100%	100%	100%	100%

**Maatstaf**

Relatieve verandering slecht weer (5<sup>e</sup> percentiel) pensioenbedrag inclusief uitkeringsfase (voor actief, slaper, gepensioneerd).

**Kwantitatieve grens**

	18-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80-89	90+
<b>Ondergrens relatieve verandering pensioenbedrag (slecht weer)</b>								
Actieven	80%	80%	80%	80%	80%			
Slapers	50%	50%	60%	65%	75%			
Gepensioneerd					90%	90%	90%	90%

Partijen stellen vast dat onder bepaalde omstandigheden deze grenzen niet gehaald worden. In een scenario waarin de rente initieel hoger is dan nu en deze in de toekomst gaat dalen is te zien dat dit voor jonge slapers tot een grotere negatieve impact leidt. Partijen accepteren deze overschrijding van de grenzen.

**Maatstaf**

De kans dat het pensioen in de nieuwe pensioenregeling hoger is dan in de oude pensioenregeling

**Kwantitatieve grens**

Deze bedraagt voor alle leeftijdscohorten minimaal 50%.

**Maatstaf**

Verandering van (delta) netto-profijt (voor actief, slaper, gepensioneerd).

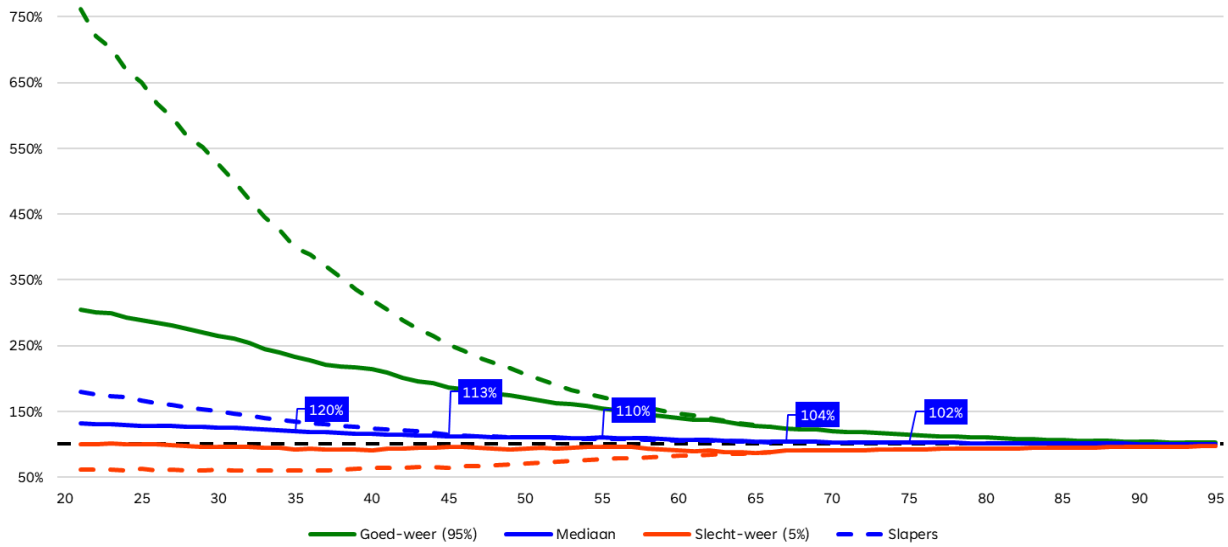
**Kwantitatieve grens**

	18-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80-89	90+
<b>Bandbreedte Netto profijt</b>								
Actieven	-15%:15%	-10%:10%	-5%:5%	-5%:5%	-5%:5%			
Slapers	-40%:40%	-30%:30%	-25%:25%	-20%:20%	-15%:15%			
Gepensioneerd					-10%:10%	-10%:10%	-10%:10%	-10%:10%

## Bijlage 4: Alternatieve scenario's

In deze bijlage worden de uitkomsten van alternatieve scenario's afgezet tegen het basisscenario en op grond daarvan ook toegelicht. Tevens wordt vastgesteld of de uitkomsten passen binnen de kwantitatieve grenzen die zijn vastgesteld (en opgenomen in bijlage 3).

### Verhouding gemiddelde reële uitkering SPR t.o.v. FTK 100% dekkinggraad



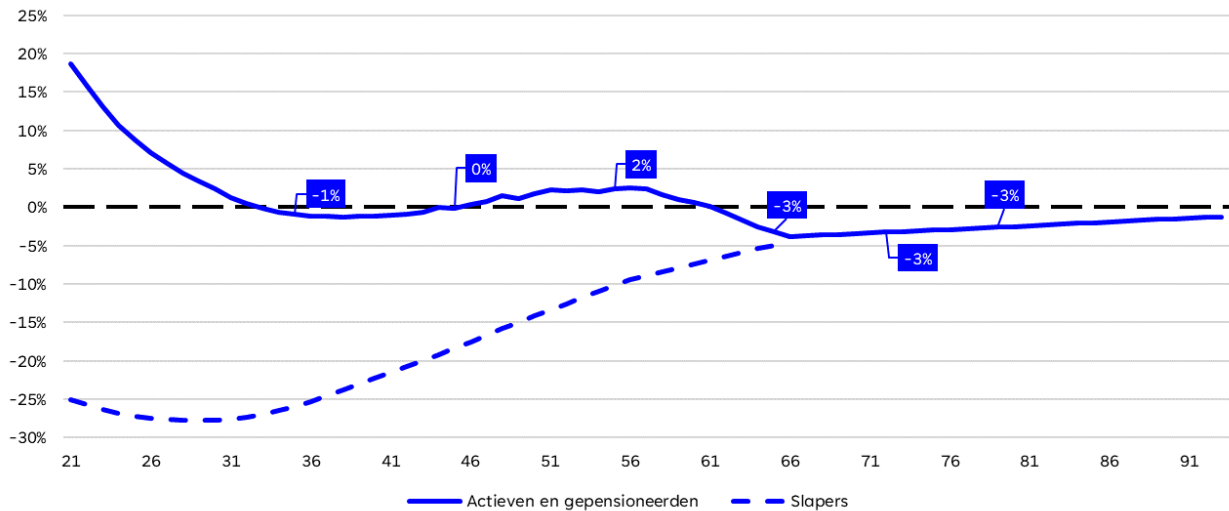
De verhouding tussen verwachte pensioenuitkomsten in de oude en nieuwe pensioenregeling liggen over de gehele linie vrijwel gelijk of lager dan in het basisscenario. Er ontstaat geen ander beeld rondom de evenwichtigheid. De uitkomsten passen ook binnen de gestelde grenzen.

### Verwachte pensioenuitkomsten (kans dat pensioen hoger uitkomt dan in oude regeling)

Leeftijd	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85
Kans (basis)	84%	82%	78%	76%	75%	77%	79%	80%	74%	82%	86%	91%	95%
Kans (lage dg)	85%	81%	78%	75%	73%	74%	75%	72%	63%	65%	64%	63%	61%

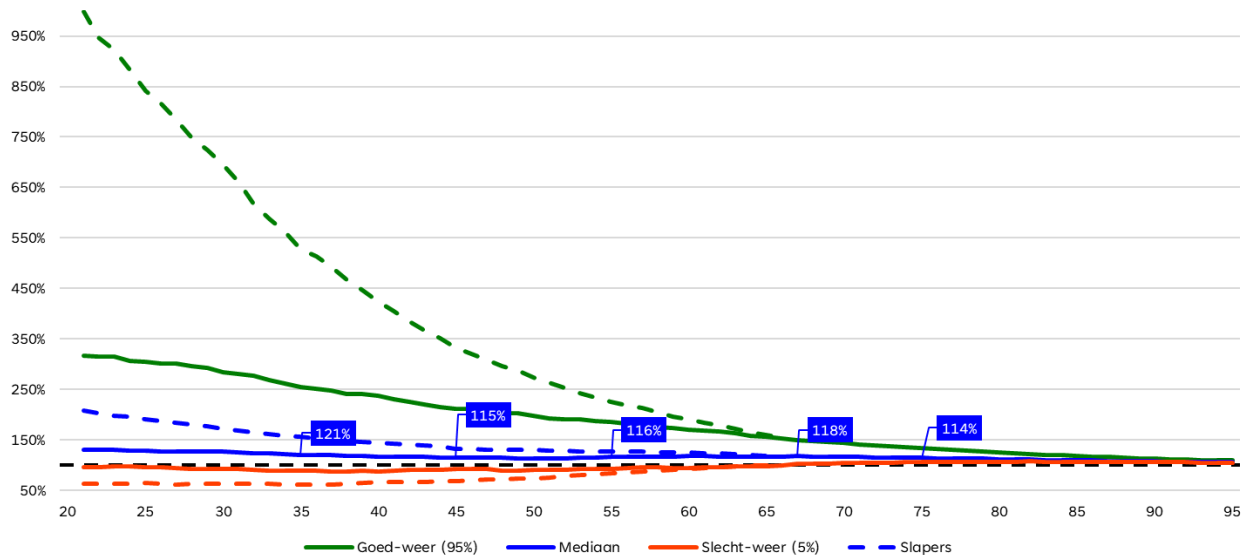
Vooraf voor de oudere leeftijdscohorten is zichtbaar dat de kans dat het pensioen in de nieuwe pensioenregeling hoger uitkomt dan in de oude pensioenregeling afneemt. Er is geen sprake van een overschot op transitie moment dat direct kan worden uitgedeeld. Negatieve schokken worden daarmee minder opgevangen door de solidariteitsreserve. Wel blijft voor alle leeftijdscohorten in meer dan 60% van de gevallen het pensioen onder de nieuwe pensioenregeling hoger dan onder de oude pensioenregeling. Dat voldoet aan de gestelde grens.

Delta netto-profijt, 100% dekkingsgraad



De netto-profijt uitkomsten vertonen een ander beeld, maar blijven relatief beperkt en binnen de gestelde grenzen. In dit scenario wordt de premie in de nieuwe regeling deels aangewend voor compensatie. Daarnaast wordt initieel geen vermogen afgezonderd voor de solidariteitsreserve. Doordat er bij een lage dekkingsgraad geen invaarbonus uit te delen is leidt dit ertoe dat pensioengerechtigden een beperkt negatief netto-profijt effect hebben. Voor gewezen deelnemers dalen de netto-profijt uitkomsten over de hele linie licht. De uitkomsten passen binnen de gestelde grenzen.

**Verhouding gemiddelde reële uitkering SPR t.o.v. FTK**  
 140% dekkingsgraad



De verhouding tussen verwachte pensioenuitkomsten in de oude en nieuwe pensioenregeling liggen over de gehele lijn vrijwel gelijk of hoger dan in het basisscenario. In slecht weer kunnen de uitkomsten voor jongere deelnemers wel wat lager zijn, aangezien de dekkingsgraad bij overgang naar het nieuwe pensioenstelsel is uitgedeeld aan alle deelnemers. Er ontstaat hiermee geen ander beeld rondom de evenwichtigheid. De uitkomsten passen ook binnen de gestelde grenzen.

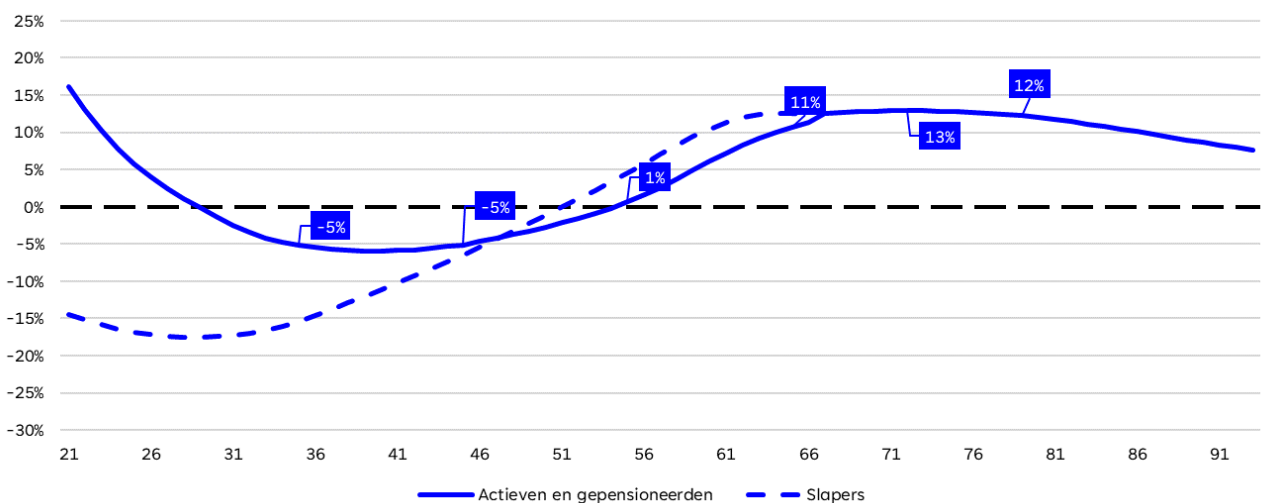
Verwachte pensioenuitkomsten (kans dat pensioen hoger uitkomt dan in oude regeling)

Leeftijd	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85
Kans (basis)	84%	82%	78%	76%	75%	77%	79%	80%	74%	82%	86%	91%	95%
Kans (hoge dg)	82%	79%	77%	74%	73%	76%	79%	85%	89%	96%	98%	99%	99%

Vooraf voor de oudere leeftijdscohorten is zichtbaar dat de kans dat het pensioen in de nieuwe pensioenregeling hoger uitkomt dan in de oude pensioenregeling toeneemt. Voor jongeren is de impact van de uitgedeelde buffer kleiner vanwege een beperkt liggend kapitaal. Na het uitdelen van de buffer staan jongeren meer blootgesteld aan risico in de nieuwe pensioenregeling. In slechte scenario's zal na uitdelen van de buffer het resultaat onder de nieuwe pensioenregeling iets lager zijn waardoor de kans op vooruit bij een hoge startdekkingsgraad voor de groep jongeren wat kleiner is.

Overall bezien is sprake van een groter overschot op transitie moment dat direct kan worden uitgedeeld. Voor alle leeftijdscohorten is het pensioen in meer dan 70% van de gevallen onder de nieuwe pensioenregeling hoger dan onder de oude pensioenregeling. Dat voldoet aan de gestelde grens.

Delta netto-profijt 140% dekkingsgraad

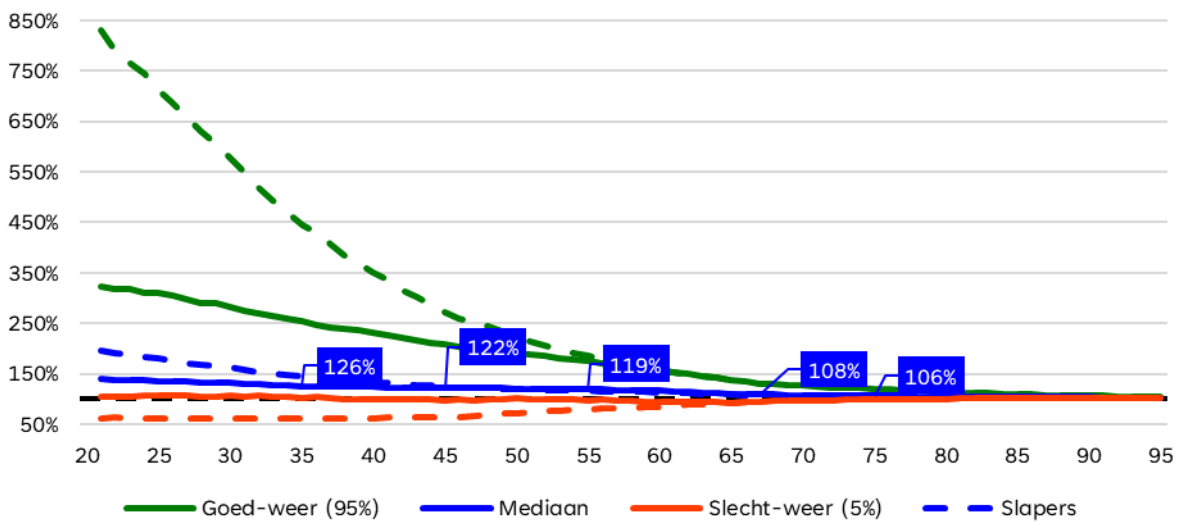


De netto-profijt uitkomsten vertonen een ander beeld, maar blijven binnen de gestelde grenzen. Het direct uitdelen van het groter overschot leidt ertoe dat de netto-profijt uitkomsten toenemen voor de oudere deelnemers, door de grote invaarbonus. Voor jongere deelnemers (circa 30 jaar tot 50 jaar) is de impact van de invaarbonus lager, maar de indexatie capaciteit in het FTK bij een dekkingsgraad van 140% groot, waardoor netto profijt lager uit komt. De uitkomsten passen binnen de gestelde grenzen.

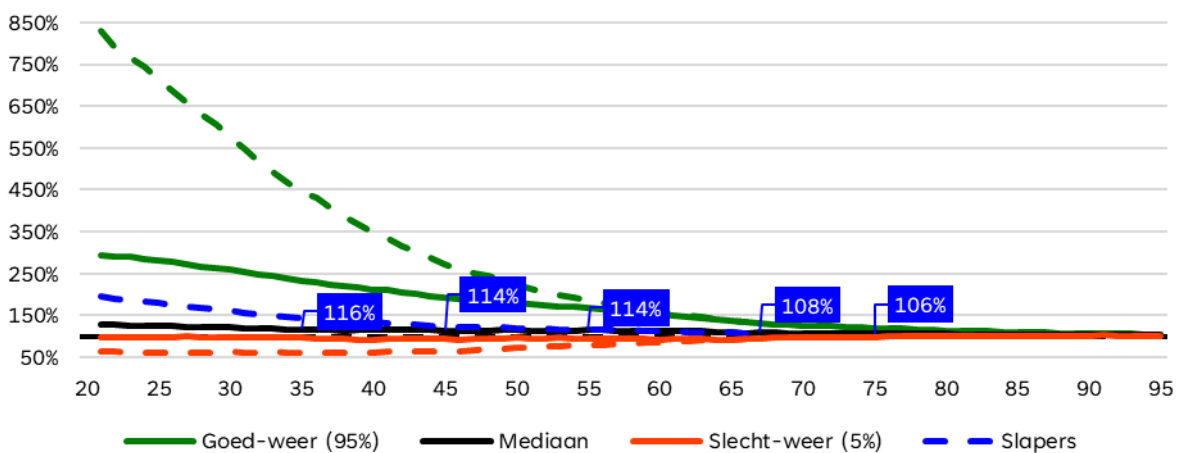


**Sectoren**

**Verhouding gemiddelde reële uitkering SPR t.o.v. FTK**  
*Vlakglas*

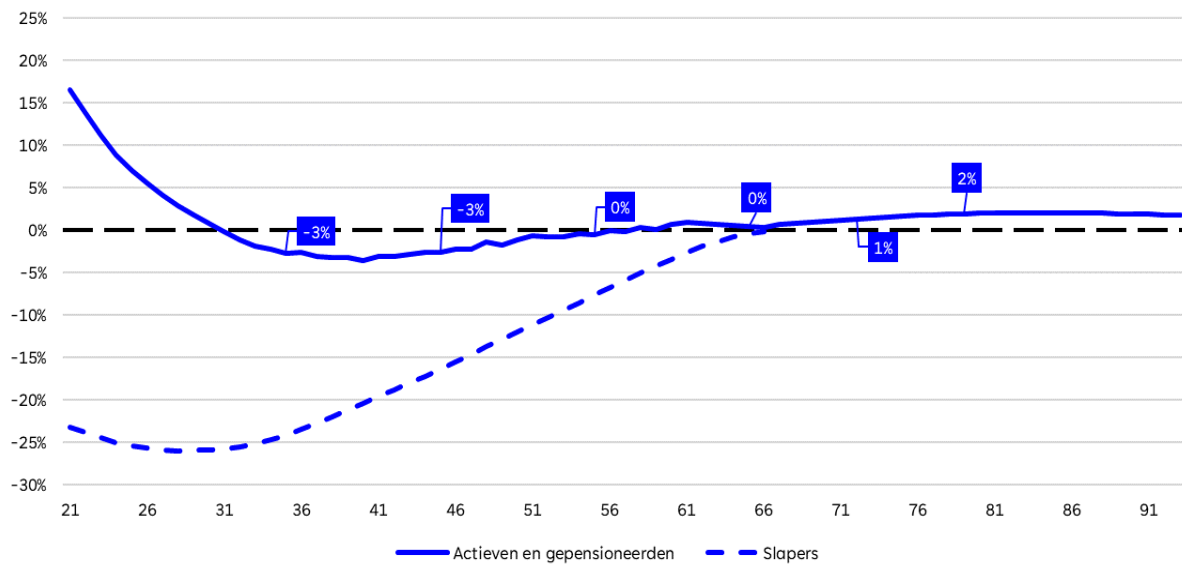
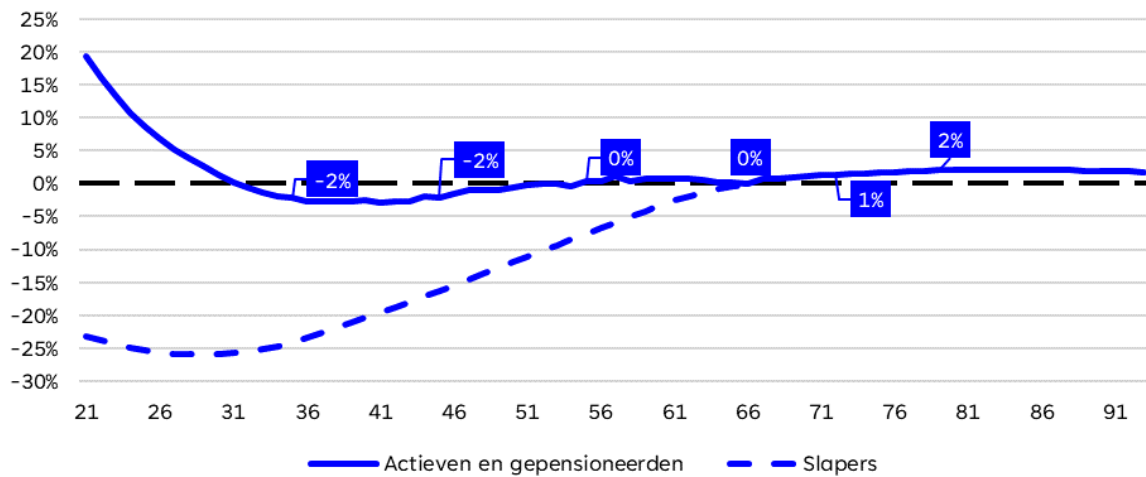


**Verhouding gemiddelde reële uitkering SPR t.o.v. FTK**  
*PHJ*

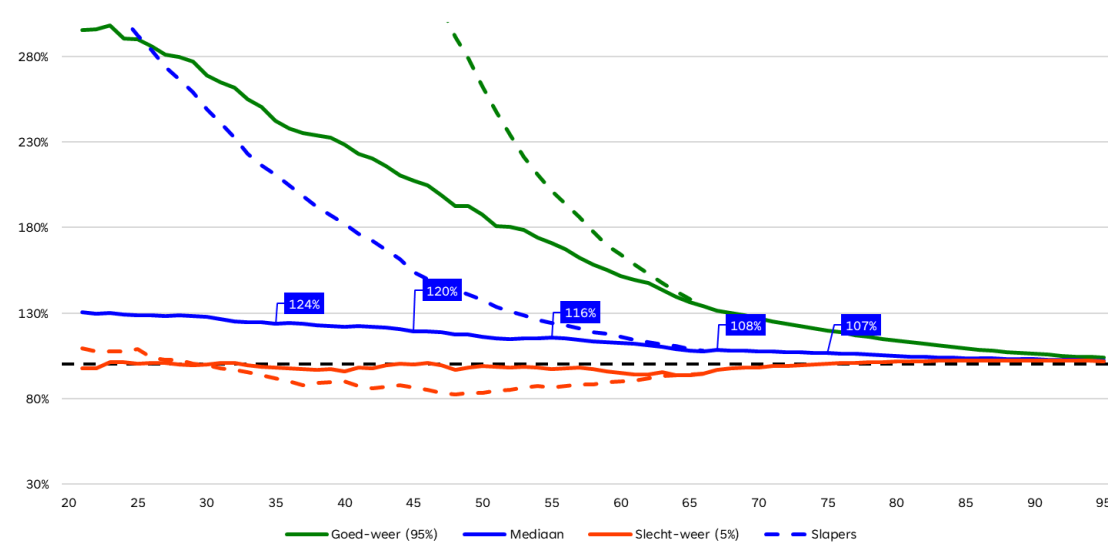


Verwachte pensioenuitkomsten (kans dat pensioen hoger uitkomt dan in oude regeling)

Leeftijd	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85
Vlakglas	91%	89%	85%	83%	85%	87%	88%	86%	80%	82%	86%	91%	95%
PHJ	84%	80%	76%	74%	75%	79%	81%	82%	77%	82%	86%	91%	95%

Netto-profit VlakglasNetto-profit PHJ

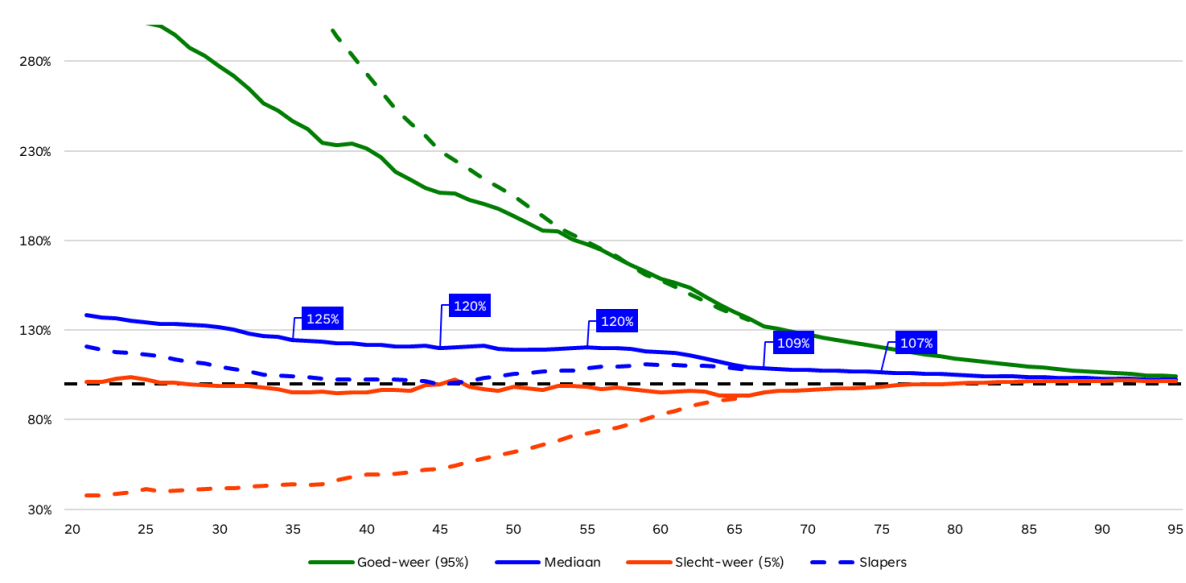
**Verhouding gemiddelde reële uitkering SPR t.o.v. FTK**  
*Lagere rente (-1%)*



Verwachte pensioenuitkomsten (kans dat pensioen hoger uitkomt dan in oude regeling)

Leeftijd	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85
Kans (basis)	84%	82%	78%	76%	75%	77%	79%	80%	74%	82%	86%	91%	95%
1% lagere rente	87%	85%	82%	80%	82%	84%	85%	82%	76%	84%	87%	91%	95%

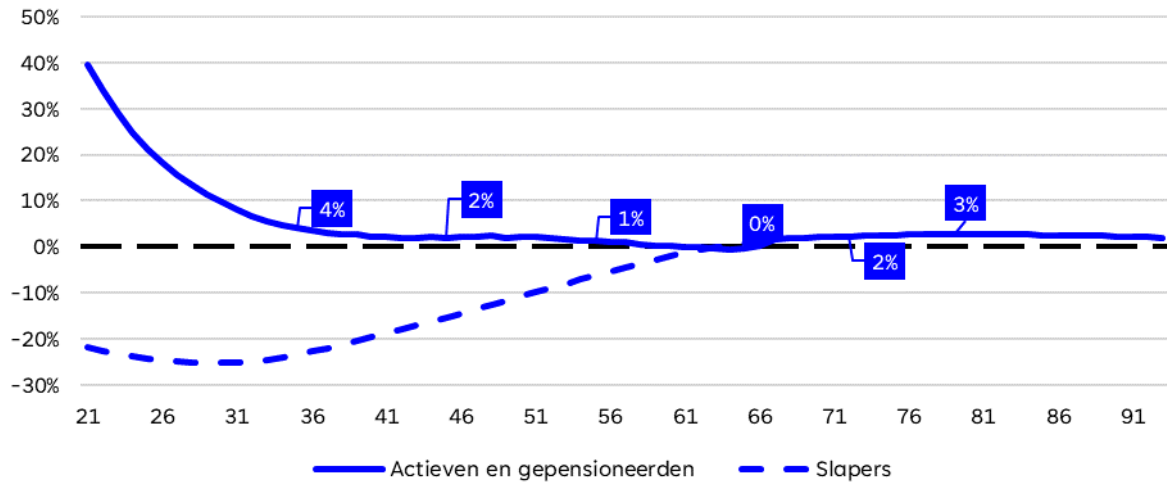
**Verhouding gemiddelde reële uitkering SPR t.o.v. FTK**  
*Hogere rente (+1%)*



Verwachte pensioenuitkomsten (kans dat pensioen hoger uitkomt dan in oude regeling)

Leeftijd	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85
Kans (basis)	84%	82%	78%	76%	75%	77%	79%	80%	74%	82%	86%	91%	95%
1% hogere rente	89%	86%	82%	80%	81%	84%	87%	88%	82%	82%	86%	91%	95%

Delta netto-profijt, rente -1%



Delta netto-profijt, rente +1%

