

TRANSITIEPLAN

WET TOEKOMST PENSIOENEN

Sociale partners Essity



Inhoudsopgave

1.	Inleiding	3
2.	Proces	4
3.	Doelstellingen	6
4.	De nieuwe pensioenregeling.....	7
4.1	Keuze van het contract.....	7
4.2	Premie & ambitie	9
5.	Risicodelingsreserve.....	16
5.1	Uitkeringen minder verlagen	16
5.2	Het vullen van de risicodelingsreserve.....	18
5.3	Overige regels voor risicodelingsreserve	19
6.	Invaren opgebouwde pensioenen	20
6.1	Invaren is de standaard	20
6.2	Overwegingen sociale partners	20
6.3	Methode invaren.....	21
7.	Effecten transitie	26
7.1	Pensioenresultaat (URM-bedragen)	26
7.2	Gewogen vervangingsratio's	30
7.3	Netto profijt.....	31
7.4	Gevoeligheidsanalyses.....	34
7.5	Bandbreedtes	34
8.	Compensatie en financieringsplan	35
8.1	Financiering compensatie	36
8.2	Hoogte compensatie.....	37
9.	Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken	41
	Bijlage 1 Brief BPSPE inzake hoorrecht.....	43
	Bijlage 2 Kenmerken nieuwe pensioenregeling.....	47
	Bijlage 3 Uitgangspunten berekeningen.....	49
	Bijlage 4 Gevoeligheidsanalyses	50
	Bijlage 5 Bandbreedtes.....	71

1. Inleiding

De regels voor pensioenen gaan veranderen. Dat staat in de Wet toekomst pensioenen (hierna: Wtp). In deze wet zijn de afspraken vastgelegd die werkgevers, werknemers en het kabinet in 2019 met elkaar hebben gemaakt in het Pensioenakkoord. De Wtp is op 1 juli 2023 ingegaan. Het uitgangspunt van de nieuwe wet blijft dat pensioenen gezamenlijk worden opgebouwd en dat financiële risico's met elkaar worden gedeeld.

De wet heeft als doel dat mensen die in de toekomst pensioen krijgen een hogere kans hebben op een hoger pensioen. Daar staat tegenover dat ingegaan pensioen ook sneller verlaagd kan worden als de rente weer heel laag wordt of als er heel slechte beleggingsrendementen worden behaald. De nieuwe pensioenwet maakt het wel mogelijk dat er buffers zijn om dalingen van de uitkeringen zo veel mogelijk op te vangen.

De nieuwe pensioenwet zorgt er ook voor dat het duidelijker wordt hoeveel het persoonlijke pensioenvermogen is van elke deelnemer. Het pensioenvermogen van een deelnemer is alle premie die namens die deelnemer is betaald, plus het rendement dat dit geld heeft opgeleverd en minus de uitkeringen die aan de deelnemer zijn gedaan.

In de Wtp zijn regels opgenomen over hoe de nieuwe pensioenregeling eruit moet gaan zien. Er is daarnaast nog veel vrijheid om zelf keuzes te maken. Voor de pensioenregeling voor de (voormalige) medewerkers van Essity Netherlands B.V. worden deze keuzes gemaakt door de sociale partners die betrokken zijn bij deze pensioenregeling en het bestuur van Stichting Pensioenfonds Essity (hierna: het pensioenfonds of SPE). De sociale partners zijn de werkgever en FNV en CNV (werknemersorganisaties). De keuzes van de sociale partners zijn vastgelegd in dit transitieplan.

Bij de opstelling van dit transitieplan is door de sociale partners rekening gehouden met de Wtp, de memorie van toelichting bij deze wet, het Besluit toekomst pensioenen en de factsheet Transitieplan Wet toekomst pensioenen van De Nederlandsche Bank (DNB).

In dit transitieplan staan:

- de keuzes voor de nieuwe pensioenregeling die de sociale partners hebben gemaakt;
- de overwegingen en berekeningen die hebben geleid tot deze keuzes;
- hoe wordt omgegaan met pensioen dat al is opgebouwd.

In dit transitieplan verzoeken sociale partners SPE om de nieuwe pensioenregeling uit te gaan voeren en doen zij een verzoek om de opgebouwde pensioenen in te varen. SPE beoordeelt aan de hand van dit transitieplan of zij ingaan op dit verzoek. Als SPE hierop ingaat (de opdracht aanvaardt), stelt SPE een implementatieplan en communicatieplan op. De sociale partners zullen hier ook bij betrokken zijn. Er is een goede samenwerking tussen sociale partners en het pensioenfonds met respect voor ieders eigen verantwoordelijkheid. Dat is heel belangrijk om met vertrouwen deze transitie in te gaan. In overleg met SPE en de administrateur van SPE, AZL, is de beoogde transitiedatum gepland op 1 juli 2027.

2. Proces

Sociale partners zijn sinds de zomer van 2022 met elkaar en met het pensioenfonds in overleg over de toekomstige pensioenregeling. Hiervoor is een projectorganisatie opgericht.

Technische commissie

In de technische commissie zijn de adviseurs van de werkgever, de vakbonden FNV en CNV Vakmensen en SPE vertegenwoordigd. De technische commissie wordt ondersteund door een projectmanager.

De technische commissie bereidt voorstellen voor de stuurgroep voor, voert de regie over het proces en bewaakt deadlines. De technische commissie is niet beslissingsbevoegd, maar levert, in afstemming met de stuurgroep, de inhoudelijke input voor de besluiten.

Stuurgroep

De stuurgroep bestaat uit twee vertegenwoordigers van de werkgever, vertegenwoordigers van de vakbonden FNV en CNV Vakmensen en de leden van de technische commissie,

In de stuurgroep worden de voorstellen van de technische commissie besproken en voorzien van advies voor het pensioen-overleg van sociale partners. Het doel van de stuurgroep is om de werkgever en de vakbonden voortdurend mee te nemen in het proces en voorbereidingen te verrichten voor besluitvorming door sociale partners. Van elk stuurgroepoverleg is een kort verslag gemaakt en de laatste verslagen zijn op de website van het fonds geplaatst.

Pensioen-overleg Sociale partners

In dit overleg worden de besluiten ten aanzien van de pensioenregeling genomen. Aan dit overleg nemen, naast de leden van de Stuurgroep, ook kaderleden van de vakbonden deel.

Besluitvormingsproces

Partijen hebben een zorgvuldig proces doorlopen om tot een breed gedragen besluitvorming te komen. Sociale partners hebben keuzes gemaakt over de invulling van de pensioenregeling. Sommige onderdelen van de nieuwe pensioenwet moeten worden bepaald door sociale partners en andere door SPE. Daarom heeft er uitwisseling plaatsgevonden tussen sociale partners en SPE. De adviseur van SPE heeft de berekeningen gemaakt. Door dit iteratieve proces zijn besluiten tot stand gekomen die naar de mening van sociale partners evenwichtig zijn.

Hoorrecht

In de Wtp is opgenomen dat verenigingen van pensioengerechtigden en verenigingen van voormalige deelnemers het recht hebben om gehoord te worden. Deze verenigingen krijgen de mogelijkheid om aan sociale partners een oordeel te geven over het voorstel hoe de huidige pensioenen worden omgezet naar de nieuwe regels. Wel gelden hier regels voor. De verenigingen moeten namelijk wel genoeg pensioengerechtigden (of voormalig deelnemers) vertegenwoordigen. Dat is het geval als ten minste 10% van alle pensioengerechtigden (of voormalige deelnemers) vertegenwoordigd worden. De Belangenvereniging Pensioengerechtigden SPE (BPSPE) voldoet hier aan. Er is geen vereniging van voormalige deelnemers.

Gedurende het traject heeft de technische commissie drie keer overlegd met het bestuur van BPSPE en de adviseur zodat de vereniging continu op de hoogte was. Het transitieplan is op 22 november 2024 met BPSPE gedeeld. Op 4 december is een aangevulde versie verstrekt. Het formele hoorrecht is uitgeoefend op 9 december 2024.

BPSPE is van mening voldoende te zijn gehoord tijdens de uitwerking van het transitieplan en verklaart zich er mee akkoord. Dit is vastgelegd in een brief d.d. 9 december 2024 aan sociale partners. Deze brief, en de reactie hierop van sociale partners, is bijgevoegd in bijlage 1.

In het gesprek d.d. 9 december 2024 heeft BPSPE nog de volgende punten meegegeven:

- Aandacht voor de gevolgen van invaren bij een lage dekkingsgraad. Sociale partners kunnen dan in overleg gaan om aanvullende afspraken te maken. Als er geen (aanvullende) afspraken worden gemaakt, worden de pensioenen gekort tot een dekkingsgraad van 107%, zodat de risicodelingsreserve robuust kan worden gevuld. BPSPE heeft aangegeven dat dit onevenwichtig kan zijn voor de oudere pensioengerechtigden;
- Een extra toelichting bij de effecten van de uitkomsten bij een 1%-punt hogere en 1%-punt lagere dekkingsgraad (zie uitkomsten gevoeligheidsanalyses bijlage 3) van het transitieplan, namelijk dat de rentegevoeligheid in het nieuwe stelsel afneemt en rente-effecten dan ook sterker doorwerken in het FTK;
- Aandacht voor goede communicatie naar de belanghebbenden

Sociale partners hebben BPSPE bedankt voor hun oordeel en nemen de aandachtspunten ter harte. Het tweede aandachtspunt is al verwerkt in dit transitieplan.

Achterbanraadpleging

Eind november en begin december 2024 zijn er op alle Essity locaties in totaal vijf bijeenkomsten georganiseerd waar de nieuwe regeling is toegelicht. Dit hebben werkgever en bonden gezamenlijk gedaan. Vervolgens hebben de bonden een ledenraadpleging gehouden. De vakbondsleden hadden tot en met 19 december 2024 de mogelijkheid om te stemmen. De leden hebben in grote meerderheid ingestemd met het voorstel. Daarmee zijn de afspraken voor de nieuwe pensioenregeling definitief geworden.

Communicatie

Dit transitieplan wordt verstrekt aan SPE, die het op de website plaatst. Daardoor kunnen alle deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden het transitieplan inzien. SPE stelt een implementatieplan op, waar een communicatieplan een onderdeel van is. In dit communicatieplan neemt SPE op wat er en wanneer er aan de belanghebbenden wordt gecommuniceerd.

Het transitieplan wordt ook op het intranet van Essity geplaatst.

3. Doelstellingen

Op dit moment bestaat de pensioenregeling van Essity uit twee delen:

- een middelloonregeling met voorwaardelijke toeslagverlening;
- een beschikbare premieregeling.

De middelloon- en de beschikbare premieregeling gelden voor iedere deelnemer. De overgang naar de nieuwe pensioenregeling betekent dat dit verandert. In het nieuwe pensioenstelsel wordt de pensioenregeling een zogenaamde flexibele premieregeling.

De sociale partners hebben keuzes gemaakt over de nieuwe pensioenregeling én vastgelegd wat de sociale partners willen bereiken met de nieuwe pensioenregeling en met de transitie.

Deze doelstellingen voor de nieuwe pensioenregeling en de transitie zijn:

Doelstellingen nieuwe pensioenregeling

- Een regeling die aansluit bij de wensen en behoeften van de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden;
- De pensioenregeling is een aantrekkelijke arbeidsvoorwaarde met individuele keuzemogelijkheden en collectieve risicodeling passend binnen het afgesproken financiële kader;
- Sociale partners hebben de ambitie dat op de pensioendatum een ouderdomspensioen van 75% van de gemiddelde pensioengrondslag gecorrigeerd voor inflatie gedurende het dienstverband op basis van 40 dienstjaren wordt behaald;
- Daarnaast biedt de pensioenregeling bescherming bij overlijden en bij arbeidsongeschiktheid (voortzetting pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid zonder premiebetaling);
- Een balans op basis van de risicohouding van de deelnemers tussen enerzijds bescherming tegen daling van de ingegane pensioenen en anderzijds het streven naar een jaarlijkse stijging van de uitkering, onder andere door positief rendement;
- De pensioenregeling en de pensioenbeleggingen houden rekening met duurzaamheid, waardoor waarde wordt gecreëerd voor zowel de deelnemers aan de pensioenregeling alsook voor de samenleving.

Doelstellingen transitie

- Een minimaal gelijkwaardige uitkering en waar mogelijk een hogere uitkering, indien dit mogelijk is op basis van de dekkingsgraad van het pensioenfonds bij de transitie;
- Adequate compensatie van het nadeel van het afschaffen van de doorsneesystematiek binnen door de sociale partners afgesproken kaders;
- Een robuuste start in het nieuwe pensioenstelsel door het zoveel mogelijk voorkomen dan wel beperken van een daling van ingegane uitkeringen in de eerste jaren;
- Het perspectief op verhoging van de pensioenen wordt door deze transitie naar verwachting verbeterd en bovendien wordt het toeslagendepot aangewend voor onmiddellijke verhoging van de pensioenen;
- Eventuele verschillen tussen deelnemersgroepen en/of leeftijdscohorten die ontstaan bij de transitie moeten uitlegbaar en verdedigbaar zijn, rekening houdend met de risico's per deelnemersgroep en leeftijdscohort.

4. De nieuwe pensioenregeling

4.1 Keuze van het contract

In het nieuwe pensioenstelsel zijn twee verschillende pensioenregelingen mogelijk: de solidaire premieregeling en de flexibele premieregeling. De flexibele premieregeling kan 'kaal' worden ingericht, met zo min mogelijk collectieve elementen. Het alternatief is om collectieve elementen zoals de collectieve uitkeringskring en risicodelingsreserve wel toe te voegen.

Zowel de werkgever als de vakbonden zijn geen voorstander van een flexibele premieregeling zonder collectieve elementen. Mede omdat de deelnemers er zelf ook geen voorstander van zijn, zoals is gebleken uit de deelnemersenquête. De collectieve uitkeringskring zorgt ervoor dat de uitkeringen met hetzelfde percentage worden verhoogd of verlaagd. Dit is makkelijker uit te leggen en meer solidair. En een risicodelingsreserve beschermt de uitkeringen tegen dalingen van de uitkeringen.

De vakbonden hadden een voorkeur voor de solidaire premieregeling en de werkgever voor een flexibele premieregeling met collectieve uitkeringsfase en risicodelingsreserve. Omdat partijen er samen niet uitkwamen, is de transitiecommissie gevraagd om een bindend advies te geven. Deze transitiecommissie is opgericht om ondersteuning te bieden aan sociale partners die er samen niet uitkomen. De transitiecommissie heeft bindend geadviseerd om een flexibele premieregeling met collectieve uitkeringsfase en risicodelingsreserve uit te werken. Hierna gaan wij verder in op de voorkeur van de vakbonden voor de solidaire premieregeling, van de werkgever voor de flexibele premieregeling en waarom de transitiecommissie heeft besloten dat een flexibele premieregeling meer passend is.

4.1.1 Standpunt vakbonden

Het belangrijkste argument waarom de vakbonden een solidaire regeling meer passend vonden, is de uitslag van de onder de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden gehouden enquête over de nieuwe pensioenregeling. In deze enquête was de vraag opgenomen of deelnemers de voorkeur hebben voor een pensioenregeling zonder deling van mee- en tegenvallers, met deling van mee- en tegenvallers tussen pensioengerechtigden of met deling van mee- en tegenvallers tussen alle deelnemers. Bijna 60% heeft gekozen voor de laatste optie, deling van mee- en tegenvallers tussen alle deelnemers. Dit kan alleen in een solidaire pensioenregeling.

Daarnaast hadden de vakbonden een voorkeur voor de solidaire pensioenregeling omdat:

- er meer risico's met elkaar gedeeld kunnen worden (jong, midden en oud);
- de uitkering naar verwachting stabiel en hoger is omdat een meer diverse beleggingsportefeuille en het opheffen van de leenrestrictie mogelijk is;
- verkeerde keuzes ten aanzien van een vaste uitkering voorkomen kunnen worden;
- er meer opties zijn voor de beleggingen (opheffen leenrestrictie en illiquide beleggingen);
- in de solidaire premieregeling een ambitietoets verplicht is en de vakbonden een voorkeur hebben voor een pensioenregeling met een wettelijk verankerde pensioenambitie.

4.1.2 Standpunt werkgever

De werkgever heeft een voorkeur voor de flexibele premiereregeling met collectieve uitkeringsfase en een risicodelingsreserve omdat:

- Essity een divers bedrijf is met werknemers (kantoren en fabrieken) die uiteenlopende behoeften hebben. Om deze verschillen samen te brengen in één collectieve pensioenregeling is flexibiliteit nodig. Deze diverse behoeften zijn het beste in te vullen met een flexibele premiereregeling met solidaire elementen;
- de huidige pensioenregeling naast de DB-regeling al een DC-regeling bevat;
- de verwachting is dat overnames eenvoudiger te realiseren zijn bij een flexibele premiereregeling waar de risicodelingsreserve voor en door de pensioengerechtigden is gevormd in plaats van bij een solidaire regeling waar de solidariteitsreserve door actieven, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden is gevormd.

De werkgever heeft de vakbonden voorgesteld om de totale premie te verhogen en de werknemersbijdrage te verlagen als er wordt gekozen voor de flexibele premiereregeling. Verderop zal hier nader op worden ingegaan.

Sociale partners hebben vervolgens 4 punten nader onderzocht die vanuit de vakbonden als voorwaarden gelden bij een flexibele premiereregeling met een risicodelingsreserve. Deze 4 punten zijn:

- Het waarborgen van de continuïteit (voldoende vulling) van een risicodelingsreserve in de flexibele premieovereenkomst;
- Het mitigeren van de eventuele negatieve financiële risico's en daarmee de effecten voor de bijna-gepensioneerden;
- Het waarborgen dat de bijna gepensioneerden een onafhankelijk financieel advies krijgen in de afweging tussen een vast of variabel pensioen;
- Het instellen van een pensioendoelstelling (ambitie) in combinatie met een 5-jaarlijkse toets in lijn zoals binnen een solidaire premieovereenkomst verplicht is.

Uit onderzoek van de technische commissie is gebleken dat het voorstel van de werkgever een goede bescherming biedt aan pensioengerechtigden vanuit de risicodelingsreserve. Verder bleek uit het onderzoek naar de bescherming van de uitkeringen van de bijna gepensioneerden in de flexibele en solidaire premiereregeling, dat ook in de flexibele premiereregeling voor een goede bescherming kan worden gezorgd. De werkgever heeft toegezegd dat de bijna gepensioneerden een onafhankelijk advies zullen krijgen in de afweging tussen een vast of variabel pensioen. Omdat de vakbonden een ambitietoets willen, heeft de werkgever toegezegd om deze ook in de flexibele premiereregeling elke 5 jaar uit te voeren.

4.1.3 Oordeel transitiecommissie

De transitiecommissie is van mening dat beide contracten evenwichtig zijn in te vullen en heeft geen voorkeur voor een van beiden. Daarom is bij het advies gekeken naar de specifieke omstandigheden van Essity. Voor de transitiecommissie weegt zwaar dat de huidige pensioenregeling van Essity een hybride karakter heeft, waarbij de werkgever jaarlijks een vaste premie ter beschikking stelt. Naast een voorwaardelijke middelloonregeling hebben alle deelnemers ook een individuele beschikbare premiereregeling. Deze iDC-regeling geeft deelnemers keuzemogelijkheden ten aanzien van het beleggingsbeleid. Zowel de vakbonden als de werkgever hebben aan de transitiecommissie bevestigd dat de deelnemers over het algemeen tevreden zijn met deze hybride pensioenregeling. De transitiecommissie vindt een flexibele premiereregeling met collectieve uitkeringsfase en een

risicodelingsreserve het beste aansluiten bij de huidige pensioenregeling. De risicodelingsreserve bereikt het doel van stabiele uitkeringen zoals beide partijen graag willen.

De transitiecommissie heeft de partijen daarom bindend geadviseerd verder te gaan met de uitwerking van een flexibele premiereregeling met collectieve uitkeringsfase en risicodelingsreserve.

4.1.4 Variabele uitkering

In de flexibele premiereregeling heeft SPE de keuze om een vaste of variabele uitkering te bieden. Sociale partners zijn van mening dat een variabele uitkering tot betere resultaten leidt dan een vaste uitkering, omdat bij een variabele uitkering doorbelegd wordt na de pensioendatum. Hierdoor kan er ook na de pensioendatum nog rendement worden gemaakt. En door een risicodelingsreserve te vormen, wordt het nadeel van een variabele uitkering (namelijk de kans op een daling) beperkt. In de collectieve uitkeringsfase wordt daarom een variabele uitkering aangeboden, waarbij na de pensioendatum deels in aandelen wordt belegd en de risico's onderling worden gedeeld. Dit geldt voor alle uitkeringen, voor ouderdomspensioen, nabestaandenpensioen en wezenpensioen.

De (gewezen) deelnemers die een vaste uitkering wensen, kunnen hun kapitaal bij pensionering overdragen naar een verzekeraar. In het eerste jaar van de transitie krijgen de gepensioneerden ook de mogelijkheid om een vaste uitkering aan te kopen bij een verzekeraar.

4.2 Premie & ambitie

De huidige premie bedraagt 22,8% van de pensioengevende salarissom. Deze premie is bepaald als de premie die over de periode van 2020 tot en met 2024 naar verwachting¹ voldoende zal zijn om de pensioenregeling te kunnen financieren. Voor zover deze premie toereikend is, vindt een opbouw van 1,875% (waarvan 1,5% middelloon en 0,375% individueel beschikbare premie) plaats. De werknemersbijdrage is 2% van de pensioengevende salarissom. De werkgever betaalt dus 20,8% van de pensioengevende salarissom.

In de nieuwe pensioenregeling wordt de premie iets hoger, namelijk 22,94% van de salarissom. Voornamelijk omdat het nabestaandenpensioen iets duurder wordt, en de werkgever bereid is deze extra kosten te betalen. Deze 22,94% bevat de premie voor het arbeidsongeschiktheidspensioen, terwijl die in de toekomst via de werkgever gaat lopen (zie paragraaf 4.4.5). De premie die het pensioenfonds ontvangt, zal dus minder zijn dan 22,94%. De 22,94% van de salarissom komt op basis van de stand van 1 januari 2024 overeen met 31,1% van de pensioengrondslagsom.

Tegelijkertijd wordt de werknemersbijdrage lager dan in de huidige regeling (2024). In de nieuwe pensioenregeling wordt de werkgeversbijdrage 95% van de totale premie en de werknemersbijdrage 5%, inclusief de kosten van het arbeidsongeschiktheidspensioen. De werknemersbijdrage wordt uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag.

Overigens gaat de daling van de werknemersbijdrage al in per 1 januari 2025. Deze daling wordt dus niet uitgesteld tot de overgang naar het nieuwe stelsel. Dit was een onderdeel van het aanbod van de werkgever om over te gaan naar de flexibele premiereregeling. Dat de werkgever 95% en de werknemers 5% van de totale premie betalen, is vastgelegd voor 10 jaar, dus tot 1 januari 2035. De totale premie kan gedurende de periode van 10 jaar alleen minder worden indien de fiscaal wettelijk maximale pensioenpremie naar beneden wordt aangepast. Indien dit laatste zich voordoet, dan wordt

¹ in het mediane scenario

op datzelfde moment de totale pensioenpremie binnen Essity naar beneden bijgesteld in dezelfde mate waarmee de fiscaal wettelijk maximale pensioenpremie naar beneden wordt bijgesteld. Op dat moment treden cao-partijen met elkaar in overleg.

De hiervoor genoemde premie is de bruto premie. Dit houdt in dat hier, naast de bedragen die toegevoegd worden aan de persoonlijke pensioenvermogens, ook de opslagen voor de kosten en de premies voor het partnerpensioen en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid van betaald moet worden. De inschatting is dat deze opslagen ongeveer 3,8% van de pensioengevende salarissom bedragen. Dat maakt dat ongeveer 27,3% (31,1% -/- 3,8%) beschikbaar is om toe te voegen aan de persoonlijke pensioenvermogens (de netto premie).

In een flexibele premieregeling hoeft geen ambitie afgesproken te worden. Omdat de vakbonden dit aspect van de solidaire premieregeling heel belangrijk vinden, zijn hier afspraken over gemaakt. Vóór het verstrijken van de eerste 5-jaarsperiode (eind 2029) zal er een evaluatiemoment plaatsvinden waarbij wordt beoordeeld hoe premie en ambitie zich tot elkaar verhouden. Zoals hiervoor aangegeven, kan de premie gedurende tien jaar niet verlaagd worden (mits de fiscaal wettelijk maximale pensioenpremie niet naar beneden is bijgesteld). Een eventuele verhoging van de premie geldt voor een periode van 5 jaar tot 1 januari 2035. De verhoging wordt verdeeld tussen de werkgever en werknemers in dezelfde verhouding, dus 95% en 5% van de salarissom.

In de huidige regeling wordt in de middelloon- en beschikbare premieregeling samen 1,875% middelloon opgebouwd. Bij deelname van 40 jaar in de pensioenregeling geeft dat een ambitie van 75% van de gemiddelde pensioengrondslag en een partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum van 70% van het ouderdompensioen.

Uit berekeningen is gebleken dat het verwacht pensioenniveau in de nieuwe pensioenregeling 87% van de gemiddelde pensioengrondslag is. Dit is ruim hoger dan de ambitie van de huidige pensioenregeling. In het 25%-percentiel is het verwacht pensioenniveau 62% van de gemiddelde pensioengrondslag. Zie onderstaande tabel voor andere percentielen.

	Verwacht pensioenniveau van in % van de gemiddelde pensioengrondslag
5%-percentiel	40,8
25%-percentiel	61,9
Mediaan	87,1
75%-percentiel	123,4
95%-percentiel	198,9

Tabel 4.1, verwacht pensioenniveau in % van de pensioengrondslag

4.3 Collectieve uitkeringsfase

In de flexibele premieregeling heeft elke deelnemer zijn eigen pensioenvermogen. Op pensioendatum wordt op basis van dit pensioenvermogen een variabele uitkering bepaald (indien de deelnemer in het fonds blijft).

Een wijziging in de rentestand heeft voor een jongere gepensioneerde bijvoorbeeld meer effect dan voor een oudere gepensioneerde. In principe zou de uitkering van de jongere gepensioneerde na een rentewijziging dan meer verhoogd of verlaagd moeten worden dan van een oudere gepensioneerde. Evenzo geldt dit voor wijzigingen in de levensverwachting. Dit willen sociale partners niet. Sociale partners willen dat alle ingegane uitkeringen, net zoals in de huidige situatie, met hetzelfde percentage worden verhoogd of verlaagd. Daarom kiezen sociale partners in de pensioenregeling voor een collectieve uitkeringsfase. In de collectieve uitkeringsfase worden de risico's met elkaar gedeeld, zodanig dat voor alle uitkeringen hetzelfde percentage verhoging of verlaging geldt.

4.4 Onderdelen pensioenregeling

De nieuwe pensioenregeling bevat de volgende onderdelen:

- De opbouw van een persoonlijk pensioenvermogen om bij pensionering ouderdomspensioen in te kopen
- Partnerpensioen
- Een tijdelijk partnerpensioen
- Wezenpensioen
- Pensioen bij arbeidsongeschiktheid

In bijlage 2 zijn de details van de nieuwe pensioenregeling opgenomen. In dit hoofdstuk worden de verschillende pensioensoorten toegelicht.

4.4.1 Ouderdomspensioen

In de nieuwe pensioenregeling wordt maandelijks een premie toegevoegd aan het persoonlijk pensioenvermogen van de deelnemer. Deze premie wordt betaald door de werkgever en de deelnemers. Bij pensionering wordt op basis van het persoonlijk pensioenvermogen een ouderdomspensioen en naar keuze een partnerpensioen bepaald. De hoogte van de uitkering hangt af van het beschikbare persoonlijke pensioenvermogen, de rentestand en de levensverwachting. Het ouderdomspensioen is een aanvulling op de AOW en wordt elke maand uitgekeerd zolang de gepensioneerde leeft.

De hoogte van de premie hangt af van het salaris van de deelnemer. Hoe hoger het salaris, hoe hoger de premie. Het maakt hierbij niet uit hoe oud de deelnemer is. De pensioenregeling houdt er rekening mee dat deelnemers na hun pensionering ook AOW krijgen. Daarom wordt niet het gehele salaris meegenomen bij de berekening van de premie die aan het pensioenvermogen wordt toegevoegd. Het deel wat niet wordt meegenomen, heet de (AOW-)franchise. Het deel van het salaris dat wel wordt meegenomen in de berekening heet de pensioengrondslag. De franchise is in de nieuwe pensioenregeling gelijk aan de wettelijke minimale franchise, wat een verbetering is.

Daarnaast is er een maximum salaris waarover premie betaald mag worden. Boven dat bedrag mag wel pensioen worden opgebouwd, maar dan wordt de premie belast. In de nieuwe pensioenregeling is

net als nu dit wettelijke maximale salaris opgenomen². Jaarlijks worden de hoogte van de franchise en het wettelijke maximale salaris in een document met andere kerncijfers opgenomen en op de website van het fonds geplaatst³

De standaard pensioenleeftijd is in de nieuwe pensioenregeling gelijk aan de AOW-leeftijd. Het pensioen vervroegen vanaf vijf jaar voor de AOW-leeftijd blijft mogelijk.

De uitkeringen zitten gezamenlijk in een uitkeringscollectief. De uitkeringen op ouderdomspensioen zijn variabel (zie paragraaf 4.1.4). De risicodelingsreserve (zie hoofdstuk 5) beschermt de uitkeringen tegen dalingen.

4.4.2 Partnerpensioen

Het partnerpensioen bestaat in de nieuwe pensioenregeling net als nu uit twee delen:

- Een partnerpensioen dat wordt uitgekeerd zolang de partner leeft (levenslang partnerpensioen);
- Een partnerpensioen dat wordt uitgekeerd tot de AOW-leeftijd van de partner (tijdelijk partnerpensioen).

Levenslang partnerpensioen

Het partnerpensioen is inkomen voor de partner nadat de deelnemer is overleden. De partner ontvangt het levenslang partnerpensioen totdat hij of zij overlijdt. Het partnerpensioen wordt in de huidige middelloonregeling opgebouwd. In de Wtp zijn de regels over het levenslang partnerpensioen bij overlijden tijdens dienstverband gewijzigd. In plaats van een percentage van het te bereiken ouderdomspensioen is bepaald dat het levenslange partnerpensioen een percentage van het jaarsalaris moet zijn. Dit betekent dat het partnerpensioen niet meer afhankelijk is van hoe lang iemand in dienst is. Het blijft in de nieuwe pensioenregeling mogelijk om tijdens het dienstverband een tijdelijk partnerpensioen te verzekeren dat wordt uitgekeerd tot de AOW-datum van de partner.

Sociale partners hebben verschillende mogelijkheden voor het partnerpensioen en tijdelijk partnerpensioen onderzocht. Het doel van het onderzoek was om een combinatie van partnerpensioen en tijdelijk partnerpensioen te vinden waarvoor:

- de uitkomsten voor de maatmensen minimaal gelijk zijn aan het huidige niveau;
- de kosten vergelijkbaar zijn met de huidige kosten voor de risicoverzekeringen voor het partnerpensioen.

Pensioen bij overlijden tijdens dienstverband

In de nieuwe pensioenregeling moet het partnerpensioen dat tot uitkering komt als een deelnemer overlijdt tijdens dienstverband op risicobasis worden verzekerd. Het mag niet meer worden opgebouwd. Het al opgebouwde partnerpensioen op de transitiedatum mag wel beschikbaar blijven voor de deelnemers. Bij SPE blijft het al opgebouwde partnerpensioen ook beschikbaar.

De partner ontvangt in de nieuwe pensioenregeling bij overlijden van de deelnemer tijdens dienstverband 22% van het (gemaximeerd) pensioengevend salaris.

² Gemaximeerd jaarsalaris -/- franchise = pensioengrondslag

³ bijlage 2 bij het pensioenreglement, te vinden onder 'Formulieren en documenten'

Pensioen bij overlijden na pensionering

Net als bij het ouderdomspensioen wordt voor de financiering van het partnerpensioen na pensionering een persoonlijk vermogen opgebouwd. Op de pensioeningangsdatum kan de (gewezen) deelnemer ervoor kiezen om een deel van het kapitaal te gebruiken voor partnerpensioen. Het uitgangspunt voor de pensioenregeling is ouderdomspensioen en een partnerpensioen ter grootte van 70% van het ouderdomspensioen.

Sociale partners hebben ervoor gekozen dat de genoemde partnerpensioenen (op risicobasis) variabele pensioenuitkeringen zijn, evenals het ouderdomspensioen. De uitkeringen aan de nabestaanden worden ondergebracht in het uitkeringscollectief (collectieve uitkeringsfase).

Tijdelijk partnerpensioen

Ook het tijdelijk partnerpensioen is inkomen voor de partner nadat de deelnemer is overleden. De partner ontvangt het tijdelijk partnerpensioen totdat hij of zij de AOW-leeftijd bereikt. In de huidige pensioenregeling bedraagt het tijdelijk partnerpensioen 10% van het ouderdomspensioen en wordt dit aan de partners uitgekeerd als ze aan bepaalde voorwaarden voldoen.

In de nieuwe pensioenregeling bedraagt het tijdelijk partnerpensioen EUR 6.000,- bruto per jaar en is niet afhankelijk van het parttimepercentage van de deelnemer. De partner ontvangt dit als de deelnemer overlijdt tijdens dienstverband. Dit bedrag wordt jaarlijks op 1 januari geïndexeerd met de verhoging van de Anw-uitkering.

Vergelijking partnerpensioen in huidige en nieuwe pensioenregeling

Sociale partners hebben eerst op basis van maatmensen beoordeeld of het partnerpensioen, zowel voor als na AOW-datum, gelijk is aan het partnerpensioen in de nieuwe pensioenregeling. Deze maatmensen zijn gebaseerd op het deelnemersbestand van SPE en zijn als volgt:

Nummer	Leeftijd	Status	Salaris	Reeds gespaard kapitaal	Achterliggende dienstjaren	Toekomstige dienstjaren
1	30	Actief	44.000	599	1	37
2	42	Actief	51.000	4.200	4	25
3	51	Actief	55.000	14.501	10	16
4	56	Actief	61.000	33.078	16	11
5	62	Actief	87.000	43.526	21	5

Tabel 4.2, gegevens maatmensen

De resultaten van de vergelijking zijn in de volgende tabel opgenomen:

Nummer	Leeftijd	Verhouding PP nieuwe regeling en huidige regeling vóór AOW-datum	Verhouding PP nieuwe regeling en huidige regeling na AOW-datum
1	30	127%	86%
2	42	147%	115%
3	51	168%	147%
4	56	169%	156%
5	62	170%	168%

Tabel 4.3, verhouding partnerpensioen in de nieuwe en de huidige pensioenregeling

Uit deze tabel blijkt dat voor vier maatmensen het partnerpensioen zowel voor als na de AOW-datum in de nieuwe pensioenregeling hoger is. De partner van de 30-jarige maatmens gaat er voor AOW-datum 27% op vooruit, en na de AOW-datum 14% op achteruit. De partner van deze maatmens krijgt 37 jaar lang (van 30 tot 67) 27% meer partnerpensioen en na AOW-datum 14% minder. In totaal is dit een vooruitgang.

Vervolgens is het individuele deelnemersbestand doorgerekend. Hieruit is gebleken dat jonge werknemers met een hoog salaris er qua partnerpensioen op achteruit gaan in de nieuwe pensioenregeling. Overigens is dit niet het geval indien de werknemer ook kinderen heeft. Het wezenpensioen wordt namelijk in de nieuwe pensioenregeling een stuk hoger (zie volgende paragraaf). Hierdoor krijgen gezinnen extra steun bij het overlijden van een werknemer.

Sociale partners vinden de achteruitgang voor jonge werknemers met een hoog salaris (zonder kinderen) acceptabel. Deze groep zou naar de mening van sociale partners goed in staat moeten zijn om hier eventueel aanvullende voorzieningen voor te treffen. De werkgever zal hier extra aandacht aan besteden in de communicatie over de nieuwe pensioenregeling en zal het pensioenfonds vragen dit ook te doen.

4.4.3 Wezenpensioen

Het wezenpensioen ontvangen de (stief- en pleeg)kinderen van een deelnemer nadat hij of zij is overleden. Het wezenpensioen is in de huidige pensioenregeling ongeveer 14% van het ouderdomspensioen. Net als voor het levenslang partnerpensioen geldt dat het wezenpensioen in de nieuwe pensioenregeling een percentage van het salaris moet zijn.

In de nieuwe pensioenregeling is het wezenpensioen 20% van het (gemaximeerd) pensioengevend salaris. Dit wordt verdubbeld voor volle wezen. Het nieuwe wezenpensioen is hoger dan in de huidige pensioenregeling. Hierdoor krijgen gezinnen extra steun bij het overlijden van een werknemer.

Ook wijzigt hoe lang het wezenpensioen wordt uitgekeerd. In de huidige pensioenregeling is dat tot de 18-jarige leeftijd van het kind, behalve als het kind nog studeert of arbeidsongeschikt is dan kan het tot 27 jaar zijn. In de nieuwe pensioenregeling wordt het wezenpensioen altijd uitgekeerd totdat het kind 25 jaar is. Dit ligt vast in de regels van de nieuwe Pensioenwet.

4.4.4 Voortzetting risicodekking bij uitdiensttreding

Voor de duur van de verplichte en vrijwillige voortzetting van de risicodekkingen bij uitdiensttreding wordt aangesloten bij de standaardtermijnen. Dit betekent dat:

- de risicodekking voor het partner- en wezenpensioen wordt voortgezet tot 3 maanden na uitdiensttreding (of tot uiterlijk de aanvang van een nieuw dienstverband of de ingang van het ouderdompensioen). Als de deelnemer na beëindiging van de deelname in de pensioenregeling een WW- of ziektewet uitkering ontvangt, blijft de risicodekking doorlopen zolang deze uitkering wordt ontvangen;
- de vrijwillige voortzetting van de risicodekking van het nabestaandenpensioen hierna tot 15 jaar na uitdiensttreding kan worden voortgezet. De kosten van deze vrijwillige voortzetting van de risicodekking zijn voor de gewezen deelnemer en worden onttrokken aan het persoonlijk pensioenvermogen.

4.4.5 Pensioen bij arbeidsongeschiktheid

Het pensioen bij arbeidsongeschiktheid bestaat in de nieuwe pensioenregeling net als nu uit twee delen:

- Een arbeidsongeschiktheidspensioen
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

Arbeidsongeschiktheidspensioen

Het arbeidsongeschiktheidspensioen wordt uitgekeerd als de deelnemer door ziekte niet of slechts gedeeltelijk kan werken. Het arbeidsongeschiktheidspensioen is een aanvulling op de WIA-uitkering omdat de WIA-uitkering wordt berekend over een maximaal salaris van EUR 71.628,- (niveau 2024). Het arbeidsongeschiktheidspensioen wordt uitgekeerd vanaf dat de arbeidsongeschikte een WIA-uitkering ontvangt totdat de arbeidsongeschikte een AOW-uitkering ontvangt of eerder revalideert of overlijdt. Het pensioen wordt alleen uitgekeerd indien het bruto salaris hoger is dan de WIA-loongrens en de arbeidsongeschikte meer dan 35% arbeidsongeschikt is.

Er is ook een WIA-hiaat regeling als aanvulling op de WIA-uitkering. Deze aanvulling geldt tot het WIA maximum salaris. Deze WIA-hiaat regeling is door de werkgever rechtstreeks verzekerd zonder gebruikmaking van het pensioenfonds. De administrateur van SPE gaat in het nieuwe stelsel geen arbeidsongeschiktheidspensioen meer uitvoeren. Het arbeidsongeschiktheidspensioen wordt samen met het WIA-hiaat rechtstreeks door de werkgever verzekerd. Dit gebeurt al per 1 januari 2025.

Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

Een arbeidsongeschikte bouwt nog steeds pensioen op bij SPE. Hiervoor hoeft geen premie betaald te worden, niet door de werkgever en niet door de arbeidsongeschikte. Als de arbeidsongeschikte gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, hoeft over het arbeidsongeschikte deel geen premie betaald te worden. Voor de arbeidsongeschikte deelnemer loopt de opbouw van het persoonlijk pensioenvermogen dus gewoon door en blijft ook het partnerpensioen en wezenpensioen verzekerd. De opbouw en de verzekerde bedragen blijven hetzelfde.

De sociale partners zien geen aanleiding om de voorwaarden van de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid te wijzigen. Daarom is besloten de regeling voort te zetten op basis van het huidige 6-klassen systeem.

Voor bestaande arbeidsongeschikten geldt dat de premievrije opbouw en dekking bij overlijden wordt voortgezet conform de nieuwe pensioenregeling.

5. Risicodelingsreserve

Om ervoor te zorgen dat de uitkeringen van de pensioengerechtigden beschermd worden tegen dalingen, willen sociale partners dat er in het nieuwe pensioenstelsel een reserve komt. Het doel van deze reserve is de kans op het moeten verlagen van de uitkeringen zo klein mogelijk te maken (waarbij er tegelijkertijd nog een redelijke kans is dat de uitkeringen worden verhoogd). Het maakt hierbij niet uit wat de oorzaak van een daling van de uitkering is. Dat kan bijvoorbeeld zowel ten gevolge van een economische schok als ten gevolge van een verhoging van de levensverwachting zijn.

Sociale partners en SPE hebben elk een eigen rol in de transitie. Sociale partners maken met elkaar afspraken over de inhoud van de nieuwe pensioenregeling. SPE gaat over de invulling van het beleid en de financiële opzet van de pensioenregeling. De keuzes die de ene partij daarin maakt, hebben gevolgen voor de andere partij. Daarom is dit proces een iteratief proces. In dit hoofdstuk en de volgende hoofdstukken wordt gerekend met de keuzes die in november 2024 bekend waren. Hierbij wordt er ook vanuit gegaan dat de opgebouwde DC-kapitalen in de huidige premieregeling een-op-een naar de persoonlijke pensioenvermogens onder Wtp overgezet kunnen worden.

5.1 Uitkeringen minder verlagen

De risicodelingsreserve kan er op twee manieren voor zorgen dat de uitkeringen niet hoeven te worden verlaagd:

- De persoonlijke pensioenvermogens zo aanvullen dat het pensioen niet daalt;
- De uitkeringen zo aanvullen dat de uitkeringen niet dalen. De uitkering zou moeten dalen door de daling van de persoonlijke pensioenvermogens, maar door de aanvulling vanuit de risicodelingsreserve merken de pensioengerechtigden dit niet. Zonder herstel van de persoonlijke pensioenvermogens is het jaar later weer een aanvulling van de uitkering nodig.

Voor de tweede manier, de aanvulling van de uitkeringen, is minder geld nodig dan voor de eerste manier. Daardoor is de kans dat de risicodelingsreserve leeg raakt veel kleiner en de kans dat de risicodelingsreserve in de toekomst ook nog gebruikt kan worden groter. Omdat dit een efficiënt gebruik is van de reserve en ook het doel realiseert om de daling van de uitkeringen te voorkomen, hebben sociale partners daarvoor gekozen.

De aanvulling vanuit de risicodelingsreserve geldt ook voor nieuwe pensioengerechtigden. Daardoor worden zij beschermd tegen schokken vlak voor pensionering (of ingang partnerpensioen).

In onderstaande tabel is de pensioenverwachting opgenomen voor een 70-jarige gepensioneerd maatmens als er wel en als er geen risicodelingsreserve wordt gevormd in het nieuwe pensioenstelsel. In deze berekening is de risicodelingsreserve gebruikt om de uitkeringen niet te laten dalen.

	Basisvariant zonder reserve	Basisvariant met risicodelingsreserve
5%-percentiel	€ 8,790	€ 9,540
25%-percentiel	€ 11,000	€ 11,640
Mediaan	€ 12,610	€ 12,920
75%-percentiel	€ 14,320	€ 14,450
95%-percentiel	€ 17,130	€ 17,100

Tabel 5-1, de verwachte uitkering met en zonder risicodelingsreserve

In de tabel is te zien dat de pensioenverwachting voor een 70-jarige het hoogste is als een risicodelingsreserve wordt gevormd. Dit geldt alleen niet in het 95%-percentiel, Dit is een heel rooskleurig (beleggings)scenario, ook wel ‘goed weer’ genoemd. Dat is logisch, omdat in die situatie de uitkeringen fors stijgen en de risicodelingsreserve niet gebruikt hoeft te worden om de uitkeringen aan te vullen, terwijl voor de vorming van de risicodelingsreserve een deel van het kapitaal van de pensioengerechtigde wordt gebruikt. De gepensioneerde heeft het grootste voordeel van de risicodelingsreserve in het 5%-percentiel, een zogenaamd ‘slecht weer’ scenario. In dit scenario krijgt hij fors meer uitgekeerd uit de risicodelingsreserve dan het hem heeft gekost om aan het collectief mee te doen.

Sociale partners hebben ook onderzocht wat de vorming van een risicodelingsreserve voor gevolgen heeft voor de kans op een verlaging en de kans op een verhoging van de uitkeringen. De resultaten hiervan staan in onderstaande tabel.

	Basisvariant zonder reserve	Basisvariant met risicodelingsreserve
Kans op verlaging van de uitkering	38.0%	4.7%
Kans op verhoging van de uitkering	65.2%	45.9%

Tabel 5-2, Kans op verlaging en verhoging van de uitkering met en zonder risicodelingsreserve

De kans op een verlaging van de uitkeringen daalt fors als er een risicodelingsreserve is. Deze kans daalt van meer dan één keer in de drie jaar naar ongeveer één keer gedurende de hele pensioneringsperiode. Daar staat tegenover dat de kans op een verhoging ook daalt. Dit komt omdat zonder risicodelingsreserve na een verlaging veelal een verhoging volgt. Dat is bij een risicodelingsreserve anders. Dan volgen de verhogingen niet na de daling, omdat in de jaren na de daling de risicodelingsreserve de uitkering aanvult. De uitkering blijft dus in die jaren gelijk. Die kans daalt van twee keer in drie jaar, naar iets meer dan één keer per twee jaar. Sociale partners vinden de forse daling van de kans op een verlaging van de uitkering belangrijker dan de kleinere daling van de kans op een verhoging en willen daarom een risicodelingsreserve in de nieuwe pensioenregeling.

5.2 Het vullen van de risicodelingsreserve

De risicodelingsreserve wordt bij de overgang initieel gevuld met 5% van het vermogen van de pensioengerechtigden. Dit omdat alleen de pensioengerechtigden voordeel hebben van de risicodelingsreserve. Volgens de wet moet de risicodelingsreserve bij de transitie initieel worden gevuld uit het totale vermogen. Omdat sociale partners dit niet willen, zal gebruik worden gemaakt van de mogelijkheid om vermogen te verschuiven, zoals opgenomen in artikel 150n lid 6 PW.

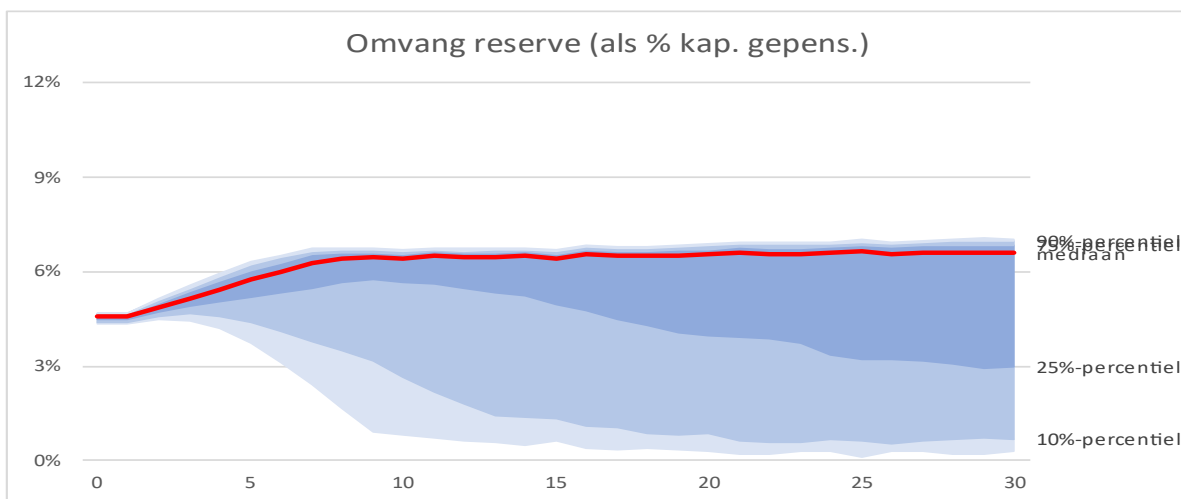
Voor de transitie geldt een minimale invaardekkingsgraad van 107% (zie paragraaf 6.3). Bij deze dekkingsgraad is er voldoende vermogen om de risicodelingsreserve te vullen met 5% van het vermogen van de pensioengerechtigden.

Dekkingsgraad	Vulling risicodelingsreserve (als percentage van het vermogen van de pensioengerechtigden)
Vanaf 107%	5%

Tabel 5-3, initiële vulling risicodelingsreserve

Sociale partners willen een maximum van de risicodelingsreserve dat wat hoger ligt dan 5% van het vermogen van de pensioengerechtigden, namelijk 7,5%. Een maximum betekent dat als de risicodelingsreserve groter wordt dan dit percentage, het overschot wordt uitgedeeld aan de pensioengerechtigden. Dit percentage is genoeg om ook op zeer lange termijn bij slecht weer genoeg geld in kas te hebben om de uitkeringen (gedeeltelijk) aan te kunnen vullen. Dit wil niet zeggen dat er geen kans is dat de risicodelingsreserve leeg raakt. Om deze kans te beperken, hebben sociale partners een voorkeur voor het spreiden van schokken (zie volgende paragraaf). Verder zou, als de risicodelingsreserve nooit leeg mag raken, de reserve heel hoog moeten zijn. In de meeste situaties zou dit geld dan in de risicodelingsreserve blijven en nooit uitgedeeld worden. Eén van de doelen van de transitie is juist om de buffers eerder uit te delen. Daarom accepteren sociale partners een kleine kans dat de uitkering daalt.

Bij een maximum van de risicodelingsreserve van 7,5% van het vermogen van de pensioengerechtigden, is het verwacht verloop van de risicodelingsreserve als volgt:



Grafiek 5.1, verwachte omvang risicodelingsreserve in 30 jaar

Uit de grafiek blijkt dat de risicodelingsreserve in de mediaan naar het maximumniveau van 7,5% loopt en dat de reserve in het slechtweersscenario bijna nihil wordt. Sociale partners kunnen zich voorstellen dat het pensioenfonds onderzoek doet naar een iets lager percentage van het maximum.

5.3 Overige regels voor risicodelingsreserve

De manier waarop de risicodelingsreserve verder wordt gevuld is aan het pensioenfonds. Dit geldt ook voor de wijze waarop de risicodelingsreserve wordt gebruikt.

SPE heeft aangegeven dat elke nieuwe pensioengerechtigde die toetreedt 5% van zijn kapitaal af moet staan voor vulling van de risicodelingsreserve. Een deel van het persoonlijke pensioenvermogen wordt gebruikt voor de aanvulling van de risicodelingsreserve. De pensioengerechtigde krijgt hier zekerheid ten aanzien van zijn of haar variabele uitkering voor terug.

Sociale partners hebben de voorkeur om schokken te spreiden over 5 jaar. Dit betekent dat bij een daling van de uitkering als gevolg van een schok in de economie, deze daling over 5 jaar wordt gespreid. De aanvulling vanuit de risicodelingsreserve is dan kleiner dan dat de schok niet wordt gespreid. Aan de andere kant wordt ook een stijging van de uitkering als gevolg van een schok in de economie over 5 jaar gespreid. De uitkering stijgt daardoor ook meer geleidelijk. Verder hebben sociale partners de voorkeur om geen gebruik te maken van een spending rule. Een spending rule betekent dat niet de hele risicodelingsreserve in 1x mag worden uitgedeeld aan de pensioengerechtigden, maar bijvoorbeeld maximaal 40%.

Tot slot hebben sociale partners de voorkeur dat (gewezen) deelnemers gefaseerd toetreden tot de collectieve uitkeringsfase, bijvoorbeeld in 3 tot 5 jaar. De inkoop in (en bescherming vanuit) de risicodelingsreserve vindt dan ook gefaseerd plaats. De administrateur van het pensioenfonds, AZL, heeft laten weten deze gefaseerde toetreding niet uit te willen voeren. Sociale partners roepen het bestuur van SPE op om het gesprek met AZL over de mogelijkheden aan te gaan.

6. Invaren opgebouwde pensioenen

Sociale partners hebben ervoor gekozen om SPE te vragen de al opgebouwde pensioenen over te dragen naar het nieuwe pensioenstelsel. Dit heet 'invaren'. Sociale partners vinden dat daarmee gebruik gemaakt kan worden van de voordelen van het nieuwe stelsel voor de opgebouwde rechten. Dit verzoek wordt door het bestuur van SPE beoordeeld.

6.1 Invaren is de standaard

De wetgever heeft invaren van de opgebouwde pensioenen in het nieuwe pensioenstelsel de standaard gemaakt. Als invaren naar verwachting leidt tot een onevenredig nadeel voor de deelnemers (of de werkgever), dan is het mogelijk om niet in te varen.

De wetgever heeft invaren de standaard gemaakt omdat de voordelen van het nieuwe pensioenstelsel dan ook gelden voor de al opgebouwde pensioenen. In het nieuwe stelsel hoeven minder buffers aangehouden te worden. De buffers kunnen daardoor eerder worden uitgedeeld aan de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden. Daarom is het verwachte pensioen in het nieuwe pensioenstelsel hoger dan in het huidige stelsel.

6.2 Overwegingen sociale partners

Sociale partners kunnen zich vinden in de redenen waarom de wetgever invaren de standaard heeft gemaakt. Sociale partners hebben de volgende redenen om te kiezen voor invaren:

- Invaren is de standaard vanuit de wetgever. Afwijken kan alleen bij onevenredig nadeel voor de deelnemers of de werkgever. Uit de berekeningen blijkt geen nadeel. Sterker, in de berekeningen wordt het voordeel dat het verwachte pensioen hoger is in het nieuwe pensioenstelsel bevestigd.
- Als de opgebouwde pensioenen niet worden ingevaren, moet het pensioenfonds twee pensioenregelingen uit blijven voeren, want voor de toekomstige premie geldt de nieuwe pensioenwet. Het uitvoeren van twee pensioenregelingen is complex en duur. Daarom willen sociale partners dit niet.
- In het nieuwe pensioenstelsel wordt leeftijdsafhankelijk belegd. Als er wordt ingevaren, kan beter worden aangesloten bij de wensen en de risicohouding van de verschillende leeftijdsgroepen.

Sociale partners zien de volgende effecten, die door personen als nadelen kunnen worden ervaren:

- De deelnemers hebben geen inspraak bij invaren, terwijl de pensioentoezegging wel verandert. Goede communicatie naar de deelnemers is daarom heel belangrijk.
- Het besluit om over te gaan naar het nieuwe stelsel en de opgebouwde pensioenen in te varen wordt genomen ver voordat het daadwerkelijk plaatsvindt. Daardoor is de impact niet op voorhand volledig vast te stellen. Het is bijvoorbeeld onzeker hoe hoog de dekkingsgraad op het invaarmoment is.

Op basis van de hiervoor genoemde voor- en nadelen hebben sociale partners een voorkeur voor invaren. Sociale partners verzoeken daarom SPE om de pensioenen en kapitalen via een interne collectieve waardeoverdracht om te zetten overeenkomstig de gewijzigde pensioenovereenkomst.

6.3 Methode invaren

Het bestuur van SPE heeft besloten om de standaardmethode te gebruiken. Dit is de voorkeursmethode in het nieuwe pensioenstelsel en sociale partners kunnen zich vinden in deze keuze. De standaardmethode neemt de contante waarde van de opgebouwde pensioenen als startpunt om het totale pensioenvermogen van het pensioenfonds te verdelen over de persoonlijke pensioenvermogens.

Spreidingstermijn van 10 jaar

Daarnaast heeft het bestuur besloten om in de standaardmethode een spreidingstermijn van 10 jaar te hanteren. Dit is de voorkeurstermijn. In het uitvoeringsbesluit Wet Toekomst Pensioen is opgenomen dat de spreidingstermijn in beginsel gelijk is aan 10 jaar. Als een pensioenfonds een kortere of langere spreidingstermijn wil hanteren, moet het pensioenfonds dit onderbouwen in het implementatieplan.

Een spreidingstermijn van 10 jaar betekent dat in de berekening aangenomen wordt dat een overschot (of tekort) in een periode van 10 jaar gelijkmatig als 10 toeslagen wordt uitgedeeld aan alle deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden in het fonds. De berekening gaat uit van een horizon van 10 jaar, maar de verdeling van de buffers gebeurt volledig op één moment, de transitiedatum. Dus de spreiding over 10 jaar vindt niet feitelijk plaats. De spreidingstermijn van 10 jaar is een hulpmiddel om de verdeling van de buffers te berekenen.

Omdat de kans dat iemand van hoge leeftijd in deze 10 jaar overlijdt materieel is, is het aandeel van de (oudere) gepensioneerde in de buffer procentueel lager dan van een jongere. Dit is evenwichtig in de totale transitie omdat:

- als het huidige pensioenstelsel zou worden voortgezet, de (oudere) gepensioneerde ook nog maar een enkele toeslag zou krijgen vanwege de hoge leeftijd.
- in het huidige pensioenstelsel pas toeslagen mogen worden toegekend als de dekkingsgraad hoger is dan 110%, dus de eerste 10% dekkingsgraad wordt in het huidige stelsel helemaal niet uitgedeeld.

SPE ziet geen redenen om van de voorkeurstermijn af te wijken en sociale partners kunnen zich hier in vinden.

Schuiven met pensioenfondsvermogen bij invaren

Het pensioenfonds kan afwijken van de uitkomsten van de standaardregel op basis waarvan het beschikbare vermogen wordt verdeeld. Bij een dekkingsgraad boven de 105% kan het pensioenfonds onder bepaalde voorwaarden afwijken van de uitkomsten van de standaardregel. Het is bij een dekkingsgraad boven de 105% altijd mogelijk om vermogen tussen groepen te schuiven zolang maximaal 5% van het vermogen wordt verschoven en deze verschuiving bijdraagt aan de evenwichtigheid. De 5% van het vermogen waarmee kan worden geschoven, wordt berekend na de initiële vulling van de risicodelingsreserve en compensatiekosten.

Deelnemers dragen initieel bij aan de vorming van de risicodelingsreserve, maar dragen nogmaals bij aan de risicodelingsreserve bij toetreding tot het uitkeringscollectief. Sociale partners vragen daarom het pensioenfonds om bij het invaren het vermogen zodanig te verschuiven dat de impact van dubbele inkoop wordt gerepareerd. Dit kan bereikt worden door gebruik te maken van de hierboven beschreven ruimte binnen de standaardmethode (o.b.v. artikel 150n lid 6 PW).

Het pensioenfondsvermogen wordt dan dusdanig verschoven dat alleen de pensioengerechtigden bijdragen aan de risicodelingsreserve en dit is ook de groep die van de risicodelingsreserve profiteert. Actieven en slapers gaan bijdragen aan de risicodelingsreserve bij toetreden tot de collectieve uitkeringskring. Uit de berekeningen blijkt dat het verschuiven van het vermogen past binnen de voorwaarden.

Daarnaast willen sociale partners dat de compensatie alleen betaald wordt uit het stukje buffer dat hoort bij de actieven. Hiervoor geldt hetzelfde uitgangspunt als bij de vorming van de risicodelingsreserve: de groep die ervan profiteert, betaalt het ook. Van de compensatie profiteren alleen actieven, dus moet het ook alleen betaald worden uit de buffer van de actieven.

De risicodelingsreserve wordt gevuld met 5% van het vermogen van de pensioengerechtigden, wat overeenkomt met ongeveer 1,25% van het totale vermogen. Voor compensatie wordt 1,5% van het vermogen van de actieven gereserveerd, wat overeenkomt met ongeveer 0,75% van het totale vermogen. Vervolgens wordt het vermogen zo geschoven dat uiteindelijk alleen de actieven bijdragen aan de compensatie en de pensioengerechtigden aan de risicodelingsreserve.

In tabelvorm is dit als volgt:

	Risicodelings-reserve initieel	Compensatie	Schuiven	Risicodelings-reserve na schuiven	Compensatie na schuiven
Actieven	- 1,25%	- 0,75%	+0,5%		-1,5%
Gewezen deelnemers	- 1,25%	- 0,75%	+2%		
Pensioengerechtigden	- 1,25%	- 0,75%	-3%	-5%	

Tabel 6.1, schuiven van vermogen

We zijn er in deze tabel voor de eenvoud van uitgegaan dat de helft van de voorziening pensioenverplichtingen aan de actieven is toe te wijzen, en aan de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden allebei een kwart. Dit is niet helemaal juist. Ultimo 2023 was de verdeling 48% voor de actieven, 27% voor de gewezen deelnemers en 25% voor de pensioengerechtigden. Te zien is dat de percentages ruim binnen de toegestane marge van 5% vallen. Dat beeld wijzigt niet door de exacte percentages te gebruiken.

Invaardekkingsgraad

De financiële positie van SPE is momenteel goed. Het duurt nog een twee en een half jaar voordat de transitie daadwerkelijk plaats gaat vinden. Het is mogelijk dat de dekkingsgraad dan gedaald is. Sociale partners hebben een invaardekkingsgraad van 107% afgesproken. Met deze dekkingsgraad kan het minimaal vereist eigen vermogen en de operationele reserve worden gevormd (2% van het totale vermogen), de afgesproken compensatie (1,5% van het vermogen van de actieven) worden toegekend aan de betreffende actieven en de risicodelingsreserve worden gevuld op het beoogde niveau (5% van het vermogen van de pensioengerechtigden).

Indien de dekkingsgraad op de transitie lager is dan 107% gaan sociale partners met elkaar in overleg hoe en wanneer invaren kan plaatsvinden. Hierbij houden sociale partners rekening met de vastgestelde doelstellingen van de transitie. De default is dat de pensioenen dan zodanig gekort worden dat de dekkingsgraad na de korting 107% is. Dit kan indien het pensioenfonds gebruik maakt van het transitie-FTK en een overbruggingsplan opstelt. Sociale partners willen niet dat de uitkeringen

dalen bij de transitie. Dit kan voorkomen worden door de risicodelingsreserve te gebruiken om de uitkeringen aan te vullen tot het niveau van voor de transitie. Bij een korting tot een dekkingsgraad van 107% is de risicodelingsreserve namelijk robuust. Maar sociale partners kunnen in overleg tot andere afspraken komen.

MVEV en operationele risico's 2%		
compensatiedepot 1,5%		RDR 5%
persoonlijke pensioenvermogen 3,5%	persoonlijke pensioenverm. 5%	persoonlijke pensioenverm. 0%
Voorziening actieve deelnemers ca. 48%	Voorziening gewezen deelnemers ca. 27%	Voorziening gepensioneerd ca. 25%

Bovenstaand schema geldt bij invaardekkingsgraad 107%, waarbij de buffer van het pensioenfonds van 7% als volgt verdeeld wordt:

- 2% buffer voor het minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) en operationele risico's;
- Actieven: 1,5% voor financiering van de compensatie en 3,5% voor verhoging van de persoonlijke pensioenvermogens;
- Gewezen deelnemers: 5% voor verhoging van de persoonlijke pensioenvermogens;
- Gepensioneerd 5% voor de vorming van de risicodelingsreserve (RDR) en geen verhoging van de persoonlijke pensioenvermogens.

Verderop in deze paragraaf wordt dit verder uitgewerkt bij hogere dekkingsgraden.

Toeslagendepot inactieven

Bij de overgang naar de huidige pensioenregeling in 2020 is een toeslagendepot inactieven gevormd van EUR 17.000.000. Hieruit kunnen aanvullende toeslagen aan de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden worden toegekend. Dit kan alleen als de toeslag in een jaar (of in het verleden) lager was dan de prijsinflatie⁴. De insteek is om dit depot over een periode van 15 jaar te gebruiken. Per 1 januari 2024 was het saldo van het toeslagendepot, na toekenning van een extra toeslag van 0,43% per 1 januari 2024: EUR 12.258.860.

Dit toeslagendepot kan niet worden overgezet naar het nieuwe stelsel en moet dus worden uitgedeeld bij de overgang. Dit zal gedaan worden aan alle dan aanwezige gewezen deelnemers en pensioengerechtigden voor zover zij een toeslagachterstand hebben. Met welk percentage de pensioenen daar vlak voor de overgang mee worden verhoogd is afhankelijk van de levensverwachting en rentestand bij de overgang. Op 1 januari 2024 zou dit ongeveer 4,7% zijn geweest.

Onder bepaalde voorwaarden kan SPE aan iedereen, dus ook de actieven, een aanvullende toeslag toekennen als de dekkingsgraad heel hoog is. Dit zijn de zogenaamde inhaaltoeslagen. Voor deze inhaaltoeslagen heeft SPE als beleid dat inhaaltoeslagen worden toegekend als de dekkingsgraad het toelaat en het niet (volledig) toegekende toeslagen van de laatste vijf jaar betreft. Deze beperking geldt niet voor de aanvulling vanuit het toeslagendepot. Bij de transitie vervalt alle regelgeving over inhaaltoeslagen, dus ook de beperkingen. Bij de transitie kan het toeslagendepot daarom volledig worden uitgedeeld.

⁴ Per 1 januari van een jaar geldt de consumentenprijsindex alle huishoudens, afgeleid per 31 oktober daaraan voorafgaand

De overgang vindt waarschijnlijk op 1 juli 2027 plaats. Bij uitdeling van het toeslagendepot op deze datum wordt er niet voldaan aan het uitgangspunt om het toeslagendepot 15 jaar lang te gebruiken. Dat is vooral nadelig voor de actieven die vlak voor pensionering zitten. Die zouden bij voortzetting van het huidige stelsel nog wel aanvullende toeslagen hebben gekregen uit het toeslagendepot en in het nieuwe stelsel niet meer. Bij de vaststelling van de compensatie wordt voor de actieven die vlak voor de pensioendatum zitten met dit nadeel rekening gehouden (zie hoofdstuk 8)

Toeslagenachterstand actieven

Voor inhaaltoeslagen heeft SPE als beleid dat inhaaltoeslagen worden toegekend als de dekkingsgraad het toelaat en het niet (volledig) toegekende toeslagen van de laatste vijf jaar betreft. Tot en met de toeslagverlening per 1 januari 2022 was de toeslagverlening voor de actieven gebaseerd op looninflatie. De looninflatie was in de jaren 2020, 2021 en 2022 hoger dan de prijsinflatie, waardoor de toeslagachterstand voor de actieven over de laatste vijf jaar hoger is dan voor de inactieven, namelijk 8,41%. Sociale partners hebben onderzocht of het evenwichtig is om de actieven een inhaaltoeslag toe te kennen. Het uitgangspunt hiervoor is overeenkomstig de financiering van de compensatie en de risicodelingsreserve. Dat betekent dat de inhaaltoeslag niet door andere groepen binnen het fonds wordt gefinancierd, maar uit de buffer van de actieven wordt betaald. Dit heeft als gevolg dat als er geen toeslagachterstand wordt gegeven, het bijbehorende vermogen aan alle actieven wordt uitgedeeld. Dit is dus een verdelingsvraagstuk voor de actieven.

De toeslagachterstand van de actieven is op 1 januari 2024 als volgt:

toeslagachterstand actieven	
5 of meer jaar in dienst	8,41%
4 jaar in dienst	5,66%
3 jaar in dienst	3,32%
2 jaar in dienst	3,32%
1 jaar in dienst	0,00%

Tabel 6.2, toeslagachterstand actieven

Het blijkt dat het overgrote deel van de werknemers 5 jaar of meer in dienst zijn. Als er geen inhaaltoeslag wordt gegeven, maar het vermogen over alle actieven verdeeld, krijgen alle actieven 8,09%⁵. De groep die 5 of meer jaar in dienst is, krijgt dan 8,41% -/- 8,09% = 0,32% meer. Om deze 0,32% meer te geven, krijgt de groep die 1 jaar in dienst is 8,09% minder. Sociale partners vinden dit niet evenwichtig. Daarnaast is inhaaltoeslag toekennen een complexe (administratieve) handeling, waar ook kosten aan verbonden zijn. Die '0,32% meer' zal kleiner worden als de kosten hieruit gefinancierd moeten worden.

Voorrangsregels

Hierna is in een tabel de verdeling van het fondsvermogen bij de transitie naar de nieuwe pensioenregeling weergegeven bij verschillende invaardekkingsgraden. Het in totaal benodigde vermogen voor minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) en operationele reserve is op basis van berekeningen ingeschat op 2% van de technische voorziening (TV). Achtereenvolgens wordt dekkingsgraad 107%, 110% en 120% getoond.

⁵ Hierbij is geen rekening gehouden met een kleine herverdeling omdat de verdeling dan via de standaardmethode met spreidingstermijn 10 jaar plaatsvindt. Dit effect is heel klein omdat de kans op overlijden voor pensioendatum voor alle leeftijden klein is.

Dekkingsgraad	107%	107%	107%
Groep	Actieven	Gewezen deelnemers	Pensioengerechtigden
MVEV en operationele reserve	2%	2%	2%
Vulling risicodelingsreserve, compensatie en schuifruimte	5% (1,5% voor compensatie, 3,5% verhoging)	5% (verhoging persoonlijke pensioenkapitalen)	5% (voor risicodelings-reserve)
Verhoging persoonlijke pensioenvermogens, buffer via standaardmethode (zie 6.3)	100%		

Dekkingsgraad	110%	110%	110%
Groep	Actieven	Gewezen deelnemers	Pensioengerechtigden
MVEV en operationele reserve	2%	2%	2%
Vulling risicodelingsreserve, compensatie en schuifruimte	5% (1,5% voor compensatie, 3,5% verhoging)	5% (verhoging persoonlijke pensioenkapitalen)	5% (voor risicodelings-reserve)
Verhoging persoonlijke pensioenvermogens, buffer via standaardmethode (zie 6.3)	103%		

Dekkingsgraad	120%	120%	120%
Groep	Actieven	Gewezen deelnemers	Pensioengerechtigden
MVEV en operationele reserve	2%	2%	2%
Vulling risicodelingsreserve, compensatie en schuifruimte	5% (1,5% voor compensatie, 3,5% verhoging)	5% (verhoging persoonlijke pensioenkapitalen)	5% (voor risicodelings-reserve)
Verhoging persoonlijke pensioenvermogens, buffer via standaardmethode (zie 6.3)	113%		

7. Effecten transitie

In de vorige hoofdstukken zijn de inhoud van de nieuwe pensioenregeling, de regels voor de risicodelingsreserve en de voorrangsregels uitgelegd. De gevolgen van de transitie kunnen voor verschillende groepen deelnemers anders uitpakken. Daarom wordt in dit hoofdstuk inzicht gegeven in de effecten van de transitie voor de verschillende groepen. Dit wordt gedaan aan de hand van de twee wettelijke maatstaven pensioenresultaat (URM-bedragen) en nettoprofijs en daarnaast aan de hand van gewogen vervangingsratio's. In bijlage 3 zijn de uitgangspunten bij de berekeningen opgenomen.

In dit hoofdstuk wordt wel rekening gehouden met de financiering van de compensatie (1,5% van het vermogen van de actieven), maar niet met de toekenning daarvan. Hierdoor wordt in dit hoofdstuk alleen het effect van het invaren bekeken. In hoofdstuk 8 gaan we afzonderlijk in op de compensatie.

In paragraaf 7.1 tot en met 7.3 wordt het resultaat getoond op basis van een invaardekkingsgraad van 117%. In bijlage 4 zijn de resultaten bij andere dekkingsgraden (invaardekkingsgraad 107% en dekkingsgraad 127%) opgenomen.

Verder wordt in dit hoofdstuk en in bijlage 4 alleen gesproken over de groepen actieven, gewezen deelnemers en gepensioneerden. Dit omdat dit de grootste groepen zijn en de resultaten van de niet genoemde groepen overeenkomstig één van deze groepen zijn.

Zo bouwen de arbeidsongeschikten nog pensioen op. De resultaten zijn voor hen daarom vergelijkbaar met de resultaten van de actieven.

Voor de weduwen en weduwnaars is een levenslang partnerpensioen ingegaan. De resultaten zijn voor deze groep daarom vergelijkbaar met de resultaten van de gepensioneerden. Dit geldt zeker voor het pensioenresultaat (URM-bedragen), waar naar de hoogte van het verwachte pensioen over 10 jaar wordt gekeken. De gewogen vervangingsratio's zijn voor jongere pensioengerechtigden in de mediaan en goed weer hoger dan de in paragraaf 7.2 getoonde percentages. Voor het netto profijt geldt dit ook. De resultaten zijn hoger dan de in paragraaf 7.3 getoonde percentages.

7.1 Pensioenresultaat (URM-bedragen)

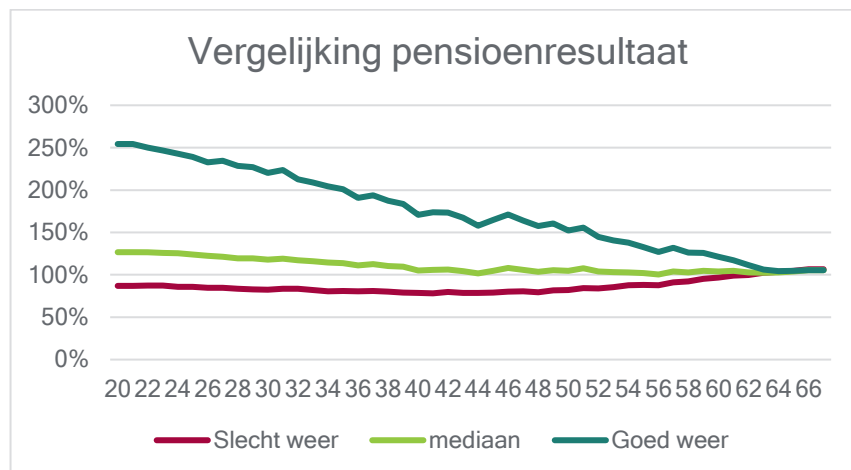
Bij de berekening van het pensioenresultaat wordt een vergelijking gemaakt tussen de verwachte pensioenuitkering op de pensioendatum in de huidige pensioenregeling en de verwachte pensioenuitkering op de pensioendatum in de nieuwe pensioenregeling. De pensioenen zijn omgerekend naar euro's van nu. Dat betekent dat rekening is gehouden met prijsstijgingen in de toekomst en met de mate waarin de pensioenen deze prijsstijgingen kunnen bijhouden. Een resultaat van 100% of hoger betekent dat het pensioen in de nieuwe pensioenregeling naar verwachting gelijk is of hoger dan het pensioen in de huidige pensioenregeling. Naast het verwachte pensioen is ook het pensioen bij 'goed weer' en 'slecht weer' onderzocht.

Voor gepensioneerden wordt een vergelijking gemaakt tussen de pensioenuitkering over tien jaar, gecorrigeerd voor inflatie, omdat de pensioendatum al gepasseerd is.

De pensioenen op basis van deze pensioenberekeningen worden ook voor de (uniforme) pensioenoverzichten gebruikt. Daarom wordt het URM genoemd, dat een afkorting is van uniforme rekenmethodiek.

Actieven

In onderstaande grafiek is de vergelijking van het pensioenresultaat bij slecht weer, in de mediaan en bij goed weer opgenomen voor de actieven. Voor de berekeningen is voor elke leeftijd een maatmens gemaakt door het gemiddelde van alle actieven van die leeftijd te nemen. De maatmens van 40 jaar heeft bijvoorbeeld het gemiddelde opgebouwde ouderdomspensioen van alle actieven van 40 jaar. Daardoor geldt niet dat hoe ouder de doorerekende maatmensen worden, hoe meer ze hebben opgebouwd. Dit verklaart dat er soms wat 'hoeken' in de grafieken zitten, bij de actieven vooral te zien in het goed weer scenario.



Grafiek 7.1, vergelijking pensioenresultaat actieven in basisscenario

Voor de 30, 40, 50 en 60-jarige maatmensen zijn de cijfers als volgt:

Leeftijd	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
30	82%	118%	220%
40	79%	105%	171%
50	82%	105%	152%
60	97%	104%	121%

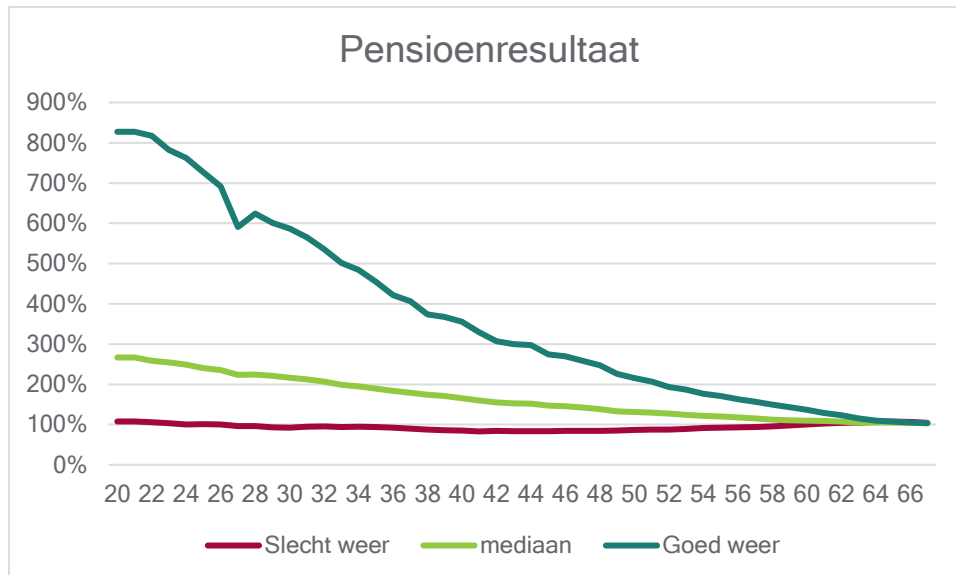
Tabel 7.1, vergelijking pensioenresultaat maatmensen in basisscenario

In de mediaan hebben alle actieven in de nieuwe pensioenregeling een ten minste zo hoog pensioenresultaat als in de huidige regeling. In het goed weer gaan alle actieven er (fors) op vooruit. In het slecht weer is het pensioenresultaat in de nieuwe regeling lager dan in de huidige regeling. De vooruitgang bij goed weer is hoger dan de achteruitgang bij slecht weer.

Uit de grafiek blijkt verder dat het verwacht pensioen van de jongeren er in het verwachte (mediane) en in het goed weer scenario het meeste op vooruit gaan. Dit komt door de langere horizon tot de pensioenleeftijd, waarbij de beleggingen leeftijdsafhankelijk zijn (life-cycle). Door de langere horizon kunnen jongeren meer beleggingsrisico dragen dan ouderen. Daarom wordt voor jongeren van het kapitaal procentueel meer belegd in aandelen dan bij ouderen. Voor aandelen wordt op de lange

termijn namelijk een hoger rendement verwacht dan voor obligaties. Daar profiteren de jongeren van. Dat blijkt ook uit bovenstaande vergelijking met het huidige stelsel. Het huidige stelsel kent de differentiatie van de beleggingen niet naar leeftijden. Dat was één van de kritiekpunten op het huidige stelsel, die in het nieuwe stelsel is opgelost.

Gewezen deelnemers



Grafiek 7.2, vergelijking pensioenresultaat gewezen deelnemers in basisscenario

In onderstaande tabel is het pensioenresultaat voor de 30, 40, 50 en 60-jarige maatmens gewezen deelnemer opgenomen.

Leeftijd	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
30	92%	216%	587%
40	85%	166%	356%
50	87%	131%	215%
60	100%	110%	136%

Tabel 7.3, vergelijking pensioenresultaat gewezen deelnemers maatmensen

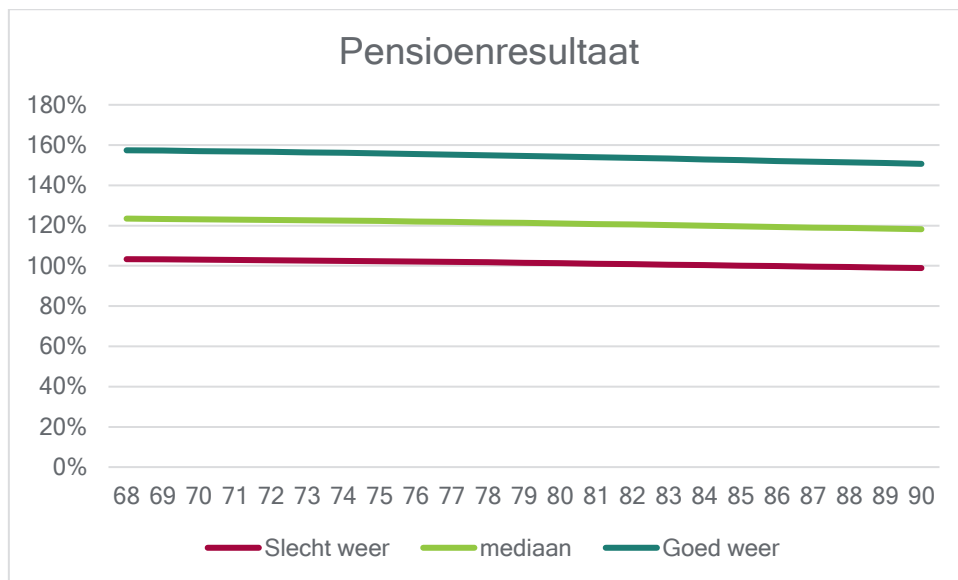
Ook voor gewezen deelnemers geldt dat het pensioenresultaat in de nieuwe regeling in het mediane en in het goed weer scenario minstens zo hoog is als in de huidige regeling. In slecht weer geldt dit voor de oudere gewezen deelnemers. En bij de gewezen deelnemers zien we ook het bij de actieven genoemde punt van jongeren, die procentueel meer beleggen in aandelen en dus meer profiteren van het hogere verwachte rendement.

De resultaten zijn beter dan voor de actieven. Dit komt omdat voor alle actieven rekening is gehouden met de financiering van de compensatie (1,5% van de VPV van de actieven, zie hoofdstuk 8), terwijl in de berekeningen de compensatie niet wordt toegekend. Daarnaast zijn de resultaten van de actieven minder goed dan bij gewezen deelnemers als gevolg van de dempende werking van de premie. Voor actieven wordt nog premie betaald. Er wordt ook premie betaald als de actieven een

hoge leeftijd bereiken. Die premie wordt bij hoge leeftijden minder belegd in aandelen, waardoor actieven in totaal minder profiteren van de hogere rendementen op aandelen.

Gepensioneerden

Zoals eerder opgemerkt is de berekening van het pensioen voor gepensioneerden anders dan voor actieven en gewezen deelnemers. Voor gepensioneerden wordt de verwachte pensioenuitkering over 10 jaar bepaald. Hierbij wordt geen rekening gehouden met de kans op overlijden. Daarom zijn de resultaten voor de 68-jarige vergelijkbaar met die van de 90-jarige en zijn in onderstaande grafiek (bijna) vlakke lijnen te zien. Het verschil tussen de 68- en de 90-jarige wordt veroorzaakt door het verschil in de start-uitkering, waarbij procentueel het aandeel van de oudere gepensioneerden in de verdeling van de buffers lager is dan de jongere gepensioneerde (zie 6.3).



Grafiek 7.3, vergelijking pensioenresultaat gepensioneerden in basisscenario

In onderstaande tabel is het pensioenresultaat voor de 70, 80 en 90-jarige gepensioneerde maatmens opgenomen.

Leeftijd	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
70	103%	123%	157%
80	101%	121%	154%
90	99%	118%	151%

Tabel 7.3, vergelijking pensioenresultaat gepensioneerde maatmens

Uit de grafiek blijkt dat de gepensioneerden er in de mediaan fors op vooruit gaan. Dit geldt ook in goed weer. In slecht weer is het pensioenresultaat in de nieuwe pensioenregeling vergelijkbaar met het pensioenresultaat in de huidige regeling.

7.2 Gewogen vervangingsratio's

In paragraaf 7.1 is voor de actieven en de gewezen deelnemers een vergelijking gemaakt tussen de pensioenuitkering op de pensioendatum van het nieuwe stelsel en het huidige stelsel. In deze paragraaf wordt het gewogen gemiddelde van alle uitkeringen vergeleken, dus niet alleen de eerste uitkering. Evenals bij de vorige berekening worden de uitkeringen gecorrigeerd voor inflatie. Om het gewogen gemiddelde van de uitkeringen te bepalen worden de uitkeringen ook gecorrigeerd voor sterfte. Vanwege de sterftekans weegt een uitkering op leeftijd 70 zwaarder dan een uitkering op leeftijd 100 in het gemiddelde. Zonder deze correctie zou een uitkering op leeftijd 70 even zwaar meewegen in het gemiddelde als een uitkering op leeftijd 100. Dan zouden de vervangingsratio's aan betekenis verliezen.

Ook hier betekent een resultaat van 100% of hoger dat de gewogen vervangingsratio in de nieuwe pensioenregeling naar verwachting gelijk is of hoger dan het gewogen vervangingsratio in de huidige pensioenregeling.

Actieven

De gewogen vervangingsratio's zijn berekend voor vier maatmensen, van 30, 40, 50 en 60 jaar.

Leeftijd	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
30	87%	125%	258%
40	83%	114%	218%
50	84%	114%	194%
60	95%	116%	160%

Tabel 7.4, gewogen vervangingsratio's maatmens actieven

De gewogen vervangingsratio's laten hetzelfde beeld zien als het pensioenresultaat:

- In de mediaan en in goed weer is de vervangingsratio in de nieuwe pensioenregeling hoger dan in de huidige pensioenregeling;
- In slecht weer is de vervangingsratio van de huidige regeling beter.

Gewezen deelnemers

Leeftijd	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
30	103%	115%	310%
40	90%	156%	386%
50	91%	143%	276%
60	98%	122%	178%

Tabel 7.5 gewogen vervangingsratio's gewezen deelnemers maatmensen

Voor de gewezen deelnemers gelden dezelfde conclusies voor de gewogen vervangingsratio's als voor de actieven. Daarnaast geldt, net als bij het pensioenresultaat, dat de resultaten hoger zijn dan voor de actieven.

Gepensioneerden

Voor de gepensioneerden zijn de gewogen vervangingsratio's berekend voor drie maatmensen van 70, 80 en 90 jaar.

Leeftijd	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
70	108%	123%	154%
80	108%	116%	133%
90	108%	110%	116%

Tabel 7.6, gewogen vervangingsratio's gepensioneerde maatmensen

Uit de tabel blijkt dat bij een dekkingsgraad van 117% de gewogen vervangingsratio voor de gepensioneerden in de mediaan, in goed weer, maar ook bij slecht weer hoger zijn in de nieuwe regeling. Dit is verder bij hoofdstuk 7.1 toegelicht.

7.3 Netto profijt

In de berekeningen van hoofdstuk 7.1. en 7.2 is gerekend met een door DNB voorgeschreven economische scenarioset met vele duizenden economische scenario's. Deze set wordt de P-set genoemd. Daar zitten goede en slechte scenario's tussen, waardoor er ook sprake is van slecht weer en goed weer resultaten. Uitgangspunt in deze scenario's is dat aandelen structureel meer rendement maken dan vastrentende waarden, ondanks het hogere risico. Zoals in hoofdstuk 7.1 is aangegeven, wordt deze methodiek gebruikt voor de pensioenopgaven van alle pensioenfondsen in Nederland.

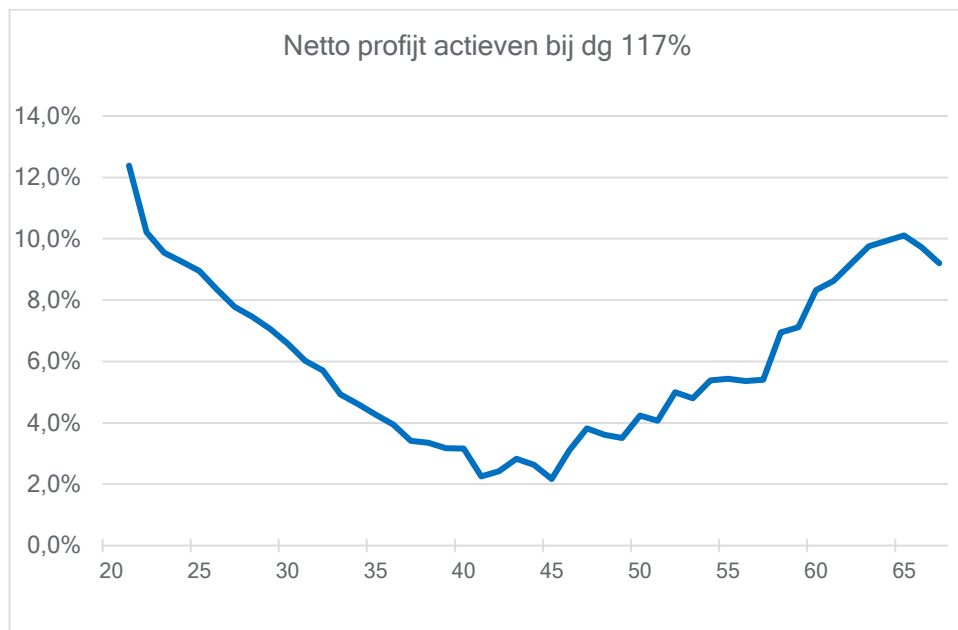
Bij netto profijtberekeningen wordt ook van een door DNB voorgeschreven economische scenarioset met vele duizenden economische scenario's gebruik gemaakt, maar deze scenarioset is op een ander uitgangspunt gebaseerd. Dit wordt de Q-set genoemd. In deze set hebben aandelen meer risico dan vastrentende waarden, net als in de P-set. De opbrengst van aandelen is ook hoger dan van vastrentende waarden, net als in de P-set. Maar in de Q-set is de extra opbrengst gelijk aan het extra risico. Dat betekent dat aandelen per saldo dus niet structureel meer rendement maken dan vastrentende waarden. Als voor het risico gecorrigeerd wordt, dan maken aandelen evenveel rendement als vastrentende waarden in de Q-set.

Dit komt voor de lezer wellicht als ingewikkeld over, maar het doel is eenvoudig: inzichtelijk maken wat het effect is van het risico op aandelen in de berekeningsresultaten. In de P-set wordt het risico op aandelen beloond. Dat is vooral zichtbaar bij de berekeningsuitkomsten van de jongeren (zie 7.1 en 7.2 met uitkomsten van vele tientallen en honderden procenten verbetering). In de Q-set wordt het risico op aandelen niet beloond.

Het netto profijt laat zien wat het verschil tussen de marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen en de marktwaarde van de toekomstige premie-inleg is. Door de transitie wijzigen de opgebouwde rechten. Dat inzicht geeft netto profijt. Een resultaat groter dan 0% betekent dat iemand profijt heeft van de transitie, want de netto profijt berekening in het nieuwe stelsel geeft een hogere uitkomst dan in het huidige stelsel.

Het inzicht dat uit deze berekeningen wordt verkregen is dat het resultaat nergens lager dan nul is. Met andere woorden: alle leeftijden hebben profijt van deze transitie. Zoals uit het vervolg blijkt, is dat niet voor alle leeftijden hetzelfde percentage. Dat was het overigens ook niet bij de berekeningen van pensioenresultaat (URM) en gewogen vervangingsratio's (7.1 en 7.2).

Actieven

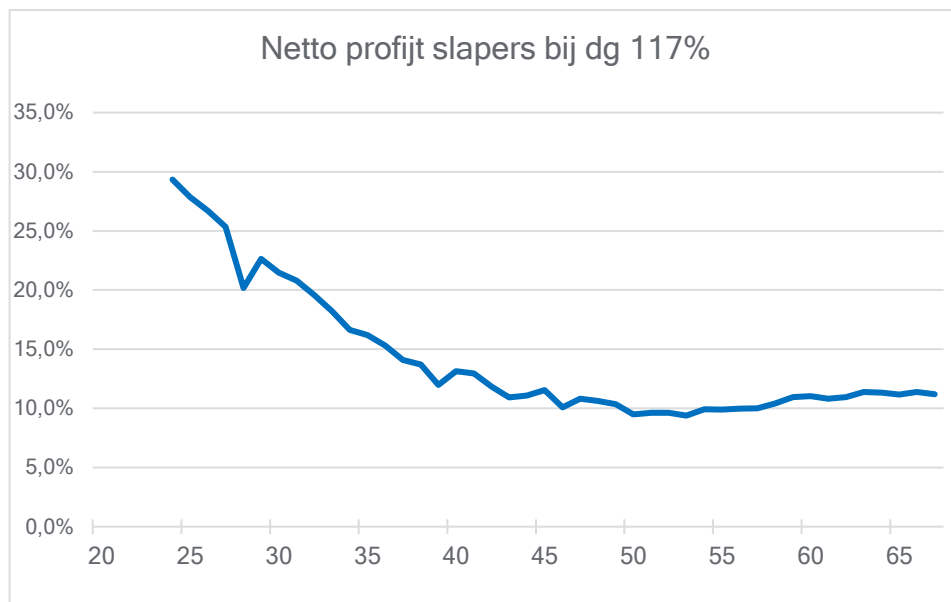


Grafiek 7.4, netto profijt actieven in het basisscenario

Te zien is dat het netto profijt positief is voor alle actieven. De verschillen zijn wel anders dan bij het pensioenresultaat en de gewogen vervangingsratio's. In de eerdere berekeningen was het voordeel het grootste voor de jongeren en liep het voordeel van de nieuwe pensioenregeling af. In bovenstaande grafiek zien we het voordeel voor de oudere actieven weer oplopen.

Dat de middengroep een lager netto profijt heeft dan anderen is een gevolg van de afschaffing van de doorsneepremie. In hoofdstuk 8 gaan wij verder in op de afschaffing van de doorsneepremie en in hoeverre daar compensatie voor wordt verleend.

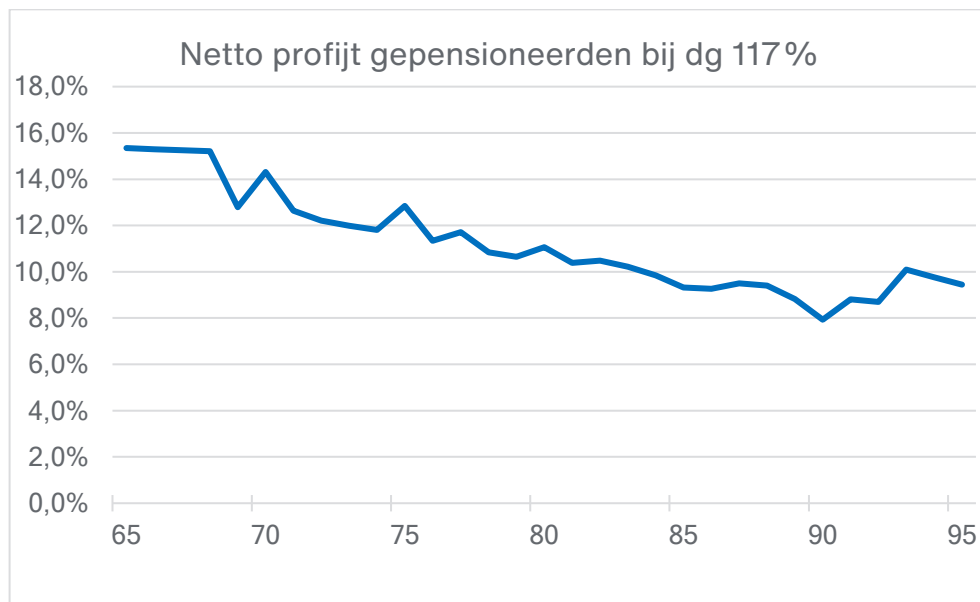
Gewezen deelnemers



Grafiek 7.5, netto profijt gewezen deelnemers in het basisscenario

Het netto profijt is positief voor alle gewezen deelnemers. De jongere gewezen deelnemers hebben meer voordeel dan de oudere gewezen deelnemers.

Gepensioneerden



Grafiek 7.6, netto profijt gepensioneerden in het basisscenario

Ook voor de gepensioneerden is het netto profijt positief. De jongere gepensioneerden hebben meer voordeel dan de oudere gepensioneerden. Dat de lijn voor de gepensioneerden daalt is een gevolg van de verdeling van de buffers bij de transitie (standaardmethode) waarbij procentueel het aandeel van de oudere gepensioneerden in de verdeling van de buffers lager is dan van de jongere gepensioneerde. Voor de verdere uitwerking en de onderbouwing verwijzen wij naar hoofdstuk 6.3.

Overall conclusie van deze berekening is dat het netto profijt hoger is dan nul voor alle leeftijden. Dat voordeel is voor jonge gepensioneerden groter dan voor oudere gepensioneerden omdat deze langer van de voordelen van het nieuwe stelsel profiteren.

7.4 Gevoeligheidsanalyses

Om de gevoeligheid van de uitkomsten voor de invaardekkinggraad en de rente te onderzoeken zijn ook de volgende berekeningen gemaakt:

- Dekkingsgraad van 107%;
- Dekkingsgraad van 127%;
- Rente 1%-punt hoger;
- Rente 1%-punt lager.

De resultaten van deze berekeningen zijn opgenomen in bijlage 4.

7.5 Bandbreedtes

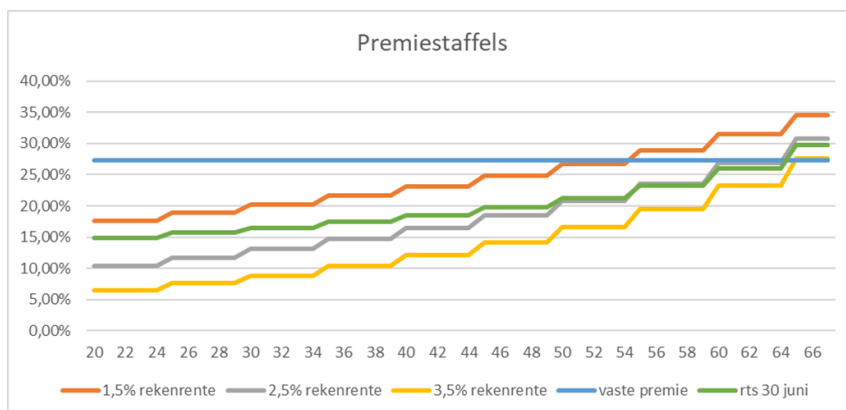
Het pensioenresultaat en nettoprofiel zijn wettelijke maatstaven. Voor deze maatstaven hebben sociale partners bandbreedtes bepaald. Als de resultaten op de transitiedatum binnen deze bandbreedtes vallen, kan de transitie doorgaan zoals vastgelegd in dit transitieplan. Er is dan geen verdere besluitvorming van sociale partners nodig. Als de resultaten buiten de bandbreedtes vallen, komen sociale partners bijeen om te beoordelen of er sprake is van een evenwichtige transitie of niet. Er vindt dan ook overleg met SPE plaats.

Sociale partners willen benadrukken dat als de resultaten buiten de bandbreedtes vallen, dit niet automatisch betekent dat de transitie niet evenwichtig is. Wel is dan sprake van omstandigheden die bij het opstellen van dit transitieplan niet zijn voorzien, waardoor een extra beoordeling nodig is.

8. Compensatie en financieringsplan

In het huidige pensioenstelsel krijgt iedereen dezelfde pensioenopbouw. Omdat de tijd tot de pensioendatum voor ouderen korter is, kan het pensioengeld dat in de regeling wordt ingebracht minder lang renderen. Daarom is pensioen voor ouderen duurder in de huidige pensioenregeling. In het nieuwe pensioenstelsel krijgt iedere deelnemer dezelfde pensioenpremie. Dit wordt de afschaffing van de doorsneepremie genoemd.

De verwachting zal zijn dat ouderen in de toekomst dan ook minder pensioen zullen opbouwen, maar dat ligt bij Essity genuanceerd. Om dit te illustreren hebben wij onderstaande grafiek gemaakt.



Grafiek 8.1, kostprijs van pensioen bij verschillende rentes

De blauwe lijn is de premie die in het nieuwe regeling door sociale partners is afgesproken. De gekleurde lijnen zijn de kostprijs van het pensioen. Dat is afhankelijk van de rekenrente. Bij een hoge rente is pensioen goedkoper dan bij lage rente. De groene lijn is de rekenrente van 30 juni 2024, zoals deze wordt gepubliceerd door DNB. De groene lijn stijgt, want de kostprijs van pensioen is bij jongeren lager dan bij ouderen, omdat deze premies langer renderen.

Wat ook blijkt, is dat de door sociale partners afgesproken premie hoog is. Als er sprake is van een doorsneepremie, dan zou de blauwe lijn overeenkomen met het gemiddelde van de groene lijn. Dan is de afgesproken premie gemiddeld gelijk aan de kostprijs naar de stand van de rekenrente van 30 juni. Nu ligt de blauwe lijn hoger dan het gemiddelde. Sociale partners hebben over de hoge premie overeenstemming bereikt.

Sociale partners vinden dat oudere deelnemers die door de overgang een lager pensioen op gaan bouwen hiervoor een vergoeding moeten krijgen, oftewel een compensatie. Sociale partners hebben daarbij gekeken naar de deelnemers waarbij de kostprijs van pensioen hoger ligt dan de premie. Dat wordt in het vervolg van dit hoofdstuk uitgewerkt.

8.1 Financiering compensatie

De compensatie kan uit het vermogen van het fonds betaald worden of door een hogere premie. Dat er compensatie wordt gegeven, wordt veroorzaakt door een wijziging van het pensioenstelsel, zoals hiervoor besproken. In het geval van Essity betaalt de werkgever al een relatief hoge pensioenpremie. Tijdens de onderhandelingen voor het nieuwe pensioencontract is deze pensioenpremie verhoogd. Daarnaast blijkt de benodigde compensatie beperkt te zijn, zie vorige paragraaf. Sociale partners hebben daarom afgesproken dat een deel van het vermogen van het pensioenfonds wordt ingezet voor de compensatie. Ook hebben sociale partners afgesproken om dit zó te doen, dat de pensioengerechtigden en gewezen deelnemers niet meebetalen aan de compensatie. De compensatie wordt gefinancierd uit de buffers van de actieven.

De invaardekkingsgraad is 107% (zie hoofdstuk 6.3). Er zijn twee alternatieven onderzocht voor het toekennen van de compensatie:

- In één keer bij de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel;
- De vorming van een compensatiedepot, waarna jaarlijks compensatie wordt toegekend

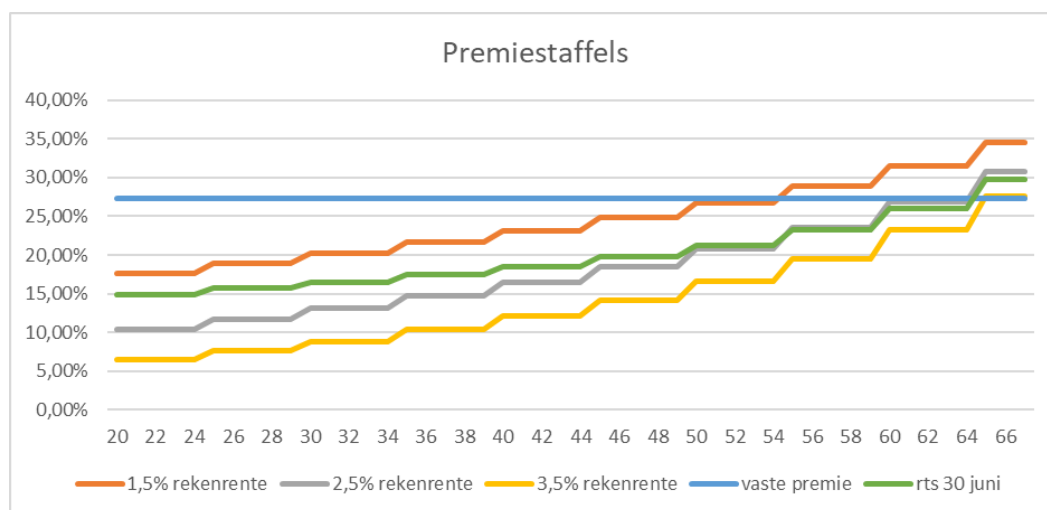
Bij het in één keer toekennen van de compensatie krijgen de huidige oudere deelnemers precies de benodigde compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek. Een nadeel is wel dat deze deelnemers voortijdig uit dienst kunnen gaan, en dan misschien bij een ander pensioenfonds ook nog een gedeeltelijke compensatie krijgen. Als een compensatiedepot wordt gevormd krijgen ook de oudere deelnemers, die pas na de overgang bij het pensioenfonds komen, een compensatie. Een compensatiedepot mag tot 31 december 2037 worden gebruikt.

De compensatie in één keer geven is eenvoudiger in de uitvoering en in de communicatie. Ook zien we dat de compensatie ineens het meest gekozen wordt door pensioenfondsen. De sociale partners hebben hier ook voor gekozen. Bovendien sluit dit aan bij de financiering uit de buffer bij de transitie. Dat is ook eenmalig.

8.2 Hoogte compensatie

De hoogte van de benodigde compensatie is afhankelijk van de rentestand op de overgangsdatum. Ook is de hoogte afhankelijk van de scenario'set die gebruikt gaat worden voor de berekeningen. Wij hanteren de scenario'set die ook gebruikt wordt voor de pensioenopgaven aan deelnemers (zie hoofdstuk 7.1 voor verdere toelichting op deze door DNB gepubliceerde scenario'set).

Wij gaan hierna verder in op de grafiek die in de inleiding van dit hoofdstuk kort is beschreven. In onderstaande grafiek is voor de verschillende leeftijden die een deelnemer kan hebben de nieuwe vaste premie (de blauwe lijn) vergeleken met de kostprijs van pensioen. De huidige pensioenregeling bestaat uit een DC-staffel plus een middelloonregeling. In de middelloonregeling krijgen alle deelnemers dezelfde pensioenopbouw als percentage van hun pensioengrondslag. De waarde van dit pensioen is afhankelijk van de rente. In de DC-regeling staan de kosten vast. De vier oplopende lijnen laten de waarde van de huidige regeling zien bij vier verschillende rentestanden (vaste rekenrentes van 1,5%, 2,5% en 3,5% en de RTS van 30 juni 2024).



Grafiek 8.2, kostprijs van pensioen bij verschillende rentes

Bij een rekenrente van 1,5% (oranje lijn) is vanaf leeftijd 55 de nieuwe premie lager dan de kosten van de huidige pensioenregeling. Bij een rekenrente van 3,5% (gele lijn) geldt dit vanaf leeftijd 65. Dat zijn de snijpunten van deze lijnen met de blauwe lijn in de grafiek.

De kosten van de compensatie zijn afhankelijk van de rente. Bij 1,5% rekenrente zijn de kosten ongeveer EUR 15.000.000. Bij 3,5% rekenrente bijna EUR 0. Op basis van de rente per 30 juni 2024 zijn de kosten EUR 250.000.

In onderstaande tabel zijn de kosten van de compensatie uitgedrukt als percentage van de VPV voor de actieven (afgerond op 1 decimaal).

Rentestand	Compensatie (als percentage van de VPV van de actieven)
1,5%	6,2%
2,5%	0,3%
3,5%	0,0%
30 juni	0,1%

Tabel 8.1. hoogte benodigde compensatie bij verschillende rentestanden

DNB eist van sociale partners dat vooraf precies duidelijk is hoe het vermogen bij de transitie verdeeld wordt. Dat is ingewikkeld als dit zowel van de rente als van de VPV van de actieven afhangt. Daarom hebben sociale partners de kosten van de compensatie vastgeklikt. Op basis van de RTS per 30 juni 2024 zijn de kosten voor compensatie heel laag. Sociale partners vinden niet dat de kosten van de compensatie op deze rentestand kan worden vastgeklikt omdat er nog veel tijd zit tussen vaststelling van dit transitieplan en de transitiedatum. Als de rente wordt vastgeklikt, is het logisch om een risico-opslag te hanteren. De langetermijnverwachting van de rente is 2%. De compensatie bedraagt dan 1,5% van de VPV van de actieven.

Het compensatiebudget is vastgeklikt op 1,5%. Wijzigingen in het deelnemersbestand en in de rente hebben dus geen invloed op de hoogte van het budget. De omvang van het budget is 1,5% van de VPV van actieven. De VPV van actieven wijzigt wel, dus het budget in euro's is niet vast.

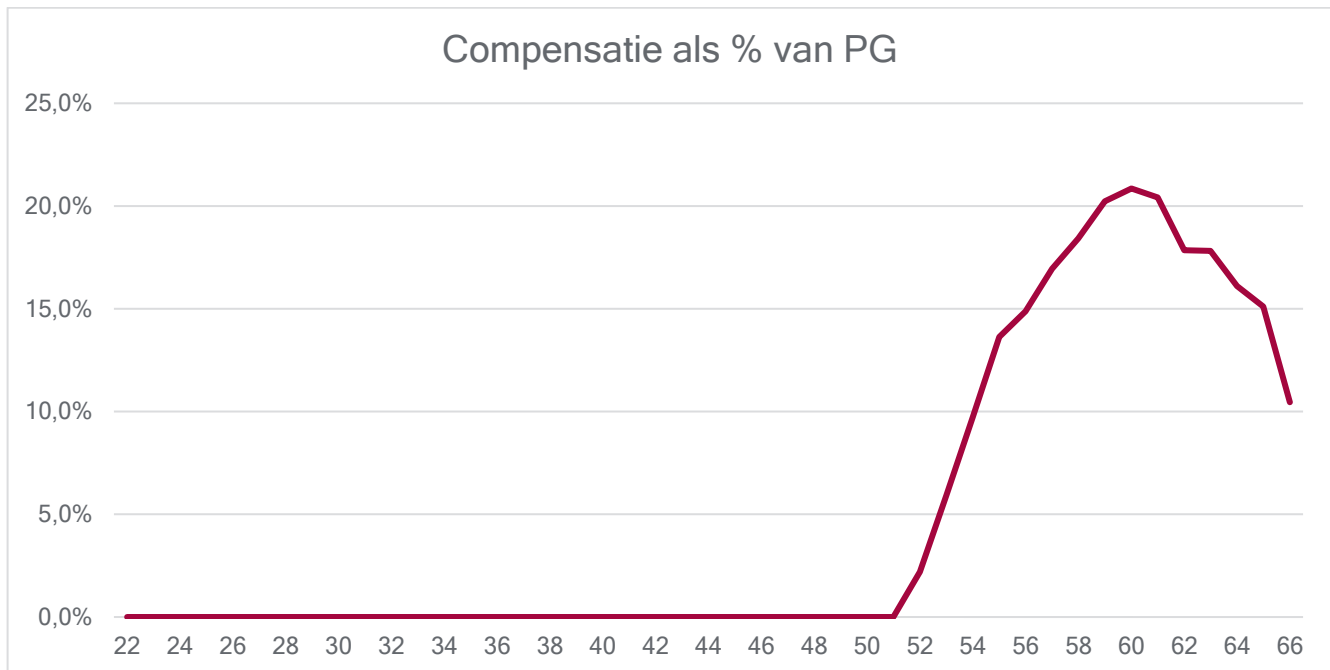
Voor de transitie geldt een invaardekkingsgraad van 107% (zie paragraaf 6.3). Bij deze dekkingsgraad is er voldoende vermogen voor de compensatie van 1,5%.

Dekkingsgraad	Compensatie (als percentage van de VPV van de actieven)
Vanaf 107%	1,5%

Tabel 8.2, grootte compensatie afhankelijk van de dekkingsgraad

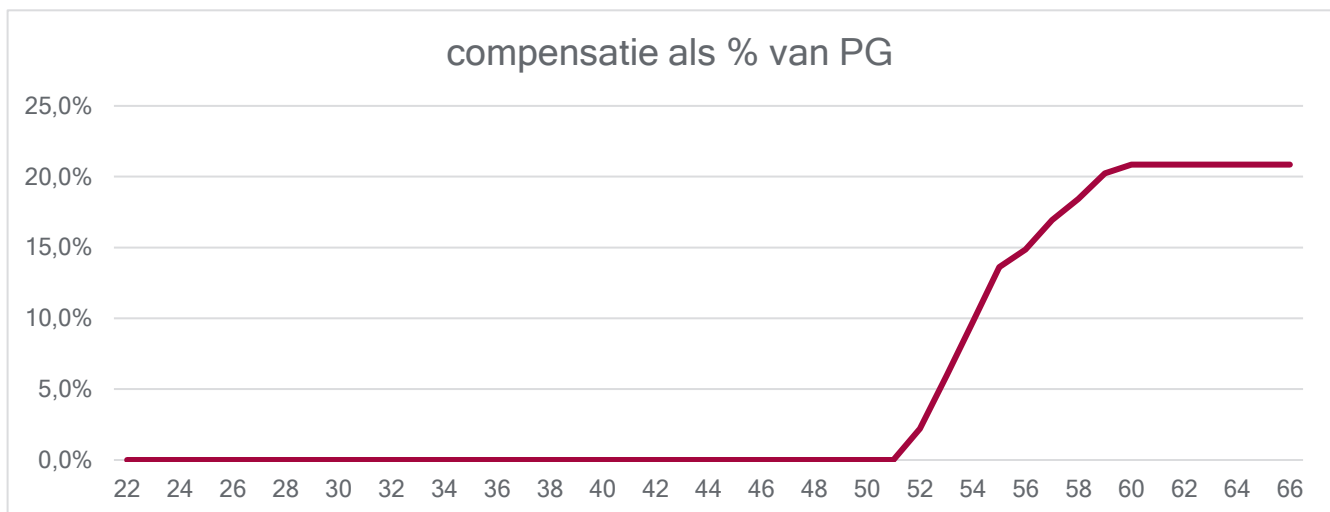
Toedeling aan leeftijden

In onderstaande grafiek is opgenomen hoe groot de benodigde compensatie is als percentage van de pensioengrondslag per leeftijd bij een rekenrente van 2%. Deze compensatie is eenmalig.



Grafiek 8.1, compensatie als percentage van de pensioengrondslag

Het toeslagendepot van de inactieven wordt bij de transitie uitgedeeld aan de dan aanwezige gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Als de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel niet zou plaatsvinden, zou het toeslagendepot inactieven langer bestaan. Dan zouden ook oudere actieven, die na 1 januari 2027 met pensioen gaan hier nog van profiteren. Sociale partners geven SPE in overweging om de oudere actieven ook te compenseren voor het mislopen van toeslagen uit het toeslagendepot inactieven. Een methode om hiervoor te compenseren, is om de compensatie zoals hier boven getoond niet af te laten lopen bij hoge leeftijden.



Grafiek 8.2, compensatie als percentage van de pensioengrondslag niet aflopend bij hoge leeftijden

Omdat het deelnemersbestand en de pensioengrondslagen tot de transitie nog wijzigen, staan deze percentages niet vast. Wel geldt dat het budget van 1,5% van de VPV van de actieven vast staat. Ook de hoogte van de VPV van de actieven wijzigt, niet alleen vanwege wijzigingen van het deelnemersbestand maar ook vanwege de rekenrente. Dat betekent dat de percentages op de

daadwerkelijke transitiedatum geschaald moeten worden. Dat kan meer worden of minder worden afhankelijk van het dan aanwezige budget van 1,5% van de VPV van de actieven.

Bij de overgang naar het nieuwe stelsel speelt een grote rol wat deelnemers al hebben opgebouwd. Deelnemers die veel hebben opgebouwd, hebben veel voordeel van het invaren in het nieuwe stelsel. Deelnemers die bijna niets hebben opgebouwd, hebben weinig in te varen en dus nauwelijks voordeel van het invaren in het nieuwe stelsel. Bij de methode van compenseren van Essity maakt het geen verschil wat een deelnemer heeft opgebouwd. Compensatie richt zich uitsluitend op de toekomstige premie. Dat is van belang voor sociale partners, want door overnames zijn er groepen deelnemers, die binnen SPE weinig hebben opgebouwd. Die worden dus gelijk behandeld met de andere deelnemers.

9. Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken

In dit transitieplan zijn de afspraken opgenomen die sociale partners hebben gemaakt over de overgang naar de nieuwe pensioenregeling.

Sociale partners vinden het totale pakket aan afspraken evenwichtig en passend bij de deelnemers van SPE:

- In het nieuwe pensioenstelsel worden veel lagere buffers vereist dan in het huidige pensioenstelsel. Het uitdelen van de buffers bij de overgang is positief voor alle deelnemersgroepen. Dit geldt het meest voor de deelnemers die al veel pensioen hebben opgebouwd.
- De buffer is in het huidige pensioenstelsel niet voor een specifieke deelnemersgroep bestemd. De buffer wordt in eerste instantie gebruikt om risico's op te vangen en bij voldoende omvang gebruikt voor toeslagen. Voor de financiering van de compensatie en de risicodelingsreserve is de buffer wel naar dekkingsgraad over de deelnemersgroepen toebedeeld. Dit om ervoor te zorgen dat de compensatie uit de aanwezige buffer van de actieven en de risicodelingsreserve uit de aanwezige buffer van de pensioengerechtigden wordt gefinancierd. Dit is de meest evenwichtige wijze om de compensatie voor de afschaffing van de doorsneepremie en de risicodelingsreserve te financieren. Ook wordt hierdoor voorkomen dat de actieven en de gewezen deelnemers twee keer meebetalen aan de financiering van de risicodelingsreserve: bij de transitie om de risicodelingsreserve te vormen en daarna bij toetreding tot de collectieve uitkeringsfase.
- De afschaffing van de doorsneepremie is een nadeel voor de oudere actieven. Sociale partners vinden de afspraken over de compensatie, waardoor dit nadeel wordt gecompenseerd, adequaat.
- De risicodelingsreserve zorgt ervoor dat de kans op daling van de uitkeringen aanzienlijk wordt verkleind. Sociale partners vinden de resterende kleine kans op verlaging van de uitkeringen acceptabel. Het nog meer verkleinen van deze kans zorgt in de meeste scenario's voor het oppotten van buffers, wat juist niet de bedoeling is in het nieuwe pensioenstelsel.

Afsluitend wordt beoordeeld of met alle afspraken voldaan wordt aan de doelstellingen voor de transitie.

Doelstelling	Voldaan	Uitleg
Een minimaal gelijkwaardige uitkering en waar mogelijk een hogere uitkering, indien dit mogelijk is op basis van de dekkingsgraad van het pensioenfonds bij de transitie;	Ja	Uit de berekeningen van het pensioenresultaat, zie hoofdstuk 7, blijkt dat in de mediaan aan deze doelstelling wordt voldaan.
Adequate compensatie van het nadeel van het afschaffen van de doorsneesystematiek binnen door de sociale partners afgesproken kaders;	Ja	In hoofdstuk 8 is de compensatie bepaald, waarbij uitgegaan is van een lagere rekenrente dan de huidige. Het budget is dus ruimer dan op grond van de huidige rekenrente nodig is.

Een robuuste start in het nieuwe pensioenstelsel door het zoveel mogelijk voorkomen dan wel beperken van een daling van ingegane uitkeringen in de eerste jaren;	Ja	De risicodelingsreserve wordt bij de start direct robuust gevuld (5% van het vermogen van de pensioengerechtigden), waardoor de kans op een daling van de uitkering in de eerste jaren zeer beperkt is.
Het perspectief op verhoging van de pensioenen wordt door deze transitie naar verwachting verbeterd en bovendien wordt het toeslagendepot aangewend voor onmiddellijke verhoging van de pensioenen; dit past binnen de doelstellingen van sociale partners;	Ja	Het toeslagendepot inactieven wordt bij de overgang aangewend voor verhoging van de pensioenen van gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Uit de berekeningen van het pensioenresultaat (URM) en de gewogen vervangingsratio's blijkt dat het perspectief op verhoging door de transitie toeneemt.
Eventuele verschillen tussen deelnemersgroepen en/of leeftijdscohorten die ontstaan bij de transitie moeten uitlegbaar en verdedigbaar zijn, rekening houdend met de risico's per deelnemersgroep en leeftijdscohort.	Ja	In hoofdstuk 7 zijn de resultaten van de berekeningen toegelicht. De verschillen tussen de deelnemersgroepen en / of leeftijdscohorten zijn uitlegbaar en verdedigbaar.

20 december 2024,

W. Jonkhout
FNV

P. Fortuin
CNV

R. van Sintemaartensdijk
Essity

J. Kraan
CNV

R. Bulte
Essity

Bijlage 1 Brief BPSPE inzake hoorrecht

Aan: Sociale Partners Essity

Van: Belangenvereniging pensioengerechtigden SPE

Datum: 9 december 2024

Betreft: Uitoefenen van het Hoorrecht in het kader van de WTP op het transitieplan van Sociale Partners Essity

Het Hoorrecht is een mogelijkheid in de WTP die geboden wordt om belangen van gepensioneerden mee te nemen in het besluitvormingsproces over de nieuwe pensioenregeling. Dit Hoorrecht is uitgeoefend door de Belangenvereniging pensioengerechtigden SPE, de vereniging is opgericht op 26 mei 2023.

Na oprichting heeft de vereniging, in een brief aan de sociale partners, aangegeven wat voor de gepensioneerden belangrijk is, uiteengezet in deze 8 punten.

1. De pensioengerechtigden moeten kunnen uitgaan van het pensioen wat ze nu ontvangen en bij voorkeur een hoger pensioen;
2. Het is logisch dat de pensioenen plus huidige buffers worden ingevaren in de nieuwe pensioenregeling en dat daarvan allen op een eerlijke wijze profiteren;
3. Het uitdelen van buffers vanuit de huidige pensioenregeling moet eerlijk gaan; er mag geen pensioengeld dat in de huidige regeling al bestemd is voor pensioengerechtigden weglekken aan andere groepen;
4. Stichting Pensioenfonds Essity is een betrouwbare uitvoerder en dient in beginsel ook de nieuwe pensioenuitvoerder te zijn;
5. De nieuwe pensioenregeling moet transparant en uitlegbaar zijn, onnodige complexiteit moet vermeden worden mede om lastig te herstellen fouten te kunnen voorkomen;
6. Er moet een voorziening komen voor risico's die door aanspraakgerechtigden en pensioengerechtigden moeilijk zelf gedragen kunnen worden;
7. Zoveel mogelijke pensioengeld moet primair een pensioenbestemming krijgen en niet beklemd zijn in buffers;
8. De uitvoering van de pensioenregeling moet kosten efficiënt zijn.

In drie vergaderingen, op 6 maart, 14 juni en 4 oktober hebben de Belangenvereniging en de Technische Commissie met elkaar gesproken.

Op 27 november 2024 heeft de vereniging in een ledenvergadering de gepensioneerden geconsulteerd over het transitieplan en besproken hoe de 8 punten in het transitieplan zijn omgezet. De vergadering constateerde dat daar op goede wijze rekening mee is gehouden.

Namens de gepensioneerden is de formele hoorrecht uitoefening op 9 december 2024. De vereniging is van mening voldoende te zijn gehoord tijdens de uitwerking van het transitieplan verklaart zich er mee akkoord.

Zeist
9 december 2024

Eddy Luiken

Klaas Schepers

Bestuurder BP SPE

Bestuurder BP SPE

Bijlage: Toelichting op de 8 punten zoals gepresenteerd in de BP SPE ledenvergadering van 27 november 2024.

Bijlage bij brief uitoefenen hoorrecht van 9 december 2024 (14 sheets op 2 pagina's)

De voorgestelde regeling t.o.v. de 8 punten. (uitgangspunten)

CAO partijen streven naar een evenwichtige transitie en hebben daarom de volgende doelstellingen in het kader van de transitie opgesteld:

1. Een **minimaal gelijkwaardige uitkering** en waar mogelijk een hogere uitkering, indien mogelijk is op basis van de dekingsgraad van SPE bij transitie.
2. **Adequate compensatie** van het nadeel van afschaffen van de doorsnee systematiek
3. Een **robuuste start** in het nieuwe pensioenstelsel door het zoveel mogelijk voorkomen van wel beperken van een daling van ingegane uitkeringen in de eerste jaren
4. Het **perspectief op verhoging** van de pensioenen wordt door deze transitie naar verwachting verbeterd en bovendien wordt het **toeslagendepot** aangewend voor **onmiddellijke verhoging** van de pensioenen.
5. Eventuele verschillen tussen deelnemersgroepen en/of leeftijdscategorieën die ontstaan bij de transitie moeten uitlegbaar en verdedigbaar zijn, rekening houdend met de risico's per deelnemersgroep en leeftijdscategorie.



De voorgestelde regeling t.o.v. de 8 punten. (punt 2 en 3)

1. De pensioengerechtigden moeten kunnen uitgaan van het pensioen wat ze nu ontvangen en bij voorkeur een hoger pensioen. *Eerste berekeningen laat zien dat het pensioen hoger is na transitie. Het perspectief op verhoging wordt naar verwachting verbeterd.*

Volgende sheet

14

Wat betekent de transitie voor gepensioneerden, gemeten in pensioenresultaat.

De getallen kan je als volgt lezen:

- Voor gepensioneerden wordt een vergelijking gemaakt tussen de pensioenuitkering over tien jaar, gecorrigeerd voor inflatie, zonder rekening te houden met sterfte.
- Een resultaat van 100% of hoger betekent dat het pensioen in de nieuwe pensioenregeling naar verwachting gelijk is of hoger dan het pensioen in de huidige pensioenregeling.
- Naast het verwachte pensioen is ook het pensioen bij 'goed weer' en 'slecht weer' onderzocht.

In onderstaande tabel is het pensioenresultaat voor de 70, 80 en 90-jarige gepensioneerde matmens opgenomen.

Leeftijd	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
70	103%	123%	157%
80	101%	121%	154%
90	99%	119%	151%

Uit de grafiek blijkt dat de gepensioneerden er in de mediaan fors op vooruit gaan. Dit geldt ook in goed weer. In slecht weer is het pensioenresultaat in de nieuwe pensioenregeling vergelijkbaar met het pensioenresultaat in de huidige regeling.

15

Wat betekent de transitie voor gepensioneerden, gemeten in pensioenresultaat.

Voor de pensioengerechtigden zijn de gewogen vervangingsratio's berekend voor drie matmenssen van 70, 80 en 90 jaar.

Leeftijd	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
70	108%	123%	154%
80	108%	116%	133%
90	108%	110%	116%

- In deze paragraaf wordt het **gewogen gemiddelde van alle uitkeringen vergeleken**, dus **niet** alleen de eerste uitkering. Evenals bij de vorige berekening worden de uitkeringen **gecorrigeerd voor inflatie**. Om het gewogen gemiddelde van de uitkeringen te bepalen worden de uitkeringen ook gecorrigeerd voor sterfte. Vanwege de sterftekans weegt een uitkering op leeftijd 70 zwaarder dan een uitkering op leeftijd 100 in het gemiddelde. Zonder deze correctie zou een uitkering op leeftijd 70 even zwaar meewegen in het gemiddelde als een uitkering op leeftijd 100. Dan zouden de vervangingsratio's aan betekenis verliezen.

16

Wat betekent de transitie voor gepensioneerden, gemeten in pensioenresultaat.

Voor de pensioengerechtigden zijn de gewogen vervangingsratio's berekend voor drie matmenssen van 70, 80 en 90 jaar.

Leeftijd	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
70	108%	123%	154%
80	108%	116%	133%
90	108%	110%	116%

- In deze paragraaf wordt het **gewogen gemiddelde van alle uitkeringen vergeleken**, dus **niet** alleen de eerste uitkering. Evenals bij de vorige berekening worden de uitkeringen **gecorrigeerd voor inflatie**. Om het gewogen gemiddelde van de uitkeringen te bepalen worden de uitkeringen ook gecorrigeerd voor sterfte. Vanwege de sterftekans weegt een uitkering op leeftijd 70 zwaarder dan een uitkering op leeftijd 100 in het gemiddelde. Zonder deze correctie zou een uitkering op leeftijd 70 even zwaar meewegen in het gemiddelde als een uitkering op leeftijd 100. Dan zouden de vervangingsratio's aan betekenis verliezen.



17

In beginsel voorkeur om compensatie bij invaren uit fondsvermogen te financieren.

ANNEV en operationele risico's 2%		
Compensatiedepot 5%	BOR 5%	
persoonlijke pensioenverm. 13%	persoonlijke pensioenverm. 18%	persoonlijke pensioenverm. 13%
Voorziening actieve deelnemers ca. 48 %	Voorziening gewezen deelnemers ca. 27%	Voorziening gepensioneerd ca. 25%

- Geen subsidiering van de slapers en gepensioneerd aan het compensatiedepot voor afschaffing doorsneepremie
- Geen subsidiering van actieven en slapers aan de risicodelingsreserve van gepensioneerd. Immers, bij pensioenering hebben de deelnemers een keuze.
- Ook hebben sociale partners afgesproken om dit zo te doen, dat de pensioengerechtigden en gewezen deelnemers niet meebetalen aan de compensatie.
- De compensatie wordt gefinancierd uit de buffers van de actieven



18

De voorgestelde regeling t.o.v. de 8 punten. (punt 4 t/m 6)

4. Stichting Pensioenfonds Essity is een betrouwbare uitvoerder en dient in beginsel ook de nieuwe pensioenuitvoerder te zijn. *Dit blijft zo.*

- In dit transitieplan verzoeken sociale partners **SPE** om de nieuwe pensioenregeling uit te gaan voeren en doen zij een verzoek om de opgebouwde pensioenen in te varen. SPE beoordeelt aan de hand van dit transitieplan of zij ingaan op dit verzoek. Als SPE hierop ingaat (de opdracht aanvaardt), stelt SPE een implementatieplan en communicatieplan op.
- In overleg met SPE en de administrateur van SPE, AZL, is de beoogde transitiedatum gepland op 1 juli 2027.



19

De voorgestelde regeling t.o.v. de 8 punten. (punt 4 t/m 6)

5. De nieuwe pensioenregeling moet transparant en uitlegbaar zijn, onnodige complexiteit moet vermeden worden mede om lastig te herstellen fouten te kunnen voorkomen. *Een Flexibel-Collectieve regeling is minder complex dan een Solidaire regeling. De vorige sheet liet een van de voorstellen zien over hoe het pensioenvermogen in 3 blokken verdeeld wordt.*

6. Er moet een **reserve komen voor risico's** die door aanspraakgerechtigden en pensioengerechtigden moeilijk zelf gedragen kunnen worden. *Er komt een risicodelingsreserve voor de gepensioneerd om risico's op te vangen. De hoogte van de arbeidsongeschiktheidspensioenen blijven in beginsel gelijk. De uitkeringen op partnerpensioen en wezenpensioen worden op risicobasis verzekerd en zijn variabele uitkeringen via SPE*

20

Risico Delings Reserve

- Sociale partners willen dat alle ingegane uitkeringen, net zoals in de huidige situatie, met hetzelfde percentage worden verhoogd of verlaagd. Daarom kiezen sociale partners in de pensioenregeling voor een collectieve uitkeringsfase. In de collectieve uitkeringsfase worden de risico's met elkaar gedeeld.



21

De voorgestelde regeling t.o.v. de 8 punten. (punt 7 en 8)

7. Zoveel mogelijk pensioengeld moet primair een pensioenbestemming krijgen en niet beklemd zijn in buffers. *zo men nu kijkt is een Risico Delings Reserve van 5% voldoende. Schokken worden gespreid over 5 jaar. (In het huidige stelsel wordt eerst het vermogen aangevuld alvorens de uitkering wordt aangevuld.)*

Dekingsgraad	Vulling risicodelingsreserve (als percentage van het vermogen van de pensioengerechtigden)
Vanaf 107%	5%

Tabel 6-3. Initiale vulling ndr

Sociale partners willen een maximum van de risicodelingsreserve die wat hoger ligt dan 5% van het vermogen van de pensioengerechtigden, bijvoorbeeld 7,5%. Een maximum betekent dat als de risicodelingsreserve groter wordt dan dit percentage, het overschot wordt uitgedeeld aan de pensioengerechtigden.



22

De voorgestelde regeling t.o.v. de 8 punten. (punt 7 en 8)

8. De uitvoering van de pensioenregeling moet kosten efficiënt zijn. *Dat is de opdracht aan SPE, maar een Flexibel Collectieve regeling is naar verwachting goedkoper in de uitvoering dan een Solidaire regeling.*

23

Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken

Doelstelling	Voldaan	Uitleg
Een minimaal gelijkwaardige uitkering en waar mogelijk een hogere uitkering, indien dit mogelijk is op basis van de dekkinggraad van het pensioenfonds bij de transitie;	Ja	Uit de berekeningen van het pensioenresultaat, zie hoofdstuk 7, blijkt dat in de mediaan aan deze doelstelling wordt voldaan.
Adequate compensatie van het nadeel van het afschaffen van de doorsneesystematiek binnen door de sociale partners afgesproken kaders;	Ja	In hoofdstuk 8 is de compensatie bepaald, waarbij uitgegaan is van een lagere rekenrente dan de huidige. Het budget is dus ruimer dan op grond van de huidige rekenrente nodig is.

BPSPE ✓



24

Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken

Een robuuste start in het nieuwe pensioenstelsel door het zoveel mogelijk voorkomen van een daling van ingegane uitkeringen in de eerste jaren;	Ja	De risicodelingsreserve wordt bij de start direct robuust gevuld (5% van het vermogen van de pensioen-gerechtigden), waardoor de kans op een daling van de uitkering in de eerste jaren zeer beperkt is.	BPSPE ✓
Het perspectief op verhoging van de pensioenen wordt door deze transitie naar verwachting verbeterd en bovendien wordt het toelagendepot aangewend voor onmiddellijke verhoging van de pensioenen; dit past binnen de doelstellingen van sociale partners;	Ja	Het toelagendepot inactieven wordt bij de overgang aangewend voor verhoging van de pensioenen van gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Uit de berekeningen van het pensioenresultaat en de vervangingsratio's blijkt dat het perspectief op verhoging door de transitie toeneemt.	BPSPE ✓
Eventuele verschillen tussen deelnemersgroepen en/of leeftijdsoorten die ontstaan bij de transitie moeten uittegbaar en verdedigbaar zijn, rekening houdend met de risico's per deelnemersgroep en leeftijdsoort.	Ja	In hoofdstuk 7 zijn de resultaten van de berekeningen toegevoegd. De verschillen tussen de deelnemersgroepen en / of leeftijdsoorten zijn uittegbaar en verdedigbaar.	BPSPE ✓



25

Vragen, opmerkingen

- Kan het bestuur, namens BPSPE, een positieve mening geven over dit Transitieplan?

26

Bijlage 2 Kenmerken nieuwe pensioenregeling

Kenmerk	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
Soort pensioenregeling	Middelloodregeling en beschikbare premieregeling	Flexibele premieregeling
Toetredingsleeftijd	18 jaar	18 jaar
Pensioenleeftijd	AOW-leeftijd	AOW-leeftijd
Maximum pensioengevend salaris (2024)	EUR 137.800	EUR 137.800
Franchise (2024)	EUR 17.545	EUR 17.545
Pensioengrondslag	(Gemaximeerd) pensioengevend salaris minus de franchise	(Gemaximeerd) pensioengevend salaris minus de franchise
Pensioenambitie	Een ouderdomspensioen van 75% van de gemiddelde pensioengrondslag en een partnerpensioen van 70% van het ouderdomspensioen	Een ouderdomspensioen van 75% van de gemiddelde pensioengrondslag en een partnerpensioen van 70% van het ouderdomspensioen
Opbouw ouderdomspensioen	1,5% van de pensioengrondslag per jaar (middelloodregeling). Daarnaast jaarlijkse storting in een kapitaal via een leeftijdsafhankelijke staffel, die staat voor 0,375% van de pensioengrondslag jaarlijkse opbouw (beschikbare premieregeling).	Er wordt een persoonlijk kapitaal opgebouwd waarvan bij pensionering pensioen wordt aangekocht. De hoogte van het kapitaal wordt bepaald door de premie en het beleggingsrendement. De netto premie, de premie die wordt toegevoegd aan de persoonlijke kapitalen, is ongeveer 27% van de pensioengrondslag per jaar.
Partnerpensioen (bij overlijden tijdens dienstverband)	Het levenslange partnerpensioen wordt opgebouwd en is 70% van het (te bereiken) ouderdomspensioen. Het tijdelijk partnerpensioen, dat wordt uitgekeerd tot de AOW-datum van de partner, is 10% van het (te bereiken) ouderdomspensioen (gemaximeerd op 8/7 ^e maal de ANW-uitkering) en wordt op risicobasis verzekerd.	Het levenslange partnerpensioen wordt op risicobasis verzekerd en bedraagt 22% van het (gemaximeerd) salaris. Het tijdelijk partnerpensioen wordt ook op risicobasis verzekerd en bedraagt EUR 6.000 per jaar. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd.
Wezenpensioen (bij overlijden tijdens dienstverband)	Het wezenpensioen wordt opgebouwd en is 14% van het (te bereiken) ouderdomspensioen	Het wezenpensioen wordt op risicobasis verzekerd en is 20% van het gemaximeerd pensioengevend salaris, met verdubbeling voor volle wezen
Eindleeftijd wezenpensioen	18 jaar en 27 jaar in geval van studie of een Wajong-uitkering	25 jaar
Partnerpensioen en wezenpensioen bij overlijden na uitdiensttreding	Het partner- en wezenpensioen dat is opgebouwd en komt overeen met 70 respectievelijk	De verzekering wordt 3 maanden na uitdiensttreding voortgezet (of tot aanvang nieuw dienstverband

Kenmerk	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
	14% van het opgebouwde ouderdomspensioen.	of ingang ouderdomspensioen). De verzekering wordt langer voortgezet als de deelnemer een WW- of ziektewetuitkering ontvangt. Daarna kan de risicodekking tot 15 jaar na uitdiensttreding vrijwillig worden voortgezet. De kosten worden dan betaald uit het persoonlijk kapitaal. Na stopzetten van de verzekering is er geen recht meer op partner- en wezenpensioen. Bij pensionering kan een partner- en/of wezenpensioen worden aangekocht met het persoonlijk kapitaal.
Premievrije opbouw bij arbeidsongeschiktheid	Voortzetting van de pensioenregeling op basis van het 6-klassen systeem	Voortzetting van de pensioenregeling op basis van het 6-klassen systeem
Excedent arbeidsongeschiktheidspensioen	Indien het pensioengevend salaris hoger is dan het maximum uitkeringsdagloon: een aanvulling op de WIA-uitkering tot maximaal 70% (in geval van volledige arbeidsongeschiktheid) van het pensioengevend salaris. Deze regeling wordt uitgevoerd door het pensioenfonds	Het excedent arbeidsongeschiktheidspensioen wordt vanaf 1 januari 2025 door de werkgever bij een verzekeraar ondergebracht. De hoogte van het verzekerde bedrag blijft gelijk.
Toeslagverlening	Voorwaardelijke toeslagen, afhankelijk van de financiële positie van het pensioenfonds. De maatstaf is de prijsinflatie.	Geen toeslagverlening. De persoonlijke kapitalen worden verhoogd op basis van beleggingsresultaten. Ook de pensioenuitkeringen worden afhankelijk van de beleggingsresultaten, waarbij verlagingen worden voorkomen dan wel beperkt door de risicodelingsreserve.
Totale premie (incl. arbeidsongeschiktheidspensioen)	22,8% van de salarissom	22,94% van de salarissom
Werknemersbijdrage	2% van de salarissom (ongeveer 9% van de totale premie)	5% van de totale premie (ongeveer 1,15% van de salarissom)

Bijlage 3 Uitgangspunten berekeningen

Deelnemersbestand

Voor de berekeningen is gebruik gemaakt van een deelnemersbestand per eind 2023. Per leeftijdscohort (deelnemers uit hetzelfde geboortjaar) is het totaal effect per geboortjaar bepaald met behulp van een gemiddelde deelnemer per geboortjaar.

Grondslagen

Gebruikt zijn de grondslagen zoals opgenomen in de ABTN van SPE.

Individuele carrière

15 – 35 jaar	4,5%
35 – 40 jaar	3,0%
40 – 45 jaar	1,5%
45+ jaar	0%

Economische uitgangspunten

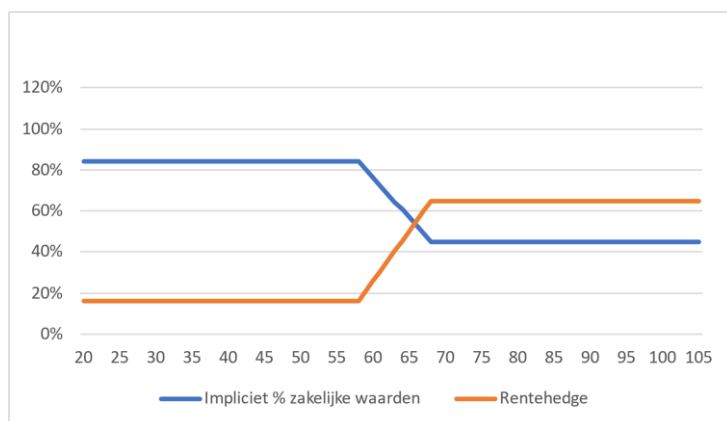
DNB P-set 2024-Q2 (voor pensioenresultaat (URM) en gewogen vervangingsratio's)

DNB Q-set 2024-Q2 (voor nettoprofijs)

Beleggingsbeleid

FTK: 50,4% matching portefeuille, 49,6% return portefeuille,
rente-afdekking 50%

Wtp: Conform onderstaande lifecycle. Het percentage zakelijke waarden start op 84% en loopt vanaf 58 geleidelijk naar 45% op de pensioendatum. De renteafdekking begint op 15% en wordt vanaf 58 jaar verhoogd naar 65% op de pensioendatum.



Bijlage 4 Gevoeligheidsanalyses

In deze bijlage laten we de resultaten zien van de volgende analyses:

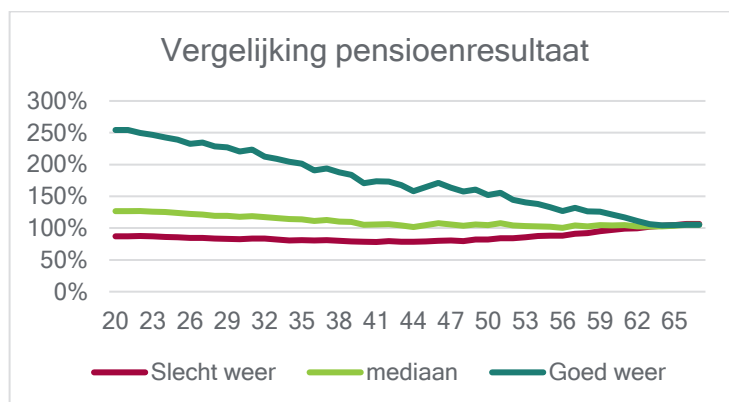
- Dekkingsgraad van 107%;
- Dekkingsgraad van 127%;
- Rente 1%-punt hoger;
- Rente 1%-punt lager.

Dit doen we achtereenvolgens voor de actieven, de gewezen deelnemers en de gepensioneerden. En binnen de betreffende groep achtereenvolgens voor het pensioenresultaat (URM-bedragen), de vervangingsratio's en het nettoprofiel.

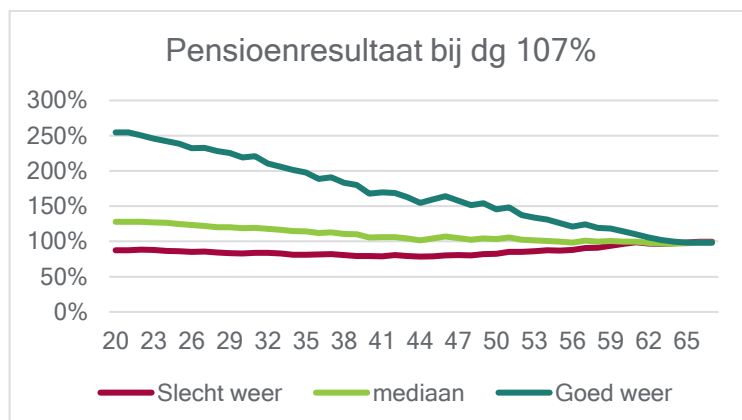
Actieven

Pensioenresultaat (URM-bedragen)

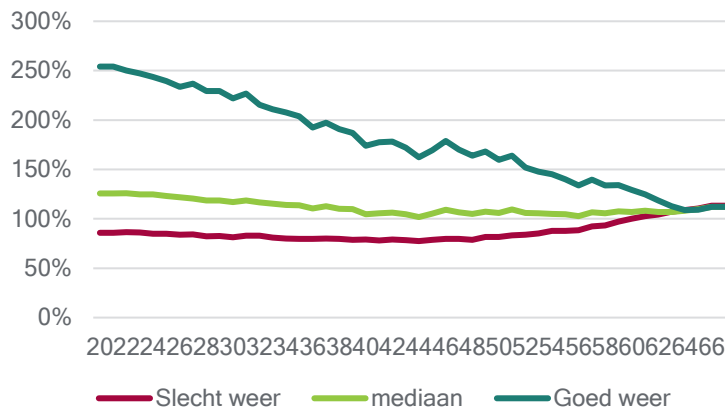
De vergelijking van de URM-bedragen op de pensioendatum voor actieven bij een dekkingsgraad van 117% is als volgt (zie paragraaf 7.1):



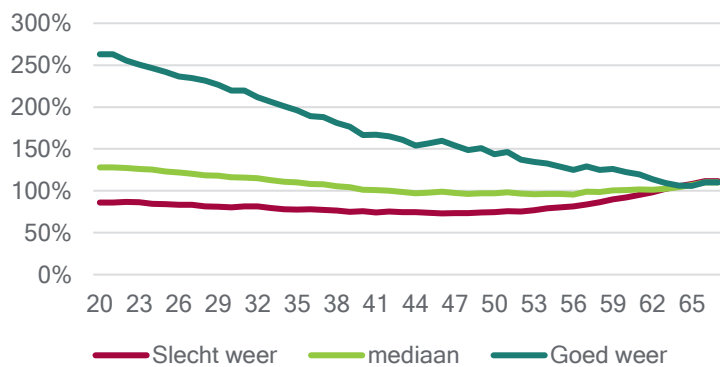
De gevoeligheidsanalyses geven de volgende resultaten:



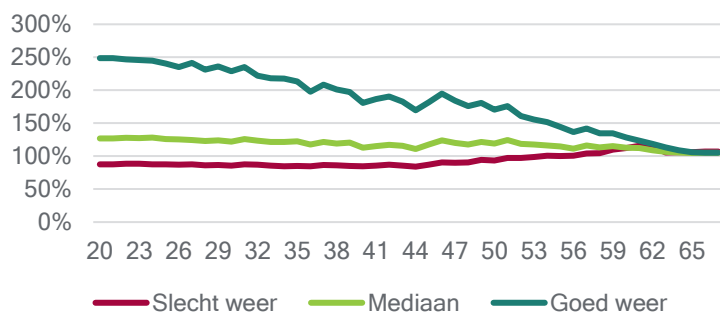
Pensioenresultaat bij dg 127%



Pensioenresultaat bij rente + 1%-punt



Pensioenresultaat bij rente -1%-punt



De grafieken van de vergelijking van het pensioenresultaat zien er bij de invaardekkingsgraden van 107% en 127% ongeveer hetzelfde uit als bij een invaardekkingsgraad van 117%. Dit wil niet zeggen dat het pensioenresultaat bij deze dekkingsgraden gelijk is. In deze grafieken wordt het pensioenresultaat in de nieuwe regeling gedeeld door het pensioenresultaat in de huidige pensioenregeling. In onderstaande tabel staan de uitkomsten voor de 50-jarige maatmens.

Scenario	Hoogte opgebouwd pensioen onder FTK			Hoogte opgebouwd pensioen onder Wtp			Verhouding		
	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
107%	19.192	26.370	31.841	15.791	27.224	46.399	82%	103%	146%
117%	19.931	27.224	32.243	16.383	28.513	49.085	82%	105%	152%
127%	20.745	28.045	32.483	16.949	29.749	51.836	82%	106%	160%
+1%	21.694	28.849	33.046	16.204	28.009	47.437	75%	97%	144%
-1%	18.160	25.218	30.978	16.928	30.023	52.825	93%	119%	171%

In bovenstaande tabel is te zien dat in slecht weer het pensioenresultaat in de nieuwe pensioenregeling bij alle drie de invaardekkinggraden (afgerond) 82% is van het pensioenresultaat in de huidige pensioenregeling. Maar het pensioenresultaat zelf is voor de 50-jarige in de nieuwe pensioenregeling bij een invaardekkinggraad van 127% bijna EUR 1.200 euro hoger dan bij een invaardekkinggraad van 107%.

Dat de verhouding tussen het pensioenresultaat in de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de huidige pensioenregeling gelijk is bij verschillende dekkinggraden, komt omdat de effecten elkaar opheffen. In de huidige pensioenregeling kan bij een hogere startdekkinggraad meer toeslag toegekend worden. In de nieuwe pensioenregeling kan bij een hogere dekkinggraad een hogere invaarbonus worden gegeven. Uit de cijfers blijkt dat deze verbeteringen elkaar in balans houden.

Bij een lagere dekkinggraad dan 117% houden de verslechtingen elkaar in balans. De lagere dekkinggraad betekent in het huidige stelsel een lagere toeslag (bij 107% zelfs geen toeslag) en in bepaalde scenario's kortingen. In het nieuwe stelsel is de invaarbonus lager bij een lagere dekkinggraad dan 117%.

Bij een rente die 1%-punt hoger ligt, is het pensioenresultaat in de mediaan voor actieven tussen 43 en 58 lager dan 100%. Dit wil zeggen dat de huidige pensioenregeling naar verwachting voor de actieven beter is dan de nieuwe pensioenregeling in deze situatie. Bij een rente die 1%-punt lager ligt, is het pensioenresultaat voor deze groep juist hoger dan in de andere grafieken.

Bij deze berekeningen (+1%-punt en -1%-punt) is de dekkinggraad nog steeds 117%. Bij een hogere rente is veelal de dekkinggraad hoger en bij een lagere rekenrente is veelal de dekkinggraad lager. Bij deze berekeningen is dat niet het geval om zo het inzicht te laten zien van een lagere of hogere rekenrente. Om diezelfde reden is ook het rendement op aandelen niet aangepast.

De rekenrente is bij de start hoger of lager, maar zal in de scenario's op de lange duur naar het zelfde niveau bewegen. De impact van een hogere rekenrente bij hetzelfde aandelenrendement is dat de beloning voor het beleggen in aandelen (risicopremie) navenant lager wordt. Bij een lagere rekenrente is de overrente hoger.

In het nieuwe pensioenstelsel werkt het effect van meer of minder overrente direct door in de hoogte van de pensioenen. Daarom geeft het scenario met meer overrente (lagere rekenrente) duidelijk betere resultaten en het scenario met minder overrente (hogere rekenrente) duidelijk slechtere

resultaten. Zoals uit bovenstaande tabel blijkt, daalt een resultaat van 105% naar 97% bij een hogere rekenrente en stijgt het resultaat van 105% naar 119% bij een lagere rekenrente.

Gewogen vervangingsratio

De resultaten bij de startdekkingsgraad 117% zijn als volgt (zie paragraaf 7.2)

Leeftijd	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
30	87%	125%	258%
40	83%	114%	218%
50	84%	114%	194%
60	95%	116%	160%

De resultaten van de gevoeligheidsanalyses zijn als volgt:

	Dekkingsgraad 107%			Dekkingsgraad 127%		
Leeftijd	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
30	88%	126%	255%	86%	124%	260%
40	84%	115%	214%	82%	113%	222%
50	84%	113%	185%	84%	115%	203%
60	95%	113%	151%	96%	118%	171%

	Rente + 1%-punt			Rente - 1%-punt		
Leeftijd	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
30	84%	123%	258%	91%	131%	263%
40	78%	109%	214%	88%	123%	230%
50	75%	104%	185%	98%	132%	215%
60	87%	109%	161%	110%	130%	171%

De gevoeligheidsanalyses van de gewogen vervangingsratio's bij een dekkingsgraad van 107% en 127% zijn vergelijkbaar met de resultaten bij een dekkingsgraad van 117%, net zoals bij de gevoeligheidsanalyses van het pensioenresultaat (URM). De URM-berekening beschouwt alleen de uitkering op de pensioendatum. Bij de gewogen vervangingsratio's wordt het gewogen gemiddelde van alle uitkeringen berekend. De effecten die als toelichting bij de gevoeligheidsanalyses bij URM genoemd worden, gelden ook bij deze berekeningen. Dezelfde economische scenario's worden

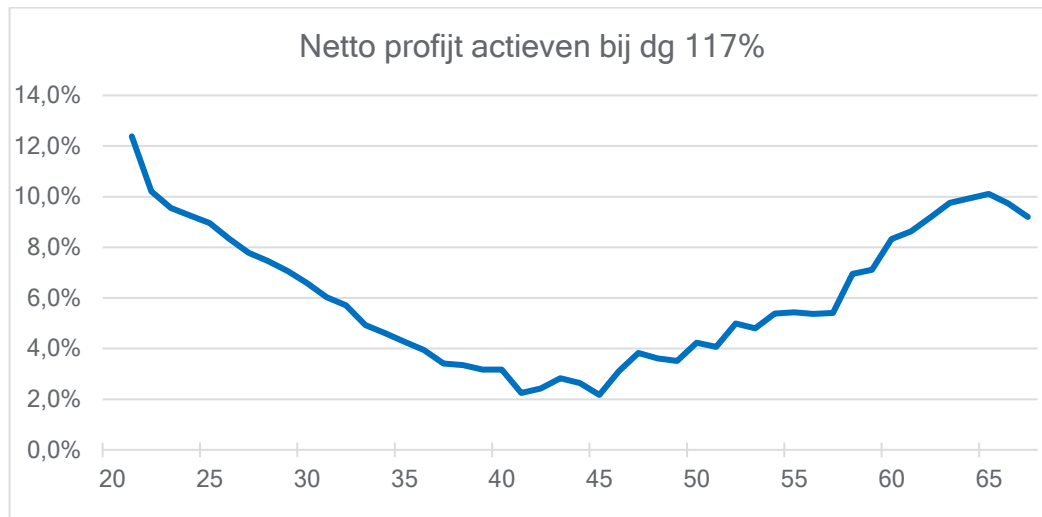
gebruikt als bij de URM berekeningen, maar er is sprake van een langere horizon dan tot de pensioendatum.

De percentages zijn het hoogst indien de rente 1%-punt daalt en het laagst als de rente 1%-punt stijgt. Dat is bij de URM toegelicht (overrente).

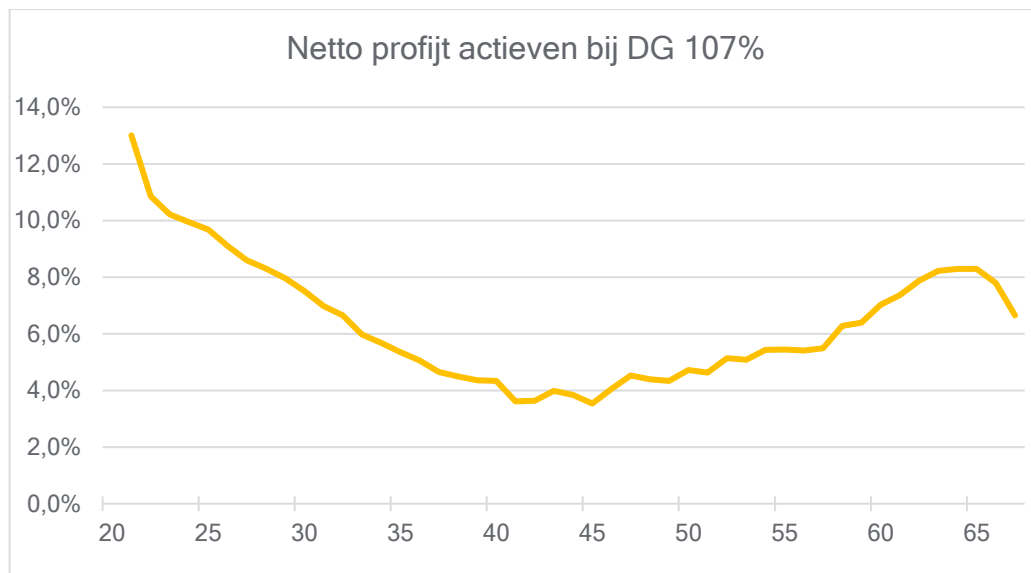
In de mediaan is er in alle gevoeligheidsanalyses sprake van een verbetering van de gewogen vervangingsratio door de transitie (hoger dan 100%). Dus ook bij lagere overrente (i.c. hogere rekenrente) leidt het nieuwe stelsel tot hogere gewogen vervangingsratio's dan het huidige stelsel.

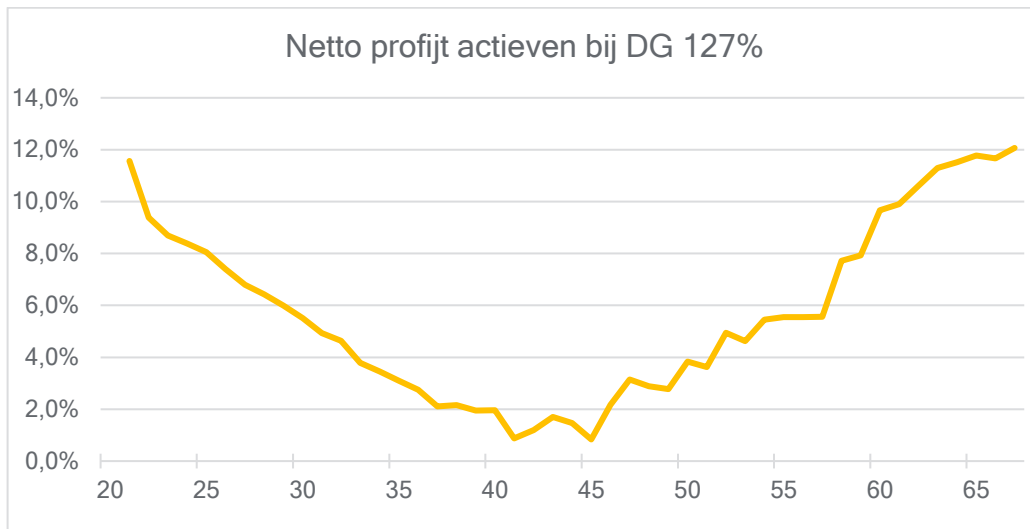
Nettoprofiel

De resultaten bij de startdekkingsgraad 117% zijn als volgt (zie paragraaf 7.3)



De gevoeligheidsanalyses van de dekkingsgraad geven de volgende resultaten:





Het netto profijt is bij alle drie de dekkingsgraden positief voor alle leeftijden. De vorm van de drie grafieken is gelijkmatig, dus de verschillen tussen de leeftijden veranderen niet.

Zoals in hoofdstuk 7 bij het eerste netto profijtplaatje is aangegeven, is het dal in de grafiek een gevolg van de afschaffing van de doorsneepremie. Dat is ook de reden dat de grafieken van de gewezen deelnemers en gepensioneerden geen dal hebben, want daar wordt geen premie betaald. Dit dal is gangbaar bij de netto profijtberekeningen van actieven.

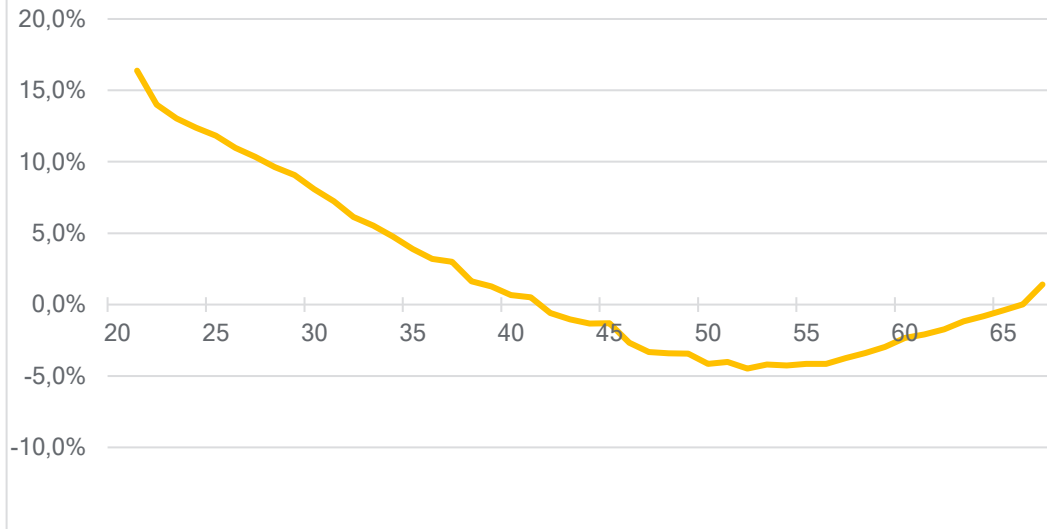
De kostprijs van pensioen stijgt als de leeftijd stijgt. In de huidige pensioenregeling krijgt iedereen dezelfde pensioenopbouw. In de nieuwe pensioenregeling krijgt iedereen dezelfde premie. De hoogte van de premie die betaald wordt voor ouderdomspensioen wijzigt niet. Daardoor neemt het profijt van de transitie af als de leeftijd stijgt. Dat is waarom de grafiek eerst daalt. Dichter bij de pensioendatum stijgt de grafiek weer. Dan is er nog wel de toename van de kostprijs van pensioen, wat zorgt voor een daling, maar er staat tegenover dat het aantal premies afneemt. De stijgende trend is dan sterker dan de dalende trend. Dichtbij de pensioendatum is namelijk het aantal premies het laagst.

Bij de berekening van de URM en de gewogen vervangingsratio's is dit effect niet zichtbaar, want dan worden de uitkeringen berekend en vergeleken. Bij netto profijt wordt het saldo van de uitkeringen en de premie berekend en vergeleken. Dan speelt de hoogte van de premie en de kostprijs dus een grote rol in de berekeningen.

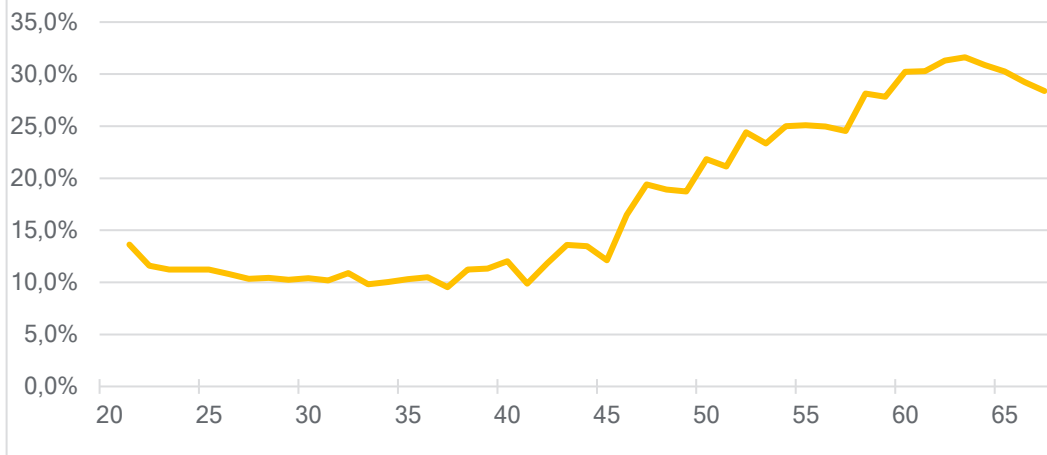
De berekening van het netto profijt is complex en er spelen nog meer factoren een rol. We hebben hier de belangrijkste factoren uitgelegd.

De gevoeligheidsanalyses van de rente geven de volgende resultaten:

Netto profijt actieven bij rente +1%-punt



Netto profijt actieven bij rente -1%-punt



Bij netto profijt is het rendement op aandelen op de lange termijn gelijk aan het rendement op obligaties. Bij deze gevoeligheidsanalyses is de rekenrente bij de start 1%-punt hoger of 1%-punt lager, maar zal de rekenrente in de scenario's op de lange duur naar hetzelfde niveau gaan. Dit heeft deze gevolgen (achtereenvolgens gevolgen huidige stelsel, gevolgen nieuwe stelsel en conclusie):

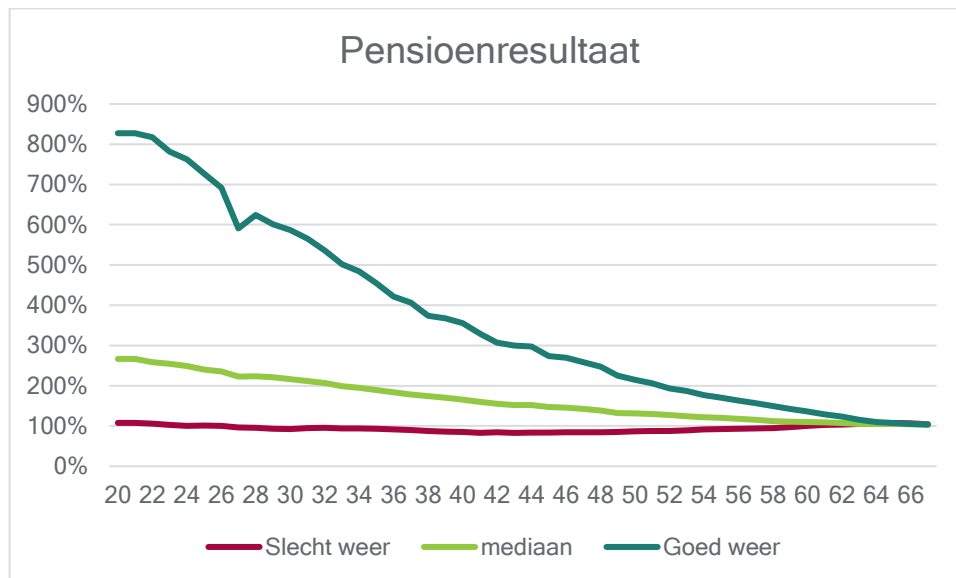
- Bij een hogere rente is het huidige stelsel aantrekkelijker in de netto profijt omgeving. De marge tussen de feitelijke premie en de kostprijs is bij een hoge rente groter (zie hoofdstuk 8). Dat verschil komt dan in de buffer van het pensioenfonds en leidt in het huidige stelsel tot hogere toeslagen. Bij een lagere rente wordt het verschil kleiner en komt dan minder in de buffer van het pensioenfonds. Dat betekent lagere toeslagen.
- In het nieuwe stelsel speelt de kostprijs van pensioen geen rol. Daar wordt de feitelijke premie (na aftrek van risicopremies en kosten) aan het pensioenvermogen toegevoegd. Dat is bij alle rentestanden gelijk. De invaarbonus zorgt bij de start van het nieuwe pensioenstelsel voor een verhoging van pensioenen. Dat is in alle doorgerekende scenario's gelijk. Vanwege de scenarioset van netto profijt wordt er niet structureel overrendement gemaakt (wel incidenteel). Dat geldt bij alle rentestanden.

- Per saldo is dus in het huidige stelsel voor de actieven een hogere rekenrente aantrekkelijker dan een lage rekenrente. Daarom daalt de grafiek van de netto profijt bij een hogere rekenrente. Dat sluit aan bij de aanleiding van deze transitie in het algemeen. Toen de rente laag was en de pensioenvermogens records behaalden, zijn er jaren geen toeslagen toegekend en zelfs pensioenen gekort. Dat moest opgelost worden met het nieuwe stelsel.

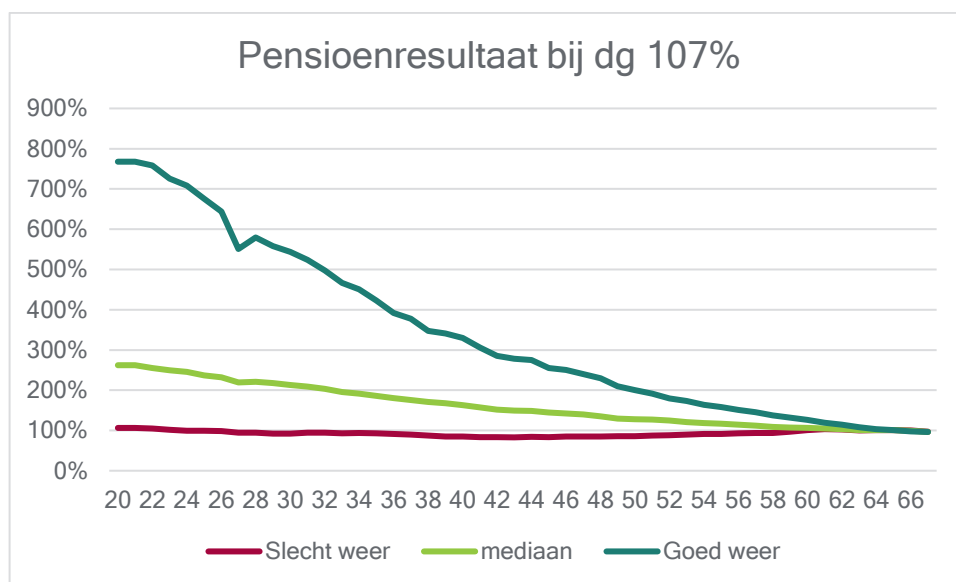
Gewezen deelnemers

Pensioenresultaat (URM-bedragen)

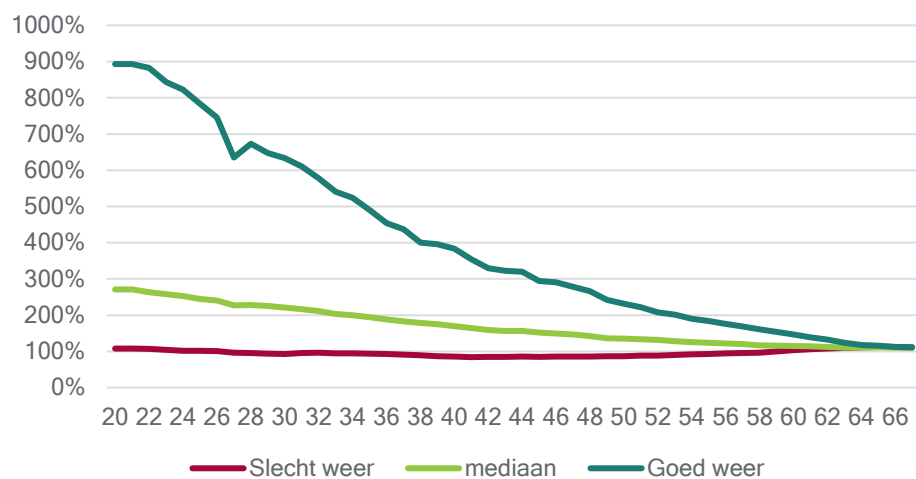
De vergelijking van het pensioenresultaat op de pensioendatum voor gewezen deelnemers bij een dekkinggraad van 117% is als volgt (zie paragraaf 7.1):



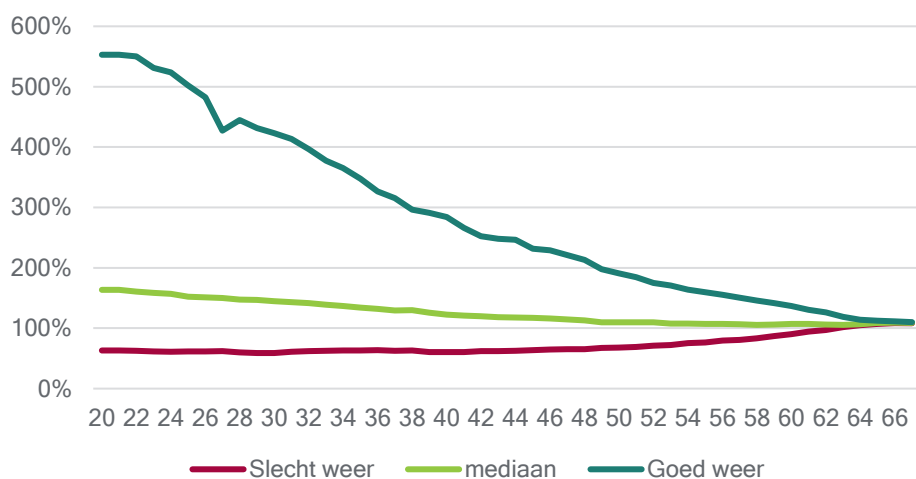
Hierna zijn de gevoeligheidsanalyses opgenomen:



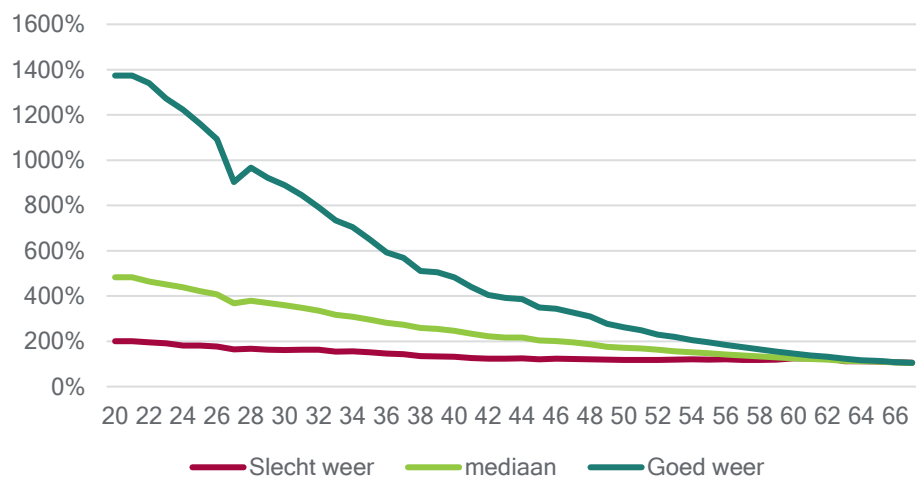
Pensioenresultaat bij dg 127%



Pensioenresultaat bij rente +1%-punt



Pensioenresultaat bij rente -1%-punt



De grafieken van de pensioenresultaten (URM-bedragen) zien er bij de invaardekingsgraden van 107% en 127% ongeveer hetzelfde uit als bij een invaardekingsgraad van 117%. Bij een rente die 1%-punt lager ligt, is het pensioenresultaat voor deze groep hoger dan in de andere grafieken. Hiervoor gelden dezelfde argumenten als voor de gevoeligheidsanalyses van de actieven. Dat de verhouding tussen het pensioenresultaat in het nieuwe stelsel en het pensioenresultaat in het huidige stelsel (ongeveer) gelijk is, wil niet zeggen dat de pensioenresultaten in de verschillende scenario's gelijk zijn. De hogere toeslagen bij een hogere dekkinggraad in de huidige regeling heeft ongeveer hetzelfde effect als de hogere invaarbonus in de nieuwe regeling. Evenzo zijn de effecten in het huidige en in het nieuwe stelsel ongeveer hetzelfde bij een lagere dekkinggraad. En zorgt een scenario bij een lagere rente, en dus een hogere overrente, voor hele goede resultaten.

Gewogen vervangingsratio's

De gewogen vervangingsratio's voor de gewezen deelnemers in het basis scenario zijn als volgt (zie paragraaf 7.2):

Leeftijd	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
30	103%	115%	310%
40	90%	156%	386%
50	91%	143%	276%
60	98%	122%	178%

In de volgende tabellen zijn de gevoeligheidsanalyses opgenomen:

	Dekkingsgraad 107%			Dekkingsgraad 117%		
Leeftijd	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
30	103%	109%	284%	104%	121%	337%
40	90%	153%	356%	91%	161%	417%
50	91%	141%	256%	91%	147%	296%
60	98%	119%	165%	99%	125%	192%

	Rente +1%-punt			Rente -1%-punt		
Leeftijd	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
30	66%	80%	226%	178%	178%	459%
40	64%	117%	312%	141%	230%	519%

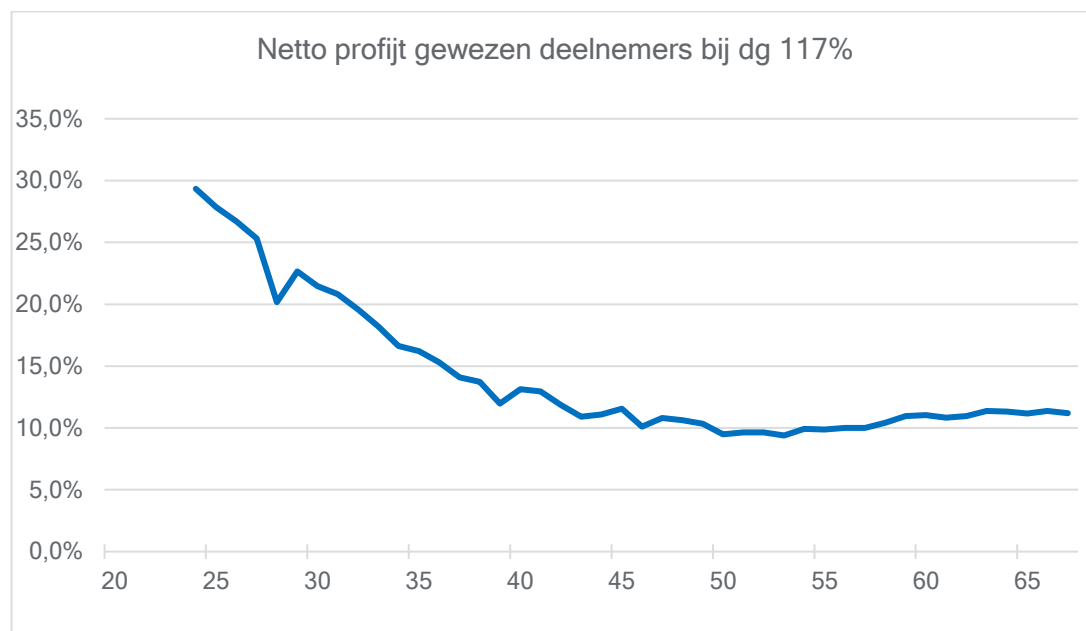
50	72%	118%	247%	126%	189%	333%
60	86%	113%	177%	119%	142%	192%

Bij gewezen deelnemers is de gevoeligheid voor de startdekkingsgraad, net zoals bij de URM-bedragen, beperkt.

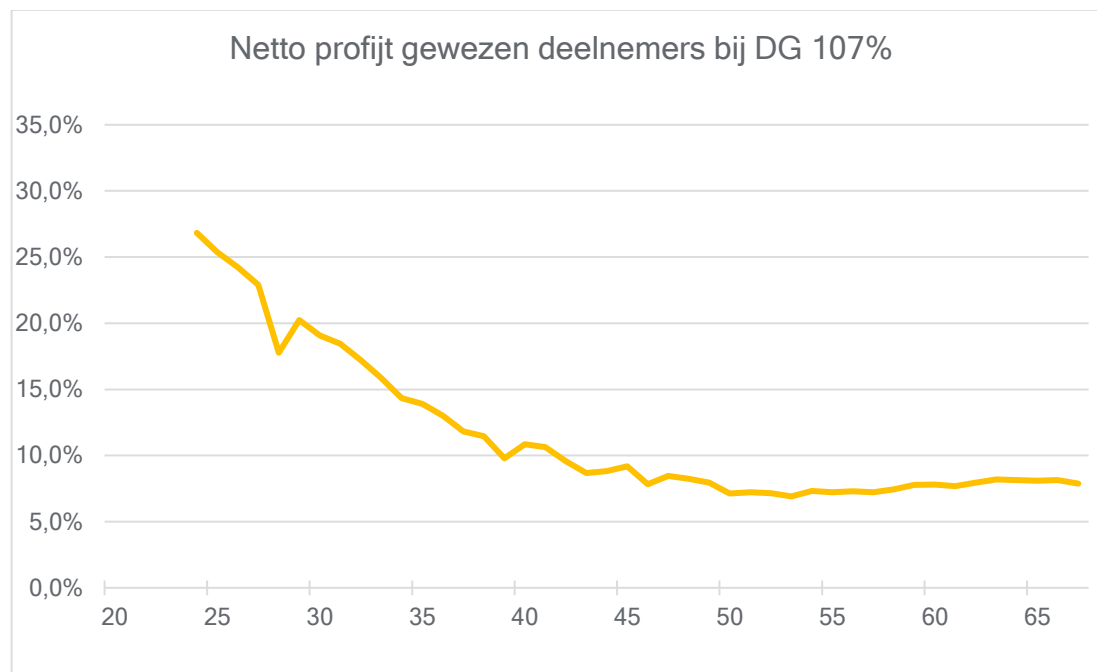
De resultaten bij +1% en -1% zijn wel afwijkend van het basisscenario. Dit komt omdat het aandelenrendement niet wijzigt in deze scenario's. Bij een rente van +1%-punt is er dus minder overrendement. Bij de variant met -1%-punt rente is er meer overrendement. Overrendement is de zwaarst wegende factor bij de gewezen deelnemers omdat er geen opbouw meer plaatsvindt en dus geen premie meer wordt betaald. Het eerder besproken dempende effect van de premie ontbreekt daardoor. Daarom zijn de afwijkingen bij de gewezen deelnemers in deze gevoeligheidsanalyses groter dan bij de actieven.

Nettoprofijs

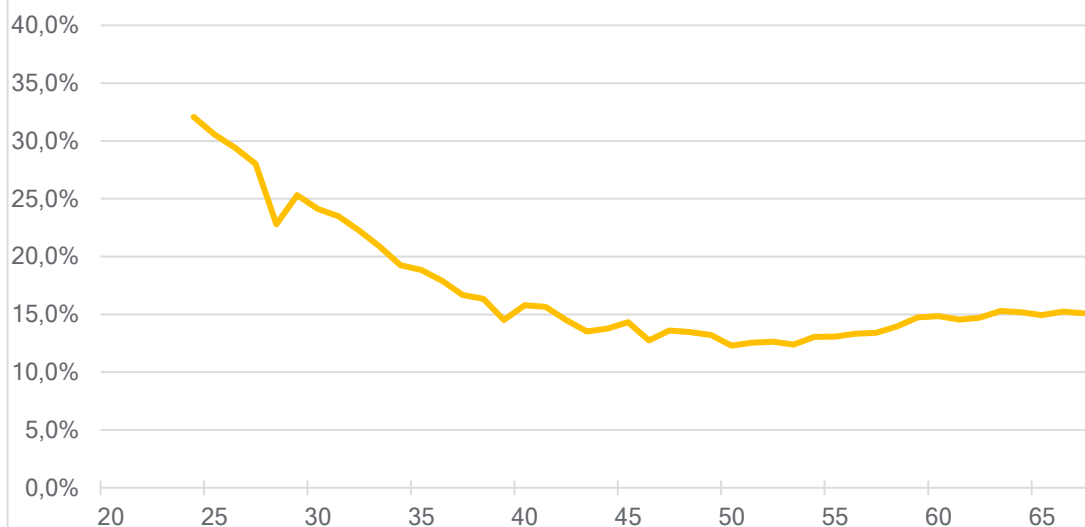
Het resultaat in het basisscenario van het netto profijt is als volgt (zie paragraaf 7.3):



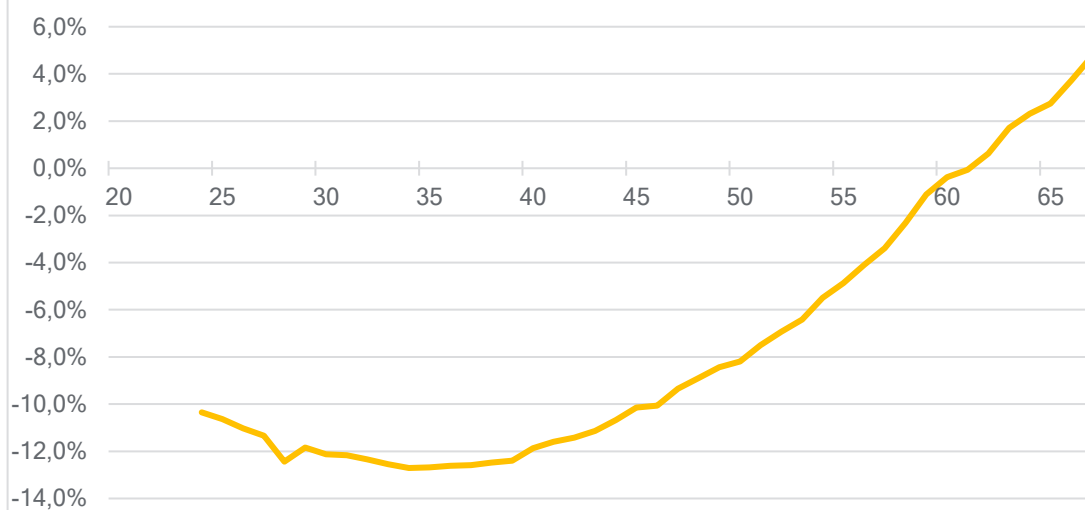
De grafieken van de gevoeligheidsanalyses zijn hierna opgenomen:

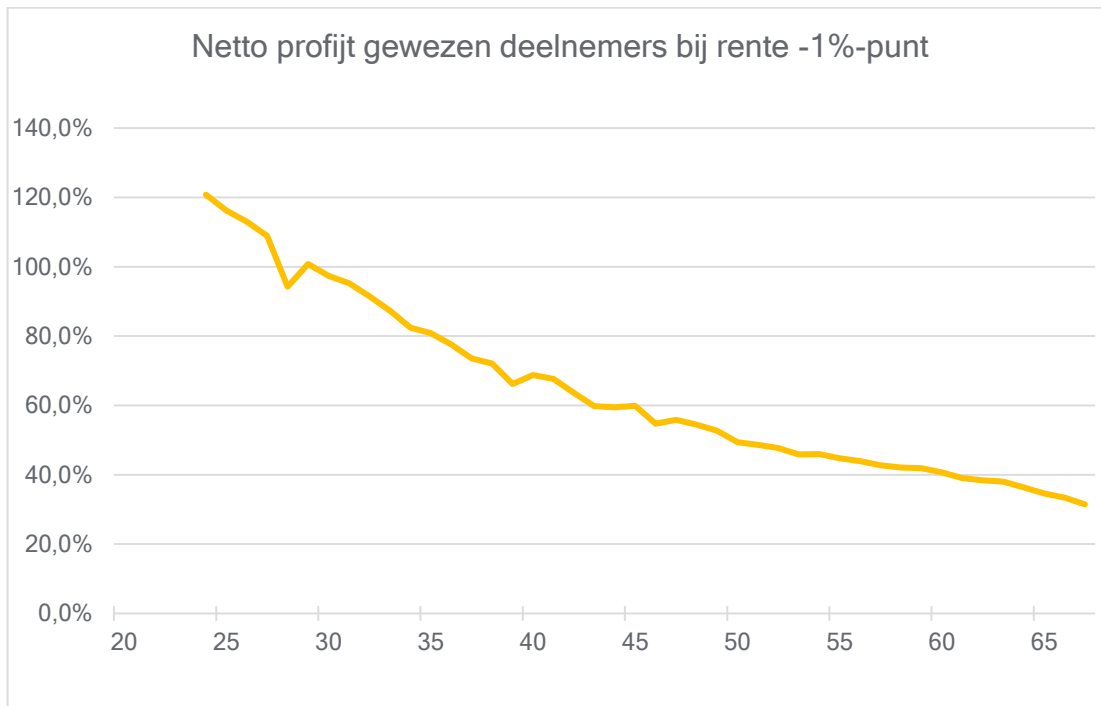


Netto profijt gewezen deelnemers bij DG 127%



Netto profijt gewezen deelnemers bij rente +1%-punt





Bij netto profijt wordt het saldo van de uitkeringen en de premie berekend en vergeleken. Bij gewezen deelnemers wordt er geen premie betaald. Dat maakt de uitleg bij de grafieken van netto profijt eenvoudiger. De grafiek bij een hoge startdekkingsgraad ligt iets hoger dan bij een lage startdekkingsgraad. Daar zit een paar procent tussen doordat de invaarbonus hoger ligt. Dat werd bij de URM en gewogen vervangingsratio's nog gecompenseerd door de hogere toeslagen. Die hogere toeslagen hebben bij netto profijt minder effect omdat er gerekend wordt met een scenarioset van DNB (Q-set), waarin geen overrente wordt gemaakt. In de Q-set is de extra opbrengst gelijk aan het extra risico. Dat betekent dat aandelen per saldo dus niet structureel meer rendement maken dan vastrentende waarden. Als voor het risico gecorrigeerd wordt, dan maken aandelen evenveel rendement als vastrentende waarden in de Q-set.

Bij een hogere rekenrente neemt het voordeel van de transitie af. De invaarbonus verandert niet, maar in het huidige stelsel kan meer geïndexeerd worden bij een hogere rekenrente. Dat geldt ook bij de Q-set maar dan in veel mindere mate dan in de P-set, die bij URM berekeningen en gewogen vervangingsratio's wordt gehanteerd. Omgekeerd geldt dat natuurlijk ook bij een lagere rekenrente.

De vraag is wat het totaal plaatje is in de gevoeligheidsanalyses, want bij een rente +1% komt het netto profijt negatief uit voor diverse leeftijdscohorten. Het minimum is -13% bij leeftijd 35. De transitie werkt dus negatief uit in dit scenario voor deze gewezen deelnemers. Bij leeftijd 35 is in het basisscenario de transitie positief, namelijk + 15% en in bij het scenario van -1% rente is het netto profijt + 80%. In tabelvorm zijn de netto profijt cijfers voor leeftijd 35:

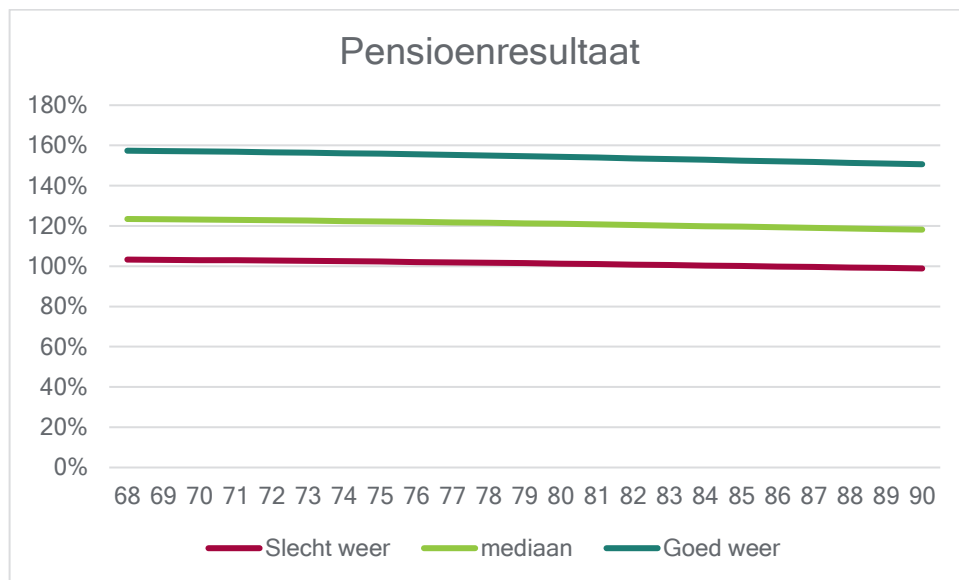
Scenario	Leeftijd 35
117% basisscenario	15%
+1% rente	-/- 13%
-/- 1% rente	80%

Neemt niet weg dat het scenario van +1% een vreemde eend in de bijt is met negatieve resultaten voor bepaalde leeftijden voor de actieven en gewezen deelnemers. Uit het vervolg blijkt dat het voor de gepensioneerden niet negatief is. Sociale partners zijn zich hiervan bewust. Dat is het belang van de gevoeligheidsanalyses.

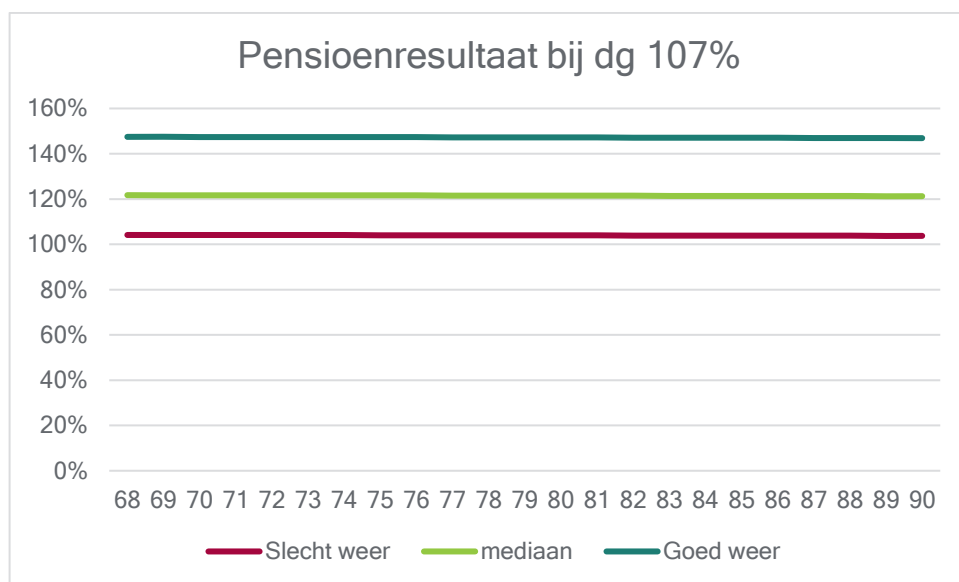
Gepensioneerden

Pensioenresultaat (URM-bedragen)

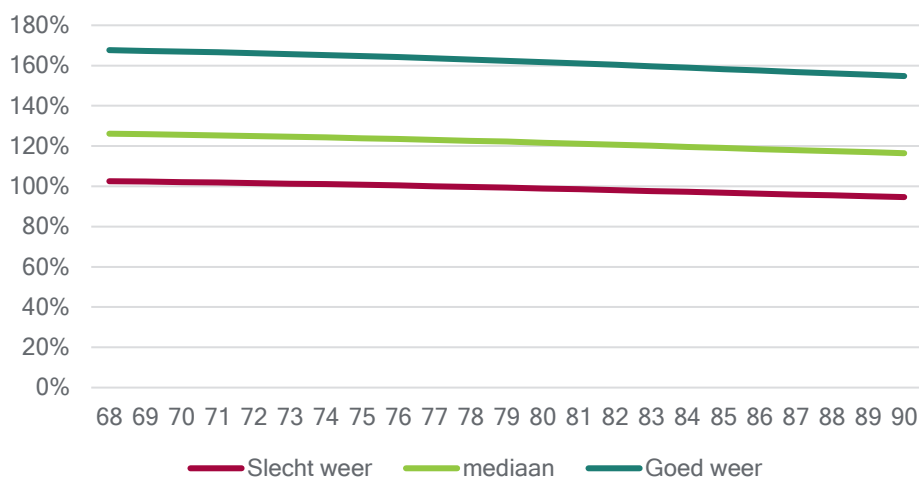
De vergelijking van het pensioenresultaat van de gepensioneerden in het nieuwe en huidige stelsel bij een dekkinggraad van 117% is als volgt, zie paragraaf 7.1:



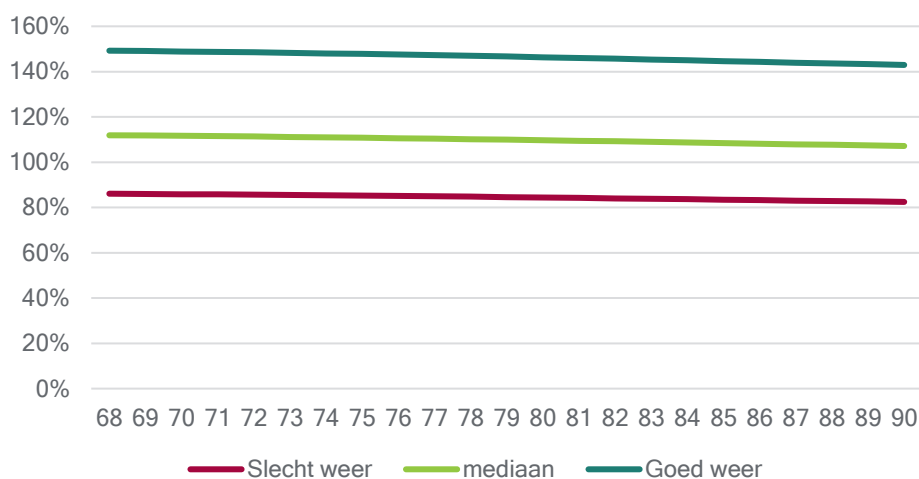
De grafieken van de gevoeligheidsanalyses van de vergelijking van het pensioenresultaat van de gepensioneerden zijn hierna opgenomen:



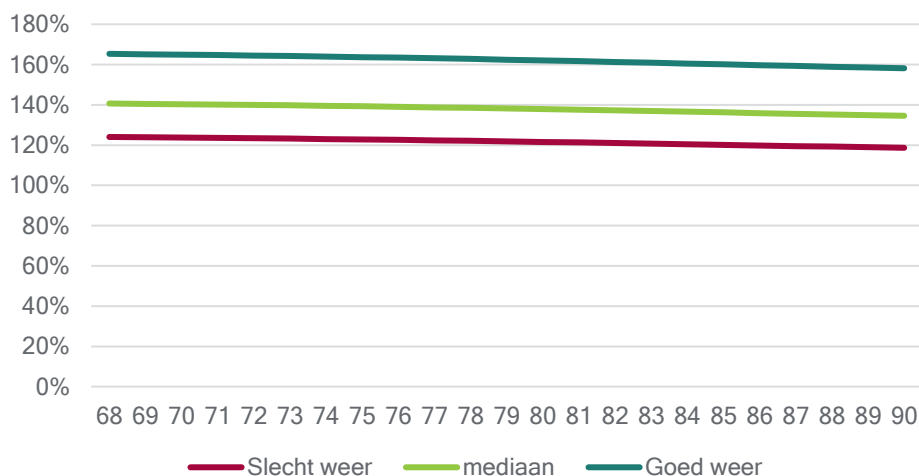
Pensioenresultaat bij dg 127%



Pensioenresultaat bij rente +1%-punt



Pensioenresultaat bij rente -1%-punt



Ook bij de gepensioneerden zien we dat de vergelijking van het pensioenresultaat bij een startdekkingsgraad van 117% ongeveer hetzelfde effect heeft als bij een startdekkingsgraad van 107% en 127%. De invaarbonus is lager resp. hoger, maar de toeslagen zijn in het huidige stelsel ook lager resp. hoger. Dit is eerder toegelicht. Wij benadrukken hierbij dat hier een vergelijking wordt getoond tussen de huidige en de nieuwe pensioenregeling. De pensioenbedragen zijn uiteraard wel hoger bij een hogere startdekkingsgraad.

De resultaten bij een hogere en lagere rekenrente zijn wel afwijkend van het basisscenario. De rekenrente is bij de start hoger of lager, maar zal in de scenario's op de lange duur naar hetzelfde niveau bewegen. De impact van een hogere rekenrente bij hetzelfde aandelenrendement is dat de beloning voor het beleggen in aandelen (risicopremie) navenant lager wordt. Bij een lagere rekenrente is de overrente hoger.

In het nieuwe stelsel werkt het effect van meer of minder overrente direct door in de hoogte van de pensioenen. Daarom geeft het scenario met meer overrente (lagere rekenrente) duidelijk betere resultaten en het scenario met minder overrente (hogere rekenrente) duidelijk slechtere resultaten.

De mediaan gaat van circa 120% naar circa 110% bij een stijging van de rekenrente met 1%-punt en van circa 120% naar circa 140% bij een daling van de rekenrente met 1%-punt. Dit is een gevoeligheidsanalyse, dus de startdekkingsgraad is ongewijzigd gehouden.

In onderstaande tabel staan de uitkomsten voor de 70-jarige maatmens.

Scenario	Hoogte opgebouwd pensioen onder FTK			Hoogte opgebouwd pensioen onder Wtp			Verhouding		
	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
107%	8.142	10.065	11.081	8.391	12.397	17.400	103%	123%	157%
+1%	9.281	10.806	11.277	7.970	12.061	16.790	86%	112%	149%
-1%	6.830	8.933	10.657	8.451	12.535	17.580	124%	140%	165%

In deze tabel is te zien dat in de huidige FTK-regeling het verwacht pensioen bij een rente van +1%-punt en -1%-punt meer afwijkt van het verwacht pensioen in het basisscenario dan in de nieuwe Wtp-regeling. De nieuwe Wtp-regeling is minder rentegevoelig dan de huidige FTK-regeling. Dit sluit aan bij de opmerking van de BPSPE bij de uitoefening van het hoorrecht (zie hoofdstuk 2 van het transitieplan).

Gewogen vervangingsratio's

De gewogen vervangingsratio's in het basisscenario zijn in onderstaande tabel opgenomen:

Leeftijd	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
70	108%	123%	154%
80	108%	116%	133%

90	108%	110%	116%
----	------	------	------

De gevoeligheidsanalyses van de gewogen vervangingsratio's staan in onderstaande tabellen:

	Dekkingsgraad 107%			Dekkingsgraad 127%		
Leeftijd	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
70	106%	120%	145%	109%	127%	164%
80	107%	114%	127%	110%	119%	139%
90	106%	109%	113%	109%	112%	120%

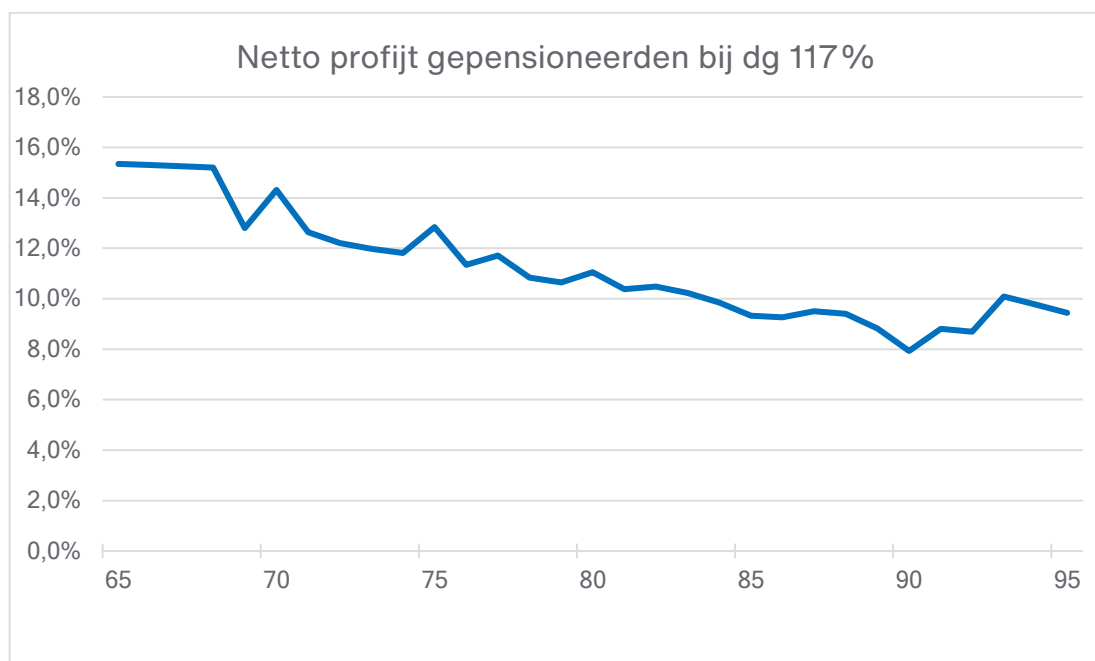
	Rente +1%-punt			Rente -1%-punt		
Leeftijd	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
70	96%	113%	148%	122%	137%	162%
80	99%	109%	129%	120%	126%	139%
90	102%	107%	115%	114%	116%	121%

Ook bij de gepensioneerden zien wij bij de vervangingsratio's dezelfde effecten als bij de pensioenresultaten. De URM-berekening berekent voor de gepensioneerden de verwachte uitkering over tien jaar. Bij de gewogen vervangingsratio's wordt het gewogen gemiddelde van alle uitkeringen berekend. De effecten die als toelichting bij de gevoeligheidsanalyses bij URM genoemd worden, gelden ook voor de berekeningen van de vervangingsratio's. Dezelfde economische scenario's worden gebruikt als bij de URM berekeningen, maar er is sprake van een langere horizon dan tien jaar.

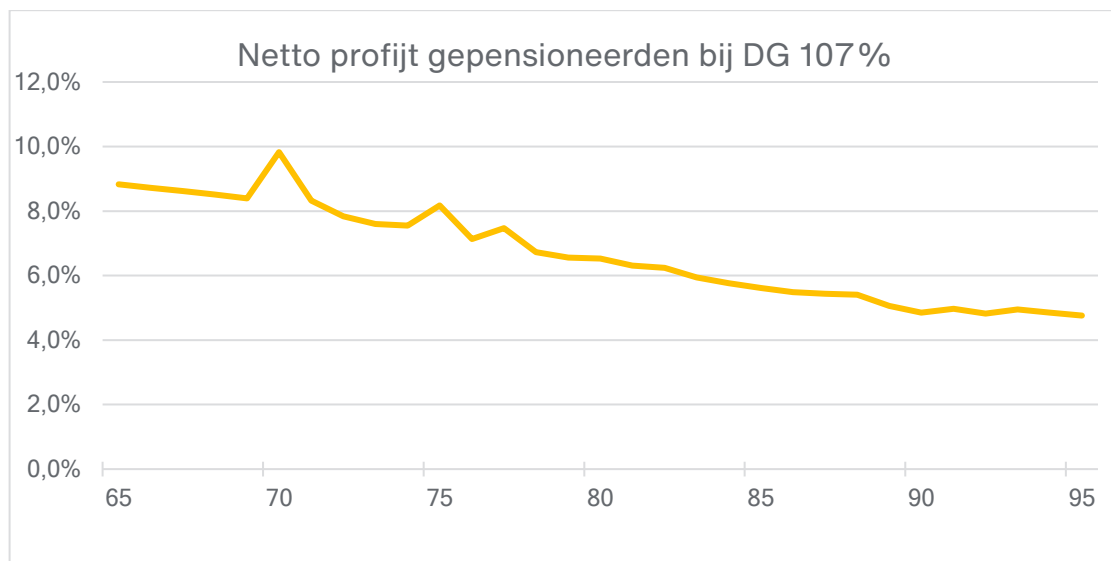
De resultaten bij hogere en lagere startdekkingsgraad zijn vergelijkbaar met het basisscenario. De percentages zijn het hoogst indien de rente 1%-punt daalt en het laagst als de rente 1%-punt stijgt. Dit is bij de URM toegelicht (overrente). In de mediaan is er in alle gevoeligheidsanalyses sprake van een verbetering van de gewogen vervangingsratio's door de transitie, dus ook bij lagere overrente (i.c. hogere rekenrente) leidt het nieuwe stelsel tot hogere vervangingsratio's dan het huidige stelsel.

Nettoprofijt

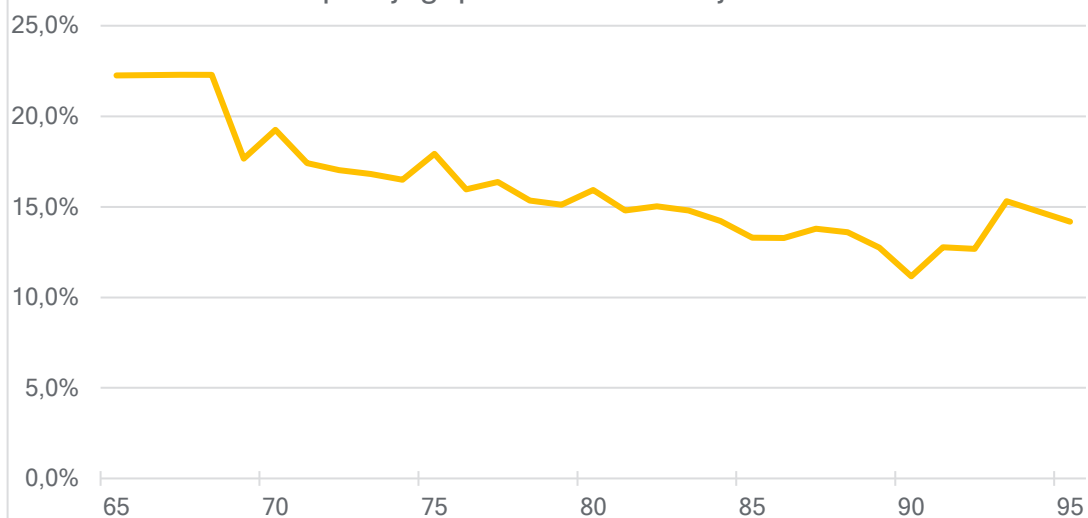
Het resultaat van het netto profijt bij 117% dekkingsgraad is opgenomen in de volgende grafiek, zie paragraaf 7.3:



De resultaten van de gevoeligheidsanalyses zijn in de volgende vier grafieken opgenomen:

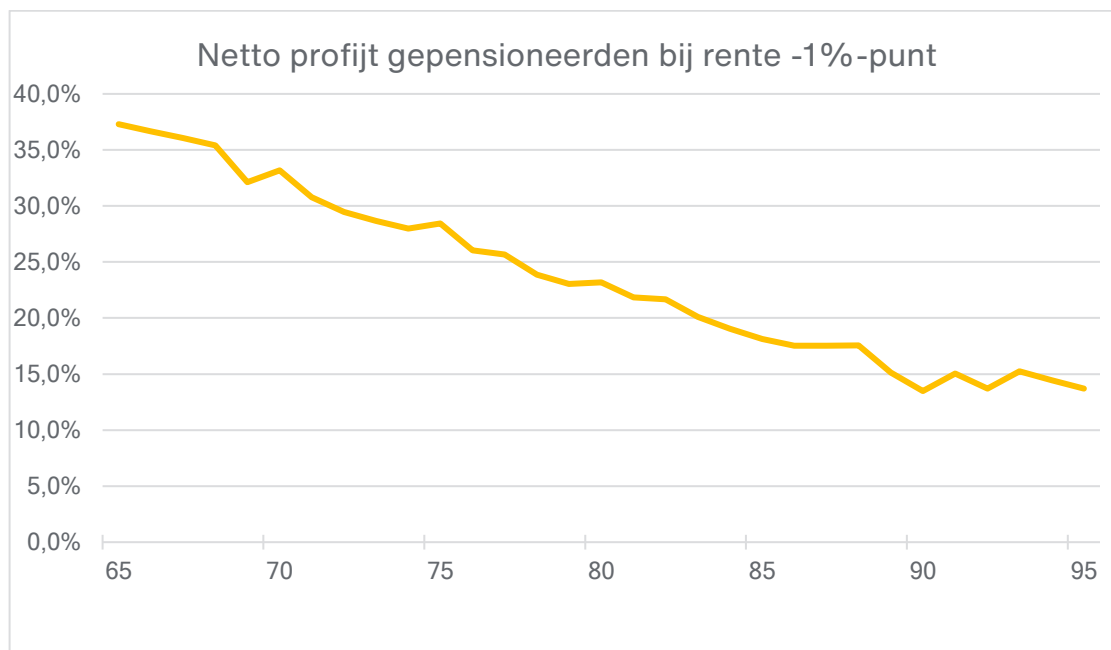


Netto profijt gepensioneerden bij DG 127 %



Netto profijt gepensioneerden bij rente +1%-punt





In alle gevallen heeft de transitie voor de gepensioneerden een positief effect op het netto profijt.

Zoals bij de gevoeligheidsanalyses bij de actieven en bij de gewezen deelnemers is toegelicht, heeft de netto profijtberekening hele andere uitgangspunten dan de berekening van de URM effecten en de gewogen vervangingsratio's. Belangrijkste is dat bij netto profijt het rendement op aandelen op de lange termijn gelijk is aan het rendement op obligaties.

Bij een hogere resp. lagere startdekkingsgraad wordt de transitie meer resp. minder profijtelijk. Dat geldt ook bij de gepensioneerden. De invaarbonus is bij een hogere resp. lagere startdekkingsgraad hoger resp. lager. In het huidige stelsel zijn er bij een hogere dekkingsgraad hogere toeslagen dan bij een lagere dekkingsgraad, maar het effect van de hogere invaarbonus is groter.

Bij de URM berekeningen en gewogen vervangingsratio's zijn de verschillen tussen de uitkomsten bij verschillende startdekkingsgraden klein. Dat geldt bij netto profijt niet. De oorzaak daarvoor is dat de toeslagen bij de netto profijt berekeningen lager zijn dan bij URM berekeningen en gewogen vervangingsratio's doordat het rendement op aandelen op de lange termijn lager is bij de netto profijt berekeningen. Dat weegt niet op tegen de invaarbonus.

De netto profijtberekeningen bij dezelfde startdekkingsgraad (117%) maar dan bij een 1% hogere resp. lagere rekenrente laten een lagere resp. hogere grafiek zien. Bij een hogere rekenrente neemt het voordeel van de transitie af. De invaarbonus verandert niet, maar in het huidige stelsel kan meer geïndexeerd worden bij een hogere rekenrente. Omgekeerd geldt dat natuurlijk ook bij een lagere rekenrente.

Bijlage 5 Bandbreedtes

Het pensioenresultaat en netto profijt zijn wettelijke maatstaven. Voor deze maatstaven hebben sociale partners bandbreedtes bepaald. Als de resultaten op de transitiedatum binnen deze bandbreedtes vallen, kan de transitie doorgaan zoals vastgelegd in dit transitieplan. Er is dan geen verdere besluitvorming van sociale partners nodig. De in bijlage 3 uitgevoerde gevoeligheidsanalyses vallen binnen deze bandbreedtes. Als de resultaten buiten de bandbreedtes vallen, komen sociale partners bijeen om te beoordelen of er sprake is van een evenwichtige transitie of niet. Er vindt dan ook overleg met SPE plaats.

Bandbreedtes Pensioenresultaat (URM bedragen)

Hierna staan achtereenvolgens de bandbreedtes voor het pensioenresultaat in het slecht weer, mediaan en goed weer scenario voor actieven, gewezen deelnemers en gepensioneerden.

Actieven	Slecht weer		Mediaan		Goed weer	
Leeftijds-cohorten	Ondergrens	Bovengrens	Ondergrens	Bovengrens	Ondergrens	Bovengrens
20 tot 25	75%	100%	115%	140%	235%	275%
25 tot 30	75%	100%	110%	140%	220%	255%
30 tot 35	70%	100%	105%	140%	195%	250%
35 tot 40	65%	100%	95%	135%	170%	225%
40 tot 45	65%	100%	90%	135%	145%	205%
45 tot 50	65%	105%	90%	135%	140%	210%
50 tot 55	65%	115%	90%	135%	125%	190%
55 tot 60	75%	120%	90%	130%	110%	155%
60 tot 65	85%	130%	90%	125%	90%	140%
65 tot 68	90%	130%	90%	125%	90%	125%

Gewezen deelnemers	Slecht weer		Mediaan		Goed weer	
Leeftijds-cohorten	Ondergrens	Bovengrens	Ondergrens	Bovengrens	Ondergrens	Bovengrens
20 tot 25	55%	215%	150%	495%	515%	1385%
25 tot 30	50%	195%	140%	435%	420%	1175%
30 tot 35	50%	175%	130%	370%	360%	900%
35 tot 40	55%	165%	120%	310%	285%	660%
40 tot 45	55%	145%	110%	260%	240%	495%
45 tot 50	55%	135%	105%	215%	190%	360%
50 tot 55	60%	130%	100%	185%	155%	275%
55 tot 60	70%	135%	100%	160%	125%	210%
60 tot 65	85%	140%	95%	140%	95%	160%
65 tot 68	90%	125%	90%	125%	90%	130%

Gepensio-neerden	Slecht weer		Mediaan		Goed weer	
Leeftijds-cohorten	Ondergrens	Bovengrens	Ondergrens	Bovengrens	Ondergrens	Bovengrens
68 tot 70	135%	105%	155%	140%	180%	135%
70 tot 75	135%	105%	155%	140%	180%	135%
75 tot 80	135%	100%	150%	140%	175%	135%
80 tot 85	135%	100%	150%	140%	175%	135%
85 tot 90	135%	100%	150%	135%	175%	135%

Bandbreedtes Netto profijt

In onderstaande tabellen zijn de bandbreedtes voor het netto profijt voor de actieven, gewezen deelnemers en gepensioneerden opgenomen.

	Actieven		Gewezen deelnemers	
Leeftijds-cohorten	Ondergrens	Bovengrens	Ondergrens	Bovengrens
20 tot 25	-5%	30%	-20%	140%
25 tot 30	-5%	25%	-20%	130%
30 tot 35	-5%	25%	-20%	110%
35 tot 40	-5%	25%	-20%	95%
40 tot 45	-10%	25%	-20%	80%
45 tot 50	-10%	30%	-20%	70%
50 tot 55	-10%	40%	-15%	60%
55 tot 60	-10%	40%	-10%	55%
60 tot 65	-10%	45%	-10%	55%
65 tot 68	-10%	45%	-5%	45%

	Gepensioneerden	
Leeftijds-cohorten	Ondergrens	Bovengrens
60 tot 65	-5%	40%
65 tot 68	-5%	35%
68 tot 70	-5%	35%
70 tot 75	-5%	30%
75 tot 80	-5%	25%
80 tot 85	-5%	20%
85 tot 90	-5%	15%