

Transitieplan nieuwe pensioenregeling

Sectoren:

Detailhandel

Wooninrichtingsbedrijf

Schoenherstellers,- maatschoenmakers- en/of orthopedisch schoenmakersbedrijf (schoenmakerij)

Groothandel in Textielgoederen en Aanverwante artikelen

Drankindustrie

Schoen-, Leder- en Lederwarenindustrie

Sociale partners Pensioen Platform Detailhandel:

Raad Nederlandse Detailhandel

Vereniging Pensioenbelangen Brancheorganisaties BPFD

FNV

CNV

De Unie

INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding.....	4
2. Procesbeschrijving.....	7
2.1 Proces	7
2.2 Mijlpalen	8
3. Inrichting nieuwe pensioenregeling	9
3.1 Doelstellingen nieuwe pensioenregeling.....	9
3.2 Keuze nieuwe pensioenregeling: solidaire premieregeling.....	10
3.3 Pensioenpremie, pensioengevend loon en pensioengrondslag.....	11
3.4 Ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen na pensioeningang	12
3.5 Nabestaandenpensioen bij overlijden vóór pensioeningang.....	12
3.6 Premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid	13
3.7 Toedelen van beleggingsrendement.....	14
3.8 Biometrische risico's: langleven	16
3.9 Solidariteitsreserve.....	17
3.10 Operationele reserve.....	19
3.11 Aanvullende pensioenregeling	19
3.12 Vrijwillig aangesloten werkgevers	20
4. Transitie	21
4.1 Compensatie: regeling en financiering en toekenning	21
4.2 Invaren: verzoek aan pensioenfonds	25
5. Doelstellingen en maatstaven.....	27
5.1 Doelstellingen transitie	27
5.2 Verdeling fondsvermogen en voorrangsregels	28
5.3.1 Verwachte pensioenuitkering	31
5.3.2 Netto profijt.....	32
6. Effecten transitie: uitkomsten verwachte pensioenuitkering en netto profijt	33

6.1 Verwachte pensioenuitkering	34
6.2 Kansen op verlaging pensioenuitkeringen en verloop solidariteitsreserve	43
6.3 Netto profijt	43
6.4 Gevoeligheidsanalyses: verwachte pensioenuitkering bij sterke daling en stijging van de rente	47
7. Evenwichtigheid	54
8. Communicatie	57
Ondertekening van het transitieplan	58
Bijlage A Relevante wetgeving en richtlijnen.....	60
Bijlage B Hoorrecht: reactie VGD en reactie PPD.....	61
Bijlage C Samenvatting nieuwe en huidige pensioenregeling.....	65
Bijlage D Berekeningsgrondslagen	70
Hoofdstuk 4.1: Compensatie	70
Hoofdstuk 5.3: Verwachte pensioenuitkering en netto profijt	72

1. Inleiding

Op 1 juli 2023 is de pensioenwet gewijzigd met de Wet Toekomst Pensioenen (Wtp). Uiterlijk 1 januari 2028 moeten pensioenregelingen voldoen aan de gewijzigde wet.

Kort samengevat moet de pensioenregeling een premieregeling zijn waarbij de premie voor iedere deelnemer wordt ingelegd in een persoonlijk pensioenvermogen. Dit persoonlijk pensioenvermogen wordt belegd en wordt bij pensioeningang gebruikt voor een levenslange pensioenuitkering.

Het is aan de sociale partners om afspraken te maken over de invulling van de nieuwe pensioenregeling. Deze afspraken moeten worden vastgelegd in een transitieplan.

Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Detailhandel (hierna: het pensioenfonds) voert de verplicht gestelde pensioenregeling uit voor de sectoren Detailhandel, Wooninrichtingsbedrijf, Textielgroothandel, Drankindustrie, Schoenherstellers,- maatschoenmakers- en/of orthopedisch schoenmakersbedrijf en Schoen-, Leder- en Lederwarenindustrie.

In een zogenaamde bedrijfstakuitvoeringsovereenkomst is vastgelegd dat Pensioenplatform Detailhandel (hierna: PPD) afspraken maakt over de pensioenregeling voor de werknemers binnen de eerder genoemde sectoren. In het PPD zijn de werkgeversorganisaties Raad Nederlandse Detailhandel en Vereniging Pensioenbelangen Brancheorganisaties BPDF en de werknemersorganisaties FNV, CNV, De Unie en AVV* vertegenwoordigd.

Het PPD is vanaf april 2021 in een goede onderlinge samenwerking en ondersteund door een onafhankelijk adviseur en het pensioenfonds aan de slag gegaan om tot invulling van de nieuwe pensioenregeling te komen. In dit transitieplan zijn de afspraken vastgelegd die het PPD heeft gemaakt.

Alle keuzes en overwegingen die het PPD heeft gemaakt die ten grondslag liggen aan de transitie naar de nieuwe regeling zijn opgenomen in dit transitieplan. Het transitieplan is onderdeel van de eerste wettelijke mijlpaal met een deadline van 1 januari 2025. Op uiterlijk die datum moest het transitieplan met de definitieve besluiten van het PPD gereed te zijn.

Het transitieplan biedt inzicht in de samenhang tussen de verschillende keuzes die bij de overstap naar een premieregeling met een leeftijdsonafhankelijke premie zijn gemaakt en de wijze waarop wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Daarnaast wordt in het transitieplan gemotiveerd waarom de transitie leidt tot een evenwichtige overstap naar het nieuwe pensioenstelsel.

Kenmerken van de populatie van het pensioenfonds

Van de technische voorzieningen (verplichtingen) van het pensioenfonds is ca. 25% voor de gepensioneerde deelnemers. De overige ca. 75% is gelijk verdeeld tussen de actieve deelnemers (die pensioen opbouwen) en gewezen deelnemers (die pensioen hebben opgebouwd maar geen pensioen

* AVV heeft dit transitieplan niet mede ondertekend

meer opbouwen).

Van de actieve deelnemers is iets meer dan 1/3^{de} man en bijna 2/3^{de} vrouw. De helft is jonger dan 35 jaar.

De gemiddelde leeftijd van de actieve deelnemers is al jaren 38 jaar. Dit is een laag gemiddelde vergeleken met andere pensioenfondsen. De gemiddelde leeftijd blijft laag vanwege het grote verloop in de sector, met name bij deelnemers van 30 jaar of jonger. Van de actieve deelnemers van 30 jaar en ouder vertrekt jaarlijks tussen de 10% en 15%. De in- en uittrekkende deelnemers zijn zodanig over de leeftijden verdeeld dat de gemiddelde leeftijd van het deelnemersbestand gelijk blijft. De gemiddelde aaneengesloten deelnameperiode is vijf tot tien jaar. Een deel van de vertrokken actieve deelnemers gaat na een periode van afwezigheid op latere leeftijd weer deelnemen.

De lage gemiddelde leeftijd leidt er toe dat de doorsnee premie relatief laag is bij de pensioenopbouw in de huidige middelloonregeling.

De salarissen zijn relatief laag en de parttimegraad is hoog. Slechts 28% van de actieve deelnemers werkt fulltime. Ruim 70% van de actieve deelnemers bouwt over alle maanden in een jaar pensioen op. Gemiddeld bouwen deelnemers over tien maanden per jaar pensioen op. Ook is er sprake van seizoensinvloed in de sector. Met name in de maanden november en december wordt gemiddeld meer gewerkt vergeleken met de zomermaanden.

Het gemiddelde pensioen dat wordt uitgekeerd is laag: voor mannen ca. € 3.900 en voor vrouwen ca. € 2.250 bruto per jaar.

Inhoud van het transitieplan

In hoofdstuk 2 staat een korte beschrijving van het doorlopen proces en de verstreken en de tot aan de beoogde transitiedatum van 1 januari 2026 nog te behalen mijlpalen.

De gemaakte keuzes en afspraken over de nieuwe pensioenregeling zijn in hoofdstuk 3 opgenomen. De afspraken over de compensatieregeling en het verzoek van het PPD aan het pensioenfonds om alle opgebouwde pensioenen en het fondsvermogen in te varen, de transitie, staan in hoofdstuk 4.

In hoofdstuk 5 wordt ingegaan op de doelstellingen van de transitie, de wijze waarop het fondsvermogen wordt verdeeld bij verschillende niveaus van de financiële positie van het pensioenfonds en de maatstaven die zijn gehanteerd voor de beoordeling van de gevolgen van de transitie voor de verschillende groepen deelnemers.

De uitkomsten van die maatstaven staan in hoofdstuk 6.

In hoofdstuk 7 geeft het PPD aan dat naar hun oordeel de gemaakte afspraken beantwoorden aan de doelstellingen en dat daarmee sprake is van een evenwichtige transitie.

Hoorrecht Vereniging van Gepensioneerden Detailhandel

Het PPD moet vereniging(en) van gepensioneerden en/of verenigingen van gewezen deelnemers, tijdens de transitieperiode, door middel van het 'hoorrecht' in staat stellen om een oordeel te geven over het transitieplan. Dit oordeel wordt op een zodanig tijdstip gevraagd dat het van invloed kan zijn op de inhoud van het transitieplan en de daarin verantwoorde keuzes. Deze verenigingen worden vervolgens

geïnformeerd over de wijze waarop hun inbreng is meegewogen bij het vaststellen van het transitieplan. De Vereniging van Gepensioneerden uit de Detailhandel (VGD) heeft zich bij het PPD gemeld. Het PPD heeft voorafgaand aan de vaststelling van het transitieplan tweemaal overleg gehad met een afvaardiging van de VGD en meerdere malen correspondentie gevoerd. Dit transitieplan is in concept op 16 mei 2024 voorgelegd aan de VGD, waarbij tevens aan de VGD is aangegeven welke afwegingen het PPD heeft gemaakt naar aanleiding van de diverse door de VGD ingebracht onderwerpen. De reactie van de VGD was overwegend positief met één kritische kanttekening. De reactie van de VGD en de reactie hierop van het PPD zijn opgenomen in bijlage B.

Opdracht aan het pensioenfonds

Het PPD geeft met dit transitieplan aan het pensioenfonds de opdracht de gewijzigde pensioenregeling met ingang van 1 januari 2026 (de transitiedatum) uit te voeren. Het PPD verzoekt tevens het pensioenfonds om alle opgebouwde pensioenaanspraken en –rechten die zijn opgebouwd op de transitiedatum in te varen in de gewijzigde pensioenregeling. Daarnaast verzoekt het PPD om de deelnemers die nadeel ondervinden van de afschaffing van de doorsneesystematiek, te compenseren zoals omschreven in dit transitieplan.

De inhoud van dit transitieplan is gebaseerd op de vereisten en richtlijnen uit het Besluit toekomst pensioenen, de Wet toekomst pensioenen, het informatieplatform voor de invoering van de Wtp en het Factsheet transitieplan Wtp van DNB. Een overzicht van de relevante artikelen en richtlijnen is opgenomen in bijlage A.

2. Procesbeschrijving

2.1 Proces

Het wijzigen van de pensioenregeling betreft het wijzigen van een arbeidsvoorwaarde, die ook doorwerkt in de rechtsverhouding van gewezen deelnemers en gepensioneerden. De transitie naar een nieuwe pensioenregeling vereist overleg tussen en instemming van verschillende partijen.

Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Detailhandel (hierna: het pensioenfonds) voert de verplicht gestelde pensioenregeling uit voor de sectoren Detailhandel, Wooninrichtingsbedrijf, Textielgroothandel, Drankindustrie, Schoenherstellers,- maatschoenmakers- en/of orthopedisch schoenmakersbedrijf en Schoen-, Leder- en Lederwarenindustrie.

In een zogenaamde bedrijfstakuitvoeringsovereenkomst is vastgelegd dat Pensioenplatform Detailhandel (hierna: PPD) afspraken maakt over de pensioenregeling voor de werknemers binnen de eerder genoemde sectoren. In het PPD zijn de werkgeversorganisaties Raad Nederlandse Detailhandel en Vereniging Pensioenbelangen Brancheorganisaties BPFD en de werknemersorganisaties FNV, CNV, De Unie en AVV vertegenwoordigd.

Het PPD is vanaf april 2021 in een goede onderlinge samenwerking en ondersteund door een onafhankelijk adviseur en het pensioenfonds aan de slag gegaan om tot invulling van de nieuwe pensioenregeling te komen.

Het PPD heeft ongeveer 25 maal vergaderd over de wijziging van de pensioenregeling. De eerste vergaderingen waren gericht op het vergaren van kennis over de huidige pensioenregeling, de inhoud van de Wtp en de rolverdeling en verantwoordelijkheidsgebieden tussen het PPD en het pensioenfonds. Vervolgens heeft het PPD in nauwe samenwerking met het pensioenfonds en ondersteund door zijn adviseur de keuze gemaakt voor de solidaire premierregeling en keuzes gemaakt voor de invulling van en de transitie naar de nieuwe pensioenregeling. In dit proces heeft een evenwichtige transitie met uitgangspunten voor de verdeling van het vermogen van het pensioenfonds veel aandacht gehad.

In dit transitieplan zijn de afspraken vastgelegd die het PPD heeft gemaakt. De gemaakte keuzes, de overwegingen en de uitkomsten van ondersteunende berekeningen zijn in dit transitieplan opgenomen. De in het PPD vertegenwoordigde ondertekenende partijen hebben hun achterbannen geraadpleegd over de afspraken over de nieuwe pensioenregeling en het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken van de actieve en gewezen deelnemers en pensioenrechten van de gepensioneerden en staan hier positief tegenover.

Het PPD heeft gedurende het proces input verkregen van het bestuur van het pensioenfonds over de haalbaarheid van de keuzes van het PPD. Een aantal afspraken die het PPD heeft gemaakt moeten verder door het pensioenfonds worden uitgewerkt. Het pensioenfonds heeft aan het PPD aangegeven deze onderwerpen te gaan uitwerken en de uitwerking hiervan en wat dat betekent voor de afspraken die het PPD heeft gemaakt met het PPD te gaan bespreken.

De ondersteunende berekeningen hebben als vertrekpunt de financiële positie en de economische omstandigheden per 31 december 2023. Deze financiële positie en economische omstandigheden kunnen tot de beoogde transitiedatum van 1 januari 2026 wijzigen. Daarom zijn ook berekeningen gemaakt met andere veronderstelde dekkingsgraden.

Ook bij lagere dekkingsgraden is de transitie evenwichtig en kan de transitie plaatsvinden. Het PPD zal bij wijziging van omstandigheden waarin dit transitieplan niet voorziet of bij een sterk verslechterde financiële positie van het pensioenfonds waarbij een forse verlaging van de pensioenen nodig is opnieuw met elkaar en met het pensioenfonds in overleg treden.

Het pensioenfonds gaat dit transitieplan gebruiken als uitgangspunt voor de verdere invulling van de nieuwe pensioenregeling en de transitie en bij het opstellen van het implementatieplan en communicatieplan en voor de opdrachtbevestiging.

2.2 Mijlpalen

De belangrijkste mijlpalen in het proces naar de gewijzigde pensioenregeling zijn:

Datum	Mijlpaal
April 2021	Start voorbereiding op nieuwe pensioenregeling
1 juli 2023	Invoering Wet toekomst pensioenen
Oktober 2023 – februari 2024	Besluit over de nieuwe pensioenregeling, invaren en compensatie door het PPD
Tot februari 2024	Achterbanraadpleging onderhandelingsresultaat
Januari 2024 – juni 2024	Hoorrecht VGD op concept transitieplan
16 juli 2024	Transitieplan vastgesteld en ondertekend
Tweede en derde kwartaal 2024	Vorbereiding pensioenfonds en vaststelling implementatieplan en communicatieplan, advies verantwoordingsorgaan en instemming Raad van Toezicht
2024 - 2025	Verdere voorbereiding transitie door pensioenfonds en beoordeling DNB
1 juli 2025	Uiterste datum voor de verzending door het pensioenfonds van het implementatie- en communicatieplan aan DNB en AFM.
1 januari 2026	Beoogde datum voor transitie naar de nieuwe pensioenregeling
1 januari 2028	Uiterste wettelijke datum voor transitie

3. Inrichting nieuwe pensioenregeling

In dit hoofdstuk zijn de afspraken over de nieuwe pensioenregeling met de overwegingen opgenomen.

3.1 Doelstellingen nieuwe pensioenregeling

Het PPD heeft de volgende doelstellingen gedefinieerd voor de nieuwe pensioenregeling:

- De huidige regeling is een verplicht gestelde middelloonregeling. Het PPD wil de verplichtstelling handhaven in de nieuwe regeling.
- In de nieuwe regeling kan de pensioenuitkering fluctueren. Het PPD wil een zo stabiel mogelijke uitkering en een verlaging van de uitkering zoveel als mogelijk voorkomen.
- Eenvoud en transparantie zijn belangrijke kenwaarden bij de transitie naar de nieuwe regeling voor het behouden en/of verkrijgen van vertrouwen van alle verschillende deelnemersgroepen.
- Het PPD wil lage uitvoeringskosten zodat de premie zoveel mogelijk naar de persoonlijke pensioenvermogens gaat. Door lage uitvoeringskosten na te streven wordt eenvoud en transparantie van de nieuwe regeling bewaakt.
- Het hanteren van reserves is wenselijk met het oog op solidariteit, stabiliteit en evenwichtigheid. Het PPD wil de omvang van de reserves echter zo klein mogelijk houden zodat meer vermogen beschikbaar blijft voor de persoonlijke pensioenvermogens.
- De keuzevrijheid van beleggingen wil het PPD beperkt houden om zo de deelnemer te ontzorgen en de regeling eenvoudig te houden. Dat maakt de regeling beter uitlegbaar en de kosten blijven dan zo laag mogelijk.
- De risico's op overlijden (nabestaandenpensioen) en arbeidsongeschiktheid (premienvrije voortzetting van deelname aan de pensioenregeling bij arbeidsongeschiktheid) blijven collectief gedeeld worden.

Het PPD heeft niet vooraf een ambitie vastgesteld voor de verwachte hoogte van het ouderdomspensioen in de nieuwe pensioenregeling. De verwachte premie in de toekomst voor de huidige pensioenregeling is voor het PPD het vertrekpunt geweest.

Het is aan het pensioenfonds om het beleggingsbeleid en de toedeling van beleggingsrendementen in te vullen en vast te stellen (zie hoofdstuk 3.7). Als het pensioenfonds dit heeft vastgesteld, zal het PPD in overleg met het pensioenfonds de ambitie voor de verwachte hoogte van het ouderdomspensioen vaststellen.

In de volgende paragrafen wordt verder ingegaan op de vertaling van de doelstellingen naar de invulling van de nieuwe pensioenregeling. Een korte samenvatting van de nieuwe pensioenregeling met een vergelijking met de huidige pensioenregeling is opgenomen in bijlage C.

3.2 Keuze nieuwe pensioenregeling: solidaire premieregeling

De huidige regeling is een middelloonregeling met voorwaardelijke toeslagverlening, oftewel een uitkeringsovereenkomst. Alle pensioenregelingen zullen in de nieuwe pensioenwetgeving overgezet moeten worden naar een premieregeling. Er zijn twee soorten premieregelingen, de solidaire- en de flexibele premieregeling.

Het PPD heeft gekozen voor de solidaire premieregeling. Het PPD verzoekt het pensioenfonds deze regeling met ingang van 1 januari 2026 te gaan uitvoeren.

De solidaire premieregeling kenmerkt zich door opbouw van een persoonlijk pensioenvermogen met één collectief beleggingsbeleid voor alle actieve deelnemers (werknemers), gewezen deelnemers en gepensioneerden. In de solidaire premieregeling worden de premies van de deelnemers collectief belegd waarbij het toedelen van risico wordt afgebouwd naarmate de pensioendatum dichterbij komt. De behaalde rendementen worden verdeeld over de persoonlijke pensioenvermogens. Dit gebeurt op basis van vooraf vastgestelde regels die rekening houden met de risicohouding per leeftijdscohort.

In de solidaire premieregeling hebben de deelnemers een verplichte gezamenlijke reserve: de solidariteitsreserve (zie hoofdstuk 3.9). De solidariteitsreserve is een buffer waaruit pensioenvermogens en uitkeringen kunnen worden aangevuld en risico's tussen generaties worden gedeeld. In de uitkeringsfase wordt doorbelegd waardoor de pensioenuitkeringen meebewegen met de markten in positieve of negatieve zin (variabele uitkering). De solidariteitsreserve wordt mede gebruikt om verlagingen van pensioenuitkeringen zo veel als mogelijk te voorkomen.

Het PPD is van mening dat solidariteit een belangrijke kernwaarde is van een pensioenregeling. Bij de solidaire premieregeling zijn er meer mogelijkheden om invulling te geven aan deze solidariteit, door het toepassen van een collectieve uitkeringsfase en het delen van risico's, met als gevolg een stabielere pensioenresultaat voor iedereen. De grote mate van solidariteit en het ontzorgen van deelnemers en werkgevers heeft het PPD doen besluiten om te kiezen voor de solidaire premieregeling voor de nieuwe pensioenregeling.

3.3 Pensioenpremie, pensioengevend loon en pensioengrondslag

De hoogte van de premie in de verplichte pensioenregeling is 24,75% van de pensioengrondslag in de verplichte pensioenregeling.

- Deze premie staat vast voor onbepaalde tijd. Uiterlijk in 2030 of zoveel eerder als gewenst spreekt het PPD over de premie voor de toekomst.
- De werkgever betaalt 75% van de premie (18,5625% van de pensioengrondslag) en de werknemer 25% (6,1875% van de pensioengrondslag).¹
- De premie wordt betaald door en voor alle werknemers van 18 jaar en ouder en jonger dan 68 jaar.
- De spaarpremie is 20%-punt en gaat naar het persoonlijk pensioenvermogen, waar bij pensioeningang een levenslange pensioenuitkering uit wordt onttrokken en eventueel een partnerpensioen uit wordt gefinancierd.
- 4,75%-punt wordt gebruikt voor dekking van pensioenuitvoeringskosten, het aanhouden van een minimaal vereist vermogen en een operationele reserve en voor financiering van het nabestaandenpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum en de dekking van de premievrije voortzetting van deelname aan de pensioenregeling bij arbeidsongeschiktheid.

De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioengevend loon minus de franchise (€ 17.522 in 2024).

- Het pensioengevend loon en de franchise blijven gelijk aan in de huidige pensioenregeling.
- In de verplichte pensioenregeling blijft het maximale pensioengevend loon gelijk aan het zogenaamde maximum premieloon (€ 71.628 in 2024).
- Voor het pensioengevend loon hierboven tot aan het wettelijk maximale pensioengevende loon (€ 137.800 in 2024) blijft het pensioenfonds een aanvullende pensioenregeling uitvoeren waaraan een bij het pensioenfonds aangesloten werkgever vrijwillig kan deelnemen.

Werkgevers blijven maandelijks de loon- en dienstverbandgegevens aanleveren met de Uniforme Pensioen Aangifte (UPA). De spaarpremie wordt maandelijks bijgeschreven op het persoonlijk pensioenvermogen.

Het PPD heeft dus niet vooraf een ambitie vastgesteld voor de verwachte hoogte van het ouderdomspensioen in de nieuwe pensioenregeling. Het PPD is als vertrekpunt uitgegaan van de gemiddelde premie in de toekomst en de daarmee samenhangende verwachte pensioenopbouw voor de huidige regeling. De gemiddelde premie kwam uit op 22,5%.

Op basis van deze berekeningen kwam een 27-jarige deelnemer na 40 jaar in de huidige regeling op een ouderdomspensioen vanaf 67 jaar (de pensioenrichtleeftijd in de huidige pensioenregeling) van 51% van de laatste pensioengrondslag: dit is inclusief de AOW-uitkering 64% van het salaris voorafgaand aan pensioeningang.

¹ Voor de volgende sectoren wijkt de verdeling van de premie af:
Groothandel in Textielgoederen en Aanverwante artikelen: werkgever 16,8% en werknemer 8,25% van de pensioengrondslag
Drankindustrie: werkgever 16,2075% en werknemer 8,5425% van de pensioengrondslag
Schoenmakerij: werkgever 12,375% en werknemer 12,375% van de pensioengrondslag
Schoen- Leder- en Lederwarenindustrie: werkgever 15,525% en werknemer 9,225% van de pensioengrondslag

In de nieuwe regeling zou dat 54% van de laatste pensioengrondslag (inclusief AOW 66% van het salaris voorafgaand aan pensioeningang) zijn.

De premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid (zie hoofdstuk 3.6) wordt in de nieuwe pensioenregeling verbeterd. Daar is een hogere premie voor nodig als onderdeel van de totale premie. Daarnaast heeft het PPD besloten om de premie van 24,75%, de premie in de huidige pensioenregeling voor de periode 2021 tot en met 2025, te continueren in de nieuwe pensioenregeling. Dit leidt tot een lichte verbetering. De 27-jarige deelnemer komt dan op een ouderdomspensioen van 58% van de laatste pensioengrondslag: dit is inclusief de AOW-uitkering 68% van het salaris voorafgaand aan pensioeningang.

3.4 Ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen na pensioeningang

Het persoonlijk pensioenvermogen wordt maandelijks gevuld met de spaarpremie en wordt collectief belegd. Als de deelname aan de pensioenregeling eindigt, stopt de spaarpremie en blijft het persoonlijk pensioenvermogen collectief belegd.

Vanaf de door de deelnemer zelf gekozen pensioendatum wordt uit het persoonlijk pensioenvermogen een jaarlijkse pensioenuitkering gefinancierd. De deelnemer kan er op de pensioendatum voor kiezen om uit het pensioenvermogen een nabestaandenpensioen te financieren dat bij overlijden na de pensioendatum aan de nagelaten partner een levenslang nabestaandenpensioen biedt.

De jaarlijkse pensioenuitkering is een variabele uitkering en wordt jaarlijks vastgesteld. De hoogte van het persoonlijk pensioenvermogen, het daarop behaalde beleggingsrendement, de ontwikkeling van de rente en de levensverwachting bepalen de hoogte van de pensioenuitkering.

Bij overlijden vóór pensioeningang valt het persoonlijk pensioenvermogen vrij binnen het pensioenfonds. Na pensioeningang valt bij overlijden het deel van het persoonlijk pensioenvermogen dat niet is gebruikt ter financiering van het nabestaandenpensioen ook vrij binnen het pensioenfonds. De vrijvallende persoonlijke pensioenvermogens worden gebruikt om de persoonlijke pensioenvermogens van degenen die zijn blijven leven aan te vullen, zodat de (verwachte) pensioenuitkering voor hen gelijk blijft.

3.5 Nabestaandenpensioen bij overlijden vóór pensioeningang

Omdat het persoonlijk pensioenvermogen bij overlijden vóór pensioeningang vrijvalt binnen het pensioenfonds, heeft de pensioenregeling een nabestaandenpensioen bij overlijden vóór pensioeningang.

Het nabestaandenpensioen bij overlijden vóór pensioeningang wordt collectief geregeld en is dus een verplichte risicodekking in geval van overlijden van de actieve deelnemer (werknemer). Hiermee blijft het risico op overlijden dus collectief gedeeld worden.

Bij overlijden van de actieve deelnemer (werknemer) bestaat het nabestaandenpensioen uit de volgende elementen:

- Een aan de nagelaten partner uit te keren levenslang partnerpensioen van 25% van het pensioengevend loon over de laatste 12 maanden.
- Een aan de nagelaten partner uit te keren tijdelijk partnerpensioen van € 10.000 per jaar:
 - o tot de op moment van ingang geldende AOW-leeftijd van de nagelaten partner,
 - o zodra en zolang er geen ANW-uitkering vanuit de sociale zekerheid wordt ontvangen.
- Een aan het nagelaten kind uit te keren wezenpensioen tot de 25-jarige leeftijd van het kind van 10% van het pensioengevend loon (verdubbeling als volle wees).

Bij einde deelname aan de pensioenregeling vervalt deze risicodekking, maar

- De dekking wordt na einde deelname aan de pensioenregeling voortgezet zolang de voormalige deelnemer geen nieuw dienstverband heeft, maar maximaal gedurende 6 maanden.
- Na deze 6 maanden kan de voormalige deelnemer de dekking voortzetten tot aan pensioeningang: dit gaat ten koste van het persoonlijk pensioenvermogen. Zodra het persoonlijk pensioenvermogen lager wordt dan waarmee een verwacht ouderdomspensioen resteert lager dan de wettelijke afkoopgrens voor een klein pensioen, eindigt de dekking.

De risicopremie voor deze dekking is onderdeel van de totale premie van 24,75%. Het pensioenfonds stelt jaarlijks de hoogte van deze benodigde risicopremie vast en brengt deze, naast andere benodigde premies, in mindering op de premie van 24,75%. De, na aftrek van deze risicopremie en andere benodigde premies, resterende premie wordt aan de persoonlijke pensioenvermogens toegevoegd.

De combinatie van het levenslange en het tijdelijke partnerpensioen leidt bij ingang voor de lagere salarissen tot een iets hoger en voor de hogere salarissen tot een iets lager nabestaandenpensioen dan in de huidige pensioenregeling. Het tijdelijk partnerpensioen wordt nu wel voor iedereen tot de AOW-leeftijd uitgekeerd: in de huidige pensioenregeling wordt dit voor nagelaten partners, die op het moment van overlijden van de deelnemer jonger zijn dan 50 jaar, voor een beperktere duur uitgekeerd.

3.6 Premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid

Het arbeidsongeschiktheidsrisico wordt collectief geregeld. Degenen die vanuit de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) recht hebben op een IVA-uitkering of een WGA-uitkering en voor 35% of meer arbeidsongeschikt zijn, hebben recht op premievrije voortzetting van deelname aan de pensioenregeling. Zowel de werkgever als de werknemer zijn geen premie verschuldigd.

De premie die voor actieve deelnemers aan het persoonlijk pensioenvermogen wordt toegevoegd, blijft dan ook, al dan niet gedeeltelijk, aan het persoonlijk pensioenvermogen toegevoegd worden. Ook de dekking voor het nabestaandenpensioen bij overlijden vóór pensioeningang wordt voortgezet.

De premievrije voortzetting van deelname aan de pensioenregeling bij arbeidsongeschiktheid wordt collectief geregeld. Hiermee blijft het risico op overlijden dus collectief gedeeld worden.

De premievrije voortzetting van deelname aan de pensioenregeling bij arbeidsongeschiktheid blijft gebaseerd op de pensioengrondslag over de laatste 12 maanden voorafgaand aan de ingang van arbeidsongeschiktheid.

De mate van premievrije voortzetting is:

- 0% bij een arbeidsongeschiktheid lager dan 35%
- 40% (was 25%) bij een arbeidsongeschiktheid van 35-45%
- 50% bij een arbeidsongeschiktheid van 45-65%
- 100% bij een arbeidsongeschiktheid van 65-100%

Na ingang van de premievrije voortzetting wordt de pensioengrondslag waarop de vrijgestelde premie wordt vastgesteld jaarlijks geïndexeerd. De jaarlijkse indexatie zal niet hoger zijn dan 5%. In de huidige pensioenregeling wordt deze niet geïndexeerd.

De risicopremie voor deze dekking is onderdeel van de totale premie van 24,75%. Het pensioenfonds stelt jaarlijks de hoogte van deze benodigde risicopremie vast en brengt deze, naast andere benodigde premies, in mindering op de premie van 24,75%. De, na aftrek van deze risicopremie en andere benodigde premies, resterende premie wordt aan de persoonlijke pensioenvermogens toegevoegd.

3.7 Toedelen van beleggingsrendement

De invulling van de collectieve beleggingsportefeuille en de wijze waarop het beleggingsrendement op de beleggingsportefeuille wordt toebedeeld aan de persoonlijke pensioenvermogens en andere vermogensbestanddelen, is de verantwoordelijkheid van het pensioenfonds. Het pensioenfonds heeft een risicobereidheidsonderzoek onder haar deelnemers uitgevoerd, Het pensioenfonds gebruikt de uitkomsten hiervan, samen met wetenschappelijke inzichten en de karakteristieken van de populatie binnen het fonds om een passende invulling van de risicohouding vast te stellen en leeftijdsafhankelijke toebedeling van het beleggingsrendement op te stellen.

Het pensioenfonds gaat per leeftijd in jaren de risicohouding en de toebedeling van het beleggingsrendement vaststellen. Het uitgangspunt is dat het risico wordt afgebouwd naarmate de pensioenleeftijd nadert.

De berekeningen die voor dit transitieplan zijn gemaakt zijn gebaseerd op een voorlopige invulling van de toebedeling van het beleggingsrendement naar leeftijd. Het PPD vraagt het pensioenfonds om met de informatie in dit transitieplan invulling te geven aan de collectieve beleggingsportefeuille en de wijze waarop het beleggingsrendement op de beleggingsportefeuille wordt toebedeeld aan de persoonlijke pensioenvermogens en andere vermogensbestanddelen.

Beschermings- en overrendement

Het beleggingsrendement wordt opgedeeld in een beschermingsrendement en een overrendement.

Het beschermingsrendement dient ter afdekking van het renterisico. Bij een lage rente is een lagere (verwachte) pensioenuitkering uit het persoonlijk pensioen haalbaar dan bij een hoge rente. Het PPD geeft het pensioenfonds mee het wenselijk te vinden om voor oudere deelnemers en in de uitkeringsfase een hoge mate van bescherming tegen het renterisico na te streven. Dit past bij de doelstelling om een zo stabiel mogelijke uitkering te hebben en een verlaging van de uitkering zoveel als mogelijk voorkomen. Het uitgangspunt is dat het risico wordt afgebouwd naarmate de pensioenleeftijd nadert: het ligt dan ook in de lijn der verwachting dat de blootstelling aan beschermingsrendement toeneemt naarmate de deelnemer ouder is.

Met het overrendement wordt ernaar gestreefd om vóór pensioeningang extra rendement te genereren zodat een hoger persoonlijk pensioenvermogen wordt nagestreefd dat uiteindelijk tot een hogere pensioenuitkering leidt. Na pensioeningang acht het PPD dat overrendement nodig is om de pensioenuitkering naar verwachting te kunnen verhogen, waarbij de wens voor een stabiele pensioenuitkering en dus de kans op een verlaging moet worden meegewogen.

Het uitgangspunt is dat het risico wordt afgebouwd naarmate de pensioenleeftijd nadert: het ligt dan ook in de lijn der verwachting dat de blootstelling aan overrendement afneemt naarmate de deelnemer ouder is.

Van een positief overrendement wordt 5% toegevoegd aan de solidariteitsreserve (zie hoofdstuk 3.9) en 95% wordt aan het persoonlijk pensioenvermogen toegevoegd. Dit geldt voor het positief overrendement van alle deelnemers (actieve deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden).

Opheffen leenrestrictie

Binnen de solidaire premiereregeling is het mogelijk om jongeren voor meer dan 100% bloot te stellen aan overrendement. Bij een groot negatief overrendement in enig jaar kan het persoonlijk pensioenvermogen in zijn geheel verdampen of zelfs negatief worden. De solidariteitsreserve moet dan aangewend worden om het persoonlijk pensioenvermogen van negatief aan te vullen tot nihil.

Het PPD heeft geconcludeerd dat dit niet passend is bij het pensioenfonds met veel in- en uitstroom van jonge deelnemers. Het persoonlijk pensioenvermogen kan dan lager worden dan de ingelegde spaarpremies. Als na een korte deelnameperiode de deelnemer zijn persoonlijk pensioenvermogen overdraagt naar een nieuwe pensioenuitvoerder en het persoonlijk pensioenvermogen is aanzienlijk in waarde afgenomen, dan kan dit in ieder geval niet meer bij het pensioenfonds worden goedge maakt. Het is uiteindelijk aan het pensioenfonds om als onderdeel van de invulling hier een besluit over te nemen.

Projectierendement

De hoogte van de jaarlijkse pensioenuitkering die uit het persoonlijk pensioenvermogen onttrokken kan worden is afhankelijk van de hoogte van de rente die daarvoor wordt gehanteerd. Dit wordt het projectierendement genoemd.

Bij een projectierendement gelijk aan de door De Nederlandsche Bank te publiceren rentetermijnstructuur, blijft de pensioenuitkering na het invaren van 100% van de technische voorzieningen naar het persoonlijk pensioenvermogen gelijk aan die in de huidige pensioenregeling. Het PPD kiest voor dit projectierendement en geeft het pensioenfonds mee dit verder mee te nemen in de verdere uitwerking en invulling van de pensioenregeling. Het pensioenfonds heeft aangegeven dit projectierendement te gaan gebruiken.

Het is ook mogelijk om een opslag op deze rente te hanteren. Daarmee wordt de startuitkering hoger, maar deze opslag moet wel worden verdiend met het te behalen overrendement. Daarmee wordt de kans dat de pensioenuitkering op enig moment verlaagd moet worden groter. Dit past niet bij de doelstelling om een zo stabiel mogelijke uitkering te hebben en een verlaging van de uitkering zoveel als mogelijk te voorkomen.

Het is ook mogelijk om een afslag op deze rente te hanteren. Daarmee wordt de startuitkering lager, maar wordt de kans dat de pensioenuitkering op enig moment verhoogd kan worden groter. Dit wordt niet als gewenst gezien.

Gelijke aanpassingen voor gepensioneerden (collectieve uitkeringsfase)

Het PPD vindt het wenselijk dat een ingegane pensioenuitkering voor alle gepensioneerden in dezelfde mate (procentueel) worden verhoogd of verlaagd. Het behaalde beschermingsrendement en overrendement wordt individueel toebedeeld, afhankelijk van de leeftijd van de deelnemer. Daarmee is een verhoging of verlaging direct gekoppeld aan het behaalde beleggingsrendement en is er dus geen directe koppeling meer met een verhoging van het pensioen op basis van de inflatie (prijsindex).

De verhoging of verlaging van de uitkering verschilt voor de verschillende leeftijden binnen de groep gepensioneerden omdat het behaalde beleggingsrendement zal verschillen. Het PPD vindt dit vanuit communicatief oogpunt niet wenselijk.

Het pensioenfonds heeft aangegeven het ook wenselijk te vinden om de pensioenuitkeringen voor alle gepensioneerden in dezelfde mate (procentueel) te verhogen of te verlagen.

Het is aan het pensioenfonds om uit te werken hoe hier binnen de wetgeving invulling aan gegeven kan worden.

Het pensioenfonds heeft aangegeven dat een verhoging of verlaging niet volledig in één keer in de pensioenuitkering wordt verwerkt, maar gespreid wordt over meerdere jaren. Het pensioenfonds gaat onderzoek doen naar de spreidingstermijn. Hierbij zal het pensioenfonds de mate waarin gepensioneerden gaan meedelen in het overrendement en het beroep op de solidariteitsreserve, om een stabiele pensioenuitkering en dus een lage kans op een verlaging te kunnen bereiken, betrekken.

3.8 Biometrische risico's: langlevens

Bij de vaststelling van de (verwachte) pensioenuitkering uit het persoonlijk pensioenvermogen wordt rekening gehouden met de levensverwachting. Bij een hogere levensverwachting moet het pensioen langer uitgekeerd worden en is de uit het persoonlijk pensioenvermogen te financieren pensioenuitkering dus lager. Voor alle leeftijden wordt een levensverwachting gehanteerd die het pensioenfonds periodiek vaststelt op basis van de landelijke levensverwachting en de specifieke levensverwachting van alle deelnemers in het pensioenfonds.

Dit zogenaamde langlevensrisico bestaat uit twee onderdelen: het micro-langlevensrisico en het macro-langlevensrisico.

Het risico dat een deelnemer ouder wordt dan de verwachting is het micro-langlevensrisico. Er zijn altijd deelnemers die ouder worden dan de verwachting en deelnemers die minder oud worden dan de verwachting. Voor alle deelnemers tezamen is de verwachting dat dit tegen elkaar wegvalt, maar een resultaat (rendement op micro-langleven) zal er altijd wel zijn.

Het risico dat na een nieuwe vaststelling van de levensverwachting deze hoger of lager wordt dan eerder is het macro-langlevensrisico.

Het PPD heeft afgesproken dat alle deelnemers (actieve deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden) beschermd moeten worden voor het micro-langlevensrisico. Dit betekent dus dat deelnemers die langer leven dan verwacht een extra toevoeging aan het persoonlijk pensioenvermogen krijgen die ervoor zorgt dat de (verwachte) pensioenuitkeringen gelijk blijven. Die extra toevoeging wordt

ook wel beschermingsrendement voor het micro-langleven genoemd.

Als dat niet gedekt kan worden met het vrijvallende pensioenvermogen van de deelnemers die minder oud worden dan verwacht, dan wordt dit gefinancierd uit de solidariteitsreserve (zie hoofdstuk 3.9). En als er meer vrijvallend pensioenvermogen is dan nodig voor het beschermingsrendement voor het micro-langlevensrisico, dan wordt dit meerdere toegevoegd aan de solidariteitsreserve (zie hoofdstuk 3.9).

Het PPD heeft afgesproken dat alle deelnemers (actieve deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden) beschermd moeten worden voor het macro-langlevensrisico. Als na een nieuwe vaststelling van de levensverwachting deze hoger wordt, dan wordt de (verwachte) pensioenuitkering lager. In dat geval krijgt de deelnemer een extra toevoeging aan het persoonlijk pensioenvermogen die ervoor zorgt dat de (verwachte) pensioenuitkering gelijk blijft. Die extra toevoeging wordt ook wel beschermingsrendement voor het macro-langleven genoemd. Dit wordt gefinancierd uit de solidariteitsreserve (zie hoofdstuk 3.9).

Als na een nieuwe vaststelling van de levensverwachting deze lager wordt, dan wordt de (verwachte) pensioenuitkering dus hoger. In dat geval wordt aan het persoonlijk pensioenvermogen van de deelnemers een bedrag onttrokken dat ervoor zorgt dat de (verwachte) pensioenuitkering gelijk blijft. Dit bedrag wordt toegevoegd aan de solidariteitsreserve (zie hoofdstuk 3.9).

3.9 Solidariteitsreserve

Een belangrijk onderdeel van een solidaire premiereregeling is de verplichte solidariteitsreserve. Deze reserve kan worden ingezet om financiële schokken collectief te delen voor het realiseren van een zo stabiel mogelijke pensioenuitkering, voor zowel ingegane als toekomstige pensioenuitkeringen. De reserve mag gevuld worden met premies en/of met een deel van het positieve overrendement dat op de persoonlijke pensioenvermogens wordt behaald.

De doelstellingen voor de solidariteitsreserve zijn door het PPD als volgt en in deze volgorde vastgesteld:

- Aanvullen van het persoonlijk pensioenvermogen tot 0 als voor jongeren de leenrestrictie wordt opgeheven.
- Bescherming micro-langlevensrisico (het risico dat een individu langer leeft dan op grond van de gehanteerde overlevingstafels wordt verwacht) voor alle deelnemers (actieve deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden), zie hoofdstuk 3.8.
- Een zo stabiel mogelijke pensioenuitkering, het zo veel als mogelijk voorkomen van jaarlijkse verlagingen van ingegane pensioenen binnen de collectieve uitkeringsfase.
- Bescherming macro-langlevensrisico (het risico van een hogere levensverwachting voor iedereen) voor alle deelnemersgroepen (actieve deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden), zie hoofdstuk 3.8.

De bij de doelstellingen passende nadere invulling van de solidariteitsreserve is de verantwoordelijkheid van het pensioenfonds. Het PPD heeft met input van het pensioenfonds de volgende invulling van de solidariteitsreserve vastgesteld:

- Bij aanvang van de nieuwe pensioenregeling wordt de solidariteitsreserve, indien mogelijk, vanuit het fondsvermogen bij invaren (zie hoofdstuk 4.2) gevuld tot bij voorkeur 5% van de persoonlijke pensioenvermogens.
- Vanaf het niveau van 5% vindt geen verdere vulling van de solidariteitsreserve plaats vanuit het overrendement.
- Vanaf het niveau van 6% wordt het meerdere verdeeld naar rato van de persoonlijke pensioenvermogens van alle deelnemers.
- Bij een solidariteitsreserve lager dan 5% van het fondsvermogen, wordt de solidariteitsreserve gevuld met 5% van het positieve overrendement op het persoonlijk pensioenvermogen van alle deelnemers. Van een positief overrendement wordt dus 95% aan het persoonlijk pensioenvermogen toegevoegd en gaat 5% naar de solidariteitsreserve. De vulling vanuit overrendement stopt dus op het moment dat de solidariteitsreserve (weer) 5% van het fondsvermogen bedraagt.
- Er wordt een maximum gesteld aan wat jaarlijks aan de solidariteitsreserve kan worden onttrokken. Hiermee wordt voorkomen dat de solidariteitsreserve op enig moment leeg kan geraken. Dit kan dus betekenen dat ingegane pensioenuitkeringen verlaagd moeten worden als meer nodig is dan wat uit de solidariteitsreserve aangewend kan worden.
- Het vermogen in de solidariteitsreserve is onderdeel van het collectief belegd vermogen. In beginsel wordt aan de solidariteitsreserve een risicovrij rendement toegekend.

Met deze inrichting van de solidariteitsreserve wordt een zo stabiel mogelijke uitkering nagestreefd en een verlaging van de uitkering zoveel als mogelijk voorkomen. Met de collectieve uitkeringsfase in combinatie met deze inrichting van de solidariteitsreserve wordt ook de bijna gepensioneerde beschermd.

Omdat de solidariteitsreserve alleen gevuld wordt uit het positieve overrendement en niet uit de premie, gaat de premie zo veel als mogelijk naar de persoonlijke pensioenvermogens. De omvang van de solidariteitsreserve is maximaal 6% en is daarmee gemaximeerd. Dit is mede van belang omdat actieve deelnemers meebetalen aan de solidariteitsreserve vanuit het overrendement. Bij einde deelname wordt er geen deel van de solidariteitsreserve meegegeven in de eventuele waardoverdracht naar een andere pensioenregeling. De actieve deelnemer kan bij einde deelname het persoonlijk pensioenvermogen ook bij het pensioenfonds laten staan en bij pensioeningang is de pensioenuitkering vervolgens beschermd. Uit berekeningen blijkt dat met deze invulling de kans dat ingegane pensioenuitkeringen verlaagd moeten worden klein is en dat naar verwachting de beoogde doelstellingen kunnen worden bereikt.

3.10 Operationele reserve

Het pensioenfonds gaat de nieuwe verplicht gestelde pensioenregeling uitvoeren. Om deze te kunnen uitvoeren heeft het pensioenfonds een zogenaamde stroppenpot nodig. Bij de uitvoering van de huidige regeling worden onvoorziene resultaten op het fondsvermogen geboekt.

Omdat het fondsvermogen nu gaat bestaan uit de persoonlijke pensioenvermogens en de solidariteitsreserve, is er een aparte reserve nodig voor onvoorziene resultaten.

Het pensioenfonds gaat een operationele reserve vormen om zogenaamde operationele risico's op te kunnen vangen. Deze operationele reserve wordt op het moment van transitie naar de nieuwe pensioenregeling bij aanvang uit het fondsvermogen gefinancierd en vervolgens jaarlijks met een deel van de premie.

Het pensioenfonds gaat vaststellen welke onvoorziene resultaten vanuit de operationele reserve worden gedekt. Daarbij heeft het pensioenfonds al aangegeven dat gedacht moet worden aan zogenaamde mutaties met terugwerkende kracht, het "geen premie wel recht" beginsel als gevolg van niet inbare pensioenpremies, te laat betaalde pensioenpremies, resultaat op pensioenuitvoeringskosten en resultaten op de risicodekkingen voor het nabestaandenpensioen en de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid.

3.11 Aanvullende pensioenregeling

In de verplichte pensioenregeling is het maximale pensioengevend loon gelijk aan het zogenaamde maximum premieloon (€ 71.628 in 2024).

Voor het pensioengevend loon hierboven tot aan het wettelijk maximale pensioengevende loon (€ 137.800 in 2024) blijft het pensioenfonds een aanvullende pensioenregeling uitvoeren waaraan een bij het pensioenfonds aangesloten werkgever vrijwillig kan deelnemen.

Met de werkgevers die momenteel deelnemen aan de aanvullende pensioenregeling heeft het pensioenfonds een uitvoeringsovereenkomst afgesloten. In deze uitvoeringsovereenkomst is vastgelegd dat de bepalingen uit het uitvoeringsreglement voor de verplichte pensioenregeling en het pensioenreglement ook van toepassing zijn op de aanvullende pensioenregeling, en dat iedere wijziging van de verplichte pensioenregeling ook van toepassing is op de aanvullende pensioenregeling.

De wijzigingen in de verplichte pensioenregeling gaan hierdoor automatisch over naar de aanvullende pensioenregeling. Voor de aanvullende regeling is eveneens de compensatieregeling (zie hoofdstuk 4.1) van toepassing.

Voor de aanvullende pensioenregeling is de premie op dit moment 26,4% van de pensioengrondslag in de aanvullende pensioenregeling. De premie is hiermee 1,65%-punt hoger dan de huidige premie van 24,75% voor de verplichte pensioenregeling.

De premie voor de nieuwe aanvullende pensioenregeling is in beginsel 24,75%, net als voor de nieuwe verplichte pensioenregeling. Voor de periode 2026 tot en met 2030 blijft de premie echter 1,65%-punt

hoger dan de premie voor de verplichte pensioenregeling. Met ingang van 2026 is de premie voor de aanvullende pensioenregeling dus 26,4%. Het meerdere van 1,65%-punt wordt gebruikt voor financiering van een deel van de compensatieregeling (zie hoofdstuk 4.1). Vanaf 2031 is de premie voor de aanvullende pensioenregeling gelijk aan die voor de verplichte pensioenregeling.

Werkgevers krijgen de mogelijkheid om de uitvoeringsovereenkomst voor de aanvullende pensioenregeling per de datum van overgang naar de nieuwe pensioenregeling op te zeggen. De compensatieregeling komt dan te vervallen.

3.12 Vrijwillig aangesloten werkgevers

Vrijwillig aangesloten werkgevers zijn werkgevers die niet vallen onder de verplichtstelling van het pensioenfonds maar wel zijn aangesloten voor de verplichte pensioenregeling en eventueel ook voor de aanvullende pensioenregeling.

Met deze werkgevers heeft het pensioenfonds een uitvoeringsovereenkomst afgesloten. In deze uitvoeringsovereenkomst is vastgelegd dat de bepalingen uit het uitvoeringsreglement voor de verplichte pensioenregeling en het pensioenreglement ook van toepassing zijn voor deze werkgevers, en dat iedere wijziging van de verplichte pensioenregeling en de aanvullende pensioenregeling ook voor hen van toepassing zijn.

De nieuwe verplichte pensioenregeling en aanvullende pensioenregeling wordt ook van toepassing op de vrijwillig aangesloten werkgevers

De wijzigingen in de verplichte pensioenregeling en de aanvullende pensioenregeling worden hierdoor automatisch ook van toepassing op vrijwillig aangesloten werkgevers. De compensatieregeling (zie hoofdstuk 4.1) is eveneens van toepassing.

Werkgevers krijgen de mogelijkheid om de uitvoeringsovereenkomst voor de verplichte pensioenregeling en de uitvoeringsovereenkomst voor de aanvullende pensioenregeling per de datum van overgang naar de nieuwe pensioenregeling op te zeggen. De compensatieregeling komt dan te vervallen.

4. Transitie

Als onderdeel van de overgang naar de nieuwe regeling heeft het PPD afspraken gemaakt over compensatie vanwege de afschaffing van de doorsneesystematiek en overgang naar een van de leeftijd onafhankelijke premie in de solidaire premiereregeling.

Het PPD heeft ook afspraken gemaakt over het verzoek aan het pensioenfonds om de opgebouwde pensioenaanspraken -en rechten en daarmee het fondsvermogen in te varen in de nieuwe pensioenregeling.

In dit hoofdstuk zijn de afspraken over compensatie en invaren vastgelegd.

4.1 Compensatie: regeling en financiering en toekenning

In de huidige pensioenregeling is het jaarlijkse opbouwpercentage van de in uitzicht gestelde pensioenuitkering voor alle leeftijden hetzelfde (doorsneesystematiek voor opbouw) en wordt deze gefinancierd uit een voor alle deelnemers gelijke doorsneepremie van op dit moment 24,75% van de pensioengrondslag. Voor jongere deelnemers is de kostprijs van de jaarlijkse opbouw lager en voor oudere deelnemers hoger dan de doorsneepremie.

In de nieuwe pensioenregeling vindt geen doorsneesystematiek meer plaats voor opbouw van een pensioenuitkering, maar wordt een premie toegevoegd aan een persoonlijk pensioenvermogen. Het premiepercentage is voor alle leeftijden hetzelfde. Hiermee wordt dus overgegaan van een doorsneesystematiek naar een van de leeftijd onafhankelijke premie.

Het afschaffen van de doorsneesystematiek kan tot een nadeel leiden voor de huidige actieve deelnemers. Het PPD heeft afgesproken dat actieve deelnemers zo veel als mogelijk worden gecompenseerd voor een eventuele achteruitgang in pensioen als gevolg van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Voor die deelnemers waarbij de positieve effecten van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling niet (geheel) de negatieve effecten van het afschaffen van de doorsneesystematiek compenseren, wenst het PPD dit zoveel als mogelijk te compenseren.

Het PPD heeft de compensatieregeling vastgesteld en verzoekt het pensioenfonds deze compensatieregeling uit te voeren en te financieren uit het fondsvermogen.

A. De compensatieregeling

Het PPD heeft de compensatieregeling via het volgende proces vastgesteld.

1. Compensatie ziet alleen toe op het compenseren van toekomstige pensioenopbouw voor actieve deelnemers vanwege de afschaffing van de doorsneesystematiek en de overgang naar een van de leeftijd onafhankelijke premie. Er wordt dus geen rekening gehouden met het opgebouwde pensioen. Het opgebouwde pensioen wordt na invaren (zie hoofdstuk 4.2) omgezet naar het persoonlijk pensioenvermogen. De hoogte van het opgebouwde pensioen ten opzichte van de hoogte van de toekomstige pensioenopbouw is voor iedere actieve deelnemer anders. Sommigen hebben veel

opgebouwd. Andere hebben weer weinig opgebouwd, omdat ze later pensioen zijn gaan opbouwen of omdat ze het eerder opgebouwde pensioen bij een ander pensioenfonds hebben staan. En afschaffing van de doorsneesystematiek ziet toe op toekomstige pensioenopbouw en niet op het al opgebouwde pensioen.

2. Hiertoe is berekend wat in de huidige pensioenregeling (met pensioenrichtleeftijd 67 jaar) naar verwachting het opgebouwde ouderdomspensioen op 67 jaar is uit de toekomstige pensioenopbouw inclusief toekomstige indexaties (zie bijlage D voor een nadere toelichting) en wat de gemiddelde premie hierbij is.
De gemiddelde premie kwam uit op 22,5% van de pensioengrondslag. Van deze 22,5% was de netto premie voor het ouderdomspensioen 16,2%.
3. Deze 16,2% is vervolgens de van de leeftijd onafhankelijke premie in de nieuwe pensioenregeling. Deze premie wordt belegd volgens een zogenaamde “basis lifecycle” en leidt op basis van een zogenaamde deterministische doorrekening tot een verwacht persoonlijk pensioenvermogen op 67 jaar en een daaruit te financieren levenslang ouderdomspensioen (zie bijlage D voor een nadere toelichting).
4. Als het ouderdomspensioen op 67 jaar uit stap 3 (nieuwe pensioenregeling) lager is dan het ouderdomspensioen op 67 jaar uit stap 2 (huidige pensioenregeling) wordt een extra premie vastgesteld. Deze extra premie wordt jaarlijks tot aan de 67-jarige leeftijd, maar maximaal gedurende 10 jaar aan het persoonlijk pensioenvermogen toegevoegd. Deze extra premie zorgt ervoor dat het levenslang ouderdomspensioen gelijk is aan dat in de huidige pensioenregeling.
5. De compensatieregeling bestaat uit de extra premies uit stap 4, verhoogd met een extra premie die nodig is om te compenseren voor het verschil in het opgebouwde partnerpensioen op 67 jaar. De compensatiepremie's zijn opgenomen in bijlage D.
Actieve deelnemers van 31 jaar en ouder komen in aanmerking voor de compensatieregeling.
6. De compensatieregeling is vervolgens stochastisch getoetst. Hieruit volgde dat de premie van 16,2% plus de compensatiepremie voor het ouderdomspensioen in de nieuwe pensioenregeling tot een verwacht levenslang ouderdomspensioen op 67 jaar leidt die minimaal gelijk is aan in de huidige pensioenregeling.
7. De definitieve invulling van het leeftijdsafhankelijke beleggingsbeleid vanuit de vertaling van de risicohouding naar blootstelling aan beschermingsrendement en overrendement is aan het pensioenfonds.
De compensatie wordt na deze definitieve invulling niet opnieuw berekend, maar blijft gebaseerd op de “basis lifecycle”.
De compensatieregeling staat hiermee dus in beginsel vast.

De compensatieregeling is vastgesteld op de veronderstelling dat tot de leeftijd van 67 jaar wordt deelgenomen aan de pensioenregeling. Jaarlijks eindigt echter voor 10 tot 15% van de actieve deelnemers van 31 jaar en ouder de deelname aan de pensioenregeling. De gemiddelde toekomstige deelnameperiode is voor deze groep 8 à 10 jaar. Het is binnen de sector echter ook gemeengoed om dan einde deelname op een later moment weer terug te keren in de sector. Het PPD kiest er toch bewust voor om uit te gaan van een volledige deelnameperiode tot 67 jaar. Als pensioenfondsen namelijk rekening gaan houden met een niet volledige deelnameperiode tot de pensioenleeftijd, dan krijgt geen enkele actieve deelnemer een volledige compensatie.

B. Financiering en toekenning

De kosten voor de compensatieregeling zijn over de looptijd van 10 jaar in totaal 22,1% van de pensioengrondslag, ofwel 4%-punt dekkingsgraad.

Financiering uit de dekkingsgraad is alleen mogelijk als de opgebouwde pensioenaanspraken van actieve en gewezen deelnemers en pensioenrechten van gepensioneerden en dus ook het fondsvermogen worden ingebracht in de nieuwe pensioenregeling. Dit wordt ook wel invaren genoemd. Het is aan het PPD om het pensioenfonds te verzoeken om in te varen. Vervolgens is het aan het pensioenfonds om dit verzoek te beoordelen en nader uit te werken (zie hoofdstuk 4.2).

Het PPD gaat het pensioenfonds verzoeken om in te varen. Dit is nader beschreven in hoofdstuk 4.2.

Het PPD verzoekt het pensioenfonds om als onderdeel van het invaren de compensatieregeling te financieren uit het fondsvermogen. Met dit vermogen wordt dan een compensatiedepot gevormd waaruit gedurende de looptijd van de compensatieregeling de compensatiepremies worden betaald.

De compensatieregeling heeft wettelijk een maximale looptijd van 10 jaar. De compensatieregeling zoals beschreven in hoofdstuk 4.1.A heeft de maximale looptijd als uitgangspunt.

Een kortere looptijd dan 10 jaar is ook toegestaan. De compensatiepremies worden dan hoger zodat over de gehele duur dezelfde compensatie wordt ontvangen.

Actieve deelnemers van wie gedurende de looptijd van de compensatieregeling de deelname wordt beëindigd, ontvangen vanaf dat moment geen compensatiepremies meer. En actieve deelnemers die gedurende de looptijd van de compensatieregeling gaan deelnemen, ontvangen dezelfde compensatiepremie als de andere actieve deelnemers van dezelfde leeftijd.

Het PPD verzoekt het pensioenfonds om de compensatieregeling volledig in één keer toe te kennen aan de op de transitiedatum aanwezige actieve deelnemers en deze niet gedurende een periode van maximaal 10 jaar toe te kennen.

Als voordelen van éénmalige compensatie ziet het PPD:

- Administratief eenvoudiger voor het pensioenfonds, geen complexiteit de komende jaren in uitvoering of communicatie;

- De kosten worden uit het fondsvermogen gefinancierd en komen toe aan de actieve deelnemers die een bijdrage hebben geleverd aan de fondsmiddelen. Nieuwe actieve deelnemers hebben geen bijdrage geleverd;
- Geen latere bijstelling van compensatie nodig, door van verwachting afwijkende ontwikkeling compensatiedepot.

En als nadelen:

- Mogelijke overbedeling bij voortijdig ontslag. De compensatie is in één keer toegekend en mogelijk komt de actieve deelnemer in de pensioenregeling van de nieuwe werkgever in aanmerking voor een daar nog lopende compensatieregeling.
- Nieuwe toetreders krijgen geen compensatie.

Indien de compensatie wordt gespreid over meerdere jaren zijn de bovengenoemde voor- en nadelen tegengesteld van toepassing.

Het PPD weegt de nadelen minder zwaar dan de voordelen. Het PPD heeft meegewogen dat sociale partners in andere sectoren al hebben afgesproken of overwogen om de compensatie in één keer toe te kennen.

De actieve deelnemers voor wie de deelname bij het pensioenfonds eindigt krijgen dan mogelijk geen compensatie vanuit de pensioenregeling bij de nieuwe werkgever en heeft de compensatie dan wel in één keer ontvangen bij het pensioenfonds.

Nieuwe toetreders hebben dan mogelijk al compensatie in één keer ontvangen vanuit de pensioenregeling bij hun vorige werkgever en ontvangen geen compensatie meer.

Het PPD vertaalt het in één keer toekennen van de compensatie naar het verspreid over 12 maanden toekennen in het eerste jaar na transitie. Dit vanwege specifieke kenmerken ten aanzien van de aard van dienstverbanden gedurende het jaar en seizoensinvloeden in de Detailhandel sector. Zo wordt voorkomen dat deelnemers die gebruikelijk gedurende een bepaald aantal maanden in het jaar wel deelnemer zijn en in de andere maanden niet, mogelijk geen enkele compensatie krijgen. En dat deelnemers die gebruikelijk gedurende een bepaald aantal maanden in het jaar meer uren werken dan in andere maanden, een compensatie krijgen die past bij het gebruikelijke aantal gewerkte uren in een jaar.

Samenvattend ziet dit er dan als volgt uit:

- De benodigde compensatie wordt vertaald naar een maandelijkse compensatiepremie gedurende 12 maanden.
- Bij aanvang bestaande deelnemers krijgen maandelijks de compensatiepremie.
- Nieuwe deelnemers gedurende het jaar krijgen vanaf aanvang deelname maandelijks de compensatiepremie.
- Bij uitdiensttreding binnen dat jaar stopt de compensatiepremie.

- Als na uitdiensttreding er wederom toetreding binnen dat jaar plaatsvindt, dan ontvangt de deelnemer de compensatiepremie voor de resterende maanden in dat jaar.
- Bij pensionering in dat jaar stopt de compensatiepremie.
- Bij ingang premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid loopt de compensatiepremie door voor het deel waarover premievrijstelling wordt verleend.
- De compensatiepremie voor arbeidsongeschikten met premievrijstelling wordt aangepast bij invalidering/revalidering.

Het PPD verzoekt het pensioenfonds om de door het PPD gewenste compensatieregeling verder uit te werken en uit te voeren.

De compensatieregeling voor de aanvullende regeling is gelijk aan die voor de verplichte regeling. Omdat de gemiddelde leeftijd van de deelnemers aan de aanvullende regeling hoger is dan die aan de verplichte regeling, is de compensatieregeling voor de aanvullende regeling relatief duurder dan voor de verplichte regeling. Daarom wordt een deel van de kosten van de compensatieregeling uit extra premie gefinancierd: 75% van de compensatieregeling wordt analoog aan die in de verplichte regeling in één keer toegekend (vertaald naar maandelijks compensatiepremie gedurende 12 maanden) en 25% wordt gedurende 5 jaar toegekend en uit extra premie gefinancierd.

De premie voor de nieuwe aanvullende pensioenregeling is in beginsel 24,75%, net als voor de nieuwe verplichte pensioenregeling. Voor de periode 2026 tot en met 2030 blijft de premie echter 26,4%. Het meerdere van 1,65%-punt wordt gebruikt voor de financiering van deze 25%.

4.2 Invaren: verzoek aan pensioenfonds

Invaren is een belangrijk instrument van de transitie van de huidige naar de nieuwe pensioenregeling. Met het invaren worden de bestaande pensioenaanspraken en -rechten via een interne collectieve waardeoverdracht op het moment van de transitie in één keer omgezet naar een persoonlijk pensioenvermogen in de nieuwe pensioenregeling.

Volgens de Wtp is invaren het uitgangspunt. Als er niet wordt ingevaren, dan blijven de bestaande pensioenaanspraken en -rechten onder het huidige Financieel Toetsingskader vallen en vallen alle toekomstige pensioenaanspraken en -rechten onder de nieuwe regeling. Dit houdt in dat er dus twee regelingen naast elkaar worden geadmistreerd. Daarnaast kan er dan niet, bij een verder wel toereikende dekkingsgraad, vanuit het fondsvermogen gecompenseerd worden voor de afschaffing van de doorsneesystematiek en kan evenmin de solidariteitsreserve bij aanvang van de nieuwe pensioenregeling worden gevuld vanuit het fondsvermogen.

Het PPD geeft de volgende argumenten vóór het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken -en rechten:

- Na invaren zijn de voordelen van het nieuwe pensioenstelsel ook van toepassing op de reeds opgebouwde pensioenen. In het nieuwe pensioenstelsel worden geen of minder buffers opgebouwd en zijn er geen beperkingen met betrekking tot toeslagverlening (het verhogen van het pensioen in goede tijden). Daarom is het verwachte pensioen in het nieuwe pensioenstelsel hoger dan in het huidige stelsel.
- Als ervoor wordt gekozen om niet in te varen, kan het fondsvermogen niet worden gebruikt om de compensatie van het afschaffen van de doorsneesystematiek te financieren. De compensatie zal dan uit (extra) premie moeten worden gefinancierd.
- Als ervoor wordt gekozen om niet in te varen, kan het fondsvermogen niet worden gebruikt om een initiële vulling van de solidariteitsreserve te financieren. Deze moet dan vanaf nul worden opgebouwd, waardoor de doelstellingen van de solidariteitsreserve niet direct bij aanvang haalbaar zijn.
- Het hanteren van twee regelingen, zowel een regeling onder het huidige FTK als een regeling onder de Wet toekomst pensioenen, vindt het PPD niet wenselijk met het oog op het minimaliseren van de kosten en complexiteit en daarmee het bewaken van de eenvoud van de regeling. Het hanteren van één regeling onder Wet toekomst pensioenen zorgt voor lagere uitvoeringskosten, lagere complexiteit en schaalvoordelen bij beleggingen en risicodeling.
- Eenvoud en transparantie zijn belangrijke kenwaarden van het PPD bij de transitie naar de nieuwe regeling, voor het behouden van het vertrouwen van alle verschillende deelnemersgroepen binnen het pensioenfonds. Het hebben van één pensioenregeling voor het verleden en de toekomst maakt de regeling beter uitlegbaar en inzichtelijker voor de deelnemers.
- In het nieuwe stelsel wordt het pensioenkapitaal leeftijdsafhankelijk belegd. Hierdoor kan beter aangesloten worden bij de wensen en risicohouding van de verschillende leeftijdsgroepen.
- Het PPD heeft gekozen voor een solidaire premieregeling. Als de dekkingsgraad bij de transitie voldoende hoog is, kan bij invaren gestart worden met een gevulde solidariteitsreserve. Een gevulde solidariteitsreserve verlaagt het risico dat pensioenen verlaagd moeten worden in de eerste jaren na transitie.

Het PPD verzoekt het pensioenfonds om per de transitiedatum van 1 januari 2026 de opgebouwde pensioenaanspraken -en rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling, door middel van een collectieve waardeoverdracht volgens artikel 150m van de Pensioenwet.

5. Doelstellingen en maatstaven

5.1 Doelstellingen transitie

Het huidige collectieve fondsvermogen wordt eerst toegewezen aan diverse bestemmingen. Als er daarna nog fondsvermogen overblijft, wordt dat verdeeld over de persoonlijke pensioenvermogens van alle deelnemers (actieve deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden).

Het PPD heeft de volgende bestemmingen voor het collectieve fondsvermogen geformuleerd, na het financieren van een kostenvoorziening en overige benodigde voorzieningen:

- Minimaal Vereist Eigen Vermogen (MVEV)
- Operationele reserve
- Solidariteitsreserve
- Persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers ter grootte van de technische voorziening van de pensioenaanspraak of het pensioenrecht
- Financiering compensatie
- Verdeling van een eventueel resterend fondsvermogen over de persoonlijke pensioenvermogens van alle deelnemers (actieve deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden)

Het PPD heeft de volgende doelstellingen gedefinieerd voor de transitie:

- Het minimaal vereist eigen vermogen en de operationele reserve zijn verplichte onderdelen van een solidaire pensioenregeling. De omvang van de reserve voor operationele risico's en het minimaal vereist eigen vermogen zijn beperkt tot het minimum om zodoende zoveel mogelijk vermogen beschikbaar te hebben om te verdelen over alle deelnemers (actieve deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden).
- Ten aanzien van de persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers stelt het PPD voor dat alle deelnemers, op het moment van transitie, ten minste de voorziening pensioenverplichtingen van hun pensioenaanspraken of -rechten ontvangen. Dit betekent dat de verwachte pensioenen van (gewezen) deelnemers en de ingegane uitkeringen van gepensioneerden direct ná de transitie tenminste gelijk zijn aan de verwachte pensioenen en ingegane uitkeringen direct vóór de transitie.
- Het pensioenfonds start in de nieuwe regeling met een voldoende gevulde solidariteitsreserve. De kans dat de ingegane pensioenen op de korte en middellange termijn verlaagd moeten worden wordt hierdoor beperkt. De gewenste solidariteitsreserve op de transitiedatum bedraagt bij voorkeur 5% van de persoonlijke pensioenvermogens.
- De compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek wordt gefinancierd vanuit het fondsvermogen. De hoogte van het beschikbare vermogen voor compensatie is afhankelijk van de dekkingsgraad op het transitiemoment (zie hoofdstuk 6). Bij voldoende dekkingsgraad is dit 4%-punt van de dekkingsgraad.

- Een eventueel resterend vermogen wordt verdeeld over de persoonlijke pensioenvermogens van alle deelnemers (actieve deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden).
- Het pensioenfonds heeft geen beleid om in het verleden niet of niet volledig verleende indexaties in de toekomst alsnog in te halen. Daarnaast laat de dekkingsgraad van het pensioenfonds het wettelijk niet toe om in de huidige pensioenregeling een extra indexatie toe te kennen. Het fondsvermogen wordt bij de transitie dan ook niet gebruikt voor een zogenaamde inhaalindexatie. Het pensioenfonds heeft wel gebruik gemaakt van de mogelijkheid om vooruitlopend op de transitie op 1 januari 2023 en 1 januari 2024 een extra indexatie te verlenen.

Het pensioenfonds heeft aan het PPD laten weten dat het pensioenfonds voornemens is om bij het invaren de zogenoemde standaardmethode te hanteren voor de verdeling van het fondsvermogen over de persoonlijke pensioenvermogens. Het pensioenfonds hanteert hierbij de volgende overwegingen en uitgangspunten:

- De standaardmethode is de default methode zoals bedoeld in de Wtp.
- De andere methode, de VBA methode, is een ingewikkelder methode die mogelijk beter past als er sprake is van bijzondere elementen in de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten. Daar is bij het pensioenfonds geen sprake van.
- De standaardmethode is beter uitlegbaar.
- De te hanteren spreidingstermijn binnen de standaardmethode is de wettelijke default van 10 jaar. Dit past bij de wijze waarop de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten in de huidige regeling worden aangepast als uit het fondsvermogen een toeslag kan worden verleend of als het fondsvermogen onvoldoende is en de pensioenen verlaagd moeten worden. Ook dan wordt er een spreidingstermijn gehanteerd.

5.2 Verdeling fondsvermogen en voorrangregels

Het PPD heeft samen met het pensioenfonds verschillende financiële en economische scenario's verkend waarbij dit transitieplan volstaat en er dus geen nadere besluitvorming meer nodig is. In deze situaties kan het transitieplan onverkort worden uitgevoerd.

- Allereerst wordt het pensioenvermogen MVEV gefinancierd uit het fondsvermogen. Het MVEV is door het pensioenfonds vooralsnog gelijkgesteld aan 1%-punt dekkingsgraad.
- Vervolgens wordt de operationele reserve gefinancierd uit het fondsvermogen. Deze is door het pensioenfonds vooralsnog voorzichtigheidshalve op 2%-punt dekkingsgraad gesteld.
- Vervolgens worden de persoonlijke pensioenvermogens van alle deelnemers gevuld met de voorziening pensioenverplichtingen van hun pensioenaanspraken of -rechten. Dit is dus 100%-punt dekkingsgraad. Hiermee zijn de verwachte pensioenen van actieve en gewezen deelnemers en de ingegane uitkeringen van gepensioneerden direct ná de transitie tenminste gelijk aan de verwachte pensioenen en ingegane uitkeringen direct vóór de transitie.

- Vervolgens wordt 5%-punt dekkingsgraad gebruikt voor vulling van de solidariteitsreserve en 4%-punt dekkingsgraad gebruikt voor financiering van de compensatieregeling.

Het pensioenfonds heeft aangegeven nader onderzoek te gaan doen naar het benodigde MVEV en de benodigde operationele reserve.

Bij een dekkingsgraad van 112% is deze verdeling van het fondsvermogen haalbaar.

Bij een dekkingsgraad hoger dan 112% is er extra fondsvermogen dat wordt verdeeld over de persoonlijke pensioenvermogens van alle deelnemers (actieve deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden).

Bij een dekkingsgraad lager dan 112% moet het fondsvermogen anders worden verdeeld. Het PPD heeft daarvoor de volgende voorrangsregels bepaald:

- Bij een dekkingsgraad van 103% is er geen fondsvermogen voor financiering van de compensatieregeling en de solidariteitsreserve. De solidariteitsreserve start dan leeg, en bij een negatief overrendement in het eerste jaar leidt dat tot een verlaging van de ingegane pensioenuitkeringen in het 2^{de} jaar na de transitie. Het PPD vindt het wenselijk om dat te voorkomen en met een vulling van de solidariteitsreserve met 0,5%-punt dekkingsgraad is de kans op een verlaging van de ingegane pensioenuitkeringen in het 2^{de} jaar na de transitie klein. Invaren gebeurt dan op een dekkingsgraad van 99,5%. De ingegane pensioenuitkeringen zijn dan dus lager dan vóór de transitie, maar kunnen worden aangevuld uit de solidariteitsreserve. De verwachte pensioenuitkeringen voor actieve en gewezen deelnemers uit het persoonlijk pensioenvermogen zijn dan ook lager dan vóór de transitie. Met toekomstig overrendement kan dat naar verwachting goed worden gemaakt.
- Bij een dekkingsgraad van 104% is 0,5%-punt beschikbaar voor financiering van de compensatieregeling en 0,5%-punt voor vulling van de solidariteitsreserve
- Vanaf 104% loopt de financiering van de compensatieregeling en de vulling van de solidariteitsreserve gelijk op.
- Bij 111% dekkingsgraad is de compensatieregeling met 4%-punt volledig gefinancierd en gaat het meerdere naar de solidariteitsreserve.
- Bij 112% dekkingsgraad is ook de solidariteitsreserve met 5%-punt volledig gefinancierd.
- Het meerdere boven 112% dekkingsgraad op basis van de standaardmethode, met een spreidingstermijn van 10 jaar, verdeeld over de persoonlijke pensioenvermogens van alle deelnemers.

Als de dekkingsgraad op 1 januari 2026 lager is dan 103%, vindt de transitie in principe nog steeds doorgang met een hogere verlaging van de in te varen pensioenen. Het PPD zal dan in overleg met het pensioenfonds onderzoeken of er mogelijk andere wettelijke opties zijn om de verlaging te voorkomen of dat uitstel van de transitie mogelijk en passend is.

De hiervoor beschreven voorrangregels zijn in onderstaande tabel opgenomen.

Invaardekkingsgraad	MVEV en operationele reserve	Compensatieregeling	Solidariteitsreserve	Naar PPV
103%	3,0%	0,0%	0,5%	99,5%
104%	3,0%	0,5%	0,5%	100,0%
105%	3,0%	1,0%	1,0%	100,0%
106%	3,0%	1,5%	1,5%	100,0%
107%	3,0%	2,0%	2,0%	100,0%
108%	3,0%	2,5%	2,5%	100,0%
109%	3,0%	3,0%	3,0%	100,0%
110%	3,0%	3,5%	3,5%	100,0%
111%	3,0%	4,0%	4,0%	100,0%
112%	3,0%	4,0%	5,0%	100,0%
113%	3,0%	4,0%	5,0%	101,0%
Hoger dan 113%	3,0%	4,0%	5,0%	101,0% plus dekkingsgraad boven 113%

Bij dekkingsgraden lager dan 111% is niet de volledige 4%-punt dekkingsgraad beschikbaar voor de financiering van de compensatieregeling.

Bij lagere dekkingsgraden is ook minder compensatie nodig omdat de toekomstige toeslagverlening in de huidige regeling dan lager zal zijn.

Het PPD vraagt het pensioenfonds om nader uit te werken wat op basis van de afgesproken uitgangspunten voor de compensatieregeling bij lagere dekkingsgraden de kosten voor de compensatieregeling zijn:

- Als de kosten hoger zijn dan wat uit invaren uit het fondsvermogen beschikbaar is, wordt het meerdere uit de premie van 24,75% betaald gedurende een periode van 10 jaar. De spaarpremie is dan dus 10 jaar lager dan 20%.
- Als de kosten lager zijn dan wat uit invaren uit het fondsvermogen beschikbaar is, dan wordt wat over blijft toegevoegd aan de solidariteitsreserve.

5.3 Beoordeling transitie: maatstaven verwachte pensioenuitkering en netto profijt

De effecten van de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de huidige pensioenregeling zijn inzichtelijk gemaakt:

- op basis van de *verwachte pensioenuitkering* in een pessimistisch, verwacht en optimistisch scenario
 - o bij het *pessimistische* scenario is 5% van alle uitkomsten lager en dus 95% van alle uitkomsten hoger dan de hierbij behorende uitkomst
 - o bij het *verwachte* scenario is 50% van alle uitkomsten lager en dus 50% van alle uitkomsten hoger dan de hierbij behorende uitkomst
 - o bij het *optimistische* scenario is 95% van alle uitkomsten lager en dus 5% van alle uitkomsten hoger dan de hierbij behorende uitkomst
- op basis van *netto profijt*
- bij verschillende dekkingsgraden op moment van de transitie
 - o het basisscenario is op basis van de dekkingsgraad eind 2023 van 118%
 - o de andere scenario's voor de dekkingsgraden op moment van de transitie zijn:
 - dekkingsgraad 103%
 - dekkingsgraad 107%
 - dekkingsgraad 114%
- voor de verschillende deelnemersgroepen: actieve deelnemer, gewezen deelnemer en gepensioneerde
- rekening houdend met invaren, de compensatieregeling en de werking van de solidariteitsreserve (conform beschrijving in hoofdstuk 3.9 met een jaarlijks maximale onttrekking van 50% van de solidariteitsreserve)
- met de collectieve uitkeringsfase voor gepensioneerden
- zie bijlage D voor het gehanteerde beleggingsbeleid in de huidige en de nieuwe pensioenregeling

5.3.1 Verwachte pensioenuitkering

De verwachte pensioenuitkering voor actieve deelnemers en gewezen deelnemers is berekend als het verwachte ouderdomspensioen op 67 jaar. Daarbij is er voor actieve deelnemers vanuit gegaan dat onafgebroken tot de 67-jarige leeftijd wordt deelgenomen. De pensioenrichtleeftijd in de huidige pensioenregeling is 67 jaar en voor vergelijkingsdoeleinden wordt in de nieuwe pensioenregeling het persoonlijk pensioenvermogen op 67-jarige leeftijd omgerekend naar een ouderdomspensioen dat op 67 jaar ingaat.

Voor actieve deelnemers is de verwachte pensioenuitkering berekend voor maatmensen van 27, 30, 35, 40, 45, 50, 55 en 60 jaar. Het gehanteerde salaris is het gemiddelde salaris van deze leeftijden van de actieve deelnemers.

Naast een vergelijking van de verwachte pensioenuitkering uit de toekomstige pensioenopbouw inclusief

compensatie is ook het vergelijk gemaakt inclusief het opgebouwde pensioen en invaren van het opgebouwde pensioen. Hierbij is verondersteld dat de actieve deelnemer vanaf zijn 20^{ste} pensioen is gaan opbouwen in de huidige pensioenregeling.

Voor gewezen deelnemers is de verwachte pensioenuitkering berekend voor maatmensen van 27, 30, 35, 40, 45, 50, 55 en 60 jaar. Het gehanteerde opgebouwde pensioen is het gemiddelde van deze leeftijden van de gewezen deelnemers.

De verwachte pensioenuitkering voor gepensioneerden is berekend als het gemiddelde pensioen dat over een periode van 10 jaar wordt uitgekeerd. Dit is gedaan voor gepensioneerden van 70, 75 en 80 jaar.

5.3.2 Netto profijt

Tevens zijn de transitie-effecten berekend door het netto profijt op basis van de huidige regeling af te zetten tegen het netto profijt op basis van de nieuwe regeling, inclusief het effect van invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten, het effect van afschaffing van de doorsneesystematiek en de compensatieregeling en de vulling en werking van de solidariteitsreserve.

Dit is voor alle leeftijden berekend en voor alle deelnemersgroepen (actieve deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden).

Het netto profijt is gelijk aan de marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen na aftrek van de marktwaarde van de toekomstige premie-inleg. Het verschil tussen die uitkomst voor de nieuwe pensioenregeling en de huidige pensioenregeling wordt uitgedrukt als percentage van de waarde van de te verwachten pensioenuitkeringen in de huidige pensioenregeling.

Het netto profijt effect is zowel voor de toekomstige opbouw als voor het al opgebouwde pensioen berekend.

Andere, meer technische, gehanteerde uitgangspunten zijn in bijlage D opgenomen.

6. Effecten transitie: uitkomsten verwachte pensioenuitkering en netto profijt

In dit hoofdstuk zijn de uitkomsten van de in hoofdstuk 5.3 opgenomen en toegelichte maatstaven opgenomen.

De effecten van de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de huidige pensioenregeling zijn inzichtelijk gemaakt:

- op basis van de *verwachte pensioenuitkering* in een pessimistisch, verwacht en optimistisch scenario
- op basis van *netto profijt*
- bij verschillende dekkinggraden op moment van de transitie
 - o het basisscenario is op basis van de dekkinggraad eind 2023 van 118%
 - o Andere scenario's voor de dekkinggraden op moment van de transitie zijn:
 - dekkinggraad 103%
 - dekkinggraad 107%
 - dekkinggraad 114%
- voor de verschillende deelnemersgroepen: actieve deelnemer, gewezen deelnemer en gepensioneerde
- rekening houdend met invaren, de compensatieregeling en de werking van de solidariteitsreserve
- met de collectieve uitkeringsfase voor gepensioneerden

Bij de verschillende dekkinggraden wordt op onderstaande wijze invulling gegeven aan de verschillende bestemmingen:

Onderdeel	Basis: Dekkinggraad 31-12-2023	Lage dekkinggraad	Dekkinggraad gedeeltelijke vulling	Dekkinggraad volledige vulling
Dekkinggraad	118%	103%	107%	112%
MVEV en OR	3%	3%	3%	3%
Compensatie	4%	0%	2%	4%
Solidariteitsreserve	5%	0,5%	2%	5%
Naar PPV	106%	99,5%	100%	100%

6.1 Verwachte pensioenuitkering

Getoond wordt de verwachte pensioenuitkering voor de verschillende deelnemersgroepen en maatmensen uit de nieuwe pensioenregeling als % van de verwachte pensioenuitkering uit de huidige pensioenregeling. Als de uitkomst hoger is dan 100%, dan is de verwachte pensioenuitkering uit de nieuwe pensioenregeling hoger en vice versa.

Basis: dekkingsgraad per 31-12-2023 van 118%

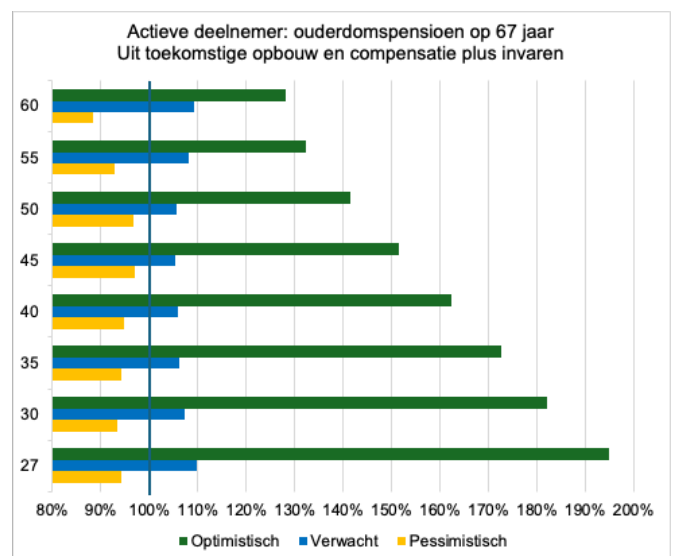
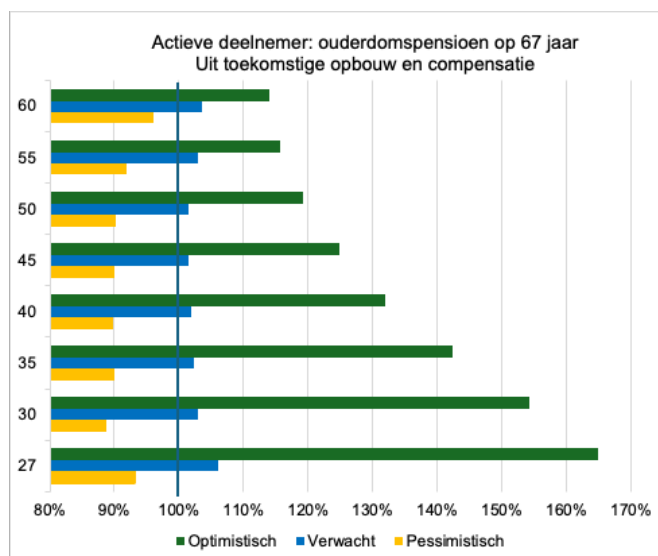
Actieve deelnemer

De compensatieregeling wordt met 4%-punt dekkingsgraad volledig uit het fondsvermogen gefinancierd.

De solidariteitsreserve wordt bij aanvang met het maximale niveau van 5%-punt dekkingsgraad gevuld.

De linker figuur toont de uitkomsten voor actieve deelnemer van het verwachte ouderdomspensioen op 67 jaar uit de toekomstige pensioenopbouw inclusief de compensatieregeling. De compensatieregeling is van toepassing op de actieve deelnemers die 31 jaar en ouder zijn.

In de rechterfiguur is bovendien rekening gehouden met het opgebouwde ouderdomspensioen in de huidige pensioenregeling (op basis van deelname vanaf 20 jaar) dat wordt ingevaren in de nieuwe pensioenregeling. Er wordt 6%-punt van de dekkingsgraad extra ingevaren naar de persoonlijke pensioenvermogens, waardoor direct na de transitie het opgebouwde ouderdomspensioen hoger wordt. Naarmate de actieve deelnemers ouder is, is relatief meer ouderdomspensioen al opgebouwd dan wat in de toekomst nog opgebouwd gaat worden.



In het verwachte scenario is het ouderdomspensioen (op 67 jaar) in de nieuwe pensioenregeling hoger dan in de huidige pensioenregeling (uitkomsten hoger dan 100%).

Uit de linker figuur blijkt tevens dat de compensatieregeling ervoor zorgt dat het ouderdomspensioen in het verwachte scenario minimaal gelijk blijft.

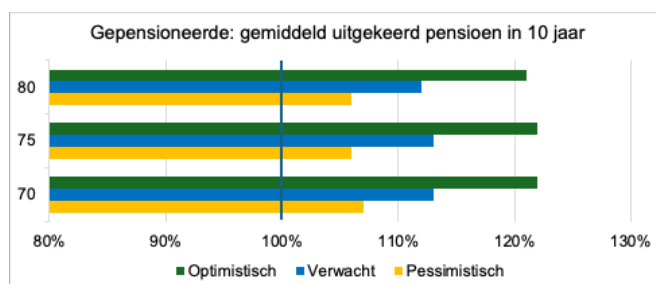
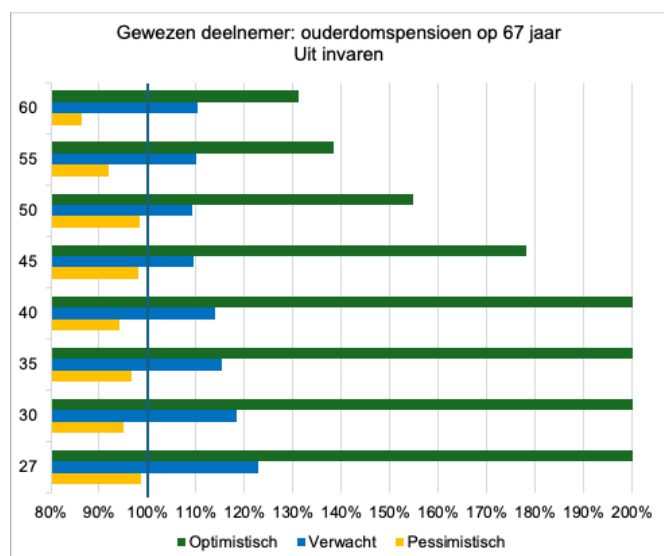
In het pessimistisch scenario is het ouderdomspensioen in de nieuwe pensioenregeling lager. Dit is inherent aan het nieuwe pensioenstelsel. In de huidige pensioenregeling worden buffers opgebouwd uit eerdere positieve beleggingsrendementen die bij langdurige negatieve economische omstandigheden zorgen voor meer bescherming dan in de nieuwe pensioenregeling. In het optimistische scenario is het omgekeerde effect te zien: positieve beleggingsrendementen worden in mindere mate gebruikt om buffers te vormen en aan het persoonlijke pensioenvermogen toegevoegd. Het ouderdomspensioen is in de nieuwe pensioenregeling hoger en met name voor de jongere actieven.

Gewezen deelnemer en gepensioneerde

De linker figuur toont de uitkomsten voor gewezen deelnemers van het verwachte ouderdomspensioen op 67. Zij bouwen geen pensioen meer op.

In de rechterfiguur staan de uitkomsten voor gepensioneerden van het gemiddelde pensioen dat over een periode van 10 jaar wordt uitgekeerd.

Er wordt 6%-punt van de dekkinggraad extra ingevaren naar de persoonlijke pensioenvermogens, waardoor direct na de transitie het opgebouwde ouderdomspensioen van gewezen deelnemers en de pensioenuitkering van gepensioneerden hoger wordt.



Gewezen deelnemers

In het verwachte scenario is het ouderdomspensioen (op 67 jaar) in de nieuwe pensioenregeling hoger dan in de huidige pensioenregeling (uitkomsten hoger dan 100%).

In het pessimistisch scenario is het ouderdomspensioen in de nieuwe pensioenregeling lager, ondanks dat direct na transitie het opgebouwde ouderdomspensioen uit invaren is verhoogd. Dit is inherent aan het nieuwe pensioenstelsel. In de huidige pensioenregeling worden buffers opgebouwd uit eerdere positieve beleggingsrendementen die bij langdurige negatieve economische omstandigheden zorgen voor meer bescherming dan in de nieuwe pensioenregeling. In het optimistische scenario is het

omgekeerde effect te zien: positieve beleggingsrendementen worden in mindere mate gebruikt om buffers te vormen en aan het persoonlijke pensioenvermogen toegevoegd. Het ouderdomspensioen is in de nieuwe pensioenregeling hoger en met name voor de jongere gewezen deelnemer.

Gepensioneerden

Er wordt dus 6%-punt van de dekkingsgraad extra ingevaren naar de persoonlijke pensioenvermogens, waardoor direct na de transitie de pensioenuitkering van gepensioneerden hoger wordt.

In het verwachte scenario is het gemiddelde ouderdomspensioen (dat over een periode van 10 jaar wordt uitgekeerd) in de nieuwe pensioenregeling hoger.

Ook in het pessimistisch scenario is het gemiddelde ouderdomspensioen in de nieuwe pensioenregeling hoger. Dit komt omdat de solidariteitsreserve direct volledig is gevuld en beschikbaar is om verlagingen van ingegane pensioenen te voorkomen.

Lage dekkingsgraad: 103%

Actieve deelnemer

Er is geen financiering van de compensatieregeling uit het fondsvermogen beschikbaar. Er is in deze analyse verondersteld dat de compensatieregeling ook bij deze dekkingsgraad ongewijzigd in stand blijft. Deze moet dan uit de premie worden gefinancierd. De daarvoor benodigde premie is 2% van de pensioengrondslag per jaar gedurende 10 jaar.

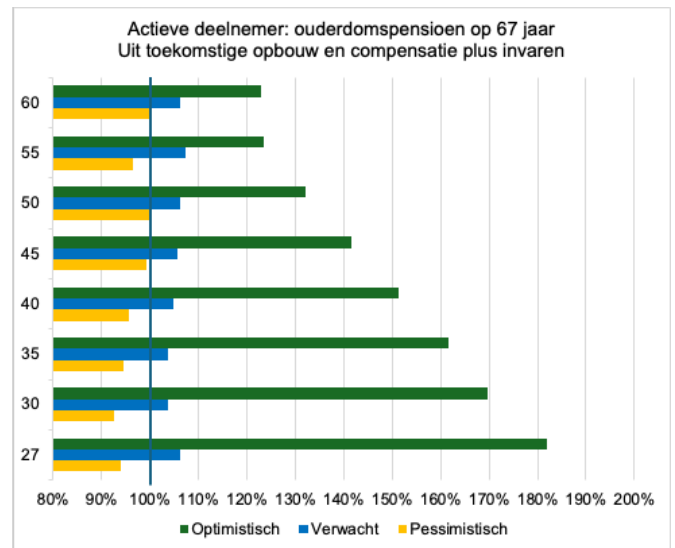
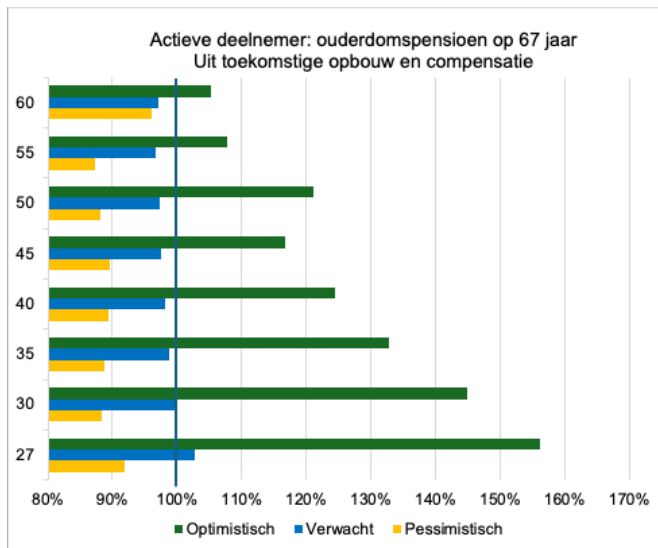
Dit betekent dat in de eerste 10 jaar de spaarpremie die aan het persoonlijk pensioenvermogen wordt toegevoegd voor alle actieve deelnemers 2% van de pensioengrondslag lager is.

De solidariteitsreserve wordt bij aanvang met 0,5%-punt dekkingsgraad gevuld. Het invaren gebeurt op een dekkingsgraad van 99,5% en het opgebouwde ouderdomspensioen is dus direct na de transitie lager.

De linker figuur toont de uitkomsten voor actieve deelnemer van het verwachte ouderdomspensioen op 67 jaar uit de toekomstige pensioenopbouw inclusief de compensatieregeling. De compensatieregeling is van toepassing op de actieve deelnemers die 31 jaar en ouder zijn.

In de rechterfiguur is bovendien rekening gehouden met het opgebouwde ouderdomspensioen in de huidige pensioenregeling (op basis van deelname vanaf 20 jaar) dat wordt ingevaren in de nieuwe pensioenregeling. Het invaren gebeurt op een dekkingsgraad van 99,5% en het opgebouwde ouderdomspensioen is dus direct na de transitie lager.

Naarmate de actieve deelnemers ouder is, is relatief meer ouderdomspensioen al opgebouwd dan wat in de toekomst nog opgebouwd gaat worden.



In de linker figuur is te zien dat in het verwachte scenario het ouderdomspensioen (op 67 jaar) uit de toekomstige opbouw in de nieuwe pensioenregeling nu 1% tot 3% lager dan in de huidige pensioenregeling voor de maatmensen van 35 jaar en ouder (uitkomsten lager dan 100%). Dit komt doordat de spaarpremie in de eerste 10 jaar 2% van de pensioengrondslag lager is voor alle actieve deelnemers. Inclusief het opgebouwde ouderdomspensioen in de rechterfiguur is dit hoger, ondanks dat het opgebouwde ouderdomspensioen direct na de transitie lager is.

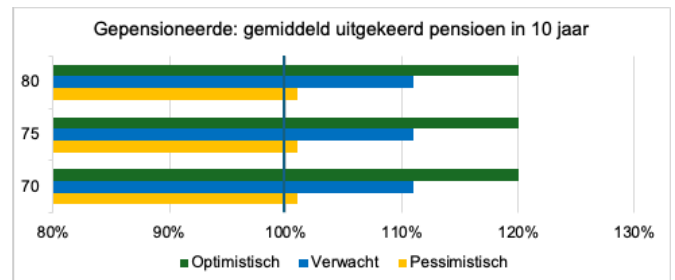
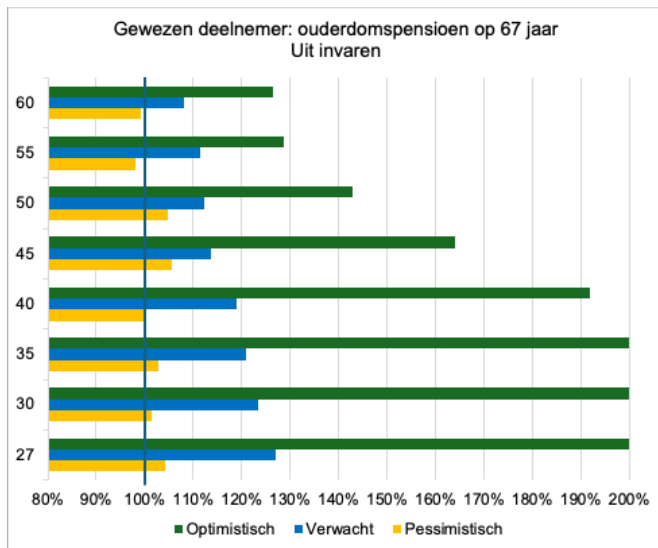
De verschillen van de pessimistische en optimistische scenario's ten opzichte van het verwacht scenario zijn vergelijkbaar met die in "Basis: dekkinggraad per 31-12-2023 van 118%".

Gewezen deelnemer en gepensioneerde

De linker figuur toont de uitkomsten voor gewezen deelnemers van het verwachte ouderdomspensioen op 67. Zij bouwen geen pensioen meer op.

In de rechterfiguur staan de uitkomsten voor gepensioneerden van het gemiddelde pensioen dat over een periode van 10 jaar wordt uitgekeerd.

De solidariteitsreserve wordt bij aanvang met 0,5%-punt dekkinggraad gevuld. Het invaren gebeurt op een dekkinggraad van 99,5% en het opgebouwde ouderdomspensioen van gewezen deelnemers en de pensioenuitkering van gepensioneerden is dus direct na de transitie lager.



Gewezen deelnemers

In het verwachte scenario is het ouderdomspensioen (op 67 jaar) in de nieuwe pensioenregeling hoger dan in de huidige pensioenregeling (uitkomsten hoger dan 100%).

In het pessimistisch scenario is het ouderdomspensioen in de nieuwe pensioenregeling ook hoger, ondanks dat direct na transitie het opgebouwde ouderdomspensioen uit invaren is verlaagd. Dit komt omdat bij deze dekingsgraad in de huidige pensioenregeling geen buffer aanwezig is waardoor in dit scenario in de huidige pensioenregeling pensioenen worden verlaagd.

Gepensioneerden

De solidariteitsreserve is dus bij aanvang met 0,5%-punt dekingsgraad gevuld. Het invaren gebeurt op een dekingsgraad van 99,5% en de pensioenuitkering van gepensioneerden is dus direct na de transitie verlaagd.

In het verwachte scenario is het gemiddelde ouderdomspensioen (dat over een periode van 10 jaar wordt uitgekeerd) in de nieuwe pensioenregeling hoger.

Ook in het pessimistisch scenario is het gemiddelde ouderdomspensioen in de nieuwe pensioenregeling hoger. Dit komt omdat de solidariteitsreserve toch direct met 0,5%-punt dekingsgraad is gevuld en beschikbaar is om verlagingen van ingegane pensioenen te voorkomen.

Dekkingsgraad gedeeltelijke vulling: 107%

Actieve deelnemer

Er is geen volledige financiering van de compensatieregeling uit het fondsvermogen beschikbaar. Er is in deze analyse verondersteld dat de compensatieregeling ook bij deze dekkinggraad ongewijzigd in stand blijft. Omdat van de kosten van de compensatieregeling van 4%-punt dekkinggraad, 2%-punt uit het fondsvermogen wordt gefinancierd, moet het restant uit de premie worden gefinancierd. De daarvoor benodigde premie is 1% van de pensioengrondslag per jaar gedurende 10 jaar.

Dit betekent dat in de eerste 10 jaar de spaarpremie die aan het persoonlijk pensioenvermogen wordt toegevoegd voor alle actieve deelnemers 1% van de pensioengrondslag lager is.

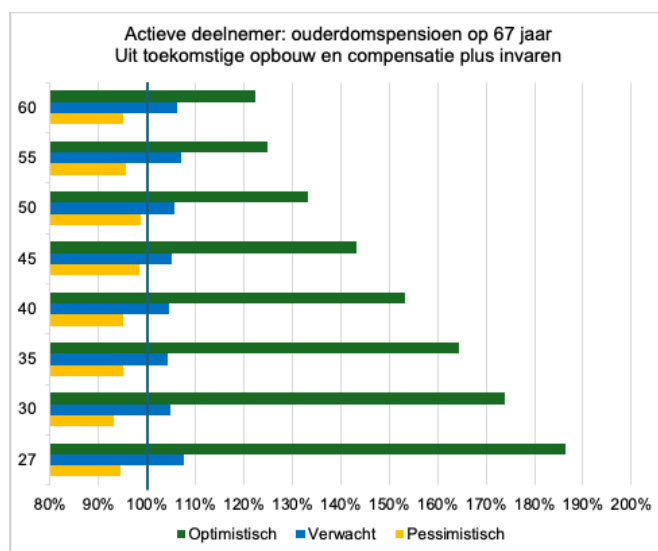
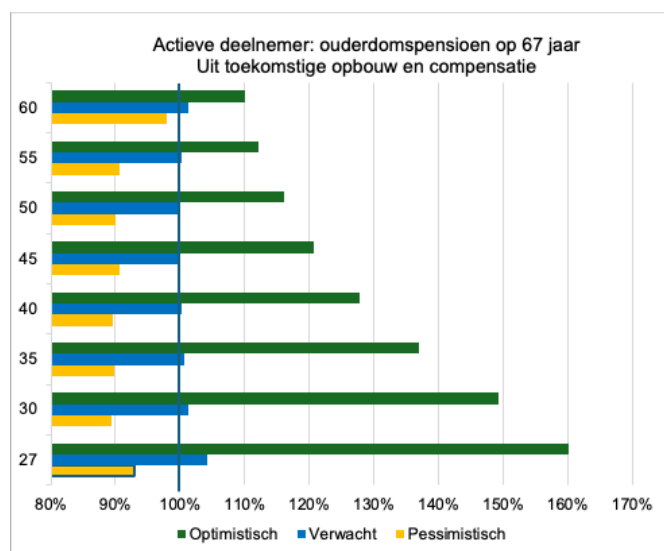
De solidariteitsreserve wordt bij aanvang met 2%-punt dekkinggraad gevuld.

Het invaren gebeurt op een dekkinggraad van 100%, dus het opgebouwde ouderdomspensioen blijft direct na de transitie gelijk.

De linker figuur toont de uitkomsten voor actieve deelnemer van het verwachte ouderdomspensioen op 67 jaar uit de toekomstige pensioenopbouw inclusief de compensatieregeling. De compensatieregeling is van toepassing op de actieve deelnemers die 31 jaar en ouder zijn.

In de rechterfiguur is bovendien rekening gehouden met het opgebouwde ouderdomspensioen in de huidige pensioenregeling (op basis van deelname vanaf 20 jaar) dat wordt ingevaren in de nieuwe pensioenregeling. Het invaren gebeurt op een dekkinggraad van 100% en het opgebouwde ouderdomspensioen blijft dus direct na de transitie gelijk.

Naarmate de actieve deelnemers ouder is, is relatief meer ouderdomspensioen al opgebouwd dan wat in de toekomst nog opgebouwd gaat worden.



In de linker figuur is te zien dat in het verwachte scenario het ouderdomspensioen (op 67 jaar) uit de toekomstige opbouw in de nieuwe pensioenregeling hoger is dan in de huidige pensioenregeling (uitkomsten hoger dan 100%). Dit ondanks dat de spaarpremie in de eerste 10 jaar 1% van de pensioengrondslag lager is voor alle actieve deelnemers. Inclusief het opgebouwde ouderdomspensioen in de rechterfiguur is dit ook hoger.

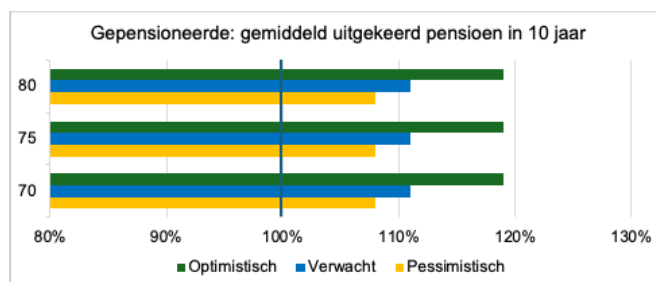
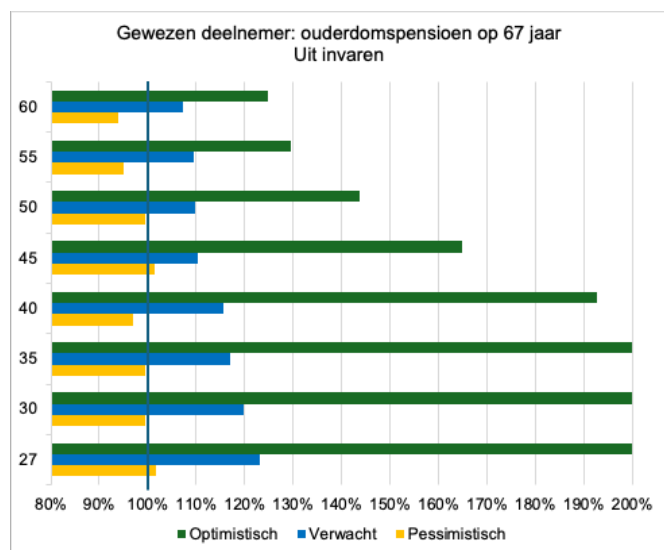
De verschillen van de pessimistische en optimistische scenario's ten opzichte van het verwacht scenario zijn vergelijkbaar met die in "Basis: dekkingsgraad per 31-12-2023 van 118%".

Gewezen deelnemer en gepensioneerde

De linker figuur toont de uitkomsten voor gewezen deelnemers van het verwachte ouderdomspensioen op 67. Zij bouwen geen pensioen meer op.

In de rechterfiguur staan de uitkomsten voor gepensioneerden van het gemiddelde pensioen dat over een periode van 10 jaar wordt uitgekeerd.

De solidariteitsreserve wordt bij aanvang met 2%-punt dekkingsgraad gevuld. Het invaren gebeurt op een dekkingsgraad van 100% en het opgebouwde ouderdomspensioen van gewezen deelnemers en de pensioenuitkering van gepensioneerden blijft dus direct na de transitie gelijk.



Gewezen deelnemers

In het verwachte scenario is het ouderdomspensioen (op 67 jaar) in de nieuwe pensioenregeling hoger dan in de huidige pensioenregeling (uitkomsten hoger dan 100%).

In het pessimistisch scenario is het ouderdomspensioen in de nieuwe pensioenregeling lager of nagenoeg gelijk.

Gepensioneerden

De solidariteitsreserve is dus bij aanvang met 2%-punt dekkinggraad gevuld. Het invaren gebeurt op een dekkinggraad van 100% en de pensioenuitkering van gepensioneerden blijft dus direct na de transitie gelijk.

In het verwachte scenario is het gemiddelde ouderdomspensioen (dat over een periode van 10 jaar wordt uitgekeerd) in de nieuwe pensioenregeling hoger.

Ook in het pessimistisch scenario is het gemiddelde ouderdomspensioen in de nieuwe pensioenregeling hoger. Dit komt omdat de solidariteitsreserve direct met 2%-punt dekkinggraad is gevuld en beschikbaar is om verlagingen van ingegane pensioenen te voorkomen.

Dekkinggraad volledige vulling: 112%

Actieve deelnemer

De compensatieregeling wordt met 4%-punt dekkinggraad volledig uit het fondsvermogen gefinancierd.

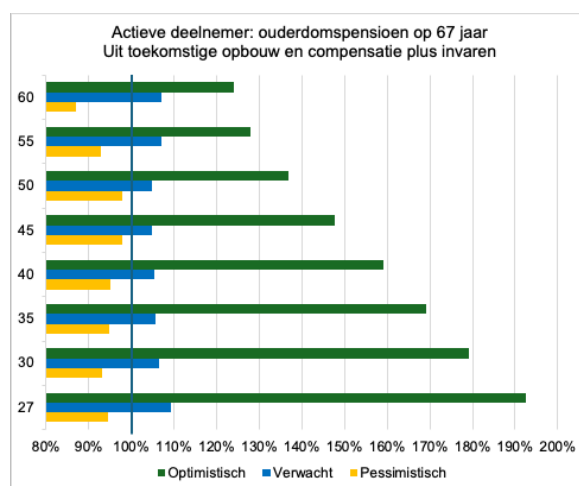
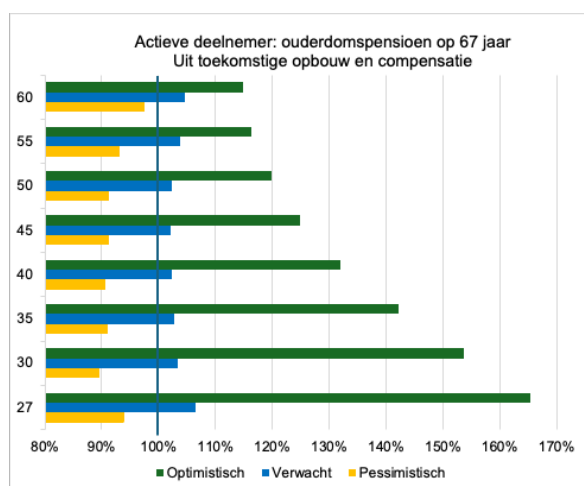
De solidariteitsreserve wordt bij aanvang met het maximale niveau van 5%-punt dekkinggraad gevuld.

Het invaren gebeurt op een dekkinggraad van 100%, dus het opgebouwde ouderdomspensioen blijft direct na de transitie gelijk.

De linker figuur toont de uitkomsten voor actieve deelnemer van het verwachte ouderdomspensioen op 67 jaar uit de toekomstige pensioenopbouw inclusief de compensatieregeling. De compensatieregeling is van toepassing op de actieve deelnemers die 31 jaar en ouder zijn.

In de rechterfiguur is bovendien rekening gehouden met het opgebouwde ouderdomspensioen in de huidige pensioenregeling (op basis van deelname vanaf 20 jaar) dat wordt ingevaren in de nieuwe pensioenregeling. Het invaren gebeurt op een dekkinggraad van 100% en het opgebouwde ouderdomspensioen blijft dus direct na de transitie gelijk.

Naarmate de actieve deelnemers ouder is, is relatief meer ouderdomspensioen al opgebouwd dan wat in de toekomst nog opgebouwd gaat worden.



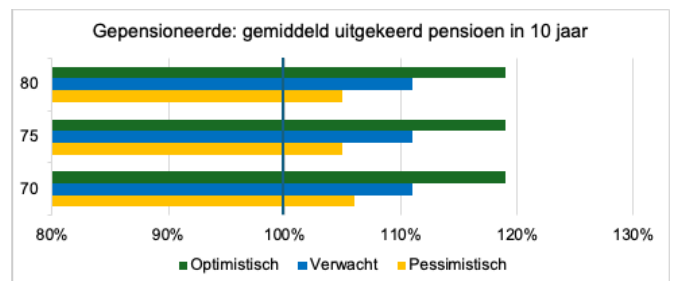
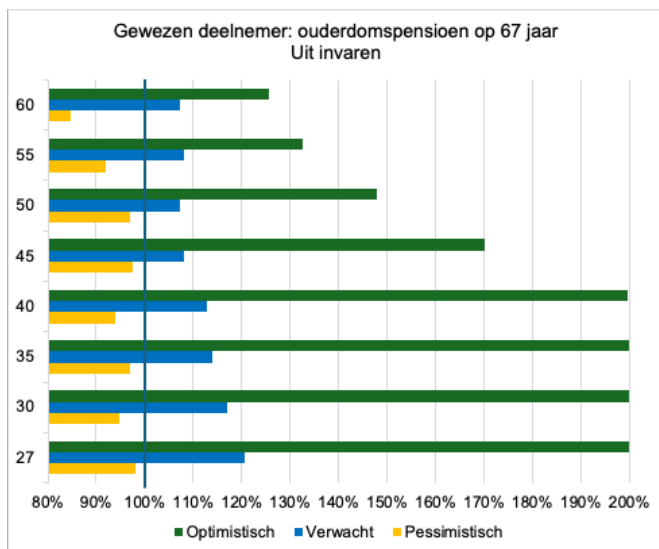
De uitkomsten en conclusies zijn vergelijkbaar met die van “Basis: dekkinggraad per 31-12-2023 van 118%”, waar het invaren gebeurt op een dekkinggraad van 106%. Hier gebeurt het invaren op een dekkinggraad van 106%.

Gewezen deelnemer en gepensioneerde

De linker figuur toont de uitkomsten voor gewezen deelnemers van het verwachte ouderdomspensioen op 67. Zij bouwen geen pensioen meer op.

In de rechterfiguur staan de uitkomsten voor gepensioneerden van het gemiddelde pensioen dat over een periode van 10 jaar wordt uitgekeerd.

Het invaren gebeurt op een dekkinggraad van 100%, dus de pensioenuitkering van gepensioneerden blijft direct na de transitie gelijk.



Gewezen deelnemers

De uitkomsten en conclusies zijn vergelijkbaar met die van “Basis: dekkinggraad per 31-12-2023 van 118%”, waar het invaren gebeurt op een dekkinggraad van 106%. Hier gebeurt het invaren op een dekkinggraad van 106%.

Gepensioneerden

De uitkomsten en conclusies zijn vergelijkbaar met die van “Basis: dekkinggraad per 31-12-2023 van 118%”, waar het invaren gebeurt op een dekkinggraad van 106%. Hier gebeurt het invaren op een dekkinggraad van 106%.

6.2 Kansen op verlaging pensioenuitkeringen en verloop solidariteitsreserve

Bij aanvang wordt de solidariteitsreserve gevuld uit het fondsvermogen met 5%-punt van de dekkingsgraad.

Op basis van de uitgangspunten die zijn gehanteerd voor de berekening van de verwachte pensioenuitkeringen in hoofdstuk 6.1 is de kans dat de pensioenuitkeringen in enig jaar verlaagd moeten worden in de eerste 5 jaar nihil. Deze kans loopt vervolgens op tot circa 0,5% na 10 jaar en 1% na 20 jaar.

De solidariteitsreserve blijft gemiddeld gedurende 10 jaar gelijk aan 5% van de persoonlijke pensioenvermogens. In 5% van de scenario's is deze lager dan 3% van de persoonlijke pensioenvermogens (in deze scenario's is de solidariteitsreserve dus aangewend om een verlaging van de pensioenuitkering te voorkomen). Hiermee blijft ook in het zogenaamde pessimistische scenario de solidariteitsreserve voldoende gevuld om de solidariteitsreserve aan te kunnen wenden bij een eventuele toename van de levensverwachting (macro-langlevensrisico).

6.3 Netto profijt

In deze paragraaf worden de resultaten van de netto profijt berekeningen getoond.

Het netto profijt van de nieuwe pensioenregeling inclusief het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten en inclusief compensatie van een eventuele achteruitgang in pensioen als gevolg van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling is afgezet tegen het ongewijzigd voortzetten van de huidige pensioenregeling. Hierbij is het netto profijt gelijk aan het verschil tussen de marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen en de marktwaarde van de toekomstige premie-inleg. Het netto profijt effect is dan het verschil tussen het netto profijt van de nieuwe pensioenregeling en de huidige regeling, uitgedrukt in de marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen van de huidige pensioenregeling.

Leeswijzer bij de gepresenteerde resultaten:

- **In rood** (delta NP Huidig Opbouw): De waarde van de reeds opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten onder de nieuwe pensioenregeling verminderd met de waarde daarvan onder de huidige pensioenregeling.
- **In blauw** (delta NP Nieuw Opbouw): De waarde van de toekomstige opbouw onder de nieuwe pensioenregeling verminderd met de waarde daarvan onder de huidige pensioenregeling onder aftrek van de waarde van de toekomstige premies van de betreffende pensioenregeling, uitgedrukt in de waarde van de totale uitkeringen van de huidige pensioenregeling.
- De stippellijn (delta NP Totaal) geeft de som weer van de rode en de blauwe balkjes en geeft hiermee, per leeftijd, het netto profijt effect weer van de overgang van de huidige naar de nieuwe pensioenregeling.

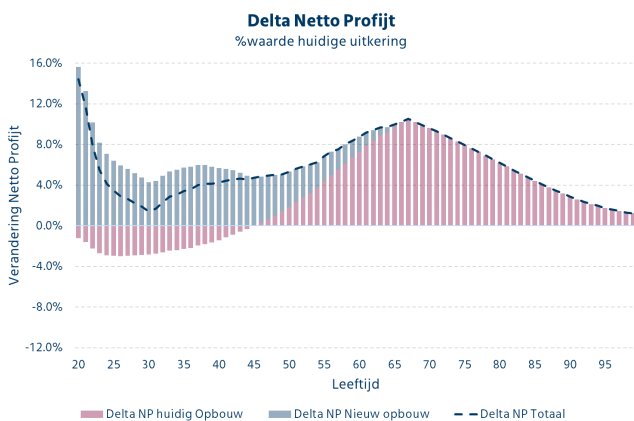
- De getoonde netto profijt effecten zijn inclusief de effecten van de compensatieregeling en de solidariteitsreserve. De compensatieregeling heeft in de netto profijt berekeningen een looptijd van 10 jaar.

Net als bij de maatstaf “verwachte pensioenuitkering” worden in dit hoofdstuk de resultaten van de netto profijt berekeningen getoond bij de volgende dekkinggraden en invulling aan de verschillende bestemmingen:

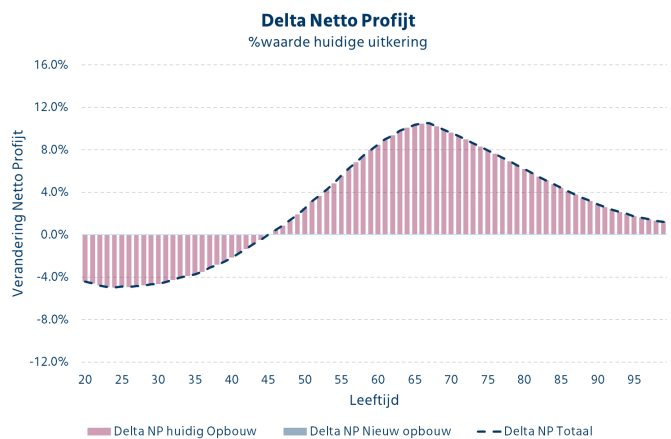
Onderdeel	Basis: Dekkingsgraad 31-12-2023	Lage dekkingsgraad	Dekkingsgraad gedeeltelijke vulling	Dekkingsgraad volledige vulling
Dekkingsgraad	118%	103%	107%	112%
MVEV en OR	3%	3%	3%	3%
Compensatie	4%	0%	2%	4%
Solidariteitsreserve	5%	0,5%	2%	5%
Naar PPV	106%	99,5%	100%	100%

Basisscenario: dekkinggraad per 31-12-2023 van 118%

Actieve deelnemers en gepensioneerden



Gewezen deelnemers (en gepensioneerden)



In blauw (delta NP Nieuw Opbouw), voor actieve deelnemers:

De compensatieregeling is van toepassing op de actieve deelnemers van 31 jaar en ouder. In de nieuwe

pensioenregeling is de premie hoger dan de verwachte gemiddelde premie in de huidige pensioenregeling. Dit zorgt er mede voor dat het netto profijt ook voor een 31-jarige actieve deelnemer positief is. Vanaf 31 jaar zorgt de compensatieregeling ervoor dat het netto profijt positief blijft.

In rood (delta NP Huidig Opbouw):

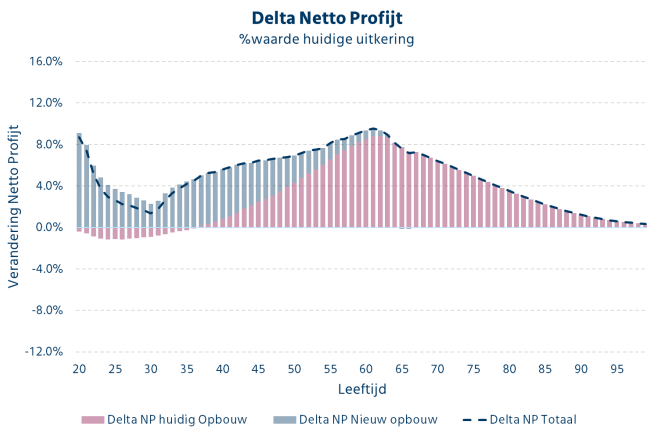
Omdat de compensatieregeling en de solidariteitsreserve worden gefinancierd uit het fondsvermogen, heeft dat een negatief effect op het netto profijt. Er blijft minder fondsvermogen over om in te varen. De opgebouwde pensioenen worden ingevaren op een dekkinggraad van 106%. Er wordt dus 6%-punt van de dekkinggraad extra ingevaren naar de persoonlijke pensioenvermogens. Hierdoor wordt direct na de transitie het opgebouwde ouderdomspensioen en de ingegane pensioenuitkering hoger. Dit heeft een positief effect op het netto profijt.

Voor actieve en gewezen deelnemers tot leeftijd 45 is het netto profijt per saldo negatief. Voor gepensioneerden heeft de solidariteitsreserve een positief effect op het netto profijt, omdat door de solidariteitsreserve verlagingen van de pensioenuitkeringen veelal beperkt zijn. Voor gepensioneerden is het netto profijt per saldo positief. Ook voor oudere actieve en gewezen deelnemers is het netto profijt van de solidariteitsreserve positief.

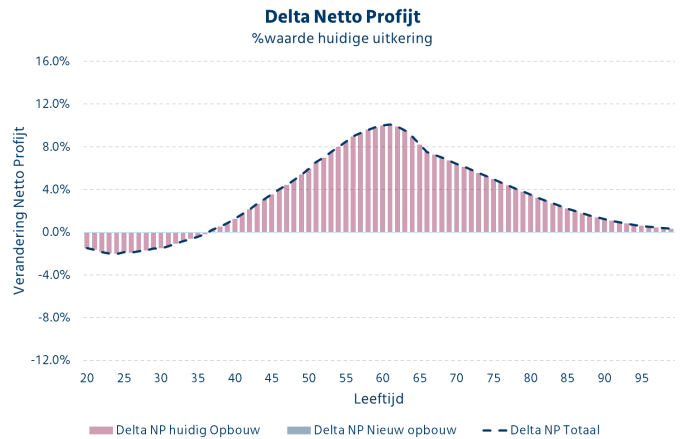
In het vervolg van dit hoofdstuk zijn de resultaten van de netto profijt berekeningen bij de andere dekkinggraden opgenomen. Het beeld bij die dekkinggraden is vergelijkbaar met die bij "Basisscenario: dekkinggraad per 31-12-2023 van 118%".

Lage dekkinggraad: 103%

Actieve deelnemers en gepensioneerden

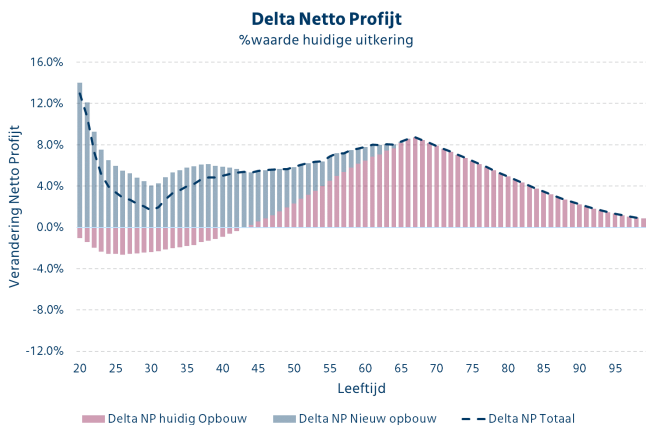


Gewezen deelnemers (en gepensioneerden)

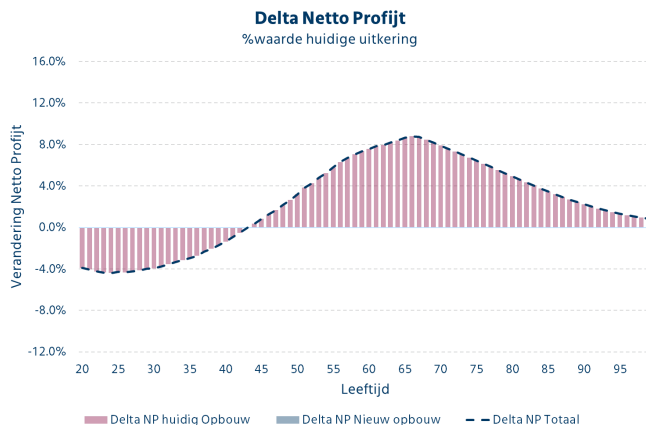


Dekkingsgraad gedeeltelijke vulling: 107%

Actieve deelnemers en gepensioneerden

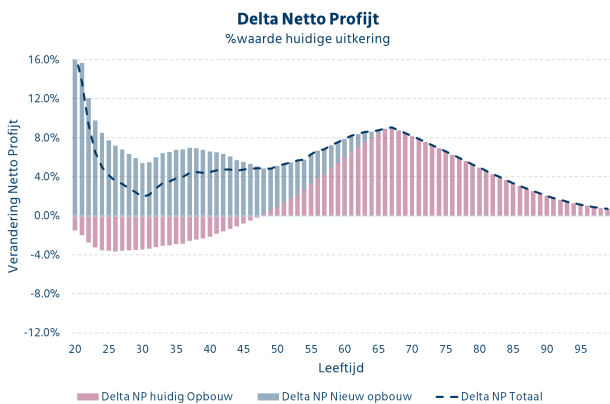


Gewezen deelnemers (en gepensioneerden)

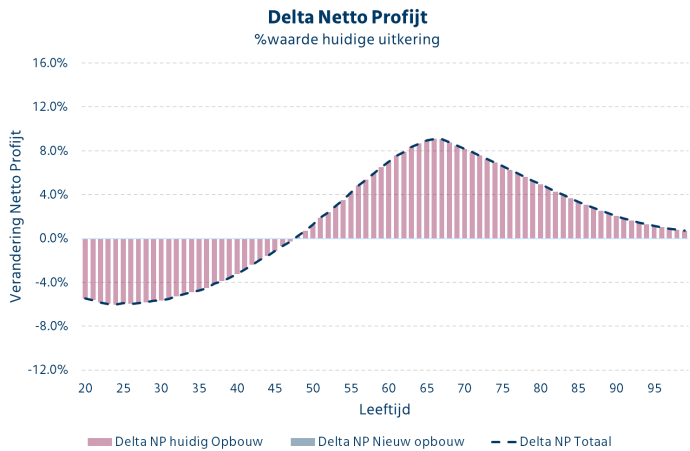


Dekkingsgraad volledige vulling: 112%

Actieve deelnemers en gepensioneerden



Gewezen deelnemers (en gepensioneerden)



6.4 Gevoeligheidsanalyses: verwachte pensioenuitkering bij sterke daling en stijging van de rente

Vanuit de dekkingsgraad van 112% is berekend wat de verwachte pensioenuitkeringen doen als op de datum van transitie de rente fors daalt (met 2%-punt) of de rente fors stijgt (met 2% punt). Hiervoor is gebruik gemaakt van de door DNB gepubliceerde P-sets per Q1 2024 waarin deze renteschokken door DNB zijn verwerkt.

Bij een daling van de rente met 2%-punt daalt de dekkingsgraad naar 103%:

- Er is geen financiering van de compensatieregeling uit het fondsvermogen beschikbaar. Er is ook in deze analyse verondersteld dat de compensatieregeling ongewijzigd in stand blijft. Deze moet dan uit de premie worden gefinancierd. De daarvoor benodigde premie is 2% van de pensioengrondslag per jaar gedurende 10 jaar.
Dit betekent dat in de eerste 10 jaar de spaarpremie die aan het persoonlijk pensioenvermogen wordt toegevoegd voor alle actieve deelnemers 2% van de pensioengrondslag lager is.
- De solidariteitsreserve wordt bij aanvang met 0,5%-punt dekkingsgraad gevuld.
- Het invaren gebeurt op een dekkingsgraad van 99,5%: het opgebouwde ouderdomspensioen van actieve en gewezen deelnemers en de pensioenuitkering van gepensioneerden is dus direct na de transitie lager.

Bij een stijging van de rente met 2%-punt stijgt de dekkingsgraad naar 142%:

- De technische voorzieningen zijn door de rentestijging gedaald. De compensatieregeling wordt dan met 6%-punt dekkingsgraad volledig uit het fondsvermogen gefinancierd.
- De solidariteitsreserve wordt bij aanvang met het maximale niveau van 5%-punt dekkingsgraad gevuld.
- Het invaren gebeurt op een dekkingsgraad van 142%: er wordt 28%-punt van de dekkingsgraad extra ingevaren naar de persoonlijke pensioenvermogens waardoor direct na de transitie het opgebouwde ouderdomspensioen van actieve en gewezen deelnemers en de pensioenuitkering van gepensioneerden hoger wordt.

Samengevat:

Onderdeel	Dekkingsgraad volledige vulling	Dekkingsgraad volledige vulling
Dekkingsgraad	112%	112%
Renteschok	Min 2%-punt	Plus 2%-punt
Dekkingsgraad na renteschok	103%	142%
MVEV en OR	3%	3%
Compensatie	0%	6%
Solidariteitsreserve	0,5%	5%
Naar PPV	99,5%	128%

Getoond wordt de verwachte pensioenuitkering voor de verschillende deelnemersgroepen en maatmensen uit de nieuwe pensioenregeling als % van de verwachte pensioenuitkering uit de huidige pensioenregeling. Als de uitkomst hoger is dan 100%, dan is de verwachte pensioenuitkering uit de nieuwe pensioenregeling hoger en vice versa.

Daling van de rente met 2%-punt: dekkingsgraad van 112% naar 103%

Actieve deelnemer

Er is geen financiering van de compensatieregeling uit het fondsvermogen beschikbaar. Er is in deze analyse verondersteld dat de compensatieregeling ook bij deze dekkingsgraad ongewijzigd in stand blijft. Deze moet dan uit de premie worden gefinancierd. De daarvoor benodigde premie is 2% van de pensioengrondslag per jaar gedurende 10 jaar.

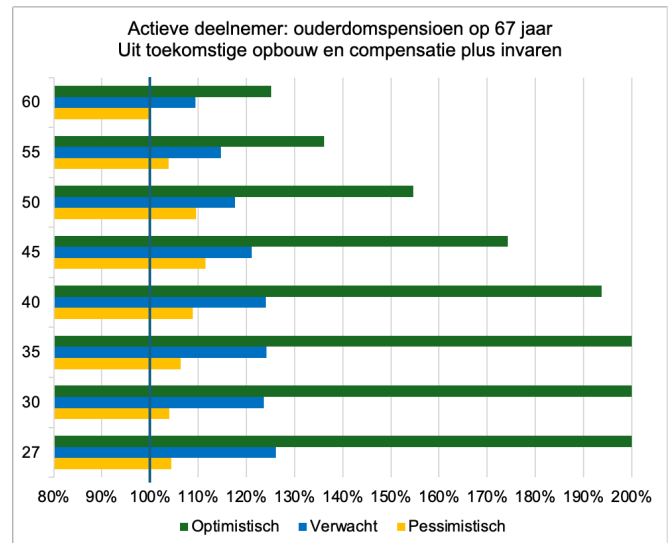
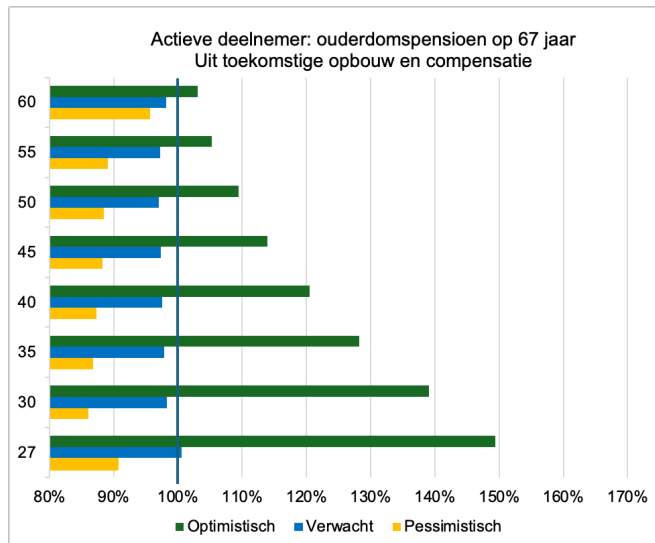
Dit betekent dat in de eerste 10 jaar de spaarpremie die aan het persoonlijk pensioenvermogen wordt toegevoegd voor alle actieve deelnemers 2% van de pensioengrondslag lager is.

De solidariteitsreserve wordt bij aanvang met 0,5%-punt dekkingsgraad gevuld. Het invaren gebeurt op een dekkingsgraad van 99,5% en het opgebouwde ouderdomspensioen is dus direct na de transitie lager.

De linker figuur toont de uitkomsten voor actieve deelnemer van het verwachte ouderdomspensioen op 67 jaar uit de toekomstige pensioenopbouw inclusief de compensatieregeling. De compensatieregeling is van toepassing op de actieve deelnemers die 31 jaar en ouder zijn.

In de rechterfiguur is bovendien rekening gehouden met het opgebouwde ouderdomspensioen in de huidige pensioenregeling (op basis van deelname vanaf 20 jaar) dat wordt ingevaren in de nieuwe pensioenregeling. Het invaren gebeurt op een dekkingsgraad van 99,5% en het opgebouwde ouderdomspensioen is dus direct na de transitie lager.

Naarmate de actieve deelnemers ouder is, is relatief meer ouderdomspensioen al opgebouwd dan wat in de toekomst nog opgebouwd gaat worden.



In de linker figuur is te zien dat in het verwachte scenario het ouderdomspensioen (op 67 jaar) uit de toekomstige opbouw in de nieuwe pensioenregeling nu 2% tot 3% lager dan in de huidige pensioenregeling voor de maatmensen van 35 jaar en ouder (uitkomsten lager dan 100%). Dit is vergelijkbaar met die in "Lage dekkingsgraad: 103%" in hoofdstuk 6.2.

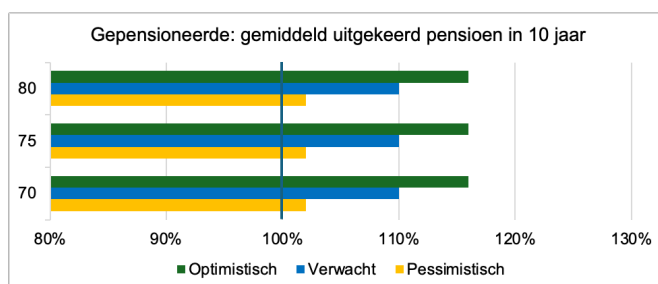
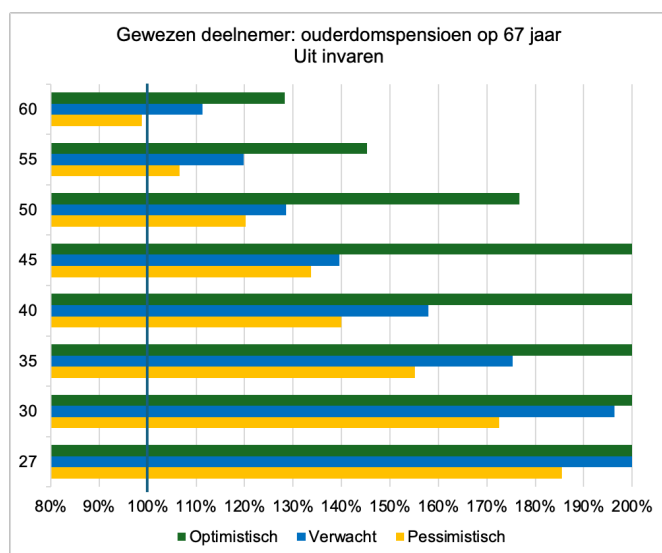
Rekening houdend met het opgebouwde ouderdomspensioen en invaren, zie de rechter figuur, is het verwachte ouderdomspensioen in de nieuwe pensioenregeling zowel in het verwacht als in het pessimistisch en optimistisch scenario hoger. Dit komt doordat door de rentedaling de technische voorziening en daarmee het persoonlijk pensioenvermogen uit invaren hoger is geworden. In de DNB scenarioset stijgt de rente in de toekomst naar een hoger evenwichtsniveau. Omdat verondersteld is dat het renterisico gedeeltelijk is afgedekt en de afdekking toeneemt met de leeftijd, levert deze stijgende rente een hoger verwacht pensioen op, met name voor jongeren.

Gewezen deelnemer en gepensioneerde

De linker figuur toont de uitkomsten voor gewezen deelnemers van het verwachte ouderdomspensioen op 67. Zij bouwen geen pensioen meer op.

In de rechterfiguur staan de uitkomsten voor gepensioneerden van het gemiddelde pensioen dat over een periode van 10 jaar wordt uitgekeerd.

De solidariteitsreserve wordt bij aanvang met 0,5%-punt dekingsgraad gevuld. Het invaren gebeurt op een dekingsgraad van 99,5% en het opgebouwde ouderdomspensioen van gewezen deelnemers en de pensioenuitkering van gepensioneerden is dus direct na de transitie lager.



Gewezen deelnemers

Het verwachte ouderdomspensioen is in de nieuwe pensioenregeling zowel in het verwacht als in het pessimistisch en optimistisch scenario hoger. Dit komt doordat door de rentedaling de technische voorziening en daarmee het persoonlijk pensioenvermogen uit invaren hoger is geworden. In de DNB scenarioset daalt de rente op de korte termijn verder maar stijgt de rente in de toekomst naar een lager evenwichtsniveau. Omdat verondersteld is dat het renterisico gedeeltelijk is afgedekt en de afdekking toeneemt met de leeftijd, levert deze stijgende rente een hoger verwacht pensioen op, met name voor jongeren.

Gepensioneerden

De solidariteitsreserve is dus bij aanvang met 0,5%-punt dekingsgraad gevuld. Het invaren gebeurt op een dekingsgraad van 99,5% en de pensioenuitkering van gepensioneerden is dus direct na de transitie verlaagd.

In het verwachte scenario is het gemiddelde ouderdomspensioen (dat over een periode van 10 jaar wordt uitgekeerd) in de nieuwe pensioenregeling hoger.

Ook in het pessimistisch scenario is het gemiddelde ouderdomspensioen in de nieuwe pensioenregeling hoger. Dit komt omdat de solidariteitsreserve toch direct met 0,5%-punt dekingsgraad is gevuld en beschikbaar is om verlagingen van ingegane pensioenen te voorkomen.

De uitkomsten zijn vergelijkbaar met die in "Lage dekingsgraad: 103%" in hoofdstuk 6.2.

Stijging van de rente met 2%-punt: dekkinggraad van 112% naar 142%

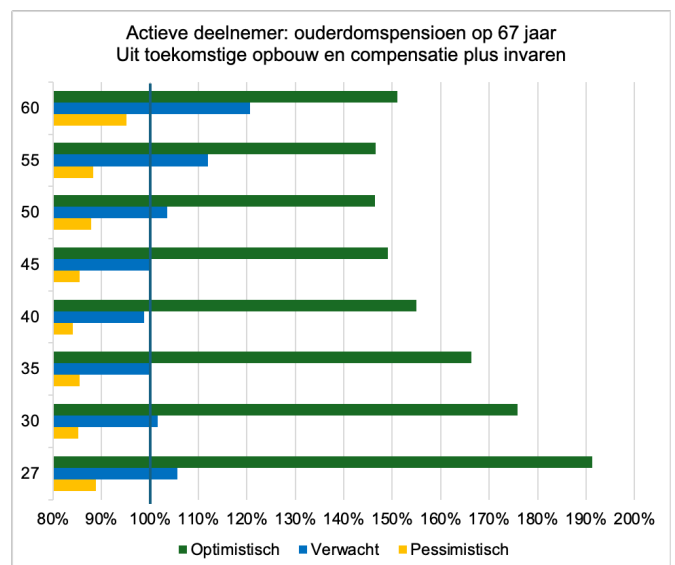
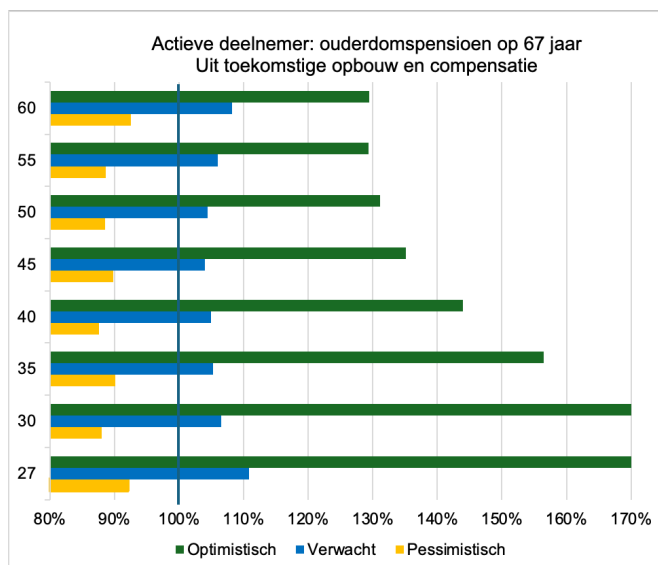
Actieve deelnemer

De compensatieregeling wordt met 6%-punt dekkinggraad volledig uit het fondsvermogen gefinancierd.

De solidariteitsreserve wordt bij aanvang met het maximale niveau van 5%-punt dekkinggraad gevuld.

De linker figuur toont de uitkomsten voor actieve deelnemer van het verwachte ouderdomspensioen op 67 jaar uit de toekomstige pensioenopbouw inclusief de compensatieregeling. De compensatieregeling is van toepassing op de actieve deelnemers die 31 jaar en ouder zijn.

In de rechterfiguur is bovendien rekening gehouden met het opgebouwde ouderdomspensioen in de huidige pensioenregeling (op basis van deelname vanaf 20 jaar) dat wordt ingevaren in de nieuwe pensioenregeling. Er wordt 28%-punt van de dekkinggraad extra ingevaren naar de persoonlijke pensioenvermogens, waardoor direct na de transitie het opgebouwde ouderdomspensioen hoger wordt. Naarmate de actieve deelnemers ouder is, is relatief meer ouderdomspensioen al opgebouwd dan wat in de toekomst nog opgebouwd gaat worden.



In het verwachte scenario is het ouderdomspensioen (op 67 jaar) in de nieuwe pensioenregeling hoger dan in de huidige pensioenregeling (uitkomsten hoger dan 100%).

Uit de linker figuur blijkt tevens dat de compensatieregeling ervoor zorgt dat het ouderdomspensioen in het verwachte scenario minimaal gelijk blijft.

Rekening houdend met het opgebouwde ouderdomspensioen en invaren, zie de rechter figuur, is het verwachte ouderdomspensioen in de nieuwe pensioenregeling in het verwacht scenario nagenoeg gelijk als in de huidige pensioenregeling. Voor de oudere maatmensen is deze echter veel hoger. Dit komt doordat door de rentestijging de technische voorziening en daarmee het persoonlijk pensioenvermogen uit invaren lager is geworden. In de DNB scenario's stijgt de rente op de korte termijn verder maar daalt de rente in de toekomst naar een lager evenwichtsniveau. Omdat verondersteld is dat het renterisico

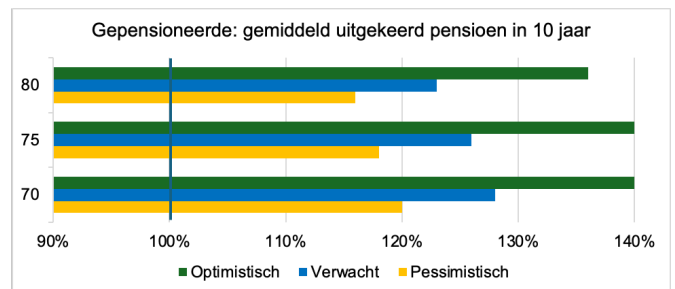
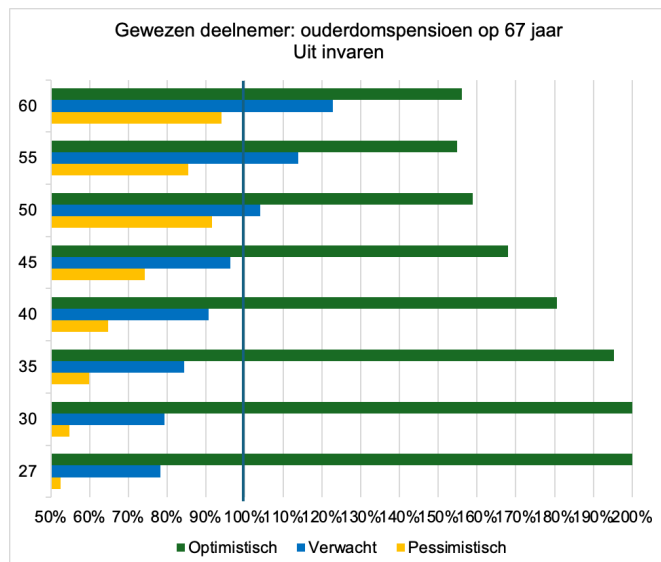
gedeeltelijk is afgedekt en de afdekking toeneemt met de leeftijd, levert deze dalende rente voor jongeren een lager verwacht ouderdomspensioen op voor het ingevaren pensioen. Omdat op korte termijn de rente verder stijgt, levert dat voor de oudere maatmensen een hoger ouderdomspensioen op.

Gewezen deelnemer en gepensioneerde

De linker figuur toont de uitkomsten voor gewezen deelnemers van het verwachte ouderdomspensioen op 67. Zij bouwen geen pensioen meer op.

In de rechterfiguur staan de uitkomsten voor gepensioneerden van het gemiddelde pensioen dat over een periode van 10 jaar wordt uitgekeerd.

Er wordt 28%-punt van de dekkinggraad extra ingevaren naar de persoonlijke pensioenvermogens, waardoor direct na de transitie het opgebouwde ouderdomspensioen van gewezen deelnemers en de pensioenuitkering van gepensioneerden hoger wordt.



Gewezen deelnemers

Het verwachte ouderdomspensioen is in de nieuwe pensioenregeling in het verwacht scenario voor de jongere maatmensen lager en voor de oudere maatmensen hoger.

Dit komt doordat door de rentestijging de technische voorziening en daarmee het persoonlijk pensioenvermogen uit invaren lager is geworden. In de DNB scenarioset stijgt de rente op de korte termijn verder maar daalt de rente in de toekomst naar een lager evenwichtsniveau. Omdat verondersteld is dat het renterisico gedeeltelijk is afgedekt en de afdekking toeneemt met de leeftijd, levert deze dalende rente voor jongeren een lager verwacht ouderdomspensioen op. Omdat op korte termijn de rente verder stijgt, levert dat voor de oudere maatmensen een hoger ouderdomspensioen op.

Gepensioneerden

Er wordt dus 28%-punt van de dekkinggraad extra ingevaren naar de persoonlijke pensioenvermogens, waardoor direct na de transitie de pensioenuitkering van gepensioneerden hoger wordt.

In het verwachte scenario is het gemiddelde ouderdomspensioen (dat over een periode van 10 jaar wordt uitgekeerd) in de nieuwe pensioenregeling hoger.

Ook in het pessimistisch scenario is het gemiddelde ouderdomspensioen in de nieuwe pensioenregeling hoger. Dit komt omdat de solidariteitsreserve direct volledig is gevuld en beschikbaar is om verlagingen van ingegane pensioenen te voorkomen.

7. Evenwichtigheid

Het PPD heeft de wijziging van de pensioenregeling en de transitie naar de nieuwe pensioenregeling beoordeeld op evenwichtigheid. Evenwichtig wil zeggen dat er geen groepen werknemers benadeeld worden, niet in het totaal maar ook niet op onderdelen, zoals bijvoorbeeld het nabestaandenpensioen. (*PW, artikel 150d.1, besluit 216*)

Het PPD is van mening dat sprake is van een evenwichtige transitie van de huidige naar de nieuwe pensioenregeling. Het PPD heeft hier de volgende kwalitatieve doelstellingen voor vastgesteld:

- Zo veel mogelijk compensatie bieden voor een eventuele achteruitgang in pensioen als gevolg van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling (onder andere als gevolg van de afschaffing van de doorsneesystematiek).
- Ingegane pensioenuitkeringen op peil en zo veel als mogelijk stabiel houden: een verlaging van de uitkering zoveel als mogelijk voorkomen.
- Hanteren van zo klein mogelijke reserves met het oog op solidariteit, stabiliteit en evenwichtigheid.
- Beperken van herverdeling tussen generaties.

Met de invulling en uitwerking van de nieuwe pensioenregeling en de transitie constateert het PPD dat de voorgenomen transitie (inclusief het invaren, de compensatie, de solidariteitsreserve, e.d.) in voldoende mate beantwoordt aan deze kwalitatieve doelstellingen.

Met de initiële vulling van de solidariteitsreserve uit het fondsvermogen ontvangen de gepensioneerden een voordeel. Dit past binnen de doelstelling om ingegane pensioenuitkeringen zo veel als mogelijk stabiel te houden en een verlaging van de uitkering zoveel als mogelijk te voorkomen. De initiële vulling met 5% van de solidariteitsreserve is ook een voordeel voor jongere generaties. Daarmee wordt zoveel als mogelijk voorkomen dat van jongere generaties veelvuldig een bijdrage via afroaming van hun overrendement gevraagd zal worden, omdat de SR nog niet op of boven zijn niveau staat waar (aan)vulling niet plaatsvindt (5%).

Voor de jongere generaties komt door het afschaffen van de doorsneesystematiek en het wegvallen van de opbouw van buffers en het direct toerekenen van het beleggingsrendement aan het persoonlijk pensioenvermogen het verwachte pensioen hoger uit. Voor actieve deelnemers ouder dan 31 jaar levert het afschaffen van de doorsneesystematiek een nadeel op. Met het aanwenden van het fondsvermogen voor financiering van de compensatieregeling worden zij hiervoor gecompenseerd. Gewezen deelnemers profiteren niet van de compensatieregeling maar hebben binnen het pensioenfonds geen nadeel van het afschaffen van de doorsneesystematiek. Zij zullen vaak in een andere pensioenregeling pensioen opbouwen en komen daar mogelijk in aanmerking voor een compensatieregeling.

Daarnaast heeft het PPD gekeken naar kwantitatieve maatstaven, zoals de verwachte pensioenuitkering voor actieve en gewezen deelnemers (het ouderdomspensioen op 67 jaar, zie voor de uitkomsten hoofdstuk 6.1), de verwachte pensioenuitkeringen voor gepensioneerden (zie voor de uitkomsten

hoofdstuk 6.1), kortingskansen (zie voor de uitkomsten hoofdstuk 6.2), en netto profijt voor alle generaties (zie voor de uitkomsten hoofdstuk 6.3).

Uit de resultaten voor de verwachte pensioenuitkeringen in het pessimistisch, verwacht en optimistisch scenario constateert het PPD het volgende:

- De verhouding tussen de verwachte pensioenuitkering onder de nieuwe pensioenregeling en de huidige pensioenregeling is in het verwacht scenario voor zowel actieve deelnemers, gewezen deelnemers als gepensioneerden, en onder de verschillende doorgerekende dekkinggraden groter dan 100% of nagenoeg gelijk. Dit geldt zowel voor de toekomstige pensioenopbouw inclusief de compensatie als voor het totale pensioen na invaren van het opgebouwde pensioen. De nieuwe pensioenregeling leidt in het verwacht scenario dus tot een hogere pensioenuitkering dan de huidige pensioenregeling.
- In het pessimistisch scenario is de verwachte pensioenuitkering voor actieve en gewezen deelnemers lager. In het slecht weer scenario wordt een groot beroep gedaan op de solidariteitsreserve. De solidariteitsreserve dient immers vooral om bescherming te bieden tegen een verlaging van de ingegane uitkering ten opzichte van het voorgaande jaar. Met name jongeren dragen vanuit het overrendement bij aan de structurele vulling van de solidariteitsreserve, terwijl zij zelf nog geen baat hebben van deze reserve. Daar staan hogere pensioenuitkeringen in het optimistisch scenario tegenover. Het is inherent aan het nieuwe stelsel dat bij langdurige negatieve economische omstandigheden het huidige stelsel meer bescherming biedt. In het huidige stelsel worden buffers opgebouwd die bij langdurige negatieve economische omstandigheden zorgen voor meer bescherming dan in de nieuwe pensioenregeling. In het optimistische scenario is het omgekeerde effect te zien: positieve beleggingsrendementen worden in mindere mate gebruikt om buffers te vormen en aan het persoonlijke pensioenvermogen toegevoegd.
- Voor gepensioneerden is de nieuwe pensioenregeling bij de verschillende doorgerekende dekkinggraden op het transitie moment een verbetering. Redenen zijn het eerder en meer verhogen van de ingegane uitkeringen dan in de huidige pensioenregeling en het bij een dekkinggraad op het transitie moment van hoger dan 112% meegeven van extra fondsvermogen dat direct leidt tot een hogere pensioenuitkering. Met de gerichte inzet van de solidariteitsreserve voor het zo veel als mogelijk voorkomen van een verlaging van de pensioenuitkering wordt de pensioenuitkering zo veel als mogelijk stabiel gehouden en een verlaging van de uitkering zoveel als mogelijk voorkomen.
- Het PPD realiseert zich dat netto profijt berekeningen complex en lastig uitlegbaar zijn. Daarbij komt dat de uitkomsten sterk gestuurd worden door de gebruikte DNB-scenarioset en de modellering van de pensioencontracten. Om deze reden gebruikt het PPD de uitkomsten van netto profijt berekeningen alleen als toetsing van de gemaakte keuzes.
- Het PPD heeft geconstateerd dat uit de uitkomsten van de uitgevoerde netto profijt berekeningen (onder de verschillende doorgerekende dekkinggraden en op basis van de DNB Q-set) blijkt dat de nieuwe pensioenregeling, met, afhankelijk van de dekkinggraad bij invaren, de compensatieregeling

al dan niet gefinancierd uit het fondsvermogen en de solidariteitsreserve al dan niet gevuld uit het fondsvermogen, voor bijna alle deelnemersgroepen en alle leeftijden tot een positief netto profijt leidt. Alleen voor gewezen deelnemers jonger dan 45-50 jaar is het negatief. Voor deze groep is de verwachte pensioenuitkering wel hoger.

Het PPD constateert dat bij de beschouwde dekkingsgraden op het transitiemoment (van 103%, 107%, 112% en 118%), het netto profijt vergelijkbare uitkomsten laat zien en voor alle deelnemersgroepen en leeftijden positief is, met uitzondering van gewezen deelnemers jonger dan 45-50 jaar. Maar voor deze groep is de verwachte pensioenuitkering wel hoger.

Het PPD concludeert dat voldaan is aan de gestelde voorwaarden aan evenwichtigheid van de nieuwe pensioenregeling en van de transitie en zijn derhalve van mening dat sprake is van een evenwichtige transitie van de huidige naar de nieuwe pensioenregeling.

8. Communicatie

Dit transitieplan zal door het pensioenfonds beschikbaar worden gesteld op de website van het pensioenfonds (www.pensioenfondsdetailhandel.nl). Het pensioenfonds zal ook een korte samenvatting maken voor de groepen actieve deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden en deze op haar website plaatsen.

Ondertekening van het transitieplan

Namens Raad Nederlandse Detailhandel

.....

Naam: E. Peters

Namens Vereniging Pensioenbelangen Brancheorganisaties BPFD

.....

Naam: H. van Baarsen

Namens FNV

.....

Naam: W. Noordman

Namens CNV

.....

Naam: P. Fortuin

.....

Naam: M. Twerda

Namens De Unie

.....

Naam: G. Tommel

Naam:

.....

Naam: R. Castelein

Naam:

Bijlage A

Relevante wetgeving en richtlijnen

De inhoud van dit transitieplan is gebaseerd op de vereisten en richtlijnen uit het Besluit toekomst pensioenen, de Wet toekomst pensioenen, het informatieplatform voor de invoering van de Wtp en het Factsheet transitieplan Wtp van DNB. Een overzicht van de relevante artikelen en richtlijnen is onderstaand opgenomen:

Pensioenwet

Artikel 10.	Karakter pensioenovereenkomst
Artikel 150c.	Termijnen
Artikel 150d.	Transitieplan
Artikel 150e.	Berekenen transitie-effecten
Artikel 150f.	Afspraken compensatie pensioenovereenkomst
Artikel 150g.	Hoorrecht vereniging van gewezen deelnemers of pensioengerechtigden bij uitvoering door pensioenfonds
Artikel 150l.	Standaard invaarpad
Artikel 150m.	Interne collectieve waardeoverdracht pensioenfonds bij transitie
Artikel 150n.	Omrekenmethoden en aanwenden vermogen pensioenfonds
Artikel 150o.	Grenzen aanwenden vermogen bij collectieve waardeoverdracht
Artikel 150oa.	Ontheffing van regels invaren

Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling

Artikel 44.	Transitieplan
Artikel 46f.	Ontheffing bij interne collectieve waardeoverdracht fonds

Memorie van Toelichting – Wet toekomst pensioenen

Pagina 70/71:	termijnen
Pagina 72-80, 89-90, 92-94:	inhoud transitieplan
Pagina 81-82:	hoorrecht
Pagina 98:	transitiecommissie
+ artikelsgewijze toelichting bij bovengenoemde artikelen	

Factsheet DNB – Transitieplan Wet toekomst pensioen (gepubliceerd 29 juni 2023)

Bijlage B

Hoorrecht: reactie VGD en reactie PPD

De Vereniging Gepensioneerden uit de Detailhandel (VGD) heeft zich gemeld voor het 'hoorrecht' zoals dat in de Wet toekomst pensioenen (WTP) is geregeld. De sociale partners (het PPD) hebben daarop de VGD in staat gesteld het hoorrecht in goed overleg met het PPD uit te oefenen.

Op 24 april 2023 heeft de VGD een 'position paper' aan het PPD gestuurd met alle punten waarvoor de VGD aandacht vraagt van het PPD bij het opstellen van het transitieplan. Diverse overleggen en contacten hebben plaatsgevonden en er zijn diverse stukken en brieven gewisseld, waarover het volgende beknopte overzicht.

- Op 14 juni 2023 heeft een gezamenlijk overleg plaatsgevonden nadat de VGD op 26 april 2023 het PPD heeft verzocht om gebruik te maken van het hoorrecht. Daarin zijn de diverse onderwerpen uit het position paper toegelicht en is ook het proces en de planning voor de totstandkoming van het transitieplan gedeeld.
- Op 10 januari 2024 heeft een gezamenlijk overleg plaatsgevonden nadat de VGD op 15 november 2023 het PPD heeft verzocht om een vervolg gesprek.
- In dit overleg zijn de door het PPD gemaakte afspraken op basis van de stand van zaken per 22 november 2023 besproken.
- Op 22 maart 2024 heeft het PPD gereageerd op een brief van de VGD van 30 januari 2024 met inhoudelijke vragen over de voorlopige door het PPD gemaakte afspraken.
- Op 16 mei 2024 heeft het PPD het vastgestelde concept transitieplan met de VGD gedeeld.
- Met haar brief van 10 juni 2024 heeft de VGD een aantal vragen gesteld en bevindingen gedeeld met betrekking tot het op 16 mei 2024 geleverde concept transitieplan. Daarop is middels een uitgebreide reactie en toelichting door het PPD gereageerd op 27 juni 2024, met het verzoek om de definitieve reactie van de VGD ten behoeve van opname in de bijlage van het transitieplan uiterlijk op 9 juli 2024 te sturen.
- Op 9 juli ontving het PPD de uiteindelijke reactie van de VGD die onderstaand integraal is opgenomen.
- Daarna treft u de afsluitende reactie van het PPD aan op deze uiteindelijke reactie van de VGD.

Opinie Transitieplan Pensioenfonds Detailhandel

Aan het Pensioen Platform Detailhandel

Geacht Platform

Dit document is de reactie van de Vereniging van Gepensioneerden uit de Detailhandel (VGD) op uw concept transitieplan gedateerd 15 mei 2024 en maakt deel uit van het hoorrecht dat de VGD toekomt in het kader van de Wet Toekomst Pensioenen.

Nadat de VGD zich in april 2023 bij u heeft gemeld, en daarbij ook haar Position Paper heeft overhandigd, heeft meerdere keren fysiek en schriftelijk contact tussen PPD en VGD plaatsgevonden. Die contacten hebben wij altijd als plezierig ervaren, ook al was er in veel gevallen verschil van inzicht.

Uiteindelijk hebt u uw transitieplan op 16 mei 2024 aan ons aangeboden. Daarop is door de VGD bij brief van 10 juni gereageerd met een aantal vragen en bevindingen. Op 27 juni 2024 heeft u op die brief gereageerd. Helaas zijn daarbij niet alle vragen uit de brief van 10 juni beantwoord of zijn zij deels beantwoord. Daarop heeft de VGD u op 4 juli jl. via e-mail nogmaals een dringend verzoek gedaan met name de hoogte van de verschillende componenten binnen de compensatieregeling te geven in een zogenaamde breakdown van die componenten. Hierop hebben wij op 8 juli jl. een afwijzende e-mail ontvangen.

Op basis van de huidige stand van zaken delen wij onze visie eerst op de nieuwe pensioenregeling en vervolgens op het transitieplan.

Nieuwe pensioenregeling

Wij kunnen ons grotendeels vinden in de nieuwe regeling. Mede op ons verzoek is daarin gekozen voor een collectieve uitkeringsfase, wat ons uiteraard zeer tevreden stelt. Ook de solidariteitsreserve en de werking daarvan kan op onze instemming rekenen.

Daar staat tegenover dat in de nieuwe regeling geen ambitie opgenomen is voor een koopkrachtig pensioen. Dit was wel één van hoofdredenen om de transitie van de huidige naar een nieuwe regeling in te gaan, zoals blijkt uit de memorie van toelichting bij de Wet Toekomst Pensioenen. U verwijst in uw reactie naar de vermoedelijke uitkomsten van de regeling, maar wij achten dat iets anders dan de ambitie in de regeling ook daadwerkelijk op te nemen (en uiteraard het Fonds te vragen het beleid daarop aan te passen).

Transitieplan

In het transitieplan wordt een compensatieregeling opgenomen van 4%. Met het instellen van een compensatieregeling zijn wij het uiteraard eens, maar u heeft niet kunnen aantonen waarom daarvoor 4% nodig is. Onzes inziens is dit te hoog: enerzijds omdat er rekening gehouden wordt met mogelijke (inhaal)indexatie in de toekomst, maar ook omdat wij van mening zijn dat door een compensatie die tot

een “verwacht levenslang ouderdomspensioen op 67 jaar leidt die minimaal gelijk is aan in de huidige pensioenregeling” (Pagina 22, punt 6) automatisch betekent dat er deels wordt overgecompenseerd.

Om een goed beeld te krijgen van de opbouw van de genoemde 4% hebben wij u zowel in onze eerste brief van 10 juni jl, maar expliciet nogmaals in de e-mail van 4 juli jl gevraagd om aan te geven welke componenten voor welk percentage deel uitmaken van de vastgestelde 4% door middel van een breakdown van de 4% in die verschillende componenten. U heeft ons per e-mail op 8 juli laten weten die breakdown niet ter beschikking te stellen, omdat dit nieuwe berekeningen zou vergen en volgens u uit de grafieken blijkt dat er geen sprake is van overcompensatie.

Het betekent dat wij het gewenste inzicht in de samenstelling van de 4% niet hebben en onzes inziens dus geen positief oordeel over de hoogte van de compensatieregeling kunnen geven en dus de evenwichtigheid van de compensatieregeling niet kunnen beoordelen.

Teleurgesteld zijn wij over het feit dat in het transitieplan bij de verdeling van het vermogen op transitiedatum geen ruimte is gemaakt voor het inhalen van gemiste indexaties in de afgelopen jaren (dat geldt uiteraard voor zowel actieven als gepensioneerden en slapers). In uw reactie geeft u aan, dat dit de facto het geval zal zijn bij een dekkingsgraad boven 112%, omdat dan het meerdere aan alle persoonlijke pensioenvermogens wordt toegevoegd. Dat is correct, maar bij een dekkingsgraad tot 112% geldt dat dus niet.

Resumerend

De nieuwe pensioenregeling kan al met al op onze instemming rekenen.

De hoogte van de compensatieregeling kunnen wij op grond van de gegevens die ons thans ter beschikking staan niet voldoende beoordelen door het ontbreken van gegevens over de samenstelling van die hoogte, waardoor wij niet tot een positief oordeel op dit punt kunnen komen. Wij hebben het vermoeden dat 4% een te hoog percentage voor benodigde compensatie kan zijn en beschouwen het daarom als onevenwichtig.

De overige aspecten van het transitieplan kunnen wij onderschrijven.

Namens het voltallige bestuur van de Vereniging van Gepensioneerden uit de Detailhandel

H.F. Francken, voorzitter

Korte reactie van het PPD op de ‘opinie’ van de VGD op ‘Transitieplan Pensioenfonds Detailhandel’

Het PPD is het met de VGD eens dat de overleggen en contacten in het kader van het hoorrecht op een prettige en ontspannen wijze hebben plaatsgevonden, ook al was er op onderdelen sprake van verschil van inzicht.

Met tevredenheid neemt het PPD ook kennis van het feit dat de VGD zich “grotendeels kan vinden in de nieuwe regeling” en “op instemming van de VGD kan rekenen”. Enkele elementen worden nog eens benadrukt, zoals de inrichting en werking van de solidariteitsreserve, die voor gepensioneerden in grote mate zal zorgen voor het wegnemen of verminderen van een verlaging van uitkeringen.

Een discussiepunt tot het eind bleef de omvang van de compensatie voor het effect van het afschaffen van de doorsneesystematiek. De VGD veronderstelt dat er sprake van overcompensatie zou kunnen zijn, waardoor minder vermogen onder alle betrokkenen verdeeld zou kunnen worden. Het PPD heeft als uitgangspunt voor de compensatie het naar verwachting te bereiken pensioen op pensioendatum vanuit toekomstige pensioenopbouw in de huidige FTK-regeling voor de diverse leeftijdscategorieën. En dat dit naar verwachting te bereiken pensioen mede wordt bereikt door indexatie die men binnen de oude (FTK) regeling, normaal gesproken, zou mogen verwachten. Daarmee ontstaat, uitgaande van normale verwachtingen, geen overcompensatie. In de uitvoering wordt bovendien nog bijgestuurd, mocht door een daling van de dekkingsgraad en/of de rente de rekening voor compensatie op basis van dit uitgangspunt lager uitvallen dan de 4%-punt van de dekkingsgraad waar nu van uitgegaan wordt.

We begrijpen dat de VGD teleurgesteld is dat “bij de verdeling van het vermogen geen ruimte is gemaakt voor het inhalen van gemiste indexaties in de afgelopen jaren”, voor zover de dekkingsgraad niet hoger is dan 112%. Tot de dekkingsgraad van 112% op het moment van invaren acht het PPD het evenwichtiger om de prioriteiten te leggen bij de wettelijk verplichte reserves, de vulling van de solidariteitsreserve en de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek, welke laatste eenmalige maatregel voor bepaalde leeftijdscategorieën een (fors) negatief effect zou opleveren ten opzichte van andere leeftijdsgroepen, waaronder gepensioneerden. Een evenwichtig resultaat voor alle betrokkenen is voor het PPD steeds leidend geweest.

Bijlage C

Samenvatting nieuwe en huidige pensioenregeling

Onderwerp	Huidige pensioenregeling (2024)	Nieuwe pensioenregeling
Karakter	Uitkeringsovereenkomst (middelloonregeling)	Solidaire premieregeling
Toetredingsleeftijd	18 jaar (vanaf 1 januari 2024)	18 jaar
Pensioenrichtleeftijd	67 jaar	68 jaar
Opbouwpercentage ouderdomspensioen (OP)	1,622%	n.v.t.
Opbouwpercentage partnerpensioen (PP)	1,135% (70% van OP)	n.v.t.
Opbouwpercentage wezenpensioen (WzP)	0,227% (20% van OP)	n.v.t.
Pensioenpremie	24,75% van de pensioengrondslag (26,4% voor aanvullende regeling)	24,75% van de pensioengrondslag (26,4% voor aanvullende regeling)
Premieverdeling werkgever / werknemer	18,675% / 6,075%	18,5625% / 6,1875%
Pensioengevend loon	Alle componenten in het loon van hoofdstuk 3 van de Wet financiering sociale verzekeringen of het uniform loonbegrip ²	Alle componenten in het loon van hoofdstuk 3 van de Wet financiering sociale verzekeringen of het uniform loonbegrip ¹
Franchise OP en PP	€ 17.522,- (niveau 2024)	€ 17.522,- (niveau 2024)
Maximum loon	€ 71.628,- (niveau 2024)	€ 71.628,- (niveau 2024)
Max pensioengevend loon	€ 137.800,- (niveau 2024)	€ 137.800,- (niveau 2024)

² Met uitzondering van uitkeringen uit hoofde van de WAO / WIA en WW, uitkeringen in verband met geboorteverlof, betaald ouderschapsverlof, door werkgever ter beschikking gestelde auto en / of fiets, loon na pensionering, uitkeringen uit levensloop.

Onderwerp	Huidige pensioenregeling (2024)	Nieuwe pensioenregeling
Definitie partner	De persoon met wie de (gewezen) deelnemer of gepensioneerde: <ul style="list-style-type: none"> - is gehuwd; of - is geregistreerd als partner in de registers van de burgerlijke stand; of - een gezamenlijke huishouding mee voert - gezamenlijke huishouding als samenlevingsovereenkomst of verklaring samenleven, op één adres, minimaal 6 maanden gevoerd en geen bloedverwant in 1^{ste} graad 	Uniform wettelijk partnerbegrip: <ul style="list-style-type: none"> - Gehuwden; of - Geregistreeerde partners; of - Partners met een duurzame huishouding op één adres met notariële akte; of - Samenwonen zonder notariële akte op één adres voor langer dan zes maanden; of - De partner die geen bloedverwant in 1^{ste} of 2^{de} graad is
PP vóór pensioendatum	Opbouwbasis	Risicobasis
Hoogte PP vóór pensioendatum	Uitzicht PP op moment van overlijden, levenslang	25% van pensioengevend loon, levenslang
Jaarlijkse indexatie ingegane PP uitkering	Jaarlijks per 1 januari, voorwaardelijk, maatstaf is CBS consumentenprijsindex, wordt gefinancierd uit beleggingsrendement	Onderdeel van collectieve uitkeringsfase
Hoogte PP ná pensioendatum	Opgebouwd PP op pensioendatum, keuze om PP om te zetten naar een hoger OP.	Op pensioendatum keuze om aan te wenden uit persoonlijk pensioenvermogen. <p>Geen partner:</p> <ul style="list-style-type: none"> - standaard alleen OP - indien PP gewenst, dan standaard 70% van het OP <p>Wel partner:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 70% van het OP - geen PP op verzoek mogelijk <p>Andere verhoudingen PP mogelijk binnen fiscale grenzen</p>
ANW-pensioen regeling	Ja, verplicht	Ja, verplicht

Onderwerp	Huidige pensioenregeling (2024)	Nieuwe pensioenregeling
Hoogte ANW-pensioen	€ 9.144,- (2024), met ingang vanaf het moment dat er geen ANW-uitkering (€ 19.081,- in 2024) meer is vanuit sociale zekerheid.	€ 10.000,-, met ingang vanaf het moment dat er geen ANW-uitkering (€ 19.081,- in 2024) meer is vanuit sociale zekerheid De term "ANW-pensioen" wordt vervangen door "Tijdelijk Partnerpensioen"
Looptijd ANW-pensioen	Afhankelijk van leeftijd nabestaande op ingangsdatum ANW-pensioen	Tot AOW-datum van nabestaande op moment van ingang (werkelijke AOW-leeftijd kan daarvan afwijken)
Jaarlijkse aanpassing te verzekeren ANW-pensioen	Voorwaardelijke toeslag op basis van jaarlijkse indexatie ingegane pensioenen	Jaarlijkse verhoging gelijk aan de ontwikkeling van de wettelijke ANW-uitkering
Wezenpensioen (WzP)	Opbouwbasis	Risicobasis
Eindleeftijd wezenpensioen	18 jaar met eventuele verlenging tot 27 jaar ingeval van volgen onderwijs of beroepsopleiding	25 jaar
Definitie wees	Het kind van de overleden deelnemer of gepensioneerde, dat tot de overleden deelnemer of gepensioneerde in familierechtelijke betrekking staat, alsmede het pleeg- en stiefkind dat door hem als eigen kind wordt onderhouden en opgevoed	Idem
Hoogte wezenpensioen	20% van het partnerpensioen (verdubbeling als volle wees)	10% van pensioengevend loon (verdubbeling als volle wees)
Maximering wezenpensioen	Indien aantal kinderen met recht op wezenpensioen groter is dan vijf, dan wordt elk wezenpensioen met eenzelfde gedeelte verlaagd.	Geen maximum
Duur voortzetting risicodekking PP, ANW-pensioen en wezenpensioen na einde deelname	N.v.t.	Tot deelname aan nieuwe pensioenregeling, maximaal 6 maanden, of langer als en zolang

Onderwerp	Huidige pensioenregeling (2024)	Nieuwe pensioenregeling
		sprake is van een WW- of een ZW-uitkering
Vrijwillige voortzetting PP, ANW-pensioen en WzP na einde duur voortzetting risicodekking na uitdienst	N.v.t.	Tot pensioeningangsdatum, gefinancierd uit persoonlijk pensioenvermogen totdat ondergrens voor resterend OP gelijk aan wettelijke afkoopgrens klein pensioen is bereikt.
Mate van vrijstelling premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid (AO)	0% bij AO < 35% 25% bij AO 35 – 45% 50% bij AO 45 – 65% 100% bij AO > 65%	0% bij AO < 35% 40% bij AO 35 – 45% 50% bij AO 45 – 65% 100% bij AO > 65%
	Pensioengrondslag (PG): gemiddelde van laatste 12 maanden	Pensioengrondslag (PG): gemiddelde van laatste 12 maanden
	Geen verdere jaarlijkse stijging van PG	Jaarlijkse stijging van PG op basis van jaarlijkse reguliere ontwikkeling van de franchise met maximum van 5%.
Pensioenopbouw tijdens verlof	Ja, tegen betaling van de volledige premie	Ja, tegen betaling van de volledige premie
Voortzetting van risicodekking PP, ANW-pensioen en WzP tijdens verlof	Ja, ook ingeval pensioenopbouw niet wordt voortgezet	Ja, ook ingeval pensioenopbouw niet wordt voortgezet
Mogelijkheid tot extra inleg / bijsparen	Nee	Nog nader te bepalen door pensioenfonds
Vrijwillige voortzetting deelname pensioenregeling bij einde deelname	Ja, voor max 3 jaar	Ja, ten hoogste gedurende 3 jaar, maar max 10 jaar als gewezen werknemer in die periode winst uit onderneming geniet (wettelijke bepaling)
	Op basis van gemiddelde pensioengrondslag van laatste 12 maanden, jaarlijks geïndexeerd met CBS-	Op basis van gemiddelde pensioengrondslag van laatste 12 maanden, jaarlijks geïndexeerd met een door het CBS algemeen gepubliceerde

Onderwerp	Huidige pensioenregeling (2024)	Nieuwe pensioenregeling
	loonindexcijfer voor de 'Detailhandel' (maatwerkcijfer).	loonindex (dus niet meer op basis van maatwerkcijfer)
Flexibiliseringsmogelijkheden	<ul style="list-style-type: none"> - Uitruil PP-OP en OP-PP - Vervroegen OP vóór pensioenrichtleeftijd - Uitstellen OP na pensioenrichtleeftijd - Hoog/laag pensioen - Laag/hoog pensioen - AOW-overbrugging - Bedrag ineens (zodra wetgeving is aangenomen) 	<ul style="list-style-type: none"> - Keuze voor OP of OP en PP bij ingang pensioen - Eerder ingaan OP vóór pensioenrichtleeftijd - Later ingaan OP na pensioenrichtleeftijd - Hoog/laag pensioen - Laag/hoog pensioen - AOW-overbrugging - Bedrag ineens (zodra wetgeving is aangenomen)

Bijlage D

Berekeningsgrondslagen

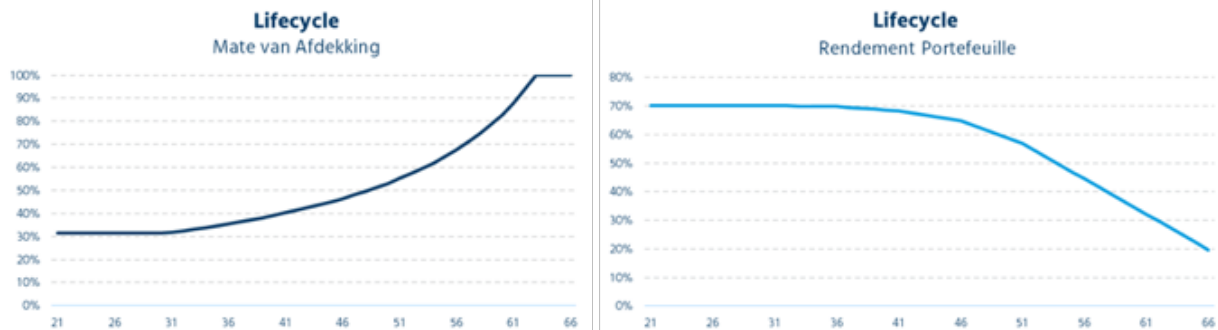
Hoofdstuk 4.1: Compensatie

- Stap 2 in hoofdstuk 4.1.A
Verwacht ouderdomspensioen op 67 jaar uit toekomstige pensioenopbouw in de huidige pensioenregeling op basis van
 - toekomstige pensioenopbouw tot 67 jaar
 - de mediane uitkomst van berekeningen op basis van de Uniforme Rekenmethodiek
 - met de DNB scenario'set per 1 januari 2023 en een dekkingsgraad van het fonds van 117% per 31 december 2022
 - op basis van het samenhangend premie- en pensioenopbouwbeleid van het pensioenfonds, en
 - toekomstige indexaties volgend uit het indexatiebeleid van het pensioenfonds, waarbij niet (volledig) verleende indexaties ingehaald kunnen worden
 - het strategisch beleggingsbeleid van het pensioenfonds in 2023
 - maatmensen per leeftijd met een salaris gelijk aan het gemiddelde salaris van alle actieve deelnemers met die leeftijd
 - jaarlijkse stijging van de pensioengrondslag van 2%

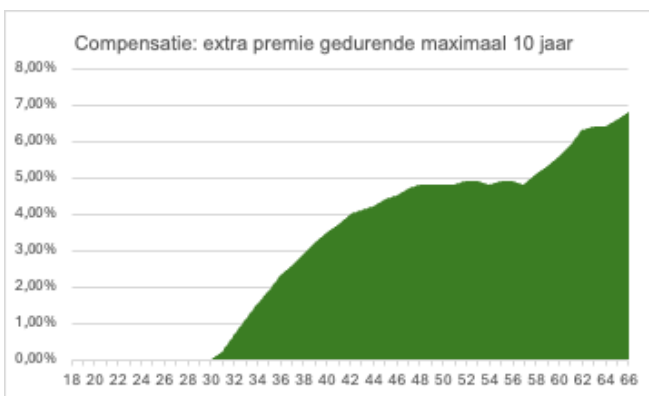
Het verwacht ouderdomspensioen op 67 jaar is per leeftijd vastgesteld. De gemiddelde premie was gelijk aan 22,5% en de daaruit afgeleide netto premie voor het ouderdomspensioen op 67 jaar was 16,2%

- Stap 3 in hoofdstuk 4.1.A
Verwacht ouderdomspensioen op 67 jaar uit toekomstige premie in de nieuwe pensioenregeling op basis van
 - een voor alle leeftijden gelijke premie van 16,2% van de pensioengrondslag tot 67 jaar
 - dat wordt belegd volgens de zogenaamde "basis lifecycle". De basis lifecycle bestaat uit mate van afdekking van renterisico per leeftijd en uit een mate van beleggen in een rendementsportefeuille (aandelen) per leeftijd. Deze zijn zodanig geconstrueerd dat de collectieve beleggingsportefeuille over alle deelnemers binnen het pensioenfonds tezamen gelijk is aan het strategisch beleggingsbeleid van het pensioenfonds in de huidige pensioenregeling. De mate van afdekking van het renterisico loopt met de leeftijd op van 30% naar 100% op en vanaf 67 jaar en de mate van beleggen in een rendementsportefeuille loopt met de leeftijd af van

70% naar 20% op en vanaf 67 jaar.



- Het beleggingsrendement volgt uit het doorlopen van de basis lifecycle, waarbij het verwachte rendement op vastrentende waarden gelijk is aan 2,2% en het rendement op aandelen 5,5%. Op de 67-jarige leeftijd wordt het uit de premies en beleggingsrendement resulterende persoonlijk pensioenvermogen omgezet naar een levenslange pensioenuitkering met een projectierendement gelijk aan een rente van 2%. Deze rendementen en rente zijn de langetermijn veronderstellingen uit de DNB scenario'set per 1 januari 2023.
- Stap 5 in hoofdstuk 4.1.A
De door het PPD vastgestelde compensatieregeling: extra premie tot aan de 67-jarige leeftijd met een maximum van 10 jaar.



Toelichting:

- o voor een 40-jarige actieve deelnemer is de compensatiepremie 3,5%, deze wordt gedurende 10 jaar, dus tot aan de 50-jarige leeftijd, aan het persoonlijk pensioenvermogen toegevoegd
- o voor een 60-jarige actieve deelnemer is de compensatiepremie 5,6%, deze wordt gedurende 7 jaar, tot aan de 67-jarige leeftijd, aan het persoonlijk pensioenvermogen toegevoegd

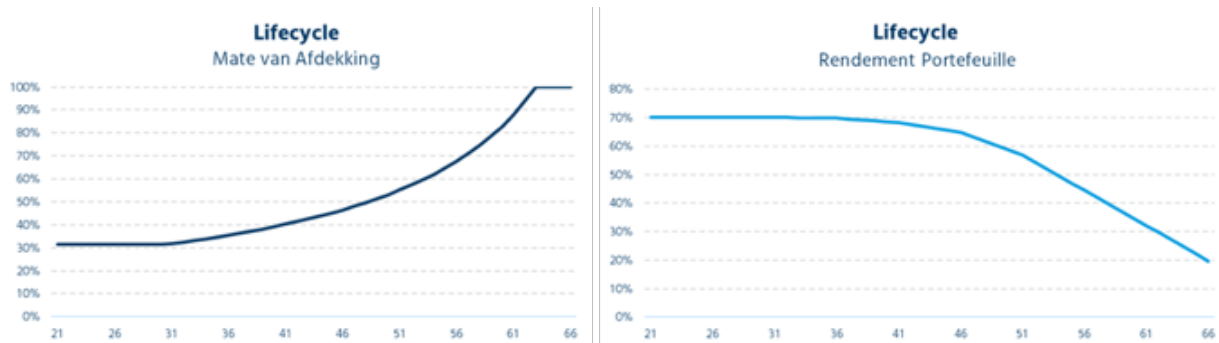
- Stap 6 in hoofdstuk 4.1.A
Verwacht ouderdomspensioen op 67 jaar uit toekomstige premie plus compensatie in de nieuwe pensioenregeling op basis van
 - een voor alle leeftijden gelijke premie van 16,2% van de pensioengrondslag tot 67 jaar
 - compensatiepremies uit de compensatieregeling
 - die worden belegd volgens de zogenaamde “basis lifecycle”
 - de mediane uitkomst van berekeningen op basis van de Uniforme Rekenmethodiek
 - met de DNB scenarioset per 1 januari 2023
- De mediane uitkomst van het ouderdomspensioen op 67 jaar is voor alle maatmensen gelijk of licht hoger aan dat uit de huidige pensioenregeling.

Hoofdstuk 5.3: Verwachte pensioenuitkering en netto profijt

- Berekeningen op basis van pensioenleeftijd 67 (in de nieuwe pensioenregeling is de pensioenrichtleeftijd 68 jaar, er wordt ook premie betaald tot 68 jaar).
 - Verwachte pensioenuitkering voor actieve deelnemers: op basis van onafgebroken deelname tot de 67-jarige leeftijd.
 - Netto profijt voor actieve deelnemers: rekening houdend met een gemiddelde verwachte deelname tot de 67-jarige leeftijd op basis van door het pensioenfonds gehanteerde jaarlijkse kansen op beëindiging van de deelname in enig jaar.
 - Opgebouwd pensioen voor actieve deelnemers: op basis van deelname aan de pensioenregeling vanaf de 20-jarige leeftijd.
- Salaris groeit jaarlijks met de prijsinflatie; geen individuele carrière meegenomen.
- Franchise en maximum salaris stijgen met prijsinflatie.
- Invaren van opgebouwde pensioenaanspraken van actieve en gewezen deelnemers en pensioenrechten van gepensioneerden.
- Beleggingsbeleid in huidige pensioenregeling: huidige strategisch beleggingsbeleid van het pensioenfonds.
- Beleggingsbeleid van persoonlijk pensioenvermogen in nieuwe pensioenregeling: Volgens de zogenaamde “basis lifecycle”. De basis lifecycle bestaat uit een mate van afdekking van renterisico per leeftijd en uit een mate van beleggen in een rendementsportefeuille (aandelen) per leeftijd. Deze zijn zodanig geconstrueerd dat de collectieve beleggingsportefeuille over alle

deelnemers binnen het pensioenfonds tezamen gelijk is aan het strategisch beleggingsbeleid van het pensioenfonds in de huidige pensioenregeling.

De mate van afdekking van het renterisico loopt met de leeftijd op van 20% naar 100% op en vanaf 67 jaar en de mate van beleggen in een rendementsportefeuille loopt met de leeftijd af van 70% naar 20% op en vanaf 67 jaar.



- Beleggingsbeleid voor solidariteitsreserve: risicovrij rendement.
- Scenariowolk DNB Q1 2024.
 - Verwachte pensioenuitkeringen: P-set (niet risiconeutraal), 100.000 scenario's ter beschikking, berekening is op basis van 2.000 scenario's.
 - Netto profijt: Q-set, 100.000 scenario's ter beschikking, berekening is op basis van 20.000 scenario's.