



Transitieplan Pensioenregeling Brocacef

Concept versie 2.0 – 10 december 2024

Inhoudsopgave

1. Inleiding, proces en doelstellingen	3
1.1. Inleiding.....	3
1.2. Proces	4
1.3. Doelstellingen.....	5
2. Hoofdpijnen nieuwe pensioenregeling	7
2.1. Vergelijking nieuwe pensioenregeling met huidige pensioenregeling	8
2.2. Toelichting type premieregeling en uitvoerder	11
2.3. Toelichting pensioenambitie/-doelstelling	11
2.4. Toelichting premie.....	13
2.5. Toelichting dekking bij overlijden	14
2.6. Toelichting dekking bij arbeidsongeschiktheid.....	17
2.7. Toekomstbestendigheid van de regeling.....	17
2.8. Hoofdconclusie	17
3. Solidariteitsreserve	18
3.1 Doelstellingen en invulling solidariteitsreserve	18
4. Invaren van bestaande aanspraken en rechten	21
4.1. Samenvatting invaarproces.....	21
4.2. Voorrangregels bij invaren	23
4.3. Invaarmethode	25
4.4. Ondergrens dekkingsgraad op moment van invaren	26
4.5. Invaren indien dekkingsgraad lager is dan ondergrens dekkingsgraad	26
5. Compensatie	27
5.1. Samenvatting vormgeving compensatie	27
5.2. Toelichting compensatie	28
5.3. Inzichten eerste uitkomsten	30
6. Cijfermatige maatstaven, effecten en evenwichtigheid	31
6.1. Inleiding en maatstaven.....	31
6.2. Uitkomsten basisscenario.....	32
Bijlage 1: Uitgangspunten ambitie	40
Bijlage 2: Verdeling vermogen	43
Bijlage 3: Evenwichtigheid - kwantitatief	45
Bijlage 4: Alternatieve scenario's	53

1. Inleiding, proces en doelstellingen

1.1. Inleiding

Het huidige pensioenstelsel is ontstaan in de jaren vijftig van de vorige eeuw. Sindsdien is er veel veranderd in de samenleving, zowel qua demografie en economie als qua arbeidsmarkt. Mensen worden steeds ouder en er zijn minder werkenden ten opzichte van gepensioneerden. Mensen werken niet meer hun hele leven bij één werkgever, maar veranderen vaker van baan of gaan zelfstandig ondernemen. Deze veranderingen hebben – over een periode van in totaal zo’n 15 jaar – tot een maatschappelijk debat geleid over hoe een nieuw pensioenstelsel er uit zou kunnen zien. Een pensioenstelsel dat beter binnen de huidige maatschappelijke omgeving past. Uiteindelijk heeft dit debat medio 2019 geleid tot een Pensioenakkoord tussen vakorganisaties, werkgeversorganisaties en het kabinet. Dit Pensioenakkoord is vervolgens wettelijk uitgewerkt in een conceptwetsvoorstel voor de Wet toekomst pensioenen. Na een consultatieperiode vanaf eind 2020 is dit conceptwetsvoorstel eind maart 2022 omgezet in een definitief wetsvoorstel. En na verwerking van een aantal amendementen en moties is het wetsvoorstel in december 2022 door de Tweede Kamer en vervolgens daarna eind mei 2023 ook door de Eerste Kamer aangenomen. In beide gevallen met een ruime meerderheid van stemmen. De Wet toekomst pensioenen (Wtp) is op 1 juli 2023 in werking getreden.

De transitie naar het nieuwe pensioenstelsel kent drie wettelijke mijlpalen:

Mijlpaal 1: Het transitieplan, waarin de sociale partners de nieuwe regeling hebben uitgewerkt, moet uiterlijk op 1 januari 2025 gereed zijn en aangeboden aan het pensioenfonds.

De bij de pensioenregeling van **Brocacef** betrokken sociale partners zijn de werkgevers van Brocacef Groep en de vakorganisaties CNV, FNV en AVV, die partij zijn bij de CAO Brocacef. Sociale partners gaan uit van een beoogde overgangsdatum van 1 januari 2027.

Mijlpaal 2: In de periode tot uiterlijk op 1 juli 2025¹ moet de pensioenuitvoerder – i.c. Stichting Brocacef Pensioenfonds – vervolgens, in afstemming met de relevante fondsorganen, het proces van de opdrachtaanvaarding afronden en een implementatieplan opstellen.

In het implementatieplan geeft Pensioenfonds Brocacef aan welke voorbereidingen nodig zijn voor de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling en op welke wijze en vanaf welke datum invulling zal worden gegeven aan de uitvoering. In het implementatieplan dient ook het communicatieplan te zijn opgenomen. In het communicatieplan wordt beschreven op welke wijze en op welke momenten de actieve deelnemers, gewezen deelnemers en uitkeringsgerechtigden/uitkeringsgerechtigden worden geïnformeerd over de gevolgen, die de overgang naar de nieuwe pensioenregeling voor hen heeft.

¹ Deze datum wordt misschien gewijzigd in een variabele datum afhankelijk van de beoogde datum van invaren. Althans dat is een tussentijds advies d.d. 4 september 2024 van regeringscommissaris Fieke van der Lecq aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid met betrekking tot de voortgang van de pensioenovergang.

Mijlpaal 3: Deze mijlpaal geeft de uiterste datum aan waarop de transitie naar de nieuwe pensioenregeling moet zijn afgerond. De wettelijke deadline daarvoor is gesteld op 1 januari 2028, wat betekent dat vanaf die datum de pensioenopbouw en de uitkering van pensioenen dient plaats te vinden volgens de nieuwe pensioenregeling.

De – bij de pensioenregeling van **Brocacef** betrokken – sociale partners hebben afspraken gemaakt over:

- Welke nieuwe pensioenregeling onder het nieuwe pensioenstelsel zal gaan gelden voor de werknemers en gewezen werknemers van de bij de pensioenregeling van Brocacef betrokken werkgevers.
- De wijze waarop en vanaf welke datum de overgang naar de nieuwe pensioenregeling zou kunnen plaatsvinden.
- De mate waarin en de wijze waarop compensatie zal worden gegeven aan werknemers die nadeel ondervinden van het afschaffen van de zogeheten doorsneesystematiek.

Deze afspraken en de daarbij geldende overwegingen zijn, op grond van artikel 150d van de Pensioenwet (PW), vastgelegd in dit transitieplan. Binnen Brocacef Groep zijn er ook werknemers in dienst (geweest), die op grond van een verplichtstelling actieve deelnemer, gewezen deelnemer dan wel uitkeringsgerechtigde (tezamen aangeduid met deelnemer) zijn bij één of meer bedrijfstak- of beroepspensioenfondsen en dus geen deelnemer zijn in de pensioenregeling van Brocacef Pensioenfonds. Onderhavig transitieplan geldt niet voor deze verplicht bij een bedrijfstak- of beroepspensioenfonds aangesloten deelnemers.

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

Aan de hand van dit transitieplan wordt de opdracht tot uitvoering van de nieuwe pensioenovereenkomst aan Brocacef Pensioenfonds gegeven. Het transitieplan dient dan ook voldoende informatie te bevatten, op grond waarvan het bestuur van Brocacef Pensioenfonds kan beoordelen of en eventueel in hoeverre het pensioenfonds de voorgestelde nieuwe pensioenregeling kan en/of wil uitvoeren en onder welke voorwaarden. Het pensioenfonds beoordeelt daarbij enerzijds of zij de opdracht op een integere en beheerste wijze kan uitvoeren en anderzijds of de voorgestelde wijze waarop wordt overgegaan naar de nieuwe pensioenregeling (het zogeheten invaren) niet tot substantiële onevenwichtigheden leiden bij één of meer deelnemers- c.q. leeftijdsgroepen.

1.2. Proces

Bij het ontwikkelen van een nieuwe pensioenregeling dient niet alleen te worden gekeken naar een passende pensioenregeling voor de werknemers voor de toekomst, maar dient ook te worden gekeken hoe de nieuwe pensioenregeling zich verhoudt ten opzichte van de huidige pensioenregeling.

Sociale partners en het bestuur van Brocacef Pensioenfonds zijn samen opgetrokken om te komen tot een adequate nieuwe pensioenregeling, die bijdraagt aan de verantwoordelijkheid om met elkaar te zorgen voor later. Niet alleen voor een pensioenuitkering vanaf de pensioendatum, maar ook in het geval een werknemer c.q. deelnemer arbeidsongeschikt wordt of komt te overlijden.

Het transitieplan is door sociale partners en met ondersteuning van het bestuur van Brocef Pensioenfonds tot stand gekomen. Keuzes en besluiten zijn tot stand gekomen door middel van een uitgebreid en deels iteratief proces. Met als uitkomst dat er een principeakkoord is opgesteld, dat voor raadpleging aan de achterbannen van de vakorganisaties is voorgelegd. De wettelijke mogelijkheid van hoorrecht is bij deze raadpleging niet aan de orde geweest, omdat Brocef geen vereniging van uitkeringsgerechtigden dan wel van gewezen deelnemer (slapers) kent.

1.3. Doelstellingen

Bij aanvang zijn door sociale partners kwalitatieve doelstellingen (of beleidsuitgangspunten) afgesproken voor (de overgang naar) een nieuwe pensioenregeling. Deze doelstellingen betekenen een (overgang naar de) nieuwe pensioenregeling, die:

- Een hoge mate van solidariteit kent;
- De ambitie heeft om bij een volledig dienstverband met voldoende grote kans een ouderdomspensioen te bereiken, dat vergelijkbaar is met het bij een volledig dienstverband te bereiken ouderdomspensioen in de huidige pensioenregeling;
- Een adequate dekking voor partners en wezen inhoudt, in geval van overlijden voor de pensioendatum;
- Waarborgt dat bij arbeidsongeschiktheid het sparen voor ouderdomspensioen (en eventueel partnerpensioen) op de pensioendatum kan worden voortgezet, alsmede de risicodekking voor nabestaanden bij overlijden voor de pensioendatum is geregeld;
- De deelnemer zoveel mogelijk ontzorgt en keuzestress voorkomt;
- Voor iedereen geldt (één regeling) en dus invaren naar de nieuwe pensioenregeling betekent;
- De gevolgen van het invaren naar de nieuwe pensioenregeling zo evenwichtig mogelijk over alle deelnemersgroepen en generaties verdeelt;
- Zo adequaat mogelijk moet kunnen worden uitgevoerd, waarbij net als bij de huidige pensioenregeling de uitvoeringskosten deels door de werkgever worden gedragen;
- Vooralsnog uitgaat van dezelfde premielasten, zoals als op dit moment voor de pensioenopbouw en risicodkkingen in de huidige pensioenregeling gelden;
- Binnen de context van de beschikbare premie en de risicopreferentie van de actieve deelnemers, gewezen deelnemers en uitkeringsgerechtigden streeft naar zoveel mogelijk behoud van koopkracht;
- Een collectieve uitkeringsfase kent, waarbinnen gestreefd wordt naar zo stabiel mogelijke (verwachte) uitkeringen.

Tevens zijn meetbare financiële (of kwantitatieve) doelstellingen gedefinieerd op basis van kwantitatieve maatstaven en bandbreedtes om de wensen van sociale partners te vertalen naar concrete doel. Dit bijvoorbeeld in de vorm van gewenst pensioen op de pensioendatum en beperken van een verlaging van de uitkering na ingang. In bijlage 3 zijn de kwantitatieve doelstellingen van sociale partners nader uitgewerkt.

Sociale partners alsook het bestuur van Brocef Pensioenfonds willen een evenwichtige pensioenregeling voor jong en oud, voor nu en in de toekomst. Onderlinge solidariteit (het delen van risico's met elkaar in de tijd) is daarbij belangrijk om pensioen betaalbaar te houden voor de huidige en toekomstige generaties. Een passende standaarddekking is daarbij het uitgangspunt. Behoeft om zelf keuzes te maken, anders dan bij pensionering, volgt niet uit het onderzoek over pensioen, communicatie en de nieuwe regeling dat Brocef bij de start van het proces heeft laten uitvoeren. Dit onderzoek onder medewerkers, oud-medewerkers en gepensioneerden van Brocef Pensioenfonds heeft medio 2023 plaatsgevonden.

Uit het onderzoek kunnen de volgende conclusies worden getrokken:

- In totaal is door 654 respondenten (circa 16% van de totale populatie) deelgenomen aan het onderzoek. De totale populatie bestaat uit circa 4000 medewerkers, oud-medewerkers en gepensioneerden van Brocacef. Van deze populatie hebben 312 medewerkers, 117 oud-medewerkers en 225 gepensioneerden meegedaan aan het onderzoek.
- Bij alle drie de groepen respondenten zijn blijkbaar toch wel wat zorgen over het pensioeninkomen. Of dit nu het toekomstige inkomen is of het huidige inkomen, zoals het geval is bij gepensioneerden.
- Van de respondenten die nu pensioen opbouwen heeft een relatief grote groep deelnemers van 56 jaar of ouder deelgenomen aan het onderzoek. 44% van de respondenten was 56-plusser. 10% van de respondenten was jonger dan 36 jaar.
- De respondenten staan over het algemeen weinig stil bij hun pensioen. Eigenlijk denkt alleen de groep 56-plussers regelmatig aan hun pensioen.
- De kennis over de wijzigingen in de pensioenregeling als gevolg van de Wet toekomst pensioenen is beperkt. Slecht 9% geeft dit een score van 8 of hoger. Aan de andere kant zie je wel een grote behoefte (ruim 70%) om goed – minimaal op hoofdlijnen – geïnformeerd te worden over de veranderingen.
- Bijna de helft van de respondenten vindt het belangrijk om eerder met pensioen te kunnen gaan.
- Een duidelijke meerderheid van 63% geeft aan een voorkeur te hebben voor de solidaire premiereregeling. Van de respondenten die een voorkeur hebben voor de flexibele premiereregeling geeft 27% aan zich ook te kunnen vinden in de solidaire regeling, indien hiervoor gekozen wordt.
- Respondenten, die deelnemer zijn van Pensioenfonds Brocacef hechten minder waarde aan maatschappelijk verantwoord beleggen dan respondenten, die gewezen deelnemer van het pensioenfonds zijn. Hoewel er gemiddeld weinig steun lijkt te bestaan voor maatschappelijk verantwoord beleggen wil een grote meerderheid van de respondenten wel geïnformeerd worden over het beleid van het pensioenfonds op dit punt. In de vraagstelling zijn maatschappelijk verantwoord beleggen en minder rendement overigens in een adem genoemd. Als dit wordt meegenomen is wellicht de conclusie te trekken, dat er wel steun is voor maatschappelijk verantwoord beleggen als dat tot een hoger beleggingsrendement leidt. Dit ook gezien het feit dat de meerderheid van de respondenten wel geïnformeerd wil worden over maatschappelijke verantwoord beleggen.

Een van de belangrijkste conclusies uit het onderzoek is dat de meerderheid van de respondenten voorstander is van een solidaire premiereregeling, wat spoort met de voorkeur van de vakorganisaties voor een solidaire premiereregeling en waartegen de werkgever geen bezwaar heeft.

2. Hoofdpijnen nieuwe pensioenregeling

In dit hoofdstuk wordt nader uitgewerkt hoe de overeengekomen pensioenregeling er op hoofdpijnen uit ziet en worden de hierbij gemaakte verschillende keuzes nader toegelicht. Ook wordt soms verwezen naar de opbouwfase en de uitkeringsfase. De opbouwfase betreft de periode waarin een deelnemer nog geen uitkering ontvangt. De uitkeringsfase betreft iedereen die van het pensioenfonds een uitkering ontvangt. Dat kunnen zowel gepensioneerden als nabestaanden zijn.

Het overleg tussen werkgever en vakorganisaties over de nieuwe pensioenregeling heeft plaatsgevonden in een stuurgroep, waarbij voor de technische en projectmatige voorbereiding c.q. ondersteuning ook vertegenwoordigers van het pensioenfonds en de adviserend actuaris van het pensioenfonds betrokken zijn geweest.

Het overleg in de stuurgroep is opgestart met een kick-off vergadering op 30 maart 2023. Daarna zijn er vergaderingen van de stuurgroep geweest op 23 januari 2024, 27 mei 2024, op 4 juli 2024, 23 september 2024, 13 november 2024 en 4 december 2024.

- In de vergadering van 27 mei is een eerste opzet (werkhypothese) voor de nieuwe pensioenregeling met de stuurgroep besproken.
- Op 4 juli 2024 heeft de stuurgroep de opzet voor de nieuwe pensioenregeling verder uitgewerkt in werkhypothese 2.0.
- Op 23 september 2024 heeft de stuurgroep de eerste aanzet van het Transitieplan besproken en is nader ingegaan op het partnerpensioen (en wezenpensioen) bij overlijden voor de pensioendatum
- In de vergadering van 13 november 2024 is een eerste integrale versie van het transitieplan besproken
- Op 4 december 2024 zijn de laatste bijzonderheden besproken, waarbij er een akkoord is bereikt over de inhoud van het transitieplan. De vakbonden zal de nieuwe regeling via een ledenraadpleging voorleggen aan de leden c.q. achterban.

Het overleg van de sociale partners in de stuurgroep heeft uiteindelijk geleid tot een principe-overeenstemming over de nieuwe pensioenregeling voor de (gewezen) medewerkers en uitkeringsgerechtigden van Brocacef. De hoofdpijnen van de door sociale partners voorgestelde nieuwe pensioenregeling zijn in de volgende tabel weergegeven en ter vergelijking ook de overeenkomstige hoofdpijnen van de huidige pensioenregeling.

Tussen sociale partijen is afgesproken dat eventuele toekomstige wijzigingen van de beoogde regeling (in de transitiefase) – bijvoorbeeld gedreven vanuit uitvoerbaarheid van de regeling (opdrachtaanvaarding), alsmede voortschrijdende inzichten en (nieuwe) interpretaties van wet- en regelgeving – in overleg tussen sociale partners tot stand zal komen. Deze wijzigingen zullen dan worden vastgelegd in een addendum bij dit transitieplan.

2.1. Vergelijking nieuwe pensioenregeling met huidige pensioenregeling

Kenmerken	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
Ingangsdatum/transitiedatum	Tot 1 januari 2027	Vanaf 1 januari 2027
Uitvoerder	Brocef Pensioenfonds	
Totale premie	33,4% van pensioengrondslag	33,4% van pensioengrondslag
Minimale toetredingsleeftijd	Niet van toepassing ¹	
Pensioenrichtleeftijd	68 jaar	
Pensioengevend salaris (PS)	Het pensioengevend salaris is gelijk aan 12 maal het maandsalaris, waarbij het maandsalaris gelijk is aan het op 1 januari van het betreffende jaar vastgestelde fulltime bruto basissalaris per maand, vermeerderd met een eventueel toegekende persoonlijke toeslag, op basis van de normaal bij de werkgever geldende arbeidstijd	
Maximum pensioengevend salaris	Fiscaal maximum (2024: € 137.800)	
Franchise (FR)	Fiscaal minimum (2024: € 17.545)	
Pensioengrondslag (PG)	Pensioengevend salaris (PS) minus franchise (FR)	
	<u>Huidige pensioenregeling</u>	<u>Nieuwe pensioenregeling</u>
Doelstelling (ambitie) ouderdomspensioen (OP)	Middelloonregeling ² met een jaarlijks opbouwpercentage OP van 1,875% van de pensioengrondslag	Een bruto vervangingsratio (VVR) voor een 25-jarige deelnemer van 65% van de laatste pensioengrondslag op pensioendatum. (zie Hoofdstuk 2.3 voor nadere toelichting)
Opbouw-/ Spaarpremie	Ca. 30% van pensioengrondslag (fluctuerend)	Ca. 30% van pensioengrondslag (fluctuerend), maximaal 30% conform fiscale wetgeving.

¹Iedere werknemer, die conform het pensioenreglement tot het deelnemerschap is toegelaten, alsmede degene die door schriftelijke voordracht van de directie hiermede gelijk is gesteld

²Voorwaardelijk indexatie opgebouwde aanspraken actieve deelnemers op basis van algemene CAO loonsverhogingen. Voor gewezen deelnemers voorwaardelijke indexatie op basis van prijsinflatie.

Jaarlijkse aanpassing na ingang pensioen	Voorwaardelijke toeslagverlening op basis van prijsinflatie	Variabele uitkering met spreidingsmechanisme (collectieve uitkeringsfase met 'geheugenloze' spreidingstermijn van 3 jaar)
Partnerpensioen (PP) en wezenpensioen (Wzp)	<ul style="list-style-type: none"> • PP: 70%¹ van het OP • Wzp: 20% van het PP tot 18 jaar of tot 27 jaar, indien studierend 	<ul style="list-style-type: none"> • PP: naar keuze op pensioendatum bij ingang OP (standaard/ maximaal 70% van het OP) • Indien mogelijk een Wzp bij overlijden ná pensioendatum – te financieren vanuit het kapitaal – ter grootte van 20% van de standaard PP uitkering
<u>Overlijden vóór pensioendatum</u>	<u>Huidige pensioenregeling</u>	<u>Nieuwe pensioenregeling</u>
	<ul style="list-style-type: none"> • Opbouw partnerpensioen (PP) van 70% van de opbouw van OP • Risicodekking van bij overlijden nog niet opgebouwd PP van 70% van nog op te bouwen OP • Tijdelijk PP op risicobasis: 25% van het bereikbaar OP • Wezenpensioen (Wzp) op risicobasis: 20% van het partnerpensioen. Uitkering tot 18-jarige leeftijd wees of tot eerder huwelijk (verdubbeling voor volle wezen) 	<ul style="list-style-type: none"> • Levenslang PP op risicobasis van 30% van het PS per jaar (tot maximum PS) • Tijdelijk PP op risicobasis van 70% van de Franchise per jaar, uit te keren tot AOW-datum partner (rekening houdend met parttime percentage) • Het deel van het vermogen dat bij invaren kan worden toegerekend aan het op dat moment onder de huidige pensioenregeling opgebouwde PP wordt gebruikt om een aanvullende risicodekking bij overlijden te financieren (eerbiedigende werking) • Wzp op risicobasis van 10% van het PS (tot maximum PS). Uitkering tot 25-jarige

¹ Door conversie van pensioenleeftijd 65 jaar naar 67 jaar en 68 jaar is de verhouding voor een groot aantal deelnemers niet meer gelijk 100:70. De jaarlijkse pensioenopbouw geschiedt wel in de verhouding 100:70.

		leeftijd wees (verdubbeling voor volle wezen)
Jaarlijkse aanpassing na ingang pensioen	Voorwaardelijke toeslagverlening op basis van prijsinflatie	Conform de jaarlijkse aanpassingssystematiek van de andere ingegane uitkeringen
Premievrije voortzetting risicodekking na ontslag (uitlooperperiode)	Niet van toepassing vanwege opgebouwd PP bij ontslag	<ul style="list-style-type: none"> Gedurende 3 maanden na vrijwillig ontslag Gedurende WW-periode en/of ZW-periode
Vrijwillige voortzetting risicodekking na einde uitlooperperiode te financieren uit eigen pensioenkapitaal	Niet van toepassing vanwege opgebouwd PP bij ontslag	<ul style="list-style-type: none"> Gedurende 15 jaar, dan wel tot uiterlijk de pensioendatum of de eerdere beëindiging door de gewezen deelnemer
<u>Arbeidsongeschiktheid</u>	<u>Huidige pensioenregeling</u>	<u>Nieuwe pensioenregeling</u>
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid (PVAO)	Ingaand na eerste twee ziektejaren ¹ , op basis van 2-klassensysteem: <ul style="list-style-type: none"> 100 % PVAO bij een (tijdelijke) arbeidsongeschiktheid van 80% of meer (WGA/IVA normen) 0% PVAO bij een (tijdelijke) arbeidsongeschiktheid van minder dan 80% 	
Grondslag PVAO	PG, zoals deze is vastgesteld per 1 januari van het jaar waarin PVAO is toegekend. PG wordt daarna niet meer aangepast.	
<u>Overige onderdelen</u>	<u>Huidige pensioenregeling</u>	<u>Nieuwe pensioenregeling</u>
Flexibilisering op pensioendatum	<ul style="list-style-type: none"> OP (gedeeltelijk) eerder laten ingaan Geheel of gedeeltelijk uitruilen van PP naar OP en omgekeerd Hoger OP tot pensioenrichtleeftijd bij keuze pensioenvervroeging (in ruil voor lager OP vanaf pensioenrichtleeftijd) 	
Solidariteitsreserve	Niet van toepassing	Zie hoofdstuk 3
Invaren	Niet van toepassing	Zie hoofdstuk 4
Compensatie afschaffing doorsneesystematiek	Niet van toepassing	Zie hoofdstuk 5

¹ In de eerste twee ziektejaren wordt de pensioenopbouw (huidige pensioenregeling) respectievelijk de premiebetaling (nieuwe pensioenregeling) voortgezet als ware de deelnemer niet ziek.

2.2. Toelichting type premiereregeling en uitvoerder

Sociale partners hebben gekozen voor de solidaire premiereregeling.

Het nieuwe pensioenstelsel kent twee mogelijke premiereregelingen. De solidaire premiereregeling (SPR) en de flexibele premiereregeling (FPR). De sociale partners zijn verantwoordelijk voor het overeenkomen van de best passende premiereregeling. Zij onderkennen en accepteren dat de pensioenuitkomsten voor deelnemers onzekerder worden, wat geldt voor zowel de SPR als de FPR.

Beide premiereregelingen kennen echter een aantal kenmerkende verschillen. Belangrijke verschillen tussen de SPR en de FPR zijn dat in de FPR individuele deelnemers in de opbouwfase een bepaalde mate van keuzevrijheid met betrekking tot het te lopen beleggingsrisico. Deze individuele keuzevrijheid is niet mogelijk binnen de SPR; in de SPR wordt belegd via één collectief beleggingsprofiel met individuele rendementstoedeling op basis van een vooraf vastgestelde verdeling.

Een ander belangrijk verschil is dat het bij de SPR wettelijk verplicht is om een ambitie overeen te komen, alsmede de kans dat deze ambitie kan worden waargemaakt, gegeven de hoogte van de (spaar)premie. Deze ambitie en de kans op het halen daarvan moeten tenminste elke 5 jaar worden getoetst door het pensioenfonds en de uitkomsten van deze toetsing moeten worden besproken met de sociale partners. In de FPR is het afspreken van een ambitie en dus ook het overeenkomen van een kans op het halen van de ambitie niet wettelijk verplicht.

Als sociale partners de onder hoofdstuk 1.3 genoemde kwalitatieve doelstellingen in ogenschouw nemen, dan ligt de keuze voor de SPR voor de hand. Sociale partners vinden de verzorgingsgedachte en het samen delen van risico's belangrijk, alsmede het ontzorgen van deelnemers en het voorkomen van keuzestress. En deze keuze wordt ondersteund door de uitkomsten van het eveneens onder hoofdstuk 1.3 genoemde onderzoek onder medewerkers, oud-medewerkers en gepensioneerden van Brocef. Uit dit onderzoek blijkt onder andere dat keuzevrijheid met betrekking tot beleggingsrisico als minder belangrijk wordt ervaren.

Voorts geeft de inzet van de solidariteitsreserve (zie hoofdstuk 3) mogelijkheden om recht te doen aan de doelstelling van een collectieve uitkeringsfase met zo stabiel mogelijke (verwachte) uitkeringen en dan specifiek de mogelijkheid om het risico van een verlaging van de uitkeringen van jaar op jaar te kunnen beperken.

Tot slot zijn de sociale partners overeengekomen dat Brocef Pensioenfonds de uitvoerder kan blijven van de pensioenregeling van Brocef, dus ook van de SPR. Hierbij wordt wel aandacht gevraagd voor de (toekomstige) betaalbaarheid van de uitvoering. De uitvoeringsovereenkomst zal in ieder geval worden voortgezet gedurende de eerste twee jaar na de overgang naar de SPR. In die periode van twee jaar zal onderzocht worden of PF Brocef ook voor de langere termijn de uitvoerder van de SPR zal zijn, waarbij aspecten als een integrale en beheerste uitvoering tegen acceptabele kosten in vergelijking tot mogelijke andere uitvoerders de belangrijkste uitgangspunten zullen zijn.

2.3. Toelichting pensioenambitie/-doelstelling

Vertrekpunt van de pensioenambitie/doelstelling is de huidige pensioenopbouw van 1,875% middelloon per jaar, in combinatie met voorwaardelijke toeslagverlening op basis van de algemene loonontwikkeling bij Brocef. De ambitie wordt uitgedrukt in het (bruto) bereikbare pensioen voor een op 25-jarige leeftijd

startende deelnemer in vergelijking met (m.a.w. gedeeld door) de **laatste pensioengrondslag** van de deelnemer **net voor pensioneren**. Deze verhouding (in procenten) wordt de vervangingsratio (VVR) op de pensioendatum genoemd. Hierbij de volgende opmerking: als de ambitie in termen van een gemiddelde pensioengrondslag zou worden uitgedrukt, resulteert een aanmerkelijk hoger percentage. Dit is slechts een presentatiekwestie, en heeft daarbij verder geen impact op de hoogte van de onderliggende verwachte pensioenbedragen (in euro's).

Voor de berekening van de vervangingsratio is een jaarlijkse aanpassing van de pensioengrondslag op basis van een loonstijging¹ verondersteld. Daarnaast is een leeftijdsafhankelijke stijging van het salaris door carrière verondersteld². Ten slotte is rekening gehouden met het voorwaardelijke toeslagbeleid. De toeslag, waarmee de opgebouwde pensioenen verhoogd worden om rekening te houden met inflatie, is afhankelijk van de financiële positie van het pensioenfonds. In sommige jaren lukt het om volledig voor de inflatie te kunnen corrigeren en in andere jaren lukt dat niet, of niet volledig. De pensioenambitie voor de huidige pensioenregeling komt naar verwachting uit op een VVR van circa 63%, als wordt gekeken naar de mediaanuitkomst (50^e percentiel). Kijkend naar de uitkomsten in het 75^e percentiel en in het 95^e percentiel, dan zijn de uitkomsten voor de verwachte VVR in de huidige pensioenregeling gelijk aan 67% respectievelijk 71%.

Op grond van deze uitkomsten hebben sociale partners de ambitie (VVR) op de pensioendatum voor een op 25-jarige leeftijd in de SPR startende deelnemer gelijkgesteld aan 65%, dus wat hoger dan de VVR in de mediaan van 63% in de huidige pensioenregeling. Voor wat betreft de kans dat deze VVR op de pensioendatum wordt gehaald hebben sociale partners een bandbreedte van **60% - 80%** vastgesteld. Met andere woorden de VVR van 65% op de pensioendatum voor een op 25-jarige leeftijd in de SPR startende deelnemer moet in meer dan 60% van de (stochastische) scenario's gehaald kunnen vullen. De bandbreedte is gemaximeerd op 80% om een trigger te hebben voor arbeidsvoorwaardelijk overleg over de afgesproken ambitie in relatie tot de afgesproken premie, of andersom. Vorenstaande betekent dat de ambitie dus in het overgrote deel van de gevallen behaalbaar moet zijn, waardoor 'de lat' hoger wordt gelegd als deze wordt vergeleken met de huidige regeling.

Op basis van analyses met berekeningsdatum 31 december 2023 blijkt dat de kans op een vervangingsratio van 65% in de SPR naar verwachting ruimschoots haalbaar is. De kans ligt aan de bovenkant van de bandbreedte van 60%-80%. Voor nu vinden de sociale partners dit een acceptabele uitgangspositie, want uiteraard is het zo dat deze kans van jaar op jaar zal fluctueren door gewijzigde economische omstandigheden en vooruitzichten. Het wordt door sociale partners belangrijk gevonden om bij de start van de nieuwe regeling uit te gaan van een gelijkblijvend premie-budget (dit komt het vertrouwen en draagvlak tegemoet). Elke 5 jaar dient de kans op het behalen van deze ambitie opnieuw te worden vastgesteld door het pensioenfonds en met sociale partners te worden besproken. Voor een 25-jarige starter komt de verwachte VVR op de pensioendatum in het mediaanscenario (50^e percentiel) uit op bijna 100%, terwijl de SPR het naar verwachting voor deze deelnemer ook nog steeds beter doet als wij kijken naar het 25^e percentiel en naar het 5^e percentiel; de bijbehorende verwachte VVR's op de pensioendatum zijn respectievelijk 89% en 43%.

Door sociale partners is hieruit de conclusie getrokken dat de uitkomsten in termen van VVR voor een 25-jarige in de SPR startende deelnemer naar verwachting veel beter zijn dan de uitkomsten van de huidige pensioenregeling. Later in dit transitieplan wordt onderbouwd dat ook voor een dwarsdoorsnede van de bij PF

¹ Daarbij is de loonstijging gelijk verondersteld aan de prijsinflatie

² 25-29=3,0% / 30-34=2,0% / 35-39=1,0% / 40-44=0,5% / 45+=0,0%

Brocef actieve deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden geldt dat met de overgang naar de SPR er spraken is van een naar verwachting betere pensioenregeling.

Wel is het uiteraard zo dat het kenmerk van het nieuwe pensioenstelsel is dat de pensioenresultaten zowel in de uitkeringsfase als daaraan voorafgaand volatieler kunnen zijn dan in de huidige pensioenregeling het geval is. De pensioenresultaten gaan immers (directer) “meebewegen” met de beleggingsresultaten dan nu het geval is bij het pensioenfonds. In de uitkeringsfase kan de volatiliteit worden beperkt door de gevolgen van de beleggingsresultaten te spreiden over een aantal jaren en eventuele verlagingen van pensioenuitkeringen (deels) op te vangen via onttrekkingen aan de solidariteitsreserve. Dit is verderop toegelicht in dit transitieplan.

2.4. Toelichting premie

Bij aanvang van het overleg van sociale partners is afgesproken dat het totaal beschikbare premiebudget voor de huidige pensioenregeling vooralsnog ook beschikbaar is voor de SPR. Dat betekent dat het totaal beschikbare premiebudget voor de SPR bij aanvang gelijk is aan 33,4% van de som van de pensioengrondslagen (PG-som)

Dit premiebudget is inclusief de voor de dekking van partner- en wezenpensioen benodigde risicopremies en inclusief de benodigde risicopremie voor de dekking van de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. Daar de lopende pensioenuitvoeringskosten in enig jaar – na aftrek van de in dat jaar over de uitkeringen vrijvallende opslag voor excassokosten – rechtstreeks voor rekening van de werkgever komen, is in het premiebudget geen opslag voor lopende uitvoeringskosten opgenomen. Het totaal aan risicopremies is ongeveer gelijk aan 3,4% van de PG-som, zodat voor de opbouw van ouderdoms- en partnerpensioen een spaarpremie resteert van ca. 30% van de PG-som. De hoogte van de uiteindelijke bij aanvang voor de SPR beschikbare spaarpremie is mede afhankelijk van (het niveau) van de andere onderdelen van de SPR. Dat wordt hierna verder uitgewerkt.

De definitieve spaarpremie bij aanvang wordt vastgesteld rond de transitiedatum, op basis van de op dat moment geldende en bijvoorbeeld voor de vaststelling van de risicopremies van belang zijnde grondslagen en rentestand. Sociale partners zijn overeengekomen dat de totale premie het uitgangspunt van de herijking is. Eventuele verschillen in de opslagen achten sociale partijen acceptabel en worden “verrekend” met de spaarpremie. Deze kan daardoor bij aanvang, maar ook daarna periodiek toenemen of afnemen, met inachtneming van het fiscale premie maximum ten aanzien van de spaarpremie.

In de volgende tabel wordt de opbouw van de totale pensioenpremie in algemene zin toegelicht:

Opbouw premie	Toelichting
Spaarpremie (wettelijk maximaal 30% van PG)	Premie die wordt belegd en op de pensioendatum wordt gebruikt voor aankoop van ouderdomspensioen en – in beginsel – 70% latent partnerpensioen. Wordt bepaald door het totaal beschikbare premiebudget van 33,4% te verminderen met onderstaande componenten.
Risicopremie(s) overlijden vóór pensioendatum	Jaarlijks benodigde premie(s) voor dekking van het verzekerde (levenslange) partnerpensioen en wezenpensioen bij overlijden voor pensioendatum

Risicopremie premievrijstelling	De jaarlijks benodigde premie voor dekking van de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid
Opslag minimaal vereist eigen vermogen (MVEV)	In de premie begrepen procentuele opslag voor de financiering (het op peil houden) van het wettelijk verplichte MVEV. Later wordt door het bestuur bezien of en hoeverre een opslag van toepassing is
Opslag directe (pensioen)uitvoeringskosten	De direct aan de pensioenuitvoering toe te wijzen jaarlijkse uitvoeringskosten worden bij Brocacef rechtstreeks gedragen door de werkgever en gaan daarmee niet ten laste van het totaal beschikbare premiebudget
Opslag toekomstige (pensioen)uitvoeringskosten	Procentuele opslag op de premie ter dekking van de toekomstige uitvoeringskosten, welke opslag wordt toegevoegd aan de daarvoor aanwezige voorziening voor toekomstige uitvoeringskosten
Opslag ten behoeve van de operationele reserve	Een procentuele opslag op de premie voor (operationele) kosten en onvoorziene technische resultaten (b.v. TWK-mutaties). Later wordt door het bestuur bezien of en hoeverre een opslag van toepassing is

2.5. Toelichting dekking bij overlijden

Gegeven de doelstellingen van sociale partners dient in de SPR een adequate dekking voor nabestaanden te zijn opgenomen in geval van overlijden van de (arbeidsongeschikte) deelnemer vóór de pensioendatum. Sociale partners hebben daarbij als uitgangspunt genomen dat het voor deze overlijdensdekking in de SPR beschikbare budget in beginsel vergelijkbaar is met het huidige beschikbare budget voor de overlijdensdekking in de huidige pensioenregeling (bij overlijden vóór de pensioendatum). Eventueel kan het budget voor de overlijdensdekking in de SPR wat hoger worden vastgesteld, indien en voor zover dat nodig om te bereiken dat niet te veel actieve deelnemers er op achteruit gaan vergeleken met de huidige dekking voor nabestaanden bij overlijden vóór de pensioendatum.

Partnerpensioen en tijdelijk partnerpensioen

In de huidige pensioenregeling wordt het partnerpensioen op kapitaalbasis gefinancierd. Dat betekent dat elk jaar een evenredig deel van het te bereiken partnerpensioen wordt opgebouwd. Dit betekent dat op de pensioendatum een partnerpensioen is opgebouwd van normaliter 70% van het opgebouwde ouderdomspensioen¹. Bij ontslag vóór de pensioendatum blijft het op dat moment opgebouwde partnerpensioen staan als premievrije aanspraak op partnerpensioen. Bij voortgezet deelnemerschap wordt

¹ Door conversie van pensioenleeftijd 65 jaar naar 67 jaar en 68 jaar is de verhouding voor een groot aantal deelnemers niet meer gelijk 100:70. De jaarlijkse pensioenopbouw geschiedt wel in de verhouding 100:70.

het in enig jaar nog niet opgebouwde deel van het partnerpensioen op risicobasis gefinancierd. Bij overlijden vóór de pensioendatum wordt het op dat moment opgebouwde partnerpensioen aangevuld met het op risicobasis verzekerde deel van het partnerpensioen. De partner ontvangt daarna levenslang een partnerpensioen ter grootte van normaliter 70% van het ouderdompensioen, dat de deelnemer zou hebben opgebouwd tot aan de pensioendatum.

De huidige pensioenregeling kent ook een tijdelijk partnerpensioen, dat bij overlijden vóór de pensioendatum wordt uitgekeerd tot aan de AOW-leeftijd van de gerechtigde partner. Het tijdelijk partnerpensioen is gelijk aan 25% van het ouderdompensioen, dat de deelnemer zou hebben opgebouwd tot aan de pensioendatum.

In het nieuwe pensioenstelsel is de jaarlijkse spaarpremie bedoeld om op de pensioendatum een pensioenspaarsaldo bij elkaar te sparen. Een spaarsaldo dat beschikbaar is om vanaf pensionering een ouderdompensioen toe te kennen en - indien van toepassing c.q. gewenst - ook een meeverzekerd partnerpensioen te financieren. Vanuit het pensioenspaarsaldo op de pensioendatum – en indirect dus vanuit de jaarlijkse spaarpremie - kan dus alleen partnerpensioen worden gedekt ingeval van overlijden op of ná de pensioendatum. Bij overlijden op of ná de pensioendatum wordt het partnerpensioen daarna levenslang uitgekeerd, waarbij de hoogte van het ingegane partnerpensioen jaarlijks wordt vastgesteld rekening houdend met de spelregels van de collectieve uitkeringsfase.

In het nieuwe pensioenstelsel is het partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum gelijk aan een bepaald percentage van het pensioengevend salaris (PS). Het partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum wordt volledig op risicobasis verzekerd en mag maximaal gelijk zijn aan 50% van het PS.

Zowel bij overlijden vóór de pensioendatum als bij overlijden op of ná de pensioendatum wordt het partnerpensioen daarna levenslang aan de gerechtigde partner uitgekeerd, waarbij de hoogte van het ingegane partnerpensioen jaarlijks wordt vastgesteld rekening houdend met de spelregels van de collectieve uitkeringsfase.

Sociale partners zijn een risicodekking voor partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum overeengekomen ter grootte van 30% van het PS. Met daarnaast een risicodekking voor een tijdelijk partnerpensioen van 70% van de franchise (2024: 70% van € 17.545 = € 12.282) per jaar bij een volledig dienstverband. Ingeval van een parttime dienstverband is het verzekerde tijdelijk partnerpensioen naar evenredigheid lager. Bij overlijden vóór de pensioendatum wordt het alsdan verzekerde tijdelijk partnerpensioen uitgekeerd tot aan de AOW-leeftijd van de gerechtigde partner. Ook de hoogte van het ingegane tijdelijk partnerpensioen wordt jaarlijks vastgesteld rekening houdend met de spelregels van de collectieve uitkeringsfase.

Sociale partners zijn tot de percentages van 30% respectievelijk 70% gekomen door de uitkomsten te vergelijken met de dekking bij overlijden vóór de pensioendatum in de huidige pensioenregeling.

Wordt alleen het (levenslange) partnerpensioen in de vergelijking betrokken, dan leidt het percentage van 30% voor elke nieuwe medewerker tot een hogere dekking voor partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum, dan in de huidige pensioenregeling. De huidige pensioenregeling kent echter ook een tijdelijk partnerpensioen en om daarvoor voor iedere nieuwe medewerker te compenseren in de nieuwe pensioenregeling zou het partnerpensioen in de nieuwe regeling moeten worden verhoogd naar 35% van het PS. Deze compensatie is echter alleen nodig voor actieve deelnemers, die op jongere leeftijd in dienst treden. Voor nieuwe medewerkers die op latere leeftijd (na 40 à 45 jaar) in dienst treden leidt 30% van het PS nog

steeds tot een hogere dekking voor partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum, dan in de huidige pensioenregeling. Dit is uiteraard het gevolg van het feit dat de hoogte van het tijdelijk partnerpensioen in de huidige pensioenregeling afhankelijk is van de diensttijd/deelnemerstijd vanaf de datum van indiensttreding. Sociale partners hebben dit opgelost door het percentage niet te verhogen van 30% naar 35%, maar door aan het partnerpensioen in de nieuwe pensioenregeling ook een tijdelijk partnerpensioen toe te voegen van 70% van de franchise. Bij deze combinatie volgt uit de analyses dat – op een enkele uitzondering na - alle nieuwe medewerkers met de dekking bij overlijden vóór de pensioendatum met de nieuwe pensioenregeling beter af zijn dan met de huidige pensioenregeling. En bij de enkele uitzondering blijft de dekking in de nieuwe pensioenregeling nagenoeg gelijk aan die in de huidige pensioenregeling.

Er is uitgewerkt hoe de dekking bij overlijden vóór de pensioendatum in de nieuwe pensioenregeling uitpakt voor de huidige populatie deelnemers in de pensioenregeling. Daarbij is het van belang om op te merken, dat reeds opgebouwde aanspraken op partnerpensioen bij de overgang (het invaren) naar de nieuwe pensioenregeling moeten worden geëerbiedigd (= wettelijk vastgelegde eerbiedigende werking). Dit betekent, dat op het moment van invaren reeds opgebouwd partnerpensioen in de huidige pensioenregeling en in de nieuwe pensioenregeling aan elkaar gelijk zijn.

Sociale partners zijn tot de conclusie gekomen dat de combinatie van 30% van het PS aan partnerpensioen met 70% van de franchise aan tijdelijk partnerpensioen in de nieuwe pensioenregeling tot dekking leidt, waarbij nagenoeg alle deelnemers er (aanzienlijk) op vooruit gaan in overlijdensdekking bij overlijden vóór de pensioendatum.

Wezenpensioen

In de huidige pensioenregeling is de hoogte van het wezenpensioen enerzijds een afgeleide van de hoogte de pensioengrondslag (PG), zijnde het pensioengevend salaris (PS), na aftrek van de franchise (FR) en anderzijds een afgeleide van het aantal te bereiken dienstjaren van de deelnemer. In de nieuwe pensioenregeling is het wezenpensioen onafhankelijk van de diensttijd en gelijk aan een percentage van het PS.

Sociale partners hebben besloten om de hoogte van het wezenpensioen in de nieuwe pensioenregeling vast te stellen op 10% van het pensioengevend salaris (PS). Bij dat percentage gaan alle actieve deelnemers er op vooruit, waarbij de sociale partners zich hebben gerealiseerd dat de kosten voor de dekking van wezenpensioen relatief gering zijn.

Budget voor de dekking van partnerpensioen en tijdelijk partnerpensioen in de nieuwe regeling

De huidige overlijdensdekking bij overlijden vóór de pensioendatum kost naar het niveau 2024 ruim € 600.000. Met door de sociale partners voorgestelde combinatie van partnerpensioen en tijdelijke partnerpensioen is een wat hogere risicopremie gemoeid van bijna € 700.000 (op basis van de marktomstandigheden per 31 december 2023).

Eerbiedigende werking partnerpensioen

Hiervoor is de wettelijk vastgelegde eerbiedigende werking al ter sprake gekomen. Deze eerbiedigende werking betekent niet dat het bij invaren reeds opgebouwde partnerpensioen moet worden gerespecteerd. Het is géén garantiebepaling. Wat er gebeurt, is dat op de datum van invaren aan het op dat moment reeds opgebouwde partnerpensioen een waarde wordt toegekend; het reeds opgebouwde partnerpensioen wordt dus omgezet in een kapitaal. Na invaren blijft de partner op grond van de eerbiedigende werking de begunstigde, maar is de hoogte van de (latente) uitkering vanaf het moment van invaren afhankelijk van de toekomstige ontwikkeling van het voor de (latente) uitkering bestemde kapitaal. Het invaren van het opgebouwde partnerpensioen

betekent dus dat de nieuwe financiële spelregels ook van toepassing worden op het partnerpensioen en dat het partnerpensioen variabel wordt en daarmee in hoogte kan fluctueren.

2.6. Toelichting dekking bij arbeidsongeschiktheid

Voortzetting van de pensioenregeling in geval van arbeidsongeschikt is een risico dat sociale partners vanuit de verzorgingsgedachte willen verzekeren via het fonds. In de huidige pensioenregeling wordt de pensioenopbouw voortgezet na twee jaar ziek te zijn geweest en bij een (tijdelijke) arbeidsongeschiktheid van tenminste 80%. Sociale partners zijn overeengekomen, dat de voorwaarden om voor dekking bij arbeidsongeschiktheid in aanmerking te komen onder de SPR niet zullen wijzigen.

Kenmerkend verschil is dat in de huidige pensioenregeling de pensioenopbouw, alsmede de overlijdensdekking voor partner- en wezenpensioen ten laste van het pensioenfonds wordt voortgezet op basis van de pensioengrondslag, als laatstelijk vastgesteld direct voorafgaande aan de reglementaire arbeidsongeschiktheid. In de nieuwe pensioenregeling wordt de premiebetaling ten laste van het pensioenfonds voortgezet op basis het premieniveau¹, als laatstelijk vastgesteld direct voorafgaande aan de reglementaire arbeidsongeschiktheid.

2.7. Toekomstbestendigheid van de regeling

Gedurende het ontwerptraject van de pensioenregeling zijn ook diverse berekeningen en analyses gemaakt om te kijken hoe de pensioenregeling uitpakt voor verschillende type deelnemers. Sociale partners en het bestuur van PF Brocef hebben daarbij gebruik gemaakt van maatmensen die representatief zijn voor de populatie van PF Brocef, dit zowel voor actieve deelnemers, premievrije deelnemers als uitkeringsgerechtigden (gezamenlijk: deelnemers). Ook is ook gekeken naar de effecten van verschillende financiële situaties van PF Brocef op het transitiemoment; immers bij aanvang van het nieuwe stelsel kunnen financiële omstandigheden anders zijn dan op moment van de doorrekeningen. Hierbij zijn ook naar verschillende economische scenario's gekeken.

Doel van de sociale partners en het bestuur PF Brocef is vast te stellen dat in de diverse situaties de pensioenregeling voor de deelnemers passend is. Passend hoeft niet altijd beter te zijn, maar tussen de verschillende type deelnemers moeten bijvoorbeeld geen – onevenredige – tegengestelde effecten ontstaan. In hoofdstuk 6 zijn de uitkomsten van de verschillende doorrekeningen opgenomen.

2.8. Hoofdconclusie

Uitgangspunt van sociale partners is een nieuwe pensioenregeling die een vergelijkbare toezegging nastreeft als de huidige pensioenregeling. Dit is naar de mening van sociale partners gerealiseerd, passende bij de vooraf gedefinieerde doelstellingen (zie met name hoofdstuk 1 voor doelstellingen regeling, hoofdstuk 4 met betrekking tot invaren en de uitwerking van de kwalitatieve doelstellingen in bijlage 3).

¹ Spaarpremie en benodigde risicopremies voor de dekking van partner- en wezenpensioen. De risicopremie voor de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid komt uiteraard te vervallen.

3. Solidariteitsreserve

Een belangrijk onderdeel bij de keuze voor een SPR is de solidariteitsreserve (SR). Sociale partners kunnen er voor kiezen om bepaalde risico's collectief te delen binnen een SPR. Het delen van risico's is belangrijk. In beginsel hebben allerlei toekomstige economische ontwikkelingen én toekomstige ontwikkelingen van overlijdens- en overlevingskansen invloed op de hoogte van het pensioenspaarsaldo – en daarmee de pensioenuitkering – van de individuele actieve deelnemers, gewezen deelnemers en uitkeringsgerechtigden. En dan gaat het bij de SR uiteraard om ontwikkelingen, die van negatieve invloed kunnen zijn op de hoogte van het pensioenspaarsaldo, dan wel op het pensioen dat daaruit jaarlijks kan worden toegekend.

In beginsel zouden de gevolgen van een negatief beleggingsrendement in enig jaar bijvoorbeeld (deels) opgevangen kunnen worden vanuit de SR of (de SR zou deels) gebruikt kunnen worden om de gevolgen een hoge inflatie in enig jaar op te vangen. Ook zou een doelstelling van de SR kunnen zijn om de gevolgen van (het met zijn allen) langer leven, het zogeheten macro langlevens risico, geheel of gedeeltelijk op te vangen vanuit de SR. Zou de SR al deze risico's moeten kunnen opvangen, dan dient er binnen de SPR een aanzienlijke SR te worden aangehouden. Het is de vraag of het aanhouden van een aanzienlijke SR in het belang is van de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden, want dit zou betekenen dat minder vermogen beschikbaar is om bij het invaren naar de SPR (zie hoofdstuk 4) toe te delen aan diezelfde actieve deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Ook kan men zich afvragen of het aanhouden van een aanzienlijke SR in de SPR zich wel goed verhoudt tot de gedachte achter de overgang van het huidige (FTK) pensioenstelsel naar het nieuwe pensioenstelsel.

Sociale partners hebben daarom aan de SR alleen de doelstelling meegegeven, dat deze in de uitkeringsfase zoveel mogelijk een verlaging van de pensioenuitkering moet voorkomen dan wel beperken, zowel als gevolg van negatieve economische ontwikkelingen en negatieve ontwikkelingen van overlijdens- en overlevingskansen. Dit draagt bij aan een stabielere pensioenuitkering. In de uitkeringsfase hebben (toekomstige) uitkeringsgerechtigden immers minder mogelijkheden om een daling van een uitkering op te vangen, aangezien de meeste uitkeringsgerechtigden in die fase naast de AOW geen andere bronnen van inkomsten hebben of kunnen genereren. Alhoewel het pensioen van PF Brocacef een aanvulling is op de AOW, zijn sociale partners van mening dat zij (en het pensioenfonds) vanuit de verzorgingsgedachte de verantwoordelijkheid hebben om te kijken hoe zij de solidariteitsreserve kunnen vormgeven, zodat het eventuele neerwaartse risico voor huidige – maar ook toekomstige uitkeringsgerechtigden – verlaagd wordt. Dit heeft geresulteerd in onderstaande doelstellingen en invulling vanuit sociale partners en de uitwerking op basis van deze doelstellingen door het bestuur van PF Brocacef.

3.1 Doelstellingen en invulling solidariteitsreserve

Kenmerken	Invulling
Doelstellingen van de reserve?	<ul style="list-style-type: none"> • De SR draagt bij aan zo stabiel mogelijke pensioenuitkeringen voor uitkeringsgerechtigden • Daarnaast moeten de aanwendings- en vulregels van de SR zo evenwichtig mogelijk zijn voor huidige en toekomstige uitkeringsgerechtigden

<p>Waarvoor kan de reserve worden aangewend?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bij een daling van de uitkering van een uitkeringsgerechtigde wordt de uitkering in dat jaar aangevuld tot het niveau van het voorgaand jaar • Nieuwe uitkeringsgerechtigden (“bijna-gepensioneerden”) ontvangen dezelfde procentuele aanvulling op het ingegane pensioen als de andere uitkeringsgerechtigden • Er wordt jaarlijks maximaal 50% van de reserve ingezet. In enig jaar waarin dit maximum van toepassing is, worden de uitkeringen dus niet volledig aangevuld tot het niveau van het voorgaande jaar 												
<p>Gelden er voorrangsregels bij de aanwending?</p>	<p>Als gevolg van de gekozen aanwendingswijze van de reserve zijn voorrangsregels niet van toepassing</p>												
<p>Hoe wordt de reserve gevuld?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Initiële vulling: Voor zover de dekkingsgraad het op het moment van invaren naar de SPR mogelijk maakt, wordt de SR gevuld met een bepaald percentage van het vermogen (zie hoofdstuk 4)¹. Door deze initiële vulling kan de werking van de SR direct vanaf het invaarmoment effectief zijn voor de pensioengerechtigden • Periodiek vulling uit overrendement: Jaarlijks wordt een bepaald percentage² van het <u>positieve</u> overrendement op de overrendementen van alle actieve deelnemers, gewezen deelnemers en uitkeringsgerechtigden toegevoegd aan de SR. Deze toevoeging is in enig jaar afhankelijk van de hoogte van de SR in relatie tot het risicodragend vermogen. <table border="1" data-bbox="820 1384 1385 1653"> <thead> <tr> <th><i>Hoogte van de SR</i></th> <th><i>Percentage van positief overrendement</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0% - 1,24%</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td>1,25% - 2,49%</td> <td>6%</td> </tr> <tr> <td>2,5% - 3,74%</td> <td>4%</td> </tr> <tr> <td>3,75% - 4,99%</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td>vanaf 5%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table> • Periodiek vulling uit premie: Hoewel wettelijk mogelijk hebben sociale partners besloten dat de SR <u>niet</u> uit premiebetaling wordt gevuld. Gezien de gekozen doelstelling van de SR vinden sociale 	<i>Hoogte van de SR</i>	<i>Percentage van positief overrendement</i>	0% - 1,24%	8%	1,25% - 2,49%	6%	2,5% - 3,74%	4%	3,75% - 4,99%	2%	vanaf 5%	0%
<i>Hoogte van de SR</i>	<i>Percentage van positief overrendement</i>												
0% - 1,24%	8%												
1,25% - 2,49%	6%												
2,5% - 3,74%	4%												
3,75% - 4,99%	2%												
vanaf 5%	0%												

¹ Het totale vermogen van het pensioenfonds ná aftrek van de wettelijke verplichte voorzieningen c.q. reserves

² Wettelijk geldt een maximum van 10%

	partners deze optie niet evenwichtig richting actieve deelnemers
Rendement over de reserve zelf	<ul style="list-style-type: none"> De reserve zelf is eveneens belegd. Het beleggingsrendement (returnportefeuille) over de SR wordt jaarlijks – op basis van de collectieve beleggingsmix – toegevoegd aan de reserve. Het is echter aan het bestuur van het pensioenfonds om hierover later een besluit te nemen.
Geldt er een maximum voor de SR?	<ul style="list-style-type: none"> De SR is maximaal gelijk aan 5% van het risicodragend vermogen¹ Wordt het maximum bereikt of overschreden door de toevoeging van (over)rendement of door bestandsontwikkeling, dan blijft verdere vulling uit overrendement van de actieve deelnemers, gewezen deelnemers en uitkeringsgerechtigden achterwege Indien en zolang door rendement en/of bestandsontwikkeling sprake is van een overschrijding van het maximum, wordt het meerdere jaarlijks afgeroomd bij de SR en naar rato van het (individuele) risicodragende kapitaal toebedeeld aan de actieve deelnemers, gewezen deelnemers en uitkeringsgerechtigden

¹ Het totale vermogen van het pensioenfonds ná aftrek van de wettelijke verplichte voorzieningen c.q. reserves

4. Invaren van bestaande aanspraken en rechten

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

Sociale partners hebben in eerste instantie de nieuwe pensioenregeling vormgegeven op basis van de doelstellingen, zoals verwoord in hoofdstuk 1.3. Hierbij is uiteraard in de afweging de vergelijking tussen de huidige en de voorgestelde nieuwe regeling meegenomen. De invulling van het uitvoeren van een interne collectieve waardeoverdracht bij de transitie (het zogeheten invaren) volgt op de uitgedachte pensioenregeling.

Sociale partners doen het verzoek tot invaren aan het pensioenfonds, zijnde het verzoek om de bestaande pensioenaanspraken en -rechten om te zetten naar kapitalen onder het nieuwe pensioenstelsel. Sociale partners hebben de visie dat invaren voor de populatie van PF Brocef het best passend is en bovendien tot een efficiëntere uitvoering met minder kosten, minder risico's en minder governance leidt.

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

4.1. Samenvatting invaarproces

Invaarproces	Toelichting
Invaren van opgebouwde pensioenaanspraken en ingegane pensioenrechten	Sociale partners doen aan het pensioenfonds het verzoek om de opgebouwde pensioenaanspraken en ingegane pensioenrechten door middel van een interne collectieve waardeoverdracht in te brengen in de nieuwe pensioenregeling (SPR)
Beoogde datum waarop de opgebouwde pensioenaanspraken en ingegane pensioenrechten worden ingevaren	Sociale partners verzoeken het pensioenfonds om de opgebouwde pensioenaanspraken en ingegane pensioenrechten per 1 januari 2027 over te dragen naar de SPR
Methode van invaren van de waarde van de opgebouwde pensioenaanspraken en ingegane pensioenrechten en van het aanwezige eigen vermogen van het pensioenfonds	Sociale partners gaan er van uit dat de waarde van de opgebouwde pensioenaanspraken en ingegane pensioenrechten en het aanwezige eigen vermogen worden ingevaren volgens de wettelijk gedefinieerde standaardmethode met een (fictieve) spreidingsperiode van 10 jaar (wettelijke default)

Doelstellingen ten aanzien van de prioritering bij invaren

Sociale partners hebben de volgende doelstellingen geformuleerd met betrekking tot het invaren, in volgorde van prioriteit:

1. Als eerste worden de wettelijke verplichte voorzieningen c.q. reserves op het vermogen in mindering gebracht, te weten het minimum vereist eigen vermogen (MVEV), een kostenvoorziening en een operationele reserve (voor onvoorziene kosten en/of risico's)
2. Ten tweede wordt de waarde van de op het moment van invaren opgebouwde pensioenaanspraken en ingegane pensioenrechten in mindering gebracht op het – na stap 1 – resterende vermogen. De facto komt dit neer op het overdragen van een vermogen ter grootte van de liggende technische voorziening¹, waarbij voor iedere aanspraak- of pensioengerechtigde zijn of haar deel van de technische voorziening wordt omgezet in individueel kapitaal (pensioenspaarsaldo)
3. Ten derde wordt, als er na stap 2 nog vermogen over is, de solidariteitsreserve initieel gevuld met een bepaald percentage van het totale in stap 2 toebedeelde vermogen (maximaal 5%)
4. Ten vierde kan het eventueel na stap 3 nog resterende vermogen worden aangewend om de compensatie van de afschaffing van de doorsneesystematiek zo veel als mogelijk is te compenseren, conform de methode zoals beschreven in Hoofdstuk 5
5. Tot slot wordt het na stap 1 tot en met 4 eventueel nog resterende vermogen in stap 5 aan de persoonlijke pensioenvermogens toebedeeld conform de standaardmethode, met een (fictieve) spreidingsperiode van 10 jaar (wettelijke default)

¹ Voor seksneutraliteit gecorrigeerde technische voorziening

4.2. Voorrangsregels bij invaren

Als de dekkinggraad op het moment van invaren voldoende hoog is, kan aan alle genoemde c.q. gewenste doelstellingen worden voldaan. Het kan echter ook voorkomen dat de dekkinggraad van het pensioenfonds op het moment van invaren naar de SPR niet hoog genoeg om aan alle doelstellingen te voldoen. Om die reden hebben sociale partners een prioritering aangegeven ten aanzien van de doelstellingen. De prioritering, of voorrangsregels, zijn in de tabel hierboven opgenomen.

Onderdeel	Invulling
Doelstellingen ten aanzien van het invaren	<ol style="list-style-type: none"> 1. Geen directe daling verwacht/ingegaan pensioen op basis van invaarkapitaal (zonder toekomstige premies/rendementen) 2. Vorming van (wettelijk verplichte) reserves en voorzieningen uit de dekkinggraad 3. Initieel vullen van de solidariteitsreserve (maximaal 5% van vermogen) 4. Vergoeding voor compensatie afschaffing doorsneesystematiek (maximaal 3% van technische voorziening) 5. Invaren in persoonlijke pensioenvermogens

Een lagere verwachte of ingegane uitkering zou het vertrouwen van de deelnemers in het nieuwe stelsel sterk ondermijnen. Daarom heeft doelstelling 1 prioriteit bij de transitie. Ook doelstelling 2 heeft prioriteit gezien de directe wettelijke koppeling. Daarnaast zien sociale partners het belang van een initiële storting in de solidariteitsreserve zodat (nieuwe) uitkeringsgerechtigden direct kunnen profiteren van negatieve marktontwikkelingen in de toekomst. Omdat actieve deelnemers na overgang nadeel ondervinden door afschaffing van de doorsneesystematiek wordt dit ook als belangrijk onderdeel gezien (zie verder Hoofdstuk 5). Aan de doelstellingen 3 en 4 worden daarbij een gelijk gewicht toegekend met een lichte voorkeur voor doelstelling 3 bij lage dekkinggraden.

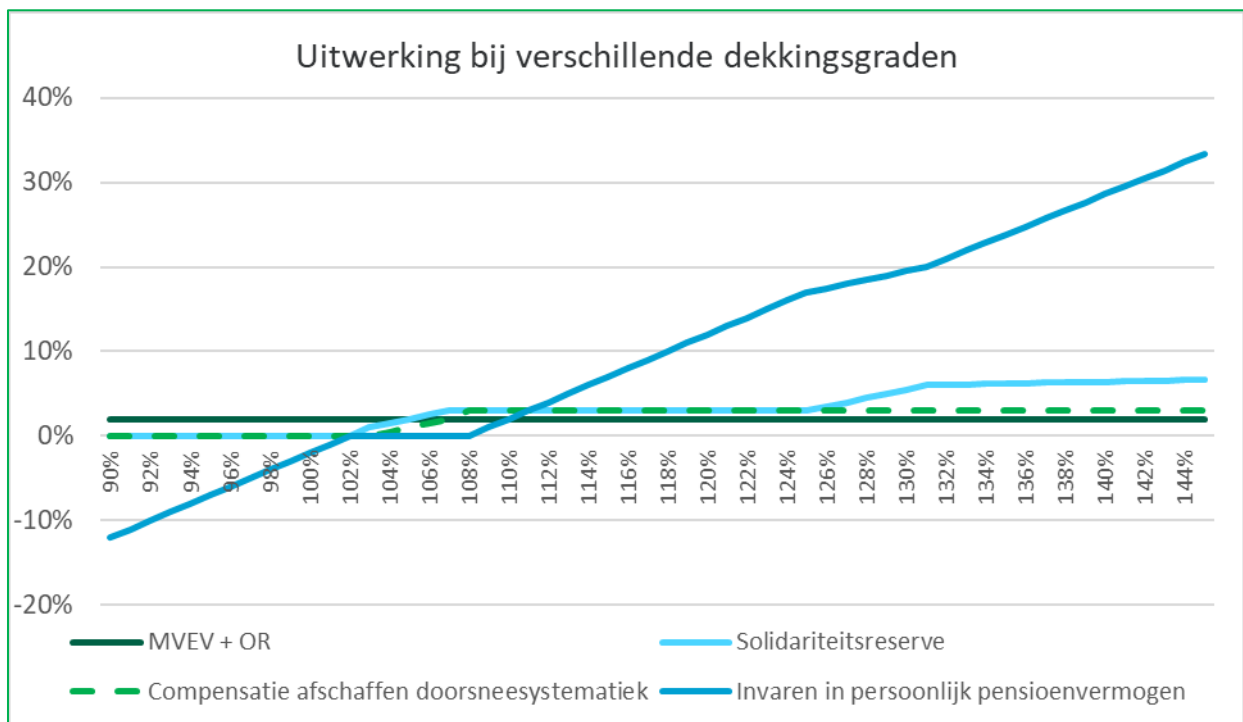
In onderstaande tabel wordt inzicht gegeven in de uitwerking van de prioritering van de invaardoelstellingen bij verschillende dekkinggraadniveaus op het invaarmoment. Per doelstelling/kolom wordt aangegeven welk deel van de dekkinggraad beschikbaar is voor de doelstelling. De tabel geeft een uitwerking bij verschillende dekkinggraden in stappen van 10%-punten. In bijlage 2 is dit nader uitgewerkt in kleinere stappen (stappen van 1%-punt), beginnend vanaf 95%.

Dekkinggraad	Technische Voorziening	MVEV/OR	Solidariteits-reserve	Compensatie actieve deelnemer	Invaren persoonlijk vermogen
			<i>Max = 5% vermogen</i>	<i>Max = 3% van TV</i>	
100%	100,0%	2,0%	0,0%	0,0%	-2,0%
110%	100,0%	2,0%	3,0%	3,0%	2,0%
120%	100,0%	2,0%	3,0%	3,0%	12,0%
130%	100,0%	2,0%	5,5%	3,0%	19,5%
140%	100,0%	2,0%	6,4%	3,0%	28,6%

Veronderstellingen:

- Minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) plus operationele reserve (OR): voor nu 2% van de (bruto) technische voorzieningen. Wij merken daarbij op dat het MVEV een percentage zal zijn in termen van het totale vermogen, waardoor deze kan oplopen als de dekkingsgraad op het invaarmoment hoog is. Voor nu is het percentage constant gehouden omdat deze nog separaat door het pensioenfonds moet worden vastgesteld en hierin mogelijk nog enige ruimte zit.
- Dotatie aan SR: initieel 1% van het vermogen en daarna verdeling 50%-50% tussen compensatie en SR tot het initiale streefniveau van 3% van de technische voorziening wordt bereikt. Vanaf een dekkingsgraad van 125% wordt het percentage stapsgewijs verhoogd tot het maximum van 5% van het vermogen (en vertaald naar een percentage in termen van dekkingsgraad).
- Als maximaal bedrag voor compensatie wordt 3% van de technische voorziening (in termen van dekkingsgraad) aangehouden. Bij lagere dekkingsgraden vindt de verdeling plaats zoals opgenomen hierboven bij SR.
- De dekkingsgraad en de technische voorziening zijn inclusief kostenvoorziening en voorziening arbeidsongeschiktheid.

Grafisch ziet de bovenstaande verdeling er als volgt uit:



Bij lagere dekkingsgraden (tot 108%) kan het zijn dat niet het volledige bedrag voor compensatie aanwezig is. Als dat de situatie is op het moment van invaren, wordt het resterende deel van de compensatie niet toegekend, althans niet ten laste van het fondsvermogen. Sociale partners zijn overeengekomen dat in dat geval de resterende compensatie komt te vervallen.

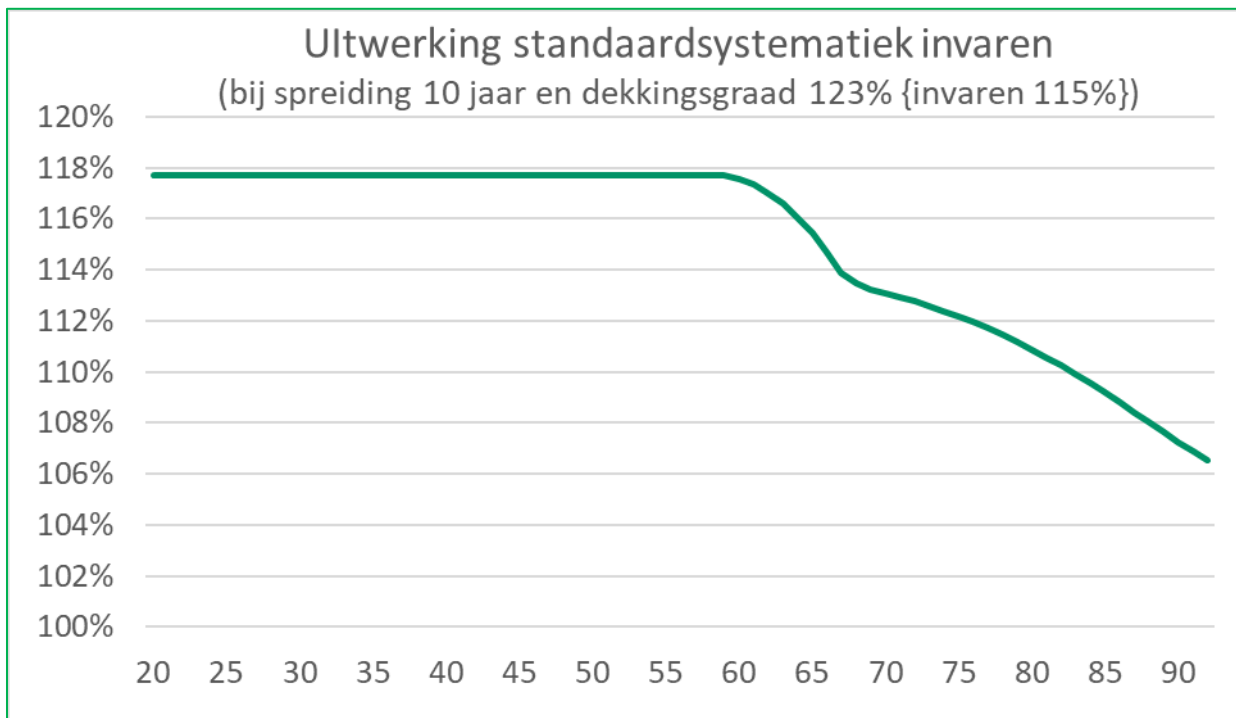
4.3. Invaarmethode

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

Op grond van fondskenmerken (zoals dekkingsgraadniveau, historie, rijpheid deelnemersbestand, geen bijstortverplichtingen) zien partijen voornamelijk geen reden om af te wijken van de standaardperiode van 10 jaar. Het pensioenfonds zal dit nader onderbouwen bij de totstandkoming van de financiële opzet.

In onderstaand figuur is een uitwerking opgenomen indien de standaardmethode wordt toegepast op basis van een spreidingsperiode van 10 jaar. Dit is voor nu – als inschatting – gedaan aan de hand van het basis Wtp-Scenario bij een dekkingsgraad van 123%, waarbij na aftrek van de OR/MVEV (2%), vulling SR (3%) en compensatie (3%), 115% dekkingsgraad resteert om in te varen in het persoonlijk vermogen. Er is daarbij gerekend met de marktomstandigheden per 31 december 2023. Op het transitiemoment vindt de daadwerkelijke berekening plaats op basis van de dan geldende (markt)omstandigheden.

Voor jonge mensen impliceert dit dat zij er bijna 18% bij krijgen ten opzichte van de ‘eigen’ – voor seksneutraliteit gecorrigeerde – technische voorziening. Voor een deelnemer die net met pensioen is (68 jaar) leidt dit tot een verhoging van ruim 13% en voor een gepensioneerde van 85 jaar tot een verhoging van ruim 9%. Voor een gepensioneerde van 68 en 85 jaar leidt dit – in deze uitwerking – daarmee tot een verhoging van de ‘aanvangsuitkering’ van respectievelijk 13% en 9%.



4.4. Ondergrens dekkingsgraad op moment van invaren

De ondergrens van de dekkingsgraad van het pensioenfonds dient volgens sociale partners op het moment van invaren tenminste gelijk te zijn aan 103%, ook wel de **invaardekkingsgraad** genoemd. Bij deze dekkingsgraad kan de volledige technische voorziening (100%)¹ worden overgedragen naar de SPR, kunnen het MVEV (1%) en de operationele reserve (1%) bij invaren worden gefinancierd en kan initieel een solidariteitsreserve worden gevormd van 1%. Gesteld zou kunnen worden dat een ondergrens van 102% ook voldoende is, maar in dat geval is de solidariteitsreserve bij invaren nihil en zijn er in de eerste jaren onvoldoende middelen in de reserve aanwezig om deze goed te laten werken (c.q. tegenvallers op te kunnen vangen). Immers jaarlijks zal de solidariteitsreserve met niet meer dan 5%² van het positieve overrendement worden gevuld.

4.5. Invaren indien dekkingsgraad lager is dan ondergrens dekkingsgraad

Als de dekkingsgraad op het invaarmoment lager is dan 100%, verhoogd met het minimaal vereist eigen vermogen en de operationele reserve (nu op 102% gesteld), dan vindt de transitie naar het nieuwe stelsel (inclusief invaren) mogelijk niet plaats, aangezien de (ingegane en opgebouwde) pensioenen dan verlaagd zouden moeten worden bij de transitie. Ook achten sociale partners het van belang dat er bij aanvang minimaal 1% gestort kan worden in de SR.

Sociale partners en het pensioenfonds zullen tijdig met elkaar in overleg treden, indien het er naar uit gaat zien dat de dekkingsgraad op het moment van invaren onder de ondergrens dreigt te komen. Ook zal direct overleg plaats vinden wanneer de dekkingsgraad door een plotselinge extreme gebeurtenis snel richting de ondergrens daalt of reeds is gedaald.

Sociale partners kunnen dan bijvoorbeeld afspreken dat de overgang naar de SPR en het invaren met één of meerdere jaren wordt uitgesteld. De uiterste datum waarop moet zijn overgegaan op de SPR (en dus moet zijn ingevaren) is thans 1 januari 2028. Ook zouden sociale partners kunnen overeenkomen om dan niet in te varen.

¹ Het betreft hierbij de bruto technische voorziening inclusief kostenvoorziening en voorziening arbeidsongeschiktheid.

² Wettelijk mag dat maximaal 10% zijn

5. Compensatie

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

5.1. Samenvatting vormgeving compensatie

Onderdeel	Invulling
Doelstellingen ten aanzien van compenseren	Sociale partners zijn van mening dat nadelen van het afschaffen van de doorsneesystematiek voor actieven (en arbeidsongeschikten) zo adequaat mogelijk gecompenseerd moeten worden.
Methode	<p>De compensatie wordt bepaald per leeftijdscohort, waarbij geïsoleerd naar de nadelen van de afschaffing van de doorsneesystematiek wordt gekeken; de compensatie wordt dus niet gebaseerd op effecten van de overgang van regeling als geheel. Daarmee wordt er geen rekening gehouden met eventueel compenserende werking van bepaalde elementen onder de nieuwe regeling (voordelen van invaren, geen fiscale beperkingen voor wat betreft verhoging pensioenen, etc.). Ook overige nadelen (bijvoorbeeld een wijziging van het risicoprofiel voor de individuele deelnemer) als gevolg van de overgang van de regeling worden niet gecompenseerd.</p> <p>Op basis van bovenstaand uitgangspunt, waarbij verondersteld wordt dat iedereen tot de pensioendatum in dienst blijft (blijfkans 100%) bij Brocacef, zijn verschillende inventarisaties gemaakt. Daaruit is een maximale compensatie afgeleid van 3% van de technische voorzieningen. Vanaf een dekkingsgraad van 108% vinden sociale partners dat deze volledige compensatie beschikbaar kan worden gesteld.</p> <p>Op het transitiemoment wordt – gegeven de dan geldende rente-omstandigheden en actuele populatie – een berekening gemaakt op basis van bovenstaand uitgangspunt. Door een parallelle stijging/ daling op de rentecurve toe te passen, wordt de compensatie aangesloten op de maximale compensatie (3%) en eventueel naar rato verlaagd als de dekkingsgraad laag is. Dit betekent dat de rente zodanig wordt aangepast (omhoog/omlaag) dat de benodigde compensatie aansluit bij het maximale budget.</p>

Financiering compensatie	<p>Sociale partners stellen voor dat compensatie eenmalig en direct plaatsvindt op het transitiemoment vanuit de middelen van het fonds (geen compensatiedepot).</p> <p>Financiering van compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. (maximaal) 3% van technische voorziening uit het pensioenvermogen van PF Brocacef (passend bij de (invaar)doelstellingen en het evenwichtigheidsoordeel); 2. Bij lagere dekkingsgraden (onder de 108%) vindt een naar rato toekenning plaats in lijn met de voorrangsstafel uit hoofdstuk 4; 3. Bij dekkingsgraden onder de 103% vindt geen compensatie plaats.
--------------------------	---

5.2. Toelichting compensatie

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

Door het afschaffen van de doorsneesystematiek ondervinden actieve deelnemers (en arbeidsongeschikten) potentieel een nadeel voor de toekomstige opbouw. In de huidige regeling betalen jonge werknemers feitelijk te veel voor de financieringsbehoefte van de opgebouwde aanspraak en oudere werknemers te weinig. Door de vervanging van deze financiering naar een vaste premie voor alle actieven verdwijnt deze subsidiering van jong naar oud. De groep oudere werknemers ondervindt het grootste nadeel (oplopend vanaf +/- 40 jaar en vanaf +/- 55 jaar weer aflopend, zie ook de grafiek later in dit hoofdstuk).

Er zijn veel verschillende methodes om compensatie te bepalen. Sociale partners vinden dat het verwachte (mediaan) pensioen minimaal gelijk zou moeten zijn in de huidige en nieuwe regeling en daarmee een belangrijke randvoorwaarde van de compensatie. Bij de bepaling van de compensatie wordt eerst expliciet gekeken naar geïsoleerde nadelen van de doorsneesystematiek; de compensatie wordt dus niet gebaseerd op effecten van de overgang van regeling als geheel. Daarmee wordt er geen rekening gehouden met eventueel compenserende werking van bepaalde elementen onder de nieuwe regeling (voordelen van invaren, geen fiscale beperkingen voor wat betreft verhoging pensioenen, etc.). Op deze wijze wordt de vastgestelde compensatie robuuster. Ook overige nadelen (bijvoorbeeld een afwijkend individueel risicoprofiel) als gevolg van de overgang van de regeling worden niet gecompenseerd. Vervolgens zullen de hieruit vloeiende effecten op het verwachte (mediaan) pensioen passend moeten zijn bij de doelstellingen van sociale partners (zie ook Bijlage 3).

Het voorgestelde premieniveau bij aanvang van de nieuwe regeling kan als ruim worden gezien, gegeven de huidige renteomstandigheden. Er kan worden gesteld dat daarmee vanuit de premie reeds impliciet sprake is van compensatie. Voor werknemers uit de lagere leeftijdsklassen geldt dat het voorgestelde premieniveau meer dan voldoende compensatie biedt voor het afschaffen van de doorsneesystematiek. Naar verwachting is (aanvullend) compenseren alleen nog aan de orde voor de hogere leeftijdsklassen (50 jaar en ouder). Dit is geïnventariseerd aan de hand van het huidige premieniveau in relatie tot de kostprijs van pensioen, gebaseerd op de middelloonsystematiek. Op basis van deze analyse bleek dat – gegeven het huidige premieniveau – pas op leeftijden van 50 jaar en ouder een situatie ontstaat waarbij de huidige premie niet voldoende is om een

pensioen in te kopen op basis van een opbouw van 1,875% per jaar. Kijkend naar de gehele actieve populatie bleek de verwachte toekomstige nadelen (tot de pensioendatum) beperkt te zijn. De analyses zijn initieel uitgevoerd op basis van de renteomstandigheden per 31 december 2023.

Marktomstandigheden kunnen echter snel veranderen. Daarbij is de hoogte van de geïsoleerde nadelen sterk afhankelijk van de hoogte van de rente. Bij een daling van de rente blijkt dat het nadeel materieel toeneemt. Bij een daling van de rente met 0,5% ten opzichte van het niveau van 31 december 2023 liggen de verwachte toekomstige nadelen (benodigde compensatie) al op circa 3% van de totale technische voorziening. Uiteindelijk achten de sociale partners een maximale compensatie van 3% van de technische voorziening voldoende adequaat, ook om een eventuele onzekere nadelige ontwikkelingen in de toekomst (deels) op te kunnen vangen. Daarbij stellen sociale partners dat compensatie eenmalig en direct plaatsvindt op het transitiemoment vanuit de middelen van het fonds. Er wordt geen compensatie vanuit de premie vormgegeven.

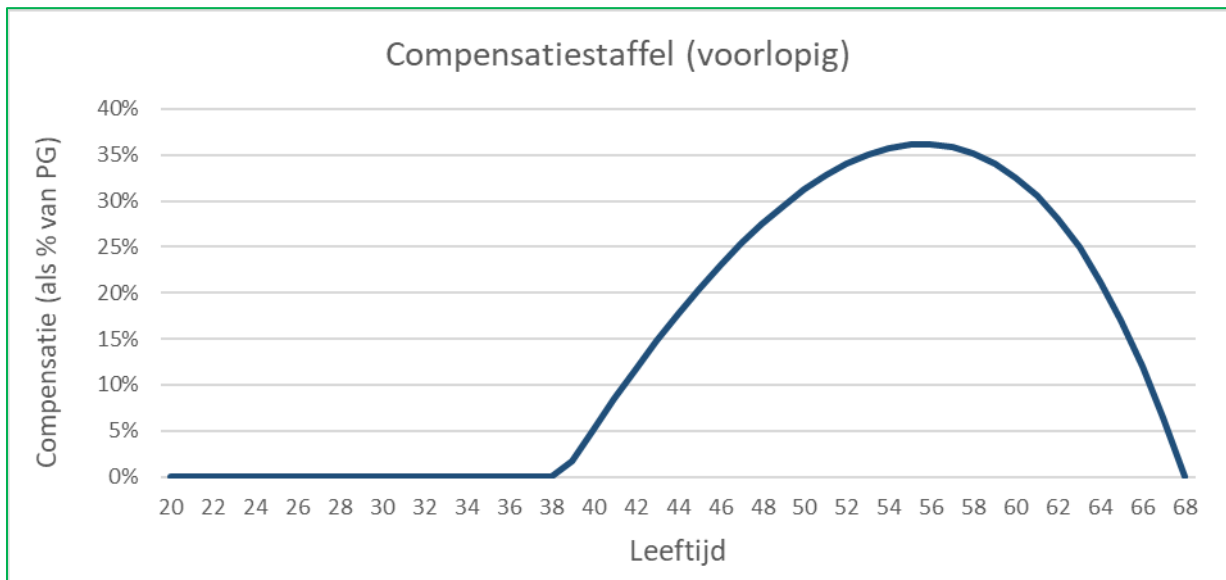
Vanuit de maximale compensatie ('budget') wordt een compensatiestaffel afgeleid. Daarbij wordt de rente voor de compensatieberekening zodanig vastgesteld (parallele verhoging/verlaging op de DNB rentecurve op het moment van invaren) dat het 'budget' volledig wordt uitgegeven. Zoals gesteld in hoofdstuk 4 is de beschikbare compensatie mede afhankelijk van de hoogte van de dekkingsgraad (vanaf 108% dekkingsgraad is deze maximaal). Als de beschikbare compensatie vanuit het fondsvermogen lager is dan het maximale niveau wordt de compensatiestaffel naar rato toegepast.

Sociale partners onderkennen dat er per cohort actieve deelnemers zullen zijn die mogelijk veel compensatie of weinig compensatie ontvangen in relatie tot hun reeds opgebouwde pensioen (na invaren persoonlijk pensioenkapitaal). Dit is namelijk sterk afhankelijk van het aantal deelnemersjaren. Zuiver bezien zou kunnen worden gesteld dat de compensatie onafhankelijk is van de diensttijd omdat naar het toekomstige nadeel wordt gekeken. Actieven met weinig diensttijd hebben daarentegen slechts beperkt bijgedragen aan de overwaardes van het fonds. Sociale partners accepteren dergelijke effecten.

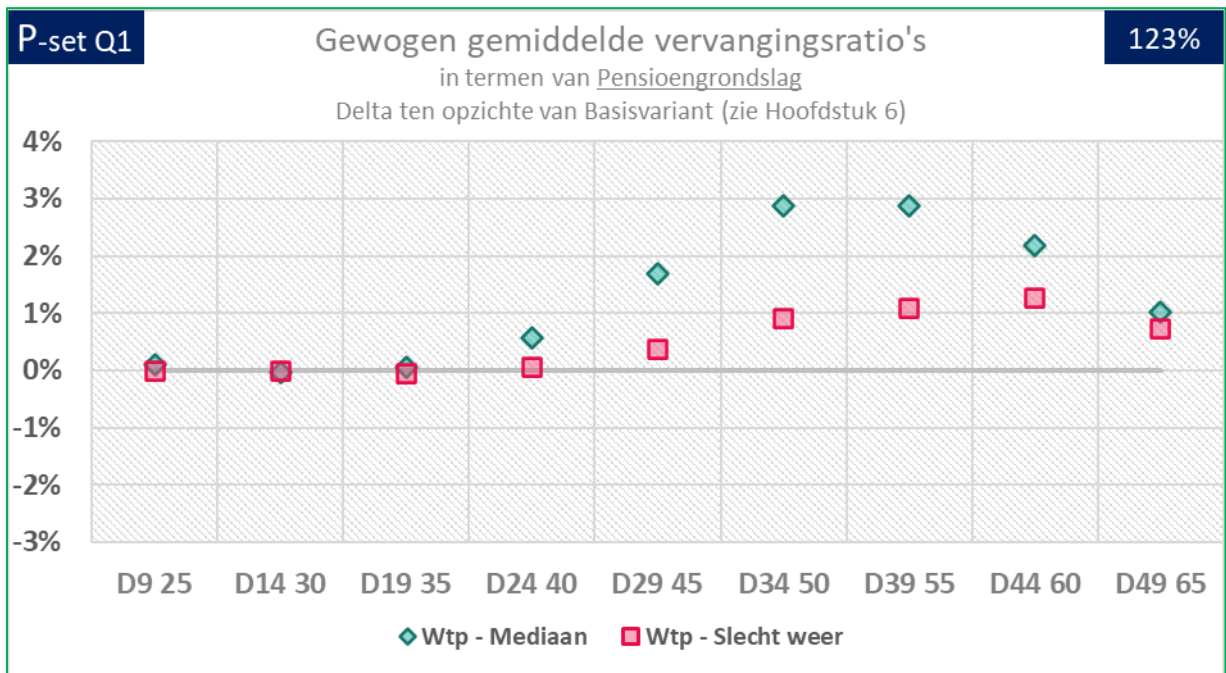
Ten aanzien van de overige uitgangspunten is besproken of er bij de vaststelling van de compensatie geen gebruik wordt gemaakt van ontslagkansen. Sociale partners wensen geen gebruik te maken van ontslagkansen. Het zou niet eerlijk zijn om hier bij voorbaat rekening mee te houden omdat dan juist de 'blijvende medewerker' wordt bestraft. Dit wordt als niet evenwichtig gezien naar de overige deelnemersgroepen (gaat dan sterk ten koste van het invaren zelf).

5.3. Inzichten eerste uitkomsten

De beschikbare compensatie is mede afhankelijk van de hoogte van de dekking van het pensioenfonds, economische omstandigheden en vooruitzichten. Aan de hand van de berekeningen per 31 december 2023 is de compensatie gemaximeerd op basis van 3,0% van de technische voorziening. De uit die berekeningen volgende compensatiestafel ziet er per 31 december 2023 – grafisch weergegeven – als volgt uit:



Indien bovenstaande compensatiestafel wordt toegepast op de actieve deelnemers per leeftijdscohort (aan de hand van maatmensen), leidt dit tot de volgende effecten op de dwarsdoorsnede van het actieve bestand.



6. Cijfermatige maatstaven, effecten en evenwichtigheid

6.1. Inleiding en maatstaven

De gemaakte keuzes ten aanzien van de regeling, het invaren en de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek hebben impact op de pensioenresultaten van de deelnemers van het pensioenfonds. Deze transitie-effecten zijn inzichtelijk gemaakt. Er is daarbij separaat gekeken naar de verschillende doelgroepen actieve deelnemers, gewezen deelnemers en uitkeringsgerechtigden:

- Voor actieve deelnemers aan de hand van leeftijdscohorten van 5 jaar aan de hand van de mediane salarissen en opgebouwde pensioenen. Ook is separaat gekeken naar verschillende starters met verschillende carrièreprofielen (mede ten behoeve van de pensioendoelstelling);
- Voor gewezen deelnemers (slapers) aan de hand van een 45-jarige en 55-jarige maatmens aan de hand van de mediane opgebouwde pensioenen;
- Voor gepensioneerden (uitkeringsgerechtigden) – vanaf 68 jaar – aan de hand van verschillende leeftijdscohorten. Waarbij de focus heeft gelegen op de jong gepensioneerde (68 jaar) in relatie tot de oud gepensioneerde (85 jaar).

Daarbij kan worden gesteld dat het overgrote deel van de feitelijke populatie onder één van de gedefinieerde groepen kan worden ingedeeld waardoor zekerheid kan worden gekregen dat bepaalde deelgroepen in de transitie niet onevenredig worden benadeeld. Verder zijn de volgende maatstaven zijn betrokken bij de analyse:

Projectiemaatstaven:

- Verwacht (mediaan) pensioen van de deelnemer, op de pensioendatum en rekening houdend met mate van koopkrachtbehoud na ingang (de zogenaamde gewogen gemiddelde pensioenuitkering en voor actieven uitgedrukt in een vervangingsratio¹ in termen van de pensioengrondslag)
- Idem, maar dan als het tegengit (5^e percentiel)
- De ontwikkeling van de uitkering
- Kans op en omvang van verlaging pensioen
- Verloop van de solidariteitsreserve (SR)

¹ Dus een gewogen gemiddelde vervangingsratio (VVR)

Er is voor gekozen om voor de pensioenuitkomsten geen optimistisch scenario's te tonen (95^e percentiel). Dit heeft geen toegevoegde waarde omdat de uitkomsten op een extreem hoog niveau liggen (zeer sterke verbetering ten opzichte van de FTK uitkomsten). De focus ligt daarom op de mediane en slechtweeer uitkomsten.

Waarderingsmaatstaf:

- Netto profijt

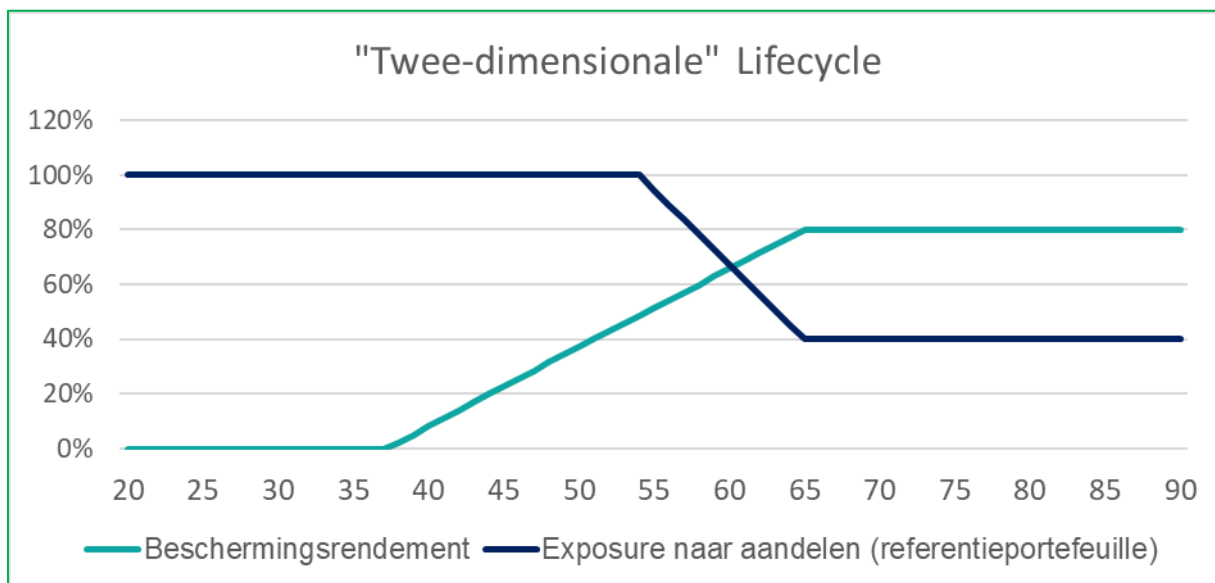
Daarnaast is gekeken naar de impact van verschillende scenario's ten aanzien van de startdekkingsgraad en naar scenario's met een renteschok.

6.2. Uitkomsten basisscenario

Variant	Dekkingsgraad	Set
Basis Wtp	123% (per 31 december 2023, waarbij na afhaken van MVEV, OR, vorming SR en compensatie 115% wordt ingevaren)	P-set Q1 2023 – regulier (2024Q1)

De doorgerekende basisvariant gaat uit van de financiële positie van het pensioenfonds per 31 december 2023. De actuele dekkingsgraad bedroeg op dat moment 123%, conform de prioritering van de vermogensverdeling (MVEV 1%, OR 1%, vorming SR 3% en compensatie 3%) wordt dan 115% verdeeld aan alle deelnemers via invaren. De doorrekeningen zijn gedaan op de DNB-set per 31 december 2023 (P-set Q1-2024).

Er is hierbij gerekend met de volgende lifecycles (na mapping) in de Wtp-regeling:

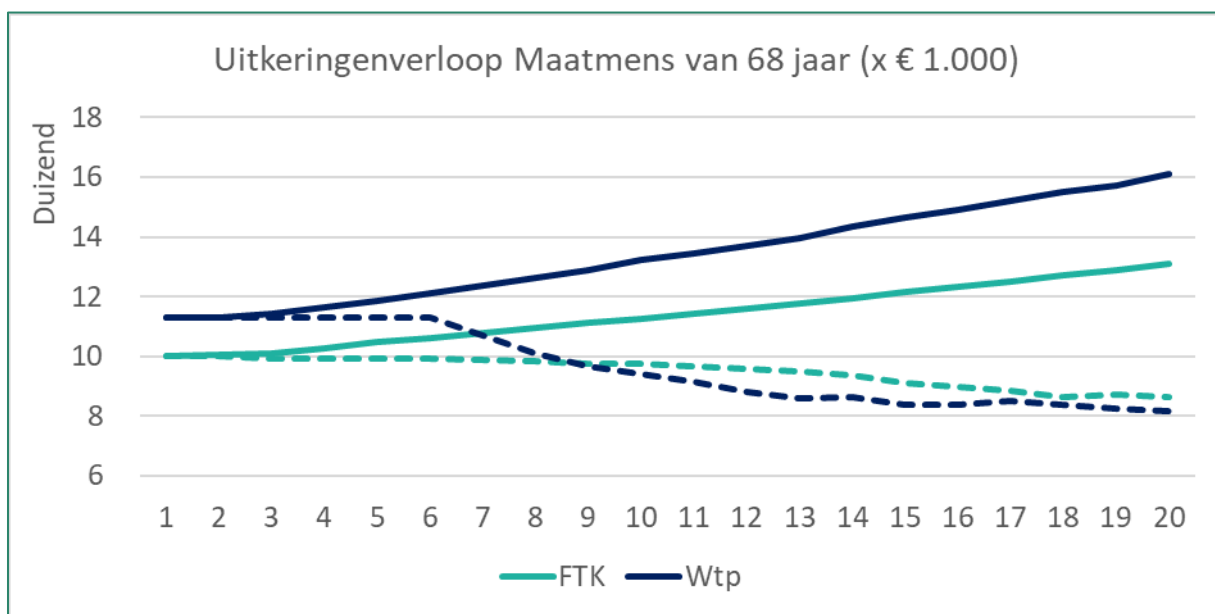


Uitkeringsfase

In de uitkeringsfase is gekeken naar de mate waarin de uitkering omhoog of omlaag gaat. Zowel in de huidige regeling (FTK = Financieel Toetsingskader) als in de voorliggende regeling (Wtp). Onderstaande cijfers zijn de uitkomsten voor een 68-jarige en 88-jarige gepensioneerde op het transitiemoment.

Variant	FTK	Wtp na invaren
Startuitkering – basis – 68 jaar	100%	113%
Startuitkering – basis – 85 jaar	100%	109%

Doordat bij het invaren de huidige dekkingsgraad – na aftrek van de overeengekomen vermogensonderdelen – wordt “uitgedeeld” start de uitkering hoger in de nieuwe regeling. Voor een 68-jarige leidt dit tot een eenmalige verhoging ten opzichte van FTK van 13%. Het verloop van de verwachte uitkering is in onderstaande grafiek opgenomen (hierbij is de normale lijn de mediane uitkomst en de stippenlijn het 5^e percentiel).



Naar verwachting (mediaan uitkomsten) heeft de 68-jarige gepensioneerde voordeel van de Wtp regeling, zowel qua initiële uitkering als de ontwikkeling van de uitkering, welke steiler verloopt. Dit betekent dat bij de Wtp regeling qua koopkracht minimaal een vergelijkbare verhoging (toeslag of indexatie) mag worden verwacht dan onder FTK.

In slecht weer biedt de SR op middellange periode bescherming (circa 6/ 7 jaar), maar volgt daarna een daling van de uitkering omdat de SR leegloopt. Na circa 8/ 9 jaar daalt de uitkering onder het niveau van de slecht weer uitkering onder FTK. De SR is effectief maar biedt geen volledige/algehele bescherming.

Wij merken op dat het verloop voor de 85-jarige gepensioneerde vergelijkbaar is, met het verschil dat de verhoging van de aanvangsuitkering net wat lager ligt. Bovenstaande conclusies blijven daarbij overeind.

Kans op en omvang van verlaging pensioen

Variant – 5 jaar	Kans	Omvang/Impact	Kans x Impact
FTK	8,7%	0,7%	0,1%
Basis Wtp	12,1%	1,4%	0,2%

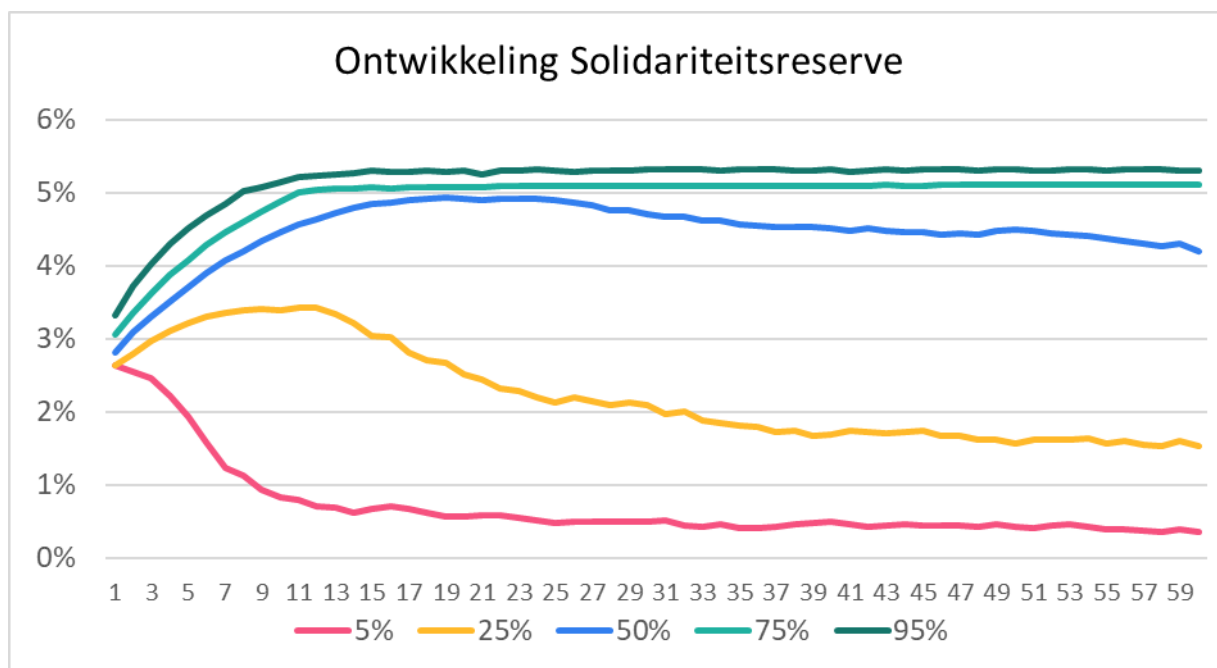
Variant – 10 jaar	Kans	Omvang/Impact	Kans x Impact
FTK	10,4%	1,3%	0,1%
Basis Wtp	14,0%	2,7%	0,4%

De kans op een verlaging betreft hierbij de kans dat in enig jaar in een periode van 10 jaar een verlaging van de uitkering heeft plaatsgevonden. De omvang is vervolgens de omvang van die plaatsgevonden daling als een korting zich voordoet. Een kans op een daling van 10% in een periode van 10 jaar betekent dus dat er in 10% van de scenario's ergens in de 10 jaar een verlaging van de pensioenuitkering heeft plaatsgevonden. Een omvang van 1% betekent dan vervolgens dat de gemiddelde daling van deze korting 1% betreft (dus het gemiddelde als de kans zich voordoet). De kans op een pensioenverlaging is op een kortere horizon dan 10 jaar lager.

Er blijkt dat de bescherming vanuit de solidariteitsreserve effectief is. Wanneer naar een horizon van 10 jaar wordt gekeken, stijgt de kans op een verlaging onder de Wtp-regeling, omdat de reserve in deze scenario's leger raakt. Tevens is een eventuele verlaging hoger in de Wtp-regeling. Dit komt doordat – als de SR leger en leger raakt – steeds meer aangevuld moet worden. Als deze 'opgestapelde' aanvulling dan ineens (deels) wegvalt kan dit tot een grotere daling van de uitkering leiden dan onder het FTK. De kans x impact blijkt laag. Over een 10 jaar horizon blijkt deze voor zowel FTK als Wtp ruim onder de 1% te liggen. Alhoewel onder Wtp sprake is van een toename van het risico – kijkend naar een mogelijke verlaging van het pensioen – is deze toename beperkt en naar de mening van sociale partners acceptabel, helemaal als wordt gekeken naar een kortere horizon (5 jaar).

Solidariteitsreserve

Ook is onderzocht hoe de SR zich ontwikkelt. Bij een dekkinggraad van 123% wordt de SR initieel met 3% van de technische voorzieningen ($\approx 2,6\%$ van het vermogen) gevuld.



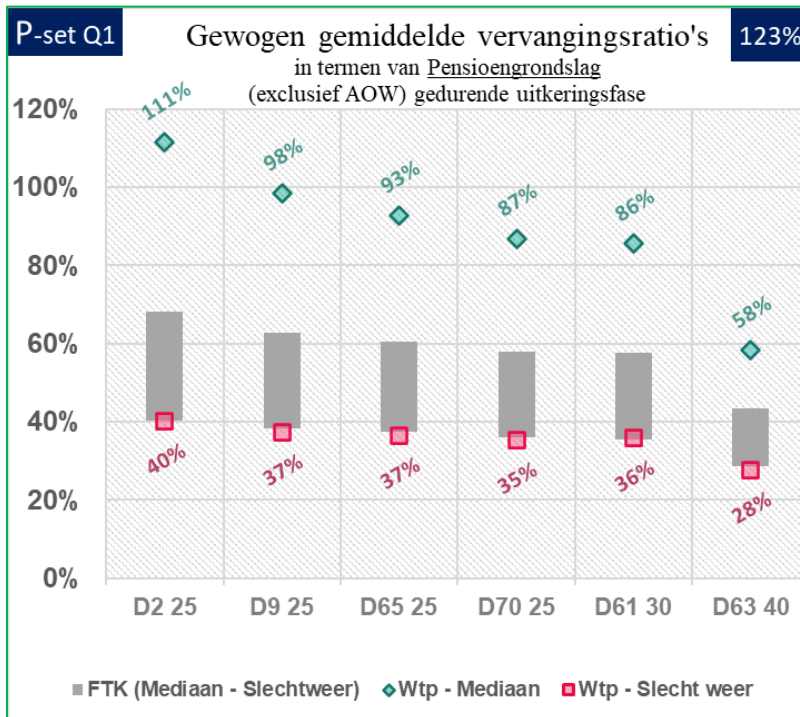
De verwachte (mediane) ontwikkeling van de reserve toont aan dat de SR, na de initiële vulling van 3%, naar het maximale niveau van 5% toe beweegt en daarna zeer langzaam daalt. In slecht weer (5e percentiel) loopt de reserve langzaam leeg, maar zal dit door de maximale uitdeelrestrictie van 50% steeds langzamer gaan. Na 8 jaar zal de SR dalen tot onder de 1%. Let wel, dit betreft wel een scenario waarbij het jaar-in-jaar-uit slecht gaat. In de werkelijkheid zullen negatieve jaren doorgaans opgevolgd worden door goede jaren (cyclische karakter waarbij beurzen zich op termijn weer herstellen). In ongunstig weer (25e percentiel) leidt dit tot een daling naar een niveau van rond de 1,5%. Door de restrictie van de onttrekking uit de reserve van 50% zal de reserve in geen enkel scenario volledig leeg raken, wat de toekomstbestendigheid ten goede komt.

Pensioenuitkomsten

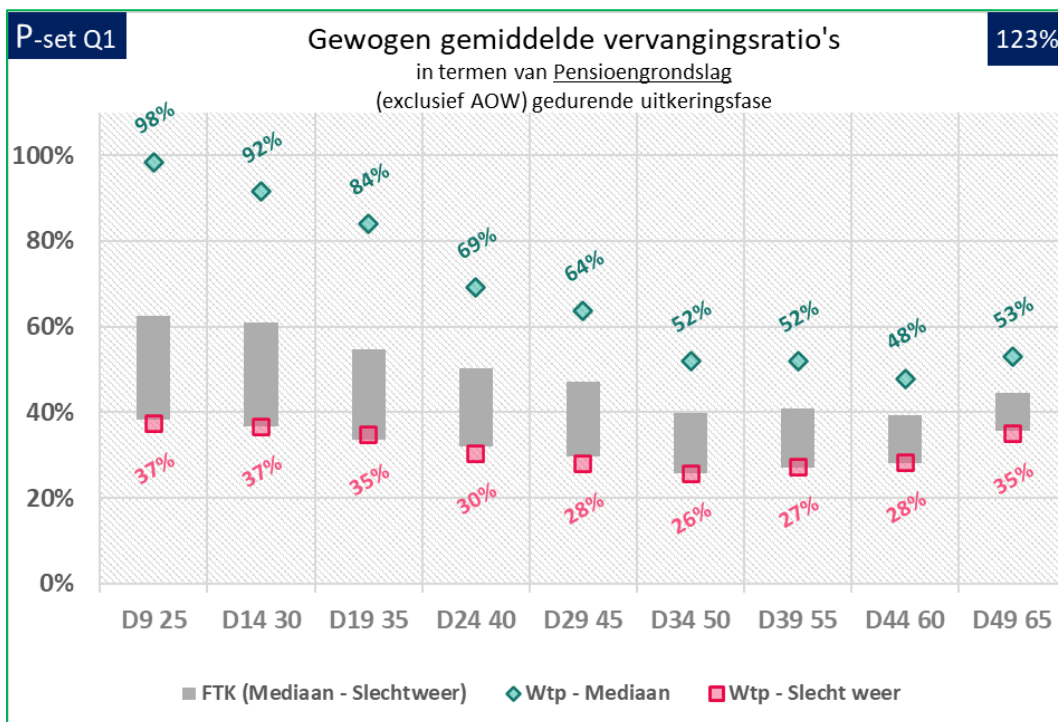
Voor verschillende leeftijdscohorten zowel voor actieve deelnemers, premievrije deelnemers als gepensioneerden is gekeken naar de impact van de nieuwe regeling op het pensioen ten opzichte van het huidige pensioen. De uitkeringen in diverse scenario's zijn met elkaar vergeleken. Dit betreft het pensioen op de pensioendatum, rekening houdend met de ontwikkeling van het pensioen na ingang (gewogen gemiddelde pensioenuitkering). Voor actieven is dit gedaan aan de hand van de gewogen gemiddelde vervangingsratio, waarbij de gewogen pensioenuitkering is gerelateerd aan de pensioengrondslag). Daarbij zijn in beginsel analyses gedaan aan de hand van de reglementaire pensioengrondslag. Ook is separaat gekeken naar de uitkomsten als de niet-pensioengevende salarisonderdelen worden meegenomen (alleen ten behoeve van de vaststelling van de VVR zelf). In dit transitieplan presenteren we de uitkomsten aan de hand van de reglementaire pensioengrondslag.

De gepresenteerde uitkomsten zijn de gemiddelde uitkomsten van alle deelnemers per leeftijdscohort (aan de hand van maatmensen). Op individueel niveau kunnen de effecten anders zijn. In de figuren worden de mediane en 5^e percentiel uitkomsten gepresenteerd, zowel voor Wtp als voor de huidige regeling onder FTK (dit laatste middels grijze vlak – bovenkant grijze vlak is mediaan FTK – onderkant grijze vlak is 5^e percentiel).

Uitkomsten starters:



Uitkomsten dwarsdoorsnede – verschillende leeftijdscohorten:



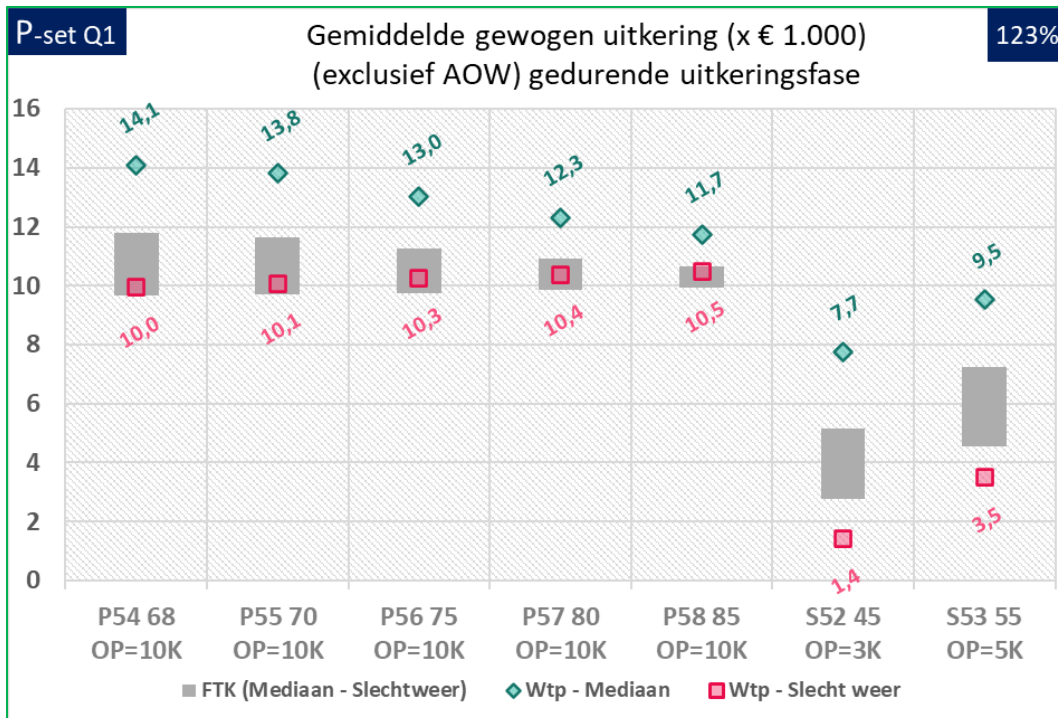
Naar verwachting gaan alle actieve maatmensen erop vooruit ten opzichte van de huidige regeling. Voor jongere deelnemers is de vooruitgang groter. Dit komt door het leeftijdsafhankelijk beleggen (meer beleggingsrisico op jonge leeftijd) in combinatie met de langere horizon. Alhoewel in dit scenario (123% dekking) geen cohorten erop achteruit gaan (ook niet de oudere actieve deelnemers), leidt de compensatie tot een (extra) verhoging met name voor de cohorten 50 t/m 60.

In het pessimistische scenario liggen de uitkomsten van de actieve maatmensen rond het niveau van de FTK situatie. De totale daling is echter wel grote (van mediaan naar slecht-weer). Hieruit blijkt dat in het nieuwe stelsel meer risico genomen wordt; er vindt een risico-overdracht plaats van collectief (FTK) naar individueel (Wtp). Daar staat wel tegenover dat de deelnemer er in een optimistisch scenario er ook veel op vooruit kan gaan (verder niet getoond).

Voor slapende deelnemers zijn de effecten vergelijkbaar met actieve deelnemers, met dien verstande dat premievrije deelnemers geen dempende werking op de uitkomsten door toekomstige premies hebben (risico voor premievrije deelnemers is daarmee groter dan de actieve deelnemers). De effecten voor met name jongeren zijn daardoor groter.

Voor gepensioneerden (en met name de oudere) zijn de effecten minder groot. Dit komt door de kortere beleggingshorizon in combinatie met de standaardssystematiek voor invaren. Daarnaast is de werking van de solidariteitsreserve goed zichtbaar. Zo is in het pessimistische scenario voor alle maatmensen de nieuwe regeling doorgaans beter dan de huidige regeling.

Gepensioneerden (eerste 5 oplopend met leeftijd) en premievrije deelnemers (laatste 2):



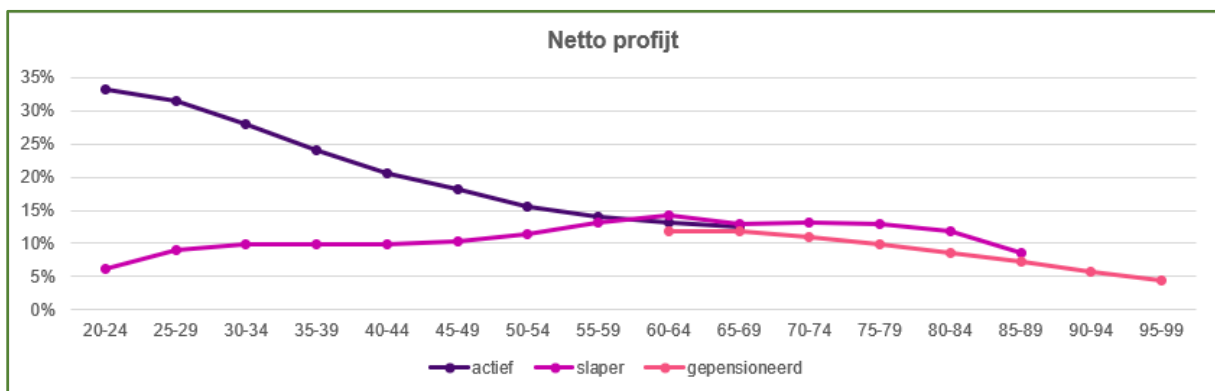
Verandering in netto profijt

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

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

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

De uitkomsten in onderstaande grafiek betreft de gemiddelde uitkomst van alle deelnemers per leeftijdscohort. Op individueel niveau kunnen de effecten anders zijn. De uitkomsten moeten worden gezien als delta netto profijt (= netto profijt nieuwe regeling -/- netto profijt huidige regeling) en is voor de actieven, gewezen deelnemers (slapers) en gepensioneerden inzichtelijk gemaakt.



In de grafiek is te zien dat de verandering in netto profijt schommelt tussen de ca. +35% en ca. +5%. In termen van netto-profijt gaan alle deelnemers(groepen) er op vooruit.

- Gepensioneerden hebben een verbetering in het netto profijt. Zij profiteren van de hogere startuitkering door het invaren (uitdelen van de overreserves van het fonds) en de bescherming van de solidariteitsreserve. Op hoge pensioenleeftijden neemt het voordeel af; dit komt doordat het invaareffect dan afneemt.

- Gewezen deelnemers (slapers) hebben ook een stijging van de verandering in het netto profijt. Dit komt doordat ook zij profiteren van de reeds aanwezige dekkingsgraad. Dit effect zit met name bij de ouders slapers.
- Ook voor actieve deelnemers (medewerkers) is sprake van een hogere verandering in netto profijt. Voor oudere actieve deelnemers komt dit grotendeels doordat ook deze deelnemers meer profiteren van het uitdelen van de dekkingsgraad bij invaren. Bovendien ontvangen zij een compensatie voor het wegvallen van de doorsneesystematiek.
- Ook voor jonge actieven en slapers zien we een stijging van de verandering in het netto profijt (verbetering). Bij vergelijkbare situaties in de markt zien wij vaker een omgekeerd beeld ontstaan, waarbij voor deze jongere groepen een negatieve verandering in netto profijt (verslechtering) zichtbaar is. Dit komt grotendeels door het toegepaste beleidskader aan de FTK-kant (huidige regeling) van Brocef. Er zijn twee belangrijke elementen die hierbij een rol spelen (mede gelet op sterk oplopende rentes in de Q-set), die afwijken van vergelijkbare situaties bij andere fondsen:
 - Het overschot in de vaste premie van 33,4% komt niet ten gunste van de dekkingsgraad (en daarmee toekomstige toeslagen) vanwege het premiedepot. Daarmee komt een deel van de premie niet tot uiting in de pensioenuitkering. Bij hoge rentes, zal de premie naar alle waarschijnlijkheid naar beneden worden bijgesteld, waardoor de premiemarge kleiner wordt. Daarmee komen uitkering en financiering (weer) beter in balans, en zal dit een positief effect hebben op het netto profijt aan de FTK kant (de verandering in netto profijt wordt daarmee beperkt (afneemt));
 - Het pensioenfonds kent geen mogelijkheid tot inhaalindexatie en er vindt dus geen inhaal plaats bij scenario's van oplopende dekkingsgraden (door rentebewegingen).

Vorenstaande in ogenschouw nemend achten sociale partners de veranderingen in netto profijt voor alle groepen en leeftijdscohorten acceptabel. Sociale Partners constateren dat de (economische) veronderstellingen sterk bepalend zijn voor de uitkomsten (Q-set). De netto profijt analyse zegt daarbij niets over de verwachte pensioenuitkomsten. In het voortraject is bij de totstandkoming van de regeling intensief gekeken naar uitkomsten op basis van een projectiemaatstaf (inclusief risico) – op basis van een gewogen gemiddelde vervangingsratio of pensioenuitkering. Op basis van deze maatstaf zien we een wel een vergelijkbaar beeld waarbij met name de jongere generaties erop vooruit gaan, met een toename van risico tot gevolg.

Op basis van de huidige netto profijt uitkomsten zien sociale partners (achteraf) geen aanleiding om de fundamentele keuzes met betrekking tot het invaren of compensatie te herzien.

Bijlage 1: Uitgangspunten ambitie

B1.1. Inleiding

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

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

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

B1.2. Uitgangspunten/kader pensioendoelstelling

Vertrekpunt van de pensioenambitie/doelstelling is de huidige pensioenregeling (onder FTK). Oftewel een middelloonregeling op basis van een pensioenopbouw van 1,875% per jaar, in combinatie met een voorwaardelijke toeslagverlening en een premiebudget van 33,4% van de pensioengrondslag per jaar. Om de pensioendoelstelling meetbaar te maken, zijn de volgende uitgangspunten afgesproken:

- de ambitie uit te drukken in het bereikbaar ouderdomspensioen voor een **25-jarige starter**;
- het behaalbare pensioen te relateren aan de laatste pensioengrondslag van de deelnemer direct voor pensioneren. Deze verhouding wordt de **vervangingsratio op pensioendatum (VVR)** genoemd. Er wordt hierbij alleen gekeken naar het tweede pijler pensioen (geen vermenging met AOW) – alles in bruto termen als percentage van de pensioengrondslag. Dit op basis van de huidige reglementaire bepaling waarbij de pensioengrondslag gelijk is aan 12 keer het maandinkomen onder aftrek van de franchise;
- de **uitkeringsfase** wordt niet expliciet meegenomen. Dit omdat de pensioendoelstelling met name geënt is op de relatie tussen hoogte van de premie en de hoogte van de pensioenuitkomst. De koopkracht na ingang is vooral afhankelijk van de inrichting van de uitkeringsfase (projectierendement/ risicoprofiel/ solidariteitsreserve). De uitkeringsfase is separaat meegenomen bij de inrichting van de financiële opzet.

Voor de berekening van de vervangingsratio is gekeken naar:

- een starter waarbij een leeftijdsafhankelijke stijging van het salaris door **carrière** wordt verondersteld¹ en een jaarlijkse aanpassing van de pensioengrondslag op basis van een **loonstijging**² wordt verondersteld. Dit geeft een reëel beeld, waarbij het effect van carrière en inflatie tot uiting komt.

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

Onderdeel	Uitwerking
Pensioendoelstelling aan de hand van:	(Bruto) Vervangingsratio (VVR) op pensioendatum (alleen 2 ^e pijler)
Definitie Maatmens:	25-jarige starter
Startsalaris:	EUR 30.000 per jaar
Carrière:	Conform staffel
Aantal dienstjaren:	43 jaar
Pensioendatum:	68 jaar
Scenarioset (waaronder inflatie):	DNB P-set 1 ^{ste} kwartaal 2024
Pensioen op pensioendatum:	Ouderdomspensioen in combinatie met 70% partnerpensioen

B1.3. Definitie pensioendoelstelling

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

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

¹ Veronderstelde carrière vanuit bestand: 25-29=3,0% / 30-34=2,0% / 35-39=1,0% / 40-44=0,5% / 45+=0,0%

² Voor de vergelijking is een jaarlijkse aanpassing van de pensioengrondslag op basis van loonstijging van 2,0% verondersteld. Deze ligt daarbij in lijn met de prijsstijging conform de scenario's van de P-set Q1 (dus zonder een opslag van + 0,4%-punt op de prijsindex).

B1.4. Evaluatie beleid pensioendoelstelling en koppeling premiebudget

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

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

Bijlage 2: Verdeling vermogen

In onderstaande tabel wordt inzicht in meer detail inzicht gegeven in de uitwerking van de prioritering van de invaardoelstellingen bij verschillende dekkingniveaus op het invaarmoment.

Dekkingsgraad	Voorziening	MVEV + OR	Solidariteitsreserve	Compensatie	Invaren
95%	100,0%	2,0%	0,0%	0,0%	-7,0%
96%	100,0%	2,0%	0,0%	0,0%	-6,0%
97%	100,0%	2,0%	0,0%	0,0%	-5,0%
98%	100,0%	2,0%	0,0%	0,0%	-4,0%
99%	100,0%	2,0%	0,0%	0,0%	-3,0%
100%	100,0%	2,0%	0,0%	0,0%	-2,0%
101%	100,0%	2,0%	0,0%	0,0%	-1,0%
102%	100,0%	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%
103%	100,0%	2,0%	1,0%	0,0%	0,0%
104%	100,0%	2,0%	1,5%	0,5%	0,0%
105%	100,0%	2,0%	2,0%	1,0%	0,0%
106%	100,0%	2,0%	2,5%	1,5%	0,0%
107%	100,0%	2,0%	3,0%	2,0%	0,0%
108%	100,0%	2,0%	3,0%	3,0%	0,0%
109%	100,0%	2,0%	3,0%	3,0%	1,0%
110%	100,0%	2,0%	3,0%	3,0%	2,0%
111%	100,0%	2,0%	3,0%	3,0%	3,0%
112%	100,0%	2,0%	3,0%	3,0%	4,0%
113%	100,0%	2,0%	3,0%	3,0%	5,0%
114%	100,0%	2,0%	3,0%	3,0%	6,0%
115%	100,0%	2,0%	3,0%	3,0%	7,0%
116%	100,0%	2,0%	3,0%	3,0%	8,0%
117%	100,0%	2,0%	3,0%	3,0%	9,0%
118%	100,0%	2,0%	3,0%	3,0%	10,0%
119%	100,0%	2,0%	3,0%	3,0%	11,0%
120%	100,0%	2,0%	3,0%	3,0%	12,0%
121%	100,0%	2,0%	3,0%	3,0%	13,0%
122%	100,0%	2,0%	3,0%	3,0%	14,0%
123%	100,0%	2,0%	3,0%	3,0%	15,0%
124%	100,0%	2,0%	3,0%	3,0%	16,0%
125%	100,0%	2,0%	3,0%	3,0%	17,0%
126%	100,0%	2,0%	3,5%	3,0%	17,5%
127%	100,0%	2,0%	4,0%	3,0%	18,0%
128%	100,0%	2,0%	4,5%	3,0%	18,5%
129%	100,0%	2,0%	5,0%	3,0%	19,0%
130%	100,0%	2,0%	5,5%	3,0%	19,5%
131%	100,0%	2,0%	6,0%	3,0%	20,0%
132%	100,0%	2,0%	6,1%	3,0%	21,0%
133%	100,0%	2,0%	6,1%	3,0%	21,9%
134%	100,0%	2,0%	6,1%	3,0%	22,9%
135%	100,0%	2,0%	6,2%	3,0%	23,8%
136%	100,0%	2,0%	6,2%	3,0%	24,8%
137%	100,0%	2,0%	6,3%	3,0%	25,7%
138%	100,0%	2,0%	6,3%	3,0%	26,7%
139%	100,0%	2,0%	6,4%	3,0%	27,6%
140%	100,0%	2,0%	6,4%	3,0%	28,6%

Voorbeeld/toelichting:

Bij een dekkingsgraad van 140%:

- Wordt 2% afgehaakt voor de OR en MVEV;
- Verder wordt dan het maximale bedrag voor compensatie toebedeeld (3% van technische voorzieningen);
- Bij dit dekkingsgraadniveau kan de initiële vulling van de SR gelijk zijn aan het maximum van 5% van het risicodragend vermogen;
- Deze 5% komt overeen met 6,4% van de technische voorzieningen;
- Wat resteert is dan dat er 28,6% in termen van dekkingsgraad beschikbaar komt om via invaren uit te delen op basis van de standaardmethode (met spreiding 10 jaar);
- De 6,4% is vastgesteld door 5% te vermenigvuldigen met de dekkingsgraad ten behoeve van invaren (oftewel 128,6%), oftewel $5\% \times 128,6\% = 6,4\%$.

Bijlage 3: Evenwichtigheid - kwantitatief

B3.1. Aanvulling informatie bij transitieplan

In het transitieplan is uitgebreid ingegaan op de volgende onderdelen:

- De doelstellingen van de transitie;
- De kwantitatieve maatstaven;
- De voorrangsregels voor de doelstellingen;
- De berekeningsuitkomsten en motivering waarom de uitkomsten aanvaardbaar zijn;
- Gevoeligheidsanalyses voor verschillende dekkningsgraadniveaus en renteniveaus en motivering waarom die uitkomsten aanvaardbaar zijn (Bijlage 4);
- Afspraken bij verschillende dekkningsgraadniveaus ten aanzien van de verdeling bij invaren.

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

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

B3.2. Kwalitatieve doelstellingen

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

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

In aanvulling op de drie geformuleerde kwalitatieve doelstellingen hebben sociale partners de evenwichtigheid van de **transitie als geheel** beoordeeld.

Doelstelling 1: Het op peil houden van reeds ingegane uitkeringen

Het is belangrijk dat bij de overgang naar de nieuwe regeling (het 'invaren') wordt geborgd dat alle huidige gepensioneerde deelnemers een aanvangsuitkering krijgen die ten minste gelijk is aan de huidige pensioenuitkering. Zij mogen geen direct nadeel ondervinden van de omzetting.

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

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

- De ambitie heeft om bij een volledig dienstverband met voldoende grote kans een ouderdomspensioen te bereiken, dat vergelijkbaar is met het bij een volledig dienstverband te bereiken ouderdomspensioen in de huidige pensioenregeling (*hoofdstuk 1.3 – Doelstellingen*);
- De gevolgen van het invaren naar de nieuwe pensioenregeling zo evenwichtig mogelijk over alle deelnemersgroepen en generaties verdeelt (*hoofdstuk 1.3 – Doelstellingen*);
- Een collectieve uitkeringsfase kent, waarbinnen gestreefd wordt naar zo stabiel mogelijke (verwachte) uitkeringen (*hoofdstuk 1.3 – Doelstellingen*);
- Instrument: het opvangen van een daling van de ingegane pensioenuitkeringen van uitkeringsgerechtigden ten opzichte van het voorgaande jaar door inzetten en vorming van de solidariteitsreserve (*hoofdstuk – De solidariteitsreserve*);
- Randvoorwaarde: De gevolgen van het invaren naar de nieuwe pensioenregeling zo evenwichtig mogelijk over alle deelnemersgroepen en generaties verdeelt (*hoofdstuk 1.3 – Doelstellingen*);
- Met inachtneming van de pensioendoelstelling/ -ambitie: Mediane vervangingsratio van 65% (gebaseerd op een 25-jarige starter) ten opzichte van de pensioengrondslag, op de pensioendatum bij een volledig dienstverband (*hoofdstuk 2.3 – Toelichting pensioenambitie/ doelstelling en apart uitgewerkt in bijlage 1*)

Doelstelling 3: Adequate compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek

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

- Sociale partners zijn van mening dat nadelen van het afschaffen van de doorsneesystematiek voor actieven (en arbeidsongeschikten) zo adequaat mogelijk gecompenseerd moeten worden (*hoofdstuk 5 – Compensatie*);
- Financiering: Sociale partners stellen dat compensatie eenmalig en direct plaatsvindt op het transitie moment vanuit de middelen van het fonds (geen compensatiedepot) (*hoofdstuk 5 – Compensatie*).

Doelstelling 4: Transitie als geheel

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

- Randvoorwaarde: De gevolgen van het invaren naar de nieuwe pensioenregeling zo evenwichtig mogelijk over alle deelnemersgroepen en generaties verdeelt (*hoofdstuk 1.3 – Doelstellingen*);
- Met inachtneming van de pensioendoelstelling/ -ambitie: Mediane vervangingsratio van 65% (gebaseerd op een 25-jarige starter) ten opzichte van de pensioengrondslag, op de pensioendatum bij een volledig dienstverband (*hoofdstuk 2.3 – Toelichting pensioenambitie/ doelstelling en apart uitgewerkt in bijlage 1*)

B3.3. Samenvatting voorrangsregels

De eerste overkoepelende doelstelling zoals hierboven geformuleerd wordt als de belangrijkste gezien (prioriteit). Aan de overige twee overkoepelende doelstellingen wordt een gelijke waarde toegekend met een lichte voorkeur voor doelstelling 2 bij lage dekkingsgraden. Dit is tevens bepalend voor de volgorde waarin het pensioenfondsbestuur uiteindelijk, bij invaren, het vermogen toebedeelt en waarbij sociale partners een voorstel hebben gedaan (*hoofdstuk 4.2 – Voorrangsregels bij invaren*).

Nadat geborgd wordt dat alle reeds gepensioneerde deelnemers een aanvangsuitkering van tenminste 100% van hun uitkering voorafgaand aan het moment van invaren ontvangen, wordt eerst 1% van de solidariteitsreserve gevuld en worden er vervolgens gelden ter beschikking gesteld voor verdere vulling van de solidariteitsreserve en de compensatie afschaffing doorsneesystematiek (in gelijke mate). Indien daarna nog vermogen resteert, wordt dit toebedeeld aan de individuele pensioenvermogens van alle deelnemers (*actieve deelnemers, premievrije deelnemers en uitkeringsgerechtigden*).

B3.4. Maatstaven

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

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

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

- Ook voor de effecten van de algehele transitie is gekeken naar de **gewogen gemiddelde pensioenuitkering en gewogen gemiddelde vervangingsratio** in een verwacht (mediaan), pessimistisch (5e percentiele) en optimistisch (95e percentiel) scenario op maatmensniveau. De focus ligt op de uitkomsten in een verwacht

en pessimistisch scenario. De uitkomsten van het optimistisch scenario zijn voor de overzichtelijk buiten de grafieken gehouden;

- **(Delta) netto profijt** effecten (generatie-effecten) per status en geboortjaar.

B3.5. Bandbreedtes

In dit onderdeel zijn de bandbreedtes bij de doelstellingen nader uitgewerkt.

Doelstelling 1: Het op peil houden van reeds ingegane uitkeringen

Voor het startniveau van de uitkering (ten opzichte van de huidige uitkering) geldt als aanvaardbare uitkomst een effect groter dan 0% (ofwel geen daling van de uitkering bij aanvang). De resulterende bandbreedte is daarmee: **[0%; 40%]**.

Concreet volgt uit deze bandbreedte dat bij invaren altijd tenminste 100% van de technische voorziening beschikbaar wordt gesteld aan de persoonlijke pensioenkapitalen. Bij een dekkingsgraad lager dan circa 102% (nominale TV + MVEV + OR) is er onvoldoende vermogen om aan deze doelstelling te voldoen. Mocht de uitkering met meer dan 40% stijgen dan zullen sociale partners en bestuur met elkaar afstemmen of de transitie ook nog steeds evenwichtig plaats kan vinden.

Bovenstaande betekent dat als de dekkingsgraad van PF Brocef vlak voor het invaarmoment richting de 150% beweegt, voor de jongste gepensioneerden de bovenkant van de bandbreedte in zicht komt. Dit na vorming van de beoogde reserves/ reserveringen. Door toepassing van de standaard systematiek bij invaren (met spreiding van 10 jaar) krijgen de jongste gepensioneerden namelijk de sterkste verhoging.

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

Bij deze doelstellingen worden de volgende bandbreedtes gedefinieerd:

- Middellange termijn: Ontwikkeling van de (nominale) (toekomstige) pensioenuitkering
Er wordt gekeken naar de ontwikkeling van de nominale pensioenuitkering van een ingegaan pensioen. In de mediaan zal de pensioenuitkering geleidelijk toenemen. Er is ervoor gekozen geen bandbreedte te definiëren aan deze toename (in termen van het bijhouden van een bepaalde mate van inflatie).
Voor de beoordeling wordt gekeken naar de ontwikkeling van de uitkering in de eerste 10 jaar. Er kunnen, mede afhankelijk van de initiële vulling, situaties zijn dat de uitkering (beperkt) moet worden verlaagd.
De gedefinieerde bandbreedte wordt als volgt opgebouwd: gedurende de eerste 10 jaar de **kortingskans** maximaal 20% bedraagt: **[0%; 20%]**, waarbij de **gemiddelde korting als die situatie zich voordoet** niet groter mag zijn dan 5% **[0%; 5%]**.
Deze elementen tezamen leiden tot de bandbreedte, als **kans x impact**, van **[0%; 1%]**; kans keer impact moet daarbij onder de 1% liggen.
- Lange termijn: Omvang van de solidariteitsreserve
Voor de toekomstige uitkeringen op langere termijn wordt gekeken naar het verloop van de omvang van de solidariteitsreserve. Met andere woorden: kunnen ook de toekomstige generaties nog voldoende profiteren van de solidariteitsreserve. Dit mede in het kader van de baten/lasten afweging. Daarbij is het van belang dat de solidariteitsreserve niet negatief mag zijn (wettelijke vereiste). De solidariteitsreserve

kent een maximale omvang van 5%. De ontwikkeling van de reserve is onder andere weergegeven voor het 5e, 25e en 50e percentiel (mediaan). Voor het **50e percentiel** is het van belang dat de reserve niet leeg mag lopen, er is dan te weinig vulling. De bandbreedte is: **[niveau bij aanvang; maximaal 5%]**.

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

Doelstelling 3: Adequate compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek

De derde doelstelling betreft het voldoende compenseren voor de afschaffing van de doorsneesystematiek, éénmalig als onderdeel van de transitie (uit fondsvermogen). Hiervoor wordt gekeken naar de relatieve verandering van de (gewogen gemiddelde) vervangingsratio met en zonder compensatie van afschaffing van de doorsneesystematiek. Hierbij wordt de mediane uitkomst van de verwachte pensioenuitkomsten beschouwd. Hierbij geldt dat de mediaan per maatmens gemiddeld gezien moet toenemen. De bandbreedte is: **[0%; 5%]**.

Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat in eerste oogopslag een compensatie, uitgaande van dubbele transitie, mogelijk niet nodig lijkt te zijn omdat de verwachte pensioenuitkeringen in de mediaan al toenemen. Sociale partners hebben besloten een compensatie geïsoleerd te bepalen door te kijken naar de onderliggende effecten van de afschaffing van de doorsneesystematiek. De voordelen van de nieuwe regeling (opwaarts potentieel en minder fiscale beperkingen) worden daarbij niet als vorm van compensatie beschouwd. De maximale vastgestelde compensatie bedraagt die uiteindelijk 3% van de technische voorzieningen (voor invaren).

Bovenstaande bandbreedte betekent dat de (gewogen gemiddelde) vervangingsratio – als gevolg van compenseren – voor actieve deelnemers met maximaal 5%-punten mag toenemen. Voor de actieve deelnemers met het grootste nadelen (circa 50/55 jaar) impliceert dit dat een maximale éénmalige compensatie (vanuit fondsvermogen) wordt geaccepteerd ter waarde van 1,5 tot 2 keer de jaarpremie (spaarpremie). Op basis van de maximale compensatie is het de verwachting thans dat de 55-jarige actieve deelnemer tussen 1 en 1,5 keer de jaarpremie eenmalig als compensatie ontvangt.

Transitie als geheel

In aanvulling op de geformuleerde overkoepelende doelstelling moeten sociale partners de evenwichtigheid van de transitie als geheel beoordelen. Hierin is het voorstel om het netto profijt effect en de verwachte pensioenuitkomsten (in pessimistisch, verwacht en optimistisch scenario) als maatstaf te hanteren. Ten aanzien van pensioenuitkomsten wordt bedoeld op de gewogen gemiddelde vervangingsratio voor actieven en gewogen gemiddelde uitkering voor uitkeringsgerechtigden.

Hierbij worden de volgende bandbreedtes gedefinieerd:

- Verwachte pensioenuitkomsten – relatieve verandering – mediaan
Voor de mediane pensioenuitkomsten is de wens dat de gemiddelde actieve deelnemers en uitkeringsgerechtigden (op basis van de gedefinieerde maatmensen) erop vooruit gaan ten opzichte van de oude/huidige regeling. De gehanteerde bandbreedte is **[0%; 65%]**.

Hierbij wordt opgemerkt dat de bovengrens daarbij als minder belangrijk wordt gezien. De uitkomst is met name het resultaat van het gekozen beleggingsprofiel die passend is bij de risicohouding van het fonds. Dit is de verantwoordelijkheid van het fonds. Er is gekozen voor een bovengrens van 65%. Dit betekent dat het (gewogen gemiddelde) pensioenuitkomst ten opzichte van FTK maximaal 65% hoger mag liggen. Voor met name de jongste actieve deelnemers zal binnen het nieuwe systeem sprake kunnen zijn een aanzienlijke mediane verbetering (hoog opwaarts potentieel). Bij deze deelnemers zou de bandbreedte in beeld kunnen komen als economische omstandigheden (en projectiesets als de P-set) gunstig uitpakken.

NB. Er wordt opgemerkt dat de effecten voor (jonge) premievrije deelnemers groter kunnen zijn (geen dempende werking vanuit de premie). De doelstelling focust zich hier op de actieve deelnemer, onder de veronderstelling dat de slaper elders een baan heeft met een pensioenregeling, en de gepensioneerde.

- Verwachte pensioenuitkomsten – relatieve verandering – als het tegengit

De uitkomsten in het pessimistisch scenario vallen mogelijk lager uit dan in het huidige stelsel. Dit is mede het gevolg van de toename in (individueel) risico, in het bijzonder voor de jongere deelnemers. Een aanvaardbare relatieve verandering van de gewogen gemiddelde vervangingsratio met name het gevolg van het gekozen beleggingsbeleid volgend uit de risicohouding en daarmee een verantwoordelijkheid van het fonds. Sociale Partners beschouwen een relatieve vergroting van de achteruitgang in een pessimistisch scenario (5e percentiel) van maximaal 20% aanvaardbaar voor actieve deelnemers.

De bandbreedte is: [-20%; 10%] voor de gedefinieerde maatmensen op basis van de dwarsdoorsnede. Als bovengrens wordt 10% aangehouden; dit betekent dat de (gewogen gemiddelde) vervangingsratio in een pessimistisch scenario ook kan toenemen. Alhoewel in het nieuwe contract er sprake is van een risico-overdracht van collectief naar het individu, waarbij in beginsel een daling van het pessimistisch scenario wordt verwacht, zouden 'relatief' positieve economische omstandigheden en uitgangsposities (hoge dekkinggraad op invaarmoment) ervoor kunnen zorgen dat in algemene zin de uitkomsten – als geheel – naar boven schuiven. Daarmee wordt een beperkte toename ook als realistisch gezien.

NB. Er wordt opgemerkt dat de effecten voor (jonge) premievrije deelnemers groter kunnen zijn (geen dempende werking vanuit de premie). De doelstelling focust zich hier op de actieve deelnemer, onder de veronderstelling dat de slaper elders een baan heeft met een pensioenregeling.

Voor uitkeringsgerechtigden is een vergroting van het risicoprofiel in beginsel niet aanvaardbaar. Onder de huidige omstandigheden is er voor uitkeringsgerechtigden een verbetering van de uitkomsten; dit vertaalt zich ook door in het 5e percentiel. Bij andere financiële omstandigheden (lagere dekkinggraad bij invaren) kan er echter sprake zijn van een achteruitgang ten opzichte van de huidige situatie, met name vanwege de beperkte(re) initiële vulling van de SR en beperkte(re) toename van de startuitkering in een dergelijk scenario. Een achteruitgang in de relatieve verandering van ten hoogste 5% is acceptabel.

De bandbreedte is [-5%; 20%]. Als bovengrens wordt 20% aangehouden; dit betekent dat de (gewogen gemiddelde) pensioenuitkomsten in een pessimistisch scenario ook kunnen toenemen. Alhoewel in het nieuwe contract er sprake is van een risico-overdracht van collectief naar het individu, waarbij in beginsel een daling van het pessimistisch scenario wordt verwacht, zouden 'relatief' positieve economische omstandigheden en uitgangsposities (hoge dekkinggraad op invaarmoment) – dit in combinatie met een adequate werking van de solidariteitsreserve – ervoor kunnen zorgen dat in algemene zin de uitkomsten – als geheel – naar boven schuiven. De uitgangspositie bij invaren is daarbij bepalend voor de startuitkering. Dit betekent dat ook in een pessimistisch scenario sprake zou kunnen zijn van een vooruitgang bij hogere

dekkingsgraden op het transitiemoment. Daarmee wordt een – wat ruimere – toename ook als realistisch gezien.

- Verwachte pensioenuitkomsten – relatieve verandering – als het meezit

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

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

Uitgaande van een hogere verwachtingswaarde lijkt het geen toegevoegde waarde te hebben om een ondergrens dan wel bovengrens te formuleren voor deze maatstaf. De focus ligt op mediane en slechtweert uitkomsten.

- Verandering van netto profijt

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

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

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

- Op het transitiemoment als gevolg van de gekozen invaarmethode
- Na transitie door de vul- en uitdeelregels van de solidariteitsreserve
- Door compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek
- Bij de beoordeling van de netto profijt effect zal geconcludeerd moeten worden dat er geen materiele effecten zijn in termen van netto profijt (effect tussen -10% en +10%) voor actieven en uitkeringsgerechtigden. Bij gewezen deelnemers kunnen er in eerste oogopslag onaanvaardbare uitkomsten resulteren van (praktijk toont veelal negatieve uitkomsten). Uit nadere analyse blijkt dit een gevolg te zijn van de lange termijn veronderstellingen in de voorgeschreven scenarioset¹. Deze effecten spelen met name bij de langere horizon.

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

¹ De risiconeutrale scenarioset (Q-set) is vormgegeven met een structureel olopende gemiddelde rente. Dit werkt slecht in combinatie met het premiebeleid van het fonds en het (fiscale) kader van het FTK Omdat het fonds meer premie-instroom dan uitkeringen wordt het effect enigszins uitvergroet.

- Voor netto profijt uitkomsten gelden de volgende bandbreedtes:
 - Actieven: [-5%; +50%]
 - Gewezen deelnemers: [-10%; +25%]
 - Uitkeringsgerechtigden: [-5%; +25%]

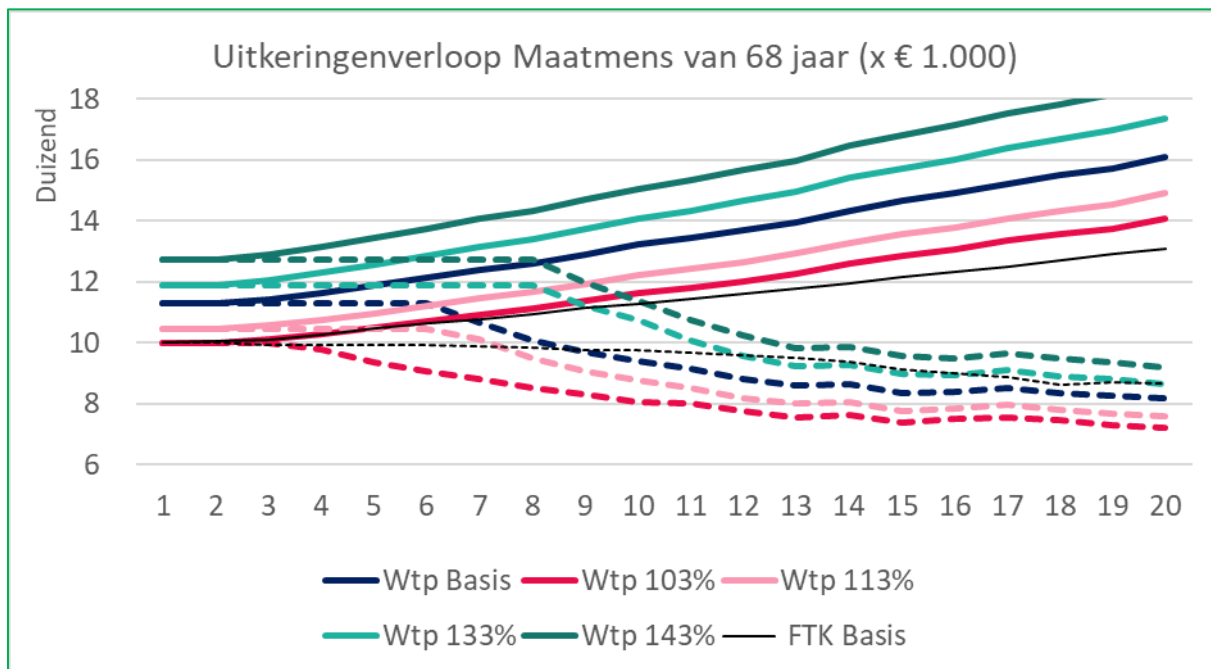
Bijlage 4: Alternatieve scenario's

Uitgangspunten

Variant	Dekkingsgraad	Set
1 (basisscenario)	123%	2024Q1 – regulier
2 (lagere dekkingsgraad)	113%	2024Q1 – regulier
3 (extreem lage dekkingsgraad)	103%	2024Q1 – regulier
4 (hogere dekkingsgraad)	133%	2024Q1 – regulier
5 (extreem hoge dekkingsgraad)	143%	2024Q1 – regulier
6 (lagere aanvangsrente)	123%	2024Q1 – RTS-100bps
7 (hogere aanvangsrente)	123%	2024Q1 – RTS+100bps

Uitkeringsfase

In de uitkeringsfase is gekeken naar de ontwikkeling van de uitkering. Zowel in de huidige regeling (FTK) als in de voorliggende regeling (Wtp). In de onderstaande grafiek zijn de uitkomsten voor een 68-jarige gepensioneerde op het transitie-moment voor de verschillende dekkingsgraad varianten weergegeven (hierbij is de normale lijn de mediane uitkomst en de stippenlijn het 5^e percentiel)

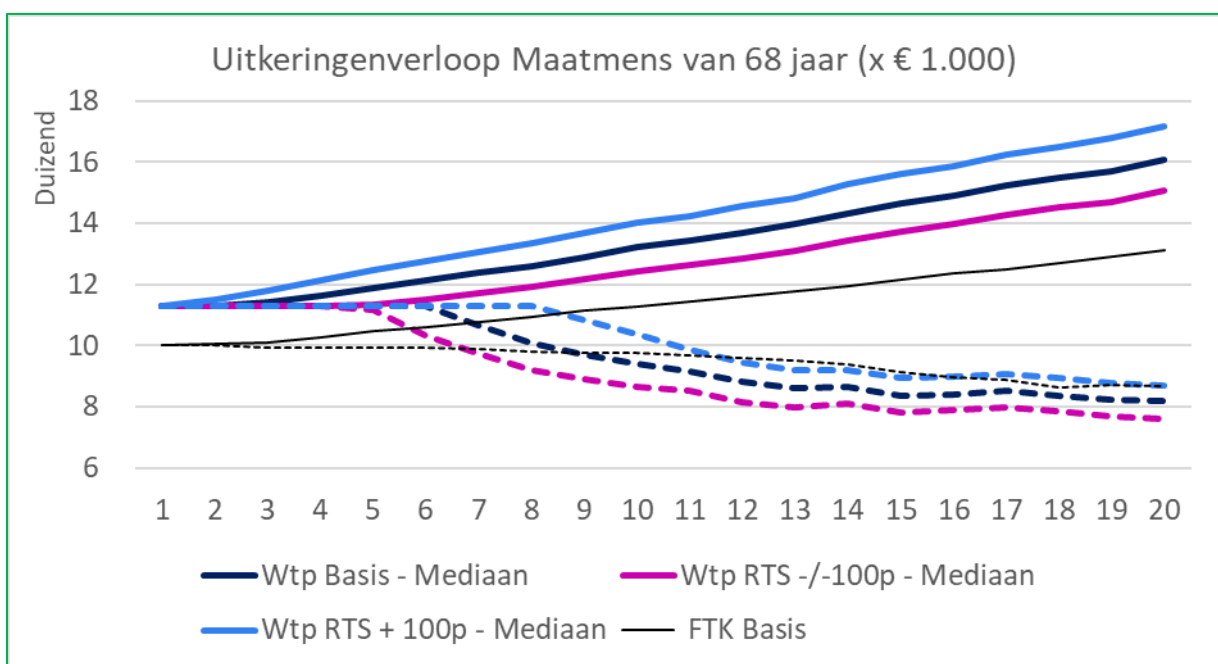


Doordat bij het invaren de huidige dekkingsgraad – na vorming van de verschillende voorzieningen/reserves/compensatie – wordt “uitgedeeld” start de uitkering hoger bij de varianten met hogere dekkingsgraden. Daarentegen wordt bij een dekkingsgraad van bijvoorbeeld 113% slechts “105%-

dekkingsgraad ingevaren”. Een groot deel van de overwaarde gaat dan naar een budget voor het vormen van de reserves en compensatie. Ondanks dat zal er dan nog steeds sprake zijn van een positieve situatie. De aanvansuitkering stijgt nog steeds lichtelijk waarbij – ten opzichte van FTK – nog sprake is van een positieve verwachte trend (koopkracht). Zelfs bij 103% dekkingsgraad is de situatie acceptabel. Bij een dergelijke dekkingsgraad blijft de aanvansuitkering gelijk en wordt er nog 1% in de SR gestort, waardoor de reserve dan ook direct effectief is op de korte termijn (al wordt deze termijn dan wel aanzienlijk korter).

Ook hier is het beeld voor de 85-jarige gepensioneerde vergelijkbaar, met het verschil dat de verhoging van de aanvansuitkering op een lager niveau ligt, vanwege toepassing van de standaardssystematiek met 10 jaars spreiding.

Hieronder is het verloop van de uitkeringen weergegeven voor de twee alternatieve rente sets.



Doordat er met dezelfde dekkingsgraad wordt ingevaren volgt eenzelfde startuitkering voor de drie varianten. Het verloop van de uitkeringen verschilt beperkt. Enkel op langere horizon ontstaan beperkte verschillen.

Kans op en omvang van verlaging pensioen

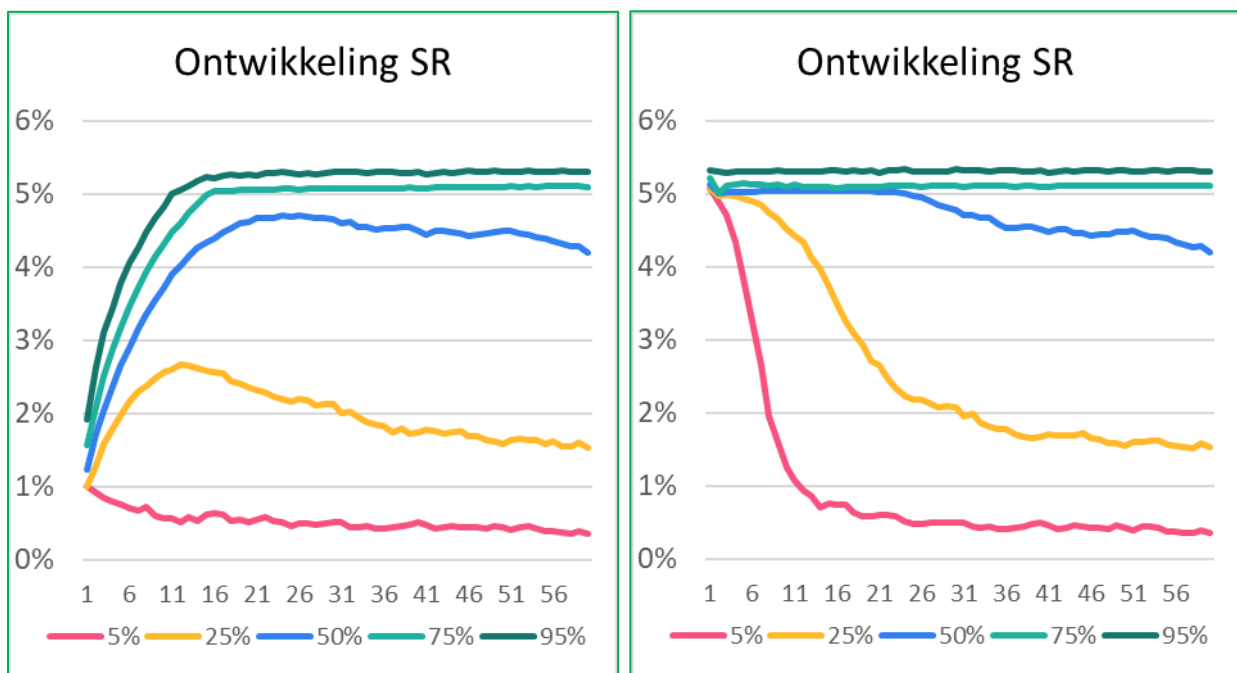
De kans en omvang, alsmede de kans x impact, van een korting wordt in onderstaande tabel voor de verschillende varianten getoond.

Variant	5 jaar			10 jaar		
	Kans	Omvang	Kans x impact	Kans	Omvang	Kans x impact
FTK (basisscenario)	8,7%	-0,7%	-0,1%	10,4%	-1,3%	-0,1%
1 (basisscenario)	12,1%	-1,4%	-0,2%	14,0%	-2,7%	-0,4%
2 (lagere dekkinggraad)	10,7%	-1,4%	-0,2%	12,8%	-2,9%	-0,4%
3 (extreem lage dekkinggraad)	12,7%	-2,6%	-0,3%	14,6%	-3,5%	-0,5%
4 (hogere dekkinggraad)	10,6%	-0,8%	-0,1%	12,3%	-2,3%	-0,3%
5 (extreem hoge dekkinggraad)	11,2%	-0,8%	-0,1%	13,1%	-2,2%	-0,3%
6 (lagere aanvangsrente)	18,6%	-1,5%	-0,3%	18,7%	-2,9%	-0,5%
7 (hogere aanvangsrente)	7,5%	-1,5%	-0,1%	10,6%	-2,8%	-0,3%

De kans en omvang, en daaruit voortvloeiend de kans x impact, van een korting verschillen beperkt tussen de verschillende varianten.

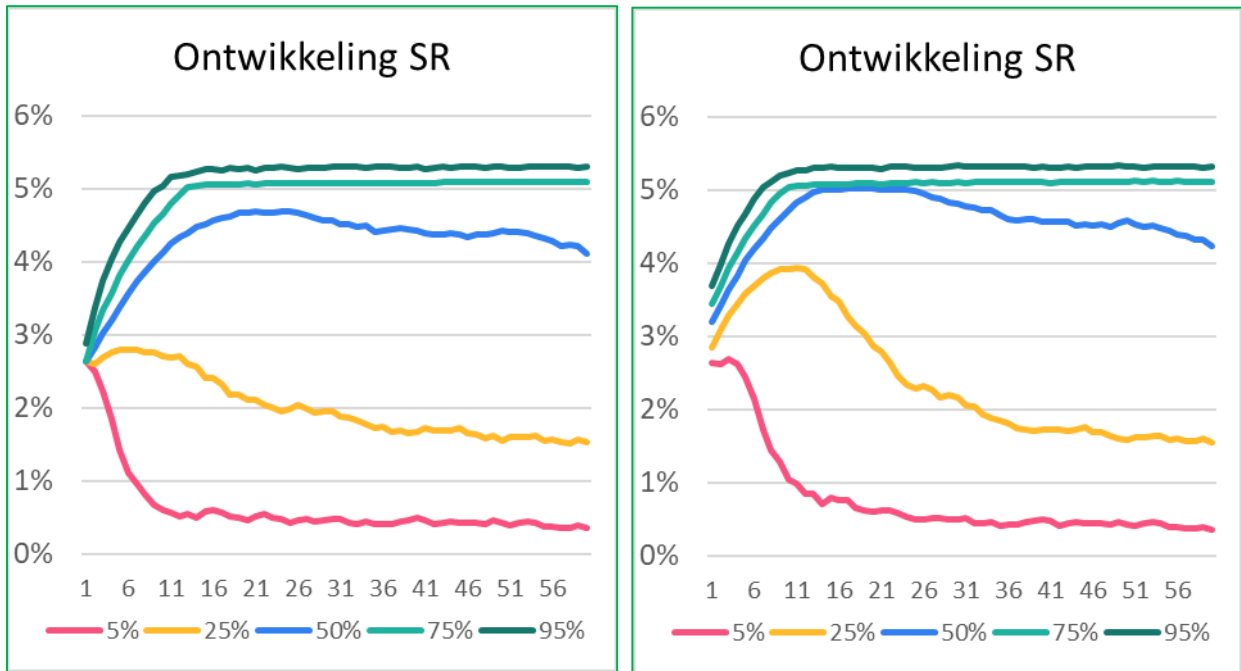
Solidariteitsreserve

Ook is onderzocht hoe de SR zich gedraagt. Bij de verschillende dekkinggraadvarianten is de ontwikkeling geanalyseerd. In onderstaande figuren wordt het beeld van de SR getoond bij een dekkinggraad van 103% (variant 3 – extreem lage dekkinggraad) en 143% (variant 5 – extreem hoge dekkinggraad).



Bij alle dekkingsgraadvarianten is de werking van de SR effectief, zelfs bij een extreem lage dekkingsgraad waarbij de SR ‘slechts’ met 1% wordt gevuld.

In onderstaande figuren wordt het beeld van de SR getoond bij een daling c.q. stijging van de rente met 100 basispunten. Ook onder deze varianten is de werking van de SR effectief.

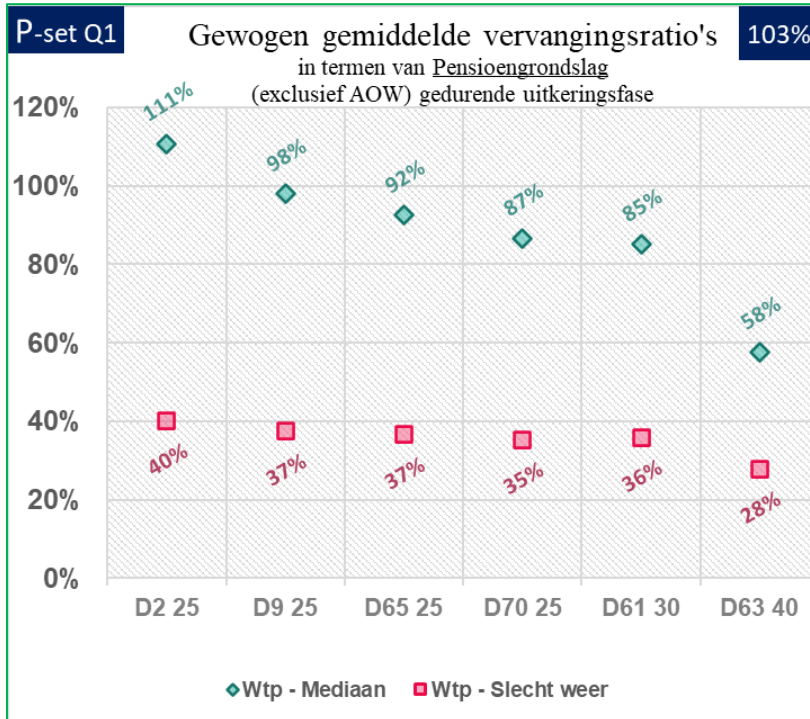


Pensioenuitkomsten – projectiemaatstaf

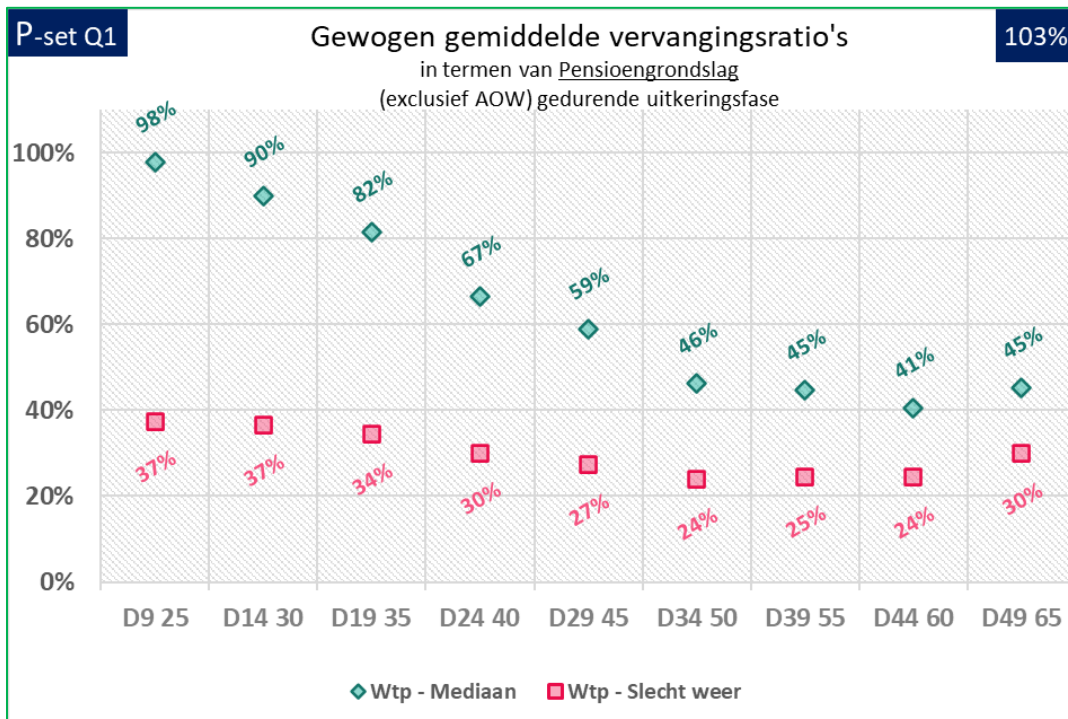
Voor de verschillende alternatieve varianten zijn ook de berekeningen ten aanzien van de pensioenuitkomsten uitgevoerd. In navolgende pagina’s worden de berekeningen telkens getoond/ behandeld per alternatieve doorrekening. Deze uitkomsten kunnen naast de uitkomsten van de basisdoorrekening worden gelegd zoals in hoofdstuk 6.2 uitgewerkt.

Variant extreem lage dekkingsgraad (3) – Dekkingsgraad 103% (DNB-set regulier 2024Q1) – invaren 100%

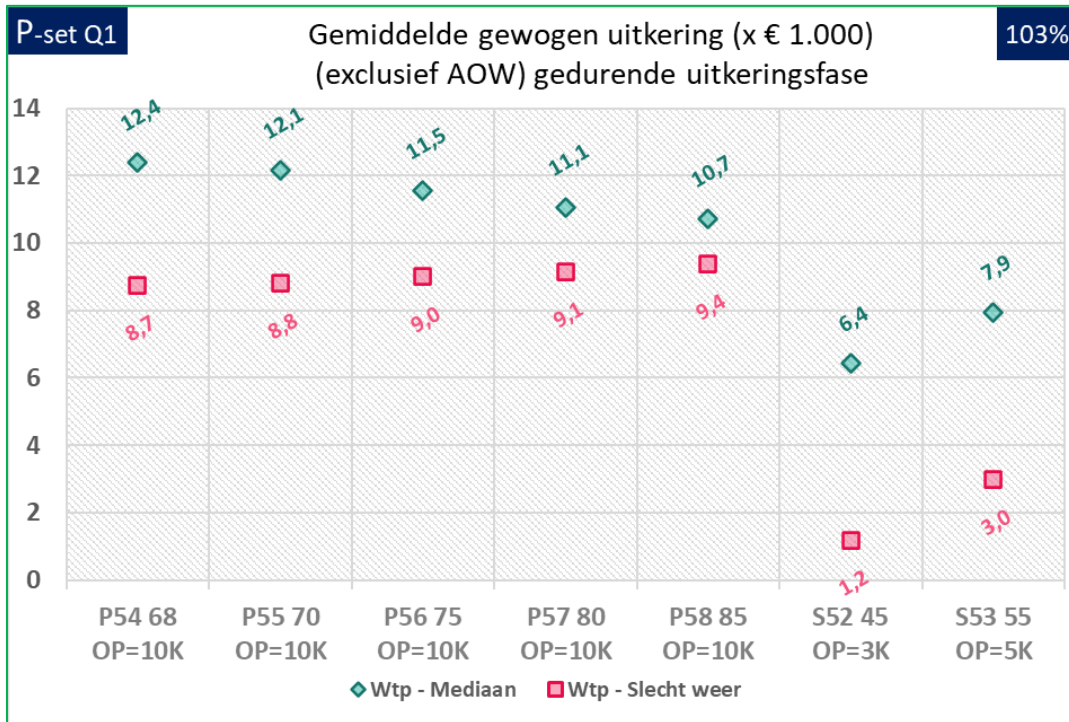
Uitkomsten starters:



Uitkomsten dwarsdoorsnede – verschillende leeftijdscohorten:

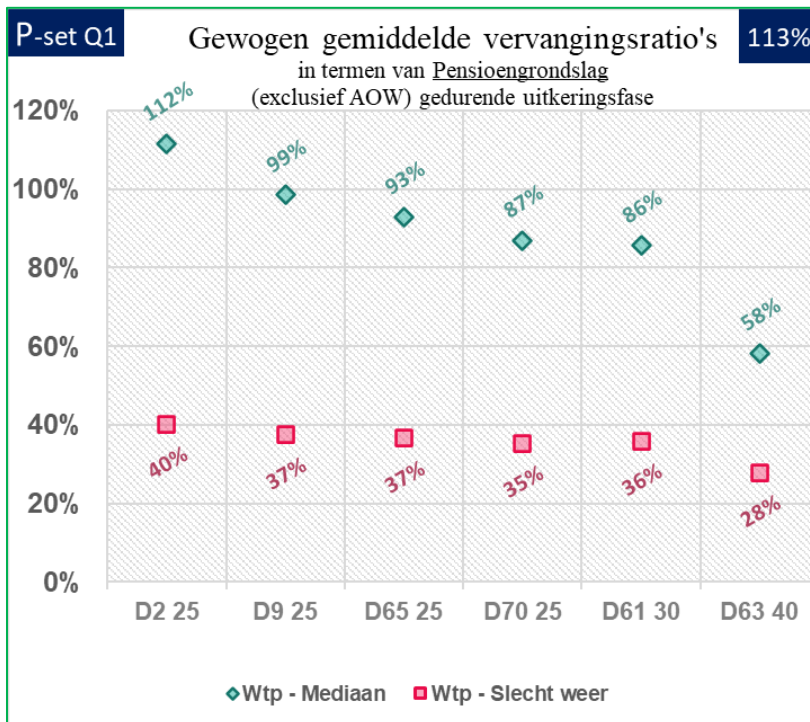


Gepensioneerden (eerste 5 oplopend met leeftijd) en premievrije deelnemers (laatste 2):

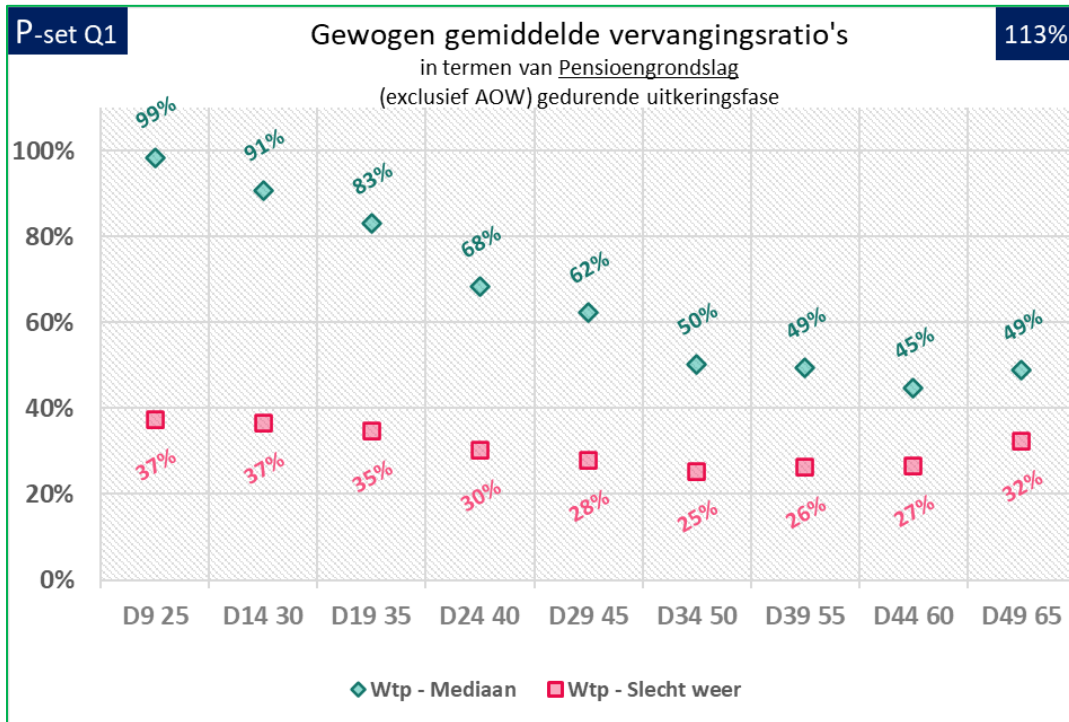


Variant lage dekkingsgraad (2) – Dekkingsgraad 113% (DNB-set regulier 2024Q1) – invaren 105%

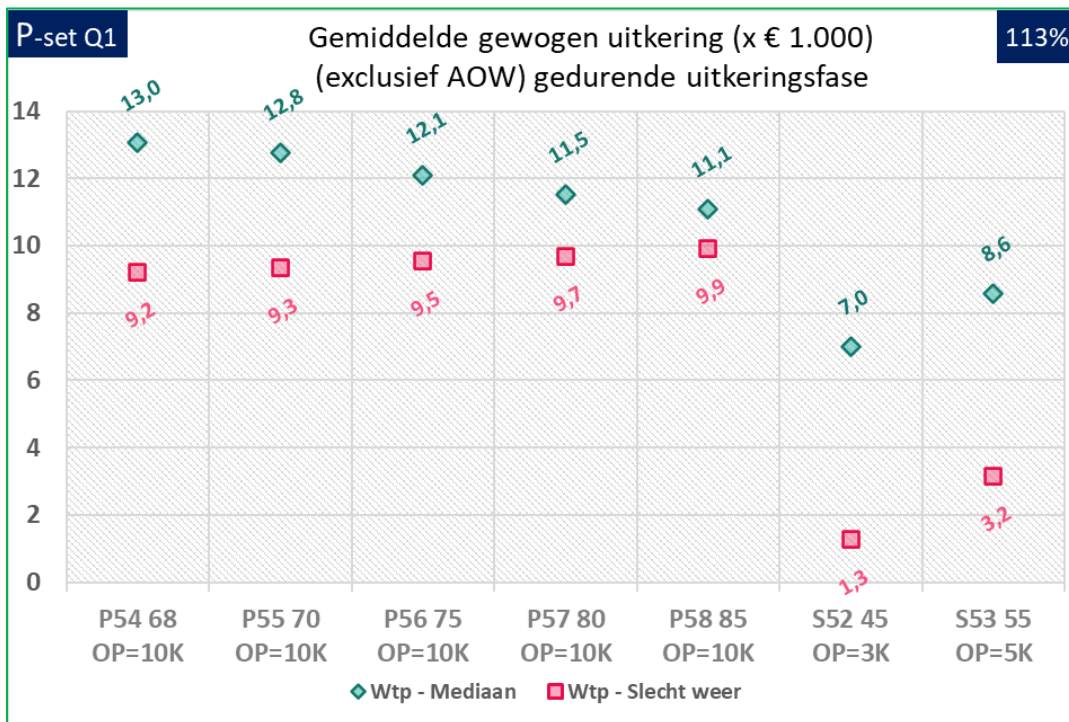
Uitkomsten starters:



Uitkomsten dwarsdoorsnede – verschillende leeftijdscohorten:

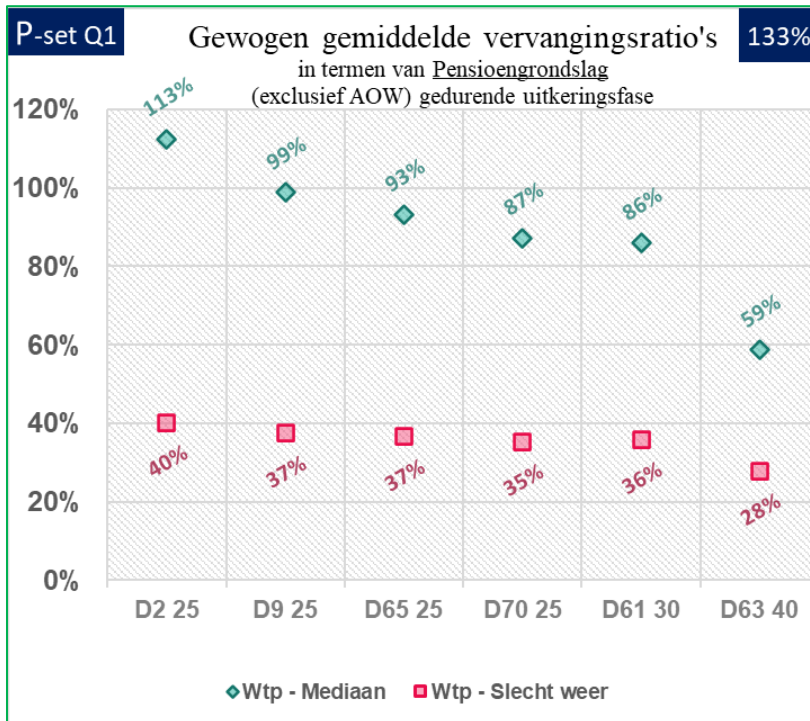


Gepensioneerden (eerste 5 oplopend met leeftijd) en premievrije deelnemers (laatste 2):

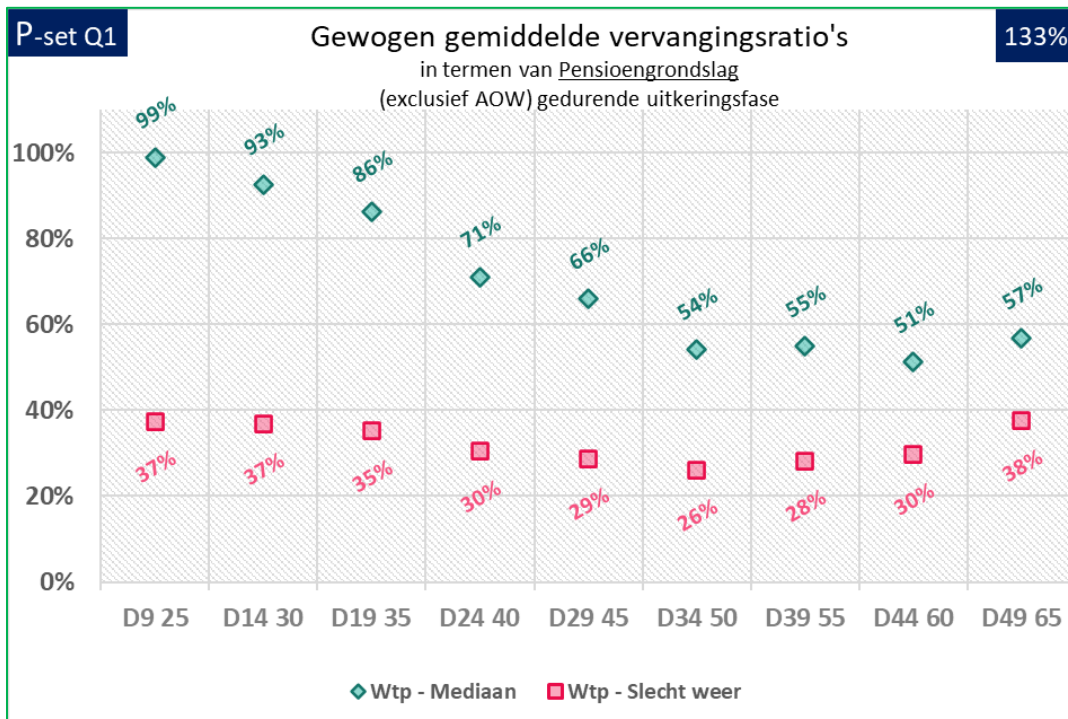


Variant hoge dekkingsgraad (4) – Dekkingsgraad 133% (DNB-set regulier 2024Q1) – invaren 121,9%

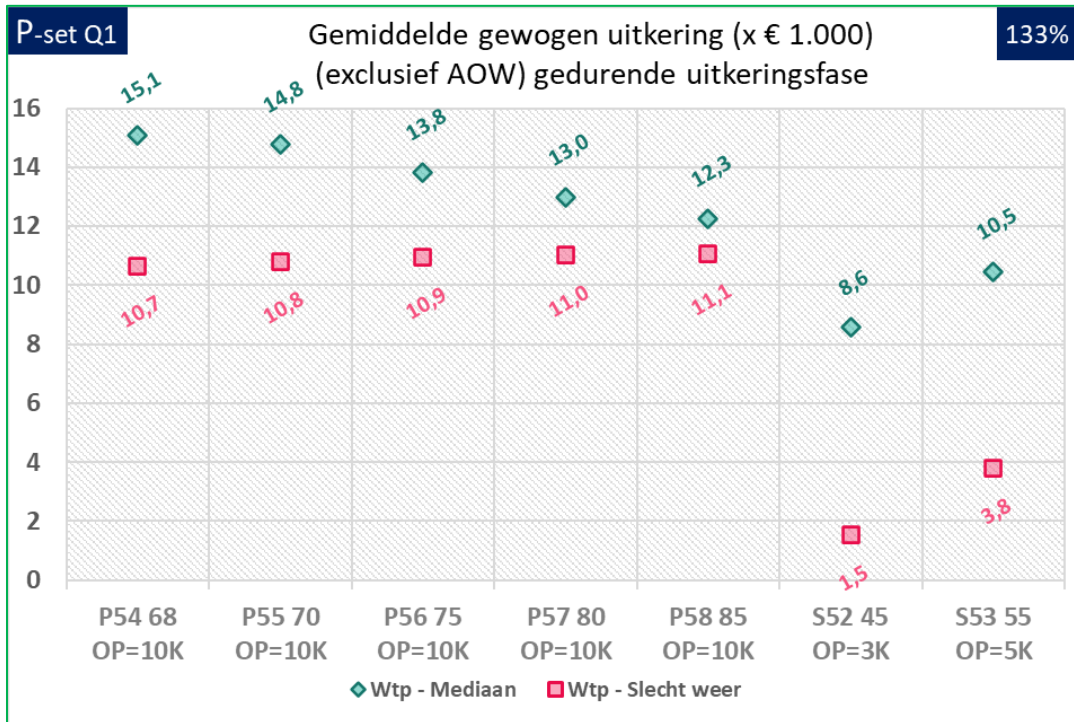
Uitkomsten starters:



Uitkomsten dwarsdoorsnede – verschillende leeftijdscohorten:

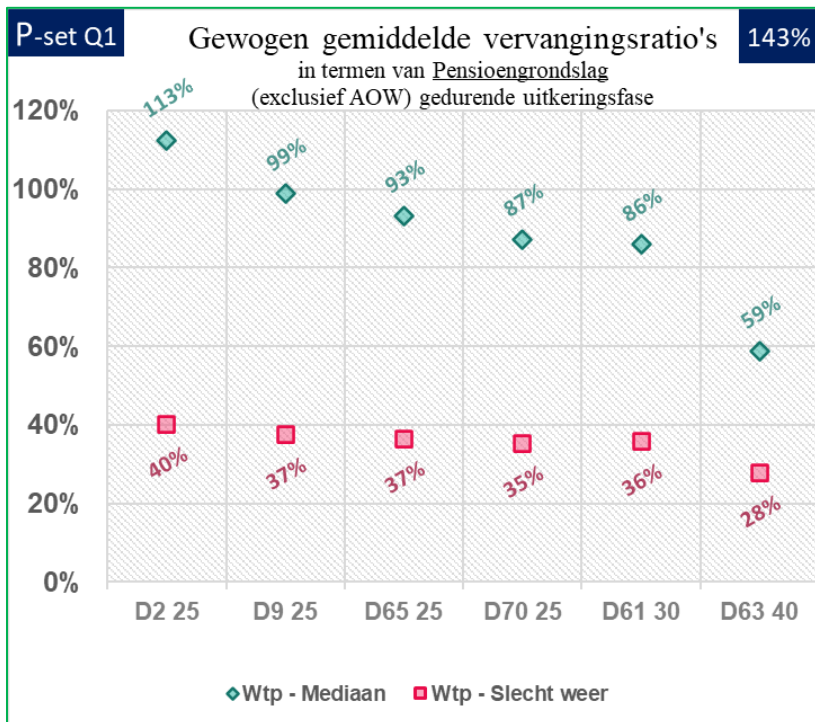


Gepensioneerden (eerste 5 oplopend met leeftijd) en premievrije deelnemers (laatste 2):

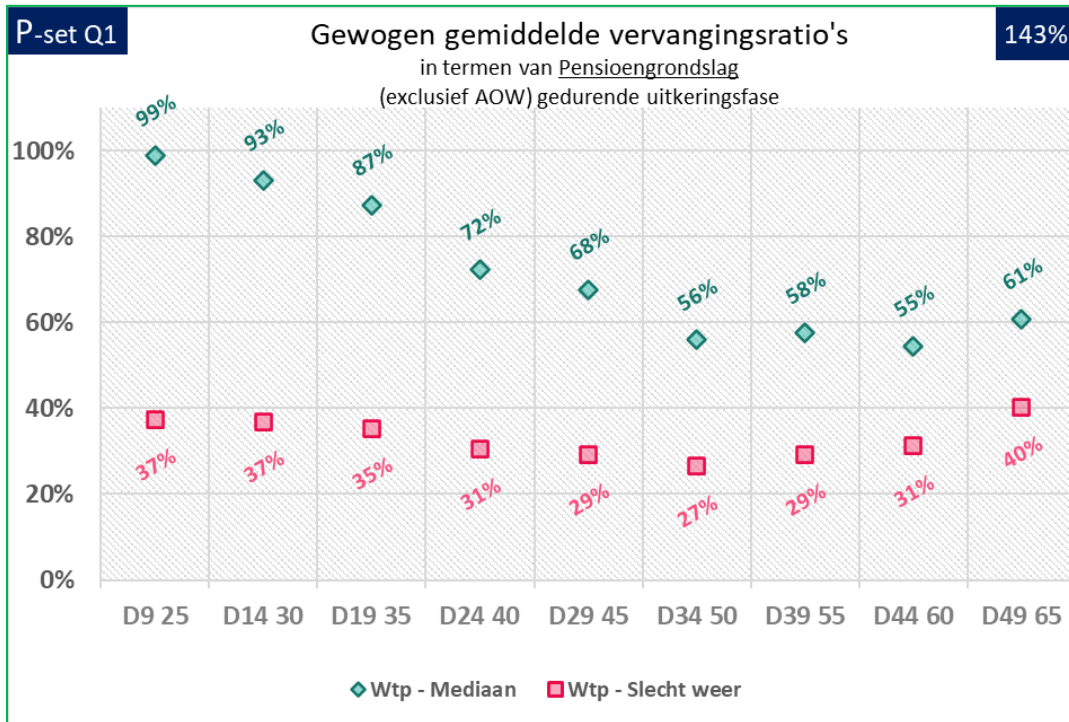


Variant extreem hoge dekkingsgraad (5) – Dekkingsgraad 143% (DNB-set regulier 2024Q1) – invaren 131,3%

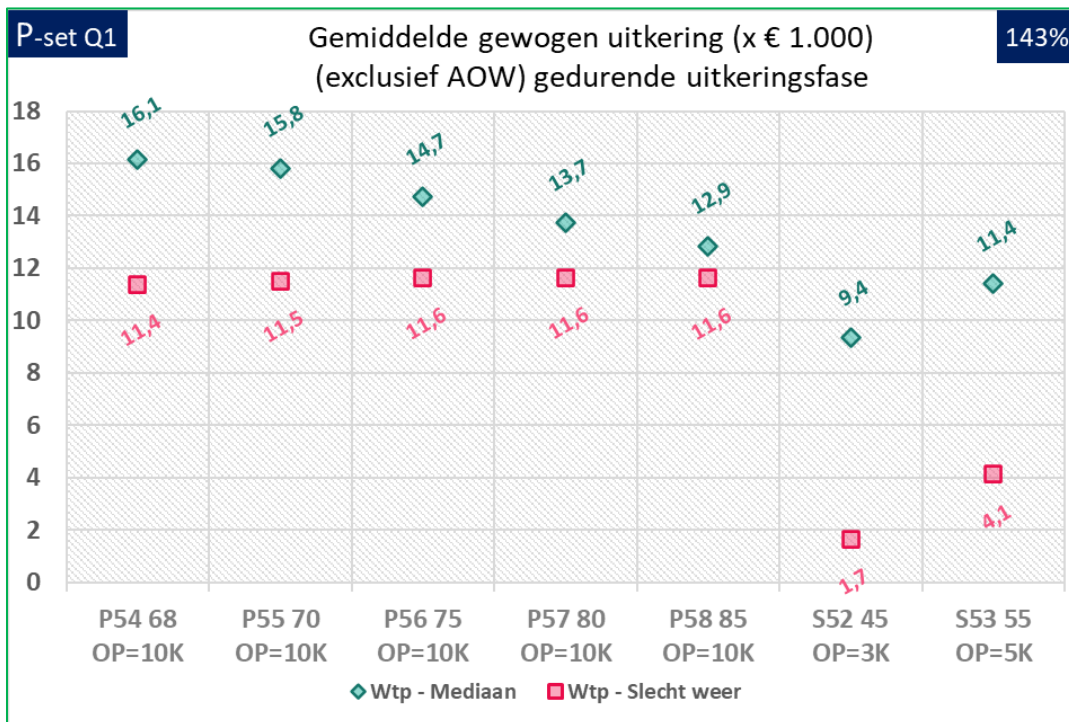
Uitkomsten starters:



Uitkomsten dwarsdoorsnede – verschillende leeftijdscohorten:

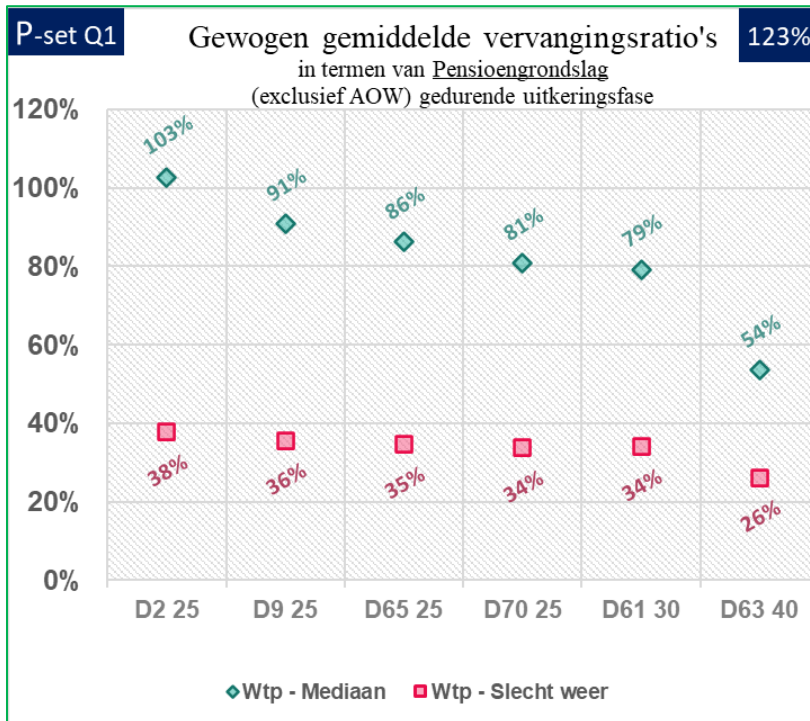


Gepensioneerden (eerste 5 oplopend met leeftijd) en premievrije deelnemers (laatste 2):

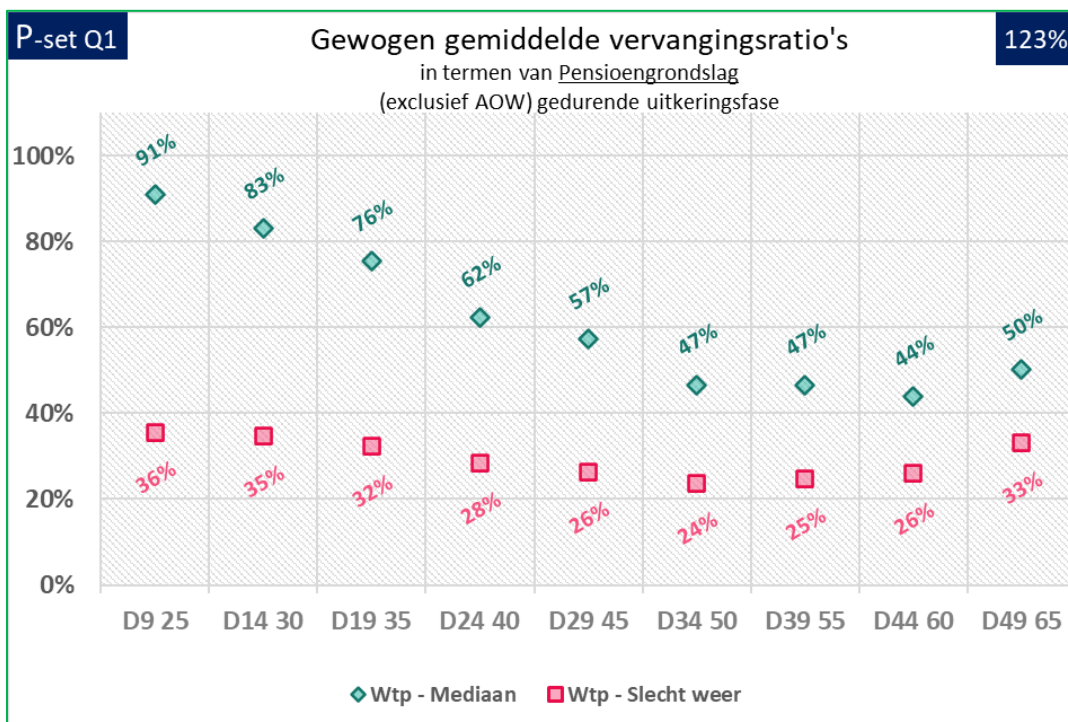


Variant lagere aanvangsrente (6) – Dekkingsgraad 123% (DNB-set regulier 2024Q1) – invaren 115%

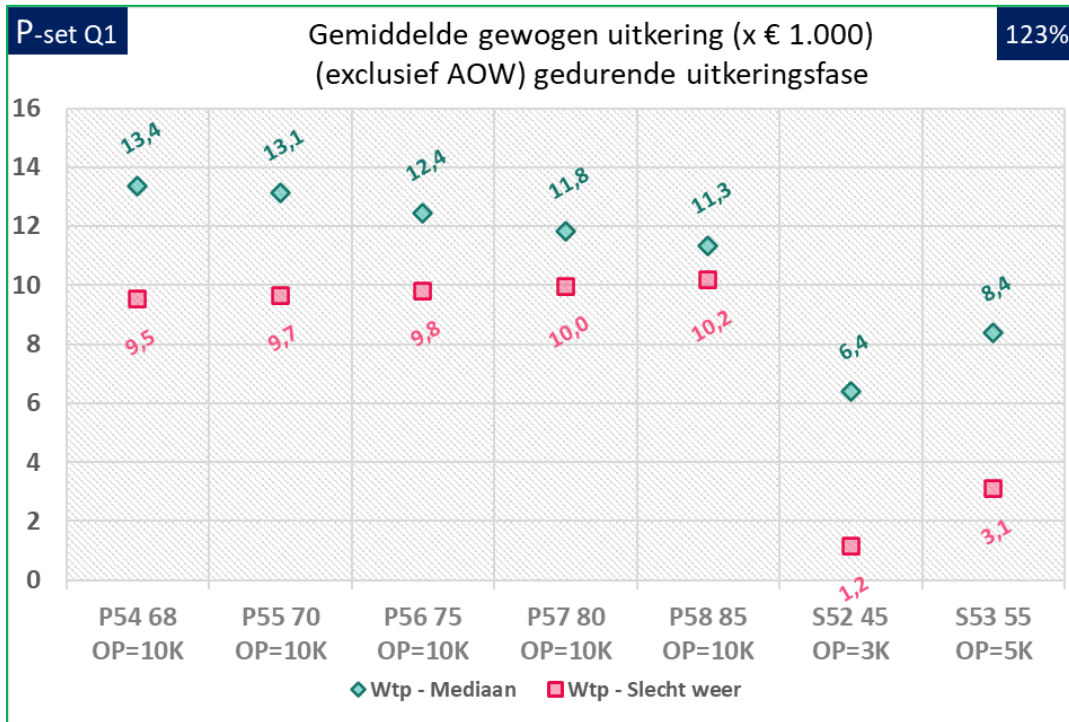
Uitkomsten starters:



Uitkomsten dwarsdoorsnede – verschillende leeftijdscohorten:

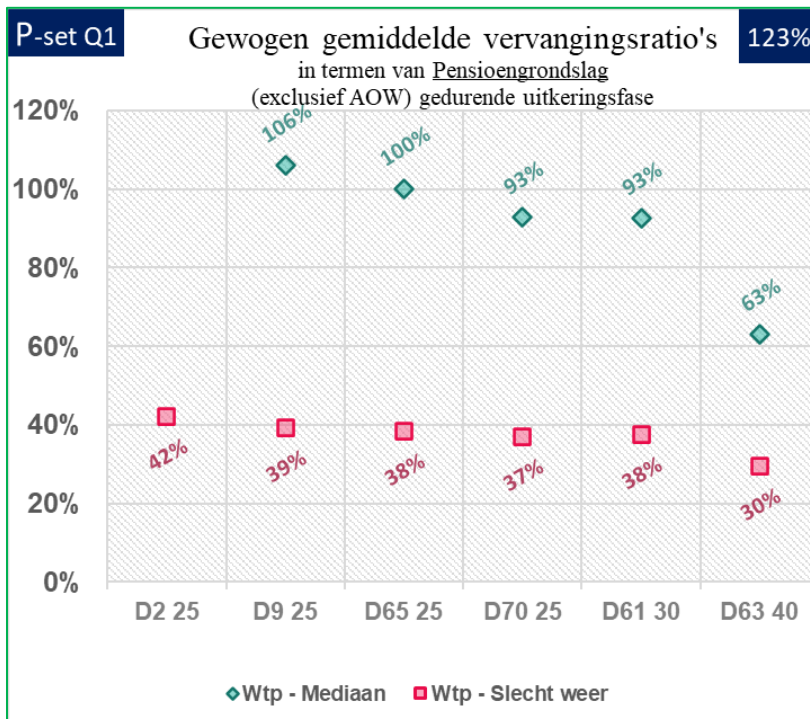


Gepensioneerden (eerste 5 oplopend met leeftijd) en premievrije deelnemers (laatste 2):

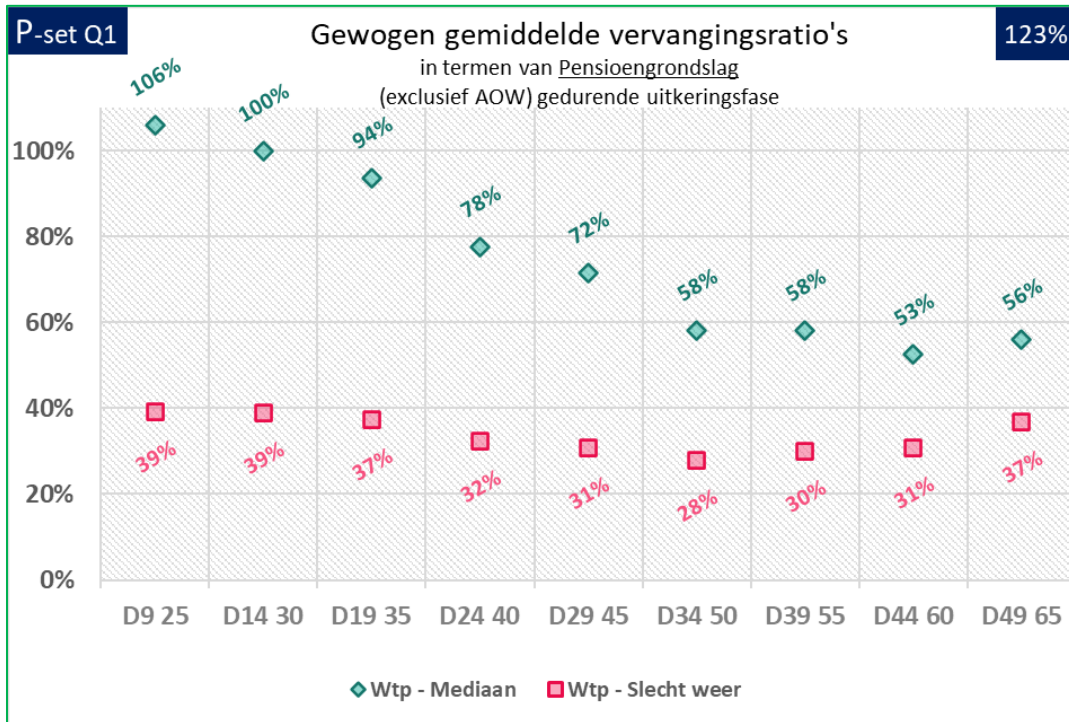


Variant hogere aanvangsrente (7) – Dekkingsgraad 123% (DNB-set regulier 2024Q1) – invaren 115%

Uitkomsten starters:



Uitkomsten dwarsdoorsnede – verschillende leeftijdscohorten:



Gepensioneerden (eerste 5 oplopend met leeftijd) en premievrije deelnemers (laatste 2):

