



Transitieplan Wet toekomst pensioenen

Sociale partners Witteveen+Bos Raadgevende ingenieurs B.V.

Witteveen+Bos

16 december 2024

Project
Opdrachtgever

Transitieplan Wet toekomst pensioenen
Witteveen+Bos

Document
Status
Datum
Referentie

Sociale partners Witteveen+Bos Raadgevende ingenieurs B.V.
Definitief 01
16 december 2024
100177/24-017.172

Projectcode
Projectleider
Projectdirecteur

100177
Sociale partners Witteveen+Bos
Directie Witteveen+Bos

Auteur(s)
Gecontroleerd door
Goedgekeurd door

Aon (drs. J.A.M. Dankers AAG)
mw. W. ter Avest-Harbers, drs.ir. P. Canisius
ir. S.C. van der Biezen

Paraaf



Adres

Witteveen+Bos Raadgevende ingenieurs B.V.
Leeuwenbrug 8
Postbus 233
7400 AE Deventer
+31 (0)570 69 79 11
www.witteveenbos.com
KvK 38020751

Het kwaliteitsmanagementsysteem van Witteveen+Bos is gecertificeerd op basis van ISO 9001.

© Witteveen+Bos

Niets uit dit document mag worden veeelvoudigd en/of openbaar gemaakt in enige vorm zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Witteveen+Bos noch mag het zonder dergelijke toestemming worden gebruikt voor enig ander werk dan waarvoor het is vervaardigd, behoudens schriftelijk anders overeengekomen. Witteveen+Bos aanvaardt geen aansprakelijkheid voor enigerlei schade die voortvloeit uit of verband houdt met het wijzigen van de inhoud van het door Witteveen+Bos geleverde document.

INHOUDSOPGAVE

	VOORWOORD	5
1	INLEIDING	6
2	PROCES	7
3	MIJLPALEN	13
4	DOELSTELLINGEN EN VOORRANGSREGELS	14
5	DE NIEUWE PENSIOENREGELING	17
5.1	Vertrekpunt: huidige pensioenregeling	17
5.2	Samenvatting kenmerken gewijzigde pensioenregeling	18
5.3	Contractkeuze	19
5.4	Premie-inleg voor opbouw van pensioenkapitaal	20
5.5	Partner- en wezenpensioen	21
	5.5.1 Partnerpensioen	21
	5.5.2 Wezenpensioen	24
6	INVAREN OPGEBOUWDE PENSIOENEN	25
6.1	Invaren is de standaard	25
6.2	Overwegingen sociale partners	25
7	COMPENSATIE EN FINANCIERINGSPLAN	27
7.1	Vorm compensatie	27
7.2	Hoogte compensatie	28
7.3	Onderbouwing uitgangspunten compensatieregeling	28
7.4	Effect van de compensatieregeling	29

8	RISICODELINGSRESERVE	33
8.1	Berekende varianten risicodelingsreserve	33
8.2	Besluit m.b.t. de risicodelingsreserve	34
9	EFFECTEN VAN DE WIJZIGING VAN DE PENSIOENREGELING	35
9.1	Effecten inzake vervangingsratio's	36
9.2	Effecten inzake URM-bedragen	37
9.2.1	Effecten URM-bedragen bij rente o.b.v. scenarioset Q1-2024	37
9.2.2	Effecten URM-bedragen bij rente o.b.v. rente +/- 1 %	41
9.2.3	Effecten URM-bedragen bij rente o.b.v. rente + 1 %	44
9.3	Effecten inzake netto profijt	48
10	VERANTWOORDING EVENWICHTIGHEID TRANSITIE-AFSPRAKEN	51
10.1	Evenwichtigheidskader	51
11	COMMUNICATIE	56
	Laatste pagina	56
	Bijlage(n)	Aantal pagina's
I	Details compensatieregeling	2
II	Afkortingenlijst	1
III	Begrippenlijst	2
IV	Uitgangspunten bij transitieberekeningen	3

VOORWOORD

Dit is het transitieplan uit hoofde van de Wet toekomst pensioenen (hierna: Wtp). Dit transitieplan is opgesteld door de sociale partners die betrokken zijn bij de pensioenregeling voor medewerkers (actieven) en voormalig medewerkers (slapers) van Witteveen+Bos Raadgevende ingenieurs b.v. (hierna: Witteveen+Bos). Deze pensioenregeling is ondergebracht bij Stichting Pensioenfonds Witteveen+Bos (hierna: PSF W+B). In de gekozen aanpak trekken sociale partners en PSF W+B samen op.

In deze aanpak hebben de volgende aspecten een rol gekregen:

- 1 een risicomatrix met daarin de onderkende risico's voor de overgang naar het nieuwe stelsel;
- 2 een onderzoek naar de datakwaliteit door PSF W+B in samenhang met dit project. Het stellen van criteria aan datakwaliteit;
- 3 gesprekken van PSF W+B met de uitbestedingsrelatie voor pensioenadministratie en idem de vermogensbeheerder en de afspraken die gemaakt zijn over vorm, inhoud en tijdigheid van de transitie;
- 4 opstellen en bewaken van de planning, zowel een milestone-planning als een detailplanning van activiteiten en realiseren van vastlegging in (aangepaste) documenten.

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

Het concept-transitieplan is op 25 november 2024 goedgekeurd door de sociale partners en gepubliceerd in het kader van het hoorrecht. Op 16 december 2024 hebben de sociale partners het definitieve transitieplan ter beschikking gesteld aan PSF W+B met de opdracht om op basis van de uitgangspunten zoals opgenomen in dit transitieplan de nieuwe pensioenregeling uit te voeren. Daarnaast hebben de sociale partners het verzoek aan PSF W+B gedaan om de pensioenaanspraken en -rechten, zoals deze in de huidige en voorgaande pensioenregelingen zijn opgebouwd, in te varen. Voorts verzoeken sociale partners het fonds een implementatieplan en communicatieplan op te stellen en wensen zij betrokkenheid bij de totstandkoming daarvan.

In dit transitieplan zijn alle keuzes opgenomen die de sociale partners hebben gemaakt. Daarbij zijn ook de overwegingen en berekeningen die hebben geleid tot de keuzes opgenomen in het plan. De keuzes van de sociale partners zijn steeds voorbereid door een stuurgroep waarin naast de sociale partners ook de gepensioneerden en het bestuur van PSF W+B waren vertegenwoordigd.

De berekeningen waarnaar verwezen wordt in dit transitieplan zijn uitgevoerd door of Willis Towers Watson (WTW) of Aon, in opdracht van PSF W+B.

1

INLEIDING

Naar aanleiding van de Wtp dient de pensioenregeling van Witteveen+Bos aangepast te worden. De keuzes die de sociale partners maken om tot de nieuwe pensioenregeling te komen moeten op grond van artikel 150d van de Pensioenwet worden vastgelegd in het transitieplan. Niet alleen de uiteindelijke keuzes worden vastgelegd, maar ook alle overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de keuzes die zijn gemaakt. In het transitieplan wordt daarnaast ook vastgelegd op welke wijze wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten.

De in dit plan opgenomen gewijzigde pensioenregeling is van toepassing op alle deelnemers (actieven, slapers, gepensioneerden) van PSF W+B. Hiermee wordt aangesloten bij de doelstelling om alle medewerkers een gelijke pensioenregeling aan te bieden.

Met dit transitieplan maken de sociale partners duidelijk waarom de gemaakte keuzes leiden tot een evenwichtige transitie. Duidelijk wordt gemaakt of en in welke mate deelnemers nadeel ondervinden van de afschaffing van de doorsneepremiesystematiek. In dit transitieplan is omschreven op welke wijze en in welke mate deelnemers worden gecompenseerd als zij nadeel ondervinden van de afschaffing van de doorsneepremiesystematiek.

De sociale partners geven de opdracht aan PSF W+B om vanaf 1-1-2027 de gewijzigde pensioenregeling uit te voeren. Daarnaast verzoeken zij PSF W+B om per 1-1-2027 de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten uit de huidige en voorgaande pensioenregelingen van Witteveen+Bos in te varen in deze gewijzigde pensioenregeling. Voorts verzoeken sociale partners PSF W+B een implementatieplan en communicatieplan op te stellen en wensen zij betrokkenheid bij de totstandkoming daarvan.

De sociale partners verzoeken PSF W+B het transitieplan via haar website beschikbaar te stellen aan de deelnemers (actieven, slapers en gepensioneerden) conform artikel 150 d lid 3 van de Pensioenwet.

2

PROCES

Sociale partners zijn sinds 2022 met elkaar en met PSF W+B in overleg over de toekomstige pensioenregeling. Hiervoor zijn een voorbereidingsgroep en een stuurgroep opgericht.

Vorbereidingsgroep

De voorbereidingsgroep bestaat uit vertegenwoordigingen van het bestuur van PSF W+B, het bestuursbureau van PSF W+B en Aon (als adviseur). De voorbereidingsgroep vergadert zes wekelijks en is verantwoordelijk voor de coördinatie van de Wtp-implementatie. De voorbereidingsgroep bereidt voorstellen voor, voert de regie over het proces en bewaakt deadlines.

Stuurgroep

De stuurgroep bestaat uit vertegenwoordigingen van de werkgever, de OR en het bestuur van PSF W+B, het bestuursbureau van PSF W+B, Aon (als adviseur en projectbegeleiding) en de heer Hiemstra namens de Vereniging Gepensioneerden Witteveen+Bos (VGW+B).

De stuurgroep is niet beslissingsbevoegd, maar levert wel de inhoudelijke input voor de besluiten van de sociale partners. De stuurgroep draagt ook zorg voor kennisdeling met de betrokken stakeholders.

De stuurgroep vergadert zes wekelijks. Binnen de stuurgroep vindt informatie-uitwisseling plaats tussen PSF W+B, de sociale partners en de VGW+B. De taak van de stuurgroep is om te zorgen dat de sociale partners over voldoende informatie beschikken om evenwichtige besluiten te kunnen nemen en om de sociale partners te adviseren over de gevraagde besluitvorming.

Partijen hebben een zorgvuldig proces doorlopen om tot breed gedragen besluitvorming te komen.

Instemmingsrecht

De Ondernemingsraad (OR) heeft een wettelijk instemmingsrecht voor elk voorgenomen besluit om de pensioenregeling te wijzigen. De afspraken inzake de wijziging van de pensioenregeling voortvloeiend uit het transitieplan zijn op 25 november 2024 ter instemming voorgelegd aan de OR. Het transitieplan is door sociale partners opgesteld en bevat de verantwoording van en achtergrond bij de keuzes.

In het afgelopen jaar heeft de OR samen met de werkgever als sociale partners deelbesluiten genomen over de onderwerpen die onderdeel zijn van de instemming, te weten;

- welke contractkeuze er gemaakt wordt;
- of er ingevaren wordt;
- hoe er gecompenseerd wordt aan de hand van de zogenaamde voorrangregels;
- hoe het nabestaandenpensioen wordt ingevuld;
- voorstel aan PSF W+B inzake inzet risicodelingsreserve;
- voorstel aan PSF W+B of en hoe het kapitaal verdeeld wordt bij de overgang naar het nieuwe stelsel.

Deze deelbesluiten zijn opgenomen in dit Transitieplan. Het Transitieplan is door de werkgever ter instemming aan de OR voorgelegd, als bijlage bij het instemmingsverzoek.

Hoorrecht

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

Witteveen+Bos beschikt (sinds medio november 2024) over een vereniging van gepensioneerden, de Vereniging Gepensioneerden Witteveen+Bos (VGW+B). De gepensioneerden zijn in het proces ook betrokken via de deelname van de heer Hiemstra in de stuurgroep. Verder is het verantwoordingsorgaan (waarin de heer Van der Graaf de gepensioneerden vertegenwoordigt) in het proces meegenomen. Daarnaast hebben de drie oprichters van de VGW+B deelgenomen aan aanvullende stuurgroepoverleggen.

Zienswijze VGW+B op het transitieplan

Op 14 december 2024 is de zienswijze van de VGW+B op het transitieplan ontvangen. Deze reactie is hieronder ongewijzigd overgenomen.

Inleiding

In de Wtp is opgenomen dat verenigingen van gepensioneerden recht hebben om gehoord te worden. De VGW+B (Vereniging Gepensioneerden Witteveen+Bos, KvK-nr. 9577 6508) voldoet aan de voorwaarden voor het hoorrecht. Het hoorrecht is op 5 november 2024 aangekondigd op de website van PFW+B en op 15 november heeft de VGW+B zich voor gebruikmaking van het hoorrecht aangemeld. Het concept-transitieplan is op 28 november 2024 beschikbaar gekomen, waarna de VGW+B gebruik heeft kunnen maken van het hoorrecht.

Op 5 december 2024 heeft de VGW+B de notitie Hoorrecht VGW+B (5 pag.) met vier bijlagen (18 pag.)¹ opgesteld, en gedeeld met sociale partners in het kader van het hoorrecht. Op 10 december 2024 is in de Stuurgroep Pensioenakkoord door één van de drie gemandateerden van de VGW+B (tevens Stuurgroep-lid) de notitie Hoorrecht VGW+B toegelicht. Dit hoofdstuk vormt een samenvatting op hoofdlijnen van de notitie hoorrecht VGW+B.

Algemene reactie

De nieuwe pensioenregeling lijkt een vooruitgang te realiseren voor alle deelnemers; een goede zaak dus. De groep gepensioneerden kan in grote lijnen de keuzes, die gemaakt zijn in het transitieplan om te komen tot een nieuwe pensioenregeling, onderschrijven. Dit geldt echter niet voor de wijze van invaren naar het nieuwe pensioenstelsel en in het bijzonder de voorgestelde methode van compensatie (in het kader van het afschaffen van de doorsneesystematiek).

De VGW+B wijst de voorgestelde methode van compensatie af; de vereniging vindt dat de lasten op een onevenwichtige wijze bij de gepensioneerden worden gelegd. In onderstaande paragrafen zal dit standpunt nader worden toegelicht.

Berekening compensatie

De bezwaren van de VGW+B tegen de berekening van de compensatieopgave in het concept-transitieplan richten zich op het gehanteerde beleggingskader en het omgaan met ontslagkansen:

3.a. Het gehanteerde beleggingskader bij de berekening van de compensatie

In de modelberekeningen van het transitieplan wordt ervan uitgegaan dat de actieven kiezen voor de Lifecycle basisvariant. Echter, bij de berekening van de compensatieopgave wordt ervan uitgegaan dat alle werkenden zouden kiezen voor het huidige (meer prudente) FTK beleggingsbeleid. Dit is inconsequent! Bovendien leidt het lagere beleggingsrendement bij FTK tot een grote overschatting van de compensatieopgave ten opzichte van de werkelijke situatie na invaren.

In het door de VGW+B beoordeelde concept-transitieplan staat:

¹ Deze notitie is op verzoek beschikbaar bij de secretaris VGW+B (e-mail: peter.hiemstra@home.nl)

'De compensatie is bedoeld voor de afschaffing van de doorsneepremie. De wijziging van het beleggingsbeleid staat los van de afschaffing van de doorsneepremie.'

Dit is principieel onjuist: zowel de afschaffing van de doorsneepremie als de wijziging van het beleggingsbeleid zijn cruciale onderdelen van het nieuwe stelsel. Deze werken samen door in het pensioenresultaat na invaren en moeten samen worden meegenomen om een eventueel benodigde compensatie voor de nieuwe situatie te berekenen.

In het door VGW+B beoordeelde concept-transitieplan staat ook:

'Het is niet juist om een nadeel dat met zekerheid optreedt (als gevolg van een aanpassing aan de pensioenwet) te compenseren met een onzeker effect van een gewijzigd beleggingsbeleid.'

Dit is geen valide argument: de werkende deelnemers zijn vrij om hun beleggingsprofiel te kiezen; daarbij maken zij zelf de afweging tussen het hogere rendement van een offensiever profiel waarbij ze een groter risico moeten accepteren, versus een zekerder maar lager rendement met een defensief (bijvoorbeeld FTK-)profiel. Als een deelnemer kiest voor een offensiever profiel om een hoger rendement te halen, dan heeft hij/zij het grotere risico op fluctuatie zelf al ingecalculeerd en geaccepteerd. De VGW+B vindt daarom dat bij de compensatie-berekening principieel niet hoeft te worden uitgegaan van een 'veilig' beleggingsprofiel om het risico voor de deelnemers te beperken. De VGW+B vindt dat simpelweg moet worden uitgegaan van het beleggingsprofiel dat de deelnemers naar verwachting zullen kiezen en vervolgens de compensatie berekenen aan de hand van het verwachte rendement dat past bij dat profiel. Conform het concept transitieplan gaat de VGW+B ervan uit dat de actieven kiezen voor de Lifecycle basisvariant.

De DGW+B concludeert dat de compensatie niet met het huidige FTK-beleggingsprofiel moet worden berekend, maar met het verwachte toekomstige beleggingsrendement op basis van de default Lifecycle. Daarmee wordt de inconsistentie opgeheven tussen de compensatieberekening en de overige modelberekeningen van het transitieplan.

3.b. De ontslagkansen

Bij Witteveen+Bos stromen de medewerkers vooral op jonge leeftijd in en raken slechts weinigen uiteindelijk bij W+B gepensioneerd. De uitstroom vindt grotendeels plaats voor het 40e levensjaar, terwijl deze groep medewerkers volgens het concept-transitieplan wel compensatie ontvangt. De VGW+B vindt het daarom, bij ongewijzigde toepassing van de compensatieberekening, noodzakelijk om de ontslagkansen mee te nemen, wat in het beoordeelde concept-transitieplan niet is gebeurd. Bij de gecorrigeerde opzet van de compensatie-berekening, zoals bij punt 3.a. beschreven, is compensatie van deze jonge groep niet of nauwelijks meer aan de orde en kan de berekening exclusief ontslagkansen worden uitgevoerd.

RDR

Bij de nieuwe pensioenregeling is ervoor gekozen om geen RDR (Risicodelingsreserve) toe te passen. De gepensioneerden, die al te maken hebben met de door compensatie sterk verlaagde invaarbonus, worden door het ontbreken van een RDR ook niet in staat gesteld om schokken van beleggingsresultaten op te vangen. Dit versterkt het gevoel van onevenwichtigheid bij de groep gepensioneerden.

Mogelijke oplossingsrichtingen

De VGW+B ziet de volgende oplossingsrichtingen naar meer evenwichtigheid voor alle deelnemers, in volgorde van prioriteit:

- 1 toepassing van de nieuwe Lifecycle basisvariant (Nee/Nee variant) i.p.v. het huidige FTK-beleggingsbeleid bij de compensatieberekening;
- 2 bij de gecorrigeerde opzet van de compensatieberekening, zoals bij punt 3.a. beschreven, kan de berekening exclusief ontslagkansen worden uitgevoerd;
- 3 beperk de compensatie tot de groep 45 - 65 jaar;
- 4 voorrangsregels nog eens onderzoeken (is het mogelijk de invaarbonus een hogere prioriteit te geven?).

De groep gepensioneerden is van mening dat bij een compensatieopgave, berekend op basis van reële uitgangspunten, terecht een beroep gedaan kan worden op solidariteit van de groep gepensioneerden. De compensatieopgave zal dan uitkomen in de orde van 1,0 à 2,0 % (% VPV).

Reactie sociale partners op de zienswijze van de VGW+B

Algemene reactie

De zienswijze van de VGW+B heeft - met uitzondering van een opmerking over de RDR - betrekking op de berekening van de compensatie. Daaruit concluderen de sociale partners dat de VGW+B zich voor het overige in het transitieplan kan vinden. De sociale partners waarderen in het bijzonder de steun die door de VGW+B wordt uitgesproken voor de nieuwe pensioenregeling.

Het gehanteerde beleggingskader bij de berekening van de compensatie

De sociale partners hebben gekozen voor compensatie volgens de expliciete methode. Deze houdt in dat eerst zo zuiver mogelijk wordt uitgerekend wat het effect is van het afschaffen van de doorsneepremie. Vervolgens wordt gekeken welk deel daarvan kan worden gecompenseerd, afhankelijk van de invaardeckingsgraad en rekening houdend met de belangen van alle deelnemers, zodat het eindresultaat voor alle deelnemers evenwichtig is.

Voor de eerste stap, het berekenen van het effect van de afschaffing van de doorsneepremie, is het nodig om effecten die niet met de afschaffing van de doorsneepremie te maken hebben, zoveel mogelijk uit te sluiten. Dit kan alleen als in de nieuwe pensioenregeling een lifecycle wordt gehanteerd die zoveel mogelijk in lijn is met het huidige FTK-beleggingsbeleid.

Dit betekent niet, zoals de VGW+B stelt, dat ervan wordt uitgegaan dat alle werkenden voor deze lifecycle zouden kiezen. Het gaat er in deze eerste stap alleen maar om, het effect van de afschaffing van de doorsneepremie rekenkundig te isoleren. Voor de tweede stap, de toekenning van compensatie en de beoordeling van de evenwichtigheid ervan met modelberekeningen, wordt (uiteeraard) wél gebruik gemaakt van de (offensievere) lifecycle behorende bij de flexibele premierregeling. Dat is niet inconsequent, zoals de VGW+B stelt. Want nu gaat het erom, het gecombineerde effect van de afschaffing van de doorsneepremie, de (deels of geheel) toegekende compensatie en de invaarbonus te beoordelen. Daarvoor is het nodig om alle effecten mee te nemen.

Het voordeel van deze expliciete methode is dat zichtbaar wordt, welk nadeel er per leeftijdscohort optreedt als gevolg van de afschaffing van de doorsneepremie en dat het ook expliciet wordt welk deel daarvan afhankelijk van de invaardeckingsgraad wordt gecompenseerd.

De VGW+B stelt terecht dat zowel de afschaffing van de doorsneepremie als de wijziging van het beleggingskader onderdelen zijn van het nieuwe stelsel. Daarom wordt bij het toekennen van compensatie en bij de beoordeling van de evenwichtigheid ervan met beide rekening gehouden. Dit is dus geen tekortkoming van de expliciete methode.

De VGW+B stelt dat het gecombineerde effect van de afschaffing van de doorsneepremie en de wijziging van het beleggingskader samen moeten worden meegenomen om een eventueel benodigde compensatie te berekenen. Dit had in beginsel ook gekund, dit wordt de impliciete methode genoemd. In de impliciete methode worden positieve en negatieve effecten van de transitie gezamenlijk beschouwd en waar nodig gecompenseerd voor groepen die per saldo een negatief effect hebben van de transitie. Beide methodes zijn binnen de stuurgroep besproken.

In de impliciete methode wordt de compensatie 'gedempt' door de verwachte hogere rendementen (in de mediaan) van een offensievere beleggingsbeleid. Dit heeft als voordeel dat er een hogere invaarbonus overblijft. Het is echter voor een werkende deelnemer niet zeker of er ook daadwerkelijk een hoger rendement wordt gerealiseerd. Dit is afhankelijk van de lifecycles die straks worden aangeboden, van de keuze die een werkende deelnemer daaruit maakt en vooral van een onzekere economie. Dat maakt de impliciete methode volgens de sociale partners minder betrouwbaar en ook minder inzichtelijk.

De VGW+B stelt dat werkende deelnemers zelf de mogelijkheid hebben om al dan niet voor deze toegenomen onzekerheid (risico's) te kiezen. Dat is om twee redenen niet juist. Op de eerste plaats resulteert het wegvallen van de buffers in het nieuwe stelsel al in meer onzekerheid, los van de aangeboden lifecycles. En op de tweede plaats is het erg onwaarschijnlijk dat een defensieve lifecycle vergelijkbaar met het FTK-

profiel deel kan uitmaken van de keuzemogelijkheden, aangezien dit profiel beneden de risicohouding valt die uit het risicopreferentie-onderzoek naar voren komt en die de basis is voor de aangeboden lifecycles.

De VGW+B zegt terecht dat de werkende deelnemers straks de keuze hebben tussen een meer of minder offensieve lifecycle. Het is echter niet zeker dat er in alle gevallen een hoger rendement zal worden gerealiseerd dan binnen het huidige beleggingskader. Omdat dit niet zeker is, vinden de sociale partners het belangrijk dat de deelnemers na invaren in het nieuwe stelsel min of meer gelijk (voor zover mogelijk, afhankelijk van de invaardeckingsgraad) aan de start staan en dat er daarbij geen voorschot wordt genomen op een verwacht rendement.

De VGW+B concludeert dat de compensatie niet met het huidige FTK-beleggingsprofiel moet worden berekend, maar met het verwachte toekomstige beleggingsrendement op basis van de (offensievere) default lifecycle. Deze conclusie is niet helemaal correct geformuleerd. Als eerste stap wordt o.b.v. het huidige FTK-beleggingsprofiel het effect van de afschaffing van de doorsneepremie vastgesteld. Vervolgens wordt in stap twee de compensatie vastgesteld afhankelijk van de invaardeckingsgraad.

De ontslagkansen (hier 'vertrekkansen' genoemd)

Bij het bepalen van de omvang van de compensatieopgave (stap een in de expliciete methode) zijn de vertrekkansen niet meegenomen. De sociale partners kunnen zich vinden in het standpunt van de VGW+B dat dit in de basis niet aansluit op de realiteit waarin er verloop is onder de overwegend jonge actieven in het fonds. Daardoor leidt het niet meenemen van vertrekkansen mogelijk tot een overschatting van de compensatieopgave.

Anderzijds, indien vertrekkansen wel worden meegenomen, dan zouden actieven die tot hun pensioen bij Witteveen+Bos blijven werken worden onder-gecompenseerd, evenals de werknemers die bij Witteveen+Bos vertrekken en elders geen compensatie krijgen. Het is dus de vraag wat in dit geval het juiste is om te doen. De sociale partners hebben op basis van de resultaten van de evenwichtigheidsberekeningen besloten om de vertrekkansen niet mee te nemen, aangezien er anders een onevenwichtigheid bleek te ontstaan.

De RDR (risicodelingsreserve)

De keuze voor een uitkeringsfase zonder RDR is in het verleden genomen op basis van economische redenen: het vullen van de RDR zou financieel ongunstig zijn. Uit de reactie van de VGW+B wordt niet expliciet duidelijk of er onder de gepensioneerden een sterke voorkeur is vóór het aanleggen van een RDR, daar deze ook niet wordt genoemd als een mogelijke oplossingsrichting. Het transitieplan is op dit punt dus niet gewijzigd. De sociale partners hebben geen principiële bezwaar tegen een RDR.

Mogelijke oplossingsrichtingen

De VGW+B reikt vier oplossingsrichtingen aan om tot een (naar de mening van de VGW+B) meer evenwichtige transitie te komen:

- 1 De eerste oplossingsrichting houdt in dat de berekening van de compensatieopgave zou moeten worden uitgevoerd met het offensievere beleggingsbeleid (default lifecycle) in plaats van met het huidige FTK-beleid. Dit komt overeen met de impliciete methode. Daar is om bovenvermelde redenen niet voor gekozen en de sociale partners zien in de reactie van de VGW+B geen aanleiding om alsnog van de expliciete methode af te stappen.

Wat hierin meespeelt, is dat deze oplossingsrichting een onevenwichtig eindresultaat laat zien dat niet te corrigeren is door de voorrangsregels aan te passen. Zelfs als in deze oplossingsrichting de compensatieopgave volledig wordt toegekend, zoals het geval is bij de doorgerekende invaardeckingsgraad van 115%, is er nog een dip in de vervangingsratio's bij actieven in de leeftijdscategorie 40-60 jaar te zien. Dit betekent dat deze leeftijdscategorieën, ook bij volledige toekenning van de berekende compensatie, te weinig worden gecompenseerd, en daardoor met een onevenredig nadeel aan de start staan na invaren.

- 2 De tweede oplossingsrichting houdt in dat de VGW+B akkoord is met het niet meenemen van vertrekken indien de sociale partners ervoor zouden kiezen, de compensatieopgave te berekenen op de wijze die de VGW+B voorstelt. Echter, zoals hierboven is toegelicht, biedt deze berekeningswijze überhaupt geen zicht op een evenwichtig eindresultaat, of vertrekken nu wel of niet worden meegenomen. Bovendien is het argument dat door de VGW+B voor deze oplossingsrichting wordt aangevoerd onder 3b, dat het achterwege laten van de vertrekken bij deze berekeningswijze toch nauwelijks uitmaakt voor de berekende compensatie, voor de sociale partners niet steekhoudend.
- 3 De derde oplossingsrichting houdt in dat de VGW+B voorstelt om alleen de groep 45-65 jaar te compenseren. Selectief compenseren ligt niet in lijn met de wet- en regelgeving inzake de compensatie voor de afschaffing van de doorsneepremiesystematiek. Er mag wel in compensatie worden gevarieerd, mits daar een goede reden voor is. De sociale partners maken hier gebruik van, door de uitgerekende compensatieopgave afhankelijk van de invaardeckingsgraad naar rato toe te kennen.
- 4 In de vierde oplossingsrichting doet de VGW+B de suggestie om in de voorrangregels (stap twee van de expliciete methode) de invaarbonus een hogere prioriteit te geven.

Dit is reeds op eerdere momenten in het proces gedaan. Medio juli 2024 werd door sociale partners al besloten om in plaats van voorrang voor de volledige compensatie, zoals in eerste instantie de bedoeling was, slechts de helft van de compensatie met voorrang toe te kennen om zo meer ruimte te maken voor de invaarbonus. Aanvullend hebben de sociale partners naar aanleiding van overleg en correspondentie met de gepensioneerden besloten om de voorrang voor compensatie bij een lagere invaardeckingsgraad verder in te perken, zodat er ook bij lagere invaardeckingsgraad meer ruimte overblijft voor een invaarbonus voor alle deelnemers. De methodiek die de sociale partners uiteindelijk in het transitieplan voorstellen, schrijft voor dat afhankelijk van de invaardeckingsgraad slechts 30% tot 50% van de compensatieopgave met voorrang wordt toegekend.

Tot slot

De overheid heeft de sociale partners aan het stuur gezet van het vormgeven van de nieuwe pensioenregeling en ook met het maken van keuzes over de wijze van invaren. Alhoewel de sociale partners de belangen van de gepensioneerden en de gewezen deelnemers steeds voor ogen houden, kan het gevoel bij gepensioneerden zijn ontstaan dat dit onvoldoende het geval was. Dat is niet de bedoeling geweest.

De sociale partners hebben er vertrouwen in dat de uitgangspunten en keuzes die in het transitieplan staan, alle deelnemers op evenwichtige wijze dienen en in gelijk mate een beroep doen op eenieders solidariteit. Daarmee wordt een belangrijke stap gezet richting een toekomstbestendige pensioenvoorziening voor iedereen.

3

MIJLPALEN

De sociale partners geven PSF W+B de opdracht om de gewijzigde pensioenregeling uit te voeren vanaf 1 januari 2027. De belangrijkste mijlpalen in het proces naar de gewijzigde pensioenregeling zijn opgenomen in de volgende tabel.

Tabel 1

Datum	Mijlpaal
juni-augustus 2021	Risicopreferentieonderzoek onder deelnemers
22 december 2022	Intentiebesluit tot invaren
1 juli 2023	Wet Toekomst Pensioenen van kracht
november 2023	Voorlopige keuze voor de flexibele premiereregeling met uitkeringscollectief
25 november 2024	Besluit over de nieuwe pensioenregeling, compensatie en invaren door sociale partners
10 december 2024	Afronding proces hoorrecht VVP
16 december 2024	Definitief transitieplan gereed
17 december 2024	Voorgenomen bestuursbesluit opdrachtaanvaarding met toetsing aan: 1) Doelstellingen en beleidsuitgangspunten 2) Wet- en regelgeving 3) Toegepast zijn van Advies en Goedkeuringsrecht t.a.v. de toedelingsregels 4) Evenredige vertegenwoordiging 5) Kosteneffectieve en Robuuste Implementeerbaarheid.
n.t.b.	Advies van Verantwoordingsorgaan en oordeel van Visitatiecommissie
31 december 2025	Uiterste datum voor zending door PSF W+B van het implementatie- en communicatieplan naar DNB en de Autoriteit Financiële Markten (hierna: AFM).
30 september 2026	Aanpassing overeenkomsten met vermogensbeheerder en pensioenadministrateur
30 november 2026	Bericht aan deelnemers met hun pensioenrechten voor en na de transitie op hoofdlijnen
1 januari 2027	Beoogde datum van transitie naar de gewijzigde pensioenregeling, inclusief invaren bestaande pensioenaanspraken en -rechten; start compensatieperiode
30 september 2026	Definitieve opgave persoonlijke pensioenkapitalen / pensioenuitkeringen aan deelnemers, na afronding jaarwerk
1 januari 2028	Uiterste transitiemoment
31 december 2036	Uiterste datum einde compensatieperiode

4

DOELSTELLINGEN EN VOORRANGSREGELS

Sociale partners zijn de volgende doelstellingen overeengekomen voor het wijzigen van de pensioenregeling. De hoofddoelstellingen zijn:

- een vervangingsratio van 70 % met een ondergrens van 60 %, waarbij de vervangingsratio gelijk is aan de pensioenuitkering op de pensioendatum verhoogd met de AOW-uitkering. Dit totale bedrag wordt gedeeld op het gewogen gemiddelde salaris (middelloon);
- solidariteit tussen generaties;
- waardevastheid van de uitkering. Er wordt gestreefd naar een koopkrachtbestendige pensioenuitkering;
- keuzevrijheid.

Deze doelstellingen worden ingevuld door middel van de flexibele premiereregeling (FPR) met:

- keuze tussen verschillende lifecycle-beleggingsprofielen in de opbouwfase;
- een variabele uitkering met een collectieve uitkeringsfase en gelijke aanpassingen voor alle lopende pensioenen. Het beleggingsbeleid van het uitkeringscollectief is gebaseerd op de risicohouding van de gepensioneerden. Daarbij wordt rekening gehouden met het effect van risicoreducerende maatregelen zoals het gebruik van een uitkeringscollectief en spreiding van beleggingsresultaten;
- in tijd gespreide toetreding tot het uitkeringscollectief om het conversierisico te beperken;
- in het kader van solidariteit tussen actieven en gepensioneerden achten sociale partners het onwenselijk dat werknemers die het fonds verlaten niet de risicodelingsreserve mee mogen nemen naar een nieuwe pensioenuitvoerder. Mede daarom is gekozen voor geen risicodelingsreserve.

De randvoorwaarden voor de regeling zijn:

- kostenneutraliteit ten opzichte van de huidige pensioenregeling voor zo ver mogelijk;
- regeling zo eenvoudig mogelijk houden om de uitvoeringskosten te beperken;
- deelnemerscommunicatie zo transparant en eenvoudig mogelijk maken.

Daarbij streeft het fonds naar een evenwichtige transitie,

- waarbij adequate compensatie wordt afgesproken voor alle leeftijdscohorten die erop achteruitgaan als gevolg van afschaffen van de doorsneesystematiek.

Sociale partners hebben laten toetsen in hoeverre de bovenstaande doelstellingen worden bereikt met de gewijzigde pensioenregeling. Dit hebben zij laten doen aan de hand van verschillende kwantitatieve maatstaven, te weten:

- de verwachte pensioenuitkering in goed weer, slecht weer en een verwacht financieel en economisch scenario (mediaan);
- vervangingsratio's;
- de kans en omvang van verlagingen;
- netto profijt;
- de compensatie op basis van verwachte pensioenuitkering bij een verwacht financieel en economisch scenario (mediaan).

Risicodelingsreserve

Sociale partners willen een goede pensioenregeling treffen voor hun medewerkers. Zij hechten aan flexibiliteit voor de jongere medewerkers, maar willen optimale risicodeling bieden voor de

gepensioneerden. In verband met de optimale risicodeling voor de gepensioneerden hebben de sociale partners onderzoek gedaan naar het wel of niet treffen van een risicodelingsreserve. In hoofdstuk 9 zal nader worden ingegaan op dit onderzoek en de keuze om geen risicodelingsreserve te treffen.

Tevens wensen de sociale partners een collectieve uitkeringskring, zodat gepensioneerden gelijke verhogingen en verlagingen krijgen en beleggingsrisico's en langlevensrisico met elkaar delen.

Voorrangsregels

Voor de verdeling van het fondsvermogen bij de transitie naar de nieuwe pensioenregeling zijn door sociale partners voorrangsregels opgesteld voor de verdeling van het vermogen. Onderdeel van de voorrangsregels is de compensatie in verband met de afschaffing van de doorsneepremie. In Hoofdstuk 7 is toegelicht op welke wijze deze compensatie is berekend. Bij deze compensatie wordt onderscheid gemaakt tussen:

- berekening van de totale compensatieopgave o.b.v. vastgestelde uitgangspunten;
- toekenning van compensatie o.b.v. voorrangsregels die worden toegepast op de berekende totale compensatieopgave.

Er is gekozen voor de volgende methodiek voor de voorrangsregels:

- eerst worden MVEV en VOR gevuld;
- vervolgens worden de individuele kapitalen gevuld met 100 % van de technische voorziening;
- als hierna vermogen resteert, wordt dit afhankelijk van de invaardekkingsgraad als volgt met voorrang aangewend voor:
 - 30 % van de compensatieopgave bij een invaardekkingsgraad van 105 %;
 - 40 % van de compensatieopgave bij een invaardekkingsgraad van 108 %;
 - 50 % van de compensatieopgave bij een invaardekkingsgraad gelijk aan of groter dan 110 %;
- als hierna vermogen resteert, wordt dat als volgt verdeeld:
 - 50 % van resterend vermogen voor compensatie in verband met de afschaffing van de doorsneepremie, waarbij totale compensatie niet meer kan zijn dan de compensatieopgave (geen overcompensatie);
 - restant wordt verdeeld over de individuele pensioenkapitalen (invaarbonus), volgens de standaardmethode met 1 jaar spreiding¹.

Hieronder is in een tabel de verdeling van het fondsvermogen bij transitie naar de nieuwe pensioenregeling weergegeven bij verschillende invaardekkingsgraden. Het in totaal benodigde vermogen voor MVEV en VOR is op basis van berekeningen ingeschat op 2 % van de technische voorziening (TV). Het benodigde bedrag voor een volledige compensatie is afhankelijk van de dekkingsgraad. Bij een invaardekkingsgraad van 105 % is de compensatieopgave op basis van berekeningen ingeschat op circa 5,4 % van de TV.

¹ De vaststelling van de invaardekkingsmethode en de spreiding binnen de standaardmethode ligt bij PSF W+B. De sociale partners geven als wens mee om uit te gaan van de standaardmethode met 1 jaar spreiding. PSF W+B deelt deze wens.

Tabel 1

Voorrangsregels bij verschillende invaardeckingsgraden					Toelichting
Invaardekkingsgraad	105,0 %	108,0 %	110,0 %	115,0 %	
Af: MVEV en VOR	-2,0 %	-2,0 %	-2,0 %	-2,0 %	Inschatting
Af: 100% TV naar persoonlijke pensioenvermogens	-100,0 %	-100,0 %	-100,0 %	-100,0 %	
Compensatieopgave bij invaardeckingsgraad	5,4 %	6,1 %	6,5 %	7,7 %	Compensatieopgave is afhankelijk van dekkingsgraad
Voorrangspercentage voor compensatie	30 %	40 %	50 %	50 %	
Af: 30%/40%/50% van de compensatieopgave i.v.m. afschaffing doorsneepremie	-1,6 %	-2,4 %	-3,2 %	-3,8 %	
Af: 50% van resterend vermogen voor compensatie i.v.m. afschaffing doorsneepremie (gemaximeerd op compensatieopgave)	-0,7 %	-1,8 %	-2,4 %	-3,8 %	
Verhoging persoonlijke pensioenvermogens	0,7 %	1,8 %	2,4 %	5,3 %	

Indien de invaardeckingsgraad onder de 105 % ligt, dan gaan sociale partners in gesprek met PSF W+B om tot een oplossing te komen inzake de compensatie en de voorrangsregels.

Bij het vaststellen van de voorrangsregels is door sociale partners ook onderzoek gedaan naar de mogelijkheid om een deel van het fondsvermogen bij de transitie naar de nieuwe pensioenregeling aan te wenden voor inhaalindexatie om niet toegekende toeslagen in te halen. Deze niet toegekende toeslagen zijn relatief beperkt (indexatieachterstand van 3,8 %) en hebben slechts betrekking op de periode vanaf 1-1-2023. Het huidige pensioenreglement voorziet in de mogelijkheid om bij voldoende dekking nog 15 jaar terug te gaan voor reparatie van gemiste pensioenrechten. Op basis van onderstaande argumenten hebben sociale partners besloten om het fondsvermogen niet aan te wenden voor inhaalindexatie, maar voor verhoging van de persoonlijke pensioenvermogens.

Argumenten voor verhoging van de persoonlijke pensioenvermogens volgens de standaardmethode en tegen inhaalindexatie:

- omdat de indexatieachterstand beperkt is en betrekking heeft op vrijwel de gehele populatie (alle deelnemers die ultimo 2022 reeds in dienst waren) is er per saldo financieel nauwelijks verschil tussen het verhogen van de persoonlijke pensioenvermogens en het toepassen van inhaalindexatie;
- voordelen van verhoging van de persoonlijke kapitalen met een gelijk percentage voor iedereen zijn eenvoudig in communicatie en administratie;
- om de transitie goed te laten verlopen is een eenvoudige verdeling nodig.

5

DE NIEUWE PENSIOENREGELING

In dit hoofdstuk lichten wij het karakter van de nieuwe pensioenregeling toe en wat de beweegredenen zijn geweest om voor de nieuwe pensioenregeling te kiezen. Voor veel onderdelen van de pensioenregeling is de huidige pensioenregeling het uitgangspunt geweest. Daarom starten wij dit hoofdstuk met een samenvatting van de kenmerken van de huidige pensioenregeling. Vervolgens geven wij een samenvatting van de kenmerken van de gewijzigde pensioenregeling. Daarna worden de verschillende onderdelen een voor een toegelicht.

5.1 Vertrekpunt: huidige pensioenregeling

Uitgangspunt voor de wijziging van de pensioenregeling is de huidige pensioenregeling zoals deze in 2023 van kracht is. In de tabel hieronder zijn de kenmerken van de huidige pensioenregeling opgenomen.

Tabel 1

Kenmerk	Pensioenregeling zoals van toepassing tot <<datum>>
Type overeenkomst	Uitkeringsovereenkomst
Soort pensioenregeling	Middelloonregeling met voorwaardelijke na-indexatie; voor de jaarverslaglegging van de werkgever geclassificeerd als Collective Defined Contribution-regeling (CDC-regeling)
Toetredingsleeftijd	Wettelijke minimumleeftijd van 18 jaar
Pensioengevend salaris	Het vaste brutoloon vermeerderd met vakantietoeslag
Maximum pensioengevend salaris (2024)	EUR 137.800
Franchise (2024)	EUR 19.136
Pensioenrichtleeftijd	67 jaar
Opbouwpercentage ouderdomspensioen (2024)	1,738 % van de pensioengrondslag. Wordt jaarlijks vastgesteld en is gemaximeerd op 1,875 %.
Verzekering partnerpensioen (PP) tijdens dienstverband (op opbouwbasis verzekerd en toekomst op risicobasis verzekerd)	70 % van het opgebouwde ouderdomspensioen (opbouwbasis) + 70 % van het nog op te bouwen ouderdomspensioen (o.b.v. 1,875 % per jaar) tot de AOW-datum (risicobasis).
Verzekering tijdelijk partnerpensioen tijdens dienstverband (op risicobasis verzekerd)	15 % van het pensioengevend salaris + EUR 15.000 (beide vermenigvuldigen met het parttimepercentage van de deelnemer)
Verzekering wezenpensioen tijdens dienstverband (op opbouwbasis verzekerd)	14 % van het bereikbaar ouderdomspensioen
Eindleeftijd wezenpensioen	25 jaar
Premievrije opbouw bij arbeidsongeschiktheid	Op basis van 2 WIA-klassen (< 80 % en >80 %)

Kenmerk	Pensioenregeling zoals van toepassing tot <<datum>>
Arbeidsongeschiktheidspensioen	n.v.t.
Totale premie	27,6 % van de pensioengrondslag
Eigen bijdrage	9,8 % van de pensioengrondslag
Strategisch beleggingsbeleid op totaalniveau (2023)	Vastrentende waarden 68,5 % Aandelen 31,5 % Renteafdekking 35 % (van de TV op marktwaarde)
Flexibiliseringsmogelijkheden	Vervroegen pensioeningang Hoog/laag pensioen Uitruil PP in extra OP (en vice versa) Deeltijdpensioen

5.2 Samenvatting kenmerken gewijzigde pensioenregeling

Tabel 2

Kenmerk	Pensioenregeling zoals van toepassing vanaf <<datum>>	Toelichting
Type contract	Flexibele premiereregeling met uitkeringscollectief en zonder risicodelingsreserve	
Toetredingsleeftijd	Wettelijke minimumleeftijd van 18 jaar	Gelijk aan huidige regeling.
Pensioengevend salaris	Het vaste brutoloon vermeerderd met vakantietoeslag	Gelijk aan huidige regeling.
Maximum pensioengevend salaris (2024)	EUR 137.800	Gelijk aan huidige regeling.
Franchise (2024)	EUR 19.136	Gelijk aan huidige regeling.
Pensioenrichtleeftijd	67 jaar	Gelijk aan huidige regeling.
Premie-inleg ten behoeve van pensioenkapitaal	24,1 % van de pensioengrondslag, zijnde bruto premie (27,6 %) minus de risicopremies ((T)PP, WZP, AO) minus uitvoeringskosten	Afhankelijk van de kosten en premies voor de risicoverzekeringen
Levenslang partnerpensioen (PP) na pensionering	70 % van het ouderdomspensioen	Gelijk aan huidige regeling.
Verzekering levenslang PP tijdens dienstverband	Variabele uitkering: 28 % van het pensioengevend salaris	
Verzekering tijdelijk PP tijdens dienstverband	een vast jaarlijks bedrag van EUR 17.000 (2024) tot AOW-datum partner (onafhankelijk van het parttimepercentage van de deelnemer). Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd o.b.v. prijsinflatie	
Verzekering wezenpensioen tijdens dienstverband	10 % van het gemaximeerd pensioengevend salaris	
Eindleeftijd wezenpensioen	25 jaar	Wettelijk voorgeschreven; gelijk aan huidige regeling.
Premievrije opbouw bij arbeidsongeschiktheid	Op basis van 2 WIA-klassen	Gelijk aan huidige regeling.
Arbeidsongeschiktheidspensioen	n.v.t.	Gelijk aan huidige regeling.

Kenmerk	Pensioenregeling zoals van toepassing vanaf <<datum>>	Toelichting
Totale premie	27,6 % van de pensioengrondslag	Gelijk aan huidige regeling.
Eigen bijdrage	9,8 % van de pensioengrondslag	Gelijk aan huidige regeling.
Beleggingsbeleid	Verschillend per lifecyclebeleggingsprofiel (in de opbouwfase) en een uitkeringscollectief (in de uitkeringsfase)	Volgt in belangrijke mate uit de risicohouding van de deelnemers.
Flexibiliseringsmogelijkheden	Vervroegen pensioeningang Hoog/laag pensioen Uitruil PP in extra OP (en vice versa) Deeltijdpensioen	Gelijk aan huidige regeling.

5.3 Contractkeuze

De sociale partners van Witteveen+Bos hebben gekozen voor de flexibele premieregeling met een collectieve uitkeringsfase zonder een risicodelingsreserve. In dit hoofdstuk beschrijven wij het proces dat tot deze contractkeuze heeft geleid.

Drie varianten

Bij de keuze tussen het solidaire en het flexibele contract zijn drie varianten met elkaar vergeleken:

- het solidaire contract;
- een 'kaal' ingericht flexibel contract, met zo min mogelijk collectieve elementen, t.w. zonder risicodelingsreserve, zonder collectieve uitkeringskring en zonder delen van het langlevensrisico (behalve het micro-langlevensrisico in de uitkeringsfase);
- een 'collectief' ingericht flexibel contract, met zo veel mogelijk collectieve elementen, t.w. met een risicodelingsreserve en een collectieve uitkeringskring, en delen van het langlevensrisico in de uitkeringsfase met een risicodelingsreserve.

In het flexibele contract kunnen, zoals hierboven genoemd, diverse collectieve elementen optioneel worden toegevoegd. Hierdoor kan het flexibele contract op fundamenteel verschillende manieren worden ingevuld, van volledig individueel tot meer collectief. Om met deze uiteenlopende mogelijkheden expliciet rekening te houden in de contractkeuze, wordt onderscheid gemaakt tussen de bovengenoemde 'kale' en 'collectieve' variant van het flexibele contract.

Proces

De werkgever en de OR hebben gezamenlijk een afwegingskader geformuleerd voor de keuze van het type pensioenregeling. De volgende vier criteria zijn bij deze keuze gehanteerd:

- 1 eenvoud: de nieuwe pensioenregeling moet goed uitlegbaar zijn, dit is ook nodig voor onderlinge solidariteit;
- 2 solidariteit: dit is vooral van belang in de uitkeringsfase;
- 3 keuzevrijheid: het gaat om twee keuzes, de keuze voor beleggingsrisico (hiervoor is een goede default lifecycle nodig) en de keuze voor een vaste of variabele uitkering;
- 4 hoogte uitkering versus zekerheid.

In een gezamenlijk overleg tussen sociale partners zijn de gemaakte keuzes en overwegingen gedeeld. Geconstateerd werd dat de werkgever en de OR beide een voorkeur hadden voor de flexibele premieregeling met een variabele uitkering in een uitkeringscollectief zonder risicodelingsreserve.

De belangrijkste overwegingen van de sociale partners worden hieronder samengevat.

Samenvatting overwegingen

In de spaarfase scoort de *flexibele regeling met uitkeringscollectief zonder risicodelingsreserve* goed op eenvoud en keuzevrijheid. Zij scoort minder goed op solidariteit door het ontbreken van een risicodelingsreserve. Maar de solidariteit van een risicodelingsreserve wordt onwenselijk gezien omdat 1) werknemers bij uit dienst gaan de risicodelingsreserve niet mogen meenemen en 2) omdat in de spaarfase een deelnemer naar verwachting niet profiteert van de risicodelingsreserve. Er is overigens geen sprake van ongewenste solidariteit als de risicodelingsreserve alleen wordt gevuld met kapitaal van actieven die deel willen nemen in het uitkeringscollectief. In die situatie kan de risicodelingsreserve worden gebruikt om - conform daarvoor te maken afspraken - de uitkeringen te dempen. De risicodelingsreserve zorgt dan ook voor meer solidariteit tussen de gepensioneerden in het uitkeringscollectief.

De vraag is of een *risicodelingsreserve* wel goed werkt om uitkeringen te dempen in slechte beleggingsjaren omdat zij niet mag worden gevuld met overrendement in goede beleggingsjaren. De *flexibele regeling* geeft deelnemers de mogelijkheid om een individuele keuze te maken die beter past bij hun individuele afweging tussen hoogte van de uitkering en zekerheid van de uitkering.

In de uitkeringsfase scoort de *flexibele regeling met uitkeringscollectief zonder risicodelingsreserve* ook goed op eenvoud. Er is dan geen keuzevrijheid meer vanwege het uitkeringscollectief. Daarom scoort deze regeling in de uitkeringsfase ook goed op solidariteit. Want binnen de uitkeringsfase zijn de jaarlijkse procentuele aanpassingen van de uitkeringen voor alle gepensioneerden hetzelfde. Op basis van het deelnemersonderzoek is de verwachting dat de meeste deelnemers kiezen voor een hogere maar ook meer onzekere uitkering. Dit pleit voor een flexibele regeling *zonder risicodelingsreserve*. Deelnemers die kiezen voor meer zekerheid en dus een lagere uitkering kunnen bij pensioneren (of de gepensioneerden bij invaren) kiezen voor een vaste uitkering bij een verzekeraar.

De gepensioneerden zijn middels vertegenwoordiging in de stuurgroep betrokken geweest bij alle afwegingen die ten grondslag liggen aan de inrichting van de nieuwe pensioenregeling. Daarnaast zijn de gepensioneerden ook betrokken bij een gezamenlijke workshop (april 2023) over de contractkeuze en over de inrichting van de opbouw- en uitkeringsfase.

Conclusie

Op basis van deze afwegingen hebben sociale partners gekozen voor de flexibele premiereregeling met een variabele uitkering in een uitkeringscollectief zonder risicodelingsreserve.

5.4 Premie-inleg voor opbouw van pensioenkapitaal

Uitgangspunt voor de premie-inleg in de nieuwe regeling is de hoogte van de premie in de huidige pensioenregeling, zijnde 27,6 % van de pensioengrondslag.

Voor wat betreft de kosten zal nog moeten worden geanalyseerd of het beoogde kostenpercentage nog toereikend is, gezien de extra kosten die gemaakt moeten worden in verband met de transitie en de inrichting van de nieuwe pensioenregeling.

Onder voorbehoud van bovenstaande punten is de beoogde premie als volgt, uitgedrukt in percentages van de pensioengrondslagsom:

- bruto premie	27,6 %
- -/- risicopremie levenslang partner- en wezenpensioen	-/- 0,7 %
- -/- risicopremie tijdelijk partnerpensioen	-/- 0,3 %
- -/- risicopremie premievrijstelling bij invaliditeit	-/- 0,5 %
- -/- uitvoeringskosten	-/- 2,0 %
- netto spaarpremie	24,1 %

Sociale partners hebben ervoor gekozen om geen vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw aan te bieden na uitdiensttreding. Dit was in de huidige pensioenregeling ook niet het geval.

5.5 Partner- en wezenpensioen

5.5.1 Partnerpensioen

Partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum

In de huidige pensioenregeling (vóór de transitie) bestaat het partnerpensioen (PP) uit de volgende onderdelen:

- 70 % van het opgebouwde ouderdompensioen (opbouwbasis) +
- 70 % van het nog op te bouwen ouderdompensioen (o.b.v. 1,875 % per jaar) tot de AOW-datum (risicobasis);
- 15 % van het pensioengevend salaris + EUR 10.500 aan tijdelijk partnerpensioen tot de AOW-datum van de partner (risicobasis, gecorrigeerd voor het parttimepercentage).

In het nieuwe stelsel is alleen nog partnerpensioen op risicobasis van toepassing. Dit partnerpensioen is gemaximeerd op 50 % van het salaris. Het is wel mogelijk om aanvullend een tijdelijk partnerpensioen op risicobasis aan te bieden aan de deelnemers.

Door sociale partners is een zestal maatmensen (zie onderstaande tabel) vastgesteld waarvoor verschillende varianten voor het partnerpensioen in de nieuwe regeling is vergeleken met het partnerpensioen in de huidige regeling.

Maatmens	Leeftijd	Inkomen	Parttime	Opgebouwd	Carrière
1	25	40.000	100%	0	Laag
2	25	40.000	100%	0	Hoog
3	40	40.000	100%	2.000	Laag
4	40	60.000	100%	5.000	Hoog
5	60	40.000	100%	6.000	Laag
6	60	70.000	100%	18.000	Hoog

In eerste instantie is gekozen voor de volgende varianten:

- 1 30 % van het salaris (levenslang PP), op risicobasis;
- 2 25 % van het salaris (levenslang PP) + EUR 10.500 en 15 % van het salaris (tijdelijk PP), op risicobasis;
- 3 30 % van het salaris (levenslang PP) + EUR 15.000 (tijdelijk PP), op risicobasis.

In het onderstaande overzicht zijn de uitkomsten van het PP in de nieuwe regeling voor de maatmensen uitgedrukt als percentage van het PP in de huidige regeling. De vergelijking is gedaan voor het PP tot de AOW-leeftijd (incl. tijdelijk PP) en na de AOW-leeftijd (excl. tijdelijk PP). In rood staan de PP-uitkomsten in de nieuwe regeling exclusief het opgebouwde PP in de huidige regeling en in het zwart inclusief het opgebouwde PP in de huidige regeling.

In procenten (huidige regeling is 100%) – vergelijking NP tot AOW-leeftijd:

Heden						PP huidige regeling	PP variant 1 (30% sal)		PP var2 (25% sal + TNP-oud)		PP var3 (30% sal + TNP-nieuw)	
Maatmens	Leeftijd	Salari's	Parttime	Opgebouwd PP	Carriere	tot AOW-ift partner	tot AOW-ift partner		tot AOW-ift partner		tot AOW-ift partner	
1	25	40.000	1	0	Laag	100%	42%	42%	94%	94%	96%	96%
2	25	40.000	1	0	Hoog	100%	42%	42%	94%	94%	96%	96%
3	40	40.000	1	2.000	Laag	100%	46%	54%	101%	109%	103%	111%
4	40	60.000	1	5.000	Hoog	100%	46%	58%	87%	100%	84%	96%
5	60	40.000	1	6.000	Laag	100%	49%	73%	107%	132%	109%	134%
6	60	70.000	1	18.000	Hoog	100%	47%	88%	87%	128%	81%	122%

In procenten (huidige regeling is 100%) – vergelijking NP na AOW-leeftijd:

Heden						PP huidige regeling	PP variant 1 (30% sal)		PP var2 (25% sal + TNP-oud)		PP var3 (30% sal + TNP-nieuw)	
Maatmens	Leeftijd	Salari's	Parttime	Opgebouwd PP	Carriere	vanaf AOW-ift partner	vanaf AOW-ift partner		vanaf AOW-ift partner		vanaf AOW-ift partner	
1	25	40.000	1	0	Laag	100%	102%	102%	85%	85%	102%	102%
2	25	40.000	1	0	Hoog	100%	102%	102%	85%	85%	102%	102%
3	40	40.000	1	2.000	Laag	100%	124%	145%	104%	124%	124%	145%
4	40	60.000	1	5.000	Hoog	100%	90%	115%	75%	100%	90%	115%
5	60	40.000	1	6.000	Laag	100%	147%	220%	122%	196%	147%	220%
6	60	70.000	1	18.000	Hoog	100%	90%	167%	75%	152%	90%	167%

Voor de bovenstaande varianten bleek dat met name jonge deelnemers (met nog geen of weinig pensioenopbouw) erop achteruitgaan voor de risicodekking van het partnerpensioen.

Daarom is besloten om de volgende aanvullende varianten door te rekenen:

- 28 % van het salaris (levenslang PP) + EUR 13.000 en 10 % van het salaris (tijdelijk PP), op risicobasis;
- 28 % van het salaris (levenslang PP) + EUR 17.000 (tijdelijk PP), op risicobasis.

Voor deze twee aanvullende varianten zijn de PP-uitkomsten vergeleken met het huidige PP en met variant 2 voor de nieuwe regeling.

In procenten (huidige regeling is 100%) – vergelijking NP tot AOW-leeftijd:

Heden						PP huidige regeling	PP var2 (25% sal + TNP: 15%+10,5K)		PP var2a (28% sal + TNP: 10%+13K)		PP var2b (28% sal + TNP: 17K)	
Maatmens	Leeftijd	Salari's	Parttime	Opgebouwd PP	Carriere	tot AOW-ift partner	tot AOW-ift partner		tot AOW-ift partner		tot AOW-ift partner	
1	25	40.000	1	0	Laag	100%	94%	94%	100%	100%	100%	100%
2	25	40.000	1	0	Hoog	100%	94%	94%	100%	100%	100%	100%
3	40	40.000	1	2.000	Laag	100%	101%	109%	108%	115%	108%	115%
4	40	60.000	1	5.000	Hoog	100%	87%	100%	91%	103%	86%	98%
5	60	40.000	1	6.000	Laag	100%	107%	132%	114%	139%	114%	139%
6	60	70.000	1	18.000	Hoog	100%	87%	128%	89%	130%	83%	123%

In procenten (huidige regeling is 100%) – vergelijking NP na AOW-leeftijd:

Heden						PP huidige regeling	PP var2 (25% sal + TNP: 15%+10,5K)		PP var2a (28% sal + TNP: 10%+13K)		PP var2b (28% sal + TNP: 17K)	
Maatmens	Leeftijd	Salari's	Parttime	Opgebouwd PP	Carriere	vanaf AOW-ift partner	vanaf AOW-ift partner		vanaf AOW-ift partner		vanaf AOW-ift partner	
1	25	40.000	1	0	Laag	100%	89%	85%	95%	95%	95%	95%
2	25	40.000	1	0	Hoog	100%	89%	85%	95%	95%	95%	95%
3	40	40.000	1	2.000	Laag	100%	104%	124%	116%	137%	116%	137%
4	40	60.000	1	5.000	Hoog	100%	79%	100%	84%	109%	84%	109%
5	60	40.000	1	6.000	Laag	100%	122%	196%	137%	211%	137%	211%
6	60	70.000	1	18.000	Hoog	100%	79%	152%	84%	161%	84%	161%

Op basis van het deelnemersbestand van eind 2023 is een inschatting gemaakt van de kosten voor de risicodekking bij de verschillende PP-varianten. Deze kosten zijn in onderstaande tabel opgenomen.

Kostenoverzicht (% van de PG)			
Partnerpensioen op risicobasis	Variant 2	Variant 2a	Variant 2b
	(25% sal + TNP: 15%+10,5K)	(28% sal + TNP: 10% sal +13K)	(28% sal + TNP: 17K)
Levenslang Partnerpensioen	0,57%	0,63%	0,63%
Tijdelijk Partnerpensioen	0,34%	0,33%	0,31%
Totaal	0,91%	0,96%	0,94%

In de huidige regeling zijn de kosten voor het tijdelijk PP vergelijkbaar met de bovenstaande varianten. De kosten voor het levenslang PP in de huidige regeling zijn moeilijk vergelijkbaar met de nieuwe varianten, omdat in de huidige regeling het levenslang PP deels op risicobasis en deels op opbouwbasis is gefinancierd.

Sociale partners hebben gekozen voor het volgende partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum:

- 28 % van het pensioengevend salaris (levenslang PP) +
- een vast bedrag van EUR 17.000 (tijdelijk PP), dat jaarlijks wordt geïndexeerd conform franchise.

Hierbij merken wij op dat de hoogte van het tijdelijk PP voor alle deelnemers gelijk is en onafhankelijk van het parttimepercentage van de deelnemer.

Samenvatting overwegingen van sociale partners

Zowel de werkgever als de OR willen een goed partnerpensioen aanbieden. De aanpassing van het tijdelijk partnerpensioen naar een vast bedrag van EUR 17.000, pakt vooral goed uit voor de laaggesalarieerden. De kosten hiervoor zijn relatief beperkt. Het tijdelijk partnerpensioen in combinatie met een levenslang partnerpensioen van 28% van het salaris zorgt er voor dat met deze oplossing de uitkomsten grosso modo goed uitpakken voor alle deelnemers. Het bedrag van EUR 17.000 zal jaarlijks geïndexeerd worden, net als de franchise.

Verder is voor de betreffende variant gekozen voor het partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum omdat deze variant beter uitvoerbaar is dan de overige varianten in verband met de eenvoud van het tijdelijk partnerpensioen. De uitvoeringskosten zullen hierdoor naar verwachting voor deze variant ook lager zijn. Hetgeen ook een argument is om voor deze variant te kiezen. Ten slotte is deze variant ook relatief eenvoudig te communiceren met de deelnemers.

De verplichte voortzetting na uitdiensttreding van de risicodekking voor partnerpensioen is door sociale partners gelijkgesteld aan het wettelijk minimum van 3 maanden.

De vrijwillige voortzetting na uitdiensttreding van de risicodekking voor partnerpensioen wordt in de nieuwe regeling gelijkgesteld aan het wettelijk minimum van 15 jaar.

Voor de vrijwillige voortzetting wordt een kostendekkende premie geheven ten laste van het opgebouwde vermogen van de deelnemer. De vrijwillige voortzetting mag er niet toe leiden dat het resterende opgebouwde vermogen lager wordt dan de afkoopgrens. Vrijwillige voortzetting wordt daarom beëindigd als het opgebouwde vermogen gelijk is aan, of kleiner is dan, de afkoopgrens.

Sociale partners hebben ervoor gekozen dat de genoemde partnerpensioenen (op risicobasis) variabele pensioenuitkeringen betreffen. De uitkeringen aan de nabestaanden worden ondergebracht in het uitkeringscollectief.

Er is gekozen voor een variabele pensioenuitkering omdat dit de volgende voordelen heeft:

- er is meer kans op koopkrachtbehoud voor de uitkeringsgerechtigden, aangezien stijging van de uitkeringen mogelijk is;
- qua administratie is het eenvoudiger als alle pensioenen een variabele uitkering hebben.

Partnerpensioen bij overlijden na de pensioendatum

Op de pensioendatum maakt de deelnemer de keuze op welke wijze hij of zij het opgebouwde persoonlijke pensioenkapitaal omzet in een levenslang ouderdomspensioen met (eventueel) een bijbehorend partnerpensioen. Op het moment dat de gepensioneerde deelnemer overlijdt, zal dit partnerpensioen ingaan en worden uitgekeerd aan de partner van de overleden gepensioneerde deelnemer totdat de partner overlijdt.

5.5.2 Wezenpensioen

In de huidige regeling bestaat het wezenpensioen uit de volgende onderdelen:

- 14 % van het opgebouwde ouderdomspensioen (opbouwbasis) +
- 14 % van het nog op te bouwen ouderdomspensioen tot de AOW-datum (risicobasis).

Voor een deelnemer met een volledig dienstverband komt dit neer op 14 % van het inkomen boven de franchise.

Voor een volle wees wordt het wezenpensioen verdubbeld.

In het nieuwe stelsel is alleen wezenpensioen op risicobasis van toepassing. Dit wezenpensioen is gemaximeerd op 20 % van het salaris (voor een volle wees is dit 40 % van het salaris). Verder geldt in het nieuwe stelsel een vaste eindleeftijd van 25 jaar voor de uitkeringsfase van het wezenpensioen.

Voor het deelnemersbestand van eind 2023 is het huidige niveau van het wezenpensioen vergeleken met de volgende varianten voor het wezenpensioen in de nieuwe regeling:

- 20 % van het pensioengevend salaris;
- 10 % van het pensioengevend salaris.

Voor alle deelnemers geldt dat bij beide varianten de dekking van het wezenpensioen in de nieuwe regeling hoger ligt dan in de huidige regeling.

De kosten zijn vervolgens ingeschat voor beide varianten:

- 20 % van het pensioengevend salaris: kosten zijn circa 0,17 % van de PG-som;
- 10 % van het pensioengevend salaris: kosten zijn circa 0,08 % van de PG-som.

Op basis van de bovenstaande resultaten hebben de sociale partners besloten om het wezenpensioen (bij overlijden vóór de pensioendatum) gelijk te stellen aan 10 % van het pensioengevend salaris.

Sociale partners hebben ervoor gekozen dat het wezenpensioen een variabele pensioenuitkering betreft.

Er is gekozen voor een variabele pensioenuitkering omdat dit de volgende voordelen heeft:

- er is meer kans op koopkrachtbehoud voor de uitkeringsgerechtigden, aangezien stijging van de uitkeringen mogelijk is;
- qua administratie is het eenvoudiger als alle pensioenen een variabele uitkering hebben.

De verplichte voortzetting na uitdiensttreding van de risicodekking voor wezenpensioen wordt gelijkgesteld aan het wettelijk minimum van 3 maanden.

De vrijwillige voortzetting na uitdiensttreding van de risicodekking voor wezenpensioen wordt in de nieuwe regeling gelijkgesteld aan het wettelijk minimum van 15 jaar.

Voor de vrijwillige voortzetting wordt een kostendekkende premie geheven ten laste van het opgebouwde vermogen van de deelnemer. De vrijwillige voortzetting mag er niet toe leiden dat het resterende opgebouwde vermogen lager wordt dan de afkoopgrens. Vrijwillige voortzetting wordt daarom beëindigd als het opgebouwde vermogen gelijk is aan, of kleiner is dan, de afkoopgrens.

6

INVAREN OPGEBOUWDE PENSIOENEN

Sociale partners hebben ervoor gekozen om PSF W+B te vragen de al opgebouwde pensioenen over te dragen naar het nieuwe pensioenstelsel. Dit heet invaren. Sociale partners vinden dat de voordelen van invaren groter zijn dan de nadelen. Dit verzoek moet door het bestuur van PSF W+B worden beoordeeld en al dan niet aanvaard.

6.1 Invaren is de standaard

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

De wetgever heeft invaren de standaard gemaakt omdat:

- de voordelen van het nieuwe pensioenstelsel dan ook gelden voor de al opgebouwde pensioenen. In het nieuwe stelsel hoeven minder buffers aangehouden te worden. De buffers kunnen daardoor eerder worden uitgedeeld aan de deelnemers. Daarom is het verwachte pensioen in het nieuwe pensioenstelsel hoger dan in het huidige stelsel;
- de doorsneesystematiek wordt afgeschaft. Bij invaren kan een (klein) deel van het vermogen worden gebruikt voor de compensatie van het afschaffen van de doorsneesystematiek. Dit kan niet als er niet wordt ingevaren. De compensatie zal dan uit (extra) premie moeten worden gefinancierd.

6.2 Overwegingen sociale partners

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

- invaren is de standaard vanuit de wetgever. Afwijken kan alleen bij onevenredig nadeel voor de deelnemers of de werkgever. Uit de berekeningen blijkt geen nadeel. Sterker, in de berekeningen wordt bevestigd dat het verwachte pensioen voor alle groepen deelnemers hoger is in het nieuwe pensioenstelsel;
- als de opgebouwde pensioenen niet worden ingevaren, moet PSF W+B twee pensioenregelingen uit blijven voeren. Die regelingen horen dan in een ander pensioenstelsel en moeten financieel van elkaar worden gescheiden. Dit zou betekenen dat veel dingen, zoals de administratie en de communicatie ingewikkelder worden. Een doelstelling is dat de nieuwe pensioenregeling zo eenvoudig mogelijk is tegen lage kosten. Invaren, waardoor er maar één pensioenregeling wordt uitgevoerd, maakt dit mogelijk;
- in het nieuwe pensioenstelsel wordt leeftijdsafhankelijk belegd. Als er niet wordt ingevaren, is het beschikbare vermogen hiervoor klein (in het eerst jaar alleen de premie van dat jaar). Daarom kan als er wel wordt ingevaren beter aangesloten worden bij de wensen en de risicohouding van de verschillende leeftijdsgroepen;
- als gevolg van de komst van Wtp komt de doorsneepremiesystematiek te vervallen. De afschaffing van de doorsneepremie pakt voor de actieve deelnemers negatief uit. Om deze onevenwichtigheid te compenseren, zijn financiële middelen nodig. Bij invaren komen die middelen beschikbaar, wegen het

(deels) wegvallen van buffers en wegens een gezonde dekkingsgraad. Als er niet wordt ingevaren dan speelt het compensatievraagstuk nog steeds (want de doorsneepremiesystematiek vervalt) en is het de vraag of er kan worden gecompenseerd. Dat hangt dan af van de opstelling van de werkgever of die dan bereid is (en in staat is) om de compensatie te financieren;

- de mogelijkheden om te indexeren zijn bij invaren ruimer dan wanneer er niet wordt ingevaren en het huidige financieel toetsingskader (FTK) van kracht blijft. De verwachting is dat de meeste gepensioneerden om die reden een voorkeur zullen hebben tot invaren.

Invaren heeft niet alleen maar voordelen. Sociale partners zien de volgende nadelen:

- met name voor de gepensioneerden en bijna gepensioneerden geldt dat de opgebouwde aanspraken die onder de huidige regeling voorzien zijn van buffers die voor zekerheid en stabiliteit zorgen, worden vervuld voor een pensioen dat meer mee-ademt met de financiële markten. Dat zorgt voor meer onzekerheid. Hoe groot die toename van onzekerheid is, hangt vooral af van de inrichting van de nieuwe uitkeringsregeling. Onder het Wtp is het beperkt mogelijk een nieuwe uitkeringsregeling vorm te geven die buffers bevat;
- bij invaren worden per individu de opgebouwde pensioenaanspraken overgeheveld naar een ander stelsel. De vraag is wat er gebeurt als het betreffende individu daar bezwaar tegen maakt en of dat kan leiden tot juridische procedures. Bij een besluit om niet in te varen, speelt dit risico niet, aangezien er niets verandert voor de bestaande pensioenaanspraken;
- als wordt ingevaren dan wordt (naast het toekennen van compensatie voor het vervallen van de doorsneepremiesystematiek) het bestaande pensioenvermogen verdeeld over alle deelnemers, met mogelijk een complexe verdeelmethode. Hierbij kan een deel van de deelnemers van mening zijn dat het een te gering pensioenvermogen is toebedeeld. Goede communicatie hiervoor is daarom belangrijk. Als niet wordt ingevaren dan hoeft niet aan de deelnemers te worden uitgelegd op welke wijze het pensioenvermogen eerlijk over alle deelnemers is verdeeld;
- de deelnemers hebben geen inspraak bij invaren, terwijl de pensioentoezegging wel verandert. Dit kan zorgen voor onvrede. Goede communicatie naar de deelnemers is daarom heel belangrijk.

Op basis van de hiervoor genoemde voor- en nadelen hebben sociale partners een voorkeur voor invaren.

7

COMPENSATIE EN FINANCIERINGSPLAN

In de nieuwe pensioenregeling bouwen oudere deelnemers minder pensioen op dan in de huidige regeling. Dit is een gevolg van een regel die in de Wet toekomst pensioen is vastgelegd, namelijk de afschaffing van de doorsneepremie. In het nieuwe pensioenstelsel krijgt iedere deelnemer dezelfde pensioenpremie in plaats van dezelfde pensioenopbouw. Hierdoor gaan jongere deelnemers meer pensioen opbouwen en ouderen juist minder. De deelnemers hebben toen ze jong waren wel meebetaald aan de pensioenen van de deelnemers die toen ouder waren. Sociale partners vinden dat de deelnemers hiervoor een vergoeding moeten krijgen, oftewel een compensatie. Volgens wettelijk voorschrift is de compensatieregeling alleen bedoeld als compensatie voor het afschaffen van de doorsneepremie. Het doel is om een adequate compensatieregeling op te stellen voor de afschaffing van de doorsneepremie waarbij het eindresultaat evenwichtig dient te zijn.

7.1 Vorm compensatie

De compensatie kan uit het vermogen van het fonds betaald worden of door een hogere premie. De financiële positie van PSF W+B is goed. Daarom wordt een deel van het vermogen van PSF W+B ingezet voor de compensatie. Dit ligt in lijn met het uitgangspunt in het Pensioenakkoord dat de compensatie kostenneutraal is.

De compensatie kan in één keer worden gegeven bij de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Dan krijgen precies de huidige deelnemers de compensatie. Er kan ook een compensatiedepot worden gevormd. Dan krijgen de deelnemers jaarlijks een compensatie zo lang ze deelnemer bij PSF W+B blijven. Een compensatiedepot mag tot 31 december 2036 gebruikt worden.

De compensatie in één keer geven is makkelijker. Ook zien we dat de compensatie ineens het meest gekozen wordt door pensioenfondsen.

Sociale partners hebben gekozen om de compensatie eenmalig toe te kennen op het invaarmoment. Deelnemers krijgen dan op het invaarmoment het eurobedrag (uitgedrukt als percentage van de pensioengrondslag), waarmee de te verwachten achteruitgang van het pensioen op de pensioendatum in het mediaan scenario onder de afgesproken aannames wordt gecompenseerd. De compensatie wordt toegevoegd aan het individuele pensioenvermogen.

Er wordt dus geen depot opgezet, maar de compensatie wordt in één keer toegekend. Dit is administratief het meest eenvoudig en op deze manier krijgt alleen de deelnemerspopulatie die op het moment van toekenning aanwezig is de compensatie. Nieuwe deelnemers die na de transitiedatum in dienst komen ontvangen dus geen compensatie. Verder zien we tot op heden in de markt dat de eenmalige toekenning van de compensatie het meest gangbaar is.

7.2 Hoogte compensatie

De hoogte van de compensatie is nog niet definitief. De hoogte van de compensatie is namelijk afhankelijk van de financiële positie van PSF W+B en de rentestand op de overgangdatum. Ook is de hoogte afhankelijk van de scenario's die gebruikt gaat worden voor de berekeningen. Een scenario'set is een verzameling mogelijke financieel-economische toekomst. De scenario's bevatten alle mogelijke situaties: goed weer, slecht weer en daar tussenin. De compensaties moeten berekend worden op een scenario'set die wordt uitgegeven door De Nederlandsche Bank. Deze scenario'set heet de 'P-set'. De Nederlandsche Bank geeft vier keer per jaar een nieuwe P-set uit. Sociale partners willen dat de P-set wordt gebruikt die zo kort mogelijk voor de overgang is vastgesteld.

In bijlage 1 zijn de details van de uitgangspunten voor de berekeningen opgenomen.

7.3 Onderbouwing uitgangspunten compensatieregeling

Op basis van de uitgangspunten (opgenomen in bijlage 1) is de compensatieopgave per geboortjaar vastgesteld. Zoals vermeld in bijlage 1 is vastgesteld hoe hoog de compensatieopgave op de transitiedatum moet zijn per geboortjaar, waarbij een vergelijking is gemaakt van het pensioen op de pensioendatum voor de huidige en nieuwe regeling. Hierbij wordt in deze vergelijking alleen rekening gehouden met de toekomstige opbouw vanaf de transitiedatum. De reeds opgebouwde pensioenaanspraken (en eventuele invaarbonus) zijn buiten beschouwing gelaten in de compensatieberekeningen. Dit wordt ook wel een expliciete compensatie genoemd.

Sociale partners hebben voor het berekenen van de compensatieopgave een keuze gemaakt tussen:

- 1 de expliciete methode (alleen kijkend naar effect afschaffen doorsneepremie);
- 2 de impliciete methode (rekening houdend met andere transitie-effecten, zoals een 'invaarbonus' bij hoge invaardekkingsgraad).

Op basis van de volgende argumenten is gekozen voor het berekenen van de compensatieopgave volgens de expliciete methode:

- de compensatie is bedoeld voor de afschaffing van de doorsneepremie. Dus wordt geen rekening gehouden met andere 'versturende' effecten;
- de afschaffing van de doorsneepremie heeft alleen betrekking op de toekomst. Dus wordt geen rekening gehouden met de reeds opgebouwde aanspraken in de compensatieberekening;
- de compensatiebedragen dienen per geboortjaar te worden vastgesteld en niet per individu. Indien de reeds opgebouwde aanspraken in de compensatieberekening worden meegenomen, zal het te compenseren pensioen (als % van de PG) voor individuen met hetzelfde geboortjaar o.b.v. de berekeningen verschillend zijn. Terwijl de daadwerkelijk te verkrijgen compensatie voor iedereen met hetzelfde geboortjaar hetzelfde zal zijn.

Bij de berekening van de compensatieopgave is bij de vergelijking van de huidige regeling en de nieuwe regeling voor beide regelingen hetzelfde beleggingsbeleid gehanteerd, zijnde het huidige beleggingsbeleid.

Sociale partners hebben deze keuze gemaakt o.b.v. de volgende argumenten:

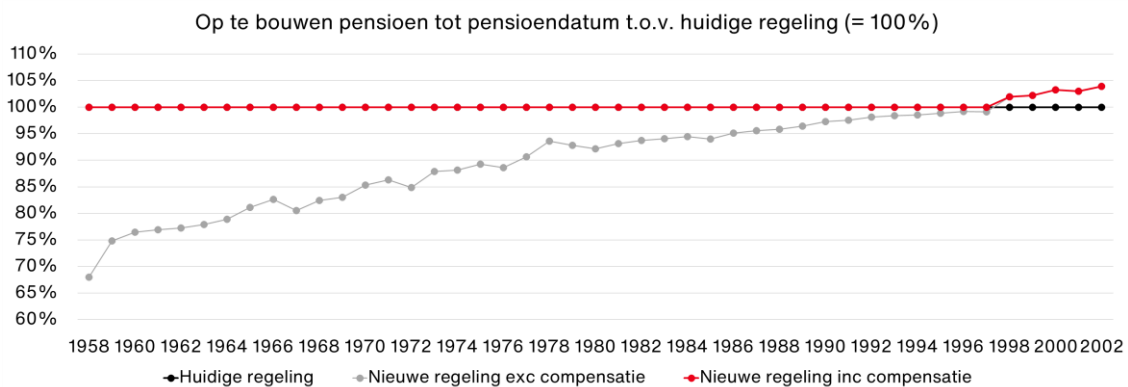
- in de mediaan zal een meer risicovol beleggingsbeleid dempend werken op de compensatie, doordat het rendement o.b.v. het beleggingsbeleid voor de nieuwe regeling hoger zal liggen dan o.b.v. het huidige beleggingsbeleid. Het risico is echter ook hoger. Het is niet juist om een nadeel dat met zekerheid optreedt (als gevolg van een aanpassing aan de pensioenwet) te compenseren met een onzeker effect van een gewijzigd beleggingsbeleid;
- de compensatie is bedoeld voor de afschaffing van de doorsneepremie. De wijziging van het beleggingsbeleid staat los van de afschaffing van de doorsneepremie.

Het al dan niet meenemen van vertrekken heeft een significante invloed op de hoogte van de compensatieopgave. Sociale partners zijn het niet eens geworden over een onderbouwing voor het al dan niet meenemen van vertrekken bij het berekenen van de compensatieopgave. Het achterwege laten van de vertrekken bij het berekenen van de compensatieopgave resulteert mogelijk in een overschatting, aangezien er in de praktijk sprake is van een flink verloop onder met name de jongere actieven. Indien de vertrekken wel worden meegenomen, zullen actieven die tot hun pensioen bij Witteveen+Bos blijven werken echter worden ondergecompenseerd, evenals de werknemers die bij Witteveen+Bos vertrekken en elders geen compensatie krijgen. Daarom hebben de sociale partners ervoor gekozen om deze keuze te laten afhangen van de evenwichtigheidsberekeningen. Op basis van de evenwichtigheid van de vervangingsratio's is besloten om de vertrekken niet mee te nemen in de compensatieopgave.

7.4 Effect van de compensatieregeling

Op basis van de in bijlage 1 genoemde uitgangspunten is een vergelijking gemaakt tussen de huidige regeling en de nieuwe regeling voor de compensatie in verband met de afschaffing van de doorsneepremiesystematiek.

In onderstaande grafiek is deze vergelijking weergegeven voor het mediaanscenario. Op basis van het mediaanscenario wordt de compensatie vastgesteld.



Uit de bovenstaande grafiek valt te concluderen dat alleen de jongste deelnemers niet in aanmerking komen voor de compensatieregeling.

In het onderstaande overzicht is de compensatieopgave opgenomen bij verschillende invaardeckingsgraden. Hierbij is nog geen rekening gehouden met de voorrangsregels, die ervoor zorgen dat bij lagere invaardeckingsgraden niet de gehele compensatieopgave wordt toegekend. Door bij een lagere dekkingsgraad niet de volledige compensatieopgave toe te kennen, blijft er een groter deel van de buffer beschikbaar voor een invaarbonus. Dit wordt als meer evenwichtig geacht.

Tabel 1

Invaardekkingsgraad	Inschatting compensatieopgave (% VPV)
115 %	7,7 %
110 %	6,5 %

Invaardekkingsgraad	Inschatting compensatieopgave (% VPV)
105 %	5,4 %

De compensatiekosten zijn bij PSF W+B relatief hoog omdat de voorziening pensioenverplichtingen (VPV) relatief voor slechts een klein deel bestaat uit de VPV voor slapers en gepensioneerden. Als percentage van de totale VPV zijn daarom de compensatiekosten relatief hoog. Verder geldt ook dat een relatief grote groep actieve deelnemers in aanmerking komen voor een aanzienlijke compensatie vanwege de afschaffing van de doorsneepremie. Het deelnemersbestand van PSF W+B is namelijk relatief jong.

We hebben vervolgens een vergelijking gemaakt tussen de vervangingsratio's waarbij enerzijds geen compensatie wordt toegekend en anderzijds wel compensatie wordt toegekend voor de afschaffing van de doorsneepremiesystematiek. De resultaten zijn op basis van een invaardekkingsgraad van 115 % uitgevoerd. Bij deze invaardekkingsgraad wordt de volledige compensatieopgave gecompenseerd op basis van de afgesproken voorrangsregels.

Vervangingsratio's – zonder compensatie – invaardekkingsgraad van 115% (spreidingsperiode van 1 jaar m.b.t. standaardmethode voor invaren)

Actieve deelnemers				Premievrije deelnemers				Gepensioneerden			
Cohort	5%-perc.	Mediaan	95%-perc.	Cohort	5%-perc.	Mediaan	95%-perc.	Cohort	5%-perc.	Mediaan	95%-perc.
20-24	87%	150%	322%	20-24	61%	293%	1062%	67-69	92%	126%	154%
25-29	86%	147%	304%	25-29	61%	263%	886%	70-74	92%	125%	152%
30-34	85%	143%	277%	30-34	61%	235%	716%	75-79	95%	123%	145%
35-39	82%	135%	243%	35-39	59%	209%	551%	80-84	98%	121%	138%
40-44	78%	127%	215%	40-44	60%	181%	407%	85-89	101%	119%	131%
45-49	76%	123%	193%	45-49	65%	161%	312%	90-94	104%	117%	125%
50-54	80%	121%	179%	50-54	74%	145%	238%				
55-59	82%	121%	163%	55-59	79%	135%	193%				
60-64	87%	124%	158%	60-64	85%	131%	172%				
65-66	94%	127%	156%	65-66	91%	127%	158%				

Vervangingsratio's – met compensatie – invaardekkingsgraad van 115% (spreidingsperiode van 1 jaar m.b.t. standaardmethode voor invaren)

Actieve deelnemers				Premievrije deelnemers				Gepensioneerden			
Cohort	5%-perc.	Mediaan	95%-perc.	Cohort	5%-perc.	Mediaan	95%-perc.	Cohort	5%-perc.	Mediaan	95%-perc.
20-24	87%	150%	322%	20-24	56%	273%	990%	67-69	86%	117%	144%
25-29	86%	148%	309%	25-29	57%	245%	825%	70-74	86%	116%	142%
30-34	86%	146%	286%	30-34	56%	219%	667%	75-79	88%	115%	135%
35-39	84%	141%	258%	35-39	55%	194%	513%	80-84	91%	113%	128%
40-44	80%	132%	227%	40-44	56%	168%	379%	85-89	94%	111%	122%
45-49	79%	128%	203%	45-49	60%	150%	291%	90-94	97%	109%	116%
50-54	82%	126%	186%	50-54	69%	135%	222%				
55-59	83%	122%	164%	55-59	74%	126%	179%				
60-64	84%	120%	154%	60-64	79%	122%	160%				
65-66	89%	119%	147%	65-66	85%	118%	147%				

Indien er geen compensatie wordt toegepast voor de afschaffing van de doorsneepremiesystematiek dan zien we dat de vervangingsratio voor de actieve deelnemers met een leeftijd tussen 40 en 60 jaar relatief laag zijn ten opzichte van de jongere en oudere actieve deelnemers ('dip'). Dit wordt door sociale partners als niet evenwichtig beschouwd. Bij het toepassen van compensatie voor afschaffing van de doorsneepremiesystematiek zien we dat de 'dip' tussen 40 en 60 jaar bij de vervangingsratio (op mediaan niveau) verdwijnt. Dit achten sociale partners evenwichtig. Door de toepassing van de compensatie, daalt de

hoogte van de invaarbonus. Dit heeft een dalend effect op de vervangingsratio's van de premievrije en gepensioneerde deelnemers. Kijkend naar het geheel van vervangingsratio's vinden sociale partners dat de toegepaste compensatie voor alle verschillende deelnemersgroepen tot een evenwichtig eindbeeld leidt.

Vervolgens is ook vastgesteld wat de impact is van de compensatieregeling op het netto profijt. Het netto profijt van een pensioenregeling is (in artikel 150e, lid 2 van de Pensioenwet) gedefinieerd als het verschil tussen:

- (A) De marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen en,
- (B) De marktwaarde van de toekomstige premie-inleg.

De wijziging van het netto profijt wordt berekend door (A) en (B) te berekenen voor:

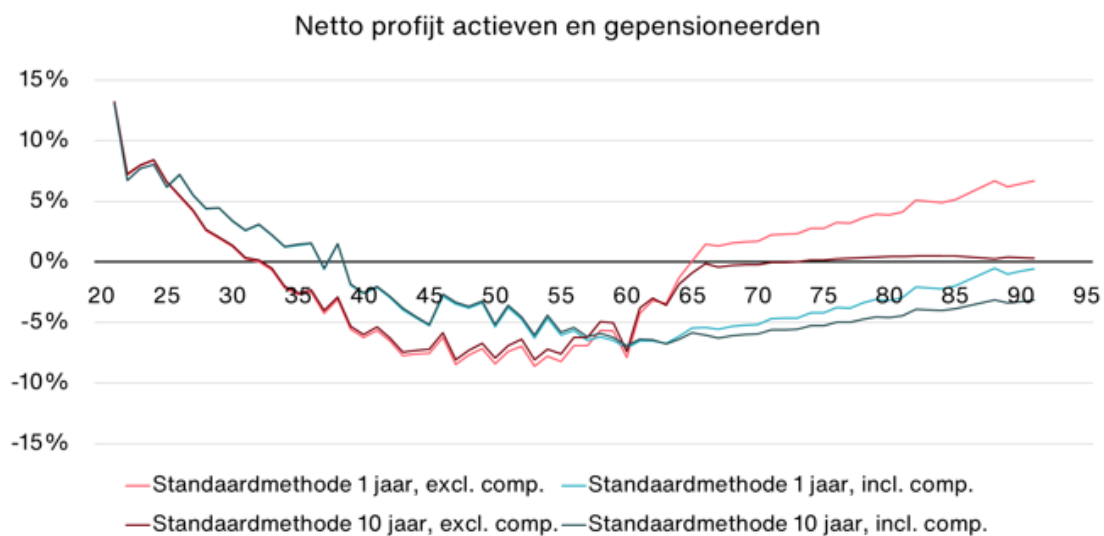
- (1) Het ongewijzigd voortzetten van de huidige pensioenregeling;
- (2) De nieuwe pensioenregeling.

Het netto profijt wordt per geboortjaar en per deelnemersgroep berekend.

In de onderstaande grafieken is enerzijds voor de actieve en gepensioneerde deelnemers het netto profijt opgenomen en anderzijds voor de slapers het netto profijt opgenomen.

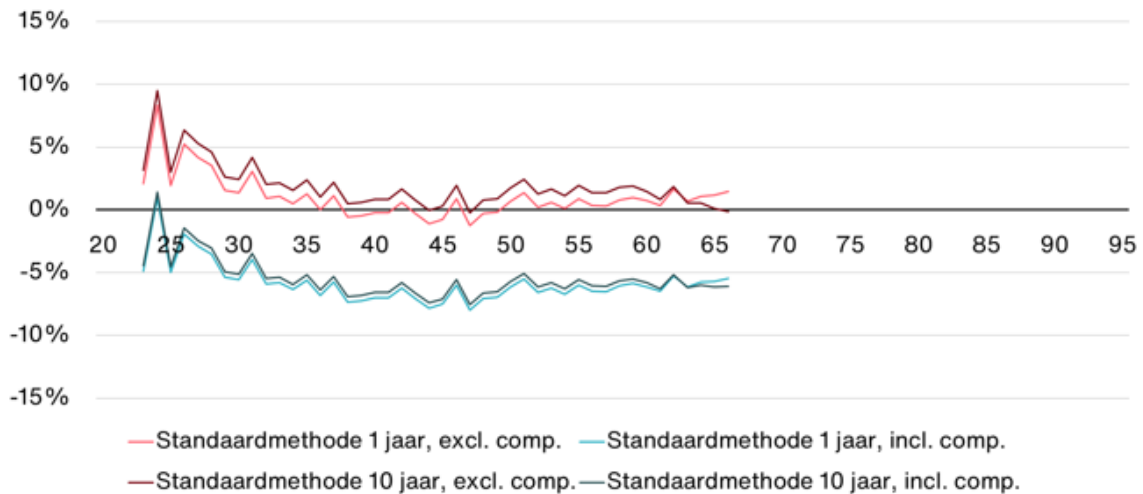
Hierbij is zowel het effect zichtbaar van de toepassing van de compensatie voor de afschaffing van de doorsneepremie als het effect van de aanpassing van de spreidingsperiode in de standaardmethode voor het invaren van 10 jaar naar 1 jaar.

Netto profijt invaren voor actieve en gepensioneerde deelnemers – invaardeckingsgraad 115%



Netto profijt invaren voor slapers – invaardeckingsgraad 115%

Netto profijt gewezen deelnemers



Het netto profijt is berekend omdat de wetgever vereist dat hiernaar gekeken wordt. Voor de beoordeling van de impact van de compensatieregeling vinden we de pensioenverwachting en de vervangingsratio belangrijker.

Door de toepassing van de compensatie (voor de afschaffing van de doorsneepremie) stijgt het netto profijt van de actieve deelnemers (jonger dan 60 jaar). De toepassing van de compensatie zorgt voor een lagere invaarbonus en daardoor daalt het netto profijt van de slapers en gepensioneerden. Door de aanpassing van de spreidingsperiode bij de standaardmethode voor invaren van 10 jaar naar 1 jaar stijgt de invaarbonus voor de gepensioneerden en daarmee stijgt voor deze groep het netto profijt. Door deze twee aanpassingen (compensatie en spreidingsperiode) dalen de relatieve verschillen van het netto profijt voor de verschillende leeftijdscohorten. Dit achten de sociale partners evenwichtig.

Op basis van de berekeningsresultaten concluderen sociale partners dat de compensatieregeling de beoogde doelen bereikt.



RISICODELINGSRESERVE

Binnen de flexibele premieregeling is het mogelijk om te kiezen voor een risicodelingsreserve. Deze risicodelingsreserve zorgt ervoor dat de uitkeringen van de gepensioneerden minder schommelen. Het doel van deze reserve is de kans op het moeten verlagen van de uitkeringen zo klein mogelijk te maken. Het maakt hierbij niet uit wat de oorzaak van een daling van de uitkering is. Dat kan zowel ten gevolge van een economische schok als ten gevolge van de levensverwachting zijn.

Sociale partners hebben berekeningen laten uitvoeren om na te gaan of het invoeren van een risicodelingsreserve wenselijk is.

8.1 Berekende varianten risicodelingsreserve

Om na te gaan of de risicodelingsreserve (RDR) gewenst is, hebben sociale partners de volgende varianten laten vergelijken:

Tabel 1

Variant	Initiële vulling RDR als % van vermogen uitkeringskring *	Maximale omvang RDR als % van vermogen uitkeringskring	Aanwending RDR
Basisvariant	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
RDR max. 5 %	5 %	5 % **	Beschermen nominale uitkeringen
RDR max. 10 %	5 %	10 % **	Beschermen nominale uitkeringen

** Als de RDR hoger wordt dan het maximum, dan wordt het meerdere direct overgeheveld naar het vermogen van de collectieve uitkeringskring, zodanig dat de RDR daarna gelijk is aan het maximum.

Verder zijn bij de drie bovenstaande varianten de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- schokken worden over een periode van 3 jaar gespreid;
- het projectierendement is gelijk aan de rentetermijnstructuur (RTS);
- de inkoop in de uitkeringskring vindt geleidelijk plaats in 10 jaar;
- de bijdrage aan de RDR bij toetreding tot het uitkeringscollectief wordt gelijkgesteld aan de relatieve omvang van de RDR (als % van het vermogen van de gepensioneerden).

In de onderstaande tabel worden de kans op en de omvang van verlagingen en verhogingen van de drie onderzochte varianten samengevat. De kansen zijn berekend als een gemiddelde over 20 projectiejaren.

	Basisvariant	Variant RDR max 5%	Variant RDR max 10%
Kans op verlaging	28.9%	8.7%	7.0%
Gemiddelde omvang verlaging	-2.8%	-4.3%	-4.7%
Kans x omvang	-0.8%	-0.4%	-0.3%
Kans op verhoging	71.1%	62.4%	58.8%
Gemiddelde omvang verhoging	3.7%	4.0%	3.9%
Kans x omvang	2.6%	2.5%	2.3%

Door inzet van een RDR neemt de kans op verlagingen sterk af. Dat de kans op verhogingen ook afneemt, komt doordat zonder RDR de pensioenuitkering bijvoorbeeld kan dalen van 100 naar 95 euro en vervolgens terug stijgen naar 100 euro; met RDR zou de uitkering in het middelste jaar worden aangevuld tot 100 euro, waardoor zowel de verlaging als de verhoging zich niet meer voordoen.

Pers saldo vinden sociale partners dat de kans maal omvang van verlagingen in de basisvariant (-0,8%) van een acceptabel niveau is. De daling van de kans maal omvang van verlagingen bij de varianten met een RDR wordt door de sociale partners als beperkt beoordeeld.

Sociale partners zijn van mening dat de spreidingsperiode van 3 jaar voor afdoende spreiding zorgt van de schokken, waardoor een RDR niet nodig is. Bovendien zorgt de RDR voor meer buffervorming zorgt en daarmee worden verhogingen van pensioenuitkeringen uitgesteld.

8.2 Besluit m.b.t. de risicodelingsreserve

Op basis van de uitgevoerde berekeningen hebben sociale partners het besluit genomen om geen risicodelingsreserve aan te houden in de flexibele premieregeling.

9

EFFECTEN VAN DE WIJZIGING VAN DE PENSIOENREGELING

De effecten van de wijziging van de pensioenregeling en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zijn berekend door de verwachte (URM) pensioenbedragen bij het ongewijzigd voortzetten van de pensioenregeling af te zetten tegen de verwachte pensioenbedragen na wijziging van de pensioenregeling, inclusief het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Deze vergelijking is ook gemaakt voor de vervangingsratio's in de huidige regeling en de nieuwe regeling. Bij de vervangingsratio's wordt een vergelijking gemaakt tussen de te verwachten reële toekomstige uitkeringen gewogen naar overlevingskansen. Een overeenkomstige analyse is uitgevoerd op basis van netto profijt berekeningen.

Bij de berekeningen van de URM-bedragen en de vervangingsratio's is steeds uitgegaan van de DNB P-set per Q1 2024 en voor de netto profijt berekeningen is uitgegaan van de DNB Q-set van Q1-2024.

Om ook de gevoeligheid voor de rente te analyseren is het basisscenario ook doorgerekend voor de DNB Q1 2024-set +/- 1 %-punt. In bijlage 4 zijn de belangrijkste uitgangspunten van de transitieberekeningen opgenomen.

Wanneer de rente wijzigt, heeft dit ook impact op de compensatieopgave in verband met de afschaffing van de doorsneepremie. Hieronder is in een tabel weergegeven wat de hoogte is van de compensatie en de invaarbonus bij een invaardekkingsgraad van 115 % en bij drie verschillende rentes.

Vorrangsregels verdeling vermogen	Scenario set 2024Q1, rente minus 1%	Scenario set 2024Q1	Scenario set 2024Q1, rente plus 1%	
Invaardekkingsgraad	115%	115%	115%	
1) Af: MVEV en VOR (wettelijk verplicht)	-2%	-2%	-2%	
2) Af: 100% TV naar persoonlijke pensioenvermogens	-100%	-100%	-100%	
3) Af: 50% van maximale compensatie i.v.m. afschaffing doorsneesystematiek	-5,5%	-3,8%	-2,0%	De maximale benodigde compensatie hangt af van dekkingsgraad en rente. Het percentage van de maximale compensatie dat in deze stap wordt toegekend hangt af van de dekkingsgraad, bij een DG van 115% is dit 50%.
4) Af: risicodelingsreserve	-0%	-0%	-0%	Geen risicodelingsreserve
5) Van restant komt 50% ten goede aan compensatie, waarbij de totale compensatie niet meer kan zijn dan de maximale compensatie (geen overcompensatie)	-3,7%	-3,8%	-2,0%	De toegekende compensatie is het totaal van regels 3) en 5).
Restant wordt verdeeld over persoonlijke kapitalen d.m.v. standaardmethode voor invaren (invaarbonus)	3,7%	5,3%	9,0%	

In de bovenstaande tabel is te zien, dat bij een lagere rente die compensatieopgave stijgt. De lagere rente zorgt voor lagere pensioenbedragen in de nieuwe regeling ten opzichte van de huidige regeling. Hetgeen er voor zorgt dat de compensatieopgave omhoog gaat bij een lagere rentestand. Het tegenovergestelde zien we bij een hogere rentestand.

9.1 Effecten inzake vervangingsratio's

Bij een invaardeckingsgraad van 115 % is hieronder afzonderlijk het effect van invaren weergegeven afzonderlijk voor de actieven, de slapers en de gepensioneerden.

Vervangingsratio's bij een rente conform de scenarioset per Q1 2024

Actieve deelnemers				Premievrije deelnemers				Gepensioneerden			
Cohort	5%-perc.	Mediaan	95%-perc.	Cohort	5%-perc.	Mediaan	95%-perc.	Cohort	5%-perc.	Mediaan	95%-perc.
20-24	87%	150%	322%	20-24	56%	273%	990%	67-69	86%	117%	144%
25-29	86%	148%	309%	25-29	57%	245%	825%	70-74	86%	116%	142%
30-34	86%	146%	286%	30-34	56%	219%	667%	75-79	88%	115%	135%
35-39	84%	141%	258%	35-39	55%	194%	513%	80-84	91%	113%	128%
40-44	80%	132%	227%	40-44	56%	168%	379%	85-89	94%	111%	122%
45-49	79%	128%	203%	45-49	60%	150%	291%	90-94	97%	109%	116%
50-54	82%	126%	186%	50-54	69%	135%	222%				
55-59	83%	122%	164%	55-59	74%	126%	179%				
60-64	84%	120%	154%	60-64	79%	122%	160%				
65-66	89%	119%	147%	65-66	85%	118%	147%				

In de bovenstaande tabel zijn de vervangingsratio's weergegeven bij slecht weer, normaal weer en goed weer (5 %-percentiel, mediaan en 95 %-percentiel). In het mediaanscenario zien we dat voor alle groepen deelnemers de vervangingsratio groter is dan 100 %. De naar overlevingskans gewogen reële uitkeringen in de nieuwe regeling liggen dus in het mediaanscenario op een hoger niveau dan in de huidige regeling voor alle groepen deelnemers. Naar mate de leeftijd van de deelnemer hoger wordt, daalt de vervangingsratio. Dit wordt met name veroorzaakt door de afbouw van het beleggingsrisico naarmate de deelnemers ouder worden. In het goed weer scenario wordt dit effect verder uitvergroot.

In het slecht weer scenario zien we voor alle groepen deelnemers een vervangingsratio die lager ligt dan 100 %. Aangezien het beleggingsbeleid in de nieuwe regeling offensiever is dan in de huidige regeling, zorgt dit in de nieuwe regeling voor meer kans op een negatief beleggingsrendement. Dit effect zien we terug in het 5 % percentiel van de vervangingsratio's. Met name bij de slapers (die geen dempende werking van de premie hebben) is de vervangingsratio in het 5 % percentiel fors lager dan 100 %.

We hebben ook de vervangingsratio's doorgerekend o.b.v. een lagere rente, zijnde de rente o.b.v. scenarioset Q1 2024 minus 1 %. In de onderstaande tabel zijn deze resultaten opgenomen.

Vervangingsratio's bij een rente conform de scenarioset per Q1 2024 -/- 1 %

Actieve deelnemers				Premievrije deelnemers				Gepensioneerden			
Cohort	5%-perc.	Mediaan	95%-perc.	Cohort	5%-perc.	Mediaan	95%-perc.	Cohort	5%-perc.	Mediaan	95%-perc.
20-24	85%	147%	329%	20-24	80%	376%	1553%	67-69	83%	113%	140%
25-29	86%	151%	339%	25-29	77%	325%	1242%	70-74	84%	112%	138%
30-34	87%	150%	320%	30-34	74%	278%	961%	75-79	86%	111%	131%
35-39	85%	146%	291%	35-39	69%	237%	702%	80-84	89%	110%	125%
40-44	82%	138%	257%	40-44	67%	196%	490%	85-89	92%	108%	119%
45-49	81%	133%	226%	45-49	68%	167%	355%	90-94	96%	107%	113%
50-54	83%	128%	200%	50-54	74%	143%	252%				
55-59	82%	119%	167%	55-59	74%	125%	188%				
60-64	81%	115%	150%	60-64	76%	117%	157%				
65-66	86%	114%	143%	65-66	82%	114%	144%				

Met name voor de gepensioneerden en de oudere actieven worden de vervangingsratio's lager bij een lagere rentestand. Bij een lagere rente ligt de compensatieopgave op een hoger niveau, hetgeen ten koste gaat van de invaarbonus. Met name voor de oudere actieven/slapers en de gepensioneerden is een daling van de invaarbonus relatief ongunstig.

We hebben ook de vervangingsratio's doorgerekend o.b.v. een hogere rente, zijnde de rente o.b.v. scenarioset Q1 2024 plus 1 %. In de onderstaande tabel zijn deze resultaten opgenomen.

Vervangingsratio's bij een rente conform de scenarioset per Q1 2024 + 1%

Actieve deelnemers				Premievrije deelnemers				Gepensioneerden			
Cohort	5%-perc.	Mediaan	95%-perc.	Cohort	5%-perc.	Mediaan	95%-perc.	Cohort	5%-perc.	Mediaan	95%-perc.
20-24	89%	155%	326%	20-24	39%	194%	654%	67-69	88%	121%	150%
25-29	87%	150%	301%	25-29	41%	181%	569%	70-74	89%	120%	148%
30-34	86%	144%	268%	30-34	42%	168%	482%	75-79	91%	118%	141%
35-39	82%	135%	233%	35-39	43%	156%	391%	80-84	94%	116%	134%
40-44	78%	127%	204%	40-44	47%	141%	306%	85-89	97%	114%	127%
45-49	76%	122%	186%	45-49	52%	131%	250%	90-94	100%	112%	120%
50-54	80%	122%	177%	50-54	64%	126%	205%				
55-59	83%	122%	163%	55-59	73%	124%	178%				
60-64	87%	125%	160%	60-64	81%	126%	167%				
65-66	92%	123%	153%	65-66	88%	123%	155%				

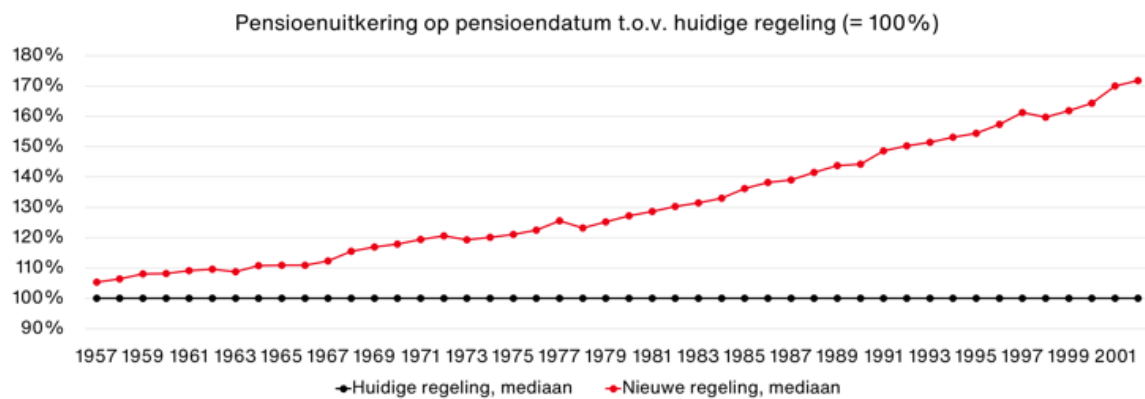
Met name voor de gepensioneerden en de oudere actieven worden de vervangingsratio's hoger bij een hogere rentestand. Bij een hogere rente ligt de compensatieopgave op een lager niveau, hetgeen ten gunste valt van de invaarbonus. Dit heeft met name een positief effect op de oudere actieven/slapers en de gepensioneerden.

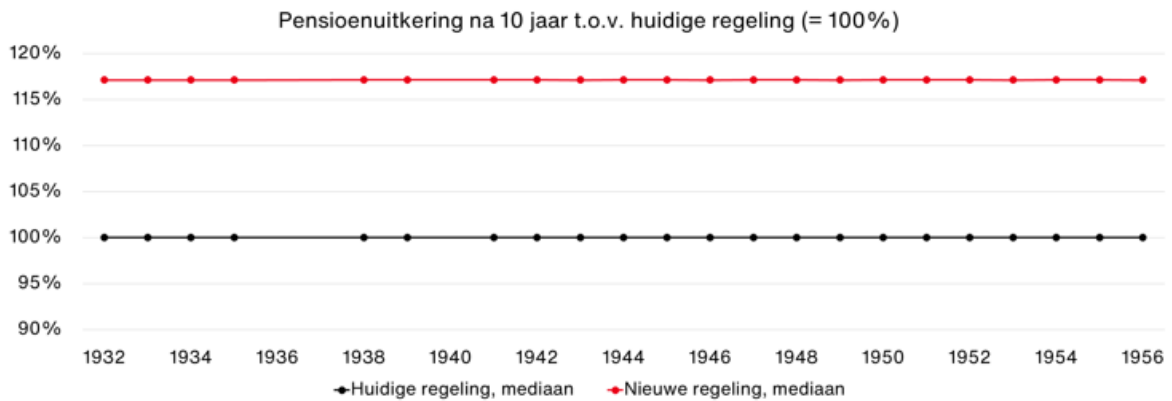
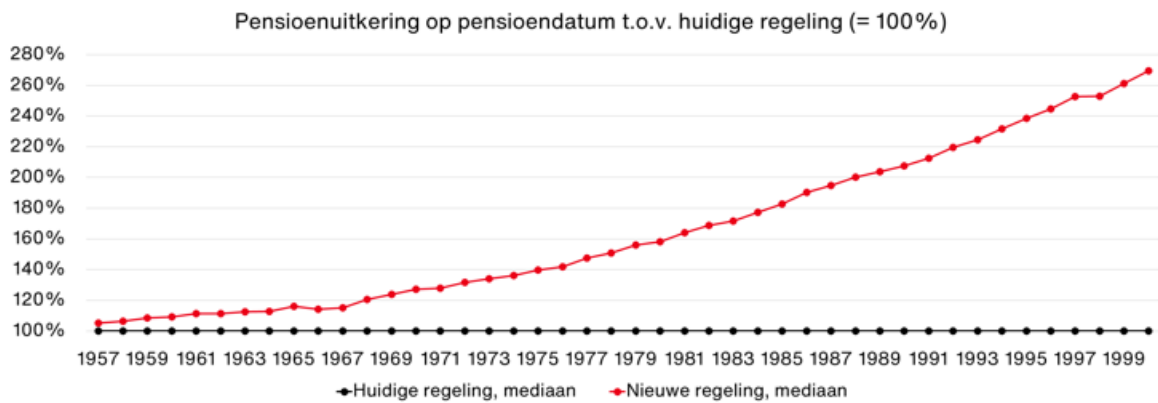
9.2 Effecten inzake URM-bedragen

Bij een invaardekkingsgraad van 115 % is hieronder het effect van invaren weergegeven afzonderlijk voor de actieven, de slapers en de gepensioneerden. Wij merken hierbij op dat de URM-bedragen voor de actieven en de slapers op de pensioendatum zijn en voor de gepensioneerden betreffen dit de URM-bedragen over 10 jaar.

9.2.1 Effecten URM-bedragen bij rente o.b.v. scenarioset Q1-2024

URM-bedragen – mediaan – Actieven – rente scenarioset Q1 2024

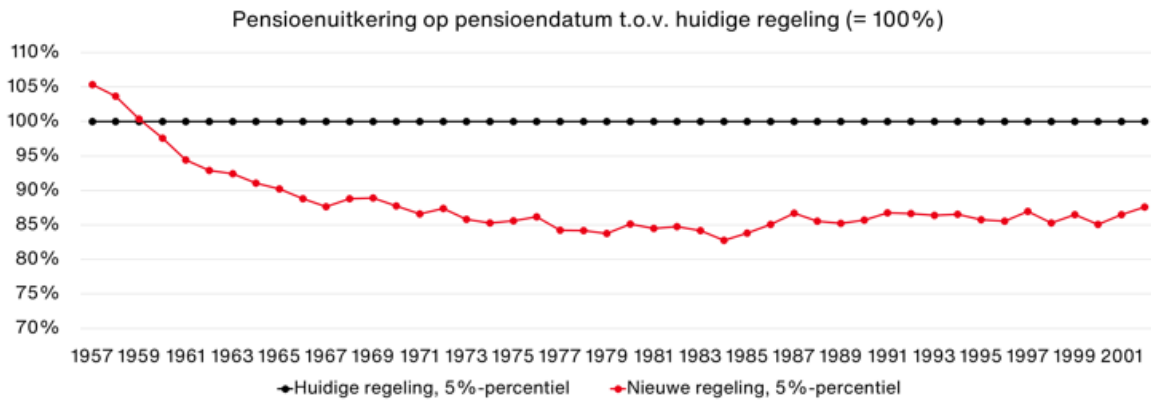




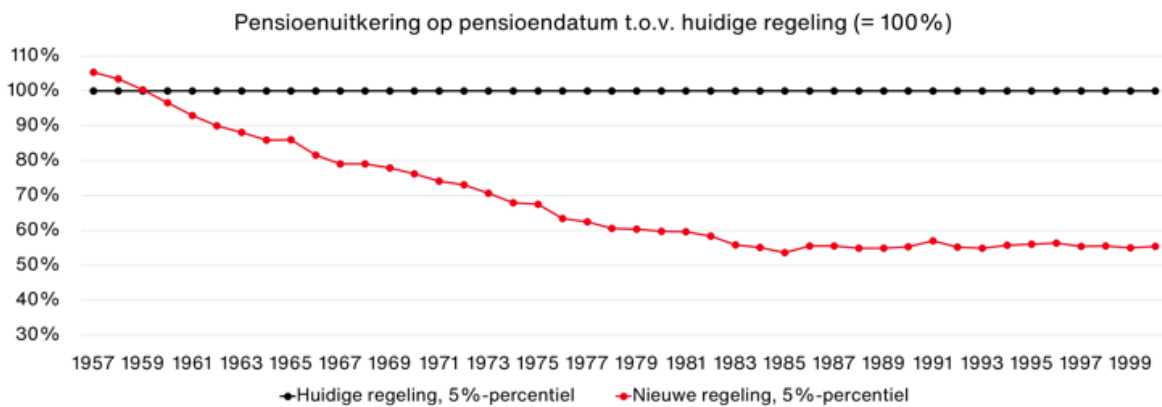
In de nieuwe regeling neemt het beleggingsrisico af naarmate de deelnemer ouder wordt. We zien daarom dat in de mediaan het offensievere beleggingsbeleid voor de jongere actieven en slapers zorgt voor een hoger pensioenbedrag in het mediane scenario. Omdat in het uitkeringscollectief alle gepensioneerden jaarlijks eenzelfde verhoging dan wel verlaging krijgen, is de mediaanverwachting van de pensioenuitkering voor de gepensioneerden constant voor de verschillende geboortejaren. Zoals eerder aangegeven zijn dit de pensioenbedragen voor de gepensioneerden over 10 jaar na de transitiedatum in het mediane scenario.

In de onderstaande tabellen hebben wij ook voor het slecht weer scenario de URM-bedragen berekend.

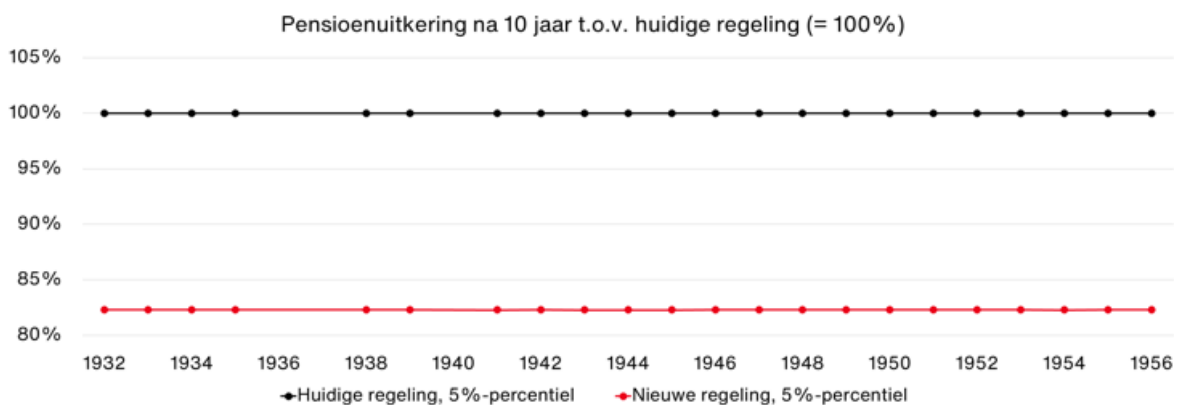
URM-bedragen – slecht weer (5 %-percentiel) – Actieven – rente scenario set Q1 2024



URM-bedragen – slecht weer (5 %-percentiel) – Slapers – rente scenario set Q1 2024



URM-bedragen – slecht weer (5 %-percentiel) – Gepensioneerden – rente scenario set Q1 2024

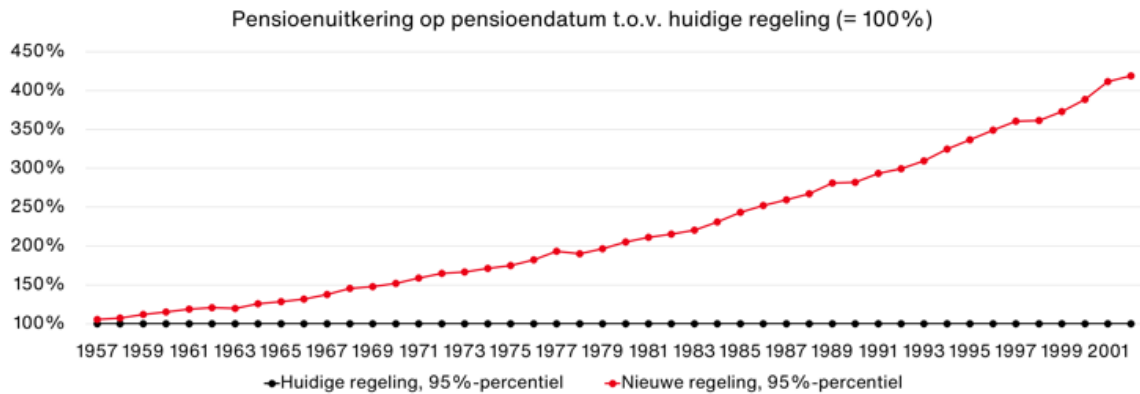


In het slecht weer scenario geldt voor vrijwel alle groepen deelnemers (behalve voor de oudere actieven en slapers) dat de overgang naar de nieuwe regeling leidt tot een verlaging van het pensioenbedrag op de pensioendatum. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de offensievere beleggingsmix, waardoor de kans

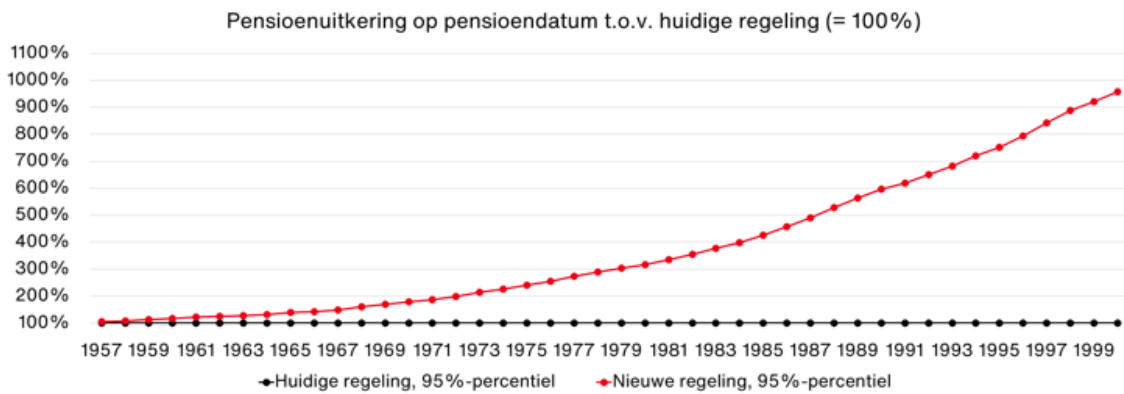
op negatieve rendementen wordt verhoogd. Voor de oudere actieven en oudere slapers, die vlak voor de pensioendatum zitten, geldt een verbetering van het pensioenbedrag. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de invaarbonus en het feit dat de periode tot de pensioendatum relatief beperkt is, waardoor het aantal jaren met negatief rendement daardoor ook beperkt is. Bij de gepensioneerden gaan wij (net als bij de UPO) uit van het pensioenbedrag over 10 jaar. In het 5 %-percentiel zijn dit met name jaren met slechte rendementen, waardoor het URM-bedrag over 10 jaar op een relatief laag niveau ligt.

In de onderstaande tabellen hebben wij ook voor het goed weer scenario de URM-bedragen berekend.

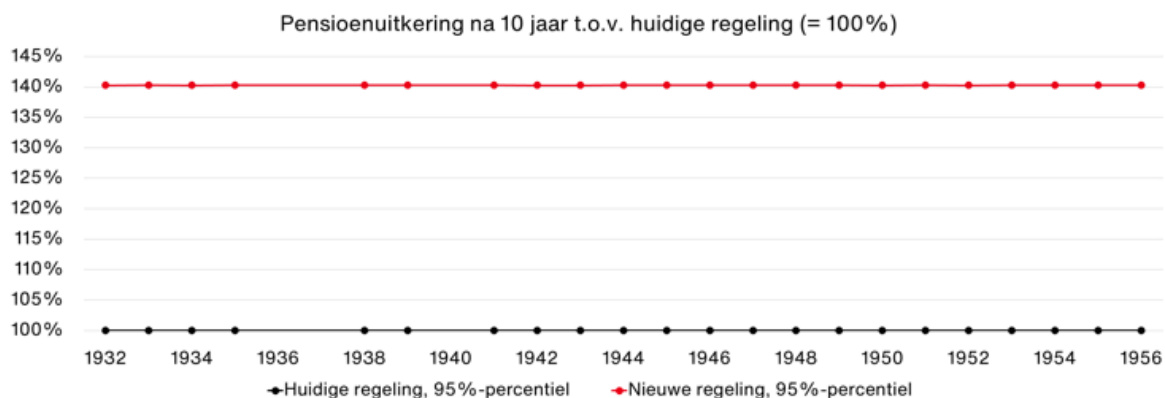
URM-bedragen – goed weer (95 %-percentiel) – Actieven – rente scenarioset Q1 2024



URM-bedragen – goed weer (95 %-percentiel) – Slapers – rente scenarioset Q1 2024



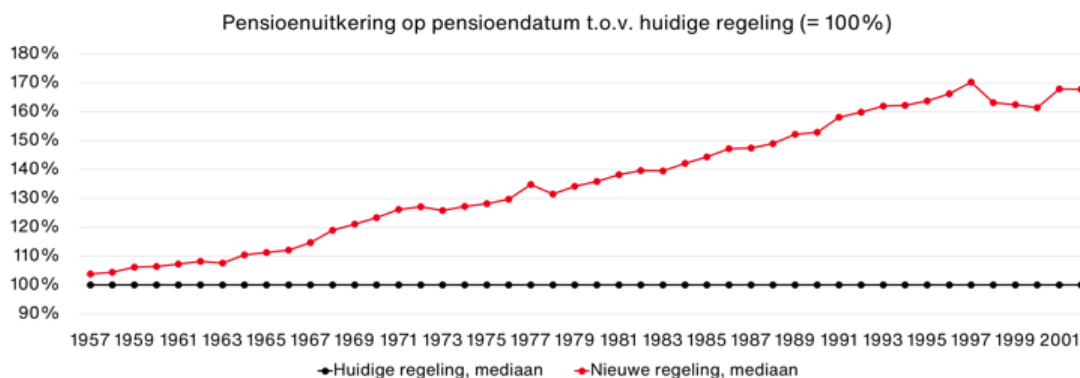
URM-bedragen – goed weer (95 %-percentiel) – Gepensioneerden – rente scenarioet Q1 2024



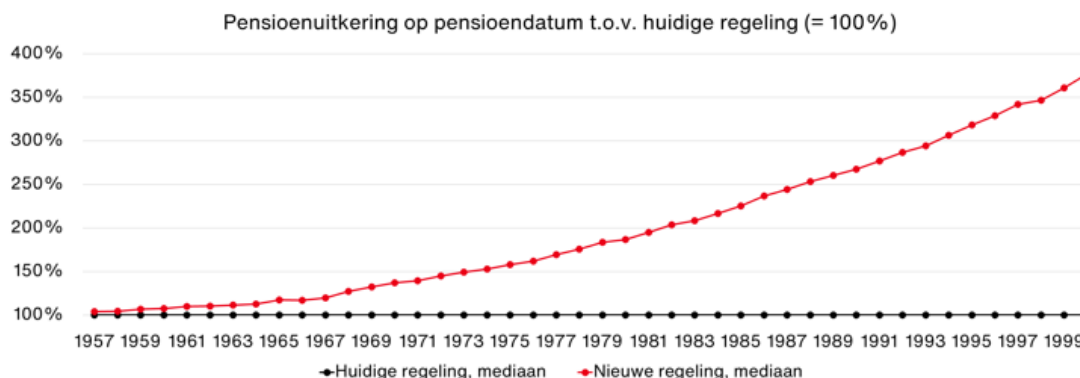
Door het offensievere beleggingsbeleid in de nieuwe regeling zien we in het goed weer scenario voor alle groepen een verbetering van het URM-bedrag ten opzichte van de huidige regeling.

9.2.2 Effecten URM-bedragen bij rente o.b.v. rente +/- 1 %

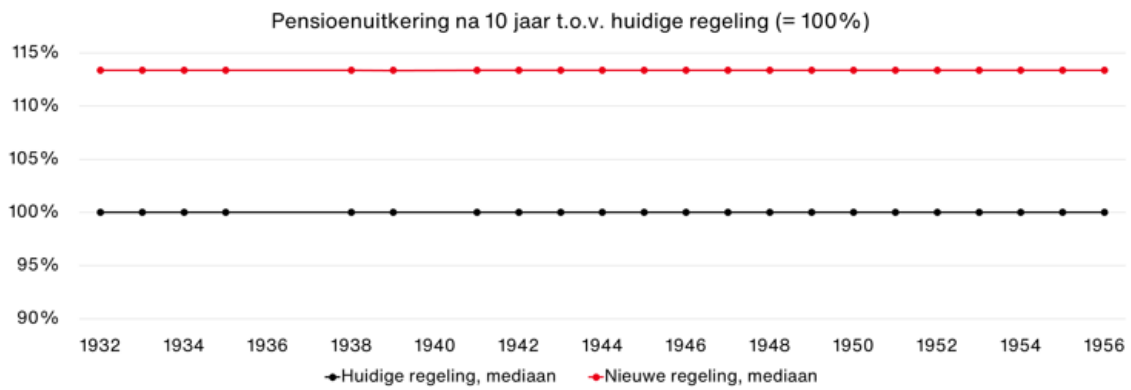
URM-bedragen – mediaan – Actieven – rente scenarioet Q1 2024 +/- 1 %



URM-bedragen – mediaan – Slapers – rente scenarioet Q1 2024 +/- 1 %



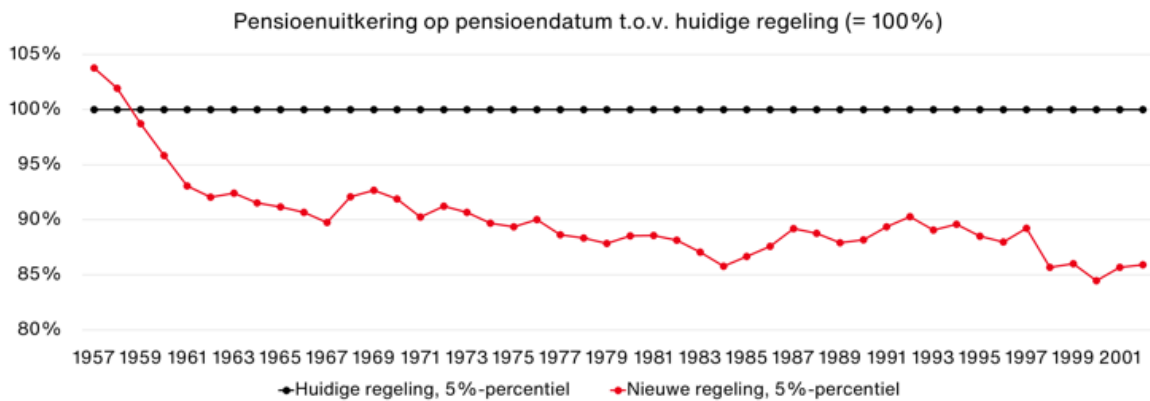
URM-bedragen – mediaan – Gepensioneerden – rente scenarioset Q1 2024 -/- 1 %



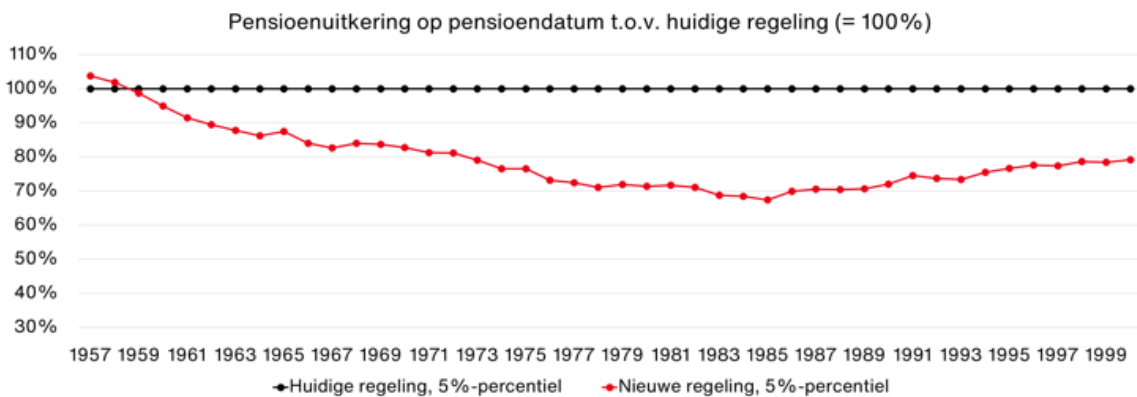
Bij een lagere rentestand zien we dat in het mediaan scenario de nieuwe regeling nog steeds voor alle groepen deelnemers leidt tot een hoger URM-bedrag leidt dan in de huidige regeling. De lagere rentestand zorgt er wel voor dat het verschil tussen de huidige regeling en de nieuwe regeling kleiner wordt. De lagere rente heeft namelijk op de nieuwe regeling een groter negatief effect op de pensioenen dan op de huidige regeling.

In de onderstaande tabellen hebben wij ook voor het slecht weer scenario de URM-bedragen berekend.

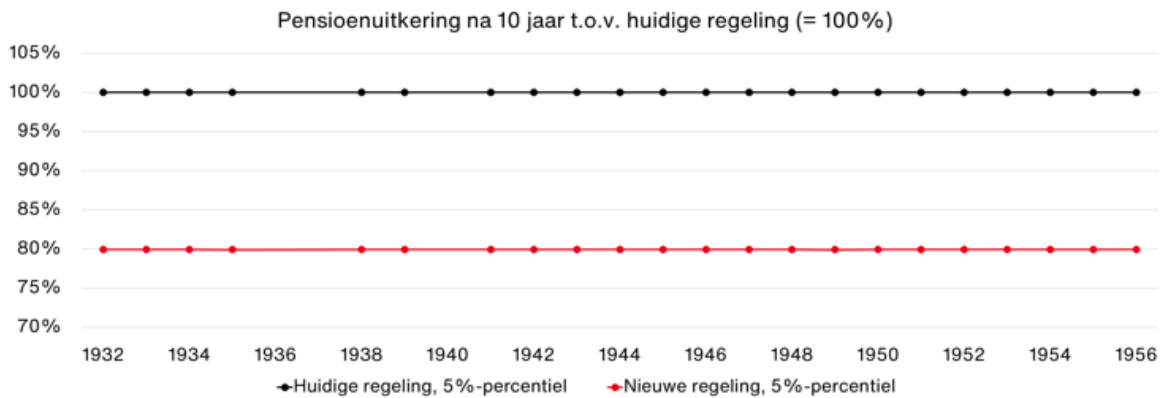
URM-bedragen – slecht weer (5 %-percentiel) – Actieven – rente scenarioset Q1 2024 -/- 1 %



URM-bedragen – slecht weer (5 %-percentiel) – Slapers – rente scenarioset Q1 2024 -/- 1 %



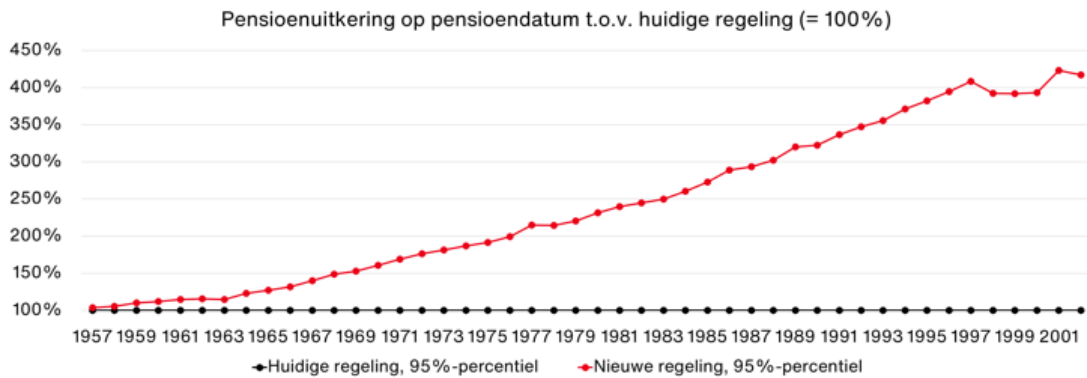
URM-bedragen – slecht weer (5 %-percentiel) – Gepensioneerden – rente scenarioset Q1 2024 +/- 1 %



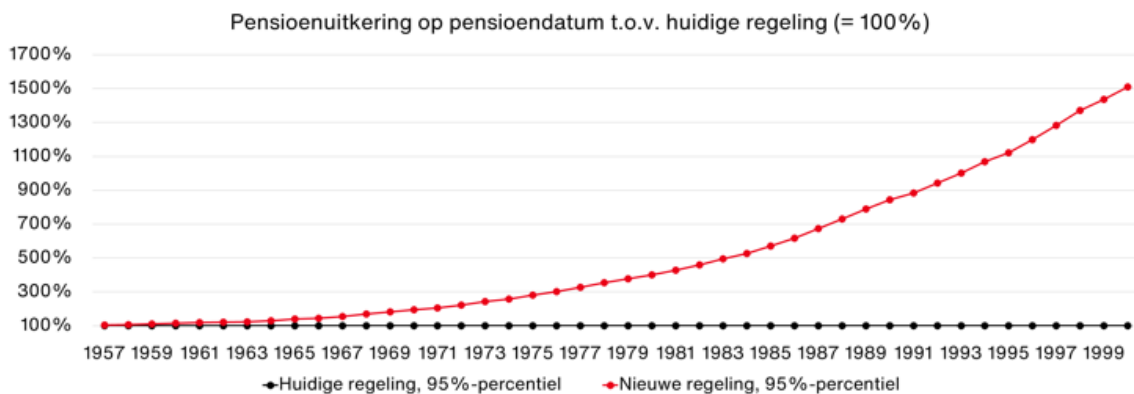
Ook bij een lagere rentestand geldt in het slecht weer scenario voor vrijwel alle groepen deelnemers (behalve voor de oudere actieven en slapers) dat de overgang naar de nieuwe regeling leidt tot een verlaging van het pensioenbedrag op de pensioendatum. De bevindingen zijn daarom vergelijkbaar met de bevindingen bij een rente die gebaseerd op de scenarioset per Q1 2024.

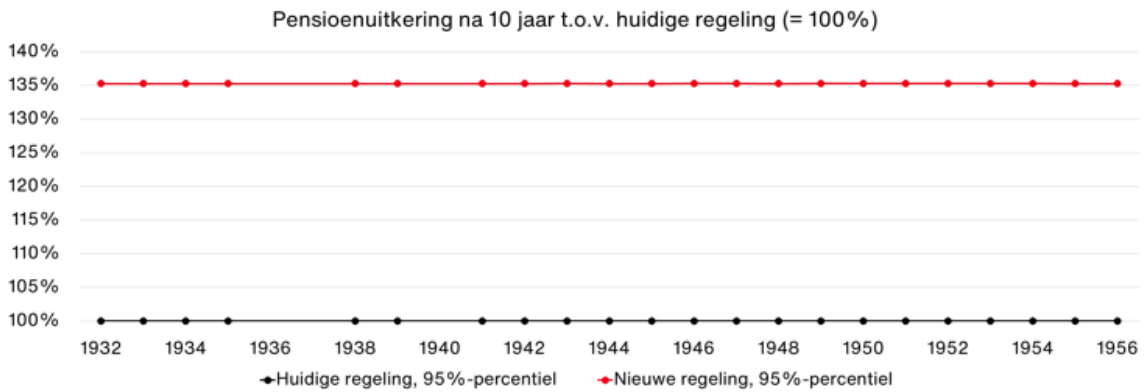
In de onderstaande tabellen hebben wij ook voor het goed weer scenario de URM-bedragen berekend.

URM-bedragen – goed weer (95 %-percentiel) – Actieven – rente scenarioset Q1 2024 +/- 1 %



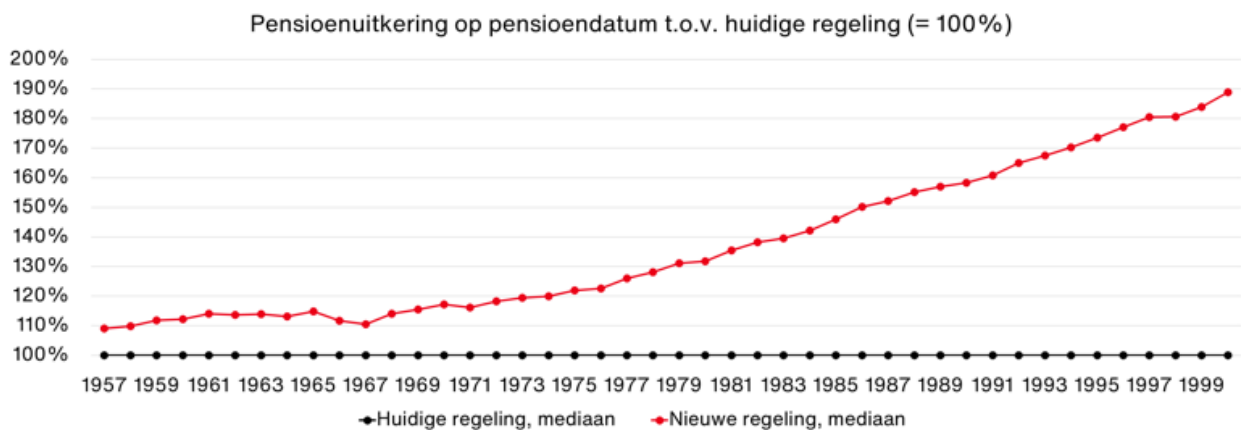
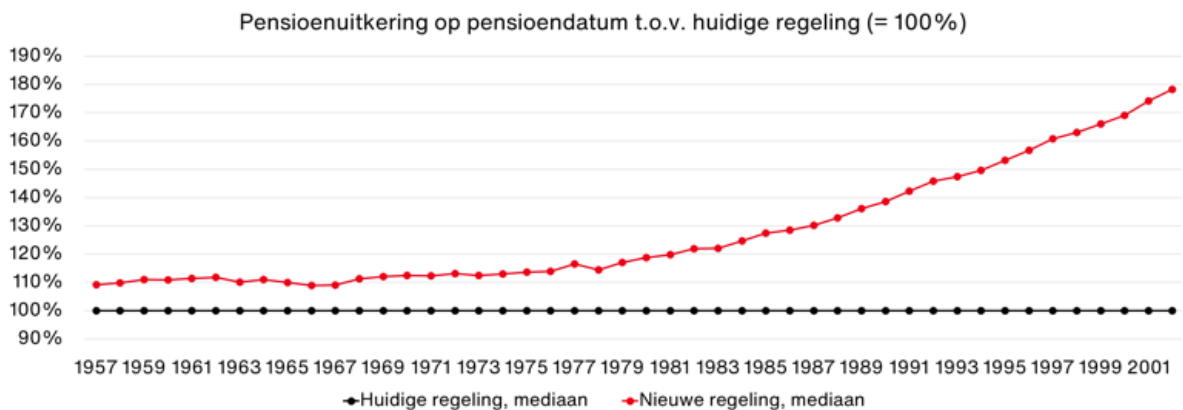
URM-bedragen – goed weer (95 %-percentiel) – Slapers – rente scenarioset Q1 2024 +/- 1 %

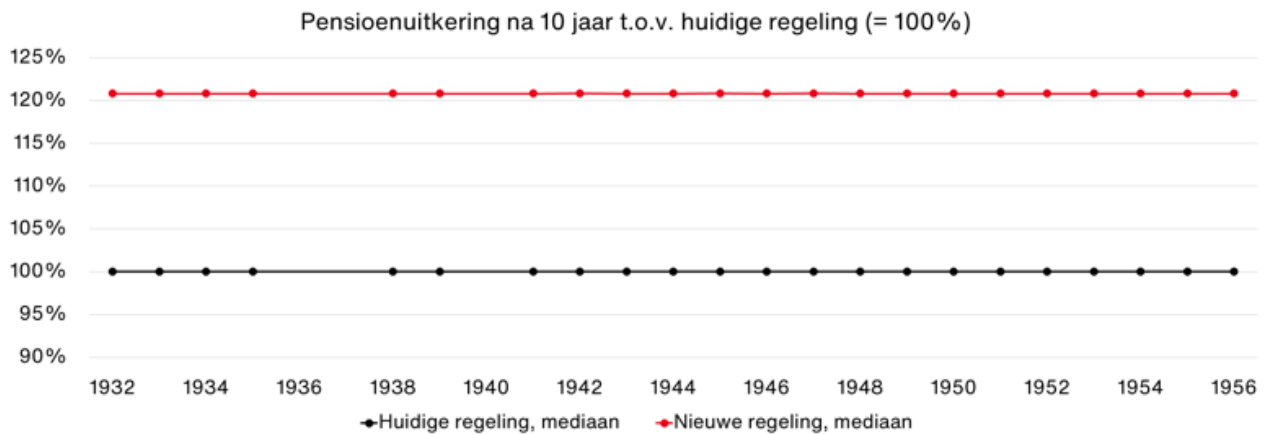




Door het offensievere beleggingsbeleid in de nieuwe regeling zien we in het goed weer scenario voor alle groepen een verbetering van het URM-bedrag ten opzichte van de huidige regeling.

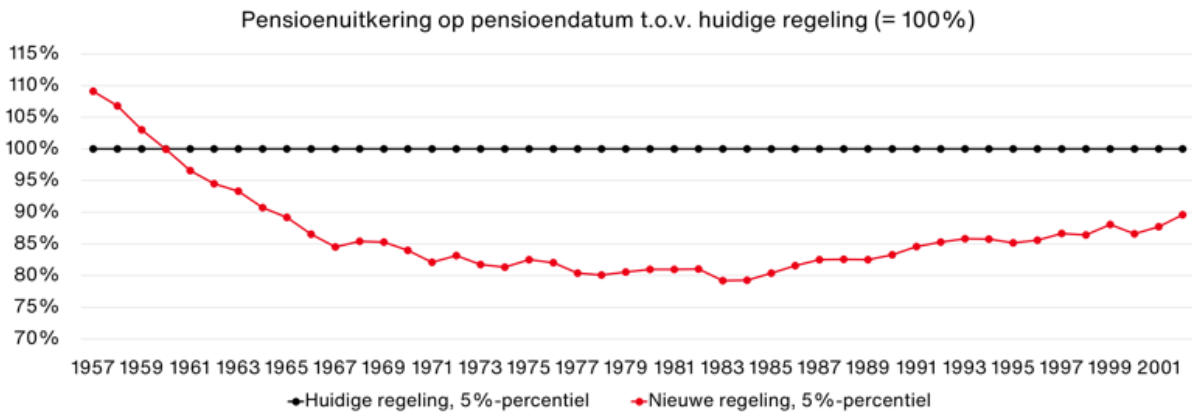
9.2.3 Effecten URM-bedragen bij rente o.b.v. rente + 1 %



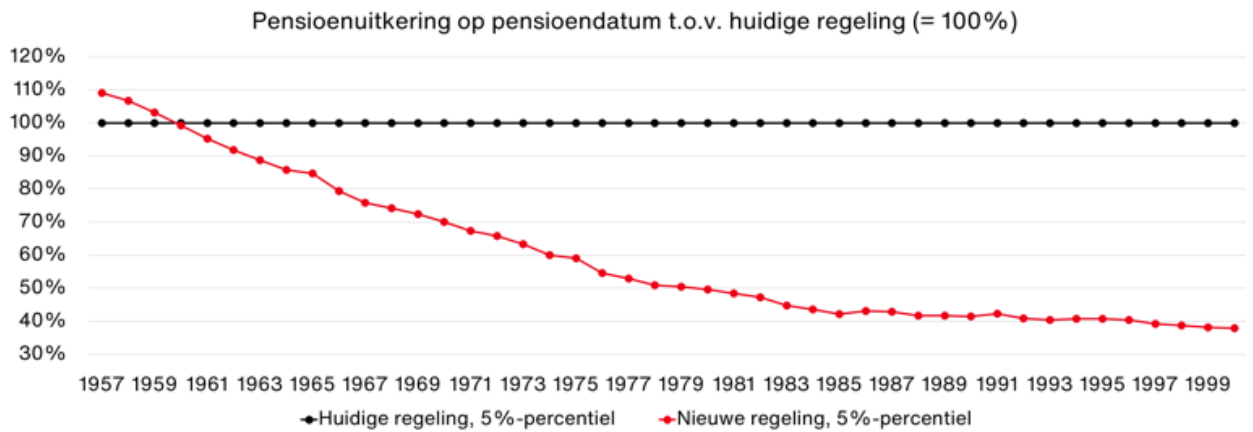


Bij een hogere rentestand zien we dat in het mediaanscenario de nieuwe regeling nog steeds voor alle groepen deelnemers tot een hoger URM-bedrag leidt dan in de huidige regeling. De hogere rentestand zorgt er wel voor dat het verschil tussen de huidige regeling en de nieuwe regeling groter wordt. De hogere rente heeft namelijk op de nieuwe regeling een groter positief effect op de pensioenen dan op de huidige regeling.

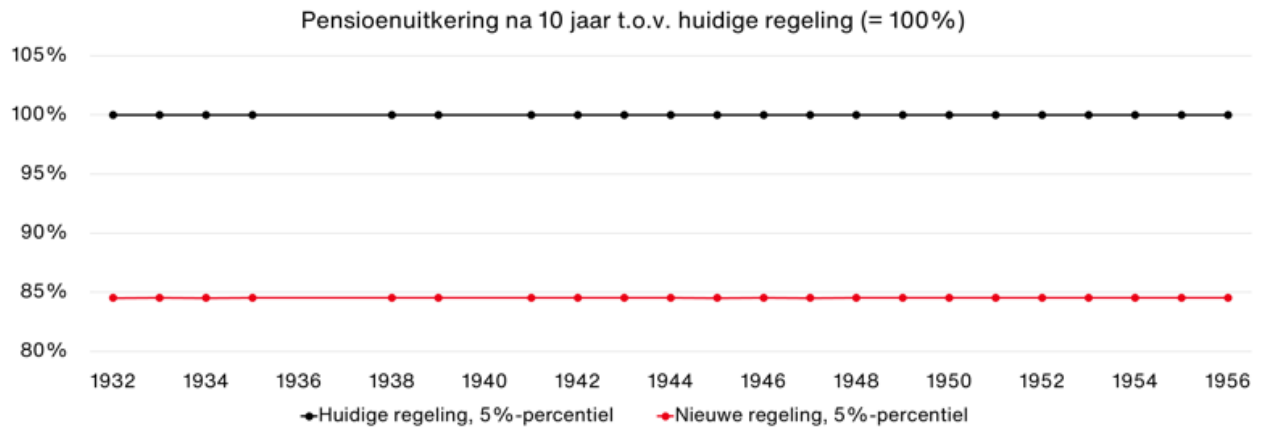
In de onderstaande tabellen hebben wij ook voor het slecht weer scenario de URM-bedragen berekend.



URM-bedragen – slecht weer (5 %-percentiel) – Slapers – rente scenarioet Q1 2024 + 1 %



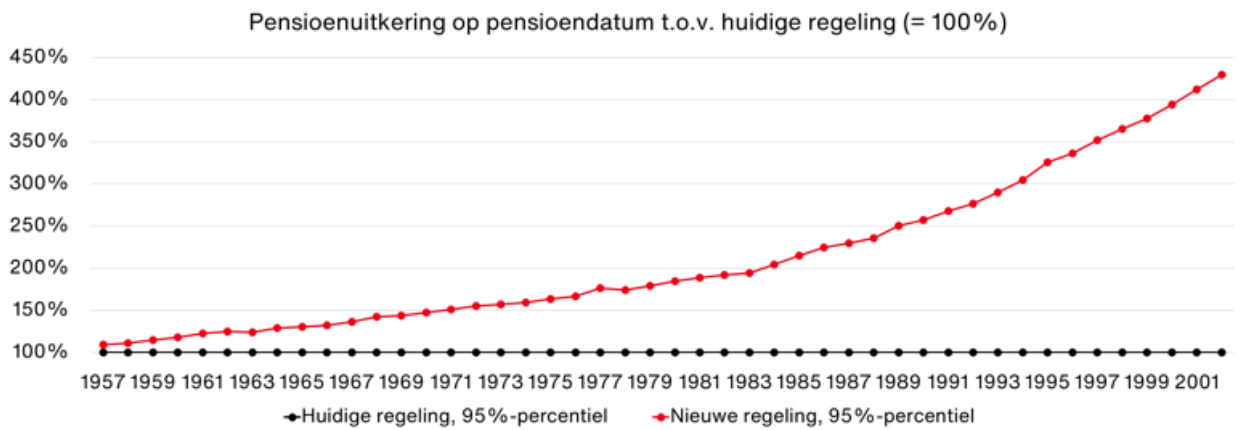
URM-bedragen – slecht weer (5 %-percentiel) – Gepensioneerden – rente scenarioet Q1 2024



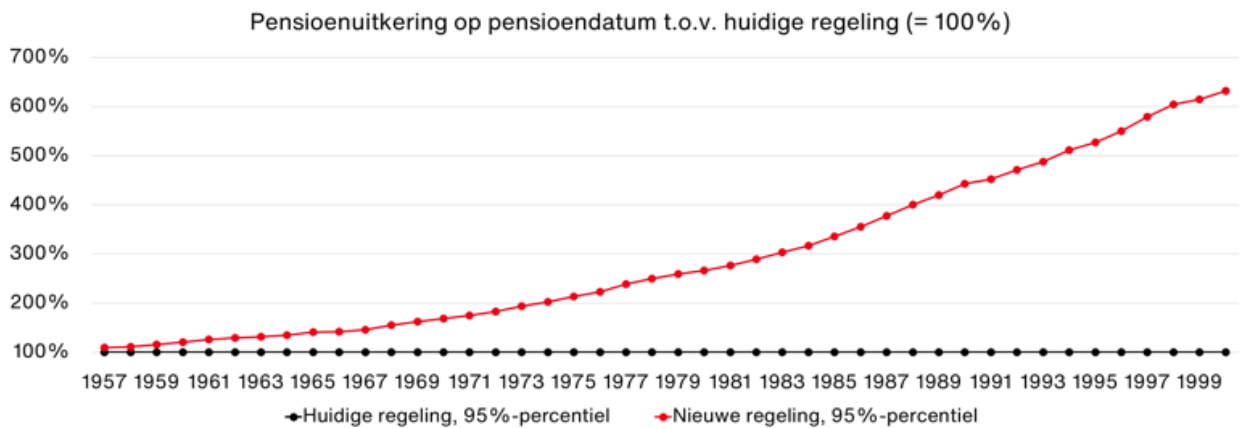
Ook bij een hogere rentestand geldt in het slecht weer scenario voor vrijwel alle groepen deelnemers (behalve voor de oudere actieven en slapers) dat de overgang naar de nieuwe regeling leidt tot een verlaging van het pensioenbedrag op de pensioendatum. De bevindingen zijn daarom vergelijkbaar met de bevindingen bij een rente die gebaseerd op de scenarioet per Q1 2024.

In de onderstaande tabellen hebben wij ook voor het goed weer scenario de URM-bedragen berekend.

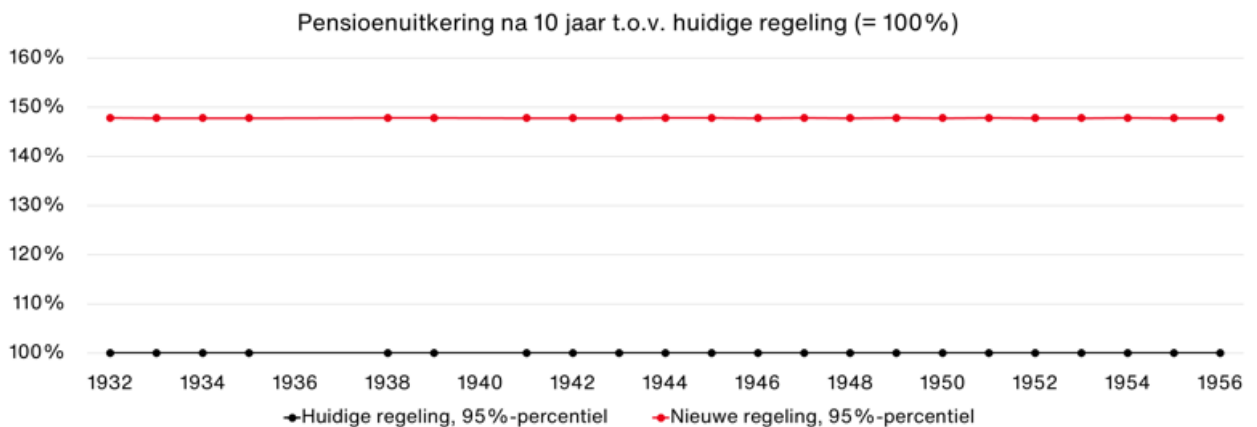
URM-bedragen – goed weer (95 %-percentiel) – Actieven – rente scenario set Q1 2024 + 1 %



URM-bedragen – goed weer (95 %-percentiel) – Slapers – rente scenario set Q1 2024 + 1 %



URM-bedragen – goed weer (95 %-percentiel) – Gepensioneerden – rente scenario set Q1 2024 + 1 %



Door het offensievere beleggingsbeleid in de nieuwe regeling zien we in het goed weer scenario voor alle groepen een verbetering van het URM-bedrag ten opzichte van de huidige regeling.

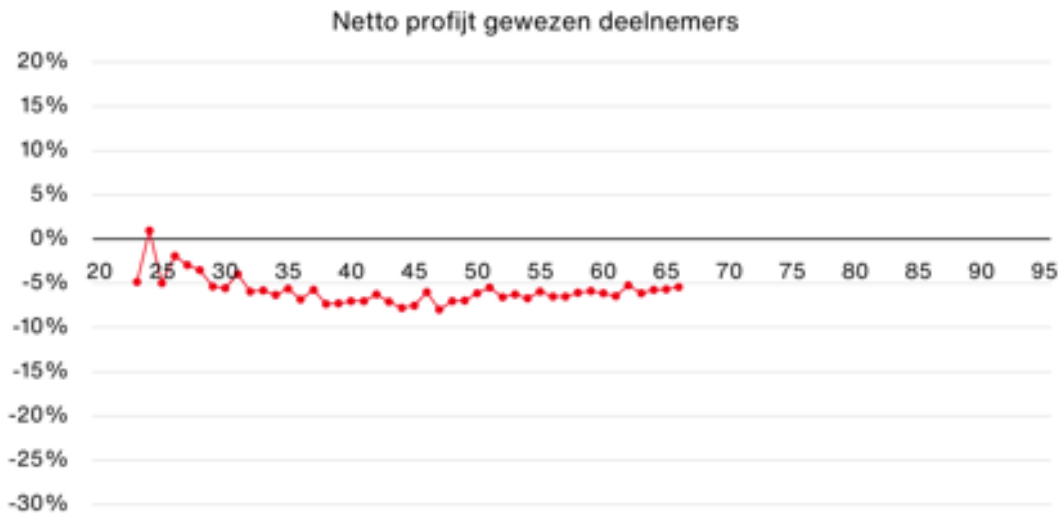
9.3 Effecten inzake netto profijt

Bij een invaardeckingsgraad van 115 % is hieronder het effect van invaren weergegeven afzonderlijk voor de actieven en de gepensioneerden enerzijds en de slapers anderzijds.

Netto profijt – Actieven en gepensioneerden – rente scenarioset Q1 2024



Netto profijt – Slapers – rente scenarioset Q1 2024



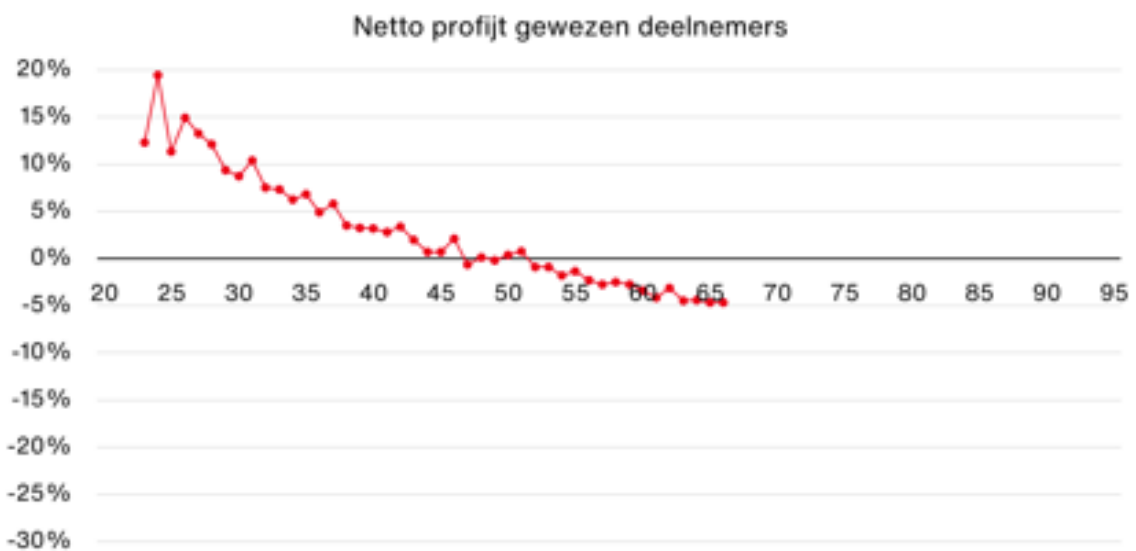
Voor de actieven ouder dan circa 40 jaar en de gepensioneerden is het netto profijt negatief. Dit geldt ook voor de meeste slapers (gewezen deelnemers). In hoofdstuk 7 hebben we gezien dat de overgang naar de nieuwe regeling met name een negatief effect had op de actieven tussen 40 en 60 jaar. Door de toepassing van de compensatie (voor de afschaffing van de doorsneepremie) stijgt het netto profijt van de actieve deelnemers (jonger dan 60 jaar). De toepassing van de compensatie zorgt voor een lagere invaarbonus en daardoor daalt het netto profijt van de slapers en gepensioneerden. Door de aanpassing van de spreidingsperiode bij de standaardmethode voor invaren van 10 jaar naar 1 jaar stijgt de invaarbonus voor de gepensioneerden en daarmee stijgt voor deze groep het netto profijt.

Het netto profijt is ook doorgerekend o.b.v. een lagere rente.

Netto profijt – Actieven en gepensioneerden – rente scenarioset Q1 2024 -/- 1 %



Netto profijt – Slapers – rente scenarioset Q1 2024 -/- 1 %



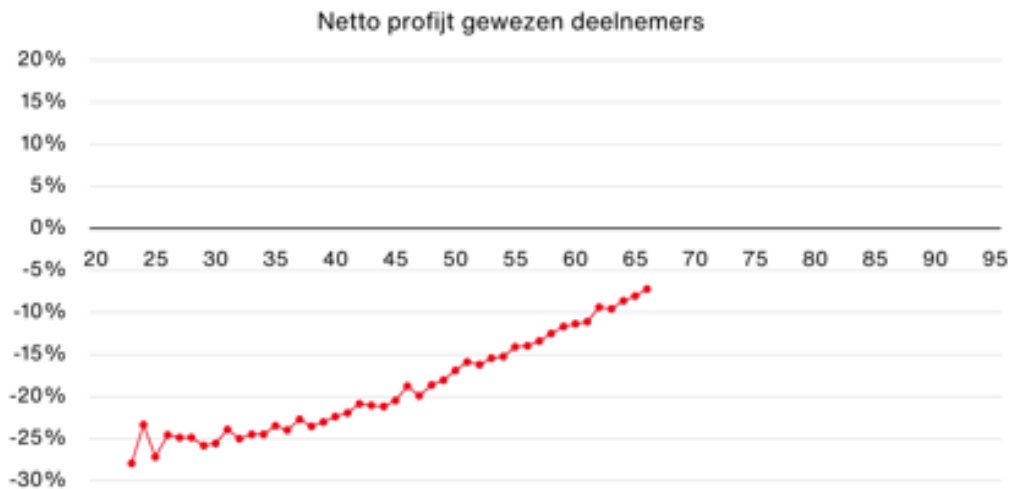
De lagere rente zorgt voor een hogere compensatieopgave, waardoor er minder buffer beschikbaar is voor de invaarbonus. Dit is met name nadelig voor de gepensioneerden en oudere deelnemers, aangezien zij een lagere invaarbonus ontvangen. De lagere rente op het transitie moment groeit vervolgens toe naar dezelfde lange termijn rente van scenarioset Q1 2024. Hierdoor ontstaan in de toekomst rentestijgingen, die zorgen voor toekomstige verhogingen in het nieuwe stelsel. Dit effect compenseert voor de gepensioneerden en oudere deelnemers ongeveer het effect van de lagere invaarbonus. De hogere compensatieopgave bij een lagere rente zorgt voor de actieven voor een verhoging van het netto profijt. De genoemde toekomstige rentestijgingen zorgen voor de jongere slapers en actieven voor een stijging van het netto profijt.

Daarnaast hebben we het netto profijt doorgerekend bij een hogere rentestand.

Netto profijt – Actieven en gepensioneerden – rente scenario'set Q1 2024 + 1 %



Netto profijt – Slapers – rente scenario'set Q1 2024 + 1 %



De hogere rente zorgt voor een lagere compensatieopgave, waardoor er meer buffer beschikbaar is voor de invaarbonus. Dit is met name voordelig voor de gepensioneerden, aangezien zij een hogere invaarbonus ontvangen. De hogere rente op het transitie-moment groeit vervolgens toe naar dezelfde lange termijn rente van scenario'set Q1 2024. Hierdoor ontstaan in de toekomst rentedalingen, die zorgen voor toekomstige verlagingen in het nieuwe stelsel. Deze twee tegengestelde effecten voor de gepensioneerden pakken per saldo positief uit voor het netto profijt. De lagere compensatieopgave bij een hogere rente zorgt voor de actieven tussen 40 en 60 jaar voor een verlaging van het netto profijt. De genoemde toekomstige rentedalingen zorgen voor de slapers voor een daling van het netto profijt.

10

VERANTWOORDING EVENWICHTIGHEID TRANSITIE-AFSPRAKEN

In hoofdstuk 9 zijn de effecten te zien van het pakket aan maatregelen voor de nieuwe regeling. Overall concluderen sociale partners dat er sprake is van een evenwichtig beeld. Zij benoemen hierbij het volgende:

- voor de gepensioneerden blijkt dat zij (in het mediaanscenario) baat hebben bij de overgang naar het nieuwe stelsel, zowel o.b.v. de URM-bedragen als o.b.v. de vervangingsratio's. Met een spreidingsperiode van 1 jaar in de standaardmethode (niet spreiden) wordt dit voordeel groter;
- de jongere actieven en slapers gaan er in termen van URM-bedragen en vervangingsratio's op vooruit in het nieuwe stelsel, omdat zij meer rendement kunnen maken over een vergelijkbare premie (in geval van de actieven). In goed en verwacht weer levert het nieuwe stelsel meer op. In slecht weer is te zien dat het nieuwe systeem meer risico kent;
- de (oudere) actieven hebben last van de afschaffing van de doorsneepremie. Er is een compensatieregeling afgesproken om hieraan tegemoet te komen. In de URM-bedragen en de vervangingsratio's zorgt dit ook voor de oudere actieven voor een vooruitgang;
- voor de oudere slapers is het beeld o.b.v. de vervangingsratio's vergelijkbaar met de actieven;
- de resultaten van het netto profijt liggen niet in lijn met de resultaten o.b.v. de vervangingsratio's en de URM-bedragen. Voor een grote groep deelnemers is het netto profijt negatief. Uit de berekeningen blijkt verder dat de resultaten voor het netto profijt erg afhankelijk zijn van de hoogte van de rente (en de te hanteren Q-scenarioset van DNB). Het is verplicht om de netto profijt berekeningen uit te voeren op de Q-scenarioset, waarbij aandelen geen meeropbrengst hebben t.o.v. vastrentende beleggingen. Dit achten sociale partners niet realistisch. Deze twee aspecten (grote volatiliteit uitkomsten bij verschillende rentestanden/Q-scenariosets en geen meeropbrengst aandelen) zijn voor de sociale partners o.a. aanleiding om minder gewicht te geven aan dit criterium. Daarnaast vinden sociale partners dit criterium moeilijk uitlegbaar richting achterban. Voor de sociale partners zijn de resultaten o.b.v. de URM-bedragen en vervangingsratio's leidend in de te maken keuzes.

Op basis van bovenstaande concluderen sociale partners dat er een afgewogen pakket ligt voor alle deelnemers.

Alle berekeningsuitkomsten waarop bovenstaande gebaseerd is, zijn te vinden in hoofdstuk 9 van dit plan.

10.1 Evenwichtigheidskader

De toezichthouder vraagt om in het transitieplan bandbreedtes bij de kwantitatieve maatstaven op te nemen. Deze bandbreedtes zijn van belang voor de beoordeling in hoeverre de transitiedoelstellingen worden behaald. Deze bandbreedtes zijn onderdeel van de complete besluitvorming (art. 44 Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling). Sociale partners leggen in het transitieplan de doelstellingen, kwantitatieve maatstaven, bandbreedtes en voorrangregels vast. Dit is vervolgens richtinggevend voor de wijze waarop PSF W+B uitvoering zal geven aan het invaarbesluit, zoals vastgelegd in het implementatieplan.

Sociale partners en PSF W+B geven verder invulling aan complete besluitvorming door in respectievelijk het transitieplan en het implementatieplan (artikel 46 BuPw) op te nemen in hoeverre verschillende (positieve en

negatieve) financiële en economische omstandigheden zijn verkend en in welke situaties de afgesproken doelstellingen, kwantitatieve maatstaven en voorrangeregels zonder meer gelden en geen nadere besluitvorming nodig is. Sociale partners en PSF W+B zijn samen opgetrokken om tot een evenwichtigheidskader te komen voor de beoordeling van de transitie. Hieronder gaan we op het evenwichtigheidskader in. De gevraagde bandbreedtes worden eveneens benoemd.

Maatstaven

Op basis van de transitiedoelstellingen hebben sociale partners in overleg met PSF W+B diverse maatstaven opgesteld bij de evenwichtigheidsbeoordeling in het kader van de WTP-transitie:

- pensioenuitkeringen in verwacht, optimistisch en pessimistisch scenario op basis van:
 - vervangingsratio's (verwachte uitkeringen): hierbij wordt gekeken naar de mediane vervangingsratio, waarbij wordt gekeken naar de gewogen gemiddelde uitkering over de uitkeringsperiode. Ook zal gekeken worden naar een pessimistisch en optimistisch scenario;
 - UPO-bedragen: dit omvat de verwachte pensioen(uitkering) op de pensioenleeftijd of huidige leeftijd na pensionering na de WTP-transitie vergeleken met de (verwachte) pensioenuitkering op de pensioenleeftijd of huidige leeftijd na pensionering als de WTP-transitie niet zou hebben plaatsgevonden, gebaseerd op verwachte, pessimistische en optimistische scenario's;
- kans en omvang op korten per leeftijdscohort: hierbij wordt gekeken naar de kans op een nominale korting in enig jaar, evenals de omvang van deze nominale korting. Het is belangrijk voor deelnemers om te weten wat de jaarlijkse onzekerheid is over hun pensioen;
- netto profijt: de (inclusieve) marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen minus de (inclusieve) marktwaarde van de toekomstige premies na de WTP-transitie ten opzichte van de (inclusieve) marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen minus de (inclusieve) marktwaarde van de toekomstige premies indien de WTP-transitie niet zou hebben plaatsgevonden. Dit wordt berekend en bekeken per leeftijdscohort en op het niveau van de deelnemersgroepen actieven, slapers, pensioengerechtigden en nieuwe toetreders. Het netto profijt geeft inzicht in de generatie-effecten, maar is niet noodzakelijkerwijs doorslaggevend;
- uitlegbaarheid: de keuzes die sociale partners maken moeten uitlegbaar zijn. Uiteindelijk gaat de transitie onder andere om het omzetten van het vermogen van alle belanghebbenden. De wijze waarop de transitie aan belanghebbenden gecommuniceerd wordt is van belang voor de mate waarin zij vertrouwen hebben in de overgang. De transitie is complex en kent veel technische elementen. Dit laat zich niet eenvoudig communiceren. Het is belangrijk om de begrijpelijkheid van de transitie vanaf het begin in het oog te houden. Hierbij kan het helpen om communicatieadviseurs in een vroeg stadium te betrekken, naast actuarissen en juristen;
- keuzevrijheid voor de deelnemer: de sociale partners zijn van mening dat de (gewezen) deelnemers voldoende flexibiliteit (doelt op keuzevrijheid) moeten hebben om belangrijke opties open te houden.
- uitvoerbaarheid en kosten: de nieuwe pensioenregeling onder de Wtp moet technisch uitvoerbaar zijn tegen aanvaardbare kosten.

Zowel de pensioenverwachting (tevens uitgedrukt als vervangingsratio) als het netto profijt zijn wettelijk voorgeschreven maatstaven. Hoewel het netto profijt moeilijk te begrijpen kan zijn voor deelnemers, is het fonds verplicht hierover te communiceren. De kans en omvang van kortingen per leeftijdscohort is een aanvullende maatstaf die door sociale partners gekozen is.

Bandbreedtes

De sociale partners in overleg met PSF W+B hanteren de volgende bandbreedtes bij de evenwichtigheidsbeoordeling in het kader van de WTP-transitie:

Tabel 1

Meetbare doel	Leidende maatstaf	Bandbreedtes	Onderbouwing
1. Streven dat op het transitiemoment de verwachte pensioenuitkeringen van actieven, slapers en gepensioneerden tenminste gelijk blijven t.o.v. het huidige stelsel.	Mediaan: - UPO na / UPO voor - vervangingsratio	actieven/gepensioneerden 100 % - 250 % slapers 80 % - 300 %	De voornaamste doelstelling is om het vermogen (100 % van de technische voorziening) mee te geven. Gegeven het nieuwe stelsel waarbij het rendement voor rekening van de deelnemer is wordt er vanwege evenwichtigheid wel gekeken naar maximum. Op basis van de verkende scenario's wordt een maximum van 250 % gehanteerd. Bij slapers is de ondergrens iets lager gezien het wegvallen van de dempende impact van de premie en het maximum iets hoger.
	Slecht weer scenario: - UPO na / UPO voor - vervangingsratio	actieven/gepensioneerden 70 % - 120 % slapers 35 % - 120 %	De voornaamste doelstelling is om het vermogen (100 % van de technische voorziening) mee te geven. Gegeven het nieuwe stelsel waarbij het rendement voor rekening van de deelnemer is wordt er vanwege evenwichtigheid wel gekeken naar een minimale uitkomst en een maximale uitkomst. Bij slapers is het minimum de helft van de actieve gezien het wegvallen van de dempende impact van de premie. Bij het maximum is het gelijk gehouden gezien aangezien deze impact afneemt.

Meetbare doel	Leidende maatstaf	Bandbreedtes	Onderbouwing
	Goed weer scenario: - UPO na / UPO voor - vervangingsratio	actieven/gepensioneerden 100 % - 750 % slapers 100 % - 1500 %	De voornaamste doelstelling is om het vermogen (100 % van de technische voorziening) mee te geven. Gegeven het nieuwe stelsel waarbij het rendement voor rekening van de deelnemer is wordt er vanwege evenwichtigheid wel gekeken naar een minimale uitkomst en een maximale uitkomst. Het maximum is meer een signaleringsgrens. Bij slapers is het minimum ook 100% maar het maximum ook een signaleringsfunctie. Deze is een stuk hoger dan bij actieven door afwezigheid van de dempende werking van premie-inleg.
2. Kans korting	Kans maal impact korting (FTK) dan wel daling FPR uitkering	0 % - 2 %	Risicomaatstaf ondergrens 0 % en maximum op basis van scenario's is 2 % per jaar aanvaardbaar.
3. De verschillen in transitie-effecten moeten binnen vooraf gedefinieerde bandbreedtes liggen.	Netto profijt	actieven/gepensioneerden -25 % - 25 % slapers -50 % - 50 %	Het is geen doel om een delta netto profijt van 0 voor alle leeftijden te hebben maar % verschillen tussen de leeftijdscohorten is wel relevant. Voor slaper grotere bandbreedte door ontbreken premiecomponent
4. Uitlegbaarheid			Uiteindelijk gaat de transitie onder andere om het omzetten van het vermogen van alle belanghebbenden. De wijze waarop de transitie aan belanghebbenden gecommuniceerd wordt is van belang voor de mate

Meetbare doel	Leidende maatstaf	Bandbreedtes	Onderbouwing
			waarin zij vertrouwen hebben in de overgang.
5. Keuzevrijheid			Het bestuur is van mening dat de (gewezen) deelnemers voldoende flexibiliteit (doelt op keuzevrijheid) moeten hebben om belangrijke opties open te houden.
6. Uitvoerbaarheid/kosten	Kosten na	Kosten mogen niet meer dan 50 % hoger zijn	

Sociale partners en PSF W+B oordelen als volgt over bovenstaande maatstaven:

- deze maatstaven geven het meest expliciet inzicht in de verdeling van het kapitaal op transitiedatum. Dit is dan vanuit PSF W+B de belangrijkste maatstaf voor bepaling van evenwichtigheid. Ook goed om 2 maatstaven hiervoor te hanteren namelijk UPO en vervangingsratio. UPO is voor onze deelnemers een maatstaf die ze herkennen en de vervangingsratio geeft aan wat onze deelnemers op basis van verwachtingen gaan ontvangen;
- deze maatstaf sluit aan bij het uitgangspunt van sociale partners en PSF W+B dat een daling van de nominale uitkeringen zoveel mogelijk voorkomen moet worden. Hiervoor wordt de inkoop 10 jaar voor pensionering in de uitkeringskring geleidelijk ingebracht. De mate van korting wordt beperkt door het toepassen van een spreidingsperiode van 3 jaar voor verhogingen en verlagingen in de uitkeringsfase;
- deze maatstaf (netto profijt) is wettelijk verplicht. Sociale partners en PSF W+B vinden dat de maatstaf minder bruikbaar is.

De andere maatstaven (4-6) zijn kwalitatieve maatstaven.

11

COMMUNICATIE

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

Vanuit de sociale partners worden de deelnemers geïnformeerd over de inhoud van dit transitieplan via de website en door middel van een roadshow.

Pensioenfondsen dienen deelnemers in staat te stellen om een passende pensioenkeuze te maken. In het geval van de pensioenregeling bij Witteveen+Bos, uitgevoerd door PSF W+B, zijn veel aspecten geregeld.

Belangrijke keuzes die een deelnemer kan maken, hebben betrekking op:

- 1 het beleggingsprofiel dat aansluit op de individuele voorkeur onder de individuele omstandigheden. Er is door de lifecyclebeleggingsprofiel benadering een pool van deelnemers die hetzelfde profiel hebben gekozen;
- 2 het moment van pensionering voor, op of na de AOW-leeftijd. Bij pensionering de keuze voor hoog/laag of laag/hoog regelingen en het omruilen of aanpassen van het nabestaandenpensioen;
- 3 al dan niet gebruik maken van het shoprecht.

PSF W+B dient te voldoen aan:

- de wettelijke informatieverstrekkingsvereisten, waarbij belangrijk is dat wordt zorggedragen voor:
 - tijdigheid;
 - correctheid;
 - duidelijkheid;
 - evenwichtigheid;
- het op adequate wijze begeleiden van de deelnemer vraagt om een keuzeomgeving die zo is ingericht dat de deelnemer in staat wordt gesteld om een passende keuze te maken met informatie die aansluit bij de informatiebehoefte (gevolgen van persoonlijke gebeurtenissen) en kenmerken;
- zodanige communicatie dat het de deelnemer aanzet tot relevante actie;
- het vastleggen van de stukken die zien op de naleving van de keuzebegeleidingsnorm en het vastleggen van communicatie met deelnemers.

Daarnaast dient het communicatieplan bij het informatieaanbod voor de deelnemers rekening te houden met de tijdigheid en de beschikbare nauwkeurigheid van de onderliggende data. Een aanbod in een gelaagde structuur en een in de tijd toenemende nauwkeurigheid dient expliciet geadresseerd te worden.

Transparantie op totaal fondsniveau in de communicatie en rapportage dient hierbij te passen.

De meer gedetailleerde invulling zal in het Communicatieplan worden gegeven als onderdeel van het Implementatieplan.

Bijlage(n)

BIJLAGE: DETAILS COMPENSATIEREGELING

Sociale partners hebben een compensatieregeling opgesteld. Hieronder zijn de uitgangspunten voor deze compensatieregeling opgenomen.

- 1 De compensatieregeling wordt gefinancierd vanuit het aanwezige vermogen**

De compensatieregeling zal worden gefinancierd vanuit het aanwezige vermogen van PSF W+B. Hierbij wordt de voorwaarde gehanteerd dat de dekkingsgraad van PSF W+B voldoende hoog is om de compensatieregeling te financieren.

Op basis van de presentatie van Aon d.d. 28 augustus 2024 zijn de totale verwachte compensatiekosten gelijk aan 7,7 % van de technische voorziening van PSF W+B (gebaseerd op de technische voorziening per 31 december 2023 en de Q1-2024 DNB-set). Het definitieve bedrag dat voor de compensatie beschikbaar is, zal afhangen van de rentestand en de dekkingsgraad op de transitiedatum.
- 2 De compensatie is gebaseerd op het pensioen op de pensioendatum (URM-bedrag)**

Voor alle actieve deelnemers wordt het te verwachten pensioen berekend op de pensioendatum in de nieuwe regeling en in de huidige regeling. Indien het te verwachten pensioen op de pensioendatum in de huidige regeling hoger ligt dan het te verwachten pensioen op de pensioendatum in de nieuwe regeling, dan zal de deelnemer hiervoor gecompenseerd worden.
- 3 De compensatie wordt eenmalig toegekend op het invaarmoment**

Deelnemers krijgen dan op het invaarmoment het eurobedrag (uitgedrukt als percentage van de pensioengrondslag), waarmee de te verwachten achteruitgang van de vervangingsratio onder de afgesproken aannames wordt gecompenseerd. De compensatie wordt toegevoegd aan het individuele pensioenvermogen.
- 4 Actuariële aannames bij berekening compensatiebedragen**
 - de berekeningen vinden plaats op basis van de P-set van DNB;
 - er wordt geen rekening gehouden met vertrekken;
 - arbeidsongeschikte deelnemers met premievrije opbouw worden meegenomen in de berekeningen.
- 5 De berekeningen vinden plaats op basis van de P-set die zo kort mogelijk voor het transitiemoment ligt**

De P-set is voorgeschreven door de toezichthouder DNB. Daarom stellen wij voor om daarop aan te sluiten om discussies in het kader van objectiviteit te voorkomen. Er is besloten om de compensatie te baseren op een P-set die zo dicht mogelijk bij het transitiemoment ligt, om daarmee een zo consistent mogelijk beeld te hebben van de transitie-effecten en compensatie.
- 6 Er is een gevoeligheidsmatrix opgesteld**

Er is een matrix met dekkingsgraden opgesteld en op basis hiervan wordt per situatie bepaald wat de compensatie wordt. Er zal geïnterpoleerd worden bij tussenstanden van dekkingsgraad.

Indien er weinig impact (van de verschillende P-sets) is door de tijd dan is de matrix bepalend. Zo niet, dan wordt er herkend op moment van transitie.
- 7 De compensatie is gebaseerd op de mediaan-uitkomst van de berekeningsresultaten**

De P-set bevat stochastische scenario's op basis waarvan een kansverdeling wordt vastgesteld van de benodigde compensatie per deelnemer. Van alle berekende benodigde compensaties per deelnemer wordt de uiteindelijke compensatie per deelnemer vastgesteld op basis van de mediaan-uitkomst van alle doorgerende scenario's. De mediaan-uitkomst betreft de middelste uitkomst van alle scenario's.
- 8 Compensatie alleen gebaseerd op toekomstige pensioenopbouw**

Bij vaststelling van de compensatiebedragen wordt in de vergelijking van de nieuwe en huidige pensioenregeling alleen rekening gehouden met de toekomstige pensioenopbouw (en dus niet met de

reeds opgebouwde pensioenaanspraken). Een belangrijke reden om alleen rekening te houden met toekomstige pensioenopbouw is om geen onderscheid te maken tussen deelnemers die veel of weinig pensioen hebben opgebouwd.

9 **Compensatie wordt vastgesteld per geboortjaar**

De deelnemers worden per geboortjaar ingedeeld. Vervolgens wordt per geboortjaar de compensatie vastgesteld op basis van de uitgangspunten genoemd onder d. en e. De compensatie wordt uitgedrukt als een percentage van de huidige pensioengrondslag. Er vindt geen verdere differentiatie plaats.

10 **Beleggingsbeleid in nieuwe en huidige regeling gelijk**

Het beleggingsbeleid dat geldt voor de huidige regeling is in de compensatieberekeningen zowel toegepast voor de berekening van het pensioen op de pensioendatum in de huidige regeling als in de nieuwe regeling.

11 **Te lage dekkingsgraad**

Indien het vermogen op transitiedatum te laag is voor compensatie zullen sociale partners overleggen over een oplossing.



BIJLAGE: AFKORTINGENLIJST

Tabel II.1

AFM	Autoriteit Financiële Markten
Anw	Algemene Nabestaandenwet
AOW	Algemene Ouderdomswet
CDC	Collective Defined Contribution (collectieve beschikbare premieregeling)
CPI	Consumentenprijsindex
DNB	De Nederlandsche Bank
FPR	Flexibel premieregeling
FTK	Financieel Toetsingskader
MVEV	Minimaal vereist eigen vermogen
OP	Ouderdomspensioen
OR	Ondernemingsraad
PG	Pensioengrondslag
PP	Partnerpensioen
TNP	Tijdelijk nabestaandenpensioen
TPP	Tijdelijk partnerpensioen
RDR	Risicodelingsreserve
RTS	Rentetermijnstructuur
PSF W+B	Stichting Pensioenfonds Witteveen + Bos
TV	Technische Voorziening
URM	Uniforme Rekenmethodiek
VOR	Voorziening voor operationele risico's
WIA	Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
Wrp	Wet Toekomst Pensioenen
WTW	Willis Towers Watson
WZP	Wezenpensioen



BIJLAGE: BEGRIPPENLIJST

- 1 **Actieven** = actieve deelnemers = medewerkers.
- 2 **DNB** = de wettelijke toezichthouder De Nederlandsche Bank.
- 3 **FPR** = flexibele premiereregeling. Dit is het contract met meer individuele kenmerken zoals lifecycle beleggen, met persoonlijke keuzevrijheid voor een bepaalde manier van beleggen en met leenrestrictie. Dit contract lijkt op een contract dat nu al door veel verzekeraars en enkele ondernemingspensioenfondsen wordt uitgevoerd.
- 4 **Lifecycle** = lifecycle beleggen is een manier van beleggen, waarbij het beleggingsrisico afneemt bij het ouder worden. Jongeren kunnen meer risico lopen dan ouderen en beleggen daarom een groter deel van hun vermogen in zakelijke waarden. Oudere deelnemers en gepensioneerden beleggen een steeds groter deel in obligaties.
- 5 **Netto profijt** = de marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen minus de marktwaarde van de toekomstige premies.
- 6 **Pensioengrondslag** = het deel van het salaris waarover pensioen wordt opgebouwd. Hierbij wordt rekening gehouden met het feit dat iedere deelnemer later AOW krijgt. Over het deel van het salaris dat na pensionering wordt vervangen door de AOW van de overheid hoeft de deelnemer dus niet bij PSF W+B pensioen op te bouwen. Dat deel van het salaris telt PSF W+B niet mee. Het deel van het salaris dat overblijft heet de pensioengrondslag.
- 7 **Projectierendement** = het verwachte rendement dat we gebruiken om berekeningen naar de toekomst te maken. In het transitieplan wordt met projectierendement het rendement bedoeld dat wordt gebruikt om het verwachte pensioen te berekenen uit het persoonlijke pensioenvermogen. Ook wordt het gebruikt om jaarlijks de hoogte vast te stellen van het pensioen dat al wordt uitbetaald.
- 8 **RTS** = rente termijnstructuur = risicovrije rente bij verschillende looptijden. Dat wil zeggen dat de rente zo goed als zeker is op basis van de marktomstandigheden van nu. Deze rente wordt in de pensioenregeling van nu bijvoorbeeld gebruikt om de waarde te bepalen van de verplichtingen (zonder verwachte toekomstige stijging van de pensioenen) van een pensioenfonds. DNB publiceert de RTS.
- 9 **Risicohouding** = een mate van risico die past bij een bepaalde leeftijd en een bepaalde wens van een deelnemer. Aan de hand van de risicohouding bepaalt PSF W+B hoe het voor de deelnemers belegt. In de nieuwe pensioenregeling worden premies voor jongere deelnemers met meer risico belegt dan pensioenpremie's voor oudere deelnemers. Meestal wordt het risico steeds lager als een deelnemer ouder wordt.
- 10 **Risicobasis** = het pensioen wordt verzekerd; er wordt een premie betaald en daarmee is het risico verzekerd. Als iemand overlijdt wordt het pensioen toegekend aan de nabestaande. Als de persoon blijft leven is de premie weg. Er wordt niet voor gespaard.
- 11 **Risicodelingsreserve** = reserve die binnen de flexibele premiereregeling is bedoeld om risico's te delen tussen of binnen generaties. De risicodelingsreserve kan worden gevuld met een deel van de premie en/of bij toetreding tot het uitkeringscollectief. Een pensioenfonds moet de regels voor het vullen en uitdelen van de solidariteitsreserve vooraf en voor langere tijd vastleggen. De reserve mag gevuld worden met maximaal 10 procent van het premiebedrag en/of uit een deel van het kapitaal bij toetreden tot het uitkeringscollectief. De reserve is niet verplicht.
- 12 **Scenarioset** = een verzameling mogelijke financieel-economische toekomst (rente, inflatie, beleggingsrendement etc.), die wordt gebruikt om de gevolgen van de nieuwe pensioenregeling door te rekenen. De scenario's bevatten alle mogelijke situaties: goed weer, slecht weer en daar tussenin. DNB publiceert deze scenariosets.

- 13 **Slapers** = voormalige medewerkers.
- 14 **Sociale partners** = de werkgever en de ondernemingsraad (OR).
- 15 **Technische voorziening** = de voorziening pensioenverplichtingen die momenteel wordt aangehouden om in de toekomst de pensioenen uit te kunnen keren.
- 16 **URM-bedragen** = bedragen volgens de Uniforme Rekenmethodiek.
- 17 **Vertrekkansen** = de kansen dat medewerkers met een bepaalde leeftijd bij Witteveen+Bos uit dienst gaan.
- 18 **Vervangingsratio's** = de pensioenuitkering (plus AOW) gedeeld door de gemiddeld geïndexeerde pensioengrondslag. De gewogen vervangingsratio kijkt naar de hele periode dat het pensioen wordt uitgekeerd en houdt hierbij rekening met de kans om in leven te zijn. Voor de berekening wordt de pensioengrondslag ook na pensionering geïndexeerd. Daarmee wordt het koopkrachtbehoud na pensionering meegenomen in de vervangingsratio.
- 19 **Zakelijke waarden** = een categorie binnen de beleggingsportefeuille, waarvan de waarde van jaar tot jaar sterk kan wijzigen. Voorbeelden hiervan zijn aandelen, vastgoed, private equity en grondstoffen.

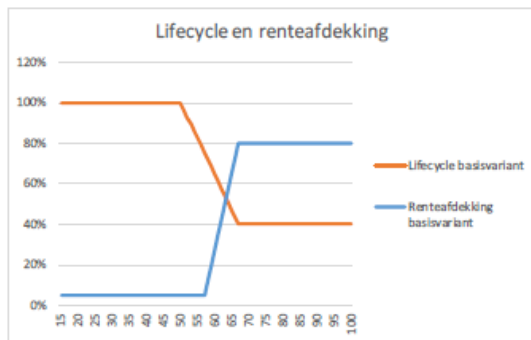
IV

BIJLAGE: UITGANGSPUNT BIJ TRANSITIEBEREKENINGEN

Inrichting beleggingsbeleid

- In de berekeningen is het onderstaande beleggingsbeleid meegenomen voor de **nieuwe regeling**

Variante	% aandelen tot 1 ^e knikpunt	Leeftijd 1 ^e knikpunt	% aandelen vanaf 67 jaar	% afdekking renterisico tot 1 ^e knikpunt	1 ^e knikpunt renteaafdekking	% afdekking renterisico vanaf 67 jaar
6	100%	50	40%	5%	57	80%



- In de **huidige regeling** is het beleggingsbeleid:
 - verdeling aandelen / vastrentende waarden: 31,5% / 68,5%
 - afdekking renterisico: 35%

Spreiding van schokken, projectierendement, reserve en inkoop collectieve uitkeringskring

In de berekeningen geldt de volgende inrichting van de collectieve uitkeringsfase.

- Een spreidingsperiode van 3 jaar voor verhogingen/verlagingen in de collectieve uitkeringsfase
- Te hanteren rente voor het projectierendement: RTS
- Geen risicodelingsreserve
- Geleidelijke inkoop in de collectieve uitkeringskring
In de 10 jaar voorafgaand aan de pensioendatum vindt er geleidelijke inkoop in de collectieve uitkeringskring plaats.

Uitgangspunten

- Maatmensen
 - Ten behoeve van de berekeningsresultaten op geboorteaarniveau, is per geboorteaar en per status één maatmens gedefinieerd
 - Deze maatmensen zijn afgeleid uit het deelnemersbestand: bijvoorbeeld de actieve maatmens met geboorteaar 1958 heeft het gemiddelde salaris, de gemiddelde parttimefactor en de gemiddelde opgebouwde pensioenaanspraken van alle actieve deelnemers met geboorteaar 1958
 - Op dezelfde wijze is ook voor de premievrije en gepensioneerde deelnemers per geboorteaar één gemiddelde maatmens gedefinieerd
- Economische uitgangspunten
 1. Dekkingsgraad fonds afgerond op 115%
 2. Economische scenario-set DNB Q1 2024 – P-set voor URM berekeningen (zie verderop)

Economische scenario's – P - set

- Economische set: DNB-scenarioset Q1 2024
- Verwacht rendement (30-jaars horizon):

Rendementen over 30-jaars periode (bruto)			
Categorie	Rendement rekenkundig	Rendement meetkundig	Standaarddeviatie
Aandelen	7.7%	5.9%	19.6%
Obligaties AAA looptijd 5 jaar	2.1%	1.9%	5.9%
Obligaties AAA looptijd 30 jaar	3.2%	1.3%	19.7%
Prijsinflatie	2.2%	2.1%	1.5%

- Economische set: DNB P-set Q1 2024
- Rente ontwikkeling volgens scenario set:

