

Sociale partners PF Forbo – Definitief transitieplan WTP

Werknemers- en werkgeversorganisaties van Forbo Flooring, Forbo-Novilon en Forbo Eurocol Nederland hebben afspraken gemaakt over:

- De overgang naar de nieuwe pensioenregeling
- Het karakter van de nieuwe pensioenregeling
- Compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek

Deze afspraken liggen vast in bijgevoegd Transitieplan WTP d.d. 12 december 2024.

Door ondertekening verklaren de volgende partijen deze afspraken met elkaar overeengekomen te zijn en akkoord te gaan met het transitieplan:

Vakorganisaties

CNV voor Forbo Flooring, gevestigd te Utrecht, zijnde een werknemersorganisatie, geregistreerd bij de Kamer van Koophandel onder KvK-nummer 40478675, te dezer zake rechtsgeldig vertegenwoordigd door Hank Oomkes en Piet Fortuin.

Plaats:	Datum:	Plaats:	Datum:
Naam:		Naam:	
Handtekening:		Handtekening:	

CNV voor Forbo-Novilon, gevestigd te Utrecht, zijnde een werknemersorganisatie, geregistreerd bij de Kamer van Koophandel onder KvK-nummer 40478675, te dezer zake rechtsgeldig vertegenwoordigd door Niels Rook en Piet Fortuin.

Plaats:	Datum:	Plaats:	Datum:
Naam:		Naam:	
Handtekening:		Handtekening:	

FNV, gevestigd te Utrecht, zijnde een werknemersorganisatie, geregistreerd bij de Kamer van Koophandel onder KvK-nummer 40531840, te dezer zake rechtsgeldig vertegenwoordigd door K.Y. Reus.

Plaats:	Datum:
Naam:	
Handtekening:	

Ondernemingsraad Forbo Eurocol Nederland B.V.

Ondernemingsraad Forbo Eurocol Nederland B.V., gevestigd te Wormerveer, zijnde een werknemersorganisatie, te dezer zake rechtsgeldig vertegenwoordigd door de voorzitter R.J. Langenbach.

Plaats:	Datum:
Naam:	
Handtekening:	

Werkgevers

Forbo Flooring B.V., gevestigd te Assendelft, zijnde een werkgeversorganisatie, geregistreerd bij de Kamer van Koophandel onder KvK-nummer 35000233, te dezer zake rechtsgeldig vertegenwoordigd door A.J. van den Bogaard, R. Stuurman en B.J.M Janse.

Plaats: Datum:
Naam:
Handtekening:

Plaats: Datum:
Naam:
Handtekening:

Plaats: Datum:
Naam:
Handtekening:

Forbo-Novilon B.V., gevestigd te Coevorden, zijnde een werkgeversorganisatie, geregistreerd bij de Kamer van Koophandel onder KvK-nummer 04024542, te dezer zake rechtsgeldig vertegenwoordigd door A.J. van den Bogaard en D.A. Glancy.

Plaats: Datum:
Naam:
Handtekening:

Plaats: Datum:
Naam:
Handtekening:

Forbo Eurocol Nederland B.V., gevestigd te Wormerveer, zijnde een werkgeversorganisatie, geregistreerd bij de Kamer van Koophandel onder KvK-nummer 35013100, te dezer zake rechtsgeldig vertegenwoordigd door A.J. van den Bogaard en J.C.B. Schwemmlé.

Plaats: Datum:
Naam:
Handtekening:

Plaats: Datum:
Naam:
Handtekening:

Sociale partners Forbo

Transitieplan WTP

12 december 2024

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1: Inleiding en achtergrond.....	5
1.1. Inleiding	5
1.2. Proces	6
1.3. Doelstellingen.....	6
Hoofdstuk 2: De pensioenregeling	7
2.1. Samenvattingstabel	7
2.2. Toelichting type contract en uitvoerder	12
2.3. Toelichting pensioenambitie/-doelstelling	12
2.4. Toelichting premie	13
2.5. Toelichting dekking bij overlijden.....	14
2.6. Toelichting dekking bij arbeidsongeschiktheid	15
2.7. Toekomstbestendigheid van de regeling	15
2.8. Hoofdconclusie	16
Hoofdstuk 3: De solidariteitsreserve	17
3.1 Doelstellingen solidariteitsreserve	17
3.2 Invulling solidariteitsreserve.....	17
Hoofdstuk 4: Interne collectieve waardeoverdracht (invaren)	19
4.1 Samenvatting	20
4.2 Voorrangregels.....	20
4.3 Invaarmethode	21
4.4 Ondergrens dekkingsgraad invaarmoment	21
Hoofdstuk 5: Compensatie	22
5.1. Samenvattingstabel	22
5.2. Toelichting	23
5.3. Inzichten eerste uitkomsten.....	23
Hoofdstuk 6: Cijfermatige maatstaven, effecten en evenwichtigheid.....	25
6.1. Inleiding	25
6.2. Acceptabele bandbreedtes rondom maatstaven.....	25
6.3 Uitkomsten basisscenario.....	25
6.4 Uitkomsten alternatieve scenario's.....	32
Bijlage 1: Uitgangspunten ambitie	33
Bijlage 2: Illustratie invaardoelstellingen	34
Bijlage 3: Maatstaven en kwantitatieve grenzen.....	35
Bijlage 4: Alternatieve scenario's.....	41

Hoofdstuk 1: Inleiding en achtergrond

1.1. Inleiding

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

Om de overgang naar het vernieuwde pensioenstelsel te kunnen realiseren, hebben de werknemers- en werkgeversorganisaties van **Forbo Flooring, Forbo-Novilon en Forbo Eurocol Nederland** (hierna: Forbo Eurocol) afspraken gemaakt over:

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

Deze afspraken en hun overwegingen zijn, op grond van artikel 150d PW, vastgelegd in dit transitieplan. Aan de hand van dit transitieplan wordt de opdracht tot uitvoering van de nieuwe pensioenovereenkomst aan het pensioenfonds gegeven.

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

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

Betrokken sociale partners zijn:

- Vakorganisaties: **CNV, FNV, OR Forbo Eurocol**
- Werkgevers: **Forbo Flooring, Forbo-Novilon, Forbo Eurocol**

De beoogde overgangsdatum naar de nieuwe regeling is **1 januari 2027**.

1.2. Proces

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

Sociale partners en bestuur van PF Forbo zijn samen dit traject gestart om te komen tot een nieuwe pensioenregeling, welke voor een deel bijdraagt aan de verantwoordelijkheid om met elkaar te zorgen voor later. Niet alleen voor een pensioenuitkering vanaf pensionering, maar ook wanneer een deelnemer arbeidsongeschikt mocht worden (premiëvrijstelling bij arbeidsongeschiktheid) of komen te overlijden.

In wisselwerking tussen sociale partners en het bestuur van PF Forbo is het transitieplan tot stand gekomen, waarbij sociale partners doelstellingen hebben vastgesteld en invulling hebben gegeven aan de pensioenregeling en het bestuur van PF Forbo heeft ondersteund met berekeningen en inzichten. Door middel van een uitgebreid proces zijn besluiten tot stand gekomen. Naar aanleiding van de genomen besluiten is dit transitieplan opgesteld en heeft achterbanraadpleging plaatsgevonden.

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

1.3. Doelstellingen

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

	Een regeling...	Aan de orde in
1	Die voor iedereen geldt. Er dient ingevaren te worden.	H4
2	Die een dekking bij overlijden voor partners en wezen kent (solidariteit).	H2.5
3	Met een bepaald gewenst pensioenniveau op pensioendatum (pensioendoelstelling: H2.3).	Bijlage 3
4	Met de meeste kans op behoud van koopkracht.	Bijlage 3
5	Met stabiele (verwachte) uitkeringen.	Bijlage 3
6	Die de impact van de stelselwijziging evenwichtig over groepen en generaties verdeelt. Een belangrijke doelstelling hierbij is voor sociale partners dat deelnemers naar verwachting minimaal gelijkwaardig overgaan bij het invaren van hun opgebouwde pensioenaanspraken in het Nieuwe Pensioen Contract.	Bijlage 3

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

Sociale partners alsook het bestuur van PF Forbo willen een evenwichtige pensioenregeling voor jong en oud, nu en in de toekomst. Onderlinge solidariteit (het delen van risico's met elkaar) in de tijd is daarbij belangrijk. Een passende standaarddekking is daarbij het uitgangspunt.

Hoofdstuk 2: De pensioenregeling

In dit transitieplan is nader uitgewerkt wat de overeengekomen pensioenregeling is. De verschillende keuzes die ten grondslag liggen aan het vormgeven van de pensioenregeling worden nader toegelicht. Hierbij wordt soms verwezen naar de opbouwphase en de uitkeringsfase. De opbouwphase betreft de periode waarin een deelnemer nog geen uitkering ontvangt. De uitkeringsfase betreft iedereen die van het pensioenfonds een uitkering ontvangt. Dat kunnen zowel gepensioneerden als nabestaanden zijn.

2.1. Samenvattingstabel

Onderdeel		Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
	Ingangsdatum/ transitiedatum	Tot 1 januari 2027.	Vanaf 1 januari 2027.
	Type contract	Uitkeringsregeling.	Solidaire premiereregeling.
	Uitvoerder	PF Forbo.	PF Forbo.
	Doelstellingen/ambitie pensioenregeling	Jaarlijks opbouwpercentage ouderdomspensioen van 1,875% van de pensioen- grondslag.	Een VVR ¹ voor een 25-jarige deelnemer van 60% van de laatste pensioengrondslag (zie H2.3 voor nadere toelichting)
	Premie		
	Totale premie	23% van de salarissom.	23% van de salarissom.
	Spaarpremie (niveau 31 december 2023)		De totale premie minus actuele benodigde opslagen voor kosten / risicodekkingen. Laatste inschatting 2024 (o.b.v. 30% PP-dekking en 15% WZP-dekking van het pensioengevend salaris): 26,4% van de pensioengrondslag.
	Jaarlijkse aanpassing pensioen	Voorwaardelijke toeslagver- lening op basis van prijs- inflatie.	Variabele uitkering.

¹ Vervangingsratio (pensioen op pensioendatum ten opzichte van laatste pensioengrondslag).

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
 Inputvariabelen		
Toetredingsleeftijd	18 jaar.	18 jaar.
Pensioenrichtleeftijd	68 jaar.	AOW-leeftijd.
Pensioengevende salariscomponenten	Het jaarloon wordt door de directie van de werkgever aan het pensioenfonds opgegeven op basis van het met 13,5 vermenigvuldigde vaste (januari-) maandsalaris zonder gratificaties en eventuele andere emolumenten voor deelnemers van Forbo Flooring en Forbo-Novilon. In aanmerking komt het maandsalaris, geldend vanaf 1 januari van het betreffende jaar, met inachtneming van het bepaalde in lid 2, dan wel bij aanvang van het deelnemerschap in de loop van het betreffende jaar. In afwijking van het voorgaande geldt dat voor deelnemers werkzaam bij de aangesloten werkgever Forbo Eurocol Nederland B.V. het jaarloon door de directie aan het pensioenfonds wordt opgegeven op basis van het met 14,04 vermenigvuldigde vaste (januari-) maandsalaris. Tevens vindt opbouw plaats over de ploegentoeslag. Bij een wijziging van het jaarloon, zijnde niet cao-verhogingen en/of ploegentoeslag(percentage) gedurende het kalenderjaar, geldt het jaarloon en ploegentoeslag per de eerste van de maand waarin de wijziging plaatsvindt.	
Maximum pensioengevend salaris	Fiscaal maximum (2024: € 137.800).	
Franchise	Fiscaal minimale franchise (2024: € 17.545)	

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
 Dekking bij overlijden		
Overlijdensrisicodekking bij overlijden vóór pensioenleeftijd	• <i>Opbouw</i> levenslang partnerpensioen van 70% van het levenslang ouderdompensioen. • Vrijwillig Anw-hiaat: dekking van € 6.250 of € 12.500 per jaar. • Wezenpensioen: 14% van het bereikbaar ouderdompensioen tot 18 jaar of bij studie maximaal 27 jaar (verdubbeling bij dubbele wees).	• Levenslang partnerpensioen: 30% van het pensioengevend salaris (tot het maximum pensioengevend salaris) op <i>risicobasis</i>. • Vrijwillig Anw-hiaat: dekking van € 6.250 of € 12.500 per jaar. • Ingegane uitkering volgt de systematiek van de andere ingegane uitkeringen. • Wezenpensioen: 15% van het pensioengevend salaris (tot het maximum pensioengevend salaris) tot 25 jaar (verdubbeling bij dubbele wees). • Het kapitaal behorende bij het opgebouwde nabestaanden- en wezenpensioen (onder FTK) wordt gebruikt om een aanvullende risicodekking bij overlijden te financieren (eerbiedigende werking).

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
Voortzetting risicodekking na ontslag (premienvrij) (uitlooperperiode)	N.v.t. aangezien huidige regeling een opgebouwd levenslang partnerpensioen kent, wat blijft staan bij ontslag.	3 maanden na ontslag. - Gedurende WW-periode en/of ZW-periode.
Vrijwillige voortzetting risicodekking na einde uitlooperperiode te financieren uit eigen kapitaal	N.v.t.	Maximale termijn van 15 jaar.
Overlijdensrisicodekking bij overlijden vanaf pensioenleeftijd	- Levenslang partnerpensioen: 70% van het levenslang ouderdompensioen. - Wezenpensioen: 20% van het jaarlijkse partnerpensioen tot 18 jaar of 27 jaar in geval van studie.	- Levenslang partnerpensioen: naar keuze bij inkoop. Uitgangspunt 70% van de verwachte levenslange ouderdompensioenuitkering. - Wezenpensioen: 20% van de verwachte levenslange partnerpensioenuitkering tot 25 jaar van de wees (verdubbeling bij dubbele wees).

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
 Dekking bij arbeidsongeschiktheid		
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Op basis van 6 klassensysteem • 100 % bij een arbeidsongeschiktheidsfactor van 0,80 tot 1,00 • 72,5 % bij een arbeidsongeschiktheidsfactor van 0,65 tot 0,80 • 60 % bij een arbeidsongeschiktheidsfactor van 0,55 tot 0,65 • 50 % bij een arbeidsongeschiktheidsfactor van 0,45 tot 0,55 • 40 % bij een arbeidsongeschiktheidsfactor van 0,35 tot 0,45 • 0% bij een arbeidsongeschiktheidsfactor van minder dan 0,35	
Grondslag premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Grondslag die gold net voor aanvang arbeidsongeschiktheid, jaarlijks verhoogd op basis van de collectieve salarisverhoging zoals die over het direct voorafgaande jaar binnen de desbetreffende werknemer is toegekend, met een maximum van 2% per jaar. Hetzelfde geldt ook voor het ploegentoeslag-percentage.	
 Overige onderdelen		
Flexibilisering op pensioendatum	Geen wijzigingen. Er blijft ruimte voor flexibilisering met inachtneming van wettelijke grenzen: • Deeltijdpensioen. • Hoog-laag. • Vervroegen tot maximaal 10 jaar voor AOW-leeftijd.	
Uitkeringsfase	N.v.t.	Collectief, zodat alle uitkeringsgerechtigden dezelfde procentuele verhoging, aanvulling vanuit de solidariteitsreserve, of (als de solidariteitsreserve onvoldoende gevuld is om een verlaging volledig te voorkomen) verlaging hebben.
Solidariteitsreserve	N.v.t.	Zie H3.
Invaren	N.v.t.	Zie H4. Hier wordt ook ingegaan op enkele bijzondere pensioensoorten die omgezet dienen te worden bij het invaarmoment.
Compensatie afschaffing doorsneesystematiek	N.v.t.	Zie H5.



2.2. Toelichting type contract en uitvoerder

Het nieuwe pensioenstelsel kent twee mogelijke regelingsvormen voor een pensioenfonds. De solidaire premieregeling en de flexibele premieregeling. De sociale partners zijn verantwoordelijk voor het overeenkomen van de best passende regelingsvorm. Sociale partners hebben gekozen voor de solidaire regeling.

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

De verzorgingsgedachte en het samen delen van risico's vinden de sociale partners zeer belangrijk. De mogelijkheid om de solidariteitsreserve in te zetten, geeft meer mogelijkheid om recht te doen aan de doelstelling met betrekking tot het verminderen van het risico op een verlaging van de verwachte uitkering van jaar tot jaar. Keuzevrijheid t.a.v. beleggingsrisico wordt door de meerderheid van de deelnemers als minder belangrijk ervaren (zie ook risicopreferentieonderzoek).

Sociale partners onderkennen en accepteren dat de pensioenuitkomsten voor deelnemers onzekerder worden in de nieuwe contractvorm. Dit is zowel in de solidaire als flexibele premieregeling het geval. Middels de solidariteitsreserve (zie H4) worden risico's voor deelnemers die een uitkering ontvangen zoveel mogelijk opgevangen.

Sociale partners zijn van mening dat PF Forbo de juiste uitvoerder is en blijft voor de pensioenregeling.



2.3. Toelichting pensioenambitie/-doelstelling

Vertrekpunt van de pensioenambitie/doelstelling is de huidige pensioenopbouw van 1,875% middelloon per jaar, in combinatie met voorwaardelijke toeslagverlening. De ambitie wordt uitgedrukt in het bereikbare pensioen voor een 25-jarige deelnemer in vergelijking met de laatste pensioengrondslag van de deelnemer net voor pensioneren. Deze verhouding wordt de vervangingsratio genoemd.

De toeslag, waarmee de opgebouwde en ingegane pensioenen verhoogd worden om rekening te houden met prijsinflatie, is afhankelijk van de financiële positie van het pensioenfonds. In sommige jaren lukt het om de prijsinflatie volledig te corrigeren en in andere jaren lukt dat niet, of niet volledig.

In overleg met sociale partners is rekening gehouden met een verwachte toeslag van 75% van de prijsinflatie. De pensioenambitie is op basis daarvan:

- 60% vervangingsratio op pensioendatum (inclusief uitkeringsfase)

Uitgangspunten waarop de ambitie gebaseerd en afgeleid is zijn opgenomen in de bijlage.

Op basis van analyses met berekeningsdatum 31 december 2023 is, gegeven een spaarpremie van 26,4% (zie volgende hoofdstuk), berekend dat de kans op een vervangingsratio (inclusief uitkeringsfase) van 60% gelijk is aan 64%. Dit vinden sociale partners een acceptabele uitgangspositie. Deze kans zal van jaar op jaar verschillen, door gewijzigde economische omstandigheden en vooruitzichten. Elke 5 jaar wordt de kans op het behalen van deze ambitie herijkt door PF Forbo en aan sociale partners teruggekoppeld. Sociale partners bespreken deze uitkomst en bepalen afhankelijk van de uitkomst van deze toets of een mogelijke wijziging van de pensioenregeling noodzakelijk is.



2.4. Toelichting premie

Uitgangspunt is dat het totale premiebudget onder het nieuwe stelsel bij aanvang gelijk is aan de huidige pensioenpremie van 23% van de salarissom, wat overeenkomt met 32% van de pensioengrondslag. Dit sluit aan bij het huidige premieniveau. Ook de onderverdeling van de premie tussen werkgevers en werknemers blijft gelijk (totale premie in een verhouding 1:2 verdelen tussen werknemers en werkgever, inclusief een bijdrage van 0,25% van de salarissom vanuit de werknemers).

De spaarpremie is de huidige totale premie minus actuele benodigde opslagen voor uitvoeringskosten en risicodekkingen. De inschatting is dat de spaarpremie 26,4% van de pensioengrondslag zal bedragen. De hoogte van de uiteindelijke spaarpremie staat dus niet vast, maar is afhankelijk van de hoogte van de genoemde benodigde opslagen. Dit is hieronder nader uitgewerkt.

Opbouw premie	Toelichting	Premiecomponenten
Spaarpremie (fiscaal maximaal 30% van pensioengrondslag)	Premie die wordt belegd en op pensioendatum wordt gebruikt voor aankoop van een ouderdomspensioen (en partnerpensioen als deelnemer daarvoor kiest)	26,4%
Risicopremie overlijden vóór pensioendatum	Premie voor dekking bij overlijden voor pensioendatum.	2,7%
Risicopremie premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Premie voor dekking premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	1,5%
Opslag directe uitvoeringskosten	Opslag ten behoeve van de directe uitvoeringskosten	1,4%
Opslag toekomstige uitvoeringskosten	Opslag ten behoeve van de toekomstige uitvoeringskosten.	0,0%
Eventuele overige opslagen	Dit kan in relatie tot in stand houden minimaal vereist eigen vermogen of de operationele reserve (inzake onvoorziene technische resultaten)	0,0%
Totale premie	Gelijk aan huidig premieniveau	32%

De definitieve spaarpremie wordt vastgesteld rond de transitiedatum. Deze kan afwijken doordat risicopremies afhankelijk zijn van bijvoorbeeld grondslagen en de rentestand. Sociale partners zijn overeengekomen dat de totale premie het uitgangspunt van de nieuwe regeling is. Eventuele verschillen in de opslagen, in kaart gebracht via een gevoeligheidsanalyse op de overlijdensrisicodekking, achten sociale partners acceptabel en komen tot uitdrukking in de spaarpremie. Deze kan daardoor initieel, maar ook periodiek, toenemen of afnemen. Hierdoor kan bij aanvang van de regeling op het transitiemoment de spaarpremie afwijken van 26,4%.



2.5. Toelichting dekking bij overlijden

Een van de uitgangspunten van sociale partners bij het ontwerpen van de nieuwe pensioenregeling is de wens voor een dekking bij overlijden. Als uitgangspunt daarvoor is gesteld dat het benodigde budget voor de overlijdensdekking vergelijkbaar is met het huidige budget.

De huidige pensioenregeling kent een partnerpensioen dat wordt opgebouwd. Bij ontslag blijft er een partnerpensioen staan en bij pensioneren is er standaard een partnerpensioen. De financiering van deze dekking is een partnerpensioen op kapitaalbasis.

Overlijden vóór pensioendatum

In het nieuwe stelsel is er tijdens de opbouwfase (fase vóór pensioendatum) geen partnerpensioen op kapitaalbasis meer mogelijk.

Sociale partners zijn een dekking voor partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum overeengekomen van **30%** van het pensioengevend salaris en voor wezenpensioen van **15%** van het pensioengevend salaris. Daarnaast is sprake van een vrijwillige Anw-hiaat verzekering van **€ 6.250** of **€ 12.500** per jaar. Deze tijdelijke Anw-hiaat verzekering wordt uitgekeerd totdat de nabestaande de AOW-leeftijd bereikt.

Overlijden ná pensioendatum

In het nieuwe stelsel blijft een partnerpensioen vanaf pensioendatum mogelijk. Dit maakt onderdeel uit van het gespaarde (en ingevaren) persoonlijk pensioenvermogen. Op pensioendatum kan, naast een ouderdompensioen, ook een partnerpensioen ingekocht worden vanuit het persoonlijk pensioenvermogen. Sociale partners hebben gekozen voor een partnerpensioen van **70%** van het ouderdompensioen, zoals dat nu ook het geval is.

Uitkering na ingang

Na ingang van het tijdelijk en/of levenslang partnerpensioen en/of wezenpensioen (zowel bij overlijden vóór als ná pensioendatum) wordt de uitkering onderdeel van de collectieve uitkeringsfase en daarmee variabel.

Eerbiedigende werking reeds opgebouwd partner- en wezenpensioen

Het op de transitiedatum reeds opgebouwde partner- en wezenpensioen wordt op transitiedatum vertaald naar een kapitaal en ingevaren. Na de transitie blijft de partner (en eventuele kinderen) begunstigde, maar is de hoogte van de uitkering afhankelijk van de ontwikkeling van het voor de pensioenuitkering bestemde kapitaal. Het invaren van het opgebouwde partnerpensioen houdt in dat de nieuwe financiële spelregels ook van toepassing worden op het op transitiedatum reeds opgebouwde partner- en wezenpensioen en dat dit variabel wordt na ingang.

Deze dekking komt bij overlijden vóór pensioendatum bovenop de hiervoor genoemde overlijdensdekking (er vindt dus geen verrekening plaats).



2.6. Toelichting dekking bij arbeidsongeschiktheid

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

De dekking wordt ongewijzigd voortgezet, met dien verstande dat nu geen pensioenopbouw wordt voortgezet, maar premiebetaling. Op dit moment wijzigt de pensioengrondslag, die de hoogte van de opbouw in enig jaar bepaalt, jaarlijks afhankelijk van de collectieve salarisverhoging zoals dit over het direct voorgaande jaar binnen de desbetreffende werknemer is toegekend, met een maximum van 2% per jaar. Hetzelfde geldt ook voor het ploegentoeslagpercentage. Dit is ook het uitgangspunt van de nieuwe regeling.

2.7. Toekomstbestendigheid van de regeling

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

Doel van sociale partners en bestuur PF Forbo was om in de cijfers terug te zien dat in de diverse situaties de pensioenregeling voor de deelnemers nog steeds passend is. Passend hoeft overigens niet altijd beter te zijn, maar tussen de verschillende type deelnemers moeten bijvoorbeeld geen tegengestelde effecten ontstaan. In hoofdstuk 6 en bijlage 4 zijn de uitkomsten van de verschillende doorrekeningen opgenomen inclusief een beoordeling van de evenwichtigheid.

2.8. Hoofdconclusie

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

Hoofdstuk 3: De solidariteitsreserve

Een belangrijk onderdeel bij de keuze voor de solidaire premieregeling, is de mogelijkheid om de solidariteitsreserve in te richten. Het delen van risico's is belangrijk. Niet alleen om pensioen betaalbaar te houden, maar ook om risico's op te kunnen vangen. De solidariteitsreserve kan helpen om risico's op te vangen die voor de individuele deelnemer slecht te dragen zijn. Dit zijn risico's als gevolg van economische en langlevens ontwikkelingen, die een negatief effect op de uitkering kunnen hebben. Deelnemers in de uitkeringsfase hebben minder de mogelijkheid tot het opvangen van een daling van een uitkering, aangezien de meeste deelnemers in die fase geen andere bronnen van inkomsten anders dan AOW en pensioen hebben. Dit heeft geresulteerd in onderstaande doelstellingen en invulling vanuit sociale partners en de uitwerking op basis van deze doelstellingen door het bestuur van PF Forbo.

3.1 Doelstellingen solidariteitsreserve

Onderdeel	Invulling
Doelstellingen	- De solidariteitsreserve draagt bij aan het beperken of voorkomen van verlagingen van de pensioenuitkering voor de pensioengerechtigden. - Daarnaast moet de reserve bijdragen aan een evenwichtige verdeling voor huidige en toekomstige deelnemers.

3.2 Invulling solidariteitsreserve

Onderdeel	Invulling
Aanwending reserve	- Er wordt jaarlijks maximaal 50% van de reserve ingezet. - Bij een daling van de uitkering aan een pensioengerechtigde wordt de uitkering in dat jaar aangevuld tot het niveau van het voorgaand jaar, mits 50% van de reserve daarvoor voldoende is.
Vorrangsregels	Niet van toepassing.
Vullen via premie	Nee, sociale partners vinden deze optie niet evenwichtig richting actieve deelnemers. Iedereen draagt bij uit het overrendement.
Vullen via overrendement	Ja, 5% van het positieve overrendement van alle deelnemers.
Vullen via invaren (eenmalig)	De solidariteitsreserve wordt bij aanvang, voor zover op basis van de dekkingsgraad op het invaarmoment mogelijk (zie hoofdstuk 4), gevuld met 3% van het vermogen, zodat deze direct effectief is ter bescherming van de pensioengerechtigden.

Onderdeel	Invulling
Maximum solidariteitsreserve	De reserve is maximaal 5% van het vermogen: • Bij bereiken van het maximum wordt geen overrendement meer toegevoegd. • Mocht door behaald rendement en/of bestandsontwikkeling de solidariteitsreserve meer dan 5% van het vermogen bedragen, dan wordt het meerdere afgeroomd en teruggegeven richting de kapitalen van de individuele deelnemers naar rato van de omvang van het kapitaal.

De solidariteitsreserve wordt uitsluitend aangewend voor gepensioneerden in het uitkeringscollectief. Winsten en verliezen worden binnen het uitkeringscollectief gespreid over een periode van 3 jaar.

Hoofdstuk 4: Interne collectieve waardeoverdracht (invaren)

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

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

Sociale partners doen het verzoek tot invaren aan het pensioenfonds, om de bestaande pensioenaanspraken en -rechten om te zetten naar kapitalen onder het nieuwe pensioenstelsel. Sociale partners hebben de visie dat invaren voor de populatie van PF Forbo het best passend is en bovendien tot een efficiënte uitvoering (met minder kosten, minder risico's en minder governance (1 toetsingskader i.p.v. 2)) leidt. Het verzoek tot invaren is in lijn met de eerder uitgesproken intentie tot invaren bij de vaststelling van de toeslagverlening per 1 januari 2024 (voorwaarde voor gebruikmaken van de versoepelde toeslagregels).

Het fonds kent meerdere aangesloten werkgevers. Het verzoek van sociale partners van een collectieve waardeoverdracht in het kader van het nieuwe pensioenstelsel ('invaarbesluit') geldt voor alle aangesloten werkgevers.

Naast 'reguliere' pensioensoorten kent PF Forbo in de huidige pensioenregeling nog enkele bijzondere pensioensoorten. Hierbij gaat het om de volgende pensioensoorten:

1. Kapitaal in de gesloten Pensioenspaarregeling van Forbo Flooring, wat staat geadmineistreerd bij Centraal Beheer PPI in de vorm van een (gesloten) premieregeling
2. Ongehuwd ouderdomspensioen
3. Prepensioen

Het kapitaal in de gesloten Pensioenspaarregeling van Forbo Flooring: dit kapitaal staat geadmineistreerd bij Centraal Beheer PPI in de vorm van een (gesloten) premieregeling. Aan deze regeling verandert niks in de overgang naar de WTP. Het kapitaal blijft in ongewijzigde vorm staan bij Centraal Beheer PPI.

Het ongehuwd ouderdomspensioen (wat voornamelijk voor gepensioneerden van toepassing is) en het prepensioen (wat voornamelijk voor slapers van toepassing is) worden gelijktijdig meegenomen / ingevaren bij de totale invaarexcercitie naar de nieuwe WTP-regeling. De wijze waarop deze omzetting plaatsvindt wordt in aanloop naar het uiteindelijke transitiemoment nader uitgewerkt en afgestemd de betrokken fondsgremia en de deelnemers, opdat sprake is van een evenwichtige besluitvorming voorafgaande aan de uiteindelijke omzetting.

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

4.1 Samenvatting

Onderdeel	Invulling
Invaren?	Ja
Invaardatum	1 januari 2027
Invaarmethode	Standaardmethode
Spreidingsperiode	10 jaar

4.2 Voorrangregels

Onderdeel	Invulling
Doelstellingen invaren	De doelstellingen met betrekking tot invaren betreffen, op volgorde van prioriteit: 1. Geen directe daling opgebouwd/ingegaan pensioen op basis van invaarkapitaal (zonder toekomstige premies / rendementen). 2. Vorming van (wettelijk verplichte) reserves uit de dekkingsgraad (Operationele Reserve en Minimaal vereist eigen vermogen). Huidige inschatting 2%. 3. Compensatie afschaffing doorsneesystematiek conform methode zoals beschreven in H5 (huidige inschatting 1,5%) 4. Initiële vulling van de solidariteitsreserve tot gewenste 3%. 5. Verdelen daarna nog resterende surplus conform de standaardmethode, met spreidingsperiode 10 jaar.

Als de dekkingsgraad op het moment van invaren voldoende hoog is kunnen alle gewenste doelen vormgegeven worden. Het kan echter ook voorkomen dat de dekkingsgraad onvoldoende hoog is.

Er is daarom een prioritering aangegeven ten aanzien van de doelen. De prioritering, of voorrangregels, zijn in de tabel hierboven opgenomen. Doelstelling 1 en 2 hebben prioriteit bij de transitie, daarnaast is gewenst om volledige compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek toe te kennen, omdat dit enkel op transitiemoment kan, en is een initiële vulling van de solidariteitsreserve van minimaal 1% gewenst. Bij verschillende dekkingsgraden leidt dit tot verschillende verdelingen van het vermogen op transitiemoment.

In bijlage 2 is een en ander in een cijfermatig overzicht opgenomen.

4.3 Invaarmethode

Het bestuur van het pensioenfonds is verantwoordelijk voor de invaarmethode. Er zijn twee toegestane methoden. De standaardmethode en Value Based ALM methode. De default in de wetgeving is de standaardmethode. Het bestuur van het fonds heeft aangegeven gelet op de fondskenmerken (zoals dekkingsgraadniveau, historie, rijpheid deelnemersbestand, geen bijstortverplichtingen) geen reden te zien om af te wijken van de standaardmethode.

Binnen de standaardmethode wordt een eventueel surplus fictief toegekend gedurende een bepaalde periode (volledigheidshalve: de feitelijke vorming van het persoonlijk pensioenvermogen inclusief het surplus vindt daarbij overigens wel ineens en direct op het transitiemoment plaats). Deze periode is standaard 10 jaar, waarmee de werking van het FTK nagebootst wordt (waarbij een surplus ook geleidelijk wordt toegekend – toekomstbestendig indexeren). Van die 10 jaar mag onderbouwd afgeweken worden. Het bestuur van PF Forbo heeft aangegeven op grond van fondskenmerken (zoals dekkingsgraadniveau, historie, rijpheid deelnemersbestand, geen bijstortverplichtingen) geen redenen te zien af te wijken van de standaardperiode van 10 jaar.

4.4 Ondergrens dekkingsgraad invaarmoment

Het uitgangspunt voor de gemaakte afspraken is dat de dekkingsgraad op het invaarmoment hoger is dan 100%, verhoogd met het minimaal vereist eigen vermogen (ca. 1% vermogen), de operationele reserve (ca. 1% vermogen), volledige compensatie (nu op 1,5% van het vermogen gesteld) en een initiële storting aan de solidariteitsreserve van 1%. De minimale invaardekkingsgraad is daarom op dit moment daarom gesteld op 104,7% (hoger dan 104,5% i.v.m. verschil vermogen en voorziening).

Bepalend voor het overgaan naar de nieuwe pensioenregeling op de nu vastgestelde invaardatum (1 januari 2024) is de verwachting van PF Forbo of de dekkingsgraad eind 2026 boven 104,7% blijft of komt, gegeven de stand van de dekkingsgraad en verwachting per 1 april 2026. Indien de verwachting is dat dit niet zo is treden partijen (sociale partners en bestuur van PF Forbo) binnen een maand na constatering hiervan in overleg en bespreken de dan ontstane situatie. De werkgever heeft hierbij aangegeven dat de premiehoogte een vast gegeven is en niet zal wijzigen.

Hoofdstuk 5: Compensatie

5.1. Samenvattingstabel

Onderdeel	Invulling
Doelstellingen compenseren	Sociale partners zijn van mening dat nadelen van het afschaffen van de doorsneesystematiek voor actieven en arbeidsongeschikten zo adequaat mogelijk gecompenseerd moeten worden.
Methode	De compensatie wordt bepaald per leeftijdscohort, waarbij naar het verwachte (mediaan) pensioen op de pensioendatum (rekening houdend met koopkrachtbehoud in de uitkeringsfase) in de huidige en nieuwe regeling wordt gekeken, zonder rekening te houden met invaren. De hoogte van de compensatie wordt aldus gebaseerd op de eenvoudige transitie, dat wil zeggen: op de lasten ten gevolge van de afschaffing van de doorsneesystematiek, zonder rekening te houden met de verwachte positieve effecten van invaren. Een cohort betreft één geboortjaar. Er wordt verondersteld dat iedereen tot pensioendatum in dienst blijft (blijfkans 100%). Compensatie wordt uitgedrukt als percentage van de pensioengrondslag. De benodigde compensatie is in beginsel bepaald uitgaande van een minimaal gelijkwaardige vervangingsratio onder de nieuwe regeling in vergelijking met de huidige regeling in de mediaan. Daarbij is tevens gekeken naar de uitkomsten in slecht weer omstandigheden, wat heeft geleid tot een compensatie(staffel) die uiteindelijk 1,5% van het vermogen bedraagt. Sociale partners vinden het wenselijk dat de compensatie ineens en op het transitiemoment wordt toegekend.
Financiering compensatie	<u>Financiering van compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek:</u> 1. Voor zover mogelijk uit aanwezig vermogen van PF Forbo (passend bij de invaardoelstellingen en evenwichtigheidsoordeel). 2. Er wordt geen compensatie betaald uit premie.

5.2. Toelichting

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

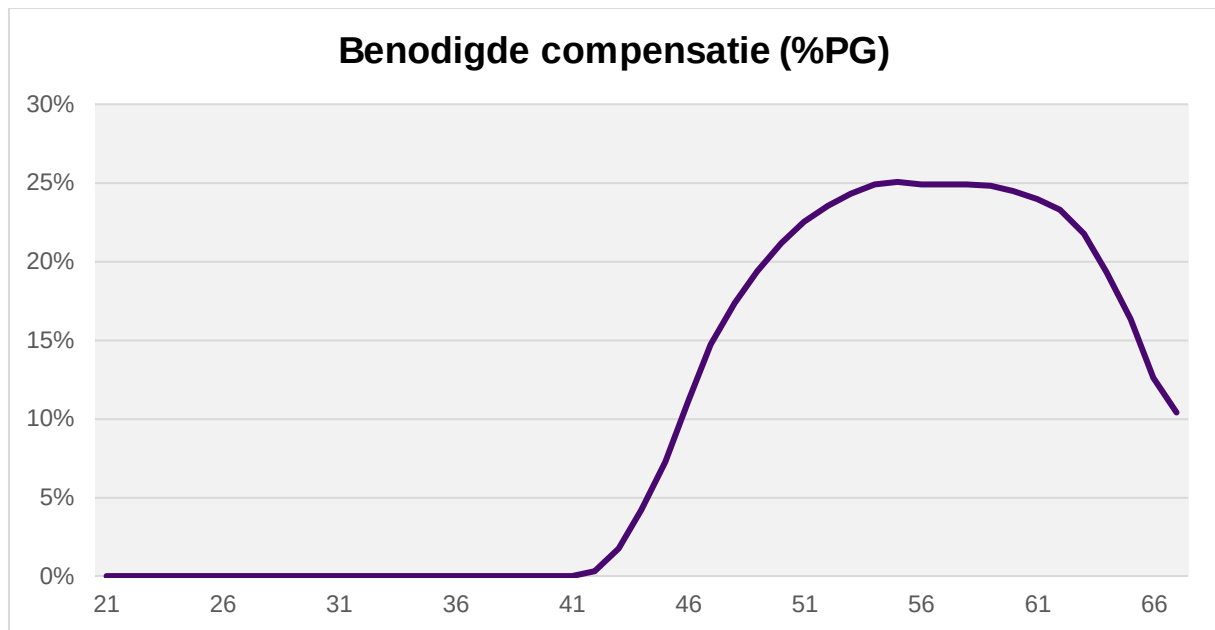
Er zijn veel verschillende methodes mogelijk om compensatie te bepalen. Sociale partners wensen om het verwachte (mediaan) pensioen (rekening houdend met koopkrachtbehoud in de uitkeringsfase) minimaal gelijk te stellen in de huidige en nieuwe regeling. Er wordt hierbij geen rekening gehouden met de verwachte positieve effecten van invaren. Dit omdat het voordeel van invaren nog niet zeker is. Enerzijds is dit afhankelijk voor aannames en scenario's. Anderzijds is dit afhankelijk van de economische ontwikkelingen in de komende jaren. Wanneer alleen naar toekomstige opbouw wordt gekeken is de compensatie daarom meer robuust. Daarbij is tevens gekeken naar de uitkomsten in slecht weer omstandigheden, wat heeft geleid tot een compensatie die uiteindelijk 1,5% van het vermogen bedraagt.

Sociale partners onderkennen dat er per cohort deelnemers zullen zijn die mogelijk te veel compensatie (overcompensatie), of te weinig compensatie ontvangen, doordat in het gehele cohort dezelfde procentuele compensatie wordt toegekend. Sociale partners achten het vooral van belang dat er zo min mogelijk deelnemers zijn die te weinig ontvangen. Daarom wordt rekening gehouden met een enkele transitie. Rekening houdend met het op basis van de huidige financiële situatie en scenarioset verwachte voordeel van invaren wordt hiermee naar verwachting niet te weinig gecompenseerd. De deelnemers die alsnog mogelijk te weinig compensatie ontvangen hebben over het algemeen relatief weinig opgebouwd pensioen om in te varen en daarmee veelal een korte diensttijd. Ten aanzien van deze deelnemers wordt verondersteld dat zij elders pensioen hebben opgebouwd. De aanname is dat dit ook wordt ingevaren met een vergelijkbaar effect als invaren bij PF Forbo. Potentieel zijn er deelnemers die ondanks een lang dienstverband toch mogelijk nadeel ondervinden, bijvoorbeeld door wijzigingen in de parttimegraad. Sociale partners onderkennen dat dit niet op individuele basis via de pensioenregeling op te lossen is en accepteren dit.

De gevoeligheid voor de gekozen parameters zijn besproken door sociale partners en daarnaast hebben sociale partners beoordeeld welk compensatiepercentage adequaat is in combinatie met de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Aanvullend is besproken of er bij de vaststelling van de compensatie gebruik moet worden gemaakt van ontslagkansen. Sociale partners wensen geen gebruik te maken van ontslagkansen. Bij gebruik van ontslagkansen worden mensen die langer blijven werken benadeeld. Sociale partners accepteren daarmee dat de mensen met een kortere horizon overgecompenseerd worden.

5.3. Inzichten eerste uitkomsten

De kosten voor de compensatie zijn afhankelijk van dekkingsgraad van het fonds, invaarmethode, fondsbeleid, economische omstandigheden en vooruitzichten. Op basis van de berekeningen per 31 december 2023 is de benodigde compensatie gesteld op circa € 6,3 miljoen, zijnde 1,5% van het vermogen. De uit die berekeningen volgende compensatiestafel ziet er per 31 december 2023 als volgt uit:



Hoofdstuk 6: Cijfermatige maatstaven, effecten en evenwichtigheid

6.1. Inleiding

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

Projectiemaatstaven

- Mate van koopkrachtbehoud
- Kans op verlaging pensioen
- Verloop van de solidariteitsreserve
- Verwacht (mediaan) pensioen van de deelnemer, op de pensioendatum en rekening houdend met mate van koopkrachtbehoud na ingang.
- Idem, maar dan als het heel erg tegenzit (5^e percentiel)
- Idem, maar als het heel erg meezit (95^e percentiel)

Waarderingsmaatstaf

- Netto profijt

Deze maatstaven zijn onderzocht vanuit de feitelijke situatie per eind september 2024. Daarnaast is gekeken naar de impact van verschillende scenario's ten aanzien van de startdekkingsgraad en naar scenario's met een renteschok.

6.2. Acceptabele bandbreedtes rondom maatstaven

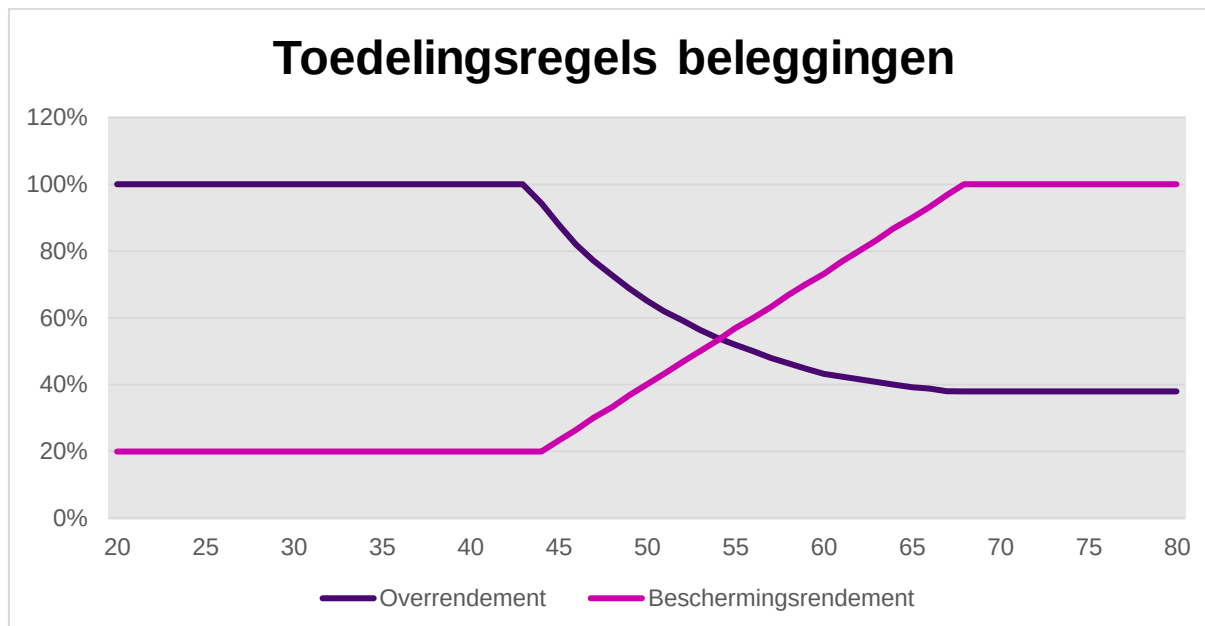
Vanuit de geformuleerde doelstellingen zijn maatstaven vastgesteld waaraan kwantitatieve grenzen zijn gekoppeld. Sociale partners vinden het wenselijk dat de uitkomsten van de transitie binnen deze grenzen blijven, zodat sprake is van een evenwichtige transitie. In bijlage 3 zijn de diverse maatstaven en grenzen nader uitgewerkt.

6.3. Uitkomsten basisscenario

Uitgangspunten

Variant	Dekkingsgraad	Set
1 (huidig)	114,5%	2024Q3 – regulier

Het doorgerekende basisscenario gaat uit van de financiële positie van het pensioenfonds per eind september 2024. De actuele dekkingsgraad bedroeg op dat moment ongeveer 114,5%. Deze 114,5% is als uitgangspunt voor de doorrekening genomen. Doorrekeningen zijn gedaan op de op dat moment meest recente DNB-set (P-set 2024Q3). Er is hierbij gerekend met de volgende lifecycles in de WTP-regeling.



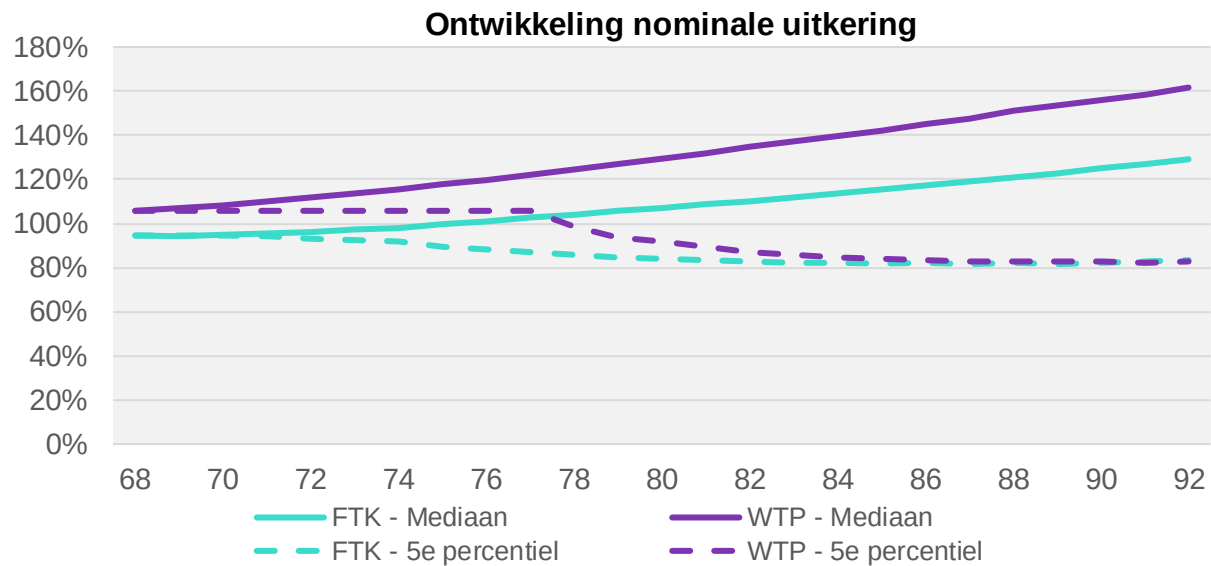
Uitkeringsfase

In de uitkeringsfase is gekeken naar de mate waarin de uitkering omhoog of omlaag gaat. Zowel in de huidige regeling (FTK = Financieel Toetsingskader) als in de voorliggende regeling (WTP = Wet Toekomst Pensioenen). Tevens wordt gekeken naar de prijscompensatie. De prijscompensatie wordt berekend door de stijging (of daling) van de uitkering in een periode van 5 of 20 jaar te delen door de cumulatieve inflatie tot dat moment. Een negatieve prijscompensatie duidt dus op een daling van de uitkering in een periode van 5 of 20 jaar.

Onderstaande cijfers zijn de uitkomsten voor een 68-jarige gepensioneerde op het transitiemoment.

	FTK	WTP
Startuitkering	100,0%	105,8%
Prijscompensatie gedurende komende 5 jaar (mediaan)	22,7%	58,9%
Prijscompensatie gedurende komende 5 jaar (slecht weer)	-14,4%	0,0%
Prijscompensatie gedurende komende 20 jaar (mediaan)	58,6%	80,8%
Prijscompensatie gedurende komende 20 jaar (slecht weer)	-25,9%	-36,0%

Doordat bij het invaren de huidige dekkingsgraad wordt “uitgedeeld” start de uitkering hoger in de nieuwe regeling (105,8%). Tevens ligt de prijscompensatie in de mediaan hoger dan onder de FTK-regeling, maar is deze in slecht weer op lange termijn lager.



Naar verwachting (mediaan uitkomsten) heeft de 68-jarige gepensioneerde voordeel van de WTP-regeling. Wel kan de uitkering als het tegenzit tot een niveau iets onder de FTK-regeling dalen. De solidariteitsreserve biedt geen volledige bescherming.

Kans en omvang verlaging in periode van				
	5 jaar		20 jaar	
	Kans	Omvang	Kans	Omvang
FTK	16,0%	-1,1%	35,7%	-2,0%
WTP	1,5%	-11,3%	19,3%	-8,0%

De kans op een pensioenverlaging is zowel op de korte als lange termijn kleiner dan onder het FTK. Wel is een eventuele verlaging in de WTP-regeling groter van omvang. Dit komt doordat in de nieuwe pensioenregeling deelnemers direct(er) blootgesteld worden aan beleggingsrisico. Door de werking van de solidariteitsreserve onder de WTP-regeling zal een verlaging van de uitkering plaatsvinden wanneer de solidariteitsreserve niet (genoeg) gevuld is. In een dergelijk geval heeft in voorgaande jaren telkens een aanvulling vanuit de solidariteitsreserve plaatsgevonden om de uitkering op peil te houden. Als deze aanvulling dan ineens (deels) wegvalt kan dit tot een grotere daling van de uitkering leiden dan onder het FTK.

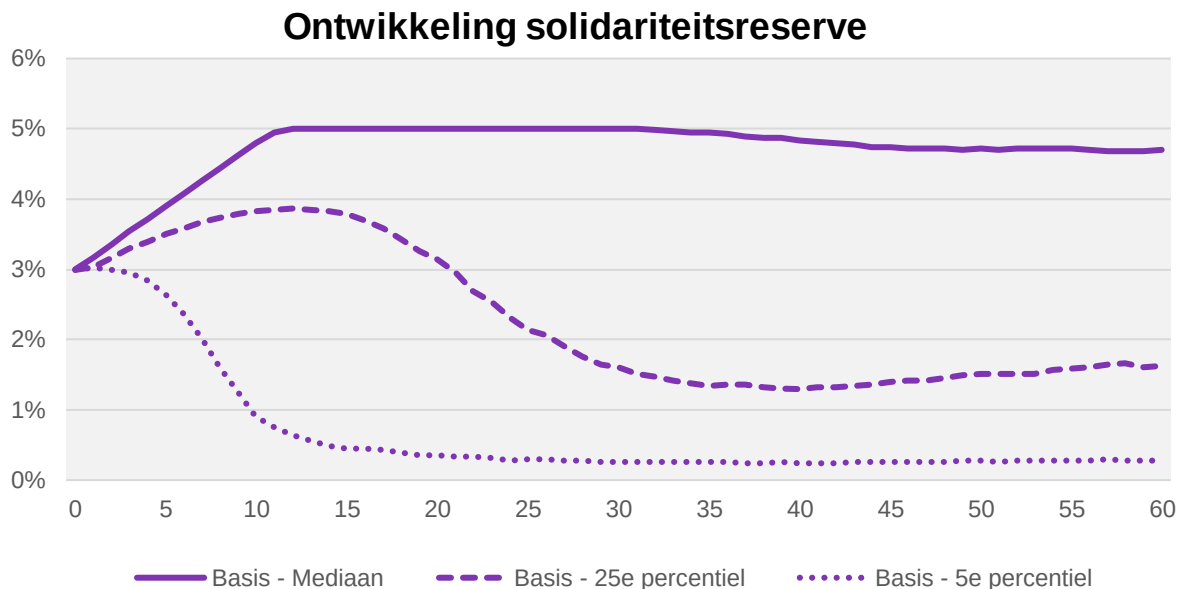
Kans op een verlaging over		
	10 jaar	30 jaar
FTK	9,9%	3,8%
WTP	4,9%	11,4%

Tevens is gekeken naar de kans op een verlaging van de uitkering in jaar 10 en jaar 30 van de doorrekening. Hieruit blijkt dat over 10 jaar de kans op een verlaging van de uitkering in de FTK-regeling hoger is, maar naarmate langer de toekomst in gekeken wordt volgt een hogere kans op een verlaging in de WTP-regeling. Dit komt doordat in de WTP-regeling het gemaakte rendement (zowel positief als negatief) direct(er) aan de deelnemers wordt toegekend. Daarnaast is de solidariteitsreserve in slechtere scenario's minder gevuld, waardoor bescherming van de nominale uitkering niet altijd mogelijk

is. De kans op een verlaging in de toekomst is derhalve hoger onder de WTP-regeling. Daar staat tegenover dat de pensioenverwachtingen ook hoger zijn.

Solidariteitsreserve

Ook is onderzocht hoe de solidariteitsreserve zich gedraagt. Bij een dekkinggraad van 114,5% wordt de solidariteitsreserve initieel met 3% van het vermogen gevuld.



De verwachte (mediane) ontwikkeling van de reserve toont aan dat de reserve, na de initiële vulling van 3% oploopt tot het maximum van 5% en op termijn weer een klein beetje daalt onder de 5%. Ook in slecht weer (5e percentiel) blijft de reserve enigszins gevuld, vanwege de begrenzing van de onttrekking vanuit de solidariteitsreserve. Dit komt de toekomstbestendigheid ten goede.

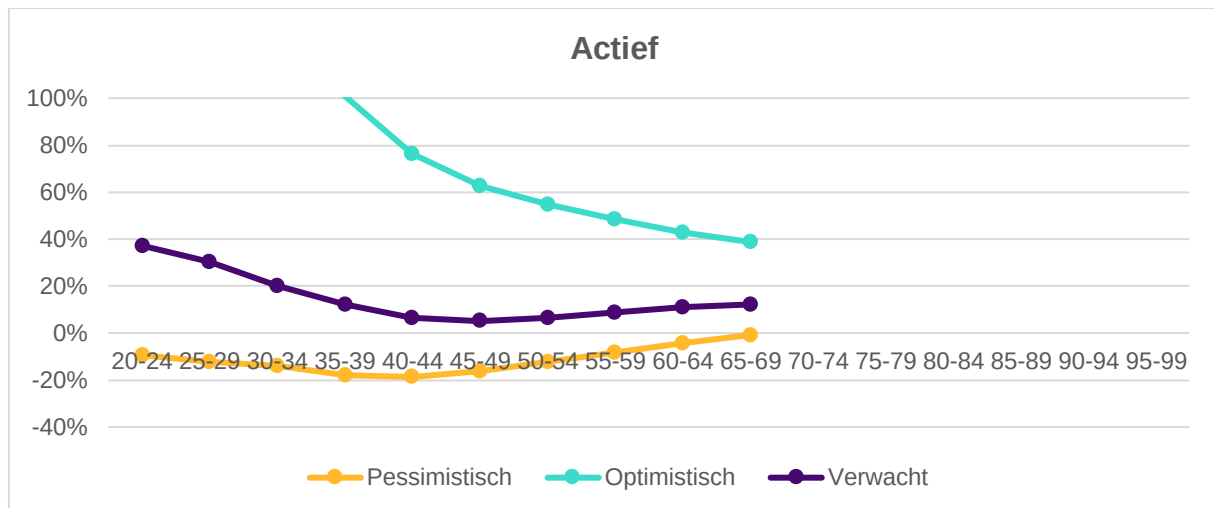
Verandering in pensioenbedrag

Voor verschillende leeftijdscohorten en zowel actieven, slapers als gepensioneerden is gekeken naar de impact van de nieuwe regeling op het pensioen ten opzichte van het huidige pensioen. De uitkeringen in diverse scenario's zijn met elkaar vergeleken. Dit betreft het pensioen op de pensioendatum, rekening houdend met de ontwikkeling van het pensioen na ingang.

Als uit de vergelijking een percentage boven 0% komt, dan is dat een verbetering van de regeling. Bijvoorbeeld +10% betekent dat de uitkeringen gedurende de gehele uitkeringsfase in de nieuwe regeling 10% hoger zijn (dat kan overigens ook betekenen dat ze bij de start van het pensioen meer dan 10% hoger liggen en daarna minder dan 10%).

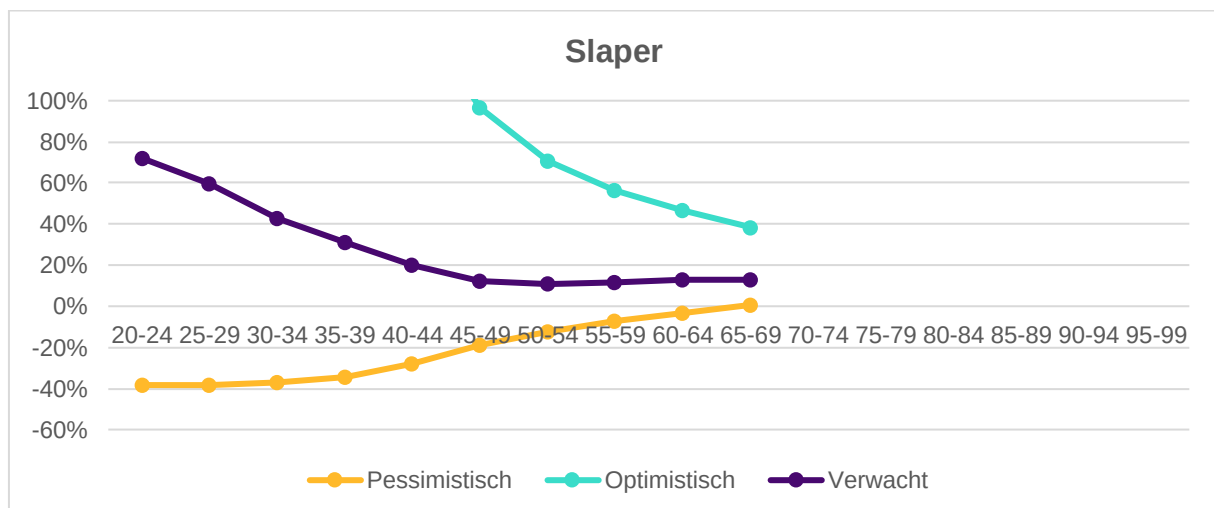
De uitkomsten zijn zowel doorgerekend in het verwachte scenario, als in een optimistisch (als het meezit) en pessimistisch (als het tegenzit) scenario.

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

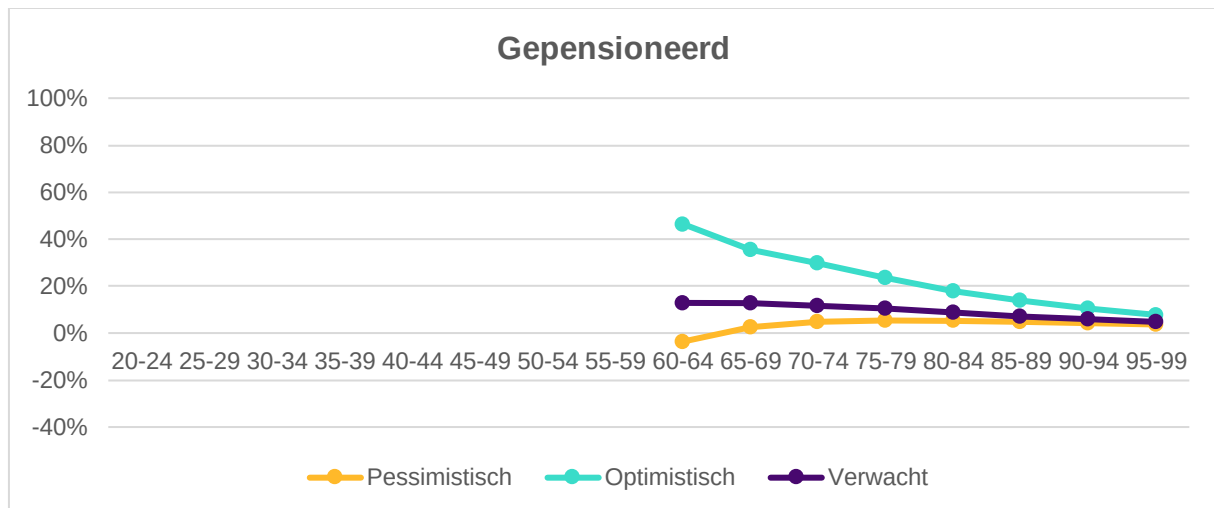


Naar verwachting gaan alle gemiddelde deelnemers erop vooruit ten opzichte van de huidige regeling. Voor jongere deelnemers is de vooruitgang groter. Dit komt door het leeftijdsafhankelijk beleggen (meer beleggingsrisico op jonge leeftijd) in combinatie met de langere horizon. Voor oudere actieven geldt dat zij meer profiteren van het toekennen van extra indexatie bij invaren. Daarnaast ontvangen deelnemers vanaf 42 jaar compensatie wegens het afschaffen van de doorsneesystematiek. In het pessimistische scenario gaat de 40-jarige gemiddelde deelnemer er circa 20% op achteruit. Hieruit blijkt dat in het nieuwe stelsel meer risico genomen wordt. Daar staat tegenover dat de deelnemer er in een optimistisch scenario ook veel op vooruit kan gaan.

Voor slapende deelnemers zijn de effecten vergelijkbaar met actieven, met dien verstande dat slapers geen dempende werking op de uitkomsten door toekomstige premies hebben. De effecten voor met name jongeren zijn daardoor groter.



Voor gepensioneerden (en met name de oudere) zijn de effecten minder groot. Dit komt door de kortere beleggingshorizon. Daarnaast is de werking van de solidariteitsreserve goed zichtbaar. In het pessimistische scenario is voor nagenoeg alle leeftijden de nieuwe regeling ook nog beter dan de huidige regeling.



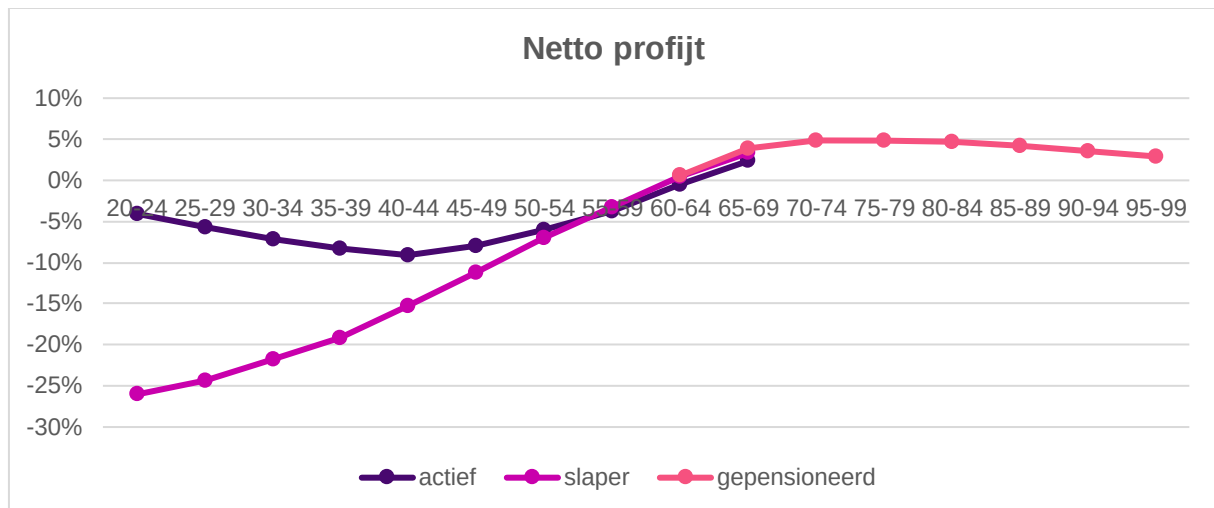
Verandering in netto profijt

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

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

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

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



In de grafiek is te zien dat de verandering in netto profijt zich tussen de ca. +5% en ca. -26% bevindt. Gepensioneerden hebben allemaal een verbetering in het netto profijt. Zij profiteren van de hogere startuitkering door het invaren en de bescherming van de solidariteitsreserve. Oudere gepensioneerden hebben een wat lager netto profijt, door het toepassen van de standaardperiode bij invaren.

In de Q-set loopt de rente fors op, wat leidt tot forse premiedekkingsgraden bij het voortzetten van het huidige premiebeleid in de doorrekeningen, die in de huidige regeling leidden tot oplopende dekkingsgraden. Dit is gunstig voor het indexatiepotentieel van de FTK-regeling, waardoor het netto profijt van de FTK-regeling stijgt. Omdat in de netto profijt berekening geen rekening gehouden wordt met overrendement, geldt dat niet wordt geprofiteerd van het hogere risicoprofiel in de WTP-regeling. Dit komt enkel in de relatieve pensioenbedragen terug. Daarnaast geldt dat de fondspopulatie relatief oud is, en het vereist eigen vermogen relatief laag is. Hierdoor volgen onder de Q-set doorrekening relatief minder kortingen vergeleken met andere fondsen, wat leidt tot een hoger gemiddeld netto profijt van de huidige FTK-regeling. Hierdoor is het delta netto profijt voor actieven en slapers overwegend negatief. Vooral voor jonge slapers is dit het geval, omdat zij een fors hoger netto profijt van de huidige regeling hebben, door de hoge toeslagen op termijn onder de FTK-regeling. Ook dragen zij bij aan de compensatie afschaffing doorsneesystematiek en het vormen van de solidariteitsreserve.

De kromming die te zien is bij actieven wordt veroorzaakt door afschaffing doorsneesystematiek. Oudere actieven hebben meer profijt van invaren en ontvangen tevens compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek.

In de FTK-regeling wordt derhalve geprofiteerd van de premiemarge als resultaat van de oplopende rentes in de Q-set. Wanneer dit in de praktijk zou voordoen, zou naar alle waarschijnlijkheid de premie omlaag worden bijgesteld, waardoor de premiemarge kleiner wordt. Het indexatiepotentieel wordt hierdoor ook gedempt, en beide effecten zouden dan leiden tot verbetering van hierboven vermelde netto profijt resultaten van de slapers en actieven. Dit in ogenschouw nemend achten sociale partners het negatieve delta netto profijt voor actieven en slapers alsnog voldoende acceptabel. Zeker ook omdat de verwachte pensioenbedragen (waar risico wel beloofd wordt) wel een verbetering van de regeling laten zien.

6.4 Uitkomsten alternatieve scenario's

Naast het basisscenario zijn ook doorrekeningen gemaakt vanuit een lagere dekkinggraad van 104,7% (minimale dekkinggraad) en hogere dekkinggraad van 130%, zodat er inzicht is in het effect van de dekkinggraad op het invaarmoment. Ook kunnen economische omstandigheden op het invaarmoment anders zijn. DNB publiceert ook sets met een andere rente. De berekeningen zijn ook gedaan uitgaande van de set met een 1% (100 basispunten) lagere en 1% hogere rente, om inzicht te hebben in het effect van een andere rentestand op het invaarmoment. Uitkomsten hiervan zijn opgenomen in bijlage 4.

Uit de uitkomsten blijkt dat er verschuivingen kunnen zijn in de resultaten, maar deze niet de evenwichtigheid van de gehele transitie doorkruisen. De uitkomsten passen binnen de grenzen zoals vastgesteld in bijlage 3. Al met al concluderen sociale partners dat de uitkomsten van de alternatieve berekeningen ook voldoen aan de gestelde doelstellingen en dat herverdelingen tussen generaties ook in die omstandigheden binnen acceptabele grenzen liggen.

Bijlage 1: Uitgangspunten ambitie

Het startpunt bij het bepalen van de nieuwe ambitie onder de nieuwe regeling is de huidige regeling, omdat dit ook het vertrekpunt/ijkpunt van sociale partners voor de (vormgeving van de) nieuwe regeling is. Voor de berekening van de ambitie is een jaarlijkse aanpassing van de pensioengrondslag op basis van loonstijgingen van 2% verondersteld. Daarnaast is een leeftijdsafhankelijke stijging van het salaris door carrière verondersteld.

Uitgegaan is van een 25-jarige deelnemer met een salaris van € 47.500. In de huidige regeling zal deze deelnemer bij een gelijkblijvend salaris een vervangingsratio hebben van 81% ($1,875\% \times 43 \text{ jaar} (= \text{jaren tot pensioendatum})$) van de laatste pensioengrondslag.

Wanneer rekening wordt gehouden met salaris- en franchisestijgingen en een voorwaardelijke toeslagverlening middels 75% van de verwachte inflatie resulteert een vervangingsratio van ca. 65% van de laatste pensioengrondslag. Voor het bepalen van de pensioenambitie in de uitkeringsfase worden de jaren na de pensioenleeftijd bekeken waarbij het pensioen wordt verhoogd met toeslagen en ook rekening wordt gehouden met de sterftekans van de deelnemer (uitkeringen op hogere leeftijden worden hierdoor minder meegenomen dan uitkeringen net na pensioendatum). Rekening houdend met een voorwaardelijke toeslagverlening middels 75% van de verwachte inflatie resulteert hieruit een vervangingsratio (inclusief uitkeringsfase) van 60%.

Deze ambitie van 60% vervangingsratio op pensioendatum (inclusief uitkeringsfase) is als ambitie in de nieuwe regeling vastgesteld.

Leeftijd	Carrière
21-30	3,0%
31-40	2,0%
41-45	1,5%
46-55	0,5%
56+	0,0%

Bijlage 2: Illustratie invaardoelstellingen

Ter illustratie wordt in onderstaande tabel inzicht gegeven in de uitwerking van de prioritering van de invaardoelstellingen bij verschillende dekkinggraadniveaus op het invaarmoment. Per doelstelling/kolom wordt aangegeven welk deel van de dekkinggraad beschikbaar is voor de doelstelling.

Veronderstellingen:

- Minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) plus operationele reserve (OR): 2% van het vermogen
- Compensatie afschaffing doorsneesystematiek conform methode zoals beschreven in H5 (huidige inschatting 1,5%)
- Initiële vulling van de solidariteitsreserve tot gewenste 3%.
- Verdelen daarna nog resterende surplus conform de standaardmethode, met spreidingsperiode 10 jaar

Dekkings- graad	Voorziening	MVEV+OR	Solidariteits- reserve	Compensatie afschaffen doorsnee- systematiek	Invaren in persoonlijk pensioen- vermogen ¹
		2,0% vermogen	3,0% vermogen	1,5% vermogen	
102%	100,0%	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%
103%	100,0%	2,1%	0,0%	0,9%	0,0%
104%	100,0%	2,1%	0,4%	1,6%	0,0%
105%	100,0%	2,1%	1,3%	1,6%	0,0%
106%	100,0%	2,1%	2,3%	1,6%	0,0%
107%	100,0%	2,1%	3,2%	1,6%	0,0%
108%	100,0%	2,2%	3,2%	1,6%	1,0%
109%	100,0%	2,2%	3,3%	1,6%	1,9%
110%	100,0%	2,2%	3,3%	1,7%	2,9%
111%	100,0%	2,2%	3,3%	1,7%	3,8%
112%	100,0%	2,2%	3,4%	1,7%	4,7%
113%	100,0%	2,3%	3,4%	1,7%	5,7%
114%	100,0%	2,3%	3,4%	1,7%	6,6%
115%	100,0%	2,3%	3,5%	1,7%	7,5%
116%	100,0%	2,3%	3,5%	1,7%	8,5%
117%	100,0%	2,3%	3,5%	1,8%	9,4%
118%	100,0%	2,4%	3,5%	1,8%	10,3%
119%	100,0%	2,4%	3,6%	1,8%	11,3%
120%	100,0%	2,4%	3,6%	1,8%	12,2%
125%	100,0%	2,5%	3,8%	1,9%	16,9%
130%	100,0%	2,6%	3,9%	2,0%	21,6%

¹ Totaal beschikbaar voor invaren. Invaren via standaardmethode met fictieve spreidingstermijn van 10 jaar.

Bijlage 3: Maatstaven en kwantitatieve grenzen

Sociale partners hebben diverse doelstellingen van de transitie geformuleerd (zie H1.3). Aan verschillende doelstellingen zijn kwantitatieve maatstaven gekoppeld. Dat betreft de volgende doelstellingen.

Een regeling...
Die voor iedereen geldt. Er dient ingevaren te worden.
Die een dekking bij overlijden voor partners en wezen kent (solidariteit).
Met een bepaald gewenst pensioenniveau op pensioendatum (pensioendoelstelling: H2.3).
Die de impact van de stelselwijziging evenwichtig over groepen en generaties verdeelt.
Met de meeste kans op behoud van koopkracht
Met stabiele (verwachte) uitkeringen
Die de impact van de stelselwijziging evenwichtig over groepen en generaties verdeelt. Een belangrijke doelstelling hierbij is voor Sociale partners dat deelnemers er naar verwachting niet of nauwelijks financieel op achteruitgaan bij het invaren van hun opgebouwde pensioen in het Nieuwe Pensioen Contract

Sociale partners hechten er belang aan dat behalve aan verwachte uitkomsten ook grenzen worden gesteld aan uitkomsten in slechtere scenario's, gezien de wijze waarop de nieuwe regeling risico's meer rechtstreeks toedeelt aan deelnemers. Om die reden zijn als onderdeel van de derde doelstelling grenzen gesteld aan de kansen op verlagingen in de uitkeringsfase, en als onderdeel van de vierde doelstelling worden – per cohort - behalve aan de mediane uitkomsten ook grenzen gesteld aan de uitkomsten in slechtere scenario's.

Doelstelling: gewenst pensioenniveau op pensioendatum

De pensioendoelstelling is vertaald naar het gewenste verwachte pensioenniveau op de pensioendatum. Deze doelstelling beschouwt het fonds als de formele invulling van lid 1 van artikel 28a van de Pensioenwet, dat bepaalt dat in de solidaire premieovereenkomst sprake moet zijn van een periodiek te toetsen pensioendoelstelling.

Maatstaf

Een mediane vervangingsratio op de pensioendatum (inclusief uitkeringsfase) voor een 25-jarige deelnemer van 60%. Nadere uitgangspunten zijn opgenomen in de bijlage 1.

Kwantitatieve grens

Het gezamenlijk streven is een kans dat de vervangingsratio (inclusief uitkeringsfase) hoger is dan 60% van minimaal 60%.

Doelstelling: meeste kans op behoud van koopkracht

Het is gewenst dat de uitkeringen koopkrachtbehoud hebben in de uitkeringsfase.

Maatstaf

Mate van mediane (verwachte) koopkrachtbehoud in de uitkeringsfase gemeten over een 20-jaars horizon.

Kwantitatieve grens

Het gezamenlijk streven is een mediaan (verwacht) koopkrachtbehoud van minimaal 75% van de prijsinflatie.

Doelstelling: stabiele verwachte uitkering

Doelstelling is dat er geen directe daling van het opgebouwd/ingegaan pensioen is op basis van het invaarkapitaal (zonder toekomstige premies/rendementen). Dit kan worden bereikt door elke deelnemer bij het invaren ten minste de eigen (sekseneutrale) technische voorziening van het opgebouwde/ingegane pensioen mee te geven. Dit geldt als het beschikbare vermogen na vorming van de wettelijke vereiste reserves (minimaal vereist eigen vermogen en operationele reserve) en rekening houdend met de benodigde voorzieningen toereikend is om deelnemers de sekseneutrale waarde van hun rechten en aanspraken mee te geven¹. Deze doelstelling is gerelateerd aan de invaardoelstelling met prioriteit 1.

Maatstaf

De dekkingsgraad op het invaarmoment na vorming van de wettelijke vereiste reserves (minimaal vereist eigen vermogen en operationele reserve) en rekening houdend met de benodigde voorzieningen na de transitie.

Kwantitatieve grens

De dekkingsgraad op het invaarmoment ná vorming van de wettelijke vereiste reserves (minimaal vereist eigen vermogen en operationele reserve) en rekening houdend met de benodigde voorzieningen na de transitie dient minimaal 100% te zijn.

Doelstelling: stabiele verwachte uitkering

Doelstelling is om direct na overgang al bescherming te kunnen bieden aan uitkeringsgerechtigden. Deze doelstelling is gerelateerd aan de invaardoelstelling met prioriteit 3.

Maatstaf

Kans op verlaging uitkering eerste 5 jaar na transitie, indien de gewenste initiële vulling van de solidariteitsreserve mogelijk is (3%).

Kwantitatieve grens

Het gezamenlijk streven is een kans op verlaging van de uitkering in de eerste 5 jaar na transitie van maximaal 5% als de gewenste initiële vulling van de solidariteitsreserve mogelijk is (3%).

Doelstelling: stabiele verwachte uitkering

Doelstelling is het beperken of voorkomen van een toekomstige verlaging van de uitkering in de uitkeringsfase.

¹ Uitgaande van 2% voor minimaal vereist eigen vermogen en operationele reserve geldt dit bij een dekkingsgraad van ca. 102% (vóór vorming van beide vermogenscomponenten).

Maatstaf

Kans op verlaging uitkering in de uitkeringsfase over 10 jaar en 30 jaar.

Kwantitatieve grens

Er wordt gestreefd naar een kans op verlaging van de uitkering over 10 jaar en 30 jaar van maximaal **7,5%** en **15%**, respectievelijk.

Sociale partners stellen vast dat wanneer de reserve onvoldoende gevuld is bij invaren deze grenzen niet gehaald worden. Sociale partners accepteren deze overschrijding van de grenzen.

Doelstelling impact stelselwijziging evenwichtig over groepen en generaties verdelen

Een belangrijke doelstelling hierbij is voor Sociale partners dat deelnemers er naar verwachting niet of nauwelijks financieel op achteruitgaan bij het invaren van hun opgebouwde pensioen in het Nieuwe Pensioen Contract.

Voorgeschreven maatstaven inzake evenwichtigheid zijn relatieve verandering pensioenbedragen en netto-profijt:

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

De uitkomsten kunnen sterk afhangen van de gehanteerde economische set en dekkingsgraad. Daarmee is (tot op zekere hoogte) rekening gehouden in de gestelde grenzen. De kenmerken van de DNB-set zijn zodanig dat in de prognoses op lange termijn grote effecten kunnen resulteren, dat geeft aanleiding om ruime grenzen vast te stellen in het bijzonder voor de jongere deelnemers.

Ingegaan partnerpensioen en wezenpensioen zullen deel uitmaken van de collectieve uitkeringsfase. Voor ingegaan wezenpensioen geldt een maximale uitkeringsduur van 25 jaar. Het betreft een relatief kleine groep. De effecten voor deze groep zijn niet apart weergegeven maar zijn vergelijkbaar met jonge gepensioneerden (cohort 60-69). Ingegaan partnerpensioen heeft een vergelijkbaar effect als ingegaan ouderdompensioen. Voor de jonge nabestaanden kunnen de effecten groter zijn door de langere horizon. Slecht weer uitkomsten zijn (door bescherming via de solidariteitsreserve) ondanks de langere horizon beperkt lager voor jongere nabestaanden dan voor deelnemers die ouderdompensioen ontvangen. Mediaan uitkomsten zijn vergelijkbaar en met name goed weer uitkomsten kunnen beter zijn (doordat er geen begrenzing aan het opwaarts potentieel zit).

Maatstaf

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

Argumentatie bandbreedtes

Sociale partners zijn van mening dat er bij voorkeur geen sprake is van achteruitgang in de pensioenverwachting. De ondergrens van de verwachte relatieve verandering pensioenbedrag is derhalve op 0% gesteld voor alle leeftijden en statussen. Daarnaast achten sociale partners elke vooruitgang hoger dan de mediaan als positief. Er is derhalve geen bovengrens aan de uitkomsten gesteld.

Dit leidt tot de onderstaande kwantitatieve ondergrens.

Kwantitatieve grens

	18-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80-89	90+
Ondergrens relatieve verandering pensioenbedrag (verwachting)								
Actieven	0%	0%	0%	0%	0%			
Slapers	0%	0%	0%	0%	0%			
Gepensioneerd					0%	0%	0%	0%

Sociale partners stellen vast dat onder bepaalde omstandigheden deze grenzen niet gehaald worden. Als de dekkingsgraad op het invaarmoment onvoldoende hoog is om compensatie te financieren uit het vermogen vanuit het fonds kunnen voor actieven tussen ca. 40 en 60 jaar beperkt negatieve effecten ontstaan. In een scenario waarin de rente initieel hoger is dan nu en deze in de toekomst gaat dalen is te zien dat dit beperkt nadelig kan uitpakken voor slapers tussen leeftijd 30 en 60. Sociale partners accepteren deze overschrijding van de grenzen.

Maatstaf

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

Argumentatie bandbreedtes

Sociale partners accepteren dat in slecht weer of een pessimistisch scenario (5e percentiel) uitkomsten in de nieuwe regeling lager zijn dan in de huidige regeling. Vanaf pensioenleeftijd wordt een achteruitgang in slecht weer van 5% acceptabel bevonden. De ondergrens is lager naar mate de deelnemers jonger zijn. Dit om rekening te houden met de langere beleggingshorizon van jongeren. Voor de jongste cohorten is de ondergrens -30%. Slapers hebben geen dempende werking van toekomstige pensioenopbouw en uitslagen door afwijkende rente-ontwikkelingen kunnen fors zijn. Voor de jongste slapers is de ondergrens daarom -65%. Omgekeerd is in goed weer scenario's voor jongeren een hogere ondergrens gewenst (zie verderop). Het kan zijn dat in slecht weer de uitkomsten in de nieuwe regeling beter zijn dan in de oude regeling. Dit wordt door sociale partners als positief beschouwd. Daarom is hier geen maximum aan gesteld.

Dit leidt tot de onderstaande kwantitatieve ondergrens.

Kwantitatieve grens

	18-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80-89	90+
Ondergrens relatieve verandering pensioenbedrag (slecht weer)								
Actieven	-30%	-30%	-25%	-25%	-10%			
Slapers	-65%	-50%	-40%	-25%	-10%			
Gepensioneerd					-10%	-5%	-5%	-5%

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

Maatstaf

Relatieve verandering goed weer (95e percentiel) pensioenbedrag inclusief uitkeringsfase (voor actief, slaper, gepensioneerd).

Argumentatie bandbreedtes

In optimistische scenario's/goed weer (95e percentiel) kunnen de uitkomsten in de nieuwe regeling beter zijn dan in de huidige regeling. In beginsel stellen sociale partners een ondergrens aan de verbetering in goed weer van 5%. Op jongere leeftijden vinden sociale partners het wenselijk dat er een sterkere verbetering is in de goed weer uitkomsten, als tegenhanger van de grotere volatiliteit in slecht weer. De ondergrens voor de verbetering voor de jongste cohorten actieve is daarom gesteld op 50% en voor slapers op 100% (vanwege het ontbreken van de dempende werking van toekomstige pensioenopbouw).

Ook voor het goed weer scenario wordt elke uitkomst hoger dan de mediaan als positief beschouwd. Er is derhalve geen maximum aan de verbetering in goed weer gesteld.

Dit leidt tot de onderstaande kwantitatieve ondergrens.

Kwantitatieve grens

	18-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80-89	90+
Ondergrens relatieve verandering pensioenbedrag (goed weer)								
Actieven	50%	35%	20%	10%	5%			
Slapers	100%	70%	40%	15%	5%			
Gepensioneerd					5%	5%	5%	5%

Maatstaf

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

Argumentatie bandbreedtes

- Qua verandering in netto profijt uitkomsten (nieuwe regeling versus huidige regeling) stellen sociale partners een bandbreedte van 30% voor actieven.
- Voor slapers kunnen de netto profijt uitkomsten, zeker voor jongere deelnemers, sterker afhankelijk zijn van economische sets. Om die reden wordt voor slapers uitgegaan van een bandbreedte die afloopt van 100% op de jongste leeftijden tot 30% op pensioenleeftijd
- Voor gepensioneerden zijn de uitslagen in netto profijt, door de kortere horizon, minder afhankelijk van aannames. De bandbreedte wordt daarom rond pensioenleeftijd op 25% gesteld, aflopend naar 20% op de hoogste leeftijden.
- Aanvullend wordt gesteld dat het verschil in delta netto profijt tussen opeenvolgende cohorten niet groter mag zijn dan plus of min 10%-punt.

Dit leidt tot de onderstaande kwantitatieve ondergrens en bovengrens.

Kwantitatieve grens

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

Bijlage 4: Alternatieve scenario's

Uitgangspunten

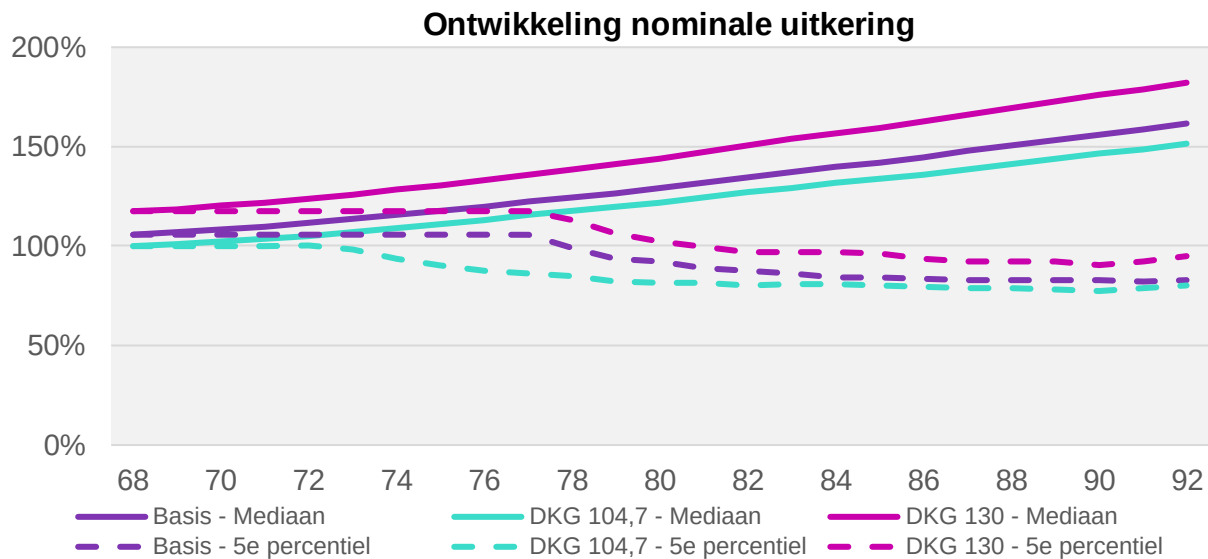
Variant	Dekkingsgraad	Set
1 (huidig, juni 2024)	114,5%	2024Q1 – regulier
2 (lagere dekkingsgraad)	104,7%	2024Q1 – regulier
3 (hogere dekkingsgraad)	130,0%	2024Q1 – regulier
4 (lagere aanvangsrente)	114,5%	2024Q1 – RTS-100bps
5 (hogere aanvangsrente)	114,5%	2024Q1 – RTS+100bps

Uitkeringsfase In de uitkeringsfase is gekeken naar de mate waarin de uitkering omhoog of omlaag gaat. Zowel in de huidige regeling (FTK = Financieel Toetsingskader) als in de voorliggende regeling (WTP = Wet Toekomst Pensioenen). Onderstaande cijfers zijn voor de verschillende alternatieven de uitkomsten voor een 68-jarige gepensioneerde op het transitiemoment.

Startuitkering	
FTK	100,0%
WTP	105,8%
Lagere dekkingsgraad	100,0%
Hogere dekkingsgraad	117,6%
Lagere aanvangsrente	105,8%
Hogere aanvangsrente	105,8%

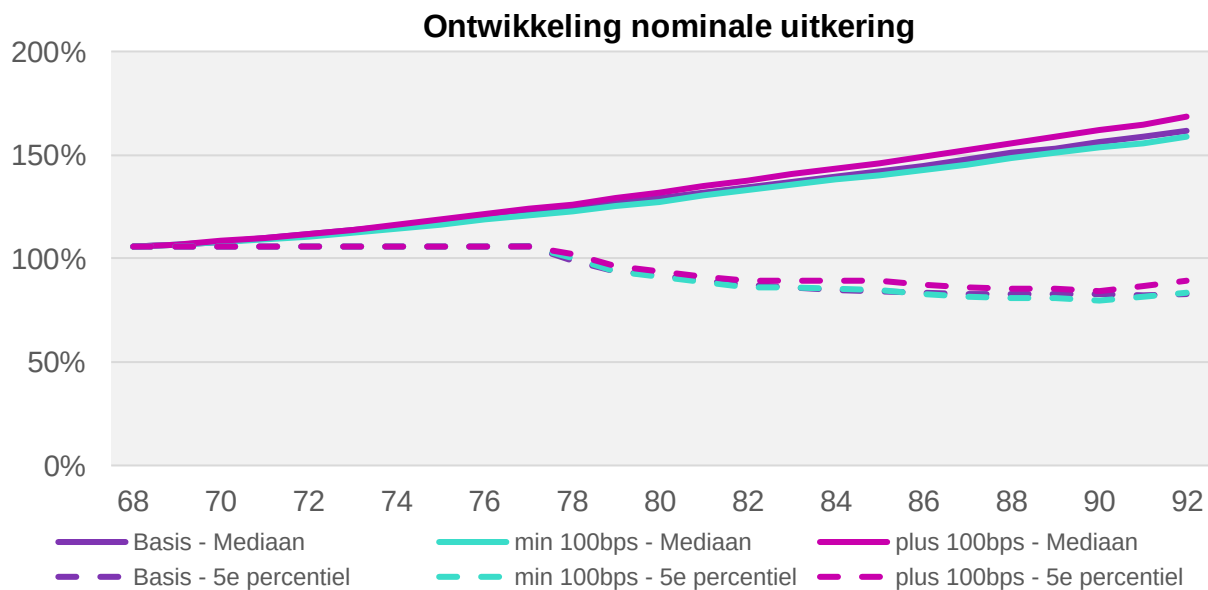
Doordat bij het invaren de huidige dekkingsgraad wordt “uitgedeeld” start de uitkering hoger in de nieuwe regeling. Bij een hogere invaardekkingsgraad wordt dit effect groter. Bij een dekkingsgraad van 104,7% worden enkel de nodige reserves (2% vermogen) gevuld, compensatie uitgedeeld (1,5% vermogen) en een initiële storting aan de reserve van 1% gedaan. Er is dan geen surplus over om uit te delen bij invaren, waardoor de startuitkering gelijk is aan die van FTK.

Tevens is gekeken naar de ontwikkeling van de nominale uitkering. Onderstaande grafiek zijn de uitkomsten voor een 68-jarige gepensioneerde op het transitiemoment voor de twee verschillende dekkingsgraad varianten.



Zoals zojuist benoemd is de startuitkering bij de hogere dekkingsgraad variant hoger en bij de lagere dekkingsgraad variant gelijk aan 100%. Doordat bij invaren een kleinere storting aan de reserve wordt gedaan is eerder een daling van de slecht weer uitkering te zien bij deze variant.

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



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

Hieronder zijn de kans en omvang van een verlaging van de uitkering en de prijscompensaties weergegeven. Dit zijn de uitkomsten voor een 68-jarige gepensioneerde op het transitiemoment.

Kans en omvang verlaging in periode van				
	5 jaar		20 jaar	
	Kans	Omvang	Kans	Omvang
FTK	16,0%	-1,1%	35,7%	-2,0%
WTP	1,5%	-11,3%	19,3%	-8,0%
Lagere dekkingsgraad	7,1%	-7,4%	29,4%	-6,9%
Hogere dekkingsgraad	1,5%	-10,4%	19,6%	-7,9%
Lagere aanvangsrente	1,5%	-11,1%	19,8%	-8,2%
Hogere aanvangsrente	1,7%	-10,4%	19,2%	-7,7%

Het verschil in kans en omvang van een verlaging is beperkt tussen de verschillende varianten. Enkel voor de lagere dekkingsgraad variant worden significant andere resultaten gezien. De lagere initiële vulling van de reserve leidt tot een hogere kans op korten, zowel op korte als op lange termijn.

Prijscompensatie				
	5 jaar		20 jaar	
	Mediaan	5e perc.	Mediaan	5e perc.
FTK	22,7%	-14,4%	58,6%	-25,9%
WTP	58,9%	0,0%	80,8%	-36,0%
Lagere dekkingsgraad	57,9%	-11,1%	79,3%	-36,4%
Hogere dekkingsgraad	57,9%	0,0%	84,2%	-34,2%
Lagere aanvangsrente	52,5%	0,0%	76,7%	-36,7%
Hogere aanvangsrente	63,9%	0,0%	90,4%	-30,8%

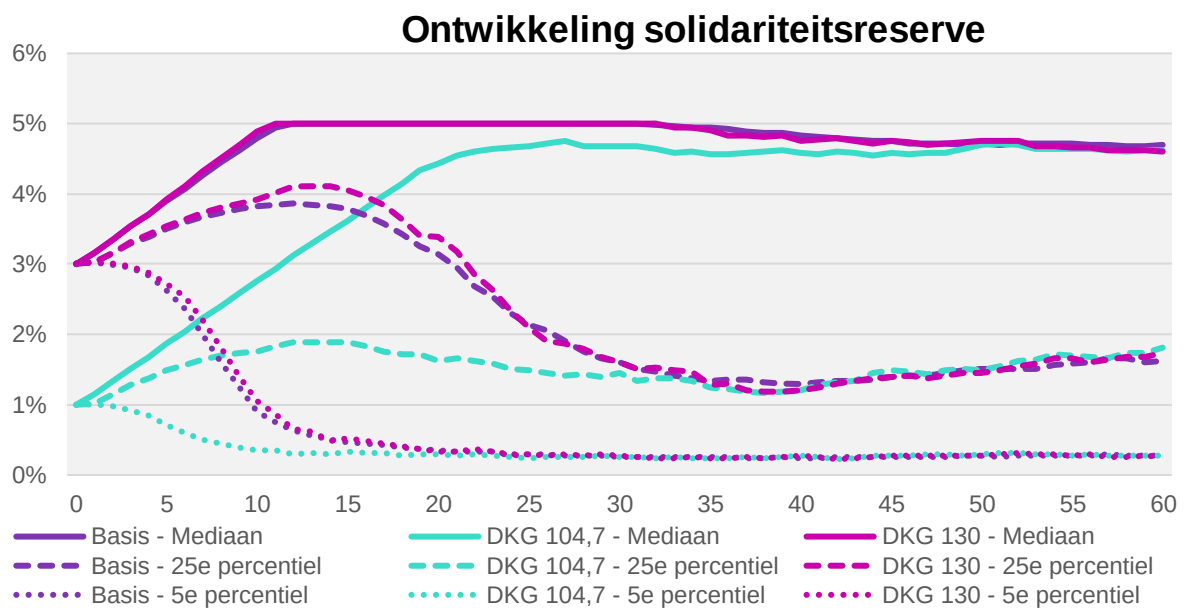
Ook de prijscompensaties verschillen beperkt tussen de varianten. Wederom is enkel voor de lagere dekkingsgraad variant een significant ander resultaat waarneembaar, met een lagere slecht weer prijscompensatie op korte termijn.

Kans op een verlaging over		
	10 jaar	30 jaar
FTK	9,9%	3,8%
WTP	4,9%	11,4%
Lagere dekkingsgraad	8,9%	11,0%
Hogere dekkingsgraad	5,1%	10,9%
Lagere aanvangsrente	5,3%	11,2%
Hogere aanvangsrente	5,2%	10,0%

Ook voor de kans op een verlaging van de uitkering in jaar 10 en jaar 30 van de doorrekening volgt enkel op korte termijn voor de variant met een lagere dekkinggraad een hogere kans op een verlaging. Dit door de lagere initiële vulling van de reserve.

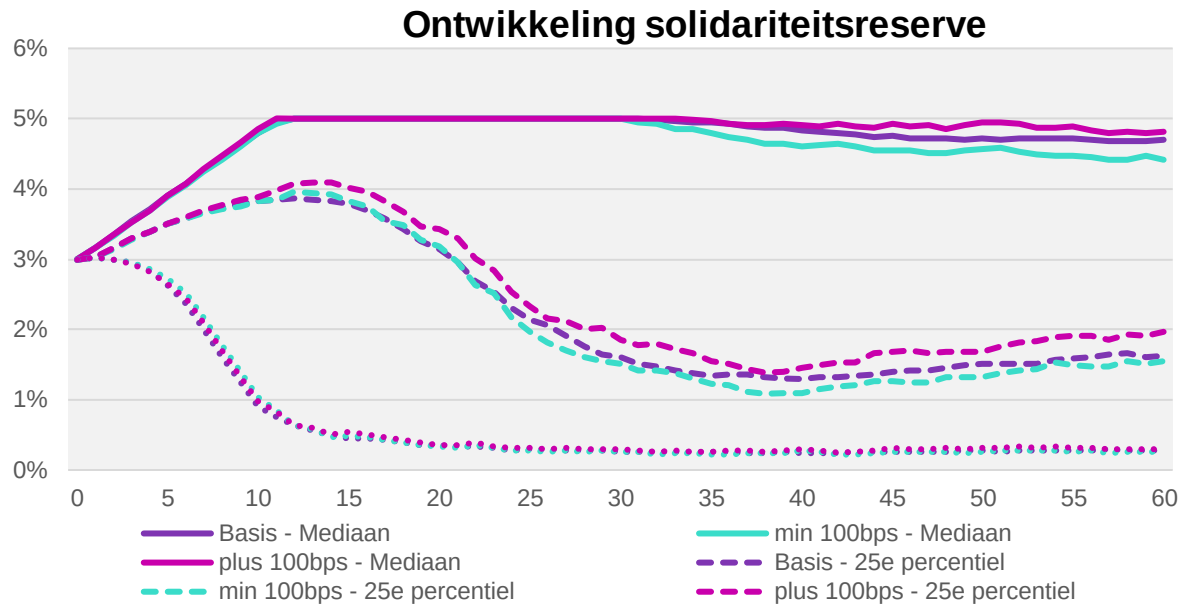
Solidariteitsreserve

Ook is onderzocht hoe de solidariteitsreserve zich gedraagt voor de verschillende varianten. Bij een dekkinggraad van 114,5% en 130% wordt de solidariteitsreserve initieel met 3% van het vermogen gevuld. Bij een dekkinggraad op het invaarmoment van 104,7% wordt de solidariteitsreserve met 1% gevuld.



Bij een dekkinggraad van 104,7% is de initiële vulling gelijk aan 1% van het vermogen. Op lange termijn groeit de reserve wel naar een vergelijkbaar niveau als voor de twee varianten met hogere dekkinggraden. Ditzelfde geldt voor de lagere percentielen. De lagere initiële vulling heeft daarmee voornamelijk effect op de korte termijn.

Hieronder is het verloop van de reserve weergegeven voor de verschillende rente sets.



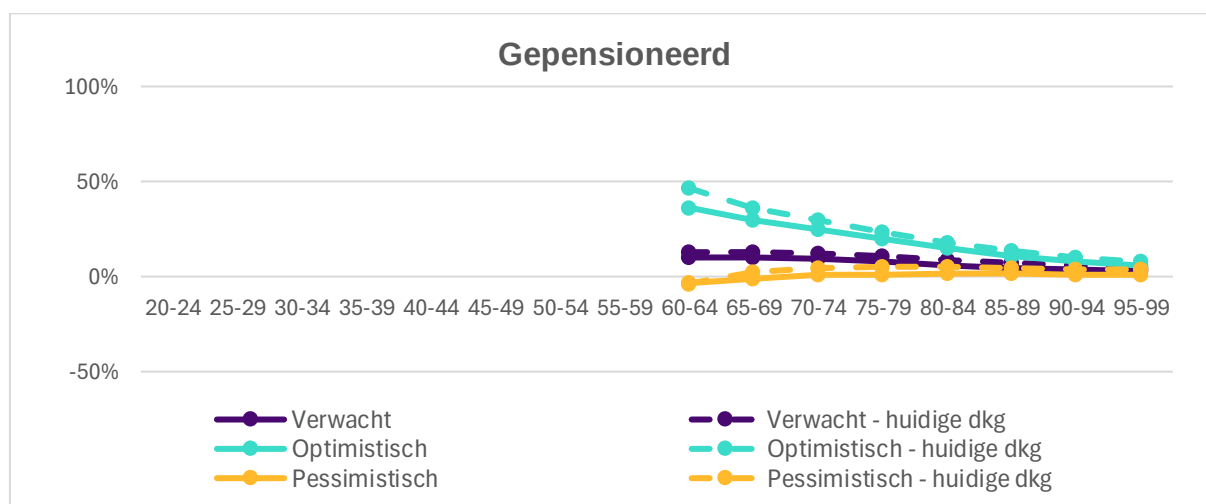
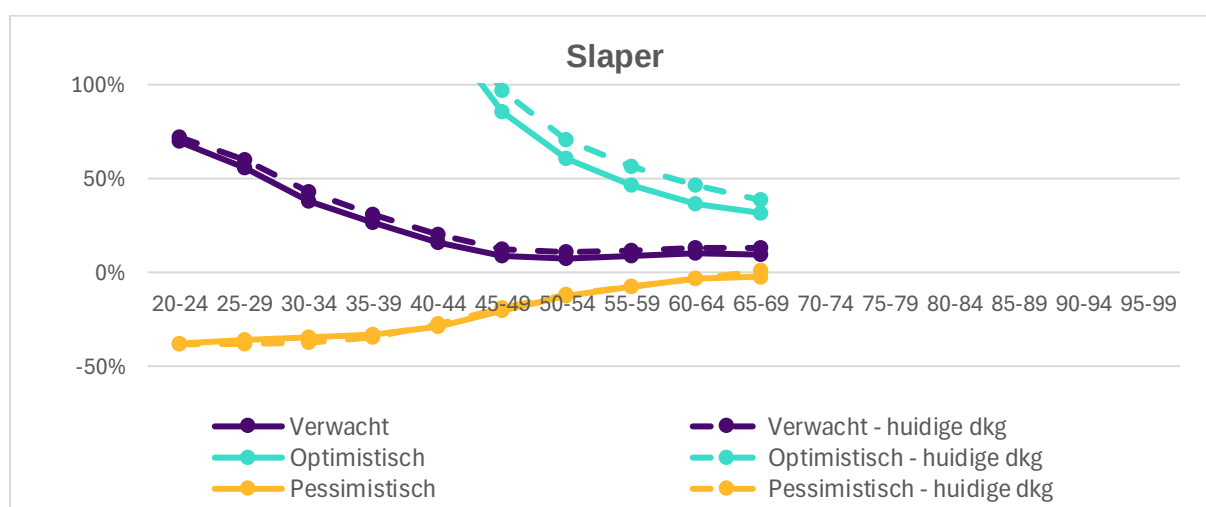
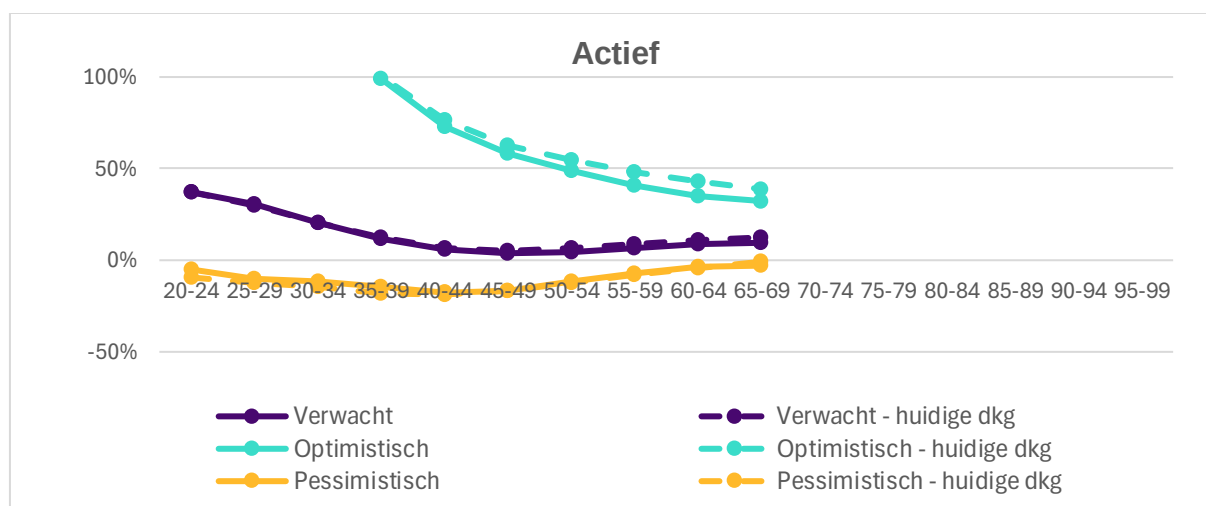
De alternatieve sets met betrekking tot de rente hebben beperkt effect op de ontwikkeling van de solidariteitsreserve en daarmee de kans dat de reserve laag/leeg wordt cq. raakt.

Verandering in pensioenbedrag en netto profijt

Voor de verschillende alternatieve doorrekeningen zijn ook de berekeningen t.a.v. verandering in pensioenbedragen en netto profijt uitgevoerd. In navolgende pagina's worden beide berekeningen telkens behandeld per alternatieve doorrekening. In de grafieken is te zien wat de verschillen zijn ten opzichte van de basisdoorrekening (stippellijnen in de grafieken) zoals in hoofdstuk 6.3 uitgewerkt.

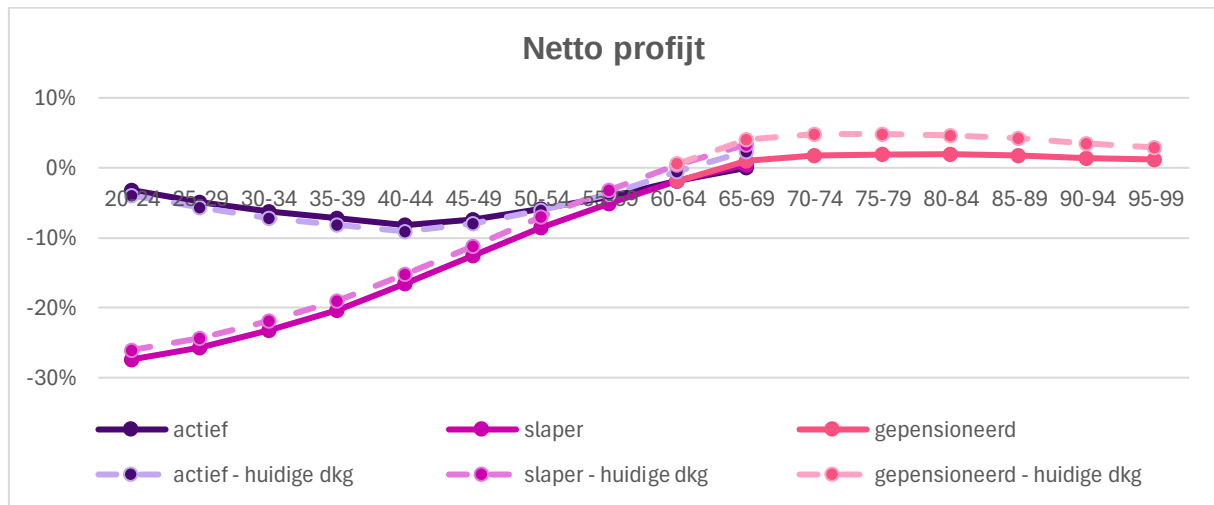
Dekkingsgraad 104,7% (DNB-set regulier 2024Q1)

Qua relatieve verandering in pensioenbedrag zijn de uitkomsten beperkt slechter, voornamelijk voor slapers en gepensioneerden, omdat er geen dekkingsgraadsurplus mee wordt gegeven bij invaren. Echter, in het verwachte en optimistische scenario gaat de gemiddelde deelnemer van elk leeftijdscohort er nog wel op vooruit in vergeleken met de huidige regeling. Jongere actieven hebben minder opgebouwd pensioen en daarmee minder profijt van invaren. Daarnaast ontvangen zij voor een langere horizon premie, wat dempend werkt op de resultaten. Het verschil voor jongere actieven ten opzichte van de basisvariant is daarom nihil.



Ook in de verandering van het netto profijt is terug te zien dat er geen surplus wordt uitgedeeld bij invaren. Vooral voor slapers, gepensioneerden en ouderen actieven leidt dit tot een lager delta netto profijt.

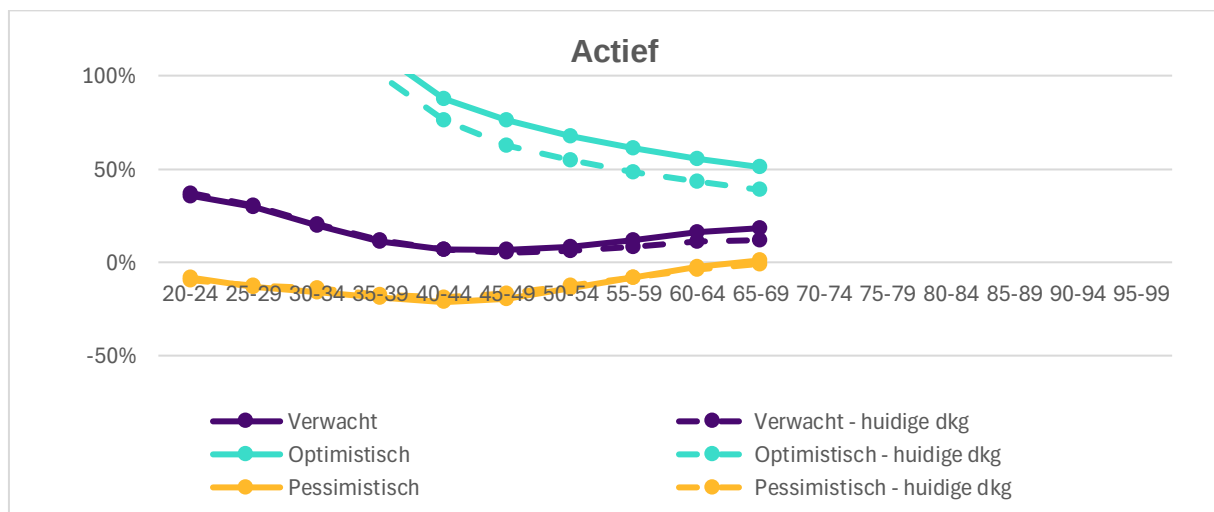
Jonge actieven hebben juist een wat hoger delta netto profijt, omdat in netto profijt naar verwachting geen rendement wordt gehaald, waardoor de toeslagverlening in de FTK-regeling vooral uit de huidige dekkingsgraad gehaald moet worden. Die is lager, waardoor toeslagen minder zijn en het voordeel van de nieuwe regeling toeneemt.

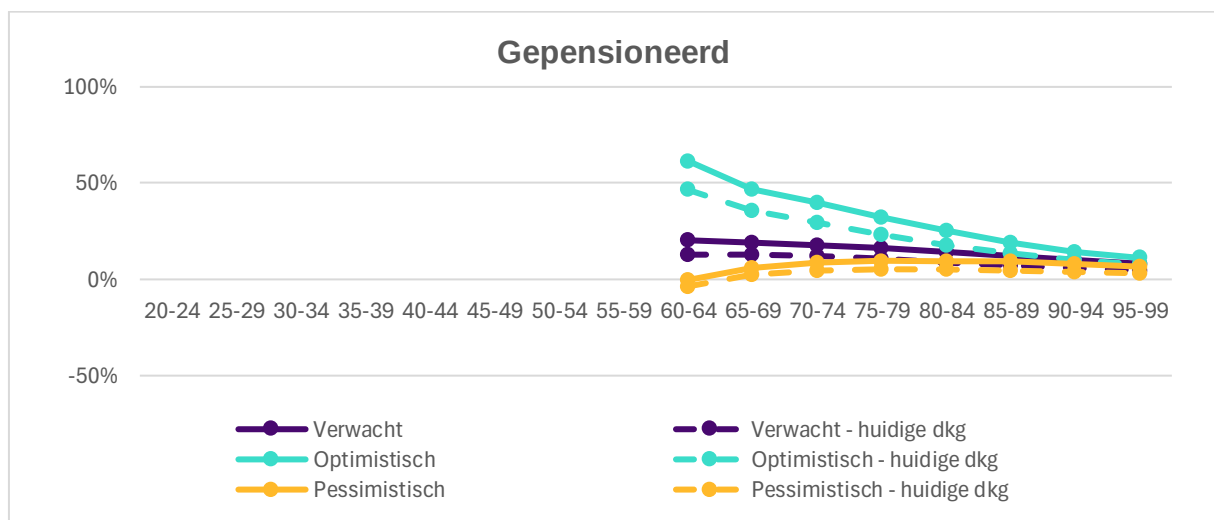
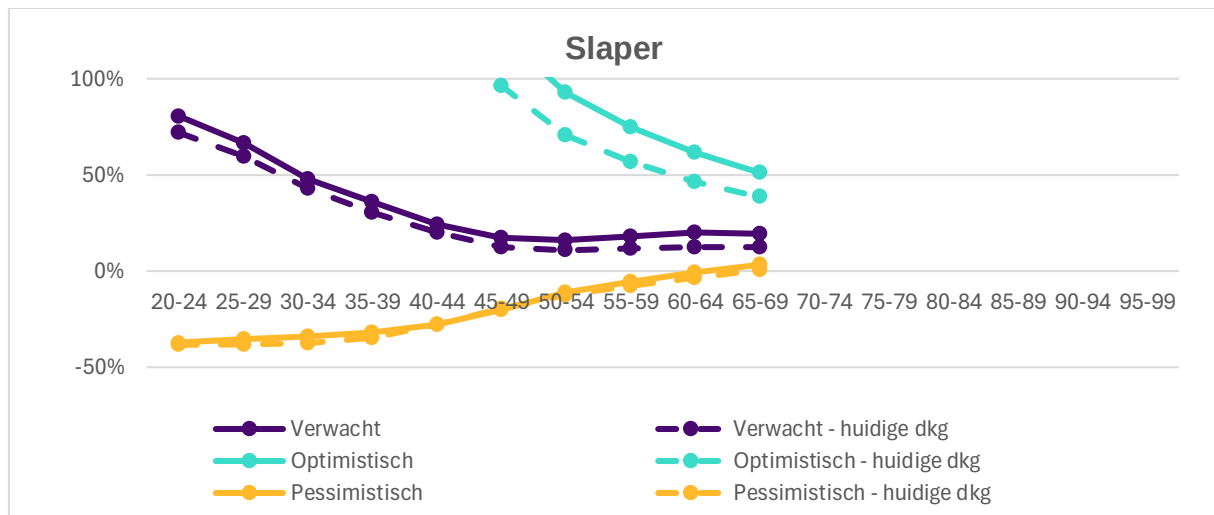


Dekkingsgraad 130,0% (DNB-set regulier 2024Q1)

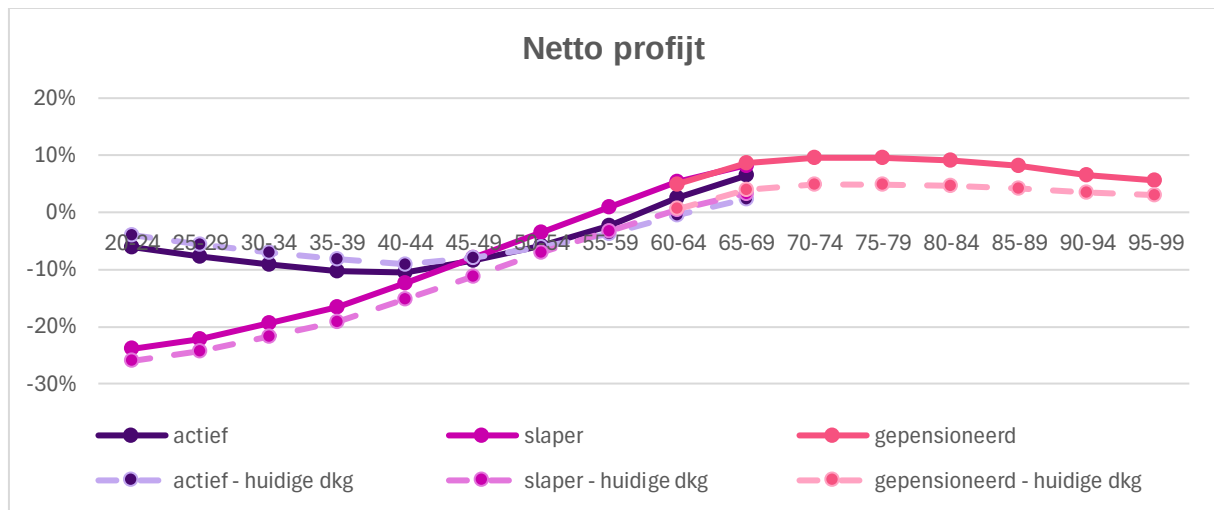
Qua relatieve verandering in pensioenbedragen liggen de uitkomsten met een hogere dekkingsgraad hoger dan bij een lagere dekkingsgraad. Er is voldoende vermogen om de solidariteitsreserve initieel met de gewenste 3% te vullen. Ook is er meer vermogen beschikbaar om in te varen, wat leidt tot een hoger startkapitaal en hogere startuitkering. Bij een hoge dekkingsgraad wordt toekomstig overrendement in de huidige regeling niet altijd beloond met extra pensioen ("genoeg is genoeg" principe / fiscale begrenzings). In de WTP-regeling komt in dergelijke situaties overrendement wel ten goede aan de deelnemer (fiscale begrenzing in de WTP zit op de premie en niet op de pensioenopbouw/toeslagverlening).

Jongere actieven hebben minder opgebouwd pensioen en daarmee minder profijt van invaren. Daarnaast ontvangen zij voor een langere horizon premie, wat dempend werkt op de resultaten. Het verschil voor jongere actieven ten opzichte van de basisvariant is daarom nihil.





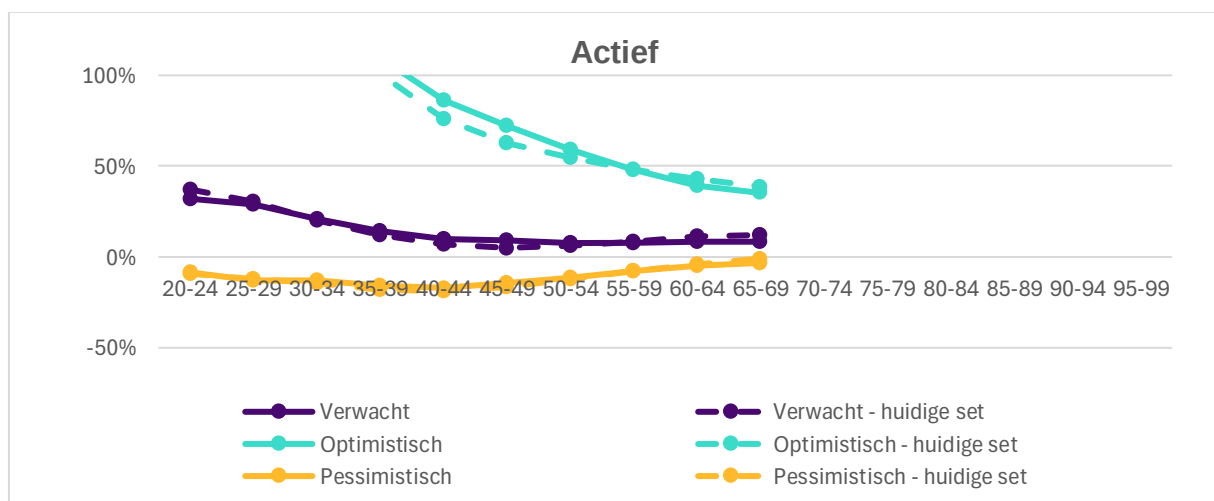
In netto profijt termen is goed terug te zien dat extra wordt geprofiteerd van invaren, ook al is het toeslagpotentieel in de huidige regeling ook hoger. Hierdoor is met name het delta netto profijt van slapers, gepensioneerden en oudere actieven hoger. Het netto profijt effect voor jongere actieven daalt nipt, doordat er in de FTK-regeling hogere toeslagen worden verwacht vanuit de liggende dekkingsgraad.

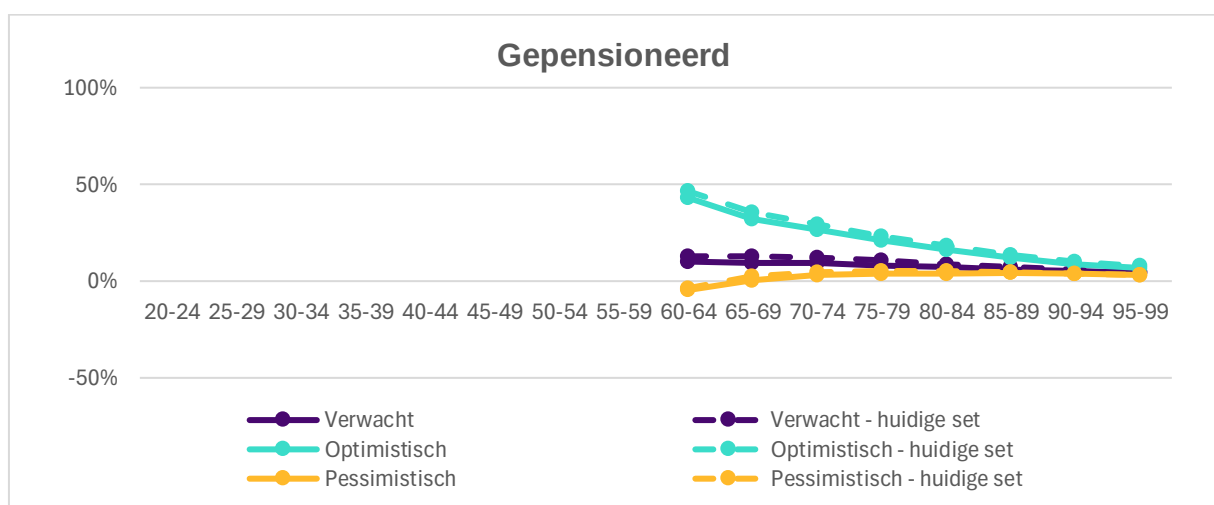
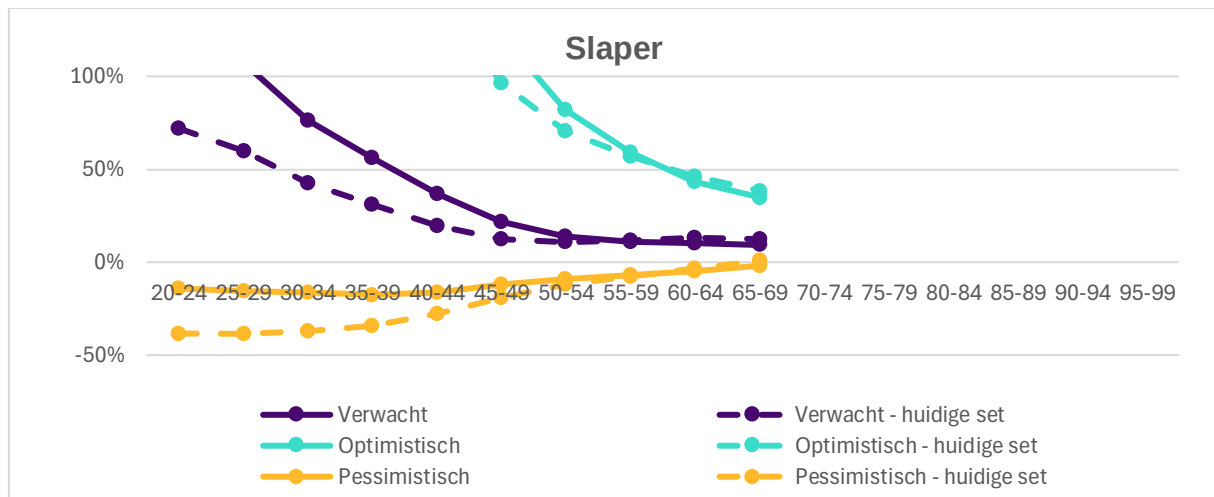


Dekkingsgraad 114,5% (DNB-set regulier 2024Q1 – 100bps)

In deze alternatieve doorrekening is de rente op korte termijn 1%-punt lager, maar op lange termijn vergelijkbaar met de reguliere DNB-set.

Voor slapers is een forse verbetering te zien. Dit komt doordat bij het invaren een lagere rente leidt tot een hoger invaarkapitaal, terwijl de rente (en daarmee het inkooptarief) op pensioendatum redelijk vergelijkbaar is met de reguliere DNB-set. Het renterisico staat grotendeels open wat gunstig uitpakt (rentestijging).

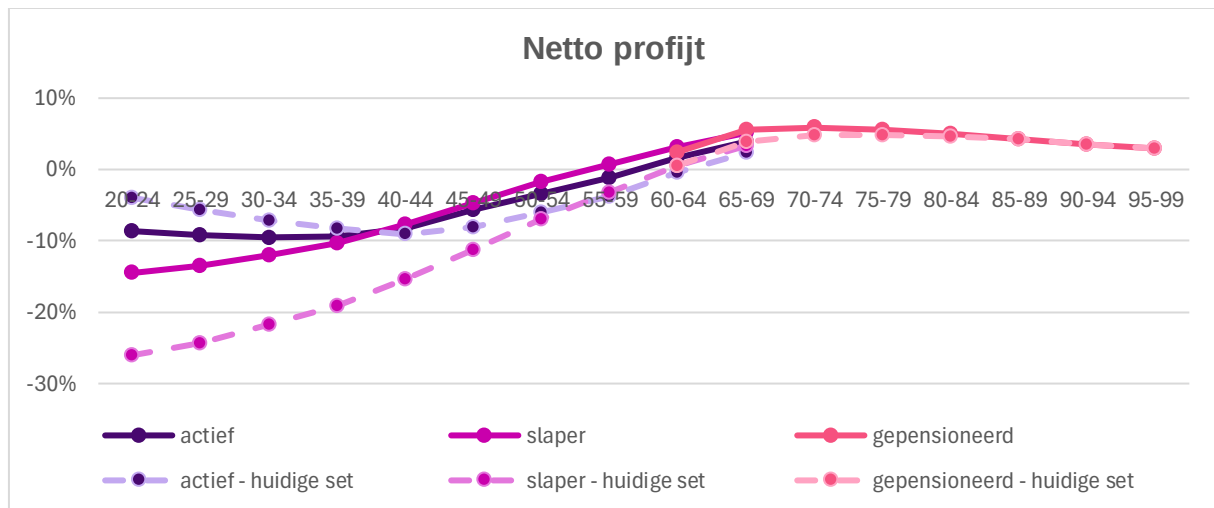




In de netto profijt berekening is de rente structureel 1% lager.

Een lagere rente resulteert voor slapers tot een fors hoger verschil in netto profijt. Dit komt doordat bij een lagere rente de marge in de FTK premie afneemt. Die marge is vooral gunstig voor inactieven en actieven die profiteren van de hogere toeslagen die dat veroorzaakt. Dit voordeel in FTK wordt kleiner bij lagere rente, waardoor de overgang naar WTP beter uitpakt. Verder ontstaan in de netto profijt berekening onder het FTK vaker kortingen die nadelig uitpakken voor het pensioen.

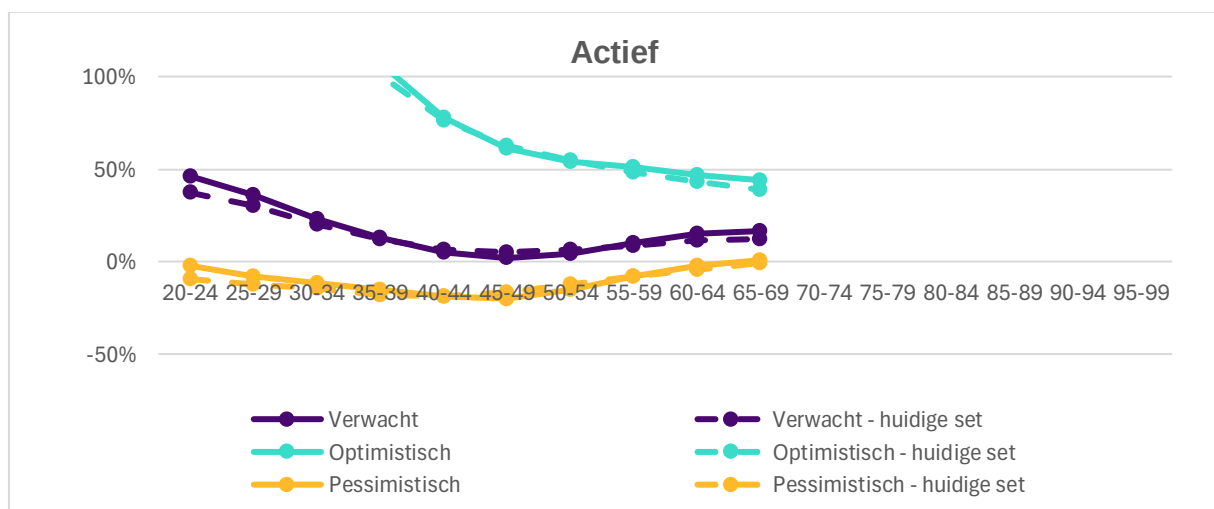
Bij een structureel lagere rente wordt het effect van afschaffen doorsneesystematiek minder groot. Dit is gunstig voor oudere actieven in de WTP-regeling.

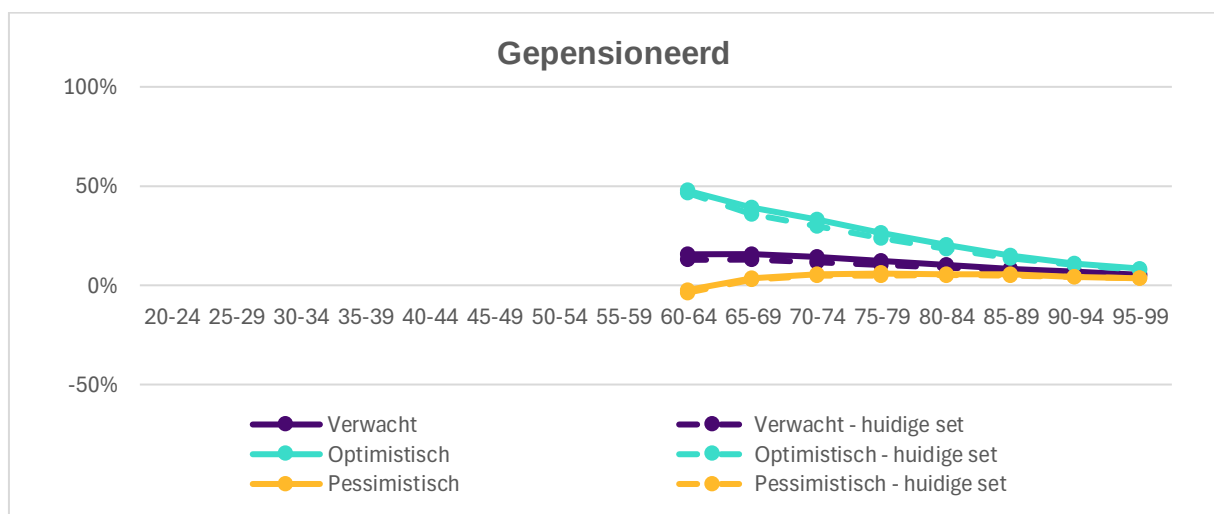
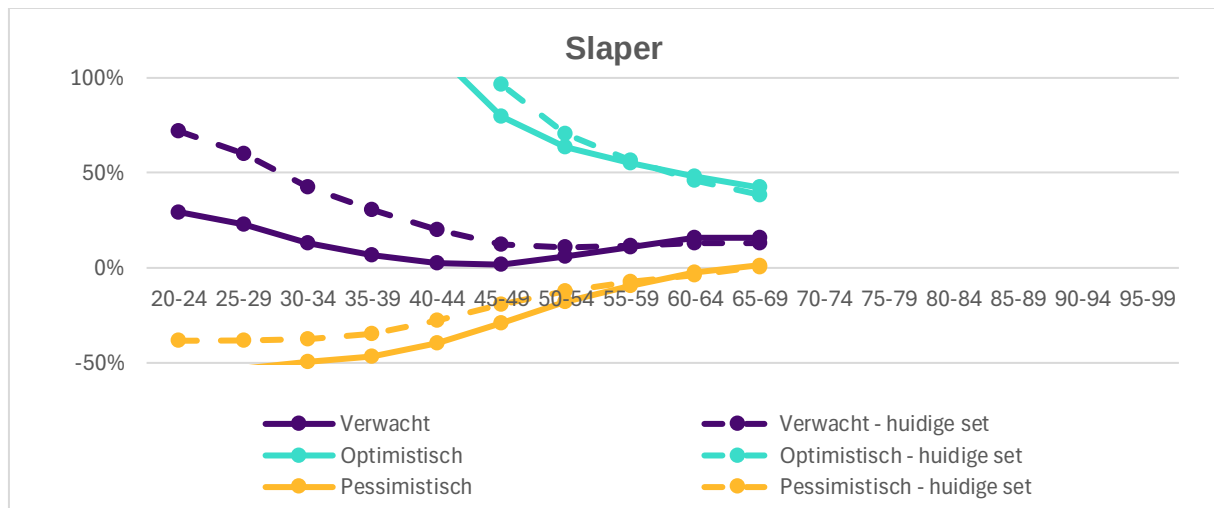


Dekkingsgraad 114,5% (DNB-set regulier 2024Q1 + 100bps)

In deze alternatieve doorrekening is de rente op korte termijn 1%-punt hoger, maar op lange termijn vergelijkbaar met de reguliere DNB-set.

Voor slapers is een fors mindere verbetering te zien. Dit komt doordat bij het invaren een hogere rente leidt tot een lager invaarkapitaal, terwijl de rente (en daarmee het inkooptarief) op pensioendatum redelijk vergelijkbaar is met de reguliere P-set. Het renterisico staat grotendeels open wat ongunstig uitpakt (rentedaling).





In de netto profijt berekening is de rente structureel 1% hoger.

Bij een hogere rente wordt het effect van afschaffen doorsneesystematiek groter. Dit is nadelig voor oudere actieven in de huidige FTK-regeling. Jongere actieven profiteren in de WTP-regeling wel van de hogere rente (goedkoper pensioen), maar in de FTK-regeling niet (premie gelijk en opbouw gelijk). Dit leidt tot verbetering door overgang naar de WTP-regeling.

Een hogere rente resulteert voor slapers in een fors lager effect in netto profijt uitkomsten. Dit komt doordat bij een hogere rente de marge in de FTK premie toeneemt. Die marge is vooral gunstig voor slapers die profiteren van de hogere toeslagen die dat veroorzaakt. Dit voordeel in FTK wordt groter bij hogere rente, waardoor de overgang naar WTP slechter uitpakt.

