



Transitieplan Wet toekomst pensioenen

***Ten behoeve van de
pensioenregeling ondergebracht bij***

Stichting Pensioenfonds KAS Bank

December 2024

Voorwoord	4
1 Inleiding	6
2 Verantwoordelijkheden	7
3 Mijlpalen benodigd voor tijdige realisatie	9
4 Karakter van de nieuwe pensioenovereenkomst	10
4.1 beschrijving van de mogelijke scenario's	10
4.2 Tegemoet komen aan de wensen van deelnemers	10
4.3 Keuze voor een Flexibele premieregeling	13
4.4 Behandeling premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	15
4.5 oplossingsrichting is afhankelijk van nieuwe pensioenuitvoerder	15
5 Invaren/overdragen van opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten	17
5.1 Verzoek tot invaren of collectieve waardeoverdracht	17
5.2 Transitiedoelstellingen	18
5.3 Voorrangsregels	20
5.4 Schokken in de transitieperiode	22
6 voorgenomen initiële invulling Risicodelingsreserve	23
6.1 Doelstellingen risicodelingsreserve	23
6.2 Financiering van risicodelingsreserve	23
6.3. Toegevoegde waarde van de risicodelingsreserve	23
7 Effecten van de wijziging van de pensioenregeling (transitie-effecten)	24
7.1 ontwikkeling van pensioenuitkomsten van niet-pensioentrekkenden	24
7.2 ontwikkeling van pensioenuitkomsten van pensioentrekkenden	26
7.3 maatstaven pensioenverwachting en netto profijt bij een dekkingsgraad van 125%	27
7.4 maatstaven pensioenverwachting en netto profijt bij een dekkingsgraad bij andere dekkingsgraad	31
8 Verantwoording evenwichtigheid transitieafspraken	33

8.1	te hanteren bandbreedtes voor evenwichtigheid	33
8.2	evenwichtigheid transitie	33
9	Communicatie	34
10	Ondertekening	34
11	Bijlagen	35

Voorwoord

De Wet toekomst pensioenen (hierna: Wtp) is op 1 juli 2023 in werking getreden. In deze wet wordt een aantal ingrijpende aanpassingen in de collectieve pensioenregelingen doorgevoerd. Met deze herziening van het tweedepijlerpensioen worden door de wetgever drie doelen nagestreefd:

1. Eerder perspectief bieden op een koopkrachtig pensioen: pensioenen gaan in het nieuwe stelsel directer dan in het bestaande stelsel meebewegen met de ontwikkelingen op de financiële markten, waardoor pensioenen sneller verhoogd kunnen worden, maar in slechte omstandigheden ook eerder verlaagd kunnen worden;
2. Een transparanter en meer persoonlijk pensioen: deelnemers krijgen een persoonlijk voor het pensioen gereserveerd vermogen met jaarlijks inzicht in de ingelegde pensioenpremies, de hierop behaalde rendementen en de gevolgen daarvan voor het verwachte pensioen;
3. Een pensioen dat beter aansluit bij ontwikkelingen in de samenleving en op de arbeidsmarkt: mogelijke nadelige gevolgen van een verandering van baan voor het pensioen worden weggenomen en waardeoverdrachten bij baanwisseling worden eenvoudiger.

Dit is het transitieplan voor de gesloten pensioenregeling van CACEIS ten behoeve van de pensioenen ondergebracht bij Stichting Pensioenfonds KAS Bank (het pensioenfonds) als bedoeld in de Wet toekomst Pensioenen. Deze opzet is gebaseerd op de Wet toekomst pensioenen, de memorie van toelichting en het Besluit toekomst pensioenen.

In dit transitieplan leggen sociale partners (werkgever en ondernemingsraad tezamen) de gemaakte keuzes en de overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de wijziging van de pensioenovereenkomst schriftelijk vast, en ook de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Ook is de verantwoording waarom sprake is van een evenwichtige transitie hierin opgenomen.

De opzet van dit document is gebaseerd op de Wtp, de Memorie van Toelichting en het Besluit toekomst pensioenen. De belangrijkste relevante passages over het transitieplan zijn:

Wet toekomst pensioenen:

PW (Pensioenwet) 150c: termijnen

PW 150d: inhoud transitieplan

PW 150e: transitie-effecten

PW 150g: hoorrecht gepensioneerden en slapers

PW 150h: transitiecommissie

PW 150i: onderbouwing indien niet standaard invaarpad in transitieplan PW 150n:

mogelijkheden bijstellen transitie-effecten

Memorie van toelichting:

Pagina 70/71: termijnen
 Pagina 72-80, 89/90, 92-94: inhoud transitieplan
 Pagina 81/82: hoorrecht
 Pagina 96: ondernemingsraad
 Pagina 98: transitiecommissie
 + artikelsgewijze toelichting bij bovengenoemde artikelen

Besluit toekomst pensioenen:

Besluit uitvoering pensioenwet 44: inhoud transitieplan
 (+toelichting op pagina 51-53 en 89/90)

De nieuwe pensioenregeling en de transitie zijn als geheel beoordeeld op evenwichtigheid, overeenkomstig de memorie van toelichting bij de Wtp. Dit houdt in dat het wijzigen van de pensioenregeling en de gevolgen van invaren als totaalpakket zijn beoordeeld. Voor- en nadelen kunnen elkaar daarbij opheffen. Met dit transitieplan is er dus overeenstemming op het totaalpakket.

Sociale partners (werkgever en ondernemingsraad tezamen) streven naar ingang van de nieuwe pensioenregeling in de eerste helft van 2027. Sociale partners verzoeken het pensioenfonds, danwel de beoogde opvolger, in dit verband de op de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling. Verder wordt in dit transitieplan beschreven op welke wijze en in welke mate deelnemers die nadeel ondervinden van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling worden gecompenseerd.

Sociale partners treden in overleg als, om welke reden dan ook (bijvoorbeeld door wet- en regelgeving of uitvoeringstechnische redenen), dit transitieplan niet (onverkort) uitgevoerd kan worden. Ook treden sociale partners in overleg als de aannames die ten grondslag liggen aan de transitie-effecten zodanig wijzigen, dat er sprake is van een materiële wijziging van de kwantitatieve maatstaven waardoor de beoordeling van de evenwichtigheid niet langer standhoudt. In dat geval worden afspraken gemaakt over de eventuele aanpassingen op de afspraken van dit transitieplan.

Disclaimer

Dit transitieplan is met de grootst mogelijke zorg en nauwkeurigheid opgesteld ten behoeve van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel op grond van de Wet toekomst pensioenen. De in dit document getoonde berekeningen en uitkomsten zijn gebaseerd op veronderstellingen welke in de toekomst anders kunnen zijn. Wij adviseren om in dit geval de analyses en conclusies van een update te voorzien.

1 INLEIDING

Vanwege de inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) per 1 juli 2023 kan de pensioenregeling van CACEIS aangepast worden. De aanpassing van de pensioenregeling is in het arbeidsvoorwaardenoverleg met de (vertegenwoordigers van de) werknemers overeengekomen. Op grond van artikel 150d van de Pensioenwet (PW) heeft CACEIS dit transitieplan opgesteld.

De wet regelt dat de opbouw van pensioen op basis van de zogeheten doorsneesystematiek niet langer is toegestaan. In de wet is ook bepaald hoe, en onder welke voorwaarden, bestaande pensioenaanspraken kunnen worden ondergebracht in de nieuwe pensioenregelingen ('invaren'). De wet bepaalt dat de nieuwe pensioenregelingen uiterlijk op 1 januari 2028 moeten zijn ingevoerd. Vanaf dan zijn voor de toekomstige pensioenopbouw alleen nog premieregelingen toegestaan in Nederland.

Omdat het hier een gesloten pensioenregeling betreft, zijn niet alle onderwerpen van de transitie aan de orde bij het Pensioenfonds. In dit transitieplan worden alleen de onderwerpen behandeld die voor het transitieplan van de Stichting Pensioenfonds KAS BANK van belang zijn. Dit betreft de analyse en de onderbouwing voor het besluit van de werkgever om een invaarverzoek te doen dat wil zeggen een verzoek om de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten door middel van een collectieve waardeoverdracht als bedoeld in art. 150m Pensioenwet om te zetten in een premieovereenkomst die voldoet aan de voorwaarden van de Wet Toekomst Pensioenen.

In de specifieke situatie van CACEIS en het pensioenfonds spelen mogelijk twee uitzonderingen. Allereerst zal het invaarverzoek niet plaatsvinden bij het pensioenfonds, maar bij de pensioenuitvoerder waar het pensioenfonds haar verplichtingen naartoe overdraagt. Het pensioenfonds is hier in de lead en kan daarbij desgewenst de wensen en transitiedoelstellingen van sociale partners meenemen. Daarnaast bestaat er de mogelijkheid om niet te kiezen voor een invaarverzoek op basis van art 150m Pensioenwet, maar om te kiezen voor een verzoek tot collectieve waardeoverdracht op basis van art 83 Pensioenwet.

Omdat niet alle onderdelen van het transitieplan van toepassing zijn, wordt geen gebruik gemaakt van het transitiesjabloon.

De pensioenopbouw van CACEIS is vanaf 1 mei 2023 voortgezet in een premieovereenkomst op basis van progressieve premies die is ondergebracht bij a.s.r. Omdat voor de nieuwe opbouw een beroep op de eerbiedigende werking wordt gedaan, is de werkgever niet verplicht om een transitieplan voor de pensioenregeling bij a.s.r. op te stellen.

Als een werkgever meerdere pensioenregelingen uitvoert, kan ervoor worden gekozen om een gezamenlijk transitieplan op te stellen. In de situatie die bij CACEIS aan de orde is, wordt de voorkeur gegeven aan het opstellen van afzonderlijke transitieplannen, omdat hierdoor op een duidelijker wijze een toelichting wordt gegeven en informatie wordt verstrekt over de onderwerpen van de transitie die in de respectievelijke regelingen aan de orde zijn.

In dit transitieplan legt CACEIS de gemaakte keuzes en de overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de wijziging van de pensioenovereenkomst vast, en ook de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten. Daarnaast bevat dit transitieplan de verantwoording waarom sprake is van een evenwichtige transitie.

CACEIS geeft bij voorkeur opdracht aan de door het pensioenfonds te selecteren pensioenuitvoerder, die de verplichtingen overneemt, om deze pensioenovereenkomst vanaf uiterlijk 1 juli 2027 uit te voeren. CACEIS verzoekt het pensioenfonds de op deze datum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten over te dragen of in te varen naar de nieuw vorm te geven pensioenregeling.

CACEIS verzoekt het pensioenfonds het transitieplan door middel van publicatie op zijn website beschikbaar te stellen aan de deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden.

Gelijktijdig wordt een begrijpelijke toelichting gepubliceerd op de website van het pensioenfonds, opgesteld in overleg met Sociale Partners, die ook ingaat op de evenwichtigheid.

2 VERANTWOORDELIJKHEDEN

De Wtp bepaalt welke partijen de verantwoordelijkheid dragen voor wijziging van de pensioenregeling bij de transitie, in de vorm van een taakverdeling en verantwoordelijkheidsverdeling tussen werkgever en pensioenfonds.

Sociale partners

- Ambitie pensioenregeling
- Type pensioenregeling
- Vormgeving nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidspensioen
- Verzoek aan pensioenfonds om bestaande pensioenen wel of niet in te varen of over te dragen aan een andere pensioenuitvoerder
- Keuze voor (financiering van) compensatie
- Opstellen transitieplan

Pensioenfonds/nieuwe pensioenuitvoerder

- Vaststellen risicohouding
- Informeren sociale partners over haalbaarheid ambitie
- Feitelijke invulling van financiële opzet, o.a. het beleggingsbeleid
- Opstellen implementatieplan en communicatieplan (nieuwe pensioenuitvoerder)
- Opdrachtaanvaarding pensioenregeling en besluit tot invaren of collectieve waardeoverdracht op verzoek van de werkgever c.q. beoordeling van het onderbouwde besluit van de werkgever om niet in te varen
- Overdracht opgebouwde pensioenen bij liquidatie (pensioenfonds)
- Invaren opgebouwde pensioenen (nieuwe pensioenuitvoerder)

Dit transitieplan is de vastlegging van hetgeen sociale partners zijn overeengekomen over:

- de nieuwe pensioenregeling;
- het invaren/inbrengen van de opgebouwde pensioenaanspraken en verworven pensioenrechten naar die nieuwe pensioenregeling, en;

Op basis van artikel 150h is door de overheid de mogelijkheid geboden voor een onafhankelijke transitiecommissie in het geval sociale partners niet tot overeenstemming kunnen komen. In die situatie heeft de transitiecommissie tot taak te bemiddelen tussen partijen en/of partijen bindend te adviseren die een pensioenregeling sluiten, als deze partijen daartoe gezamenlijk een verzoek doen. In geval van CACEIS hoeft van deze transitiecommissie door sociale partners geen gebruik te worden gemaakt omdat er consensus bestaat over de afspraken die vastgelegd moeten worden in het transitieplan.

Doel van het transitieplan

Dit transitieplan geeft inzicht aan werkgever, actieve deelnemers (d.w.z. gewezen deelnemers die nog in dienst zijn bij CACEIS), arbeidsongeschikten (d.w.z. gewezen deelnemers die premievrijgestelde opbouw genieten, waarvan nog pensioenopbouw plaatsvindt in het pensioenfonds), gewezen deelnemers (d.w.z. gewezen deelnemers die niet meer in dienst zijn bij CACEIS), gewezen partners en pensioengerechtigden in de gemaakte keuzes en overwegingen en in de berekeningen die daaraan ten grondslag liggen. Dit betreft in casu de keuze over de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten en de verantwoording waarom sprake is van een evenwichtige transitie.

Het pensioenfonds, danwel de nieuwe pensioenuitvoerder die de verplichtingen van het pensioenfonds overneemt, dient te beoordelen of de beschreven behandeling van opgebouwde aanspraken daarnaartoe evenwichtig, uitvoerbaar en financieel aanvaardbaar is en geen verboden leeftijdsonderscheid oplevert. Als de uitkomst van deze beoordeling positief is, dan kan het pensioenfonds, danwel de nieuwe pensioenuitvoerder die de verplichtingen van het pensioenfonds overneemt, de opdracht tot uitvoering aanvaarden en een voorgenomen besluit tot collectieve waardeoverdracht nemen.

Inhoud van het transitieplan

De onderwerpen die aan de orde komen in dit transitieplan zijn:

- De doelstellingen van de transitie.
- De wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten, in dit geval de onderbouwing en analyse van het besluit om de nieuwe pensioenuitvoerder te verzoeken over te gaan tot invaren, d.w.z. dat kwalitatief en kwantitatief onderbouwd wordt een invaarverzoek of een verzoek tot collectieve waardeoverdracht te doen aan een nieuwe regeling en/of uitvoerder.
- De kwantitatieve maatstaven voor de beoordeling van de doelstellingen, waartoe in ieder geval netto-profijt en het pensioenvooruitzicht horen en de bandbreedte aan uitkomsten die de werkgever aanvaardbaar acht.
- De effecten van de wijziging van de pensioenovereenkomst en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten voor actieve deelnemers, arbeidsongeschikte deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden, berekend aan de hand van bovengenoemde maatstaven.
- Welke voorrangsregels gelden voor de doelstellingen bij de uitvoering van de opdracht.
- In hoeverre verschillende, positieve en negatieve, financiële en economische omstandigheden zijn verkend en in welke situaties de afgesproken doelstellingen, voorrangsregels en maatstaven zonder meer gelden en geen nadere besluitvorming nodig is.
- Het niveau van de dekkingsgraad vanaf wanneer de financiële positie van de nieuwe uitvoerder dusdanig is dat de gemaakte afspraken uit het transitieplan niet meer toereikend zijn, een onderbouwing van de berekening van deze dekkingsgraad, de alternatieve afspraken die van toepassing zijn als het fonds een dergelijke dekkingsgraad heeft en indien van toepassing, de procedure die voor deze situatie is afgesproken.

Omdat het hier een gesloten pensioenregeling betreft en er voor de nieuwe opbouw een beroep wordt gedaan op de eerbiedigende werking, vindt er geen transitie plaats ten aanzien van premie en compensatie en wordt hierop dus niet ingegaan in dit transitieplan.

3 MIJLPALLEN BENODIGD VOOR TIJDIGE REALISATIE

CACEIS ziet graag dat het pensioenfonds, danwel de nieuwe pensioenuitvoerder die de pensioenverplichtingen van het pensioenfonds overneemt, de gewijzigde pensioenovereenkomst uit zal voeren vanaf uiterlijk 1 juli 2027. Wanneer de tijdslijnen niet gehaald kunnen worden, dan zal dat mogelijk betekenen dat niet aan de wensen van sociale partners kan worden voldaan. Naar de mening van sociale partners zijn de belangrijkste mijlpalen in het proces naar de gewijzigde pensioenovereenkomst de volgende:

Datum	Mijlpaal
1 juli 2023	Wet toekomst pensioenen van kracht
24 december 2024	Transitieplan vastgesteld en gedeeld met het pensioenfonds
1 mei 2025	Het Pensioenfonds neemt besluit over de nieuwe pensioenuitvoerder waar de verplichtingen naartoe worden overgedragen.
31 december 2025	Afronding collectieve waardeoverdracht aan nieuwe pensioenuitvoerder
1 juli 2026	De nieuwe uitvoerder zendt het implementatie- en communicatieplan aan De Nederlandsche Bank.
1 oktober 2026	Signaleringsmoment ten aanzien van de dekkingsgraad.
1 juli 2027	Beoogde transitie naar de gewijzigde pensioenovereenkomst, inclusief invaren of collectieve waardeoverdracht bestaande pensioenaanspraken en -rechten
1 januari 2028	Uiterste transitiemoment

4 KARAKTER VAN DE NIEUWE PENSIOENOVEREENKOMST

De pensioenregeling ondergebracht bij het pensioenfonds wordt aangepast volgens de uitgangspunten uit de Wet toekomst pensioenen.

4.1 BESCHRIJVING VAN DE MOGELIJKE SCENARIO'S

De opgebouwde aanspraken blijven achter bij het pensioenfonds die vanaf 1 mei 2023 een gesloten status heeft. Het pensioenfonds heeft een RPO uitgevoerd en hieruit blijkt dat de meerderheid van de pensioengerechtigden eerder defensief dan offensief is ingesteld.

De volgende scenario's zijn mogelijk en het meest aannemelijk:

1. Eerst overdracht aan ander pensioenfonds (APF of BPF) (artikel 84 CWO procedure zonder instemming deelnemers) en daarna invaren binnen het andere PF naar een FPR-contract
2. Eerst overdracht aan ander PF (APF of BPF) (artikel 84 CWO procedure zonder instemming deelnemers) en vooraf of parallel de mogelijkheid voor de deelnemers voor een vrijwillige opt-out (art 83 PW) naar een andere voor de deelnemers gewenste regeling

In het eerste scenario worden de aanspraken eerst 'onaangetast' overgedragen naar de nieuwe uitvoerder (keuze pensioenfonds op basis van art 84 PW zonder instemming van de deelnemers). Dit betekent dat de rechten in een ftk-omgeving blijven waarna een aantal keuzes mogelijk is. In de opzet van het eerste scenario zou de mogelijkheid kunnen bestaan om in te varen in een FPR-regeling binnen het gekozen pensioenfonds (bij een bedrijfstakpensioenfonds of een multi- of single client kring bij een APF). Voordeel hiervan is de mogelijkheid om aan te sluiten bij de risicoprofielen van de verschillende cohorten. De gepensioneerden krijgen al naar gelang hun risicobereidheid de mogelijkheid om óf een variabele uitkering aan te kopen óf een vaste uitkering te bewerkstelligen. Hiermee kan dus recht gedaan worden aan de mogelijkheid tot individuele invulling van de gepensioneerden. De niet-gepensioneerde deelnemer krijgt vervolgens de mogelijkheid om tijdens de opbouwfase meer rendement te genereren met een persoonlijk pensioenvermogen en een bijbehorende life-cycle beleggingsbeleid. Vervolgens krijgt ook deze groep op de pensioendatum dezelfde keuzemogelijkheid als de gepensioneerden (aanwenden van vast of variabel pensioen). Wanneer dat mogelijk zou zijn, dan zou dit scenario ook eventueel als een vrijwillige waardeoverdracht (artikel 83 PW) kunnen worden vormgegeven. De voorwaarde is dan wel dat dit zodanig wordt vormgegeven dat aan alle groepen een waardeoverdracht naar een pensioenregeling wordt aangeboden die passend is en dat er geen groepen zijn die achterblijven in het oude systeem.

In het tweede scenario wordt vooraf of parallel aan de artikel 84 procedure een verzoek tot een artikel 83 CWO voorgelegd aan de huidige a.s.r. deelnemers (huidige medewerkers CACEIS). Het nadeel van dit scenario is de eventuele onmogelijkheid om recht te doen aan de risicohouding van de gehele populatie. Gezien enkel de huidige werknemers van CACEIS een keuzemogelijkheid krijgen kan geen recht worden gedaan aan de risicohouding van de slapers en gepensioneerden. Een invaarverzoek (of artikel 83 CWO binnen het fonds) ligt na deze exercitie namelijk niet voor de hand. Er wordt dan effectief tweemaal eenzelfde soort keuze geboden aan de huidige werknemers van CACEIS. Het zou dan efficiënter zijn om in dat geval terug te vallen op het eerste scenario.

In de analyses in het voorliggende transitieplan wordt uitgegaan van het eerste scenario.

4.2 TEGEMOET KOMEN AAN DE WENSEN VAN DEELNEMERS

Door het pensioenfonds is een onderzoek verricht naar de wensen van de gerechtigden en wat de verschillen zijn tussen de leeftijdscohorten en opgebouwd pensioen. Er zijn twee facetten onderzocht, risicobereidheid: 'hoeveel risico wil men nemen?' en risicodraagvlak: 'hoeveel risico kan men nemen?'.

20% van de gerechtigden heeft gereageerd, waaronder:

- 26% van alle actieve deelnemers
- 15% van alle slapers
- 30% van alle gepensioneerden

De conclusies uit het onderzoek zijn als volgt:

- De gerechtigden willen over het algemeen beleggen met een gemiddelde mate van risico, waarbij de risicohouding een kleine neiging naar risico zoekend laat zien.
- De algemene risicohouding van slapers is iets meer risico zoekend dan voor actieve en gepensioneerden. De risicobereidheid van actieve deelnemers en slapers is meer risico zoekend dan voor gepensioneerden.
- Gerechtigden met een hoger inkomen hebben een hogere risicobereidheid dan gerechtigden met een lager inkomen.
- Een substantiële groep binnen de populatie slapers heeft mogelijk een verminderd risicodraagvlak (rood stoplicht). Echter is dit mogelijk te verklaren doordat deze groep ook pensioen heeft opgebouwd bij (een) ander(e) pensioenfond(s)en.
- Vooral ouderen (55+ers) willen liever een vast bedrag als pensioenuitkering ontvangen met verwachte indexatie zonder al te veel schommelingen. Zij zijn vaak enigszins bezorgd als de pensioenuitkering tegenvalt en schatten dat hun inkomen tussen de 60% en 80% bestaat uit pensioen van het pensioenfonds.
- De gemiddelde algemene risicohouding is gebalanceerd met een kleine neiging naar opportuun.
- De algemene risicohouding van actieven en gepensioneerden is het meest risicomijdend.
- De algemene risicohouding van slapers is iets meer risico zoekend.
- De algemene risicohouding is meer risicomijdend naarmate de leeftijd stijgt.

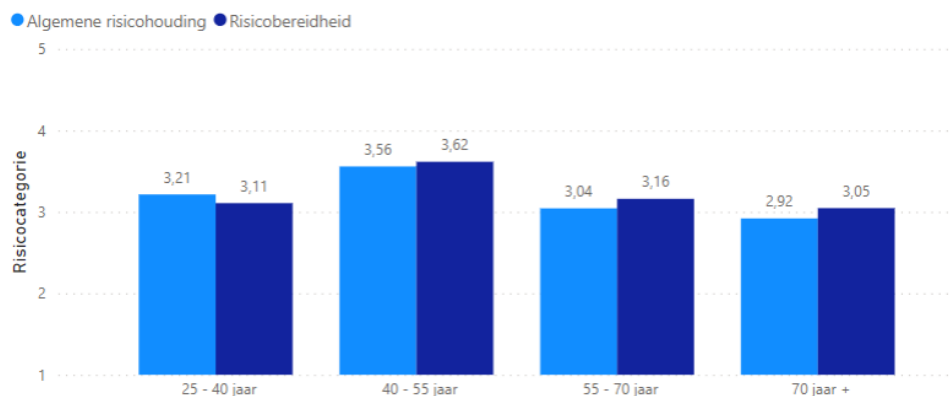
Op basis van de resultaten zijn de volgende bevindingen gedaan:

- De gemiddelde risicobereidheid (pensioen) is gebalanceerd
- De risicobereidheid van actieve deelnemers en slapers ligt tussen gebalanceerd en opportuun in.
- De risicobereidheid van gepensioneerden is gebalanceerd.
- De risicobereidheid stijgt naarmate het inkomen stijgt.
- Bij de lagere inkomensgroepen komt vaker een risicobereidheid van nul voor.
- Bij het laagste opgebouwde pensioen is de risicobereidheid gemiddeld aanmerkelijk lager

De risicohouding van de gerechtigden neemt af naarmate gerechtigden ouder worden. Hoe ouder de gerechtigde wordt, des te belangrijker wordt een zeker pensioen.

Gegeven deze uitkomsten komen wij tot de conclusie dat – gegeven het risicoprofiel – een vast pensioen mogelijk het beste past bij het risicoprofiel van pensioentrekkenden en dat een FPR pensioen mogelijk het beste past bij het risicoprofiel van actieven en slapers.

Gemiddelde risicobereidheid en algemene risicohouding per leeftijdsgroep



Links/verticale as:
risicobereidheid,
waarbij
1: Nul,
2: Kritisch,
3: Gebalanceerd,
4: Opportuun en
5: Maximaal

Onder/horizontale
as: leeftijd

De gemeten gamma's (dit is de parameter voor risicoaversie) zijn als volgt voor de verschillende deelnemersgroepen:

Actieven

Rijlabels	Aantal van GAMMA	Gemiddelde van GAMMA
<30	2	2,88
30-34	4	4,69
35-39	4	3,94
40-44	3	4,42
45-49	9	4,47
50-54	10	5,38
55-59	16	6,34
60-64	16	6,91
65-69	2	11,00
Eindtotaal	66	5,78

Arbeidsongeschikten

Rijlabels	Aantal var	Gemiddelde van GAMMA
45-49	2	5,63
60-64	2	6,25
Eindtotaal	4	5,94

Slapers

Rijlabels	Aantal van GAMMA	Gemiddelde van GAMMA
30-34	7	1,82
35-39	11	2,39
40-44	19	1,09
45-49	26	1,94
50-54	34	2,71
55-59	35	4,26
60-64	46	6,26
65-69	13	8,42
Eindtotaal	191	3,92

Pensioentrekkenden

Rijlabels	Aantal van GAMMA	Gemiddelde van GAMMA
40-44	1	1,25
60-64	1	4,00
65-69	31	9,47
70-74	40	9,04
75-79	25	10,07
80+	22	8,58
Eindtotaal	120	9,18

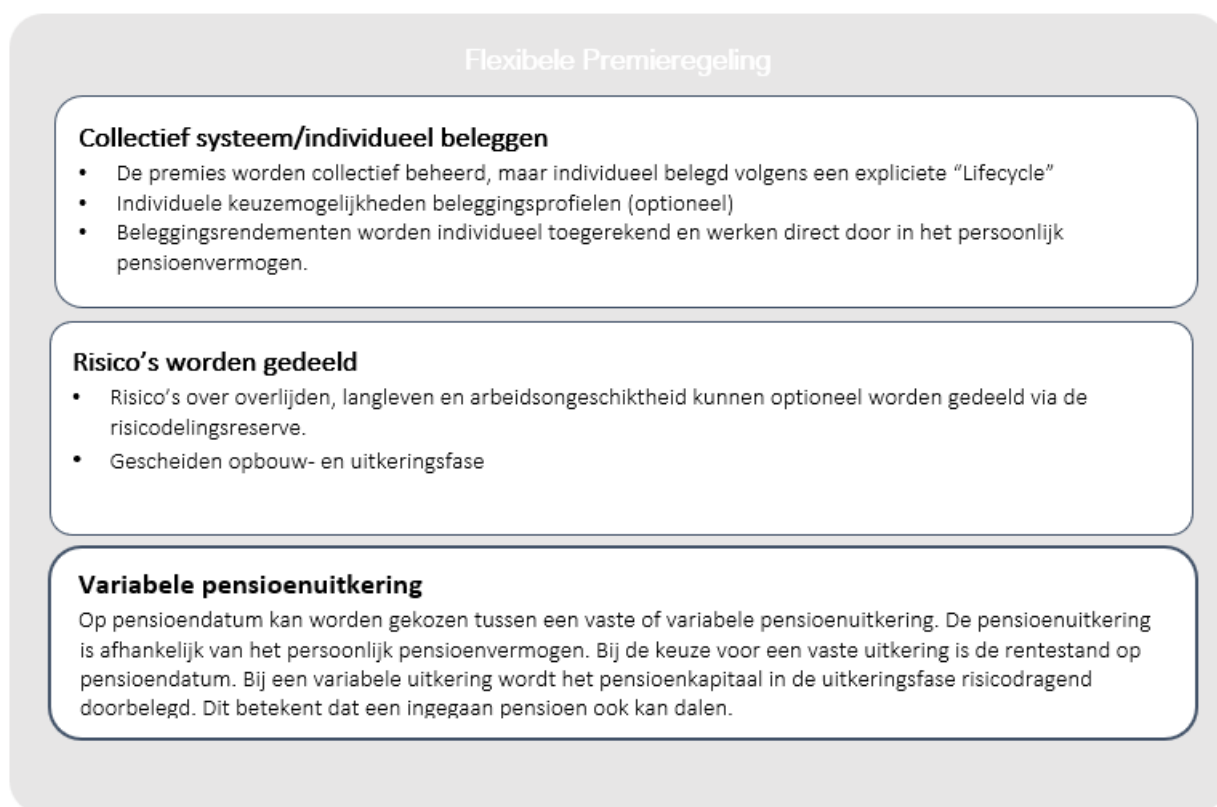
4.3 KEUZE VOOR EEN FLEXIBELE PREMIEREGELING

Onderdeel van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) is dat ook gesloten pensioenfondsen kunnen invaren in het nieuwe stelsel. Belangrijke vraag hierbij is of invaren de toekomstige situatie verbetert of dat achterblijven in het FTK beter is. Een evenwichtige belangenafweging voor de verschillende leeftijdscohorten is daarbij een essentieel onderdeel.

Op dit moment is de gesloten pensioenregeling van CACEIS vormgegeven als een middelloonregeling (uitkeringsovereenkomst). Uitsluitend voor arbeidsongeschikten vindt nog (premiëvrijgestelde) opbouw plaats in een middelloonregeling. Het is wenselijk om dit voort te zetten, voorzover dat mogelijk is.

Sociale partners zijn van mening – mede op basis van de uitkomsten van het risicopreferentieonderzoek – dat keuzevrijheid van belang is en dat de kans op kortingen voldoende laag is. Dit kan worden bereikt door de aanspraken te laten invaren naar een flexibele premiereregeling waarbij spreiding van toepassing is en een risicodelingsreserve. Een bijkomend voordeel van de flexibele premiereregeling is het feit dat aan gepensioneerden de mogelijkheid wordt geboden om een vast pensioen in te laten kopen.

De kenmerken van de flexibele regeling zijn als volgt:



Als alternatief zouden sociale partners hebben kunnen kiezen voor inbrengen in de solidaire premiereregeling. De kenmerken van de solidaire premiereregeling zijn als volgt:

Solidaire Premiereregeling

Collectief systeem/samen beleggen

- Het pensioenfonds stelt de beleggingsmix vast rekening houdend met de risicobereidheid van de deelnemers
- Beleggingsrendementen worden leeftijdsafhankelijk toegerekend via toedelingsregels naar persoonlijke pensioenvermogens

Solidariteit staat centraal

- Beleggingsrisico's en risico's over overlijden, langlevens en arbeidsongeschiktheid worden gedeeld
- Intergenerationele risicodeling via de solidariteitsreserve.
- De solidariteitsreserve kan worden gefinancierd uit de dekkingsgraad (voor zover deze hoog genoeg is) bij de transitie naar het nieuwe stelsel en daarna uit het positief overrendement.

Variabele pensioenuitkering

Vanaf de pensioendatum wordt de uitkering jaarlijks opnieuw vastgesteld. De pensioenuitkering is afhankelijk van het persoonlijk pensioenvermogen. Via de solidariteitsreserve vindt bescherming plaats tegen een daling van de ingegane pensioenuitkering. Dit betekent echter niet dat een ingegaan pensioen nooit kan dalen.

Bij de solidaire premiereregeling vervalt de keuzevrijheid. Als gevolg van het feit dat het pensioenfonds al een tijdje gesloten is, kan ook niet van andere potentiële voordelen van de solidaire premiereregeling, zoals het opheffen van de leenrestrictie worden geprofiteerd. Reden waarom Sociale Partners kiezen voor een flexibele premiereregeling met een risicodelingsreserve. Onderstaande tabel toont de kwalitatieve overwegingen van sociale partners ten aanzien van de twee typen contracten:

Onderwerp	Flexibele premiereregeling (FPR)	Solidaire premiereregeling (SPR)
Verhouding tot huidige pensioenregeling a.s.r	FPR is nagenoeg gelijk aan de huidige toezegging aan actieve deelnemers	Wezenlijk ander type contract. Geen "schot" tussen opbouw en uitkering
Shoprecht	(beperkt) shoprecht. De deelnemer kan op de pensioendatum kiezen voor een vaste of een variabele uitkering. Eventuele andere pensioenkapitalen kunnen samengevoegd worden. Dit sluit meer aan bij de risicohouding van de populatie	Geen shoprecht door koppeling uitkerings- en opbouwphase
Risicohouding	Mogelijkheid om een individueel risicoprofiel te hanteren in de life cycle (neutraal, defensief, offensief) en daarmee meer aan te sluiten bij de individuele behoeften	Geen onderscheid in risicohouding binnen de lifecycle
Beslag overwaarde dekkingsgraad	Geen. Keuze om op de pensioendatum "in te kopen" in de collectieve uitkeringsfase uit het persoonlijke pensioenvermogen	X%-punt van de dekkingsgraad bij invaren voor alle deelnemers
Beslag overrendement	Geen	X-percentage ten behoeve van de vulling van de solidariteitsreserve

4.4 BEHANDELING PREMIEVRIJSTELLING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

De behandeling van de arbeidsongeschikte deelnemers is afhankelijk van het gekozen scenario. In het eerste scenario kan er geen gebruik gemaakt worden van het overgangsrecht conform artikel 220 h Pw. De deelnemer dient in dat geval deel te nemen in een nieuw op te tuigen FPR-regeling met premievrijstelling op basis van een vlakke premie. De vrijgestelde 'vlakke' premie per deelnemer wordt afgeleid uit de aanwezige schadevoorziening bij het pensioenfonds (contante waarde vrijgestelde pensioenopbouw in de middelloonregeling) zodanig dat de schadevoorziening precies gelijk is aan de contante waarde van de vrij te stellen vlakke premies.

Sociale partners zien hier in beginsel geen probleem. Naar verwachting is het in te varen pensioen vermeerderd met de schadevoorziening groot genoeg om enig compensatievraagstuk te kunnen oplossen. Hiermee kan recht worden gedaan aan de toezegging aan de arbeidsongeschikte deelnemer en kan een naar verwachting gelijke pensioenaanspraak worden bewerkstelligd. Mocht de voorziening niet voldoende zijn op het moment van invaren dan treden sociale partners met elkaar in overleg.

Gezien de wens van sociale partners om de middelloonopbouw voor arbeidsongeschikten zoveel als mogelijk in stand te laten wensen sociale partners een verzoek tot waardeoverdracht (art 83 PW) in te dienen voor arbeidsongeschikten, mocht blijken dat de gekozen maatstaven voor de arbeidsongeschikten niet binnen de gekozen bandbreedtes blijven.

In dat geval wordt aan arbeidsongeschikten de mogelijkheid geboden om een waardeoverdracht uit te voeren zodanig dat de FTK-rechten in stand kunnen blijven (bij de nieuwe pensioenuitvoerder voorzover dat mogelijk is of bij een verzekeraar), waarmee de middelloonopbouw voor arbeidsongeschikten kan worden voortgezet.

In tweede scenario bestaat wel de mogelijkheid om gebruik te maken van artikel 220 h Pw. In dat geval worden de pensioenaanspraken bij de nieuwe uitvoerder niet ingevaren waarmee de ftk-omgeving in stand blijft. De arbeidsongeschikte deelnemer kan op deze manier binnen de middelloonregeling pensioenaanspraken blijven verwerven.

4.5 OPLOSSINGSRICHTING IS AFHANKELIJK VAN NIEUWE PENSIOENUITVOERDER

Sociale partners vinden het niet wenselijk om de pensioenrechten voort te zetten als ftk-rechten bij het pensioenfonds en wensen door middel van een invaarverzoek of een verzoek tot collectieve waardeoverdracht te rechten in te brengen in een toekomstbestendige setting.

Het pensioenfonds zal dan eerst een waardeoverdracht (art 84 PW) in gang zetten volgend op een liquidatiebesluit. Sociale partners kunnen pas daarna een invaarverzoek of verzoek tot collectieve waardeoverdracht in gang zetten.

Het pensioenfonds heeft meerdere oplossingsrichtingen verkend. De oplossingsrichtingen die het beste scoren betreffen:

1. Overdracht aan een APF bij single client kring
2. Overdracht aan een APF bij multi client kring
3. Overdracht aan een BPF

Ad 1

Bij een overdracht aan een APF bij single client kring kunnen de rechten 'onaangetast' worden overgedragen. De omvang van het pensioenfonds is echter onvoldoende groot om voor onbepaalde tijd een single client kring overeind te houden.

Het APF zal daarom mogelijk als eis stellen dat sociale partners kort na de collectieve waardeoverdracht uit hoofde van artikel 84 PW een invaarverzoek (artikel 150m – standaard invaarpad) of een verzoek tot collectieve waardeoverdracht (artikel 83 – vrijwillig met instemming van deelnemers) in gang zet. Sociale partners wensen hier graag aan mee te werken.

Ad 2

Bij overgang naar APF met multi client kring is veelal sprake van een positief verschil in dekkingsgraad (de dekkingsgraad van het pensioenfonds is hoger dan die van de meeste multi client kringen bij APF-en) waardoor eenmalig een toeslag dient te worden toegekend aan de deelnemers om een waardeoverdracht mogelijk te maken.

In dit scenario zouden sociale partners na overdracht aan het APF de deelnemers via een verzoek tot collectieve waardeoverdracht in de gelegenheid stellen om de ftk-rechten om te zetten naar een FPR regeling.

Ad 3

Bij overgang naar een BPF is sprake van een positief verschil in dekkingsgraad (de dekkingsgraad van het pensioenfonds is hoger dan die van de meeste multi client kringen bij APF-en) waardoor eenmalig een toeslag dient te worden toegekend aan de deelnemers om een waardeoverdracht mogelijk te maken.

In dit scenario zouden sociale partners na overdracht aan het BPF de deelnemers via een invaarverzoek omzetten naar een FPR regeling. Als alternatief zouden de deelnemers door middel van een verzoek tot collectieve waardeoverdracht in de gelegenheid gesteld kunnen worden om de ftk-rechten om te zetten naar een FPR regeling.

5 INVAREN/OVERDRAGEN VAN OPGEBOUWDE PENSIOENAANSPRAKEN EN PENSIOENRECHTEN

5.1 VERZOEK TOT INVAREN OF COLLECTIEVE WAARDEOVERDRACHT

Invaren betekent het inbrengen van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in het nieuwe pensioenstelsel. Sociale partners wensen bij de nieuwe pensioenuitvoerder de per 1 juli 2027 opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen of over te dragen in de gewijzigde pensioenregeling met een collectieve waardeoverdracht volgens artikel 150m (invaren zonder instemming) van de Pensioenwet of volgens artikel 83 (collectieve waardeoverdracht met instemming) van de Pensioenwet indien dit tot de mogelijkheden zou behoren (de voorwaarde is dan wel dat dit zodanig wordt vormgegeven dat aan alle groepen een waardeoverdracht naar een pensioenregeling wordt aangeboden die passend is en dat er geen groepen zijn die achterblijven in het oude systeem).

Sociale partners zien de volgende voordelen van het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten:

- Partijen streven naar een efficiënte, effectieve en toekomstbestendige pensioenuitvoering tegen zo laag mogelijke kosten. Door de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen hoeft geen pensioenregeling onder het huidige FTK in stand te blijven. De buffers worden in zijn geheel uitgedeeld.
- De voordelen van het nieuwe pensioenstelsel worden ook van toepassing op de in het verleden opgebouwde pensioenen. In het nieuwe pensioenstelsel worden geen of minder buffers opgebouwd en zijn er geen restricties met betrekking tot toeslagverlening (het verhogen van het pensioen in goede tijden).
- Sociale partners hebben een voorkeur voor de flexibele premieregeling.

Partijen zien de volgende nadelen van het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten:

- Er is sprake van een wijziging van de pensioentoezegging voor de al opgebouwde pensioenen.
- In het nieuwe pensioenstelsel kunnen pensioenen – als het tegenzit - ook lager uitvallen dan in het huidige pensioenstelsel. In de uitkeringsfase wordt dit gedempt met de inzet van de solidariteitsreserve.
- De impact van invaren is op voorhand niet volledig vast te stellen. Zo is het onzeker hoe hoog de dekkingsgraad op het uiteindelijke invaarmoment is.
- De premievrijgestelde pensioenopbouw voor arbeidsongeschikten kan niet langer in de middelloonregeling plaatsvinden, maar vindt plaats in de flexibele premieregeling op basis van een vaste premie, tenzij sociale partners deze aanspraken tijdig kunnen overdragen (zie paragraaf 4.4).

Partijen zijn van mening dat de voordelen van het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in het nieuwe pensioenstelsel groter zijn dan de nadelen.

5.2 TRANSITIEDOELSTELLINGEN

Sociale partners hebben de volgende transitiedoelstellingen opgesteld:

Er wordt gestreefd naar een evenwichtige transitie. Daartoe zijn de volgende doelstellingen gedefinieerd:

- Overdragen pensioenverplichtingen naar een toekomstbestendige pensioenuitvoerder, waarna een invaarverzoek of verzoek tot collectieve waardeoverdracht plaats kan vinden, hetgeen leidt tot een opdrachtaanvaarding
- Eerlijk profiteren van de beschikbare buffer bij een waardeoverdracht (invaren of CWO) naar een nieuw stelsel
- Tenminste een gelijk verwacht pensioen ten opzichte van nu voor alle deelnemers
- Tenminste een gelijke uitkering voor uitkeringsgerechtigden direct voor en direct na de transitie
- Gebruik maken van meer keuzevrijheid dan in het huidige stelsel (dit past beter bij een FPR- dan SPR-contract)
- Mogelijkheid om meer te profiteren van 'upside' potentieel (dan nu in huidig stelsel) voor deelnemers die voor beleggen kiezen
- Mogelijkheid om zelf te kiezen voor een meer offensief of defensief beleggingsbeleid
- Mogelijkheid om een vast pensioen vanaf pensioeningang te hebben voor deelnemers die dat willen
- Een robuuste start in het nieuwe pensioenstelsel door het zoveel mogelijk voorkomen dan wel beperken van een daling van ingegane uitkeringen in de eerste jaren;
- Er wordt rekening gehouden met het vervallen van het vooruitzicht op inhaaltoeslag in het huidige pensioenstelsel;
- Door de keuzes van sociale partners mogen geen grote verschillen tussen deelnemersgroepen; en/of leeftijdscohorten ontstaan bij de transitie.
- Eenvoudige uitvoering van de pensioenregeling; wel oog hebben voor een pensioenregeling die iets ingewikkelder is, maar tot betere uitkomsten kan leiden
- Een pensioenregeling die recht doet aan de uitkomsten van het risicopreferentie onderzoek, rekening houdend met de eigen verantwoordelijkheid van sociale partners en pensioenfonds
- Gunstige verwerking van overgang arbeidsongeschikten met zoveel als mogelijk behoud van premievrijgestelde middelloonopbouw

Voor de werkgever speelt nog als randvoorwaarden mee een gunstige boekhoudkundige verwerking onder IFRS-verslaggevingsregels voor zover dit eventueel tot issues zou kunnen leiden.

Het huidige collectieve fondsvermogen wordt toegewezen aan diverse bestemmingen. Sociale partners hebben de volgende bestemmingen geformuleerd:

- A. Minimaal Vereist Eigen Vermogen (MVEV)
- B. Voorziening voor Operationele Risico's (VOR)
- C. Risicodelingsreserve (individuele keuze)
- D. Persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers

Partijen hebben in dit kader de volgende kwantitatieve maatstaven vastgesteld:

	Wettelijke doelstelling	Kwantitatieve maatstaf
1	De wettelijk verplichte reserves (het Minimaal Vereist Eigen Vermogen (A) en de voorziening operationele risico's (B) worden op het moment van transitie gevuld tot het benodigde niveau	- Tezamen ongeveer 1,5% dekkingsgraad (MVEV en operationele reserve tezamen). - De exacte hoogte wordt vastgesteld door het pensioenfonds
2	Het fonds start in het nieuwe pensioenstelsel met een voldoende gevulde risicodelingsreserve (C)	Gewenste risicodelingsreserve initieel minimaal 3% van het vermogen van pensioentrekkenden per de transitiedatum tot een maximum van 4% van het vermogen van pensioentrekkenden. Nader in te vullen in overleg met nieuwe pensioenuitvoerder.
3	Elke deelnemer ontvangt op het moment van transitie ten minste de voorziening pensioenverplichtingen (D). Dit betekent dat de ingegane pensioenen en de opgebouwde pensioenen op het moment van transitie niet worden verlaagd	- Persoonlijk pensioenvermogen voor elke deelnemer $\geq$ voorziening pensioenverplichtingen op het moment van de transitie - Ingegane pensioenuitkering en opgebouwde pensioenen dag na transitie $\geq$ ingegane pensioenuitkering en opgebouwde pensioenen dag voor transitie
	Overige wensen	Kwantitatieve maatstaf
-	De verwachte pensioenen van niet-gepensioneerden zijn voor en na transitie ten minste gelijk	Verwachte pensioenuitkering (gemeten als mediane reële pensioenverwachting) niet-gepensioneerden dag na transitie $\geq$ verwachte pensioenuitkering dag voor transitie
	De voor- en nadelen van de transitie moeten zo evenredig mogelijk over de verschillende doelgroepen verdeeld worden.	Hierbij wordt gekeken naar verschillende kwantitatieve maatstaven (verwachte pensioenuitkeringen gemeten als mediane pensioenverwachting, netto profijt en de kans dat de nieuwe pensioenregeling tot hogere uitkeringen leidt dan de huidige pensioenregeling.
	Eventuele resterende overschotten worden verdeeld over de deelnemers (géén individuele inhaaltoeslagen of andere correcties voor het verleden).	Bij het toedelen van vermogen aan de persoonlijke pensioenvermogens wordt het overschot gelijk verdeeld over alle deelnemers. Eventueel resterende overschotten worden verdeeld over de deelnemers o.b.v. de standaardmethode met een spreidingsperiode van 1 jaar. Nader in te vullen in overleg met de nieuwe pensioenuitvoerder die de verplichtingen van het pensioenfonds overneemt.

Sociale partners streven naar een evenwichtige transitie. Daarbij:

- Wordt de transitie in zijn geheel op evenwichtigheid beoordeeld. Dit houdt in dat het wijzigen van de pensioenregeling, inclusief het vormen van de risicodelingsreserve en het -stelsel, de keuze om al dan niet in te varen in zijn geheel worden gezien.
- Wordt bij de beoordeling van de evenwichtigheid door sociale partners primair gekeken naar de impact van het nieuwe pensioenstelsel op de mediaan vervangingsratio op de pensioendatum, waarbij de ontwikkeling na pensioendatum wordt meegenomen, voor elke generatie. In lijn met de wettelijke bepalingen wordt ook gekeken naar de impact van het nieuwe pensioenstelsel op de 'mediane', 'goed weer' en 'slecht weer' vervangingsratio op de pensioendatum (UPO bedragen) en en wordt het netto profijt inzichtelijk gemaakt.
- Sociale partners zijn hierbij van mening dat het gevoerde beleid en besluitvorming tot het moment van invaren evenwichtig is geweest.

5.3 VOORRANGSREGELS

De sociale partners hebben samen met het pensioenfonds verschillende financiële en economische scenario's verkend. In deze situaties kan het transitieplan worden uitgevoerd. In dat kader zijn de kwalitatieve doelstellingen en kwantitatieve maatstaven en de daarbij geldende voorrangsregels robuust geformuleerd.

- De ondergrens van de dekkingsgraad is door partijen vastgesteld op 103,5%. De gewenste invaardekkingsgraad bedraagt 125% of hoger. Bij een dekkingsgraad op het transitiemoment van 125% of hoger kan aan alle transitiedoelstellingen van de sociale partners worden voldaan. Om deze reden is een dekkingsgraad van 125% als gewenste invaardekkingsgraad benoemd. Als op het transitiemoment de dekkingsgraad boven de 103,5% ligt, wordt naar de mening van de sociale partners in voldoende mate voldaan aan de transitiedoelstellingen, rekening houdend met de aangegeven prioritering, en liggen de transitie effecten binnen de afgesproken grenzen. Als de dekkingsgraad op moment van transitie lager is dan 103,5% dan zal het transitiemoment worden uitgesteld. Het signaleringsmoment voor de dekkingsgraad is 1 oktober 2026. De dekkingsgraad op het moment van transitie 1 januari 2027 is leidend.

Hoeveel er wordt gealloceerd naar persoonlijke pensioenvermogens hangt af van de dekkingsgraad van het fonds op de transitiedatum. Omdat niet aan alle bestemmingen kan worden voldaan bij een lage dekkingsgraad, zijn er voorrangsregels vastgesteld door de sociale partners. De voorrangsregels zijn als volgt vastgesteld:

- A. Het MVEV voldoet na de transitie aan de wettelijke maatstaven;
- B. De VOR is na transitie gevuld op het minimale niveau dat nodig is voor de afzonderlijke onderdelen van de VOR;
- C. De risicodelingsreserve is na de transitie gevuld op het minimale gewenste niveau van 3% uit de vermogens van de pensioengerechtigden.
- D. Het persoonlijk pensioenvermogen voor (gewezen) deelnemers, ex-partners en pensioengerechtigden is onmiddellijk na invaren minimaal gelijk aan de voorziening pensioenverplichtingen voorafgaand aan invaren.
- E. Het onverdeeld vermogen wordt procentueel gelijkelijk onder iedereen verdeeld.

Sociale partners en het pensioenfonds hebben samen de volgende, minimaal benodigde invaardekkingsgraad en (minimaal) gewenste invaardekkingsgraad vastgesteld. Partijen hebben daarbij ook afgesproken hoe het collectieve pensioenvermogen op het transitiemoment bij de verschillende invaardekkingsgraden aangewend zal worden. In de minimaal benodigde invaardekkingsgraad is rekening gehouden met de wens om bij aanvang een goed werkende pensioenregeling te starten met een gewenste gevulde risicodelingsreserve uit het vermogen van de gepensioneerden.

Invaardekkingsgraad	Omschrijving
103,5%	Minimaal benodigde dekkingsgraad A. +1% voor MVEV B. +0,5% voor VOR C. 2% voor RDR (dit is ongeveer 3% van vermogen pensioentrekkenden voor initiële vulling risicodelingsreserve) D. +100 % voor toekenning persoonlijk pensioenvermogen minimaal gelijk aan de voorziening pensioenverplichtingen voorafgaand aan invaren

Bij een dekkingsgraad op het transitiemoment van 103,5% wordt aan alle transitiedoelstellingen voldaan. Er is voldoende vermogen om de risicodelingsreserve te vullen tot het gewenste niveau van 2%.

Tussen 103,5% en 115%	Gewenste invaardekkingsgraad A. +1% voor MVEV B. +0,5% voor VOR C. 2% voor RDR (dit is ongeveer 3% van vermogen pensioentrekkenden voor initiële vulling risicodelingsreserve) D. +100(+11,5% voor toekenning persoonlijk pensioenvermogen minimaal gelijk aan de voorziening pensioenverplichtingen voorafgaand aan invaren)
------------------------------	---

Bij een dekkingsgraad op het transitiemoment van tussen 103,5 en 115% wordt aan alle transitiedoelstellingen voldaan. Er is voldoende vermogen om de risicodelingsreserve te vullen tot het gewenste niveau van 2% van het fondsvermogen. Daarnaast is uitzicht op een comfortabele pensioenverwachting.

Tussen 115% en 135%**Gewenste invaardekingsgraad**

- E. +1% voor MVEV
- F. +0,5% voor VOR
- G. 2% voor RDR (dit is ongeveer 3% van vermogen pensioentrekkenden voor initiële vulling risicodelingsreserve)
- H. +100+21,5% voor toekenning persoonlijk pensioenvermogen minimaal gelijk aan de voorziening pensioenverplichtingen voorafgaand aan invaren

Bij een dekkingsgraad op het transitiemoment van tussen 115% en 135% wordt aan alle transitiedoelstellingen voldaan. Er is voldoende vermogen om de risicodelingsreserve te vullen tot het gewenste niveau van 2% van het fondsvermogen. Daarnaast is uitzicht op een comfortabele pensioenverwachting.

5.4 SCHOKKEN IN DE TRANSITIEPERIODE

Daarnaast zijn de volgende afspraken gemaakt in het geval zich voor de beoogde transitie schokken voordoen, waardoor het transitieplan mogelijk aanpassing behoeft:

- Lagere dekkingsgraad dan 103,5%:

Bij een dekkingsgraad op het transitiemoment van 103,5% is het collectieve pensioenvermogen voldoende om een reserve voor het MVEV aan te leggen, een VOR te vormen, de risicodelingsreserve met 3% van het vermogen van pensioengerechtigden tot aan het minimale gewenste niveau te vullen en om alle deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden en pensioengerechtigden de technische voorziening mee te geven als persoonlijk pensioenvermogen.

Uit de uitgevoerde berekeningen blijkt dat een risicodelingsreserve van 2% van het fondsvermogen voldoende effectief is in het streven de ingegane uitkeringen niet te hoeven te verlagen ten opzichte van het voorgaande jaar. Sociale partners vinden het gewenst dat bij aanvang van de nieuwe regeling de solidariteitsreserve is gevuld zodat de regeling ook bij aanvang de gewenste mate van solidariteit heeft. Het zou ongewenst zijn als de pensioenen in de eerste jaren na aanvang te sterk kunnen dalen in het geval dat de solidariteitsreserve niet voldoende is gevuld.

Aan de risicodelingsreserve is een (eigen) maximum gesteld van 4% van het vermogen van gepensioneerden.

De initiële vulling van de risicodelingsreserve wordt in het volgende hoofdstuk besproken.

Als de dekkingsgraad op het signaleringsmoment lager is dan 103,5% dan zullen sociale partners overleggen over de wat de best passende oplossing is.

6 VOorgenomen INITIële INVULLING RISICODELINGSRESERVE

6.1 DOELSTELLINGEN RISICODELINGSRESERVE

Sociale partners wensen dat in het scenario waarbij wordt ingevaren voldoende veiligheid wordt ingebouwd om de kans om negatieve uitkomsten te reduceren voor de deelnemers.

Door middel van een risicodelingsreserve kunnen financiële mee- en tegenvallers worden gedeeld. De risicodelingsreserve heeft de volgende doelstellingen:

- Het beperken van de kans op een daling van een ingegane pensioenuitkering.
- Het verbeteren van de voorspelbaarheid van het pensioen in de jaren net voor pensionering.

Daarnaast wensen sociale partners in het scenario waarbij wordt ingevaren een collectieve uitkeringsfase te hanteren, zodat ingegane pensioenuitkeringen jaarlijks procentueel met hetzelfde percentage stijgen of dalen.

De risicodelingsreserve wordt dan ingezet met als doel om nominale kortingen op de ingegane uitkeringen te voorkomen (zogenaamde 'Ortec methode').

6.2 FINANCIERING VAN RISICODELINGSRESERVE

Partijen verzoeken de nieuwe pensioenuitvoerder om ingeval van het scenario van invaren de gepensioneerdde deelnemers de mogelijkheid te geven om zich in te kopen in de risicodelingsreserve op de transitiedatum. Door middel van het inleggen van 3% van het persoonlijke vermogen kan een risicodelingsreserve worden opgezet ter bescherming van de ingegane pensioenen.

Het vullen van de risicodelingsreserve vanuit premie is niet mogelijk omdat de pensioenregeling reeds gesloten is en geen nieuwe opbouw meer heeft.

6.3. TOEGEVOEGDE WAARDE VAN DE RISICODELINGSRESERVE

Op basis van de door partijen vastgestelde doelstellingen met betrekking tot de risicodelingsreserve, is door middel van berekeningen aan partijen inzicht gegeven in de toegevoegde waarde van de risicodelingsreserve in de nieuwe pensioenregeling. Hieruit blijkt dat de beoogde inzet van de risicodelingsreserve ervoor zorgt dat het risico op een daling van een ingegaan pensioen wordt beperkt en dat de voorspelbaarheid van het pensioen in de jaren voor pensionering toeneemt.

Het risico op een verlaging van het pensioen neemt af

In het nieuwe pensioenstelsel wordt de pensioenuitkering jaarlijks opnieuw vastgesteld. De pensioenuitkering beweegt meer mee met de economie dan in het huidige pensioenstelsel het geval is. Uit de door het pensioenfonds gemaakte analyses volgt dat de kans op een verlaging van het ingegaan pensioen in enig jaar afneemt door het hanteren van een risicodelingsreserve. Daarmee voegt de risicodelingsreserve, waarde toe volgens de doelstelling om de ingegane pensioenuitkering te beschermen.

De voorspelbaarheid van het pensioen neemt toe

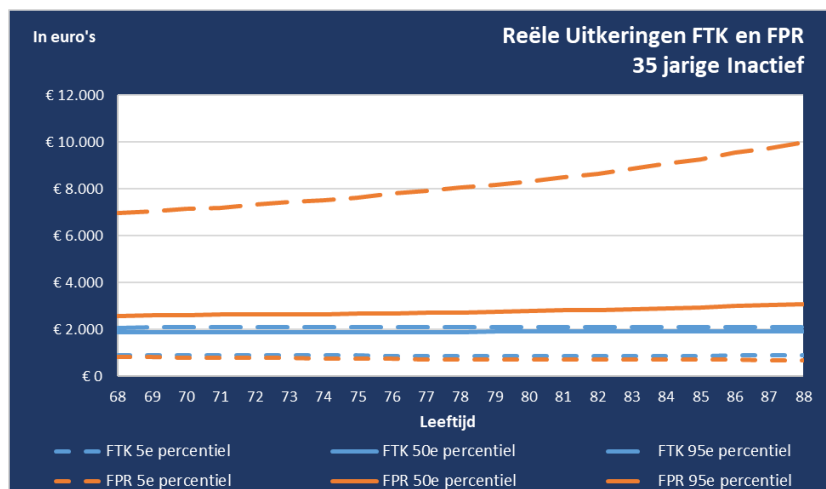
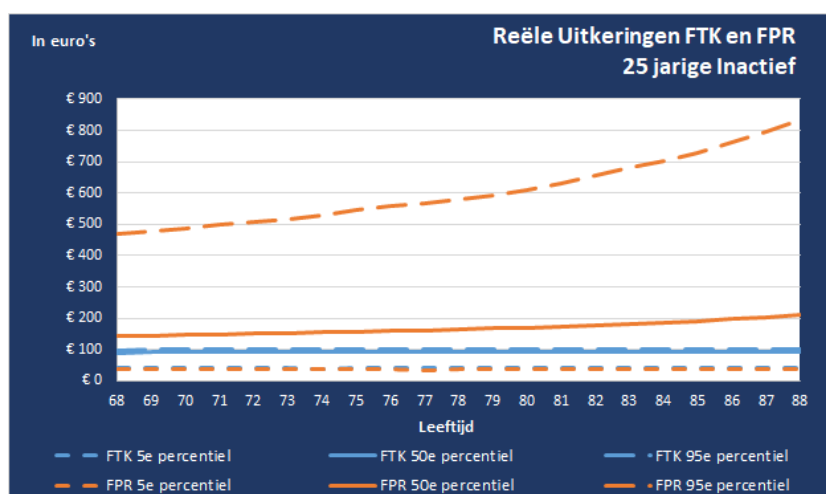
Uit de door ons uitgevoerde analyses en verstrekte inzichten vanuit de markt blijkt dat de combinatie van het hanteren van een collectieve uitkeringsfase, het hanteren van een risicodelingsreserve (rekening houdend met de beoogde invulling) en het toepassen van 3 jaar spreiding van de resultaten, ervoor zorgt dat de voorspelbaarheid van het pensioen in de jaren voor pensionering toeneemt. De nieuwe pensioenuitvoerder en het aldaar vigerende beleid bepaalt uiteindelijk of en in welke periode spreiding plaatsvindt. Sociale partners zouden hier graag bij betrokken worden.

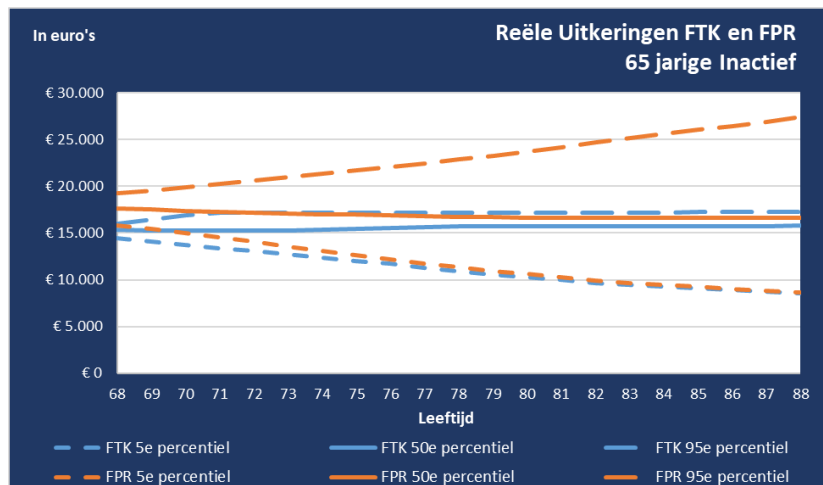
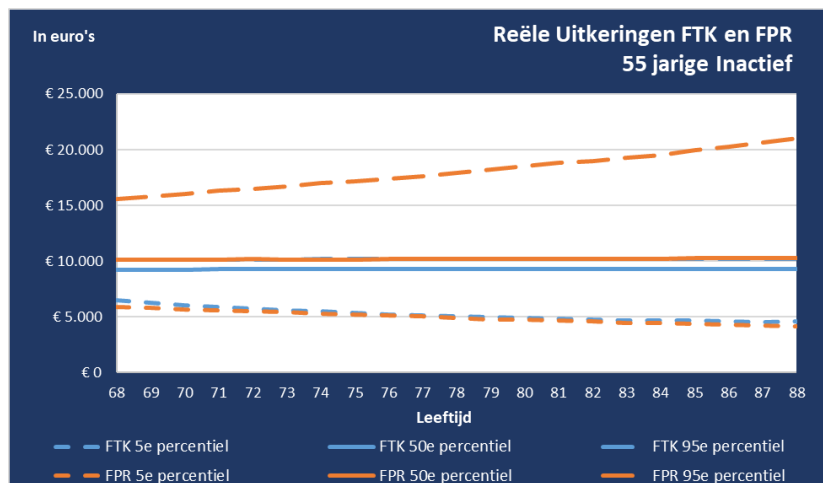
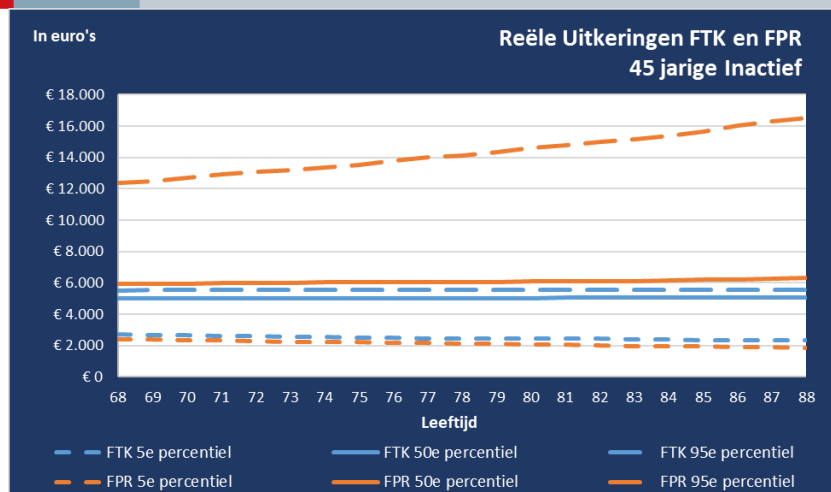
7 EFFECTEN VAN DE WIJZIGING VAN DE PENSIOENREGELING (TRANSITIE-EFFECTEN)

Het is van belang om de transitie-effecten minimaal op twee manieren in kaart te brengen: in termen van pensioenverwachting en in termen van netto-profiel voor transitie waarbij wordt ingevaren. Ingeval van een collectieve waardeoverdracht op basis van invaren is het verplicht om de transitie-effecten op deze wijze in kaart te brengen.

7.1 ONTWIKKELING VAN PENSIOENUITKOMSTEN VAN NIET-PENSIOENTREKKENDEN

Hieronder is de ontwikkeling van de pensioenuitkomsten van actieven en slapers weergegeven voor de leeftijden 25, 35, 45, 55 en 65. De pensioenen zijn gebaseerd op de gemiddelde pensioenen van deelnemers met deze leeftijd bij het pensioenfonds. De getallen in de verticale as betreffen de reële uit te keren pensioenen per jaar (dat wil zeggen het met koopkracht gecorrigeerde pensioen) uit te keren vanaf de pensioenleeftijd en verder.

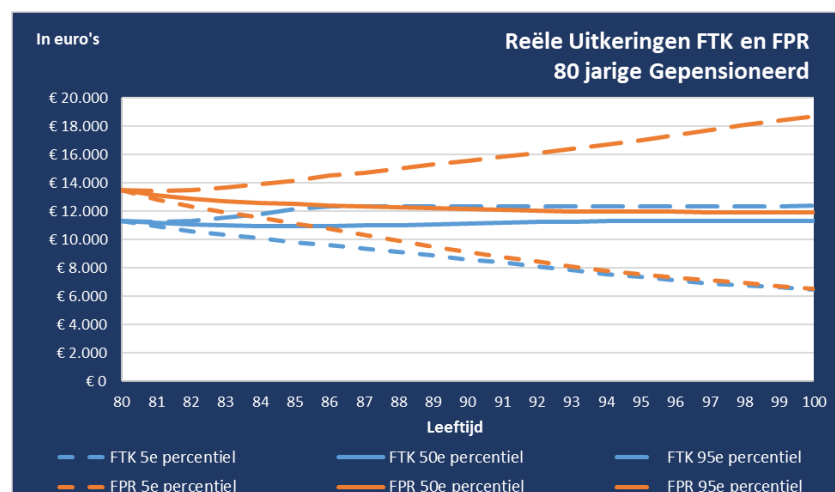
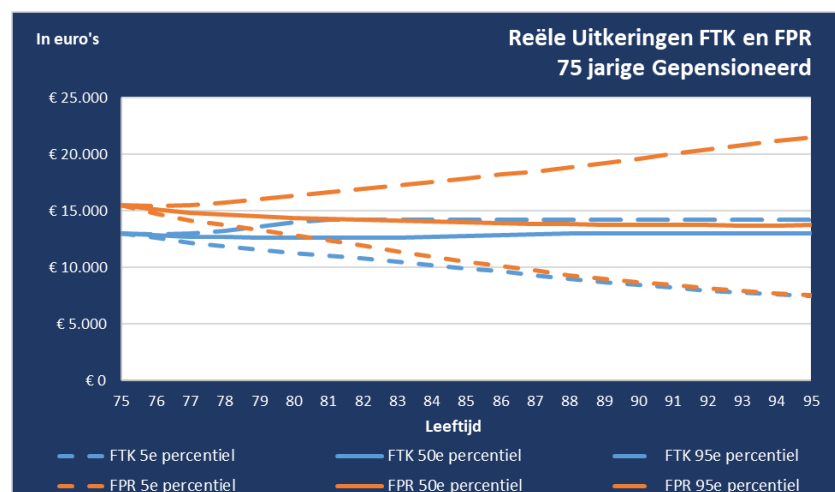
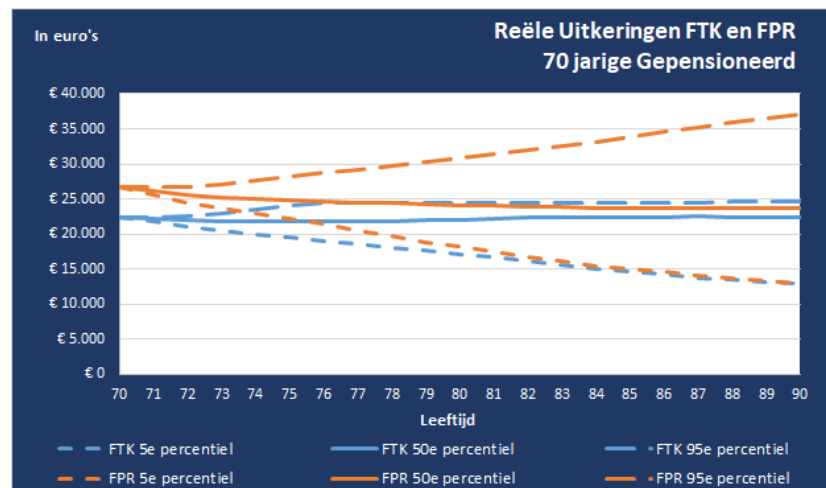


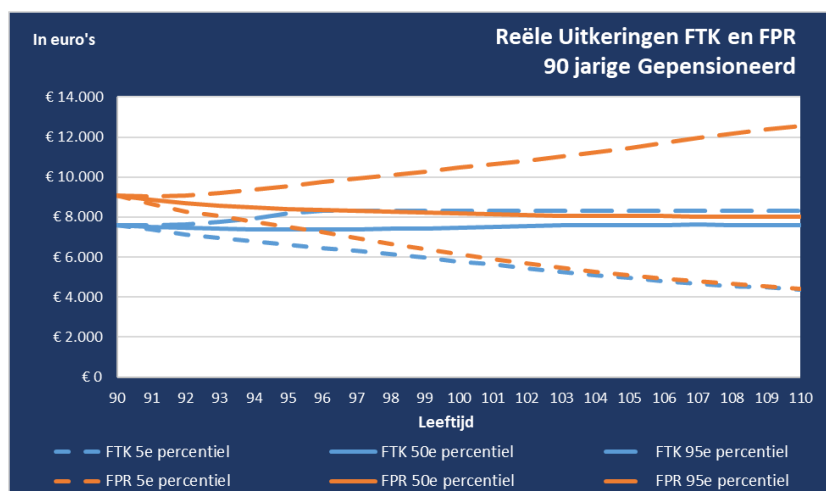
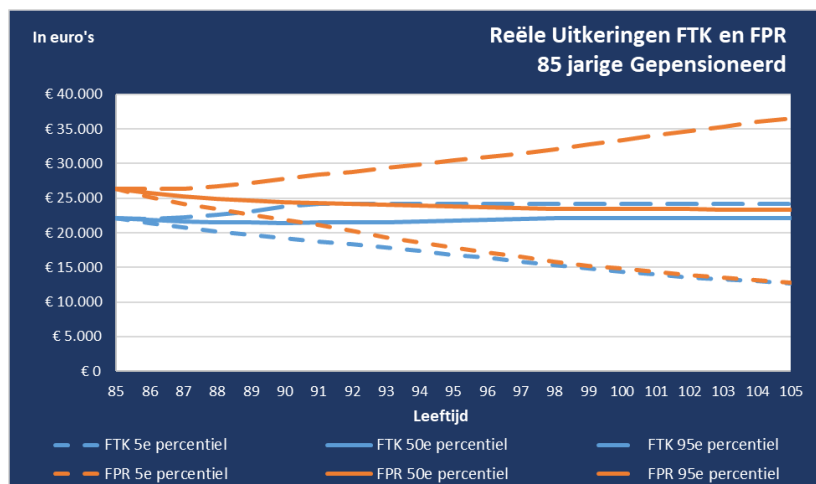


Het valt op dat bij de FPR regeling voor alle deelnemers naar verwachting een hoger pensioen kan worden gerealiseerd (50% percentiel), dat in een goed weer scenario (95% percentiel) een veel beter pensioen kan worden gerealiseerd en dat in een slecht weer scenario (5% percentiel) een beperkt lager pensioen wordt gerealiseerd. Overgang naar het nieuwe pensioenstelsel geeft over het algemeen betere verwachte uitkomsten dan achterblijven in het FTK.

7.2 ONTWIKKELING VAN PENSIOENUITKOMSTEN VAN PENSIOENTREKKENDEN

Hieronder is de ontwikkeling van de pensioenuitkomsten van pensioentrekkenden weergegeven voor de leeftijden 70, 75, 80, 85, 90. De pensioenen zijn gebaseerd op de gemiddelde pensioenen van deelnemers met deze leeftijd bij het pensioenfonds. De getallen in de verticale as betreffen de reële uit te keren pensioenen per jaar (dat wil zeggen het met koopkracht gecorrigeerde pensioen) uit te keren vanaf de huidige leeftijd en verder.





Het valt op dat bij de FPR regeling voor alle deelnemers naar verwachting een hoger pensioen kan worden gerealiseerd (50% percentiel), dat in een goed weer scenario (95% percentiel) een veel beter pensioen kan worden gerealiseerd en dat in een slecht weer scenario (5% percentiel) een beperkt lager pensioen wordt gerealiseerd. Overgang naar het nieuwe pensioenstelsel geeft over het algemeen betere verwachte uitkomsten dan achterblijven in het FTK.

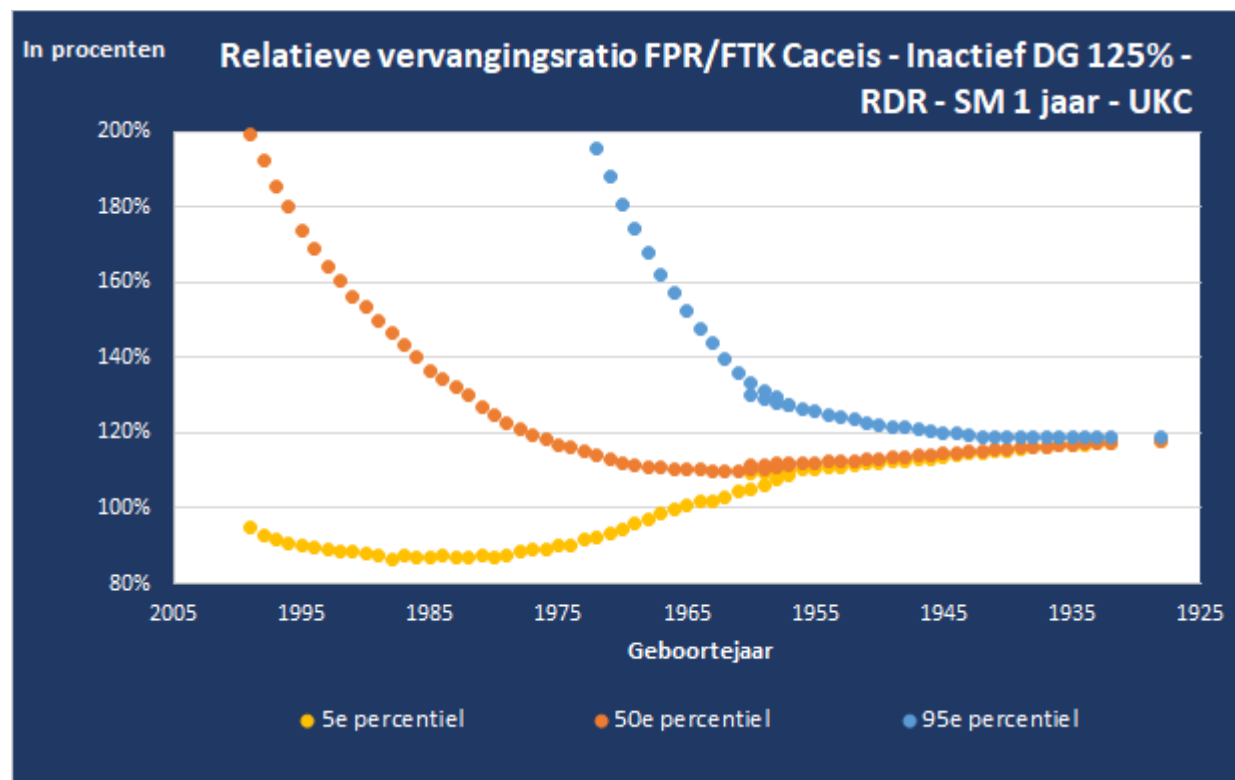
Voor de deelnemers die heel risicoavers zijn bestaat er nog de mogelijkheid om nadat is overgegaan naar de FPR regeling een vast pensioen te ontvangen.

7.3 MAATSTAVEN PENSIOENVERWACHTING EN NETTO PROFIJT BIJ EEN DEKKINGSGRAAD VAN 125%

Het berekenen van pensioenverwachting sluit aan op de wijze waarop de deelnemer nu wordt geïnformeerd over het te verwachten pensioen via het Uniform Pensioenoverzicht (UPO). Dit gebeurt met behulp van de uniforme rekenmethodiek (URM). Deze schrijft voor hoe het pensioenvooruitzicht moet worden getoond in een verwacht scenario, een optimistisch scenario en een pessimistisch scenario.

Vervolgens wordt gekeken naar de pensioenverwachting in een neutraal scenario (mediane uitkomst van pensioenresultaat), de pensioenverwachting in een pessimistisch scenario (5% percentiel van pensioenresultaat) en de pensioenverwachting in een optimistisch scenario (95% percentiel van pensioenresultaat).

Hieronder is de vervangingsratio van de gewenste FPR-regeling vergeleken met de uitkomst van de FTK regeling voor het 5%, 50% en 95% percentiel. De vervangingsratio betreft de contante waarde van de uitkeringen vanaf pensioenleeftijd, of de actuele leeftijd wanneer deze hoger is voor FPR regeling gedeeld door de contante waarde van de uitkeringen vanaf pensioenleeftijd voor de FTK-regeling.

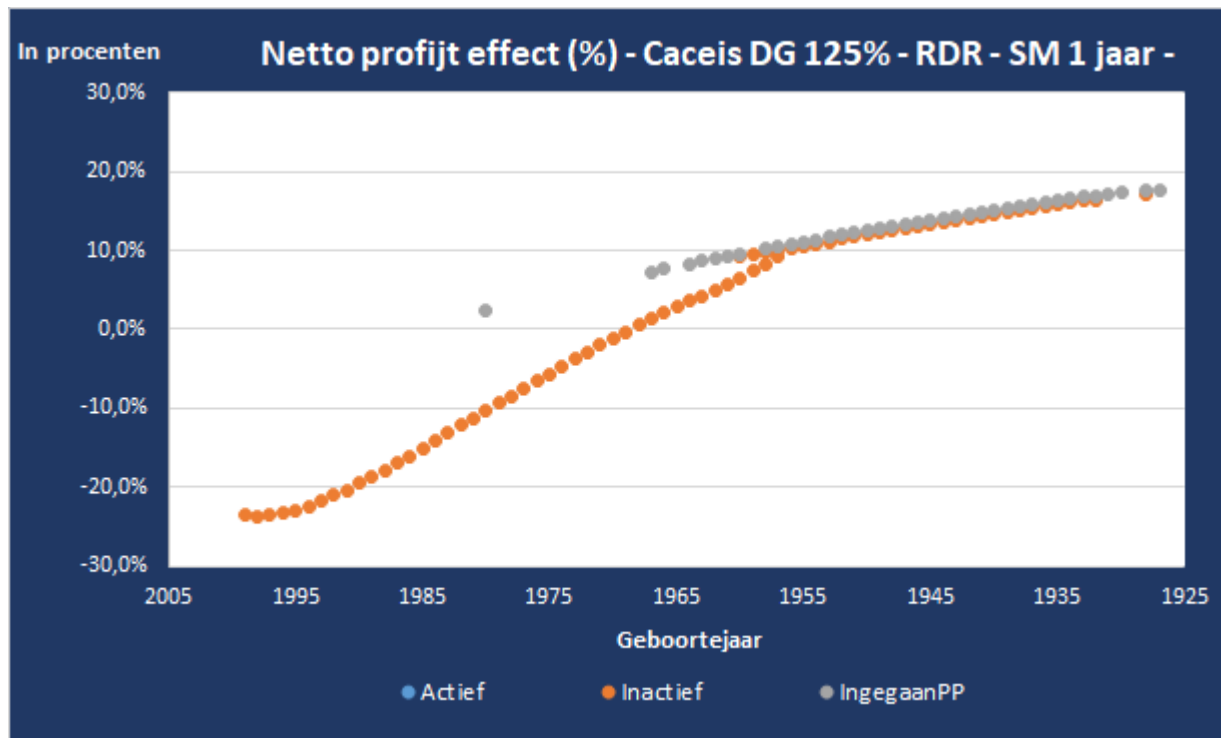


Delta netto profijt

Een aantrekkelijke eigenschap van een FPR-regeling is dat het impliciete beleggingsrisico voor bepaalde leeftijdscohorten kan worden verhoogd, mits dit past binnen de risicohouding. De netto profijt maatstaf is geïntroduceerd om een vergelijking van stelsels te maken, waarbij wijzigingen in het beleggingsprofiel buiten beschouwing worden gelaten. De ingelegde premies en de uitkeringen worden, per stelsel, risiconeutraal gewaardeerd en tegen elkaar afgezet, resulterend in een delta netto profijt maatstaf. Deze maatstaf is gekozen als secundaire beoordelingsmaatstaf voor de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie-effecten. De delta netto profijt wordt vastgesteld op basis van de volgende formule:

Verwachte waarde nieuw stelsel – verwachte waarde huidig stelsel

Verwachte waarde opgebouwde uitkeringen huidig stelsel



De sociale partners hebben aangegeven de pensioenverwachting en de vervangingsratio's belangrijker te vinden in de beoordeling van de Wtp-regeling en de transitie daar naartoe dan de netto profijt effecten zoals beschreven in deze paragraaf.

In de bovenstaande grafiek wordt het verschil tussen het netto profijt van de nieuwe pensioenregeling en het netto profijt van de huidige regeling voor alle deelnemers getoond, uitgedrukt in de marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen van de huidige pensioenregeling. Op de horizontale as worden de leeftijden weergegeven en op de verticale as het delta netto profijt van de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de huidige pensioenregeling.

Idealiter zouden de lijnen van het netto profijt voor alle leeftijden op 0% liggen. In dat geval zijn er in het geheel geen netto profijteffecten aan de orde. Dat is echter niet het geval. Voor de jongere inactieve deelnemers ligt het netto profijt in de nieuwe regeling volgens de uitkomsten van de berekeningen zo'n 10% tot 25% lager dan in de huidige regelingen. Naarmate de pensioenleeftijd nadert wordt het nadelige verschil kleiner, om vanaf circa 55 jaar om te slaan in een (beperkt) positief effect voor de oudste leeftijdsgroepen. De uitkomsten van het netto profijt blijken nauwelijks afhankelijk te zijn van de dekkingsgraad op het transitiemoment, alleen voor de oudste leeftijdsgroepen leidt een hogere dekkingsgraad tot een beperkt hoger netto profijt.

De reden van het nadelige netto profijt voor de inactieven tot circa 55 jaar ligt in de relatief hoge indexatiezekerheid in het FTK. Die is in het nieuwe stelsel niet aanwezig, en met een lange horizon leidt dit tot nadelige uitkomsten in de berekening. In de eerder getoonde berekeningen was juist sprake van een sterk positief effect van de transitie op de pensioenen van de jongere deelnemers. Dat positieve effect was te danken aan de hogere verwachte beleggingsrendementen in het nieuwe stelsel. Die rendementen worden bij de berekening van het netto profijt echter buiten beschouwing gelaten, waardoor de verminderde zekerheid in het nieuwe stelsel als gevolg van het ontbreken van buffers overheerst.

Een tweede reden voor het lagere netto profijt voor jongere deelnemers is gelegen in de werking van de buffers in het FTK bij een gesloten pensioenfonds. In een gesloten pensioenfonds waarin bij een dekkingsgraad hoger dan 100% steeds meer uitkeringen worden gedaan, zal de buffer van het fonds in de loop der tijd toenemen als gevolg van de 'vrijval' die optreedt bij het doen van de uitkeringen. In de berekening voor de huidige regeling profiteren de jongere deelnemers sterk van dit effect, hetgeen leidt tot een hoge indexatiezekerheid. In het nieuwe stelsel is die zekerheid er niet, de buffer wordt geëlimineerd en er is bij het doen van uitkeringen sprake van een minimale 'vrijval' van de buffer. Dit leidt ertoe dat het perspectief voor de jongere deelnemers in termen van netto profijt slechter uitvalt.

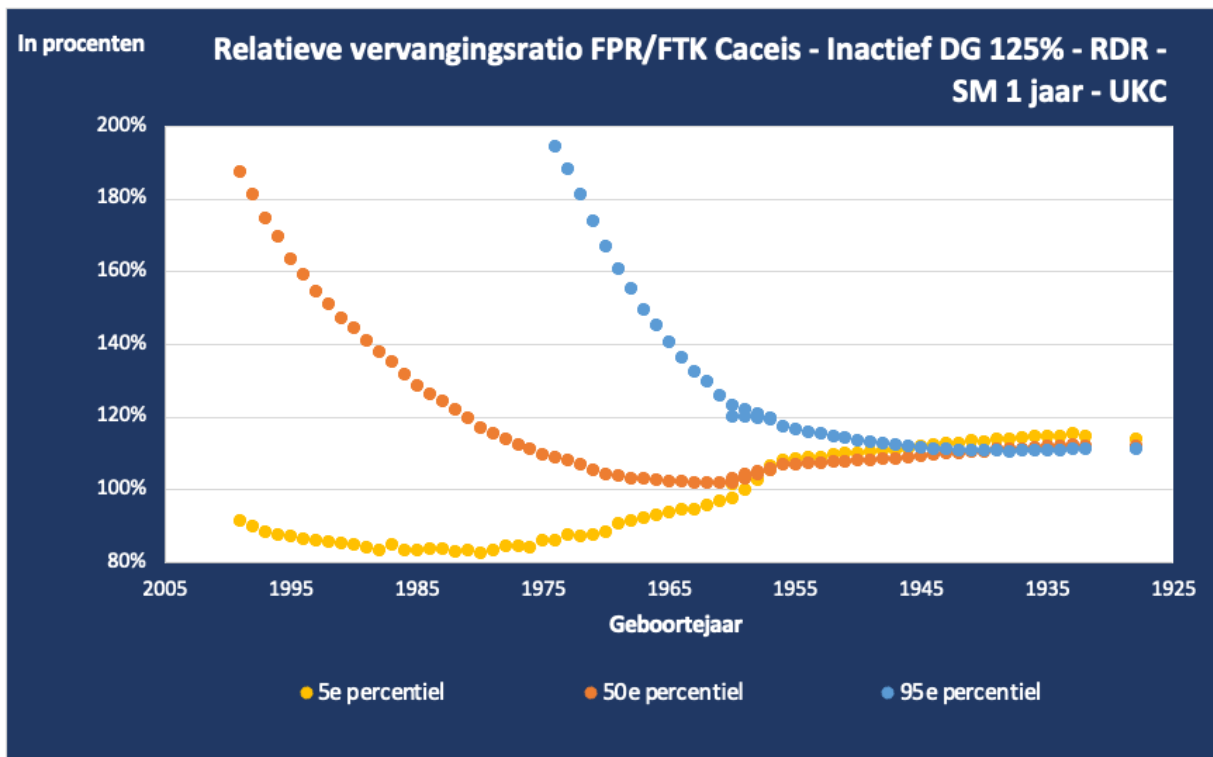
Voor de oudere inactieve deelnemers is er sprake van een positief netto profijt. Zij profiteren van de eenmalige uitdeling van de buffer op het transitiemoment en het feit dat positieve rendementen in het nieuwe stelsel eerder worden omgezet in hogere pensioenen en niet in het opbouwen van buffers en een hogere dekkingsgraad. De horizon van de oudere inactieve deelnemers is dusdanig kort dat het effect van de verminderde indexatiezekerheid wordt verdrongen door de effecten van de eenmalige verhoging van de aanspraken op het transitiemoment.

Ook de delta netto profijt voor gepensioneerden wordt weergegeven in de grafiek. De conclusie is dat het netto profijt voor alle gepensioneerden positief is.

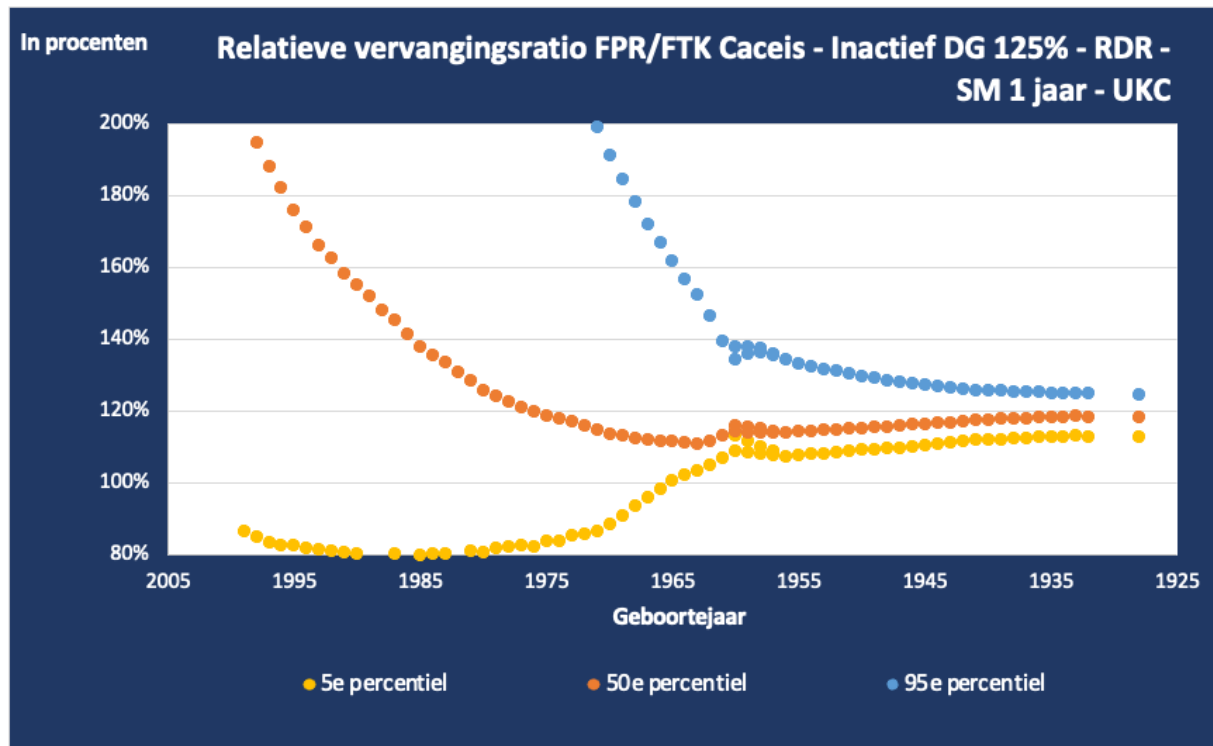
Tot slot wegen de sociale partners ook mee dat de gemiddelde aanspraken voor de cohorten met het meest negatieve delta netto profijt relatief klein zijn. Hieruit valt te concluderen dat de afhankelijk van deze aanspraken relatief klein is en dat deze deelnemers naar waarschijnlijkheid elders pensioenen hebben verworven.

7.4 MAATSTAVEN PENSIOENVERWACHTING EN NETTO PROFIJT BIJ EEN DEKKINGSGRAAD BIJ ANDERE DEKKINGSGRAAD

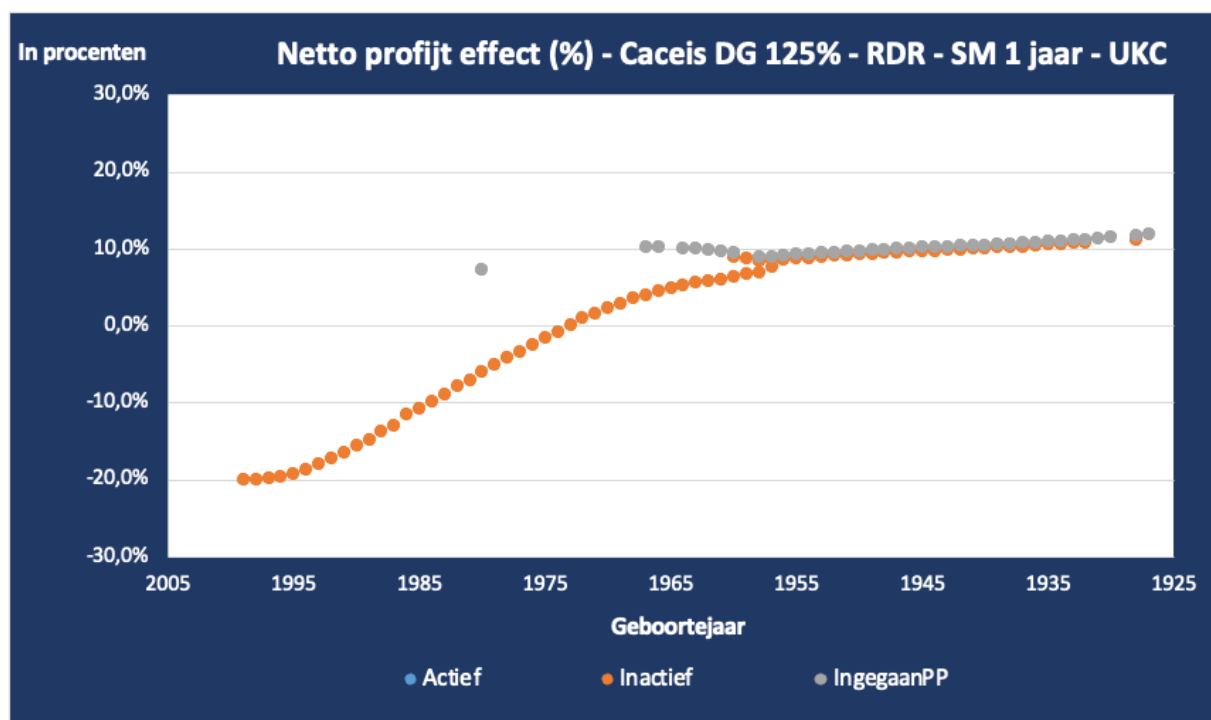
Hieronder is de vervangingsratio van de gewenste FPR-regeling vergeleken met de uitkomst van de FTK regeling voor het 5%, 50% en 95% percentiel, bij een dekkinggraad +/- 10%-punt.



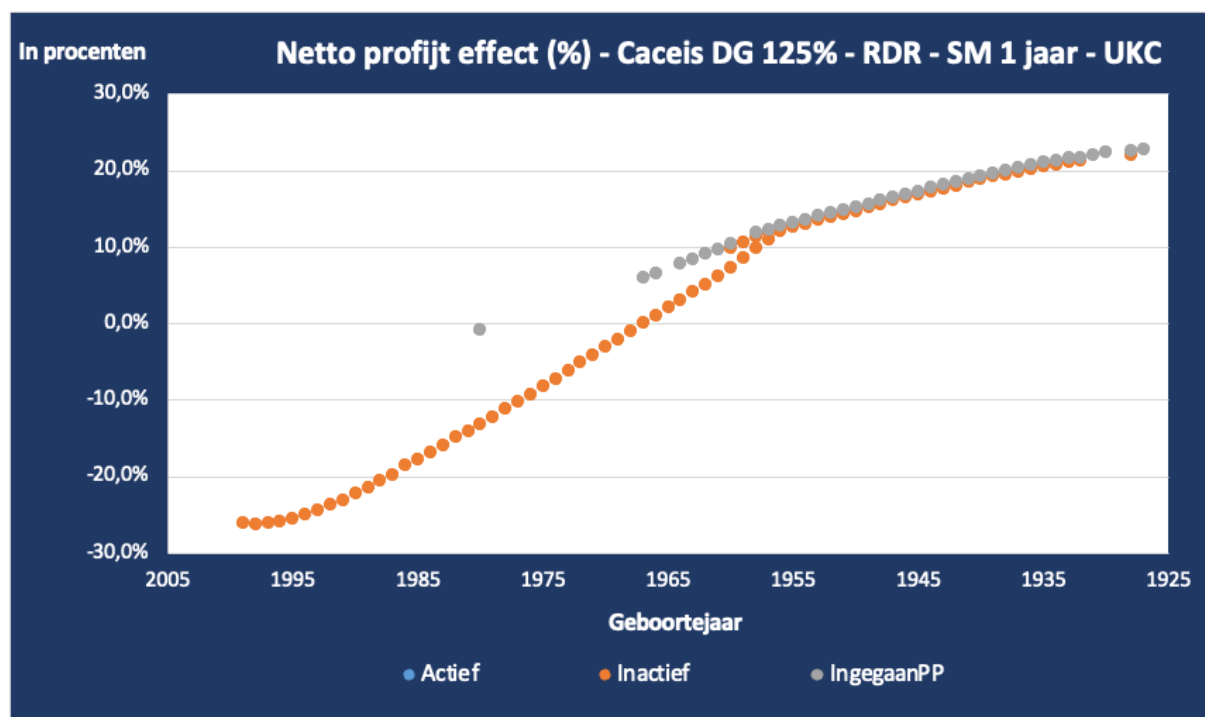
Hieronder is de vervangingsratio van de gewenste FPR-regeling vergeleken met de uitkomst van de FTK regeling voor het 5%, 50% en 95% percentiel, bij een dekkinggraad +/- 10%-punt.



Netto Profijt bij een dekkingsgraad +/- 10%-punt.



Netto Profijt bij een dekkingsgraad +/- 10%-punt.



8 VERANTWOORDING EVENWICHTIGHEID TRANSITIEAFSPRAKEN

8.1 TE HANTEREN BANDBREEDTES VOOR EVENWICHTIGHEID

Vanuit de wetgever is voorgeschreven dat de sociale partners aan de hand van minimaal de wettelijke maatstaven aan te geven welke bandbreedtes acceptabel zijn.

Sociale partners hanteren de volgende bandbreedtes:

1. Relatieve vervangingsratio in het 50% percentiel voor alle deelnemers hoger dan 100%
2. Relatieve vervangingsratio in het 5% percentiel niet lager dan 80%
3. Delta netto profijt (nieuwe regeling t.o.v. huidige regeling) niet lager dan -/-10%

Bij een dekkingsgraad van circa 125% voldoen de normen 1 en 2.

Ook bij een dekkingsgraad van 115% en 135% wordt voldaan de normen 1 en 2.

Aan de derde norm wordt niet voldaan voor deelnemers met jongere leeftijden kan worden bewerkstelligd door middel van herverdeling. Dit geldt voor zowel een dekkingsgraad 125%, 115% als 135%.

Voor deelnemers jonger geboren in 1980 of daarna is sprake van een netto profijt lager dan -/- 10%. De totale voorziening voor deze deelnemers is nog geen € 20 miljoen (ongeveer 5-6% van het vermogen). Sociale partners verzoeken de nieuwe pensioenuitvoerder om bij het invaren een herverdeling toe te passen zodanig dat het netto profijt niet lager is dan -/- 10%. Het totale budget om te herverdelen bedraagt ongeveer € 1 miljoen (ongeveer 0,3-0,4% van het vermogen).

8.2 EVENWICHTIGHEID TRANSITIE

Met behulp van de gemeten risicoaversie per deelnemer hebben we berekend hoeveel 'nut' een deelnemer toekent aan de FPR-regeling en hoeveel aan de FTK-regeling.

Bij de berekening van het 'nut' gaan we uit van de gemeten risicoaversie in het risicopreferentieonderzoek (RPO) per deelnemer ('gamma'). Op basis hiervan hebben wij berekend welk 'nut' de deelnemer toekent aan de FPR regeling en welk 'nut' de deelnemer toekent aan de FRK regeling.

Het toegekende 'nut' is weergegeven als de zekerheidsequivalent van het netto pensioeninkomen van het pensioen bij het pensioenfonds vermeerderd met een enkelvoudige AOW-uitkering.

Hieronder zijn de uitkomsten weergegeven:

Deelneme	Leeftijd jaar	Opgebouwd OP	Opgebouwd PP	Gamma	NUT FPR regeling	NUT FTK regeling
115	30	€ 1.235,40	€ -	3,0	12.612	11.900
116	40	€ 2.651,59	€ 100,91	4,0	13.403	12.612
117	50	€ 9.899,44	€ 539,97	5,0	17.007	16.175
118	60	€ 13.312,81	€ 5.328,89	7,0	19.201	18.428
119	70	€ 22.868,99	€ 14.037,48	8,0	25.557	24.550
120	80	€ 11.121,24	€ 8.337,02	9,0	18.386	18.023

Elke deelnemer kent een hoger nut toe aan de FPR-regeling boven de FTK-regeling.

Sociale partners concluderen dat overgang naar een FPR-regeling tot meer toegevoegde waarde leidt voor de meeste deelnemers dan achterblijven in het FTK in termen van nut. De overgang van naar een FPR regeling voldoet aan de door sociale partners gestelde bandbreedtes binnen de maatstaven.

Door middel van de maatstaven en bandbreedtes kan een en ander van een periodieke monitor worden voorzien.

9 COMMUNICATIE

Sociale partners overleggen het transitieplan na vaststelling aan het pensioenfonds zodat zij dit met de nieuwe pensioenuitvoerder en de (gewezen) deelnemers kan delen.

10 ONDERTEKENING

Dit transitieplan is vastgesteld op 24 december 2024 te Amsterdam

Signed by:

Jitske Rooskens

4BB9D58202C4469...

Naam: Jitske Rooskens

Functie: Deputy Country MD CACEIS NL

Signed by:

Jan Starmans

B98627B6EF6E4E2...

Naam: Jan Starmans

Functie plaatsvervangend voorzitter OR

DocuSigned by:

Martijn Vrijburg

A8F459D684BD44C...

Naam: Martijn Vrijburg

Functie: Lid van de EXCO CACEIS NL

11 BIJLAGEN

Aannames en veronderstellingen bij berekeningen

Bij de berekeningen is voor de FTK-regeling onverkort van het pensioenfonds beleid zoals dat van toepassing was begin 2024.

Bij de berekeningen van de pensioenverwachtingen en netto profijt is uitgegaan van de DNB Q4 2024 sets (P en Q).

Het beleggingsbeleid in de FPR-regeling is als volgt:

	Mixfonds Neutraal	Zakelijke waarden	Vastrentende waarden	Bedrijfs- obligatiefonds	Staatsobligatie- fonds 10-15	Staatsobligatie- fonds 15+	Staatsobligatie- fonds 20+
Tot keuzemoment vast/variabel pensioen							
> 16 jaar	100,00%	80,00%	20,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Variabel pensioen							
16 jaar	100,00%	80,00%	20,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
15 jaar	100,00%	80,00%	20,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
14 jaar	100,00%	80,00%	20,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
13 jaar	95,91%	76,73%	19,18%	4,09%	0,00%	0,00%	0,00%
12 jaar	91,83%	73,46%	18,37%	5,57%	2,60%	0,00%	0,00%
11 jaar	87,74%	70,19%	17,55%	5,86%	6,40%	0,00%	0,00%
10 jaar	83,65%	66,92%	16,73%	6,14%	10,21%	0,00%	0,00%
9 jaar	79,57%	63,66%	15,91%	6,43%	14,00%	0,00%	0,00%
8 jaar	75,48%	60,38%	15,10%	6,72%	17,80%	0,00%	0,00%
7 jaar	71,39%	57,11%	14,28%	7,00%	21,61%	0,00%	0,00%
6 jaar	67,31%	53,85%	13,46%	7,29%	25,40%	0,00%	0,00%
5 jaar	63,22%	50,58%	12,64%	7,57%	29,21%	0,00%	0,00%
4 jaar	59,13%	47,30%	11,83%	7,86%	33,01%	0,00%	0,00%
3 jaar	55,05%	44,04%	11,01%	8,15%	36,80%	0,00%	0,00%
2 jaar	50,96%	40,77%	10,19%	8,43%	40,61%	0,00%	0,00%
1 jaar	46,88%	37,50%	9,38%	8,72%	44,40%	0,00%	0,00%

Hoe lang tot pensioenleeftijd?

Bovenstaande tabel geldt bij een pensioenleeftijd van 68 jaar.