

Sociale partners Bpf MITT

Transitieplan WTP

1 juli 2024



Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1: Inleiding en achtergrond	2
1.1. Inleiding.....	2
1.2. Proces.....	3
1.3. Doelstellingen.....	3
Hoofdstuk 2: De pensioenregeling	4
2.1. Samenvattingstabel.....	4
2.2. Toelichting type contract en uitvoerder.....	9
2.3. Toelichting pensioenambitie/-doelstelling	10
2.4. Toelichting premie.....	11
2.5. Toelichting dekking bij overlijden	12
2.6. Toelichting dekking bij arbeidsongeschiktheid.....	13
2.7. Hoofdconclusie.....	13
Hoofdstuk 3: De solidariteitsreserve	14
3.1 Doelstellingen solidariteitsreserve	14
3.2 Invulling solidariteitsreserve.....	15
Hoofdstuk 4: Interne collectieve waardeoverdracht (invaren).....	16
4.1 Samenvatting	16
4.2 Voorrangregels.....	16
4.3 Invaarmethode	17
4.4 Ondergrens dekkingsgraad invaarmoment.....	17
Hoofdstuk 5: Compensatie	18
5.1. Samenvattingstabel.....	18
5.2. Toelichting	18
5.3. Inzichten eerste uitkomsten	19
Hoofdstuk 6: Cijfermatige maatstaven, effecten en evenwichtigheid	20
6.1. Inleiding.....	20
6.2. Acceptabele bandbreedtes rondom maatstaven	20
6.3 Uitkomsten basisscenario	20
6.4 Uitkomsten alternatieve scenario's	20
6.5 Hoofdconclusies cijfermatige inzichten en evenwichtigheid	20
Bijlage 1: Uitgangspunten ambitie	23
Bijlage 2: Illustratie invaardoelstellingen.....	24
Bijlage 3: Maatstaven en kwantitatieve grenzen	25
Bijlage 4: Uitkomsten basisscenario.....	29
Bijlage 5: Alternatieve scenario's	34

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 nieuwe Pensioenwet in werking getreden.

Om de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel te kunnen realiseren, hebben de werknemers- en werkgeversorganisaties van de sectoren **Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie** en **Textielverzorging** 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 Bedrijfstakpensioenfonds voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie (hierna: **Bpf MITT**), zodat het bestuur van Bpf MITT 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, De Unie**
- Werkgeversorganisaties: **Modint, FTN-Netex**

De beoogde overgangsdatum naar de nieuwe regeling is **1 januari 2026**.

1.2. Proces

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

Sociale partners en bestuur van Bpf MITT zijn samen dit traject gestart om te komen tot een nieuwe pensioentoezegging, welke voor een deel bijdraagt aan de verantwoordelijkheid om met elkaar te zorgen voor later. Niet alleen voor een pensioenuitkering vanaf pensionering, maar ook mocht iemand arbeidsongeschikt worden of komen te overlijden.

In wisselwerking tussen sociale partners en het bestuur van Bpf MITT is het transitieplan tot stand gekomen, waarbij sociale partners doelstellingen hebben vastgesteld en invulling hebben gegeven aan de pensioenregeling en het bestuur van Bpf MITT 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.

Partijen hebben zich laten ondersteunen door AethiQs (projectorganisatie) en WTW (berekeningen).

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 handhaving verplichtstelling niet ter discussie stelt. Er is sprake van hoge mate van solidariteit.	H2.2
2	Die voor iedereen geldt. Er dient ingevaren te worden.	H4
3	Die een dekking bij overlijden voor partners en wezen kent (solidariteit).	H.2.5
4	Die de impact van de stelselwijziging evenwichtig over groepen en generaties verdeelt.	Bijlage 3
5	Die de deelnemer zoveel mogelijk ontzorgt. Geen keuzestress bij deelnemer.	H2.2
6	Die betaalbaar (uitvoering) is. De bekostiging ligt bij de deelnemer.	H2.2
7	Die het behalen van schaalvoordelen (kosten) via groei van het fonds niet blokkeert.	H2.2
8	Met de meeste kans op behoud van koopkracht.	Bijlage 3
9	Met stabiele (verwachte) uitkeringen.	Bijlage 3
10	Met een bepaald gewenst pensioenniveau op pensioendatum (pensioendoelstelling: H2.3).	Bijlage 3

Sociale partners alsook het bestuur van Bpf MITT 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.

Hoofdstuk 2: De pensioenregeling

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

2.1. Samenvattingstabel

Onderdeel		Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
	Ingangsdatum/ transitiedatum	Tot 1 januari 2026.	Vanaf 1 januari 2026.
	Type contract	Uitkeringsregeling.	Solidaire premieregeling.
	Uitvoerder	Bpf MITT.	Bpf MITT.
	Doelstellingen/ambitie pensioenregeling	Jaarlijks opbouwpercentage ouderdomspensioen van 1,56% ¹ van de pensioengrondslag.	Een VVR ² voor een 21-jarige deelnemer van 53% van de laatste pensioengrondslag (zie H2.3 voor nadere toelichting)
	Premie		
	Totale premie	26,4% van de pensioengrondslag.	26,4% van de pensioengrondslag.
	Spaarpremie (niveau 31 december 2023)		21,6% van de pensioengrondslag.
	Jaarlijkse aanpassing pensioen	Voorwaardelijke toeslagverlening op basis van prijsinflatie.	Variabele uitkering.

¹ Voor werknemers van oud Ten Cate-bedrijven geldt in de huidige regeling een 0,15%-punt hoger opbouwpercentage.

² Vervangingsratio (pensioen op pensioendatum ten opzichte van laatste pensioengrondslag).

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
 Inputvariabelen		
Toetredingsleeftijd	18 jaar.	18 jaar.
Pensioenrichtleeftijd	68 jaar.	68 jaar.
Pensioengevende salariscomponenten	a. het vaste loon in geld zijnde het vaste maandelijks of (vier)wekelijkse salaris dat op de datum van vaststelling van de pensioengrondslag voor de deelnemer geldt, alsmede de vakantietoeslag, ploegentoeslag, toeslag voor structureel roostermatig overwerk, de 13e maanduitkering, kerst- of eindejaarsuitkeringen, vaste persoonlijke toeslagen, overige vaste toeslagen mits schriftelijk met de werkgever overeengekomen, herleid tot een jaarbedrag, het geheel op een hele euro naar boven afgerond en b. het variabele loon zijnde de provisiệtoeslag die in jaar t-1 (het jaar voorafgaand aan het lopende jaar) zijn verstrekt door de werkgever van de deelnemer in jaar t (de werkgever in het lopende jaar), op een hele euro naar boven afgerond.	
Maximum pensioengevend salaris	Fiscaal maximum (2024: € 137.800).	
Franchise	2024: € 17.896. Vanaf ingang nieuwe regeling jaarlijkse aanpassing conform wijziging fiscaal minimale franchise in euro's.	

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
 Dekking bij overlijden		
Overlijdensrisicodekking bij overlijden vóór pensioenleeftijd	• <i>Opbouw</i> levenslang partnerpensioen van 70% van het levenslang ouderdompensioen. • Tijdelijk Partnerpensioen: 30% van het bereikbaar ouderdompensioen¹. • Wezenpensioen: 20% van het jaarlijkse partnerpensioen (verdubbeling bij dubbele wees).	• Levenslang partnerpensioen: 25% van het pensioengevend salaris (tot het maximum pensioengevend salaris) op <i>risicobasis</i>. • Tijdelijk partnerpensioen tot AOW-datum nabestaande van € 5.000 per jaar (parttime gerelateerd). Bedrag risicodekking (nog niet ingegane dekking) wordt jaarlijks verhoogd met hetzelfde percentage als de verhoging van de franchise. • Ingegane uitkering volgt de systematiek van de andere ingegane uitkeringen. • Wezenpensioen: 10% van het pensioengevend salaris (tot het maximum pensioengevend salaris). De uitkering wordt uitbetaald 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).

¹ Echter nooit meer dan 8/7e van de op de peildatum geldende nominale uitkering ingevolge de Algemene nabestaandenwet, inclusief de vakantie-uitkering, vermeerderd met het verschil in verschuldigde premies voor de volksverzekeringen over het levenslange partnerpensioen voor en na de AOW-gerechtigde leeftijd.
Voor werknemers van oud Ten Cate-bedrijven geldt in de huidige regeling een ondergrens van € 15.894 (2024).

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 ouderdomspensioen. - 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 ouderdomspensioenuitkering. - Wezenpensioen: 20% van de verwachte levenslange partnerpensioenuitkering tot 25 jaar van de wees.

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
 Dekking bij arbeidsongeschiktheid		
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	• 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 Het convenant arbeidsongeschiktheid wordt niet gevolgd ten aanzien van tijdelijke contracten en toename mate van arbeidsongeschiktheid ten opzichte van mate op datum in dienst.	
Grondslag premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Grondslag zoals die gold op basis van het loon direct voorafgaand aan de eerste ziekte dag, voorwaardelijk verhoogd met loonindex MITT-sector.	Grondslag zoals die gold op basis van het loon direct voorafgaand aan de eerste ziekte dag, onvoorwaardelijk verhoogd met 50% loonindex MITT-sector, voor zover fiscaal passend (toetsing door uitvoerder).
 Overige onderdelen		
Flexibilisering op pensioendatum	• Deeltijdpensioen. • Hoog-laag. • Vervroegen/uitstel.	• Deeltijdpensioen. • Hoog-laag. • Vervroegen/uitstel.
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.
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.

Bij de regelingskeuze zijn de eerdergenoemde doelstellingen afgewogen.

- *Verplichtstelling niet ter discussie*
In de solidaire premieregeling is de solidariteit ruimer en is daardoor de kans op discussie rondom de verplichtstelling kleiner.
- *Impact stelselwijziging evenwichtig over groepen verdelen*
In principe zou dat in beide regelingen mogelijk moeten zijn. Wel is het zo dat door de ruimere vormgeving van de solidariteitsreserve daar iets meer mogelijkheden toe zijn in de solidaire premieregeling dan via de risicodelingsreserve in de flexibele premieregeling. Bijvoorbeeld kan overrendement dan ingezet worden als voedingsbron, waardoor alle deelnemers kunnen bijdragen aan de reserve.
- *Ontzorgen/keuzestress*
In de solidaire premieregeling wordt het beleggingsbeleid collectief vastgesteld en wordt niet de keuze geboden daarvan af te wijken. Ook is op de pensioenleeftijd geen sprake van een voorgeschreven keuzemogelijkheid tussen de vaste en variabele pensioenuitkering.

Op dit moment is de tendens dat sociale partners, betrokken bij Bpf-en, kiezen voor de solidaire premieregeling in plaats van de flexibele premieregeling, ook in aanpalende sectoren (waar ook regelmatig discussie over de werkingssfeer van de verplichtstelling mee is). Indien deelnemers van sector wisselen zorgt de solidaire premieregeling voor herkenbaarheid.

- *Schaalvoordelen via groei niet blokkeren*
Door verdere groei van Bpf MITT kunnen via schaalvoordelen de kosten naar verwachting verder omlaag, wat gunstig uitwerkt op de pensioenen. Zoals hierboven aangegeven is de tendens dat sociale partners, betrokken bij Bpf-en, kiezen voor de solidaire premieregeling. Een keuze van Bpf MITT voor de flexibele premieregeling zou in dat geval eventuele groei kunnen bemoeilijken.
- *Betaalbaar*
De solidaire premieregeling kent ingewikkeldere regels om rendementen over deelnemers te verdelen. Keuzevrijheid in de flexibele premieregeling vraagt juist weer om zorgvuldige keuzebegeleiding. Partijen zien dit daarom niet als een onderscheidend argument.
- *Behoud van koopkracht*
Het is lastig op voorhand te stellen welke regeling daarin beter scoort. Beide regelingen zijn qua leeftijdsafhankelijk rendement en risicobeperkende maatregelen in de uitkeringsfase vergelijkbaar in te richten. Het doorbeleggen na pensioendatum (wat in beide regelingsvormen kan) levert naar verwachting meer koopkrachtbehoud op dan een vaste uitkering bij een verzekeraar (die alleen via de flexibele premieregeling te realiseren is).

- *Stabieler (verwachte) uitkeringen*

Het is lastig op voorhand te stellen welke regeling daarin beter scoort. Beide regelingen zijn qua leeftijdsafhankelijk rendement en risicobeperkende maatregelen in de uitkeringsfase vergelijkbaar in te richten. In de flexibele premieregeling bestaat de mogelijkheid een vaste uitkering bij een verzekeraar in te kopen. Dat biedt de meest stabiele uitkering (maar botst met het vorige punt). De werking van de solidariteitsreserve is naar verwachting effectiever dan de risicodelingsreserve in de flexibele premieregeling.

Sociale partners zijn van mening dat Bpf MITT de juiste uitvoerder is en blijft voor de pensioenuitvoering door jarenlange ervaring en nauwe contacten met en aansluiting op de sectoren. Hierbij wordt door sociale partners wel aandacht gevraagd voor de betaalbaarheid van de uitvoering.



2.3. Toelichting pensioenambitie/-doelstelling

Vertrekpunt van de pensioenambitie/doelstelling is de huidige pensioenopbouw van 1,56% middelloon per jaar, in combinatie met voorwaardelijke toeslagverlening. De ambitie wordt uitgedrukt in het bereikbare pensioen voor een 21-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 is rekening gehouden met een verwachte toeslag van 50% van de prijsinflatie. De pensioenambitie is op basis daarvan:

- 53% vervangingsratio óp pensioendatum (pensioen gedeeld door laatste pensioengrondslag)
- 50% compensatie voor prijsinflatie ná pensioendatum.

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

Op basis van analyses met berekeningsdatum 31 december 2023 is, gegeven een spaarpremie van 21,6% (zie volgende hoofdstuk), berekend dat de kans op een vervangingsratio van 53% gelijk is aan 85%. Dit vinden sociale partners een acceptabele uitgangspositie, aangezien dit hoger ligt dan de in bijlage 3 genoemde ondergrens van 75%. 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 bepaald door Bpf MITT en naar sociale partners teruggekoppeld en bespreken sociale partners deze uitkomst.

Op basis van dezelfde analyses is de mate van compensatie voor prijsinflatie op een 5-jaars horizon 50% en op een 20-jaars horizon 79%. Ook dit vinden sociale partners acceptabel, gegeven de premie en gezien dit hoger ligt dan de in bijlage 3 genoemde ondergrens aan het koopkrachtbehoud in de uitkeringsfase van 50% op een 20-jaarshorizon.

Een voorwaarde voor de gestelde ambitie is dat sociale partners in gesprek blijven over ‘goed pensioen’ (agendapunt BUO-overleggen). Bij onverhoopte grote wijzigingen (zoals bijvoorbeeld een sterke daling van de rente) worden in ieder geval 4 mogelijke vervolgstappen onderkend (zonder specifieke prioritering): knoppen binnen regeling (zoals onttrekregels solidariteitsreserve), hoogte premie, existentievragestuk/continuering voortzetting opbouw binnen Bpf MITT of accepteren.



2.4. Toelichting premie

Uitgangspunt is dat het totale premiebudget onder het nieuwe stelsel bij aanvang gelijk is aan de huidige pensioenpremie van 26,4% van de pensioengrondslag.

Hieruit volgt per de stand van 31 december 2023 een spaarpremie van 21,6% (inclusief 3% opslag voor toekomstige kosten). De hoogte van de uiteindelijke spaarpremie bij aanvang en daarna is mede afhankelijk van andere onderdelen van de totale premie. Dit is hieronder nader uitgewerkt.

De definitieve spaarpremie wordt vastgesteld rond de transitiedatum. Deze kan afwijken bijvoorbeeld doordat risicopremies afhankelijk zijn van grondslagen en 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 partijen 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 21,6%.

Opbouw premie	Toelichting
Spaarpremie (fiscaal maximaal 30% van pensioengrondslag)	21,6% van de pensioengrondslag. Deze premie wordt belegd en op pensioendatum gebruikt voor aankoop van een ouderdomspensioen (en meeverzekerd 70% nabestaandenpensioen). 3% hiervan wordt onttrokken ten gunste van dekking van toekomstige uitvoeringskosten.
Risicopremie overlijden vóór pensioendatum	2,1% van de pensioengrondslag.
Risicopremie premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	1,1% van de pensioengrondslag.
Opslag directe uitvoeringskosten	1,6% van de pensioengrondslag.
Opslag voor eigen vermogen	0,0% van de pensioengrondslag.
Totale premie	26,4% van de pensioengrondslag



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 **25%** van het pensioengevend salaris en voor wezenpensioen van **10%** van het pensioengevend salaris. Daarnaast is sprake van een tijdelijk partnerpensioen van **€ 5.000** per jaar (parttime gerelateerd). Het verzekerde tijdelijk partnerpensioen bedrag wordt (vóór ingang) jaarlijks geïndexeerd met hetzelfde percentage als de franchisestijging. Dit tijdelijk partnerpensioen 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 bestemd kapitaal. Het invaren van het opgebouwde partnerpensioen betekent 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 pensioentoezegging in geval van arbeidsongeschiktheid is een risico dat sociale partners willen verzekeren via het fonds. Uiteraard is preventiebeleid (zoveel mogelijk voorkomen van langdurig ziekten) 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. Tevens is een noodzakelijke aanpassing doorgevoerd. Op dit moment wijzigt de pensioengrondslag, die de hoogte van de opbouw in enig jaar bepaalt, jaarlijks afhankelijk van de financiële positie van het pensioenfonds (voorwaardelijk). Dit is in de nieuwe regeling niet meer mogelijk. Er is voor gekozen de pensioengrondslag aan te passen op basis van 50% van de loonindex van de MITT-sector.

Vanuit betaalbaarheid is een stijging van de pensioengrondslag een verzwaring van de risicopremie arbeidsongeschiktheid. Daar staat tegenover dat de dekking in de vorm van vrijgestelde premie in plaats van vrijgestelde opbouw iets lagere kosten kent. Gekeken is wat dit betekent op totaalniveau en wat dit doet met de premiehoogte. De risicopremie arbeidsongeschiktheid is afgerond gelijk aan 1,1% van de pensioengrondslag per de stand 31 december 2023.

2.7. Hoofdconclusie

Sociale partners concluderen dat met de in dit transitieplan vormgegeven pensioenregeling en nadere invulling voldoende aansluiting is op de doelstellingen van sociale partners, zoals verwoord in hoofdstuk 1.3.

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 risico's op te vangen die voor de individuele deelnemer slecht zijn te dragen. Dit zijn risico's als gevolg van economische en langlevensontwikkelingen, 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 Bpf MITT.

3.1 Doelstellingen solidariteitsreserve

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

3.2 Invulling solidariteitsreserve

Onderdeel	Invulling
Aanwending reserve	- Bij een daling van de uitkering aan een uitkeringsgerechtigde wordt de uitkering in dat jaar aangevuld tot het niveau van het voorgaand jaar. - Deelnemers die pensioneren ontvangen dezelfde procentuele aanvulling op het direct ingaand pensioen als alle andere uitkeringsgerechtigden. - Er wordt jaarlijks maximaal 20% van de reserve ingezet.
Vorrangsregels	Niet van toepassing.
Vullen via premie	Nee, sociale partners vinden deze optie niet evenwichtig richting actieve deelnemers.
Vullen via overrendement	Ja, 4% van het positieve overrendement van alle deelnemers.
Vullen via invaren (eenmalig)	De solidariteitsreserve wordt bij aanvang, voor zover op basis van de dekingsgraad op het invaarmoment mogelijk (zie hoofdstuk 4), gevuld met 4% van het vermogen, zodat deze direct effectief is ter bescherming van de uitkeringsgerechtigden.
Maximum solidariteitsreserve	De reserve is maximaal 6% van het vermogen: - Bij bereiken van het maximum wordt geen overrendement meer toegevoegd. - Mocht door behaald rendement en/of bestandsontwikkeling de solidariteitsreserve meer dan 6% 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 gecombineerd met de collectieve uitkeringsfase, waarbij resultaten gespreid worden over een termijn 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. Het ontwerp is vormgegeven, gegeven 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 Bpf MITT het best passend is en bovendien tot een efficiënte uitvoering (met minder kosten, minder risico's en minder governance) leidt.

4.1 Samenvatting

Onderdeel	Invulling
Invaren?	Ja
Invaardatum	1 januari 2026
Invaarmethode	Standaardmethode
Spreadingsperiode	10 jaar

4.2 Voorrangregels

Onderdeel	Invulling
Doelstellingen invaren	1. Geen directe daling opgebouwd/ingegaan pensioen op basis van invaarkapitaal (zonder toekomstige premies/rendementen). 2. Vulling solidariteitsreserve. 3. Compensatie afschaffing doorsneesystematiek op basis van gemiddelde deelnemer per geboortjaar. 4. Invaren in persoonlijke pensioenvermogens.

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. Als een doelstelling niet volledig waargemaakt kan worden, dan wordt deze deels toegekend. Als het vermogen voor doelstellingen 1 en 2 voldoende is, maar voor doelstelling 3 slechts voor 60%, dan wordt 60% van doelstelling 3 verstrekt. De resterende 40% vindt dan niet plaats.

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 fondskostenmerken (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 Bpf MITT heeft aangegeven op grond van fondskostenmerken (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

Als de dekkingsgraad op het invaarmoment lager is dan 100%, verhoogd met het minimaal vereist eigen vermogen en de operationele reserve (nu op 102% gesteld), dan vindt de transitie naar het nieuwe stelsel (inclusief invaren) niet plaats, aangezien de pensioenen dan verlaagd zouden moeten worden bij de transitie. Bepalend is de verwachting van Bpf MITT of de dekkingsgraad eind 2025 boven 102% blijft of komt, gegeven de stand van de dekkingsgraad en verwachtingen per 31 mei 2025. Indien de verwachting is dat dit niet zo is treden partijen (sociale partners en bestuur van Bpf MITT) binnen een maand na constatering hiervan in overleg en bespreken de dan ontstane situatie dat geen transitie plaatsvindt per 1 januari 2026 en hoe dan uiterlijk 1 januari 2028 te komen tot een transitie naar de nieuwe regeling (al dan niet inclusief invaren).

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 in de huidige en nieuwe regeling wordt gekeken, rekening houdend met invaren. Daarbij wordt uitgegaan van een gemiddelde deelnemer (salaris en opgebouwd pensioen) per cohort. 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. 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 Bpf MITT (passend bij de invaardoelstellingen en evenwichtigheidsoordeel). 2. Er wordt niet 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.

Sociale partners willen de compensatie vormgeven op basis van de “gemiddelde deelnemer” per leeftijdscohort van één jaar (gemiddeld salaris en gemiddeld opgebouwd pensioen). Sociale partners onderkennen dat er per cohort deelnemers zullen zijn die daardoor te veel compensatie of te weinig compensatie ontvangen, doordat in het gehele cohort dezelfde procentuele compensatie wordt toegekend. Te veel compensatie wordt zoveel mogelijk beperkt door uit te gaan van de gemiddelde deelnemer. Deelnemers die te weinig compensatie ontvangen hebben over het algemeen relatief weinig opgebouwd pensioen om in te varen en daarmee veelal een korte diensttijd.

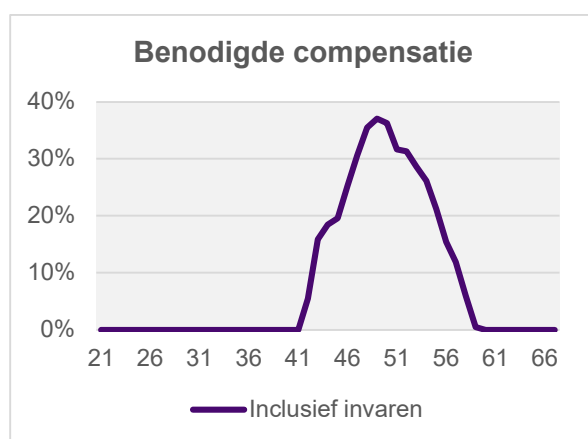
Ten aanzien van deze deelnemers wordt verondersteld dat zij elders pensioen hebben opgebouwd. De aanname is dat dit elders opgebouwde pensioen ook wordt ingevaren met een vergelijkbaar effect als invaren bij Bpf MITT.

Potentieel zijn er deelnemers die ondanks een lang dienstverband toch nadeel ondervinden, bijvoorbeeld door wijzigingen in parttimegraad (langdurig veel parttime gewerkt, maar recent veel gaan werken), of door een steil carrièreverloop. Op basis van een bestandsanalyse lijkt het erop dat deze situatie zich slechts beperkt heeft voorgedaan. Sociale partners hebben onderzocht of dit op individuele basis te compenseren is, maar concluderen dat dit niet op een effectieve en voldoende gerichte manier en voor een voldoende afgekaderde groep uit te voeren is. Daarbij is ook onderzocht of een integrale opslag op de compensatiestafel een werkbare oplossing is, maar om dit voldoende effectief te laten zijn zal dit voor meer deelnemers zorgen die te veel compensatie ontvangen.

Aanvullend is besproken of er bij de vaststelling van de compensatie gebruik moet worden gemaakt van ontslagkansen of de mogelijkheid van vervroegd pensioneren. Sociale partners wensen hier geen gebruik van te maken omdat bij gebruik van deze kansen deelnemers die langer blijven werken worden benadeeld. Sociale partners accepteren dat hierdoor de deelnemers 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 1,5% van het vermogen (1,7%-punt van de dekkingsgraad). De uit die berekeningen volgende compensatiestafel ziet er per 31 december 2023 als volgt uit. De exacte omvang en vorm van de compensatiestafel wordt kort voor het transitiemoment herijkt (bijvoorbeeld 30 juni 2025).



Grafiek compensatie (leeftijdsafhankelijk percentage van de pensioengrondslag)

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, waarbij tevens gekeken is naar verschillende deelnemersgroepen (actieve deelnemers, slapers en gepensioneerden). Daarbij is gekeken naar zowel de feitelijke situatie per 31 december 2023, als naar alternatieve dekkingsgraden en alternatieve 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

Het doorgerekende basisscenario gaat uit van de financiële positie van het pensioenfonds per 31 december 2023. De actuele dekkingsgraad bedroeg op dat moment 116,3%. Doorrekeningen zijn gedaan op de DNB-set per datzelfde moment (P-set 2024Q1).

Uitkomsten zijn opgenomen in bijlage 4.

6.4 Uitkomsten alternatieve scenario's

Naast het basisscenario zijn ook doorrekeningen gemaakt vanuit een lagere dekkingsgraad van 102% en hogere dekkingsgraad van 130%, zodat er inzicht is in het effect van de dekkingsgraad 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 zijn opgenomen in bijlage 5.

6.5 Hoofdconclusies cijfermatige inzichten en evenwichtigheid

Basisscenario

In het basisscenario is te zien dat de gemiddelde deelnemer er naar verwachting qua pensioenbedrag op vooruit gaat. Dit geldt zowel voor actieven als voor slapers en gepensioneerden. Als het tegenzit (slecht weer) kunnen actieven en slapers wel nadeel ondervinden van de transitie. De mate van achteruitgang vinden sociale partners acceptabel en is inherent aan het nieuwe pensioenstelsel. Als het meezit (goed weer) zijn de uitkomsten beter dan in de huidige regeling. Dat is de tegenhanger van eerdergenoemd effect als het tegenzit.

Doordat bij het invaren een deel van het vermogen wordt gebruikt om de solidariteitsreserve initieel te voeden hebben gepensioneerden direct bescherming. Dit is te zien doordat de meeste gepensioneerden ook als het tegenzit (slecht weer) hogere pensioenen ontvangen dan in de huidige regeling. Jongere gepensioneerden hebben wel in geval van slecht weer (beperkt) nadeel. Doordat in het basisscenario tevens vermogen beschikbaar is om extra in te varen in de persoonlijke pensioenvermogens zullen de lopende uitkeringen direct na het invaren hoger starten in de nieuwe regeling dan ze zijn in de huidige regeling voorafgaand aan het transitiemoment.

De compensatie afschaffing doorsneesystematiek kan toegekend worden, zonder dat de pensioenverwachting voor gemiddelde deelnemers die geen compensatie ontvangen lager wordt dan in de huidige regeling.

De uitkomsten van de berekening van verandering in netto profijt laat zien dat dit varieert tussen ca. +5% en -5%. Met name de gepensioneerden profiteren in netto profijt termen door het invaareffect en de solidariteitsreserve. Met name jongere slapers hebben in netto profijt termen nadeel.

De uitkomsten zijn gebaseerd op gemiddelde deelnemers. Op individueel niveau kunnen de effecten afwijken, bijvoorbeeld door een andere verhouding tussen reeds opgebouwd pensioen en toekomstige pensioenopbouw. Sociale partners zijn zich hiervan bewust en vinden dat acceptabel, vanuit de gedachte dat deelnemers met relatief weinig opgebouwd pensioen elders nog pensioen hebben opgebouwd.

In de diverse berekeningen is te zien dat effecten voor (jongere) slapers grotere uitlagen kennen dan voor de andere deelnemers. Dat onderkennen en accepteren sociale partners, vanuit de gedachte dat deze deelnemers inmiddels elders pensioen opbouwen, waardoor de effecten voor de deelnemer gedempt worden.

Al met al concluderen sociale partners dat de uitkomsten van het basisscenario, zowel qua verwacht pensioen (mediaan) als bij goed en slecht weer, voldoen aan de gestelde doelstellingen en dat herverdelingen tussen generaties binnen acceptabele grenzen liggen.

Alternatieve scenario's

De doorgerekende alternatieve scenario's geven belangrijke aanvullende informatie. Over het algemeen is de conclusie dat de uitkomsten niet heel materieel anders zijn dan in het basisscenario.

Enkele aspecten die wel materieel anders zijn:

- Als de dekkinggraad 102% is, dan is er onvoldoende vermogen om de solidariteitsreserve te vormen. Als het tegenzit (slecht weer) zijn de uitkomsten in de nieuwe regeling iets slechter dan in de huidige regeling (zie bladzijde 39). Sociale partners vinden de uitkomsten nog steeds acceptabel. Daarbij geldt dat in de mediaan (verwachting) en als het meezit (goed weer) en in netto profijt de gepensioneerde deelnemer wel nog voordeel ondervindt. Als de dekkinggraad 102% is, dan is er onvoldoende vermogen om te compenseren voor afschaffing doorsneesystematiek. Sociale partners vinden de uitkomsten nog steeds acceptabel. In termen van mediaan pensioenbedrag (rekening houdend met koopkrachtbehoud in de uitkeringsfase) is te zien dat voor de gemiddelde deelnemer tussen ongeveer 40- en 50-jarige leeftijd de achteruitgang beperkt is. Overige deelnemers gaan er op vooruit.

- Een hoge dekkingsgraad van 130% pakt nadelig uit op de verandering in netto profijt voor de actieve deelnemer. Dit komt met name doordat het voordeel wegvalt van nieuwe pensioenopbouw dat profiteert van de hoge aanwezige dekkingsgraad. Sociale partners beschouwen dit niet als onevenwichtig. Daarbij geldt dat in de mediaan (verwachting) van het pensioenbedrag de uitkomsten van de gemiddelde actieve hoger ligt dan in de huidige regeling.
- Vanuit een alternatieve economische set (met lagere en hogere rente) zijn met name de effecten voor slapers een stuk groter (zie bladzijde 41 en 42). Zowel in pensioenbedragen als in netto profijt. Sociale partners vinden deze bewegingen acceptabel vanuit de gedachte dat deze deelnemers hoogst waarschijnlijk inmiddels elders pensioen opbouwen, wat de effecten in dat geval zal dempen (richting de effecten van de actieven).

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

Voor de berekening van de ambitie van 53% van de laatste pensioengrondslag 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. Ten slotte is rekening gehouden met het voorwaardelijke toeslagbeleid middels 50% van de verwachte inflatie. Uitgegaan is van een 21-jarige deelnemer met een salaris van € 25.000.

Leeftijd	Carrière
21-24	5,0%
25-29	4,0%
30-34	2,5%
35-39	1,0%
40-44	0,5%
45+	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 dekkingsgraadniveaus op het invaarmoment. Per doelstelling/kolom wordt aangegeven welk deel van de dekkingsgraad beschikbaar is voor de doelstelling.

Veronderstellingen:

- Minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) plus operationele reserve (OR): 2% van het vermogen
- Maximale dotatie aan solidariteitsreserve: 4% van het vermogen
- Benodigd voor compensatie: ter illustratie 1,5% van het vermogen¹ (feitelijke benodigde compensatiebedrag hangt af van omstandigheden op het moment dat deze definitief wordt vastgesteld; rentestand, dekkingsgraad en economische verwachtingen op dat moment hebben bijvoorbeeld impact op de hoogte)
- Dekkingsgraad en voorziening inclusief kostenvoorziening en voorziening arbeidsongeschiktheid

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

¹ Ter illustratie bij alle dekkingsgraden gesteld op 1,5% van het vermogen in lijn met uitkomst in basisscenario per de stand van 31 december 2023. Bij hogere dekkingsgraden is dat procentueel een groter deel van de dekkingsgraad. De uiteindelijke hoogte is afhankelijk van omstandigheden op het moment van definitief vaststellen van de compensatiestaffel.

² 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...
Met een bepaald gewenst pensioenniveau op pensioendatum (pensioendoelstelling: H2.3)
Met de meeste kans op behoud van koopkracht
Met stabiele (verwachte) uitkeringen
Die de impact van de stelselwijziging evenwichtig over groepen en generaties verdeelt

Partijen 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.

Maatstaf

Een mediane vervangingsratio op de pensioendatum (zonder uitkeringsfase) voor een 21-jarige deelnemer van 53% van de laatste pensioengrondslag. Nadere uitgangspunten zijn opgenomen in de bijlage 1.

Kwantitatieve grens

De kans dat de vervangingsratio hoger is dan 53% van de laatste pensioengrondslag dient hoger te zijn dan 75%.

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 mediane (verwachte) koopkrachtbehoud dient minimaal 50% van de prijsinflatie te zijn.

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 na vorming van de wettelijke vereiste reserves (minimaal vereist eigen vermogen en operationele reserve) en rekening houdend met de benodigde voorzieningen na de transitie de dekkingsgraad 100% is¹. 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 2.

Maatstaf

Kans op verlaging uitkering eerste 3 jaar na transitie, indien de solidariteitsreserve maximaal gevuld kan worden op het invaarmoment (4%).

Kwantitatieve grens

De kans op verlaging van de uitkering in de eerste 3 jaar na transitie is niet hoger dan 5% als de reserve maximaal gevuld kan worden (4%).

Doelstelling: stabiele verwachte uitkering

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

Maatstaf

Kans op verlaging uitkering in de uitkeringsfase over 30 jaar, 40 jaar, 50 jaar en 60 jaar.

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

Kwantitatieve grens

De kans op verlaging van de uitkering over 30 jaar, 40 jaar, 50 jaar en 60 jaar moet in dat jaar kleiner zijn dan 25%.

Doelstelling impact stelselwijziging evenwichtig over groepen en generaties verdelen

Doelstelling is het compenseren van nadelen uit hoofde van afschaffing doorsneesystematiek. Hierbij wordt gekeken naar de gemiddelde deelnemer (gemiddeld salaris en gemiddeld opgebouwd pensioen) per geboortjaar, waarbij het uitgangspunt de informatie op het UPO in het verwachte scenario (mediaan) is en wordt rekening gehouden met de dubbele transitie (de impact van het invaren wordt hierbij betrokken). Deze doelstelling is gerelateerd aan de invaardoelstelling met prioriteit 3.

Maatstaf

Mediane (verwachte) vervangingsratio gemiddelde deelnemer zonder carrière óp de pensioendatum (zonder uitkeringsfase) ná transitie (WTP) gedeeld door dezelfde maatstaf vóór transitie (FTK). Dit wordt berekend op het moment van finaal vaststellen van de compensatiestaffel.

Kwantitatieve grens

Als compensatie volledig mogelijk is: minimaal 100%

Als compensatie niet (volledig) mogelijk is: minimaal 85% (15% lager pensioen in nieuwe regeling ten opzichte van huidige regeling).

Doelstelling impact stelselwijziging evenwichtig over groepen en generaties verdelen

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 salarisniveau).

De uitkomsten kunnen sterk afhangen van de gehanteerde economische set en dekkingsgraad. Dit gegeven vindt zijn weerslag in de (marge in de) gekozen grenzen/bandbreedtes.

Maatstaf

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

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%

Partijen 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. Partijen accepteren deze overschrijding van de grenzen.

Maatstaf

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

Kwantitatieve grens

	18-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80-89	90+
Ondergrens relatieve verandering pensioenbedrag (slecht weer)								
Actieven	-20%	-20%	-20%	-20%	-20%			
Slapers	-40%	-35%	-30%	-25%	-20%			
Gepensioneerd					-10%	-10%	-10%	-10%

Partijen 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. Partijen accepteren deze overschrijding van de grenzen.

Maatstaf

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

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					-15%:15%	-15%:15%	-15%:15%	-15%:15%

Bijlage 4: Uitkomsten basisscenario

Uitgangspunten

Variant	Dekkingsgraad	Set
1 (huidig)	116,3%	2024Q1 – regulier

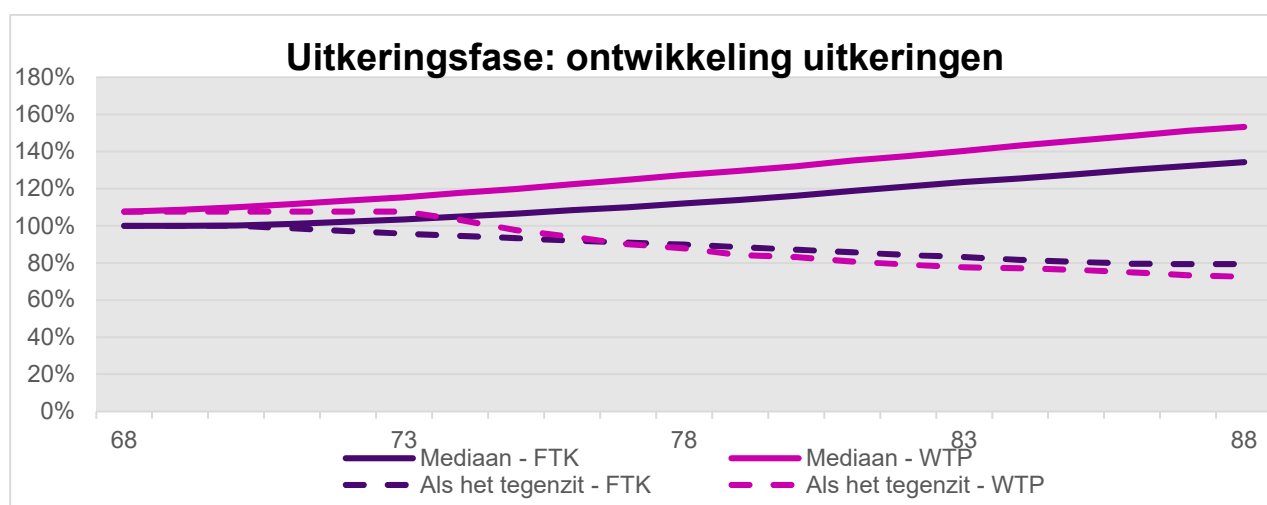
Uitkeringsfase

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

	FTK	WTP
Startuitkering	100,0%	107,7%
Prijscompensatie gedurende komende 5 jaar (mediaan)	26,8%	49,9%
Prijscompensatie gedurende komende 5 jaar (slecht weer)	-24,9%	-1,2%
Prijscompensatie gedurende komende 20 jaar (mediaan)	69,0%	79,1%
Prijscompensatie gedurende komende 20 jaar (slecht weer)	-36,3%	-49,6%

Doordat bij het invaren de huidige dekkinggraad wordt “uitgedeeld” start de uitkering hoger in de nieuwe regeling (107,7%).

De mate van koopkrachtbehoud (bijhouden van prijsinflatie) is 49,9% op de korte termijn en 79,1% op de lange termijn.



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

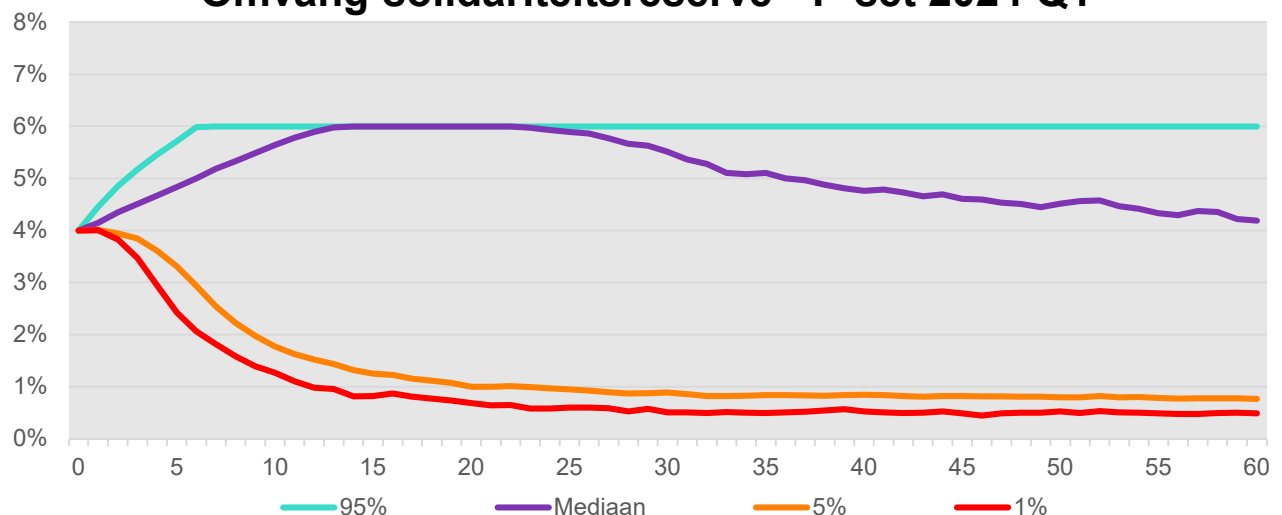
	5 jaar		20 jaar	
	Kans	Omvang	Kans	Omvang
FTK	21,6%	-1,4%	47,0%	-1,8%
WTP	5,8%	-6,8%	31,8%	-5,9%

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 dit zich kan voordoen als de solidariteitsreserve te leeg is geraakt doordat enkele jaren steeds meer aangevuld moet worden. Als deze opgestapelde aanvulling dan ineens (deels) wegvalt kan dit tot een grotere daling van de uitkering leiden dan onder het FTK.

Solidariteitsreserve

Ook is onderzocht hoe de solidariteitsreserve zich gedraagt. Bij een dekkingsgraad van 116,3% wordt de solidariteitsreserve initieel met 4% van het vermogen gevuld.

Omvang solidariteitsreserve - P-set 2024 Q1



De verwachte (mediane) ontwikkeling van de reserve toont aan dat de reserve, na de initiële vulling van 4% oploopt tot het maximum van 6% en op termijn weer daalt richting 4%. Ook in slecht weer (5^e percentiel) en zeer slecht weer (1^e percentiel) blijft de reserve enigszins gevuld. Dit komt de toekomstbestendigheid ten goede.

Kans dat SR leeg/laag raakt

	WTP 31 december		
	<0,01%	< 1%	< 2%
5 jaar	0,0%	0,0%	0,2%
20 jaar	0,0%	5,1%	17,7%
60 jaar	0,0%	9,9%	31,9%

De kans op een reserve kleiner dan 0,01% is nihil over alle jaren. De kans op een reserve lager dan 2% over 60 jaar is met een kans van meer dan 30% wel materieel.

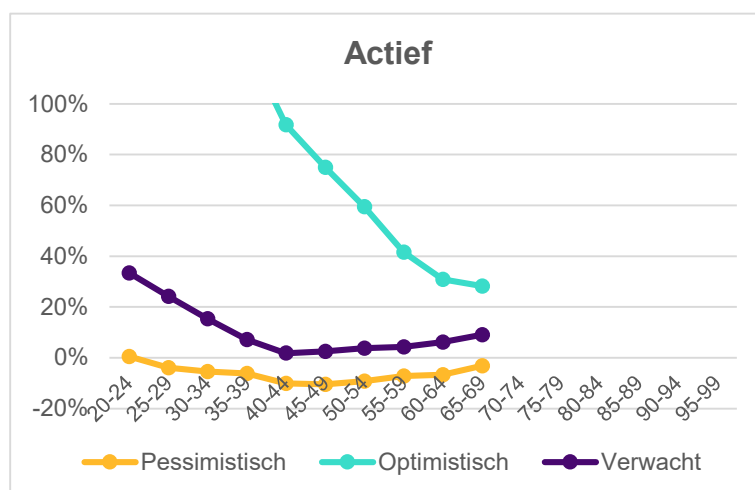
Verandering in pensioenbedrag

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%).

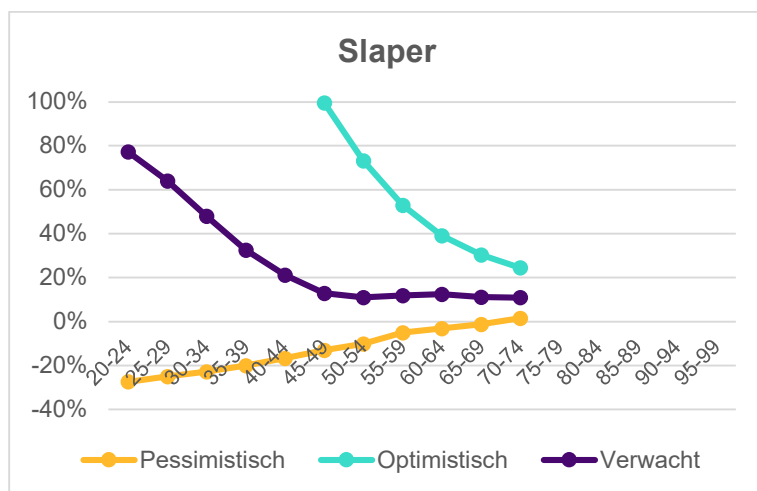
De uitkomsten zijn zowel doorgerekend in het verwachte scenario, als in een optimistisch (als het meezit) en pessimistisch (als het tegenzit) scenario.

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

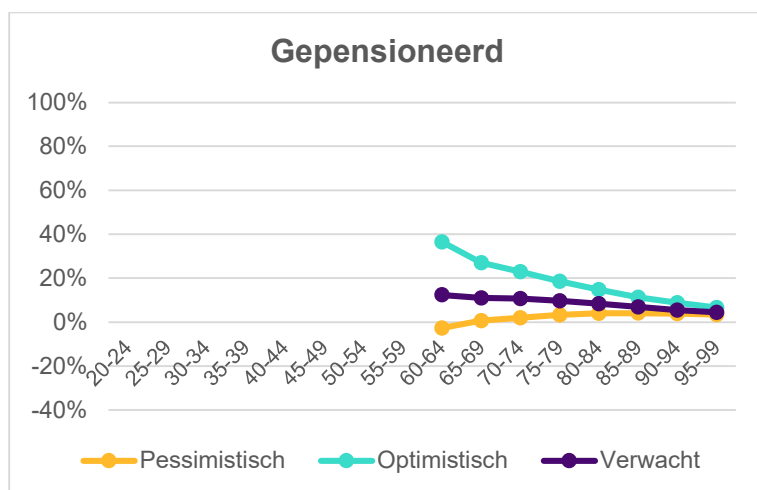


Naar verwachting gaan alle gemiddelde deelnemers erop vooruit ten opzichte van de huidige regeling. Voor jongere deelnemers is de vooruitgang groter. Dit komt door het leeftijdsafhankelijk beleggen (meer beleggingsrisico op jonge leeftijd) in combinatie met de langere horizon. In het pessimistische scenario gaan de gemiddelde deelnemers er circa 10% 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.



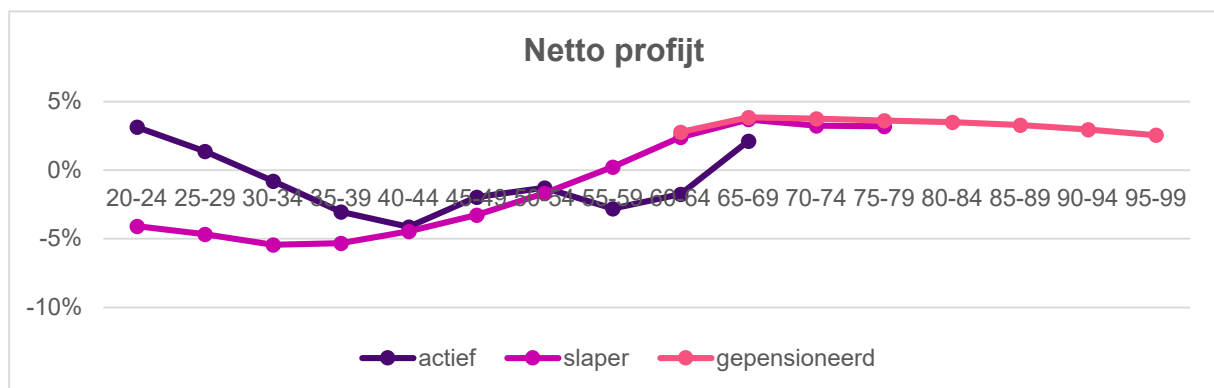
Verandering in netto profijt

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 uitkomst van alle deelnemers per leeftijdsc cohort. Op individueel niveau kunnen de effecten anders zijn.



In de grafiek is te zien dat de verandering in netto profijt schommelt tussen de ca. +5% en ca. -5%. Gepensioneerden hebben allemaal een verbetering in het netto profijt. Zij profiteren van de hogere startuitkering door het invaren en de bescherming van de solidariteitsreserve. Jongere slapers hebben een daling van het netto profijt. Dit komt doordat zij minder gaan profiteren van de reeds aanwezige dekkingsgraad en eventuele marge in de premie die tot een verbetering van de dekkingsgraad leidt. Ook dragen zij bij aan de compensatie afschaffing doorsneesystematiek en het vormen van de solidariteitsreserve. Oudere actieven hebben een lager netto profijt. Zij ontvangen wel compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek die het effect dempt.

Bijlage 5: Alternatieve scenario's

Uitgangspunten

Variant	Dekkingsgraad	Set
1 (huidig)	116,3%	2024Q1 – regulier
2 (lagere dekkinggraad)	102,0%	2024Q1 – regulier
3 (hogere dekkinggraad)	130,0%	2024Q1 – regulier
4 (lagere aanvangsrente)	116,3%	2024Q1 – RTS-100bps
5 (hogere aanvangsrente)	116,3%	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 de uitkomsten voor een 68-jarige gepensioneerde op het transitiemoment.

	FTK					WTP				
	116,3%	102%	130%	RTS - 100bps	RTS + 100bps	116,3%	102%	130%	RTS - 100bps	RTS + 100bps
Startuitkering	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	107,7%	100,0%	119,2%	108,7%	107,1%
Prijscompensatie 5 jaar (mediaan)	26,8%	-1,5%	68,0%	35,3%	20,8%	49,9%	47,3%	49,9%	47,5%	52,6%
Prijscompensatie 5 jaar (slecht weer)	-24,9%	-53,9%	1,5%	-19,3%	-31,3%	-1,2%	-93,3%	0,0%	0,0%	-6,9%
Prijscompensatie 20 jaar (mediaan)	69,0%	42,9%	89,6%	75,3%	65,2%	79,1%	74,5%	79,7%	75,2%	84,3%
Prijscompensatie 20 jaar (slecht weer)	-36,3%	-55,1%	-19,4%	-36,9%	-35,4%	-49,6%	-52,4%	-50,0%	-50,9%	-47,8%

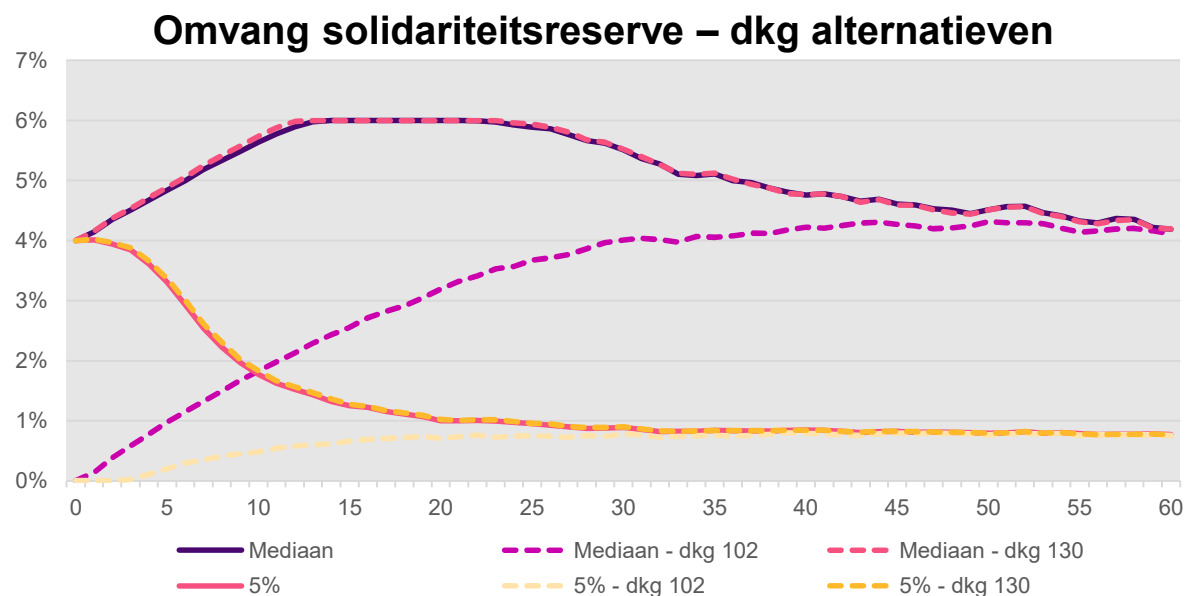
	FTK					WTP				
	116,3%	102%	130%	RTS - 100bps	RTS + 100bps	116,3%	102%	130%	RTS - 100bps	RTS + 100bps
Kans op verlaging 5 jaar	21,60%	93,50%	12,50%	16,70%	40,20%	6,00%	54,30%	5,60%	4,90%	6,40%
Omvang verlaging 5 jaar	-1,40%	-1,10%	-1,30%	-1,50%	-1,00%	-6,70%	-3,50%	-6,80%	-7,40%	-6,30%
Kans op verlaging 20 jaar	47,00%	96,20%	38,50%	43,30%	60,30%	31,80%	70,80%	32,10%	30,90%	31,90%
Omvang verlaging 20 jaar	-1,80%	-1,60%	-1,80%	-1,90%	-1,60%	-5,80%	-4,40%	-5,80%	-6,00%	-5,70%

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 102% is alleen budget voor het vormen van het minimum vereist eigen vermogen en de operationele reserve, er wordt dus geen surplus uitgedeeld bij invaren. Bij een dekkingsgraad van 102% wordt de solidariteitsreserve initieel ook niet gevuld. Hierdoor is de kans op een korting in deze variant aanzienlijk hoger dan de andere WTP doorrekeningen. Ook onder FTK is de kortingskans hier hoog.

In de mediaan is het toekomstige koopkrachtbehoud in de WTP regeling redelijk onafhankelijk van de doorgerekenen varianten, terwijl in het FTK de verschillen wel groot zijn. De set met de hogere rente leidt onder FTK tot een lagere prijscompensatie. Een hogere rente zorgt er in betreffende set voor dat de rente op termijn meer daalt. Omdat in de FTK regeling 60% renteafdekking wordt gehanteerd, en het renterisico dus deels openstaat leidt dit tot lagere uitkomsten.

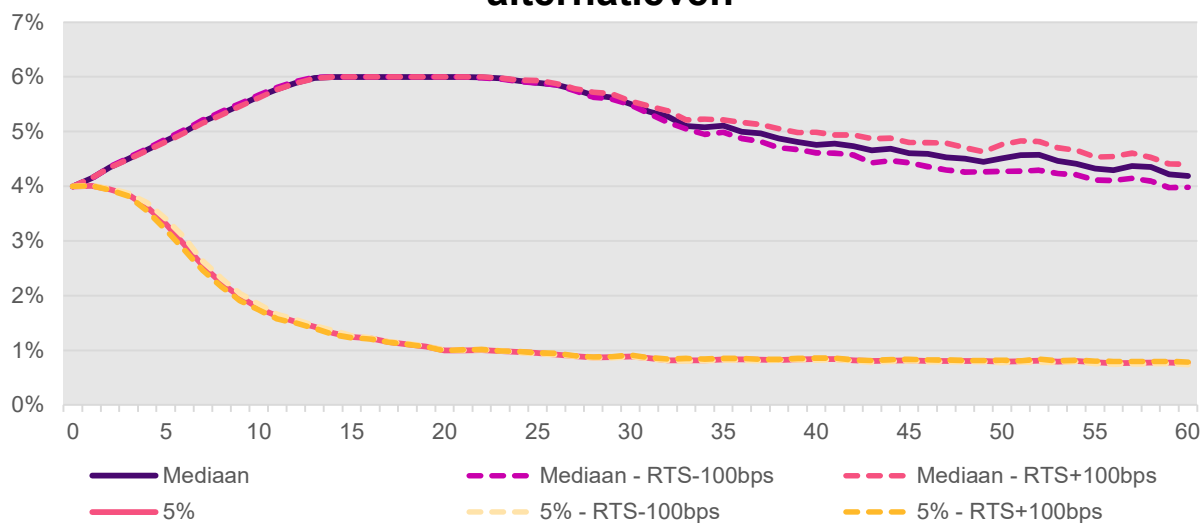
Solidariteitsreserve

Ook is onderzocht hoe de solidariteitsreserve zich gedraagt. Bij een dekkingsgraad van 116,3% en 130% wordt de solidariteitsreserve initieel met 4% van het vermogen gevuld. Bij een dekkingsgraad op het invaarmoment van 102% wordt geen initiële storting in de solidariteitsreserve gedaan.



Bij een dekkingsgraad van 102% is geen budget voor een initiële vulling van de solidariteitsreserve, in tegenstelling tot bij de hogere dekkingsgraad varianten. Ook de kansen op een lage reserve zijn hierbij op korte en middellangs termijn fors hoger dan bij de alternatieve varianten. Wel vult de reserve zichzelf in de mediaan tot een adequaat niveau en in het 5^e percentiel uiteindelijk tot hetzelfde 5^e percentiel niveau als vanuit een hogere startreserve.

Omvang solidariteitsreserve - DNB set alternatieven



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.

Kans dat SR leeg/laag raakt										
	DKG 116,3%		DKG 102%		DKG 130%		RTS-100bps		RTS+100bps	
	<0,01%	< 1%	<0,01%	< 1%	<0,01%	< 1%	<0,01%	< 1%	<0,01%	< 1%
5 jaar	0,0%	0,0%	0,6%	52,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
20 jaar	0,0%	5,1%	0,0%	12,7%	0,0%	4,7%	0,0%	5,0%	0,0%	5,2%
60 jaar	0,0%	9,9%	0,0%	10,2%	0,0%	9,9%	0,0%	10,9%	0,0%	9,4%

Compensatie afschaffen doorsneesystematiek

De effecten van de nieuwe regeling en daarmee ook van het afschaffen van de doorsneesystematiek zijn afhankelijk van onder andere dekkingsgraad, rentestand en economische verwachtingen.

Uitgaande van de doorgerekende varianten zijn de uitkomsten rondom de compensatie en gegeven de gekozen berekeningsmethodiek (zoals beschreven in hoofdstuk 5) als volgt, waarbij in de variant met een dekkingsgraad van 102% uiteindelijk geen compensatie plaatsvindt, vanwege de stand van de dekkingsgraad.

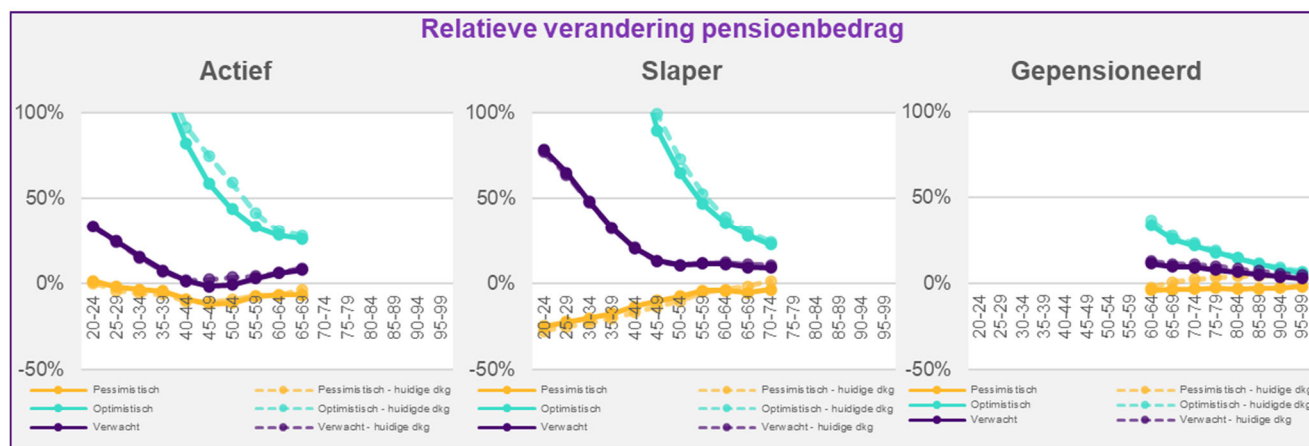
Dekkingsgraad	Economische set	Berekende compensatie	Beschikbaar voor compensatie
116,3%	2024Q1 – regulier	1,5% vermogen	1,5% vermogen
102,0%	2024Q1 – regulier	1,6% vermogen	0,0% vermogen
130,0%	2024Q1 – regulier	1,0% vermogen	1,0% vermogen
116,3%	2024Q1 – RTS-100bps	0,7% vermogen	0,7% vermogen
116,3%	2024Q1 – RTS+100bps	1,9% vermogen	1,9% vermogen

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 bijlage 4 uitgewerkt.

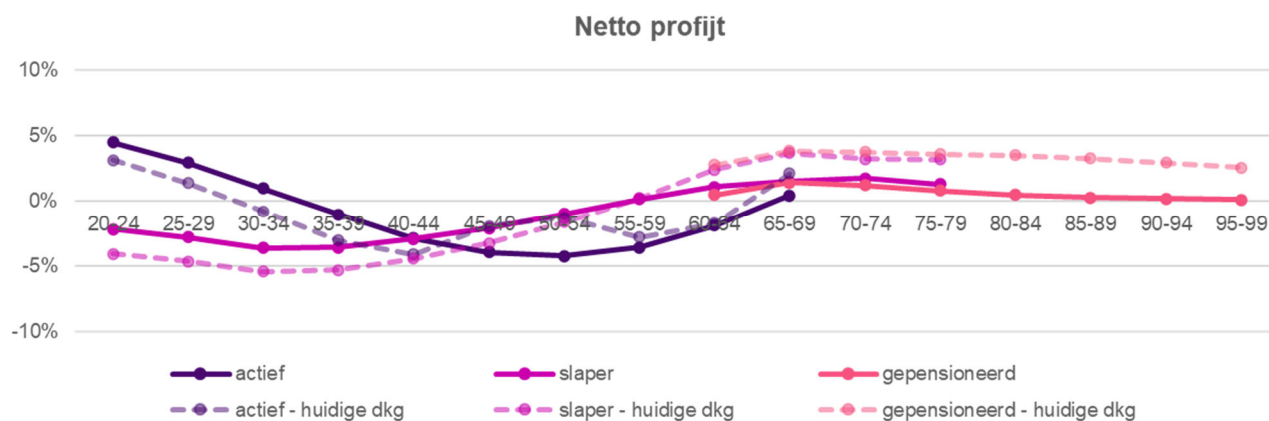
Dekkingsgraad 102% (DNB-set regulier 2024Q1)

Qua relatieve verandering in pensioenbedrag zijn de uitkomsten beperkt slechter. De groep actieven die eigenlijk gecompenseerd zou worden gaat er minder op vooruit en zelfs (heel beperkt) op achteruit -gemiddelde deelnemer. Gepensioneerden gaan er in slecht weer nu wel (beperkt) op achteruit, doordat initieel de solidariteitsreserve leeg is



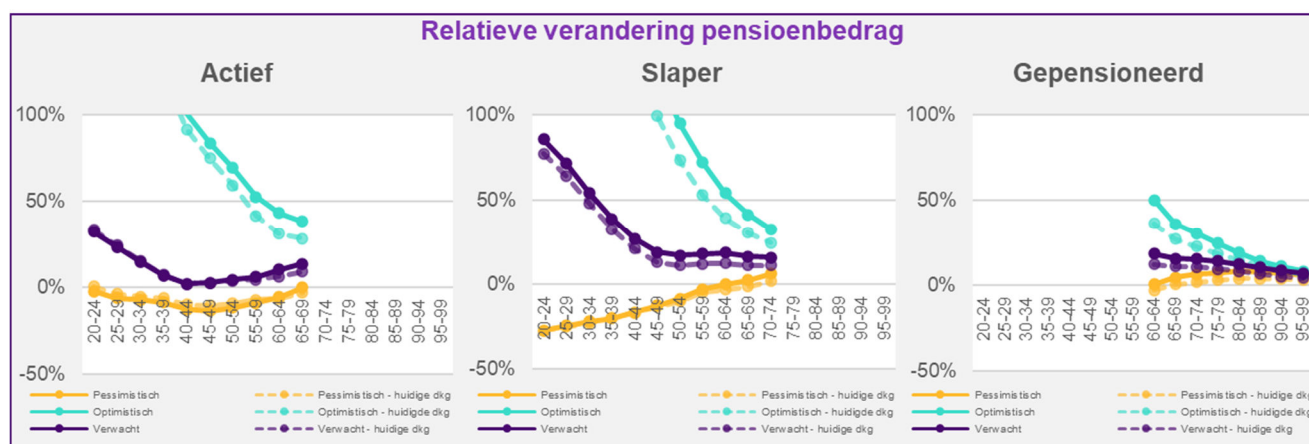
Ook in de verandering van het netto profijt is terug te zien dat er geen compensatiebudget is bij een dekingsgraad van 102%. Dit ziet betreffende groep terug in de netto profijt uitkomsten die iets slechter zijn. Er wordt geen dekingsgraad uitgedeeld bij invaren bij de variant met een dekingsgraad van 102% en de solidariteitsreserve start leeg, waardoor het positieve effect op het netto profijt voor gepensioneerden afneemt.

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



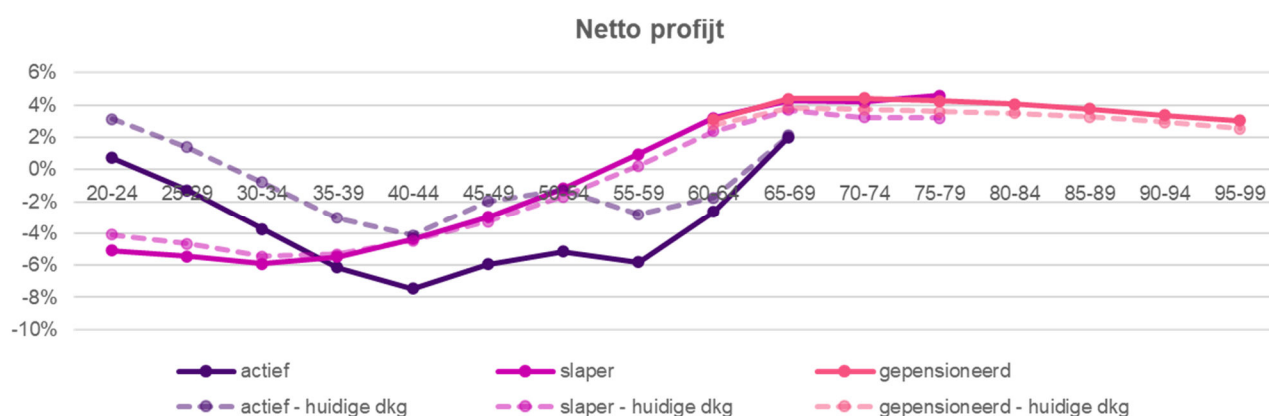
Dekkingsgraad 130% (DNB-set regulier 2024Q1)

Qua relatieve verandering in pensioenbedragen liggen de uitkomsten met een hogere dekkingsgraad hoger dan bij een lagere dekkingsgraad. Er is voldoende vermogen om te compenseren en om de solidariteitsreserve initieel 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).



In netto profijt termen is te zien dat met name actieven een wat lagere verandering in netto profijt hebben. Dit komt doordat in de huidige regeling hoge toeslagen verwacht worden vanuit de liggende dekkingsgraad. Toekomstige pensioenopbouw profiteert daarvan in de huidige regeling. Dit voordeel valt weg bij overgang naar de nieuwe (WTP) regeling.

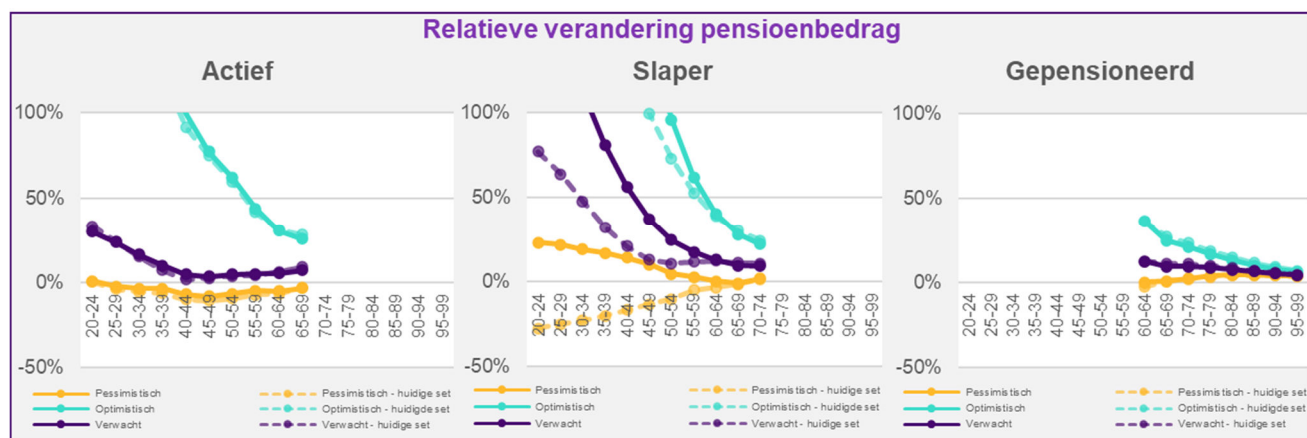
De reeds opgebouwde pensioenen profiteren beperkt van het invaren als de dekkingsgraad hoger staat. Ook daarvoor geldt dat het toeslagpotentieel in de huidige regeling hoog is, maar daar staat ook een hogere invaarbedrag tegenover.



Dekkingsgraad 116,3% (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.

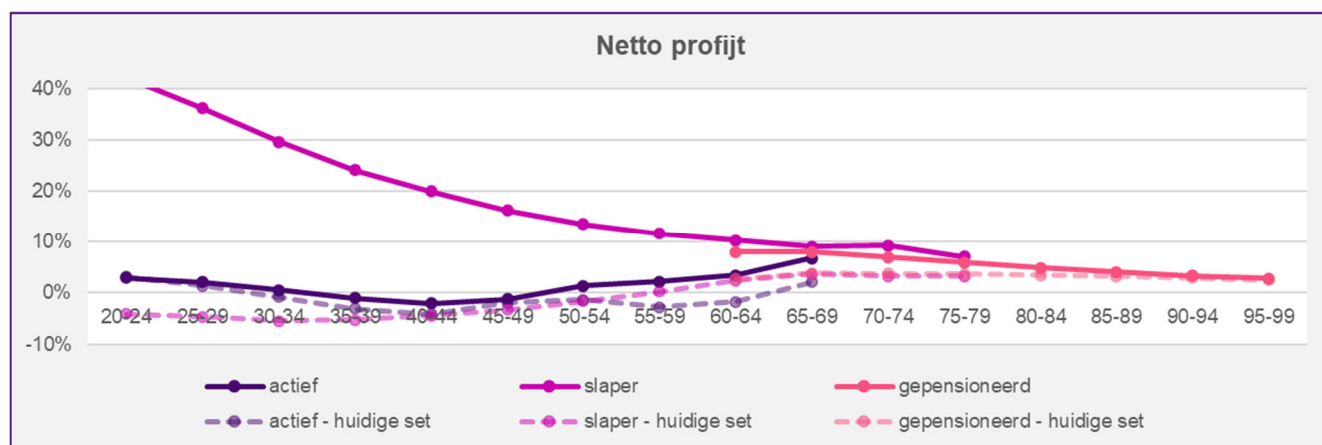
Voor slapers is een forse verbetering te zien. Dit komt doordat bij het invaren een lagere rente leidt tot een hoger invaarkapitaal, terwijl de rente (en daarmee het inkooptarief) op pensioendatum redelijk vergelijkbaar is met de reguliere DNB-set. Het renterisico staat grotendeels open wat gunstig uitpakt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

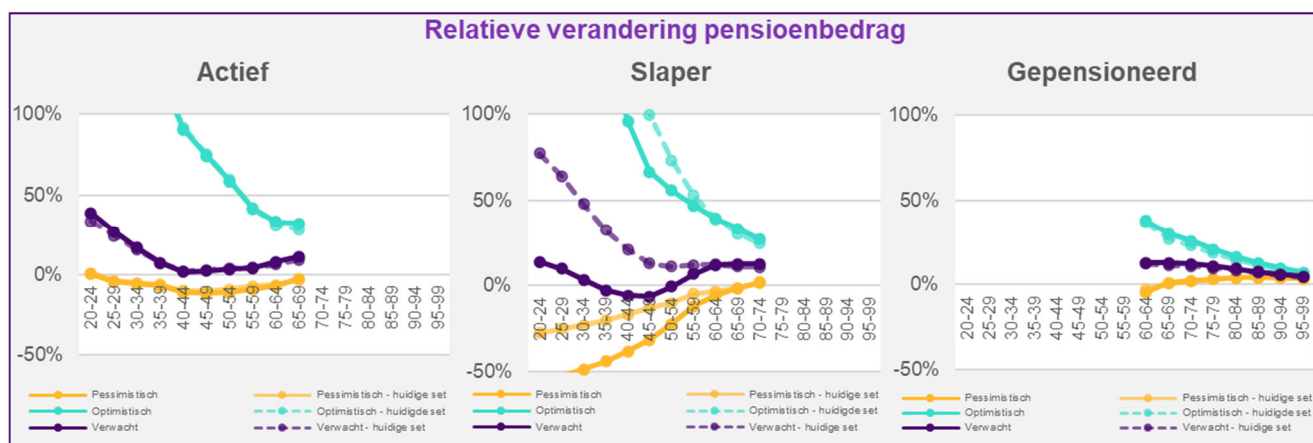
Bij een structureel lagere rente wordt het effect van afschaffen doorsneesystematiek minder groot. Dit is gunstig voor oudere actieven in de WTP regeling.



Dekkingsgraad 116,3% (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 kleinere verbetering (en voor 40-ers zelfs een beperkte verslechtering) 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.

