

Transitieplan

Nieuwe pensioenregeling ondergebracht bij een pensioenfonds

Naam onderneming en datum

LRQA Nederland B.V, Lloyd's Register EMEA, Lloyd's Register Maritiem Nederland B.V.

Opgesteld op 19 december 2025, getekend op 23 december 2025

Het transitieplan is vormvrij. Dit sjabloon is opgesteld door werkenaanonspensioen.nl en wordt onderschreven door:



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Adfiz

VNO-NCW

LTO Nederland



vcp
vakcentrale voor
professionals



VERBOND VAN VERZEKERAARS

PENSIOEN
FEDERATIE

MKB
Nederland

cnv

Volgende pagina >



Transitieplan

Het transitieplan biedt inzicht in de samenhang tussen de verschillende keuzes die in het arbeidsvoorwaardelijk overleg in het kader van de overstap naar een premieregeling met een leeftijdsafhankelijke premie zijn gemaakt en de wijze waarop wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Daarnaast wordt in het transitieplan gemotiveerd waarom de transitie (en daarmee het geheel aan gemaakte keuzes) leidt tot een evenwichtige overstap naar het nieuwe pensioenstelsel.

Het transitieplan bevat de verantwoording waarom voor de betreffende invulling van de nieuwe pensioenregeling is gekozen, hoe wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten én waarom er sprake is van een evenwichtige overstap. In het transitieplan dient zowel het besluitvormingsproces als het eindresultaat te worden weergegeven. Het gaat daarbij niet alleen om het opnemen van het eindresultaat – de gemaakte keuzes – van het overleg tussen werkgever(s) en werknemers (vertegenwoordiging), maar ook om het beschrijven van de afwegingen die tot deze keuzes hebben geleid. Dit betekent onder meer dat inzicht moet worden gegeven in de voor- en nadelen van de verschillende mogelijkheden én de overwegingen onderbouwd met berekeningen waar van toepassing.

In het transitieplan moeten een aantal onderwerpen verplicht worden uitgewerkt. Zo moet de keuze voor een pensioenregeling worden toegelicht, de effecten van de overstap op de nieuwe pensioenregeling per leeftijdscategorie in kaart worden gebracht, afspraken over compensatie worden vastgelegd én de evenwichtigheid van de transitie als geheel worden onderbouwd. Deze wettelijk verplichte onderdelen van het transitieplan zijn uitgewerkt in de verschillende hoofdstukken van dit sjabloon.

Iedere situatie is uniek en bij ieder hoofdstuk is er ruimte voor extra toelichting. Onderliggende berekeningen en andere relevante documenten kunnen als bijlagen worden toegevoegd. In de hoofdstukken is ruimte om naar bijlagen te verwijzen.

Het transitieplan is een waardevol instrument in het arbeidsvoorwaardelijke proces tussen werkgevers en werknemers. Via het hoorrecht kunnen ook representatieve verenigingen van pensioengerechtigden en/of gewezen deelnemers hun visie op het transitieplan geven. Aangezien het pensioenfonds de implementatie van de transitie en nieuwe pensioenregeling moet uitvoeren is intensieve afstemming met het pensioenfonds tijdens de arbeidsvoorwaardelijke fase essentieel.

De werkgever is verantwoordelijk voor het tijdig en volledig opleveren van het transitieplan. Indien de werkgever is aangesloten bij een bedrijfstakpensioenfonds rust deze verplichting op de partijen die de pensioenregeling zijn overeengekomen, dit geldt zowel voor verplicht aangesloten werkgevers als voor vrijwillig aangesloten werkgevers. Bij een beroepspensioenfonds rust deze verplichting op de beroepspensioenvereniging.

Het transitieplan is vormvrij. Met het doel de arbeidsvoorwaardelijke partijen te faciliteren bij de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel is dit sjabloon opgesteld vanuit het samenwerkingsverband van werkenaanonspensioen.nl. Dit sjabloon is bedoeld voor werkgevers en werknemers die de pensioenregeling onderbrengen bij een pensioenfonds.

De Stichting van de Arbeid, het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de Pensioenfederatie, VNO-NCW, MKB-Nederland, LTO-Nederland, FNV, CNV, VCP, het Verbond van Verzekeraars en Adfz zijn betrokken bij het opstellen van het sjabloon en onderschrijven de inhoud.

Disclaimer: Dit sjabloon is met zorg samengesteld. We zijn benieuwd naar de ervaringen en zullen in de loop van het najaar (indien nodig) een nieuwe versie uitbrengen.

Hoofdstukken



1 Algemene gegevens

Invullen (contact) gegevens betrokken partijen, uitgangspunt en moment van overgang naar nieuwe pensioenregeling.

[Ga naar hoofdstuk >](#)



2 Proces

Toelichting van proces en betrokken partijen.

[Ga naar hoofdstuk >](#)



3 Contractkeuze en inrichting pensioenregeling

Een onderbouwing van de contractkeuze en een overzicht van de karakteristieken van de huidige en nieuwe pensioenregeling

[Ga naar hoofdstuk >](#)



4 Doelstellingen transitie en robuuste besluitvorming

Een toelichting op de doelstellingen, maatstaven, voorrangsregels bij voorzienbare scenario's tijdens de transitie.

[Ga naar hoofdstuk >](#)



5 Evenwichtige transitie

Inzicht in de transitie-effecten en onderbouwing van de evenwichtigheid van het geheel aan gemaakte keuzes.

[Ga naar hoofdstuk >](#)



6 Ondertekening

Weergave status arbeidsrechtelijk wijzigingstraject en ondertekening.

[Ga naar hoofdstuk >](#)

1. Algemene gegevens

Vul hier de algemene gegevens in en geef aan voor welke regeling dit transitieplan is opgesteld. Onder sociale partners wordt de werkgever(s-) en werknemers(vertegenwoordiging) /beroepspensioenvereniging verstaan. De werknemersvertegenwoordiging kan bestaan uit de vakbond(en), de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging, personeelsvergadering en/of de werknemers. Dit sjabloon is opgesteld voor één pensioenregeling. Bij meerdere pensioenregelingen kan dit sjabloon behulpzaam zijn, maar dienen de verschillende regelingen in onderlinge samenhang te worden bekeken.

Transitieplan

i Dit transitieplan is opgesteld voor bedrijfstak/ beroepsgroep/ onderneming

LRQA Nederland B.V., Lloyd's Register EMEA, Lloyd's Register Maritiem Nederland B.V.

i Welke SBI-code is van toepassing?

i Op welke pensioenregeling ziet dit transitieplan?

Voorwaardelijke geïndexeerde middelloonregeling

i Zijn er andere transitieplannen opgesteld?

Neen

Sociale partners

i Werkgever(s)vertegenwoordiging

Wim den Dekker namens LRQA Nederland B.V.
Henk van Staalduinen namens Lloyd's Register EMEA en Lloyd's Register Maritiem Nederland B.V.

i Werknemers(vertegenwoordiging)

Diverse leden namens de ondernemingsraden van respectievelijk LRQA Nederland B.V en Lloyd's Register EMEA en Lloyd's Register Maritiem Nederland B.V.



1. Algemene gegevens

i Pensioenuitvoerder

Naam pensioenuitvoerder huidige pensioenregeling

i

Naam pensioenuitvoerder nieuwe pensioenregeling

Moment van overgang

i

Per welke datum gaat de nieuwe pensioenregeling gelden?

Toelichting en Bijlagen

i

Ruimte voor extra toelichting. Denk aan een toelichting op het doorlopen proces/de afstemming tussen werkgevers(organisatie) en werknemers(vertegenwoordiging)

Stichting Pensioenfonds Lloyd 's Register Nederland

Het invaren zal plaatsvinden bij Stichting Pensioenfonds Lloyd 's Register Nederland. Vervolgens vindt de overdracht direct plaats naar de nieuwe uitvoerder Het Nederlandse Pensioenfonds (nog niet definitief).

Voorgenomen datum is 1 januari 2027

In 2020 is een werkgroep gevormd bestaande vertegenwoordigers van de werkgevers, de ondernemingsraden, het pensioenfonds en adviseurs. Het doel van de werkgroep is om op een constructieve wijze met elkaar van gedachte te wisselen over het Pensioenakkoord (en later de Wet Toekomst Pensioenen, hierna WTP) en de impact ervan op de lopende pensioenregeling op actieven, slapers en gepensioneerden en uitvoeringswijze.

Het gaat dan vooral om het delen van kennis en inzichten zodat alle betrokken partijen beschikken over dezelfde expertise bij de besluitvorming die op verschillende momenten dient plaats te vinden. Het pensioenfonds heeft hierbij een belangrijke rol gespeeld door de werkgroep inhoudelijk te ondersteunen en analyses te maken van de effecten van mogelijke varianten met betrekking tot het ontwerp van de WTP pensioenregeling. Het doel van de werkgroep is ook om ervoor te zorgen dat de implementatie van de WTP op een gestructureerde en efficiënte wijze plaatsvindt.

De leden van de werkgroep zullen regelmatig afstemming hebben met de partijen die zij vertegenwoordigen. Deze partijen kunnen via hun leden in de werkgroep ook zaken ter bespreking inbrengen.

De werkgroep is voorbereidend voor de besluitvorming. De uiteindelijke besluitvorming over de pensioenregeling vindt plaats op de overlegtafel tussen werkgevers en de respectievelijke Ondernemingsraden. Na instemming van de Ondernemingsraden zijn de werknemers om instemming gevraagd. Het bestuur van het pensioenfonds heeft een eigen verantwoordelijkheid in de besluitvorming over invaren en over de eventuele opdrachtaanvaarding.



2. Proces

Het wijzigen van de pensioenregeling betreft het wijzigen van een arbeidsvoorwaarde, die ook doorwerkt in de rechtsverhouding van gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. De transitie naar een nieuwe pensioenregeling vereist overleg tussen en instemming van verschillende partijen. In dit hoofdstuk kan het gevolgde proces en de wijze waarop de verschillende partijen zijn betrokken bij de besluitvorming worden toegelicht.

i Van welke partijen is expliciete instemming/advies vereist voor de rechtsgeldigheid van dit transitieplan en wijziging van de arbeidsvoorwaarde pensioen?

- ☐ Vakbond(en)
- ☒ Ondernemingsraad
- ☐ Personeelsvertegenwoordiging
- ☐ Personeelsvergadering
- ☒ Individuele werknemers

i Geef een toelichting op het doorlopen proces.

In de periodieke overleggen van de werkgroep is in de eerste fase veel tijd besteed aan het delen van kennis en inzichten zodat alle betrokken partijen beschikken over dezelfde expertise.

In de tweede fase is het ontwerp van de nieuwe pensioenregeling ter hand genomen waarbij een grondige afweging is gemaakt tussen de keuze van SPR of FPR. Sociale partners hebben de keuze gemaakt voor een FPR.

In de derde fase is de compensatie voor het wijzigen van de pensioenregeling en het vervallen van de doorsneesystematiek onderzocht. Het pensioenfondsbestuur heeft aangegeven, dat zij niet bereid was om een bijdrage aan de compensatie voor het vervallen van de doorsneesystematiek te leveren uit het fondsvermogen om de volgende redenen:

- Zolang de werkgever onder het nieuwe pensioenstelsel een fors lagere premielast heeft (inclusief compensatie), vindt het bestuur het niet evenwichtig om vanuit het fondsvermogen middelen beschikbaar te stellen voor de overgang naar een vlakke premie.
- De buffers van het pensioenfonds zijn naar mening van het bestuur primair bedoeld voor het nakomen van de opgebouwde pensioenen en niet bestemd voor toekomstige pensioenopbouw.
- De berekening van de compensatie van de werkgevers voor werknemers bij overgang naar de nieuwe pensioenregeling houdt impliciet al rekening met de overgang naar een vlakke premie.

Sociale partners hebben vervolgens een compensatiemethode ontworpen die onafhankelijk is van de dekkingsgraad van het fonds. Hierbij geldt als uitgangspunt dat op cohortniveau het verwachte pensioen in de nieuwe regeling minimaal gelijk is aan het verwachte pensioen in de bestaande regeling (dekkingsgraad 105%) en dat op individueel niveau, uitgaande van de dekkingsgraad van 120%, de achteruitgang maximaal 10% bedraagt. De rekenmethodiek is vastgelegd in een bijlage bij het instemmingsverzoek. In de onderstaande tabel is de compensatieregeling opgenomen op basis van de berekening van 16 november 2024. De compensatieregeling bestaat uit een leeftijdsafhankelijk percentage van de pensioengrondslag van de werknemer. Het compensatiepercentage van een werknemer blijft gelijk vanaf de overgangsdatum tot uiterlijk de pensioendatum in actieve dienst. De compensatie wordt maandelijks uitbetaald via het loon buiten de pensioenregeling. De werknemer heeft de mogelijkheid om de compensatie in te leggen in de nieuwe pensioenregeling (binnen de daarvoor gestelde fiscale grenzen).

Het leeftijdsafhankelijke compensatiepercentage wordt eenmalig op de overgangsdatum bepaald op basis van de op dat moment geldende leeftijd en overeengekomen rekenmethodiek en uitgangspunten.

Eind 2024 hebben sociale partners nogmaals het verzoek gedaan aan het pensioenfondsbestuur om een bijdrage te leveren uit het fondsvermogen aan de compensatieregeling. Het pensioenfondsbestuur heeft dit verzoek gemotiveerd afgewezen.



Compensatieregeling

Leeftijd	Compensatie%	Leeftijd	Compensatie%	Leeftijd	Compensatie%
24	1,43%	39	5,38%	54	8,28%
25	1,63%	40	5,67%	55	8,26%
26	1,84%	41	5,96%	56	8,20%
27	2,07%	42	6,24%	57	8,10%
28	2,30%	43	6,51%	58	7,95%
29	2,55%	44	6,77%	59	7,75%
30	2,81%	45	7,02%	60	7,49%
31	3,07%	46	7,25%	61	7,17%
32	3,34%	47	7,47%	62	6,80%
33	3,62%	48	7,66%	63	6,35%
34	3,91%	49	7,84%	64	5,84%
35	4,20%	50	7,99%	65	5,26%
36	4,49%	51	8,11%	66	4,61%
37	4,79%	52	8,20%	67	3,87%
38	5,09%	53	8,26%		

In november 2024 hebben de werkgevers een instemmingsverzoek verzonden aan de ondernemingsraden, beide ondernemingsraden hebben op 19 december 2024 instemming verleend.

In de periode januari – april 2025 zijn alle werknemers geïnformeerd over de wijziging van de pensioenregeling via een algemene brief, webinars en fysieke groepsbijeenkomsten. De in de webinars en groepsbijeenkomsten gebruikte presentaties, zijn per e-mail aan alle werknemers verstrekt. Beide werkgevers hebben een speciaal e-mailadres opengesteld waarin de werknemers vragen konden stellen. Alle gestelde vragen zijn beantwoord.

In mei 2025 hebben alle werknemers per brief een individueel overzicht ontvangen met verzoek tot individuele instemming of het indienen van een gemotiveerd bezwaar. Bij het ontbreken van een reactie is begin juni een schriftelijk rappel toegezonden. Bij het wederom uitblijven een reactie, is medio juni een schriftelijk verzoek tot instemming met negatieve optie verzonden met als uiterste reactietermijn 30 juni 2025. Een aantal werknemers heeft de brieven per e-mail ontvangen.

Een aantal werknemers heeft bezwaren ingediend die zijn behandeld door de bezwarencommissie. De bezwarencommissie heeft inmiddels vrijwel alle bezwaren behandeld en haar oordeel gedeeld met de betrokken werknemers. De werknemers die bezwaar hebben gemaakt, hebben vervolgens de keuze om alsnog in te stemmen of het bezwaar voor te leggen aan de werkgever en ondernemingsraad. De bezwarencommissie zal vervolgens het bezwaar, haar besluit en haar inhoudelijke reactie delen met beide partijen. Zij zullen overleggen om tot een gezamenlijk standpunt komen en de werknemer hiervan op de hoogte stellen.

Het instemmingsproces is in september 2025 afgerond.

2. Proces

i Is er/zijn er vereniging(en) van pensioengerechtigden en/of gewezen deelnemers die gebruik hebben gemaakt van het hoorrecht?

☐ Nee

☒ Ja, namelijk

Vereniging Pensioengerechtigden Lloyds Register

i Geef, indien van toepassing, een toelichting op de wijze waarop het hoorrecht is toegepast.

De Vereniging Pensioengerechtigden Lloyd's Register (VPLR) is in een bijeenkomst eind november 2024 geïnformeerd over de stand van zaken van het wijzigingsproces.

Op 12 maart 2025 heeft de VPLR een memo gezonden met haar aandachtspunten ten behoeve van de uitoefening van het hoorrecht op het transitieplan. Deze punten zijn op 15 april 2025 met de werkgevers besproken in een overleg. Op basis van het overleg heeft de VPLR op 19 mei 2025 een aangepaste memo opgesteld en toegestuurd aan de werkgevers.

Op 16 juni heeft de vereniging het concept transitieplan en een reactie van de werkgevers op haar memo met uitgangspunten van de werkgevers ontvangen dat vervolgens op 1 juli 2025 besproken is met een delegatie van de werkgevers. De werkgevers hebben op 3 juli 2025 een aangepaste reactie op het memo met uitgangspunten verzonden.

Op 22 juli heeft de werkgever een aangepast concept transitieplan toegezonden.

De vereniging heeft op 24 juli haar schriftelijke reactie op het memo en het concept transitieplan naar de werkgever gezonden. De werkgever heeft hierop schriftelijk gereageerd op 1 september. Op die datum is ook de laatste versie van het concept transitieplan verstrekt (versie 9).

Op 1 oktober heeft de VPLR in haar algemene ledenvergadering haar reactie op het transitieplan toegelicht en besproken. Hierbij was ook een uitgebreide gelegenheid om vragen te beantwoorden. De leden hebben hun waardering uitgesproken voor de inzet van het bestuur VPLR en met de daarbij behaalde resultaten en de goede samenwerking en open communicatie tussen VPLR en werkgevers LR/LRQA en vertegenwoordigers van het pensioenfonds.

De leden hebben geen openstaande aandachtspunten met betrekking tot het hoorrecht dan wel die vanuit het bestuur moeten worden meegegeven aan het pensioenfonds. Dit is nogmaals bevestigd in de email van 6 november 2025.

i Bijlagen

Bijlage 3. Uitoefening hoorrecht Vereniging Pensioengerechtigden Lloyd's Register (oktober 2025)



3. Contractkeuze en inrichting pensioenregeling

Om in kaart te brengen wat voor (welke groepen) (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden wijzigt als gevolg van de overgang naar een nieuwe pensioenregeling is inzicht in de huidige én nieuwe pensioenregeling vereist. Na een toelichting op de contractkeuze en inrichting van de nieuwe pensioenregeling zijn de karakteristieken van de huidige en nieuwe pensioenregeling naast elkaar gepositioneerd.

i Keuze en inrichting pensioenregeling

Keuze premieovereenkomst en overwegingen

Sociale partners hebben gekozen voor een Flexibele Premiereregeling. De motivering voor deze keuze is opgenomen in bijlage 1.

i Solidaire premiereregeling

Wat zijn de doelen en beoogde inrichting van de solidariteitsreserve?

n.v.t.

i Flexibele premiereregeling

Is er gekozen voor een risicodelingsreserve?

- ☒ Ja
☐ Nee

i Indien is gekozen voor het inrichten van een risicodelingsreserve, wat zijn de doelen en beoogde inrichting van de risicodelingsreserve?

Het doel van de risicodelingsreserve (RDR) is stabilisering van de pensioenuitkeringen: een nominale aanvulling van de uitkering bij een eventuele daling (door beleggingsresultaten en/of stijging van de levensverwachting) ten opzichte van de uitkering van het voorgaande jaar. Dit geldt ook voor de nieuwe pensioengerechtigden voor de pensioenuitkering in het eerste jaar van pensioneren.

Bij keuze voor de variabele uitkering (toetreding tot de collectieve uitkeringsfase) wordt 2% van het persoonlijk pensioenvermogen toegevoegd aan de RDR.

De maximale omvang van de RDR bedraagt 3% van het vermogen van het uitkeringscollectief. Een overschot wordt uitgedeeld aan de pensioengerechtigden naar rato van hun persoonlijk pensioenvermogen.

De maximale onttrekking aan de RDR in enig jaar is 33% van de omvang van de RDR.

De risicodelingsreserve wordt belegd volgens het beleggingsbeleid voor de collectieve uitkeringsfase.

Zie bijlage 2 onderdeel 8 voor een onderbouwing van de evenwichtigheid van de risicodelingsreserve.

i Hoe is de uitkeringsfase ingericht?

Collectieve uitkeringsfase met spreiding van de beleggingsresultaten over een periode van 5 jaren (dakpanmethode).
Voor het projectierendement wordt uitgegaan van de DNB-rentetermijnstructuur.



3. Contractkeuze en inrichting pensioenregeling

Huidige pensioenregeling

- i** Wat is het karakter van de huidige pensioenregeling?
- ☐ Uitkeringsovereenkomst
 - ☒ CDC-regeling
 - ☐ Premieovereenkomst met leeftijdsafhankelijke premie
 - ☐ Premieovereenkomst met vlakke premie
 - ☐ Kapitaalovereenkomst
- i** Indien de huidige pensioenregeling een uitkeringsovereenkomst is, wat is het opbouwpercentage van het ouderdomspensioen en het nabestaandenpensioen na pensioendatum?
- Ouderdomspensioen 1,875%, Partnerpensioen 1,3125%
- i** Indien de huidige pensioenregeling een premieovereenkomst is, wat is het premiepercentage of de premiestaffel?

Vlakke premie

Premiestaffel

Leeftijd	Premie %	Leeftijd	Premie %
15-19		45-49	
20-24		50-54	
25-29		55-59	
30-34		60-64	
35-39		65-	
40-44			

Nieuwe pensioenregeling

- i** Welk soort pensioenregeling is gekozen voor de nieuwe pensioenregeling?
- ☐ Solidaire premieregeling
 - ☒ Flexibele premieregeling

Keuzes binnen de FPR:

- Default variabele uitkering, vaste uitkering bij andere pensioenuitvoerder. Gepensioneerden hebben deze optie binnen een jaar na invaren.
- Default lifecycle beleggen met een optie voor een defensieve en offensieve lifecycle en een lifecycle die die anticipeert op een vast pensioen na pensionering.

- i** Wat is het premiepercentage voor de opbouw van het ouderdomspensioen en partnerpensioen op of na pensioendatum?

20%



3. Contractkeuze en inrichting pensioenregeling

Huidige pensioenregeling

Wat is de premieverdeling tussen werkgever en werknemer in de huidige pensioenregeling/wat is de eigen bijdrage van de werknemer?

Werknemersbijdrage is 6% van de pensioengrondslag (overgangsregeling van 0% en 3,5% van toepassing)

i Wat is de definitie van pensioengevend salaris in de huidige pensioenregeling?

12 x het vaste bruto maandsalaris + bruto vakantietoeslag + (indien van toepassing) 30%-vergoeding uit hoofde van een 30% regeling

i Wat is het maximaal pensioengevend salaris in de huidige pensioenregeling?

€ 137.800 (2025)

i Wat is de franchise voor het ouderdomspensioen in de huidige pensioenregeling?

€ 18.475 (2025)

i Wat is de franchise voor het nabestaandenpensioen in de huidige pensioenregeling?

€ 18.475 (2025)

i Is partnerpensioen vóór pensioendatum onderdeel van de huidige pensioenregeling?

- ☐ Ja, op risicobasis
☒ Ja, op opbouwbasis
☐ Nee

Nieuwe pensioenregeling

Wat is de premieverdeling tussen werkgever en werknemer in de nieuwe pensioenregeling/wat is de eigen bijdrage van de werknemer?

Werknemersbijdrage is 6% van de pensioengrondslag (overgangsregeling van 0% en 3,5% van toepassing)

i Wat is de definitie van pensioengevend salaris in de nieuwe pensioenregeling?

12 x het vaste bruto maandsalaris + bruto vakantietoeslag + (indien van toepassing) 30%-vergoeding uit hoofde van een 30% regeling

i Wat is het maximaal pensioengevend salaris in de nieuwe pensioenregeling?

€ 137.800 (2025)

i Wat is de franchise voor het ouderdomspensioen in de nieuwe pensioenregeling?

€ 18.475 (2025)

i Wat is de franchise voor het nabestaandenpensioen in de nieuwe pensioenregeling?

n.v.t.

i Is partnerpensioen vóór pensioendatum onderdeel van de nieuwe pensioenregeling?

- ☒ Ja (altijd op risicobasis)
☐ Nee

N.B. Het opgebouwde partnerpensioen wordt geëerbiedigd en is onderdeel van het partnerpensioen in de nieuwe regeling.



3. Contractkeuze en inrichting pensioenregeling

Huidige pensioenregeling

i Wat is de definitie van partner in de huidige pensioenregeling?

a. de wettige echtgeno(o)t(e) van de deelnemer, gewezen deelnemer, of gepensioneerde; of
b. de geregistreerde partner in de zin van boek van boek 1 van het Burgerlijk Wetboek van de deelnemer, gewezen deelnemer of gepensioneerde; of
c. de ongehuwde met wie de ongehuwde deelnemer, gewezen deelnemer of gepensioneerde, blijkt een notarieel verleden akte, meer dan 6 maanden geleden een samenlevingsovereenkomst is aangegaan, mits tussen hen in de opgaande of neergaande rechte lijn geen bloedverwantschap bestaat. De samenlevingsovereenkomst dient vast te leggen dat zij duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren. Tevens moet de samenlevingsovereenkomst de verplichting bevatten om gezamenlijk te voorzien in huisvesting en in elkaars verzorging.

Wat is de hoogte/het percentage van het partnerpensioen vóór pensioendatum in de huidige pensioenregeling?

70% van het te bereiken ouderdompensioen

Is er sprake van een jaarlijkse (vaste) stijging van de partnerpensioen-uitkering of blijft deze gelijk? In geval van een stijging, hoe is de indexatie vormgegeven?

Voorwaardelijke indexatie

i Is er een bepaald of onbepaald partnerpensioen in de huidige pensioenregeling?

Onbepaald

Nieuwe pensioenregeling

i Onder het nieuwe pensioenstelsel geldt een uniform partnerbegrip. Geen toelichting nodig.

In onderdeel 7 van bijlage 2 is een vergelijking opgenomen van het nabestaandenpensioen in de huidige en nieuwe pensioenregeling. Sociale partners hebben vastgesteld dat de uitkomsten voor leeftijdscategorie vanaf 40 jaar vergelijkbaar of (veel) beter zijn. Voor de leeftijdscategorieën tot 40 jaar ligt de uitkomst lager, maar zal het verschil naar verwachting worden ingelopen door de koppeling aan het pensioengevend salaris in de nieuwe pensioenregeling.

i Welk percentage van het pensioengevend salaris is verzekerd voor het partnerpensioen vóór pensioendatum in de nieuwe pensioenregeling?

30%

Is er sprake van een jaarlijkse (vaste) stijging van de partnerpensioen-uitkering of blijft deze gelijk? In geval van een stijging, hoe is de indexatie vormgegeven?

Voor het nabestaanden-pensioen is er sprake van een gelijkblijvende uitkering.

i Is er een bepaald of onbepaald partnerpensioen in de nieuwe pensioenregeling?

Onbepaald

i Is er gekozen voor de standaard uitlooperperiode van 3 maanden of is deze verlengd tot een uitlooperperiode van 6 maanden?

X 3 maanden
6 maanden



3. Contractkeuze en inrichting pensioenregeling

Huidige pensioenregeling

i Is een Anw-hiaatverzekering (/nabestaandenoverbruggingspensioen) onderdeel van de huidige pensioenregeling?

- ☒ Ja, verplicht
☐ Ja, vrijwillig opting-in
☐ Ja, vrijwillig opting-out
☐ Nee

Wat is het verzekerde bedrag aan Anw-hiaat? Is hierbij sprake van een vaste stijging van de jaarlijkse uitkering, en zo ja met welk percentage?

20% van het levenslang partnerpensioen plus vrijwillige keuze voor extra bedrag van € 12.154,50 (2025)

i Is een wezenpensioen onderdeel van de huidige pensioenregeling?

- Ja, op risicobasis
X Ja, op
opbouwbasis
Nee

Wat is de definitie van een wees in de huidige pensioenregeling? En wat is de eindleeftijd van het wezenpensioen (standaard en bij verlenging, bijvoorbeeld bij studie)?

Kinderen, jonger dan 21 jaar, van de deelnemer of van de gewezen deelnemer of van de gepensioneerde. Met kinderen als hiervoor bedoeld worden gelijkgesteld kinderen tot en met 26 jaar, van wie de voor werkzaamheden beschikbare tijd in beslag wordt genomen door of in verband met het volgen van voltijd dagonderwijs of een voltijd dagopleiding voor een beroep en/of die arbeidsongeschikt zijn in de zin van de WAJONG en/of WIA op grond van een arbeidsongeschiktheidsrapport van ten minste 45%.

Nieuwe pensioenregeling

i Is er een beperking van de duur en omvang van het pensioenkapitaal dat kan worden ingezet voor de financiering van de risicopremie voor het vrijwillig voortzetten van de risicodekking van het nabestaandenpensioen na de uitlooperperiode?

Ja, de duur wordt gemaximeerd tot 15 jaar.

i Is een Anw-hiaatverzekering (/nabestaandenoverbruggingspensioen) onderdeel van de nieuwe pensioenregeling?

- Ja, verplicht
X Ja, vrijwillig opting-in
Ja, vrijwillig opting-out

Nee

Wat is het verzekerde bedrag aan Anw-hiaat? Is hierbij sprake van een vaste stijging van de jaarlijkse uitkering, en zo ja met welk percentage?

25%, 50%, 75% of 100% van de Anw-uitkering, na ingang gelijkblijvend

i Is een wezenpensioen onderdeel van de nieuwe pensioenregeling?

- X Ja, (altijd op
risicobasis)
Nee

i Wat is de definitie van wees in de nieuwe pensioenregeling?

Kind:
• Het eigen kind waarmee u een Familierechtelijke betrekking heeft; en
• Het stief- of pleegkind voor wie u de zorg voor het onderhoud en de opvoeding draagt, alsof het een eigen kind is.



3. Contractkeuze en inrichting pensioenregeling

Huidige pensioenregeling

Wat is de hoogte/ het percentage van het wezenpensioen?
Is hierbij sprake van een (vaste) stijging van de jaarlijkse uitkering of blijft deze gelijk? In geval van een stijging, hoe is de indexatie vormgegeven?

20% van het partnerpensioen, voorwaardelijke indexatie

i Is vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid onderdeel van de huidige pensioenregeling?

- ☒ Ja
☐ Nee

Indien vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid onderdeel is van de huidige pensioenregeling, hoe is dit vormgegeven?

- ☒ UWV-volgend
☐ Anders

Is arbeidsongeschiktheidspensioen onderdeel van de huidige pensioenregeling?

- ☐ Ja, WIA bodem met duur
☐ Ja, WGA-hiaat basis
☐ Ja, WGA-hiaat uitgebreid
☐ Ja, WIA-excedent tot max. dagloon
☒ Ja, WIA-excedent boven max. dagloon
☐ Nee

Is er een mogelijkheid in de huidige pensioenregeling tot extra inleg/bijsparen (tot fiscaal maximale premie)?

Ja, in geval van bijzondere omstandigheden

i Omvat de huidige pensioenregeling een netto pensioenregeling?

- ☐ Ja, voor ouderdomspensioen
☐ Ja, voor ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen
☐ Ja, voor nabestaandenpensioen
☒ Nee

Nieuwe pensioenregeling

i Welk percentage van het salaris is verzekerd voor het wezenpensioen? Is hierbij sprake van een (vaste) stijging van de jaarlijkse uitkering of blijft deze gelijk? In geval van een stijging, hoe is de indexatie vormgegeven?

7,5% van het pensioengevend salaris, na ingang gelijkblijvend

i Is vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid onderdeel van de nieuwe pensioenregeling?

- ☒ Ja
☐ Nee

Indien vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid onderdeel is van de nieuwe pensioenregeling, hoe is dit vormgegeven?

- ☒ UWV-volgend
☐ Anders

Is arbeidsongeschiktheidspensioen onderdeel van de nieuwe pensioenregeling?

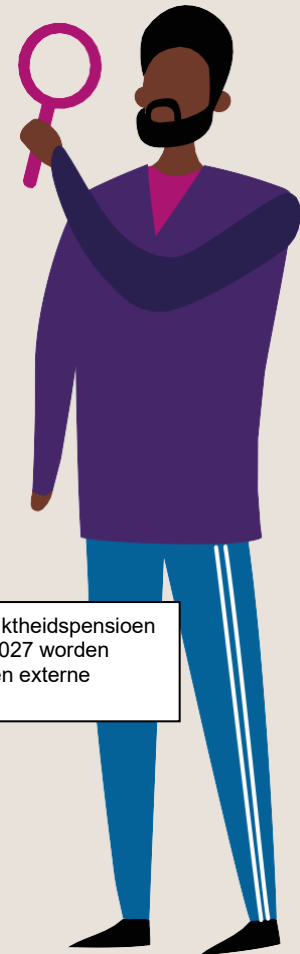
- ☐ Ja, WIA bodem met duur
☐ Ja, WGA-hiaat basis
☐ Ja, WGA-hiaat uitgebreid
☐ Ja, WIA-excedent tot max. dagloon
☒ Ja, WIA-excedent boven max. dagloon
☐ Nee

Is er een mogelijkheid in de nieuwe pensioenregeling tot extra inleg/bijsparen (tot fiscaal maximale premie)?

Ja

i Omvat de nieuwe pensioenregeling een netto pensioenregeling?

- ☐ Ja, voor ouderdomspensioen
☐ Ja, voor ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen.
☐ Ja, voor nabestaandenpensioen
☒ Nee



Het arbeidsongeschiktheidspensioen zal vanaf 1 januari 2027 worden ondergebracht bij een externe verzekeraar.

3. Contractkeuze en inrichting pensioenregeling

Huidige pensioenregeling

i Is vrijwillige voorzetting onderdeel van de huidige pensioenregeling?

- ☐ Ja
☒ Nee

Welke flexibiliseringsmogelijkheden kent de huidige pensioenregeling? Vink deze hieronder aan.

X Deeltijdpensionering

X Hoog/laag pensioen

Laag/hoog pensioen

X Vervroegen van pensioendatum

Uitstellen van pensioendatum

☐ Anders

Bevat de huidige pensioenregeling overgangsregelingen, zo ja welke?

Tijdelijke toeslagen ten behoeve van de deelnemers die op 31 december 2017 deelnemer van het fonds zijn en aaneensluitend deelnemer van het fonds zijn gebleven (escrow-rekening). De financiering van de tijdelijk toeslagen vindt plaats via een Escrow Stichting: de koopsommen worden door de stichting aan het pensioenfonds betaald.

In afwijking van de standaard deelnemersbijdrage van 6% van de pensioengrondslag, geldt wordt voor de deelnemer die op 31 december 2017 deelnemer was in de eindloonregeling respectievelijk de middelloonregeling een bijdrage van 0% respectievelijk 3,5% van de pensioengrondslag, zolang de dienstbetrekking voortduurt.

Nieuwe pensioenregeling

i Is vrijwillige voorzetting onderdeel van de nieuwe pensioenregeling?

- Ja
XNee

Welke flexibiliseringsmogelijkheden kent de nieuwe pensioenregeling? Vink deze hieronder aan.

X Deeltijdpensionering

X Hoog/laag pensioen

X Laag/hoog pensioen

X Vervroegen van

pensioendatum

Uitstellen van pensioendatum

(nog vast te stellen)

☐ Anders

i Bevat de nieuwe pensioenregeling overgangsregelingen, zo ja welke?

In afwijking van de standaard deelnemersbijdrage van 6% van de pensioengrondslag, geldt wordt voor de deelnemer die op 31 december 2017 deelnemer was in de eindloonregeling respectievelijk de middelloonregeling een bijdrage van 0% respectievelijk 3,5% van de pensioengrondslag, zolang de dienstbetrekking voortduurt.



3. Contractkeuze en inrichting pensioenregeling

Toelichting en Bijlagen

i Ruimte voor extra toelichting

Uitgangspunten pensioenregeling: bij het vaststellen van de nieuwe regeling hebben sociale partners de volgende uitgangspunten voor ogen gehad:

- Een FPR met uitkeringscollectief inclusief een risicodelingsreserve en spreiding van de beleggingsresultaten.
- Het beleid van de FPR moet aansluiten bij de risicohouding van (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden.
- Er is geen directe pensioenambitie afgesproken, de afgesproken premie van 20% zal voor een 25-jarige naar verwachting tot hetzelfde pensioen leiden als de huidige regeling.
- Als de (gewezen) deelnemer bij pensionering kiest voor een variabele uitkering is het wenselijk dat de jaarlijkse aanpassing van het pensioen minimaal 50% bedraagt van de prijsinflatie.

Afwikkeling escrow-regeling: voor werknemers die voor 1 januari 2018 in dienst zijn getreden bij werkgever, en sindsdien ononderbroken deelnemer zijn geweest bij het pensioenfonds, is de zogenaamde escrow-regeling van toepassing. Vanuit deze regeling wordt voor deze deelnemers elk jaar een vaste indexatie ingekocht (2,5% vanaf het jaar 2025) maar gemaximeerd tot de Nederlandse looninflatie zolang hiervoor middelen beschikbaar zijn bij de Escrow Stichting. Deze indexatie komt in de plaats van de door het pensioenfonds voorwaardelijk toe te kennen indexatie waarbij geldt dat het pensioenfonds aanvullend nog een indexatie kan toekennen. Hieraan zijn voorwaarden verbonden welke zijn opgenomen in het pensioenreglement.

Bij het invaren zullen de buffers van het pensioenfonds verdeeld worden over de persoonlijke pensioenvermogens. De sociale partners stellen voor dat deze verdeling gebeurt volgens de wettelijk voorgeschreven standaardmethode met 10-jaars spreiding waarbij iedere deelnemer van dezelfde leeftijd relatief eenzelfde deel van de buffer krijgt. In de huidige situatie krijgen deelnemers met escrow indexatie in de toekomst minder uit de buffer van het pensioenfonds (de escrow indexatie komt in plaats van de indexatie vanuit de middelen van het pensioenfonds). Om de escrow deelnemers bij het invaren op dezelfde manier te kunnen laten delen in de buffer van het pensioenfonds (en zonder de overige deelnemers daarbij te benadelen) wordt daarom eerst een deel van de escrow gelden overgeboekt naar het pensioenfonds. Het deel dat wordt overgeboekt is dusdanig groot, dat aan de escrow deelnemers vanuit het fonds dezelfde indexatie zou kunnen worden toegekend als aan de overige deelnemers. Wat daarna nog over is in de Escrow Stichting wordt direct aan de persoonlijke pensioenvermogens van de escrow deelnemers toegevoegd, rekening houdend met de resterende dienstdtijd tot de pensioendatum.

Deze methodiek is in lijn met de huidige regeling en de geldende wetgeving. Na overdracht van het vermogen wordt de escrow-regeling beëindigd en de Escrow stichting geliquideerd.

i Bijlagen



4. Doelstellingen transitie en robuuste besluitvorming

Het transitieplan bevat de verantwoording over de keuzes, overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de gemaakte afspraken over de invulling van de gewijzigde pensioenregeling en waarom sprake is van een evenwichtige transitie hiernaartoe. Het is van belang dat sociale partners concretiseren wat zij verstaan onder een evenwichtige transitie en in welke doelstellingen zij dit vertalen, zodat zij hun besluiten hierop kunnen baseren.

De keuzes en berekeningen die in het transitieplan worden opgenomen, worden gebaseerd op de situatie op moment van besluitvorming. Tussen het moment van afronden van het transitieplan en het daadwerkelijke moment van implementatie en invaren kan en zal de financiële positie van pensioenfondsen veranderen door het optreden van financiële, economische en

andersoortige schokken. Dit kan ertoe leiden dat de gemaakte afspraken anders uitpakken dan van tevoren beoogd en daarmee tot consequenties voor de evenwichtigheid van de verschillende afspraken.

Om die reden dienen sociale partners vast te leggen welke doelstellingen zij van belang vinden om te kunnen spreken van een evenwichtige transitie, welke kwantitatieve bandbreedte acceptabel is bij de bijbehorende maatstaven alsook een prioritering van de doelstellingen (de voorrangsregels).

Gezien de omvang van de gevraagde toelichting kan in de tekstvelden worden volstaan met de hoofdlijnen en een duidelijke verwijzing naar de betreffende bijlage waarin één en ander is toegelicht.

Doelstellingen en robuuste besluitvorming

Wat zijn de doelstellingen van de transitie?

1. Compensatie voor het wijzigen van de pensioenregeling en het vervallen van de doorsneesystematiek
2. Het verhogen van de persoonlijke pensioenvermogens
3. Ingegane pensioenuitkeringen op peil houden.
4. Ingegane pensioenuitkeringen zo veel mogelijk stabiel houden
5. Beperken van kans dat de pensioenuitkeringen in de eerste jaren na overgang moeten worden verlaagd
6. Streven naar koopkrachtbehoud van ingegane pensioenuitkeringen
7. Verschillen in transitie-effecten tussen leeftijden en deelnemersgroepen dienen bij voorkeur beperkt en in ieder geval uitlegbaar te zijn



4. Doelstellingen transitie en robuuste besluitvorming

i Wat zijn de kwantitatieve maatstaven voor de beoordeling van het behalen van de doelstellingen?
En welke uitkomsten zijn daarvan aanvaardbaar?

1. Compensatie voor het wijzigen van de pensioenregeling en het vervallen van de doorsneesystematiek
 - Op cohortniveau is het verwachte pensioen in de nieuwe regeling minimaal gelijk is aan de bestaande regeling bij een dekkingsgraad van 105%. Op individueel niveau, uitgaande van de dekkingsgraad van 120%, bedraagt de achteruitgang maximaal 10%. Getoetst ultimo 2023, geen toekomstige aanpassingen op basis van wijzigingen in het werknemersbestand.
2. Het verhogen van de persoonlijke pensioenvermogens
 - Geen aanvullende maatstaf nodig
3. Ingegane pensioenuitkeringen op peil houden.
 - Startuitkering pensioengerechtigden in het nieuwe stelsel (incl. effecten van collectieve waardeoverdracht naar HNPf) t.o.v. huidige uitkering
 - De verwachte verhouding tussen de gewogen gemiddelde reële uitkering in de nieuwe en huidige regeling
4. Ingegane pensioenuitkeringen zo veel mogelijk stabiel houden
 - De kans dat de uitkering van een 75-jarige in enig jaar met meer dan 2% daalt
5. Beperken van kans dat de pensioenuitkeringen in de eerste jaren na overgang moeten worden verlaagd
 - Kans op een verlaging van de uitkering in de eerste 3 jaar
6. Streven naar koopkrachtbehoud van ingegane pensioenuitkeringen
 - Ingegane uitkering gedeeltelijk mee laten groeien met de prijsinflatie
7. Verschillen in transitie-effecten tussen leeftijden en deelnemersgroepen dienen bij voorkeur beperkt en in ieder geval uitlegbaar te zijn
 - Maatstaf zijn de wettelijke maatstaven, zijnde de pensioenverwachting in het 5%, 50% en 95% percentiel en de netto profijt effecten.

i Welke voorrangsregels gelden voor de doelstellingen en maatstaven?

1. Het vullen van de wettelijke reserve (MVEV van 1%), de reserve operationele kosten (1%) en de bijdrage aan het weerstandsvermogen van HNPf (0,2%)
2. Toedeling van 2% van de voorziening aan alle (gewezen) deelnemers en gepensioneerden
3. Toedeling van de rest van het overschot op basis van de standaardregeling met een spreidingsperiode van 10 jaar



4. Doelstellingen transitie en robuuste besluitvorming

- i** In hoeverre zijn verschillende positieve en negatieve financiële en economische scenario's verkend en voor welke van de verkende scenario's gelden de afgesproken doelstellingen, voorrangregels en maatstaven?

Voor de afgesproken doelstellingen, voorrangregels en maatstaven gelden zijn drie dekkingsgraadscenario's (105%, 116,7% en 130%) verkend. Bij de dekkingsgraad van 116,7% zijn twee renteschokken (1% stijging en 1% daling) doorgerekend. Alle scenario's zijn doorgerekend met de door DNB gepubliceerde scenario set per 2024 Q1 (P-set en Q-set 2024Q1). De afgesproken doelstellingen, voorrangregels en maatstaven gelden voor alle verkende scenario's. Voor de berekeningen voor de compensatieregeling is uitgegaan van de door de sociale partners vastgesteld voorwaarden en de DNB P-set 2024Q1.

- i** Vanaf welk niveau van de dekkingsgraad is de financiële positie van het pensioenfonds dusdanig dat de afspraken uit het transitieplan niet meer toereikend zijn?

Het transitieplan is toereikend tot een dekkingsgraad van 105%. Als de grondslagen (tarieven voor de aankoop van het variabele pensioen) van de beoogde uitvoerder Het Nederlandse Pensioenfonds (HNPF) zwaarder zijn dan die van het pensioenfonds, dan wordt deze dekkingsgraad verhoogd met dit verschil. Als de dekkingsgraad tegen de transitiedatum beneden dit niveau ligt, zullen sociale partners in overleg treden. Uitkomsten van dit overleg kunnen bijvoorbeeld zijn een uitstel van de transitie of niet meer invaren.

Bij een dekkingsgraad hoger dan 130% zal ook overleg plaatsvinden tussen sociale partners.

Sociale partners staan in positief tegenover een bescherming van de dekkingsgraad richting het invaren en verzoeken aan het bestuur van het pensioenfonds om dit te onderzoeken en hierover in overleg te treden met sociale partners.

4. Doelstellingen transitie en robuuste besluitvorming



Toelichting en Bijlagen

Ruimte voor extra toelichting



Bijlagen



5. Evenwichtige transitie

Er is op voorhand geen eenduidige en generieke evenwichtige uitkomst van de transitie te definiëren. Het algemene uitgangspunt is daarom dat de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel als geheel evenwichtig moet zijn. De evenwichtigheid van de transitie moet verantwoord worden aan de hand van de transitie-effecten en afspraken over compensatie. Lees [hier](#) meer over evenwichtigheid.

i Opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten

Overzicht van de effecten per leeftijdscohort

Bij een minimum dekkingsgraad van 105% wordt 100% van de actuariële voorziening van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten overgedragen naar de persoonlijke pensioenvermogens. Daar bovenop kunnen de MVEV, de reserve operationele kosten en het weerstandsvermogen volledig worden gefinancierd en ontvangen alle (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden minimaal 2% verhoging van hun persoonlijk pensioenvermogen, wat hun in staat stelt de risicodelingsreserve (in de toekomst) te vullen (bij een keuze voor de variabele uitkering).

i Wat is de visie van sociale partners op de aanwending van het pensioenfondsvermogen en de omrekenmethode?

Sociale partners verzoeken het pensioenfondsbestuur om de huidige pensioenaanspraken en -rechten in te varen. Invaren is de default methode, sociale partners zien geen reden om hiervan af te wijken en hebben de onderstaande overwegingen voor invaren:

- Door het invaren komt de buffer van het pensioenfonds beschikbaar voor de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden. Dit leidt tot een hoger verwacht pensioenresultaat.
- Toekomstige rendementen over het opgebouwd pensioen moeten in de huidige situatie deels gebruikt worden voor het opbouwen van de wettelijk vereiste buffers, terwijl deze in het nieuwe stelsel volledig ten goede komen aan de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden. Dit leidt tot een hoger verwacht pensioenresultaat.
- Voor de actieve deelnemers levert het hogere verwachte rendement een vorm van compensatie op voor de overgang naar een degressieve opbouw conform het nieuwe stelsel.
- Als er niet wordt ingevaren, zal er door de veroudering van het bestand in de loop der tijd steeds minder beleggingsrisico genomen kunnen worden over de pensioenen die tot de transitiedatum zijn opgebouwd. Hierdoor kunnen deze pensioenen in de toekomst naar verwachting steeds minder verhoogd worden.
- Hoewel het pensioenresultaat ook voor gepensioneerden naar verwachting zal verbeteren door het invaren, wordt het pensioen wel beweeglijker (ondanks het spreiden van schokken en de vorming van een risicodelingsreserve). Bestaande (en toekomstige) gepensioneerden krijgen de mogelijkheid te kiezen voor een vast pensioen, waardoor een goed alternatief beschikbaar is voor diegenen die behoefte hebben aan een stabiel pensioen.
- Het invaren zorgt voor een kostenefficiënte administratie (het uitvoeren van één regeling in plaats van meerdere regelingen).
- Het invaren zorgt voor een eenvoudiger communicatie en beter handelingsperspectief voor de deelnemers.

Een voorwaarde hierbij is dat na invaren bij het pensioenfonds, dit direct wordt gevolgd door een collectieve waardeoverdracht naar dezelfde uitvoerder als die de werkgever beoogd voor de uitvoering van de nieuwe regeling.

Voorstel van de sociale partners is het gebruik van de standaardmethode met een duur van 10 jaren voor de verdeling van het fondsvermogen na het vullen van de MVEV, de reserve operationele kosten, het weerstandsvermogen en de toedeling van 2% aan alle persoonlijke pensioenvermogens. Zij hebben wel aan het pensioenfondsbestuur verzocht om, binnen de hiervoor wettelijk vastgestelde ruimte, een deel van het fondsvermogen extra toe te kennen aan actieven om tot een evenwichtigere verdeling van het fondsvermogen te komen. Het bestuur heeft de mogelijkheden hiervoor onderzocht en geconcludeerd dat een gewijzigde toedeling van het fondsvermogen niet evenwichtig is. Sociale partners kunnen zich hierin vinden.



5. Evenwichtige transitie

i Effecten transitie
Geef een overzicht van de transitie-effecten per leeftijdscohort.

De compensatieregeling (doelstelling 1) is onafhankelijk van de dekkingsgraad van het fonds en berekend op basis van de door sociale partners geformuleerde uitgangspunten. De individuele compensatie is meegenomen in de berekening van de transitie-effecten.

In bijlage 2 zijn diverse transitie-effecten uitgebreid toegelicht: onderdeel 2 betreft de pensioenverwachting (doelstelling 3), onderdeel 3 de netto profijt effecten en onderdeel 4 de kans op korting (doelstellingen 4 en 5). Voor doelstelling 2 (persoonlijke pensioenvermogens) is geen afzonderlijke maatstaf gedefinieerd.

In bijlage 2, onderdeel 5 zijn per leeftijdscohort de bandbreedtes opgenomen met betrekking tot de pensioenverwachting, netto profijt, de kans dat de uitkering van een 75-jarige in enig jaar met meer dan 2% daalt, de kans op een verlaging van de uitkering in de eerste 3 jaar na overgang en koopkrachtbehoud van de ingegane uitkeringen.

Onderstaand worden de belangrijkste uitkomsten per doelstelling besproken.

Voor de doelstelling Compensatieregeling zijn door sociale partners randvoorwaarden (zie onderdelen 2 en 4) gedefinieerd als uitgangspunten voor de berekening waardoor de doelstelling met betrekking tot de verwachte resultaten wordt gerealiseerd op basis van het werknemersbestand per ultimo 2023.

Voor de doelstelling 'Verhogen Persoonlijk Pensioenvermogen' is geen aparte maatstaf gedefinieerd waardoor deze ook niet apart is opgenomen.

Pensioenverwachting: sociale partners hebben de naar overlevingskans gewogen gemiddelde reële uitkering (nieuwe t.o.v. huidige pensioenregeling) als maatstaf voor de pensioenverwachting gekozen zodat het totaal aan pensioenuitkering vanaf de pensioendatum wordt meegenomen in de vergelijking. Het uit de compensatieregeling te ontvangen bedrag is meegenomen als extra inleg in de nieuwe pensioenregeling.

Actieven: bij de 3 dekkingsgraadscenario's in het mediane scenario liggen de verwachte pensioenen van de gemiddelde deelnemer voor de meeste leeftijden boven de 100%, voor een paar leeftijden onder de 100%. Binnen een leeftijdsgroep zijn grote verschillen, afhankelijk van het aantal achterliggende deelnemersjaren van een deelnemer bij het pensioenfonds. Voor een deelnemer met relatief weinig opgebouwd pensioen bij het pensioenfonds, neemt het verwachte pensioen vaak af door weinig inwaarvoordelen. Voor een deelnemer met veel relatief meer opgebouwd pensioen, geldt het omgekeerde. Enkele nuanceringen hierbij:

- Deelnemers met relatief weinig opgebouwd pensioen bij het pensioenfonds zullen vaak een pensioen bij een andere pensioenuitvoerder hebben opgebouwd. Als dit bij een pensioenfonds is, zullen zij over dat deel van hun pensioen bij de andere uitvoerder van het invaren profiteren. Dit mitigeert negatieve effecten.
- Deelnemers die er op achteruit gaan, hebben relatief weinig pensioen bij het pensioenfonds opgebouwd. Uit analyses blijkt dat dit deelnemers zijn die een wettelijk recht op waardeoverdracht hebben (op of na 1 januari 2015 in dienst getreden). Zij kunnen ervoor kiezen hun pensioen over te dragen naar het pensioenfonds.
- De sociale partners realiseren zich echter dat er een kleine groep werknemers is die erop achteruitgaat en hun pensioen niet kan overdragen, omdat het in het buitenland is opgebouwd. En dat er een kleine groep werknemers zal zijn die gedurende een deel van hun loopbaan geen pensioen heeft opgebouwd. Daarom is de vormgeving van de compensatie als uitgangspunt genomen dat bij een dekkingsgraad van 120% niemand er meer dan 10% op achteruit gaat qua verwacht pensioen.

Voor jongere deelnemers hebben de verwachte beleggingsrendementen veel meer invloed op de pensioenverwachting dan voor oudere deelnemers. Jongere deelnemers profiteren meer van een hoger verwacht rendement maar wordt ook zwaarder geraakt door een lager verwacht rendement. Jongere deelnemers ontvangen wel meer premie in de beginperiode van hun loopbaan door het vervallen van de doorsneesystematiek. Beide effecten zijn een direct gevolg van de wetswijziging en kunnen niet of nauwelijks worden gemitigeerd.

Bij de renteschok zijn lichte verschuivingen zichtbaar, maar het eerdere beeld wijzigt niet.



Slapers: bij de 3 dekkingsgraadscenario's is een verbetering van de pensioenverwachting te zien. De reden hiervoor is dat voor slapers geen premies meer worden ingelegd waardoor het verwachte hogere rendement op het persoonlijk pensioenvermogen niet wordt gedempt door toekomstige premies. In het 5% en 95% percentiel is wel zichtbaar dat de pensioenverwachting meer afhankelijk is van het rendement (t.o.v. actieven), het ontbreken van het dempende effect van de toekomstige premies werkt hier ook door. De renteschok heeft meer effect op de slapers en versterkt de hierboven genoemde effecten.

Gepensioneerden: bij de 3 dekkingsgraadscenario's gaan jonge gepensioneerden er ten minste 10% op vooruit, voor oudere gepensioneerden is dit lager door de lagere invaarbonus door het toepassen van de standaardregel. Oudere gepensioneerden komen er in het 5% percentiel beter uit door de werking van de risicodelingsreserve. Bij de renteschok zijn de effecten vergelijkbaar door de afdekking van het renterisico in de collectieve uitkeringsfase.

Nabestaanden: de uitkomsten zijn vergelijkbaar met die van gepensioneerden.

Netto profijt: sociale partners hebben de uitkomsten van de netto profijt berekeningen besproken. De netto profijt effecten van de transitie maken een deel uit van de doelstelling van de sociale partners en zijn een verplicht onderdeel van het transitieplan.

Actieven: tot een leeftijd van ca. 55 jaar is het netto profijt effect negatief (de huidige regeling is beter dan de nieuwe). Een belangrijke oorzaak hiervan is het gebruik van de DNB Q-set (in plaats van de P-set bij Pensioenverwachting) waardoor het nemen van beleggingsrisico niet wordt beloond. Bij hogere dekkingsgraden is het negatieve effect minder. Bij de renteschok zorgt een lagere startrente voor een verbetering, een hogere startrente tot een lichte verslechtering.

Inactieven: voor inactieven is het netto profijt effect voor alle dekkingsgraadscenario's positief. Zij profiteren allen van de invaarbonus. Jongere slapers profiteren extra van het vervallen van de toeslagbegrenzing, oudere slapers profiteren minder door het verdwijnen van het huidige uniforme toeslagbeleid voor slapers en gepensioneerden. De renteschok heeft veel impact op de resultaten gezien de invloed op de invaarbonus en de rente voor de pensioeninkoop (alleen voor slapers). Een hogere startrente leidt tot negatieve netto profijt effecten voor slapers. De nuance hierbij is het effect van de DNB Q-set en eventuele positieve netto profijt effecten van pensioenen bij andere uitvoerders.

De kans dat de uitkering van een 75-jarige in enig jaar met meer dan 2% daalt (zie bijlage 2, onderdeel 4): in de huidige regeling is de gewogen gemiddelde kans op een verlaging van meer dan 2% voor een 75-jarige in de basisvariant (dekkingsgraad van 116,7%) gelijk aan 1,5%. Afhankelijk van het dekkingsgraad- en renteniveau bevindt deze kans zich tussen 1,0% en 3,1%.

Op basis van de berekeningen op basis van de DNB P-set komt deze kans veel hoger uit: 10,9%, afhankelijk van het dekkingsgraad- en renteniveau bevindt deze kans zich tussen 10,6% en 11,0%. Belangrijk om hierbij op te merken dat deze scenario set slechts uit twee beleggingscategorieën bestaat (risicovrije vastrentende waarden en aandelen) waardoor geen rekening gehouden met diversificatie binnen de beleggingen.

Het Nederlandse Pensioenfonds (HNPf), de beoogde nieuwe uitvoerder, heeft ter onderbouwing van de inrichting van de FPR, een ALM studie uit laten voeren door Ortec Finance o.b.v. de Ortec Finance Scenarioset (OFS). Sociale partners hebben inzage gehad in deze ALM studie. De OFS heeft als voordeel dat het meerdere beleggingscategorieën bevat en dus rekening houdt met diversificatie binnen de beleggingsportefeuille. De kansen onder deze scenario set geven dus een beter beeld van de werkelijke risico's. Hieruit volgt een kans van 8,5% onder de P-set en slechts 1,3% onder de OFS.

Kans op een verlaging van de uitkering in de eerste 3 jaar (zie bijlage 2, onderdeel 4): in de huidige regeling, bij een startdekkingsgraad van 116,7%, is de gemiddelde kans op verlagingen in de eerste 3 jaar 10,1% per jaar. Dit komt met name door een sterke daling van de rente in het eerste jaar van de economische scenario set, die ertoe leidt dat in relatief veel scenario's een (vaak zeer kleine) VEV-korting nodig is. De gemiddelde kans op verlagingen in de eerste 3 jaar is wel sterk afhankelijk dan het dekkingsgraad- en renteniveau bij aanvang.

In de nieuwe regeling is deze kans lager, 4,2% (vrijwel onafhankelijk van het dekkingsgraad- en renteniveau bij aanvang). Belangrijk effect hierbij is de risicodelingsreserve die de schok in het 1^e jaar (2027) opvangt. In de twee jaren daarna, ligt de jaarlijkse kortingskans hoger dan in de huidige regeling.

De werkelijke kans op een verlaging van de pensioenuitkering in de eerste 3 jaar zal een stuk lager dan 4,2% liggen omdat deze kans berekend is op de P-set. Uit de bovengenoemde ALM studie voor HNPF volgt bijvoorbeeld over de eerste 5 jaar een kans op korting onder de P-set van 8,3%, terwijl die onder de economische scenario set van Ortec slechts 2,1% is.

Streven naar koopkrachtbehoud van ingegane pensioenuitkeringen: sociale partners hebben de ambitie uitgesproken om de ingegane uitkeringen gedeeltelijk mee te laten groeien met de prijsinflatie. Onder het beoogde beleid voor de FPR kunnen de ingegane pensioenen naar verwachting met minimaal 80% van de prijsinflatie verhoogd worden. Daarnaast vindt er bij het invaren een verhoging van de pensioenuitkering plaats als de invaardekkingsgraad hoger is dan 105%. In de huidige regeling is de ambitie om de pensioenen aan te passen aan de prijsinflatie. Vanaf de start van de huidige pensioenregeling (2018) is deze ambitie niet gerealiseerd. Ten opzichte van de door het pensioenfonds gerealiseerde ambitie, liggen de verwachte verhogingen in de nieuwe regeling hoger.

De uitkomsten van de maatstaven voldoen aan de bandbreedtes.

De sociale partners hebben de effecten van de extra indexaties o.b.v. de AMvB meegewogen in de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie. De sociale partners vinden dat de extra indexaties hebben bijgedragen aan de evenwichtigheid van de totale transitie.

Compensatie

Welke afspraken zijn er gemaakt over compensatie voor de effecten van de afschaffing van de doorsneesystematiek?

Sociale partners hebben een compensatiemethode ontworpen voor de wijziging van de pensioenregeling en voor de effecten van de afschaffing van de doorsneesystematiek. Deze methode is onafhankelijk is van de dekkingsgraad van het fonds. Hierbij geldt als uitgangspunt dat op cohortniveau de nieuwe regeling minimaal gelijk is aan de bestaande regeling en dat op individueel niveau, uitgaande van de dekkingsgraad van 120%, de achteruitgang maximaal 10% bedraagt. De rekenmethodiek is vastgelegd in een bijlage bij het instemmingsverzoek. De compensatie vindt plaats in de loonsfeer buiten de pensioenregeling. Zie ook hoofdstuk 2.

5. Evenwichtige transitie

i Indien er wordt gecompenseerd, hoe is deze compensatie gefinancierd?

De compensatieregeling wordt volledig gefinancierd door de werkgevers.

i **Evenwichtigheid**

Onderbouw dat het geheel aan gemaakte keuzes leidt tot een evenwichtige transitie.

Sociale partners hebben, op basis van de geformuleerde doelstellingen, de transitie beoordeeld op evenwichtigheid. Voor sociale partners is de belangrijkste doelstelling dat de pensioenverwachting van de huidige en nieuwe pensioenregeling voor het merendeel van de (gewezen en gepensioneerde) deelnemers vergelijkbaar of beter is. Tegelijkertijd beseffen sociale partners dat door de invoering van de Wet toekomst pensioenen de beweeglijkheid van de pensioenen, zowel naar boven als beneden, is toegenomen. Hiermee moet rekening worden gehouden in de beoordeling.

Voor het merendeel van de deelnemers in het mediane scenario is de pensioenverwachting in de nieuwe regeling minimaal even hoog als in de huidige pensioenregeling. Voor de actieven is hierbij de compensatieregeling meegenomen. Slapers en gepensioneerden gaan er naar verwachting meer op vooruit dan actieven, dit komt deels doordat ze niet te maken hebben met de dempende werking van de toekomstige opbouw.

Netto profijt is een onderdeel van de doelstellingen en een maatstaf die op basis van de wet meegenomen wordt door de toezichthouder in de beoordeling van de evenwichtigheid. Om die reden hebben sociale partners deze maatstaf ook meegenomen in hun beoordeling. Uit de berekeningen blijkt dat voor actieven tot een leeftijd van ca. 55 jaar het netto profijt effect negatief is (tot ca. -/- 7%, de huidige regeling is beter dan de nieuwe). Inactieven hebben in de meeste scenario's een (aanmerkelijk) positief netto profijt effect. Een belangrijke oorzaak hiervan is het gebruik van de DNB Q-set (in plaats van de P-set bij Pensioenverwachting) waardoor het nemen van beleggingsrisico, dat bij de actieven meer plaatsvindt dan bij inactieven, niet wordt beloond. Tegelijkertijd blijkt uit de resultaten van de pensioenverwachting dat in het mediane scenario, actieven tot een vergelijkbare of hogere pensioenverwachting komen door het benutten van dit beleggingsrisico.

Ook voor het wegen van de doelstellingen met betrekking tot de kortingskansen, beoordelen sociale partners dit vanuit de doelstelling van een vergelijkbare of betere pensioenverwachting. Zij hebben zich hierbij gebaseerd op de uitkomsten van de ALM studie van Het Nederlandse Pensioenfonds (HNPF). De kans dat de uitkering van een 75-jarige met meer dan 2% daalt, komt op basis van de Ortec Finance Scenario'set (OFS) uit op 1,3%, en ligt hiermee aan de onderkant van die van de huidige regeling (tussen de 1,0% en 3,1%). De kans op een verlaging van de uitkering in de eerste 3 jaar wordt sterk beïnvloed door een sterke daling van de rente in het eerste jaar van de economische scenario set. Het huidige verschil tussen de huidige en nieuwe regeling (10,1% versus 4,2%), is erg hoog en zal naar verwachting bij een lagere rentedaling minder zijn. De ALM studie laat zien dat voor de nieuwe regeling, op basis van de OFS, de kans op korting over de eerste 5 jaar slechts 2,1% is.

Met betrekking tot het koopkrachtbehoud van ingegane uitkeringen kan naar verwachting 80% van de prijsinflatie worden gerealiseerd. Dit percentage ligt hoger dan de gerealiseerde toeslagen in de huidige pensioenregeling. Verder geldt dat, bij een voldoende hoge dekkingsgraad op het transitiemoment, bij het invaren ook nog een verhoging van de pensioenuitkering plaatsvindt.

De sociale partners hebben de effecten van de extra indexaties o.b.v. de AMvB meegewogen in de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie. De sociale partners vinden dat de extra indexaties hebben bijgedragen aan de evenwichtigheid van de totale transitie.

De sociale partners onderschrijven de tot nu toe gemaakte keuzes om tot een evenwichtige transitie te komen.



5. Evenwichtige transitie

i Toelichting en Bijlagen
Ruimte voor extra toelichting

i Bijlagen



6. Ondertekening

Het indienen van het transitieplan bij het pensioenfonds is een mijlpaal en de afsluiting van het arbeidsvoorwaardelijk overleg over de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Dit houdt in dat het pensioenfonds met de uitvoering aan de slag kan.

i Is het wijzigingstraject van de pensioenregeling afgerond?

Beide ondernemingsraden hebben op 19 december 2024 instemming verleend.
Een aantal werknemers zal, na afwijzing door de bezwarencommissie, het bezwaar voorleggen aan de werkgever en ondernemingsraad. Zij zullen overleggen om tot een gezamenlijk standpunt komen en de betrokken werknemers hiervan op de hoogte stellen.
Het instemmingsproces is in september 2025 afgerond.

Ondertekening

Naam

Wim den Dekker namens LRQA Nederland B.V.

Functie

Directeur

Datum

23 december 2025

Handtekening

Getekend op 23 december door Wim de Dekker en Henk van Staalduinen

Naam

Henk van Staalduinen namens Lloyd's Register EMEA en Lloyd's Register Maritiem Nederland B.V.

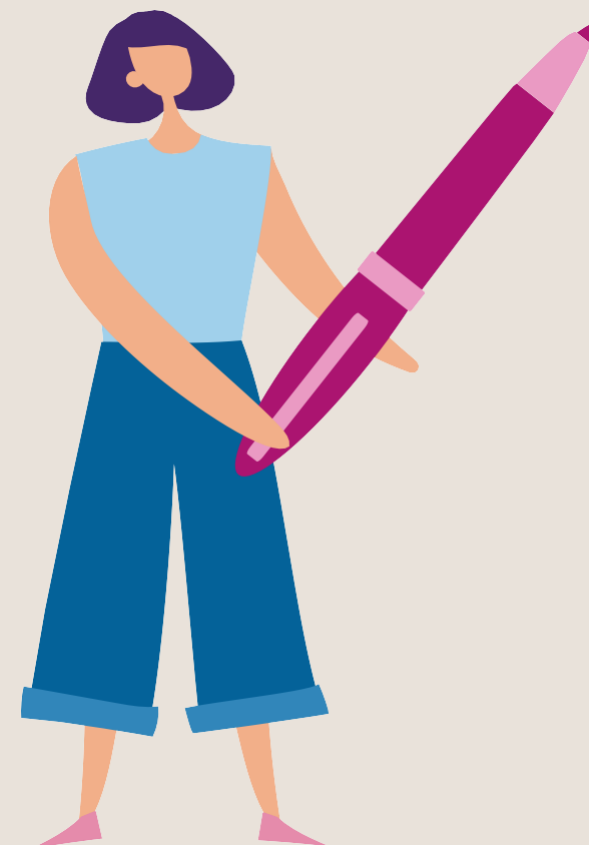
Functie

Directeur

Datum

23 december 2025

Handtekening



Bijlagen:

1. Onderbouwing van keuze voor de Flexibele premieregeling
2. Transitieberekeningen voor de sociale partners van LR en LRQA (17 september 2025)
3. Uitoefening hoorrecht Vereniging Pensioengerechtigden Lloyd's Register (oktober 2025)

Onderbouwing van keuze voor de Flexibele premiereregeling

Samenvatting

In het nieuwe pensioenstelsel kan gekozen worden tussen de solidaire en flexibele premiereregeling:

- De Solidaire premiereregeling (SPR) is een premiereregeling waarbij sprake is van een verplichte solidariteitsreserve om financiële tegenvallers op te vangen. Er is sprake van één collectieve beleggingsmix, waarbij het rendement volgens toedeelregels wordt toegedeeld aan de leeftijdscohorten en vervolgens aan de persoonlijke pensioenvermogens. Vanaf pensionering ontvangen de deelnemers automatisch een variabele pensioenuitkering.
- De Flexibele premiereregeling (FPR) is een premiereregeling waarbij de premies belegd worden volgens een expliciete lifecycle. Iedere deelnemer heeft de keuze om het risicoprofiel van het persoonlijk pensioenvermogen aan te passen. Bij pensionering kan een deelnemer kiezen tussen een vaste en variabele uitkering. Via de risicodelingsreserve kunnen bepaalde risico's collectief gedeeld worden.

De sociale partners hebben gekozen voor de FPR met een uitkeringscollectief inclusief risicodelingsreserve en spreiding van resultaten. De belangrijkste redenen daarvoor zijn:

1. De FPR biedt in de opbouwfase een standaard leeftijdsafhankelijke beleggingsmix (life-cycle) met de mogelijkheid voor deelnemers om het beleggingsprofiel aan te passen op basis van hun persoonlijke voorkeur. Bovendien heeft een deelnemer bij pensionering de keuze tussen een variabele en een vaste uitkering. Die keuzemogelijkheid geldt binnen een jaar na invaren naar FPR ook voor de bestaande gepensioneerden. Al deze keuzemogelijkheden zijn niet van toepassing in de SPR.
2. Bij de FPR is vrijwel al het pensioengeld beschikbaar voor het persoonlijk pensioenvermogen van de deelnemer, terwijl bij de SPR een deel van het pensioengeld 'vast' zit in de solidariteitsreserve. Bij individuele waardeoverdracht blijft de solidariteitsreserve achter.
3. De FPR biedt voldoende mogelijkheden om fluctuaties in de pensioenuitkering te kunnen opvangen middels het spreiden van resultaten en de vorming van een risicodelingsreserve. Door een uitkeringscollectief is er één beleggingsbeleid voor alle pensioengerechtigden mogelijk, waardoor (gedeeltelijk) koopkrachtbehoud ook voor de oudere pensioengerechtigden haalbaar is.
4. De FPR is transparanter en beter uitlegbaar dan de SPR.

Achtergrond

Voor de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling hebben de sociale partners een keuze moeten maken tussen drie soorten pensioencontracten:

- Solidaire premieregeling. Bij deze pensioenregeling is sprake van een verplichte solidariteitsreserve om financiële tegenvallers op te vangen. Er is sprake van een collectief beleggingsbeleid, waarbij het rendement volgens toedeelregels wordt toegedeeld aan de leeftijdscohorten en vervolgens de persoonlijke pensioenvermogens. Bij pensionering ontvangen deelnemers automatisch een variabele pensioenuitkering.
- Flexibele premieregeling. Bij deze pensioenregeling worden de premies belegd volgens een expliciete lifecycle. Iedere deelnemer heeft de keuze om het risicoprofiel van het eigen pensioenkapitaal aan te passen. Bij pensionering kan een deelnemer kiezen tussen een vaste en variabele uitkering. Via de optionele risicodelingsreserve kunnen bepaalde risico's collectief gedeeld worden.
- Premie-uitkeringsovereenkomst. De premie-uitkeringsovereenkomst lijkt het meest op de flexibele premieregeling. Een verschil is echter dat bij deze pensioenregeling de deelnemer ervoor kan kiezen om vanaf 15 jaar voor de AOW-datum het opgebouwde pensioenkapitaal, en/of de toekomstige premie-inleg, direct aan te wenden voor de aankoop van een vaste (uitgestelde) pensioenuitkering. Op de pensioendatum kan er, met het nog resterende persoonlijk pensioenvermogen, gekozen worden tussen een vast en variabel pensioen. In tegenstelling tot flexibele premie regeling en solidaire premieregeling is het binnen deze regeling niet mogelijk om risico's te delen. Een solidariteits- of risicodelingsreserve is daarom ook niet mogelijk. Een premie-uitkeringsovereenkomst kan alleen door een verzekeraar of PPI worden uitgevoerd.

De sociale partners zijn van mening dat de FPR met een uitkeringscollectief inclusief risicodelingsreserve en spreiding van resultaten het best passend is voor alle groepen deelnemers (de actieve deelnemers, de gewezen deelnemers en de pensioengerechtigden). In dit document wordt dit nader onderbouwd.

Solidariteitsreserve versus risicodelingsreserve

Binnen de SPR is een solidariteitsreserve verplicht. Binnen de FPR is een risicodelingsreserve optioneel. Een risicodelingsreserve maakt bijsparen in een FPR mogelijk zonder bijdrage van de werkgever.

De doelen van de solidariteitsreserve en risicodelingsreserve zijn in de praktijk vaak vergelijkbaar. Het belangrijkste doel van deze reserves is bijna altijd het beperken of voorkomen van een daling van de pensioenuitkering. De sociale partners zien hier ook de toegevoegde waarde van en zijn daarom voorstander van het vormen van een reserve. Met een beperkte reserve kan de kans op het verlagen van de pensioenuitkering al sterk verkleind worden.

De wijze waarop de reserves gevuld kunnen worden, verschilt:

- De solidariteitsreserve kan gevuld worden vanuit de premie, een initiële storting bij het invaren en/of vanuit overrendement.
- De risicodelingsreserve kan gevuld worden vanuit de premie, vanuit een initiële storting bij het invaren of bij de inkoop van een pensioenuitkering in de collectieve uitkeringsfase.

Het vullen van een reserve vanuit de premie vinden de sociale partners niet evenwichtig. In de praktijk wordt hier ook weinig voor gekozen.

Bij een solidariteitsreserve ligt het daarom voor de hand dat er een initiële storting in de reserve plaatsvindt en de reserve vervolgens op peil wordt gehouden door het vullen vanuit een deel van het overrendement. De sociale partners vinden het echter niet wenselijk dat (gewezen) deelnemers al aan de reserve bijdragen voordat zij met pensioen gaan. Als ze in de toekomst van baan wisselen en hun pensioen overdragen gaat hun bijdrage aan de reserve verloren.

Een risicodelingsreserve heeft als voordeel dat deze pas gevuld hoeft te worden zodra de deelnemer bij pensionering een variabele pensioenuitkering inkoopt. Als iemand voor een vast pensioen kiest, heeft hij niet hoeven bij te dragen aan een reserve waarvan hij geen baat zal hebben.

Een aandachtspunt is voor de bestaande gepensioneerden bij het invaren volgens de wetgeving eerst een variabele pensioenuitkering moeten inkopen (en dan in principe een bijdrage aan de risicodelingsreserve moeten doen) en daarna pas de mogelijkheid krijgen om voor een vast pensioen te kiezen. De sociale partners verzoeken het pensioenfonds na te gaan of er mogelijkheden zijn om te voorkomen dat bestaande gepensioneerden die voor een vast pensioen kiezen, moeten bijdragen aan de risicodelingsreserve (bijvoorbeeld door de risicodelingsreserve pas aan het eind van het eerste jaar na invaren te vullen).

Verder constateren de sociale partners dat de solidariteitsreserve in de praktijk op een veel hoger niveau wordt vastgesteld dan de risicodelingsreserve. Een hogere reserve maakt het mogelijk om in de uitkeringsfase meer beleggingsrisico te nemen. Naar de mening van de sociale partners kan ook met een kleine reserve nog voldoende risico genomen worden om een koopkrachtig pensioen te realiseren. Het vormen van een hoge reserve gaat ten koste van de hoogte van de startuitkering.

De beleggingen

Binnen de SPR is er sprake van één beleggingsmix. Deze is afgestemd op de gemiddelde leeftijd en de gemiddelde risicohouding van de deelnemers. Een deel van het rendement wordt gebruikt om het opgebouwde pensioenvermogen en de ingegane pensioenen te beschermen. De rest van het rendement (het overrendement) wordt op basis van het gelopen beleggingsrisico toegedeeld. Jongeren lopen meer risico en krijgen daardoor meer overrendement toegedeeld. Ouderen lopen minder risico en krijgen daarom minder van het overrendement toegedeeld. Het overrendement kan in een jaar ook negatief zijn.

Voor jongeren wordt meer risico gelopen omdat er tot pensionering nog veel tijd is om eventuele beleggingsverliezen te compenseren.

Binnen de FPR is in de opbouwfase sprake van het beleggen middels een lifecycle. In de standaard lifecycle wordt uitgegaan van de gemiddelde risicohouding van de deelnemers. Daarnaast worden alternatieve lifecycles aangeboden waar een deelnemer voor kan kiezen (bijvoorbeeld een defensieve en offensieve lifecycle). Ook hier zien we dat de beleggingsmix voor jongeren risicovoller is dan voor ouderen.

In de kern zijn de SPR en FPR vergelijkbaar. Voor de jongere deelnemer wordt meer risico genomen omdat de beleggingshorizon langer is. De jongere deelnemer wordt hiervoor beloond. Deze beloning kan zowel positief als negatief uitpakken. Een voordeel van de FPR is dat het beleggingsrendement transparanter is; het beleggingsrendement volgt immers rechtstreeks uit de gekozen lifecycle en wordt door de uitvoerder kenbaar gemaakt. Bij de SPR is dit minder transparant omdat het rendement voor een deelnemer middels een ingewikkelde formule uit het collectieve beleggingsrendement van het pensioenfonds wordt afgeleid, waarbij tevens nog een deel van het rendement aan de solidariteitsreserve wordt toegevoegd.

Een voordeel van de FPR is dat het risicoprofiel beter kan worden afgestemd op de risicohouding van de deelnemer. Er zijn pensioenuitvoerders van FPR-regelingen die aan deelnemers de mogelijkheid bieden om helemaal zelf de beleggingsmix samen te stellen. In de praktijk wordt daar echter weinig gebruik van gemaakt. Diverse pensioenuitvoerders hebben er daarom inmiddels voor gekozen dit niet meer aan te bieden. Wel is het gebruikelijk dat naast een neutrale lifecycle ook een offensievere en een defensievere lifecycle wordt aangeboden. Vaak kunnen deelnemers ook kiezen voor een lifecycle die op een vast pensioen anticipeert.

Anderzijds biedt de SPR de mogelijkheid om bij de inrichting van het beleggingsbeleid de leenrestricties op te heffen. Hierdoor kunnen jongere deelnemers meer dan 100% van hun pensioenvermogen in aandelen beleggen. Dit resulteert in een nog hogere rendementsverwachting voor de jongere deelnemers. Keerzijde is echter dat deze vorm van beleggen ook gepaard gaat met

grote risico's. Het is de vraag of de deelnemers dit wenselijk vinden. Bovendien is het aantal jongere deelnemers dat hiervan kan profiteren beperkt gezien de bestandssamenstelling (slechts 7% van de nog niet gepensioneerde deelnemers (actief en gewezen) is jonger dan 35 jaar).

De uitkeringsfase

Bij de SPR vloeit de opbouwfase naadloos over in de uitkeringsfase. Dit betekent dat het pensioen door dezelfde pensioenuitvoerder wordt uitgekeerd als waar het is opgebouwd. Het pensioenvermogen van de betreffende deelnemer blijft ook na pensionering belegd (de "variabele uitkering"). Hierdoor staat de hoogte van de pensioenuitkering niet gedurende de gehele pensionering vast maar beweegt deze (deels) mee met het behaalde beleggingsrendement.

Bij de FPR krijgt de deelnemer op de pensioendatum een keuze tussen het aankopen van een vaste pensioenuitkering en een variabele pensioenuitkering. Als de FPR door een verzekeraar of PPI wordt uitgevoerd, heeft de (gewezen) deelnemer op de pensioendatum de keuze om te shoppen met zijn pensioenkapitaal naar de pensioenuitvoerder van zijn keuze. Als de FPR door een pensioenfonds wordt uitgevoerd, bestaat het shoprecht alleen als het pensioenfonds de gewenste keuze niet aanbiedt. Bij het bieden van keuzes hoort uiteraard ook goede voorlichting door de uitvoerder.

Bij pensioen is altijd sprake van verzekeringstechnisch risico. We hebben namelijk te maken met deelnemers die langer leven dan actuariael verwacht en deelnemers die korter leven. We spreken dan van micro-langlevensrisico. Wettelijk is geregeld dat pensioengerechtigden, ongeacht het soort pensioenregeling, volledig beschermd moeten zijn tegen het micro-langlevensrisico. Het micro-langlevensrisico moet gedeeld of verzekerd worden. Op die manier wordt voorkomen dat het persoonlijke pensioenpotje leegraakt als een gepensioneerde langer leeft dan verwacht.

Naast het micro-langlevensrisico is er ook een macro-langlevensrisico. Dit betreft het risico dat de levensverwachting van alle deelnemers toeneemt. Zowel binnen de FPR als de SPR kan ervoor gekozen worden dit risico te delen.

Als de deelnemer binnen de FPR bij pensionering voor een vaste, gegarandeerde pensioenuitkering heeft gekozen, is het macro-langlevensrisico voor rekening van de verzekeraar.

Binnen de SPR is sprake van een uitkeringscollectief. Bij de FPR is een individuele of collectieve uitkeringsfase mogelijk. Een belangrijk voordeel van een uitkeringscollectief is dat er één beleggingsbeleid voor alle pensioengerechtigden mogelijk is, waardoor (gedeeltelijk) koopkrachtbehoud ook voor de oudere pensioengerechtigden haalbaar is.

Samenvattend zijn de verschillen in de uitkeringfase minimaal, zeker als binnen de FPR wordt uitgegaan van de variabele uitkering met collectieve uitkeringsfase. Het voordeel van de Flexibele premieregeling is dat de deelnemer persoonlijk de keuze kan maken voor een vaste gegarandeerde uitkering bij de uitvoerder die hiervoor het beste voorstel doet. Het maken van een keuze is niet verplicht maar wel een optie voor de deelnemer. Dit kan zeker in een behoefte voorzien, wel is het van belang dat er bij het maken van deze keuze een goede voorlichting plaatsvindt.

Transparantie en flexibiliteit

De Pensioenwet kent een groot aantal verplichtingen voor de pensioenuitvoerder om te communiceren met de deelnemer. Zeker binnen de beschikbare premieregeling is goede communicatie van essentieel belang om teleurstellingen bij de deelnemer op termijn te voorkomen. Pensioen is een complexe arbeidsvoorwaarde waarvan doorgaans de exacte effecten pas op de pensioendatum bekend zijn.

Omdat er binnen de SPR sprake is van één collectieve beleggingsmix voor alle deelnemers met complexe toedeelregels, is het voor een deelnemer lastig om te doorgronden welk rendement precies voor hem behaald is. Binnen de FPR heeft een deelnemer wel goed inzicht in het binnen zijn lifecycle behaalde rendement. De deelnemer kan de ontwikkeling van zijn persoonlijk pensioenvermogen beter volgen.

Binnen de FPR is er meer flexibiliteit voor de deelnemer. De deelnemer kan tijdens de opbouwfase voor een ander beleggingsprofiel kiezen. Bij pensionering kan de deelnemer voor een vast of variabel pensioen kiezen.

Uitkomsten deelnemersonderzoek en risicopreferentie onderzoek

In 2021 heeft er onder de actieve deelnemers en pensioengerechtigden een deelnemersonderzoek plaatsgevonden. Met dit onderzoek is onder andere gepeild wat zij belangrijk vinden in de nieuwe pensioenregeling.

Daarnaast heeft er in 2023 door het pensioenfonds een risicopreferentie onderzoek plaatsgevonden onder de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden. Bij dit onderzoek zijn ook de pensioenvoorkeuren uitgevraagd.

De sociale partners hebben de uitkomsten uit deze onderzoeken betrokken bij de keuze van de pensioenregeling. De belangrijke conclusies uit deze onderzoeken zijn:

- Binnen het deelnemersbestand zijn er verschillen in de risicobereidheid en de risicocapaciteit. Bij de FPR kan er beter worden aangesloten op de risicohouding van de deelnemer, omdat een uitvoerder meerdere lifecycles met een verschillend risicoprofiel aanbiedt.
- De helft van de deelnemers wil dat de pensioenuitvoerders een aantal keuzes geeft voor de beleggingen (dus meerdere lifecycles aanbiedt). Een FPR biedt deze mogelijkheid. Voor deelnemers die geen keuze willen maken, is er de default lifecycle.
- Twee derde van de deelnemers en pensioengerechtigden geeft de voorkeur aan het delen van risico's. Binnen de premie-uitkeringsovereenkomst is het niet mogelijk om risico's te delen.
- Deelnemers en pensioengerechtigden vinden transparantie (inzicht in de eigen beleggingen) belangrijk. De FPR is transparanter dan de SPR.
- Deelnemers en pensioengerechtigden vinden de stabiliteit van de pensioenuitkering belangrijk. De pensioengerechtigden vinden dit zelfs belangrijker dan de hoogte van de pensioenuitkering. De vorming van een reserve die gebruikt wordt voor het voorkomen of beperken van een daling van de pensioenuitkering past daarbij. Ook de keuze voor een vaste uitkering hoort hierbij.
- De pensioengerechtigden vinden onderlinge solidariteit tussen jong en oud belangrijk. Deelnemers vinden dit niet zo belangrijk. Bij de FPR is het mogelijk een apart uitkeringscollectief te vormen waarbinnen alleen de pensioengerechtigden risico's met elkaar delen.
- De helft van de gepensioneerden is voorstander van de vorming van een reserve waarmee slechte resultaten deels opgevangen kunnen worden. Een kwart van de gepensioneerden wil geen reserve vormen. De conclusie van sociale partners is dat het vormen van een reserve van beperkte omvang goed bij de uitkomsten van het onderzoek past.
- Op basis van een cijfermatig voorbeeld met de effecten geeft 71% van de deelnemers de voorkeur aan een variabel pensioen en 29% de voorkeur aan een vast pensioen. Met de flexibele premieregeling kan tegemoet gekomen worden aan de groep deelnemers die een vast pensioen prefereren.

Op basis van de uitkomsten van de onderzoeken concluderen de sociale partners dat de keuze voor een flexibele premieregeling met uitkeringscollectief inclusief risicodelingsreserve en spreiding van resultaten het best aansluit op de voorkeuren van de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden.

De helft van de deelnemers heeft behoefte aan keuzemogelijkheden op beleggingsgebied. Voor diegenen die geen behoefte hebben aan eigen keuzes is er een default van toepassing. De FPR biedt de mogelijkheid om begeleid eigen keuzes te maken in de beleggingen voor wie dat wil. De SPR biedt deze mogelijkheid niet.

Belangrijke risico's worden zowel binnen de SPR als de FRP met elkaar gedeeld dan wel verzekerd

(zoals het micro-langlevensrisico, het overlijdensrisico en het arbeidsongeschiktheidsrisico).

Onder gepensioneerden is er vooral behoefte aan stabiliteit van de pensioenuitkering. Hieraan kan binnen de FPR invulling worden gegeven door in de uitkeringsfase resultaten te spreiden en door het vormen van een risicodelingsreserve waarmee een daling van de uitkering voorkomen of beperkt kan worden. Gepensioneerden die een nog stabielere pensioenuitkering wensen, kunnen kiezen voor een vast pensioen.

Vergelijking pensioenuitkomsten

Bij eenzelfde beleggingsmix is de verwacht pensioenuitkering in de FPR hoger dan in de SPR. Dit komt doordat in de SPR sprake is van een hogere reserve.

Anderzijds biedt een hoge reserve wel de mogelijkheid om meer risicovol te beleggen doordat tegenvallers beter opgevangen kunnen worden. Berekeningen laten echter zien dat het ook in de FPR naar verwachting mogelijk is om met een beperkte reserve, in combinatie met het spreiden van resultaten, de pensioenuitkering voor een groot deel aan de prijsinflatie aan te passen. De sociale partners verwachten daarom dat het, gegeven de risicohouding, met de FPR mogelijk is om minimaal hetzelfde pensioen te realiseren als met de SPR.

AON

Transitieberekeningen voor de sociale partners van LR en LRQA

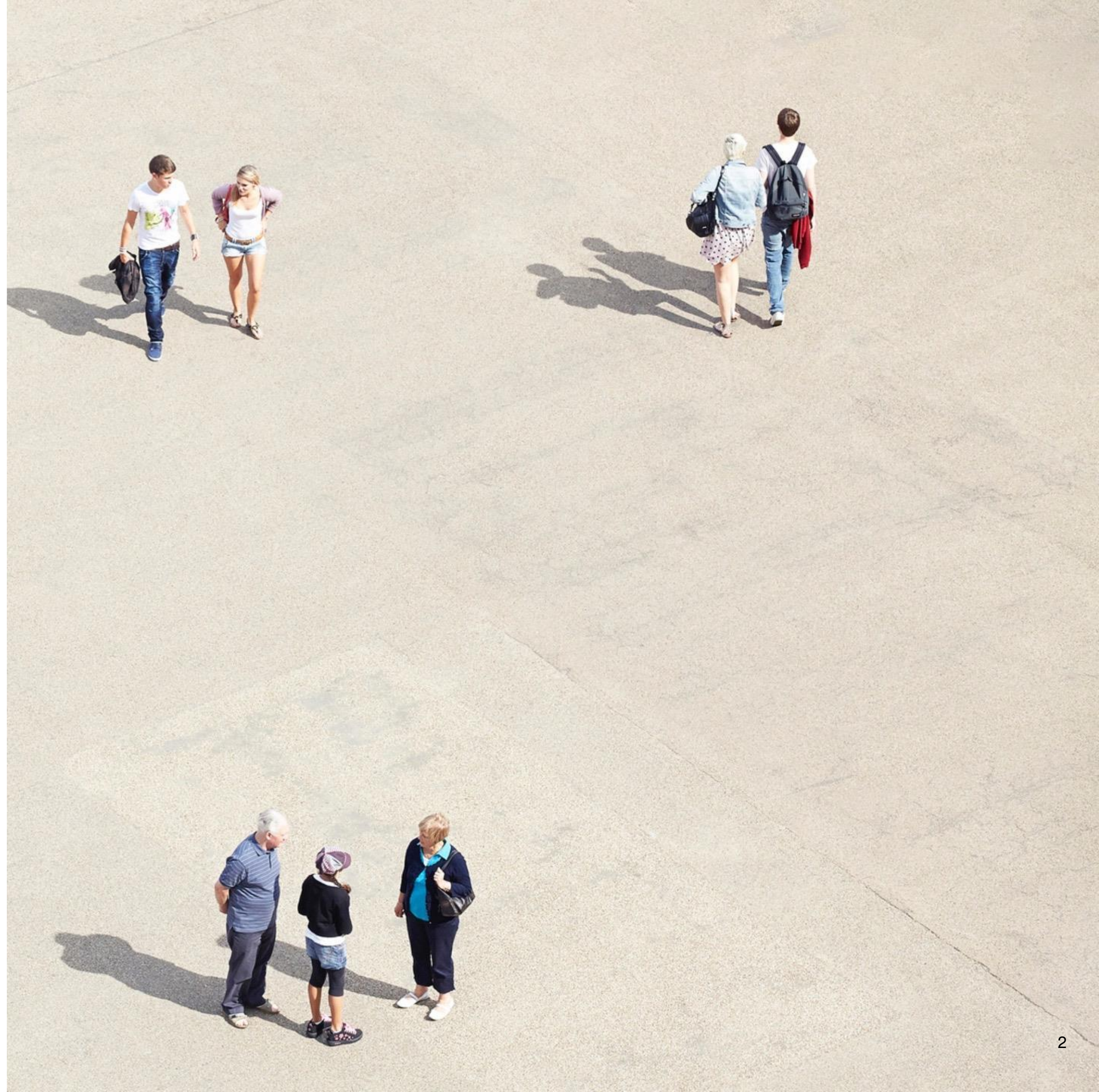
September 2025

Aon | Wealth



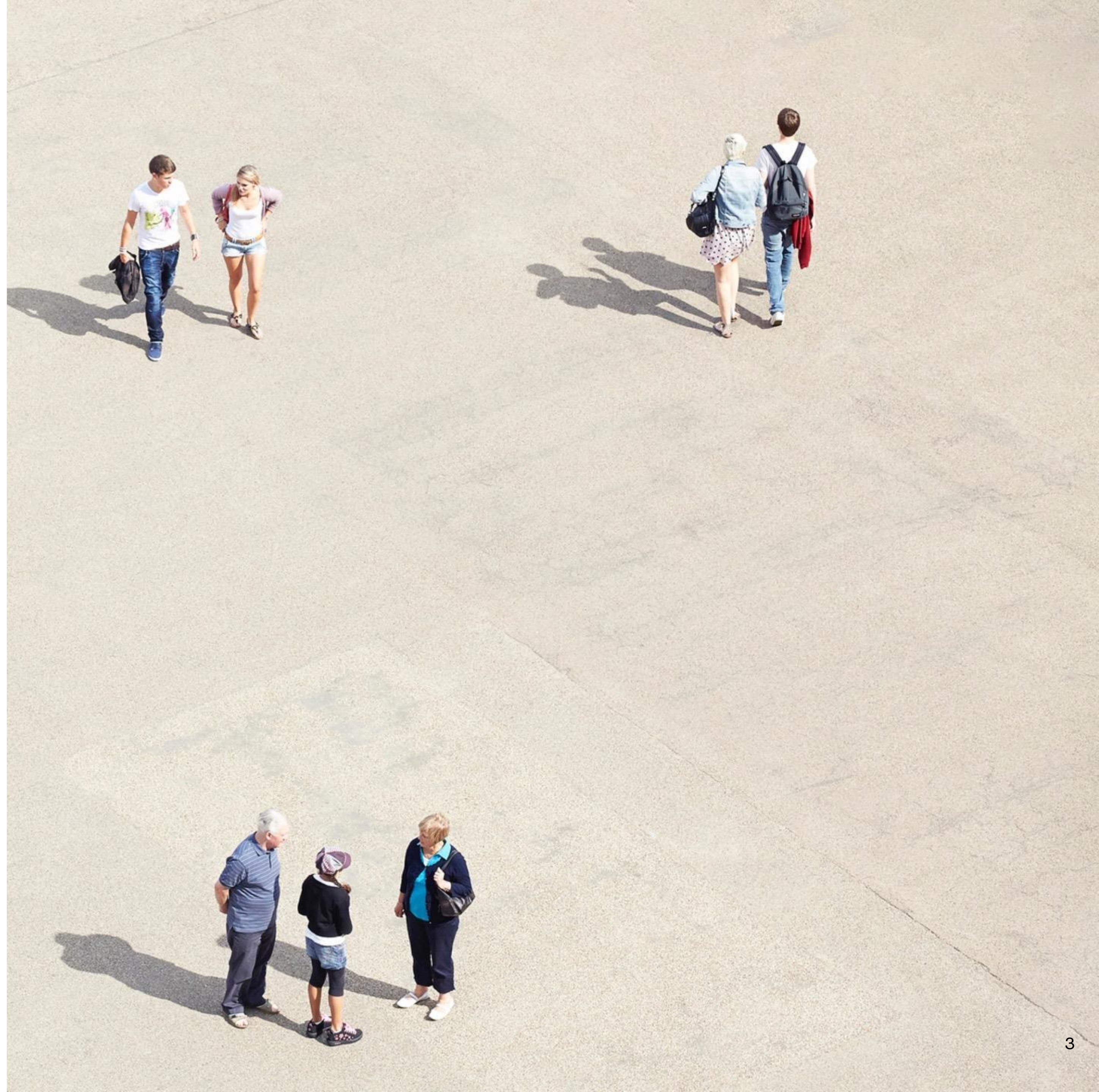
Inhoudsopgave

1. Transitiedoelstellingen en beoogde verdeling vermogen	3
2. Effecten op pensioenverwachting	8
3. Netto profijt effecten	35
4. Uitkomsten overige maatstaven	54
5. Bandbreedtes	61
6. Effecten van extra indexaties o.b.v. AMvB	83
7. Nabestaandenpensioen bij overlijden tijdens dienstverband	92
8. Evenwichtigheid risicodelingsreserve	95
Bijlage:	
Beleggingsbeleid nieuwe pensioenregeling	101



1

Transitiedoelstellingen en beoogde verdeling vermogen



Inleiding

I.v.m. de overgang naar het nieuwe stelsel moeten de sociale partners en het pensioenfonds transitiedoelstellingen vaststellen

Voor de transitiedoelstellingen moeten kwantitatieve maatstaven worden vastgesteld, inclusief bandbreedtes

De doelstellingen, maatstaven bandbreedtes en voorrangsregels vormen samen het kader waarbinnen volgens sociale partners tot een evenwichtige transitie kan worden gekomen

In het kader van een beheerste en evenwichtige transitie moeten de sociale partners bovendien vastleggen hoe robuust de besluitvorming is voor wijzigende omstandigheden

- Wij hebben de transitie-effecten vanuit verschillende invaardekkinggraden en startrentes berekend



Transitiedoelstellingen

De sociale partners hebben onderstaande transitiedoelstellingen vastgesteld. Bij elke doelstelling is aangegeven met welke maatstaf dit getoetst wordt.

1. Compensatie voor werknemers i.v.m. het wijzigen van de pensioenregeling en het vervallen van de doorsneesystematiek
 - De werkgevers en OR'en zijn een compensatie in de salarissfeer overeengekomen. Bij het vaststellen van de compensatiepercentages zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:
 - Op cohortniveau is het verwacht pensioen in de nieuwe regeling minimaal gelijk aan dat in de huidige regeling bij een dekkingsgraad van 105 %
 - Op individueel niveau is de afname van het verwacht pensioen bij een dekkingsgraad van 120 % maximaal 10 %
2. Het verhogen van de persoonlijke pensioenvermogens
 - Geen aanvullende maatstaf nodig
3. Ingegane pensioenuitkeringen op peil houden
 - Startuitkering pensioengerechtigden in nieuwe stelsel (incl. effecten van collectieve waardeoverdracht naar Hnpf) t.o.v. huidige uitkering
 - De verwachte verhouding tussen de gewogen gemiddelde reële uitkering in de nieuwe en huidige regeling
4. Ingegane pensioenuitkeringen zo veel mogelijk stabiel houden
 - De kans dat de uitkering van een 75-jarige in enig jaar met meer dan 2 % daalt
5. Beperken van kans dat de uitkeringen in de eerste jaren na overgang verlaagd moeten worden
 - De kans op een verlaging van de uitkering in de eerste 3 jaar
6. Streven naar koopkrachtbehoud van ingegane pensioenuitkeringen
 - De mate waarin de ingegane pensioenen naar verwachting aan de prijsinflatie kunnen worden aangepast
7. Verschillen in transitie-effecten tussen leeftijden en deelnemersgroepen dienen bij voorkeur beperkt en in ieder geval uitlegbaar te zijn
 - Pensioenverwachting bij slecht weer, in de mediaan en bij goed weer
 - Netto profijt effect



Verdeling fondsvermogen

Het is de intentie om de pensioenverplichtingen direct na het invaren naar een multiclient FPR-kring bij Hnpf over te dragen en daar ook de nieuwe opbouw plaats te laten vinden. De actuariële grondslagen van Hnpf zijn nog niet bekend, maar zullen afwijken van de actuariële grondslagen van pensioenfonds LR.

- Als de grondslagen van Hnpf afwijken van die van pensioenfonds LR, kan de salariscompensatie herrekend worden. Als ervoor gekozen wordt de compensatie te herrekenen, zal het verwachte pensioen van actieven hetzelfde blijven. Als ervoor gekozen wordt de compensatie niet te herrekenen, zal het verwachte pensioen van deelnemers afnemen (toenemen) als de grondslagen van Hnpf zwaarder (lichter) zijn.
- Voor gewezen deelnemers neemt het verwachte pensioen af (toe) als de grondslagen van Hnpf zwaarder (lichter) zijn
- Voor pensioengerechtigden neemt de hoogte van de pensioenuitkering af (toe) als de grondslagen van Hnpf zwaarder (lichter) zijn

In overleg met DNB bij de transitieberekeningen uitgegaan van de grondslagen van pensioenfonds LR. Effecten van een collectieve waardeoverdracht naar Hnpf zijn geen onderdeel van de transitie-effecten.

Bij de transitie-effecten is ervan uitgegaan dat de salariscompensatie door de deelnemers wordt ingelegd in de pensioenregeling. Er is geen rekening gehouden met een eventuele herrekening van de salariscompensatie in verband met een verschil in grondslagen tussen Hnpf en pensioenfonds LR.



Beoogde verdeling fondsvermogen

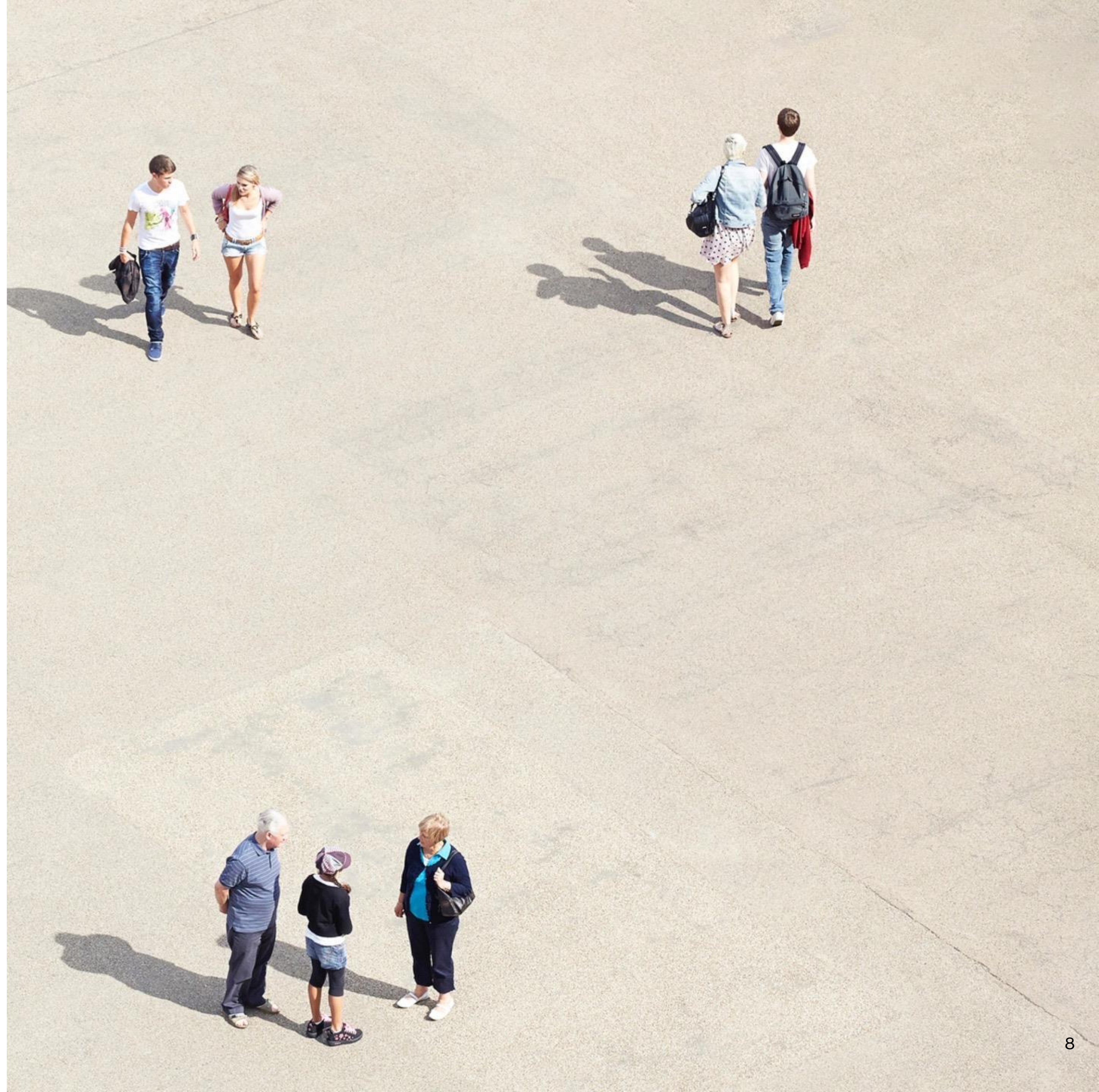
De door sociale partners voorgestelde verdeling van het fondsvermogen (inclusief over te hevelen deel escrow middelen) bij het invaren is:

- (In)actieven ontvangen de (sekseneutrale) waarde van hun opgebouwd pensioen o.b.v. de grondslagen van pensioenfondsen LR
- Vervolgens wordt vermogen afgescheiden voor het MVEV, het weerstandsvermogen (t.b.v. de beoogde overdracht naar Hnpf) en de operationele reserve
- Het resterend overschot wordt als volgt verdeeld:
 - Eerst wordt aan alle (in)actieven 2% van de (sekseneutrale) voorziening toebedeeld
 - Het restant wordt verdeeld volgens de standaardmethode met 10 jaar spreiding



2

Effecten op pensioenverwachting



Maatstaf voor pensioenverwachting

Als maatstaf voor de pensioenverwachting wordt uitgegaan van de naar overlevingskans gewogen gemiddelde reële uitkering (nieuw t.o.v. huidig)

- Dit geeft dus weer hoeveel een deelnemer naar verwachting in de nieuwe pensioenregeling in totaal aan pensioenuitkeringen ontvangt versus dat in de huidige pensioenregeling

Voor de beoordeling van de transitie wordt er hierbij vanuit gegaan dat de salariscompensatie in het kader van de wijziging van de pensioenregeling door de deelnemers wordt ingelegd in de pensioenregeling



Uitgevoerde berekeningen

De volgende slides tonen diverse percentielen (5%, 50% en 95%) van de verhouding tussen de (naar overlevingskans) gewogen gemiddelde reële pensioenuitkeringen in de nieuwe en huidige regeling

De uitkomsten worden getoond voor drie dekkinggraden: 105%, 116,7% (basisvariant) en 130%

- 116,7% was de dekkinggraad eind 2023 (dekkinggraad eind 2024 is 118,7%)

Voor de basisvariant (116,7% startdekkinggraad) zijn de uitkomsten ook getoond voor:

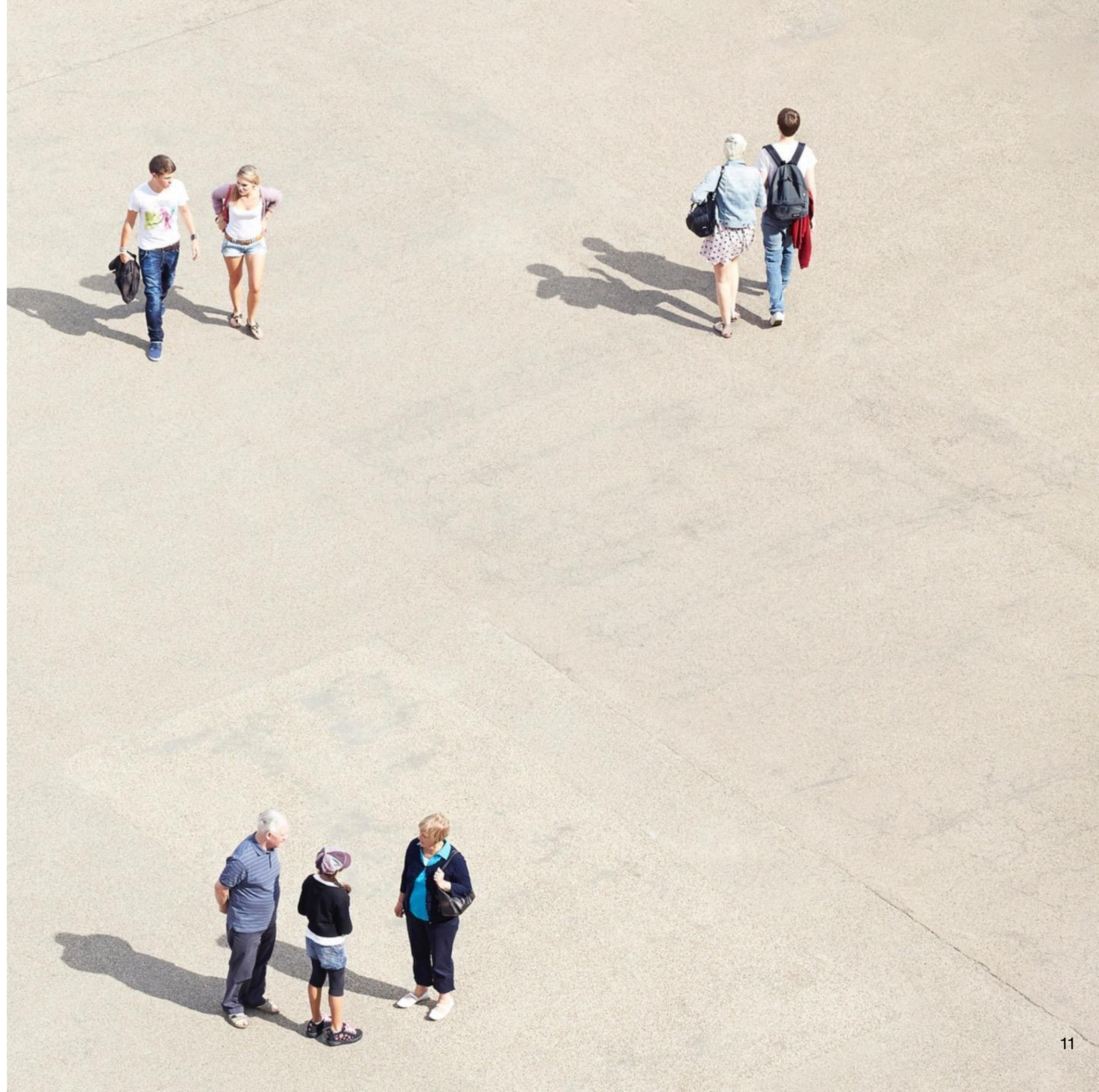
- 1% hogere startrente
- 1% lagere startrente

In deze berekeningen zijn de toekomstige salarisstijgingen conform wet- en regelgeving gelijkgesteld aan de prijsinflatie; er is dus geen rekening gehouden met (algemene of individuele) salarisstijgingen anders dan de prijsinflatie

De uitkomsten worden weergegeven voor de gemiddelde deelnemer per geboortjaar. Er is vanuit gegaan dat de deelnemers tot de pensioendatum bij het pensioenfonds pensioen blijven opbouwen. Als zij eerder uit dienst treden, zullen de effecten positiever zijn i.v.m. de overgang naar een vlakke premie en ook omdat er bij de salariscompensatie sprake is van voorfinanciering.



Pensioenverwachting bij verschillende invaardekkingsgraden

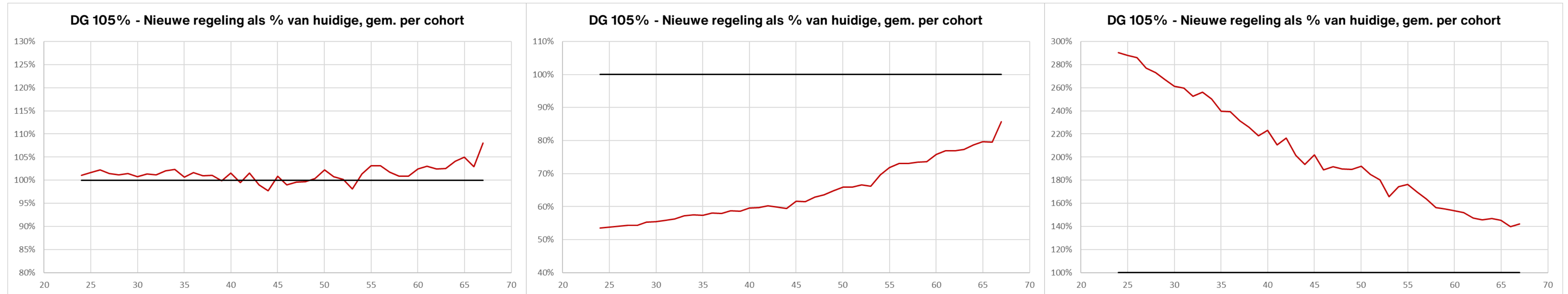


Gemiddelde reële uitkering actieven bij dekkinggraad 105%

mediaan

5 %-percentiel

95 %-percentiel



Bij 105% invaardekkinggraad neemt de verwachte uitkering voor de gemiddelde deelnemer licht toe.

Er zijn een paar leeftijden waar de verwachte uitkering een paar procent afneemt. De deelnemers van die leeftijden hebben gemiddeld weinig pensioen bij het pensioenfonds opgebouwd. Vaak zullen ze pensioen bij een andere pensioenuitvoerder hebben opgebouwd. Werknemers die na 1-1-2015 in dienst zijn getreden, kunnen ervoor kiezen hun oude pensioenen over te dragen naar pensioenfonds LR, zodat ze meer van de invaarvoordelen profiteren.

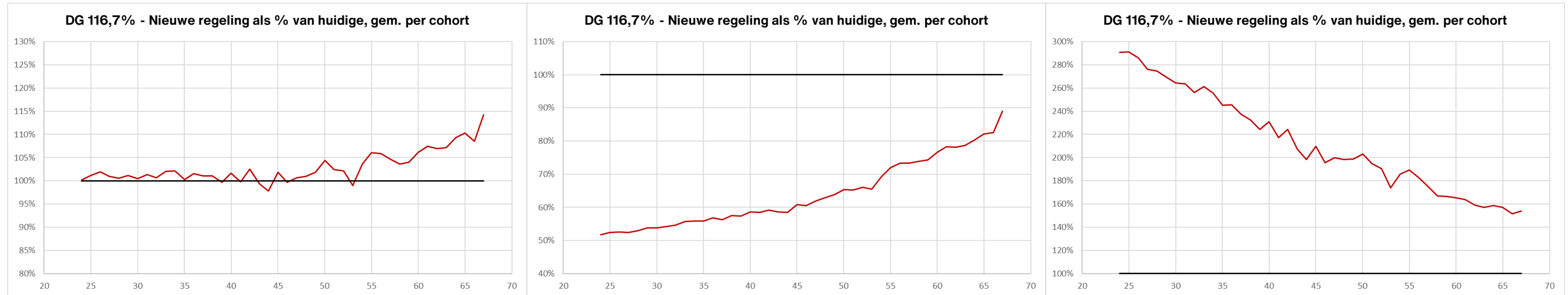
Jongere deelnemers ontvangen naar verwachting een paar procent hogere verwachte uitkering, maar het risico (negatief en positief) is voor hen ook groter. De salariscompensatie is voor de jongere deelnemers lager dan voor de andere deelnemers.

Gemiddelde reële uitkering actieven bij dekkinggraad 116,7%

mediaan

5 %-percentiel

95 %-percentiel



Bij een invaardekkinggraad van 116,7% zijn de effecten voor de meeste leeftijden beter doordat er meer invaarvoordelen zijn (het uitdelen van de aanwezige buffer over het opgebouwde pensioen)

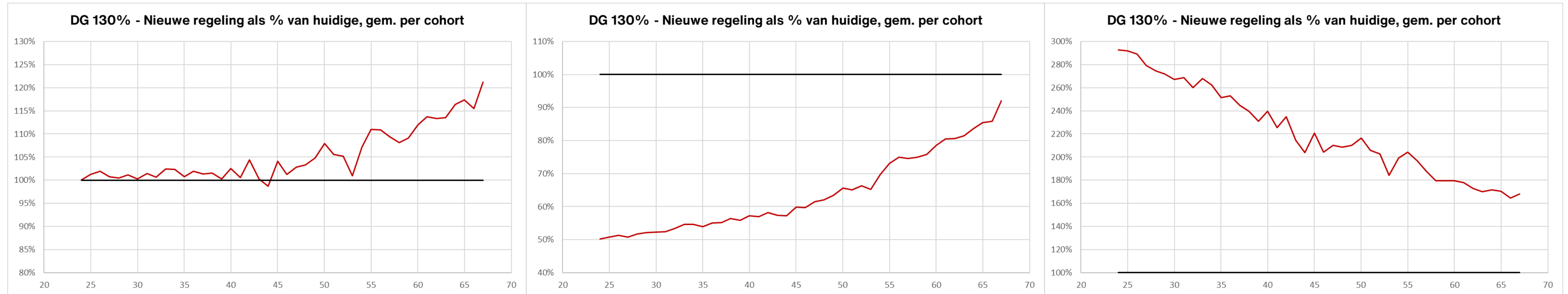
- Voor jongere deelnemers verslechteren de resultaten echter licht ten opzichte van de situatie bij 105% invaardekkinggraad. Dit komt doordat zij nog maar weinig pensioen bij het fonds hebben opgebouwd. De invaarvoordelen zijn daarom beperkt, terwijl bij 116,7% dekkinggraad in de huidige regeling meer geïndexeerd kan worden dan bij 105% dekkinggraad. De resultaten blijven voor de gemiddelde jonge deelnemers echter naar verwachting licht positief. Dit is uitgaande van deelname tot pensionering. Bij eerdere uitdiensttreding zal er sprake zijn van een significante verbetering ten opzichte van de huidige regeling vanwege de overgang naar een vlakke premie en omdat er bij de salariscompensatie sprake is van voorfinanciering.
- Voor deelnemers van 50 jaar en ouder verbeteren de resultaten significant ten opzichte van de situatie bij 105% invaardekkinggraad. Dit is het gevolg van de invaarvoordelen. Oudere deelnemers hebben gemiddeld genomen al veel pensioen bij het pensioenfonds opgebouwd.

Gemiddelde reële uitkering actieven bij dekkinggraad 130%

mediaan

5 %-percentiel

95 %-percentiel



Bij een invaardekkinggraad van 130% verbeteren de resultaten voor de oudere deelnemers nog sterker vanwege de invaarvoordelen.

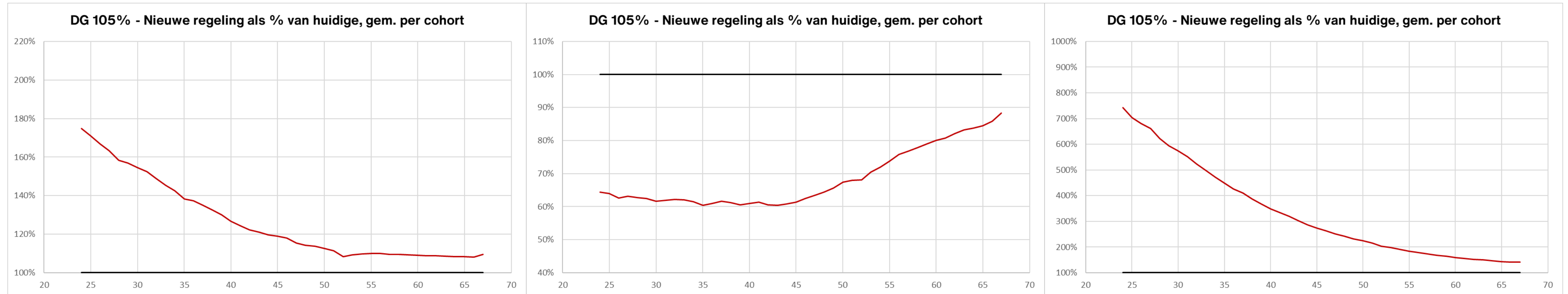
De resultaten voor de jongere deelnemers zijn nauwelijks afhankelijk van de hoogte van de invaardekkinggraad. Voor hen is gemiddeld genomen sprake van een lichte verbetering van de verwachte uitkering, met wel een groter risico. Bij eerdere uitdiensttreding zal er sprake zijn van een significante verbetering ten opzichte van de huidige regeling vanwege de overgang naar een vlakke premie en omdat er bij de salariscompensatie sprake is van voorfinanciering.

Gemiddelde reële uitkering slapers bij dekkinggraad 105%

mediaan

5 %-percentiel

95 %-percentiel



Bij 105% invaardekkinggraad neemt de verwachte uitkering voor alle gewezen deelnemers toe. Met name voor de jongere gewezen deelnemers is de toename sterk. Voor hen speelt niet de dempende werking van de nieuwe pensioenopbouw. Zij profiteren ervan dat in het nieuwe stelsel rendementen direct worden uitgedeeld (in de uitkeringsfase gespreid over 5 jaar), terwijl in het huidige stelsel pas bij hoge dekkinggraden volledig geïndexeerd kan worden.

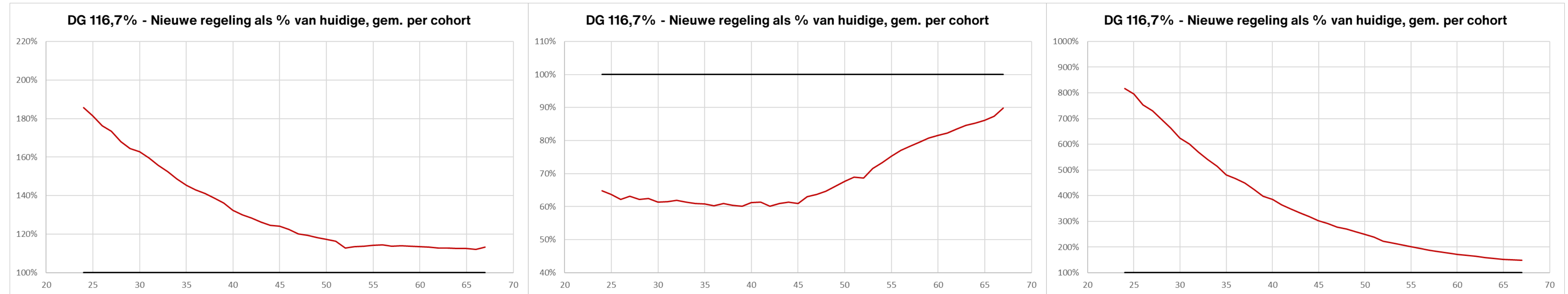
De spreiding van de pensioenuitkomsten is wel groot (met name de uitkomsten bij goed weer kunnen extreem zijn). De hoogte van de verwachte uitkering is onder het nieuwe stelsel sterk afhankelijk van het behaalde rendement, o.a. doordat in de opbouwfase meer in zakelijke waarden wordt belegd.

Gemiddelde reële uitkering slapers bij dekkingograad 116,7%

mediaan

5 %-percentiel

95 %-percentiel



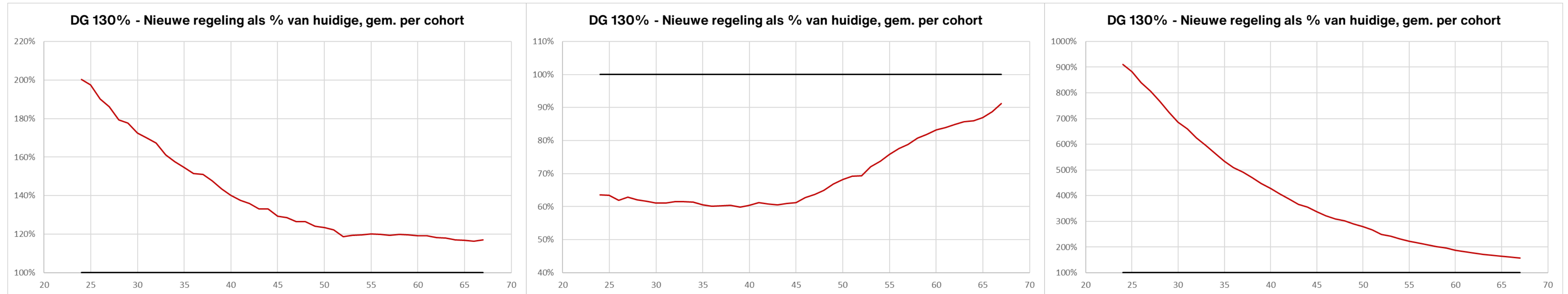
Bij 116,7% invaardekkingograad verbeteren de resultaten voor de gewezen deelnemers verder. De resultaten worden met name gedreven door het beleggingsrendement.

Gemiddelde reële uitkering slapers bij dekkingsgraad 130%

mediaan

5 %-percentiel

95 %-percentiel



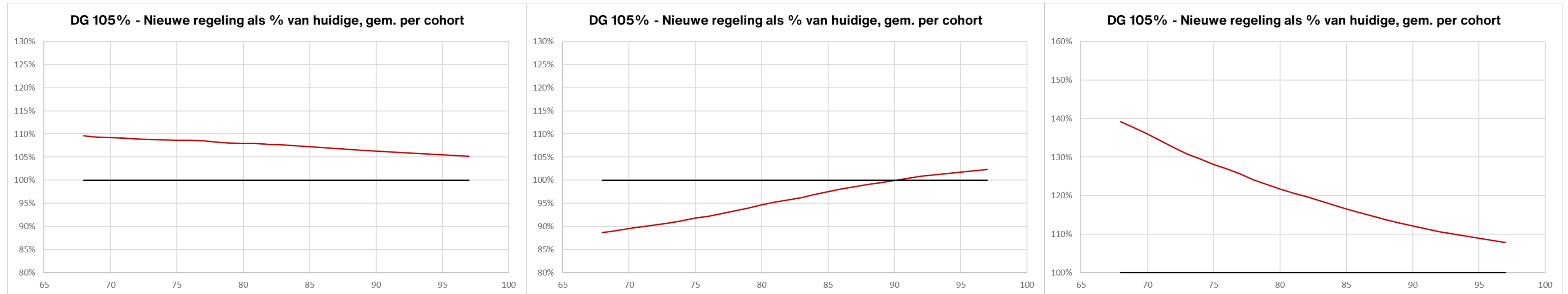
Bij 130% invaardekkingsgraad verbeteren de resultaten voor de gewezen deelnemers verder. De resultaten worden met name gedreven door het beleggingsrendement.

Gemiddelde reële uitkering gepensioneerden bij DG 105%

mediaan

5 %-percentiel

95 %-percentiel



Het pensioen dat aan jonge gepensioneerden wordt uitgekeerd ligt onder de nieuwe regeling in totaal naar verwachting bijna 10% hoger dan in de huidige regeling, waarbij het opwaarts potentieel bovendien groter is dan het neerwaarts potentieel

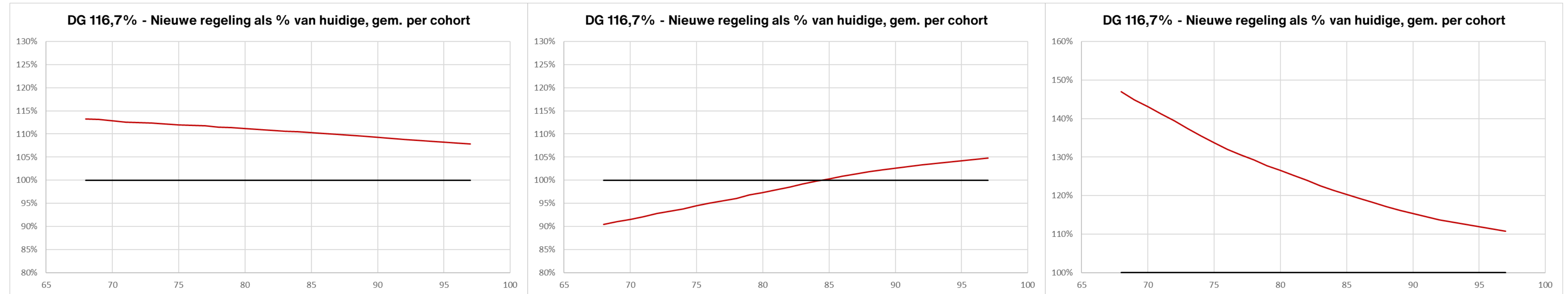
Oudere gepensioneerden ontvangen een lagere invaarbonus (vanwege de toepassing van de standaardmethode met 10 jaar spreiding), waardoor voor hen de verwachte uitkeringen minder sterk toenemen. Anderzijds is de uitkering bij slecht weer ten opzichte van de huidige situatie voor hen hoger; dit komt o.a. door de werking van de risicodelingsreserve.

Gemiddelde reële uitkering gepensioneerden bij DG 116,7%

mediaan

5 %-percentiel

95 %-percentiel



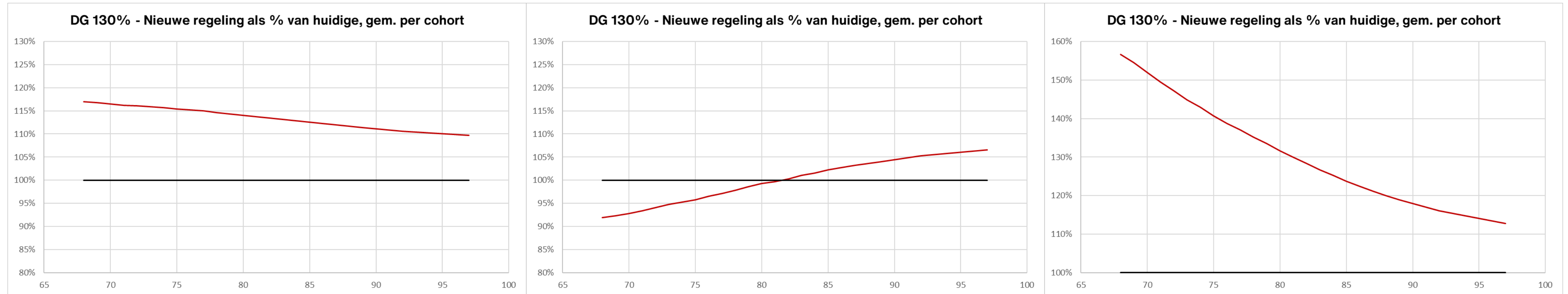
Bij 116,7% invaardekkingsgraad verbeteren de resultaten voor de gepensioneerden verder.

Gemiddelde reële uitkering gepensioneerden bij DG 130%

mediaan

5 %-percentiel

95 %-percentiel



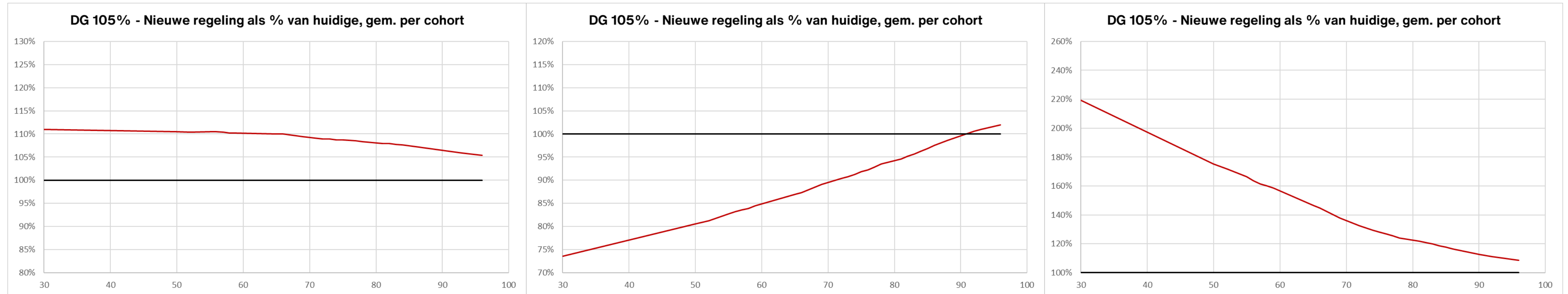
Bij 130% invaardeckingsgraad verbeteren de resultaten voor de gepensioneerden verder.

Gemiddelde reële uitkering nabestaanden bij DG 105%

mediaan

5 %-percentiel

95 %-percentiel



Nabestaanden worden net als de gepensioneerden opgenomen in de collectieve uitkeringsfase:

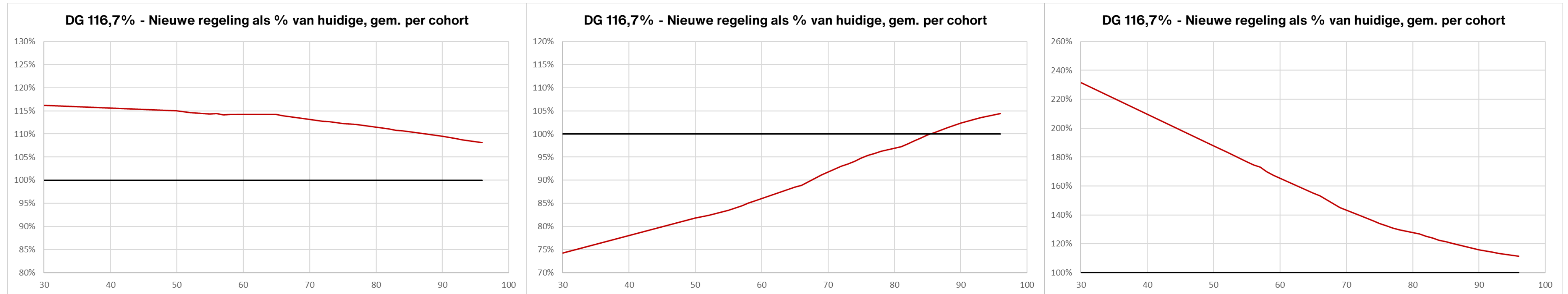
- Voor nabestaanden van 68 jaar en ouder zijn de resultaten vergelijkbaar met die voor de gepensioneerden
- Voor jongere nabestaanden is de verwachte toename van de uitkering ongeveer even hoog als voor een 68-jarige nabestaande, maar de spreiding is wel groter door de langere horizon

Gemiddelde reële uitkering nabestaanden bij DG 116,7%

mediaan

5 %-percentiel

95 %-percentiel



Nabestaanden worden net als de gepensioneerden opgenomen in de collectieve uitkeringsfase:

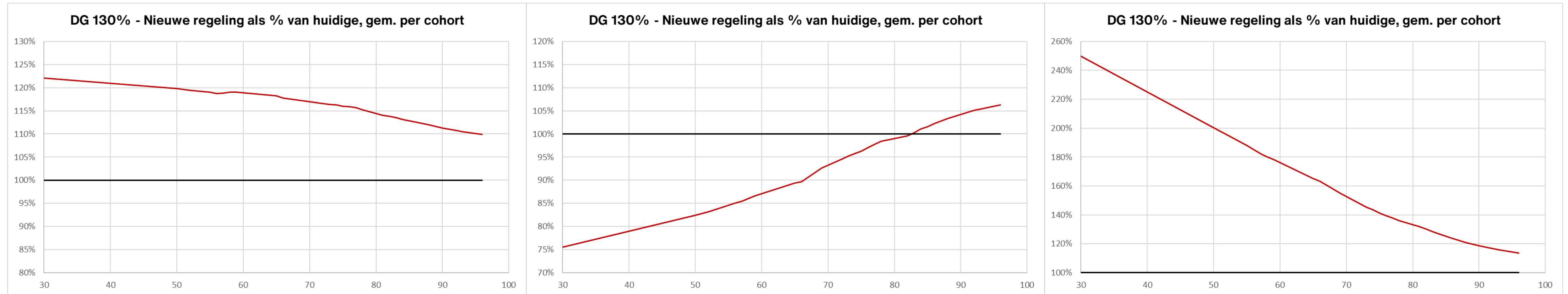
- Voor nabestaanden van 68 jaar en ouder zijn de resultaten vergelijkbaar met die voor de gepensioneerden
- Voor jongere nabestaanden is de verwachte toename van de uitkering ongeveer even hoog als voor een 68-jarige nabestaande, maar de spreiding is wel groter door de langere horizon

Gemiddelde reële uitkering nabestaanden bij DG 130%

mediaan

5 %-percentiel

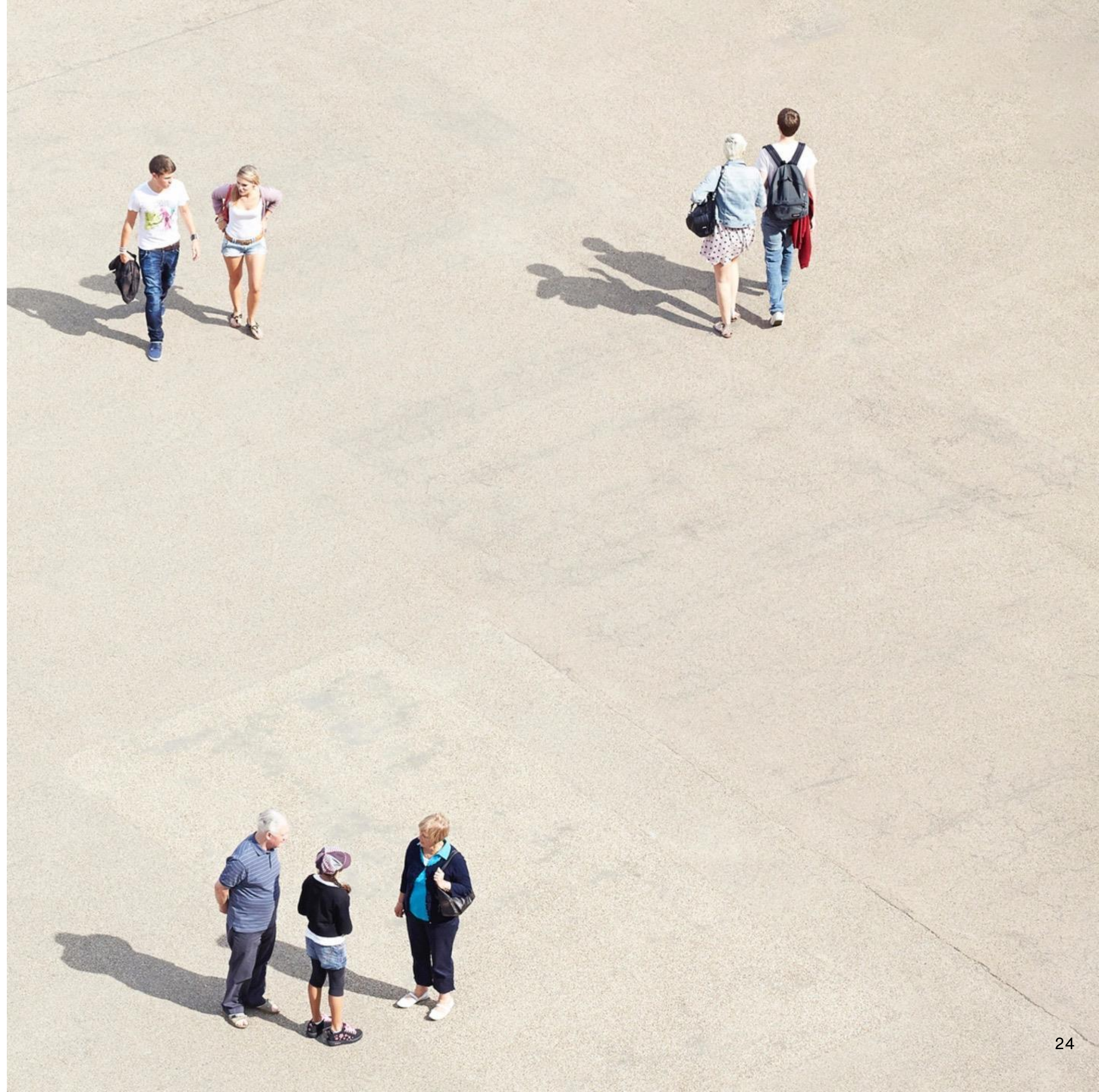
95 %-percentiel



Nabestaanden worden net als de gepensioneerden opgenomen in de collectieve uitkeringsfase:

- Voor nabestaanden van 68 jaar en ouder zijn de resultaten vergelijkbaar met die voor de gepensioneerden
- Voor jongere nabestaanden is de verwachte toename van de uitkering groter dan voor een 68-jarige nabestaande, maar de spreiding is ook groter door de langere horizon

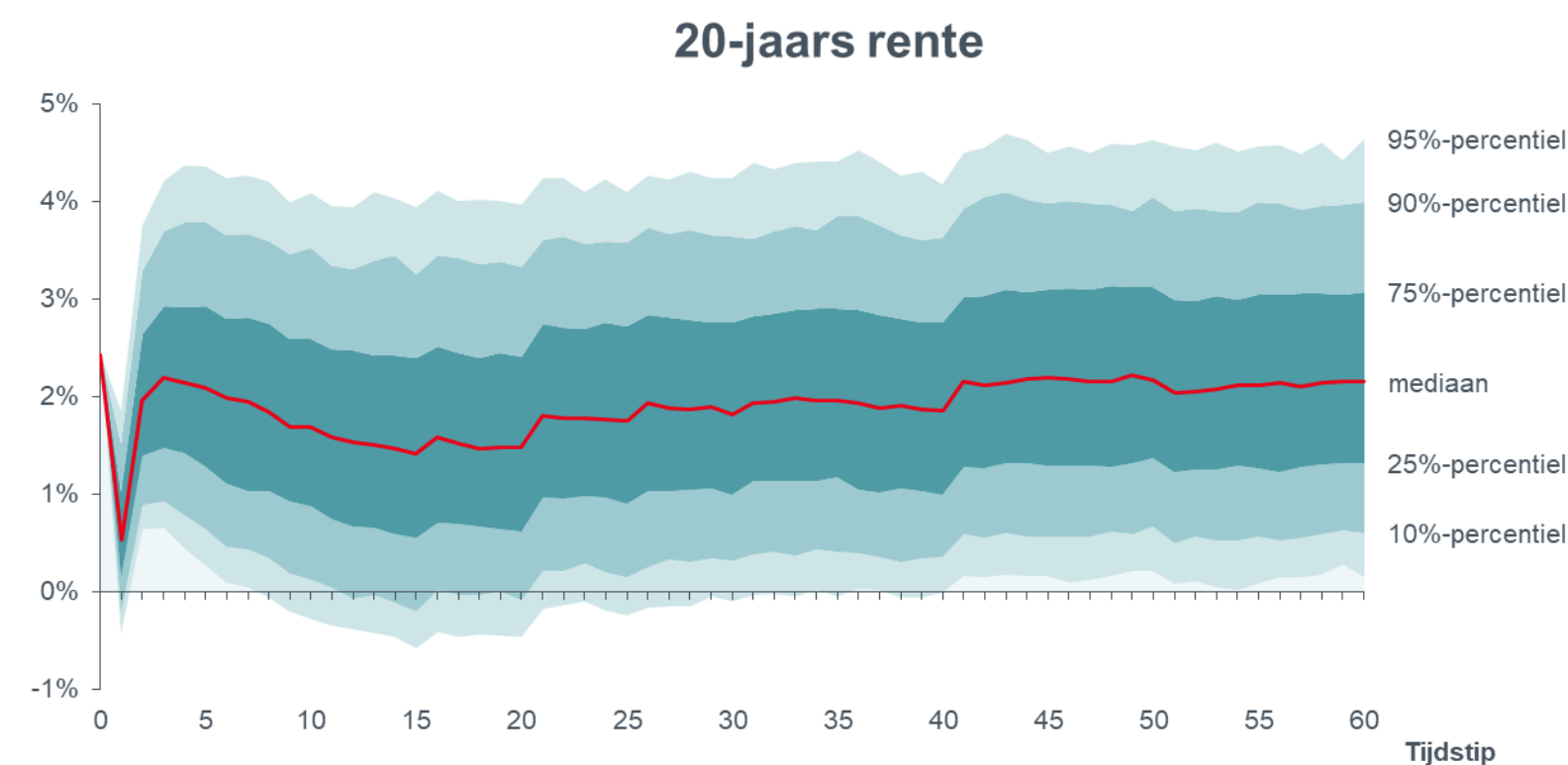
Pensioenverwachting bij verschillende startniveaus van de rente



Gevoeligheid voor startniveau rente

De berekeningen van de pensioenverwachting zijn uitgevoerd op de economische scenario'set DNB 2024Q1 (de P-set). De scenario'set neemt de rente per 31 december 2023 als uitgangspunt. Onderstaande grafiek toont de ontwikkeling van de 20-jaars rente in de scenario'set

- De 20-jaarsrente start op een niveau van 2,4% en beweegt zich op lange termijn naar verwachting op een niveau van 2,0%. In de scenario's wordt dus van een verwachte rentedaling uitgegaan.
- In de eerste jaren is een vreemde rentedip zichtbaar. DNB heeft de constructie van de scenario'sets inmiddels gewijzigd. In nieuwe scenario'sets is de rentedip niet meer zichtbaar.



De gevoeligheid van de pensioenverwachting voor wijzigingen in het startniveau van de rente is onderzocht door de berekeningen ook uit te voeren voor de DNB 2024Q1 sets die uitgaan van 1% lagere en 1% hogere startrente

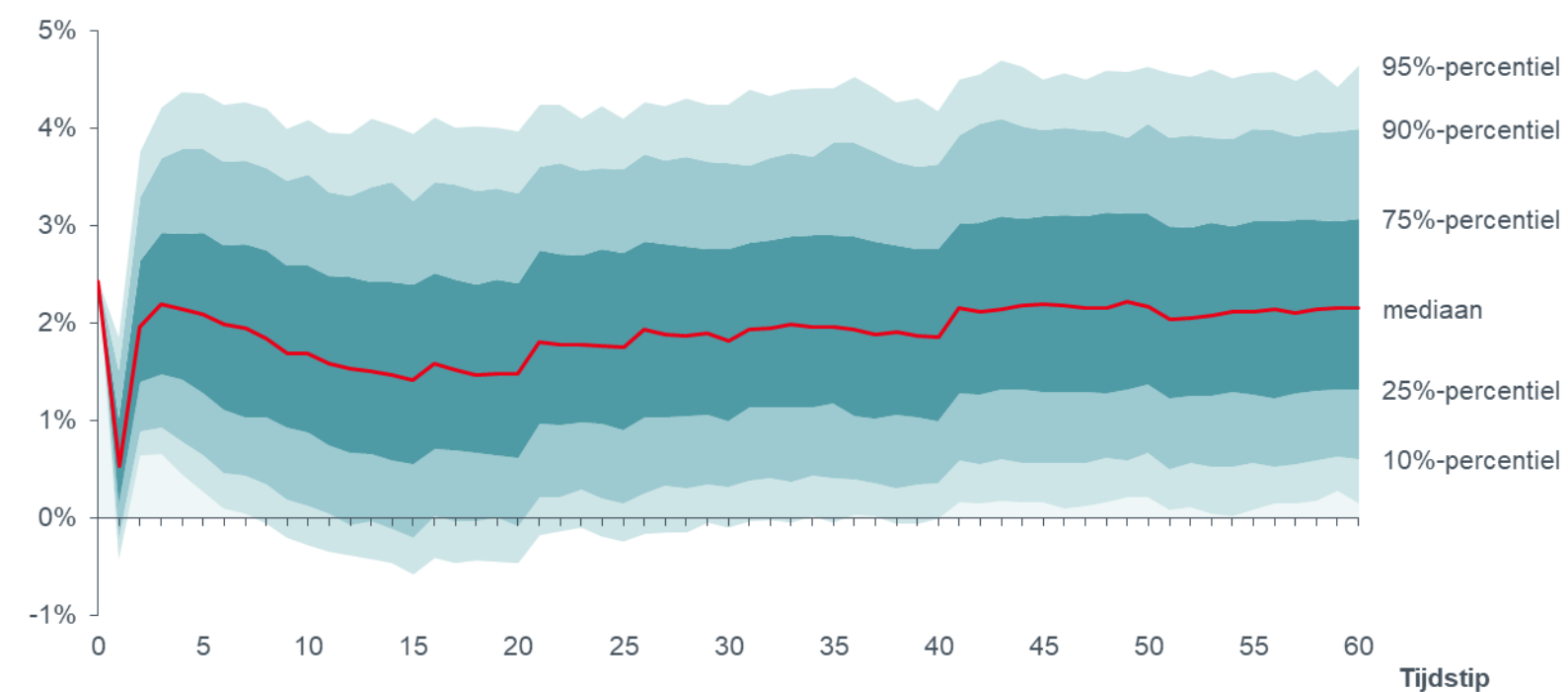


Verloop 20-jaars rente in economische scenarioset

P-scenarioset per 2024Q1 en P-scenariosets met hogere en lagere rente (+/- 100 bp)

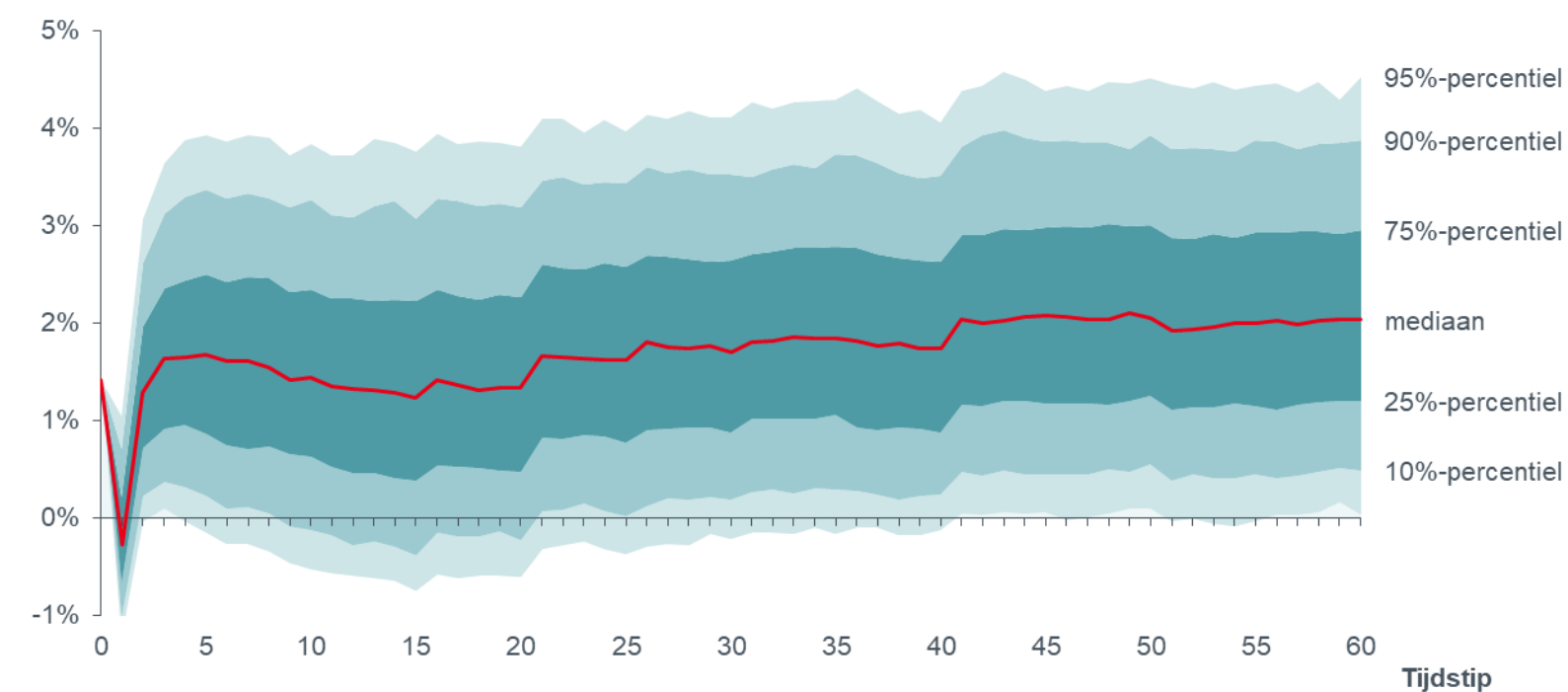
Basis

20-jaars rente



-100 basispunten

20-jaars rente



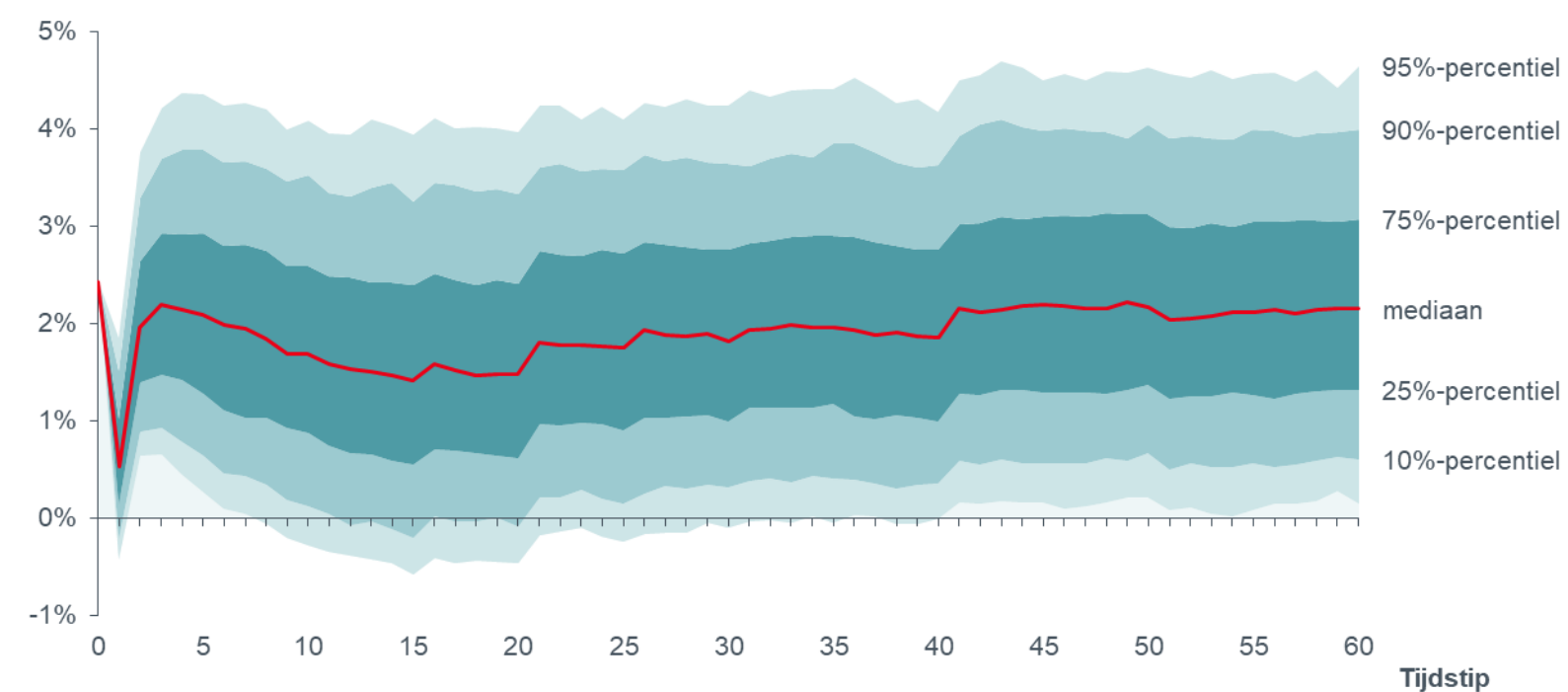
De scenariosets met 1% hogere startrente resp. 1% lagere startrente bewegen zich op lange termijn naar dezelfde evenwichtsrente.

Bij de scenarioset met 1% hogere startrente is er op lange termijn naar verwachting sprake van een rentedaling, die sterker is dan in de basisvariant.

Bij de scenarioset met 1% lagere startrente is er op lange termijn naar verwachting sprake van een rentestijging.

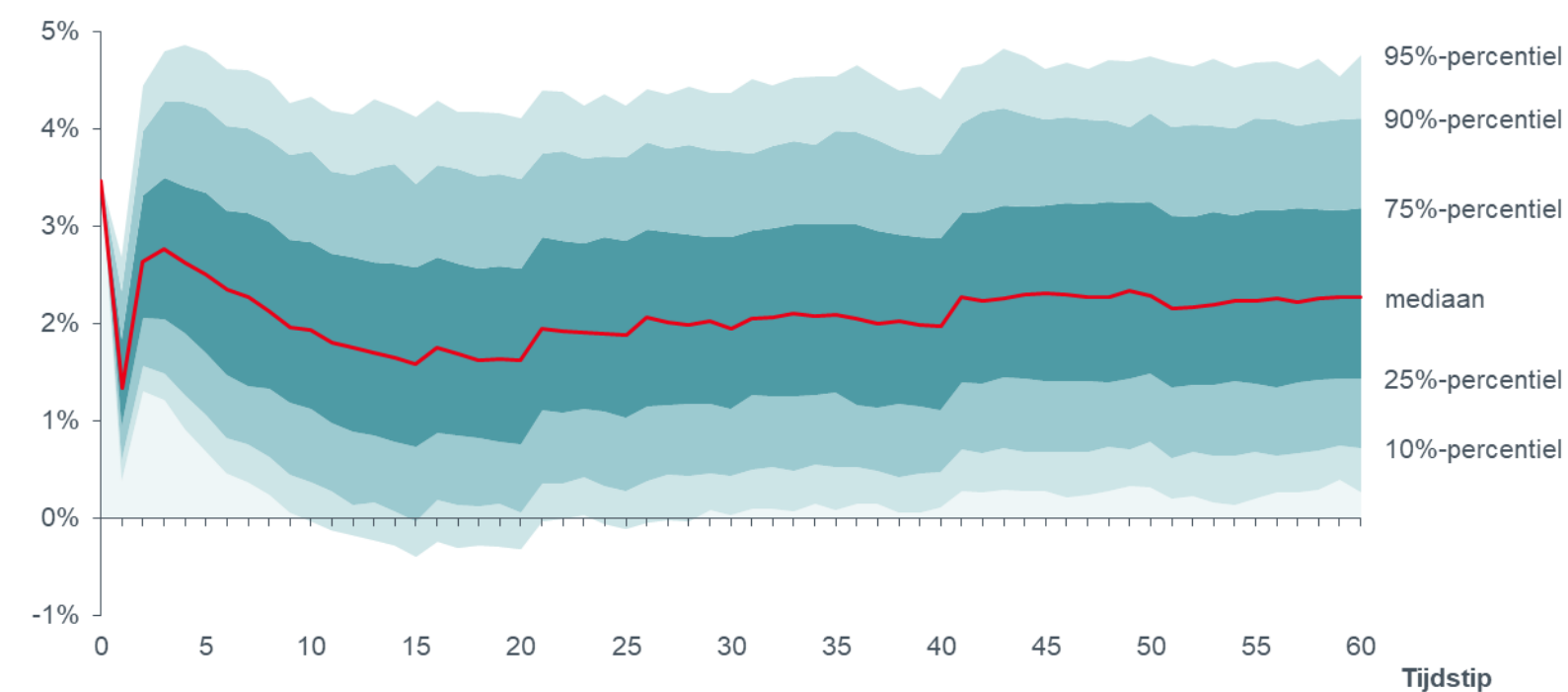
Basis

20-jaars rente



+100 basispunten

20-jaars rente



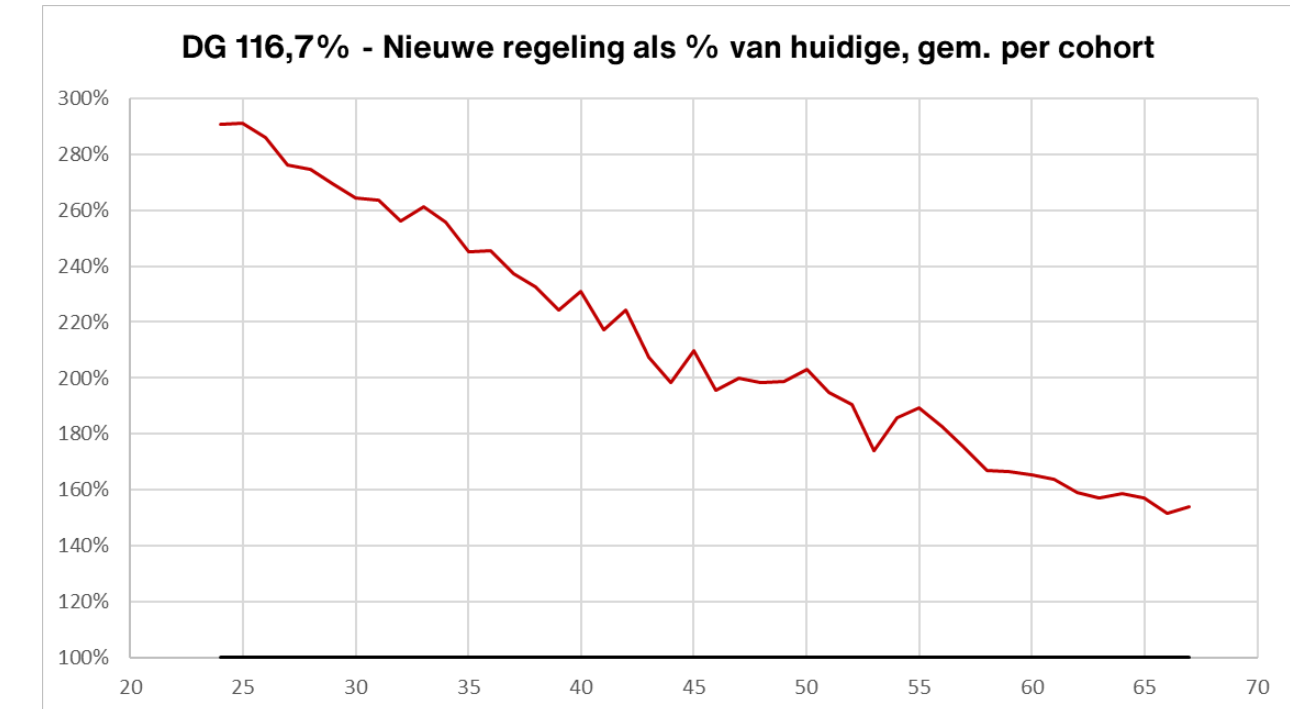
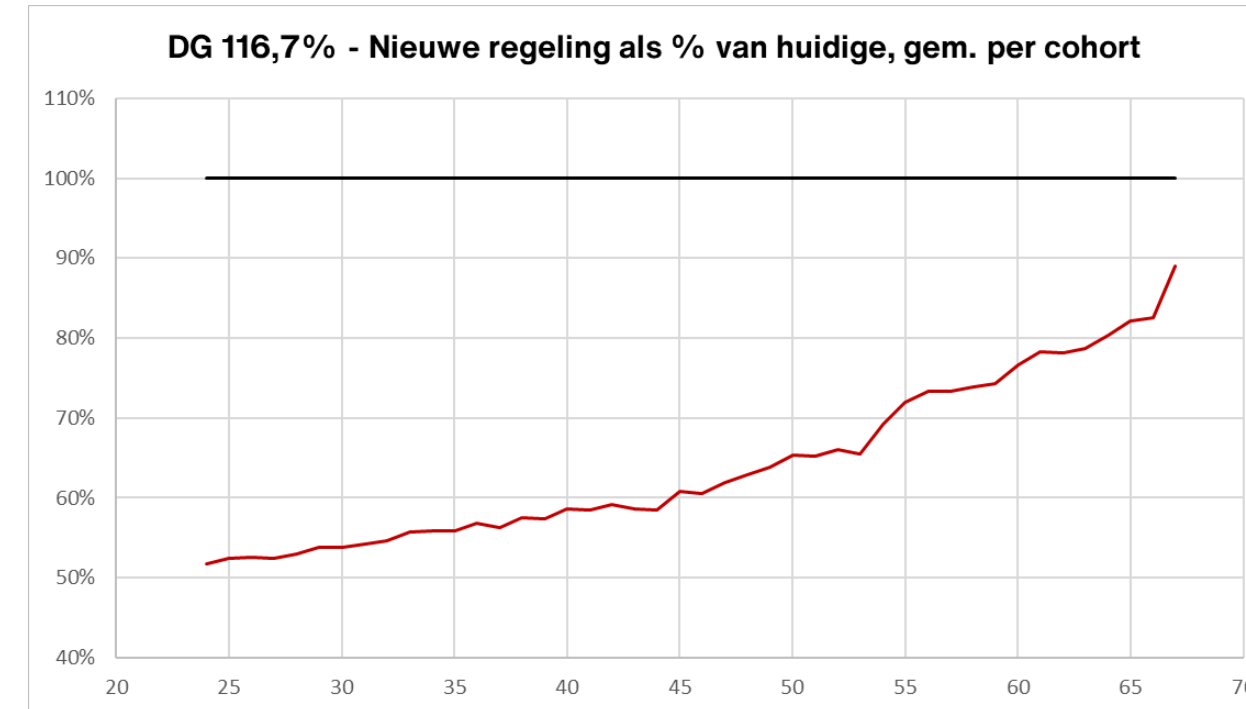
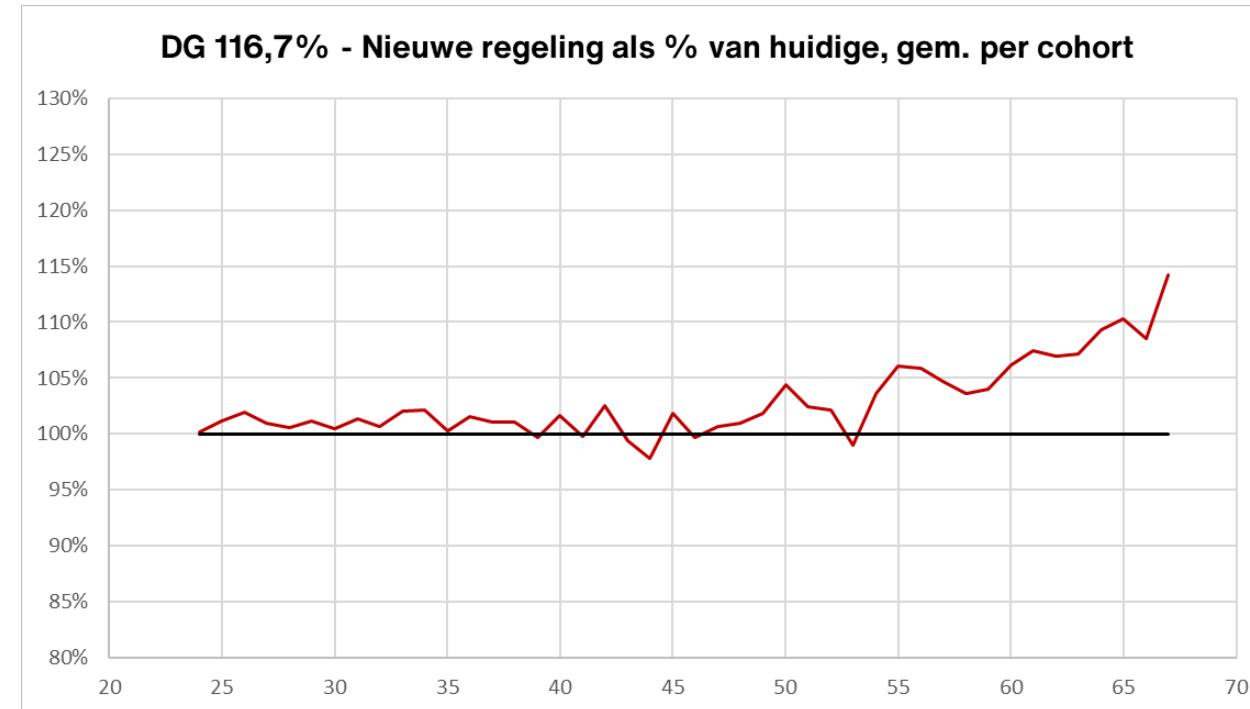
Gemiddelde reële uitkering actieven bij dekkingsgraad 116,7%

mediaan

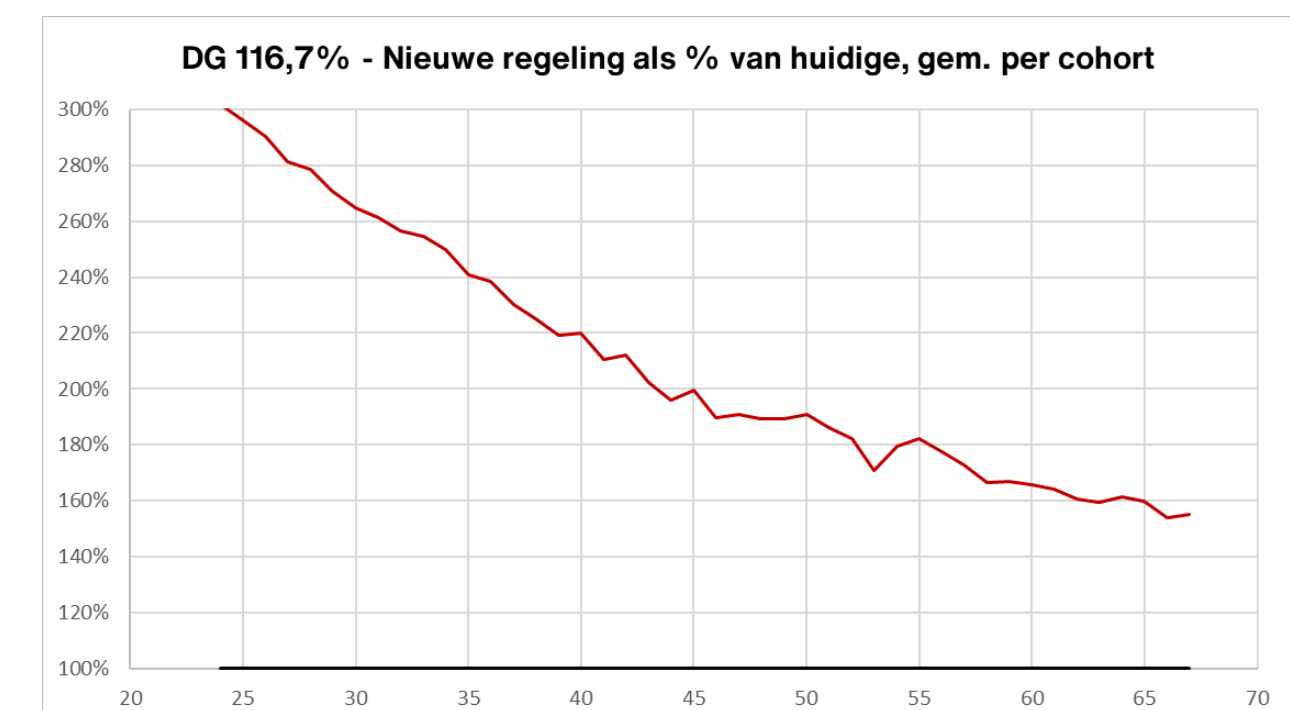
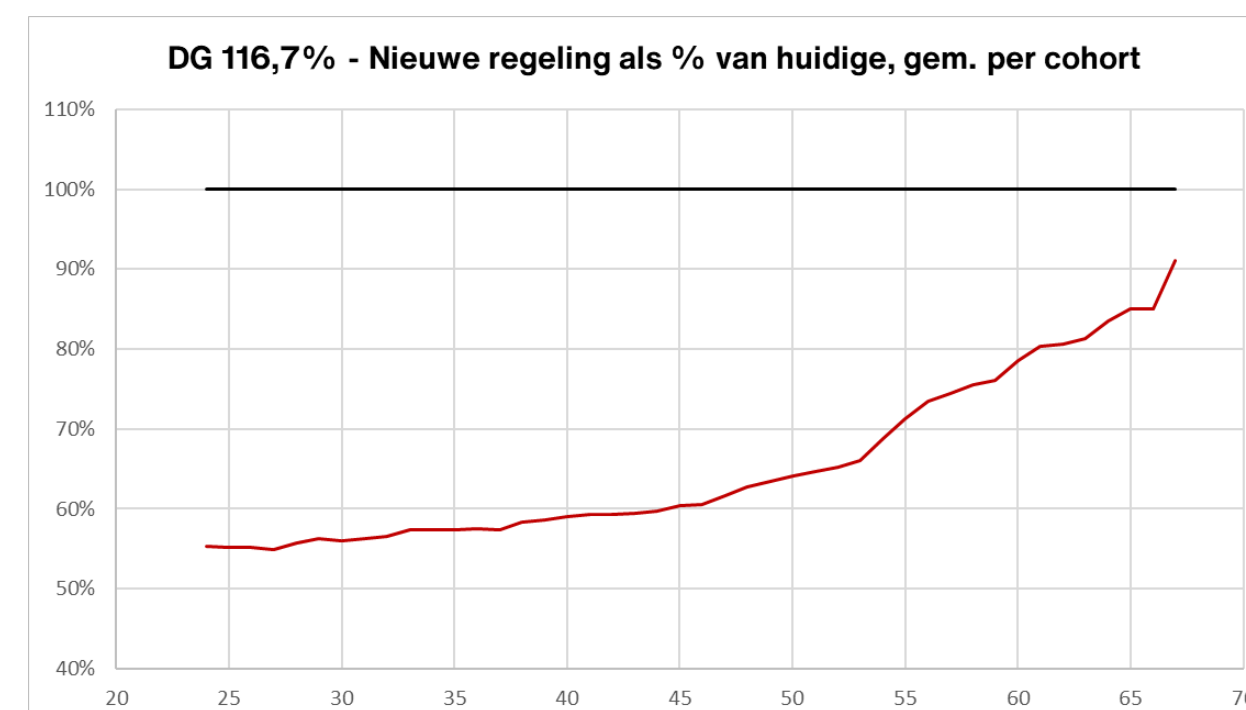
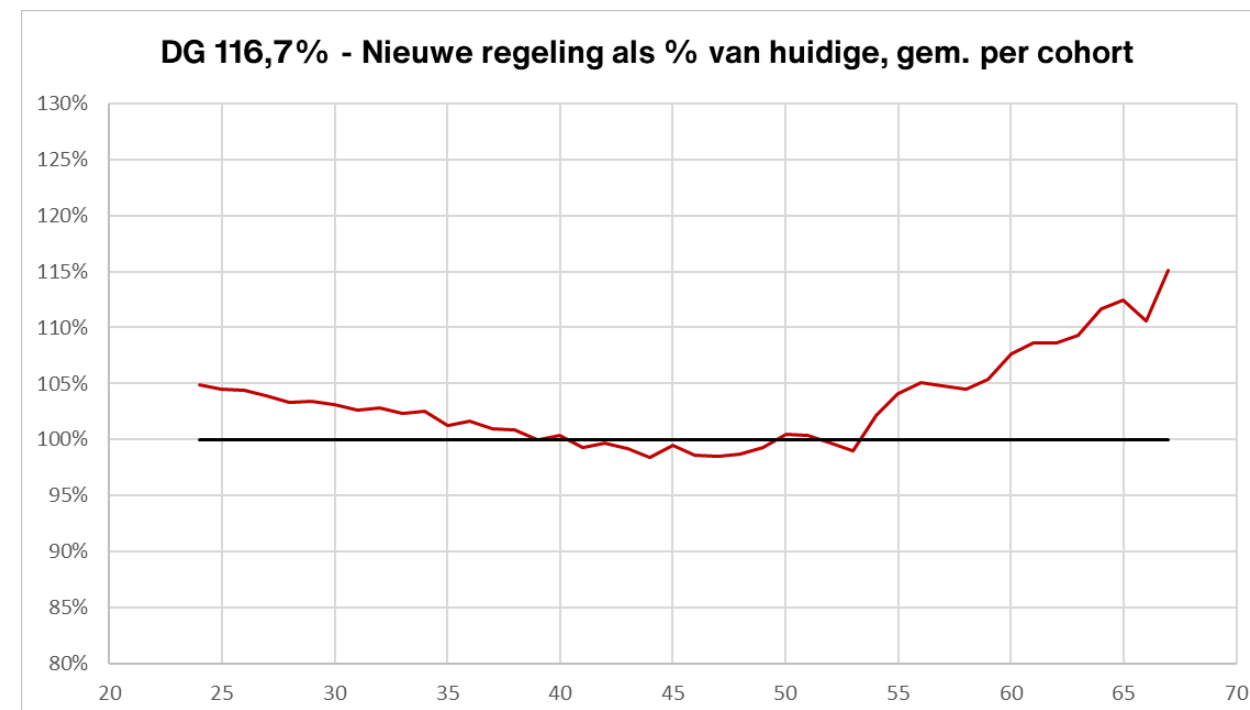
5%-percentiel

95%-percentiel

Basis



Rente
+1%



Bij een hogere startrente doen zich twee tegengestelde effecten voor:

- **Kapitaal:** Bij een hogere startrente is het invaarkapitaal voor actieven lager. In latere jaren daalt de rente en kan er vanuit dat kapitaal in de nieuwe regeling steeds minder pensioen worden ingekocht. Dus hoe hoger de startrente, des te slechter komt de nieuwe regeling eruit voor actieven met veel opgebouwd pensioen.
- **Premie:** Bij hogere startrente is premiedekkingsgraad hoger en betalen actieven dus relatief veel premie voor de pensioenopbouw. Dit komt wel de dekkingsgraad ten goede en daarmee de kans op indexatie, maar bij weinig opgebouwd pensioen is dat effect beperkt. Dus hoe hoger de rente, des te slechter komt de huidige regeling eruit bij weinig opgebouwd pensioen.

Gevolgen:

- Voor jongeren (weinig opgebouwd pensioen) verbetering zichtbaar. Voor middengroep (40 t/m 52 jaar) verslechteren resultaten gemiddeld enigszins. Voor ouderen blijven resultaten ongeveer hetzelfde.
- Verschillen tussen leeftijden met veel opgebouwd pensioen en weinig opgebouwd pensioen worden kleiner (zie bijvoorbeeld het verschil tussen 44 en 45 jaar).

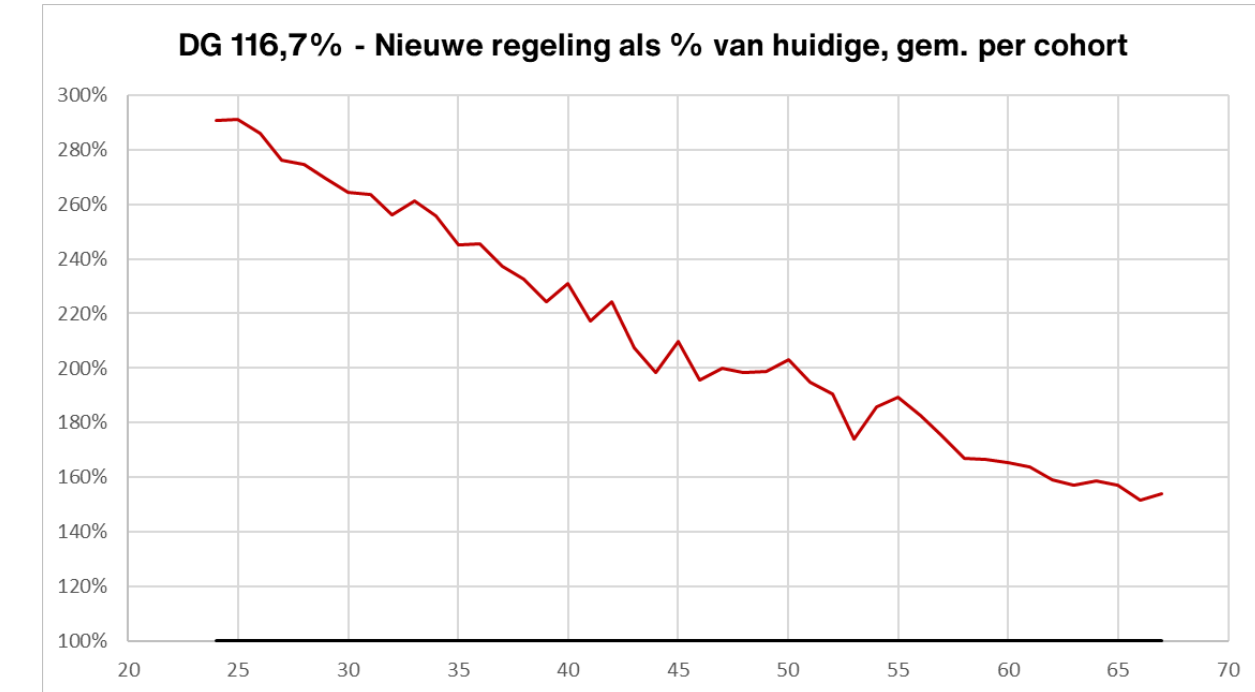
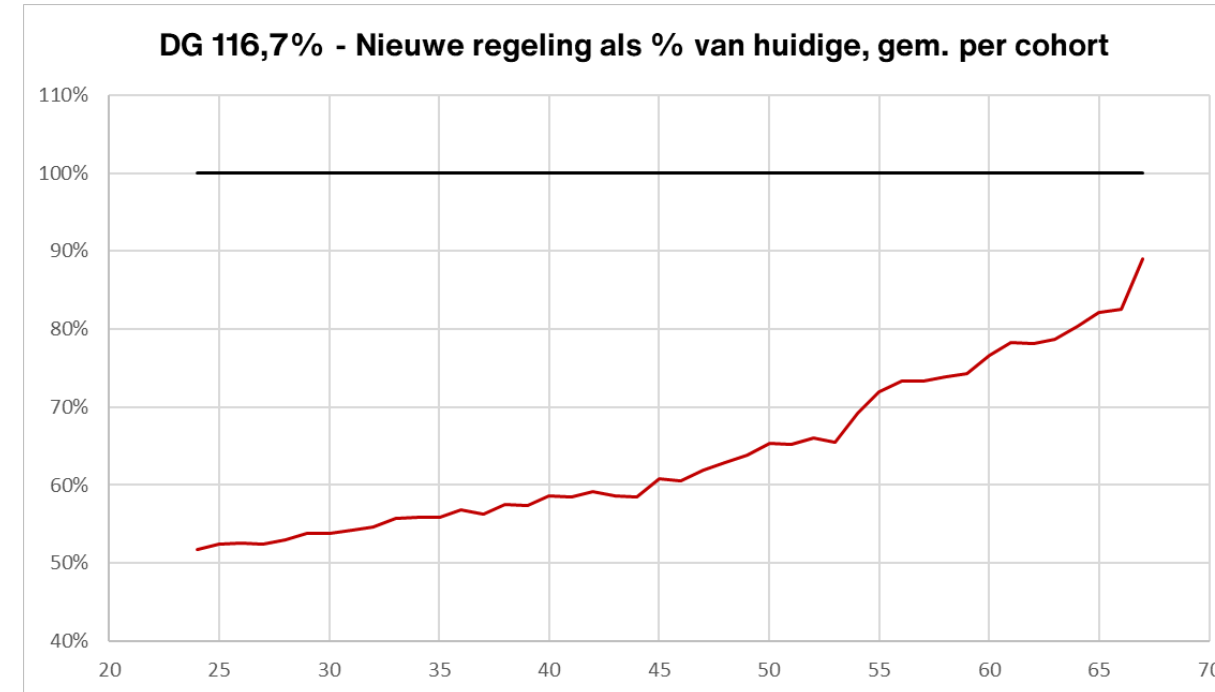
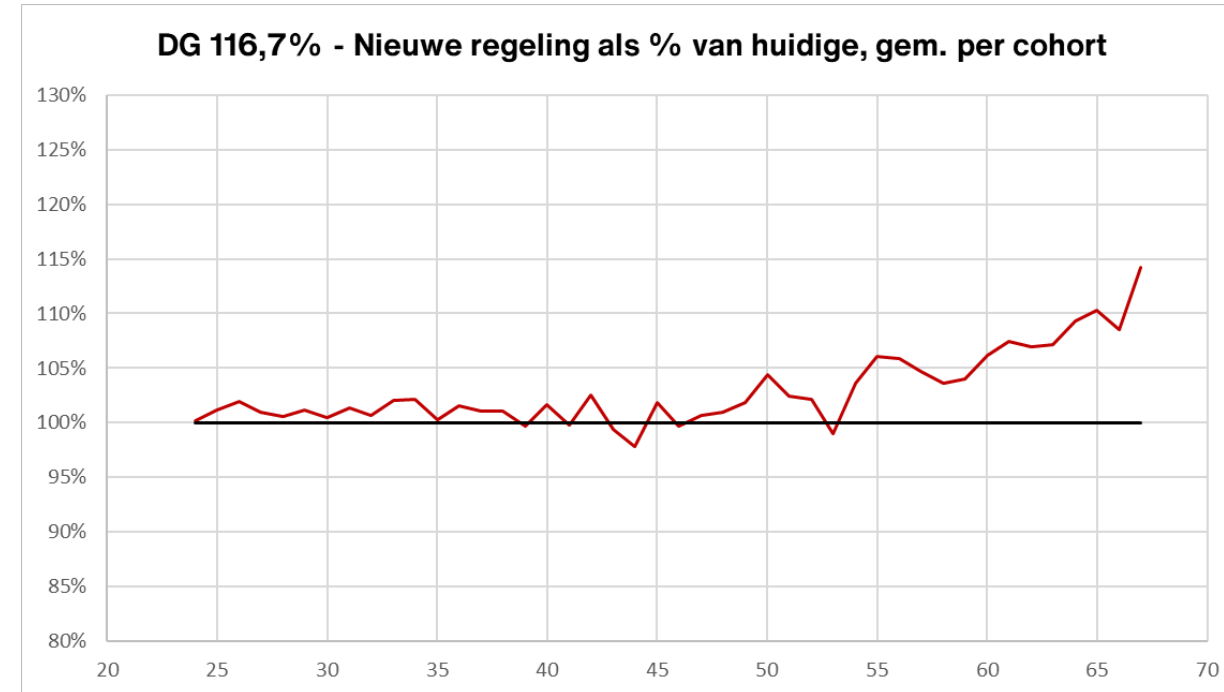
Gemiddelde reële uitkering actieven bij dekkingsgraad 116,7%

mediaan

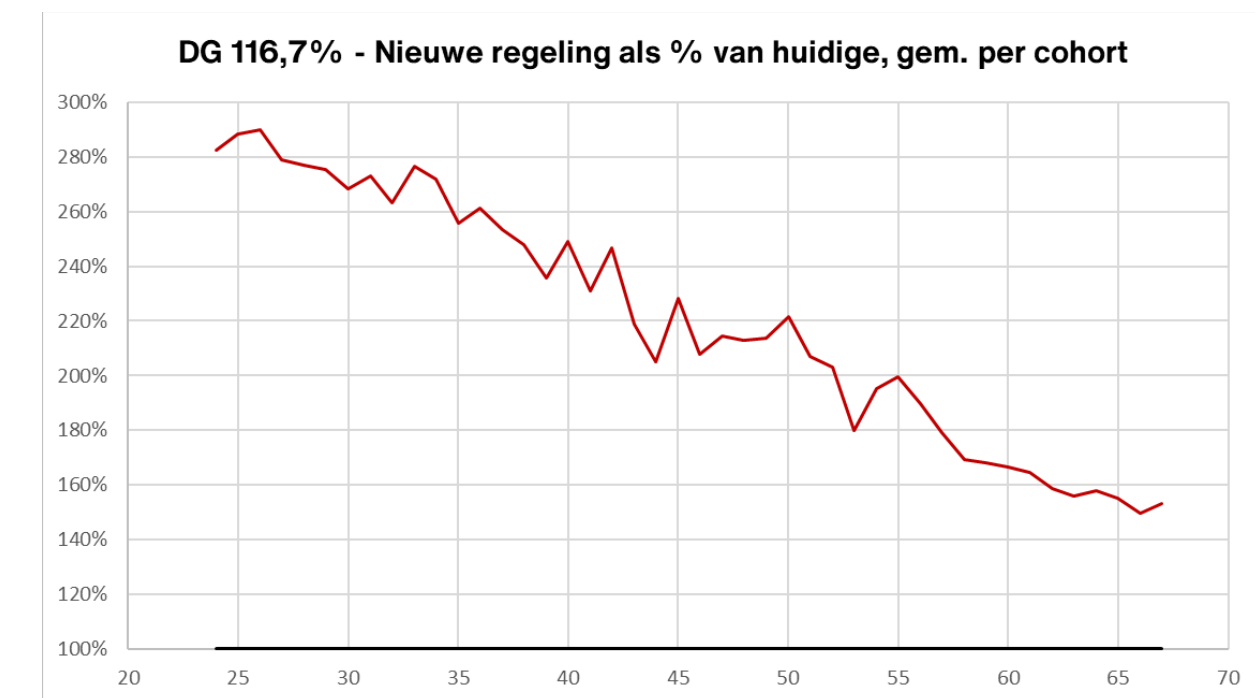
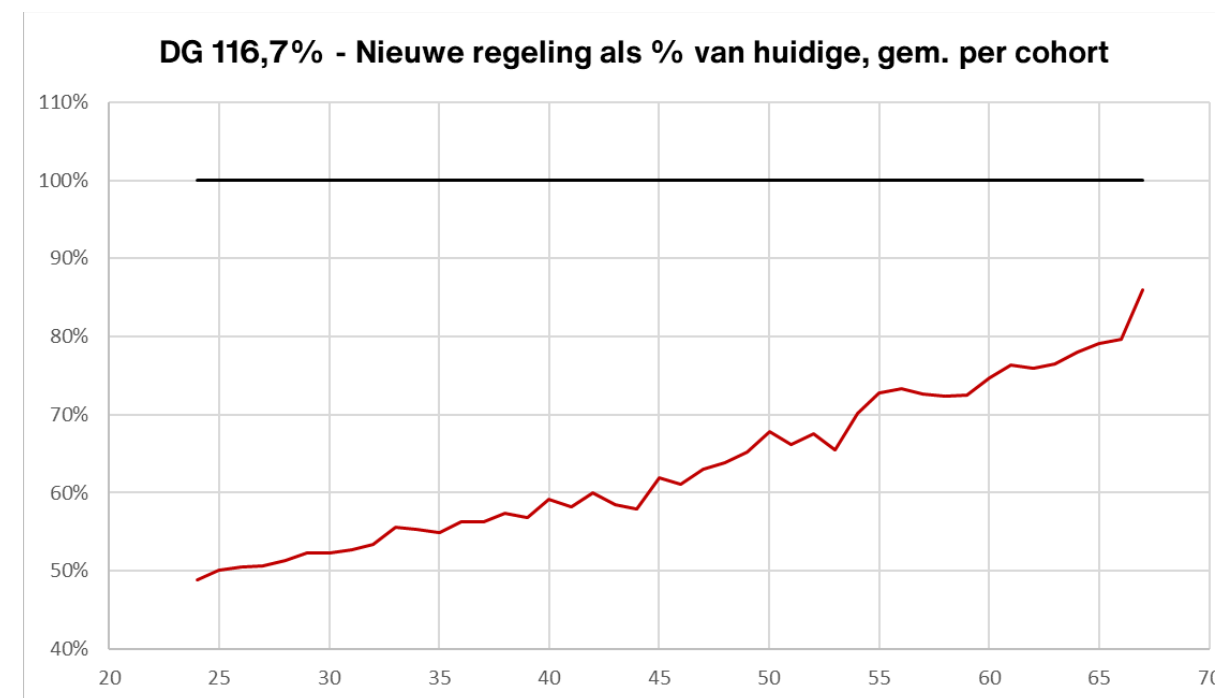
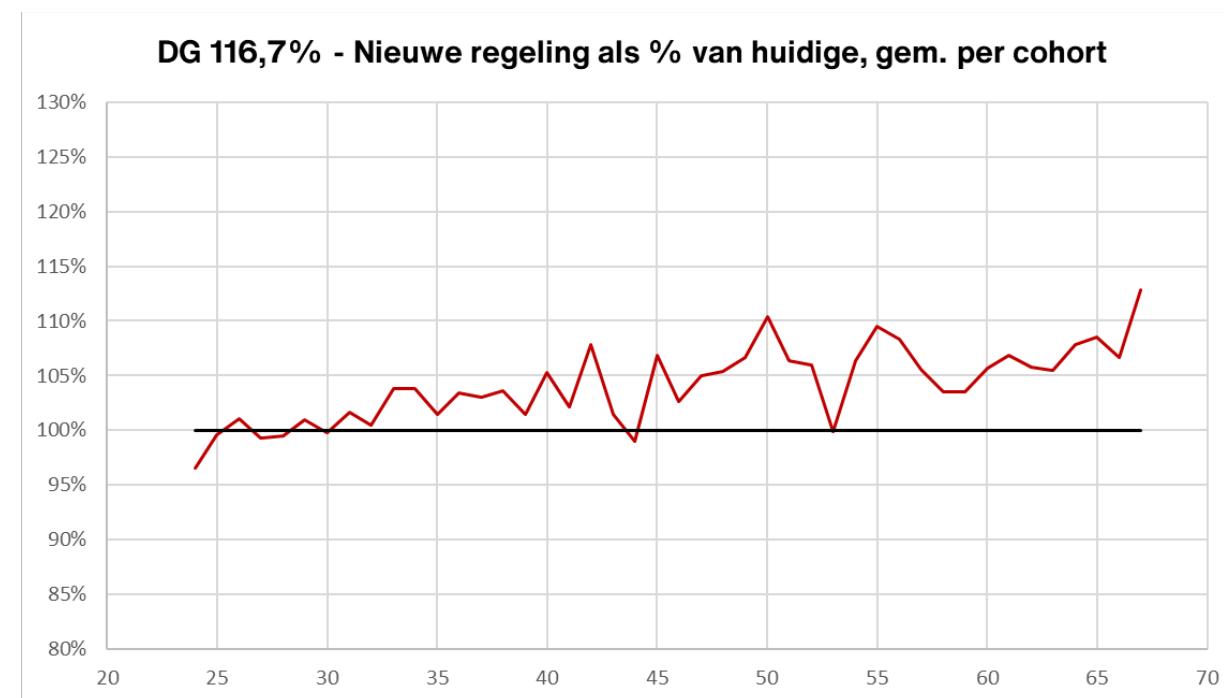
5 %-percentiel

95 %-percentiel

Basis



Rente
-1%



Bij een lagere startrente doen zich twee tegengestelde effecten voor:

- **Kapitaal:** Bij een lagere startrente is het invaarkapitaal voor actieven hoger. In latere jaren stijgt de rente en kan er vanuit dat kapitaal in de nieuwe regeling steeds meer pensioen worden ingekocht. Dus hoe lager de startrente, des te beter komt de nieuwe regeling eruit voor actieven met veel opgebouwd pensioen.
- **Premie:** Bij lagere startrente is premiedekkingsgraad lager en profiteren actieven er in de huidige regeling van dat ze wel volledig pensioen opbouwen. Als de dekkingsgraad hierdoor te laag wordt, wordt er gekort maar bij weinig opgebouwd pensioen is dat niet zo erg. Dus hoe lager de rente, des te beter komt de huidige regeling eruit bij weinig opgebouwd pensioen.

Gevolgen:

- Voor jongeren (weinig opgebouwd pensioen) lichte verslechtering zichtbaar. Voor leeftijden van 33 t/m 51 jaar verbeteren resultaten gemiddeld. Voor ouderen verslechteren resultaten enigszins voor groter effect rentedip.
- Verschillen tussen leeftijden met veel opgebouwd pensioen en weinig opgebouwd pensioen worden groter (zie bijvoorbeeld het verschil tussen 44 en 45 jaar).

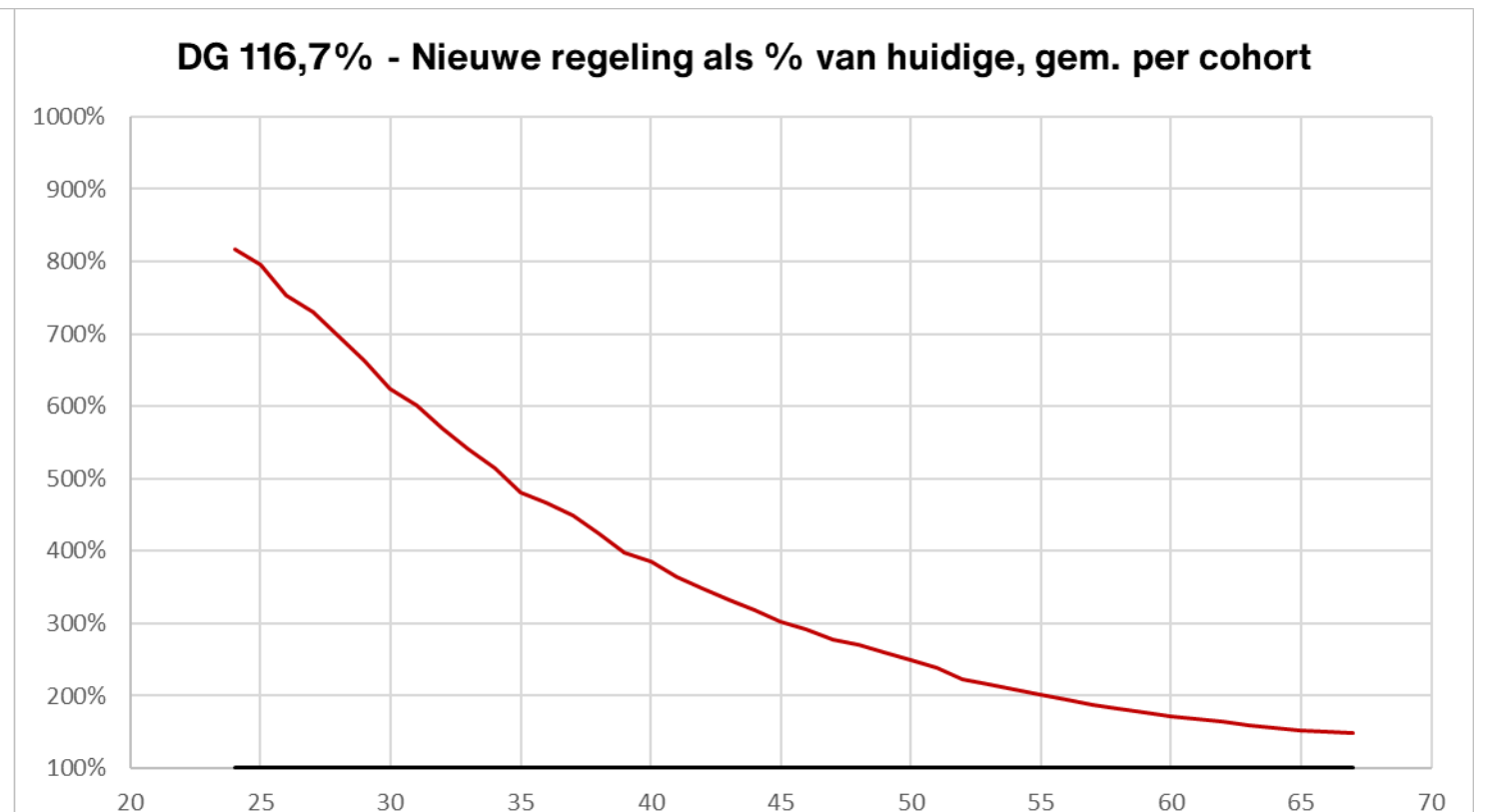
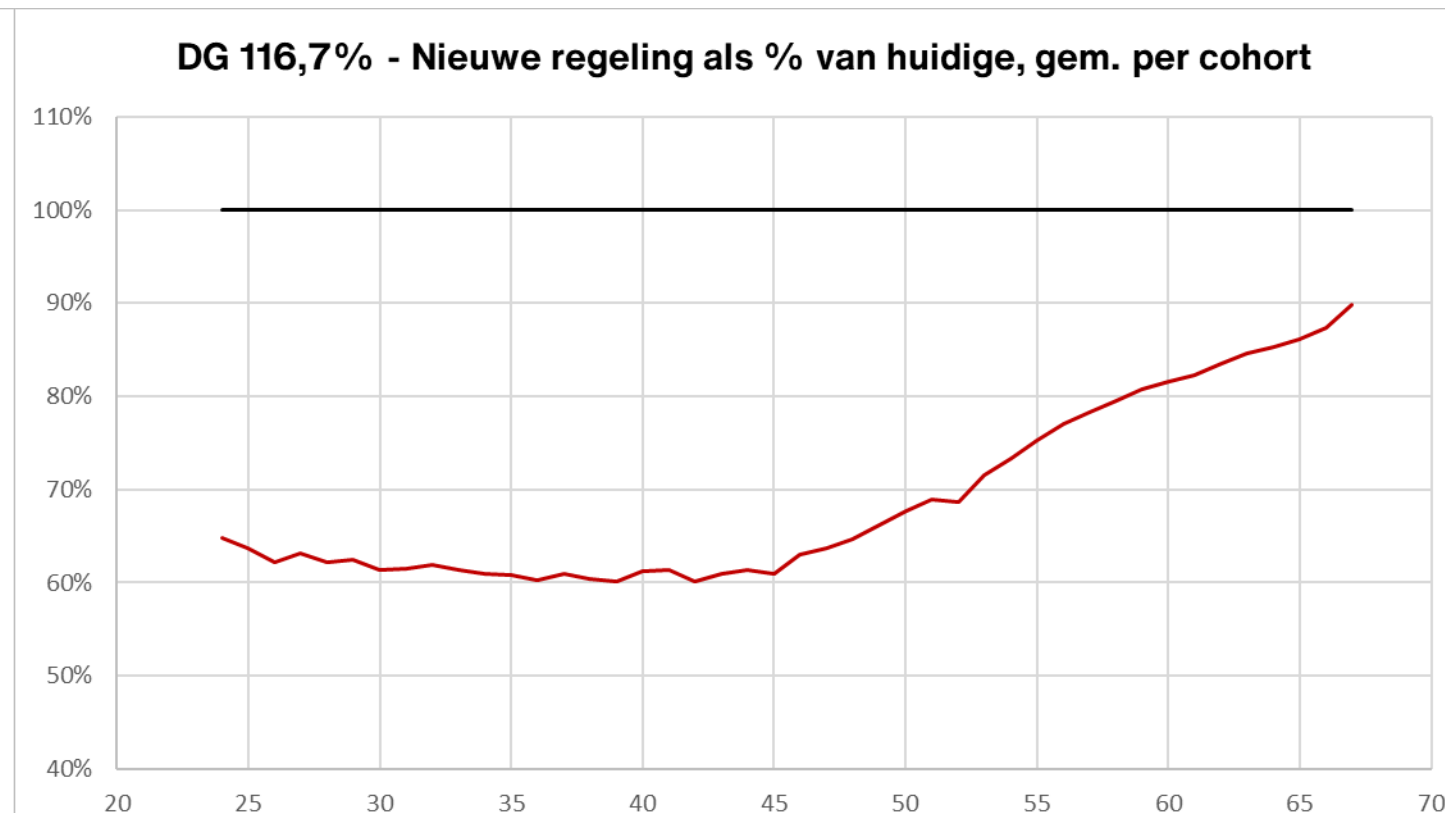
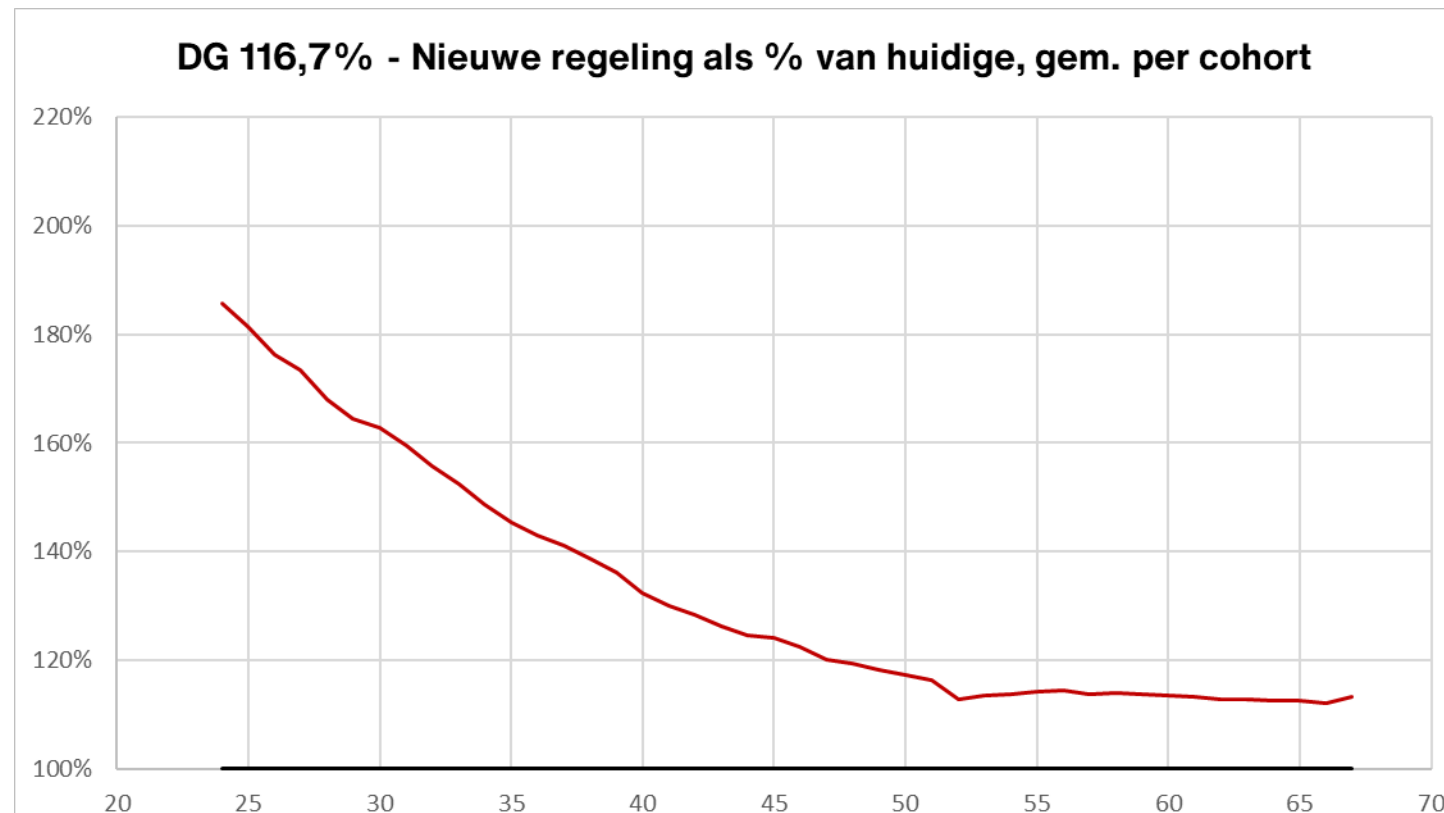
Gemiddelde reële uitkering slapers bij dekkingsgraad 116,7%

mediaan

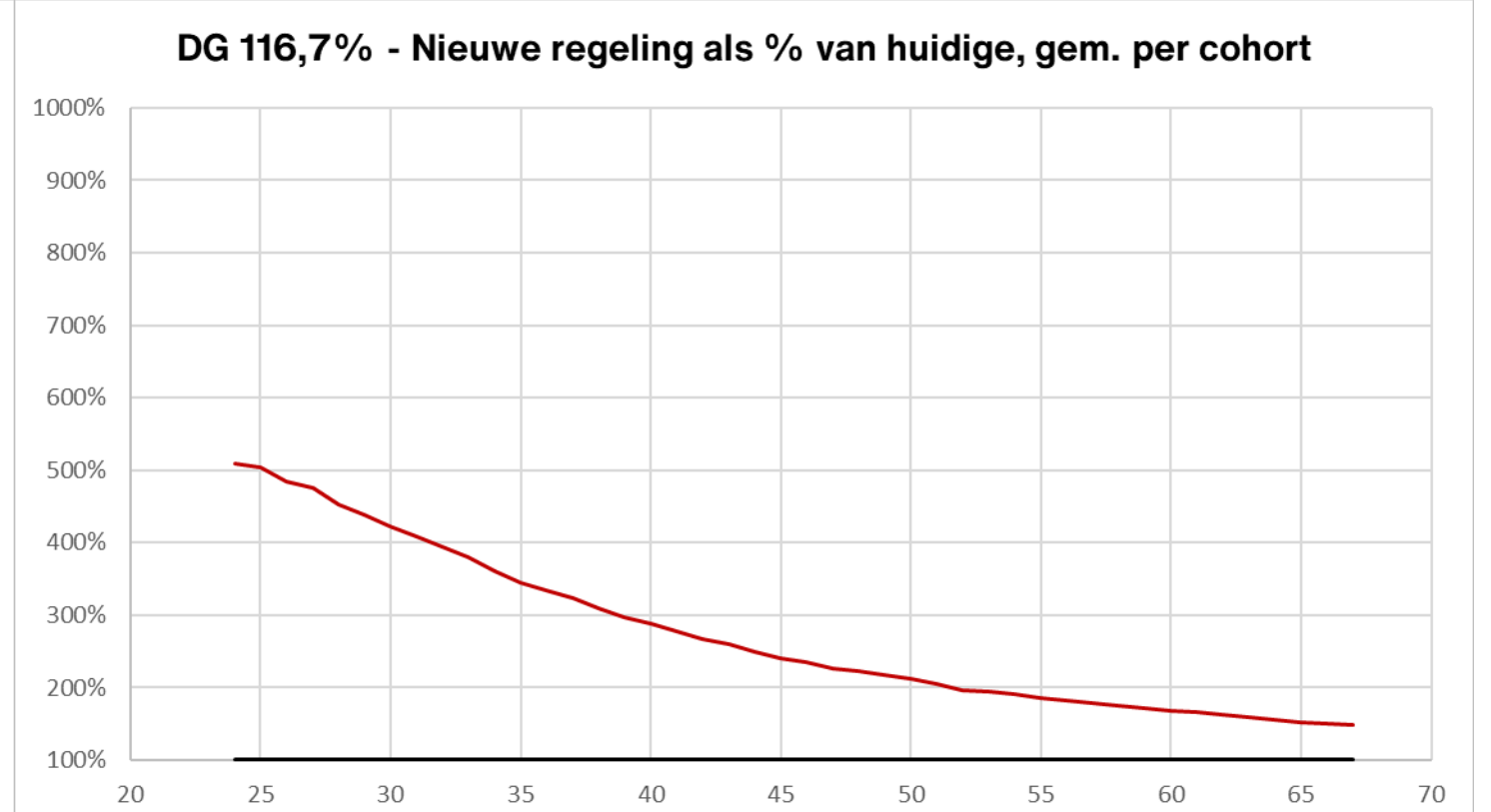
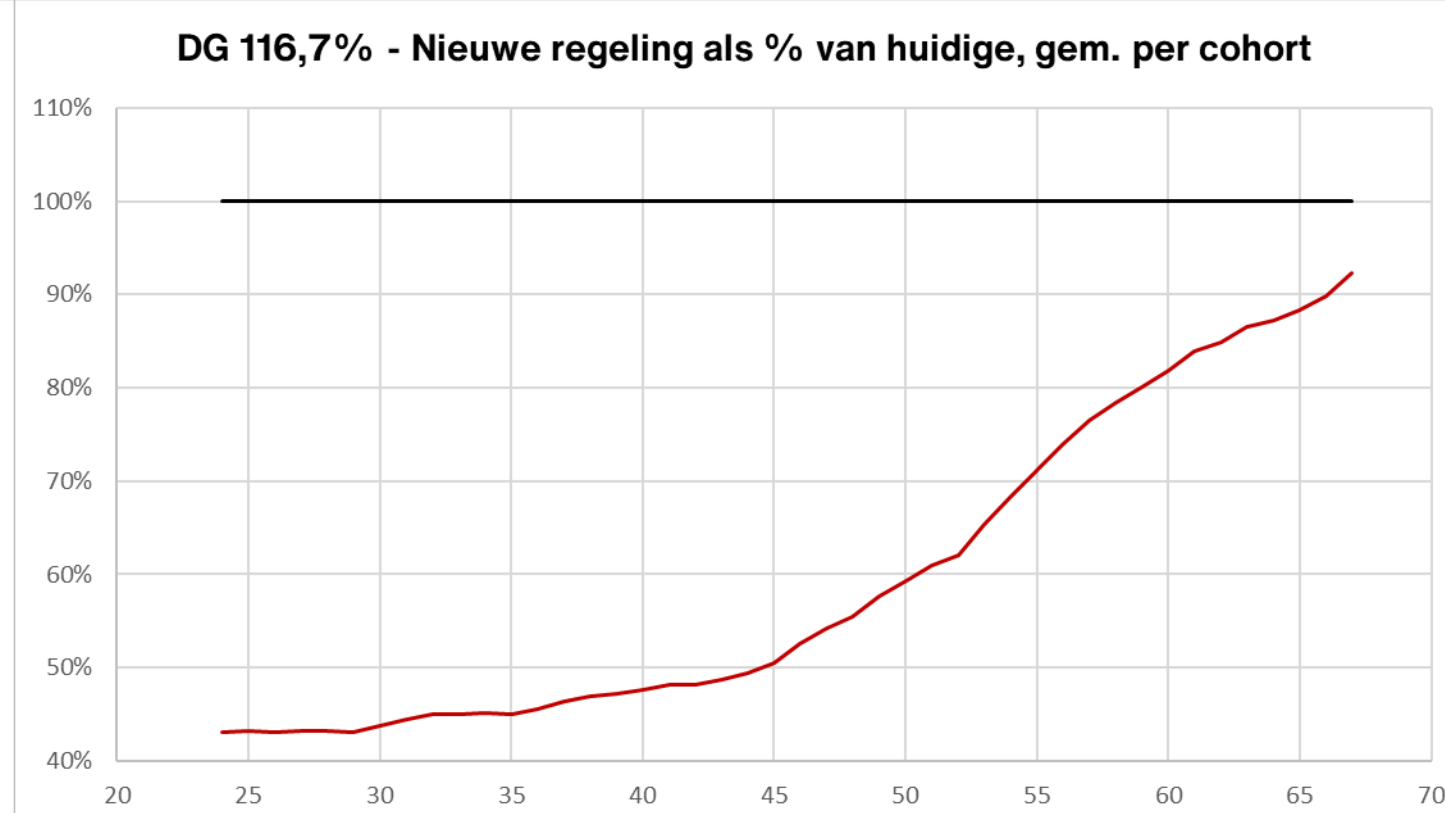
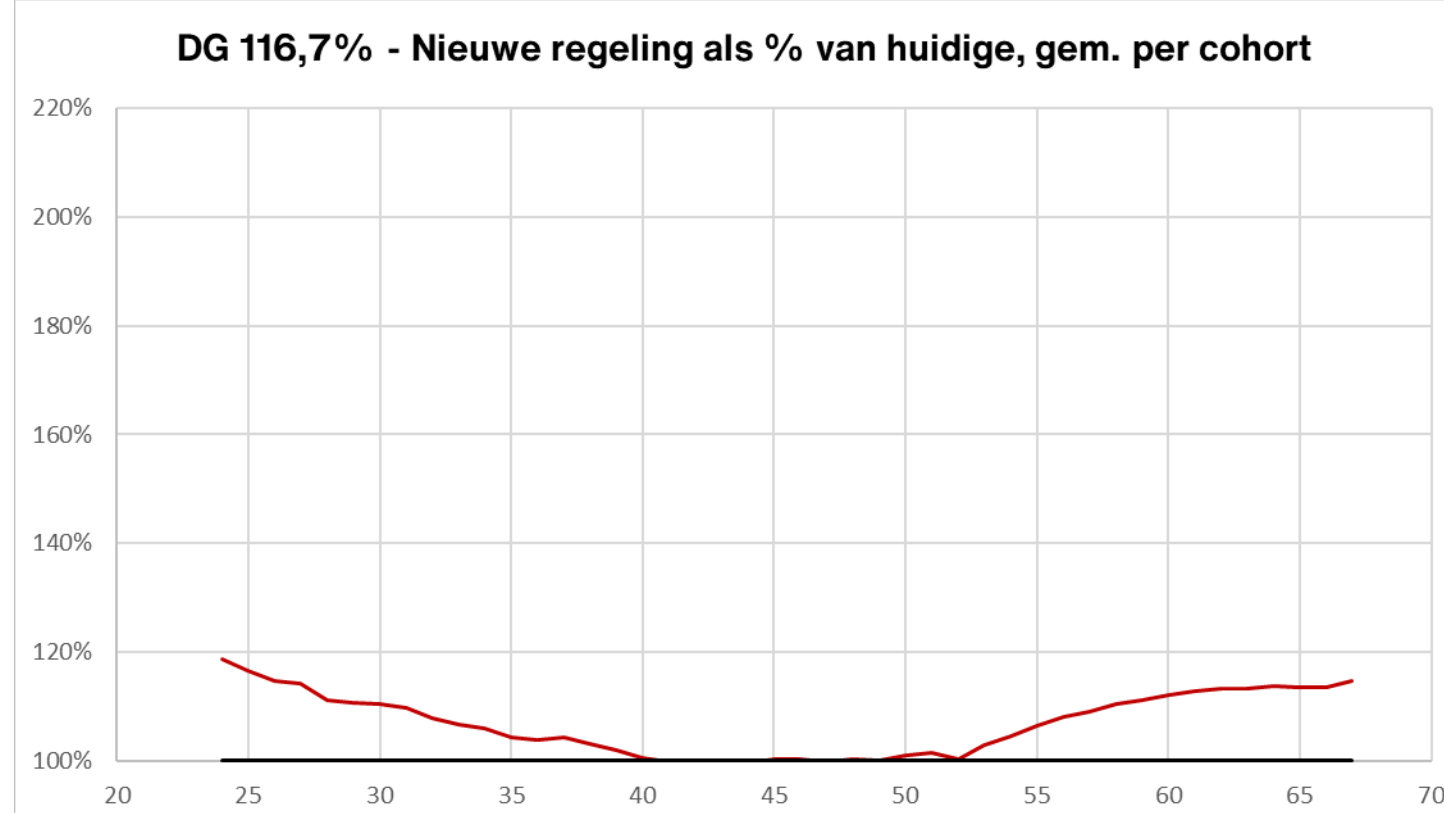
5 %-percentiel

95 %-percentiel

Basis



Rente
+1%



Voor slapers zijn de effecten van de hogere startrente groter dan voor actieven, o.a. omdat er geen dempende werking van nieuwe pensioenopbouw is.

Bij hogere startrente is premiedekkingsgraad hoger. Dit komt de dekkingsgraad ten goede en daarmee de kans op indexatie in de huidige regeling.

Bij een hogere startrente is het invaarkapitaal voor slapers veel lager. In latere jaren daalt de rente sterker en kan er vanuit dat kapitaal in de nieuwe regeling veel minder pensioen worden ingekocht.

Door het bovenstaande zijn de effecten van de transitie minder positief. Voor slapers in de leeftijd 40 t/m 52 jaar is het verwachte pensioen in de nieuwe regeling nog net even hoog als in de huidige regeling. Voor de oudste slapers heeft de hogere startrente weinig effect door de hoge renteafdekking.

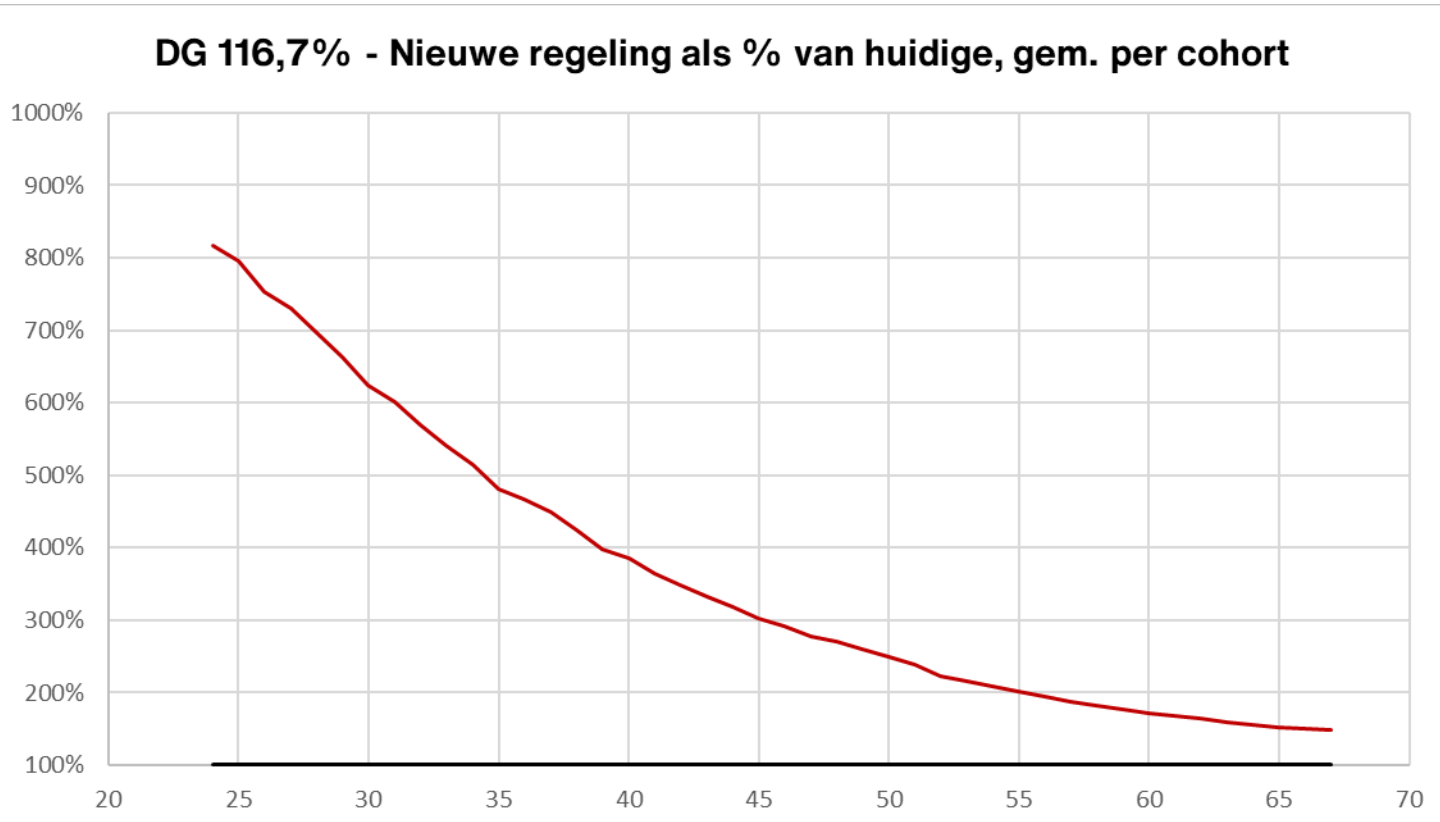
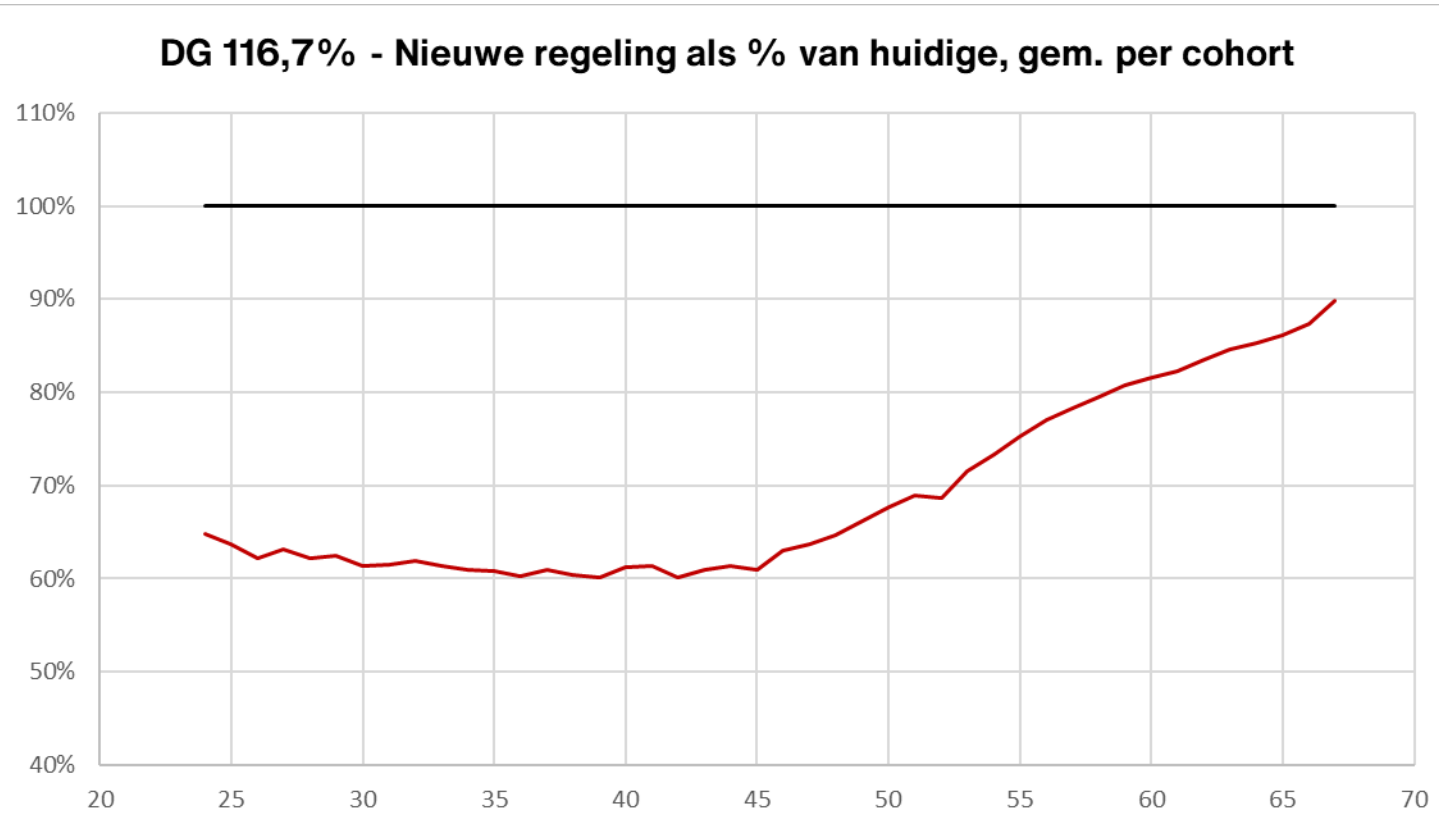
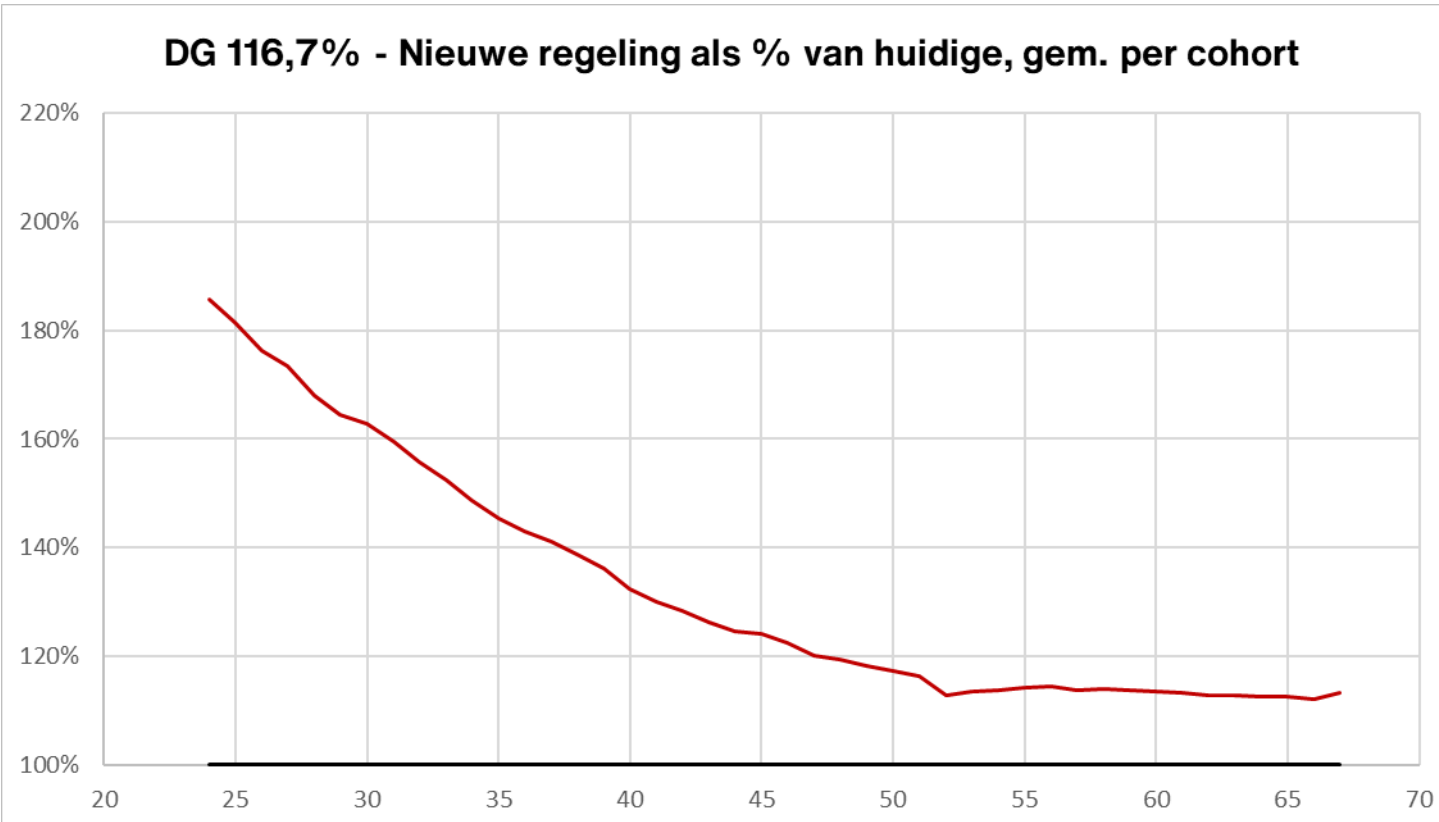
Gemiddelde reële uitkering slapers bij dekkingsgraad 116,7%

mediaan

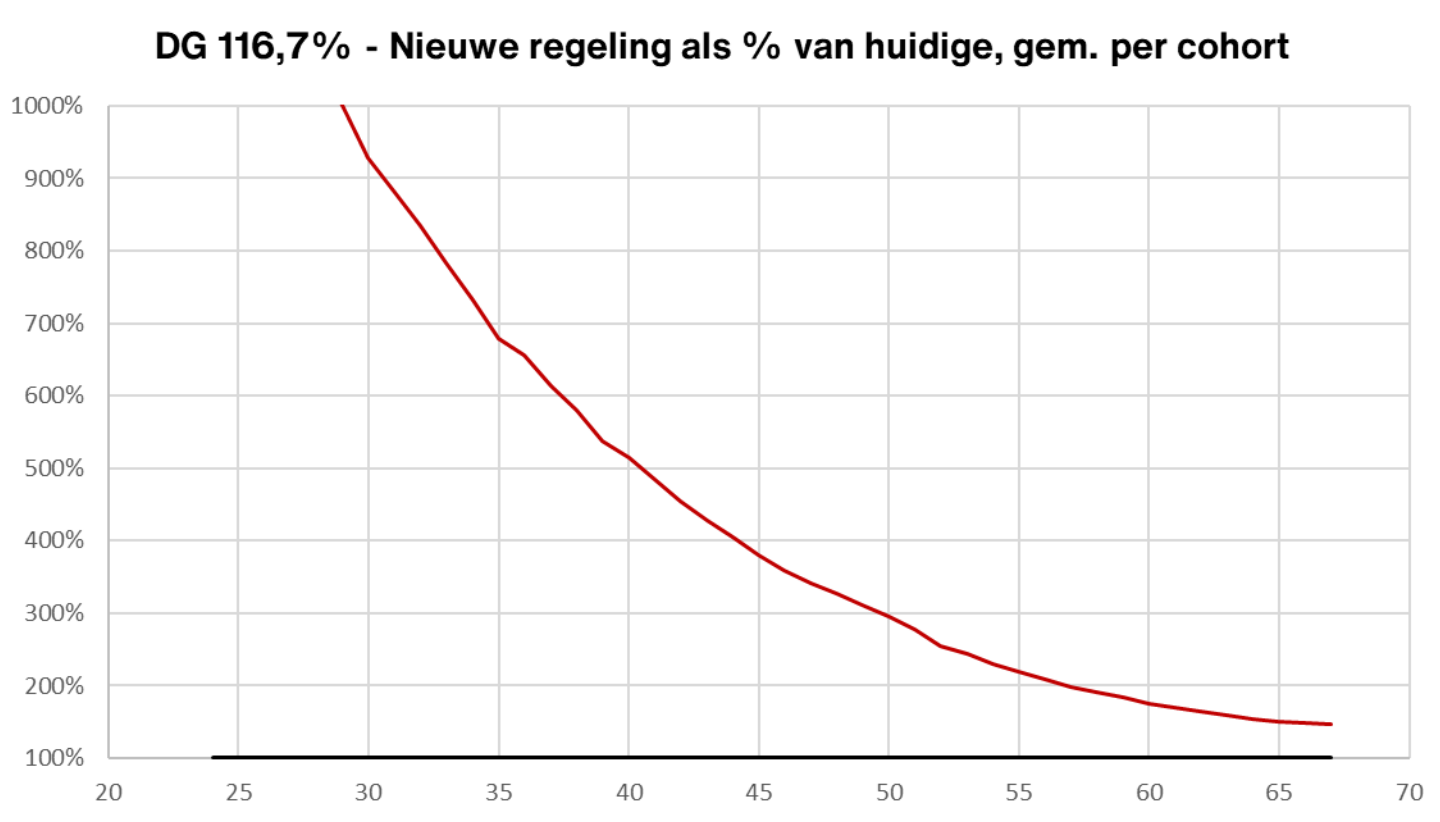
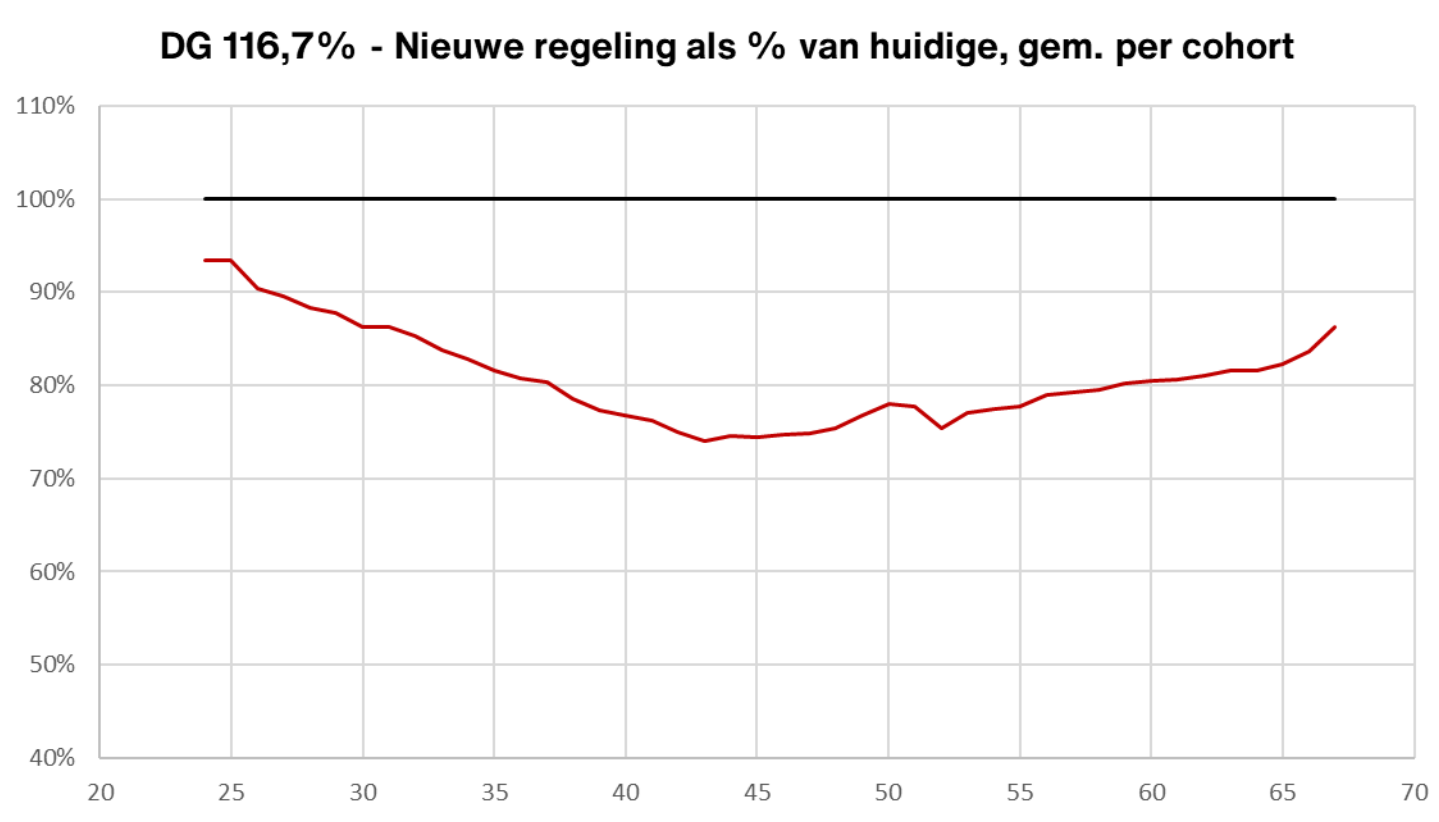
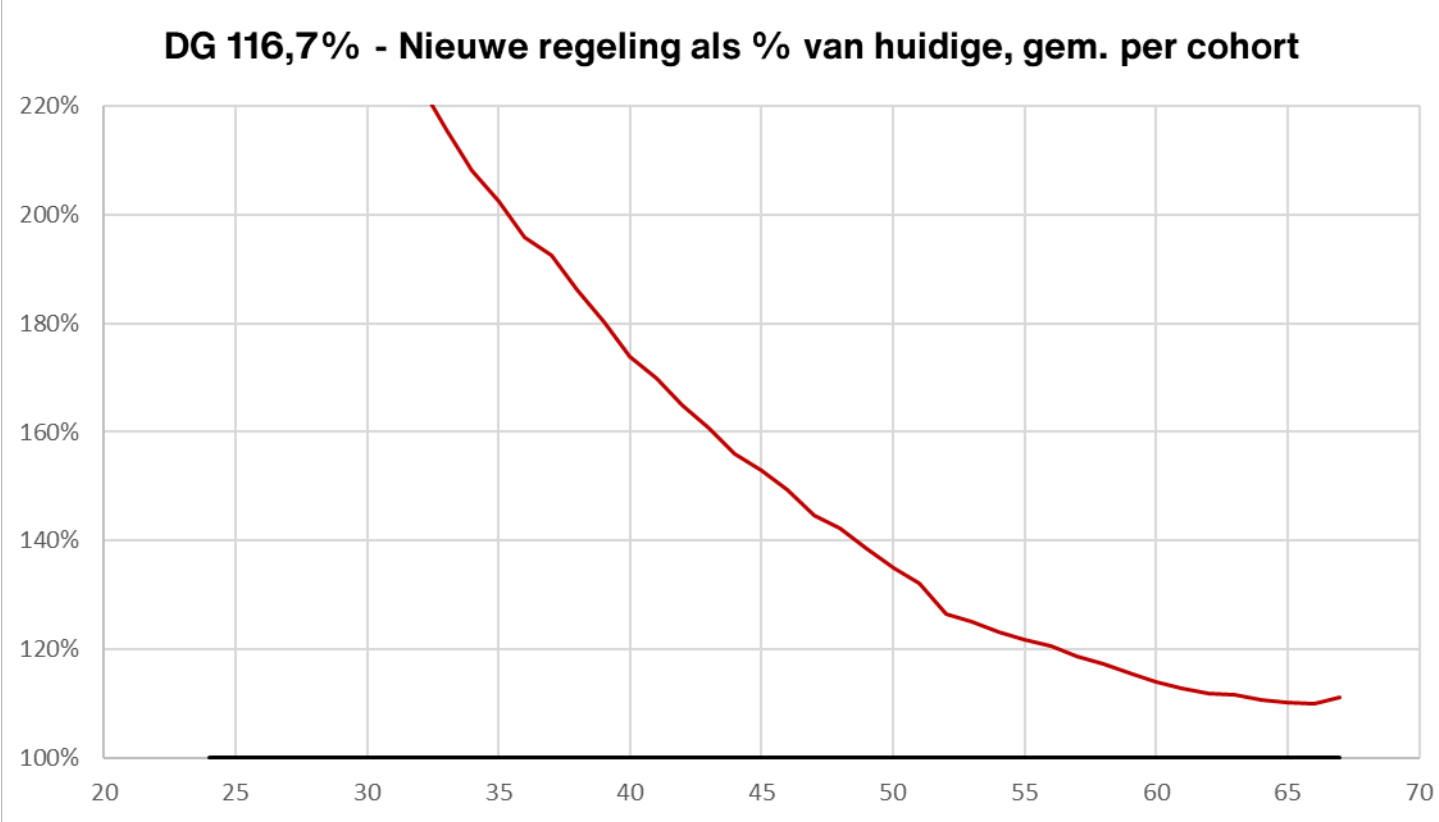
5 %-percentiel

95 %-percentiel

Basis



Rente
-1%



Voor slapers zijn de effecten van de lagere startrente groter dan voor actieven, o.a. omdat er geen dempende werking van nieuwe pensioenopbouw is.

Bij lagere startrente is premiedekkingsgraad lager. Dit heeft een negatief effect op de dekkingsgraad en daarmee ook op een negatief effect op de kans op indexatie in de huidige regeling.

Bij een lagere startrente is het invaarkapitaal voor slapers veel hoger. In latere jaren stijgt de rente en kan er vanuit dat kapitaal in de nieuwe regeling steeds meer pensioen worden ingekocht.

Door het bovenstaande zijn de effecten van de transitie bij een lagere startrente positiever. Voor de oudste slapers heeft de lagere startrente weinig effect door de hoge renteafdekking.

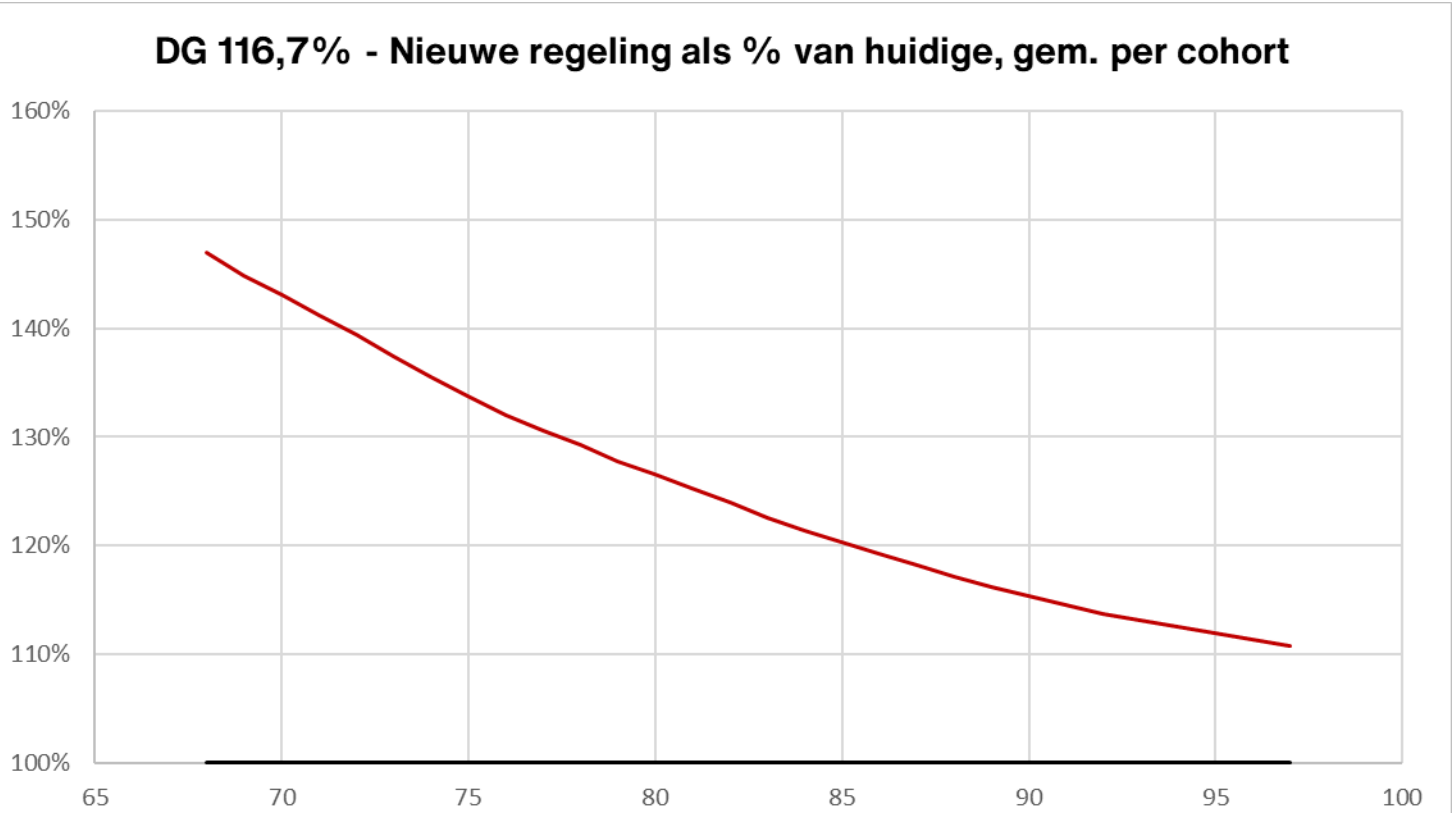
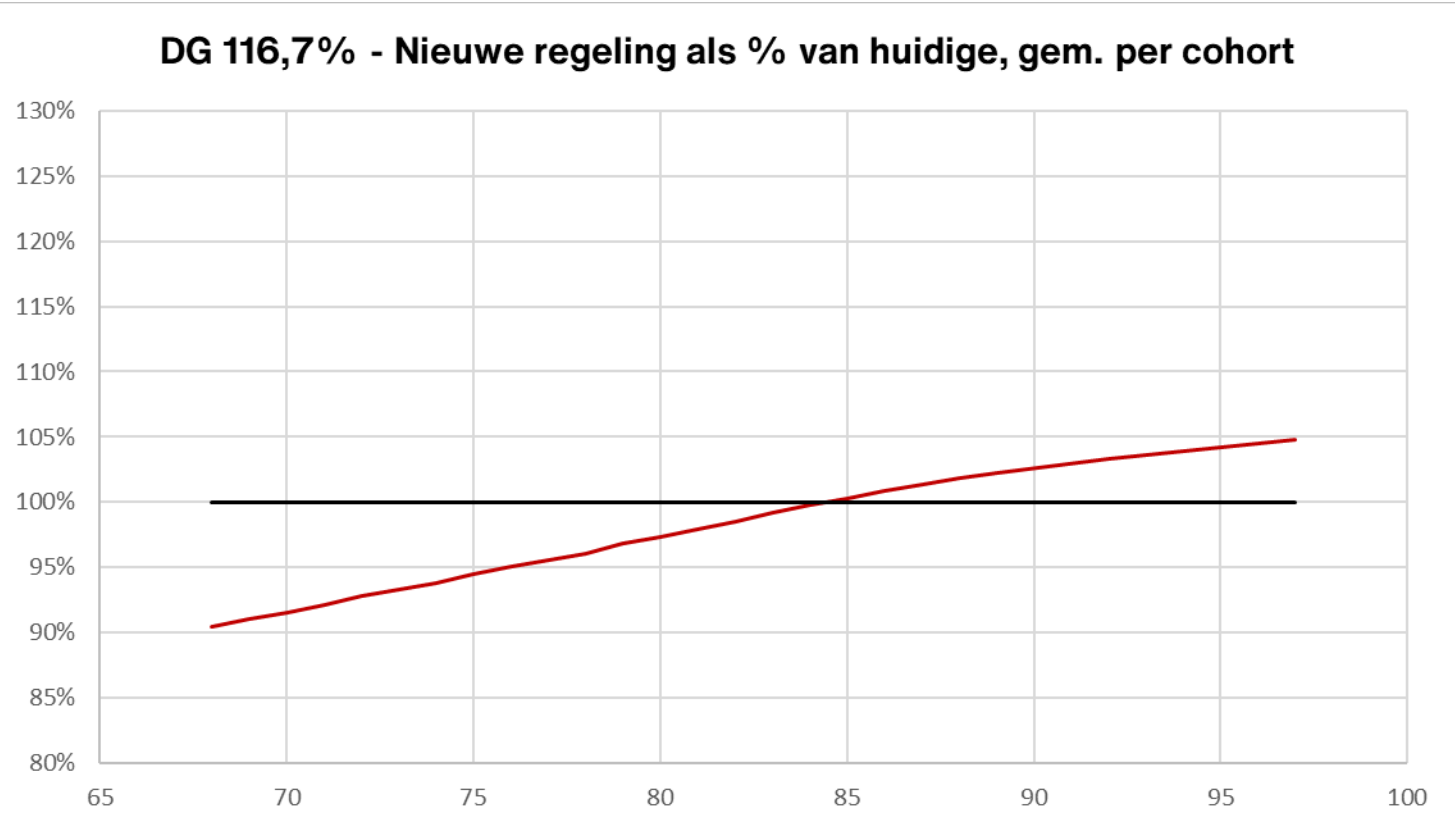
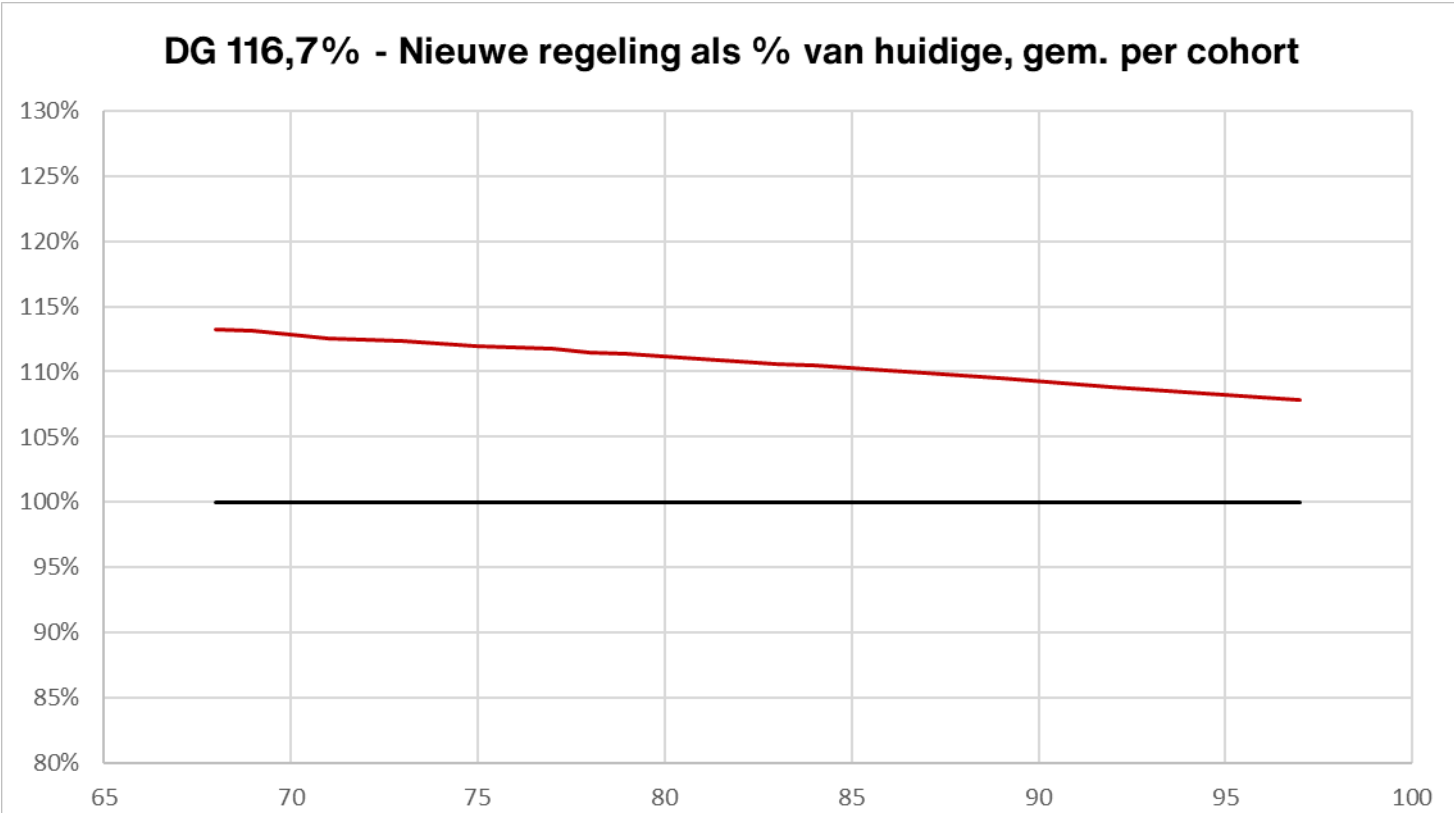
Gemiddelde reële uitkering gepensioneerden bij DG 116,7%

mediaan

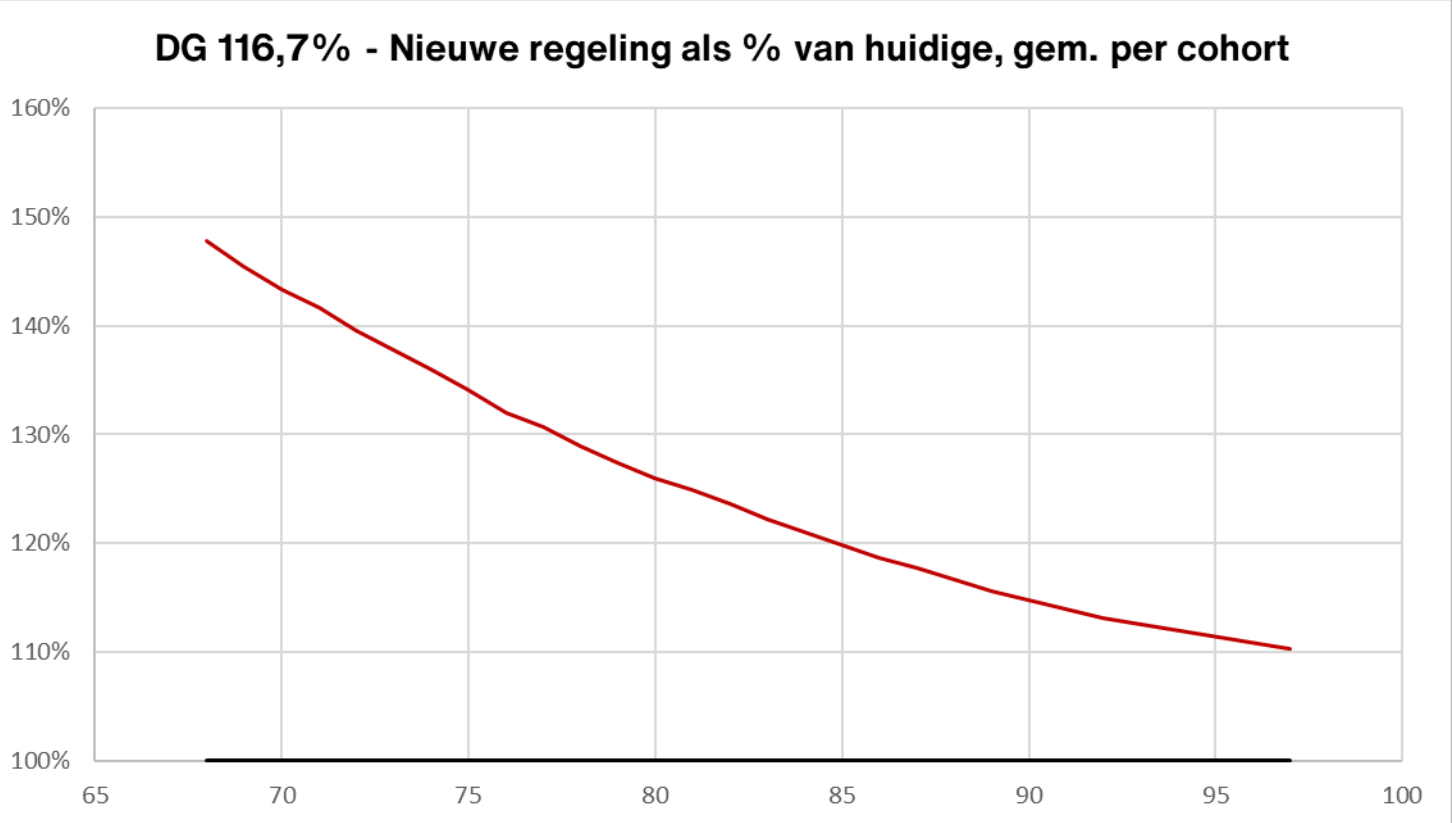
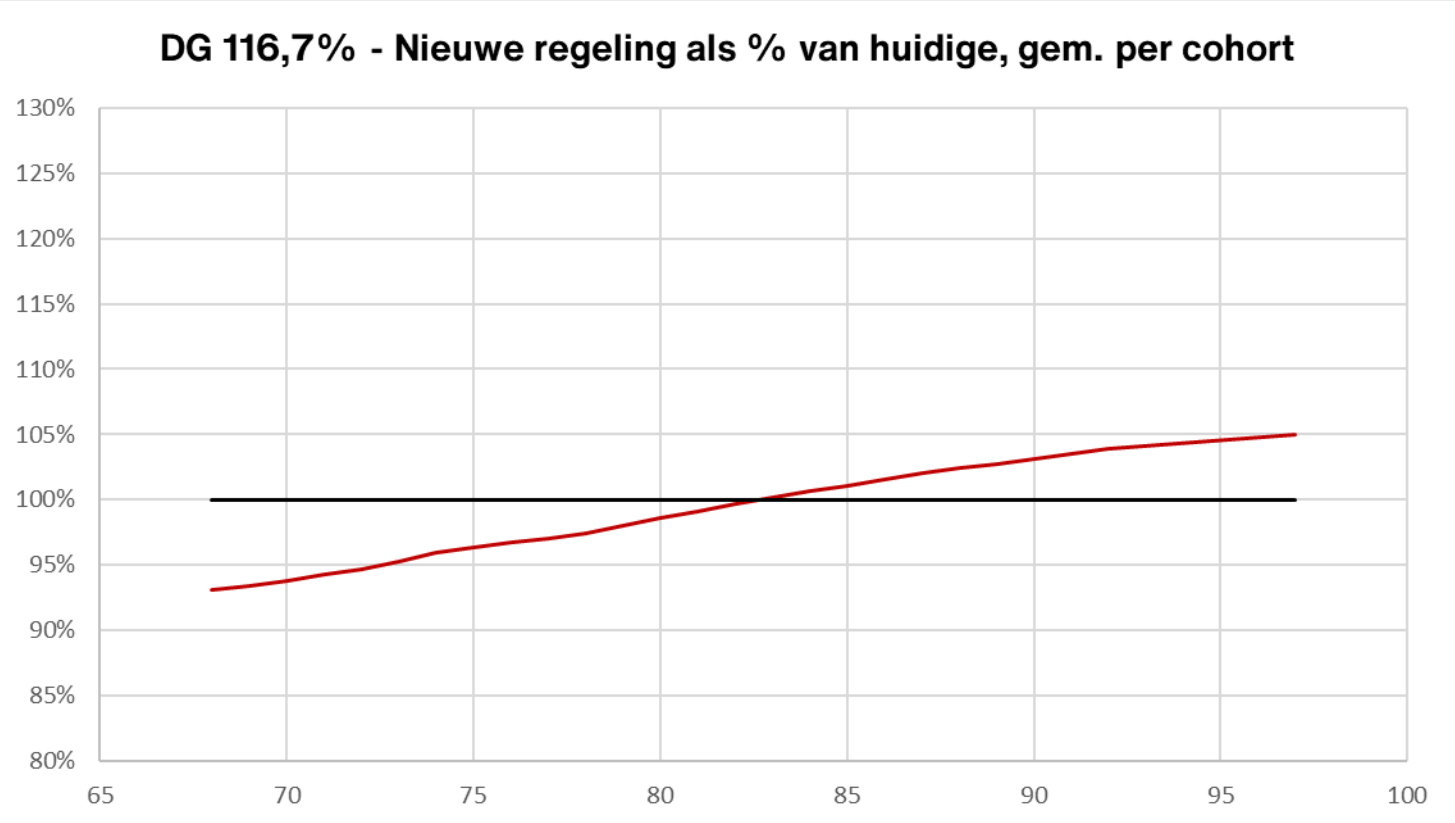
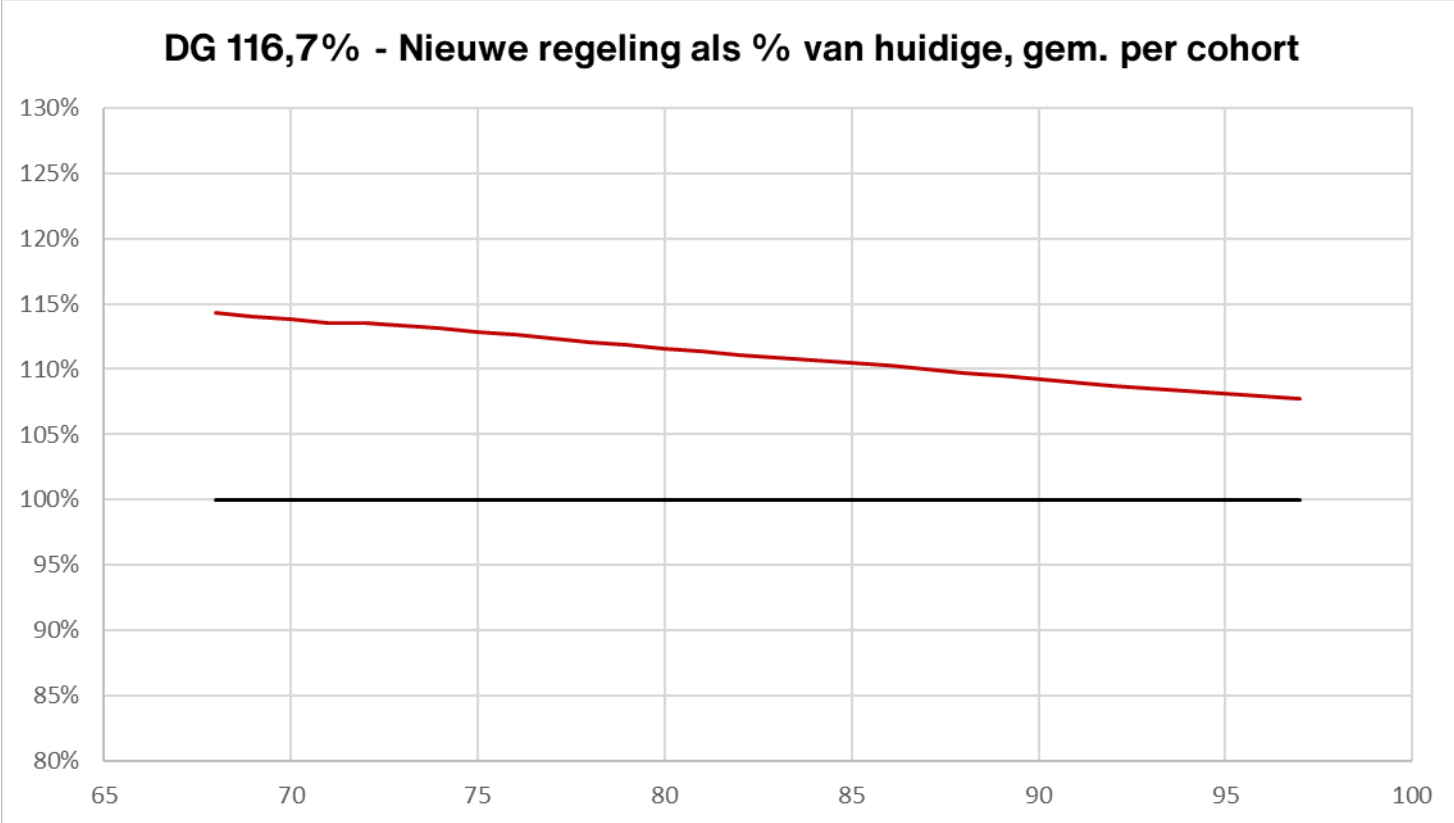
5 %-percentiel

95 %-percentiel

Basis



Rente
+1%



Bij een hogere startrente daalt de rente naar verwachting sterker. Hier ondervinden de gepensioneerden in de nieuwe regeling geen nadeel van, omdat in het uitkeringscollectief het renterisico volledig wordt afgedekt. Onder de huidige regeling heeft deze rentedaling wel invloed, omdat het renterisico in de huidige situatie niet volledig is afgedekt. De rentedaling heeft een negatief effect op de dekkingsgraad en daarmee de indexatie.

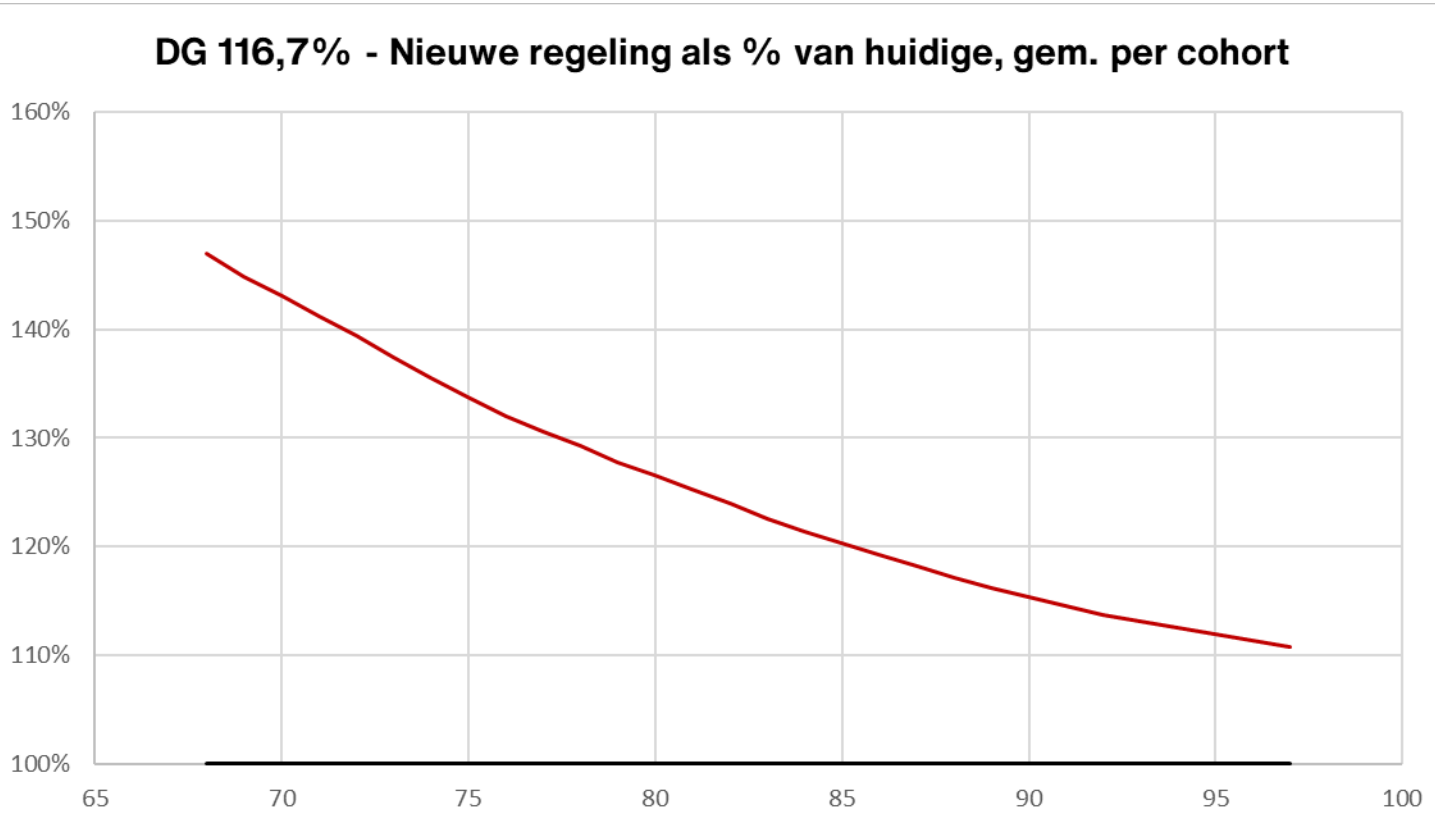
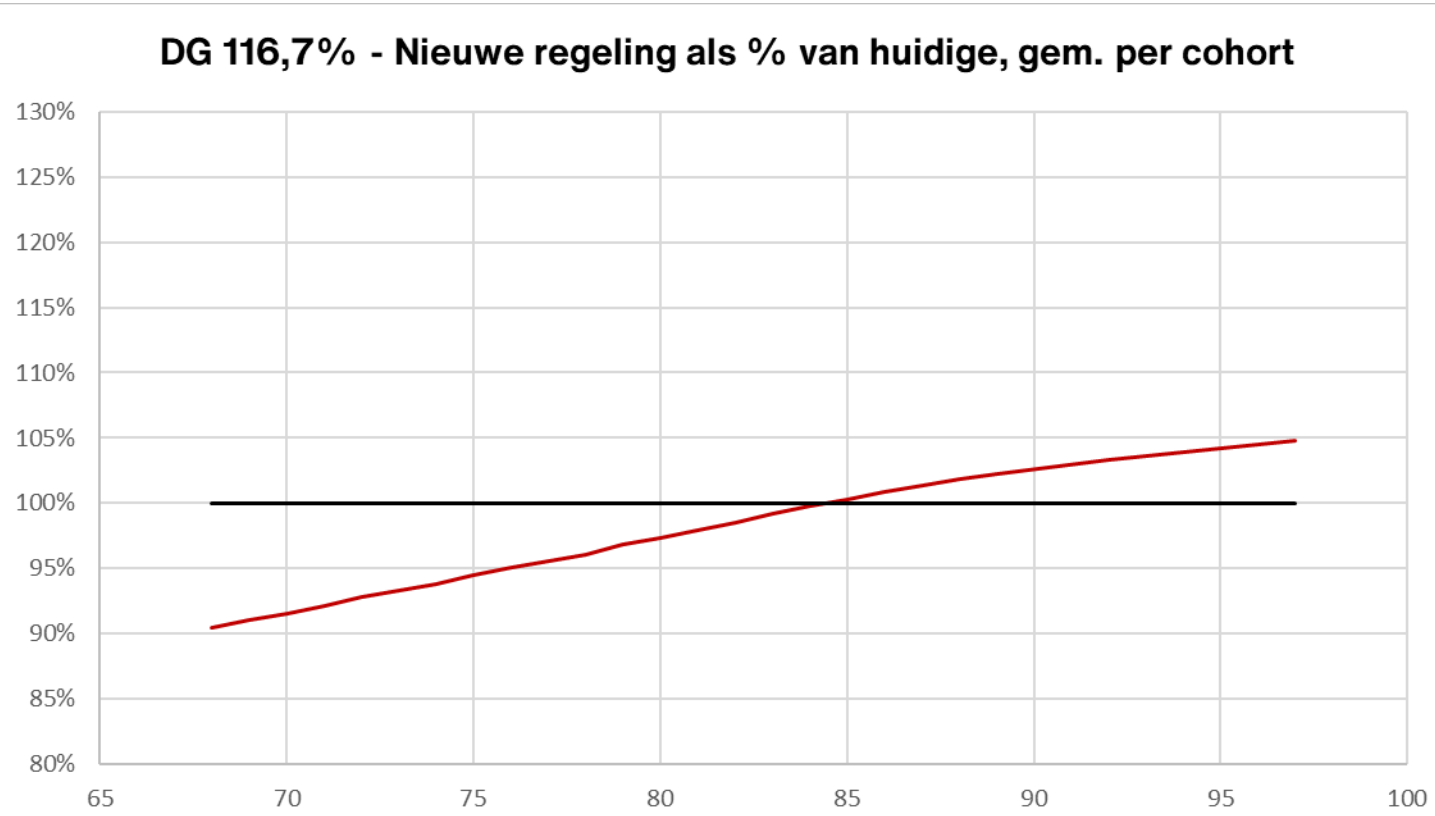
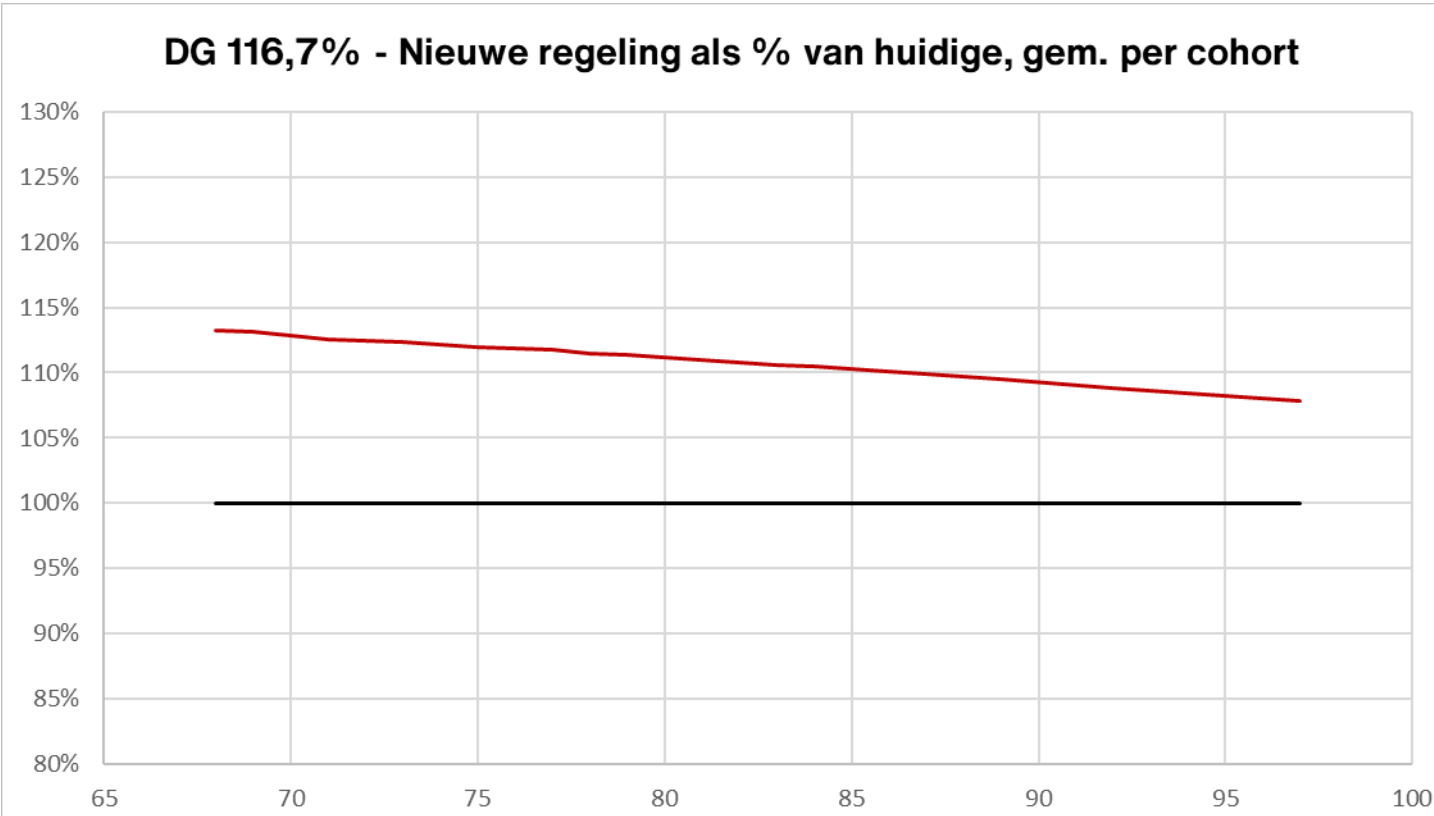
Gemiddelde reële uitkering gepensioneerden bij DG 116,7%

mediaan

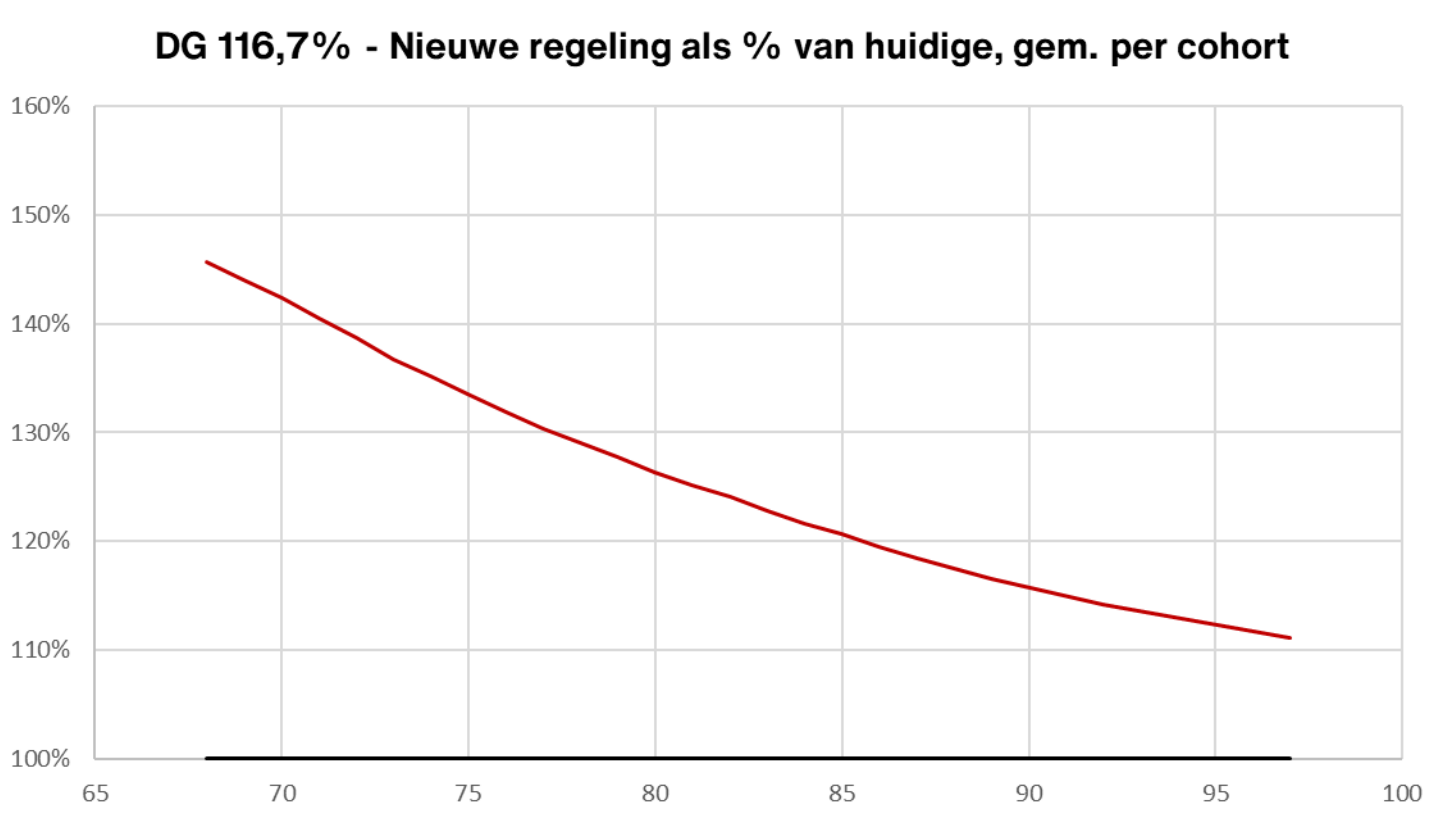
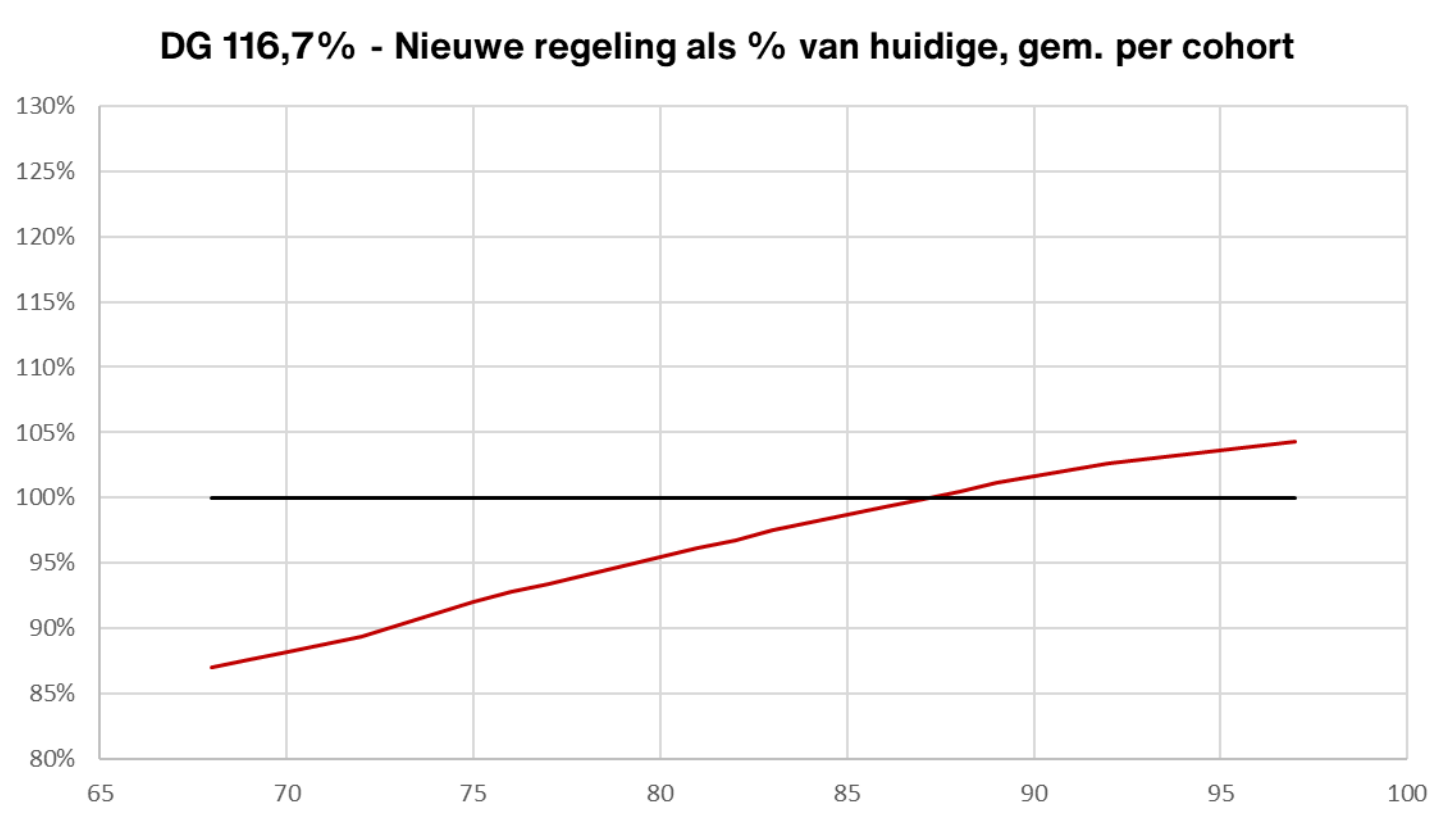
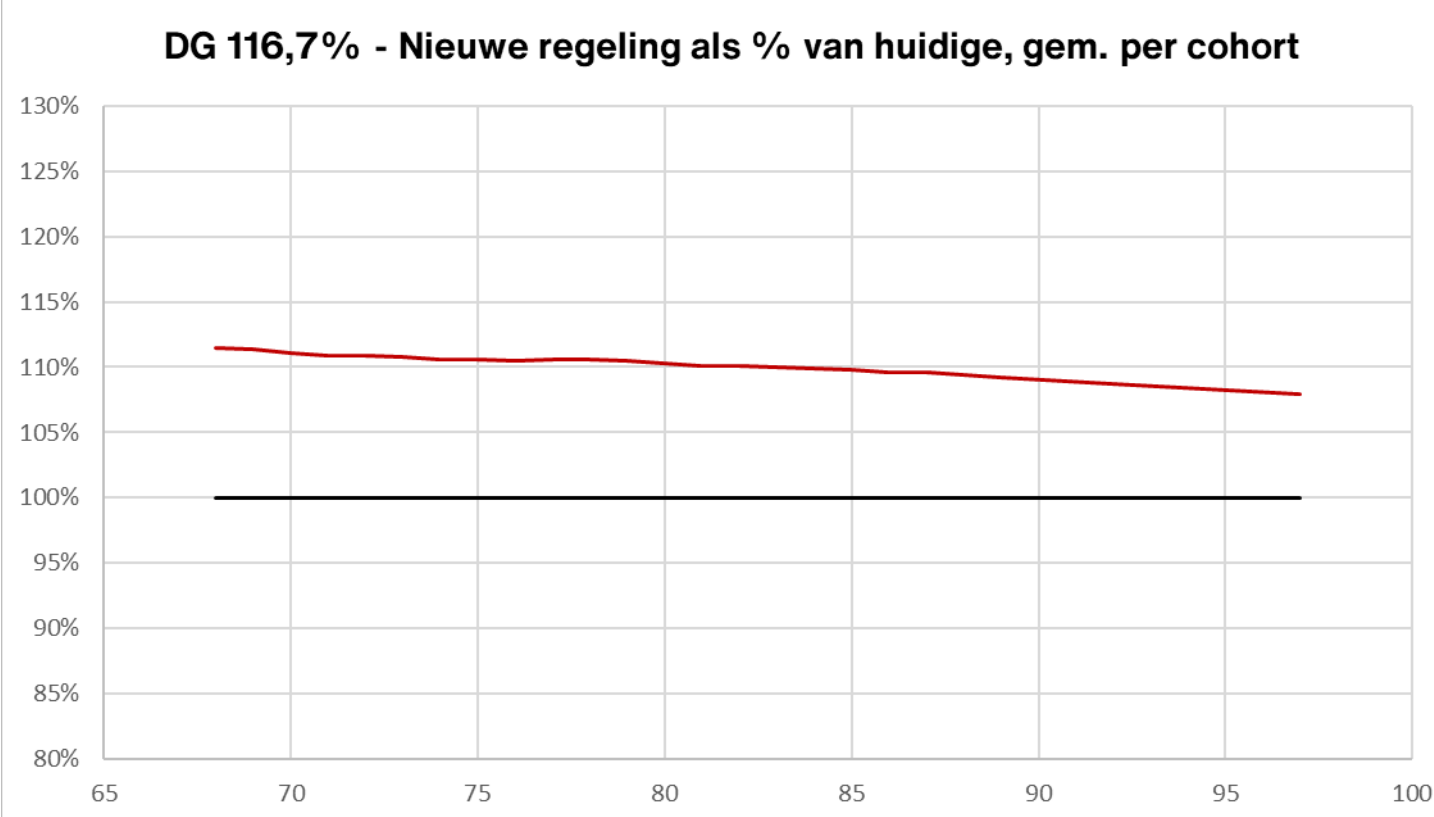
5 %-percentiel

95 %-percentiel

Basis



Rente
-1%



Bij een lagere startrente stijgt de rente naar verwachting. Hier profiteren de gepensioneerden in de nieuwe regeling niet van, omdat in het uitkeringscollectief het renterisico volledig wordt afgedekt. Onder de huidige regeling heeft deze rentestijging wel invloed, omdat het renterisico in de huidige situatie niet volledig is afgedekt. De rentestijging heeft een positief effect op de dekkingsgraad en daarmee de indexatie.

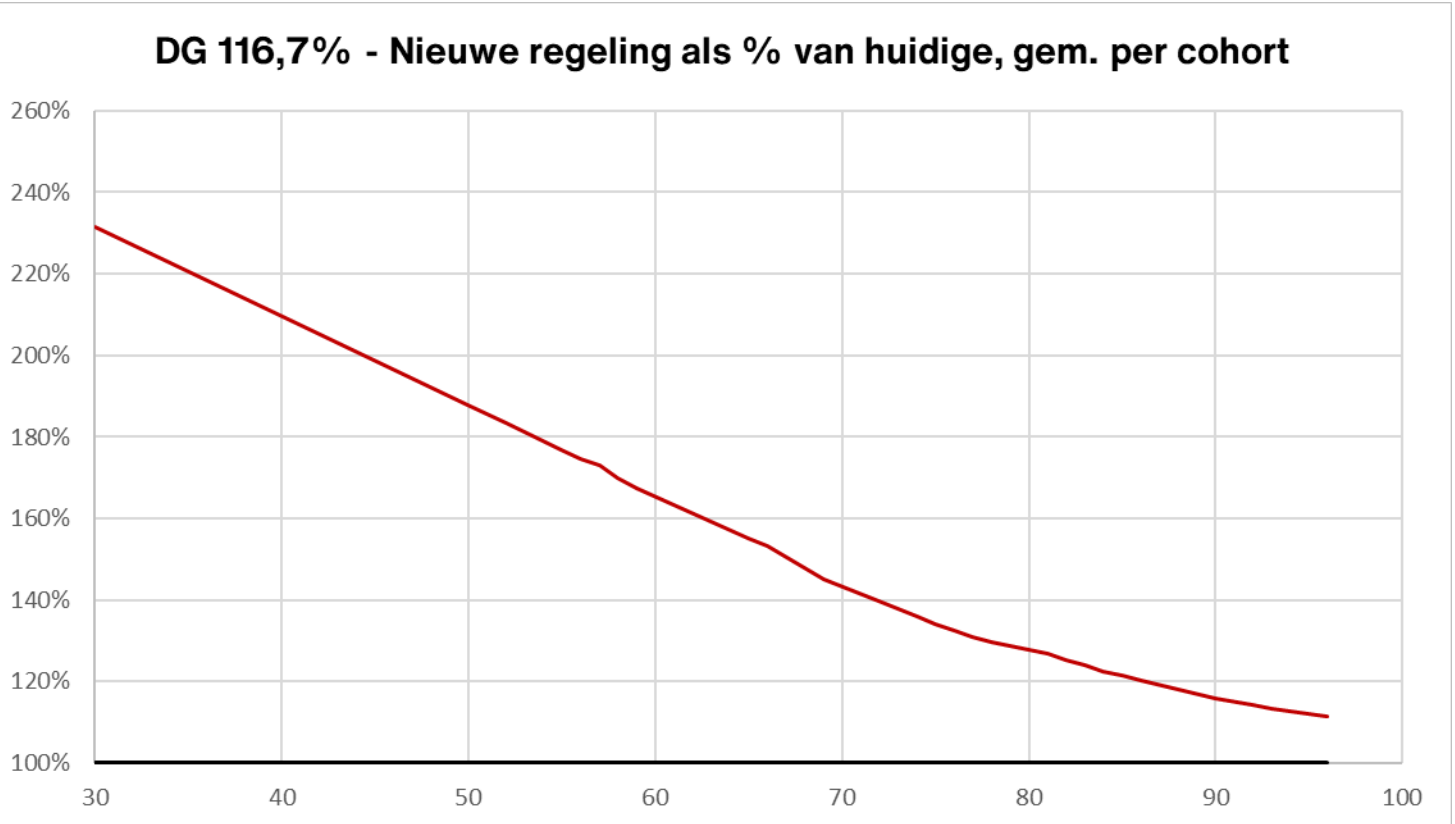
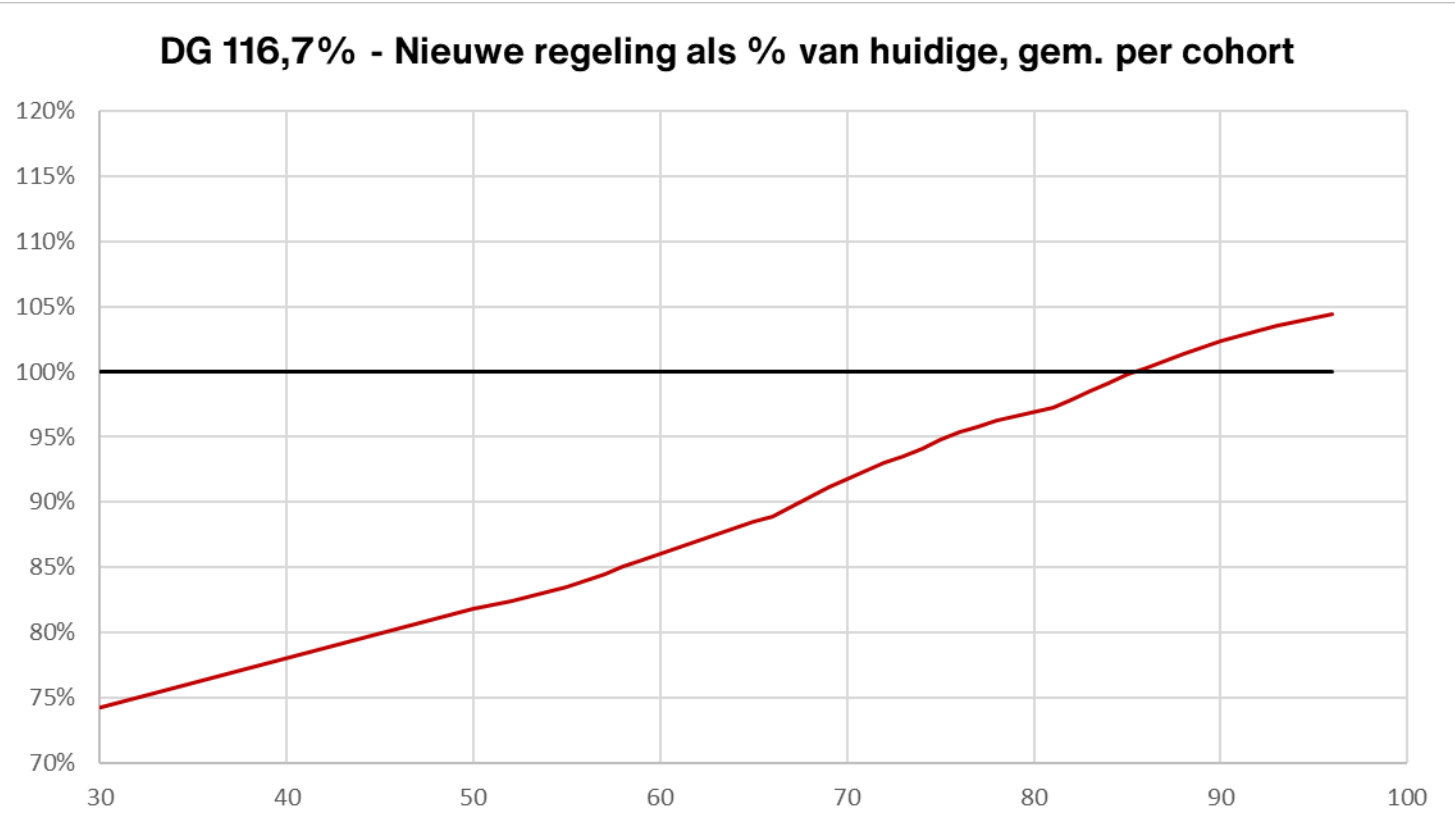
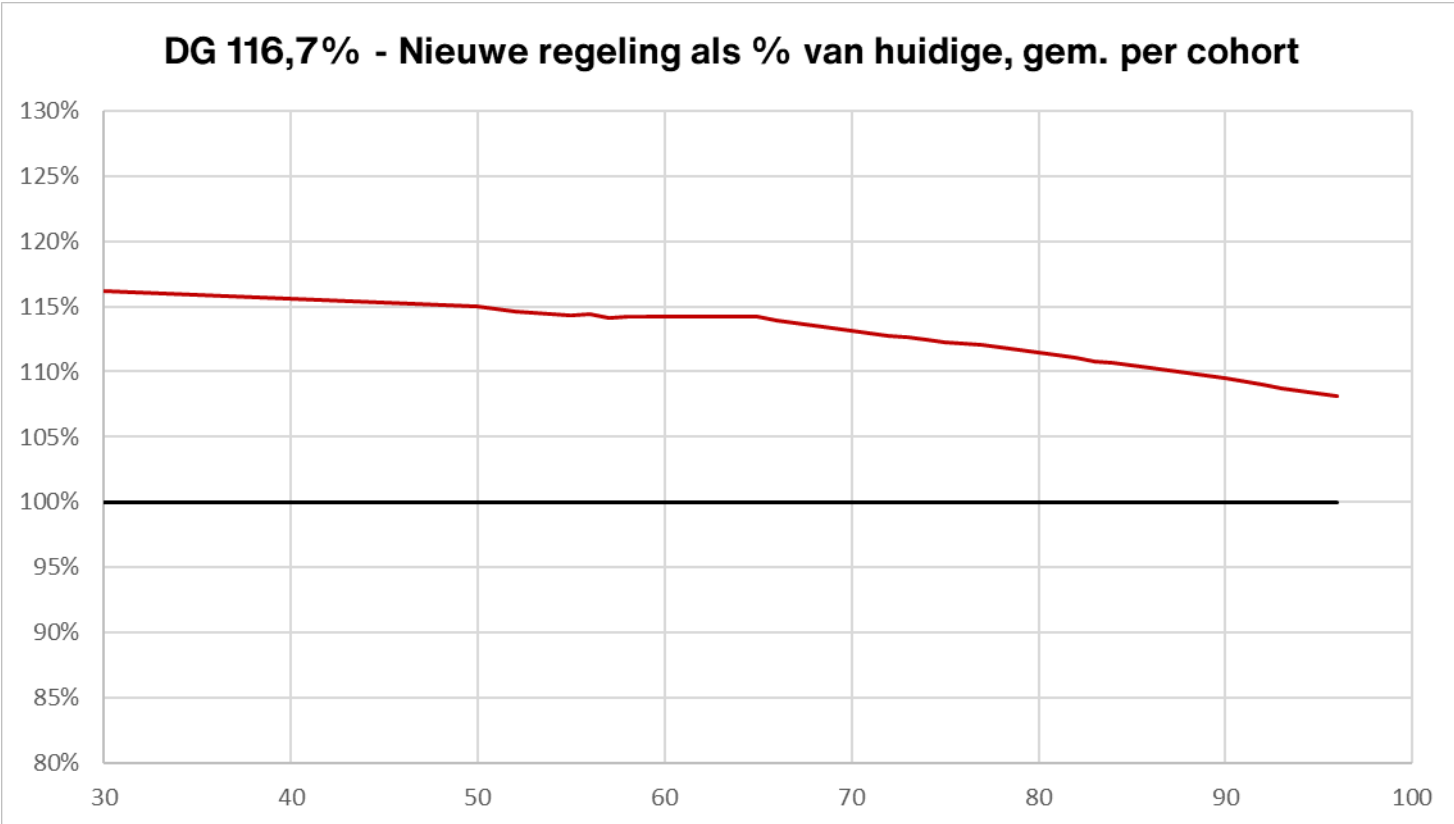
Gemiddelde reële uitkering nabestaanden bij DG 116,7%

mediaan

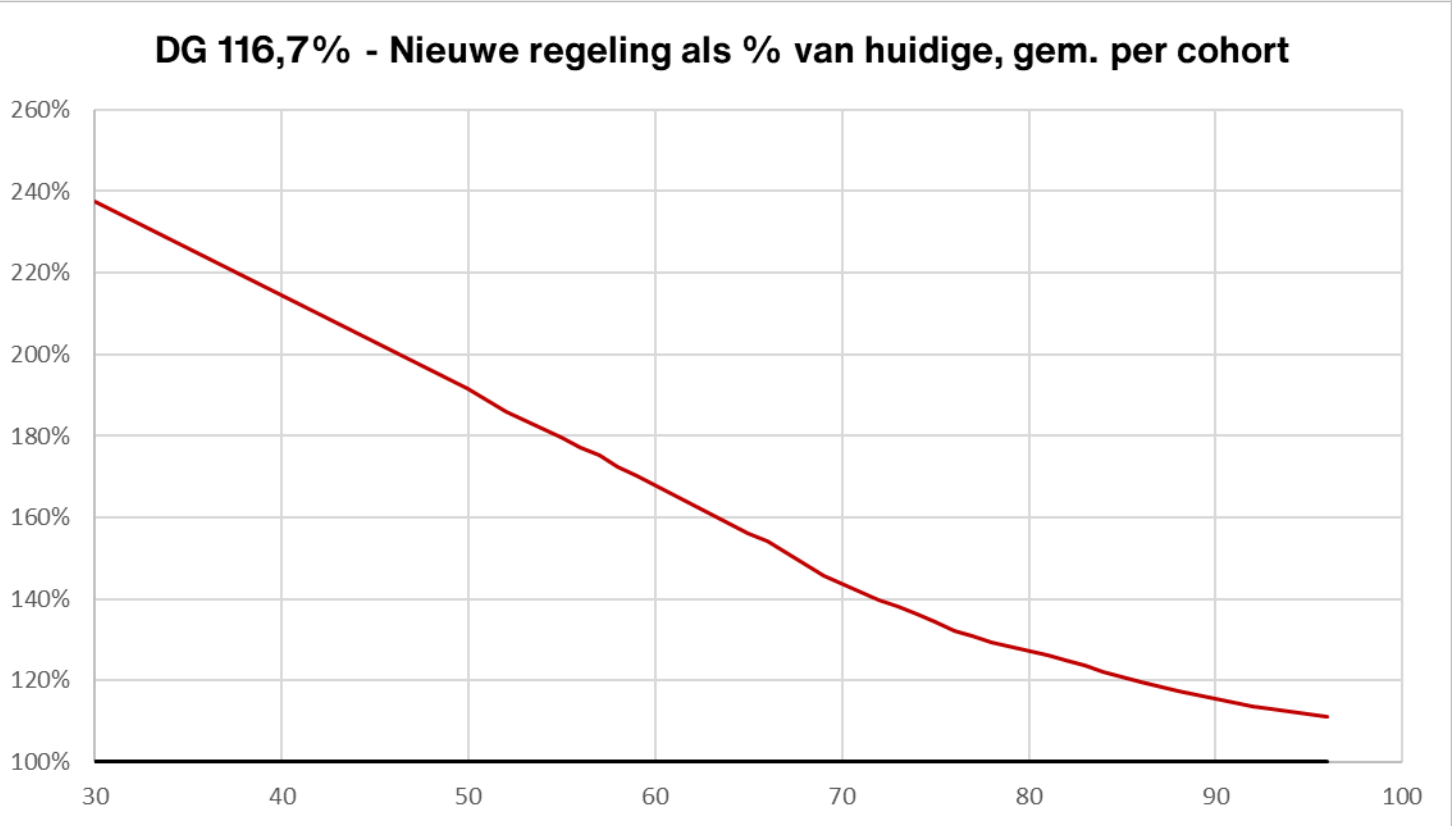
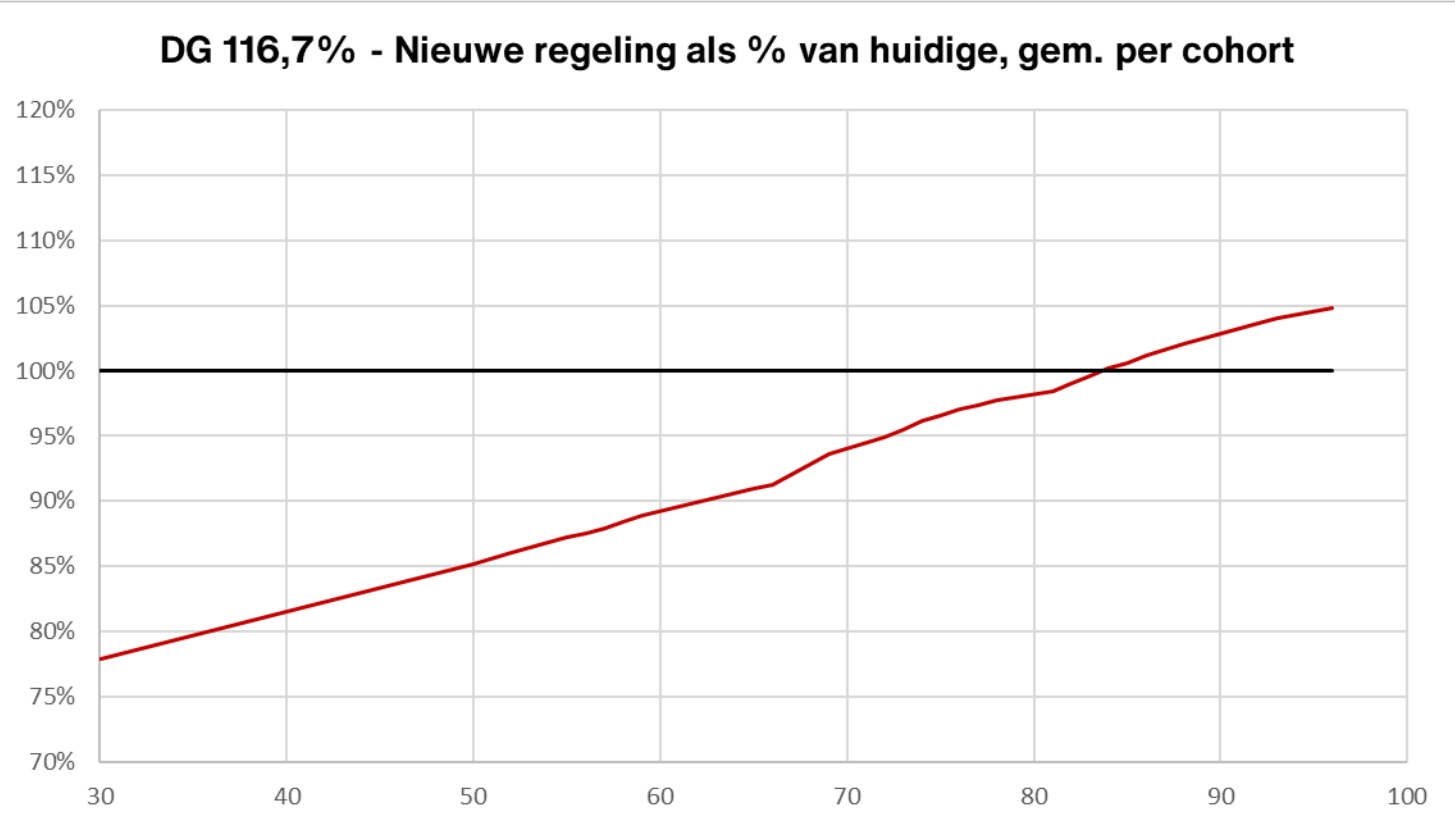
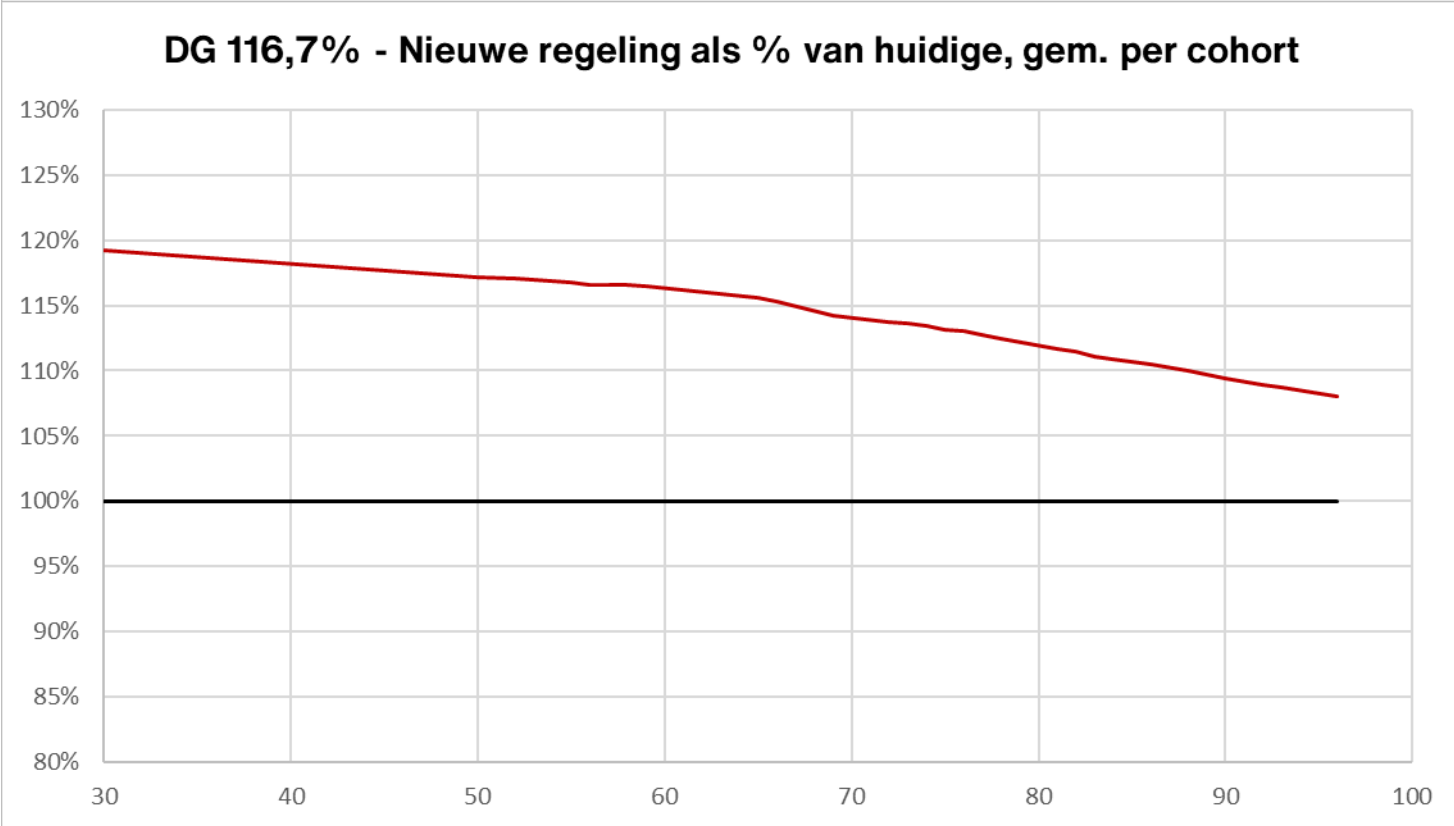
5 %-percentiel

95 %-percentiel

Basis



Rente
+1%



Bij een hogere startrente daalt de rente naar verwachting sterker. Hier ondervinden de nabestaanden in de nieuwe regeling geen nadeel van, omdat in het uitkeringscollectief het renterisico volledig wordt afgedekt. Onder de huidige regeling heeft deze rentedaling wel invloed, omdat het renterisico in de huidige situatie niet volledig is afgedekt. De rentedaling heeft een negatief effect op de dekkingsgraad en daarmee de indexatie.



Gezien het bovenstaande zijn de transitie-effecten voor nabestaanden bij een hogere startrente enigszins beter.

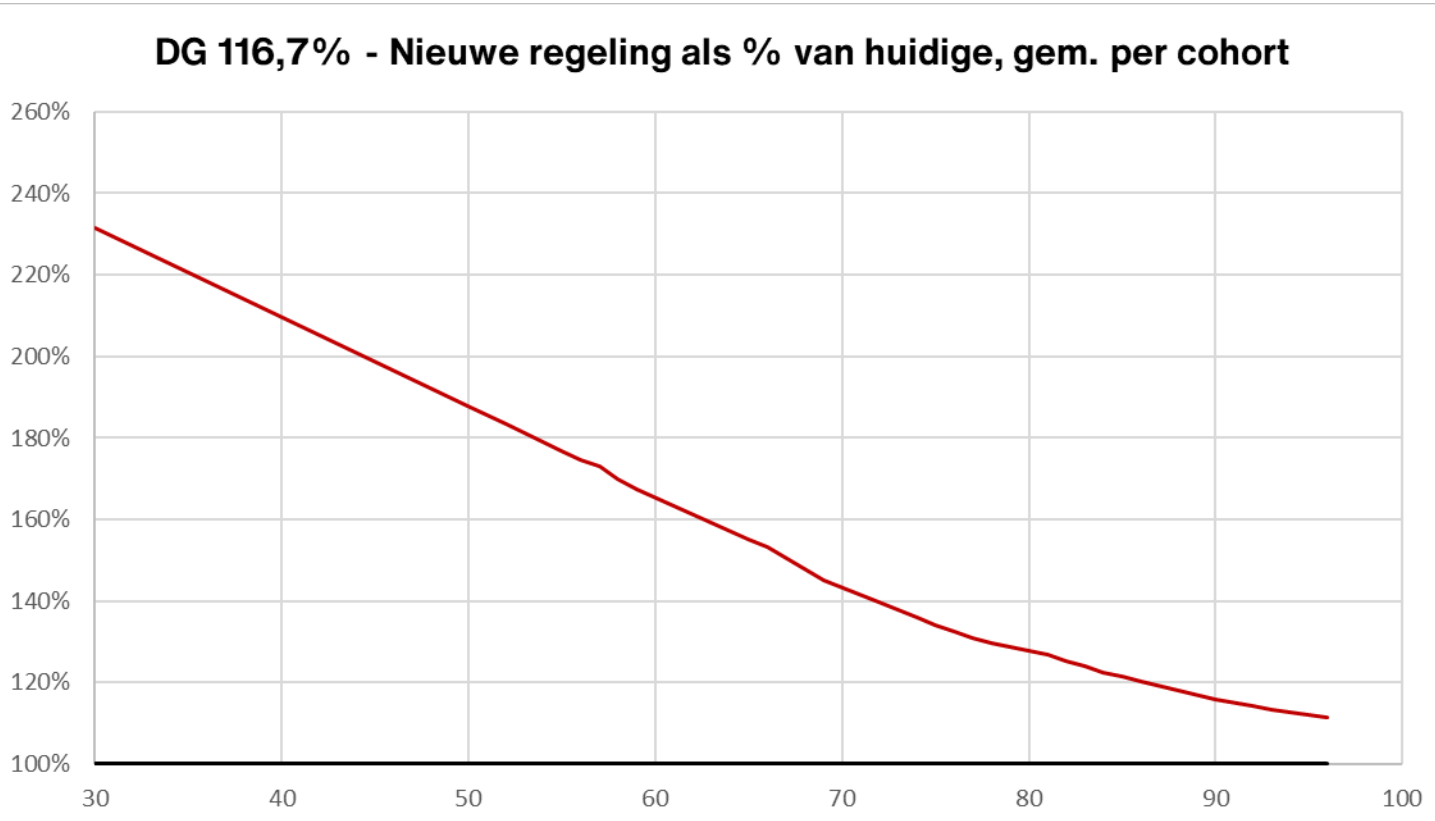
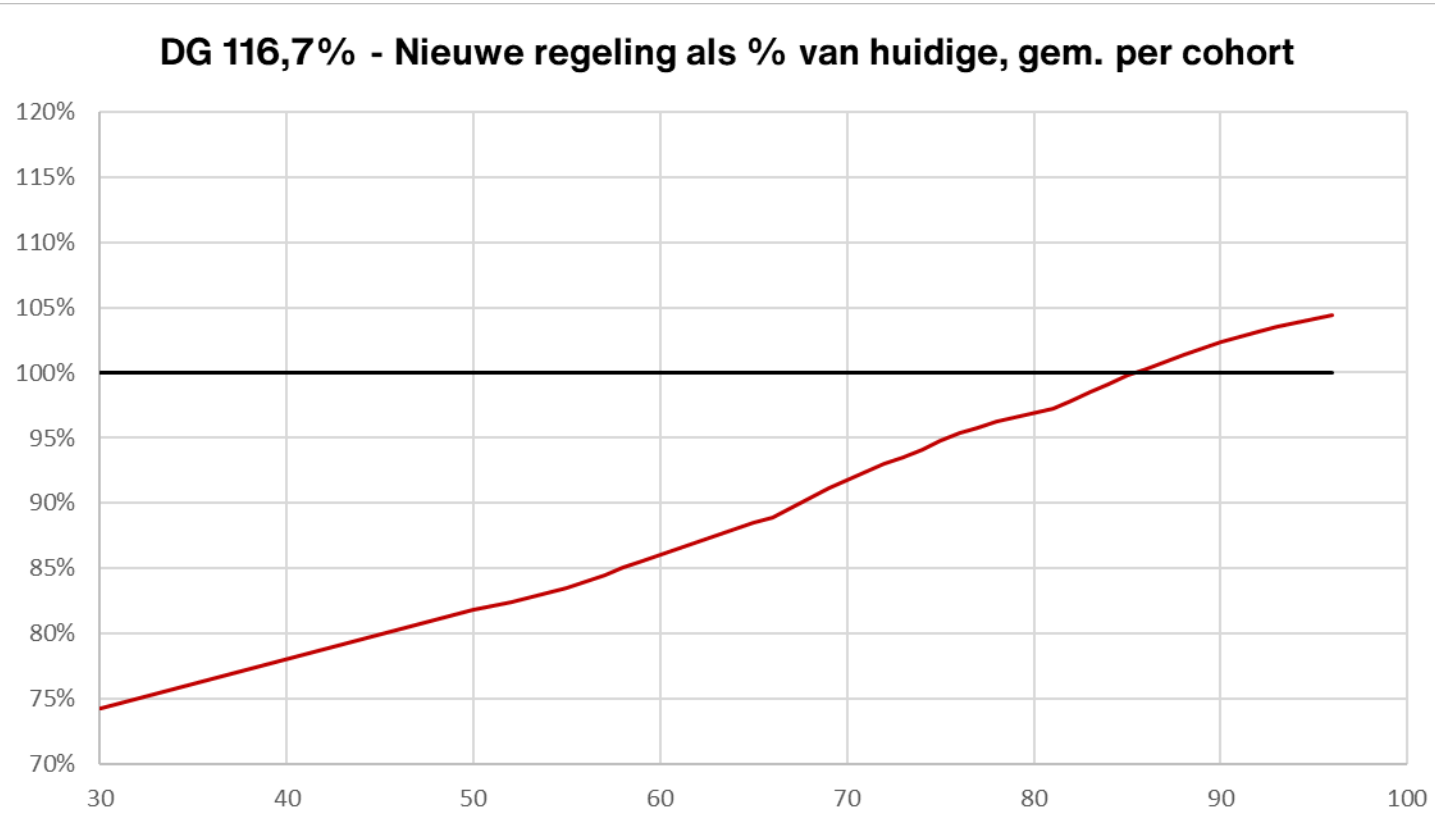
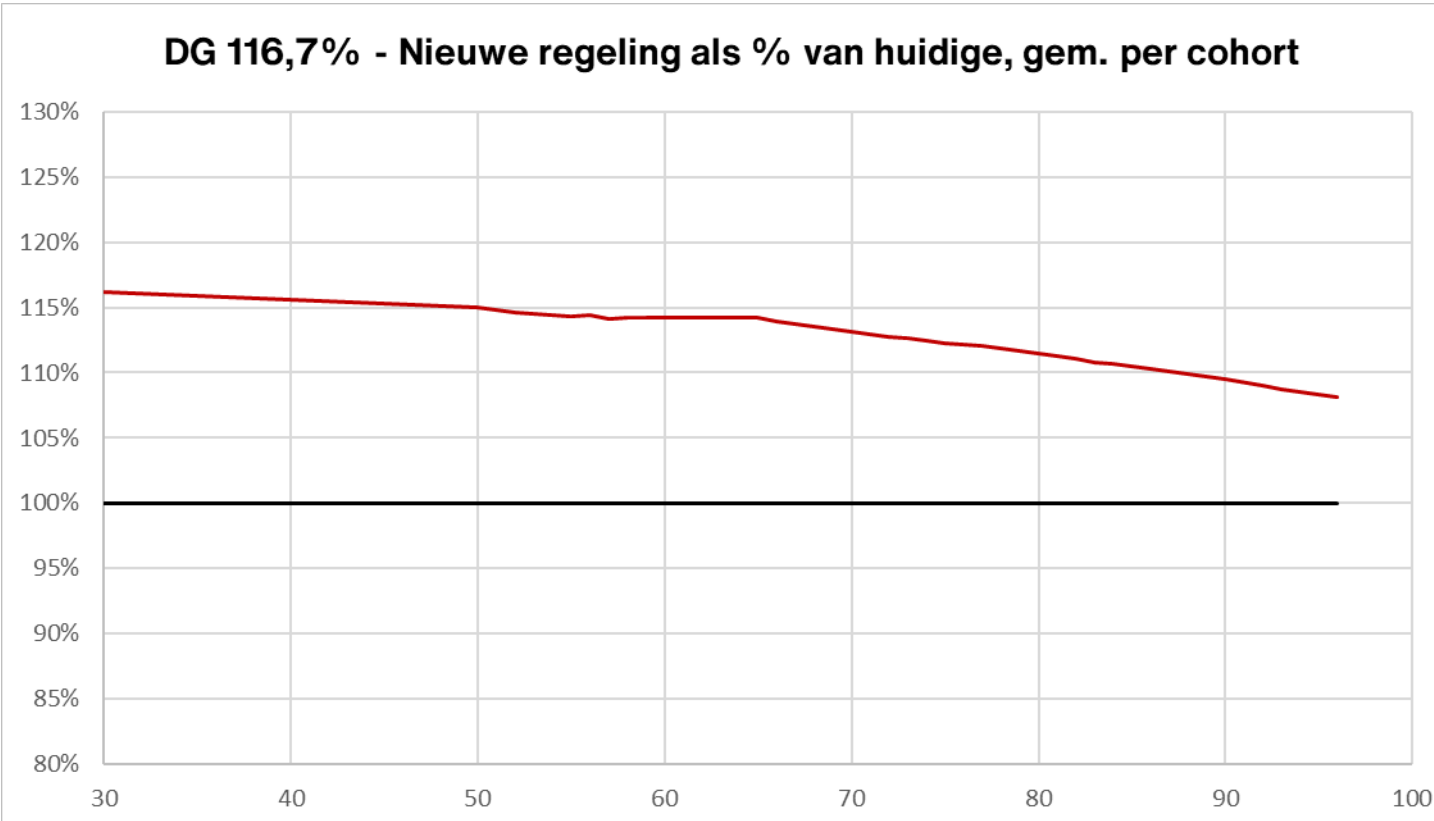
Gemiddelde reële uitkering nabestaanden bij DG 116,7%

mediaan

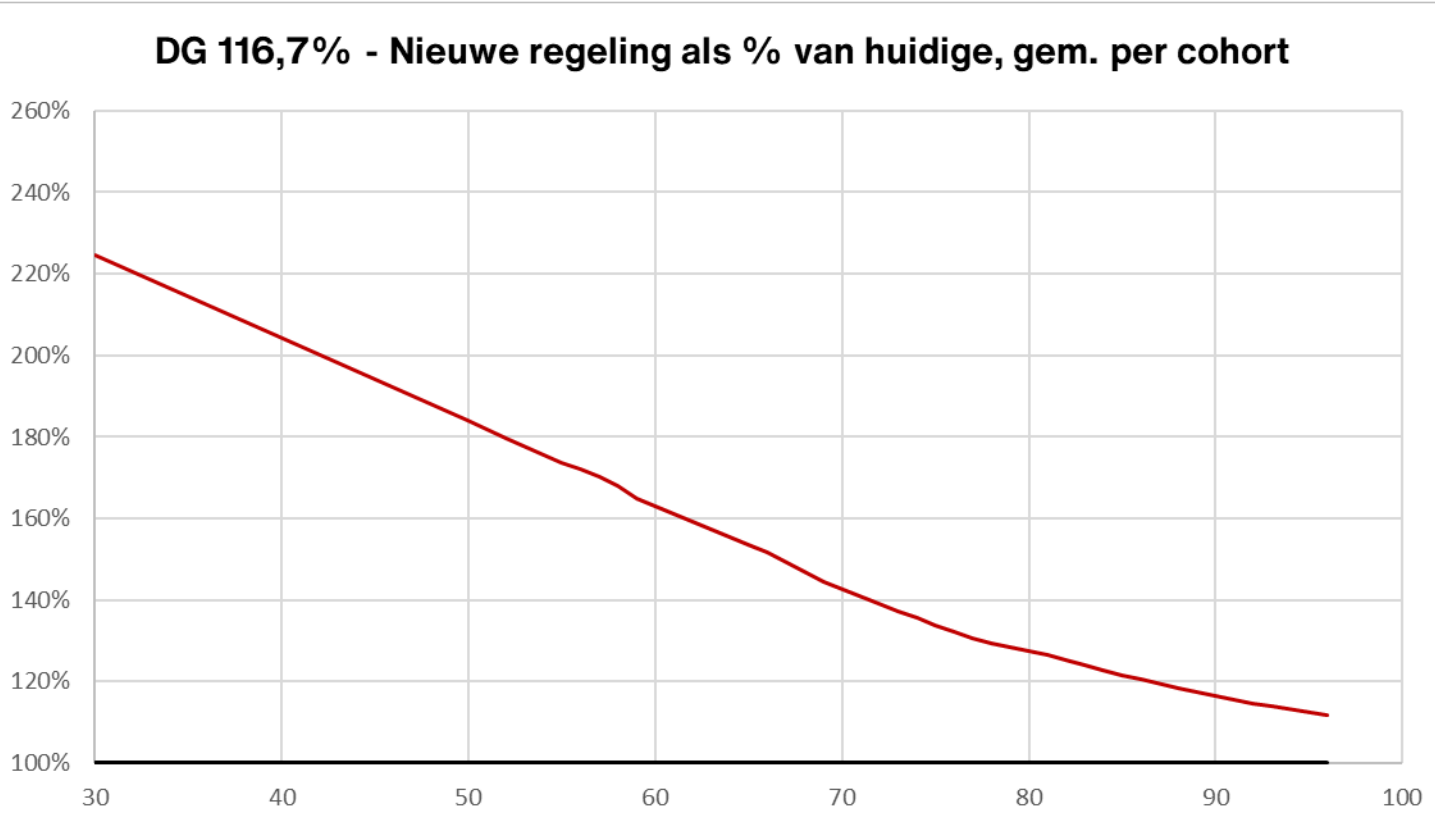
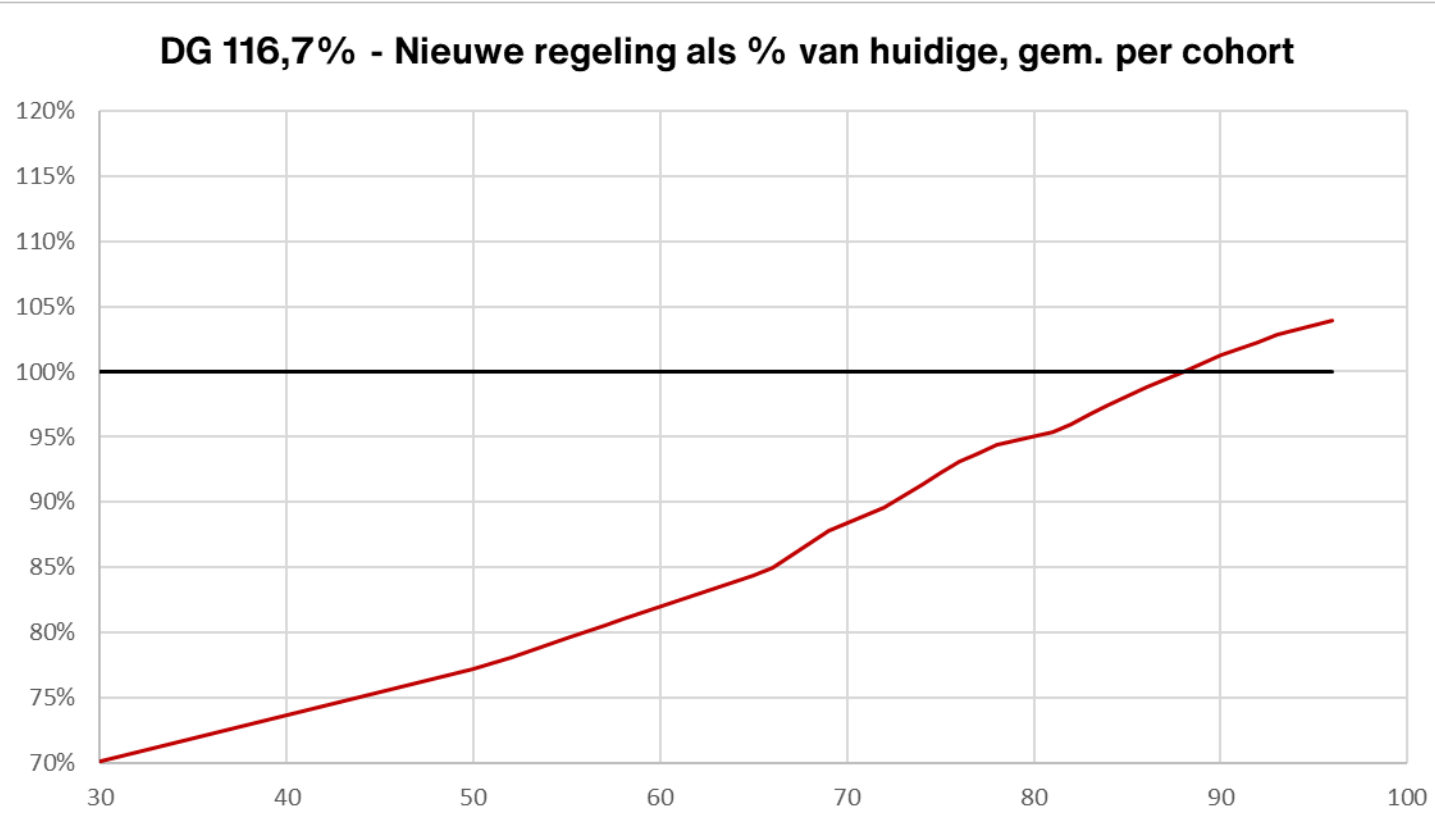
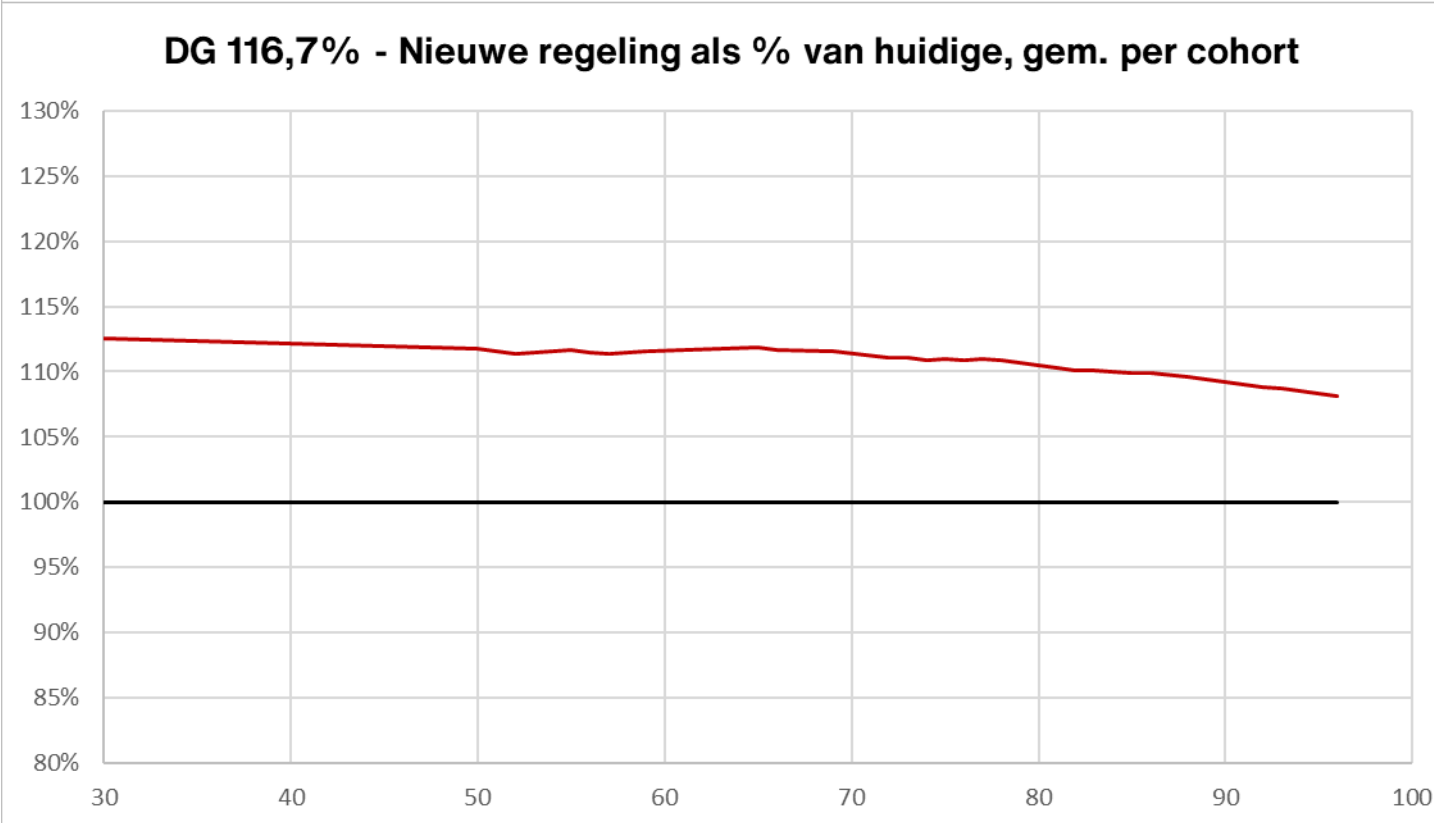
5 %-percentiel

95 %-percentiel

Basis



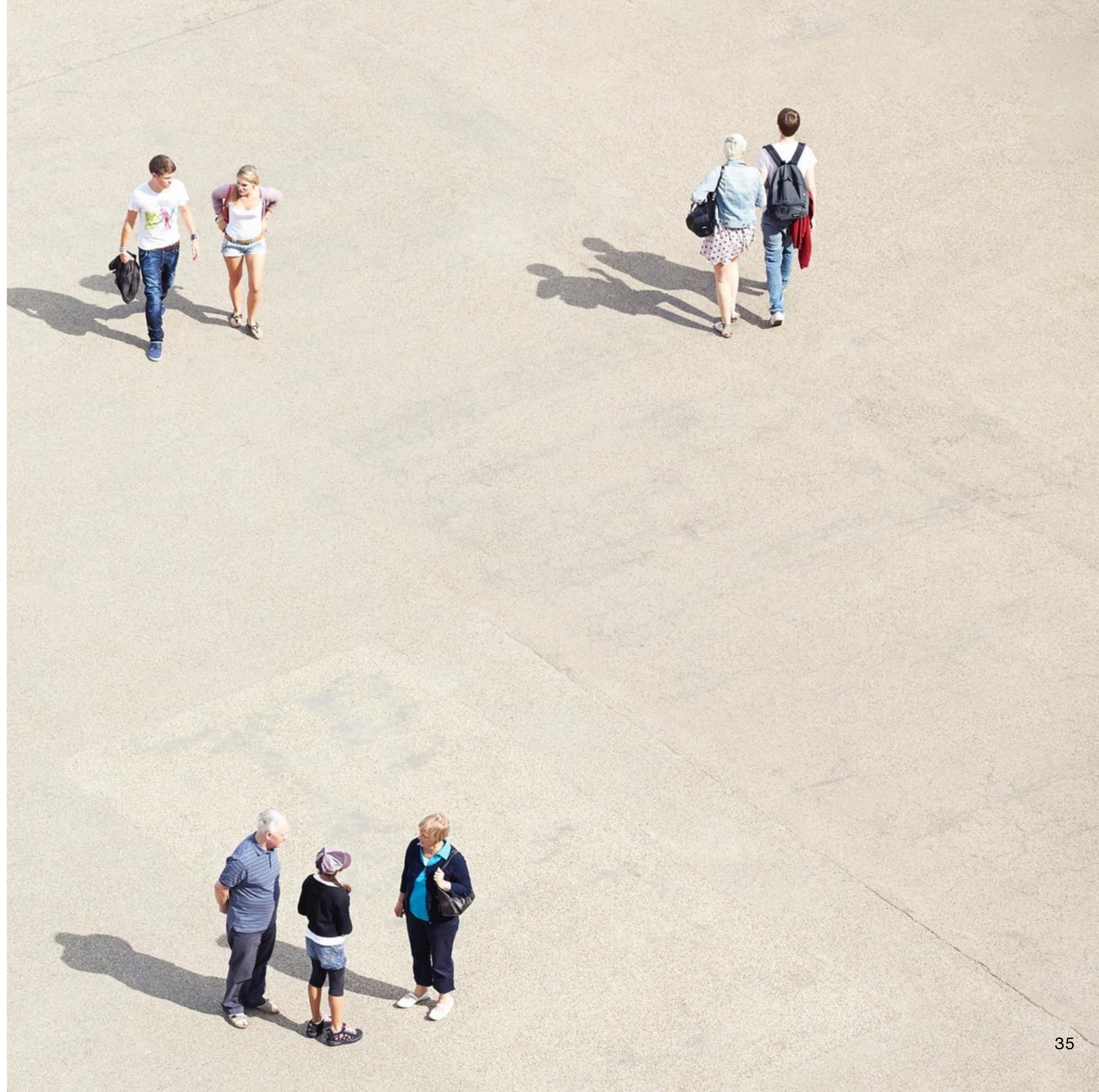
Rente
-1%



Bij een lagere startrente stijgt de rente naar verwachting. Hier profiteren de nabestaanden in de nieuwe regeling niet van, omdat in het uitkeringscollectief het renterisico volledig wordt afgedekt. Onder de huidige regeling heeft deze rentestijging wel invloed, omdat het renterisico in de huidige situatie niet volledig is afgedekt. De rentestijging heeft een positief effect op de dekkingsgraad en daarmee de indexatie.

3

Netto profijt effecten



Wat is netto profijt?

Definitie

Netto profijt =
marktwaaarde van verwachten pensioenuitkeringen - marktwaaarde van toekomstige premie (werkgever + werknemer)

In de berekening van netto profijt wordt voor de huidige regeling de gedempte premie omgeslagen in een doorsneepremie. Hierdoor wordt het effect van de overgang naar een vlakke premie zichtbaar.



Eenvoudig gezegd:

Netto profijt = Het verschil tussen wat je verwacht te ontvangen (de uitkeringen) en wat je ervoor moet inleggen

Meer uitkering voor dezelfde premie leidt dus tot een hoger netto profijt

De marktwaaarde (MW) is de huidige waarde van een toekomstige uitkering of premie, rekening houdend met rente en sterfte

Bij de bepaling van het netto profijt wordt zowel het opgebouwde pensioen als de toekomstige opbouw meegenomen.

Wat is netto profijt?

Voorbeelden

Voorbeeld 1

- Leeftijd: 30 jaar
- Groep: actieven
- Totale marktwaarde premie = € 2.000.000
- Totale marktwaarde uitkeringen = € 2.200.000


$$\begin{aligned}\text{Netto profijt} &= \text{MW uitkeringen} - \text{MW premie} \\ &= € 2.200.000 - € 2.000.000 \\ &= \mathbf{€ 200.000}\end{aligned}$$

Voorbeeld 2

- Leeftijd: 30 jaar
- Groep: slapers
- Totale marktwaarde premie = € 0
- Totale marktwaarde uitkeringen = € 300.000


$$\begin{aligned}\text{Netto profijt} &= \text{MW uitkeringen} - \text{MW premie} \\ &= € 300.000 - € 0 \\ &= \mathbf{€ 300.000}\end{aligned}$$

Wat is netto profijt?

Voorbeelden

Voorbeeld 3

- Leeftijd: 55 jaar
- Groep: actieven
- Totale marktwaarde premie = € 2.000.000
- Totale marktwaarde uitkeringen = € 6.000.000

$$\begin{aligned}\text{Netto profijt} &= \text{MW uitkeringen} - \text{MW premie} \\ &= € 6.000.000 - € 2.000.000 \\ &= \mathbf{€ 4.000.000}\end{aligned}$$

Voorbeeld 4

- Leeftijd: 55 jaar
- Groep: slapers
- Totale marktwaarde premie = € 0
- Totale marktwaarde uitkeringen = € 7.000.000

$$\begin{aligned}\text{Netto profijt} &= \text{MW uitkeringen} - \text{MW premie} \\ &= € 7.000.000 - € 0 \\ &= \mathbf{€ 7.000.000}\end{aligned}$$

Wat is netto profijt?

Door het netto profijt van de nieuwe regeling te vergelijken met het netto profijt van de huidige regeling, wordt inzicht verkregen in:

- het transitie-effect
- eventuele herverdelingseffecten tussen leeftijdscohorten en deelnemersgroepen

$$\text{Netto profijt effect} = \frac{\text{netto profijt nieuwe regeling} - \text{netto profijt huidige regeling}}{\text{marktwaaarde verwachte uitkeringen huidige regeling}}$$

Bij een positief netto profijt percentage is de nieuwe regeling (de FPR) beter, bij een negatief percentage de huidige regeling (het FTK)

Let op: Het netto profijt effect kan positief zijn, terwijl het verwacht pensioen afneemt

- Het netto profijt wordt vooral bepaald door wat inleg in de FPR oplevert versus wat inleg onder het FTK oplevert

Aannames bij netto profijt berekeningen

Netto profijt berekeningen moeten gemaakt worden op basis van een risiconeutrale scenarioset (de Q-set van DNB)

- In een risiconeutrale scenarioset wordt het rendement gecorrigeerd voor het risico, waardoor het nemen van risico niet beloond wordt. Dit maakt netto profijt wel lastig te interpreteren.

In de berekening van het netto profijt wordt voor de huidige regeling de gedempte premie ieder jaar omgeslagen in een doorsneepremie van $xx\%$ van de pensioengrondslag. Het netto profijt in de huidige regeling is daardoor voor oudere deelnemers positief. De waarde van hun opbouw in de huidige regeling ligt voor hen hoger dan de doorsneepremie. Het netto profijt geeft zodoende dus inzicht in het herverdelingseffect van de totale premie onder de actieven.

De werkgeverscompensatie hebben wij op dezelfde wijze in het netto profijt meegenomen. Voor de premiecomponent van het netto profijt wordt de totale werkgeverscompensatie in een jaar vertaald in een doorsneecompensatie van $y\%$ van de pensioengrondslag van alle werknemers (inclusief indiensttreders). Bij de bepaling van de verwachte uitkeringen in de nieuwe regeling wordt wel uitgegaan van de werkelijke compensatie. Het netto profijt geeft zodoende inzicht in het herverdelingseffect van de totale compensatiepremie onder de actieven.

Interpretatie van netto profijt uitkomsten

De interpretatie van netto profijt uitkomsten moet met enige terughoudendheid worden uitgevoerd:

- De methodiek achter netto profijt is complex
- De netto profijt uitkomsten zijn sterk afhankelijk van de onderliggende scenarioset
- Het veronderstelt impliciet dat de huidige pensioenregeling in een FTK-omgeving evenwichtig is, hetgeen niet het geval is

Netto profijt effecten van stelselwijziging

Onderstaande stelselwijzigingen hebben een positief effect op het netto profijt:

- Onder de FPR hoeven minder buffers aangehouden te worden dan onder het FTK
- Onder het FTK schuiven buffers door naar toekomstige generaties (o.a. door de regels van toekomstbestendig indexeren en de fiscale maximering van de indexatie op de inflatie)

De effecten verschillen wel per leeftijd. Jongere actieven en slapers die nog maar weinig pensioen hebben opgebouwd, hebben juist nadeel van het uitdelen van de buffer bij het invaren. Zij hebben nog maar weinig pensioen opgebouwd en profiteren daarom maar beperkt van het uitdelen van de buffer bij het invaren. In de huidige situatie is de buffer beschikbaar voor indexatie over hun nieuwe opbouw.

Voor de actieven worden deze positieve effecten gedempt door de overgang naar degressieve opbouw

- Rekening houdend met uitdiensttredingskansen heeft de overgang naar degressieve opbouw voor jongere actieven echter juist een positief netto profijt effect, aangezien de pensioenopbouw eerder in de tijd plaatsvindt

Bij de berekening van de netto profijt effecten is rekening gehouden met uitdiensttredingskansen (“ontslagkansen”)

Netto profijt effecten voor verschillende scenario's

De volgende slides tonen de netto profijt effecten voor de verschillende deelnemersgroepen voor drie dekkinggraden: 105%, 116,7% (basisvariant) en 130%

- 116,7% was de dekkingsgraad eind 2023 (dekkingsgraad eind 2024 is 118,7%)

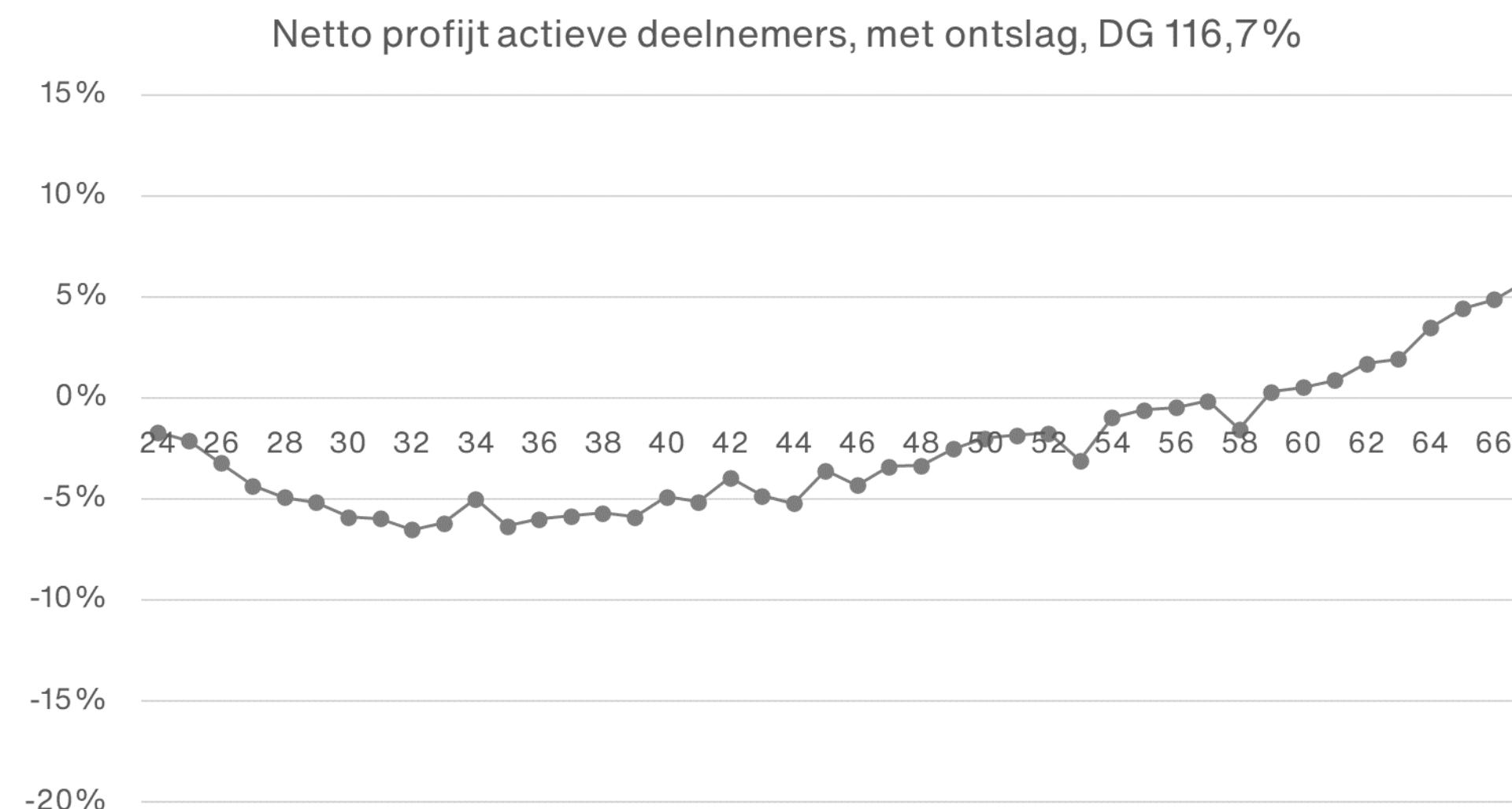
Voor de basisvariant (116,7% startdekkingsgraad) zijn de netto profijt effecten ook getoond voor:

- 1% hogere startrente
- 1% lagere startrente

De uitkomsten worden weergegeven voor de gemiddelde deelnemer per geboortejaar

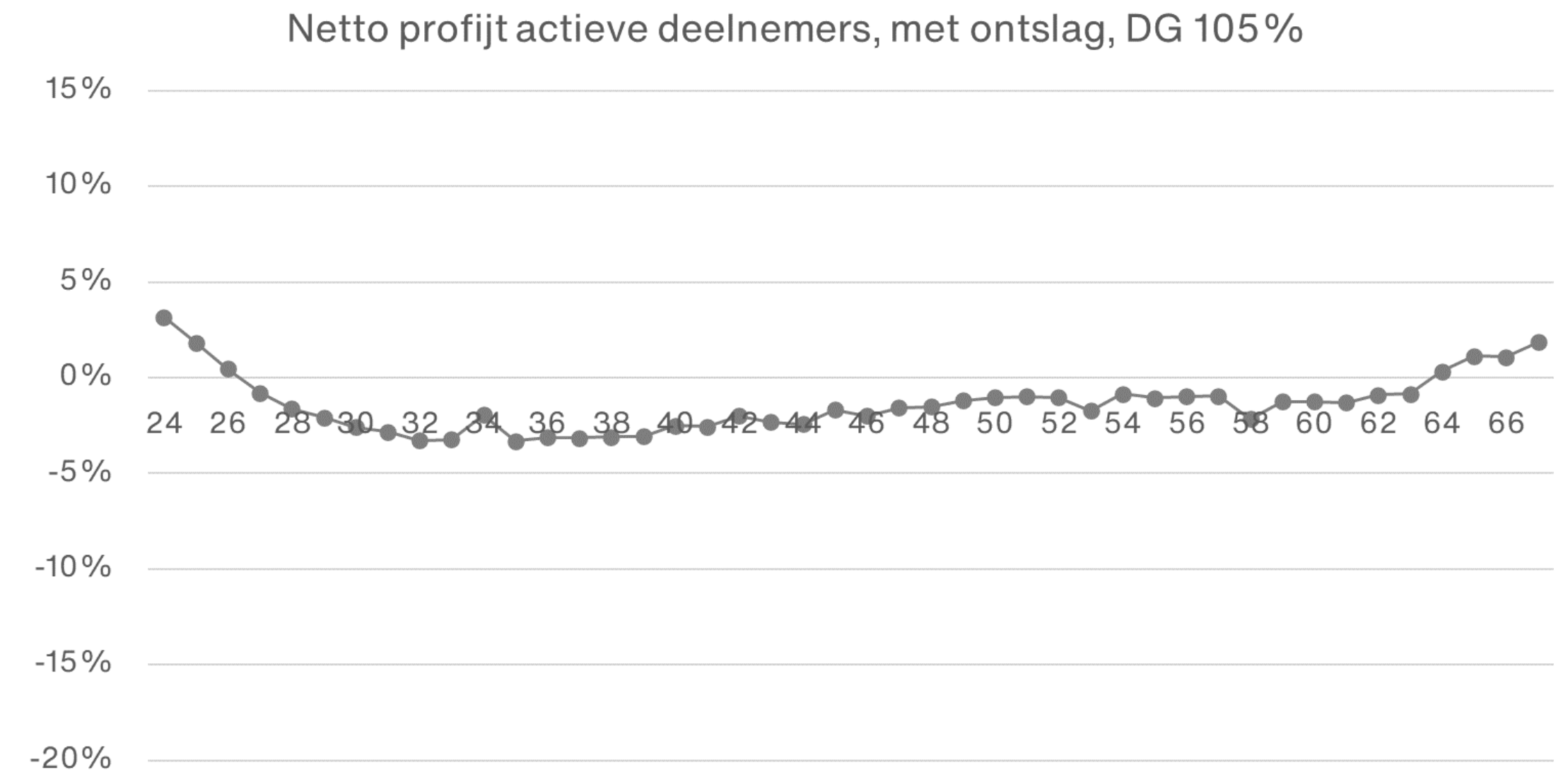
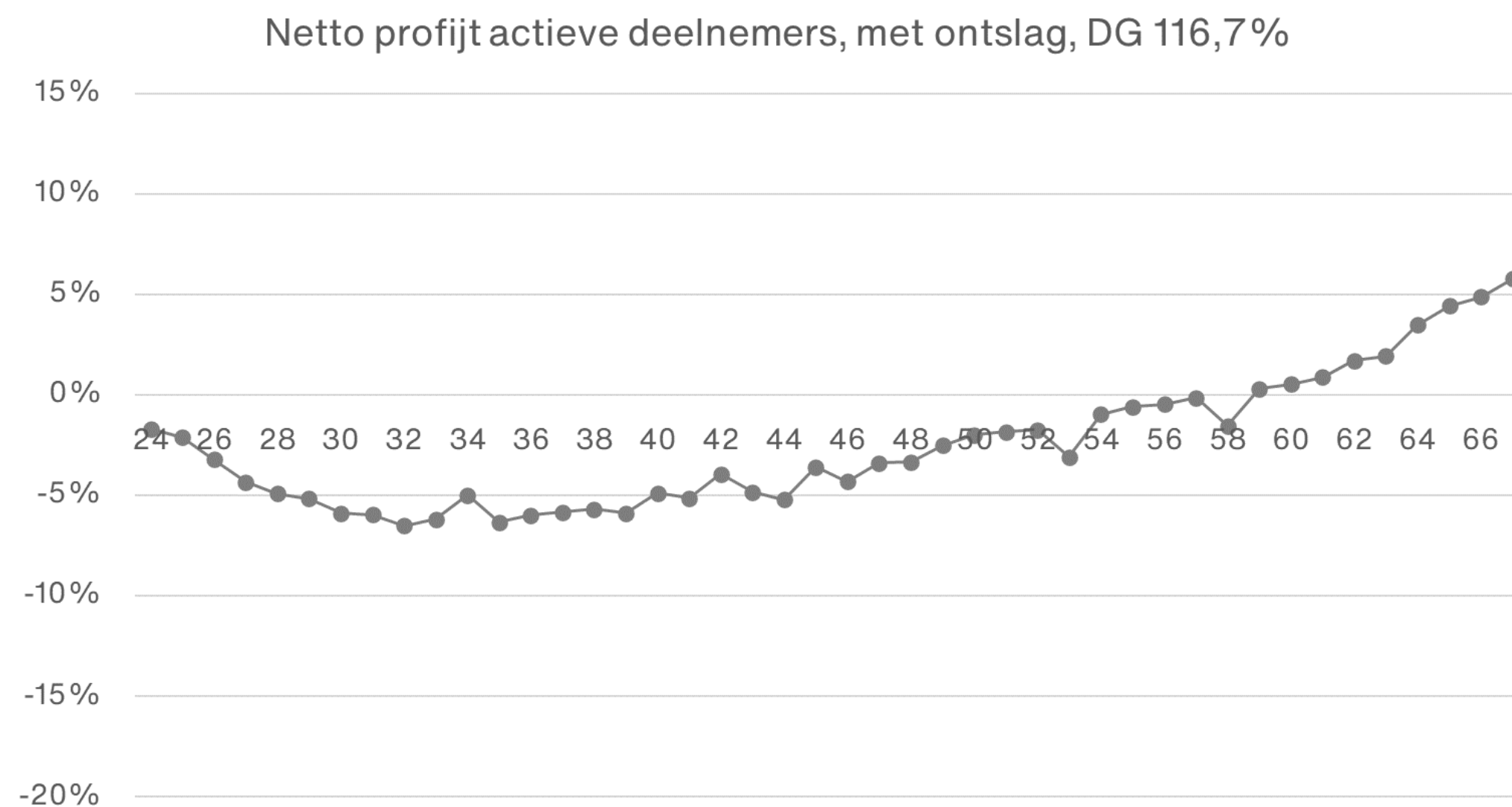
Netto profijt voor actieve deelnemers bij 116,7% dekkingsgraad

- Onderstaand het netto profijt effect (nieuw % van huidig) voor actieven bij 116,7% dekkingsgraad
- Voor ouderen is het netto profijt effect positief: zij hebben veel baat bij het direct uitdelen van de buffer (zij hebben gemiddeld veel pensioen opgebouwd), verder voorziet de salariscompensatie in een compensatie voor de overgang naar degressieve opbouw
- Voor jongeren is het netto profijt effect negatief: zij profiteren van de overgang naar een vlakke premie (als zij jong uit dienst treden, hebben zij meer opgebouwd dan in de huidige regeling), maar hier staan onderstaande nadelen tegenover die zwaarder wegen:
 - De buffer die wordt uitgedeeld zou in de huidige situatie deels gebruikt worden voor de indexatie over nieuwe opbouw. Bij het invaren krijgen zij maar een klein deel van de buffer, aangezien zij nog maar weinig pensioen hebben opgebouwd
 - Zij hebben een kleiner aandeel in het compensatiebudget
 - De onzekerheid (het beleggingsrisico) van het pensioen neemt voor hen sterker toe (pessimistische scenario's tellen zwaar mee bij netto profijt)



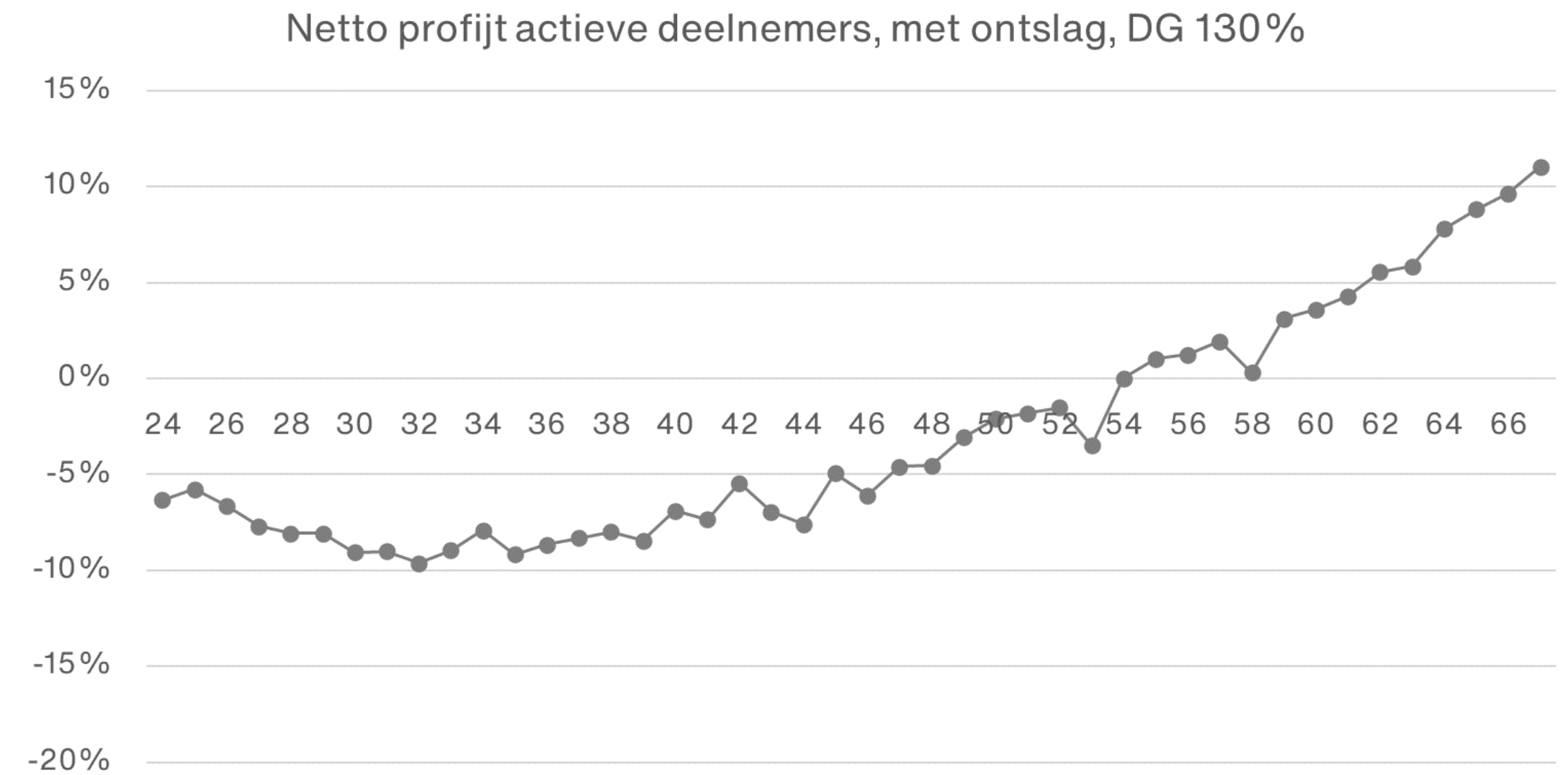
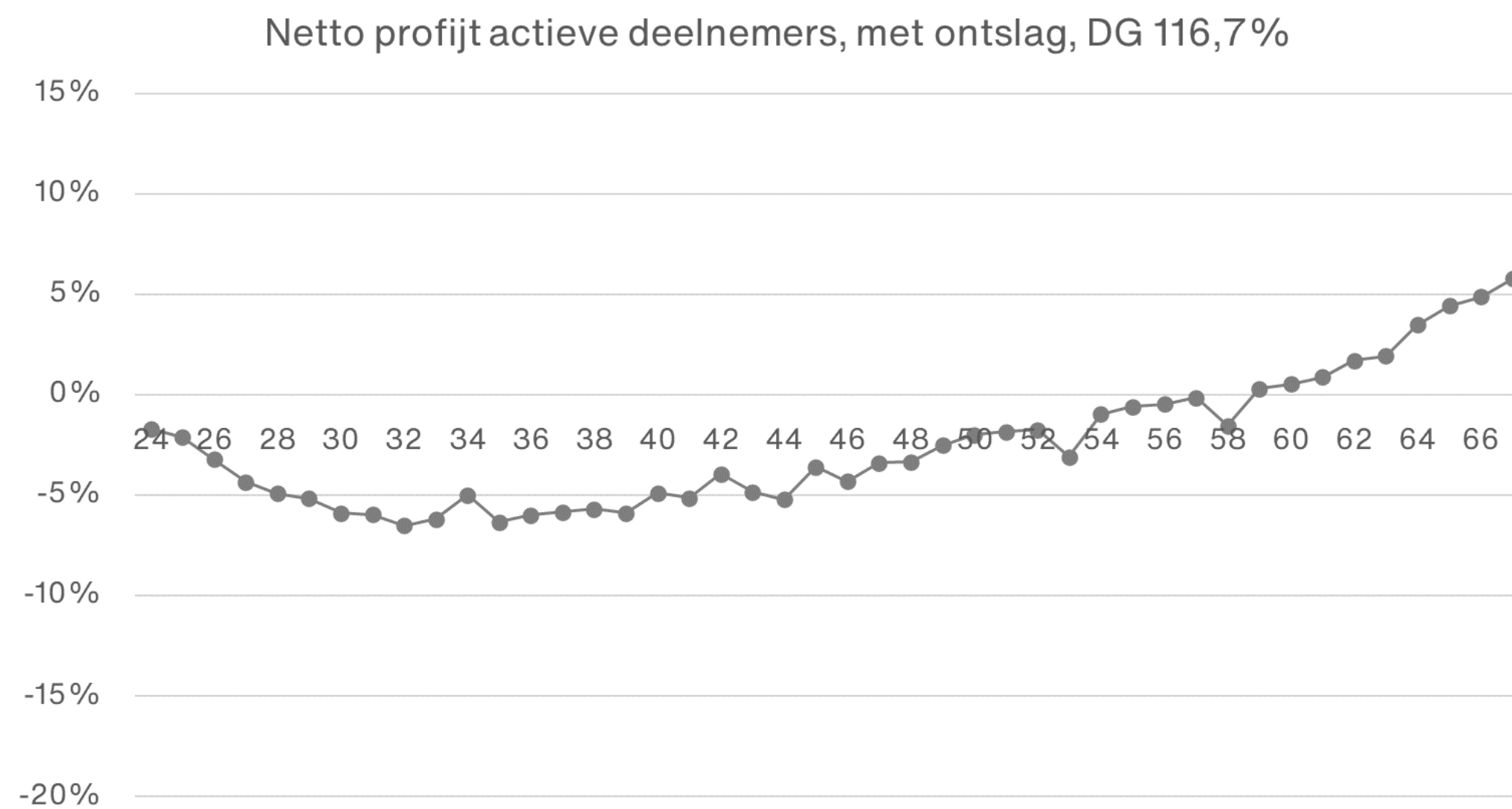
Netto profijt voor actieve deelnemers: impact lagere dekkinggraad

- Onderstaande grafieken tonen de netto profijt effecten voor actieven als de invaardekkinggraad niet 116,7% (links), maar 105% (rechts) is.
- De verschillen in netto profijt effecten tussen de leeftijden zijn bij een lagere dekkinggraad minder groot:
 - Bij een lagere invaardekkinggraad is de invaarbonus minder groot. Dit verlaagt het netto profijt effect voor deelnemers met veel opgebouwd pensioen (dit zijn vooral ouderen).
 - Bij lagere dekkinggraad is het indexatieperspectief in de huidige regeling kleiner. Dit is positief voor het netto profijt effect.
- Voor de jongere deelnemers is het netto profijt effect bij een lagere invaardekkinggraad minder negatief.



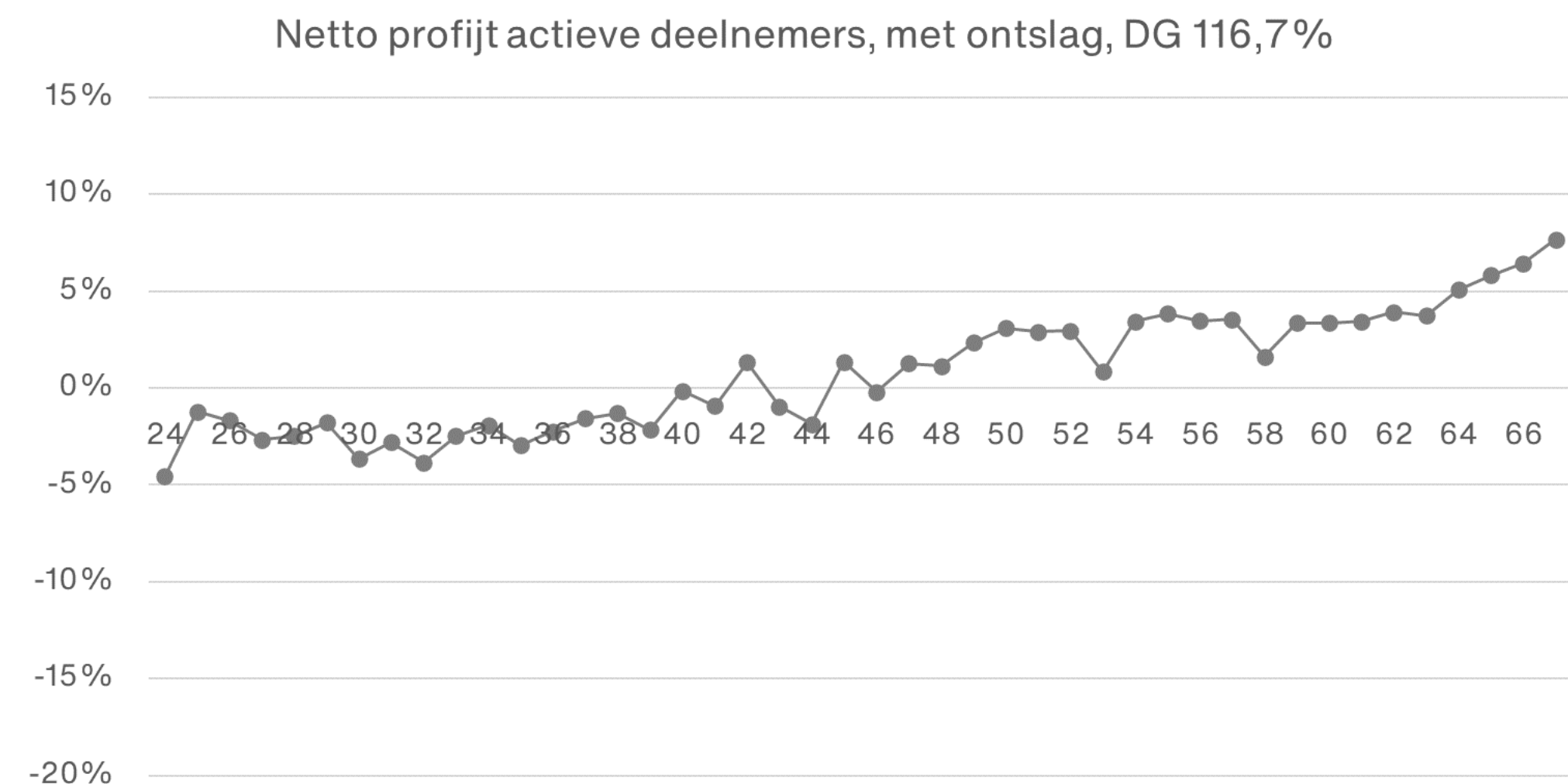
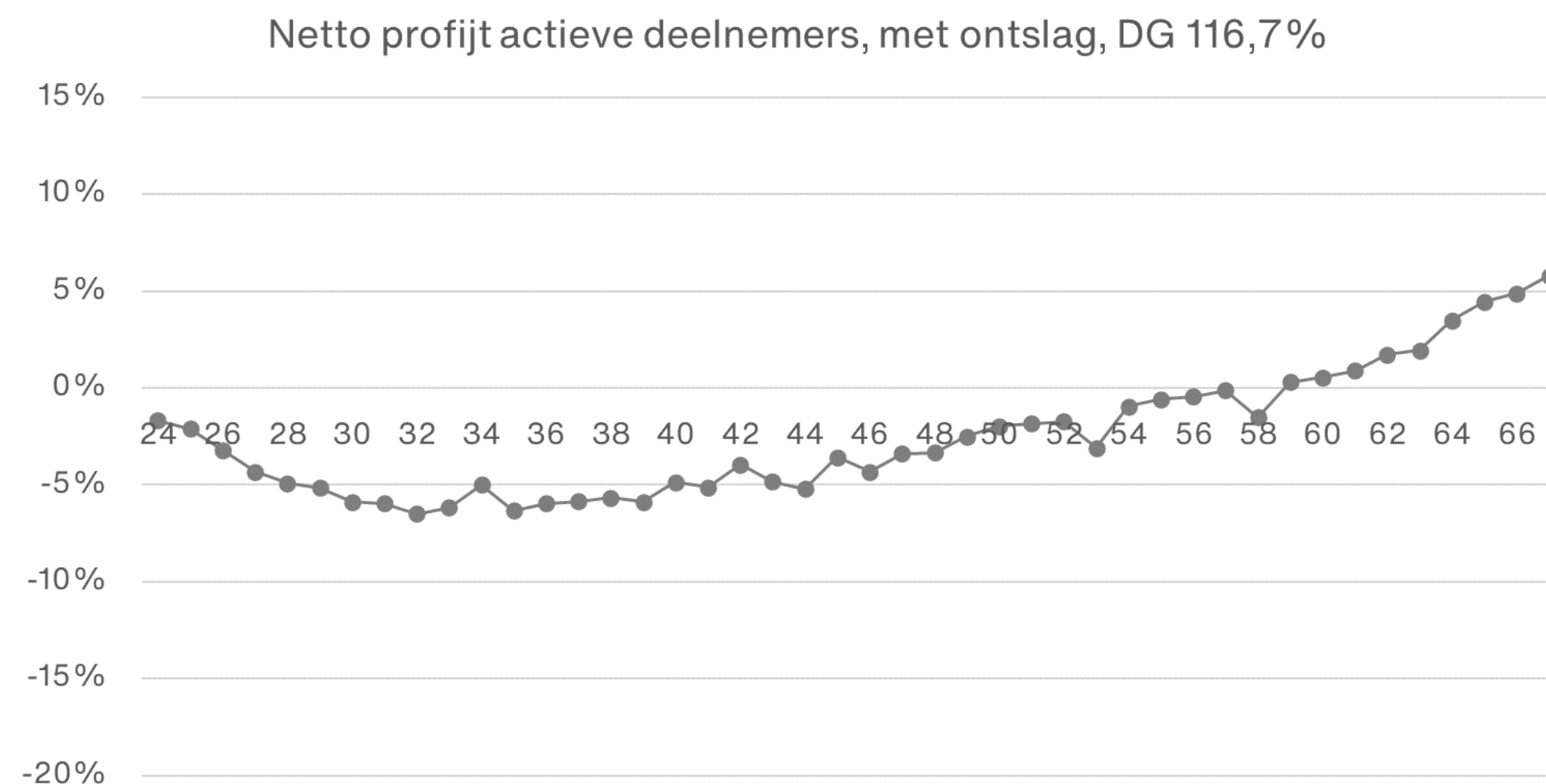
Netto profijt voor actieve deelnemers: impact hogere dekkinggraad

- Onderstaande grafieken tonen de netto profijt effecten voor actieven als de invaardekkinggraad niet 116,7% (links), maar 130% (rechts) is. Hierbij is rekening gehouden met ontslagkansen.
- De verschillen in netto profijt effecten tussen de leeftijden zijn bij een hogere dekkinggraad groter.
- Met name voor de oudste deelnemers verbetert het netto profijt effect (door de hogere invaarbonus). Voor de jonge deelnemers wordt het netto profijt effect nog wat negatiever, doordat het indexatieperspectief in de huidige regeling verbetert.



Netto profijt voor actieve deelnemers: impact lagere rente

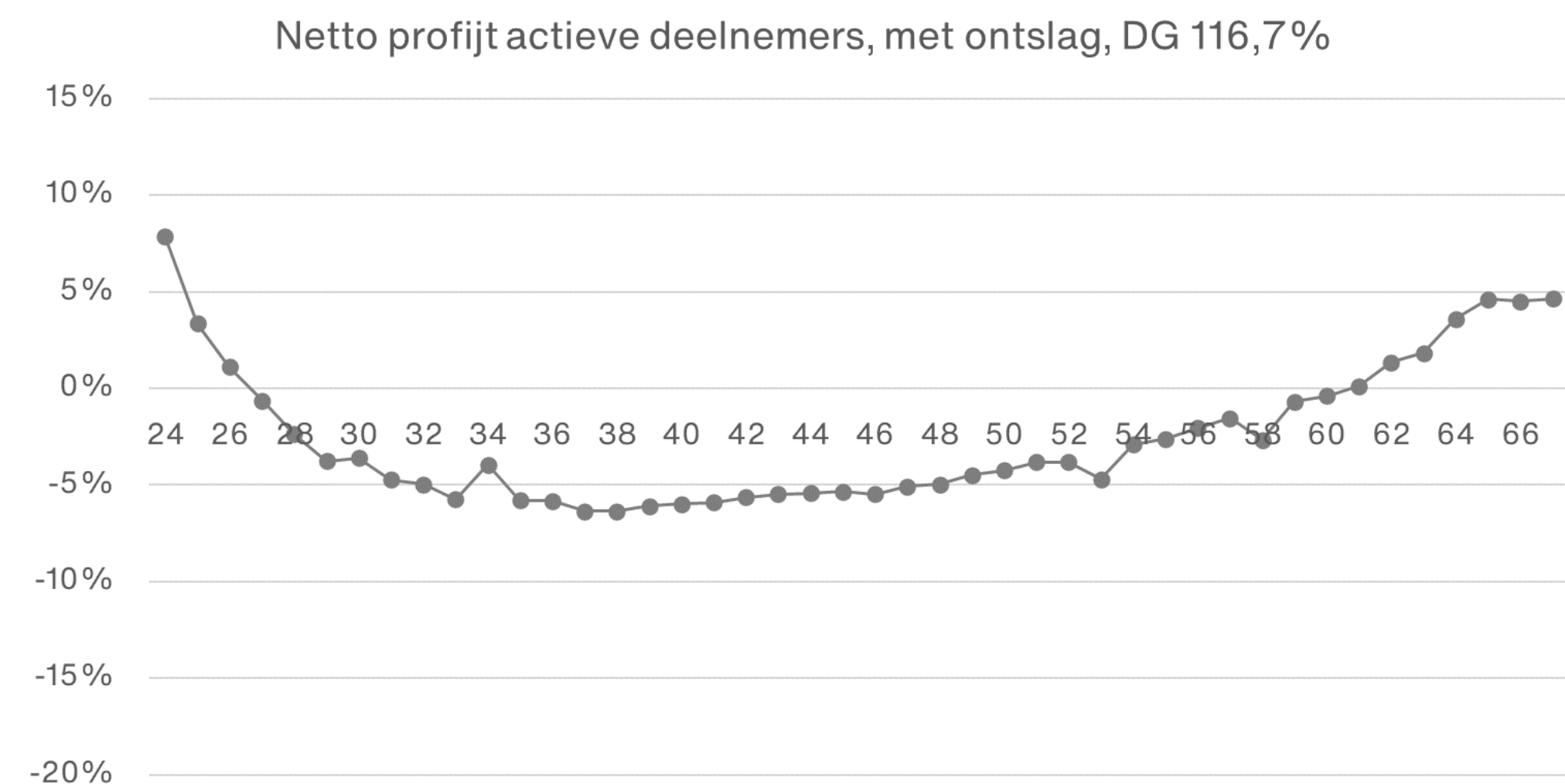
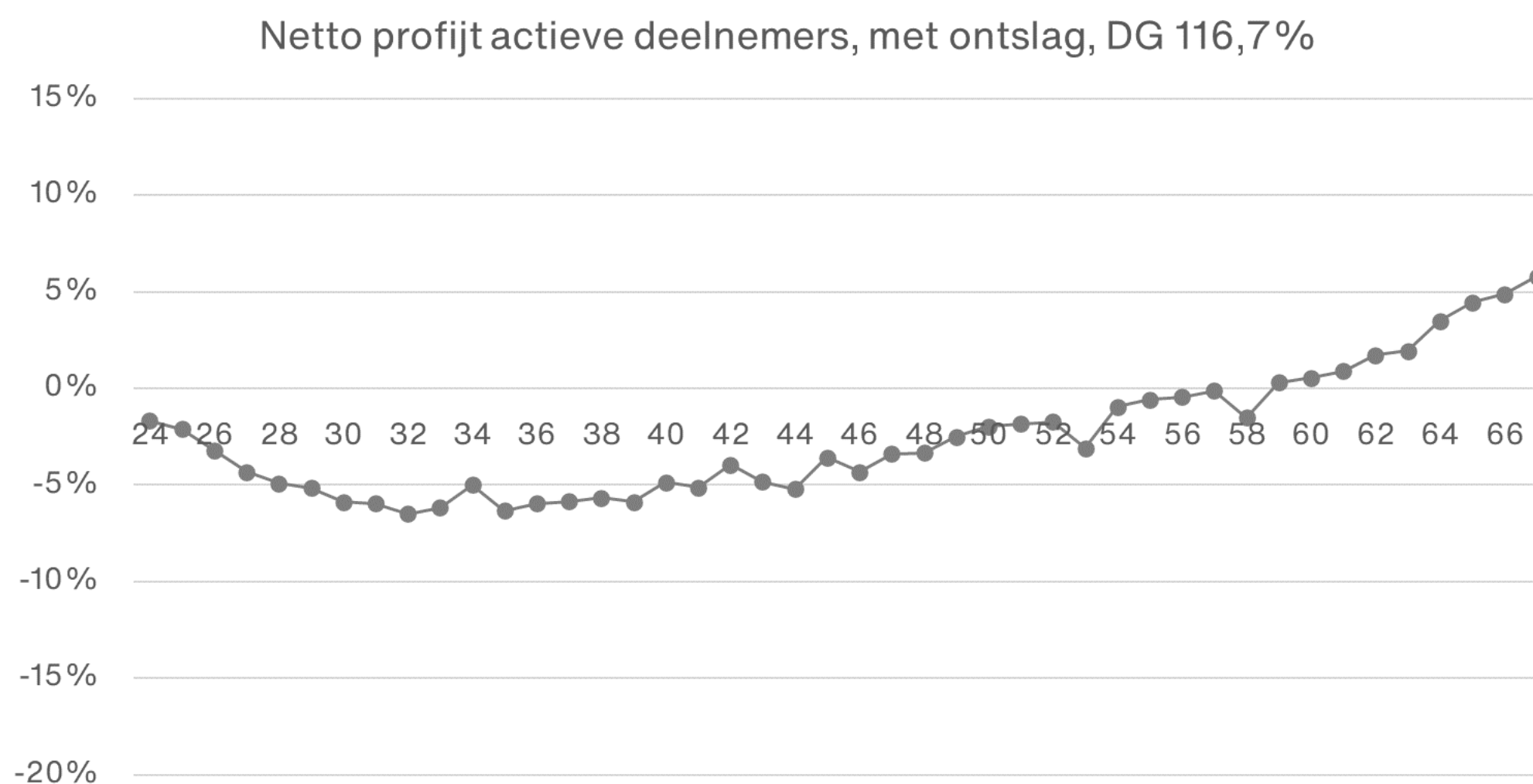
- Onderstaande grafieken geven inzicht in de impact op het netto profijt effect als de rente bij invaren 1% lager is.
- Rechts is uitgegaan van een economische scenarioset waarin de rentestand bij de start 1% lager ligt (rechts) dan in de Q-set 2024Q1 (links); in beide gevallen is uitgegaan van een invaardeckingsgraad van 116,7%
- In beide scenariosets is er sprake van een rentestijging, waarbij de absolute stijging ongeveer hetzelfde is. Bij een lagere startrente is het netto profijt effect hoger:
- Bij de lagere rente is de gedempte premie in de huidige regeling hoger wat het netto profijt van de huidige regeling verlaagt.
- De rente stijgt in de Q set waardoor er in beide varianten vanuit het kapitaal in de nieuwe regeling steeds meer pensioen worden ingekocht. Hierdoor verbetert het netto profijt van de nieuwe regeling. Bij een lagere startrente is deze rentegevoeligheid groter.



Netto profijt voor actieve deelnemers: impact hogere rente

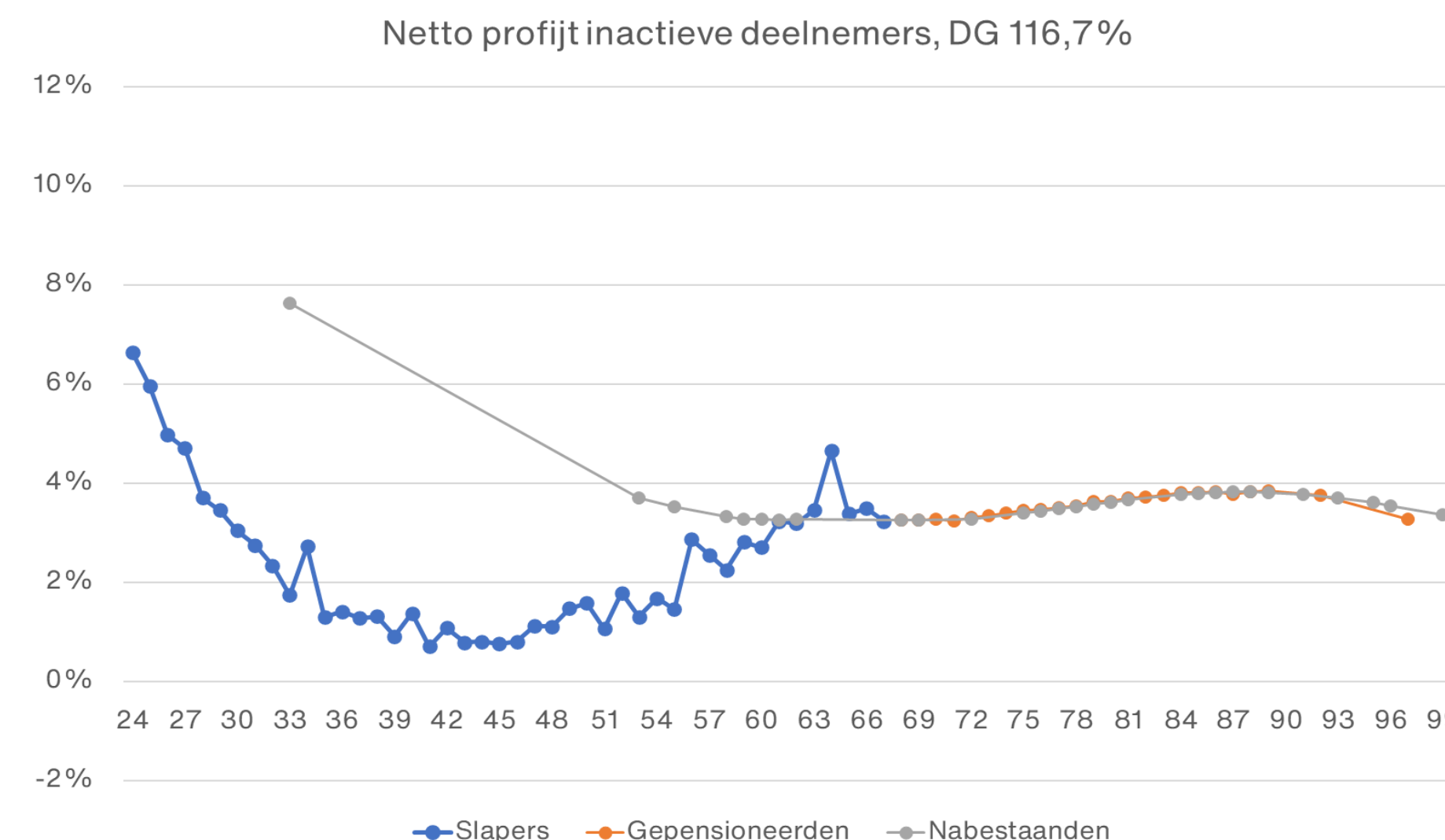
- Onderstaande grafieken geven inzicht in de impact op het netto profijt effect als de rente bij invaren 1% hoger is.
- Rechts is uitgegaan van een economische scenarioset waarin de rentestand bij de start 1% hoger ligt (rechts) dan in de Q-set 2024Q1 (links); in beide gevallen is uitgegaan van een invaardekkinggraad van 116,7%
- In beide scenariosets is er sprake van een rentestijging, waarbij de absolute stijging ongeveer hetzelfde is. Bij een hogere startrente is het netto profijt voor de meeste leeftijden wat lager:
 - Bij de hogere rente is de gedempte premie in de huidige regeling lager wat het netto profijt van de huidige regeling verhoogt.
 - De rente stijgt in de Q set waardoor er in beide varianten vanuit het kapitaal in de nieuwe regeling steeds meer pensioen worden ingekocht. Hierdoor verbetert het netto profijt van de nieuwe regeling. Bij een hogere startrente is deze rentegevoeligheid kleiner.

De impact van een 1% hogere startrente is minder groot dan van een 1% lagere startrente (zie vorige slide).



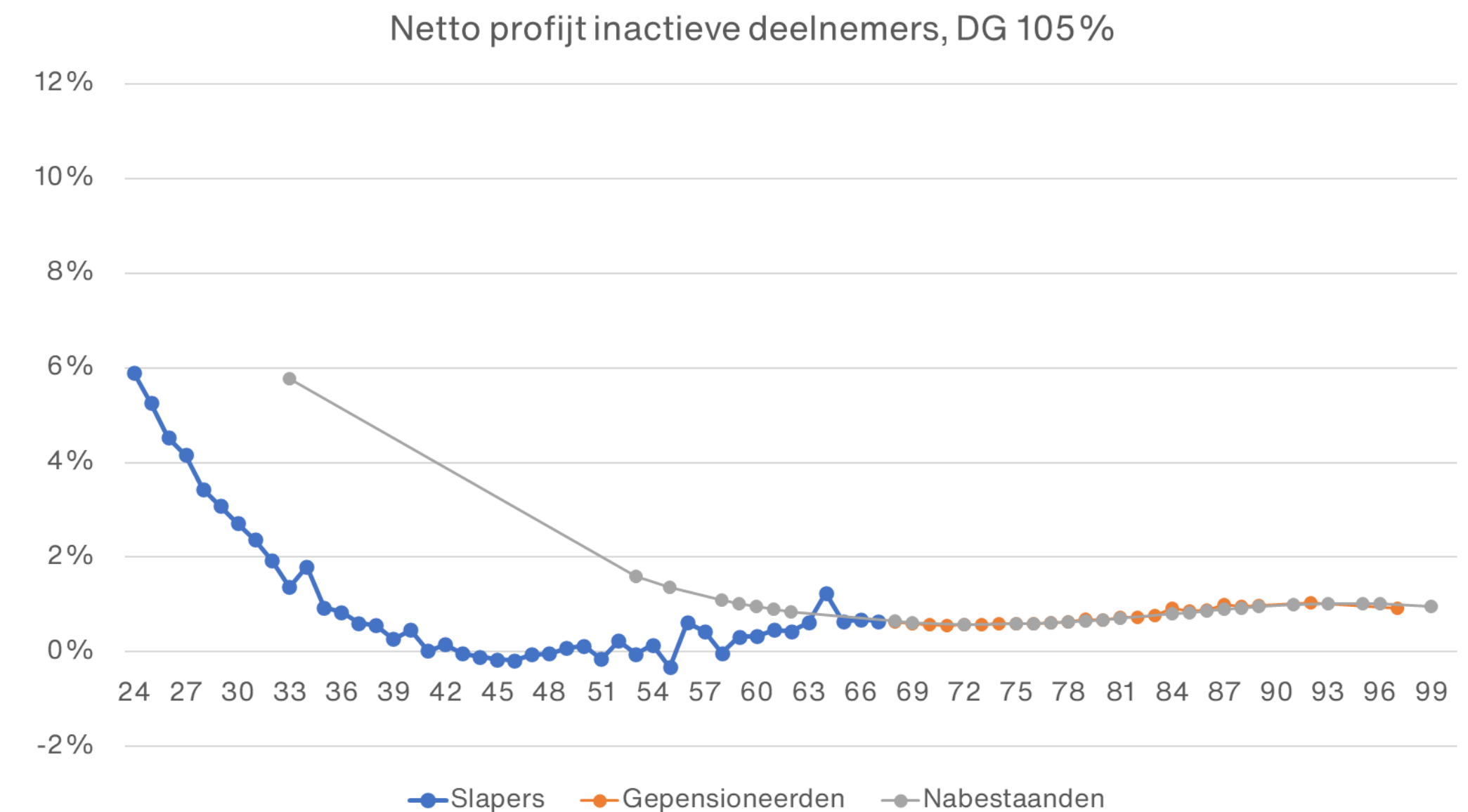
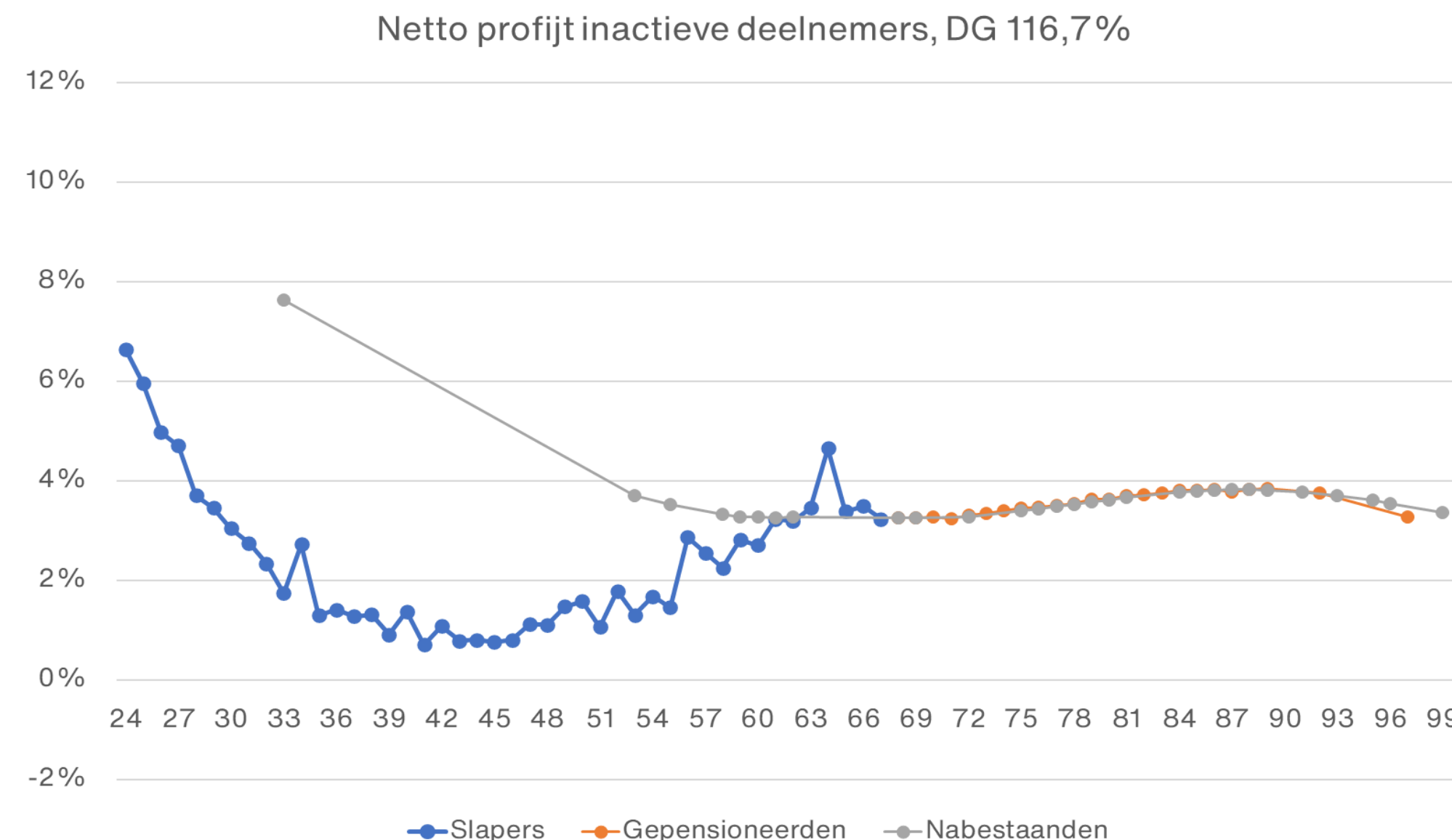
Netto profijt voor inactieve deelnemers bij 116,7% dekkinggraad

- Onderstaand voor inactieven het netto profijt effect o.b.v. 116,7% dekkinggraad.
- In de Q-set loopt de premiedekkinggraad in de huidige regeling fors op (wat de dekkinggraadontwikkeling en dus indexatie ten goede komt). Dat voordeel komt voor de inactieven te vervallen, dit raakt vooral de jongere inactieven.
- Alle inactieven profiteren van de invaarvoordelen (toedeling buffer)
- De rente loopt in de Q-set op waardoor slapers in de nieuwe regeling bij pensionering meer pensioen uit hun kapitaal kunnen inkopen
- De jongste gewezen deelnemers profiteren ervan dat de begrenzing van toeslagen in de huidige regeling vervalt
- Per saldo is het netto profijt effect voor inactieven positief. De verschillen in netto profijt effect binnen de groep inactieven zijn beperkt.



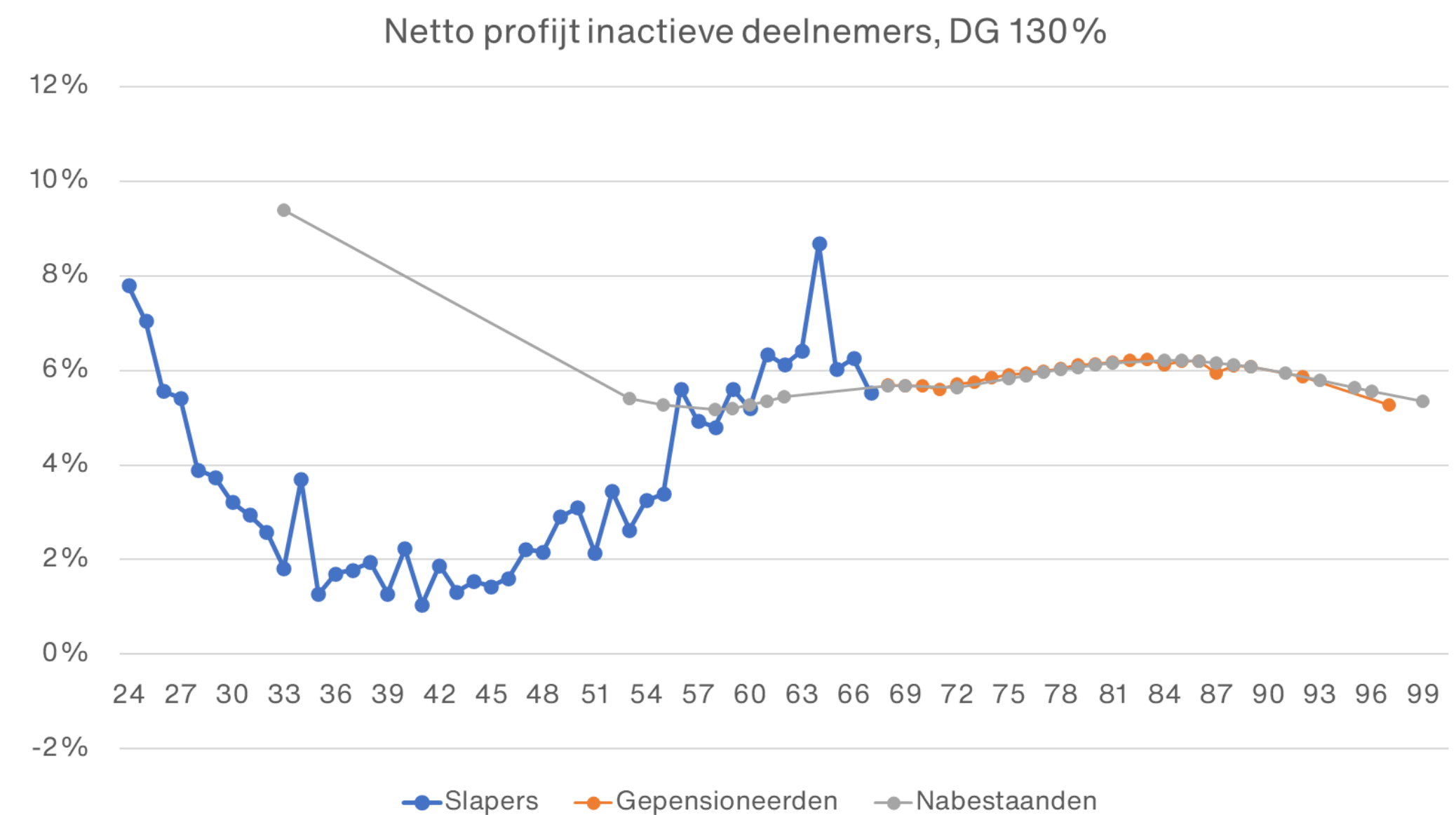
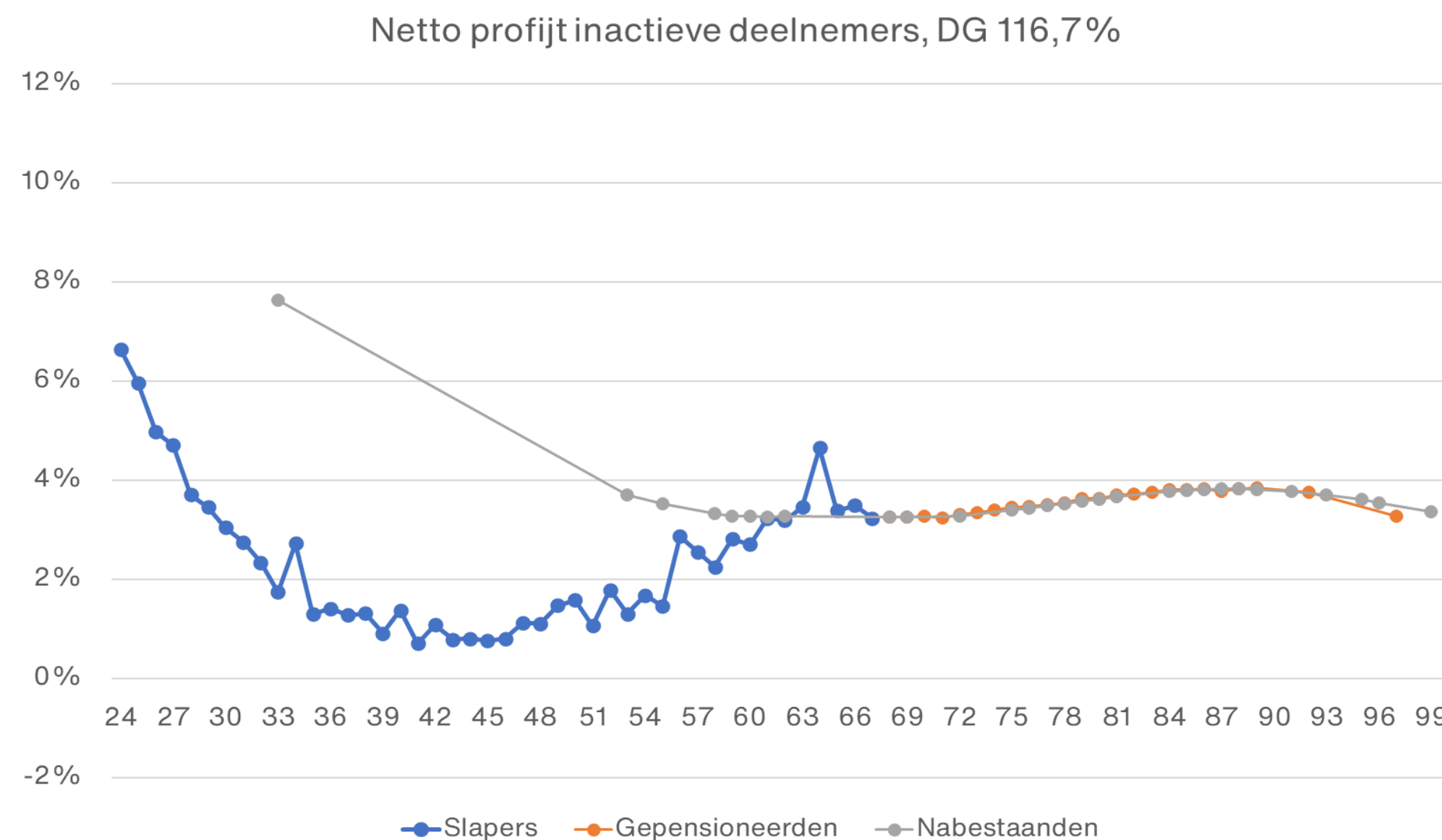
Netto profijt voor inactieve deelnemers: impact lagere dekkinggraad

- Onderstaande grafieken tonen de impact van een lagere invaardekkinggraad op de netto profijt effecten voor inactieven. Links is uitgegaan van dekkinggraad 116,7%, rechts van dekkinggraad 105%.
- De lagere dekkinggraad in de rechter grafiek leidt tot zichtbaar lagere uitkomsten, door de lagere invaarbonus. De effecten zijn het grootst voor de pensioengerechtigden.
- Voor de jongste gewezen deelnemers is het effect van de dekkinggraad het kleinst: het positieve effect dat zij ondervinden van het vervallen van de toeslagbegrenzing, blijft ook bij de lagere dekkinggraad grotendeels in stand. Het netto profijt effect is voor hen minder afhankelijk van invaardekkinggraad.
- Voor nagenoeg alle inactieven is het netto profijt effect bij 105% nog steeds positief.



Netto profijt voor inactieve deelnemers: impact hogere dekkinggraad

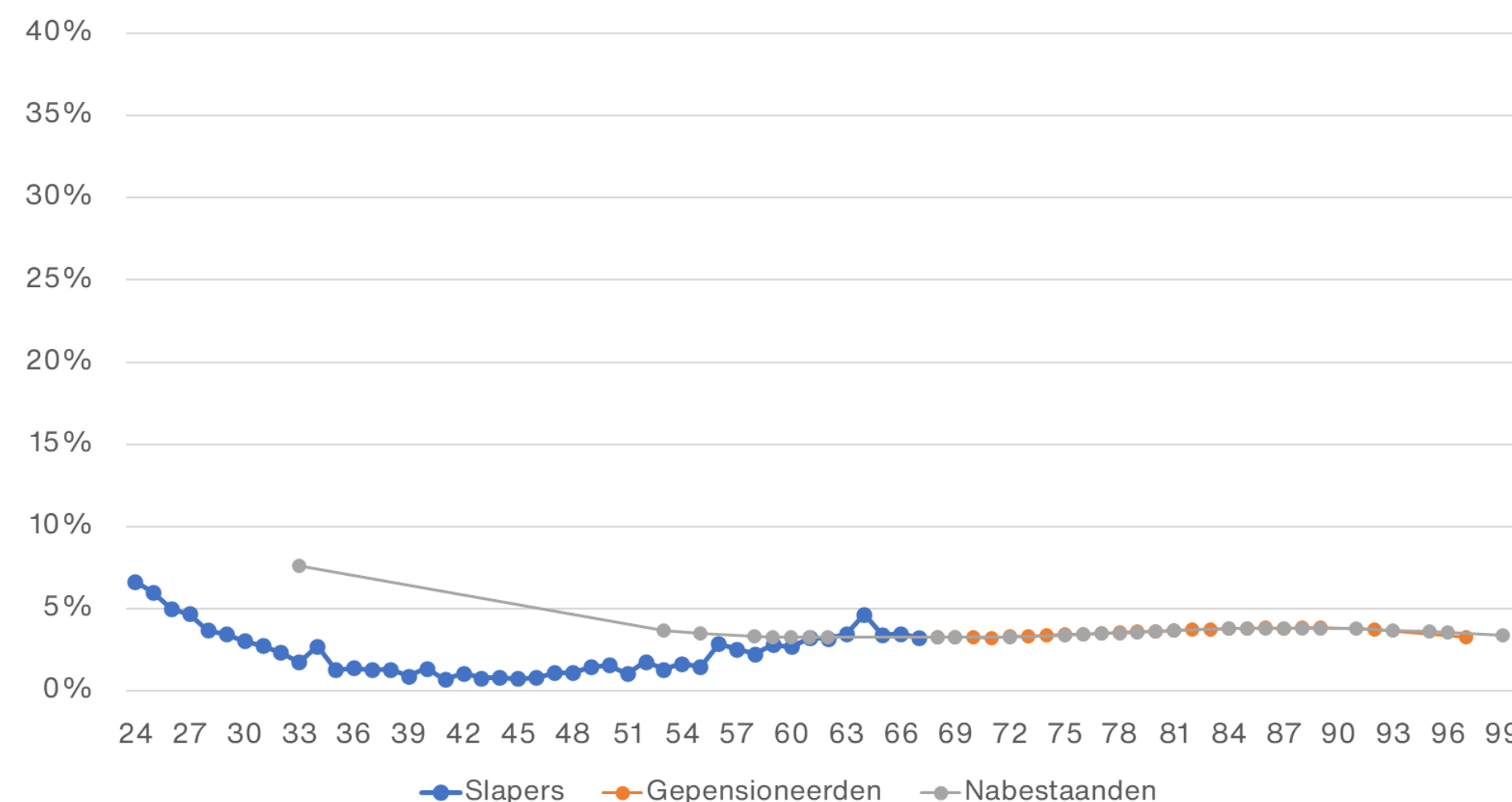
- Onderstaande grafieken tonen de impact van een hogere invaardekkinggraad op de netto profijt effecten voor inactieven. Links is uitgegaan van dekkinggraad 116,7%, rechts van dekkinggraad 130%.
- De hogere dekkinggraad in de rechter grafiek leidt tot betere netto profijt effecten, door de hogere invaarbonus. De effecten zijn het grootst voor de pensioengerechtigden.
- Oudere slapers komen in de rechter grafiek hoger uit dan nabestaanden van vergelijkbare leeftijd. Dit komt vooral doordat bij toepassing van de standaardmethode de 'invaarbonus' voor niet-ingegane uitkeringen hoger is dan voor ingegane uitkeringen.



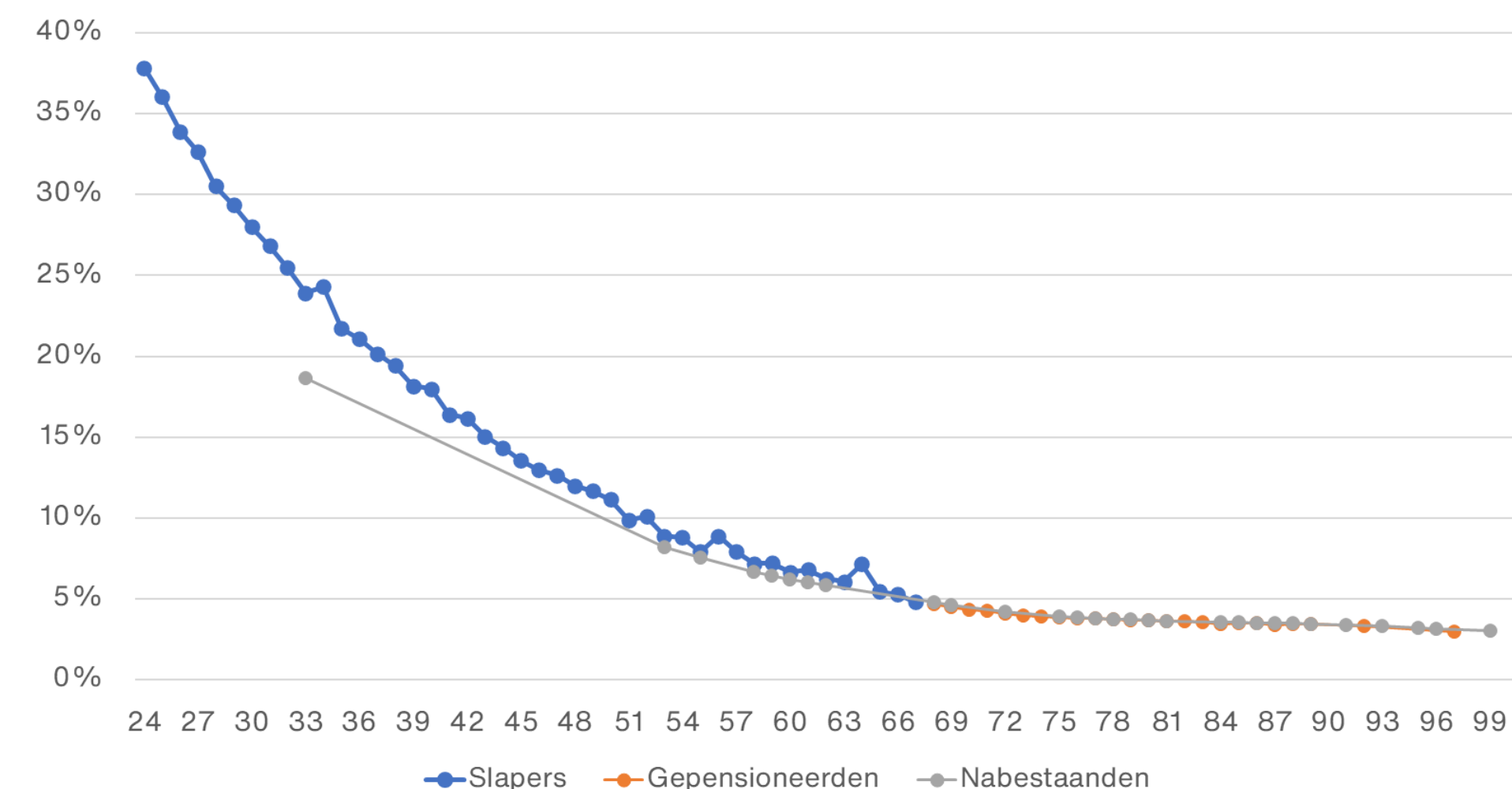
Netto profijt voor inactieve deelnemers: impact lagere rente

- Onderstaande grafieken tonen de impact van een lagere startrente op de netto profijt effecten voor inactieven. In de rechter grafiek is uitgegaan van een 1% lagere startrente. In beide gevallen is de dekkinggraad 116,7%.
- In beide situaties is er in de Q-set sprake van een rentestijging, de absolute stijging is ongeveer hetzelfde.
- Bij een lagere startrente ligt de rente structureel lager. Hierdoor is ook de premiedekkingsgraad in de huidige regeling lager, en daarmee voor inactieven het netto profijt in de huidige regeling ook lager.
- De rente stijgt in de Q set waardoor er in beide situaties vanuit het kapitaal in de nieuwe regeling bij pensionering voor slapers meer pensioen kan worden ingekocht. Dit werkt positief door in het netto profijt van de nieuwe regeling. Bij een lagere startrente is deze rentegevoeligheid en dus de impact op het netto profijt echter groter.
- Voor gepensioneerden is het effect van de lagere startrente zeer beperkt doordat in de nieuwe regeling het renterisico in de uitkeringsfase volledig is afgedekt.

Netto profijt inactieve deelnemers, DG 116,7%

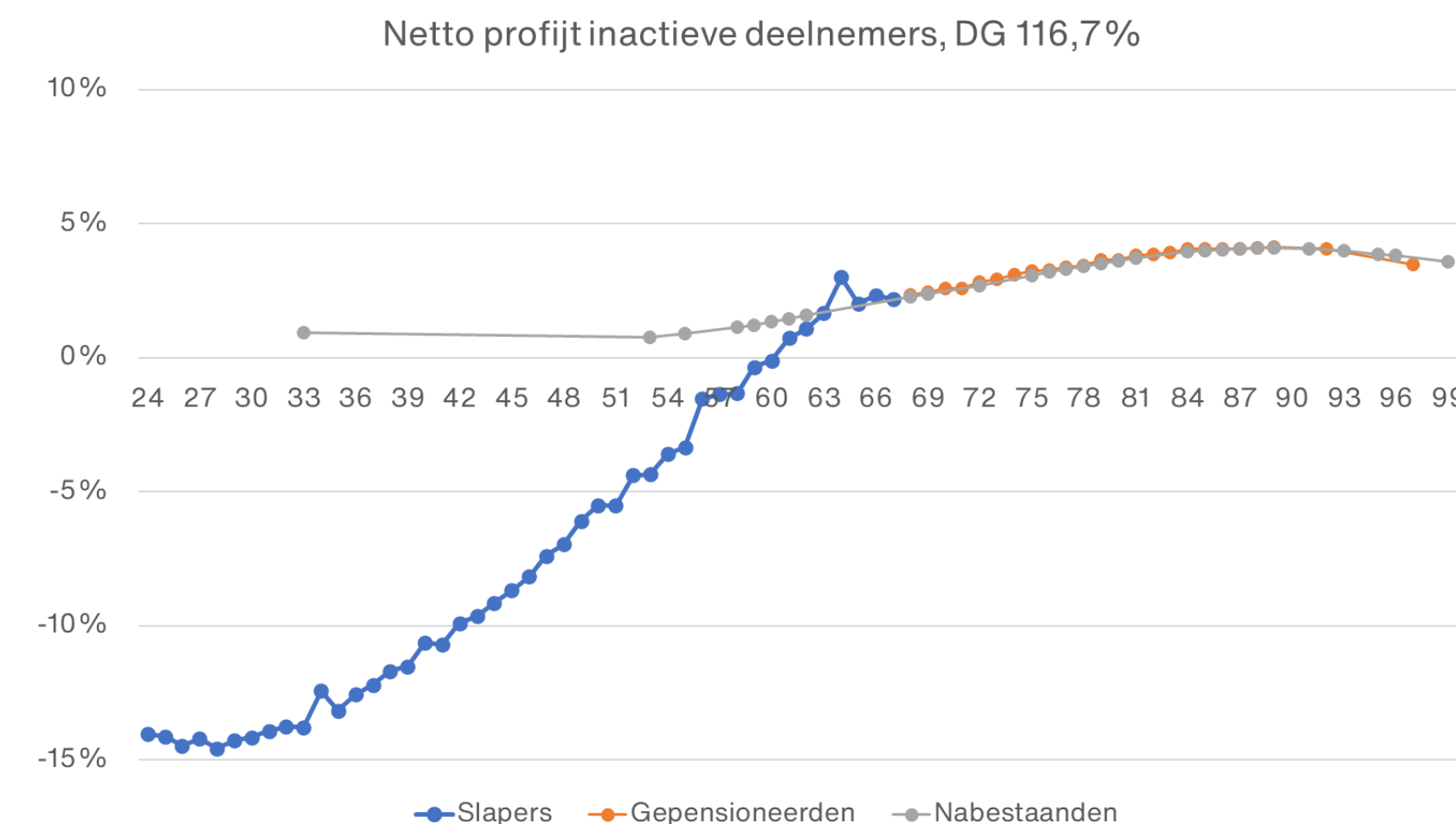
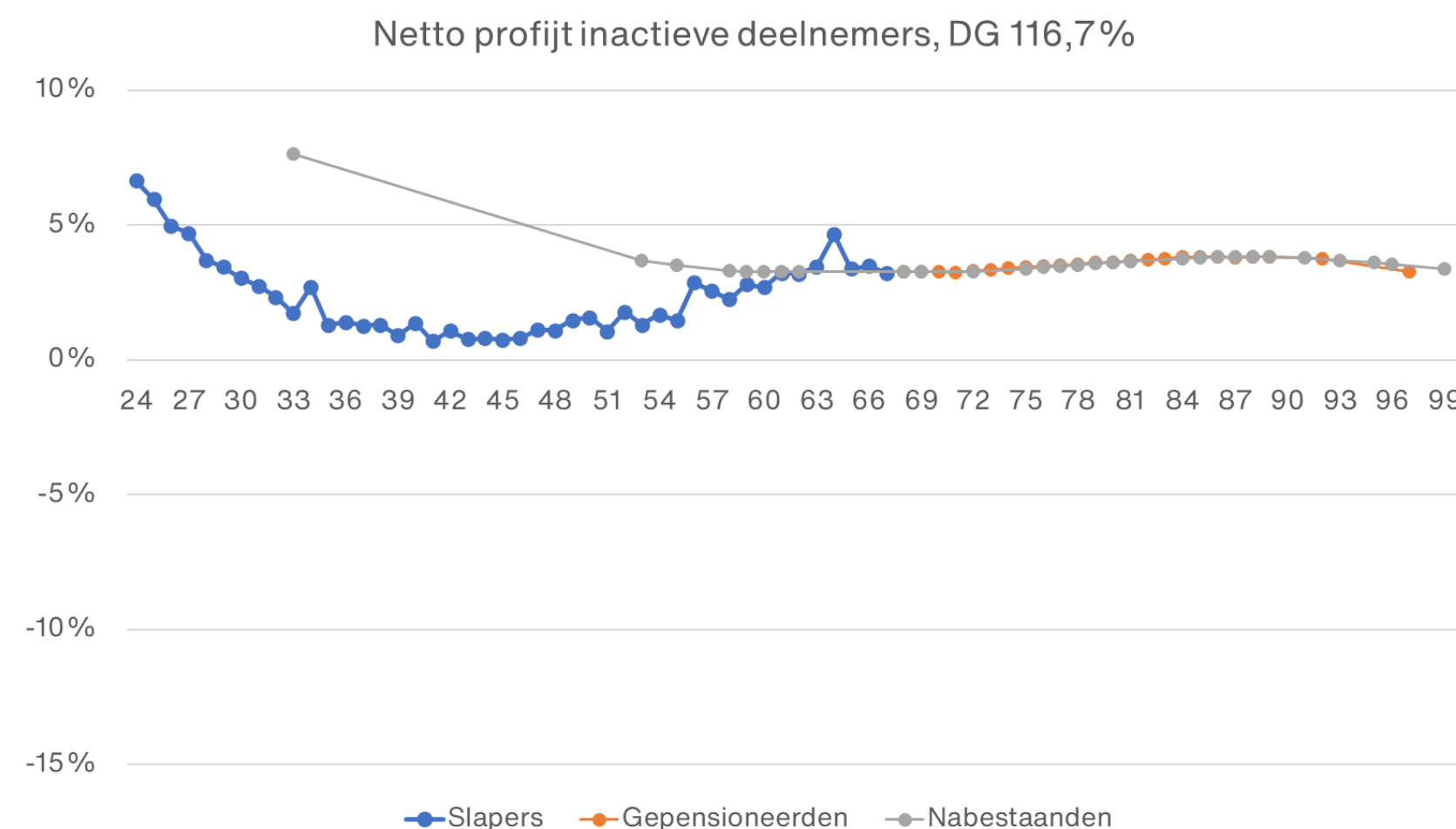


Netto profijt inactieve deelnemers, DG 116,7%



Netto profijt voor inactieve deelnemers: impact hogere rente

- Onderstaande grafieken tonen de impact van een hogere startrente op de netto profijt effecten voor inactieven. In de rechter grafiek is uitgegaan van een 1% hogere startrente. In beide gevallen is de dekkinggraad 116,7%.
- In beide situaties is er in de Q-set sprake van een rentestijging, de absolute stijging is ongeveer hetzelfde.
- Bij een hogere startrente ligt de rente structureel hoger. Hierdoor is ook de premiedekkingsgraad in de huidige regeling hoger, en daarmee voor inactieven het netto profijt in de huidige regeling ook hoger.
- De rente stijgt in de Q set waardoor vanuit het kapitaal in de nieuwe regeling bij pensionering voor slapers meer pensioen kan worden ingekocht. Dit werkt positief door in het netto profijt van de nieuwe regeling. Bij een hogere startrente is deze rentegevoeligheid en dus de impact op het netto profijt echter kleiner.
- Voor gepensioneerden is het effect beperkt i.v.m. de volledige afdekking van het renterisico in de nieuwe regeling.
- Voor slapers jonger dan 55 jaar is het netto profijt effect negatief. Dit wordt vaak gedempt door de effecten bij een nieuwe uitvoerder. Wij merken op dat het effect op het verwacht pensioen wel positief is.



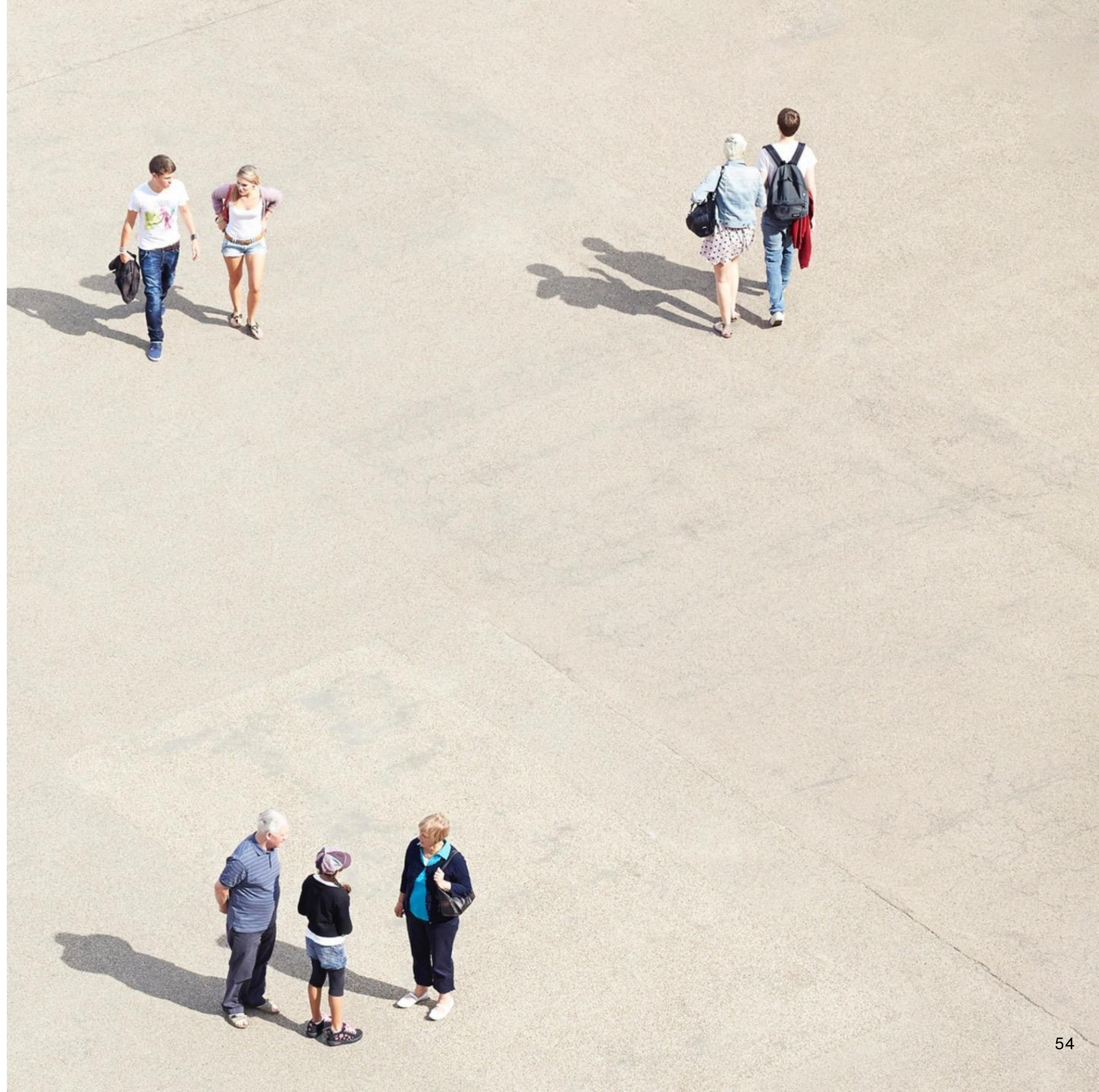
4

Uitkomsten overige maatstaven

4.1 Kans dat uitkering van 75-jarige meer dan 2% daalt

4.2 Kans op verlaging van de uitkeringen in de eerste 3 jaar

4.3 Mate waarin ingegane pensioenen aan prijsinflatie kunnen worden aangepast



Uitkomsten overige maatstaven

Eerder in deze presentatie zijn de transitiedoelstellingen van het pensioenfonds vermeld en met welke maatstaven deze doelstellingen getoetst worden. Voor een deel van deze maatstaven zijn in deze presentatie de uitkomsten onder verschillende dekkinggraad-en renteniveaus getoond. Op de volgende slides tonen wij de uitkomsten van onderstaande maatstaven:

- De kans dat de uitkering van een 75-jarige in enig jaar met meer dan 2% daalt
- De kans op een verlaging van de uitkering in de eerste 3 jaar
- De mate waarin de ingegane pensioenen naar verwachting aan de prijsinflatie kunnen worden aangepast

4.1 Kans dat de uitkering van een 75-jarige meer dan 2% daalt

Gewogen gemiddeld naar overlevingskans

Het kan gebeuren dat, ondanks de spreiding van schokken en inzet van de risicodelingsreserve, de uitkeringen in enig jaar met meer dan 2% dalen. Voor een 75-jarige gepensioneerde is deze kans (gewogen gemiddeld over de hele levensduur) in de nieuwe regeling circa **10,9%**. Afhankelijk van het dekkingsgraad- en renteniveau bevindt deze kans zich tussen 10,6% en 11,0%.

De kans van 10,9% oogt hoog, maar hierbij moet gerealiseerd worden dat deze kans berekend is op de P-set van DNB. Dit is een scenarioset die slechts uit twee beleggingscategorieën bestaat: risicovrije vastrentende waarden en aandelen. De beleggingen worden naar deze twee categorieën “gemapt”. Hierdoor wordt geen rekening gehouden met diversificatie binnen de beleggingen.

Ter onderbouwing van de inrichting van de FPR heeft Hnpf berekeningen uitgevoerd o.b.v. de scenarioset van Ortec. Deze set heeft als voordeel dat het meerdere beleggingscategorieën bevat en dus rekening houdt met diversificatie binnen de beleggingsportefeuille. De kansen onder deze scenarioset geven dus een beter beeld van de werkelijke risico's. Hnpf heeft berekend dat de kans onder de Ortec-set slechts 1,3% is.

In de huidige regeling is de gewogen gemiddelde kans op een verlaging van meer dan 2% voor een 75-jarige in de basisvariant 1,5% (berekend op de P-set). Afhankelijk van het dekkingsgraad- en renteniveau bevindt deze kans zich tussen 1,0% en 3,1%. De kans onder de huidige regeling is aanmerkelijk lager dan in de nieuwe regeling, maar hierbij moet worden opgemerkt dat deze kans berekend is op een dekkingsgraad van 116,7%, dus voordat de buffers zijn uitgedeeld.

4.2 Kans op verlaging van de uitkeringen in de eerste 3 jaar

Ondanks de spreiding van schokken en de inzet van de risicodelingsreserve kan het voorkomen dat de uitkeringen van gepensioneerden moeten worden verlaagd.

Uitgaande van invaren per 1-1-2027 wordt voor deze maatstaf gekeken naar de wijziging van de uitkering per 1-1-2028, 1-1-2029 en 1-1-2030.

Hierbij wordt uitgegaan van de kans berekend onder de P-set.

4.2 Kans op verlaging van de uitkeringen in de eerste 3 jaar

Per 1-1-2028 blijkt de kans op een verlaging slechts 0,3%. Dit komt doordat 1) de spreiding van schokken de omvang van een verlaging beperkt, 2) de risicodelingsreserve voldoende gevuld is om een (na spreiding van schokken nog resterende) verlaging te voorkomen

Na 1-1-2028 neemt de kans op verlagingen echter toe:

- Per 1-1-2029 is deze kans 3,8%
- Per 1-1-2030 is deze kans 8,6%

Gemiddeld over de eerste 3 jaar is de kans op verlagingen **4,2%** per jaar

Deze kans is voor alle dekkingsgraad- en renteniveaus ongeveer hetzelfde

Ter onderbouwing van de inrichting van de FPR heeft Hnpf berekeningen uitgevoerd o.b.v. de scenarioset van Ortec. Deze set heeft als voordeel dat het meerdere beleggingscategorieën bevat en dus rekening houdt met diversificatie binnen de beleggingsportefeuille. De kansen onder deze scenarioset geven dus een beter beeld van de werkelijke risico's. Hnpf heeft berekend dat over de eerste 5 jaar een kans op korting onder de economische scenarioset van Ortec slechts 2,1% is.

4.2 Kans op verlaging van de uitkeringen in de eerste 3 jaar

In de huidige regeling, bij een startdekkingsgraad van 116,7 %, is de gemiddelde kans op verlagingen in de eerste 3 jaar **10,1%** per jaar

- Dit komt met name door een sterke daling van de rente in het eerste jaar van de economische scenarioset, die ertoe leidt dat er in relatief veel scenario's een (vaak zeer kleine) VEV-korting nodig is
- In de huidige regeling is de gemiddelde kans op verlagingen in de eerste 3 jaar wel sterk afhankelijk dan het dekkingsgraad- en renteniveau bij aanvang

Huidige regeling:

Jaar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Kans op verlaging	24,5%	2,8%	3,1%	3,6%	4,6%	5,8%	7,3%	7,1%	8,7%	9,6%
Gemiddelde omvang verlaging (alleen gemiddeld over scenario's met verlaging)	0,5%	0,9%	0,9%	1,0%	1,1%	0,9%	1,1%	1,3%	1,3%	1,4%

Nieuwe regeling:

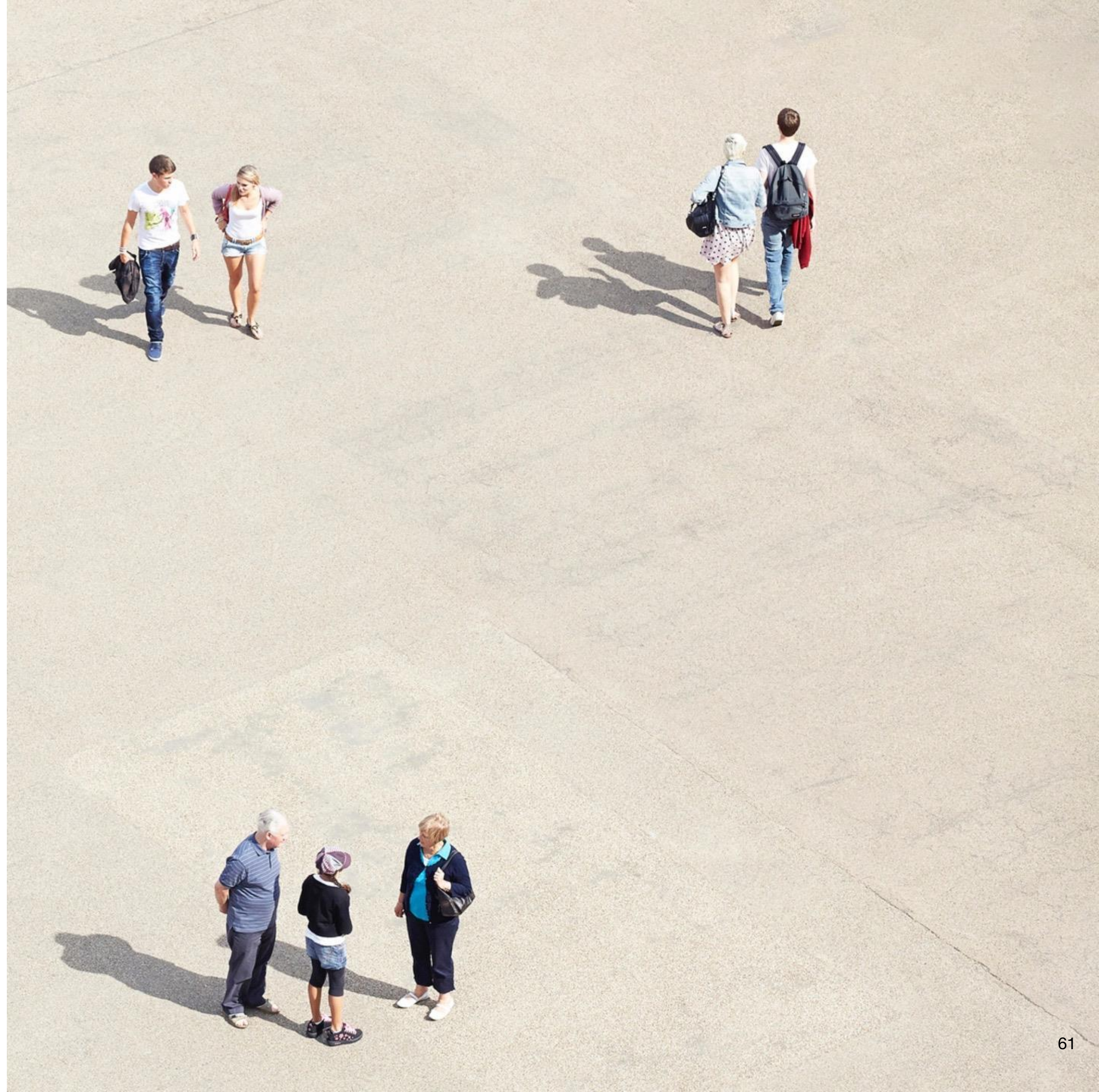
Jaar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Kans op verlaging	0,3%	3,8%	8,6%	13,6%	16,6%	17,0%	17,4%	16,4%	16,6%	16,7%
Gemiddelde omvang verlaging (alleen gemiddeld over scenario's met verlaging)	1,8%	4,2%	4,9%	5,4%	5,3%	5,0%	5,3%	5,3%	5,4%	5,5%

4.3 Mate van aanpassing ingegaan pensioen aan prijsinflatie

Op basis van de scenarioset van Ortec blijkt dat de pensioenen gedurende de uitkeringsfase naar verwachting voor minimaal 80% aan de prijsinflatie kunnen worden aangepast.

5

Bandbreedtes



Inleiding

Voor de transitiedoelstellingen moeten kwantitatieve maatstaven worden vastgesteld, inclusief bandbreedtes

Ook moeten er bandbreedtes worden vastgesteld voor de wettelijke maatstaven voor de transitie-effecten:

- De pensioenverwachting bij slecht weer, in de mediaan en bij goed weer
- Het netto-profijt effect

De sociale partners moeten op voorhand de doelstellingen, maatstaven, bandbreedtes en voorrangsregels vastleggen die samen het kader vormen waarbinnen volgens sociale partners tot een evenwichtige transitie kan worden gekomen.

In het kader van een beheerste en evenwichtige transitie moeten de sociale partners bovendien vastleggen hoe robuust de besluitvorming is voor wijzigende omstandigheden

Inleiding

Richting de invaardatum zal het pensioenfonds een formeel go / no go besluit nemen over het invaren.

- De transitie-effecten worden dan herrekend o.b.v. de dan geldende dekkingsgraad en economische scenarioset
- Hiermee wordt getoetst of de transitie-effecten zich nog binnen de afgesproken bandbreedtes bevinden

Bij overschrijding van (een van) de bandbreedtes treedt het bestuur met de sociale partners in overleg om gezamenlijk vast te stellen of er nog steeds sprake is van een evenwichtige transitie

- Een overschrijding betekent niet direct dat er niet langer sprake is van een evenwichtige transitie (b.v. als de bovengrens van de pensioenverwachting van een jonge slaper bij goed weer overschrijden)
- Wel zullen dan gezamenlijk de effecten integraal beoordeeld moeten worden en is aanvullende goedkeuring nodig om in te varen. Het verantwoordingsorgaan zal hier ook bij betrokken worden.
- Als de conclusie is dat er niet langer sprake is van een evenwichtige transitie, zullen de sociale partners opnieuw met elkaar in overleg treden. Mogelijke uitkomsten hierbij:
 - Sociale partners maken op tijd nieuwe afspraken, zodat alsnog op de beoogde datum kan worden ingevaren
 - Als sociale partners niet op tijd tot nieuwe afspraken komen, kan invaren worden uitgesteld tot een later moment, maar niet later dan 1 januari 2028

Inleiding

Om de robuustheid te vergroten, worden de bandbreedtes voor de transitie-effecten vastgesteld per leeftijdscohort van minimaal 5 jaar

- Het aantal waarnemingen voor bepaalde leeftijden is relatief beperkt, waardoor de transitie-effecten een enigszins grillig verloop laten zien

De bandbreedtes moeten een onder-en bovengrens bevatten

- Voor sommige maatstaven (b.v. de pensioenverwachting) kan het in eerste instantie vreemd overkomen om een bovengrens te definiëren, maar dit is bedoeld om onevenwichtigheden te voorkomen

Er is voor gekozen om bij de vaststelling van de bandbreedtes voor de netto profijt effecten rekening te houden met de ontslagkans

Verandering uitkering pensioengerechtigden bij invaren

Inclusief effecten van collectieve waardeoverdracht naar Hnpf

Deze maatstaf meet de verandering van de uitkering van de pensioengerechtigden bij het invaren, uitgaande van een inkoop van een variabel pensioen binnen het uitkeringscollectief van Hnpf

De bandbreedte voor de verandering van de uitkering van de pensioengerechtigden (incl. effect van collectieve waardeoverdracht naar Hnpf) is 0% tot 30%.

De bovengrens is ruim genomen, omdat een hoge aanpassing van de uitkering op zichzelf staand niet tot een onevenwichtigheid leidt

Pensioenverwachting pensioengerechtigden

Deze maatstaf kijkt naar de mediaan van de verhouding tussen de naar overlevingskans gewogen gemiddelde reële uitkering in de nieuwe en huidige situatie, exclusief de effecten van een collectieve waardeoverdracht naar de nieuwe uitvoerder

De bandbreedte voor de pensioenverwachting (nieuw t.o.v. huidig) voor de pensioengerechtigden in de mediaan is:

Leeftijd	Ondergrens	Bovengrens
30 t/m 69 jaar	100%	125%
70 t/m 74 jaar	100%	125%
75 t/m 79 jaar	100%	125%
80 t/m 84 jaar	100%	120%
85 t/m 89 jaar	100%	120%
90 t/m 100 jaar	100%	120%

Kans dat de uitkering van een 75-jarige meer dan 2% daalt

Gewogen gemiddeld naar overlevingskans

Bandbreedte voor gewogen gemiddelde kans op een verlaging van meer dan 2% voor een 75-jarige: 0% tot 15%

Kans op verlaging van de uitkeringen in de eerste 3 jaar

De bandbreedte voor de gemiddelde kans op een verlaging in de eerste 3 jaar is 0% tot 7,5% per jaar.

Mate van aanpassing ingegaan pensioen aan prijsinflatie

De bandbreedte voor de mate waarin het ingegaan pensioen naar verwachting aan de prijsinflatie kan worden aangepast, bedraagt 50 tot 100%. De bijbehorende maatstaf wordt berekend op basis van de scenarioset van Ortec.

Bandbreedtes voor transitie-effecten

De volgende slides bevatten de bandbreedtes voor de wettelijke maatstaven. Dit vormen ook de bandbreedtes voor de transitiedoelstelling “Verschillen in transitie-effecten tussen leeftijden en deelnemersgroepen dienen bij voorkeur beperkt en in ieder geval uitlegbaar te zijn”

- De twee rechterkolommen van de tabellen bevatten de onder- en bovengrens voor de diverse maatstaven.
- In de tabel zijn de uitkomsten van de maatstaven onder de verschillende doorgerekende dekkinggraden en renteniveaus opgenomen. Het blijkt dat de uitkomsten binnen de bandbreedtes vallen.

De bandbreedtes kunnen in een later stadium nog worden aangepast.



Pensioenverwachting bij slecht weer (5% percentiel)

Actieve deelnemers

Leeftijd	DG 116,7%	DG 105%	DG 130%	DG 116,7% rts - 100bps	DG 116,7% rts + 100bps	Minimum	Maximum	Minimum bandbreedte	Maximum bandbreedte
20 t/m 27 jaar	52%	54%	51%	49%	55%	49%	55%	40%	65%
28 t/m 32 jaar	54%	55%	52%	52%	56%	52%	56%	45%	65%
33 t/m 37 jaar	56%	58%	55%	56%	57%	55%	58%	45%	65%
38 t/m 42 jaar	58%	59%	57%	58%	59%	57%	59%	50%	65%
43 t/m 47 jaar	60%	61%	59%	60%	60%	59%	61%	50%	70%
48 t/m 52 jaar	65%	65%	64%	66%	64%	64%	66%	55%	75%
53 t/m 57 jaar	71%	71%	72%	71%	71%	71%	72%	65%	80%
58 t/m 62 jaar	76%	75%	78%	74%	78%	74%	78%	70%	85%
63 t/m 70 jaar	85%	82%	88%	82%	87%	82%	88%	75%	95%

Pensioenverwachting bij slecht weer (5% percentiel)

Gewezen deelnemers

Leeftijd	DG 116,7%	DG 105%	DG 130%	DG 116,7% rts - 100bps	DG 116,7% rts + 100bps	Minimum	Maximum	Minimum bandbreedte	Maximum bandbreedte
20 t/m 27 jaar	64%	64%	63%	93%	43%	43%	93%	35%	100%
28 t/m 32 jaar	62%	62%	61%	87%	44%	44%	87%	35%	95%
33 t/m 37 jaar	61%	61%	61%	82%	45%	45%	82%	40%	90%
38 t/m 42 jaar	61%	61%	61%	77%	48%	48%	77%	40%	85%
43 t/m 47 jaar	62%	62%	62%	74%	51%	51%	74%	45%	80%
48 t/m 52 jaar	67%	67%	68%	77%	59%	59%	77%	50%	85%
53 t/m 57 jaar	75%	74%	76%	78%	71%	71%	78%	65%	85%
58 t/m 62 jaar	82%	80%	83%	80%	82%	80%	83%	70%	90%
63 t/m 70 jaar	88%	86%	89%	84%	90%	84%	90%	75%	100%

Pensioenverwachting bij slecht weer (5% percentiel)

Pensioengerechtigden

Leeftijd	DG 116,7%	DG 105%	DG 130%	DG 116,7% rts - 100bps	DG 116,7% rts + 100bps	Minimum	Maximum	Minimum bandbreedte	Maximum bandbreedte
30 t/m 69 jaar	82%	81%	83%	78%	85%	78%	85%	70%	95%
70 t/m 74 jaar	93%	90%	94%	90%	95%	90%	95%	80%	100%
75 t/m 79 jaar	96%	93%	97%	93%	97%	93%	97%	85%	105%
80 t/m 84 jaar	98%	95%	100%	96%	99%	95%	100%	90%	110%
85 t/m 89 jaar	101%	98%	103%	100%	102%	98%	103%	90%	110%
90 t/m 100 jaar	104%	101%	106%	103%	104%	101%	106%	95%	115%

Pensioenverwachting in de mediaan (50% percentiel)

Actieve deelnemers

Leeftijd	DG 116,7%	DG 105%	DG 130%	DG 116,7% rts - 100bps	DG 116,7% rts + 100bps	Minimum	Maximum	Minimum bandbreedte	Maximum bandbreedte
20 t/m 27 jaar	101%	101%	101%	98%	105%	98%	105%	95%	110%
28 t/m 32 jaar	101%	101%	101%	100%	103%	100%	103%	95%	110%
33 t/m 37 jaar	101%	102%	102%	103%	102%	101%	103%	95%	110%
38 t/m 42 jaar	101%	101%	102%	104%	100%	100%	104%	95%	110%
43 t/m 47 jaar	100%	99%	101%	103%	99%	99%	103%	95%	110%
48 t/m 52 jaar	102%	101%	105%	107%	100%	100%	107%	95%	115%
53 t/m 57 jaar	104%	101%	108%	106%	103%	101%	108%	95%	115%
58 t/m 62 jaar	106%	102%	111%	105%	107%	102%	111%	95%	120%
63 t/m 70 jaar	112%	106%	118%	110%	113%	106%	118%	100%	125%

Het is acceptabel als er in bepaalde leeftijdscohorten sprake is van een beperkte afname van de pensioenverwachting in de mediaan.

Pensioenverwachting in de mediaan (50% percentiel)

Gewezen deelnemers

Leeftijd	DG 116,7%	DG 105%	DG 130%	DG 116,7% rts - 100bps	DG 116,7% rts + 100bps	Minimum	Maximum	Minimum bandbreedte	Maximum bandbreedte
20 t/m 27 jaar	182%	172%	197%	286%	117%	117%	286%	100%	310%
28 t/m 32 jaar	162%	154%	173%	238%	110%	110%	238%	100%	260%
33 t/m 37 jaar	146%	140%	155%	203%	105%	105%	203%	100%	230%
38 t/m 42 jaar	133%	127%	141%	175%	101%	101%	175%	95%	180%
43 t/m 47 jaar	124%	119%	130%	153%	100%	100%	153%	95%	160%
48 t/m 52 jaar	117%	112%	123%	135%	101%	101%	135%	95%	140%
53 t/m 57 jaar	114%	110%	120%	122%	106%	106%	122%	95%	130%
58 t/m 62 jaar	113%	109%	119%	114%	112%	109%	119%	95%	125%
63 t/m 70 jaar	113%	109%	117%	111%	114%	109%	117%	95%	125%

Pensioenverwachting in de mediaan (50% percentiel)

Pensioengerechtigden

Leeftijd	DG 116,7%	DG 105%	DG 130%	DG 116,7% rts - 100bps	DG 116,7% rts + 100bps	Minimum	Maximum	Minimum bandbreedte	Maximum bandbreedte
30 t/m 69 jaar	115%	110%	120%	112%	117%	110%	120%	100%	125%
70 t/m 74 jaar	112%	109%	116%	111%	113%	109%	116%	100%	125%
75 t/m 79 jaar	112%	108%	115%	111%	112%	108%	115%	100%	125%
80 t/m 84 jaar	111%	108%	114%	110%	111%	108%	114%	100%	120%
85 t/m 89 jaar	110%	107%	112%	110%	110%	107%	112%	100%	120%
90 t/m 100 jaar	108%	106%	110%	108%	108%	106%	110%	100%	120%

Pensioenverwachting bij goed weer (95% percentiel)

Actieve deelnemers

Leeftijd	DG 116,7%	DG 105%	DG 130%	DG 116,7% rts - 100bps	DG 116,7% rts + 100bps	Minimum	Maximum	Minimum bandbreedte	Maximum bandbreedte
20 t/m 27 jaar	288%	288%	290%	284%	297%	284%	297%	275%	305%
28 t/m 32 jaar	266%	263%	268%	271%	266%	263%	271%	255%	280%
33 t/m 37 jaar	249%	243%	256%	264%	243%	243%	264%	235%	270%
38 t/m 42 jaar	226%	219%	234%	242%	217%	217%	242%	210%	250%
43 t/m 47 jaar	202%	196%	211%	215%	196%	196%	215%	190%	220%
48 t/m 52 jaar	197%	187%	209%	212%	188%	187%	212%	180%	220%
53 t/m 57 jaar	181%	170%	194%	189%	177%	170%	194%	165%	200%
58 t/m 62 jaar	164%	153%	178%	165%	165%	153%	178%	145%	185%
63 t/m 70 jaar	155%	143%	169%	154%	157%	143%	169%	135%	175%

Pensioenverwachting bij goed weer (95% percentiel)

Gewezen deelnemers

Leeftijd	DG 116,7%	DG 105%	DG 130%	DG 116,7% rts - 100bps	DG 116,7% rts + 100bps	Minimum	Maximum	Minimum bandbreedte	Maximum bandbreedte
20 t/m 27 jaar	795%	720%	885%	1255%	502%	502%	1255%	490%	1300%
28 t/m 32 jaar	631%	573%	692%	941%	423%	423%	941%	415%	950%
33 t/m 37 jaar	490%	452%	539%	693%	349%	349%	693%	340%	700%
38 t/m 42 jaar	384%	351%	428%	514%	288%	288%	514%	280%	520%
43 t/m 47 jaar	305%	276%	338%	383%	242%	242%	383%	235%	390%
48 t/m 52 jaar	248%	223%	277%	293%	210%	210%	293%	205%	300%
53 t/m 57 jaar	202%	184%	224%	220%	186%	184%	224%	175%	230%
58 t/m 62 jaar	173%	160%	189%	176%	169%	160%	189%	150%	195%
63 t/m 70 jaar	151%	143%	162%	150%	152%	143%	162%	135%	170%

Pensioenverwachting bij goed weer (95% percentiel)

Pensioengerechtigden

Leeftijd	DG 116,7%	DG 105%	DG 130%	DG 116,7% rts - 100bps	DG 116,7% rts + 100bps	Minimum	Maximum	Minimum bandbreedte	Maximum bandbreedte
30 t/m 69 jaar	189%	178%	202%	185%	192%	178%	202%	170%	210%
70 t/m 74 jaar	139%	133%	147%	139%	140%	133%	147%	125%	155%
75 t/m 79 jaar	131%	126%	137%	131%	131%	126%	137%	120%	145%
80 t/m 84 jaar	125%	120%	129%	125%	124%	120%	129%	115%	135%
85 t/m 89 jaar	118%	115%	122%	119%	118%	115%	122%	105%	130%
90 t/m 100 jaar	113%	110%	115%	113%	112%	110%	115%	100%	120%

Netto profijt effect

Actieve deelnemers

Leeftijd	DG 116,7%	DG 105%	DG 130%	DG 116,7% rts - 100bps	DG 116,7% rts + 100bps	Minimum	Maximum	Minimum bandbreedte	Maximum bandbreedte
20 t/m 27 jaar	-2%	2%	-6%	-4%	5%	-6%	5%	-10%	10%
28 t/m 32 jaar	-6%	-2%	-9%	-3%	-4%	-9%	-2%	-10%	10%
33 t/m 37 jaar	-6%	-3%	-9%	-2%	-6%	-9%	-2%	-10%	10%
38 t/m 42 jaar	-5%	-3%	-7%	-1%	-6%	-7%	-1%	-10%	10%
43 t/m 47 jaar	-4%	-2%	-6%	0%	-5%	-6%	0%	-10%	10%
48 t/m 52 jaar	-2%	-1%	-3%	2%	-4%	-4%	2%	-10%	10%
53 t/m 57 jaar	-1%	-1%	0%	3%	-3%	-3%	3%	-10%	10%
58 t/m 62 jaar	0%	-1%	3%	3%	0%	-1%	3%	-10%	10%
63 t/m 70 jaar	5%	1%	10%	6%	4%	1%	10%	-5%	15%

Netto profijt effect

Gewezen deelnemers

Leeftijd	DG 116,7%	DG 105%	DG 130%	DG 116,7% rts - 100bps	DG 116,7% rts + 100bps	Minimum	Maximum	Minimum bandbreedte	Maximum bandbreedte
20 t/m 27 jaar	6%	5%	7%	36%	-14%	-14%	36%	-15%	45%
28 t/m 32 jaar	3%	3%	3%	28%	-14%	-14%	28%	-15%	40%
33 t/m 37 jaar	2%	1%	2%	22%	-13%	-13%	22%	-15%	30%
38 t/m 42 jaar	1%	0%	2%	18%	-11%	-11%	18%	-15%	25%
43 t/m 47 jaar	1%	0%	2%	14%	-9%	-9%	14%	-10%	20%
48 t/m 52 jaar	1%	0%	3%	11%	-6%	-6%	11%	-10%	20%
53 t/m 57 jaar	2%	0%	4%	8%	-3%	-3%	8%	-5%	15%
58 t/m 62 jaar	3%	0%	6%	7%	0%	0%	7%	-5%	15%
63 t/m 70 jaar	3%	1%	6%	5%	2%	1%	6%	-5%	15%

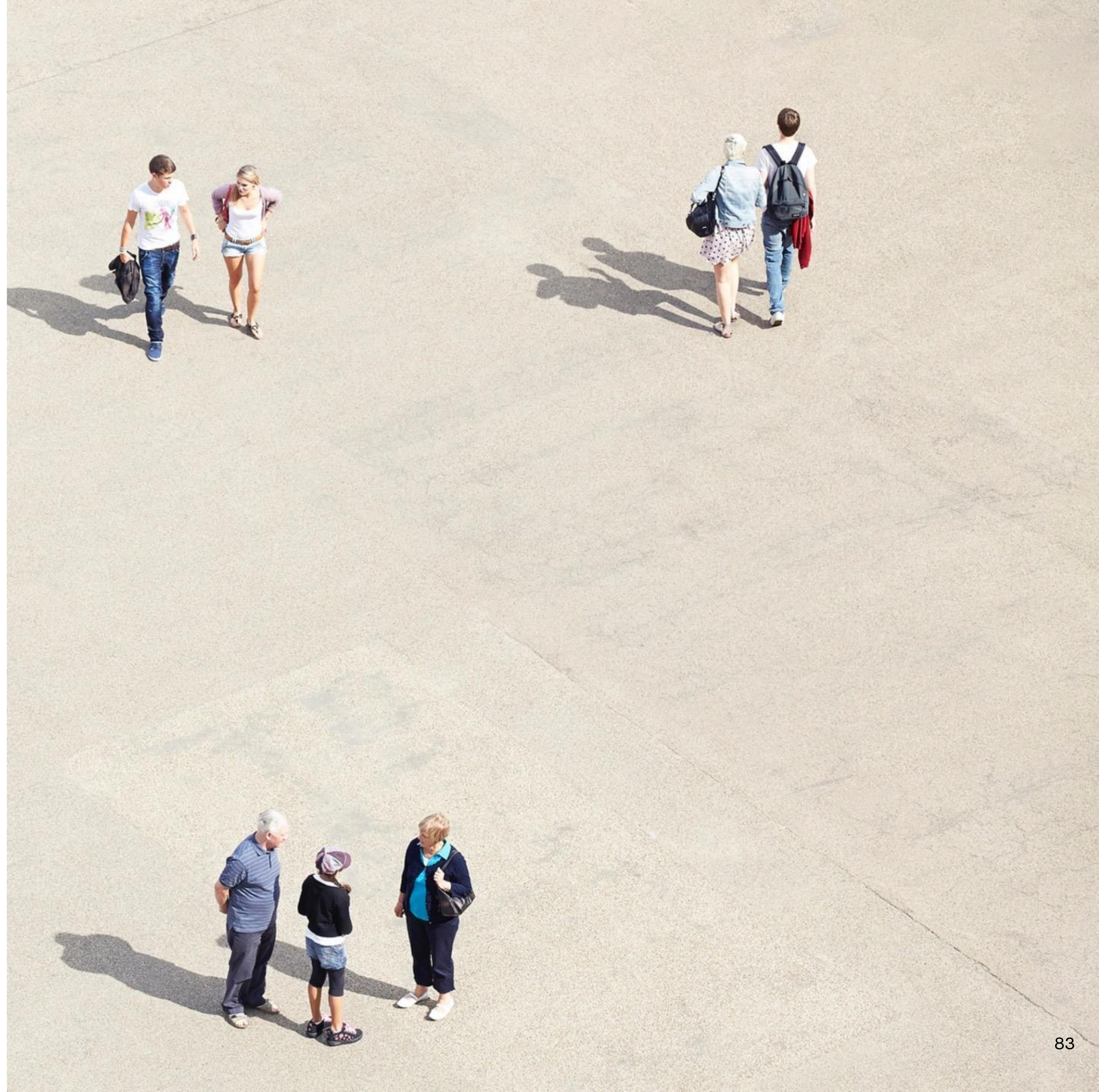
Netto profijt effect

Pensioengerechtigden

Leeftijd	DG 116,7%	DG 105%	DG 130%	DG 116,7% rts - 100bps	DG 116,7% rts + 100bps	Minimum	Maximum	Minimum bandbreedte	Maximum bandbreedte
30 t/m 69 jaar	5%	2%	6%	10%	1%	1%	10%	-5%	15%
70 t/m 74 jaar	3%	1%	6%	4%	3%	1%	6%	-5%	15%
75 t/m 79 jaar	4%	1%	6%	4%	3%	1%	6%	-5%	15%
80 t/m 84 jaar	4%	1%	6%	4%	4%	1%	6%	-5%	15%
85 t/m 89 jaar	4%	1%	6%	3%	4%	1%	6%	-5%	15%
90 t/m 100 jaar	3%	1%	5%	3%	4%	1%	5%	-5%	15%

6

Effecten van extra indexaties o.b.v. AMvB



Extra toegekende indexaties o.b.v. AMvB

Bij de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie houden de sociale partners rekening met de extra indexaties die het pensioenfonds per 1-1-2022 en 1-1-2023 uit de middelen van het fonds heeft toegekend o.b.v. een Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB). Bij de besluitvorming heeft het pensioenfonds rekening gehouden met de effecten van deze hogere indexaties voor de verschillende groepen deelnemers. Hierbij is o.a. gekeken naar de effecten op het pensioenresultaat en naar de invloed van de hogere indexaties op de ontwikkeling van de dekkingsgraad en daarmee op de verdeling van het fondsvermogen bij het invaren en het behalen van de transitiedoelstellingen

De extra indexaties die zijn toegekend, waren wat lager dan bij de meeste andere pensioenfondsen.

Voor de deelnemers met recht op escrow indexatie kwam de totale indexatie per 1-1-2022 en 1-1-2023 daarmee uit op:

- Per 1-1-2022 : 1,77% (looninflatie was 1,77%)
- Per 1-1-2023 : 3,55% (looninflatie was 3,55%)

Voor de overige (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden kwam de totale indexatie per 1-1-2022 en 1-1-2023 daarmee uit op:

- Per 1-1-2022 : 2,70% (prijsinflatie was 2,70%)
- Per 1-1-2023 : 5,88% (prijsinflatie was 14,53%)



Extra toegekende indexaties o.b.v. AMvB

De sociale partners hebben de effecten van de extra indexaties o.b.v. de AMvB meegewogen in de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie. De sociale partners vinden dat de extra indexaties hebben bijgedragen aan de evenwichtigheid van de totale transitie.

De volgende slides laten het effect van de extra indexaties op het verwachte pensioenresultaat zien. Het pensioenresultaat geeft de verhouding weer tussen het pensioen inclusief alle toegekende indexaties en een volledig waardevast pensioen.



Extra indexatie 1-1-2022

Effect op verwacht pensioenresultaat op indexatiemoment

Per 1-1-2022 zijn uit de middelen van het fonds de volgende indexaties toegekend:

- Deelnemers met recht op escrow indexatie : 0,27%
- Overige (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden : 2,70%

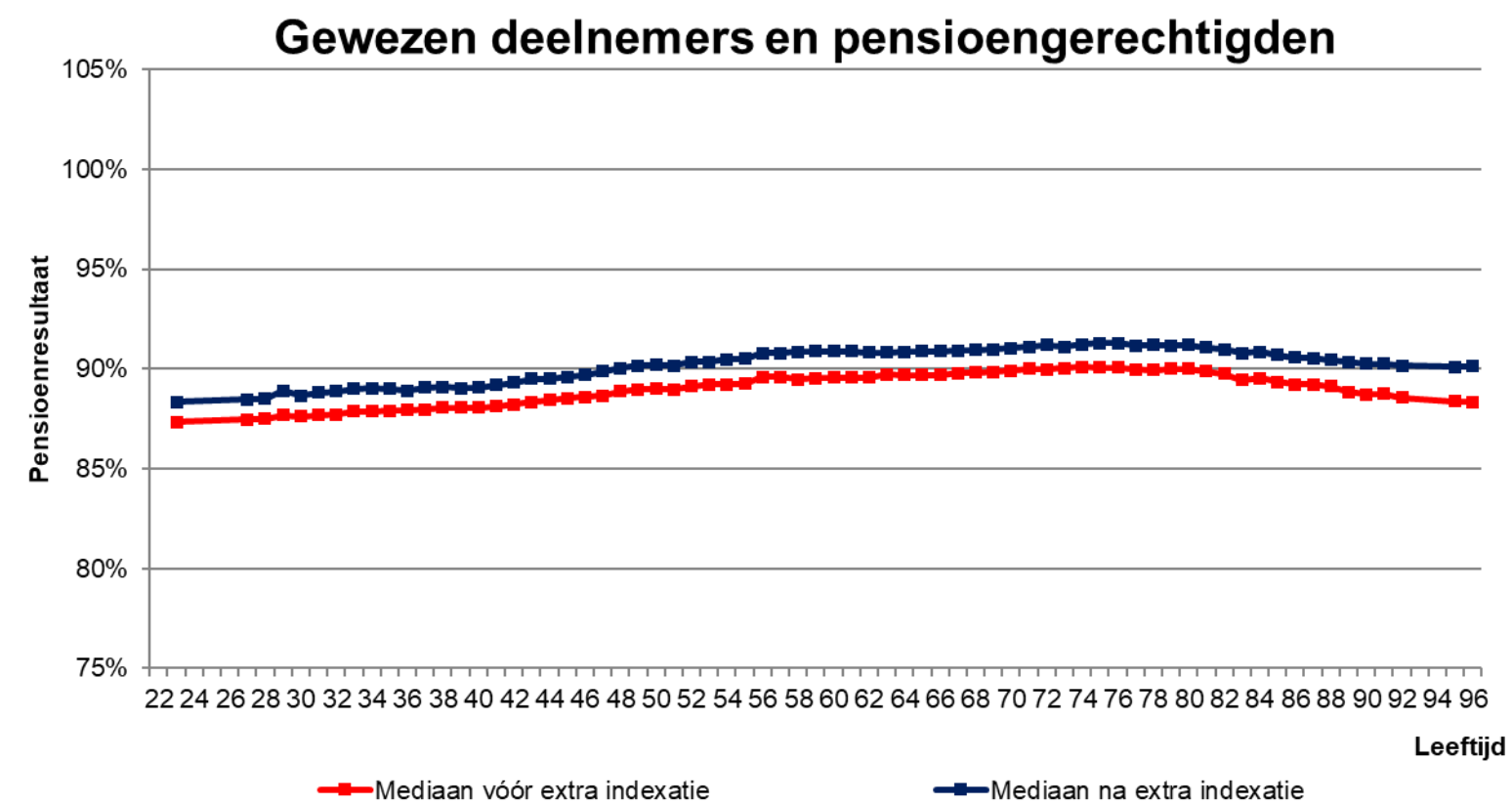
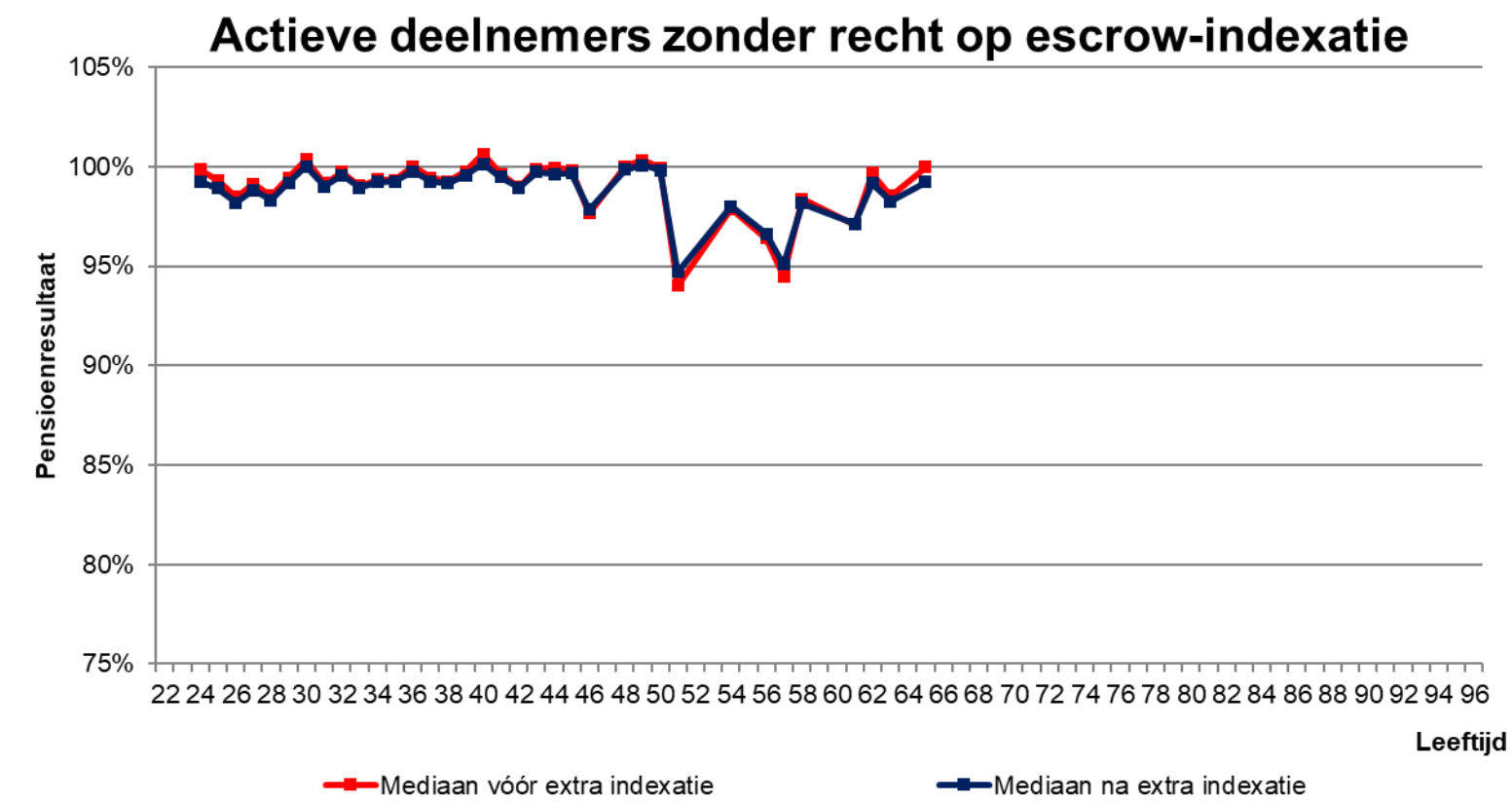
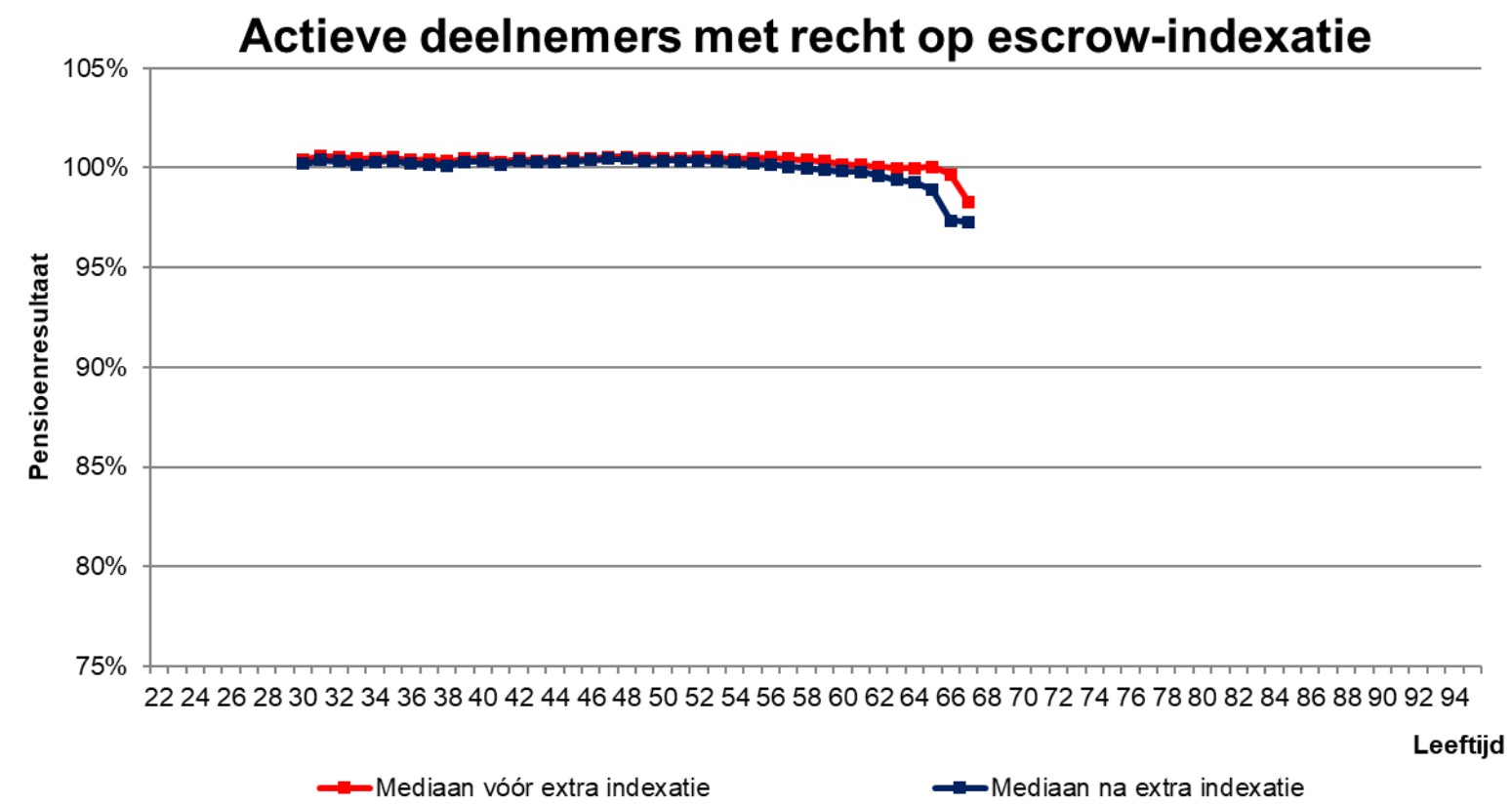
O.b.v. de FTK-regels had er per 1-1-2022 uit de middelen van het fonds niet geïndexeerd kunnen worden.

Aan de deelnemers met recht op escrow indexatie is daarnaast vanuit de middelen van de escrow stichting per 1-1-2022 1,50% indexatie toegekend.



Extra indexatie 1-1-2022

Effect op verwacht pensioenresultaat op indexatiemoment



Extra indexatie 1-1-2023, eerste ronde

Effect op verwacht pensioenresultaat op indexatiemoment

Eind 2022 is besloten om per 1-1-2023 uit de middelen van het fonds de volgende indexaties toe te kennen:

- Deelnemers met recht op escrow indexatie : 2,05 %
- Overige (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden : 3,55 %

O.b.v. de FTK-regels hadden per 1-1-2023 uit de middelen van het fonds de volgende indexatie toegekend kunnen worden:

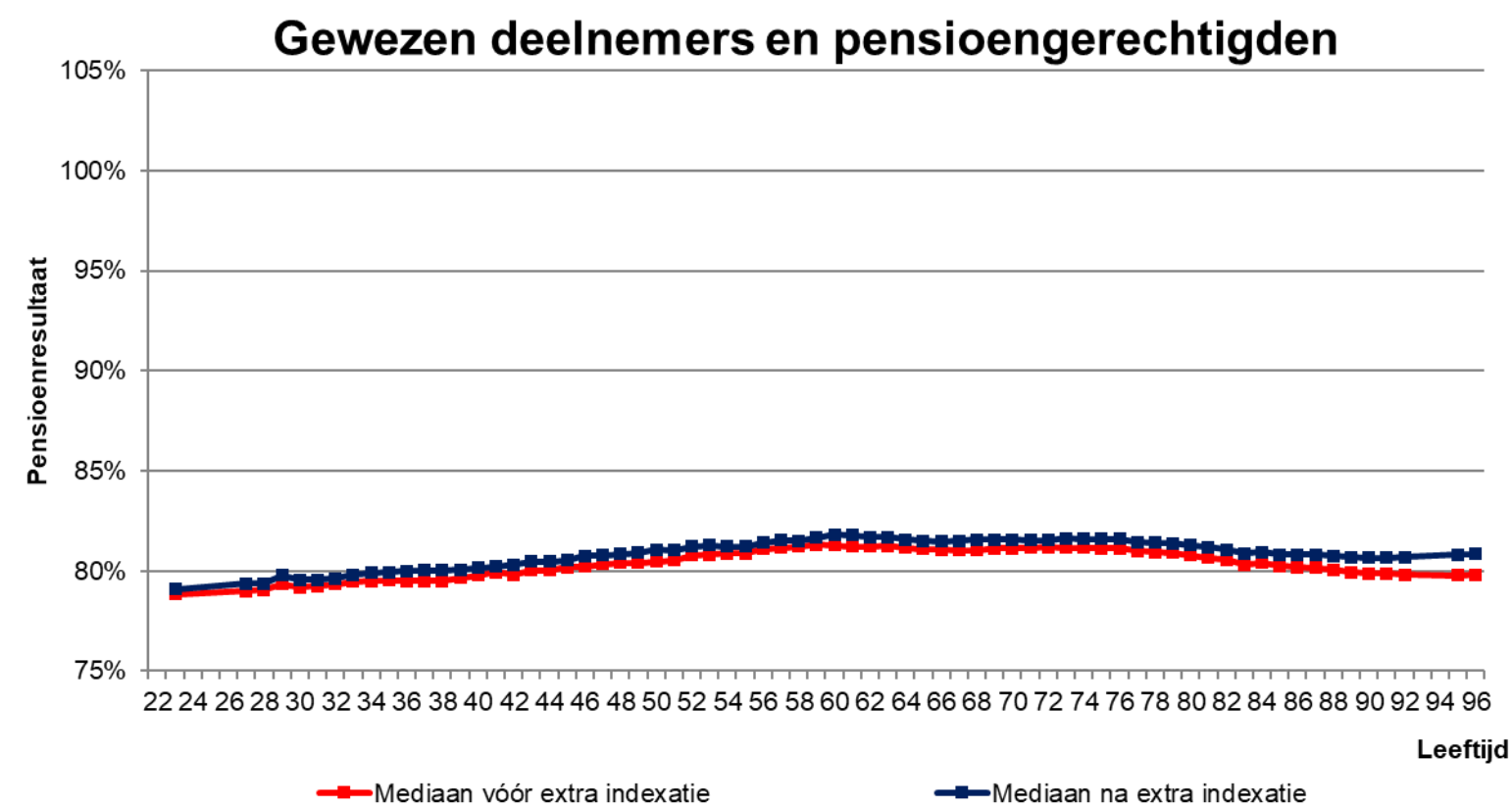
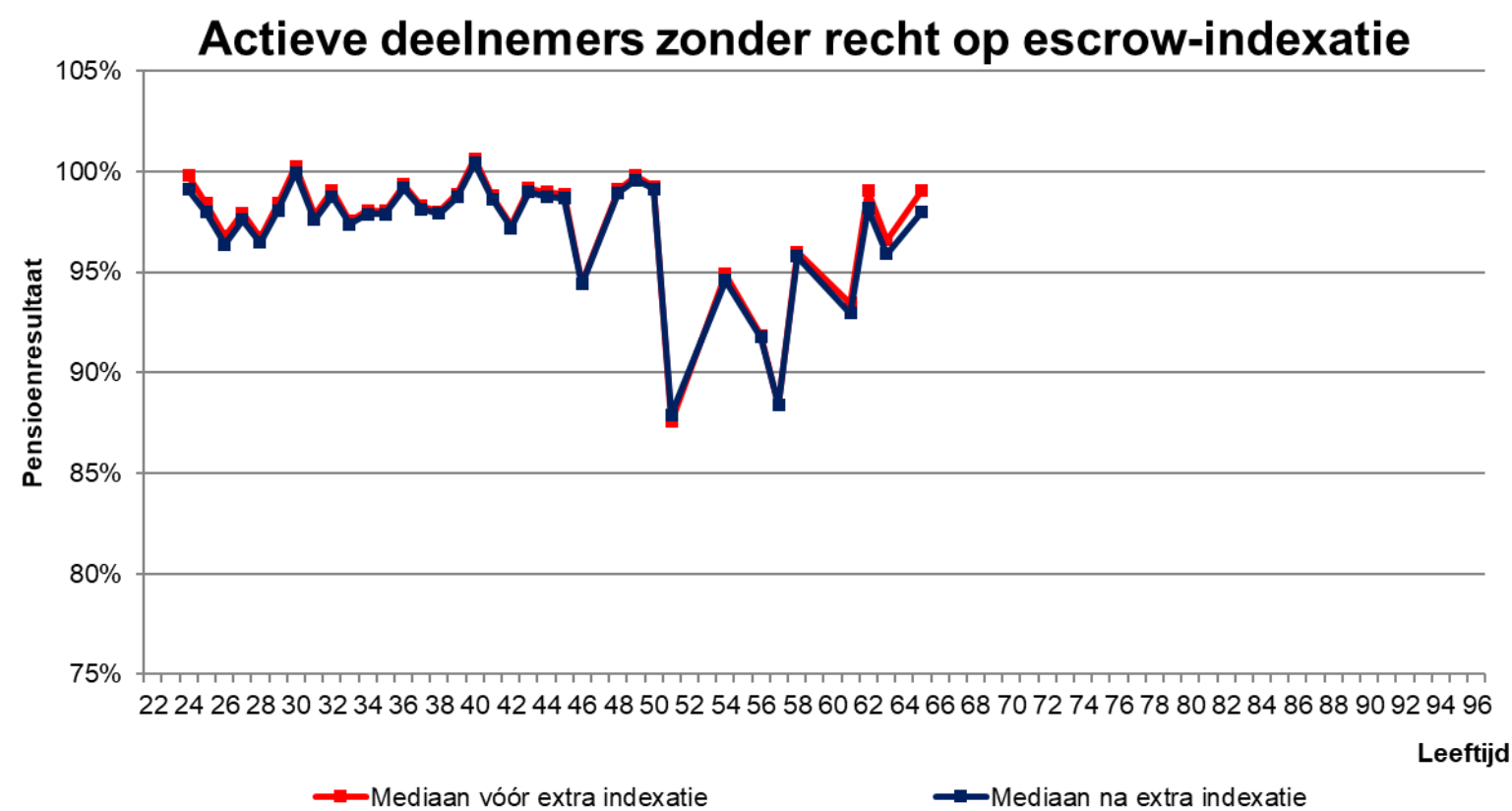
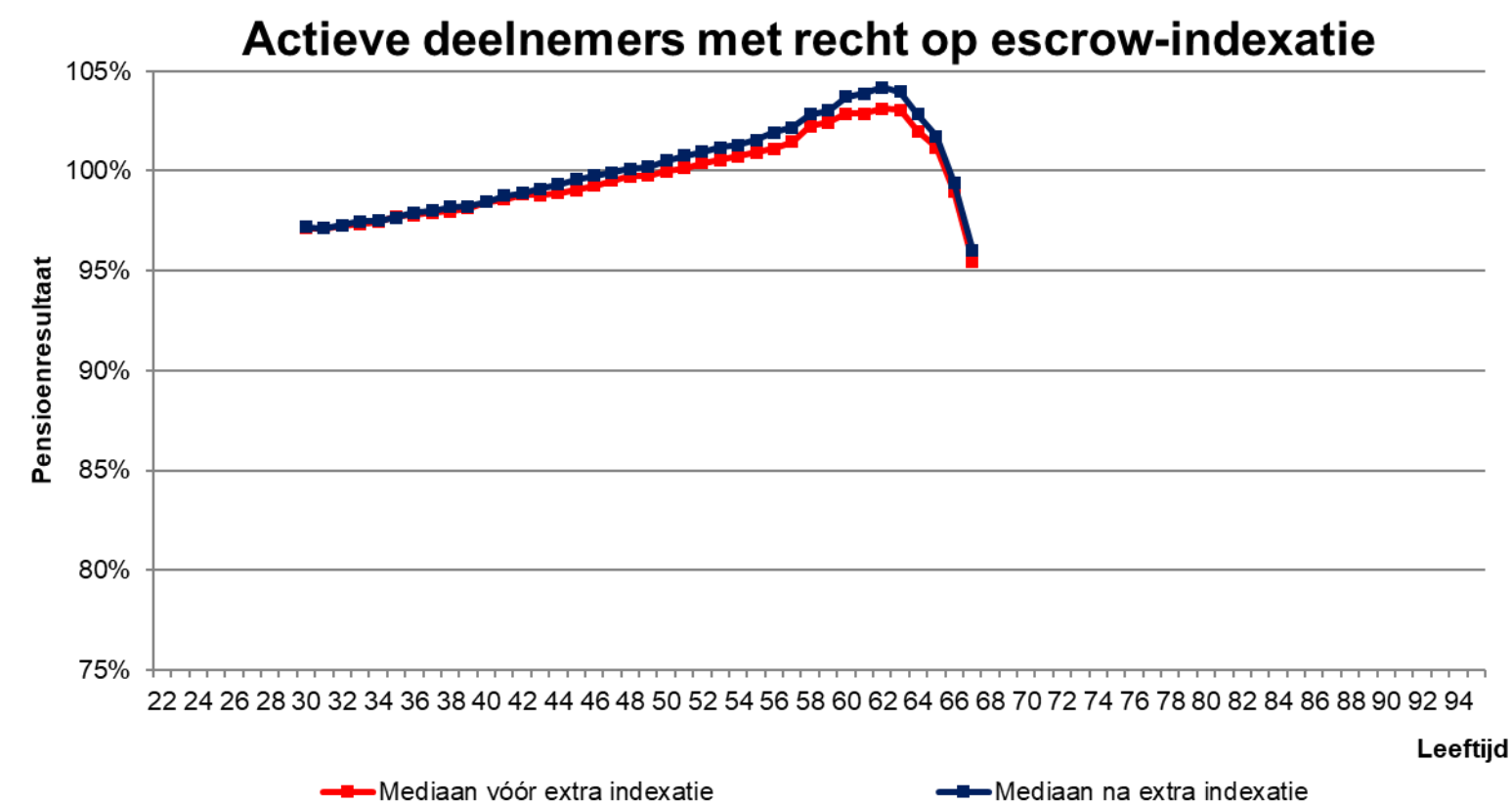
- Deelnemers met recht op escrow indexatie : 0,00 %
- Overige (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden : 1,10 %

Aan de deelnemers met recht op escrow indexatie is daarnaast vanuit de middelen van de escrow stichting per 1-1-2023 1,50% indexatie toegekend.



Extra indexatie 1-1-2023, eerste ronde

Effect op verwacht pensioenresultaat op indexatiemoment



Extra indexatie 1-1-2023, tweede ronde

Effect op verwacht pensioenresultaat op indexatiemoment

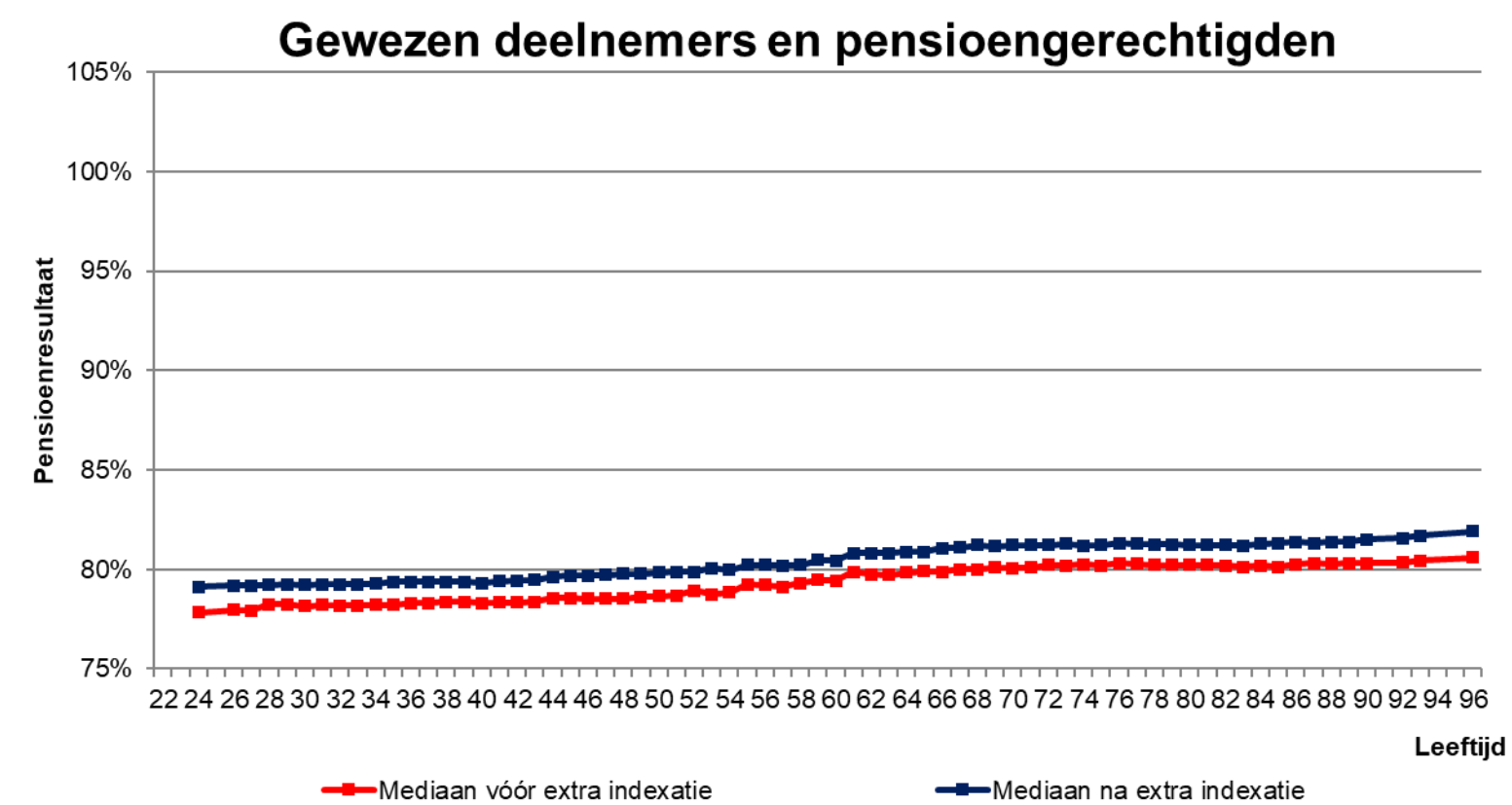
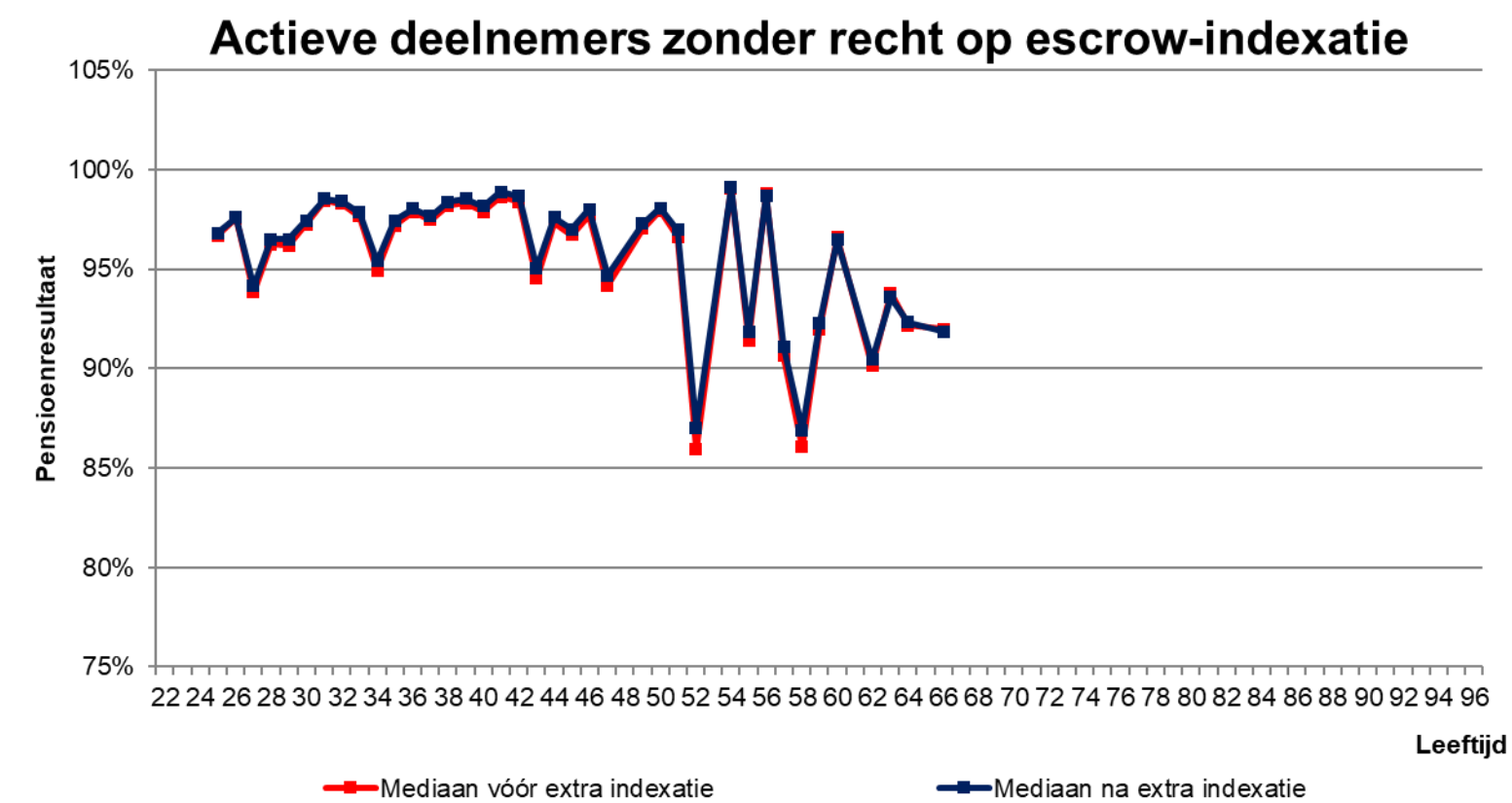
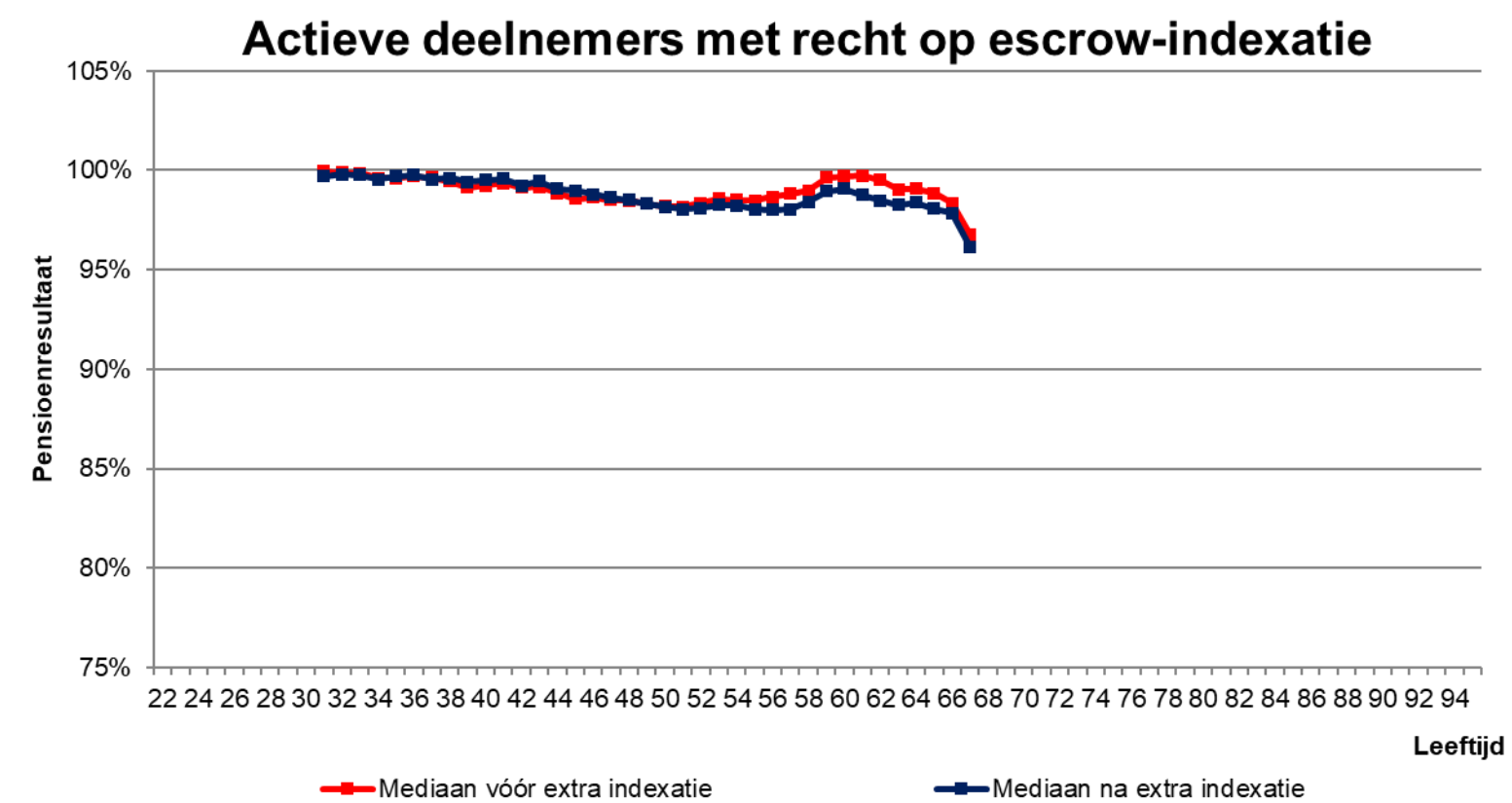
Eind 2023 is besloten om per 1-1-2023 aan de overige (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden een extra indexatie van 2,25% toe te kennen.

De extra indexatie had er o.a. mee te maken dat de prijsinflatie door het CBS niet op een juiste wijze gemeten werd (dit had te maken met de mening van de ontwikkeling van de energieprijzen), waarvan het pensioenfonds de overige (gewezen) deelnemers niet de dupe wilde laten zijn.



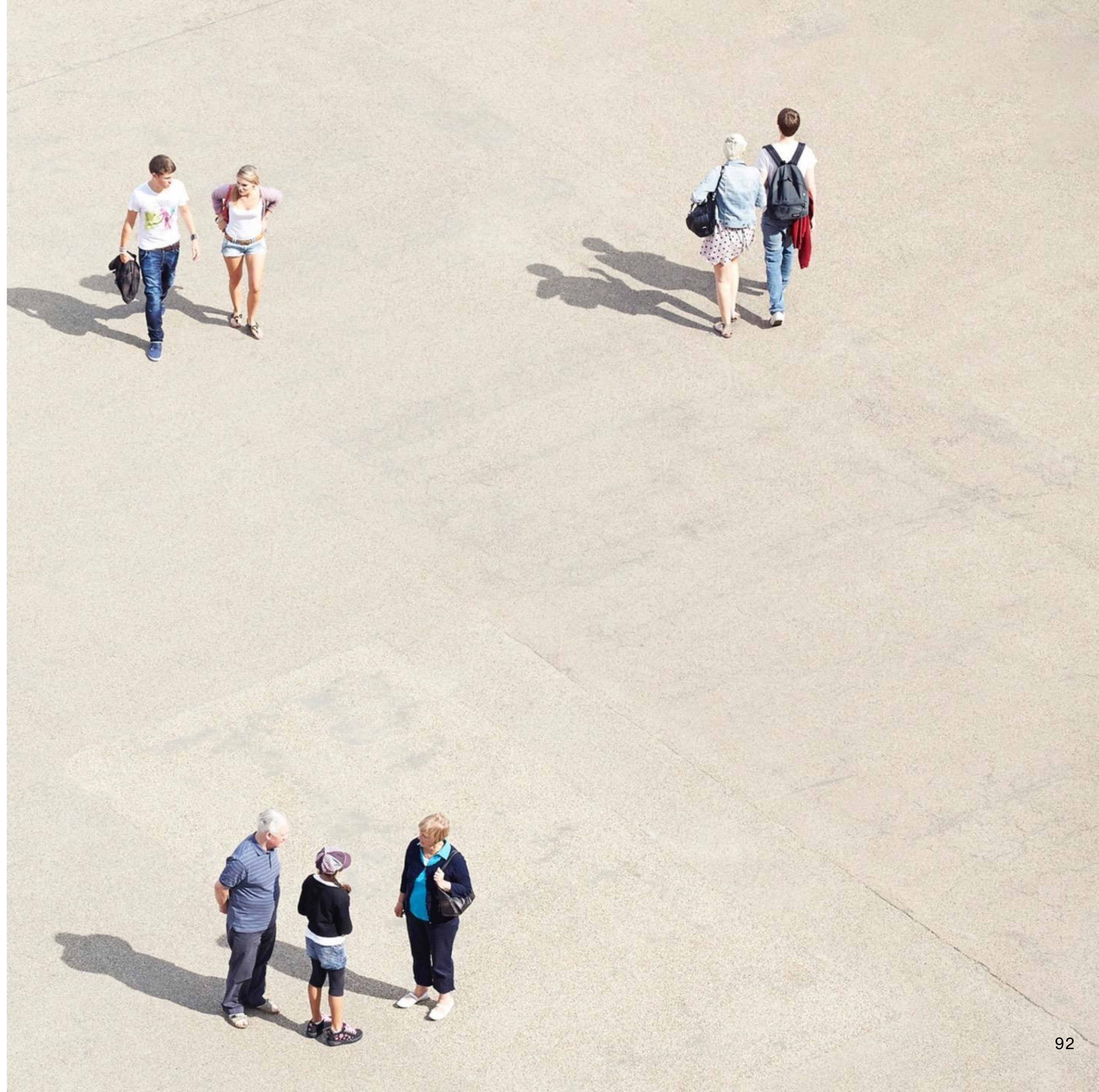
Extra indexatie 1-1-2023, tweede ronde

Effect op verwacht pensioenresultaat op indexatiemoment



7

Nabestaandenpensioen bij overlijden tijdens dienstverband



Nabestaandenpensioen bij overlijden tijdens dienstverband

Als onderdeel van de wijziging van de pensioenregeling wijzigt het nabestaandenpensioen bij overlijden tijdens dienstverband:

- Het levenslang partnerpensioen wordt 30% van het pensioengevend salaris op risicobasis. Er is niet langer sprake van een tijdelijk partnerpensioen.
- Het wezenpensioen wordt 7,5% van het pensioengevend salaris op risicobasis. Het wezenpensioen wordt uitgekeerd tot het kind 25 jaar wordt.

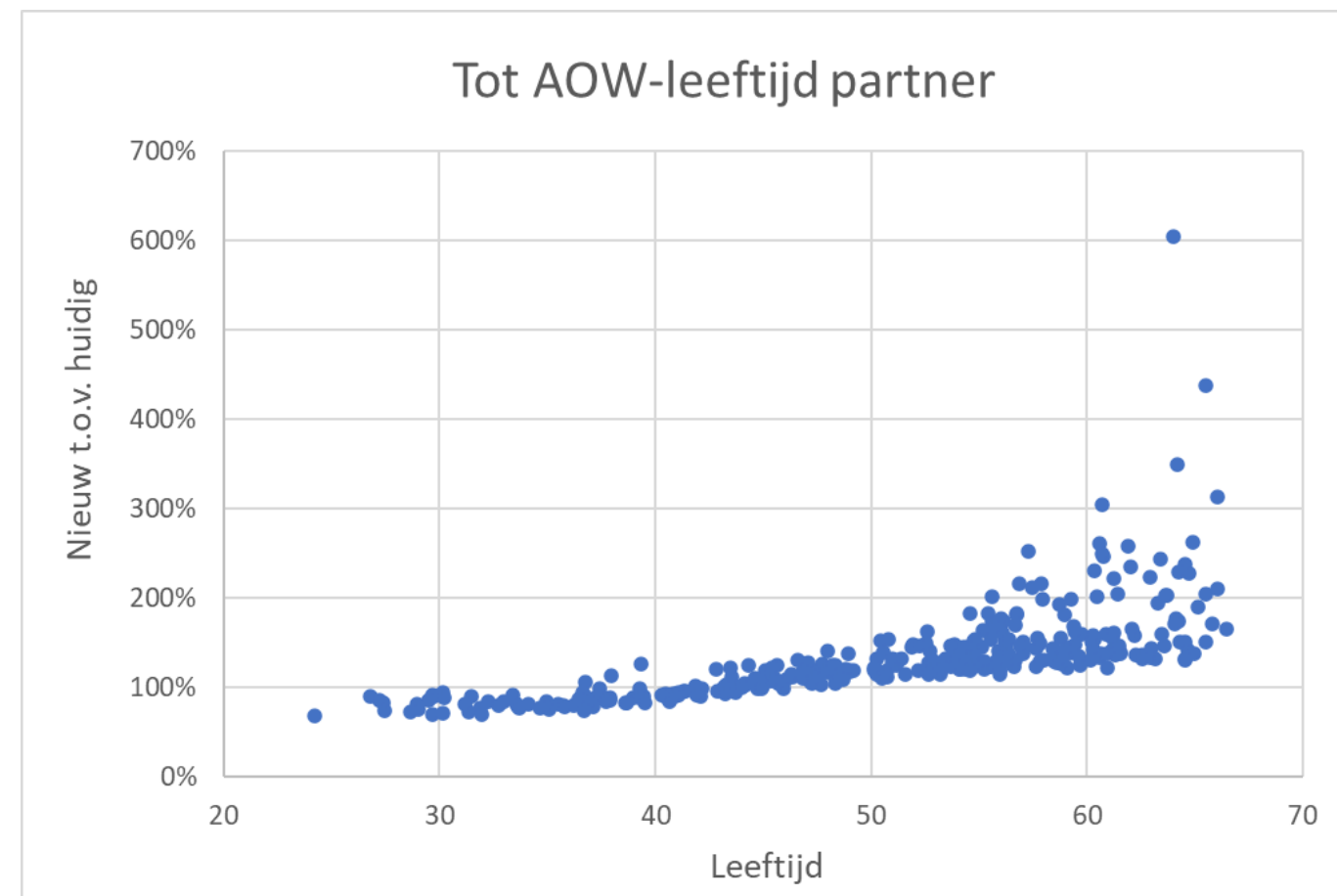
Het partner- en wezenpensioen dat tot de transitiedatum is opgebouwd, wordt geëerbiedigd. De waarde van dit partner- en wezenpensioen wordt toegevoegd aan het persoonlijk pensioenvermogen en geormerkt.

De volgende slide toont de gevolgen voor het partnerpensioen bij overlijden tijdens dienstverband voor het werknemersbestand per 1 januari 2025.

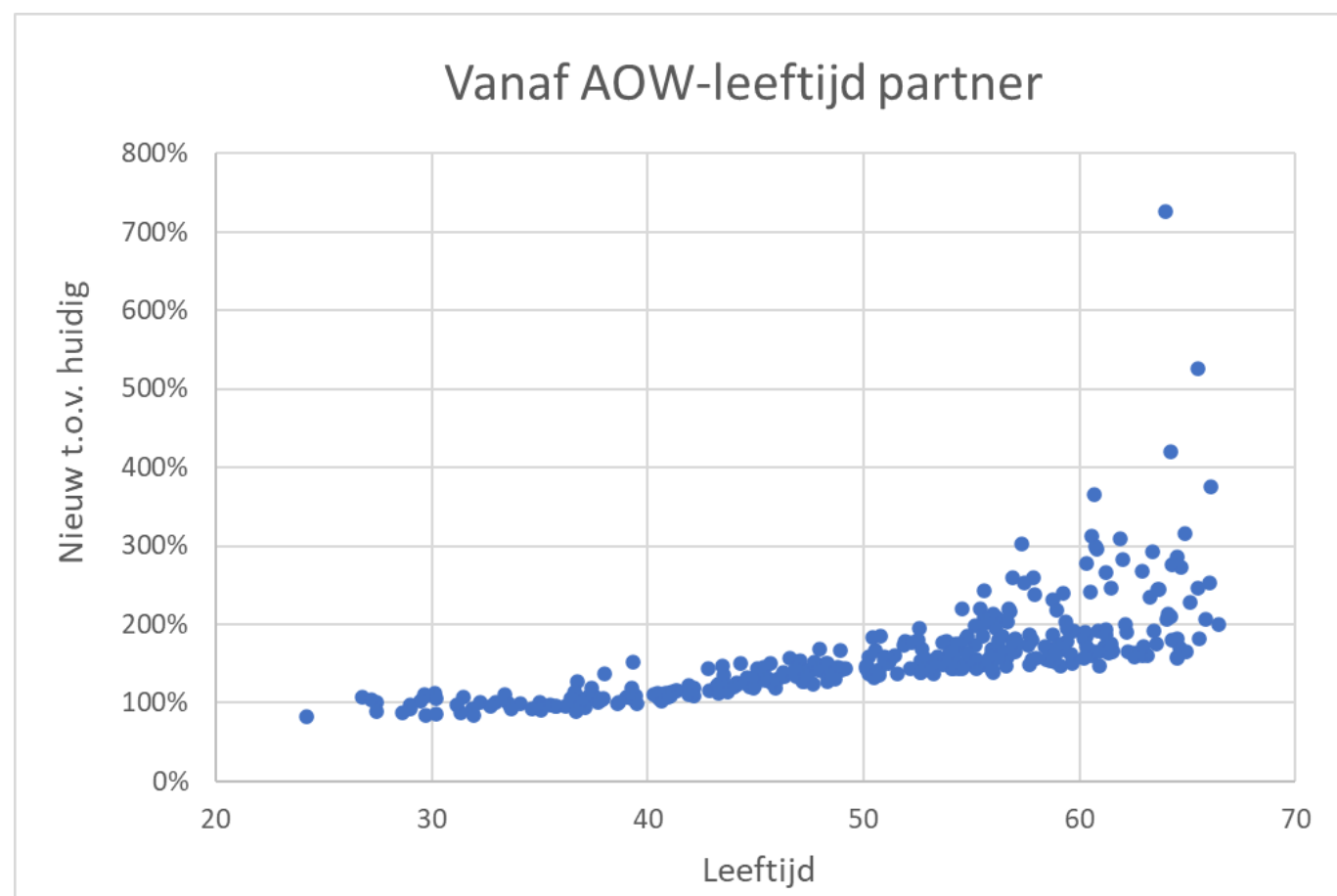


Nabestaandenpensioen bij overlijden tijdens dienstverband

Onderstaande figuur laat zien hoe hoog het partnerpensioen in de nieuwe regeling is ten opzichte van de huidige regeling. Hierbij is een splitsing gemaakt in de uitkering tot en vanaf de AOW-leeftijd.



- De verhouding is gemiddeld 133%
- De verhouding is minimaal 69%
- De verhouding is maximaal 605%

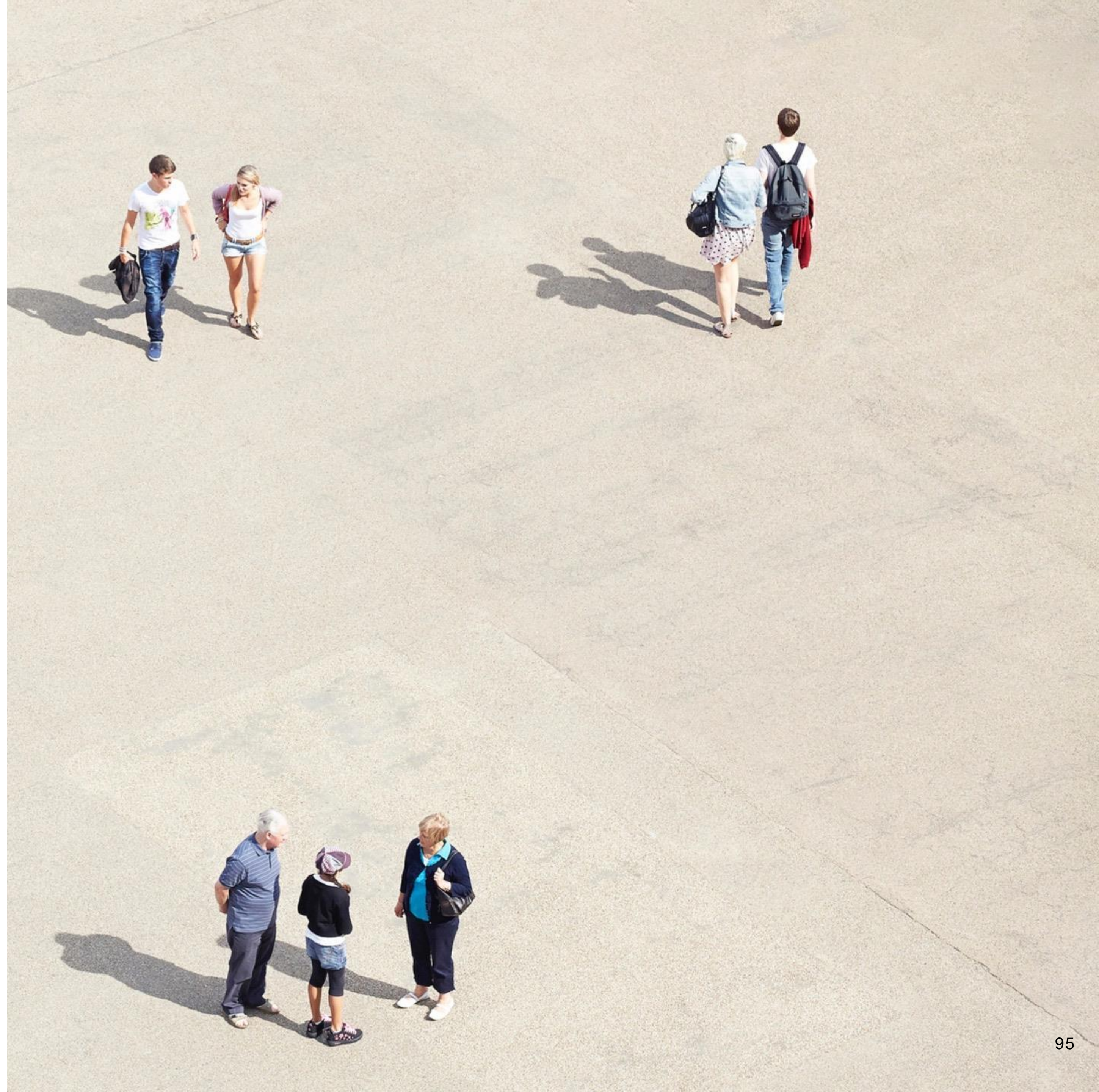


- De verhouding is gemiddeld 160%
- De verhouding is minimaal 82%
- De verhouding is maximaal 726%



8

Evenwichtigheid risicodelingsreserve



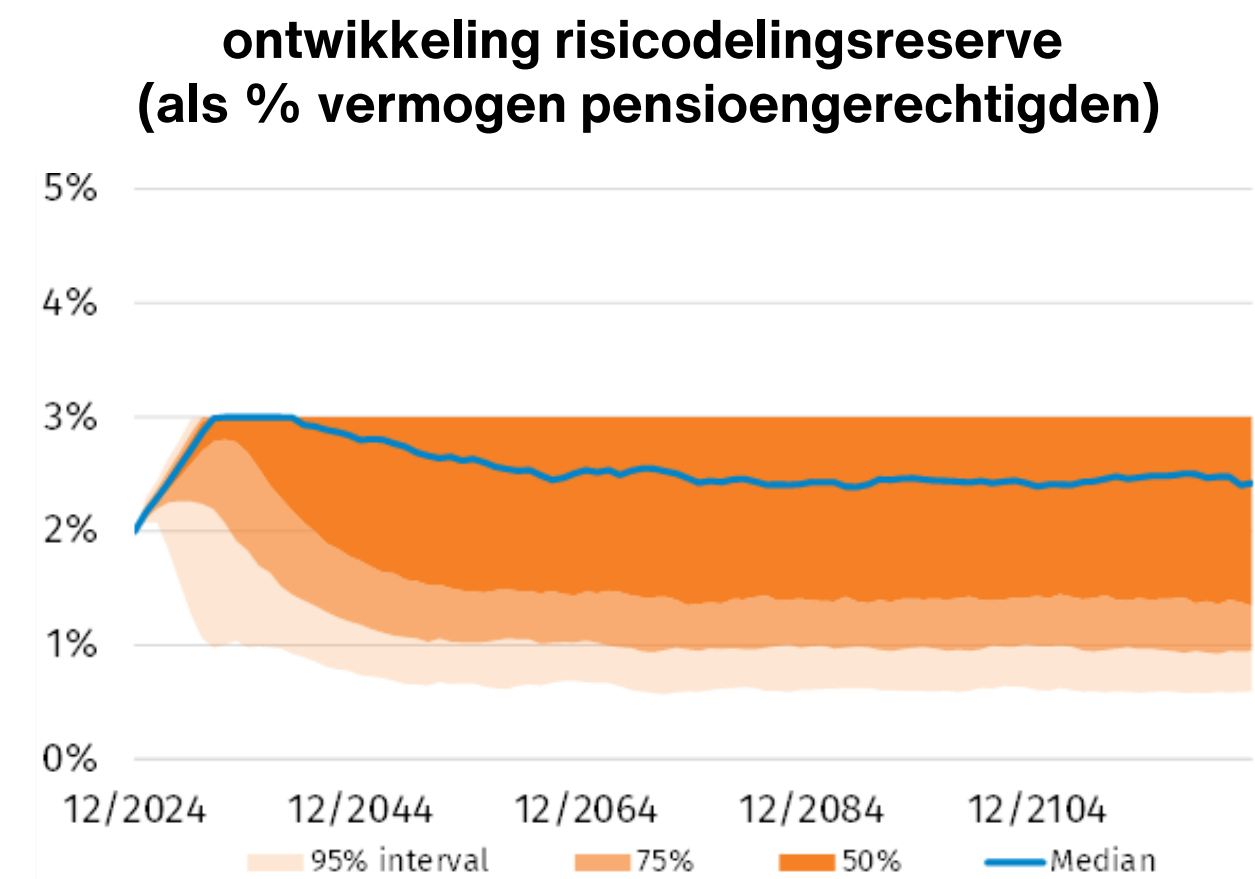
Evenwichtigheid risicodelingsreserve

Onderdeel van de collectieve uitkeringsfase is een risicodelingsreserve (RDR). Het doel van de reserve is om de pensioenuitkeringen te stabiliseren: een nominale aanvulling van de uitkering bij een eventuele daling (door beleggingsresultaten en/of stijging van de levensverwachting) t.o.v. de uitkering van het voorgaande jaar.

De evenwichtigheid van de vul- en uitdeelregels van de risicodelingsreserve is door de sociale partners beoordeeld op basis van analyses die Hnpf door Ortec heeft laten uitvoeren op de scenarioset van Ortec.



Evenwichtigheid risicodelingsreserve



Door het verrichten van uitkeringen valt geld vrij uit de reserve, waardoor in de mediaan de relatieve omvang van de reserve in 10 jaar toeneemt tot het maximumniveau.

Op zeer lange termijn is de verwachte omvang van de reserve ca. 2,5% van het vermogen in het uitkeringscollectief.

- Door de reserve dalen de kortingskansen fors
- De gemiddelde omvang van de verlaging is met reserve hoger
- De kortingskansen dalen sterker dan de gemiddelde omvang stijgt

Kans op verlaging	Met RDR	Zonder RDR
25-jarige	11,2%	30,9%
45-jarige	11,2%	31,4%
65-jarige	8,2%	28,2%
75-jarige	5,5%	26,2%

Gemiddelde omvang verlaging	Met RDR	Zonder RDR
25-jarige	-2,6%	-1,9%
45-jarige	-2,6%	-1,9%
65-jarige	-2,6%	-1,9%
75-jarige	-2,6%	-1,7%



Evenwichtigheid risicodelingsreserve

Een beleid met reserve leidt voor de meeste generaties tot vergelijkbare vervangingsratio's (overlevingskans gewogen over de hele uitkeringsfase) als een beleid zonder reserve

Alleen gepensioneerden krijgen een iets lagere uitkering vanwege de reserve; zij leven niet lang genoeg om de initiële storting “terug te verdienen” door vrijval vanuit de reserve

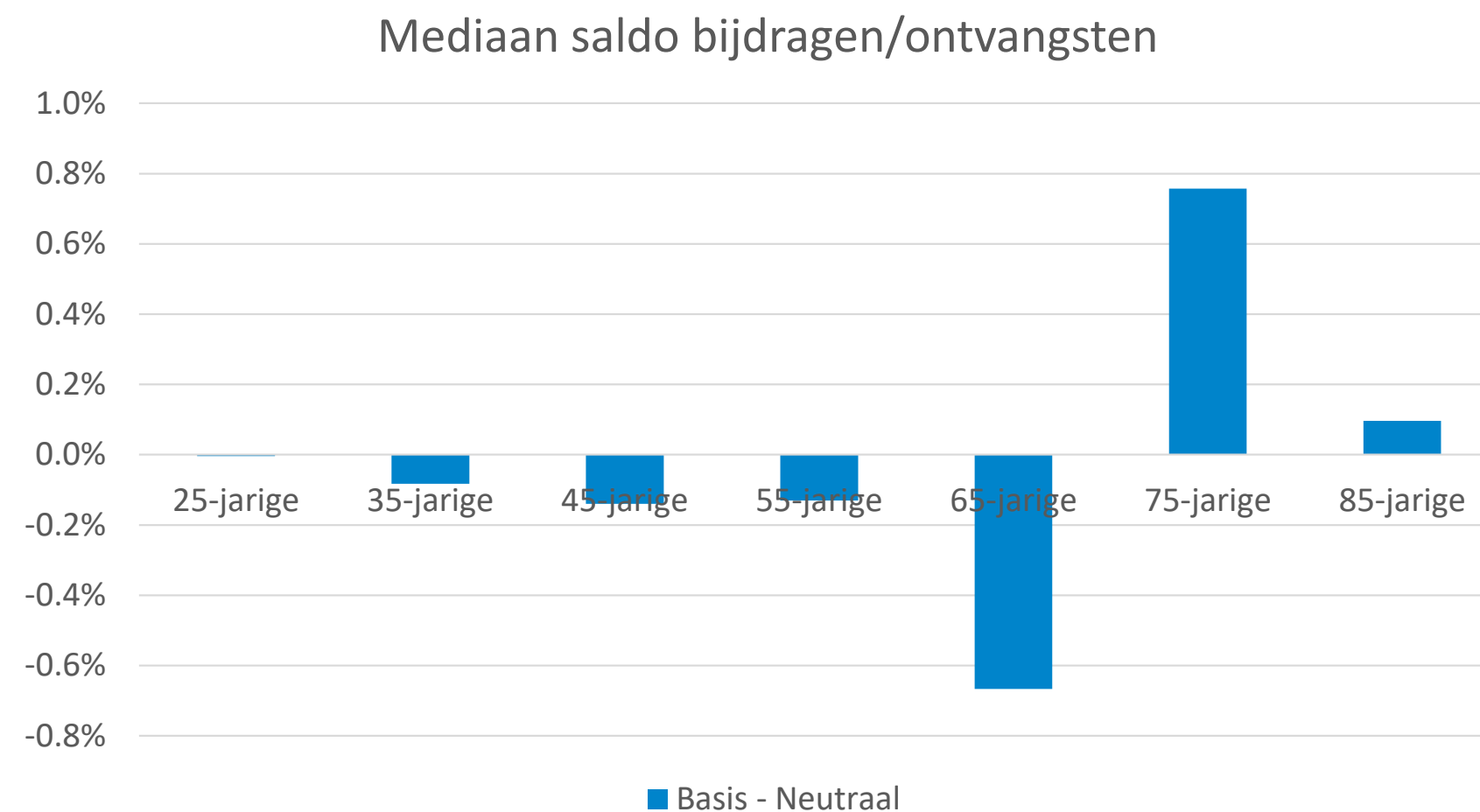
Verwachte vervangingsratio	Met RDR	Zonder RDR
75-jarige	100,0%	101,2%
85-jarige	100,0%	101,6%

Het aanhouden van een RDR maakt het mogelijk om, gegeven de risicohouding, meer beleggingsrisico te nemen wat leidt tot een hoger verwacht pensioen. Met dat aspect is in bovenstaande tabel geen rekening gehouden.



Evenwichtigheid risicodelingsreserve

Onderstaande figuur toont het saldo betalen aan / ontvangen uit de RDR (ontvangsten minus bijdragen). Het verwachte saldo van alle bijdragen en ontvangsten uit de reserve wordt weergegeven als % van de uitkeringen, reëel verdisconteerd naar nu. Het saldo is berekend na de transitie, dus nadat de bestaande pensioengerechtigden hun bijdrage aan de RDR gedaan hebben.



De 65-jarige verdient tijdens de uitkeringsfase ca. 1,3% van de betaalde 2% terug, waardoor een saldo van ca. -0,7% resteert.

Deelnemers jonger dan 55 jaar verdienen naar verwachting bijna de gehele 2% terug.

Voor de 85-jarige is de bijdrage aan de reserve (2%) aanmerkelijk hoger dan de verwachte ontvangsten uit de reserve (0,1%)

- Bij slechtweer zijn ontvangsten uit reserve (2,7%) wel hoger dan de bijdrage aan de reserve (2%)
- De kans op verlaging van het pensioen van het pensioen daalt ook sterk (van 26,2% naar 5,5%)



Evenwichtigheid risicodelingsreserve

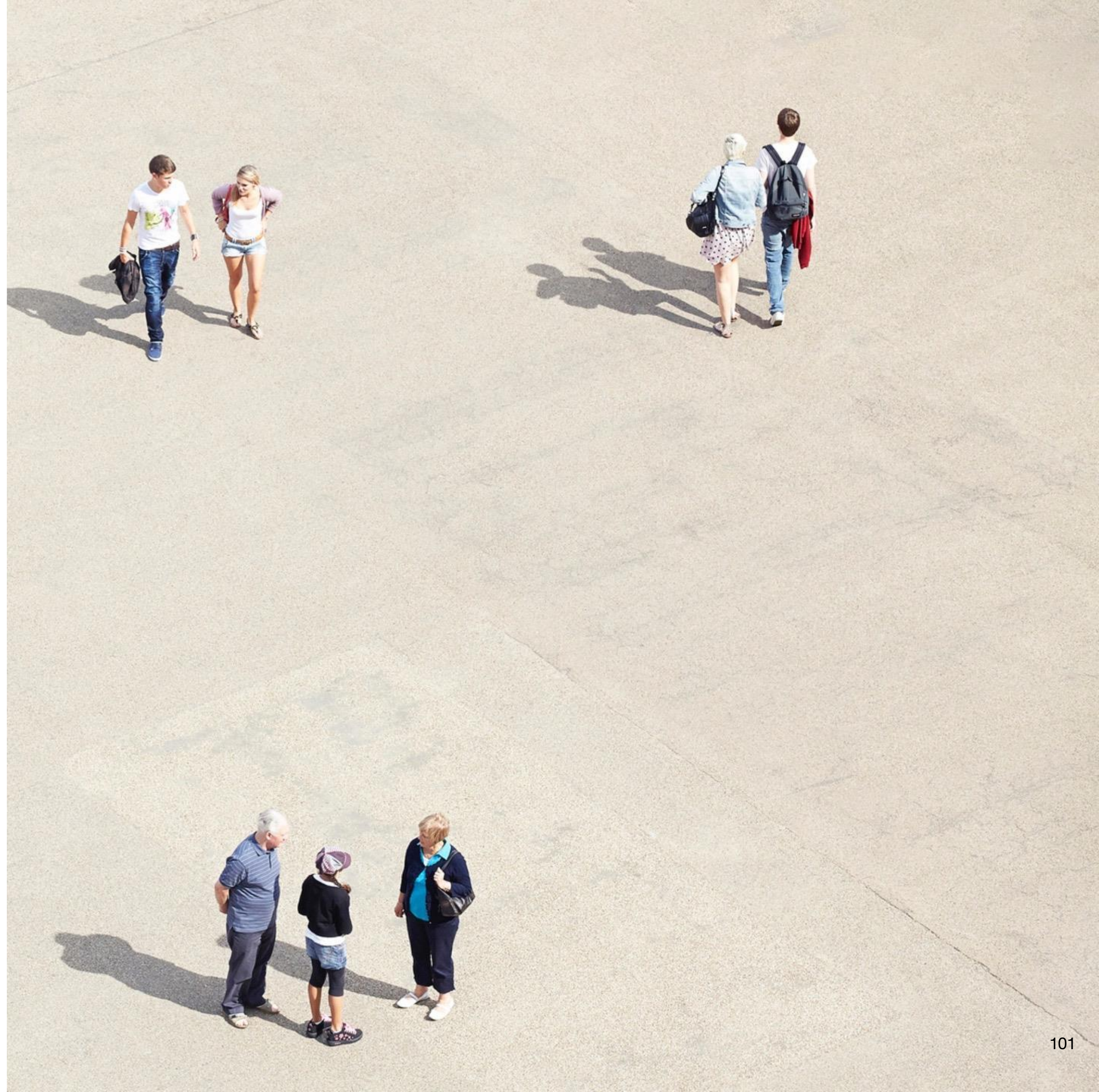
De RDR draagt aantoonbaar bij aan de belangrijkste doelstelling: Het stabiliseren van de pensioenuitkeringen.

Verder concluderen de sociale partners dat de vul- en uitdeelregels evenwichtig zijn. Wel is het zo dat voor oude gepensioneerden de verwachte ontvangsten uit de RDR aanmerkelijk lager dan de bijdrage aan de RDR, maar hier staat tegenover dat de kans op een verlaging van het pensioen sterk beperkt wordt. De RDR maakt het bovendien mogelijk om, gegeven de risicohouding, ook voor oude gepensioneerden beleggingsrisico te blijven nemen.



Bijlage

Beleggingsbeleid nieuwe pensioenregeling



Beleggingsbeleid FPR

Binnen de FPR kunnen (gewezen) deelnemers uit verschillende lifecycles kiezen. Voor de berekeningen is ervan uitgegaan dat alle deelnemers beleggen volgens de default neutrale lifecycle die anticipeert op een variabel pensioen. Ook is aangenomen dat alle pensioengerechtigden kiezen voor een variabel pensioen. Binnen het uitkeringscollectief is sprake van één leeftijdsafhankelijk beleggingsbeleid.

Deelnemers die kiezen voor een variabel pensioen treden vanaf 58 jaar geleidelijk toe tot het uitkeringscollectief.

Voor de berekeningen zijn de beleggingen verdeeld in aandelen en risicovrije vastrentende waarden (“mapping”). Na “mapping” resulteert onderstaande exposure naar aandelen:

- Deelnemers tot 54 jaar : 87,71%
- Deelnemers tussen leeftijd 54 en 68 jaar : lineair aflopend van 87,71% naar 35%
- Deelnemers vanaf 68 jaar : 35%

De mate van renteafdekking (o.b.v. theoretisch rendement) is:

- Deelnemers tot 54 jaar : 0%
- Deelnemers tussen 54 en 68 jaar : lineair oplopend van 0% naar 100%
- Deelnemers vanaf 68 jaar : 100%



Over Aon

Aon plc (NYSE: AON) draagt bij aan een betere besluitvorming – om zo het leven van mensen overal ter wereld te beschermen en te verbeteren. Aan de hand van bruikbare analytische inzichten, wereldwijd geïntegreerde expertise op het gebied van menselijk en risicokapitaal én lokaal relevante oplossingen geven onze collega's cliënten in meer dan 120 landen de duidelijkheid en het vertrouwen om betere beslissingen op menselijk en risicogebied te nemen, zodat zij hun bedrijf kunnen beschermen en kunnen laten groeien.

Volg Aon op [LinkedIn](#), [X](#), [Facebook](#) en [Instagram](#). Blijf op de hoogte via onze [Newsroom](#) en [nieuwsbrief](#).

Disclaimer

Dit rapport is uitsluitend bestemd voor de opdrachtgever. De inhoud van dit rapport is gebaseerd op omstandigheden bij en informatie ter beschikking gesteld door de opdrachtgever. Op geen enkele wijze kan worden gegarandeerd dat beschreven omstandigheden volledig in overeenstemming zijn met van toepassing zijnde wet- en regelgeving, noch mag worden aangenomen dat de inhoud van dit rapport volledig is ten aanzien van de onderzochte risico's. Derden die van dit rapport kennisnemen kunnen aan dit rapport geen rechten ontleen.

Aon Nederland cv geeft geen juridische adviezen en/of adviezen op het terrein van belastingen of accounting. Geadviseerd wordt om met betrekking tot deze onderwerpen contact op te nemen met gespecialiseerde raadgevers, alvorens definitieve beslissingen worden genomen.

© 2025 Aon Nederland cv

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze rapportage mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of op enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Aon Nederland cv.

Bijlage 3

Uitoefening hoorrecht Vereniging Pensioengerechtigden Lloyd's Register

Oktober 2025

De Vereniging Pensioengerechtigden Lloyd's Register (VPLR) en de werkgevers hebben in de periode tussen november 2024 tot en met oktober 2025 uitgebreid contact gehad over de door de VPLR aangedragen bespreekpunten en het concept transitieplan. In een aantal fysieke bijeenkomsten en Teams meetings, zijn de vragen en opmerkingen van de VPLR besproken met de werkgevers. Voorafgaand en na de overleggen zijn door de VPLR memo's opgesteld die door de werkgevers van een schriftelijke reactie zijn voorzien. De werkgevers hebben ook een aantal concepten gedeeld van het transitieplan.

Na afronding van het overleg tussen de VPLR en de werkgevers, heeft de VPLR in haar Algemene Ledenvergadering op 1 oktober aan haar leden eindverslag gedaan op de wijze waarop zij het hoorrecht heeft uitgeoefend en de resultaten hiervan. Bij deze vergadering waren ook beide werkgevers en het pensioenfonds vertegenwoordigd. De leden hebben ook de mogelijkheid gehad om vragen te stellen en deze vragen zijn beantwoord.

De werkgevers willen de VPLR graag bedanken voor haar inspanningen en de constructieve wijze waarop het overleg over het hoorrecht heeft plaatsgevonden.

In het onderstaande overzicht zijn de verschillende activiteiten chronologisch weergegeven.

Activiteitenoverzicht uitoefenen hoorrecht door de Vereniging Pensioengerechtigden Lloyd's Register

Datum	Activiteit	Onderwerp
28 november 2024	Algemene Ledenvergadering 2024 van de Vereniging Pensioengerechtigden Lloyd's Register (VPLR)	Huidige stand transitieplan Informatieronde; discussie en vragen (voorzitter pensioenfonds en de pensioenadviseurs van de werkgever en VO-raad zijn hiervoor uitgenodigd)
12 maart 2025	VPLR stuurt memo naar werkgevers	Aandachtspunten VPLR ten behoeve van de uitoefening van het hoorrecht op het transitieplan
15 april 2025	Overleg VPLR en werkgevers	Bespreken van de memo d.d. 12 maart 2025
8 mei 2025	Brief VPLR naar werkgevers	Verzoek om toezending concept transitieplan

Datum	Activiteit	Onderwerp
12 mei 2025	Informereren VPLR door werkgevers	Toesturen van de werkgeverspresentatie inzake de nieuwe pensioenregeling door de werkgevers naar VPLR
19 mei 2025	VPLR stuurt memo naar werkgevers	Herziene versie van het memo van 12 maart 2025 naar aanleiding van het overleg op 15 april 2025
16 juni 2025	Informereren VPLR door werkgevers	Werkgevers sturen concept transitieplan (versie 5) naar VPLR
1 juli 2025	Overleg VPLR, werkgever en pensioenfonds	Bespreking van het concept transitieplan en reactie van de werkgevers op de VPLR memo van 19 mei 2025
3 juli 2025	Werkgevers sturen memo naar werkgevers	Herziene reactie van de werkgevers op de VPLR memo van 19 mei 2025 naar aanleiding van het overleg op 1 juli 2025
22 juli 2025	Informereren VPLR door werkgevers	Werkgevers sturen concept transitieplan (versie 7) naar VPLR
24 juli 2025	VPLR stuurt memo naar werkgevers	VPLR reactie op het concept transitieplan en de opmerkingen vanuit de werkgevers op de VPLR aandachtspuntenlijst
1 september 2025	Werkgevers sturen memo naar VPLR	Reactie van de werkgevers op het VPLR memo van 24 juli 2025

Datum	Activiteit	Onderwerp
18 september 2025	Overleg VPLR en werkgevers	VPLR reactie op het concept transitieplan en de memo van de werkgevers van 1 september 2025
1 oktober 2025	Algemene ledenvergadering 2025 van de VPLR	Gezamenlijke presentatie met betrekking tot het overleg tussen VPLR en werkgevers
13 oktober 2025	VPLR rond hoorrecht af	Samenvatting Algemene Ledenvergadering van VPLR
14 oktober 2025	Werkgevers ronden hoorrecht af	De werkgevers hebben een bijlage opgesteld over het hoorrecht en toegevoegd aan het transitieplan

Bijlagen:

- A. Aandachtpunten VPLR na overleg werkgever en reactie werkgever (16 juni 2025)
- B. Aandachtpunten VPLR na overleg werkgever en reactie werkgever (3 juli 2025)
- C. Brief aan werkgevers final 24-07-2025 (reactie werkgevers 1-9-2025)
- D. Samenvatting Algemene Ledenvergadering VPLR 1 oktober 2025
- E. Presentatie ALV 1 oktober 2025

Bijlage A.

Aandachtspunten VPLR ten behoeve van de uitoefening van het hoorrecht op het transitieplan (versie mei 2025)

Reactie werkgevers toegevoegd (16 juni 2025)

Inleiding

De Vereniging Gepensioneerden Lloyds Register (VPLR) heeft zich de afgelopen periode voorbereid op de uitoefening van het hoorrecht op het transitieplan. Daarbij hebben zij het volgende vastgesteld.

Scope en doel hoorrecht

Bij de uitoefening van het hoorrecht richt de VPLR zich op de belangen van gepensioneerden en bijna gepensioneerden (waaronder de bijna gepensioneerde slapers) bij Pensioenfonds Lloyds Register Nederland. Deze doelgroep sluit aan bij de achterban van VPLR. Het belang van onze achterban bij de transitie is gericht op de borging van een gelijkwaardig, stabiel en koopkrachtig pensioen na transitie.

Waar in dit document wordt gesproken over bijna gepensioneerden, bedoelen we ook de bijna gepensioneerde slapers.

Aandachtspunten hoorrecht

Met het oog op voornoemde doelgroep en doelstelling benoemt de VPLR de volgende aandachtspunten die een rol zullen spelen bij de uitoefening van het hoorrecht door de VPLR.

Deze aandachtspunten waren eerst uitgebreider, maar zijn aangepast naar aanleiding van het overleg met de werkgeversvertegenwoordiging op 15 april jl. waarbij zij een toelichting hebben gegeven op verwachte inhoud van het transitieplan. In dat kader is dit overzicht van aandachtspunten onder voorbehoud van de inhoud van het definitieve transitieplan. Mocht dat toch op onderdelen een andere inhoud hebben dan besproken, dan kan dit overzicht in lijn daarmee worden aangepast en kunnen eerder benoemde aandachtspunten weer herleven.

De aandachtspunten zijn gegroepeerd naar (1) keuzes die voorafgaand aan de transitie gemaakt moeten worden, (2) keuzes die betrekking hebben op het moment van transitie en (3) keuzes die gaan over het beoogde fondsbeleid na transitie.

Reactie werkgevers:

Werkgevers bedanken de VPLR voor het formuleren en delen van haar aandachtspunten en het overleg van 15 april jongstleden. De werkgevers hebben puntsgewijs gereageerd op de aandachtspunten. Voor de bespreking hiervan en het concept transitieplan is op 1 juli aanstaande een afspraak gepland.

1. Keuzes voorafgaand aan de transitie

- De VPLR kan zich vinden in de keuze voor een flexibele premiereregeling. Deze regeling biedt via het shoprecht aan (bijna) gepensioneerden maximale keuzevrijheid om te kiezen voor een nominaal vast pensioen of een pensioen met aanmerkelijke kans op koopkrachtbehoud.

2. Keuzes die betrekking hebben op het moment van transitie

- De VPLR is een voorstander van invaren omdat (in tegenstelling tot onder het huidige stelsel) alsdan de buffers van het fonds kunnen worden uitgedeeld en de achterstanden in indexatie via de verdeling van het onverdeelde fondsvermogen kunnen worden gecompenseerd.

Reactie werkgevers:

Het verzoek tot invaren is onderdeel van het transitieplan. Bij de verdeling van het onverdeelde fondsvermogen wordt de standaardmethode met een spreidingstermijn van 10 jaar toegepast.

- De VPLR hecht aan de inzet van een risicodelingsreserve die bij de start zodanig gevuld is dat bij slecht weer in de eerste 10 jaar na transitie geen daling van de pensioenuitkeringen aan de orde zijn. De risicodelingsreserve dient uit te keren in geval van een daling van de pensioenuitkeringen ongeacht de oorzaak van de daling.

Reactie werkgevers:

Uw eerste voorstel, het zodanig vullen van de risicodelingsreserve dat bij slecht weer in de eerste 10 jaar na de transitie geen daling van de pensioenuitkeringen aan de orde zijn, zou betekenen dat deze reserve fors gevuld moet worden.

Ter indicatie: bij fondsen met een SPR zie je dat bij 5% initiële vulling (dit correspondeert gemiddeld met zo'n 10% van de verplichtingen in het uitkeringscollectief, dit zou een risicodelingsreserve van 10% impliceren) er nog steeds sprake is van een significante kortingskans uitgaande van de scenario's uit de DNB P-set.

Het gevolg is dat de pensioenen bij het invaren dan niet of beperkt verhoogd kunnen worden omdat bij de vermogensverdeling, na het vullen van de MVEV, de Operationele Reserve en het weerstandsvermogen (bij keuze voor een APF), een groot deel naar de risicodelingsreserve zou gaan en slechts een klein deel of niets zou resteren voor het verhogen van de Persoonlijke Pensioenvermogens. Dit is niet evenwichtig en niet wenselijk.

Het Nederlandse Pensioenfonds (hierna HNPF), een Algemeen Pensioenfonds waarmee het pensioenfonds en sociale partners in onderhandeling zijn voor de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling vanaf 1 januari 2027, heeft door adviseur Ortec Finance een ALM studie uit laten voeren met betrekking tot de Flexibele Premiereregeling (FPR) die HNPF voornemens is om aan te bieden.

Uit deze studie blijkt, dat onder de beoogde opzet van de risicodelingsreserve (waaronder 2% initiële vulling) de kansen op een verlaging van het pensioen tijdens de uitkeringsfase als volgt zijn:

Voor een 65-jarige:

- ***Tijdens de eerste 5 jaar : 4,0%***
- ***Na de eerste 5 jaar : 8,7%***
- ***Over de hele uitkeringsfase gemeten : 8,2%***

Voor een 75-jarige:

- ***Tijdens de eerste 5 jaar : 2,1%***
- ***Na de eerste 5 jaar : 7,3%***
- ***Over de hele uitkeringsfase gemeten : 5,5%***

Hierbij wel opgemerkt dat het macro- en micro-langlevensrisico niet is gemodelleerd.

Voor het transitieplan zijn berekeningen gemaakt o.b.v. de DNB P-set. Kortingskansen onder de P-set geven een vertekend beeld, aangezien geen rekening wordt gehouden met spreiding binnen de beleggingen. Daarom verwijzen wij hier naar de voor HNPF uitgevoerde ALM studie door Ortec Finance waarbij gebruikt is gemaakt van de Ortec Finance Scenarioset (OFS). Deze set heeft als voordeel dat het meerdere beleggingscategorieën bevat en dus rekening houdt met spreiding binnen de beleggingsportefeuille. De kansen onder deze scenarioset geven een beter beeld van de werkelijke risico's.

Uw tweede voorstel, de risicodelingsreserve dient uit te keren in geval van een daling van de pensioenuitkeringen ongeacht de oorzaak van de daling, sluit aan bij de beoogde opzet bij HNPF. Vanuit de risicodelingsreserve wordt een nominale daling van de uitkering beperkt of voorkomen, ongeacht of dit het gevolg is van beleggingsresultaten of resultaten vanwege het langlevensrisico.

N.B. Gepensioneerden die behoefte hebben aan nominale zekerheid kunnen via het wettelijk shoprecht kiezen voor een nominaal vast pensioen.

- Bij de verdeling van het onverdeelde vermogen van het pensioenfonds hecht de VPLR aan de toepassing van een spreidingspad van 1 jaar, zodat alle deelnemers ongeacht leeftijd op dezelfde wijze van het onverdeelde vermogen via de toevoeging aan hun persoonlijke pensioenvermogens profiteren. Iedere groep heeft immers op zijn eigen wijze bijgedragen aan het ontstaan van dat onverdeelde vermogen. De toepassing van een langer spreidingspad past daar wat de VPLR betreft niet bij.

Reactie werkgevers:

Bij het toepassen van de standaardmethode is een spreidingstermijn van 10 jaar de default. Met een spreidingstermijn van 10 jaar worden de verhoog- en verlaagregels van het huidig financieel toetsingskader benaderd. In de huidige situatie worden buffers verspreid over de tijd uitgedeeld op basis van de regels van toekomstbestendig indexeren. Een spreidingstermijn van 1 jaar is niet evenwichtig.

Bij een sterk vergrijd pensioenfonds is een kortere spreidingsperiode te overwegen, maar pensioenfonds LR is geen vergrijd pensioenfonds. DNB staat het afwijken van de standaard spreidingstermijn van 10 jaar ook slechts in uitzonderlijke situaties toe.

Wel is het de bedoeling om bij de verdeling van het onverdeeld vermogen, eerst alle (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden 2% basisverhoging te geven. Hiermee kunnen zij bij de keuze voor een variabel pensioen hun (toekomstige) bijdrage doen aan de risicodelingsreserve.

- Bij het toepassen van de voorrangsregels zou de minimale invaardeckingsgraad waarbij onverkort wordt ingevaren wat de VPLR betreft gesteld moeten worden op een niveau waarbij de initiële vulling van de risicodelingsreserve onverkort doorgang kan krijgen. Zodat sprake is van een evenwichtige transitie. Indien daaraan niet kan worden voldaan, dient opnieuw overleg plaats te vinden door sociale partners, inclusief de toepassing van het hoorrecht als dat overleg tot andere keuzes leidt. Voor de VPLR is daarbij essentieel dat onder elke omstandigheid bij transitie een initiële vulling van de risicodelingsreserve plaatsvindt die er voor zorg draagt dat in ieder geval de eerste drie jaar na transitie een korting van de pensioenuitkeringen wordt voorkomen.

Reactie werkgevers:

In het transitieplan wordt uitgegaan van een minimale invaardeckingsgraad van 105%. Bij deze dekkingsgraad ontvangt iedereen de basisverhoging van 2%, waarmee gepensioneerden direct hun bijdrage aan de risicodelingsreserve kunnen doen.

Aandachtspunt is nog wel dat de verdeling van het vermogen plaatsvindt op grondslagen van pensioenfonds LR. Als de grondslagen van HNPF zwaarder zijn, is een hogere minimale invaardeckingsgraad nodig om te voorkomen dat het pensioen bij de overgang daalt.

Als de dekkingsgraad tegen de transitiedatum onder de minimale invaardeckingsgraad ligt, zullen sociale partners overleggen over mogelijke alternatieven, bijvoorbeeld het uitstellen van de transitiedatum. Het hoorrecht zal worden toegepast als dat overleg tot andere keuzes leidt.

Zoals eerder genoemd, blijkt uit de door Ortec Finance uitgevoerde ALM studie, dat onder de beoogde opzet van de risicodelingsreserve (waaronder 2% initiële vulling) de kansen op een verlaging van het pensioen tijdens de uitkeringsfase als volgt zijn:

Voor een 65-jarige:

- ***Tijdens de eerste 5 jaar*** : ***4,0%***
- ***Na de eerste 5 jaar*** : ***8,7%***
- ***Over de hele uitkeringsfase gemeten*** : ***8,2%***

Voor een 75-jarige:

- ***Tijdens de eerste 5 jaar*** : ***2,1%***
- ***Na de eerste 5 jaar*** : ***7,3%***
- ***Over de hele uitkeringsfase gemeten*** : ***5,5%***

Voor een periode van de eerste 3 jaar na transitie zijn geen afzonderlijke cijfers beschikbaar, maar deze zullen naar verwachting onder de kansen voor de periode van de eerste 5 jaar na transitie liggen.

- Voor de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie-effecten vindt de VPLR het belangrijk dat gewerkt wordt met beperkte bandbreedtes waardoor de groep van (bijna) gepensioneerden in gelijke mate profiteert van de transitie als andere groepen deelnemers. Bij de beoordeling dienen ook de kans en mate van korting in ogenschouw genomen te worden. Deze mag voor de groep van (bijna) gepensioneerden niet hoger liggen dan in het huidige systeem het geval is.

Reactie werkgevers:

Onderstaand een samenvatting van de bandbreedtes per groep:

Groep	Pensioenverwachting (mediane scenario)	Netto profijt
Actieven	90% – 125%	-/-10% - 15%
Slapers	95% - 310%	-/-15% - 45%
Pensioengerechtigden	100% - 125%	-/-5% - 15%

Voor actieven en pensioengerechtigden zijn de bandbreedtes redelijk vergelijkbaar. Gepensioneerden hebben een hogere bodem en een vergelijkbaar plafond in vergelijking met actieven: zij profiteren meer van de transitie dan actieven. Bij de slapers zitten de uitschieters vooral bij de jongere deelnemers door de lange beleggingsperiode en het ontbreken van het middelend effect van premiebetaling (ten opzichte van de actieven).

Voor het beoordelen van de evenwichtigheid wordt onder andere gekeken naar de kans en mate van korting. Hiervoor zijn in het transitieplan twee transitiedoelstellingen opgenomen:

- 1. Ingegane pensioenuitkeringen zo veel mogelijk stabiel houden. Als maatstaf hiervoor geldt de kans dat de uitkering van een 75-jarige in enig jaar met meer dan 2% daalt.***
- 2. Beperken van de kans dat de uitkeringen in de eerste jaren na overgang verlaagd moeten worden. Hiervoor wordt als maatstaf uitgegaan van de kans op een verlaging in de eerste 3 jaar.***

Ad 1: in de huidige regeling is de gewogen gemiddelde kans op een verlaging van meer dan 2% voor een 75-jarige in de basisvariant (DNB P-set, dekkingsgraad van 116,7%) gelijk aan 1,5%. Afhankelijk van het dekkingsgraad- en renteniveau bevindt deze kans zich tussen 1,0% en 3,1%. Uit de ALM studie van HNPF volgt een kans van 1,3%.

Ad 2: in de huidige regeling, bij een startdekkingsgraad van 116,7%, is de gemiddelde kans op verlagingen in de eerste 3 jaar 10,1% per jaar. In de nieuwe regeling is deze kans (op basis van de DNB P-set) lager, 4,2%. De werkelijke kans op een verlaging van de pensioenuitkering in de eerste 3 jaar zal naar verwachting een stuk lager liggen. Uit de ALM studie van HNPF komt over de eerste 5 jaar een kans op korting van slechts 2,1% (OFS set).

Voor de verdere bespreking hiervan verwijzen wij naar het transitieplan.

- Bij de overgang naar de nieuwe regeling wordt de groep van (bijna) gepensioneerden geconfronteerd met diverse keuzes die aanmerkelijke impact kunnen hebben op het verwacht pensioenresultaat van deze groep. De VPLR hecht eraan dat deze groep daarbij voldoende en kwalitatief hoogwaardige ondersteuning krijgt en vraagt daarom daarvoor voldoende budget vrij te maken

Reactie werkgevers:

Het pensioenfonds zal, samen met de nieuwe uitvoerder, ervoor zorgen dat (bijna) gepensioneerden in de periode tot het invaren goed inzicht wordt gegeven in de transitie-effecten en ondersteuning wordt geboden bij de te maken keuzes. In de onderhandelingen tussen enerzijds de sociale partners en het pensioenfonds en anderzijds de nieuwe uitvoerder, zullen afspraken worden gemaakt over deze ondersteuning die worden vastgelegd in de uitvoeringsovereenkomst.

Voor (bijna) gepensioneerden is de belangrijkste keuze een vast of variabel pensioen. Voor deze keuze is het belangrijk om een totaaloverzicht te hebben van onder andere de financiële situatie, risicobereid en risicotolerantie. Deze brede ondersteuning kan en mag niet worden aangeboden door het pensioenfonds en de nieuwe uitvoerder. (Bijna) gepensioneerden kunnen hier voor eigen rekening terecht bij een extern financieel adviseur.

3. Keuzes aangaande het beoogde fondsbeleid na transitie

- De VPLR heeft geconstateerd dat de risicohouding en in het verlengde daarvan het voorbereidende risicopreferentie-onderzoek een kernrol spelen bij de vaststelling van het toekomstig fondsbeleid onder het nieuwe stelsel en de te realiseren pensioenambitie. In dat licht vraagt de VPLR zich af in hoeverre bij de vaststelling van de risicohouding voor de collectieve uitkeringskring voldoende rekening is gehouden met het wegvallen van de groep gepensioneerden die via het shoprecht kiest voor een vast nominaal pensioen elders.

Reactie werkgevers:

Bij de vaststelling van de risicohouding wordt er geen rekening mee gehouden dat een groep (risicoaverse) gepensioneerden via het shoprecht kiest voor een vast pensioen elders. DNB heeft aangegeven dit niet toe te staan omdat dit niet symmetrisch is (dan zouden ook deelnemers met een hoge risicobereidheid buiten beschouwing moeten worden gelaten).

- Indien een nieuw risico-preferentie-onderzoek wordt gehouden, dan vraagt de VPLR om zorg te dragen voor een zodanige heldere en concrete vraagstelling dat deze aansluit bij de belevingswereld van de deelnemers van het fonds waardoor de resultaten aansluiten bij de feitelijke risicobereidheid en -draagkracht van groepen deelnemers. De VPLR is daarbij te allen tijde bereid om in een eventueel testpanel dat een vragenlijst daarop test, zitting te nemen.

Reactie werkgevers:

Het risicopreferentie-onderzoek is in het tweede kwartaal van 2023 uitgevoerd en daarmee voldoende actueel om het toekomstig beleid op te baseren.

- Gelet op het belang van koopkrachtbehoud, hecht de VPLR aan een concrete ambitie die aan het fonds wordt meegegeven in het streven naar koopkrachtbehoud. Deze ambitie moet in vergelijking tot de verwachte resultaten onder het huidige pensioenstelsel minimaal gelijk blijven of verbeteren.

Reactie werkgevers:

Bij het vormgeven en toetsen van het beleid hanteert HNPf als richtinggevende maatstaf dat de pensioenen naar verwachting jaarlijks met minimaal 80% van de prijsinflatie worden verhoogd. Uit de ALM studie van HNPf blijkt dat dit naar verwachting kan worden gerealiseerd. Daarnaast vindt er bij het invaren een verhoging van de pensioenuitkering plaats als de invaardekkingsgraad hoger is dan 105%.

In de huidige regeling is de ambitie om de pensioenen aan te passen aan de prijsinflatie. Vanaf de start van de huidige pensioenregeling (2018) is deze ambitie niet gerealiseerd. Ten opzichte van de door het pensioenfonds gerealiseerde ambitie, ligt de HNPf ambitie

van 80% van de prijsinflatie hoger.

- De VPLR vindt de inzet van een collectieve uitkeringskring in de uitkeringsfase belangrijk omdat deze bijdraagt aan de bescherming van de persoonlijke pensioenvermogens van bijna gepensioneerden en zorgt voor risicodeling en solidariteit tussen gepensioneerden.

Reactie werkgevers:

Onder de FPR zal sprake zijn van een collectieve uitkeringskring.

- De VPLR is een voorstander van de spreiding van beleggingsresultaten in de uitkeringsfase. Dit dempt de volatiliteit van de uitkeringen en het beroep op de risicodelingsreserve. De VPLR vindt het daarbij belangrijk dat de toe te passen spreidingstermijn niet te lang is, zowel vanuit communicatieve overwegingen als het feit dat gepensioneerden het voordeel van de nieuwe regeling (meer kans op koopkrachtbehoud) daadwerkelijk moeten gaan merken.

Reactie werkgevers:

In de propositie van HNPF is sprake van een spreidingstermijn van 5 jaar (die kwantitatief onderbouwd is) volgens de dakpanmethode. Bij deze methode worden resultaten eerder in de uitkeringen verwerkt dan bij de geheugenloze methode, waarbij ieder jaar het resultaat opnieuw gespreid wordt. Een spreidingstermijn van 3 of 5 jaar is in de praktijk gebruikelijk.

Bijlage B

Aandachtspunten VPLR ten behoeve van de uitoefening van het hoorrecht op het transitieplan (versie mei 2025)

Reactie werkgevers toegevoegd (3 juli 2025)

Inleiding

De Vereniging Gepensioneerden Lloyds Register (VPLR) heeft zich de afgelopen periode voorbereid op de uitoefening van het hoorrecht op het transitieplan. Daarbij hebben zij het volgende vastgesteld.

Scope en doel hoorrecht

Bij de uitoefening van het hoorrecht richt de VPLR zich op de belangen van gepensioneerden en bijna gepensioneerden (waaronder de bijna gepensioneerde slapers) bij Pensioenfonds Lloyds Register Nederland. Deze doelgroep sluit aan bij de achterban van VPLR. Het belang van onze achterban bij de transitie is gericht op de borging van een gelijkwaardig, stabiel en koopkrachtig pensioen na transitie.

Waar in dit document wordt gesproken over bijna gepensioneerden, bedoelen we ook de bijna gepensioneerde slapers.

Aandachtspunten hoorrecht

Met het oog op voornoemde doelgroep en doelstelling benoemt de VPLR de volgende aandachtspunten die een rol zullen spelen bij de uitoefening van het hoorrecht door de VPLR.

Deze aandachtspunten waren eerst uitgebreider, maar zijn aangepast naar aanleiding van het overleg met de werkgeversvertegenwoordiging op 15 april jl. waarbij zij een toelichting hebben gegeven op verwachte inhoud van het transitieplan. In dat kader is dit overzicht van aandachtspunten onder voorbehoud van de inhoud van het definitieve transitieplan. Mocht dat toch op onderdelen een andere inhoud hebben dan besproken, dan kan dit overzicht in lijn daarmee worden aangepast en kunnen eerder benoemde aandachtspunten weer herleven.

De aandachtspunten zijn gegroepeerd naar (1) keuzes die voorafgaand aan de transitie gemaakt moeten worden, (2) keuzes die betrekking hebben op het moment van transitie en (3) keuzes die gaan over het beoogde fondsbeleid na transitie.

Reactie werkgevers:

Werkgevers bedanken de VPLR voor het formuleren en delen van haar aandachtspunten en het overleg van 15 april jongstleden. De werkgevers hebben puntsgewijs gereageerd op de aandachtspunten. Op 1 juli is de reactie van de werkgevers en het concept transitieplan met de VPLR besproken. Naar aanleiding van deze bespreking is de reactie van de werkgevers op een aantal punten aangepast.

1. Keuzes voorafgaand aan de transitie

- De VPLR kan zich vinden in de keuze voor een flexibele premiereregeling. Deze regeling biedt via het shoprecht aan (bijna) gepensioneerden maximale keuzevrijheid om te kiezen voor een nominaal vast pensioen of een pensioen met aanmerkelijke kans op koopkrachtbehoud.

2. Keuzes die betrekking hebben op het moment van transitie

- De VPLR is een voorstander van invaren omdat (in tegenstelling tot onder het huidige stelsel) alsdan de buffers van het fonds kunnen worden uitgedeeld en de achterstanden in indexatie via de verdeling van het onverdeelde fondsvermogen kunnen worden gecompenseerd.

Reactie werkgevers:

Het verzoek tot invaren is onderdeel van het transitieplan. Bij de verdeling van het onverdeelde fondsvermogen wordt de standaardmethode met een spreidingstermijn van 10 jaar toegepast.

- De VPLR hecht aan de inzet van een risicodelingsreserve die bij de start zodanig gevuld is dat bij slecht weer in de eerste 10 jaar na transitie geen daling van de pensioenuitkeringen aan de orde zijn. De risicodelingsreserve dient uit te keren in geval van een daling van de pensioenuitkeringen ongeacht de oorzaak van de daling.

Reactie werkgevers:

Uw eerste voorstel, het zodanig vullen van de risicodelingsreserve dat bij slecht weer in de eerste 10 jaar na de transitie geen daling van de pensioenuitkeringen aan de orde zijn, zou betekenen dat deze reserve fors gevuld moet worden.

Ter indicatie: bij fondsen met een SPR zie je dat bij 5% initiële vulling (dit correspondeert gemiddeld met zo'n 10% van de verplichtingen in het uitkeringscollectief, dit zou een risicodelingsreserve van 10% impliceren) er nog steeds sprake is van een significante kortingskans uitgaande van de scenario's uit de DNB P-set.

Het gevolg is dat de pensioenen bij het invaren dan niet of beperkt verhoogd kunnen worden omdat bij de vermogensverdeling, na het vullen van de MVEV, de Operationele Reserve en het weerstandsvermogen (bij keuze voor een APF), een groot deel naar de risicodelingsreserve zou gaan en slechts een klein deel of niets zou resteren voor het verhogen van de Persoonlijke Pensioenvermogens. Dit is niet evenwichtig en niet wenselijk.

Het Nederlandse Pensioenfonds (hierna HNPF), een Algemeen Pensioenfonds waarmee het pensioenfonds en sociale partners in onderhandeling zijn voor de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling vanaf 1 januari 2027, heeft door adviseur Ortec Finance een ALM studie uit laten voeren met betrekking tot de Flexibele Premiereregeling (FPR) die HNPF voornemens is om aan te bieden.

Uit deze studie blijkt, dat onder de beoogde opzet van de risicodelingsreserve (waaronder 2% initiële vulling) de kansen op een verlaging van het pensioen tijdens de uitkeringsfase als volgt zijn:

Voor een 65-jarige:

- **Tijdens de eerste 5 jaar : 4,0%**
- **Na de eerste 5 jaar : 8,7%**
- **Over de hele uitkeringsfase gemeten : 8,2%**

Voor een 75-jarige:

- **Tijdens de eerste 5 jaar : 2,1%**
- **Na de eerste 5 jaar : 7,3%**
- **Over de hele uitkeringsfase gemeten : 5,5%**

Hierbij wel opgemerkt dat het macro- en micro-langlevensrisico niet is gemodelleerd.

Voor het transitieplan zijn berekeningen gemaakt o.b.v. de DNB P-set. Kortingskansen onder de P-set geven een vertekend beeld, aangezien geen rekening wordt gehouden met spreiding binnen de beleggingen. Daarom verwijzen wij hier naar de voor HNPF uitgevoerde ALM studie door Ortec Finance waarbij gebruikt is gemaakt van de Ortec Finance Scenarioset (OFS). Deze set heeft als voordeel dat het meerdere beleggingscategorieën bevat en dus rekening houdt met spreiding binnen de beleggingsportefeuille. De kansen onder deze scenarioset geven een beter beeld van de werkelijke risico's.

In het overleg van 1 juli heeft u geïnformeerd naar de kans op verlagingen bij hanteren van een hogere risicodelingsreserve. In de ALM studie zijn voor de risicodelingsreserve varianten van 0%, 1%, 2% en 3% doorgerekend. Bij een lagere vulling dan de voorgestelde 2%, zijn de kortingskansen en de omvang van de korting (veel) hoger. Bij de variant van 3% daalt de kortingskans met ongeveer 20% terwijl de omvang van de korting vrijwel gelijk blijft. Op basis van deze uitkomsten zal naar verwachting een veel hogere vulling van de risicodelingsreserve noodzakelijk zijn om de kortingskans sterk te reduceren.

Zoals eerder aangegeven, gaat een hogere vulling van de risicodelingsreserve ten koste van het verhogen van de Persoonlijke Pensioenvermogens. Een neveneffect hiervan is dat de startuitkeringen in de nieuwe FPR regeling lager zullen zijn, waardoor kans op korting toeneemt. Een hogere startuitkering is ook een bescherming tegen een korting. Tenslotte zullen bij een hogere vulling naar verwachting meer deelnemers kiezen voor een vaste uitkering, omdat de verplichte vulling van de risicodelingsreserve dan direct kan worden gebruikt voor het aankopen van een hogere vaste uitkering. Werkgevers vinden het belangrijk dat deelnemers toetreden tot de collectieve uitkeringsfase voor het streven naar koopkrachtbehoud.

Uw tweede voorstel, de risicodelingsreserve dient uit te keren in geval van een daling van de pensioenuitkeringen ongeacht de oorzaak van de daling, sluit aan bij de beoogde opzet bij HNPF. Vanuit de risicodelingsreserve wordt een nominale daling van de uitkering beperkt of voorkomen, ongeacht of dit het gevolg is van beleggingsresultaten of resultaten vanwege het langlevensrisico.

N.B. Gepensioneerden die behoefte hebben aan nominale zekerheid kunnen via het wettelijk shoprecht kiezen voor een nominaal vast pensioen.

- Bij de verdeling van het onverdeelde vermogen van het pensioenfonds hecht de VPLR aan de toepassing van een spreidingspad van 1 jaar, zodat alle deelnemers ongeacht leeftijd op dezelfde wijze van het onverdeelde vermogen via de toevoeging aan hun persoonlijke pensioenvermogens profiteren. Iedere groep heeft immers op zijn eigen wijze bijgedragen aan het ontstaan van dat onverdeelde vermogen. De toepassing van een langer spreidingspad past daar wat de VPLR betreft niet bij.

Reactie werkgevers:

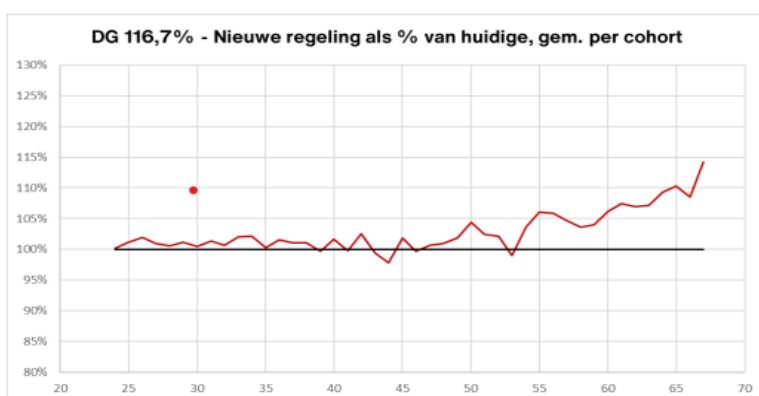
Bij het toepassen van de standaardmethode is een spreidingstermijn van 10 jaar de default. Met een spreidingstermijn van 10 jaar worden de verhoog- en verlaagregels van het huidig financieel toetsingskader benaderd. In de huidige situatie worden buffers verspreid over de tijd uitgedeeld op basis van de regels van toekomstbestendig indexeren. Een spreidingstermijn van 1 jaar is niet evenwichtig.

Bij een sterk vergrijsd pensioenfonds is een kortere spreidingsperiode te overwegen, maar pensioenfonds LR is geen vergrijsd pensioenfonds. DNB staat het afwijken van de standaard spreidingstermijn van 10 jaar ook slechts in uitzonderlijke situaties toe.

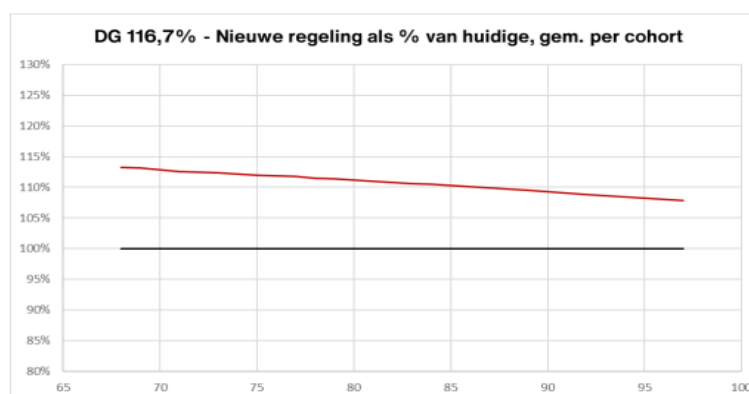
Wel is het de bedoeling om bij de verdeling van het onverdeeld vermogen, eerst alle (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden 2% basisverhoging te geven. Hiermee kunnen zij bij de keuze voor een variabel pensioen hun (toekomstige) bijdrage doen aan de risicodelingsreserve.

In de onderstaande grafieken is de pensioenverwachting voor de actieve en gepensioneerde deelnemers in het mediane scenario weergegeven in het basisscenario. Beide grafieken maken deel van de bijlagen van het transitieplan.

Actieven:



Gepensioneerden:



Het kortere spreidingstermijn dan 10 jaar zou voor gepensioneerden een hogere pensioenverwachting betekenen die ten koste gaat van de pensioenverwachting van de actieven (en die van de slapers, hier niet afgebeeld). Uit de grafieken blijkt duidelijk dat de evenwichtigheid hierdoor zal verminderen.

- Bij het toepassen van de voorrangregels zou de minimale invaardeckingsgraad waarbij onverkort wordt ingevaren wat de VPLR betreft gesteld moeten worden op een niveau waarbij de initiële vulling van de risicodelingsreserve onverkort doorgang kan krijgen. Zodat sprake is van een evenwichtige transitie. Indien daaraan niet kan worden voldaan, dient opnieuw overleg plaats te vinden door sociale partners, inclusief de toepassing van het hoorrecht als dat overleg tot andere keuzes leidt. Voor de VPLR is daarbij essentieel dat onder elke omstandigheid bij transitie een initiële vulling van de risicodelingsreserve plaatsvindt die er voor zorg draagt dat in ieder geval de eerste drie jaar na transitie een korting van de pensioenuitkeringen wordt voorkomen.

Reactie werkgevers:

In het transitieplan wordt uitgegaan van een minimale invaardeckingsgraad van 105%. Bij deze dekkingsgraad ontvangt iedereen de basisverhoging van 2%, waarmee gepensioneerden direct hun bijdrage aan de risicodelingsreserve kunnen doen. Aandachtspunt is nog wel dat de verdeling van het vermogen plaatsvindt op grondslagen van pensioenfonds LR. Als de grondslagen van HNPF zwaarder zijn, is een hogere minimale invaardeckingsgraad nodig om te voorkomen dat het pensioen bij de overgang daalt.

Als de dekkingsgraad tegen de transitiedatum onder de minimale invaardeckingsgraad ligt, zullen sociale partners overleggen over mogelijke alternatieven, bijvoorbeeld het uitstellen van de transitiedatum. Het hoorrecht zal worden toegepast als dat overleg tot andere keuzes leidt.

Zoals eerder genoemd, blijkt uit de door Ortec Finance uitgevoerde ALM studie, dat onder de beoogde opzet van de risicodelingsreserve (waaronder 2% initiële vulling) de kansen op een verlaging van het pensioen tijdens de uitkeringsfase als volgt zijn:

Voor een 65-jarige:

- | | | |
|---|---|----------------------|
| - | <i>Tijdens de eerste 5 jaar</i> | <i>: 4,0%</i> |
| - | <i>Na de eerste 5 jaar</i> | <i>: 8,7%</i> |
| - | <i>Over de hele uitkeringsfase gemeten</i> | <i>: 8,2%</i> |

Voor een 75-jarige:

- | | | |
|---|---|-----------------------|
| - | <i>Tijdens de eerste 5 jaar</i> | <i>: 2,1%</i> |
| - | <i>Na de eerste 5 jaar</i> | <i>: 7,3%</i> |
| - | <i>Over de hele uitkeringsfase gemeten</i> | <i>: 5,5%.</i> |

Voor een periode van de eerste 3 jaar na transitie zijn geen afzonderlijke cijfers beschikbaar, maar deze zullen naar verwachting onder de kansen voor de periode van de eerste 5 jaar na transitie liggen.

- Voor de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie-effecten vindt de VPLR het belangrijk dat gewerkt wordt met beperkte bandbreedtes waardoor de groep van (bijna) gepensioneerden in gelijke mate profiteert van de transitie als andere groepen deelnemers. Bij de beoordeling dienen ook de kans en mate van korting in ogenschouw genomen te worden. Deze mag voor de groep van (bijna) gepensioneerden niet hoger liggen dan in het huidige systeem het geval is.

Reactie werkgevers:**Onderstaand een samenvatting van de bandbreedtes per groep:**

Groep	Pensioenverwachting (mediane scenario)	Netto profijt
Actieven	90% – 125%	-/-10% - 15%
Slapers	95% - 310%	-/-15% - 45%
Pensioengerechtigden	100% - 125%	-/-5% - 15%

Voor actieven en pensioengerechtigden zijn de bandbreedtes redelijk vergelijkbaar.

Gepensioneerden hebben een hogere bodem en een vergelijkbaar plafond in vergelijking met actieven: zij profiteren meer van de transitie dan actieven. Bij de slapers zitten de uitschieters vooral bij de jongere deelnemers door de lange beleggingsperiode en het ontbreken van het middelend effect van premiebetaling (ten opzichte van de actieven).

Voor het beoordelen van de evenwichtigheid wordt onder andere gekeken naar de kans en mate van korting. Hiervoor zijn in het transitieplan twee transitiedoelstellingen opgenomen:

- 1. Ingegane pensioenuitkeringen zo veel mogelijk stabiel houden. Als maatstaf hiervoor geldt de kans dat de uitkering van een 75-jarige in enig jaar met meer dan 2% daalt.*
- 2. Beperken van de kans dat de uitkeringen in de eerste jaren na overgang verlaagd moeten worden. Hiervoor wordt als maatstaf uitgegaan van de kans op een verlaging in de eerste 3 jaar.*

Ad 1: in de huidige regeling is de gewogen gemiddelde kans op een verlaging van meer dan 2% voor een 75-jarige in de basisvariant (DNB P-set, dekkingsgraad van 116,7%) gelijk aan 1,5%. Afhankelijk van het dekkingsgraad- en renteniveau bevindt deze kans zich tussen 1,0% en 3,1%. Uit de ALM studie van HNPF volgt een kans van 1,3%.

Ad 2: in de huidige regeling, bij een startdekkingsgraad van 116,7%, is de gemiddelde kans op verlagingen in de eerste 3 jaar 10,1% per jaar. In de nieuwe regeling is deze kans (op basis van de DNB P-set) lager, 4,2%. De werkelijke kans op een verlaging van de pensioenuitkering in de eerste 3 jaar zal naar verwachting een stuk lager liggen. Uit de ALM studie van HNPF komt over de eerste 5 jaar een kans op korting van slechts 2,1% (OFS set).

Voor de verdere bespreking hiervan verwijzen wij naar het transitieplan.

- Bij de overgang naar de nieuwe regeling wordt de groep van (bijna) gepensioneerden geconfronteerd met diverse keuzes die aanmerkelijke impact kunnen hebben op het verwacht pensioenresultaat van deze groep. De VPLR hecht er aan dat dat deze groep daarbij voldoende en kwalitatief hoogwaardige ondersteuning krijgt en vraagt daarom daarvoor voldoende budget vrij te maken

Reactie werkgevers:

Het pensioenfonds zal, samen met de nieuwe uitvoerder, ervoor zorgen dat (bijna) gepensioneerden in de periode tot het invaren goed inzicht wordt gegeven in de transitie-effecten en ondersteuning wordt geboden bij de te maken keuzes. In de onderhandelingen tussen enerzijds de sociale partners en het pensioenfonds en anderzijds de nieuwe uitvoerder, zullen afspraken worden gemaakt over deze ondersteuning die worden vastgelegd in de uitvoeringsovereenkomst.

Voor (bijna) gepensioneerden is de belangrijkste keuze een vast of variabel pensioen. Voor deze keuze is het belangrijk om een totaaloverzicht te hebben van onder andere de financiële situatie, risicobereid en risicotolerantie. Deze brede ondersteuning kan en mag niet worden aangeboden door het pensioenfonds en de nieuwe uitvoerder. (Bijna) gepensioneerden kunnen hier voor eigen rekening terecht bij een extern financieel adviseur.

3. Keuzes aangaande het beoogde fondsbeleid na transitie

- De VPLR heeft geconstateerd dat de risicohouding en in het verlengde daarvan het voorbereidende risicopreferentie-onderzoek een kernrol spelen bij de vaststelling van het toekomstig fondsbeleid onder het nieuwe stelsel en de te realiseren pensioenambitie. In dat licht vraagt de VPLR zich af in hoeverre bij de vaststelling van de risicohouding voor de collectieve uitkeringskring voldoende rekening is gehouden met het wegvallen van de groep gepensioneerden die via het shoprecht kiest voor een vast nominaal pensioen elders.

Reactie werkgevers:

Bij de vaststelling van de risicohouding wordt er geen rekening mee gehouden dat een groep (risicoaverse) gepensioneerden via het shoprecht kiest voor een vast pensioen elders. DNB heeft aangegeven dit niet toe te staan omdat dit niet symmetrisch is (dan zouden ook deelnemers met een hoge risicobereidheid buiten beschouwing moeten worden gelaten).

- Indien een nieuw risico-preferentie-onderzoek wordt gehouden, dan vraagt de VPLR om zorg te dragen voor een zodanige heldere en concrete vraagstelling dat deze aansluit bij de belevingswereld van de deelnemers van het fonds waardoor de resultaten aansluiten bij de feitelijke risicobereidheid en -draagkracht van groepen deelnemers. De VPLR is daarbij te allen tijde bereid om in een eventueel testpanel dat een vragenlijst daarop test, zitting te nemen.

Reactie werkgevers:

Het risicopreferentie-onderzoek is in het tweede kwartaal van 2023 uitgevoerd en daarmee voldoende actueel om het toekomstig beleid op te baseren.

- Gelet op het belang van koopkrachtbehoud, hecht de VPLR aan een concrete ambitie die aan het fonds wordt meegegeven in het streven naar koopkrachtbehoud. Deze ambitie moet in vergelijking tot de verwachte resultaten onder het huidige pensioenstelsel minimaal gelijk blijven of verbeteren.

Reactie werkgevers:

Bij het vormgeven en toetsen van het beleid hanteert HNPF als richtinggevende maatstaf dat de pensioenen naar verwachting jaarlijks met minimaal 80% van de prijsinflatie worden verhoogd. Uit de ALM studie van HNPF blijkt dat dit naar verwachting kan worden gerealiseerd. Daarnaast vindt er bij het invaren een verhoging van de pensioenuitkering plaats als de invaardeckingsgraad hoger is dan 105%.

In de huidige regeling is de ambitie om de pensioenen aan te passen aan de prijsinflatie. Vanaf de start van de huidige pensioenregeling (2018) is deze ambitie niet gerealiseerd. Ten opzichte van de door het pensioenfonds gerealiseerde ambitie, ligt de HNPF ambitie van 80% van de prijsinflatie hoger.

In het overleg van 1 juli is afgesproken om in het transitieplan meer aandacht te geven aan koopkrachtbehoud gezien het grote belang hiervan voor de (bijna) gepensioneerden.

- De VPLR vindt de inzet van een collectieve uitkeringskring in de uitkeringsfase belangrijk omdat deze bijdraagt aan de bescherming van de persoonlijke pensioenvermogens van bijna gepensioneerden en zorgt voor risicodeling en solidariteit tussen gepensioneerden.

Reactie werkgevers:

Onder de FPR zal sprake zijn van een collectieve uitkeringskring.

- De VPLR is een voorstander van de spreiding van beleggingsresultaten in de uitkeringsfase. Dit dempt de volatiliteit van de uitkeringen en het beroep op de risicodelingsreserve. De VPLR vindt het daarbij belangrijk dat de toe te passen spreidingstermijn niet te lang is, zowel vanuit communicatieve overwegingen als het feit dat gepensioneerden het voordeel van de nieuwe regeling (meer kans op koopkrachtbehoud) daadwerkelijk moeten gaan merken.

Reactie werkgevers:

In de propositie van HNPF is sprake van een spreidingstermijn van 5 jaar (die kwantitatief onderbouwd is) volgens de dakpanmethode. Bij deze methode worden resultaten eerder in de uitkeringen verwerkt dan bij de geheugenloze methode, waarbij ieder jaar het resultaat opnieuw gespreid wordt. Een spreidingstermijn van 3 of 5 jaar is in de praktijk gebruikelijk.

Bijlage C.



24 juli 2025

Aan de heren:

Wim den Dekker namens LRQA Nederland B.V

Henk van Staalduinen namens Lloyd's Register EMEA en Lloyd's Register Maritiem Nederland B.V.

Geachte heer Den Dekker, geachte heer Van Staalduinen,
Beste Wim, beste Henk,

Wij hebben recent in het bestuur van de VPLR het aangepaste concept doorgenomen van de reactie van de werkgevers op de aandachtspunten die de VPLR heeft geformuleerd in aanloop naar de uitoefening van het hoorrecht op het transitieplan.

In de eerste plaats hebben wij naar aanleiding van het recente gesprek, de toegezonden documenten en op basis van de aangepaste reactie van de werkgevers vastgesteld dat de elementen in het concept-transitieplan over het algemeen positief uitpakken voor de (bijna) gepensioneerden.

Desondanks hebben wij echter nog een aantal aanvullende vragen, alvorens wij onze bevindingen kunnen voorleggen aan onze leden,

Reactie werkgevers d.d. 1 september 2025 is toegevoegd.

Het eerste punt betreft de verschillende risicodelingsreserve-varianten bij aanvang (0%, 1%, 2% en 3%) en het effect daarvan op de kortingskansen voor (bijna) gepensioneerden. In uw reactie geeft u aan dat deze varianten zijn doorgerekend in de ALM-studie van HNPF en dat op basis daarvan de keuze is gemaakt voor een niveau bij aanvang van 2%. Voordat wij hierover een definitief standpunt kunnen innemen, zouden wij graag inzage krijgen in de cijfermatige uitwerking op basis van de genoemde ALM-studie op jaarbasis (dus jaar 1, jaar 2, jaar 3 etc na transitie). Aangezien u aangeeft over deze informatie te beschikken, lijkt het ons geen probleem om hier inzicht in te krijgen.

Reactie werkgevers: in onze reactie van 3 juli jongstleden hebben wij met u, op basis van de door HNPF in vertrouwen gedeelde ALM-studie, de bovengenoemde effecten met betrekking tot de kortingskansen gedeeld. Verder hebben wij aangegeven dat deze effecten de basis zijn voor de keuze van de sociale partners voor een risicodelingsreserve bij aanvang van 2% en de redenen waarom niet voor een hoger aanvangsniveau is gekozen. Gezien het vertrouwelijke karakter kunnen wij de ALM-studie niet delen. U kunt vertrouwen op onze correcte weergave van de effecten.



Het tweede punt betreft de keuze tussen de verplichte P-set die DNB voor de transitieberekeningen hanteert en de ALM-set die HNPF hanteert en die u gebruikt om bepaalde keuzes in het transitieplan te onderbouwen. Wij constateren dat u in uw reactie in het ene geval verwijst naar de P-set voor de berekeningen, en in het andere geval naar de ALM-set. Dit vinden wij verwarrend, zeker omdat uit de berekeningen gebaseerd op de P-set (zoals weergegeven in bijlage 2 bij het concept-transitieplan) toch een minder positief beeld naar voren komt. Wij begrijpen dat de ALM-set van HNPF naar verwachting mogelijk een betere nabootsing van de realiteit na transitie zal geven. Zolang de werkgever echter nog geen definitieve keuze heeft gemaakt voor het HNPF en het fonds nog geen besluit heeft genomen tot collectieve waarde-overdracht naar HNPF, vinden wij het niet passend om onze leden op basis daarvan te overtuigen. Wij zouden het dan ook op prijs stellen als u in uw reactie bij alle aandachtspunten als eerste aangeeft welk beeld de berekeningen op basis van de P-set geven. Vervolgens bent u vanzelfsprekend vrij om aan te geven dat dat bij een overgang naar HNPF naar verwachting positiever zal uitpakken. Het lijkt ons echter niet opportuun om dit bij voorbaat al mee te nemen in de conclusies, zolang er nog geen definitieve keuze is gemaakt voor het HNPF.

Reactie werkgevers: de sociale partners gebruiken voor het beoordelen van de evenwichtigheid twee criteria met betrekking tot een mogelijke korting van de uitkeringen: (1) de kans dat de uitkering van een 75-jarige in enig jaar met meer dan 2% daalt en (2) de kans op een verlaging van de uitkering in de eerste 3 jaar. Voor beide criteria zijn in onderdeel 4 van bijlage 2 zowel de uitkomsten opgenomen voor P-set als de OFS-set.

Sociale partners zijn voornemens om de uitvoering van de toekomstige pensioenregeling bij een Algemeen Pensioenfonds (APF) onder te brengen na de voorgenomen liquidatie van het pensioenfonds per 1 januari 2027. Uitvoering van de nieuwe pensioenregeling door het pensioenfonds is niet aan de orde. De vormgeving van de FPR producten van de verschillende APF's, waaronder HNPF, komen in hoge mate overeen. Ortec Finance is in de Nederlandse markt de belangrijkste partij voor het uitvoeren van ALM-studies. Sociale partners vinden het belangrijk om de verwachte uitkomsten van de nieuwe pensioenregeling mee te nemen in de beoordeling van de evenwichtigheid. De nu gebruikte methodiek is hiervoor een redelijke benadering.

Het derde punt waarover wij vragen hebben betreft de bandbreedtes per groep. Uit bijlage 3 van het concept-transitieplan blijkt dat pensioengerechtigden in alle gevallen een netto profijt hebben van meer dan 0%. Dit is positief en goed uit te leggen aan onze leden. In de reactie van de werkgevers op onze aandachtspunten is echter een tabel opgenomen waaruit blijkt dat bij een pensioenverwachting van 100%-125% de bandbreedtes voor het netto profijt variëren van -5% tot +15%.

Het is ons niet duidelijk waarop deze negatieve netto profijt ondergrens is gebaseerd, aangezien uit de berekeningen in bijlage 3 blijkt dat het netto profijt steeds positief is. Het lijkt ons daarom wenselijk om dit op een heldere en consistente manier te communiceren en bij voorkeur de onderkant van deze bandbreedte aan te passen naar 0%.



Reactie werkgevers: uit bijlage 2, onderdeel 3 (Netto profijt effecten) blijkt inderdaad dat de pensioengerechtigden in de 5 gebruikte scenario's (3 dekkingsgraden, 2 rentestanden bij het basisscenario van de dekkingsgraad) een netto profijt van meer dan 0% hebben. Het werkelijke scenario op het tijdstip van invaren is echter onbekend en het is niet uit te sluiten dat in het werkelijke scenario het netto profijt voor de gepensioneerden negatief is. Het pensioenfondsbestuur heeft de bandbreedtes nodig om de evenwichtigheid te bewaken. Het aanpassen van een bandbreedte van één groep is niet evenwichtig, de bandbreedte voor de andere groepen dient daar ook bij betrokken te worden. In de maand september zal het pensioenfonds de huidige bandbreedtes evalueren en deze eventueel aanpassen.

De kwantitatieve methoden pensioenverwachting en netto profijt zijn gebaseerd op andere scenario-sets (P en Q set) en om die reden niet te vergelijken. In de door u genoemde tabel in onze reactie van 3 juli is de pensioenverwachting in het mediane scenario opgenomen. In het 'slecht weer' scenario ligt de pensioenverwachting voor bepaalde groepen pensioengerechtigden onder de 100% (zie bijlage 2, de grafieken voor het 5%-percentiel op de slides 18 tot en met 21).

Het vierde punt betreft uw reactie op ons verzoek inzake keuzebegeleiding, waarbij u aangeeft dat dit juridisch niet mogelijk is. Echter de Leidraad Keuzebegeleiding van de AFM (zie de bijlage van die Leidraad, voorbeeld 3) geeft een ander beeld. Wij verzoeken u dan ook dit aandachtspunt alsnog in overweging te nemen.

Reactie werkgevers: het is correct dat een pensioenuitvoerder advies mag geven. Hierbij is de 1^e alinea op pagina 21 van de Leidraad van belang: 'Ook bij advies over andere keuzes is het van belang dat de pensioenuitvoerder nagaat of hij over voldoende informatie beschikt om de deelnemer op zorgvuldige wijze te kunnen adviseren. Wanneer dit niet het geval is, kan de pensioenuitvoerder ervoor kiezen om de benodigde informatie alsnog op te vragen. Ondanks dat het geen wettelijke verplichting is, raadt de AFM aan dat pensioenuitvoerders hierbij ook de financiële positie, kennis, ervaring, doelstellingen en risicobereidheid van de deelnemer, voor zover de informatie relevant is, mee te nemen in het advies. Een alternatief kan zijn dat de situatie van de deelnemer dermate complex is, dat deze zich niet leent voor een advies door de pensioenuitvoerder. De pensioenuitvoerder kan de deelnemer dan doorverwijzen naar een financieel adviseur.'

De pensioenuitvoerder zal moeten beoordelen of hij over voldoende informatie beschikt om zorgvuldig te kunnen adviseren, waar nodig om aanvullende informatie moeten vragen en de relevante informatie mee moeten nemen in het advies. Het is niet eenvoudig om als pensioenuitvoerder aan deze open norm te voldoen waardoor er een aanzienlijk risico is op een onvolledig of onjuist advies. In de laatste zin van de bovengenoemde alinea is om die reden ook een verwijzing naar een financieel adviseur opgenomen.

Gegeven de voorgenomen liquidatie van het pensioenfonds, is het niet opportuun om het geven van advies nu nog binnen het pensioenfonds te gaan organiseren. Zoals eerder aangegeven zullen in de onderhandelingen tussen enerzijds de sociale partners en het pensioenfonds en anderzijds de nieuwe uitvoerder, afspraken worden gemaakt over de ondersteuning van deelnemers die worden vastgelegd in de uitvoeringsovereenkomst. Het is nu nog niet duidelijk of en hoe HNPF (en andere APF'en) deze advisering zullen aanbieden. Advies via een financieel adviseur heeft vooralsnog de voorkeur.



Tot zover onze reactie op het laatste concept van de werkgeversreactie. Wij stellen het op prijs om ruim voorafgaand aan de ledenraadpleging op 1 oktober een antwoord te ontvangen, zodat wij tijdens deze ledenraadpleging gezamenlijk het complete plaatje kunnen presenteren.

Met vriendelijke groet,

John Glas
Voorzitter VPLR

Bijlage: Leidraad keuzebegeleiding AFM



Bijlage D.

Samenvatting Algemene Ledenvergadering VPLR – 01-10-2025

John Glas, voorzitter, opent de bijeenkomst en geeft een toelichting op doel van de bijeenkomst en het proces dat het bestuur VPLR heeft doorlopen om invulling te geven aan het hoorrecht van de VPLR op het transitieplan van de werkgevers.

Doel van de bijeenkomst is om (1) de leden hierover te informeren, (2) inzicht te geven in de wijze waarop het transitieplan invulling geeft aan de belangrijkste aandachtspunten voor gepensioneerden en oudere slapers en (3) evt. aandachtspunten bij de leden op te halen die nog relevant zijn voor de afronding van het hoorrecht. Deze bijeenkomst vormt namelijk de laatste stap in het hoorrechtproces.

Aspecten die in de bijeenkomst aan de orde zijn geweest:

- De boogde datum voor de transitie is 01-01-2027
- John Glas geeft een toelichting op de belangrijkste punten die voor de VPLR richting de beide werkgevers belangrijk zijn geweest (zie PowerPointpresentatie)

Deze aandachtspunten zijn uitgewerkt in het Overzicht aandachtspunten dat op 12 maart 2025 is gedeeld is met de leden. Deze aandachtspunten zijn de basis geweest voor de verschillende gesprekken die het bestuur namens de vereniging vervolgens met beide werkgevers en hun adviseur heeft gehad. Het merendeel van de aandachtspunten is in het transitieplan gehonoreerd, Indien dat niet kon, is toegelicht welke overwegingen daaraan ten grondslag lagen. Inmiddels is een status quo bereikt waar het bestuur zich in kan vinden. Om dat af te stemmen met de leden heeft het bestuur de adviseur van de werkgevers gevraagd om aan de leden inzicht te geven hoe in het transitieplan invulling wordt gegeven aan de vragen die ten grondslag lagen aan de geformuleerde aandachtspunten die relevant zijn voor de positie van gepensioneerden bij de transitie.

- Na afronding van het hoorrecht wordt het transitieplan definitief en aan het pensioenfonds voorgelegd ten behoeve van de opdrachtaanvaarding. Evt. aandachtspunten die vandaag door de leden worden genoemd, zullen aan het fonds worden meegegeven, zodat het fonds en het verantwoordingsorgaan dit in hun proces kunnen meenemen. Na afronding van de opdrachtaanvaarding door het fonds, heeft DNB ongeveer een jaar nodig voor de beoordeling van de opdrachtaanvaarding door het fonds. DNB moet daar namelijk toestemming voor geven.



- De transitie pakt goed uit voor gepensioneerden omdat de buffer van het fonds na afslag voor het vullen van enkele reserves wordt verdeeld over de persoonlijke pensioenpotjes van alle deelnemers van het fonds. Omdat die buffers nu goed gevuld zijn, pakt dat goed uit voor gepensioneerden. In het transitieplan wordt gerekend met een lagere dekkingsgraad dan het fonds nu heeft. Piet Molenaar, voorzitter pensioenfonds, geeft aan dat er nu sprake is van een extra buffer door de dekkingsgraad van 128%

Een aantal vragen van leden tijdens de presentatie / toelichting door de adviseur van de werkgevers op het concept-transitieplan;

V: Wat als 01-01-28 niet wordt gehaald

A: Het huidige pensioen loopt door als is afgesproken

V: Wat zijn de rechten van gepensioneerden na invaren

A: Na transitie zitten de gepensioneerden gezamenlijk in een uitkeringscollectief waarin diverse risico's (waaronder het beleggingsrisico) worden gedeeld. Gepensioneerden hebben geen rechtstreekse invloed op het beleggingsbeleid dat voor dat collectief wordt gevoerd. Dit komt mede doordat het fonds het pensioenvermogen direct na de transitie overdraagt aan een Algemeen Pensioenfonds. Dat vermogen komt dan in een zogenaamde kring waaraan ook andere werkgevers deelnemen. Deze zeggenschap op het gevoerde beleid in die Kring ligt bij een zogenaamd belanghebbendenorgaan. Daarin zal ook een vertegenwoordiging van Lloyds Register zitting nemen. Via die vertegenwoordiging kan invloed worden uitgeoefend. In het verlengde daarvan kan het zinvol zijn om de VPLR te laten bestaan, zodat die richting die vertegenwoordiging het belang van de gepensioneerden kan blijven behartigen.

V: Wat gebeurt er als de vertraging optreedt bij de goedkeuring door

A: Onzeker is wat de economie gaat doen. Het risico van daling van de dekkingsgraad van het pensioenfonds is nu voor een jaar afgedekt door een 'verzekering'. Hierna zal het fonds de situatie opnieuw beoordelen en besluiten om het afdekken van dat risico al dan niet te continueren.

V: Hoe gaat de communicatie tussen het APF en deelnemers verlopen

A: Er zal een medezeggenschapsorgaan worden ingesteld waarin LR/LRQA een vertegenwoordiger heeft. Dat wordt dus echt anders t.o.v. de huidige situatie waarin sprake is van overleg/inspraak mogelijkheden. Bij het huidige pensioenfonds is nu meer invloed dan straks bij een APF.



- V: Gepensioneerden kunnen zelf kiezen om wel of niet mee te gaan. Wat betekent dit voor de partners en partnerpensioen
- A: Het nabestaandenpensioen blijft bij de overgang 70% van het pensioen, waarbij het pensioen wel variabel wordt als gevolg van de overgang naar het nieuwe stelsel.
- V: Uitkeringscollectief bij het APF of via een verzekeraar
- A: Een uitkeringscollectief bij het APF lijkt beter, daarbij geldt wel als randvoorwaarde een minimumaantal deelnemers van 1000 aan dat collectief. Daarbij geldt hoe meer deelnemers hoe beter. Verwachting is dat het uitkeringscollectief bij deelname in een APF 10 x groter wordt dan nu. En dat is belangrijk voor de lange termijn.
- V: Wat is de omvang van het APF.
- A: Er is ondergrens die door de DNB op volume wordt getoetst. Verwachting is bij deelname in een kring van het APF de omvang 10x groter is dan het huidige pensioenfonds LR/LRQA.
- V: Waar zit de “pijn” bij Agnes Joseph.
- A: Zij wilde regelen dat deelnemers van het fonds zeggenschap hebben over de overgang van hun eigen potje naar het nieuwe systeem. Op zichzelf is dat sympathiek, maar dat heeft het helaas niet gered. De zeggenschap is niet op individueel niveau geregeld, maar op collectief niveau (bij LR via de OR en het hoorrecht van de VPLR). Daarnaast hebben gepensioneerden bij ons een keuze of ze meegaan of kiezen van een nominaal vast pensioen bij een verzekeraar.
- V: Risicopreferentieonderzoek
- A: Dit is een onderzoek dat periodiek moet worden uitgevoerd onder de deelnemers van het fonds, waarbij getoetst wordt op enerzijds Risicobereidheid en anderzijds draagvlak. Op basis daarvan wordt het beleggingsbeleid voor de verschillende leeftijdsgroepen in het fonds bepaald. DNB houdt strik toezicht op deze vertaling vanuit het onderzoek naar het gevoerde beleid door het fonds.



Tenslotte

- Medio 2026 zal duidelijk kunnen zijn of de transitie-afspraken zoals nu voorgenomen haalbaar is.
- De leden spreken hun waardering voor de inzet van het bestuur VPLR en met de daarbij behaalde resultaten en de goede samenwerking en open communicatie tussen VPLR en werkgevers LR/LRQA en vertegenwoordigers van het pensioenfonds.
- De leden hebben geen aanvullende aandachtspunten met betrekking tot het hoorrecht dan wel die vanuit het bestuur moeten worden meegegeven aan het pensioenfonds.

Breukelen

01-10-2025

Algemene ledenvergadering Vereniging Pensioengerechtigden Lloyds Register

Breukelen 1 oktober 2025

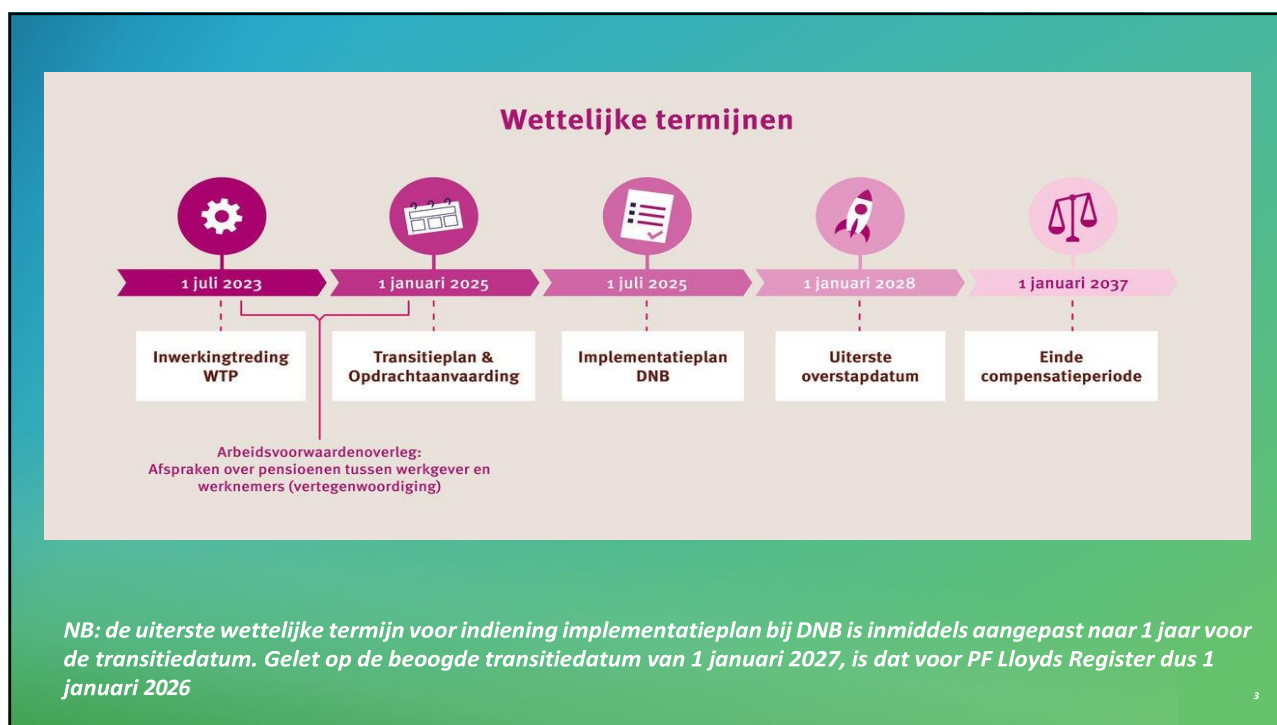
1

Doel van deze bijeenkomst:

- *Informatie over de weg naar het nieuwe pensioenstelsel en de rol van de vereniging in dit proces*
- *Ledenraadpleging over het concept transitieplan*

2

2



3

In de nieuwsbrief van het pensioenfonds september 2025 zijn de stappen aangegeven:

1. *Sociale partners komen een nieuwe pensioenregeling overeen*
2. *Sociale partners kiezen een nieuwe pensioenuitvoerder*
3. *Werkgevers stellen een transitieplan op*
4. *Het pensioenfonds stelt het implementatieplan op*
5. *De Nederlandse Bank (DNB) beoordeelt de plannen*
6. *Invaren*
7. *Het bestuur besluit het pensioenfonds op te heffen*
8. *Collectieve waardeoverdracht*
9. *Start nieuwe pensioenstelsel*
10. *Afwikkeling en opheffing Pensioenfonds*

4

4

Stap 3:

*Transitieplan is in concept gereed.
Vandaag ledenraadpleging VPLR in het
kader van het hoorrecht.*

5

In het kader van de uitoefening van het hoorrecht heeft het bestuur van de Vereniging de volgende activiteiten uitgevoerd:

Zich eigen maken van de consequenties van de nieuwe pensioenregeling met name voor de pensioengerechtigden.

Opstellen van aandachtspunten gericht op de belangen van de doelgroep vooruitlopend op het (concept) transitieplan.

Aandachtspunten waren gericht op de keuzes voorafgaande aan de transitie, keuzes die betrekking hebben op de transitie en de keuzes over het beoogde fondsbeleid na transitie.

Aandachtspunten zijn gedeeld met de leden en besproken met de werkgevers.

6

6

De door de vereniging naar voren gebrachte aandachtspunten zijn voor het grootste deel in het (concept) transitieplan opgenomen.

Op basis daarvan en op basis van constructieve gesprekken met de werkgevers kan worden vastgesteld dat de aangegeven elementen voor de (bijna)gepensioneerden over het algemeen positief uitpakken.

7

7

Om het gehele proces van het hoorrecht tijdens deze Algemene Ledenvergadering af te ronden, heeft het bestuur de werkgever gevraagd om de belangrijkste punten die essentieel zijn voor de gepensioneerden toe te lichten.

8

8

Toelichting op de belangrijkste punten voor

Hoe komt het dat de transitie voor de gepensioneerden goed

Hoe wordt het koopkrachtbehoud voor de gepensioneerden welke instrumenten worden hiervoor

De risicodelingsreserve is een belangrijk instrument om te zorgen pensioenuitkeringen ook in de nieuwe regeling stabiel blijven. Hoe is dit in transitieplan opgenomen, zit er voldoende geld in die reserve om voor langere tijd de kans op korting te marginaliseren en hoe werkt dat dan

Om risico's te vermijden kan de pensioengerechtigde ook kiezen voor nominale uitkering, een vast bedrag dat ongewijzigd blijft. Wat consequenties daarvan en wat lever je in in vergelijking met een reële variabele

9

1. Hoe komt het dat de transitie voor de gepensioneerden goed uitpakt? (1 van 4)

- *Op de transitiedatum wordt de buffer van het pensioenfonds verdeeld over alle actieven, slapers en gepensioneerden*
- *De buffer is gelijk aan het fondsvermogen boven de 100% dekkingsgraad, na aftrek van kosten voor het vullen van de wettelijke reserves en het toekennen van 2% aan alle deelnemers voor de (toekomstige) bijdrage aan de risicodelingsreserve. Totale onttrekking is ca. 5%*
- *In het transitieplan is uitgegaan van een dekkingsgraad van 116,7% per ultimo 2023. De beschikbare buffer komt daarmee uit op ruim 11%*

10

1. Hoe komt het dat de transitie voor de gepensioneerden goed uitpakt? (2 van 4)

Naast toedeling van de buffer zijn er nog drie redenen voor de positieve uitkomsten voor de gepensioneerden:

1. *De rente wordt volledig afgedekt*
2. *De resultaten binnen het uitkeringscollectief worden gespreid over een periode van 5 jaren*
3. *De beschikbaarheid van de risicodelingsreserve*

Deze redenen worden verderop in de presentatie verder toegelicht

11

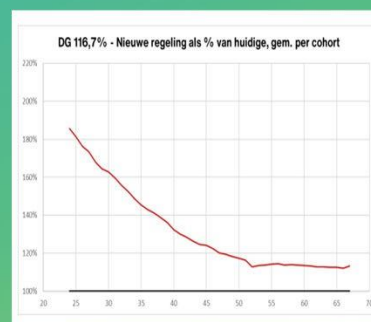
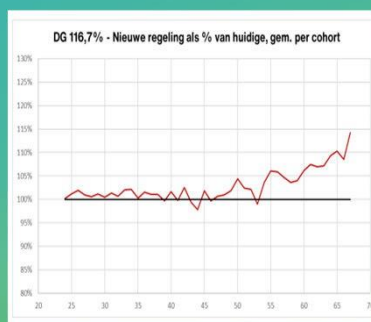
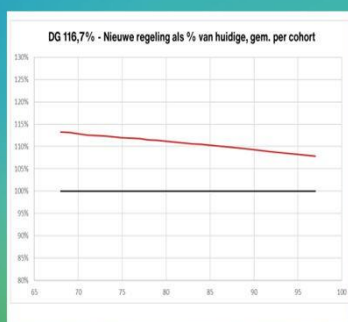
1. Hoe komt het dat de transitie voor de gepensioneerden goed uitpakt? (3 van 4)

De aemiddelste reële uitkerina per deelnemersaaroen in het verwachte scenario on

Gepensione

Acti

Sla



Bron: concept

12

1. Hoe komt het dat de transitie voor de gepensioneerden goed uitpakt? (4 van 4)

- De stijging van de marktrente in de afgelopen periode heeft gezorgd voor een flinke stijging van de dekkingsgraad
- De actuele dekkingsgraad is opgelopen tot ca. 128% ten opzichte van de 116,7% die is gebruikt in het basisscenario bij het opstellen van het transitieplan
- Sociale partners en pensioenfondsbestuur hebben in de afgelopen weken overlegd over bescherming van de dekkingsgraad tot het niveau van het basisscenario (116,7%). De hiervoor benodigde kosten verlagen de dekkingsgraad met (maximaal) ruim 3% punten (tot ca. 125%)
- Op basis van de huidige situatie op de financiële markten, zou de uit delen buffer bijna kunnen verdubbelen. De gestegen rente zal ook zorgen voor een hogere startuitkering

DISCLAIMER: financiële markten zijn grillig waardoor de dekkingsgraad op het transitietijdstip niet te voorspellen is. De bescherming van de dekkingsgraad is geen garantie, in extreme omstandigheden kan de werkelijke dekkingsgraad lager uitvallen dan het beschermingsniveau

13

13

2. Hoe wordt het koopkrachtbehoud voor de gepensioneerden gewaarborgd en welke instrumenten worden hiervoor gebruikt? (1 van 2)

- Zowel in de huidige als de nieuwe pensioenregeling is er een ambitie tot koopkrachtbehoud. Deze ambitie is geen garantie, de realisatie is en blijft afhankelijk van de ontwikkelingen op de financiële markten
- Voor gepensioneerden wordt een zogenaamd uitkeringscollectief gevormd: alle reserves worden in een afgescheiden deel van de Flexibele Pensioen Regeling (FPR) Kring samengebracht en collectief belegd in een uniforme beleggingsmix (35% zakelijke waarden, voor het overige voornamelijk obligaties, renterisico is volledig afgedekt)
- De gepensioneerden delen het beleggingsrisico en het risico met betrekking tot de levensverwachting binnen het uitkeringscollectief*

* Het betreft hierbij niet alleen de LR en LR QA gepensioneerden maar ook de gepensioneerden van andere ondernemingen die de pensioenregeling onderbrengen in de collectieve FPR Kring van de beoogde uitvoerder. Hierdoor ontstaat een veel groter draagvlak.

14

2. Hoe wordt het koopkrachtbehoud voor de gepensioneerden gewaarborgd en welke instrumenten worden hiervoor gebruikt? (2 van 2)

- *Voor het behoud van koopkracht is het belangrijk om een deel van het vermogen te blijven beleggen in zakelijke waarden om de prijsinflatie te compenseren*
- *Rendement zullen fluctueren (positief en negatief). Het spreiden van de rendementen over 5 jaar en het gebruik van de risicodelingsreserve zijn bedoeld om deze fluctuaties op te vangen en de uitkeringen te stabiliseren*
- *Onder het beoogde beleid voor de FPR kunnen de ingegane pensioenen naar verwachting met minimaal 80% van de prijsinflatie verhoogd worden (Bron: ALM studie Ortec Finance)*
- *In de huidige regeling is de ambitie om de pensioenen aan te passen aan de prijsinflatie. Vanaf de start van de huidige pensioenregeling (2018) is deze ambitie niet gerealiseerd. Ten opzichte van de door het pensioenfonds gerealiseerde ambitie, liggen de verwachte verhogingen in de nieuwe regeling hoger*

15

3. Hoe is de risicodelingsreserve in het transitieplan opgenomen, zit er voldoende geld in die reserve om voor een langere tijd de kans op korting te marginaliseren en hoe werkt dat dan precies? (1 van 4)

- *In het huidige en nieuwe pensioenstelsel is een kans op korting afhankelijk van de ontwikkelingen op de financiële markten*
- *Op de transitiedatum wordt een risicodelingsreserve (RDR) gevormd*
- *Bij aanvang is de RDR 2% van de totale reserve in het uitkeringscollectief. Bij toetreding stort een gepensioneerde 2% van het persoonlijk pensioenvermogen in deze reserve. Iedere deelnemer (actief, slaper of gepensioneerden) heeft, voor de verdeling van de buffer, 2% ontvangen vanuit het pensioenfonds*

16

3. Hoe is de risicodelingsreserve in het transitieplan opgenomen, zit er voldoende geld in die reserve om voor een langere tijd de kans op korting te marginaliseren en hoe werkt dat dan precies? (2 van 4)

- *Sociale partners hebben diverse varianten door laten rekenen met betrekking tot de hoogte van de risicodelingsreserve (RDR). Een hogere RDR betekent meer bescherming maar ook een lager toe te delen buffer*
- *‘Marginaliseren’ van de kortingskans vereist een fors hogere RDR (5% en hoger)*
- *Een hogere toedeling van de buffer biedt gepensioneerden meer bescherming tegen kortingen. Actieven en slapers ontvangen hierdoor een kleiner deel van de buffer waardoor hun pensioenverwachting daalt*
- *Een hogere RDR kan er voor zorgen dat in de toekomst meer gepensioneerden kiezen voor een vaste uitkering in plaats van een variabele uitkering (via het uitkeringscollectief). De voordelen van het uitkeringscollectief kunnen hierdoor worden uitgehold*
- *Sociale partners beoordelen de keuze van 2% als evenwichtig. Het pensioenfonds en De Nederlandsche Bank zullen dit nog zelfstandig beoordelen*

17

3. Hoe is de risicodelingsreserve in het transitieplan opgenomen, zit er voldoende geld in die reserve om voor een langere tijd de kans op korting te marginaliseren en hoe werkt dat dan precies? (3 van 4)

- *De risicodelingsreserve (RDR) wordt gevoed door bijdragen van toetredende gepensioneerden en rendement. De maximale omvang is 3%*
- *Het RDR wordt gevormd door en is alleen bestemd voor de gepensioneerden binnen het uitkeringscollectief*
- *Alle uitkeringen wordt jaarlijks per 1 januari opnieuw vastgesteld op basis van de gerealiseerde resultaten (beleggingsresultaat en resultaat op levensverwachting)*
- *Bij een verlaging van de uitkeringen vindt vanuit de RDR een nominale aanvulling plaats van de uitkering ten opzichte van de uitkering van het voorgaande jaar. Deze aanvulling vindt alleen plaats als de RDR voldoende van omvang is*

18

3. Hoe is de risicodelingsreserve in het transitieplan opgenomen, zit er voldoende geld in die reserve om voor een langere tijd de kans op korting te marginaliseren en hoe werkt dat dan precies? (4 van 4)

- *De maximale onttrekking aan de RDR is 33% per jaar*
- *Door de spreiding van de resultaten over 5 jaar in combinatie met de RDR wordt de kans op korting verlaagd*

Voorbeeld:

Van een negatief resultaat van 5% wordt 1% (5% gedeeld door 5) verwerkt in het eerstvolgende jaar. Hiervan zou 0,66% (33% van een RDR van 2%) kunnen worden gecompenseerd uit de RDR.

De uitkering per 1 januari daalt met 0,34% (in plaats van 5%).

19

4. Om risico's te vermijden kan de pensioengerechtigde ook kiezen voor een nominale uitkering, een vast bedrag dat ongewijzigd blijft. Wat zijn de consequenties daarvan en wat lever je in in vergelijking met een reële c.q. variabele uitkering? (1 van 2)

- *Bij toetreding tot het uitkeringscollectief spreken wij van een variabele uitkering omdat deze per 1 januari van ieder jaar kan worden aangepast op basis van de beleggingsrendementen, resultaat op levensverwachting, spreiding en een mogelijk beroep op de risicodelingsreserve (RDR)*
- *Toetreding vindt plaats op de transitiedatum (voor de dan gepensioneerden) of de pensioendatum (voor toekomstig gepensioneerden). Bij toetreding wordt 2% van het persoonlijk pensioenvermogen onttrokken en toegevoegd aan de RDR*
- *Tot een jaar na de transitiedatum, heeft de gepensioneerde het recht om te kiezen voor een vaste uitkering. Het persoonlijk pensioenvermogen (reserve plus het aandeel in de buffer) wordt overgeboekt naar een verzekeraar voor de aankoop van een levenslange pensioenuitkering (eventueel met overgang naar partnerpensioen na overlijden)*

20

20

4. Om risico's te vermijden kan de pensioengerechtigde ook kiezen voor een nominale uitkering, een vast bedrag dat ongewijzigd blijft. Wat zijn de consequenties daarvan en wat lever je in in vergelijking met een reële c.q. variabele uitkering? (2 van 2)

- Bij de keuze voor een vaste uitkering zal geen gebruik meer kunnen worden gemaakt van de voordelen van het uitkeringscollectief: een hoger verwacht rendement, spreiding van de beleggingsresultaten, het benutten van de risicodelingsreserve en schaalvoordelen met betrekking tot de uitvoeringskosten*
- Een verzekeraar zal bij de aankoop een aanzienlijke vergoeding vragen voor de kosten en risico's op basis van een voorzichtige inschatting. De uitkering is gegarandeerd maar zal hieraan aanvankelijk lager zijn*
- De gepensioneerde kan een gelijkblijvende of vast stijgende uitkering aankopen. Bij een vast stijgende uitkering zal de uitkering hieraan aanvankelijk lager zijn (omdat deze later*

21

Hebben de leden nog aandachtspunten die het aan de werkgever wil meegeven voor de afronding van het transitieplan?

En zijn de leden er mee akkoord dat niet gehonoreerde aandachtspunten door het bestuur als aandachtspunt worden meegegeven aan het pensioenfonds?

22

22

