



Transitieplan WTP

Let op: in dit transitieplan wordt over een overgangsdatum van 1 januari 2027 gesproken. Inmiddels is de overgangsdatum gewijzigd naar 1 januari 2028.

Datum: 24 oktober 2024

Onderwerp: Transitieplan WTP Pensioenregeling Ahold Delhaize

Inhoudsopgave:

Hoofdstuk 1: Inleiding en achtergrond.....	3
1.1. <i>Inleiding</i>	3
1.2. <i>Proces</i>	4
1.3. <i>Doelstellingen</i>	5
Hoofdstuk 2: De pensioenregeling	7
2.1. <i>Samenvattingstabel</i>	7
2.2. <i>Toelichting type pensioenovereenkomst en uitvoerder</i>	14
2.3. <i>Toelichting premie</i>	15
2.4. <i>Toelichting dekking bij overlijden</i>	17
2.5. <i>Toelichting dekking bij arbeidsongeschiktheid</i>	18
2.6. <i>Toekomstbestendigheid van de regeling</i>	18
Hoofdstuk 3: Opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten	19
3.1 <i>Vorrangsregels</i>	20
3.2 <i>Inveren indien dekkingsgraad lager is dan invaardekkingsgraad</i>	22
Hoofdstuk 4: Compensatie	23
4.1 <i>Toelichting</i>	23
4.2 <i>Inzichten eerste uitkomsten</i>	24
Hoofdstuk 5: De solidariteitsreserve	25
5.1 <i>Doelstellingen solidariteitsreserve</i>	25
5.2 <i>Invulling solidariteitsreserve</i>	26
5.3 <i>Hoofdconclusies</i>	27
Hoofdstuk 6: Afkoop bijstortverplichting.....	28
6.1. <i>Inleiding</i>	28
6.2. <i>Afspraken, hoogte afkoopbedrag</i>	28
Hoofdstuk 7: Transitie effecten.....	29
7.1. <i>Inleiding</i>	29
7.2. <i>Acceptabele bandbreedtes rondom maatstaven</i>	29
7.3. <i>Uitkomsten basisscenario</i>	29
7.4. <i>Uitkomsten alternatieve scenario's</i>	33
7.5. <i>Overige cijfermatige inzichten</i>	39
7.6. <i>Hoofdconclusies cijfermatige inzichten</i>	43
Ondertekening	45
Bijlage 1: Begrippenlijst.....	46
Bijlage 2: Kaderstelling.....	48
Bijlage 3: Illustratie invaardoelstellingen.....	49
Bijlage 4: Maatstaven en kwantitatieve grenzen	50

Hoofdstuk 1: Inleiding en achtergrond

1.1. Inleiding

De afgelopen decennia is er veel veranderd in de Nederlandse samenleving. De demografie, economie en arbeidsmarkt zijn veranderd. Mensen worden steeds ouder en er zijn minder werkenden ten opzichte van pensioengerechtigden. Daarnaast werken mensen minder vaak hun hele werkzame leven bij één werkgever, maar veranderen vaker van baan of gaan ondernemen. Het is belangrijk dat het pensioenstelsel aansluit op de veranderde samenleving. Het kabinet heeft daarom samen met werknemers- en werkgeversorganisaties in 2019 een pensioenakkoord gesloten met nieuwe afspraken over pensioenen en AOW. Dit heeft onder andere geresulteerd in de Wet Toekomst Pensioen (WTP).

De WTP is vanaf 1 juli 2023 van kracht. Vanaf dat moment geldt een transitieperiode om te komen tot een nieuwe pensioenregeling en de implementatie daarvan. Alle Nederlandse pensioenregelingen moeten uiterlijk op 1 januari 2028 aan de nieuwe wet- en regelgeving voldoen. Een gevolg van de nieuwe wet is dat de huidige 'pensioenopbouwregeling', zoals ook Ahold Delhaize Nederland die kent, straks niet meer mogelijk is. Uitsluitend beschikbare premiereregelingen zijn nog mogelijk.

Om de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel te kunnen realiseren, hebben sociale partners afspraken gemaakt over:

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

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

Doel van dit transitieplan is om belanghebbenden te informeren over de nieuwe pensioenregeling en de wijze waarop sociale partners in hun afwegingen rekening hebben gehouden met de belangen van alle belanghebbenden.

Daarnaast is dit transitieplan bedoeld als input voor Ahold Delhaize Pensioen (hierna: **ADP**), zodat ADP kan beoordelen in hoeverre zij deze pensioenregeling kan en wil uitvoeren en onder welke voorwaarden. Het pensioenfonds beoordeelt de opdracht onder andere op uitvoerbaarheid en evenwichtigheid alvorens de opdracht van sociale partners te aanvaarden. Sociale partners en het pensioenfonds hebben op voorhand een evenwichtigheidskader opgesteld wat als uitgangspunt dient bij de beoordeling van de evenwichtigheid van de nieuwe pensioenregeling.

Hoofdstuk 7 bevat een nadere omschrijving van de evenwichtigheidsbeoordeling, waarin nader wordt ingegaan op het begrip evenwichtigheid en de criteria waaraan dit getoetst is.

Betrokken sociale partners zijn:

- Werknemersvertegenwoordiging: **Centrale ondernemingsraad of haar vertegenwoordigers**
- Werkgever: **Ahold Delhaize Nederland BV en haar Nederlandse werkmaatschappijen¹**

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

1.2. Proces

In de ontwikkeling van een nieuwe pensioenovereenkomst wordt niet alleen gekeken naar een passende pensioenregeling voor medewerkers voor de lange termijn, maar wordt ook gekeken hoe de nieuwe pensioenregeling zich verhoudt ten opzichte van de huidige pensioenregeling.

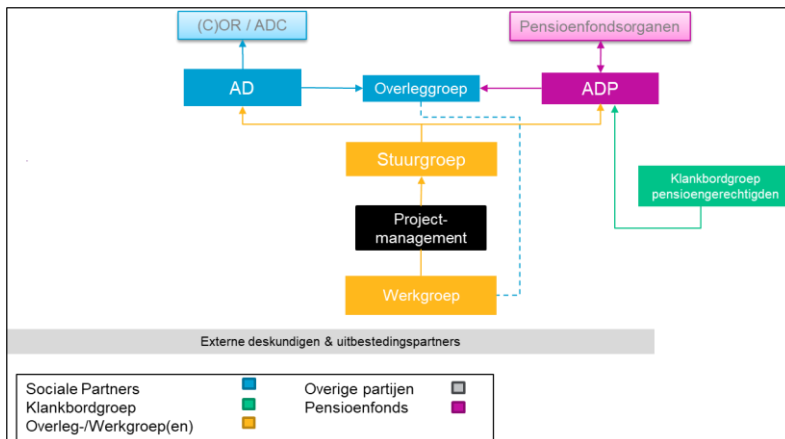
Sociale partners en ADP zijn samen het traject gestart om te komen tot een nieuwe pensioenregeling, welke voor een deel bijdraagt aan de verantwoordelijkheid om met elkaar te zorgen voor later. Niet alleen voor een pensioenuitkering vanaf pensionering, maar ook voor de situatie van overlijden of pensioenopbouw gedurende arbeidsongeschiktheid.

Vanaf april 2022 tot en met september 2024 heeft veelvuldig overleg plaatsgevonden tussen vertegenwoordigers van de werkgever, ADP, de centrale ondernemingsraad en AD Connect, samen met hun wederzijdse adviseurs. Deelnemers zijn gedurende dit proces betrokken door periodiek informatie te verstrekken via de website en in digitale nieuwsbrieven van ADP en het intranet Sam van de werkgever. Gewezen deelnemers zijn gevraagd hun mening te geven via een survey (2023). Zowel in november 2021 als begin 2024 heeft een risicopreferentieonderzoek plaatsgevonden onder de deelnemers van ADP. In het eerste risicopreferentieonderzoek zijn voorkeuren ten aanzien van het nieuwe pensioenstelsel uitgevraagd. De onderzoeken zijn uitgevoerd door ADP. Daarnaast is tussentijds een webinar georganiseerd voor alle doelgroepen (2023).

Er is geen vereniging van pensioengerechtigden van Ahold Delhaize. Omdat sociale partners en ADP het belangrijk vinden om het hoorrecht van pensioengerechtigden toch een invulling te geven, is in oktober 2021 een klankbordgroep pensioengerechtigden ingesteld. De leden van de klankbordgroep zijn steeds geïnformeerd over de voortgang en inhoud van de gesprekken tussen sociale partners en zijn daarbij in de gelegenheid gesteld om hun visie te delen.

¹ Zoals opgenomen in de ondertekening van dit transitieplan

De gezamenlijke projectorganisatie ziet er als volgt uit en bestaat uit een werkgroep, een stuurgroep en een besluitvormingsgroep:



In de praktijk hebben sociale partners via ADP en de klankbordgroep gepensioneerden invulling gegeven aan het hoorrecht van gepensioneerden.

Het overleg tussen sociale partners heeft geresulteerd in een set aan afspraken zoals neergelegd in een instemmingsaanvraag richting de centrale ondernemingsraad van Ahold Delhaize en het onderhavige transitieplan.

Sociale partners geven met dit transitieplan opdracht aan ADP om de nieuwe pensioenregeling vanaf 1 januari 2027 uit te voeren. In verband daarmee wordt tevens het verzoek gedaan tot het invaren van de reeds opgebouwde pensioenaanspraken en – rechten in de nieuwe pensioenregeling. Opdrachtaanvaarding betekent tevens dat een nieuwe uitvoeringsovereenkomst tussen de werkgever en ADP moet worden gesloten.

1.3. Doelstellingen

De doelstelling van de nieuwe pensioenregeling kan als volgt worden samengevat:

‘de pensioenregeling is een aantrekkelijke, marktconforme arbeidsvoorwaarde waarin ruimte is voor onderlinge solidariteit om bepaalde risico’s op te vangen. De regeling moet leiden tot een zo stabiel mogelijke pensioenuitkering. Daarnaast moet de regeling toekomstbestendig, eenvoudig, uitlegbaar en goed uitvoerbaar zijn.’

Tevens is een meetbare financiële ambitie opgenomen in de vorm van gewenst pensioen op pensioendatum en mate van koopkrachtbehoud na ingang.

Sociale partners hebben uitgangspunten en kaders geformuleerd om de transitie evenwichtig te laten verlopen – deze zijn samengevat in bijlage 2.




Sociale partners hebben de transitie beoordeeld aan de hand van deze kaders en de berekeningen van de vervangingsratio's (ouderdomspensioen versus laatste pensioengrondslag) op de pensioendatum, rekening houdend met koopkrachtontwikkeling na ingang. Daarnaast is gekeken naar de netto profijtuitskomsten. Sociale partners beoordelen de uitkomsten hiervan als evenwichtig. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar hoofdstuk 7 (transitie-effecten).




Hoofdstuk 2: De pensioenregeling

In dit transitieplan is de overeengekomen pensioenovereenkomst nader uitgewerkt. De verschillende keuzes die ten grondslag liggen aan het ontwerp worden nader toegelicht. Hierbij wordt soms verwezen naar de opbouwfase en de uitkeringsfase. De opbouwfase betreft de periode waarbij een deelnemer nog geen uitkering ontvangt. De uitkeringsfase betreft iedereen die van het pensioenfonds een uitkering ontvangt. Dat kunnen pensioengerechtigden met een ouderdomspensioen en/of een nabestaandenpensioen.


Op dit moment heeft Ahold Delhaize een middelloonregeling met een voorwaardelijke indexering van pensioenaanspraken en -rechten. Deze pensioenregeling wordt stopgezet en sociale partners hebben een nieuwe regeling ontworpen conform de WTP, waarbij een premieregeling het uitgangspunt is.

2.1. Samenvattingstabel


Onderdeel		Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
	Ingangsdatum/ transitiedatum	Tot 1 januari 2027	Vanaf 1 januari 2027
	Type pensioenovereenkomst	Uitkeringsovereenkomst	Solidaire premieovereenkomst
	Uitvoerder	ADP	ADP
	Doelstellingen/ ambitie pensioenregeling	<p><u>Opbouwfase:</u> Jaarlijks opbouwpercentage ouderdomspensioen van 1,875% van de pensioengrondslag.</p> <p>Koopkrachtbehoud op basis van 75% prijsindex</p> <p><u>Uitkeringsfase:</u> koopkrachtbehoud op basis van 75% prijsindex</p>	<p><u>Opbouwfase:</u> 75% van de gemiddelde (met 75% van de prijsindex geïndexeerde) pensioengrondslag op pensioendatum met 40 dienstjaren in de pensioenregeling van Ahold Delhaize</p> <p><u>Uitkeringsfase:</u> koopkrachtbehoud op basis van 75% prijsindex</p>

Onderdeel		Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
 Premie			
	Totale premie	33% van de pensioengrondslag (vanaf 2023). De werkgever betaalt hiervan 28,3%; de medewerker betaalt hiervan 4,7% Voor 2023 gold 34,5%, waarvan de werkgever 28,3% betaalde en de medewerker 6,2% (verhouding 82%/18%)	34,5% van de pensioengrondslag. De werkgever betaalt hiervan 28,3%; de medewerker betaalt hiervan 6,2% (verhouding 82%/18%)
	Spaarpremie		Ca. 30% van de pensioengrondslag Afhankelijk van andere onderdelen van de totale premie en de omvang van het bestemmingsfonds
	 Jaarlijkse aanpassing pensioen	Voorwaardelijke indexering op basis van prijsindex	Variabele uitkering
 Inputvariabelen			
	Toetredings-leeftijd ²	18 jaar	18 jaar
	Pensioenleeftijd	68 jaar	68 jaar
	Flexibele Pensioendatum	55 jaar	Gelegen 10 jaar voor de AOW-leeftijd
	Pensioengevend salaris	Bruto periodesalaris inclusief vakantiegeld en vaste en variabele pensioengevende toeslagen. <i>Zie begrippenlijst voor volledige omschrijving</i>	Bruto periodesalaris inclusief vakantietoeslag en vaste en variabele pensioengevende toeslagen. <i>Zie begrippenlijst voor volledige omschrijving</i>

² Vanaf de toetredingsleeftijd is iemand deelnemer en zijn de risicodekkingen van toepassing. Opbouw van aanspraken/kapitaal is van toepassing voor zover het salaris boven de franchise uitkomt.

Onderdeel		Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
	Maximum pensioengevend salaris	Fiscaal maximum (2024: € 137.800)	Fiscaal maximum (2024: € 137.800)
	Pensioenfranchise	Pensioenfranchises verschillen per cao-gebied; jaarlijks aangepast met het percentage waarmee de lonen in de betreffende CAO-sector zijn gestegen	Pensioenfranchises verschillen per cao-gebied; jaarlijks aangepast met het percentage waarmee de lonen in de betreffende CAO-sector zijn gestegen
	Pensioengrondslag	Pensioengevend salaris verminderd met de pensioenfranchise	Pensioengevend salaris verminderd met de pensioenfranchise
 Dekking bij overlijden			
	Overlijdensrisicodekking bij overlijden vóór pensioenleeftijd	<ul style="list-style-type: none"> Levenslang partnerpensioen: Jaarlijks opbouwpercentage van 1,3125% van de pensioengrondslag op <i>opbouwbasis</i>, aangevuld met 1,3125% van de laatst vastgestelde pensioengrondslag vermenigvuldigd met de toekomstige diensttijd tot pensioendatum op <i>risicobasis</i> Tijdelijk partnerpensioen tot AOW-datum partner van € 16.023 (2024 – werktijdpercentage gerelateerd). Bedrag risicodekking wordt jaarlijks verhoogd 	<ul style="list-style-type: none"> Levenslang partnerpensioen van 20% van het laatste pensioengevend salaris (tot het maximum pensioengevend salaris) op <i>risicobasis</i> Tijdelijk partnerpensioen tot AOW-datum partner van € 16.023 per jaar (2024 – werktijdpercentage gerelateerd). Bedrag risicodekking (niet ingegane dekking) wordt jaarlijks verhoogd met de gewogen cao-loonindex voor zover fiscaal toegestaan Ingegane uitkering volgt de systematiek

Onderdeel		Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
		<p>conform de indexering van het pensioenfonds</p> <ul style="list-style-type: none"> Wezenpensioen: 20% van het jaarlijkse partnerpensioen tot 23 jaar (verdubbeling bij volle wees) 	<p>van de andere ingegane uitkeringen (variabele uitkering)</p> <ul style="list-style-type: none"> Het tot 2027 opgebouwde partnerpensioen wordt apart gezet en gebruikt om een aanvullende risicodekking bij overlijden te financieren (eerbiedigende werking) Wezenpensioen: 10% van het pensioengevend salaris (tot het maximum pensioengevend salaris), de uitkering wordt uitbetaald tot 25 jaar (verdubbeling bij volle wees)
	Voortzetting risicodekking na beëindiging dienstverband (premiervrij) (uitlooperperiode)	<ul style="list-style-type: none"> N.v.t. het opgebouwd levenslang partnerpensioen wordt premievrij bij beëindiging dienstverband 	<ul style="list-style-type: none"> 3 maanden na beëindiging dienstverband Indien recht op WW-uitkering of Ziektewetuitkering, gedurende WW-periode en/of ZW-periode, waarbij de oorspronkelijke dekking voor 100% in stand blijft
	Vrijwillige voortzetting risicodekking na einde uitlooperperiode	<ul style="list-style-type: none"> N.v.t. 	<ul style="list-style-type: none"> Uiterlijk tot de pensioenleeftijd

Onderdeel		Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
			<ul style="list-style-type: none"> Benodigde risicopremie wordt gefinancierd vanuit het opgebouwde persoonlijke pensioenvermogen
	Overlijdensrisicodekking bij overlijden vanaf pensioenleeftijd	<ul style="list-style-type: none"> Levenslang partnerpensioen: 70% van het levenslang ouderdomspensioen (afhankelijk van flexibilisering bij pensionering) Wezenpensioen: 20% van het jaarlijkse partnerpensioen tot 23 jaar 	<ul style="list-style-type: none"> Levenslang partnerpensioen: naar keuze bij inkoop maar standaard 70% van de verwachte levenslange ouderdomspensioen uitkering
 Dekking bij arbeidsongeschiktheid			
	Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	<p>Op basis van 6 klassensysteem gebaseerd op de arbeidsongeschiktheidsfactor, waarbij het opbouwpercentage wordt vermenigvuldigd met de factor 0,75</p> <ul style="list-style-type: none"> 100% bij factor 0,80 tot 1,00; 72,5% bij factor 0,65 tot 0,80; 60% bij factor 0,55 tot 0,65; 50% bij factor 0,45 tot 0,55; 40% bij factor 0,35 tot 0,45; 0 % bij factor 0,00 tot 0,35; <p><i>Voor deelnemers die nog onder de werking van de WAO vallen geldt een ander klassensysteem</i></p>	<p>Op basis van 6 klassensysteem gebaseerd op de arbeidsongeschiktheidsfactor , waarbij de spaarpremie wordt vermenigvuldigd met de factor 0,75</p> <ul style="list-style-type: none"> 100% bij factor 0,80 tot 1,00; 72,5% bij factor 0,65 tot 0,80; 60% bij factor 0,55 tot 0,65; 50% bij factor 0,45 tot 0,55; 40% bij factor 0,35 tot 0,45; 0 % bij factor 0,00 tot 0,35; <p><i>Voor deelnemers die nog onder de werking van de</i></p>

Onderdeel		Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
			<i>WAO vallen geldt een ander klassensysteem</i>
	Grondslag premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Grondslag zoals die gold direct voor aanvang arbeidsongeschiktheid, voorwaardelijk geïndexeerd met de gewogen cao-loonindex	Grondslag zoals die gold direct voor aanvang arbeidsongeschiktheid, onvoorwaardelijk geïndexeerd met de gewogen cao-loonindex met een maximum van 3% per jaar
 Overige onderdelen			
	Flexibilisering op pensioendatum	Vervroegen / uitstel (vanaf 55 jaar) Hoog-laag / laag-hoog Uitruil (tussen partnerpensioen en ouderdompensioen)	Vervroegen / uitstel (vanaf 10 jaar voor de AOW gerechtigde leeftijd) Hoog-laag / laag-hoog
	Uitkeringsfase	N.v.t.	Collectief, zodat alle uitkeringsgerechtigden dezelfde procentuele verhoging hebben. Bij negatieve schokken aanvulling uitkering vanuit de solidariteitsreserve, of (als de solidariteitsreserve onvoldoende gevuld is) verlaging Resultaten worden gespreid over een periode van 3 jaar
	Solidariteitsreserve	N.v.t.	Doelstellingen: • Bescherming van de uitkeringsgerechtigden tegen financiële schokken

Onderdeel		Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
			<ul style="list-style-type: none"> • Beschermen voor het macro lang leven risico van uitkeringsgerechtigden • Voorkomen van negatieve kapitalen in de opbouwfase <i>Zie H5 voor uitgebreidere beschrijving</i>
	Invaren	N.v.t.	<p>Sociale partners verzoeken ADP de op de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling</p> <i>Zie H3 voor uitgebreidere beschrijving</i>
	Compensatie afschaffing doorsnee-systematiek	N.v.t.	<p>Wanneer het verwachte pensioen van actieve deelnemers uit een geboortjaar er op achteruit gaat dan wordt deze achteruitgang voor alle actieve deelnemers in het betreffende geboortjaar zo goed mogelijk gecompenseerd, op basis van de grootste verwachte achteruitgang per geboortjaar, passend bij de dekkinggraad en de wettelijke kaders zoals kostenneutraliteit en evenwichtigheid</p> <i>Zie H4 voor uitgebreidere beschrijving</i>



2.2. Toelichting type pensioenovereenkomst en uitvoerder

Het nieuwe pensioenstelsel kent twee mogelijke pensioenovereenkomsten voor een pensioenfonds. De solidaire premieovereenkomst en de flexibele premieovereenkomst. De sociale partners zijn verantwoordelijk voor het overeenkomen van de best passende pensioenovereenkomst.

De verzorgingsgedachte en het samen delen van risico's vinden de sociale partners belangrijk. Het inzetten van de solidariteitsreserve geeft de mogelijkheid om recht te doen aan de doelstelling met betrekking tot het verminderen van het risico op een verlaging van de verwachte uitkering van jaar tot jaar. Ook in de overgangperiode van niet uitkerend naar uitkerend.

Sociale partners hebben gekozen voor een solidaire premieovereenkomst (ook wel: solidaire pensioenregeling), vanwege de vooraf benoemde uitgangspunten voor een nieuwe pensioenregeling (zoals opgenomen in bijlage 2), de samenstelling van het deelnemersbestand, de risicohouding van deelnemers en het feit dat deelnemers desgevraagd overwegend hebben aangegeven solidariteit belangrijk te vinden. Bij een solidaire pensioenregeling is sprake van een collectief beleggingsbeleid en een solidariteitsreserve. Dat past goed bij de voorkeur van het merendeel van de deelnemers. Daarnaast sluit dit aan bij de vooraf benoemde uitgangspunten. Via de solidariteitsreserve kunnen dalingen van de pensioenuitkering worden opgevangen, wat leidt tot meer *stabiliteit* in de uitkeringsfase. Daarnaast zorgt het collectieve beleggingsbeleid en de solidariteitsreserve niet alleen voor meer *solidariteit*, maar ook *herkenbaarheid*, aangezien dit aansluit bij het huidige stelsel waarin ook een buffer wordt aangehouden om pensioenuitkeringen in bepaalde mate te beschermen tegen dalingen.

Verder zijn sociale partners van mening dat ADP de juiste uitvoerder is voor de nieuwe pensioenregeling. Deelnemers hebben een groot vertrouwen in het pensioenfonds. Sociale partners vinden dat belangrijk, naast dat sociale partners een eigen pensioenfonds als toegevoegde waarde zien. Zij zien meerwaarde in de mogelijkheden bij een eigen pensioenfonds voor de eigen vormgeving van de pensioenregeling. Daarnaast speelt *herkenbaarheid* en betrokkenheid van ADP een rol, vanwege de korte lijnen tussen sociale partners en ADP, wat zorgt voor een goede vertaling in de uitvoering.

Een ander onderdeel van de voorkeur voor ADP als uitvoerder zijn kosten. Op basis van een kostenbenchmark werd geen directe reden gevonden om over te stappen naar een andere partij. Passende (uitvoerings-) kosten in het nieuwe pensioenstelsel zijn hierbij een aandachtspunt. Daarnaast kan invaren (enkele transitie) alleen bij de huidige uitvoerder. Vanwege de voorkeur van sociale partners voor invaren zou een overgang naar een andere pensioenuitvoerder twee transitie momenten in plaats van één transitie moment betekenen. Dit verhoogt de complexiteit, de doorlooptijd en de kosten.



2.3. Toelichting premie

Bij de start van het traject is afgesproken dat het totale premiebudget onder het nieuwe stelsel bij aanvang gelijk is aan 34,5%. Dat betreft de totale premie, zoals die gold tot 2023.

NB: Vanaf 2023 tot 2027 geldt een totale premie van 33%.

Sociale partners zijn overeengekomen dat de totale premie van 34,5% het uitgangspunt van de herijking is. De hoogte van de uiteindelijke spaarpremie is mede afhankelijk van andere onderdelen van de totale premie, zoals risicopremies, grondslagen en de rentestand. De definitieve spaarpremie wordt vastgesteld rond de transitiedatum.

De werkgever zal eenmalig, per transitiedatum, een storting doen van € 50 miljoen in een bestemmingsfonds dat wordt aangehouden bij het pensioenfonds. Het bestemmingsfonds wordt aangewend om, indien nodig, de spaarpremie in enig jaar aan te kunnen vullen tot de fiscaal maximale spaarpremie van 30%. Er worden in de toekomst geen aanvullende stortingen gedaan in het bestemmingsfonds. Als het bestemmingsfonds in enig jaar leeg is, wordt deze beëindigd. Sociale partners vragen ADP om een passend beleggingsbeleid te voeren voor dit bestemmingsfonds.

Hieronder is uitgewerkt hoe de spaarpremie bepaald wordt. Hieruit volgt een spaarpremie van 30,0%. De genoemde percentages zijn voorlopige percentages. De definitieve hoogtes van de diverse componenten van de premie moeten nog worden vastgesteld en hangen onder andere af van de marktomstandigheden op het moment van invaren.

Wettelijke opbouw premie	Toelichting	Premie (o.b.v. huidige grondslagen en rentestand)
Totale premie	Totale premiebudget	34,5%
Af:		
Risicopremie overlijden vóór pensioendatum	Premie voor dekking bij overlijden voor pensioendatum	1,3%
Risicopremie premievrijstelling	Premie voor dekking premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	1,3%
Opslag directe uitvoeringskosten	Opslag ten behoeve van de directe uitvoeringskosten	0,9%
Opslag toekomstige uitvoeringskosten	Opslag ten behoeve van de toekomstige uitvoeringskosten	1,1%
Opslag overige reserves	Een opslag op de premie t.b.v. het Minimaal Vereist Eigen Vermogen (MVEV) en onvoorziene technische resultaten (b.v. terugwerkende kracht-mutaties).	0,3%
Aanvulling vanuit bestemmingsfonds	Aanvulling vanuit het gevormde bestemmingsfonds tot het bestemmingsfonds leeg is	0,4%
Spaarpremie (max fiscaal maximum)	Premie die wordt belegd en op pensioendatum wordt gebruikt voor aankoop van ouderdomspensioen (en eventueel meeverzekerd 70% nabestaandenpensioen)	30,0%

Eventuele verschillen in de opslagen, in kaart gebracht via een gevoeligheidsanalyse op de overlijdensrisicodekking, achten sociale partners acceptabel en komen nadat het bestemmingsfonds leeg is tot uitdrukking in de spaarpremie. Deze kan daardoor vanaf dat moment jaarlijks toenemen of afnemen.

Wanneer de spaarpremie op enig moment boven de fiscaal maximale spaarpremie uitkomt, wordt de totale premie verlaagd tot het niveau van de fiscaal maximale spaarpremie is bereikt, waarbij de verhouding tussen werkgeversbijdrage en werknemersbijdrage onveranderd blijft (verhouding 82%/18%).



2.4. Toelichting dekking bij overlijden

Eén van de uitgangspunten van de nieuwe pensioenregeling is een dekking bij overlijden.

De huidige pensioenregeling kent een partnerpensioen dat wordt opgebouwd. Bij beëindiging van het dienstverband is er een premievrij partnerpensioen verzekerd. De financiering van dit partnerpensioen is op kapitaalbasis. In het nieuwe pensioenstelsel is tijdens de opbouwfase geen partnerpensioen op kapitaalbasis mogelijk (buiten het tot de transitiedatum opgebouwde partnerpensioen zoals later in dit hoofdstuk beschreven). Er is wel een reservering voor partnerpensioen op kapitaalbasis vanaf pensionering).

Sociale partners zijn een dekking voor partnerpensioen overeengekomen van **20%** van het pensioengevend salaris en voor wezenpensioen van **10%** van het pensioengevend salaris. Daarnaast is sprake van een tijdelijk partnerpensioen van **€ 16.023** per jaar (2024 – werktijdpercentage gerelateerd). Dit wordt uitgekeerd totdat de partner de AOW-leeftijd bereikt.

Om tot deze overeenkomst te komen zijn sociale partners gestart met het uitwerken van hun visie voor wie deze dekking van toepassing is. Het uitgangspunt hierbij is dat de samenleving is gewijzigd. Er zijn veelal tweeverdieners, het kostwinnersmodel is niet langer het uitgangspunt bij de invulling van het nabestaandepensioen. Bij overlijden moet het gezin tijdelijk goed *verzorgd* achterblijven. Sociale partners verwachten dat de partner na verloop van tijd weer zelfstandig in eigen inkomen kan voorzien. Om deze reden is gekozen voor een combinatie van een levenslang nabestaandepensioen en een tijdelijk partnerpensioen. Deze combinatie geeft een goede overlijdensdekking, waarbij rekening is gehouden met de verschillen tussen deelnemers met en zonder kinderen en deelnemers met een hoog en laag salaris.

Daarnaast resulteert deze dekking in vergelijkbare kosten als de huidige risicodekking onder het FTK. Een hogere dekking zou een lagere spaarpremie tot gevolg hebben.

Het verzekerde tijdelijk partnerpensioen wordt vanaf de transitiedatum jaarlijks verhoogd met de gewogen cao-loonindex, voor zover fiscaal toegestaan. Er is vanwege *uitlegbaarheid* voor gekozen om de maatstaf voor de verhogen van het tijdelijk partnerpensioen gelijk te stellen aan de maatstaf voor de verhoging van de grondslag premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. De maatstaf voor de verhoging van de grondslag premievrijstelling is vanwege *herkenbaarheid* zoveel mogelijk gelijk gehouden aan de maatstaf die onder de huidige FTK-regeling geldt.

Het tot de transitiedatum opgebouwde partnerpensioen wordt apart gezet en gebruikt om een aanvullende risicodekking bij overlijden te financieren (eerbiedigende werking).



2.5. Toelichting dekking bij arbeidsongeschiktheid

Voortzetting van de pensioenopbouw in geval van arbeidsongeschiktheid is een risico dat sociale partners blijven verzekeren in de pensioenregeling. Mocht een deelnemer arbeidsongeschikt worden, dan zijn sociale partners van mening dat vanuit de verzorgingsgedachte premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid geregeld moet worden. Met andere woorden: de pensioenopbouw wordt vanaf ingangsdatum WIA (en afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid) voor 75% voortgezet, zonder dat daarvoor premie verschuldigd is. Dit is ook onderdeel van de huidige pensioenregeling.

De pensioenopbouw wordt voortgezet, met dien verstande dat in de nieuwe pensioenregeling sprake is van voortzetting van de premiebetaling. Tevens is een noodzakelijke aanpassing doorgevoerd. In de huidige pensioenregeling wijzigt de pensioengrondslag jaarlijks afhankelijk van de financiële positie van het pensioenfonds (voorwaardelijk). Dit is in de nieuwe regeling anders. Er is afgesproken de pensioengrondslag onvoorwaardelijk aan te passen op basis van de gewogen cao-loonindex, met een maximum van 3% per jaar.

Aanvullend zal, in tegenstelling tot de huidige regeling, het Convenant³ worden gevolgd. In de huidige regeling wordt het inloopriscico gedekt. Deelnemers waarvan de eerste ziekte dag ligt voor de datum in dienst, maar de start van de arbeidsongeschiktheid na de datum in dienst zijn nu verzekerd van de premievrijstelling. In de nieuwe regeling wordt het uitloopriscico gedekt. Dan zijn deelnemers waarvan de eerste ziekte dag ligt voor datum uit dienst, maar de start van de arbeidsongeschiktheid na de datum uit dienst verzekerd van de premievrijstelling. Met het volgen van het Convenant sluit de pensioenregeling aan bij wat in de markt wordt gehanteerd. Hiermee wordt voorkomen dat zieke deelnemers bij uitdiensttreding niet verzekerd zijn.

2.6. Toekomstbestendigheid van de regeling

Gedurende het traject dat de pensioenregeling is ontworpen zijn diverse berekeningen gemaakt om te kijken hoe de pensioenregeling uitpakt voor verschillende type deelnemers. Sociale partners en ADP hebben daarbij gebruik gemaakt van maatmensen die representatief zijn voor de populatie. Hierbij is ook gekeken naar de effecten als de financiële situatie van ADP bij aanvang van het nieuwe stelsel anders is dan op het moment van de doorrekeningen. Er is ook naar de effecten van de nieuwe pensioenregeling op basis van alternatieve rentescenario's gekeken. Doel van sociale partners en ADP was om te zien in welke mate in diverse situaties de pensioenregeling voor de deelnemers passend uit blijft pakken. Passend hoeft niet altijd beter te zijn, maar tussen de verschillende type deelnemers moeten bijvoorbeeld geen tegengestelde effecten ontstaan. In hoofdstuk 7 (transitie-effecten) zijn de uitkomsten van de verschillende doorrekeningen opgenomen.

³ Convenant over dekking van arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrijstelling in pensioenregelingen, gesloten door het Verbond van Verzekeraars en de Pensioenfederatie.

Hoofdstuk 3: Opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten

In hoofdstuk 2 (de pensioenregeling) is met name beschreven hoe de toekomstige pensioenregeling er op hoofdlijnen uit komt te zien. In dit hoofdstuk wordt beschreven hoe omgegaan wordt met de bestaande pensioenaanspraken- en rechten. De wet schrijft dit 'invaren' voor als de standaard, tenzij er redenen zijn hiervan af te zien.

Sociale partners verzoeken ADP de op de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling middels een interne collectieve waardeoverdracht volgens artikel 150m van de Pensioenwet.

Invaren van de oude pensioenrechten past bij de vooraf benoemde uitgangspunten voor de nieuwe pensioenregeling, zoals door sociale partners opgesteld (bijlage 2). Sociale partners zien voordelen van het invaren. Hierdoor hoeft immers geen 'oude' pensioenregeling in stand te blijven, hetgeen bijdraagt aan efficiency en *betaalbaarheid*. Daarnaast zorgt één pensioenregeling voor een duidelijke communicatie en betere *uitlegbaarheid*, ten opzichte van het naast elkaar blijven bestaan van twee pensioenregelingen. Na invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zijn de voordelen van het nieuwe pensioenstelsel, waaronder eerder verhogen ook direct van toepassing op de overgedragen pensioenaanspraken en -rechten. Daarnaast hebben sociale partners gekozen voor de solidaire premierregeling, onder andere vanwege de stabiliteit van de uitkeringen. Bij het invaren zal, bij een voldoende hoge invaardeckingsgraad, de solidariteitsreserve gevuld worden wat bijdraagt aan de *stabiliteit* van de uitkeringen.

Uiteraard zijn ook de nadelen van het nieuwe stelsel van toepassing. Het pensioen is in het nieuwe stelsel in grotere mate afhankelijk van beleggingsresultaten. Hierdoor is er een risico op verlaging van pensioen. Voor ingegane pensioenen wordt dit risico verminderd door de solidariteitsreserve. Sociale partners menen dat deze nadelen van invaren niet opwegen tegen de voordelen.

ADP heeft aangegeven dat bij invaren in principe de standaardmethode zal worden gebruikt.

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

3.1 Voorrangsregels

Uitgangspunt van het nieuwe pensioenstelsel is dat opgebouwde pensioenrechten worden ingevaren. Sociale partners hebben de doelstellingen en voorrangsregels, naar volgorde van prioritering, als volgt geformuleerd (in bijlage 3 is een uitwerking van onderstaande in tabelvorm opgenomen op basis van de uitgangspunten per 31 december 2023):

1. Afslag vermogen ten behoeve van de vorming van de wettelijke verplichte reserves
2. Op transitiedatum de pensioenuitkeringen ten minste gelijk houden
3. Ten minste 100% van de technische voorziening meegeven aan alle deelnemers
4. Vorming solidariteitsreserve van 1% van het collectieve pensioenvermogen - wanneer dekkingsgraad dat toelaat maximaal vullen tot 5% van het collectieve pensioenvermogen
5. Compensatie afschaffing doorsneesystematiek: vullen tot maximaal 4% van het collectieve pensioenvermogen, waarbij er een balans gevonden moet worden tussen de compensatie doelstelling en de solidariteitsreserve
6. Persoonlijke pensioenvermogens aanvullen (tot 5% van de technische voorziening)
7. Verplichte voorzieningen (operationele reserve) extra vullen: +1% van het collectieve pensioenvermogen
8. Persoonlijke pensioenvermogens aanvullen (restant)

Er is geen aparte doelstelling opgenomen ten aanzien van in verleden gemiste indexeringen. De klankbordgroep pensioengerechtigden heeft hierop aangedrongen. Tussen sociale partners en de klankbordgroep zijn de wederzijdse argumenten schriftelijk vastgelegd. Uiteindelijk is door sociale partners besloten geen inwaardoelstelling ten behoeve van inhaalindexering te formuleren om de volgende redenen:

- ADP heeft geen beleid voor inhaalindexering. Er is geen toezegging over inhaalindexering gedaan aan deelnemers en/of pensioengerechtigden.
- Bij alle belangrijke besluitvorming van het pensioenfonds, ook bij besluiten over al dan niet indexeren, heeft ADP de evenwichtigheid al beoordeeld. De huidige stand van zaken binnen het pensioenfonds moet daarmee als evenwichtig worden beschouwd. Er is geen aanleiding om de besluitvorming uit het verleden te herzien.
- De indexeringsachterstand is het gevolg van een langdurig krappe financiële positie van het pensioenfonds. Om dit probleem het hoofd te bieden is meer gebeurd dan niet of niet volledig indexeren. Alle belanghebbenden in het pensioenfonds hebben op hun manier een bijdrage geleverd. Zo is voor deelnemers het opbouwpercentage in de pensioenregeling verlaagd en heeft de werkgever meerdere bijstortingen gedaan en de premiebijdrage verhoogd. Ook deze zaken hebben bijgedragen aan het herstel van de dekkingsgraad. Het opnemen van een specifieke inwaardoelstelling voor inhaalindexering

is niet evenwichtig ten opzichte van andere belanghebbenden die ook een bijdrage hebben geleverd.

- Een specifieke invaardstelling voor inhaalindexering kan afbreuk doen aan het vertrouwen dat jongere generaties hebben in het pensioenfonds. Jongere generaties zien dan hun buffer in het pensioenfonds uitgedeeld worden aan oudere generaties.
- Indien na invaren de dekkingsgraad voldoende hoog is, wordt het surplus toegevoegd aan de individuele pensioenvermogens. Dit kan worden beschouwd als een vorm van inhaalindexering.

Sociale partners hebben afspraken gemaakt over de wijze waarop de invaardingsgraad op het transitie moment bij verschillende dekkingsgraden wordt aangewend, rekening houdend met de geformuleerde doelstellingen. Hierbij is rekening gehouden met een minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) van 1% en een reserve van 1% voor operationele risico's.

Als de dekkingsgraad op het moment van invaren voldoende is, kunnen alle gewenste doelen ingevuld worden. Het kan echter ook voorkomen dat de dekkingsgraad hiervoor onvoldoende is. Er is daarom een prioritering aangegeven ten aanzien van de doelen. Bij een dekkingsgraad op het transitie moment gelijk aan (minimaal) 102%, kunnen de reeds ingegane uitkeringen bij invaren gelijk blijven en de wettelijke reserves worden gevuld. De prioritering, of voorrangregels, zijn in de tabel opgenomen in bijlage 3. Als een doelstelling niet volledig waargemaakt kan worden, dan wordt deze deels toegekend. Voorbeeld: Als het collectieve pensioenvermogen voor doelstellingen 1, 2 en 3 voldoende is, maar voor doelstelling 4 (compensatie) slechts voor 60%, dan wordt 60% van de beoogde compensatie verstrekt. De 40% resterende compensatie vindt dan niet plaats.

Op basis van de marktomstandigheden en de dekkingsgraad per 31 december 2023 laten de voorlopige berekeningen zien dat met circa 0,5% van het collectieve pensioenvermogen volledige compensatie kan plaatsvinden (zie ook hoofdstuk 4). Dit betreft echter een momentopname, de definitieve hoogte van de compensatie is nog onzeker en zal bepaald worden op basis van de marktomstandigheden en dekkingsgraad per 30 juni 2026.

Een solidariteitsreserve van 1% is effectief om ervoor te zorgen dat de ingegane uitkeringen niet hoeven te worden verlaagd ten opzichte van het jaar ervoor. Het vullen van de solidariteitsreserve met ten minste 1% heeft een hoge prioritering. Bij hogere dekkingsgraden wordt de solidariteitsreserve (parallel aan de compensatie) gevuld tot maximaal 5%. Met het maximum van 5% wordt zowel voldaan aan het primaire doel van de reserve als de wens tot het zoveel mogelijk vullen van persoonlijke pensioenvermogens (óók van de actieve en gewezen deelnemers) op het moment van invaren. Bij een solidariteitsreserve van (minimaal) 5% is er kort na de transitie geen/weinig aanvullende vulling van de solidariteitsreserve vanuit het overrendement meer nodig. Sociale partners hebben afgesproken bij tussenliggende dekkingsgraden op het transitie moment, (een deel van) het collectieve pensioenvermogen aan te wenden voor financiering van de compensatie parallel aan het initieel vullen van de solidariteitsreserve, zoals opgenomen in de tabel in bijlage 3.

Bij een hoge dekkinggraad kan, conform doelstelling 6, de operationele reserve extra gevuld worden met 1% van het collectieve pensioenvermogen. Deze hogere buffer kan gebruikt worden voor het repareren van eventuele fouten en/of andere tekortkomingen bij invaren. Deze aanvulling is alleen van toepassing indien het wettelijk mogelijk is om het restant van de operationele reserve na verloop van tijd te laten terugvloeien naar de persoonlijke pensioenvermogens indien na overgang blijkt dat deze 1% niet of niet volledig nodig is.

3.2 Invaren indien dekkinggraad lager is dan invaardekkinggraad

Sociale partners hebben tevens afspraken gemaakt over de situatie dat de invaardekkinggraad lager is dan 102%.

- A. Indien op de peildatum van 31 mei 2026 sprake is van een dekkinggraad vanaf 100-102% wordt er ingevaren, tenzij sociale partners vóór die peildatum nadere afspraken hebben gemaakt die zij gewenst achten en die uitvoerbaar zijn. Aan ADP geven sociale partners de opdracht om zodanig te schuiven met pensioenvermogen, dat de uitkering van de pensioengerechtigden in het eerste jaar na transitie stabiel blijft, zodat in elk geval in het eerste jaar na de transitie wordt voldaan aan de hierboven geformuleerde eerste doelstelling.
- B. Indien op de peildatum van 31 mei 2026 sprake is van een dekkinggraad lager dan 100% wordt de overgang uitgesteld naar 1 januari 2028, tenzij sociale partners vóór die peildatum nadere afspraken hebben gemaakt die voor sociale partners gewenst zijn en die daarnaast uitvoerbaar zijn.

Hoofdstuk 4: Compensatie

4.1 Toelichting

Het afschaffen van de doorsneesystematiek kan tot een nadeel leiden voor een deel van de huidige (actieve) deelnemers. In de huidige pensioenregeling betalen alle deelnemers, ongeacht hun leeftijd, dezelfde premie en krijgen daarvoor dezelfde pensioenopbouw. Dit heet de doorsneesystematiek. Omdat in deze systematiek er geen rekening mee wordt gehouden dat de premie van jongeren langer kan renderen, is de pensioenopbouw van een deelnemer in het huidige systeem als hij jong is relatief laag en als hij ouder is relatief hoog. Met de komst van de nieuwe pensioenregeling wordt de doorsneesystematiek afgeschaft. Door te stoppen met de doorsneesystematiek komen sommige (actieve) deelnemers niet in de voordelige fase. Hierdoor ontstaat voor hen een nadeel dat het gevolg is van de transitie.

Sociale partners hebben afgesproken dat actieve deelnemers adequaat worden gecompenseerd voor een eventuele achteruitgang in het verwachte pensioen als gevolg van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling.

Het gekozen uitgangspunt is dat wanneer het verwachte pensioen van actieve deelnemers uit een geboorteaar erop achteruit gaat, deze achteruitgang voor alle actieve deelnemers in het betreffende geboorteaar zo goed mogelijk wordt gecompenseerd. Dit gebeurt op basis van de grootste verwachte achteruitgang per geboorteaar, passend bij de dekkingsgraad en de wettelijke kaders zoals kostenneutraliteit en evenwichtigheid.

Dit kan tot gevolg hebben dat voor deelnemers die geen of minder achteruitgang hebben door de overgang naar de nieuwe regeling sprake is van overcompensatie. Sociale partners vinden dit acceptabel vanuit het idee dat niemand er als gevolg van de transitie (naar verwachting) op achteruit mag gaan.

De compensatie wordt gebaseerd op de scenarioset van DNB van medio 2026, zodat de compensatie uitvoerbaar is én zo dicht mogelijk aanligt tegen de actuele situatie op het moment van invaren en het transitie UPO dat voorafgaand aan het moment van de transitie wordt verstrekt.

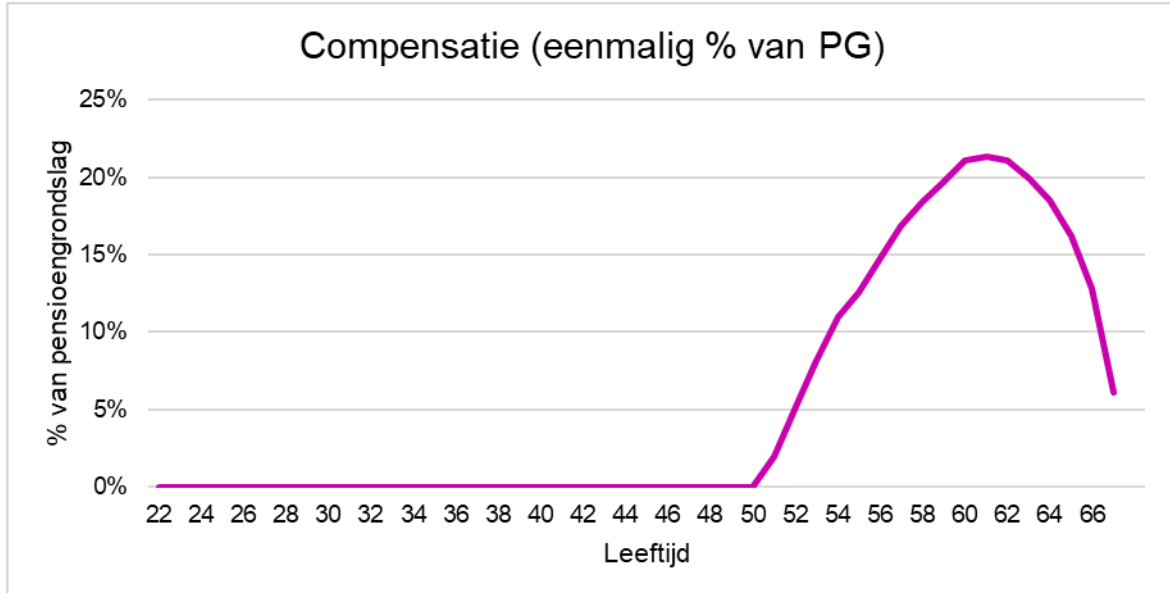
De compensatie wordt bepaald per leeftijdscohort, waarbij naar het verwachte (mediaan) pensioen op de pensioendatum in de huidige en de nieuwe regeling wordt gekeken, rekening houdend met invaren. Daarbij wordt uitgegaan van de deelnemer met de grootste achteruitgang per leeftijdscohort. De daaruit resulterende compensatie per leeftijdscohort geldt voor iedereen in dat leeftijdscohort. Een leeftijdscohort betreft één geboorteaar. De compensatie wordt uitgedrukt als een percentage van de pensioengrondslag.

De benodigde compensatie wordt toegekend in de vorm van extra pensioenvermogen vanuit de dekkingsgraad op het moment van invaren. Financiering zal niet plaatsvinden vanuit de premie of op een andere wijze.

Sociale partners vinden het wenselijk dat de compensatie ineens en op het transitie moment wordt toegekend. Er wordt geen gebruik gemaakt van een compensatieperiode van meerdere jaren middels een compensatiedepot. Wanneer de benodigde compensatie op de transitiedatum niet volledig uit het collectieve pensioenvermogen kan worden gefinancierd, vindt proratering plaats. Er is een maximum percentage afgesproken om deze compensatie uit het pensioenfonds te financieren. Sociale partners hebben na overleg met ADP afgesproken dat afhankelijk van de dekkinggraad maximaal 4% van het collectieve pensioenvermogen beschikbaar is voor de compensatie. Wanneer de benodigde compensatie minder dan 4% bedraagt, dan is het meerdere beschikbaar voor het eerder vullen van de solidariteitsreserve. Indien deze reserve al maximaal (5%) gevuld is, worden de persoonlijke pensioenvermogens eerder verhoogd.

4.2 Inzichten eerste uitkomsten

De kosten voor de compensatie zijn afhankelijk van de dekkinggraad van het pensioenfond en de economische omstandigheden en vooruitzichten zoals opgenomen in de DNB scenarioset van dat moment. Op basis van de berekeningen per 31 december 2023 is de benodigde compensatie circa € 25 miljoen, zijnde 0,5% van het collectieve pensioenvermogen per 31 december 2023. De uit die berekeningen volgende compensatiestafel ziet er per 31 december 2023 als volgt uit:



Hoofdstuk 5: De solidariteitsreserve

Een belangrijk onderdeel bij de keuze voor de solidaire premiereregeling, is de mogelijkheid om een solidariteitsreserve in te richten. Het delen van risico's is belangrijk. Niet alleen om pensioen betaalbaar te houden, maar ook om risico's op te kunnen vangen. De solidariteitsreserve kan helpen risico's op te vangen die voor de individuele deelnemer moeilijk te dragen zijn. Dit zijn bijvoorbeeld risico's als gevolg van slechte beleggingsresultaten die een negatief effect op de uitkering kunnen hebben.

Deelnemers in de uitkeringsfase hebben nauwelijks de mogelijkheid tot het opvangen van een daling van een uitkering, aangezien veel pensioengerechtigden in die fase geen andere inkomensbronnen hebben dan AOW en pensioen. Sociale partners zijn van mening dat zij vanuit de verzorgingsgedachte de verantwoordelijkheid hebben om de solidariteitsreserve te vormen zodat het eventuele neerwaartse risico voor huidige en toekomstige uitkeringsgerechtigden verlaagd wordt.

Financiering van microlang leven risico (dat wil zeggen: iemand die ouder wordt dan volgens de gehanteerde sterftegrondslagen en die zijn levenslange uitkering behoudt) vindt niet plaats via de solidariteitsreserve. Bij de toedeelregels van het micro lang leven vindt voor pensioengerechtigden 100% bescherming plaats. Eventuele resultaten gaan via het overrendement.

Het deelnemersbestand van ADP kent veel korte dienstverbanden. Bij beëindiging van het dienstverband kan de bijdrage in de solidariteitsreserve niet worden meegenomen. Mede om deze reden is gekozen voor een relatief beperkte omvang van de solidariteitsreserve.

Dit heeft geresulteerd in onderstaande doelstellingen en invulling van sociale partners en de uitwerking op basis van deze doelstellingen door ADP.

5.1 Doelstellingen solidariteitsreserve

Onderdeel	Invulling
Doelstellingen	<ul style="list-style-type: none"> • Het primaire doel van de reserve is de bescherming van de uitkeringen tegen financiële schokken en dus het voorkomen van een verlaging van de pensioenuitkering. • Een ander doel is: beschermen voor het macro lang leven risico van uitkeringsgerechtigden (langer leven van uitkeringsgerechtigden dan voorzien). • De reserve draagt bij aan het voorkomen van negatieve kapitalen in de opbouwfase.

5.2 Invulling solidariteitsreserve

Onderdeel	Invulling
Aanwending reserve	<ul style="list-style-type: none"> Bij een daling van de uitkering wordt de uitkering in dat jaar aangevuld tot het niveau van het voorgaand jaar. Deelnemers die pensioneren ontvangen dezelfde procentuele aanvulling op het direct ingaand pensioen als de andere uitkeringsgerechtigden. Indien door beleggingsrendementen kapitalen negatief zouden worden, worden deze middels de solidariteitsreserve aangevuld tot nul. Er wordt jaarlijks maximaal 50% van de reserve ingezet met als doel een toekomstbestendige solidariteitsreserve.
Vullen via premie	Nee, sociale partners vinden deze optie niet evenwichtig richting actieve deelnemers. Iedereen draagt bij uit het overrendement en de pensioenpremie moet zoveel mogelijk dienen ter opbouw van de persoonlijke pensioenvermogens.
Vullen via overrendement	Ja, maximaal 10% van het overrendement van alle deelnemers.
Vullen via invaren (eenmalig)	De solidariteitsreserve wordt, indien mogelijk, initieel gevuld op het moment van invaren, zodra de persoonlijke pensioenvermogens van deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden tot 100% zijn gevuld. De solidariteitsreserve wordt minimaal gevuld met 1% en wanneer de dekkinggraad dat toelaat, met maximaal 5% van het collectieve pensioenvermogen.
Maximum solidariteitsreserve	<p>De reserve bedraagt maximaal 5% van het collectieve pensioenvermogen</p> <ul style="list-style-type: none"> Bij bereiken van het maximum wordt geen initiële vulling of overrendement meer toegevoegd. Mocht door behaald rendement en/of bestandsontwikkeling de solidariteitsreserve meer dan 5% van het collectieve pensioenvermogen bedragen, dan wordt het meerdere afgeroomd en toegevoegd aan de persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers, conform de toedeling van het overrendement.

5.3 Hoofdconclusies

Sociale partners zijn van mening dat de invulling van de solidariteitsreserve evenwichtig is. Deze mening is gebaseerd op onderstaande punten:

1. Het primaire doel van de solidariteitsreserve is het stabiel houden van pensioenuitkeringen.

Via de solidariteitsreserve kunnen dalingen van de pensioenuitkering worden opgevangen, wat leidt tot meer *stabiliteit* in de uitkeringsfase. Daarnaast zorgt dit doel van de solidariteitsreserve niet alleen voor meer *solidariteit*, maar ook *herkenbaarheid*, aangezien dit aansluit bij het huidige stelsel waarin ook een buffer wordt aangehouden om pensioenuitkeringen in bepaalde mate te beschermen tegen dalingen.

2. Risico's worden met elkaar gedeeld, waarbij deelnemers die bijdragen aan de vulling van de solidariteitsreserve ook kans hebben om hieruit te ontvangen.

Uitkeringsgerechtigden hebben het meeste profijt van de solidariteitsreserve. Oudere deelnemers, nog niet in de uitkeringsfase, hebben aanzienlijke kans om vanaf pensionering profijt te hebben van de solidariteitsreserve, waarbij zij vanaf pensioendatum dezelfde procentuele aanvulling ontvangen op het direct ingaand pensioen als de andere uitkeringsgerechtigden.

Om de *toekomstbestendigheid* van de solidariteitsreserve te beschermen, zodat de kans dat jongeren ook kunnen profiteren van de solidariteitsreserve, is een maximering op de onttrekking uit de solidariteitsreserve van 50% per jaar gezet. Daarnaast zullen, bij overlijden, nabestaanden van jongeren voor een zeer lange periode profijt van de solidariteitsreserve kunnen hebben. Jongeren worden daarnaast beschermd door de solidariteitsreserve als bij het opheffen leenrestrictie de kapitalen negatief worden.

3. Er is gekozen voor een maximum van de solidariteitsreserve van 5%.

Het deelnemersbestand van ADP kent veel korte dienstverbanden. Bij beëindiging van het dienstverband kan de bijdrage in de solidariteitsreserve niet worden meegenomen. Om deze reden is gekozen voor een relatief beperkte omvang van de solidariteitsreserve.

Uit doorrekeningen blijkt dat een solidariteitsreserve van 5% voldoende is om aan de doelstellingen van de solidariteitsreserve te kunnen voldoen, waarbij de kans groot is dat de solidariteitsreserve gevuld blijft op de lange termijn.

Hoofdstuk 6: Afkoop bijstortverplichting

6.1. Inleiding

Ten tijde van de totstandkoming van dit transitieplan kent de pensioenregeling van Ahold Delhaize nog een verplichte aanvullende storting (bijstorting) door de werkgever bij een dekkingstekort. Als de beleidsdekkingsgraad van het pensioenfonds aan het einde van enig jaar lager is dan de minimaal vereiste dekkinggraad, dan is de werkgever verplicht om het tekort aan te vullen met een maximum van € 150 miljoen in vijf jaar. De maximale bijstorting in enig jaar wordt als volgt berekend:

*Aanvullende storting = (wettelijk minimaal vereiste Beleidsdekkingsgraad per de peildatum -/ - Beleidsdekkingsgraad per de peildatum) * Technische voorziening pensioenverplichtingen per de peildatum.*

Daarnaast kunnen onder voorwaarden premiekortingen en/of overschotbetalingen bij hoge dekkinggraden door het pensioenfonds aan de werkgever worden verleend. In een pensioenregeling conform de WTP kan een bijstortverplichting van de werkgever en/of de mogelijkheid tot overschotbetalingen niet meer worden afgesproken. Sociale partners zijn daarom tevens in overleg gegaan om deze elementen van de actuele pensioenregeling voortijdig te beëindigen.

6.2. Afspraken, hoogte afkoopbedrag

Sociale partners zijn overeengekomen dat de bijstortverplichting en de mogelijkheid tot premiekortingen en overschotbetalingen met het oog op de WTP reeds in 2024 kunnen komen te vervallen. De werkgever zal hierover afspraken maken met het pensioenfonds. De werkgever is bereid als tegemoetkoming voor het vervallen van deze afspraken eenmalig een afkoopbedrag van € 155 miljoen storten bij ADP. Dit bedrag wordt toegevoegd aan het vermogen van het pensioenfonds.

De afspraken zijn geen onderdeel van de afspraken over de nieuwe pensioenregeling zoals verwoord in dit transitieplan. Voor het beëindigen van de bijstortverplichting van de werkgever en de mogelijkheid tot premiekortingen en overschotbetalingen wordt een regulier wijzigingstraject van de actuele pensioenregeling inclusief het verzoek tot opdrachtaanvaarding bij het pensioenfonds gevolgd.

De afspraken worden hier uitsluitend vermeld omdat deze zijn gemaakt met het oog op de WTP. In die zin kunnen de afspraken over het beëindigen van de bijstortverplichting van de werkgever en de mogelijkheid tot premiekorting en overschotbetalingen van belang zijn bij de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie naar de WTP. Alle deelnemers profiteren straks in meer of mindere mate van het eenmalige afkoopbedrag van € 155 miljoen. De toevoeging van dit bedrag aan het vermogen van het pensioenfonds leidt bij invaren immers tot een hogere invaardekkinggraad.

Hoofdstuk 7: Transitie effecten

7.1. Inleiding

De gemaakte keuzes ten aanzien van de regeling, het invaren en de compensatie afschaffing doorsneepremie hebben impact op de pensioenresultaten van de deelnemers van het pensioenfonds. Deze transitie-effecten zijn inzichtelijk gemaakt. Er is hiervoor gebruik gemaakt van leeftijdscohorten van vijf jaar uitgesplitst naar actieve deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Daarnaast is gekeken naar de impact van verschillende scenario's ten aanzien van de startdekkingsgraad en naar scenario's met een renteschok.

7.2. Acceptabele bandbreedtes rondom maatstaven

Vanuit de eerdergenoemde doelstellingen van sociale partners zijn maatstaven vastgesteld waaraan kwantitatieve grenzen zijn gekoppeld. Om tot een evenwichtige transitie te komen, vinden sociale partners het wenselijk dat de uitkomsten van de transitie binnen deze grenzen blijven. In bijlage 4 zijn de maatstaven en grenzen nader uitgewerkt.

7.3. Uitkomsten basisscenario

Het doorgerekende basisscenario gaat uit van de financiële positie van het pensioenfonds per 31 december 2023. De actuele dekkingsgraad bedroeg op dat moment 121,6%. De doorrekeningen zijn uitgevoerd op basis van de DNB-set per datzelfde moment (P-set 2024Q1).

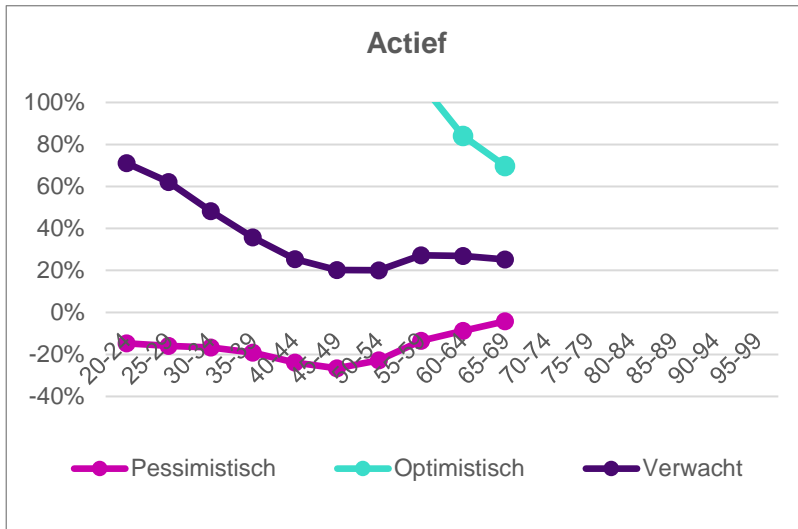
Variant	Dekkingsgraad	Set
1 (basis)	121,6%	2024Q1 – regulier

Verandering in pensioenbedrag

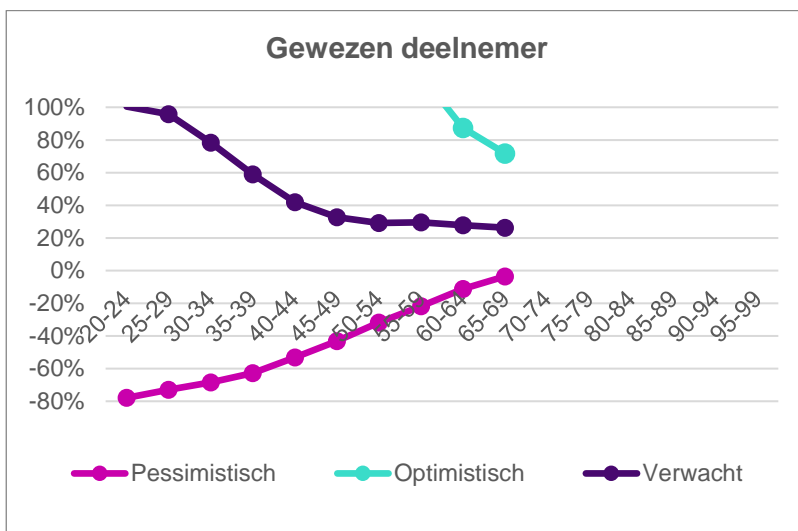
Voor verschillende leeftijdscohorten en zowel deelnemers, gewezen deelnemers als pensioengerechtigden is gekeken naar de impact van de nieuwe regeling op het pensioen ten opzichte van het huidige pensioen. Dit betreft het pensioen op de pensioendatum, rekening houdend met de ontwikkeling van het pensioen na ingang. De uitkomsten zijn doorgerekend voor een pessimistisch scenario (als het tegenzit), het mediane scenario (verwacht scenario) en een optimistisch scenario (als het meezit).

De effecten kunnen als volgt worden weergegeven als relatieve verandering van het pensioenbedrag. Het relatieve pensioenbedrag betreft het pensioen op pensioendatum, rekening houdend met het koopkrachtbehoud in de uitkeringsfase. Het relatieve pensioenbedrag in de nieuwe WTP-regeling is vergeleken met de huidige FTK-regeling. De uitkomsten betreffen de

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

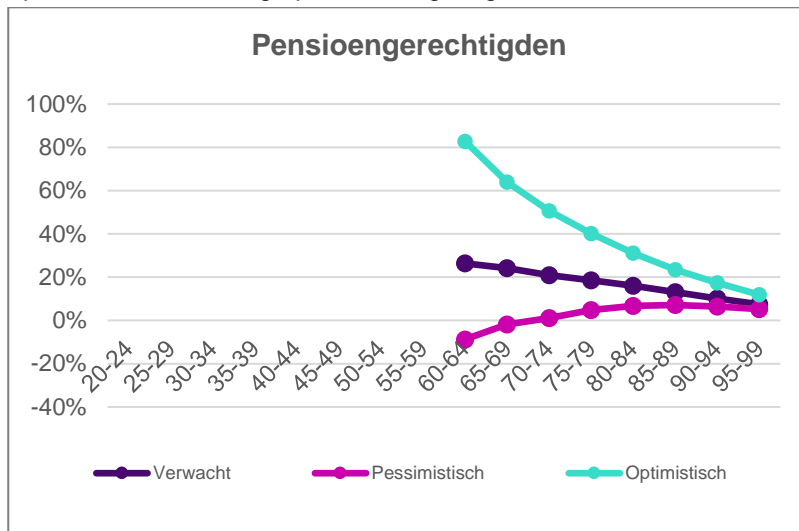


Voor actieve deelnemers is te zien dat naar verwachting alle gemiddelde deelnemers erop vooruitgaan ten opzichte van de huidige regeling. Voor jongeren is een grotere vooruitgang te zien. Dit komt door de langere horizon voor jongere deelnemers in combinatie met het leeftijdsafhankelijk beleggen (meer beleggingsrisico op jongere leeftijd). In het pessimistische scenario is een achteruitgang van circa 20% te zien. In het nieuwe stelsel wordt meer risico genomen, wat als het tegenzit leidt tot een lager pensioen. Daartegenover staat dat deelnemers er in een optimistisch scenario fors op vooruit kunnen gaan.



Voor gewezen deelnemers is een vergelijkbaar effect te zien als voor actieve deelnemers. De spreiding is echter fors groter. Dit wordt veroorzaakt doordat gewezen deelnemers geen dempende werking door toekomstige pensioenpremies hebben. Voornamelijk voor jongere

deelnemers zijn de effecten daardoor groter. De verwachting is dat deze deelnemers inmiddels elders pensioen opbouwen, waardoor de effecten voor deze deelnemers gedempt worden. In het mediane scenario gaan alle gemiddelde gewezen deelnemers er naar verwachting op vooruit ten opzichte van de huidige pensioenregeling.



Ook voor pensioengerechtigden is te zien dat naar verwachting alle gemiddelde deelnemers erop vooruitgaan ten opzichte van de huidige regeling. De effecten zijn minder groot in vergelijking met de gewezen deelnemers en actieve deelnemers. Dit wordt mede veroorzaakt door de kortere beleggingshorizon. Daarnaast is de werking van de solidariteitsreserve zichtbaar. Voornamelijk in het pessimistische scenario is het voordeel van het beschermen van de nominale pensioenuitkering via de solidariteitsreserve zichtbaar. Voor nagenoeg alle leeftijden is in dit scenario de nieuwe regeling beter dan de huidige regeling.

Verandering in netto profijt

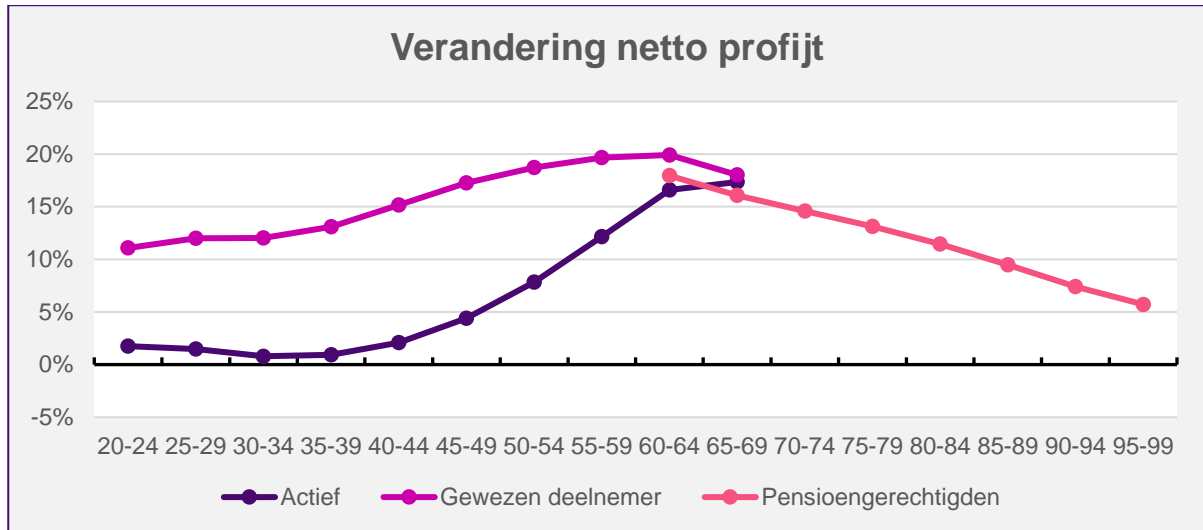
Naast de verandering in pensioenbedragen is ook gekeken naar de verandering in netto profijt. Het netto profijt is gelijk aan de waarde van de toekomstige uitkeringen uit de pensioenregeling minus de waarde van de toekomstige premie-inleg. Netto profijt wijkt op een aantal punten af van de verandering in pensioenbedragen:

- De uitkomst is een waardering. Dat betekent dat er geen inzicht is in verwachte, optimistische en pessimistische scenario's, maar dat al deze scenario's zijn meegenomen in één waardering.
- Naast de pensioenuitkering wordt ook de premie meegenomen in de waardering. Bij de berekening van het netto profijt wordt dus niet alleen gekeken naar de pensioenuitkering, maar ook naar de premie die daarvoor is betaald.
- Naar verwachting wordt er geen extra rendement behaald door het nemen van beleggingsrisico.

- Netto profijt is voornamelijk bedoeld om inzichtelijk te maken hoe de verdeling van het pensioenvermogen tussen verschillende deelnemers(groepen) is.
Aandachtspunt hierbij is dat er reeds diverse herverdelende mechanismen zitten in de huidige pensioenregeling als gevolg van de werking van de dekkingsgraad van het pensioenfonds. Dit gaat door de overgang naar de nieuwe regeling veranderen.

In de DNB Q-set (welke nodig is om netto profijt berekeningen te kunnen uitvoeren) is op lange termijn een forse rentestijging te zien. Een rentestijging heeft voornamelijk onder het FTK grote effecten op het netto profijt. Bij een vaste premie blijft de feitelijke premie in euro's gelijk bij een rentestijging. De kostendekkende premie gaat in dit scenario echter fors omlaag. Hierdoor ontstaat een premie-overschot. Dit effect wordt versterkt doordat de technische voorziening lager wordt bij een hogere rente, dus het premie-overschot relatief groot is ten opzichte van de voorziening. Hierdoor ontstaat jaarlijks een forse bijdrage uit de premie aan de dekkingsgraad, waardoor hoge indexeringen mogelijk zijn en het opgebouwde pensioen veel voordeel haalt uit de huidige regeling. Dit voordeel dat ontstaat door de rentestijging in de scenarioset valt weg bij de transitie naar de nieuwe regeling. Om hier rekening mee te houden is gekeken wat er redelijkerwijs zou gebeuren bij hogere renteniveaus. Bij hoge (premie)dekkingsgraden is naar verwachting een premieverlaging van toepassing. In de berekeningen is de feitelijke premie bij (zeer) hoge premiedekkingen verlaagd. De feitelijke premie is gelijkgesteld aan het maximum van de gedempte premie (op basis van verwacht rendement) en de zuivere kostendekkende premie. Deze aanpassing is alleen gemaakt bij de bepaling van het netto profijt van de FTK-regeling. In de WTP-regeling is er weinig impact van een aanpassing in de premie, aangezien de WTP-regeling een DC-regeling is en in DC-regelingen bij netto profijt een lagere premie direct resulteert in een lagere uitkering.

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



Zoals ook uit de doorrekening van de pensioenverwachting bleek, is er voor pensioengerechtigden sprake van een vooruitgang. Zij hebben voordeel van de hogere aanvangsuitkering door het invaren (ten opzichte van de huidige regeling krijgen zij direct een hogere aanvangsuitkering) en de bescherming van de solidariteitsreserve.

Voor een groep jongere actieve deelnemers is er een beperktere positieve verandering van het netto profijt zichtbaar. Dit wordt mede veroorzaakt door het feit dat in de huidige regeling actieve deelnemers minder premie hoeven te betalen, maar er wel volledige pensioenopbouw mogelijk is (bij de fors stijgende rente). De waarde van de premies daalt dus in de huidige regeling voor deze groep, wat per saldo leidt tot een hoger netto profijt in de huidige regeling en dus een lagere verandering in netto profijt.

7.4. Uitkomsten alternatieve scenario's

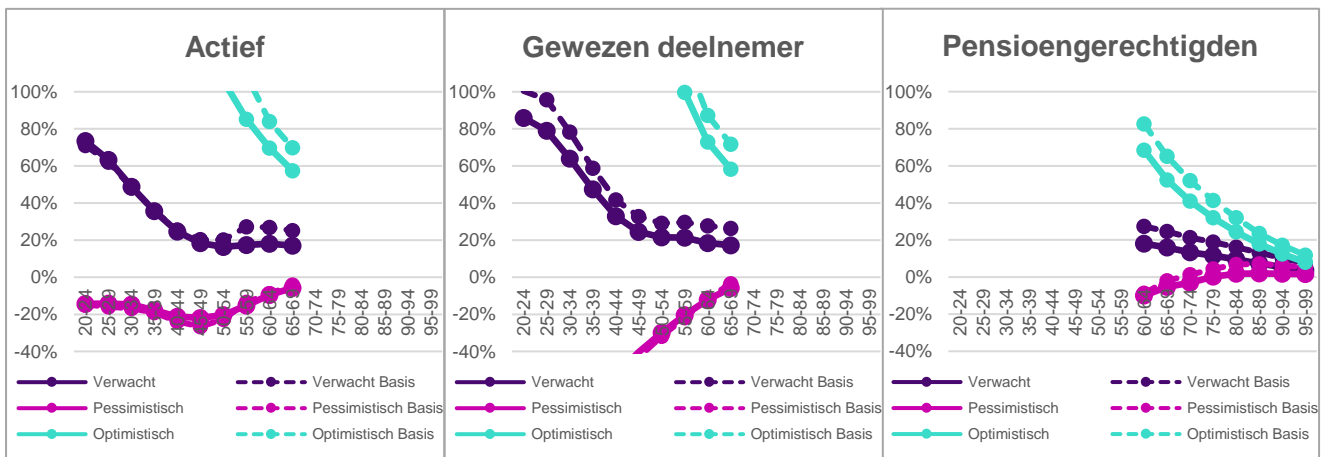
Voor de mate van evenwichtigheid zijn de ontwikkeling van de dekkingsgraad en de rentestand sterk bepalend. Naast het basisscenario zijn ook doorrekeningen gemaakt vanuit een lagere dekkingsgraad en een hogere dekkingsgraad, zodat er inzicht is in het effect van de dekkingsgraad op het invaarmoment. De berekeningen zijn ook gedaan uitgaande van de DNB set met een 1% (100 basispunten) lagere en 1% hogere rente, om inzicht te hebben in het effect van een andere rentestand op het invaarmoment.

Variant	Dekkingsgraad	Set
1 (basis)	121,6%	2024Q1 – regulier
2 (lagere dekkingsgraad)	103,0%	2024Q1 – regulier
3 (hogere dekkingsgraad)	135,0%	2024Q1 – regulier
4 (lagere aanvangsrente)	121,6%	2024Q1 – RTS-100bps
5 (hogere aanvangsrente)	121,6%	2024Q1 – RTS+100bps

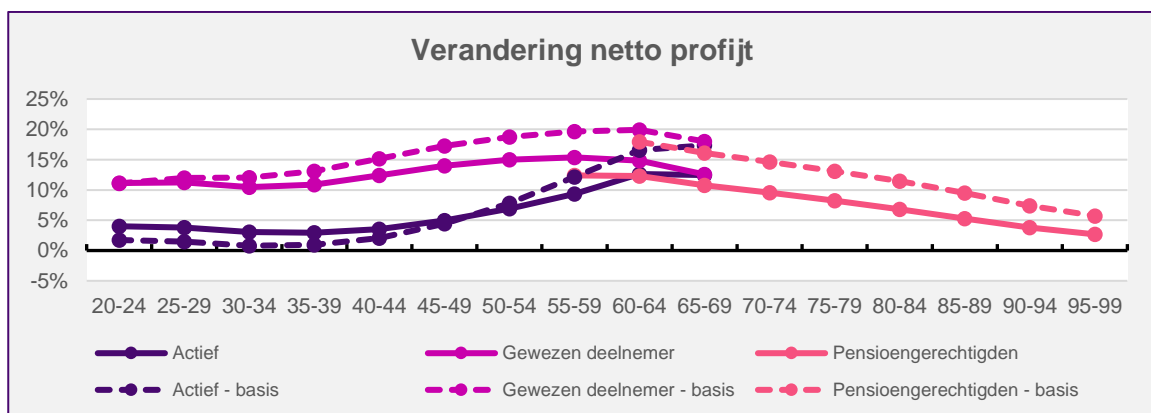
Ook voor de verschillende alternatieve doorrekeningen zijn de verandering in pensioenbedragen en netto profijt uitgevoerd. Per alternatieve doorrekening is getoond wat de verschillen zijn ten opzichte van de basisdoorrekening (stippellijnen in de grafieken) zoals in hoofdstuk 7.3 uitgewerkt.

Dekkingsgraad 103,0% (DNB-set 2024Q1 – regulier)

In termen van relatieve verandering in pensioenbedrag zijn de uitkomsten beperkt lager. De groep actieve deelnemers tussen de leeftijd 50-65 gaat er minder op vooruit, door de lagere compensatie die deze groep ontvangt bij dit scenario. Ook bij pensioengerechtigden vallen de uitkomsten lager uit omdat de solidariteitsreserve minder is gevuld. Bij een dekkinggraad van 103% is er namelijk maar 1% beschikbaar voor het initieel vullen van de solidariteitsreserve.

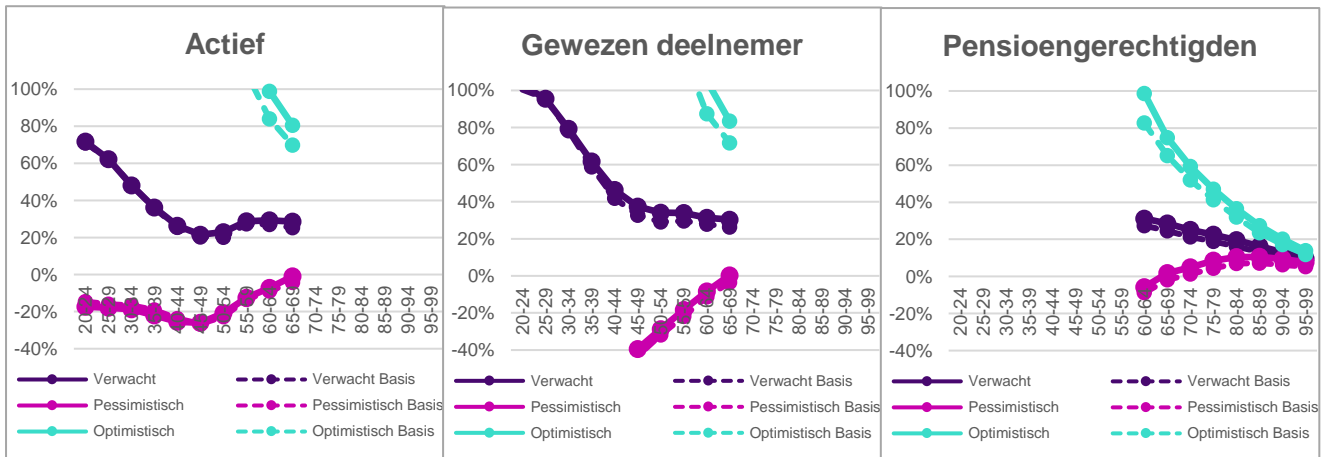


Ook in termen van netto profijt is een daling te zien voor pensioengerechtigden. Dit wordt veroorzaakt doordat er geen extra vermogen toegekend wordt bij invaren bij de variant met een dekkinggraad van 103%. Daarnaast is de solidariteitsreserve bij de start minder gevuld in dit scenario. Hierdoor neemt het positieve effect voor pensioengerechtigden af. Bij jongere actieven is juist het tegenovergestelde effect te zien. In netto profijt wordt naar verwachting geen rendement gehaald, waardoor de indexering in de FTK-regeling vooral uit het vermogen gefinancierd moet worden. Dit is lager, waardoor indexeringen minder zijn en het voordeel van de nieuwe regeling toeneemt.

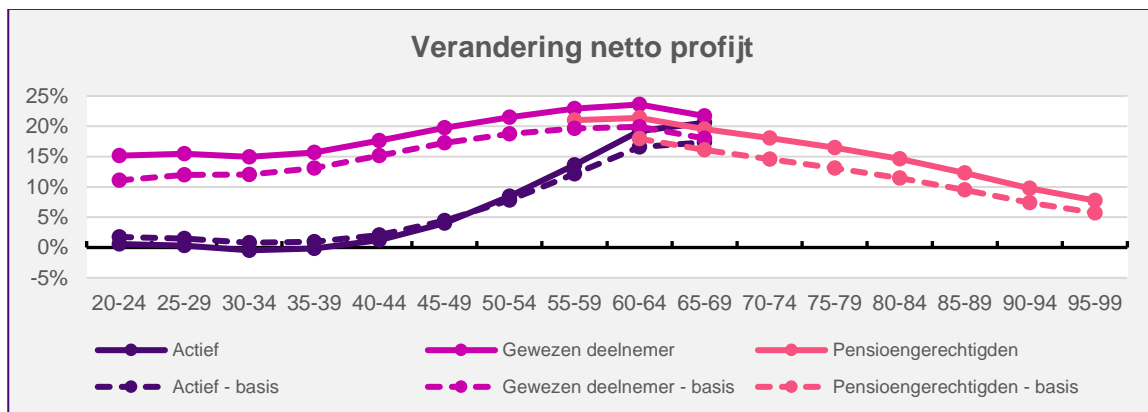


Dekkingsgraad 135,0% (DNB-set 2024Q1 – regulier)

In termen van relatieve verandering in pensioenbedrag liggen de uitkomsten bij een hogere dekkingsgraad beperkt hoger. Er is in dit scenario meer vermogen beschikbaar om in te varen, wat leidt tot hogere pensioenkapitalen en een hogere aanvangsuitkering.

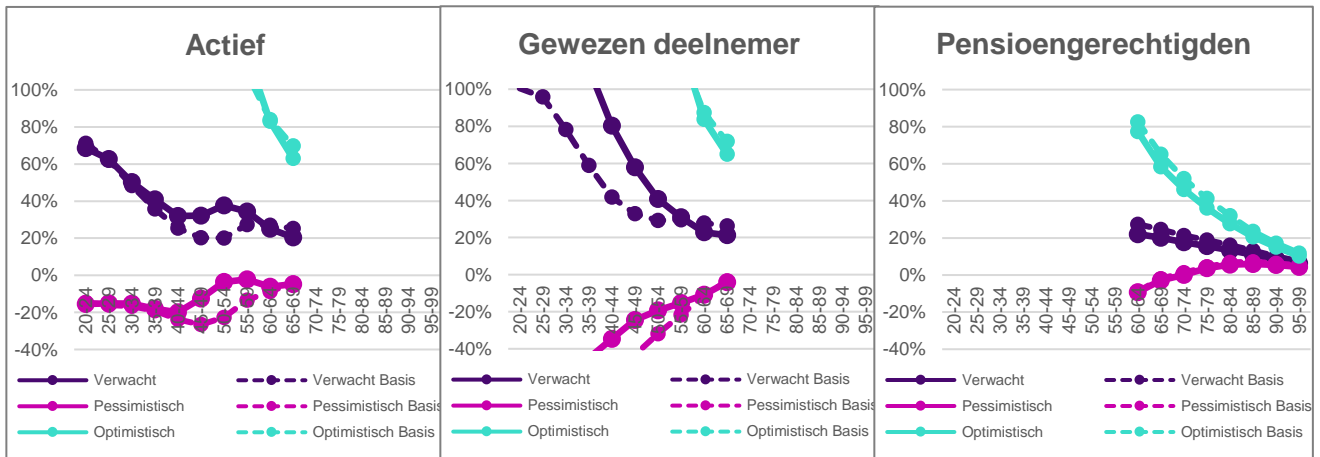


Ook in termen van netto profijt is een hogere verandering van het netto profijt te zien voor pensioengerechtigden en gewezen deelnemers. Dit wordt veroorzaakt doordat de dekkingsgraad hoger is bij het invaren, waar reeds opgebouwde pensioenen voordeel bij hebben. Het indexeringspotentieel in de huidige regulering is hoger dan in het basis scenario, maar hier staat het hogere invaarbedrag tegenover.

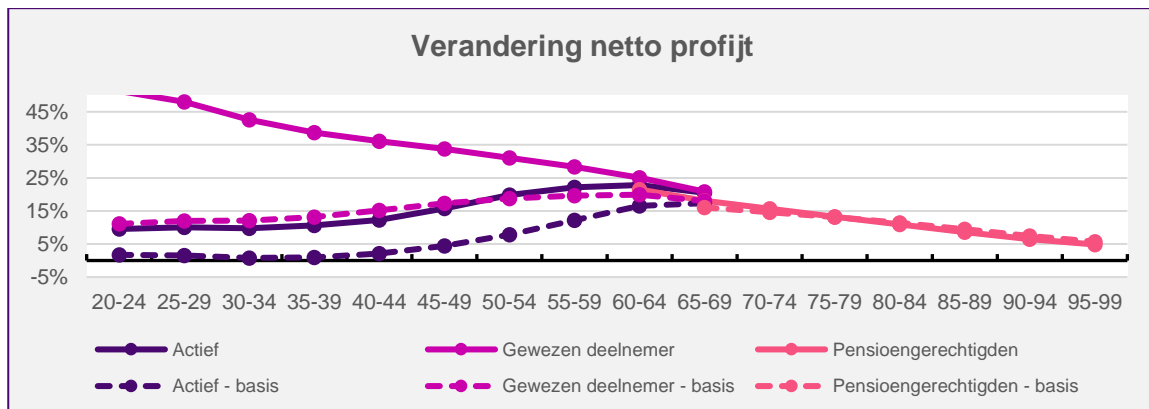


Dekkingsgraad 121,6% (DNB-set 2024Q1 – RTS-100bps)

In onderstaand scenario is de rente op korte termijn 1%-punt lager, maar op lange termijn vergelijkbaar met het basisscenario. In termen van relatieve verandering in pensioenbedragen liggen de uitkomsten voornamelijk voor gewezen deelnemers fors hoger. De lagere startrente resulteert in een hoger kapitaal bij invaren, met name voor jonge deelnemers. Op lange termijn is de rente, en daarmee het inkooptarief voor uitkeringen, vergelijkbaar aan het basisscenario. Dit is terug te zien in het resultaat voor jonge gewezen deelnemers. Zij krijgen een hoger pensioenkapitaal, maar betalen uiteindelijk dezelfde prijs voor pensioenopbouw, waardoor de uitkering hoger uitkomt. Dit effect wordt kleiner naarmate de leeftijd toeneemt. Dit wordt onder andere veroorzaakt door de renteafdekking vanaf hogere leeftijden in de nieuwe regeling. Vanwege de volledige renteafdekking vanaf de pensioendatum is het effect van een lagere startrente voor pensioengerechtigde deelnemers beperkt.

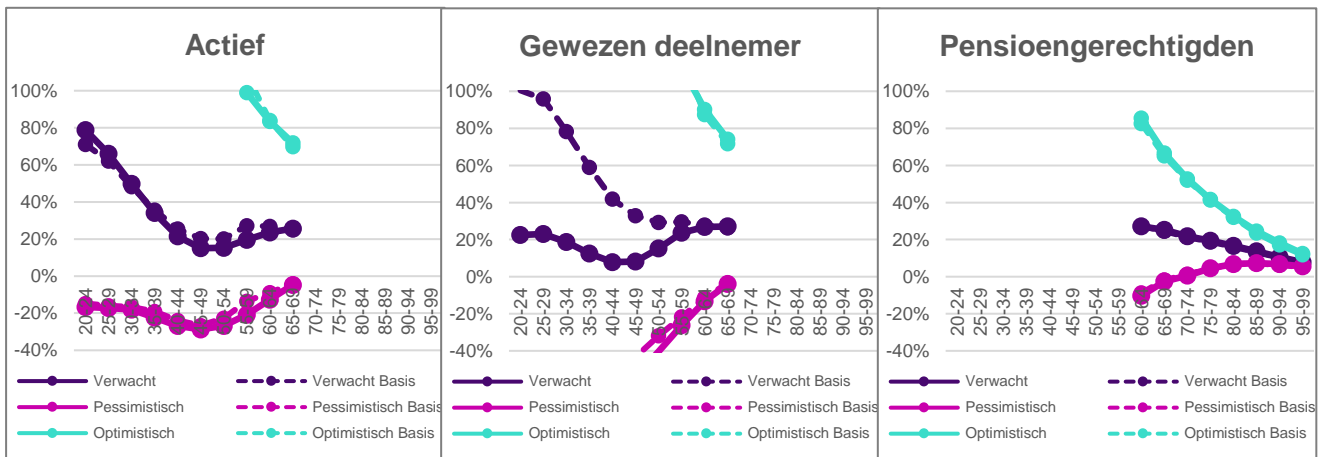


In de netto profijt berekeningen is de rente structureel 1%-punt lager. Ook in termen van netto profijt zijn voornamelijk bij gewezen deelnemers grote effecten zichtbaar. Een lagere startrente pakt beter uit voor gewezen deelnemers. Bij een lagere startrente is voor iedereen een positieve verandering in netto profijt zichtbaar.

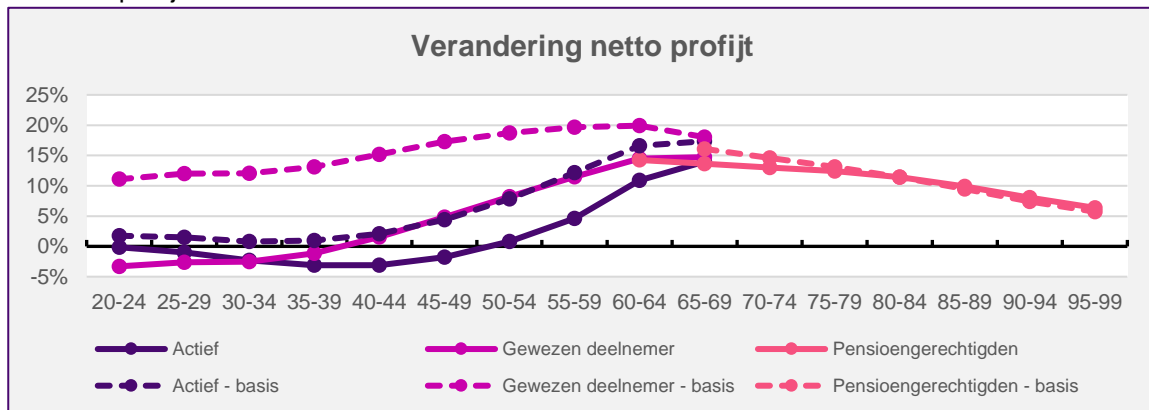


Dekkingsgraad 121,6% (DNB-set 2024Q1 – RTS+100bps)

In onderstaand scenario is de rente op korte termijn 1%-punt hoger, maar op lange termijn vergelijkbaar met het basisscenario. In termen van relatieve verandering in pensioenbedragen liggen de uitkomsten voornamelijk voor gewezen deelnemers fors lager. De hogere startrente resulteert in een lager pensioenkapitaal bij invaren, met name voor jonge deelnemers. Op lange termijn is de rente, en daarmee het inkooptarief voor uitkeringen, vergelijkbaar aan het basisscenario. Dit is terug te zien in het resultaat voor jonge gewezen deelnemers. Zij krijgen een lager startkapitaal, maar betalen uiteindelijk dezelfde prijs voor pensioenopbouw, waardoor de uitkering lager uitkomt. Dit effect wordt kleiner naarmate de leeftijd toeneemt. Dit wordt onder andere veroorzaakt door de renteafdekking vanaf hogere leeftijden in de nieuwe regeling. Vanwege de volledige renteafdekking vanaf de pensioendatum is het effect van een lagere startrente voor pensioengerechtigde deelnemers beperkt.



In de netto profijt berekeningen is de rente structureel 1%-punt hoger. Ook in termen van netto profijt zijn voornamelijk bij gewezen deelnemers grote effecten zichtbaar. Een hogere startrente is in het nadeel van gewezen deelnemers. Bij een deel van de actieve deelnemers is in dit scenario een negatieve verandering van het netto profijt zichtbaar. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt doordat pensioenopbouw goedkoper is bij een hogere rente. Actieve deelnemers hoeven in dit scenario dus minder premie te betalen, maar krijgen daar een vergelijkbare pensioenopbouw voor terug in vergelijking met het basisscenario. Dit resulteert in een hoger netto profijt in de FTK-regeling en dus een lagere, en zelfs beperkt negatieve, verandering van het netto profijt.



7.5. Overige cijfermatige inzichten

Uitkeringsfase

In de uitkeringsfase is gekeken naar de mate waarin de uitkering omhoog of omlaag gaat. Onderstaande cijfers zijn de uitkomsten voor een 68-jarige gepensioneerde op het transitie-moment.

Gedurende de eerste 5 jaar	Kans op een verlaging	Omvang verlaging	Kans x omvang
WTP 122%	1%	16%	0,1%
WTP 103%	3%	11%	0,3%
WTP 135%	1%	17%	0,1%
WTP – RTS-100bp	1%	17%	0,1%
WTP – RTS+100bp	1%	14%	0,1%

De kans op een pensioenverlaging is in alle scenario's relatief laag. Dit wordt veroorzaakt door de werking van de solidariteitsreserve. Een eventuele verlaging is relatief groot qua omvang indien deze zich voordoet. Dit komt doordat dit zich voordoet in situaties dat de solidariteitsreserve te leeg is geraakt doordat meerdere eerdere jaren de uitkeringen aangevuld hebben moeten worden. Als deze opgestapelde aanvulling dan ineens (deels) wegvalt kan dit tot een relatief grote daling van de uitkering leiden.

Bij een dekkinggraad van 103% is maar beperkt vermogen beschikbaar voor een initiële storting in de solidariteitsreserve. Hierdoor is de kans op een verlaging in de eerste vijf jaar hoger dan in de overige scenario's.

Wel is te zien dat zowel de kans op een verlaging als de kans maal omvang ruim binnen de door sociale partners vastgestelde kwantitatieve grenzen vallen. Hiermee wordt in bovenstaande genoemde scenario's voldaan aan doelstelling 2 zoals beschreven in bijlage 4.

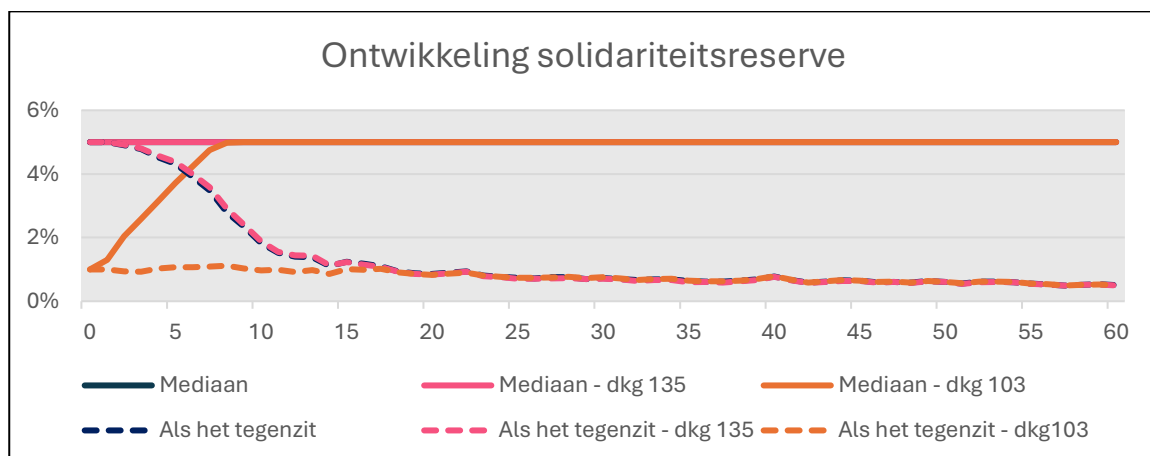
Daarnaast is gekeken naar de mate van koopkrachtbehoud in de uitkeringsfase.

Bijhouden CPI cumulatief (median)	Over 5 jaar	Over 20 jaar
WTP 122%	96%	102%
WTP 103%	95%	97%
WTP 135%	96%	102%
WTP – RTS-100bp	96%	102%
WTP – RTS+100bp	96%	103%

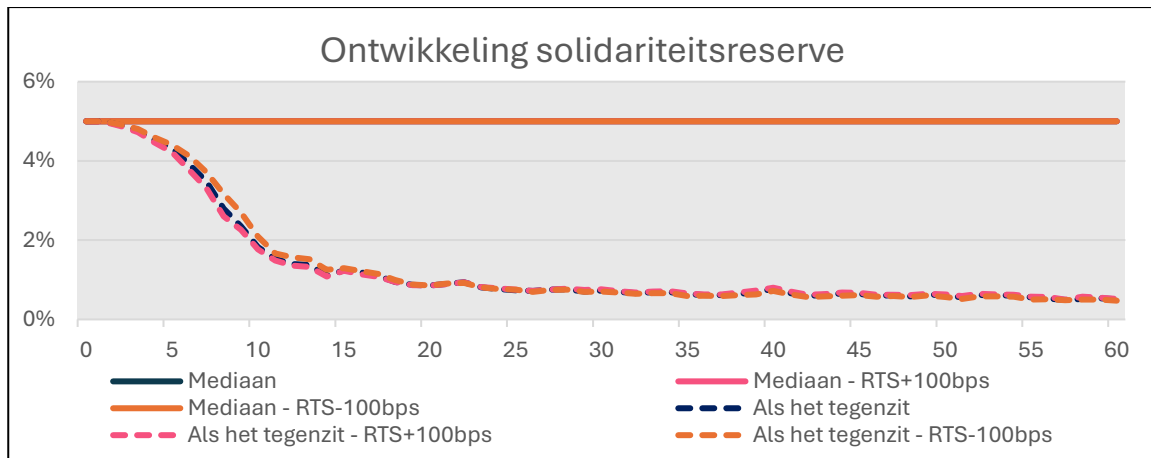
In de mediaan is het toekomstige koopkrachtbehoud redelijk onafhankelijk van de doorgerekende varianten. In alle varianten ligt het mediane koopkrachtbehoud boven de kwantitatieve grens van 75%. Hiermee wordt voldaan aan kwantitatieve grens 2 van doelstelling 4 zoals beschreven in bijlage 4.

Solidariteitsreserve

Ook is onderzocht hoe de solidariteitsreserve zich gedraagt. Bij een dekkinggraad van 122% en 135% wordt de solidariteitsreserve initieel gevuld met 5% van het vermogen. Bij een dekkinggraad op het invaarmoment van 103% wordt de solidariteitsreserve initieel gevuld met 1% van het vermogen.



Bij een dekkinggraad van 103% is geen budget om de solidariteitsreserve bij initieel volledig te vullen, in tegenstelling tot bij de hogere dekkinggraad varianten van 122% en 135%. Ook de kansen op een lage reserve zijn hierbij op korte en middellange termijn fors hoger dan bij de alternatieve varianten. Wel ontwikkelt de reserve zichzelf in mediaan tot het maximumniveau van 5% en in het 5^e percentiel uiteindelijk tot hetzelfde 5^e percentiel niveau als vanuit een hogere startreserve.



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

Kans SR leeg/laag	Over 5 jaar		Over 20 jaar		Over 40 jaar	
	SR < 1%	SR leeg	SR < 1%	SR leeg	SR < 1%	SR leeg
WTP 122%	0%	0%	6%	0%	8%	0%
WTP 103%	4%	0%	6%	0%	8%	0%
WTP 135%	0%	0%	6%	0%	8%	0%
WTP – RTS-100bp	0%	0%	6%	0%	8%	0%
WTP – RTS+100bp	0%	0%	6%	0%	7%	0%

Op korte termijn is de kans dat de solidariteitsreserve leeg is nihil. Hiermee wordt voldaan aan kwantitatieve grens 2 van doelstelling 5 zoals beschreven in bijlage 4. Ook op lange termijn is de kans dat de solidariteitsreserve laag is erg beperkt. In alle gevallen ligt de kans dat de solidariteitsreserve leeg, dan wel laag, is onder de grenzen zoals gesteld in doelstelling 5 zoals beschreven in bijlage 4. Aan deze doelstelling wordt dus voldaan.

Opbouwfase

De effecten van de nieuwe regeling, en daarmee ook het afschaffen van de doorsneesystematiek, zijn afhankelijk van onder andere dekkingsgraad, rentestand en economische verwachtingen. Uitgaande van de doorgerekende varianten zijn de uitkomsten rondom de compensatie en gegeven de gekozen berekeningsmethodiek (zoals beschreven in hoofdstuk 4) als volgt.

Berekende compensatie	% van collectieve pensioenvermogen
WTP 122%	0,5%
WTP 103%	0,5%
WTP 135%	0,3%
WTP – RTS-100bp	1,3%
WTP – RTS+100bp	0,1%

Uit de compensatiemethodiek zoals beschreven in hoofdstuk 4 volgt automatisch dat alle actieven deelnemers een mediane (verwachte) vervangingsratio, óp pensioendatum (zonder uitkeringsfase), ná transitie (WTP) gedeeld door dezelfde maatstaf vóór transitie (FTK) van minimaal 100% hebben op het berekeningsmoment, indien compensatie volledig mogelijk is. Hiermee wordt voldaan aan doelstelling 3 zoals beschreven in bijlage 4.

De daadwerkelijke compensatie zal bepaald worden op basis van de scenarioset van DNB medio 2026, zodat de compensatie zo dicht mogelijk aanligt tegen de actuele situatie op het moment van invaren.

Daarnaast is gekeken naar de kapitaalontwikkeling voor actieve deelnemers tijdens de opbouwfase op korte termijn. Hierbij is specifiek gekeken naar de kans dat het kapitaal na vijf jaar lager is dan het startkapitaal na invaren plus vijf jaar aan premie-inleg. In onderstaande tabel is deze kans opgenomen voor twee verschillende maatmensen.

Kans kapitaal < invaarbedrag + premie- inleg	MM 22 jaar	MM 37 jaar
WTP 122%	24%	25%
WTP 103%	25%	26%
WTP 135%	24%	25%
WTP – RTS-100bp	25%	26%
WTP – RTS+100bp	23%	23%

De kans dat het kapitaal na vijf jaar lager is dan het startkapitaal na invaren plus vijf jaar premie-inleg is in de doorgerekende scenario's en maatmensen kleiner dan 30%. Hiermee wordt voldaan aan de eerste kwantitatieve maatstaf bij doelstelling 5 zoals beschreven in bijlage 4.

7.6. Hoofdconclusies cijfermatige inzichten

Basisscenario

In het basisscenario zijn de verwachte uitkomsten voor de gemiddelde deelnemer voor alle leeftijdscohorten in het nieuwe stelsel beter dan in het huidige stelsel. Dit geldt zowel voor de actieven als voor de pensioengerechtigden en de gewezen deelnemers. Als het tegenzit kunnen actieven en gewezen deelnemers wel nadeel ondervinden van de transitie. Dit is inherent aan het nieuwe pensioenstelsel, waarin meer risico genomen wordt. Door het wegnemen van buffers in de vorm van een dekkingsgraad zullen financiële schokken zich in het nieuwe stelsel directer vertalen in de hoogte van de pensioenen. Daar staat tegenover dat de deelnemer er in een optimistisch scenario fors op vooruit kan gaan. Deze effecten zijn groter voor jongeren, vanwege de langere beleggingshorizon voor jongeren en het veronderstelde beleggingsrisico (leeftijdsafhankelijk met meer risico op jongere leeftijden).

Voor pensioengerechtigden is te zien dat deze groep zelfs in een pessimistisch scenario een voordeel ondervindt ten opzichte van de huidige regeling, met uitzondering van de jonge pensioengerechtigden. Dit wordt veroorzaakt door de initiële vulling in de solidariteitsreserve, waardoor deze direct bescherming biedt tegen een verlaging van de nominale uitkering voor pensioengerechtigden.

Bij een dekkingsgraad van 121,6% is daarnaast vermogen beschikbaar voor compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek. In de uitkomsten is te zien dat deze compensatie kan worden toegekend zonder dat de gemiddelde deelnemer die geen compensatie ontvangt hierdoor een lager verwacht pensioen krijgt in vergelijking met de huidige regeling.

In het basisscenario is de dekkingsgraad voldoende hoog om op het moment van invaren extra vermogen beschikbaar te stellen voor de verhoging van de individuele persoonlijke pensioenvermogens. Hierdoor zullen de lopende uitkeringen bij deze omstandigheden direct na invaren hoger starten in de nieuwe regeling dan ze zijn in de huidige regeling voorafgaand aan het transitiemoment.

Voor gewezen deelnemers is te zien dat de effecten voor de jongere gewezen deelnemers erg grote uitslagen kent. Sociale partners accepteren deze spreiding in uitslagen, vanuit de aanname dat deze deelnemers inmiddels elders pensioen opbouwen, waardoor de effecten voor deze deelnemers gedempt worden. Daarnaast gaat het bij jonge gewezen deelnemers over het algemeen om kleine pensioenaanspraken, waardoor zowel de vooruitgang als de achteruitgang in euro beperkt zijn van omvang.

De uitkomsten van de berekeningen van de verandering in netto profijt laat zien dat dit gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en oudere actieve deelnemers met relatief veel opgebouwd pensioen erop vooruitgaan ten opzichte van de huidige regeling. Voor actieven tussen de 30 jaar en 40 jaar is ook een vooruitgang te zien, alhoewel beperkter. Voornamelijk pensioengerechtigden profiteren in termen van netto profijt door het invaareffect en de solidariteitsreserve.

De uitkomsten zijn gebaseerd op gemiddelde deelnemers. Op individueel niveau kunnen de effecten afwijken, bijvoorbeeld door een andere verhouding tussen reeds opgebouwd pensioen en toekomstige pensioenopbouw. Sociale partners zijn zich hiervan bewust en vinden dat acceptabel. Om hier meer inzicht in te hebben is in het traject ook gekeken naar een geselecteerde set aan maatmensen.

Al met al concluderen sociale partners dat de uitkomsten van het basisscenario, zowel qua verwacht pensioen als bij een optimistisch en een pessimistisch scenario, voldoen aan de gestelde doelstellingen zoals beschreven in bijlage 4 en dat de herverdeling tussen generaties binnen acceptabele grenzen liggen.

Alternatieve scenario's

Voor de doorgerkende alternatieve scenario's is over het algemeen de conclusie dat de uitkomsten niet heel materieel anders zijn dan in het basisscenario. Een aantal wel materiele verschillen worden hieronder toegelicht.

- Bij een dekkinggraad van 103% is een daling van de verwachte pensioenbedragen te zien voor pensioengerechtigden. Dit wordt mede veroorzaakt doordat de solidariteitsreserve bij deze dekkinggraad maar beperkt gevuld kan worden. Hetzelfde is te zien bij de netto profijt effecten. Sociale partners vinden de uitkomsten nog steeds acceptabel, mede gezien het feit dat in het mediane scenario en in termen van netto profijt pensioengerechtigde deelnemers nog wel voordeel ondervinden van de overgang naar de nieuwe regeling.
- Bij de scenario's met alternatieve rentesets zijn voornamelijk bij (jonge) gewezen deelnemers erg grote effecten zichtbaar. Dit is zowel het geval bij de verwachte pensioenbedragen als bij de netto profijt effecten. Deze groep heeft geen demping van toekomstige opbouw, zoals dat wel het geval is bij actieve deelnemers. Sociale partners vinden deze effecten acceptabel. Voor jonge gewezen deelnemers betreffen dit namelijk maar beperkte bedragen in euro. Daarnaast is de aanname dat jonge gewezen deelnemers ergens anders pensioen opbouwen, wat de effecten zal dempen en de effecten in veel gevallen naar verwachting richting de effecten van actieve deelnemers zal brengen.
- Bij een rentestijging van 1% is bij jonge gewezen deelnemers en bij actieve deelnemers een negatieve verandering in netto profijt te zien. Dit zijn echter maar beperkte effecten (kleiner dan -/5%). Deze zijn daarmee acceptabel voor sociale partners.

Al met al concluderen sociale partners dat de uitkomsten van de alternatieve berekeningen ook voldoen aan de gestelde doelstellingen zoals beschreven in bijlage 4 en dat herverdelingen tussen generaties ook in die omstandigheden binnen acceptabele grenzen liggen.

Ondertekening

Ahold Delhaize Nederland B.V., statutair gevestigd en kantoorhoudend te Zaandam, hierbij rechtsgeldig vertegenwoordigd door M.W.E van Egmond, directeur Ahold Delhaize Nederland BV,

en

Albert Heijn B.V.,

Albert Heijn Support B.V.,

Ahold Delhaize GSO B.V.,

Ahold Delhaize European Business Services B.V.,

Etos B.V.,

Gall & Gall B.V.,

Ahold Delhaize Coffee Company B.V.,

Welke vennootschappen rechtsgeldig worden vertegenwoordigd door Ahold Delhaize Nederland BV, die op haar beurt rechtsgeldig wordt vertegenwoordigd door haar directeur, M.W.E. van Egmond,

de Centrale Ondernemingsraad van Ahold Delhaize Nederland B.V. hierna te noemen: COR, hierbij rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar voorzitter, de heer R. Lancé

Bijlage 1: Begrippenlijst

Collectief pensioenvermogen	Het totale pensioenvermogen van alle (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden.
DNB	De toezichthouder De Nederlandsche Bank.
Flexibele pensioendatum	De datum waarop op schriftelijk verzoek van de (gewezen) deelnemer met inachtneming van de bepalingen van het pensioenreglement, het ouderdomspensioen geheel of gedeeltelijk ingaat. De flexibele pensioendatum is gelegen tussen de AOW leeftijd van de (gewezen) deelnemer en de 10 jaar daaraan voorafgaand.
Flexibele premieregeling	Een van de twee pensioenregelingen conform de WTP. De flexibele premieregeling bevat meer individuele kenmerken, zoals persoonlijke keuzevrijheid ten aanzien van beleggingen.
Gewogen cao-loonindex	De gewogen gemiddelde loonindex waarin de loonindex van iedere cao en/of (algemene) arbeidsvoorwaardenregeling van de werkgever wordt meegenomen naar de mate van het premie aandeel van de cao-sector in de totale pensioenpremie.
Macro lang leven risico	Het risico dat alle deelnemers langer blijven leven dan conform de veronderstelde sterftekansen vooraf werd verwacht.
Minimaal Vereist Eigen Vermogen (MVEV)	De absolute ondergrens voor het aanwezige eigen vermogen van een pensioenfonds.
Pensioenfranchise	Bedrag dat van het pensioengevend salaris wordt afgetrokken om te komen tot de pensioengrondslag. De pensioenfranchise wordt per cao-sector steeds aangepast met het percentage waarmee de lonen in de betreffende cao-sector zijn gestegen. De pensioenfranchise bedraagt niet minder dan de minimale fiscaal toelaatbare franchise.
Pensioengevend salaris	Het fulltime vast loon per periode, vermeerderd met 8% vakantiegeld en -ter omrekening naar jaarbasis- vermenigvuldigd met 13, vermeerderd met de naar fulltime basis omgerekende variabele toeslagen, eveneens voor zover van toepassing vermeerderd met 8% vakantiegeld, die een werknemer in een boekjaar ontvangt.

	<p>Het pensioengevend salaris is niet hoger dan het wettelijk vastgestelde maximum pensioengevend salaris.</p>
Persoonlijk pensioenvermogen	<p>Het deel van het collectieve pensioenvermogen dat is toegedeeld aan de individuele (gewezen) deelnemer of pensioengerechtigde</p>
Prijsindex	<p>De Consumentenprijsindex die betrekking heeft op alle bestedingen en waarbij met het effect van veranderingen in de tarieven van de kostprijsverhogende (indirecte) belastingen en de consumptie gebonden belastingen rekening is gehouden. Deze prijsindex wordt aangeduid als de CPI-Alle Bestedingen (2015 = 100) en wordt maandelijks gepubliceerd door het Centraal Bureau voor de Statistiek.</p>
Scenarioset	<p>Een verzameling van mogelijke toekomstige economische ontwikkelingen (rente, inflatie, rendement). Deze verzameling van mogelijke scenario's bevatten zowel goed weer scenario's als slecht weer scenario's en de scenario's hier tussenin. DNB stelt ieder kwartaal een scenarioset beschikbaar.</p>
Sociale partners:	<p>Werknemersvertegenwoordiging (centrale ondernemingsraad of haar vertegenwoordigers) en de werkgever (Ahold Delhaize en haar Nederlandse werkmaatschappijen)</p>
Solidaire premieregeling:	<p>Een van de twee pensioenregelingen conform de WTP. De solidaire premieregeling bevat meer collectieve kenmerken, zoals een beleggingsmix voor alle deelnemers en pensioengerechtigden en een solidariteitsreserve. deze pensioenregeling biedt geen persoonlijke keuzevrijheid ten aanzien van beleggingen.</p>
Spaarpremie	<p>De pensioenpremie die na aftrek van risicopremies en kosten wordt toegevoegd aan het persoonlijke pensioenvermogen.</p>
Tijdelijk partnerpensioen	<p>Een pensioenuitkering die aan de partner wordt uitgekeerd vanaf het moment van overlijden van de deelnemer tot uiterlijk het moment dat de partner van de overleden deelnemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.</p>

Bijlage 2: Kaderstelling

De hoofdoelstelling van de nieuwe pensioenregeling is vertaald naar een uitgebreidere kaderstelling.

Kaderstelling werkgever:



Kaderstelling werknemersvertegenwoordiging:



Bijlage 3: Illustratie invaardoelstellingen

De hoogte van de dekkingsgraad op de transitiedatum bepaalt mede de inzet van het aanwezige vermogen. Onderstaande tabel toont ter illustratie de vermogensverdeling naar de transitiedoelen zoals beschreven in hoofdstuk 3 (opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten) bij verschillende dekkingsgraden. Alle percentages in de tabel zijn uitgedrukt in technische voorziening. De dekkingsgraad is namelijk gedefinieerd als de verhouding tussen het vermogen en de technische voorziening.

Invaardekkingsgraad	Persoonlijke pensioenvermogens ⁴	Wettelijk verplichte reserves	Solidariteitsreserve	Compensatie
		2% van vermogen	5% van vermogen	Ter illustratie: 4% van vermogen ⁵
102%	100,0%	2,0%	0,0%	0,00%
103%	100,0%	2,1%	0,9%	0,0%
104%	100,0%	2,1%	1,5%	0,5%
105%	100,0%	2,1%	2,0%	1,0%
106%	100,0%	2,1%	2,5%	1,5%
107%	100,0%	2,1%	3,0%	2,0%
108%	100,0%	2,2%	3,4%	2,4%
109%	100,0%	2,2%	3,9%	2,9%
110%	100,0%	2,2%	4,4%	3,5%
111%	100,0%	2,2%	4,9%	3,9%
112%	100,0%	2,2%	5,4%	4,4%
113%	100,5%	2,3%	5,7%	4,5%
114%	101,4%	2,3%	5,7%	4,6%
115%	102,3%	2,3%	5,8%	4,6%
116%	103,3%	2,3%	5,8%	4,6%
117%	104,1%	2,3%	5,9%	4,7%
118%	105,0%	2,4%	5,9%	4,7%
119%	105,8%	2,4%	6,0%	4,8%
120%	106,8%	2,4%	6,0%	4,8%
125%	111,2%	2,5%	6,3%	5,0%
130%	115,7%	2,6%	6,5%	5,2%

⁴ Totaal beschikbaar voor invaren. Invaren via de standaardmethode.

⁵ Ter illustratie is bij alle dekkingsgraden een compensatie van 4,0% van het vermogen aangehouden. De definitieve compensatie wordt berekend op basis van de scenario'set van DNB van media 2026. Op basis van de DNB scenario'set en dekkingsgraad per 31 december 2023 zou een compensatie van 0,5% van het vermogen benodigd zijn.

Bijlage 4: Maatstaven en kwantitatieve grenzen

Sociale partners hebben diverse doelstellingen van de transitie geformuleerd (samengevat in H1.3). Aan deze diverse doelstellingen zijn maatstaven gekoppeld. Dit betreffen de volgende doelstellingen, in willekeurige volgorde:

Doelstelling	
Doelstelling 1	Effecten per deelnemer kunnen tegengesteld uitpakken, maar het verschil mag niet te groot zijn en moet uitlegbaar zijn. Effecten op lange termijn mogen niet eenzijdig nadelig uitvallen voor een bepaalde groep.
Doelstelling 2	De pensioenregeling moet leiden tot een zo stabiel mogelijke pensioenuitkering.
Doelstelling 3	Doelstelling is het compenseren van nadelen uit hoofde van afschaffing doorsneesystematiek. Alle actieve deelnemers gaan in het mediane scenario gelijkwaardig of beter over.
Doelstelling 4	De pensioenregeling voldoet aan de gewenste pensioenambitie zoals omschreven in H2.1.
Doelstelling 5	Effecten op de korte termijn mogen niet eenzijdig nadelig uitvallen voor bepaalde groepen.
Doelstelling 6	De regeling (inclusief de solidariteitsreserve) moet toekomstbestendig zijn.

Sociale partners vinden het van belang dat er naast de verwachte uitkomsten ook gekeken wordt naar de uitkomsten in pessimistische scenario's. In de nieuwe regeling worden namelijk risico's meer toebedeeld aan deelnemers dan in de huidige regeling. Om deze reden zijn aan de eerste doelstelling ook grenzen gesteld aan de uitkomsten in pessimistische scenario's en in de tweede doelstelling ook aan de kansen op verlagingen in de uitkeringsfase.

Doelstelling 1: Effecten per deelnemer kunnen tegengesteld uitpakken, maar verschil mag niet te groot zijn en moet uitlegbaar zijn. Effecten op lange termijn mogen niet eenzijdig nadelig uitvallen voor een bepaalde groep.

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

- Het relatieve pensioenbedrag is het pensioen op de pensioendatum, rekening houdend met het koopkrachtbehoud in de uitkeringsfase, in verschillende scenario's in de nieuwe regeling (WTP), vergeleken met de huidige regeling (FTK).
- Netto-profijt is het verschil in waarde van de premies en uitkeringen waarbij gemiddeld gezien geen overrendement wordt verondersteld (risiconeutraal). Dit

wordt zowel in de FTK als in de WTP-regeling doorgerekend. Herverdeling tussen deelnemersgroepen komt hierin naar voren.

- De grenzen zijn gebaseerd op de gemiddelde deelnemer (gemiddeld opgebouwd pensioen en gemiddeld salarisniveau).

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

Maatstaf

Relatieve verandering verwachte (mediaan) pensioenbedrag inclusief uitkeringsfase (voor actieve deelnemer, gewezen deelnemer, pensioengerechtigde).

Kwantitatieve grens

	18-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80-89	90+
Ondergrens relatieve verandering pensioenbedrag (Mediaan)								
Actieve deelnemers	0%	0%	0%	0%	0%			
Gewezen deelnemers	0%	0%	0%	0%	0%			
Pensioengerechtigden					0%	0%	0%	0%

Maatstaf

Relatieve verandering slecht weer (5e percentiel) pensioenbedrag inclusief uitkeringsfase (voor actieve deelnemer, gewezen deelnemer, pensioengerechtigde).

Kwantitatieve grens

	18-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80-89	90+
Ondergrens relatieve verandering pensioenbedrag (slecht weer)								
Actieve deelnemers	-40%	-40%	-40%	-30%	-20%			
Gewezen deelnemers	-95%	-95%	-95%	-60%	-20%			
Pensioengerechtigden					-10%	-10%	-10%	-10%

Maatstaf

Verandering van (delta) netto-profijt (voor actieve deelnemer, gewezen deelnemer, pensioengerechtigde).

Kwantitatieve grens

	18-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80-89	90+
Bandbreedte Netto profijt								
Actieve deelnemers	-10%:20%	-10%:20%	-10%:20%	-5%:25%	0%:30%			
Gewezen deelnemers	-10%:60%	-10%:60%	-10%:60%	-5%:45%	0%:30%			
Pensioengerechtigden					0%:30%	0%:30%	0%:30%	0%:30%

Doelstelling 2: De regeling moet leiden tot een zo stabiel mogelijke pensioenuitkering

Doelstelling is om direct na overgang al bescherming te kunnen bieden aan uitkeringsgerechtigden. Dit houdt het beperken of voorkomen van een toekomstige verlaging van de uitkeringen in de uitkeringsfase in.

Maatstaf

Kans dat de pensioenuitkeringen de komende 5 jaar omlaag moeten (in het scenario dat de reserve initieel maximaal gevuld kan worden met 5%).

Kwantitatieve grens

De kans op een verlaging van de uitkeringen in de eerste 5 jaar na transitie mag niet hoger zijn dan 5%.

Maatstaf

De gemiddelde omvang van de verlaging indien de uitkeringen verlaagd moeten worden (in het scenario dat de reserve initieel maximaal gevuld kan worden met 5%).

Kwantitatieve grens

De kans maal de omvang van de verlaging indien de uitkeringen verlaagd moeten worden in de eerste 5 jaar na transitie mag niet hoger zijn dan 1%.

Doelstelling 3: Compenseren van nadelen uit hoofde van afschaffing doorsneesystematiek. Alle actieve deelnemers gaan in het mediane scenario gelijkwaardig of beter over.

Doelstelling is het compenseren van nadelen van de afschaffing van de doorsneesystematiek. Hierbij wordt gekeken naar de deelnemer met de grootste achteruitgang van de stelselwijziging per geboortjaar, waarbij het uitgangspunt de informatie op het UPO in het mediane scenario is.

Maatstaf

Mediane (verwachte) vervangingsratio, óp de pensioendatum (zonder uitkeringsfase), ná transitie (WTP) gedeeld door dezelfde maatstaf vóór transitie (FTK) voor alle actieve deelnemers.

Kwantitatieve grens

Indien compensatie volledig mogelijk is: minimaal 100%.

Indien compensatie niet volledig mogelijk is, accepteren sociale partners een mogelijke achteruitgang.

Doelstelling 4: Gewenst pensioenniveau op de pensioendatum

De pensioendoelstelling is het behalen van de pensioenambitie zoals omschreven in hoofdstuk 2.1.

Maatstaf

De mediane vervangingsratio op pensioendatum (zonder uitkeringsfase) voor een 28-jarige deelnemer van 75% van de gemiddelde (met 75% van de prijsindex geïndexeerde) pensioengrondslag.

Kwantitatieve grens

De mediane vervangingsratio moet minimaal 75% van de gemiddelde pensioengrondslag zijn.

Maatstaf

Mate van mediaan (verwacht) koopkrachtbehoud in de uitkeringsfase cumulatief gemeten over de komende 5 jaar en 20 jaar.

Kwantitatieve grens

Het mediaan (verwacht) koopkrachtbehoud dient cumulatief na 5 jaar en na 20 jaar minimaal 75% van de prijsinflatie te zijn.

Doelstelling 5: Effecten op korte termijn mogen niet eenzijdig nadelig uitvallen voor bepaalde groepen

Maatstaf

Kans dat kapitaal over 5 jaar kleiner is dan invaarbedrag + premies.

Kwantitatieve grens

De kans dat het kapitaal over 5 jaar kleiner is dan het invaarbedrag plus ingelegde premies mag niet hoger zijn dan 30%.

Maatstaf

Kans dat de solidariteitsreserve na 5 jaar leeg is.

Kwantitatieve grens

De solidariteitsreserve mag na 5 jaar niet leeg zijn.

Doelstelling 6: De regeling (inclusief de solidariteitsreserve) moet toekomstbestendig zijn

Maatstaf

Kans dat de solidariteitsreserve na 20 en 40 jaar kleiner is dan 1%.

Kwantitatieve grens

De kans dat de solidariteitsreserve na 20 en 40 jaar kleiner is dan 1%, mag niet hoger zijn dan respectievelijk 10%, 15%.