



Transitieplan Wet Toekomst Pensioenen

Vleeswarenindustrie, Gemaksvoedingindustrie, Versvlees- en Vleesbewerkende Industrie en Pluimveeverwerkende Industrie

4 maart 2024

Algemene gegevens

Algemene informatie	
Dit transitieplan is opgesteld voor de bedrijfstak	Vleeswarenindustrie, Gemaksvoedingindustrie, Versvlees- en Vleesbewerkende Industrie en Pluimveeverwerkende Industrie
Welke SBI-code is van toepassing?	<p>10.1 Slachterijen en vleesverwerking 10.11 Slachterijen (geen pluimvee) 10.12 Pluimveeslachterijen 10.13 Vleesverwerking (niet tot maaltijden) 10.4 Vervaardiging van plantaardige en dierlijke oliën en vetten 10.8 Vervaardiging van overige voedingsmiddelen 10.85 Vervaardiging van kant-en-klaarmaaltijden en snacks 10.89 Vervaardiging van overige voedingsmiddelen (rest) 46.3 Groothandel in voedings- en genotsmiddelen 46.31.2 Groothandel in consumptieaardappelen 46.32 Groothandel in vlees en vleeswaren en in wild en gevogelte (niet levend) 46.38.1 Groothandel in snacks 46.38.3 Gespecialiseerde groothandel in overige voedings- en genotsmiddelen (rest) 78.1 Arbeidsbemiddeling 78.10 Arbeidsbemiddeling 78.2 Uitzendbureaus, uitleenbureaus en banenpools 78.20 Uitzendbureaus, uitleenbureaus en banenpools 78.201 Uitzendbureaus 78.202. Uitleenbureaus</p>
Op welke pensioenregeling ziet dit transitieplan?	<ul style="list-style-type: none"> De basispensioenregeling van VLEP (pensioenregeling tot een pensioengevend inkomen van € 79.252 (2024)). Deze regeling is verplichtgesteld voor werkgevers in de Vleeswarenindustrie, Gemaksvoedingindustrie, Versvlees- en Vleesbewerkende Industrie en Pluimveeverwerkende Industrie De excedentpensioenregeling van VLEP (pensioenregeling boven een pensioengevend inkomen van € 79.252 (2024)). Werkgevers kunnen ervoor kiezen om aan deze pensioenregeling deel te nemen.
Zijn er andere transitieplannen opgesteld?	Nee
Pensioenuitvoerder	VLEP
Moment van overgang	1 januari 2026
Voor welke dekkinggraden geldt dit transitieplan?	<p>Dit transitieplan geldt als de dekkinggraad van VLEP 105%-140% is op de transitiedatum. Bij een dekkinggraad lager dan 105% zijn de afspraken uit dit transitieplan (mogelijk) niet langer toereikend en wordt de situatie door cao-partijen opnieuw bezien op de transitiedatum. Daarbij streven cao-partijen ernaar om zo snel mogelijk aanvullende afspraken te maken, waarbij ervoor gezorgd wordt dat de transitie alsnog binnen een jaar kan plaatsvinden, zodat de transitie (ruim) binnen de wettelijke termijnen (uiterlijk 1 januari 2028) kan worden afgerond.</p> <p>Bij een dekkinggraad hoger dan 140% kan de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel ook doorgang vinden,</p>

	<p>maar wensen cao-partijen wel met het bestuur van VLEP in overleg te treden of het evenwichtig is om het extra onverdeeld vermogen (boven het vermogen dat behoort bij een dekkingsgraad van 140% op de transitiedatum) volledig uit te delen via een extra verhoging van persoonlijke pensioenvermogens, of dat een andere bestemming van dit geld meer evenwichtig is (bijvoorbeeld het meer gespreid uitdelen van dit extra onverdeeld vermogen of het introduceren van extra doelstellingen voor de solidariteitsreserve). Daarbij streven cao-partijen ernaar om zo snel mogelijk eventuele aanvullende afspraken te maken, waarbij ervoor gezorgd wordt dat de transitie alsnog binnen een jaar kan plaatsvinden, zodat de transitie (ruim) binnen de wettelijke termijnen (uiterlijk 1 januari 2028) kan worden afgerond.</p>
Cao-partijen	
Met ondertekening van dit document verklaren cao-partijen dat het arbeidsvoorwaardelijk overleg over de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel is afgerond en dat VLEP met de uitvoering aan de slag kan.	
Werkgeversvertegenwoordiging	De Vereniging voor de Nederlandse Vleeswarenindustrie, de Algemene Kokswaren- en Snackproducenten Vereniging, de Centrale Organisatie voor de Vleessector, Vereniging van de Nederlandse Pluimveeverwerkende Industrie
Werknemersvertegenwoordiging	FNV CNV

Inhoudsopgave

Algemene gegevens	2
1. Inleiding	6
2. Verantwoordelijkheden, medezeggenschap en hoorrecht	7
3. Mijlpalen	8
4. Doelstellingen pensioenregeling	9
5. Karakter van de nieuwe pensioenovereenkomst	10
5.1. Contractkeuze	10
5.2. Kenmerken pensioenregeling	12
6. Opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten	17
6.1. Verzoek tot invaren	17
6.2. Transitiedoelstellingen	18
6.3. Voorrangsregels	19
7. Gemaakte afspraken voor compensatie	23
7.1. Achtergrond compensatie	23
7.2. Beschrijving compensatieregeling	23
7.3. Financieringsplan gemaakte compensatieafspraken	24
8. Afspraken over solidariteit(sreserve)	25
8.1. Doelstellingen solidariteitsreserve	25
8.2. Financiering van solidariteitsreserve	25
8.3. Toegevoegde waarde van de solidariteitsreserve	25
8.4. Evenwichtige en toekomstbestendige invulling van de solidariteitsreserve	26
9. Effecten van de wijziging van de pensioenregeling (transitie-effecten)	27
9.1. Inleiding	27
9.2. Vergelijking pensioenuitkering (vervangingsratio)	28
9.3. Vergelijking UPO-bedragen	31
9.4. Netto Profijt	33
9.5. Effecten van besluiten tijdens de transitie	35
10. Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken	38
Bijlage 1. Gevoeligheidsanalyses	40
Bijlage 2 Aannames en veronderstellingen bij berekeningen	48
Bijlage 3. Compensatiestaffel	51

1. Inleiding

Dit is het transitieplan als bedoeld in de Wet toekomst Pensioenen (hierna: Wtp).

In dit transitieplan leggen cao-partijen de gemaakte keuzes en de overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de wijziging van de pensioenovereenkomst schriftelijk vast, alsmede de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten. Ook is hierin opgenomen de verantwoording waarom sprake is van een evenwichtige transitie.

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

- Pensioenwet (PW):
 - PW 150c: termijnen;
 - PW 150d: inhoud transitieplan;
 - PW 150e: transitie-effecten;
 - PW 150g: hoorrecht gepensioneerden en slapers;
 - PW 150h: transitiecommissie;
 - PW 150l: onderbouwing indien niet standaard invarpad in transitieplan;
 - PW 150n: mogelijkheden bijstellen transitie-effecten.

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

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

De cao-partijen streven naar ingang van de nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2026. Cao-partijen verzoeken Pensioenfonds VLEP in dit verband de op de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling. Verder wordt in dit transitieplan beschreven op welke wijze en in welke mate deelnemers die nadeel ondervinden van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling worden gecompenseerd.

Cao-partijen verzoeken Pensioenfonds VLEP het transitieplan door middel van publicatie op haar website beschikbaar te stellen aan de deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden van het fonds conform artikel 150 d lid 3 van de Pensioenwet.

2. Verantwoordelijkheden, medezeggenschap en hoorrecht

Dit transitieplan is de formele vastlegging van hetgeen cao partijen zijn overeengekomen over:

- de nieuwe pensioenregeling;
- het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en verworven pensioenrechten naar die nieuwe pensioenregeling, en;
- de compensatie voor de gevolgen van de afschaffing van de doorsneepremiesystematiek.

In januari en februari 2024 heeft er een achterbanraadpleging bij cao-partijen plaatsgevonden. De uitkomsten van deze achterbanraadplegingen zijn positief, in de zin dat het transitieplan met een meerderheid van stemmen akkoord is bevonden.

Ingevolge artikel 150g van de Pensioenwet stellen cao-partijen een vereniging van pensioengerechtigden (respectievelijk een vereniging van gewezen deelnemers), die een representatief gedeelte van de gepensioneerden vertegenwoordigen, in de gelegenheid om een oordeel uit te spreken over het transitieplan. Zij moeten bedoelde verenigingen 'horen'. Om deze reden is in juni 2023 een oproep op de website van pensioenfonds VLEP geplaatst om melding te doen van het bestaan van een dergelijke vereniging. Op deze oproep zijn geen reacties ontvangen. Bij zowel de cao-partijen als bij pensioenfonds VLEP zijn op het moment van schrijven van dit transitieplan geen verenigingen van gepensioneerden en/of gewezen deelnemers bekend.

Op basis van artikel 150h is door de overheid een onafhankelijke transitiecommissie ingesteld. De transitiecommissie heeft tot taak te bemiddelen tussen partijen en/of partijen bindend te adviseren die een pensioenregeling sluiten, indien deze partijen daartoe gezamenlijk een verzoek doen. Van deze transitiecommissie is door cao-partijen geen gebruik gemaakt.

3. Mijlpalen

De cao-partijen geven opdracht aan pensioenfonds VLEP om de gewijzigde pensioenovereenkomst uit te voeren vanaf 1 januari 2026. De belangrijkste mijlpalen in het proces naar de gewijzigde pensioenovereenkomst zijn:

Datum	Mijlpaal
1 juli 2023	Wet toekomst pensioenen van kracht
Medio januari 2024	Concept transitieplan gereed
Medio januari – medio februari 2024	Achterbanraadpleging
Eind februari 2024	Besluit over de nieuwe pensioenregeling, compensatie en invaren door cao partijen en transitieplan vastgesteld
Maart 2024	Cao partijen delen het transitieplan met pensioenfonds VLEP
Maart – juni 2024	Pensioenfonds VLEP informeert vrijwillig aangesloten ondernemingen en werkgevers, die deelnemen aan de excedentregeling over de op handen zijnde wijzigingen.
1 juli 2024	Pensioenfonds VLEP neemt finaal besluit over de invoering van de nieuwe pensioenregeling en deelt het implementatie- en communicatieplan met DNB respectievelijk AFM en de opdrachtaanvaarding en -bevestiging met cao partijen.
September 2024 – juni 2026	Pensioenfonds VLEP informeert deelnemers over de afspraken in het transitieplan en over de implementatie van de nieuwe pensioenregeling.
1 januari 2026	Transitie naar de gewijzigde pensioenregeling, inclusief invaren bestaande pensioenaanspraken en -rechten

4. Doelstellingen pensioenregeling

De cao-partijen hebben de volgende doelstellingen voor ogen gehad bij het wijzigen van de pensioenregeling.

- Binnen de Vleeswarenindustrie, Gemaksvoedingindustrie, Versvlees- en Vleesbewerkende Industrie en Pluimveeverwerkende Industrie is momenteel sprake van een verplichte middelloon pensioenregeling voor de deelnemers, die onder de cao-werkingssfeer vallen. Cao partijen willen ook onder het nieuwe pensioenstelsel een verplichte pensioenregeling blijven aanbieden.
- Bij de vormgeving van de pensioenregeling vormt de verzorgingsgedachte het uitgangspunt. Er is binnen de pensioenregeling straks – net als nu – sprake van onderlinge solidariteit.
- Pensioen is een arbeidsvoorwaarde. Bij de vormgeving van de pensioenregeling in het nieuwe stelsel streven cao-partijen ernaar om de huidige pensioenregeling zoveel mogelijk in stand te houden. De pensioenregeling wordt aangepast naar de nieuwe wet- en regelgeving.
- Uitgaande van een totale beschikbare premie van 26% van de pensioengrondslag is de pensioenambitie ongeveer 58%¹ van de gemiddelde pensioengrondslag, op basis van 42 dienstjaren . Deze pensioenambitie moet met een voldoende mate van zekerheid gerealiseerd worden (minimaal 60%, op basis van de doorrekeningen is de mate van zekerheid op het behalen van de pensioenambitie circa 70%). Cao-partijen kunnen in onderling overleg een andere premie en/of pensioenambitie afspreken.

¹ (Pensioen op de pensioendatum als percentage van de gemiddelde pensioengrondslag in euro's van nu, na 42 deelnemersjaren) (Pensioen op de pensioendatum als percentage van de gemiddelde pensioengrondslag in euro's van nu, na 42 deelnemersjaren)

5. Karakter van de nieuwe pensioenovereenkomst

5.1. Contractkeuze

Op dit moment is de pensioenregeling vormgegeven als een uitkeringsregeling, in de vorm van een middelloonregeling. De huidige pensioenregeling kan niet gehandhaafd blijven. In het nieuwe pensioenstelsel, dat uiterlijk op 1 januari 2028 geïmplementeerd dient te zijn, dient de pensioenregeling vormgegeven te worden als een premieregeling: een solidaire of een flexibele premieregeling.

Op hoofdlijnen hebben de solidaire en de flexibele premieregeling de volgende kenmerken (wettelijke kaders):

Wettelijke kaders solidaire premieregeling

Collectief systeem / samen beleggen

- Het pensioenfonds stelt beleggingsmix vast
- Beleggingsrendementen worden leeftijdsafhankelijk toegerekend naar persoonlijke pensioenvermogens

Solidariteit staat centraal

- Risico's inzake overlijden, langer leven en arbeidsongeschiktheid worden gedeeld.
- Daarnaast vindt deling van het beleggingsrisico plaats via de solidariteitsreserve.
- De solidariteitsreserve kan worden gefinancierd uit de dekingsgraad van het pensioenfonds bij de transitie naar het nieuwe stelsel en daarna uit premie en uit het positief overrendement.

Variabele uitkering

Vanaf de pensioendatum ontvangt de pensioengerechtigde een variabele uitkering

Wettelijke kaders flexibele premieregeling

Meer individuele keuzes

- Deelnemers hebben een keuze voor de mate van beleggingsrisico
- Deelnemers hebben op de pensioendatum een keuze tussen een vaste of variabele uitkering

Beperkte risicodeling

- Risico's inzake overlijden, langer leven en arbeidsongeschiktheid worden gedeeld.
- Bij beleggingskeuzes kunnen aan beleggingen gerelateerde risico's niet worden gedeeld. Indien er geen beleggingskeuzes worden aangeboden kunnen beleggingsrisico's wel gedeeld worden
- De eventuele risicodeling moet worden gefinancierd uit de premie of bij ingang van de pensioenuitkering.

Mogelijkheid tot vaste uitkering

- Het is mogelijk om op de pensioendatum te kiezen tussen een vaste en variabele uitkering (beperkt shoprecht)

De cao-partijen hebben gekozen voor een solidaire premieregeling.

Cao-partijen zijn van mening dat **solidariteit een kernwaarde** is van een goede pensioenregeling. Het is gewenst om risico's te delen tussen verschillende leeftijdsgroepen. Grote fluctuaties in de uitkeringen kunnen door de individuele deelnemer niet worden opgevangen. Binnen de solidaire pensioenregeling zijn er, in vergelijking met de flexibele pensioenregeling, meer mogelijkheden om solidariteit in te richten en een eventuele daling van de uitkering op te laten vangen door het collectief. Door het delen van risico's zijn er ook meer mogelijkheden om het risico en rendement met betrekking tot het pensioen over generaties heen te optimaliseren.

Daarnaast hebben de cao-partijen de overtuiging dat de deelnemers aan de pensioenregeling de voorkeur hebben voor een pensioen dat voor hen wordt geregeld, in plaats van dat zij zelf verantwoordelijk zijn voor uitkerings- en beleggingskeuzes. Binnen de solidaire premieregeling worden deelnemers zoveel mogelijk **ontzorgd**. Dit sluit aan bij de huidige situatie en past ook bij de (voormalig) werknemers van de Vleeswarenindustrie, Gemaksvoedingindustrie, Versvlees- en Vleesbewerkende Industrie en Pluimveeverwerkende Industrie.

De wettelijke kaders voor de solidaire premieregeling onder de Wtp leveren de basis voor wat in dit document wordt bedoeld met 'de nieuwe pensioenregeling'. Dit betekent onder meer dat voor elke deelnemer duidelijker dan voorheen wordt hoe de ingelegde premie ten goede komt van zijn/haar eigen pensioen.

Alles afwegende zijn cao-partijen van mening dat het zoveel mogelijk behouden van solidariteit en het ontzorgen belangrijker zijn dan het aanbieden van keuzemogelijkheden. Om deze reden is gekozen voor een nieuwe pensioenregeling op basis van de solidaire premieregeling.

5.2. Kenmerken pensioenregeling

De belangrijkste kenmerken van de nieuwe pensioenregeling zijn:

Onderdeel	Nieuwe pensioenregeling	Wijziging t.o.v. huidige pensioenregeling?
Algemeen		
Type pensioenregeling	De nieuwe pensioenregeling is een solidaire premieregeling	Ja, de huidige pensioenregeling is een middelloonregeling.
Toetredingsleeftijd	De toetredingsleeftijd is 18 jaar	Nee
Pensioenrichtleeftijd	De pensioenrichtleeftijd is momenteel 68 jaar. Er wordt overwogen de pensioenrichtleeftijd (op termijn) gelijk te stellen aan de AOW-leeftijd. De (voormalig) werknemer kan ervoor kiezen om eerder of later met pensioen te gaan. De pensioenrichtleeftijd wordt in het nieuwe pensioenstelsel voor communicatiedoeleinden gebruikt. Het uiteindelijk pensioen is afhankelijk van het persoonlijk pensioenvermogen en de feitelijke pensioendatum van de deelnemer. NB. In de analyses is een pensioenrichtleeftijd van 68 jaar gebruikt.	Nader vast te stellen
Soorten regeling	<ul style="list-style-type: none"> De basisregeling is de verplicht gestelde pensioenregeling. Elke werknemer in de Vleeswarenindustrie, Gemaksvoedingindustrie, Versvlees- en Vleesbewerkende Industrie en Pluimveeverwerkende Industrie bouwt in deze pensioenregeling pensioen op. Daarnaast kunnen werkgevers kiezen om voor hun werknemers een excedentregeling af te sluiten. 	Nee
Pensioengrondslag		
Pensioengevend inkomen	Een herleidbare definitie voor het pensioengevend inkomen voor alle aangesloten sectoren met als basis een authentieke bron. Nog nader te bezien. NB. In de analyses is de huidige definitie van het pensioengevend inkomen gehanteerd.	Nader vast te stellen.

Onderdeel	Nieuwe pensioenregeling	Wijziging t.o.v. huidige pensioenregeling?
Pensioengrondslag basisregeling	<ul style="list-style-type: none"> • De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioengevend inkomen dat in aanmerking wordt genomen voor de basisregeling verminderd met de franchise. • Onder franchise wordt verstaan het deel van het pensioengevend inkomen dat voor de berekening van de pensioengrondslag buiten beschouwing wordt gelaten. De franchise bedraagt in 2024 14.955. De franchise wordt jaarlijks aangepast met een door het bestuur van pensioenfonds VLEP vast te stellen percentage op basis van de gemiddelde aanpassing van de cao-lonen in de bedrijfstakken ten opzichte van de eerste januari van het voorafgaande jaar. Indien de arbeidsovereenkomst een deel van een kalenderjaar betreft, dan wel de werknemer minder dan de normale arbeidstijd in de voor de werknemer van toepassing zijnde cao werkzaam is, wordt de franchise naar evenredigheid toegepast. • Het pensioengevend inkomen dat voor de pensioengrondslag in aanmerking komt, wordt gemaximeerd. Het maximum pensioengevend inkomen bedraagt in 2024 € 79.252. Het maximum bedrag wordt jaarlijks per 1 januari aangepast met een door het bestuur van pensioenfonds VLEP vast te stellen percentage op basis van de gemiddelde aanpassing van de Cao-lonen in de bedrijfstakken ten opzichte van de eerste januari van het voorafgaande jaar. • Indien de arbeidsovereenkomst een deel van een kalenderjaar betreft, dan wel de werknemer minder dan de normale arbeidstijd in de voor de werknemer van toepassing zijnde cao werkzaam is, wordt het maximum pensioengevend inkomen naar evenredigheid toegepast. 	Nee
Pensioengrondslag excedentregeling	<p>Werkgevers kunnen ervoor kiezen om voor hun werknemers een excedentregeling af te sluiten. Indien hiervoor gekozen wordt, geldt het volgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioengevend inkomen verminderd met het maximum inkomen in de basisregeling. • Het pensioengevend inkomen dat voor de pensioengrondslag in aanmerking komt, wordt gemaximeerd op het fiscaal maximum pensioengevend inkomen. Het fiscaal maximum pensioengevend inkomen bedraagt in 2024 €137.800. • Indien de arbeidsovereenkomst een deel van een kalenderjaar betreft, dan wel de werknemer minder dan de normale werkzaam is, wordt het maximum pensioengevend inkomen naar evenredigheid toegepast. 	Nee

Onderdeel	Nieuwe pensioenregeling	Wijziging t.o.v. huidige pensioenregeling?
Premie en pensioenambitie		
Premie basisregeling	<ul style="list-style-type: none"> Op het moment van schrijven van het transitieplan zijn de volgende premies van toepassing voor het nieuwe pensioenstelsel: <ul style="list-style-type: none"> Vleeswarenindustrie 26% Gemaksvoedingindustrie 26% Versvlees- en Vleesbewerkende Industrie 26% Pluimveeverwerkende Industrie 26% Cao-partijen kunnen in onderling overleg een andere premie afspreken. In de cao wordt vastgelegd welk deel van de pensioenpremie voor rekening komt van de werkgever en welk deel van de pensioenpremie voor rekening komt van de werknemer. 	Nee
Premie excedentregeling	De premie voor de excedentregeling is gelijk aan de premie voor de basisregeling.	Gewijzigd. In de huidige pensioenregeling wordt de premie voor de excedentregeling jaarlijks vastgesteld. De premie per werkgever is afhankelijk van de samenstelling van het werknemersbestand dat in aanmerking komt voor de excedentregeling.
Pensioenambitie	<ul style="list-style-type: none"> De pensioenambitie is afhankelijk van de premie. De pensioenambitie wordt in beginsel vastgesteld op basis van de fiscale relatie tussen premie en pensioen. Cao-partijen kunnen in onderling overleg een andere methodiek afspreken. Bij de beoordeling van de haalbaarheid van de pensioenambitie wordt rekening gehouden met 42 deelnemersjaren. Uitgaande van een premie van 26% is de pensioenambitie gelijk aan 58% van de gemiddelde pensioengrondslag. De mate van zekerheid op het behalen van de pensioenambitie is circa 70%. <i>(Pensioen als percentage van de gemiddelde pensioengrondslag in euro's van nu)</i> Na ingang betreft het pensioen een variabele uitkering. 	Gewijzigd. In het huidig pensioenstelsel wordt jaarlijks een deel van het ouderdomspensioen ingekocht. Het opbouwpercentage wordt jaarlijks opnieuw vastgesteld. In 2024 bedraagt het opbouwpercentage 1,7%.

Onderdeel	Nieuwe pensioenregeling	Wijziging t.o.v. huidige pensioenregeling?
Flexibilisering	De huidige mogelijkheden voor flexibilisering, zoals eerder of later met pensioen, deeltijdpensioen en variatie in de hoogte van het ouderdomspensioen (hoog/laag) blijven mogelijk.	Ongewijzigd
Nabestaandenpensioen bij overlijden voor pensionering		
Levenslang partnerpensioen	<ul style="list-style-type: none"> • 30% van het pensioengevend inkomen. • Dit pensioen gaat in bij overlijden van de werknemer en wordt levenslang aan de partner uitgekeerd. • Na ingang betreft het pensioen een variabele uitkering. 	Gewijzigd. In de huidige pensioenregeling is het partnerpensioen voor een actieve deelnemer gelijk aan 70% van het in het vooruitzicht gesteld ouderdomspensioen en voor een slaper (gewezen deelnemer) 70% van het opgebouwd ouderdomspensioen.
Tijdelijk partnerpensioen	<ul style="list-style-type: none"> • 50% van de ANW • Indien de werknemer minder dan de normale arbeidstijd in de voor de werknemer van toepassing zijnde cao werkzaam is, wordt het bedrag naar evenredigheid toegepast. • Dit pensioen gaat in bij overlijden van de werknemer en wordt tot de AOW datum van de partner aan de partner uitgekeerd. 	Gewijzigd. Op dit moment is het tijdelijk partnerpensioen gelijk aan 30% van het ouderdomspensioen.
Wezenpensioen	<ul style="list-style-type: none"> • 20% van pensioengevend inkomen. • Dit pensioen gaat in bij overlijden van de werknemer en wordt tot leeftijd 25 aan de kinderen van de werknemer uitgekeerd. • Het bedrag wordt verdubbeld als beide ouders overleden zijn (maximaal eenmaal verdubbeld, net als nu). 	Gewijzigd. Op dit moment is het wezenpensioen gelijk aan 14% van het ouderdomspensioen.
Bijzonderheden	<ul style="list-style-type: none"> • Na ingang betreffen de bovengenoemde pensioenen een variabele uitkering. • De risicodekkingen voor ANW-hiaat-, partner- en wezenpensioen komen bij beëindiging van het dienstverband te vervallen, dus ook op de pensioendatum. Er is een uitlooperperiode van drie maanden. De risicodekking wordt in die situatie nog drie maanden voortgezet door de pensioenuitvoerder (VLEP). Dit geldt ook indien een deelnemer (gedeeltelijk) ziek uit dienst treedt. • Na afloop van de bovenstaande uitlooperperiode, dan wel de periode waarin een voormalig werknemer een WW-uitkering ontvangt, krijgt de voormalig werknemer de mogelijkheid om gedurende maximaal 15 jaar de risicodekking vrijwillig voort te zetten. De kosten hiervan komen voor rekening van het persoonlijke pensioenvermogen van de voormalig werknemer. 	N.v.t.

Onderdeel	Nieuwe pensioenregeling	Wijziging t.o.v. huidige pensioenregeling?
Nabestaandenpensioen bij overlijden na pensionering		
Levenslang partnerpensioen na pensionering	<ul style="list-style-type: none"> • Voor deelnemers met een partner wordt het persoonlijk pensioenvermogen op de pensioendatum in beginsel aangewend voor ouderdomspensioen en levenslang partnerpensioen in de standaardverhouding 100:70. • Op de pensioendatum kan de deelnemer kiezen voor een andere hoogte van het partnerpensioen (met toestemming van de eventuele partners). • Het levenslang partnerpensioen bij overlijden na pensionering wordt gefinancierd uit het persoonlijk pensioenvermogen. • Na ingang betreft dit een variabele uitkering. 	<p>Gewijzigd.</p> <p>In de huidige pensioenregeling is er sprake van een opgebouwd partnerpensioen. De exacte hoogte is afhankelijk van de periode waarin de deelnemer pensioen heeft opgebouwd.</p>
Arbeidsongeschiktheid		
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	<p>Bij arbeidsongeschiktheid wordt de deelneming premievrij voortgezet. De mate van premievrije voortzetting van de deelneming is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid. Daarbij wordt aangesloten bij de huidige relatie tussen mate van arbeidsongeschiktheid ingevolge de WIA en WAO en de mate van premievrije voortzetting van de deelneming.</p>	<p>In de huidige pensioenregeling is er sprake van een premievrije voortzetting van de pensioenopbouw en in de nieuwe pensioenregeling is er sprake van een premievrije voortzetting van de premie. Daarnaast is in de huidige pensioenregeling sprake van een voorwaardelijke verhoging van het pensioengevend inkomen bij arbeidsongeschiktheid. Er moet nog worden vastgesteld hoe hiermee in de nieuwe pensioenregeling wordt omgegaan.</p> <p>Gewijzigd voor de excedentregeling.</p> <p>In de huidige pensioenregeling is er geen premievrijstelling voor arbeidsongeschikten, dit is in de nieuwe regeling wel het geval.</p>

6. Opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten

6.1. Verzoek tot invaren

Invaren betekent het inbrengen van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in het nieuwe pensioenstelsel. Cao partijen verzoeken pensioenfonds VLEP om 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.

Voordelen invaren:

Cao-partijen zien de volgende voordelen van het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten:

- Cao-partijen streven naar een efficiënte, effectieve en toekomstbestendige pensioenuitvoering tegen zo laag mogelijke kosten. Door de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen hoeft geen pensioenregeling onder het huidig FTK in stand te blijven, maar is de pensioenregeling als geheel – zowel verleden als toekomst – een pensioenregeling onder de Wet toekomst pensioenen. Dit komt een efficiënte en effectieve pensioenuitvoering ten goede. Dit uit zich onder andere in lagere uitvoeringskosten, schaalvoordelen bij beleggingen en risicodeling en minder complexiteit voor deelnemers. De pensioenuitvoering wordt hiermee ook meer toekomstbestendig.
- De voordelen van het nieuwe pensioenstelsel worden ook van toepassing voor de in het verleden opgebouwde pensioenen. In het nieuwe pensioenstelsel worden minder buffers opgebouwd en zijn er geen restricties met betrekking tot toeslagverlening (het verhogen van het pensioen in goede tijden). Daarom is het verwachte pensioen in het nieuwe pensioenstelsel hoger dan in het huidige stelsel.
- Er wordt voorkomen dat er een schot tussen de bestaande en nieuwe pensioenaanspraken ontstaat. Dit doorbreekt de risicodeling tussen generaties van deelnemers.
- De cao partijen hebben gekozen voor een solidaire premieregeling. Bij een voldoende hoge dekkingsgraad bij transitie kan bij invaren gestart worden met een gevulde solidariteitsreserve. Dit verlaagt het risico dat het pensioen verlaagd wordt in de jaren na transitie.

Nadelen invaren:

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

- Er is sprake van een wijziging van de pensioentoezegging.
- In het nieuwe pensioenstelsel kunnen pensioenen – als het tegengit - ook lager uitvallen dan in het huidige pensioenstelsel.
- De voorspelbaarheid van het pensioen is in het nieuwe pensioenstelsel in de opbouwfase lager dan in het huidige pensioenstelsel.
- Het invaren leidt tot eenmalige kosten. Dit zijn zowel uitvoeringskosten, die gemaakt worden bij de omzetting van de opgebouwde pensioenen naar persoonlijke pensioenvermogens en de voorbereidende werkzaamheden daarvoor, zoals transactiekosten in verband met het aanpassen van de beleggingen naar de bij het nieuwe pensioenstelsel passende situatie.
- De impact van invaren is op voorhand niet volledig vast te stellen. Zo is het onzeker hoe hoog de dekkingsgraad op het uiteindelijke invaarmoment is.

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

6.2. Transitiedoelstellingen

Bij het invaren wordt het huidige collectieve fondsvermogen toegewezen aan diverse bestemmingen. De cao-partijen hebben de volgende bestemmingen geformuleerd:

- A. Minimaal Vereist Eigen Vermogen (MVEV)
- B. Voorziening voor Operationele Risico's (VOR)
- C. Persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers
- D. Compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw
- E. Solidariteitsreserve

Het MVEV en de VOR zijn wettelijk verplichte onderdelen van een solidaire premieregeling die altijd op een toereikend niveau moeten zijn.

Ten aanzien van de persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers beogen cao-partijen een situatie dat alle deelnemers, op het moment van transitie, ten minste de voorziening pensioenverplichtingen van hun pensioenaanspraken of -rechten ontvangen. Dit betekent dat het persoonlijke pensioenvermogen voor elke deelnemer hoger of gelijk is aan de corresponderende voorziening pensioenverplichtingen op het moment van de transitie, en de ingegane pensioenuitkeringen en opgebouwde pensioenen de dag na transitie hoger dan of gelijk zijn aan de ingegane pensioenuitkeringen en opgebouwde pensioenen op de dag voor transitie.

Daarnaast hebben cao-partijen de volgende wensen:

- De verwachte pensioenen van niet-gepensioneerden zijn voor en na transitie ten minste gelijk, ofwel de verwachte pensioenuitkeringen van niet-gepensioneerden de dag na transitie zijn hoger dan of gelijk aan de verwachte pensioenuitkeringen de dag voor transitie.
- VLEP start in het nieuwe pensioenstelsel met een voldoende vermogen om een adequate compensatie te financieren.
- VLEP start in het nieuwe pensioenstelsel met een voldoende gevulde solidariteitsreserve. De solidariteitsreserve op de transitiedatum bedraagt bij voorkeur ten minste 3% van het collectieve pensioenvermogen.

Cao-partijen hebben in dit kader de volgende transitiedoelstellingen en bijbehorende kwantitatieve maatstaven vastgesteld (in willekeurige volgorde):

Wettelijke doelstelling	Kwantitatieve maatstaf
<ul style="list-style-type: none"> - De wettelijk verplichte reserves (het Minimaal Vereist Eigen Vermogen en de voorziening operationele risico's) worden op het moment van transitie gevuld tot het benodigde niveau. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tezamen circa 2% van het persoonlijk pensioenvermogen. • De exacte hoogte wordt vastgesteld door pensioenfonds VLEP
<ul style="list-style-type: none"> - Elke deelnemer ontvangt op het moment van transitie ten minste de voorziening pensioenverplichtingen. Dit betekent dat de ingegane pensioenen en de opgebouwde pensioenen op het moment van transitie niet worden verlaagd. 	<ul style="list-style-type: none"> • Persoonlijk pensioenvermogen voor elke deelnemer \geq voorziening pensioenverplichtingen op het moment van de transitie. • Ingegane pensioenuitkering en opgebouwde pensioenen dag na transitie \geq ingegane pensioenuitkering en opgebouwde pensioenen dag voor transitie
Overige wensen	Kwantitatieve maatstaf
<ul style="list-style-type: none"> - De verwachte pensioenen van niet-gepensioneerden zijn voor en na transitie ten minste gelijk. 	Verwachte pensioenuitkering niet-gepensioneerden dag na transitie \geq verwachte pensioenuitkering dag voor transitie
<ul style="list-style-type: none"> - Het fonds start in het nieuwe pensioenstelsel bij voorkeur met een voldoende gevulde solidariteitsreserve. 	Gewenste solidariteitsreserve ten minste 3%
<ul style="list-style-type: none"> - Er is bij de transitie een adequate compensatieregeling. 	De compensatiestaffel, zoals weergegeven in hoofdstuk 7, is leidend, mits er ruimte is conform de voorrangsregels voor financiering van deze compensatiestaffel vanuit het fondsvermogen. De compensatielast die bij deze compensatiestaffel is rentegevoelig en wordt op de transitiedatum vastgesteld.

Cao-partijen streven naar een evenwichtige transitie. Daarbij:

- wordt de transitie in zijn geheel op evenwichtigheid beoordeeld. Dit houdt in dat het wijzigen van de pensioenregeling en het -stelsel, de keuze om al dan niet in te varen en de afspraken over compensatie in zijn geheel worden gezien.
- wordt bij de beoordeling van de evenwichtigheid door cao-partijen primair gekeken naar de impact van het nieuwe pensioenstelsel op de mediaan vervangingsratio voor elke generatie. In lijn met de wettelijke bepalingen wordt tevens het netto profijt inzichtelijk gemaakt.

6.3. Voorrangsregels

Hoeveel er wordt gealloceerd naar persoonlijke pensioenvermogens, de solidariteitsreserve en de compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw hangt af van de dekkingsgraad van VLEP op het moment van transitie. De transitiedoelstellingen moeten daarom in samenhang met de voorrangsregels worden gezien. Deze voorrangsregels bepalen – bij hoge of lage dekkingsgraden – welke transitiedoelstellingen voorrang hebben boven andere transitiedoelstellingen.

Het op het transitiemoment beschikbaar vermogen binnen VLEP wordt in beginsel in de volgende prioritering verdeeld bij invaren van het opgebouwd pensioen in het nieuwe pensioenstelsel:

1. Het aanleggen van het wettelijk verplichte Minimaal Vereist Eigen Vermogen (MVEV) en de Voorziening Operationele Risico's (VOR).
2. Het toekennen van de voorziening pensioenverplichting aan alle deelnemers, voor zover dit mogelijk is gegeven de dekkingsgraad.
3. Het vullen van de solidariteitsreserve met 1%, om het risico dat ingegane pensioenen in de eerste jaren na de transitie dalen te beperken.
4. Het toekennen van compensatie voor actieve deelnemers i.v.m. het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw. Deze compensatie wordt vastgesteld per leeftijdscohort en dus niet op individueel niveau.
5. De solidariteitsreserve wordt gevuld tot bij voorkeur 3% van het vermogen en indien mogelijk 5% van het vermogen.
6. Als er daarna nog onverdeeld vermogen over is, wordt het surplus verdeeld over de persoonlijke pensioenvermogens van alle deelnemers op leeftijdscohortniveau.

Indien VLEP een hoge dekkingsgraad heeft op het moment van transitie, is er mogelijk meer vermogen beschikbaar dan nodig is om elke (gewezen) deelnemer en pensioengerechtigde de voorziening pensioenverplichtingen - behorend bij het eigen opgebouwd pensioen - als persoonlijk pensioenvermogen toe te kennen. Cao-partijen hebben van VLEP begrepen dat in deze situatie het vermogenoverschot in beginsel via de standaardmethode zal worden toebedeeld aan de persoonlijke pensioenvermogens van (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden. Hierbij wordt een spreidingsperiode van 5 jaar gehanteerd:

- De wettelijke standaard spreidingsperiode is 10 jaar.
- VLEP heeft op het moment van transitie een echter een toeslagachterstand. Daarnaast is in de afgelopen jaren geen volledige pensioenopbouw toegekend.
- Gegeven deze uitgangssituatie, zijn betrokken partijen van mening dat het hanteren van een verkorte spreidingsperiode van 5 jaar tot een evenwichtigere verdeling van de gelden leidt dan het hanteren van de wettelijke standaard spreidingsperiode van 10 jaar. Met name gepensioneerden ontvangen hierdoor een iets groter deel van het onverdeeld vermogen, dan wanneer de standaard spreidingsperiode van 10 jaar zou zijn gehanteerd.
- Deze spreidingsperiode van 5 jaar is bovendien gelijk aan de spreidingsperiode die VLEP hanteert voor mee- en tegenvallers in het nieuwe pensioenstelsel.

De cao-partijen hebben samen met VLEP verschillende financiële en economische scenario's verkend, waarbij dit transitieplan volstaat en er dus geen nadere besluitvorming meer nodig is. In deze situaties kan het transitieplan onverkort worden uitgevoerd.

De bandbreedte van de dekkingsgraad waarbij geen nadere besluitvorming meer nodig is, is door partijen vastgesteld op 105% tot 140%. Indien op het transitiemoment de dekkingsgraad tussen 105% tot 140% ligt, wordt naar de mening van cao-partijen in voldoende mate voldaan aan de transitiedoelstellingen, rekening houdend met de aangegeven prioritering, en liggen de transitie-effecten binnen de afgesproken grenzen:

- Bij een dekkingsgraad lager dan 105% zijn de afspraken uit dit transitieplan (mogelijk) niet langer toereikend en wordt de situatie door cao-partijen opnieuw bezien op de transitiedatum. Daarbij streven cao-partijen ernaar om zo snel mogelijk aanvullende afspraken te maken, waarbij ervoor gezorgd wordt dat de transitie alsnog binnen een jaar kan plaatsvinden, zodat de transitie (ruim) binnen de wettelijke termijnen (uiterlijk 1 januari 2028) kan worden afgerond.

- Bij een dekkingsgraad hoger dan 140% kan de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel ook doorgang vinden, maar wensen cao-partijen wel met het bestuur van VLEP in overleg te treden of het evenwichtig is om het extra onverdeeld vermogen (boven het vermogen dat behoort bij een dekkingsgraad van 140% op de transitiedatum) volledig uit te delen via een extra verhoging van persoonlijke pensioenvermogens, of dat een andere bestemming van dit geld meer evenwichtig is (bijvoorbeeld het meer gespreid uitdelen van dit extra onverdeeld vermogen of het introduceren van extra doelstellingen voor de solidariteitsreserve). Daarbij streven cao-partijen ernaar om zo snel mogelijk aanvullende afspraken te maken, waarbij ervoor gezorgd wordt dat de transitie alsnog binnen een jaar kan plaatsvinden, zodat de transitie (ruim) binnen de wettelijke termijnen (uiterlijk 1 januari 2028) kan worden afgerond.

Hieronder wordt de toedelingsregels nader gespecificeerd:

Invaardekkingsgraad	Omschrijving
<105%	Dit transitieplan beschrijft op welke wijze het vermogen van VLEP wordt verdeeld, indien de dekkingsgraad van VLEP op het transitiemoment 105%-140% bedraagt. Bij een dekkingsgraad lager dan 105% zijn de afspraken uit dit transitieplan (mogelijk) niet langer toereikend en wordt de situatie door cao-partijen opnieuw bezien op de transitiedatum. Daarbij streven cao-partijen ernaar om zo snel mogelijk aanvullende afspraken te maken, waarbij ervoor gezorgd wordt dat de transitie alsnog binnen een jaar kan plaatsvinden, zodat de transitie (ruim) binnen de wettelijke termijnen (uiterlijk 1 januari 2028) kan worden afgerond.
Circa 105% - circa 108%	<ol style="list-style-type: none"> 1. Financiering van het minimaal vereist eigen vermogen en de voorziening operationele risico's; 2. Elke deelnemer ontvangt zijn voorziening pensioenverplichtingen; 3. De solidariteitsreserve gevuld tot een niveau van 1% van het vermogen; 4. Er wordt een compensatie toegekend aan actieve deelnemers die erop achteruit gaan door het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw, voor zover daarvoor – gegeven de dekkingsgraad van VLEP op het transitiemoment - voldoende vermogen beschikbaar is. Bij onvoldoende vermogen voor volledige compensatie op basis van de in hoofdstuk 7 genoemde compensatiestaffel, wordt de compensatiestaffel naar rato (van het voor compensatie beschikbare vermogen ten opzichte van het vermogen dat benodigd is voor toekenning van de volledige compensatiestaffel) toegekend.
Circa 108% - circa 112%	<ol style="list-style-type: none"> 1. Financiering van het minimaal vereist eigen vermogen en de voorziening operationele risico's; 2. Elke deelnemer ontvangt zijn voorziening pensioenverplichtingen; 3. De solidariteitsreserve gevuld tot een niveau van 1% van het vermogen; 4. Er wordt een compensatie toegekend aan actieve deelnemers die erop achteruit gaan door het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw, voor zover daarvoor – gegeven de dekkingsgraad van VLEP op het transitiemoment - voldoende vermogen beschikbaar is. Bij onvoldoende vermogen voor volledige compensatie op basis van de in hoofdstuk 7 genoemde compensatiestaffel, wordt de compensatiestaffel naar rato (van het voor compensatie beschikbare vermogen ten opzichte van het vermogen dat benodigd is voor toekenning van de volledige compensatiestaffel) toegekend. 5. De solidariteitsreserve wordt aangevuld tot maximaal 5% van het vermogen.

Invaardekkingsgraad	Omschrijving
Circa 112% - circa 140%	<ol style="list-style-type: none">1. Financiering van het minimaal vereist eigen vermogen en de voorziening operationele risico's;2. Elke deelnemer ontvangt zijn voorziening pensioenverplichtingen;3. Er wordt een compensatie toegekend aan actieve deelnemers die erop achteruit gaan door het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw, op basis van de in hoofdstuk 7 genoemde compensatiestaffel.4. De solidariteitsreserve wordt gevuld tot maximaal 5% van het vermogen.5. Het resterend vermogen wordt gebruikt voor het toekennen van extra persoonlijk pensioenvermogen aan deelnemers op leeftijdscohortniveau. Het hiervoor beschikbaar onverdeeld vermogen wordt hierbij via de standaardmethode verdeeld over de leeftijdscohorten. Hierbij wordt een spreidingsperiode van 5 jaar gehanteerd.
>140%	<p>Dit transitieplan beschrijft op welke wijze het vermogen van VLEP wordt verdeeld, indien de dekkingsgraad van VLEP op het transitiemoment 105%-140% bedraagt. Bij een dekkingsgraad hoger dan 140% kan de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel ook doorgang vinden, maar wensen cao-partijen wel met het bestuur van VLEP in overleg te treden of het evenwichtig is om het extra onverdeeld vermogen (boven het vermogen dat behoort bij een dekkingsgraad van 140% op de transitiedatum) volledig uit te delen via een extra verhoging van persoonlijke pensioenvermogens, of dat een andere bestemming van dit geld meer evenwichtig is (bijvoorbeeld het meer gespreid uitdelen van dit extra onverdeeld vermogen of het introduceren van extra doelstellingen voor de solidariteitsreserve). Daarbij streven cao-partijen ernaar om zo snel mogelijk eventuele aanvullende afspraken te maken, waarbij ervoor gezorgd wordt dat de transitie alsnog binnen een jaar kan plaatsvinden, zodat de transitie (ruim) binnen de wettelijke termijnen (uiterlijk 1 januari 2028) kan worden afgerond.</p>

Cao-partijen zijn ervan overtuigd dat de keuze voor invaren op basis van de bovengenoemde systematiek evenwichtig is voor deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden, alsmede voor hun meeverzekerde eventuele partners en kinderen. Dit blijkt uit hoofdstuk 10.

7. Gemaakte afspraken voor compensatie

7.1. Achtergrond compensatie

Cao-partijen streven ernaar om een adequate compensatieregeling in te regelen voor deelnemers die nadeel ervaren voor het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw. Het afschaffen van de doorsneesystematiek voor premie en pensioenopbouw leidt tot een nadeel voor een aantal huidige (actieve) deelnemers van VLEP.

7.2. Beschrijving compensatieregeling

Cao-partijen wensen op de navolgende wijze een eventuele achteruitgang in pensioen als gevolg van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling voor (actieve) deelnemers te compenseren.

Methodiek

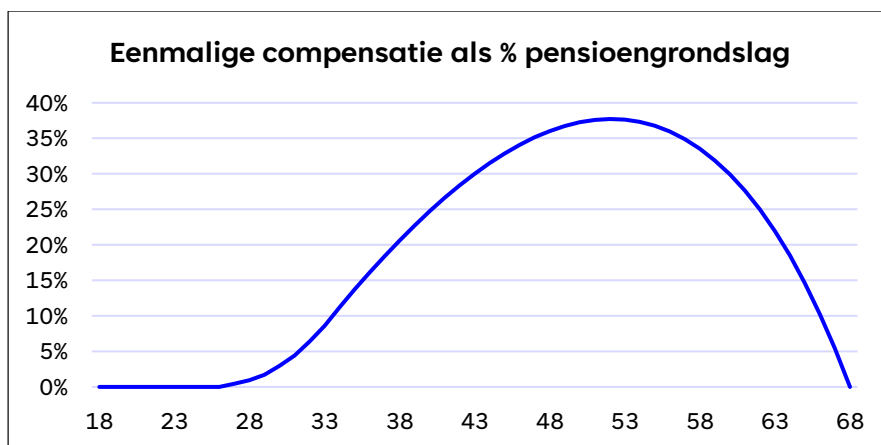
Cao-partijen beoordelen de benodigde compensatie op basis van de zogenaamde “dubbele transitie”. Dit betekent dat niet alleen gekeken wordt naar de consequenties van het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw, maar dat ook andere transitie-effecten in ogenschouw genomen worden.

De compensatie wordt vastgesteld op leeftijdscohort niveau en niet op individueel niveau. Cao-partijen gekozen voor een methodiek die vooraf rekening houdt met de rentegevoeligheid van de compensatie, zodat op het transitiemoment de compensatiestafel vaststaat en niet opnieuw (afhankelijk van de rentestand) moet worden vastgesteld. Cao-partijen hebben de volgende methodiek gehanteerd om vast te stellen op welke wijze hoe hoog de compensatie voor de verschillende leeftijdscohorten zou moeten zijn.

- Stap 1: Bepaal voor elke leeftijd wat naar verwachting in de toekomst zou worden opgebouwd door middel van premie-inleg bij ongewijzigde voortzetting van de huidige pensioenregeling (jaarlijkse opbouw exclusief toeslagverlening). Dit betreft de totale verwachte premie-inleg per leeftijd tot de pensioenrichtleeftijd (68 jaar) op basis van de doorsneesystematiek. Hierbij is de situatie 2023 als uitgangspunt genomen.
- Stap 2: Bepaal voor elke leeftijd wat naar verwachting de toekomstige premie-inleg is tot de pensioenrichtleeftijd op basis van een vlakke premie zoals in het nieuwe pensioenstelsel. De hoogte van de vlakke premie wordt zodanig vastgesteld dat de toekomstige opbouw op populatieniveau gemiddeld niet wijzigt ten opzichte van de huidige regeling. Hierbij is de situatie 2023 als uitgangspunt genomen.
- Stap 3: Voer stap 1 en 2 uit op basis van vaste rentestanden 1%, 2%, 3% en 4%.
- Stap 4: Het verschil tussen de waarde van de toekomstige premie-inleg van stap 1 en stap 2 vormt de expliciete compensatiestafel. Omdat de hoogte van de premie afhankelijk is van de rentestand, vindt er een middeling plaats op de resultaten van stap 1 en 2 op basis van de vier rentestanden. De resulterende gemiddelde expliciete compensatiestafel geldt als uitgangspunt voor de toekenning van compensatie bij de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.
- Stap 5: De aldus resulterende compensatiestafel wordt zodanig aangepast dat in termen van mediaan vervangingsratio een evenwichtige impact van de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel voor de diverse generaties en doelgroepen resulteert. Hierdoor wordt rekening gehouden met de effecten van de zogenaamde “dubbele transitie”.

Methodiek

Indien de dekkinggraad van VLEP toereikend is voor volledige compensatie, ziet de leeftijdsafhankelijke compensatiestaffel voor deelnemers er grafisch als volgt uit. Dit betreft een leeftijdsafhankelijke eenmalige compensatie voor deelnemers, die op de transitiedatum actief of arbeidsongeschikt zijn als percentage van de pensioengrondslag:



De bovenstaande figuur toont het bedrag (als % van de (parttime-gewogen) pensioengrondslag) dat (actieve en arbeidsongeschikte) deelnemers per leeftijdscohort extra ontvangen bij invaren. Deze staffel is leidend, waardoor de onzekerheid (de werkelijke hoogte van de compensatielast) bij het fonds ligt. Conform de voorrangsregels wordt de staffel naar rato toegekend als VLEP op de transitiedatum (rekening houdend met de voorrangsregels) onvoldoende vermogen heeft voor volledige toekenning van de compensatie op basis van de bovenstaande staffel.

7.3. Financieringsplan gemaakte compensatieafspraken

Financieringsplan

cao-partijen wensen de compensatie te financieren uit het collectieve pensioenvermogen. De cao-partijen vragen VLEP om de compensatie op het moment van transitie in één keer toe te kennen aan de op dat moment actieve en arbeidsongeschikte deelnemers.

Schokken tijdens de transitie

Dit transitieplan is van toepassing als de dekkinggraad hoger is dan circa 105% (minimale dekkinggraad) en lager dan 140% (maximale dekkinggraad). Bij dekkinggraden hoger dan 140% vindt de transitie ook doorgang, maar worden nadere afspraken gemaakt over de aanwending van het vermogen boven 140%.

Als er zich tijdens de transitiefase schokken voordoen, die ervoor zorgen dat de dekkinggraad lager wordt dan 105% of hoger wordt dan 140% wensen cao-partijen opnieuw met VLEP in overleg te treden over de dan ontstane situatie. In dat kader vragen cao-partijen het bestuur van VLEP om hen tijdens de transitiefase op de hoogte te houden van de dekkinggraad van VLEP, zodat eventuele overleggen vroegtijdig kunnen worden opgepakt.

De in bijlage 3 opgenomen compensatiestaffel is niet afhankelijk van de rente en daarmee niet gevoelig voor renteschokken. Bij de vaststelling van deze compensatiestaffel is al rekening gehouden met diverse

renteniveaus. De kostprijs voor het toekennen van de compensatiestafel is derhalve niet renteafhankelijk. De dekkinggraad die nodig is voor het toekennen van de compensatiestafel is wel renteafhankelijk: hoe hoger de rente, hoe hoger de kostprijs van de compensatie in dekkinggraadtermen.

8. Afspraken over solidariteit(sreserve)

8.1. Doelstellingen solidariteitsreserve

De solidariteitsreserve is een integraal en belangrijk onderdeel van de nieuwe pensioenregeling. Door middel van de solidariteitsreserve worden financiële mee- en tegenvallers gedeeld. De solidariteitsreserve heeft de volgende doelstellingen:

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

Daarnaast wensen cao-partijen – als onderdeel van het solidariteitsbeleid – een collectieve uitkeringsfase te hanteren, zodat ingegane pensioenuitkeringen jaarlijks procentueel met allemaal hetzelfde percentage stijgen of dalen.

Naast een solidariteitsreserve kent het pensioenfonds het Minimaal Vereist Eigen Vermogen en de voorziening operationele risico's (hierna: overige reserves). Eventuele tekorten en overschotten in deze overige reserves dienen in eerste instantie in beginsel met de andere reserves verrekend te worden, voor zover dit wettelijk is toegestaan.

8.2. Financiering van solidariteitsreserve

Cao-partijen hebben begrepen dat VLEP de solidariteitsreserve, waar mogelijk, initieel zal vullen uit een deel van het collectieve pensioenvermogen, dat op het moment van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling niet wordt gebruikt ter dekking van de persoonlijke pensioenvermogens voor de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. De solidariteitsreserve zal daarbij, waar mogelijk, gevuld worden met minimaal 1%, bij voorkeur ten minste 3% en maximaal 5% van het geheel voor pensioen gereserveerde vermogen, inclusief reserves.

Cao-partijen verzoeken VLEP om de solidariteitsreserve te vullen bij het invaren van het opgebouwd pensioen op de transitiedatum en vanuit het toekomstig overrendement. Het vullen van de solidariteitsreserve vanuit premie vinden cao-partijen niet evenwichtig.

8.3. Toegevoegde waarde van de solidariteitsreserve

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

Het risico op een verlaging van het pensioen neemt af

In het nieuwe pensioenstelsel wordt de pensioenuitkering jaarlijks opnieuw vastgesteld. De pensioenuitkering beweegt meer mee met de economie dan in het huidige pensioenstelsel het geval is. Uit de door VLEP gemaakte analyses volgt dat de kans op een verlaging van het ingegaan pensioen in enig jaar afneemt van circa 25% naar circa 1,5% door het hanteren van een solidariteitsreserve. Daarmee voegt de solidariteitsreserve waarde toe conform de doelstelling om de ingegane pensioenuitkering te beschermen.

De voorspelbaarheid van het pensioen neemt toe

Uit de door VLEP verstrekte inzichten blijkt dat de combinatie van het hanteren van een collectieve uitkeringsfase en het hanteren van een solidariteitsreserve (rekening houdend met de beoogde invulling) ervoor zorgt dat de voorspelbaarheid van het pensioen in de jaren voor pensionering toeneemt. Zonder deze maatregelen kan het pensioen van een 65-jarige als het tegenzit op de pensioendatum in slechte economische scenario's circa 25% lager zijn dan het verwachte pensioen. Het hanteren van een collectieve uitkeringsfase, in combinatie met het hanteren van een solidariteitsreserve, zorgt ervoor dat de voorspelbaarheid van het pensioen toeneemt. Het verschil tussen de verwachte uitkering en de uitkering in slechte economische scenario's is voor een 65-jarige dan circa 5% in plaats van circa 25%.

8.4. Evenwichtige en toekomstbestendige invulling van de solidariteitsreserve

Cao-partijen verzoeken VLEP om de solidariteitsreserve evenwichtig en toekomstbestendig vorm te geven, zodanig dat wordt voorkomen dat de solidariteitsreserve in één keer kan worden gebruikt en zodanig dat de baten en lasten vanuit de solidariteitsreserve voor elke generatie in evenwicht zijn.

9. Effecten van de wijziging van de pensioenregeling (transitie-effecten)

9.1. Inleiding

De effecten van de wijziging van de pensioenregeling en de wijze waarop wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten (transitie-effecten) zijn kwantitatief inzichtelijk gemaakt. Vanuit de wetgever is voorgeschreven dat de transitie-effecten inzichtelijk worden gemaakt door vergelijking van:

- de pensioenuitkeringen in het huidig en nieuw pensioenstelsel (verwachting, als het tegenzit en als het meezit)
- het netto profijt in het huidig en nieuw pensioenstelsel

Deze maatstaven worden inzichtelijk gemaakt voor de verschillende leeftijdscohorten en voor de volgende doelgroepen:

- actieve deelnemers
- slapers (gewezen deelnemers en gewezen partners)
- pensioengerechtigden

Bij de beoordeling van de evenwichtigheid kijken cao-partijen in eerste instantie naar de impact op de verwachte pensioenuitkering.

De berekeningen zijn uitgevoerd voor verschillende dekkingsgraden (zie bijlage 1). Bij de verschillende dekkingsgraden wordt op onderstaande wijze invulling gegeven aan de elementen van de nieuwe pensioenregeling.

Overzicht dekkingsgraden op de transitiedatum (indicatief)

Onderdeel	105%	110%	120%	140%
Minimaal Vereist Eigen vermogen en voorziening operationele risico's	2%	2%	2%	2%
Persoonlijk pensioenvermogen gelijk aan voorziening pensioenverplichtingen	100%	100%	100%	100%
Solidariteitsreserve	1%	3%	5%	5%
Compensatie	2%	5%	5%	5%
Verhoging persoonlijk pensioenvermogen	0%		8%	28%
Dekkingsgraad	105%	110%	120%	140%

De in dit hoofdstuk getoonde berekeningen gaan uit van de volgende veronderstellingen:

- Dekkingsgraad huidig stelsel 110%. Dit is de dekkingsgraad waarbij aan alle transitiedoelstellingen kan worden voldaan. In bijlage 1 zijn diverse gevoeligheidsanalyses opgenomen.
- Nieuw pensioenstelsel:
 - Minimum Vereist Eigen Vermogen (MVEV) en voorziening operationele risico's (VOR) verondersteld op 2%

- Solidariteitsreserve gelijk aan 3%
- Kosten compensatieregeling verondersteld op 5%
- De DNB scenarioset (p-set) van Q3-2023

Cao-partijen hebben van VLEP begrepen dat het beschikbaar vermogen onder de noemer “verhoging persoonlijk pensioenvermogen” leeftijdsafhankelijk wordt toegekend rekening houdend met de (wettelijke) standaardmethode, uitgaande van een spreidingsperiode van 5 jaar. De wettelijke standaard spreidingsperiode is 10 jaar. VLEP hanteert een kortere spreidingsperiode, namelijk 5 jaar. Deze spreidingsperiode is gelijk aan de spreidingsperiode die VLEP hanteert voor mee- en tegenvallers in het nieuwe pensioenstelsel. Daarnaast wordt door het verkorten van de spreidingsperiode rekening gehouden met de lagere pensioenopbouw en toeslagachterstanden, die zich in de afgelopen jaren hebben gemanifesteerd.

9.2. Vergelijking pensioenuitkering (vervangingsratio)

Ten behoeve van het ontwerpen van een nieuwe pensioenregeling zijn door VLEP diverse berekeningen uitgevoerd. Daarbij is vastgesteld hoe het pensioen zich in het nieuwe pensioenstelsel (gegeven de nieuwe pensioenregeling) ontwikkelt bij verschillende economische scenario's. Hierbij is ermee rekening gehouden dat het opgebouwd pensioen wordt ingevaren in het nieuwe pensioenstelsel. Ditzelfde is gedaan in het huidig pensioenstelsel (gegeven de huidige pensioenregeling).

Op basis van deze analyses is per leeftijdscohort een vergelijking gemaakt van de pensioenuitkering in het huidig pensioenstelsel en het nieuwe pensioenstelsel, in termen van vervangingsratio. De vervangingsratio is een maatstaf voor het pensioen dat over de gehele uitkeringsperiode wordt ontvangen (de gemiddelde levensverwachting gewogen reële pensioenuitkering). Bij de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel hanteren cao-partijen de vergelijking van de vervangingsratio als primaire maatstaf.

Deze vergelijking is in de onderstaande grafiek opgenomen voor de verschillende leeftijdscohorten en deelnemersgroepen. Op individueel niveau kan de vergelijking anders uitpakken.

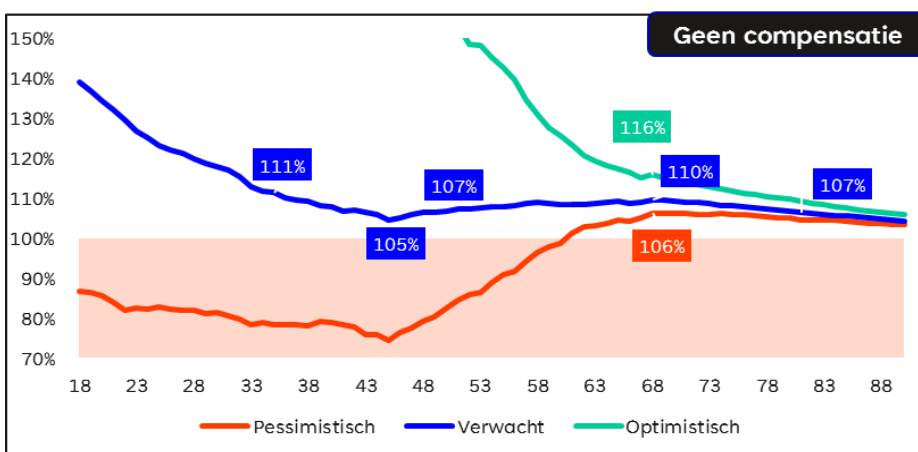
De onderstaande grafiek laat de verhouding zien tussen de mediaan vervangingsratio in het nieuw stelsel en het pensioen in het huidig stelsel. Bij een percentage van 100% of hoger wordt in het nieuwe pensioenstelsel over de uitkeringsperiode gemiddeld meer pensioen ontvangen dan in het huidige pensioenstelsel. Dit zegt dus niks over de absolute hoogte van het pensioen, maar wel over de verhouding tussen het pensioen in het huidig stelsel (FTK) en het pensioen in het nieuw stelsel (SPR).

De getoonde effecten zijn inclusief de effecten van de solidariteitsreserve.

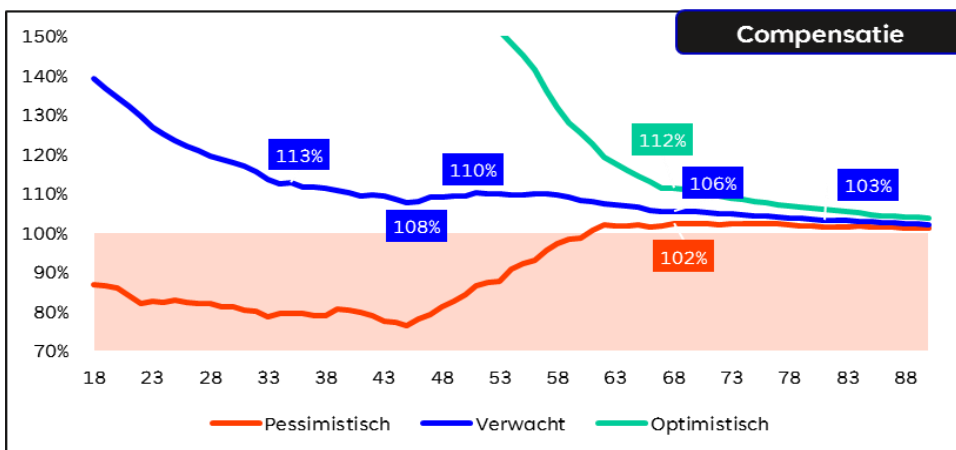
De vervangingsratio in het huidige (FTK) en nieuwe pensioenstelsel (SPR) zijn voor verschillende leeftijden en voor veel verschillende scenario's doorgerekend. Hierbij zijn de door De Nederlandsche Bank gepubliceerde scenariosets gebruikt. Cao-partijen beoordelen de evenwichtigheid van de transitie op basis van de mediaan vervangingsratio (SPR/FTK-Mediaan). Dit komt overeen met de uitkomst in 50% van de doorgerekende toekomstscenario's (verwacht, blauwe lijn in onderstaande grafieken). Daarnaast wordt in de onderstaande grafiek inzicht geboden in de resultaten in de 5% slechtste scenario's (pessimistisch, rode lijn in onderstaande grafieken) en in de 5% beste scenario's (optimistisch, groene lijn in onderstaande grafieken).

In de onderstaande grafieken wordt de vergelijking van de vervangingsratio weergegeven voor actieven en gepensioneerden, met en zonder compensatieregeling (bovenste twee grafieken). In de onderste grafiek wordt de vergelijking van de vervangingsratio weergegeven voor slapers (voormalig werknemers). Op de x-as worden de leeftijden weergegeven en op de y-as de verhouding tussen de vervangingsratio in het nieuwe pensioenstelsel en in het huidige pensioenstelsel.

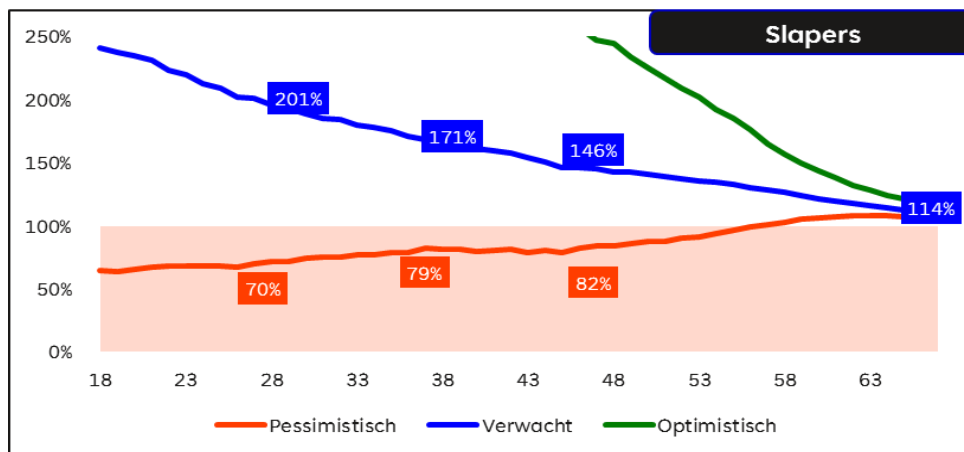
Vergelijking vervangingsratio (nieuw / huidig) actieven en gepensioneerden – zonder compensatieregeling



Vergelijking vervangingsratio (nieuw / huidig) actieven en gepensioneerden – met compensatieregeling



Vergelijking vervangingsratio (nieuw / huidig) slapers (voormalig werknemers)



Uit de bovenstaande grafieken blijkt dat het nieuwe pensioenstelsel naar verwachting tot een hoger pensioen leidt. Als het economisch slecht gaat kan het pensioen in het nieuwe pensioenstelsel ook lager uitvallen dan in het huidig pensioenstelsel.

De gepensioneerden gaan er in verwacht pensioen op vooruit. In het nieuwe pensioenstelsel wordt een lagere reserve aangehouden dan op dit moment het geval is. Hierdoor kunnen de ingegane pensioenen eerder worden verhoogd. Door de bescherming van het ingegaan pensioen via de solidariteitsreserve, ligt het pensioen in het nieuwe stelsel (gemeten over de uitkeringsperiode, dus inclusief toekomstige verhogingen en verlagingen) ook hoger dan in het huidig stelsel als het economisch slecht gaat. Als de dekkinggraad van VLEP op het transitiemoment 110% bedraagt gaan gepensioneerden er derhalve op vooruit.

De slapers (voormalig werknemers) gaan er in verwacht pensioen op vooruit. In het nieuwe stelsel wordt een lagere reserve aangehouden dan op dit moment het geval is en is er sprake van leeftijdsafhankelijke toedeling van beleggingsresultaten. Slapers profiteren hier naar verwachting van. In economisch slechte tijden kan het pensioen in het nieuwe pensioenstelsel echter ook lager uitvallen dan in het huidig pensioenstelsel.

De jongste deelnemers gaan er in verwacht pensioen het meest op vooruit. Zij ontvangen aan het begin van de deelnemersperiode relatief meer premie dan in het huidig pensioenstelsel door het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw en profiteren daarnaast naar verwachting van de leeftijdsafhankelijke toedeling van beleggingsresultaten. Zij kennen echter ook een grote spreiding van het pensioen: het pensioen wordt minder zeker. Dit komt door de leeftijdsafhankelijke toedeling van beleggingsresultaten in het nieuwe pensioenstelsel en door de lagere buffers in het nieuwe pensioenstelsel.

De middengroep actieven (leeftijd 30-60) wordt geraakt door het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw. Zij worden hiervoor gecompenseerd. Deze compensatie leidt tot een evenwichtigere verdeling van de consequenties van het nieuwe pensioenstelsel over de generaties heen.

9.3. Vergelijking UPO-bedragen

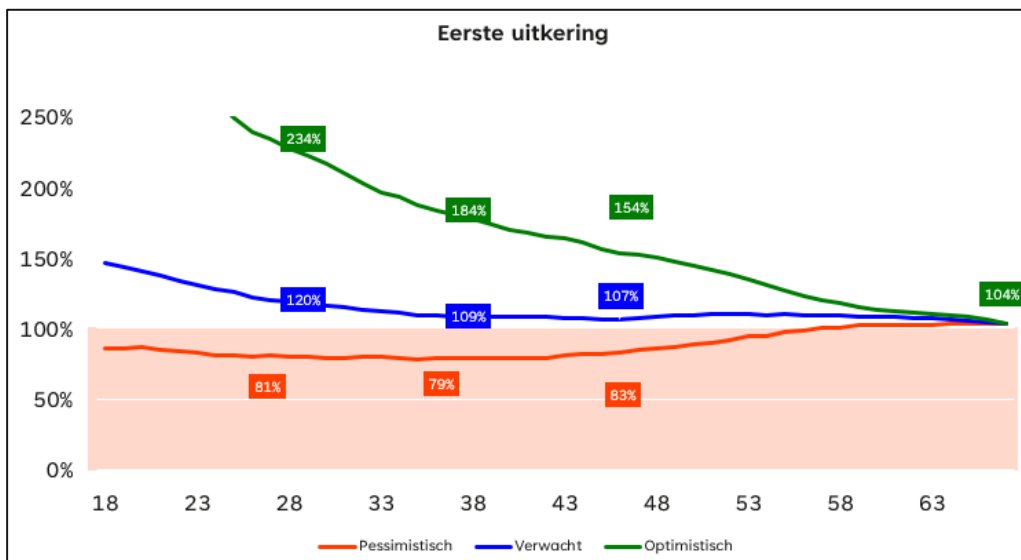
Deelnemers ontvangen rond de transitiedatum informatie over hun pensioen net voor en net na de transitie. Dit gebeurt via zogenaamde UPO-bedragen (uniform pensioenoverzicht). In het UPO wordt zowel het verwacht pensioen getoond als het pensioen als het (economisch) mee- of tegenzit. Bij de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel hanteren cao-partijen de vergelijking van de UPO-bedragen als communicatietoets.

De methodiek voor het bepalen van de UPO-bedragen wordt voorgeschreven door DNB. Er worden geen carrièrekansen meegerekend, en daarnaast is de looninflatie gelijk aan de prijsinflatie. In het onderstaande figuur wordt een vergelijking getoond van de UPO (uniform pensioenoverzicht)-bedragen. Hierbij is uitgegaan van een dekkingsgraad van 110% op het moment van de transitie.

Het UPO bedrag voor niet-gepensioneerden is het bedrag op de pensioendatum. Het UPO bedrag voor pensioengerechtigden vergelijkt het pensioen over 10 jaar. Bij een percentage van 100% of hoger is het UPO-bedrag in het nieuwe pensioenstelsel hoger dan in het huidige pensioenstelsel.

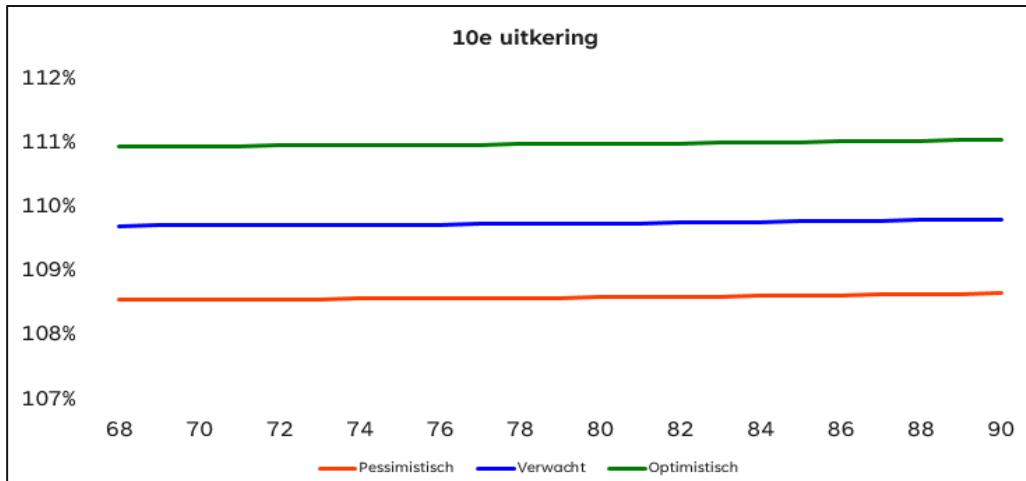
In de onderstaande grafieken wordt de vergelijking van de UPO-bedragen weergegeven voor actieven, slapers (voormalig werknemers) en gepensioneerden in 50% van de doorgerekende toekomstscenario's (verwacht, blauwe lijn in onderstaande grafieken), in de 5% slechtste scenario's (pessimistisch, rode lijn in onderstaande grafieken) en in de 5% beste scenario's (optimistisch, groene lijn in onderstaande grafieken). Op de x-as worden de leeftijden weergegeven en op de y-as de verhouding tussen het UPO-bedrag in het nieuwe pensioenstelsel en in het huidig pensioenstelsel. Deze vergelijking is in de opgenomen voor de verschillende leeftijdscohorten en deelnemersgroepen. Op individueel niveau kan de vergelijking anders uitpakken.

Vergelijking UPO-bedragen (nieuw/huidig) actieven – met compensatie voor afschaffen doorsneesystematiek



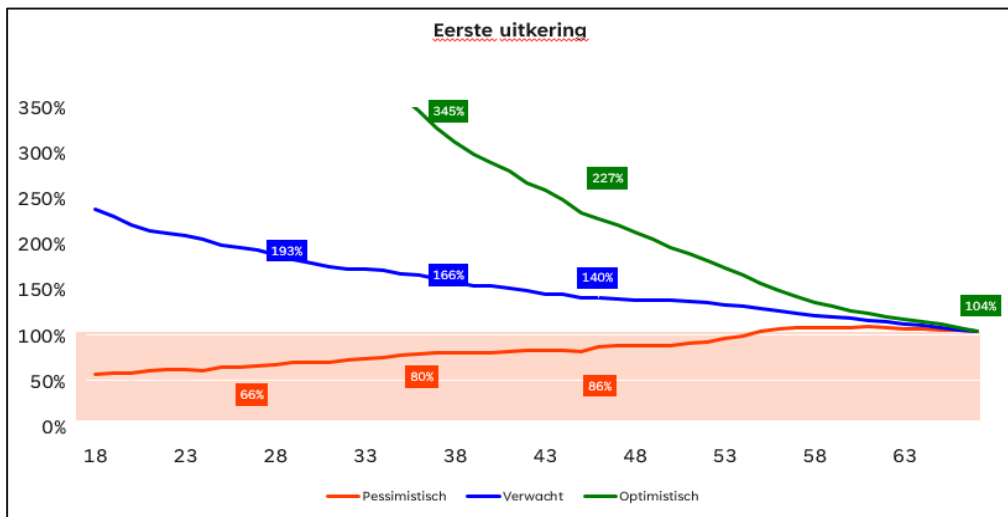
Voor actieven is het verwacht pensioen op de pensioendatum (UPO bedrag) in het nieuwe pensioenstelsel hoger dan in het huidige pensioenstelsel. In economisch slechte tijden kan het pensioen op de pensioendatum in het nieuwe pensioenstelsel lager zijn dan in het huidige pensioenstelsel. In economisch goede tijden kan het pensioen in het nieuwe pensioenstelsel veel hoger zijn dan in het huidige pensioenstelsel. Dit beeld is in lijn met het beeld dat uit de vervangingsratio-analyse volgt.

Vergelijking UPO-bedragen (nieuw/huidig) gepensioneerden



Gepensioneerden gaan er naar verwachting op vooruit in UPO termen. Dit geldt ook als het economisch tegenzit. Dit beeld is in lijn met het beeld dat uit de vervangingsratio-analyse volgt.

Vergelijking UPO-bedragen (nieuw/huidig) slapers (voormalig werknemers)



De slapers (voormalig werknemers) gaan er in verwacht pensioen op vooruit. In economisch slechte tijden kan het pensioen in het nieuwe pensioenstelsel echter ook lager uitvallen dan in het huidige pensioenstelsel. Dit beeld is in lijn met het beeld dat uit de vervangingsratio-analyse volgt.

9.4. Netto Profijt

De effecten van de wijziging van de pensioenregeling en het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zijn tevens berekend door het netto profijt van het ongewijzigd voortzetten van het huidig pensioenstelsel af te zetten tegen het netto profijt van het opbouwen van pensioen in het nieuwe pensioenstelsel, inclusief het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Hierbij is het netto profijt gelijk aan het verschil tussen de marktwaarde van de te verwachte pensioenuitkeringen en de marktwaarde van de toekomstige premie-inleg. Het delta netto profijt effect is dan het verschil tussen het netto profijt van de nieuwe pensioenregeling en de huidige regeling, uitgedrukt in de marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen van de huidige pensioenregeling. Wanneer het netto profijt van het nieuwe stelsel hoger is dan het huidige stelsel, ontvangen deelnemers meer uitkering voor hun betaalde premie in het nieuwe stelsel dan in het huidige stelsel. Dit betekent dat het verschil tussen de uitkering en de premie hoger is. Hierbij worden alle toekomstige scenario's gewogen tot 1 kengetal. In tegenstelling tot de in paragraaf 9.2 en 9.3 getoonde analyse wordt hierbij uitgegaan van een risicovrije waardering: er wordt verondersteld dat het beleggen in aandelen niet meer rendement oplevert dan het beleggen in risicovrije producten.

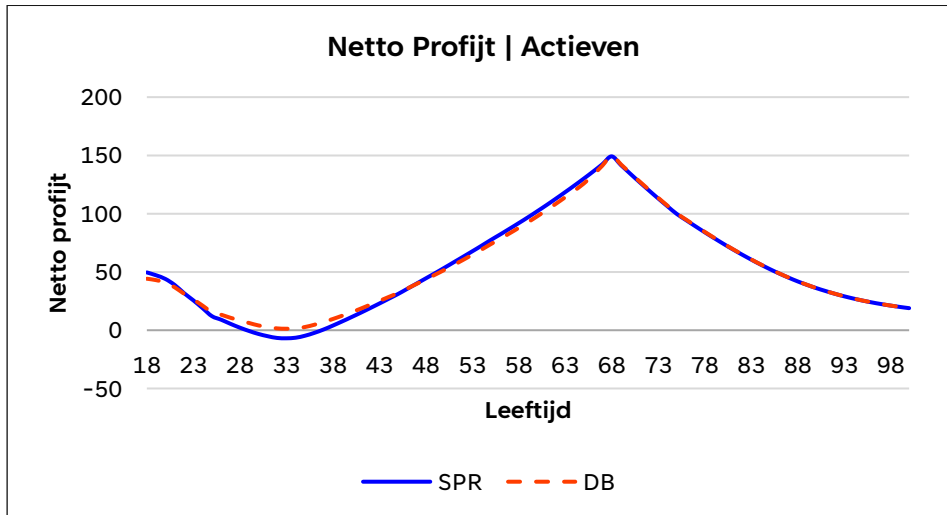
Deze vergelijking is in de onderstaande grafieken opgenomen voor de verschillende deelnemersgroepen en leeftijdsgroepen. Op individueel niveau kan de vergelijking anders uitpakken.

Het netto profijt is verschil tussen de contant gemaakte waarde van de verwachte uitkering minus de contante waarde van de toekomstige premie. Het netto profijt van het nieuwe stelsel en het netto profijt van het oude stelsel worden met elkaar vergeleken. Wanneer het netto profijt van het nieuwe stelsel hoger is dan het huidige stelsel, ontvangen deelnemers meer uitkering voor hun betaalde premie in het nieuwe stelsel dan in het huidige stelsel. Dit betekent dat het verschil tussen de uitkering en de premie hoger is.

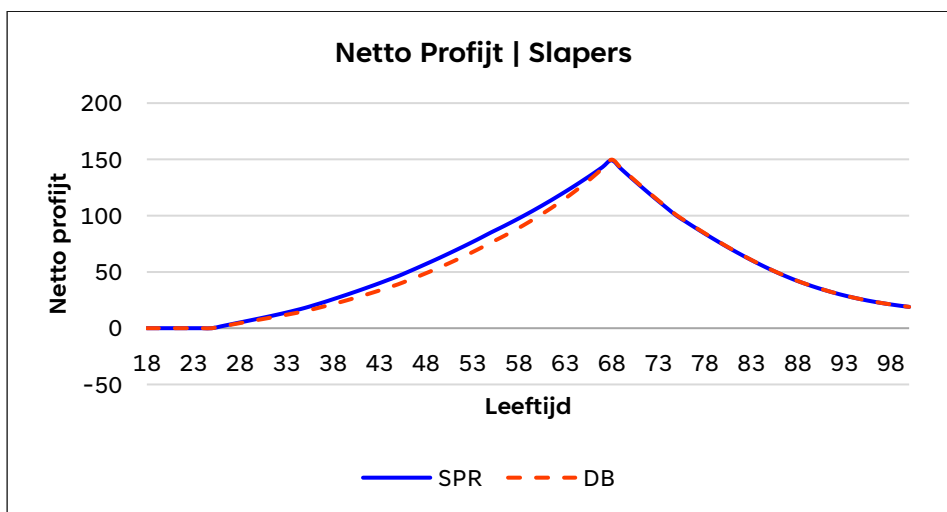
Het in de onderstaande grafieken getoonde verschil in netto profijt is het verschil tussen het netto profijt van de nieuwe pensioenregeling en het netto profijt van de huidige regeling, uitgedrukt in de marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen van de huidige pensioenregeling. Hierbij is rekening gehouden met de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw.

Op de x-as worden de leeftijden weergegeven en op de y-as het netto profijt van de nieuwe pensioenregeling in het nieuwe pensioenstelsel (blauwe lijn, SPR) en het netto profijt van de huidige pensioenregeling in het huidige pensioenstelsel (rode lijn, DB).

Netto profijt actieven en gepensioneerden



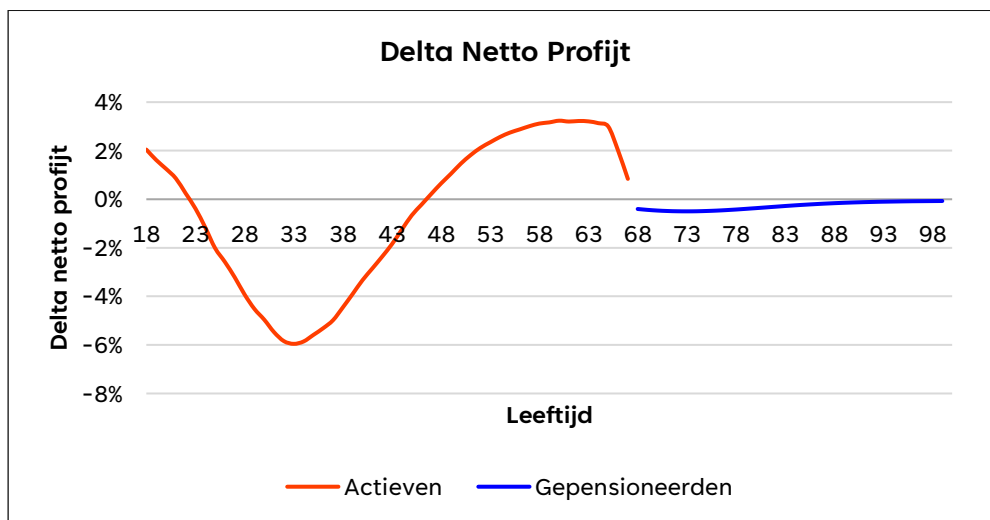
Netto profijt slapers (voormalig werknemers)



De bovenstaande figuren maken per regeling inzichtelijk hoe de waarde van de premies en de uitkeringen zich voor een maatmens tot elkaar verhouden. Bij beide stelsels is een vergelijkbare vorm en vergelijkbare orde van grootte zichtbaar. De vergelijking tussen de stelsel moet inzichtelijk worden gemaakt middels het Delta netto profijt. Dit is wordt als volgt afgeleid:

$$\frac{(\text{netto profijt nieuwe regeling} - \text{netto profijt huidige regeling})}{(\text{contante waarde uitkering in huidig pensioenstelsel})}$$

Delta netto profijt actieven en gepensioneerden



Het afschaffen van de doorsneesystematiek voor premie en pensioenopbouw heeft een negatieve impact op het netto profijt voor deelnemers tussen circa 23 en 47. Dit betekent dat deze deelnemers in de risicovrije wereld een lagere uitkering krijgen voor de premie. Ook voor gepensioneerden resulteert een beperkt lager netto profijt. Dit komt omdat er - als er geen rendement op aandelen wordt gemaakt in het nieuwe pensioenstelsel - geen verhoging van het pensioen plaatsvindt in het nieuwe pensioenstelsel. In het huidige stelsel kan de dekkingsgraad van VLEP in deze situatie wel stijgen (door bijvoorbeeld rentestijgingen), waardoor wel toeslag mogelijk is. Daarnaast draagt de premie in hoog-rente scenario's minder bij aan de dekkingsgraadontwikkeling. In extreem negatieve scenario's is de solidariteitsreserve in het nieuwe pensioenstelsel op langere termijn mogelijk onvoldoende om een verlaging van het ingegaan pensioen te voorkomen. In de netto profijt berekening wegen negatieve scenario's zwaar mee en wordt geen rekening gehouden met de verwachte positieve opbrengsten van het beleggen in aandelen.

Naar de mening van cao-partijen geeft de verwachte pensioenuitkering (vervangingsratio en UPO bedragen) meer inzicht in het te verwachten pensioen dan netto profijt. Cao-partijen zijn daarom van mening dat een negatief netto profijt acceptabel is bij een voldoende hoge verwachte pensioenuitkering. De netto profijt analyses worden daarom als secundaire toets gehanteerd bij de beoordeling van de risico's. De netto profijt toets geeft met name weer waar de risico's van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel zitten. Deze risico's hebben cao-partijen meegewogen bij de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.

9.5. Effecten van besluiten tijdens de transitie

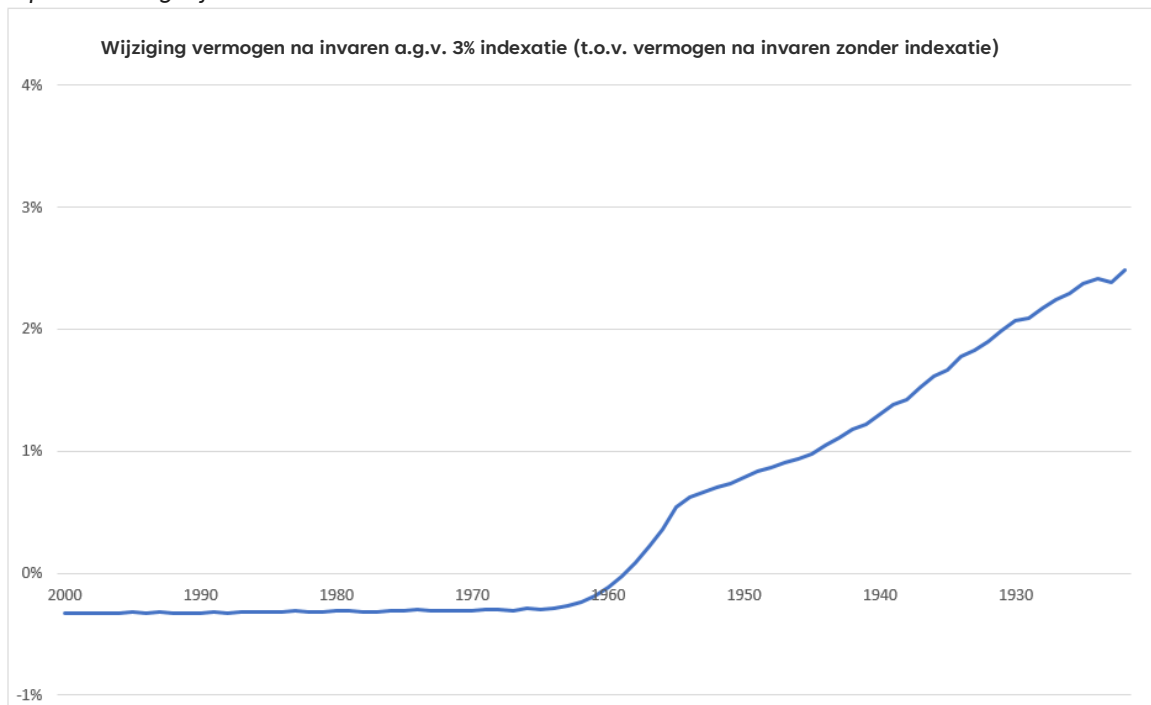
VLEP heeft in de transitiefase gebruik gemaakt van de Algemene Maatregel van Bestuur, die het mogelijk maakte om extra toeslag te verlenen. Hierdoor zijn de pensioenen van alle deelnemers in de transitiefase meer verhoogd dan op basis van het huidige financieel toetsingskader mogelijk was. Per 1 januari 2023 is in dit kader een toeslag van 3% verleend en per 1 januari 2024 is een toeslag van 3,5% verleend. De toeslagachterstand is hierdoor minder ver opgelopen, dan in de situatie dat de regels van het huidige financieel toetsingskader strikt was toegepast. Dit neemt niet weg dat de prijzen harder zijn gestegen dan het pensioen bij VLEP, waardoor de koopkracht van het pensioen is afgenomen.

Uit evenwichtigheidsberekeningen blijkt dat deze extra toeslagverlening in het voordeel van oudere deelnemers heeft uitgekapt:

- Deze extra toeslagverlening is positief voor gepensioneerden. Dit komt vooral doordat de uitkeringen van de gepensioneerden direct omhoog zijn gegaan. Zij kregen meteen een hoger pensioen.
- De extra toeslagverlening is beperkt negatief voor jongere deelnemers. Want door de verhoging van de pensioenen wordt meer geld uitgekeerd. En dus is er minder vermogen te verdelen wanneer wordt overgaan naar het nieuwe stelsel.

Dit blijkt uit de onderstaande grafiek, waarin de impact van een toeslag van 3% is weergegeven. Dit is de extra toeslag die per 1 januari 2023 is gegeven. Per 1 januari 2024 is een extra toeslag verleend van 3,5%.

Impact toeslag 1 januari 2023



Impact toeslag 1 januari 2024



Daarnaast is in 2024 de pensioenopbouw verhoogd naar 1,7%, door het tussentijds herijken van het verwacht rendement.

Bij de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel, is door cao-partijen het bovenstaande effect meegewogen.

10. Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken

Cao-partijen zijn van mening dat sprake is van een evenwichtige transitie van het huidige pensioenstelsel met de huidige pensioenregeling naar het nieuwe pensioenstelsel met de nieuwe pensioenregeling. Cao-partijen hebben in dit kader de volgende doelstellingen vastgesteld:

- De opgebouwde pensioenen zijn direct voor en direct na transitie ten minste gelijk.
- De verwachte pensioenen zijn direct voor en direct na transitie ten minste gelijk.
- Er wordt gestart met een gevulde solidariteitsreserve.
- Er is sprake van een adequate compensatieregeling voor het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw.

In de uitwerking van de impact van het nieuwe pensioenstelsel en de nieuwe pensioenregeling constateren cao-partijen dat de voorgenomen transitie in voldoende mate beantwoordt aan deze kwalitatieve doelstellingen.

Daarnaast hebben cao-partijen kwantitatieve maatstaven in hun oordeelsvorming betrokken, zoals de vergelijking van de pensioenuitkeringen en het netto profijt. Bij de beoordeling van de kwantitatieve analyses wordt de volgende prioritering aangehouden:

1. De evenwichtigheid wordt in eerste instantie beoordeeld op basis van de verwachte uitkeringen (leeftijd gewogen, over de uitkeringsduur), zie hoofdstuk 9.2 en bijlage 1.
2. Alle deelnemers van VLEP ontvangen informatie over hun pensioen net voor en net na de transitie. Dit gebeurt via het communiceren van zogenaamde UPO-bedragen (uniform pensioenoverzicht). De vergelijking van de UPO-bedragen wegen cao-partijen derhalve mee in de beoordeling van de evenwichtigheid (communicatietoets), zie hoofdstuk 9.3.
3. De verwachte pensioenuitkering geeft meer inzicht in de absolute hoogte van het pensioen dan netto profijt. Een negatief netto profijt kan dan ook acceptabel zijn bij een voldoende hoge verwachte pensioenuitkering. De netto profijt analyses worden daarom als secundaire toets gehanteerd (zie hoofdstuk 9.4 en bijlage 1).

Cao-partijen constateren dat de verwachte uitkeringen in het nieuwe pensioenstelsel voor actieven en pensioengerechtigden gelijk of hoger zijn dan in het huidig pensioenstelsel. Dit geldt voor alle dekkingsgraden, die binnen het bereik van dit transitieplan liggen. Met name jongere deelnemers ontvangen in het nieuwe pensioenstelsel naar verwachting een hoger pensioen. Het pensioen kan in het nieuwe pensioenstelsel echter ook lager uitvallen als het economisch tegenzit en (nog) hoger als het economisch mee zit.

Cao-partijen zijn van mening dat de kwantitatieve analyses een evenwichtig beeld laten zien van de impact van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel over de generaties heen. Bij de beoordeling van de evenwichtigheid zijn ook de effecten van de door VLEP genomen besluiten tijdens de transitie meegewogen (zie paragraaf 9.4) en is bij het opstellen van de voorrangsregels de bestaande toeslagachterstand en de onvolledige pensioenopbouw in de periode 2021-2023 meegewogen. Daarnaast is de wijziging van het risico op een lager pensioen in het nieuwe pensioenstelsel in de beoordeling betrokken. Uit de analyses blijkt dat de verwachte pensioenuitkering in het nieuwe pensioenstelsel voor jongere deelnemers meer toeneemt ten opzichte van het huidig pensioenstelsel dan voor oudere deelnemers. Voor deze jongere deelnemers neemt de onzekerheid met betrekking tot de hoogte van de pensioenuitkering echter ook meer toe. De resultaten voor de jongste deelnemers laten met name zien wat de premie in het nieuwe pensioenstelsel oplevert ten opzichte van het huidig

pensioenstelsel. Voor deze deelnemers spelen invaar-effecten een kleinere rol, omdat nog slechts een beperkt pensioen is opgebouwd. Hiermee rekening houdend beoordelen cao-partijen de impact van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel en de nieuwe pensioenregeling op de pensioenuitkeringen van verschillende generaties evenwichtig.

In netto profijt termen is er sprake van een ander beeld. Cao-partijen constateren dat bij een dekkingsgraad op het transitiemoment van 1-1-2026 van 110% het netto profijt van de overgang van de huidige naar de nieuwe pensioenregeling voor bepaalde groepen deelnemers per saldo negatief is. Cao-partijen constateren tegelijkertijd dat waar sprake is van een negatief netto profijt voor bepaalde groepen deelnemers de verwachte pensioenuitkering onder de nieuwe pensioenregeling in de mediaan en het goed weer scenario gelijk of hoger is dan onder de huidige pensioenregeling. Cao-partijen trekken hieruit de conclusie dat voldaan is aan de door cao-partijen gestelde voorwaarden aan evenwichtigheid van de transitie en zijn derhalve van mening dat sprake is van een evenwichtige transitie van de huidige naar de nieuwe pensioenregeling.

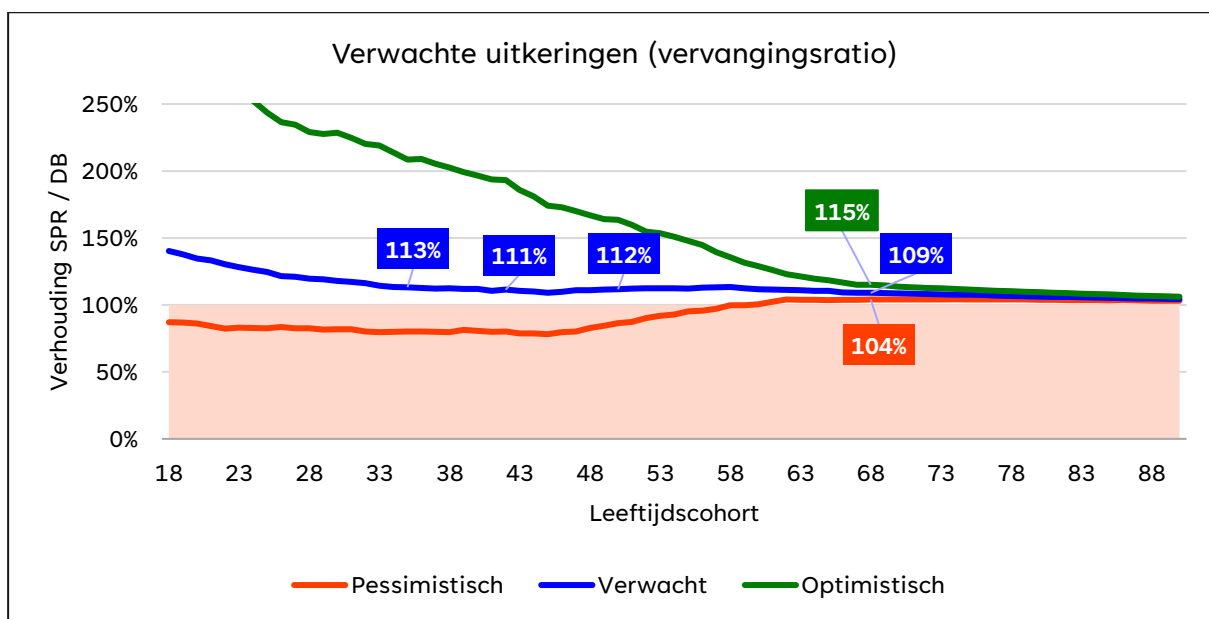
Bijlage 1. Gevoeligheidsanalyses

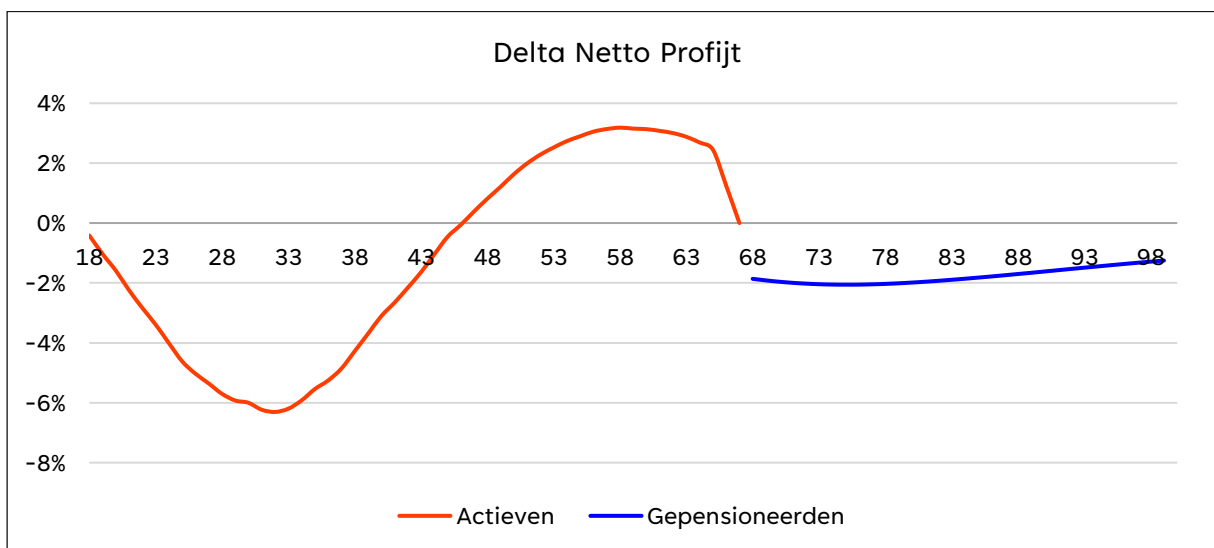
De transitie-effecten zijn gevoelig voor een aantal belangrijke parameters. Er is daarom onderzocht hoe de transitie-effecten er onder verschillende economische en financiële situaties uit zouden komen te zien. Een samenvatting van de resultaten van dit onderzoek is hieronder opgenomen.

Dekkingsgraad 105%

Bij een dekkingsgraad van 105% vindt de volgende verdeling van het vermogen plaats:

Onderdeel	105%
Minimaal Vereist Eigen vermogen en voorziening operationele risico's	2%
Persoonlijk pensioenvermogen gelijk aan voorziening pensioenverplichtingen	100%
Solidariteitsreserve	1%
Compensatie	2%
Verhoging persoonlijk pensioenvermogen	0%
Dekkingsgraad	105%



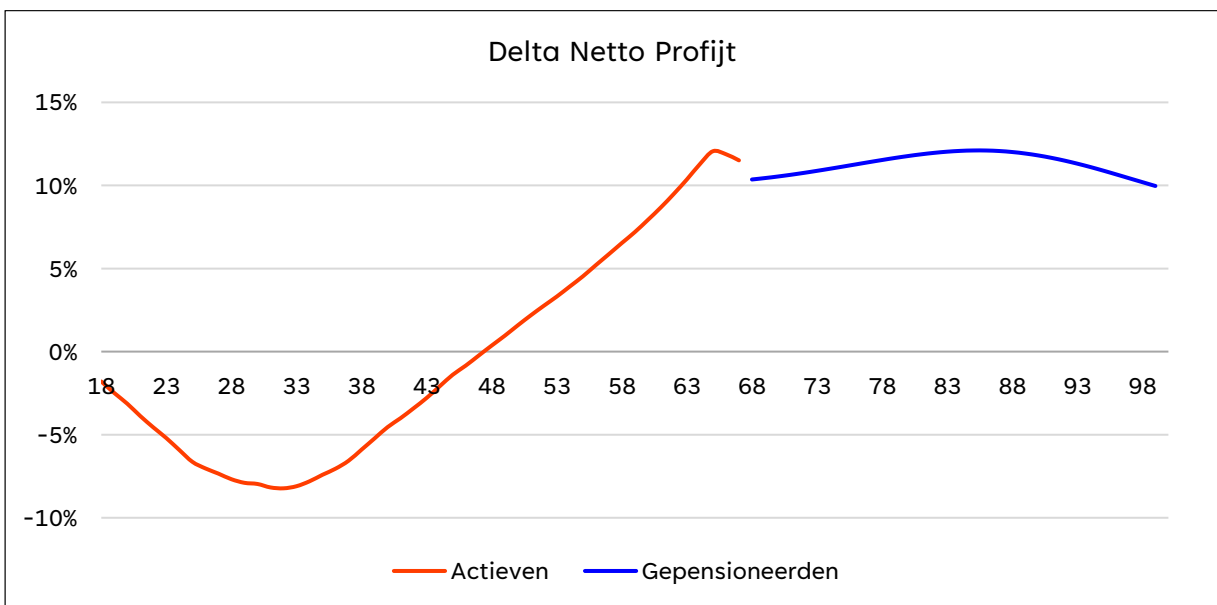
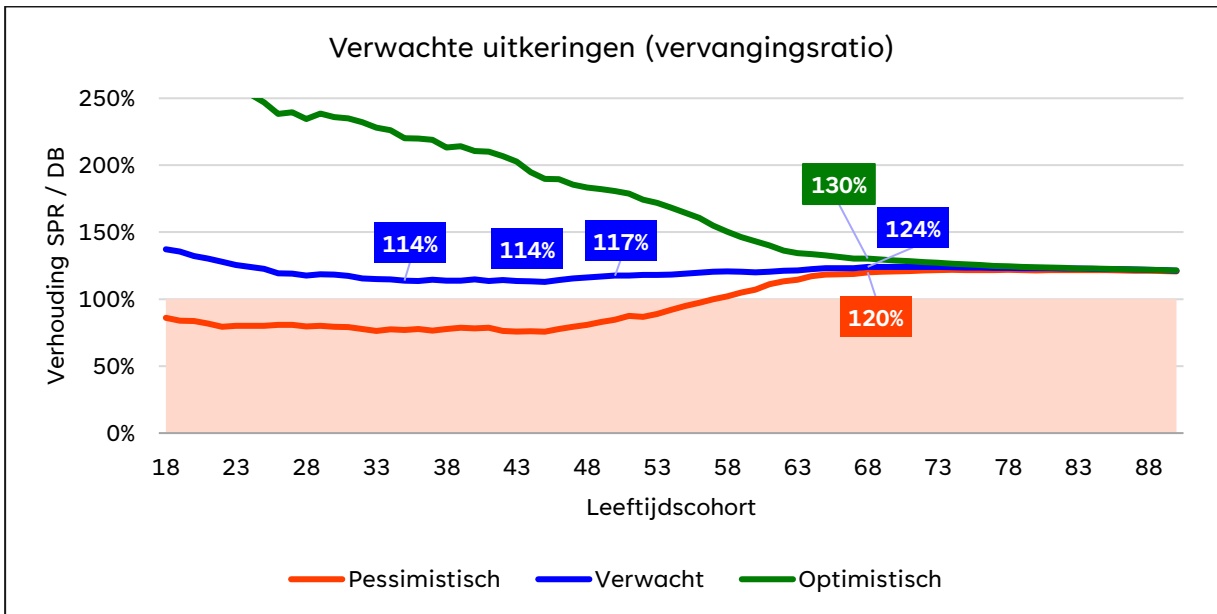


- De minimale dekkingsgraad waarbij de afspraken in dit transitieplan nog geldig zijn is 105%. Bij deze dekkingsgraad is er geen buffer te verdelen bij invaren, is de solidariteitsreserve ca. 1% van het vermogen bij invaren en is er een budget van 2% voor compensatie bij invaren.
- De analyse van de vervangingsratio laat zien dat alle deelnemers er in verwachting m.b.t. de vervangingsratio op vooruit gaan in het nieuwe pensioenstelsel. Dit wordt veroorzaakt doordat in het nieuwe pensioenstelsel de pensioenen eerder verhoogd kunnen worden. Er is minder sprake van buffervorming dan in het huidige pensioenstelsel.
- In termen van delta netto profijt komen pensioengerechtigden er bij een lage dekkingsgraad iets minder goed uit in het nieuwe stelsel ten opzichte van het huidige stelsel dan bij een dekkingsgraad van 110%. Ditzelfde geldt voor jongeren. In een risiconeutrale omgeving is er weinig groeipotentie voor pensioengerechtigden en is de hoogte van de startaanspraak de belangrijkste bepaler van de hoogte van de uitkering.

Dekkingsgraad 140%

Bij een dekkingsgraad van 140% vindt de volgende verdeling van het vermogen plaats:

Onderdeel	140%
Minimaal Vereist Eigen vermogen en voorziening operationele risico's	2%
Persoonlijk pensioenvermogen gelijk aan voorziening pensioenverplichtingen	100%
Solidariteitsreserve	5%
Compensatie	5%
Verhoging persoonlijk pensioenvermogen	28%
Dekkingsgraad	140%

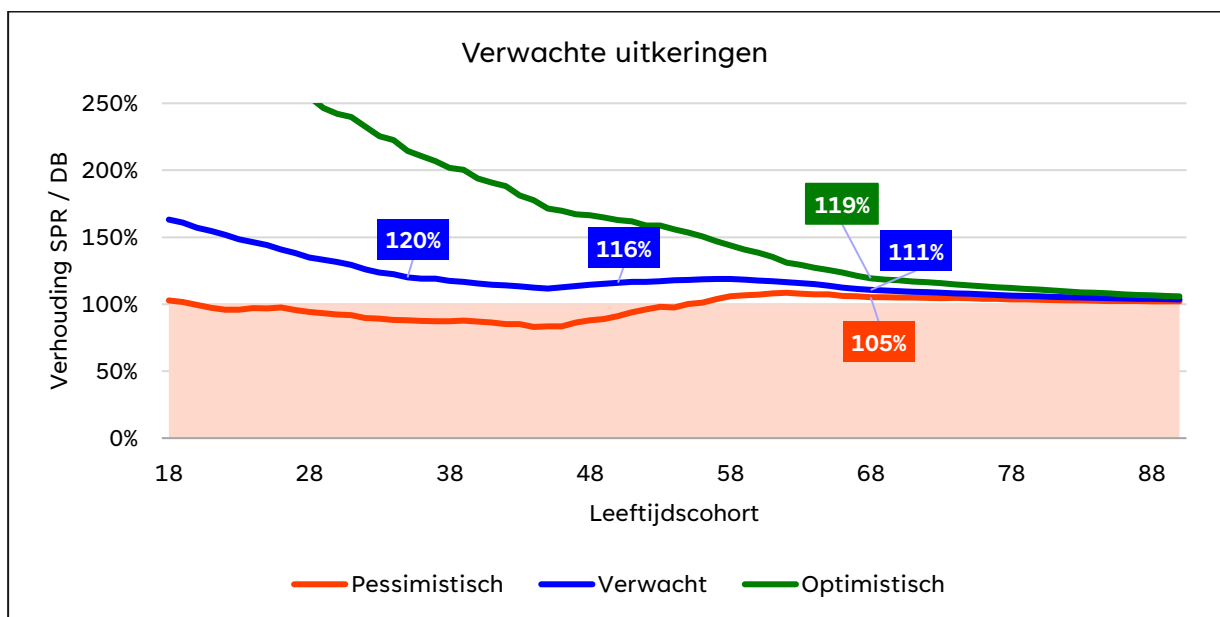


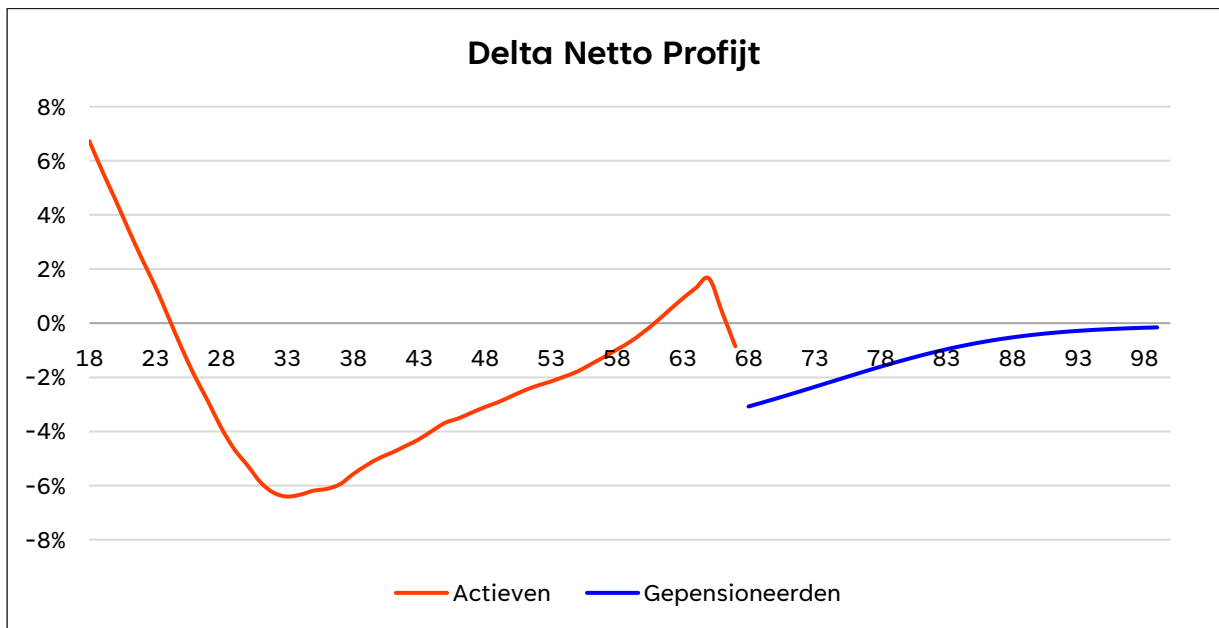
- Als de dekingsgraad boven de 140% uit komt treden cao-partijen en het fonds in overleg om vast te stellen hoe het vermogen boven een dekingsgraad van 110% op een evenwichtige wijze verdeeld kan worden.
- De analyse van de vervangingsratio laat zien dat alle deelnemers er in verwachting m.b.t. de vervangingsratio op vooruit gaan in het nieuwe pensioenstelsel. Dit wordt met name veroorzaakt doordat op het moment van de transitie sprake is van een eenmalige verhoging van het opgebouwd pensioen. De huidige buffers worden gedeeltelijk omgezet in een verhoging van het persoonlijk pensioenvermogen. Oudere deelnemers profiteren hier gemiddeld meer van dan jongere deelnemers,

aangezien zij op de transitiedatum het meeste pensioenvermogen hebben opgebouwd. Voor jongeren is het toekomstig pensioen met name afhankelijk van de toekomstige pensioenopbouw.

- In termen van delta netto profijt is de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel bij een hoge dekkinggraad gunstig voor pensioengerechtigden. Dit komt door het toekennen van een eenmalige verhoging van het pensioen op het transitiemoment. Voor jongere deelnemers resulteert in netto profijt termen een wat grotere daling van het netto profijt dan bij een dekkinggraad van 110%. Dit komt omdat de buffers op het transitiemoment voor een groot deel worden uitgedeeld en jongere deelnemers daarvan dus niet meer kunnen profiteren.

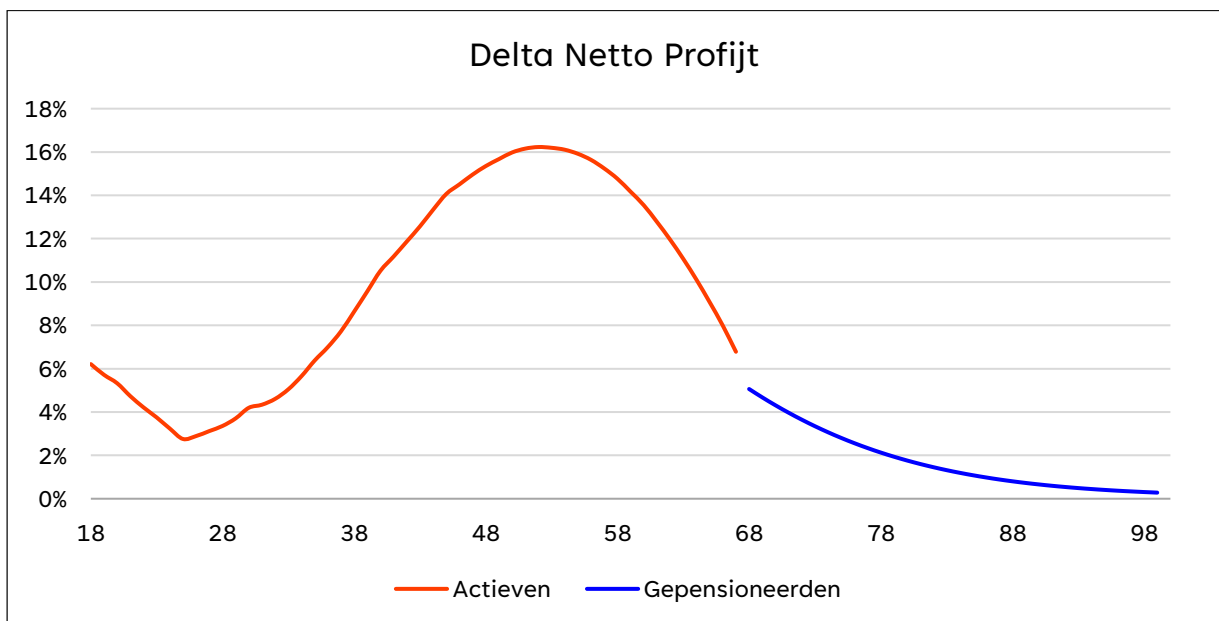
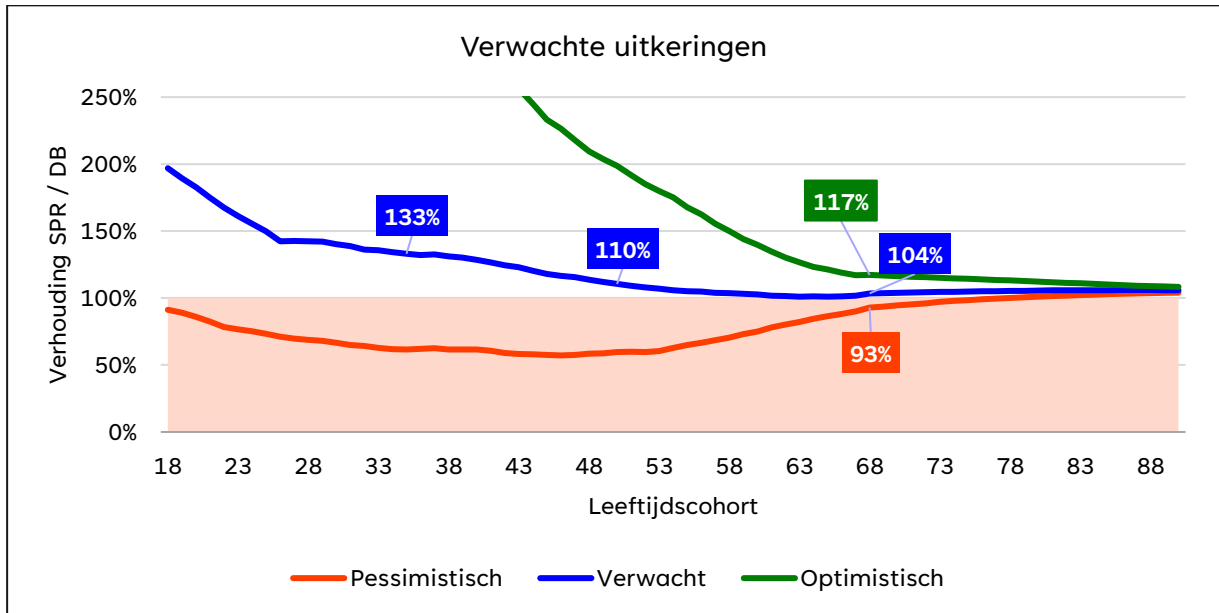
Rente +2%





- De hoogst verkende rente die het fonds en cao-partijen hebben geanalyseerd in het onderzoek naar de transitie-effecten is een verhoging van de rentestanden met 2%-punt. De analyse is uitgevoerd bij een startdekkingsgraad van 110%.
- De analyse van de vervangingsratio's laat zien dat de dip in vervangingsratio (door het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw) bij leeftijdsgroepen 30-50 meer zichtbaar is dan in het basisscenario. Bij een hogere rente blijft de compensatieregeling gelijk, maar is de compensatie wel relatief duurder in termen van dekkingsgraad. Dit komt doordat de voorziening pensioenverplichtingen lager is bij hogere rentes. Bij hogere rentes is in zijn algemeenheid de dekkingsgraad in het huidige pensioenstelsel om deze reden ook hoger.
- In termen van netto profijt is zichtbaar dat een grotere groep deelnemers er op achteruit gaat in het nieuwe stelsel ten opzichte van het huidige stelsel dan in het basisscenario.

Rente -2%



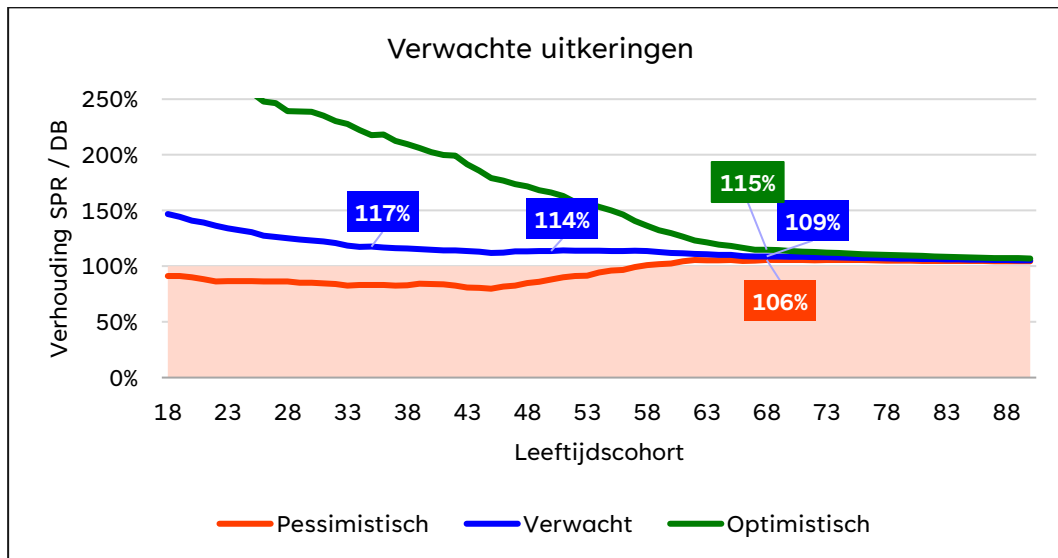
- De laagst verkende rente die het fonds en cao-partijen hebben geanalyseerd in het onderzoek naar de transitie-effecten is een verlaging van de rentestanden van 2%-punt. De analyse is uitgevoerd bij een startdekkingsgraad van 110%.
- De analyse van vervangingsratio's laat zien dat de dip bij leeftijdsgroepen 30-50 minder zichtbaar is dan in het basisscenario. Bij een lagere rente blijft de compensatieregeling gelijk, maar is de compensatie wel relatief goedkoper in termen van dekkingsgraad. Dit komt doordat de voorziening

pensioenverplichtingen hoger is bij lagere rentes. Bij lagere rentes is in zijn algemeenheid de dekkingsgraad in het huidige pensioenstelsel om deze reden ook lager.

- In termen van delta netto profijt gaan alle leeftijdsgroepen erop vooruit in het nieuwe pensioenstelsel ten opzichte van het huidige stelsel bij lagere rentes.

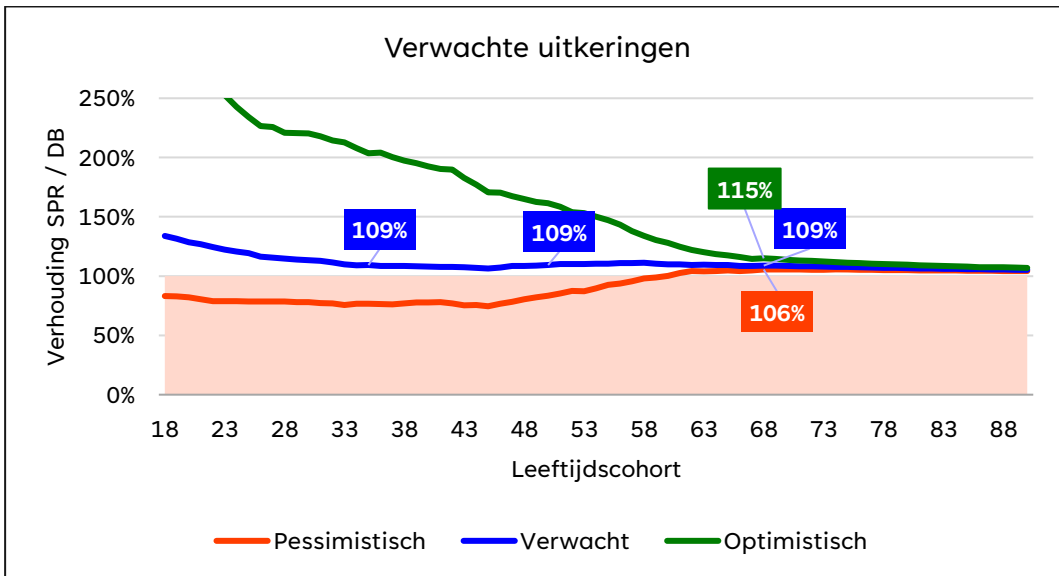
Premie +1%

Cao-partijen kunnen andere premieafspraken maken. Daarom is ook inzichtelijk gemaakt hoe de vergelijking van de vervangingsratio bij een dekkingsgraad van 110% eruit ziet, indien cao-partijen kiezen voor een premie die 1%-punt hoger ligt.



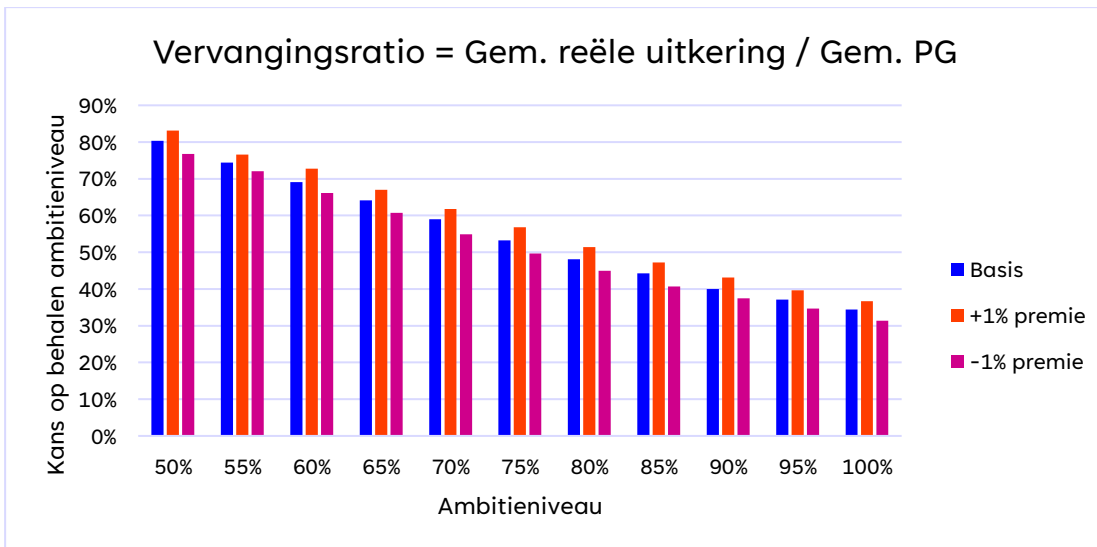
Premie -1%

Cao-partijen kunnen andere premieafspraken maken. Daarom is ook inzichtelijk gemaakt hoe de vergelijking van de vervangingsratio bij een dekkingsgraad van 110% eruit ziet, indien cao-partijen kiezen voor een premie die 1%-punt lager ligt.



Relatie premie en ambitie

In de onderstaande figuren wordt de relatie tussen de ambitie (beoogde vervangingsratio) en de hoogte van de premie inzichtelijk gemaakt, uitgaande van een premie van 26% van de pensioengrondslag. De pensioenambitie bij een premie van 26% is 58% van de gemiddelde pensioengrondslag (PG). De grafiek geeft de kans weer (y-as) op het behalen van verschillende pensioenniveaus (x-as).



Bijlage 2 Aannames en veronderstellingen bij berekeningen

Samenvattingstabel doorrekeningen huidig pensioenstelsel	
Regeling	Middelloonregeling: <ul style="list-style-type: none">• Opbouw ouderdomspensioen wordt jaarlijks vastgesteld en is maximaal 1,74%; Daarbij wordt de pensioenopbouw zodanig vastgesteld dat de feitelijke premie hoger is dan de gedempte kostendeckende premie op basis van verwacht rendement.• Partnerpensioen: 70% van het ouderdomspensioen.
Toeslagbeleid	Toekomstbestendige toeslagverlening conform nFTK. Inhaalhorizon van toeslagachterstanden is maximaal 10 jaar
Premiebeleid	De totale beschikbare premie is afhankelijk van de sector.
Beleggingsbeleid	53,9% vastrentende waarden en 46,1% zakelijke waarden.
Kortingsbeleid en uitsmeren resultaat	<ul style="list-style-type: none">• Korte termijn korten (beleidsdekkingsgraad 5 jaar onder minimaal vereiste dekkingsgraad) uitsmeren over de 5 daaropvolgende jaren.• Lange termijn korten conform nFTK uitgesmeerd over de maximale termijn.

Samenvattingstabel doorrekeningen nieuw pensioenstelsel	
Beleggingsbeleid zakelijke waarden	
Start (voor jongeren)	125%
Moment van afbouw beleggingsrisico	30-40, van 125% naar 85% en 55-68 van 85% naar 30%
Eind (voor gepensioneerden)	30%
% zakelijke waarden bij huidig bestand	70%
Beleid reserves	Gelijk aan collectieve beleggingsmix
Beleggingsbeleid rente	
Start (voor jongeren)	3%
Moment van opbouw renterisico	45-68
Eind (voor gepensioneerden)	100%
Uitkeringsbeleid (met uitkeringscollectief)	
Spreads mee- en tegenvallers	5 jaar, geheugenloos
Uitkeringscollectief	Ja. Bij de vaststelling van de uitkering van nieuw pensioengerechtigden wordt rekening gehouden met collectieve spreiding en eventuele procentuele aanvulling van de pensioenuitkering vanuit de solidariteitsreserve.
Projectierendement	Rentetermijnstructuur
Solidariteitsbeleid	
Start (bij invaren)	Afhankelijk van dekkingsgraad) zie voorrangregels
Maximale omvang	5%
Vullen vanuit premie	N.v.t.
Vullen vanuit overrendement	2,5% van het positief overrendement
Jaarlijks budget	Jaarlijks is 90% van de solidariteitsreserve beschikbaar
Toekenning	Compensatie daling uitkering in enig jaar (alleen dat jaar) is onafhankelijk van de oorzaak van de daling.

Uitgangspunten algemeen

Uitgangsdatum	31/12/2022
Scenarioset	2023Q3 CP22 P-set en 2023Q3 CP22 Q-set
Jaren prognose (jaar)	100
Aantal scenario's	2.000
Deelnemersbestand	Constant actievenbestand
Ervaringssterfte	VLEP specifiek
AG-tafel	2022
Salaris	Stijging o.b.v. looninflatie,
Franchise (en maximum salaris)	Stijging o.b.v. looninflatie
Carrière	VLEP specifiek, afgeleid van het deelnemersbestand

Bijlage 3. Compensatiestaffel

In de onderstaande compensatiestaffel wordt de compensatie per leeftijd weergegeven. Deze compensatie wordt op de transitiedatum eenmalig toegekend aan de deelnemers van VLEP, die op de transitiedatum actief of arbeidsongeschikt zijn. De compensatie is uitgedrukt als percentage van de pensioengrondslag.

Als de dekkingsgraad van VLEP, rekening houdend met de voorrangregels zoals beschreven in paragraaf 6.3 ontoereikend is voor een volledige compensatie op basis van de onderstaande compensatiestaffel, wordt de onderstaande compensatie naar rato van het voor compensatie beschikbare vermogen naar beneden bijgesteld.

Leeftijd	Enmalige compensatie op de transitiedatum als percentage van de pensioengrondslag
18	0%
19	0%
20	0%
21	0%
22	0%
23	0%
24	0%
25	0%
26	0%
27	0%
28	1%
29	2%
30	3%
31	4%
32	6%
33	9%
34	11%
35	14%
36	16%
37	18%
38	21%
39	23%
40	25%
41	27%
42	28%
43	30%

Leeftijd	Enmalige compensatie op de transitiedatum als percentage van de pensioengrondslag
44	32%
45	33%
46	34%
47	35%
48	36%
49	37%
50	37%
51	38%
52	38%
53	38%
54	37%
55	37%
56	36%
57	35%
58	34%
59	32%
60	30%
61	28%
62	25%
63	22%
64	18%
65	15%
66	10%
67	5%
68	0%

