

Cao-partijen Metalektro

## Transitieplan

# Wet Toekomst Pensioenen

24 september 2024 (ROM)

## Algemene gegevens

<b>Transitieplan</b>	
<b>Algemene informatie</b>	
Op welke pensioenregeling ziet dit transitieplan?	Dit transitieplan ziet toe op de pensioenregeling zoals is overeengekomen door de cao-partijen in de Metalektro en is tevens van toepassing op vrijwillig aangesloten werkgevers). De huidige pensioenregeling betreft een middelloonregeling met voorwaardelijke toeslagen. De nieuwe pensioenregeling betreft een solidaire premieregeling.
Zijn er andere transitieplannen opgesteld?	Nee
Pensioenuitvoerder	Stichting PME pensioenfonds (hierna: PME)
Moment van overgang (beoogd)	1 januari 2026
Voor welke dekkinggraden geldt dit transitieplan?	Dit transitieplan geldt als de actuele dekkinggraad van PME zich op het moment van overgang tussen de 90% en 125% bevindt. Dekkinggraden hoger dan 125% zijn in dit transitieplan niet onderzocht. Indien deze situatie zich voordoet treden cao-partijen met elkaar in overleg om te onderzoeken of, bij het onverkort doorvoeren van de afspraken uit dit transitieplan, de transitie bij deze hoge dekkinggraad tot onevenwichtige uitkomsten leidt. Bij een dekkinggraad lager dan 90% is invaren wettelijk niet toegestaan.
<b>Cao-partijen</b>	
Werkgeversvertegenwoordiging	
Werknemersvertegenwoordiging	
<b>Ondertekening</b>	
Met ondertekening van dit document verklaren cao-partijen dat er een nieuwe pensioenregeling is overeengekomen, die wordt uitgevoerd door PME en PME ook heeft verzocht om in te varen.	
Naam	Naam
Functie	Functie
Datum	Datum
Handtekening	Handtekening
Naam	Naam
Functie	Functie
Datum	Datum
Handtekening	Handtekening
Naam	Naam
Functie	Functie
Datum	Datum
Handtekening	Handtekening

# Inhoudsopgave

Algemene gegevens	2
1. Inleiding en begripsomschrijving	4
2. Verantwoordelijkheden, medezeggenschap en hoorrecht	7
3. Mijlpalen	8
4. Doelstellingen basispensioenregeling	9
5. Vormgeving nieuwe basispensioenregeling	15
5.1. Contractkeuze	15
5.2. Kenmerken basispensioenregeling	16
6. Invaren opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten	21
6.1. Verzoek tot invaren	21
6.2. Transitiedoelstellingen	22
6.3. Schokken in transitieperiode	25
7. Afspraken over compensatie	27
7.1. Achtergrond compensatie	27
7.2. Beschrijving compensatieregeling	27
7.3. Financiering compensatieafspraken	28
7.4. Transitie-effecten compensatie	29
8. Effecten van de wijzigingen van de pensioenregeling (transitie-effecten)	30
8.1 Inleiding	30
8.2 Verwachte pensioenuitkeringen	30
8.3 Alternatieve dekkingsgraden	35
8.4 Netto profijt	37
8.5 Effecten van besluiten tijdens de transitie	40
9. Verantwoording evenwichtigheid transitieplan	42
10. Communicatie	46
Bijlage 1. Excedentregeling	47
Bijlage 2. Transitie-effecten bij alternatieve dekkingsgraden	48
Bijlage 3. Pensioenuitkeringen, verlagingen en UPO bedragen	55
Bijlage 4. Inbreng pensioengerechtigde deelnemers	61
Bijlage 5. Rentegevoeligheid	86
Bijlage 5a. Indicatieve effecten partnerpensioen	92
Bijlage 6. Uitgangspunten transitie-analyse	94
Bijlage 7. Hoofdlijnen voor de nieuwe pensioenregeling in de Metalektro	112

## 1. Inleiding en begripsomschrijving

Dit is het transitieplan als bedoeld in artikel 150d van de Pensioenwet. Dit transitieplan is op 1 november 2024 tussen de cao-partijen in de Metalektro overeengekomen. [onder voorbehoud van de uitkomst van de achterbanraadpleging]

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. Daarnaast bevat dit transitieplan de verantwoording waarom er sprake is van een evenwichtige transitie naar de nieuwe pensioenregeling.

De opzet van dit document is gebaseerd op de Wet toekomst pensioenen (inmiddels verwerkt in de Pensioenwet), de Memorie van Toelichting en het Besluit toekomst pensioenen (inmiddels verwerkt in het Besluit uitvoering Pensioenwet). De belangrijkste relevante passages over het transitieplan zijn:

- Pensioenwet:
  - Pensioenwet 150c: termijnen;
  - Pensioenwet 150d: inhoud transitieplan;
  - Pensioenwet 150e: transitie-effecten;
  - Pensioenwet 150g: hoorrecht pensioengerechtigden en slapers;
  - Pensioenwet 150h: transitiecommissie;
  - Pensioenwet 150l: onderbouwing indien niet standaard invaarpad in transitieplan;
  - Pensioenwet 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 en toelichting op pagina's 51, 52, 53, 89 en 90.

De nieuwe pensioenregeling en de transitie zijn als geheel beoordeeld op evenwichtigheid, overeenkomstig de memorie van toelichting bij de Wet toekomst pensioenen. Dit houdt in dat het wijzigen van de pensioenregeling en de effecten ervan, de gevolgen van invaren en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten voor (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden, en de afspraken over compensatie en financieringsbronnen, inclusief de onderbouwingen ten aanzien van de evenwichtige belangenafwegingen, als totaalpakket zijn beoordeeld. Voor- en nadelen van onderdelen kunnen elkaar daarbij opheffen. Met dit transitieplan is er dus overeenstemming op het totaalpakket.

De cao-partijen streven naar ingang van de nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2026 (transitiedatum). Cao-partijen verzoeken PME in dit verband de op de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling. Dit geldt zowel voor de basisregeling als voor de vrijwillige excedentregeling, ten aanzien van alle aangesloten werkgevers en werknemers. Het transitieplan blijft van kracht na deze datum indien er niet wordt ingevaren en gestart met de nieuwe regeling. De in het transitieplan door cao-partijen vastgelegde keuzes, wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten, alsmede de verantwoording waarom sprake is van een evenwichtige transitie, zijn allemaal gemaakt op basis van de gehele populatie van PME, derhalve met inbegrip van de pensioenaanspraken en -rechten van (werknemers van) vrijwillig aangesloten werkgevers.

In de beoordeling van cao-partijen of het invaren niet onevenredig ongunstig zou zijn (artikel 150l Pensioenwet) zijn aldus ook de belangen van vrijwillig aangesloten werkgevers en hun werknemers meegewogen.

Voor pensioenaanspraken- en rechten die zijn opgebouwd in en voortvloeien uit de door PME uitgevoerde aanvullende regelingen Pensioenopbouw Boven het Maximum salaris geldt het voorgaande over vrijwillige aansluitingen op gelijke wijze; de aanspraken en rechten uit deze regelingen zijn betrokken in de keuzes, overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de afspraken in dit transitieplan. De aanspraken en rechten uit de aanvullende regelingen worden derhalve ook ingevaren.

Het transitieplan blijft van kracht na de beoogde transitiedatum van 1 januari 2026 indien er niet wordt ingevaren en gestart met de nieuwe regeling.

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, of zij nu verplicht of vrijwillig zijn aangesloten en zowel voor de basisregeling als voor de excedentregeling.

Cao-partijen verzoeken PME 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 Pensioenwet. Gelijktijdig wordt een begrijpelijke toelichting gepubliceerd op de website, die tevens ingaat op de onderbouwing van de evenwichtigheid.

## **Begripsomschrijving**

De in dit transitieplan gebruikte begrippen hebben de betekenis zoals gegeven in de Pensioenwet. In dit transitieplan zijn verder de begrippen de volgende begrippen en definities opgenomen.

**Arbeidsongeschikt:** de toestand waarin een persoon die door het UWV als geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is aangemerkt en een WIA-, of WAO-uitkering ontvangt.

**Bestuur:** het algemeen bestuur van Stichting PME pensioenfonds.

**Cao-partijen:** Vereniging FME, FNV Metaal, CNV, De Unie en VHP2 die tezamen afspraken hebben gemaakt over de wijziging van de pensioenovereenkomst, de wijze waarop om wordt gegaan met bestaande pensioenaanspraken en -rechten en compensatie voor deelnemers, welke afspraken zijn vastgelegd in het transitieplan. Cao-partijen worden ook wel sociale partners genoemd.

**Collectief:** alle (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden van PME.

**Collectieve uitkeringsfase:** het collectief van alle pensioengerechtigden. Binnen de collectieve uitkeringsfase worden onder andere beleggingsrisico's gedeeld en is de procentuele fluctuatie van de nominale uitkering van alle pensioengerechtigde deelnemers van jaar op jaar gelijk., zoals bedoeld in artikel 1ca van het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling.

**Deelnemer:** de persoon die pensioen opbouwt en/of verwerft bij PME.

**Doorsneesystematiek:** iedere deelnemer krijgt dezelfde pensioenaanspraak toegekend in het huidige systeem, maar de waarde van de aanspraak (voorziening) is leeftijdsafhankelijk. De premie-inleg is voor iedere deelnemer gelijk, maar daarmee is dus de opbouw versus de premie-inleg leeftijdsafhankelijk. Dit mag niet meer onder de nieuwe regeling.

**Gewezen deelnemer:** de persoon, voor wie de deelname bij PME is beëindigd, anders dan door het bereiken van de pensioeningangsdatum of door overlijden.

**Gewezen partner:** degene, voor wie de partnerrelatie met de (gewezen) deelnemer of gepensioneerde door scheiding is beëindigd anders dan door dood, vermissing of omzetting van een geregistreerd partnerschap of het voeren van een gezamenlijke huishouding in een huwelijk.

**Invaren:** de collectieve waardeoverdracht zoals bedoeld in artikel 150l van de Pensioenwet.

**Langleven risico:** het risico dat deelnemers langer leven dan verwacht, waardoor het pensioen duurder uitvalt.

**Middelloonregeling:** uitkeringsovereenkomst op basis van het gemiddeld genoten loon. Jaarlijks wordt een aanspraak opgebouwd.

**Netto profijt:** Het netto profijt is het verschil tussen de marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen en de marktwaarde van de toekomstige premie-inleg.

**Nieuwe pensioenregeling:** de pensioenregeling die voor de bij PME aangesloten werkgevers en hun medewerkers geldt, vanaf de transitiedatum. Het betreft een solidaire premieovereenkomst.

**Operationele reserve:** een reserve voor de dekking van operationele en verzekeringstechnische risico's. Hierbij valt te denken aan kostenrisico's en arbeidsongeschiktheid.

**Pensioengrondslag:** het pensioengevend inkomen minus de franchise.

**Persoonlijk pensioenvermogen:** het deel van de marktwaarde van de beleggingen van het pensioenfonds dat is toegedeeld aan de individuele deelnemer, gewezen deelnemer, aanspraak- of pensioengerechtigde, inclusief het deel van het collectieve vermogen van PME dat op grond van de interne collectieve waardeoverdracht ('invaren') op basis van artikel 145l van de Wet is toegevoegd.

**Sociale partners:** alle verenigingen die tezamen afspraken hebben gemaakt over de wijziging van de pensioenovereenkomst, de wijze waarop om wordt gegaan met bestaande pensioenaanspraken en -rechten en compensatie voor deelnemers, welke afspraken zijn vastgelegd in dit transitieplan. Sociale partners worden in dit transitieplan ook aangeduid met cao-partijen.

**Spreiding bij invaren:** De standaardregel rekent de al opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten om naar persoonlijke pensioenvermogens in de solidaire premieregeling. Daarbij worden de verhoog- en verlaagregels van het huidige financieel toetsingskader benaderd door een tekort of overschot in een spreidingstermijn van 10 jaar (default) toe te delen aan iedereen in het deelnemersbestand. Van deze default van 10 jaar kan onderbouwd worden afgeweken, bijvoorbeeld vanuit het oogpunt van evenwichtigheid. In dit transitieplan is gekozen voor een spreiding van 1 jaar, ofwel geen spreiding.

**Transitie:** transitie betekent:

- a) de overstap door PME van (uitvoering van) de huidige pensioenregeling van PME naar (uitvoering van) de nieuwe pensioenregelingen van PME;
- b) het invaren: en
- c) het aanwenden van het vermogen als bedoeld in artikel 150n Pensioenwet

**Transitiedatum:** De datum waarop de Nieuwe pensioenregeling in werking treedt en het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten plaatsvindt. De voorgenomen transitiedatum is 1 januari 2026. Indien op 1 januari 2026 nog niet gestart wordt met de nieuwe pensioenregeling en er nog niet wordt ingevaren, blijft dit transitieplan van kracht.

**VPGME:** Dit is de Vereniging van Gepensioneerden PME, welke vereniging tevens kwalificeert als vereniging van pensioengerechtigden in de zin van artikel 150g Pensioenwet.

**Voorziening:** languit voorziening pensioenverplichtingen. In dit transitieplan meermaals losstaand genoemd. Dit is de actuariële waarde (verdiscontering) van de pensioenaanspraken en -rechten.

## 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;
- de effecten van de wijziging van de pensioenovereenkomst en de wijze waarop wordt omgegaan met de opgebouwde en bestaande pensioenaanspraken en -rechten;
- de compensatie in de vorm van toekenning van extra pensioenaanspraken aan deelnemers voor de gevolgen van de afschaffing van de Doorsneesystematiek en het financieringsplan;
- de initiële vulling van de solidariteitsreserve;
- over de looptijd van de nieuwe pensioenregeling vindt nog overleg plaats tussen sociale partners.

### **Hoorrecht vereniging van pensioengerechtigden (en vereniging van gewezen deelnemers)**

Ingevolge artikel 150g jo. artikel 150b lid 2 Pensioenwet stellen sociale partners een vereniging van pensioengerechtigden en een vereniging van gewezen deelnemers die een representatief gedeelte van de pensioengerechtigden respectievelijk gewezen deelnemers vertegenwoordigen, in de gelegenheid om een oordeel uit te spreken over het transitieplan. De vereniging van gepensioneerden PME (“VGPME”) is gehoord voorafgaand aan de vaststelling van het transitieplan. Er was voor zover bekend bij sociale partners geen vereniging van gewezen deelnemers, voorafgaand aan de vaststelling van het transitieplan.

Cao-partijen zijn in overleg geweest met de VGPME en hebben de vereniging tussentijds geïnformeerd (op 30 augustus 2023 en 16 april 2024). Door middel van het op 15 juli 2024 aan de vereniging toegestuurd concept transitieplan is de VGPME tijdig in de gelegenheid gesteld om op 3 september 2024 het hoorrecht uit te voeren. Door middel van het concept transitieplan is de VGPME geïnformeerd over de wijziging van de pensioenovereenkomst, inclusief de wijze waarop met de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten wordt omgegaan. Zij heeft haar inbreng gegeven, welke is bijgevoegd in bijlage 4. Evenals de reactie van sociale partners. De VGPME geeft onder meer aan dat er verduidelijk gewenst is op het gebied van koopkracht gepensioneerden, premie en pensioendoelstelling en compensatie van de middengroep binnen de actieven. Naar aanleiding van het hoorrecht hebben cao-partijen een aantal verduidelijkingen en aanvullende onderbouwingen aangebracht.

### **Achterbanraadpleging vakbonden en werkgeversorganisatie**

Cao-partijen hebben hun achterban geraadpleegd over de nieuwe pensioenregeling en het transitieplan en op 1 november 2024 hebben alle partijen ingestemd met de overeengekomen resultaten. [onder voorbehoud van de uitkomst van de achterbanraadpleging]

### **Geen gebruik van onafhankelijke transitiecommissie**

Op basis van artikel 150h Pensioenwet 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 PME om de gewijzigde pensioenovereenkomst uit te voeren vanaf de transitiedatum. De beoogde transitiedatum is 1 januari 2026. De belangrijkste mijlpalen in het proces naar de gewijzigde pensioenovereenkomst zijn onderstaand omschreven met tijdslijn:

Datum	Mijlpaal
2021-2022	Kennissessies sociale partners/PME ter voorbereiding op het nieuwe pensioencontract
Maart/mei/juli 2023	Voorstellen werknemers- en werkgeversorganisaties over de nieuwe pensioenregeling
23 mei 2023	Eerste formele onderhandelingsronde sociale partners
1 juli 2023	Wet toekomst pensioenen van kracht
3 juli 2023 e.v	Onderhandelingen sociale partners
6 september 2023	Sociale partners besluiten tot instelling Technische Commissie ter uitwerking van het hoofdlijnenakkoord pensioen
13 maart 2024	Hoofdlijnen akkoord sociale partners nieuwe pensioenregeling (Bijlage)
15 juli 2024	Concept transitieplan gereed en verstuurd naar VGPME met uitnodiging voor de hoorzitting 3 september.
3 september 2024	Hoorrecht VGMPE
3-10 september 2024	Verwerking opmerkingen uit het Hoorrecht.
10 september 2024	Besluit over de nieuwe pensioenregeling, compensatie en invaren door cao-partijen dat wordt voorgelegd aan de achterbannen van cao partijen.
10 september 2024	Cao-partijen delen met PME het transitieplan dat gebruik wordt voor de achterbanraadpleging.
September oktober	Achterbanraadpleging cao-partijen.
1 november 2024	Vaststelling transitieplan door sociale partners en verzoek tot uitvoering aan PME.
1 november 2024	Sociale partners verzoeken PME (gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden en werkgevers te informeren over de op handen zijnde wijzigingen in de pensioenregelingen .
31 december 2024	PME neemt finaal besluit over de invoering van de nieuwe pensioenregeling en deelt het implementatie- en communicatieplan met DNB respectievelijk AFM en de opdracht aanvaarding en -bevestiging met cao-partijen.
1 januari 2025	<i>Uiterste wettelijke datum voor het opstellen van een transitieplan door cao-partijen.</i>
1 juli 2025	<i>Uiterste wettelijke datum voor het indienen van het implementatie- en communicatieplan door PME aan DNB en AFM.</i>
1 januari 2026	Beoogde transitie naar de gewijzigde pensioenregeling, inclusief invaren bestaande pensioenaanspraken en -rechten; start compensatie, op basis van een eenmalige, toekenning compensatie.
1 januari 2028	<i>Uiterste wettelijke datum transitie.</i>
1 januari 2037	<i>Uiterste wettelijke datum waarop eventuele compensatieregeling is afgelopen.</i>



## 4. Doelstellingen basispensioenregeling

De cao-partijen hebben de volgende doelstellingen voor ogen gehad bij het wijzigen van de pensioenregeling conform de Wet toekomst pensioenen. De wijzigingen, effecten en maatregelen zijn getoetst op de mate waarin zij bijdragen aan het bereiken van deze doelstellingen.

### *Uitgangspunten verplichtstelling en aangesloten werkgevers:*

- Voor werkgevers en werknemers in de Metalektro is voorafgaand aan de transitiedatum sprake van een uitkeringsovereenkomst voor de basispensioenregeling en excedentpensioenregeling. Vanaf de transitiedatum is het karakter van de pensioenovereenkomst die van een premieovereenkomst en meer specifiek die van een solidaire premieovereenkomst.
- De overstap naar de nieuwe pensioenregeling brengt geen wijziging in de verplichte deelneming in Pensioenfonds PME.
- Op verzoek van sociale partners is deelname in de basispensioenregeling voor onbepaalde tijd verplichtgesteld door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Een verplicht aangesloten werkgever kan vrijwillig besluiten deel te nemen aan de excedentpensioenregeling. Daarnaast worden er diverse regelingen aangeboden waaraan de werkgever of deelnemer vrijwillig kan besluiten deel te nemen.
- Werkgevers die vrijwillig zijn aangesloten bij PME, zijn contractueel gehouden deel te nemen in de basisregeling en krijgen dezelfde keuzemogelijkheden die verplicht aangesloten werkgevers en deelnemers hebben.
- Bij de vormgeving van de pensioenregeling waren en zijn solidariteit en collectiviteit de bouwstenen. Er worden risico's gedeeld binnen het collectieve karakter van de pensioenregeling. Er is binnen groepen belanghebbenden en tussen groepen belanghebbenden – net als nu - sprake van solidariteit.

### *Karakter solidaire premieovereenkomst en algemene doelstellingen :*

- *Sociale partners hebben de volgende doelstellingen bepaald voor de Nieuwe Pensioenregeling:* Pensioen is een arbeidsvoorwaarde. Er is gekozen voor een solidaire premieovereenkomst. Bij een solidaire premieovereenkomst is de premie de arbeidsvoorwaardelijke toezegging.
- De huidige kwaliteiten van de pensioenregeling zoals die bestond voor de transitiedatum, blijven zoveel mogelijk in stand.
- De pensioenregeling wordt aangepast aan de nieuwe (civiele en fiscale) wet- en regelgeving, zodat deze regeling blijft kwalificeren als pensioenregeling in de zin van de Pensioenwet en de Wet op de LB 1964.
- Voor de partner- en wezenpensioendekking is in de nieuwe pensioenregeling zoveel mogelijk aangesloten bij het gemiddelde niveau van de huidige regeling.
- De nieuwe pensioenregeling moet goed uitvoerbaar en uitlegbaar zijn.
- De nieuwe pensioenregeling moet een effectieve werking hebben, met ingang van de transitiedatum.
- In dit transitieplan wordt een zo compleet mogelijke werking nagestreefd ten aanzien van de afspraken die gelden op transitiedatum, inclusief de voorrangregels en regels bij (nog) niet invaren.
- Het is de verantwoordelijkheid van de pensioenuitvoerder om bij geconstateerde onduidelijkheden voor de uitvoering, of knelpunten in de uitvoering, hierover tijdig informatie in te winnen bij sociale partners, dan wel hen hierop te attenderen.

### *Kans op een koopkrachtiger pensioen en niet invaren bij minder (verwacht) pensioen:*

- Het belangrijkste doel van de transitie is dat het pensioen, maar ook het te verwachten pensioenresultaat voor (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden (iets) hoger moet zijn dan ten opzichte van de dag voorafgaand aan de transitiedatum. Voor te verwachten pensioenresultaten gaat het met andere woorden om een vergrote kans op een hoger pensioen.
- Cao-partijen verzoeken aan Pensioenfonds PME voorafgaand aan de transitiedatum en op transitiedatum hiermee rekening te houden bij relevante besluitvorming.
- Om te kunnen invaren beogen cao partijen dat het pensioen en te verwachten pensioen ten minste gelijk zijn aan die van de huidige regeling op de transitiedatum.

### *Doelstelling premieovereenkomst met een pensioendoelstelling passend bij de premie:*

- Het pensioendoel behorende bij de pensioenpremie is dat in 43 jaar deelnemersjaren bij pensionering een ouderdomspensioen ter hoogte van 80% van de gemiddeld verdiende pensioengrondslag gerealiseerd kan worden. Tijdens het sluiten van het transitieplan was de kans om dit doel te realiseren beter dan in de huidige regeling.
- Dit pensioendoel past derhalve bij de algemene doelstelling om kans te hebben op een koopkrachtiger pensioen.
- Bij de vaststelling van de pensioendoelstelling is uitgegaan van een bijbehorend partnerpensioen vanaf pensioendatum ter hoogte van 50% van het ouderdomspensioen.
- Voor wat betreft de mate van zekerheid dient deze pensioendoelstelling in de verwachting gerealiseerd te kunnen worden op transitiedatum (derhalve in de mediane uitkomst van de prognoseberekningen).

*Doelstelling volledige en eenmalige compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek:*

- Cao-partijen willen deelnemers die nadeel ondervinden van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling, in verband met de afschaffing van de doorsneesystematiek, eenmalig op transitiedatum volledig compenseren voor negatieve effecten op de pensioenaanspraken en te verwachten pensioenresultaten voor deelnemers, ontstaan door de afschaffing van de doorsneesystematiek. De arbeidsvoorwaardelijke toezegging en de daarop gebaseerde pensioenverwachting zoals weergegeven op de UPO, staan daarbij centraal.
- De financiering dient uit het fondsvermogen van PME te komen.
- De belangen van betrokken aanspraak- en pensioengerechtigden zijn bij de inrichting van de compensatie tegen elkaar afgewogen en evenwichtig bevonden door cao-partijen. Het ineens financieren van de compensatie is goedkoper dan het spreiden ervan gedurende een aantal jaar en is in die zin gunstiger voor de hoogte van de toekomstige pensioenuitkeringen. Ook is het eerlijker en begrijpelijker dat alleen deelnemers die op transitiedatum recht hebben op compensatie deze compensatie ontvangen en deze niet (deels) kunnen kwijtraken, wanneer zij op een later moment uit dienst treden.
- Cao-partijen willen dat de effecten op (te verwachten) pensioenen op transitiedatum en de ingezette (compensatie)maatregelen ter mitigatie van deze effecten, zo gelijkelijk mogelijk uitwerken op het pensioen en de te verwachten pensioenresultaten. Hierbij wordt integraal gekeken en per leeftijdscohort, conform de vereisten in de Wet toekomst pensioenen en relevante aanverwante wet- en regelgeving.
- Cao-partijen wensen de deelnemers die nadeel ondervinden van het afschaffen van de doorsneesystematiek te compenseren uit het fondsvermogen. Bij voorkeur op basis van de volledige compensatiestafel die is vastgesteld op basis van de enkelvoudige compensatiemethodiek, maar bij lage dekkingsgraden minimaal met 15/35 van deze compensatiestafel.

*Doelstelling invaren en verzoek tot invaren:*

- Er is ten tijde van het sluiten van het transitieplan geen sprake van onevenredig nadeel voor (groepen) belanghebbenden wanneer wordt ingevaren. Cao-partijen doen om die reden op grond van de wet het volgende verzoek tot invaren aan het Pensioenfonds PME.
- Cao-partijen verzoeken PME alle – bij het fonds - opgebouwde of verworven pensioenaanspraken en pensioenrechten in te varen in de Nieuwe pensioenregeling.

*Doelstellingen evenwichtige overstap, inrichting en uitwerking van de nieuwe pensioenregeling:*

- Conform het hoofdlijnenakkoord is sprake van een evenwichtige transitie naar het nieuwe pensioenstelsel “als alle deelnemers (inclusief alle pensioengerechtigden) tussen en binnen de verschillende leeftijdscohorten zoveel als mogelijk gelijk worden behandeld”.
- Het gaat hierbij zowel om de effecten op het pensioen en te verwachten pensioenresultaat – visueel zichtbaar als ‘verhoging’ of ‘verlaging’ op het UPO -, als om de evenwichtige inrichting en uitwerking van de pensioenregeling voor de verschillende leeftijdscohorten, met het oog op het (te verwachten) pensioen.
- Ook is sprake van een procentueel gelijke premie voor de basisregeling. Voor de vrijwillige excedentpensioenregeling is sprake van een keuze tussen verschillende premieniveaus voor werkgevers.
- Cao partijen corrigeren in het verleden gemaakte besluiten die de evenwichtigheid raken niet. Hiervoor geldt dat er niet wordt teruggekeken. Er moet op de transitiedatum sprake zijn van evenwichtige effecten op de pensioenen en te verwachten pensioenresultaten en tevens ten aanzien van het toekomstig te verwachten pensioen voor (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden. Dat geldt ook voor het verdelen van eventuele plussen en minnen (zie doelstellingen Plan A, B en C).

De cao-partijen leggen in een pensioenregeling enerzijds afspraken vast die betrekking hebben op de periode van actieve deelname, ook wel de opbouwfase genoemd. Deze worden in hoofdstuk 5 geconcretiseerd. Anderzijds zijn er afspraken gemaakt met betrekking tot de uitkeringsfase. Gezien het uitgangspunt om in te varen hebben de cao-partijen de volgende specifieke doelstellingen geformuleerd ten aanzien van de uitkeringsfase en ten aanzien van de solidariteitsreserve.

#### *Doelstellingen uitkeringsfase:*

- In de uitkeringsfase kan de pensioenuitkering fluctueren. Cao-partijen hebben afspraken gemaakt over het beperken van fluctuaties en het realiseren van een zo stabiel mogelijke pensioenuitkering, vanaf de transitiedatum.
- Cao-partijen vinden het wenselijk dat alle pensioengerechtigden in enig jaar dezelfde procentuele verhoging of verlaging van de pensioenuitkering ontvangen (collectieve uitkeringsfase).
- Het is wenselijk dat vanaf het moment dat een uitkering is ingegaan, de kans op (grote) negatieve schokken op de nominale uitkering beperkt is. Een behoorlijke mate van stabiliteit is gewenst. Er wordt daarom gebruik gemaakt van de mogelijkheid van het spreiden van de resultaten in de uitkeringsfase, waarmee de stabiliteit van de pensioenuitkering wordt bevorderd.
- Waardevastheid van ingegaan pensioen en kans op een verbeterd pensioen (perspectief) ten opzichte van de huidige pensioenregeling, is even belangrijk als zekerheid ten aanzien van een (redelijk) stabiel pensioen.
- De cao-partijen streven naar een verbeterd pensioen (perspectief) ten opzichte van de situatie voorafgaand aan de transitiedatum waarbij dalingen van de uitkering zoveel mogelijk worden voorkomen dan wel beperkt via een effectieve vulling van de solidariteitsreserve.

#### *Doelstellingen solidariteitsreserve:*

- Het voorkomen of beperken van de kans op een (nominale) daling van de ingegane pensioenuitkeringen, ongeacht de oorzaak (zoals ontwikkeling rente, zakelijke waarden en/of langlevensrisico).
- Het beperken van volatiliteit van het verwachte pensioen voor bijna-gepensioneerden. Dit door de bescherming vanuit de solidariteitsreserve tevens toe te passen op nieuwe toetreders tot de collectieve uitkeringsfase. Hierdoor verbetert de voorspelbaarheid van het pensioen in de jaren voor pensionering.
- Het voorkomen van negatieve vermogens door aan te vullen vanuit de solidariteitsreserve.
- Het in de solidariteitsreserve opvangen van het jaarlijkse resultaat op micro langlevensrisico.
- Uitgangspunt voor cao-partijen is een effectief ingerichte solidariteitsreserve waarbij (geen sprake is van onnodige buffervorming en een evenwichtig ingerichte reserve. Hierbij spelen het belang van een (redelijk) stabiel pensioen op de (middel)lange termijn en het belang van de kans op een koopkrachtiger (verwacht) pensioen ten opzichte van de situatie in het NFK, voor alle groepen belanghebbenden.
- Compensatie ter voorkoming van een daling van de nominale uitkering in het komende jaar verdient de voorkeur boven het voorkomen van een daling van het kapitaal (uitkering in komend jaar en alle toekomstige jaren).

#### *Doelstellingen excedentpensioenregeling:*

- Deze zijn gelijk aan die van de basisregeling, met uitzondering van:
- De af te dragen premie door werkgever, waarbij sprake is van verschillende keuzes.

#### *Doelstellingen Plan A, B en C en heldere werking transitieplan*

- Vooraf moet zo helder mogelijk worden vastgelegd, wat er volgens sociale partners moet gebeuren, in welke situatie. Hiervoor beschrijven sociale partners verschillende scenario's. Deze scenario's gaan uit van doelen, waarbij voorrangregels horen. Welke dekingsgraden en getallen bij welk scenario horen, hangt (deels) af van variabelen als de stand van de rente. Doelen en voorrangregels zijn leidend voor de berekeningen.
- Cao-partijen hebben een Plan A, B en C afgesproken, met bijbehorende doelstellingen.
- Plan A bevat de gewenste doelen en uitgangspunten voor de transitie op transitiedatum.
- In Plan A vindt de transitie plaats, omdat dit positief is voor het collectief. Invaren is vanwege de doelen van het nieuwe pensioenstelsel ook een wettelijke verplichting, zolang geen sprake is van onevenredig nadeel voor (groepen) belanghebbenden.
- Plan B bevat het eerste fallback-scenario. Er vindt transitie plaats, maar er moeten concessies worden gedaan ten aanzien van de doelstellingen in Plan A. Aan de hand van de voorrangregels in dit transitieplan hebben cao-partijen vooraf bepaald hoe de voorrangregels werken.
- In Plan C kan (nog) geen transitie plaatsvinden, aangezien cao-partijen in dat geval hebben bepaald dat sprake is van onevenredig nadeel voor (groepen) belanghebbenden, dan wel de kaders van de relevante wet- en regelgeving worden overschreden om te kunnen Invaren (waaronder een VPV met afname van -5% of meer).
- Cao-partijen zullen in geval Plan C zich voordoet aan de hand van de dan geldende omstandigheden en berekeningen, opnieuw de belangen van de groepen belanghebbenden afwegen en besluiten:
  - of de transitie voor bepaalde tijd wordt uitgesteld, totdat sprake is van Plan B (of zelfs A) in welk geval dit transitieplan haar werking behoudt; of
  - dat wel de nieuwe pensioenregeling in werking treedt, maar dat de reeds bestaande of opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten achterblijven in het oude pensioenstelsel (NFK), op de wijze die de wet- en regelgeving voorschrijft, dan wel

- dat een overstap naar het nieuwe pensioenstelsel toch positiever uitpakt voor het collectief dan achterblijven, in welk geval cao-partijen een gewijzigd transitieplan vaststellen (artikel 44 lid 2 BU Pensioenwet).
- Indien sprake is van een plan C situatie, zullen cao-partijen pensioenfondsen PME in ieder geval verzoeken de pensioenregeling zo aan te passen, dat deze op deze op grond van wet- en regelgeving laatst toegestane transitiedatum (1) kwalificeert als pensioenregeling in de zin van de Pensioenwet en Wet op de LB 1964 en (2) niet bovenmatig wordt in de zin van de Wet op de LB 1964 vanwege de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel en (3) voldoen aan de vormgeving als beschreven in hoofdstuk 5 van dit transitieplan.
- Ten slotte kan ook nog sprake zijn van plan A+. In dat geval is de financiële situatie dermate goed dat de primaire doelstellingen uit plan A volledig zijn gerealiseerd en er nog fondsvermogen resteert om uit te delen. Het overschot wordt in dat geval zo gelijkmatig mogelijk uitgedeeld aan de verschillende groepen belanghebbenden. Waarbij de effecten op het pensioen voor pensioengerechtigden en het te verwachten pensioenresultaat voor (gewezen) deelnemers op het UPO centraal staan.
- Het is voor cao-partijen van belang dat PME er in de uitvoering op en voorafgaand aan transitiedatum in woord en daad ernaar streeft de doelen uit plan A te realiseren, alvorens kan worden overgestapt naar plan B of zelfs plan C. Het is geen doel op zichzelf om plan A+ te realiseren. Het is de verantwoordelijkheid van PME om zo nodig beleid, statuten en reglementen hiermee in overeenstemming te brengen.
- Dat geldt ook voor de verantwoordelijkheid van PME om het implementatieplan te baseren op het transitieplan.
- Cao-partijen zullen voorstellen aan PME de voorgaande twee punten in de opdrachtbevestiging en/ of BUO op te nemen.

#### *Voorrangregels behorende bij plannen A, B, C en A+*

Het zo veel mogelijk gelijkmatig behandelen van groepen belanghebbenden geldt ook voor het verdelen van fondsvermogen (plussen en minnen), na realisatie van de doelen in plan A en B. Centraal staat de realisatie van het te verwachten pensioen waarbij een vergelijk wordt gemaakt met de UPO-pensioenbedragen die de dag voor de transitiedatum gelden en op transitiedatum, voor wat betreft de hoogte van het pensioen én te verwachten pensioenresultaat over de uitkeringsperiode.

In tabel 1 (§6.2) is berekend op basis van de modellen zoals die nu gelden en de huidige (markt)omstandigheden bij welke dekkingsgraad de doelen in plan A en B kunnen worden gerealiseerd en hoeveel dekkingsgraadpunten de verschillende doelstellingen kosten. Deze berekeningen zijn afgeleid van de doelstellingen in dit transitieplan en de voorrangregels. Deze kunnen onderhevig zijn aan variabelen zoals de hoogte van de dekkingsgraad op het moment van overstap. De doelstellingen en voorrangregels zijn kortom leidend voorafgaand en op transitiedatum, en de berekeningen volgend.

De dekkingsgraadpunten in tabel 1 zijn van belang om een gewenste invaardekkingsgraad (plan A) te kunnen vaststellen, met het oog op de realisatie van de doelen, het voldoen aan de regelgeving die hierop van toepassing is en ook om te kunnen monitoren of het fonds deze dekkingsgraad zal realiseren.

**Er wordt voorafgaand en op transitiedatum gestuurd op realisatie van de pensioentoezegging van (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden en behoud van de bestaande pensioenaanspraken en rechten op overstapdatum (plus pensioendoel van een koopkrachtiger pensioen).**

Behorend bij het doel: evenwichtigheid voorafgaand aan en op transitiedatum:

- Gelijke behandeling van bestaande pensioenaanspraken en rechten op de transitiedatum en van het te verwachten pensioenresultaat, gaat boven ongelijke behandeling. Zoveel mogelijk een gelijke behandeling van groepen belanghebbenden en hun (te verwachten) pensioen is het uitgangspunt.
- Het voorgaande betekent ook dat nadelige effecten op de (te verwachten) pensioenen door de transitie, inclusief de afschaffing van de doorsneeopbouw, eerst volledig ongedaan worden gemaakt in plan A, alvorens het overige vermogen (de plus) zo gelijkmatig mogelijk wordt verdeeld over de groepen belanghebbenden.
- Plan A: nakomen pensioentoezegging, kans op koopkrachtiger pensioen en effectieve werking solidariteitsreserve voor stabiel pensioen staan voorop.

Plan A: de doelen zijn als volgt, waarbij tevens wordt verwezen naar tabel 1 voor een cijfermatige onderbouwing. Ingeval van strijd met wet- en regelgeving, gaat wet- en regelgeving voor.

- Volledige compensatie voor nadelige effecten voor het afschaffen van de doorsneesystematiek op basis van de zogenaamde enkelvoudige transitie, conform de grafiek in paragraaf 7.2.
- Een initiële storting vanuit het fondsvermogen in de solidariteitsreserve voor de meest effectieve werking van deze reserve (zie voor de toelichting onder ‘doelstelling solidariteitsreserve’).
- Vulling Operationele Reserve en MVEV prudent en conform tabel.
- Kans op een koopkrachtiger pensioen resulteert in een verhoging van de pensioenen en pensioenvermogens van circa 2%, ten opzichte van de dag voor transitiedatum.

Indien er meer vermogen is dan benodigd voor Plan A:

Wanneer alle doelen behorende bij Plan A zijn gerealiseerd zal het vermogenoverschot zo gelijk mogelijk worden verdeeld over alle groepen belanghebbenden die op de transitiedatum pensioenaanspraken en/of rechten hebben opgebouwd of verworven. Komt de actuele dekkingsgraad boven de 125%, dan zullen cao partijen in overleg treden over de vraag of zij nog andere maatregelen willen treffen. Dit is plan A+.

Plan B: indien het plan A niet gerealiseerd kan worden zal eerst de pensioenverhoging op transitiedatum naar beneden gaan, of kan deze komen te vervallen conform tabel 1.

Plan C: we varen in beginsel niet in indien de te verwachten pensioenaanspraken en uitkeringen niet worden gehaald op de transitiedatum. Op de dag dat dit transitieplan is afgesloten is dit bij een dekkingsgraad van 100% of lager. Zie ook de eerdere beschrijving van plan C.

Hoeveel er wordt gealloceerd naar persoonlijke pensioenvermogens, de solidariteitsreserve en de compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek hangt af van de dekkingsgraad van PME 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 beschikbaar vermogen wordt in de volgende volgorde verdeeld:

1. Het aanleggen van het Minimum Vereist Eigen Vermogen en de Operationele Reserve. Hiervoor wordt conform de berekeningen van PME 1,5%-punt dekkingsgraad gealloceerd.
2. Het toekennen van de minimaal gewenste compensatie aan actieve en arbeidsongeschikte deelnemers, die er op achteruit gaan als gevolg van de afschaffing van de doorsneesystematiek. De ondergrens voor de compensatie is gelijk aan 15/35<sup>e</sup> van de volledige compensatiestafel op basis van de enkelvoudige methode zoals omschreven in het volgende hoofdstuk. Dit komt op moment van schrijven van dit transitieplan overeen met circa 1,5%-punt dekkingsgraad.
3. Het aanleggen van een minimale solidariteitsreserve ter grootte van 1% van het pensioenvermogen (inclusief de solidariteitsreserve zelf). Dit zorgt ervoor dat de pensioengerechtigden - net als nu - naar verwachting geen verlaging van het pensioen zullen hebben op de transitiedatum en in de eerste jaren na transitie.
4. Het resterende vermogen wordt toegekend aan de persoonlijk pensioenvermogens, totdat deze gevuld zijn met 100% van de sekseneutrale voorziening op de transitiedatum.
5. Zodra de persoonlijk pensioenvermogens gelijk zijn aan 100% van de sekseneutrale voorzieningen op de transitiedatum, wordt het resterende beschikbare fondsvermogen gebruikt om de compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek te verhogen tot maximaal de volledige toekenning van de compensatiestafel op basis van de enkelvoudige methode. Dit komt op moment van schrijven van dit transitieplan overeen met circa 3,5%-punt dekkingsgraad (circa 2,0%-punt van de dekkingsgraad extra ten opzichte van voorrangsregel 2).
6. Daarna wordt het resterende beschikbare fondsvermogen verdeeld over:
  - a. Het verder vullen van de solidariteitsreserve tot het gewenste niveau van 3% van het pensioenvermogen (inclusief de solidariteitsreserve zelf). Per procentpunt aan extra dekkingsgraad wordt 0,5% van het pensioenvermogen extra toegevoegd aan de solidariteitsreserve.
  - b. Het uitdelen van de reserve aan alle deelnemers volgens de standaardmethode (leeftijdsonafhankelijk zonder toepassing van spreiding<sup>1</sup>).
7. Zodra de solidariteitsreserve zich op het gewenste niveau van 3% van het pensioenvermogen (inclusief de solidariteitsreserve zelf) bevindt, wordt het resterende beschikbare fondsvermogen verdeeld over:

<sup>1</sup> Rekentechnisch wordt er uitgegaan van een spreidingsperiode van 1 jaar.

- c. Het verder vullen van de solidariteitsreserve tot het maximale niveau van 5% van het pensioenvermogen (inclusief de solidariteitsreserve zelf). Per procentpunt aan extra dekkingsgraad wordt 0,2% van het pensioenvermogen extra toegevoegd aan de solidariteitsreserve.
- d. Het uitdelen van de reserve aan alle deelnemers volgens de standaardmethode (leeftijdsonafhankelijk zonder toepassing van spreiding<sup>2</sup>).

Indien PME een dekkingsgraad lager dan 100% heeft op het moment van transitie, is er onvoldoende vermogen om elke (gewezen) deelnemer en pensioengerechtigde de voorziening pensioenverplichtingen - behorend bij het eigen opgebouwd pensioen - als persoonlijk pensioenvermogen toe te kennen. Cao-partijen wensen dat in deze situatie het vermogenstekort via de standaardmethode zal worden toebedeeld aan de persoonlijke pensioenvermogens van (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden, voor zover de verlagingen van het pensioenvermogen niet meer bedragen dan 4%.

Indien PME een relatief hoge dekkingsgraad heeft op het moment van transitie, is er 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 wensen dat in deze situatie het vermogenoverschot via de standaardmethode zal worden toebedeeld aan de persoonlijke pensioenvermogens van (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden.

Hierbij wensen cao-partijen af te wijken van de standaard spreidingsperiode van 10 jaar, omdat het naar rato van het kapitaal verdelen van het overschot of tekort leidt tot meer evenwichtige transitie-effecten voor deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden, alsmede voor hun meeverzekerde eventuele partners en kinderen. Dit zal nader worden toegelicht in de hoofdstukken 9 en 10.

---

<sup>2</sup> Rekentechnisch wordt er uitgegaan van een spreidingsperiode van 1 jaar.

## 5. Vormgeving nieuwe basispensioenregeling

### 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 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:

Solidaire Premieregeling	Flexibele Premieregeling
<p><b>Collectief systeem / samen beleggen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Het pensioenfonds stelt beleggingsmix vast</li> <li>Beleggingsrendementen worden leeftijdsafhankelijk toegerekend naar persoonlijke pensioenvermogens</li> </ul>	<p><b>Meer individuele keuzes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Deelnemers hebben een keuze voor de mate van beleggingsrisico</li> <li>Deelnemers hebben op de pensioendatum een keuze tussen een vaste of variabele uitkering</li> <li>Bij invaren hebben pensioengerechtigden eenmalig ook een keuze tussen een vaste en variabele uitkering</li> </ul>
<p><b>Solidariteit staat centraal</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Beleggingsrisico's en risico's inzake overlijden, langlevens en arbeidsongeschiktheid worden gedeeld</li> <li>Intergenerationele risicodeling via beschermingsrendement en de solidariteitsreserve</li> <li>De solidariteitsreserve kan worden gefinancierd uit de dekkingsgraad van het pensioenfonds bij de transitie naar het nieuwe stelsel en daarna uit premie en uit overrendement</li> </ul>	<p><b>Beperkte risicodeling</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Risico's inzake overlijden, microlangleven en arbeidsongeschiktheid worden gedeeld</li> <li>Het delen van risico's is ook mogelijk via risicodelingsreserve (verplicht bij verplicht fonds). Bij beleggingskeuzes kunnen beleggingsgerelateerde risico's niet worden gedeeld</li> <li>De risicodelingsreserve moet worden gefinancierd uit de premie of bij ingang van de pensioenuitkering</li> </ul>
<p><b>Variabele uitkering</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Vanaf de pensioendatum ontvangt de pensioengerechtigde een variabele uitkering</li> </ul>	<p><b>Mogelijkheid tot vaste uitkering</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Aparte opbouwfase en uitkeringsfase</li> <li>Het is mogelijk om op de pensioendatum te kiezen tussen een vaste en variabele uitkering (beperkt shoprecht)</li> <li>Vaste uitkering = huidig FTK methode.</li> </ul>

De cao-partijen hebben gekozen voor een solidaire premieregeling.

Cao-partijen zijn van mening dat solidariteit een kernwaarde is van een goede pensioenregeling. Het delen van risico's binnen de pensioenregeling is gewenst. Het beperken van de kans op een (nominale) daling van een ingegane pensioenuitkering staat daarbij centraal (inclusief de bescherming van nieuwe toetreders tot de collectieve uitkeringsfase). 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 schokken in 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. Dit helpt bij het streven naar een pensioen met grotendeels behoud van koopkracht.

Daarnaast hebben de cao-partijen de overtuiging dat de deelnemers aan de basispensioenregeling de voorkeur hebben voor een pensioen dat voor hen wordt geregeld ten opzichte van een pensioen waarbij 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 in de Metalektro.

Invoering van een solidaire premiereregeling met solidariteit binnen en tussen generaties ligt daarom voor de hand. De wettelijke kaders voor de solidaire premiereregeling onder de Wet toekomst pensioenen leveren de basis voor wat in dit document wordt bedoeld met ‘de nieuwe pensioenregeling’. Dit betekent onder meer dat het voor elke deelnemer duidelijker dan voorheen wordt hoe de ingelegde premie ten goede komt van zijn/haar eigen pensioen.

Alles afwegende zijn de cao-partijen van mening dat het zoveel mogelijk behouden van solidariteit, het collectieve karakter en het ontzorgen in de basisregeling belangrijker zijn dan het aanbieden van keuzemogelijkheden ten aanzien van beleggingsprofielen en de keuze voor een bepaalde uitkeringsvorm (vastgesteld of variabel). Om deze reden is gekozen voor een nieuwe basispensioenregeling op basis van de solidaire premiereregeling.

## 5.2. Kenmerken basispensioenregeling

De belangrijkste kenmerken van de nieuwe basispensioenregeling zijn:

Onderdeel	Nieuwe basispensioenregeling
<b>Algemeen</b>	
Type pensioenregeling	De nieuwe pensioenregeling is een solidaire premiereregeling
Toetredingsleeftijd	De toetredingsleeftijd is 18 jaar
Pensioenrichtleeftijd	De pensioenrichtleeftijd is de eerste dag van de maand waarin de deelnemer 68 jaar wordt. De (ex) werknemer kan ervoor kiezen om eerder of later met pensioen te gaan.
Soorten regelingen	<ul style="list-style-type: none"> <li>De basisregeling is de verplicht gestelde pensioenregeling. De werknemers in de Metalektro bouwen in beginsel in deze pensioenregeling pensioen op, met uitzondering van de werknemers van gedispenseerde werkgevers.</li> <li>Daarnaast kunnen werkgevers er vrijwillig voor kiezen om voor hun werknemers een excedentregeling af te sluiten. In bijlage 1 van dit transitieplan zijn de kenmerken van de vrijwillige excedentregeling opgenomen.</li> </ul>
Actieve deelname	De actieve deelname eindigt uiterlijk op de AOW datum.
<b>Pensioengrondslag</b>	
Pensioengevend inkomen	<p>Het pensioengevend salaris is het in dat kalenderjaar vaste jaarsalaris van de werknemer, zoals dat geldt op 1 januari, inclusief (een x-deel) van de ploegentoeslag (volgens de overgangsregeling ploegentoeslag).</p> <p>Tot het vaste jaarsalaris behoren de volgende salarisbestanddelen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>de vakantietoeslag;</li> <li>de met de werkgever schriftelijk overeengekomen vaste jaarlijkse uitkeringen (zoals 13e maand, gegarandeerd tantième);</li> <li>een percentage van het vaste jaarsalaris dat de werknemer als oververdiensite in de zin van de CAO ontvangt. Dit percentage wordt jaarlijks door de werkgever vastgesteld;</li> <li>provisie, zijnde de over het voorgaande jaar ontvangen provisie.</li> </ol> <p><u>Overgangsregeling ploegentoeslag:</u>  Ploegentoeslag wordt geleidelijk in 5 jaar pensioengevend.  Jaar 1 (2026): 1/5 van de CAO-ploegentoeslag  Jaar 2 (2027): 2/5 van de CAO-ploegentoeslag  Jaar 3 (2028): 3/5 van de CAO-ploegentoeslag  Jaar 4 (2029): 4/5 van de CAO-ploegentoeslag  Vanaf jaar 5 (2030): 5/5 van de CAO-ploegentoeslag</p> <p>Op moment van schrijven van dit transitieplan is de overeengekomen CAO-ploegentoeslag 13,3% bij tweeploegendienst en 15,0% bij drie- of meer ploegendienst. Jaar 1 valt gelijk met de start van de nieuwe regeling (in principe 2026, bij uitstel van de nieuwe regeling start deze ingroei ook later).</p>
Pensioengrondslag basisregeling	<ul style="list-style-type: none"> <li>De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioengevend inkomen dat in aanmerking wordt genomen voor de basisregeling, verminderd met de franchise. De pensioengrondslag kan niet lager dan nul zijn.</li> <li>Onder franchise wordt verstaan het deel van het pensioengevend inkomen dat voor de berekening van de pensioengrondslag buiten beschouwing wordt gelaten.</li> </ul>



	<p>De franchise bedraagt in 2024 € 17.545. Dit is gelijk aan de huidige franchise. De franchise wordt jaarlijks aangepast en is tenminste gelijk aan 100/75 maal de AOW-uitkering voor een gehuwde in dat jaar.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Het pensioengevend inkomen dat voor de pensioengrondslag in aanmerking komt, wordt gemaximeerd. Het maximum pensioengevend inkomen (salarisgrens) bedraagt in 2024 € 89.382. De salarisgrens wordt jaarlijks per 1 januari aangepast met de voor dat jaar geldende Loonindex Techniek (gemiddelde van de in de cao's vastgelegde loonontwikkeling in de bedrijfstakken Metaal en Techniek en Metalektro gezamenlijk).</li> </ul>
<b>Premie en pensioendoelstelling</b>	
Premie basisregeling	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De premie voor de basisregeling is 27,98% van de pensioengrondslag.</li> <li>• De feitelijke pensioenpremie wordt voor een periode van 5 jaar vastgezet (tot en met oktober 2029), tenzij sociale partners anders besluiten.</li> <li>• Een evaluatie op de premiehoogte door sociale partners vindt plaats in nader overleg.</li> <li>• De netto premie-inleg in enig jaar is het resultante van de bovengenoemde feitelijke premie, verminderd met onder andere de doorsnee-risicopremies en kosten.</li> <li>• Na de 5-jaars periode wordt door cao-partijen getoetst of de pensioenpremie leidt tot een haalbare pensioendoelstelling (ondergrens circa 80% vervangingsratio<sup>3</sup> in de mediaan en bovengrens circa 100% vervangingsratio<sup>1</sup> in de mediaan). Op basis van deze toets wordt over 5 jaar of zo veel eerder opnieuw de afweging tussen de pensioendoelstelling en pensioenpremie gemaakt, zonder dat een overschrijding van de hiervoor genoemde bandbreedte voor de haalbaarheid van de kans per definitie dient te leiden tot een aanpassing van de premie en de bijbehorende pensioendoelstelling. De pensioenpremie en de bijbehorende pensioendoelstelling worden uiterlijk of zo veel eerder om de 5 jaar in samenhang met elkaar door cao-partijen vastgesteld.</li> <li>• Het werkgeversdeel van de pensioenpremie bedraagt ten minste 61,08%.</li> </ul>
Pensioendoelstelling	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De pensioendoelstelling is afhankelijk van de pensioenpremie. De pensioenpremie wordt voor een periode van uiterlijk 5 jaar afgesproken. Bij de vaststelling van de pensioenpremie wordt door cao-partijen de afweging gemaakt tussen de pensioendoelstelling en de pensioenpremie.</li> <li>• Bij de beoordeling van de haalbaarheid van de pensioendoelstelling is rekening gehouden met 43 deelnemersjaren (van 25 jaar tot 68 jaar). Bij de beoordeling wordt gebruik gemaakt van de meest recente DNB-scenario-set.<sup>4</sup></li> <li>• Gegeven het bovenstaande en de hierboven genoemde premie bedraagt de pensioendoelstelling in het nieuwe stelsel: 80% vervangingsratio<sup>1</sup>, inclusief bijbehorend partnerpensioen vanaf pensioendatum ter hoogte van 50% van het ouderdompensioen.</li> <li>• Na ingang is de pensioenaanspraak variabel en betreft het pensioen een variabele uitkering.</li> </ul>
Flexibilisering	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De mogelijkheden voor variatie in de hoogte van het ouderdompensioen (hoog/laag en laag/hoog) blijft aanwezig, tenzij de deelnemer kiest voor 'bedrag ineens'.</li> <li>• De mogelijkheid tot eerder of later met pensioen blijft aanwezig, met een beperkte wettelijke wijziging: vervroeging tot maximaal 10 jaar vóór de AOW-leeftijd is toegestaan, zonder intentieverklaring 'stoppen met werken'.</li> <li>• Het opnemen van een bedrag ineens op de pensioendatum (maximaal 10% van de waarde van het pensioen) wordt in de nieuwe pensioenregeling mogelijk gemaakt indien dit wordt verwerkt in de wetgeving.</li> <li>• Keuze van aanwending kapitaal voor partnerpensioen op pensioendatum (zie 'Levenslang partnerpensioen').</li> </ul>

<sup>3</sup> Startpensioen als percentage van het gemiddelde pensioengrondslag in euro's van nu

<sup>4</sup> De haalbaarheid van de pensioendoelstelling is momenteel circa 60%. De haalbaarheid van de doelstelling in de huidige pensioenregeling onder het FTK is circa 20%. Deze kansen zijn berekend op basis van de DNB-scenario-set.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vrijwillige voortzetting risicodekking partner- en wezenpensioen (dit laatste voor zover dit wettelijk mogelijk wordt gemaakt<sup>5</sup>).</li> </ul>
<b>Nabestaandenpensioen (partner- en wezenpensioen) bij overlijden voor pensionering</b>	
Definitie partner	De definitie van een partner is gelijk aan de definitie in de Pensioenwet
Definitie kind	<ul style="list-style-type: none"> <li>• de wettige, gewettigde, wettig erkende of geadopteerde kinderen beneden de leeftijd van 25 jaar van de (gewezen) deelnemer of gepensioneerde.</li> <li>• de stief- en pleegkinderen beneden de leeftijd van 25 jaar die door de (gewezen) deelnemer of gepensioneerde worden opgevoed en verzorgd.</li> </ul>
Levenslang partnerpensioen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er wordt een levenslang partnerpensioen op risicobasis verzekerd ter grootte van 20% van het pensioengevend inkomen behorend bij de basisregeling.</li> <li>• Dit pensioen gaat in bij overlijden van de werknemer (dan wel ex-werknemer indien sprake is van verplichte of vrijwillige voortzetting van de risicodekkingen) en wordt levenslang aan de partner uitgekeerd.</li> <li>• Na ingang betreft het pensioen een variabele uitkering.</li> </ul>
Overbruggings-partnerpensioen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Naast het levenslange partnerpensioen wordt een overbruggingspartnerpensioen op risicobasis verzekerd ter grootte van € 5.000 (bedrag 2026).</li> <li>• Dit verzekerde bedrag groeit vóór ingang jaarlijks mee met de loonontwikkeling van de Cao Metalektro en is onafhankelijk van het parttimepercentage van de deelnemer.</li> <li>• Dit pensioen gaat in bij overlijden van de werknemer (dan wel ex-werknemer indien sprake is van verplichte of vrijwillige voortzetting van de risicodekkingen) en wordt uitgekeerd tot de AOW-datum van de partner.</li> <li>• Na ingang betreft het pensioen een variabele uitkering.</li> </ul>
Voor werknemer vrijwillige aanvullende dekking overbruggings-partnerpensioen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De werknemer heeft de mogelijkheid om een aanvullende dekking af te sluiten voor een aanvullend overbruggingspartnerpensioen ter grootte van € 8.000, € 13.000 of € 18.000 (bedragen 2026, voor zover niet fiscaal bovenmatig).</li> <li>• Deze verzekerde bedragen groeien vóór ingang jaarlijks mee met de procentuele stijging van de loonontwikkeling van de Cao Metalektro en is onafhankelijk van het parttimepercentage van de deelnemer.</li> <li>• Dit pensioen gaat in bij overlijden van de werknemer (dan wel ex-werknemer indien sprake is van verplichte of vrijwillige voortzetting van de risicodekkingen) en wordt uitgekeerd tot de AOW-datum van de partner.</li> <li>• Na ingang betreft het pensioen een variabele uitkering.</li> </ul>
Wezenpensioen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Op risicobasis verzekerd: 10% van het pensioengevend inkomen behorend bij de basisregeling, per wees.</li> <li>• Dit pensioen gaat in bij overlijden van de werknemer en wordt tot leeftijd 25 aan de kinderen van de werknemer uitgekeerd.</li> <li>• Het bedrag wordt verdubbeld met ingang van de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin het kind ouderloos wordt.</li> <li>• Na ingang betreft het pensioen een variabele uitkering.</li> </ul>
Bijzonderheden	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De ingegane risicodekkingen blijven de op de transitiedatum opgebouwde en verworven partner- en wezenpensioenrechten geëerbiedigd. De latente (niet ingegane) partnerpensioenen worden bij het invaren omgezet in een kapitaal met variabele pensioenaanspraken. Voor de latente (niet ingegane) wezenpensioenen blijven de op transitiedatum nominale aanspraken gehandhaafd. De keuze hiervoor sluit aan bij de administratieve uitvoering, waarmee complexiteit in de uitvoering wordt voorkomen.</li> <li>• De risicopremies voor het partner- en wezenpensioen worden jaarlijks vastgesteld door PME.</li> <li>• De risicodekkingen voor (overbruggings)partner- en wezenpensioen komen bij beëindiging van het dienstverband te vervallen. Cao-partijen hebben gekozen voor een uitlooperperiode van zes maanden. De risicodekking wordt in die situatie nog zes maanden voortgezet door PME, voor rekening van het pensioenfonds. Dit geldt ook indien een deelnemer een WW- of ziektebewaaring ontvangt.</li> </ul>

<sup>5</sup> De wetgeving maakt op dit moment alleen voortzetting partnerpensioen mogelijk, maar dit wordt mogelijk nog uitgebreid.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Na afloop van de bovenstaande uitlooperperiode, dan wel de periode waarin een voormalig werknemer een WW- of ziektebewaarting ontvangt, krijgt de voormalig werknemer de mogelijkheid om de risicodekking vrijwillig voort te zetten tot pensioendatum. De kosten hiervan komen voor rekening van het persoonlijke pensioenvermogen van de voormalig werknemer. PME neemt deze regeling mede in aanmerking bij keuzebegeleiding.</li> </ul>
<b>Nabestaandenpensioen bij overlijden na pensionering</b>	
Levenslang partnerpensioen na pensionering	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het levenslang partnerpensioen bij overlijden na pensionering wordt gefinancierd uit het persoonlijk pensioenvermogen.</li> <li>• Voor deelnemers met een partner wordt het persoonlijk pensioenvermogen in beginsel aangewend voor ouderdompensioen en levenslang partnerpensioen in de verhouding conform de pensioendoelstelling (100/50).</li> <li>• Op de pensioendatum kan de deelnemer kiezen voor een andere hoogte van het partnerpensioen conform het geldende pensioenreglement (met toestemming van de eventuele partner).</li> <li>• Na ingang betreft dit een variabele uitkering.</li> </ul>
<b>Vrijstellingsregelingen</b>	
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bij arbeidsongeschiktheid wordt de deelneming premievrij voortgezet.</li> <li>• 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.</li> <li>• Maximaal 70% van de premie (bestemd voor ouderdoms- en partnerpensioen na pensioendatum) wordt premievrij voortgezet.</li> <li>• De risicodekkingen voor partner- en wezenpensioen blijven voor 100% in stand.</li> </ul>
Vrijstelling op wettelijke gronden	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De werkgever kan PME verzoeken om vrijstelling van verplichte deelname en premiebetaling voor diens werknemers aan PME.</li> <li>• De regels omtrent deze vrijstelling staan in het Vrijstellings- en boetebesluit bij de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 vermeld.</li> </ul>
Vrijstelling wegens gemoedsbezwaren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De werknemer die, volgens de regeling gemoedsbezwaren Wet bpf 2000, gemoedsbezwaren heeft tegen elke vorm van verzekering, kan vrijstelling verkrijgen van verplichte deelname en premiebetaling aan het fonds.</li> </ul>
<b>Overige modules</b>	
Netto pensioenregeling	Er wordt geen netto pensioenregeling (pensioenopbouw boven fiscaal gefacilieerde grens ad € 137.800 in 2024) aangeboden.
Aanvullende vrijwillige regelingen voor de deelnemer	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aanvullend overbruggingspartnerpensioen (zie ‘Voor werknemer vrijwillige aanvullende dekking overbruggings-partnerpensioen’ onder ‘Nabestaandenpensioen (partner- en wezenpensioen) bij overlijden voor pensionering’)</li> <li>• Vrijwillige voortzetting risicodekkingen nabestaandenpensioen (zie ‘Bijzonderheden’ onder ‘Nabestaandenpensioen (partner- en wezenpensioen) bij overlijden voor pensionering’)</li> <li>• Vrijwillige voortzetting gehele pensioenregeling (ouderdoms- en nabestaandenpensioen): regeling om alle pensioensoorten vrijwillig voort te zetten voor (onder voorwaarden) maximaal 10 jaar.</li> <li>• Er wordt na invoering van de nieuwe pensioenregeling door cao-partijen en PME onderzoek gedaan naar de behoefte en kostenefficiënte inrichting van een vrijwillige regeling voor individueel bijsparen (met extra premie-inleg tot het fiscale maximum).</li> </ul>
Excedentregeling (module: vrijwillige keuze per werkgever)	In bijlage 1 van dit transitieplan zijn de kenmerken van de vrijwillige excedentregeling opgenomen.
Optimaal Pensioen Inkoop (module: vrijwillige keuze per werkgever)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sociale partners streven naar de voortzetting van de “Optimaal Pensioen Inkoop” mits deze uitvoerbaar is.</li> <li>• Er wordt na invoering van de nieuwe pensioenregeling door cao-partijen en PME onderzoek gedaan naar de behoefte en kostenefficiënte inrichting van een</li> </ul>

	<p>vrijwillige collectieve aanvullende regeling voor extra pensioen (Optimaal Pensioen Inkoop).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• In deze collectieve aanvullende regeling kan binnen de voor dat kalenderjaar geldende fiscale grenzen extra pensioen worden opgebouwd.</li> <li>• Voor deze collectieve aanvullende regeling wordt een aanvullende premie in rekening gebracht. De werkgever mag een bijdrage in de premie bij de werknemer in rekening brengen.</li> <li>• De exacte invulling van deze collectieve aanvullende regeling gebeurt op het moment van sluiten tussen PME en de werkgever.</li> </ul>
<p>Pensioenopbouw over variabel loon (module: vrijwillige keuze per werkgever)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De variabele loonbestanddelen met de eventueel daarover verleende vakantietoeslag behoren slechts tot het pensioengevend salaris indien zulks is overeengekomen in een tussen de werkgever en werknemers gesloten collectieve (aanvullende) pensioenovereenkomst.</li> <li>• Welke variabele loonbestanddelen behoren tot het pensioengevend salaris wordt bepaald door de collectieve pensioentoezegging van de werkgever aan (bepaalde groepen van) werknemers.</li> </ul>

Bestaande afspraken in en met bedrijven over (aanvullende) regelingen worden geëerbiedigd.

## 6. Invaren opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten

### 6.1. Verzoek tot invaren

Invaren betekent het inbrengen van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in de nieuwe pensioenregeling. Cao-partijen verzoeken PME 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.

De wetgever heeft gekozen voor invaren als standaard pad om de volgende redenen:

- De voordelen van het nieuwe pensioenstelsel worden ook van toepassing voor de in het verleden opgebouwde pensioenen. In het nieuwe pensioenstelsel worden geen of minder buffers opgebouwd en zijn er geen restricties met betrekking tot toeslagverlening (het verhogen van het pensioen in goede tijden). Daarom is het verwachte pensioen in het nieuwe pensioenstelsel hoger dan in het huidige stelsel.
- De zogenaamde “dubbele transitie” (het afschaffen van de doorsneesystematiek in combinatie met het invaren van het opgebouwde pensioenen) verlaagt, dan wel voorkomt, compensatielasten voor het afschaffen van de doorsneesystematiek. Bij het niet invaren kan het aanwezige vermogen niet worden gebruikt voor de compensatie van het afschaffen van de doorsneesystematiek. Deze compensatie zal dan uit (extra) premie moeten worden gefinancierd.

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. 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, meer inzichtelijkheid voor en betere uitlegbaarheid naar deelnemers. De pensioenuitvoering wordt hiermee ook meer toekomstbestendig.
- De voordelen van het nieuwe pensioenstelsel worden ook van toepassing op de in het verleden opgebouwde pensioenen. In het nieuwe pensioenstelsel worden er onder meer minder buffers opgebouwd, zijn er geen restricties met betrekking tot het verhogen van het pensioen in goede tijden en worden er in het nieuwe stelsel rendement en risico effectiever toebedeeld aan de leeftijdscohorten. Daarom is het verwachte pensioen in het nieuwe pensioenstelsel hoger dan in het huidige stelsel.
- Er wordt voorkomen dat er een splitsing tussen de bestaande en nieuwe pensioenaanspraken ontstaat. Een splitsing tussen de bestaande en nieuwe pensioenaanspraken doorbreekt de risicodeling tussen generaties van deelnemers.
- Cao-partijen hebben gekozen voor een solidaire premiereregeling. 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.
- Daarnaast zorgt invaren van opgebouwd pensioen voor een (gedeeltelijke) compensatie van de consequenties het afschaffen van de doorsneesystematiek.

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

- In het nieuwe pensioenstelsel kunnen pensioenen – als het tegenzit - ook lager uitvallen dan in het huidige pensioenstelsel.
- De voorspelbaarheid van het pensioen is in het nieuwe pensioenstelsel in de opbouwfase minder 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 als de uitvoeringskosten voor de voorbereidende werkzaamheden daarvoor, als 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.

Alles afwegende verzoeken cao-partijen aan PME om de per transitiedatum (beoogd op 1 januari 2026) opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling, door middel van een collectieve waardeoverdracht volgens artikel 150m van de Pensioenwet. De voordelen van het nieuwe pensioenstelsel worden daarmee ook van toepassing voor de in het verleden opgebouwde pensioenen, waardoor er minder buffers worden aangehouden en er minder restricties gelden met betrekking tot het verhogen van het pensioen in goede tijden. Daarom is het verwachte

pensioen in het nieuwe pensioenstelsel hoger dan in het huidige stelsel. Deze voordelen en andere genoemde voordelen wegen ruimschoots op tegen de beschreven nadelen.

## 6.2. Transitiedoelstellingen

Cao-partijen streven naar een evenwichtige transitie. Daarbij:

- wordt de transitie in zijn geheel op evenwichtigheid beoordeeld.
- wordt ernaar gestreefd dat ingegane pensioenuitkeringen en opgebouwde pensioenen op de transitiedatum niet verlaagd worden. Bij lage dekkingsgraden wordt dit bereikt door de solidariteitsreserve direct bij aanvang van de nieuwe pensioenregeling in te zetten.
- wordt ernaar gestreefd dat de verwachte pensioenen van niet-gepensioneerden net na de transitie er niet op achteruit gaan (ten opzichte van de situatie net voor de transitie).
- wordt ernaar gestreefd dat de voor- en nadelen zo evenredig mogelijk over de verschillende doelgroepen verdeeld worden.
- wordt ernaar gestreefd dat er wordt gestart met een voldoende gevulde solidariteitsreserve. Bij voorkeur met 3%, maar bij lage dekkingsgraden minimaal met 1% van het totale pensioenvermogen.
- wensen cao-partijen de deelnemers die nadeel ondervinden van het afschaffen van de doorsneesystematiek te compenseren uit het fondsvermogen. Bij voorkeur op basis van de volledige compensatiestaffel die is vastgesteld op basis van de enkelvoudige compensatiemethodiek, maar bij lage dekkingsgraden minimaal met 15/35 van deze compensatiestaffel.
- wensen cao-partijen op het transitiemoment geen individuele inhaaltoeslagen toe te kennen. Er kunnen grote verschillen tussen individuele deelnemers ontstaan, indien het vermogen op het transitiemoment wordt gebruikt voor individuele inhaaltoeslagverlening. Bovendien worden de door PME genomen toeslagbesluiten uit het verleden, gegeven de destijds geldende wetgeving, als evenwichtig geacht. Cao-partijen hebben daarom een voorkeur voor het fondsvermogen verdelen op basis van de standaardmethode. Indien op de transitiedatum een dekkingsgraad beschikbaar is die hoger is dan de grens voor inhaaltoeslagverlening binnen het huidige pensioenstelsel (circa 135%), krijgen alle deelnemers een aanzienlijk deel van het vermogen toebedeeld in het persoonlijk pensioenvermogen met zeer positieve transitie-effecten tot gevolg.

Cao-partijen hebben in dit kader de volgende transitiedoelstellingen en bijbehorende kwantitatieve maatstaven als volgt uitgewerkt:

<b>Wettelijke doelstelling</b>		<b>Kwantitatieve maatstaf</b>
1	De wettelijk verplichte reserves (het Minimaal Vereist Eigen Vermogen en de Operationele Reserve) worden op het moment van transitie gevuld tot het benodigde niveau.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tezamen circa 1,5%-punt dekkingsgraad.</li> <li>• De exacte hoogte wordt vastgesteld door PME op het transitiemoment.</li> </ul>
2	In beginsel ontvangt elke deelnemer 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 in beginsel niet worden verlaagd.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persoonlijk pensioenvermogen voor elke deelnemer ten minste gelijk aan de voorziening pensioenverplichtingen op het moment van de transitie.</li> <li>• Ingegane pensioenuitkering en opgebouwde pensioenen dag na transitie in beginsel ten minste gelijk aan de ingegane pensioenuitkering en opgebouwde pensioenen dag voor transitie.</li> <li>• Bij een aanvangsverlaging van meer dan 4% wordt de transitie in beginsel uitgesteld.</li> </ul>
<b>Overige doelstellingen cao-partijen</b>		<b>Kwantitatieve maatstaf</b>
3	De verwachte pensioenen van niet-gepensioneerden zijn voor en na transitie ten minste gelijk.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verwachte pensioenuitkering niet-gepensioneerden dag na transitie in beginsel ten minste gelijk aan de verwachte pensioenuitkering dag voor transitie.</li> <li>• Bij een aanvangsverlaging van de verwachting van meer dan 4% wordt de transitie in beginsel uitgesteld.</li> </ul>

<p>4 De voor- en nadelen van de transitie moeten zo evenredig mogelijk over de verschillende doelgroepen verdeeld worden.</p>	<p>Bij het maken van de verschillende keuzes hebben cao-partijen gekeken naar de impact van deze keuzes op de kwantitatieve maatstaven tussen verschillende leeftijden en statussen. Verder gaan cao-partijen uit van de volgende bandbreedtes voor de kwantitatieve maatstaven:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• pensioenverwachtingen (gehele uitkeringsperiode en UPO-bedragen): - mediaan en goed weer: minimaal 100% - slecht weer (5% slechtste scenario's): minimaal 50%</li> <li>• netto profijt effect: minimaal -5% en maximaal +15%</li> </ul>
<p>5 Het fonds start in het nieuwe pensioenstelsel bij voorkeur met een voldoende gevulde solidariteitsreserve. In ieder geval wordt gestart met een solidariteitsreserve van een bepaalde minimaal vereiste omvang, om de nieuwe pensioenregeling goed te laten werken en het voorkomen van verlagingen van de nominale uitkeringen.</p>	<p>Gewenste start solidariteitsreserve 3%, maar in ieder geval minimaal gevuld met 1%. Maximale initiële vulling is 5%.</p>
<p>6 Er is bij de transitie een adequate compensatieregeling, gefinancierd uit het fondsvermogen.</p>	<p>Bij voorkeur op basis van de volledige compensatiestafel die is vastgesteld op basis van de enkelvoudige compensatiemethodiek, maar bij lage dekkingsgraden minimaal met 15/35 van deze compensatiestafel.</p>
<p>7 Eventuele resterende overschotten worden verdeeld over de deelnemers (géén individuele inhaaltoeslagen of andere correcties voor het verleden).</p>	<p>Overschotten worden uitgedeeld zonder spreiding c.q. voor alle deelnemers een gelijk percentage van de voorziening.</p>

Bij het invaren van de opgebouwde pensioenen wordt de zogenoemde standaardmethode gebruikt, zoals bedoeld in de Wet toekomst pensioenen. Het huidige collectieve fondsvermogen wordt daarbij toegewezen aan diverse bestemmingen. Cao-partijen hebben de volgende bestemmingen geformuleerd:

- Minimaal Vereist Eigen Vermogen (MVEV)
- Operationele Reserve (OR)
- Persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers
- Solidariteitsreserve
- Compensatie

Het MVEV en de OR zijn verplichte onderdelen van een solidaire premiereregeling die bij invaren altijd gevuld moeten zijn. De omvang hiervan is:

- bij het MVEV: beoogd is 1% van het totaal der persoonlijke pensioenvermogens per de transitiedatum;
- bij de OR: beoogd is 0,5% van het totaal van de persoonlijke pensioenvermogens per de transitiedatum.

In de onderstaande tabel 1 is de uitwerking van deze voorrangregels weergegeven bij verschillende dekkingsgraden:

Tabel 1

DG	MVEV/OR	Compensatie	Solidariteitsreserve		Pensioenvermogen	Verhoging / verlaging pensioenvermogen
	%DG	%DG	%DG	%vermogen	%DG	
<b>125,0%</b>	<b>1,5%</b>	<b>3,5%</b>	<b>6,2%</b>	<b>5,0%</b>	<b>113,8%</b>	<b>13,8%</b>
124,0%	1,5%	3,5%	6,1%	5,0%	112,9%	12,9%
123,0%	1,5%	3,5%	6,1%	5,0%	111,9%	11,9%
122,0%	1,5%	3,5%	6,0%	5,0%	111,0%	11,0%
121,0%	1,5%	3,5%	6,0%	5,0%	110,0%	10,0%
<b>120,0%</b>	<b>1,5%</b>	<b>3,5%</b>	<b>5,9%</b>	<b>5,0%</b>	<b>109,1%</b>	<b>9,1%</b>
119,0%	1,5%	3,5%	5,6%	4,8%	108,4%	8,4%
118,0%	1,5%	3,5%	5,4%	4,6%	107,6%	7,6%
117,0%	1,5%	3,5%	5,1%	4,4%	106,9%	6,9%
116,0%	1,5%	3,5%	4,8%	4,2%	106,2%	6,2%

115,0%	1,5%	3,5%	4,5%	4,0%	105,5%	5,5%
114,0%	1,5%	3,5%	4,3%	3,8%	104,7%	4,7%
113,0%	1,5%	3,5%	4,0%	3,6%	104,0%	4,0%
112,0%	1,5%	3,5%	3,8%	3,4%	103,2%	3,2%
111,0%	1,5%	3,5%	3,5%	3,2%	102,5%	2,5%
<b>110,0%</b>	<b>1,5%</b>	<b>3,5%</b>	<b>3,3%</b>	<b>3,0%</b>	<b>101,7%</b>	<b>1,7%</b>
109,0%	1,5%	3,5%	2,7%	2,5%	101,3%	1,3%
108,0%	1,5%	3,5%	2,1%	2,0%	100,9%	0,9%
107,0%	1,5%	3,5%	1,6%	1,5%	100,4%	0,4%
<b>106,0%</b>	<b>1,5%</b>	<b>3,5%</b>	<b>1,0%</b>	<b>1,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>0,0%</b>
105,0%	1,5%	2,5%	1,0%	1,0%	100,0%	0,0%
<b>104,0%</b>	<b>1,5%</b>	<b>1,5%</b>	<b>1,0%</b>	<b>1,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>0,0%</b>
103,0%	1,5%	1,5%	1,0%	1,0%	99,0%	-1,0%
102,0%	1,5%	1,5%	1,0%	1,0%	98,0%	-2,0%
101,0%	1,5%	1,5%	1,0%	1,0%	97,0%	-3,0%
<b>100,0%</b>	<b>1,5%</b>	<b>1,5%</b>	<b>1,0%</b>	<b>1,0%</b>	<b>96,0%</b>	<b>-4,0%</b>
99,0%	1,5%	1,5%	1,0%	1,0%	95,0%	-5,0%
98,0%	1,5%	1,5%	1,0%	1,0%	94,0%	-6,0%
97,0%	1,5%	1,5%	1,0%	1,0%	93,0%	-7,0%
96,0%	1,5%	1,5%	0,9%	1,0%	92,1%	-7,9%
95,0%	1,5%	1,5%	0,9%	1,0%	91,1%	-8,9%
94,0%	1,5%	1,5%	0,9%	1,0%	90,1%	-9,9%
93,0%	1,5%	1,5%	0,9%	1,0%	89,1%	-10,9%
92,0%	1,5%	1,5%	0,9%	1,0%	88,1%	-11,9%
91,0%	1,5%	1,5%	0,9%	1,0%	87,1%	-12,9%
90,0%	1,5%	1,5%	0,9%	1,0%	86,1%	-13,9%

Onderstaand worden de in de bovenste tabel 1 grijs gearceerde dekkingsgraadniveaus nader toegelicht (van laag naar hoog).

Invaardekkingsgraad	Omschrijving
<b>&lt; 100%</b>	<p>Indien de dekkingsgraad op het moment van transitie lager is dan 100%, dan wordt niet langer voldaan aan de transitiedoelstellingen. Bij deze dekkingsgraadniveaus vindt namelijk een verlaging van de opgebouwde voorzieningen plaats van meer dan 4%.</p> <p>In deze situatie zal de transitiemoment in beginsel worden uitgesteld tot een nader te bepalen datum (zie de volgende paragraaf voor een nadere toelichting).</p>
<b>100%</b>	<p>Bij een dekkingsgraad van 100% worden de minimale doelstellingen behaald:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- MVEV/VOR: circa 1,5%-punt dekkingsgraad</li> <li>- Compensatie op minimale niveau: circa 1,5%-punt dekkingsgraad</li> <li>- Solidariteitsreserve op minimale niveau: 1% pensioenvermogen</li> <li>- Beperkte verlaging van pensioenvermogen: 4%-punt</li> </ul>
<b>104%</b>	<p>Bij een dekkingsgraad van circa 104% worden de minimale doelstellingen behaald zonder dat een verlaging van pensioenvermogen nodig is:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- MVEV/VOR: circa 1,5%-punt dekkingsgraad</li> <li>- Compensatie op minimale niveau: circa 1,5%-punt dekkingsgraad</li> <li>- Solidariteitsreserve op minimale niveau: 1% pensioenvermogen</li> <li>- Geen verlaging pensioenvermogen</li> </ul>
<b>106%</b>	<p>Bij een dekkingsgraad van circa 106% worden de minimale doelstellingen behaald én kan de compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek volledig worden toegekend:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- MVEV/VOR: circa 1,5%-punt dekkingsgraad</li> <li>- Compensatie volledig: circa 3,5%-punt dekkingsgraad</li> <li>- Solidariteitsreserve op minimale niveau: 1% pensioenvermogen</li> <li>- Geen verlaging pensioenvermogen</li> </ul>



Invaardekkingsgraad	Omschrijving
<b>110%</b>	Dit betreft de gewenste invaardekkingsgraad. Bij een dekkingsgraad van circa 110% worden de diverse doelen gevuld tot het gewenste niveau: <ul style="list-style-type: none"> <li>- MVEV/VOR: circa 1,5%-punt dekkingsgraad</li> <li>- Compensatie volledig: circa 3,5%-punt dekkingsgraad</li> <li>- Solidariteitsreserve op gewenst niveau: 3% pensioenvermogen</li> <li>- Verhoging pensioenvermogens met circa 1,7%</li> </ul>
<b>120%</b>	Bij een dekkingsgraad van circa 120% is de solidariteitsreserve verder gevuld tot het maximale niveau: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. MVEV/VOR: circa 1,5%-punt dekkingsgraad</li> <li>2. Compensatie volledig: circa 3,5%-punt dekkingsgraad</li> <li>3. Solidariteitsreserve op het maximale niveau: 5% pensioenvermogen</li> <li>4. Verhoging pensioenvermogens met circa 9,1%</li> </ol>
<b>&gt; 125%</b>	Dekkingsgraden hoger dan 125% zijn in dit transitieplan niet onderzocht. Indien deze situatie zich voordoet treden cao-partijen met elkaar in overleg om te onderzoeken of, bij het onverkort doorvoeren van de afspraken uit dit transitieplan, de transitie bij deze hoge dekkingsgraad tot onevenwichtige uitkomsten leidt.

Bij een invaardekkingsgraad <100% geldt plan C

Bij een invaardekkingsgraad van 100% tot 110% geldt plan B

Bij een invaardekkingsgraad van 110% tot 125% geldt plan A

Bij een invaardekkingsgraad >125% geldt plan A+

### 6.3. Schokken in transitieperiode

De cao-partijen hebben samen met PME 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. In dat kader zijn de kwalitatieve doelstellingen en kwantitatieve maatstaven en de daarbij geldende voorrangregels robuust geformuleerd.

Onderstaand wordt toegelicht bij welke dekkingsgraadniveaus welke afspraken gelden. Het spreekt voor zich dat cao-partijen de wens hebben dat de dekkingsgraad niet te ver wegzakt. De gewenste invaardekkingsgraad is 110%. Cao-partijen verzoeken PME de komende periode rekening te houden met de volgende voorrangregel voor de transitieperiode: *“Een (verwacht) koopkrachtiger pensioen op de overstapdatum en in de projecties, gaat boven het belang om per 1 januari 2025 toeslag te kunnen verlenen, wanneer deze toeslag niet toekomstbestendig is.”*

In dit kader vragen cao-partijen het bestuur van PME om hen tijdens de transitiefase maandelijks op de hoogte te stellen van de dekkingsgraad van PME.

#### **Dekkingsgraad lager dan 100%: transitie uitstellen, tenzij**

Indien de dekkingsgraad op het transitiemoment zich onder de 100% bevindt, wensen cao-partijen dat de transitie wordt uitgesteld. Indien deze situatie zich voordoet zullen cao-partijen met elkaar in overleg treden om te bezien of de transitie alsnog conform de hiervoor uitgewerkte voorrangregels kan worden uitgevoerd.

#### **Dekkingsgraad tussen 100% en 125%: transitieplan doorvoeren indien doelen sociale partners behaald worden**

De bandbreedte van de dekkingsgraad waarbij in beginsel geen nadere besluitvorming meer nodig is, is door partijen vastgesteld op 100% tot 125%. Indien op het transitiemoment de dekkingsgraad tussen 100% tot 125% ligt, wordt naar de mening van cao-partijen in voldoende mate voldaan aan de transitiedoelstellingen, rekening houdend met de hiervoor aangegeven prioritering, en liggen de transitie-effecten binnen de beoogde bandbreedtes zoals weergegeven in hoofdstuk 6.2.

#### **Dekkingsgraad hoger dan 125%: toetsen of afspraken onverkort kunnen worden doorgevoerd**

Dekkingsgraden hoger dan 125% zijn in dit transitieplan niet onderzocht. Indien deze situatie zich voordoet treden cao-partijen met elkaar in overleg om te onderzoeken of, bij het onverkort doorvoeren van de afspraken uit dit transitieplan, de transitie bij deze hoge dekkingsgraad tot onevenwichtige uitkomsten leidt.

**Onvoorziene situaties**

Over onvoorziene situaties treden de cao-partijen en PME in overleg. Cao-partijen en PME informeren elkaar indien een van hen van mening is dat sprake is van onvoorziene situaties.

**Peildatum invaardeckingsgraad**

De dekkinggraad van PME wordt mede bepaald door de waardering van de beleggingsportefeuille. Voor bepaalde onderdelen van de beleggingsportefeuille van PME is geen waardering op dagbasis beschikbaar. Dat heeft tot gevolg dat pas na de transitiedatum kan worden vastgesteld wat het exacte niveau van de invaardeckingsgraad per transitiedatum was. Teneinde voldoende zekerheid te krijgen dat de minimale invaardeckingsgraad wordt behaald verzoeken sociale partners PME een proces in te richten waarmee voorafgaand aan de transitiedatum een adequate schatting van de invaardeckingsgraad gemaakt kan worden.

## 7. Afspraken over compensatie

### 7.1. Achtergrond compensatie

Het afschaffen van de doorsneesystematiek voor de premie en pensioenopbouw leidt tot een nadeel voor bepaalde leeftijdscohorten van de actieve en arbeidsongeschikte deelnemers PME. Cao-partijen wensen in beginsel een eenmalige en volledige compensatie te verlenen aan de actieve en arbeidsongeschikte deelnemers die dit betreft. Dit geldt zowel voor de actieve en arbeidsongeschikte deelnemers in de basis- als de excedentregeling.

De afschaffing van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw leidt voor een grote groep actieve en arbeidsongeschikte deelnemers tot een achteruitgang in pensioenopbouw. Cao-partijen hebben de wens om dit nadeel in beginsel volledig te compenseren uit het fondsvermogen op basis van de enkelvoudige methode.

### 7.2. Beschrijving compensatieregeling

De cao-partijen wensen dat op de navolgende wijze een eventuele achteruitgang in pensioen als gevolg van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling voor (actieve) deelnemers zoveel als mogelijk wordt gecompenseerd:

- Stap 1: Bepaal voor elke leeftijd wat naar verwachting in de toekomst de leeftijdsafhankelijke opbouwwaarde is bij ongewijzigde voortzetting van de huidige pensioenregeling (jaarlijkse opbouw exclusief toeslagverlening). Dit betreft de verwachte toekomstige opbouwwaarde per leeftijd tot de AOW-leeftijd (67 jaar en 3 maanden) op basis van de doorsneesystematiek. Hierbij is in de huidige regeling uitgegaan van 1,875% opbouw ouderdomspensioen (OP) per jaar, 0,9375% opbouw partnerpensioen (PP) per jaar, en als risico-PP 70% van het bereikbaar OP.
- Stap 2: Bepaal voor elke leeftijd wat naar verwachting de toekomstige opbouwwaarde is tot de pensioenleeftijd op basis van een vlakke premie zoals in het nieuwe pensioenstelsel. De hoogte van de vlakke premie wordt zodanig vastgesteld dat de totale premie op populatieniveau gemiddeld niet wijzigt ten opzichte van stap 1.
  - N.B.: Er wordt derhalve géén rekening gehouden met het nieuwe premieniveau in het nieuwe stelsel bij het vaststellen van het zuivere nadeel van de afschaffing van de doorsneesystematiek. Het nieuwe premieniveau is onderdeel van de nieuwe pensioenregeling en is onderdeel van het ‘dubbele transitie’-effect. Cao-partijen hebben ervoor gekozen om de compensatiestafel in beginsel niet te verlagen in verband met de dubbele transitie.
- Stap 3: Het verschil tussen de contante waarde van de toekomstige opbouwwaarde van stap 1 en stap 2, uitgedrukt als percentage van de pensioengrondslag, is de expliciete compensatiestafel op basis van de enkelvoudige methode. Deze leeftijdsafhankelijke stafel is uitgedrukt in de volgende grafiek.

Hierbij wordt uitgegaan van een vaste rekenrente van 2%. Dit sluit aan bij het huidig verwachte reële rendement dat PME hanteert in het premiebeleid. De compensatiestafel is daarmee niet afhankelijk van de rente en niet gevoelig voor renteschokken. De kostprijs voor het toekennen van de compensatiestafel is derhalve niet renteafhankelijk. Het deel van de dekkingsgraad dat nodig is voor het toekennen van de (volledige) compensatiestafel is echter wel renteafhankelijk: hoe hoger de rente, hoe lager de voorziening en dus hoe hoger de relatieve kostprijs van de compensatie in dekkingsgraadpunten.

Bij de toekenning van de compensatie voor arbeidsongeschikte deelnemers wordt de compensatiestafel gecorrigeerd voor het percentage van de pensioenopbouw dat premievrij wordt voortgezet.

Voor de overige aannames is aangesloten bij de actuariële grondslagen die PME hanteert, rekening houdend met verwachte algemene (2%) en individuele salarisstijgingen (3-2-1-0<sup>6</sup>). Er is geen rekening gehouden met ontslagkansen. De berekening is gebaseerd op het deelnemersbestand per 31 december 2023. Dit resulteert in onderstaande volledige compensatiestafel per leeftijd voor de basisregeling en de deelnemers in de huidige excedentregeling ‘hoog’. De volledige compensatiestafel per leeftijd voor de deelnemers in de huidige excedentregeling ‘laag’ is gelijk aan 75% vermenigvuldigd met de onderstaande compensatiestafel.

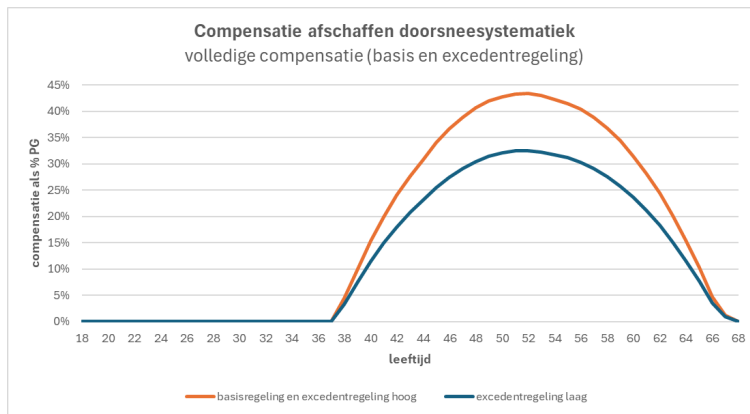
De actieve en arbeidsongeschikte deelnemers die zowel per 31 december 2025 als op 1 januari 2026 pensioen opbouwen bij PME komen in aanmerking voor de eenmalige compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek.

Grensverkeer PMT-PME:

Werkgevers kunnen vanwege de verplichtstelling overgaan van PMT naar PME of van PME naar PMT op de transitiedatum (1 januari 2026). Cao-partijen willen realiseren dat de hierbij betrokken werknemers een compensatie voor afschaffen

<sup>6</sup> 3% tot 35 jaar; 2% tot 45 jaar; 1% tot 55 jaar; 0% vanaf 55 jaar.

doorsneesystematiek ontvangen. Ook individuele deelnemers, die overgaan van het ene fonds naar het andere fonds op de transitiedatum kunnen hierdoor worden geraakt. Cao-partijen verzoeken de beide fondsen hierover concept afspraken te maken en deze ter goedkeuring voor te leggen aan sociale partners.



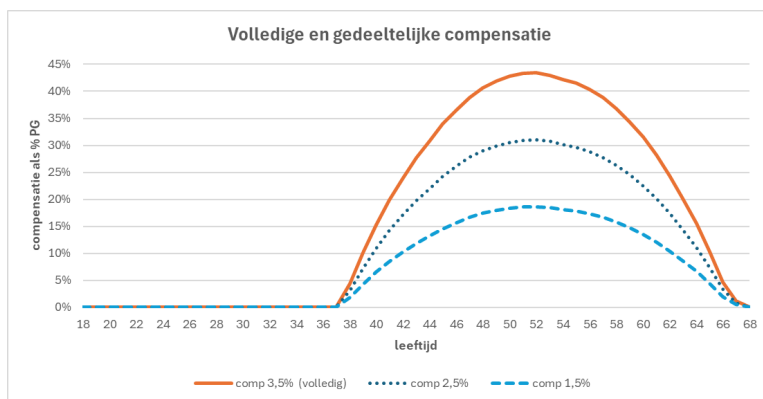
In de volgende paragraaf worden de gemaakte afspraken toegelicht indien er onvoldoende fondsvermogen beschikbaar is voor de volledige toekenning van de compensatiestafel.

### 7.3. Financiering compensatieafspraken

De compensatie wordt gefinancierd vanuit het collectieve pensioenvermogen. Bij compensatie vanuit het pensioenvermogen en éénmalige toekenning van de compensatie hoeft er geen compensatiedepot te worden gevormd.

Op basis van het deelnemersbestand per 31 december 2023 is de totale compensatielast voor zowel de basis- als de excedentregeling geschat op circa 3,5% van de voorziening (vóór invaren) per 31 december 2023.

Indien de dekkingsgraad lager is dan circa 106% is er onvoldoende fondsvermogen om de volledige compensatiestafel toe te kennen (compensatielast: circa 3,5%-punt dekkingsgraad). De compensatiestafel wordt dan naar rato van het tekort aan fondsvermogen verlaagd tot ten minste 15/35<sup>e</sup> van de volledige compensatiestafel (compensatielast: circa 1,5%-punt dekkingsgraad).



Indien het fondsvermogen onvoldoende is om ten minste 15/35<sup>e</sup> van de volledige compensatiestafel te financieren en niet meer dan 4% te korten op de persoonlijke pensioenvermogens (bij een dekkingsgraad van minder dan 100%), wordt de transitie in beginsel uitgesteld. Cao-partijen zullen in dat geval overleg hebben op basis van de dan geldende omstandigheden en berekeningen waarbij onder meer de marktsituatie zal worden geanalyseerd en de vraag of er ook in dat geval nog sprake is van een voordeel voor het collectief en de verschillende groepen belanghebbenden om in te varen, afgezet tegen een situatie dat niet wordt ingevaren en het ‘oude’ Financieel Toetsingskader (NFTK) van toepassing blijft. Indien de transitie in deze situatie niet wordt uitgesteld, worden de pensioenvermogens zodanig verlaagd dat de compensatiestafel voor ten minste 15/35<sup>e</sup> kan worden toegekend. Cao-partijen achten dit evenwichtig, omdat deze verlaging van de pensioenvermogens niet leidt tot een korting van de ingegane pensioenuitkeringen door de inzet van de solidariteitsreserve. Voor bijna-gepensioneerden geldt eveneens de beschermde werking van de solidariteitsreserve, omdat zij vanaf pensioneren dezelfde aanvulling op de pensioenuitkering ontvangen als de reeds gepensioneerden.

#### 7.4. Transitie-effecten compensatie

De transitie-effecten van de hierboven beschreven wijze van compensatie zijn berekend door de verwachte gemiddelde reële pensioenuitkering van de nieuwe pensioenregeling inclusief én exclusief de toepassing van de compensatieregeling te vergelijken met de verwachte reële pensioenuitkering van de huidige pensioenregeling. Daarnaast zijn deze transitie-effecten berekend door het netto profijt van de nieuwe pensioenregeling, inclusief het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten en inclusief én exclusief de toepassing van de compensatieregeling af te zetten tegen de huidige pensioenregeling. Hierbij is het netto profijt gelijk aan het verschil tussen de risiconeutrale marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen en de risiconeutrale marktwaarde van de verwachte toekomstige premie-inleg.

Voor de verschillende deelnemersgroepen is vervolgens per leeftijdscohort in kaart gebracht wat de effecten, zowel kwalitatief als kwantitatief, van de transitie inclusief en exclusief de compensatieregeling zijn. Er is hierbij ook rekening gehouden met de – in het volgende hoofdstuk beschreven - initiële vulling van de solidariteitsreserve. De resulterende transitie-effecten worden getoond in hoofdstuk 8.

## 8. Effecten van de wijzigingen van de pensioenregeling (transitie-effecten)

### 8.1 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 huidige en nieuw pensioenstelsel (verwachting, als het tegenzit en als het meezit)
- het netto profijt in het huidige en nieuw pensioenstelsel

De berekeningen zijn uitgevoerd:

- Per onderscheiden deelnemersgroep: deelnemers, gewezen deelnemers (voormalig werknemers / slapers) en pensioengerechtigden.
- Per leeftijd: van 20- tot 85-jarige leeftijd.
- Voor verschillende dekkingsgraden: 95%, 100%, 104%, 106%, 110% en 125%.
- Voor de pensioensoorten ouderdomspensioen en partnerpensioen. De pensioenen en premies voor wezenpensioen en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid zijn niet meegenomen in de berekeningen.

De gekozen voorrangregels hebben invloed op het in te varen kapitaal. De besproken elementen (MVEV, OR, vulling solidariteitsreserve en compensatie) worden meegenomen in de doorrekeningen. Om de transitie-effecten in kaart te brengen wordt zowel de huidige regeling als de nieuwe regeling inclusief het invaren, bij de hierboven genoemde dekkingsgraden doorerekend op basis van dezelfde economische scenario's (P-set per 1 april 2024).

In dit hoofdstuk wordt in eerste instantie gekeken naar de transitie-effecten bij de gewenste invaardekkingsgraad van 110%. In paragraaf 8.3 wordt ingegaan op de transitie-effecten bij de alternatieve dekkingsgraden. In hoofdstuk 7 is opgenomen op welke wijze, afhankelijk van de dekkingsgraad, invulling wordt gegeven aan de elementen van de nieuwe pensioenregeling.

In bijlage 2 zijn de resultaten van deze berekening op de andere dekkingsgraadniveaus en voor gewezen deelnemers (deelnemers (voormalig werknemers, slapers) verder uitgewerkt. In bijlage 5 is de gevoeligheid van de uitkomsten voor de rente opgenomen.

In bijlage 6 zijn de aannames en veronderstellingen opgenomen die aan de berekeningen ten grondslag liggen. In deze bijlage staat ook de veronderstelde financiële opzet waarop de analyses zijn gebaseerd. Het PME bestuur gaat over de financiële opzet en moet deze nog formeel vaststellen. De financiële opzet bestaat uit het beleggingsbeleid, de invulling van de solidariteitsreserve en de uitwerking van de uitkeringsfase. De financiële opzet van PME is erop gericht de transitie- en pensioendoelstellingen van sociale partners naar verwachting te behalen. Het veronderstelde beleggingsbeleid staat beschreven in §3.3 van bijlage 6. De toedelingsregels voor het rendement zijn leeftijdsafhankelijk. Jongeren krijgen in de veronderstelde financiële opzet 135% overrendement toebedeeld en 20% beschermingsrendement. Pensioengerechtigden krijgen 35% overrendement en 85% beschermingsrendement. Het beleggingsbeleid moet passen binnen de risicohouding van het fonds, gebaseerd op de risicobereidheid van de deelnemers. PME heeft dit uitgevraagd in twee deelnemersonderzoeken. Sociale partners verzoeken PME de risicohouding en het beleggingsbeleid periodiek te herijken.

### 8.2 Verwachte pensioenuitkeringen

Ten behoeve van het ontwerpen van een nieuwe pensioenregeling zijn op verzoek van cao-partijen door PME diverse berekeningen uitgevoerd. Daarbij is vastgesteld hoe het pensioen zich in het nieuwe en in het huidige pensioenstelsel ontwikkelt bij (veel) verschillende economische scenario's. Hierbij is er rekening mee gehouden dat het opgebouwd pensioen wordt ingevaren in het nieuwe pensioenstelsel.

Op basis van deze analyses is per leeftijdscohort een vergelijking gemaakt tussen de verwachte pensioenuitkeringen in het huidige pensioenstelsel en de verwachte pensioenuitkeringen in het nieuwe pensioenstelsel. Hierbij wordt gekeken naar de verwachte pensioenuitkeringen die over de gehele uitkeringsperiode worden ontvangen (de gemiddelde levensverwachting gewogen reële pensioenuitkering). Wij achten dit de meest inzichtelijke uitkomst om te vergelijken, omdat voor alle deelnemers de volledige uitkeringsperiode wordt meegenomen in de uitkomst. Bij de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel hanteren cao-partijen de vergelijking van deze verwachte

pensioenuitkeringen als primaire maatstaf<sup>7</sup>. Deze vergelijking is in de onderstaande grafiek (figuur 2) opgenomen voor de verschillende leeftijdscohorten en deelnemersgroepen. Opgemerkt wordt dat de vergelijking op individueel niveau (dus qua uitkomst van de individuele deelnemer binnen zijn leeftijdscohort) anders kan uitpakken.

Zoals in de inleiding (paragraaf 8.1) aangegeven, wordt in deze paragraaf uitgegaan van een dekkingsgraad van 110% op het moment van invaren.

De verdeling van het pensioenvermogen is daarbij als volgt:

1. Vulling MVEV en operationele reserve (in totaal 1,5% VPV)
  2. Financiering compensatie t.b.v. geambieerde compensatie (3,5% VPV)
  3. Vulling solidariteitsreserve 3% van onderliggend vermogen (komt overeen met 3,3% VPV)
  4. Verhoging pensioenkapitalen alle deelnemers (1,7% VPV)
- Restant toedelen conform standaardmethode met spreidingsperiode van 1 jaar.

#### Leeswijzer grafieken inzake ‘verwachte uitkeringen’:

De verwachte pensioenuitkeringen in het huidige (FTK) en nieuwe pensioenstelsel (SPR) zijn voor verschillende leeftijden en voor veel verschillende scenario's doorgerekend. Hierbij is de door De Nederlandsche Bank per 1 april 2024 gepubliceerde scenarioset gebruikt.

De onderstaande grafieken laten de verhouding zien tussen de mediaan (50% van de scenario's is beter, 50% van de scenario's is slechter) verwachte pensioenuitkeringen in het nieuw stelsel, gedeeld door de mediaan verwachte pensioenuitkeringen in het huidige stelsel. Dit betreffen de **blauwe lijnen**:

- **de doorgetrokken blauwe lijn betreft de actieve deelnemers (tot 68 jaar) en de pensioengerechtigden (vanaf 68 jaar)**
- **de blauw stippellijn betreft de gewezen deelnemers (tot 68 jaar)**

Bij een percentage van 100% of hoger wordt in het nieuwe pensioenstelsel over de uitkeringsperiode gemiddeld méér 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 verwachte pensioen in het nieuw stelsel (SPR) ten opzichte van het pensioen in het huidige stelsel (FTK).

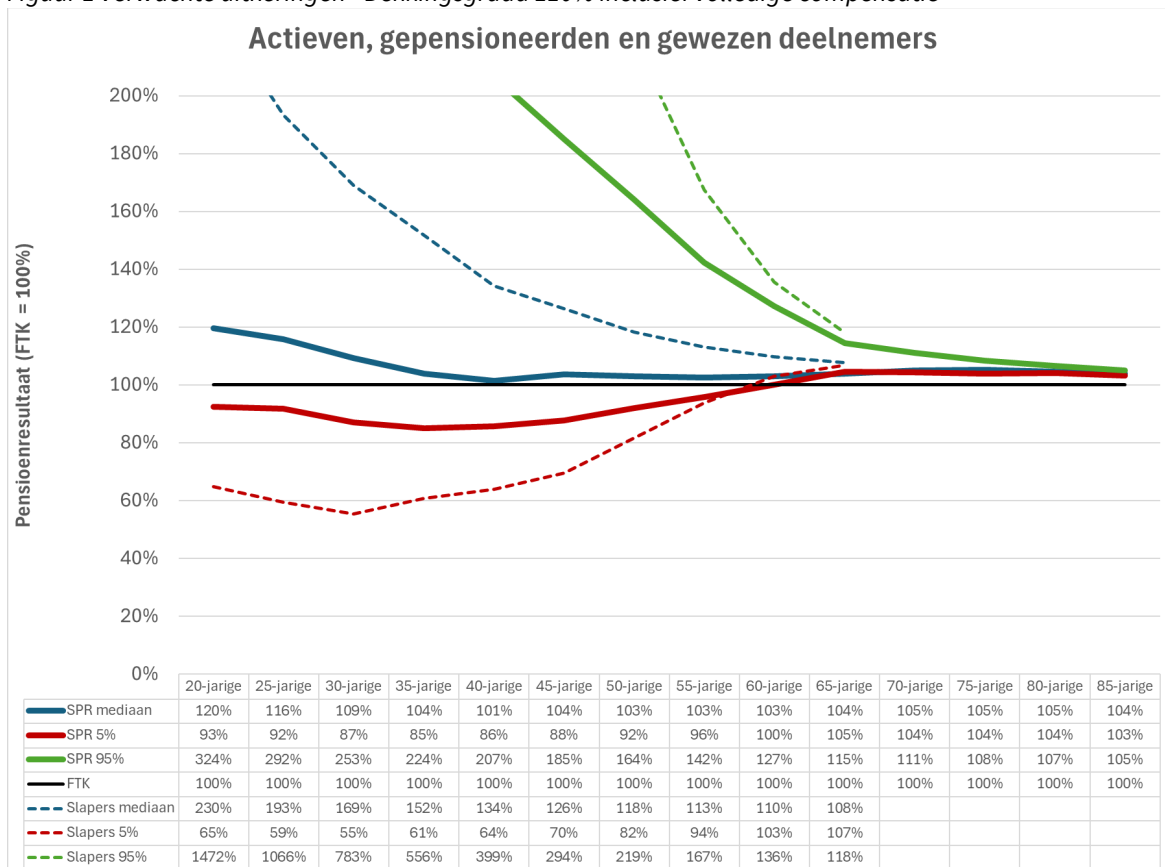
- Daarnaast wordt in de grafieken inzicht geboden in de volgende resultaten:
- **rode (stippel)lijnen zijn de 5% slechtste scenario's ('slecht weer')**: dit betreft de verhouding tussen het verwachte pensioen in het slecht weer scenario in het nieuwe stelsel ten opzichte van het verwachte pensioen in het slecht weer scenario in het huidige stelsel.
- **groene (stippel)lijnen zijn de 5% beste scenario's ('goed weer')**: dit betreft de verhouding
- tussen het verwachte pensioen in het goed weer scenario in het nieuwe stelsel ten opzichte van het verwachte pensioen in het goed weer scenario in het huidige stelsel.

In de onderstaande grafieken wordt de vergelijking van de verwachte pensioenuitkeringen weergegeven voor actieven en pensioengerechtigden<sup>8</sup> (doorgetrokken lijnen) en voor gewezen deelnemers (stippellijnen). Op de x-as worden de leeftijdscohorten weergegeven en op de y-as wordt de verhouding tussen de verwachte pensioenuitkeringen in het nieuwe pensioenstelsel en in het huidige pensioenstelsel weergegeven. 100% wil zeggen dat de pensioenuitkeringen in het nieuwe pensioenstelsel exact gelijk zijn aan de pensioenuitkeringen in het huidige pensioenstelsel.

<sup>7</sup> In de bijlage zijn tevens de uitkomsten opgenomen op basis van de pensioenverwachtingen zoals deze worden weergegeven op het UPO (op basis van de URM-berekeningen).

<sup>8</sup> Vanaf leeftijd 68 jaar.

Figuur 1 Verwachte uitkeringen - Dekkingsgraad 110% inclusief volledige compensatie



In het 95<sup>e</sup> percentiel (de 5% beste scenario's), gaat iedereen er fors op vooruit in het nieuwe stelsel. Dit komt doordat in de goed weer scenario's het goed gaat met de economie. In dat geval worden er veel positieve (over)rendementen behaald. In het huidige systeem stijgt het vermogen en groeit de dekkingsgraad door positieve rendementen, maar kan dit vermogen niet volledig uitgedeeld worden (anders dan met het verlenen van fiscaal maximale toeslagverlening). Dit leidt tot (zeer) hoge dekkingsgraden en dus tot (zeer) hoge vermogensbuffers. In het nieuwe stelsel worden de positieve rendementen direct toebedeeld aan de individuele pensioenvermogens.

In de verwachting (mediaan) gaat iedereen erop vooruit (inclusief compensatie). De jongere actieven (tot ongeveer 30) en slapers (tot ongeveer 60) gaan er in de verwachting meer op vooruit dan de andere leeftijden/ groepen. Dit komt omdat deze groep meer beleggingsrisico neemt en daar naar verwachting voor wordt beloond.

In het 5<sup>e</sup> percentiel (de 5% slechtste scenario's) gaan de deelnemers jonger dan ca. 60 jaar erop achteruit in het nieuwe stelsel. Dit komt omdat ze meer beleggingsrisico lopen dan in het huidige stelsel.

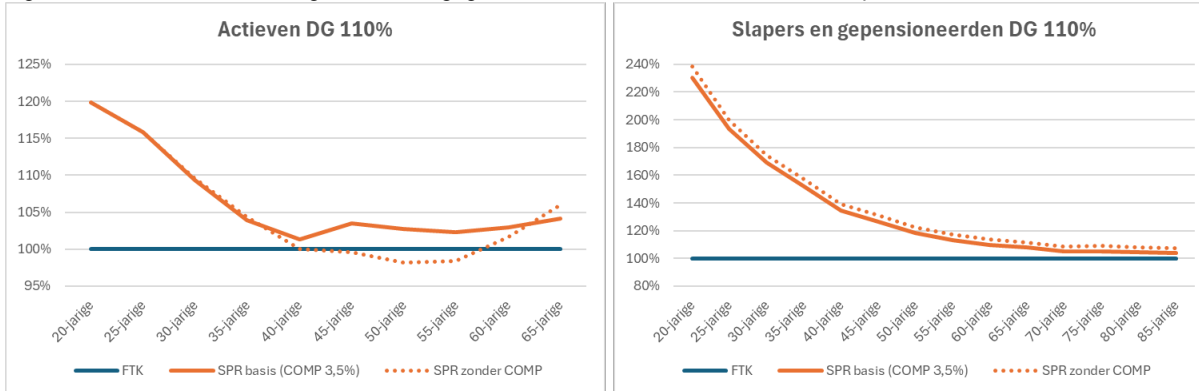
De resultaten voor de gewezen deelnemers (slapers) zijn extremer dan voor de actieve deelnemers. De actieve deelnemers bouwen nog pensioen op, dit heeft een dempend effect op de resultaten.

In onderstaand figuur (figuur 3) is weergegeven hoe de uitkomsten eruitzien als er geen compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek zou worden verleend.

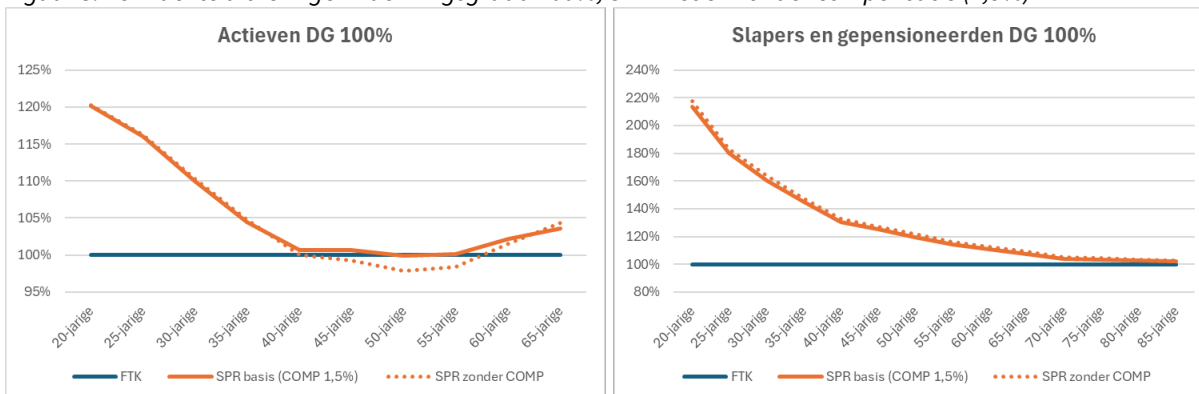


## Impact compensatie

Figuur 2: Verwachte uitkeringen - dekkingsgraad 110%, SPR met en zonder compensatie (3,5%)



Figuur 3: Verwachte uitkeringen - dekkingsgraad 100%, SPR met en zonder compensatie (1,5%)



In de mediane uitkomsten zijn in de stippellijn lagere uitkomsten te zien bij actieve deelnemers van ca. 40 tot 60 jaar. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door het afschaffen van de doorsneesystematiek. De afschaffing van de doorsneesystematiek heeft een nadelig effect voor deze actieve deelnemers. Dit is reeds toegelicht in hoofdstuk 7. De invloed van de afschaffing van de doorsneesystematiek op de gemiddelde hoogte van de uitkeringen indien er niet gecompenseerd zou worden voor de afschaffing van deze doorsneesystematiek is zichtbaar bij het vergelijken van de doorgetrokken lijn (incl. compensatie) met de stippellijn (zonder compensatie).

Bij een dekkingsgraad van 110% leidt volledige compensatie (ter grootte van 3,5%) tot evenwichtigere resultaten; de verwachte pensioenuitkeringen van de actieven 40 – 65 jaar vertonen met deze compensatie een geleidelijk patroon en voor alle leeftijden zijn de verwachte pensioenuitkeringen in de nieuwe regeling (SPR) hoger dan in de bestaande regeling (FTK).

Bij een dekkingsgraad van 100% geldt een compensatie ter grootte van 15/35<sup>e</sup> van de volledige compensatie (ofwel 1,5%). Deze compensatie is voldoende om de verwachte uitkeringen voor alle actieven minimaal gelijk te houden ten opzichte van de bestaande regeling (FTK).

Tegenover de verhoging van de transitie-effecten voor actieve deelnemers door de compensatie, staat een beperkte daling in de transitie-effecten van pensioengerechtigden en gewezen deelnemers. De pensioengerechtigden en gewezen deelnemers hebben echter ook na toekenning van de compensatie positieve transitie-effecten (boven de 100%). Het belang om te kunnen starten met een goede regeling voor alle deelnemersgroepen (compensatie voor actieven en arbeidsongeschikten en een werkende solidariteitsreserve voor pensioengerechtigden) en de doelstelling die daarbij hoort om eventuele compensatie te dragen uit het collectief, weegt hier zwaar.

## Impact wel of geen spreidingsperiode bij toepassen standaardmethode

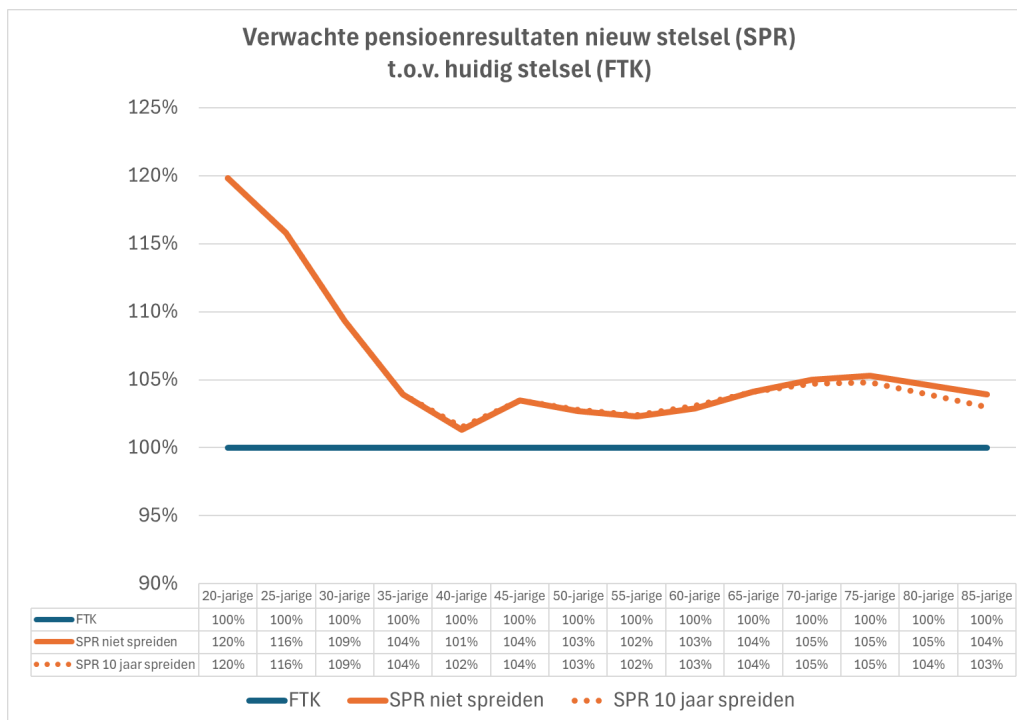
Cao-partijen hebben als doelstelling voor de transitie dat iedereen er zoveel als mogelijk in gelijke mate op voor- of achteruitgaat. In de vorige paragraaf zijn de transitie-effecten in termen van gemiddelde reële pensioenuitkering weergegeven wanneer de compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek wordt toegekend. Hierbij is reeds rekening gehouden met de gewenste initiële vulling van de solidariteitsreserve en de operationele reserve en het MVEV.

Het bestuur van PME gaat over het besluit ten aanzien van de invaarmethode. De cao-partijen hebben als wens om de verdeling van het pensioenvermogen te verdelen conform de standaardkeuze voor invaren: de standaardmethode. Cao-partijen zien geen aanleiding om een andere invaarmethode toe te passen. Verder vinden cao-partijen het verschuiven van vermogen moeilijk uitlegbaar, zeer afhankelijk van de gekozen modelaannames en afhankelijk van een continu veranderende economische uitgangssituatie. Als een deel van de dekkingsgraad overblijft wordt deze verdeeld over de opgebouwde kapitalen van de deelnemer op het transitiemoment.

De wet geeft als standaardoptie aan het (eventuele) overschot te verdelen volgens de standaardmethode, waarbij wordt uitgegaan van een spreidingsperiode van 10 jaar. Dit houdt in dat de contante waarde wordt vastgesteld van het door middel van toeslagverlening uitdelen van het overschot over een periode van 10 jaar. Deze contante waarde wordt echter wel eenmalig en onvoorwaardelijk toegevoegd aan de pensioenvermogens van de deelnemers. Er is dus geen sprake van een gespreide toevoeging van het overschot in de tijd.

Van de standaard spreidingsperiode van 10 jaar kan uitsluitend onderbouwd worden afgeweken. Cao-partijen en PME hebben gezamenlijk onderzocht wat het effect hiervan is op de verwachte pensioenen. Onderstaande grafiek (figuur 3) toont het alternatief van een spreidingstermijn van 1 jaar (ofwel niet spreiden) in plaats van de wettelijke standaard van 10 jaar. In deze berekening wordt wederom uitgegaan van de dekkingsgraad van 110% op de pensioendatum en is inclusief compensatie (zoals is beschreven in hoofdstuk 6 en conform de rekenmethode zoals is gehanteerd in figuur 2).

Figuur 4 Transitie-effecten actieven en gepensioneerden bij standaardmethode 10 jaar (stippellijn) en niet spreiden (doorgetrokken lijn) en inclusief compensatie



De impact voor een eventuele keuze voor niet spreiden in plaats van 10 jaar spreiden is met name zichtbaar bij de oudere pensioengerechtigde deelnemers. Cao-partijen vinden de transitie-effecten op basis van niet spreiden evenwichtiger dan op basis van 10 jaar spreiden.

Uit de berekeningen van de transitie-effecten blijkt namelijk dat de verschillen tussen de verschillende leeftijdsgroepen afneemt indien het overschot naar rato wordt uitgedeeld in plaats van op basis van 10 jaar spreiden. Cao-partijen hebben de doelstelling om de transitie-effecten tussen de verschillende generaties te beperken. Niet spreiden sluit op basis van bovenstaande berekeningen beter aan bij deze doelstelling.

Aanvullend hebben cao-partijen gekeken naar de verandering van kans dat de gemiddelde reële pensioenuitkering in de nieuwe solidaire premiereregeling hoger is dan in de huidige pensioenregeling als gekozen wordt voor niet spreiden of 10 jaar spreiden. De volgende tabel 3 geeft hiervan een weergave voor een selectie van leeftijdscohorten.

Tabel 2 Kans dat pensioenuitkeringen in nieuw stelsel (SPR) hoger zijn dan in huidige stelsel (FTK)

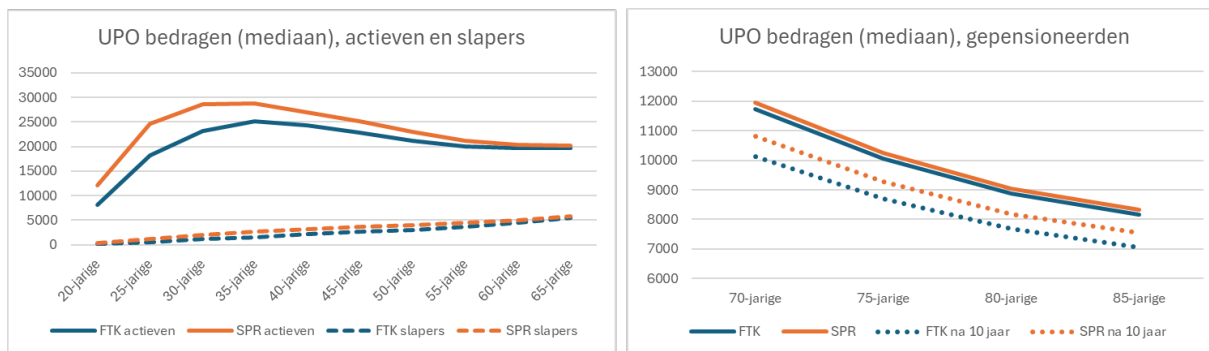
leeftijd	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85
niet spreiden	76%	75%	69%	63%	61%	64%	68%	69%	75%	83%	90%	94%	98%	100%
10 jaar spreiden	76%	75%	69%	63%	61%	64%	68%	69%	76%	83%	89%	92%	96%	98%

Door de aanpassing van de spreidingsperiode (van 10 jaar naar niet spreiden) wijzigt de kans op een vooruitgang in de nieuwe pensioenregeling nauwelijks. De kans op vooruitgang voor pensioengerechtigden verbetert iets door niet te spreiden. De verschillen tussen de leeftijdscohorten nemen door deze aanpassing toe, maar de verschillen zijn zeer beperkt. De verbetering van de pensioenverwachtingen voor pensioengerechtigden weegt voor cao-partijen zwaarder. Sociale partners willen de het surplus gelijkmatig verdelen onder alle deelnemers. Bij 10 jaar spreiden krijgen jongeren relatief iets meer van het surplus mee dan de ouderen. Bij een hogere dekkinggraad dan 110% zullen de beschreven effecten groter zijn dan hier weergegeven.

### UPO bedragen

Sociale partners hebben naast de pensioenverwachtingen over de hele uitkeringsperiode ook gekeken naar de pensioenverwachting op pensioendatum. Onderstaande grafieken tonen de UPO bedragen (conform de verplichte uniforme rekenmethodiek) voor het huidige stelsel (FTK) en het nieuwe stelsel (SPR). Voor actieven en slapers zijn dit de verwachte (mediane) pensioenuitkeringen op pensioendatum. Voor gepensioneerden de verwachte (mediane) pensioenuitkeringen bij overgang en 10 jaar na de overgang. De veronderstelde dekkinggraad bij overgang is 110%.

Figuur 5 reële UPO bedragen actieven en slapers (links) en gepensioneerden (rechts), dekkinggraad 110%



Voor alle leeftijden liggen de mediane UPO bedragen in SPR boven de UPO bedragen in FTK.

Figuur 5 toont de reële UPO bedragen, dus gecorrigeerd voor prijsinflatie. De rechtergrafiek toont de (mediane) UPO bedragen voor gepensioneerden bij overgang (doorgetrokken lijnen) en na 10 jaar (stippelijnen). De stippelijnen liggen lager dan de doorgetrokken lijnen. Dit betekent dat de UPO bedragen in reële termen dalen, dus de uitkeringen worden komende 10 jaar niet verhoogd met de volledige inflatie. In nominale termen stijgen de mediane uitkeringen wel komende 10 jaar, zie ook figuur 16 in bijlage 3.

In bijlage 3 staan ook de goed weer (95%) en de slecht weer (5%) UPO resultaten.

In slecht weer (de 5% slechtste scenario's) gaan de actieve en slapers erop achteruit in het nieuwe stelsel. Dit komt omdat ze meer beleggingsrisico lopen dan in het huidige stelsel. De gepensioneerden gaan er in slecht weer, evenals in de verwachting op vooruit in het nieuwe stelsel.

### 8.3 Alternatieve dekkinggraden

In voorgaande paragrafen zijn de transitie-effecten getoond op basis van een dekkinggraad van 110%. Bij deze dekkinggraad is het mogelijk om alle transitiedoelstellingen, zoals beschreven in paragraaf 6.2, uit te voeren. In deze paragraaf worden de transitie-effecten inzichtelijk gemaakt bij de verschillende dekkinggraden op het transitie-moment van

95%, 100%, 104%, 106%, 110% en 125%. Dit zijn dekkingsgraden waarop de verschillende transitiedoelstellingen geheel, gedeeltelijk of niet zijn behaald als gevolg van het toepassen van de voorrangsregels bij invaren (zie paragraaf 6.3).

De volgende tabel 4 geeft een weergave van de transitie-effecten op basis van de gemiddelde reële pensioenuitkering voor een selectie van leeftijdscohorten voor de verschillende dekkingsgraden in goed weer, slecht weer en in het geval van de mediaan voor de actieven en pensioengerechtigden. Hierin zijn alle financieringsbronnen zoals hierboven vermeld verwerkt. De gearceerde uitkomsten (dekkingsgraad 110%) geven de uitkomsten bij de gewenste invaardekkingsgraad weer.

De weergegeven percentages zijn uitgedrukt t.o.v. de mediaan FTK resultaten bij dezelfde dekkingsgraad.

**Tabel 3 Pensioenuitkeringen in nieuw stelsel (SPR) t.o.v. verwacht pensioen in huidig stelsel (FTK)**

DG	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85
<b>Slecht weer</b>														
95%	51%	51%	49%	47%	48%	50%	53%	58%	66%	77%	83%	86%	89%	92%
100%	50%	50%	48%	47%	48%	49%	52%	57%	66%	78%	85%	88%	91%	94%
104%	50%	50%	48%	47%	48%	49%	52%	57%	66%	78%	86%	89%	92%	95%
106%	50%	50%	48%	46%	48%	50%	53%	58%	67%	78%	85%	89%	92%	94%
110%	50%	50%	47%	46%	47%	50%	53%	57%	66%	79%	87%	91%	94%	96%
125%	49%	49%	47%	46%	47%	49%	52%	57%	68%	81%	92%	96%	101%	105%
<b>Verwachting (mediaan)</b>														
95%	120%	116%	110%	104%	101%	101%	100%	100%	102%	103%	102%	102%	102%	101%
100%	120%	116%	110%	105%	101%	101%	100%	100%	102%	104%	104%	103%	103%	102%
104%	120%	116%	110%	104%	101%	101%	100%	100%	102%	104%	105%	105%	104%	103%
106%	120%	116%	109%	104%	101%	103%	102%	102%	103%	104%	104%	104%	103%	103%
110%	120%	116%	109%	104%	101%	104%	103%	103%	103%	104%	105%	105%	105%	104%
125%	120%	116%	109%	104%	102%	104%	103%	103%	105%	107%	111%	112%	112%	113%
<b>Goed weer</b>														
95%	347%	314%	276%	244%	223%	201%	182%	163%	150%	133%	122%	117%	112%	108%
100%	347%	314%	277%	245%	223%	202%	182%	163%	151%	135%	126%	120%	114%	109%
104%	347%	314%	277%	246%	225%	203%	183%	163%	151%	136%	128%	122%	117%	112%
106%	346%	313%	276%	244%	229%	209%	188%	167%	153%	136%	127%	121%	116%	111%
110%	349%	317%	278%	247%	232%	212%	190%	168%	153%	136%	128%	123%	118%	113%
125%	352%	319%	282%	253%	234%	215%	194%	170%	155%	140%	135%	130%	127%	123%

In de verwachting (mediaan) zijn bij alle doorgerekende dekkingsgraden de pensioenresultaten in het nieuwe stelsel voor alle leeftijden hoger dan in het huidige stelsel. De slecht weer resultaten zijn voor jongeren ongeveer 50% van de mediaan FTK resultaten, onafhankelijk van de dekkingsgraad. Voor ouderen loopt dit percentage op. Bij goed weer zijn de pensioenresultaten fors hoger dan het verwacht resultaat in het huidige stelsel. Voor jongeren kan dit enkele malen het verwacht pensioenresultaat zijn.

Aanvullend hebben cao-partijen gekeken naar de verandering van kans dat de gemiddelde reële pensioenuitkering in de nieuwe solidaire premieregeling hoger is dan in de huidige pensioenregeling bij de verschillende dekkingsgraden. De volgende tabel 5 geeft hiervan een weergave voor de situatie dat er wel of geen compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek wordt toegekend aan de actieve en arbeidsongeschikte deelnemers.

**Tabel 4 Kans dat pensioenuitkeringen in nieuw stelsel (SPR) met compensatie hoger zijn dan in huidig stelsel (FTK)**

De compensatie bij een dekkingsgraad van 90%, 100% en 104% is 1,5%; de compensatie bij een dekkingsgraad van 106%, 110% en 125% is 3,5%.

DG	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85
<b>Kans dat pensioenuitkeringen SPR &gt; FTK</b>														
95%	78%	76%	70%	65%	59%	60%	60%	62%	68%	74%	68%	71%	75%	80%
100%	78%	75%	70%	64%	59%	59%	60%	62%	70%	79%	83%	86%	89%	92%
104%	77%	75%	70%	64%	59%	59%	60%	62%	71%	83%	91%	94%	96%	98%
106%	77%	75%	69%	63%	60%	64%	68%	69%	75%	81%	86%	90%	93%	96%
110%	76%	75%	69%	63%	61%	64%	68%	69%	75%	83%	90%	94%	98%	100%
125%	75%	72%	68%	61%	60%	63%	66%	68%	79%	93%	99%	100%	100%	100%

**Tabel 5 Kans dat pensioenuitkeringen in nieuw stelsel (SPR) zonder compensatie hoger zijn dan in huidig stelsel (FTK)**

DG	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85
<b>Kans dat pensioenuitkeringen SPR &gt; FTK</b>														
95%	78%	76%	71%	66%	59%	56%	54%	56%	64%	78%	80%	83%	86%	89%
100%	78%	75%	70%	65%	59%	56%	54%	56%	66%	83%	90%	93%	95%	97%
104%	77%	75%	70%	64%	58%	55%	54%	56%	67%	86%	95%	98%	99%	100%
106%	77%	75%	70%	64%	58%	55%	53%	57%	68%	88%	97%	99%	100%	100%
110%	76%	75%	69%	64%	59%	56%	54%	57%	68%	90%	97%	99%	100%	100%
125%	75%	72%	68%	61%	57%	55%	55%	59%	74%	96%	100%	100%	100%	100%

De compensatie verhoogt de kans significant dat de SPR tot betere pensioenuitkeringen leidt voor actieven van 40 tot 60 jaar, naar circa 60%. Voor de gepensioneerden daalt deze kans door het verlenen van compensatie, maar blijft deze kans hoog (minimaal 80% vanaf DG 100%).

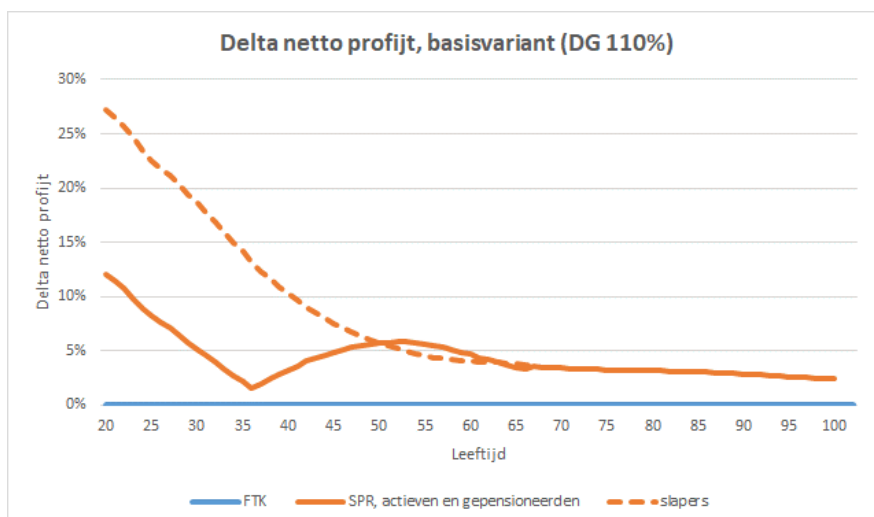
## 8.4 Netto profijt

De effecten van de wijziging van de pensioenregeling en het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zijn tevens inzichtelijk gemaakt door de berekening van het zogenoemde netto profijt van het ongewijzigd voortzetten van het huidige pensioenstelsel af te zetten tegen de berekening van het netto profijt van het opbouwen van pensioen in het nieuwe pensioenstelsel, inclusief het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten (inclusief compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek). Het zuivere netto profijt van een pensioenregeling is het verschil tussen de risiconeutrale marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen en de risiconeutrale marktwaarde van de toekomstige premie-inleg. Hierbij worden alle toekomstige scenario's gewogen tot 1 kengetal per leeftijdscohort. In tegenstelling tot de in voorgaande paragrafen getoonde analyses wordt hierbij conform het wettelijke voorschrift uitgegaan van een risicovrije waardering; er wordt verondersteld dat het beleggen in aandelen niet meer rendement oplevert dan het beleggen in risicovrije producten (zgn. Q-set).

Het in de onderstaande grafieken getoonde netto profijt is het verschil tussen het netto profijt van de nieuwe pensioenregeling en het netto profijt van de huidige regeling, uitgedrukt in het netto profijt van de huidige pensioenregeling. Dit wordt ook wel delta netto profijt genoemd. 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. In de grafiek is de uitkomst dan hoger dan 0%. Indien de delta netto profijt lager is dan 0%, ontvangen deelnemers in het nieuwe stelsel minder uitkering voor hun betaalde premie dan in het huidige stelsel.

Deze vergelijking is in de onderstaande grafieken opgenomen voor de verschillende leeftijdscohorten en deelnemersgroepen. Op individueel niveau kan de vergelijking anders uitpakken. De getoonde effecten zijn inclusief de effecten van de compensatieregeling en de solidariteitsreserve. Op de x-as van de onderstaande grafieken worden de leeftijden getoond en op de y-as het verschil in netto profijt tussen de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de huidige pensioenregeling. De grafieken laten de resultaten zien voor actieven (doorgetrokken lijn tot 68 jaar), slapers (stippellijn) en pensioengerechtigden (doorgetrokken lijn vanaf 68 jaar).

Figuur 6 Delta netto profijt basis variant, dekkingsgraad 110%



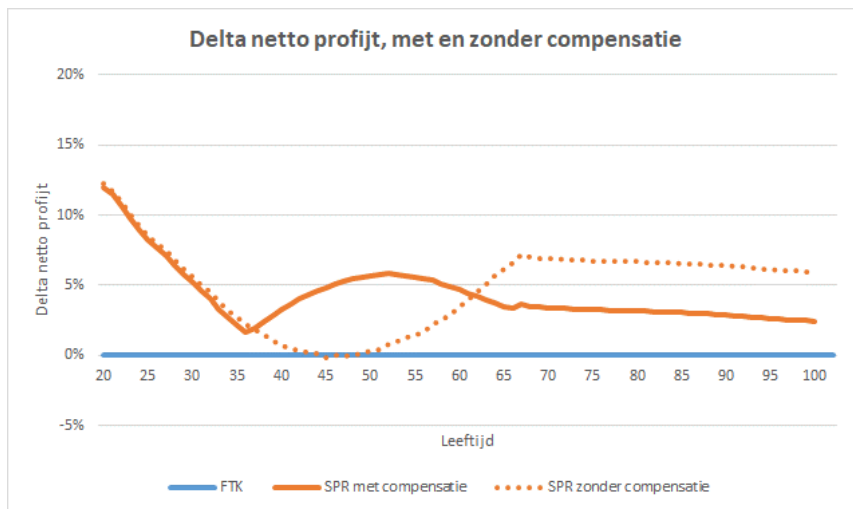
Uit de bovenstaande analyse blijkt dat in alle leeftijden de netto profijt verandering positief is. Voor de slapers iets meer dan voor de actieven. Dit komt omdat de dempende werking van de premie en pensioenopbouw bij slapers ontbreekt.

Naar de mening van cao-partijen geeft het effect op de verwachte pensioenuitkering (paragraaf 8.2) meer inzicht in het te verwachten pensioen dan netto profijt zoals hierboven opgenomen. Cao-partijen zijn daarom van mening dat een eventueel negatief netto profijt acceptabel is bij een voldoende hoge verwachte pensioenuitkering.

### Delta netto profijt - zonder compensatie afschaffing doorsneesystematiek

Onderstaande grafiek toont voor de actieven en gepensioneerden de verandering in netto profijt t.o.v. FTK bij het nieuwe SPR contract, met en zonder compensatie.

Figuur 7 Delta netto profijt basis variant, dekkingsgraad 110%

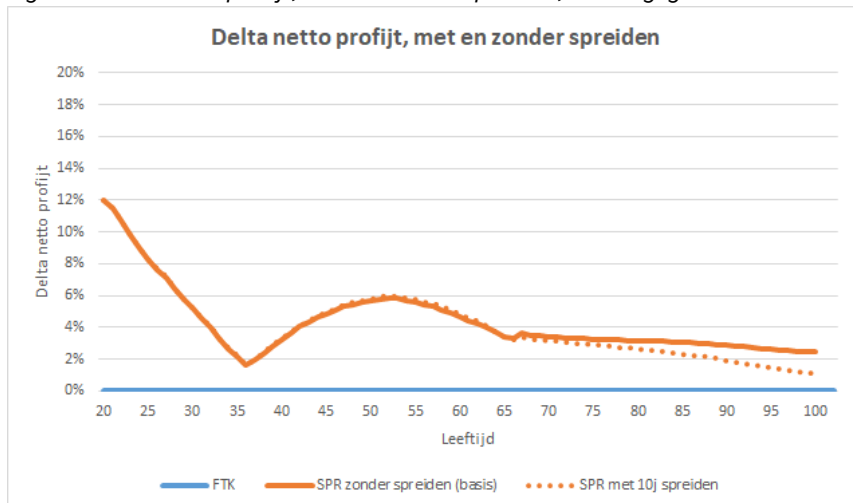


Door de compensatie verbetert het netto profijt voor de 35- tot 60-jarigen, ten koste van het netto profijt voor de 60-plussers. Hierdoor komt het netto profijt meer in evenwicht.

### Delta netto profijt – spreidingsperiode (niet spreiden versus 10 jaar spreiden)

Onderstaande grafiek toont voor de actieven en gepensioneerden de verandering in netto profijt t.o.v. FTK bij het nieuwe SPR contract, met en zonder spreidingsperiode.

Figuur 8 Delta netto profijt, met en zonder spreiden, dekkingsgraad 110%

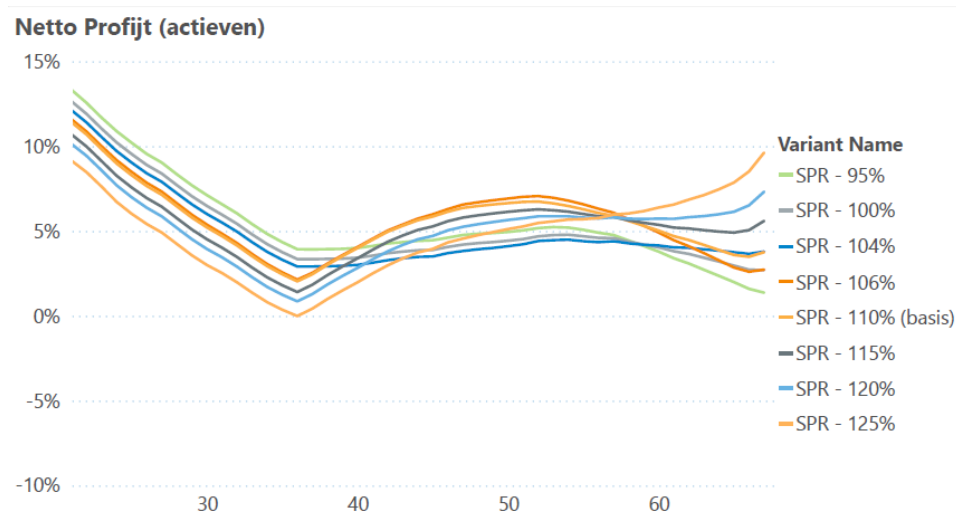


Door niet te spreiden stijgt het netto profijt van de gepensioneerden significant. Het netto profijt van de actieven daalt zeer gering. Door niet te spreiden komt het netto profijt meer in evenwicht.

### Alternatieve dekkinggraden

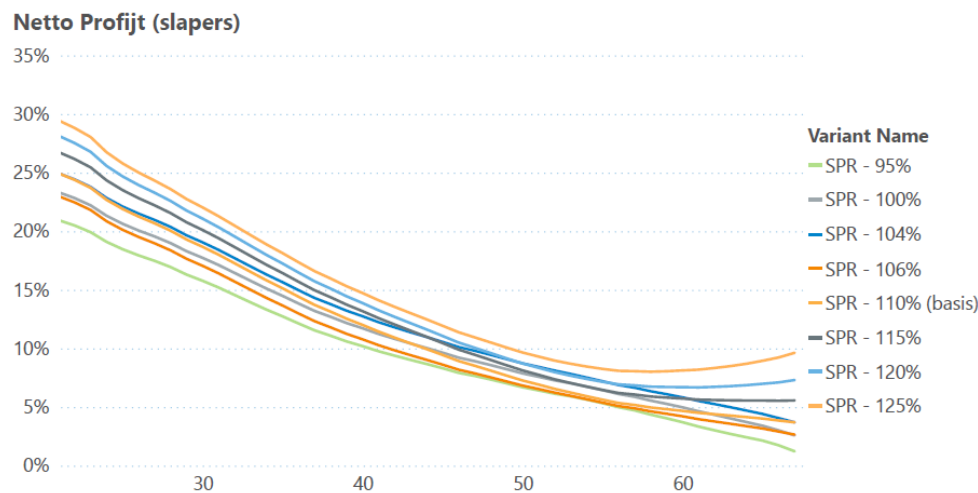
Onderstaande grafieken tonen voor de actieven, slapers en gepensioneerden de verandering in netto profijt t.o.v. FTK bij het nieuwe SPR contract voor diverse dekkinggraden. De netto profijt uitkomsten voor de SPR regeling zijn gerelateerd aan de bijbehorende FTK resultaten bij dezelfde dekkinggraad.

Figuur 9 Delta netto profijt actieven, bij diverse dekkinggraden



De delta netto profijt effecten bij overgang naar de nieuwe regeling zijn voor alle actieven en bij alle dekkinggraden positief.

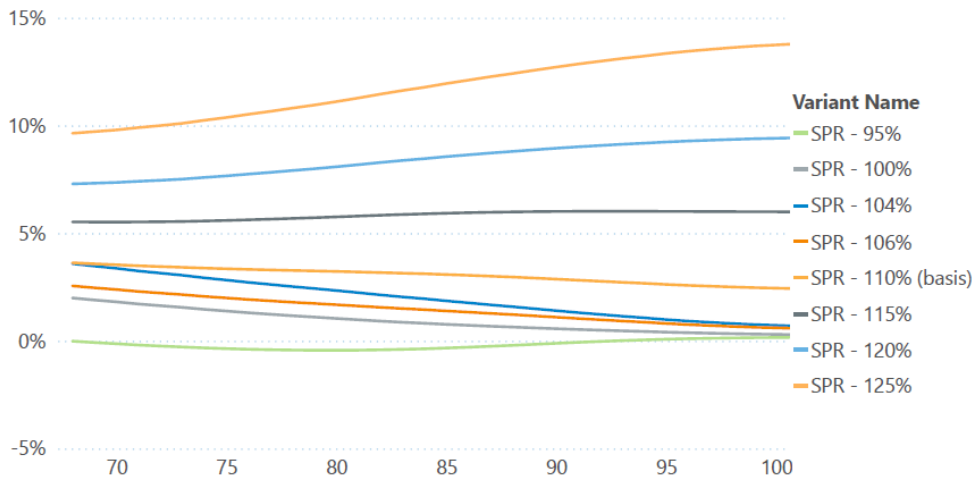
Figuur 10 Delta netto profijt slapers, bij diverse dekkinggraden



De delta netto profijt effecten bij overgang naar de nieuwe regeling zijn voor alle slapers en bij alle dekkinggraden positief. Voor jongere slapers zijn de netto profijt effecten erg positief. Dit komt omdat de dempende werking van de premie en pensioenopbouw bij slapers ontbreekt.

Figuur 11 Delta netto profijt gepensioneerden, bij diverse dekkinggraden

## Netto Profijt (Gepensioneerden)



De delta netto profijt effecten bij overgang naar de nieuwe regeling zijn voor alle gepensioneerden bij dekkinggraden vanaf 100% tot en met 125% positief. Bij een dekkinggraad van 95% zijn de netto profijt effecten licht negatief.

Voor de gepensioneerden stijgt het netto profijt bij hogere dekkinggraden fors. Dit komt omdat er relatief veel extra vermogen zonder spreiding in het persoonlijke pensioenvermogen terugkomt. Hierdoor stijgt de uitkering bij overgang aanzienlijk.

### 8.5 Effecten van besluiten tijdens de transitie

PME 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. PME heeft de afgelopen periode de volgende drie verhogingen toegepast: 1,29% per 1-7-2022, 6,2% per 1-1-2023 en 3,26% per 1-1-2024. In totaal ruim 11%.

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 PME, waardoor de koopkracht van het pensioen is afgenomen.

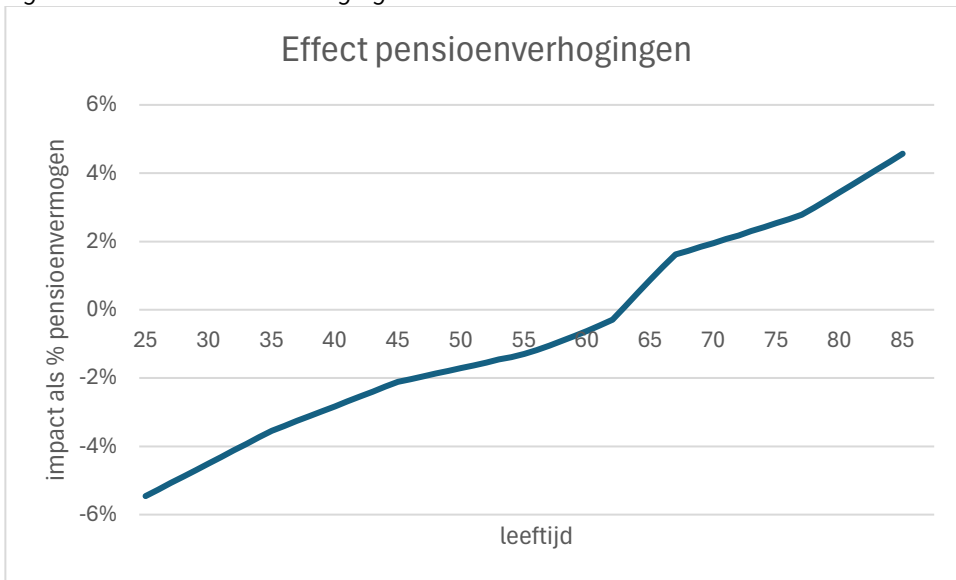
Uit evenwichtigheidsberekeningen blijkt dat deze extra toeslagverlening met name in het voordeel van oudere deelnemers heeft uitgedaakt:

- Deze extra toeslagverlening is positief voor pensioengerechtigden. Dit komt vooral doordat de uitkeringen van de pensioengerechtigden direct omhoog zijn gegaan. Zij kregen meteen een hoger pensioen.
- Elke deelnemer heeft geprofiteerd van de verhoging van het opgebouwd pensioen. Op langere termijn is de extra toeslagverlening echter negatief voor jongere deelnemers. Want door de verhoging van de pensioenen is eerder meer geld uitgekeerd. En dus is er minder vermogen te verdelen wanneer wordt overgegaan naar het nieuwe stelsel. Het uiteindelijke effect op het te bereiken pensioen is beperkt.

De grafiek hieronder toont het verwachte effect van de drie pensioenverhogingen tezamen op het toekomstige vermogen bij overgang naar het nieuwe stelsel. Voor een 30-jarige daalt dit vermogen met 4,5% en voor een 45-jarige met 2,1%. Voor een 75-jarige stijgt het met 2,5%.



Figuur 12 Effect Pensioenverhogingen



## 9. Verantwoording evenwichtigheid transitieplan

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

### Beoordeling

Cao-partijen zijn van mening dat de transitieafspraken evenwichtig zijn. In de uitwerking van de nieuwe pensioenregeling constateren cao-partijen dat de voorgenomen transitie (inclusief invaren, compensatie, solidariteitsreserve e.d.) in voldoende mate beantwoordt aan de geformuleerde transitiedoelstellingen (zie paragraaf 6.2). Dit is onderzocht vanuit de koppeling tussen de doelstellingen en de kwantitatieve maatstaven die zijn opgesteld. Bij de maatstaven zijn ook bandbreedtes opgenomen (wanneer is een uitkomst nog aanvaardbaar).

Hierna wordt ingegaan op de kwantitatieve maatstaven en bandbreedtes die worden meegegeven. In tabel 7 wordt de evenwichtigheidsbeoordeling samengevat.

### Pensioenverwachtingen

Ten aanzien van de verwachte pensioenuitkeringen in slecht weer, in het geval van de mediaan en in goed weer constateren cao-partijen het volgende:

- De verwachte pensioenuitkeringen in de mediaan laten voor alle deelnemersgroepen en leeftijdscohorten een verbetering zien. De uitkomsten in het nieuwe stelsel zijn echter wel onzekerder. Als het goed gaat zijn de pensioenuitkeringen fors hoger dan in het huidige stelsel. Als het slecht gaat zijn de pensioenuitkeringen lager dan in het huidige stelsel. Met name de jongere deelnemers lopen hierbij de grootste risico's, door de hogere blootstelling aan beleggingsrisico's en de lange beleggingshorizon. Omdat de jongere deelnemers de grootste risico's lopen, achten cao-partijen het evenwichtig dat zij in de mediaan de grootste verbetering in de pensioenuitkeringen zien.
- Doordat de actieve deelnemers worden gecompenseerd voor het nadeel als gevolg van de afschaffing van de doorsneesystematiek, zien de uitkomsten op basis van de verschillende kwantitatieve maatstaven er evenwichtiger uit dan wanneer hier niet voor zou worden gecompenseerd. Zonder compensatie worden voornamelijk verwachte uitkeringen van oudere actieve deelnemers negatief beïnvloed, terwijl de gepensioneerden er (nog meer) op vooruit gaan. De compensatie draagt eraan bij dat ook de oudere actieven er naar verwachting op vooruit gaan, al is dat in de verwachte pensioenresultaten nog steeds iets minder dan de meeste andere deelnemers en gepensioneerden. De compensatie maakt de uitkomsten evenwichtiger.

Als bandbreedte wordt hier voor het mediane en goed weer scenario een minimum van 100% beoogd voor alle leeftijdscohorten. Er geldt voor alle scenario's geen absolute bovengrens. Voor het slecht weer scenario wordt een minimum van 50% beoogd.

### Delta netto profijtberekeningen

Netto profijtberekeningen tonen de door cao-partijen te nemen beleidsbeslissingen in onderlinge samenhang en brengen de gevolgen daarvan voor de diverse generaties in termen van netto profijt in beeld.

Cao-partijen realiseren zich dat netto profijt berekeningen complex en lastig uitlegbaar zijn. Daar komt bij dat de uitkomsten sterk gestuurd worden door de gebruikte DNB-scenarioset en de modellering van de pensioencontracten. In de delta netto profijt uitkomsten is bij de gewenste invaardekkingsgraad van 110% een positieve uitkomst te zien voor alle leeftijden. Dit komt door de verdeling van het aanwezige totale pensioenvermogen naar de persoonlijke pensioenvermogens, rekening houdend met compensatie en vulling van de solidariteitsreserve en verplichte reserves. In de huidige regeling gaat relatief veel vermogen en rendement naar de benodigde reserves, in de nieuwe regeling gaat meer hiervan naar de persoonlijke pensioenvermogens. De netto profijt resultaten zijn nader toegelicht in paragraaf 8.4. In de vergelijking met de huidige regeling wordt voor alle leeftijden gestreefd naar een delta netto profijt dat zich bevindt tussen -5 en 15%. Voor de gewezen deelnemers geldt deze bandbreedte niet, omdat netto profijt voor deze groep zeer gevoelig blijkt te zijn voor de startrentes (zie bijlage 5). De verschillen tussen de leeftijdsgroepen zijn bij voorkeur beperkt, maar spelen geen doorslaggevende rol bij de beoordeling van deze maatstaf.

### Kans op hogere uitkeringen in de nieuwe pensioenregeling

De kans op hogere pensioenuitkeringen in het nieuwe stelsel dan in het huidige stelsel is voor alle deelnemersgroepen en leeftijdscohorten hoog. Het toekennen van compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek beperkt de verschillen in kansen tussen de verschillende leeftijden.

### Impact op transitie-moment

Op basis van de gewenste inwaardekkingsgraad van 110% wordt een eenmalige verhoging verwacht van de pensioenuitkering op de transitiedatum. De transitie-effecten zijn naar mening van cao-partijen met het voorliggende invaerverzoek evenwichtig over de verschillende leeftijdscohorten. Bij de minimale inwaardekkingsgraad van 100% worden de pensioenuitkeringen en de verwachte pensioenen op het invaarmoment niet lager dan in de huidige regeling. Daarmee wordt voldaan aan doelstelling 2, die een bandbreedte impliceert van een impact op het transitiemoment van minimaal 100% (verhouding nieuw / huidig).

### Inhaaltoeslagen

In de doorrekeningen van de huidige pensioenregeling wordt rekening gehouden met de kans op inhaaltoeslagen (met betrekking tot de gemiste toeslagverleningen vanaf 2022). Ondanks dat de gemiste toeslagen bij de transitie niet (expliciet) worden ingehaald, zien de transitie-effecten er naar mening van cao-partijen gunstig en evenwichtig uit. Dit betekent naar mening van cao-partijen dat de overgang naar het nieuwe stelsel voldoende voordelen oplevert om het nadeel van het vervallen van de mogelijkheid tot het inhalen van deze gemiste toeslagen op te heffen.

### Aandacht voor de gewezen deelnemers en nabestaanden

Voor de gewezen deelnemers is een doorrekening gemaakt van de verwachte transitie-effecten. Deze zijn opgenomen in o.a. hoofdstuk 8 en bijlage 3. Hieruit concluderen cao-partijen dat de transitie evenwichtig is.

De nabestaandendeckking is verbeterd ten opzichte van de huidige regeling. Daarbij zullen de opgebouwde nabestaandenpensioenrechten en -aanspraken vanuit het huidig stelsel volgens wet- en regelgeving moeten worden gehonoreerd. Dit betekent dat de opgebouwde nabestaandenpensioenrechten- en aanspraken apart worden bijgehouden en toegekend aan de begunstigen. PME conformeert zich aan de wet- en regelgeving met betrekking tot de opgebouwde nabestaandenpensioenrechten en -aanspraken.

Bijlage 5a toont indicatief het effect van de nieuwe nabestaandenpensioenen inclusief de eerbiediging van de reeds opgebouwde nabestaandenpensioenaanspraken. Hierin is een verbetering te zien voor ca. 80% van de huidige deelnemers.

De ingegane nabestaandenpensioenen komen terecht in de collectieve uitkeringsfase. De nabestaanden genieten hierdoor net als de gepensioneerden bescherming van de solidariteitsreserve.

### Conclusies

Cao-partijen hebben op hoofdlijnen de volgende keuzes gemaakt en opgenomen in dit transitieplan:

1. Het is in het belang van de deelnemers en de toekomstbestendigheid van de pensioenregeling om in te varen naar de nieuwe regeling.
2. De standaardmethode is passend als omzettingmethode voor de transitie naar de nieuwe regeling.
3. De standaardmethode wordt toegepast met dienverstand dat de buffer naar rato wordt verdeeld zonder gebruik te maken van de standaardspreadingstermijn van 10 jaar. Dit heeft een positieve impact op de pensioengerechtigden (zolang de dekkingsgraad groter is dan 106%), waardoor de transitie-effecten tussen de verschillende leeftijdscohorten evenwichtiger worden.
4. De gewenste inwaardekkingsgraad is 110%. Dan kan aan alle doelstellingen worden voldaan. Cao-partijen geven het fonds mee dat de minimale inwaardekkingsgraad 100% is, omdat bij deze dekkingsgraad aan de minimale vereisten van de transitie wordt voldaan zonder dat er gekort hoeft te worden op de pensioenuitkeringen en verwachte pensioenen.
5. De benodigde compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek wordt gefinancierd uit het fondsvermogen bij invaren.

### Scoring transitie-effecten per status en leeftijd

Op basis van de kwantitatieve maatstaven en bandbreedtes is de evenwichtigheid op totaalniveau kwalitatief beoordeeld. De beoordeling van de evenwichtigheid is in de volgende tabel 7 opgenomen. Hierin zijn de verschillende effecten beoordeeld met -- (zeer negatief), - (negatief), +/- (neutraal), + (positief) of ++ (zeer positief).

In de onderstaande tabel 7 wordt een samenvatting gegeven van de verschillende effecten en de door cao-partijen vastgestelde normen en bandbreedtes<sup>9</sup> voor de diverse kwantitatieve maatstaven. Hierbij dient te worden opgemerkt dat overschrijden van de hieronder opgenomen grenzen niet per definitie betekent dat de transitie niet evenwichtig kan plaatsvinden. Overschrijding van de grenzen betekent dat cao-partijen opnieuw met elkaar in overleg zullen treden om te bezien of dit transitieplan onverkort kan worden uitgevoerd of dat aanpassingen gewenst zijn.

Tabel 6

Resultaten basisvariant (DG 110%)	Actieven			Slapers			Pensioengerechtigden	
	Leeftijd	<40	40-55	>55	<40	40-55	>55	<80
UPO bedragen SPR t.o.v. FTK mediaan (norm: ten minste 100%)	++	+	+	+++	+++	++	+	+
UPO bedragen SPR t.o.v. FTK slecht weer (norm: ten minste 50%)	-	-	+/-	--	-	+/-	+	+
Pensioenuitkeringen SPR t.o.v. FTK, mediaan (norm: ten minste 100%)	++	+	+	+++	+++	++	+	+
Pensioenuitkeringen SPR t.o.v. FTK, slecht weer (norm: ten minste 50%)	-	-	+/-	--	-	+/-	+	+
Netto profijt ((norm: ten minste -5%) (gewenste bandbreedte -5% tot 15%))	++	++	+	+++	++	+	+	+
Verwacht pensioen slecht weer (genormaliseerd op FTK mediaan)	--	--	--	----	----	--	-	-
Kans op hogere uitkering	+	+	++	++	++	++	+++	+++
Impact besluiten tijdens transitie op pensioenvermogen	--	-	+/-	--	-	+/-	+	++

Cao-partijen hebben getoetst of de voorgenomen transitie evenwichtig is bij verschillende dekkingsgraden en rente-scenariosets. Hierbij hebben cao-partijen geconstateerd dat er bij de dekkingsgraden zoals in dit transitieplan onderzocht (100% tot en met 125%) en de onderzochte rente-scenariosets (+2% en -2%) nog in voldoende mate sprake is van een evenwichtige overgang. Hierbij dient te worden opgemerkt dat cao-partijen een invaardekkingsgraad van 100% of lager wensen te voorkomen door het uitstellen van de transitiedatum.

Bij de beoordeling van de evenwichtigheid zijn ook de effecten van de door PME genomen besluiten tijdens de transitie (paragraaf 8.5) meegewogen.

Cao-partijen zijn van mening dat de kwantitatieve analyses van de primaire maatstaven van verwachte pensioenuitkeringen een evenwichtig beeld laten zien van de impact van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel over de generaties heen. De netto profijt analyse laat ook een evenwichtig beeld zien. Cao-partijen realiseren zich dat de netto profijt berekeningen complex van aard en lastig uitlegbaar zijn. Om deze reden worden de uitkomsten van netto profijt berekeningen alleen als toetsing gebruikt en niet voor vaststelling van beleid.

Cao-partijen volgen in beginsel de standaardkeuzes vanuit de wetgeving waarbij wordt gekeken naar het behalen van de transitiedoelstellingen. Onderdeel daarvan is de compensatie van de nadelige gevolgen van de afschaffing van de

<sup>9</sup> Cao-partijen hebben geen expliciete bovengrens voor de verschillende kwantitatieve maatstaven, maar vinden het wel van belang dat de verschillen tussen de leeftijdscohorten niet te groot worden (voor zover niet veroorzaakt door verschillen in beleggingshorizon). Zolang de definitieve transitie-effecten in beginsel vallen binnen de gevoeligheidsanalyses in dit transitieplan voor +2% en -2% rentescenario's, worden de uitkomsten door cao-partijen als evenwichtig beschouwd.

doorsneesystematiek. Daar staat tegenover dat er wordt afgeweken van de standaardregel door een eventueel overschot of tekort in 1 jaar naar rato te verdelen. Dit heeft bij hogere dekkingsgraden een positief effect voor de oudere pensioengerechtigden.

Naar oordeel van cao-partijen is een evenwichtig inbaarverzoek gedaan in dit transitieplan en kan gesteld worden dat de transitie naar de nieuwe regeling in het belang is van alle (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden.

## 10. Communicatie

Dit transitieplan wordt beschikbaar gesteld aan de betrokken werkgevers en vakorganisaties. Cao-partijen overleggen het transitieplan, na vaststelling, aan PME (artikel 150c Pensioenwet). PME stelt het transitieplan op zijn website beschikbaar. Gelijktijdig wordt een toelichting gepubliceerd op de website.

## Bijlage 1. Excedentregeling

### Excedentregeling

- De excedentregeling is vrijwillig voor de werkgever; alle werknemers die voldoen aan de voorwaarden doen dan mee.
- Voor werknemers met een pensioengevend salaris vanaf € 89.382 (2024) tot € 137.800 (2024).
- Pensioengrondslag = pensioengevend salaris met een maximum tot € 137.800 minus € 89.382.
- Werkgever is vrij om de bruto premie te kiezen. Er geldt een minimum van 14% van de pensioengrondslag en een maximum van 28% van de pensioengrondslag. De gekozen premie is een gelijke premie voor alle leeftijden.
- De bruto premie is bestemd voor:
  - o Spaarpremie voor ouderdomspensioen en partnerpensioen vanaf pensioendatum (68 jaar).
  - o Risicopremie voor partnerpensioen (PP) bij overlijden vóór pensionering. PP levenslang = 20% van de laatste pensioengrondslag.
  - o Risicopremie voor wezenpensioen (WzP) bij overlijden vóór pensionering. WzP tot 25 jaar = 10% (en 20%) van de laatste pensioengrondslag voor iedere (half)wees (en volle wees).
  - o Risicopremie voor verzekering van voortzetting van opbouw bij arbeidsongeschiktheid; bij volledige AO wordt 70% van spaarpremie voortgezet; risicodekkingen PP en WzP blijven volledig in stand.
  - o Kosten (waaronder mogelijk een extra opslag t.o.v. de basisregeling vanwege hogere levensverwachting bij hogere inkomens).
- De excedentregeling is een solidaire premieregeling (SPR). De regeling wordt op dezelfde manier ingeregeld als en onderdeel van de verplichte pensioenregeling van PME.
- Uitgaande van een premie van 28% is de ambitie 80% van de gemiddelde pensioengrondslag over 43 jaar.
- De SPR-regeling bevat een solidariteitsreserve voor het stabiliseren van de hoogte van de ingegane pensioenen en het verminderen van de kans op een verlaging.

## Bijlage 2. Transitie-effecten bij alternatieve dekkinggraden

Deze bijlage toont de pensioenresultaten van de nieuwe pensioenregeling t.o.v. de huidige pensioenregeling bij de verschillende invaardingsgraden. ‘Mediaan’ betreft de verwachte resultaten aan, ‘5%VaR’ de slecht weer resultaten en ‘95%VaR’ de goed weer resultaten.

Dekkingsgraad 95%						Dekkingsgraad 100%					
Vervangingsratio - mediaan						Vervangingsratio - mediaan					
Vervangingsratio over pensioenperiode	FTK - 95%	SPR - 95%	Vervangingsratio over pensioenperiode	FTK - 95%	SPR - 95%	Vervangingsratio over pensioenperiode	FTK - 100%	SPR - 100%	Vervangingsratio over pensioenperiode	FTK - 100%	SPR - 100%
<b>Actieven</b>			<b>Slapers</b>			<b>Actieven</b>			<b>Slapers</b>		
20-jarige	100,0%	120,2%	20-jarige	100,0%	204,2%	20-jarige	100,0%	120,1%	20-jarige	100,0%	213,4%
25-jarige	100,0%	115,9%	25-jarige	100,0%	171,9%	25-jarige	100,0%	116,0%	25-jarige	100,0%	179,8%
30-jarige	100,0%	109,9%	30-jarige	100,0%	153,9%	30-jarige	100,0%	110,0%	30-jarige	100,0%	160,6%
35-jarige	100,0%	104,3%	35-jarige	100,0%	139,9%	35-jarige	100,0%	104,5%	35-jarige	100,0%	144,6%
40-jarige	100,0%	100,5%	40-jarige	100,0%	127,7%	40-jarige	100,0%	100,7%	40-jarige	100,0%	130,5%
45-jarige	100,0%	100,7%	45-jarige	100,0%	122,9%	45-jarige	100,0%	100,7%	45-jarige	100,0%	125,0%
50-jarige	100,0%	100,1%	50-jarige	100,0%	118,5%	50-jarige	100,0%	99,9%	50-jarige	100,0%	119,5%
55-jarige	100,0%	100,1%	55-jarige	100,0%	112,9%	55-jarige	100,0%	100,1%	55-jarige	100,0%	114,2%
60-jarige	100,0%	101,9%	60-jarige	100,0%	109,5%	60-jarige	100,0%	102,2%	60-jarige	100,0%	110,9%
65-jarige	100,0%	103,2%	65-jarige	100,0%	106,4%	65-jarige	100,0%	103,6%	65-jarige	100,0%	107,5%
<b>Gepensioneerden</b>			<b>Gepensioneerden</b>			<b>Gepensioneerden</b>			<b>Gepensioneerden</b>		
			70-jarige	100,0%	102,3%	70-jarige			70-jarige	100,0%	103,9%
			75-jarige	100,0%	102,2%	75-jarige			75-jarige	100,0%	103,4%
			80-jarige	100,0%	101,8%	80-jarige			80-jarige	100,0%	102,6%
			85-jarige	100,0%	101,4%	85-jarige			85-jarige	100,0%	101,9%

Dekkingsgraad 95%						Dekkingsgraad 100%					
Vervangingsratio - 5% VaR						Vervangingsratio - 5% VaR					
Vervangingsratio over pensioenperiode	FTK - 95%	SPR - 95%	Vervangingsratio over pensioenperiode	FTK - 95%	SPR - 95%	Vervangingsratio over pensioenperiode	FTK - 100%	SPR - 100%	Vervangingsratio over pensioenperiode	FTK - 100%	SPR - 100%
<b>Actieven</b>			<b>Slapers</b>			<b>Actieven</b>			<b>Slapers</b>		
20-jarige	53,9%	50,6%	20-jarige	26,5%	16,8%	20-jarige	54,0%	50,3%	20-jarige	27,3%	17,6%
25-jarige	54,4%	50,6%	25-jarige	28,3%	16,6%	25-jarige	54,2%	50,0%	25-jarige	29,0%	17,3%
30-jarige	54,3%	48,6%	30-jarige	30,3%	16,7%	30-jarige	54,3%	48,3%	30-jarige	31,2%	17,4%
35-jarige	54,6%	47,4%	35-jarige	33,2%	19,7%	35-jarige	54,6%	47,1%	35-jarige	33,9%	20,5%
40-jarige	55,6%	48,2%	40-jarige	37,8%	24,0%	40-jarige	55,0%	47,8%	40-jarige	38,3%	24,5%
45-jarige	56,2%	50,1%	45-jarige	43,1%	30,5%	45-jarige	56,1%	49,3%	45-jarige	43,1%	30,9%
50-jarige	57,2%	52,7%	50-jarige	48,9%	41,1%	50-jarige	57,0%	52,2%	50-jarige	49,2%	41,3%
55-jarige	59,0%	57,5%	55-jarige	55,4%	53,5%	55-jarige	59,1%	57,1%	55-jarige	55,6%	54,1%
60-jarige	65,6%	66,3%	60-jarige	64,7%	66,1%	60-jarige	65,9%	66,1%	60-jarige	65,0%	67,1%
65-jarige	74,2%	76,8%	65-jarige	74,1%	78,8%	65-jarige	74,6%	77,8%	65-jarige	74,5%	79,9%
<b>Gepensioneerden</b>			<b>Gepensioneerden</b>			<b>Gepensioneerden</b>			<b>Gepensioneerden</b>		
			70-jarige	82,2%	82,8%	70-jarige			70-jarige	82,5%	84,6%
			75-jarige	85,8%	86,0%	75-jarige			75-jarige	86,3%	88,0%
			80-jarige	89,2%	89,1%	80-jarige			80-jarige	89,7%	91,1%
			85-jarige	92,3%	91,9%	85-jarige			85-jarige	92,7%	93,7%

Dekkingsgraad 95%						Dekkingsgraad 100%					
Vervangingsratio - 95% VaR						Vervangingsratio - 95% VaR					
Vervangingsratio over pensioenperiode	FTK - 95%	SPR - 95%	Vervangingsratio over pensioenperiode	FTK - 95%	SPR - 95%	Vervangingsratio over pensioenperiode	FTK - 100%	SPR - 100%	Vervangingsratio over pensioenperiode	FTK - 100%	SPR - 100%
<b>Actieven</b>			<b>Slapers</b>			<b>Actieven</b>			<b>Slapers</b>		
20-jarige	109,6%	346,5%	20-jarige	113,0%	1416,1%	20-jarige	108,9%	346,9%	20-jarige	110,8%	1471,6%
25-jarige	110,5%	314,0%	25-jarige	115,3%	1049,6%	25-jarige	109,6%	314,0%	25-jarige	113,2%	1094,2%
30-jarige	112,3%	276,4%	30-jarige	119,3%	790,4%	30-jarige	111,6%	277,3%	30-jarige	116,4%	825,9%
35-jarige	114,3%	243,9%	35-jarige	123,7%	585,6%	35-jarige	113,0%	245,2%	35-jarige	120,2%	602,6%
40-jarige	117,0%	222,5%	40-jarige	130,1%	446,5%	40-jarige	115,3%	223,1%	40-jarige	125,1%	454,9%
45-jarige	120,9%	201,1%	45-jarige	135,6%	344,1%	45-jarige	118,5%	202,3%	45-jarige	129,9%	349,8%
50-jarige	125,1%	181,9%	50-jarige	140,2%	266,4%	50-jarige	121,8%	182,4%	50-jarige	133,1%	267,9%
55-jarige	129,0%	162,6%	55-jarige	140,7%	206,3%	55-jarige	125,0%	163,3%	55-jarige	134,8%	207,7%
60-jarige	131,5%	149,6%	60-jarige	136,2%	166,5%	60-jarige	127,8%	150,6%	60-jarige	132,5%	169,0%
65-jarige	126,1%	133,0%	65-jarige	126,8%	137,9%	65-jarige	123,8%	134,8%	65-jarige	124,6%	140,3%
<b>Gepensioneerden</b>			<b>Gepensioneerden</b>			<b>Gepensioneerden</b>			<b>Gepensioneerden</b>		
			70-jarige	119,2%	122,2%	70-jarige			70-jarige	118,1%	125,5%
			75-jarige	115,0%	116,7%	75-jarige			75-jarige	114,5%	119,6%
			80-jarige	110,4%	111,6%	80-jarige			80-jarige	110,5%	114,0%
			85-jarige	106,4%	107,6%	85-jarige			85-jarige	106,8%	109,3%



### Dekkingsgraad 104%

Vervangingsratio - mediaan

Vervangingsratio over pensioenperiode	FTK - 104%	SPR - 104%	Vervangingsratio over pensioenperiode	FTK - 104%	SPR - 104%
<b>Actieven</b>					
20-jarige	100,0%	119,7%	20-jarige	100,0%	221,9%
25-jarige	100,0%	115,7%	25-jarige	100,0%	186,9%
30-jarige	100,0%	109,7%	30-jarige	100,0%	165,6%
35-jarige	100,0%	104,4%	35-jarige	100,0%	148,4%
40-jarige	100,0%	100,6%	40-jarige	100,0%	132,5%
45-jarige	100,0%	100,9%	45-jarige	100,0%	126,2%
50-jarige	100,0%	99,9%	50-jarige	100,0%	120,3%
55-jarige	100,0%	100,2%	55-jarige	100,0%	114,8%
60-jarige	100,0%	102,3%	60-jarige	100,0%	111,7%
65-jarige	100,0%	104,3%	65-jarige	100,0%	108,6%
<b>Gepensioneerden</b>					
70-jarige			70-jarige	100,0%	105,2%
75-jarige			75-jarige	100,0%	104,9%
80-jarige			80-jarige	100,0%	104,0%
85-jarige			85-jarige	100,0%	102,9%

### Dekkingsgraad 106%

Vervangingsratio - mediaan

Vervangingsratio over pensioenperiode	FTK - 106%	SPR - 106%	Vervangingsratio over pensioenperiode	FTK - 106%	SPR - 106%
<b>Actieven</b>					
20-jarige	100,0%	119,5%	20-jarige	100,0%	220,9%
25-jarige	100,0%	115,5%	25-jarige	100,0%	185,3%
30-jarige	100,0%	109,3%	30-jarige	100,0%	164,3%
35-jarige	100,0%	103,7%	35-jarige	100,0%	146,4%
40-jarige	100,0%	101,3%	40-jarige	100,0%	131,2%
45-jarige	100,0%	103,2%	45-jarige	100,0%	124,1%
50-jarige	100,0%	102,3%	50-jarige	100,0%	118,0%
55-jarige	100,0%	102,3%	55-jarige	100,0%	112,7%
60-jarige	100,0%	103,3%	60-jarige	100,0%	109,9%
65-jarige	100,0%	103,8%	65-jarige	100,0%	107,3%
<b>Gepensioneerden</b>					
70-jarige			70-jarige	100,0%	104,2%
75-jarige			75-jarige	100,0%	104,2%
80-jarige			80-jarige	100,0%	103,4%
85-jarige			85-jarige	100,0%	102,5%

### Dekkingsgraad 104%

Vervangingsratio - 5% VaR

Vervangingsratio over pensioenperiode	FTK - 104%	SPR - 104%	Vervangingsratio over pensioenperiode	FTK - 104%	SPR - 104%
<b>Actieven</b>					
20-jarige	53,8%	50,0%	20-jarige	27,7%	18,3%
25-jarige	54,0%	49,9%	25-jarige	29,7%	17,8%
30-jarige	54,5%	47,9%	30-jarige	31,6%	17,9%
35-jarige	54,2%	46,7%	35-jarige	34,3%	20,9%
40-jarige	55,1%	47,5%	40-jarige	38,6%	25,2%
45-jarige	55,8%	49,1%	45-jarige	43,5%	31,3%
50-jarige	57,0%	51,7%	50-jarige	49,4%	41,6%
55-jarige	59,3%	56,9%	55-jarige	55,9%	54,5%
60-jarige	65,8%	66,0%	60-jarige	64,9%	67,9%
65-jarige	75,2%	78,4%	65-jarige	75,2%	80,7%
<b>Gepensioneerden</b>					
70-jarige			70-jarige	83,0%	86,0%
75-jarige			75-jarige	87,0%	89,4%
80-jarige			80-jarige	90,1%	92,4%
85-jarige			85-jarige	93,0%	94,8%

### Dekkingsgraad 106%

Vervangingsratio - 5% VaR

Vervangingsratio over pensioenperiode	FTK - 106%	SPR - 106%	Vervangingsratio over pensioenperiode	FTK - 106%	SPR - 106%
<b>Actieven</b>					
20-jarige	53,9%	49,8%	20-jarige	28,1%	18,2%
25-jarige	54,0%	49,8%	25-jarige	30,1%	17,6%
30-jarige	54,6%	47,7%	30-jarige	32,5%	17,8%
35-jarige	54,4%	46,4%	35-jarige	34,5%	20,6%
40-jarige	55,3%	47,5%	40-jarige	39,1%	25,0%
45-jarige	56,0%	49,7%	45-jarige	43,7%	30,8%
50-jarige	56,8%	52,5%	50-jarige	49,2%	40,8%
55-jarige	59,4%	57,7%	55-jarige	55,9%	53,6%
60-jarige	66,2%	66,7%	60-jarige	65,1%	66,8%
65-jarige	75,4%	78,1%	65-jarige	75,4%	79,8%
<b>Gepensioneerden</b>					
70-jarige			70-jarige	83,0%	85,2%
75-jarige			75-jarige	87,1%	88,8%
80-jarige			80-jarige	90,3%	91,9%
85-jarige			85-jarige	93,1%	94,4%

### Dekkingsgraad 104%

Vervangingsratio - 95% VaR

Vervangingsratio over pensioenperiode	FTK - 104%	SPR - 104%	Vervangingsratio over pensioenperiode	FTK - 104%	SPR - 104%
<b>Actieven</b>					
20-jarige	108,2%	346,6%	20-jarige	109,6%	1533,2%
25-jarige	109,1%	313,7%	25-jarige	111,7%	1127,4%
30-jarige	110,6%	276,6%	30-jarige	114,5%	849,7%
35-jarige	111,8%	245,8%	35-jarige	117,5%	620,0%
40-jarige	114,0%	224,6%	40-jarige	121,3%	460,3%
45-jarige	116,7%	203,1%	45-jarige	125,5%	351,8%
50-jarige	119,4%	182,9%	50-jarige	128,3%	269,0%
55-jarige	122,0%	163,4%	55-jarige	129,9%	208,5%
60-jarige	124,6%	151,0%	60-jarige	129,2%	170,4%
65-jarige	121,7%	136,2%	65-jarige	122,6%	142,4%
<b>Gepensioneerden</b>					
70-jarige			70-jarige	116,9%	128,0%
75-jarige			75-jarige	114,0%	122,2%
80-jarige			80-jarige	110,6%	116,6%
85-jarige			85-jarige	107,0%	111,5%

### Dekkingsgraad 106%

Vervangingsratio - 95% VaR

Vervangingsratio over pensioenperiode	FTK - 106%	SPR - 106%	Vervangingsratio over pensioenperiode	FTK - 106%	SPR - 106%
<b>Actieven</b>					
20-jarige	108,0%	346,4%	20-jarige	109,1%	1527,3%
25-jarige	108,8%	313,2%	25-jarige	110,9%	1119,3%
30-jarige	110,2%	275,6%	30-jarige	113,7%	843,9%
35-jarige	111,2%	244,4%	35-jarige	115,9%	611,8%
40-jarige	113,4%	228,8%	40-jarige	120,2%	456,0%
45-jarige	116,0%	209,3%	45-jarige	123,4%	345,8%
50-jarige	118,0%	188,4%	50-jarige	126,0%	263,9%
55-jarige	120,6%	167,3%	55-jarige	127,6%	204,7%
60-jarige	123,0%	152,6%	60-jarige	127,3%	167,5%
65-jarige	120,9%	135,6%	65-jarige	121,7%	140,6%
<b>Gepensioneerden</b>					
70-jarige			70-jarige	116,3%	126,8%
75-jarige			75-jarige	113,8%	121,3%
80-jarige			80-jarige	110,5%	115,9%
85-jarige			85-jarige	107,1%	111,0%

### Dekkingsgraad 106%

Vervangingsratio - mediaan

Vervangingsratio over pensioenperiode	FTK - 106%	SPR - 106%	Vervangingsratio over pensioenperiode	FTK - 106%	SPR - 106%
<b>Actieven</b>					
20-jarige	100,0%	119,5%	20-jarige	100,0%	220,9%
25-jarige	100,0%	115,5%	25-jarige	100,0%	185,3%
30-jarige	100,0%	109,3%	30-jarige	100,0%	164,3%
35-jarige	100,0%	103,7%	35-jarige	100,0%	146,4%
40-jarige	100,0%	101,3%	40-jarige	100,0%	131,2%
45-jarige	100,0%	103,2%	45-jarige	100,0%	124,1%
50-jarige	100,0%	102,3%	50-jarige	100,0%	118,0%
55-jarige	100,0%	102,3%	55-jarige	100,0%	112,7%
60-jarige	100,0%	103,3%	60-jarige	100,0%	109,9%
65-jarige	100,0%	103,8%	65-jarige	100,0%	107,3%
<b>Gepensioneerden</b>					
70-jarige			70-jarige	100,0%	104,2%
75-jarige			75-jarige	100,0%	104,2%
80-jarige			80-jarige	100,0%	103,4%
85-jarige			85-jarige	100,0%	102,5%

### Dekkingsgraad 125%

Vervangingsratio - mediaan

Vervangingsratio over pensioenperiode	FTK - 125%	SPR - 125%	Vervangingsratio over pensioenperiode	FTK - 125%	SPR - 125%
<b>Actieven</b>					
20-jarige	100,0%	119,6%	20-jarige	100,0%	258,5%
25-jarige	100,0%	115,5%	25-jarige	100,0%	216,2%
30-jarige	100,0%	109,1%	30-jarige	100,0%	186,5%
35-jarige	100,0%	103,8%	35-jarige	100,0%	164,9%
40-jarige	100,0%	101,6%	40-jarige	100,0%	144,5%
45-jarige	100,0%	103,6%	45-jarige	100,0%	133,6%
50-jarige	100,0%	103,3%	50-jarige	100,0%	123,9%
55-jarige	100,0%	103,4%	55-jarige	100,0%	116,6%
60-jarige	100,0%	104,8%	60-jarige	100,0%	113,4%
65-jarige	100,0%	107,2%	65-jarige	100,0%	111,7%
<b>Gepensioneerden</b>					
70-jarige			70-jarige	100,0%	111,1%
75-jarige			75-jarige	100,0%	111,8%
80-jarige			80-jarige	100,0%	112,3%
85-jarige			85-jarige	100,0%	113,0%

### Dekkingsgraad 106%

Vervangingsratio - 5% VaR

Vervangingsratio over pensioenperiode	FTK - 106%	SPR - 106%	Vervangingsratio over pensioenperiode	FTK - 106%	SPR - 106%
<b>Actieven</b>					
20-jarige	53,9%	49,8%	20-jarige	28,1%	18,2%
25-jarige	54,0%	49,8%	25-jarige	30,1%	17,6%
30-jarige	54,6%	47,7%	30-jarige	32,5%	17,8%
35-jarige	54,4%	46,4%	35-jarige	34,5%	20,6%
40-jarige	55,3%	47,5%	40-jarige	39,1%	25,0%
45-jarige	56,0%	49,7%	45-jarige	43,7%	30,8%
50-jarige	56,8%	52,5%	50-jarige	49,2%	40,8%
55-jarige	59,4%	57,7%	55-jarige	55,9%	53,6%
60-jarige	66,2%	66,7%	60-jarige	65,1%	66,8%
65-jarige	75,4%	78,1%	65-jarige	75,4%	79,8%
<b>Gepensioneerden</b>					
70-jarige			70-jarige	83,0%	85,2%
75-jarige			75-jarige	87,1%	88,8%
80-jarige			80-jarige	90,3%	91,9%
85-jarige			85-jarige	93,1%	94,4%

### Dekkingsgraad 125%

Vervangingsratio - 5% VaR

Vervangingsratio over pensioenperiode	FTK - 125%	SPR - 125%	Vervangingsratio over pensioenperiode	FTK - 125%	SPR - 125%
<b>Actieven</b>					
20-jarige	54,3%	49,2%	20-jarige	32,3%	20,7%
25-jarige	54,4%	49,2%	25-jarige	33,3%	20,2%
30-jarige	54,5%	46,9%	30-jarige	35,8%	20,1%
35-jarige	54,9%	45,9%	35-jarige	37,6%	23,1%
40-jarige	55,6%	46,6%	40-jarige	42,0%	26,7%
45-jarige	56,4%	48,7%	45-jarige	46,2%	32,4%
50-jarige	58,0%	51,7%	50-jarige	51,3%	42,3%
55-jarige	61,6%	57,4%	55-jarige	58,0%	54,7%
60-jarige	68,1%	67,6%	60-jarige	66,9%	69,6%
65-jarige	75,9%	81,4%	65-jarige	75,7%	84,0%
<b>Gepensioneerden</b>					
70-jarige			70-jarige	83,0%	91,8%
75-jarige			75-jarige	86,4%	96,4%
80-jarige			80-jarige	90,0%	101,2%
85-jarige			85-jarige	93,1%</	

### Dekkingsgraad 106%

Vervangingsratio - 95% VaR

Vervangingsratio over pensioenperiode	FTK - 106%	SPR - 106%	Vervangingsratio over pensioenperiode	FTK - 106%	SPR - 106%
<b>Actieven</b>			<b>Slapers</b>		
20-jarige	108,0%	346,4%	20-jarige	109,1%	1527,3%
25-jarige	108,8%	313,2%	25-jarige	110,9%	1119,3%
30-jarige	110,2%	275,6%	30-jarige	113,7%	843,9%
35-jarige	111,2%	244,4%	35-jarige	115,9%	611,8%
40-jarige	113,4%	228,8%	40-jarige	120,2%	456,0%
45-jarige	116,0%	209,3%	45-jarige	123,4%	345,8%
50-jarige	118,0%	188,4%	50-jarige	126,0%	263,9%
55-jarige	120,6%	167,3%	55-jarige	127,6%	204,7%
60-jarige	123,0%	152,6%	60-jarige	127,3%	167,5%
65-jarige	120,9%	135,6%	65-jarige	121,7%	140,6%
<b>Gepensioneerden</b>			<b>Gepensioneerden</b>		
			70-jarige	116,3%	126,8%
			75-jarige	113,8%	121,3%
			80-jarige	110,5%	115,9%
			85-jarige	107,1%	111,0%

### Dekkingsgraad 125%

Vervangingsratio - 95% VaR

Vervangingsratio over pensioenperiode	FTK - 125%	SPR - 125%	Vervangingsratio over pensioenperiode	FTK - 125%	SPR - 125%
<b>Actieven</b>			<b>Slapers</b>		
20-jarige	106,2%	352,0%	20-jarige	104,8%	1791,0%
25-jarige	106,6%	318,6%	25-jarige	105,7%	1307,9%
30-jarige	107,3%	281,7%	30-jarige	107,1%	967,6%
35-jarige	107,6%	253,1%	35-jarige	108,1%	694,1%
40-jarige	108,1%	233,8%	40-jarige	109,4%	501,9%
45-jarige	109,2%	215,2%	45-jarige	110,6%	371,9%
50-jarige	109,6%	193,6%	50-jarige	111,4%	278,2%
55-jarige	110,2%	170,4%	55-jarige	111,9%	212,8%
60-jarige	111,1%	154,9%	60-jarige	112,6%	172,9%
65-jarige	110,9%	140,3%	65-jarige	111,4%	146,6%
<b>Gepensioneerden</b>			<b>Gepensioneerden</b>		
			70-jarige	109,7%	135,3%
			75-jarige	108,7%	130,4%
			80-jarige	107,6%	126,5%
			85-jarige	106,3%	122,7%

De grafieken hieronder geven een overzicht van de reële pensioenuitkering op pensioendatum en na 10 jaar (gepensioneerden) voor de diverse dekkinggraden. De mediane FTK uitkomsten bij de overeenkomstige dekkinggraden vormen het referentiepunt (100%). Er is dus genormaliseerd op de mediane FTK reslutaten.

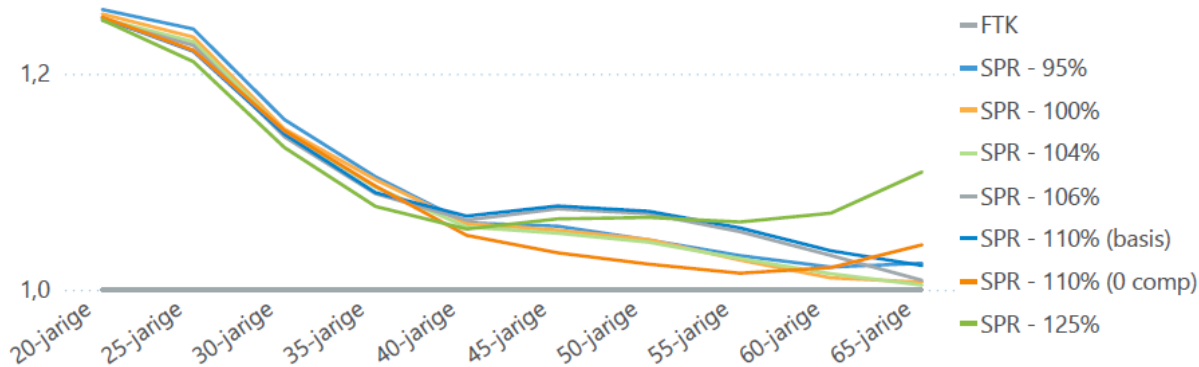
Deze maatstaf is te vergelijken met de UPO maatstaf. De UPO bedragen zijn bepaald volgens een voorgeschreven uniforme rekenmethode (URM), deze houdt geen rekening met individuele loonstijgingen. De reële uitkering op pensioendatum is bepaald conform de uitgangspunten in bijlage 6, dus inclusief veronderstelde individuele loonstijgingen.

De verwachte (mediane) reële uitkering op de pensioendatum is in de nieuwe regeling voor alle leeftijden en deelnemersgroepen hoger dan in de huidige regeling. Dit geldt voor alle doorgerekende invaardekkinggraden (95% - 125%).

## Reële uitkering varianten

### Mediaan - actieven

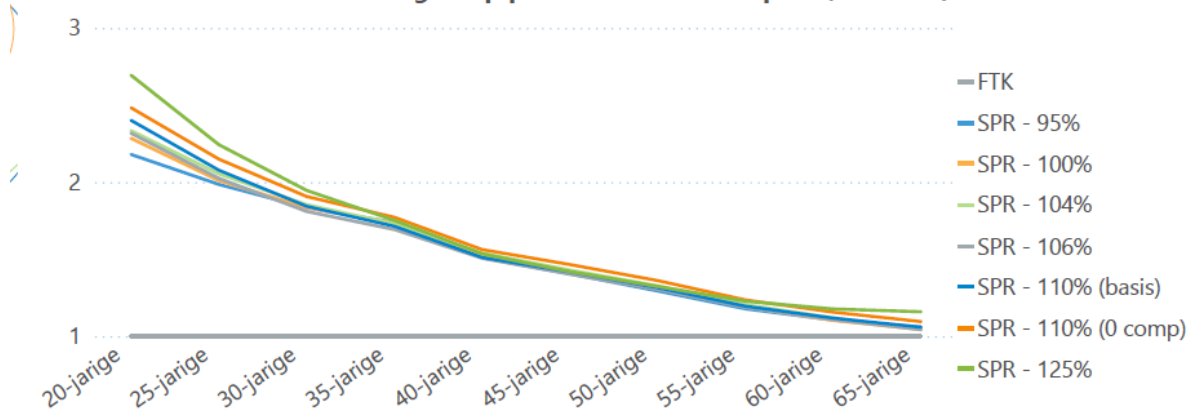
#### Genormaliseerde reële uitkeringen op pensioendatum - actieven (mediaan)



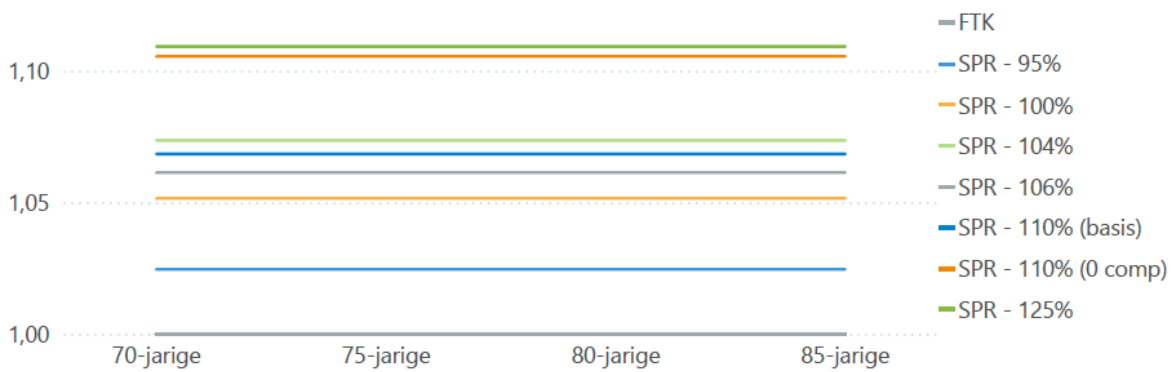
## Reële uitkering varianten

Mediaan - slapers en gepensioneerden

Genormaliseerde reële uitkeringen op pensioendatum - slapers (mediaan)

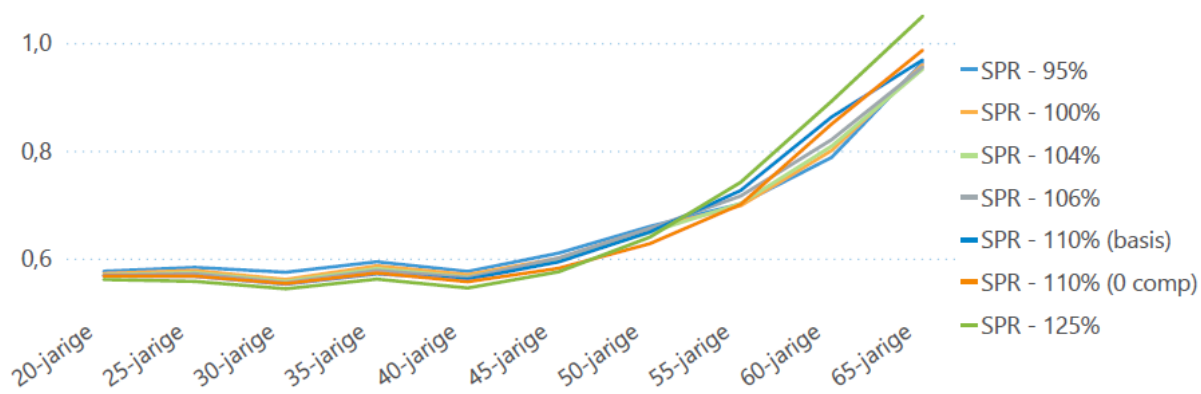


Genormaliseerde reële uitkeringen na 10 jaar - gepensioneerden (mediaan)

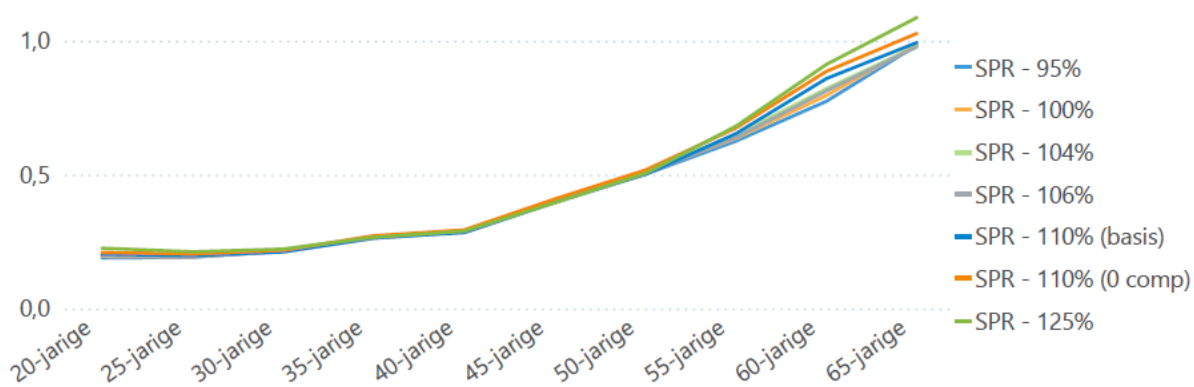


**Slecht weer (5% VaR) uitkeringen:**

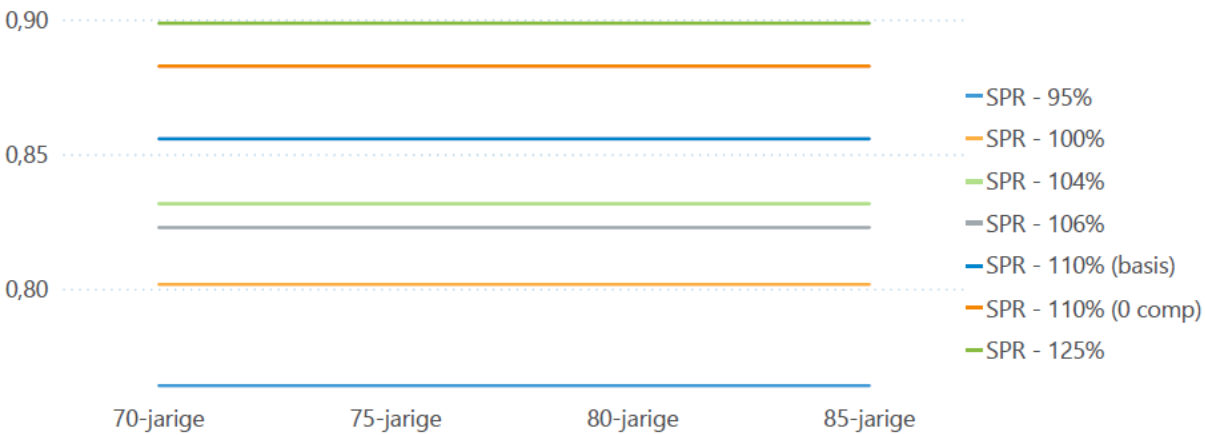
**Genormaliseerde reële uitkeringen op pensioendatum - actieven (5% VaR)**



**Genormaliseerde reële uitkeringen op pensioendatum - slapers (5% VaR)**

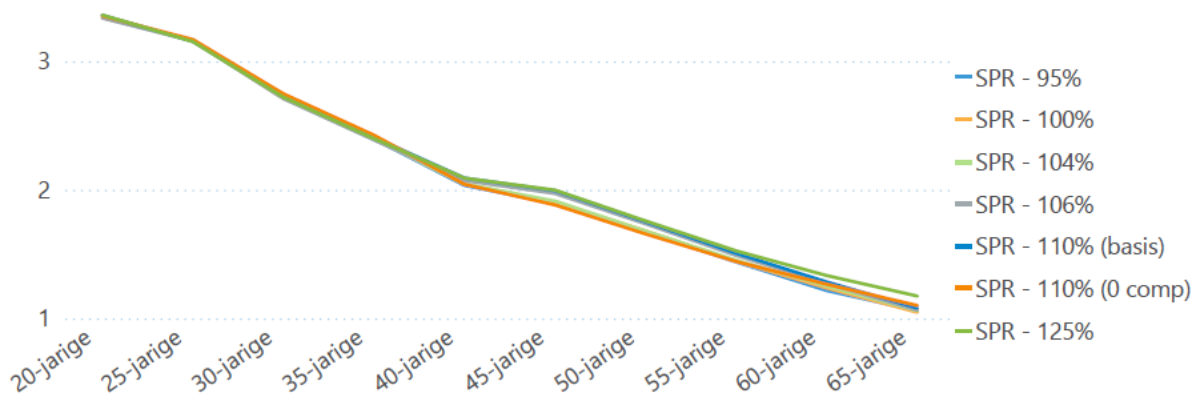


**Genormaliseerde reële uitkeringen na 10 jaar- gepensioneerden (5% VaR)**

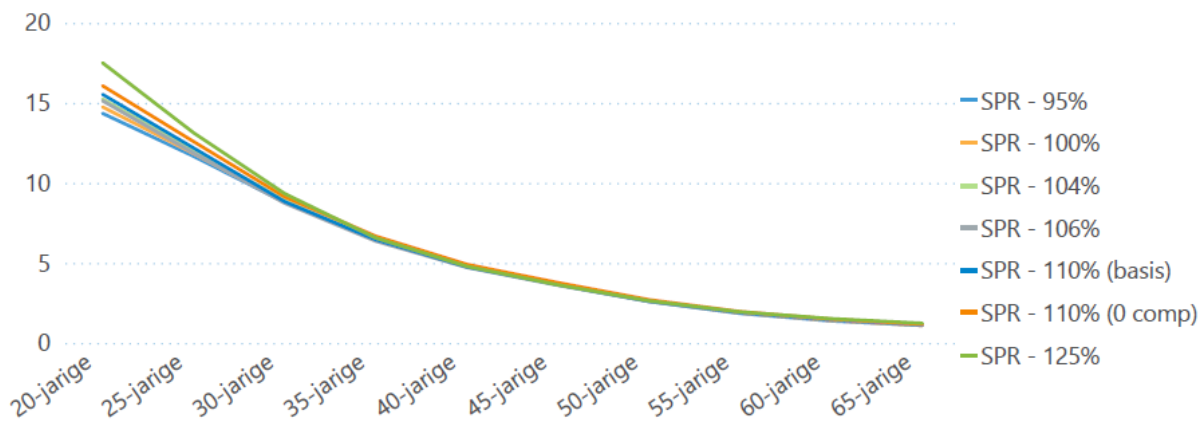


**Goed weer uitkeringen (95% VaR):**

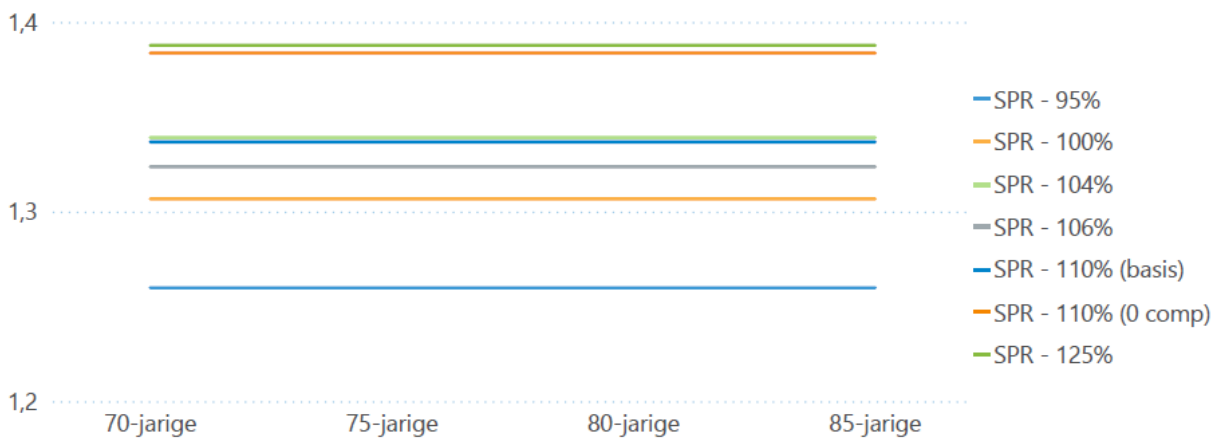
**Genormaliseerde reële uitkeringen op pensioendatum - actieven (95% VaR)**



**Genormaliseerde reële uitkeringen op pensioendatum - slapers (95% VaR)**



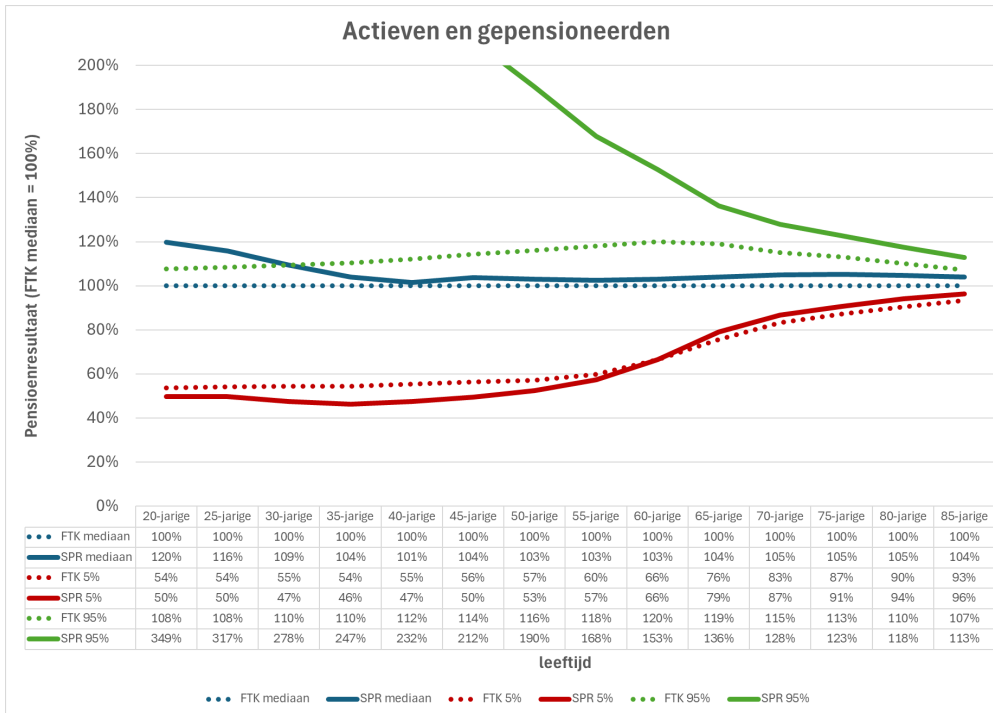
**Genormaliseerde reële uitkeringen na 10 jaar- gepensioneerden (95% VaR)**



### Bijlage 3. Pensioenuitkeringen, verlagingen en UPO bedragen

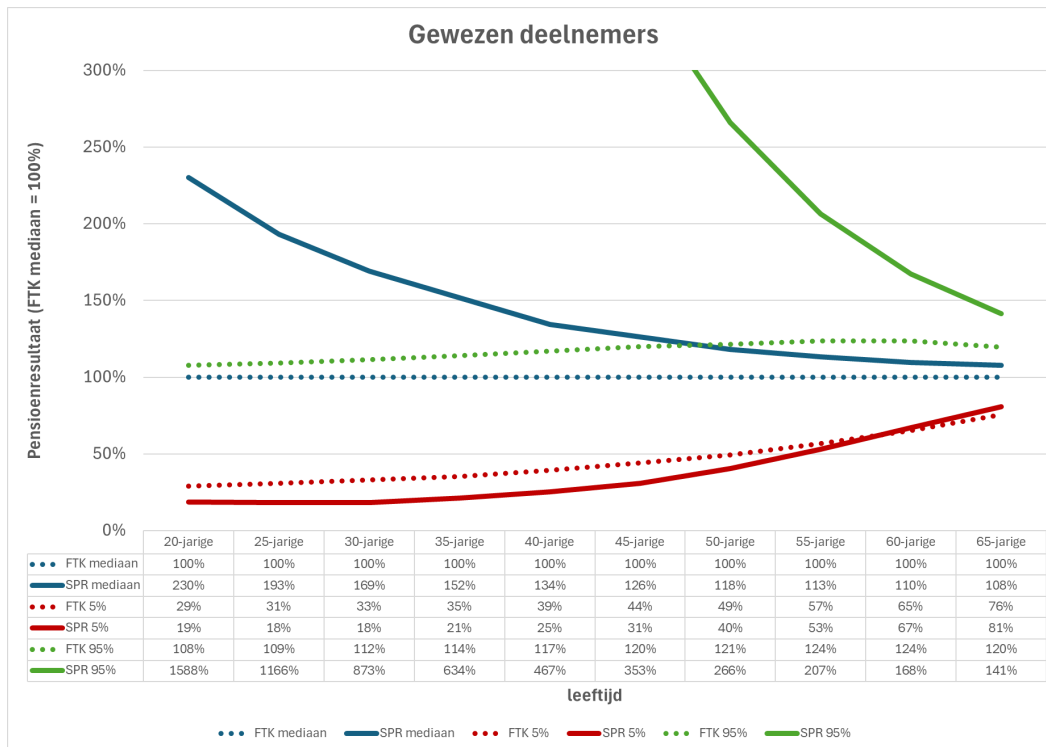
Onderstaande figuur toont de verwachte pensioenuitkeringen in gemiddeld (mediaan), goed en slecht weer. Het betreft de gewogen gemiddelde pensioenuitkeringen tijdens de hele uitkeringsperiode. Alle resultaten, dus ook de goed en slecht weer resultaten zijn gerelateerd aan de mediane FTK uitkomsten (= 100%).

Figuur 13 Verwachte uitkeringen - Dekkingsgraad 110% inclusief volledige compensatie, actieven en gepensioneerden



De doorgetrokken lijnen zijn de resultaten in de nieuwe SPR-regeling. De stippellijnen geven de resultaten van de huidige FTK-regeling weer. De verwachte (mediaane) pensioenuitkeringen in de nieuwe regeling zijn voor alle leeftijden hoger dan in de huidige regeling. De doorgetrokken blauwe lijn ligt immers volledig boven 100%. Voor deelnemers tot ca. 60 jaar ligt het slechtweer resultaat in de nieuwe pensioenregeling onder het slechtweer resultaat in de huidige pensioenregeling. De rode doorgetrokken rode lijn ligt immers onder de rode stippellijn.

Figuur 14 Verwachte uitkeringen - Dekkingsgraad 110% inclusief volledige compensatie, gewezen deelnemers

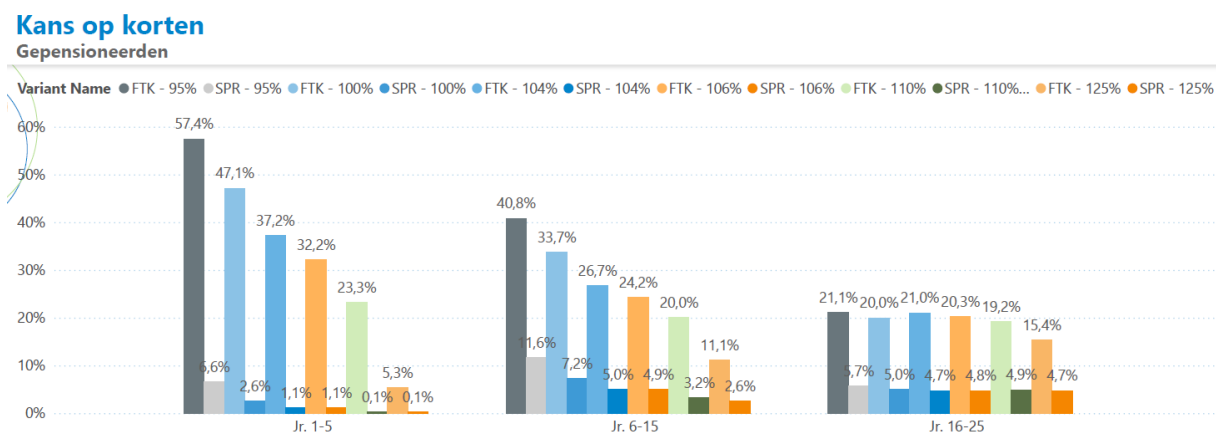


Ook voor de gewezen deelnemers zijn de verwachte (mediane) pensioenuitkeringen in het nieuwe stelsel voor alle leeftijden hoger dan in het huidige stelsel. De doorgetrokken blauwe lijn ligt immers volledig boven 100%.

### Kans op korten en verloop uitkeringen

Onderstaande grafiek toont de kans op korten in het huidige stelsel (FTK) en in het nieuwe stelsel (SPR) bij verschillende dekkinggraden. De kans op korten neemt in het nieuwe stelsel aanzienlijk af bij alle dekkinggraden. Op korte termijn (de eerste 5 jaar na overgang) is de kans op korten verwaarloosbaar (bij DG 110% is de kans 0,1%). Daarna is de kans groter (3% tot 5%), maar nog altijd aanzienlijk lager dan in het huidige stelsel (15% - 20%).

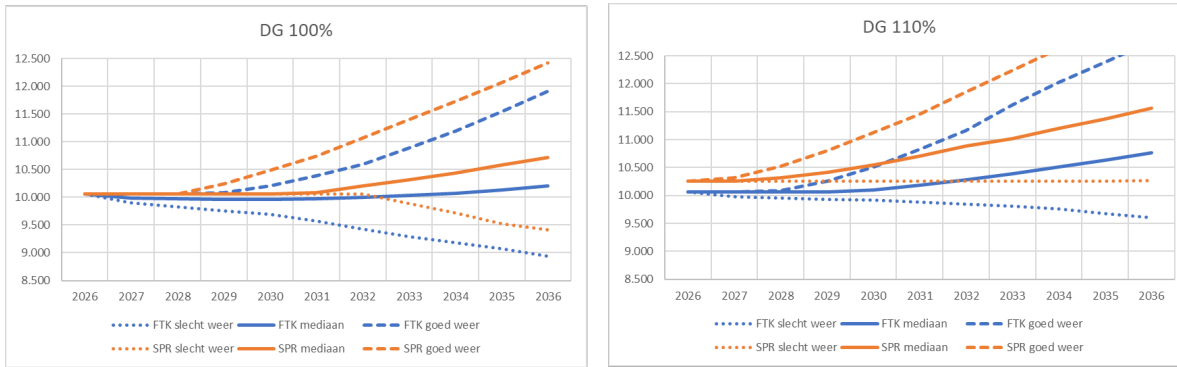
Figuur 15 Kans op korten bij verschillende dekkinggraden en verschillende termijnen (1 t/m 5 jaar; 6 t/m 15 jaar; 16 t/m 25 jaar).



De lagere kans op korten in het SPR contract ten opzichte van het FTK contract is ook terug te zien in het verloop van de nominale pensioenuitkeringen. De slecht weer FTK pensioenuitkeringen dalen de eerste jaren, terwijl de SPR uitkeringen op peil blijven. De kans op kortingen neemt in het SPR contract significant af, omdat de solidariteitsreserve ingezet wordt om verlagingen van de huidige pensioenuitkeringen (in 2023 omvang ca. € 1,5 miljard) te voorkomen. In het FTK contract dient de buffer ook voor alle toekomstige (ingegane en nog niet ingegane) uitkeringen (eind 2023 omvang ca. € 50 miljard).



*Figuur 16 Verloop van nominale pensioenuitkeringen in de nieuwe regeling (SPR) en de huidige regeling (FTK), bij een dekingsgraad van 100% (links) en 110% (rechts).*



Bij een dekingsgraad van 100% blijven de slecht weer (5% laagste) pensioenuitkeringen de eerste 5 jaar op peil. Bij een dekingsgraad van 110% blijven de slecht weer pensioenuitkeringen in ieder geval de komende 10 jaar op peil.

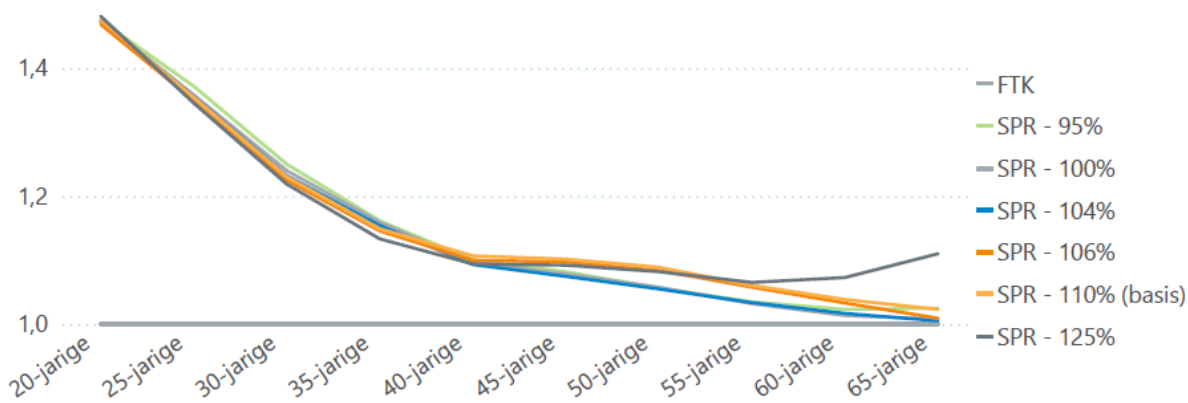
Bij een invaardekingsgraad van 110% (rechter grafiek) stijgen de nominale mediane SPR-uitkeringen in 10 jaar van € 10.200 naar € 11.550, ofwel ruim 13% (oranje doorgetrokken lijn). Bij een veronderstelde jaarlijkse inflatie van 2% zouden de nominale uitkeringen na 10 jaar met ca. 22% verhoogd moeten zijn voor koopkrachtbehoud. Met een stijging van ruim 13% is ca. 60% van de koopkracht behouden. De nominale mediane FTK-uitkeringen stijgen in 10 jaar van € 10.000 naar € 10.750, ofwel 7,5%. Hiermee is ca. 35% koopkracht behouden.

## UPO bedragen

Onderstaande grafieken tonen de verwachte (mediaan) UPO bedragen in het nieuwe stelsel t.o.v. het huidige stelsel bij diverse dekkinggraden voor actieven, gewezen deelnemers en gepensioneerden. Deze UPO bedragen zijn voor alle deelnemers hoger in het nieuwe stelsel dan in het huidige stelsel.

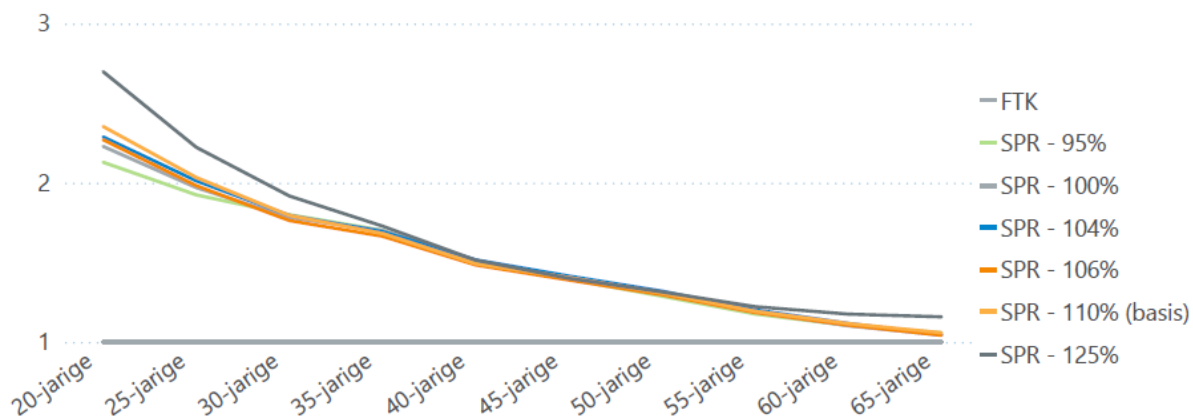
Figuur 17 UPO bedragen voor actieven in nieuwe regeling (SPR) bij verschillende dekkinggraden t.o.v. de huidige regeling (FTK)

### UPO-bedragen - actieven (mediaan)



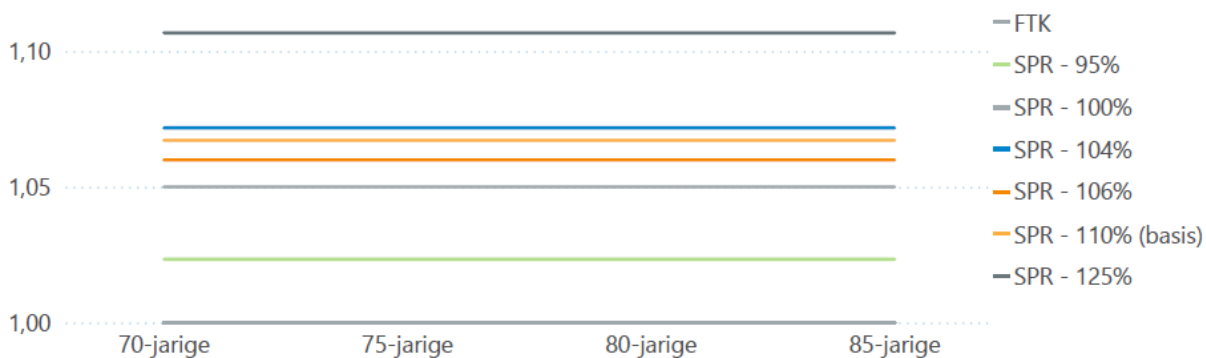
Figuur 18 UPO bedragen voor slapers in nieuwe regeling (SPR) bij verschillende dekkinggraden t.o.v. de huidige regeling (FTK)

### UPO-bedragen - slapers (mediaan)



Figuur 19 UPO bedragen voor gepensioneerden in nieuwe regeling (SPR) bij verschillende dekkinggraden t.o.v. de huidige regeling (FTK)

### UPO-bedragen - gepensioneerden (mediaan)



Onderstaande tabellen tonen de UPO bedragen (in mediaan, slecht en goed weer) voor actieven, slapers en gepensioneerden. De UPO bedragen in mediaan en goed weer (95% VaR) zijn voor alle leeftijden hoger in nieuw stelsel (SPR) dan in huidig stelsel (FTK).

In slecht weer (5% VaR) zijn de UPO bedragen in SPR lager dan in FTK voor de actieven en slapers tot en met leeftijd 55.

Reële uitkering	Mediaan			5% VaR			95% VaR		
	FTK	SPR	Vershil	FTK	SPR	Vershil	FTK	SPR	Vershil
<b>Actieven</b>									
20-jarige	8.182	12.069	47.5%	4.679	4.132	-11.7%	8.697	41.811	380.8%
25-jarige	18.221	24.673	35.4%	10.767	9.411	-12.6%	19.584	75.040	283.2%
30-jarige	23.233	28.573	23.0%	14.075	11.890	-15.5%	25.374	77.334	204.8%
35-jarige	25.112	28.842	14.9%	15.797	13.504	-14.5%	27.824	69.937	151.4%
40-jarige	24.298	26.887	10.7%	15.743	13.102	-16.8%	27.341	56.199	105.5%
45-jarige	22.761	25.071	10.2%	15.292	13.172	-13.9%	26.092	47.843	83.4%
50-jarige	21.174	23.054	8.9%	15.004	13.557	-9.6%	24.676	38.103	54.4%
55-jarige	19.988	21.195	6.0%	15.645	14.433	-7.7%	23.388	30.342	29.7%
60-jarige	19.627	20.381	3.8%	16.859	16.942	0.5%	22.796	25.274	10.9%
65-jarige	19.675	20.129	2.3%	18.573	19.063	2.6%	20.382	21.271	4.4%

Reële uitkering	Mediaan			5% VaR			95% VaR		
	FTK	SPR	Vershil	FTK	SPR	Vershil	FTK	SPR	Vershil
<b>Slapers</b>									
20-jarige	113	265	135.3%	33	22	-31.6%	118	1.722	1365.2%
25-jarige	544	1.107	103.3%	175	105	-40.0%	591	6.486	997.9%
30-jarige	1.123	2.015	79.5%	416	230	-44.7%	1.265	9.646	662.3%
35-jarige	1.575	2.648	68.1%	661	405	-38.8%	1.884	9.990	430.3%
40-jarige	2.084	3.108	49.2%	989	581	-41.2%	2.573	9.739	278.5%
45-jarige	2.602	3.655	40.5%	1.432	1.017	-29.0%	3.320	9.395	183.0%
50-jarige	3.023	3.954	30.8%	1.915	1.505	-21.4%	3.852	7.848	103.7%
55-jarige	3.685	4.396	19.3%	2.738	2.399	-12.4%	4.598	6.960	51.4%
60-jarige	4.515	5.039	11.6%	3.838	3.874	0.9%	5.435	6.498	19.6%
65-jarige	5.427	5.742	5.8%	5.121	5.392	5.3%	5.628	6.109	8.5%

Voor de gepensioneerden zijn de UPO bedragen in mediaan, goed en slecht weer hoger in SPR dan in FTK. Hierbij kijken we naar de uitkeringen op pensioendatum (bij overgang) én na 10 jaar,

	Mediaan			5% VaR			95% VaR		
Op pensioendatum	FTK	SPR	Vershil	FTK	SPR	Verschi	FTK	SPR	Vershil
<b>Gepensioneerden</b>									
70-jarige	11.720	11.954	2.0%	11.720	11.954	2.0%	11.720	11.954	2.0%
75-jarige	10.060	10.261	2.0%	10.060	10.261	2.0%	10.060	10.261	2.0%
80-jarige	8.870	9.047	2.0%	8.870	9.047	2.0%	8.870	9.047	2.0%
85-jarige	8.160	8.323	2.0%	8.160	8.323	2.0%	8.160	8.323	2.0%
Na 10 jaar	FTK	SPR	Vershil	FTK	SPR	Vershil	FTK	SPR	Vershil
<b>Gepensioneerden</b>									
70-jarige	10.136	10.816	6.7%	8.204	8.652	5.5%	12.410	13.529	9.0%
75-jarige	8.700	9.284	6.7%	7.042	7.427	5.5%	10.652	11.613	9.0%
80-jarige	7.671	8.186	6.7%	6.209	6.548	5.5%	9.392	10.239	9.0%
85-jarige	7.057	7.531	6.7%	5.712	6.024	5.5%	8.640	9.420	9.0%

De UPO bedragen zijn in reële termen, dus gecorrigeerd voor inflatie. Een gepensioneerde van 70 jaar gaat er naar verwachting (mediaan) in reële termen op achteruit na 10 jaar, zowel bij FTK (10.136 versus 11.720) als bij SPR (10.816 versus 11.954). In euro's (nominaal) stijgt zijn verwachte pensioenuitkeringen, maar niet met de volledige inflatie (zie ook opmerkingen bij figuur 16). Merk ook dat op alle UPO-uitkomsten voor SPR hoger zijn dan voor FTK. En dat in goed weer (95% VaR) de UPO-bedragen in reële termen na 10 jaar wel stijgen. In goed weer (5% kans) stijgt het SPR UPO-bedrag in reële termen voor een 70-jarige met ca. 13% (13.529 t.o.v. 11.954). In de mediaan (50% kans) daalt het UPO-bedrag met ca. 10% (10.816 t.o.v. 11.954). Grof ingeschat is de kans dat het UPO-bedrag in reële termen op peil blijft 25%.

## Bijlage 4. Inbreng pensioengerechtigde deelnemers



Secretariaat  
Jachtlaan 215  
7312 GN. Apeldoorn  
Tel: 0622381558  
E-mail: [secretaris@vgpme.nl](mailto:secretaris@vgpme.nl)

### **Aan Stichting Raad van Overleg Metalektro**

Postbus 407  
2260 AK LEIDSCHENDAM  
Verzonden per pot en e-mail  
Cc: Bestuur PME

23 augustus 2024

### **Beoordeling concept transitieplan van 15 juli 2024 van de Raad van Overleg Metalektro door VGPME**

Mijne dames en heren,

Graag maakt de Vereniging VGPME gebruik van de haar geboden mogelijkheid om te reageren op het concept Transitieplan dat door de sociale partners is opgesteld.

Wij waarderen zeer dat wij al tweemaal in de gelegenheid waren om met een afvaardiging van uw Raad van gedachten te kunnen wisselen.

De tijd na ontvangst van het Plan was voldoende om ons uitvoerig te kunnen beraden op het door ons in te nemen standpunt. Het zal zeer gewaardeerd worden in de hoorzitting die voor 3 september aanstaande gepland staat reeds antwoorden te ontvangen op de door ons in de bijlage A geformuleerde vragen. Als het voorafgaand aan de bijeenkomst al mogelijk is dan zou dat zeer welkom zijn. Onze reactie daarop kan dan in uw overwegingen over de definitieve tekst worden meegenomen.

#### **Algemeen**

Wij waarderen dat met enkele punten die wij eerder naar voren hebben gebracht ter behartiging van de belangen van gepensioneerden rekening is gehouden. Op enkele belangrijke punten zijn we het evenwel niet of niet geheel met de door u gemaakte keuzes eens. Daarover verderop meer.

Dat er wordt ingevaren in het nieuwe stelsel kunnen wij in principe ondersteunen, zoals wij ook de keuze voor de Solidaire premieregeling kunnen volgen. Op een aantal punten zouden wij wel graag

meer onderbouwing voor de gemaakte keuzes zien. We missen uitgewerkte berekeningen om de verschillende opties te kunnen vergelijken.

Vanzelfsprekend vinden wij ook dat de UPO bedragen na invaren tenminste gelijk dienen te zijn aan zoals ze ervoor waren.

We kunnen ons vinden in het besluit om tot een Collectieve uitkeringsfase over te gaan.

Al met al zijn wij met u van mening dat de voordelen van invaren groter lijken te zijn dan de nadelen.

Er is evenwel onvoldoende zicht gegeven op de onderbouwing van de uitkomsten. Aan de wens een koopkrachtig pensioen te creëren wordt wel lippendienst bewezen, maar niet wordt duidelijk gemaakt dat daar ook werkelijk een reële kans op bestaat. Als het SPR beter is dan FTK zoals wordt gesteld dan voldoet het stelsel daarmee nog niet automatisch ook aan een van de hoofddoelstellingen dat de deelnemers en gepensioneerden ook werkelijk meer koopkracht zullen krijgen.

Er wordt geen inzicht gegeven in de ontwikkeling van koopkracht per jaar. Dat dient er wel te zijn.

In de toelichting op pagina 53 zou blijken dat sprake zou zijn van een reële stijging in 10 jaar van 6%. Dat lijkt bepaald niet op koopkrachtbehoud.

Een heldere uitleg en standpuntinname is op dit punt vereist.

Voor gepensioneerden is naast koopkrachtverbetering/behoud een stabiele uitkering van het grootste belang. Met het gemiddelde aanvullend pensioen van onze achterban in gedachten (in 2023 gemiddeld €860 per maand) is elke teruggang in de uitkering gewoonweg niet te verteren.

Dat er gekozen is voor het inrichten en in stand houden van een Solidariteitsfonds kan op onze steun rekenen. Over de uitgangspunten voor het gebruik ervan hierna meer.

Evenwel niet tevreden zijn we met de gekozen manier van vulling ervan bij invaren met lage dekkingsgraden.

Dat brengt ons bij de samenhang tussen de gekozen compensatieregeling en de mate van vullen van de Solidariteitsreserve.

Principieel zijn wij van mening dat de Compensatie, die de middengroep ook in onze visie verdient, niet uit het vermogen dient te komen. Er bestaat overeenstemming onder diverse externe deskundigen dat het vermogen niet voor het toekennen van compensatie gebruikt zou mogen worden. Dit is ook gebaseerd op de wettelijke bepalingen die voor het gebruik van vermogen gelden. Pw 129.

Er is of er komt in de toekomst onzes inziens voldoende ruimte vrij om de compensatie uit de premie (van de jongeren) te financieren. Nu kost het de gepensioneerden effectief 3,5%, terwijl jongeren een horizon hebben met verhogingen van honderden procenten. Wij achten dat niet evenwichtig.

Een betere uitleg waarom 1,5% compensatie bij invaren niet al voldoende zou zijn is o.i. noodzakelijk. Vooralsnog gaan wij er van uit dat dat wel het geval is.

In elk geval zou maximaal 1,5% van de ruimte gebruikt mogen worden tot een invaardeckingsgraad van 106 waarbij de Solidariteitsreserve (SR) gelijk opgaand gevuld kan worden en zo eerder op een in onze ogen aanvaardbaar niveau van 3% komt.

Mocht er sprake zijn van een te lage invaardeckingsgraad om de door u gewenste compensatie toe te delen dan zal de respectievelijke aanvulling uit overrendement en premie gefinancierd moeten worden.

Er zou meer aandacht moeten zijn voor het feit dat door het invaren als zodanig de afschaffing van de doorsneesystematiek al voor een deel wordt gecompenseerd. Het punt staat bij de voordelen van invaren opgesomd. Eigenlijk zegt het plan in 6.2. toch ook dat 1,5% een aanvaardbaar niveau is.

Bij de aanpassing dienen de voorrangregels vanzelfsprekend navenant aangepast te worden.

Dat de waarde van de SR in het plan uiteindelijk weer op het niveau van 3% zou komen te liggen na eerdere verdere vulling tot eventueel 5% achten we aanvaardbaar.

Wat wordt gemist is een vergelijking van de uitkomsten in koopkracht met de situatie dat niet wordt ingevaren. Het ware zinvol dat wel te benoemen, en de consequenties te laten zien.

In onze position paper hebben wij als suggestie gedaan om 2% van het vermogen/invaardekkingsgraad te benutten voor het inlopen van achterstanden. U wijst een inhaalindexatie af. Een belangrijk deel van onze achterban zal hier geen begrip voor hebben. Het is onzes inziens niet evenwichtig om bij invaar-DG onder 108 nu eerst een flink stuk van het vermogen toe te delen aan de groep 40-60 jaar en de gepensioneerden geen aanvullende toedeling te geven. In tegenstelling tot actieven hebben de gepensioneerden geen kans op een serieus later herstel gezien de beleggingsstrategie en hun levensverwachting. Wij kunnen accepteren dat het berekenen van de achterstand vrijwel onmogelijk is en daarom zou een algemene verhoging bij alle dekkingsgraden boven 100 voor ons een goed alternatief zijn.

Na deze algemene opmerkingen bespreken we hierna nog een aantal meer specifieke punten van de hoofdstukken 4 en verder. Aan het eind hebben we in een bijlage A de vragen geformuleerd die we graag nog beantwoord willen zien. Ook zijn er punten opgenomen die onzes inziens nadere toelichting in het Transitieplan behoeven.

#### Hoofdstuk 4 Algemeen

We stellen vragen bij de uitvoerbaarheid van de nieuwe regeling. Is er voldoende capaciteit bij de onderaannemers van PME om alle wijzigingen correct en terug vindbaar aan te pakken. Wij zouden daar meer comfort bij willen voelen. Het zou goed zijn als u hier nader aandacht aan besteedt.

Tevens zijn we van mening dat het buitengewoon lastig zal zijn om de nieuwe situatie aan de achterban uit te leggen. Ook het Transitieplan als zodanig zal lastig te 'verkopen' zijn anders dan met algemeenheden dat we er allemaal in normale omstandigheden waarschijnlijk op vooruit zullen gaan. Wij verzochten reeds aan het bestuur van PME ons bij de communicatie te betrekken in de uitvoering.

Wij menen dat de regelingen voor Partnerpensioen goed zijn.

De gebruikte terminologie in Doelstellingen uitkeringsfase (p12) vinden we zwak. Er is geen harde stellingname waaruit blijkt dat de doelstellingen realistisch zijn. Dat zou beter moeten worden aangetoond.

De uitgangspunten bij Tabel 1 (p24) onzerzijds zijn

In geen geval invaren bij  $DG < 100$

Er zou niet moeten worden ingevaren bij  $DG < 104$

Vanzelfsprekend zijn we ons bewust van de nadelen van niet-invaren. Wij verzoeken u ons in het kader van het Hoorrecht bij de besluitvorming te betrekken als er onverhoopt lastige keuzes gemaakt moeten gaan worden.

#### Hoofdstuk 5. Vormgeving

Wij zijn het eens met de contractkeuze en vinden de opsomming van de kenmerken helder.

Het premieniveau staat vast voor 5 jaar. Wij zouden een hardere toezegging over de periode daarna wenselijk vinden.

Het verlagen van de premie zou geen keuze moeten zijn. Dit is voor gepensioneerden ook van belang in het kader van de afhankelijkheid van overrendement en algemene opbouw van het vermogen van het fonds.

Het op peil houden van de premie kan dan later dienen voor veiligstellen van koopkrachtbehoud.

In de toekomst kan ook worden besloten dat alle deelnemers meer pensioen gaan krijgen. Het zou wenselijk zijn als deze optie ook wordt opgenomen. De pensioendoelstelling mag wat ons betreft dus verbeteren ten opzichte van de huidige keuzes.

De excedent regeling is conform gewone regels en geeft geen aanleiding tot commentaar.



## Hoofdstuk 6. Invaren

Zoals gezegd hechten wij er zeer aan dat er duidelijkheid is over het niveau van de solidariteitsreserve die we meer gevuld willen zien bij lagere invaardeckingsgraden

Het verdelen van het fondsvermogen met de standaardmethode vinden wij prima. Wel zou het goed zijn in de tekst meer inzicht te geven in welke parameters gebruikt zijn.

Het vaststellen dat het genoeg is, is op zich niet overtuigend. Meer toelichting op de berekening van de benodigde vulling van de SR is noodzakelijk.

De spreidingstermijn van 1 jaar is goed.

Kwantitatieve maatstaf:

Een aanvangsverlaging van pensioen is "niet te verkopen". Absolute eis dat niveau ten minste gelijk is bij invaren.

De aanvangsverlaging van 4% die op p23 wordt genoemd wordt waarschijnlijk niet als verlaging van het pensioen bedoeld. Hier dient beter te worden toegelicht wat die zin betekent. Toelichting is nu deels pas te vinden in 7.3..

Pensioenverwachting van +/- 50% (p24) dient met een kansberekening te worden vermeld om onrust te voorkomen.

SR met een gewenst minimum van 3% is OK, maar dit dient tenminste 2% te zijn. Wij zijn akkoord met een mogelijke initiële vulling van 5%.

In Tabel 1 (p 24) zien we graag de door ons gewenste snellere opbouw van de SR bij lagere invaardeckingsgraden terug.

Schokken

Zoals gezegd vinden wij dat niet zou moeten worden ingevaren bij een  $DG < 104$ , gezien het ontstaan van negatief vermogen en de geringe kans dat juist in die situatie snel herstel niet te voorzien valt.

Zorg voor goede vinger aan de pols (PME) over de ontwikkeling van de DG in 2025.

## Hoofdstuk 7. Compensatie

Wij voegen hier alleen nog toe dat het ons niet duidelijk is waarom de rekenmethode juist is met de gekozen rekenrente van 2%. Dat zal de verwachte inflatie wellicht zijn. (Inmiddels 2,1%)

Welke consequenties heeft deze keuze?

## Hoofdstuk 8. Effecten

Dezerzijds bestaat grote argwaan bij de getallen van de P-set van Q1-24 van DNB. Met name ten aanzien van het verwachte aandelenrendement van ruim 9%. Zie bijlage B met verloop over de

afgelopen 10 jaar. Het standpunt dat in de vergelijking met de doorberekende FTK de verschillen hetzelfde zijn onafhankelijk van het scenario kan ons niet overtuigen. Met name bij berekeningen van absolute bedragen is de waarde van de beleggingen van cruciaal belang. Dat zal bij de berekening van UPO bedragen ook zo zijn. Deze onduidelijkheid dient te worden weggenomen.

De onzekerheid over het scenario wordt versterkt door een onbegrijpelijke dip in het eerste jaar in de uitkomst.

Er is gekozen voor een percentage aandelen in de beleggingsmix in de berekening voor het cohort gepensioneerden. Niet duidelijk is dat/of het 35% is. Hoe is die keuze tot stand gekomen.

Een beleggingsbeleid als zodanig is ook niet besproken.

Dezerzijds wordt opgemerkt dat onze voorkeur uitgaat naar een samenstelling van de beleggingsportefeuille met 50% zakelijke waarden. Bij de juiste uitleg bij de Uitvraag van de Risicobereidheid verwachten we dat veel gepensioneerden de voorkeur geven aan de grotere kans om de inflatie een beetje bij te benen.

De tekst in de bijlage met de Ortec analyses (p76) is onvoldoende om een afgewogen oordeel over de gemaakte keuzes te kunnen vormen.

Wat zal de consequentie zijn van het gebruik van een nu nog onbekende scenarioset van Q3 of Q4 2025?

Hoe staat het met de verwerkte risicohouding van de gepensioneerden. Daar is geen zicht op gegeven. Wij achten dat wel noodzakelijk.

Wij zien graag toegelicht wat in concreto het effect is van de toedeling aan gepensioneerden van 35% vanuit het overrendement. Hoe vaak en op welke wijze vindt dat plaats?

De uitkomsten in de verwachte uitkeringen voor gepensioneerden in Figuur 1 zou voor ons acceptabel zijn. De kans daarop van meer dan 90% vinden wij een goede basis.

De toepassing van de spreidingsmethode met een spreidingstermijn van 1 jaar is conform onze wens.

De berekening met het netto profijt lijkt positief uit te komen. Het nut van het formuleren van een bandbreedte van -5% tot + 15% ontgaat ons.

Het standpunt zoals geformuleerd op p 40 vinden we wel begrijpelijk. Onzerzijds is steeds benadrukt dat het belangrijk is om datgene te ontvangen wat beschikbaar is.

Wij zijn er voor dat er toch indexatie wordt gegeven per 1 januari aanstaande. Waarschijnlijk is de maatstaf ca 4%. Wij zouden het verantwoord vinden om zoveel indexatie te geven dat een dekingsgraad van minimaal 113 overblijft na de uitkering.

## Hoofdstuk 9. Evenwichtigheid

De conclusies van p 42 worden deels door ons gedeeld.

Dat geldt zeker niet voor het punt 5. betreffende de Compensatie.

Wij hebben hierboven enkele vragen gesteld over de robuustheid van de modellen. Onze voorkeur gaat er naar uit om niet in te varen bij een dekkingsgraad onder 104. Wij zien graag de prioriteitsregels daaraan aangepast.

Wij hebben met enige vreugde kennisgenomen van de tabel 7 (p 43) zoals deze uitpakt voor gepensioneerden.

Hier zij herhaald dat dezerzijds de positie van de gepensioneerden wordt belicht en niet die van de deelnemers of slapers.

## Hoofdstuk 10. Communicatie

Zoals hiervoor al aangegeven achten wij het een buitengewoon lastige opgave om deelnemers en gepensioneerden een duidelijk beeld te schetsen van hetgeen er in de pensioenregeling veranderd is.

Wij missen voldoende input in het plan voor heldere communicatie aan de achterban. Het zou goed zijn als er een leesbare samenvatting door de opstellers wordt gemaakt die onder andere voor informatie aan gepensioneerden kan worden gebruikt.

Voor meer gevorderde lezers zou ook een meer uitgebreide onderbouwing van ingenomen standpunten nuttig zijn.

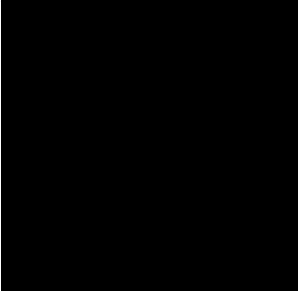
De ROM partijen hebben hier een grote verantwoordelijkheid en het zou goed zijn als Hoofdstuk 10 daar meer van zou laten zien.

## Bij de Bijlagen

- De uitkomsten in figuur 8 10 (p 54) zijn slechter dan in figuur 1. Hopelijk is de laatste correct. Gaarne zien wij hieromtrent opheldering.
- In de grafiek betreffende de reële uitkeringen van actieven valt op dat deze in 10 jaar flink teruglopen. Kan dit inzichtelijk gemaakt worden in een overzicht met getallen.
- De kans op korten loopt flink op na 5 jaar. Figuur 12 p 55. Waarom is het effect van de SR daar niet zichtbaar? Kan SR al onvoldoende zijn na 5 jaar? Wat is de jaarlijkse kans op korten?
- Op pagina 59 kan het lijken dat een gepensioneerde van 70 jaar in het eerste schema terugvalt van € 11.720 naar de 80 jarige in schema twee met € 7.671. Dat zal toch niet het geval zijn?
- De Ortec tekst dient beter toegelicht te worden.

Wij zijn zeer benieuwd naar uw reactie en zien uit naar de bespreking op 3 september a.s..

Met vriendelijke groet,



Jaap Verwer  
Secretaris



Wim Bénard  
voorzitter pensioencommissie

## Bijlage A: Vragen bij Reactie VGPME inzake Concept Transitieplan versie 15 juli 2024

- Premiepercentage in 5.2. is anders dan waarmee Ortec rekent, kan dit worden verduidelijkt
- Kan herberekening met P set van april 24 en van Q1 23 gemaakt worden? Zie bijlage B met HBT en P set van DNB: aandelenrendement op recordhoogte. Ook al is dit in de vergelijking met FTK hetzelfde. We kunnen ons niet voorstellen dat de resultaten in de toekomst op deze basis realistisch zijn.
- Toelichting op figuur 4 p 35 inzake UPO bedragen is noodzakelijk. Nu lijkt het op concrete achteruitgang voor alle gepensioneerden.
- Wat zijn consequenties bij andere samenstelling aandelen/vastrentende waarden in het beleggingsbeleid? Niet kan worden vastgesteld wat voor gepensioneerden het percentage aandelen is. Hoe is dat nu in de berekeningen van Ortec verwerkt?
- Waarin zitten de verschillen bij wisselende dekkingsgraden p 36?
- Wat zou er veranderen bij DG > 125?
- Wat valt er te zeggen over de gekozen acceptabele bandbreedte (-5% tot +15%) van de NP variant? Zijn er effecten denkbaar die niet besproken zijn?
- Wat is effect voor gepensioneerden van de verlaging vermogen bij invaren bij DG 95% p39?
- Toelichting figuren UPO p 59. Gaat gepensioneerde van 70 jaar er bijna €1000 op achteruit?
- Toelichting Bijlage 5 Rentegevoeligheid. Er wordt gerekend met 60% renteafdekking. Is dat realistisch voor gepensioneerden? En wat als het niet zo is?
- Wij missen een toelichting bij de Ortec variabelen en de daarmee gemaakte berekeningen.
- Beleggingsbeleid is niet toegelicht. (p74) Ook niet hoe de verdeling naar cohort gepensioneerden tot stand komt. Welke beleggingsprofielen zijn gekozen? Ortec 3.3 onduidelijk.
- Beschermingsrendement moet worden opgebouwd. Beschrijf de kansen.
- Risicohouding wordt niet besproken. Het model van Ortec maakt waarschijnlijk wel een keus, graag toelichting wat uitkomst en consequentie van keuze is.
- Is het werkelijk aannemelijk dat er voldoende aanvulling in de SR komt (p77) (uit een onzeker Overrendement of een te klein deel daarvan)?
- Hoe groot wordt de kans ingeschat dat we met een DG van 110 of hoger kunnen invaren per 1 januari 2026?
- Wat is Overrendement in de praktijk en hoe komt het tot stand? Graag met voorbeeld.
- Wordt de exedent regeling in de SR gelijk behandeld?
- Wat is het verschil tussen figuur 1 (p32) en figuur 8 10 (p54)? De uitkomsten zijn niet gelijk.

## Bijlage B: Overzicht P-set DNB

### P-set en voorloper van DNB over bijna 10 jaar

Reeks	50%			50%		
	Aandelenrendement t=1			Aandelenrendement t=1,...,60		
	Gemiddeld	Mediaan	Percentiel	Gemiddeld	Mediaan	Percentiel
HBT set 2015Q1	4,772%	3,307%	3,307%	6,421%	4,866%	4,866%
HBT set 2015Q2	5,023%	3,554%	3,554%	6,430%	4,879%	4,879%
HBT set 2015Q3	4,474%	3,012%	3,012%	6,403%	4,850%	4,850%
HBT set 2015Q4	4,313%	2,853%	2,853%	6,386%	4,835%	4,835%
HBT set 2016Q1	4,133%	2,676%	2,676%	6,365%	4,814%	4,814%
HBT set 2016Q2	4,325%	2,865%	2,865%	6,357%	4,806%	4,806%
HBT set 2016Q3	4,334%	2,874%	2,874%	6,349%	4,801%	4,801%
HBT set 2016Q4	4,370%	2,910%	2,910%	6,348%	4,800%	4,800%
HBT set 2017Q1	4,113%	2,657%	2,657%	6,334%	4,786%	4,786%
HBT set 2017Q2	4,041%	2,585%	2,585%	6,334%	4,785%	4,785%
HBT set 2017Q3	3,910%	2,457%	2,457%	6,328%	4,780%	4,780%
HBT set 2017Q4	3,824%	2,372%	2,372%	6,316%	4,769%	4,769%
HBT set 2018Q1	3,911%	2,457%	2,457%	6,328%	4,780%	4,780%
HBT set 2018Q2	3,937%	2,483%	2,483%	6,346%	4,799%	4,799%
HBT set 2018Q3	3,909%	2,456%	2,456%	6,339%	4,792%	4,792%
HBT set 2018Q4	3,950%	2,495%	2,495%	6,352%	4,805%	4,805%
HBT set 2019Q1	3,928%	2,474%	2,474%	6,338%	4,792%	4,792%
HBT set 2019Q2	4,148%	2,691%	2,691%	6,345%	4,794%	4,794%
HBT set 2019Q3	4,115%	2,659%	2,659%	6,317%	4,768%	4,768%
HBT set 2019Q4	4,339%	2,879%	2,879%	6,321%	4,772%	4,772%
HBT set 2020Q1	4,264%	3,168%	3,168%	6,036%	4,947%	4,947%
HBT set 2020Q2	4,387%	3,290%	3,290%	6,056%	4,969%	4,969%
HBT set 2020Q3	4,345%	3,248%	3,248%	6,043%	4,956%	4,956%
HBT set 2020Q4	4,225%	3,129%	3,129%	6,016%	4,930%	4,930%
HBT set 2021Q1	6,354%	5,236%	5,236%	6,569%	5,471%	5,471%
HBT set 2021Q2	6,182%	5,065%	5,065%	6,544%	5,444%	5,444%
HBT set 2021Q3	6,252%	5,135%	5,135%	6,561%	5,462%	5,462%
HBT set 2021Q4	6,303%	5,185%	5,185%	6,574%	5,474%	5,474%
HBT set 2022Q1	6,519%	5,399%	5,399%	6,626%	5,527%	5,527%
HBT set 2022Q2	7,436%	6,306%	6,306%	6,856%	5,755%	5,755%
HBT set 2022Q3	8,104%	6,968%	6,968%	7,037%	5,933%	5,933%
HBT set 2022Q4	9,946%	8,790%	8,790%	7,469%	6,347%	6,347%
HBT set 2023Q1	10,558%	9,396%	9,396%	7,609%	6,490%	6,490%
HBT set 2023Q2	10,546%	9,384%	9,384%	7,604%	6,487%	6,487%
P-set 2023Q3	7,487%	9,456%	9,456%	7,261%	8,812%	8,812%
P-set 2023Q4	8,318%	10,369%	10,369%	7,415%	9,152%	9,152%
P-set 2024Q1	7,585%	9,877%	9,877%	7,605%	9,584%	9,584%
P-set 2024Q2	6,920%	8,508%	8,508%	6,949%	8,182%	8,182%

PER E-MAIL: [secretaris-vgpme@outlook.com](mailto:secretaris-vgpme@outlook.com)

Bestuur VGPME  
t.a.v. Secretariaat - de heer J. Verwer  
Jachtlaan 215  
7312 GN APELDOORN

**Onderwerp: Beantwoording vragen van 23 augustus 2024**

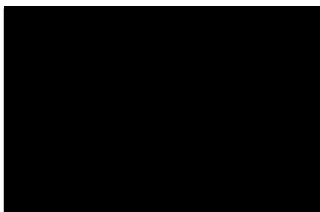
Datum: 30 augustus 2024      Kenmerk: RR/me

Geachte heer Verwer,

Ter voorbereiding op de hoorzitting van 3 september zond u ons uw inbreng. Onderdeel daarvan is een aantal vragen zoals opgenomen in bijlage A. U verzocht ons om deze nog voor de bijeenkomst te willen beantwoorden.

Ik stuur u hierbij de beantwoording van uw vragen.

Met vriendelijke groet,



Robin Riemens  
Secretaris

**Bijlage A: Vragen bij reactie VGPME inzake concept Transitieplan versie 15 juli 2024**

## Bijlage A: Vragen bij Reactie VGPME inzake Concept Transitieplan versie 15 juli 2024

- Premiepercentage in 5.2 is anders dan waarmee Ortec rekent, kan dit worden verduidelijkt?
  - o De totale bruto premie is 27,98%. In de transitieanalyses heeft Ortec gerekend met een premie van 26,25%. Dit is de netto premie voor ouderdomspensioen (21,7%) en voor partnerpensioen (4,55%). Het verschil van 1,73%-punt betreft kostenopslagen en risicopremies voor wezen- en arbeidsongeschiktheid. Deze onderdelen zijn niet meegenomen in de analyses en daarom zijn de premies hiervan ook niet meegenomen.
- Kan herberekening met P set van april 24 en van Q1 23 gemaakt worden? Zie bijlage B met HBT en P set van DNB: aandelenrendement op recordhoogte. Ook al is dit in de vergelijking met FTK hetzelfde. We kunnen ons niet voorstellen dat de resultaten in de toekomst op deze basis realistisch zijn.
  - o De transitie-effecten zijn berekend op basis van de meest actuele beschikbare DNB scenarioset (eind maart 2024). Omdat we bij de transitie-effecten steeds kijken naar de relatieve effecten van SPR t.o.v. FTK en omdat we voor beide regelingen (SPR en FTK) dezelfde rendementen gebruiken, is de impact van de scenarioset op de resultaten relatief beperkt. Bovendien kijken we niet alleen naar de mediane uitkomsten, maar ook naar de goed en slecht weer uitkomsten.
- Toelichting op figuur 4 p 35 inzake UPO bedragen is noodzakelijk. Nu lijkt het op concrete achteruitgang voor alle gepensioneerden.
  - o Figuur 4 toont de reële UPO bedragen, dus gecorrigeerd voor inflatie. De rechtergrafiek toont de (mediane) UPO bedragen voor gepensioneerden bij overgang (doorgetrokken lijnen) en na 10 jaar (stippellijnen). De stippellijnen liggen lager dan de doorgetrokken lijnen. Dit betekent dat de UPO bedragen in reële termen dalen, dus de uitkeringen worden komende 10 jaar niet verhoogd met de volledige inflatie. In nominale termen stijgen de mediane uitkeringen komende 10 jaar, zie figuur 13 op pag. 56. Bij een invaardekkingsgraad van 110% (rechter grafiek) stijgen de mediane SPR-uitkeringen in 10 jaar van € 10.200 naar € 11.550, ofwel ruim 13% (oranje doorgetrokken lijn). Bij een veronderstelde jaarlijkse inflatie van 2% zouden de uitkeringen na 10 jaar met ca. 22% verhoogd moeten zijn voor koopkrachtbehoud. Met een stijging van ruim 13% is ca. 60% van de koopkracht behouden. De mediane FTK-uitkeringen stijgen in 10 jaar van € 10.000 naar € 10.750, ofwel 7,5%. Hiermee is ca. 35% koopkracht behouden.
- Wat zijn consequenties bij andere samenstelling aandelen/vastrentende waarden in het beleggingsbeleid? Niet kan worden vastgesteld wat voor gepensioneerden het percentage aandelen is. Hoe is dat nu in de berekeningen van Ortec verwerkt?
  - o In bijlage 6 van het transitieplan staan de uitgangspunten van de berekeningen. Het beleggingsbeleid staat in §2.7 (huidige FTK-regeling) en in §3.3 (nieuwe SPR-regeling). Het percentage aandelen in de huidige regeling bedraagt voor alle deelnemers 53,75% (pag. 75). Het percentage aandelen voor gepensioneerden in de SPR-regeling bedraagt 33% (pag. 76). Het percentage overrendement voor gepensioneerden (35%) is gelijk aan het percentage in de PME-returnportefeuille. Via een wettelijk voorgeschreven mapping formule is dit percentage returnportefeuille vertaald naar een zuivere aandelen-



portefeuille van 33%. Overigens hechten wij eraan hier op te merken dat sociale partners over de inhoud van de regeling gaan, de ambitie en de financiering, maar PME vertaalt dat in een beleggingsbeleid om de gestelde doelen naar verwachting te behalen.

- De renteaftdekking in de huidige FTK-regeling bedraagt voor alle (gewezen) deelnemers en gepensioneerden 60%. De renteaftdekking in de nieuwe SPR-regeling (beschermingsrendement) is leeftijdsafhankelijk. Voor gepensioneerden is dit 85%. Zie ook pagina 76.
- Waarin zitten de verschillen bij wisselende dekkingsgraden p 36?
  - Tabel 4 laat zien dat voor de verschillende leeftijdscohorten de verhouding pensioenuitkeringen SPR t.o.v. FTK in slecht weer, mediaan en goed weer bijna onafhankelijk is van de invaardekkingsgraad.
  - Ook de kans dat de pensioenuitkering in SPR hoger is dan voor de verschillende leeftijdscohorten in FTK is bijna onafhankelijk van de invaardekkingsgraad (tabel 5 en 6).
  - De absolute niveaus van de uitkeringen variëren wel bij verschillende dekkingsgraden.
- Wat zou er veranderen bij DG > 125?
  - Bij een dekkingsgraad hoger dan 125% willen sociale partners o.a. bekijken of de gekozen invaardekkingsmethode (standaardmethode zonder spreiden) ook dan tot evenwichtige uitkomsten leidt.
- Wat valt er te zeggen over de gekozen acceptabele bandbreedte (-5% tot +15%) van de NP variant? Zijn er effecten denkbaar die niet besproken zijn?
  - De bandbreedte van -5% tot 15% is geen harde grens, maar een leidraad waarbinnen de uitkomsten als evenwichtig worden beschouwd. Als de NP buiten deze bandbreedte vallen, kunnen sociale partners beargumenteren waarom dit toch evenwichtig kan zijn. Er is minder ruimte voor negatieve uitkomsten dan voor positieve.
- Wat is effect voor gepensioneerden van de verlaging vermogen bij invaren bij DG 95% p39?
  - Bij een dekkingsgraad van 95% is het NP effect licht negatief, ca. 0,5% zoals figuur 8 op p39 laat zien. De verwachte (mediane) pensioenuitkeringen in SPR zijn bij deze dekkingsgraad nog steeds hoger dan in FTK. Bij de 5% slechtste uitkomsten levert SPR een lager pensioen dan FTK. In de netto profijt berekening tellen de slechtste uitkomsten sterk mee. Hierdoor resulteert een licht negatief delta netto profijt voor gepensioneerden bij een dekkingsgraad van 95%.
- Toelichting figuren UPO p 59. Gaat gepensioneerde van 70 jaar er bijna €1000 op achteruit?
  - De UPO bedragen zijn in reële termen, dus gecorrigeerd voor inflatie. De gepensioneerde van 70 jaar gaat er naar verwachting (mediaan) in reële termen op achteruit. In euro's (nominaal) stijgt zijn verwachte pensioenuitkeringen, maar niet met de volledige inflatie. Zie ook eerdere opmerking. Merk ook dat op alle UPO-uitkomsten voor SPR hoger zijn dan voor FTK. En dat in goed weer (95% VaR) de UPO bedragen in reële termen wel stijgen. In goed weer (5% kans) stijgt het UPO-bedrag in reële termen voor een 70-jarige met ca. 13%. In de mediaan (50% kans) daalt het UPO-bedrag met ca. 10%. Grof ingeschat is de kans dat het UPO-bedrag in reële termen op peil blijft 25%.

- Toelichting Bijlage 5 Rentegevoeligheid. Er wordt gerekend met 60% renteafdekking. Is dat realistisch voor gepensioneerden? En wat als het niet zo is?
  - o In het huidige FTK-contract is de renteafdekking voor gepensioneerden 60%. In het nieuwe SPR-contract is dat 85%. Zie ook eerdere opmerkingen over beleggingsbeleid.
- Wij missen een toelichting bij de Ortec variabelen en de daarmee gemaakte berekeningen.
  - o Kunt u aangeven welke variabelen u bedoelt?
- Beleggingsbeleid is niet toegelicht. (p.74) Ook niet hoe de verdeling naar cohort gepensioneerden tot stand komt. Welke beleggingsprofielen zijn gekozen? Ortec 3.3 onduidelijk.
  - o De sociale partners gaan over de inhoud van de regeling, de ambitie en de financiering. PME vertaalt dit in een beleggingsbeleid. Het beleggingsbeleid in SPR bestaat uit leeftijdsafhankelijke toedelingsregels voor overrendement (OR) en beschermingsrendement (BR). Zie de grafiek op pag. 76. Het % OR is te zien als het % in de returnportefeuille en het % BR is te zien als het % renteafdekking. Een 70-jarige heeft dus 35% exposure naar de returnportefeuille en 85% renteafdekking.
- Beschermingsrendement moet worden opgebouwd. Beschrijf de kansen.
  - o Sociale partners hebben van PME vernomen dat PME gebruik maakt van het theoretisch beschermingsrendement. Dit betekent dat het beschermingsrendement wordt bepaald op basis van de DNB-rentetermijnstructuur. PME zal een matching portefeuille aanhouden inclusief renteswaps die dit rendement zo goed mogelijk benaderen. Het (geringe) verschil tussen het feitelijke rendement uit de matchingportefeuille incl. swaps en het theoretische beschermingsrendement komt in het overrendement terecht.
- Risicohouding wordt niet besproken. Het model van Ortec maakt waarschijnlijk wel een keus, graag toelichting wat uitkomst en consequentie van keuze is.
  - o Sociale partners hebben als paritair uitgangspunt dat stabiliteit in de uitkering belangrijker is dan de kans op een hogere uitkering, maar met veel meer volatiliteit. Wij vinden dat het bereiken van de ambitie en doelstellingen kon worden verbeterd met een iets hoger risico. Wij beseffen echter dat PME gaat over het beleggingsbeleid en grenzen kent die voortkomen uit het risicopreferentieonderzoek. De sociale partners hebben een duidelijke voorkeur uitgesproken voor een collectieve uitkeringsfase. Het PME-bestuur gaat echter over de financiële opzet van de SPR-regeling. De financiële opzet bestaat uit het beleggingsbeleid, de invulling van de solidariteitsreserve en de uitwerking van de uitkeringsfase. Het bestuur moet de financiële opzet nog formeel vaststellen. De transitieanalyses zijn gebaseerd op de werkhypothese financiële opzet. Het beleggingsbeleid is past binnen de risicohouding van het fonds. Deze risicohouding is gebaseerd op deelnemersonderzoek (risico-preferentieonderzoek) en is passend bij de PME-deelnemers. Gepensioneerden en (gewezen) deelnemers hebben via een enquête met schuifstanden aangegeven hoeveel beleggingsrisico ze wensen te nemen voor hun pensioen. De resultaten zijn getoetst op representativiteit en wetenschappelijke inzichten en vertaald naar een risicohouding met wettelijke risicomaatstaven. De werkhypothese financiële opzet valt binnen deze risicohouding. Het bestuur kiest voor de collectieve uitkeringsfase met gelijke aanpassingen.

- Is het werkelijk aannemelijk dat er voldoende aanvulling in de SR komt (p77) (uit een onzeker Overrendement of een te klein deel daarvan)?
  - o Uit analyses blijkt dat er voldoende aanvulling in de SR komt. De SR wordt belegd conform de totale beleggingsportefeuille. Deze genereert naar verwachting voldoende overrendement, zeker over een langere horizon bezien. Historisch gezien veren financiële markten na enkele slechte jaren snel weer op. Omdat in een jaar hooguit de helft van de SR ingezet mag worden, raakt deze niet (snel) leeg. Een initiële vulling van de SR met 3% van het totale vermogen is ca. € 1,5 miljard en komt overeen met de totale pensioenuitkeringen in een jaar. Hiermee kan dus 10 jaar lang een negatieve schok van 10% opgevangen worden. De kans dat dit noodzakelijk is, is erg klein.
- Hoe groot wordt de kans ingeschat dat we met een DG van 110 of hoger kunnen invaren per 1 januari 2026?
  - o De actuele dekkinggraad van PME eind juli 2024 is 113,5% en sindsdien ca. 1%-punt gedaald. De kans dat we met een dekkinggraad van 110% of hoger invaren per 1-1-2026 is lastig in te schatten, bij neutrale veronderstellingen naar schatting iets hoger dan 50%. De dekkinggraad is sterk afhankelijk van de rente en van het rendement op de returnportefeuille. Zie ook onderstaande tabel (situatie per 16 augustus 2024). Bij een rentedaling van 50 basispunten (bp) en een rendement van -5% daalt de dekkinggraad naar 105,1%.

		Rendement Returnportefeuille					
		-15.0%	-10.0%	-5.0%	0.0%	5.0%	10.0%
Rentewijziging (bp)	-100	96.2%	98.9%	101.6%	104.2%	106.9%	109.6%
	-50	99.3%	102.2%	105.1%	107.9%	110.8%	113.7%
	0	102.9%	106.0%	109.2%	112.3%	115.5%	118.6%
	50	107.2%	110.6%	114.1%	117.6%	121.0%	124.5%
	100	112.4%	116.3%	120.1%	123.9%	127.8%	131.6%
	150	119.0%	123.3%	127.6%	131.9%	136.2%	140.5%

\*\*rood < 100% en donkergroen > Min VEV

- Wat is Overrendement in de praktijk en hoe komt het tot stand? Graag met voorbeeld.
  - o Overrendement is het totale behaalde beleggingsrendement minus de toebedeelde beschermingsrendementen. Zie voorbeeld in toegevoegde bijlage A1 van deze notitie.
- Wordt de excedentregeling in de SR gelijk behandeld?
  - o Ja. De excedentregeling is identiek aan de basisregeling. Behalve het premieniveau dat de werkgever kan kiezen (tussen 14% en 28% van de pensioengrondslag) en een eventuele extra opslag vanwege hogere levensverwachting bij hogere inkomens. Zie ook bijlage 1 van het transitieplan.
- Wat is het verschil tussen figuur 1 (p32) en figuur 8 10 (p54)? De uitkomsten zijn niet gelijk.
  - o Figuur 1 (p32) toont de verwachte pensioenuitkeringen van SPR in mediaan, goed en slecht weer t.o.v. FTK in mediaan, goed en slecht weer.
  - o Figuur 8 10 (p54) toont de verwachte pensioenuitkeringen van SPR in mediaan, goed en slecht weer en slecht en goed weer in FTK t.o.v. FTK in mediaan.

Figuur 1 vergelijkt dus de goed en slecht weer resultaten van SPR met de goed en slecht weer resultaten van FTK. In figuur 8 10 worden de SPR goed en slecht weer resultaten vergeleken met de FTK-mediaan.

## Bijlage A1: voorbeeld toerekening rendementen

### Voorbeeld gelijkblijvende rente

deelnemer	A	B	totaal
leeftijd	35 jaar	75 jaar	
pensioenvermogen	€ 50.000	€ 100.000	€ 150.000
rentegevoeligheid (duration)	22	8	12,7
toedelingsregels BR en OR			
% beschermingsrendement (BR)	20%	65%	50,0% matching portefeuille
% return / overrendement (OR)	80%	35%	50,0% return portefeuille
renteverandering	0,0%	0,0%	0,0%
korte rente	2,0%	2,0%	2,0%
100% BR renteverandering	0,0%	0,0%	0,0%
<b>totaal behaald beleggingsrendement</b>	<b>5,0%</b>	5,0%	7.500,00
toegerekend BR in € (incl. korte rente)	€ 1.000,00	€ 2.000,00	€ 3.000,00
OR (= totaal behaald- toegerekend BR)	3,0%	3,0%	4.500,00
toebedeeld OR in €	€ 2.400,00	€ 2.100,00	€ 4.500,00
toebedeeld rendement (OR + BR) in €	€ 3.400,00	€ 4.100,00	€ 7.500,00
toebedeeld rendement in %	6,8%	4,1%	5,0%

### Voorbeeld dalende rente

deelnemer	A	B	totaal
leeftijd	35 jaar	75 jaar	
pensioenvermogen	€ 50.000	€ 100.000	€ 150.000
rentegevoeligheid (duration)	22	8	12,7
toedelingsregels BR en OR			
% beschermingsrendement (BR)	20%	65%	50,0% matching portefeuille
% return / overrendement (OR)	80%	35%	50,0% return portefeuille
rentevarandering	-0,5%	-0,5%	-0,5%
korte rente	2,0%	2,0%	2,0%
100% BR renteverandering	11,6%	4,1%	6,5%
<b>totaal behaald beleggingsrendement</b>	<b>5,0%</b>	5,0%	7.500,00
toegerekend BR in € (incl. korte rente)	€ 2.159,72	€ 4.645,96	€ 6.805,68
OR (= totaal behaald- toegerekend BR)	0,5%	0,5%	694,32
toebedeeld OR in €	€ 370,30	€ 324,02	€ 694,32
toebedeeld rendement (OR + BR) in €	€ 2.530,03	€ 4.969,97	€ 7.500,00
toebedeeld rendement in %	5,1%	5,0%	5,0%

**PER E-MAIL: [secretaris-vgpme@outlook.com](mailto:secretaris-vgpme@outlook.com)**

Bestuur VGPME  
t.a.v. Secretariaat - de heer J. Verwer  
Jachtlaan 215  
7312 GN APELDOORN

**Onderwerp: Reactie op vragen en opmerkingen**

Datum: 24 september 2024

Geachte heer Verwer,

Naast de antwoorden op uw vragen die u ons voor de hoorzitting toezond ontvangt u hierbij onze reactie op uw inhoudelijke vragen en opmerkingen die voor en tijdens de hoorzitting door u zijn ingebracht. Deze zijn in een bijlage bij deze brief opgenomen.

U heeft in een vroeg stadium ingebracht dat uw voorkeur uitgaat naar een collectieve uitkeringsfase. Wij delen deze voorkeur en hebben dat ook in het transitieplan opgenomen.

U heeft benadrukt dat een korte spreidingsperiode in uw ogen in het belang is van gepensioneerden. Wij hebben nog eens goed gekeken naar de effecten van diverse spreidingstermijnen in combinatie met het totale beeld rond de evenwichtigheid en zijn tot de conclusie gekomen dat het zeer kleine negatieve effect voor de actieven niet opweegt tegen het positieve effect voor de gepensioneerden en hebben derhalve gekozen voor geen spreiding.

U heeft niet alleen in de hoorzitting maar ook in de informatieve bijeenkomsten die daaraan vooraf zijn gegaan uw zorgen geuit over een onnodig grote omvang van de solidariteitsreserve. Wij hebben ook dit onderwerp extra onder de loep genomen en zijn tot de conclusie gekomen dat de maximale initiële vulling op transitiedatum op een lager niveau voldoet aan de doelstellingen en dat er dus bij oplopende dekkinggraden meer ruimte is voor verhoging van de persoonlijke pensioenvermogens en dus ook van de uitkeringen.

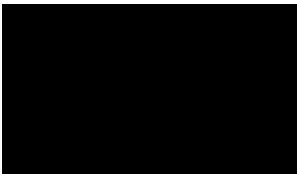
Verder heeft u in de vragen en tijdens de gesprekken op diverse passages gewezen die uitleg of verduidelijking vragen. Vergeleken bij het door u beoordeelde concept-transitieplan is dat ook op veel plaatsen gebeurd.

Tenslotte willen wij u bedanken voor de wijze waarop u gebruik heeft gemaakt van het hoorrecht. Er zijn veel inhoudelijke discussies gevoerd die wij ons ter harte hebben genomen. Ook als dit niet heeft geleid tot een andere afweging in onze beoordeling van de evenwichtigheid van het geheel, heeft het ons wel gebracht tot een heroriëntatie of nadere bestudering van onderdelen, aanpassingen en verduidelijking van de gemaakte keuzes.

Wij hebben met de beantwoording van de schriftelijke vragen, de gesprekken en de toelichtingen in deze brief het proces rond het hoorrecht afgerond. Al beseffen wij dat u vanuit het oogpunt van de gepensioneerden op een aantal onderdelen graag andere keuzes had gewenst, toch hopen wij dat wij uw vragen en opmerkingen naar tevredenheid hebben behandeld.

Met vriendelijke groet namens de voorzitters,

Stichting Raad van Overleg in de Metalektro



Robin Riemens  
secretaris

Bijlage: beantwoording vragen VGPME

## **Bijlage**

### **Inhoud van de regeling**

#### **1. Koopkrachtbehoud & risicohouding:**

*Vraag: Een heldere uitleg en standpuntinname op het punt koopkrachtbehoud voor gepensioneerden is gevraagd.*

We beogen dat de nieuwe regeling een koopkrachtiger pensioen oplevert. Dat vinden wij als sociale partners heel erg belangrijk. Op het moment van transitie beogen we dat het (verwachte) pensioen minimaal gelijk blijft. Door de nieuwe regels is het mogelijk dat er meer pensioen wordt uitgekeerd. Tegelijkertijd is er geen garantie. Sociale partners vinden stabiliteit belangrijker dan maximalisering van het risico en daarmee kans op hogere uitkering. Dat past bij de verschillende groepen belanghebbenden.

*Vraag: Kan de premie worden gebruikt voor koopkrachtbehoud?*

Rendementen op het pensioenvermogen in de collectieve uitkeringsfase worden gebruikt voor verhogingen van de ingegane uitkering. De solidariteitsreserve wordt gebruikt om negatieve schokken op te vangen en wordt gevuld vanuit het positieve overrendement.

*Vraag: koopkrachtbehoud is slechts een lipdienst.*

Door het principebesluit van overgang naar SPR en invaren is er ruimte geweest voor een indexatie-AMvB die er niet onder het reguliere FTK was. De afgelopen 3 verhogingen hadden niet of nauwelijks kunnen plaatsvinden zonder de keuzes die sociale partners hebben gemaakt. In juli 2022 was deze 1,29%, in januari 2023 6,2% en in januari 2024 3,29%.

Terwijl uit berekeningen van PME is gebleken dat vooral de ouderen met veel opgebouwd pensioen daarvan veel meer hebben geprofiteerd dan jongeren en middengroepen.

PME heeft geen indexaties ingehouden die men onder de FTK-regelgeving wel had kunnen geven. Integendeel, zie hierboven. En verder kom je dan in een beoordeling van heel veel zaken achteraf: premiehoogte, levensverwachting, uitgestelde kortingen, afschaffing VUT en VPL, verhoging AOW leeftijd, verlaging opbouw en fiscale kaders (richtleeftijd 68) enz enz. Allemaal ten nadele van jongere deelnemers/werknemers.

Onder FTK was uitzicht op inhaalindexatie niet realistisch. Wettelijke eisen beperkten de mogelijkheid en bovendien is inhaalindexatie pas mogelijk bij een beleidsdekkingsgraad boven ca. 130%.

#### **2. Premie en doelstelling**

*Vraag: Zijn er harde toezeggingen te doen over de periode na de 5 jaar premie toezegging?*

Er zijn geen harde toezeggingen te doen over de periode na de 5 jaar premie die in beginsel is vastgesteld. Sociale partners evalueren de effectiviteit van de nieuwe regeling in het nieuwe stelsel en zullen nieuwe afspraken maken mocht daar aanleiding toe zijn.

*Vraag: Kan de doelstelling verder worden verbeterd?*

De doelstelling van de pensioenregeling is wat sociale partners betreft een mooie uitkomst. We voorzien voorlopig geen wijzigingen in deze doelstelling.

#### **3. Contractkeuze:**

*Vraag: Keuze SPR of FPR nader toelichten*

Zie transitieplan blz. 16/17. Daarnaast zorgt de solidariteitsreserve voor de mogelijkheid om de leenrestrictie op te heffen, waardoor de haalbaarheid van de pensioendoelstelling op pensioendatum



toeneemt. Daarnaast zorgt de solidariteitsreserve ervoor dat de kans op een stabiel en koopkrachtiger pensioen verder toeneemt.

## Invaarmoment

### 4. Compensatie

*Vraag: Waarom compensatie voor de middengroep uit eigen vermogen en waarom niet financieren vanuit de premie inleg van de jongeren?*

We streven ernaar dat in de scenario's alle groepen er ongeveer evenveel op vooruit of in slecht weer op achteruit gaan. We hebben ons in de berekeningen laten leiden door de huidige en verwachte pensioenen (oftewel de arbeidsvoorwaardelijke toezegging). De verwachte pensioenen van de middengroepen gaan er naar verwachting het minst op vooruit. Zonder compensatie zouden de pensioenresultaten zelfs achterblijven bij die van het huidige FTK. Met toepassing van de compensatie zijn de verwachte pensioenresultaten van de gepensioneerden nog steeds positief ten opzicht van het huidige FTK, maar ook vergeleken bij de middengroepen.

Laten we naast de evenwichtigheid ook helder zijn over het ontbreken van de bereidheid van werknemers en werkgevers om de pensioenpremie te verhogen of de ambitie naar beneden bij te stellen om daarmee de compensatie te financieren. Dat is ook het uitgangspunt in het nationale pensioenakkoord.

Mede in het belang van gepensioneerden is ervoor gekozen om de compensatie eenmalig te financieren. Bij een groeiende PME actieve deelnemerspopulatie leidt een eenmalige compensatie tot lagere lasten. De eenmalige financiering leidt onder meer tot hogere pensioenen voor gepensioneerden (in vergelijking met een gespreide compensatie, waarbij ook nieuwe deelnemers worden gecompenseerd).

*Vraag: Onvoldoende uitleg waarom 1,5% compensatie niet genoeg is.*

De compensatie is gebaseerd op enkelvoudige transitie. Deze is ontdaan van onzekere effecten dubbele transitie die ook verschillend uitpakt bij mensen met veel pensioenopbouw en recentere ingestroomde deelnemers. In de berekeningen zien we de effecten zonder en met compensatie; dit is onderdeel van de evenwichtigheid.

Bij dekkinggraden lager dan 104% hebben sociale partners gekozen voor een minimale vulling van de solidariteitsreserve van 1% om de nominale uitkering van de pensioengerechtigden te beschermen. Ook is daarbij 1,5% nodig voor de compensatie afschaffen doorsneesystematiek. Zonder deze 1,5% is in de transitieberekeningen duidelijk geworden dat de middengroep actieven erop achteruit gaat. Bij hogere dekkinggraden is de volledige compensatie (3,5%) nodig voor een evenwichtige pensioenresultaat (verwachte SPR uitkeringen t.o.v. FTK uitkeringen) voor alle deelnemers.

*Vraag: waarom is gekozen voor een rekenrente van 2%?*

De keuze voor de rekenrente is gebaseerd op de rekenrente die nu geldt in het gedempte premiebeleid bij PME. PME gebruikt een verwacht reëel rendement van 2,09%. Met de keuze voor een vaste rente is de compensatiestafel, en dus ook de compensatie die actieven krijgen, onafhankelijk van de rente.

### 5. Algehele verhoging pensioenen

*Vraag: Waarom geen algehele verhoging bij alle dekkinggraden boven 100%?*

We streven ernaar dat in de scenario's alle groepen er ongeveer evenveel op vooruit of in slecht weer op achteruit gaan. We hebben ons in de berekeningen laten leiden door de huidige en verwachte pensioenen (oftewel de arbeidsvoorwaardelijke toezegging). We hebben in het transitieplan de invaartabel toegevoegd waarin deze worden geconcretiseerd.

Bij een dekkingsgraad tussen 100% en 104% is wettelijk gezien een vulling van het MVEV en Operationele Reserve van in totaal 1,5% dekkingsgraad nodig. Daarnaast hebben sociale partners gekozen voor een minimale vulling van de solidariteitsreserve van 1% om de nominale uitkering van de pensioengerechtigden te beschermen. Ook is 1,5% nodig voor de compensatie afschaffen doorsneesystematiek. Zonder deze 1,5% is in de transitieberekeningen duidelijk geworden dat de middengroep actieven erop achteruit gaat bij deze range van dekkingsgraden.

Bij een 106% dekkingsgraad worden de verschillende doelgroepen zo gelijk mogelijk behandeld middels de compensatie en de minimale vulling van de solidariteitsreserve. Bij dekkingsgraden boven de 106% vinden sociale partners het evenwichtig om ook in algemene zin de pensioenen (gedeeltelijk) te verhogen en tegelijkertijd de solidariteitsreserve geleidelijk te vullen.

## **6. Aanvangsverlaging**

*Vraag: Wat wordt bedoeld met de aanvangsverlaging van 4%. Gepensioneerden zijn van mening dat er niet moet worden ingevaren bij een lagere dekkingsgraad dan 104%.*

Uitgangspunt is en blijft een beter pensioen. Maar we moeten van de wet invaren tenzij dit onevenredig ongunstig is. Dat is volgens de wet zo indien de voorziening pensioenverplichting (vpv) 5% minder wordt. Sociale partners hebben meer zekerheid willen inbouwen. Het worst case scenario is voor sociale partners bij overstap een verlaging van het pensioenvermogen van maximaal -4%. In de transitieberekeningen is getoond dat met de overgang naar de nieuwe regeling ondanks deze verlaging van het pensioenvermogen van 4% voor alle deelnemers (actieven, slapers en pensioengerechtigden) het pensioenresultaat in de SPR hoger ligt dan in het FTK. De solidariteitsreserve is tegelijkertijd dusdanig gevuld dat de pensioengerechtigden dat zelfs in de meest ongunstige scenario's niets merken in de hoogte van de pensioenuitkering. De solidariteitsreserve wordt immers ingezet om de klap op te vangen. Ook is er nog steeds uitzicht op een koopkrachtiger pensioen voor alle groepen belanghebbenden bij dekkingsgraden tussen 100% en 104%.

## **7. Invaarbesluit**

*Vraag: Wat zijn de uitkomsten in koopkracht als er niet wordt ingevaren?*

Vanuit de wet moeten we invaren, tenzij dit onevenredig ongunstig is als er wordt ingevaren. Bij een collectief voordeel varen we dus in.

De kans op een toekomstige verhoging van de niet ingevaren pensioenen is lager dan na invaren, omdat de strenge regels voor het toekennen van een verhoging van het FTK blijven gelden en het beleggingsrisico in een gesloten fonds zal moeten worden afgebouwd als de gemiddelde leeftijd van de deelnemerspopulatie toeneemt.

## **8. Capaciteit pensioenuitvoerder**

*Vraag: Is er voldoende capaciteit bij de onderaannemers van PME om alle wijzigingen correct en terug vindbaar aan te pakken?*

Met de termijnen die we hanteren heeft PME aangegeven dat het fonds de afspraken kan uitvoeren. Het PME bestuur is denken wij een goed aanspreekpunt hiervoor. Wij houden ook vinger aan de pols via het bestuur voor wat betreft de uitvoerbaarheid van het transitieplan en de nieuwe regeling.

## Verder contact en proces

*Vraag: Worden gepensioneerden betrokken bij de besluitvorming indien er zich uitzonderlijke situaties voordoen (al dan niet invaren)?*

We hebben de vroegtijdige betrokkenheid van VGPME als zeer waardevol ervaren. We hebben door dit contact aanpassingen doorgevoerd in het transitieplan. Als er nog vragen opkomen bij sociale partners zouden we het fijn vinden als we jullie mogen betrekken.

## Overige punten

*Vraag: Kan de SR meer worden gevuld bij lagere dekkingsgraden (minimaal 2%)?*

We streven ernaar dat in de scenario's alle groepen er ongeveer evenveel op vooruit of in slecht weer op achteruit gaan. We hebben ons in de berekeningen laten leiden door de huidige en verwachte pensioenen (oftewel de arbeidsvoorwaardelijke toezegging). De vulling van de solidariteitsreserve bij lage dekkingsgraden volgt het principe dat pensioenuitkeringen gestabiliseerd kunnen worden. De vulling van de solidariteitsreserve bij lagere dekkingsgraden is nauwgezet beredeneerd in het transitieplan. Sociale partners geven PME de opdracht de opgestelde voorrangregel te volgen zodat er een evenwichtige transitie plaatsvindt, ook bij lagere dekkingsgraden.

*Vraag: Wat is de indexatie per 1 januari 2025?*

In het transitieplan hebben sociale partners de opdracht gegeven aan PME om rekening te houden met de doelstellingen in het transitieplan bij de toeslag (indexatie) die plaatsvindt tot het moment van transitie. PME neemt eind november 2024 een besluit over de indexatie per 1 januari 2025.

*Vraag: Wat is de positie van deelnemers of slapers op pagina 43?*

De positie staat weergegeven in de tabel op pagina 43. In alle scenario's zijn ook de uitkomsten van deze doelgroepen beoordeeld op evenwichtigheid.

*Vraag: Kunnen de ROM partijen nog duidelijker zijn in een toelichting op de gemaakte keuzes?*

We hopen dat we met de toelichting op 3 september 2024 en deze brief nog duidelijker hebben kunnen maken op welke manier de sociale partners de belangen van de diverse groepen hebben gewogen en dat er een duidelijke toelichting is waarom de sociale partners van mening zijn waarom dit evenwichtig is.

Resumerend is voor ons heel belangrijk geweest om de belangen van alle groepen te dienen, zowel bij de inrichting van de pensioenregeling als bij de overstap naar het nieuwe stelsel. Sociale partners zijn zo dicht mogelijk bij het oude contract gebleven waar het de sterke punten betreft (zoals een stabiel pensioen en de voordelen van de collectiviteit en solidariteit). Ook hebben we de balans gezocht tussen het bereiken van een koopkrachtiger pensioen dat ook nog stabiel kan worden gehouden. Op die manier hebben we voordeel van het nieuwe stelsel. Ten slotte is bij de overstap het borgen van het pensioen en verwachte pensioen ook belangrijk.

*Vraag: welke parameters zijn gebruikt bij de standaardmethode?*

Bij de standaardmethode wordt een spreidingsperiode van 1 jaar gebruikt; dit betekent niet spreiden. Op pag. 34 staat hierover meer informatie.

*Vraag: Geef inzicht in de ontwikkeling van de koopkracht per jaar.*

In de beantwoording van de door de VGPME gestelde vragen is toegelicht dat het pensioen in de nieuwe SPR-regeling koopkrachtiger wordt ten opzichte van het FTK. Bij SPR is sprake van 60% koopkrachtbehoud, bij FTK is dat ca. 35%.

In de figuur op pagina 56 is de stabiele ontwikkeling van de uitkering te zien, in het mediane, slecht weer en goed weer scenario. Daarbij is ook te zien en toegelicht dat:

- Bij een dekkinggraad van 110% blijven *de slecht weer* pensioenuitkeringen in ieder geval de komende 10 jaar op peil.
- Bij een dekkinggraad van 100% blijven *de slecht weer* (5% laagste) pensioenuitkeringen de eerste 5 jaar op peil. Dat betekent dat met 1% vulling van de solidariteitsreserve in 95% van de scenario's voldoende is om de nominale uitkeringen te beschermen. Op grond hiervan vinden sociale partners dat deze 1% vulling voldoende (of genoeg) is.

Op grond van bovenstaande twee alinea's zijn sociale partners van mening dat wordt voldaan aan de doelstellingen van de uitkeringsfase (zoals omschreven op pagina 12): stabiliteit, beperkte kans op negatieve schokken vanwege de solidariteitsreserve, en een verbeterd perspectief op een koopkrachtiger pensioen.

*Vraag: wat is waarde van de uitkomsten uit de P-set?*

Voor het uitvoeren van alle transitieberekeningen hebben sociale partners gekozen voor de P-set van DNB per 31 maart 2024. Er is gekozen voor de DNB-set omdat deze door een onafhankelijke partij is vastgesteld. Voorts is gerekend met de (ten tijde van het opstellen van het transitieplan) meest recente set.

Het is juist dat er een bijzondere dip in de rente is in het eerste jaar. Daar zijn al meerdere (Kamer)vragen over gesteld. Deze dip heeft alleen impact op de uitkomsten in het eerste jaar, maar heeft geen impact op de langere termijn transitie-effecten omdat voor de rente sprake is van een lange termijn verwachting van circa 2%.

*Vraag: wat is het nut van bandbreedtes?*

DNB heeft in een Q&A aangegeven dat complete besluitvorming in het transitieplan bestaat uit de doelstellingen, kwantitatieve maatstaven, bandbreedtes en voorrangregels. De gestelde bandbreedtes zijn een uiting van de mate waarin verschillende uitkomsten voor verschillende doelstellingen acceptabel worden geacht door sociale partners, waarbinnen sprake kan zijn van een evenwichtige transitie.

*Vraag: Communicatie aan de achterban van VPPME?*

PME bereidt doelgroepen samenvattingen van het transitieplan voor. Dit speelt een centrale rol in de communicatie van PME. Elke samenvatting is opgesteld vanuit het perspectief van de beoogde doelgroep. De volgende doelgroepen worden hierbij onderscheiden:

- Actieve deelnemers
- Gewezen deelnemers
- Ontvangers van een ouderdomspensioen
- Ontvangers van een partnerpensioen
- Ontvangers van een wezenpensioen

## Vragen over de Bijlagen

*Vraag: de uitkomsten in figuur 8 10 (p 54) zijn slechter dan in figuur 1.*

Antwoord: de uitkomsten in beide figuren zijn op een andere wijze opgenomen. Dat lichten wij hierna toe. In figuur 1 (p 32) zijn de uitkomsten vergeleken t.o.v. het FTK (zwarte lijn op 100%). De doorgetrokken rode lijn (SPR 5%) ligt dan voor de actieven tot 60 jaar onder de zwarte lijn (zijnde de 5% FTK uitkomsten). In figuur 13 (p 56) zijn de uitkomsten vergeleken t.o.v. de FTK mediaan uitkomsten. De rode stippellijn is dan de 5% FTK uitkomst en de rode doorgetrokken lijn de SPR uitkomst.

*Vraag: de kans op korten in figuur 12 (p 55) loopt flink op*

Antwoord: in de eerste 5 jaar is de solidariteitsreserve effectief als zich in deze periode slecht scenario's voordoen. Als daarna nog meer slechte scenario's voorkomen is de werking van de solidariteitsreserve wat minder omdat hierop vaker geld is onttrokken.

## Bijlage 5. Rentegevoeligheid

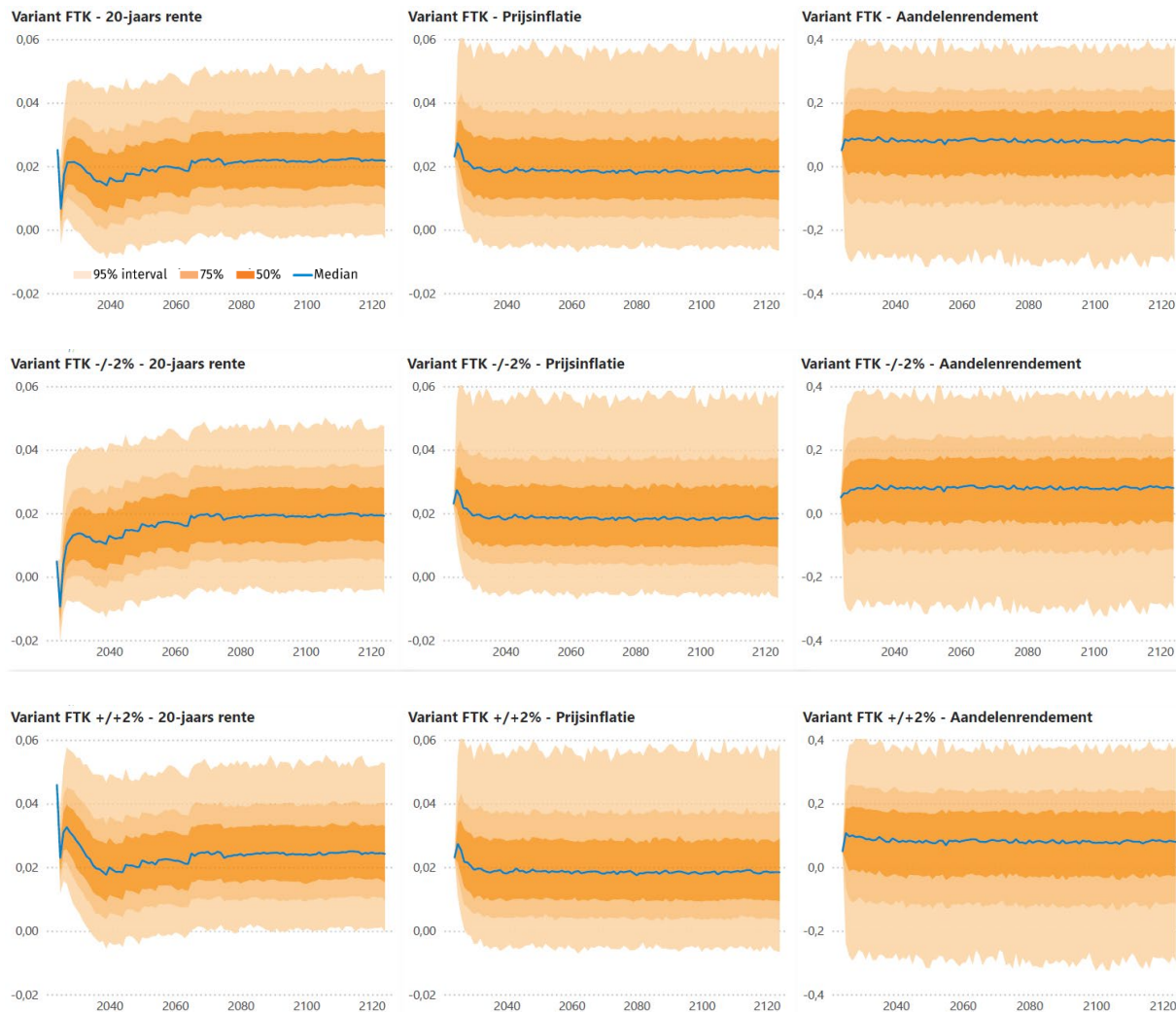
Om de gevoeligheid van de rente te onderzoeken toont deze bijlage de resultaten van de transitie-analyses bij een startrente die 2% hoger of 2% lager ligt dan de rente uit de standaard DNB scenarioset per eind maart 2024. Deze scenariosets met hogere en lagere startrentes zijn ook door DNB vastgesteld.

### Conclusie

Op basis van onderstaande analyses concluderen wij dat voor alle deelnemers de verwachte pensioenresultaten gunstiger zijn in de nieuwe pensioenregeling, ook bij een lagere of hogere startrente. Wel is het zo dat de netto profijt resultaten voor gewezen deelnemers in de nieuwe pensioenregeling lager uitvallen bij een hogere startrente.

### Economische uitgangspunten

Onderstaande grafieken tonen de 20-jaars rente, prijsinflatie en aandelenrendement bij basisscenario, -/-2% startrente en +/+2% startrente.



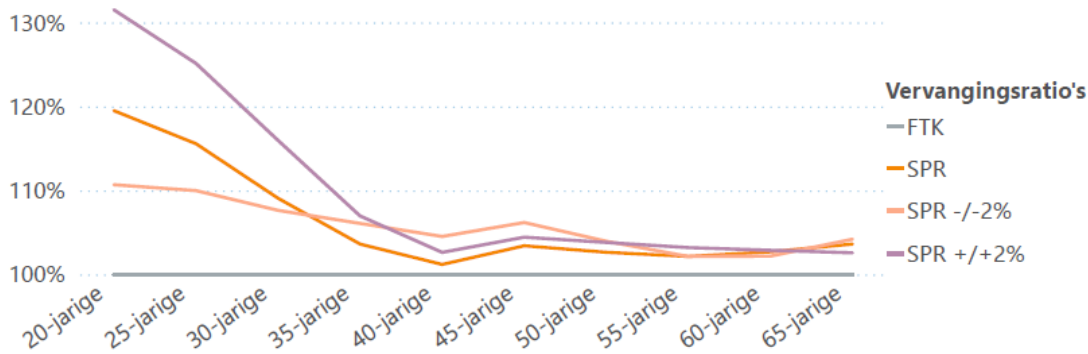
In de analyses met de alternatieve startrentes is de veronderstelde dekingsgraad bij invaren altijd gelijk aan de basisvariant, namelijk 110%.

## Pensioenresultaten over uitkeringsperiode

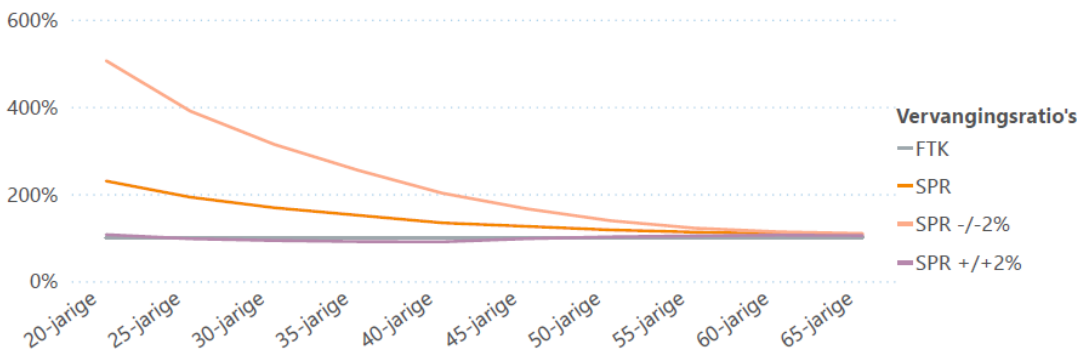
Onderstaande grafieken tonen de mediane pensioenresultaten in de nieuwe SPR regeling t.o.v. de huidige FTK regeling bij het basisscenario en de alternatieve rentescenario's (+/+ 2% en -/- 2%). Dit voor de actieven, gewezen deelnemers en gepensioneerden in de basisvariant (invaardekkingsgraad 110%).

De onderzochte mediane pensioenresultaten van de nieuwe regeling liggen boven de huidige regeling, met uitzondering van de gewezen deelnemers tussen 30 en 45 jaar bij de hoge (+/+ 2%) rentescenario's. Daar liggen de mediane pensioenresultaten in SPR iets onder de FTK pensioenresultaten. De alternatieve rentescenario's hebben daarnaast ook behoorlijke invloed voor de jongere actieven en slapers.

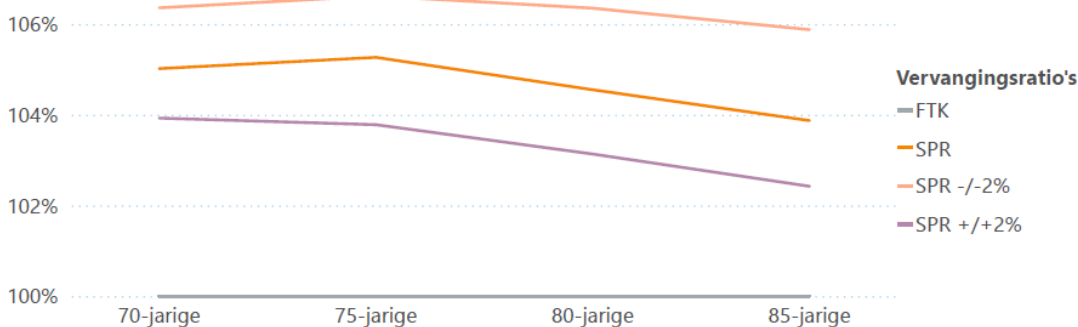
### Genormaliseerde vervangingsratio's - actieven (mediaan)



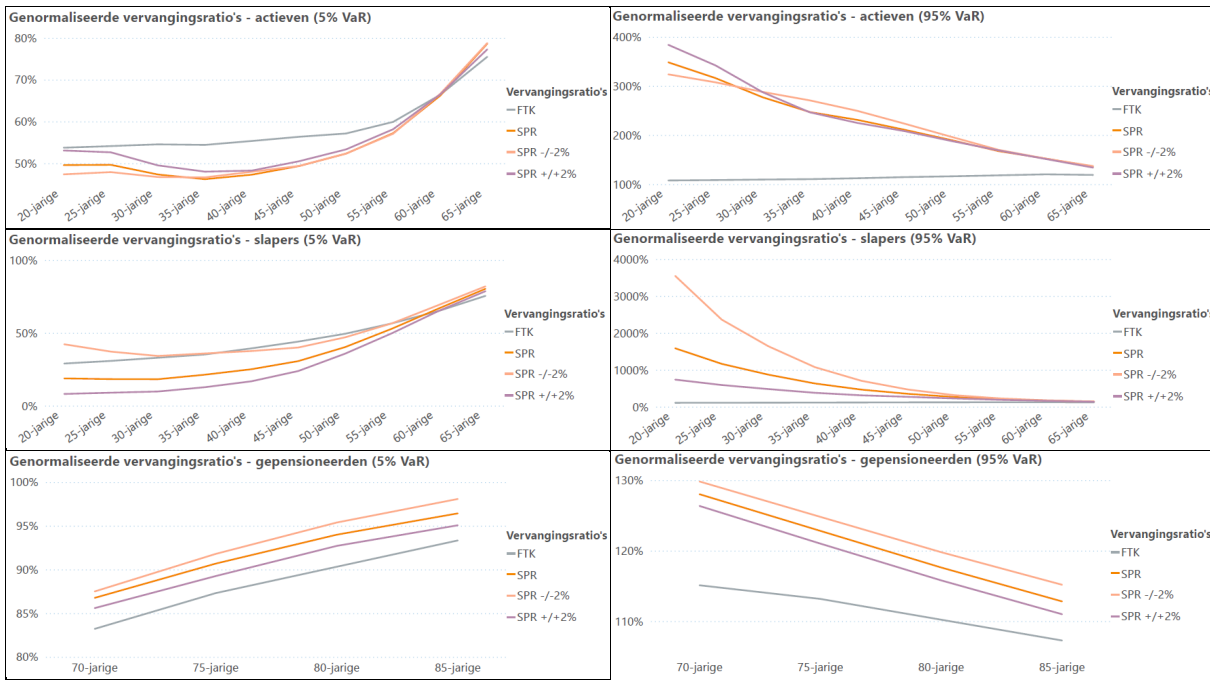
### Genormaliseerde vervangingsratio's - slapers (mediaan)



### Genormaliseerde vervangingsratio's - gepensioneerden (mediaan)



Onderstaande grafieken tonen de goed weer (95% VaR) en slecht weer (5% VaR) pensioenresultaten in de nieuwe SPR regeling t.o.v. de huidige FTK regeling bij het basisscenario en de alternatieve rentescenario's (+/+ 2% en -/- 2%). De slecht weer resultaten zijn voor actieve deelnemers tot 60 jaar lager in SPR dan in FTK, zowel in de basis scenario'set als voor de hoge en lage rente scenario'set. Dit komt door het hogere beleggingsrisico in de nieuwe pensioenregeling voor deze deelnemers. Dit geldt ook voor de slapers, behalve voor de -/-2% variant. Hier zijn de slechtweer pensioenresultaten van de jongeren tot 30 jaar in SPR hoger dan in FTK. De goed weer resultaten voor SPR liggen (fors) hoger in alle scenario'sets dan voor FTK.

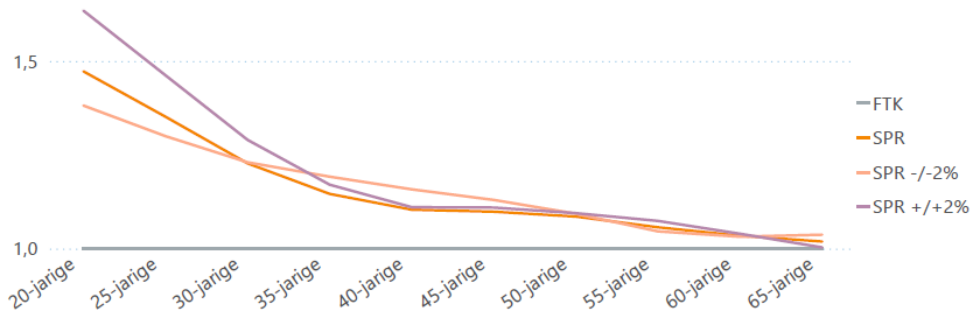


## UPO bedragen

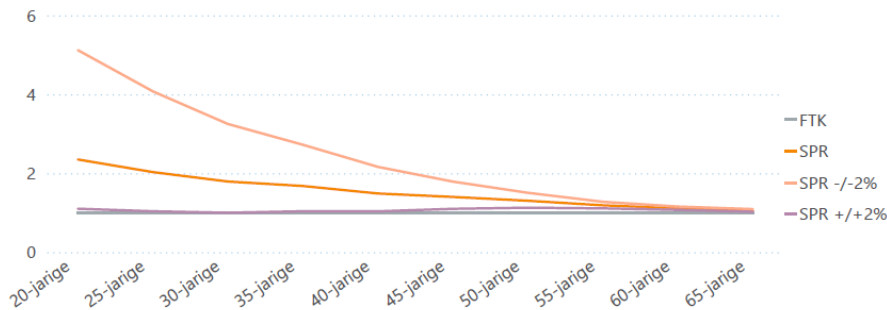
Onderstaande grafieken tonen de mediane UPO bedragen voor actieven, gewezen deelnemers en gepensioneerden. De UPO bedragen in de nieuwe SPR regeling zijn afgezet tegen de UPO in de huidige FTK regeling bij dezelfde scenariosets.

In de nieuwe regeling zijn alle mediane UPO bedragen hoger dan in de huidige regeling.

### UPO-bedragen - actieven (mediaan)

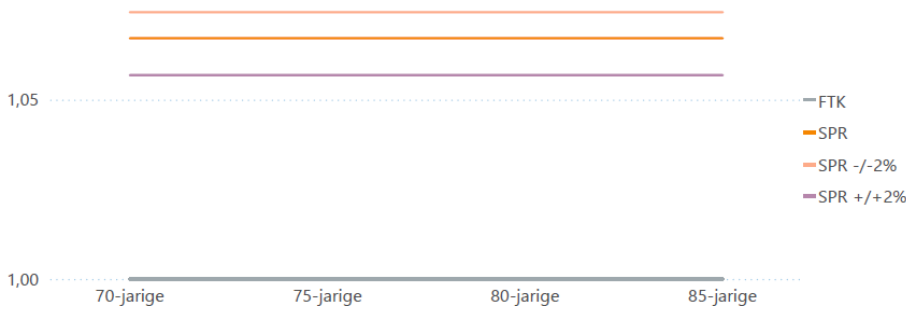


### UPO-bedragen - slapers (mediaan)



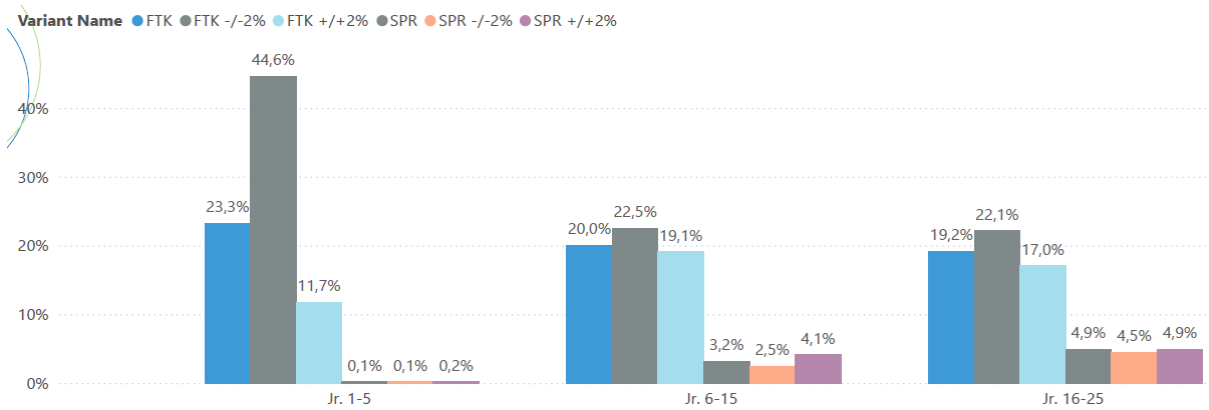


### UPO-bedragen - gepensioneerden (mediaan)



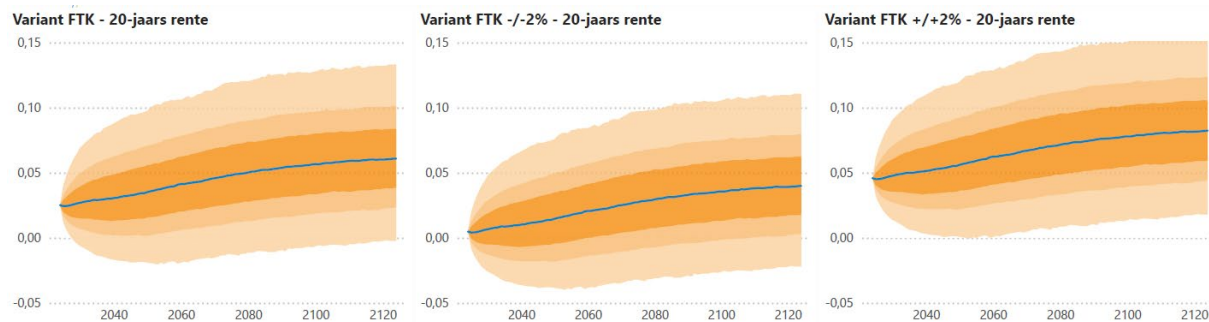
### Kans op verlagingen

Onderstaande grafiek toont de kans op verlaging in FTK en SPR bij de verschillende rentevarianten. Bij de onderzochte rentevarianten is de kans op verlaging in SPR beduidend kleiner dan in FTK. Bij een lagere startrente neemt de kans op verlaging in FTK fors toe. Dit komt omdat de kritische dekkingsgraad bij een lagere rente fors hoger is. De kans op verlaging in SPR verschilt niet veel bij verschillende startrentes.



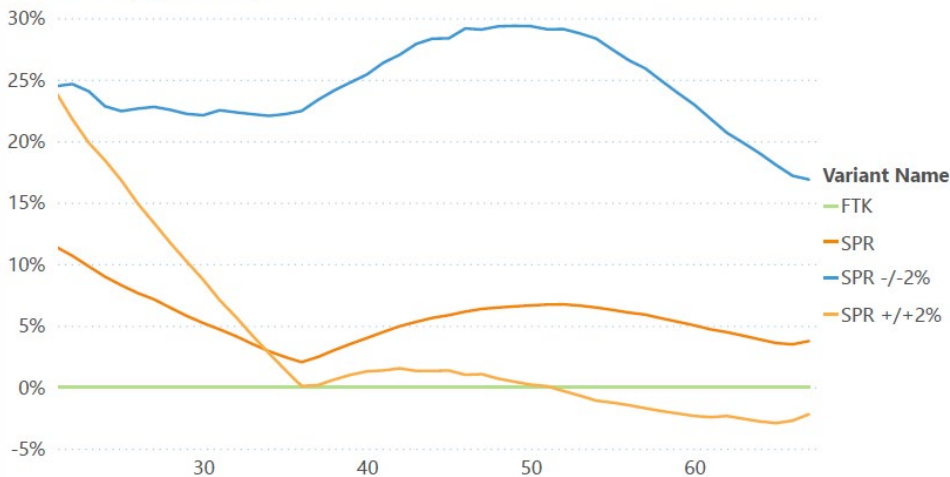
### Netto profijt

Om de gevoeligheid van de (start)rente voor netto profijt te bepalen, heeft DNB alternatieve risico-neutrale scenariosets (Q-sets) bepaald met een 2% hogere en 2% lagere startrente. Dit leidt tot de volgende renteontwikkelingen:

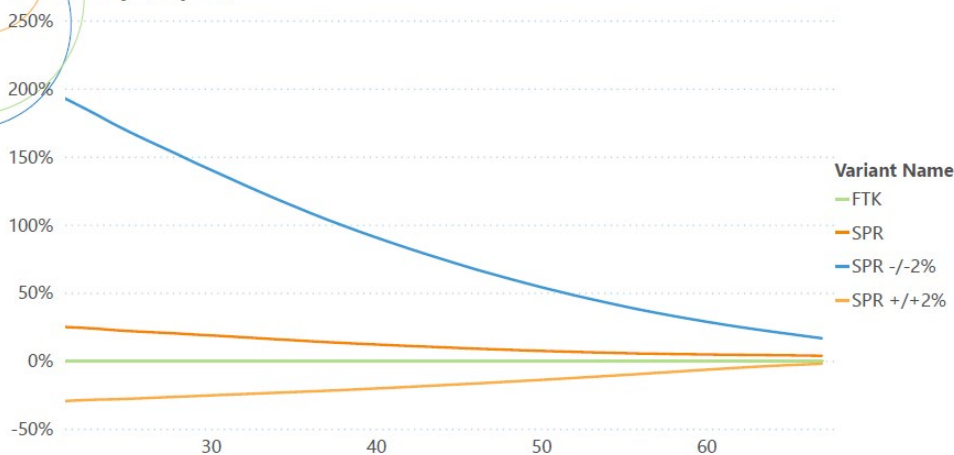


Dit leidt tot de volgende netto profijt resultaten:

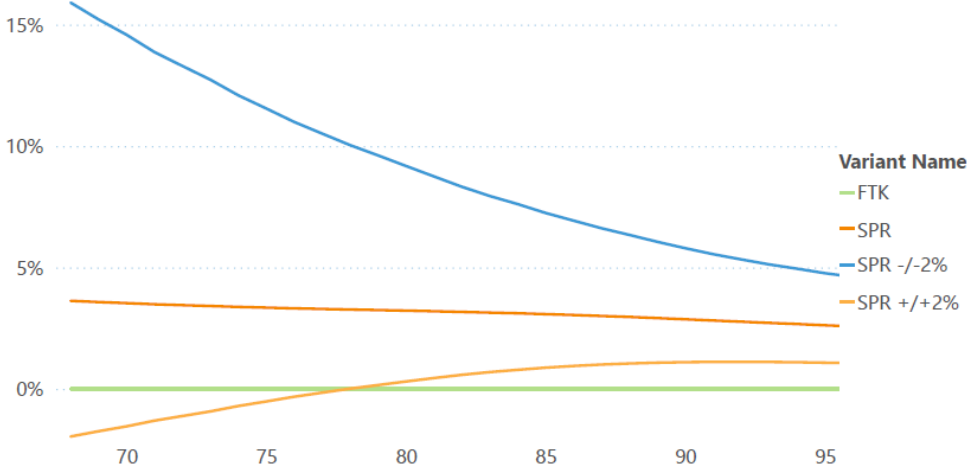
### Netto Profijt (actieven)



### Netto Profijt (slapers)



### Netto Profijt (Gepensioneerden)

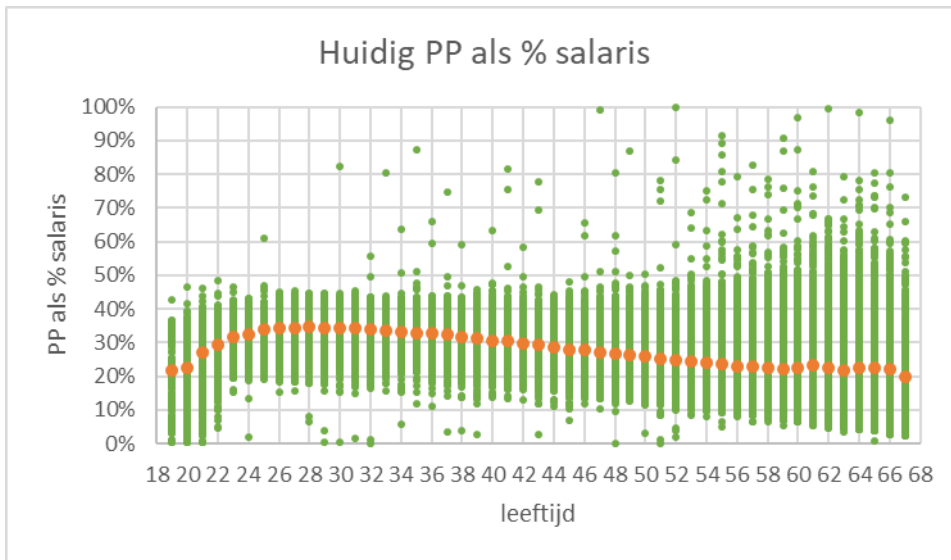


De nieuwe pensioenregeling leidt bij een verwachte rente (oranje lijn) en bij een 2% lagere startrente (blauwe lijn) tot een (fors) hoger netto profijt voor alle deelnemers (actief, gepensioneerd en slaper) van alle leeftijden. Bij een 2% hogere startrente (gele lijn) leidt de overgang naar de nieuwe regeling tot een lager netto profijt voor oudere actieven, slapers en voor jongere gepensioneerden. Bij hogere startrentes zijn er in het FTK hogere dekkingsgraden en meer indexatie. Het FTK presteert dus beter bij een hogere startrente, terwijl de SPR vergelijkbaar presteert. Bij een lagere startrente (blauwe lijn) is het andersom. De netto profijt resultaten vallen bij een 2% lagere startrente buiten de bandbreedte van -5% tot +15% voor actieven en gepensioneerden. Dit geldt echter voor alle actieven, slapers en ook voor de jongere gepensioneerden, terwijl ook de oudere gepensioneerden een significant positief netto profijt effect hebben. Sociale partners zien geen instrumenten

in de nieuwe regeling om in de lagere rentevariant de netto profijt uitkomsten binnen de gewenste bandbreedte te brengen. Sociale partners zijn van oordeel dat de netto profijt effecten ook bij een 2% lagere startrente evenwichtig zijn.

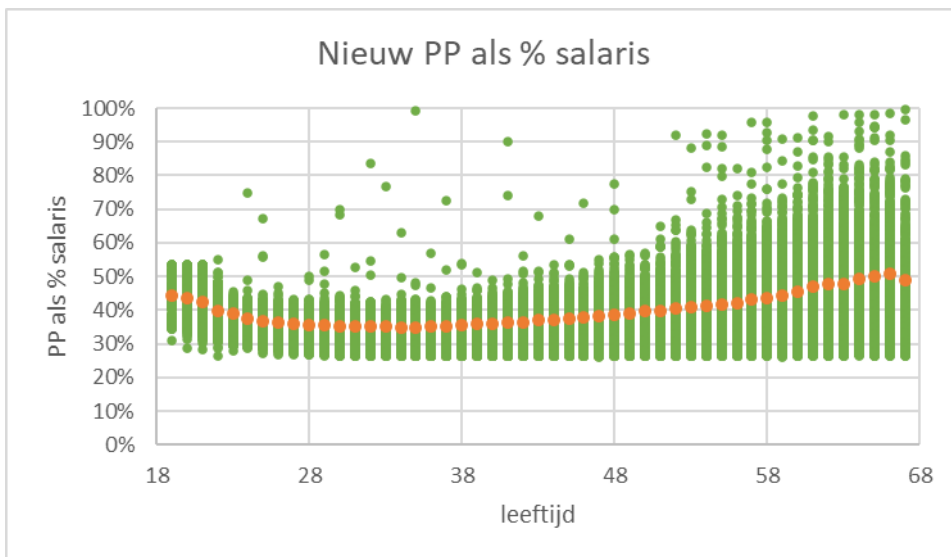
## Bijlage 5a. Indicatieve effecten partnerpensioen

Onderstaande grafiek toont indicatief het bereikbaar partnerpensioen (PP) in de huidige nieuwe regeling als % van het salaris voor alle bestaande actieve deelnemers (stand eind 2022, ruim 165.000 deelnemers).

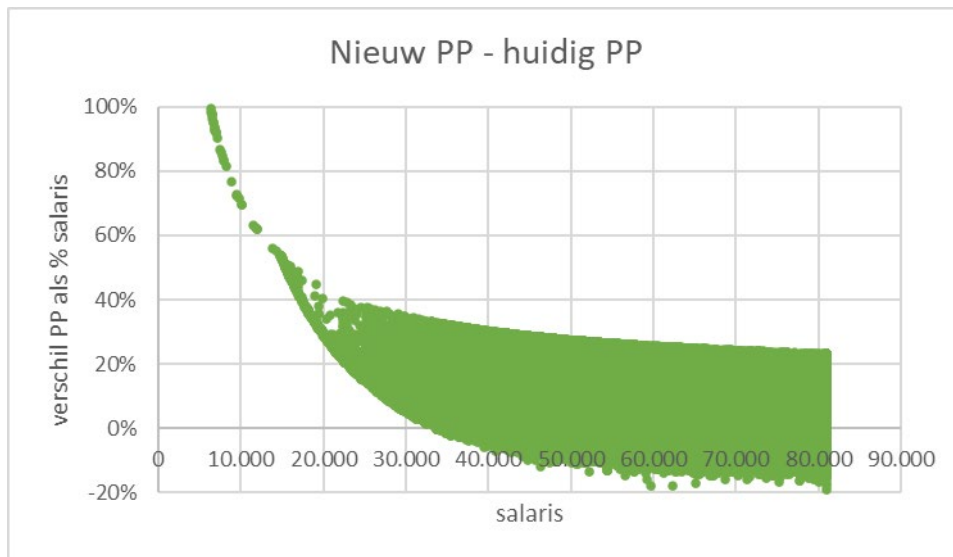
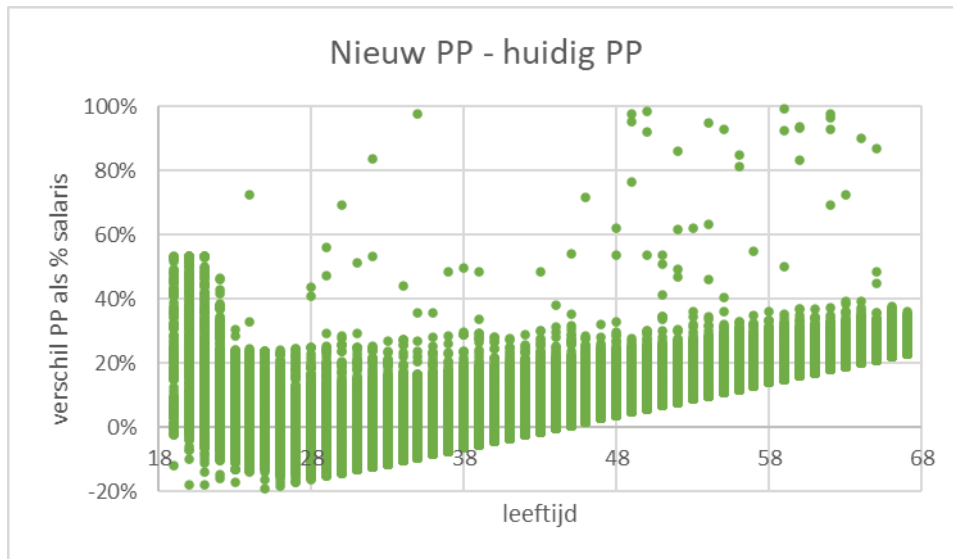


Onderstaande grafiek toont indicatief het partnerpensioen (PP) in de nieuwe regeling als % van het salaris voor alle bestaande deelnemers (stand eind 2022). Dit PP bestaat uit:

- het opgebouwde partnerpensioen in de huidige regeling
- het nieuwe overbruggingspartnerpensioen van € 5.000
- het nieuwe levenslang PP van 20% salaris.



Onderstaande grafieken tonen het verschil van het partnerpensioen in de nieuwe regeling t.o.v. de huidige regeling. Dit verschil is uitgedrukt in % salaris (verticale as). In de eerste grafiek als functie van de leeftijd (horizontale as), in de tweede grafiek als functie van het (gemaximeerde) salaris.



Circa 80% van de actieve deelnemers gaat er in partnerpensioen (PP) op vooruit. Een groep jongere deelnemers met hogere salarissen (totaal ca. 20%) gaat er in PP op achteruit. Bij de laagste salarissen neemt het verschil (in % salaris) sterk toe vanwege het overbruggingspensioen van € 5.000.

In deze indicatieve effecten is de verbetering van het wezenpensioen niet meegenomen.

## Bijlage 6. Uitgangspunten transitie-analyse

**ORTEC**  
FINANCE

# Uitgangspunten Transitieplan

PME

Juni

## Content

1.	Introductie.....	3
2.	Modellering huidig beleid FTK.....	3
2.1.	Deelnemersbestand.....	3
2.2.	Pensioenregeling.....	3
	Algemene grootheden.....	3
	Pensioenvormen.....	3
2.3.	Waardering verplichtingen.....	4
2.4.	Ontwikkeling deelnemersbestand.....	5
2.5.	Premiebeleid.....	6
2.6.	Indexatiebeleid.....	7
2.7.	Beleggingsbeleid.....	8
3.	Modellering voorgestelde beleid SPR.....	10
3.1.	Premie.....	10
3.2.	Partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum.....	10
3.3.	Beleggingsbeleid.....	10
3.4.	Solidariteitsbeleid.....	11
3.5.	Uitkeringsbeleid.....	11
4.	Veronderstelde situatie op het transitiemoment.....	12
5.	Economische uitgangspunten.....	13
6.	Maatmensen en maatstaven.....	15
6.1.	Maatmensen.....	15
6.2.	Maatstaven.....	16



# 1. Introductie

In dit document worden de gehanteerde uitgangspunten van de analyses uitgevoerd in de komende periode beschreven.

In dit document wordt beschreven

- De modellering van het huidige beleid in het FTK
- De modellering van het voorgestelde beleid in de SPR
- De veronderstelde situatie op het transitiemoment
- De karakteristieken van de economische scenario's
- De karakteristieken van de verschillende maatregelen
- De gehanteerde maatstaven

Daar waar de modellering van het beleid afwijkt van de fondsdocumenten worden modelleringskeuzes toegelicht.

## 2. Modellering huidig beleid FTK

Deze paragraaf bevat een samenvatting van het huidige beleid van PME, zoals wordt aangenomen als het startpunt van de analyses.

### 2.1. Deelnemersbestand

Het gehanteerde deelnemersbestand is van ultimo 2023. Voor deze analyses worden actieven, slapers, gepensioneerde deelnemers en nabestaanden uit het bestand gebruikt. Arbeidsongeschikten worden niet meegenomen in de analyses.

### 2.2. Pensioenregeling

De ouderdoms-pensioenregeling van PME is een voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling. We gaan uit van een pensioenleeftijd van 68 jaar.

#### Algemene grootheden

Salaris basisregeling:	Jaarsalaris, gemaximeerd op € 89.382 voor de basisregeling in 2024, jaarlijkse verhoging met de looninflatie
Franchise:	€ 17.545 in 2024, jaarlijkse verhoging met de looninflatie
Pensioengrondslag:	Pensioengevend salaris +/- franchise
Type pensioenregeling:	Middelloonregeling
Entreeleeftijd:	18 jaar

#### Pensioenvormen

*Ouderdomspensioen*

- Opbouw: Maximaal 1.875%<sup>1</sup> per jaar
- Pensioenleeftijd: 68 jaar

#### Partnerpensioen op opbouwbasis

- Opbouw: 50% van het opbouwpercentage van het ouderdomspensioen

#### Partnerpensioen op risicobasis

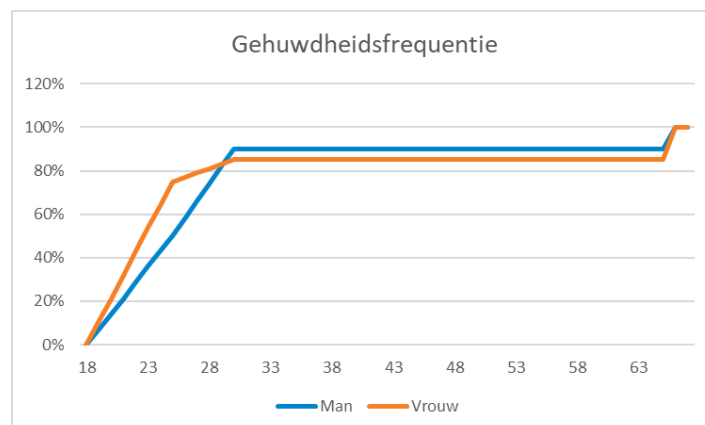
- Omvang: 20% van het ouderdomspensioen

#### Andere pensioenvormen

- Andere pensioenvormen worden niet gemodelleerd

## 2.3. Waardering verplichtingen

Disconteringsvoet:	De nominale marktwaarde voorziening wordt gebaseerd op de DNB-curve.
Aannames sterfte:	De sterftegrondslagen zijn volgens prognosetafels AG 2022 met fonds-specifieke ervaringssterfte.
Gehuwdheidsfrequentie:	Tot pensioendatum obv grafiek, na pensioendatum 100%. De frequenties worden unisex gemaakt met de verhouding man/vrouw van het aantal actieven en slapers in het bestand (82.2%/17.8%).



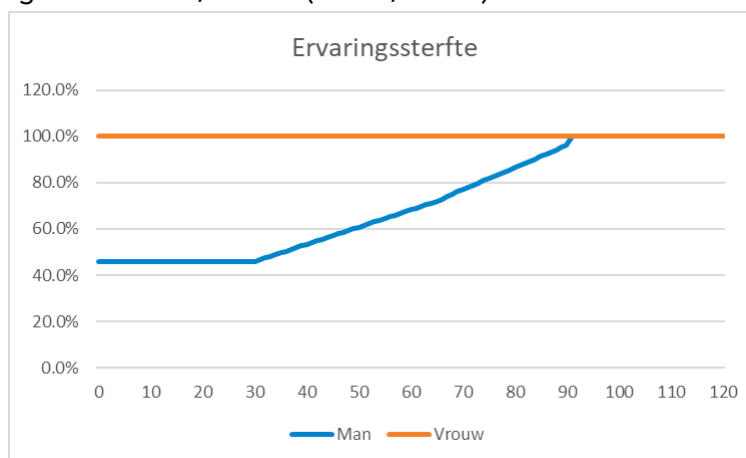
Leeftijdsverschil:	Gehuwde mannen zijn 3 jaar <u>ouder</u> en gehuwde vrouwen 3 jaar <u>jonger</u> dan hun partner. Nadat dit unisex wordt gemaakt met de verhouding man/vrouw van het gehele bestand (77.4%/22.6%) is het leeftijdsverschil tussen hoofdverzekerde en medeverzekerde gelijk aan 2 jaar.
Excassokosten:	0%

<sup>1</sup> De ambitie zoals beschreven in de BUO is gelijk aan 1.815%, maar gegeven de rentestand en het hieruit volgende verwacht rendement wordt in de analyses 1.875% gehanteerd.

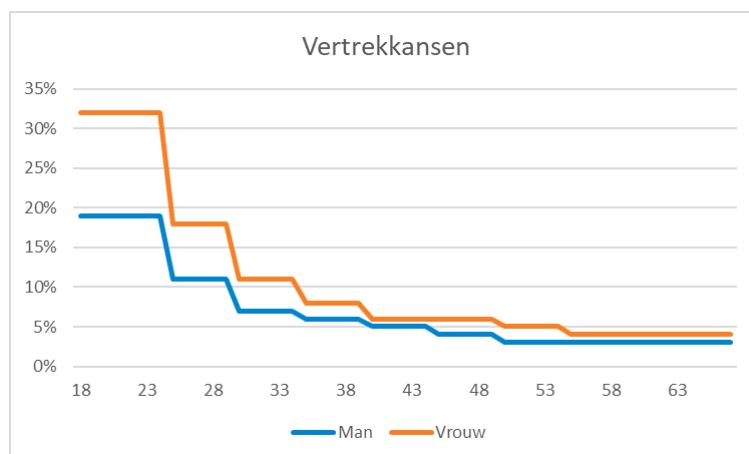
## 2.4. Ontwikkeling deelnemersbestand

Voor de ontwikkeling van het deelnemersbestand naar de toekomst worden onderstaande overgangskansen gehanteerd.

- Het aantal actieve deelnemers, gemeten in FTE blijft gelijk over de horizon van de analyses.
- Sterftegrondslagen volgens prognosetafels AG 2022 met fonds-specifieke ervaringssterfte. De sterftetafels zijn unisex gemaakt met de verhouding van de voorzieningen van man/vrouw (86.4%/13.6%).

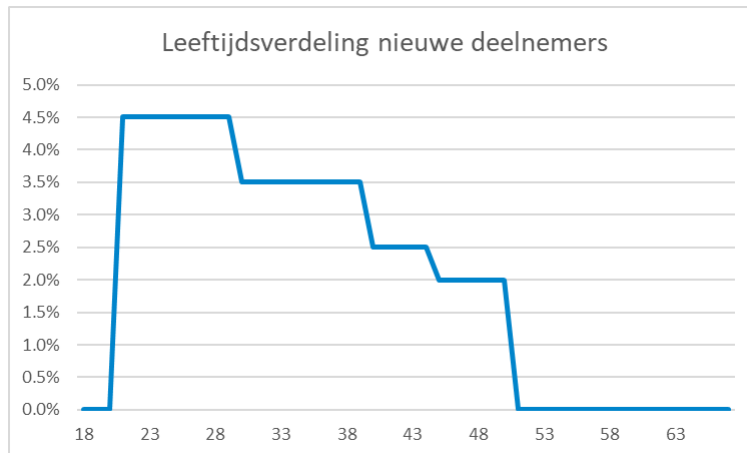


- Pensioenleeftijd: 68
- Vertrekkansen: Actieve deelnemers kunnen ook uit dienst treden, omdat ze met ontslag gaan (al dan niet vrijwillig). Deze kansen zijn unisex gemaakt met de verhouding man/vrouw van de actieve deelnemers (83.7%/16.3%)

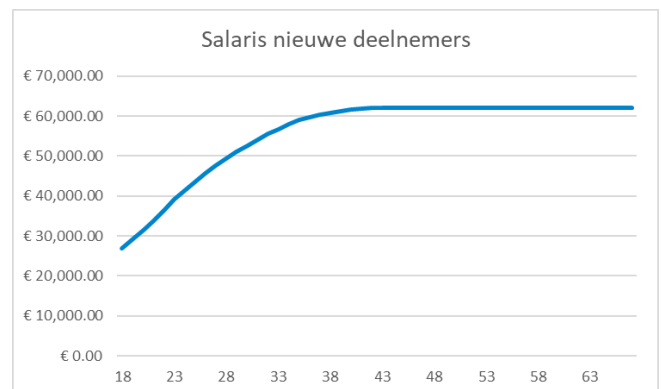
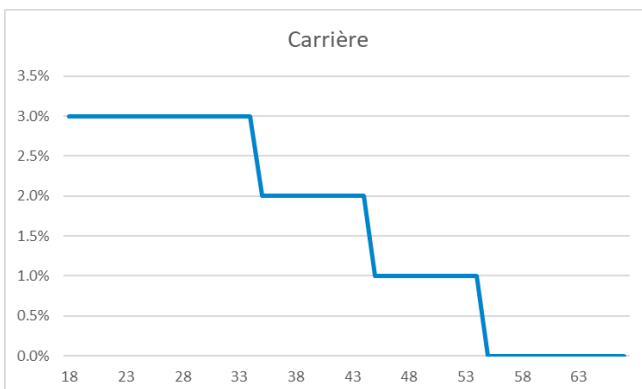


- Waarde-overdracht bij in- en uitdiensttreding: Er worden geen waardeoverdrachten meegenomen.

- Instroom



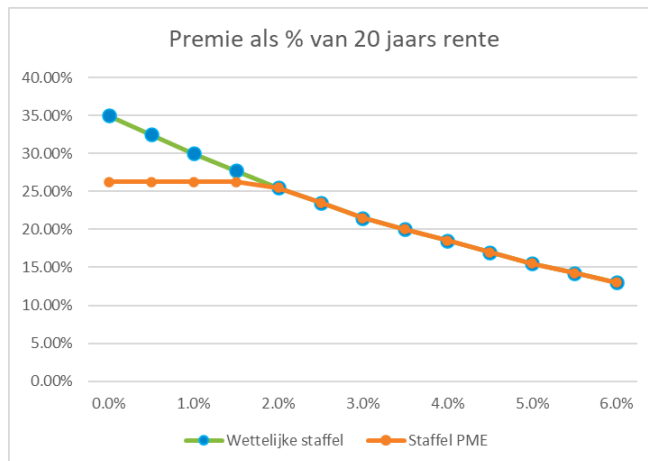
- Carrièrelijnen: Carrièrelijnen t.b.v. twee doeleinden gebruikt:
  1. Genereren van individuele carrière van huidige actieve deelnemers (naast looninflatie).
  2. Bepaling aanvangssalaris van nieuwe deelnemers



## 2.5. Premiebeleid

De feitelijke premie voor de basisregeling is gemaximeerd op 26.25% (netto OP premie = 21.7%; netto PP premie = 4.55%) van de pensioengrondslagsom. Er wordt een renteafhankelijke premiestaffel (zie volgende pagina) gehanteerd om de feitelijke premie te bepalen.

De kostendeckende premie wordt gebaseerd op een verdiscontering van de premiekasstromen met een verwacht rendement. Het verwachte rendement op de vastrentende waarden is gebaseerd op de UFR-rentecurve (RTS). Het verwachte rendement op zakelijke waarden is afgeleid van de maxima die de Commissie Parameters voorschrijft. Op het verwachte rendement vindt een afslag plaats ter grootte van de indexatieambitie, in dit geval de prijsinflatie.



Premiestaffel	
Rente	Premie-%
<1.50%	26.25%
2.00%	25.50%
2.50%	23.50%
3.00%	21.50%
3.50%	20.00%
4.00%	18.50%
4.50%	17.00%
5.00%	15.50%
5.50%	14.25%
6.00%	13.00%

DNB schijft voor dat het verwachte rendement mag worden vastgesteld voor een periode van maximaal 5 jaar. PME heeft in 2023 gebruik gemaakt van de eenmalige mogelijkheid om het verwachte rendement voor de gedempte premie tussentijds te herijken. Het premiebeleid 2024-2028 wordt gebaseerd op de gedempte kostendekkende premiemethodiek op basis van het maximale verwachte reële rendement per 30 september 2023. Dit percentage wordt aangehouden voor de gehele periode 2024-2028. Het verwachte rendement wordt iedere vijf jaar opnieuw vastgesteld op basis van de dan geldende rente.

Als de feitelijke premie niet voldoende is om de kosten voor nieuwe opbouw zoals hierboven is beschreven te dekken dan wordt gekort op het opbouwpercentage.

## 2.6. Indexatiebeleid

Hieronder geven we een korte samenvatting van het huidige toeslagenbeleid van PME.

De volgende grootheden worden verhoogd. Achter de grootheden staat het streven van de verhoging.

- Salarissen: looninflatie
- Franchise: looninflatie
- Pensioenaanspraken actieven: voorwaardelijke prijsinflatie
- Pensioenaanspraken niet-actieven: voorwaardelijke prijsinflatie

Het voorwaardelijk toeslagenbeleid is als volgt ingericht:

- Beleidsdekkingsgraad < 110%: geen indexaties toegekend
- 110% < beleidsdekkingsgraad < toekomstbestendige dekkingsgraad: gedeeltelijk indexeren
- Beleidsdekkingsgraad > toekomstbestendige dekkingsgraad: volledig indexeren
- Beleidsdekkingsgraad > maximum van toekomstbestendige dekkingsgraad en Vereist Eigen Vermogen: 20% van overschot gebruiken om kortingen en gemiste toeslagen in te halen

De toekomstbestendige dekkingsgraad is het dekkingsgraadniveau vanaf waar levenslange volledige indexaties kunnen worden verleend. Voor de berekening van het benodigde

vermogen wordt 110% van de nominale verplichtingen (verdisconteerd met de UFR-curve uit de p-set van DNB) opgeteld bij de waarde van levenslange prijsindexaties (verdisconteerd met 5.2% conform Commissie Parameters).

#### Parameters kortingen:

Voor de herstelplanrestrictie worden de volgende parameters gebruikt:

- Hersteltermijn: 10 jaar
- Rendement: conform maxima Commissie Parameters 2022

Als er 5 jaar achtereen sprake is van een dekkingstekort (op basis van de beleidsdekkingsgraad) én de feitelijke dekkingsgraad bevindt zich ook onder 100% + MVEV dan worden de pensioenaanspraken dusdanig gekort dat de feitelijke dekkingsgraad weer gelijk is aan 100% + MVEV. De korting wordt gespreid over 10 jaar.

Veronderstelde indexatieachterstand op het transitiemoment: 5,89% voor actieven en niet-actieven. Dit is gelijk aan de gemiste indexatie in 2023. Er wordt niet verder teruggekeken, omdat TKP (de pensioenuitvoeringsorganisatie) geen inzichten heeft in de achterstanden op deelnemersniveau.

Inhaalperiode: Er wordt in de abtn geen maximale inhaalperiode genoemd. Achterstanden worden dus oneindig lang bijgehouden. Achterstanden worden ‘last in first out’ (LIFO) weggewerkt.

## 2.7. Beleggingsbeleid

Het beleggingsbeleid van PME is als volgt gemodelleerd:

<b>Totaal</b>	<b>100.0%</b>
<b>Matching Portefeuille</b>	<b>40.0%</b>
Rentegedreven portefeuille + Liquiditeiten	25.0%
Bedrijfsobligaties	10.0%
Euro IG	7.5%
USD IG	2.5%
Hypotheken	5.0%
<b>Return Portefeuille</b>	<b>60.0%</b>
Hoogrentend publiek	10.0%
HY EUR	2.5%
HY USD	2.5%
EMD HC	2.5%
EMD LC	2.5%
Hoogrentend privaat	5.0%
Infra leningen	2.5%
Private debt	2.5%
Onroerend goed	10.0%
OG NL	4.0%
Internationaal OG	6.0%
Real assets	5.0%
Infrastructuur	2.5%
Bosbouw	2.5%
Aandelen	25.0%
Private Equity	5.0%

Na mapping naar zakelijke waarden (ZW) en vastrentende waarden (VW) komt de verdeling ZW/VW uit op 53.75%/46.25%.

#### Rentehedge

- De afdekking van het renterisico is gelijk aan 60% van de swap verplichtingen.

#### Valutahedge

- 75% Afdekking US dollar, 100% afdekking overige valuta

## 3. Modelling voorgestelde beleid SPR

### 3.1. Premie

In de SPR hanteren we dezelfde renteafhankelijke premiestaffel als in het FTK.

### 3.2. Partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum

Het partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum bedraagt 20% van het salaris. Het persoonlijke pensioenkapitaal wordt jaarlijks aangevuld conform de toedelingsregels van gepensioneerden, inclusief gelijke aanpassingen en betalingen aan/ontvangsten uit de solidariteitsreserve. Tijdelijk partnerpensioen is geen onderdeel van de modellering.

### 3.3. Beleggingsbeleid

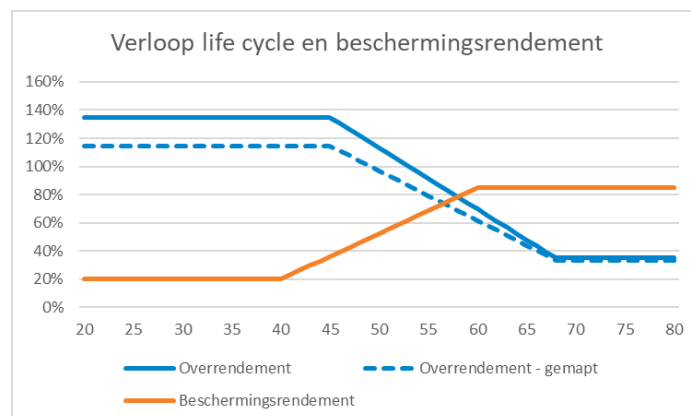
In de basis SPR variant ziet het beleggingsbeleid er als volgt uit:

#### *Life Cycle/overrendement*

- 135% exposure naar overrendement voor jongeren (na mapping 115% ZW)
- 35% exposure naar overrendement voor gepensioneerden (na mapping 33% ZW)
- Afbouw exposure naar overrendement vanaf leeftijd 45 tot aan pensioenleeftijd

#### *Beschermingsrendement*

- 20% exposure naar beschermingsrendement voor jongeren
- 85% exposure naar (theoretisch) beschermingsrendement vanaf leeftijd 60
- Opbouw van beschermingsrendement vanaf leeftijd 40 tot aan leeftijd 60



#### Valutahedge

- 75% Afdekking US dollar, 100% afdekking overige valuta



### 3.4. Solidariteitsbeleid

#### *Uitdeelregels*

- Een verlaging van de nominale uitkeringen wordt zo veel mogelijk voorkomen door een aanvulling van de uitkering tot het niveau van het vorige jaar vanuit de solidariteitsreserve.
- Als de solidariteitsreserve haar maximum overschrijdt, wordt het surplus toebedeeld aan alle deelnemers naar rato van het persoonlijke pensioenvermogen.

#### *Vulregels*

- Op het transitiemoment wordt een bedrag ter grootte van 3% van de VPV gestort in de solidariteitsreserve.
- Afhankelijk van de omvang van de solidariteitsreserve (SR) wordt er een percentage van het overrendement (OR) (mits positief) van alle deelnemers toegevoegd aan de reserve.
  - o SR < 2%: 5% OR
  - o 2% <= SR <= 3%: 3% OR
  - o SR > 3%: 0% OR

#### *Overige regels*

- De solidariteitsreserve is minimaal 0% en maximaal 5% van het totale fondsvermogen.
- Het maximale jaarlijkse budget dat gebruikt kan worden voor het aanvullen van de pensioenuitkeringen bedraagt 50% van de omvang van de reserve.
- Het vermogen in de solidariteitsreserve wordt belegd volgens de allocatie van het overige fondsvermogen.

### 3.5. Uitkeringsbeleid

Projectierendement = RTS

Collectieve uitkeringsfase: ja

Spreading van schokken: 3 jaar, geheugenloos

## 4. Veronderstelde situatie op het transitiemoment

In de analyses gaan we uit van de hieronder beschreven situatie en keuzes op het moment van invaren.

### Economische situatie

- Gelijk aan ultimo maart 2024

In de SPR wordt het vermogen bij verschillende invaardeckingsgraden verdeeld obv van onderstaande tabel.

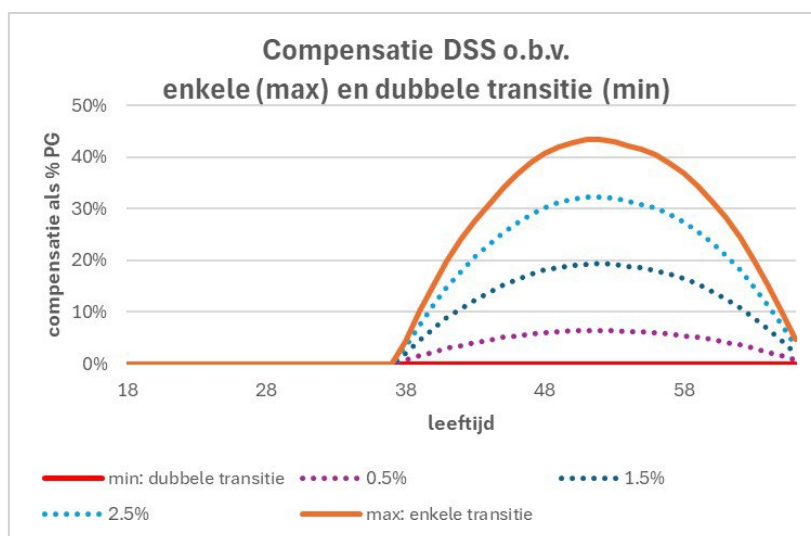
### Invaarmethode

- Standaardmethode met 1 jaar spreiden

Invaar DG	MVEV + OR	Persoonlijke pensioenpot	Initiële vulling SR	Compensatie DSS
125%	1.5%	115.0%	5%	3.5%
110%	1.5%	102.0%	3%	3.5%
106%	1.5%	100.0%	1%	3.5%
104%	1.5%	100.0%	1%	1.5%
100%	1.5%	96.0%	1%	1.5%
95%	1.5%	91.0%	1%	1.5%

Daarnaast wordt de variant met 110% invaardeckingsgraad ook bekeken met een spreidingsperiode van 10 jaar bij invaren. Verder wordt voor elke invaardeckingsgraad een variant zonder compensatie bekeken. Het vermogen dat hierdoor vrijkomt komt in de persoonlijke pensioenpotjes terecht.

De compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek vindt plaats op basis van onderstaande grafiek.



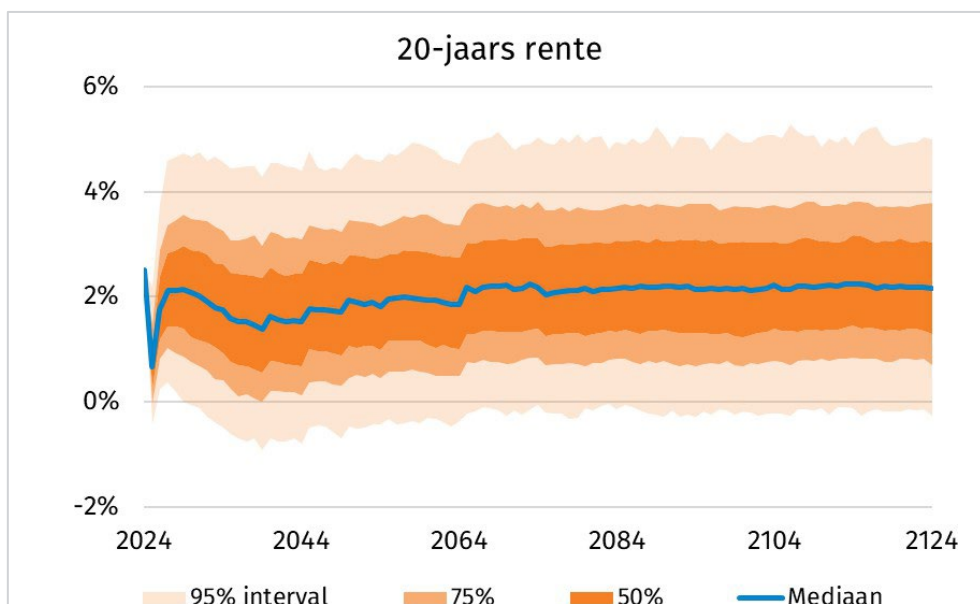
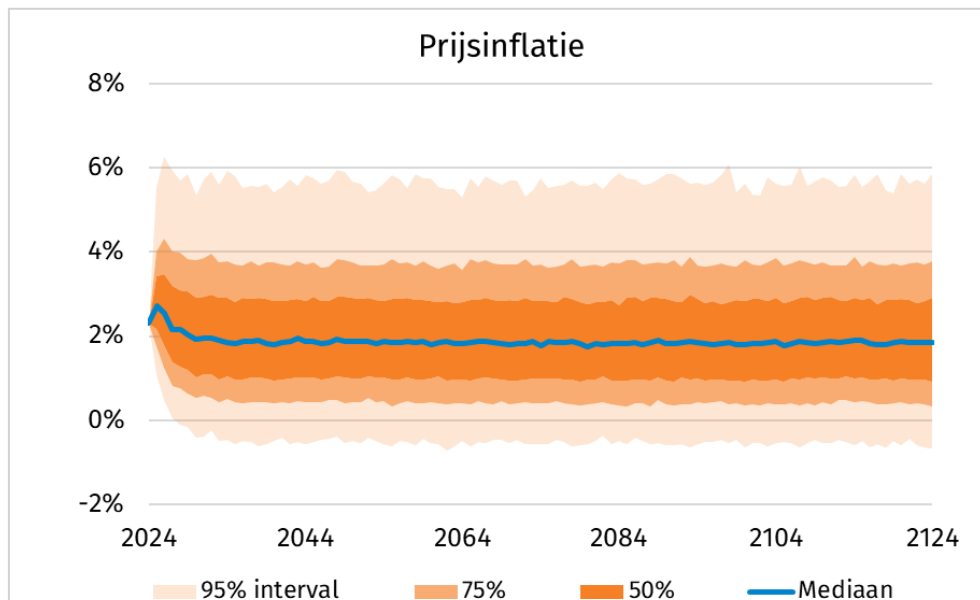
## 5. Economische uitgangspunten

Economische scenario's: DNB P-set per maart 2024

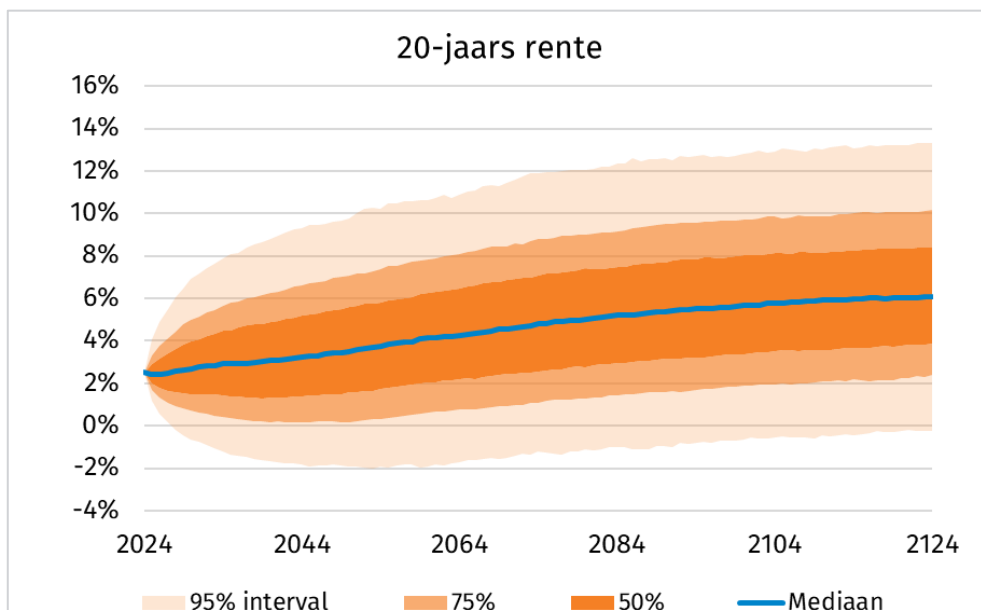
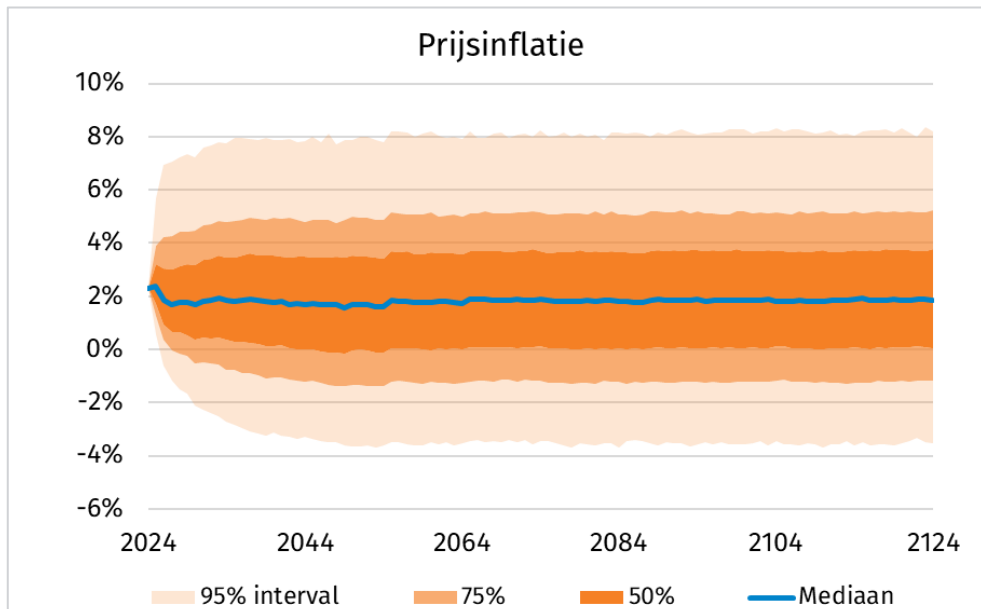
Uitgangspunten belangrijkste economische grootheden

- Verwachting NL-prijninflatie op lange termijn: 2,0%
- Verwachting 20-jaars swaprente op lange termijn: 2,3%
- Verwachting rendement returnportefeuille op lange termijn: 5,5% (meetkundig gemiddelde)

Er wordt gerekend met 2.000 unieke scenario's. Voor enkele van de belangrijke variabelen leidt dit tot de volgende wolken; verdelingen van de scenario's. De wolken van de Nederlandse prijsinflatie en 20-jaars RTS worden getoond.



Voor netto profijt berekeningen wordt de risico neutrale DNB Q-set per maart 2024 gebruikt. Er wordt gerekend met 10.000 unieke scenario's. Voor enkele van de belangrijke variabelen leidt dit tot de volgende wolken; verdelingen van de scenario's. De wolken van de Nederlandse prijsinflatie en 20-jaars RTS worden getoond.



## 6. Maatmensen en maatstaven

### 6.1. Maatmensen

In de analyse worden de resultaten getoond van maatmensen met verschillende leeftijden.

De karakteristieken (salaris en opgebouwd pensioen) van de maatmensen zijn gebaseerd op (afgeronde) gemiddelden uit het deelnemersbestand.

Leeftijd	Salaris	Opgebouwd OP	Opgebouwd NP
<b>Actieven</b>			
20	€ 28,000.00	€ 280.00	€ 140.00
25	€ 42,600.00	€ 970.00	€ 490.00
30	€ 52,700.00	€ 2,110.00	€ 1,070.00
35	€ 59,000.00	€ 3,550.00	€ 1,810.00
40	€ 61,400.00	€ 5,420.00	€ 2,810.00
45	€ 62,000.00	€ 7,390.00	€ 3,880.00
50	€ 61,900.00	€ 9,830.00	€ 5,250.00
55	€ 61,500.00	€ 12,320.00	€ 6,660.00
60	€ 60,700.00	€ 15,660.00	€ 8,560.00
65	€ 59,800.00	€ 18,770.00	€ 10,330.00
<b>Slapers/gepensioneerden</b>			
20		€ 110.00	€ 80.00
25		€ 550.00	€ 360.00
30		€ 1,170.00	€ 720.00
35		€ 1,750.00	€ 1,030.00
40		€ 2,400.00	€ 1,400.00
45		€ 3,110.00	€ 1,810.00
50		€ 3,620.00	€ 2,090.00
55		€ 4,350.00	€ 2,520.00
60		€ 5,140.00	€ 2,970.00
65		€ 5,830.00	€ 3,420.00
70		€ 11,720.00	€ 6,520.00
75		€ 10,060.00	€ 5,320.00
80		€ 8,870.00	€ 4,620.00
85		€ 8,160.00	€ 3,840.00

## 6.2. Maatstaven

Pensioenresultaat: Vervangingsratio (VVR); Jaarlijkse bruto pensioenuitkering (in Euro's van vandaag) t.o.v. de gemiddelde pensioengrondslag, overlevingskans gewogen.

- Verwachte VVR: mediane (middelste) VVR uit de 2.000 gehanteerde economische scenario's.
- Slecht weer VVR: 5% slechtste VVR uit de 2.000 gehanteerde economische scenario's.
- Goed weer VVR: 5% beste VVR uit de 2.000 gehanteerde economische scenario's.

Vervangingsratio's worden 'genormaliseerd' t.o.v. de mediaan in het FTK getoond.

- Normaliseren: Gelijkstellen van de resultaten van een bepaalde variant aan 100%, zodat verschillen met alternatieve varianten goed in beeld gebracht kunnen worden.

UPO bedragen: Reële uitkering op pensioendatum, waarbij het salaris van maatmensen niet wordt verhoogd met de carrière. Voor reeds gepensioneerden wordt gekeken naar de reële uitkering na 10 jaar.

Kans op pensioenresultaat  $SPR > FTK$ : De kans op een beter pensioenresultaat in het nieuwe SPR contract t.o.v. het huidige FTK contract.

- Het aantal scenario's met een hoger pensioenresultaat voor SPR t.o.v. FTK gedeeld door het totale aantal scenario's (2.000).

Netto profijt: Netto profijt zijn berekeningen van de waarde van de verwachte toekomstige uitkeringen ten opzichte van de waarde van de toekomstige premies. Hiermee kunnen herverdelingseffecten worden beoordeeld.

## Rotterdam

Ortec Finance bv  
Boompjes 40  
3011 XB Rotterdam  
The Netherlands  
Tel. +31 10 700 50 00

## Amsterdam

Ortec Finance bv  
Naritaweg 51  
1043 BP Amsterdam  
The Netherlands  
Tel. +31 20 700 97 00

## London

Ortec Finance Ltd.  
181 Queen Victoria Street  
London, EC4V 4EG  
United Kingdom  
Tel. +44 20 3770 5780

## Pfäffikon

Ortec Finance AG  
Poststrasse 4  
8808 Pfäffikon SZ  
Switzerland  
Tel. +41 55 410 38 38

## Toronto

Ortec Finance Canada Inc.  
130 Adelaide St. W,  
Toronto ON, M5H 0A1  
Canada  
Tel. +1 416 736 4955

## Melbourne

Ortec Finance Pty Ltd  
222 Exhibition Street  
Melbourne VIC 3000  
Australia  
Tel. + 613 8899 6455

[www.ortecfinance.com](http://www.ortecfinance.com)

## Bijlage 7. Hoofdpijnen voor de nieuwe pensioenregeling in de Metalektro

De organisaties FME, FNV Metaal, CNV Vakmensen, De Unie en VHP2 (hierna: de sociale partners), verenigd in de Raad van Overleg Metalektro (ROM), hebben de afgelopen maanden overleg gevoerd over de wijzigingen in de pensioenregeling(en) in de Metalektro in het kader van de Wet toekomst pensioenen (Wtp). Het resultaat van deze overleggen is een nieuwe pensioenregeling, waarvan de hoofdpijnen in dit document zijn samengevat. Deze hoofdpijnen vormen de basis voor de uitwerking door sociale partners in een transitieplan. Het overeen te komen transitieplan zal ter goedkeuring aan de achterban worden voorgelegd.

### Nieuwe pensioenregeling

Sociale partners kiezen voor een solidaire premierregeling. De nieuwe pensioenregeling gaat in op 1 januari 2026 (beoogde ingangsdatum, of zoveel later als noodzakelijk bij onvoorziene omstandigheden). De pensioenregeling bestaat uit een verplichte basisregeling en vrijwillige aanvullende regelingen.

Elementen	Invulling
<b>Pensioensoorten</b>	Ouderdomspensioen Nabestaandenpensioen (partner- en wezenpensioen) Premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid
<b>Pensioendoel</b>	80% (de hoogte van de eerste uitkering t.o.v. de gemiddelde voor inflatie gecorrigeerde pensioengrondslag over een periode van 43 jaar) en 50% van het ouderdomspensioen voor partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum.
<b>Premie</b>	27,98% van de pensioengrondslag
<b>Franchise</b>	€ 17.545 (niveau 2024) De franchise is de fiscaal minimale franchise en volgt de jaarlijkse aanpassing door de fiscus.
<b>Maximum salariscgrens voor de basisregeling</b>	€ 89.382 (niveau 2024) De maximum salariscgrens wordt jaarlijks verhoogd met de loonindex Techniek (gemiddelde van bedrijfstakken Metaal en Techniek en Metalektro, zoals vastgelegd in de huidige bedrijfstakuitvoeringsovereenkomst (BUO)).
<b>Pensioengevend salaris</b>	Het pensioengevend salaris is het in dat kalenderjaar vaste jaarsalaris van de werknemer, zoals dat geldt op 1 januari.  Tot het vaste jaarsalaris behoren de volgende salarisbestanddelen: a) de vakantietoeslag; b) de met de werkgever schriftelijk overeengekomen vaste jaarlijkse uitkeringen (zoals 13e maand, gegarandeerd tantième); c) een percentage van het vaste jaarsalaris dat de werknemer als oververdiensite in de zin van de CAO ontvangt. Dit percentage wordt jaarlijks door de werkgever vastgesteld; d) provisie, zijnde de over het voorgaande jaar ontvangen provisie. e) de ploegendiensttoeslag van maximaal 13,3% voor een tweeploegendienst of maximaal 15% voor andere ploegendiensten. Pensioenopbouw over de ploegendiensttoeslag zal geleidelijk worden ingevoerd: ieder kalenderjaar zal met ingang van 1 januari een vijfde deel van de ploegendiensttoeslag (uitgaande van de maxima neergelegd sub e.) pensioengevend salaris worden, zodat op 1 januari 2030 de ploegendiensttoeslag tot de hoogte van het in lid e. genoemde toepasselijke percentage pensioengevend salaris zal zijn.  De geleidelijke invoering van de pensioenopbouw over de ploegentoeslag valt gelijk met de start van de nieuwe pensioenregeling. Bij uitstel van de nieuwe regeling schuift deze invoering mee op.
<b>Pensioengrondslag</b>	Pensioengevend salaris tot de maximum salariscgrens minus de franchise



<b>Partnerpensioen</b>	<p><u>Bij overlijden van de deelnemer vóór pensioendatum</u> Levenslange uitkering van 20% van het gemaximeerde pensioengevende salaris van de deelnemer bij overlijden, plus een tijdelijke uitkering van € 5.000 (tot AOW-datum van de partner). Dit bedrag voor de tijdelijke uitkering is ongeacht het parttime percentage.</p> <p><u>Bij overlijden van de deelnemer ná pensioendatum</u> Op de pensioendatum maakt de deelnemer (samen met de partner) een keuze voor het aanwenden van het gereserveerde kapitaal voor pensioen voor ouderdompensioen en partnerpensioen. De standaardhoogte van het partnerpensioen is 50% van het ouderdompensioen. Net zoals de opbouw van het partnerpensioen nu. Een andere keuze is ook mogelijk.</p>
<b>Wezenpensioen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 10% van het gemaximeerde pensioengevende salaris van de deelnemer bij overlijden (bij halfwees).</li> <li>• 20% van het gemaximeerde pensioengevende salaris van de deelnemer bij overlijden (bij volle wees).</li> </ul>
<b>Verplichte voortzetting risicodekkingen NP</b>	<p>Bij einde dienstverband geldt een verplichte uitloopdekking van verzekering van het nabestaandenpensioen voor de duur van 6 maanden. Ook gedurende de ziektewet loopt deze risicodekking door. Als de oud werknemer een WW uitkering geniet, loopt de risicodekking nabestaandenpensioen door tot de einddatum van deze uitkering, voor zover wetgeving dit mogelijk maakt.</p>
<b>Premievrije voortzetting bij AO</b>	<p>(Maximaal) 70% van de premie (bestemd voor ouderdompensioen en partnerpensioen na pensioendatum). Risicodekkingen voor partner- en wezenpensioen blijven 100% in stand.</p>
<b>Aanvullende regelingen (vrijwillig voor werkgever)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Excedentregeling: regeling voor extra pensioenopbouw boven de maximum salarisgrens in de basisregeling.</li> <li>2. Variabelloonregeling: regeling waarbij ook over variabele loonbestanddelen pensioen wordt opgebouwd.</li> <li>3. Optimaal Pensioen Inkoop: collectieve aanvullende regeling voor extra inleg (premie) voor de opbouw van extra pensioen binnen de voor dat kalenderjaar geldende fiscale grenzen.</li> </ol>
<b>Aanvullende regelingen (vrijwillig voor alle werknemers)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aanvullende overbruggingsregeling partnerpensioen: vrijwillige regeling voor tijdelijk extra partnerpensioen (tot AOW-datum van de partner). Drie keuzes bij ingang nieuwe regeling: € 8.000, € 13.000 en € 18.000 (voor zover niet fiscaal bovenmatig). Deze bedragen worden jaarlijks verhoogd met de loonontwikkeling van de CAO Metalektro en afgerond op een veelvoud van € 100,- (voor zover niet fiscaal bovenmatig).</li> <li>2. Vrijwillige voortzetting risicodekkingen nabestaandenpensioen: regeling om risicodekking nabestaandenpensioen vrijwillig voort te zetten tot pensioendatum.</li> <li>3. Vrijwillige voortzetting gehele pensioenregeling (ouderdoms- en nabestaandenpensioen): regeling om alle pensioensoorten vrijwillig voor te zetten voor (onder voorwaarden) maximaal 10 jaar.</li> </ol> <p>Er wordt nog onderzoek gedaan naar de behoefte en kostenefficiënte inrichting van een vrijwillige regeling van individueel bijsparen (met extra premie-inleg tot fiscaal maximum 30%).</p>
<b>Doelen solidariteitsreserve</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het voorkomen of beperken van verlagingen van de ingegane pensioenen. Ongeacht waar deze verlaging door wordt veroorzaakt (economische ontwikkelingen, macro- of microlanglevensrisico, etc.).</li> <li>• Het afdekken van het risico op negatieve - voor pensioen gereserveerde kapitalen - van de deelnemer, in verband met het opheffen van de leenrestrictie.</li> <li>• Beperken van volatiliteit van het verwachte pensioen voor bijna-gepensioneerden.</li> </ul>

<b>Compensatie</b>	Sociale partners willen deelnemers die nadeel ondervinden van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling, in verband met de afschaffing van de doorsneesystematiek, eenmalig op transitiedatum compenseren uit het fondsvermogen van PME.
<b>Invaren</b>	Sociale partners verzoeken PME Pensioenfonds alle – bij het fonds - opgebouwde pensioenaanspraken en ingegane pensioenuitkeringen in te varen in de nieuwe regeling.

Sociale partners leggen de nieuwe regeling en de evenwichtige overgang naar de nieuwe regeling vast in een transitieplan. Er is sprake van een evenwichtige overgang als alle deelnemers (incl. alle pensioengerechtigden) tussen en binnen de verschillende leeftijdscohorten zoveel als mogelijk gelijkmatig worden behandeld. Het transitieplan wordt voorgelegd aan de vereniging van gepensioneerden van PME (VG PME), die heeft aangegeven gebruik te maken van het wettelijk hoorrecht op dit transitieplan.

Via het transitieplan wordt de opdracht gegeven aan PME Pensioenfonds voor de implementatie en uitvoering van de nieuwe pensioenregeling. En wordt het verzoek gedaan om de overgang naar de nieuwe pensioenregeling evenwichtig vorm te geven.

PME Pensioenfonds draagt zorg voor de implementatie van de nieuwe pensioenregeling en de evenwichtige overgang daarnaartoe. PME Pensioenfonds verzorgt de communicatie met de (verplicht en vrijwillig) aangesloten werkgevers, (ex-)werknemers en pensioengerechtigden hierover.

Sociale partners monitoren bij en na de overgang naar de nieuwe pensioenregeling of de evenwichtigheid en de doelstellingen worden gerealiseerd.