

Transitieplan Wet Toekomst Pensioenen

9 JULI 2024





CNV



FNV



De Unie



Vakvereniging
"Het Zwarte Corps"



Anthos: Koninklijke
Handelsbond voor
Boomkwekerij-
en Bolproducten



AVIH: Algemene
Vereniging Inlands Hout



Centrale Organisatie Broedeieren en Kuikens

COBK: Centrale
Organisatie Broedeieren
en Kuikens



Glastuinbouw Nederland

Coöperatieve Bond van
Verenigingen voor
Kunstmatige Inseminatie
van Varkens



KAVB: Koninklijke
Algemeene Vereeniging
voor Bloembollencultuur



LTO Nederland: Land- en
Tuinbouw Organisatie
Nederland



NFO: Nederlandse
Fruittelers Organisatie



NVBE: Nederlandse
Vereniging van
Boseigenaren



Plantum NL



POV: Producenten
Organisatie
Varkenshouderij



Vereniging Cumela
Nederland



VHG: Koninklijke
Vereniging van
Hoveniers en
Groenvoorzieners



VIGEF: Vereniging van de
Nederlandse Groente-
en Fruitverwerkende
Industrie

VLBO: Vereniging
Landschapsbeheer-
organisaties



VNG: Vereniging van
Nederlandse
Groenvoederdrogerijen

Werkgeversvereniging
AB Nederland

ALGEMENE GEGEVENS

Transitieplan	
Dit transitieplan is opgesteld voor de bedrijfstak	Agrarische en groene sectoren ¹
Betrokken partijen als bedoeld in de sectoren, zoals genoemd op pagina 51 - 54	<p><u>Werknemersorganisaties:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. CNV 2. FNV 3. De Unie 4. Vakvereniging "Het Zwarte Corps" <p><u>Werkgeversorganisaties:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Anthos: Koninklijke Handelsbond voor Boomkwekerij- en Bolproducten 2. AVIH: Algemene Vereniging Inlands Hout 3. COBK: Centrale Organisatie Broedeieren en Kuikens 4. Coöperatieve Bond van Verenigingen voor Kunstmatige Inseminatie van Varkens 5. Glastuinbouw Nederland 6. KAVB: Koninklijke Algemeene Vereeniging voor Bloembollencultuur 7. LTO Nederland: Land- en Tuinbouw Organisatie Nederland 8. NFO: Nederlandse Fruittelers Organisatie 9. NVBE: Nederlandse Vereniging van Boseigenaren 10. Plantum NL 11. POV: Producenten Organisatie Varkenshouderij 12. Vereniging Cumela Nederland 13. VHG: Koninklijke Vereniging van Hoveniers en Groenvoorzieners 14. VIGEF: Vereniging van de Nederlandse Groente- en Fruitverwerkende Industrie 15. VLBO: Vereniging Landschapsbeheerorganisaties 16. VNG: Vereniging van Nederlandse Groenvoederdrogerijen 17. Werkgeversvereniging AB Nederland
Op welke pensioenregeling ziet dit transitieplan?	De basispensioenregeling van BPL Pensioen (Pensioenregeling tot een pensioengevend inkomen van € 71.628 (2024)).
Zijn er andere transitiedocumenten opgesteld?	Ja, transitiedocument voor de excedent- en aanvullende regelingen van BPL Pensioen ²
Pensioenuitvoerder	BPL Pensioen
Moment van overgang	1 januari 2027
Voor welke dekkinggraden geldt dit transitieplan?	<p>Dit transitieplan is geldig als de dekkinggraad van BPL Pensioen tussen 95% en 140% is op de transitiedatum:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Is de dekkinggraad lager dan 95%, dan zijn de afspraken uit dit transitieplan (mogelijk) niet langer toereikend. In dat geval wordt de situatie opnieuw bekeken op de transitiedatum door het Gemandateerd

¹ Zie bijlage 4

² Meer informatie vindt u op www.bplpensioen.nl/afspraken

	<p>Overleg. Het resultaat wordt, na overleg met het bestuur van BPL Pensioen, ter instemming voorgelegd aan de hierboven genoemde partijen. Daarnaast worden de ANBO-PCOB opnieuw gehoord. Om ervoor te zorgen dat de transitie alsnog binnen een jaar kan plaatsvinden, streven partijen ernaar om zo snel mogelijk aanvullende afspraken te maken. Hierdoor is het mogelijk om de transitie binnen de wettelijke termijnen (uiterlijk 1 januari 2028) af te ronden.</p> <ul style="list-style-type: none">• Is de dekkinggraad hoger dan 140%, dan kan de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel doorgaan. In dat geval wordt het vermogen boven de 140% in beginsel verdeeld over de persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers³, rekening houdend met een spreidingsperiode van 10 jaar. Het Gemandateerd Overleg wenst in deze situatie echter de situatie wel opnieuw te bekijken en na overleg met het bestuur van BPL Pensioen vast te stellen of dit extra onverdeeld vermogen (boven het vermogen dat behoort bij een dekkinggraad van 140% op de transitiedatum) volledig uit wordt gedeeld via een extra verhoging van persoonlijke pensioenvermogens, of dat een andere bestemming van dit geld meer evenwichtig is. Als een andere bestemming van dit geld gewenst is, wordt dit ter instemming voorgelegd aan de op pagina 2 genoemde partijen. Daarnaast worden de ANBO-PCOB opnieuw gehoord. Daarbij streven partijen ernaar om zo snel mogelijk eventuele aanvullende afspraken te maken, waarbij ervoor gezorgd wordt dat de transitie alsnog binnen een jaar kan plaatsvinden, zodat de transitie (ruim) binnen de wettelijke termijnen (uiterlijk 1 januari 2028) kan worden afgerond.
--	---

³ Waar 'deelnemers' staat, worden ook gepensioneerden en ex-deelnemers bedoeld.

Inhoud

ALGEMENE GEGEVENS	3
1. INLEIDING	7
2. VERANTWOORDELIJKHEDEN, MEDEZEGGENSCHAP EN HOORRECHT	9
3. MIJLPALEN	12
4. DOELSTELLINGEN PENSIOENREGELING	13
5. KARAKTER VAN DE NIEUWE PENSIOENOVEREENKOMST	14
5.1 Contractkeuze	14
5.2 Kenmerken pensioenregeling.....	17
6. OPGEBOUWDE PENSIOENAANSPRAKEN EN PENSIOENRECHTEN	21
6.1 Verzoek tot invaren.....	21
6.2 Transitiedoelstellingen	22
6.3 Voorrangsregels	24
6.4 Bandbreedte dekkinggraad.....	25
7. AFSPRAKEN VOOR COMPENSATIE	30
7.1 Achtergrond compensatie	30
7.2 Beschrijving compensatieregeling	30
7.3 Financieringsplan gemaakte compensatieafspraken	31
8. AFSPRAKEN OVER SOLIDARITEIT(SRESERVE)	32
8.1 Doelstellingen solidariteitsreserve	32
8.2 Financiering van de solidariteitsreserve.....	32
8.3 Toegevoegde waarde van de solidariteitsreserve	33
8.4 Evenwichtige en toekomstbestendige invulling van de solidariteitsreserve.....	33
9. EFFECTEN VAN DE WIJZIGING VAN DE PENSIOENREGELING (TRANSITIE-EFFECTEN)	34
9.1 Inleiding.....	34
9.2 Vergelijking pensioenuitkering (vervangingsratio).....	35
9.3 Vergelijking UPO-bedragen.....	37
9.4 Netto Profijt	38

9.5	Effecten van besluiten tijdens de transitie	39
10.	VERANTWOORDING EVENWICHTIGHEID TRANSITIE-AFSPRAKEN	42
	Bijlage 1. Gevoeligheidsanalyses.....	44
	Bijlage 2. Aannames en veronderstellingen bij berekeningen.....	48
	Bijlage 3. Compensatiestaffel.....	50
	Bijlage 4. Bedrijfsactiviteiten	51

1. INLEIDING

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

In dit transitieplan leggen de sociale partners⁴ van de agrarische en groene sectoren⁵ de gemaakte keuzes en de overwegingen en berekeningen schriftelijk vast die ten grondslag liggen aan de wijziging van de pensioenovereenkomst. In dit transitieplan wordt ook de wijze beschreven waarop wordt omgegaan met de op transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten. Ook is hierin de verantwoording opgenomen waarom er sprake is van een evenwichtige transitie.

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

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

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

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

De sociale partners⁴ streven ernaar om de nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2027 in te laten gaan. Om die reden verzoeken de sociale partners⁴ BPL Pensioen om de op de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling. Verder wordt in dit transitieplan beschreven op welke wijze en in welke mate deelnemers⁶ worden gecompenseerd die nadeel ondervinden van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling.

⁴ De op pagina 2 genoemde partijen

⁵ Zie bijlage 4

⁶ Waar 'deelnemers' staat, worden ook gepensioneerden en ex-deelnemers bedoeld.

De sociale partners⁷ verzoeken BPL Pensioen om het transitieplan beschikbaar te stellen aan de deelnemers, ex-deelnemers (voormalig werknemers), ex-partners en pensioengerechtigden van het pensioenfonds conform artikel 150 d lid 3 van de Pensioenwet door het plan te publiceren op haar website.

Daarnaast verzoeken de sociale partners⁷ BPL Pensioen om te onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om de huidige dekkingsgraad te beschermen tegen dalingen en het Gemandateerd Overleg te informeren over de keuzes die hierin worden gemaakt.

⁷ De op pagina 2 genoemde partijen

2. VERANTWOORDELIJKHEDEN, MEDEZEGGENSCHAP EN HOORRECHT

Dit transitieplan is de formele gezamenlijke vastlegging van hetgeen het Gemandateerd Overleg, met instemming van de op pagina 2 genoemde partijen, is overeengekomen over:

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

In juni en juli 2024 heeft de achterbanraadpleging plaatsgevonden bij de op pagina 2 genoemde partijen. Op 8 juli 2024 hebben de werkgeversorganisaties aangegeven akkoord te zijn met het bereikte onderhandelingsresultaat van de nieuwe pensioenregeling bij BPL Pensioen. De meerderheid van de leden van FNV, CNV en Het Zwarte Corps heeft met het bereikte onderhandelingsresultaat ingestemd. De leden van de Unie hebben unaniem ingestemd met het transitieplan. Daarmee is een definitief akkoord bereikt over het transitieplan. Het definitieve transitieplan is op 9 juli 2024 vastgesteld door het Gemandateerd Overleg.

Ingevolge artikel 150g van de Pensioenwet stellen sociale partners⁸ een vereniging van pensioengerechtigden (respectievelijk een vereniging van ex-deelnemers (voormalig werknemers)), die een representatief gedeelte van de gepensioneerden vertegenwoordigen, in de gelegenheid om een oordeel uit te spreken over het transitieplan. Zij moeten bedoelde verenigingen 'horen'. In de agrarische en groene sectoren⁹ loopt dit via het Gemandateerd Overleg. Om deze reden is in 2023 een oproep op de website van BPL Pensioen geplaatst om melding te doen van het bestaan van een dergelijke vereniging. Op deze oproep hebben ANBO-PCOB gezamenlijk gereageerd. De ANBO-PCOB zijn in mei 2024 in de gelegenheid gesteld tot het uitoefenen van het hoorrecht. De ANBO-PCOB heeft daarbij het volgende oordeel gegeven:

Oordeel ANBO-PCOB	Reactie van de sociale partners ⁸
De ANBO-PCOB wijst op het belang van koopkrachtbehoud in het nieuwe pensioenstelsel.	Zoals aangegeven in hoofdstuk 8.1 wordt het koopkrachtbehoud ook door de sociale partners ⁸ gezien als belangrijk aandachtspunt bij de vormgeving van het beleggingsbeleid door het bestuur van BPL Pensioen. Dit wordt ook door het bestuur van BPL Pensioen onderkend. In het nieuwe pensioenstelsel is het verhogen van het ingegaan pensioen afhankelijk van de beleggingsopbrengsten. Er kan daarom geen koopkrachtbehoud worden gegarandeerd. Op basis van de ALM-doorrekeningen en het beleggingsbeleid dat BPL Pensioen voornemens is te implementeren, is echter wel de verwachting dat gemiddeld genomen de koopkracht voor een groot deel behouden kan worden. Als het

⁸ De op pagina 2 genoemde partijen

⁹ Zie bijlage 4

	<p>economisch slecht gaat, kunnen de pensioenen ook in het nieuwe stelsel echter niet verhoogd worden en is mogelijk een verlaging van het pensioen noodzakelijk. Via de solidariteitsreserve wordt getracht om de kans op een verlaging van het ingegaan pensioen zoveel mogelijk te beperken.</p>
Oordeel ANBO-PCOB	Reactie van de sociale partners¹⁰
<p>De ANBO-PCOB is van mening dat het inhalen van toeslagachterstanden moet worden meegenomen in de transitiedoelstellingen en voorrangsregels. Zonder het meenemen van deze toeslagachterstanden vindt ANBO-PCOB het geheel nog niet voldoende evenwichtig.</p>	<p>Het inhalen van toeslagachterstanden kan in het huidige financieel toetsingskader alleen plaatsvinden bij zeer hoge dekkingsgraden. Daarbij geldt dat bij deze hoge dekkingsgraden de toeslagachterstanden <u>kunnen</u> worden ingehaald. Daarbij gelden wettelijke beperkingen met betrekking tot de omvang van deze eventuele inhaaltoeslagen. Het al dan niet inhalen van toeslagachterstanden is dus voorwaardelijk. De sociale partners¹⁰ hebben ervoor gekozen om bij het verdelen van het onverdeeld vermogen een spreidingsperiode van 1 jaar in plaats van de wettelijke standaardperiode van 10 jaar te hanteren. Dit betekent dat een relatief groter deel van het onverdeeld vermogen aan gepensioneerden zal worden toegekend bij de transitie. Naar de mening van de sociale partners¹⁰ wordt op deze wijze recht gedaan aan de toeslagachterstanden. De sociale partners¹⁰ zijn daarmee van mening dat de gekozen transitiedoelstellingen en voorrangsregels evenwichtig zijn.</p>
<p>Met het afzonderen van 0,25% solidariteitsreserve wordt een verlaging van het ingegaan pensioen voorkomen. De inzet van de 0,25% solidariteitsreserve is mogelijk niet effectief, indien hiervan 20% mag worden gebruikt ter voorkoming van het verlagen van de uitkeringen.</p>	<p>Dit is inderdaad de intentie en is in het transitieplan verduidelijkt door het opnemen van de volgende tekst bij de voorrangsregels:</p> <p><i>"Bij een voldoende gevulde solidariteitsreserve wordt jaarlijks maximaal 20% van de solidariteitsreserve aangewend om de ingegane uitkeringen (zoveel mogelijk) aan te vullen tot het niveau van het jaar ervoor. Indien de ingegane pensioenen op het moment van de transitie verlaagd moeten worden, geldt deze regel niet. De volledige solidariteitsreserve is dan beschikbaar voor het (zoveel mogelijk) aanvullen van deze verlaging."</i></p>
<p>De ANBO-PCOB adviseert een overzicht te maken van de voor- en nadelen voor de verschillende generaties van de transitie en de baten en lasten van de solidariteitsreserve per generatie.</p>	<p>In dit transitieplan zijn de voor- en nadelen van de nieuwe pensioenregeling en het nieuwe pensioenstelsel voor de verschillende generaties benoemd. In de communicatie en de informatie die de deelnemers ontvangen, zal met deze opmerking van de ANBO-PCOB rekening gehouden worden.</p>
<p>De ANBO-PCOB merkt op dat in het transitieplan wel gekeken wordt naar het mediaanscenario en het slechtweerscenario, maar niet naar het goedweerscenario.</p>	<p>Uit het transitieplan blijkt dat de nieuwe pensioenregeling (in het nieuwe pensioenstelsel) in het mediaanscenario leidt tot een hoger pensioen dan in de huidige</p>

¹⁰ De op pagina 2 genoemde partijen

	<p>pensioenregeling (in het huidige pensioenstelsel). In het goedweerscenario is de vooruitgang nog groter. De sociale partners¹⁰ willen in het transitieplan echter geen onrealistische verwachtingen wekken ten aanzien van de nieuwe pensioenregeling en hebben er daarom voor gekozen om het goedweerscenario niet op te nemen in het transitieplan.</p>
Oordeel ANBO-PCOB	Reactie van de sociale partners¹⁰
<p>De ANBO-PCOB merkt op dat de pensioenambitie is verwoord met een zekerheid van 80%. Zij hebben gevraagd waarom de sociale partners¹¹ deze keuze hebben gemaakt en adviseren om ook inzicht te geven in de pensioenambitie bij een lagere mate van zekerheid, omdat andere sectoren een lagere mate van zekerheid hanteren.</p>	<p>In de afspraken is opgenomen dat met ten minste 80% zekerheid de pensioenambitie van 58% moet kunnen worden behaald. De sociale partners¹¹ hebben bewust gekozen om een relatief hoge mate van zekerheid te hanteren met betrekking tot de pensioenambitie. Zij willen geen onrealistische verwachtingen wekken ten aanzien van de nieuwe pensioenregeling. De sociale partners¹¹ zijn het echter ook met de ANBO-PCOB eens dat dit kan leiden tot een onjuiste vergelijking van de pensioenambitie met andere sectoren. Om nader inzicht te geven, wordt hieronder daarom de gevoeligheid van de pensioenambitie voor de mate van zekerheid benoemd:</p> <ul style="list-style-type: none"> - In de afspraken is opgenomen dat met ten minste 80% zekerheid de pensioenambitie van 58% moet kunnen worden behaald. - Ter informatie: met een mate van zekerheid van 60% kan een pensioenambitie van meer dan 80% worden behaald.

Op basis van artikel 150h is door de overheid een onafhankelijke transitiecommissie ingesteld. De transitiecommissie heeft tot taak te bemiddelen tussen partijen en/of partijen bindend te adviseren die een pensioenregeling sluiten, als deze partijen daartoe gezamenlijk een verzoek doen. Van deze transitiecommissie is door sociale partners¹¹ geen gebruik gemaakt.

¹¹ De op pagina 2 genoemde partijen

3. MIJLPALLEN

De sociale partners¹² geven opdracht aan BPL Pensioen om vanaf 1 januari 2027 de gewijzigde pensioenovereenkomst uit te voeren. De belangrijkste mijlpalen in het proces naar de gewijzigde pensioenovereenkomst zijn:

Datum	Mijlpaal
1 juli 2023	Wet toekomst pensioenen van kracht.
Mei 2024	Concept transitieplan gereed.
Juni/juli 2024	Achterbanraadpleging.
Juli 2024	Definitief besluit over de nieuwe pensioenregeling, compensatie en invaren door het Gemandateerd Overleg, na instemming van de op pagina 2 genoemde partijen en het transitieplan vastgesteld.
Juli 2024	Het Gemandateerd Overleg deelt het transitieplan met BPL Pensioen.
Juli 2024 – september 2024	BPL Pensioen informeert de vrijwillig aangesloten ondernemingen over de publicatie van het transitieplan en het transitiedocument.
Q1-2025	BPL Pensioen neemt finaal besluit over de invoering van de nieuwe pensioenregeling en deelt het implementatie- en communicatieplan met DNB respectievelijk AFM en de opdrachtbevestiging met het Gemandateerd Overleg.
2025 en 2026	BPL Pensioen informeert deelnemers over de afspraken in het transitieplan en over de implementatie van de nieuwe pensioenregeling.
1 januari 2027	Transitie naar de gewijzigde pensioenregeling, inclusief invaren van de bestaande pensioenaanspraken en -rechten.

¹² De op pagina 2 genoemde partijen

4. DOELSTELLINGEN PENSIOENREGELING

Het Gemandateerd Overleg heeft de volgende doelstellingen voor ogen gehad bij het wijzigen van de pensioenregeling:

- Binnen de agrarische en groene sectoren¹³ is momenteel sprake van een verplichte middelloon pensioenregeling voor de deelnemers die onder de verplichtstelling van BPL Pensioen vallen. De sociale partners¹⁴ willen ook onder het nieuwe pensioenstelsel een verplichte pensioenregeling blijven aanbieden.
- Bij de vormgeving van de pensioenregeling vormt de verzorgingsgedachte het uitgangspunt. Er is binnen de nieuwe pensioenregeling – net als nu – sprake van onderlinge solidariteit.
- Pensioen is een arbeidsvoorwaarde. Bij de vormgeving van de nieuwe regeling streven de sociale partners¹⁴ ernaar om de huidige pensioenregeling zoveel mogelijk in stand te houden. De pensioenregeling wordt aangepast aan de nieuwe wet- en regelgeving.
- Uitgaande van een totale beschikbare premie van 26,4% van de pensioengrondslag is de pensioenambitie 58%¹⁵ van de gemiddelde pensioengrondslag, op basis van 43 dienstjaren. Deze pensioenambitie moet met een voldoende mate van zekerheid gerealiseerd worden (minimaal 80% kans). De premie staat voor vijf jaar vast (2027-2031).

¹³ Zie bijlage 4

¹⁴ De op pagina 2 genoemde partijen

¹⁵ Pensioenuitkering op de pensioendatum als percentage van de gemiddelde pensioengrondslag in euro's van nu, na 43 deelnemersjaren

5. KARAKTER VAN DE NIEUWE PENSIOENOVEREENKOMST

5.1 Contractkeuze

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

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

Wettelijke kaders solidaire premieregeling

Solidariteit staat centraal

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

Collectief systeem / samen beleggen

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

Variabele pensioenuitkering

- Vanaf de pensioendatum ontvangt de pensioengerechtigde een variabele pensioenuitkering. Dit betekent dat de pensioenuitkering elk jaar opnieuw vastgesteld wordt.

Wettelijke kaders flexibele premieregeling

Beperkte risicodeling

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

Meer individuele keuzes

- Deelnemers hebben een keuze voor de mate van beleggingsrisico.
- Deelnemers hebben op de pensioendatum een keuze tussen een vaste pensioenuitkering of variabele pensioenuitkering, die elk jaar opnieuw wordt vastgesteld.

Mogelijkheid tot vaste pensioenuitkering

- Het is mogelijk om op de pensioendatum te kiezen tussen een vaste pensioenuitkering en variabele pensioenuitkering, die elk jaar opnieuw wordt vastgesteld (beperkt shoprecht).

De sociale partners¹⁶ hebben gekozen voor een solidaire premiereregeling. De redenen hiervoor zijn als volgt:

- Solidariteit als uitgangspunt
De sociale partners¹⁶ beschouwen solidariteit als belangrijk uitgangspunt van een goede pensioenregeling en wensen de mogelijkheid te bieden om binnen de gekozen regeling risico's te kunnen delen tussen verschillende generaties om pech- en gelukgeneraties te voorkomen. Dit is naar de mening van de sociale partners¹⁶ des te meer van belang daar uit het risicopreferentieonderzoek blijkt dat één op de vijf deelnemers¹⁷ een 'fors lagere' pensioenuitkering niet op kan vangen. Binnen de solidaire premiereregeling zijn er meer instrumenten beschikbaar om solidariteit in te richten dan in de flexibele premiereregeling. In hoofdstuk 8 zijn de afspraken over solidariteit in de nieuwe pensioenregeling nader uitgewerkt.
- Stabilisatie van de pensioenuitkering
De sociale partners¹⁶ zien stabiele pensioenuitkeringen als een belangrijk aspect van de nieuwe regeling. Dit wordt naar de mening van de sociale partners¹⁶ bevestigd in het risicopreferentieonderzoek, waarbij een meerderheid van de deelnemers¹⁷ aangeeft een voorkeur te hebben voor een zo stabiel mogelijk pensioenuitkering. Binnen de solidaire premiereregeling zijn er meer instrumenten beschikbaar om schokken in de pensioenuitkeringen op te vangen dan in de flexibele premiereregeling. In hoofdstuk 8 zijn de afspraken over solidariteit in de nieuwe pensioenregeling (waaronder de stabiliteit van de pensioenuitkering) nader uitgewerkt.
- Solidariteitsreserve
Een instrument dat zowel bijdraagt aan solidariteit als aan stabilisatie van de pensioenuitkeringen is de solidariteitsreserve, die onderdeel is van de solidaire regeling. Binnen de solidariteitsreserve kunnen zowel beleggingsrisico's als langlevensrisico's worden gedeeld. Uit het risicopreferentieonderzoek blijkt dat een kleine meerderheid van de deelnemers¹⁷ voorstander is van een buffer om een vangnet te bieden bij tegenvallende resultaten en zodoende een stabielere pensioenuitkering te bieden. In hoofdstuk 8 zijn de afspraken over de solidariteitsreserve in de nieuwe pensioenregeling nader uitgewerkt.
- Mogelijkheid tot opheffen leenrestrictie
De solidaire premiereregeling kent de mogelijkheid tot het opheffen van de leenrestrictie. Uit berekeningen is gebleken dat het opheffen van de leenrestrictie voor jongeren naar verwachting bijdraagt aan een hogere pensioenuitkering op de pensioendatum. Hoewel het bestuur het uiteindelijke beleid vaststelt, willen de sociale partners¹⁶ de mogelijkheid openhouden om de leenrestrictie op te kunnen heffen, als dit ook past bij de risicohouding van de deelnemers¹⁷ van BPL Pensioen.
- Ontzorgen van deelnemers
De sociale partners¹⁶ zijn van mening dat deelnemers¹⁷ aan de pensioenregeling van BPL Pensioen graag zien dat het pensioenfonds de uitkerings- en beleggingskeuzes voor ze maakt en dat zij niet zelf de verantwoordelijkheid dragen voor die keuzes. Dit past bij de relatief homogene deelnemerspopulatie van BPL Pensioen. Dit wordt ook bevestigd door de uitkomst van het risicopreferentieonderzoek waar 60% van

¹⁶ De op pagina 2 genoemde partijen

¹⁷ Waar 'deelnemers' staat, worden ook gepensioneerden en ex-deelnemers bedoeld.

de respondenten aangeeft liever een pensioenregeling te wensen waarin de professionals van het pensioenfonds bepalen hoeveel risico verstandig is. Binnen de solidaire premieregeling wordt pensioen collectief geregeld en bepaalt het pensioenfonds de collectieve beleggingsmix. Deelnemers worden hierdoor ontzorgd.

5.2 Kenmerken pensioenregeling

De belangrijkste kenmerken van de nieuwe pensioenregeling zijn:

Onderdeel	Nieuwe pensioenregeling	Wijziging t.o.v. huidige pensioenregeling?
Algemeen		
Type pensioenregeling	De nieuwe pensioenregeling is een solidaire premiereregeling.	Gewijzigd De huidige pensioenregeling is een middelloonregeling.
Toetredingsleeftijd	De toetredingsleeftijd is 18 jaar.	Ongewijzigd
Pensioendatum	Deelnemers kunnen kiezen op welke datum zij met pensioen gaan (vanaf leeftijd 60 jaar tot 5 jaar nadat de AOW is ingegaan).	Ongewijzigd
Einddatum pensioenpremie	Er wordt – net als nu – pensioenpremie betaald tot het moment dat het pensioen ingaat, maar uiterlijk tot 68 jaar.	Ongewijzigd
Soorten regeling	<ul style="list-style-type: none"> De basisregeling is de verplicht gestelde pensioenregeling. Elke werknemer in de agrarische en groene sectoren¹⁸ neemt deel aan deze pensioenregeling. Daarnaast kunnen werkgevers vrijwillig aansluiten bij BPL Pensioen. Dit transitieplan betreft de basisregeling. Daarnaast kunnen werkgevers kiezen om voor hun werknemers een excedentregeling en/of een tijdelijk partnerpensioenregeling¹⁹ af te sluiten bij BPL Pensioen. Hiervoor is een apart transitiedocument opgesteld, die u kunt vinden op de website van BPL Pensioen. 	Ongewijzigd
Pensioengrondslag		
Pensioengevend inkomen	<p>Het pensioengevend inkomen bestaat uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> Het bruto loon dat de deelnemer ontvangt. De vaste bruto toeslagen en uitkeringen die de deelnemer per jaar ontvangt. <p>Alleen het volgende telt mee voor het pensioengevend inkomen:</p> <ol style="list-style-type: none"> Het basisloon Overuren/meeruren/onaangename uren, inclusief inconveniëntentoeslag en ploegentoeslag De dertiende maand De eindejaarsuitkering, als die elk jaar wordt ontvangen De vakantietoeslag Uitbetaalde verlof- en Adv-/Atv-dagen en reizen (dus niet reiskosten) Prestatietoeslag op het uurloon Een tijdelijke toeslag vanwege werken in een hogere functie 	Ongewijzigd

¹⁸ Zie bijlage 4

¹⁹ Meer informatie vindt u op www.bplpensioen.nl/afspraken

	<p>9. Een tijdelijke toeslag vanwege vakkennis</p> <p>10. Persoonlijke toeslagen</p> <p>11. Een consignatievergoeding/bereikbaarheidsvergoeding</p>	
--	---	--

Onderdeel	Nieuwe pensioenregeling	Wijziging t.o.v. huidige pensioenregeling?
Pensioengrondslag basisregeling	<ul style="list-style-type: none"> De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioengevend inkomen dat in aanmerking wordt genomen voor de basisregeling, verminderd met de franchise. Onder franchise wordt verstaan: het deel van het pensioengevend inkomen dat voor de berekening van de pensioengrondslag buiten beschouwing wordt gelaten. De franchise stijgt met de CPI afgeleid september-september, tenzij de sociale partners anders overeenkomen en is altijd minimaal gelijk aan de wettelijke minimale franchise. De franchise bedraagt in 2024 € 15.816. Sociale partners zijn overeengekomen dat de franchise in 2025 en 2026 met 2% per jaar stijgt, waarbij de franchise minimaal gelijk is aan de wettelijke minimale franchise. Het pensioengevend inkomen dat voor de pensioengrondslag in aanmerking komt, wordt gemaximeerd. Het maximum pensioengevend inkomen bedraagt in 2024 € 71.628. Het maximum pensioengevend inkomen is gelijk aan het maximum SV-loon. Als de arbeidsovereenkomst een deel van een kalenderjaar betreft, dan wel de werknemer minder dan de normale arbeidstijd in de voor de werknemer van toepassing zijnde cao werkzaam is, wordt het maximum pensioengevend inkomen en de franchise naar evenredigheid toegepast. 	Ongewijzigd
Premie		
Premie basisregeling	<ul style="list-style-type: none"> De premie bedraagt 26,4% van de pensioengrondslag. Deze premie staat voor vijf jaar vast (2027 - 2031). Daarbij wordt ook vastgelegd welk deel van de pensioenpremie voor rekening komt van de werkgever en welk deel van de pensioenpremie voor rekening komt van de werknemer. 	Ongewijzigd
Pensioenambitie – ouderdomspensioen vanaf pensionering		
Pensioenambitie	<ul style="list-style-type: none"> De pensioenambitie (beoogd ouderdomspensioen op de pensioendatum) is afhankelijk van de premie. Bij de beoordeling van de haalbaarheid van de pensioenambitie wordt rekening gehouden met 43 deelnemersjaren. Uitgaande van een premie van 26,4%, is de pensioenambitie (beoogd ouderdomspensioen op de pensioendatum) gelijk aan 58% van de gemiddelde pensioengrondslag. De mate van zekerheid op het behalen van de pensioenambitie is ten minste 80%. <i>(Pensioenuitkering als percentage van de gemiddelde pensioengrondslag in euro's van nu)</i> Na ingang betreft de pensioenuitkering een variabele pensioenuitkering. Dit betekent dat de pensioenuitkering elk jaar opnieuw vastgesteld wordt. 	<p>Gewijzigd</p> <p>In de huidige pensioenregeling wordt jaarlijks een deel van het ouderdomspensioen ingekocht. Het opbouwpercentage wordt jaarlijks opnieuw vastgesteld. In 2024 bedraagt het opbouwpercentage 1,788% van de pensioengrondslag.</p>
Flexibilisering	<ul style="list-style-type: none"> De huidige mogelijkheden voor flexibilisering, zoals eerder of later met pensioen, deeltijdpensioen en variatie in de hoogte van het ouderdomspensioen (hoog/laag) blijven mogelijk. 	Ongewijzigd

Onderdeel	Nieuwe pensioenregeling	Wijziging t.o.v. huidige pensioenregeling?
Nabestaandenpensioen bij overlijden na pensionering		
Levenslang partnerpensioen na pensionering	<ul style="list-style-type: none"> Voor deelnemers met een partner wordt het persoonlijk pensioenvermogen op de pensioendatum in beginsel aangewend voor ouderdomspensioen en levenslang partnerpensioen in de standaardverhouding 100:70. Op de pensioendatum kan de deelnemer kiezen voor een andere hoogte van het partnerpensioen (met toestemming van de eventuele partner). Het levenslang partnerpensioen bij overlijden na pensionering wordt gefinancierd uit het persoonlijk pensioenvermogen. Na ingang betreft dit een variabele pensioenuitkering. Dit betekent dat de pensioenuitkering elk jaar opnieuw vastgesteld wordt. 	Gewijzigd In de huidige pensioenregeling is er sprake van een opgebouwd partnerpensioen. De exacte hoogte is afhankelijk van de periode waarin de deelnemer pensioen heeft opgebouwd.
Enmalige uitkering bij overlijden van de gepensioneerde	<ul style="list-style-type: none"> Als de deelnemer met pensioen is en overlijdt, dan ontvangt zijn of haar partner een eenmalige overlijdensuitkering. De partner ontvangt in dat geval twee maanduitkeringen ouderdomspensioen. 	Ongewijzigd
Bijzonderheden	<ul style="list-style-type: none"> Het op het moment van de transitie opgebouwde nabestaandenpensioen wordt ingebracht in de nieuwe pensioenregeling en blijft verzekerd. 	Ongewijzigd
Nabestaandenpensioen bij overlijden voor pensionering als actieve of arbeidsongeschikte deelnemer		
Levenslang partnerpensioen	<ul style="list-style-type: none"> 26% van het pensioengevend inkomen. Deze pensioenuitkering gaat in bij overlijden van de actieve of arbeidsongeschikte deelnemer met premievrije voortzetting van de deelname aan de pensioenregeling en wordt levenslang aan de partner uitgekeerd. Na ingang betreft de pensioenuitkering een variabele pensioenuitkering. Dit betekent dat de pensioenuitkering elk jaar opnieuw vastgesteld wordt. 	Gewijzigd In de huidige pensioenregeling is het partnerpensioen voor een actieve deelnemer gelijk aan 70% van het in het vooruitzicht gesteld ouderdomspensioen en voor een ex-deelnemer (voormalig werknemer) 70% van het opgebouwd ouderdomspensioen. (Dit komt overeen met ongeveer 27% van het pensioengevend inkomen)
Tijdelijk partnerpensioen	Niet van toepassing	Gewijzigd Op dit moment is het tijdelijk partnerpensioen gelijk aan € 10.116 (2024).
Wezenpensioen	<ul style="list-style-type: none"> 40% van het levenslang partnerpensioen (10,4% van het pensioengevend inkomen). Deze pensioenuitkering gaat in bij overlijden van de actieve of arbeidsongeschikte deelnemer met premievrije voortzetting van de deelname aan de pensioenregeling en wordt tot de leeftijd van 25 jaar aan de kinderen van de werknemer uitgekeerd. Het bedrag wordt verdubbeld als beide ouders overleden zijn (maximaal eenmaal verdubbeld, net als nu). Na ingang betreft de pensioenuitkering een variabele pensioenuitkering. Dit betekent dat de pensioenuitkering elk jaar opnieuw vastgesteld wordt. 	Gewijzigd. Op dit moment is het wezenpensioen gelijk aan 14% van het ouderdomspensioen en wordt uitgekeerd tot de leeftijd van 24 jaar. Dit komt overeen met ongeveer 6% van het pensioengevend inkomen).

Onderdeel	Nieuwe pensioenregeling	Wijziging t.o.v. huidige pensioenregeling?								
Bijzonderheden	<ul style="list-style-type: none"> De risicodekkingen voor ANW-hiaat-, partner- en wezenpensioen komen bij beëindiging van het dienstverband te vervallen, dus ook op de pensioendatum. Er is een uitlooperperiode van drie maanden. De risicodekking wordt in die situatie nog drie maanden voortgezet door BPL Pensioen. Dit geldt ook als een deelnemer (gedeeltelijk) ziek uit dienst treedt. Na afloop van de bovenstaande uitlooperperiode, dan wel de periode waarin een ex-deelnemer (voormalig werknemer) een WW-uitkering ontvangt, krijgt de ex-deelnemer de mogelijkheid om de risicodekking vrijwillig voort te zetten. De kosten hiervan komen voor rekening van het persoonlijke pensioenvermogen van de ex-deelnemer. Het op het moment van de transitie opgebouwd partnerpensioen blijft verzekerd. 	<p>Gewijzigd.</p> <p>In de huidige regeling is dit niet van toepassing.</p>								
Arbeidsongeschiktheid										
Premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid	<ul style="list-style-type: none"> Bij arbeidsongeschiktheid wordt de deelname aan de pensioenregeling premievrij voortgezet. De mate van premievrije voortzetting is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid. Daarbij wordt aangesloten bij de huidige relatie tussen de mate van arbeidsongeschiktheid ingevolge de WIA en WAO en de mate van premievrije voortzetting: <table border="1" data-bbox="468 676 1565 829"> <thead> <tr> <th>Mate van arbeidsongeschiktheid</th> <th>Mate van premievrije voortzetting</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>65% of meer</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>45%-65%</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>35%-45%</td> <td>25%</td> </tr> </tbody> </table> De premievrije voortzetting wordt gebaseerd op het pensioengevend inkomen in het jaar voor de eerste ziektedag. De jaarlijkse verhoging van het voor de premievrije voortzetting van toepassing zijnde pensioengevend inkomen van arbeidsongeschikten wordt gelijkgesteld aan de gewogen gemiddelde cao-loonsverhoging in de bedrijfstak, waarbij deze verhoging wordt gemaximeerd. Dit maximum is gelijk aan de maximale loonontwikkeling voor wettelijke doorrekeningen volgens het Besluit Financieel Toetsingskader. Met ingang van 1 juli 2023 is deze maximale loonsverhoging gelijk aan 2,4% van het pensioengevend inkomen. 	Mate van arbeidsongeschiktheid	Mate van premievrije voortzetting	65% of meer	100%	45%-65%	50%	35%-45%	25%	<p>Gewijzigd</p> <ul style="list-style-type: none"> Voor deelnemers die een ziektedag hebben, gelegen na 1 juli 2020, wordt de premievrije voortzetting van pensioenopbouw momenteel gebaseerd op 90% van het pensioengevend inkomen in het jaar voor de eerste ziektedag. In de nieuwe pensioenregeling is dit 100% van het pensioengevend inkomen in het jaar voor de eerste ziektedag. In de huidige pensioenregeling is er sprake van een premievrije voortzetting van de pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid. In de nieuwe pensioenregeling is er sprake van vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid. De jaarlijkse verhoging van het pensioengevend inkomen van arbeidsongeschikten wordt in de nieuwe pensioenregeling anders gefinancierd, waardoor er een maximering van de jaarlijkse verhoging van toepassing is. Dit is momenteel niet het geval.
Mate van arbeidsongeschiktheid	Mate van premievrije voortzetting									
65% of meer	100%									
45%-65%	50%									
35%-45%	25%									

6. OPGEBOUWDE PENSIOENAANSPRAKEN EN PENSIOENRECHTEN

6.1 Verzoek tot invaren

Invaren betekent het inbrengen van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in de nieuwe pensioenregeling. Het Gemandateerd Overleg verzoekt, na instemming van de op pagina 2 genoemde partijen, BPL Pensioen 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.

Sociale partners²⁰ zien de volgende voordelen van het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten:

- Er wordt gestreefd naar een efficiënte, effectieve en toekomstbestendige pensioenuitvoering tegen zo laag mogelijke kosten. Door de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen hoeft geen pensioenregeling onder het huidig Financieel Toetsingskader (FTK) in stand te blijven, maar is de pensioenregeling als geheel – zowel verleden als toekomst – één pensioenregeling onder de Wet toekomst pensioenen. Dit komt een efficiënte en effectieve pensioenuitvoering ten goede. Dit uit zich onder andere in lagere uitvoeringskosten, schaalvoordelen bij beleggingen en risicodeling en minder complexiteit voor deelnemers. De pensioenuitvoering wordt hiermee ook meer toekomstbestendig.
- De voordelen van de nieuwe pensioenregeling zijn ook van toepassing op de in het verleden opgebouwde pensioenen. In de nieuwe pensioenregeling worden minder buffers opgebouwd en zijn er geen restricties met betrekking tot toeslagverlening (het verhogen van de pensioenuitkering in goede tijden). Daarom is de verwachte pensioenuitkering in de nieuwe pensioenregeling hoger dan in het huidige pensioenstelsel.
- Er wordt voorkomen dat er een schot tussen de bestaande en nieuwe pensioenaanspraken ontstaat. Dit doorbreekt de risicodeling tussen generaties van deelnemers.
- Het Gemandateerd Overleg heeft, na instemming van de op pagina 2 genoemde partijen, gekozen voor een solidaire premiereregeling. Bij een voldoende hoge dekkingsgraad bij de transitie kan bij invaren gestart worden met een gevulde solidariteitsreserve. Dit beperkt het risico dat de ingegane pensioenuitkering verlaagd wordt in de jaren na de transitie.

De sociale partners²⁰ zien de volgende nadelen van het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten:

- Er is sprake van een wijziging van de pensioentoezegging.
- In het nieuwe pensioenstelsel kan de pensioenuitkering – als het economisch slecht gaat (5% slechtste economische scenario's in de scenarioset) – ook lager uitvallen dan in het huidige pensioenstelsel.
- De voorspelbaarheid van de pensioenuitkering is in het nieuwe pensioenstelsel in de opbouwfase lager dan in het huidige pensioenstelsel.

²⁰ De op pagina 2 genoemde partijen

- Het invaren leidt tot eenmalige kosten. Dit zijn zowel uitvoeringskosten die gemaakt worden bij de omzetting van de opgebouwde pensioenen naar persoonlijke pensioenvermogens, als kosten voor de voorbereidende werkzaamheden daarvoor, zoals transactiekosten in verband met het aanpassen van de beleggingen naar de bij de nieuwe pensioenregeling passende situatie en projectkosten.
- De impact van invaren is op voorhand niet volledig vast te stellen. Zo is het onzeker hoe hoog de dekkinggraad op het uiteindelijke invaarmoment is en hoe de economie zich na de transitie ontwikkelt.

De sociale partners²¹ zijn van mening dat de voordelen van het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in de nieuwe pensioenregeling groter zijn dan de nadelen.

6.2 Transitiedoelstellingen

Bij het invaren wordt het huidige collectieve fondsvermogen toegewezen aan diverse bestemmingen.

De sociale partners²¹ hebben de volgende bestemmingen geformuleerd:

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

Het MVEV en de VOR zijn wettelijk verplichte onderdelen van een solidaire premiereregeling. Deze moeten altijd op een toereikend niveau zijn. Deze reserves worden door het bestuur van BPL Pensioen vastgesteld op het transitiemoment, op basis van de wettelijke richtlijnen.

Ten aanzien van de persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers, beogen de sociale partners²¹ een situatie waarbij deelnemers²² - op het moment van de transitie - ten minste de voorziening pensioenverplichtingen van hun pensioenaanspraken of -rechten ontvangen als persoonlijk pensioenvermogen. Dit betekent dat het persoonlijke pensioenvermogen voor elke deelnemer²² hoger of gelijk is aan de corresponderende voorziening pensioenverplichtingen op het moment van de transitie en de ingegane pensioenuitkeringen en opgebouwde pensioenen op de dag na de transitie hoger dan of gelijk zijn aan de ingegane pensioenuitkeringen en opgebouwde pensioenen op de dag voor de transitie. Dit is alleen mogelijk als de dekkinggraad van BPL Pensioen op het moment van de transitie hiervoor toereikend is.

Daarnaast hebben de sociale partners²¹ de volgende wensen:

- De verwachte pensioenuitkering is voor niet-gepensioneerden voor en na de transitie ten minste gelijk, ofwel de verwachte pensioenuitkeringen zijn op de dag na de transitie hoger dan of gelijk aan de verwachte pensioenuitkeringen op de dag voor de transitie. Dit wordt gemeten in termen van UPO²³-bedragen voor maatmensen en dus niet op individueel niveau. De verwachte pensioenuitkering in termen van het UPO van

²¹ De op pagina 2 genoemde partijen

²² Waar 'deelnemers' staat, worden ook gepensioneerden en ex-deelnemers bedoeld.

²³ Uniform Pensioenoverzicht

maatmensen in de nieuwe pensioenregeling moet ten minste gelijk zijn aan de verwachte pensioenuitkering in termen van het UPO in de huidige pensioenregeling. Dit is alleen mogelijk als de dekkingsgraad van BPL Pensioen op het moment van de transitie hiervoor toereikend is.

- BPL Pensioen start in het nieuwe pensioenstelsel met een voldoende vermogen om een adequate compensatie te financieren. Op basis van de doorrekeningen, die ten grondslag liggen aan dit transitieplan, is hiervoor circa 2,75% van het persoonlijk pensioenvermogen benodigd. De feitelijke kosten worden op het moment van de transitie vastgesteld en volgen uit de gehanteerde compensatiestaffel (zie hoofdstuk 7). Dit is alleen mogelijk als de dekkingsgraad van BPL Pensioen op het moment van de transitie hiervoor toereikend is.
- BPL Pensioen start in het nieuwe pensioenstelsel met een voldoende gevulde solidariteitsreserve. De solidariteitsreserve op de transitiedatum bedraagt bij voorkeur 5% van het collectieve pensioenvermogen. Dit is alleen mogelijk als de dekkingsgraad van BPL Pensioen op het moment van de transitie hiervoor toereikend is. Bij lage dekkingsgraden kan de solidariteitsreserve ook lager zijn (de solidariteitsreserve is minimaal 0,25%).

De sociale partners²⁴ hebben in dit kader de volgende transitiedoelstellingen en bijbehorende kwantitatieve maatstaven vastgesteld (in willekeurige volgorde):

Wettelijke doelstelling	Kwantitatieve maatstaf
De wettelijk verplichte reserves (het Minimaal Vereist Eigen Vermogen en de voorziening operationele risico's) worden op het moment van de transitie gevuld tot het benodigde niveau.	<ul style="list-style-type: none"> • Tezamen circa 2% van het persoonlijk pensioenvermogen. • De exacte hoogte wordt vastgesteld door BPL Pensioen op het transitiemoment.
Deelnemers ontvangen op het moment van de transitie ten minste de voorziening pensioenverplichtingen. Dit betekent dat de ingegane pensioenuitkeringen en de opgebouwde pensioenen op het moment van de transitie niet worden verlaagd.	<ul style="list-style-type: none"> • Persoonlijk pensioenvermogen voor deelnemer >= voorziening pensioenverplichtingen op het moment van de transitie. • Ingegane pensioenuitkering en opgebouwde pensioenen dag na de transitie >= ingegane pensioenuitkering en opgebouwde pensioenen dag voor de transitie.
Overige wensen	Kwantitatieve maatstaf
De verwachte pensioenuitkering is voor niet-gepensioneerden voor en na de transitie ten minste gelijk.	Verwachte pensioenuitkering dag na de transitie >= verwachte pensioenuitkering dag voor de transitie. Dit wordt gemeten in termen van verwachte UPO-bedragen voor maatmensen, dus niet op individueel niveau.
Het pensioenfonds start in het nieuwe pensioenstelsel bij voorkeur met een voldoende gevulde solidariteitsreserve.	De solidariteitsreserve is ten minste 0,25%, maar bij voorkeur 5% van het persoonlijk pensioenvermogen
Er is bij de transitie een adequate compensatieregeling.	De compensatiestaffel, zoals weergegeven in hoofdstuk 7, is leidend, mits er ruimte is conform de voorrangregels voor financiering van deze compensatiestaffel vanuit het fondsvermogen. De compensatielast die bij deze compensatiestaffel is rentegevoelig en wordt op de transitiedatum vastgesteld. Op basis van de doorrekeningen

²⁴ De op pagina 2 genoemde partijen

die ten grondslag liggen aan dit transitieplan is hiervoor circa 2,75% van het persoonlijk pensioenvermogen benodigd.

De sociale partners²⁵ streven naar een evenwichtige transitie. Daarbij:

- Wordt de transitie in zijn geheel op evenwichtigheid beoordeeld. Dit houdt in dat het wijzigen van de pensioenregeling en het -stelsel, de keuze om al dan niet in te varen en de afspraken over compensatie in zijn geheel worden gezien.
- Wordt bij de beoordeling van de evenwichtigheid door de sociale partners²⁵ primair gekeken naar de impact van de nieuwe pensioenregeling op de mediaan vervangingsratio voor elke generatie. Daarnaast wordt getoetst hoe de UPO-bedragen van het huidige en het nieuwe pensioenstelsel zich tot elkaar verhouden en tot welke resultaten de nieuwe pensioenregeling leidt als het economisch slecht gaat (5% slechtste economische scenario's in de scenarioset). In lijn met de wettelijke bepalingen wordt tevens het netto profijt inzichtelijk gemaakt.

6.3 Voorrangsregels

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

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

1. Het aanleggen van het Minimaal Vereist Eigen Vermogen en de voorziening operationele risico's.
2. Het aanleggen van een solidariteitsreserve van 0,25% van het persoonlijk pensioenvermogen, bedoeld om het risico te beperken dat een ingegane pensioenuitkering daalt op het moment van of net na de transitie. De verwachting van de gepensioneerden is immers dat de pensioenuitkering in de komende jaren ten minste nominaal gelijk blijft. Bij een voldoende gevulde solidariteitsreserve wordt jaarlijks maximaal 20% van de solidariteitsreserve aangewend om de ingegane uitkeringen (zoveel mogelijk) aan te vullen tot het niveau van het jaar ervoor. Indien de ingegane pensioenen op het moment van de transitie verlaagd moeten worden, geldt deze regel niet. De volledige solidariteitsreserve is dan beschikbaar voor het (zoveel mogelijk) aanvullen van deze verlaging.
3. Het toekennen van de voorziening pensioenverplichtingen aan de (ex)deelnemers en pensioengerechtigden. De opgebouwde pensioenen blijven hierdoor gelijk.
4. Het toekennen van compensatie aan (ex)deelnemers en pensioengerechtigden die erop achteruitgaan in het UPO-bedrag
(NB. Deze toetsing vindt plaats op maatschappijniveau en niet op individueel niveau. Deze voorrangsregel wordt toegepast voor zover dit wettelijk mogelijk is.)

²⁵ De op pagina 2 genoemde partijen

5. Het verhogen van de solidariteitsreserve van 0,25% naar 2,5% van het persoonlijk pensioenvermogen, bedoeld om het risico te beperken dat een pensioenuitkering daalt na de transitie. De verwachting van de gepensioneerden is immers dat de pensioenuitkering in de komende jaren ten minste nominaal gelijk blijft.
6. Het toekennen van compensatie aan actieve en arbeidsongeschikte deelnemers in verband met het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw.
7. Het verhogen van het persoonlijk pensioenvermogen van deelnemers met 2,5%.
8. Het verhogen van de solidariteitsreserve naar 5% van het persoonlijk pensioenvermogen.
9. Het verhogen van het persoonlijk pensioenvermogen. Hierbij krijgt elke (ex)deelnemer en pensioengerechtigde eenzelfde verhoging van het persoonlijk pensioenvermogen.

Als BPL Pensioen een hoge dekkingsgraad heeft op het moment van de transitie, dan is er mogelijk meer vermogen beschikbaar dan nodig is om deelnemers de voorziening pensioenverplichtingen - behorend bij het eigen opgebouwd pensioen - als persoonlijk pensioenvermogen toe te kennen. De sociale partners²⁶ hebben van BPL Pensioen begrepen dat in deze situatie het vermogenoverschot in beginsel via de standaardmethode zal worden toebedeeld aan de persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers. Hierbij wordt geen spreidingsperiode gehanteerd; elke deelnemer krijgt dezelfde verhoging van het persoonlijk pensioenvermogen. De achtergrond hiervan is als volgt

- De wettelijke standaard spreidingsperiode is 10 jaar.
- BPL Pensioen heeft op het moment van de transitie echter een toeslagachterstand.
- De buffers van BPL Pensioen zijn onverdeeld vermogen. Er is geen groep deelnemers die hier meer recht op heeft dan een andere groep deelnemers.
- Gegeven deze uitgangssituatie, zijn het bestuur van BPL Pensioen en sociale partners²⁶ van mening dat het hanteren van een verkorte spreidingsperiode van 1 jaar tot een evenwichtigere verdeling van de gelden leidt dan het hanteren van de wettelijke standaard spreidingsperiode van 10 jaar. Met name gepensioneerden ontvangen hierdoor een groter deel van het onverdeeld vermogen dan wanneer de standaard spreidingsperiode van 10 jaar zou zijn gehanteerd.

6.4 Bandbreedte dekkingsgraad

Het Gemandateerd Overleg heeft samen met BPL Pensioen verschillende financiële en economische scenario's verkend, waarbij dit transitieplan volstaat en er dus geen nadere besluitvorming meer nodig is. In deze situaties kan het transitieplan onverkort worden uitgevoerd.

De bandbreedte van de dekkingsgraad waarbij geen nadere besluitvorming meer nodig is, is door sociale partners²⁶ vastgesteld op 95% tot 140%. Als op het transitiemoment de dekkingsgraad tussen de 95% tot 140% ligt, wordt naar de mening van de sociale partners²⁶ in voldoende mate voldaan aan de transitiedoelstellingen. Bij deze beoordeling is rekening gehouden met de in de voorrangsregels aangegeven prioritering. De transitie-effecten liggen in deze situatie binnen de afgesproken grenzen:

- Bij een dekkingsgraad lager dan 95% zijn de afspraken uit dit transitieplan (mogelijk) niet langer toereikend en wordt de situatie door het Gemandateerd Overleg opnieuw bekeken op de transitiedatum. Het resultaat

²⁶ De op pagina 2 genoemde partijen

wordt, na overleg met het bestuur van BPL Pensioen, ter instemming voorgelegd aan de op pagina 2 genoemde partijen. Daarnaast worden de ANBO-PCOB opnieuw gehoord. Daarbij streven partijen ernaar om zo snel mogelijk aanvullende afspraken te maken, waarbij ervoor gezorgd wordt dat de transitie alsnog binnen een jaar kan plaatsvinden, zodat de transitie binnen de wettelijke termijnen (uiterlijk 1 januari 2028) kan worden afgerond.

- Bij een dekkingsgraad hoger dan 140% kan de transitie naar de nieuwe pensioenregeling doorgang vinden. In dat geval wordt het vermogen boven de 140% in beginsel verdeeld over de persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers, rekening houdend met een spreidingsperiode van 10 jaar. Het Gemandateerd Overleg wenst in deze situatie echter de situatie wel opnieuw te bekijken en na overleg met het bestuur van BPL Pensioen vast te stellen of dit extra onverdeeld vermogen (boven het vermogen dat behoort bij een dekkingsgraad van 140% op de transitiedatum) volledig uit wordt gedeeld via een extra verhoging van de persoonlijke pensioenvermogens, of dat een andere bestemming van dit geld meer evenwichtig is. Als een andere bestemming van dit geld gewenst is, dan wordt dit ter instemming voorgelegd aan de op pagina 2 genoemde partijen. Daarnaast worden de ANBO-PCOB opnieuw gehoord. Daarbij streven partijen ernaar om zo snel mogelijk aanvullende afspraken te maken, waarbij ervoor gezorgd wordt dat de transitie alsnog binnen een jaar kan plaatsvinden, zodat de transitie (ruim) binnen de wettelijke termijnen (uiterlijk 1 januari 2028) kan worden afgerond.

Hieronder worden de voorrangsregels nader gespecificeerd:

Invaardekkingsgraad	Omschrijving
< 95%	Dit transitieplan beschrijft op welke wijze het vermogen van BPL Pensioen wordt verdeeld, als de dekkingsgraad van BPL Pensioen op het transitiemoment 95%-140% bedraagt. Bij een dekkingsgraad lager dan 95% zijn de afspraken uit dit transitieplan (mogelijk) niet langer toereikend en wordt de situatie door het Gemandateerd Overleg opnieuw bekeken op de transitiedatum. Het resultaat wordt, na overleg met het bestuur van BPL Pensioen, ter instemming voorgelegd aan de op pagina 2 genoemde partijen. Daarnaast worden de ANBO-PCOB opnieuw gehoord. Daarbij streven partijen ernaar om zo snel mogelijk aanvullende afspraken te maken, waarbij ervoor gezorgd wordt dat de transitie alsnog binnen een jaar kan plaatsvinden, zodat de transitie binnen de wettelijke termijnen (uiterlijk 1 januari 2028) kan worden afgerond.
95% - circa 102,25%	<ol style="list-style-type: none"> 1. Financiering van het minimaal vereist eigen vermogen en de voorziening operationele risico's; 2. Het aanleggen van een solidariteitsreserve met 0,25% van het persoonlijk pensioenvermogen; 3. Verlaging van het opgebouwd pensioen op het moment van invaren. Deze verlaging is voor elke deelnemer gelijk. Voor gepensioneerden wordt deze verlaagde uitkering aangevuld vanuit de solidariteitsreserve. <p>In deze situatie is er geen compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw.</p> <p>Bij een voldoende gevulde solidariteitsreserve wordt jaarlijks maximaal 20% van de solidariteitsreserve aangewend om de ingegane uitkeringen (zoveel mogelijk) aan te vullen tot het niveau van het jaar ervoor. Indien de ingegane pensioenen op het moment van de transitie verlaagd moeten worden, geldt deze regel niet. De volledige solidariteitsreserve is dan beschikbaar voor het aanvullen van deze verlaging.</p>

Invaardekkingsgraad	Omschrijving
<p>Circa 102,25% - circa 104,5%</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Financiering van het minimaal vereist eigen vermogen en de voorziening operationele risico's; 2. Het aanleggen van een solidariteitsreserve met 0,25% van het persoonlijk pensioenvermogen; 3. Deelnemer ontvangen hun voorziening pensioenverplichtingen; 4. Het toekennen van compensatie aan deelnemers die erop achteruitgaan in UPO-bedrag. Hierdoor blijft de verwacht pensioenuitkering (in UPO-termen) ten minste gelijk. (NB. Deze toetsing vindt plaats op maatmensniveau en niet op individueel niveau en wordt toegepast voor zover hiervoor wettelijke mogelijkheden zijn); 5. De solidariteitsreserve wordt aangevuld tot een niveau van 2,5% van het vermogen, voor zover de dekkingsgraad van BPL Pensioen op het moment van de transitie hiervoor toereikend is. <p>In deze situatie is er geen compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw.</p>
<p>Circa 104,5% - circa 107,25%</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Financiering van het minimaal vereist eigen vermogen en de voorziening operationele risico's; 2. Het aanleggen van een solidariteitsreserve met 0,25% van het persoonlijk pensioenvermogen; 3. Deelnemers ontvangen hun voorziening pensioenverplichtingen; 4. Het toekennen van compensatie aan deelnemers die erop achteruitgaan in UPO-bedrag. Hierdoor blijft de verwacht pensioenuitkering (in UPO-termen) ten minste gelijk. (NB. Deze toetsing vindt plaats op maatmensniveau en niet op individueel niveau en wordt toegepast voor zover hiervoor wettelijke mogelijkheden zijn); 5. De solidariteitsreserve wordt aangevuld tot een niveau van 2,5% van het vermogen; 6. Er wordt een compensatie toegekend aan actieve deelnemers die nadeel ervaren van het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw conform de in hoofdstuk 7 opgenomen compensatiestaffel, voor zover daarvoor – gegeven de dekkingsgraad van BPL Pensioen op het transitie moment - voldoende vermogen beschikbaar is. Bij onvoldoende vermogen voor volledige compensatie op basis van de in hoofdstuk 7 genoemde compensatiestaffel, wordt de compensatiestaffel naar rato (van het voor compensatie beschikbare vermogen ten opzichte van het vermogen dat benodigd is voor toekenning van de volledige compensatiestaffel) toegekend. Deze compensatie komt in de plaats van de compensatie zoals genoemd onder voorrangsregel 3.
<p>Circa 107,25% - circa 109,75%</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Financiering van het minimaal vereist eigen vermogen en de voorziening operationele risico's; 2. Het aanleggen van een solidariteitsreserve met 0,25% van het persoonlijk pensioenvermogen; 3. Deelnemers ontvangen hun voorziening pensioenverplichtingen; 4. Het toekennen van compensatie aan deelnemers die erop achteruitgaan in UPO-bedrag. Hierdoor blijft de verwachte pensioenuitkering (in UPO-termen) ten minste gelijk. (NB. Deze toetsing vindt plaats op maatmensniveau en niet op individueel niveau en niet op individueel niveau en wordt toegepast voor zover hiervoor wettelijke mogelijkheden zijn); 5. De solidariteitsreserve wordt aangevuld tot een niveau van 2,5% van het vermogen; Er wordt een compensatie toegekend aan actieve deelnemers die

	<p>nadeel ervaren van het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw conform de in hoofdstuk 7 opgenomen compensatiestaffel. Deze compensatie komt in de plaats van de compensatie genoemd onder voorrangsregel 3;</p> <p>6. Het persoonlijk pensioenvermogen van deelnemers wordt verhoogd met 2,5%, voor zover de dekkingsgraad van BPL Pensioen op het moment van de transitie hiervoor toereikend is.</p>
Invaardekkingsgraad	Omschrijving
Circa 109,75% - circa 112,25%	<ol style="list-style-type: none"> 1. Financiering van het minimaal vereist eigen vermogen en de voorziening operationele risico's; 2. Het aanleggen van een solidariteitsreserve met 0,25% van het persoonlijk pensioenvermogen; 3. Deelnemer ontvangen hun voorziening pensioenverplichtingen; 4. Het toekennen van compensatie aan deelnemers die erop achteruitgaan in UPO-bedrag. Hierdoor blijft de verwacht pensioenuitkering (in UPO-termen) ten minste gelijk. (NB. Deze toetsing vindt plaatst op maatmensniveau en niet op individueel niveau en wordt toegepast voor zover hiervoor wettelijke mogelijkheden zijn); 5. De solidariteitsreserve wordt aangevuld tot een niveau van 2,5% van het vermogen; 6. Er wordt een compensatie toegekend aan actieve deelnemers die nadeel ervaren van het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw conform de in hoofdstuk 7 opgenomen compensatiestaffel. Deze compensatie komt in de plaats van de compensatie genoemd onder voorrangsregel 3; 7. Het persoonlijk pensioenvermogen van deelnemers wordt verhoogd met 2,5%; 8. De solidariteitsreserve wordt aangevuld tot 5% van het vermogen voor zover de dekkingsgraad van BPL Pensioen op het moment van de transitie hiervoor toereikend is.
112,25% - 140%	<ol style="list-style-type: none"> 1. Financiering van het minimaal vereist eigen vermogen en de voorziening operationele risico's; 2. Het aanleggen van een solidariteitsreserve met 0,25% van het persoonlijk pensioenvermogen; 3. Deelnemer ontvangen hun voorziening pensioenverplichtingen; 4. Het toekennen van compensatie aan deelnemers die erop achteruitgaan in UPO-bedrag. Hierdoor blijft de verwachte pensioenuitkering (in UPO-termen) ten minste gelijk. (NB. Deze toetsing vindt plaatst op maatmensniveau en niet op individueel niveau en wordt toegepast voor zover hiervoor wettelijke mogelijkheden zijn); 5. De solidariteitsreserve wordt aangevuld tot een niveau van 2,5% van het vermogen; 6. Er wordt een compensatie toegekend aan actieve deelnemers die nadeel ervaren van het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw conform de in hoofdstuk 7 opgenomen compensatiestaffel. Deze compensatie komt in de plaats van de compensatie genoemd onder voorrangsregel 3; 7. Het persoonlijk pensioenvermogen van deelnemers wordt verhoogd met 2,5%; 8. De solidariteitsreserve wordt aangevuld tot 5% van het vermogen; 9. Het persoonlijk pensioenvermogen wordt verhoogd.

Invaardekkingsgraad	Omschrijving
>140%	<p>Dit transitieplan beschrijft op welke wijze het vermogen van BPL Pensioen wordt verdeeld, als de dekkingsgraad van BPL Pensioen op het transitiemoment 95%-140% bedraagt. Bij een dekkingsgraad hoger dan 140% kan de transitie naar de nieuwe pensioenregeling doorgang vinden. In dat geval wordt het vermogen boven de 140%, in beginsel verdeeld over de persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers, rekening houdend met een spreidingsperiode van 10 jaar. Het Gemandateerd Overleg wenst in deze situatie echter de situatie wel opnieuw te bekijken en na overleg met het bestuur van BPL Pensioen vast te stellen of dit extra onverdeeld vermogen (boven het vermogen dat behoort bij een dekkingsgraad van 140% op de transitiedatum) volledig uit wordt gedeeld via een extra verhoging van persoonlijke pensioenvermogens, of dat een andere bestemming van dit geld meer evenwichtig is. Als een andere bestemming van dit geld gewenst is, wordt dit ter instemming voorgelegd aan de op pagina 2 genoemde partijen. Daarnaast worden de ANBO-PCOB opnieuw gehoord. Daarbij streven partijen ernaar om zo snel mogelijk eventuele aanvullende afspraken te maken, waarbij ervoor gezorgd wordt dat de transitie alsnog binnen een jaar kan plaatsvinden, zodat de transitie binnen de wettelijke termijnen (uiterlijk 1 januari 2028) kan worden afgerond.</p>

De sociale partners²⁷ zijn ervan overtuigd dat de keuze voor invaren op basis van de bovengenoemde systematiek evenwichtig is voor deelnemers, ex-deelnemers (voormalig werknemers), pensioengerechtigden, alsmede voor hun meeverzekerde eventuele partners en kinderen. Dit blijkt uit hoofdstuk 10.

²⁷ De op pagina 2 genoemde partijen

7. AFSPRAKEN VOOR COMPENSATIE

7.1 Achtergrond compensatie

De sociale partners²⁸ streven ernaar om een adequate compensatieregeling in te regelen voor deelnemers die nadeel ervaren door het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw. Het afschaffen van de doorsneesystematiek voor premie en pensioenopbouw leidt tot een nadeel voor een aantal huidige (actieve) deelnemers van BPL Pensioen en arbeidsongeschikte deelnemers met premievrije voortzetting van deelname aan de pensioenregeling.

7.2 Beschrijving compensatieregeling

De sociale partners²⁸ wensen op de navolgende wijze een eventuele achteruitgang in pensioen, als gevolg van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling, voor (actieve) deelnemers te compenseren.

Methodiek

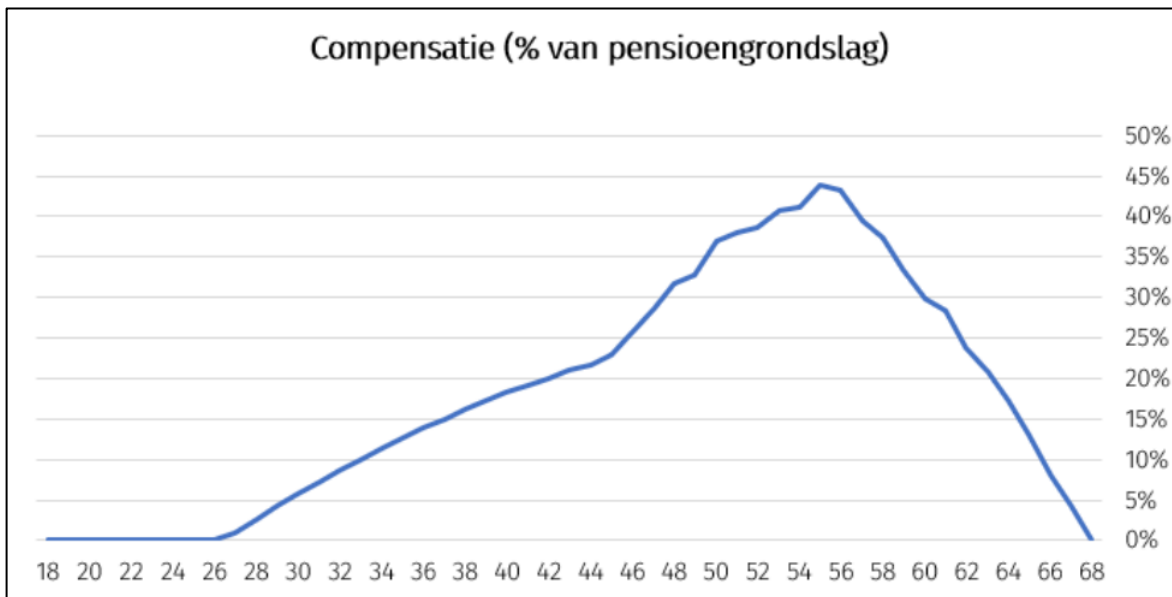
De sociale partners²⁸ hebben de benodigde compensatie op basis van de zogenaamde "dubbele transitie" beoordeeld. Dit betekent dat niet alleen gekeken wordt naar de consequenties van het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw, maar dat ook andere transitie-effecten in ogenschouw genomen worden. De compensatie is zodanig vastgesteld dat er naar de mening van de sociale partners²⁸ een evenwichtige verdeling van de vervangingsratio's over de leeftijden heen resulteert bij de transitie naar de nieuwe pensioenregeling, zowel op basis van de DNB-scenarioset als op basis van de scenarioset van Ortec Finance.

De compensatie wordt vastgesteld op leeftijdscohortniveau en niet op individueel niveau. De sociale partners²⁸ hebben gekozen voor een methodiek die vooraf rekening houdt met de rentegevoeligheid van de compensatie, zodat op het transitiemoment de compensatiestafel vaststaat en niet opnieuw (afhankelijk van de rentestand) moet worden vastgesteld.

Compensatiestafel

Als de dekkingsgraad van BPL Pensioen toereikend is voor volledige compensatie, ziet de leeftijdsafhankelijke compensatiestafel voor deelnemers er grafisch als volgt uit. Dit betreft een leeftijdsafhankelijke, eenmalige compensatie, voor deelnemers die op de transitiedatum actief of arbeidsongeschikt zijn, als percentage van de pensioengrondslag:

²⁸ De op pagina 2 genoemde partijen



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

Op basis van de doorrekeningen, die ten grondslag liggen aan dit transitieplan, is voor deze compensatie circa 2,75% van het persoonlijk pensioenvermogen benodigd.

7.3 Financieringsplan gemaakte compensatieafspraken

Financieringsplan

De sociale partners²⁹ wensen de compensatie te financieren uit het collectieve pensioenvermogen. De sociale partners²⁹ vragen BPL Pensioen om de compensatie op het moment van de transitie in één keer toe te kennen aan de op dat moment actieve en arbeidsongeschikte deelnemers.

Schokken tijdens de transitie

De in bijlage 3 opgenomen compensatiestaffel is niet afhankelijk van de rente en daarmee niet gevoelig voor renteschokken. Bij de vaststelling van deze compensatiestaffel is al rekening gehouden met diverse renteniveaus. De kostprijs voor het toekennen van de compensatiestaffel is derhalve niet renteafhankelijk. De dekkingsgraad, die nodig is voor het toekennen van de compensatiestaffel, is wel renteafhankelijk: hoe hoger de rente, hoe hoger de kostprijs van de compensatie in dekkingsgraadtermen.

²⁹ De op pagina 2 genoemde partijen

8. AFSPRAKEN OVER SOLIDARITEIT(SRESERVE)

8.1 Doelstellingen solidariteitsreserve

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

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

Daarnaast wensen de sociale partners³⁰ – als onderdeel van het solidariteitsbeleid – een collectieve uitkeringsfase te hanteren, zodat ingegane pensioenuitkeringen jaarlijks procentueel met allemaal hetzelfde percentage stijgen of dalen.

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

Er wordt niet gekozen voor inflatiebescherming vanuit de solidariteitsreserve. Het koopkrachtbehoud wordt wel gezien als belangrijk aandachtspunt bij de vormgeving van het beleggingsbeleid door het bestuur van BPL Pensioen.

8.2 Financiering van de solidariteitsreserve

De sociale partners³⁰ verzoeken BPL Pensioen om de solidariteitsreserve, waar mogelijk, initieel te vullen met dat deel van het collectieve pensioenvermogen dat op het moment van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling niet wordt gebruikt ter dekking van de persoonlijke pensioenvermogens voor de deelnemers, ex-deelnemers (voormalig werknemers) en pensioengerechtigden. De solidariteitsreserve zal daarbij gevuld worden met minimaal 0,25%, maar bij voorkeur met 5% van het geheel voor pensioen gereserveerde vermogen.

De sociale partners³⁰ verzoeken BPL Pensioen om de solidariteitsreserve te vullen bij het invaren van het opgebouwd pensioen op de transitiedatum en vanuit het toekomstig overrendement. Het vullen van de solidariteitsreserve vanuit de premie vinden de sociale partners³⁰ niet evenwichtig. Immers, als de solidariteitsreserve vanuit de premie wordt gevuld, betalen alleen de actieve deelnemers, terwijl bij een financiering uit het overrendement alle deelnemers bijdragen aan de solidariteitsreserve.

³⁰ De op pagina 2 genoemde partijen

8.3 Toegevoegde waarde van de solidariteitsreserve

De sociale partners³¹ hebben de doelstellingen van de solidariteitsreserve vastgesteld. BPL Pensioen heeft aan de sociale partners³¹ inzicht gegeven in de toegevoegde waarde van de solidariteitsreserve in de nieuwe pensioenregeling. Hieruit blijkt dat de beoogde inzet van de solidariteitsreserve ervoor zorgt dat het risico op een daling van een ingegane pensioenuitkering wordt beperkt en dat de voorspelbaarheid van de pensioenuitkering in de jaren voor pensionering toeneemt.

Het risico op een verlaging van de ingegane pensioenuitkering neemt af

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

De voorspelbaarheid van de pensioenuitkering neemt toe

Uit de door BPL Pensioen verstrekte inzichten blijkt dat de combinatie van het hanteren van een collectieve uitkeringsfase en het hanteren van een solidariteitsreserve (rekening houdend met de beoogde invulling) ervoor zorgt dat de voorspelbaarheid van de pensioenuitkering in de jaren voor pensionering toeneemt. Zonder deze maatregelen kan de pensioenuitkering van een 65-jarige als het economisch slecht gaat (5% slechtste economische scenario's in de scenario'set) op de pensioendatum circa 15% lager zijn dan de verwachte pensioenuitkering. Het hanteren van een collectieve uitkeringsfase, in combinatie met het hanteren van een solidariteitsreserve, zorgt ervoor dat de voorspelbaarheid van de pensioenuitkering toeneemt. Het verschil tussen de verwachte pensioenuitkering en de pensioenuitkering in slechte economische scenario's is voor een 65-jarige dan circa 3%. Het feitelijke pensioen op de pensioendatum bevindt zich dan dus binnen een kleinere banbreedte.

8.4 Evenwichtige en toekomstbestendige invulling van de solidariteitsreserve

De sociale partners³¹ verzoeken BPL Pensioen om de solidariteitsreserve evenwichtig en toekomstbestendig vorm te geven, zodanig dat wordt voorkomen dat de solidariteitsreserve in één keer kan worden gebruikt en zodanig dat de baten en lasten vanuit de solidariteitsreserve voor elke generatie in evenwicht zijn.

³¹ De op pagina 2 genoemde partijen

9. EFFECTEN VAN DE WIJZIGING VAN DE PENSIOENREGELING (TRANSITIE-EFFECTEN)

9.1 Inleiding

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

- De pensioenuitkeringen in de huidige en nieuwe pensioenregeling (verwachting, als het economisch slecht gaat (5% slechtste economische scenario's in de scenarioset)) en als het economisch goed gaat (5% beste economische scenario's in de scenarioset)).
- Het netto profijt in de huidige en nieuwe pensioenregeling.

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

- Actieve deelnemers;
- Ex-deelnemers (voormalig werknemers en ex-partners);
- Pensioengerechtigden.

Bij de beoordeling van de evenwichtigheid kijken de sociale partners³² in eerste instantie naar de impact op de verwachte pensioenuitkering. Daarbij wordt ook de impact op de pensioenuitkering als het economisch slecht gaat (5% slechtste economische scenario's in de scenarioset) inzichtelijk gemaakt.

De berekeningen zijn uitgevoerd voor verschillende dekkingsgraden (zie bijlage 1). De in dit hoofdstuk getoonde berekeningen gaan uit van de volgende veronderstellingen:

- Dekkingsgraad in het huidige pensioenstelsel is 112,5%. Dit is de dekkingsgraad waarbij aan alle transitiedoelstellingen kan worden voldaan. In bijlage 1 zijn diverse gevoeligheidsanalyses opgenomen.
- Nieuw pensioenstelsel:
 - Minimum Vereist Eigen Vermogen (MVEV) en voorziening operationele risico's (VOR) verondersteld op 2%
 - Solidariteitsreserve gelijk aan 5% van het persoonlijk pensioenvermogen
 - Compensatie uit vermogen 2,75%
 - Het resterend vermogen wordt omgezet in persoonlijke pensioenvermogens. De persoonlijke pensioenvermogens bedragen circa 102,6% van de voorziening pensioenverplichtingen.
- Berekeningsdatum 31 december 2023
- De DNB-scenarioset (p-set) van december 2023 voor de UPO-bedragen, de DNB-scenarioset (q-set) voor het netto profijt en de scenarioset van Ortec Finance voor de vervangingsratio.

³² De op pagina 2 genoemde partijen

9.2 Vergelijking pensioenuitkering (vervangingsratio)

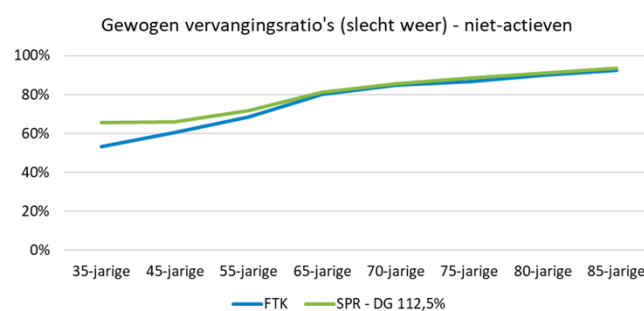
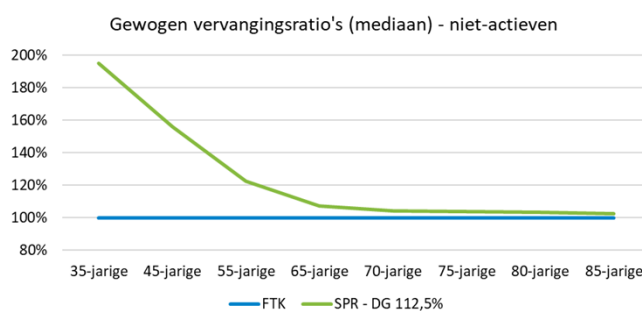
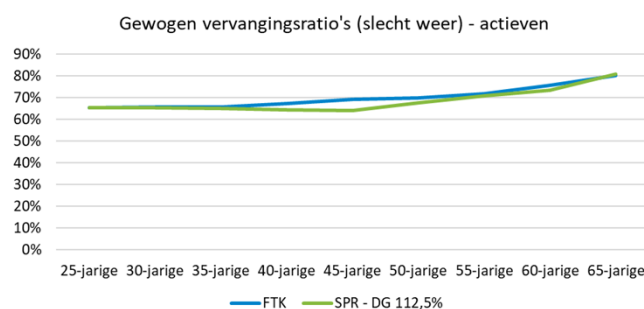
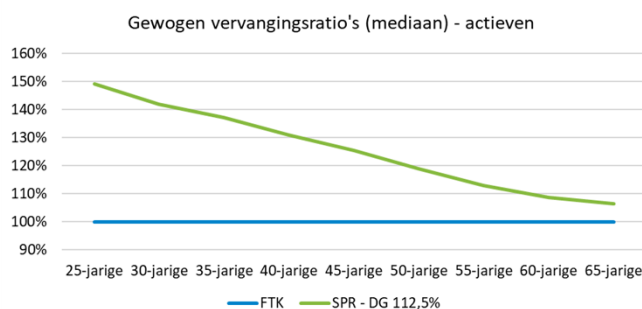
Ten behoeve van het ontwerpen van een nieuwe pensioenregeling zijn door BPL Pensioen diverse berekeningen uitgevoerd. Daarbij is vastgesteld hoe de pensioenuitkering zich in de nieuwe pensioenregeling ontwikkelt bij verschillende economische scenario's. Hierbij is er mee rekening gehouden dat het opgebouwd pensioen wordt ingevaren in de nieuwe pensioenregeling. Ditzelfde is gedaan voor de huidige pensioenregeling.

Op basis van deze analyses is per leeftijdscohort een vergelijking gemaakt van de pensioenuitkering in de huidige pensioenregeling en de nieuwe pensioenregeling, in termen van vervangingsratio. De vervangingsratio is een maatstaf voor de pensioenuitkering die over de gehele uitkeringsperiode wordt ontvangen (de gemiddelde levensverwachting gewogen reële pensioenuitkering). Bij de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel hanteren de sociale partners³³ de vergelijking van de vervangingsratio als primaire maatstaf.

De onderstaande grafiek laat de verhouding zien tussen de mediaan vervangingsratio in de nieuwe pensioenregeling en de mediaan vervangingsratio in de huidige pensioenregeling. Hierbij is rekening gehouden met de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw. Deze vergelijking is opgenomen voor de verschillende leeftijdscohorten en deelnemersgroepen. Op individueel niveau kan de vergelijking anders uitpakken.

- De vervangingsratio in het huidige (FTK) en nieuwe pensioenstelsel (SPR) is voor verschillende leeftijden en voor veel verschillende scenario's doorgerekend.
- De getoonde effecten zijn inclusief de effecten van de solidariteitsreserve.
- De sociale partners³³ beoordelen de evenwichtigheid van de transitie in eerste instantie op basis van de mediaan vervangingsratio. Dit is de minimale uitkomst in de beste 50% van de doorgerekende toekomstscenario's (mediaan: de blauwe lijn in de linker grafiek is de huidige pensioenregeling en de groene lijn de nieuwe pensioenregeling). Daarnaast wordt in de rechter grafiek inzicht geboden in de resultaten als het economisch slecht gaat. Dit is de maximale uitkomst in de 5% slechtste economische scenario's in de scenarioset.
- Op de x-as worden de leeftijden van de maatmensen weergegeven en op de y-as de verhouding tussen de vervangingsratio in de nieuwe pensioenregeling en in de huidige pensioenregeling. Bij een percentage van 100% of hoger wordt in de nieuwe pensioenregeling volgens deze langetermijnprognoses over de uitkeringsperiode gemiddeld een hogere pensioenuitkering ontvangen dan in de huidige pensioenregeling. Dit zegt dus niks over de absolute hoogte van de pensioenuitkering, maar wel over de verhouding tussen de pensioenuitkering in de huidige pensioenregeling (FTK) en de pensioenuitkering in de nieuwe pensioenregeling (SPR).

³³ De op pagina 2 genoemde partijen



Uit de bovenstaande grafieken blijkt het volgende:

- De mediane vervangingsratio is voor alle maatmensen hoger in de nieuwe pensioenregeling (SPR) dan in de huidige pensioenregeling (FTK).
- Voor alle niet-actieve maatmensen wordt in de nieuwe pensioenregeling over de uitkeringsperiode gemiddeld een hogere pensioenuitkering ontvangen dan in de huidige pensioenregeling. Dit positieve effect wordt veroorzaakt door:
 - De eerdere mogelijkheid tot verhoging van de pensioenuitkering in het nieuwe pensioenstelsel. In het nieuwe pensioenstelsel komen de overrendementen direct ten goede aan het vermogen van de deelnemers, waar onder het huidig pensioenstelsel eerst een buffer moet worden aangelegd en vervolgens de toeslagverlening afhankelijk is van de dekkingsgraad van BPL Pensioen. De toeslagverlening wordt beperkt door de regels van de toekomstbestendige toeslagverlening in het huidig pensioenstelsel.
 - Het vervallen van het principe in het huidig pensioenstelsel dat de jaarlijkse verhoging gemaximeerd wordt door de inflatie. In het huidig pensioenstelsel mag, met uitzondering van inhaalindexatie, nooit meer toeslag verleend worden dan de inflatie. Onder het nieuwe pensioenstelsel geldt deze restrictie niet. Dit effect is vooral zichtbaar bij jonge deelnemers. Voor oudere deelnemers geldt dat het effect beperkter is, aangezien de hier veronderstelde invaardeckingsgraad van 112,5% nog ver weg is van de dekkingsgraad waarbij het pensioenfonds in het huidig pensioenstelsel over kan gaan tot volledige toeslagverlening.
 - Een hoger risicoprofiel qua beleggingen in het nieuwe pensioenstelsel op jongere leeftijd.
- De mediane vervangingsratio is ook voor alle actieve maatmensen hoger in de nieuwe pensioenregeling dan in de huidige pensioenregeling. Voor alle actieve maatmensen wordt in de nieuwe pensioenregeling over de uitkeringsperiode gemiddeld een hogere pensioenuitkering ontvangen dan in de huidige pensioenregeling. Voor actieve maatmensen gelden dezelfde redenen voor het positieve effect dan voor de

niet-actieve maatmensen. Daarnaast wordt het positieve effect mede bepaald door de van toepassing zijnde compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw.

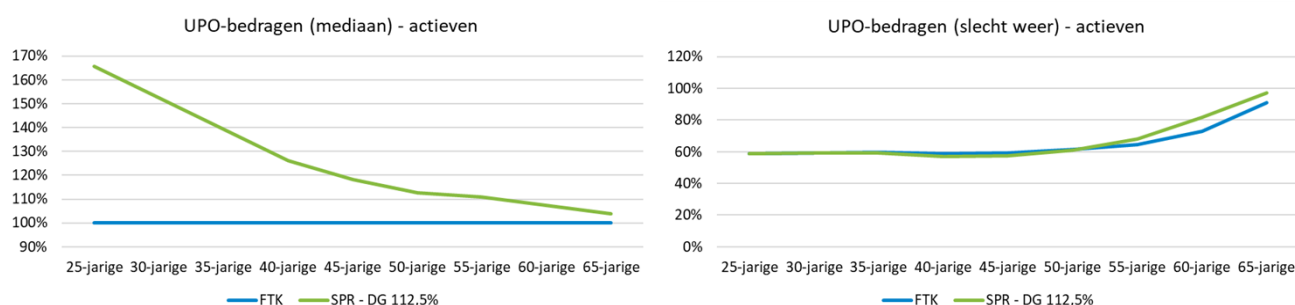
- De vervangingsratio's als het economisch slecht gaat (5% slechtste economische scenario's in de scenarioset) zijn in de nieuwe pensioenregeling vergelijkbaar of hoger dan in de huidige pensioenregeling voor zowel actieve en niet-actieve maatmensen.

9.3 Vergelijking UPO-bedragen

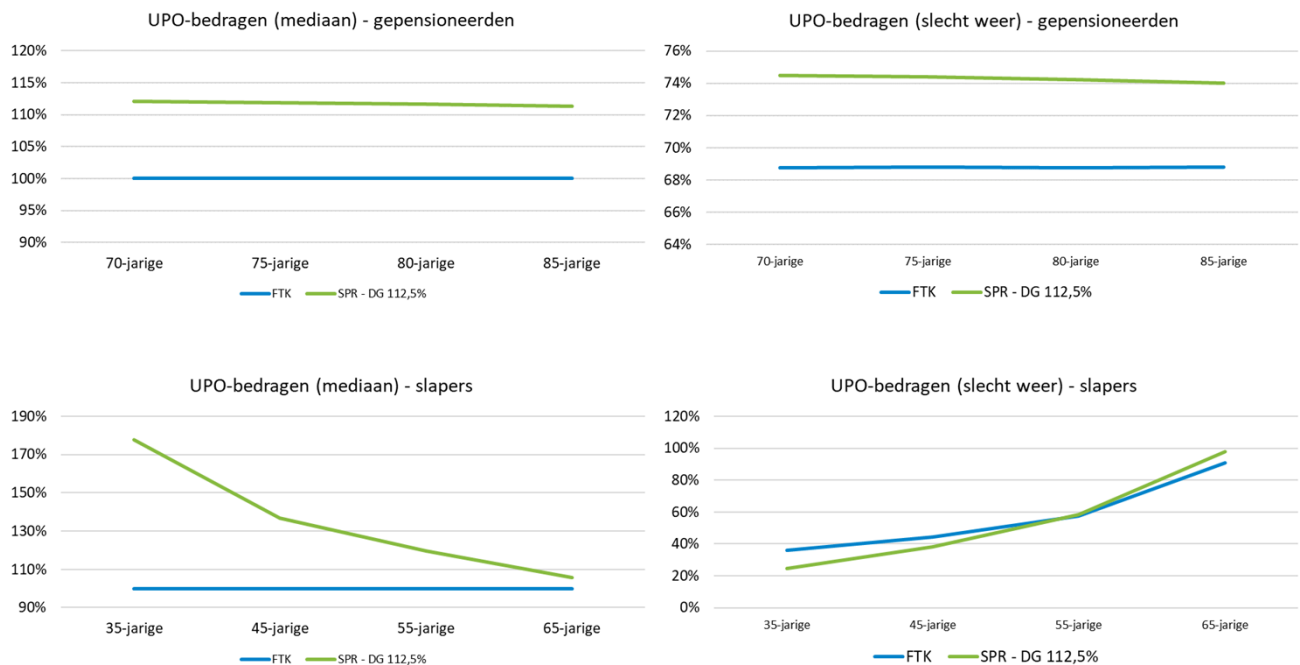
Deelnemers ontvangen rond de transitiedatum informatie over hun (toekomstige) pensioenuitkering net voor en net na de transitie. Dit gebeurt via zogenaamde UPO-bedragen (Uniform Pensioenoverzicht). In het UPO wordt zowel de verwachte pensioenuitkering getoond van de pensioenuitkering als het economisch slecht gaat (5% slechtste economische scenario's in de scenarioset) en wanneer het economisch goed gaat (5% beste economische scenario's in de scenarioset). Bij de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling hanteren de sociale partners³⁴ de vergelijking van de UPO-bedragen als communicatietoets.

In de onderstaande grafieken wordt de vergelijking van de minimale UPO-bedragen weergegeven voor actieven, ex-deelnemers (voormalig werknemers) en gepensioneerden in de 50% beste doorgerekende toekomstscenario's (mediaan), als het economisch slecht gaat (maximale uitkomst in de 5% slechtste economische scenario's in de scenarioset). Hierbij is rekening gehouden met de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw.

- De methodiek voor het bepalen van de UPO-bedragen wordt voorgeschreven door DNB. Er worden geen carrièrekansen meegerekend, daarnaast is de looninflatie gelijk aan de prijsinflatie.
- Het UPO-bedrag voor niet-gepensioneerden is het bedrag op de pensioendatum. Het UPO-bedrag voor pensioengerechtigden vergelijkt de pensioenuitkering over 10 jaar. Bij een percentage van 100% of hoger is het UPO-bedrag in de nieuwe pensioenregeling hoger dan in de huidige pensioenregeling.
- Op de x-as worden de leeftijden weergegeven en op de y-as de verhouding tussen het UPO-bedrag in de nieuwe pensioenregeling (groene lijn) en in de huidige pensioenregeling (blauwe lijn). Deze vergelijking is opgenomen voor de verschillende leeftijdscohorten en deelnemersgroepen. Op individueel niveau kan de vergelijking anders uitpakken.



³⁴ De op pagina 2 genoemde partijen



Uit de bovenstaande grafieken blijkt het volgende:

- De actieven, gepensioneerden en ex-deelnemers (voormalige werknemers) gaan er door de overstap naar de nieuwe pensioenregeling in de mediaan op vooruit. Deze positieve ontwikkeling heeft dezelfde oorzaken als de positieve ontwikkeling die in de vervangingsratio's te zien is (zie paragraaf 9.2).
- Als het economisch slecht gaat (5% slechtste economische scenario's in de scenarioset), gaan bepaalde groepen deelnemers er licht op achteruit ten opzichte van de huidige pensioenregeling. Dit geldt voor actieven tussen de 35 en 50 jaar en ex-deelnemers (voormalige werknemers) tot 45 jaar. Gegeven de vooruitgang in de mediaan, vinden de sociale partners³⁵ dit evenwichtig.

9.4 Netto Profijt

De effecten van de wijziging van de pensioenregeling en het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zijn tevens berekend door het netto profijt van het ongewijzigd voortzetten van de huidige pensioenregeling af te zetten tegen het netto profijt van het opbouwen van pensioen in de nieuwe pensioenregeling, inclusief het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten:

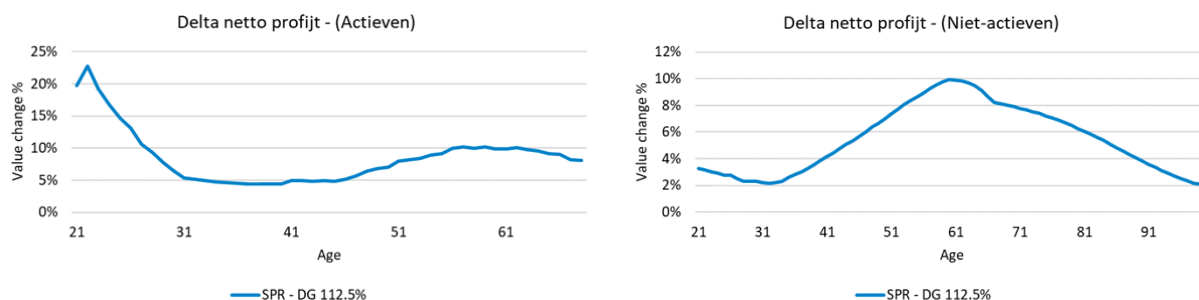
- Het netto profijt is gelijk aan het verschil tussen de marktwaarde van de te verwachte pensioenuitkeringen en de marktwaarde van de toekomstige premie-inleg. Het delta netto profijteffect is het verschil tussen het netto profijt van de nieuwe pensioenregeling en de huidige pensioenregeling, uitgedrukt in de marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen van de huidige pensioenregeling.
- Wanneer het netto profijt van de nieuwe pensioenregeling hoger is dan van de huidige pensioenregeling, ontvangen deelnemers een hogere pensioenuitkering voor hun betaalde premie in de nieuwe

³⁵ De op pagina 2 genoemde partijen

pensioenregeling dan in de huidige pensioenregeling. Dit betekent dat het verschil tussen de pensioenuitkering en de premie hoger is.

- Hierbij worden alle toekomstige scenario's gewogen tot 1 kengetal. In tegenstelling tot de in paragraaf 9.2 en 9.3 getoonde analyse, wordt hierbij uitgegaan van een risicovrije waardering: er wordt verondersteld dat het beleggen in aandelen niet meer rendement oplevert dan het beleggen in risicovrije producten.
- Deze vergelijking is in de onderstaande grafieken opgenomen voor de verschillende deelnemersgroepen en leeftijdsgruppen. Op individueel niveau kan de vergelijking anders uitpakken.

Het in de onderstaande grafieken getoonde verschil in netto profijt is het verschil tussen het netto profijt van de nieuwe pensioenregeling en het netto profijt van de huidige regeling, uitgedrukt in de marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen van de huidige pensioenregeling. Hierbij is rekening gehouden met de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw. Op de x-as worden de leeftijden weergegeven en op de y-as het delta netto profijt van de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de huidige pensioenregeling.



NB. Het actieve cohort bevat ook deelnemers die in de loop van de tijd BPL Pensioen verlaten.

Uit de bovenstaande grafieken blijkt dat op cohortniveau de resultaten van de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de huidige pensioenregeling voor de alle leeftijden positief zijn.

9.5 Effecten van besluiten tijdens de transitie

BPL Pensioen heeft in de transitiefase gebruik gemaakt van de Algemene Maatregel van Bestuur, die het mogelijk maakte om extra toeslag te verlenen. Hierdoor zijn de opgebouwde en ingegane pensioenen in de transitiefase meer verhoogd dan op basis van het huidig financieel toetsingskader mogelijk was:

- Per 1 augustus 2022 is het opgebouwde en ingegaan pensioen verhoogd met 2,6%
- Per 1 januari 2023 is het opgebouwde en ingegaan pensioen verhoogd met 8%
- Per 1 januari 2024 is het opgebouwde en ingegaan pensioen verhoogd met 4,2%

Deelnemers hebben geprofiteerd van deze extra verhogingen. Uit evenwichtigheidsberekeningen blijkt dat deze extra toeslagverlening met name in het voordeel van oudere deelnemers heeft uitgedrukt:

- Deze extra toeslagverlening is positief voor gepensioneerden. Dit komt vooral doordat de pensioenuitkeringen van de gepensioneerden direct omhoog zijn gegaan. Zij kregen meteen een hogere pensioenuitkering.

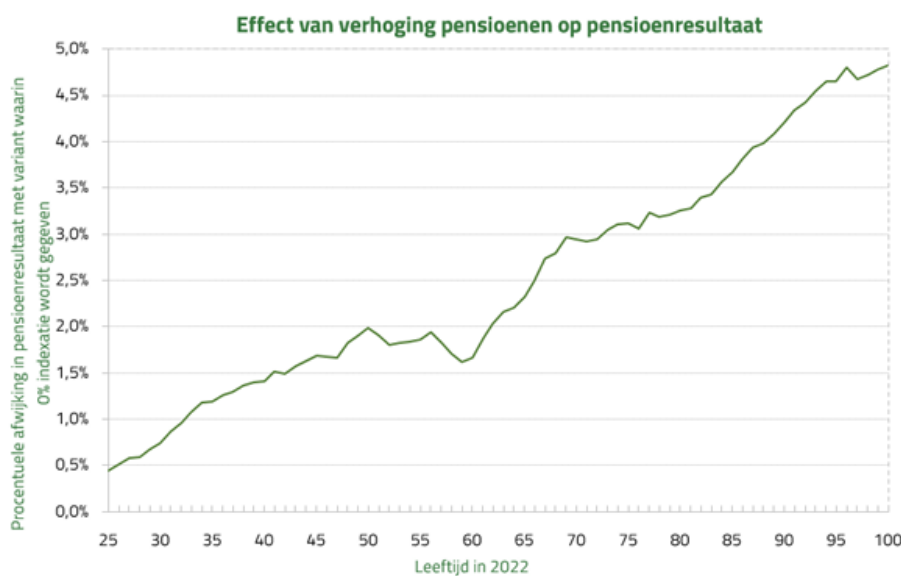
- Voor jongere deelnemers is er sprake van een combinatie van effecten: het opgebouwd pensioen is voor deze deelnemers ook verhoogd, maar door de verhoging van de opgebouwde pensioenen van alle deelnemers is de dekkinggraad van BPL Pensioen lager geworden en dus is er minder vermogen te verdelen wanneer wordt overgaan naar het nieuwe pensioenstelsel.

Dit blijkt ook uit de onderstaande grafieken, waarin de impact van een extra toeslag is weergegeven.

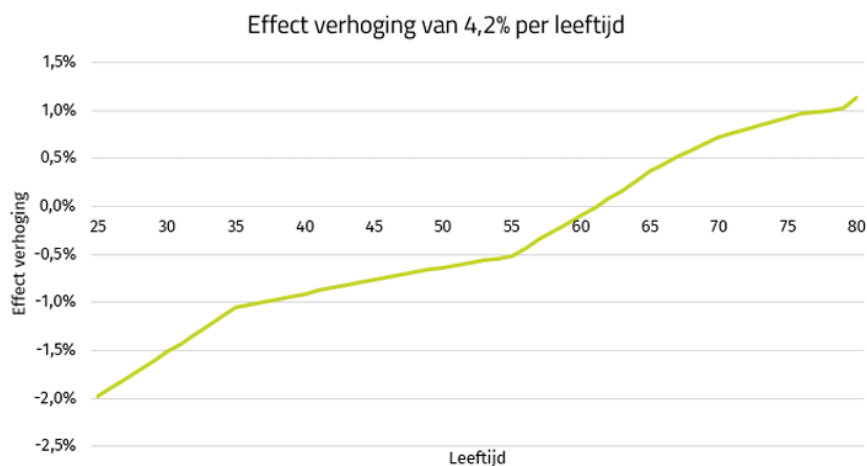
Verhoging van 2,6% per 1 augustus 2022



Verhoging van 8% per 1 januari 2023



Verhoging van 4,2% per 1 januari 2024



Bij de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling, is door de sociale partners³⁶ het effect van de extra toeslagverlening (ten opzichte van het toekomstbestendig toeslag verlenen in het huidige Financieel Toetsingskader) door het gebruik maken van de Algemene Maatregel van Bestuur meegewogen.

³⁶ De op pagina 2 genoemde partijen

10. VERANTWOORDING EVENWICHTIGHEID TRANSITIE-AFSPRAKEN

De sociale partners³⁷ zijn van mening dat er sprake is van een evenwichtige transitie van het huidige pensioenstelsel met de huidige pensioenregeling naar het nieuwe pensioenstelsel met de nieuwe pensioenregeling. De sociale partners³⁷ hebben in dit kader de volgende doelstellingen vastgesteld:

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

In de uitwerking van de impact van het nieuwe pensioenstelsel en de nieuwe pensioenregeling constateren de sociale partners³⁷ dat de voorgenomen transitie in voldoende mate beantwoordt aan deze kwalitatieve doelstellingen. Als de dekkingsgraad van BPL Pensioen op het transitiemoment hoger is dan 112,25% kan aan alle doelstellingen worden voldaan. De voorrangregels geven aan wat er gebeurt bij andere dekkingsgraden.

Daarnaast hebben de sociale partners³⁷ kwantitatieve maatstaven in hun oordeelsvorming betrokken, zoals de vergelijking van de pensioenuitkeringen en het netto profijt. Bij de beoordeling van de kwantitatieve analyses wordt de volgende prioritering aangehouden:

1. De evenwichtigheid wordt in eerste instantie beoordeeld op basis van de verwachte pensioenuitkeringen (vervangingsratio: leeftijd gewogen, over de uitkeringsduur), zie hoofdstuk 9.2 en bijlage 1. Daarbij wordt ook meegewogen wat de impact is op de pensioenuitkering (de vervangingsratio) als het economisch slecht gaat (5% slechtste economische scenario's in de scenarioset).
2. Deelnemers van BPL Pensioen ontvangen informatie over hun (toekomstige) pensioenuitkering net voor en net na de transitie. Dit gebeurt via het communiceren van zogenaamde UPO-bedragen (Uniform pensioenoverzicht). De vergelijking van de UPO-bedragen wegen de sociale partners³⁷ derhalve mee in de beoordeling van de evenwichtigheid (communicatietoets), zie hoofdstuk 9.3.
3. De verwachte pensioenuitkering geeft meer inzicht in de absolute hoogte van de pensioenuitkering dan netto profijt. Een negatief netto profijt kan dan ook acceptabel zijn bij een voldoende hoge verwachte pensioenuitkering. De netto profijt analyses worden daarom als secundaire toets gehanteerd (zie hoofdstuk 9.4 en bijlage 1).

Sociale partners³⁷ constateren dat de mediane vervangingsratio voor alle maatmensen hoger is in de nieuwe pensioenregeling dan in de huidige pensioenregeling. Voor alle maatmensen wordt in de nieuwe pensioenregeling over de uitkeringsperiode gemiddeld een hogere pensioenuitkering ontvangen dan in de huidige pensioenregeling. De vervangingsratio's in de situatie dat het economisch slecht gaat (5% slechtste

³⁷ De op pagina 2 genoemde partijen

economische scenario's in de scenario'set) zijn in de nieuwe pensioenregeling vergelijkbaar of hoger dan in de huidige pensioenregeling voor zowel actieve als niet-actieve maatmensen.

Ook uit de UPO-bedragen blijkt dat de actieven, gepensioneerden en ex-deelnemers (voormalig werknemers) door de overstap naar de nieuwe pensioenregeling er in de mediaan op vooruit gaan. Als het economisch slecht gaat (5% slechtste economische scenario's in de scenario'set), kan voor bepaalde groepen een licht negatief effect ontstaan van de overgang van de huidige pensioenregeling naar de nieuwe pensioenregeling.

Het netto profijt van de overgang van de huidige pensioenregeling naar de nieuwe pensioenregeling is voor alle deelnemers positief.

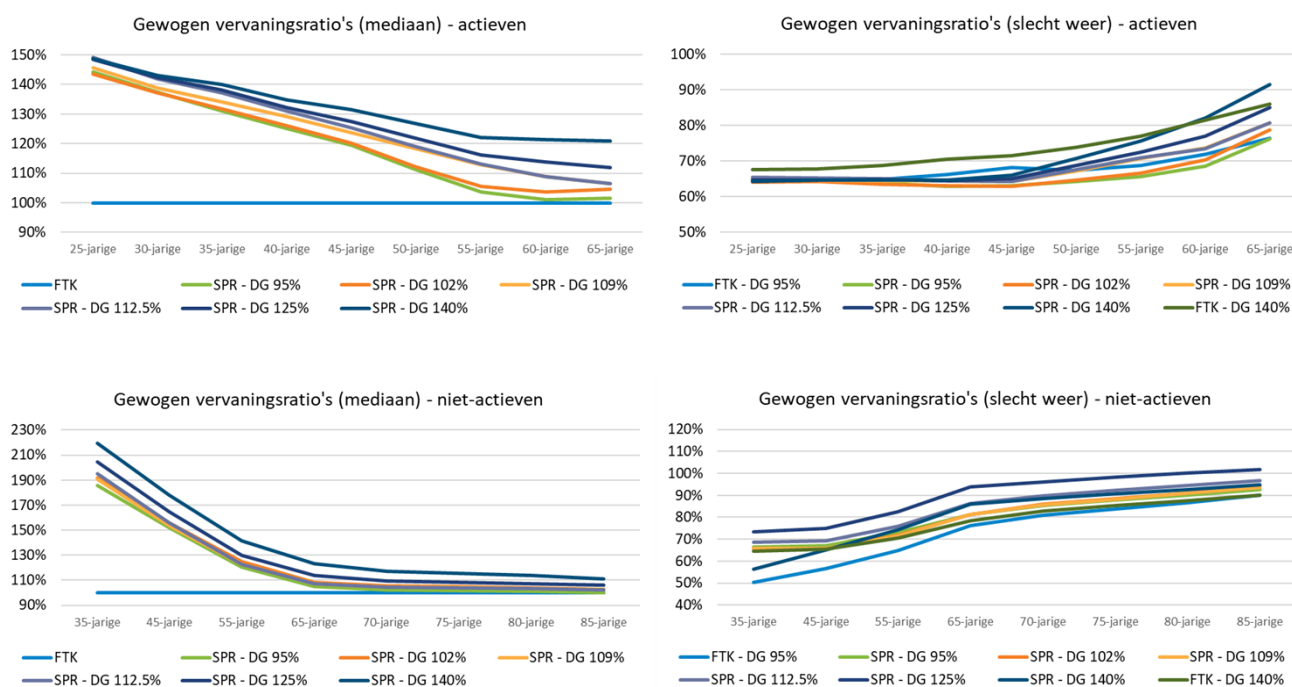
De sociale partners³⁸ zijn van mening dat de kwantitatieve analyses een evenwichtig beeld laten zien van de impact van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel en de nieuwe pensioenregeling over de generaties heen. Bij de beoordeling van de evenwichtigheid zijn ook de effecten van de door BPL Pensioen genomen besluiten tijdens de transitie meegewogen (zie paragraaf 9.4). Daarnaast is de wijziging van het risico op een lagere pensioenuitkering in het nieuwe pensioenstelsel in de beoordeling betrokken. Uit de analyses blijkt dat de verwachte pensioenuitkering in het nieuwe pensioenstelsel, met de nieuwe pensioenregeling, voor jongere deelnemers meer toeneemt ten opzichte van het huidig pensioenstelsel, met de huidige pensioenregeling, dan voor oudere deelnemers. Voor deze jongere deelnemers neemt de onzekerheid met betrekking tot de hoogte van de pensioenuitkering echter ook meer toe. De resultaten voor de jongste deelnemers laten met name zien wat de premie in het nieuwe pensioenstelsel oplevert ten opzichte van het huidig pensioenstelsel. Voor deze deelnemers spelen de invaareffecten een kleinere rol omdat nog slechts een beperkt pensioen is opgebouwd. Hiermee rekening houdend, beoordelen de sociale partners³⁸ de impact van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel en de nieuwe pensioenregeling op de pensioenuitkeringen van verschillende generaties evenwichtig.

³⁸ De op pagina 2 genoemde partijen

Bijlage 1. Gevoeligheidsanalyses

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

Transitie-effecten bij andere dekkingsgraden – vervangingsratio's (Ortec Finance set)

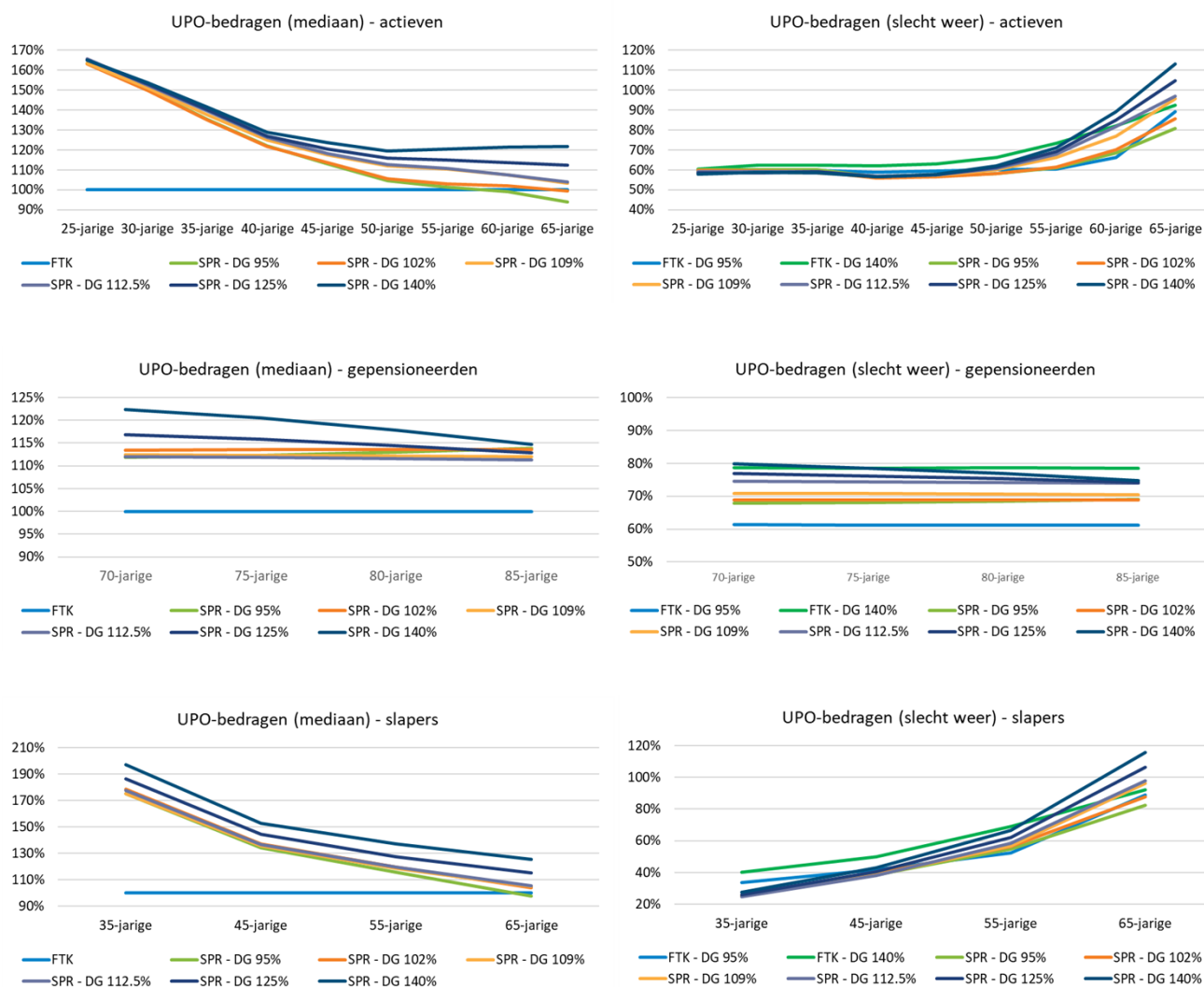


Uit de bovenstaande grafieken blijkt het volgende:

- De mediane vervangingsratio's zijn voor alle maatmensen hoger in de nieuwe pensioenregeling dan in de huidige pensioenregeling (bij gelijk niveau van de aanvangsdekkingsgraad). Voor alle maatmensen wordt, binnen de bandbreedte van de invaardekkingsgraden waarvoor dit transitieplan geldt, in de nieuwe pensioenregeling over de uitkeringsperiode gemiddeld een hogere pensioenuitkering ontvangen dan in de huidige pensioenregeling.
- Voor niet-actieven zijn de vervangingsratio's als het economisch slecht gaat (5% slechtste economische scenario's in de scenarioset) hoger in de nieuwe pensioenregeling dan in de huidige pensioenregeling, ongeacht het niveau van de dekkingsgraad.
- Voor actieven zijn de vervangingsratio's als het economisch slecht gaat (5% slechtste economische scenario's in de scenarioset) voor sommige groepen deelnemers licht lager in de nieuwe pensioenregeling dan in de huidige pensioenregeling bij lage dekkingsgraden. Welke groep dat precies is, is afhankelijk van de dekkingsgraad, maar in zijn algemeenheid geldt dat de groep rond leeftijd 45-

55 jaar het meest geraakt wordt door de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Gegeven de vooruitgang in de mediaan vervangingsratio, vinden de sociale partners³⁹ dit evenwichtig.

Transitie-effecten bij andere dekingsgraden – UPO-bedragen (DNB p-set)



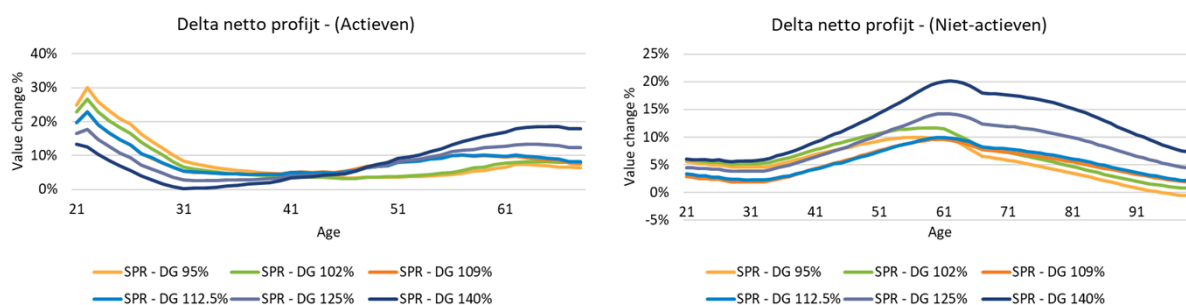
Uit de bovenstaande grafieken blijkt het volgende:

- Bij lage dekingsgraden zijn de UPO-bedragen van oudere actieve deelnemers in de nieuwe pensioenregeling lager dan in de huidige pensioenregeling. Bij deze niveaus van de invaardekkingsgraad zijn geen financiële middelen voor compensatie voor achteruitgang van de UPO-bedragen en/of compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek voor de premie en pensioenopbouw beschikbaar.

³⁹ De op pagina 2 genoemde partijen

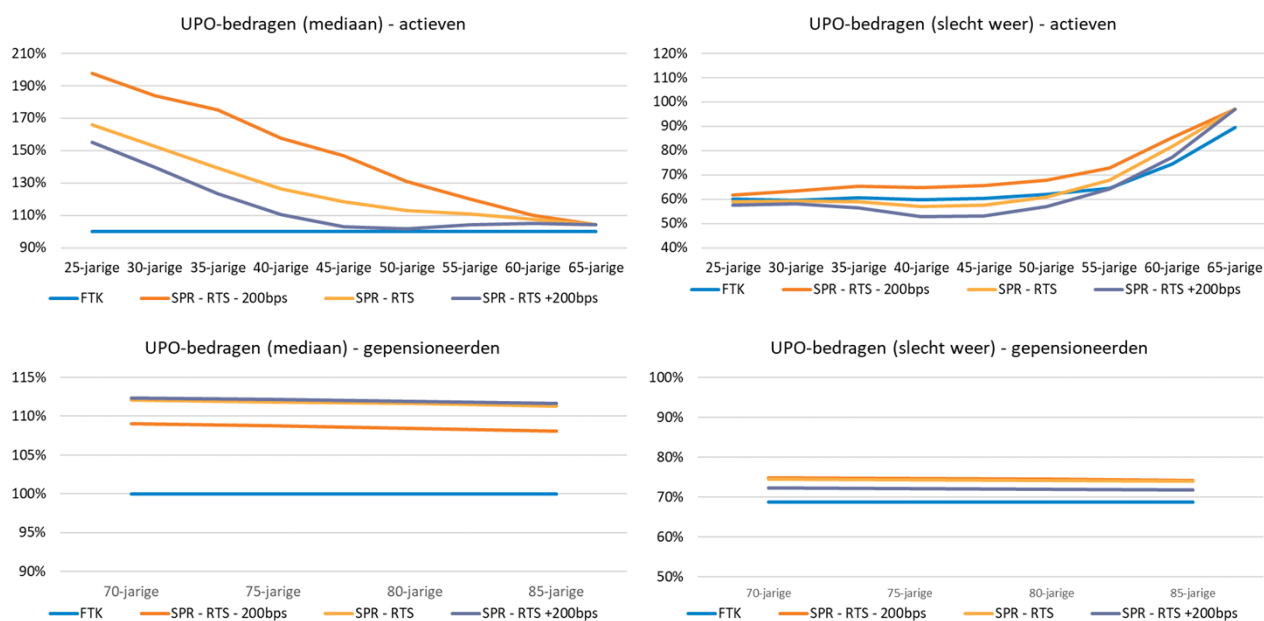
- Bij lage dekkinggraden zijn ook de UPO-bedragen voor de oudere actieve deelnemers als het economisch slecht gaat (5% slechtste economische scenario's in de scenario'set) lager.
- De UPO-bedragen voor de gepensioneerden, zowel in de mediaan als wanneer het economisch slecht gaat (5% slechtste economische scenario's in de scenario'set), gaan erop vooruit ten opzichte van de huidige pensioenregeling.

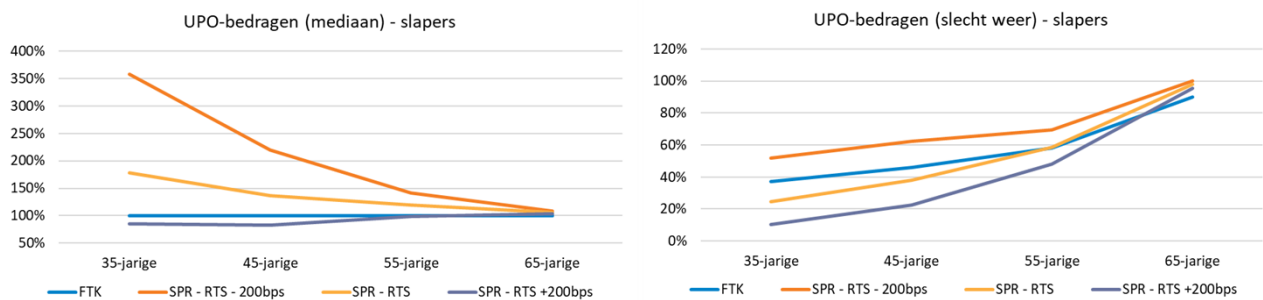
Transitie-effecten bij andere dekkinggraden – Netto profijt (DNB q-set)



Uit bovenstaande grafieken blijkt dat de resultaten voor de meeste leeftijden positief zijn. Bij hele hoge dekkinggraden is het netto profijt van 30-jarigen nog nauwelijks positief, terwijl het netto profijt van oudere niet-actieven negatief is bij lage dekkinggraden.

Transitie-effecten bij andere renteniveaus – UPO-bedragen (DNB p-set)

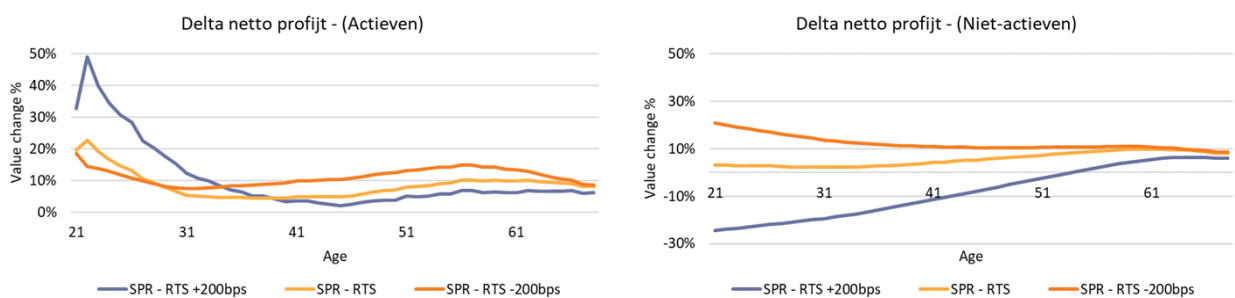




Bovenstaande grafieken laten de UPO-bedragen zien bij een rente die 2% hoger (+200bps (basispunten)) of 2% lager ligt (-200bps) dan de uitgangssituatie (RTS = rentetermijnstructuur). Geconcludeerd kan worden dat:

- De UPO-bedragen van actieve deelnemers, zowel bij een hogere als bij een lagere renteaanname, in de nieuwe pensioenregeling naar verwachting hoger zijn dan in de huidige pensioenregeling. Als het economisch slecht gaat (5% slechtste economische scenario's in de scenarioset) de UPO-bedragen in de nieuwe pensioenregeling bij hogere renteniveaus (+200bps) veelal lager zijn dan in de huidige pensioenregeling.
- Voor gepensioneerden de UPO-bedragen in de nieuwe pensioenregeling hoger zijn dan in de huidige pensioenregeling, ongeacht het niveau van de rente.
- Bij ex-deelnemers (voormalige werknemers) hetzelfde beeld te zien is als bij actieve deelnemers.

Transitie-effecten bij andere renteniveaus – Netto profijt (DNB q-set)



Een ander renteniveau heeft vooral impact op de netto profijt resultaten van jongere deelnemers. Naarmate de leeftijd toeneemt, liggen de resultaten dichtert tegen elkaar aan. Net als bij de UPO-bedragen, worden de netto profijt resultaten negatief beïnvloed door hoge rentes.

Bijlage 2. Aannames en veronderstellingen bij berekeningen

Samenvattingstabel doorrekeningen huidig pensioenstelsel																					
Berekeningsdatum	31 december 2023																				
Regeling	<p>Middelloonregeling:</p> <ul style="list-style-type: none"> Opbouw ouderdomspensioen wordt jaarlijks vastgesteld en is maximaal 1,788%. Daarbij wordt de pensioenopbouw zodanig vastgesteld dat de feitelijke premie hoger is dan de gedempte kostendeekkende premie op basis van verwacht rendement. Partnerpensioen: 70% van het ouderdomspensioen. 																				
Toeslagbeleid	Toekomstbestendige toeslagverlening conform huidig Financieel Toetsingskader. Inhaalhorizon van toeslagachterstanden: 10 jaar.																				
Premiebeleid	<p>In de berekeningen is uitgegaan van een netto premie (totale premie van 26,4% – kosten – risicopremies voor dekking arbeidsongeschiktheid en overlijden voor pensioenering). De netto premie is afhankelijk van de rente.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Rente</th> <th>Premie-%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><1.5%</td> <td>22.92%</td> </tr> <tr> <td>2.00%</td> <td>21.84%</td> </tr> <tr> <td>2.50%</td> <td>20.64%</td> </tr> <tr> <td>3.00%</td> <td>19.20%</td> </tr> <tr> <td>3.50%</td> <td>17.76%</td> </tr> <tr> <td>4.00%</td> <td>16.32%</td> </tr> <tr> <td>4.50%</td> <td>14.88%</td> </tr> <tr> <td>5.00%</td> <td>13.68%</td> </tr> <tr> <td>5.50%</td> <td>12.48%</td> </tr> </tbody> </table>	Rente	Premie-%	<1.5%	22.92%	2.00%	21.84%	2.50%	20.64%	3.00%	19.20%	3.50%	17.76%	4.00%	16.32%	4.50%	14.88%	5.00%	13.68%	5.50%	12.48%
Rente	Premie-%																				
<1.5%	22.92%																				
2.00%	21.84%																				
2.50%	20.64%																				
3.00%	19.20%																				
3.50%	17.76%																				
4.00%	16.32%																				
4.50%	14.88%																				
5.00%	13.68%																				
5.50%	12.48%																				
Beleggingsbeleid	38,5% matching en 61,5% return																				
Kortingsbeleid en uitsmeren resultaat	<ul style="list-style-type: none"> Korte termijn kortingen (beleidsdekkingsgraad 5 jaar onder minimaal vereiste dekkingsgraad) worden onvoorwaardelijk doorgevoerd en uitgesmeerd over de 10 daaropvolgende jaren. Lange termijn kortingen worden conform het huidig Financieel Toetsingskader. Voorwaardelijk doorgevoerd en uitgesmeerd over de maximale termijn van 10 jaar. 																				

Samenvattingstabel doorrekeningen nieuw pensioenstelsel

Beleggingsbeleid zakelijke waarden	
Start (voor jongeren)	120%
Moment van afbouw beleggingsrisico	Tussen leeftijd 40 en 48 jaar wordt het beleggingsrisico afgebouwd van 120% naar 100%. Tussen leeftijd 48 en 68 jaar wordt het beleggingsrisico afgebouwd van 100% naar 40%.
Eind (voor gepensioneerden)	40%
Beleggingsbeleid rente	
Start (voor jongeren)	0%
Moment van opbouw renterisico	20 jaar voor pensionering.
Eind (voor gepensioneerden)	100%
Uitkeringsbeleid (met uitkeringscollectief)	
Spreiden mee- en tegenvallers	3 jaar, geheugenloos.
Uitkeringscollectief	Ja. Bij de vaststelling van de pensioenuitkering van nieuw pensioengerechtigden wordt rekening gehouden met collectieve spreiding en eventuele procentuele aanvulling van de pensioenuitkering vanuit de solidariteitsreserve.
Projectierendement	Rentetermijnstructuur
Solidariteitsbeleid	
Start (bij invaren)	Afhankelijk van dekkingsgraad, zie voorrangsregels.
Maximale omvang	7%
Vullen vanuit premie	N.v.t.
Vullen vanuit overrendement	2,5% van het positief overrendement totdat de omvang van de solidariteitsreserve 5% is.
Jaarlijks budget	Jaarlijks is 20% van de solidariteitsreserve beschikbaar.
Toekenning	Compensatie daling pensioenuitkering in enig jaar (alleen dat jaar) is onafhankelijk van de oorzaak van de daling.

Bijlage 3. Compensatiestaffel

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

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

Leeftijd	Eenmalige compensatie op de transitiedatum als percentage van de pensioengrondslag
18	0.00%
19	0.00%
20	0.00%
21	0.00%
22	0.00%
23	0.00%
24	0.00%
25	0.00%
26	0.00%
27	1.00%
28	2.62%
29	4.19%
30	5.72%
31	7.20%
32	8.63%
33	10.01%
34	11.34%
35	12.62%
36	13.85%
37	15.02%
38	16.15%
39	17.22%
40	18.23%
41	19.19%
42	20.09%
43	20.94%

Leeftijd	Eenmalige compensatie op de transitiedatum als percentage van de pensioengrondslag
44	21.73%
45	23.00%
46	25.67%
47	28.54%
48	31.76%
49	32.76%
50	36.97%
51	38.02%
52	38.62%
53	40.67%
54	41.12%
55	43.96%
56	43.19%
57	39.55%
58	37.29%
59	33.39%
60	29.77%
61	28.30%
62	23.85%
63	20.82%
64	17.18%
65	13.01%
66	8.00%
67	4.25%
68	0.00%

Bijlage 4. Bedrijfsactiviteiten

Degene die een onderneming uitoefent (met een onderdeel) waarvan de bedrijfsactiviteiten uitsluitend of in hoofdzaak bestaan uit activiteiten zoals onder 1 tot en met 14 vermeld.

1. Bedrijfsverzorgingsdiensten:

- a. het voor ten minste 50% van de met de werknemers in de onderneming overeengekomen arbeidsuren die betrekking hebben op het in agrarische sectoren als bedoeld onder C 2 tot en met 14:
 - tewerkstellen van werknemers door de werkgever bij een derde, niet onder toezicht en leiding van de derde; en/of
 - detacheren;
- b. het voor ten minste 50% van de met de werknemers in de onderneming overeengekomen arbeidsuren ter beschikking stellen van werknemers aan, of doen laten verrichten van werkzaamheden van organisatorische, administratieve en/of andere aard, ter ondersteuning van de activiteiten voor een of meer ondernemingen als bedoeld onder 1a. en met een of meer van die ondernemingen is verbonden in de zin van artikel 2:24a BW of 2:24b BW.

2. Bloembollengroothandel:

handel in bloembollen.

3. Bos- en natuuronderneming:

- terreinbeheersbedrijf: een onderneming waarin de bosbouw in de ruime zin des woords wordt uitgeoefend, met inbegrip van werkzaamheden in droge en natte natuurterreinen en het houden van toezicht in bossen en natuurterreinen, en/of werkzaamheden die betrekking hebben op het functioneren van het bedrijf of de organisatie waardoor eerdergenoemde werkzaamheden worden uitgevoerd;
- aannemingsbedrijf: een onderneming die tegen betaling werkzaamheden voor terreinbeheersbedrijven en -organisaties verricht in bossen of andere houtopstanden dan wel in natuurterreinen, welke bedrijfsmatig in die terreinbeheersbedrijven plegen te worden verricht, dan wel een onderneming die voor eigen rekening houtoogstwerkzaamheden verricht, en/of werkzaamheden die betrekking hebben op het functioneren van het bedrijf of de organisatie waardoor eerdergenoemde werkzaamheden worden uitgevoerd.

4. Groen, grond en infrastructuur (voorheen: Land- en tuinbouwexploiterende onderneming):

het met, aan of door machines en/of werktuigen voor derden verrichten van

- landbouwambachtenwerkzaamheden: werkzaamheden met, aan of door machines en werktuigen ten behoeve van de feitelijke plantaardige en dierlijke productie;
- cultuurtechnische werkzaamheden: werkzaamheden met, aan of door machines en werktuigen ten behoeve van de aanleg van groenvoorzieningen, de daarmee samenhangende drainage en grondwerken (bovenste grondlaag), alsmede het hiermee samenhangende onderhoud, met uitsluiting van baggerwerkzaamheden met specifiek baggermaterieel;

Van de hierboven genoemde landbouwambachten- en cultuurtechnische werkzaamheden is eerst sprake, indien en voor zover geen bouw-/aanlegvergunning is vereist, met uitzondering van de vergunningen

betrekking hebbend op de feitelijke plantaardige en dierlijke productie en/of de aanleg van groenvoorzieningen.

- meststoffenwerkzaamheden: werkzaamheden met, aan of door machines en werktuigen, al dan niet voor derden, ten behoeve van distributie van dierlijke meststoffen, of werkzaamheden met betrekking tot overige (organische) meststoffen ten behoeve van de agrarische sector.

5. Hoveniersbedrijf:

- hovenierswerkzaamheden: het al dan niet voor derden aanleggen en/of onderhouden van tuinen (inclusief tuinafscheidingen, schuttingen en (zwem-)vijvers), een en ander met de daartoe behorende wegen, paden en pleinen in al hun onderdelen, waaronder tevens begrepen het ruimen van sneeuw en gladheidbestrijding. Dit alles met inbegrip van het bijleveren van alle daarvoor benodigde materialen en andere producten in de meest ruime zin van het woord;
- groenvoorzieningswerkzaamheden: het al dan niet voor derden aanleggen en/of onderhouden van parken, plantsoenen, groenstroken, terreinen en begraafplaatsen, een en ander met de daartoe behorende wegen, paden en pleinen in al hun onderdelen, waaronder tevens begrepen het ruimen van sneeuw, gladheidbestrijding en onkruidbestrijding. Dit alles met inbegrip van het bijleveren Staatscourant 2023 nr. 24212 2 12 oktober 2023 van alle daarvoor benodigde materialen en andere producten in de meest ruime zin van het woord
- boomverzorgingswerkzaamheden: het al dan niet voor derden planten, verplanten, snoeien, ruimen van bomen, verbeteren van de groeiplaats, bestrijden van ziekten en plagen en/of verzorgen van zowel de bovengrondse als ondergrondse delen van bomen, met inbegrip van advies, het aanvragen van vergunningen en de voorbereidende werkzaamheden. Dit alles met inbegrip van het bijleveren van alle daarvoor benodigde materialen en andere producten in de meest ruime zin van het woord
- dak- en gevelbegroeningswerkzaamheden: het al dan niet voor derden ontwerpen, aanleggen, beheren en onderhouden van vegetatiesystemen op bouwwerken zoals vegetatiedaken in hun diverse verscheidenheid, vegetatiegevels alsmede vegetatiesystemen, inclusief de voor de duurzame instandhouding van deze systemen benodigde ondergrond (o.a. drainagesystemen, worteldoek, substraatlaag) en technische installaties (o.a. beregening en bemesting) en verankering. Dit met inachtneming van de voor deze systemen benodigde technische eigenschappen van het bouwwerk waarop of waaraan dezen worden bevestigd
- interieurbepantingswerkzaamheden: het al dan niet voor derden adviseren, ontwerpen, plaatsen en/of onderhouden van interieurbepantingen met inbegrip van het bijleveren van alle daarvoor benodigde materialen en andere producten in de meest ruime zin van het woord;
- greenkeeperswerkzaamheden: het aanleggen en/of onderhouden van golfterreinen een en ander met de daartoe behorende wegen, paden en pleinen in al hun onderdelen, waaronder tevens begrepen het ruimen van sneeuw en gladheidsbestrijding in het voornoemde. Dit alles met inbegrip van het bijleveren van alle daarvoor benodigde materialen en andere producten in de meest ruime zin van het woord.

Onder Hoveniersbedrijf wordt niet verstaan een onderneming, welke zich uitsluitend of in hoofdzaak bezighoudt met de voorbereidende grondwerkzaamheden.

6. Glastuinbouw:
plantaardige teelten die permanent onder glas of plastic plaatsvinden, met uitzondering van paddenstoelenteelt en de boomteelt onder glas of plastic, maar met inbegrip van vermeerderingsbedrijven, ongeacht of bedrijfsactiviteiten geheel of ten dele in de open lucht plaatsvinden.
7. Open Teelten:
- plantaardige teelten in de open lucht en plantaardige teelten niet permanent onder glas of plastic. Hieronder valt ook de teelt en vermeerdering die onder glas plaatsvindt in de boomkwekerij;
- alle (groot-)handelsactiviteiten in de boomkwekerij.
8. Dierhouderij:
het bedrijfsmatig en productiegericht houden van dieren.
Hieronder wordt verstaan het houden, fokken of kweken van dieren – gericht op het voortbrengen van producten (zoals vlees, wol, huid of pels) van die dieren en/of het voortbrengen, africhten, trainen en verhandelen van die dieren met als doel voor het voortbestaan van de onderneming voldoende bedrijfsresultaat te genereren. Onder dieren wordt onder meer verstaan:
- rundvee (melk- en vleeskoeien);
- varkens;
- pluimvee (inclusief broederijen en/of het exporteren van eendagskuikens en eieren);
- geiten;
- schapen;
- paarden;
- vissen;
- insecten;
- wormen;
- slakken;
- konijnen;
- edel pelsdieren;
- exotische dieren;
- eenden;
- ganzen.
9. Paddenstoelenteelt:
teelt van paddenstoelen en/of aansluitende reeks van nauw verwante activiteiten, met name de opslag van, het inpakken van en het uitleveren van paddenstoelen en aanverwante producten aan vervoerders en het in beperkte mate produceren van compost.
10. Groenvoederdrogerij:
het kunstmatig drogen van groenvoederproducten met inbegrip van alle bijbehorende werkzaamheden;
11. Varkensverbeteringsorganisatie:
- fokkerij: diensten en/of producten aanbieden voor het vervaardigen, respectievelijk distribueren van genetisch hoogwaardig fokmateriaal ten behoeve van de varkenssector;

- k.i.: exploiteren van een k.i. station en/of een instelling voor kunstmatige inseminatie van varkens;
- varkensverbetering: het verbeteren van kwaliteit en rentabiliteit van de varkenshouderij middels diensten en/of producten.

12. Tuinbouwzaadteelt:

handel, productie, kweek en/of selectie van tuin- en/of bloemzaden.

13. Rundveeverbetering:

werkzaamheden doen verrichten op het gebied van de rundveeverbetering, daaronder ook begrepen het leveren van biologisch veeverbeteringsmateriaal.

14. Groenten- en fruitverwerkende industrie:

het op fabrieksmatige wijze verwerken van:

A. groenten, met inbegrip van augurken, koolsoorten, landbouwerwtten, tomaten en zilveruien, alsmede daaruit verkregen halffabricaten tot:

1. gesteriliseerd product;
2. gedroogd product;
3. gezouten product;
4. vriesproduct;
5. tafelzuren;
6. zuurkool;
7. sappen.

B. fruit en daaruit vervaardigd halffabricaat tot:

1. fruitpulp;
2. jams en geleien;
3. vruchten op water, sap en siroop, vruchtenpureeën en vruchtenmoes;
4. konfijtproducten;
5. appel- en perensiroopen;
6. vruchtensappen en vruchtensausen;
7. appelsap en zoete most;
8. gedroogd product;
9. diepgevroren product.