

Tata Steel in IJmuiden

Transitieplan

(vastgesteld door Sociale Partners op 16 september 2025)



0.	Voorwoord	4
1.	Inleiding	6
2.	Verantwoordelijkheden, medezeggenschap en hoorrecht	7
2.1.	Besluitvormingsproces	7
2.2.	Mijlpalen	7
2.3.	Achterbanraadpleging	7
2.4.	Hoorrecht	8
3.	Nieuwe pensioenovereenkomst vanaf transitiedatum	9
3.1.	Doelstellingen	9
3.2.	Contractkeuze	10
3.3.	Risicopreferentie Onderzoek (RPO)	12
3.4.	Premie en ambitie	13
3.5.	Overige kenmerken nieuwe pensioenregeling	15
4.	Afspraken over de solidariteitsreserve	16
4.1.	Doelstellingen solidariteitsreserve	16
4.2.	Financiering van solidariteitsreserve	16
4.3.	Toegevoegde waarde van de solidariteitsreserve	17
4.4.	Evenwichtige en toekomstbestendige invulling van de solidariteitsreserve	17
5.	Invaren en aanwending van vermogen	19
5.1.	Verzoek tot invaren	19
5.2.	Methode van invaren	20
5.3.	Transitiedoelstellingen	21
5.4.	Maatstaven per transitiedoelstelling en bandbreedtes	22
5.5.	Vermogensverdeling bij invaren	24
6.	Gemaakte afspraken voor compensatie	29
6.1.	Achtergrond compensatie	29
6.2.	Beschrijving compensatieregeling	29

6.3.	<i>Financieringsplan</i>	32
7.	Transitie-effecten van de wijzigingen van de pensioenregeling	33
7.1.	<i>Inleiding</i>	33
7.2.	<i>Pensioenambitie</i>	34
7.3.	<i>Vergelijking pensioenverwachting (pensioenvooruitzichten)</i>	34
7.4.	<i>Netto profijt</i>	37
7.5.	<i>Toetsing overige doelstellingen</i>	39
7.6.	<i>Effecten van besluiten tijdens de transitie</i>	42
8.	Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken	44
9.	De regeling aanvullende pensioenen Pensioenreglement 2015	47
	Bijlage 1. Uitkomsten van de achterbanraadpleging en hoorrecht	48
	Bijlage 2. Transitie-effecten (inclusief compensatieregeling) bij alternatieve dekkingsgraden	57
	Bijlage 3. Transitie-effecten (inclusief compensatieregeling) bij alternatieve rentes	63
	Bijlage 4. Uitgangspunten berekeningen	66
	Bijlage 5. Bandbreedtes meetbare maatstaven	69
	Bijlage 6. Kenmerken huidige en nieuwe pensioenregeling	79
	Bijlage 7. Toelichting bij de invaarstafel over de wijze waarop bij hogere dekkingsgraden reductie van de werkelijke indexatieachterstanden plaatsvindt	83
	Bijlage 8: Effecten van besluiten tijdens de transitiefase	85

0. Voorwoord

Dit transitieplan is het product van een nauwe samenwerking tussen Sociale partners, de Vereniging van Oud Hoogovens Medewerkers (VOHM) en Stichting Pensioenfonds Hoogovens (SPH). Het plan beschrijft de hoofdlijnen van de nieuwe pensioenregeling en de overgang naar het nieuwe stelsel bij verschillende dekkingsgraden.

Tata Steel IJmuiden en Danieli Corus B.V. kennen traditioneel goede arbeidsvoorwaarden en een goede pensioenregeling. De kwaliteit en het premieniveau van de huidige regeling zijn daarom het vertrekpunt geweest voor de nieuwe regeling.

In 2022 hebben sociale partners de intentie uitgesproken om de huidige pensioenrechten in te varen in een nieuwe pensioenregeling. Hierdoor kon SPH gebruik maken van het transitie-ftk en werd het mogelijk om vooruitlopend op het nieuwe stelsel meer te indexeren en zo beter invulling te geven aan de doelstelling om de pensioenuitkeringen en pensioenaanspraken te verhogen in lijn met de inflatie. Sociale partners ondersteunen de voortzetting van het beleid om maximaal te indexeren indien de financiële positie van SPH het toelaat. Hiermee wordt beoogd om de indexatieachterstanden op het moment van invaren zo klein mogelijk te houden.

De pensioenambitie onder de nieuwe pensioenregeling blijft het bewerkstelligen van een welvaartsvaste pensioenopbouw en een waarde vaste pensioenuitkering. Met een ambitie voor opbouw van een koopkrachtig pensioen van tenminste 80% van het gemiddelde loon na 42 opbouwjaren¹ overeenkomend met de afspraken uit het landelijke Pensioenakkoord en een nabestaandenpensioen dat goed aansluit bij de huidige regeling. De overgang is dus geen versobering.

Sociale partners hebben in samenwerking met SPH een risicopreferentie onderzoek uitgevoerd. Daaruit is naar voren gekomen dat de risicobereidheid van onze actieve en gepensioneerde deelnemers in balans is met de pensioenambitie: onze deelnemers willen en kunnen voldoende risico nemen.

Het risicopreferentie onderzoek is daarmee een belangrijke pijler onder de nieuwe pensioenregeling. De uitkomsten van de kwantitatieve uitvraag zijn gevalideerd door discussies in focusgroepen. Daaraan hebben meer dan 200 actieve en gepensioneerde deelnemers deelgenomen. Die uitkomsten bevestigen de risicobereidheid en het belang dat deelnemers aan de pensioenambitie hechten. Verder komt daaruit naar voren dat het vertrouwen in het Bestuur en de uitvoeringsorganisatie van SPH groot is.

Sociale partners verzoeken SPH om dit transitieplan verder uit te werken en vanaf 1 januari 2027 in te varen in het nieuwe stelsel.

Sociale partners zijn van mening dat het transitieplan evenwichtig is en dat er breed draagvlak is onder actieve en gepensioneerde deelnemers voor dit plan. Zij zijn zich er van bewust dat SPH een eigen verantwoordelijkheid heeft ten aanzien van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling en dat economische en marktomstandigheden kunnen veranderen. Daarnaast kunnen er andere ontwikkelingen zijn die overleg over de gemaakte keuzes gewenst of noodzakelijk maken. Sociale partners verwachten dat SPH in dat geval tijdig in overleg treedt zodat gezamenlijk oplossingen kunnen worden gevonden en het draagvlak voor de ingrijpende veranderingen in stand blijft.

¹ Onderdeel van de pensioenambitie is de mogelijkheid voor de deelnemer om naast een ouderdomspensioen een aanspraak te verwerven op partnerpensioen ter grootte van 70% van het ouderdomspensioen.

Na verwerking van de uitkomst van de ledenraadplegingen van de vakverenigingen en het hoorrecht van de VOHM zal dit transitieplan definitief worden gemaakt. Het transitieplan is dan de basis voor de opdracht aan SPH om de nieuwe regeling uit te voeren. SPH zal dit transitieplan gebruiken als leidraad bij het opstellen van een communicatie- en implementatieplan en de opdrachtaanvaarding en bevestiging.

1. Inleiding

Dit is het transitieplan als bedoeld in de Wet toekomst Pensioenen (Wtp). Het transitieplan is op 16 september 2025 vastgesteld door sociale partners die de wijziging van de pensioenregeling zijn overeengekomen. De Werkgevers, Tata Steel IJmuiden B.V., Tata Steel Nederland Technology B.V. en Tata Steel Nederland Services B.V., tezamen de Sociale Eenheid IJmuiden vormend (en in dit transitieplan aangeduid als Tata Steel), en Danieli Corus BV (de Werkgevers) zijn na overleg met de (werknemers)vertegenwoordigingen van de vakverenigingen FNV Metaal, CNV, De Unie, en VHP Tata Steel, hierna gezamenlijk te noemen de sociale partners en gehoord hebbende de VOHM (Vereniging Oud-Hoogovensmedewerkers) dit transitieplan overeengekomen ten aanzien van de pensioenregeling die wordt uitgevoerd bij Stichting Pensioenfonds Hoogovens (SPH).

In dit transitieplan leggen sociale partners de gemaakte keuzes, de overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de wijziging van de pensioenovereenkomst vast, alsmede de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten. Gemotiveerd is waarom er sprake is van een evenwichtige transitie voor alle leeftijdsgroepen. De pensioenuitkomsten voor jongeren zijn positief, een direct gevolg van de opzet van het nieuwe contract, terwijl bij het invaren rekening wordt gehouden met de nadelige gevolgen van het afschaffen van de doorsneepremiesystematiek en de achterstanden in verleende toeslagen ten opzichte van de ambitie.

Sociale partners streven naar ingang van de nieuwe pensioenregeling op 1 januari 2027 maar uiterlijk 1 januari 2028. De Werkgevers verzoeken SPH in dit verband de op de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling. Verder wordt in dit transitieplan beschreven op welke wijze en in welke mate deelnemers die nadeel ondervinden van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling worden gecompenseerd.

2. Verantwoordelijkheden, medezeggenschap en hoorrecht

2.1. Besluitvormingsproces

De besluitvorming is voorbereid door een werkgroep bestaand uit vertegenwoordigers van de werkgevers, actieve deelnemers en pensioengerechtigden met ondersteuning vanuit SPH (WG NPC). Het doel van de WG NPC was om de Stuurgroep Nieuw Pensioencontract (SG NPC), bestaande uit de sociale partners, te adviseren over alle punten waarover door de sociale partners besluiten dienen te worden genomen. Tussentijds heeft er informatie-uitwisseling plaatsgevonden tussen de SG NPC en SPH. Keuze en alternatieven zijn door de WG NPC doorgerekend en gedeeld met (organen van) SPH.

Van aanvang af is beoogd om maximaal draagvlak te scheppen voor de veranderingen in de pensioenregeling.

De WG NPC heeft de verschillende onderdelen van de nieuwe pensioenregeling besproken. Op basis van de uitkomsten van deze overleggen hebben sociale partners keuzes gemaakt over de invulling van de pensioenregeling. Daarbij heeft op diverse onderwerpen die onderdeel zijn van dit transitieplan een uitwisseling plaatsgevonden tussen sociale partners en SPH. Gedurende het proces heeft afstemming met SPH plaatsgevonden over uitvoerbaarheid, uitgangspunten en planning.

De vakverenigingen hebben hun leden geraadpleegd in de eerste helft van september. De uitkomsten van deze raadplegingen zijn opgenomen in bijlage 1.

Sociale partners kijken terug op een degelijk verlopen project waarbij vele onderwerpen zijn uitgediept en met elkaar besproken.

2.2. Mijlpalen

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

Datum	Mijlpaal
1 juli 2023	Wet toekomst pensioenen van kracht.
Juli 2025	Concept transitieplan gereed.
Vóór 1 oktober 2025	Ledenraadplegingen vakverenigingen / Hoorrecht VOHM.
Vóór 1 oktober 2025	Besluit over de nieuwe pensioenregeling, compensatie en invaren door sociale partners: Transitieplan vastgesteld.
Vóór 1 oktober 2025	Sociale partners delen het transitieplan met SPH.
Vóór 1 januari 2026	SPH neemt finaal besluit over de invoering van de nieuwe pensioenregeling en deelt het implementatie- en communicatieplan met DNB respectievelijk AFM en de opdracht aanvaarding en -bevestiging met sociale partners.
2026	SPH 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 bestaande pensioenaanspraken en -rechten.

2.3. Achterbanraadpleging

In juni 2025 is het concept-transitieplan vastgesteld door sociale partners. De vakverenigingen hebben begin september hun achterbanraadplegingen gehouden. Daaruit is gebleken dat de leden van de vakverenigingen in overgrote meerderheid akkoord zijn gegaan met het concept-transitieplan. Op 16

september 2025 is het transitieplan definitief vastgesteld door sociale partners en vervolgens aan SPH verzonden voor de opdrachtaanvaarding en implementatie.

2.4. Hoorrecht

Als extra waarborg biedt de Pensioenwet representatieve verenigingen van pensioengerechtigden en/of gewezen deelnemers het hoorrecht om een oordeel uit te spreken over het transitieplan. De VOHM heeft aangegeven daarvan gebruik te willen maken. Gedurende het proces van het opstellen van het Transitieplan heeft de VOHM dezelfde stukken ontvangen als de SG NPC en heeft een vertegenwoordiger namens de VOHM zitting gehad in de pensioengerechtigden-geleding van de WG NPC.

Vanwege de betrokkenheid van de VOHM gedurende het traject was hun mening en de onderbouwing daarvan grotendeels bekend bij sociale partners en meegewogen in de besluitvorming.

Sociale Partners zijn verheugd over de constructieve bijdrage van de VOHM en de steun voor de nieuwe pensioenregeling en de invaarregels.

Naar aanleiding van de hoorrecht notitie van de VOHM hebben Sociale Partners het volgende toegezegd:

- Indien er na het vaststellen van het Transitieplan wijzigingen noodzakelijk zijn die invloed hebben op de pensioenresultaten, zal de VOHM tijdig worden geïnformeerd.
- De werking van de solidariteitsreserve en de maximale omvang ervan zullen na verloop van tijd worden geëvalueerd.
- De VOHM zal tijdig betrokken worden bij de opzet en de uitvoering van het in 2028 te houden risico preferentie onderzoek (RPO).

De volledige hoorrecht inbreng en de reactie daarop zijn opgenomen in bijlage 1.

3. Nieuwe pensioenovereenkomst vanaf transitiedatum

3.1. Doelstellingen

Sociale partners hebben de volgende doelstellingen voor ogen gehad bij het wijzigen van de pensioenregeling.

Kwalitatieve doelstellingen

1. **Arbeidsvoorwaarden:** pensioen is en blijft een belangrijk onderdeel van de arbeidsvoorwaarden van Tata Steel.
2. **Passend:** SPH voert een bij de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden passende pensioenregeling uit. SPH hanteert bij de vormgeving van het beleid het uitgangspunt dat het opgebouwde pensioen na pensionering – naast de AOW – een belangrijke bron van inkomen vormt voor de pensioengerechtigden.
3. **Solidariteit:** solidariteit waaronder intergenerationele solidariteit, risico's delen, en collectiviteit blijven in de nieuwe regeling zoveel mogelijk behouden. Er blijft sprake van een collectief beleggingsbeleid gebaseerd op een collectieve (gemiddelde) risicobereidheid.
4. **Evenwichtigheid:** de pensioenuitkomsten zijn voor alle groepen deelnemers evenwichtig en uitlegbaar.
5. De door sociale partners overeengekomen pensioenregeling blijft waar mogelijk gelijk.
6. **Uitvoerbaarheid:** het hoogwaardige dienstverleningsniveau bij de uitvoering van de pensioenregeling door SPH dient te worden gehandhaafd.
7. **Uitvoering:** Sociale partners wensen een eigen pensioenregeling, een eigen pensioenfonds en een eigen uitvoeringsorganisatie en kiezen voor continuering van de uitvoering door SPH.
8. **Uitlegbaarheid / eenvoud:** er wordt voor eenvoud als uitgangspunt gekozen in het kader van uitvoerbaarheid en uitlegbaarheid, daarbij in aanmerking nemende dat de invloed van premie en rendement dominant is voor de pensioenuitkomsten.
9. **Aanvaardbare kosten:** uitvoering van de pensioenregeling vindt op zo'n wijze plaats dat de daarmee verbonden kosten in verhouding staan tot de geleverde diensten.

Kwantitatieve doelstellingen

1. De ambitie van de nieuwe pensioenregeling is minstens gelijk aan de huidige ambitie. De door de sociale partners overeengekomen ambitie is:
 - A. bij 42 jaar deelname een opbouw van tenminste 80% van het gemiddelde loon
 - B. waarbij er sprake is van een gemiddeld waarde vaste (looninflatie; conform 1A) opbouw en gemiddeld waarde vaste (prijsinflatie) uitkeringen en met een beperkte kans op verlaging van de pensioenuitkeringen.
2. De premie van de pensioenregeling sluit aan bij de ambitie van de pensioenregeling.
 - A. De ambitie is daarbij leidend.
 - B. Periodiek zullen sociale partners overleggen of de premie toereikend is voor de ambitie van de te bereiken pensioenen van de deelnemers. De pensioenpremie blijft tot 2 jaar na de transitiedatum gehandhaafd op 29% van de pensioengrondslagen.
 - C. De franchise wordt op de minimale fiscale waarde bepaald voor een maximale inleg.
3. De uitvoering van de pensioenregeling biedt toenemende bescherming en zekerheid van de uitkering naarmate de pensioenleeftijd dichterbij komt.

4. De opgebouwde rechten in het huidige stelsel worden collectief ingevaren in de nieuwe regeling. Er wordt naar gestreefd alle deelnemers in de voordelen te laten delen als de middelen daarvoor aanwezig zijn.
5. Er is een voorkeur voor gelijke procentuele aanpassingen van ingegane pensioenen met een projectierendement gelijk aan de door DNB gepubliceerde rentetermijnstructuur.
6. Negatieve effecten van de afschaffing van de doorsneesystematiek voor de premie dienen te worden gecompenseerd indien de groep die daarvan nadeel ondervindt een lager pensioenperspectief zou krijgen of er in de nieuwe pensioenregeling onevenredig minder op vooruit gaat ten opzichte van de huidige regeling dan de andere deelnemers.
7. Het nabestaandenpensioen blijft in de nieuwe regeling op vergelijkbaar niveau als in de huidige regeling. In de gewijzigde systematiek wordt de uitkering bij overlijden vóór pensionering gebaseerd op het van toepassing zijnde salaris. De verzekering van het (collectief) ANW-hiaat wordt gecontinueerd.
8. De huidige afspraken over pensioenopbouw en premie bij gedeeltelijke of volledige arbeidsongeschiktheid worden voortgezet.

3.2. Contractkeuze

Tot de transitiedatum is de pensioenregeling vormgegeven als een uitkeringsregeling, in de vorm van een middelloonregeling. De huidige pensioenregeling kan niet gehandhaafd blijven. De nieuwe pensioenregeling, die uiterlijk op 1 januari 2028 geïmplementeerd dient te zijn, dient vormgegeven te worden als een premieregeling: een solidaire of een flexibele premieregeling (SPR respectievelijk FPR).

Sociale partners hebben gekozen voor de SPR. Dat wordt hieronder nader toegelicht.

Pensioen als arbeidsvoorwaarde

Bij hun overwegingen hebben sociale partners zich mede laten leiden door het uitgangspunt dat pensioen een arbeidsvoorwaarde is. Die als doel heeft om voor werknemers na pensionering een inkomen te realiseren dat aansluit bij het gedurende de loopbaan verdiende salaris.

Hiermee wordt aangesloten bij de doelstelling van de nieuw te ontwerpen pensioenregeling van de (ex-)werknemers van Tata Steel die is vastgesteld als: 'Het opbouwen en uitkeren van een goed pensioen binnen de grenzen van de risicohouding. Waarbij een goed pensioen overeen komt met 80% van het gemiddeld verdiende salaris na 42 dienstjaren dat (jaarlijks) wordt verhoogd met het percentage waarmee de lonen in de opbouwphase zijn gestegen'.

Gelet op de lange dienstverbanden bij pensionering zijn dit realistische doelstellingen, waarbij werknemers toenemend meer dan 42 dienstjaren opbouwen en dus in de gelegenheid zijn om (ex ante) hoger uit te komen. Het maximaal haalbare aantal deelnemersjaren is op dit moment 50 jaar (68 jaar minus startleeftijd 18 jaar); het gemiddeld aantal deelnemersjaren van de personen die als actieve deelnemer in de afgelopen 3 jaren met pensioen zijn gegaan bedroeg 40,9 (inclusief waardeoverdracht 41,2).

Belangrijk voor de realisatie van de pensioendoelstelling is dat, gegeven een passend premieniveau, het collectieve beleggingsrisico tenminste gelijk blijft en er per leeftijdscohort (of individu) voldoende beleggingsrisico wordt genomen.

Collectief en solidair

Bij Tata Steel en rechtsvoorgangers is pensioen traditioneel een integraal onderdeel van de arbeidsvoorwaarden. Deze worden gekenmerkt door het collectieve karakter (geen cao à la carte) en een

sterke solidaire basis, waarbij de kwaliteit van de pensioenregeling zich gunstig onderscheidt ten opzichte van het gemiddelde in de Nederlandse industrie.

Mede in verband hiermee en gegeven de pensioenambitie zien sociale partners geen noodzaak en geen aanleiding om keuzemogelijkheden toe te kennen die tot verschillen in de hoogte van het pensioen kunnen leiden bij pensionering.

Per saldo sluit de SPR op het gebied van “collectief en solidair” beter aan bij de wensen van de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden van SPH.

Keuzemogelijkheden beleggingsprofiel

Naar het oordeel van sociale partners voegt individuele keuzevrijheid voor wat betreft het beleggingsprofiel in de opbouwfase weinig toe omdat de pensioendoelstelling al tot een adequaat pensioen leidt. De ambitie staat voorop.

Ten aanzien van het toekennen van individuele keuzemogelijkheden in de opbouwfase hebben sociale partners daarbij overwogen dat niet alle deelnemers in voldoende mate de financiële consequenties van hun (beleggings)keuzes kunnen overzien en dat het collectief sturen van de pensioenopbouw de voorkeur heeft. Dit is bevestigd door de deelnemers aan de focusgroepen in het kader van het risicopreferentieonderzoek. Deelnemers laten dit soort keuzes graag aan SPH over.

Omdat er bij de SPR sprake is van één collectief beleggingsbeleid, is het eenvoudiger te onderbouwen om te blijven beleggen in meer illiquide categorieën. Dat kan voordelen hebben voor de beleggingsmix en het te verwachten rendement en/of de stabiliteit ervan.

Daarbij gaan eenvoud en lagere kosten hand in hand, al is het niet eenvoudig om in te schatten hoeveel voordeel eenvoud in combinatie met het in eigen beheer (door SPH) uitvoeren van de pensioenregeling oplevert.

De overtuiging dat er kostenvoordelen zijn door collectief te beleggen, betekent dat een individueel contract met meer keuzemogelijkheden een lager pensioenresultaat (bij gelijk risico en gelijke premie) oplevert of dat voor een gelijk resultaat meer risico dient te worden genomen of meer premie moet worden ingelegd.

De vraag is daarnaast of meer keuzevrijheid veel meerwaarde heeft. De ervaring leert dat slechts beperkt gebruik wordt gemaakt van keuzemogelijkheden.

Wel zal aan deelnemers de mogelijkheid worden geboden om vrijwillig extra spaarpremie in te leggen tot het fiscaal maximaal toegestane niveau.

In de uitkeringsfase biedt de SPR (net als de FPR) de mogelijkheid “door te beleggen”. Daarvoor gelden dezelfde overwegingen als voor de opbouwfase. Voor beide regelingen geldt dat er een collectieve uitkeringsfase kan worden gekozen. Die voorziet erin dat alle pensioengerechtigden gelijke aanpassingen van hun pensioen krijgen omdat ze als een leeftijdscohort met eenzelfde risicopreferentie worden beschouwd.

Pensioenuitkeringen

Sociale partners hebben de voorkeur voor de collectieve uitkeringsfase met een projectierendement op basis van de door DNB gepubliceerde rentetermijnstructuur waardoor alle pensioengerechtigden een zelfde pensioenaanpassing ontvangen. Dit heeft eveneens de voorkeur van pensioengerechtigden.

3.3. Risicopreferentie Onderzoek (RPO)

Aanpak

SPH en sociale partners hebben gezamenlijk een risicopreferentie onderzoek (RPO) uitgevoerd met behulp van externe ondersteuning. Het RPO is input voor de risicobereidheid en het beleggingsbeleid en daarmee voor de haalbaarheid van de pensioenambitie.

Daarnaast is in focusgroepen verder ingezoomd op de materie. De deelnemers aan het RPO en de focusgroepen zijn een afspiegeling van de actieve deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden van SPH.

Belangrijkste uitkomsten

De risicopreferentie van jongeren is wat offensiever dan van ouderen – dit is wat op basis van life cycle theorieën verwacht mag worden.

Vastgesteld is dat de risicopreferentie van de deelnemers van SPH over de gehele linie (actief, gewezen deelnemers en pensioengerechtigd) offensiever is dan de benchmark. De uitkomsten van de focusgroepen sluiten goed aan op het RPO. Er is ruime steun voor het huidige collectieve risicoprofiel van SPH, met dien verstande dat een groot deel van de respondenten liever wat meer dan minder risico neemt dan nu het geval is.

Verder gaf een grote meerderheid aan dat SPH bij de vertaalslag van risicopreferentie naar risicohouding de pensioenambitie centraal dient te stellen. Ook is men er voorstander van om SPH beleidsruimte te geven om het beleggingsbeleid aan te passen als veranderende marktomstandigheden daartoe aanleiding geven.

Praktische uitwerking

Uitgaande van deze uitkomsten en met ondersteuning van externe adviseurs is gekozen voor een “life cycle” waarmee is gerekend in dit plan. Voor leeftijdscohorten tot 55 jaar wordt voor 100% in zakelijke waarden belegd. Voor het cohort pensioengerechtigden blijkt dat er ruimte is om tussen de 45% en 55% te beleggen in zakelijke waarden. Sociale partners hebben voor de analyses gerekend met 50% zakelijke waarden, wat midden in deze range zit. Tussen 55 en 65 jaar wordt de exposure naar zakelijke waarden lineair afgebouwd tot 50%. Voor de toedeling van het beschermingsrendement is gekozen voor de indirecte methode omdat gebleken is dat de directe methode complexer is. Er is in dit transitieplan gerekend met een 100% toedeling van beschermingsrendement aan het cohort pensioengerechtigden (vanaf 65 jaar) en een toedeling van 0% tot een leeftijd van 55 jaar waarna het percentage vanaf 55 jaar tot 65 jaar lineair oploopt tot 100%.

Op totaal niveau resulteert dan een beleggingsmix met een aandeel zakelijke waarden dat iets hoger is dan het huidige niveau. Er wordt gerekend met cohorten van één jaar en de toedeling van rendementen vindt op deze basis plaats.

SPH en de sociale partners hebben met externe ondersteuning vastgesteld dat de exposure naar zakelijke waarden voor pensioengerechtigden van 50% ruim binnen de bandbreedte (tussen de 45% en 55%) valt die past bij het RPO. Dat is daarmee tevens de ruimte voor SPH om te kunnen bijsturen in het belang van de ambitie van een waarde vaste pensioenuitkering. Verzoek aan SPH is om in het kader van de ambitie tenminste met 50% zakelijke waarden te werken, maar indien opportuun de ruimte tot 55% te benutten. Op totaalniveau wordt er dan meer in zakelijke waarden belegd dan in de bestaande

beleggingsmix. Daarnaast is vastgesteld dat een vanaf 55 jaar lineair oplopend beschermingsrendement tot 100% vanaf 65 jaar het beste past bij de ambities en het risico.

Leenrestrictie

De wet biedt de ruimte om voor jongere leeftijdscohorten de exposure naar zakelijke waarden hoger dan 100% vast te stellen. Daarmee wordt de leenrestrictie opgeheven; dit is het 'lenen' van vermogen van ouderen aan jongeren om met dat geleende vermogen extra te beleggen in zakelijke waarden.

Sociale partners hebben op grond van ALM-berekeningen vastgesteld dat de ambitie bij het huidige premieniveau voor jongere leeftijdscohorten uitgaande van 100% beleggen in zakelijke waarden ruimschoots wordt gehaald. Sociale partners zien geen reden om de leenrestrictie op te heffen en hebben een voorkeur om hier geen gebruik van te maken. Het opheffen van de leenrestrictie levert in kwantitatieve analyses namelijk geen doorslaggevend beter pensioenresultaat voor jongere generaties op. Dit terwijl het korttermijn risico in termen van volatiliteit van het pensioenvermogen voor jongere en gewezen deelnemers toeneemt. Waarbij bij economische tegenwind sociale partners uitdagingen zien ten aanzien van de uitlegbaarheid en communicatie.

3.4. Premie en ambitie

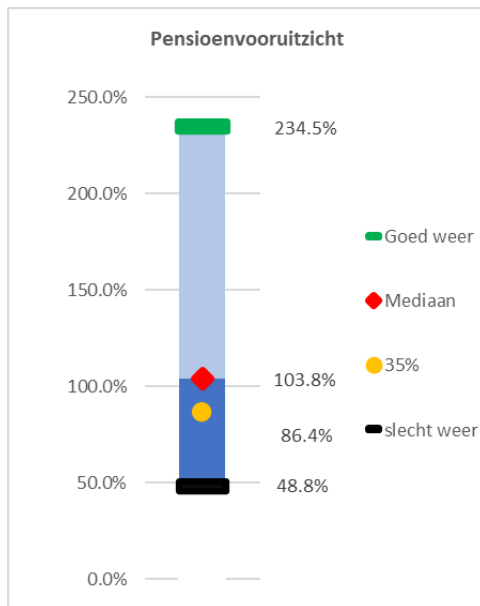
Het is van belang dat er een goede balans is tussen de premie-inleg, de ambitie en het beleggingsrisico. In de solidaire premieregeling is het wettelijk verplicht dat SPH de kans berekent dat met de premie de beoogde pensioendoelstelling wordt behaald. Dit gebeurt bij de opdrachtbevestiging en uiterlijk iedere vijf jaar aan de hand van een uniforme scenario-analyse. SPH informeert de sociale partners hierover.

Sociale partners hebben het huidige niveau van de premie als uitgangspunt voor de nieuwe pensioenregeling genomen. De premie is gesteld op 29% van de pensioengrondslag waarbij de werkgever de huidige werkgeversbijdrage van 70% continueert. De premiebijdrage van de werkgever is daarmee een belangrijke arbeidsvoorwaarde.

De startpremie van 29% is inclusief circa 2,5%-punt voor kosten en risicoverzekering voor overlijden tijdens deelnemerschap. In dit transitieplan is gerekend met een premie van 29% in de eerste jaren daarna is gerekend met een premiestaffel. Uitgangspunt is hierbij dat de compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek van de premie niet uit deze pensioenpremie wordt betaald bij invaardekkingsgraden vanaf 104%. Dit premieniveau biedt werknemers die meer zekerheid wensen op een hoger pensioenniveau de mogelijkheid om op individuele basis extra spaarpremie in te leggen tot het fiscaal maximale niveau van 30%.

Periodiek beoordelen sociale partners of de premie en ambitie nog op elkaar afgestemd zijn. Mocht de uitkomst van deze beoordeling in de toekomst uitwijzen dat dit niet langer het geval is dan treden sociale partners als cao-partijen in overleg om de premie en de ambitie weer beter op elkaar af te stemmen.

De goed weer scenario's laten met name voor jonge deelnemers aanzienlijke verbeteringen zien. De pensioenuitkering is immers niet meer fiscaal begrensd. In de huidige situatie vinden sociale partners een premie van 29% passend. Dit niveau geeft een voldoende mate van zekerheid (zie p. 14) dat de ambitie van een pensioenuitkering bij ingang op 68-jarige leeftijd van 80% van het gemiddelde loon kan worden gerealiseerd.

**FIGUUR 1**

Bij een gemiddelde premie van 29% heeft een modelmaatmens zonder initiële opbouw met een volledig dienstverband van 42 jaar een verwacht pensioen volgens de uniform pensioenoverzicht (UPO) definitie van 103,8%. De pensioenverwachting is de eerste verwachte reële pensioenuitkering die een deelnemer ontvangt t.o.v. de gemiddelde pensioengrondslag. De UPO definitie wil zeggen dat er geen rekening wordt gehouden met carrière en dat de looninflatie gelijk is gesteld aan de prijsinflatie. Voor deze berekeningen is gebruik gemaakt van de DNB p-set 2025Q1 (de uniforme scenarioset) en de lifecycle beschreven in 3.3.

Sociale partners vinden de uitkomst van boven de 80% bij 65% van de doorgerekende economische scenario's voldoende zekerheid geven dat de ambitie kan worden gehaald bij een aanvaardbaar risiconiveau. Sociale partners realiseren zich dat de looninflatie gemiddeld hoger ligt dan de prijsinflatie en dat de ambitie in de opbouwfase de looninflatie is. Ook voor deelnemers die al een groot deel van het pensioen hebben opgebouwd vinden sociale partners het premieniveau passend zolang die een compensatie ontvangen voor de afschaffing van de doorsnee premie.

Bij een solidaire premieovereenkomst berekent de pensioenuitvoerder bij de opdrachtaanvaarding en vervolgens iedere 5 jaar de kans dat met de premie de beoogde pensioendoelstelling wordt behaald. Deze kans moet minimaal 65% bedragen.

3.5. Overige kenmerken nieuwe pensioenregeling

Pensioengrondslag	Ongewijzigd op basis van fiscaal minimale franchise en pensioengevend salaris (Bijlage 6).
Premie basisregeling	29% van de pensioengrondslag
Ouderdomspensioen	• bij 42 jaar deelname een opbouw van tenminste 80 % van het middelloon. • waarbij er sprake is van een welvaarts vaste opbouw en waarde vaste uitkeringen. • Sociale partners wensen de pensioenambitie met 65% zekerheid of meer te kunnen behalen. • Gegeven het bovenstaande en de hierboven genoemde premies bedraagt de pensioenambitie in het nieuwe stelsel op het moment van schrijven van dit transitieplan: tenminste 80% (<i>Pensioen op de pensioendatum als percentage van de gemiddelde pensioengrondslag in euro's van nu, na 42 deelnemersjaren</i>) • Na ingang betreft het pensioen een variabele uitkering.
Flexibilisering	Ongewijzigd. Inclusief verwachte wettelijke uitbreiding met opname deel van het pensioen in 1 keer bij pensionering.
Levenslang partnerpensioen voor pensionering	• Als actieve deelnemer: 44% van het salaris. • Dit pensioen gaat in bij overlijden van de werknemer en wordt levenslang aan de partner uitgekeerd.
ANW-hiaat verzekering	• Het volledige ANW-hiaat wordt verzekerd.
Wezenpensioen	• 10% van het pensioengevend inkomen. • Dit pensioen gaat in bij overlijden van de werknemer en wordt tot leeftijd 25 aan de kinderen van de werknemer uitgekeerd. • Het bedrag wordt verdubbeld als beide ouders overleden zijn.
Bijzonderheden	• Na ingang betreffen de bovengenoemde pensioenen een variabele uitkering. • De risicodekkingen voor ANW-hiaat-, partner- en wezenpensioen komen bij beëindiging van het dienstverband te vervallen, dus ook op de pensioendatum. Er is een uitlooperperiode van zes maanden. De risicodekking wordt in die situatie zes maanden voortgezet. Dit geldt ook indien een deelnemer (gedeeltelijk) ziek uit dienst treedt. • Vrijwillige voortzetting verzekering ANW-hiaat na pensionering is mogelijk.
Levenslang partnerpensioen na pensionering	• Het levenslang partnerpensioen bij overlijden na pensionering, ter grootte van 70% van het ouderdomspensioen, wordt gefinancierd uit het persoonlijk pensioenvermogen. • 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. • Na ingang betreft dit een variabele uitkering.
Arbeidsongeschiktheids pensioen	Voortzetting van de CAO Basisregeling.
WGA-hiaat	Sociale partners zullen onderzoeken of binnen de CAO een passende oplossing voor uitvoering van de WGA-hiaatregeling kan worden gevonden.

WAO-gat	De uitvoering van de verzekering van het WAO-gat zal bij het Pensioenfonds worden gecontinueerd totdat de laatste deelnemer hiervan is uitgestroomd
---------	---

4. Afspraken over de solidariteitsreserve

4.1. Doelstellingen solidariteitsreserve

De solidariteitsreserve is een integraal onderdeel van de nieuwe pensioenregeling. De solidariteitsreserve is een aanvullend vermogen dat door SPH wordt aangehouden bovenop de persoonlijke pensioenvermogens van (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden. Uit de solidariteitsreserve kunnen pensioenuitkeringen en -vermogens worden aangevuld en kunnen risico's worden gespreid, zowel in de tijd als over cohorten. Sociale partners kiezen er voor de solidariteitsreserve te gebruiken voor de volgende doelen:

- Het beperken van de kans op een daling van een ingegane pensioenuitkering alsmede het beperken van de volatiliteit van de pensioenuitkering van bijna gepensioneerden. De solidariteitsreserve wordt daarmee ook toegepast op deelnemers die tot de collectieve uitkeringsfase toetreden indien een aanvulling in dat betreffende jaar van toepassing is.
- Aanvullen van rendement door het afroemen van de solidariteitsreserve boven het maximum en verdelen over de persoonlijke pensioenvermogens. Op langere termijn levert dit een bijdrage aan de mate waarin de ambitie van een koopkrachtig pensioen kan worden bereikt.

Sociale partners hebben ervoor gekozen om de resultaten van macro-langleven (de ontwikkeling van de levensverwachting) niet te mitigeren via de solidariteitsreserve. Voor macro-langleven zijn de resultaten over de afgelopen jaren gemiddeld niet significant; verder zijn die resultaten veelal scheef, maar in lijn met de risicocapaciteit van de deelnemers. Het sterfteresultaat betreft geringe mismatches die gemiddeld naar nul tenderen en worden via het overrendement toegedeeld.

Sociale partners kiezen er niet voor om de solidariteitsreserve te gebruiken voor het delen van het inflatierisico. Het delen van het inflatierisico zou een relatief groot beslag kunnen leggen op de solidariteitsreserve en/of noodzaken tot het verhogen van de solidariteitsreserve. Andere doelen komen daardoor in het gedrang.

4.2. Financiering van solidariteitsreserve

Sociale partners hebben besloten dat de solidariteitsreserve, waar mogelijk, initieel gevuld wordt uit een deel van het vermogen, dat op het moment van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling niet wordt gebruikt ter dekking van de persoonlijke pensioenvermogens voor de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. De solidariteitsreserve zal daarbij, waar mogelijk, minimaal gevuld worden met 1% en bij voorkeur met 5% van het vermogen.

Sociale partners verzoeken SPH om de solidariteitsreserve te vullen bij invaren zoals aangegeven in de invaarstafel in hoofdstuk 5. Na invaren vindt vulling plaats vanuit overrendement waarbij 3% van het totale (positieve) overrendement wordt ingezet. De solidariteitsreserve wordt gevuld tot maximaal 7% van het totale vermogen; daarboven vloeit het surplus pro rata terug naar de persoonlijke pensioenvermogens van de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden. Het vullen van de solidariteitsreserve vanuit premie vinden de sociale partners onnodig, te meer daar de karakteristieken van het fonds ertoe leiden dat de solidariteitsreserve zich al ten dele 'vult' door buffervrijval.

4.3. Toegevoegde waarde van de solidariteitsreserve

Sociale partners hechten veel waarde aan stabiliteit van de pensioenuitkeringen in de uitkeringsfase. SPH zet in het beoogde beleid drie instrumenten in om dit te bereiken

- Afbouw van de exposure naar overrendement en opbouw van de exposure naar beschermingsrendement in het laatste deel van de opbouwfase
- Het geheugenloos spreiden van (beleggings)schokken in de uitkeringsfase in drie jaar
- De inzet van de solidariteitsreserve

De gecombineerde inzet van deze instrumenten zorgt ervoor dat met een solidariteitsreserve van beperkte omvang (initieel 5%) een hoge mate van bescherming bereikt wordt van de (nominale) pensioenuitkeringen.

Op basis van de door sociale partners vastgestelde doelstellingen met betrekking tot de solidariteitsreserve heeft SPH inzicht gegeven in de toegevoegde waarde van de solidariteitsreserve. Hieruit blijkt dat hoewel initiële vulling van de solidariteitsreserve leidt tot een lagere pensioenuitkering dan het geval zou zijn geweest bij het niet vullen van de solidariteitsreserve, de inzet van de solidariteitsreserve er voor zorgt dat het risico op een daling van een ingegaan pensioen aanzienlijk wordt beperkt.

In de nieuwe pensioenregeling wordt de pensioenuitkering jaarlijks opnieuw vastgesteld. De pensioenuitkering beweegt meer mee met de economie dan in het huidige pensioenstelsel het geval is. Uit de analyses volgt dat de kans op een verlaging van het ingegaan pensioen in enig jaar aanzienlijk afneemt tot onder die in het FTK door het inzetten van een solidariteitsreserve. Daarnaast rendeedt de solidariteitsreserve voldoende om alle generaties te kunnen laten meedelen in de verwachte afroming. Daarmee voegt de solidariteitsreserve waarde toe conform de doelstellingen voor de solidariteitsreserve.

4.4. Evenwichtige en toekomstbestendige invulling van de solidariteitsreserve

De Pensioenwet eist dat de vul- en uitdeelregels voor de solidariteitsreserve evenwichtig, transparant, onderling consistent zijn en voor langere tijd worden vastgesteld. Sociale partners hebben de evenwichtigheid uitgebreid getoetst aan de kwalitatieve evenwichtigheidscriteria van het fonds alsmede aan kwantitatieve criteria. Onderbouwing met kwantitatieve criteria heeft plaatsgevonden met de 'Regeling rekenmethoden onderbouwing solidariteitsreserve en risicodelingsreserve pensioenuitvoerders' en het Ortec ALM-model. Hierbij is het uitgangspunt dat de solidariteitsreserve wordt belegd volgens de allocatie van het overige fondsvermogen.

De kwalitatieve evenwichtigheidscriteria zijn solidariteit, proportionaliteit, effectiviteit, continuïteit, uitlegbaarheid en uitvoerbaarheid.

Solidariteit: zoals de naam al aangeeft draagt de solidariteitsreserve hieraan bij, solidariteit is een belangrijk evenwichtigheids criterium bij SPH. De solidariteitsreserve herverdeelt vermogen binnen het collectief waarbij van te voren niet vastligt welke deelnemers in welke mate baten en lasten hebben maar elke deelnemer kans heeft op baten.

Proportionaliteit: er is voor gekozen om beperkt in te zetten op het gebruik van de solidariteitsreserve, bij invaren wordt tot maximaal 5% gevuld, er wordt geen premie gebruikt om de solidariteitsreserve te vullen en slechts 3% van het positieve overrendement wordt aangewend voor vulling. Het

maximumniveau is vastgesteld op 7%. Daarnaast is de aanvulling van de uitkeringen om kortingen te beperken gemaximeerd op 20% van het vermogen in de solidariteitsreserve.

Effectiviteit: het gebruik van de solidariteitsreserve voldoet aan de doelstelling om de kans op verlaging van de uitkeringen te beperken alsmede de mate van verlaging. Hierdoor is het mogelijk, om binnen de risicohouding, extra zakelijke waarden risico te nemen in de uitkeringsfase waardoor de kans op een waarde vaste pensioenuitkering toeneemt. Daarnaast draagt de solidariteitsreserve bij aan de ambitie van waarde vastheid.

Continuïteit: we beoordelen evenwichtigheid over de hele lifecycle, in iedere fase van de lifecycle wordt er verplicht bijgedragen aan de solidariteitsreserve en in elke fase van de lifecycle is er kans op baten van de solidariteitsreserve. Doordat maximaal 20% van de solidariteitsreserve wordt gebruikt voor uitdeling raakt de reserve nooit leeg. De solidariteitsreserve rendeert en wordt 'gevuld' door buffervrijval zolang het niveau van de pensioenuitkeringen boven het niveau van de premie-inleg ligt. Indien er aan het einde van een boekjaar meer dan 7% vermogen beschikbaar is voor de solidariteitsreserve wordt het meerdere naar rato van het persoonlijke aandeel in het vermogen verdeeld over alle (gewezen)deelnemers en pensioengerechtigden. Gewezen deelnemers hebben dezelfde kans op baten (en lasten) uit de solidariteitsreserve zolang ze geen gebruik maken van het recht op waardeoverdracht.

Uitlegbaarheid: vastgesteld is dat de overeengekomen vul- en uitdeelregels goed uitlegbaar zijn.

Uitvoerbaarheid: van de overeengekomen vul- en uitdeelregels is vastgesteld dat deze uitvoerbaar zijn tegen beperkte kosten.

De berekeningen laten zien dat de solidariteitsreserve robuust is, dat wil zeggen op langere termijn voor alle leeftijdscohorten beschikbaar is.

Mede op basis van de uitkomsten van de berekeningen concluderen sociale partners dat de solidariteitsreserve bijdraagt aan de doelstellingen en evenwichtig, transparant, onderling consistent en toekomstbestendig is.

5. Invaren en aanwending van vermogen

5.1. Verzoek tot invaren

Sociale partners hebben bij de overstap op de nieuwe pensioenregeling – de transitie – een sterke voorkeur om bestaande pensioenen en nieuwe pensioenopbouw bij elkaar te houden. Bestaande pensioenaanspraken en -rechten worden daarom omgezet naar voor pensioenuitkering gereserveerde persoonlijke pensioenvermogens in de nieuwe regeling. Dat omzetten wordt “invaren” genoemd; het is een interne collectieve waardeoverdracht waarbij alle (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden met het hele pensioenvermogen overgaan op het nieuwe stelsel. Sociale partners, gehoord hebbende de VOHM, verzoeken SPH de op de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen. Verzoek is om dat plaats te laten vinden per 1 januari 2027.

Sociale partners zien de volgende voordelen van het invaren:

- Het in dit transitieplan geschetste beeld geeft aan dat de pensioenambitie realistisch is en dat (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden er in mediane scenario's op basis van de meeste maatstaven op vooruitgaan ten opzichte van het FTK.
- Sociale partners streven naar een efficiënte, effectieve en toekomstbestendige pensioenuitvoering tegen zo laag mogelijke kosten. Door de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen hoeft geen pensioenregeling onder het FTK in stand te blijven, maar is de pensioenregeling als geheel – zowel verleden als toekomst – een pensioenregeling onder de Wet toekomst pensioenen (Wtp). Dit komt een efficiënte en effectieve pensioenuitvoering ten goede. Dit uit zich onder andere in lagere uitvoeringskosten, schaalvoordelen bij beleggingen, risicodeling en minder complexiteit voor deelnemers. De pensioenuitvoering wordt hiermee meer toekomstbestendig.
- De voordelen van Wtp zijn eveneens van toepassing op de opgebouwde pensioenen. In Wtp worden minder buffers aangehouden en zijn er geen restricties met betrekking tot toeslagverlening (het verhogen van het pensioen in goede tijden). Daarom is het verwachte pensioen in Wtp hoger dan onder het FTK.
- Er wordt voorkomen dat er een splitsing tussen de bestaande en nieuwe pensioenaanspraken ontstaat. Een splitsing tussen de bestaande en nieuwe pensioenaanspraken doorbreekt de risicodeling tussen generaties van deelnemers en is (op termijn) moeilijk uitlegbaar.
- Bij een voldoende hoge dekkingsgraad op de transitiedatum kan bij invaren gestart worden met een solidariteitsreserve. Dit verkleint het risico op verlaging van de pensioenuitkering na transitie.
- Voorzien is in een adequate compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek van de premie.
- Overschotten worden bij voldoende hoge dekkingsgraden op het invaarmoment zo verdeeld dat iedere deelnemer er op vooruit gaat en daarnaast een deel van de toeslagachterstanden kan worden ingelopen.

Sociale partners zien de volgende nadelen van het invaren:

- Het leidt tot eenmalige kosten. Dit zijn zowel uitvoeringskosten, die gemaakt worden bij zowel de omzetting van de opgebouwde pensioenen naar persoonlijke pensioenvermogens als de voorbereidende werkzaamheden daarvoor, zoals transactiekosten in verband met het aanpassen van het beleggingsbeleid.
- De impact van invaren is op voorhand niet volledig vast te stellen. Het is onzeker hoe hoog de dekkingsgraad en het renteniveau zijn op het invaarmoment.

- Er wordt ingevaren zonder expliciete instemming van de deelnemers.

Sociale partners zijn van mening dat de voordelen van het invaren groter zijn dan de nadelen.

5.2. Methode van invaren

Wettelijk zijn er twee methodes vastgesteld die ten grondslag kunnen liggen aan het toedelen van het fondsvermogen bij invaren: de standaardmethode en de alternatieve VBA-methode. De VBA-methode kan worden toegepast indien deze methode de bijzondere kenmerken van de pensioenregeling en SPH beter modelleert.

In de berekeningen die zijn uitgevoerd in het kader van dit transitieplan is uitgegaan van invaren met de standaardmethode. Daarin is de default rekentechnische spreidingsperiode 10 jaar. Sociale partners vinden deze spreidingsperiode onevenwichtig. Een spreidingsperiode van 10 jaar, die is afgeleid van de TBI-grenzen uit het huidige FTK, doet onvoldoende recht aan de belangrijkste doelstelling van het pensioenfonds; een waardevast pensioen uitkeren.

Vanaf 2021 konden pensioenfondsen gebruik maken van versoepelde regels (het transitie-FTK), waarbij vooruitlopend op overgang op de solidaire premie overeenkomst vanaf een dekkingsgraad van 110% volledig geïndexeerd mocht worden. Het pensioenfonds heeft vanaf dat moment bij reguliere indexeringsbesluiten van deze versoepeling gebruik gemaakt (zie bijlage 8). Daarbij merken sociale partners op dat in het FTK zoals dat voor 2015 van toepassing was indexeringsregels vergelijkbaar waren met die van het transitie-FTK maar bovendien ook nog zonder een TBI-grens voor inhaalindexering. Kortten was voor 2015 al bij hogere dekkingsgraden noodzakelijk. Echter het pensioenfonds heeft nog nooit de pensioenuitkeringen hoeven te korten en derhalve nooit een spreidingsperiode hiervoor hoeven toe te passen.

Sociale partners hebben ervoor gekozen om bij het toedelen van vermogen aan de persoonlijke pensioenvermogens de standaardmethode met een rekentechnische spreidingsperiode van één jaar te gebruiken of wel naar rato toedelen.

Het toe te delen vermogen wordt dan naar rato van de individuele voorzieningen aan de persoonlijke pensioenvermogens toegerekend en niet via een rekentechnische spreidingstermijn.

Sociale partners vinden dit evenwichtig om de volgende redenen:

- Meewegen gemiste toeslagen uit het verleden: Sociale partners wegen het vervallen van de mogelijkheid van inhalen van de toeslagachterstand bij de overgang naar het nieuwe stelsel mee bij de beoordeling van de evenwichtigheid. De toeslagachterstand wordt deels individueel ingehaald binnen de wettelijke kaders². Een kortere spreidingstermijn van 1 jaar wordt gezien als het toekennen van (een deel van de) resterende achterstanden. Dit kan bij de standaard spreidingstermijn van 10 jaar niet zo worden ingevuld.
- Passend bij de bestandssamenstelling: De ouderen/pensioengerechtigden hebben een grotere individuele toeslagachterstand dan jongeren/actieven/gewezen deelnemers. Het vervallen van de mogelijkheid tot inhaaltoeslagen heeft dus een groter nadeel voor ouderen dan voor jongeren. Het Pensioenfonds is qua bestandssamenstelling relatief oud, waardoor een groter deel van de populatie profiteert van de kortere spreidingsperiode van 1 jaar. Hierdoor is de keuze om de kortere spreidingstermijn van 1 jaar te hanteren passend bij de bestandssamenstelling, omdat dit gezien wordt als het toekennen van (een deel van de) resterende indexatie-achterstanden.
- Meer evenwichtige verhouding in pensioenresultaten: De kortere spreidingstermijn van 1 jaar leidt volgens sociale partners tot een meer evenwichtige verhouding in pensioenresultaat tussen

² Hiervoor zal maximaal zoveel van het vermogen worden aangewend dat elke deelnemer ten minste 95% verkrijgt van het vermogen dat hij zou hebben gekregen als deze gerichte verhoging achterwege blijft.

deelnemers en pensioengerechtigden dan bij spreiding over 10 jaar. De belangrijkste evenwichtigheidsmaatstaf is de maatstaf 'mediaan UPO SPR/FTK'. De ouderen hebben een minder goed resultaat op deze maatstaf dan de jongeren. Spreiden over 10 jaar leidt tot een slechter resultaat voor de oudste gepensioneerden waardoor het verschil tussen jongeren en ouderen nog groter wordt. Door een spreidingstermijn van 1 jaar te hanteren zijn de resultaten van de oudste gepensioneerden (die ook de grootste indexatieachterstand hebben) gelijk aan de resultaten van de jongste gepensioneerden en wordt het verschil met de jongeren iets kleiner.

- Een spreidingsstermijn van 1 jaar is ook een tegemoetkoming voor pensioengerechtigden, waarbij dit staat naast het gegeven dat de financiering van compensatie voor actieve deelnemers een negatieve impact op de financiële effecten voor deze groep heeft
- Tot slot is naar rato spreiden een eenvoudigere en beter uitlegbare manier waarbij meespeelt dat er geen leeftijdsdiscriminatie plaatsvindt.

Sociale partners vinden daarmee het naar rato spreiden evenwichtig.

5.3. Transitiedoelstellingen

Bij het invaren wordt het huidige collectieve fondsvermogen toegewezen aan diverse bestemmingen. Sociale partners hebben de volgende doelstellingen geformuleerd:

- A. Voldoen aan wettelijke eisen: Minimaal Vereist Eigen Vermogen (MVEV) en Reserve voor Operationele Kosten (ROK)
- B. Geen verlaging van ingegane pensioenuitkeringen direct na de transitie
- C. Het verwachte pensioen van (gewezen) deelnemers en uitkeringsgerechtigden is tenminste gelijk aan dat onder de huidige regeling
- D. Een adequate compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek van de premie
- E. Een adequate vulling van de solidariteitsreserve
- F. Reductie van de werkelijke indexatieachterstand (inhaalindexatie, indien mogelijk)
- G. Aanvulling van persoonlijke pensioenvermogens die leidt tot een generieke verhoging van de pensioenen
- H. Sociale partners streven naar een evenwichtige transitie voor alle belanghebbenden

Het MVEV en de ROK zijn wettelijk verplichte onderdelen van de solidaire premieregeling die altijd op een toereikend niveau moeten zijn. Daarnaast hebben sociale partners de volgende wensen:

- Starten met:
 - een voldoende vermogen om een adequate compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek van de premie te kunnen financieren. Daarbij gaan sociale partners uit van 2,4% van de voorziening pensioenverplichtingen (VPV; stand 1 januari 2024). Bij lage dekkingsgraden is een minimale compensatie nodig van 1% van de VPV (stand 1 januari 2024).
 - een voldoende gevulde solidariteitsreserve. De gewenste solidariteitsreserve op de transitiedatum bedraagt 5% van het collectieve pensioenvermogen, met een minimum van 1%.
- Bij overschotten, binnen de wettelijke grenzen, 50% van deze middelen toekennen als tegemoetkoming voor werkelijk gemiste indexeringen. De overige 50% pro rata van de persoonlijke pensioenvermogens toedelen. Deze methodiek kan voor dekkingsgraden tussen ongeveer 110 en 120% worden toegepast; daarboven leveren de wettelijke grenzen beperkingen op voor het vermogen dat beschikbaar is om als tegemoetkoming voor de gemiste indexeringen in te zetten.

5.4. Maatstaven per transitiedoelstelling en bandbreedtes

Sociale partners hebben in dit kader de volgende kwantitatieve maatstaven vastgesteld:

	Doelstelling	Toelichting	Kwantitatieve maatstaf	Bandbreedte
A	De wettelijk verplichte reserves (het Minimaal Vereist Eigen Vermogen en de reserve operationele kosten (ROK)) worden op het moment van transitie gevuld tot het benodigde niveau.	Tezamen naar verwachting iets minder dan 2% dekking ³ . De exacte hoogte wordt op het moment van de transitie vastgesteld door SPH.	N.v.t.	N.v.t.
B	Het ingegane pensioen van pensioengerechtigden is op het moment van transitie tenminste gelijk aan de uitkering van vlak voor transitie.		Ingegane pensioenuitkering dag na transitie / ingegane pensioenuitkering dag voor transitie	Ondergrens: >= 100%
C	Het verwachte pensioen van (gewezen) deelnemers en uitkeringsgerechtigden is op het moment van transitie tenminste gelijk aan het verwachte pensioen van vlak voor transitie.		Mediaan UPO-bedrag SPR / FTK	Ondergrens: >= 100%
D	Er is bij de transitie een adequate compensatieregeling voor de afschaffing van de doorsneesystematiek van de premie.	Met adequaat wordt bedoeld dat de transitie-effecten niet onevenredig nadelig zijn voor de actieve deelnemers die nadeel ondervinden van het afschaffen van de doorsneesystematiek.	Netto profijt effect	.
E	Het fonds start in de nieuwe pensioenregeling bij voorkeur met een voldoende gevulde solidariteitsreserve.	Met voldoende wordt bedoeld dat de kans dat de lopende uitkeringen in de eerste jaren na de transitie verlaagd moeten worden beperkt is.	Kans op verlaging van de lopende pensioenuitkeringen in de eerste vijf jaren na de transitie.	Kans < 2,5%
F	Reductie van de werkelijke indexatieachterstand	Vanaf een invaardekkinggraad van circa 110% wordt de helft van het vermogen bestemd voor gerichte verhoging van de persoonlijke pensioenvermogens ter compensatie van in verleden gemiste indexaties. Hiervoor zal maximaal zoveel van het vermogen worden aangewend dat elke (gewezen) deelnemer	N.v.t.	N.v.t.

³ Een aantal componenten die in het nieuwe stelsel worden opgenomen in de ROK zijn nu niet opgenomen in de voorziening pensioenverplichtingen. Voorzichtigheidshalve wordt voor de ROK met 1% van de VPV gerekend.

		of pensioengerechtigde ten minste 95% verkrijgt van het vermogen dat hij/zij zou hebben gekregen als deze gerichte verhoging achterwege blijft. Als er meer vermogen beschikbaar is, komt het meerdere ten goede aan G.		
G	Aanvulling van persoonlijke pensioenvermogens die leidt tot een generieke verhoging van de pensioenen	Bij invaardekkingsgraden vanaf circa 110% wordt na aftrek van het voor F benodigde vermogen, de rest van het vermogen gebruikt voor een generieke verhoging van de pensioenvermogens.	N.v.t.	N.v.t.
H	Sociale partners streven naar een evenwichtige transitie	Wettelijke maatstaven. Verwachte uitkeringen worden gerepresenteerd door de mediaan, uitkeringen in een slecht-weer scenario door het 5% percentiel, en , uitkeringen in een goed-weer scenario door het 95% percentiel.	1. Mediaan UPO-bedrag SPR / FTK 2. 5% percentiel UPO-bedrag SPR / FTK 3. 95% percentiel UPO-bedrag SPR / FTK 4. Netto profijt effect	Ondergrenzen en bovengrenzen zijn afhankelijk van leeftijds- en deelnemersgroep. Zie bijlage 5

De transitiedoelstellingen zijn waar mogelijk gekoppeld aan maatstaven. Voor deze maatstaven zijn bandbreedtes (ondergrens en bovengrens) vastgesteld. De bandbreedtes zijn leeftijdsafhankelijk en zijn te vinden in bijlage 5. In aanloop naar de transitie wordt gemonitord of deze maatstaven zich binnen de vastgestelde bandbreedtes bevinden. Als deze maatstaven zich vlak voor de transitie binnen deze bandbreedtes bevinden dan kan de transitie door SPH plaatsvinden op de wijze zoals in dit transitieplan is vastgelegd. Er is dan geen aanvullende besluitvorming nodig door sociale partners.

Indien de resultaten van een of meerdere maatstaven vlak voor transitie buiten deze bandbreedtes vallen, informeert SPH sociale partners. Sociale partners gaan dan in overleg om te beoordelen of er nog sprake is van een evenwichtige transitie. Indien dat het geval is, kan de transitie plaatsvinden. Het kan er toe leiden dat sociale partners besluiten dat wijzigingen in dit transitieplan noodzakelijk zijn en/of dat het moment van transitie, moet worden uitgesteld. Hierna dient zo spoedig mogelijk afstemming plaats te vinden met SPH.

Sociale partners streven naar een evenwichtige transitie (transitiedoelstelling H) en hebben zich bij hun beoordeling daarvan gebaseerd op de volgende aspecten:

- De transitie is 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, het vullen en gebruik van de solidariteitsreserve en de toepassing van de indexatie AMvB en overbruggingsplan in zijn geheel worden gezien.
- Bij de beoordeling van de evenwichtigheid is door sociale partners onder andere gekeken naar de impact van de nieuwe pensioenregeling op de mediane en slechtweert pensioenverwachting voor elke generatie. In lijn met de wettelijke bepalingen is tevens het netto profijt inzichtelijk gemaakt.

- Er is beoordeeld dat een toedeling van het surplus boven een dekkingsgraad van ca. 110% volgens de standaardmethode zonder spreiding erin voorziet dat (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden direct en volledig meedelen in de verdeling van de buffer.

5.5. Vermogensverdeling bij invaren

Sociale partners hebben samen met SPH verschillende financiële en economische scenario's verkend, waarbij dit transitieplan volstaat en er geen nadere besluitvorming meer nodig is. In deze situaties kan het transitieplan onverkort worden uitgevoerd.

Sociale partners hebben besloten dat bij dekkingsgraden vanaf 107% geen nadere besluitvorming meer nodig is en zondermeer op een evenwichtige wijze kan worden ingevaren. Indien op het transitiemoment de dekkingsgraad boven de 107% ligt, wordt naar de mening van de sociale partners in voldoende mate voldaan aan de transitiedoelstellingen, rekening houdend met de hieronder aangegeven prioritering, en liggen de transitie-effecten binnen de afgesproken grenzen. Bij dekkingsgraden tussen 104% en 107% wordt door sociale partners gesproken over eventuele aanvullende financiering voor de compensatie van de afschaffing van de doorsneepremie vanuit premie. Sociale partners treden bij invaardekkingsgraden onder 104% (als persoonlijke pensioenvermogens onder de 100% VPV zouden uitkomen en er gekort zou moeten gaan worden op de uitkeringen) in overleg met elkaar, en met betrokkenheid van vertegenwoordigers namens de gepensioneerden, over: **óf** er ingevaren kan worden en **hoe** dat dan zou kunnen. Hierbij wordt dan gekeken naar de financiële- en economische omstandigheden van dat moment en wordt de context van de maatschappelijke discussie t.a.v. pensioen van dat moment meegenomen. In dit overleg wordt de staffel (voor het deel onder de 104% invaardekkingsgraad) zoals opgenomen in paragraaf 5.5 van dit transitieplan meegenomen en is daarbij slechts indicatief/niet leidend.

Het beschikbare vermogen wordt als volgt verdeeld:

1. Het aanleggen van het Minimum Vereist Eigen Vermogen (MVEV) en de Reserve Operationele Kosten (ROK). Hiervoor is gerekend met 2% voor beide samen.
2. Het toekennen van de voorziening pensioenverplichtingen aan alle deelnemers. Hierdoor blijft het ingegaan pensioen en het opgebouwd pensioen op het moment van de transitie gelijk.
3. Het aanleggen van een solidariteitsreserve van 1% van het vermogen. Dit zorgt voor een minimale bescherming van de uitkering van de pensioengerechtigden in de eerste jaren na de transitie.
4. Het toekennen van compensatie aan actieve deelnemers, die er op achteruit gaan in verwacht pensioen door de afschaffing van de doorsneesystematiek van premie. Deze compensatie wordt vastgesteld per leeftijdscohort en niet op individueel niveau.
5. Het vullen van de solidariteitsreserve tot maximaal 5% van het voor pensioen gereserveerde vermogen (inclusief de solidariteitsreserve zelf). Dit zorgt ervoor dat de pensioengerechtigden niet alleen in de jaren na de transitie, maar ook op lange termijn naar verwachting niet geconfronteerd zullen worden met een verlaging van het pensioen.
6. De vulling van de solidariteitsreserve en de compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek van de premie worden in samenhang beschouwd.

7. Het resterend vermogen wordt als volgt verdeeld⁴:

- a. 50% van het resterend vermogen wordt gebruikt voor gerichte verhoging van de persoonlijke pensioenvermogens ter compensatie van in het verleden gemiste indexaties. Hiervoor zal maximaal zoveel van het vermogen worden aangewend dat elke deelnemer ten minste 95% verkrijgt van het vermogen dat hij zou hebben gekregen als deze gerichte verhoging achterwege blijft. Als er meer vermogen beschikbaar is, komt het meerdere ten goede aan b.
- b. 50% van het resterend vermogen wordt gebruikt voor het toekennen van extra persoonlijk pensioenvermogen aan deelnemers op leeftijdscohortniveau. Het hiervoor beschikbare onverdeeld vermogen wordt hierbij pro rata ten opzichte van het beschikbare vermogen via de standaardmethode verdeeld over de leeftijdscohorten. Hierbij wordt niet gespreid.

Sociale partners zijn ervan overtuigd dat de keuze voor invaren op basis van de bovengenoemde systematiek evenwichtig is voor (gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden, alsmede voor hun meeverzekerde eventuele partners en kinderen. Dit blijkt uit hoofdstuk 7 en 8.

Hierna is de invaarstaffel opgenomen van de besteding van het vermogen afhankelijk van de hoogte van de dekkingsgraad.

Besteding transitiedoelstellingen per dekkingsgraad

De tabellen en grafieken zijn sterk vereenvoudigd. Als de vermogens van (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden worden verhoogd, moeten de solidariteitsreserve en het MVEV verhoogd worden, om op dezelfde procentuele verhouding te blijven. Dus als de vermogens met 2% worden verhoogd, moeten ook de solidariteitsreserve en het MVEV met 2% worden verhoogd. Dit is de reden dat bij hogere dekkingsgraden de solidariteitsreserve in dit overzicht boven de 5% uitkomt. Deze correctie heeft voor de MVEV niet plaatsgevonden omdat sociale partners ervan uitgaan dat voor hogere dekkingsgraden ongeveer 2% voor MVEV en ROK samen adequaat zal zijn.

⁴ Zie Bijlage 7 voor een uitgebreide toelichting.

Dekkingsgraad	Mvev	Operationele reserve	Solidariteits reserve	Compensatie afschaffing doorsnee-premie	Tegemoet koming indexatie achterstand	Aanpassen (verwachte) pensioenen
90%	1%	1%	0%	0%	0,00%	-12,00%
92%	1%	1%	0%	0%	0,00%	-10,00%
94%	1%	1%	0%	0%	0,00%	-8,00%
95%	1%	1%	1,00%	1,00%*	0,00%	-8,00%
97%	1%	1%	1,00%	1,00%*	0,00%	-6,00%
99%	1%	1%	1,00%	1,00%*	0,00%	-4,00%
101%	1%	1%	1,00%	1,00%*	0,00%	-2,00%
103%	1%	1%	1,00%	1,00%*	0,00%	0,00%
104%	1%	1%	1,00%	1,00%**	0,00%	0,00%
105%	1%	1%	1,50%	1,50%**	0,00%	0,00%
106%	1%	1%	2,00%	2,00%**	0,00%	0,00%
107%	1%	1%	2,60%	2,40%	0,00%	0,00%
108%	1%	1%	3,60%	2,40%	0,00%	0,00%
109%	1%	1%	4,60%	2,40%	0,00%	0,00%
110%	1%	1%	5,40%	2,40%	0,10%	0,10%
111%	1%	1%	5,45%	2,40%	0,60%	0,60%
112%	1%	1%	5,50%	2,40%	1,10%	1,10%
113%	1%	1%	5,55%	2,40%	1,50%	1,50%
114%	1%	1%	5,60%	2,40%	2,00%	2,00%
115%	1%	1%	5,65%	2,40%	2,50%	2,50%
116%	1%	1%	5,70%	2,40%	3,00%	3,00%
117%	1%	1%	5,75%	2,40%	3,40%	3,40%
118%	1%	1%	5,80%	2,40%	3,90%	3,90%
119%	1%	1%	5,85%	2,40%	4,40%	4,40%
120%	1%	1%	5,90%	2,40%	4,90%	4,90%
122%	1%	1%	6,00%	2,40%	5,60%	6,00%
124%	1%	1%	6,10%	2,40%	5,70%	7,80%
126%	1%	1%	6,20%	2,40%	5,80%	9,60%
128%	1%	1%	6,30%	2,40%	5,90%	11,40%
130%	1%	1%	6,40%	2,40%	6,00%	13,20%
132%	1%	1%	6,50%	2,40%	6,10%	15,10%
134%	1%	1%	6,60%	2,40%	6,20%	16,90%
136%	1%	1%	6,70%	2,40%	6,30%	18,70%
138%	1%	1%	6,80%	2,40%	6,30%	20,50%
140%	1%	1%	6,90%	2,40%	6,40%	22,30%

TABEL 1 INVAARSTAFFEL

Het rode gebied betreft dekkinggraden op het moment van invaren waarbij sociale partners een voorkeur hebben om het opgebouwde vermogen niet over te brengen naar het nieuwe stelsel of het invaarmoment uit te stellen.

Het oranje gebied betreft de dekkinggraden waarbij sociale partners in overleg treden om te bezien of de transitie doorgang moet vinden of moet worden uitgesteld omdat (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden niet de volledige voorziening pensioenverplichtingen (VPV) in hun persoonlijke pensioenvermogen kunnen ontvangen. Mocht besloten worden om de transitie door te laten gaan dan zullen sociale partners moeten afspreken hoe in dat geval

de 1% compensatie afschaffing doorsneesystematiek van de premie wordt gefinancierd (uit premie of anderszins, vandaar de * bij de betreffende dekkingsgraden in deze kolom). De genoemde verdeling is derhalve indicatief.

In het gele gebied is de compensatie voor afschaffing doorsneepremie nog niet op het maximale niveau van 2,4%. Bij een dekkingsgraad onder 107% is geleidelijk minder vermogen van SPH beschikbaar om de compensatie van de afschaffing van de doorsneepremie te financieren. Als dat punt aan de orde is, gaan sociale partners in gesprek over de consequenties daarvan en of aanvullende maatregelen zoals (gedeeltelijke) financiering van de compensatie uit de premie gewenst zijn (vandaar de ** bij de betreffende dekkingsgraden in deze kolom). Om dat te beoordelen zal de uitvoeringsorganisatie van SPH gevraagd worden hoe de situatie zich op dat moment verhoudt tot die ten tijde van het afronden van het Transitieplan.

Voorbeeld aanwending verdeling van vermogen bij een dekkingsgraad van 110%.

Dekkingsgraad	110,0%
MVEV + OR	2,0%
Technische voorzieningen	100,0%
Compensatie afschaffing doorsneesystematiek van de premie	2,4%
Solidariteitsreserve aanvullen	5,4%
Tegemoetkoming indexatieachterstand	0,1%
Aanpassing (verwachte) pensioenen	0,1%
Dekkingsgraad	110,0%

Bij een dekkingsgraad van 110% is de solidariteitsreserve gevuld tot 5% van het voor pensioen gereserveerde vermogen, dat is het initiële maximum.

De toedeling van het vermogen bij invaren geldt ongekwificeerd voor dekkingsgraadniveaus vanaf 104%.

Als er zich tijdens de transitiefase schokken voordoen, die ervoor zorgen dat de dekkingsgraad lager wordt dan 104% wensen de sociale partners opnieuw met SPH in overleg te treden over de dan ontstane situatie. In dat kader vragen de sociale partners van SPH om hen tijdens de transitiefase tijdig op de hoogte te stellen van de dekkingsgraad indien die de hierboven genoemde grens, 104% nadert, zodat eventuele overleggen vroegtijdig kunnen worden opgepakt.

Invaardekkingsgraad	Omschrijving
< circa 104%	Als de dekkingsgraad lager is dan circa 104% treden sociale partners en SPH in overleg om te bezien of de transitie doorgang moet vinden of moet worden uitgesteld. Daarbij wordt bezien of het mogelijk is in de specifieke situatie, die zich voordoet, het vermogen op een evenwichtige wijze te verdelen en de transitie op een evenwichtige wijze plaats te laten vinden.
104% - circa 110%	A. Financiering van het minimum vereist eigen vermogen en de reserve operationele kosten; B. Elke deelnemer ontvangt zijn VPV; C. De solidariteitsreserve wordt vanaf een minimumniveau van 1% van het vermogen geleidelijk gevuld tot een niveau van 5% van het vermogen. D. Tegelijkertijd wordt voor de kosten van de compensatie van het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie een budget van

	minimaal 1% en maximaal 2,4% van de dekkingsgraad beschikbaar gesteld.
circa 110%-	E. Als aanvulling op de punten A tot en met D is de verdeling als volgt: a. 50% van het resterend vermogen wordt gebruikt voor gerichte verhoging van de persoonlijke pensioenvermogens ter compensatie van in het verleden gemiste indexaties. Hiervoor zal maximaal zoveel van het vermogen worden aangewend dat elke deelnemer ten minste 95% verkrijgt van het vermogen dat hij zou hebben gekregen als deze gerichte verhoging achterwege blijft. Als er meer vermogen beschikbaar is, komt het meerdere ten goede aan b. b. 50% van het resterend vermogen wordt gebruikt voor het toekennen van extra persoonlijk pensioenvermogen aan deelnemers op leeftijdscohortniveau. Het hiervoor beschikbaar onverdeeld vermogen wordt hierbij zonder spreiding via de standaardmethode verdeeld over de leeftijdscohorten.

TABEL 2

Bij de bepaling van de vulregel voor de financiering van de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie, respectievelijk de solidariteitsreserve en de maatregelen bij schokken zijn de volgende overwegingen gemaakt:

- De afschaffing van de doorsneesystematiek van premie leidt voor een aantal actieve deelnemers tot een min of meer zekere achteruitgang in pensioen. Deze achteruitgang wordt niet voor alle actieve deelnemers volledig gecompenseerd door de voordelen van de nieuwe pensioenregeling, de zogenaamde dubbele transitie.
- Uit de berekeningen blijkt dat een solidariteitsreserve van 1% van het fondsvermogen initieel aanvaardbaar is in het streven de ingegane uitkeringen te beschermen tegen verlagingen. Daarbij geldt dat de initiële vulling van de solidariteitsreserve wordt gefinancierd vanuit het fondsvermogen, waardoor iedereen bijdraagt aan de vulling van de solidariteitsreserve. Hoewel vulling van de solidariteitsreserve voor pensioengerechtigden leidt tot een lagere pensioenuitkering dan het geval zou zijn bij het niet vullen van deze reserve, leidt deze initiële vulling ertoe dat de kans op verlaging van de pensioenuitkering in de eerste jaren na transitie aanzienlijk afneemt. Daarnaast neemt de voorspelbaarheid van het pensioen van deelnemers die bijna pensioneren toe. In geval van een verlaging van de uitkering in enig jaar, wordt ook voor nieuw gepensioneerden de uitkering in het betreffende jaar met hetzelfde percentage aangevuld als de uitkering van de overige gepensioneerden. (Gewezen) deelnemers hebben op langere termijn baat bij de solidariteitsreserve. Op langere termijn is het gewenste niveau van de solidariteitsreserve 5% van het fondsvermogen. Bij een voldoende hoge dekkingsgraad op het transitiemoment achten sociale partners het daarom gewenst de solidariteitsreserve initieel te vullen tot maximaal 5% van het collectieve pensioenvermogen.

6. Gemaakte afspraken voor compensatie

6.1. Achtergrond compensatie

Het afschaffen van de doorsneesystematiek voor de premie leidt tot een nadeel voor een groep deelnemers. Sociale partners wensen hiervoor een compensatie toe te kennen.

6.2. Beschrijving compensatieregeling

Sociale partners wensen op de navolgende wijze de gevolgen van de afschaffing van de doorsneesystematiek van de premie te compenseren.

Als de dekkingsgraad op het moment van transitie daarvoor toereikend is, wordt de compensatie zodanig vastgesteld dat de verandering in pensioenverwachting ten opzichte van dat onder de huidige regeling over de leeftijden heen een meer evenwichtig beeld laten zien. De gewenste leeftijdsafhankelijke compensatie voor deelnemers is opgenomen in de compensatiestaffel waarin het extra vermogen als percentage van de pensioengrondslag is vermeld dat deelnemers op transitiedatum toegedeeld krijgen.

Compensatiestaffel			
leeftijd	compensatie	leeftijd	compensatie
28	0%	48	58%
29	0%	49	60%
30	0%	50	61%
31	0%	51	62%
32	0%	52	63%
33	0%	53	63%
34	0%	54	64%
35	0%	55	63%
36	5%	56	62%
37	10%	57	59%
38	16%	58	56%
39	21%	59	53%
40	26%	60	49%
41	31%	61	45%
42	36%	62	40%
43	42%	63	35%
44	47%	64	29%
45	52%	65	23%
46	55%	66	16%
47	56%	67	8%

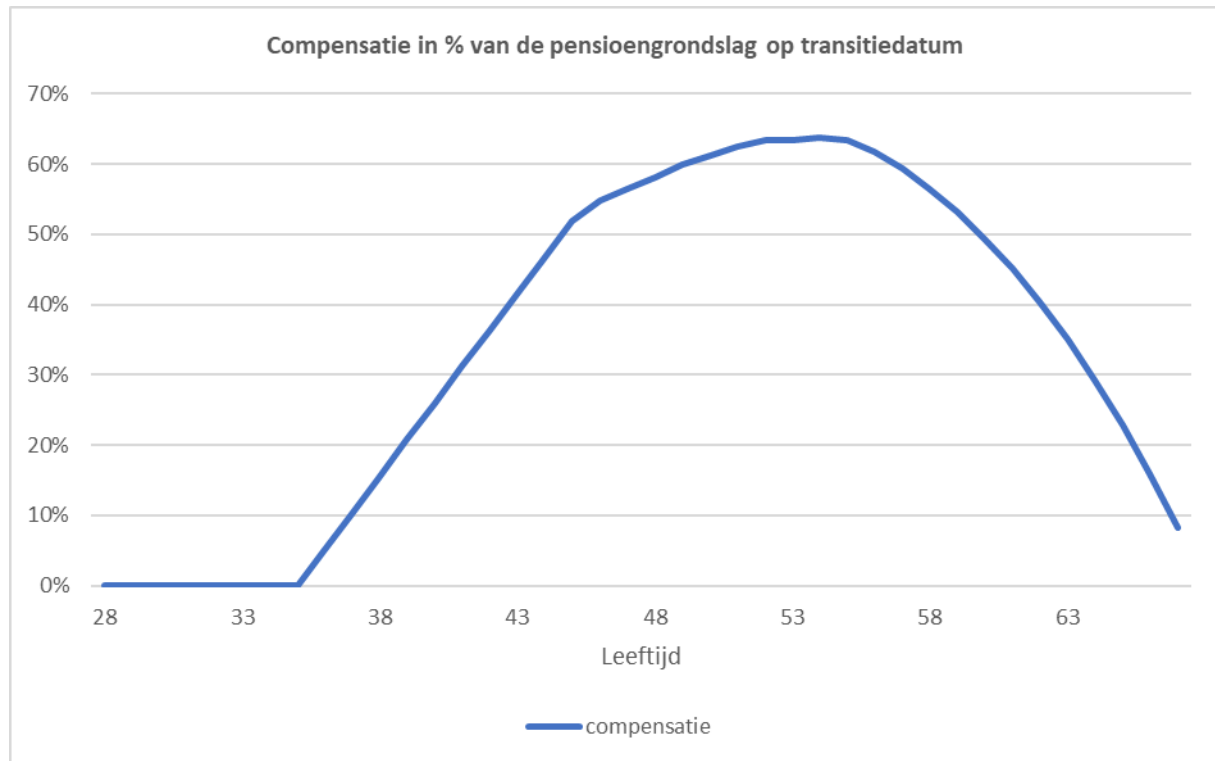
TABEL 3 COMPENSATIESTAFFEL

Deze compensatiestaffel en de geldswaarde is gebaseerd op de premie o.b.v. het deelnemersbestand per ultimo 2024, de rekenrente van de gedempte kostendekkende premie en door sociale partners overeengekomen afslag voor de dubbele transitie. De dubbele transitie levert voor de leeftijdsgroep tot en met 35 jaar een pensioenverwachting (in de mediaan) op die nog ruim voldoet aan de ambitie en

zodoende is de compensatie voor die leeftijdsgroep op nul gesteld.

Op de invaardatum wordt de berekening geactualiseerd op basis van het deelnemersbestand.

Grafisch is de compensatiestaffel als volgt worden weergegeven:

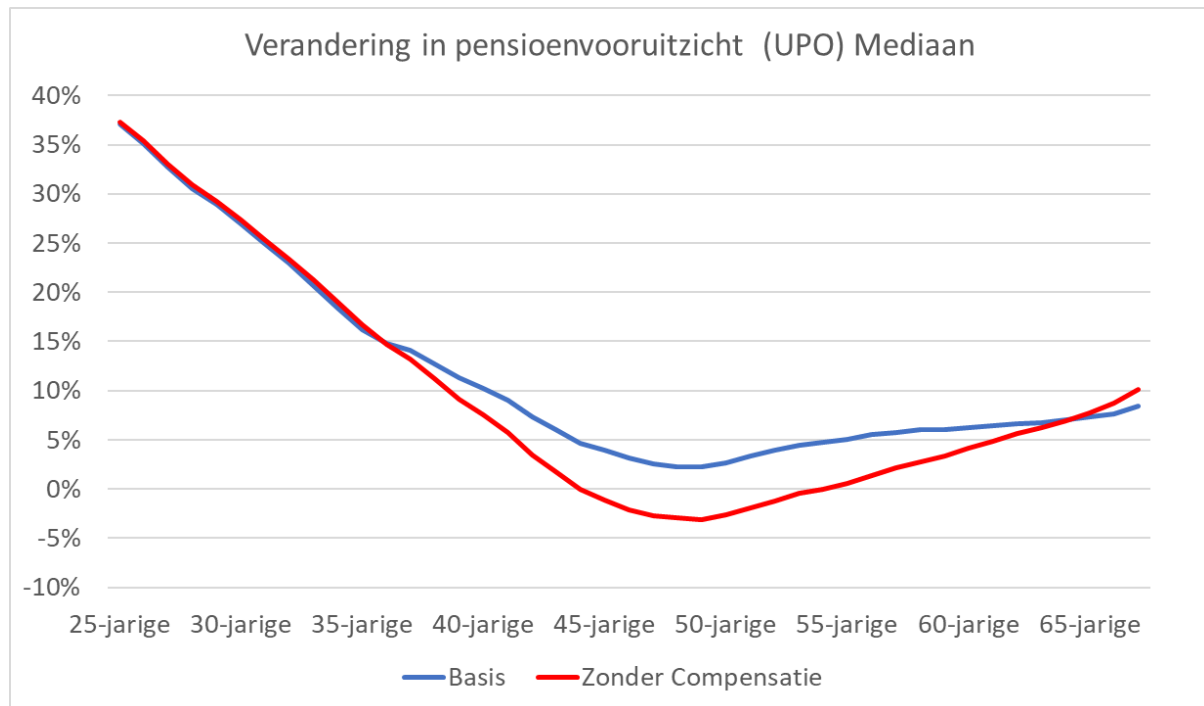


FIGUUR 2: COMPENSATIESTAFFEL

Indien het beschikbare vermogen voor compensatie op grond van de in dit transitieplan opgenomen vermogensverdeling lager is dan het vermogen dat benodigd is voor volledige toekenning van de compensatiestaffel, wordt naar rato van het volgens de vermogensverdeling voor compensatie beschikbare vermogen toegekend. Als minimum geldt daarbij een compensatie van 1%-punt van de dekkingsgraad.

De berekening van de compensatie heeft iteratief plaatsgevonden met als doel evenwichtigere uitkomsten voor de deelnemers van SPH te bewerkstelligen ten opzichte van de basisvariant. Hierbij is eerst de compensatiestaffel berekend op basis van de 'enkele transitie' (zonder rekening te houden met de transitie-effecten die voortvloeien uit andere aspecten van de aanpassing van de regeling en het beleid). Hieruit volgde een compensatie ter grootte van 3%-punt dekkingsgraad. Vervolgens is een afslag van 0,6%-punt dekkingsgraad gehanteerd vanwege de geobserveerde transitie-effecten bij de dubbele transitie, waardoor het totale budget voor compensatie gelijk is aan 2,4%-punt dekkingsgraad.

In de volgende grafiek worden de herverdelingseffecten van de compensatiemaatregelen gepresenteerd. Daaruit komt duidelijk naar voren dat door de compensatiemaatregelen de transitie evenwichtiger is geworden en de "deuk" in pensioenverwachting tussen 51- en 68-jarige leeftijd vrijwel is verdwenen.

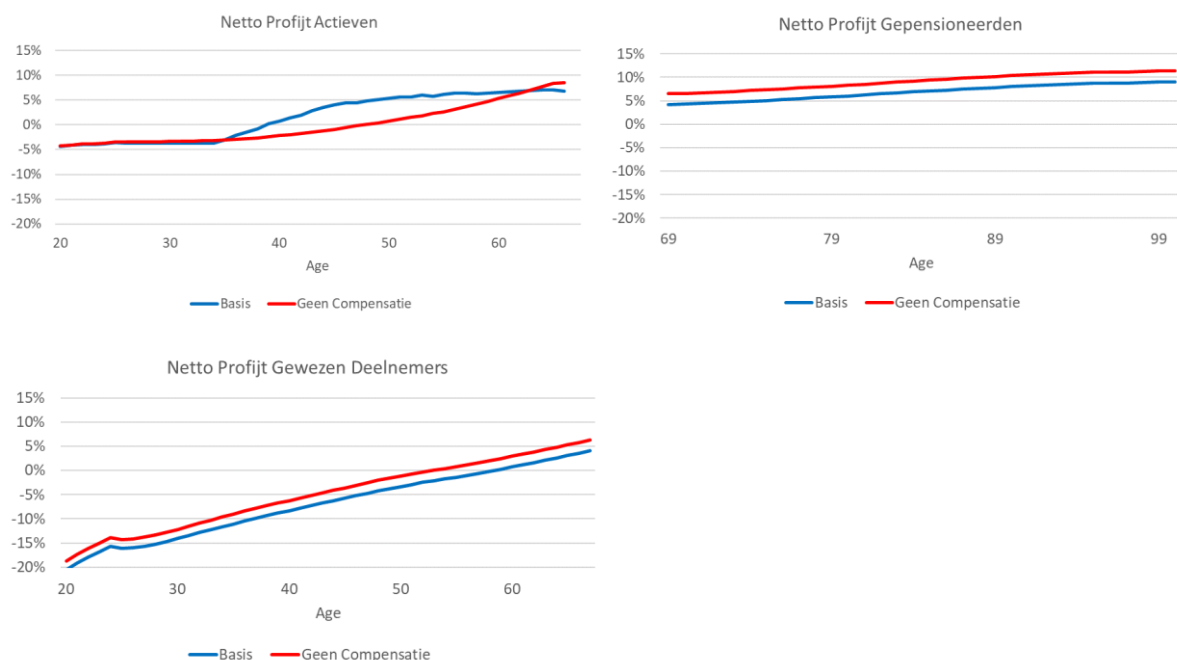


FIGUUR 3 VERANDERING IN PENSIOENVOORUITZICHT (MEDIAAN UPO) DOOR COMPENSATIE

In bovenstaande grafiek worden de door de transitie veroorzaakte veranderingen in pensioenverwachting op de pensioendatum (voor actieven) getoond in het 'basisscenario'. De pensioenverwachting is berekend met de DNB 2025q1-scenario set, en het deelnemersbestand per eind 2024.

In het basisscenario wordt een dekkingsgraad van 120% verondersteld op het transitiemoment. Bij een startdekkingsgraad van 120% ontvangen deelnemers de volledige compensatie uit het vermogen. De compensatie leidt tot een vooruitgang in de pensioenverwachting in de mediaan van de 36-jarige tot de 64-jarige, variërend van 0,1 tot 5,3 procentpunten. Voor pensioengerechtigden leidt de compensatie tot een verlaging in de mediaan van +12,3% naar +10,0% op het invaarmoment.

De middengroep deelnemers wordt geraakt door het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie. Zij worden hiervoor gecompenseerd. Deze compensatie leidt tot een meer evenwichtige verdeling van de consequenties van de nieuwe pensioenregeling over de generaties heen.



FIGUUR 4: NETTO PROFIJT EFFECT DOOR COMPENSATIE VOOR ACTIEVEN (LINKS) EN GEPENSIONEERDEN (RECHTS)

In bovenstaande grafieken wordt de door de transitie veroorzaakte veranderingen in het netto profijt effect getoond voor actieven (links) en voor gepensioneerden (rechts) in het 'basisscenario'. Het netto profijt effect is berekend met de DNB 2025q1-set en het deelnemersbestand per eind 2024.

Het netto profijt effect verbetert voor de actieven die de compensatie ontvangen, en daarmee komt het netto profijt effect voor de gepensioneerden lager uit.

6.3. Financieringsplan

Sociale partners wensen de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek van de premie te financieren uit het collectieve pensioenvermogen. Sociale partners vragen SPH om de compensatie op het moment van transitie in één keer toe te kennen. Qua evenwichtigheid wordt de financiering vanuit het vermogen in samenhang gezien met het vullen van de solidariteitsreserve. Afwijkingen in het budget voor compensatie op moment van invaren (in eerste instantie begroot op 240 miljoen euro) worden daarom verrekend met de solidariteitsreserve.

Derhalve neemt de vulling van de solidariteitsreserve en de beschikbaarheid van compensatie uit het vermogen onder een dekkinggraad van 110% respectievelijk 107% geleidelijk af.

Bij een dekkinggraad onder 107% is geleidelijk minder vermogen van SPH beschikbaar om de compensatie van de afschaffing van de doorsneepremie te financieren. Als dat punt aan de orde is, gaan sociale partners in gesprek over de consequenties daarvan en of aanvullende maatregelen zoals (gedeeltelijke) financiering van de compensatie uit de premie gewenst zijn. Om dat te beoordelen zal de uitvoeringsorganisatie van SPH gevraagd worden hoe de situatie zich op dat moment verhoudt tot die ten tijde van het afronden van het Transitieplan.

7. Transitie-effecten van de wijzigingen van de pensioenregeling

7.1. Inleiding

Om de evenwichtigheid van de transitie te beoordelen (Doelstelling H) hebben sociale partners de pensioenuitkomsten in de nieuwe regeling ten opzichte van de pensioenuitkomsten in de huidige regeling vergeleken.

De effecten van de wijziging van de pensioenregeling en de wijze waarop wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zijn de transitie-effecten. Deze effecten zijn inzichtelijk gemaakt voor de verschillende leeftijdscohorten en doelgroepen; deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Dit is gebeurd door vergelijking van:

- de pensioenverwachting in de huidige pensioenregeling en in de nieuwe pensioenregeling op basis van een pessimistisch, een verwacht (mediaan) en een optimistisch scenario
- het netto profijt in de huidige en nieuwe pensioenregeling

Daarnaast is gekeken (zie 7.5) naar de volgende maatstaf: de kans dat de uitkering van een pensioengerechtigde verlaagd wordt en de mate ingeval sprake is van een verlaging. Dit in combinatie met de mate waarin de uitkering de prijsinflatie bijhoudt.

De pensioenverwachtingen zijn beoordeeld aan de hand van de UPO-definitie van bereikbaar pensioen in de huidige en nieuwe pensioenregeling. Deelnemers ontvangen rond de transitiedatum informatie over hun pensioen net voor en net na de transitie. Dit gebeurt via zogenaamde UPO-bedragen (uniform pensioenoverzicht). In het UPO wordt zowel het verwacht pensioen getoond als het pensioen in geval het (economisch) mee- of tegenzit.

De methodiek voor het bepalen van de UPO-bedragen wordt voorgeschreven door de wetgever. Er worden geen carrièrekansen meegerekend, en daarnaast is de looninflatie gelijk aan de prijsinflatie.

Bij de beoordeling van de evenwichtigheid bekijken sociale partners in eerste instantie de impact op de verwachte pensioenuitkering.

De berekeningen zijn uitgevoerd:

- Per onderscheiden deelnemersgroep: deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden.
- Per leeftijd: van 25- tot 90-jarige leeftijd.
- Voor verschillende dekkinggraden: 103% (de minimale dekkinggraad voor de berekeningen in dit transitieplan), 110% (de minimaal gewenste dekkinggraad), 120% (in de buurt van de dekkinggraad medio 2025) waarbij ruim aan alle verdelingsdoelen wordt voldaan en 140%.

Voor de berekeningen is gebruik gemaakt van de DNB scenarioset 2025Q1. Bij de genoemde dekkinggraden wordt op de in hoofdstuk 5 beschreven wijze invulling gegeven aan de elementen van de nieuwe pensioenregeling.

In dit hoofdstuk worden de resultaten getoond in het 'basisscenario' waarin een dekkinggraad van 120% wordt verondersteld op het transitiemoment.

In bijlage 2 worden de resultaten van andere dekkinggraden getoond, daarnaast is de gevoeligheid van de uitkomsten voor de rente opgenomen. In bijlage 4 zijn de aannames en veronderstellingen opgenomen die aan de berekeningen ten grondslag liggen.

Voor het nabestaandenpensioen bij overlijden van een deelnemer geldt dat de transitie voor de hogere salarissen wat ongunstiger uitpakt als niet gerekend wordt met de opgebouwde partnerpensioen-aanspraken uit de huidige pensioenregeling. De verwachting is dat de nabestaanden van de meeste deelnemers *financieel* beter af zijn.

Bij arbeidsongeschiktheid wordt de deelneming aan de pensioenregeling voortgezet met inachtneming van de geldende regels. Er geldt geen premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. Daarmee gelden voor arbeidsongeschikten dezelfde transitie-effecten als voor actieve deelnemers.

7.2. Pensioenambitie

Het pensioendoel of pensioenambitie is de hoogte van de pensioenuitkering op de pensioendatum. De hoogte van het pensioen drukken we uit als percentage van het gemiddeld genoten loon waarover pensioen wordt opgebouwd (de pensioengrondslag: het pensioengevend inkomen minus een vast bedrag dat de franchise wordt genoemd). Omdat het stelsel verandert, is de ambitie van de huidige regeling vertaald naar een gelijkwaardig pensioendoel in de nieuwe regeling. Uit de berekeningen in hoofdstuk 3.4 blijkt dat een nieuwe deelnemer een pensioenverwachting heeft die voldoet aan de door sociale partners geformuleerde pensioenambitie.

7.3. Vergelijking pensioenverwachting (pensioenvooruitzichten)

Sociale partners hebben onder andere om de evenwichtigheid te toetsen (Transitiedoelstelling H) voor alle wettelijke maatstaven per deelnemersgroep leeftijdsafhankelijke bandbreedtes vastgelegd waarbinnen ze de transitie nog evenwichtig vinden. De bandbreedtes en de toetsing aan de bandbreedtes in het basisscenario worden weergegeven in Bijlage 5. In deze paragraaf worden de resultaten van de verschillen in pensioenverwachtingen (goed-weer, mediaan, slecht-weer) tussen het huidige beleid in het FTK en het beoogde beleid in de SPR getoond.

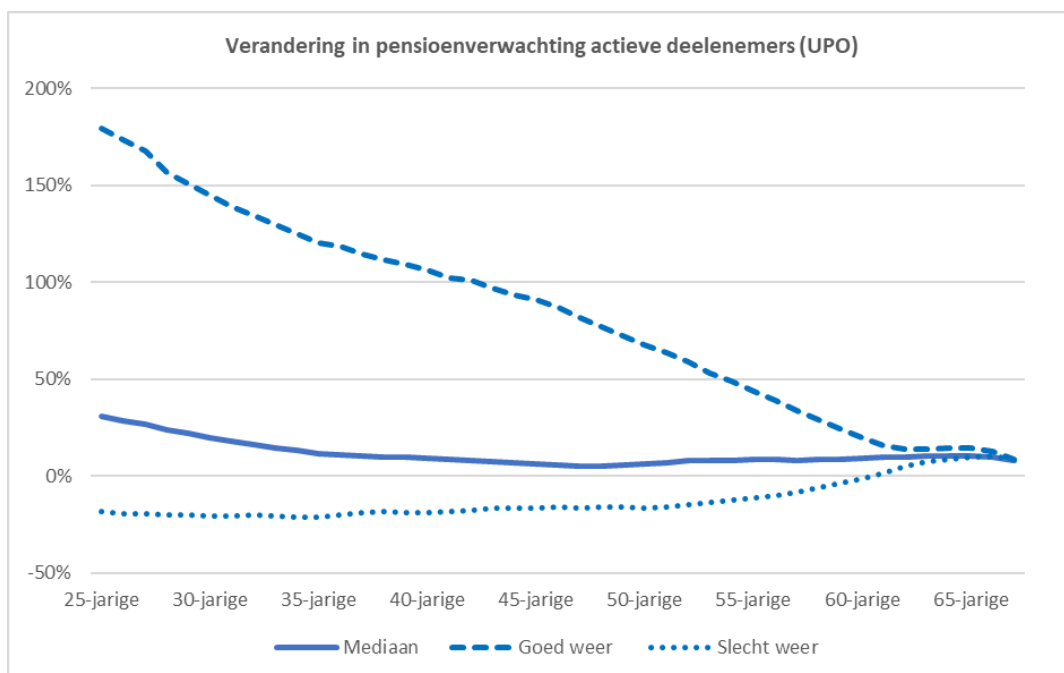
De pensioenverwachting is een maatstaf voor het pensioen dat (gewezen) deelnemers op de pensioendatum ontvangen en bij pensioengerechtigden het pensioen dat men 10 jaar na het moment van transitie ontvangt. Bij de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie hanteren sociale partners de vergelijking van de pensioenverwachting als primaire maatstaf. Deze vergelijking is in de onderstaande grafiek opgenomen voor de verschillende leeftijdscohorten en deelnemersgroepen. Op individueel niveau kan de vergelijking anders uitpakken. De uitkomsten zijn onder andere afhankelijk van de hoogte van de dekkingsgraad en de scenario'set.

De grafieken laten het verschil zien tussen de mediane pensioenverwachting in de nieuwe pensioenregeling en de pensioenverwachting in de huidige pensioenregeling. Bij een percentage van boven de 0% wordt in de nieuwe pensioenregeling op de pensioendatum gemiddeld meer pensioen ontvangen dan in de huidige pensioenregeling. Dit zegt niets over de absolute hoogte van het pensioen, maar wel over de verhouding tussen het pensioen in de huidige pensioenregeling en het pensioen in de nieuwe pensioenregeling.

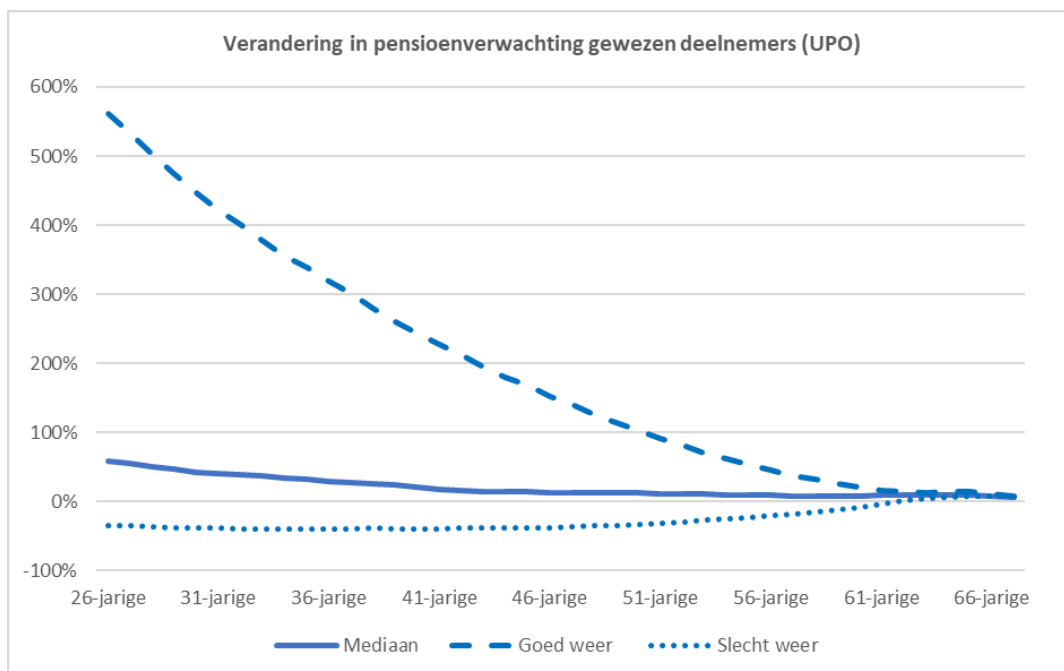
De pensioenverwachting in de huidige en nieuwe pensioenregeling is voor verschillende leeftijden en voor verschillende scenario's doorgerekend. Sociale partners beoordelen de evenwichtigheid van de transitie met name op basis van de mediane pensioenverwachting en de slechtweer pensioenverwachting. Dit komt overeen met de uitkomst in respectievelijk 50% en 5% van de slechtste scenario's. Daarnaast wordt in de onderstaande grafieken inzicht geboden in de resultaten in de 5% beste (goedweer) scenario's.

In de grafieken wordt de vergelijking van de pensioenverwachting weergegeven voor actieve en gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Op de horizontale as worden de leeftijden weergegeven en op de

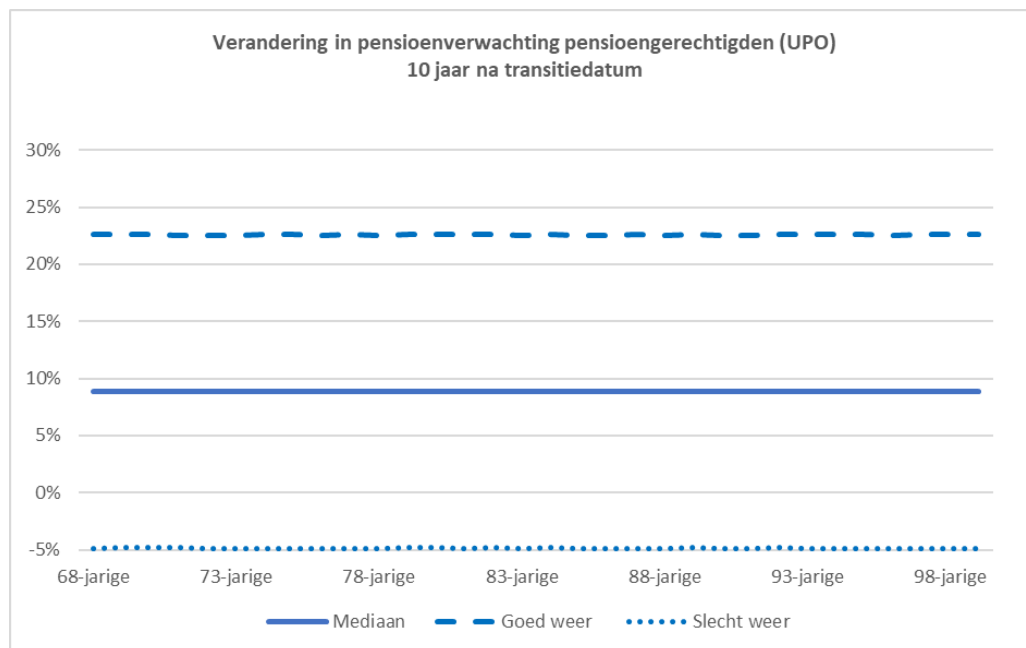
verticale wordt het verschil tussen de pensioenverwachting in de nieuwe pensioenregeling en in de huidige pensioenregeling weergegeven. De getoonde effecten zijn inclusief de effecten van de compensatieregeling en de solidariteitsreserve.



FIGUUR 5 VERANDERING IN PENSIOENVERWACHTING ACTIEVE DEELNEMERS



FIGUUR 6: VERANDERING IN PENSIOENVERWACHTING GEWEZEN DEELNEMERS



FIGUUR 7: VERANDERING IN PENSIOENVERWACHTING VOOR PENSIOENGERECHTIGDEN

Uit de grafieken blijkt dat de nieuwe pensioenregeling voor deelnemers en gewezen deelnemers bij een invaardeckingsgraad van 120% naar verwachting tot een hoger pensioen leidt. De pensioenverwachting (10 jaar na transitiedatum) van pensioengerechtigden verbetert. Als het economisch slecht gaat (de slechtste 5% van de scenario's) kan het pensioen in de nieuwe pensioenregeling lager uitvallen dan in de huidige pensioenregeling.

Op de transitiedatum krijgen (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden een eenmalige verhoging van hun pensioen(aanspraak) bij een invaardeckingsgraad van 120%. De exacte verhoging in procenten is voor een deel afhankelijk van de mate waarin individuen achterstanden in indexering hebben opgelopen.

In de nieuwe pensioenregeling wordt een lagere reserve aangehouden dan in de huidige pensioenregeling. Hierdoor kunnen de pensioenen eerder worden verhoogd. Door de bescherming van de pensioenuitkeringen via de solidariteitsreserve, ligt het pensioen in het nieuwe stelsel (gemeten over de uitkeringsperiode, dus inclusief toekomstige verhogingen en verlagingen) hoger dan in het huidige stelsel als het economisch slecht gaat.

Naast deze lagere reserve is er verder sprake van leeftijdsafhankelijke toedeling van beleggingsresultaten. (Gewezen) deelnemers profiteren hier naar verwachting van. In economisch slechte tijden kan het pensioen in de nieuwe pensioenregeling echter lager uitvallen dan in het huidige pensioenstelsel.

De jongste deelnemers gaan er in verwacht pensioen het meest op vooruit. Voor hen wordt aan het begin van de deelnemersperiode relatief meer premie ingelegd dan in het huidige pensioenstelsel (wat nog lang belegd kan worden). Daarnaast profiteren ze naar verwachting van de leeftijdsafhankelijke toedeling van beleggingsresultaten in verband met een offensievere beleggingsmix ten opzichte van de huidige

regeling. Zij kennen echter een grote spreiding van het pensioen: het pensioen wordt minder zeker. Dit komt door deze leeftijdsafhankelijke toedeling van beleggingsresultaten in de nieuwe pensioenregeling en door de lagere buffers, waardoor er in de nieuwe pensioenregeling minder bescherming is tegen slechte beleggingsresultaten.

Geconcludeerd kan worden dat alle (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden er in mediaanpensioenverwachting op vooruit gaan bij een invaardeckingsgraad van 120%. Hierbij is rekening gehouden met de compensatieregeling voor het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw.

De uitkomsten voldoen aan de door sociale partners geformuleerde transitiedoelstellingen:

- De uitkering van de pensioengerechtigden is voor alle pensioengerechtigden (per leeftijd) minstens zo hoog als in de huidige pensioenregeling.
- De in vooruitzicht gestelde uitkering voor (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden in de nieuwe pensioenregeling is hoger dan in de huidige pensioenregeling.

7.4. Netto profijt

Sociale partners hebben onder andere om de evenwichtigheid te toetsen (Transitiedoelstelling H) voor alle wettelijke maatstaven per deelnemersgroep leeftijdsafhankelijke bandbreedtes vastgelegd waarbinnen ze de transitie nog evenwichtig vinden. De bandbreedtes en de toetsing aan de bandbreedtes in het basisscenario worden weergegeven in Bijlage 5. In deze paragraaf worden de resultaten van het netto profijt effect van de transitie in het basisscenario getoond.

Sociale partners gebruiken de netto profijt effecten om te kijken of de transitie evenwichtig is voor de verschillende leeftijdscohorten van (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden. Naar de mening van sociale partners geeft de pensioenverwachting in een aantal gevallen meer inzicht dan netto profijt. Sociale partners zijn daarom van mening dat een negatief netto profijt acceptabel is bij een voldoende hoge pensioenverwachting.

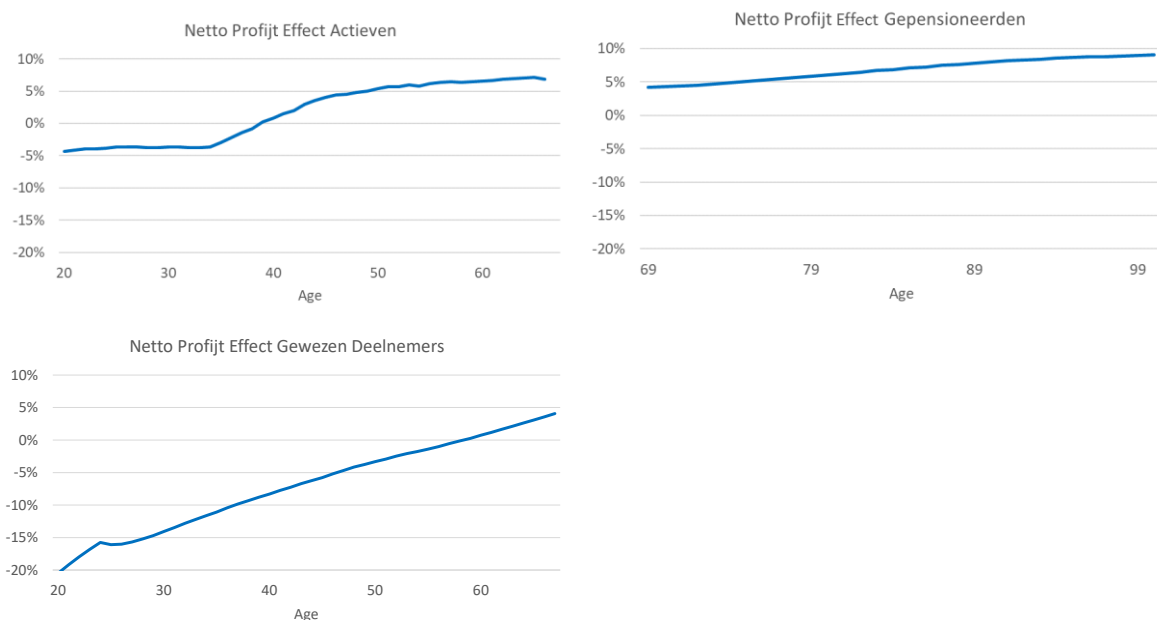
De effecten van de wijziging van de pensioenregeling en het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zijn tevens berekend door het netto profijt van het ongewijzigd voortzetten van het huidig pensioenstelsel af te zetten tegen het netto profijt van het opbouwen van pensioen in de nieuwe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

De basis van netto profijt is een methodiek om een (complex) financieel product te waarderen, zoals bijvoorbeeld een pensioencontract met alle premie-, indexatie- en kortingsopties die hierin zitten. Hierbij geldt dat de som van alle individuele waarden gelijk is aan het totale huidige pensioenvermogen, waarbij ook toekomstige deelnemers onderdeel kunnen zijn van de bestemming van het huidige pensioenvermogen. Voor het bepalen van netto profijt, wordt naar het volledige contract gekeken. Er wordt dus niet alleen naar de bestaande aanspraken gekeken, maar ook naar de nog op te bouwen aanspraken in de toekomst en de premies die daarvoor betaald zullen worden. Alle toekomstige uitkeringen en premies worden op basis van een risiconeutrale scenarioset (Q-set) in een ALM-omgeving doorgekend en verdisconteerd. Vervolgens wordt het gemiddelde genomen van alle scenario's om te komen tot de waarde van het contract. Zodra de waarde van het huidige pensioencontract voor een deelnemer(sgroep) bekend is, kan worden bepaald wat hierin verandert bij aanpassing van het contract. Het netto profijt van het ene contract wordt daarbij vergeleken met dat van het andere contract – de zogenaamde delta netto profijt. Hiermee is de maatstaf delta netto profijt te interpreteren als een

relatieve vooruitgang of achteruitgang in termen van de waarde van het pensioen. De waarde van het contract gaat omhoog wanneer sprake is van hogere verwachte uitkeringen bij eenzelfde premieniveau of wanneer de uitkeringen gelijk blijven bij een lager premieniveau. Doordat je netto profijt bij elkaar op kunt tellen en de som over alle deelnemers altijd gelijk blijft, leent netto profijt zich om herverdelingseffecten in beeld te brengen.

Het in de onderstaande grafieken getoonde netto profijt effect is het delta 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 het nieuwe stelsel hoger is dan het huidige stelsel, ontvangen deelnemers meer uitkering voor hun betaalde premie in het nieuwe stelsel dan in het huidige stelsel. Dit betekent dat het verschil tussen de uitkering en de premie hoger is.

Deze vergelijking is in de onderstaande grafieken opgenomen voor de verschillende leeftijdscohorten en deelnemersgroepen. Op individueel niveau kan de vergelijking anders uitpakken. De getoonde effecten zijn inclusief de effecten van de compensatieregeling en de solidariteitsreserve. Op de horizontale as van de onderstaande grafieken worden de leeftijden getoond en op de verticale as het netto profijt effect van de transitie van de huidige pensioenregeling naar de nieuwe pensioenregeling.



FIGUUR 8: NETTO PROFIJT EFFECT VOOR ACTIEVEN (LINKS) EN VOOR GEPENSIONEERDEN (RECHTS)

Het netto profijt effect (NPE) is positief voor actieve 40-plussers, gepensioneerden, en gewezen 60-plussers. Voor jonge actieven en (met name voor jonge) gewezen deelnemers is het NPE negatief. Dit zijn precies de groepen die er in termen van de leidende evenwichtigheidsmaatstaf mediane pensioenverwachtingen er het meest op vooruitgaan. Sociale partners zijn van mening dat het negatieve NPE daarom acceptabel is.

7.5. Toetsing overige doelstellingen

Twee belangrijke doelstellingen van de nieuwe regeling zijn een acceptabele kans op verlaging van de uitkeringen, en een waardevaste uitkering met gelijke aanpassingen voor pensioengerechtigden (uitkeringscollectief).

In deze paragraaf wordt aan de hand van een aantal maatstaven in beeld gebracht in hoeverre deze doelstellingen bereikt worden. De in deze paragraaf getoonde uitkomsten zijn berekend met een invaardekkingsgraad van 110% waarbij er steeds vergeleken wordt met het FTK.

Acceptabele kans op verlaging van de uitkeringen

Hiertoe is gekeken naar de volgende maatstaf: de kans dat de uitkering van een pensioengerechtigde verlaagd wordt, en de gemiddelde omvang van de verlaging als er sprake is van een verlaging.

	FTK SDG110	SPR TP SDG110
Kans op nominale verlaging		
65-jarige	14.1%	6.0%
75-jarige	14.6%	4.7%
Mate van nominale verlaging		
65-jarige	-1.7%	-4.5%
75-jarige	-1.5%	-4.6%

TABEL 4: KANS EN OMVANG VAN NOMINALE VERLAGINGEN

De kans op een verlaging van de pensioenuitkering ligt in de nieuwe pensioenregeling lager dan in de huidige pensioenregeling maar mate van verlaging is hoger. In de nieuwe regeling wordt een verlaging d.m.v. de solidariteitsreserve langer uitgesteld dan in het FTK, waardoor de verlaging in de SPR – als deze in zeer slechte scenario's onvermijdelijk blijkt – gemiddeld hoger is dan in het FTK.

Waardevaste uitkering

Om de mate waarin deze doelstelling bereikt wordt in beeld te brengen wordt gekeken naar de volgende maatstaven

- Vervangingsratio, overlevingskansgewogen over de gehele uitkeringsperiode
- Nominale en reële pensioenuitkeringen na 20 jaar
- Gemiddelde jaarlijkse verhoging van de uitkering voor de huidige gepensioneerden

Vervangingsratio over de gehele uitkeringsperiode

De vervangingsratio (VVR) is gelijk aan de reële uitkering / de gemiddeld pensioengrondslag. Omdat de VVR 'genormaliseerd' wordt op de FTK resultaten⁵, kijken we in de rechter kolom feitelijk naar de reële uitkeringen in de SPR / de reële uitkering in het FTK.

⁵ De FTK resultaten worden op 100% gesteld zodat het relatieve verschil tussen de SPR en het FTK goed zichtbaar wordt.

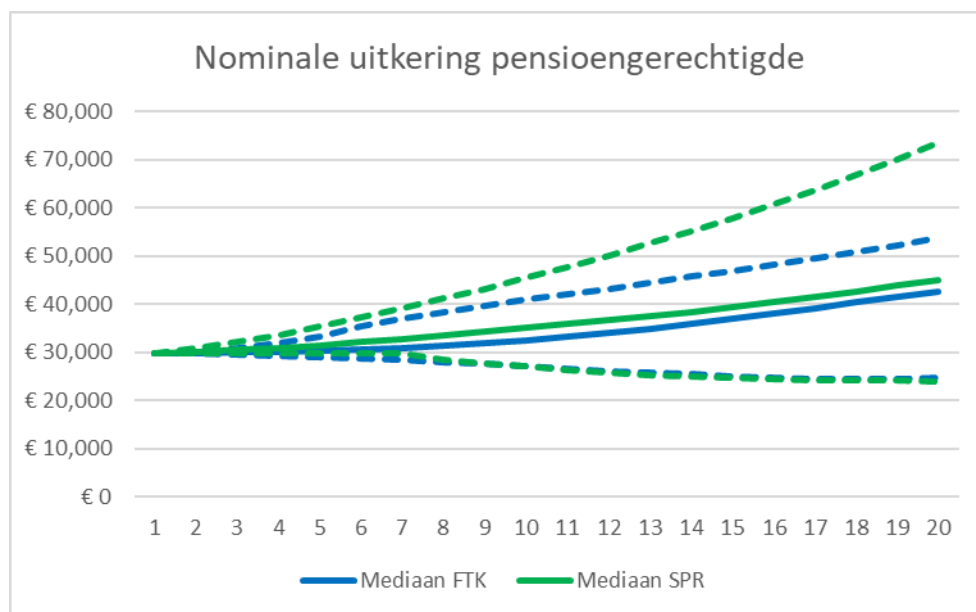
	FTK SDG110	SPR TP SDG110
Vervangingsratio (over uitkeringsperiode) mediaan		
65-jarige	100.0%	108.8%
75-jarige	100.0%	104.7%
Vervangingsratio (over uitkeringsperiode) 5% VaR		
65-jarige	100.0%	99.1%
75-jarige	100.0%	99.7%
Vervangingsratio (over uitkeringsperiode) 95% VaR		
65-jarige	100.0%	142.5%
75-jarige	100.0%	117.3%

TABEL 5: VERGELIJKING VERVANGINGSRATIO FTK VS SPR

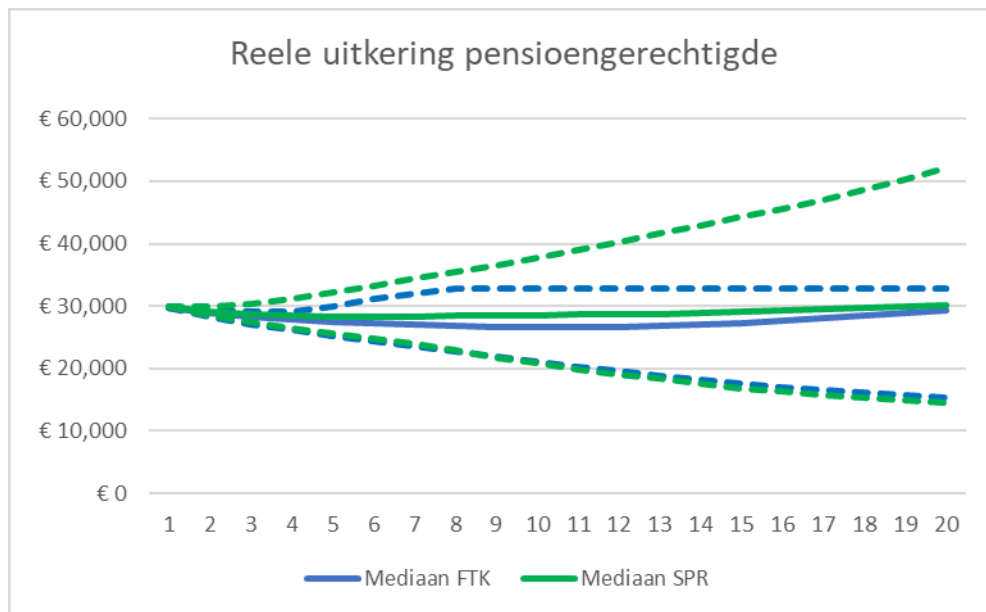
In de tabel is te zien dat de VVR naar verwachting (mediaan) in de SPR hoger is dan in het FTK. In een slecht-weer scenario (5% VaR) is de VVR een fractie lager, en in een goed-weer scenario (95% VaR) veel hoger. De pensioenuitkering voor de huidige ouderen is in de nieuwe regeling in het overgrote deel van de gehanteerde economische scenario's hoger dan in de huidige regeling.

Nominale en reële pensioenuitkeringen in de komende 20 jaar

Hieronder wordt voor de huidige pensioengerechtigden de ontwikkeling van de nominale en de reële pensioenuitkering in de komende 20 jaar getoond. De stippellijnen geven het 90% betrouwbaarheidsinterval weer. De getoonde uitkeringen starten bij 30.000 Euro per jaar. De getoonde relatieve verschillen zijn onafhankelijk van het uitkeringsbedrag.

**FIGUUR 9: NOMINALE EN REËLE PENSIOENUITKERINGEN IN DE KOMENDE 20 JAAR**

De nominale uitkeringen zijn in de mediaan in de SPR iets hoger dan in het FTK. In het slecht-weer scenario (onderste stippellijn) zijn de uitkeringen vergelijkbaar, en in het goed-weer scenario (bovenste stippellijn) zijn de uitkeringen veel hoger in de SPR.

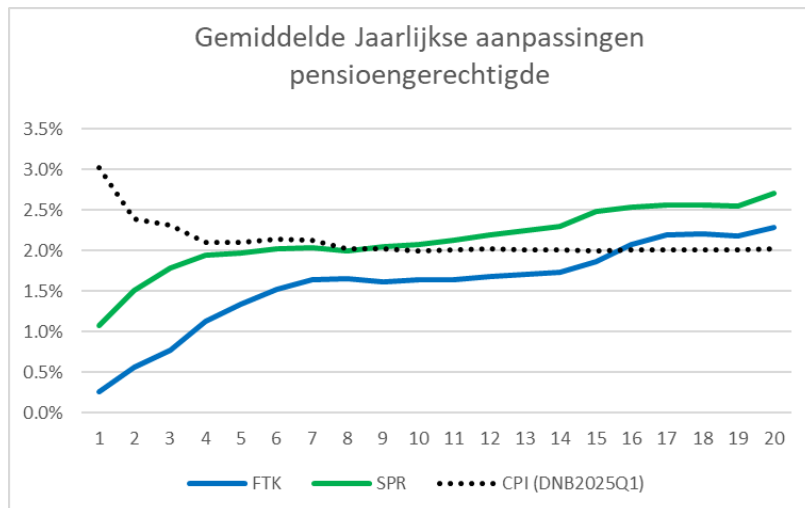


FIGUUR 11: REËLE PENSIOENUITKERINGEN IN DE KOMENDE 20 JAAR

Voor de reële uitkeringen zien we een vergelijkbaar beeld: De reële uitkeringen zijn in de mediaan in de SPR iets hoger dan in het FTK. In het slecht-weer scenario (onderste stippellijn) zijn de uitkeringen vergelijkbaar, en in het goed-weer scenario (bovenste stippellijn) zijn de uitkeringen veel hoger in de SPR.

Gemiddelde jaarlijkse verhoging van de uitkering voor de huidige gepensioneerden

Hieronder wordt voor de huidige pensioengerechtigden de ontwikkeling van de gemiddelde jaarlijkse aanpassing van de uitkeringen komende 20 jaar getoond, en afgezet tegen de prijsinflatie.



FIGUUR 12: GEMIDDELDE VERHOOGING VAN DE PENSIOENUITKERINGEN IN DE KOMENDE 20 JAAR

In de SPR kunnen – gegeven een dekkingsgraad van 110% op het transitiemoment – pensioenen eerder en meer verhoogd worden dan in het FTK. Gemiddeld over de horizon van 20 jaar lukt het om in de SPR de prijsinflatie bij te houden waardoor de koopkracht op peil blijft. De eerste jaren kan in de SPR en met name in het FTK de inflatie niet bijgehouden worden, en daalt de koopkracht. In de SPR komt dit door het ‘opstart-effect’ en wordt de koopkrachtdaling op langere termijn gerepareerd. In het FTK komt dat omdat er eerst een buffer moet worden opgebouwd voordat er volledig geïndexeerd kan worden. Pas na 15 jaar kan er volledig geïndexeerd worden in het FTK.

7.6. Effecten van besluiten tijdens de transitie

SPH heeft in de transitiefase maximaal gebruik gemaakt van de Algemene Maatregel van Bestuur, die het mogelijk maakte om extra indexeringen te verlenen. Hierdoor zijn de pensioenen van alle deelnemers in de transitiefase meer verhoogd dan op basis van het huidige FTK mogelijk was. De toeslagachterstand is hierdoor minder ver opgelopen dan in de situatie dat de regels van het huidige FTK strikt waren toegepast. Daarnaast is op verzoek van sociale partners het indexatiebeleid aangepast.

Van de extra indexeringen hebben oudere deelnemers meer voordeel:

- De extra indexeringen zijn positief voor pensioengerechtigden met name doordat de pensioenuitkeringen direct omhoog zijn gegaan.
- Elke deelnemer heeft geprofiteerd van de verhoging van het opgebouwd pensioen. Op langere termijn is de extra indexering puur rekenkundig negatief voor jongere deelnemers. Door de verhoging van de pensioenen wordt meer geld uitgekeerd waardoor er minder vermogen is te verdelen bij overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Het uiteindelijke effect op het te verwachten pensioen is beperkt.

Hierbij dient niet uit het oog te worden verloren dat de belangrijkste doelstelling van SPH is om pensioen uit te keren met de ambitie deze door indexeringen waardevast te houden. Daarnaast is inherent aan indexeringen dat pensioengerechtigden direct voordeel hebben en niet pensioengerechtigden minder voordeel.

Het voornemen om extra indexeringen in de transitiefase toe te kennen is uitgebreid besproken met sociale partners en vertegenwoordigers van pensioengerechtigden. Zowel bestuur van SPH als

verantwoordingsorgaan hebben vastgesteld dat de extra indexeringen in de transitiefase evenwichtig zijn en passen in de doelstelling van SPH.

8. Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken

Beschreven is hoe sociale partners de pensioenregeling aanpassen en hoe sociale partners willen overgaan van de huidige pensioenregeling naar de nieuwe pensioenregeling. Sociale partners zijn van mening dat de gemaakte afspraken een evenwichtige overgang realiseren voor onze deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden naar een solidaire premieregeling. De afspraken voldoen aan de nieuwe wetgeving en doen recht aan de transitiedoelen: een solidaire pensioenregeling waarbij sociale partners oog hebben voor uitkomsten voor verschillende doelgroepen en met een goede pensioenverwachting voor alle generaties.

Vanuit de huidige pensioenregeling willen sociale partners naar één samenhangende en zo transparant mogelijke pensioenregeling. De huidige pensioenregeling is het vertrekpunt geweest. Sociale partners hebben beoordeeld wat aangepast moet worden. Sociale partners verzoeken SPH om per 1 januari 2027 alle bestaande pensioenen om te zetten naar persoonlijke pensioenvermogens. Die voorgenomen omzetting en verdeling van het collectieve vermogen van SPH dient evenwichtig te zijn en recht te doen aan de bestaande pensioenaanspraken en pensioenrechten uit de huidige pensioenregeling en daarnaast de continuïteit en de kwaliteit van de solidaire premieregeling naar de toekomst te waarborgen, rekening houdend met de verschillende pensioenverwachtingen en uitkeringen van (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden.

Sociale partners hebben uitgebreid gekeken of de effecten van de nieuwe pensioenregeling en transitie tussen verschillende te onderscheiden groepen evenwichtig zijn. De effecten voor deelnemers zijn vergeleken met die voor gewezen deelnemers en pensioengerechtigden en tevens is gekeken naar gevolgen voor verschillende leeftijdscohorten.

Met extra aandacht is gekeken naar de invulling en overgang van het nabestaandenpensioen. Het nieuwe nabestaandenpensioen bij overlijden vóór pensionering is op risicobasis verzekerd en voor de meeste deelnemers hoger dan in de huidige pensioenregeling.

Sociale partners hebben veel vergelijkingen beoordeeld tussen de uitkomsten van de rekenmodellen voor de huidige pensioenregeling en de nieuwe pensioenregeling. Daarbij zijn de voorgeschreven scenario's gebruikt en zijn zo goed mogelijk de toekomstige situaties gemodelleerd in verschillende omstandigheden.

Omdat sociale partners ervoor kiezen SPH te verzoeken de bestaande aanspraken in te varen, kan een deel van het collectieve vermogen worden aangewend om een meer evenwichtige transitie te bereiken. De vermogensverdeling die aan SPH wordt voorgesteld, leidt tot verschillen tussen de nieuwe pensioenregeling en de huidige pensioenregeling die (in het gehanteerde basisscenario) binnen de door sociale partners aangegeven bandbreedtes liggen. Soms zijn de verwachte verschillen nog gunstiger dan door sociale partners verwacht. Dat geldt met name voor jongere deelnemers onder de aannames die voor de berekeningen zijn gedaan, waaronder de veronderstelling dat de huidige en nieuwe pensioenregeling ongewijzigd zou worden voortgezet en zij tot de leeftijd van 68 jaar onafgebroken deel blijven nemen in deze pensioenregelingen. Deze hoge uitkomsten voor jongere deelnemers gaan ook gepaard met een grote spreiding in de verschillende scenario's. De uitkomsten vinden sociale partners daarom passen binnen de evenwichtigheid.

Sociale partners hebben voor de transitie een vermogensverdeling voorgesteld die bijdraagt aan het behalen van de transitiedoelen. Om de evenwichtigheid van de voorgestelde vermogensverdeling ook cijfermatig te onderbouwen, is inzicht gegeven wat het verschil in pensioenverwachting is volgens de

standaardverdeling met een spreidingsperiode van 10 jaar en de voorgestelde keuze met een spreidingsperiode van 1 jaar. Als er geen keuzes zouden zijn gemaakt, dan zou, met uitzondering van de verplichte reserves MVEV/ROK, het gehele resterende vermogen toegedeeld worden aan de persoonlijke pensioenvermogens volgens de standaardmethode. Dat komt kortweg neer op het gehele resterende vermogen inzetten voor generieke verhoging. Vergelijking met de meest standaard vermogensverdeling geeft de meest objectieve situatie om het effect van onze keuzes tegen af te zetten. Er is gemotiveerd dat de vermogensverdeling die is gekozen bij een invaardekkingsgraad van 120% meer evenwicht geeft in de verandering in pensioenverwachtingen voor (gewezen) deelnemers en in de verandering in het pensioen op transitiedatum voor pensioengerechtigden tussen de nieuwe en de huidige pensioenregeling.

Sociale partners stellen voor om 2,4% van de voorziening pensioenverplichtingen te bestemmen voor compensatie afschaffen doorsneesystematiek van de premie. In de mediaan komen dan ook de deelnemers tussen 43 en 50 jaar, die relatief veel nadeel hebben van die afschaffing, uit op aanvaardbare verschillen tussen 0% en +5%. Dit geldt uiteraard in combinatie met de overige bestemmingen van het vermogen. Dat betekent ook dat meer dan 2,4% hieraan besteden niet nodig blijkt om de leeftijdscohorten die compensatie afschaffen doorsneesystematiek van de premie krijgen naar verwachting tussen de gewenste bandbreedtes uit te laten komen. Bij de keuze om meer compensatie toe te kennen, zouden veel mensen uit deze groep weliswaar hoger uitkomen, maar is er minder vermogen voor de andere bestemmingen beschikbaar. Daardoor zouden anderen juist lager uitkomen of de kans op verlaging van de pensioenuitkeringen zou meer toenemen dan sociale partners wenselijk vinden. Bij de gekozen vermogensverdeling is er sprake van een adequate compensatie voor afschaffen doorsneesystematiek van de premie.

Als de solidariteitsreserve bij transitie gevuld wordt tot 5%, dan is de kans dat ingegane uitkeringen in de eerste jaren na transitie gekort moeten worden lager dan wanneer we met een lege of lagere solidariteitsreserve starten. Deze middelen kunnen al in de eerste jaren - indien nodig - worden ingezet. Met deze initiële vulling van de solidariteitsreserve bereiken we enige stabiliteit voor de (verwachte) pensioenen.

Voor tegemoetkoming indexatieachterstand is het verzoek aan SPH om een deel van de ruimte bij invaar dekkingsgraden vanaf circa 110% te bestemmen om (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden tegemoet te komen die in de periode 2008 tot en met 2020 een indexatieachterstand hebben opgelopen. Deze middelen worden naar rato van de indexatieachterstand van (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden toegewezen op transitiedatum. Hiermee wordt een gedeelte van die achterstand ingelopen. Sociale partners hebben dit afgewogen tegen de overige transitiedoelen.

Vanaf een invaardekkingsgraad van circa 110% blijft dan nog ruimte over die sociale partners in het voorstel aan SPH gebruiken voor een generieke verhoging. Generiek verhogen heeft meer effect op het (verwacht)pensioen van degenen die al een relatief groot deel van hun totale pensioen hebben opgebouwd, dan op de pensioenverwachting van deelnemers die nog veel pensioen op te bouwen hebben. Uitgangspunt is dat de generieke aanpassing wordt toegekend met de standaard spreidingstermijn van 1 jaar.

Sociale partners hebben ook naar de evenwichtigheid van de effecten bij andere dekkingsgraden gekeken. Op basis van de analyses is de verwachting dat bij dekkingsgraden vanaf 104% op het moment van transitie de voorgestelde vermogensverdeling evenwichtig is. Mocht de dekkingsgraad op het transitiemoment lager zijn dan 104%, dan is in de voorgestelde vermogensverdeling geen ruimte voor compensatie afschaffen van de doorsneesystematiek van de premie. Sociale partners vinden het voornamelijk evenwichtig om tussen een dekkingsgraad van 104% en 107% minder vermogen in te zetten

voor compensatie. Wanneer de dekkingsgraad is gedaald tot onder de 107% is echter wel nader overleg nodig om toch enige vorm van compensatie anders dan aanwending uit het vermogen te overwegen. Bij dekkingsgraden onder de 107% treden sociale partners in overleg om te bezien of aanvullende afspraken moeten worden gemaakt.

Sociale partners concluderen dat we met de invulling van de nieuwe pensioenregeling, de keuze SPH te verzoeken tot invaren en de aan SPH voorgestelde aanwending van het vermogen een weloverwogen keuze maken die leidt tot een evenwichtige transitie. Zie hiervoor ook Bijlage 5.

Sociale partners hebben gekeken naar de effecten die optreden als gevolg van de transitie van de huidige pensioenregeling naar de nieuwe pensioenregeling. Bij deze analyses kijken we naar de verschillen die zouden ontstaan als vanaf 1 januari 2027 de nieuwe pensioenregeling gaat gelden en we de transitie doen zoals beschreven versus de situatie dat de huidige pensioenregeling blijft doorlopen. Er ontstaan dan vanaf 1 januari 2027 verschillen en die zijn daar geanalyseerd.

Met het oog op de komst van de Wtp zijn ook al voor de transitiedatum regels voor indexatie en korting verruimd. De periode vóór het invaarmoment van 1 juli 2022 tot uiterlijk 1 januari 2028 wordt ook wel de overbruggingsperiode genoemd. Tijdens deze periode heeft SPH afwijkende indexatie- en kortingsregels toegepast. SPH heeft gebruik gemaakt van de tijdelijke versoepelde regeling voor toeslagverlening (voor de indexatie 2022 en 2023). Daarnaast is vanaf 2024 het transitie-FTK gebruikt. Hierdoor is de koopkracht in de genoemde periode op peil gebleven. Zonder deze maatregelen zou de toeslagachterstand met in totaal circa 12% verder zijn opgelopen (zie bijlage 8).

Daarmee is de belangrijkste doelstelling van SPH (een koopkrachtig pensioen binnen aanvaardbare risico's) in de transitiefase gerealiseerd. Voor de transitiefase naar de nieuwe pensioenregeling hebben sociale partners (en de VOHM) gesteund door het verantwoordingsorgaan en het bestuur er voor gekozen om door middel van optimaal indexeren een koopkrachtig pensioen na te streven. Dit is ook de belangrijkste doelstelling van de nieuwe pensioenregeling. Uiteraard gaat dit ten koste van de dekkingsgraad bij invaren en heeft dit invloed op de vermogen verdeling bij invaren. Sociale partners vinden het echter het meest evenwichtig om het vermogen al in de transitiefase aan te wenden conform de belangrijkste doelstelling van het pensioenfonds.

Sociale partners hebben de effecten van de indexatiebesluiten meegenomen in de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie en zien geen aanleiding om de keuzes aan te passen.

9. De regeling aanvullende pensioenen Pensioenreglement 2015

De sociale partners wensen de volgende onderdelen van de regeling aanvullende pensioenen Pensioenreglement 2015 in de nieuwe pensioenregeling te handhaven:

- Inleggen van extra pensioenpremie;
- De gepensioneerde kan ten behoeve van de partner Anw-hiaatpensioen verzekeren.

De sociale partners wensen de nettopensioenregeling voort te zetten, maar op het moment van transitie de uitvoering door SPH te beëindigen en die onder te brengen bij een andere partij. Dit betreft indien mogelijk zowel de al opgebouwde en de nieuw op te bouwen vermogens. De mogelijkheden daartoe zullen worden onderzocht in samenwerking met SPH.

Bijlage 1. Uitkomsten van de achterbanraadpleging en hoorrecht

A. Achterbanraadpleging

Tata Steel in IJmuiden heeft een organisatiegraad van rond 50%.

De bij Tata Steel betrokken vakverenigingen hebben gedurende de periode van het opstellen van het Transitieplan hun leden opgezette tijden geïnformeerd over de voortgang. Daarnaast heeft de vakbondsbrede werkgroep pensioenen dit onderwerp regelmatig besproken.

In de infosessies zijn diverse vragen naar voren gekomen die het belang van een goede communicatie over de nieuwe (nabestaanden)pensioenregeling onderstrepen. Enerzijds gaat het om de communicatie van pensioenfonds en bedrijf naar deelnemer en anderzijds over de arbeidsvoorwaardelijke aspecten die doorwerken naar de pensioenuitkering. Deze punten vallen buiten de scope van het Transitieplan, maar worden anderszins geadresseerd.

De vakverenigingen hebben begin september hun achterbanraadplegingen gehouden. Daaruit is gebleken dat de leden van de vakverenigingen vrijwel unaniem akkoord zijn gegaan met het concept-transitieplan. Onderstaand volgt de terugkoppeling per vakvereniging.

- **FNV Metaal**

Op 11 september heeft de FNV tijdens twee vergaderingen, één voor de werkenden/actieven en één voor de gepensioneerde leden, haar leden geraadpleegd en het concept Transitieplan ter stemming voorgelegd. Voorafgaand zijn alle leden geïnformeerd middels een Pensioenkrant en is er een link naar het concept Transitieplan beschikbaar gemaakt. De opkomst op de vergaderingen was wat beperkt, eerste vergadering zo'n 50 aanwezigen en op de tweede vergadering zo'n 30 aanwezigen, maar de vergaderingen zijn goed verlopen en er werden goede inhoudelijke vragen gesteld. De leden zijn vrijwel unaniem akkoord zijn met de inhoud van het concept Transitieplan: één onthouding en verder hebben alle aanwezige leden hun akkoord gegeven aan het concept Transitieplan.

- **CNV**

De CNV heeft de gehele ledenraadpleging schriftelijk gedaan voor zowel de actieven/werkenden als de gepensioneerden. De uitslag van de schriftelijk stemming verschilde per groep. De gepensioneerde leden hebben unaniem voor gestemd. Bij de actieve/werkende leden heeft zo'n 80 % voor het concept Transitieplan gestemd en zo'n 20 % tegen. Wat daarbij opviel was dat de opgegeven redenen om tegen te stemmen zeer divers waren. In totaal hebben zo'n 60 leden deelgenomen aan deze raadpleging.

- **Unie**

De Unie heeft het concept transitieplan tweemaal in een ledenvergadering aan haar leden toegelicht. De eerste keer in december 2024 de stand van zaken tot dan toe. De tweede keer begin september 2025 voorafgaand aan de stemmingsperiode. Bij de eerste ledenvergadering waren zo'n 30 leden aanwezig. Bij de tweede ongeveer 15 leden. De ledenraadpleging vond via een digitale stemming plaats. De leden hadden daarbij de beschikking over het concept transitieplan, de presentatie van de ledenvergadering van september 2025 en een samenvatting met de kernpunten uit het transitieplan. De leden die hun stem hebben uitgebracht (13% van het bestand) hebben unaniem met het Transitieplan ingestemd.

- **VHP**

De VHP heeft twee informatiesessies georganiseerd: één fysiek en een digitale infosessie. Op de fysieke infosessie waren zo'n 30 tot 35 leden aanwezig en op de digitale zo'n 70 tot 75 leden. Vervolgens is via een internetraadpleging gestemd. Er hebben in totaal 105 leden gestemd en daarbij was slechts 1 tegenstem.

B. Hoorrecht – algemeen

Het Hoorrecht is uitgeoefende door de Vereniging van Oud Hoogovens Medewerkers (VOHM). De VOHM heeft rond de 6000 leden.

Na bespreking van de concept-bevindingen van de VOHM is de volgende reactie ontvangen.

B 1. Hoorrecht – inbreng van de VOHM

Geachte heer de Baets, beste Luc,

De VOHM wil allereerst haar waardering uitspreken voor het feit, dat de VOHM gedurende het traject van de totstandkoming van het concept transitieplan, op de hoogte is gehouden door de werkgroep Nieuw Pensioen Contract.

Na het vaststellen, door de sociale partners, van het definitieve Transitieplan wil de VOHM graag betrokken worden bij het vaststellen van eventuele noodzakelijke wijzigingen, bijvoorbeeld door terugkoppeling vanuit SPH en DNB.

De VOHM reageert in deze notitie op het concept Transitieplan, gebaseerd op onze uitgangspunten uit het Position Paper van de VOHM van 21-01-2024.

Wij verzoeken U om onze reactie integraal in het concept Transitieplan op te nemen en aan te geven op welke wijze u met onze reactie en ons oordeel rekening hebt gehouden en aanpassingen in het concept Transitieplan heeft doorgevoerd.

Uw reactie zien wij met belangstelling tegemoet,

Met vriendelijke groet,

Vereniging Oud Hoogovens Medewerkers (VOHM)

Peter Strikwerda

voorzitter

Nico van Kessel

secretaris

Reactie van de VOHM t.a.v. concept Transitieplan.

In deze hoorrecht-notitie geeft de VOHM, namens haar 6.000 leden haar mening over een aantal onderwerpen, die in het concept Transitieplan d.d. 19 juni 2025 aan de orde komen.

Wij gaan in onze reactie er van uit, dat er in dit concept geen aanpassingen meer worden gedaan, die consequenties hebben voor gepensioneerden.

De te behandelen onderwerpen rangschikken we in twee delen:

- De vermogensverdeling bij invaren.
- De nieuwe pensioenregeling.

Voor onze mening laten we ons leiden door onderstaande uitgangspunten uit ons Position Paper, d.d. 21 januari 2024, t.w.:

- ✓ Een waardevast pensioen.
- ✓ Uitkeringen in het heden zijn belangrijker dan uitkeringen in de toekomst.
 - Verhoging van uitkeringen wordt zonder spreidingstermijn toegekend.
 - Eventuele verlaging van uitkeringen wordt gecompenseerd vanuit de solidariteitsreserve, ook zonder spreidingstermijn.
- ✓ Het toekennen van het individuele vermogen bij invaren voor alle deelnemers dient op basis van gelijke beginselen plaats te vinden, waarbij leeftijdsdiscriminatie voorkomen wordt.
- ✓ Iedere denkbare mogelijkheid om de uitkeringen, voor het invaren, structureel te verhogen dient te worden benut. We pleiten er daarbij voor om alle wettelijke ruimte te gebruiken.
- ✓ De voor werknemers benodigde compensaties mogen in principe niet ten laste gaan van het vermogen van het pensioenfonds.
- ✓ Er moet gebruikt gemaakt worden van de mogelijkheid om bij een dekingsgraad vanaf 105%, ten tijde van het invaren, een bepaald percentage van de indexatieachterstanden te compenseren voor alle deelnemers en pensioengerechtigden (en uitbetaling van de daarmee samenhangende gemiste uitkeringen, alleen voor de pensioengerechtigden).
- ✓ We gaan uit van één uitkeringscollectief en een vrij offensief risicoprofiel dat door SPH wordt gehanteerd voor de uitkeringsgerechtigden. Een dergelijk risicoprofiel is naar onze mening noodzakelijk voor een levenslange waarde vaste uitkering. Het bestuur van het pensioenfonds moet daarbij vrijheid hebben om deze doelstelling naar eigen inzicht te realiseren.
- ✓ In de uitkeringsfase is het jaarlijks overrendement (in %) op het vermogen van alle pensioengerechtigden gelijk, waardoor gelijke aanpassingen van de uitkeringen worden gerealiseerd.
- ✓ De hoog/laag-optie in de uitkeringsfase moet behouden blijven.

1. De vermogensverdeling bij invaren

1.1. De initiële omvang van de solidariteitsreserve.

De VOHM onderschrijft de keuze, dat de solidariteitsreserve alleen kan worden aangewend voor het beperken van de kans op een daling van de pensioenuitkering. Vanwege die beperkte aanwending, achten wij een omvang van de reserve van 5% van het vermogen voldoende.

1.2. De omvang en financiering van de compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek.

De VOHM heeft het uitgangspunt, dat de compensatie niet ten laste mag komen van het vermogen en uit de premie zou moeten worden gefinancierd, in ons Position Paper toegelicht.

Echter als vertegenwoordiger van de oud-werknemers van het staalbedrijf heeft de VOHM oog voor de financiële uitdagingen en de omvang van toekomstige investeringen, die bij Tata Steel Nederland nodig zijn.

Om het bedrijf te steunen in een goede toekomst, zien wij af van de eis de compensatie uit de premies te financieren.

Daarmee verklaren wij ons solidair met het bedrijf en haar werknemers.

Wij kunnen ons derhalve vinden in een financiering uit het vermogen.

1.3. Verdeling van het resterend vermogen

1.3.1. De inhaalindexatie

Naar de mening van de VOHM wordt (bij voldoende hoge dekkingsgraden en binnen de wettelijke kaders) voldaan aan het uitgangspunt om de “in het verleden opgelopen indexatie achterstanden” zoveel mogelijk in te halen.

1.3.2. Toekennen extra persoonlijk pensioenvermogen

De VOHM onderschrijft de argumenten met betrekking tot evenwichtigheid om te kiezen voor een spreidingstermijn van 1 jaar. Dit past bij ons uitgangspunt, dat uitkeringen in het heden belangrijker zijn dan die in de toekomst.

Bij meer dan 1 jaar krijgen de ouderen minder rechten toegekend en wordt er vermogen van oud naar jong verschoven. Dat is per definitie leeftijdsdiscriminatie en wordt bij SPH met haar relatief ouder leeftijdsprofiel extra hard gevoeld bij de oudere gepensioneerden.

1.4. Het inhalen van de uitkeringsachterstand van gepensioneerden

Wat ontbreekt in dit transitieplan is de compensatie voor gemiste uitkeringen voor pensioengerechtigden, als gevolg van het niet indexeren in de periode 2009 t/m 2020. De hiermee gemoeide bedragen zijn in het fondsvermogen gebleven en zijn jaarlijks gegroeid door het beleggingsrendement.

Als bij het invaren de indexatie-achterstanden geheel of grotendeels zijn ingehaald, dan geldt voor de actieven, dat hun pensioenvermogen (nagenoeg) gelijk is aan wat het geweest zou zijn als in het verleden wel volledig geïndexeerd was. Er is dan geen resterend nadeel meer uit dat verleden.

Voor gepensioneerden geldt dit alleen voor de nieuwe pensioenuitkering na het invaren. De gemiste uitkering uit het verleden is er nog wel. Als dat niet wordt hersteld is er dus duidelijk sprake van onevenwichtigheid ten opzichte van de actieven.

De VOHM verzoekt aan de sociale partners om de omvang van deze gemiste uitkeringen te laten bepalen en de effecten te berekenen als deze gefinancierd worden uit het vermogen bij invaren. Dan kan hierover alsnog een evenwichtig besluit genomen worden.

2. De nieuwe pensioenregeling

2.1. Algemeen

- De VOHM ondersteunt de kwalitatieve en de kwantitatieve doelstellingen voor de nieuwe pensioenovereenkomst.
- De VOHM is het eens met de in het concept Transitieplan genoemde argumenten voor de keuze voor de Solidaire Premiereregeling met een collectieve uitkeringsfase.

2.2. Een waardevast pensioen

Voor de pensioengerechtigden is een bandbreedte voor zakelijke waarden vastgesteld van 45% tot 55%. Daarbij wordt aangegeven dat indien opportuun SPH de ruimte tot 55% kan benutten om aan de ambitie van een waardevaste uitkering te kunnen voldoen.

Onze leden accepteren, blijkens de uitkomsten van het RPO en recente gesprekken met onze leden, een duidelijk offensief risicoprofiel voor de beleggingen.

De VOHM stelt voor om de bovengrens op te rekken naar een hogere waarde dan de thans opgenomen 55%, te weten: 60%. De VOHM vraagt de sociale partners om deze bovengrens in het transitieplan op te nemen.

2.3. De vul- en uitdelingsregels voor de solidariteitsreserve

Het is naar de mening van de VOHM niet nodig de solidariteitsreserve naar een niveau van maximaal 7% van het vermogen te laten groeien.

Als 5% voldoende is bij de start, waarom zou dit dan niet zo zijn na het invaren?

Wij vragen daarom de sociale partners hiervan af te zien.

Het eventuele surplus boven de 5% kan dan jaarlijks pro rata over de pensioenvermogens worden verdeeld.

Het vullen na invaren vindt plaats vanuit overrendement, waarbij 3% van het totale (positieve) overrendement wordt ingezet en een buffervrijval. De VOHM wil graag het effect van “buffervrijval” zien op het in stand houden van de omvang van de reserve.

De VOHM stelt voor dat de solidariteitsreserve ook gebruikt kan worden voor het aanvullen van de uitkering bij onverwacht hoge inflatie, indien het overrendement onvoldoende hoog is om deze inflatie te compenseren.. Deze mogelijkheid wordt in de wet geboden. De kans dat dit optreedt is zo gering, dat aanpassing van de omvang van de reserve ons inziens niet noodzakelijk is. Bovendien kan het Bestuur van SPH in een voorkomend geval hierover een apart besluit nemen.

2.4. De spreidingsperiode en -methode voor rendement op vermogen

De VOHM vraagt zich af waarom gekozen is voor 3 jaar spreiden bij het toedelen van het overrendement op vermogen. Dit is in strijd met ons uitgangspunt, dat direct uitkeren de voorkeur geniet. Wij realiseren ons dat bij niet spreiden van een negatief overrendement een groter beroep moet worden gedaan op de solidariteitsreserve, om de uitkering nominaal gelijk te houden. Onze vraag is dan ook: wat is het effect van niet spreiden op de kans, dat de uitkering verlaagd moet worden.

Anderzijds is er bij 3 jaars spreiding een (veel?) grotere kans, dat de uitkering in de eerste jaren niet waardevast is, ook niet bij een behoorlijk overrendement.

Wij vragen om een nadere toelichting van de redenen, waarom 3 jaars spreiding beter is dan niet spreiden.

2.5. Reservering voor specifieke situaties

In specifieke gevallen kan na de transitie een niet voorziene, onevenwichtige situatie ontstaan. De VOHM gaat ervan uit, dat hiervoor de Operationele Reserve zal worden gebruikt.

2.6. Slotopmerking.

Indien in de navolgende fase van het Implementatieplan aanpassingen nodig zijn, die de positie van de gepensioneerden raken, dan verlangt de VOHM opnieuw gehoord te worden, alvorens de sociale partners hierover een beslissing nemen.

B 2. Hoorrecht – reactie van de werkgever

Geachte heer Strikwerda, beste Peter,

Hartelijk dank voor de constructieve bijdrage namens de VOHM en het plezierige gesprek van 27 augustus jl., waarin u de hoorrecht reactie hebt toegelicht.

Onderstaande reactie is opgesteld in samenspraak met de betrokken vakverenigingen.

Het is buitengewoon bevredigend om te constateren dat uw vereniging zich in grote lijnen kan vinden in de afspraken over de nieuwe pensioenregeling en het invaren in het nieuwe stelsel. Het vanaf het begin van dit traject gezamenlijk optrekken van de VOHM, vakverenigingen en Tata Steel heeft daar ongetwijfeld aan bijgedragen. We zien er naar uit om deze samenwerking te bestendigen.

Bij het opstellen van het Transitieplan is nadrukkelijk beoogd om daarmee samenhangende issues op te lossen. Die betreffen met name de opgelopen achterstanden in de koopkracht van de ingegane pensioenen en de leeftijdsgroepen die worden getroffen door de afschaffing van de doorsneepremiesystematiek.

In concreto kunnen we u inzake de volgende punten expliciet tegemoet komen:

1. Indien er na het vaststellen van het Transitieplan wijzigingen noodzakelijk zijn die invloed hebben op de pensioenresultaten, zullen we u tijdig informeren.
2. De werking van de solidariteitsreserve en de maximale omvang ervan zullen naar verloop van tijd worden geëvalueerd.
3. We zullen de VOHM tijdig betrekken bij de opzet en uitvoering van het in 2028 te houden risico preferentie onderzoek (RPO).

Graag ga ik hieronder in op de vragen en verzoeken uit uw brief.

Ad 1.1. De solidariteitsreserve beperken tot 5% van het vermogen

Deze variant is doorgerekend. De berekeningen indiceren dat een plafond van 5% de veerkracht en stabiliteit van de SR beperkt. Een bestendig iets hogere buffer ondersteunt na het bereiken van het plafond van 7% de waardevastheid van de pensioenuitkering.

De door u voorgestelde veranderingen in de regels voor de solidariteitsreserve hebben weinig invloed op de uitkomsten van de berekeningen voor het Transitieplan. Ze hebben echter wel grote gevolgen voor de doorlooptijd van de overgang naar het nieuwe stelsel, omdat alle berekeningen opnieuw gemaakt moeten worden en de bijbehorende teksten gecontroleerd moeten worden en zouden invaren per 1 januari 2027 praktisch onmogelijk maken.

Toegezegd kan worden dat de werking van de solidariteitsreserve, de omvang en de regels te zijner tijd zullen worden geëvalueerd.

Ad 1.2. Compensatie afschaffing doorsneepremie

Sociale partners danken de VOHM voor het getoonde begrip voor de financiering hiervan uit het vermogen.

Ad 1.3/4. Verdeling resterend vermogen en inhalen uitkeringsachterstand

Door de optimalisering van het indexatiebeleid van SPH dat op verzoek van sociale partners en ondersteund door uw vereniging zijn binnen de wettelijke kaders maximaal toeslagen verleend. Daarbij is ook gebruik gemaakt van de verruimde mogelijkheden voor fondsen die voornemens zijn in te varen in het nieuwe pensioenstelsel.

We onderkennen dat er desalniettemin sprake is van achterstanden ten opzichte van de doelstelling een waardevast pensioen uit te keren.

Dat is reden geweest om de wettelijk toegestane verschuiving van het vermogen bij een invaardeckingsgraad van boven de 110% aan te wenden om achterstanden uit het verleden te verminderen. Daarbij geldt dat personen pro rata worden gecompenseerd en personen met hogere achterstanden dus procentueel een hogere tegemoetkoming ontvangen.

Zowel de werkgever als de vakverenigingen hebben begrip voor de opmerking over de gemiste uitkeringen in het verleden. Er is echter geen wettelijke basis voor een tegemoetkoming; daarnaast wordt de wettelijke ruimte om te compenseren al ingezet zoals hierboven aangegeven.

Ik merk op dat in het verleden de achterstand van actieve deelnemers enigszins beperkt is door een deel van de premie voor indexatie in te zetten in plaats voor een lagere premie. Daardoor is er binnen de 5% "verdeelruimte" iets meer ruimte voor reeds gepensioneerde deelnemers.

Ad 2.2. Een waardevast pensioen

We hebben nota genomen van uw wens de bovengrens voor het beleggen in zakelijke waarden te verhogen tot 60%. Daar kan niet aan tegemoet gekomen worden omdat de range van 45 tot 55% de praktische uitwerking is van het risicopreferentie onderzoek (RPO) van 2023 en het vaststellen van de risicohouding door het bestuur van SPH. Om de pensioenambitie te kunnen halen is verder bepaald dat 50% zakelijke waarden zou moeten volstaan. Het bestuur van SPH heeft de ruimte om binnen de range het beleggingsbeleid aan te passen met de ambitie als leidraad.

Wij wijzen u erop dat in 2028 de risicopreferentie van de deelnemers opnieuw zal worden uitgevraagd. Daaruit zal duidelijk moeten worden of de range tot 60% zakelijke waarden vergroot kan worden. Net als in 2023 betrekken wij u weer graag bij het organiseren van het RPO.

Ad 2.3. De vul- en uitdelingsregels voor de solidariteitsreserve

Het inzicht in de werking van de buffervrijval voor de solidariteitsreserve is op 27 augustus kort toegelicht.

Voor wat betreft het gebruik van de solidariteitsreserve bij onverwacht hoge inflatie merken we op dat het Ministerie van SZW zich nog buigt over deze mogelijkheid (Kamerbrief Additionele instrumenten koopkracht en koopkrachtambitie van 9 juli 2025.) Het ligt voor de hand dat mogelijke verbeteringen in de werking van de pensioenregeling zullen door Sociale Partners worden onderzocht.

Ad 2.4. Spreidingsperiode toekennen rendementen

De keuze voor een spreidingsfactor 3 (dat betekent in de praktijk iets minder dan twee jaar) zorgt ervoor dat rendementsschokken enigszins gespreid worden en daarmee het beslag op de solidariteitsreserve beperkt wordt.

Indien geen spreiding wordt toegekend, nemen de kortingskansen aanzienlijk toe en worden ze voor veel leeftijdscategorieën hoger dan onder het FTK en voor iedereen in combinatie met een lager plafond voor de solidariteitsreserve. Ook is het dan mogelijk dat na een erg goed beleggingsjaar de pensioenen fors worden verhoogd en, na bijvoorbeeld een paar mindere jaren, is het zeer wel mogelijk dat de nominale uitkering een aantal jaren niet kan stijgen.

Ad 2.5. Reservering voor specifieke situaties

In de schatting voor de operationele reserve zit inderdaad enige ruimte die het bestuur van SPH in voorkomende gevallen kan aanwenden. Dit zal worden meegenomen in de opdracht aan het bestuur van SPH.

Met vriendelijk groet,

Luc de Baets

Director Human Resources

Tata Steel Nederland BV

Bijlage 2. Transitie-effecten (inclusief compensatieregeling) bij alternatieve dekkingsgraden

De Pensioenwet vereist dat in ieder geval de transitie-effecten van de wijziging van de pensioenovereenkomst en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten worden berekend door:

- a. het netto profijt van het ongewijzigd voortzetten van de pensioenovereenkomst af te zetten tegen het netto profijt van het wijzigen van de pensioenovereenkomst en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten en
- b. de pensioenverwachting bij ongewijzigd voortzetten van de pensioenovereenkomst te vergelijken met de pensioenverwachting bij wijziging van de pensioenovereenkomst en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten, waarbij de pensioenverwachting, voor zover het ouderdomspensioen betreft, wordt weergegeven op basis van een pessimistisch scenario, een verwacht scenario en een optimistisch scenario.

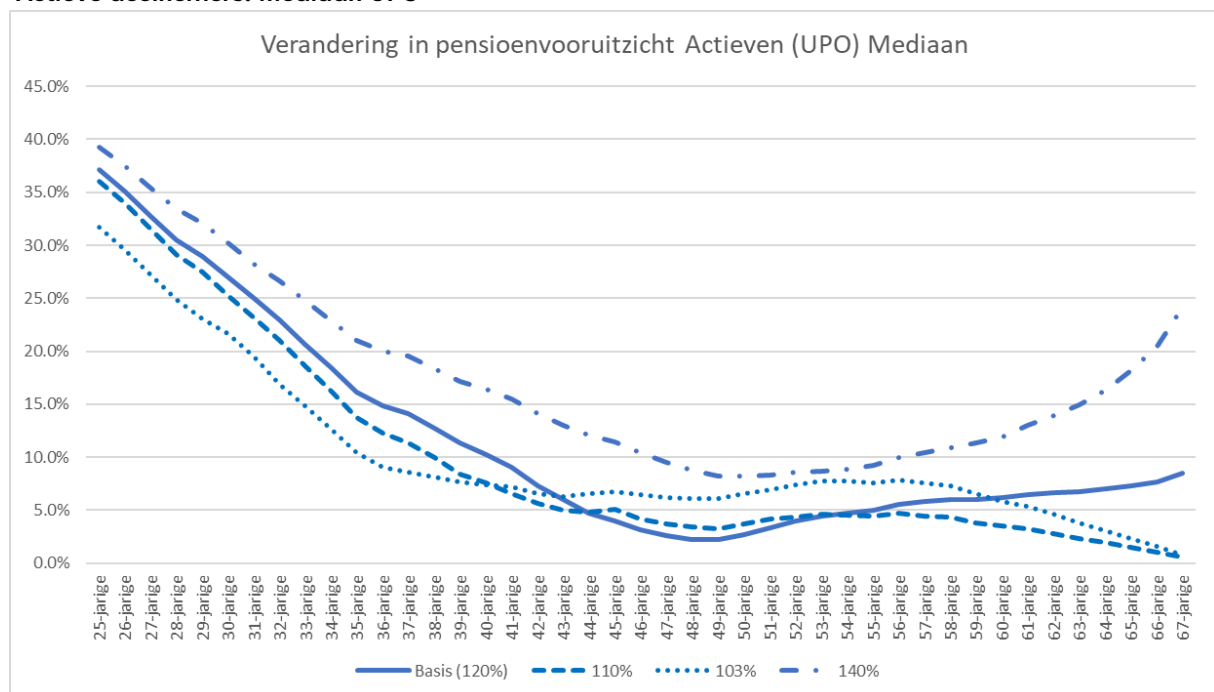
De dekkingsgraad van SPH op het moment van transitie is nog niet bekend. Daarom zijn er berekeningen gemaakt voor vier verschillende dekkingsgraadniveaus. Hierbij is rekening gehouden met de in dit transitieplan opgenomen vermogensverdeling. Hieronder worden pensioenresultaten bij verschillende dekkingsgraden getoond. De getoonde grafieken zijn inclusief de effecten van de compensatieregeling en de solidariteitsreserve. De berekeningen zijn gemaakt op leeftijdscohort niveau. Op individueel niveau kunnen de uitkomsten afwijken.

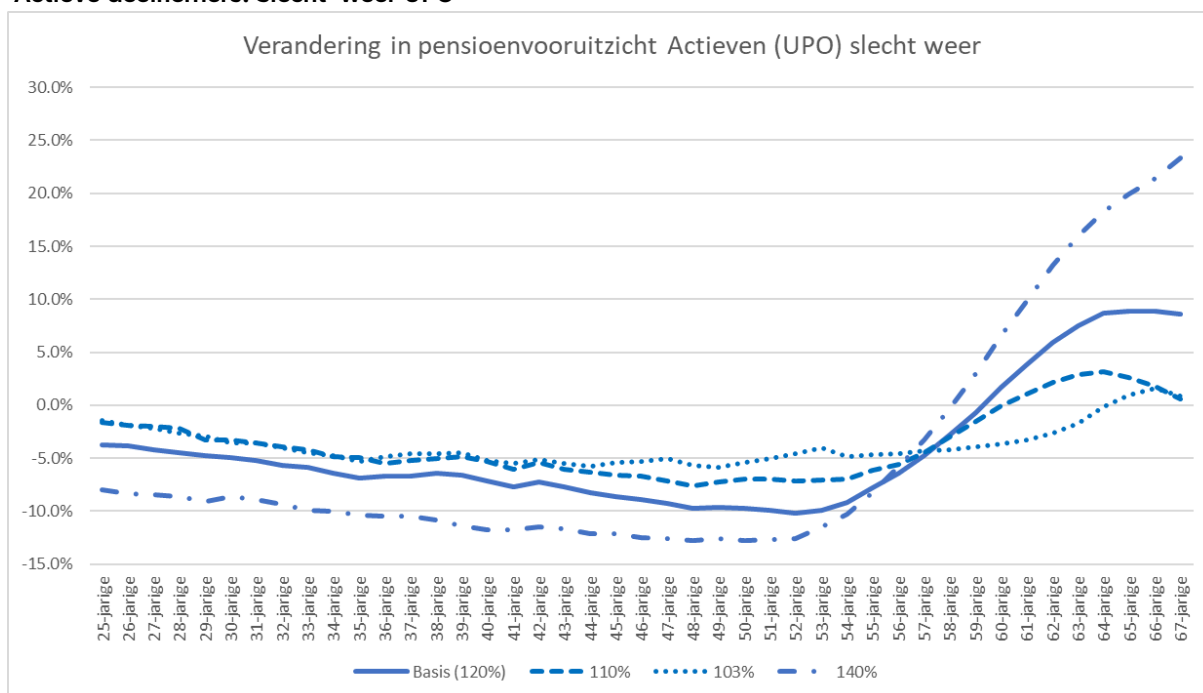
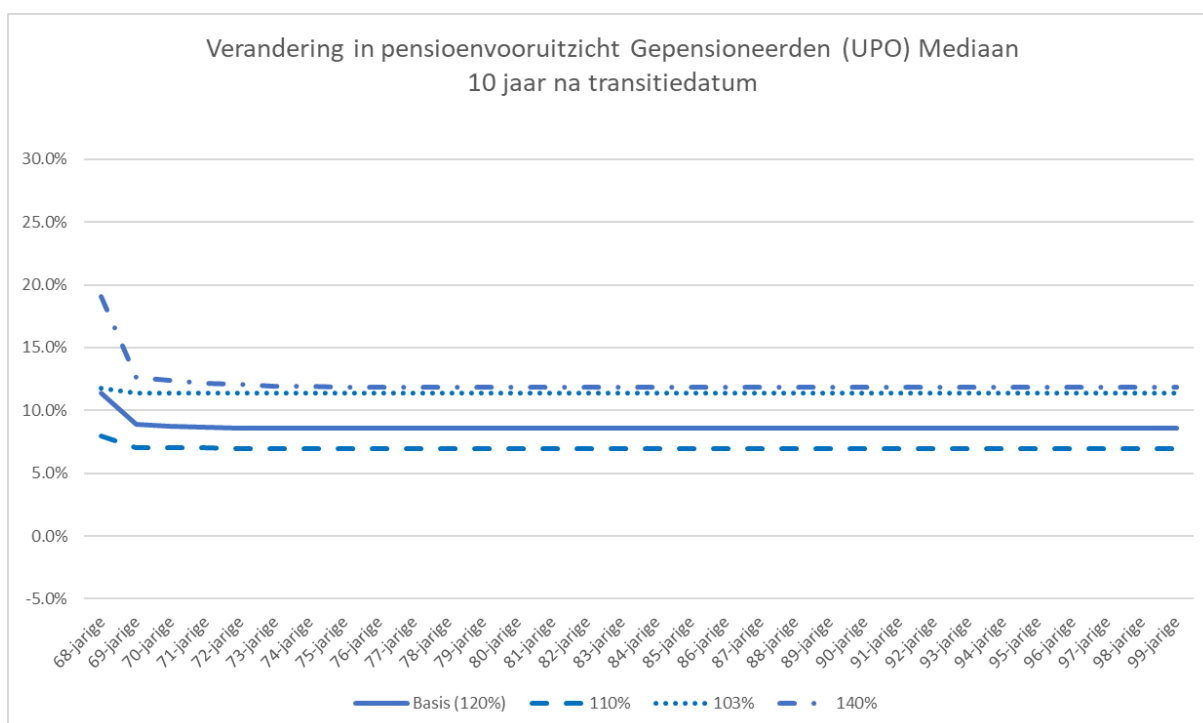
Naast de dekkingsgraad van 120% op basis waarvan het transitieplan is opgesteld is ook gerekend met dekkingsgraden van 103%, 110% en 140%. Hiervan is de verwachte (mediane) en het slechtste scenario door gerekend. Daarnaast zijn de netto profiïten doorgerekend

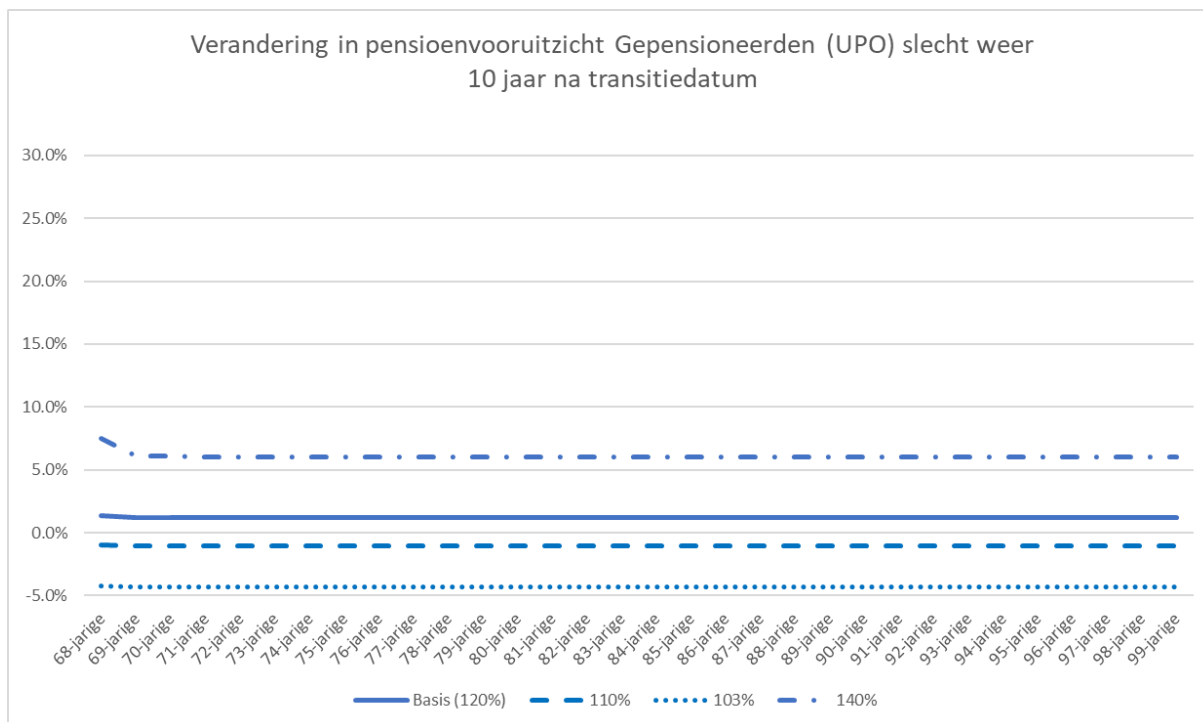
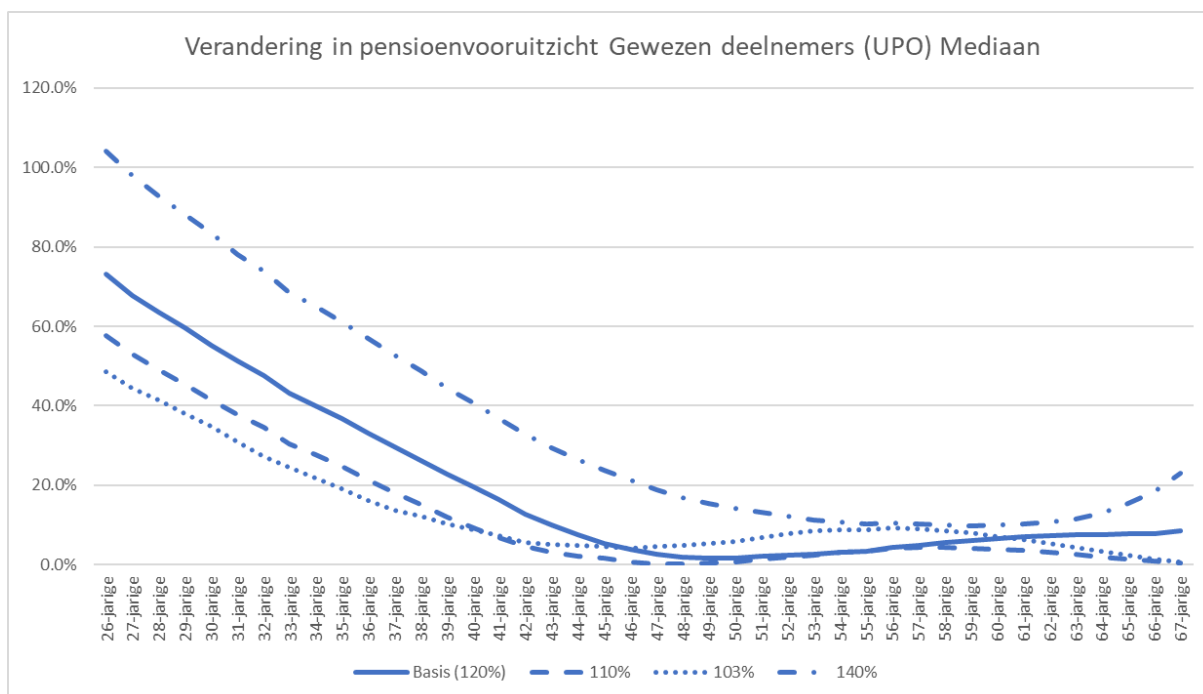
	103%	110%	120%	140%
Minimaal Vereist Eigen vermogen en reserve operationele kosten	~2%	~2%	~2%	~2%
Persoonlijk pensioenvermogen gelijk aan voorziening pensioenverplichtingen	100%	100%	100%	100%
Solidariteitsreserve	1%	5,4%	5,9%	6,9%
Compensatie	0%	2,4%	2,4%	2,4%
Gerichte persoonlijke pensioenvermogens (inhaalindexatie)	0%	0,1%	4,9%	6,4%
Verhogen persoonlijke pensioenvermogens	0%	0,1%	4,9%	22,3%
Dekkingsgraad	~103%	~110%	~120%	~140%

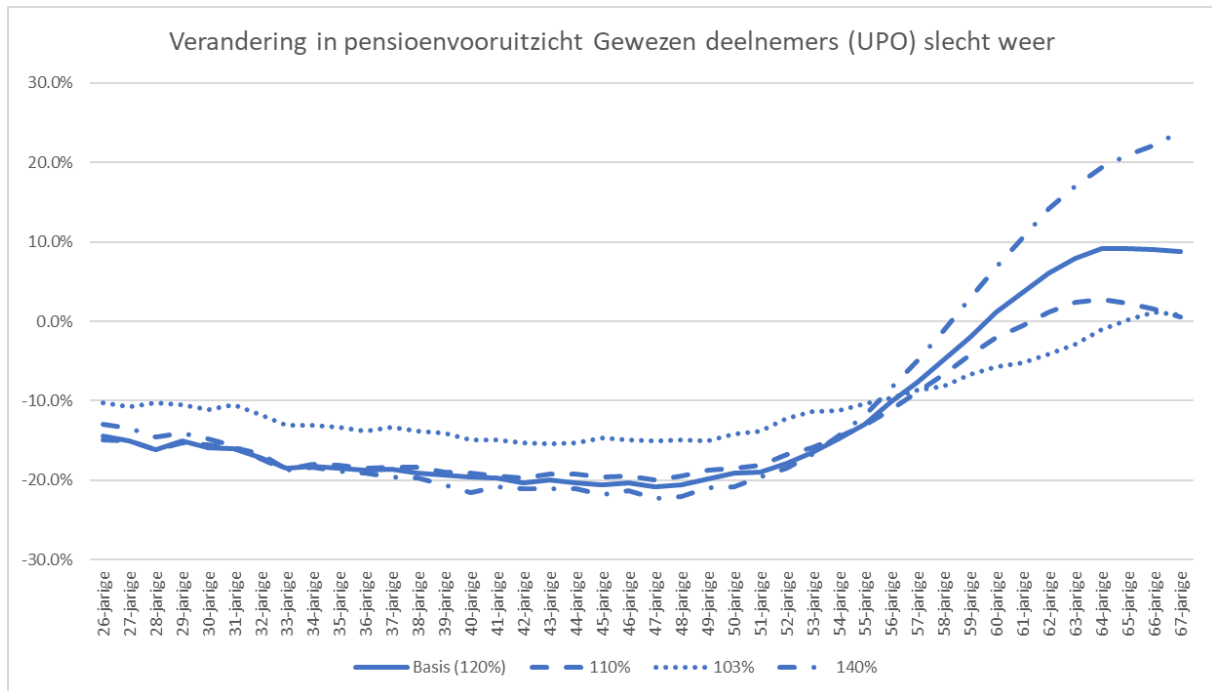
De volgende grafieken laten de verandering zien in pensioenvooruitzicht in de solidaire premieregeling ten opzichte van de huidige pensioenregeling bij verschillende invaardekkingsgraden. Het zijn relatieve cijfers: een procentuele verbetering of verslechtering in de nieuwe situatie bij een bepaalde invaardekkingsgraad vergeleken met wat het bij de huidige regeling zou zijn bij diezelfde dekkingsgraad. Het kan daardoor voorkomen dat een verbetering voor een leeftijdscohort bij een hogere invaardekkingsgraad relatief iets ongunstiger uitpakt dan bij een lage invaardekkingsgraad. Het absolute niveau van het pensioenvooruitzicht is dan bij die hogere dekkingsgraad weliswaar hoger maar de procentuele vooruitgang is lager dan bij een lagere invaardekkingsgraad. Voorbeeld: bij een lage invaardekkingsgraad verbetert een pensioenvooruitzicht van 100 naar 105, een verbetering van 5%. Bij een hoge invaardekkingsgraad vindt een verbetering in pensioenvooruitzicht plaats van 150 naar 156, een verbetering van 3%. Dus hoewel de absolute verbetering hoger is, is de relatieve verbetering iets lager.

Actieve deelnemers: Mediaan UPO

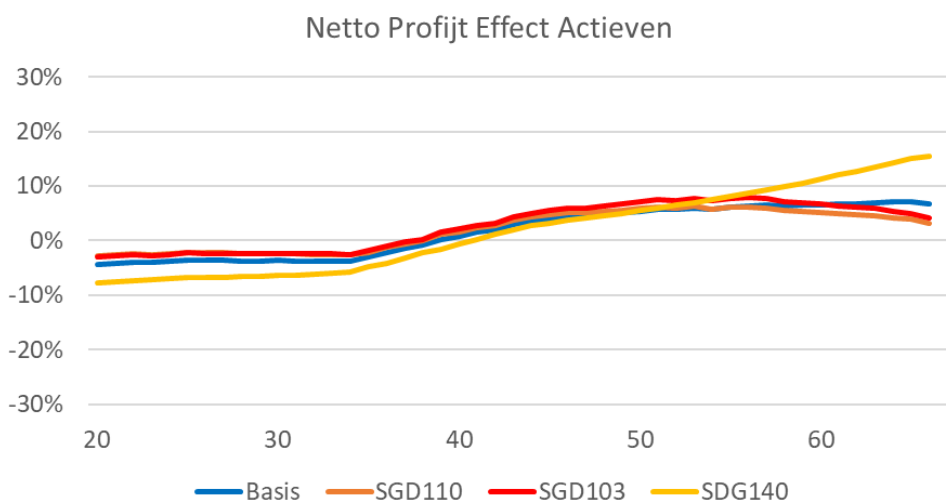


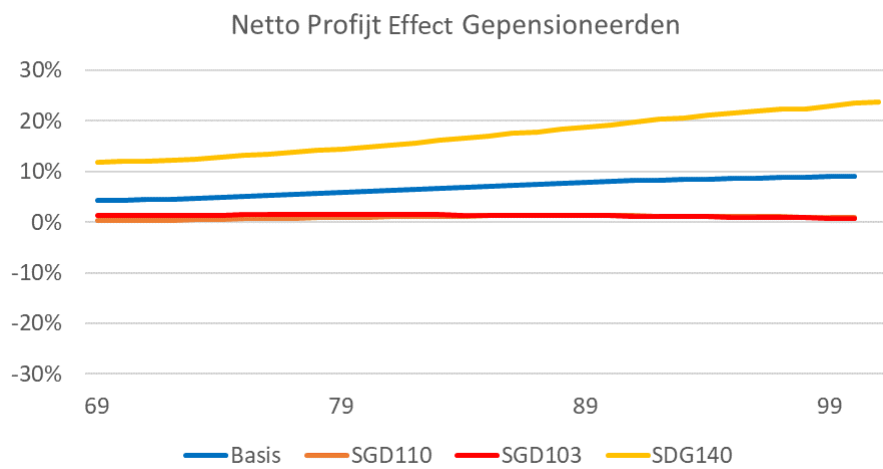
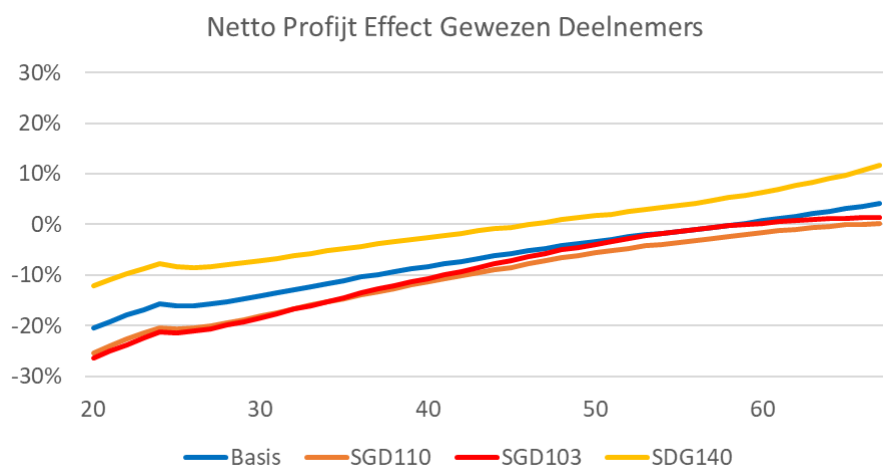
Actieve deelnemers: Slecht-weer UPO**Gepensioneerden: Mediaan UPO**

Gepensioneerden: Slecht weer UPO**Gewezen deelnemers: Mediaan UPO**

Gewezen deelnemers: Slecht weer UPO

Naar verwachting gaan de UPO-bedragen er (net) op vooruit in de nieuwe pensioenregeling.

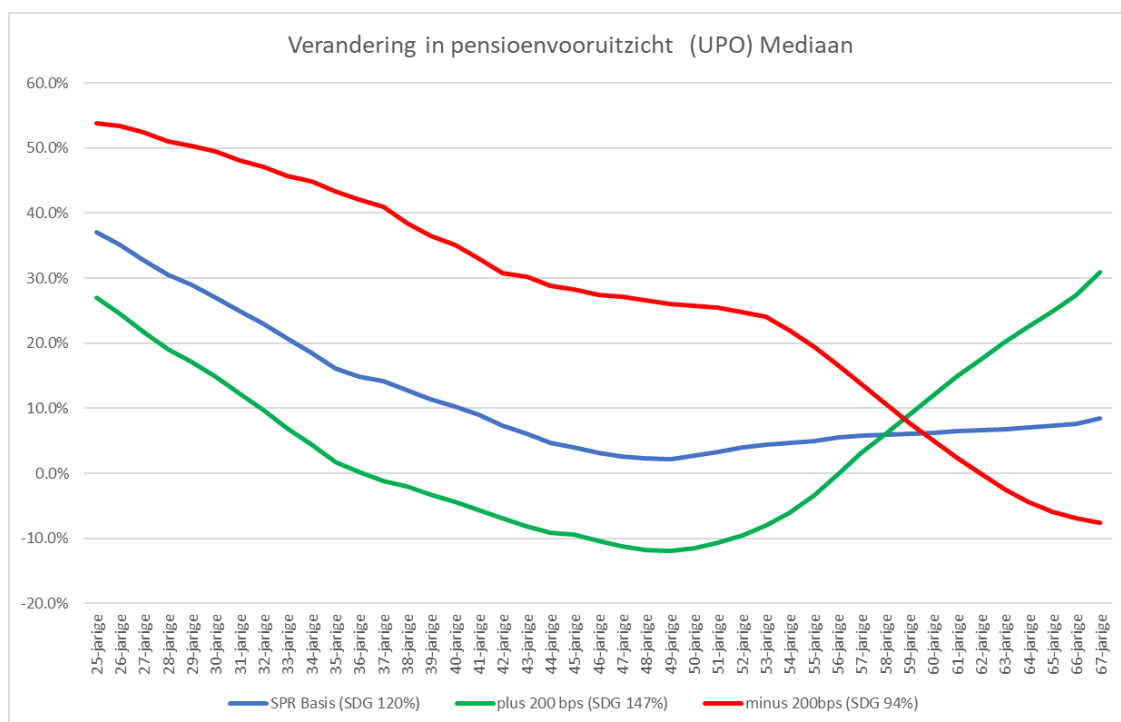
Actieve deelnemers: Netto profijt

Gepensioneerden: Netto profijt**Gewezen deelnemers: Netto profijt**

Bijlage 3. Transitie-effecten (inclusief compensatieregeling) bij alternatieve rentes

De uitkomsten van de berekeningen zijn gevoelig voor de veronderstelde rentes in de scenarioset. Hieronder is een gevoeligheidsanalyse opgenomen van de berekeningen als de rente 2% hoger of lager is. Bij de variant 'basis' wordt een dekkinggraad van 120% verondersteld op het transitiemoment. De gevoeligheidsanalyse is uitgevoerd op de DNB scenariosets bij een 2%-punt hogere en 2%-punt lagere rente. Bij een 2% hogere rente wordt de startdekkinggraad 147% bij een 2% lagere dekkinggraad 94%. Dit komt overeen met de dekkinggraden die zouden ontstaan als in aanloop naar de transitie de rente daadwerkelijk met 2% zou stijgen of dalen.

Actieve deelnemers



Uit de grafiek blijkt dat de impact van de nieuwe pensioenregeling in termen van pensioenverwachting voor actieve deelnemers rentegevoelig is.

Een 2%-punt daling van de rente in aanloop naar de transitie leidt (ceteris paribus) tot een dekkinggraad van circa 94% op het transitiemoment. De transitie leidt in dit scenario (t.o.v. het basisscenario) tot extra voordeel t.o.v. het FTK voor de 60-minners, en minder voordeel/nadeel voor de 60-plussers. De dynamiek is complex. Een aantal belangrijke factoren zijn

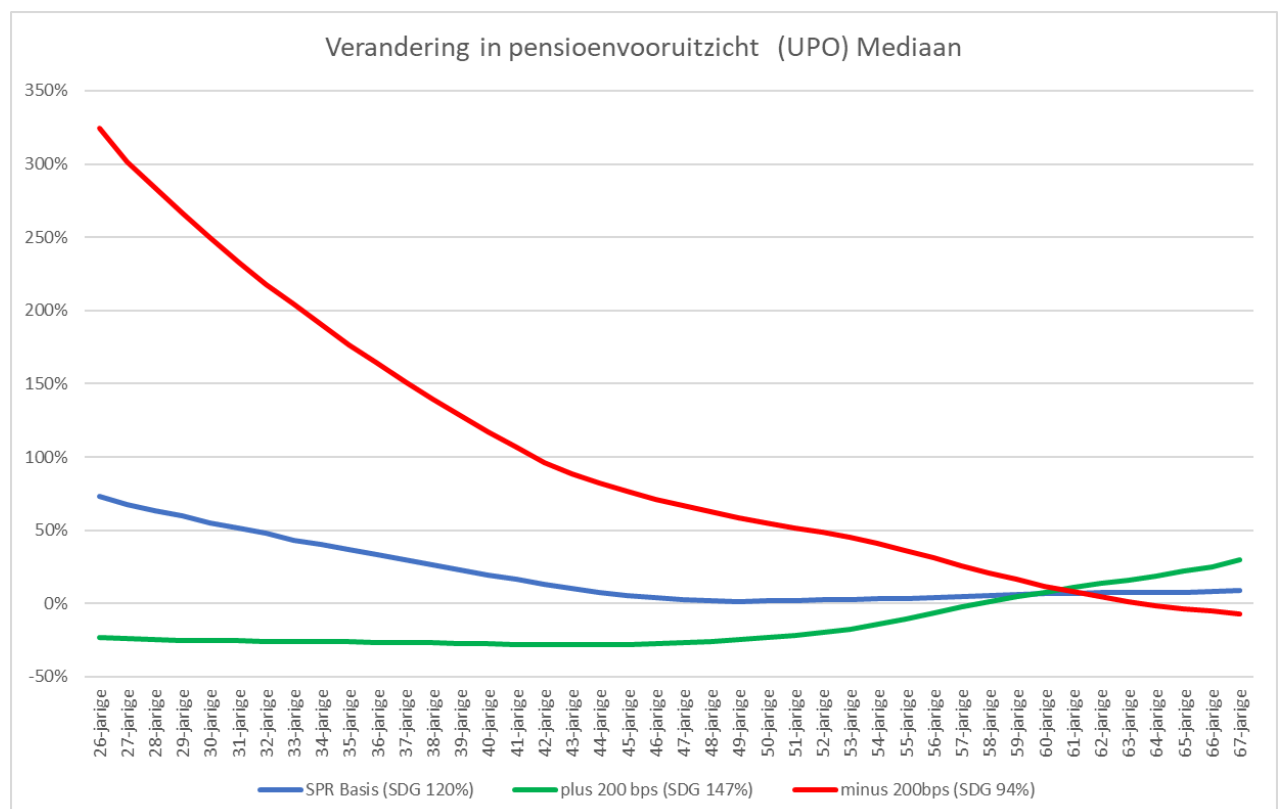
- Er wordt bij de lage rente de eerste jaren veel minder opgebouwd in het FTK, waardoor het voordeel van de SPR voor met name jongeren toeneemt.

- De dekkingsgraad in het FTK gaat stijgen omdat de rente in de gehanteerde set gaat stijgen. De ouderen profiteren in de SPR niet van de rentestijging omdat voor deze groep het renterisico bijna volledig is afgedekt. Nadelig voor oudere actieven in de SPR
- Bij een lage rente wordt een relatief groter deel van het vermogen toebedeeld aan jongeren, en een kleiner deel aan ouderen.

Een 2%-punt stijging van de rente in aanloop naar de transitie leidt (ceteris paribus) tot een dekkingsgraad van circa 147% op het transitiemoment. De transitie leidt in dit scenario (t.o.v. het basisscenario) tot extra voordeel t.o.v. het FTK voor de 57-plussers, en minder voordeel/nadeel voor de 57-minners. De dynamiek is complex. Een aantal belangrijke factoren zijn

- Er wordt bij de hoge rente de eerste jaren volledig opgebouwd in het FTK, waardoor het voordeel van de SPR voor met name jongeren afneemt.
- De dekkingsgraad in het FTK gaat dalen omdat de rente in de gehanteerde set gaat dalen. De ouderen hebben in de SPR geen last van de rentedaling omdat voor deze groep het renterisico bijna volledig is afgedekt. Voordelig voor oudere actieven in de SPR
- Bij een hoge rente wordt een relatief kleiner deel van het vermogen toebedeeld aan jongeren, en een groter deel aan ouderen.

Gewezen deelnemers



Uit de grafiek blijkt dat de impact van de nieuwe pensioenregeling in termen van pensioenverwachting voor gewezen deelnemers nog meer rentegevoelig is dan voor actieve deelnemers.

Voor de gewezen deelnemers geldt hoofdzakelijk dezelfde dynamiek als voor actieve deelnemers, maar omdat er bij SPH geen opbouw plaatsvindt voor de gewezen deelnemers, zijn er twee belangrijke verschillen

- Effect van de premie op de opbouw is niet van toepassing
- De overige benoemde effecten zijn voor gewezen deelnemers groter dan voor de actieve deelnemers, omdat de effecten voor gewezen deelnemers niet gedempt worden door nieuwe premie-inleg. Hierdoor is de spreiding van de resultaten bij met name jongeren veel groter bij de gewezen deelnemers.

Bijlage 4. Uitgangspunten berekeningen

Voor dit transitieplan zijn doorrekeningen gemaakt van de door sociale partners beoogde pensioenregeling. Hierbij zijn onderstaande uitgangspunten gehanteerd voor de financiële opzet. SPH zal na ontvangst van het definitieve transitieplan over de onderdelen die onder haar verantwoordelijkheid vallen met het vaststellen van het implementatieplan een besluit nemen.

Beleidsinstrument	Werkhypothese
Scenariosets	- Pensioenverwachtingen: DNB P-set 2025Q1. - Netto profijt: DNB Q-set 2025Q1.
Kansen	
Overlevingsgrondslagen	AG prognosetafel 2024, met fondsspecifieke ervaringssterfte.
Prognose actieven	Het aantal actieve deelnemers, gemeten in FTE, blijft gelijk.
Element	Veronderstelling
Huidig pensioenstelsel	
Premie	Kostendekkende premie 29% van de pensioengrondslag.
Pensioenopbouw	- Beoogde pensioenopbouw ouderdomspensioen: 1,875% van de pensioengrondslag. - Pensioenopbouw partnerpensioen: 1,313% van de pensioengrondslag. - Jaarlijkse toetsing: de waarde van de pensioenopbouw o.b.v. de gedempte kostendekkende premie (o.b.v. verwacht rendement, wordt elke 5 jaar opnieuw vastgesteld) moet lager zijn dan de feitelijke premie. Anders wordt de pensioenopbouw aangepast. - Als de premiedekkingsgraad lager is dan 100% wordt de pensioenopbouw verlaagd. - Als de premiedekkingsgraad hoger is dan 100% wordt het meerdere aangewend voor toeslagen voor de deelnemers, binnen de wettelijke mogelijkheden.
Toeslagbeleid	Het toeslagbeleid van SPH is als uitgangspunt gehanteerd: - Als toeslagmaatstaf geldt de (cumulatieve) CAO-stijging over een periode voor deelnemers en voor de pensioengerechtigden. - De toekenning van toeslagen is voorwaardelijk en afhankelijk van de financiële situatie van het fonds. De toeslagverlening wordt uit beleggingsrendement gefinancierd. - Als de beleidsdekkingsgraad lager is dan 110% wordt geen toeslag toegekend. - Als de beleidsdekkingsgraad hoger is dan 110%, maar lager dan de dekkingsgraad waarbij toekomstbestendig wordt gedeeltelijke toeslag toegekend (naar rato). - Als de beleidsdekkingsgraad hoger is dan de dekkingsgraad waarbij toekomstbestendig kan worden geïndexeerd wordt volledige toeslag

	toegekend en wordt van de wettelijke ruimte gebruik gemaakt indexeringsachterstanden in te halen. De veronderstelde toeslagachterstand bij aanvang van de prognose is effectief maximaal 10% en verschilt per deelnemer.
--	---

Element	Veronderstelling
Huidig pensioenstelsel	
Kortingen	Het kortingsbeleid van SPH is als uitgangspunt gehanteerd: - Als het fonds gedurende 5 jaar een vermogen heeft lager dan het Minimum Vereist Eigen Vermogen wordt het pensioen verlaagd. De korting wordt over 10 jaar gespreid. - Als uit het herstelplan blijkt dat de dekkingsgraad niet binnen 10 jaar herstelt naar het Vereist Eigen Vermogen wordt het pensioen verlaagd. De verlaging is 1/10e van het tekort.
Beleggingsbeleid	Beleggingsbeleid: 36,5% vastrentende waarden en 63,5% zakelijke waarden. - Renteniveau afhankelijke renteafdekking.
Nieuw pensioenstelsel	
Premie	De berekeningen zijn uitgevoerd met een bruto premie van 29% van de pensioengrondslag en een spaarpremie van 26,5%.
Beleggingsbeleid	SPH zal het beleggingsbeleid definitief vaststellen die past bij de lifecycle en risicohouding. Sociale partners zijn bij hun berekeningen in het kader van dit transitieplan uitgegaan van het volgende beleggingsbeleid. In de berekeningen wordt de beleggingsmix bepaald op basis van de op de risicohouding gebaseerde lifecycle. Tot een leeftijd van 55 jaar wordt volledig in zakelijke waarden belegd. Vanaf deze leeftijd wordt het aandeel zakelijke waarden geleidelijk teruggebracht tot 50% op leeftijd 65 jaar. Vanaf deze leeftijd blijft het aandeel zakelijke waarden 50%. Tot leeftijd 55 jaar wordt geen renterisico afgedekt. Na deze leeftijd wordt deze afdekking lineair verhoogd naar volledige afdekking van het renterisico op leeftijd 65 jaar. Vanaf 65 jaar wordt het renterisico volledig afgedekt. Voor het toedelen van beschermingsrendement wordt gebruik gemaakt van de indirecte methode.
Uitkeringsbeleid	Het door SPH beoogd uitkeringsbeleid wordt gehanteerd: Het projectierendement is gelijk aan de rentetermijnstructuur.

	• Schokken worden geheugenloos gespreid in 3 jaar. • Er is sprake gelijke aanpassingen (een collectieve uitkeringsfase).
--	---

Element	Veronderstelling
Nieuw pensioenstelsel	
Solidariteitsbeleid	• De solidariteitsreserve wordt op het moment van transitie gevuld, met een percentage dat overeen komt met de vermogensverdeling. • Jaarlijks wordt 3% van het positieve overrendement aan de solidariteitsreserve toegevoegd. • De solidariteitsreserve wordt gebruikt om de uitkeringen aan te vullen, als die zijn gedaald ten opzichte van het voorgaand jaar. • De solidariteitsreserve is minimaal 0% en maximaal 7% van het pensioenvermogen. Als de solidariteitsreserve het maximum overschrijdt, wordt het surplus toebedeeld aan alle deelnemers, naar rato van het persoonlijk pensioenvermogen. • Jaarlijks is 20% van de solidariteitsreserve beschikbaar voor aanvulling van de uitkeringen in het geval van een daling. • Beleggingsbeleid: fondsmix.

Bijlage 5. Bandbreedtes meetbare maatstaven

In hoofdstuk 5.4 werden de transitiedoelstellingen (waar mogelijk) gekoppeld aan maatstaven. Bij transitiedoelstelling H (Sociale partners streven naar een evenwichtige transitie) werden leeftijds- en deelnemersgroep-afhankelijke bandbreedtes aan de vier gehanteerde maatstaven gekoppeld. In deze bijlage worden deze bandbreedtes getoond.

Het gaat om de volgende maatstaven

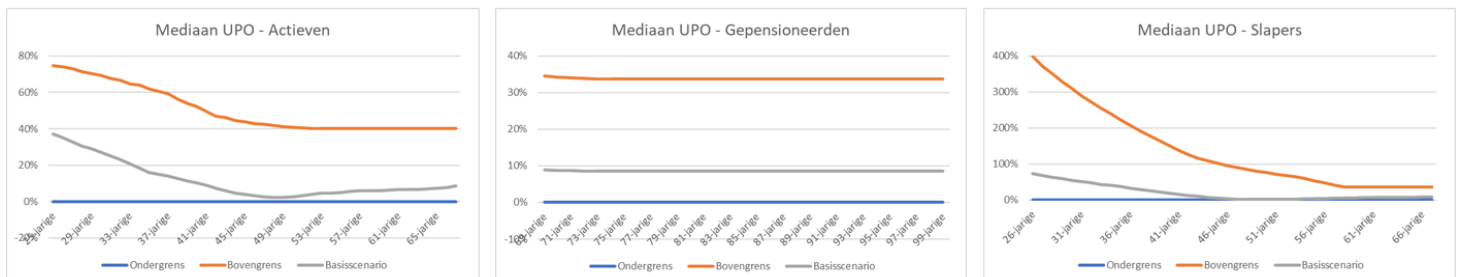
- Mediaan UPO SPR / FTK
- Slecht-weer UPO SPR / FTK
- Goed-weer UPO SPR / FTK
- Netto profijt effect

Het gaat om de volgende deelnemersgroepen

- Actieve deelnemers
- Gepensioneerden
- Gewezen deelnemers

Hieronder worden de bandbreedtes weergegeven met een toelichting.

Pensioenverwachting: Mediaan UPO



In de grafieken wordt voor actieve deelnemers (links), gepensioneerden (midden) en slapers (rechts) van verschillende leeftijden de bandbreedte van de maatstaf 'mediaan UPO SPR / FTK' getoond, en daar tussenin de resultaten van het basisscenario (120%).

Interpretatie aan de hand van een voorbeeld voor een 65-jarige actieve deelnemer (rechts in de linker grafiek): De mediaan van het UPO-bedrag wordt zowel in de SPR als in het FTK berekend. Vervolgens wordt de ratio mediaan UPO SPR/FTK berekend. De bovengrens is 40% (betekenis: het UPO-bedrag in de SPR is 40% hoger dan in het FTK). De ondergrens is 0% (betekenis: het UPO-bedrag in de SPR is gelijk aan het UPO-bedrag in het FTK). SPH toetst of de ratio mediaan SPR/FTK voor de 65-jarige binnen de bandbreedte (dus tussen 100% en 140%) ligt.

Actieve deelnemers

De bovengrens is voor jonge actieve deelnemers hoger dan voor oudere actieve deelnemers. Sociale partners vinden dit evenwichtig omdat de onzekerheid voor jonge actieve deelnemers ook veel groter is.

De ondergrens is voor alle actieve deelnemers gelijk aan 100%. Dit is immers een belangrijke transitiedoelstelling⁶.

Conclusie toetsing aan bandbreedtes: De resultaten vallen bij het gehanteerde basisscenario (dekkingsgraad 120%) voor alle leeftijden binnen de bandbreedte.

Gepensioneerden

De bandbreedte voor gepensioneerden is onafhankelijk van de leeftijd. De ondergrens voor gepensioneerden is gelijk aan 100%. Dit is immers een belangrijke transitiedoelstelling

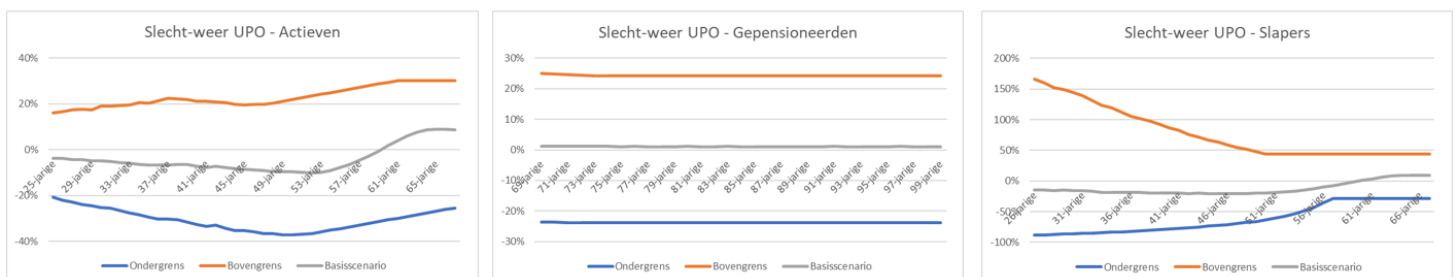
Conclusie toetsing aan bandbreedtes: De resultaten vallen bij het gehanteerde basisscenario (dekkingsgraad 120%) voor alle leeftijden binnen de bandbreedte.

Gewezen deelnemers

De bovengrens is voor jonge gewezen deelnemers veel hoger dan voor oude gewezen deelnemers. Sociale partners vinden dit evenwichtig omdat de onzekerheid voor jonge gewezen deelnemers ook veel groter is. De bovengrens voor jonge gewezen deelnemers is hoger dan voor jonge actieve deelnemers omdat de onzekerheid groter is. De ondergrens is voor alle gewezen deelnemers en uitkeringsgerechtigden gelijk aan 100%. Dit is immers een belangrijke transitiedoelstelling.

Conclusie toetsing aan bandbreedtes: De resultaten vallen bij het gehanteerde basisscenario (dekkingsgraad 120%) voor alle leeftijden binnen de bandbreedte⁷.

Pensioenverwachting: Slecht-weer UPO



In de grafieken wordt voor actieve deelnemers (links), gepensioneerden (midden) en slapers (rechts) van verschillende leeftijden de bandbreedte van de maatstaf 'slecht-weer UPO SPR / FTK' getoond, en daar tussenin de resultaten van het basisscenario (120%). 'Slecht-weer' wordt weergegeven door het 5% percentiel van de uitkomsten.

⁶ Als er sprake is van overschrijding van de bandbreedte als gevolg van betwistbare uitgangspunten van de gebruikte economische scenariosets en/of betwistbare uitgangspunten van de modellering in het gehanteerde rekenmodel, kan dat er toe leiden dat de doelstelling toch als 'behaald' wordt beoordeeld.

⁷ Omdat er behoorlijk moet worden uitgezoomd om de bandbreedtes in beeld te brengen, is in de grafiek niet goed zichtbaar dat de resultaten van het basisscenario binnen de bandbreedte liggen. Aan het einde van deze bijlage worden de resultaten cijfermatig getoond voor extra inzicht.

Interpretatie aan de hand van een voorbeeld voor een 65-jarige actieve deelnemer (rechts in de linker grafiek): Het UPO-bedrag in slecht-weer wordt zowel in de SPR als in het FTK berekend. Vervolgens wordt de ratio slecht-weer UPO SPR/FTK berekend. De bovengrens is 30% (betekenis: het UPO-bedrag in de SPR is 30% hoger dan in het FTK). De ondergrens is -27% (betekenis: het UPO-bedrag in de SPR is 27% lager dan het UPO-bedrag in het FTK). SPH toetst of de ratio mediaan SPR/FTK voor de 65-jarige binnen de bandbreedte (dus tussen -27% en +30%) ligt.

Actieve deelnemers

Sociale partners hebben de ondergrens lager dan 100% vastgesteld omdat een (t.o.v. het FTK) lagere pensioenuitkering bij langdurig slechte rendementen onderdeel is van het karakter van het nieuwe stelsel.

Conclusie toetsing aan bandbreedtes: De resultaten vallen bij het gehanteerde basisscenario (dekkingsgraad 120%) voor alle leeftijden binnen de bandbreedte.

Gepensioneerden

De bandbreedte voor gepensioneerden is onafhankelijk van de leeftijd.

Conclusie toetsing aan bandbreedtes: De resultaten vallen bij het gehanteerde basisscenario (dekkingsgraad 120%) voor alle leeftijden binnen de bandbreedte.

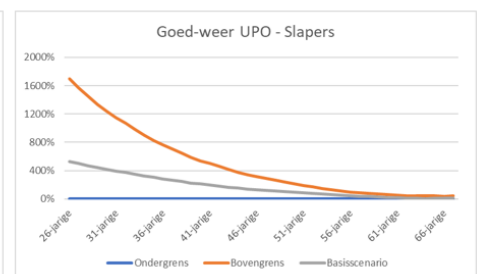
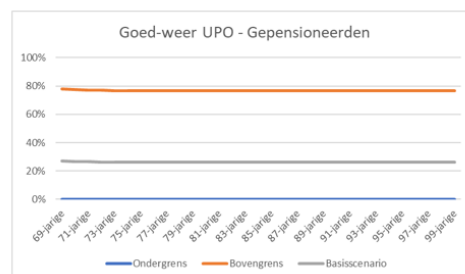
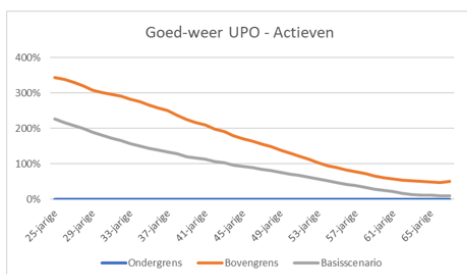
Gewezen deelnemers

De bovengrens is voor jonge gewezen deelnemers hoger dan voor oude gewezen deelnemers. Ook in een slecht-weer scenario kan de situatie zich voordoen dat er over de zeer lange beleggingshorizon van jongeren per saldo een positief rendement behaald wordt. In het FTK moet eerst een buffer worden opgebouwd, terwijl de positieve rendementen in de SPR direct kunnen worden omgezet in een hoger persoonlijk pensioenvermogen.

De ondergrens is voor jonge gewezen deelnemers lager dan voor oude gewezen deelnemers. In de SPR worden er minder buffers opgebouwd waardoor in zeer slechte scenario's de pensioenen meer kunnen dalen dan in het FTK. Ouderen hebben een kortere beleggingshorizon en kunnen daardoor in de slecht-weer scenario relatief minder verliezen dan de jongeren die een langere beleggingshorizon hebben.

Conclusie toetsing aan bandbreedtes: De resultaten vallen bij het gehanteerde basisscenario (dekkingsgraad 120%) voor alle leeftijden binnen de bandbreedte.

Pensioenverwachting: Goed-weer UPO



In de grafieken wordt voor actieve deelnemers (links), gepensioneerden (midden) en slapers (rechts) van verschillende leeftijden de bandbreedte van de maatstaf 'goed-weer UPO SPR / FTK' getoond, en daar tussenin de resultaten van het basisscenario (120%). 'Goed-weer' wordt weergegeven door het 95% percentiel van de uitkomsten.

Interpretatie aan de hand van een voorbeeld voor een 65-jarige actieve deelnemer (rechts in de linker grafiek): Het UPO-bedrag in goed-weer wordt zowel in de SPR als in het FTK berekend. Vervolgens wordt de ratio goed-weer UPO SPR/FTK berekend. De bovengrens is 48% (betekenis: het UPO-bedrag in de SPR is 48% hoger dan in het FTK). De ondergrens is 0% (betekenis: het UPO-bedrag in de SPR is gelijk aan het UPO-bedrag in het FTK). SPH toetst of de ratio mediaan SPR/FTK voor de 65-jarige binnen de bandbreedte (dus tussen 0% en +48%) ligt.

Actieve deelnemers

De bovengrens is voor jonge actieve deelnemers veel hoger dan voor oudere actieve deelnemers. Sociale partners vinden dit evenwichtig omdat de onzekerheid voor jonge actieve deelnemers ook veel groter is. De ondergrens is voor alle actieve deelnemers gelijk aan 100%. Dit is immers een belangrijke transitiedoelstelling.

Conclusie toetsing aan bandbreedtes: De resultaten vallen bij het gehanteerde basisscenario (dekkingsgraad 120%) voor alle leeftijden binnen de bandbreedte.

Gepensioneerden

De bandbreedte voor gepensioneerden is onafhankelijk van de leeftijd. De ondergrens is voor alle gepensioneerden gelijk aan 100%. Dit is immers een belangrijke transitiedoelstelling

Conclusie toetsing aan bandbreedtes: De resultaten vallen bij het gehanteerde basisscenario (dekkingsgraad 120%) voor alle leeftijden binnen de bandbreedte.

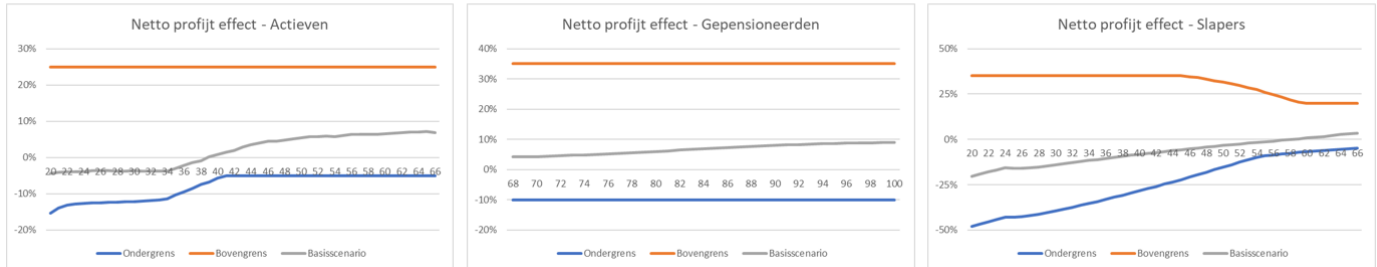
Gewezen deelnemers

De bovengrens is voor jonge gewezen deelnemers veel hoger dan voor oude gewezen deelnemers. Sociale partners vinden dit evenwichtig omdat de onzekerheid voor jongeren ook veel groter is.

De ondergrens is voor alle gewezen deelnemers gelijk aan 0%. In een goed-weer scenario kunnen rendementen in de SPR sneller omgezet worden in hogere pensioenen dan in het FTK. Dit moet leiden tot een hoger pensioen in de SPR.

Conclusie toetsing aan bandbreedtes: De resultaten vallen bij het gehanteerde basisscenario (dekkingsgraad 120%) voor alle leeftijden binnen de bandbreedte⁸.

Netto profijt effect



In de grafieken wordt voor actieve deelnemers (links), gepensioneerden (midden) en slapers (rechts) van verschillende leeftijden de bandbreedte van de maatstaf 'netto profijt effect' getoond, en daar tussenin de resultaten van het basisscenario (120%).

Interpretatie aan de hand van een voorbeeld voor een 65-jarige (rechts in de grafiek): Het netto profijt (marktwaarde van toekomstige uitkeringen -/- marktwaarde van toekomstige premie-inleg) wordt zowel in de SPR als in het FTK berekend. Deze worden op elkaar gedeeld en afgezet tegen de marktwaarde van de uitkeringen in het FTK. De bovengrens is 25% (betekenis: de marktwaarde van het SPR-contract is voor een 65-jarige 25% hoger dan de marktwaarde van het FTK-contract). De ondergrens is -5% (betekenis: de marktwaarde van het SPR-contract is voor een 65-jarige 5% lager dan de marktwaarde van het FTK-contract). SPH toetst of de maatstaf '(Netto profijt SPR -/- Netto profijt FTK)/MW uitkeringen FTK' voor de 65-jarige binnen de bandbreedte (dus tussen -5% en +25%) ligt.

Actieve deelnemers

De bovengrens is voor alle leeftijden gelijk aan +25%. De ondergrens is voor jonge actieve deelnemers lager dan voor oude actieve deelnemers. In het FTK is er op lange termijn sprake van een hoge indexatiezekerheid (met in termen van netto profijt een hoge waarde) voor de huidige jongeren. Deze indexatiezekerheid hebben de huidige jongeren voor een groot deel te danken aan de huidige oudere generaties die de huidige buffer in het FTK grotendeels hebben opgebouwd. De buffer wordt in het FTK op lange termijn voor een groot deel in stand gehouden door vrijval van de buffer bij het uitkeren van pensioenen. In de SPR wordt de buffer voor een groot deel uitgedeeld (in Euro's voornamelijk aan de oudere generaties) waardoor de jongeren niet meer van de door ouderen opgebouwde en in stand gehouden buffer kunnen profiteren. Een sterk negatief netto profijt effect voor jonge actieve deelnemers is daardoor mogelijk, en sociale partners vinden een lagere ondergrens voor jongeren gerechtvaardigd omdat jongeren minder hebben bijgedragen aan de vorming van de buffer dan ouderen.

Conclusie toetsing aan bandbreedtes: De resultaten vallen bij het gehanteerde basisscenario (dekkingsgraad 120%) voor alle leeftijden binnen de bandbreedte.

⁸ Omdat er behoorlijk moet worden uitgezoomd om de bandbreedtes in beeld te brengen, is in de grafiek niet goed zichtbaar dat de resultaten van het basisscenario binnen de bandbreedte liggen. Aan het einde van deze bijlage worden de resultaten cijfermatig getoond voor extra inzicht.

Gepensioneerden

De bandbreedte voor gepensioneerden is onafhankelijk van de leeftijd.

Conclusie toetsing aan bandbreedtes: De resultaten vallen bij het gehanteerde basisscenario (dekkingsgraad 120%) voor alle leeftijden binnen de bandbreedte.

Gewezen deelnemers

De bovengrens is voor jonge gewezen deelnemers hoger dan voor oude gewezen deelnemers. Het netto profijt effect van jongeren is erg gevoelig voor de verandering van de karakteristieken van de q-set van kwartaal op kwartaal. Daarom vinden sociale partners het gerechtvaardigd om voor jongeren een hogere bovengrens vast te stellen dan voor ouderen.

De ondergrens is voor jonge gewezen deelnemers lager dan voor oude gewezen deelnemers. In het FTK is er op lange termijn sprake van een hoge indexatiezekerheid (met in termen van netto profijt een hoge waarde) voor de huidige jongeren. Deze indexatiezekerheid hebben de huidige jongeren voor een groot deel te danken aan de huidige oudere generaties die de huidige buffer in het FTK grotendeels hebben opgebouwd. De buffer wordt in het FTK op lange termijn voor een groot deel in stand gehouden door vrijval van de buffer bij het uitkeren van pensioenen. In de SPR wordt de buffer voor een groot deel uitgedeeld (in Euro's voornamelijk aan de oudere generaties) waardoor de jongeren niet meer van de grotendeels door ouderen opgebouwde en in stand gehouden buffer kunnen profiteren. Een sterk negatief netto profijt effect voor jonge gewezen deelnemers is daardoor mogelijk en sociale partners vinden een lagere ondergrens voor jongeren gerechtvaardigd omdat jongeren minder hebben bijgedragen aan de vorming van de buffer.

Bandbreedtes UPO cijfermatig: Actieve deelnemers

	Mediaan UPO			Slecht weer UPO			Goed weer UPO		
	Ondergrens	Bovengrens	Basisscenario	Ondergrens	Bovengrens	Basisscenario	Ondergrens	Bovengrens	Basisscenario
25-jarige	0%	75%	37,1%	-21%	16%	-3,7%	0%	344%	225,8%
26-jarige	0%	74%	35,1%	-22%	17%	-3,9%	0%	338%	216,3%
27-jarige	0%	73%	32,7%	-23%	17%	-4,2%	0%	329%	208,0%
28-jarige	0%	71%	30,5%	-24%	18%	-4,5%	0%	319%	199,7%
29-jarige	0%	70%	29,0%	-24%	17%	-4,8%	0%	309%	188,4%
30-jarige	0%	69%	27,0%	-25%	19%	-4,9%	0%	301%	180,2%
31-jarige	0%	68%	25,0%	-26%	19%	-5,2%	0%	295%	172,3%
32-jarige	0%	67%	22,9%	-26%	19%	-5,6%	0%	290%	166,2%
33-jarige	0%	65%	20,7%	-28%	20%	-5,9%	0%	282%	157,1%
34-jarige	0%	64%	18,4%	-29%	21%	-6,4%	0%	275%	150,4%
35-jarige	0%	62%	16,2%	-30%	20%	-6,8%	0%	265%	144,0%
36-jarige	0%	60%	14,8%	-30%	21%	-6,7%	0%	256%	138,1%
37-jarige	0%	59%	14,1%	-30%	22%	-6,6%	0%	249%	133,6%
38-jarige	0%	56%	12,7%	-31%	22%	-6,4%	0%	237%	128,4%
39-jarige	0%	54%	11,3%	-32%	22%	-6,6%	0%	225%	120,4%
40-jarige	0%	52%	10,3%	-33%	21%	-7,1%	0%	216%	115,8%
41-jarige	0%	50%	9,0%	-33%	21%	-7,7%	0%	209%	112,9%
42-jarige	0%	47%	7,3%	-33%	21%	-7,2%	0%	198%	106,5%
43-jarige	0%	46%	6,0%	-34%	21%	-7,7%	0%	191%	102,7%
44-jarige	0%	45%	4,7%	-35%	20%	-8,3%	0%	179%	96,6%
45-jarige	0%	44%	4,0%	-35%	19%	-8,6%	0%	170%	93,0%
46-jarige	0%	43%	3,2%	-36%	20%	-8,9%	0%	164%	89,0%
47-jarige	0%	43%	2,6%	-37%	20%	-9,2%	0%	155%	84,5%
48-jarige	0%	42%	2,3%	-37%	20%	-9,7%	0%	148%	80,1%
49-jarige	0%	41%	2,2%	-37%	21%	-9,7%	0%	139%	74,9%
50-jarige	0%	41%	2,7%	-37%	22%	-9,7%	0%	130%	71,3%
51-jarige	0%	40%	3,3%	-37%	23%	-9,9%	0%	122%	66,8%
52-jarige	0%	40%	4,0%	-37%	23%	-10,2%	0%	112%	62,3%
53-jarige	0%	40%	4,5%	-36%	24%	-9,9%	0%	102%	56,9%
54-jarige	0%	40%	4,7%	-35%	25%	-9,1%	0%	95%	51,9%
55-jarige	0%	40%	5,0%	-34%	26%	-7,8%	0%	89%	47,1%
56-jarige	0%	40%	5,6%	-34%	26%	-6,4%	0%	83%	42,1%
57-jarige	0%	40%	5,8%	-33%	27%	-4,7%	0%	77%	37,5%
58-jarige	0%	40%	6,0%	-32%	28%	-2,8%	0%	72%	33,2%
59-jarige	0%	40%	6,0%	-31%	29%	-0,7%	0%	66%	28,4%
60-jarige	0%	40%	6,2%	-31%	29%	1,7%	0%	61%	24,2%
61-jarige	0%	40%	6,4%	-30%	30%	3,8%	0%	56%	20,5%
62-jarige	0%	40%	6,7%	-29%	30%	5,9%	0%	54%	16,9%
63-jarige	0%	40%	6,8%	-28%	30%	7,5%	0%	52%	13,2%
64-jarige	0%	40%	7,0%	-28%	30%	8,7%	0%	50%	11,3%
65-jarige	0%	40%	7,3%	-27%	30%	8,8%	0%	48%	10,3%
66-jarige	0%	40%	7,7%	-26%	30%	8,8%	0%	47%	9,9%
67-jarige	0%	40%	8,5%	-25%	30%	8,6%	0%	49%	10,0%

Bandbreedtes UPO cijfermatig: Gepensioneerden

	Mediaan UPO			Slecht weer UPO			Goed weer UPO		
	Ondergrens	Bovengrens	Basisscenario	Ondergrens	Bovengrens	Basisscenario	Ondergrens	Bovengrens	Basisscenario
68-jarige	0%	43%	11,4%	-23%	33%	1,4%	0%	89%	34,3%
69-jarige	0%	35%	8,9%	-24%	25%	1,2%	0%	78%	27,0%
70-jarige	0%	34%	8,8%	-24%	25%	1,2%	0%	78%	26,8%
71-jarige	0%	34%	8,7%	-24%	25%	1,2%	0%	77%	26,6%
72-jarige	0%	34%	8,6%	-24%	24%	1,2%	0%	77%	26,4%
73-jarige	0%	34%	8,6%	-24%	24%	1,2%	0%	77%	26,3%
74-jarige	0%	34%	8,6%	-24%	24%	1,2%	0%	77%	26,2%
75-jarige	0%	34%	8,6%	-24%	24%	1,2%	0%	77%	26,2%
76-jarige	0%	34%	8,6%	-24%	24%	1,2%	0%	77%	26,2%
77-jarige	0%	34%	8,6%	-24%	24%	1,2%	0%	77%	26,2%
78-jarige	0%	34%	8,6%	-24%	24%	1,2%	0%	77%	26,2%
79-jarige	0%	34%	8,6%	-24%	24%	1,2%	0%	77%	26,2%
80-jarige	0%	34%	8,6%	-24%	24%	1,2%	0%	77%	26,2%
81-jarige	0%	34%	8,6%	-24%	24%	1,2%	0%	77%	26,2%
82-jarige	0%	34%	8,6%	-24%	24%	1,2%	0%	77%	26,2%
83-jarige	0%	34%	8,6%	-24%	24%	1,2%	0%	77%	26,2%
84-jarige	0%	34%	8,6%	-24%	24%	1,2%	0%	77%	26,2%
85-jarige	0%	34%	8,6%	-24%	24%	1,2%	0%	77%	26,2%
86-jarige	0%	34%	8,6%	-24%	24%	1,2%	0%	77%	26,2%
87-jarige	0%	34%	8,6%	-24%	24%	1,2%	0%	77%	26,2%
88-jarige	0%	34%	8,6%	-24%	24%	1,2%	0%	77%	26,2%
89-jarige	0%	34%	8,6%	-24%	24%	1,2%	0%	77%	26,2%
90-jarige	0%	34%	8,6%	-24%	24%	1,2%	0%	77%	26,2%
91-jarige	0%	34%	8,6%	-24%	24%	1,2%	0%	77%	26,2%
92-jarige	0%	34%	8,6%	-24%	24%	1,2%	0%	77%	26,2%
93-jarige	0%	34%	8,6%	-24%	24%	1,2%	0%	77%	26,2%
94-jarige	0%	34%	8,6%	-24%	24%	1,2%	0%	77%	26,2%
95-jarige	0%	34%	8,6%	-24%	24%	1,2%	0%	77%	26,2%
96-jarige	0%	34%	8,6%	-24%	24%	1,2%	0%	77%	26,2%
97-jarige	0%	34%	8,6%	-24%	24%	1,2%	0%	77%	26,2%
98-jarige	0%	34%	8,6%	-24%	24%	1,2%	0%	77%	26,2%
99-jarige	0%	34%	8,6%	-24%	24%	1,2%	0%	77%	26,2%

Bandbreedtes UPO cijfermatig: Gewezen deelnemers

	Mediaan UPO				Slecht weer UPO				Goed weer UPO		
	Ondergrens	Bovengrens	Basisscenario		Ondergrens	Bovengrens	Basisscenario		Ondergrens	Bovengrens	Basisscenario
26-jarige	0%	399%	73,1%		-89%	166%	-14,4%		0%	1695%	530,1%
27-jarige	0%	372%	67,8%		-88%	160%	-15,0%		0%	1568%	502,0%
28-jarige	0%	351%	63,6%		-87%	152%	-16,1%		0%	1449%	470,8%
29-jarige	0%	330%	59,6%		-87%	149%	-15,0%		0%	1337%	446,6%
30-jarige	0%	310%	55,3%		-86%	144%	-15,9%		0%	1244%	419,0%
31-jarige	0%	289%	51,2%		-85%	139%	-16,1%		0%	1145%	392,3%
32-jarige	0%	271%	47,7%		-85%	132%	-17,1%		0%	1069%	373,2%
33-jarige	0%	255%	43,2%		-84%	124%	-18,5%		0%	982%	350,5%
34-jarige	0%	239%	40,1%		-84%	119%	-18,2%		0%	901%	325,9%
35-jarige	0%	222%	36,9%		-83%	112%	-18,5%		0%	829%	305,5%
36-jarige	0%	207%	33,1%		-82%	106%	-18,7%		0%	766%	285,1%
37-jarige	0%	192%	29,8%		-81%	101%	-18,6%		0%	707%	267,3%
38-jarige	0%	178%	26,4%		-80%	97%	-19,1%		0%	645%	244,5%
39-jarige	0%	164%	22,8%		-79%	93%	-19,3%		0%	589%	226,9%
40-jarige	0%	151%	19,6%		-78%	87%	-19,6%		0%	540%	211,7%
41-jarige	0%	138%	16,4%		-77%	82%	-19,7%		0%	499%	198,9%
42-jarige	0%	126%	12,9%		-76%	76%	-20,3%		0%	456%	182,8%
43-jarige	0%	116%	10,1%		-75%	72%	-20,0%		0%	415%	167,4%
44-jarige	0%	108%	7,5%		-74%	67%	-20,3%		0%	376%	152,6%
45-jarige	0%	102%	5,3%		-73%	64%	-20,5%		0%	344%	142,3%
46-jarige	0%	95%	3,9%		-71%	59%	-20,3%		0%	315%	131,1%
47-jarige	0%	90%	2,6%		-70%	55%	-20,8%		0%	288%	121,2%
48-jarige	0%	85%	1,9%		-67%	52%	-20,5%		0%	262%	111,8%
49-jarige	0%	80%	1,6%		-66%	48%	-19,8%		0%	236%	101,4%
50-jarige	0%	76%	1,7%		-64%	44%	-19,1%		0%	215%	93,6%
51-jarige	0%	72%	2,1%		-61%	44%	-19,0%		0%	192%	84,7%
52-jarige	0%	69%	2,4%		-58%	44%	-17,8%		0%	170%	76,3%
53-jarige	0%	65%	2,6%		-54%	44%	-16,6%		0%	149%	67,3%
54-jarige	0%	59%	3,1%		-49%	44%	-14,7%		0%	129%	60,1%
55-jarige	0%	53%	3,4%		-43%	44%	-12,9%		0%	109%	52,8%
56-jarige	0%	47%	4,3%		-36%	44%	-10,1%		0%	95%	45,3%
57-jarige	0%	41%	4,9%		-29%	44%	-7,7%		0%	85%	38,7%
58-jarige	0%	35%	5,6%		-29%	44%	-4,8%		0%	77%	33,0%
59-jarige	0%	35%	6,0%		-29%	44%	-2,0%		0%	69%	26,9%
60-jarige	0%	35%	6,6%		-29%	44%	1,2%		0%	62%	21,9%
61-jarige	0%	35%	7,1%		-29%	44%	3,7%		0%	55%	17,3%
62-jarige	0%	35%	7,4%		-29%	44%	6,1%		0%	49%	13,1%
63-jarige	0%	35%	7,5%		-29%	44%	8,0%		0%	46%	9,0%
64-jarige	0%	35%	7,6%		-29%	44%	9,1%		0%	43%	6,9%
65-jarige	0%	35%	7,8%		-29%	44%	9,2%		0%	41%	8,2%
66-jarige	0%	35%	8,0%		-29%	44%	9,0%		0%	39%	9,5%
67-jarige	0%	35%	8,6%		-29%	44%	8,8%		0%	46%	10,2%

Bandbreedtes Netto profijt cijfermatig

Netto profijt effect actieve deelnemers				Netto profijt effect gepensioneerden				Netto profijt effect gewezen deelnemer			
	Ondergrens	Bovengrens	Basisscenario		Ondergrens	Bovengrens	Basisscenario		Ondergrens	Bovengrens	Basisscenario
25-jarige	-12%	25%	-3,6%	68-jarige	-10%	35%	4,2%	26-jarige	-43%	35%	-16,1%
26-jarige	-12%	25%	-3,6%	69-jarige	-10%	35%	4,2%	27-jarige	-43%	35%	-16,0%
27-jarige	-12%	25%	-3,6%	70-jarige	-10%	35%	4,3%	28-jarige	-42%	35%	-15,7%
28-jarige	-12%	25%	-3,7%	71-jarige	-10%	35%	4,4%	29-jarige	-41%	35%	-15,2%
29-jarige	-12%	25%	-3,7%	72-jarige	-10%	35%	4,5%	30-jarige	-40%	35%	-14,7%
30-jarige	-12%	25%	-3,7%	73-jarige	-10%	35%	4,7%	31-jarige	-39%	35%	-14,1%
31-jarige	-12%	25%	-3,7%	74-jarige	-10%	35%	4,9%	32-jarige	-38%	35%	-13,5%
32-jarige	-12%	25%	-3,7%	75-jarige	-10%	35%	5,0%	33-jarige	-37%	35%	-12,8%
33-jarige	-12%	25%	-3,7%	76-jarige	-10%	35%	5,2%	34-jarige	-36%	35%	-12,2%
34-jarige	-11%	25%	-3,7%	77-jarige	-10%	35%	5,4%	35-jarige	-35%	35%	-11,6%
35-jarige	-10%	25%	-3,0%	78-jarige	-10%	35%	5,6%	36-jarige	-34%	35%	-11,1%
36-jarige	-10%	25%	-2,2%	79-jarige	-10%	35%	5,8%	37-jarige	-33%	35%	-10,4%
37-jarige	-9%	25%	-1,4%	80-jarige	-10%	35%	6,0%	38-jarige	-32%	35%	-9,8%
38-jarige	-7%	25%	-0,8%	81-jarige	-10%	35%	6,2%	39-jarige	-31%	35%	-9,3%
39-jarige	-7%	25%	0,2%	82-jarige	-10%	35%	6,5%	40-jarige	-30%	35%	-8,8%
40-jarige	-6%	25%	0,8%	83-jarige	-10%	35%	6,7%	41-jarige	-28%	35%	-8,3%
41-jarige	-5%	25%	1,5%	84-jarige	-10%	35%	6,9%	42-jarige	-27%	35%	-7,7%
42-jarige	-5%	25%	2,0%	85-jarige	-10%	35%	7,1%	43-jarige	-26%	35%	-7,3%
43-jarige	-5%	25%	2,9%	86-jarige	-10%	35%	7,3%	44-jarige	-25%	35%	-6,7%
44-jarige	-5%	25%	3,6%	87-jarige	-10%	35%	7,5%	45-jarige	-23%	35%	-6,2%
45-jarige	-5%	25%	4,0%	88-jarige	-10%	35%	7,6%	46-jarige	-22%	35%	-5,8%
46-jarige	-5%	25%	4,4%	89-jarige	-10%	35%	7,8%	47-jarige	-21%	35%	-5,2%
47-jarige	-5%	25%	4,5%	90-jarige	-10%	35%	8,0%	48-jarige	-19%	34%	-4,7%
48-jarige	-5%	25%	4,8%	91-jarige	-10%	35%	8,2%	49-jarige	-18%	33%	-4,2%
49-jarige	-5%	25%	5,1%	92-jarige	-10%	35%	8,3%	50-jarige	-17%	32%	-3,8%
50-jarige	-5%	25%	5,4%	93-jarige	-10%	35%	8,4%	51-jarige	-15%	32%	-3,3%
51-jarige	-5%	25%	5,7%	94-jarige	-10%	35%	8,6%	52-jarige	-14%	31%	-2,9%
52-jarige	-5%	25%	5,7%	95-jarige	-10%	35%	8,7%	53-jarige	-13%	30%	-2,5%
53-jarige	-5%	25%	6,0%	96-jarige	-10%	35%	8,7%	54-jarige	-11%	28%	-2,1%
54-jarige	-5%	25%	5,8%	97-jarige	-10%	35%	8,8%	55-jarige	-10%	27%	-1,8%
55-jarige	-5%	25%	6,1%	98-jarige	-10%	35%	8,9%	56-jarige	-9%	26%	-1,4%
56-jarige	-5%	25%	6,4%	99-jarige	-10%	35%	9,0%	57-jarige	-8%	25%	-1,0%
57-jarige	-5%	25%	6,4%					58-jarige	-8%	23%	-0,6%
58-jarige	-5%	25%	6,3%					59-jarige	-8%	22%	-0,1%
59-jarige	-5%	25%	6,4%					60-jarige	-7%	20%	0,3%
60-jarige	-5%	25%	6,6%					61-jarige	-7%	20%	0,7%
61-jarige	-5%	25%	6,6%					62-jarige	-6%	20%	1,2%
62-jarige	-5%	25%	6,8%					63-jarige	-6%	20%	1,7%
63-jarige	-5%	25%	7,0%					64-jarige	-6%	20%	2,1%
64-jarige	-5%	25%	7,0%					65-jarige	-5%	20%	2,6%
65-jarige	-5%	25%	7,1%					66-jarige	-5%	20%	3,1%
66-jarige	-5%	25%	6,8%					67-jarige	-5%	20%	3,5%
67-jarige	-5%	25%	6,8%								

Bijlage 6. Kenmerken huidige en nieuwe pensioenregeling

Voor de solidaire premie regeling wordt verplicht (artikel 35 Pensioenwet) opgenomen in het pensioenreglement:

- de regels en procedures die gelden ten aanzien van de solidariteitsreserve
- de risicohouding;
- de toedelingsregels; en
- het projectierendement.

De regels en procedures die gelden ten aanzien van de solidariteitsreserve worden eveneens verplicht (artikel 25 Pensioenwet) in de uitvoeringsovereenkomst opgenomen en moeten consistent zijn met het pensioenreglement.

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
Algemeen		
Type pensioenregeling	Een middelloonregeling.	Een solidaire premieregeling.
Toetredingsleeftijd	18 jaar.	18 jaar.
Pensioenrichtleeftijd	De pensioenrichtleeftijd is 68 jaar. De (voormalig) werknemer kan ervoor kiezen om eerder of later met pensioen te gaan.	Nvt
Soorten regeling	• De basisregeling. • Inkopen extra jaren. • Inkopen extra pensioen • Vrijwillig Anw-hiaatpensioen. • Nettopensioenregeling.	• De basisregeling. • Inleggen van extra pensioenpremie. • Vrijwillig Anw-hiaatpensioen. • De nettopensioenregeling zal bij een andere uitvoerder worden ondergebracht.
Toedelingsregels		
Methode	n.v.t.	Indirecte methode: op basis van de rente, zoals gepubliceerd door DNB.
Beschermingsrendement	n.v.t.	Lineair opbouwend van 0% tot leeftijd 55 naar 100% op leeftijd 65.
Beschermingsrendement op basis van risicohouding	n.v.t.	Lineair opbouwend van 0% tot leeftijd 55 naar 100% op leeftijd 65.
Overrendement op basis van risicohouding	n.v.t.	Lineair afbouwend van 100% op leeftijd 55 naar 50% op leeftijd 65 (2 jaar voor de AOW datum)
Gelijke aanpassingen	n.v.t.	Alle in uitkering met gelijke aanpassingen. Dit leidt tot een leeftijdsonafhankelijke toedeling die overeenkomt met het beschermingsrendement en overrendement van een 65 jarige.
Projectierendement		
	n.v.t.	De door DNB gepubliceerde rentetermijnstructuur.
Solidariteitsreserve		
Vul- en uitdeelregels	n.v.t.	• Jaarlijks wordt 3% van het positieve overrendement aan de solidariteitsreserve toegevoegd.

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
		- De solidariteitsreserve wordt gebruikt om de uitkeringen aan te vullen, als die zijn gedaald ten opzichte van het voorgaand jaar. - Jaarlijks is 20% van de solidariteitsreserve beschikbaar voor aanvulling van de uitkeringen in het geval van een daling. - De solidariteitsreserve is minimaal 0% en maximaal 7% van het vermogen. - Als de solidariteitsreserve het maximum overschrijdt, wordt het surplus toebedeeld aan alle deelnemers, naar rato van het persoonlijk aandeel in het pensioenvermogen. Beleggingsbeleid: fondsmix
Pensioengrondslag		
Pensioengevend inkomen	Zie pensioenreglement 2015	Ongewijzigd
Pensioengrondslag basisregeling	Zie pensioenreglement 2015	Ongewijzigd
Premie en ouderdomspensioen		
Premie basisregeling	- De totale beschikbare premie bedraagt 29% van de pensioengrondslag. - De sociale partners kunnen in onderling overleg een andere premie afspreken. - In de arbeidsvoorwaarden wordt vastgelegd welk deel van de pensioenpremie de werkgever in rekening brengt bij de werknemer.	De beschikbare premie is 29% van de pensioengrondslag. Sociale partners hebben vastgesteld dat met dit premieniveau de pensioenambitie realistisch is. Jaarlijks wordt vastgesteld welk deel van de premie wordt ingelegd en welk deel nodig is risico-pensioenen en kosten. Het premieniveau wordt periodiek geëvalueerd.
Ouderdomspensioen	- Jaarlijks wordt een deel van het ouderdomspensioen ingekocht. - Het opbouwpercentage voor ouderdomspensioen bedraagt 1,875% van de pensioengrondslag.	- Ambitie: bij 42 jaar deelname een opbouw van tenminste 80 % van het gemiddeld verdiende loon. - Waarbij er sprake is van een welvaartsvaste opbouw en waarde vaste uitkeringen. - Sociale partners wensen dat de pensioenambitie in minimaal 65% van de economische scenario's wordt bereikt. - Na ingang betreft het pensioen een variabele uitkering.
Flexibilisering	Zie pensioenreglement 2015.	Ongewijzigd.

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
Nabestaandenpensioen bij overlijden voor pensionering		
Levenslang partnerpensioen	- Opbouwpercentage bedraagt 1,3125% van de pensioengrondslag per jaar. - Als actieve deelnemer: opgebouwd deel plus per toekomstig jaar tot 68 jaar 1,3125% van de pensioengrondslag. - Als gewezen deelnemer: het opgebouwd nabestaandenpensioen.	- Als actieve deelnemer: 44% van het pensioengevend inkomen. - Dit pensioen gaat in bij overlijden van de werknemer en wordt levenslang aan de partner uitgekeerd.
ANW-hiaat verzekering	- Verplicht. 8/7 maal de nominale uitkering vermeerderd met de vakantieuitkering ingevolge de Algemene nabestaandenwet. - Dit pensioen gaat in bij overlijden van de werknemer en wordt tot de AOW-datum van de partner aan de partner uitgekeerd. - Vrijwillig bij te verzekeren bij pensionering.	- Verplicht. 7/7 maal de nominale uitkering vermeerderd met de vakantieuitkering ingevolge de Algemene nabestaandenwet. - Dit pensioen gaat in bij overlijden van de werknemer en wordt tot de AOW-datum van de partner aan de partner uitgekeerd. - Vrijwillig bij te verzekeren bij pensionering.
Wezenpensioen	20% van het partnerpensioen - Dit pensioen gaat in bij overlijden van de werknemer en wordt tot leeftijd 21 aan de kinderen van de werknemer uitgekeerd. De eindleeftijd is 27 jaar als de wees voor het grootste deel van de voor werkzaamheden beschikbare tijd onderwijs of een beroepsopleiding volgt. - Het bedrag wordt verdubbeld als beide ouders overleden zijn.	10% van het pensioengevend inkomen - Dit pensioen gaat in bij overlijden van de werknemer en wordt tot leeftijd 25 aan de kinderen van de werknemer uitgekeerd. - Het bedrag wordt verdubbeld als beide ouders overleden zijn.
Bijzonderheden		De risicodekkingen voor ANW-hiaat-, partner- en wezenpensioen komen bij beëindiging van het dienstverband voor pensioeningang te vervallen. Er is een uitlooperperiode van zes maanden. De risicodekking wordt in die situatie nog zes maanden voortgezet door SPH. Dit geldt ook indien een deelnemer (gedeeltelijk) ziek uit dienst treedt.
Nabestaandenpensioen bij overlijden na pensionering		

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
Levenslang partnerpensioen na pensionering	Afhankelijk van gemaakte keuzes bij pensionering.	- Het levenslang partnerpensioen bij overlijden na pensionering wordt gefinancierd uit het persoonlijk pensioenvermogen. - Voor deelnemers met een partner wordt het persoonlijk pensioenvermogen op de pensioendatum in beginsel aangewend voor ouderdomspensioen en levenslang partnerpensioen in de verhouding 100:70. - Op de pensioendatum kan de deelnemer kiezen voor een andere hoogte van het partnerpensioen. - Na ingang betreft dit een variabele uitkering.
Arbeidsongeschiktheid		
WGA-hiaatpensioen	- Wordt toegekend aan de deelnemer die een vervolgutkering ontvangt als bedoeld in artikel 60, eerste lid sub b van de WIA. - Is gelijk aan het verschil tussen de loonaanvullingsuitkering van de WGA-uitkering die de deelnemer op grond van artikel 61, vierde tot en met het zesde lid van de WIA zou hebben ontvangen indien de deelnemer tenminste 50 procent van zijn overblijvende verdien capaciteit als bedoeld in artikel 61, vierde lid van de WIA zou hebben benut en de vervolgutkering van de WGA-uitkering die de deelnemer ontvangt.	De uitvoering van de verzekering van het WAO-gat zal bij SPH worden gecontinueerd totdat de laatste deelnemer is uitgestroomd. Sociale partners zullen onderzoeken of binnen de CAO een passende oplossing voor uitvoering van de WGA-hiaatregeling kan worden gevonden.
Voorzetting	Bij arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenopbouw tegen premiebetaling voortgezet door de werkgever. De mate van voortzetting van de deelneming is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid.	Ongewijzigd.

Bijlage 7. Toelichting bij de invaarstaffel over de wijze waarop bij hogere dekkingsgraden reductie van de werkelijke indexatieachterstanden plaatsvindt

Vanaf een dekkingsgraad op het moment van invaren van circa 110%, wordt de helft van het vermogen bestemd voor een gerichte verhoging van de persoonlijke pensioenvermogens ter compensatie van in het verleden gemiste indexaties. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de ruimte welke de wet (op basis van het amendement van Maatoug en Palland) biedt voor het verruimen van de regels voor het gebruik van de standaardregel bij invaren. Met het amendement kregen pensioenfondsen de discretionaire ruimte om af te wijken van de standaardregel bij dekkingsgraden boven 110%, mits (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden tenminste 95% van de uitkomst van de standaardregel toebedeeld krijgen.

Bij deze compensatie voor gemiste indexaties wordt uitgegaan van de werkelijke indexatie achterstanden van deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Deze achterstanden kunnen variëren afhankelijk van (persoonlijke) omstandigheden zoals het moment van indiensttreding, het moment van uitdiensttreding, het moment van pensionering en de mate waarin pensioenaanspraken zijn opgebouwd tijdens jaren waarin niet (volledig) werd geïndexeerd. Voor actieve deelnemers geldt dat de jaarlijkse pensioenopbouw gebaseerd is op een pensioengrondslag waarin de CAO-verhogingen volledig zijn meegenomen. Voor hen geldt dus dat een onvolledige indexatie alleen effect heeft op wat reeds opgebouwd is op het moment van indexeren en niet op wat nog in de toekomst opgebouwd gaat worden.

De werkelijke indexatie achterstanden worden berekend over de periode vanaf 2008 waarin sprake was van niet volledig indexeren. Voor het deel van deze periode (2008 tot invaarmoment) waarin men actief deelnemer was, worden deze werkelijke indexatie achterstanden berekend door de pensioenaanspraak op het moment van invaren te vergelijken met de pensioenaanspraak waarvan sprake zou zijn geweest als deze aanspraak gedurende het actieve deelnemerschap altijd met de volledige CAO-verhoging zou zijn verhoogd. Indien men gedurende een periode gewezen deelnemer is geweest dan worden deze werkelijke indexatie achterstanden over deze periode berekend door de pensioenaanspraak op het moment van invaren te vergelijken met de pensioenaanspraak waarvan sprake zou zijn geweest als deze aanspraak vanaf het moment van uitdiensttreding tot pensioeningang aangepast zou zijn met de prijsindex (CPI). Voor de periode dat men een pensioenuitkering ontvangt worden de werkelijke indexatie achterstanden berekend door de pensioenaanspraak op het moment van invaren te vergelijken met de pensioenaanspraak waarvan sprake zou zijn geweest als deze aanspraak vanaf pensioeningang aangepast zou zijn met de prijsindex (CPI). De maximale ruimte voor inhaalindexatie is het (positieve) verschil tussen de situatie bij volledige indexatie en de werkelijke situatie.

Op het moment van invaren wordt berekend welk budget er beschikbaar is voor deze inhaal en dit budget wordt afgezet tegen het budget dat nodig is om alle achterstanden in te halen. Is er meer budget beschikbaar dan nodig voor volledige inhaal dan wordt de indexatie achterstand ingehaald en gaat het meerdere naar de pro rata verdeling. Is er minder budget dan nodig voor volledige inhaal dan wordt voor iedere deelnemer, gewezen deelnemer en pensioengerechtigde een gelijk percentage van hun individuele achterstand ingehaald: $(\text{beschikbaar budget} / \text{benodigd budget voor volledig inhalen}) \times \text{individuele indexatie achterstand}$. Voorbeeld: is bij de invaardekkingsgraad maar de helft van het budget voor volledige inhaalindexatie beschikbaar dan wordt de helft van de indexatie achterstand ingehaald. Heeft iemand op dat moment een achterstand van 6% dan wordt 3% ingehaald, bedraagt

deze achterstand voor een ander 4% dan wordt 2% ingehaald. Inhaal vindt niet met terugwerkende kracht plaats.

Bijlage 8: Effecten van besluiten tijdens de transitiefase

SPH heeft in de transitiefase (dat is vanaf 2021 tot het moment van de start van de nieuwe regeling) gebruik gemaakt van de Algemene Maatregel van Bestuur, die het mogelijk maakte om extra toeslag te verlenen en het transitie-FTK dat eveneens extra toeslagverlening mogelijk maakt.

Hierdoor zijn de pensioenen van alle deelnemers in de transitiefase meer verhoogd dan op basis van het huidige financieel toetsingskader mogelijk was. SPH heeft de afgelopen periode de volgende extra verhogingen toegepast:

- 1,43% per 1-7-2022 (over 2021 met terugwerkende kracht)
- 1,88% per 1-8-2022
- 2,91% per 1-1-2023
- 4,11% per 1-1-2024
- 1,48% per 1-7-2024
- 1,85% per 1-7-2025

In totaal is ruim 14% extra toeslag toegekend. De toeslagachterstand is hierdoor sinds 2021 niet verder opgelopen. In de situatie dat de regels van het huidige financieel toetsingskader strikt waren toegepast zou de achterstand met 14,4% opgelopen zijn ten opzichte van de ambitie. Door de extra toeslagen is de koopkracht van het pensioen in beschouwde periode op peil gebleven

Daarmee is de belangrijkste doelstelling van SPH een koopkrachtig pensioen binnen aanvaardbare risico's in de transitiefase gerealiseerd. In de transitiefase naar de nieuwe pensioenregeling hebben sociale partners (en de VOHM) gesteund door het verantwoordingsorgaan en het bestuur er voor gekozen om door middel van optimaal indexeren een koopkrachtig pensioen na te streven. Dit is ook de belangrijkste doelstelling van de nieuwe pensioenregeling. Uiteraard gaat dit ten koste van de dekkingsgraad bij invaren en heeft dit invloed op de vermogensverdeling bij invaren. Sociale partners vinden het echter het meest evenwichtig om het vermogen al in de transitiefase aan te wenden conform de belangrijkste doelstelling van het pensioenfonds.

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

- Deze extra toeslagverlening is positief voor pensioengerechtigden. Dit komt vooral doordat de uitkeringen van de pensioengerechtigden direct omhoog zijn gegaan. Zij kregen meteen een hoger pensioen.
- Elke deelnemer heeft in gelijke mate (sinds 2021 hebben deelnemers en pensioengerechtigden dezelfde toeslagambitie) geprofiteerd van de verhoging van het opgebouwd pensioen. Op langere termijn is de extra toeslagverlening negatief voor jongere deelnemers. Want door de verhoging van de pensioenen is eerder meer geld uitgekeerd. En dus is er minder vermogen te verdelen wanneer wordt overgaan naar het nieuwe stelsel. Het uiteindelijke effect op het te bereiken pensioen is beperkt.

Het is in de huidige pensioenregeling inherent aan het verlenen van toeslagen dat pensioengerechtigden hiervan direct profiteren en dat dit nadeliger is voor niet pensioengerechtigden. Waarbij geldt hoe jonger men is hoe meer financieel belang men heeft bij het niet of minder verlenen van toeslagen.

Daar staat logischerwijs tegenover dat het niet verlenen van toeslagen altijd extra nadelig is voor pensioengerechtigden ondanks dat deze naderhand worden ingehaald, bijvoorbeeld door op het moment

van invaren een deel van het vermogen aan te wenden voor verhogingen. Immers er vindt bij inhalen geen terugwerkende kracht plaats en relatief veel pensioengerechtigden zijn overleden in de periode dat achterstanden in toeslagverlening zijn ontstaan. Daarbij is er in de periode dat er geen volledige toeslagen werden toegekend sprake geweest van lage premiedekkingsgraden die ten laste van de dekkingsgraad kwamen en daarmee de capaciteit om toeslagen te verlenen beperkten, dat was nadelig voor pensioengerechtigden.

Daarnaast werd de periode vanaf 2008 tot 2022 gekenmerkt door een gestaag dalende rekenrente waardoor relatief veel vermogen werd toebedeeld aan jongeren als gevolg van de relatief hoge rentegevoeligheid van hun pensioenverplichtingen. Dit was eveneens een oorzaak van het achterblijven van toeslagverlening en was daarmee nadelig voor pensioengerechtigden.

De hiervoor genoemde kenmerken van de huidige pensioenregeling worden als onevenwichtig beschouwd en daarom is de Wet toekomst pensioen geïntroduceerd. De onevenwichtigheden uit de huidige pensioenregeling worden hiermee grotendeels beperkt in de nieuwe solidaire premieregeling.

Door het niet volledig verlenen van toeslagen conform de ambitie in de periode vanaf 2008 is er vermogen in het pensioenfonds achtergebleven dat bij het volledig verlenen was uitgekeerd aan pensioengerechtigden. Dat vermogen heeft ook gerendeerd.

Op moment van invaren profiteren alle leeftijdscategorieën van deze beperkende maatregel uit de huidige pensioenregeling, maar hebben oudere leeftijdscategorieën die in deze periode een pensioenuitkering hebben ontvangen het grootste nadeel ondervonden.