



Datum  
10 oktober 2023

Sociale Partners Openbare Bibliotheken

Pagina  
1 van 47

# Transitieplan Wet toekomst pensioenen





# Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>2</b>
<b>Voorwoord</b>	<b>3</b>
<b>1. Inleiding</b>	<b>4</b>
<b>2. Verantwoording en medezeggenschap</b>	<b>5</b>
<b>3. Mijlpalen</b>	<b>6</b>
<b>4. Doelstellingen en kenmerken nieuwe pensioenregeling</b>	<b>7</b>
4.1 Keuze nieuwe pensioenregeling	7
4.2 Doelstellingen nieuwe pensioenregeling	8
4.3 Kenmerken nieuwe pensioenregeling	9
<b>5. Doelstellingen solidariteitsbeleid</b>	<b>11</b>
<b>6. Opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten</b>	<b>12</b>
6.1 Overwegingen voor wel of niet invaren	12
6.2 Transitiedoelstellingen	13
6.3 Voorrangsregels	14
<b>7. Gemaakte afspraken voor compensatie</b>	<b>17</b>
7.1 Achtergrond compensatie	17
7.2 Hoogte en vorm compensatie	17
7.3 Financieringsplan gemaakte afspraken naar bron	18
7.4 Transitie-effecten compensatie	18
<b>8. Gemaakte afspraken over initiële invulling solidariteitsreserve</b>	<b>19</b>
<b>9. Effecten van de wijziging van de pensioenregeling (transitie-effecten)</b>	<b>20</b>
9.1 Verwachte pensioenuitkeringen	21
9.2 Nettoprofijteffect	30
9.3 Effecten gebruik transitie-FTK	38
<b>10. Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken</b>	<b>39</b>
<b>11. Communicatie</b>	<b>41</b>
<b>Bijlage 1 Uitkomsten achterbanraadpleging</b>	<b>42</b>
<b>Bijlage 2 Aannames en veronderstellingen bij berekeningen</b>	<b>43</b>



# Voorwoord

Dit is het transitieplan als bedoeld in de Wet toekomst pensioenen (hierna: Wtp). Deze opzet is gebaseerd op de Wtp, de memorie van toelichting, het Besluit toekomst pensioenen en het factsheet transitieplan Wtp van DNB.

De belangrijkste relevante passages over het transitieplan zijn:

**Pensioenwet (PW):**

PW 150c: termijnen

PW 150d: inhoud transitieplan

PW 150e: transitie-effecten

PW 150g: hoorrecht gepensioneerden en slapers

PW 150h: transitiecommissie

PW 150l: onderbouwing indien niet standaard invaarpad in transitieplan

PW 150n: mogelijkheden bijstellen transitie-effecten

**Memorie van toelichting**

Pagina 70-71: termijnen

Pagina 72-80, 89-90, 92-94: inhoud transitieplan

Pagina 81-82: hoorrecht

Pagina 96: ondernemingsraad

Pagina 98: transitiecommissie

+ artikelsgewijze toelichting bij bovengenoemde artikelen

**Besluit toekomst pensioenen:**

Besluit uitvoering pensioenwet 44: inhoud transitieplan

(+ toelichting op pagina 51-53 en 89-90)

**Factsheet transitieplan Wtp**

Beleidsuiting DNB d.d. 29 juni 2023



# 1. Inleiding

Vanwege de inwerkingtreding van de Wtp, per 1 juli 2023, dient de pensioenregeling voor de sector Openbare Bibliotheken te worden aangepast. De inhoud van het transitieplan en de wijzigingen in de pensioenregeling zijn in het arbeidsvoorwaardenoverleg tussen de Vereniging van Openbare Bibliotheken (VOB) en de vakbonden FNV Media & Cultuur en CNV Connectief overeengekomen. Op grond van artikel 150d van de Pensioenwet heeft de VOB, als werkgeversorganisatie, dit transitieplan opgesteld. De inhoud van het transitieplan vloeit echter voort uit de gemaakte afspraken met de vakbonden. Samen worden deze partijen hierna 'sociale partners' genoemd.

In dit transitieplan leggen sociale partners de contouren vast van de nieuwe pensioenregeling, alsmede de gemaakte keuzes en de overwegingen daarbij. Tevens is de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten vastgelegd. Daarnaast bevat dit transitieplan de verantwoording waarom er naar de mening van sociale partners sprake is van een evenwichtige transitie naar de nieuwe pensioenregeling.

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

De sociale partners geven aan Stichting Pensioenfonds Openbare Bibliotheken (hierna: POB) de opdracht de gewijzigde pensioenregeling vanaf 1 januari 2025 uit te voeren. De sociale partners verzoeken POB de op de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in deze pensioenregeling en de deelnemers die nadeel ondervinden van de afschaffing van de doorsneesystematiek, hiervoor te compenseren op de in dit transitieplan beschreven wijze.

De sociale partners verzoeken POB dit transitieplan, door middel van publicatie op zijn website, beschikbaar te stellen aan de deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden, conform artikel 150 d lid 3 van de Pensioenwet.



## 2. Verantwoording en medezeggenschap

Dit transitieplan is de formele vastlegging van hetgeen sociale partners zijn overeengekomen over:

- de nieuwe pensioenregeling,
- het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten naar de nieuwe pensioenregeling, en
- de compensatie voor de gevolgen van de afschaffing van de doorsneesystematiek.

De achterban van VOB is op 28 september 2023 geraadpleegd. De achterbannen van FNV Media & Cultuur en CNV Connectief zijn in de periode 26 september 2023 tot en met 2 oktober 2023 geraadpleegd. De uitkomsten van deze raadplegingen zijn opgenomen in bijlage 1.

Ingevolge artikel 150g van de PW stelt de werkgever een vereniging van pensioengerechtigden respectievelijk een vereniging van gewezen deelnemers die een substantieel gedeelte van de gepensioneerden vertegenwoordigen in de gelegenheid om een oordeel uit te spreken over het transitieplan. Ingevolge het bepaalde van artikel 150b lid 2 PW wordt onder 'werkgever' mede verstaan 'de partijen die de wijziging van de pensioenregeling overeenkomen of zijn overeengekomen'. In de toelichting op de Wtp wordt in dit verband gesproken over 'sociale partners'; zijnde de vertegenwoordigers van de werkgever(s) en werknemers die gezamenlijk het arbeidsvoorwaardelijke overleg hebben gevoerd. Zij moeten bedoelde verenigingen 'horen'.

Bij zowel de sociale partners als bij POB zijn geen verenigingen van gepensioneerden en/of gewezen deelnemers bekend. Om deze reden is op 26 mei 2023 door POB, na afstemming met de sociale partners, een oproep op zijn website geplaatst, zie <https://www.pob.eu/nieuws/2023/hoorrecht-nieuwe-pensioenregeling-pob/>

Ondanks deze oproep hebben zich geen verenigingen voor gepensioneerden en/of gewezen deelnemers gemeld. Hierdoor hebben de sociale partners de bedoelde verenigingen niet kunnen horen.

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





### 3. Mijlpalen

De sociale partners geven opdracht aan POB om de gewijzigde pensioenregeling uit te voeren vanaf 1 januari 2025. De belangrijkste mijlpalen in het proces naar de gewijzigde pensioenregeling zijn:

Datum	Mijlpaal
1 juli 2023	Wet toekomst pensioenen van kracht
30 september 2023	Besluit over de nieuwe pensioenregeling, compensatie en invaren door sociale partners
30 september 2023	Transitieplan vastgesteld
1 oktober 2023	VOB deelt, namens sociale partners, het transitieplan met POB
15 december 2023	Uiterste datum voor zending door POB van het implementatie- en communicatieplan aan De Nederlandsche Bank en de Autoriteit Financiële Markten
1 januari 2025	Transitie naar de gewijzigde pensioenregeling, inclusief invaren bestaande pensioenaanspraken en -rechten; start compensatieperiode
1 januari 2028	Uiterste transitiemoment
1 januari 2038	Einde wettelijke compensatieperiode



## 4. Doelstellingen en kenmerken nieuwe pensioenregeling

### 4.1 Keuze nieuwe pensioenregeling

Op dit moment is de pensioenregeling in de sector Openbare Bibliotheken vormgegeven als een middelloonregeling met voorwaardelijke toeslagverlening. De huidige pensioenregeling kan niet gehandhaafd blijven. In het nieuwe pensioenstelsel dient de pensioenregeling vormgegeven te worden als een solidaire of flexibele premieregeling.

Op hoofdlijnen hebben de solidaire en de flexibele premieregeling de volgende kenmerken:

#### Solidaire Premieregeling

##### Collectief systeem / samen beleggen

- Fonds stelt beleggingsmix vast
- Beleggingsrendementen worden leeftijdsafhankelijk toegerekend naar persoonlijke pensioenvermogens

##### Solidariteit staat centraal

- Beleggingsrisico's en risico's inzake overlijden, langlevens en arbeidsongeschiktheid worden gedeeld
- Intergenerationele risicodeling via beschermingsrendement en solidariteitsreserve
- Solidariteitsreserve financiering uit overrendement en premie

##### Variabele uitkering

Vanaf de pensioendatum ontvangt de pensioengerechtigde een variabele uitkering

#### Flexibele Premieregeling

##### Meer individuele keuzes

- Keuze mate van beleggingsrisico
- Keuze tussen vaste of variabele uitkering
- Bij invaren eenmalig ook een keuze tussen een vaste en variabele uitkering voor pensioengerechtigden

##### Beperkttere risicodeling

- Risico's inzake overlijden, microlanglevens en arbeidsongeschiktheid worden gedeeld
- Het delen van risico's is ook mogelijk via risicodelingsreserve (verplicht bij verplicht fonds). Bij beleggingskeuzes kunnen beleggingsgerelateerde risico's niet worden gedeeld.
- Risicodelingsreserve financiering uit premie

##### Mogelijkheid tot vaste uitkering

- Aparte opbouwfase en uitkeringsfase
- Het is mogelijk om op de pensioendatum te kiezen tussen een vaste en variabele uitkering (beperkt shoprecht)\*
- Vaste uitkering = huidig FTK



Sociale partners zijn van mening zijn dat solidariteit een kernwaarde is van een goede pensioenregeling en het delen van risico's tussen verschillende leeftijdsgroepen gewenst is om pech- en gelukgeneraties te voorkomen. Grote fluctuaties in de uitkeringen kunnen door de individuele deelnemer niet worden opgevangen. Binnen de solidaire pensioenregeling zijn er, in vergelijking met de flexibele pensioenregeling, meer mogelijkheden om solidariteit in te richten en fluctuaties in de uitkering op te laten vangen door het collectief. Door het delen van risico's zijn er ook meer mogelijkheden om het risico en rendement met betrekking tot het pensioen over generaties heen te optimaliseren. Daarnaast hebben de sociale partners de overtuiging dat de meeste deelnemers aan de pensioenregeling de voorkeur hebben voor een pensioen dat voor hen wordt geregeld in plaats van dat zij zelf verantwoordelijk zijn voor uitkerings- en beleggingskeuzes. Binnen de solidaire pensioenregeling worden deelnemers ontzorgd. Dit sluit aan bij de huidige situatie en past ook bij de homogene deelnemersgroep.

Invoering van een solidaire premieregeling met solidariteit binnen en tussen generaties ligt daarom voor de hand. De wettelijke kaders voor de solidaire premieregeling onder de Wtp leveren de basis voor wat in dit document wordt bedoeld met 'de nieuwe pensioenregeling'. Dit betekent onder meer dat voor alle deelnemers duidelijker dan voorheen wordt hoe de ingelegde premie ten goede komt aan hun eigen pensioen.

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

#### 4.2 Doelstellingen nieuwe pensioenregeling

Sociale partners hebben voor de nieuwe solidaire pensioenregeling de volgende doelstellingen gedefinieerd:

- POB voert nu een verplichte middelloonregeling uit voor de deelnemers die onder de werkingssfeer vallen. De sociale partners willen ook onder het nieuwe pensioenstelsel een verplichte pensioenregeling blijven aanbieden die voorziet in de behoefte vanuit de relevante arbeidsmarkt.
- De pensioendoelstelling is circa 90% van de gemiddelde pensioengrondslag op basis van 42 dienstjaren en moet met een voldoende mate van zekerheid gerealiseerd worden (bij voorkeur meer dan 70%).
- In de uitkeringsfase kan de pensioenuitkering fluctueren. Sociale partners wensen dalingen van het ingegaan pensioen zo veel als mogelijk te voorkomen.
- De nieuwe pensioenregeling moet goed uitvoerbaar en uitlegbaar zijn. Complexiteit wordt zoveel als mogelijk vermeden.
- De premie is afhankelijk van externe factoren zoals de rente, de levensverwachting en uitvoeringskosten. De totaal aan POB te betalen premie zou daarom kunnen variëren in de tijd en wordt aangepast indien sociale partners daar overeenstemming over bereiken. Enige aanpassing geldt alleen voor de toekomst. De sociale partners bepalen hierbij ook de verdeling van de totaal aan POB te betalen premie over werkgevers en werknemers.





### 4.3 Kenmerken nieuwe pensioenregeling

De belangrijkste kenmerken van de nieuwe pensioenregeling zijn in onderstaande tabel weergegeven.

Onderdeel	Invulling	Toelichting
Soort pensioenregeling	Solidaire premieregeling	
Premie	32,8% van de pensioengrondslagsom (2023)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Komt overeen met huidige premie van 20,7% van de salarissom (2023)</li> <li>Huidige verdeling werkgevers-werknemers: 75%-25%</li> </ul>
Pensioendoelstelling	Circa 90% van de gemiddelde pensioengrondslag na 42 dienstjaren	Op basis van huidige fondsambitie: 1,6% pensioenopbouw per jaar in 42 jaar plus circa 80% toeslag op basis van prijsinflatie
Pensioenrichtleeftijd	AOW-leeftijd	
Toetredingsleeftijd	N.v.t.	
Pensioensalaris	Vast salaris inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering	
Maximum pensioensalaris	€ 128.810 (2023)	Fiscaal maximum
Franchise	€ 17.488 (2023)	50% van 10/7 van AOW voor gehuwden inclusief vakantietoeslag
Pensioengrondslag	Pensioensalaris -/- franchise	
Partnerpensioen vóór pensionering	35% van het pensioensalaris	
Partnerpensioen na pensionering	70% van het ouderdompensioen	
Wezenpensioen	14% van het pensioensalaris	
Premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid	<ul style="list-style-type: none"> <li>Premievrije voortzetting pensioenpremie, inclusief risicodekking bij overlijden</li> <li>WIA-volgend 6-klassensysteem</li> </ul>	
Arbeidsongeschiktheidspensioen	<ul style="list-style-type: none"> <li>70% van het pensioensalaris boven het maximale WIA-jaarloon</li> <li>WIA-volgend 6-klassensysteem</li> </ul>	
Slotuitkering	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bedrag ineens ter grootte van 2 maanduitkeringen levenslang ouderdompensioen voor partner van gepensioneerde op de datum van diens overlijden</li> <li>Indien er op de datum van overlijden van de gepensioneerde geen partner</li> </ul>	



	is en er op die datum wel kinderen zijn die recht hebben op wezenpensioen, wordt het bedrag ineens uitgekeerd aan die gezamenlijke kinderen	
Flexibilisering	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bedrag ineens</li><li>• Vervroeging/uitstel pensioenleeftijd</li><li>• Deeltijdpensioen</li><li>• Hoog-laag pensioen</li><li>• Uitrust partnerpensioen in ouderdompensioen en v.v.</li></ul>	De ingangsdatum van de Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen is uitgesteld tot minimaal 1 juli 2024



## 5. Doelstellingen solidariteitsbeleid

Het vaststellen van het solidariteitsbeleid is de verantwoordelijkheid van POB. Sociale partners geven POB de volgende doelstellingen mee inzake het solidariteitsbeleid:

- Het verzekeren van de wettelijke verplichte onderdelen voor pensioenregelingen in verband met overlijden, arbeidsongeschiktheid, macrolanglevensrisico en kosten.
- Het beperken van de kans op en mate van daling van ingegane pensioenuitkeringen, voor zover de daling van deze ingegane pensioenuitkeringen wordt veroorzaakt door economische ontwikkelingen, het macrolanglevensrisico of wijziging van verzekeringsgrondslagen.
  - Sociale partners verzoeken POB om de ingegane uitkering vanuit de solidariteitsreserve aan te vullen (voor zover de solidariteitsreserve hiervoor toereikend is) tot het niveau van het jaar daarvoor als de nominale uitkering van pensioengerechtigden in het lopende jaar daalt door ontwikkelingen op de financiële markten of door resultaten als gevolg van het macrolanglevensrisico of wijziging van grondslagen.
  - Indien de solidariteitsreserve niet toereikend is, hebben economische risico's, macrolanglevensrisico en wijzigingen van grondslagen impact op de hoogte van de ingegane pensioenuitkering.
- Het hanteren van een uitkeringscollectief, zodat alle ingegane uitkeringen jaarlijks met hetzelfde percentage stijgen/dalen.
- Het vergroten van de voorspelbaarheid van de pensioenuitkering voor bijna gepensioneerden.

Sociale partners verzoeken POB de solidariteitsreserve evenwichtig vorm te geven, zodanig dat wordt voorkomen dat de solidariteitsreserve in één keer kan worden gebruikt en zodanig dat de baten en lasten vanuit de solidariteitsreserve voor elke generatie in evenwicht zijn.

Sociale partners verzoeken POB om de solidariteitsreserve te vullen bij invaren en vanuit toekomstig overrendement. Het vullen van de solidariteitsreserve vanuit premie vinden sociale partners niet evenwichtig.



## 6. Opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten

### 6.1 Overwegingen voor wel of niet invaren

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

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

Sociale partners onderschrijven genoemde voordelen van invaren en onderkennen daarnaast:

- In het nieuwe stelsel wordt het pensioen leeftijdsafhankelijk belegd. Hierdoor kan beter aangesloten worden bij de wensen en risicohouding van de verschillende leeftijdsgroepen.
- Ingegane pensioenuitkeringen kunnen door invaren, naar verwachting, eerder worden verhoogd. Dit betekent echter niet dat in het nieuwe stelsel een volledig koopkrachtbehoud kan worden gegarandeerd. De verhogingen in het nieuwe pensioenstelsel blijven afhankelijk van de beleggingsopbrengsten.
- Er wordt voorkomen dat er twee systemen (huidig en nieuw pensioenstelsel) gehanteerd moeten worden binnen een pensioenfonds. Bij het niet invaren van opgebouwde pensioenen worden bestaande pensioenen verplicht financieel afgescheiden van het in het nieuwe pensioenstelsel opgebouwd vermogen. Op de opgebouwde pensioenen is het huidige financieel toetsingskader van toepassing. Op het nieuw op te bouwen pensioen is het nieuwe pensioenstelsel van toepassing. Het hanteren van twee kaders leidt tot extra complexiteit in de uitvoering en extra kosten. Bovendien is dit ook lastiger uit te leggen aan deelnemers. Deelnemers hebben dan immers verschillende soorten pensioen.
- Er wordt voorkomen dat er een schot tussen de bestaande en nieuwe pensioenen ontstaat. Een schot doorbreekt de risicodeling tussen generaties van deelnemers. Dit leidt bijvoorbeeld bij het verzekeren van het overlijdensrisico tot extra risico's.
- Er wordt voorkomen dat er een gesloten pensioenregeling ontstaat, waarin veroudering zal optreden. Op termijn zal in deze pensioenregeling er minder beleggingsrisico genomen kunnen worden, waardoor de verwachte toeslagverlening omlaag gaat.
- Sociale partners hebben gekozen voor een solidaire premieregeling. Bij een voldoende hoge dekkingsgraad bij transitie kan bij invaren gestart worden met een gevulde solidariteitsreserve. Dit verlaagt het risico dat pensioenen verlaagd wordt in de eerste jaren na transitie.

Sociale partners onderkennen ook de volgende nadelen:

- Er is sprake van een wijziging van de pensioentoezegging. De deelnemer heeft bij invaren geen inspraak in het wijzigen van de pensioentoezegging. Dit kan zorgen voor reputatierisico en risico op onvrede. Dit kan (deels) gemitigeerd worden door adequate communicatie.





- Het verdelen van het collectief vermogen is complex en brengt mogelijk juridisch risico met zich mee. Dossiervorming en goede onderbouwing van met name evenwichtigheid is noodzakelijk, maar kan deze juridische risico's niet volledig wegnemen.
- Bij een onvoldoende gevulde solidariteitsreserve is er meer risico op een verlaging van het ingegaan pensioen in het nieuwe stelsel dan in het huidige stelsel.
- De voorspelbaarheid van het pensioen in de opbouwfase is lager dan in het huidige pensioenstelsel. Op de pensioendatum kan – als het tegenzit – een lager pensioen resulteren dan in het huidige stelsel.
- Het invaren leidt tot eenmalige kosten. Dit zijn zowel uitvoeringskosten, die gemaakt worden bij de omzetting van de opgebouwde pensioenen naar persoonlijke pensioenvermogens en de voorbereidende werkzaamheden daarvoor, als transactiekosten in verband met het aanpassen van de beleggingen naar de bij het nieuwe pensioenstelsel passende situatie.
- De impact van invaren is op voorhand niet volledig vast te stellen. Zo is het onzeker hoe hoog de dekkingsgraad op het uiteindelijke invaarmoment is.

Alles afwegende verzoeken sociale partners aan POB om per de transitiedatum de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling, door middel van een collectieve waardeoverdracht volgens artikel 150m van de PW.

De voordelen van het nieuwe pensioenstelsel worden daarmee ook van toepassing voor de in het verleden opgebouwde pensioenen, waardoor er minder buffers worden opgebouwd en er minder restricties gelden met betrekking tot toeslagverlening (het verhogen van het pensioen in goede tijden). Daarom is het verwachte pensioen in het nieuwe pensioenstelsel hoger dan in het huidige stelsel. Deze voordelen en andere genoemde voordelen wegen ruimschoots op tegen de beschreven nadelen.

## 6.2 Transitiedoelstellingen

Sociale partners hebben van POB vernomen dat het pensioenfonds voornemens is om bij het invaren van de opgebouwde pensioenen de zogenoemde standaardmethode te hanteren, zoals bedoeld in de Wtp. Het huidige collectieve fondsvermogen wordt daarbij toegewezen aan diverse bestemmingen. Sociale partners hebben de volgende bestemmingen geformuleerd:

- Minimaal Vereist Eigen Vermogen (MVEV)
- Voorziening voor Operationele Risico's (VOR)
- Persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers
- Compensatiedepot
- Solidariteitsreserve

Het MVEV en de VOR zijn verplichte onderdelen van een solidaire pensioenregeling die altijd gevuld moeten zijn.

Ten aanzien van de persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers stellen de sociale partners voor dat alle deelnemers, op het moment van transitie, ten minste de voorziening pensioenverplichtingen van hun pensioenaanspraken of -rechten ontvangt. Dit betekent dat het persoonlijke pensioenvermogen voor elke deelnemer hoger of gelijk is aan de corresponderende voorziening pensioenverplichtingen op het moment van de transitie, en de ingegane pensioenuitkeringen en opgebouwde pensioenen de dag na transitie hoger of gelijk zijn aan de ingegane pensioenuitkeringen en opgebouwde pensioenen op de dag voor transitie.

Daarnaast hebben de sociale partners nog de volgende wensen:

- De verwachte pensioenen van niet-gepensioneerden zijn voor en na transitie ten minste gelijk, ofwel de verwachte pensioenuitkeringen van niet-gepensioneerden de dag na transitie zijn hoger of gelijk aan de verwachte pensioenuitkeringen de dag voor transitie.





- Het pensioenfonds start in het nieuwe pensioenstelsel met een voldoende vermogen om de compensatie te financieren. De hoogte van de compensatie is afhankelijk van de dekkingsgraad op het transitiemoment en bedraagt 1 à 3% van het collectieve pensioenvermogen.
- Het pensioenfonds start in het nieuwe pensioenstelsel met een voldoende gevulde solidariteitsreserve. De gewenste solidariteitsreserve op de transitiedatum bedraagt bij voorkeur 7% van het collectieve pensioenvermogen, met een minimum van 2% van het collectieve pensioenvermogen per de transitiedatum.

### 6.3 Voorrangsregels

Sociale partners hebben samen met POB verschillende financiële en economische scenario's verkend, waarbij dit transitieplan volstaat en er dus geen nadere besluitvorming meer nodig is. In deze situaties kan het transitieplan onverkort worden uitgevoerd. In dat kader zijn de kwalitatieve doelstellingen en kwantitatieve maatstaven en de daarbij geldende voorrangsregels robuust geformuleerd.

De ondergrens van de dekkingsgraad waarbij geen nadere besluitvorming meer nodig is, is door partijen vastgesteld op 102%. Indien op het transitiemoment de dekkingsgraad boven 102% ligt, wordt naar de mening van sociale partners in voldoende mate voldaan aan de transitiedoelstellingen, rekening houdend met de aangegeven prioritering, en liggen de transitie-effecten binnen de afgesproken grenzen.

Partijen hebben samen de onderstaande, minimaal benodigde invaardekkingsgraad, minimaal gewenste invaardekkingsgraad en gewenste invaardekkingsgraad vastgesteld. Partijen hebben daarbij tevens afgesproken hoe het collectieve pensioenvermogen op het transitiemoment bij de verschillende invaardekkingsgraden aangewend zal worden.

Invaardekkingsgraad	Omschrijving
102%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minimaal benodigde dekkingsgraad</li> <li>• 100% technische voorzieningen op basis van rentetermijnstructuur + 1% voor MVEV + 1% voor VOR</li> <li>• Bij een dekkingsgraad op het transitiemoment van 102% kunnen de reeds ingegane uitkeringen bij invaren gelijk blijven. Er is geen vermogen vanuit het fonds beschikbaar voor compensatie en voor initiële vulling van de solidariteitsreserve</li> </ul>
105%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minimaal gewenste invaardekkingsgraad</li> <li>• 100% technische voorzieningen op basis van rentetermijnstructuur + 1% voor MVEV + 1% voor VOR + 1% voor compensatie + 2% voor solidariteitsreserve</li> <li>• Met 1% van het collectieve pensioenvermogen voor compensatie kan naar verwachting volledig gecompenseerd worden tot aan de fondsambitie. Een solidariteitsreserve van 2% is naar verwachting effectief in het streven de ingegane uitkeringen niet te hoeven verlagen ten opzichte van het voorgaande jaar</li> </ul>
110%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gewenste invaardekkingsgraad</li> <li>• 100% technische voorzieningen op basis van rentetermijnstructuur + 1% voor MVEV + 1% voor VOR + 1% voor compensatie + 7% voor solidariteitsreserve</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>Met 1% van het collectieve pensioenvermogen voor compensatie kan naar verwachting volledig gecompenseerd worden tot aan de fondsambitie. Bij een solidariteitsreserve van 7% is er geen aanvullende vulling van de solidariteitsreserve vanuit het positieve overrendement meer nodig.</li> </ul>
120%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gewenste invaardeckingsgraad in verband met compensatie op basis van reële ambitie</li> <li>100% technische voorzieningen op basis van rentetermijnstructuur                     <ul style="list-style-type: none"> <li>+ 1% voor MVEV</li> <li>+ 1% voor VOR</li> <li>+ 3% voor compensatie</li> <li>+ 7% voor solidariteitsreserve</li> </ul> </li> </ul>

Partijen hebben afgesproken om bij andere dekkingsgraden op het transitie moment het collectieve pensioenvermogen als volgt aan te wenden voor financiering van de compensatie respectievelijk het initieel vullen van de solidariteitsreserve:

Invaardekkingsgraad	Omschrijving
Lager dan 102%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Geen financiering compensatie</li> <li>Geen initiële vulling solidariteitsreserve</li> </ul>
Tussen 102% van 103%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Financiering compensatie tot maximaal 1% van het collectieve pensioenvermogen</li> </ul>
Tussen 103% en 104%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Financiering compensatie met 1% van het collectieve pensioenvermogen</li> <li>Solidariteitsreserve vullen tot maximaal 1% van het collectieve pensioenvermogen</li> </ul>
Tussen 104% en 105%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Financiering compensatie met 1% van het collectieve pensioenvermogen</li> <li>Solidariteitsreserve vullen tot maximaal 2% van het collectieve pensioenvermogen</li> </ul>
Tussen 105% en 106%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Financiering compensatie met 1% van het collectieve pensioenvermogen</li> <li>Solidariteitsreserve vullen tot maximaal 3% van het collectieve pensioenvermogen</li> </ul>
Tussen 106% en 107%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Financiering compensatie met 1% van het collectieve pensioenvermogen</li> <li>Solidariteitsreserve vullen tot maximaal 4% van het collectieve pensioenvermogen</li> </ul>
Tussen 107% en 120%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Financiering compensatie met 1% van het collectieve pensioenvermogen</li> <li>Solidariteitsreserve vullen tot maximaal 7% van het collectieve pensioenvermogen</li> </ul>
Gelijk aan of hoger dan 120%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Financiering compensatie met 3% van het collectieve pensioenvermogen</li> <li>Solidariteitsreserve vullen tot 7% van het collectieve pensioenvermogen</li> </ul>

Tot een dekkingsgraad op het invaarmoment van 120% wordt uitgegaan van een compensatie van 1% van het collectieve pensioenvermogen. Met deze compensatie wordt naar verwachting voor alle deelnemers



de fondsambitie<sup>1</sup> behaald. Bij een dekkingsgraad op het invaarmoment gelijk aan of hoger dan 120% wordt uitgegaan van een compensatie van 3% van het collectieve pensioenvermogen. Met deze compensatie wordt naar verwachting de reële pensioendoelstelling behaald.

Daarnaast zijn de volgende afspraken gemaakt in het geval zich tijdens de transitie schokken voordoen, waardoor het transitieplan mogelijk aanpassing behoeft:

- Lagere dekkingsgraad dan 102%: Bij een dekkingsgraad op het transitiemoment van 102% is het collectieve pensioenvermogen precies voldoende om een reserve voor het MVEV aan te leggen, een VOR van 1% te vormen en om alle deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden en pensioengerechtigden de technische voorziening mee te geven als persoonlijk pensioenvermogen. Voor pensioengerechtigden betekent dit dat bij invaren de ingegane uitkering gelijk blijft. Bij een dekkingsgraad op het transitiemoment lager dan 102% kan minder dan de technische voorziening worden meegegeven. Voor pensioengerechtigden zou dit betekenen dat de reeds ingegane uitkering bij invaren verlaagd dient te worden. De Wtp biedt evenwel een aantal mogelijkheden om in dergelijke situaties een verlaging van de ingegane uitkeringen te voorkomen (zoals het projectierendement hoger vaststellen en het vermogen herverdelen van jongeren naar ouderen). Partijen hebben in deze fase hierover nog geen keuze gemaakt en spreken af in voorkomend geval met elkaar in overleg te treden over de ontstane situatie.
- Hogere dekkingsgraad dan 110%: Bij een dekkingsgraad op het transitiemoment hoger dan 110% kunnen de persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden en pensioengerechtigden extra (met meer dan 100% van de technische voorziening) worden gevuld van het collectieve pensioenvermogen.

Bij de bepaling van de vulregel voor de financiering van compensatie respectievelijk de solidariteitsreserve en de maatregelen bij schokken zijn de volgende overwegingen gemaakt:

- Voor sociale partners heeft financiering van de compensatie uit het collectieve pensioenvermogen voorrang op het initieel vullen van de solidariteitsreserve. Een (eventuele) achteruitgang in pensioen als gevolg van de afschaffing van de doorsneesystematiek is min of meer een zekere achteruitgang waarvoor als eerste collectief pensioenvermogen opzij gezet zou moeten worden.
- Uit de uitgevoerde berekeningen blijkt dat een solidariteitsreserve van 2% van het fondsvermogen op zich al voldoende effectief is in het streven de ingegane uitkeringen niet te hoeven te verlagen ten opzichte van het voorgaande jaar. Aan de solidariteitsreserve is een (eigen) maximum gesteld van 7% van het fondsvermogen. Zolang de solidariteitsreserve het niveau van 7% nog niet heeft bereikt, zal de solidariteitsreserve jaarlijks gevuld worden met 5% van het positieve overrendement van alle deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden en pensioengerechtigden. Jongeren dragen daarbij relatief het meeste bij aan de solidariteitsreserve. Pensioengerechtigden hebben primair en direct baat bij de solidariteitsreserve. In geval van een verlaging van de uitkering in enig jaar ten opzichte van het jaar daarvoor, wordt – waar mogelijk – de uitkering in het betreffende jaar aangevuld tot het niveau van het jaar daarvoor. (Gewezen) deelnemers hebben pas vanaf pensionering baat bij de solidariteitsreserve. Bij een voldoende hoge dekkingsgraad op het transitiemoment achten partijen het dan ook gewenst de solidariteitsreserve initieel (verder) te vullen tot maximaal 7% van het collectieve pensioenvermogen: vanaf dat niveau is geen structurele vulling van de solidariteitsreserve vanuit het positieve overrendement meer nodig.

<sup>1</sup> De fondsambitie is gelijk aan circa 90% van de gemiddelde pensioengrondslag na 42 dienstjaren.





## 7. Gemaakte afspraken voor compensatie

### 7.1 Achtergrond compensatie

Sociale partners hebben afgesproken dat deelnemers zo veel als mogelijk worden gecompenseerd voor een eventuele achteruitgang in pensioen als gevolg van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Het afschaffen van de doorsneesystematiek pensioenopbouw leidt tot een nadeel voor de huidige (actieve) deelnemers van POB. Voor die deelnemers waarbij de positieve effecten van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling niet (volledig) de negatieve effecten van het afschaffen van de doorsneesystematiek compenseren, wensen sociale partners dit zoveel als mogelijk te compenseren. Sociale partners verzoeken derhalve POB op de hieronder beschreven wijze te zorgen voor de uitvoering van de compensatie van dit nadeel.

### 7.2 Hoogte en vorm compensatie

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

- Stap 1: Bepaal voor elke leeftijd wat naar verwachting in de toekomst zou worden opgebouwd bij ongewijzigde voortzetting van de huidige pensioenregeling (jaarlijkse opbouw plus toeslagverlening). Dit wordt aangeduid met de fondsambitie. Sociale partners stellen als fondsambitie voor een jaarlijkse opbouw van 1,6% van de pensioengrondslag vermeerderd met de naar verwachting toe te kennen toeslag (gebaseerd op URM-doorrekeningen, i.e. 80% toeslag op basis van de prijsinflatie) gedurende het aantal toekomstige deelnemersjaren tot aan de pensioenrichtleeftijd.
- Stap 2: Bezie of de fondsambitie naar verwachting gehaald kan worden in de nieuwe pensioenregeling, uitgaande van de huidige premie van 32,8% van de pensioengrondslag en bij een vergelijkbaar beleggingsbeleid als onder de huidige pensioenregeling.
- Stap 3: Voor elke leeftijd waar de fondsambitie naar verwachting niet behaald kan worden, bepaal de compensatiepremie zodat, tezamen met de huidige premie van 32,8% van de pensioengrondslag, de ambitie naar verwachting wel wordt behaald.

Afhankelijk van de definitieve hoogte van de compensatielast, kan de compensatie in één keer worden toegekend in de vorm van een extra persoonlijk pensioenvermogen op het moment van invaren óf in de vorm van een meerjarige compensatiepremie gedurende een periode van bijvoorbeeld 10 jaar (van 2025 tot 2035):

- Wanneer de benodigde compensatie op de transitiedatum volledig uit het fondsvermogen kan worden gefinancierd, opteren sociale partners voor éénmalige toekenning van de compensatie in de vorm van een extra persoonlijk pensioenvermogen op het moment van invaren.
- Wanneer de benodigde compensatie op de transitiedatum niet volledig uit het fondsvermogen kan worden gefinancierd, opteren sociale partners voor een meerjarige compensatie uit premie. De compensatieperiode is hierbij vooralsnog vastgesteld op 10 jaar. De compensatiepremie is een jaarlijkse premie die uit of bovenop de reguliere premie van 32,8% van de pensioengrondslag beschikbaar wordt gesteld. De compensatiepremie geldt voor de (gehele) compensatieperiode, zolang de deelnemer in dienst blijft, maar uiterlijk tot de pensioenleeftijd.



### 7.3 Financieringsplan gemaakte afspraken naar bron

De compensatie wordt bij voorkeur gefinancierd vanuit een deel van het collectieve pensioenvermogen dat op het moment van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling niet wordt gebruikt ter dekking van de persoonlijke pensioenvermogens voor de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Op basis van de situatie per 31 mei 2023 is de totale compensatielast bij een dekkingsgraad op het invaarmoment tot 120% vastgesteld op 1% van het collectieve pensioenvermogen en bij een dekkingsgraad gelijk aan of hoger dan 120% op 3% van het collectieve pensioenvermogen.

Bij volledige compensatie vanuit het pensioenvermogen en dus éénmalige toekenning van de compensatie behoeft er geen compensatiedepot te worden gevormd.

In geval van meerjarige compensatie zal ter financiering hiervan bij de transitie, voor zover mogelijk en noodzakelijk, een compensatiedepot worden gevormd. Wanneer de benodigde compensatie op de transitiedatum niet (volledig) uit de middelen van POB kan worden gefinancierd, zal deze gefinancierd worden uit of bovenop de premie van 32,8% van de pensioengrondslag.

Het (eventuele) compensatiedepot zal meedelen in de beleggingsresultaten van POB.

Uit dit compensatiedepot worden jaarlijks, gedurende maximaal 10 jaar, de extra premies onttrokken ter storting in de persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers.

Een eventueel overschot in het compensatiedepot aan het einde van de compensatieperiode wordt toegevoegd aan de solidariteitsreserve. Een eventueel tekort in het compensatiedepot wordt aangevuld uit of bovenop de premie van 32,8% van de pensioengrondslag.

### 7.4 Transitie-effecten compensatie

De transitie-effecten van de hierboven beschreven wijze van compensatie zijn berekend door het nettoprofiel van de nieuwe pensioenregeling, inclusief het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten en inclusief de toepassing van de compensatieregeling af te zetten tegen de nieuwe pensioenregeling, inclusief het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten.

Voor de verschillende deelnemersgroepen is vervolgens per leeftijd in kaart gebracht wat de effecten, zowel kwalitatief als kwantitatief, van de transitie inclusief de compensatieregeling zijn. Er is hierbij geen rekening gehouden met de hierna te bespreken initiële vulling van de solidariteitsreserve. Voor de resulterende transitie-effecten wordt verwezen naar hoofdstuk 9.





## 8. Gemaakte afspraken over initiële invulling solidariteitsreserve

De solidariteitsreserve is een integraal en belangrijk onderdeel van de nieuwe pensioenregeling. Door middel van de solidariteitsreserve worden financiële mee- en tegenvallers zodanig collectief gedeeld dat dit op voorhand leidt tot gemiddeld stabielere of hogere toekomstige en al ingegane pensioenuitkeringen voor alle generaties.

Sociale partners hebben begrepen dat POB de volgende doelstellingen voor de solidariteitsreserve voor ogen heeft:

- Zo veel als mogelijk voorkomen van een daling van de ingegane pensioenuitkeringen ten opzichte van het jaar daarvoor;
- Op basis daarvan tevens bescherming bieden aan nieuw gepensioneerden voor de pensioenuitkering in het eerste jaar van pensioneren;
- Afdekken van het microlanglevenrisico (het risico dat een individu langer leeft dan op grond van de gehanteerde overlevingstafels verwacht mag worden) en het macrolanglevenrisico (het risico van een hogere levensverwachting op collectief niveau) gedurende de uitkeringsfase.

Sociale partners onderschrijven deze doelstellingen voor de solidariteitsreserve.

Sociale partners hebben verder begrepen dat POB de solidariteitsreserve, waar mogelijk, initieel zal vullen uit een deel van het collectieve pensioenvermogen dat op het moment van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling niet wordt gebruikt ter dekking van de persoonlijke pensioenvermogens voor de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. De solidariteitsreserve zal daarbij, waar mogelijk, minimaal gevuld worden met 2% en bij voorkeur met 7% van het collectieve pensioenvermogen.



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

De effecten van de wijziging van de pensioenregeling en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zijn berekend op basis van de verwachte pensioenen in goed weer, slecht weer en de mediaan, conform de uniforme rekenmethodiek. Daarnaast zijn de transitie-effecten berekend door het nettoprofijs van het ongewijzigd voortzetten van de pensioenregeling af te zetten tegen het nettoprofijs van het wijzigen van de pensioenregeling, inclusief het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Hierbij is het nettoprofijs gelijk aan het verschil tussen de marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen en de marktwaarde van de toekomstige premie-inleg.

De berekeningen zijn uitgevoerd:

- Per onderscheiden deelnemersgroep: deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden.
- Per leeftijd: van 21- tot 100-jarige leeftijd.
- Voor verschillende dekkingsgraden: 102%, 105%, 110%, 120% en 130%.

Bij de genoemde dekkingsgraden wordt op onderstaande wijze invulling gegeven aan een aantal elementen van de nieuwe pensioenregeling. De gekozen invulling is voor een deel bepalend voor de verwachte pensioenuitkeringen en het nettoprofijs effect.

Onderdeel	Minimaal benodigde invaardDG	Minimaal gewenste invaardDG	Gewenste invaardDG	Gevoeligheids-analyse	Gevoeligheids-analyse	Aanwezige DG mei 2023
DG	102%	105%	110%	120%	120%	130%
MVEV en VOR	-/- 2%	-/- 2%	-/- 2%	-/- 2%	-/- 2%	-/- 2%
Compensatie	-	-/- 1%	-/- 1%	-/- 1%	-/- 3%	-/- 3%
Solidariteitsreserve	-	-/- 2%	-/- 7%	-/- 7%	-/- 7%	-/- 7%
<b>InvaardDG</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>110%</b>	<b>108%</b>	<b>118%</b>

Door de gekozen invulling van genoemde elementen van de nieuwe pensioenregeling bij de dekkingsgraden tot en met 110% resulteert een invaardingsgraad van, telkens, 100%. Dit betekent dat alle deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden bij invaren hun technische voorziening meekrijgen. Voor pensioengerechtigden betekent dit feitelijk dat, op het moment van invaren, de uitkering ná invaren gelijk blijft aan de uitkering vóór invaren.

Als de dekkingsgraad op het transitiemoment hoger is dan 110% krijgen alle deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden meer dan 100% van hun technische voorziening mee.

In bijlage 2 zijn alle aannames en veronderstellingen opgenomen die aan de berekeningen ten grondslag liggen.

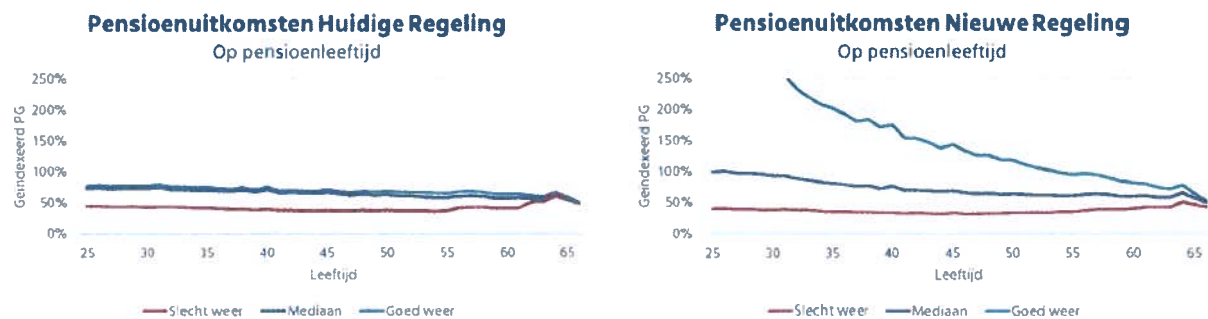


## 9.1 Verwachte pensioenuitkeringen

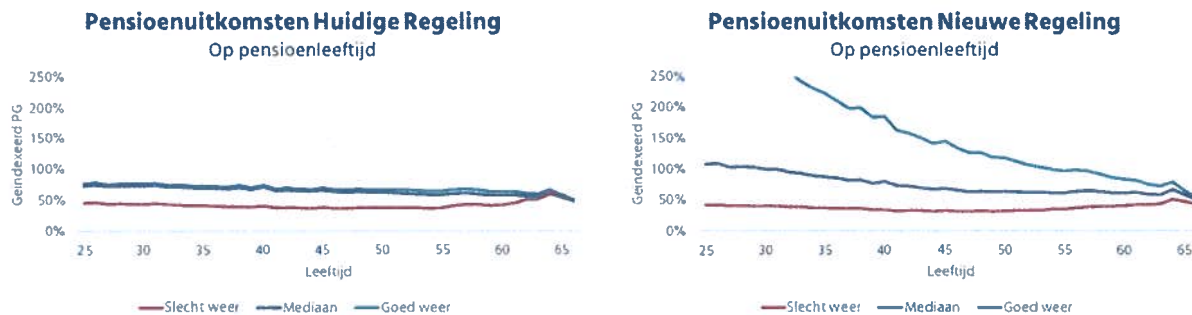
Onderstaand worden de resultaten toegelicht van de uitgevoerde berekeningen voor de verwachte pensioenuitkeringen in drie scenario's (slecht weer, mediaan en goed weer). De berekeningen zijn uitgevoerd bij een dekingsgraad op het transitiemoment van 102%, 105%, 110%, 120% en 130%. De verwachte pensioenuitkering in slecht weer, mediaan en goed weer is een wettelijk verplichte maatstaf, naast nettoprofijs. De verwachte pensioenuitkering geeft meer inzicht in de absolute hoogte van het pensioen dan nettoprofijs. Een negatief nettoprofijs kan dan ook acceptabel zijn bij een voldoende hoge verwachte pensioenuitkering.

De getoonde verwachte pensioenuitkeringen zijn inclusief de effecten van de compensatieregeling en de solidariteitsreserve. Voor (gewezen) deelnemers worden de resultaten op de pensioenrichtleeftijd getoond. Voor pensioengerechtigden worden de resultaten over 10 jaar getoond.

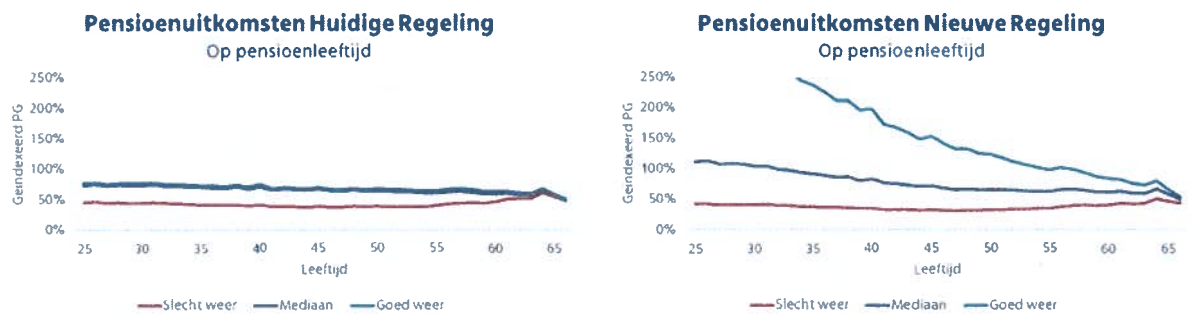
Figuur 1: Pensioenuitkomsten huidige en nieuwe pensioenregeling bij dekingsgraad 102%



Figuur 2: Pensioenuitkomsten huidige en nieuwe pensioenregeling bij dekingsgraad 105%

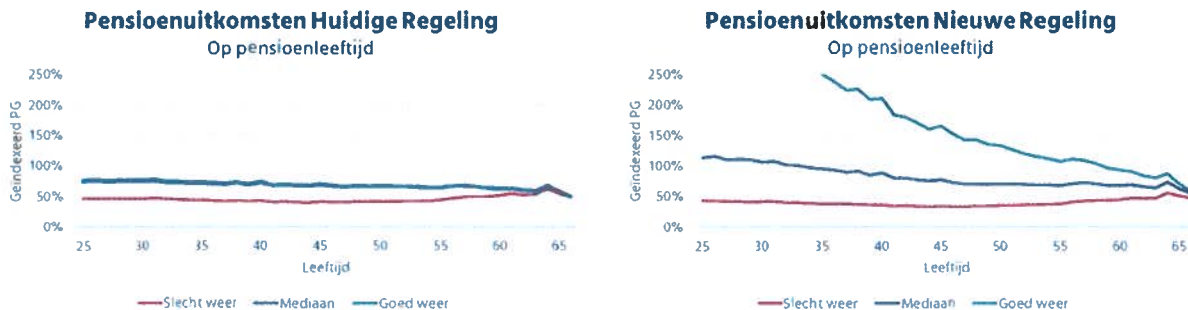


Figuur 3: Pensioenuitkomsten huidige en nieuwe pensioenregeling bij dekingsgraad 110%

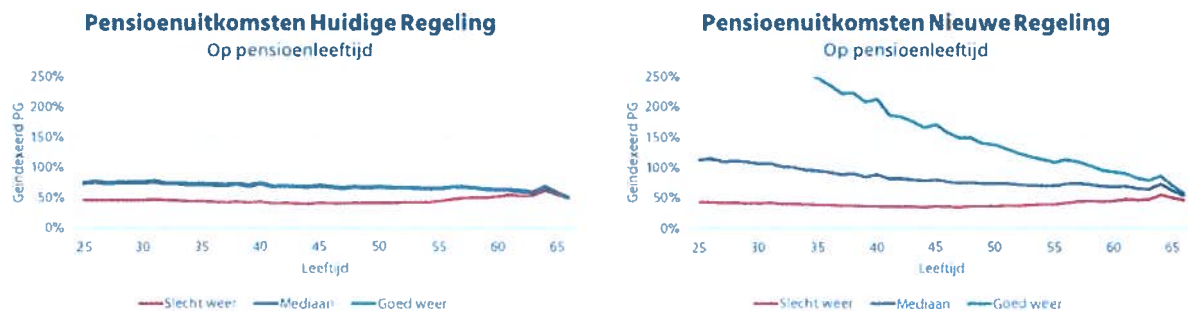




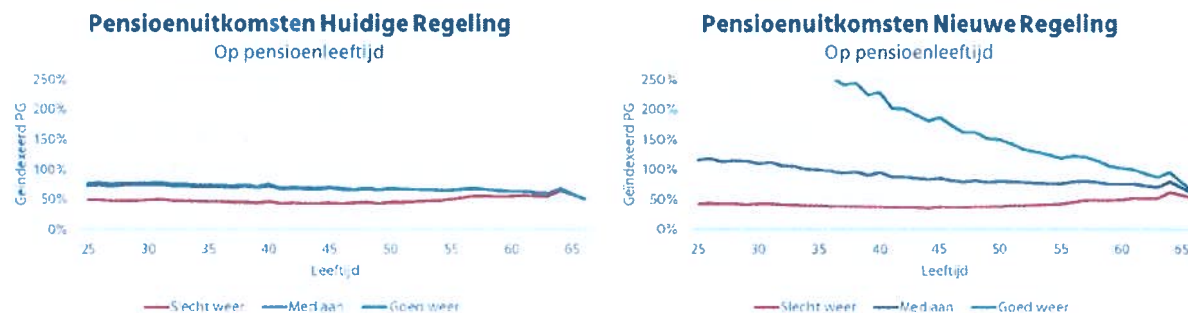
**Figuur 4: Pensioenuitkomsten huidige en nieuwe pensioenregeling bij dekkingsgraad 120% en compensatie op basis van fondsambitie**



**Figuur 5: Pensioenuitkomsten huidige en nieuwe pensioenregeling bij dekkingsgraad 120% en compensatie op basis van reële ambitie**



**Figuur 6: Pensioenuitkomsten huidige en nieuwe pensioenregeling bij dekkingsgraad 130%**



De linker figuur toont het verwachte pensioen (bruto, exclusief AOW) in slecht weer, mediaan en goed weer voor een 21- tot 67-jarige uitgedrukt als percentage van de gemiddelde pensioengrondslag (bruto) onder de huidige pensioenregeling. De rechter figuur vertoont eenzelfde plaatje maar dan voor de nieuwe pensioenregeling.

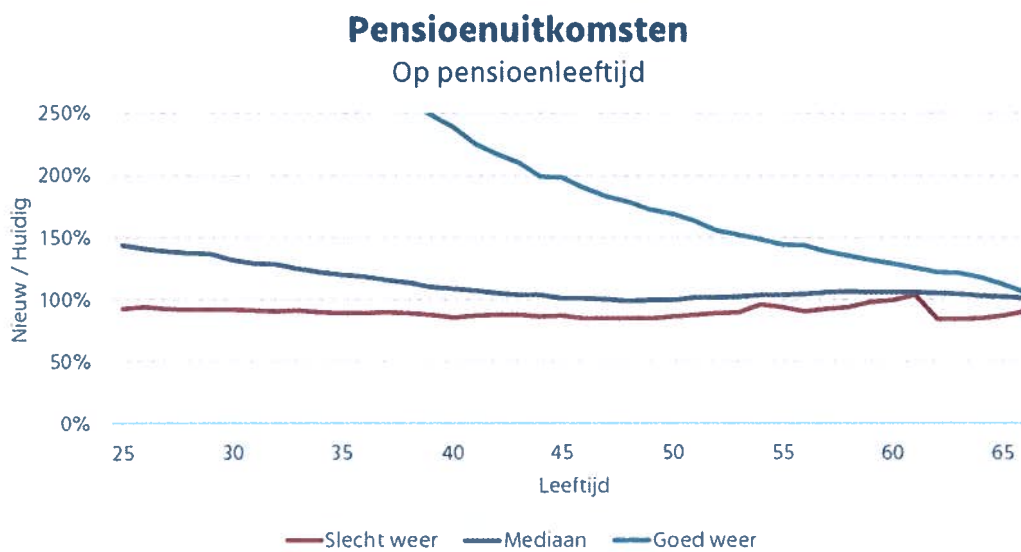
De nieuwe pensioenregeling leidt in het mediane scenario en zeker in het goed weer scenario tot een (beduidend) hoger pensioen. Onder de huidige pensioenregeling kan 'pas' vanaf een dekkingsgraad van circa 130% volledige toeslag worden verleend. De te verlenen toeslag is hierbij (fiscaal) gemaximeerd op de prijsindex. Onder de nieuwe pensioenregeling wordt het pensioen als gevolg van de nieuwe spelregels van de Wtp eerder en meer verhoogd. In het slecht weer scenario leidt de nieuwe pensioenregeling tot een wat lager pensioen.



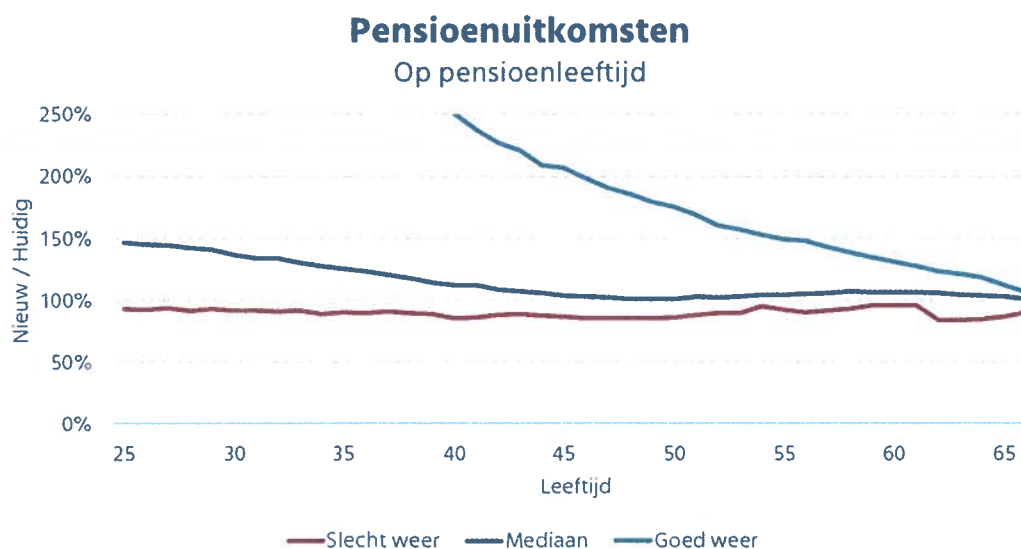
Verder is het pensioen onder de nieuwe regeling volatieler. De waaier aan mogelijke uitkomsten is onder de nieuwe pensioenregeling een stuk breder dan onder de huidige pensioenregeling. Dit uit zich met name in positieve uitkomsten vanwege de bescherming van de onderkant door de solidariteitsreserve.

Onderstaande figuren tonen het verwachte pensioen in slecht weer, mediaan en goed weer onder de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de huidige pensioenregeling. In de mediaan en het goed weer scenario leidt de nieuwe pensioenregeling voor alle leeftijden tot een (beduidend) hoger pensioen dan de huidige pensioenregeling. In het slecht weer scenario leidt de nieuwe pensioenregeling tot een lager pensioen dan de huidige pensioenregeling.

Figuur 7: Pensioenuitkomsten nieuwe pensioenregeling gedeeld door pensioenuitkomsten oude pensioenregeling bij dekingsgraad 102%



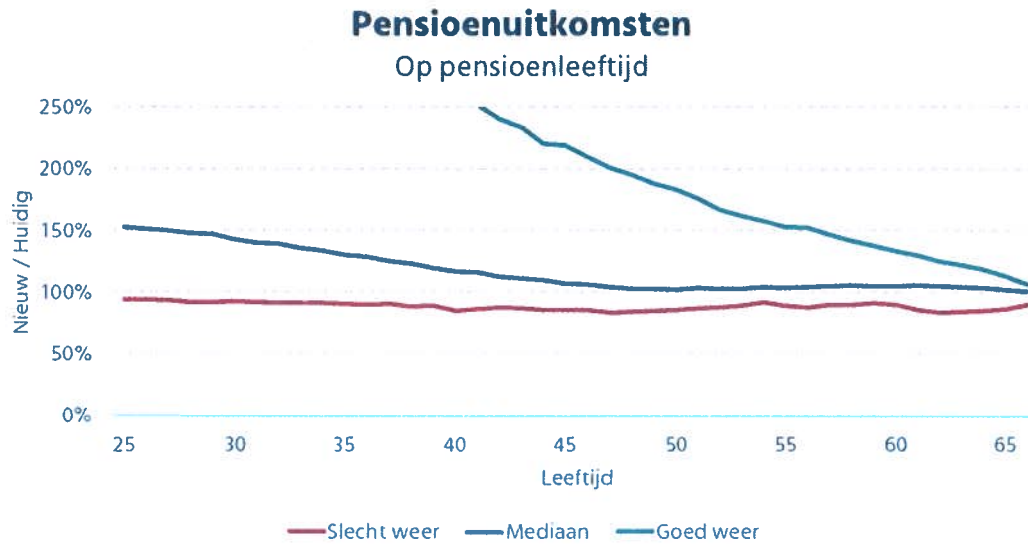
Figuur 8: Pensioenuitkomsten nieuwe pensioenregeling gedeeld door pensioenuitkomsten oude pensioenregeling bij dekingsgraad 105%



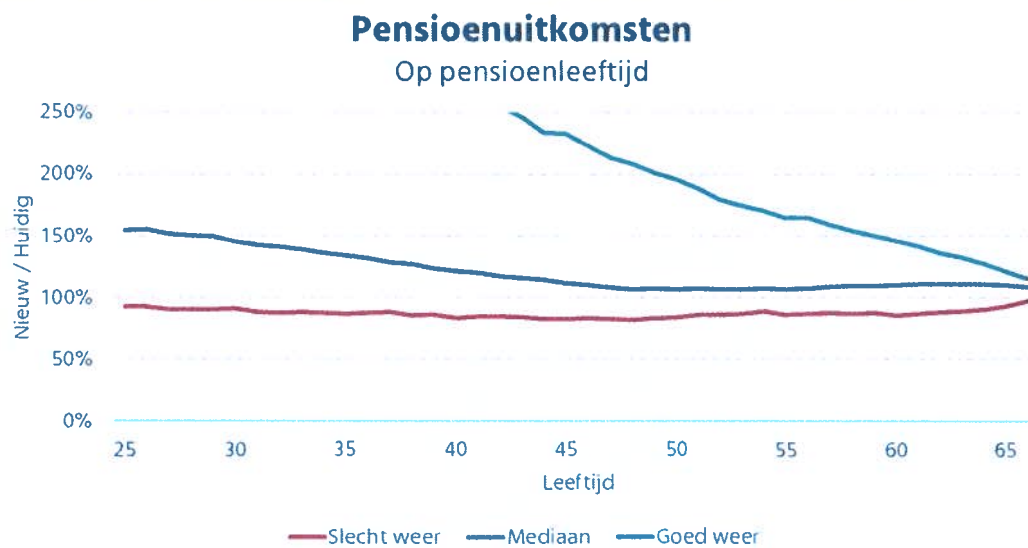




Figuur 9: Pensioenuitkomsten nieuwe pensioenregeling gedeeld door pensioenuitkomsten oude pensioenregeling bij dekkingsgraad 110%

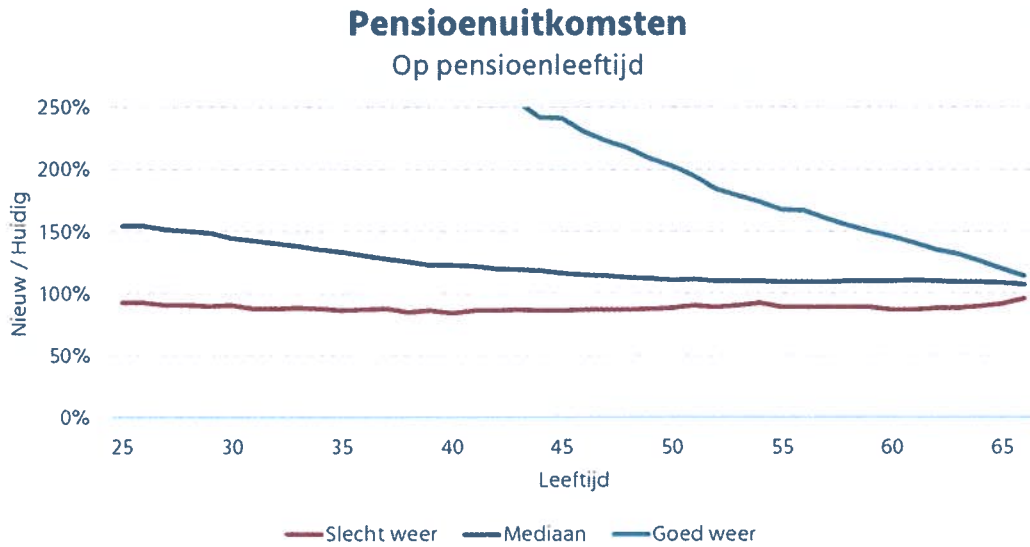


Figuur 10: Pensioenuitkomsten nieuwe pensioenregeling gedeeld door pensioenuitkomsten oude pensioenregeling bij dekkingsgraad 120% met compensatie op basis van fondsambitie

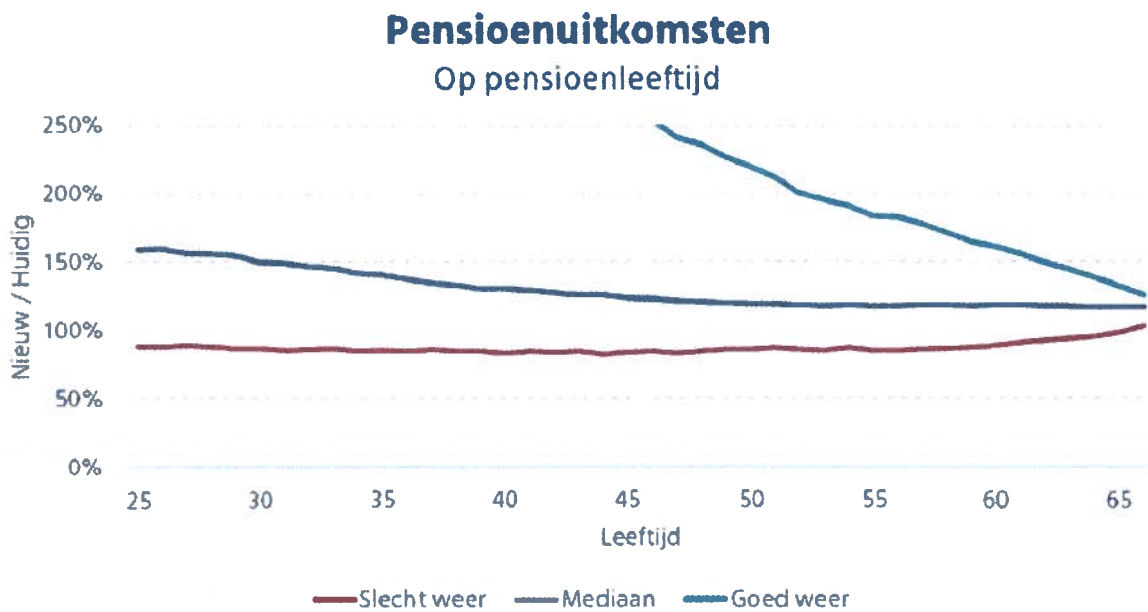




Figuur 11: Pensioenuitkomsten nieuwe pensioenregeling gedeeld door pensioenuitkomsten oude pensioenregeling bij dekkingsgraad 120% en compensatie op basis van reële ambitie



Figuur 12: Pensioenuitkomsten nieuwe pensioenregeling gedeeld door pensioenuitkomsten oude pensioenregeling bij dekkingsgraad 130%





Voor de volledigheid zijn bovenstaande uitkomsten hieronder in tabelvorm weergegeven.

**Tabel 1: Pensioenuitkomsten huidige en nieuwe pensioenregeling deelnemers en pensioengerechtigden bij dekkingsgraad 102%**

Leeftijd	Huidig Contract			Nieuwe Contract			Ratio (Nieuw / Huidig)		
	Slechtweeer	Mediaan	Goedweeer	Slechtweeer	Mediaan	Goedweeer	Slechtweeer	Mediaan	Goedweeer
25	44%	73%	76%	41%	105%	305%	92%	144%	399%
30	43%	73%	77%	39%	96%	268%	92%	132%	350%
35	41%	70%	74%	37%	84%	212%	89%	120%	286%
40	40%	71%	75%	34%	77%	179%	86%	109%	240%
45	38%	66%	71%	33%	67%	141%	87%	101%	199%
50	38%	62%	68%	32%	62%	115%	86%	100%	169%
55	37%	58%	65%	35%	61%	94%	94%	104%	145%
60	41%	58%	64%	40%	61%	82%	100%	106%	129%
65	54%	57%	58%	47%	58%	65%	87%	102%	112%
70							111%	112%	127%
75							110%	113%	130%
80							107%	114%	136%

**Tabel 2: Pensioenuitkomsten huidige en nieuwe pensioenregeling deelnemers en pensioengerechtigden bij dekkingsgraad 105%**

Leeftijd	Huidig Contract			Nieuwe Contract			Ratio (Nieuw / Huidig)		
	Slechtweeer	Mediaan	Goedweeer	Slechtweeer	Mediaan	Goedweeer	Slechtweeer	Mediaan	Goedweeer
25	45%	74%	77%	42%	108%	324%	93%	147%	421%
30	43%	73%	76%	40%	100%	284%	92%	137%	372%
35	41%	70%	73%	37%	88%	223%	91%	126%	305%
40	40%	71%	74%	34%	80%	186%	86%	112%	250%
45	38%	67%	70%	33%	69%	146%	87%	104%	207%
50	38%	63%	68%	33%	64%	119%	86%	101%	175%
55	38%	59%	65%	35%	62%	97%	92%	105%	149%
60	42%	58%	64%	41%	62%	84%	96%	107%	132%
65	54%	57%	58%	47%	58%	66%	87%	103%	113%
70							126%	111%	128%
75							125%	111%	130%
80							124%	112%	136%

**Tabel 3: Pensioenuitkomsten huidige en nieuwe pensioenregeling deelnemers en pensioengerechtigden bij dekkingsgraad 110%**

Leeftijd	Huidig Contract			Nieuwe Contract			Ratio (Nieuw / Huidig)		
	Slechtweeer	Mediaan	Goedweeer	Slechtweeer	Mediaan	Goedweeer	Slechtweeer	Mediaan	Goedweeer
25	45%	73%	77%	42%	112%	344%	94%	153%	448%
30	44%	73%	77%	41%	105%	302%	93%	143%	395%
35	42%	70%	73%	38%	92%	238%	91%	131%	324%
40	41%	72%	75%	35%	84%	199%	85%	117%	267%
45	39%	68%	71%	33%	73%	155%	86%	108%	219%
50	39%	65%	68%	33%	67%	125%	85%	103%	183%
55	40%	61%	65%	36%	63%	99%	89%	104%	153%
60	46%	59%	64%	41%	63%	85%	90%	106%	134%
65	54%	57%	58%	47%	58%	66%	87%	103%	113%
70							125%	109%	129%
75							125%	110%	132%
80							125%	111%	138%



**Tabel 4: Pensioenuitkomsten huidige en nieuwe pensioenregeling deelnemers en pensioengerechtigden bij dekkingsgraad 120% en compensatie op basis van fondsambitie**

Leeftijd	Huidig Contract			Nieuwe Contract			Ratio (Nieuw / Huidig)		
	Slechtweer	Mediaan	Goedweer	Slechtweer	Mediaan	Goedweer	Slechtweer	Mediaan	Goedweer
25	46%	73%	76%	42%	113%	351%	92%	155%	460%
30	46%	74%	77%	42%	107%	315%	91%	145%	411%
35	44%	71%	74%	38%	96%	251%	87%	134%	340%
40	43%	73%	75%	36%	88%	212%	83%	122%	282%
45	42%	69%	71%	35%	77%	165%	83%	112%	233%
50	41%	67%	68%	35%	71%	134%	85%	106%	196%
55	44%	64%	65%	38%	68%	108%	86%	107%	165%
60	52%	62%	64%	45%	68%	93%	86%	110%	146%
65	55%	58%	59%	51%	64%	72%	93%	110%	122%
70							120%	114%	137%
75							120%	113%	140%
80							118%	114%	145%

**Tabel 5: Pensioenuitkomsten huidige en nieuwe pensioenregeling deelnemers en pensioengerechtigden bij dekkingsgraad 120% en compensatie op basis van reële ambitie**

Leeftijd	Huidig Contract			Nieuwe Contract			Ratio (Nieuw / Huidig)		
	Slechtweer	Mediaan	Goedweer	Slechtweer	Mediaan	Goedweer	Slechtweer	Mediaan	Goedweer
25	46%	73%	76%	42%	113%	350%	92%	155%	459%
30	46%	74%	77%	41%	107%	313%	91%	145%	408%
35	44%	71%	74%	38%	95%	249%	87%	133%	336%
40	43%	73%	75%	36%	89%	213%	84%	123%	284%
45	42%	69%	71%	36%	80%	171%	87%	116%	242%
50	41%	67%	68%	37%	74%	138%	88%	111%	203%
55	44%	64%	65%	39%	70%	109%	89%	109%	168%
60	52%	62%	64%	45%	68%	93%	87%	110%	146%
65	55%	58%	59%	50%	63%	71%	92%	109%	120%
70							118%	112%	135%
75							118%	112%	138%
80							117%	112%	143%

**Tabel 6: Pensioenuitkomsten huidige en nieuwe pensioenregeling deelnemers en pensioengerechtigden bij dekkingsgraad 130%**

Leeftijd	Huidig Contract			Nieuwe Contract			Ratio (Nieuw / Huidig)		
	Slechtweer	Mediaan	Goedweer	Slechtweer	Mediaan	Goedweer	Slechtweer	Mediaan	Goedweer
25	49%	73%	76%	43%	117%	365%	89%	159%	478%
30	49%	74%	77%	43%	111%	336%	87%	150%	437%
35	47%	71%	74%	40%	100%	269%	85%	140%	364%
40	46%	73%	75%	38%	95%	230%	83%	131%	306%
45	45%	69%	71%	38%	86%	187%	84%	124%	264%
50	45%	67%	68%	39%	80%	151%	86%	119%	220%
55	50%	65%	65%	43%	76%	120%	85%	118%	184%
60	56%	64%	64%	50%	76%	103%	89%	119%	161%
65	58%	59%	59%	57%	70%	78%	98%	118%	132%
70							114%	118%	144%
75							113%	117%	145%
80							111%	116%	149%

Voor pensioengerechtigden worden de resultaten in het 10e jaar prognosejaar getoond. Voor bijvoorbeeld de 70-jarige gepensioneerde wordt aldus getoond het pensioen op 80-jarige leeftijd onder de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van dat onder de huidige pensioenregeling.





Zowel in het goed weer, de mediaan als het slecht weer scenario is voor de pensioengerechtigden het pensioen onder de nieuwe pensioenregeling hoger dan onder de huidige pensioenregeling. Enerzijds komt dit doordat in de nieuwe pensioenregeling vanwege de nieuwe spelregels van de Wtp de ingegane uitkeringen eerder en meer verhoogd kunnen worden. Anderzijds worden aan de onderkant in de nieuwe pensioenregeling de ingegane uitkeringen in grote mate beschermd door de solidariteitsreserve. Bij een dekkinggraad op het transitiemoment van 130% kan de solidariteitsreserve gelijk bij de start met 7% van het fondsvermogen gevuld worden, zodat de solidariteitsreserve direct na de start van de nieuwe pensioenregeling al effectief is. Onder de huidige pensioenregeling zullen in het slecht weer scenario de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten op enig moment gekort moeten worden.

In het mediane en het goed weer scenario leidt de nieuwe pensioenregeling (ook) voor gewezen deelnemers tot een hoger pensioen dan de huidige pensioenregeling. In het slecht weer scenario leidt de nieuwe pensioenregeling voor gewezen deelnemers tot een lager pensioen dan de huidige pensioenregeling. De volgende tabellen laten de pensioenuitkomsten voor gewezen deelnemers zien.

**Tabel 7: Pensioenuitkomsten huidige en nieuwe pensioenregeling gewezen deelnemers bij dekkinggraad 102%**

Leeftijd	Huidig Contract			Nieuwe Contract			Ratio (Nieuw / Huidig)		
	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
25	1%	4%	4%	1%	6%	29%	69%	156%	800%
30	4%	13%	13%	3%	17%	79%	71%	138%	626%
35	7%	18%	18%	4%	23%	82%	69%	124%	448%
40	10%	27%	28%	7%	30%	96%	71%	110%	343%
45	13%	30%	33%	10%	32%	85%	72%	105%	260%
50	18%	34%	39%	14%	36%	77%	78%	105%	198%
55	23%	39%	44%	20%	41%	69%	87%	106%	155%
60	32%	46%	52%	30%	49%	69%	95%	106%	133%
65	51%	53%	55%	44%	55%	62%	86%	102%	113%

**Tabel 8: Pensioenuitkomsten huidige en nieuwe pensioenregeling gewezen deelnemers bij dekkinggraad 105%**

Leeftijd	Huidig Contract			Nieuwe Contract			Ratio (Nieuw / Huidig)		
	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
25	1%	4%	4%	1%	6%	29%	67%	156%	800%
30	4%	13%	13%	3%	17%	79%	69%	138%	626%
35	7%	18%	18%	4%	23%	82%	66%	124%	448%
40	11%	28%	28%	7%	30%	96%	69%	109%	343%
45	14%	31%	33%	10%	32%	85%	70%	102%	260%
50	18%	35%	39%	14%	36%	77%	76%	102%	198%
55	24%	40%	44%	20%	41%	69%	84%	103%	155%
60	33%	47%	52%	30%	49%	69%	90%	105%	133%
65	51%	53%	55%	44%	55%	62%	86%	102%	112%





**Tabel 9: Pensioenuitkomsten huidige en nieuwe pensioenregeling gewezen deelnemers bij dekkingsgraad 110%**

Leeftijd	Huidig Contract			Nieuwe Contract			Ratio (Nieuw / Huidig)		
	Slechtweer	Mediaan	Goed weer	Slechtweer	Mediaan	Goed weer	Slechtweer	Mediaan	Goed weer
25	1%	4%	4%	1%	6%	32%	65%	170%	881%
30	5%	13%	13%	3%	19%	87%	67%	150%	687%
35	7%	18%	18%	4%	24%	90%	63%	133%	487%
40	11%	28%	28%	8%	33%	104%	66%	117%	371%
45	14%	32%	33%	10%	34%	92%	67%	105%	281%
50	19%	37%	39%	14%	38%	81%	74%	102%	208%
55	25%	41%	44%	20%	42%	71%	80%	103%	161%
60	36%	48%	52%	31%	50%	70%	84%	104%	135%
65	51%	54%	55%	44%	55%	62%	85%	102%	113%

**Tabel 10: Pensioenuitkomsten huidige en nieuwe pensioenregeling gewezen deelnemers bij dekkingsgraad 120% en compensatie op basis van fondsambitie**

Leeftijd	Huidig Contract			Nieuwe Contract			Ratio (Nieuw / Huidig)		
	Slechtweer	Mediaan	Goed weer	Slechtweer	Mediaan	Goed weer	Slechtweer	Mediaan	Goed weer
25	1%	4%	4%	1%	7%	36%	65%	191%	996%
30	5%	13%	13%	4%	21%	98%	67%	168%	777%
35	8%	18%	18%	5%	27%	101%	64%	149%	549%
40	13%	28%	28%	8%	37%	117%	67%	131%	416%
45	16%	33%	33%	11%	38%	103%	67%	117%	315%
50	21%	39%	39%	16%	42%	90%	76%	109%	232%
55	28%	44%	44%	23%	47%	80%	79%	108%	179%
60	41%	50%	52%	34%	55%	78%	82%	111%	151%
65	52%	55%	56%	48%	60%	68%	93%	110%	122%

**Tabel 11: Pensioenuitkomsten huidige en nieuwe pensioenregeling gewezen deelnemers bij dekkingsgraad 120% en compensatie op basis van reële ambitie**

Leeftijd	Huidig Contract			Nieuwe Contract			Ratio (Nieuw / Huidig)		
	Slechtweer	Mediaan	Goed weer	Slechtweer	Mediaan	Goed weer	Slechtweer	Mediaan	Goed weer
25	1%	4%	4%	1%	7%	35%	64%	187%	974%
30	5%	13%	13%	3%	21%	96%	66%	164%	760%
35	8%	18%	18%	5%	27%	99%	62%	146%	537%
40	13%	28%	28%	8%	36%	114%	65%	128%	407%
45	16%	33%	33%	11%	37%	101%	66%	114%	308%
50	21%	39%	39%	15%	41%	88%	74%	106%	227%
55	28%	44%	44%	22%	46%	78%	78%	105%	176%
60	41%	50%	52%	33%	54%	76%	81%	108%	148%
65	52%	55%	56%	47%	59%	67%	91%	108%	120%



Tabel 12: Pensioenuitkomsten huidige en nieuwe pensioenregeling gewezen deelnemers bij dekkingsgraad 130%

Leeftijd	Huidig Contract			Nieuw e Contract			Ratio (Nieuw / Huidig)		
	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
25	2%	4%	4%	1%	8%	41%	65%	211%	1126%
30	6%	13%	13%	4%	24%	110%	64%	186%	871%
35	9%	18%	18%	5%	30%	114%	62%	165%	617%
40	14%	28%	28%	9%	40%	129%	66%	144%	460%
45	18%	33%	33%	12%	42%	114%	67%	129%	349%
50	23%	39%	39%	18%	47%	99%	76%	121%	257%
55	33%	44%	44%	25%	52%	88%	76%	118%	197%
60	45%	52%	52%	38%	61%	86%	85%	118%	167%
65	55%	56%	56%	53%	66%	74%	98%	118%	133%

## 9.2 Nettoprofijteffect

Hierna worden de resultaten getoond van de uitgevoerde nettoprofijtberekeningen bij de verschillende dekkingsgraden op het transitie-moment van 102%, 105%, 110%, 120% en 130%.

Leeswijzer bij de gepresenteerde resultaten:

- In rood: de waarde van de reeds opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten onder de nieuwe pensioenregeling verminderd met de waarde daarvan onder de huidige pensioenregeling
- In blauw: de waarde van de toekomstige opbouw onder de nieuwe pensioenregeling verminderd met de waarde daarvan onder de huidige pensioenregeling onder aftrek van de waarde van de toekomstige premies van de betreffende pensioenregeling, uitgedrukt in de waarde van de totale uitkeringen van de huidige pensioenregeling
- De stippellijn geeft de som weer van de rode en de blauwe balkjes en geeft hiermee, per leeftijd, het nettoprofijteffect weer van de overgang van de huidige naar de nieuwe pensioenregeling
- De getoonde nettoprofijt effecten zijn inclusief de effecten van de compensatieregeling en de solidariteitsreserve

Het nettoprofijteffect worden getoond voor enerzijds deelnemers (tot 67 jaar) en pensioengerechtigden (vanaf 67 jaar) en anderzijds gewezen deelnemers (tot 67 jaar) en pensioengerechtigden (vanaf 67 jaar).

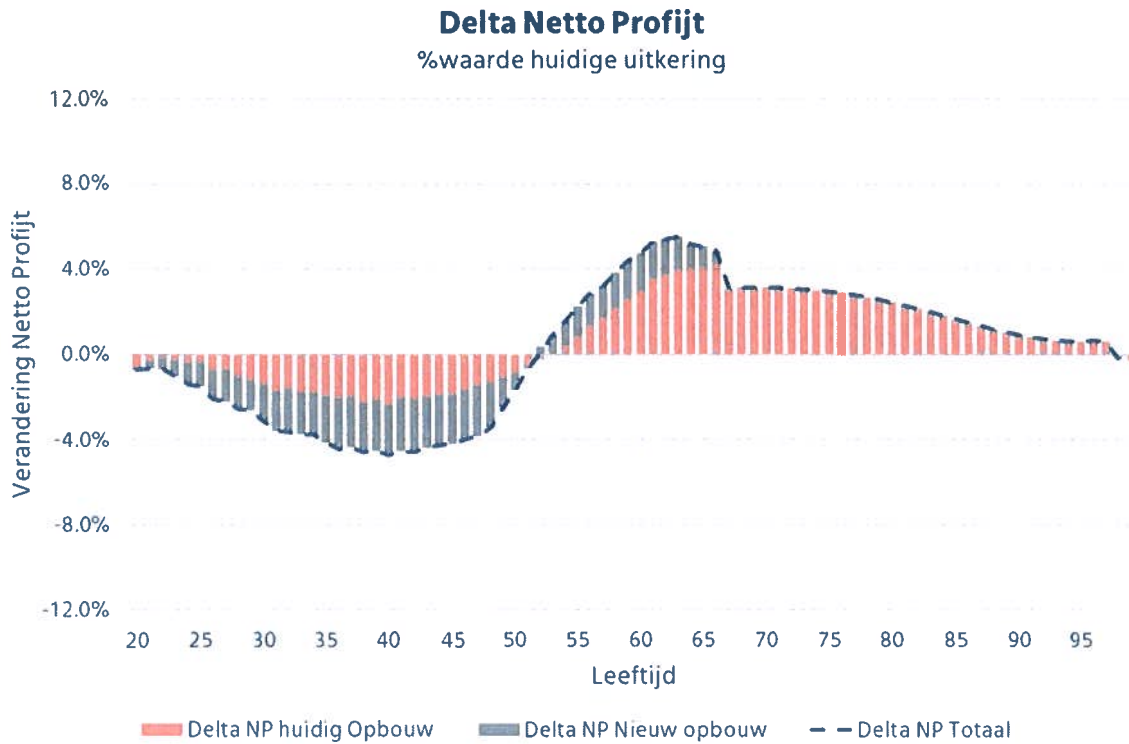
Ten aanzien van het nettoprofijteffect voor gewezen deelnemers wordt op voorhand het volgende opgemerkt:

- Gewezen deelnemers (en pensioengerechtigden) hebben alleen reeds opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten en geen toekomstige pensioenopbouw meer. Absoluut gezien is het nettoprofijt van gewezen deelnemers gelijk aan het nettoprofijt van de reeds opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten van vergelijkbare deelnemers.
- Echter, het nettoprofijteffect is gelijk aan het verschil tussen het nettoprofijt van de nieuwe pensioenregeling en het nettoprofijt van de huidige pensioenregeling, uitgedrukt in de waarde van de huidige pensioenregeling.
- Voor deelnemers is de waarde van de huidige pensioenregeling inclusief toekomstige opbouw. Bij gewezen deelnemers is de waarde van de huidige pensioenregeling lager vanwege het ontbreken van toekomstige opbouw. Het nettoprofijteffect is hierdoor relatief groter voor gewezen deelnemers dan voor vergelijkbare deelnemers.
- In de praktijk zal het vaak zo zijn dat een gewezen deelnemer wel degelijk pensioen opbouwt maar dan bij een nieuwe werkgever. Indien deze nieuwe opbouw zou worden meegenomen in de nettoprofijtberekeningen van POB, dan zou het nettoprofijteffect voor een gewezen deelnemer naar verwachting vergelijkbaar zijn met dat voor een vergelijkbare deelnemer.



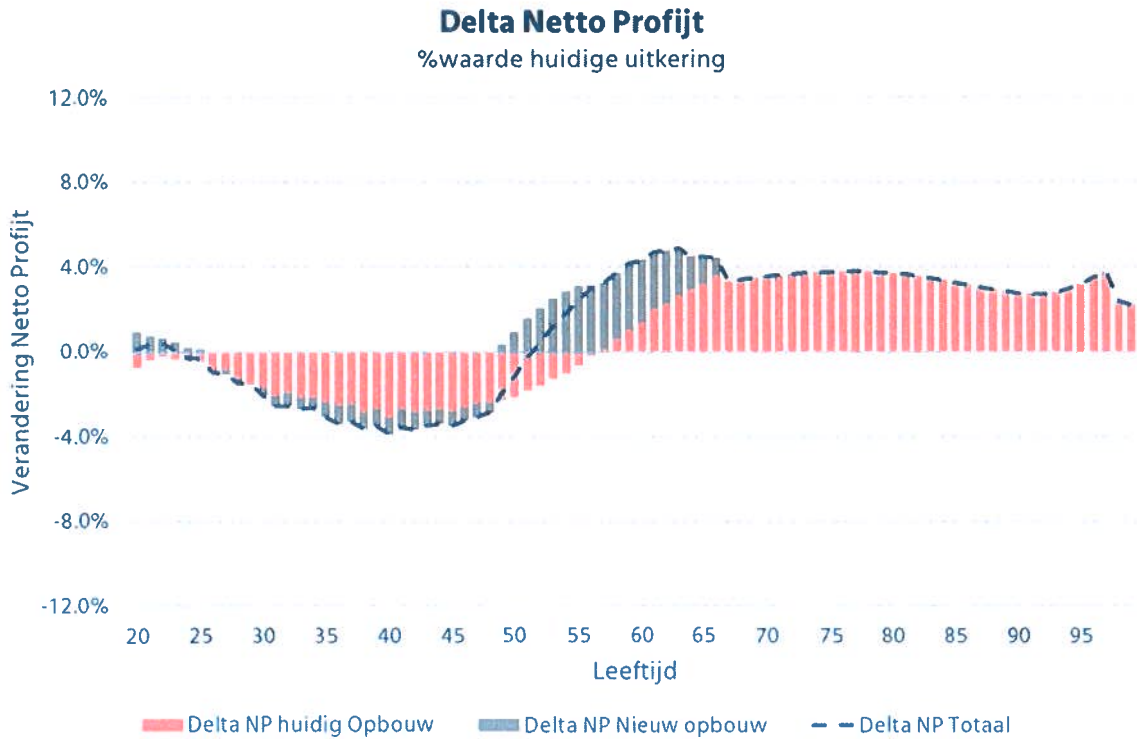
De figuren toont het nettoprofijteffect, waarbij bij de verschillende dekkinggraden de solidariteitsreserve initieel wordt gevuld zoals eerder beschreven en vervolgens structureel met 5% van het positieve overrendement. Tevens wordt rekening gehouden met een compensatie van 1% bij een dekkinggraad tot 120% en 3% bij een hogere dekkinggraad.

Figuur 13: Nettoprofijteffect deelnemers en pensioengerechtigden bij dekkinggraad 102%

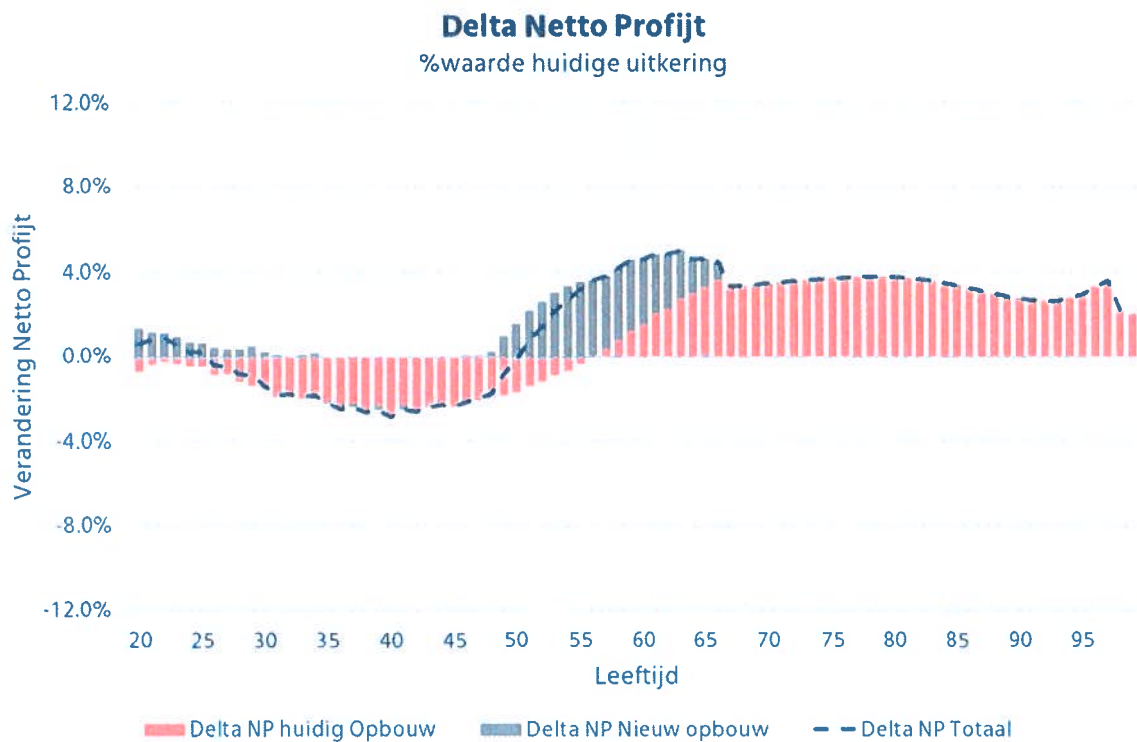




Figuur 14: Nettoprofijteffect deelnemers en pensioengerechtigden bij dekkingsgraad 105%



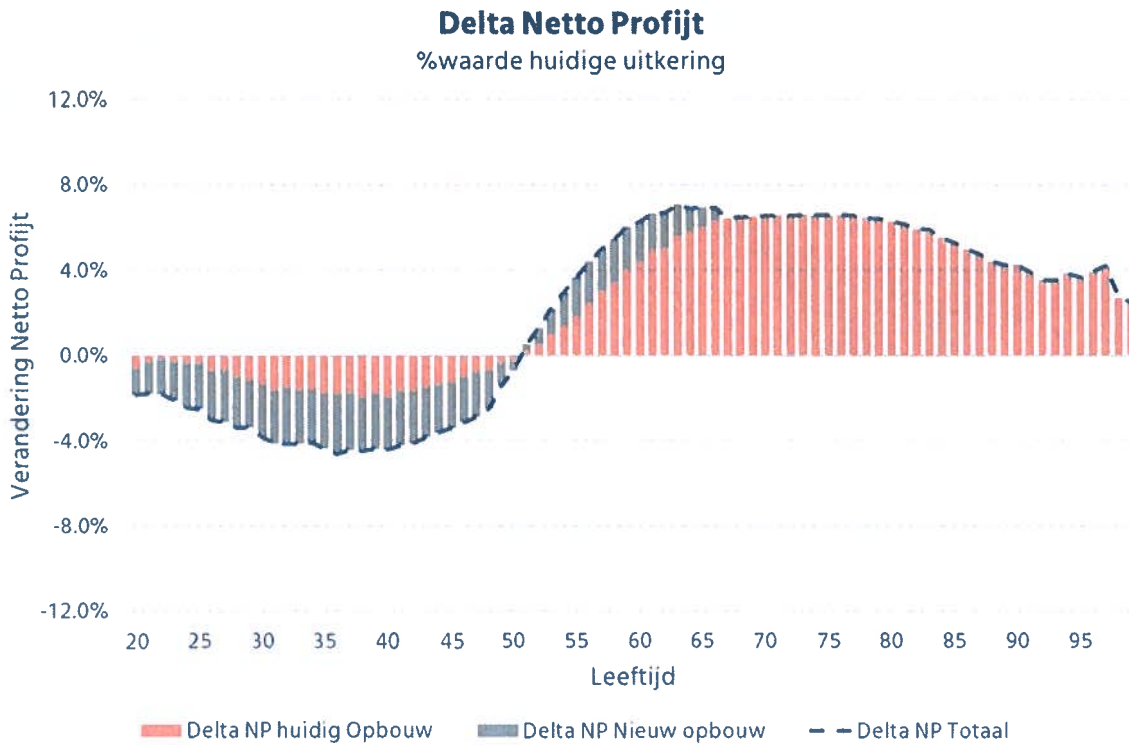
Figuur 15: Nettoprofijteffect deelnemers en pensioengerechtigden bij dekkingsgraad 110%



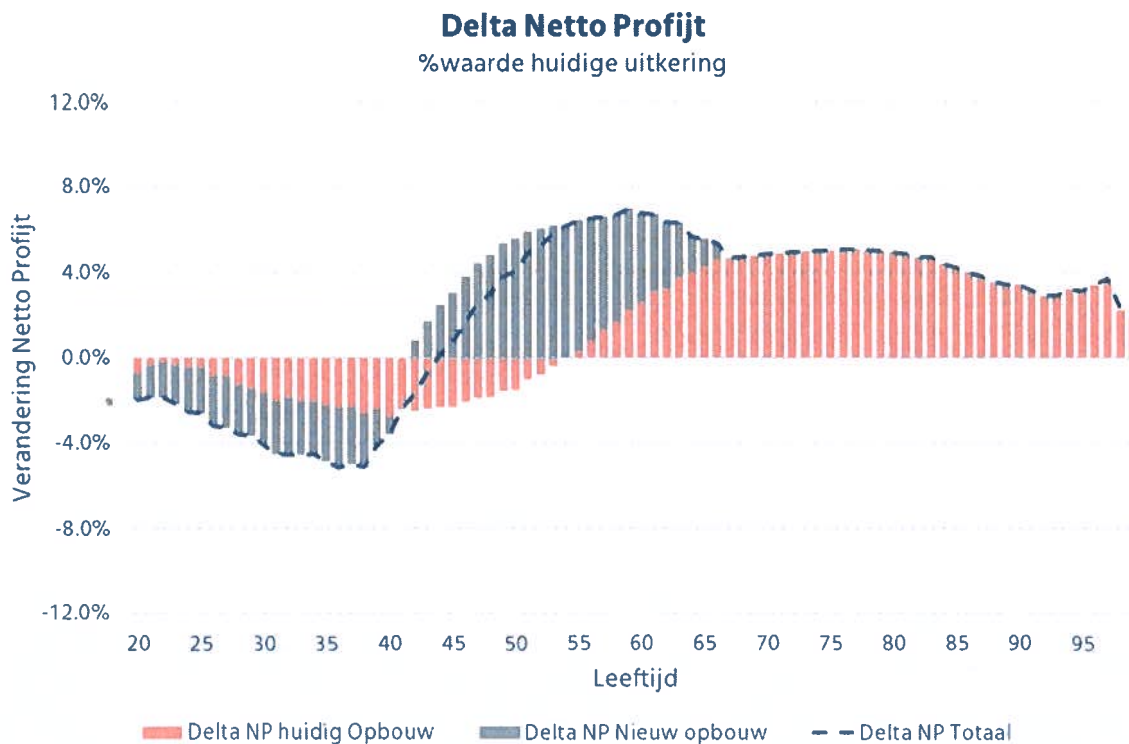




Figuur 16: Nettoprofijteffect deelnemers en pensioengerechtigden bij dekkingsgraad 120% en compensatie op basis van fondsambitie

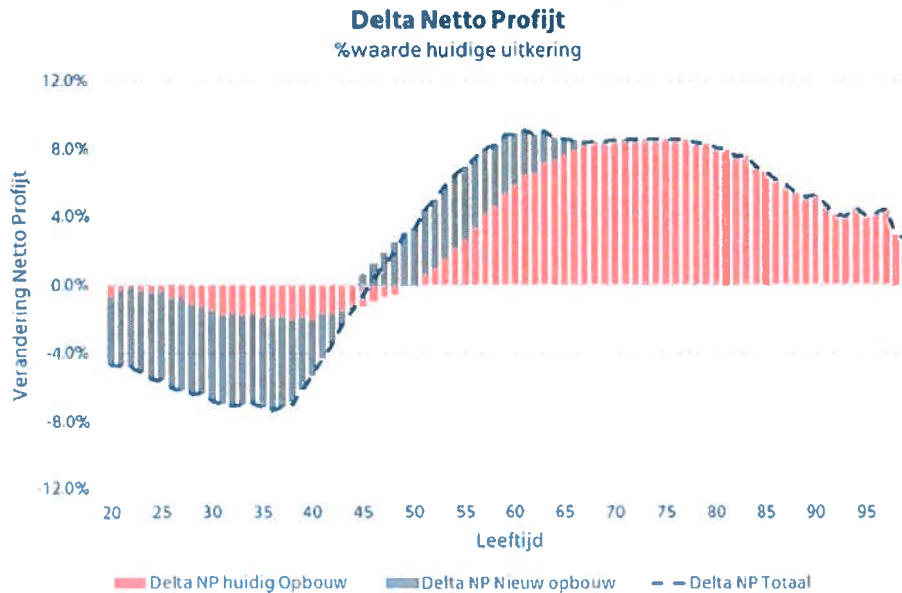


Figuur 17: Nettoprofijteffect deelnemers en pensioengerechtigden bij dekkingsgraad 120% en compensatie op basis van reële ambitie





Figuur 18: Nettoprofijteffect deelnemers en pensioengerechtigden bij dekkingsgraad 130%



Bovenstaande figuur toont het nettoprofijteffect, waarbij de solidariteitsreserve wordt gevuld met 7% bij invaren en vervolgens structureel met 5% van het positieve overrendement.

Door bij invaren 7% van het fondsvermogen aan de solidariteitsreserve en 3% aan het compensatiedepot toe te delen, wordt de delta huidige opbouw initieel lager dan wanneer dat niet zou gebeuren.

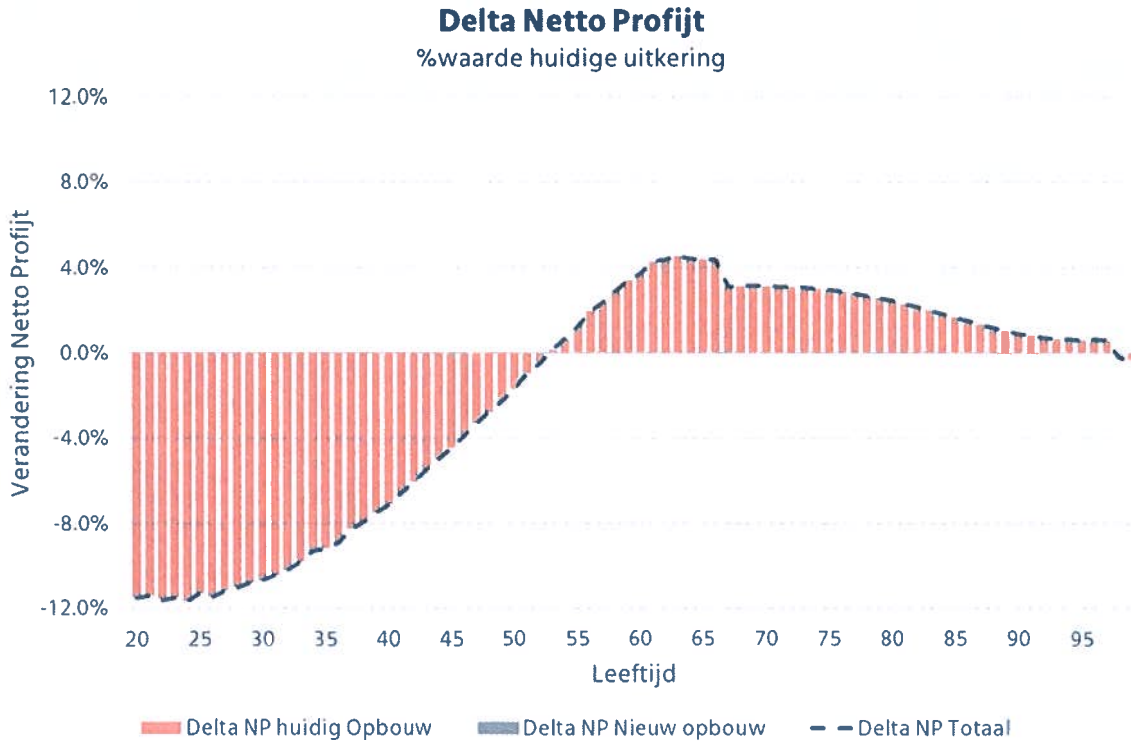
De solidariteitsreserve voegt voor alle deelnemers en pensioengerechtigden waarde toe. Door een deel van het fondsvermogen bij invaren toe te delen aan de solidariteitsreserve kan de solidariteitsreserve worden gebruikt voor bescherming van de pensioenuitkeringen aan de onderkant. Dit heeft de grootste toegevoegde waarde voor (bijna) pensioengerechtigden.

Voor gewezen deelnemers en toekomstige deelnemers kan dit wel negatief zijn: de bescherming van de pensioenuitkeringen aan de onderkant wordt bij aanvang gefinancierd uit de bestaande buffers en daarna uit het overrendement.

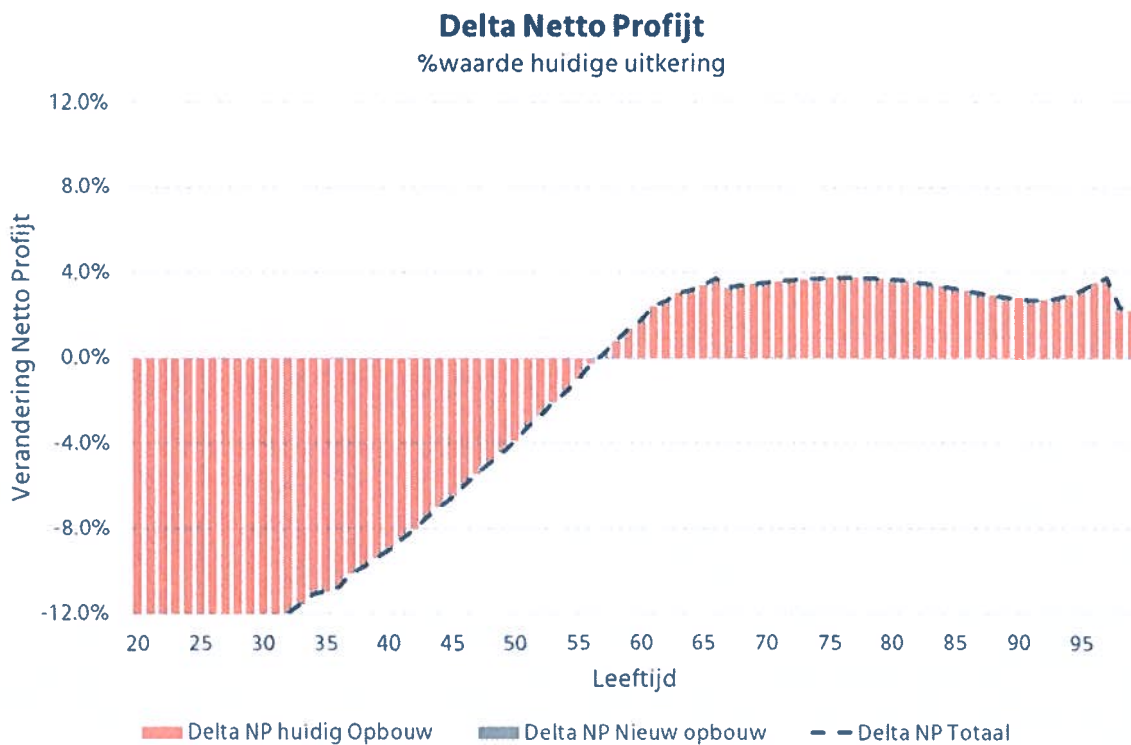
Doordat de solidariteitsreserve bij aanvang volledig gevuld kan worden, hoeft de solidariteitsreserve in mindere jaren minder gevuld te worden vanuit het overrendement. Onder de huidige pensioenregeling is, bij een dekkingsgraad van 130%, de waarde van de reeds opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten hoger dan die van de nieuwe pensioenregeling, doordat er vaker toeslag verleend kan worden. Per saldo resulteert tot de leeftijd van circa 50 jaar een negatief nettoprofijteffect, van maximaal ruim -7% voor een 35-jarige deelnemer. Voor de overige leeftijden resulteert een positief nettoprofijteffect, met maximaal ruim 9% voor een 60-jarige.



Figuur 19: Nettoprofijteffect gewezen deelnemers bij dekkinggraad 102%

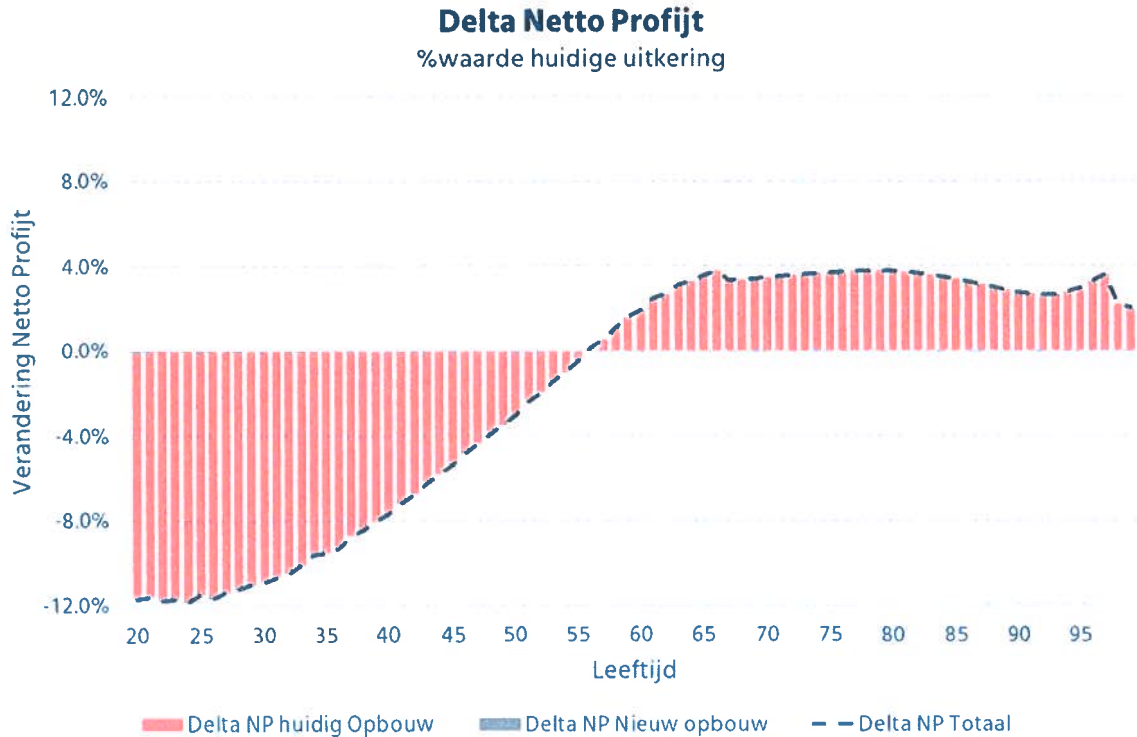


Figuur 20: Nettoprofijteffect gewezen deelnemers bij dekkinggraad 105%

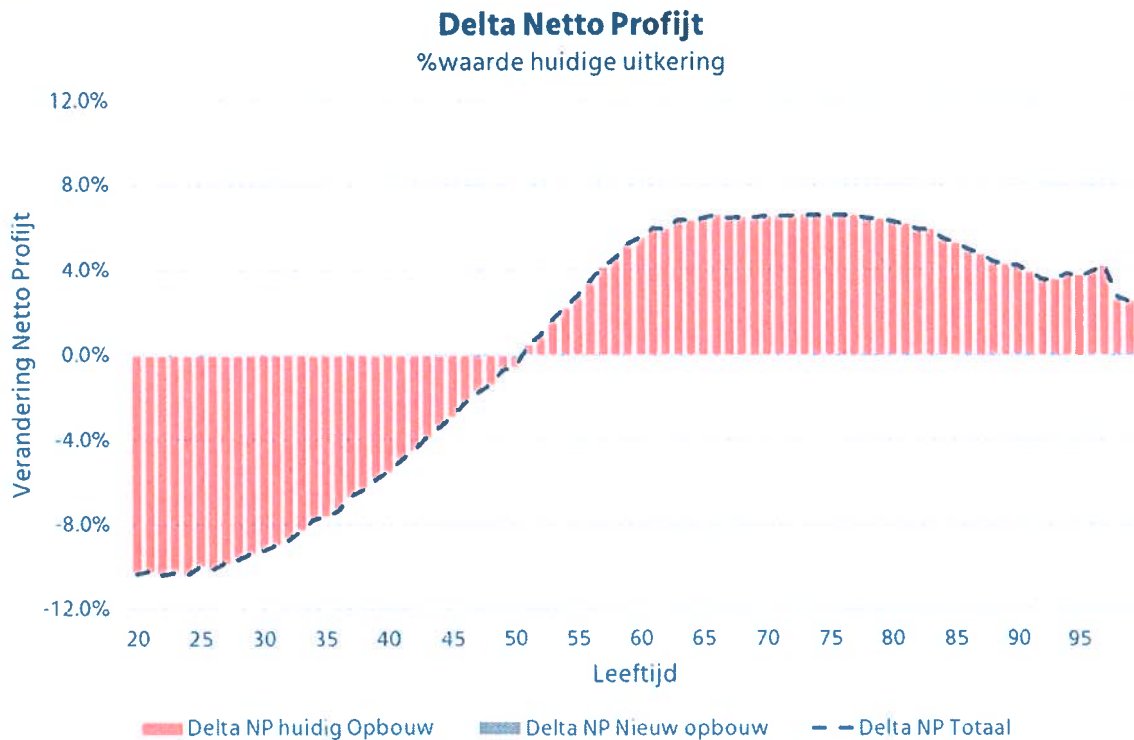




Figuur 21: Nettoprofijs effect gewezen deelnemers bij dekkingsgraad 110%



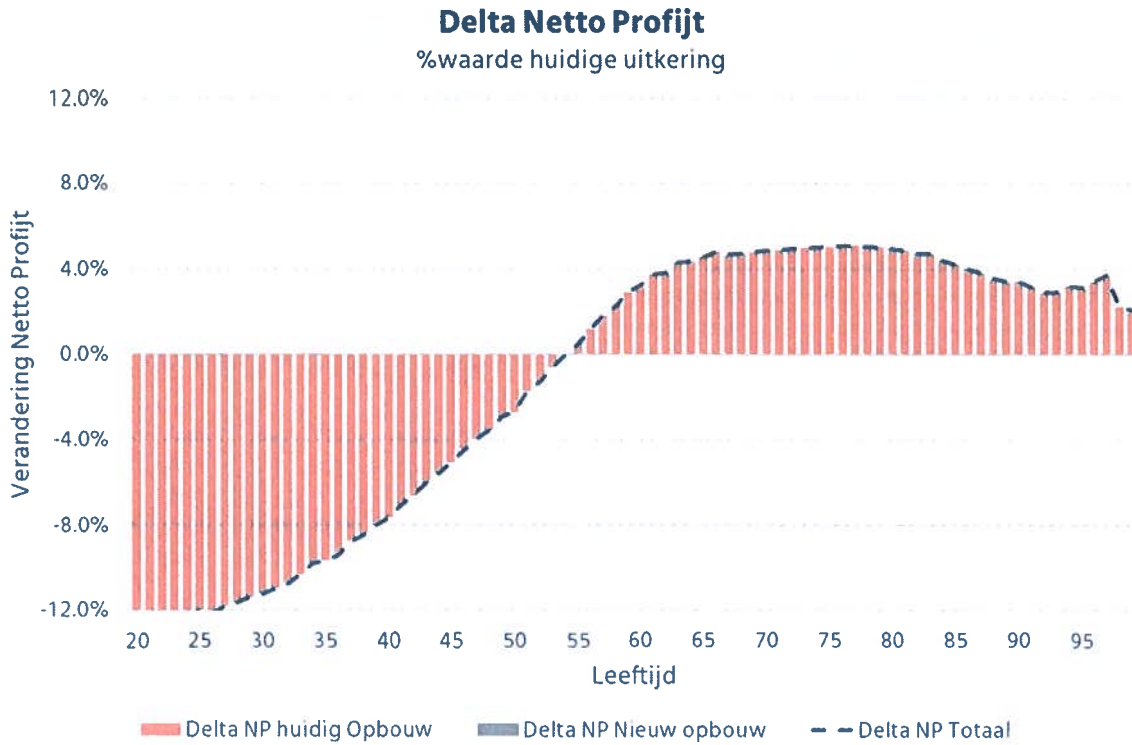
Figuur 22: Nettoprofijs effect gewezen deelnemers bij dekkingsgraad 120% en compensatie op basis van fondsambitie



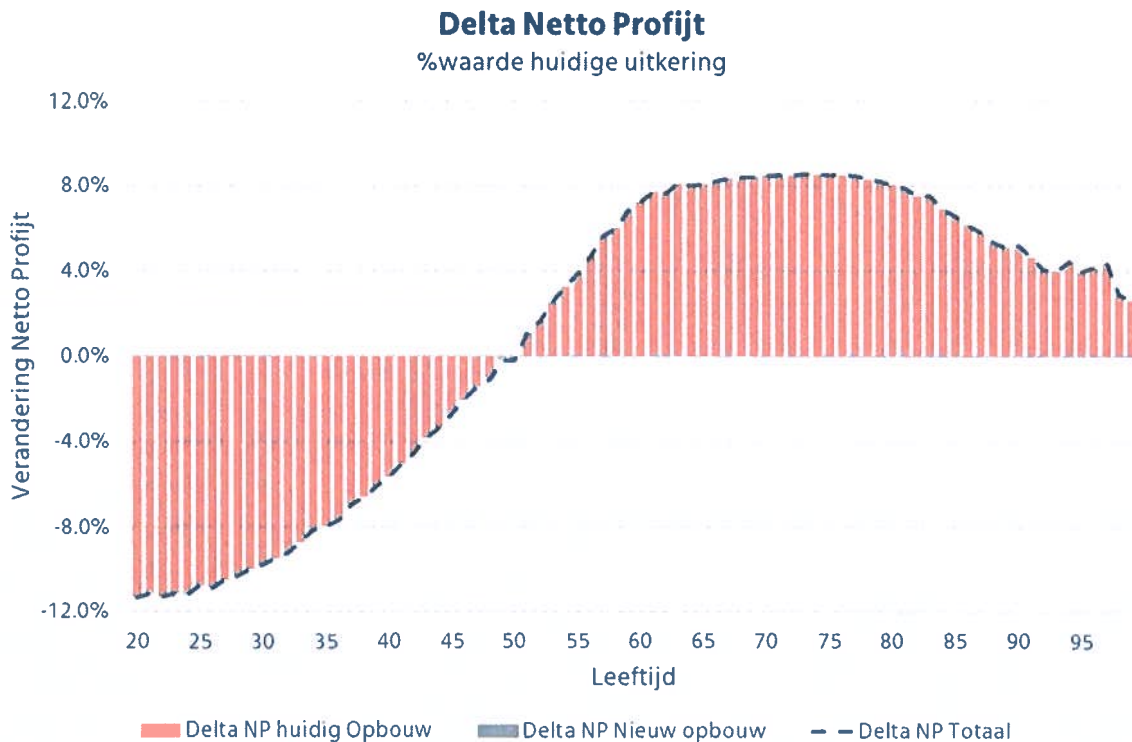




Figuur 23: Nettoprofijteffect gewezen deelnemers bij dekkinggraad 120% en compensatie op basis van reële ambitie



Figuur 24: Nettoprofijteffect gewezen deelnemers bij dekkinggraad 130%





Bij een dekkingsgraad op het transitie-moment van 130% ontvangt iedere deelnemer, gewezen deelnemer en pensioengerechtigde bij invaren meer dan de 'eigen' technische voorziening in het eigen persoonlijk pensioenvermogen. Door de inzet van de solidariteitsreserve onder de nieuwe pensioenregeling worden (eventuele) verlagingen veelal beperkt. Dit creëert waarde voor (bijna) gepensioneerden. De solidariteitsreserve wordt bij aanvang volledig gevuld vanuit het fondsvermogen (tot (het eigen maximum van) 7% van het fondsvermogen). Dit vullen gaat ten koste van de jongere deelnemers en de gewezen deelnemers. Er vloeit immers minder van het fondsvermogen bij invaren naar (jongere) deelnemers en gewezen deelnemers.

Doordat de solidariteitsreserve bij aanvang volledig gevuld kan worden, hoeft de solidariteitsreserve in mindere jaren minder gevuld te worden vanuit het overrendement. Onder de huidige pensioenregeling is, bij een dekkingsgraad van 130%, de waarde van de reeds opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten hoger dan die van de nieuwe pensioenregeling, doordat er vaker toeslag verleend kan worden. Per saldo resulteert tot de leeftijd van circa 50 jaar een negatief nettoprofijsfeffect, van maximaal ruim -/- 11% voor de jongste deelnemers. Voor de overige leeftijden resulteert een positief nettoprofijsfeffect, oplopend tot ruim 8% voor een 75-jarige.

### 9.3 Effecten gebruik transitie-FTK

Het bestuur van POB heeft besloten in 2023 geen gebruik te maken van het transitie-FTK.



## 10. Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken

Sociale partners zijn van mening dat sprake is van een evenwichtige transitie van de huidige pensioenregeling naar de nieuwe pensioenregeling. Sociale partners hebben de volgende kwalitatieve doelstellingen hiertoe vastgesteld:

- Zoveel mogelijk compensatie beiden voor een eventuele achteruitgang in pensioen als gevolg van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling (onder andere als gevolg van de afschaffing van de doorsneesystematiek).
- Ingegane pensioenuitkeringen zoveel mogelijk op peil en stabiel houden.
- Beperken van herverdeling tussen generaties.

In de uitwerking van de nieuwe pensioenregeling constateren sociale partners dat de voorgenomen transitie (inclusief de door POB te nemen beleidsbeslissingen over invaren, compensatie, solidariteitsreserve, etc.) in voldoende mate beantwoordt aan deze kwalitatieve doelstellingen. Daarnaast hebben sociale partners kwantitatieve maatstaven in hun oordeelsvorming betrokken, zoals vervangingsratio's, kortingskansen, verwachte pensioenuitkeringen en nettoprofijs.

Ten aanzien van de verwachte pensioenuitkeringen in slecht weer, mediaan en goed weer constateren sociale partners het volgende:

- De verhouding tussen de verwachte pensioenuitkering onder de nieuwe pensioenregeling en de huidige pensioenregeling is in het mediane en het goed weer scenario voor zowel deelnemers, gewezen deelnemers als gepensioneerden, en onder de verschillende doorgerekende dekkingsgraden (beduidend) groter dan 100%. Ofwel: de verwachte pensioenuitkeringen onder de nieuwe pensioenregeling zijn in het mediane en goed weer scenario voor de verschillende deelnemersgroepen in verschillende financiële situaties op het transitiemoment (beduidend) hoger dan de verwachte pensioenuitkeringen onder de huidige pensioenregeling.
- De verhouding tussen de verwachte pensioenuitkering onder de nieuwe pensioenregeling en de huidige pensioenregeling is in het slecht weer scenario in de meeste gevallen kleiner dan 100%, voor zowel deelnemers als gewezen deelnemers bij de verschillende doorgerekende dekkingsgraden. In het slecht weer scenario wordt een groot beroep gedaan op de solidariteitsreserve. De solidariteitsreserve dient immers vooral om bescherming te bieden tegen een verlaging van de ingegane uitkering ten opzichte van het voorgaande jaar. Met name jongeren dragen vanuit het overrendement bij aan de structurele vulling van de solidariteitsreserve, terwijl zij zelf nog geen baat hebben van deze reserve.
- Voor gepensioneerden is de nieuwe pensioenregeling bij de verschillende doorgerekende dekkingsgraden op het transitiemoment een verbetering. Redenen zijn het eerder en meer verhogen van de ingegane uitkeringen dan in de huidige pensioenregeling en, bij een dekkingsgraad op het transitiemoment van hoger dan 110%, het extra vermogen dat bij aanvang van de nieuwe pensioenregeling wordt meegegeven.

Nettoprofijsberekeningen tonen de door POB te nemen beleidsbeslissingen in onderlinge samenhang en brengen de gevolgen daarvan voor de diverse generaties in termen van nettoprofijs in beeld. De beleidsbeslissingen van toedeling van het vermogen bij invaren, toedeling voorcompensatie voor afschaffing doorsneesystematiek en de toedeling en initiële vulling van de solidariteitsreserve zullen door POB afzonderlijk op evenwichtigheid getoetst worden op basis van verwachte pensioenuitkeringen in drie scenario's en nettoprofijs.



Sociale partners realiseren zich dat nettoprofijsberekeningen complex en lastig uitlegbaar zijn. Daarbij komt dat de uitkomsten sterk gestuurd worden door de gebruikte DNB-scenariostel en de modellering van de pensioencontracten. Om deze reden worden de uitkomsten van nettoprofijsberekeningen alleen als toetsing gebruikt en niet voor vaststelling van beleid. Sociale partners hebben geconstateerd dat de uitkomsten van de uitgevoerde nettoprofijsberekeningen binnen de door hen gekozen bandbreedtes blijven. De bandbreedtes zijn zodanig vastgesteld dat op korte termijn (dus voor oudere generaties) het nettoprofijs niet negatief is; de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel dient immers naar verwachting positief uit te vallen. Op langere termijn (ofwel voor jongere generaties) wordt gestreefd naar een positief nettoprofijs, maar wordt een (beperkt) negatief nettoprofijs voor sommige generaties geaccepteerd, ook rekening houdend met de onzekerheid die met dergelijke lange termijn waardering gepaard gaat. Randvoorwaarde voor de acceptatie van een negatief nettoprofijs is dat het geambieerde pensioenresultaat onder het nieuwe pensioenstelsel naar verwachting wordt behaald.

### Conclusie

Sociale partners constateren dat, bij een dekkingsgraad op het transitie moment van 102%, 105%, 110%, 120% en 130%, het nettoprofijs van de overgang van de huidige naar de nieuwe pensioenregeling voor bepaalde groepen jongere deelnemers per saldo negatief is. Voor de overige leeftijden is het nettoprofijs per saldo positief. Sociale partners constateren tegelijkertijd dat waar sprake is van een negatief nettoprofijs voor bepaalde groepen jongere deelnemers de verwachte pensioenuitkering onder de nieuwe pensioenregeling in de mediaan en het goed weer scenario (beduidend) hoger is dan onder de huidige pensioenregeling. Sociale partners trekken hieruit de conclusie dat voldaan is aan de door sociale partners gestelde voorwaarden aan evenwichtigheid van de transitie en zijn derhalve van mening dat sprake is van een evenwichtige transitie van de huidige naar de nieuwe pensioenregeling.





## 11. Communicatie

Dit transitieplan wordt beschikbaar gesteld aan alle deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden om te raadplegen. De VOB overlegt het transitieplan na vaststelling aan POB. POB stelt het transitieplan op zijn website beschikbaar (eventueel op een besloten deel van de website). Het op de website plaatsen van dit transitieplan vindt plaats nadat de pensioenregeling definitief is ondergebracht bij POB.

Dit transitieplan is vastgesteld op 10 oktober 2023 te Utrecht

Vereniging van Openbare Bibliotheken

N.J.H. Gravesteijn

FNV Media & Cultuur

M. Kothman

CNV Connectief

W. Wetzels



## Bijlage 1 Uitkomsten achterbanraadpleging

	Voor	Blanco	Tegen
VOB	96%	4%	0%
FNV Media & Cultuur	95%	0%	5%
CNV Connectief	96%	4%	0%



## Bijlage 2 Aannames en veronderstellingen bij berekeningen

### 1. Premiedekkingsgraad

#### Huidig beleid

- De bruto premie is 20,7% van de salarissom
- Toetspremie op basis van verwacht rendement

#### Effecten

- Demping op basis van verwacht rendement kan leiden tot lage premiedekkingsgraden
  - Op dit moment is de premiedekkingsgraad bijna **130%**
  - Dit betekent dat een deel van het vermogen aangewend wordt voor de opbouw van de toekomstige deelnemers, ten koste van huidige deelnemers
- Er is geen beleid gedefinieerd voor hoge premiedekkingsgraden
  - In een hoge renteomgeving gaat een groot gedeelte van de premie naar de dekkinggraad ten gunste van jongeren

#### Beleid ten behoeve van analyse

- Onder risiconneutraliteit is er geen sprake meer van een risicopremie: oftewel demping o.b.v. verwacht rendement vertaalt zich naar **demping o.b.v. zuiver kostendekkende premie**
- De huidige premiesystematiek wordt uitgebreid met grenzen voor de premiedekkingsgraad
- De premiedekkingsgraad mag:
  - Niet lager zijn dan 85%  
**Opbouw korten indien lager**
  - Niet hoger zijn dan 130%  
**Premie verlagen indien hoger**

#### Effecten

- Evenwichtigere toepassing van de premie over de verschillende generaties
- Beperking premie effect op dekkinggraad

### 2. Beleggingsbeleid

#### Huidig beleid

- Het huidige beleggingsbeleid kent een dynamisch renteafdeckingsbeleid
  - De mate van afdekking is afhankelijk van de dekkinggraad en 20-jaars swap rente
- Er is geen relatie verondersteld tussen
  - Het beleggingsbeleid en de stand van de economie (rente of P/E bijvoorbeeld)
  - De allocaties binnen de portefeuille en de dekkinggraad: renteafdekking wordt verhoogd / verlaagd middels de swap overlay

#### Beleid ten behoeve van analyses

- Conform huidig beleid, zonder rekening te houden met het dynamisch rentebeleid



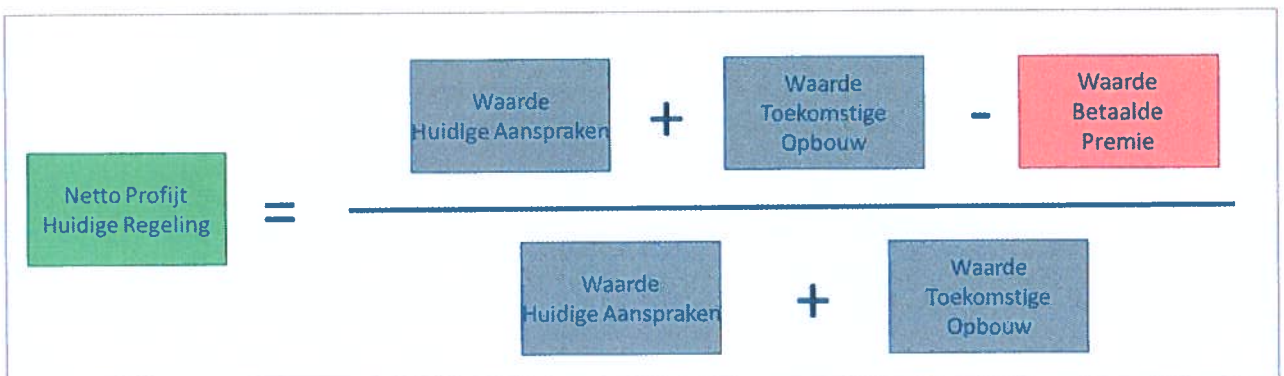
### 3. Indexatiebeleid

<p><b>Huidig beleid</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Indexatie<ul style="list-style-type: none"><li>– Maatstaf voor indexatie is gelijk aan prijsinflatie</li></ul></li><li>• Inhaalindexatie<ul style="list-style-type: none"><li>– Maximaal 5 jaar terug</li></ul></li><li>• “Genoeg = genoeg” is niet losgelaten<ul style="list-style-type: none"><li>– Er kan niet meer uitgedeeld worden dan de indexatiemaatstaf</li><li>– Dit kan leiden tot ‘<i>excessieve buffervorming</i>’ en een hoog “<i>onverdeeld vermogen</i>”</li></ul></li></ul>	<p><b>Beleid ten behoeve van analyses</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Conform huidig beleid<ul style="list-style-type: none"><li>– FTK 110% minimumgrens</li></ul></li><li>• Inhaalindexatie toegevoegd over toekomstige opbouw<ul style="list-style-type: none"><li>– Beperkt tot maximaal prijsinflatie</li></ul></li></ul>
---	---

Netto profijt wordt uitgedrukt in waarde van de totale uitkering

Waarde uitkering
Waarde premie

- Laatste stap is het combineren van Deel I: waarde huidige aanspraak en Deel II: waarde nieuwe opbouw
- Voor het netto profijt kunnen we de waardes simpelweg bij elkaar optellen
- De uiteindelijke presentievorm drukt het netto profijt uit in de waarde van de uitkering



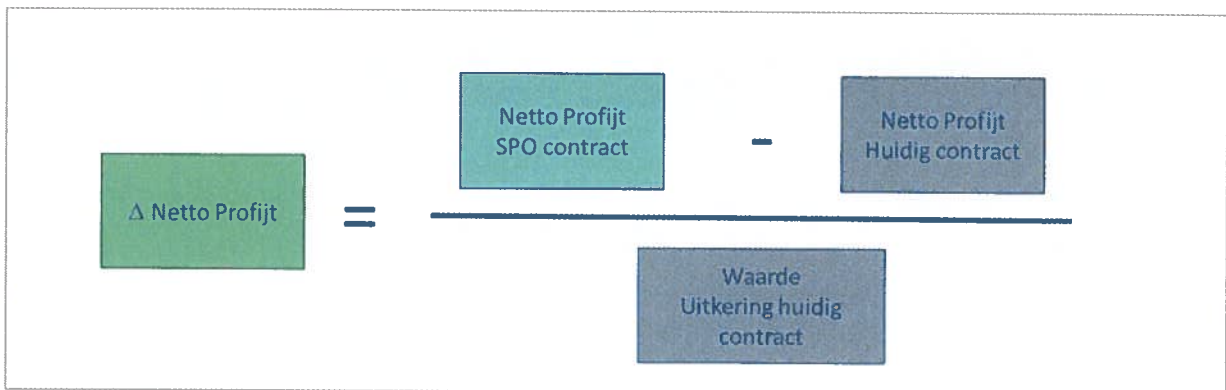


## Verskil in netto profijt als percentage waarde totale uitkering

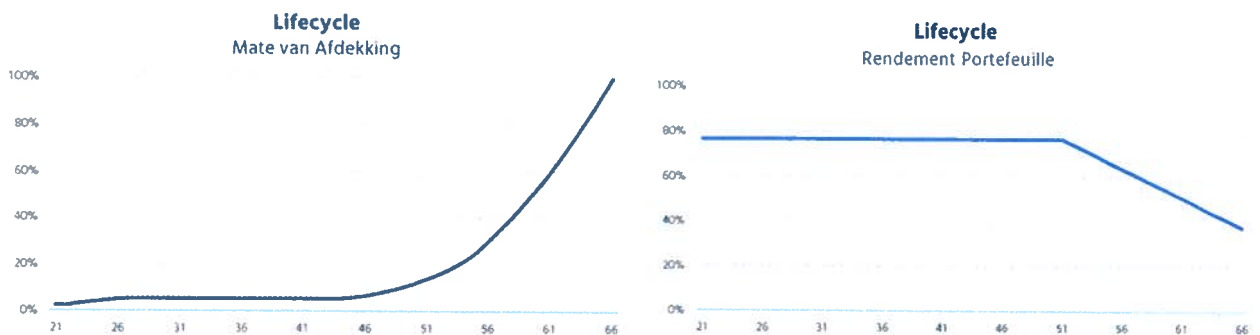
Huidig Contract

Nieuwe contract

- Laatste stap is het combineren netto profijt van de huidige regeling en het nieuwe contract
- Voor het netto profijt kunnen we de waardes simpelweg van elkaar aftrekken
- De uiteindelijke presentievorm drukt het netto profijt uit in de waarde van de totale uitkering in het huidige contract



## Lifecycles



- Pensioenleeftijd op 67 verondersteld
- 100% renteafdekking in de uitkeringsfase
- Afbouw naar 35% allocatie naar de rendementsportefeuille
- Mogelijk sprake van 'leverage via swaps'





## DNB Scenario'set: voor toepassing onder de Wet toekomst pensioenen

Kengetallen Q-set Mediaan	Jaar 5	Jaar 10	Jaar 15	Jaar 30
NL Prijsinflatie (afgeleid)	1.4%	1.8%	1.8%	1.2%
Nominale spot marktrente (1-jr)	3.0%	3.7%	3.2%	4.0%
Nominale spot marktrente (10-jr)	3.3%	3.4%	3.3%	4.2%
Nominale spot marktrente (30-jr)	2.4%	2.6%	2.8%	3.7%

Zakelijke Waarden	Gemiddelde (meetkundig)	Gemiddelde (rekenkundig)	Volatiliteit
15 jaar	0.2%	3.2%	24.7%
60 jaar	0.7%	4.1%	25.9%

Vastrentend – ZC: Duration 10	Gemiddelde (meetkundig)	Gemiddelde (rekenkundig)	Volatiliteit
15 jaar	2.9%	3.6%	12.2%
60 jaar	3.7%	4.5%	12.8%

Gebruik gemaakt van de 2023Q1 scenario'set gepubliceerd in maart 2023

Kengetallen P-set Mediaan	Jaar 5	Jaar 10	Jaar 15	Jaar 30
NL Prijsinflatie (afgeleid)	1.8%	1.9%	1.8%	1.8%
Nominale spot marktrente (1-jr)	1.6%	1.7%	0.5%	0.9%
Nominale spot marktrente (10-jr)	2.2%	1.9%	1.2%	1.8%
Nominale spot marktrente (30-jr)	1.4%	1.3%	1.1%	2.0%

Zakelijke Waarden	Gemiddelde (meetkundig)	Gemiddelde (rekenkundig)	Volatiliteit
15 jaar	6.1%	7.9%	19.2%
60 jaar	5.5%	7.4%	19.8%

Vastrentend – ZC: Duration 10	Gemiddelde (meetkundig)	Gemiddelde (rekenkundig)	Volatiliteit
15 jaar	3.0%	3.4%	9.7%
60 jaar	2.2%	2.6%	9.2%

Gebruik gemaakt van de 2023Q1 scenario'set gepubliceerd in maart 2023



