

TRANSITIEPLAN

Transitieplan aanpassing pensioenregeling Haskoning

Update december 2025

Klant: Haskoning

Referentie: BC1033-100-101

Status: Definitief/02

Datum: 10 december 2025

HASKONING NEDERLAND B.V.

Laan 1914 no.35
3818 EX Amersfoort
Netherlands
Human Resource Management
Trade register number: 56515154

Telefoon: +31 88 348 20 00
E-mail: info@haskoning.com
Website: haskoning.com

Titel document:	Transitieplan aanpassing pensioenregeling Haskoning
Ondertitel:	Update december 2025
Referentie:	BC1033-100-101
Uw kenmerk	-
Status:	Definitief/02
Datum:	10 december 2025
Projectnaam:	Transitieplan
Projectnummer:	BC1033-100-101
Auteur(s):	Werkgroep Wtp
Opgesteld door:	Werkgroep Wtp
Gecontroleerd door:	Stuurgroep Pensioen
Datum:	27 november 2025
Goedgekeurd door:	Anton van der Sanden en Marije Hulshof
Datum:	16 december 2025
Classificatie:	Vertrouwelijk

Behoudens andersluidende afspraken met de Opdrachtgever, mag niets uit dit document worden verveelvoudigd of openbaar gemaakt of worden gebruikt voor een ander doel dan waarvoor het document is vervaardigd. Haskoning Nederland B.V. aanvaardt geen enkele verantwoordelijkheid of aansprakelijkheid voor dit document, anders dan jegens de Opdrachtgever.

Let op: dit document bevat mogelijk persoonsgegevens van medewerkers van Haskoning Nederland B.V. Voordat publicatie plaatsvindt (of anderszins openbaarmaking), dient dit document te worden geanonimiseerd of dient toestemming te worden verkregen om dit document met persoonsgegevens te publiceren. Dit hoeft niet als wet- of regelgeving anonimiseren niet toestaat. Dit document kan zijn opgesteld met behulp van kunstmatige intelligentie (AI); alle door AI gegenereerde inhoud is beoordeeld en gevalideerd door onze experts.

Inhoud

1	Inleiding	4
2	Verantwoordelijkheden, medezeggenschap en hoorrecht	5
3	Mijlpalen	7
4	Karakter van de nieuwe pensioenregeling	8
5	Opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten	11
6	Transitiedoelstellingen	13
7	Prioritering	16
7.1	Wettelijke kaders	16
7.2	Vorrangsregels	17
8	Transitie-effecten zonder compensatie	21
9	Compensatie	25
9.1	Achtergrond compensatie	25
9.2	Hoogte en vorm compensatie	25
9.3	Financieringsplan gemaakte afspraken naar bron	26
9.4	Onderbouwing adequaatheid compensatie	27
10	Transitie-effecten met compensatie	28
11	Vulling solidariteitsreserve	32
11.1	Doelstellingen solidariteitsbeleid	32
11.2	Gemaakte afspraken over initiële invulling solidariteitsreserve	32
11.3	Toegevoegde waarde solidariteitsreserve	33
12	Transitieperiode	34
13	Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken	40
14	Communicatie	45

Bijlagen

Bijlage 1: Uitkomsten achterbanraadpleging ondernemingsraad en reacties werkgever

Bijlage 2: Reactie Gepensioneerden-vereniging en reactie sociale partners

Bijlage 3: Aannames en veronderstellingen

Bijlage 4: Compensatiestaffel

Bijlage 5: Noodplan bij een invaardekkingsgraad lager dan 110% en hoger dan 140%

Bijlage 6: Toelichting bandbreedtes

Bijlage 7: Vergelijking oude en nieuwe regeling

Begripsomschrijving

In dit transitieplan zijn de volgende begrippen en definities opgenomen.

ALM: Asset liability management analyse waarbij met een stochastische analyse pensioenregelingen worden doorgerekend.

ANW: Algemene Nabestaandenwet.

AOW: Algemene Ouderdomswet.

Arbeidsongeschikte: de deelnemer die gedurende zijn dienstverband bij een van de aangesloten ondernemingen, die vallen onder de pensioenregeling van SPHDHV ziek wordt en die na een periode van twee jaar een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt van het UVW (WIA-uitkering).

Bruto premie: de totale premie die werkgever en medewerkers gezamenlijk inleggen in de pensioenregeling.

CDC: Collective Defined Contribution, de huidige uitkeringsovereenkomst in de vorm van een middelloonregeling.

Compensatiedepot: depot dat gevuld wordt met middelen waaruit daarna de compensatie wordt gefinancierd voor de oudere deelnemers.

Deelnemers: personen in dienst bij een van de aangesloten ondernemingen, die vallen onder de pensioenregeling van SPHDHV.

DNB: De Nederlandsche Bank.

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

Dubbele transitie: de afschaffing van de doorsneepremie zorgt voor een negatief pensioenresultaat voor de oudere deelnemers. Dit is het ene effect. Het tweede en daarmee dubbele effect komt door de invoering van het nieuwe stelsel. Dat is voor de oudere deelnemers vaak positief. In de door de overheid bedachte opzet resulteert bij de dubbele transitie (positief en negatief effect) per saldo een effect ongeveer gelijk aan nul. Dit wordt onderzocht in dit transitieplan.

Goed weer scenario: oftewel het 95%-percentiel = het scenario dat 95% slechtere toekomstscenario's kent en 5% betere scenario's, oftewel een scenario waar we graag in terecht komen.

Hoorrecht: hoorrecht voor pensioengerechtigde en gewezen deelnemers van SPHDHV om ieders belangen zichtbaar mee te wegen.

Indexatie: verhoging van de opgebouwde en ingegane pensioenen, ook wel toeslag genoemd.

Invaren: de interne collectieve waardeoverdracht van de huidige pensioenaanspraken en -rechten naar individuele pensioenvermogens.

Maatmens: voor iedere groep deelnemers is voor enkele maatmensen in kaart gebracht wat de effecten van de transitie zijn. Een maatmens heeft een volledige loopbaan binnen Haskoning.

Mediaan scenario: het middelste scenario van alle doorgerekende toekomstscenario's, oftewel een realistisch scenario.

MVEV: Minimaal Vereist Eigen Vermogen, een maatregel opgenomen in de Pensioenwet om een dekkingstekort te voorkomen.

Nabestaande: degene die een partner- of wezenpensioen ontvangt van SPHDHV.

Netto premie: de bruto premie na aftrek van de kosten en risicopremies. De netto premie wordt gestort in de persoonlijke pensioenvermogens.

Netto profijt: het verschil tussen de waarde van de te verwachten toekomstige pensioenuitkeringen en de waarde van de toekomstige premie-inleg op basis van een risicovrije scenarioset. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten, maar ook naar de in de toekomst op te bouwen pensioenrechten. Dit is onderdeel van de evenwichtige belangenafweging voor de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.

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

Opt-in: actieve deelnemers kunnen hun eigen bijdrage aan hun pensioen verhogen.

Opt-out: actieve deelnemers kunnen hun eigen bijdrage aan hun pensioen verlagen.

Partner: dit is de:

- Echtgenoot;
- Geregistreerde partner; of
- De partner in de zin van de pensioenovereenkomst zijnde de meerderjarige persoon die met de werknemer of de gewezen werknemer een gezamenlijke huishouding voert, tenzij het betreft een bloedverwant in de eerste graad, een bloedverwant in de tweede graad.

Pensioengerechtigde: degene voor wie de uitkering reeds is ingegaan. Dit kan zijn een ouderdoms-, partner-, of een wezenpensioen.

Pensioengrondslag: het pensioengevend inkomen (gemaximeerd op € 137.800 in 2024) minus de franchise (€ 17.545 in 2024).

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

Slaper: ook wel gewezen deelnemer, persoon die pensioen heeft opgebouwd bij SPHDHV, maar nu geen pensioen meer opbouwt en nog niet met pensioen is.

Projectierendement: dit wordt gebruikt bij de omzetting van persoonlijk pensioenvermogen naar pensioenuitkering en representeert het rendement dat het fonds verwacht te realiseren op het kapitaal van gepensioneerden. Dit is de tegenhanger van de “rekenrente” in het huidige stelsel.

Sociale partners: de werkgever en de ondernemingsraad.

Solidaire premieregeling: premieovereenkomst met een solidariteitsreserve. Hierin staat de premie voor elk jaar vast. De hoogte van de pensioenuitkering is voornamelijk afhankelijk van het aanwezige persoonlijk pensioenvermogen dat wijzigt door onder andere de ingelegde premie en beleggingsresultaten.

Solidariteitsreserve: een collectieve vermogensreserve waarmee in een solidaire premieregeling financiële mee- of tegenvallers kunnen worden gedeeld.

SPHDHV: Stichting Pensioenfonds HaskoningDHV

Slecht weer scenario: oftewel het 5%-percentiel = het scenario dat 5% slechtere toekomstscenario's kent en 95% betere scenario's, oftewel een scenario waar we liever niet in terecht komen.

Transitiedatum: de datum waarop Haskoning overstapt naar het nieuwe pensioenstelsel, beoogd 1 januari 2027.

Vervangingsratio op de pensioendatum: deze ratio is gedefinieerd als de uitkering op leeftijd 68 gedeeld door de gemiddelde pensioengrondslag waarbij de grondslagbedragen zijn verhoogd met de cumulatieve inflatie.

Vervangingsratio over de pensioenperiode: deze ratio is gedefinieerd als de gemiddelde uitkering in de volledige uitkeringsfase gedeeld door de gemiddelde pensioengrondslag waarbij de grondslagbedragen zijn verhoogd met de cumulatieve inflatie.

Voorrangsregels: deze regels geven aan welke prioriteit doelstellingen krijgen als de financiële middelen op het invaarmoment beperkt zijn en er keuzes gemaakt moeten worden.

Voorziening pensioenverplichtingen: dit is de actuariële contante waarde (verdiscontering) van de pensioenaanspraken en -rechten, afgekort VPV.

Uitkeringscollectief: het collectief van alle pensioengerechtigden. Binnen het uitkeringscollectief worden risico's gedeeld en is de procentuele fluctuatie van de nominale uitkering van alle pensioengerechtigden van jaar op jaar gelijk.

Wezenpensioen: wordt uitgekeerd aan het kind wanneer de deelnemer overlijdt. Waarbij een kind is gedefinieerd als:

- Eigen kind door geboorte, adoptie, erkenning of gerechtelijke vaststelling.
- Stiefkind.
- Pleegkind, dat als uw eigen kind opvoedt en onderhoudt.
- Een kind waarvoor de deelnemer verplicht bent bij te dragen in de kosten voor zorg en opvoeding, zoals in Boek 1 Burgerlijk Wetboek is vastgelegd.

1 Inleiding

Vanwege de invoering van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) dient de pensioenregeling van Koninklijke Haskoning Groep B.V. en Haskoning Nederland B.V. (hierna samen: Haskoning) te worden aangepast. Artikel 150d van de Pensioenwet bepaalt dat Haskoning de keuzes, overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de wijziging van de regeling en de wijze waarop wordt omgegaan met de voordien opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten vastlegt in een transitieplan. Dit transitieplan heeft geen betrekking op de pensioenaanspraken en -rechten die bij Nationale-Nederlanden zijn verzekerd in een garantiecontract. Voor deze pensioenaanspraken en -rechten bij Nationale-Nederlanden verandert er niets.

De inhoud van dit transitieplan vloeit voort uit de gemaakte afspraken met de ondernemingsraad. Werkgevers en ondernemingsraad worden hierna “de sociale partners” genoemd. De vereniging van pensioengerechtigden is in de gelegenheid gesteld om - conform het wettelijk hoorrecht - inbreng te geven op dit transitieplan. Deze vereniging vertegenwoordigt een substantieel deel van de pensioengerechtigden.

Dit transitieplan bevat de uitleg en verantwoording waarom er sprake is van een evenwichtige transitie. Het voorliggende transitieplan bevat alle belangrijke elementen van de nieuwe pensioenregeling. Haskoning verzoekt Stichting Pensioenfonds HaskoningDHV (hierna: SPHDHV) de te wijzigen pensioenregeling vanaf 1 januari 2027 (= de transitiedatum) uit te voeren en de tot die datum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten bij SPHDHV in te varen in de nieuwe pensioenregeling. Indien er voor of op de transitiedatum sprake is van een ingrijpende verstoring van de financiële markten door internationale ontwikkelingen (oorlogen, terrorisme, rampen etc.) kunnen sociale partners, in overleg met SPHDHV, kiezen voor aanpassing van de transitiedatum.

Ook indien de dekkingsgraad vlak voor de transitiedatum lager is dan 111% (=110% + 1% marge) treden sociale partners in overleg. De laatste zes maanden voor de transitiedatum zal SPHDHV de sociale partners maandelijks informeren over de actuele dekkingsgraad. Zodra de actuele dekkingsgraad lager dan 111% is, wordt een afspraak voor een overleg van SPHDHV met sociale partners gemaakt. Dat geldt overigens ook bij extreem gunstige ontwikkelingen die zorgen voor een dekkingsgraad hoger dan 140% in de laatste zes maanden.

In dit transitieplan wordt aangegeven of deelnemers nadeel ondervinden van de afschaffing van de leeftijdsonafhankelijke opbouw in de huidige pensioenregeling (afschaffing doorsneepremie). Indien er sprake is van nadeel wordt in dit transitieplan beschreven op welke wijze en in welke mate zij daarvoor worden gecompenseerd. Belangrijk hierbij is dat de nieuwe pensioenregeling en de transitie als geheel zijn 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 de accordering van dit transitieplan door de sociale partners is er dus overeenstemming op het totaalpakket.

Haskoning verzoekt SPHDHV het transitieplan door middel van publicatie op zijn website beschikbaar te stellen aan de deelnemers, slapers (=gewezen deelnemers), gewezen partners en pensioengerechtigden. Een en ander conform artikel 150d lid 3 van de Pensioenwet.

2 Verantwoordelijkheden, medezeggenschap en hoorrecht

Dit transitieplan is de vastlegging van hetgeen Haskoning en haar ondernemingsraad zijn overeengekomen over:

- De nieuwe pensioenregeling.
- Het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten.
- De compensatie voor de gevolgen van de afschaffing van de leeftijdsonafhankelijke pensioenopbouw en eventuele andere nadelige gevolgen van de wijziging van de pensioenregeling.
- Het initieel vullen van de solidariteitsreserve en het compensatiedepot.
- Het verdelen van het vermogen dat resteert na het vullen van de persoonlijke pensioenvermogens, het vullen van de verplichte buffers, het vullen van de solidariteitsreserve en het financieren van de eenmalige compensatie.

Haskoning en de ondernemingsraad hebben in een stuurgroep de afgelopen twee jaar uitgebreid overleg gehad over de bovengenoemde punten. In het eerste jaar is onder begeleiding van externe adviseurs informatie verzameld, waarna in het tweede jaar de nadruk kwam te liggen op het maken van keuzes.

Haskoning heeft op 19 november 2024 haar goedkeuring gegeven aan het transitieplan. Daarna heeft Haskoning het transitieplan ter instemming voorgelegd aan de ondernemingsraad op 20 november 2024. De ondernemingsraad heeft op 27 november 2024 ingestemd met het transitieplan.

Afstemming van sociale partners met SPHDHV heeft ervoor gezorgd dat de uitvoerbaarheid, uitlegbaarheid en evenwichtigheid van de afspraken in een vroeg stadium konden worden getoetst.

De hoofdlijnen van de reacties die naar voren zijn gebracht door de werkgever(s) en de ondernemingsraad zijn opgenomen in bijlage 1.

Haskoning verklaart dat zij en de ondernemingsraad invulling hebben gegeven aan het hoorrecht van de vereniging van pensioengerechtigden. De Vereniging van Gepensioneerden van RHDHV heeft aangetoond een substantieel gedeelte van de pensioengerechtigden te vertegenwoordigen.¹ Sociale partners hebben deze vereniging tijdig, te weten op 16 september 2024 en 21 oktober 2024, geïnformeerd over de wijziging van de pensioenregeling, inclusief de wijze waarop met de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten bij SPHDHV wordt omgegaan. Hierbij is een concept van het transitieplan voorgelegd en toegelicht aan de vereniging. Zij heeft haar oordeel gegeven, dat is bijgevoegd in bijlage 2. De opmerkingen van de Vereniging van Gepensioneerden van RHDHV betroffen voornamelijk tekstuele opmerkingen en deze zijn verwerkt in deze versie van het transitieplan. Een reactie op de inhoudelijke opmerkingen is in bijlage 2 opgenomen.

Haskoning geeft SPHDHV aan de hand van het transitieplan de opdracht tot uitvoering van de nieuwe pensioenregeling, inclusief het verzoek om de bestaande pensioenaanspraken en -rechten in te varen. SPHDHV beoordeelt deze opdracht op uitvoerbaarheid en evenwichtigheid alvorens zij de opdracht aanvaardt. Opdrachtaanvaarding betekent een wijziging van de uitvoeringsovereenkomst en SPHDHV gaat over deze wijziging en de opdrachtaanvaarding advies aanvragen bij het verantwoordingsorgaan van SPHDHV. Verder gaat SPHDHV het verantwoordingsorgaan advies vragen over het invaren van de bestaande pensioenaanspraken en -rechten. Het verantwoordingsorgaan heeft geen bevoegdheden ten aanzien van dit transitieplan zelf. De Raad van Toezicht heeft instemmingsrecht op belangrijke onderdelen in het transitieproces.

¹ Substantieel deel: aan deze voorwaarde is voldaan als een vereniging ten minste duizend slapers of pensioengerechtigden dan wel 10% van alle slapers of van alle pensioengerechtigden bij het pensioenfonds vertegenwoordigt. Een combinatie van verenigingen kan, maar dan dienen zij afzonderlijk aan de voorwaarden te voldoen.



Van de diensten van de door de overheid ingestelde transitiecommissie is geen gebruik gemaakt.

Bij de beoordeling van deze opdracht op uitvoerbaarheid en evenwichtigheid heeft SPHDHV de sociale partners op een aantal punten een aanvulling voorgesteld. Deze zijn overgenomen en in deze versie van dit transitieplan verwerkt.

Haskoning heeft op 27 november 2025 haar goedkeuring gegeven aan het transitieplan. Deze versie is ter instemming voorgelegd aan de ondernemingsraad op 14 november 2025. De ondernemingsraad heeft op 17 december 2025 ingestemd met het aangevulde transitieplan.

3 Mijlpalen

Haskoning geeft opdracht aan SPHDHV de gewijzigde pensioenregeling uit te voeren vanaf 1 januari 2027. De belangrijkste mijlpalen in het proces naar de gewijzigde pensioenregeling zijn:

Datum	Mijlpaal
1 juli 2023	Wet toekomst pensioenen van kracht.
28 augustus 2024	Besluit over de nieuwe pensioenregeling, compensatie en invaren genomen door sociale partners. Conceptversie transitieplan goedgekeurd die voor input naar SPHDHV en de vereniging van gepensioneerden (hoorrecht) wordt verstuurd.
21 oktober 2024	Hoorrecht gepensioneerden.
29 november 2024	Transitieplan vastgesteld en ondertekend door Haskoning namens sociale partners.
29 november 2024	Datum voor verzending door Haskoning van het transitieplan aan SPHDHV.
1 februari 2026	Advies- en instemmingsstappen fondsorganen doorlopen.
1 februari 2026	Voorlopige opdrachtaanvaarding en –bevestiging door SPHDHV.
31 maart 2026	Datum voor zending door SPHDHV van het implementatie- en communicatieplan aan De Nederlandsche Bank en de Autoriteit Financiële Markten.
1 januari 2027	Transitiedatum: transitie naar de gewijzigde pensioenregeling, inclusief invaren bestaande pensioenaanspraken en -rechten en start 10-jaars compensatieperiode voor het geval dat compensatie uit premie gefinancierd moet worden.
1 januari 2028	Uiterste wettelijk transitiemoment.
1 januari 2037	Einde compensatieperiode (10 jaar na de transitiedatum) in geval compensatie onverhoopt uit de premie moet worden gefinancierd. Zie noodplan.

4 Karakter van de nieuwe pensioenregeling

De huidige pensioenregeling van Haskoning wordt aangepast conform de vereisten uit de Wtp.

Op dit moment is de pensioenregeling van Haskoning vormgegeven als een middelloonregeling met financiering volgens een zogenoemd collective defined contribution (CDC) systeem. De huidige pensioenregeling kan niet gehandhaafd blijven. In het nieuwe pensioenstelsel, dat uiterlijk op 1 januari 2028 in heel Nederland geïmplementeerd dient te zijn, dient elke pensioenregeling vormgegeven te worden als een solidaire of flexibele premieregeling.

Haskoning heeft samen met de ondernemingsraad gekozen voor een solidaire premieregeling, omdat dit naar hun inzicht op basis van de uitgevoerde onderzoeken het beste aansluit bij de wensen en risicohouding van de deelnemers. Hierbij vinden sociale partners het belangrijk dat solidariteit en stabiliteit van de uitkering binnen de solidaire premieregeling robuuster kan worden ingericht dan in de flexibele premieregeling. 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 Haskoning en de ondernemingsraad 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. Dit wordt bevestigd door de uitkomsten van het risicopreferentie-onderzoek. Binnen de solidaire premieregeling worden deelnemers beter ontzorgd dan binnen een flexibele pensioenregeling. Dit sluit het beste aan bij de huidige situatie en past ook bij de redelijk homogene deelnemersgroep.

Nieuwe pensioenregeling

De belangrijkste kenmerken van de nieuwe pensioenregeling zijn:

- De nieuwe pensioenregeling is: een solidaire premieregeling.
- Binnen de solidaire premieregeling is voor alle pensioenvormen sprake van variabele uitkeringen die meebewegen met rendementsontwikkelingen.
- De nieuwe regeling kent geen toetredingsleeftijd.
- De pensioenrichtleeftijd is 68 jaar.
- Het pensioengevend salaris is gedefinieerd als 12,96 maal maandsalaris verhoogd met arbeidsmarkttoeslag en functietoeslag (2024).
- Het pensioengevend salaris is maximaal gelijk aan het fiscaal maximale inkomen: € 137.800 (2024).
- De franchise is gelijk aan de fiscaal minimale: € 17.545 (2024).
- De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioengevend salaris onder aftrek van de franchise.
- De basis en default is een beschikbare bruto premie van 26,5% van de pensioengrondslag met een deelnemersbijdrage van 8,2% van de pensioengrondslag. Via een opt-in kunnen deelnemers hun bijdrage verhogen waardoor de totale bruto premie uitkomt op het fiscaal maximum (geschat op 32,5%). Anderzijds kunnen deelnemers via een opt-out er voor kiezen om geen deelnemersbijdrage te betalen waardoor de totale bruto premie uitkomt op 18,3%. Bij opt-in en default zijn de risicoverzekeringen hetzelfde. Bij opt-in, opt-out en default zijn de risicoverzekeringen hetzelfde, een vaste dekking ongeacht de keuze voor een opt-in of opt-out. De risicoverzekeringen (overlijden en arbeidsongeschiktheid) zijn vast en ademen niet mee met de pensioenpremie.
- De beschikbare netto premie bij de default bedraagt naar verwachting 24,0% van de pensioengrondslag na aftrek van risicopremies en kosten.
- De partnerdefinitie is gelijk aan de wettelijke definitie.
- Voor deelnemers die er bij pensionering voor kiezen om met het opgebouwde pensioenvermogen zowel een ouderdomspensioen als een latent nabestaandenpensioen in te kopen, is de standaardverhouding tussen het levenslang ouderdomspensioen en het partnerpensioen bij overlijden 100:70. Deelnemers kunnen zelf een andere verhouding kiezen. Dit betekent dat de opzet van het partnerpensioen bij overlijden op of na pensioendatum niet verandert.

- Het partnerpensioen bij overlijden vóór pensionering bedraagt 35% van het pensioengevend salaris (op risicobasis verzekerd). Dit partnerpensioen gaat in bij overlijden van de deelnemer en stopt bij overlijden van de partner.
- De reeds opgebouwde partnerpensioenen in het huidige stelsel blijven behouden. Dit geldt voor deelnemers, slapers en pensioengerechtigden. Voor slapers en pensioengerechtigden verandert het partnerpensioen, afgezien van het invaren naar het nieuwe stelsel, dus niet.
- Het wezenpensioen bij overlijden vóór pensionering bedraagt 20% van het pensioengevend salaris en wordt uitgekeerd tot leeftijd 25 ongeacht of de wees studeert (op risicobasis verzekerd). Dit wezenpensioen wordt verdubbeld indien beide ouders van het kind zijn overleden (40% van het pensioengevend salaris).
- Het wezenpensioen bij overlijden na pensionering is ongewijzigd (14% van het ouderdompensioen) en wordt uitgekeerd tot leeftijd 25 ongeacht of de wees studeert. Dit wezenpensioen wordt verdubbeld indien beide ouders van het kind zijn overleden.
- Voor een wezenpensioen dat is ingegaan voor de transitiedatum kan de eindleeftijd uit de oude regeling blijven gelden. Een recht dat al bestaat stopt niet automatisch op 25 jaar. De studieverklaring vervalt.
- De reeds opgebouwde wezenpensioenen in het huidige stelsel blijven behouden. Er gelden aanvullende regels;
 - Is de wees 25 of 26 jaar dan kan de eindleeftijd uit de oude regeling blijven gelden. De studieverklaring vervalt.
 - Is de wees nog geen 25 jaar dan komt er een bedrag boven op de dekking in de nieuwe regeling (20% van pensioengevend salaris). De (totale) uitkering heeft een vaste eindleeftijd van 25 jaar.
- Het tijdelijk partnerpensioen bij overlijden vóór pensionering bedraagt 75% van de maximale wettelijke ANW-uitkering en eindigt op de AOW-datum van de partner.
- Het arbeidsongeschiktheidspensioen is een uitkering van 75% voor het salaris boven de WIA-grens bij meer dan 80% arbeidsongeschiktheid. Bij een lagere mate van arbeidsongeschiktheid geldt een lagere uitkering.
- Bij arbeidsongeschiktheid wordt de deelneming premievrij voortgezet. Voor nieuwe arbeidsongeschikten na de transitiedatum wordt na ingang van de premievrijstelling de pensioengrondslag jaarlijks verhoogd met de procentuele verhoging van de door het Centraal Bureau voor de Statistiek gepubliceerde loonindex “cao-lonen per maand, exclusief bijzondere beloningen, totaal cao-sectoren” met een maximum van 3%.
- De risicopremies voor overlijden en arbeidsongeschiktheid worden leeftijdsonafhankelijk vastgesteld. Uitgaande van een vaste bruto premie van 26,5% van de pensioengrondslagsom daalt of stijgt de netto premie bij veranderingen van de risicopremies.
- De risicodekkingen voor het partner- en wezenpensioen komen bij beëindiging van de deelneming te vervallen, dus ook bij ingang van het pensioen. Er is een uitlooperperiode van zes maanden. De risicodekking voor partner- en wezenpensioen wordt in die situatie nog zes maanden (of tot uiterlijk de aanvang van een nieuw dienstverband of de ingang van het ouderdompensioen) voortgezet door SPHDPV. Dit geldt ook indien een deelnemer arbeidsongeschikt is. De kosten van deze dekking worden gefinancierd vanuit (een opslag op) de totale risicopremie.
- De slaper krijgt bij het einde van de uitlooperperiode van zes maanden dan wel na afloop van de WW/ZW-periode een keuzemoment om de risicodekking van het nabestaandenpensioen vrijwillig voort te zetten door middel van een uitruil van het opgebouwde pensioenvermogen. Deze vrijwillige voortzetting kan tot 15 jaar na de uitdiensttreding.

Zie bijlage 7 voor een vergelijking van de nieuwe regeling met de oude regeling.

Kaders en doelstellingen nieuwe pensioenregeling

Sociale partners geven de volgende kaders en doelstellingen mee voor de nieuwe pensioenregeling:

- De hoogte van de ouderdomspensioenuitkering is afhankelijk van het persoonlijk pensioenvermogen. Dit wordt jaarlijks belegd conform de risicohouding. De ambitie is een zo hoog mogelijk pensioen, gegeven de beschikbare premie en het gewenste risico. Gegeven een premie van 24% netto, is het streven een pensioen dat ten minste gelijk is aan 60% van de gemiddelde pensioengrondslag bij 43 deelnemersjaren, maar bij voorkeur ligt het pensioen hoger.
- Uit ALM berekeningen blijkt dat de vervangingsratio op de pensioendatum voor een 25-jarige (met dus 43 deelnemersjaren) in de mediaan uitkomt op 75,5% van de gemiddelde pensioengrondslag.² De vervangingsratio die met 55% kans wordt gehaald is 70,8%. Met 60% kans wordt 66,3% gehaald. Daarmee is het streven naar minimaal 60% realistisch. Deze resultaten horen bij een doorrekening met een invaardeckingsgraad van 125% en de P-set van DNB van 30 maart 2024.
- In het slecht weer scenario is het pensioen op de pensioendatum bij voorkeur niet lager dan 30%. Uit ALM berekeningen blijkt dat dit streven realistisch is: de vervangingsratio op de pensioendatum voor een 25-jarige komt in het slecht weer scenario (5% percentiel) uit op 35,9%.
- In de uitkeringsfase kan de pensioenuitkering fluctueren. Sociale partners van Haskoning wensen dalingen van het ingegaan pensioen zo veel mogelijk te voorkomen. Daarnaast hebben sociale partners de wens dat het ingegaan pensioen, indien financieel mogelijk, jaarlijks met (een gedeelte van) de prijsindex verhoogd wordt. De voorwaardelijke koppeling tussen de aanpassing van de uitkering en de prijsindex komt in het nieuwe stelsel te vervallen. In het nieuwe stelsel wordt de uitkering verhoogd op basis van behaalde resultaten. Sociale partners wensen dat de verhogingen op basis van deze nieuwe systematiek zorgen voor een behoud van koopkracht. De wens hierbij is dat een eventuele verhoging (of verlaging) van de pensioenuitkering procentueel gelijk is voor alle pensioengerechtigden. Daarom stellen sociale partners aan SPHDHV het volgende voor:
 - Een projectierendement dat gelijk is aan de rentetermijnstructuur van de DNB.
 - Een spreidingstermijn van 1 jaar.
 - Een uitkeringscollectief.
- Dit dient er, samen met het solidariteitsbeleid, voor te zorgen dat de kans op een daling van de ingegane pensioenuitkeringen (overlevingskans gewogen) voor een 68-jarige in enig jaar lager is dan 1%. De bijbehorende mate van de daling (overlevingskans gewogen) is maximaal 1%. Uit berekeningen blijkt dat bij een invaardeckingsgraad van 125% voor een 68-jarige de kans op een daling van de uitkering 0,5% is en de mate -0,1%.³

Het vaststellen van het solidariteitsbeleid is de verantwoordelijkheid van het bestuur van SPHDHV. Sociale partners willen vooral de kans op en mate van daling van ingegane pensioenuitkeringen beperken, voor zover de daling van deze ingegane pensioenuitkeringen wordt veroorzaakt door economische ontwikkelingen, het macro-langlevenrisico of wijziging van verzekeringsgrondslagen. Hiertoe wordt een solidariteitsreserve aangehouden. Een gedetailleerde invulling daarvan staat in hoofdstuk 11.

² De vervangingsratio op de pensioendatum is gedefinieerd als de uitkering op leeftijd 68 gedeeld door de gemiddelde pensioengrondslag waarbij de pensioengrondslag-bedragen zijn verhoogd met de cumulatieve inflatie.

³ Kans op verlaging is kans op een jaar-op-jaar verlaging van de nominale pensioenuitkering tijdens de uitkeringsfase, overlevingskans gewogen. Mate van verlaging is Verwachte jaar-op-jaar overlevingskans gewogen korting van de nominale pensioenuitkering tijdens de uitkeringsfase. Onder FTK kwam de kans uit op 10,3% en de mate op -0,7%.

5 Opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten

Haskoning verzoekt SPHDHV de op de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten van SPHDHV in te varen in de nieuwe pensioenregeling door middel van een collectieve waardeoverdracht volgens artikel 150m van de Pensioenwet. De belangrijkste argumenten hiervoor zijn:

- De voordelen van het nieuwe pensioenstelsel worden ook van toepassing op 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 (in de mediaan) hoger dan in het huidige stelsel. Ingegane pensioenuitkeringen kunnen door invaren eerder worden verhoogd.
- De zogenoemde “dubbele transitie” (het afschaffen van de doorsneesystematiek in combinatie met het invaren van het opgebouwd pensioen) 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.

Voordelen van invaren die sociale partners hebben benoemd zijn:

- In het nieuwe stelsel wordt het pensioen leeftijdsafhankelijk belegd. Hierdoor kan beter aangesloten worden bij de wensen en risicohouding van de verschillende leeftijdsgroepen.
- Bij het niet invaren van opgebouwd pensioen 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 toetsingskaders (huidige regeling huidige financieel toetsingskader en nieuwe regeling nieuw pensioenstelsel) 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.
- Bij het niet invaren van opgebouwd pensioen resulteert een gesloten pensioenregeling, waarin veroudering zal optreden. Op termijn zal er minder beleggingsrisico genomen kunnen worden, waardoor de verwachte toeslagverlening omlaag gaat en beleggingskosten gemaakt moeten worden om de portefeuille te herzien. Verder zullen jaarlijks beleggingen verkocht moeten worden om de uitkeringen te kunnen voldoen, in de huidige situatie dekken de premie-inkomsten een groot deel van de uitkeringen.
- Bij het niet invaren ontstaat een schot tussen de bestaande en nieuwe pensioenaanspraken. Dit doorbreekt de risicodeling tussen generaties van deelnemers. Dit leidt ook bij het verzekeren van bijvoorbeeld het overlijdensrisico tot extra risico's.
- Bij invaren kan het aanwezige vermogen worden gebruikt voor de compensatie van het afschaffen van de doorsneepremie. Anders zal deze compensatie uit (extra) premie moeten worden gefinancierd. Verder kan bij het verdelen van het aanwezige vermogen rekening worden gehouden met de indexatie-achterstanden.
- Bij een voldoende hoge dekkingsgraad bij transitie kan bij invaren gestart worden met een gevulde solidariteitsreserve. Dit verlaagt het risico dat het pensioen verlaagd wordt in de jaren na transitie.

Invaren kent ook (mogelijke) nadelen. Sociale partners hebben de volgende nadelen benoemd:

- De wijziging van de pensioenregeling kan bezwaren bij deelnemers oproepen.
- De verdeling van collectief opgebouwd vermogen is complex en brengt mogelijk juridisch risico met zich mee. Dossiervorming en goede onderbouwing van m.n. de evenwichtigheid is noodzakelijk.
- Mogelijk volgt er een lager pensioen als het tegenzit, zeker bij een niet of onvoldoende gevulde solidariteitsreserve.
- De voorspelbaarheid van het te bereiken pensioen in de opbouwfase wordt lager dan in de huidige pensioenregeling.
- Er worden de nodige transitiekosten gemaakt en de nodige –activiteiten verricht.
- 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.



Sociale partners hebben de bovenstaande voor- en nadelen en de uitkomsten van de berekeningen besproken en, alles afwegende, geconcludeerd dat het de voorkeur verdient om het standaardpad uit de Wtp te volgen, namelijk invaren. Sociale partners zijn ervan overtuigd dat de keuze voor invaren in ieder geval niet onevenredig ongunstig is voor deelnemers, slapers, pensioengerechtigden, alsmede voor hun meeverzekerde partners en kinderen. In veel gevallen zal invaren juist gunstig zijn.

6 Transitiedoelstellingen

Haskoning heeft samen met de ondernemingsraad de volgende transitiedoelstellingen (met kwantitatieve maatstaven) voor ogen gehad bij het wijzigen van de pensioenregeling:

Wettelijke doelstelling	Kwantitatieve maatstaf
1. Het Minimaal Vereist Eigen Vermogen (MVEV) en de operationele reserve (OR) worden op het moment van transitie gevuld tot het benodigde niveau.	- MVEV en OR gevuld bij aanvang; hoogte van deze verplichte buffers bij aanvang. - Minimaal Vereist Eigen Vermogen 2%** - Operationele reserve 3%** - In beide gevallen betreft het een % van de VPV op de transitiedatum.
2. Elke deelnemer, slaper en pensioengerechtigde ontvangt op het moment van transitie ten minste "zijn" voorziening pensioenverplichtingen berekend op sekseneutrale wijze. Dit betekent dat de ingegane pensioenen en de opgebouwde pensioenen op het moment van transitie niet worden verlaagd. ***	- Persoonlijk pensioenvermogen voor elke deelnemer, slaper en pensioengerechtigde $\geq$ voorziening pensioenverplichtingen op het moment van de transitie berekend op sekseneutrale wijze. - Ingegane pensioenuitkeringen en opgebouwde pensioenen op de dag na transitie $\geq$ ingegane pensioenuitkeringen en opgebouwd pensioenen op de dag voor transitie.
Overige doelstellingen	Kwantitatieve maatstaf
3. De verwachte pensioenen van deelnemers, slapers en pensioengerechtigden zijn voor en na transitie ten minste gelijk, bij voorkeur wat hoger om te corrigeren voor het additionele risico dat men loopt in het nieuwe contract. *	Transitie-effecten over de verschillende leeftijden in termen van: - Pensioenverwachtingen in de nieuwe regeling (inclusief invaren) ten opzichte van de huidige regeling (slecht weer, mediaan, goed weer). Pensioenverwachtingen worden bepaald via de Uniform Pensioenoverzicht (UPO)-methodiek en de vervangingsratio over de pensioenperiode. - Netto profijt uitkomsten in de nieuwe regeling (inclusief invaren) ten opzichte van de huidige regeling.
4. Het fonds start in het nieuwe pensioenstelsel bij voorkeur met een voldoende gevulde solidariteitsreserve. *	- Solidariteitsreserve gevuld bij aanvang; hoogte van de solidariteitsreserve bij aanvang. - Solidariteitsreserve minimaal 3%. - Gewenste maximale solidariteitsreserve 5%. - In beide gevallen betreft het een % van de VPV op de transitiedatum.
5. Het fonds start in het nieuwe pensioenstelsel bij voorkeur met een voldoende vermogen om de compensatie te financieren. *	- Compensatiedepot gevuld bij aanvang; hoogte van het compensatiedepot bij aanvang. - Gewenst vermogen voor compensatiedepot 5% van de VPV op de transitiedatum.
6. Rekening houdend met de toeslagachterstanden van pensioengerechtigden geen verschil in verhogingen tussen leeftijdscohorten.	Verschil in verdeling van het resterende vermogen (na vullen MVEV, ROR, solidariteitsreserve, compensatiedepot) tussen leeftijdscohorten.

* Sociale partners wensen in de aanloop naar het nieuwe pensioenstelsel (tijdens de transitiefase) geen verlaging van het pensioen door te voeren, om op het moment van de transitie naar verwachting voldoende vermogen te hebben voor de overige doelstellingen.

** Hoogte nog vast te stellen.

*** Indien er sprake is van een te lage dekkingsgraad op het invaarmoment kan een verlaging van de pensioenen voorafgaand aan het invaren onvermijdelijk zijn.

Het totaal van het minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) en de operationele reserve (OR) komt uit op 5%. Er is bewust gekozen voor een hoog totaal percentage zodat er voldoende reserve is om in de eerste jaren na de transitie onverwachte tegenvallers op te vangen (stroppenpot). Ongeveer drie tot vier jaar na de invaardatum kunnen de verplichte buffers waarschijnlijk worden verlaagd naar lagere waarden (die voortvloeien uit regelgeving). Vrijvallende middelen zullen dan worden gebruikt om het compensatiedepot, de solidariteitsreserve en/of de persoonlijke pensioenvermogens te verhogen.

De toelichting bij de doelstellingen is als volgt:

- Doelstelling 1 is wettelijk verplicht. Er zijn twee wettelijke buffers nodig (MVEV en OR) om financiële tegenvallers op te vangen.
- Sociale partners vinden het vertrouwen in de nieuwe pensioenregeling belangrijk. Op het moment van transitie dragen de in de tabel opgenomen doelstellingen 2 en 3 bij aan dit doel.
- In de jaren na transitie draagt de in de tabel opgenomen doelstelling 4 bij aan dit doel. Een solidariteitsreserve voorkomt dat de ingegane pensioenen in de jaren na de transitie mogelijk verlaagd kunnen worden. De wens bestaat om te starten met een voldoende gevulde solidariteitsreserve (minimaal 3%, gewenst 5%). Uit de ALM-analyses blijkt dat het startniveau van de solidariteitsreserve in belangrijke mate het risico op een verlaging van het pensioen in de jaren na transitie bepaalt.
- Onderdeel van het nieuwe pensioenstelsel is het afschaffen van de doorsneepremie. Voor de huidige oudere deelnemers brengt dit nadeel met zich mee.⁴ In de wet is opgenomen dat de transitie in zijn geheel op evenwichtigheid moet worden beoordeeld. Dit houdt in dat het wijzigen van de pensioenregeling en het pensioenstelsel, de keuze om al dan niet in te varen en de afspraken over compensatie in zijn geheel worden gezien. Compensatie kan uit premie en uit het vermogen plaatsvinden.

Compenseren vanuit de premie gaat ten koste van het verwacht pensioen van de jongere deelnemers als de netto premie wordt verlaagd bij een gelijkblijvende bruto premie om budget vrij te spelen voor compensatie van de oudere deelnemers of ten koste van andere arbeidsvoorwaarden van deelnemers (loonruimte) als de bruto premie moet worden verhoogd om extra budget voor compensatie te creëren.

Dit is door sociale partners meegewogen bij de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie. Sociale partners geven de voorkeur aan compensatie vanuit vermogen. Met de in de tabel opgenomen doelstelling 5 wordt hieraan invulling gegeven: het compensatiedepot wordt gevuld vanuit fondsvermogen. Het compensatiedepot kan niet worden gevuld vanuit overrendement.

- In het verleden genomen beleidsbeslissingen worden als evenwichtig beschouwd. Dit geeft geen reden tot meer of minder compensatie van deelgroepen. Desondanks zouden sociale partners graag zien dat er op enigerlei wijze rekening kan worden gehouden met de gemiste indexatie. Zie daarom doelstelling 6.

De indexatieachterstand van SPHDHV ten opzichte van de ambitie per eind 2023 over de afgelopen 10 jaar (2014-2023) bedraagt voor de actieven maximaal 19,2% en voor de inactieven maximaal 15,5%. Bij een dekkingsgraad op de transitiedatum van 113% of lager lukt het helaas niet om verhogingen te geven ter reparatie van de gemiste indexatie. Bij een dekkingsgraad van 118% is een verhoging van 5% mogelijk. Bij een dekkingsgraad van 125% is dat 10%. Zie verder paragraaf 7.2.

Sociale partners vinden de doelstellingen in combinatie met de voorrangsregels evenwichtig. Zie ook hoofdstuk 7.

⁴ Pensioenopbouw vereist een hogere premie naarmate een deelnemer ouder wordt. De nieuwe vlakke premie is in zekere zin de gemiddelde premie over alle leeftijden. In het huidige stelsel was er een relatief hoge premie beschikbaar voor de oudere deelnemers. Straks krijgen zij de gemiddelde premie die voor hen in feite te laag is.

Sociale partners kijken bij de beoordeling van de realisatie van de doelstellingen naar alle kwantitatieve maatstaven genoemd in de bovenstaande tabel, maar bij de totaalbeoordelingen wordt vooral gekeken naar de volgende (wettelijke) kwantitatieve maatstaven:

- De wijziging van de pensioenuitkering in een verwacht, slecht weer en goed weer scenario.
- De wijziging van de vervangingsratio over de pensioenperiode (mediaan, 5%-percentiel).
- De wijziging van het netto profijt.
- Kans op verlagingen van uitkeringen.

Zie hoofdstuk 13 voor de beoordeling van de evenwichtigheid door de sociale partners aan de hand van de doelstellingen en maatstaven. Hierbij gelden de volgende uitgangspunten:

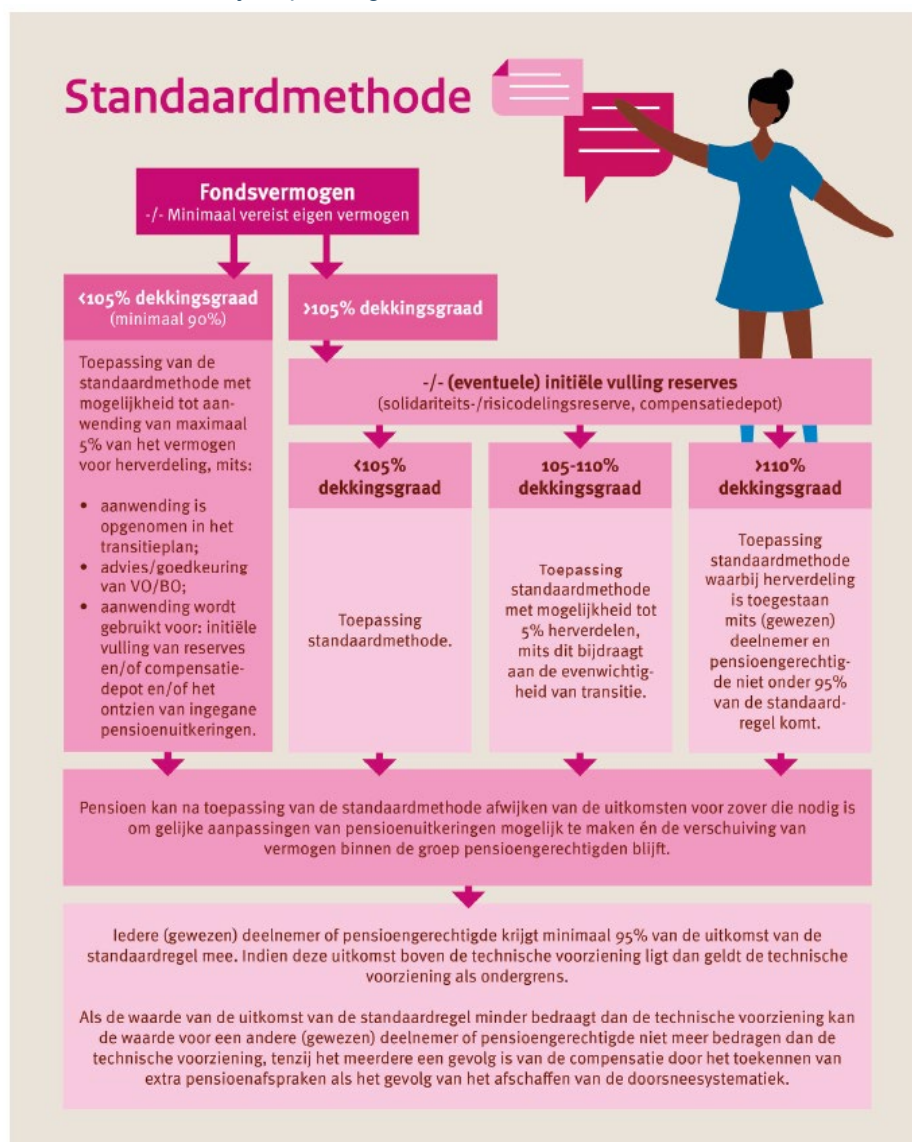
- Sociale partners beoordelen de transitie in zijn geheel op evenwichtigheid. Dit houdt in dat het wijzigen van de pensioenregeling en het -stelsel, de keuze om al dan niet in te varen en de afspraken over compensatie in zijn geheel worden gezien.
- Daarbij wordt geaccepteerd dat er per generatie/cohort ex ante enige verschillen in transitie-effecten kunnen zijn. Deze ex ante verschillen in transitie-effecten tussen generaties/cohorten mogen echter niet al te groot zijn.
- Daarbij wordt geaccepteerd dat er per generatie/cohort ex post verschillen kunnen ontstaan.
- Sociale partners vermijden dat voor een groep uitsluitend negatieve effecten resulteren, terwijl andere groepen wel positieve effecten laten zien.
- Proportionaliteit en solidariteit moeten betrokken worden in de besluitvorming van de transitie. Een offer door een grote groep kan een grote nutswaarde hebben voor een kleine groep.
- Een nadelig transitie-effect op korte termijn mag zwaarder wegen dan een nadelig transitie-effect op langere termijn, vanwege het handelingsperspectief van betrokkenen. Het effect op het lopende pensioen van pensioengerechtigden na transitie wordt zwaarder gewogen dan het effect op het verwacht pensioen van (jonge) deelnemers.

7 Prioritering

Of de transitiedoelstellingen daadwerkelijk behaald kunnen worden is afhankelijk van de dekkingsgraad van het fonds op het moment van de transitie. De transitiedoelstellingen moeten daarom in samenhang met de voorrangsregels worden gezien. Deze voorrangsregels bepalen welke transitiedoelstellingen voorrang hebben boven andere transitiedoelstellingen.

7.1 Wettelijke kaders

Bij het verdelen van het collectief opgebouwd fondsvermogen gelden de volgende wettelijke randvoorwaarden bij toepassing van de standaardmethode:⁵



⁵ Bron: Handreiking Evenwichtige Transitie van het Ministerie van SZW.

7.2 Voorrangsregels

Sociale partners hebben 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 omdat de kwalitatieve doelstellingen en kwantitatieve maatstaven en de daarbij geldende voorrangsregels robuust zijn geformuleerd.

De bandbreedte van de dekkingsgraad waarbij geen nadere besluitvorming meer nodig is, is door sociale partners vastgesteld op 110% tot 140%. Indien op het transitiemoment de dekkingsgraad tussen 110% en 140% ligt, wordt naar de mening van sociale partners in voldoende mate voldaan aan de transitiedoelstellingen, rekening houdend met de aangegeven prioritering, en liggen de belangrijkste transitie-effecten binnen de afgesproken grenzen. De bovengrens van 140% is willekeurig gekozen. Het is een hoge dekkingsgraad die niet snel zal worden bereikt maar nog wel enigszins realistisch is.

Hoeveel er wordt gealloceerd naar persoonlijke pensioenvermogens, de solidariteitsreserve en de compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek hangt af van de dekkingsgraad van het fonds op de transitiedatum. Omdat niet aan alle doelstellingen kan worden voldaan bij een lage dekkingsgraad, zijn er voorrangsregels vastgesteld door sociale partners. De voorrangsregels zijn als volgt vastgesteld (eerst A, dan B, dan C etc.):

- A. Het aanleggen van het MVEV (minimaal vereist eigen vermogen) conform de wettelijke maatstaven. We gaan uit van een MVEV van 2% van de VPV op de transitiedatum.
- B. Het vullen van de OR (operationele reserve) tot een niveau dat nodig is voor de afzonderlijke onderdelen van de OR. We gaan uit van een OR van 3% van de VPV op de transitiedatum.
- C. Het toekennen van persoonlijke pensioenvermogens aan de (gewezen) deelnemers, ex-partners en pensioengerechtigden die onmiddellijk na invaren minimaal zijn gelijk aan de voorziening pensioenverplichtingen voorafgaand aan invaren. Hierdoor blijft het ingegaan pensioen en het opgebouwd pensioen op het moment van de transitie gelijk indien de onderliggende grondslagen niet wijzigen. Als het fondsvermogen (na aftrek van A en B) hiervoor onvoldoende is, vindt een verlaging van het persoonlijke pensioenvermogen plaats.
- D. Vanaf een dekkingsgraad van 105%: het financieren van de compensatie en het vullen van de solidariteitsreserve waarbij de compensatie prioriteit krijgt. Na het realiseren van A, B en C wordt bij een dekkingsgraad tussen 105% ($100\% + \text{MVEV} + \text{OR}$) en 113% ($100\% + \text{MVEV} + \text{OR} + 3\% \text{ SR} + 5\% \text{ CD}$) (5/8)de van het resterende vermogen gebruikt voor de compensatie en (3/8)de voor het vullen van de solidariteitsreserve.
- E. Vanaf een dekkingsgraad van 113%: het resterende vermogen wordt onder iedereen verdeeld met een generieke verhoging met een maximum van 5%.
- F. Vanaf een dekkingsgraad van 118%: de solidariteitsreserve wordt na transitie gevuld tot het gewenste niveau van 5% van de VPV op de transitiedatum.
- G. Vanaf een dekkingsgraad van 120%: het resterende vermogen wordt onder iedereen verdeeld met een generieke verhoging.

Sociale partners hebben gekozen voor generieke verhogingen (E en G), oftewel de standaardmethode met 1 jaar spreiding in plaats van de default van 10 jaar. Hierdoor gaat er in de verdeling van het vermogen bij invaren meer naar ouderen dan bij de default, maar gelet op de toeslagachterstanden uit het verleden vinden sociale partners dit evenwichtiger. Bij 10 jaar spreiding en een te verdelen vermogen van 10% zouden de gepensioneerden minder dan 10% krijgen (hoe ouder, hoe sterker de min) en het vrijvallende vermogen zou dan gaan naar de niet-gepensioneerden (zij zouden dan ongeveer 2% extra krijgen). Mede gelet op de toeslagachterstanden vonden sociale partners dit niet goed uitlegbaar. Met toepassing van 1 jaar – in dit voorbeeld bij een te verdelen vermogen van 10% krijgt iedereen dan 10% erbij – wordt invulling gegeven aan doelstelling 6 in hoofdstuk 6.

Partijen hebben samen een minimaal benodigde invaardeckingsgraad (= beoogde invaardeckingsgraad) vastgesteld en een minimaal gewenste dekkingsgraad. Bij de minimaal benodigde invaardeckingsgraad is rekening gehouden met de wens om bij aanvang met een goed werkende pensioenregeling te starten met een minimaal voldoende gevulde solidariteitsreserve en met de financiering van de compensatie.

Invaardekkingsgraad	Omschrijving
110%	Minimaal benodigde invaardeckingsgraad A. 2% voor MVEV, B. 3% voor OR, C. 100% technische voorziening op basis van rentetermijnstructuur, D. 1,87% voor initiële vulling solidariteitsreserve, E. 3,13% voor <u>minimale</u> vulling compensatiedepot voor financiering compensatie afschaffing doorsneesystematiek.
113%	Minimaal gewenste invaardeckingsgraad F. 2% voor MVEV, G. 3% voor OR, H. 100% technische voorziening op basis van rentetermijnstructuur, I. 3% voor initiële vulling solidariteitsreserve, J. 5% voor vulling compensatiedepot voor financiering compensatie afschaffing doorsneesystematiek.

Partijen hebben het volgende afgesproken bij lagere dekkingsgraden op het transitiemoment:

Invaardekkingsgraad	Omschrijving
Lager dan 105%	- Vulling MVEV en OR, in totaal 5%. - Persoonlijke pensioenvermogens zijn lager dan voorzieningen. - Geen financiering compensatie. - Geen initiële vulling solidariteitsreserve.
Tussen 105% en 113%	- Vulling MVEV en OR, in totaal 5%. - Persoonlijke pensioenvermogens gelijk aan voorzieningen. - Financiering compensatie met (5/8)de van het resterende vermogen – na vullen MVEV, OR en persoonlijke pensioenvermogens - Initiële vulling solidariteitsreserve met (3/8)de van het resterende vermogen.
Tussen 113% en 118%	- Vulling MVEV en OR, in totaal 5%. - Persoonlijke pensioenvermogens gelijk aan voorzieningen. - Initiële vulling solidariteitsreserve van 3%. - Vulling compensatiedepot van 5%. - Verdeling resterende vermogen onder alle (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden via een generieke verhoging.
Tussen 118% en 120%	- Vulling MVEV en OR, in totaal 5%. - Persoonlijke pensioenvermogens gelijk aan voorzieningen. - Vulling compensatiedepot van 5%. - Generieke verhoging van 5%. - Vulling solidariteitsreserve tot maximaal 5%.
Vanaf 120%	- Vulling MVEV en OR, in totaal 5%. - Persoonlijke pensioenvermogens gelijk aan voorzieningen. - Vulling compensatiedepot van 5%. - Generieke verhoging van 5%. - Vulling solidariteitsreserve van 5%. - Generieke verhoging op basis van resterende vermogen.

In de onderstaande tabel wordt het bovenstaande vertaald naar uitkomsten voor verschillende invaardeckingsgraden.

Uitwerking voorrangsregels voor verschillende invaardeckingsgraden
(alle percentages staan voor middelen beschikbaar voor aangegeven doeleinden uitgedrukt in de VPV op de transitiedatum)

Invaardekkingsgraad	OR + MVEV	Solidariteits-reserve	Compensatie-depot	Generieke verhoging
90%	5%	0%	0%	-15%
100%	5%	0%	0%	-5%
101%	5%	0%	0%	-4%
102%	5%	0%	0%	-3%
103%	5%	0%	0%	-2%
104%	5%	0%	0%	-1%
105%	5%	0%	0%	0%
106%	5%	0,38%	0,63%	0%
107%	5%	0,75%	1,25%	0%
108%	5%	1,13%	1,88%	0%
109%	5%	1,50%	2,50%	0%
110%	5%	1,88%	3,13%	0%
111%	5%	2,25%	3,75%	0%
112%	5%	2,63%	4,38%	0%
113%	5%	3%	5%	0%
114%	5%	3%	5%	1%
115%	5%	3%	5%	2%
116%	5%	3%	5%	3%
117%	5%	3%	5%	4%
118%	5%	3%	5%	5%
119%	5%	4%	5%	5%
120%	5%	5%	5%	5%
121%	5%	5%	5%	6%
122%	5%	5%	5%	7%
123%	5%	5%	5%	8%
124%	5%	5%	5%	9%
125%	5%	5%	5%	10%
125%+x%	5%	5%	5%	10%+x%

Bij een dekkingsgraad lager dan 110% kan het compensatiedepot niet tot 3,13% - een minimaal compensatieniveau – worden gevuld. Dit betekent dat er onvoldoende middelen zijn om de deelnemers minimaal te compenseren voor de afschaffing van de doorsneepremie. Sociale partners hebben nog geen definitieve afspraken gemaakt over hoe zij hier dan mee om willen gaan. Enerzijds omdat ze verwachten dat deze situatie zich niet snel zal voordoen, anderzijds omdat ze deze complexe situatie liever bespreken als deze zich aandient en alle relevante informatie op dat moment beschikbaar is.

Mocht de dekkingsgraad op het invaarmoment lager dan 110% zijn dan zullen sociale partners met elkaar in overleg treden over de ontstane situatie. De laatste zes maanden voor de transitiedatum zal SPHDHV de sociale partners maandelijks informeren over de actuele dekkingsgraad. Zodra de actuele dekkingsgraad lager dan 111% is, wordt een afspraak voor een overleg gemaakt. Wel hebben sociale partners in bijlage 5 de maatregelen opgenomen die zij dan kunnen nemen of zullen nemen als het overleg niet tijdig (nieuwe) afspraken oplevert. Uitgangspunt in bijlage 5 is dat de bovenstaande voorrangsregels worden toegepast, behalve als er generieke verlagingen dreigen. In dat laatste geval volgt uitstel of afstel van invaren.

Een dekkingsgraad van 140% op de transitiedatum is de hoogste dekkingsgraad waarvoor is vastgesteld dat de voorgenomen transitie evenwichtig uitwerkt. Zie hoofdstuk 12. Bij een dekkingsgraad hoger dan 140% kunnen de persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers, slapers, andere aanspraakgerechtigden en pensioengerechtigden extra (met meer dan 100% van de technische voorziening) worden gevuld uit het collectieve pensioenvermogen en wordt aan alle overige transitiedoelstellingen voldaan. Het zou echter kunnen dat bij een hogere dekkingsgraad dan 140% de voorgenomen transitie niet evenwichtig uitpakt voor de verschillende belanghebbenden. Sociale partners spreken af in voorkomend geval met elkaar in overleg te treden over de ontstane situatie. Zie verder bijlage 5.

8 Transitie-effecten zonder compensatie

De effecten van de wijziging van de pensioenregeling (transitie-effecten) worden in dit transitieplan berekend op basis van vervangingsratio's over de pensioenperiode, kansen op verlagingen van uitkeringen en de verwachte pensioenen (Uniform pensioenoverzicht, kortweg UPO) in goed weer, slecht weer en de mediaan. De effecten zijn verder berekend door het netto profijt van het ongewijzigd voortzetten van de pensioenregeling af te zetten tegen het netto profijt van het wijzigen van de pensioenregeling, inclusief het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Hierbij is het netto profijt gelijk aan het verschil tussen de marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen en de marktwaarde van de toekomstige premie-inleg.

Voor iedere groep “deelnemers” is voor enkele maatmensen in kaart gebracht wat de effecten van de transitie zijn. Zie onderstaande tabel voor overzicht maatmensen.

Maatmens	Leeftijd	Status	Pensioengevend salaris	Opgebouwd ouderdomspensioen
1	25	Actief	44.000	0
2	30	Actief	52.000	0
3	40	Actief	68.000	10.000
4	50	Actief	80.000	25.000
5	55	Actief	85.000	29.000
6	60	Actief	87.500	33.000
7	65	Actief	90.000	37.500
8	40	Slaper	N.v.t.	10.000
9	50	Slaper	N.v.t.	25.000
10	68	Gepensioneerd	N.v.t.	40.000
11	78	Gepensioneerd	N.v.t.	40.000

Er is in dit hoofdstuk bij de doorrekening van de transitie-effecten rekening gehouden met de in hoofdstuk 11 te bespreken initiële vulling van de solidariteitsreserve. Met de in hoofdstuk 9 te bespreken compensatie is nog geen rekening gehouden. Voor de sociale partners zijn de transitie-effecten op basis van de vervangingsratio over de pensioenperiode in het mediane scenario leidend.⁶ Daarom gaan we in dit hoofdstuk alleen aan de hand van de mediaan van vervangingsratio's na of compensatie nodig is. In hoofdstuk 10 kijken we naar de transitie-effecten inclusief compensatie op basis van de vervangingsratio's en de andere hiervoor genoemde maatstaven (kans op verlagingen, verwachte pensioenen, netto profijt).

⁶ In de vergelijking van de maatstaven komt de vervangingsratio als meest informatief naar voren. Netto profijt heeft een “black box karakter” en is daardoor minder geschikt voor de communicatie over de effecten naar deelnemers. Bovendien wordt bij netto profijt beleggingsrisico niet “beloond”, terwijl dit juist een wezenlijk onderdeel is van pensioenregelingen. De verwachte pensioenen (UPO-bedragen) kijken alleen naar de eerste uitkering op de pensioendatum en laten de ontwikkeling van de uitkering in de uitkeringsfase buiten beschouwing. De vervangingsratio kijkt wel naar de volledige uitkeringsfase en de uitkomsten zijn bovendien goed uitlegbaar. Sociale partners kijken in de eerste plaats naar de mediaan omdat deze het dichtst bij de meest waarschijnlijke uitkomst ligt. De goed weer uitkomsten vinden sociale partners minder interessant omdat deze een bijna onrealistisch gunstig beeld geven van het nieuwe stelsel. De slecht weer uitkomsten hebben zeker de aandacht van sociale partners maar vinden zij minder richtinggevend. Beleid baseren op de onderkant van de scenario's zou leiden tot alleen maar zeer defensieve keuzes.

In bijlage 3 zijn de uitgangspunten en veronderstellingen opgenomen die aan de berekeningen ten grondslag liggen. Bij de onderstaande uitkomsten is gerekend met dekkinggraden van 110% (minimaal benodigde invaardekkingsgraad) en 125% (stand eind maart 2024).

We onderzoeken daarmee bewust de effecten bij de ondergrens en het midden van de bandbreedte van de invaardekkingsgraad. Bij een hogere invaardekkingsgraad zullen de uitkomsten beter zijn en daardoor minder richtinggevend. Het huidige en het nieuwe stelsel zijn doorgerekend om de transitie-effecten te bepalen.

De navolgende tabel toont de vervangingsratio's voor verschillende maatmensen over de uitkeringsperiode. Deze vervangingsratio's zijn de naar overlevingskans gewogen vervangingsratio over de hele uitkeringsduur. De vervangingsratio op de pensioendatum telt zwaarder mee dan de vervangingsratio op een heel hoge leeftijd. Er wordt dus niet naar één moment gekeken, maar naar de hele uitkeringsperiode tot overlijden. In de jaren na pensionering wordt de (fictieve) pensioengrondslag geïndexeerd met de prijsinflatie. Daarmee wordt het koopkrachtbehoud na ingang meegenomen in de vervangingsratio. De vervangingsratio's zijn berekend met de P-set van DNB per 30 maart 2024.

Vervangingsratio over uitkeringsperiode (FTK = 100%)

	FTK	Solidaire premieregeling zonder compensatie	FTK	Solidaire premieregeling zonder compensatie
	Invaardekkingsgraad 110%		Invaardekkingsgraad 125%	
Verwachting/mediaan				
25-jarige	100%	103%	100%	104%
30-jarige	100%	98%	100%	99%
40-jarige	100%	100%	100%	104%
50-jarige	100%	106%	100%	110%
55-jarige	100%	108%	100%	112%
60-jarige	100%	111%	100%	115%
65-jarige	100%	114%	100%	121%
40-jarige slapers	100%	135%	100%	146%
50-jarige slapers	100%	125%	100%	133%
68-jarige	100%	117%	100%	126%
78-jarige	100%	114%	100%	123%
Slecht weer/5% perc.				
25-jarige	100%	83%	100%	81%
30-jarige	100%	85%	100%	83%
40-jarige	100%	88%	100%	86%
50-jarige	100%	92%	100%	91%
55-jarige	100%	97%	100%	95%
60-jarige	100%	101%	100%	100%
65-jarige	100%	105%	100%	109%
40-jarige slapers	100%	69%	100%	70%
50-jarige slapers	100%	90%	100%	91%
68-jarige	100%	111%	100%	118%
78-jarige	100%	107%	100%	117%

De resultaten voor de maatmensen in deze tabel geven aan dat bij beide dekkingsgraden de pensioenresultaten verbeteren voor (bijna) alle deelnemers, slapers en pensioengerechtigden. Compensatie lijkt niet nodig te zijn voor de oudere deelnemers. De dubbele transitie lijkt er in de mediaan voor te zorgen dat het nadeel van de overgang naar de vlakke premie meer dan voldoende wordt gecompenseerd door de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel.

Alleen bij de jonge deelnemers zien we bescheiden verbeteringen en een lichte min bij de 30-jarige. Dit komt doordat de dekkingsgraad in de mediaan in de FTK-regeling snel oploopt, wat samen met de ongelimiteerde horizon voor inhaalindexatie leidt tot hoge indexaties op lange termijn voor de jonge deelnemers. Het FTK wordt daardoor aantrekkelijker voor deze groep en de solidaire premiereregeling daardoor in de vergelijking iets minder. Verder is verondersteld dat de 30-jarige geen opgebouwde aanspraken heeft. Ook dat drukt de uitkomsten. Zij profiteren door het ontbreken van opgebouwde aanspraken niet van het invaren van het verleden. Tegelijkertijd zien we dat de vervangingsratio's van de 30-jarige met 65% bij het FTK en 64% onder de Wtp in beide gevallen voldoende hoog zijn.

Bij slecht weer verslechteren de resultaten voor alle maatmensen, behalve voor de oudere deelnemers en de pensioengerechtigden. Voor de beide pensioengerechtigden (68 en 78 jaar) zien we ook hogere vervangingsratio's bij slecht weer.

Bij slapers zien we een sterke verbetering in de mediaan, hoger dan bij deelnemers met dezelfde leeftijd. Dit komt doordat zij binnen SHPHDV geen last hebben van de afschaffing van de doorsneepremie. Bij hun nieuwe werkgever hebben ze dit nadeel wel. Zouden we de effecten combineren dan zal het totaal effect vergelijkbaar worden met dat bij de deelnemers hier. Bij slecht weer zien we een sterke verslechtering ten opzichte van het FTK. Bij slecht weer ontbreekt in het nieuwe stelsel de dempende werking van buffers.

9 Compensatie

9.1 Achtergrond compensatie

Uit het vorige hoofdstuk blijkt dat de deelnemers volgens de berekeningen (bijna) geen nadeel ondervinden van de wijziging van de pensioenregeling. De zogenaamde dubbele transitie pakt hier gunstig uit. Deze uitkomst blijkt echter niet robuust te zijn. Uit eerdere berekeningen kwam namelijk naar voren dat de oudere deelnemers er wel op achteruit gaan. Dit kwam dan grotendeels door het afschaffen van de leeftijdsonafhankelijke pensioenopbouw (= afschaffen doorsneesystematiek).

De positieve effecten van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel compenseerden voor deze leeftijdscohorten de negatieve effecten van het afschaffen van de leeftijdsonafhankelijke pensioenopbouw bij deze eerdere berekeningen niet volledig. Het is niet ondenkbaar dat aannames en scenario's in de aankomende periode tot invaren weer zodanig veranderen dat dan toch weer compensatie nodig lijkt uit hoofde van nieuwe berekeningen.

Los van de doorrekening weten we dat een compensatie gebaseerd op toekomstige meevallers een wankel basis kent. Deze voordelen zijn namelijk niet zeker. De economie kan zich minder gunstig ontwikkelen, het nieuwe stelsel blijft mogelijk niet decennia intact en de omvang van de in te varen aanspraken is niet voor iedereen hetzelfde. Kijken we voor de compensatie alleen naar de toekomstige opbouw dan is deze aanzienlijk robuuster. Bij deze compensatie wordt immers geen rekening gehouden met de voordelen van invaren en het nieuwe pensioenstelsel.

9.2 Hoogte en vorm compensatie

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

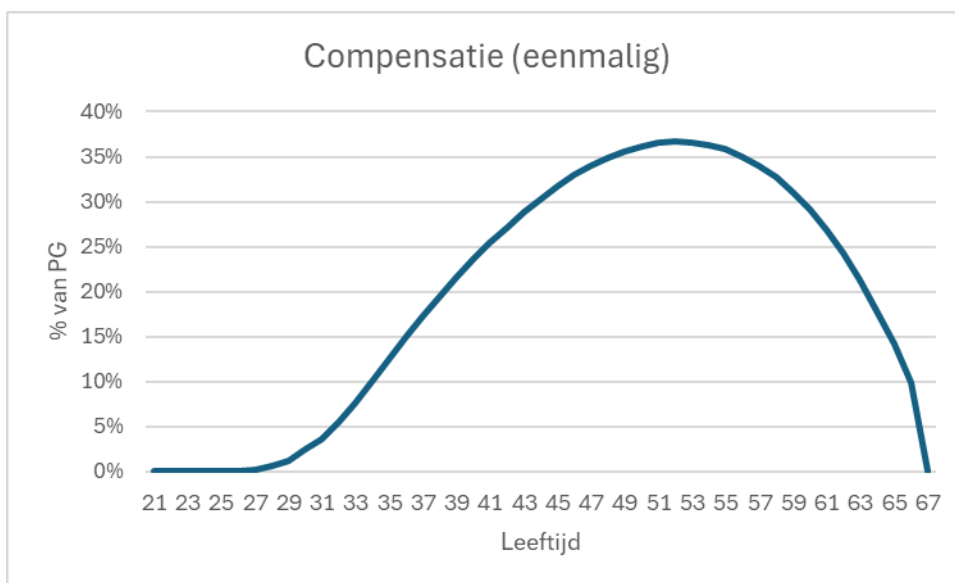
- Stap 1: bepaal voor elke leeftijd wat naar verwachting in de toekomst zou worden opgebouwd door middel van premie-inleg bij ongewijzigde voortzetting van de huidige pensioenregeling (jaarlijkse opbouw exclusief toeslagverlening). Dit betreft de totale verwachte premie-inleg per leeftijd tot de pensioenleeftijd op basis van de doorsneesystematiek.
- Stap 2: bepaal voor elke leeftijd wat naar verwachting de toekomstige premie-inleg is tot de pensioenleeftijd op basis van een vlakke premie zoals in het nieuwe pensioenstelsel. De hoogte van de vlakke premie wordt zodanig vastgesteld dat de toekomstige opbouw op populatieniveau gemiddeld niet wijzigt ten opzichte van de huidige regeling.
- Stap 3: voer stap 1 en 2 uit op basis van vaste rentestanden 1%, 2%, 3% en 4%.
- Stap 4: het verschil tussen de waarde van de toekomstige premie-inleg van stap 1 en stap 2 vormt de expliciete compensatiestaffel. Omdat de uitkomst bij stap 3 afhankelijk is van de rentestand, vindt er een middeling plaats op de verschillen tussen de resultaten van stap 1 en 2 op basis van de vier rentestanden. De resulterende gemiddelde expliciete compensatiestaffel geldt als uitgangspunt voor de toekenning van compensatie bij de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.

Uit deze systematiek volgt een compensatiestaffel die een last van ongeveer 10% van de VPV met zich meebrengt. Sociale partners vonden het niet evenwichtig om deze volledige last te laten dragen door het collectief van het pensioenfonds. Ook gelet op het uitkomsten in hoofdstuk 8. Daarom is besloten te compensatielast op basis van de staffel te maximeren op 5% van de VPV. Daarmee komt ongeveer 50% van de compensatie uit expliciete compensatie (storting van extra euro's in het persoonlijke pensioenvermogen) en ongeveer 50% uit mogelijke verbeteringen door een andere opzet van de regeling. Sociale partners vinden dit een evenwichtige verdeling. Bij de minimaal benodigde invaardekkinggraad van 110% hoort een compensatie van 3,13% van de VPV. Dat vinden de sociale partners de minimaal acceptabele compensatie.

9.3 Financieringsplan gemaakte afspraken naar bron

De compensatieregeling kent een eenmalige storting in de persoonlijke pensioenvermogens op het invaarmoment. Er wordt daarmee niet gekozen voor een jaarlijkse compensatie vanuit een compensatiedepot gedurende maximaal 10 jaar.

De hoogte van de eenmalige storting op het invaarmoment is afhankelijk van de leeftijd. De staffel ziet er als volgt uit (zie ook bijlage 4):



Op het invaarmoment wordt 5% van de voorziening pensioenverplichtingen op de transitiedatum beschikbaar gesteld voor compensatie. Deze middelen worden gelijk verdeeld over de deelnemers volgens de staffel. Indien toepassing van de staffel meer kost dan 5% van de voorziening pensioenverplichtingen wordt een percentage van de staffel toegepast waarbij de middelen weer toereikend zijn. Stel: de toepassing van de staffel kost 6% van de voorziening, dan wordt 5/6 de van de staffel in bijlage 4 toegepast. Het omgekeerde geldt niet: als er middelen overblijven (omdat de staffel bijvoorbeeld 4% kost) wordt de staffel niet verhoogd. De resterende middelen worden dan gebruikt voor het verhogen van de solidariteitsreserve of, als deze al maximaal gevuld is, voor verhogingen van de persoonlijke pensioenvermogens.

Als het percentage van de staffel lager wordt dan 60% treden sociale partners en SPHDHV in overleg.⁷ Indien het percentage onder deze grens is gekomen doordat de voorziening pensioenverplichtingen fors is gedaald en de dekkingsgraad (daardoor) fors is gestegen, dan besluiten partijen de storting in het compensatiedepot van 5% te verhogen ten laste van de middelen voor de generieke verhogingen zodanig dat er een compensatie op basis van 100% van de staffel in bijlage 4 mogelijk is.

⁷ 60% maal 5% is 3%. Dit is vergelijkbaar met de eerder genoemde minimale compensatie van 3,13%.

9.4 Onderbouwing adequaatheid compensatie

Doordat de compensatie wordt gefinancierd uit het fondsvermogen zijn er geen kosten-effecten voor de werkgever noch de werknemers.

Indien er bij een lage invaardeckingsgraad onvoldoende middelen zijn om 3,13% van de voorziening pensioenverplichtingen aan te wenden voor compensatie kan een overleg van sociale partners met SPHDHV leiden tot afspraken waarbij de compensatie (aanvullend) uit de premie wordt gefinancierd. Hierbij zijn er twee mogelijkheden:

- De totale premie wordt verhoogd of;
- De totale premie blijft gelijk en de vlakke netto premie wordt verlaagd; de vrijvallende middelen worden ingezet voor het financieren van de compensatie van de oudere deelnemers.

10 Transitie-effecten met compensatie

De effecten van transitie inclusief het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten en inclusief de in het vorige hoofdstuk beschreven compensatie zijn bepaald aan de hand van:

- De vervangingsratio's over de pensioenperiode.
- De verwachte pensioenen (goed weer, slecht weer en neutraal weer (de mediaan)).
- kans op verlaging van de pensioenen.
- De veranderingen in het netto profijt.

De vervangingsratio's zijn voor sociale partners leidend bij het beoordelen van de transitie-effecten.

Bij de onderstaande uitkomsten is gerekend met een actuele dekkingsgraden bij invaren van 125% (stand eind maart 2024).

Vervangingsratio's

De onderstaande tabel toont de vervangingsratio's voor verschillende maatmensen over de uitkeringsperiode. Bij de deelnemers met de leeftijd 40-55 jaar zien we dat de vervangingsratio's iets toenemen door compensatie. De geldt zowel voor de mediaan als het 5% percentiel. Omdat de compensatie wordt gefinancierd vanuit fondsvermogen krijgen de slapers en pensioengerechtigden bij invaren ongeveer 5% minder vermogen in het persoonlijke pensioenpotje. Dit drukt hun vervangingsratio's. Gevolg hiervan is wel dat de uitkomsten voor de verschillende maatmensen dichter bij elkaar komen te liggen. Zo zorgen we er voor dat de ex ante verschillen in transitie-effecten tussen generaties/cohorten niet al te groot zijn.

Vervangingsratio over uitkeringsperiode (FTK = 100%) bij een invaardeckingsgraad van 125%

	FTK	Solidaire premieregeling zonder compensatie	Solidaire premieregeling met compensatie
Verwachting/mediaan			
25-jarige	100%	104%	104%
30-jarige	100%	99%	99%
40-jarige	100%	104%	106%
50-jarige	100%	110%	111%
55-jarige	100%	112%	113%
60-jarige	100%	115%	115%
65-jarige	100%	121%	118%
40-jarige slapers	100%	146%	140%
50-jarige slapers	100%	133%	127%
68-jarige	100%	126%	121%
78-jarige	100%	123%	118%
Slecht weer/5% perc.			
25-jarige	100%	81%	81%
30-jarige	100%	83%	83%
40-jarige	100%	86%	87%
50-jarige	100%	91%	92%
55-jarige	100%	95%	96%
60-jarige	100%	100%	100%
65-jarige	100%	109%	106%
40-jarige slapers	100%	70%	67%
50-jarige slapers	100%	91%	87%
68-jarige	100%	118%	113%
78-jarige	100%	117%	112%

Pensioenverwachtingen

In de volgende tabel worden de reële uitkeringen op de pensioendatum in de nieuwe solidaire premieregeling en de huidige regeling weergegeven. Voor de 68- en 78-jarigen wordt gekeken naar het reële pensioen over 10 jaar.

De pensioenverwachtingen bevestigen het beeld dat we eerder zagen: verbeteringen in de mediaan voor vrijwel alle (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden en een verslechtering bij slecht weer voor bijna alle (gewezen) deelnemers. In de onderstaande tabel zien we ook dat de uitkeringen bij goed weer (95% percentiel) enorm verbeteren.

Reële uitkering op pensioendatum bij huidige FTK-regeling en nieuwe solidaire premieregeling bij een invaardekkingsgraad van 125%

Leeftijd	FTK-regeling			Solidaire premieregeling met compensatie		
	Slecht weer (5% percentiel)	Verwachting (mediaan)	Goed weer (95% percentiel)	Slecht weer (5% percentiel)	Verwachting (mediaan)	Goed weer (95% percentiel)
25-jarige	€ 12.499	€ 20.775	€ 24.072	€ 9.810	€ 22.733	€ 60.931
30-jarige	€ 14.654	€ 23.684	€ 27.182	€ 11.036	€ 23.600	€ 57.664
40-jarige	€ 21.209	€ 34.461	€ 38.002	€ 16.496	€ 35.862	€ 79.457
50-jarige	€ 29.033	€ 42.408	€ 46.758	€ 23.037	€ 45.989	€ 83.685
55-jarige	€ 31.759	€ 41.885	€ 45.712	€ 25.537	€ 45.412	€ 72.239
60-jarige	€ 34.225	€ 40.462	€ 43.556	€ 28.688	€ 44.301	€ 61.362
65-jarige	€ 37.208	€ 39.593	€ 41.396	€ 33.470	€ 43.354	€ 51.610
40-jarige slapers	€ 4.541	€ 9.325	€ 10.162	€ 2.743	€ 12.661	€ 38.157
50-jarige slapers	€ 14.408	€ 22.743	€ 25.210	€ 10.637	€ 28.245	€ 57.837
68-jarige	€ 30.284	€ 37.041	€ 40.038	€ 33.926	€ 45.979	€ 63.875
78-jarige	€ 30.284	€ 37.041	€ 40.038	€ 33.926	€ 45.979	€ 63.875

Netto profijt

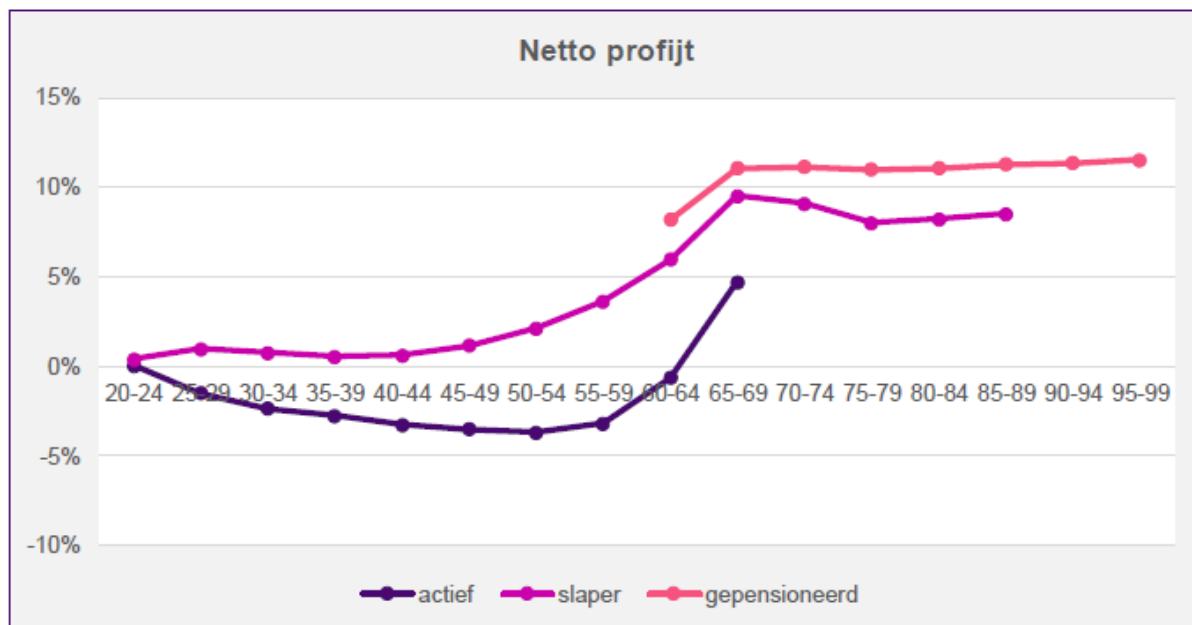
Met netto profijt kan eveneens inzichtelijk worden gemaakt hoeveel bepaalde leeftijdsgroepen er door de transitie in waarde van hun pensioen op voor- of achteruitgaan. De volgende figuren geven de verandering netto profijt weer die wordt vastgesteld op basis van de volgende formule:

$$\frac{\text{Verwachte waarde nieuw stelsel} - \text{verwachte waarde huidig stelsel}}{\text{Verwachte waarde opgebouwde uitkeringen huidig stelsel}}$$

De verwachte waarde van enig stelsel wordt vastgesteld als het verschil tussen de marktwaarde van de toekomstige uitkeringen en de toekomstige premie-inleg op basis van risico neutrale scenario's in de Q-set van DNB. Er is hier gerekend met de Q-set van 30 maart 2024. De volgende grafiek toont de verandering netto profijt bij een invaardekkingsgraad van 125%.

Gaan we uit van deze risico-neutrale doorrekening dan zien we dat, anders dan bij de vervangingsratio en de pensioenverwachting, de deelnemers nadeel hebben van de transitie. De slapers en pensioengerechtigden gaan er daarentegen (fors) op vooruit. De slapers ouder dan 68 zijn hier de ex-partners. Deze resultaten geven aan dat de vaak sterke verbetering bij de deelnemers misschien enigszins gerelativeerd moet worden.

Houden we rekening met de veranderingen in risico's dan slaat de plus om naar een min. Ook zien we dat de pensioengerechtigden hun netto profijt meer zien stijgen dan de deelnemers en slapers. Sociale partners accepteren de genoemde negatieve delta's omdat de UPO-bedragen en de vervangingsratio's juist sterke verbeteringen laten zien voor de actieve deelnemers.



11 Vulling solidariteitsreserve

11.1 Doelstellingen solidariteitsbeleid

Het vaststellen van het solidariteitsbeleid is de verantwoordelijkheid van het bestuur van SPHDHV. Als sociale partners mogen en willen wij de volgende doelstellingen meegeven voor het solidariteitsbeleid:

- Het verzekeren van de onderdelen van de pensioenregeling in verband met overlijden, arbeidsongeschiktheid en micro-langlevensrisico.
- 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 macro-langlevensrisico of wijziging van verzekeringsgrondslagen.
 - Sociale partners verzoeken SPHDHV om de ingegane uitkeringen 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 macro-langlevensrisico of wijziging van grondslagen. Mochten de huidige en toekomstige pensioengerechtigden steeds langer leven en er komt geen “compensatie” vanuit de beleggingsopbrengsten waardoor de uitkeringen omlaag dreigen te gaan, dan zorgen aanvullingen vanuit de solidariteitsreserve voor het gelijk houden van de uitkeringen.
 - Indien de solidariteitsreserve te klein is, hebben macro-langlevensrisico, economische risico's 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 of dalen.
- Het vergroten van de voorspelbaarheid van de pensioenuitkering voor bijna gepensioneerden.

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

Er wordt getracht om buffervorming via de solidariteitsreserve beperkt te houden. Sociale partners verzoeken SPHDHV, naast de initiële vulling bij invaren, om de solidariteitsreserve te vullen vanuit toekomstig overrendement. Het vullen van de solidariteitsreserve vanuit premie vinden sociale partners niet evenwichtig.

11.2 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 de volgende doelstelling voor de solidariteitsreserve voor ogen:

- 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 bijna gepensioneerden.
- Aanvullen van het persoonlijk pensioenvermogen van deelnemers die te maken krijgen met een negatief beleggingsresultaat door de opgeheven leenrestrictie.

Sociale partners verzoeken SPHDHV om de solidariteitsreserve, waar mogelijk, initieel te 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, slapers en pensioengerechtigden. De solidariteitsreserve zal daarbij, waar mogelijk, gevuld worden met maximaal 5% van de VPV op de transitiedatum.

11.3 Toegevoegde waarde solidariteitsreserve

Omdat sociale partners doelstellingen wensen af te spreken over solidariteit hebben zij om inzicht verzocht naar de werking van de solidariteitsreserve in de nieuwe regeling. Op basis van de door SPHDHV geleverde berekeningen stellen sociale partners voor om uit te gaan van het volgende beleid voor de solidariteitsreserve:

- De solidariteitsreserve wordt ingezet om de uitkeringen nominaal te beschermen.
- Er wordt in ieder jaar maximaal 50% van de solidariteitsreserve gebruikt om te voorkomen dat deze in enig jaar in één keer leeg raakt. In bijna alle gevallen zal slechts een beperkt deel van de middelen (<100%) nodig zijn.
- De solidariteitsreserve wordt bij aanvang het liefst gevuld met 5% van de VPV op de transitiedatum, maar ten minste met ongeveer 2% van deze VPV.
- De solidariteitsreserve wordt op dynamische wijze gevuld vanuit positief overrendement:

Omvang solidariteitsreserve % fondsvermogen	Vul percentage overrendement
<2%	10%
2%-4%	7,5%
4,5%-5%	5%
>5%	0%

- Indien de solidariteitsreserve een omvang heeft groter dan 5% van het totale vermogen, wordt het overschot boven de 5% naar rato van hun kapitaal verdeeld onder alle (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden.

De onderstaande tabel toont de toegevoegde waarde van de solidariteitsreserve in combinatie met de andere aspecten van het beleid (waaronder het spreiden van schokken). De kans op een lagere uitkering is veel lager dan onder het FTK.

Leeftijd	FTK	SPR
Kans op verlaging*		
68-jarige	10,3%	0,5%
78-jarige	10,5%	1,4%
Mate van verlaging**		
68-jarige	-0,7%	-0,1%
78-jarige	-0,8%	-0,3%

* Kans op een jaar-op-jaar verlaging van het nominale pensioen-uitkering tijdens de uitkeringsfase, overlevingskans gewogen.

** Verwachte jaar-op-jaar overlevingskans gewogen korting van de nominale pensioenuitkering tijdens de uitkeringsfase.

12 Transitieperiode

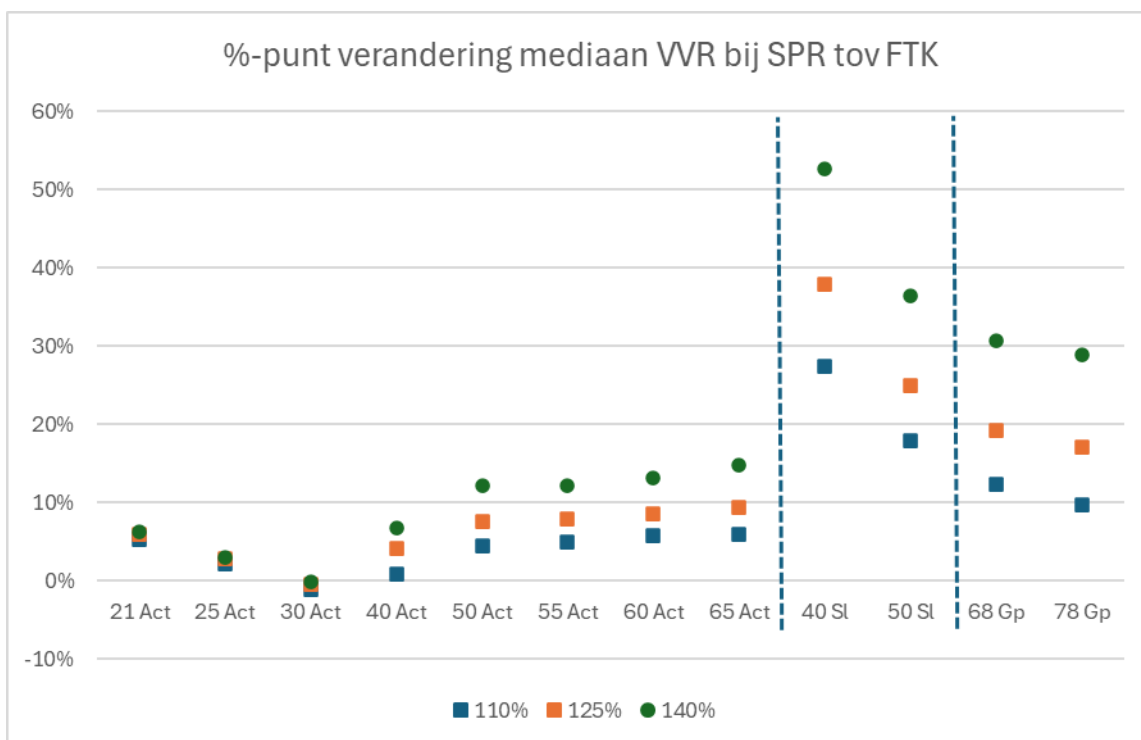
In hoofdstuk 10 zagen we de uitkomsten bij een invaardekkinggraad van 125%. Verandert het beeld als de dekkinggraad door bijvoorbeeld stijgende aandelenkoersen stijgt naar 140% of door dalende aandelenkoersen daalt naar 110%? Om deze vraag te beantwoorden is de uitwerking van de transitie bij de volgende actuele dekkinggraden op het moment van invaren verkend:

- Dekkinggraad van 110%
- Dekkinggraad van 125%
- Dekkinggraad van 140%

Verder is de vraag gesteld: verandert het beeld bij deze dekkinggraden als de rente op het transitiemoment hoger of lager is? Om de invloed van de rente op de transitie-effecten in beeld te krijgen zijn ook de volgende doorrekeningen gemaakt:

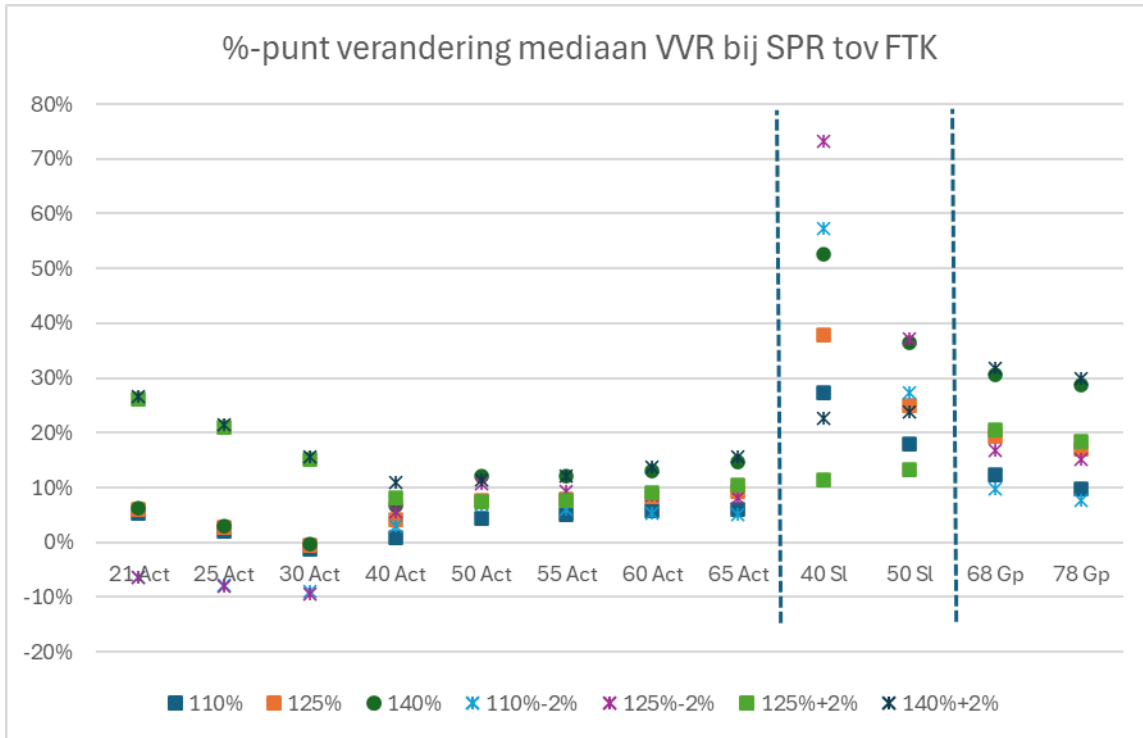
- Dekkinggraad 110% met RTS +/- 200 bps
- Dekkinggraad 125% met RTS +/- 200 bps
- Dekkinggraad 125% met RTS + 200 bps
- Dekkinggraad 140% met RTS + 200 bps

De onderstaande figuur toont de verandering (%-punten) in de mediaan van de vervangingsratio. We zien in de figuur dat het positieve beeld (%-punten verandering groter dan nul) niet echt verandert door een hogere of lagere dekkinggraad. Wel zien we dat, zoals mag worden verwacht, de transitie-effecten verbeteren (verslechteren) bij een stijging (daling) van de dekkinggraad en dan het sterkst bij de slapers en pensioengerechtigden. De verklaring hiervoor is het meer of minder kunnen uitdelen van buffers waarvan slapers en pensioengerechtigden het meest profiteren. De verandering bij de slecht en goed weer uitkomsten tonen we in bijlage 6.

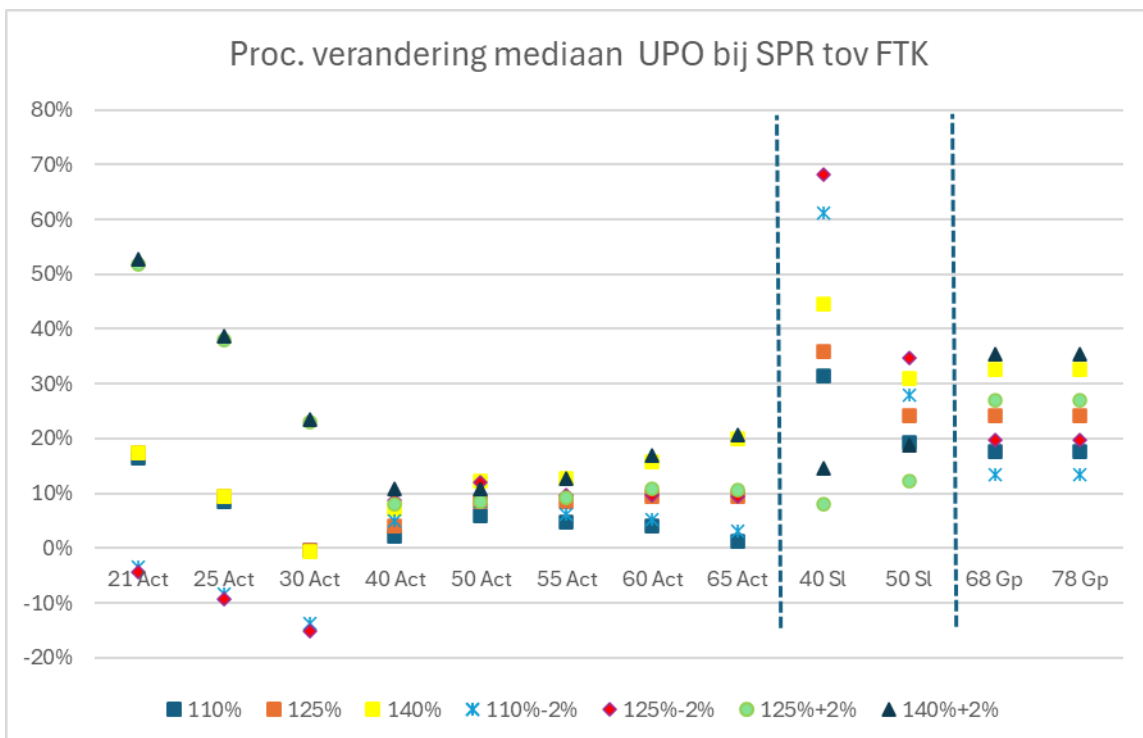


De onderstaande figuur geeft aan dat een negatieve renteschok een negatief effect heeft bij de jonge deelnemers (lage rente is nadeliger voor opbouw bij Wtp dan bij FTK) en een positief effect bij de jonge

slapers (meer kapitaal bij invaren). Bij een positieve renteschok zien we het omgekeerde. Tegelijkertijd zien we dat het totaalbeeld (verbetering mediaan vervangingsratio) ook bij renteschokken vrij robuust is.



De UPO-bedragen laten in onderstaande grafiek vrijwel hetzelfde robuuste en positieve beeld zien als de vervangingsratio.



Bij de delta netto profijt zien we in de onderstaande drie grafieken voor deelnemers, slapers en pensioengerechtigden dat het beeld (vooral bij deelnemers en slapers) niet erg afhankelijk is van de dekkingsgraad maar wel van de rente. We lichten de effecten nader toe:

- **Bij een dekkingsgraad van 125% (blauwe doorgetrokken lijn) zien we veranderingen in netto profijt tussen de -/-4% en +12%**
 - Dat wil niet per definitie zeggen dat het onderliggende netto-profijt ook negatief is.
 - Een negatieve verandering in netto profijt kan betekenen dat de deelnemer na de transitie minder profiteert van herverdeling in het huidige stelsel (uit hoofde van de aanwezige dekkingsgraad en toekomstige marge in de premie).
 - Slapers en gepensioneerde ondervinden een voordeel van de transitie
 - Deze deelnemers profiteren van het herverdelen van kapitaal bij invaren (toedeling dekkingsgraad surplus). Daarnaast wordt voor gepensioneerden geprofiteerd van de bescherming die de reserve biedt tegen een verlaagde uitkering.
 - In de Q-set lopen de rentes fors op. In de FTK-regeling leidt dat tot forse premiedekkingsgraden, welke onder FTK voordelig uitpakken voor slapers. Dit treft jonge(re) slapers meer dan oude(re) slapers, wat leidt tot een lager netto profijt.
 - Actieven ondervinden overwegend een nadeel van de transitie
 - Ook voor actieven geldt dat door de oplopende rente een hogere toekenning van indexatie mogelijk maakt op de langere termijn. Echter, actieven profiteren overwegend minder van het herverdelen van kapitaal bij invaren. Daarnaast ondervinden deze een nadeel door de afschaffing doorsneesystematiek.

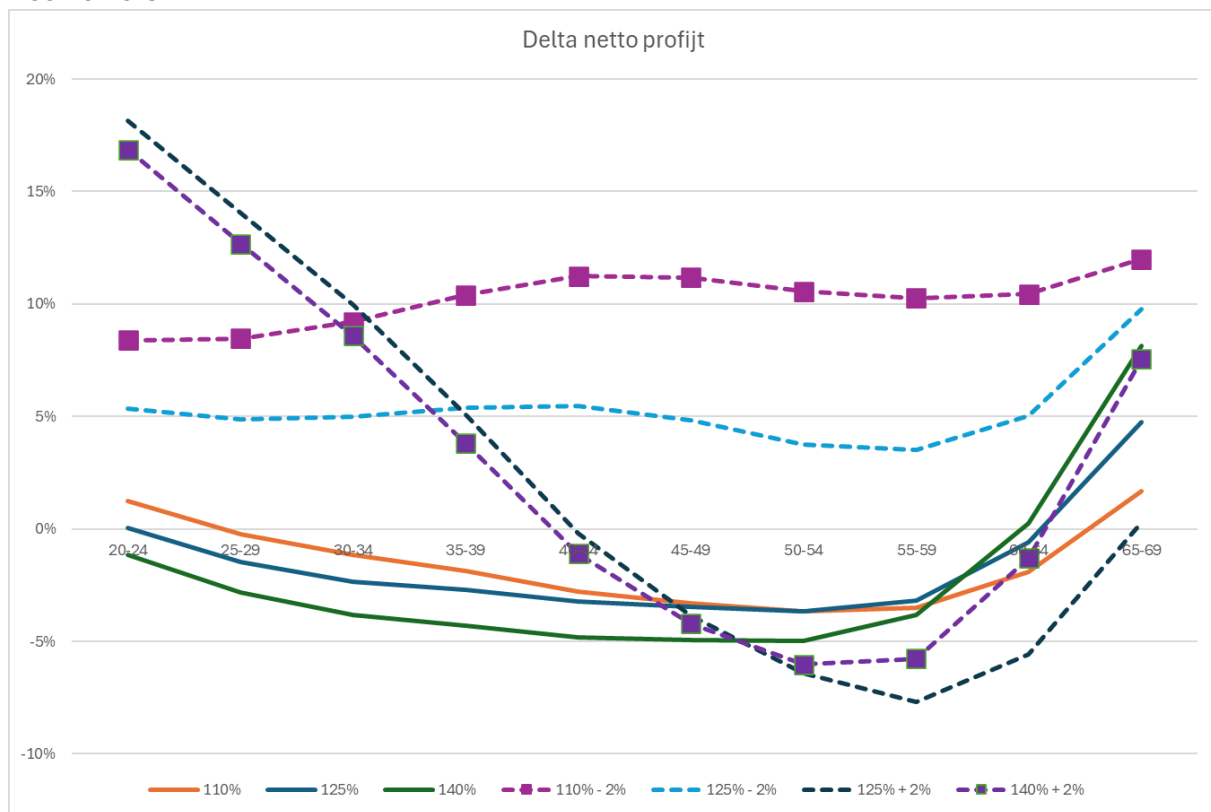
- **Bij een dekkingsgraad van 110% schommelen de veranderingen in netto profijt tussen -/-4% en +6%**
 - Jongere slapers ondervinden nu een nadeel van de transitie
 - Het invaar voordeel wat deze deelnemers bij de hogere dekkingsgraad is nu weg, waardoor voor jongere slapers een negatief netto profijt volgt.
 - Gepensioneerden en oudere slapers ondervinden een voordeel van de transitie
 - Met een lagere dekkingsgraad volgt onder het FTK-regeling een hogere kortingskans. Daarnaast biedt de (lagere) reserve bescherming tegen een verlaagde uitkering. Wel is dit voordeel lager dan bij een hogere dekkingsgraad, omdat er minder dekkingsgraad surplus wordt uitgedeeld.
 - Actieven ondervinden overwegend een nadeel van de transitie
 - Actieven ondervinden een nadeel door de afschaffing doorsneesystematiek. De verleende compensatie ligt lager, en voor (oudere) actieven wordt ook geen voordeel van invaren meer gezien, waardoor het netto profijt daalt. In de FTK-regeling wordt wel minder geprofiteerd van hogere toeslagen op termijn door de lagere startdekkingsgraad, wat vooral voor jongere actieven leidt tot een hoger netto profijt.
- **Bij een dekkingsgraad van 140% schommelen de netto profijt uitkomsten tussen de -/-5% en +24%**
 - Slapers en gepensioneerde ondervinden een voordeel van de transitie
 - Het voordeel van invaren wordt bij een hogere dekkingsgraad vergroot, waardoor slapers en gepensioneerden een forse toename in netto profijt ondervinden. In het FTK worden ook hogere toeslagen toegekend, maar wordt dit gespreid gedaan, terwijl dit bij invaren direct gebeurt. Hierdoor ontstaat het grootste netto profijt bij de oudste deelnemers.
 - Actieven ondervinden overwegend een nadeel van de transitie
 - Voor actieven geldt dat deze nog altijd een nadeel ondervinden vanwege de afschaffing doorsneesystematiek. Daarnaast wordt met een hogere dekkingsgraad meer indexatie toegekend in de FTK-regeling. Dit voordeel valt weg bij overgang naar de Wtp-regeling.
- **Bij een dekkingsgraad van 125% en een 2% lagere rente zien we het volgende**
 - Een lagere rente resulteert voor slapers tot een fors hoger verschil in netto profijt. Dit komt doordat bij een lagere rente de marge in de FTK-premie afneemt. Die marge is vooral gunstig voor inactieven en actieven die profiteren van de hogere toeslagen die dat veroorzaakt. Dit voordeel in FTK wordt kleiner bij lagere rente, waardoor de overgang naar Wtp beter uitpakt. Verder ontstaan in de netto profijt berekening onder het FTK vaker kortingen die nadelig uitpakken voor het pensioen.
 - Bij een structureel lagere rente wordt het effect van afschaffen doorsneesystematiek minder groot. Dit is gunstig voor oudere actieven in de Wtp-regeling.
 - Als gevolg van de lagere rente neemt het kapitaal bij invaren toe ten opzichte van het basisscenario. De kostprijs van pensioeninkoop (projectierendement) neemt ook toe, maar minder aangezien dit later in de tijd plaatsvindt en de rente in de scenario-set structureel oploopt. De waarde van de uitkeringen, en daarmee de verandering in netto profijt, neemt derhalve toe.
- **Bij een dekkingsgraad van 125% en een 2% hogere rente zien we het volgende**
 - Een hogere rente resulteert voor slapers tot een fors lager verschil in netto profijt. Dit komt doordat bij een hogere rente de marge in de FTK-premie toeneemt. Die marge is vooral gunstig voor inactieven en actieven die profiteren van de hogere toeslagen die dat veroorzaakt. Dit voordeel in FTK wordt groter bij hogere rente, waardoor de overgang naar Wtp slechter uitpakt. Verder ontstaan in de netto profijt berekening onder het FTK minder vaak kortingen die gunstig uitpakken voor het pensioen.
 - Jongere actieven profiteren in de Wtp-regeling wel van de hogere rente (goedkoper pensioen), maar in de FTK-regeling niet (premie gelijk en opbouw gelijk). Dit leidt tot verbetering door overgang naar de Wtp-regeling.

Sociale partners accepteren de negatieve delta netto profijt bij de deelnemers en soms bij de slapers omdat de uitkomsten bij de vervangingsratio en de UPO-bedragen in de mediaan positief zijn. Sociale partners hebben nagedacht over de mogelijkheden om de transitie zodanig aan te passen dat de delta netto profijt voor de deelnemers en slapers minder negatief of positief wordt. Mogelijk is:

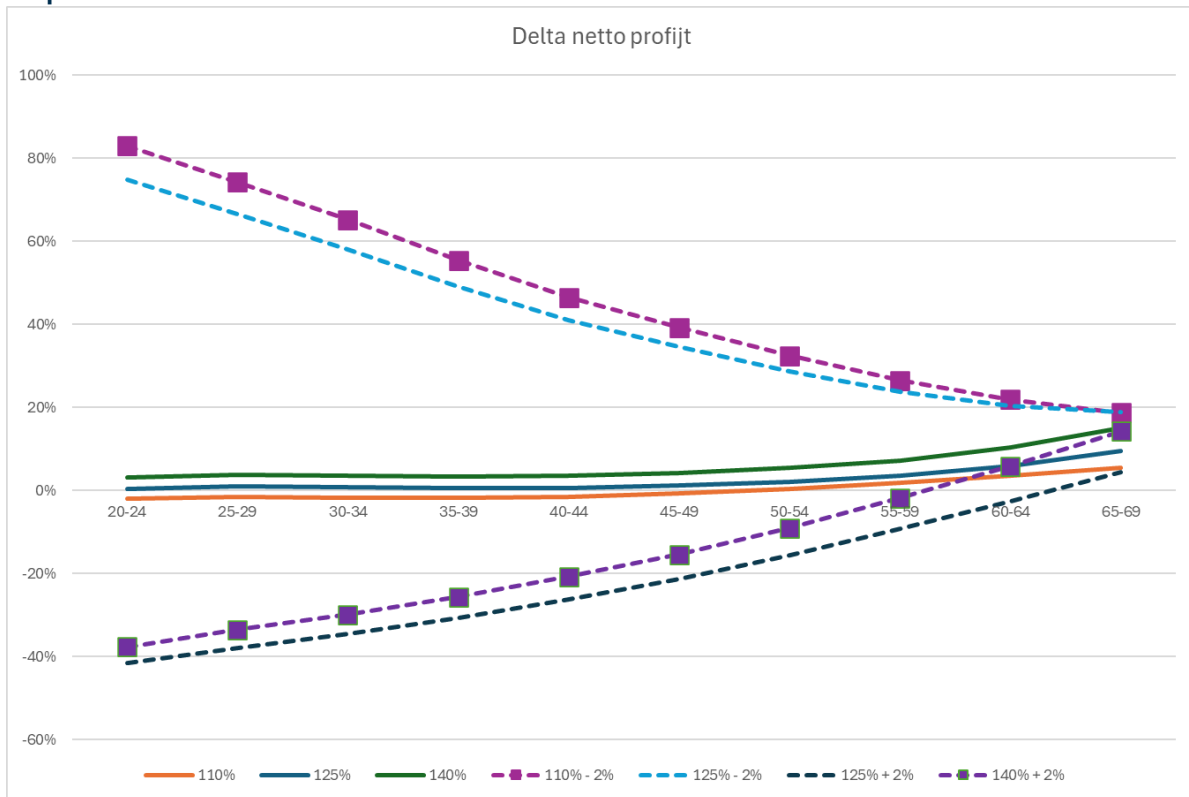
- Verdeling van het onverdeeld vermogen met de standaardmethode met een spreiding van 10 jaar in plaats van de hier gekozen 1 jaar. Gelet bij de toeslagachterstanden bij de pensioengerechtigden is hier bewust niet voor gekozen.
- Een hogere compensatie voor de actieven, bijvoorbeeld 10% in plaats van 5%. Dit vonden sociale partners niet evenwichtig, slecht uitlegbaar en niet marktconform.

Los van uitkomsten die sterk afhankelijk zijn van tal van uitgangspunten en veronderstellingen vinden sociale partners dat de transitie in de hier voorgestelde opzet evenwichtig en bovenal uitlegbaar is.

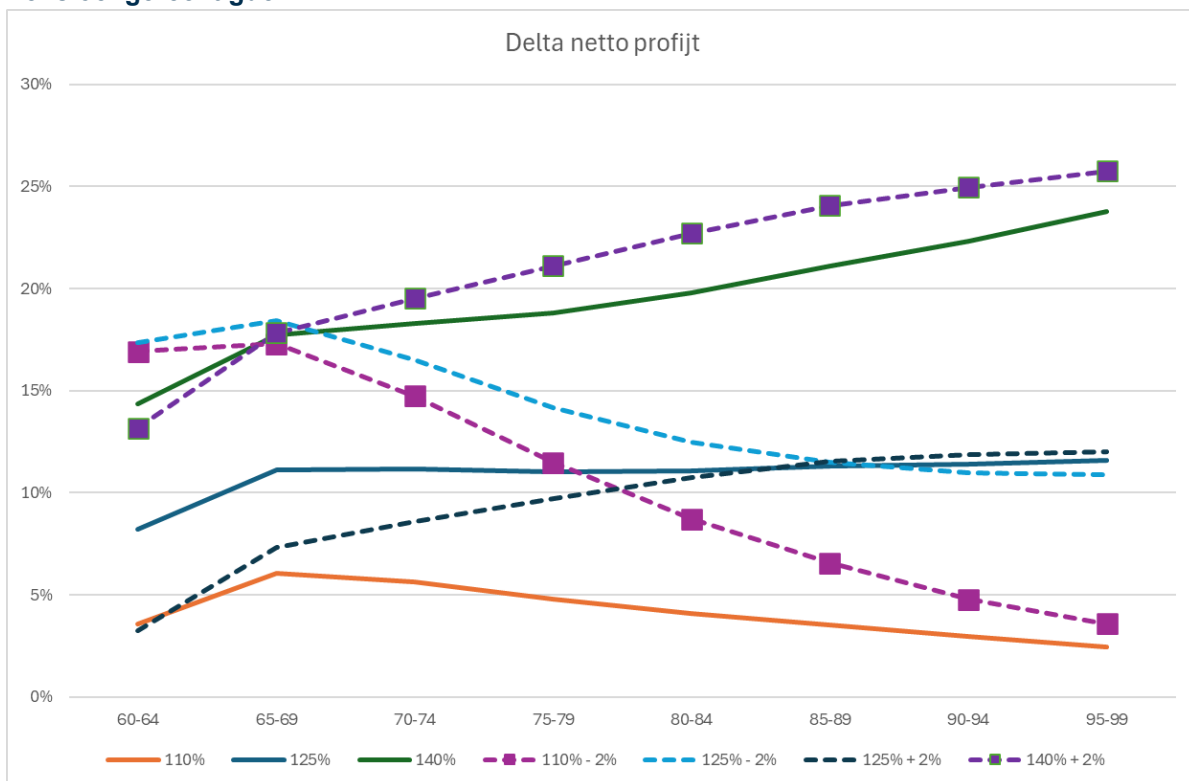
Deelnemers



Slapers



Pensioengerechtigden



13 Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken

De nieuwe pensioenregeling en de transitie zijn door sociale partners als geheel beoordeeld op evenwichtigheid, overeenkomstig de memorie van toelichting bij de Wet toekomst pensioenen. Dit houdt in dat het wijzigen van de pensioenregeling, de gevolgen van invaren en de afspraken over compensatie als totaalpakket zijn beoordeeld. Voor- en nadelen kunnen elkaar daarbij opheffen.

Beoordeling

Onderstaand in dit hoofdstuk toetsen sociale partners of de transitieafspraken gunstig en evenwichtig zijn. Hierbij gaan ze na of de voorgenomen transitie (inclusief invaren, compensatie, solidariteitsreserve e.d.) in voldoende mate beantwoordt aan de geformuleerde transitiedoelstellingen (zie hoofdstuk 6). Dit doen ze aan de hand van de bij de transitiedoelstellingen geformuleerde kwantitatieve maatstaven. Voor de deze maatstaven zijn ook bandbreedtes opgenomen (wanneer is een uitkomst nog evenwichtig). In de onderstaande tabel wordt de evenwichtigheidsbeoordeling samengevat. Hierbij nemen we de uitkomsten bij een dekkingsgraad van 125% als uitgangspunt maar kijken we ook naar de gevolgen van een hogere of lagere dekkingsgraad.

Doelstellingen

Doelstelling 1 is het starten met het wettelijk verplichte MVEV en de benodigde operationele reserve. In dit transitieplan wordt uitgegaan van een transitie bij een dekkingsgraad van tenminste 110%. Bij een dekkingsgraad van 110% of hoger, en dus ook bij 125%, is het vullen van het MVEV en de OR geen probleem. Daarmee wordt deze doelstelling, die in een ieders belang is, gehaald. Daarom voor iedereen een “+” in de tabel.

Doelstelling 2 is dat elke aanspraakgerechtigde tenminste zijn voorziening pensioenverplichtingen ontvangt. Net als bij de vorige doelstelling geldt dat bij een dekkingsgraad van 110% of hoger, en dus ook bij 125%, dit kan worden gerealiseerd. Daarom wordt ook deze doelstelling voor iedereen gehaald. Daarom voor iedereen een “+”.

Doelstelling 3 is dat de pensioenverwachtingen tenminste gelijk blijven. Oftewel, neutrale of positieve transitie-effecten. Bij de mediaan voor de vervangingsratio en het UPO zien we dat de maatstaf voor iedereen stijgt. Daarom voor iedereen tenminste een “+”. Voor pensioengerechtigden en slapers is de verbetering in de mediaan extra sterk. Daarom bij hen een “++” in de tabel.

Inherent aan het nieuwe stelsel is dat er bij slecht weer een verslechtering optreedt bij vervangingsratio en UPO. Daarom een “-“. Alleen bij pensioengerechtigden is er ook bij slecht weer nog sprake van een verbetering. Bij goed weer is de verbetering veel significanter dan de verslechtering bij slecht weer. Daarom daarbij steeds een “++”.

De delta netto profijt laat een ander beeld zien. Deelnemers tot 60 jaar gaan er op achteruit terwijl we bij oudere deelnemers, slapers en pensioengerechtigden een positieve delta zien. Sociale partners realiseren zich dat netto profijt berekeningen complex en lastig uitlegbaar zijn. Daarbij komt dat de uitkomsten sterk gestuurd worden door de gebruikte DNB-scenarioset en de modellering van de pensioencontracten. Sociale partners accepteren de genoemde negatieve delta's omdat de UPO-bedragen en de vervangingsratio juist verbeteringen laten zien voor deze groep.

Doelstelling 4 en 5 is dat wordt gestart met een voldoende gevulde solidariteitsreserve en een voldoende gevuld compensatiedepot. Bij een dekkingsgraad van 114% of hoger, en dus ook bij 125%, is dat het geval. Een voldoende gevuld compensatiedepot is vooral gunstig voor de oudere actieve deelnemers. Daarom “++”. Voor pensioengerechtigden en slapers is dit iets minder gunstig omdat zij bijdragen aan de compensatie; daarom een “-”. Hier staat tegenover dat de (bijna) pensioengerechtigden gelijk profiteren van een solidariteitsreserve van 3%-5%. In het nieuwe stelsel kunnen de uitkeringen wel stijgen door positieve resultaten maar zorgt de solidariteitsreserve ervoor dat ze slechts met een kleine kans kunnen dalen. Voldoende middelen voor compensatie en de solidariteitsreserve zorgen voor een robuuste start in het nieuwe stelsel.

Doelstelling 6 is het verdelen over het onverdeelde vermogen (na vullen MVEV, OR, solidariteitsreserve en compensatiedepot) op basis van de standaardmethode met een spreiding van 1 jaar zodat er geen verschillen zijn in de verhogingen tussen leeftijdscohorten. Deze doelstelling wordt gehaald en heeft vooral een voordeel voor de pensioengerechtigden. Daarom een “+”. Het nadeel voor de andere aanspraakgerechtigden is beperkt; daarom een “0” bij hen.

Overzicht

Op basis van de kwantitatieve maatstaven en bandbreedtes is de evenwichtigheid op totaalniveau beoordeeld. Deze beoordeling is in de volgende tabel opgenomen. Hierin zijn de verschillende effecten beoordeeld met -- (zeer negatief), - (negatief), 0 (neutraal), + (positief) of ++ (zeer positief).

Beoordeling evenwichtigheid bij dekkingsgraad van 125%

Doelstelling	Leeftijd 25 jaar	Leeftijd 40 jaar	Leeftijd 50 jaar	Leeftijd 60 jaar	Leeftijd 68 jaar	Leeftijd 78 jaar	Slaper
Doelstelling 1: vullen MVEV en OR	+	+	+	+	+	+	+
Doelstelling 2: minimaal VPV meegeven							
• Ingegane en opgebouwde pensioenen blijven gelijk	+	+	+	+	+	+	+
Doelstelling 3: transitie-effecten tenminste positief							
• Vervangingsratio mediaan	+	+	+	+	++	++	++
• Vervangingsratio slecht weer	-	-	-	+	+	+	-
• Vervangingsratio goed weer	++	++	++	++	++	++	++
• UPO mediaan	+	+	+	+	++	++	++
• UPO slecht weer	--	--	--	--	++	++	--
• UPO goed weer	++	++	++	++	++	++	++
• Netto profijt	-	-	-	0	++	++	+
Doelstelling 4: voldoende gevulde solidariteitsreserve	-	-	-	+	++	++	-
Doelstelling 5: voldoende gevuld compensatiedepot	0	++	++	++	-	-	-
Doelstelling 6: geen verschil in verhogingen bij verdelen onverdeeld vermogen	0	0	0	0	+	+	0
Totale beoordeling	+	+	+	++	+++	+++	+

* Bij een effect groter dan 1% of kleiner dan -1% zien we hier respectievelijk een + en -. Bij +10%/-10% is dat ++ en --.

42

Transitiedoelstelling 3: Transitie-effecten

- Vervangingsratio mediaan
- Vervangingsratio goed weer
- Vervangingsratio slecht weer
- UPO mediaan
- UPO goed weer
- UPO slecht weer
- Netto profijt

zie onderstaande tabel

Transitiedoelstelling 4: Gevulde solidariteitsreserve

- Solidariteitsreserve gevuld bij aanvang minimaal 3% en maximaal 5%

Transitiedoelstelling 5: Compensatie

- Compensatiedepot gevuld bij aanvang minimaal 3,13% en maximaal 5%

Transitiedoelstelling 6: Toeslagachterstand

- Verschil in verdeling van het resterende vermogen tussen leeftijdscohorten minimaal 0% en maximaal 0%

Tabel. Bandbreedtes transitie-effecten

Actieve deelnemers														
Leeftijd	Procentpunten verandering vervangingsratio over pensioenperiode						Procentuele verandering UPO						Proc. verandering	
	mediaan		slecht weer		goed weer		mediaan		slecht weer		goed weer		netto profijt	
	min	max	min	max	min	max	min	max	min	max	min	max	min	max
21	-1%	16%	-11%	-7%	103%	171%	6%	35%	-26%	-15%	160%	260%	-1%	10%
25	-3%	12%	-9%	-5%	86%	142%	0%	24%	-26%	-16%	121%	198%	-3%	7%
30	-5%	7%	-7%	-5%	63%	105%	-8%	11%	-29%	-20%	86%	147%	-4%	4%
40	1%	7%	-6%	-4%	82%	110%	2%	8%	-24%	-20%	89%	127%	-5%	1%
50	4%	12%	-4%	-2%	63%	95%	6%	12%	-21%	-19%	59%	98%	-6%	0%
55	5%	12%	-2%	-1%	45%	72%	5%	13%	-20%	-18%	41%	75%	-6%	0%
60	6%	13%	0%	0%	32%	57%	4%	16%	-18%	-13%	25%	57%	-4%	3%
65	6%	15%	1%	4%	23%	44%	1%	20%	-17%	-2%	15%	40%	1%	9%

Slapers														
Leeftijd	Procentpunten verandering vervangingsratio over pensioenperiode						Procentuele verandering UPO						Proc. verandering	
	mediaan		slecht weer		goed weer		mediaan		slecht weer		goed weer		netto profijt	
	min	max	min	max	min	max	min	max	min	max	min	max	min	max
40	19%	63%	-18%	-9%	256%	428%	20%	56%	-46%	-30%	210%	362%	-14%	22%
50	16%	37%	-9%	-4%	134%	206%	16%	33%	-30%	-22%	101%	162%	-8%	17%

Pensioengerechtigden														
Leeftijd	Procentpunten verandering vervangingsratio over pensioenperiode						Procentuele verandering UPO						Proc. verandering	
	mediaan		slecht weer		goed weer		mediaan		slecht weer		goed weer		netto profijt	
	min	max	min	max	min	max	min	max	min	max	min	max	min	max
68	12%	31%	6%	16%	36%	72%	18%	33%	6%	19%	41%	81%	6%	18%
78	10%	29%	3%	18%	24%	57%	18%	33%	6%	19%	41%	81%	5%	19%

14 Communicatie

Haskoning en SPHDHV zullen communicatieplannen opstellen. Het pensioenbureau van SPHDHV en de werkgever zullen tegelijkertijd en gezamenlijk communiceren. Partijen worden hierbij ondersteund door een externe communicatieadviseur.

Dit transitieplan is tot stand gekomen nadat tussentijdse versie voor reacties, input en advies zijn gedeeld met SPHDHV en de vereniging van gepensioneerden. Haskoning overlegt deze definitieve versie van het transitieplan aan SPHDHV voor opdrachtaanvaarding. SPHDHV stelt het transitieplan op haar website beschikbaar voor deelnemers, slapers en pensioengerechtigden.

Dit transitieplan is vastgesteld op 19 december 2025 te Amersfoort.

Naam: Marije Hulshof
Functie:



Naam: Anton van der Sanden
Functie: Directeur



Bijlage 1: Uitkomsten achterbanraadpleging ondernemingsraad en reacties werkgever

Instemmingsaanvraag aan de Ondernemingsraad en instemmingsbrief:

Aan de voorzitter van de
Ondernemingsraad
Mevrouw N. Nonkes

HASKONINGDHV NEDERLAND B.V.

Laan 1914 no.35
3818 EX Amersfoort

+31 88 348 20 00 T
+31 33 463 36 52 F
info@rhdhv.com E
www.rhdhv.com W

Datum: 20 november 2024
Uw kenmerk:
Ons kenmerk:
Classificatie: Vertrouwelijk
Bijlagen 1

Contact: Anton van der Sanden
Telefoon:
E-mail: Anton.van.der.Sanden@rhdhv.com

Instemmingsaanvraag transitieplan WtP

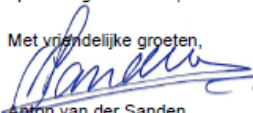
Geachte mevrouw Nonkes, Beste Nancy,

Vanwege de invoering van de Wet toekomst Pensioenen (Wtp) dient de pensioenregeling van Koninklijke HaskoningDHV Groep B.V. en HaskoningDHV Nederland B.V. (hierna samen: HaskoningDHV) te worden aangepast. Artikel 150d van de Pensioenwet bepaalt dat HaskoningDHV de keuzes, overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de wijziging van de regeling en de wijze waarop wordt omgegaan met de voordien opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten vastlegt in een transitieplan (zie bijlage). In dat kader hebben wij met de pensioencommissie, in samenwerking met het pensioenfonds, het transitieplan opgesteld (zie bijlage). Dit plan is tot stand gekomen in een stuurgroepsetting met vertegenwoordigers van de onderneming, de ondernemingsraad (pensioencommissie) en het Pensioenfonds.

Na instemming zullen wij begin december het transitieplan aankondigen en delen met de medewerkers. Meer inhoudelijke communicatie volgt in een later stadium, immers ligt de implementatiedatum nog verder weg (1 januari 2027). De wijze van communiceren en de daarbij behorende planning, wordt vastgesteld in het communicatieplan. De pensioencommissie is betrokken bij de opstelling van dit plan.

Wij zijn van mening dat dit transitieplan een solide basis biedt voor een succesvolle implementatie van de WtP en zien uw instemming op het transitieplan met vertrouwen tegemoet. Uiterlijk 30 november a.s. moet het transitieplan door het Pensioenfonds bij De Nederlandsche Bank te worden ingediend. Wij verzoeken u daarom uiterlijk 28 november ons van een reactie te voorzien. Mocht u vragen of opmerkingen hebben, dan staan wij uiteraard tot uw beschikking voor verdere toelichting.

Met vriendelijke groeten,



Anton van der Sanden
Bestuurder

HaskoningDHV Nederland B.V. is part of Royal HaskoningDHV
Trade register number: 56515154





Aan de bestuurder HaskoningDHV Nederland B.V.
Anton van der Sanden

Amersfoort, 27 november 2024

Betreft: Instemmingsbrief OR inzake instemmingsaanvraag Transitieplan WtP, d.d. 20 november 2024.

Geachte heer Van der Sanden, Beste Anton,

Hierbij de reactie van de ondernemingsraad (OR) van HaskoningDHV Nederland B.V. over de Instemmingsaanvraag Transitieplan WtP, d.d. 20 november 2024. Het betreft een instemmingsaanvraag volgens artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR).

Inleiding en voorgenomen besluit

Vanwege de invoering van de Wet toekomst Pensioenen (WtP) dient de pensioenregeling van Koninklijke HaskoningDHV Groep B.V. en HaskoningDHV Nederland B.V. (hierna samen: HaskoningDHV) te worden aangepast. Artikel 150d van de Pensioenwet bepaalt dat HaskoningDHV de keuzes, overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de wijziging van de regeling en de wijze waarop wordt omgegaan met de voordien opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten vastlegt in een transitieplan. In dat kader is in samenwerking met het pensioenfonds, het transitieplan opgesteld. Dit plan is tot stand gekomen in een stuurgroepsetting met vertegenwoordigers van de onderneming, de ondernemingsraad (pensioencommissie) en het Pensioenfonds.

Werkwijze van de ondernemingsraad

De OR heeft de commissie Pensioenen gevraagd om deze instemmingsaanvraag te behandelen en daarbij mandaat gegeven de instemmingsaanvraag zelfstandig af te handelen. De commissie heeft een positieve terugkoppeling aan de OR gegeven.

Informatie en overleggen

De OR heeft de aanvraag besproken in het eigen interne overleg op 2 oktober 2024 en op 6 november 2024. En de instemmingsaanvraag is besproken tijdens de overlegvergadering tussen OR en bestuurder op 27 november 2024.

Instemming

De commissie Pensioen namens de OR is akkoord met het voorgenomen besluit en adviseert u het besluit uit te voeren en definitief te maken.

De OR is vanzelfsprekend bereid het voorgaande nader toe te lichten. De OR ziet uw besluit met grote interesse tegemoet.

Met vriendelijke groet,
namens de ondernemingsraad



Nancy Nonkes
Voorzitter OR

Bijlage 2: Reactie Gepensioneerden-vereniging en reactie sociale partners

Royal HaskoningDHV

Gepensioneerdenvereniging

Opinie Vereniging van Gepensioneerden Royal HaskoningDHV over het concept transitieplan

Aan de sociale partners van Koninklijke HaskoningDHV Groep B.V. en HaskoningDHV Nederland B.V. (HaskoningDHV)

Inleiding

De Vereniging van Gepensioneerden Royal HaskoningDHV (VG-RHDHV) is de vereniging die circa 25% van de pensioengerechtigden van het Pensioenfonds HaskoningDHV (SPHDHV) vertegenwoordigt. Op grond van het bepaalde in de Wet Toekomst Pensioenen (WTP) komt deze vereniging onder in de WTP opgenomen criteria het hoorrecht toe in het kader van de door u te nemen besluiten inzake het al dan niet overgaan naar een nieuwe pensioenregeling en het al dan niet invaren van bestaande pensioenrechten en - aanspraken.

Bedoelde besluiten dient u op te nemen in een zogenaamd transitieplan waarover onze vereniging, namens de pensioengerechtigden van het fonds, haar oordeel kan en wil geven.

Namens de vereniging heeft de pensioencommissie, bestaande uit de volgende leden:

L. Eenkhoorn

J.J. Hooning

L. Korving

H.W.J. Liekens

K. Nije

het concept transitieplan beoordeeld en in meerdere sessies met de sociale partners besproken. Tevens zijn schriftelijk vragen gesteld en beantwoord en zijn ondersteunende documenten ter beschikking gesteld. De pensioencommissie spreekt haar waardering uit voor het open, transparante en constructieve overleg met de sociale partners.

Tijdslijn

01-07-2023	Invoering WTP
22-08-2024	Verzending concept transitieplan V2 d.d. 20-08-2024 naar pensioencommissie
16-09-2024	Bespreking concept transitieplan V2 met sociale partners
18-09-2024	Verzending concept transitieplan V3 d.d. 16-09-2024 naar pensioencommissie
21-10-2024	Bespreking concept transitieplan V3 met sociale partners
30-10-2024	Verzending opinie aan sociale partners
01-01-2026	Beoogde transitiedatum

Bevindingen

De bevindingen zijn gebaseerd op Versie 3 van het concept transitieplan d.d. 16-09-2024.

Samenvatting

De pensioencommissie beveelt aan om in het definitieve transitieplan een samenvatting op te nemen, en daarin naast een algemene beschrijving ook op hoofdlijnen in te gaan op de gevolgen voor actieven, slapers en pensioengerechtigden

Verzekeringsovereenkomst Nationale-Nederlanden Levensverzekering Maatschappij N.V. (NN)

Van 01-01-2005 tot en met 31-12-2014 had het voormalige Pensioenfonds Haskoning de pensioenen herverzekerd bij NN. De opgebouwde rechten zijn met ingang van 01-01-2015 premievrij achtergebleven bij NN en op 01-07-2018 is de verzekeringsovereenkomst overgedragen aan HaskoningDHV Nederland B.V.

De pensioencommissie verzoekt de sociale partners om duidelijk in de samenvatting / inleiding van het transitieplan op te nemen dat dit plan niet toeziet op de rechten die bij NN zijn en blijven verzekerd en dit ook op te nemen in het communicatieplan.

Karakter van de nieuwe pensioenregeling – hoofdstuk 4

In het nieuwe pensioenstelsel verandert de wijze van opbouwen/verzekeren van het partnerpensioen. Bij overlijden vóór pensioendatum blijft alleen het nabestaandenpensioen op risicobasis bestaan. Voor het partnerpensioen bij overlijden op of na pensioendatum verandert er niets: dit zal in alle gevallen een partnerpensioen op opbouwbasis zijn en mag maximaal (na uitruil) 70% van het ouderdompensioen bedragen. Sociale partners bepalen de hoogte van het partnerpensioen op of na pensioendatum, dit kan een lager percentage zijn dan het fiscaal maximum.

De pensioencommissie constateert dat de gevolgen van de nieuwe pensioenregeling voor het overlijden op of na de pensioendatum niet zijn uitgewerkt in de eerste 4 bulletpoints op blz. 10 en verzoekt de sociale partners om dit onderwerp in het transitieplan nader uit te werken en te verduidelijken.

Transitiedoelstellingen – hoofdstuk 6

In het overzicht van de transitiedoelstellingen op blz. 14 staat bij punt 6 'Repareren van een deel van de gemiste indexatie'. Er is echter geen informatie opgenomen hoe groot deze gemiste indexatie feitelijk is. Daarnaast ligt de vraag voor of er feitelijk sprake is van reparatie van een deel van de gemiste indexatie of van het verdelen van een deel van de vpv per 31-12-2025 in

overeenstemming met de in hoofdstuk 7.2 opgenomen voorrangregels en dan in het bijzonder hetgeen is opgenomen bij de letters E en G. De pensioencommissie is van mening dat het niet de voorkeur heeft om te praten over reparatie van gemiste indexatie, temeer daar dit onbedoeld verwachtingen zou kunnen wekken bij de deelnemers over verdere 'reparatie'. De pensioencommissie begrijpt dat er bij veel deelnemers onvrede bestaat over in het verleden gemiste indexatie of toegepaste kortingen en suggereert om hier wel op de een of andere manier aandacht aan te besteden en duidelijk te maken dat het nieuwe stelsel niet expliciet voorziet in reparatie van gemiste indexatie. In dit verband verwijzen wij ook naar het gestelde op blz. 12 bij het 7^e bulletpoint waar gesproken wordt over verkleinen van indexatieachterstanden. Ook dit bulletpoint verdient naar onze mening tekstuele aanpassing.

Voorrangregels – hoofdstuk 7.2

De pensioencommissie beveelt aan om bij de voorrangregels op blz. 18:

- bij de letters E, F en G de percentages van de dekkingsgraden op te nemen waarbij de realisatie mogelijk wordt, en
- bij de alinea onder letter G te verduidelijken dat het hier slechts een toelichting betreft op letter G, een en ander indien en voor zover de dekkingsgraad toepassing van letter G mogelijk maakt.

In de tabel op blz. 19 wordt voor de MVEV 2% gereserveerd. In het nieuwe stelsel is dit 1% plus een opslag voor risico m.b.t. overlijden en arbeidsongeschiktheid.

De pensioencommissie vraagt zich af of een percentage van 2 niet aan de hoge kant is.

Compensatie – hoofdstuk 9.2

De sociale partners hebben op twee manieren naar de compensatie gekeken.

Op blz. 25 van het concept transitieplan wordt de deterministische methode 'Sprenkels' beschreven die uiteindelijk leidt tot een compensatiestafel die een last van ongeveer 10% van de vpv per transitiedatum met zich meebrengt. Deze expliciete compensatie is het meest concreet. Er wordt dan uitgerekend hoeveel deelnemers er door het afschaffen van de leeftijdsonafhankelijke opbouw in euro's op achteruit gaan. Deze verslechtering wordt gecompenseerd door op het invaarmoment de deelnemers dit euro-bedrag extra toe te kennen.

Daarnaast heeft WTW (tot 2022 Willis Towers Watson) een compensatielast berekend van 0% tot 2%. Deze impliciete compensatie is niet in termen van euro's maar in feite in termen van verwachtingen en belofes. Er wordt verwacht dat de regels van het nieuwe stelsel voor verbeteringen zorgen als dit stelsel de komende decennia wordt gehandhaafd en de

economie zich op een voorzienbaar positieve manier ontwikkelt. Mocht de overheid na verloop van jaren het stelsel toch weer aanpassen en/of de economie zich minder gunstig ontwikkelen dan komt er van de impliciete compensatie weinig terecht. Dat de impliciete compensatie niet robuust of goed onderbouwd is blijkt ook als we zien dat de uitkomsten erg afhankelijk zijn van aannames rond het beleggingsbeleid, de dekkingsgraad en de scenario-set.

Hiervan uitgaande hebben sociale partners als volgt geredeneerd:

- Alleen impliciete compensatie (kosten 0% van de vpv) geeft te weinig zekerheid voor de deelnemers. Het verhaal dat de compensatie via betere regelgeving loopt is niet sterk genoeg.
- Volledige expliciete compensatie (kosten 10% van de vpv) is mogelijk het zuiverst en geeft zekerheid voor de deelnemers maar is niet evenwichtig omdat dit een te groot beslag legt op het buffervermogen en ook niet in lijn is met wat de rest van de markt doet.
- Daarom ligt de gulden middenweg met 5% van de vpv voor de hand. Dit ligt iets aan de bovenkant van de range in de markt maar dat is logisch door het feit dat door de Collectieve Waarde Overdracht naar NN in het verleden de verhouding pensioengrondslag-som versus vpv bij SPHDHV wat ongunstig is.

De pensioencommissie is van mening dat het kiezen voor 5% als gulden middenweg voor de compensatie een strakkere motivering behoeft. Het gevoel bestaat dat sociale partners zich mogelijk te veel hebben laten leiden door mogelijke ongunstige scenario's bij de impliciete compensatie, waardoor het percentage voor compensatie mogelijk hoger is vastgesteld dan nodig is.

Compensatie – hoofdstuk 9.3

In de alinea onder de grafiek op blz. 26 wordt ingegaan op de situatie dat op de transitiedatum de voorziening pensioenverplichtingen (vpv) fors is gedaald en de dekkingsgraad daardoor fors is gestegen. Toepassing van de staffel van 5% zou dan tot een fors lagere compensatie (in euro's) leiden, in welk geval sociale partners besluiten de storting in het compensatiedepot van 5% van de vpv zodanig te verhogen (ten laste van de middelen voor indexatie) dat een compensatie op basis van de staffel mogelijk is.

De pensioencommissie onderschrijft dit streven maar verzoekt de sociale partners wel om de tekst in genoemde alinea vanaf 'Indien het percentage onder deze grens is gekomen' tot het eind van de alinea zodanig tekstueel aan te passen dat hetgeen hier wordt beoogd duidelijker uit de tekst blijkt.

De pensioencommissie is van mening de sociale partners met het bovenstaande naar behoren te hebben geïnformeerd en ziet de reactie van de sociale partners met belangstelling tegemoet.

Met vriendelijke groet,

Amersfoort, 30-10-2024

Bestuur

L. Korving
G. Onderdelinden, voorzitter
M. de Veer, secretaris
W. Zweers, penningmeester

Pensioencommissie

L. Eenkhoorn
J.J. Hooning
L. Korving
H.W.J. Liekens
K. Nije

Reactie sociale partners:

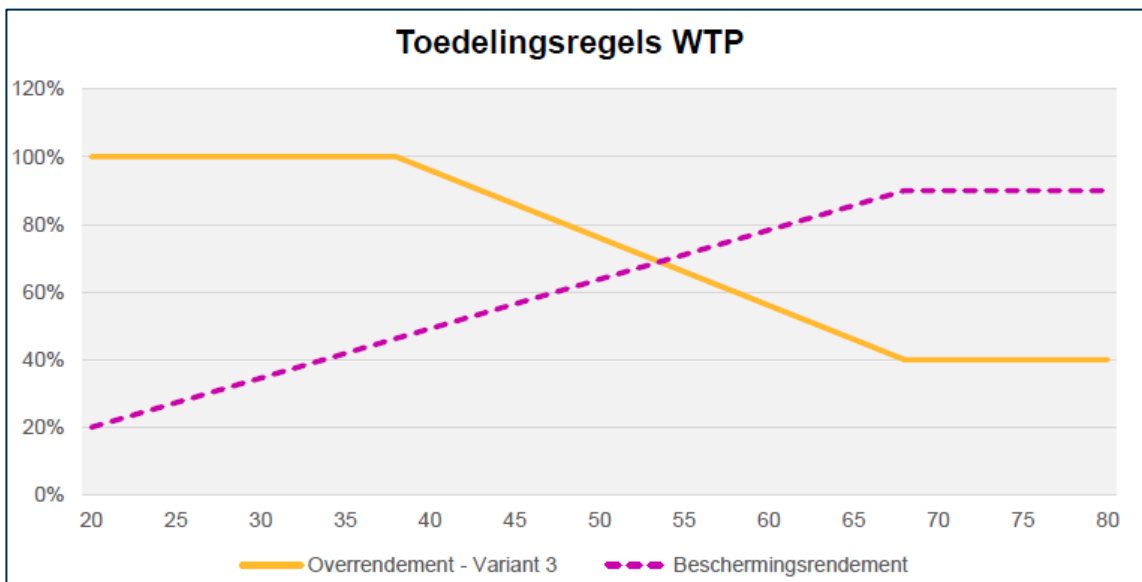
Wij danken de Vereniging van gepensioneerden Haskoning voor haar inzet en betrokkenheid in dit traject en voor haar schriftelijke oordeel (d.d. 30 oktober 2024). Alle (tekstuele) suggesties zijn verwerkt in het definitieve transitieplan. Naast het transitieplan wordt een aparte samenvatting opgesteld, de samenvatting wordt dus geen onderdeel van het transitieplan.

De pensioencommissie van de vereniging vraagt zich af of een MVEV van 2% niet aan de hoge kant is? Antwoord sociale partners: SPHDHV beoordeelt de hoogte en invulling van het MVEV en de operationele reserve nogmaals vanuit haar taak om tot opdrachtbevestiging te komen. Mocht SPHDHV van mening zijn dat de hoogte van het MVEV en / of de OR aangepast moet worden dan treden zij in overleg met sociale partners.

Bijlage 3: Aannames en veronderstellingen

- De huidige regeling onder FTK is doorgerekend op basis van het huidige beleid van het pensioenfonds voor de beleggingen, de toeslagverlening en de premiestelling versus de pensioenopbouw.
- Bij de doorrekening van de nieuwe regeling is uitgegaan van het volgende:

Uitgangspunten		
Solidair pensioencontract		
Contract		
Type	Solidaire premieregeling	
Beschermingsrendement	Theoretisch beschermingsrendement	
Spreadingsperiode	1 jaar	
Projectierendement	RTS + 0,0%	
Uitkeringsfase	Collectief	
Solidariteitsreserve (SR)	- Gerichte toedeling (beschermen laatste nominale uitkering gepensioneerden) - Dynamisch vullen van SR met positief overrendement (zie tabel hiernaast) - Initiele storting: 3% van fondsvermogen - Maximale omvang: 5% van fondsvermogen	
Invaleren	- Ja, conform standaardmethode (1 jaar) - Invaardekkingsgraad van 115% - Minus 5% (vulling MVEV en VOR) - Minus 3% (initiele vulling SR) - Minus 5% (compensatiepot)	
		Omvang solidariteitsreserve
		Vul percentage overrendement
		< 2%
		10,0%
		2% - 4%
		7,5%
		4% - 5%
		5,0%
		> 5,0%
		0,0%



Bijlage 4: Compensatiestaffel

De onderstaande tabel bevat de te hanteren compensatiestaffel.

Compensatie als % van de PG					
Leeftijd	%	Leeftijd	%	Leeftijd	%
Tot 27	0%				
28	0,14%	42	27,22%	56	35,02%
29	0,67%	43	28,86%	57	33,96%
30	1,15%	44	30,35%	58	32,66%
31	2,41%	45	31,75%	59	31,02%
32	3,61%	46	32,95%	60	29,10%
33	5,53%	47	34,01%	61	26,84%
34	7,60%	48	34,92%	62	24,24%
35	10,15%	49	35,64%	63	21,26%
36	12,60%	50	36,17%	64	17,89%
37	15,01%	51	36,56%	65	14,14%
38	17,27%	52	36,70%	66	9,91%
39	19,48%	53	36,60%	67	0,00%
40	21,60%	54	36,32%	68	0,00%
41	23,57%	55	35,79%		

Bijlage 5: Noodplan bij een invaardekkinggraad lager dan 110% en hoger dan 140%

De laatste zes maanden voorafgaand aan de transitiedatum zal SPHDHV de sociale partners maandelijks informeren over de actuele dekkinggraad. Indien de actuele dekkinggraad in die periode lager is dan 111% (=110%+1%) treden sociale partners in overleg over de ontstane situatie, de gevolgen en eventuele noodzakelijke aanvullende maatregelen. 1 maand voorafgaand aan de transitiedatum wordt het definitieve besluit genomen. Als de actuele dekkinggraad dan boven de 110% ligt, gaat de transitie door conform de in dit transitieplan vastgelegde afspraken. Mocht de actuele dekkinggraad dan onder de 110% liggen dan hebben sociale partners de gelegenheid gehad om aanpassingen op deze afspraken te maken om de transitie toch door te kunnen laten gaan. Mocht het sociale partners niet lukken om voor het verstrijken van deze deadline (1 maand voor de transitiedatum) tot aangepaste afspraken te komen, dan wordt het transitieplan onverkort toegepast met de volgende aanpassingen:

- Indien invaren betekent dat aan de (gewezen) deelnemers, ex-partners en pensioengerechtigden een persoonlijk pensioenvermogen moet worden toegekend dat lager is dan hun individuele voorziening pensioenverplichtingen (sekseneutraal gewaardeerd) direct voorafgaand aan invaren waardoor ingegane pensioenen en opgebouwde pensioenen dalen, wordt het invaren uitgesteld indien dit wettelijk nog kan. Als uitstel niet meer mogelijk is, wordt afgezien van invaren.
- Als toepassing van de voorrangsregels en/of afstel van invaren zorgen voor een compensatiedepot lager dan 3,13% van de voorziening op het invaarmoment geldt het volgende:
 - Het verschil tussen 3,13% van de voorziening en de aanwezige middelen in het compensatiedepot wordt gedeeld door de PG-som; de uitkomst wordt vervolgens gedeeld door 10 (jaar).
 - Het resulterende percentage wordt gedurende 10 jaar in minder gebracht op de beoogde vlakke netto premie.
 - Gedurende 10 jaar wordt de verlaging van de vlakke netto premie gestort in het compensatiedepot.
 - Jaarlijks worden de middelen in het compensatiedepot verdeeld over de aanwezige deelnemers volgens het financieel haalbaar percentage van de compensatiestafel, met een maximum van 100%.
 - Middelen die na het 10de jaar nog in het compensatiedepot zitten worden in de solidariteitsreserve gestort.

Indien de invaardekkinggraad hoger is dan 140% treden sociale partners in eveneens overleg over de ontstane situatie en de gevolgen. Hierbij geldt dezelfde deadline voor het maken van nieuwe afspraken. Mocht het sociale partners niet lukken om uiterlijk 1 maand voorafgaand aan de transitiedatum om aangepaste afspraken te maken, dan worden de in dit transitieplan vermelde voorrangsregels onverkort toegepast.

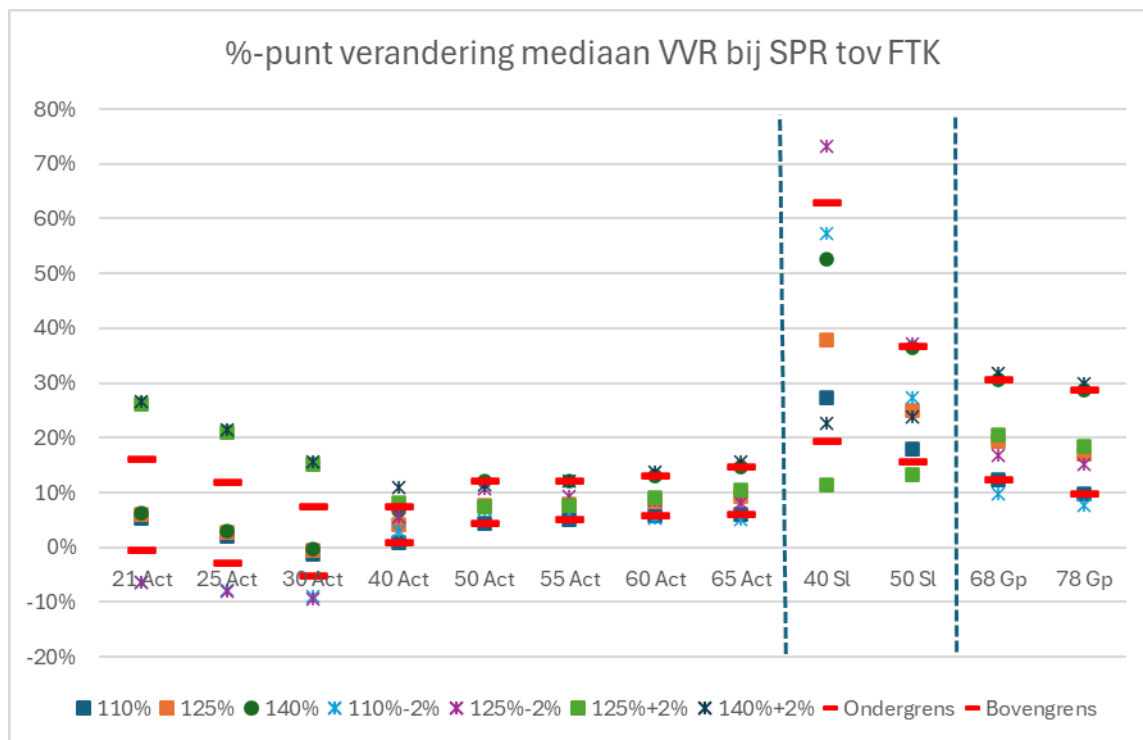
Bijlage 6: Toelichting bandbreedtes

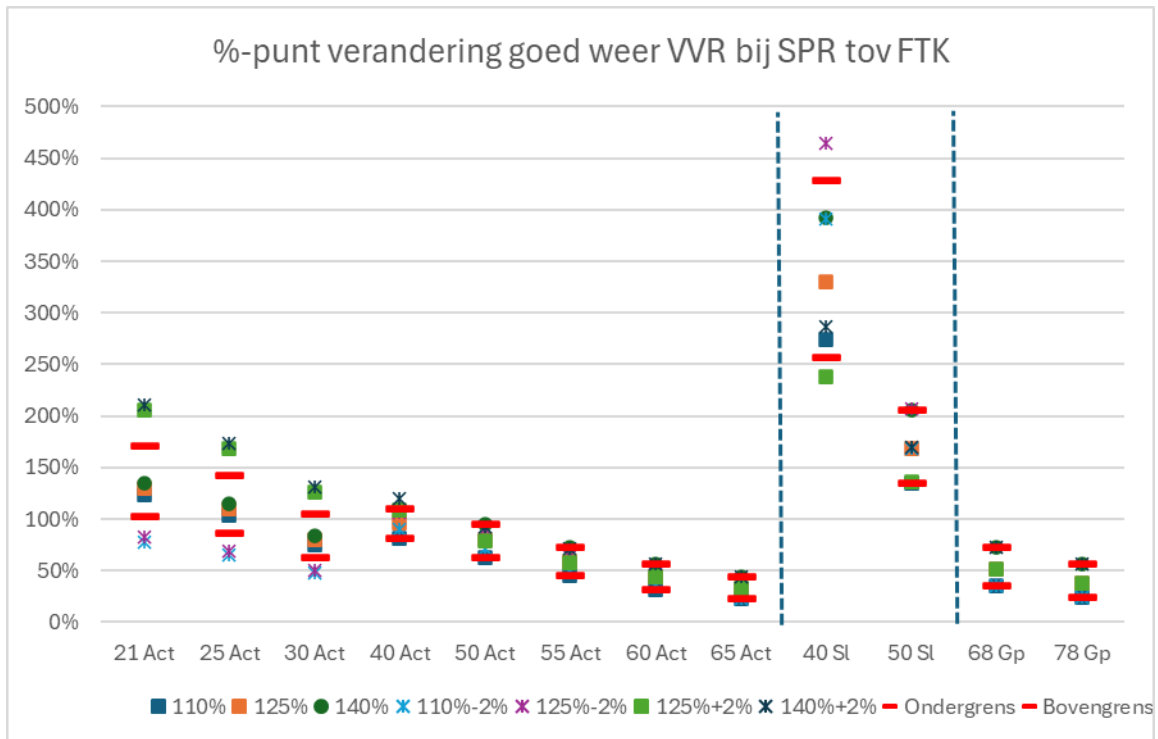
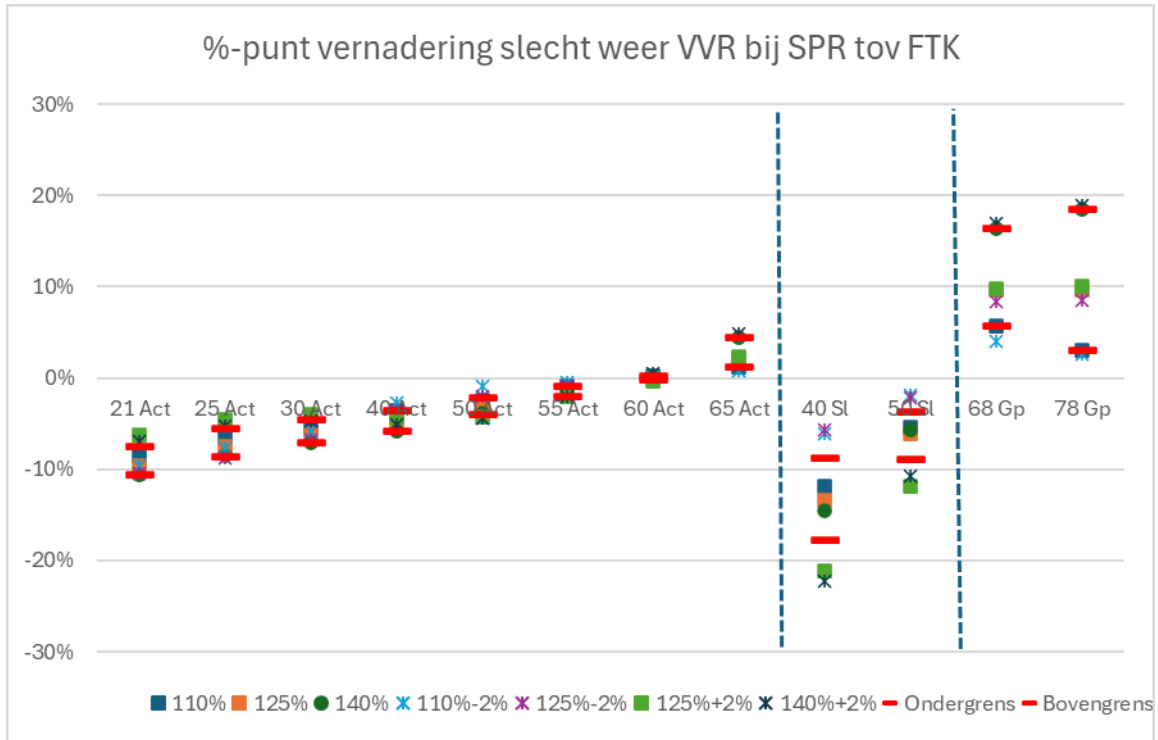
De bandbreedtes zijn als volgt bepaald:

- De basisrange wordt bepaald door de laagste uitkomsten (ondergrens) en de hoogste uitkomsten (bovengrens) bij de dekkinggraden 110%, 125% en 140%. Dat geeft de range ondergrens1-bovengrens1. Dit is een logisch vertrekpunt omdat dat de range van dekkinggraden is waarbij dit transitieplan kan worden uitgevoerd.
- Vervolgens wordt een tweede range bepaald door te kijken naar de laagste uitkomsten (ondergrens) en de hoogste uitkomsten (bovengrens) bij de dekkinggraden 110%, 125% en 140% en bij dekkinggraad 125% met een positieve renteschok van 2%-punt en bij dekkinggraad 125% met een negatieve renteschok van 2%-punt. Dat geeft de range ondergrens2-bovengrens.
- Tenslotte wordt de bandbreedte bepaald door:
 - Ondergrens = $(\text{Ondergrens1} + \text{Ondergrens2}) / 2$
 - Bovengrens = $(\text{Bovengrens1} + \text{Bovengrens2}) / 2$
 - Als de uitkomsten bij dekkinggraad 125% met -2% of +2% renteschok vragen om een oprekking van de bandbreedte dan doen we dat voor 50%. Sociale partners vinden het enerzijds fair om de invloed van beperkte renteschokken te accepteren maar willen anderzijds ook toetsen of te grote renteschokken zorgen voor een verstoring van de evenwichtigheid.

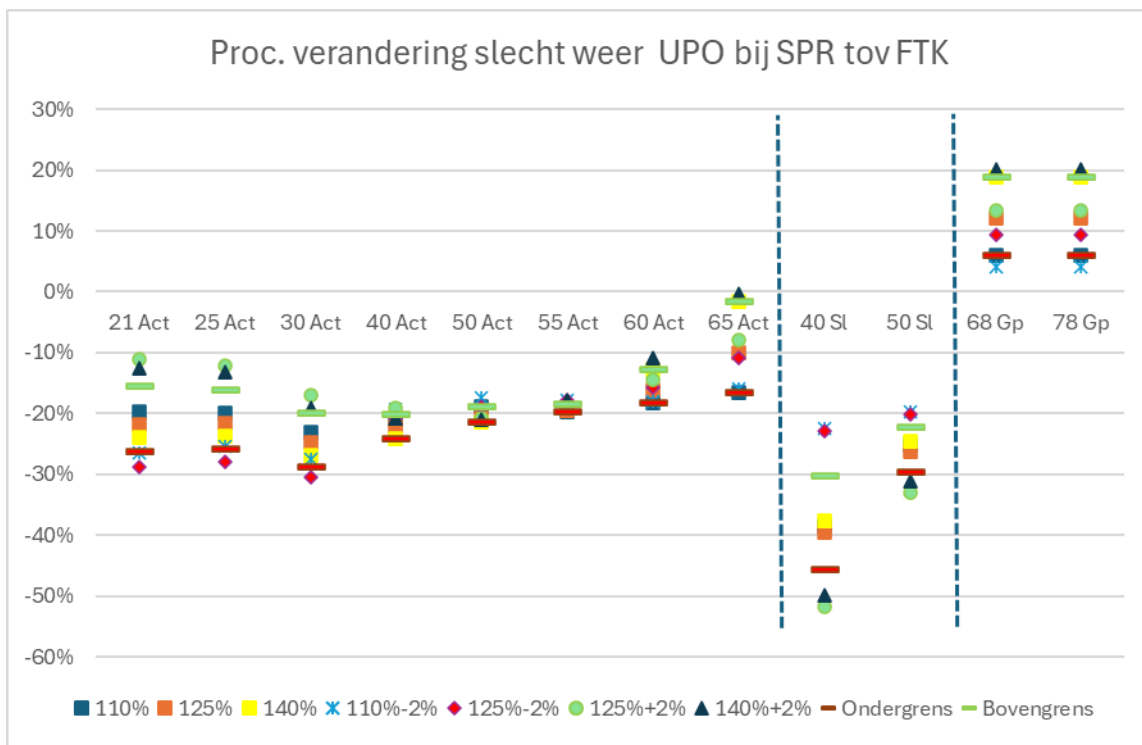
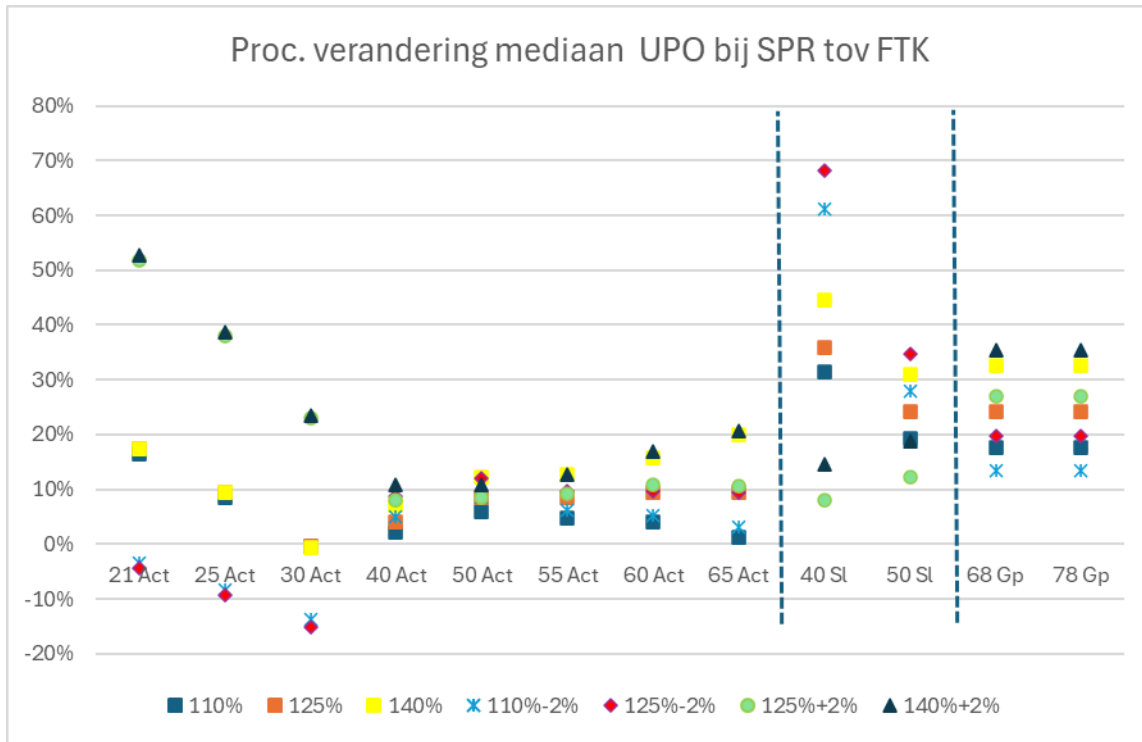
Deze opzet betekent dat we (extreme) uitkomsten behorende bij dekkinggraad 110% met -2% renteschok en dekkinggraad 140% met +2% renteschok buiten beschouwing. Gelet op de afdekking van het renterisico vinden sociale partners die minder relevant.

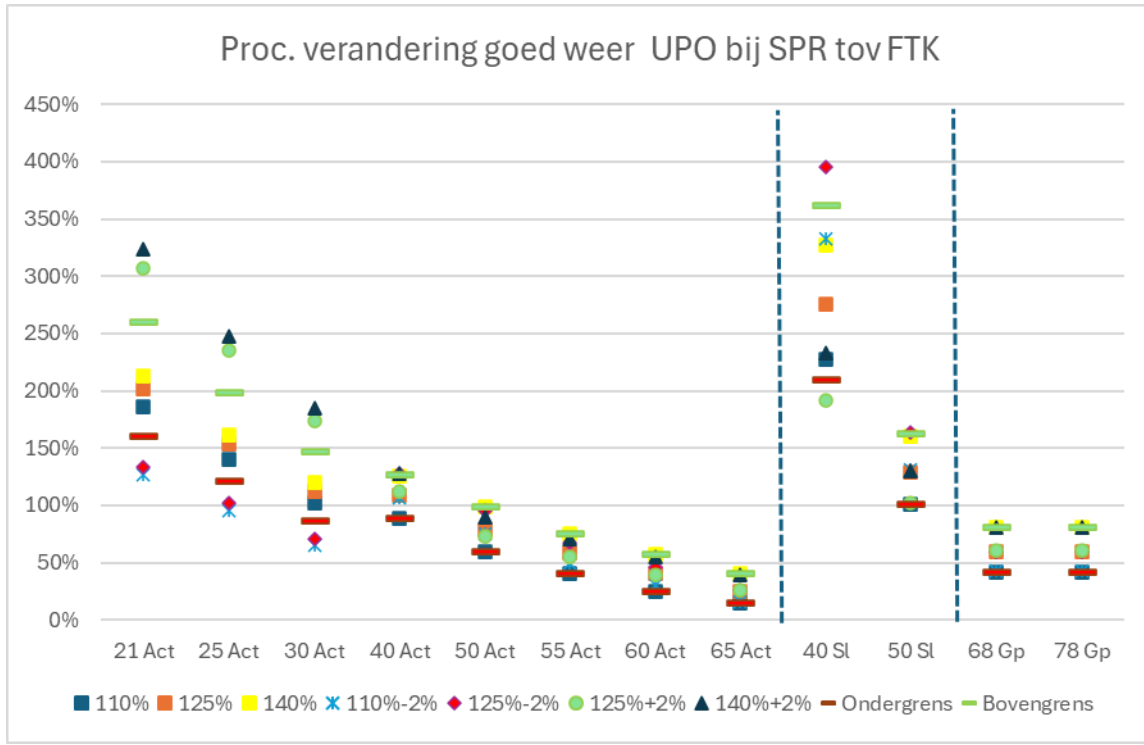
Vervangingsratio





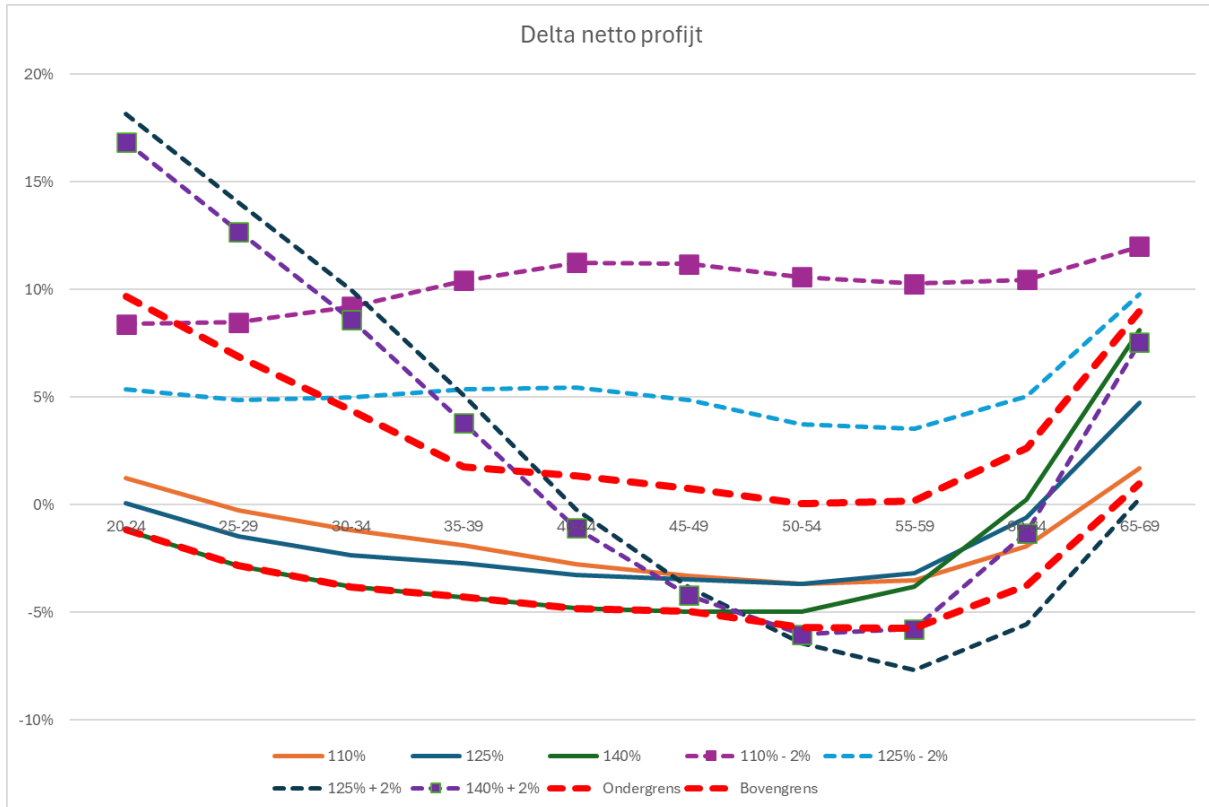
UPO-bedragen





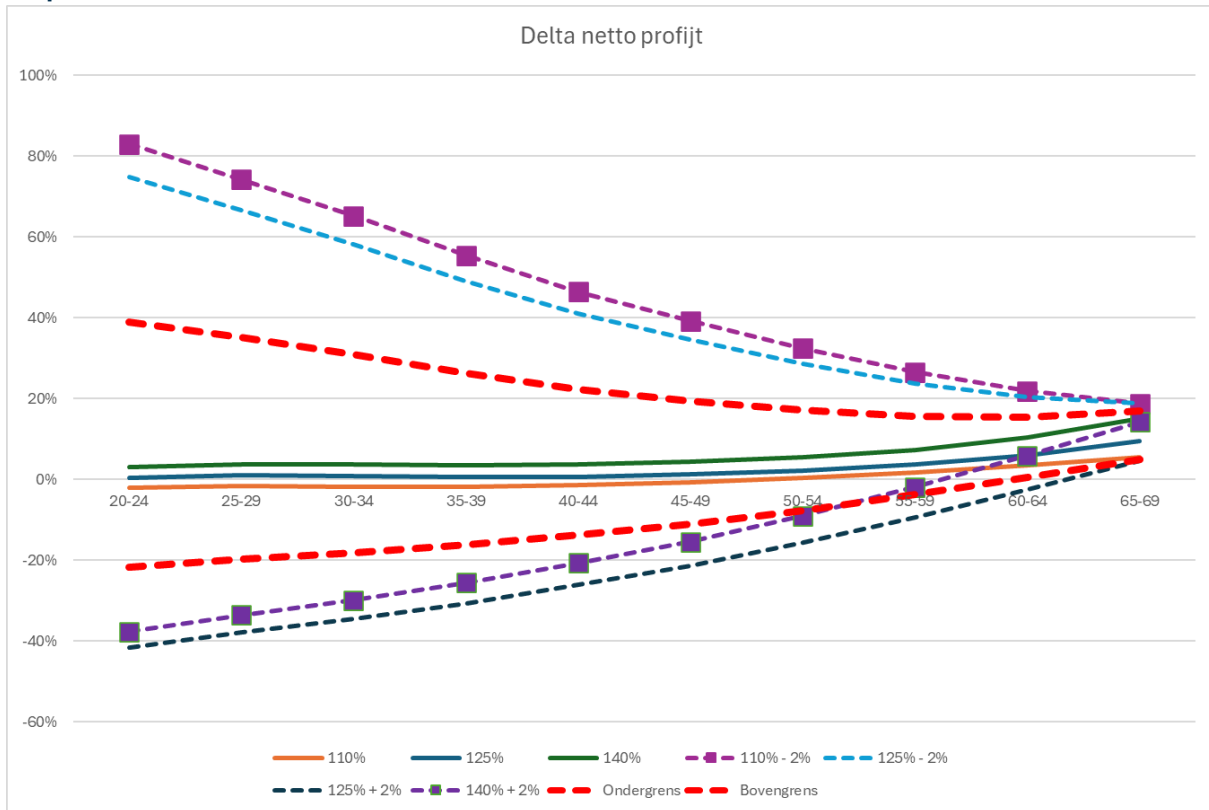
Delta netto profijt

Deelnemers



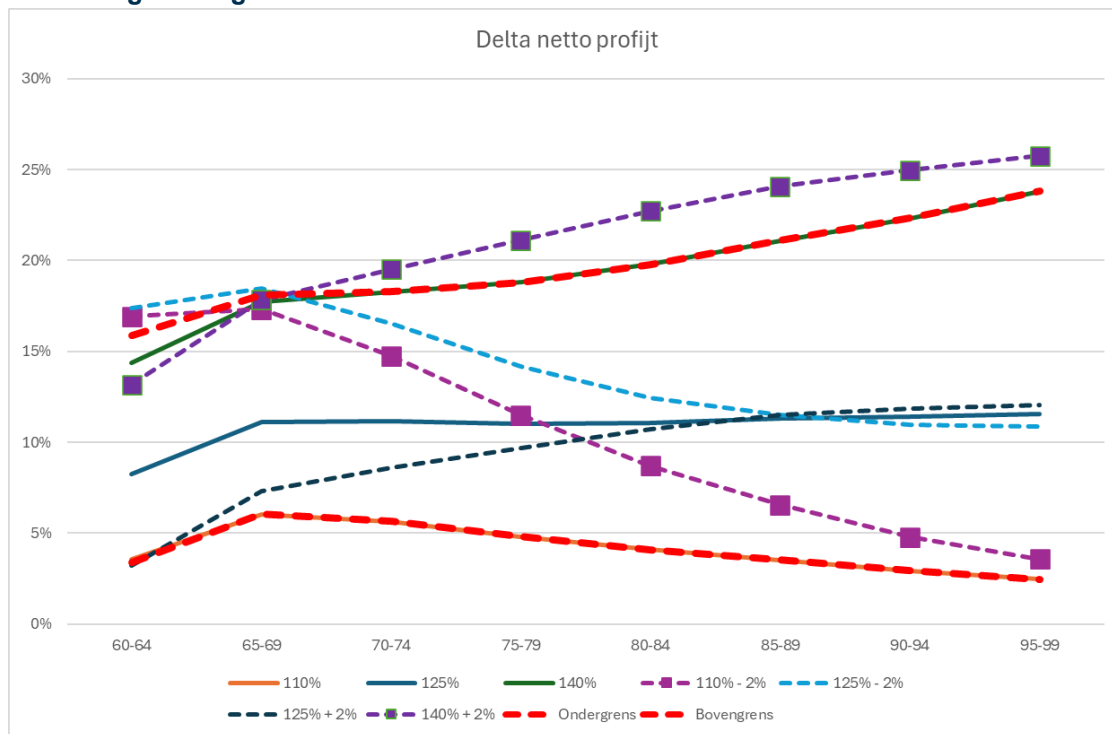
We zien in de bovenstaande figuur dat de ondergrens van de bandbreedte wordt bepaald door de dekkingsgraad bij 140% in combinatie met een dekkingsgraad van 125% en een positieve renteschok. De bovengrens wordt bepaald door 125% met de twee renteschokken. Bij deze bandbreedte kunnen forse renteschokken (positief en negatief) er voor zorgen dat het transitie-effect buiten de bandbreedte treedt.

Slapers



We zien in de bovenstaande figuur dat de ondergrens van de bandbreedte wordt bepaald door de dekkingsgraad van 125% en een positieve renteschok. De bovengrens wordt bepaald door 125% met een negatieve renteschok. Bij deze bandbreedte kunnen forse renteschokken (positief en negatief) ervoor zorgen dat het transitie-effect buiten de bandbreedte treedt.

Pensioengerechtigden



We zien in de bovenstaande figuur dat de ondergrens van de bandbreedte wordt bepaald door de dekkingsgraad van 110%. We zien geen uitkomsten die hieronder komen. De bovengrens wordt bepaald door 140%. Alleen bij dekkingsgraad 140% met een positieve renteschok wordt deze bovengrens overschreden.

Bijlage 7: Vergelijking oude en nieuwe regeling

Kenmerk	Huidige regeling per 1 januari 2025	Nieuwe regeling per 1 januari 2027
Karakter	Uitkeringsovereenkomst, middelloon (CDC)	Premieovereenkomst, solidaire premieregeling
Opbouw	Doorsneepremie, leeftijdsonafhankelijke pensioenaanspraken	Leeftijdsonafhankelijke premie en inleg in persoonlijk pensioenvermogen
Pensioengevend salaris	De som van het maandsalaris, plus eventueel salaristoelage, plus eventueel arbeidsmarkttoelage, plus eventueel functietoelage en dit totaal vermenigvuldigd met 12.96 gemaximeerd op het bedrag waarover maximaal volgens de fiscale wetgeving bruto pensioen mag worden opgebouwd (fulltimebedrag in 2024 is maximaal €137.800)	Ongewijzigd
Franchise	Fiscaal minimale franchise (fulltime bedrag in 2024 €17.545)	Ongewijzigd
Pensioengrondslag	Het verschil tussen het pensioengevend salaris (max. €137.800) en de franchise (€17.545)	Ongewijzigd
Indexering (verhoging)	Voorwaardelijk, op basis van de beleidsdekkingsgraad en prijsontwikkeling	Jaarlijkse aanpassing op basis van toedeling rendementen
Verlaging van de aanspraken	Op basis van beleidsdekkingsgraad, ultimum remedium	Jaarlijkse aanpassing op basis van toedeling rendementen
Opvangen financiële schokken	Buffers via (vereiste) dekkingsgraad	Solidariteitsreserve
Pensioenambitie	Streef opbouwpercentage van 1,875% per jaar, fiscaal maximaal.	De ambitie is een zo hoog mogelijk pensioen, gegeven de beschikbare premie en het gewenste risico. Gegeven een netto spaarpremie van 24%, is het streven een pensioen dat ten minste gelijk is aan 60% van de gemiddelde pensioengrondslag bij 43 deelnemersjaren, maar bij voorkeur ligt het pensioen hoger.
Toetredingsleeftijd		18 jaar
Leeftijd einde opbouw	AOW-leeftijd	AOW-leeftijd
Pensioenpremie	26,5% van de pensioengrondslag	26,5% van de pensioengrondslag

Ouderdomspensioen	Huidige regeling per 1 januari 2025	Nieuwe regeling per 1 januari 2027
Opbouw ouderdomspensioen (OP)	Streefopbouw van 1,875% van de pensioengrondslag per jaar	Inleg van premie. De premie wordt belegd. Op pensioendatum wordt het persoonlijke pensioenvermogen omgezet in een variabele pensioenuitkering
Uitkering ouderdomspensioen	Twaalf maandelijkse termijnen	Ongewijzigd
Flexibilisering van pensioen	• Eerder of later laten ingaan • Deeltijdpensioen • Uitrui ouderdomspensioen naar partnerpensioen • Uitrui partnerpensioen naar ouderdomspensioen • Hoog-laag 5 of 10 jaar	• Eerder of later laten ingaan • Deeltijdpensioen • Uitrui ouderdomspensioen naar partnerpensioen • Uitrui partnerpensioen naar ouderdomspensioen • Hoog-laag 5 of 10 jaar
Pensioenrichtleeftijd	• De dag dat de (gewezen) deelnemer de leeftijd van 68 jaar bereikt	• De eerste dag van de maand waarin de (gewezen) deelnemer de leeftijd van 68 jaar bereikt

Nabestaandepensioen	Huidige regeling per 1 januari 2025	Nieuwe regeling per 1 januari 2027
Partnerpensioen vóór pensionering	Opbouw is jaarlijks 70% van de opbouw van ouderdomspensioen.	35% van laatstgenoten pensioengevend salaris (op risicobasis verzekerd)
Tijdelijk partnerpensioen (TPP)	Tijdelijk partnerpensioen (TPP) 10% van pensioengevend salaris (minimaal €115.750). (Rekening houdend met deeltijd) TPP is op risicobasis verzekerd.	Het tijdelijk partnerpensioen bij overlijden vóór pensionering bedraagt 75% van de maximale wettelijke ANW-uitkering en eindigt op de AOW-datum van de partner. (Rekening houdend met deeltijd) TPP is op risicobasis verzekerd.
Partnerpensioen ná pensionering	Standaard 70% van het ouderdomspensioen. Via uitruil kan worden verhoogd of verlaagd.	Ongewijzigd
Wezenpensioen voor pensionering	14% van het bereikbare ouderdomspensioen tot leeftijd 21, indien studerend tot leeftijd 27 (aantal wezen niet gemaximeerd). Het wezenpensioen wordt verdubbeld indien beide ouders van het kind zijn overleden.	20% van het laatstgenoten pensioengevend salaris tot leeftijd 25 (aantal wezen niet gemaximeerd, ongeacht of wees studeert) Het wezenpensioen wordt verdubbeld indien beide ouders van het kind zijn overleden.
Wezenpensioen na pensionering	14% van het opgebouwde ouderdomspensioen tot leeftijd 21, indien studerend tot leeftijd 27 (aantal wezen niet gemaximeerd) Het wezenpensioen wordt verdubbeld indien beide ouders van het kind zijn overleden.	14% van het opgebouwde ouderdomspensioen tot leeftijd 25 (aantal wezen niet gemaximeerd) Het wezenpensioen wordt verdubbeld indien beide ouders van het kind zijn overleden.
Vrijwillige voortzetting	Nee	Ja

Arbeidsongeschiktheidspensioen	Huidige regeling per 1 januari 2025	Nieuwe regeling per 1 januari 2027
Arbeidsongeschiktheidspensioen	Een uitkering van 75% voor het salaris boven de WIA-grens bij meer dan 80% arbeidsongeschiktheid. Bij een lagere mate van arbeidsongeschiktheid geldt een lagere uitkering	Ongewijzigd