

Sociale partners Pf DHL – Definitief transitieplan voor de nieuwe pensioenregeling

Werknemers- en werkgeversorganisaties betrokken bij Pensioenfonds DHL hebben afspraken gemaakt over:

- De overgang naar de nieuwe pensioenregeling
- Het karakter van de nieuwe pensioenregeling
- Compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek

Deze afspraken liggen vast in bijgevoegd Transitieplan voor de nieuwe pensioenregeling van DHL d.d. 17 juni 2025.

Door ondertekening verklaren de volgende partijen deze afspraken met elkaar overeengekomen te zijn en akkoord te gaan met het transitieplan:

Y. Ligtvoet
Vakbondsbestuurder FNV

E. Meijer
Vakbondsbestuurder CNV

M. Vos
VP HR DHL eCommerce Benelux

J. Scherders
CEO DSC Supply Chain Netherlands/Management

K. de Lange
MD DHL Express NL

M. Buitendijk
Head of HR DGF NL

L. Nap
MD DGFF Freight

Sociale partners DHL

Transitieplan voor de nieuwe pensioenregeling van DHL

17 juni 2025

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1: Inleiding en achtergrond.....	1
1.1. Inleiding	1
1.2. Proces	2
1.3. Doelstellingen.....	3
1.4. Evenwichtigheid interne collectieve waardeoverdracht (invaren)	3
Hoofdstuk 2: De pensioenregeling	5
2.1. Samenvatting onderdelen huidige en nieuwe pensioenregeling	5
2.2. Toelichting type regeling en uitvoerder	10
2.3. Toelichting pensioenambitie / doelstelling	10
2.4. Toelichting premie	11
2.5. Toelichting dekking bij overlijden	12
2.6. Toelichting dekking bij arbeidsongeschiktheid	12
2.7. Toekomstbestendigheid van de regeling	13
2.8. Conclusie.....	13
Hoofdstuk 3: De solidariteitsreserve	14
3.1 Doelstellingen solidariteitsreserve.....	14
3.2 Invulling solidariteitsreserve	14
Hoofdstuk 4: Interne collectieve waardeoverdracht (invaren).....	16
4.1. Samenvattingstabel.....	16
4.2. Voorrangregels.....	18
4.3. Invaarmethode	18
4.4. Invaren indien dekkingsgraad lager is dan invaardekkingsgraad	19
Hoofdstuk 5: Compensatie	20
5.1. Samenvattingstabel.....	20
5.2. Toelichting	21
5.3. Inzichten eerste uitkomsten	21
5.4. Herijking uitkomsten	22
Hoofdstuk 6: Cijfermatige maatstaven, effecten en evenwichtigheid.....	23
6.1. Inleiding en maatstaven	23
6.2. Uitkomsten basisscenario	23
Bijlage 1: Uitgangspunten ambitie.....	31
Bijlage 2: Illustratie invaar doelstellingen	32
Bijlage 3: Evenwichtigheid - kwantitatief	33
Bijlage 4: Alternatieve scenario's	39
Bijlage 5: Begrippenlijst.....	50

Hoofdstuk 1: Inleiding en achtergrond

1.1. Inleiding

Het kabinet heeft samen met werknemers- en werkgeversorganisaties een pensioenakkoord gesloten met nieuwe afspraken over pensioen en AOW. Die moeten het pensioenstelsel transparanter en persoonlijker maken. De afgelopen jaren is er veel veranderd in de Nederlandse samenleving. De demografie, economie en arbeidsmarkt zijn veranderd. Mensen worden steeds ouder. Er zijn minder werkenden ten opzichte van gepensioneerden. Mensen werken niet meer hun hele leven bij één werkgever, maar veranderen vaker van baan of gaan ondernemen. Het is belangrijk dat het pensioenstelsel aansluit op de veranderde samenleving. De afspraken uit het pensioenakkoord zijn vertaald naar een nieuwe Pensioenwet die per 1 juli 2023 in werking is getreden.

Om de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel te kunnen realiseren, hebben de werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers van de bedrijven die aangesloten zijn bij

Stichting Pensioenfonds DHL Nederland (hierna: **PF DHL**) afspraken gemaakt over:

- de overgang naar de nieuwe pensioenregeling;
- de nieuwe pensioenregeling;
- een eventuele compensatie.

Deze afspraken en hun overwegingen zijn, op grond van artikel 150d PW, vastgelegd in dit transitieplan.

Dit transitieplan bieden sociale partners aan PF DHL aan, met als doel dat het pensioenfonds een opdrachtaanvaarding kan geven.

Doel van dit transitieplan is om onze achterban (werknemers en werkgevers) te informeren over de afspraken over de nieuwe pensioenregeling en hoe sociale partners in hun afwegingen rekening hebben gehouden met de diverse belangen van de belanghebbenden. Hierbij zijn ook de belangen van gepensioneerden en gewezen deelnemers meegenomen.

Daarnaast bieden sociale partners dit transitieplan aan het bestuur van PF DHL aan, met het verzoek te beoordelen in hoeverre zij deze pensioenregeling kan/wil uitvoeren en onder welke voorwaarden. Het pensioenfonds beoordeelt de opdracht op uitvoerbaarheid en evenwichtigheid alvorens de opdracht van sociale partners te aanvaarden.

Betrokken sociale partners zijn:

- Vakorganisaties: **FNV en CNV**
- Werkgevers:
 - **DHL eCommerce (Netherlands) B.V.**
 - **DHL eCommerce (Services) B.V.**
 - **DHL Supply Chain (Netherlands) B.V.**
 - **ExelGroup Holdings (Nederland) B.V.**
 - **DHL Express (Netherlands) B.V.**

- **DHL Freight (Netherlands) B.V.**
- **DHL Aviation (Netherlands) B.V.**
- **DHL Supply Chain Management B.V.**
- **Gerlach & Co Int Exp B.V.**
- **DHL Global Forwarding (Netherlands) B.V.**
- **FX Coughlin B.V.**
- **Deutsche Post Global Mail (Netherlands) B.V.**
- **Deutsche Post International B.V.**

De beoogde overgangsdatum naar de nieuwe pensioenregeling is **1 januari 2027**.

1.2. Proces

Het ontwikkelen van een nieuwe pensioenregeling is een uitdagend traject. Niet alleen wordt gekeken naar een passende pensioenregeling voor de werknemers voor de lange termijn, ook wordt gekeken hoe de nieuwe pensioenregeling zich verhoudt ten opzichte van de huidige pensioenregeling.

Sociale partners en het bestuur van PF DHL zijn samen dit traject gestart om te komen tot een nieuwe pensioenregeling die bijdraagt aan het nemen van de verantwoordelijkheid om met elkaar te zorgen voor later. Sociale partners willen deze verantwoordelijkheid nemen door te zorgen voor een pensioen vanaf pensionering, een pensioen voor nabestaanden en een pensioen voor het geval iemand arbeidsongeschikt wordt.

De sociale partners hebben het transitieplan opgesteld, maar hebben tussentijds overlegd met / advies gevraagd aan het pensioenfonds. Op basis van deze overleggen en adviezen hebben sociale partners besluiten genomen die geleid hebben tot de inhoud van dit transitieplan. Vervolgens is er een principeakkoord opgesteld door de sociale partners. De sociale partners hebben hun achterban geraadpleegd naar aanleiding van dit principeakkoord.

Er geldt een wettelijk hoorrecht voor verenigingen van gepensioneerden en voor verenigingen van voormalige deelnemers van pensioenfonds. Deze verenigingen krijgen de mogelijkheid om aan sociale partners een oordeel te geven over het voorstel hoe de huidige pensioenen worden omgezet naar de nieuwe regels van de Wet toekomst pensioenen. Bij PF DHL is echter geen sprake van een vereniging van pensioengerechtigden of gewezen deelnemers. Om toch recht te doen aan het hoorrecht en gepensioneerden en gewezen deelnemers een stem te laten horen over de aanpassing van de regeling hebben sociale partners daarom een klankbordgroep Hoorrecht geformeerd.

1.3. Doelstellingen

Bij aanvang hebben sociale partners doelstellingen afgesproken waaraan de nieuwe pensioenregeling moet voldoen:

	Een regeling...	Aan de orde in
1	Die een hoge mate van solidariteit kent	H2.2
2	Die voor iedereen geldt. Er dient ingevaren te worden	H4
3	Die bij overlijden een pensioen biedt voor partners en wezen (solidariteit)	H2.5
4	Die de voor- en nadelen van de wijziging van de regeling evenwichtig over groepen en generaties verdeelt	Bijlage 3
5	Die de deelnemer zoveel mogelijk ontzorgt. Geen keuzestress bij deelnemers	H2.2
6	Die uitvoerbaar en betaalbaar is	H2.2
7	Die het behalen van schaalvoordelen (kostenbesparing) via groei van het fonds niet blokkeert	H2.2
8	Met de meeste kans op behoud van koopkracht	Bijlage 3
9	Met stabiele (verwachte) uitkeringen	Bijlage 3

Daarnaast is een meetbare financiële doelstelling opgenomen in de vorm van gewenst pensioen op pensioendatum en mate van koopkrachtbehoud na ingang. Hierop wordt in H2.3 terugkomen.

Samenvattend willen sociale partners een evenwichtige pensioenregeling voor jong en oud, nu en in de toekomst. Onderlinge solidariteit (het delen van risico's met elkaar) in de tijd is daarbij belangrijk om pensioen betaalbaar te houden voor de huidige en toekomstige generaties. Een passende standaarddekking voor alle onderdelen van de pensioenregeling is daarbij het uitgangspunt.

1.4. Evenwichtigheid interne collectieve waardeoverdracht (invaren)

Onderdeel van de besluitvorming over de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel is de interne collectieve waardeoverdracht (invaren) naar de nieuwe regeling en de verdeling van het huidige fondsvermogen over de verschillende belanghebbenden en doelen. Een belangrijke voorwaarde bij het invaren is dat de overdracht 'evenwichtig' is. Bij invaren hanteren de sociale partners de volgende uitgangspunten die worden toegelicht in H3 t/m H6.

1. Iedereen krijgt minimaal de waarde van de nominale opgebouwde pensioenen.
2. De pensioenuitkering na de transitie is minimaal hetzelfde als vlak voor de transitie.
3. Dalingen van nominale pensioenuitkeringen in de nieuwe pensioenregeling moeten zoveel mogelijk worden voorkomen.

4. Negatieve effecten van de afschaffing van de doorsneesystematiek compenseert PF DHL vanuit het pensioenvermogen op adequate wijze, afhankelijk van de dekkinggraad op het moment van invaren. Indien er geen middelen beschikbaar zijn voor compensatie, wordt voor maximaal 10 jaar een extra premieopslag van maximaal 3% gevraagd (zie hoofdstuk 5 voor een verdere uitwerking).
5. De transitie-effecten moeten binnen vooraf gedefinieerde bandbreedtes liggen.

Hoofdstuk 2: De pensioenregeling

In dit transitieplan is nader uitgewerkt wat de overeengekomen pensioenregeling is. Hierbij zijn de verschillende keuzes die de basis vormen voor de afspraken nader toegelicht. Hierbij wordt soms verwezen naar de opbouwphase en de uitkeringsfase. De opbouwphase betreft de periode waarbij een deelnemer nog geen uitkering ontvangt. De uitkeringsfase betreft iedereen die van het pensioenfonds een uitkering ontvangt. Dat kunnen zowel gepensioneerden als nabestaanden zijn of arbeidsongeschikten met een arbeidsongeschiktheidspensioen. Er is geen onderscheid tussen de basisregeling en de excedentregeling afgezien van het pensioengevend salaris waar de pensioenregeling betrekking op heeft. In de nieuwe pensioenregeling is dit ook het geval, zodat de kosten van de uitvoering van de regelingen beperkt blijft.

2.1. Samenvatting onderdelen huidige en nieuwe pensioenregeling

Onderdeel		Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
	Ingangsdatum/transitiedatum	Tot 1 januari 2027	Vanaf 1 januari 2027
	Type contract	Uitkeringsregeling	Solidaire premiereregeling
	Uitvoerder	PF DHL	
	Doelstellingen/ambitie pensioenregeling	Jaarlijks opbouwpercentage ouderdomspensioen van 1,719% van de pensioengrondslag	Een vervangingsratio voor een 25-jarige deelnemer van 60% van de laatste pensioen-grondslag (zie H2.3 voor nadere toelichting)
	Premie		
	Totale premie	27,0% van de pensioengrondslag	27,0% van de pensioengrondslag ¹
	Spaarpremie		De totale premie minus actuele benodigde opslagen voor kosten / risicodekkingen. Laatste inschatting 2024: 22,4% van de pensioengrondslag
	Jaarlijkse aanpassing pensioen	Voorwaardelijke toeslagverlening op basis van prijsinflatie	Variabele uitkering

¹ Plus mogelijke compensatie vanuit een extra premie indien fondsmiddelen niet toereikend zijn voor compensatie

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
 Kerncijfers pensioenregeling		
Toetredingsleeftijd	18 jaar	18 jaar
Pensioenrichtleeftijd	68 jaar	
Pensioengevende salariscomponenten	Het pensioengevend salaris is gelijk aan het door de werkgever met de werknemer overeengekomen vast loon verhoogd met de geldswaarde van vaste emolumenten, maar met uitsluiting van onder meer bijzondere ontvangsten, zoals gratificaties, toeslag onregelmatige werktijden c.q. onregelmatigheidstoeslag en eveneens met uitzondering van de maandelijkse compensatietoeslag in verband met de brutoering van de overhevelingstoeslag.	
Maximum pensioengevend salaris	WIA loongrens (2024: € 71.628) bij basisregeling (gelijk aan grens basisregeling PF Vervoer) Fiscaal maximum (2024: € 137.800) bij excedentregeling	
Franchise	Cijfers 2024: € 20.068 bij basisregeling Vanaf ingang nieuwe regeling wordt deze in principe jaarlijks aangepast conform de wijziging van de fiscaal minimale franchise tenzij sociale partners anders besluiten. € 71.638 bij excedentregeling	

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
 Dekking bij overlijden		
Overlijdensrisicodekking bij overlijden vóór pensioenleeftijd	- Levenslang partnerpensioen van 70% van het bereikbaar ouderdomspensioen op <i>opbouw</i>basis. - Wezenpensioen: 20% van het jaarlijkse levenslange partnerpensioen. Dit geldt tot 21 jaar of bij studie maximaal 27 jaar (verdubbeling bij overlijden beide ouders).	- Levenslang partnerpensioen: Een verzekering van 35% van het pensioengevend salaris (tot het maximum pensioengevend salaris) (<i>risicobasis</i>). - Wezenpensioen: 7% (20% van het partnerpensioen) van het pensioengevend salaris (tot het maximum pensioengevend salaris) tot 25 jaar (verdubbeling bij volle wees). - Een reeds ingegane partner- of wezenpensioenuitkering volgt de systematiek van de andere ingegane uitkeringen. - Het kapitaal wat omgezet is voor het opgebouwde partner- en wezenpensioen vanuit de huidige regeling, wordt gebruikt om een aanvullende risicodekking bij overlijden te financieren (eerbiedigende werking). - PF DHL moet zowel ingegane wezenpensioenen als wezenpensioenaanspraken die voor de overgang zijn opgebouwd, voortzetten of inpassen in de nieuwe regeling. Voor wezenpensioenen die voor het transitie-moment zijn opgebouwd, blijven de oude voorwaarden gelden. Hiervoor geldt dus geen vaste eindleeftijd van 25 jaar, maar de leeftijd die in de huidige regeling van toepassing is.

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
Voortzetting risicodekking na ontslag (geen extra premie) (uitlooperperiode)	- N.v.t. - Eerder opgebouwd premievrij partnerpensioen blijft in stand, deelnemer kan bij ontslag kiezen voor uitruil. Het partnerpensioen bedraagt dan maximaal 100% van het levenslang ouderdompensioen.	- Wettelijke maximale duur van 6 maanden na ontslag. - Gedurende WW-periode en/of ZW-periode. - Voortzetting geschiedt op basis van laatst vastgesteld salaris voorafgaande aan het moment van ontslag.
Vrijwillige voortzetting risicodekking na einde uitlooperperiode. Deze wordt gefinancierd uit het eigen kapitaal	N.v.t.	Tot pensioendatum mogelijk (met maximum van 15 jaar).
Overlijdensrisicodekking bij overlijden vanaf pensioenleeftijd	Levenslang partnerpensioen: het opgebouwde premievrij partnerpensioen.	Levenslang partnerpensioen: naar keuze bij pensionering, maar maximaal 70% van het (variabele) levenslange ouderdompensioen.

	Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
 Dekking bij arbeidsongeschiktheid			
	Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Op basis van 5 klassensysteem • 100 % bij een arbeidsongeschiktheidsfactor van 0,80 tot 1,00; • 60 % bij een arbeidsongeschiktheidsfactor van 0,65 tot 0,80; • 30 % bij een arbeidsongeschiktheidsfactor van 0,45 tot 0,65; • 15 % bij een arbeidsongeschiktheidsfactor van 0,35 tot 0,45; • 0 % bij een arbeidsongeschiktheidsfactor van minder dan 0,35.	
	Grondslag premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Grondslag zoals die gold net voor aanvang arbeidsongeschiktheid, voorwaardelijk verhoogd met prijsindex (conform toeslag)	Grondslag zoals die gold net voor aanvang arbeidsongeschiktheid, onvoorwaardelijk verhoogd met 75% prijsindex
 Overige onderdelen			
	Flexibilisering op pensioendatum	• Deeltijdpensioen • Hoog-laag • Vervroegen/uitstel	
	Uitkeringsfase	N.v.t.	Collectief, zodat voor alle uitkeringsgerechtigden sprake is van dezelfde procentuele verhoging, een gelijkblijvende uitkering of dezelfde procentuele verlaging (als mogelijk bijdrage vanuit solidariteitsreserve onvoldoende zou zijn voor gelijkblijvende uitkering).
	Solidariteitsreserve	N.v.t.	Zie H3
	Invaren	N.v.t.	Zie H4
	Compensatie afschaffing doorsneesystematiek	N.v.t.	Zie H5



2.2. Toelichting type regeling en uitvoerder

Sociale partners hebben gekozen voor de solidaire premieregeling.

Het nieuwe pensioenstelsel kent twee mogelijke regelingen voor een pensioenfonds. De solidaire premieregeling en de flexibele premieregeling. De sociale partners zijn verantwoordelijk voor het overeenkomen van de best passende regeling.

Beide regelingen hebben zowel overeenkomsten als verschillen. De grootste verschillen tussen beide type regelingen is de keuzevrijheid t.a.v. het beleggingsrisico en de invulling van het beleggingsbeleid in combinatie met de wijze van toedeling van het rendement. Bij de solidaire premieregeling is het daarnaast verplicht om de ambitie in ieder geval elke 5 jaar te toetsen en te bespreken met sociale partners. In de flexibele premieregeling is dit niet verplicht. Daarnaast zijn er ook overeenkomsten, denk hierbij aan punten zoals begrijpelijkheid voor deelnemers, nastreven van ambitie, uitvoerbaarheid en betaalbaarheid.

De verzorgingsgedachte en het samen delen van risico's vinden de sociale partners zeer belangrijk. De mogelijkheid om de solidariteitsreserve (zie H4) in te zetten in de solidaire premieregeling, geeft meer mogelijkheid om recht te doen aan de doelstelling met betrekking tot het verminderen van het risico op een verlaging van de verwachte uitkering van jaar tot jaar. Ook in de overgangperiode van niet uitkerend naar uitkerend. De meerderheid van de deelnemers vindt het zelf kiezen van het beleggingsrisico niet belangrijk (zie ook risicopreferentieonderzoek). De solidaire premieregeling heeft daarnaast vergelijkbare kenmerken als de huidige regeling.

Sociale partners onderkennen en accepteren dat de pensioenuitkomsten voor deelnemers onzekerder worden in de nieuwe regeling. Dit is zowel in de solidaire als flexibele premieregeling het geval. Middels de solidariteitsreserve (zie H4) worden het risico op een daling van de uitkering voor deelnemers die een uitkering ontvangen zoveel mogelijk opgevangen.

Verder zijn sociale partners van mening dat PF DHL de juiste uitvoerder is en blijft voor de pensioenuitvoering.



2.3. Toelichting pensioenambitie / doelstelling

Vertrekpunt van de pensioenambitie / doelstelling is de huidige pensioenopbouw in combinatie met voorwaardelijke toeslagverlening. De ambitie wordt uitgedrukt in het bereikbare pensioen voor een 25-jarige deelnemer in vergelijking met de laatste pensioengrondslag van de deelnemer net voor pensioneren. Deze verhouding wordt de vervangingsratio genoemd. In de huidige regeling betekent dit bij een gelijkblijvend salaris een vervangingsratio van 74% ($1,719\% \times 43 \text{ jaar}$ (=jaren tot pensioendatum)) van de laatste pensioengrondslag. Hierbij is nog geen rekening gehouden met salarisstijgingen en toeslagen.

Voor de berekening van de vervangingsratio in de nieuwe regeling is een jaarlijkse aanpassing van de pensioengrondslag op basis van loonstijgingen verondersteld. Daarnaast is een leeftijdsafhankelijke stijging van het salaris door carrière verondersteld. Ten slotte is rekening gehouden met het voorwaardelijke toeslagbeleid. De toeslag, waarmee de opgebouwde en ingegane pensioenen verhoogd worden om rekening te houden met prijsinflatie, is afhankelijk van de financiële positie van

het pensioenfonds. In sommige jaren lukt het om de prijsinflatie volledig te corrigeren en in andere jaren lukt dat niet, of niet volledig. Analooq aan de huidige indexatieambitie is daarom rekening gehouden met een verwachte toeslag van 75% van de prijsinflatie. Wanneer hier rekening mee wordt gehouden dan zou de huidige regeling een vervangingsratio hebben van 62% van de laatst verdiende pensioengrondslag (inclusief verhogingen).

De pensioenambitie in de nieuwe regeling is op basis daarvan vastgesteld op:

- minimaal 60% vervangingsratio óp pensioendatum met een kans van minimaal 60% om deze te halen.

De overige uitgangspunten waarop de ambitie gebaseerd is zijn opgenomen in de bijlage.

Op basis van analyses met berekeningsdatum 31 december 2023 is berekend dat de kans op een vervangingsratio van 60% gelijk is aan circa 71%. Dit vinden sociale partners een acceptabele uitgangspositie. Deze kans zal van jaar op jaar verschillen door gewijzigde economische omstandigheden en vooruitzichten en ook hoogte van de premie speelt hierbij een rol. Elke 5 jaar bepaalt PF DHL de kans op het behalen van deze ambitie en informeert hierover de sociale partners.



2.4. Toelichting premie

Bij de start van het traject is overeengekomen dat het totale premiebudget voor de nieuwe pensioenregeling bij aanvang gelijk is aan 27% van de pensioengrondslag. Dat is gelijk aan de huidige totale premie. Ook de onderverdeling van de premie tussen werkgevers en werknemers blijft gelijk (50/50).

De premie die in de persoonlijke pensioenkapitalen wordt gestort (spaarpremie) is de huidige totale premie minus actuele benodigde opslagen voor uitvoeringskosten en risicodekkingen. De huidige inschatting is dat de spaarpremie 22,4% zal bedragen. De hoogte van de uiteindelijke spaarpremie staat niet vast, maar is afhankelijk van de hoogte van de benodigde opslagen voor uitvoeringskosten en risicodekkingen. De hoogte van de premie voor de risicodekkingen is namelijk afhankelijk van de gehanteerde grondslagen en de rentestand. De definitieve spaarpremie wordt vastgesteld rond de transitiedatum.

Sociale partners zijn overeengekomen dat de totale premie het uitgangspunt van de herijking is. Eventuele verschillen in de opslagen, in kaart gebracht via een gevoeligheidsanalyse op de overlijdensrisicodekking, achten sociale partijen acceptabel en hebben daardoor invloed in de spaarpremie. De spaarpremie kan daardoor initieel, maar ook periodiek, toenemen of afnemen.

Opbouw premie	Toelichting	Premiecomponenten
Spaarpremie	Premie die wordt belegd en op pensioendatum wordt gebruikt voor aankoop van een ouderdomspensioen (en meeverzekerd 70% partnerpensioen)	22,4%
Risicopremie overlijden vóór pensioendatum	Premie voor dekking bij overlijden voor pensioendatum	2,1%

Opbouw premie	Toelichting	Premiecomponenten
Risicopremie premievrijstelling en AOP	Premie voor dekking premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en het arbeidsongeschiktheidspensioen	1,1%
Opslag directe uitvoeringskosten	Opslag ten behoeve van de directe uitvoeringskosten	1,4%
Opslag toekomstige uitvoeringskosten	Opslag ten behoeve van de toekomstige uitvoeringskosten	0,0%
Eventuele overige opslagen	Dit kan in relatie tot instandhouden minimaal vereist eigen vermogen of de operationele reserve (inzake onvoorziene technische resultaten)	0,0%
Totale premie	Gelijk aan huidig premieniveau	27,0%

Aanvullend op de totale premie geldt mogelijk een tijdelijke premieopslag bij onvoldoende middelen voor compensatie.



2.5. Toelichting dekking bij overlijden

Eén van de uitgangspunten van sociale partners bij het ontwerpen van de nieuwe pensioenregeling is de wens voor een dekking bij overlijden. Als uitgangspunt daarvoor is gesteld dat het benodigde budget voor de dekking vergelijkbaar is met het huidige budget over de overlijdensdekking.

De huidige pensioenregeling kent een partnerpensioen op opbouwbasis ter hoogte van 70% van het opgebouwde ouderdomspensioen. In de nieuwe pensioenregeling is het pensioengevend salaris de basis voor de hoogte van het partnerpensioen.

Sociale partners zijn een dekking voor partnerpensioen overeengekomen van **35%** van het pensioengevend salaris en voor wezenpensioen van **7%** van het pensioengevend salaris (met verdubbeling voor volle wezen). Er zal geen sprake zijn van een tijdelijk partnerpensioen.

Het opgebouwde partnerpensioen in de huidige regeling wordt omgezet naar een kapitaal. Op dit kapitaal geldt een overgangsrecht. Dit is echter geen garantie. Na de transitie blijft de partner (en eventuele kinderen) begunstigde van dit kapitaal. De hoogte van het kapitaal dat volgt uit de omzetting van het opgebouwde partnerpensioen volgt in de basis dezelfde verhogingen en verlagingen van het totale kapitaal van de deelnemer en kan daarmee in hoogte fluctueren. Bij een waardeoverdracht naar een andere pensioenuitvoerder gaat het resterende kapitaal van de betreffende deelnemer mee naar de nieuwe pensioenuitvoerder.



2.6. Toelichting dekking bij arbeidsongeschiktheid

Eén van de uitgangspunten van sociale partners bij het ontwerpen van de nieuwe pensioenregeling is de wens voor een dekking bij arbeidsongeschiktheid. Uiteraard is preventiebeleid (zoveel mogelijk

voorkomen van langdurig zieken) aan werkgevers. Maar mocht iemand toch arbeidsongeschikt worden, dan zijn sociale partners van mening dat vanuit de verzorgingsgedachte premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid geregeld moet worden. Met ander woorden; de pensioenopbouw loopt vanaf ingangsdatum WIA (en afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid) door, zonder dat daarvoor premie verschuldigd is. Dit is onderdeel van de huidige pensioenregeling.

De dekking wordt ongewijzigd voortgezet, met dien verstande dat nu geen pensioenopbouw wordt voortgezet, maar premie-inleg Tevens is een noodzakelijke aanpassing doorgevoerd. In de huidige pensioenregeling wijzigt de pensioengrondslag, die de hoogte van de opbouw in een jaar bepaalt, jaarlijks afhankelijk van de financiële positie van het pensioenfonds (voorwaardelijk). Dit is in de nieuwe pensioenregeling niet meer mogelijk. Er is voor gekozen de pensioengrondslag onvoorwaardelijk aan te passen op basis van 75% van de prijsinflatie. Deze verhoging sluit aan bij de ambitie voor toeslagen op dit moment.

Vanuit betaalbaarheid is een stijging van de pensioengrondslag een verzwarende van de risicopremie voor arbeidsongeschiktheid. Daar staat tegenover dat de premievrije premie inleg voor de arbeidsongeschiktheidsdekking in de basis naar verwachting tot iets lagere kosten leidt dan de premievrije opbouw (in de vorm van een aanspraak). De verwachting is dat de risicopremie arbeidsongeschiktheid bij een gelijke dekking voor arbeidsongeschiktheid hiermee vrijwel gelijk of licht hoger wordt dan de huidige 1,1% aan premie. Naar de mening van sociale partners is dit een geaccepteerde verhoging en noodzakelijk om te kunnen voldoen aan hun doelstelling vanuit de verzorgingsgedachte.

De dekking voor het arbeidsongeschiktheidspensioen is nog in onderzoek. Het uitgangspunt hierbij is een vergelijkbare dekking als de huidige dekking. Dit wordt in 2025 nader in detail uitgewerkt.

2.7. Toekomstbestendigheid van de regeling

Gedurende het proces waarin de afspraken over de nieuwe pensioenregeling zijn gemaakt zijn diverse berekeningen gemaakt om te kijken hoe de pensioenregeling uitpakt voor verschillende deelnemers. Sociale partners hebben hierbij samengewerkt met het bestuur van PF DHL. Het pensioenfonds heeft bij het maken van de berekeningen gebruikgemaakt van maatmensen die representatief zijn voor de populatie van PF DHL. Hierbij is ook gekeken naar de effecten van de nieuwe pensioenregeling in het geval dat de financiële situatie van PF DHL bij aanvang van het nieuwe stelsel anders is dan op moment van de doorrekeningen. Hierbij is ook naar verschillende economische scenario's gekeken.

Doel van sociale partners en bestuur PF DHL was om te toetsen of de berekeningen aantoonde dat in de diverse situaties de pensioenregeling voor de deelnemers passend uit blijft pakken. Passend hoeft overigens niet altijd beter te zijn, maar tussen de verschillende deelnemers moeten bijvoorbeeld geen tegengestelde effecten ontstaan. In hoofdstuk 6 zijn de uitkomsten van de verschillende doorrekeningen opgenomen.

2.8. Conclusie

Uitgangspunt van sociale partners is een nieuwe pensioenregeling die een vergelijkbare toezegging nastreeft als in de huidige pensioenregeling. Dit is naar de mening van sociale partners gerealiseerd, passende bij de vooraf gedefinieerde doelstellingen (zie met name hoofdstuk 1 voor doelstellingen regeling en hoofdstuk 3 met betrekking tot invaren).

Hoofdstuk 3: De solidariteitsreserve

Een belangrijk onderdeel bij de keuze voor het solidaire contract, is de mogelijkheid om de zogenaamde solidariteitsreserve in te richten. De solidariteitsreserve is een reserve waarmee zowel economische risico's als eventueel overige risico's in de pensioenregeling kunnen worden gedeeld onder de deelnemers. De solidariteitsreserve kan helpen risico's op te vangen die voor de individuele deelnemer slecht zijn te verdragen. Deze risico's als gevolg van economische en macro-langleven ontwikkelingen kunnen een negatief effect op de uitkering hebben. Deelnemers in de uitkeringsfase hebben minder de mogelijkheid tot het opvangen van een daling van een uitkering, aangezien de meeste deelnemers in die fase geen andere bronnen van inkomsten anders dan AOW en pensioen hebben. Het pensioen van PF DHL is daarbij een aanvulling op de AOW. Sociale partners zijn van mening dat zij (en het pensioenfonds) vanuit de verzorgingsgedachte de verantwoordelijkheid hebben om te kijken hoe zij de solidariteitsreserve kunnen vormgeven, zodat het eventuele risico van een dalende pensioenuitkering voor huidige en toekomstige uitkeringsgerechtigden verlaagd wordt. Dit heeft geresulteerd in onderstaande doelstellingen en besluiten ten aanzien van de inrichting van de solidariteitsreserve.

3.1 Doelstellingen solidariteitsreserve

Onderdeel	Invulling
Doelstellingen	- De solidariteitsreserve draagt bij aan een stabiele pensioenuitkering voor de uitkeringsgerechtigden - Er moet sprake zijn van een evenwichtige inrichting van de reserve zodat zowel huidige als toekomstige deelnemers in voldoende mate worden beschermd

3.2 Invulling solidariteitsreserve

Onderdeel	Invulling
Aanwending reserve	- Bij een daling van de uitkering van een uitkeringsgerechtigde wordt de uitkering in dat jaar aangevuld tot het niveau van het voorgaand jaar - Er wordt jaarlijks maximaal 25% van de reserve ingezet
Vorrangsregels	Niet van toepassing
Vullen via premie	Nee, sociale partners vinden deze optie niet evenwichtig richting actieve deelnemers. Iedereen draagt bij uit het overrendement
Vullen via overrendement	Ja, 5% van het positieve overrendement van alle deelnemers in het geval van een reserve lager dan het maximum

Onderdeel	Invulling
Vullen via invaren (eenmalig)	De solidariteitsreserve wordt bij aanvang, voor zover mogelijk op basis van de dekkingsgraad op het invaarmoment, gevuld met 5% van het vermogen, zodat deze direct effectief is ter bescherming van de uitkeringsgerechtigden
Maximum solidariteitsreserve	De reserve is maximaal 5% van het pensioenvermogen • Bij bereiken van het maximum wordt geen overrendement meer toegevoegd • Mocht door behaald rendement en/of bestandsontwikkeling de solidariteitsreserve meer dan 5% van het vermogen bedragen, dan wordt het meerdere afhankelijk van de omvang van het kapitaal, verdeeld over de kapitalen van de individuele deelnemers I

Hoofdstuk 4: Interne collectieve waardeoverdracht (invaren)

In hoofdstuk 2 is met name beschreven hoe de toekomstige pensioenregeling er op hoofdlijnen uit komt te zien. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op hoe omgegaan wordt met de bestaande pensioenaanspraken- en rechten.

Sociale partners hebben in eerste instantie de nieuwe pensioenregeling vormgegeven. Dat is gedaan op basis van de doelstellingen zoals verwoord in hoofdstuk 1.3. In de afweging van de keuzes voor de nieuwe pensioenregeling is gebruikgemaakt van een vergelijking tussen huidige versus nieuwe regeling. De invulling van het uitvoeren van een interne collectieve waardeoverdracht bij de transitie (ook wel: invaren) volgt op de uitgedachte pensioenregeling.

Sociale partners doen het verzoek tot invaren aan het pensioenfonds: het omzetten van de bestaande pensioenaanspraken en -rechten naar kapitalen in een pensioenregeling die voldoet aan de nieuwe Pensioenwet. Sociale partners hebben de visie dat invaren voor de populatie van PF DHL het best passende is en bovendien tot een efficiënte uitvoering (met minder kosten, minder risico's en minder governance) leidt. Het verzoek tot invaren is in lijn met de eerder uitgesproken intentie tot invaren bij de vaststelling van de toeslagverlening per 1 januari 2024 (voorwaarde voor gebruikmaken van de versoepelde toeslagregels). Het bestuur is verantwoordelijk voor de vormgeving en uitvoering van het daadwerkelijke invaren.

Het fonds kent meerdere aangesloten werkgevers. Het verzoek van sociale partners tot een collectieve waardeoverdracht in het kader van het nieuwe pensioenstelsel ('invaarbesluit') geldt voor alle aangesloten werkgevers.

In dit hoofdstuk wordt nader ingegaan op welke gronden sociale partners van mening zijn dat de transitie evenwichtig is vormgegeven.

4.1. Samenvattingstabel

Onderdeel	Invulling
Invaren?	Ja
Invaardatum	1 januari 2027
Invaarmethode	Standaardmethode
Spreadingsperiode	10 jaar in opbouwfase en gelijke aanpassing (1 jaar) in uitkeringsfase

Onderdeel	Invulling
Doelstellingen invaren	De doelstellingen met betrekking tot invaren betreffen, op volgorde van prioriteit: 1. Als eerste worden alle wettelijk verplichte reserves gevuld vanuit het beschikbare vermogen. Denk hierbij aan reserve voor het minimum vereist eigen vermogen, kostenvoorziening, schadevoorziening en operationele reserve (mutaties terugwerkende kracht en “geen premie, wel recht”) 2. Na het vullen van de wettelijke verplichte reserves wordt vanuit het overgebleven vermogen een gelijkwaardige overgang voor de lopende c.q. verwachte uitkeringen gerealiseerd. De facto komt deze overgang neer op het overdragen van de liggende technische voorziening 3. Initieel vullen solidariteitsreserve met 1% van het vermogen, of voor zover nog mogelijk met het resterende vermogen. Daarna tot max 5% solidariteitsreserve 50-50 tussen compensatiedepot en solidariteitsreserve 4. Compensatie afschaffing doorsneesystematiek conform methode zoals beschreven in H5, of voor zover nog mogelijk met het resterende vermogen 5. Verdelen daarna nog resterende overschot conform de standaardmethode, met een spreidingsperiode van 10 jaar met een gelijke aanpassing voor uitkeringsgerechtigden

4.2. Voorrangregels

Als de dekkingsgraad op het moment van invaren voldoende hoog is kunnen alle gewenste doelen vormgegeven worden. Het kan echter ook voorkomen dat de dekkingsgraad onvoldoende hoog is. Er is daarom een prioritering aangegeven ten aanzien van de doelen.

Onderdeel	Invulling
Doelstellingen invaren	1. Geen directe daling verwacht/ingegaan pensioen op basis van invaarkapitaal (zonder toekomstige premies/rendementen) 2. Vorming van (wettelijk verplichte) reserves uit de dekkingsgraad (Operationele Reserve en Minimaal vereist eigen vermogen) 3. Initieel vulling solidariteitsreserve met 1% van vermogen. Daarna tot max 5% solidariteitsreserve 50-50 tussen compensatiedepot en solidariteitsreserve 4. Compensatie afschaffing doorsneesystematiek is bij voldoende aanwezige middelen gesteld op 3% van het liggend pensioenvermogen. Zie H5 voor verdere toelichting. 5. Invaren in persoonlijke pensioenvermogens

Als de dekkingsgraad op het moment van invaren voldoende hoog is, kunnen alle gewenste doelen gerealiseerd worden. Het kan echter ook voorkomen dat de dekkingsgraad onvoldoende hoog is.

Doelstelling 1 en 2 hebben prioriteit bij de transitie, aan doelstellingen 3 en 4 wordt een gelijke waarde toegekend met een lichte voorkeur voor doelstelling 3 bij lage dekkingsgraden. Bij verschillende dekkingsgraden leidt dit tot verschillende verdelingen van het vermogen op transitiemoment.

In bijlage 2 is een cijfermatig overzicht opgenomen waarin voor meerdere dekkingsgraden is bepaald hoeveel geld er beschikbaar is voor elk doel.

4.3. Invaarmethode

Het bestuur van het pensioenfonds is verantwoordelijk voor de invaarmethode. Er zijn twee toegestane methoden. De standaardmethode en Value Based ALM methode. De default in de wetgeving is de standaardmethode. Het bestuur van het fonds heeft aangegeven gelet op de fondsenmerken (zoals dekkingsgraadniveau, historie, rijpheid deelnemersbestand, geen bijstortverplichtingen) geen reden te zien om af te wijken van de standaardmethode.

Binnen de standaardmethode wordt een eventueel surplus fictief toegekend gedurende een bepaalde periode (volledigheidshalve: de feitelijke vorming van het persoonlijk pensioenvermogen inclusief het surplus vindt daarbij overigens wel ineens en direct op het transitiemoment plaats). Deze periode is standaard 10 jaar, waarmee de werking van de huidige pensioenregeling nagebootst wordt (waarbij een surplus ook geleidelijk wordt toegekend – toekomstbestendig indexeren). Van die 10 jaar mag

onderbouwd afgeweken worden. Het bestuur van PF DHL heeft aangegeven op grond van fondskenmerken (zoals dekkingsgraadniveau, historie, rijpheid deelnemersbestand, geen bijstortverplichtingen) vooralsnog geen reden te zien om af te wijken van de standaardperiode van 10 jaar tijdens de opbouwfase. Voor de uitkeringsfase is gekozen voor het uitgangspunt van een gelijke aanpassing voor alle uitkeringsgerechtigden. Dit is in lijn met de keuze voor een collectieve uitkeringsfase.

4.4. Invaren indien dekkingsgraad lager is dan invaardekkingsgraad

Als de dekkingsgraad op het invaarmoment lager is dan 100%, verhoogd met het minimaal vereist eigen vermogen en de operationele reserve (nu op 102% gesteld), dan vindt de transitie naar het nieuwe stelsel (inclusief invaren) naar verwachting niet plaats, aangezien de pensioenen dan verlaagd zouden moeten worden bij de transitie. Bepalend is de verwachting van PF DHL of de dekkingsgraad eind 2026 boven 102% blijft of komt, gegeven de stand van de dekkingsgraad en verwachtingen per 31 maart 2026. Indien de verwachting is dat dit niet zo is, treden partijen (sociale partners en bestuur van PF DHL) binnen een maand na constatering hiervan in overleg en bespreken de dan ontstane situatie dat geen transitie plaatsvindt per 1 januari 2027 en hoe dan uiterlijk 1 januari 2028 te komen tot een transitie naar de nieuwe regeling (al dan niet inclusief invaren).

Hoofdstuk 5: Compensatie

5.1. Samenvattingstabel

Onderdeel	Invulling
Doelstellingen compenseren	Sociale partners zijn van mening dat nadelen van het afschaffen van de doorsneesystematiek voor actieven en arbeidsongeschikten zo adequaat mogelijk gecompenseerd moeten worden.
Methode	De compensatie wordt bepaald per leeftijdscohort. Er wordt geen rekening gehouden met invaren. De hoogte van de compensatie wordt aldus gebaseerd op de enkelvoudige transitie, dat wil zeggen: op de lasten ten gevolge van de afschaffing van de doorsneesystematiek, zonder rekening te houden met de verwachte positieve effecten van invaren. Een cohort betreft één geboortjaar. Er wordt verondersteld dat iedereen tot pensioendatum in dienst blijft (blijfkans 100%). Er worden geen carrièrekansen verondersteld. De compensatie wordt uitgedrukt als een percentage van de pensioengrondslag. De benodigde compensatie is in beginsel bepaald op basis van een deterministische berekening met een vaste rekenrente van 2%, waarbij de compensatie zodanig wordt bepaald dat de toekomstige opbouw van de deelnemers gelijk is aan het ongewijzigd voortzetten van de huidige pensioenregeling. Hierbij zijn de verwachte looninflatie en de prijsinflatie aan elkaar gelijkgesteld. Daarbij is om rekening te houden met de onzekerheid rondom dit rentepercentage de compensatie verhoogd tot de compensatie uiteindelijk 3% van het pensioenvermogen bedraagt.
Financiering compensatie	Financiering van compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek: 1. 3% uit pensioenvermogen van PF DHL (passend bij de invaardoelstellingen en evenwichtigheidsoordeel). 2. Indien de compensatie niet uit het vermogen gefinancierd kan worden dan wordt een tijdelijk premieopslag van maximaal 3% ingevoerd voor maximaal 10 jaar om de compensatie te financieren.

5.2. Toelichting

In de Memorie van Toelichting bij de Wet toekomst pensioenen wordt gesproken over adequaat en kostenneutraal compenseren.

Het is aan sociale partners om te bepalen of de gekozen wijze van compensatie doel treft en daarmee adequaat is.

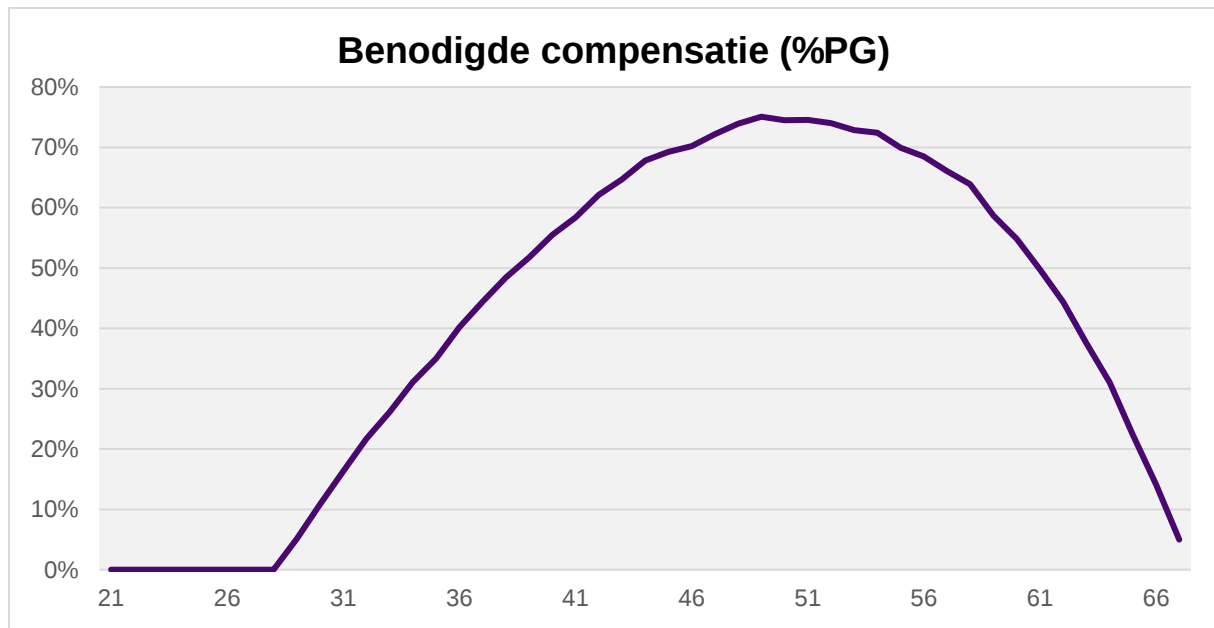
Er zijn veel verschillende methodes om compensatie te bepalen. Sociale partners hebben als uitgangspunt om de toekomstige opbouw minimaal gelijk te stellen in de huidige en nieuwe regeling. Hierbij wordt geen rekening gehouden met de verwachte positieve effecten van invaren. Hiermee wordt de vastgestelde compensatie robuuster, omdat (de hoogte van) het voordeel van invaren niet zeker is. Daarbij is tevens gekeken naar de gevoeligheid van de uitkomsten bij verschillende rentes, wat heeft geleid tot een compensatie die uiteindelijk 3% van het pensioenvermogen bedraagt.

Sociale partners onderkennen dat er per cohort deelnemers zullen zijn die mogelijk teveel compensatie (overcompensatie), of te weinig compensatie ontvangen, doordat in het gehele cohort dezelfde procentuele compensatie wordt toegekend. Sociale partners achten het vooral van belang dat er zo min mogelijk deelnemers zijn die te weinig ontvangen. Daarom wordt rekening gehouden met een enkele transitie. Rekening houdend met de positieve effecten van invaren bij een hoge dekkingsgraad wordt hiermee naar verwachting niet te weinig gecompenseerd. De deelnemers die alsnog te weinig compensatie ontvangen, hebben over het algemeen relatief weinig opgebouwd pensioen om in te varen en daarmee veelal een korte diensttijd. Ten aanzien van deze deelnemers wordt verondersteld dat zij elders pensioen hebben opgebouwd. De aanname is dat dit ook wordt ingevaren met een vergelijkbaar effect als invaren bij PF DHL. Potentieel zijn er deelnemers die ondanks een lang dienstverband toch mogelijk nadeel ondervinden, bijvoorbeeld door wijzigingen in de parttimegraad. Sociale partners onderkennen dat dit niet op individuele basis via de pensioenregeling op te lossen is en accepteren dit.

Ten aanzien van de overige uitgangspunten is besproken of er bij de vaststelling van de compensatie gebruik moet worden gemaakt met een kans op ontslag in de berekening. Sociale partners maken hier geen gebruik van. Daarnaast wordt geen gebruikgemaakt van carrière specifieke verhogingen van het salaris. Voor beide geldt dat op het transitiemoment niet bekend is of, en zo ja; wanneer een actieve deelnemer mogelijk uit dienst gaat. Het zou niet evenwicht zijn om hier bij voorbaat rekening mee te houden. Sociale partners accepteren dat door het niet meenemen van de kans op ontslag de mensen met een kortere horizon overgecompenseerd worden.

5.3. Inzichten eerste uitkomsten

De kosten voor de compensatie zijn afhankelijk van dekkingsgraad van het fonds, fondsbeleid, economische omstandigheden en vooruitzichten. Op basis van de berekeningen per 31 december 2023 is de benodigde compensatie gesteld op circa € 35,2 miljoen, zijnde 3,0% van het vermogen van PF DHL. De uit die berekeningen volgende compensatiestafel ziet er, op basis van de vaste rekenrente van 2%, per 31 december 2023 als volgt uit:



5.4. Herijking uitkomsten

Sociale partners hebben afgesproken dat negen maanden voor de geplande transitiedatum gekeken zal worden of de gehanteerde vaste rente van 2% nog altijd conform de dan geldende marktomstandigheden is. Daarbij wordt een bandbreedte van -1% en 1% gehanteerd. Indien op het meetmoment de rente zich buiten de bandbreedte bevindt dan vindt aanvullend overleg plaats tussen sociale partners.

Hoofdstuk 6: Cijfermatige maatstaven, effecten en evenwichtigheid

6.1. Inleiding en maatstaven

De gemaakte keuzes ten aanzien van de regeling, het invaren en de compensatie hebben impact op de pensioenresultaten van de deelnemers van het pensioenfonds. Deze transitie-effecten zijn inzichtelijk gemaakt, dat volgt in dit hoofdstuk. Er is bij het inzichtelijk maken van de transitie-effecten gebruikgemaakt van leeftijdscohorten van vijf jaar en de resultaten zijn uitgesplitst naar actieve deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden. De volgende maatstaven zijn betrokken bij de analyse:

Projectiemaatstaven

- Verwacht (mediaan) pensioen van de deelnemer, op de pensioendatum en rekening houdend met mate van koopkrachtbehoud na ingang
- Idem, maar dan als het tegenzit (5^e percentiel)
- Idem, maar als het meezit (95^e percentiel)
- Mate van koopkrachtbehoud
- Kans op verlaging pensioen
- Verloop van de solidariteitsreserve

Waarderingsmaatstaf

- Netto profijt

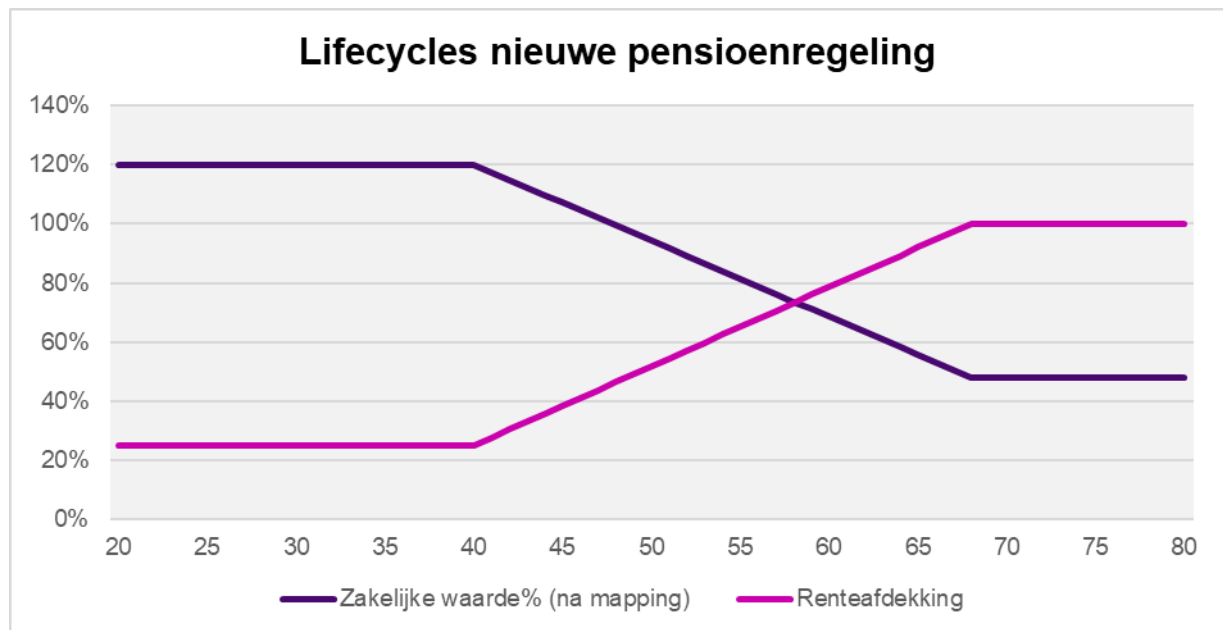
Daarnaast is gekeken naar de impact van verschillende scenario's ten aanzien van de startdekkingsgraad en naar scenario's met een verschuiving van de gehanteerde rente met 1,0%-punt (zowel naar beneden als naar boven).

6.2. Uitkomsten basisscenario

Uitgangspunten

Variant	Dekkingsgraad	Set
1 (huidig)	141,3%	2024 Q3 – regulier

Het doorgereken basisscenario gaat uit van de financiële positie van het pensioenfonds per 30 juni 2024. De actuele dekkingsgraad bedroeg op dat moment 141,3%. Doorrekeningen zijn gedaan op de DNB-set per 30 juni 2024 (P-set 2024 Q3). Er is hierbij gerekend met de volgende lifecycles (na mapping c.q. de vertaling van de verschillende beleggingscategorie naar twee beleggingscategorieën zakelijke waarden en vastrentend (conform methodiek DNB)) in de nieuwe pensioenregeling.

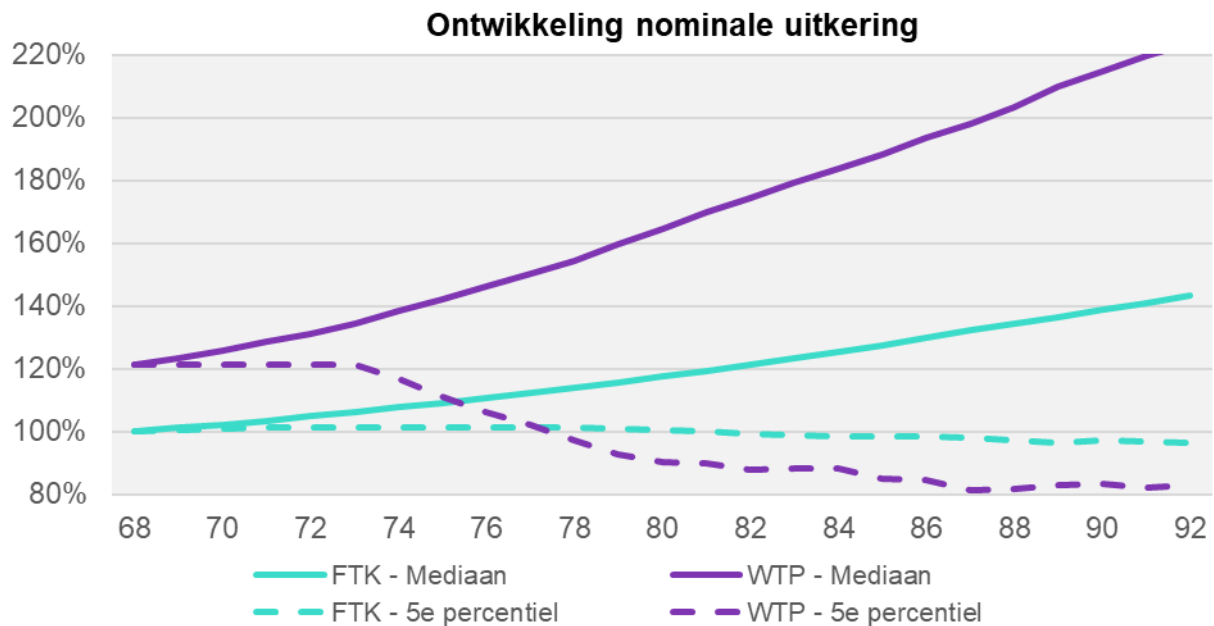


Uitkeringsfase

In de uitkeringsfase is gekeken naar de mate waarin de uitkering omhoog of omlaag gaat. Zowel in de huidige regeling (FTK = Financieel Toetsingskader) als in de voorliggende regeling (WTP = Wet Toekomst Pensioenen). Onderstaande cijfers zijn de uitkomsten voor een 68-jarige gepensioneerde op het transitiemoment.

	FTK	WTP
Startuitkering	100,0%	121,3%

Doordat bij het invaren de huidige dekkingsgraad wordt verdeeld over de kapitalen van de deelnemers start de uitkering hoger in de nieuwe regeling (121,3%). Omdat spreidingsperiode N=1 (gelijke aanpassing voor uitkeringsgerechtigden) wordt gebruikt voor gepensioneerden, geldt dit voor alle gepensioneerden.



Naar verwachting (mediaanuitkomsten) heeft de 68-jarige gepensioneerde voordeel van de nieuwe pensioenregeling, zowel qua initiële uitkering als de ontwikkeling van de uitkering, welke steiler verloopt. In pessimistische scenario's biedt de reserve een aantal jaar bescherming, maar volgt daarna een daling van de uitkering onder het niveau van de uitkering in de oude regeling in het pessimistische scenario. De solidariteitsreserve biedt geen volledige bescherming.

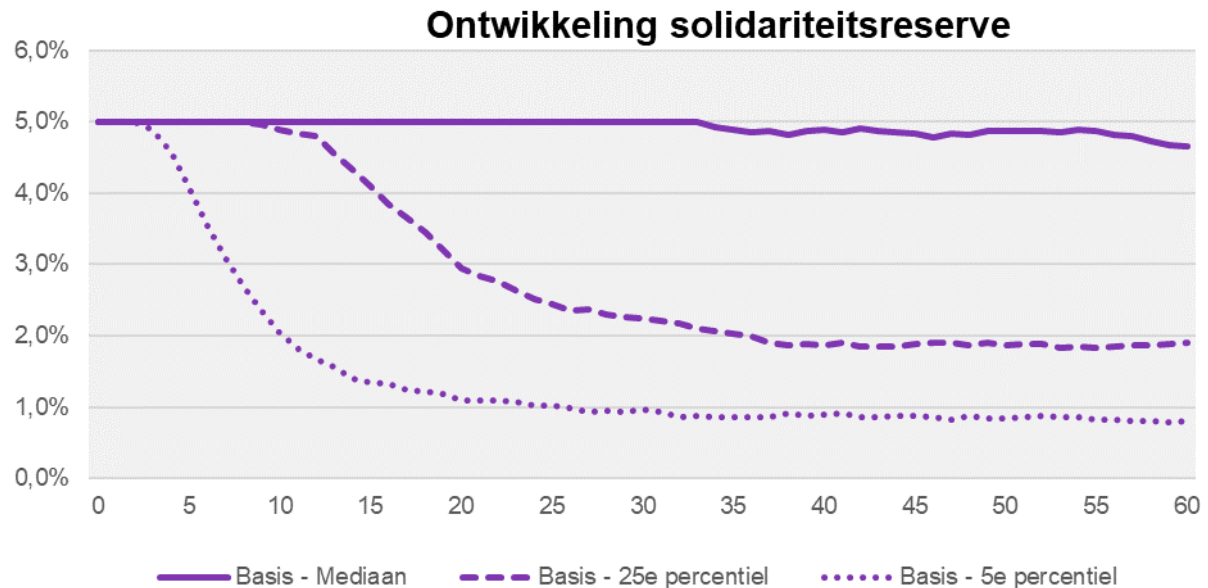
Kans en omvang verlaging (in pessimistische scenario's) in periode van				
	5 jaar		10 jaar	
	Kans	Omvang	Kans	Omvang
FTK	5,7%	-1,5%	12,9%	-1,6%
WTP	5,7%	-8,4%	16,3%	-7,3%

De kans op een verlaging betreft hierbij de kans dat in enig jaar van de periode van bijvoorbeeld 10 jaar een verlaging van de uitkering heeft plaatsgevonden. De omvang is vervolgens de omvang van die plaatsgevonden daling. Een kans op een daling van 10% in een periode van 10 jaar betekent dus dat er in 10% van de scenario's ergens in de 10 jaar een verlaging van de pensioenuitkering heeft plaatsgevonden. Een omvang van 10% betekent dan vervolgens dat de gemiddelde daling van deze korting 10% betreft.

De kans op een pensioenverlaging in de nieuwe pensioenregeling is op de 5-jaars horizon gelijk aan de huidige pensioenregeling. Wanneer naar een langere horizon wordt gekeken, stijgt de kans op een verlaging in de nieuwe pensioenregeling, omdat de solidariteitsreserve in deze scenario's leger raakt. Tevens is een eventuele verlaging hoger in de nieuwe pensioenregeling. Dit komt doordat in de nieuwe pensioenregeling deelnemers direct(er) blootgesteld worden aan beleggingsrisico. Door de werking van de solidariteitsreserve onder de nieuwe pensioenregeling zal een verlaging van de uitkering plaatsvinden wanneer de solidariteitsreserve niet (genoeg) gevuld is. In een dergelijk geval heeft in voorgaande jaren telkens een aanvulling vanuit de solidariteitsreserve plaatsgevonden om de uitkering op peil te houden. Als deze aanvulling dan ineens (deels) wegvalt kan dit tot een grotere daling van de uitkering leiden dan onder de huidige pensioenregeling.

Solidariteitsreserve

Ook is onderzocht hoe de solidariteitsreserve zich ontwikkelt. Bij een dekkningsgraad van 141,1% wordt de solidariteitsreserve initieel met 5% van het vermogen gevuld.



De verwachte (mediane) ontwikkeling van de reserve toont aan dat de reserve, na de initiële vulling van 5%, het maximum van 5% blijft aanhouden voor bijna de gehele looptijd. In het pessimistische scenario (5e percentiel) loopt de reserve langzaam leeg, maar zal dit door de maximale uitdeelrestrictie van 25% steeds langzamer gaan. In een wat minder pessimistische scenario (25e percentiel) leidt dit tot een daling naar een niveau van rond de 2%. Door de restrictie van de onttrekking uit de reserve van 25% zal de reserve in geen enkel scenario volledig leegraken, wat de toekomstbestendigheid ten goede komt.

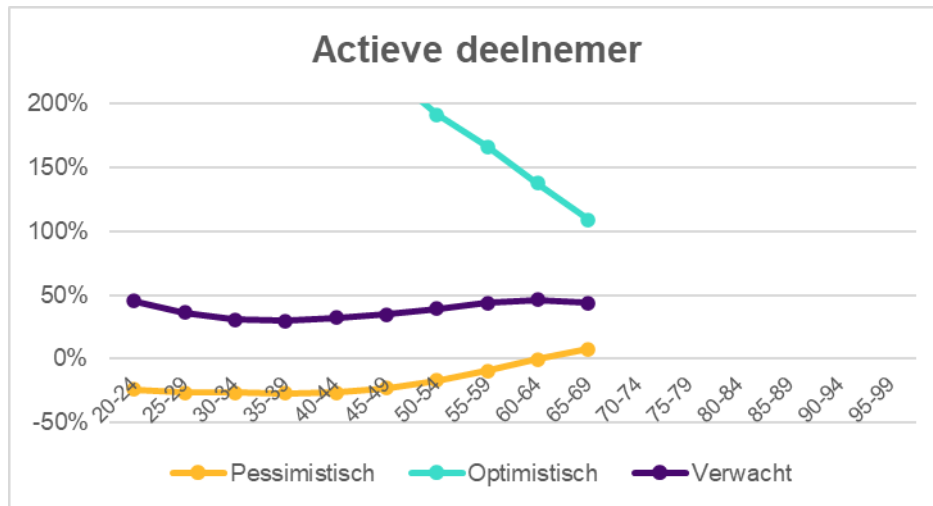
Verandering in pensioenbedrag

Voor verschillende leeftijdscohorten en zowel actieven, gewezen deelnemers als gepensioneerden is gekeken naar de impact van de nieuwe regeling op het pensioen ten opzichte van het huidige pensioen. De uitkeringen in diverse scenario's zijn met elkaar vergeleken. Dit betreft het pensioen op de pensioendatum, rekening houdend met de ontwikkeling van het pensioen na ingang.

Als uit de vergelijking een percentage boven 0% komt, dan is dat een verbetering van de regeling. Bijvoorbeeld +10% betekent dat de uitkeringen gedurende de gehele uitkeringsfase in de nieuwe regeling 10% hoger zijn (dat kan overigens ook betekenen dat ze bij de start van het pensioen meer dan 10% hoger liggen en daarna minder dan 10%).

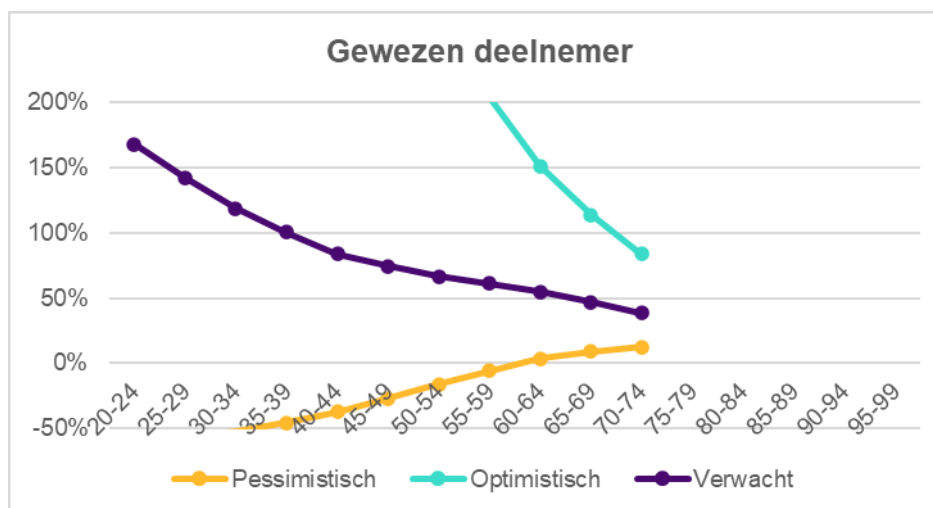
De uitkomsten zijn zowel doorgerekend in het verwachte scenario, als in een optimistisch (als het meezit) en pessimistisch (als het tegenzit) scenario.

De uitkomsten betreft de gemiddelde uitkomst van alle deelnemers per leeftijdscohort. Op individueel niveau kunnen de effecten anders zijn.

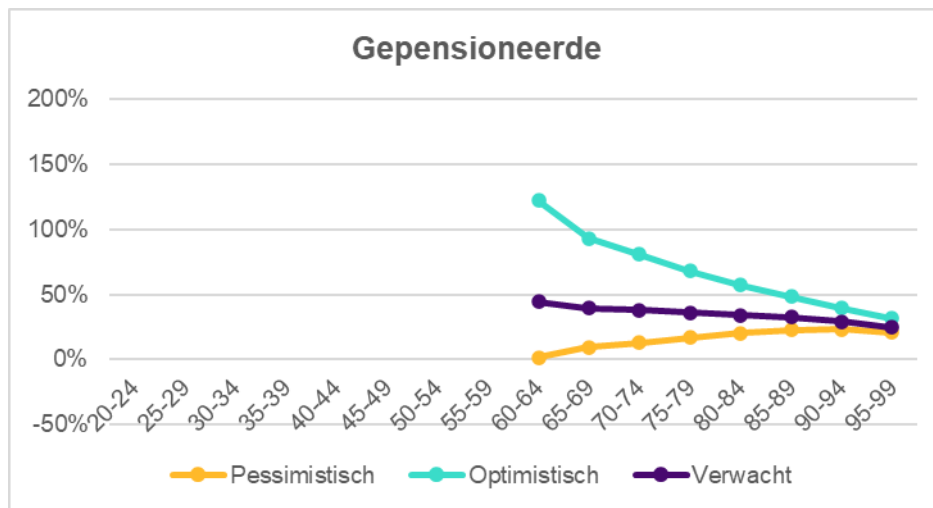


Naar verwachting gaan alle gemiddelde deelnemers erop vooruit ten opzichte van de huidige regeling. Voor jongere deelnemers is de vooruitgang groter. Dit komt door het leeftijdsafhankelijk beleggen (meer beleggingsrisico op jonge leeftijd) in combinatie met de langere horizon. Door de compensatie, die wordt verdeeld over de deelnemers die er in het verwachte scenario op achteruit gaan, is er in het verwachte scenario een stijging in de vooruitgang voor de oudere deelnemers. In het pessimistische scenario gaan de gemiddelde deelnemers er circa 25% op achteruit. Hieruit blijkt dat in de nieuwe pensioenregeling meer risico genomen wordt. Daar staat tegenover dat de deelnemer er in een optimistisch scenario ook veel op vooruit kan gaan.

Voor gewezen deelnemers zijn de effecten vergelijkbaar met actieven, met dien verstande dat gewezen deelnemers geen dempende werking op de uitkomsten door toekomstige premies hebben. De effecten voor met name jongeren zijn daardoor groter.



Voor gepensioneerden (en met name de oudere) zijn de effecten minder groot. Dit komt door de kortere beleggingshorizon. Daarnaast is de werking van de solidariteitsreserve goed zichtbaar. Zo is in het pessimistische scenario voor alle leeftijden de nieuwe regeling ook nog beter dan de huidige regeling.



Verandering in netto profijt

Naast de verandering in pensioenbedragen is ook gekeken naar de verandering in netto profijt. Netto profijt is specifiek bedoeld om de waarde van de pensioentoezegging te bepalen en is gelijk aan de waarde van de toekomstige uitkeringen minus de waarde van de premies die ingelegd worden. Netto profijt is een verplicht onderdeel om in overweging te nemen bij het vaststellen van de nieuwe pensioenregeling. Netto profijt uitkomsten kunnen tegenstrijdig zijn met de verwachte pensioenuitkomsten, bijvoorbeeld wanneer risicovoller wordt belegd (dat effect is wel zichtbaar in verwachte pensioenuitkomsten maar niet of nauwelijks in de netto profijt uitkomsten).

Netto profijt binnen een pensioenregeling:

- Als positief: de waarde van de uitkeringen is groter dan de waarde van de premies.
- Als negatief: de waarde van de uitkeringen is kleiner dan de waarde van de premies.
- Voorbeeld herverdeling: doorsneepremie (herverdeling van jong naar oud).

Netto profijt bij vergelijking pensioenregelingen ('verandering netto profijt'):

- Als positief: het netto profijt in de nieuwe regeling is groter dan in de oude regeling.
- Als negatief: het netto profijt in de nieuwe regeling is kleiner dan in de oude regeling.

In dit hoofdstuk en ook de bijlage wordt gekeken naar de veranderingen in netto profijt.

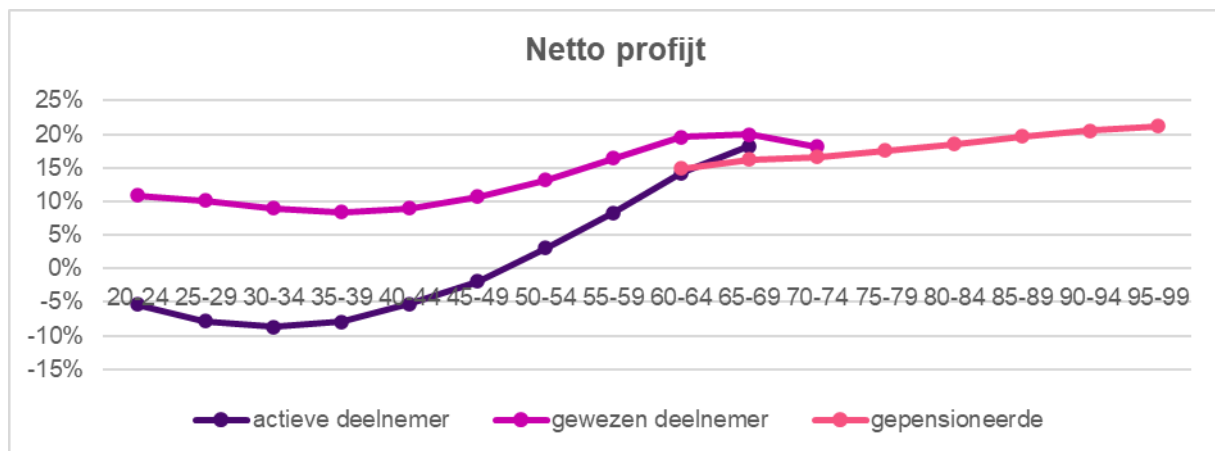
Netto profijt berekeningen wijken op een aantal punten af van de berekeningen van de verwachte uitkeringen:

- De uitkomst is een waardering. Dat betekent dat er geen inzicht is in verwachte, optimistische en pessimistische scenario's, maar dat deze allemaal zijn meegenomen in de waardering (er komt één getal uit, in plaats van allerlei verschillende scenario's).
- Naast de pensioenuitkering wordt ook de premie meegenomen in de waardering.
- Naar verwachting wordt er geen extra rendement behaald door het nemen van beleggingsrisico (risico en rendement vallen tegen elkaar weg).

- Netto profijt is meer bedoeld om inzichtelijk te maken hoe de herverdeling van pensioenvermogen tussen de verschillende deelnemers is.

Aandachtspunt is dat er reeds diverse herverdelende mechanismen zitten in de huidige pensioenregeling als gevolg van de werking van de dekkingsgraad van het fonds. Dit gaat door de overgang naar de nieuwe pensioenregeling veranderen. Dit komt tot uitdrukking in de verandering van het netto profijt. Als in de grafiek het netto profijt verandert met +2%, dan wil dat zeggen dat het netto profijt in de nieuwe regeling 2% hoger ligt dan in de huidige regeling. Een percentage van -2% betekent dat het netto profijt voor die leeftijd 2% afneemt. Het betekent niet automatisch dat het netto profijt in de nieuwe regeling negatief is.

De uitkomsten betreft de gemiddelde uitkomst van alle deelnemers per leeftijdscohort. Op individueel niveau kunnen de effecten anders zijn.



In de grafiek is te zien dat de verandering in netto profijt schommelt tussen de ca. +20% en ca. -10%. Gepensioneerden hebben allemaal een verbetering in het netto profijt. Zij profiteren van de hogere startuitkering door het invaren en de bescherming van de solidariteitsreserve. Gewezen deelnemers hebben ook een stijging van het netto profijt. Dit komt doordat ook zij profiteren van de reeds aanwezige dekkingsgraad. Daarnaast volgt voor actieven vanaf circa leeftijd 45 een verbetering in het netto profijt, omdat ook deze deelnemers meer profiteren van het uitdelen van de dekkingsgraad bij invaren, en daarnaast krijgen deze ook een compensatie voor het wegvallen van de doorsneesystematiek.

Actieve deelnemers jonger dan circa 45 jaar hebben juist een verslechtering in het netto profijt. Dit komt doordat deze een lager opgebouwd pensioen hebben, en daarmee beperkt profiteren van het uitdelen van de dekkingsgraad bij invaren. Daarnaast lopen in de Q-set de rentes fors op, wat in de huidige regeling leidt tot forse premiedekkingsgraden, die in de huidige pensioenregeling leidden tot oplopende dekkingsgraden. Dit is gunstig voor het indexatiepotentieel van de huidige pensioenregeling, waardoor het netto profijt van de huidige pensioenregeling stijgt. Omdat in de netto profijt berekening geen rekening gehouden wordt met overrendement, geldt dat de jongere actieven niet profiteren van het hogere risicoprofiel in de nieuwe pensioenregeling. Dit komt enkel in de relatieve pensioenbedragen terug. Doordat het netto profijt voor de huidige pensioenregeling stijgt, is het verschil in netto profijt voor de actieve deelnemers jonger dan circa 45 jaar negatief. Voor gewezen deelnemers geldt ook dat het netto profijt van de huidige pensioenregeling stijgt, maar hierbij geldt dat het verschil in netto profijt positief blijft, doordat positieve resultaten worden begrensd in de huidige pensioenregeling (fiscale begrenzing en geen inhaalindexatie), terwijl bij de overgang naar de nieuwe pensioenregeling meteen wordt geïndexeerd. Voor actieve deelnemers jonger dan circa 45

jaar geldt dat deze minder tot weinig inwaardeel ondervinden, waardoor het hogere indexatiepotentieel (in de risico neutrale wereld) van de huidige pensioenregeling zwaarder meeweegt. De kromming die te zien is bij actieven wordt veroorzaakt door afschaffing doorsneesystematiek.

In de huidige pensioenregeling wordt derhalve geprofiteerd van de premiemarge als resultaat van de oplopende rentes in de Q-set. Wanneer dit in de praktijk zou voordoen, zou naar alle waarschijnlijkheid de premie omlaag worden bijgesteld, waardoor de premiemarge kleiner wordt. Het indexatiepotentieel wordt hierdoor ook gedempt. Dit in ogenschouw nemend achten sociale partners het negatieve delta netto profijt voor actieven alsnog acceptabel. Zeker ook omdat de verwachte pensioenbedragen (waar risico wel beloond wordt) wel een verbetering van de regeling laten zien.

Bijlage 1: Uitgangspunten ambitie

Voor de berekening van de minimale ambitie van 60% van de laatste pensioengrondslag is een jaarlijkse aanpassing van de pensioengrondslag op basis van loonstijgingen van 2,0% verondersteld. Daarnaast is een leeftijdsafhankelijke stijging van het salaris door carrière verondersteld. Ten slotte is rekening gehouden met het voorwaardelijke toeslagbeleid door het meenemen van 75% van de prijsinflatie. Het startpunt is een 25-jarige deelnemer met een salaris van € 36.000 waarbij voor de toekomstige opbouw zowel opbouw in de basisregeling als de excedentregeling is meegenomen.

Leeftijd	Carrière
21-25	4,5%
26-30	3,5%
31-35	2,0%
36-40	1,5%
41-68	0,0%

Bijlage 2: Illustratie invaardoelstellingen

Ter illustratie wordt in onderstaande tabel inzicht gegeven in de uitwerking van de prioritering van de invaardoelstellingen bij verschillende dekkinggraadniveaus op het invaarmoment. Per doelstelling/kolom wordt aangegeven welk deel van de dekkinggraad beschikbaar is voor de doelstelling.

Veronderstellingen:

- Minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) plus operationele reserve (OR): 2% van het vermogen;
- Maximale dotatie aan solidariteitsreserve: initieel 1% van het vermogen en daarna tot max 5% solidariteitsreserve 50-50 tussen compensatiedepot en solidariteitsreserve;
- Benodigd voor compensatie: 3% van het vermogen;
- Dekkinggraad en voorziening inclusief kostenvoorziening en voorziening arbeidsongeschiktheid.

Dekkings- graad	Voorziening	MVEV + OR	Solidariteits- reserve	Compensatie afschaffen doorsnee- systematiek	Invaren in persoonlijk pensioen- vermogen ¹
		2% van vermogen	5,0% van vermogen	3,0% van vermogen	
102%	100,0%	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%
103%	100,0%	2,1%	0,9%	0,0%	0,0%
104%	100,0%	2,1%	1,5%	0,4%	0,0%
105%	100,0%	2,1%	2,0%	0,9%	0,0%
106%	100,0%	2,1%	2,5%	1,4%	0,0%
107%	100,0%	2,1%	3,0%	1,9%	0,0%
108%	100,0%	2,2%	3,4%	2,4%	0,0%
109%	100,0%	2,2%	3,9%	2,9%	0,0%
110%	100,0%	2,2%	4,5%	3,3%	0,0%
115%	100,0%	2,3%	5,8%	3,5%	3,5%
120%	100,0%	2,4%	6,0%	3,6%	8,0%
125%	100,0%	2,5%	6,3%	3,8%	12,4%
130%	100,0%	2,6%	6,5%	3,9%	17,0%
135%	100,0%	2,7%	6,8%	4,1%	21,4%
140%	100,0%	2,8%	7,0%	4,2%	26,0%

¹ Totaal beschikbaar voor invaren. Invaren via standaardmethode met fictieve spreidingstermijn van 10 jaar.

Bijlage 3: Evenwichtigheid - kwantitatief

3.1. Aanvulling informatie bij transitieplan

In het transitieplan is uitgebreid ingegaan op de volgende onderdelen:

- De doelstellingen van de transitie;
- De kwantitatieve maatstaven;
- De voorrangsregels voor de doelstellingen;
- De berekeningsuitkomsten en motivering waarom de uitkomsten aanvaardbaar zijn;
- Gevoeligheidsanalyses voor verschillende dekkingsgraadniveaus en renteniveaus en motivering waarom die uitkomsten aanvaardbaar zijn;
- Afspraken bij verschillende dekkingsgraadniveaus ten aanzien van de verdeling bij invaren.

In het transitieplan is beoordeeld in hoeverre wordt voldaan aan de verschillende doelstellingen. In het plan zelf is nog geen expliciete vastlegging van de bandbreedtes die acceptabel zijn voor de berekeningsuitkomsten opgenomen. Deze vastlegging is opgenomen in de bijlage bij het transitieplan. De bandbreedtes zijn voor het pensioenfonds uiteindelijk van belang om te beoordelen of de transitie effecten bij gewijzigde omstandigheden nog aanvaardbaar zijn voor sociale partners. Deze beoordeling zal daarom onderdeel zijn van de opdrachtaanvaarding door het pensioenfonds.

Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat de bandbreedtes zodanig moeten zijn dat het transitieplan ook bij verandering van de financiële omstandigheden nog uitvoerbaar is. Een te nauwe bandbreedte kan er toe leiden dat het pensioenfonds de opdracht niet kan uitvoeren.

3.2. (Overkoepelende) Doelstellingen

Sociale partners hebben in dit transitieplan de volgende overkoepelende doelstellingen van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel geformuleerd:

- Het op peil houden van reeds ingegane uitkeringen
- Het minimaal op niveau houden (nominaal) van (toekomstige) pensioenuitkeringen
- Adequate compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek

In aanvulling op de drie geformuleerde (overkoepelende) doelstellingen hebben sociale partners de evenwichtigheid van de **transitie als geheel** beoordeeld.

Doelstelling 1: Het op peil houden van reeds ingegane uitkeringen

Het is belangrijk dat bij de overgang naar de nieuwe regeling (het 'invaren') wordt geborgd dat alle huidige gepensioneerde deelnemers een aanvangsuitkering krijgen die ten minste gelijk is aan de huidige pensioenuitkering. Zij mogen geen direct nadeel ondervinden van de omzetting. Deze overkoepelde doelstelling komt voort uit de volgende gedefinieerde doelstellingen:

- Ingegane pensioenuitkeringen blijven op peil (op basis van het invaarkapitaal) (*hoofdstuk 1.3 en 1.4 – Doelstellingen*);

- Geen daling van de (verwachte) uitkeringen (*hoofdstuk 6 – Cijfermatige effecten en evenwichtigheid (nog verder invullen)*).

Doelstelling 2: Het minimaal op niveau houden (nominaal) van (toekomstige) pensioenuitkeringen

Ingegane uitkeringen ontwikkelen zich in de nieuwe pensioenregeling op basis van de beleggingsresultaten en het beleid van het pensioenfonds. Het is belangrijk dat tegenvallers zo veel als mogelijk worden opgevangen, zodat uitkeringen van jaar tot jaar niet lager worden. Deze overkoepelde doelstelling komt voor uit de volgende gedefinieerde doelstellingen:

- Die de impact van de stelselwijziging evenwichtig over de groepen en generaties verdeelt (*hoofdstuk 1.3 – Doelstellingen*)
- Met de meeste kans op behoud van koopkracht (*hoofdstuk 1.3 – Doelstellingen*)
- Met stabiele (verwachte) uitkeringen (*hoofdstuk 1.3 – Doelstellingen*)
- Instrument: het opvangen van een daling van de ingegane pensioenuitkeringen van pensioengerechtigden ten opzichte van het voorgaande jaar door inzetten en vorming van de solidariteitsreserve (*hoofdstuk – De solidariteitsreserve en hoofdstuk – Financiering*);
- Randvoorwaarde: herverdeling tussen generaties wordt beperkt (*hoofdstuk 1.3 – Doelstellingen*);
- Met inachtneming van de pensioendoelstelling / -ambitie: Mediane vervangingsratio van 60-70% (gebaseerd op een 25-jarige starter) ten opzichte van de pensioengrondslag, op de pensioendatum bij een volledig dienstverband (*hoofdstuk 2.3 – Toelichting pensioenambitie / doelstelling en apart uitgewerkt in bijlage 1*)

Doelstelling 3: Adequate compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek

Door de afschaffing van de doorsneesystematiek gaat een deel van de huidige actieve deelnemers in de toekomst minder kapitaal opbouwen. Het is belangrijk dat zij adequaat gecompenseerd worden. Daarbij wordt invaren op zich niet als compensatie gezien: er is gekeken naar het geïsoleerde effect van de afschaffing van de doorsneesystematiek:

- Een eventuele achteruitgang bij de overgang van de regeling – als gevolg van afschaffing van de doorsneesystematiek – moet worden gecompenseerd. Sociale partners hebben daarbij de voorkeur om als bron voor compensatie het vermogen te gebruiken (geen separate compensatievergoeding via de premie), indien de middelen van het fonds dit toelaten op het moment van transitie (*hoofdstuk 5 – Compensatie*)
- Vergoeding voor compensatie (*hoofdstuk 5 – Compensatie*)

Doelstelling 4: Transitie als geheel

De transitie als geheel dient conform de wet evenwichtig te zijn. Bij de beoordeling wordt rekening gehouden met:

- Randvoorwaarde: herverdeling tussen generaties wordt beperkt (*hoofdstuk 1.3 – Doelstellingen*);
- Met inachtneming van de pensioendoelstelling / -ambitie: Mediane vervangingsratio van 60-70% (gebaseerd op een 25-jarige starter) ten opzichte van de pensioengrondslag, op de pensioendatum bij een volledig dienstverband (*hoofdstuk 2.3 – Toelichting pensioenambitie / doelstelling en apart uitgewerkt in bijlage 1*)

3.3. Voorrangsregels

De eerste overkoepelende doelstellingen zoals hierboven geformuleerd worden als de belangrijkste gezien (prioriteit). Aan de overige twee overkoepelende doelstellingen wordt een gelijke waarde toegekend met een lichte voorkeur voor doelstelling 2 bij lage dekkingsgraden. Dit is tevens bepalend voor de volgorde waarin het pensioenfondsbestuur uiteindelijk, bij invaren, het vermogen toebedeelt.

Nadat geborgd wordt dat alle reeds gepensioneerde deelnemers een aanvangsuitkering van tenminste 100% van hun uitkering voorafgaand aan het moment van invaren ontvangen, wordt eerst 1% van de solidariteitsreserve gevuld en worden er vervolgens gelden ter beschikking gesteld voor verdere vulling van de solidariteitsreserve en de compensatie afschaffing doorsneesystematiek (in gelijke mate). Indien daarna nog vermogen resteert, wordt dit toebedeeld aan de individuele pensioenvermogens van alle deelnemers.

3.4. Maatstaven

Specifiek ten behoeve van de beoordeling van de geformuleerde kwalitatieve doelstellingen is gekeken naar:

- De **startuitkering** van huidig uitkeringsgerechtigden bij verschillende dekkingsgraadniveaus (dekkingsgraad bij invaren) en economische scenario's;
- De **ontwikkeling van de uitkering (kortingskans), de gewogen gemiddelde pensioenuitkering en gewogen gemiddelde vervangingsratio** bij verschillende invullingen van de solidariteitsreserve, gekoppeld aan de (initiële) omvang van de reserve;
- De relatieve verandering van de **gewogen gemiddelde vervangingsratio** ten opzichte van de huidige regeling, met en zonder compensatie afschaffing doorsneesystematiek;
- **Omvang van de solidariteitsreserve**, zowel initieel als in de toekomst.

In aanvulling op bovenstaande maatstaven is gekeken naar de effecten van de algehele transitie in het kader van evenwichtigheid. Hierbij zijn de volgende maatstaven gehanteerd:

- Ook voor de effecten van de algehele transitie is gekeken naar de **gewogen gemiddelde pensioenuitkering en gewogen gemiddelde vervangingsratio** in een verwacht (mediaan), pessimistisch (5e percentiele) en optimistisch (95e percentiel) scenario op maatschappijniveau. De focus ligt op de uitkomsten in een verwacht en pessimistisch scenario. De uitkomsten van het optimistisch scenario zijn voor de overzichtelijk buiten de grafieken gehouden;
- **(Delta) netto profijt** effecten (generatie-effecten) per status en geboortjaar.

3.5. Bandbreedtes

In dit onderdeel zijn de bandbreedtes bij de doelstellingen nader uitgewerkt.

Doelstelling 1: Het op peil houden van reeds ingegane uitkeringen

Voor het startniveau van de uitkering (ten opzichte van de huidige uitkering) geldt als aanvaardbare uitkomst een effect groter dan 0% (ofwel geen daling van de uitkering bij aanvang). De resulterende bandbreedte is daarmee: **[0%; ∞]**.

Concreet volgt uit deze bandbreedte dat bij invaren altijd tenminste 100% van de Technische Voorziening beschikbaar wordt gesteld aan de persoonlijke pensioenkapitalen. Bij een dekkingsgraad lager dan circa 102% (nominale TV + MVEV + OR) is er onvoldoende vermogen om aan deze doelstelling te voldoen.

Doelstelling 2: Het minimaal op niveau houden (nominaal) van (toekomstige) pensioenuitkeringen

Bij deze doelstellingen worden de volgende bandbreedtes gedefinieerd:

- Middellange termijn: Ontwikkeling van de (nominale) (toekomstige) pensioenuitkering
Er wordt gekeken naar de ontwikkeling van de nominale pensioenuitkering van een ingegaan pensioen. In de mediaan zal de pensioenuitkering geleidelijk toenemen. Er is ervoor gekozen geen bandbreedte te definiëren aan deze toename (in termen van het bijhouden van een bepaalde mate van inflatie).

Voor de beoordeling wordt gekeken naar het pessimistische scenario (5e percentiel) en de ontwikkeling van de uitkering. Er kunnen, mede afhankelijk van de initiële vulling, situaties zijn dat de uitkering (beperkt) moet worden verlaagd.

De gedefinieerde bandbreedte wordt als volgt opgebouwd: gedurende de eerste 10 jaar de **kortingskans** maximaal 20% bedraagt: **[0%; 20%]**, waarbij de **gemiddelde korting als die situatie zich voordoet** niet groter mag zijn dan 10% **[0%; 10%]**.

Deze elementen tezamen leiden tot de bandbreedte, als **kans x impact**, van **[0%; 2%]**; kans keer impact moet daarbij onder de 3% liggen.

- Lange termijn: Omvang van de solidariteitsreserve
Voor de toekomstige uitkeringen op langere termijn wordt gekeken naar het verloop van de omvang van de solidariteitsreserve. Met andere woorden: kunnen ook de toekomstige generaties nog voldoende profiteren van de solidariteitsreserve. Dit mede in het kader van de baten/lasten afweging. Daarbij is het van belang dat de solidariteitsreserve niet negatief mag zijn (wettelijke vereiste). De ontwikkeling van de reserve is onder andere weergegeven voor het 5e, 25e en 50e percentiel (mediaan). Voor het 50e percentiel is het van belang dat de reserve niet leeg mag lopen, er is dan te weinig vulling. De bandbreedte is: **[niveau bij aanvang; maximaal 5%]**.

In een ongunstig scenario dient te solidariteitsreserve benut te worden voor een aanvulling van de uitkering. Als de reserve in het **5e percentiel** oploopt wordt de reserve te veel gevuld wat ten koste gaat van de pensioenuitkomsten. De bandbreedte is daarom **[0%; niveau bij aanvang]**.

Doelstelling 3: Adequate compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek

De derde doelstelling betreft het voldoende compenseren voor de afschaffing van de doorsneesystematiek. Hiervoor wordt gekeken naar de relatieve verandering van de (gewogen gemiddelde) vervangingsratio ten opzichte van de huidige regeling, met en zonder compensatie van afschaffing van de doorsneesystematiek. Hierbij wordt de mediane uitkomst van de verwachte pensioenuitkomsten beschouwd. Hierbij geldt dat de mediaan per maatmens gemiddeld gezien moet toenemen. De bandbreedte is: **[0; +∞]**.

Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat in eerste oogopslag een compensatie, wanneer het effect van invaren in de nieuwe regeling wordt meegenomen, mogelijk niet nodig lijkt te zijn omdat de verwachte pensioenuitkeringen in de mediaan al toenemen. Sociale partners wensen om het verwachte (mediaan) pensioen (rekening houdend met koopkrachtbehoud in de uitkeringsfase) minimaal gelijk te stellen in de huidige en nieuwe regeling. Hierbij wordt geen rekening gehouden met de verwachte

positieve effecten van invaren. Dit omdat de vastgestelde compensatie hiermee robuuster wordt, omdat (de hoogte van) het voordeel van invaren niet zeker is. Daarbij is tevens gekeken naar de uitkomsten in slecht weer omstandigheden, wat heeft geleid tot een compensatie die uiteindelijk 3% van het pensioenvermogen bedraagt. De deelnemers die in aanmerking komen voor compensatie hebben immers een kortere periode tot aan de pensioendatum dan de jonge actieve deelnemers. De voordelen van de nieuwe regeling (opwaarts potentieel) worden daarbij niet volledig als vorm van compensatie beschouwd. Tegenover de voordelen staan ook nadelen (verschuiving van risico van het collectief naar het individu).

Transitie als geheel

In aanvulling op de geformuleerde overkoepelende doelstelling moeten sociale partners de evenwichtigheid van de transitie als geheel beoordelen. Hierin is het voorstel om het netto profijt effect en de verwachte pensioenuitkomsten (in pessimistisch, verwacht en optimistisch scenario) als maatstaf te hanteren. Ten aanzien van pensioenuitkomsten wordt gedoeld op de gewogen gemiddelde vervangingsratio voor actieven en gewogen gemiddelde uitkering voor uitkeringsgerechtigden.

Hierbij worden de volgende bandbreedtes gedefinieerd:

- Verwachte pensioenuitkomsten – relatieve verandering – mediaan
Voor de mediane pensioenuitkomsten is de wens dat de gemiddelde deelnemer leeftijd (op basis van de gedefinieerde maatmensen) erop vooruit gaat ten opzichte van de oude/huidige regeling. De gehanteerde bandbreedte is daarom **[0%; +∞]**. Er is geen bovengrens voor de aanvaardbare pensioenuitkomsten. De uitkomst is met name het resultaat van het gekozen beleggingsprofiel die passend is bij de risicohouding van het fonds. Dit is de verantwoordelijkheid van het fonds.
- Verwachte pensioenuitkomsten – relatieve verandering – als het tegenzit
De uitkomsten in het pessimistisch scenario vallen mogelijk (wat) lager uit dan in het huidige stelsel. Dit is mede het gevolg van de toename in (individueel) risico, in het bijzonder voor de jongere deelnemers. Bij jongere deelnemers is de relatieve verandering van de gewogen gemiddelde vervangingsratio met name het gevolg van het gekozen beleggingsbeleid volgend uit de risicohouding en daarmee een verantwoordelijkheid van het fonds. Sociale partners beschouwen een relatieve vergroting van de achteruitgang in een pessimistisch scenario (5e percentiel) van maximaal 35% aanvaardbaar voor actieve deelnemers. De bandbreedte is: **[-35%; +∞]** voor de gedefinieerde maatmensen op basis van de dwarsdoorsnede.

Voor uitkeringsgerechtigden is een vergroting van het risicoprofiel in beginsel niet aanvaardbaar. Onder de huidige omstandigheden is er voor uitkeringsgerechtigden een verbetering van de uitkomsten; dit vertaalt zich ook door in het 5e percentiel. Bij andere financiële omstandigheden (lagere invaardeckingsgraad) kan er echter sprake zijn van een achteruitgang ten opzichte van de huidige situatie, met name vanwege de beperkte(re) initiële vulling van de solidariteitsreserve en beperkte(re) toename van de startuitkering in een dergelijk scenario. Een achteruitgang in de relatieve verandering van ten hoogste 5% is acceptabel. De bandbreedte is **[-5%; ∞]**.
- Verwachte pensioenuitkomsten – relatieve verandering – als het meezit
De verwachte pensioenuitkomsten in een optimistisch scenario vallen hoger uit dan in het huidige stelsel. Dit heeft te maken met de optimistische scenario's in de scenarioset in combinatie met:
 - een hoger (individueel) risicoprofiel in het nieuwe stelsel en;
 - de fiscale begrenzing op indexatie in het huidige stelsel.

Uitgaande van een hogere verwachtingswaarde lijkt het geen toegevoegde waarde te hebben om een ondergrens dan wel bovengrens te formuleren voor deze maatstaf. De focus ligt op mediane en slechtweer uitkomsten.

- Verandering van netto profijt

Netto profijt geeft inzicht in herverdelingseffecten als gevolg van de transitie. Deze herverdelingseffecten kunnen het gevolg zijn van:

- Afschaffing van de doorsneesystematiek, die zorgt voor herverdelingseffecten in het huidige stelsel. Herverdeling tussen jonge actieven en oude actieven.
- De regels ten aanzien van korting en indexatie, die resulteert in herverdelingseffecten in het huidige contract. Herverdeling tussen jongeren en ouderen.
- Het premiebeleid. Herverdeling tussen actieven en inactieven.

Een verandering in netto profijt kan het gevolg zijn van het wegvallen van deze herverdelingseffecten. Daarnaast kunnen er herverdelingen ontstaan door:

- Op het transitiemoment als gevolg van de gekozen invaarmethode
- Na transitie door de vul- en uitdeelregels van de solidariteitsreserve
- Compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek
- Bij de beoordeling van de netto profijt effect zal geconcludeerd moeten worden dat er geen materiele effecten zijn in termen van netto profijt (effect tussen -10% en +10%) voor actieven en uitkeringsgerechtigden. Bij gewezen deelnemers kunnen er in eerste oogopslag onaanvaardbare uitkomsten resulteren van (praktijk toont veelal negatieve uitkomsten). Uit nadere analyse blijkt dit een gevolg te zijn van de lange termijn veronderstellingen in de voorgeschreven scenarioset¹. Deze effecten spelen met name bij de langere horizon.

Omdat de netto profijt uitkomsten bij een langere horizon – gegeven de gevoeligheid van de voorgeschreven scenarioset – minder geschikt zijn, heeft bij de evenwichtigheidsbeoordeling de netto profijt uitkomsten minder gewicht gekregen dan de verandering van de (verwachte) vervangingsratio's of pensioenuitkeringen.

- Voor netto profijt uitkomsten gelden de volgende bandbreedtes:

- Actieven: [-20%; +40%]
- Gewezen deelnemers: [-20%; +60%]
- Uitkeringsgerechtigden: [-5%; +35%]

¹ De risiconeutrale scenarioset (Q-set) is vormgegeven met een structureel oplopende gemiddelde rente. Dit werkt slecht in combinatie met het premiebeleid van het fonds en het (fiscale) kader van de huidige pensioenregeling. Omdat het fonds meer premie-instroom dan uitkeringen wordt het effect enigszins uitvergroet.

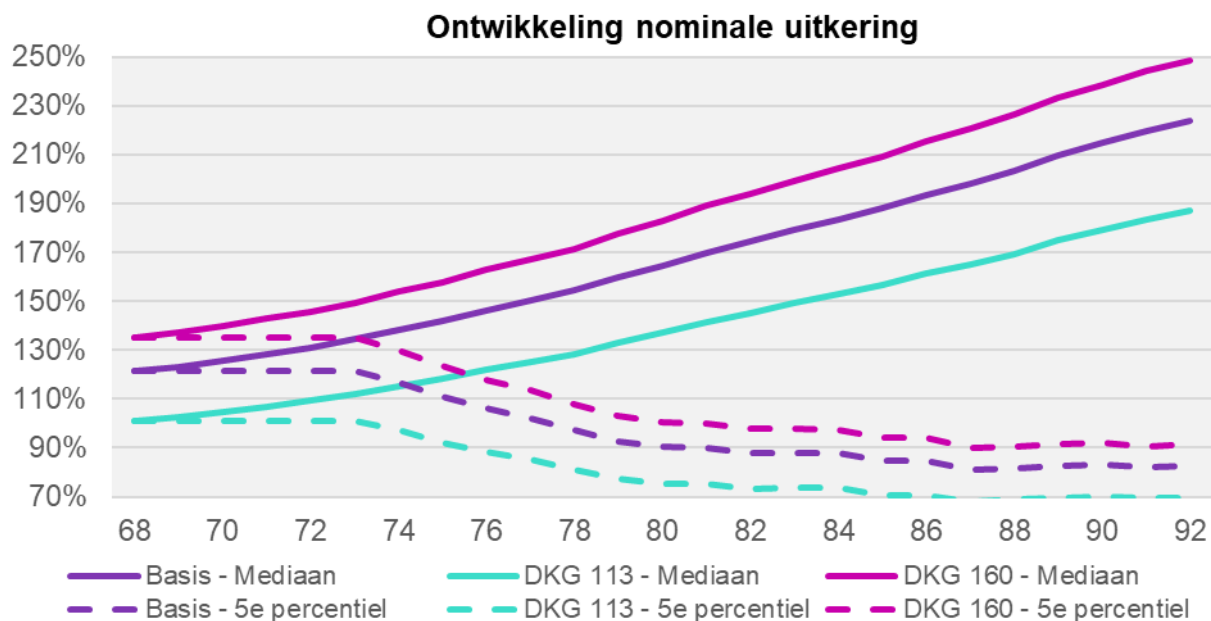
Bijlage 4: Alternatieve scenario's

Uitgangspunten

Variant	Dekkingsgraad	Set
1 (huidig)	141,1%	2024Q3 – regulier
2 (lagere dekingsgraad)	113,0%	2024Q3 – regulier
3 (hogere dekingsgraad)	160,0%	2024Q3 – regulier
4 (lagere aanvangsrente)	141,1%	2024Q3 – RTS-100bps
5 (hogere aanvangsrente)	141,1%	2024Q3 – RTS+100bps

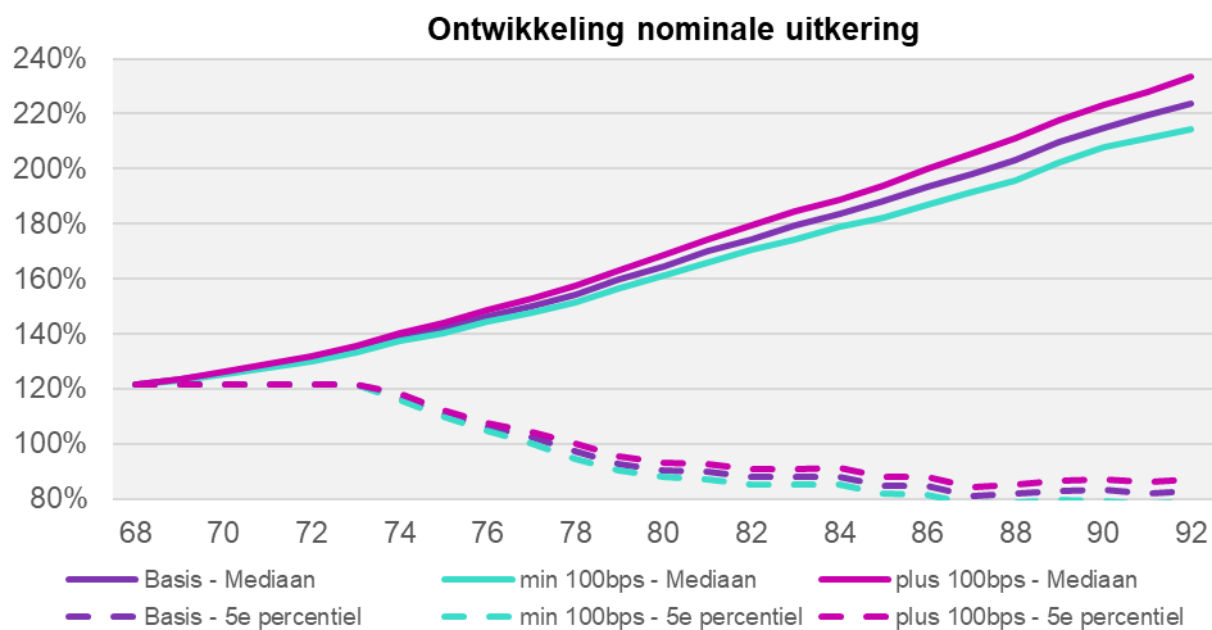
Uitkeringsfase

In de uitkeringsfase is gekeken naar de ontwikkeling van de uitkering. Zowel in de huidige regeling (FTK = Financieel Toetsingskader) als in de voorliggende regeling (WTP = Wet Toekomst Pensioenen). Onderstaande grafiek zijn de uitkomsten voor een 68-jarige gepensioneerde op het transitie moment voor de twee verschillende dekingsgraad varianten.



Doordat bij het invaren de huidige dekingsgraad wordt verdeeld over de kapitalen van de deelnemers start de uitkering hoger bij de variant met een dekingsgraad van 160%. Bij een dekingsgraad van 113% is bijna alleen budget voor het vormen van de reserves en compensatie. Er wordt dus bijna geen overschot verdeeld bij het invaren. Voor alle drie de varianten wordt de solidariteitsreserve volledig gevuld bij transitie, waardoor op het startniveau na, een identiek verloop van de uitkeringen volgt.

Hieronder is het verloop van de uitkeringen weergegeven voor de twee alternatieve rente sets.



Doordat er met dezelfde dekingsgraad wordt ingevaren volgt eenzelfde startuitkering voor de drie varianten. Het verloop van de uitkeringen verschilt beperkt. Enkel op lange horizon ontstaan beperkte verschillen.

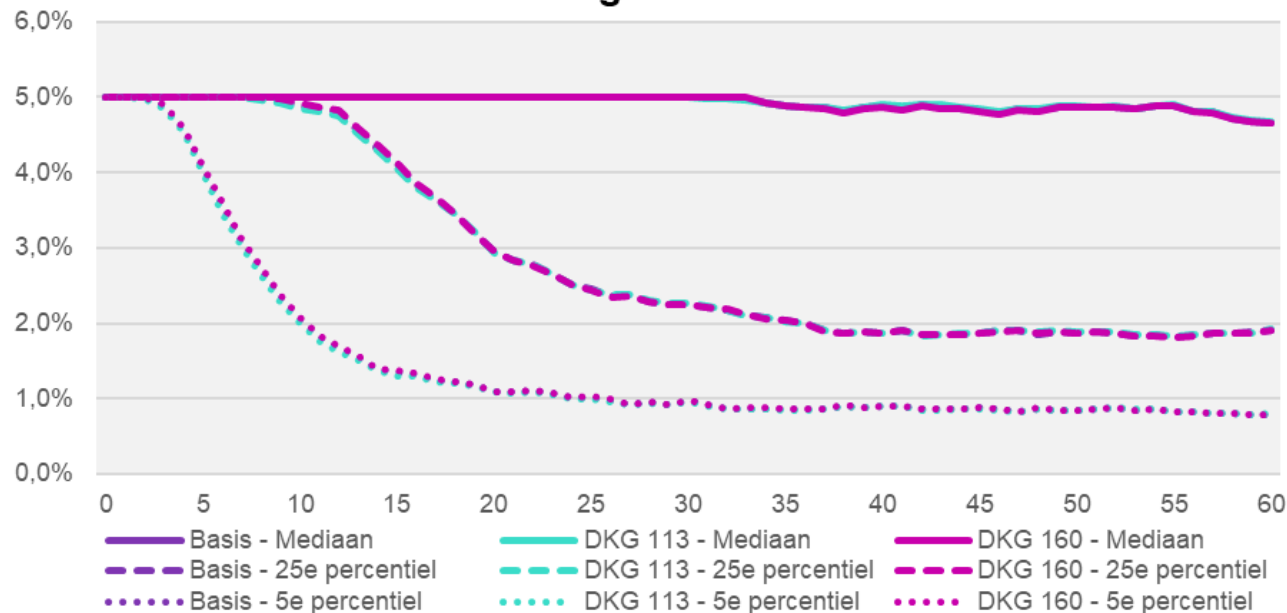
Kans en omvang verlaging in periode van				
	5 jaar		10 jaar	
	Kans	Omvang	Kans	Omvang
FTK	5,7%	-1,5%	12,9%	-1,6%
WTP	5,7%	-8,4%	16,3%	-7,3%
DKG_113	5,8%	-8,4%	16,3%	-7,4%
DKG_160	5,6%	-8,4%	16,2%	-7,3%
min_100bps	5,7%	-8,7%	16,8%	-7,5%
plus_100bps	5,7%	-8,1%	15,6%	-7,2%

Ook de kans en omvang van een korting verschillen beperkt tussen de varianten.

Solidariteitsreserve

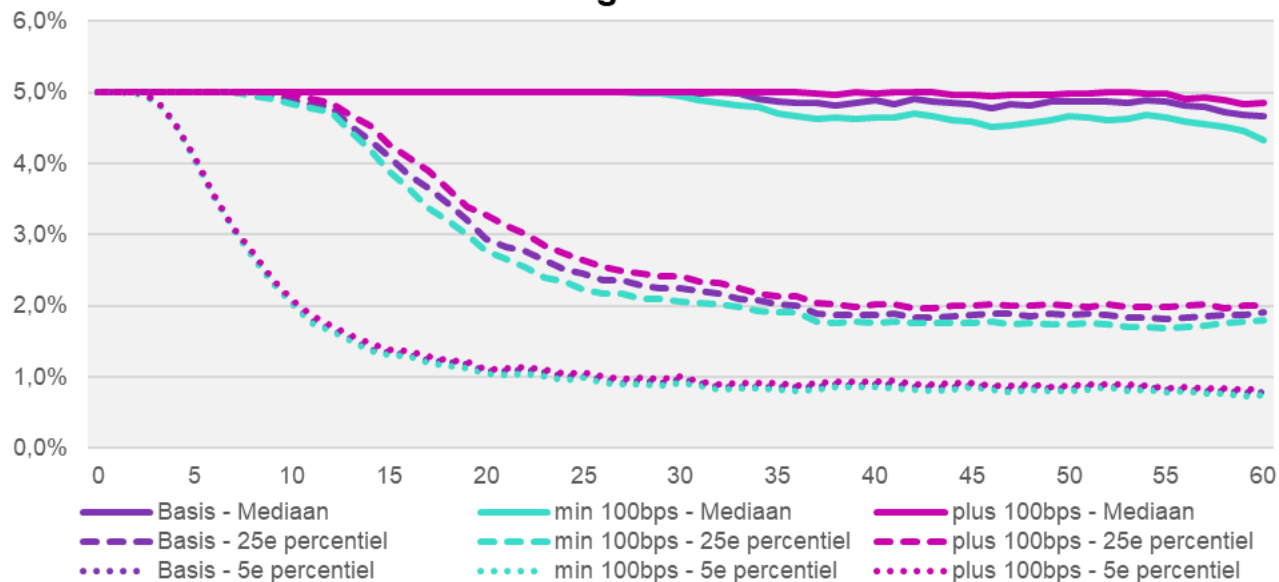
Ook is onderzocht hoe de solidariteitsreserve zich gedraagt. Bij alle drie de dekingsgraad varianten is er voldoende ruimte aanwezig om de solidariteitsreserve initieel met 5% van het vermogen te vullen.

Ontwikkeling solidariteitsreserve



Het resterende vermogen, na de initiële vulling van de solidariteitsreserve, wordt verdeeld over de deelnemers in de vorm van indexatie. Door de gelijke initiële vulling van de reserve is er weinig verschil in de ontwikkeling van de solidariteitsreserve voor de verschillende dekingsgraad varianten.

Ontwikkeling solidariteitsreserve



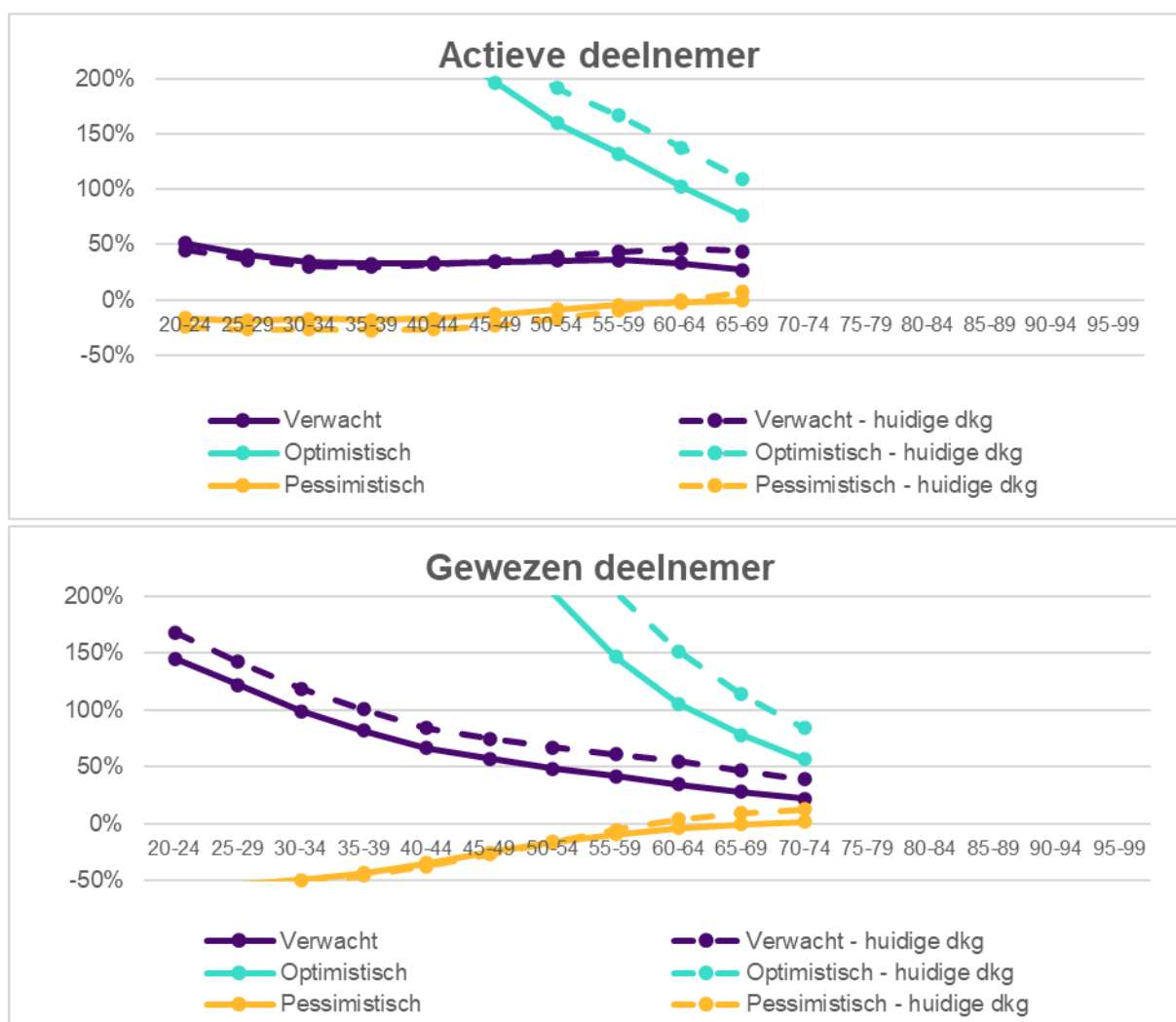
De alternatieve sets met betrekking tot de rente hebben ook beperkt effect op de ontwikkeling van de solidariteitsreserve.

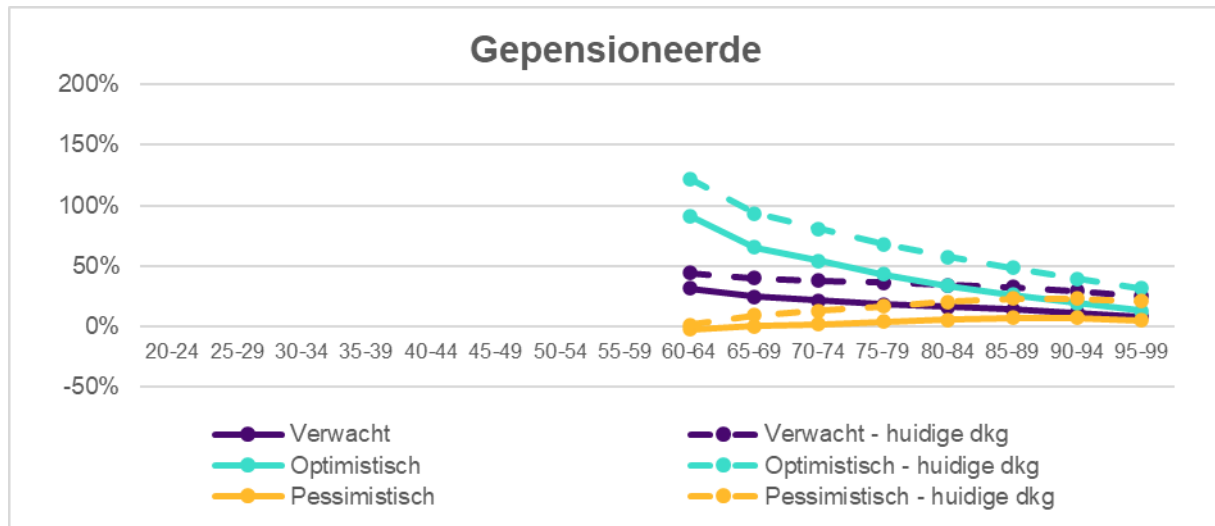
Verandering in pensioenbedrag en netto profijt

Voor de verschillende alternatieve doorrekeningen zijn ook de berekeningen t.a.v. verandering in pensioenbedragen en netto profijt uitgevoerd. In navolgende pagina's worden beide berekeningen telkens behandeld per alternatieve doorrekening. In de grafieken is te zien wat de verschillen zijn ten opzichte van de basisdoorrekening (stippellijnen in de grafieken) zoals in hoofdstuk 6.2 uitgewerkt.

Dekkingsgraad 113% (DNB-set regulier 2024Q3)

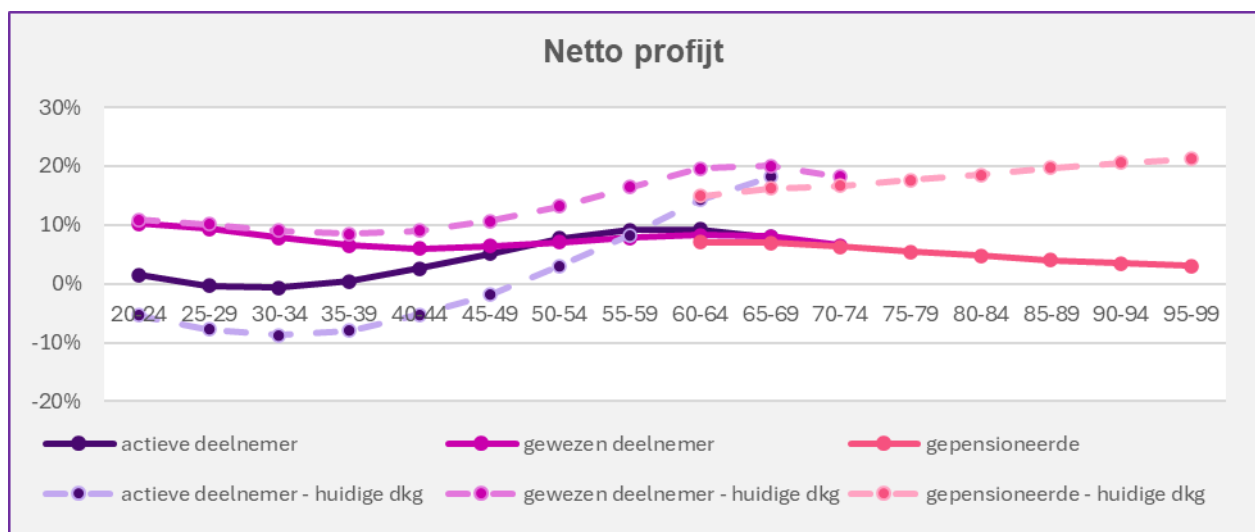
Qua relatieve verandering in pensioenbedrag zijn de uitkomsten bij een lagere dekkingssgraad significant slechter voor gewezen deelnemers en actieve deelnemers ouder dan circa 45 jaar. Echter, in het verwachte en optimistische scenario gaat de gemiddelde deelnemer van elk leeftijdscohort er nog wel op vooruit in verzeleken met de huidige regeling. Ook gaat de gepensioneerde in slecht weer er nog op vooruit. De reden voor de daling is dat er door de lage dekkingssgraad minder surplus te verzeleken is over de verschillende groepen. Actieve deelnemers jonger dan circa 45 jaar hebben minder opgebouwd pensioen en daarmee minder profijt van invaren. Daarnaast ontvangen zij voor een langere horizon premie, wat dempend werkt op de resultaten.





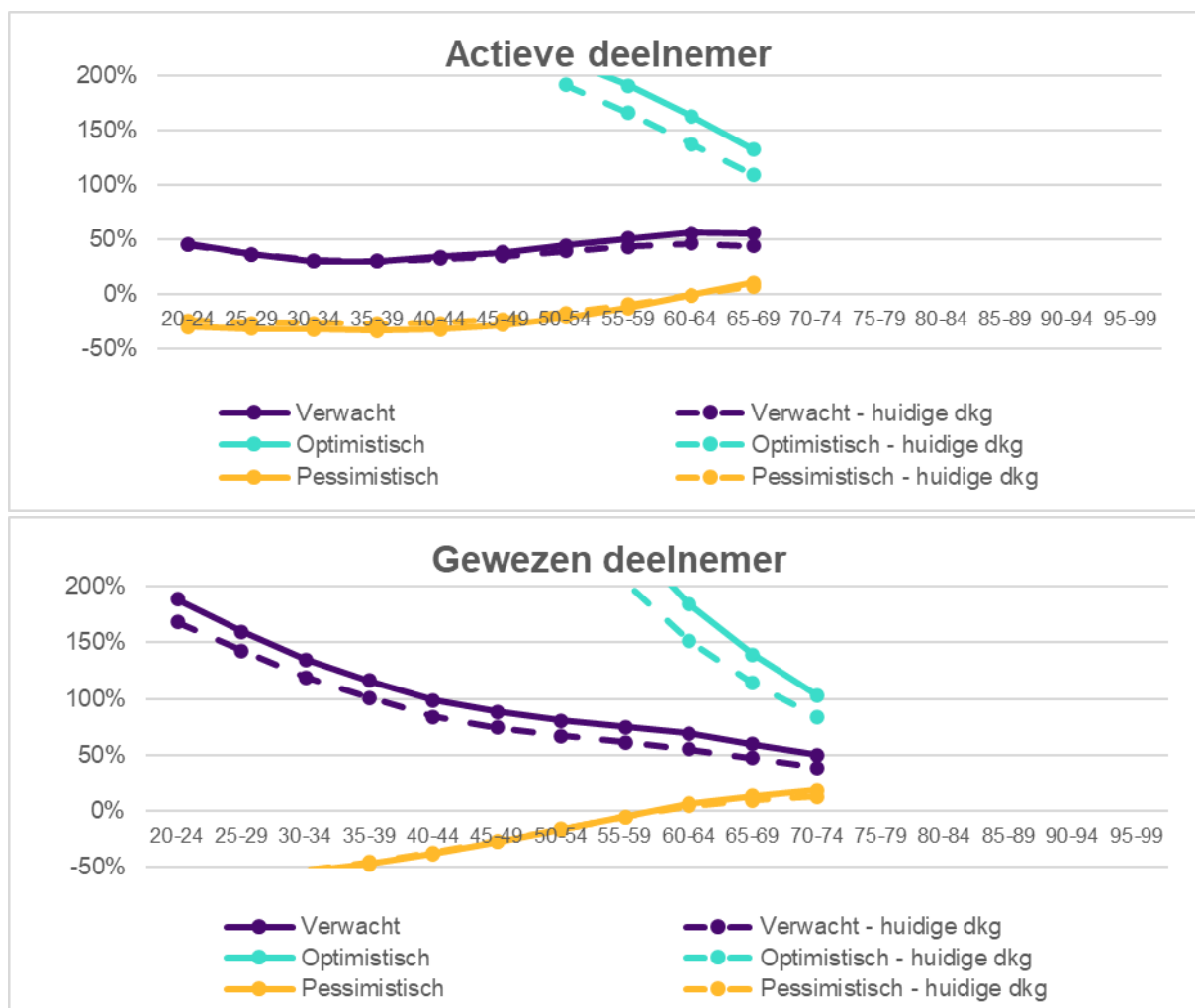
Ook in de verandering van het netto profijt is terug te zien dat er minder kapitaal is om uit te delen bij een dekkingsgraad van 113%. Dit ziet de betreffende groep terug in de netto profijt uitkomsten die lager zijn. Het voordeel van de gelijke indexatie voor oudere gepensioneerden wordt met een lage dekkingsgraad beperkt, waardoor de afname op het netto profijt voor de oudere leeftijden toeneemt.

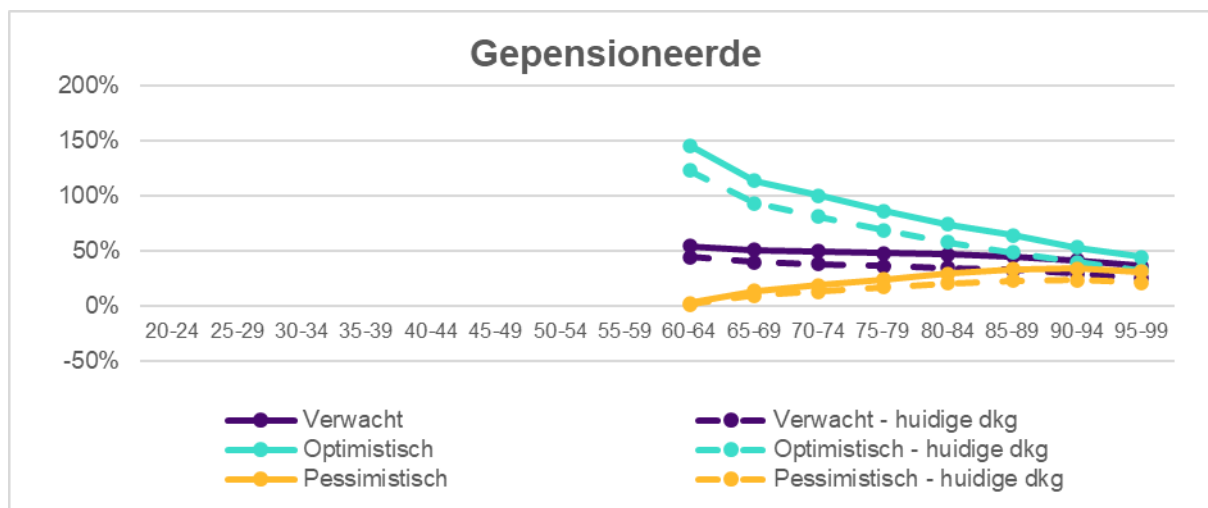
Actieve deelnemers jonger dan circa 55 jaar hebben juist een wat beter effect in netto profijt, omdat in netto profijt naar verwachting geen rendement wordt gehaald, waardoor de toeslagverlening in de huidige pensioenregeling vooral uit de huidige dekkingsgraad gehaald moet worden. Die is lager, waardoor toeslagen minder zijn en het voordeel van de nieuwe regeling toeneemt.



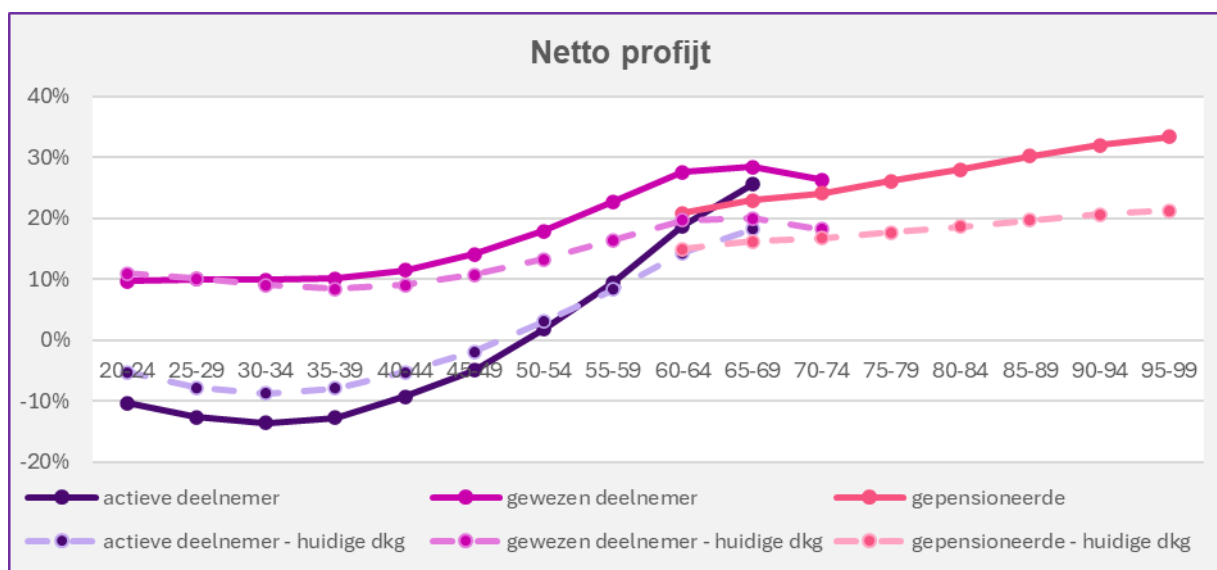
Dekkingsgraad 160% (DNB-set regulier 2024Q3)

Qua relatieve verandering in pensioenbedragen liggen de uitkomsten met een hogere dekkingsgraad hoger dan bij een lagere dekkingsgraad voor actieve deelnemers vanaf circa 35 jaar en gewezen deelnemers. Dit komt voornamelijk doordat er meer vermogen beschikbaar is om in te varen, wat leidt tot een hoger startkapitaal en hogere startuitkering. Bij een hoge dekkingsgraad wordt toekomstig overrendement in de huidige regeling niet altijd beloond met extra pensioen ("genoeg is genoeg" principe / fiscale begrenzings). In de nieuwe pensioenregeling komt in dergelijke situaties overrendement wel ten goede aan de deelnemer (fiscale begrenzing in de nieuwe pensioenregeling zit op de premie en niet op de pensioenopbouw/toeslagverlening).





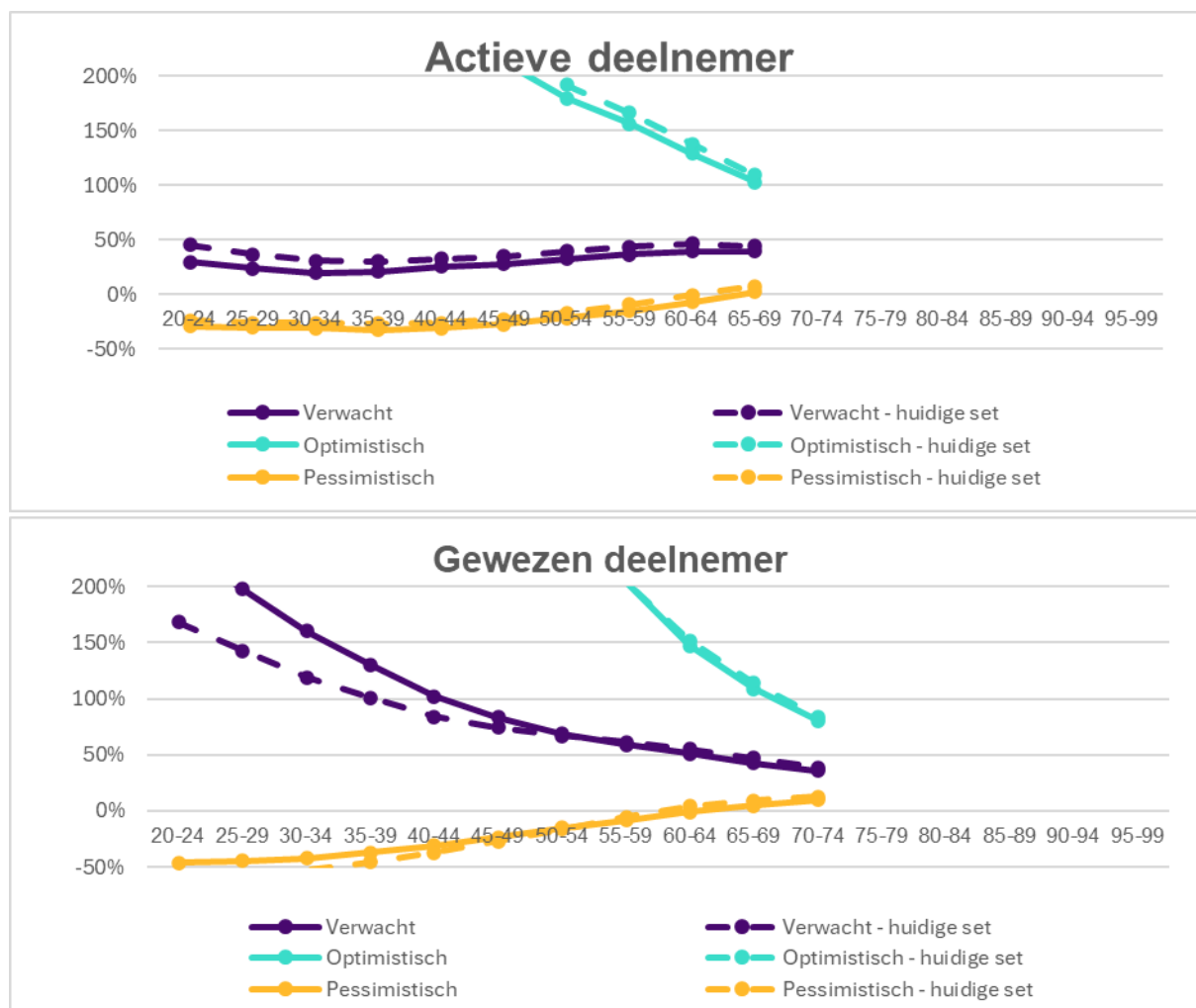
In netto profijt termen is goed terug te zien dat extra wordt geprofiteerd van invaren, ook al is het toeslagpotentieel in de huidige regeling ook hoger. Hierdoor is met name het netto profijt effect van gewezen deelnemers, gepensioneerden en actieve deelnemers ouder dan circa 50 jaar hoger. Het netto profijt effect voor actieve deelnemers jonger dan circa 50 jaar daalt. Dit komt doordat in de huidige regeling hoge toeslagen verwacht worden vanuit de liggende dekkingsgraad. Toekomstige pensioenopbouw profiteert daarvan in de huidige pensioenregeling. Dit voordeel valt weg bij overgang naar de nieuwe pensioenregeling.

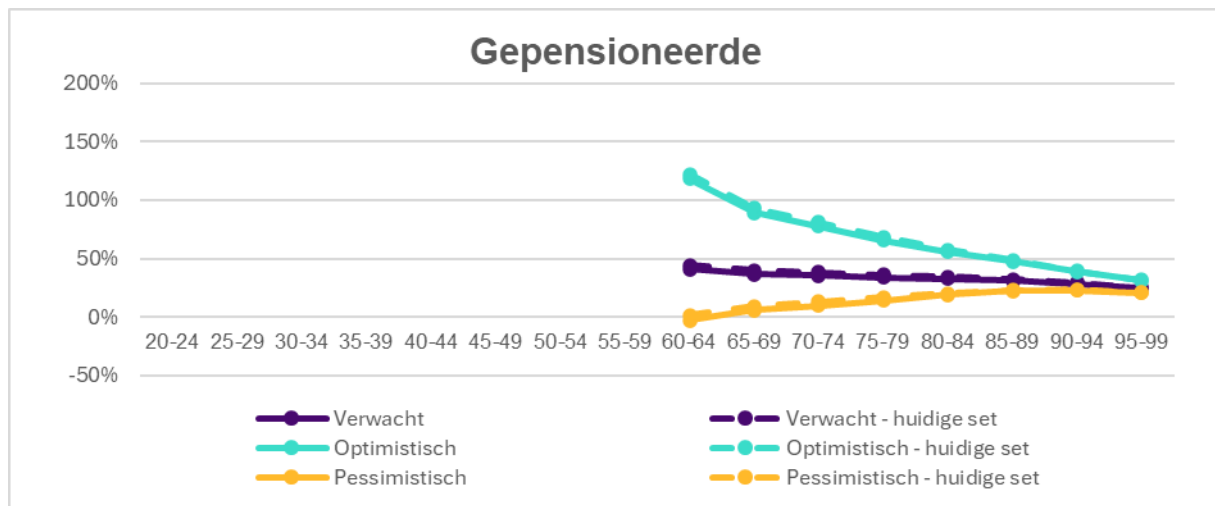


Dekkingsgraad 141,1% (DNB-set regulier 2024Q3 – 100bps)

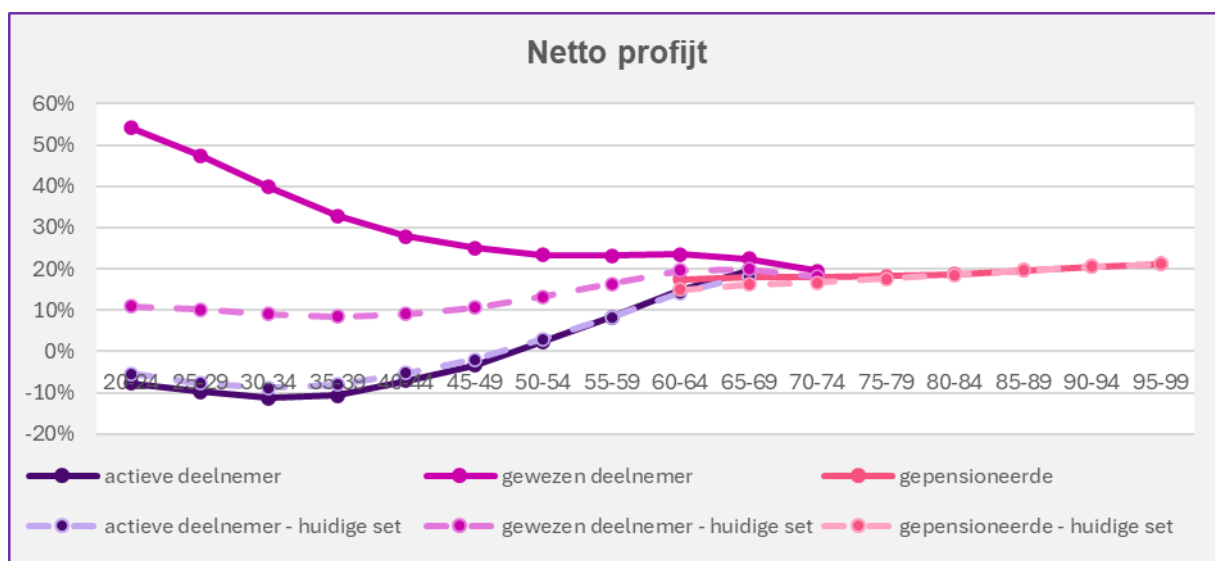
In deze alternatieve doorrekening is de rente op korte termijn 1%-punt lager, maar op lange termijn vergelijkbaar met de reguliere DNB-set.

Voor gewezen deelnemers jonger dan circa 50 jaar is een forse verbetering te zien. Dit komt doordat bij het invaren een lagere rente leidt tot een hoger invaarkapitaal, terwijl de rente (en daarmee het inkooptarief) op pensioendatum redelijk vergelijkbaar is met de reguliere DNB-set. Het renterisico staat grotendeels open wat gunstig uitpakt (rentestijging).





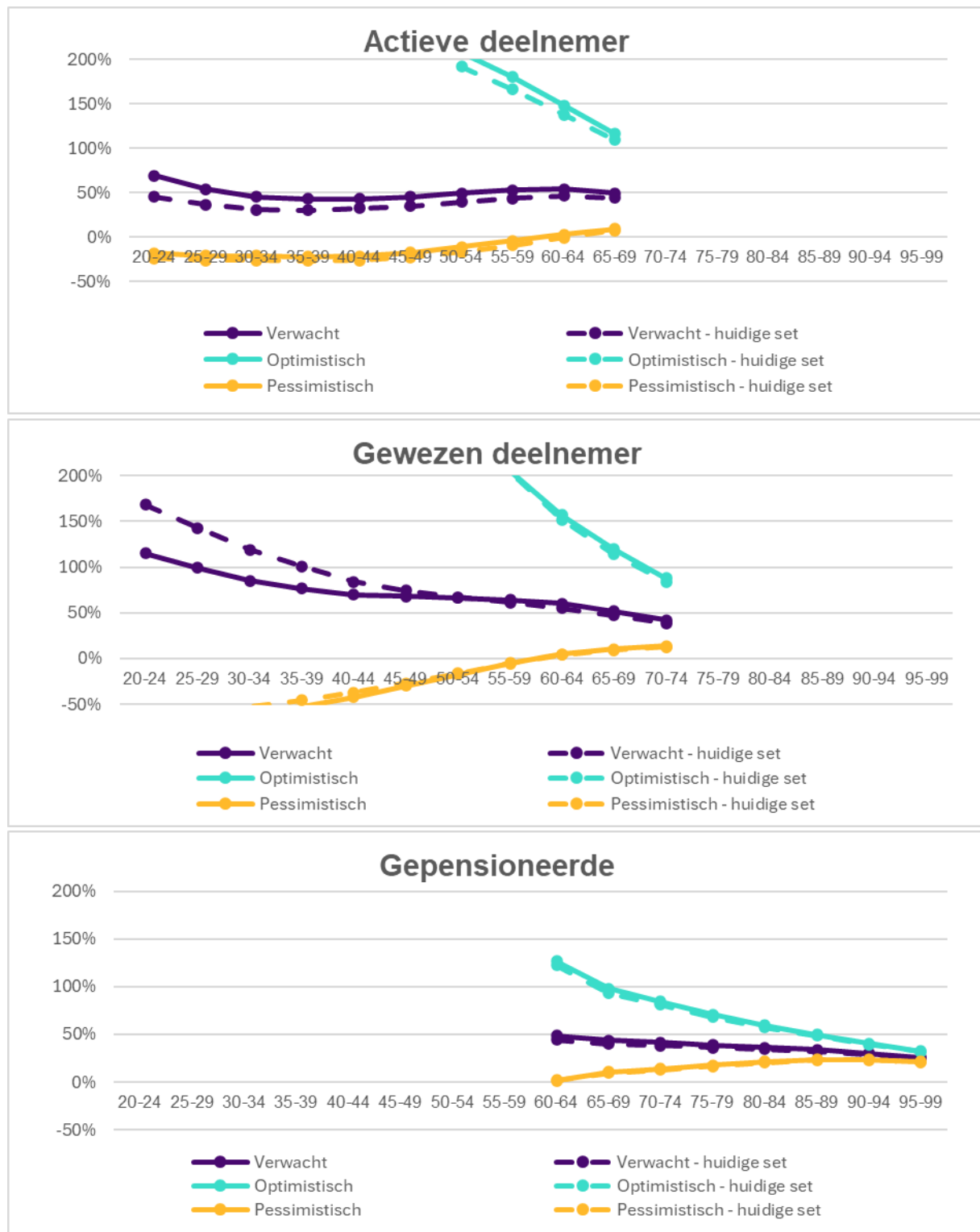
In de netto profijt berekening is de rente structureel 1% lager. Een lagere rente resulteert voor gewezen deelnemers tot een fors hoger verschil in netto profijt. Dit komt doordat bij een lagere rente de marge in de premie in de huidige pensioenregeling afneemt. Die marge is vooral gunstig voor gewezen deelnemers en actieve deelnemers ouder dan circa 50 jaar die profiteren van de hogere toeslagen die dat veroorzaakt. Verder ontstaan in de netto profijt berekening onder de huidige pensioenregeling vaker kortingen die nadelig uitpakken voor het pensioen.



Dekkingsgraad 141,1% (DNB-set regulier 2024Q3 + 100bps)

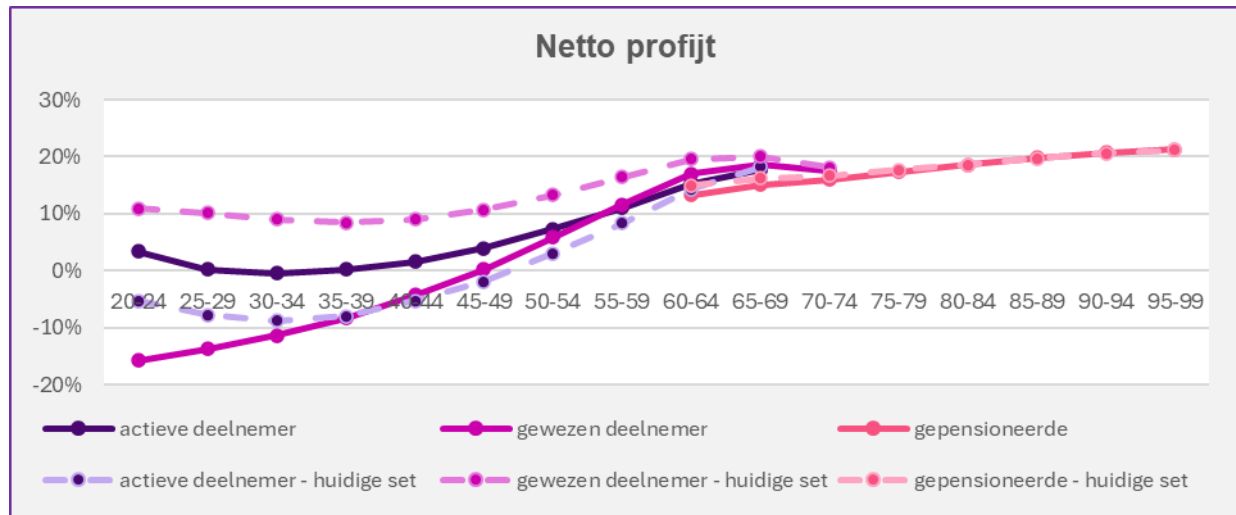
In deze alternatieve doorrekening is de rente op korte termijn 1%-punt hoger, maar op lange termijn vergelijkbaar met de reguliere DNB-set.

Voor gewezen deelnemers jonger dan circa 50 jaar is een mindere verbetering te zien. Dit komt doordat bij het invaren een hogere rente leidt tot een lager invaarkapitaal, terwijl de rente (en daarmee het inkooptarief) op pensioendatum redelijk vergelijkbaar is met de reguliere P-set. Het renterisico staat grotendeels open wat ongunstig uitpakt (rentedaling).



In de netto profijt berekening is de rente structureel 1% hoger. Bij een hogere rente wordt het effect van afschaffen doorsneesystematiek groter. Dit is nadelig voor actieve deelnemers in de huidige pensioenregeling. Actieve deelnemers profiteren in de nieuwe pensioenregeling wel van de hogere rente (goedkoper pensioen), maar in de huidige pensioenregeling niet (premie gelijk en opbouw gelijk). Dit leidt tot verbetering door overgang naar de nieuwe pensioenregeling.

Een hogere rente resulteert voor gewezen deelnemers in een fors lager effect in netto profijt uitkomsten. Dit komt doordat bij een hogere rente de marge in de premie in de huidige regeling toeneemt. Die marge is vooral gunstig voor gewezen deelnemers die profiteren van de hogere toeslagen die dat veroorzaakt. Dit voordeel in de huidige pensioenregeling wordt groter bij hogere rente, waardoor de overgang naar de nieuwe pensioenregeling slechter uitpakt.



Bijlage 5: Begrippenlijst

Beschermingsrendement	Dit is het rendement dat wordt gereserveerd uit het totale rendement om de deelnemer te beschermen tegen renterisico en eventueel het risico van een stijgende levensverwachting (micro- en macrolanglevensrisico).
Collectieve uitkeringsfase	Hierbij is het percentage waarmee de jaarlijkse uitkering stijgt/daalt voor alle pensioengerechtigden gelijk. Dit is een tegenhanger van de individuele uitkeringsfase (zie ook <i>individuele uitkeringsfase</i>).
Dakpansgewijs	Een van de twee mogelijke spreidingsmethodieken. Hierbij wordt de stijging of daling in een bepaald jaar gelijkmatig verspreid over de spreidingstermijn (1 tot 10 jaar). Dit proces wordt elk jaar herhaald, waarbij de jaarlijkse stijgingen en dalingen worden opgeteld. Hierdoor bestaat de jaarlijkse stijging of daling uit de som van alle in het verleden gespreide resultaten (zie ook <i>Spreidingsmethode</i>).
Doorsneesystematiek	Hierbij wordt voor iedere werknemer hetzelfde premiepercentage betaald en krijgen werknemers voor iedere ingelegde euro dezelfde pensioenopbouw, onafhankelijk van de leeftijd.. In het nieuwe stelsel wordt de doorsneesystematiek afgeschaft. De premie-inleg blijft gelijk, onafhankelijk van de leeftijd, maar hier staat geen vaste opbouw meer tegenover.
Flexibele premieregeling (FPR)	Eén van de twee contractvormen uit het nieuwe stelsel. De deelnemer heeft meer keuzevrijheid dan bij een SPR-regeling en draagt in het algemeen ook meer individueel risico (zie ook <i>SPR</i>).
Geheugenloos	Een van de twee mogelijke spreidingsmethodieken. Hierbij wordt de stijging of daling gespreid over de spreidingstermijn, zonder rekening te houden met resultaten uit eerder periodes. Er wordt hierbij alleen gekeken naar het aanwezige pensioenvermogen in een bepaald jaar (zie ook <i>Spreidingsmethode</i>).
Individuele uitkeringsfase	Hierbij is de stijging/daling van de uitkering (in beginsel) afhankelijk van de leeftijd van de pensioengerechtigde. Twee pensioengerechtigden met een verschillende leeftijd kunnen dus een andere jaarlijkse percentuele mutatie van de pensioenuitkering verwachten. Dit is de tegenhanger van de collectieve uitkeringsfase (zie ook <i>Collectieve uitkeringsfase</i>).
Invaren	De interne collectieve waardeoverdracht van de huidige pensioenaanspraken en -rechten naar individuele pensioenvermogens bij de overgang naar het nieuwe stelsel.
Lifecycle	Beleggen volgens een lifecycle houdt in dat de beleggingen van een deelnemer afhankelijk zijn van de leeftijd van een deelnemer en de tijd tot aan pensioneren. Voor jongere deelnemers wordt er een groter deel van het kapitaal belegd in zakelijke waarden (bijvoorbeeld aandelen). Naarmate een deelnemer dichterbij de pensioenleeftijd komt wordt het percentage zakelijke waarden afgebouwd tot een lager niveau. Deelnemers in de uitkeringsfase nemen daardoor minder risico
Maatmens	Dit betreft een fictieve, representatieve deelnemer van een pensioenfonds, voor wie expliciete aannames worden gemaakt over bv. het salaris en het opgebouwde pensioen. Vaak worden maatmensen van verschillende leeftijden gebruikt om door middel van maatmensberekeningen uitspraken te doen over de resultaten en

	risico's van deelnemers in het fonds. Het gebruik van maatmensen verlaagt in vele gevallen de complexiteit van de berekeningen.
Macrolanglevenrisico	Dit betreft het risico dat de toekomstige gemiddelde levensverwachting stijgt. Met andere woorden, dit betreft het risico dat deelnemers gemiddeld ouder worden dan voorheen verwacht.
Mapping	Het fonds heeft een gediversifieerde beleggingsportefeuille. Om te kunnen rekenen met de scenariosets van DNB moet deze vertaald worden naar exposure in aandelen en exposure in zuivere renteafdekking. Deze vertaalslag noemen we 'mapping'.
Microlanglevenrisico	Dit betreft het risico dat een persoon langer leeft dan op grond van de overlevingstafels wordt verwacht.
Nominale uitkering	Dit betreft de uitkering zonder rekening te houden met (toekomstige) inflatie (zie ook <i>Reële uitkering</i>).
Overrendement	Dit is het totale rendement minus het benodigde beschermingsrendement (zie ook <i>Beschermingsrendement</i>).
(Pensioen)ambitie	Dit verwijst naar de doelstellingen die de sociale partners hebben met betrekking tot de verwachte pensioenuitkeringen van de deelnemers. Vaak wordt de pensioenambitie uitgedrukt in een vervangingsratio (zie ook <i>Vervangingsratio</i>).
Renteafdekking	Dit betreft het nemen van maatregelen om het renterisico te beperken, zijnde het verlies op een beleggingsportefeuille als gevolg van een wijziging van de marktrente. De mate van renteafdekking per leeftijd wordt vaak bepaald door een lifecycle (zie ook <i>Lifecycle</i>).
Scenarioset	Een scenarioset bevat mogelijke 'toekomst', waarbij financieel-economische risico's in samenhang gemodelleerd worden over de tijd. Een pensioenfonds maakt berekeningen van o.a. pensioenresultaten in elk van deze mogelijke toekomst, om zo de risico's voor de deelnemers in te kunnen schatten. Hierbij kunnen de door DNB gepubliceerde (P- of Q-)scenariosets worden gebruikt, maar het fonds kan ook een eigen scenarioset opstellen.
Solidaire premiereregeling (SPR)	Eén van de twee contractvormen uit het nieuwe stelsel. Dit betreft een premieovereenkomst met een solidariteitsreserve waarin de deelnemers bepaalde risico's in mindere of meerdere mate delen. 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 de beleggingsresultaten. De andere contractvorm is de FPR (zie ook <i>FPR</i>).
Solidariteitsreserve	Een collectieve vermogensreserve waarmee in een solidaire premiereregeling financiële mee- of tegenvallers kunnen worden gedeeld (zie ook <i>SPR</i>).
Spaarpremie	De premie die daadwerkelijk in de persoonlijke pensioenkapitalen wordt gestort.
Spreidingsmethode	De termijn (1 tot 10 jaar) en methodiek (geheugenloos of dakpansgewijs) waarmee een stijging of daling van de pensioenuitkering gespreid wordt. Merk op dat bij een termijn van 1 jaar er geen spreiding plaatsvindt (zie ook <i>Geheugenloos</i> en <i>Dakpansgewijs</i>).

Standaardmethode	Dit is volgens de Pensioenwet bij het invaren de voorkeursmethode voor het toedelen van het collectieve vermogen van een pensioenfonds aan persoonlijke pensioenvermogens van alle deelnemers (zie ook <i>Invaren</i>).
Uitkeringscollectief	Het collectief van alle pensioengerechtigden. Binnen het uitkeringscollectief worden risico's gedeeld en is de procentuele fluctuatie van de nominale uitkering van alle pensioengerechtigde deelnemers van jaar op jaar gelijk. Het uitkeringscollectief verwijst naar de groep mensen die gezamenlijk een pensioenuitkering ontvangen en de risico's delen.
Uitkeringsgerechtigden	Dit is een verzamelterm voor gepensioneerde deelnemers, nabestaanden en wezen die recht hebben op een pensioenuitkering.
Uitkeringsregeling	Dit is een pensioenregeling waarbij afspraken zijn gemaakt over de hoogte van je pensioenuitkering. Je werkgever betaalt hiervoor een pensioenpremie aan een pensioenuitvoerder.
Technische voorziening	Dit is de actuariële waarde (verdiscontering) van de pensioenaanspraken en -rechten.
Vervangingsratio	Dit is de ratio tussen de pensioenuitkering in de uitkeringsfase en het inkomen uit het actieve dienstverband. Vaak uitgedrukt in de verhouding tussen de eerste uitkering en de laatste- of gemiddelde pensioengrondslag.