

Transitieplan

Wet toekomst pensioenen

Sociale partners bij een onderneming binnen de
Werkgevers Vereniging OWASE

mei 2024

Algemene gegevens

Algemene informatie	
Dit transitieplan is opgesteld voor	Sociale partners van werkgevers van een bij de Werkgevers Vereniging OWASE aangesloten onderneming (hierna: "werkgever" of "werkgevers")
Welke SBI-code is van toepassing?	222 (OWASE)
Op welke pensioenregeling ziet dit transitieplan?	De pensioenregeling ondergebracht in de pensioenkring OWASE van Het Nederlandse Pensioenfonds. Dit geldt tevens voor de aanvullende regelingen
Zijn er andere transitieplannen opgesteld?	Nee
Pensioenuitvoerder	Het Nederlandse Pensioenfonds (hierna: HNPf)
Moment van overgang	1 juli 2025
Voor welke dekkinggraden geldt dit transitieplan?	Dit transitieplan geldt als de dekkinggraad van de Kring OWASE 103%-140% is op de transitiedatum. Bij andere dekkinggraden zijn de afspraken uit dit transitieplan niet langer toereikend en wordt de situatie door sociale partners opnieuw bezien op de transitiedatum. Bij een dekkinggraad <103% hebben sociale partners in beginsel afgesproken de pensioenen te korten voor zover noodzakelijk totdat een dekkinggraad van 103% is gerealiseerd
Sociale partners	
Werkgeversvertegenwoordiging	Werkgevers Vereniging OWASE
Werknemersvertegenwoordiging	Vakbonden van de aangesloten ondernemingen
Ondertekening	
Met ondertekening van dit document verklaren sociale partners dat het arbeidsvoorwaardelijk overleg over de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel is afgerond en dat HNPf met de uitvoering aan de slag kan.	
Naam D. Rotman Functie Voorzitter WVO Datum Handtekening	Naam A. Kamta Functie Bestuurder FNV Datum Handtekening
Naam P. Fortuin en G. van Dijk Functie Voorzitter CNV bestuurder CNV Datum 2 jun 2024 Handtekening	Naam J. Wiersema Functie Bestuurder CGMV Datum Handtekening

¹ 100% dekkinggraad + voorziening operationele risico's + MVEV + 1% initiële storting in de solidariteitsreserve

Inhoudsopgave

Algemene gegevens	2
1. Inleiding	4
2. Verantwoordelijkheden, medezeggenschap en hoorrecht	5
3. Mijlpalen	6
4. Doelstellingen pensioenregeling	7
5. Karakter van de nieuwe pensioenovereenkomst	7
5.1. Contractkeuze	7
5.2. Kenmerken nieuwe pensioenregeling	8
6. Invaren opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten	10
6.1. Verzoek tot invaren	10
6.2. Transitiedoelstellingen	11
6.3. Voorrangsregels	13
7. Gemaakte afspraken voor compensatie	19
7.1. Achtergrond compensatie	19
7.2. Beschrijving compensatieregeling	19
7.3. Financieringsplan gemaakte compensatieafspraken	21
8. Gemaakte afspraken over initiële vulling solidariteitsreserve	21
8.1. Doelstellingen solidariteitsreserve	21
8.2. Financiering van solidariteitsreserve	22
8.3. Toegevoegde waarde van de solidariteitsreserve	22
8.4. Evenwichtige en toekomstbestendige invulling van de solidariteitsreserve	23
9. Effecten van de wijzigingen van de pensioenregeling	24
9.1. Vergelijking pensioenuitkering (vervangingsratio's)	25
9.2. UPO bedragen	28
9.3. Netto profijt	29
9.4. Effecten van besluiten tijdens de transitie	31
10. Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken	32
Bijlage 1. Uitkomsten van de achterbanraadpleging en hoorrecht	34
Bijlage 2. Transitie-effecten (inclusief compensatieregeling) bij alternatieve dekkinggraden	39
Vervangingsratio	41
Bijlage 3. Aannames en veronderstellingen bij berekeningen	50
Bijlage 4. Compensatiestaffel	54
Bijlage 5. Kenmerken huidige en nieuwe pensioenregeling	55

1. Inleiding

Dit is het transitieplan als bedoeld in de Wet toekomst Pensioenen (Wtp). Dit transitieplan is op 14 mei 2024 tussen Werkgevers Vereniging OWASE en vakorganisaties van de aangesloten ondernemingen (gezamenlijk: partijen) overeengekomen.

In dit transitieplan leggen deze partijen de gemaakte keuzes en de overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de wijziging van de pensioenovereenkomst schriftelijk vast, alsmede de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten. Ook is hierin opgenomen de verantwoording waarom sprake is van een evenwichtige transitie.

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

- Pensioenwet (PW):
 - PW 150c: termijnen
 - PW 150d: inhoud transitieplan
 - PW 150e: transitie-effecten
 - PW 150g: hoorrecht gepensioneerden en slapers
 - PW 150h: transitiecommissie
 - PW 150l: onderbouwing indien niet standaard invaarpad in transitieplan
 - PW 150n: mogelijkheden bijstellen transitie-effecten
- Memorie van toelichting:
 - Pagina 70-71: termijnen
 - Pagina 72-80, 89-90, 92-94: inhoud transitieplan
 - Pagina 81-82: hoorrecht
 - Pagina 96: ondernemingsraad
 - Pagina 98: transitiecommissie
 - + artikelsgewijze toelichting bij bovengenoemde artikelen
- Besluit toekomst pensioenen:
 - Besluit uitvoering pensioenwet 44: inhoud transitieplan en toelichting op pagina's 51, 52, 53, 89 en 90.

Partijen streven naar ingang van de nieuwe pensioenregeling per 1 juli 2025. Partijen verzoeken HNPf in dit verband de op de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling. Verder wordt in dit transitieplan beschreven op welke wijze en in welke mate deelnemers die nadeel ondervinden van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling worden gecompenseerd.

Partijen verzoeken HNPf het transitieplan door middel van publicatie op haar website beschikbaar te stellen aan de deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden van het fonds conform artikel 150 d lid 3 van de Pensioenwet.

2. Verantwoordelijkheden, medezeggenschap en hoorrecht

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

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

De achterban van sociale partners is op <datum> geraadpleegd. De uitkomsten van deze raadplegingen zijn opgenomen in bijlage 1.

Ingevolge artikel 150g van de Pensioenwet stellen sociale partners de vereniging van pensioengerechtigden Wavin Old, die een representatief gedeelte van de gepensioneerden vertegenwoordigen, in de gelegenheid om een oordeel uit te spreken over het transitieplan. Sociale partners geven hiermee invulling aan het hoorrecht zoals vastgelegd in de Wet toekomst pensioenen. Om deze reden heeft op 25 maart 2024 een gesprek plaatsgehad met afgevaardigden vanuit het bestuur van Wavin Old. Daarnaast heeft op 22 april 2024 een voorlichtingsbijeenkomst plaatsgehad voor de pensioengerechtigden van OWASE met betrekking tot de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. De bevindingen van Wavin Old op het transitieplan en de reactie van sociale partners is opgenomen in bijlage 1.

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

3. Mijlpalen

Sociale partners geven opdracht aan HNPF om de gewijzigde pensioenovereenkomst uit te voeren vanaf 1 juli 2025. De belangrijkste mijlpalen in het proces naar de gewijzigde pensioenovereenkomst zijn:

Datum	Mijlpaal
1 juli 2023	Wet toekomst pensioenen van kracht
27 maart 2024	Concept transitieplan gereed
Maart-mei 2024	Achterbanraadpleging / Hoorrecht
27 maart 2024	Besluit over de nieuwe pensioenregeling, compensatie en invaren door partijen
14 mei 2024	Transitieplan vastgesteld
18 juni 2024	Partijen delen het transitieplan met HNPF
1 september 2024	HNPF neemt finaal besluit over de invoering van de nieuwe pensioenregeling en deelt het implementatie- en communicatieplan met DNB respectievelijk AFM en de opdrachtaanvaarding en -bevestiging met partijen
April/juni 2024	HNPF informeert deelnemers over de afspraken in het transitieplan en over de implementatie van de nieuwe pensioenregeling
1 juli 2025	Transitie naar de gewijzigde pensioenregeling, inclusief invaren bestaande pensioenaanspraken en -rechten
1 januari 2028	Uiterste wettelijke datum transitie

4. Doelstellingen pensioenregeling

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

Doelstellingen pensioenregeling

- Bij de vormgeving van de pensioenregeling vormt de verzorgingsgedachte het uitgangspunt. Er is binnen de pensioenregeling straks – net als nu – sprake van onderlinge solidariteit.
- Pensioen is een arbeidsvoorwaarde en partijen streven ernaar de huidige pensioenregeling zoveel mogelijk in stand te houden. De pensioenregeling wordt aangepast naar de nieuwe wet- en regelgeving.

5. Karakter van de nieuwe pensioenovereenkomst

5.1. Contractkeuze

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

Partijen hebben gekozen voor een solidaire premieregeling:

- Partijen zijn van mening dat solidariteit een kernwaarde is van een goede pensioenregeling. Het delen van risico's binnen de pensioenregeling is gewenst. Grote fluctuaties in de uitkeringen kunnen door de individuele deelnemer niet worden opgevangen. Binnen de solidaire pensioenregeling zijn er, in vergelijking met de flexibele pensioenregeling, meer mogelijkheden om solidariteit in te richten. Door het delen van risico's zijn er ook meer mogelijkheden om het risico en rendement met betrekking tot het pensioen over generaties heen te optimaliseren.
- Daarnaast hebben de partijen de overtuiging dat de deelnemers aan de pensioenregeling de voorkeur hebben voor een pensioen dat voor hen wordt geregeld, in plaats van dat zij zelf verantwoordelijk zijn voor uitkerings- en beleggingskeuzes. Binnen de solidaire premieregeling worden deelnemers zoveel mogelijk ontzorgd. Dit sluit aan bij de huidige situatie en past ook bij de (voormalig) werknemers en de werkgever.

De wettelijke kaders voor de solidaire premieregeling onder de Wet toekomst pensioenen leveren de basis voor wat in dit document wordt bedoeld met 'de nieuwe pensioenregeling'. Dit betekent onder meer dat voor elke deelnemer duidelijker dan voorheen wordt gecommuniceerd hoe de ingelegde premie van invloed is op zijn of haar eigen pensioen.

Op hoofdlijnen heeft de solidaire premieregeling de volgende kenmerken:

Collectief systeem / samen beleggen

- HNPF stelt de beleggingsmix vast
- Beleggingsrendementen worden leeftijdsafhankelijk toegerekend naar persoonlijke pensioenvermogens

Solidariteit staat centraal

- Beleggingsrisico's en risico's inzake overlijden, langlevens en arbeidsongeschiktheid worden gedeeld
- Intergenerationele risicodeling via de solidariteitsreserve.
- De solidariteitsreserve kan worden gefinancierd uit de dekkingsgraad (voor zover deze hoog genoeg is) bij de transitie naar het nieuwe stelsel en daarna evt. uit premie en uit het positief overrendement.

Variabele pensioenuitkering

Vanaf de pensioendatum wordt de uitkering jaarlijks opnieuw vastgesteld. De pensioenuitkering is afhankelijk van het persoonlijk pensioenvermogen. Via de solidariteitsreserve vindt bescherming plaats tegen een daling van de ingegane pensioenuitkering. Dit betekent echter niet dat een ingegaan pensioen nooit kan dalen.

5.2 Kenmerken nieuwe pensioenregeling

De belangrijkste kenmerken van de nieuwe pensioenregeling zijn in onderstaande tabel weergegeven.¹

Onderdeel	Nieuwe pensioenregeling
Algemeen	
Type pensioenregeling	De nieuwe pensioenregeling is een solidaire premieregeling
Toetredingsleeftijd	De toetredingsleeftijd is ten minste 18 jaar
Pensioenrichtleeftijd	De pensioenrichtleeftijd is 67 jaar. De (voormalig) werknemer kan ervoor kiezen om eerder of later met pensioen te gaan
Pensioengrondslag	
Pensioensalaris	Ongewijzigd,
Pensioengrondslag	• De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioensalaris, verminderd met de franchise • Onder franchise wordt verstaan het deel van het pensioengevend inkomen dat voor de berekening van de pensioengrondslag buiten beschouwing wordt gelaten • De franchise bedraagt in 2024 € 20.465 en wordt tot de transitie naar het nieuwe stelsel in 2025 bepaald door indexatie met de loonindex • In 2026 en 2027 wordt de franchise zodanig vastgesteld dat de nominale premie op basis van het verlaagde premiepercentage in die jaren gelijk is aan de nominale premie bij een premiepercentage van 31,5% en de met de loonindex tot en met dat jaar verhoogde franchise van € 20.465 (niveau 2024) • Vanaf 2028 is de franchise gelijk aan de fiscaal minimaal toegestane franchise
Premie	• Het uitgangspunt voor de vaststelling van de premie in de nieuwe solidaire regeling is een bruto-premie van maximaal 31,5% van de pensioengrondslag o.b.v. de huidige franchise definitie in de middelloonregeling • De totale jaarpremie (bruto premie) bedraagt (na de transitie) in 2025 31,5% van de pensioengrondslag • In 2026 bedraagt de totale jaarpremie 31% en in 2027 30,5% van de pensioengrondslag

¹ In bijlage 5 is een tabel opgenomen met de kenmerken van de huidige en de nieuwe pensioenregeling.

Onderdeel	Nieuwe pensioenregeling
	- In 2028 wordt de percentuele totale jaarpremie zo bepaald dat de premie gegeven de dan geldende fiscaal minimale franchise gelijk is aan de premie op basis van 31,5% en de tot en met 2028 met de loonindex verhoogde franchise van €20.465 (niveau 2024) - Het premiepercentage in 2028 geldt ook voor de jaren daarna - De premie-inleg in het persoonlijk pensioenvermogen voor ouderdoms- en nabestaandenpensioen bij overlijden op of na de pensioeningangsdatum is het resterende deel van de jaarpremie na aftrek van de uitvoeringskosten, de excassokosten, de risicopremies en de opslag voor het weerstandsvermogen - De werknemersbijdrage is 7,5% van de pensioengrondslag - De premie voor het tijdelijk partnerpensioen komt voor rekening van de werknemers en vormt geen onderdeel van bovengenoemde percentages
Pensioendoelstelling	- De pensioendoelstelling is afhankelijk van de premie - De pensioendoelstelling wordt in beginsel vastgesteld op basis van de fiscale relatie tussen premie en pensioen - Bij de beoordeling van de haalbaarheid van de pensioendoelstelling wordt rekening gehouden met 42 deelnemersjaren - De pensioendoelstelling is minimaal 70% van de gemiddelde pensioengrondslag met ten minste 60% kans. De toetsing van de premie en de pensioendoelstelling vindt vanuit wetgeving elke 5 jaar plaats. De eerste toetsing vindt plaats 5 jaar na de werkelijke transitiedatum en vervolgens vanaf dat moment elke 5 jaar - Na ingang betreft het pensioen een variabele uitkering
Flexibilisering	Ongewijzigd Mogelijke wettelijke uitbreiding (opname deel van het pensioen in 1 keer bij pensionering)
Levenslang partnerpensioen	- Als actieve deelnemer: 35% van het pensioensalaris vermenigvuldigd met het parttimepercentage - Dit pensioen gaat in bij overlijden van de werknemer en wordt levenslang aan de partner uitgekeerd
Tijdelijk partnerpensioen	- Als actieve deelnemer: €12.000 (cijfer 2025) - Dit pensioen gaat in bij overlijden van de werknemer en wordt tot de AOW-datum van de partner aan de partner uitgekeerd - Na ingang betreft het pensioen een variabele uitkering
Wezenpensioen	8% van het pensioensalaris - Dit pensioen gaat in bij overlijden van de werknemer en wordt tot leeftijd 25 aan de kinderen van de werknemer uitgekeerd - Het bedrag wordt verdubbeld als beide ouders overleden zijn - Het totaalbedrag aan wezenpensioen is maximaal dat voor 5 wezen. - Na ingang betreft het pensioen een variabele uitkering
Bijzonderheden	- De risicodekkingen voor tijdelijk partner-, partner- en wezenpensioen komen bij beëindiging van het dienstverband te vervallen, dus ook op de pensioendatum, met de volgende uitzonderingen - De dekkingen worden voortgezet tijdens een op het dienstverband aansluitende WW- of ZW-periode

Onderdeel	Nieuwe pensioenregeling
	• Er is een uitlooperperiode van zes maanden na einde dienstverband. De risicodekking wordt in die situatie nog zes maanden voortgezet zolang er geen nieuw dienstverband is • Indien er geen dienstverband is kan de gewezen deelnemer de risicodekkingen op (tijdelijk) partnerpensioen op vrijwillige basis voortzetten tot uiterlijk de pensioenleeftijd. De risicopremies worden onttrokken aan diens persoonlijke pensioenvermogen
Levenslang partnerpensioen na pensionering	• Het levenslang partnerpensioen bij overlijden na pensionering wordt gefinancierd uit het persoonlijk pensioenvermogen • Voor deelnemers met een partner wordt het persoonlijk pensioenvermogen op de pensioendatum in beginsel aangewend voor ouderdomspensioen en levenslang partnerpensioen in de standaardverhouding 100:70 • Op de pensioendatum kan de deelnemer kiezen voor een andere hoogte van het partnerpensioen (met toestemming van de eventuele partner) • Na ingang betreft dit een variabele uitkering
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Ongewijzigd
Arbeidsongeschiktheids pensioenen	Ongewijzigd

6. Invaren opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten

6.1. Verzoek tot invaren

Invaren betekent het inbrengen van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in het nieuwe pensioenstelsel. Partijen verzoeken HNPf om de op de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling middels een interne collectieve waardeoverdracht volgens artikel 150m van de Pensioenwet.

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

- Partijen streven naar een efficiënte, effectieve en toekomstbestendige pensioenuitvoering tegen zo laag mogelijke kosten. Door de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen hoeft geen pensioenregeling onder het huidige FTK in stand te blijven, maar is de pensioenregeling als geheel – zowel verleden als toekomst – een pensioenregeling onder de Wet toekomst pensioenen. Dit komt een efficiënte en effectieve pensioenuitvoering ten goede. Dit uit zich onder andere in lagere uitvoeringskosten, schaalvoordelen bij beleggingen en risicodeling en minder complexiteit voor deelnemers. De pensioenuitvoering wordt hiermee ook meer toekomstbestendig.
- De voordelen van het nieuwe pensioenstelsel worden ook van toepassing op de in het verleden opgebouwde pensioenen. In het nieuwe pensioenstelsel worden geen of minder buffers opgebouwd en zijn er geen restricties met betrekking tot toeslagverlening (het verhogen van het pensioen in goede tijden). Daarom is het verwachte pensioen in het nieuwe pensioenstelsel hoger dan in het huidige stelsel.

- Er wordt voorkomen dat er een splitsing tussen de bestaande en nieuwe pensioenaanspraken ontstaat. Een splitsing tussen de bestaande en nieuwe pensioenaanspraken doorbreekt de risicodeling tussen generaties van deelnemers.
- Als partijen hebben wij gekozen voor een solidaire premieregeling. Bij een voldoende hoge dekkingsgraad bij transitie kan bij invaren gestart worden met een gevulde solidariteitsreserve. Dit verlaagt het risico dat het pensioen verlaagd wordt in de jaren na transitie.
- Daarnaast zorgt invaren van opgebouwd pensioen voor een (gedeeltelijke) compensatie van de consequenties van het afschaffen van de doorsneesystematiek in het huidige stelsel.

Partijen zien de volgende nadelen van het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten:

- Er is sprake van een wijziging van de pensioentoezegging.
- In het nieuwe pensioenstelsel kunnen pensioenen – als het tegenzit – ook lager uitvallen dan in het huidige pensioenstelsel. In de pensioen uitkeringsfase wordt dit gedempt middels de inzet van de solidariteitsreserve.
- De voorspelbaarheid van het pensioen is in het nieuwe pensioenstelsel in de opbouwphase lager dan in het huidige pensioenstelsel.
- Het invaren leidt tot eenmalige kosten. Dit zijn zowel uitvoeringskosten, die gemaakt worden bij de omzetting van de opgebouwde pensioenen naar persoonlijke pensioenvermogens en de voorbereidende werkzaamheden daarvoor, als transactiekosten in verband met het aanpassen van de beleggingen naar de bij het nieuwe pensioenstelsel passende situatie.
- De impact van invaren is op voorhand niet volledig vast te stellen. Zo is het onzeker hoe hoog de dekkingsgraad op het uiteindelijke invaarmoment is.

Partijen zijn van mening dat de voordelen van het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in het nieuwe pensioenstelsel groter zijn dan de nadelen.

6.2. Transitiedoelstellingen

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

Partijen hebben de volgende bestemmingen geformuleerd:

- A. Minimaal Vereist Eigen Vermogen (MVEV)
- B. Voorziening voor Operationele Risico's (VOR)
- C. Solidariteitsreserve
- D. Persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers
- E. Solidariteitsreserve
- F. Compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek

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

Daarnaast hebben sociale partners de volgende wensen:

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

ingegane pensioenuitkeringen en opgebouwde pensioenen op de dag voor transitie. In paragraaf 6.3 is opgenomen wat er bij lage dekkingsgraden gebeurt.

- De verwachte pensioenen van niet-gepensioneerden (actieven en slapers) zijn voor en na transitie ten minste gelijk, ofwel de verwachte pensioenuitkeringen van niet-gepensioneerden zijn de dag na transitie hoger of gelijk aan de verwachte pensioenuitkeringen de dag voor transitie.
- Pensioenkring OWASE start in het nieuwe pensioenstelsel met voldoende vermogen om een adequate compensatie te financieren.
- Pensioenkring OWASE start in het nieuwe pensioenstelsel met een voldoende gevulde solidariteitsreserve. De gewenste solidariteitsreserve op de transitiedatum bedraagt bij voorkeur 5%-punt van de dekkingsgraad, met een basis van 2,5%-punt van de dekkingsgraad en een minimum van 1% per de transitiedatum.

Partijen hebben in dit kader de volgende kwantitatieve maatstaven vastgesteld:

	Wettelijke doelstelling	Kwantitatieve maatstaf
1	De wettelijk verplichte reserves (het Minimaal Vereist Eigen Vermogen (A) en de voorziening operationele risico's (B) worden op het moment van transitie gevuld tot het benodigde niveau	• Tezamen circa 2% dekkingsgraad², naast de voor dit doel bestaande voorzieningen en reserves. • De exacte hoogte wordt vastgesteld door HNPf
2	Het fonds start in het nieuwe pensioenstelsel met een solidariteitsreserve van minimaal 1% (C)	• Gewenste solidariteitsreserve ten minste 2,5%-punt en maximaal 5%-punt van de dekkingsgraad per de transitiedatum, met een minimum van 1%
3	Elke deelnemer ontvangt op het moment van transitie ten minste de voorziening pensioenverplichtingen (D). Dit betekent dat de ingegane pensioenen en de opgebouwde pensioenen op het moment van transitie niet worden verlaagd	• Persoonlijk pensioenvermogen voor elke deelnemer $\geq$ voorziening pensioenverplichtingen op het moment van de transitie • Ingegane pensioenuitkering en opgebouwde pensioenen dag na transitie $\geq$ ingegane pensioenuitkering en opgebouwde pensioenen dag voor transitie
	Overige wensen	Kwantitatieve maatstaf
-	De verwachte pensioenen van niet-gepensioneerden zijn voor en na transitie ten minste gelijk	Verwachte pensioenuitkering niet-gepensioneerden dag na transitie $\geq$ verwachte pensioenuitkering dag voor transitie
-	Het fonds start in het nieuwe pensioenstelsel bij voorkeur met een voldoende gevulde solidariteitsreserve (E)	Gewenste solidariteitsreserve ten minste 2,5%-punt en maximaal 5%-punt van de dekkingsgraad per de transitiedatum, met een minimum van 1%
-	Er is bij de transitie een adequate compensatieregeling (F)	De exacte hoogte wordt op het moment van de transitie vastgesteld door HNPf (Indicatie: 2,4% dekkingsgraad, uitgaande van de situatie per 31 december 2023)
-		

Sociale partners streven naar een evenwichtige transitie. Daarbij:

- wordt de transitie in zijn geheel op evenwichtigheid beoordeeld. Dit houdt in dat het wijzigen van de pensioenregeling en het -stelsel, de keuze om al dan niet in te varen en de afspraken over compensatie in zijn geheel worden gezien.

² Een aantal componenten die in het nieuwe stelsel opgenomen zullen worden in de VOR zijn nu reeds opgenomen in de voorziening pensioenverplichtingen. De VOR zal daarom in het nieuwe pensioenstelsel (veel) hoger zijn dan 1% van de som van de persoonlijke pensioenvermogens.

- wordt bij de beoordeling van de evenwichtigheid door sociale partners primair gekeken naar de impact van het nieuwe pensioenstelsel op de mediaan vervangingsratio voor elke generatie. In lijn met de wettelijke bepalingen worden tevens het netto profijt en de UPO-bedragen inzichtelijk gemaakt.

6.3. Voorrangsregels

Partijen hebben samen met (Pensioenkring OWASE van) HNPf verschillende financiële en economische scenario's verkend, waarbij dit transitieplan volstaat en dus geen nadere besluitvorming meer nodig is. In deze situaties kan het transitieplan onverkort worden uitgevoerd.

De bandbreedte van de dekkinggraad waarbij geen nadere besluitvorming meer nodig is, is door partijen vastgesteld op 103%³ tot 140%. Indien op het transitiemoment de dekkinggraad tussen 103% en 140% ligt, wordt naar de mening van partijen in voldoende mate voldaan aan de transitiedoelstellingen, rekening houdend met de aangegeven prioritering, en liggen de transitie-effecten binnen de afgesproken grenzen.

Hoeveel er wordt gealloceerd naar persoonlijke pensioenvermogens, de solidariteitsreserve en de compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek hangt af van de dekkinggraad van Pensioenkring OWASE van HNPf op het moment van transitie. De transitiedoelstellingen moeten daarom in samenhang met de voorrangsregels worden gezien. Deze voorrangsregels bepalen – bij hoge of lage dekkinggraden – welke transitiedoelstellingen voorrang hebben boven andere transitiedoelstellingen.

Sociale partners en Pensioenkring OWASE zijn overeengekomen dat het vermogen in de volgende prioriteit wordt aangewend:

Stappenplan	
Stap 1	MVEV. Indicatie: 1%-punt van dekkinggraad
Stap 2	Voorziening operationele risico's. Indicatie: 1%-punt van dekkinggraad
Stap 3	Minimale solidariteitsreserve: 1%-punt van dekkinggraad
Stap 4	Persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers

³ 100% + voorziening operationele risico's + MVEV+1% solidariteitsreserve

Stap 5	Solidariteitsreserve aanvullen tot 2,5%-punt van dekkingsgraad
Stap 6	Het toekennen van compensatie aan actieve deelnemers, die er op achteruit gaan in verwacht pensioen door de afschaffing van de doorsneepremiesystematiek: ca. 2,4%-punt van dekkingsgraad. Deze compensatie wordt vastgesteld per leeftijdscohort en dus niet op individueel niveau.
Stap 7	Solidariteitsreserve aanvullen tot 5%-punt van dekkingsgraad
Stap 8	Verhogen persoonlijk pensioenvermogen

Uitgangspunt van HNPF bij invaren is de standaardmethode met een spreidingsperiode van 1 jaar. Deze wijkt af van de standaard spreidingsperiode van 10 jaar en kan worden toegepast mits dit is onderbouwd.

Sociale partners en het bestuur van HNPF wensen een kortere spreidingsperiode te hanteren om zo rekening te houden met op het moment van transitie aanwezige toeslagachterstand. Door de kortere spreidingsperiode hebben de onderliggend gehanteerde sterftেকansen minder negatieve invloed op de hoogte van het aan gepensioneerden toe te delen vermogen. Bij een spreidingsperiode van 1 jaar in plaats van de standaard 10 jaar, krijgen oudere deelnemers relatief meer vermogen toebedeeld. Het toepassen van een spreidingsperiode van één jaar is een middel om de indexatieachterstand van gepensioneerden terug te brengen in plaats van het toepassen van het instrument inhaalindexatie.

Partijen menen dat de keuze voor invaren op basis van de bovengenoemde systematiek een relatief eerlijker perspectief biedt voor oudere en gepensioneerde deelnemers en bijdraagt aan de evenwichtigheid van de transitie.

In de volgende grafiek is een weergave opgenomen van de besteding per dekkingsgraad per voorrangsregel.

Besteding transitiedoelstellingen per dekkingsgraad

HNPF	102%	103%	104,5%	105%	106%	106,9%	108%	109%	110%	115%	120%
MVEV en VOR	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
Solidariteitsreserve (minimaal 1%)	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Voorziening pensioenverplichtingen	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Solidariteitsreserve (aanvullen tot 2,5%)	0%	0%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%
Compensatie (2,4%)	0%	0%	0%	0,5%	1,5%	2,4%	2,4%	2,4%	2,4%	2,4%	2,4%
Solidariteitsreserve (aanvullen tot 5%)	0%	0%	0%	0%	0%	0,0%	1,1%	2,1%	2,5%	2,5%	2,5%
Verhoging persoonlijk pensioenvermogen	-1%	0%	0%	0%	0%	0%	0,0%	0,0%	0,6%	5,6%	10,6%
Totaal	102,0%	103,0%	104,5%	105,0%	106,0%	106,9%	108,0%	109,0%	110,0%	115,0%	120,0%

De grafiek vertaalt zich in de volgende toedeling van het vermogen bij invaren per dekkingsgraadniveau van Kring OWASE.

Invaardekkingsraad	Omschrijving
< circa 103% ⁴	Dit transitieplan beschrijft op welke wijze het vermogen van Pensioenkring OWASE bij HNPf wordt verdeeld, indien de dekkingsgraad van Pensioenkring OWASE op het transitiemoment circa 103%-140% bedraagt. Als de dekkingsgraad lager is dan circa 103% treden sociale partners en het fondsbestuur in overleg om te bezien of de transitie doorgang moet vinden of uitgesteld moet worden. Sociale partners hebben in beginsel afgesproken de pensioenen te korten voor zover noodzakelijk totdat een dekkingsgraad van 103% is gerealiseerd. Daarbij wordt bezien of het mogelijk is in de specifieke situatie, die zich voordoet, het vermogen op een evenwichtige wijze te verdelen en de transitie op een evenwichtige wijze plaats te laten vinden
Circa 103% ⁵	Indien de dekkingsgraad op de beoogde transitiedatum van 1 juli 2025 lager is dan 106,9% treden sociale partners en het fondsbestuur in overleg om te bezien of de transitie doorgang moet vinden of uitgesteld moet worden. . Uitstel kan maximaal 2 maal met een periode van 6 maanden (uitstellen tot 1 januari 2026 en vervolgens weer uitstellen tot 1 juli 2026.⁶ A. Financiering van het minimum vereist eigen vermogen (1%) B. Voorziening operationele risico's (1%) C. Minimale solidariteitsreserve van 1% D . Elke deelnemer ontvangt zijn voorziening pensioenverplichtingen E. Voor zover er meer vermogen is dan 103% wordt dit gebruikt om de solidariteitsreserve te verhogen van 1% naar 2,5% F. Er wordt een compensatie toegekend aan actieve deelnemers die erop achteruit gaan door het afschaffen van de doorsneesystematiek Partijen zijn daartoe tot de volgende afspraken gekomen: - Ook in die situatie willen cao-partijen bij voorkeur dat er volledige compensatie plaatsvindt, waarbij de financiering wordt uitgesmeerd over een periode van 10 jaar. - De maximale financiering is vastgesteld op 3% van de pensioengrondslag op jaarbasis voor een periode van 10 jaar. - Die financiering dient als volgt plaats te vinden: 50% van de extra benodigde jaarlijkse premie wordt gefinancierd uit de reguliere bruto premie (2024:

⁴ 100% + voorziening operationele risico's + MVEV + 1% solidariteitsreserve.

⁵ 100% + voorziening operationele risico's + MVEV + 1% solidariteitsreserve.

⁶ De tabel op p. 17 'Besteding transitiedoelstellingen per dekkingsgraad' geldt onverkort na uitstel van de transitie.

	31,5%). Dit leidt voor een periode van 10 jaar tot een lagere pensioendoelstelling en een lagere opbouw van pensioenkapitaal voor ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen vanaf de pensioendatum. ii. De andere 50% van de jaarlijks benodigde extra premie wordt als volgt gefinancierd: 1. Voor 2/3 deel door werkgevers 2. Voor 1/3 deel door werknemers d. Als de maximale financiering van 3% van de pensioengrondslag op jaarbasis voor een periode van 10 jaar ontoereikend is, dan vindt er geen volledige, maar (naar rato) gedeeltelijke compensatie plaats. e. Als er minder dan 3% van de pensioengrondslag op jaarbasis voor een periode van 10 jaar benodigd is, dan worden alle componenten (zowel de reeds ingelegde pensioenpremie als het extra werkgevers- en werknemersdeel) verlaagd naar rato van het extra benodigde percentage van de pensioengrondslag.
Circa 103%-106,9% ⁷	Indien de dekkingsgraad op de beoogde transitiedatum van 1 juli 2025 lager is dan 106,9% treden sociale partners en het fondsbestuur in overleg om te bezien of de transitie doorgang moet vinden of uitgesteld moet worden. Uitstel kan maximaal 2 maal met een periode van 6 maanden (uitstellen tot 1 januari 2026 en vervolgens weer uitstellen tot 1 juli 2026.⁸ A. Financiering van het minimum vereist eigen vermogen (1%) B. Voorziening operationele risico's (1%) C. Minimale solidariteitsreserve van 1% D. Elke deelnemer ontvangt zijn voorziening pensioenverplichtingen E. Solidariteitsreserve aanvullen tot 2,5% voor zover het vermogen toereikend is F. Er wordt een compensatie toegekend aan actieve deelnemers die erop achteruit gaan door het afschaffen van de doorsneesystematiek. De kostprijs hiervan wordt op het moment van transitie vastgesteld. Ter indicatie: De kostprijs voor deze compensatie is circa 2,4% dekkingsgraad naar de situatie per 31 december 2023. Maximaal 5%-punt van de dekkingsgraad bij invaren wordt beschikbaar gesteld.

⁷ De compensatiestaffel staat vast, maar de kostprijs van deze compensatie is afhankelijk van de rente. Daarom is er sprake van een "circa" dekkingsgraad.

⁸ De tabel op p. 17 'Besteding transitiedoelstellingen per dekkingsgraad' geldt onverkort na uitstel van de transitie.

	Indien de compensatie niet uit de dekkingsgraad kan worden gefinancierd, is hetgeen hierboven vermeld bij 'circa 103%' onder F. van overeenkomstige toepassing
Circa 106,9-circa 109,4% ⁹	A. Financiering van het minimum vereist eigen vermogen (1%) B. Voorziening operationele risico's (1%) C. Minimale solidariteitsreserve van 1% D. Elke deelnemer ontvangt zijn voorziening pensioenverplichtingen E. Solidariteitsreserve aanvullen tot 2,5% F. Er wordt een compensatie toegekend aan actieve deelnemers die erop achteruit gaan door het afschaffen van de doorsneesystematiek. De kostprijs hiervan wordt op het moment van transitie vastgesteld. Ter indicatie: De kostprijs voor deze compensatie is circa 2,4% dekkingsgraad naar de situatie per 31 december 2023. Maximaal 5%-punt van de dekkingsgraad bij invaren wordt beschikbaar gesteld; G. Met het resterend vermogen wordt de solidariteitsreserve verder gevuld tot een niveau van 5%, voor zover hiervoor vermogen beschikbaar is
Circa 109,4%-140%	A. Financiering van het minimum vereist eigen vermogen (1%) B. Voorziening operationele risico's (1%) C. Minimale solidariteitsreserve van 1% D. Elke deelnemer ontvangt zijn voorziening pensioenverplichtingen E. Solidariteitsreserve aanvullen tot 2,5% F. Er wordt een compensatie toegekend aan actieve deelnemers die erop achteruit gaan door het afschaffen van de doorsneesystematiek. De kostprijs hiervan wordt op het moment van transitie vastgesteld. Ter indicatie: De kostprijs voor deze compensatie is circa 2,4% dekkingsgraad naar de situatie per 31 december 2023. Maximaal 5%-punt van de dekkingsgraad bij invaren wordt beschikbaar gesteld G. Met het resterend vermogen wordt de solidariteitsreserve gevuld tot een niveau van 5% H. Verhogen persoonlijke pensioenvermogens
>140%	Dit transitieplan beschrijft op welke wijze het vermogen van Pensioenkring OWASE bij HNPf wordt verdeeld, indien de dekkingsgraad van Pensioenkring OWASE op het transitiemoment circa 103-140% bedraagt. Bij andere

⁹ De compensatiestapel staat vast, maar de kostprijs van deze compensatie is afhankelijk van de rente. Daarom is er sprake van een "circa" dekkingsgraad.

	dekkingsgraden zijn de afspraken uit dit transitieplan niet langer toereikend en wordt de situatie door sociale partners opnieuw bezien op de transitiedatum. Bij een dekkingsgraad <103% hebben sociale partners in beginsel afgesproken de pensioenen te korten voor zover noodzakelijk totdat een dekkingsgraad van 103% is gerealiseerd. Als de dekkingsgraad hoger is dan 140% treden sociale partners en het fondsbestuur in overleg om te bezien op welke wijze het vermogen op een evenwichtige wijze kan worden verdeeld.
--	--

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

Uit de uitgevoerde berekeningen blijkt dat een solidariteitsreserve van 2,5%-punt van de dekkingsgraad (met een minimum van 1% bij een dekkingsgraad van 103% op transitiedatum en een aanvulling van 1,5% bij een dekkingsgraad hoger dan 103% op de transitiedatum voor zover mogelijk) voldoende effectief is in het streven de ingegane uitkeringen te beschermen tegen verlagingen ten opzichte van het voorgaande jaar. Daarbij geldt dat de initiële vulling van de solidariteitsreserve wordt gefinancierd vanuit het fondsvermogen, waardoor iedereen bijdraagt aan de vulling van de solidariteitsreserve.

Pensioengerechtigden hebben primair en direct baat bij de solidariteitsreserve. Ook neemt de voorspelbaarheid van het pensioen van deelnemers die bijna pensioneren toe. In geval van een verlaging van de uitkering in enig jaar ten opzichte van het jaar daarvoor, wordt (ook voor nieuw gepensioneerden) – waar mogelijk – de uitkering in het betreffende jaar aangevuld tot het niveau van het jaar daarvoor. (Gewezen) deelnemers hebben uitgesteld baat bij de solidariteitsreserve. Bij een voldoende hoge dekkingsgraad op het transitiemoment achten partijen het dan ook gewenst de solidariteitsreserve initieel (verder) te vullen tot maximaal 5%-punt van de dekkingsgraad. De structurele vulling van de solidariteitsreserve gebeurt door 2,5% van het positief overrendement hiervoor aan te wenden, totdat de solidariteitsreserve een maximale omvang heeft bereikt van 7% van het vermogen. Sociale partners verzoeken HNPf jaarlijks maximaal 20% van de solidariteitsreserve beschikbaar te stellen voor aanvulling van uitkeringen.

7. Gemaakte afspraken voor compensatie

7.1. Achtergrond compensatie

Het afschaffen van de doorsneesystematiek voor de premie en pensioenopbouw leidt tot een nadeel voor een aantal huidige generaties (actieve) deelnemers van Pensioenkring OWASE. Voor die groep deelnemers wordt door sociale partners een compensatieregeling vormgegeven.

7.2. Beschrijving compensatieregeling

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

Uitgangspunt van partijen is dat de compensatie vanuit het fondsvermogen bij invaren dient te komen. De compensatie wordt toegekend aan deelnemers die op de transitiedatum actief zijn, als de dekkingsgraad (rekening houdend met de in dit transitieplan vastgelegde voorrangsregels) toereikend is voor het toekennen van de compensatie op basis van de in bijlage 4 opgenomen leeftijdsafhankelijke compensatiestaffel.

Partijen hebben afspraken gemaakt hoe compensatie plaatsvindt bij een lagere dekkingsgraad dan 106,9% op het moment van transitie en zo ja, in welke mate er wordt gecompenseerd (volledig of gedeeltelijk) en hoe die compensatie vervolgens gefinancierd dient te worden. Deze afspraken zijn beschreven in hoofdstuk 6.

Methodiek

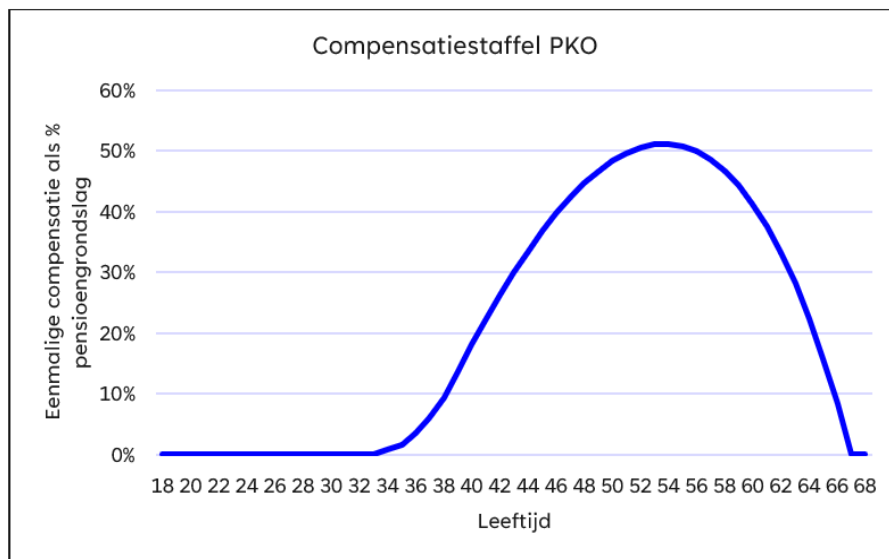
HNPF heeft de volgende methodiek gehanteerd om vast te stellen hoe hoog de compensatie voor de verschillende leeftijdscohorten zou moeten zijn. Dit is voor verschillende niveau's van de rekenrente gedaan, zodat de definitieve compensatie kan worden bepaald door het gemiddelde te nemen van de compensatie op basis van verschillende rentes. De compensatie is bepaald door de contante waarde van de toekomstige pensioenopbouw in de huidige pensioenregeling te vergelijken met de contante waarde van de toekomstige beschikbare premies. De compensatie wordt vastgesteld op leeftijdscohort niveau en niet op individueel niveau.

Bij het vaststellen van de compensatie is de volgende systematiek gehanteerd

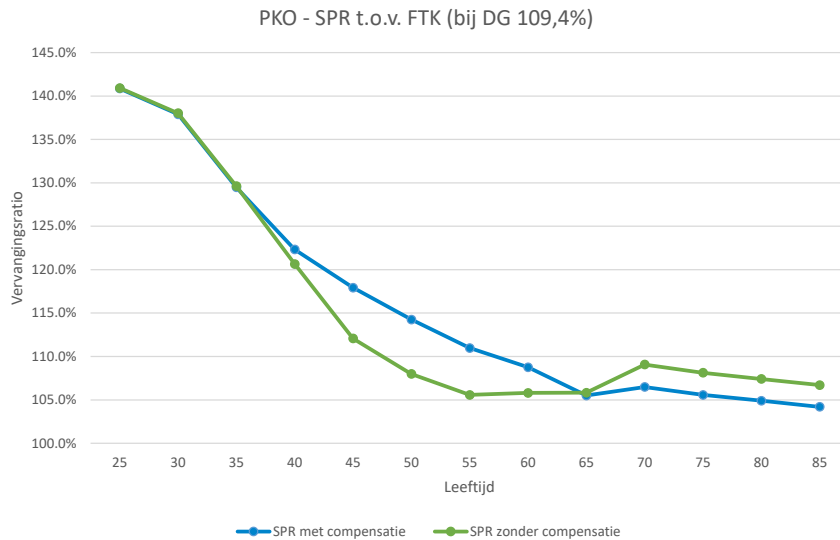
- Stap 1: Bepaal voor elke leeftijd wat naar verwachting in de toekomst zou worden opgebouwd door middel van premie-inleg bij ongewijzigde voortzetting van de huidige pensioenregeling (jaarlijkse opbouw exclusief toeslagverlening). Dit betreft de totale verwachte premie-inleg per leeftijd tot de pensioenleeftijd op basis van de doorsneesystematiek. Hierbij is de situatie ultimo 2023 als uitgangspunt genomen.
- Stap 2: Bepaal voor elke leeftijd wat naar verwachting de toekomstige premie-inleg is tot de pensioenleeftijd op basis van een vlakke premie zoals in het nieuwe pensioenstelsel. De hoogte van de vlakke premie wordt zodanig vastgesteld dat de toekomstige opbouw op populatieniveau gemiddeld niet wijzigt ten opzichte van de huidige regeling.
- Stap 3: Voer stap 1 en 2 uit op basis van vaste rentestanden 1%, 2%, 3% en 4%.

- Stap 4: Het verschil tussen de waarde van de toekomstige premie-inleg van stap 1 en stap 2 vormt de expliciete compensatiestaffel. Omdat de hoogte van de premie afhankelijk is van de rentestand, vindt er een middeling plaats op de resultaten van stap 1 en 2 op basis van de vier rentestanden. De resulterende gemiddelde expliciete compensatiestaffel geldt als uitgangspunt voor de toekenning van compensatie bij de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.

Stap 1 tot en met 4 monden uit in de volgende compensatiestaffel. De kostprijs van deze staffel bedraagt naar de situatie per 31 december 2023 2,4%-punt van de dekkingsgraad.



Bij de dekkingsgraad van 109,4% (2% voor MVEV en VOR, 5% solidariteitsreserve, 2,4% voor compensatie en 100% om de persoonlijke pensioenvermogens gelijk te stellen aan de voorziening pensioenverplichtingen) is de impact van de bovenstaande compensatiestaffel op de vervangingsratio als volgt:



Geconcludeerd kan worden dat alle deelnemers er in vervangingsratio op vooruit gaan. Door de compensatie verbetert de vervangingsratio van deelnemers tussen 35 en 60 jaar.

Compensatiestaffel

De leeftijdsafhankelijke compensatiestaffel voor deelnemers, die op de transitiedatum actief zijn, is opgenomen in bijlage 4.

7.3. Financieringsplan gemaakte compensatieafspraken

Partijen wensen de compensatie te financieren uit het collectieve pensioenvermogen. Partijen vragen HNPF om de compensatie op het moment van transitie in één keer toe te kennen aan de op dat moment actieve en arbeidsongeschikte deelnemers. De compensatie kan worden gefinancierd vanuit een deel van het collectieve pensioenvermogen dat op het moment van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling niet wordt gebruikt ter dekking van de persoonlijke pensioenvermogens voor de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Dit is mogelijk als de dekkingsgraad van Kring OWASE op het transitiemoment voldoende hoog is.

8. Gemaakte afspraken over initiële vulling solidariteitsreserve

8.1 Doelstellingen solidariteitsreserve

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

- Het beperken van de kans op een daling van een ingegane pensioenuitkering.
- Het verbeteren van de voorspelbaarheid van het pensioen in de jaren net voor pensionering.

- Het voorkomen van negatieve pensioenvermogens.¹⁰

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

8.2. Financiering van solidariteitsreserve

Partijen hebben begrepen dat HNPF de solidariteitsreserve, waar mogelijk, initieel zal vullen uit een deel van het collectieve pensioenvermogen dat op het moment van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling niet wordt gebruikt ter dekking van de persoonlijke pensioenvermogens voor de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. De solidariteitsreserve zal altijd gevuld worden met 1%-punt van de dekkingsgraad en, waar mogelijk, verder aangevuld worden tot 2,5%-punt en bij voorkeur tot 5%-punt van de dekkingsgraad.

Partijen verzoeken HNPF om de solidariteitsreserve te vullen bij invaren en aan te vullen vanuit toekomstig overrendement. Het vullen van de solidariteitsreserve vanuit premie vinden partijen niet evenwichtig.

8.3. Toegevoegde waarde van de solidariteitsreserve

Op basis van de door partijen vastgestelde doelstellingen met betrekking tot de solidariteitsreserve, heeft HNPF aan partijen inzicht gegeven in de toegevoegde waarde van de solidariteitsreserve in de nieuwe pensioenregeling. Hieruit blijkt dat de beoogde inzet van de solidariteitsreserve ervoor zorgt dat het risico op een daling van een ingegaan pensioen wordt beperkt en dat de voorspelbaarheid van het pensioen in de jaren voor pensionering toeneemt.

Het risico op een verlaging van het pensioen neemt af

In het nieuwe pensioenstelsel wordt de pensioenuitkering jaarlijks opnieuw vastgesteld. De pensioenuitkering beweegt meer mee met de economie dan in het huidige pensioenstelsel het geval is. Uit de door HNPF gemaakte analyses volgt dat de kans op een verlaging van het ingegaan pensioen in enig jaar afneemt van circa 20% naar < 1% door het hanteren van een solidariteitsreserve. Daarmee voegt de solidariteitsreserve waarde toe conform de doelstelling om de ingegane pensioenuitkering te beschermen

De voorspelbaarheid van het pensioen neemt toe

Uit de door HNPF verstrekte inzichten blijkt dat de combinatie van het hanteren van een collectieve uitkeringsfase en het hanteren van een solidariteitsreserve (rekening houdend met de beoogde invulling) ervoor zorgt dat de voorspelbaarheid van het pensioen in de jaren voor pensionering toeneemt. Zonder deze maatregelen kan het pensioen van een 65-jarige als het tegenzit op de pensioendatum in slechte economische scenario's circa 9% lager zijn dan het verwachte pensioen. Het hanteren van een collectieve uitkeringsfase, in combinatie met het hanteren van een solidariteitsreserve, zorgt ervoor dat de

¹⁰ Met het beoogde beleid van HNPF (90% zakelijke waarden voor jongeren, dus niet opheffen leenrestrictie), kan het pensioenvermogen niet negatief worden.

voorspelbaarheid van het pensioen toeneemt. Het verschil tussen de verwachte uitkering en de uitkering in slechte economische scenario's is voor een 65-jarige dan circa 4% in plaats van circa 9%.

8.4. Evenwichtige en toekomstbestendige invulling van de solidariteitsreserve

Partijen verzoeken HNPF om de solidariteitsreserve evenwichtig vorm te geven, zodanig dat wordt voorkomen dat de solidariteitsreserve in één keer kan worden gebruikt en zodanig dat de baten en lasten vanuit de solidariteitsreserve voor elke generatie in evenwicht zijn. Sociale partners verzoeken HNPF jaarlijks maximaal 20% van de solidariteitsreserve beschikbaar te stellen. Het vullen van de solidariteitsreserve gebeurt jaarlijks met 2,5% van het positief overrendement. De maximale omvang van de solidariteitsreserve is 7%.

9. Effecten van de wijzigingen van de pensioenregeling

Inleiding

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

- de pensioenuitkeringen in het huidige en nieuwe pensioenstelsel op basis van verwacht pensioen (UPO- bedragen op de pensioendatum: verwachting, als het tegenzit en als het meezit)
- het netto profijt in het huidige en nieuwe pensioenstelsel

Daarnaast hebben partijen de transitie-effecten inzichtelijk gemaakt door vergelijking van de pensioenuitkeringen in het huidige en nieuwe pensioenstelsel op basis van vervangingsratio's over de hele uitkeringsfase. De verwachte uitkeringen (vervangingsratio's over de hele uitkeringsfase) zijn leidend, de wettelijke maatstaven UPO-bedragen op de pensioendatum en netto profijt zijn secundair/toetsend.

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

- actieve deelnemers
- slapers (gewezen deelnemers)
- pensioengerechtigden

Bij de beoordeling van de evenwichtigheid bekijken partijen in eerste instantie de impact op de verwachte pensioenuitkering (vervangingsratio's over de hele uitkeringsfase).

De berekeningen zijn uitgevoerd:

- Per onderscheiden deelnemersgroep: deelnemers, gewezen deelnemers (voormalig werknemers, slapers) en pensioengerechtigden.
- Voor specifieke leeftijden: 5-jaars cohorten vanaf 25-jarige tot en met 85-jarige leeftijd.
- Voor verschillende dekkingsgraden: 103%, 104,5%, 106,9%, 109,4%, 125% en 140%.

Bij de genoemde dekkingsgraden wordt op onderstaande wijze invulling gegeven aan de elementen van de nieuwe pensioenregeling.

HNPf	102%	103%	104,5%	105%	106%	106,9%	108%	109%	110%	115%	120%
MVEV en VOR	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
Solidariteitsreserve (minimaal 1%)	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Voorziening pensioenverplichtingen	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Solidariteitsreserve (aanvullen tot 2,5%)	0%	0%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%
Compensatie (2,4%)	0%	0%	0%	0,5%	1,5%	2,4%	2,4%	2,4%	2,4%	2,4%	2,4%
Solidariteitsreserve (aanvullen tot 5%)	0%	0%	0%	0%	0%	0,0%	1,1%	2,1%	2,5%	2,5%	2,5%
Verhoging persoonlijk pensioenvermogen	-1%	0%	0%	0%	0%	0%	0,0%	0,0%	0,6%	5,6%	10,6%
Totaal	102,0%	103,0%	104,5%	105,0%	106,0%	106,9%	108,0%	109,0%	110,0%	115,0%	120,0%

In hoofdstuk 9.1 en 9.2 worden de resultaten getoond bij een dekkingsgraad van 109,4% voor actieven en pensioengerechtigden. In bijlage 2 worden de resultaten van andere dekkingsgraden en voor gewezen deelnemers (voormalig werknemers, slapers) getoond. In bijlage 3 zijn de aannames en veronderstellingen opgenomen die aan de berekeningen ten grondslag liggen.

9.1. Vergelijking pensioenuitkering (vervangingsratio's)

Ten behoeve van het ontwerpen van een nieuwe pensioenregeling zijn door HNPF diverse berekeningen uitgevoerd. Daarbij is vastgesteld hoe het pensioen zich in het nieuwe pensioenstelsel ontwikkelt bij (veel) verschillende economische scenario's. Hierbij is rekening gehouden met het invaren van het opgebouwd pensioen in het nieuwe pensioenstelsel. Ditzelfde is gedaan in het huidige pensioenstelsel.

Op basis van deze analyses is per leeftijdscohort een vergelijking gemaakt van de pensioenuitkering in het huidige pensioenstelsel en het nieuwe pensioenstelsel, in termen van vervangingsratio. De vervangingsratio is een maatstaf voor het pensioen dat over de gehele uitkeringsperiode wordt ontvangen (de gemiddelde levensverwachting gewogen reële pensioenuitkering). Bij de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel hanteren partijen de vergelijking van de vervangingsratio als primaire maatstaf. Deze vergelijking is in de onderstaande grafiek opgenomen voor de verschillende leeftijdscohorten en deelnemersgroepen. Op individueel niveau kan de vergelijking anders uitpakken.

Bij de berekeningen is uitgegaan van de volgende veronderstellingen:

- Dekkingsgraad huidig stelsel 109,4%.
In bijlage 2 is de vergelijking bij een dekkingsgraad van 103%, 104,5%, 106,9%, 125% en 140% opgenomen.
- Nieuw pensioenstelsel:
 - Minimum Vereist Eigen Vermogen (MVEV) en voorziening operationele risico's (VOR) verondersteld op 2%
 - Solidariteitsreserve 5%
 - Compensatieregeling 2,4%

Bij een dekkingsgraad van 109,4% wordt het vermogen als volgt verdeeld:

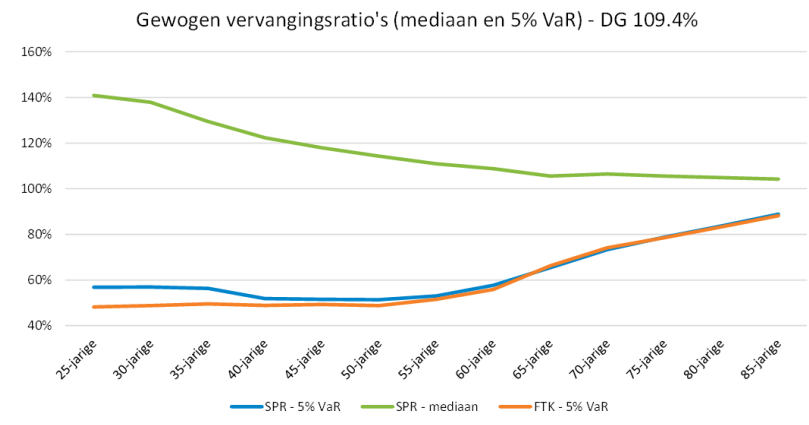
1. MVEV	1%
2. VOR	1%
3. Solidariteitsreserve	1%
4. Voorziening pensioenverplichtingen	100%
5. Solidariteitsreserve (aanvullen tot 2,5%)	1,5%
6. Compensatie (2,4%)	2,4%
7. Solidariteitsreserve (aanvullen tot 5%)	2,5%
8. Verhoging persoonlijke pensioenvermogen	0%

De vervangingsratio's in het huidige (FTK) en nieuwe pensioenstelsel (SPR) zijn voor verschillende leeftijden en voor veel verschillende scenario's doorgerekend. Hierbij zijn de door De Nederlandsche Bank gepubliceerde scenario's gebruikt. Partijen beoordelen de evenwichtigheid van de transitie op basis

van de mediaan vervangingsratio (SPR/FTK-Mediaan). Dit komt overeen met de middelste uitkomst van de 2000 gehanteerde economische scenario's.

Voor de verschillende deelnemersgroepen is per leeftijd in kaart gebracht wat de effecten, zowel kwalitatief als kwantitatief, van de transitie inclusief de compensatieregeling zijn. Er is hierbij ook rekening gehouden met de initiële vulling van de solidariteitsreserve. In onderstaande grafiek wordt een vergelijking van de vervangingsratio's getoond voor actieven en gepensioneerden bij een dekkingsgraad van 109,4% in de mediaan en in een slecht weer scenario.

In bijlage 2 is een tabel opgenomen met een vergelijking van de vervangingsratio's (in de mediaan, een slecht-weer scenario en een goed-weer scenario) voor actieve deelnemers, gepensioneerden, gewezen deelnemers en actieve deelnemers zonder opgebouwde aanspraken.



Conclusie

Uit de bovenstaande grafiek en uit de tabel in bijlage 2 blijkt dat het nieuwe pensioenstelsel naar verwachting tot een hoger pensioen leidt. Als het economisch slecht gaat kan het pensioen in het nieuwe pensioenstelsel ook iets lager uitvallen dan in het huidige pensioenstelsel. Wanneer wordt ingezoomd op de doelgroepen kan het volgende geconcludeerd worden:

- De gepensioneerden gaan er in verwacht pensioen op vooruit. In het nieuwe pensioenstelsel wordt een lagere reserve aangehouden dan op dit moment het geval is. Hierdoor kunnen de ingegane pensioenen eerder worden verhoogd. Door de bescherming van het ingegaan pensioen via de solidariteitsreserve, ligt het pensioen in het nieuwe stelsel (gemeten over de uitkeringsperiode, dus inclusief toekomstige verhogingen en verlagingen) slechts beperkt lager dan in het huidige stelsel als het economisch slecht gaat.
- Actieve deelnemers gaan er in verwacht pensioen op vooruit. Ook in de 5% slechtste scenario's ontvangen zij een hoger pensioen dan in het huidige pensioenstelsel. Hierbij geldt wel: hoe jonger de deelnemer, hoe onzekerder het uiteindelijke pensioenbedrag.
- De gewezen deelnemers gaan er in verwacht pensioen (flink) op vooruit. In het nieuwe stelsel wordt een lagere reserve aangehouden dan op dit moment het geval is en is er sprake van leeftijdsafhankelijke toedeling van beleggingsresultaten. Slapers profiteren hier naar verwachting van. Ook in economisch slechte tijden is het pensioen in het nieuwe pensioenstelsel

in veel gevallen hoger dan in het huidige pensioenstelsel. Hierbij geldt wel: hoe jonger de deelnemer, hoe onzekerder het uiteindelijke pensioenbedrag.

In bijlage 2 worden de transitie-effecten getoond bij een dekkingsgraad van 103%, 104,5%, 106,9%, 125% en 140%.

9.2 UPO bedragen

Deelnemers ontvangen rond de transitiedatum informatie over hun pensioen net voor en net na de transitie. Dit gebeurt via zogenaamde UPO-bedragen (uniform pensioenoverzicht). In het UPO wordt zowel het verwacht pensioen getoond als het pensioen als het (economisch) mee- of tegenzit.

De methodiek voor het bepalen van de UPO-bedragen wordt voorgeschreven door DNB. Er worden geen carrièrekansen meegerekend, en daarnaast is de looninflatie gelijk aan de prijsinflatie. In onderstaande grafiek wordt een vergelijking getoond van de UPO (uniform pensioenoverzicht)-bedragen. Hierbij is uitgegaan van een dekkingsgraad van 109,4% op het moment van de transitie.

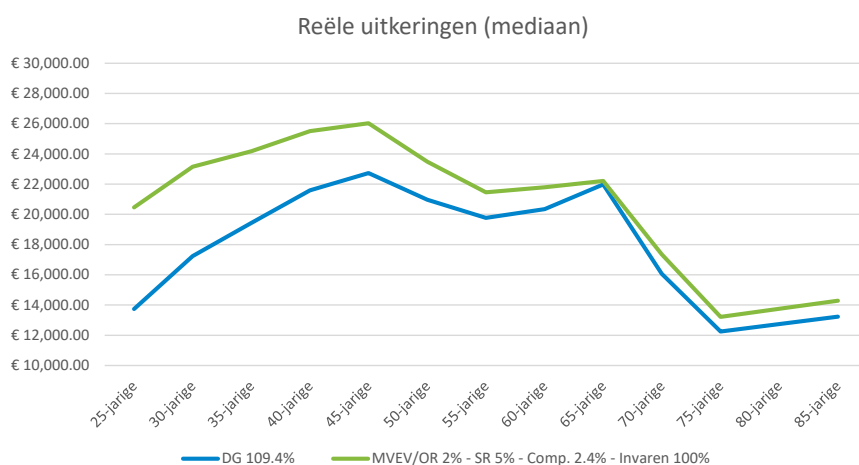
Het UPO bedrag voor niet-gepensioneerden is het bedrag op de pensioendatum. Het UPO bedrag voor pensioengerechtigden vergelijkt het pensioen over 10 jaar. Bij een percentage van 100% of hoger is het UPO-bedrag in het nieuwe pensioenstelsel hoger dan in het huidige pensioenstelsel.

Bij de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel hanteren cao-partijen de vergelijking van de UPO-bedragen als communicatietoets. Daarbij wordt gekeken naar de mediaan UPO-bedragen (SPR/FTK-Mediaan). Dit komt overeen met de middelste uitkomst van de 2000 gehanteerde economische scenario's.

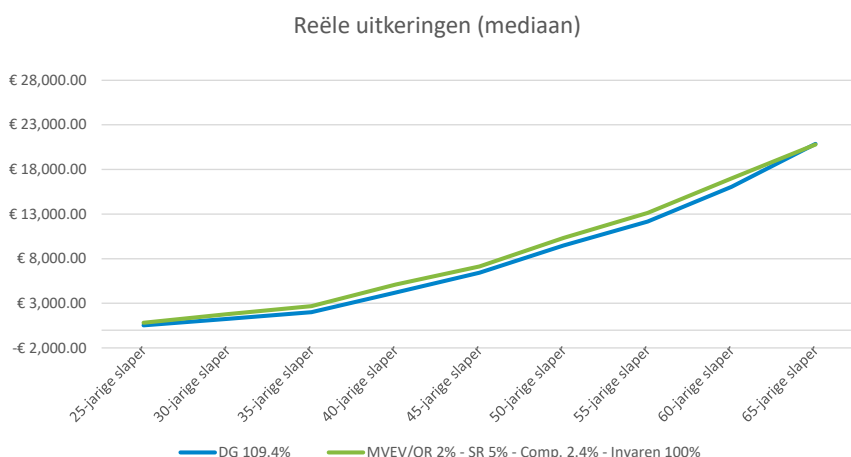
In onderstaande grafiek wordt een vergelijking van de UPO-bedragen getoond voor actieven en gepensioneerden bij een dekkingsgraad van 109,4% in de mediaan. De getoonde effecten zijn inclusief de effecten van de compensatieregeling en de solidariteitsreserve. Op individueel niveau kan de vergelijking anders uitpakken.

In bijlage 2 is een tabel opgenomen met een vergelijking van de UPO-bedragen voor actieve deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden in een verwacht, goed weer en slecht weer scenario.

Actieve deelnemers en gepensioneerden



Gewezen deelnemers



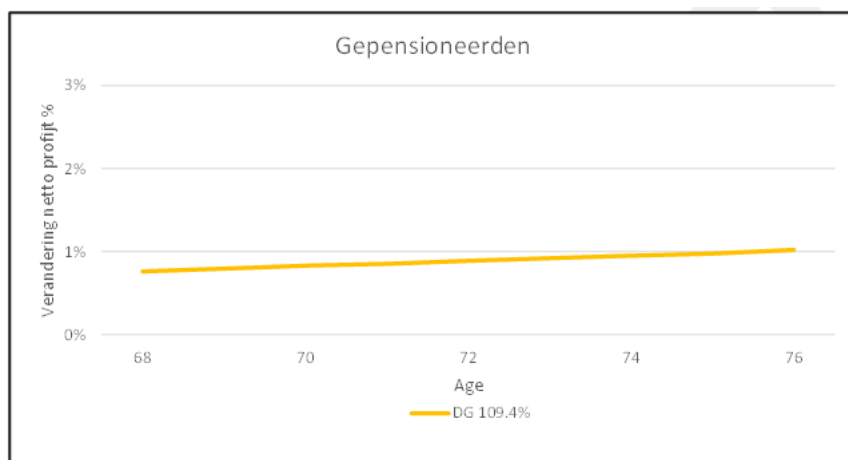
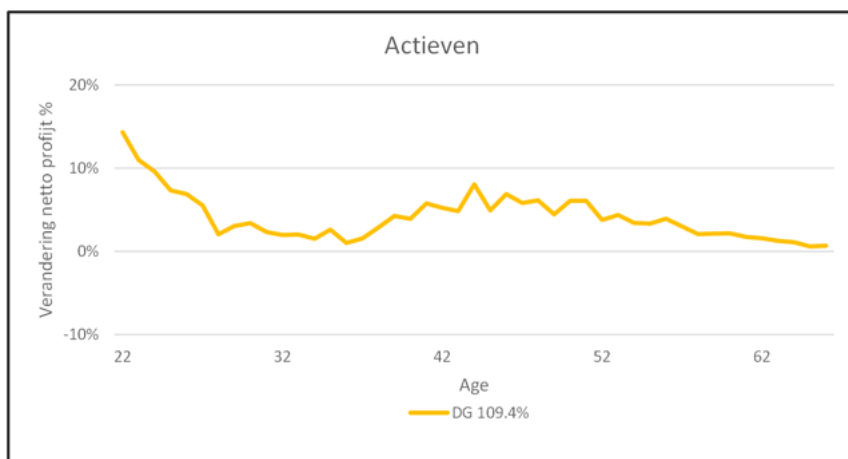
Uit de bovenstaande grafieken en de tabellen in bijlage 2 blijkt dat het nieuwe pensioenstelsel naar verwachting tot een hoger pensioen leidt voor bijna iedereen. Voor een 65-jarige gewezen deelnemer is het UPO bedrag een fractie lager. Indien de voorrangsregels voor een bepaalde groep deelnemers onder de maatmensen leiden tot een lager verwacht pensioen in UPO termen in het nieuwe pensioenstelsel dan in het huidige pensioenstelsel, terwijl de rest van de deelnemers er in verwacht pensioen in UPO-termen op vooruitgaat, wordt het persoonlijk pensioenvermogen van de groep deelnemers, die erop achteruit gaat in UPO-bedragen, op het transitiemoment zodanig aangevuld, dat voor deze groep deelnemers op het transitiemoment een gelijk verwacht pensioen in UPO termen resulteert als in het huidige pensioenstelsel. Als het economisch slecht gaat kan het pensioen in het nieuwe pensioenstelsel voor oudere deelnemers ook iets lager uitvallen dan in het huidige pensioenstelsel.

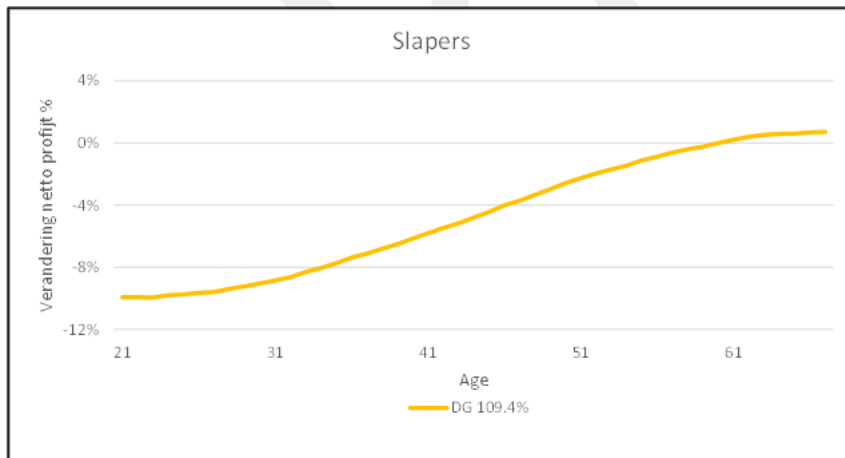
9.3 Netto profijt

De effecten van de wijziging van de pensioenregeling en het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zijn tevens berekend door het zogenoemde netto profijt van het ongewijzigd voortzetten van het huidige pensioenstelsel af te zetten tegen het netto profijt van het opbouwen van pensioen in het nieuwe pensioenstelsel, inclusief het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Het netto profijt is het verschil tussen de marktwaarde van de te verwachte pensioenuitkeringen en de marktwaarde van de toekomstige premie-inleg. Hierbij worden alle toekomstige scenario's gewogen tot 1 kengetal. In tegenstelling tot de in paragraaf 9.1 en 9.2 getoonde analyse wordt hierbij uitgegaan van een risicovrije waardering (optiewaardering): er wordt verondersteld dat het beleggen in aandelen niet meer rendement oplevert dan het beleggen in risicovrije producten.

Het in de onderstaande grafieken getoonde verschil in netto profijt is het verschil tussen het netto profijt van de nieuwe pensioenregeling en het netto profijt van de huidige regeling, uitgedrukt in de marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen van de huidige pensioenregeling. Wanneer het netto profijt van het nieuwe stelsel hoger is dan het huidige stelsel, ontvangen deelnemers meer uitkering voor hun betaalde premie in het nieuwe stelsel dan in het huidige stelsel. Dit betekent dat het verschil tussen de uitkering en de premie hoger is.

Deze vergelijking is in de onderstaande grafieken opgenomen voor de verschillende deelnemersgroepen. Op individueel niveau kan de vergelijking anders uitpakken. In de onderstaande grafieken is rekening gehouden met de in hoofdstuk 7 en 8 beschreven compensatieregeling en solidariteitsreserve.





Uit de bovenstaande grafieken blijkt het volgende:

- In netto profijt termen gaan actieve deelnemers erop vooruit. De vooruitgang is niet voor alle deelnemers even groot. Actieven tussen circa 25 jaar en 40 jaar gaan er wat minder op vooruit dan andere actieven.
- In netto profijt termen gaan gepensioneerden er (beperkt) op vooruit. Uit een detailanalyse blijkt dat “het loslaten van genoeg is genoeg” tot een kleine verbetering van het netto profijt leidt en dat daarnaast het beleid in het nieuwe pensioenstelsel tot een verbetering van het netto profijt leidt.
- In netto profijt termen gaan de meeste slapers er op achteruit. In het nieuwe pensioenstelsel vervalt de subsidie aan de dekkingsgraadontwikkeling vanuit de premie en worden pensioenen alleen verhoogd in economisch goede tijden. In het huidige stelsel stijgt de dekkingsgraad door de in de DNB scenarioset veronderstelde renteontwikkeling, waardoor de pensioenen wel verhoogd worden.

De verwachte pensioenuitkering (vervangingsratio) geeft meer inzicht in de absolute hoogte van het pensioen dan netto profijt. Een eventueel negatief netto profijt kan dan ook acceptabel zijn bij een voldoende hoge verwachte pensioenuitkering. De netto profijt analyses worden daarom door sociale partners als secundaire toets gehanteerd. In hoofdstuk 11 wordt de evenwichtigheid van de transitie verantwoord.

9.4 Effecten van besluiten tijdens de transitie

Pensioenkring OWASE heeft in de transitiefase gebruik gemaakt van de Algemene Maatregel van Bestuur, die het mogelijk maakte om extra toeslag te verlenen. Hierdoor zijn de pensioenen van alle deelnemers in de transitiefase meer verhoogd dan op basis van het huidige financieel toetsingskader mogelijk was. De toeslagachterstand is hierdoor minder ver opgelopen, dan in de situatie dat de regels van het huidige financieel toetsingskader strikt waren toegepast. Dit neemt niet weg dat (over een langere horizon gezien) de prijzen harder zijn gestegen dan het pensioen bij Pensioenkring OWASE, waardoor de koopkracht van het pensioen is afgenomen.

Uit evenwichtigheidsberekeningen blijkt dat deze extra toeslagverlening in het voordeel van oudere deelnemers heeft uitgekapt:

- Deze extra toeslagverlening is positief voor gepensioneerden. Dit komt vooral doordat de uitkeringen van de gepensioneerden direct omhoog zijn gegaan. Zij kregen meteen een hoger pensioen.
- De extra toeslagverlening is negatief voor jongere deelnemers. Want door de verhoging van de pensioenen wordt meer geld uitgekeerd. En dus is er minder vermogen te verdelen wanneer wordt overgaan naar het nieuwe stelsel. Maar de jongste deelnemers kunnen nog heel lang pensioen opbouwen. Daardoor is het uiteindelijke effect op hun te bereiken pensioen heel klein.

Naast gebruikmaking van de Algemene Maatregel van Bestuur om extra toeslag te verlenen, verzoeken sociale partners het bestuur van HNPf een kortere spreidingsperiode te hanteren om zo rekening te houden met op het moment van transitie aanwezige toeslagachterstand. Door de kortere spreidingsperiode hebben de onderliggend gehanteerde sterftেকansen minder negatieve invloed op de hoogte van hetaan gepensioneerden toe te delen vermogen. Bij een spreidingsperiode van 1 jaar in plaats van de standaard 10 jaar, krijgen oudere deelnemers relatief meer vermogen toebedeeld. Het toepassen van een spreidingsperiode van één jaar is een middel om de indexatieachterstand van gepensioneerden terug te brengen in plaats van het toepassen van het instrument inhaalindexatie.

10. Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken

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

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

In de uitwerking van de impact van het nieuwe pensioenstelsel en de nieuwe pensioenregeling constateren partijen dat de voorgenomen transitie in voldoende mate beantwoordt aan deze kwalitatieve doelstellingen.

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

1. De evenwichtigheid wordt in eerste instantie beoordeeld op basis van de verwachte uitkeringen (vervangingsratio's), zie hoofdstuk 9.1 en bijlage 2.
2. Vervolgens heeft een toetsing plaatsgevonden van de pensioenuitkeringen in het huidige en nieuwe pensioenstelsel op basis van verwacht pensioen (UPO- bedragen op de pensioendatum: verwachting, als het tegenzit en als het meezit) en het netto profijt in het huidige en nieuwe pensioenstelsel, zie hoofdstuk 9.2 en 9.3 en bijlage 2.
3. De vervangingsratio geeft meer inzicht in de absolute hoogte van het pensioen dan netto profijt. Een negatief netto profijt kan dan ook acceptabel zijn bij een voldoende hoge verwachte vervangingsratio. De analyses van de UPO-bedragen op de pensioendatum en netto profijt zijn secundair/toetsend.

Ad 1. Partijen constateren dat de verwachte uitkeringen op basis van vervangingsratio in het nieuwe pensioenstelsel voor actieven en gepensioneerden gelijk of hoger zijn dan in het huidige pensioenstelsel.

Dit geldt voor alle dekkingsgraden die binnen het bereik van dit transitieplan liggen. Met name jongere deelnemers ontvangen in het nieuwe pensioenstelsel naar verwachting een hoger pensioen. Het pensioen kan in het nieuwe pensioenstelsel echter ook lager uitvallen als het economisch tegenzit en (nog) hoger als het economisch mee zit. Voor een 65-jarige is het UPO bedrag een paar euro lager. Als het economisch slecht gaat kan het pensioen in het nieuwe pensioenstelsel op basis van UPO-bedragen voor oudere deelnemers ook lager uitvallen dan in het huidige pensioenstelsel.

Ad 2.

In netto profijt termen gaan actieve deelnemers erop vooruit. Ook gepensioneerden gaan er (beperkt) op vooruit. In netto profijt termen gaan de meeste slapers er op achteruit.

Partijen zijn van mening dat de kwantitatieve analyses van de primaire maatstaf (vervangingsratio) een evenwichtig beeld laat zien van de impact van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel over de generaties heen.

Bij de beoordeling van de evenwichtigheid zijn ook de effecten van de door HNPf genomen besluiten tijdens de transitie meegewogen en is bij het opstellen van de voorrangsregels de bestaande toeslagachterstand meegewogen. Daarnaast is de wijziging van het risico op een lager pensioen in het nieuwe pensioenstelsel in de beoordeling betrokken. Uit de analyses blijkt dat de vervangingsratio in het nieuwe pensioenstelsel voor jongere deelnemers meer toeneemt ten opzichte van het huidige pensioenstelsel dan voor oudere deelnemers. Voor deze jongere deelnemers neemt de onzekerheid met betrekking tot de hoogte van de pensioenuitkering echter ook meer toe. Hiermee rekening houdend beoordelen partijen de impact van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel en de nieuwe pensioenregeling op de vervangingsratio en UPO-bedragen van verschillende generaties evenwichtig.

Partijen realiseren zich dat netto profijt berekeningen complex en lastig uitlegbaar zijn. Om deze reden zijn de uitkomsten van netto profijt berekeningen alleen als toetsing gebruikt.

Partijen constateren dat waar sprake is van een negatief netto profijt voor bepaalde groepen deelnemers de verwachte pensioenuitkeringen op basis van vervangingsratio in het nieuwe pensioenstelsel voor actieven en gepensioneerden gelijk of hoger zijn dan in het huidige pensioenstelsel. Partijen trekken hieruit de conclusie dat voldaan is aan de door partijen gestelde voorwaarden aan evenwichtigheid van de transitie en zijn derhalve van mening dat sprake is van een evenwichtige transitie van de huidige naar de nieuwe pensioenregeling.

Bijlage 1. Uitkomsten van de achterbanraadpleging en hoorrecht

De sociale partners van de OWASE-bedrijven, te weten Werkgevers Vereniging OWASE en de vakorganisaties FNV, CNV, CGMV, hebben op 27 maart 2024 een onderhandelingsresultaat bereikt over het vernieuwen van de pensioenregeling van de OWASE-bedrijven en de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel op basis van de Wet toekomst pensioenen welke op 1 juli 2023 in werking is getreden. In mei 2024 zijn er voorlichtingsbijeenkomsten gehouden voor werknemers en pensioengerechtigden; waarbij ook slapers aanwezig waren. Vervolgens hebben achterbanraadplegingen plaatsgevonden bij FNV, CNV en CGMV. Tijdens deze raadpleging hebben de werknemers die lid zijn van een van de vakorganisaties betrokken bij het onderhandelingsresultaat aan kunnen geven of ze het wel of niet eens zijn met de afspraken over de nieuwe pensioenregeling en de overgang van de opgebouwde pensioenen naar het nieuwe stelsel. De uitkomsten van deze achterbanraadplegingen zijn positief, in de zin dat een grote meerderheid van de leden heeft ingestemd met het onderhandelingsresultaat van 27 maart 2024.



Wavin Old
Vereniging van
Oud Wavin- en
OWASE-medewerkers

Hoorrecht van Wavin Old en de mening van het bestuur van Wavin Old over het invaren van alle bestaande pensioenrechten en pensioenuitkeringen van Pensioenkring Owase (PKO) bij Het Nederlandse Pensioenfonds (HNPF) in het nieuwe pensioenstelsel.

Wavin Old is de enige vereniging van gepensioneerden van de Owase bedrijven. Wavin Old heeft in haar statuten opgenomen "het bevorderen van een goede vertegenwoordiging van haar leden en van degenen die lid van de vereniging kunnen zijn (alle personen die een uitkering ontvangen van PKO van HNPF) in het bestuur en in het VO van Stichting Pensioenfonds OWASE". Dit dient inmiddels vervangen te worden door een goede vertegenwoordiging in het Belanghebbenden Orgaan (BO) van PKO van HNPF. Tevens hebben wij in onze statuten staan "het onderhouden van contacten met PKO van HNPF en haar vertegenwoordigers". Vandaar dat Wavin Old gebruik wenst te maken van het hoorrecht voor verenigingen van gepensioneerden.

Het bestuur van Wavin Old is door de leden van het BO (Henk Lubbers en Henk Meijerink) en door het bedrijfsbureau van HNPF (Arco van den Ham) regelmatig op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen t.a.v. het nieuwe pensioenstelsel. Tevens is de blauwdruk van de nieuwe pensioenregeling en de presentatie aan de deelnemers waarin de allocatie van het vermogen bij bepaalde dekkingsgraden is opgenomen, vooraf met ons doorgenomen.

Werkgevers, vakbonden en HNPF hebben een viertal bijeenkomsten georganiseerd om de deelnemers te informeren over de nieuwe pensioenregeling en over de allocatie van het pensioenvermogen. Het bestuur van Wavin Old heeft 'haar leden enkele weken voor de bijeenkomsten nogmaals (middels een persoonlijke brief) aangespoord om de bijeenkomsten en met name die van 22 april (extra focus op de gevolgen van de overgang voor gepensioneerden) bij te wonen. In totaal zijn die bijeenkomsten bezocht door ca. 400 deelnemers (ca. 9% van alle deelnemers), waarvan ca. 170 gepensioneerden (ca. 10% van alle uitkeringsgerechtigden).

De bijeenkomsten zijn zeer voorspoedig verlopen en na afloop van de presentaties konden de deelnemers al hun vragen stellen, die door de aanwezige deskundigen werden beantwoord. De reacties van de aanwezige deelnemers waren nagenoeg uitsluitend positief, dus dat stemde tot tevredenheid.



Wavin Old
Vereniging van
Oud Wavin- en
OWASE-medewerkers

Alhoewel wij daar als bestuur van Wavin Old, en als gepensioneerden niets over te zeggen hebben, doet het ons goed dat:

- sociale partijen gekozen hebben voor een solidaire regeling, waarbij de actieve deelnemers ontzorgd worden en waarbij de huidige goede pensioenregeling (inclusief partner-, wezen- en arbeidsongeschiktheids-pensioen) wordt voortgezet
- er geen pech-generatie ontstaat door de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel en de afschaffing van de doorsnee premie systematiek en zijn wij het eens met het feit dat een klein deel van het vermogen daarvoor wordt gereserveerd. Ook zijn wij prettig verrast door het feit dat als er geen vermogen is voor compensatie, sociale partijen afspraken gemaakt hebben om extra bij te dragen om toch (maar dan over meerdere jaren) compensatie te kunnen betalen
- een aanzienlijk deel van het pensioenvermogen wordt gebruikt voor het opzetten van een solidariteitsreserve, die aangewend zal worden om de uitkeringen aan gepensioneerden aan te vullen mocht er sprake zijn van het feit dat de pensioenuitkeringen eigenlijk verlaagd zouden moeten worden
- het overige deel van het vermogen, mocht dit op 30 juni 2025 aanwezig zijn, gebruikt zal worden om de pensioenrechten en pensioenuitkeringen eenmalig te verhogen.

Het invaren van alle bestaande pensioenrechten en pensioenuitkeringen van Pensioenkring Owase (PKO) bij Het Nederlandse Pensioenfonds (HNPF) in het nieuwe pensioenstelsel.

Alhoewel wij in aanvang nogal sceptisch waren over het nieuwe pensioenstelsel (persoonlijke pensioenvermogens die mee-ademen met de winsten en verliezen op de financiële markten), denken wij nu dat dit voor jongeren, door veel in zakelijke waarden te beleggen, best een positieve uitwerking kan hebben.

Voor ons als gepensioneerden kijken wij positief naar het invaren van alle opgebouwde pensioenrechten (en dus gaan ook alle pensioenuitkeringen over) naar het nieuwe pensioenstelsel. In het oude stelsel was er kans op korten, moest de dekkingsgraad best hoog zijn om te kunnen indexeren en was de kans op inhaalindexatie zeer gering door de strenge eisen van DNB (toekomstbestendig indexeren).



Wavin Old
Vereniging van
Oud Wavin- en
OWASE-medewerkers

In het nieuwe stelsel wordt de kans op korten geminimaliseerd door de inzet van de solidariteitsreserve. De werking van de solidariteitsreserve is ons uitgebreid uitgelegd (initiële vulling, extra vullen tot 7 % en hoe dat gaat, maximaal 2() % van de reserve gebruiken in enig jaar om de pensioenuitkeringen aan te vullen en dat dit eventueel een paar jaar achter elkaar kan). Wij zijn enthousiast over deze mogelijkheid om de kans om pensioenverlagingen te minimaliseren (uitsluiten kan helaas niet) en wij hopen dat er eind juni 2025 zoveel vermogen in kas is dat we deze reserve direct bij de overgang naar de nieuwe pensioenregeling al met 5% kunnen vullen.

Ook hopen we dat er op die datum meer dan 109,4 % in kas is, zodat na het vullen van alle reserves er nog geld over is om alle pensioenrechten en de pensioenuitkeringen te verhogen. Wij zijn verheugd dat sociale partners en het pensioenfonds bestuur zich gerealiseerd hebben dat door het missen van een aantal indexaties, de gepensioneerden dit cash in hun portemonnee gevoeld hebben. Voor de actieven blijft een indexatie achterstand beperkt tot een lager pensioenrecht. Het pons pons verdelen van het overschot in vermogen (iedereen krijgt procentueel evenveel, de actieven niet meer dan de gepensioneerden) vinden wij eerlijk en doet recht aan ons gevoel voor solidariteit en rechtvaardigheid.

Ook denken wij dat als de uitkeringen in enig jaar niet omhoog kunnen door slechte financiële resultaten, dat dit in latere jaren sneller gecompenseerd wordt als het in die jaren weer wat beter gaat. Al met al hebben wij tijdens de georganiseerde bijeenkomsten voor deelnemers van de gepensioneerden geen negatieve reacties ontvangen; de meeste gepensioneerden waren positief.

Conclusie

Alles wikkend en wegend en rekening houdend met de inzet van de solidariteitsreserven (die minimaal 1% van het vermogen krijgt toegewezen en als het meezit 5%) zijn wij positief over het invaren van alle pensioenrechten en pensioenuitkeringen naar het nieuwe pensioenstelsel.

Mocht het zo zijn dat ten tijde van invaren het vermogen zo hoog is dat alle pensioenrechten en pensioenuitkeringen kunnen worden verhoogd zodat alle inhaalindexatie alsnog wordt toegekend, dan zouden wij zeer tevreden zijn. .



Wavin Old
Vereniging van
Oud Wavin- en
OWASE-medewerkers

Namens het bestuur van Wavin Old

28 Mei 2024

Albert Jan Rosink - voorzitter

Dirk Muis - secretaris

Jan Lubbers - penningmeester

Johan Schulten

Jan van Coeverden

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



Betreft: Reactie op oordeel WAVIN OLD

Geachte leden van het bestuur Van Wavin Old,

U heeft ons per email, namens uw organisatie, op 5 juni 2024 uw oordeel doen toekomen over het concept transitieplan Wet toekomst pensioenen dat is overeengekomen door de sociale partners binnen de Werkgevers Vereniging OWASE. Naar aanleiding van dit oordeel reageren we als volgt.

Allereerst willen wij u dank zeggen voor het feit dat u uw oordeel over het concept transitieplan heeft uitgebracht. Dat draagt bij aan het realiseren van het streven van sociale partners en het bestuur van HNPf om de transitie per 1 juli 2025 te effectueren. Dat u positief bent over het invaren van alle pensioenrechten en pensioenuitkeringen naar het nieuwe pensioenstelsel verheugt ons zeer. Dat draagt bij aan het versterken van het draagvlak voor de veelomvattende wijziging van de pensioenregeling en het vertrouwen in de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.

In de afgelopen periode hebben alle betrokken partijen (Werkgevers Vereniging OWASE, FNV, CNV, CGMV) het concept transitieplan voorgelegd aan hun leden. Alle partijen hebben het mandaat gekregen om het transitieplan vast te stellen. We hebben de gesprekken met Wavin Old alsmede de voorlichtingsbijeenkomsten met gepensioneerden als zeer nuttig en waardevol ervaren. De gezichtspunten aangedragen door Wavin Old in de gevoerde gesprekken zijn gewogen en meegenomen bij de vaststelling van het transitieplan. Hierbij zijn de evenwichtige behartiging van de belangen van alle belanghebbenden bij Pensioenkring OWASE als uitgangspunt genomen. Dit heeft geleid tot de afspraken zoals vastgelegd in het transitieplan, waaronder de solidaire premieregeling met een solidariteitsreserve waardoor de pensioenuitkeringen zoveel als mogelijk stabiel kunnen worden gehouden.

Het concept transitieplan is door sociale partners omgezet in een definitief vastgesteld transitieplan. Wij hebben uw oordeel en deze reactie op uw oordeel als bijlage toegevoegd aan het transitieplan.

Namens de werkgevers Vereniging OWASE
De heer D. Rotman

Voorzitter

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

Vervangingsratio

Hieronder is een tabel opgenomen met een vergelijking van de vervangingsratio's voor slapers en actieven zonder opgebouwde aanspraken bij een dekkingsgraad van 109,4%, inclusief 2,4%-punt dekkingsgraad aan compensatie uit vermogen.

Verder is een vergelijking van de vervangingsratio's opgenomen voor actieven, slapers en gepensioneerden in de mediaan, een slecht weer en een goed weer scenario.

PKO	FTK		SPR		FTK		SPR		FTK		SPR	
	DG 109.4%		MVEV/OR 2% - SR 5% - Comp. 2.4% - Invaren 100%		DG 109.4%		MVEV/OR 2% - SR 5% - Comp. 2.4% - Invaren 100%		DG 109.4%		MVEV/OR 2% - SR 5% - Comp. 2.4% - Invaren 100%	
Vervangingsratio's	Mediaan		Mediaan		5% VaR		5% VaR		95% VaR		95% VaR	
Actieven en pensioengerechtigden												
25-jarige	100.0%		140.9%		48.2%		56.9%		117.1%		381.0%	
30-jarige	100.0%		137.9%		48.8%		56.9%		117.6%		349.4%	
35-jarige	100.0%		129.5%		49.5%		56.3%		117.9%		308.1%	
40-jarige	100.0%		122.3%		48.8%		51.9%		118.3%		277.9%	
45-jarige	100.0%		117.9%		49.3%		51.5%		118.3%		244.6%	
50-jarige	100.0%		114.3%		48.7%		51.4%		117.6%		227.6%	
55-jarige	100.0%		111.0%		51.5%		53.0%		117.3%		202.6%	
60-jarige	100.0%		108.8%		55.9%		57.6%		117.2%		180.0%	
65-jarige	100.0%		105.5%		66.2%		65.4%		115.5%		158.6%	
70-jarige	100.0%		106.5%		74.1%		73.3%		113.4%		146.2%	
75-jarige	100.0%		105.6%		78.6%		78.8%		111.9%		137.4%	
80-jarige	100.0%		104.9%		83.2%		83.7%		110.1%		128.2%	
85-jarige	100.0%		104.2%		88.2%		88.8%		107.8%		120.2%	
Slapers												
25-jarige	100.0%		156.3%		24.3%		25.0%		125.0%		760.3%	
30-jarige	100.0%		145.2%		26.1%		27.2%		124.3%		618.0%	
35-jarige	100.0%		134.2%		27.2%		29.0%		122.7%		501.3%	
40-jarige	100.0%		124.3%		30.7%		29.9%		121.4%		398.1%	
45-jarige	100.0%		114.3%		34.3%		32.5%		120.7%		312.0%	
50-jarige	100.0%		112.0%		39.6%		38.3%		119.9%		259.6%	
55-jarige	100.0%		109.0%		46.0%		46.1%		119.4%		215.6%	
60-jarige	100.0%		107.4%		54.0%		54.0%		119.1%		182.4%	
65-jarige	100.0%		104.0%		65.9%		63.9%		115.9%		156.8%	
Actieven zonder opgebouwde aanspraken												
25-jarige	100.0%		142.1%		48.6%		58.4%		116.9%		385.1%	
30-jarige	100.0%		140.2%		50.4%		58.4%		117.8%		344.9%	
35-jarige	100.0%		130.6%		51.9%		58.5%		118.7%		297.3%	
40-jarige	100.0%		122.3%		51.8%		55.7%		119.7%		256.7%	
45-jarige	100.0%		120.1%		54.4%		57.2%		121.4%		233.2%	
50-jarige	100.0%		117.5%		55.0%		59.8%		121.8%		214.5%	
55-jarige	100.0%		116.2%		59.9%		63.5%		120.1%		197.0%	
60-jarige	100.0%		117.8%		63.4%		69.7%		118.4%		184.4%	
65-jarige	100.0%		133.3%		69.4%		85.9%		114.9%		197.1%	

Naar verwachting gaan de vervangingsratio's er op vooruit in het nieuwe pensioenstelsel. Als het economisch slecht gaat kan het pensioen in het nieuwe pensioenstelsel ook lager uitvallen dan in het huidige pensioenstelsel.

Hieronder zijn de vervangingsratio's weergegeven bij een lagere en hogere dekkinggraad.

103% dekkingsgraad

PKO Vervangingsratio's	FTK	SPR
	DG 103%	MVEV/OR 2% - SR 1% - Comp. 0% - Invaren 100%
Actieven en pensioengerechtigden	Mediaan	Mediaan
25-jarige	100.0%	135.9%
30-jarige	100.0%	132.8%
35-jarige	100.0%	124.8%
40-jarige	100.0%	117.2%
45-jarige	100.0%	113.8%
50-jarige	100.0%	110.6%
55-jarige	100.0%	108.4%
60-jarige	100.0%	107.7%
65-jarige	100.0%	105.5%
70-jarige	100.0%	108.5%
75-jarige	100.0%	108.2%
80-jarige	100.0%	107.4%
85-jarige	100.0%	106.3%
Slapers		
25-jarige	100.0%	156.4%
30-jarige	100.0%	145.0%
35-jarige	100.0%	134.5%
40-jarige	100.0%	125.0%
45-jarige	100.0%	113.9%
50-jarige	100.0%	112.4%
55-jarige	100.0%	109.9%
60-jarige	100.0%	109.3%
65-jarige	100.0%	106.0%
Actieven zonder opgebouwde aanspraken		
25-jarige	100.0%	138.2%
30-jarige	100.0%	134.6%
35-jarige	100.0%	125.3%
40-jarige	100.0%	117.0%
45-jarige	100.0%	114.1%
50-jarige	100.0%	110.4%
55-jarige	100.0%	109.5%
60-jarige	100.0%	105.0%
65-jarige	100.0%	96.1%

De overstap naar het solidaire contract leidt ertoe dat naar verwachting de vervangingsratio's voor nagenoeg alle generaties van de huidige deelnemers verbeteren ten opzichte van het huidige FTK. Bij een dekkingsgraad van 103% vindt geen compensatie plaats uit het vermogen. In dat geval zijn de afspraken over compensatie uit premie zoals beschreven in paragraaf 6.3 van toepassing.

104,5% dekkingsgraad

PKO Vervangingsratio's	FTK	SPR
	DG 104,5%	MVEV/OR 2% - SR 2.5% - Comp. 10 jaar Invaren 100%
Actieven en pensioengerechtigden	Mediaan	Mediaan
25-jarige	100.0%	136.9%
30-jarige	100.0%	133.9%
35-jarige	100.0%	125.4%
40-jarige	100.0%	118.2%
45-jarige	100.0%	114.0%
50-jarige	100.0%	110.7%
55-jarige	100.0%	108.3%
60-jarige	100.0%	107.2%
65-jarige	100.0%	105.0%
70-jarige	100.0%	108.2%
75-jarige	100.0%	107.7%
80-jarige	100.0%	107.1%
85-jarige	100.0%	106.0%
Slapers		
25-jarige	100.0%	156.6%
30-jarige	100.0%	144.6%
35-jarige	100.0%	134.2%
40-jarige	100.0%	124.1%
45-jarige	100.0%	114.1%
50-jarige	100.0%	112.6%
55-jarige	100.0%	109.6%
60-jarige	100.0%	108.8%
65-jarige	100.0%	105.8%
Actieven zonder opgebouwde aanspraken		
25-jarige	100.0%	138.7%
30-jarige	100.0%	135.9%
35-jarige	100.0%	125.7%
40-jarige	100.0%	117.6%
45-jarige	100.0%	114.8%
50-jarige	100.0%	111.0%
55-jarige	100.0%	109.8%
60-jarige	100.0%	104.9%
65-jarige	100.0%	95.9%

Bij een dekkingsgraad van 104,5% wordt conform de voorrangsregels 1% gebruikt voor het aanleggen van het MVEV en 1% voor het vullen van de operationele reserve. Vervolgens wordt de solidariteitsreserve gevuld met 2,5% en er wordt tot slot 100% toebedeeld aan de persoonlijke pensioenvermogens.

De overstap naar het solidaire contract leidt ertoe dat naar verwachting de vervangingsratio's voor nagenoeg alle generaties van de huidige deelnemers verbeteren ten opzichte van het huidige FTK.

Bij een dekkingsgraad van 104,5% vindt geen compensatie plaats uit het vermogen. In dat geval zijn de afspraken over compensatie uit premie zoals beschreven in paragraaf 6.3 van toepassing.

106,9% dekkingsgraad

PKO	FTK	SPR
Vervangingsratio's	DG 106.9%	MVEV/OR 2% - SR 2.5% - Comp. 2.4% - Invaren 100%
Actieven en pensioengerechtigden	Mediaan	Mediaan
25-jarige	100.0%	139.4%
30-jarige	100.0%	135.9%
35-jarige	100.0%	127.9%
40-jarige	100.0%	120.9%
45-jarige	100.0%	116.4%
50-jarige	100.0%	113.0%
55-jarige	100.0%	110.1%
60-jarige	100.0%	109.0%
65-jarige	100.0%	106.2%
70-jarige	100.0%	107.1%
75-jarige	100.0%	106.5%
80-jarige	100.0%	105.7%
85-jarige	100.0%	104.6%
Slapers		
25-jarige	100.0%	155.2%
30-jarige	100.0%	143.7%
35-jarige	100.0%	133.2%
40-jarige	100.0%	123.0%
45-jarige	100.0%	113.5%
50-jarige	100.0%	112.0%
55-jarige	100.0%	109.2%
60-jarige	100.0%	107.7%
65-jarige	100.0%	104.9%
Actieven zonder opgebouwde aanspraken		
25-jarige	100.0%	140.7%
30-jarige	100.0%	138.6%
35-jarige	100.0%	128.8%
40-jarige	100.0%	121.2%
45-jarige	100.0%	118.5%
50-jarige	100.0%	115.9%
55-jarige	100.0%	115.6%
60-jarige	100.0%	117.3%
65-jarige	100.0%	133.2%

Bij een dekkingsgraad van 106,9% wordt conform de voorrangsregels 1% gebruikt voor het aanleggen van het MVEV en 1% voor het vullen van de operationele reserve. Vervolgens wordt de solidariteitsreserve gevuld met 2,5% en er wordt 2,4% aan compensatie gegeven. Tot slot wordt 100% toebedeeld aan de persoonlijke pensioenvermogens.

De overstap naar het solidaire contract leidt ertoe dat naar verwachting de vervangingsratio's voor alle generaties van de huidige deelnemers verbeteren ten opzichte van het huidig FTK.

125% dekkingsgraad

PKO Vervangingsratio's	FTK	SPR
	DG 125%	MVEV/OR 2% - SR 5% - Comp. 2.4% - Invaren 115.6%
Actieven en pensioengerechtigden	Mediaan	Mediaan
25-jarige	100.0%	138.4%
30-jarige	100.0%	135.5%
35-jarige	100.0%	127.9%
40-jarige	100.0%	121.7%
45-jarige	100.0%	118.5%
50-jarige	100.0%	115.6%
55-jarige	100.0%	113.4%
60-jarige	100.0%	111.7%
65-jarige	100.0%	110.9%
70-jarige	100.0%	113.8%
75-jarige	100.0%	113.6%
80-jarige	100.0%	113.8%
85-jarige	100.0%	114.4%
Slapers		
25-jarige	100.0%	160.4%
30-jarige	100.0%	148.9%
35-jarige	100.0%	139.1%
40-jarige	100.0%	129.2%
45-jarige	100.0%	118.8%
50-jarige	100.0%	116.8%
55-jarige	100.0%	113.5%
60-jarige	100.0%	112.3%
65-jarige	100.0%	110.1%
Actieven zonder opgebouwde aanspraken		
25-jarige	100.0%	139.8%
30-jarige	100.0%	137.5%
35-jarige	100.0%	128.2%
40-jarige	100.0%	120.0%
45-jarige	100.0%	117.2%
50-jarige	100.0%	114.0%
55-jarige	100.0%	112.6%
60-jarige	100.0%	113.0%
65-jarige	100.0%	127.2%

Bij een dekkingsgraad van 125% wordt conform de voorrangsregels 1% gebruikt voor het aanleggen van het MVEV en 1% voor het vullen van de operationele reserve. Vervolgens wordt er 2,4% aan compensatie gegeven en kan de solidariteitsreserve tot het maximum van 5% worden gevuld. Tot slot wordt 115,6% toebedeeld aan de persoonlijke pensioenvermogens.

Door de hoge dekkingsgraad kan het restant van de buffer worden toebedeeld aan de persoonlijke pensioenvermogens. Gepensioneerden gaan hier het meest op vooruit, doordat zij door het 1 jaar spreiden bij invaren direct profiteren van de stijging van hun pensioenvermogen.

De overstap naar het solidaire contract leidt ertoe dat naar verwachting de vervangingsratio's voor nagenoeg alle generaties van de huidige deelnemers verbeteren ten opzichte van het huidig FTK.

140% dekkingsgraad

PKO Vervangingsratio's	FTK		SPR	
	DG 140%		MVEV/OR 2% - SR 5% - Comp. 2.4% - Invaren 130.6%	
Actieven en pensioengerechtigden	Mediaan		Mediaan	
25-jarige	100.0%		136.5%	
30-jarige	100.0%		134.1%	
35-jarige	100.0%		127.5%	
40-jarige	100.0%		122.6%	
45-jarige	100.0%		119.4%	
50-jarige	100.0%		118.7%	
55-jarige	100.0%		118.3%	
60-jarige	100.0%		117.8%	
65-jarige	100.0%		118.0%	
70-jarige	100.0%		122.5%	
75-jarige	100.0%		122.4%	
80-jarige	100.0%		122.9%	
85-jarige	100.0%		123.6%	
Slapers				
25-jarige	100.0%		167.0%	
30-jarige	100.0%		155.2%	
35-jarige	100.0%		145.6%	
40-jarige	100.0%		135.2%	
45-jarige	100.0%		124.7%	
50-jarige	100.0%		123.4%	
55-jarige	100.0%		120.5%	
60-jarige	100.0%		119.2%	
65-jarige	100.0%		117.8%	
Actieven zonder opgebouwde aanspraken				
25-jarige	100.0%		137.7%	
30-jarige	100.0%		135.7%	
35-jarige	100.0%		126.1%	
40-jarige	100.0%		117.8%	
45-jarige	100.0%		114.6%	
50-jarige	100.0%		111.4%	
55-jarige	100.0%		110.1%	
60-jarige	100.0%		110.1%	
65-jarige	100.0%		123.4%	

Bij een dekkingsgraad van 140% wordt conform de voorrangsregels 1% gebruikt voor het aanleggen van het MVEV en 1% voor het vullen van de operationele reserve. Vervolgens wordt er 2,4% aan compensatie gegeven en kan de solidariteitsreserve tot het maximum van 5% worden gevuld. Tot slot wordt 130,6% toebedeeld aan de persoonlijke pensioenvermogens.

Door de hoge dekkingsgraad kan het restant van de buffer worden toebedeeld aan de persoonlijke pensioenvermogens. Gepensioneerden gaan hier het meest op vooruit, doordat zij door het 1 jaar spreiden bij invaren direct profiteren van de stijging van hun pensioenvermogen.

De overstap naar het solidaire contract leidt ertoe dat naar verwachting de vervangingsratio's voor nagenoeg alle generaties van de huidige deelnemers verbeteren ten opzichte van het huidig FTK.

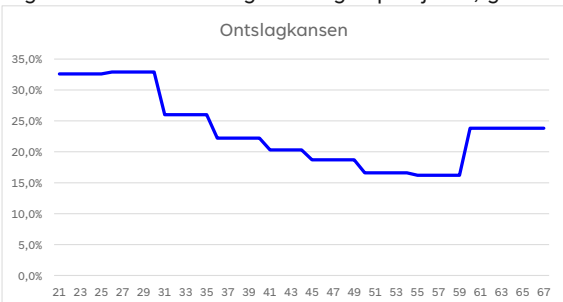
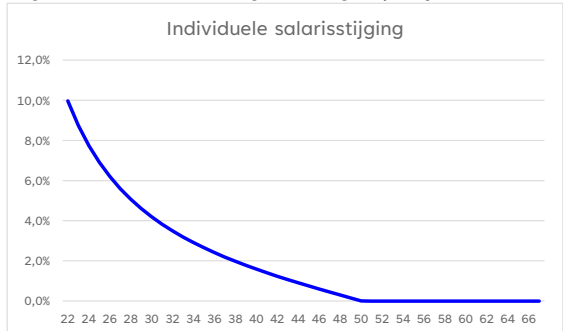
UPO-bedragen

Hieronder is een tabel opgenomen met een vergelijking van de UPO-bedragen voor actieven en gepensioneerden in een verwacht, goed weer en slecht weer scenario bij een dekkingsgraad van 109,4%.

UPO bedragen	FTK	SPR	Verandering SPR t.o.v. FTK
	DG 109,4%	MVEV/OR 2% - SR 5% - Comp. 2,4% - Invaren 100%	
Verwachting			
25-jarige	€ 13.744	€ 20.464	48,9%
30-jarige	€ 17.241	€ 23.151	34,3%
35-jarige	€ 19.430	€ 24.177	24,4%
40-jarige	€ 21.587	€ 25.507	18,2%
45-jarige	€ 22.728	€ 26.028	14,5%
50-jarige	€ 20.973	€ 23.489	12,0%
55-jarige	€ 19.774	€ 21.466	8,6%
60-jarige	€ 20.339	€ 21.793	7,1%
65-jarige	€ 21.979	€ 22.214	1,1%
70-jarige	€ 16.069	€ 17.352	8,0%
75-jarige	€ 12.243	€ 13.221	8,0%
80-jarige	€ 12.739	€ 13.755	8,0%
85-jarige	€ 13.234	€ 14.290	8,0%
5% VaR			
25-jarige	€ 8.054	€ 9.010	11,9%
30-jarige	€ 10.376	€ 10.785	3,9%
35-jarige	€ 12.019	€ 12.417	3,3%
40-jarige	€ 13.094	€ 13.463	2,8%
45-jarige	€ 14.231	€ 14.675	3,1%
50-jarige	€ 13.483	€ 14.278	5,9%
55-jarige	€ 13.792	€ 14.199	3,0%
60-jarige	€ 16.381	€ 17.150	4,7%
65-jarige	€ 20.848	€ 21.198	1,7%
70-jarige	€ 11.422	€ 10.890	-4,7%
75-jarige	€ 8.702	€ 8.297	-4,7%
80-jarige	€ 9.054	€ 8.633	-4,7%
85-jarige	€ 9.406	€ 8.968	-4,7%
95% VaR			
25-jarige	€ 15.819	€ 52.330	230,8%
30-jarige	€ 19.842	€ 53.864	171,5%
35-jarige	€ 22.569	€ 49.246	118,2%
40-jarige	€ 25.062	€ 47.812	90,8%
45-jarige	€ 26.429	€ 45.327	71,5%
50-jarige	€ 24.202	€ 37.172	53,6%
55-jarige	€ 22.895	€ 30.445	33,0%
60-jarige	€ 23.611	€ 27.173	15,1%
65-jarige	€ 22.479	€ 23.340	3,8%
70-jarige	€ 19.117	€ 23.905	25,0%
75-jarige	€ 14.566	€ 18.214	25,0%
80-jarige	€ 15.155	€ 18.950	25,0%
85-jarige	€ 15.744	€ 19.687	25,0%

Naar verwachting gaan de UPO-bedragen er op vooruit in het nieuwe pensioenstelsel. Als het economisch slecht gaat kan het pensioen in het nieuwe pensioenstelsel voor oudere deelnemers ook lager uitvallen dan in het huidige pensioenstelsel.

Bijlage 3. Aannames en veronderstellingen bij berekeningen

Element	Veronderstelling
Scenarioset	- Pensioenresultaten: DNB P-set december 2023 - Netto profijt: DNB Q-set december 2023
Kansen	
Overlevingsgrondslagen	AG prognosetafel 2022, met fondsspecifieke ervaringssterfte
Prognose actieven	Het aantal actieve deelnemers, gemeten in FTE, blijft gelijk
Vertrekkansen	Afgeleid uit waarnemingen in afgelopen jaren, geen waardeoverdracht. 
Carrière	Afgeleid uit waarnemingen in afgelopen jaren. 
Huidig pensioenstelsel	
Premie	Bruto premie 31,5% van de pensioengrondslag (huidige franchise).
Pensioenopbouw	- Beoogde pensioenopbouw ouderdomspensioen: 1,7% van de pensioengrondslag (o.b.v. pensioenrichtleeftijd 67) - Pensioenopbouw partnerpensioen: 70% van het ouderdomspensioen - Jaarlijkse toetsing: de waarde van de pensioenopbouw o.b.v. de gedempte kostendeekkende premie (o.b.v. verwacht rendement, wordt elke 5 jaar opnieuw vastgesteld) moet lager zijn dan de feitelijke premie. Anders wordt de pensioenopbouw aangepast.

Element	Veronderstelling																		
Toeslagbeleid	Het toeslagbeleid van Pensioenkring OWASE is als uitgangspunt gehanteerd: - De toeslag is jaarlijks maximaal gelijk aan de ontwikkeling van de prijsindex. Uitzondering hierop vormt de situatie dat inhaaltoeslag wordt toegekend. - Als de beleidsdekkingsgraad lager is dan 110% wordt geen toeslag toegekend - Als de beleidsdekkingsgraad hoger is dan 110%, maar lager dan de dekkingsgraad waarbij toekomstbestendig kan worden geïndexeerd wordt gedeeltelijke toeslag toegekend (naar rato) - Als de beleidsdekkingsgraad hoger is dan de dekkingsgraad waarbij toekomstbestendig kan worden geïndexeerd wordt volledige toeslag toegekend - Als de beleidsdekkingsgraad hoger is dan de dekkingsgraad waarbij toekomstbestendig kan worden geïndexeerd wordt volledige toeslag toegekend en wordt inhaaltoeslag toegekend en/of worden eventuele kortingen ingehaald. Hiervoor is 20% van het vermogen boven het maximum van de dekkingsgraad waarbij toekomstbestendig kan worden geïndexeerd en het Vereist Eigen Vermogen beschikbaar. - De veronderstelde toeslagachterstand bij aanvang van de prognose is 7% resp. 11% (actief resp. niet-actief).																		
Kortingen	Het kortingsbeleid van pensioenkring OWASE is als uitgangspunt gehanteerd: - Als het fonds gedurende 5 jaar een vermogen heeft lager dan het Minimum Vereist Eigen Vermogen wordt het pensioen verlaagd. De korting wordt over 10 jaar gespreid. - Als uit het herstelplan blijkt dat de dekkingsgraad niet binnen 10 jaar herstelt naar het Vereist Eigen Vermogen wordt het pensioen verlaagd. De verlaging is 1/10^e van het tekort.																		
Beleggingsbeleid	Het strategisch beleggingsbeleid 2023 is als uitgangspunt bij de berekeningen gehanteerd. - Matching portefeuille: 25% - Return portefeuille 75% - Renteafdekking 70% van de verplichtingen																		
Nieuw pensioenstelsel																			
Premie	Bruto premie 31,5% van de pensioengrondslag bij aanvang. Deze premie neemt af bij een verlaging van de franchise in 3 jaar na de transitie. Deze premie zal niet hoger zijn dan de fiscaal maximale premie in het nieuwe stelsel. De fiscaal maximale premie wordt in het nieuwe stelsel in ieder geval iedere 5 jaar opnieuw vastgesteld. hoger verwacht reëel rendement, conform de fiscale staffel: Premie als % van 20 jaars rente + opslag excassokosten <table border="1"> <caption>Premie als % van 20 jaars rente + opslag excassokosten</caption> <thead> <tr> <th>Rendement (%)</th> <th>Premie (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>-1%</td><td>25%</td></tr> <tr><td>0%</td><td>25%</td></tr> <tr><td>1%</td><td>25%</td></tr> <tr><td>2%</td><td>25%</td></tr> <tr><td>3%</td><td>22%</td></tr> <tr><td>4%</td><td>18%</td></tr> <tr><td>5%</td><td>15%</td></tr> <tr><td>6%</td><td>12%</td></tr> </tbody> </table>	Rendement (%)	Premie (%)	-1%	25%	0%	25%	1%	25%	2%	25%	3%	22%	4%	18%	5%	15%	6%	12%
Rendement (%)	Premie (%)																		
-1%	25%																		
0%	25%																		
1%	25%																		
2%	25%																		
3%	22%																		
4%	18%																		
5%	15%																		
6%	12%																		

Element	Veronderstelling
Beleggingsbeleid	Het door Pensioenkring OWASE beoogd leeftijdsafhankelijk beleggingsbeleid in het nieuwe pensioenstelsel is als uitgangspunt bij de berekeningen gehanteerd.
Uitkeringsbeleid	Het door Pensioenkring OWASE beoogd uitkeringsbeleid wordt gehanteerd: • Het projectierendement is gelijk aan de rentetermijnstructuur • Schokken worden geheugenloos gespreid over 3 jaar • Er is sprake van een collectieve uitkeringsfase
Solidariteitsbeleid	Het door Pensioenkring OWASE beoogd solidariteitsbeleid wordt gehanteerd • De solidariteitsreserve wordt op het moment van transitie gevuld, met een percentage dat overeen komt met de voorrangsregels • Jaarlijks wordt 2,5% van het positieve overrendement aan de solidariteitsreserve toegevoegd • De solidariteitsreserve wordt gebruikt om de uitkeringen aan te vullen, als die zijn gedaald ten opzichte van het voorgaand jaar. Ook worden eventuele negatieve pensioenvermogens aangevuld.¹¹ • De solidariteitsreserve is minimaal 0% en maximaal 7% van het vermogen. Als de solidariteitsreserve het maximum overschrijdt, wordt het surplus toebedeeld aan alle deelnemers, naar rato van het persoonlijk pensioenvermogen. • Jaarlijks is 20% van de solidariteitsreserve beschikbaar voor aanvulling van de uitkeringen in het geval van een daling

¹¹ Met het beoogde beleid van HNPF (90% zakelijke waarden voor jongeren, dus niet opheffen leenrestrictie), kan het pensioenvermogen niet negatief worden.

Element	Veronderstelling																																													
Maatmensen																																														
Maatmensen	In de analyses zijn de resultaten getoond van maatmensen met verschillende leeftijden en statussen. De karakteristieken van deze maatmensen zijn afgeleid van de gemiddelde deelnemer van Kring OWASE. De gehanteerde maatmensen zijn als volgt: <table><tr><th>Leeftijd</th><th>Salaris</th><th>Pensioen- grondslag</th><th>Opgebouwd OP</th><th>Opgebouwd NP</th></tr><tr><td>25</td><td>40,000</td><td>22,300</td><td>600</td><td>400</td></tr><tr><td>35</td><td>57,000</td><td>39,600</td><td>2,200</td><td>1,500</td></tr><tr><td>45</td><td>72,000</td><td>54,700</td><td>7,000</td><td>4,800</td></tr><tr><td>55</td><td>62,000</td><td>45,100</td><td>13,400</td><td>8,900</td></tr><tr><td>60</td><td>60,000</td><td>43,000</td><td>17,200</td><td>11,500</td></tr><tr><td>65</td><td>59,000</td><td>41,700</td><td>22,100</td><td>14,500</td></tr><tr><td>75</td><td></td><td></td><td>13,600</td><td>8,100</td></tr><tr><td>85</td><td></td><td></td><td>14,700</td><td>7,600</td></tr></table>	Leeftijd	Salaris	Pensioen- grondslag	Opgebouwd OP	Opgebouwd NP	25	40,000	22,300	600	400	35	57,000	39,600	2,200	1,500	45	72,000	54,700	7,000	4,800	55	62,000	45,100	13,400	8,900	60	60,000	43,000	17,200	11,500	65	59,000	41,700	22,100	14,500	75			13,600	8,100	85			14,700	7,600
Leeftijd	Salaris	Pensioen- grondslag	Opgebouwd OP	Opgebouwd NP																																										
25	40,000	22,300	600	400																																										
35	57,000	39,600	2,200	1,500																																										
45	72,000	54,700	7,000	4,800																																										
55	62,000	45,100	13,400	8,900																																										
60	60,000	43,000	17,200	11,500																																										
65	59,000	41,700	22,100	14,500																																										
75			13,600	8,100																																										
85			14,700	7,600																																										

Bijlage 4. Compensatiestaffel

Leeftijd	Compensatie als % van de pensioengrondslag
<34	0%
34	1%
35	2%
36	4%
37	6%
38	9%
39	14%
40	18%
41	22%
42	26%
43	30%
44	33%
45	37%
46	40%
47	42%
48	45%
49	47%
50	48%
51	50%
52	51%
53	51%
54	51%
55	51%
56	50%
57	49%
58	47%
59	44%
60	41%
61	38%
62	33%
63	28%
64	22%
65	16%
66	8%
67	0%
68	0%

Bijlage 5. Kenmerken huidige en nieuwe pensioenregeling

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
Algemeen		
Type pensioenregeling	De huidige pensioenregeling is een middelloonregeling	De nieuwe pensioenregeling is een solidaire premieregeling
Toetredingsleeftijd	De toetredingsleeftijd is ten minste 21 jaar (vanaf 1 januari 2024: 18 jaar)	De toetredingsleeftijd is ten minste 18 jaar
Pensioenrichtleeftijd	De pensioenrichtleeftijd is 67 jaar. De (voormalig) werknemer kan ervoor kiezen om eerder of later met pensioen te gaan	De pensioenrichtleeftijd is 67 jaar. De (voormalig) werknemer kan ervoor kiezen om eerder of later met pensioen te gaan
Pensioengrondslag		
Pensioensalaris	• Onder loon wordt verstaan: het 12-voud van het geldende maandsalaris, vermeerderd met de jaarlijkse vakantietoeslag, en tot aan het wettelijk voorgeschreven opbouwplafond per jaar bij een volledig dienstverband (2024: € 137.800). Voor de berekening van het ouderdomspensioen en bijbehorend partnerpensioen wordt het pensioensalaris (voor de deelnemers die onder de OWASE CAO) vallen vermeerderd met de consignatietoeslag, de ploegentoeslag en de persoonlijke toeslag • Het pensioensalaris voor de berekening van de verschillende onderdelen van het arbeidsongeschiktheidspensioen wordt gevormd door het 12-voud van het geldende maandsalaris, vermeerderd met de jaarlijkse vakantietoeslag, de vaste ploegentoeslag zonder toepassing van het opbouwplafond en de persoonlijke toeslag	Ongewijzigd
Pensioengrondslag	• De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioensalaris, verminderd met de franchise • Onder franchise wordt verstaan het deel van het pensioengevend inkomen dat voor de berekening van de pensioengrondslag buiten beschouwing wordt gelaten. De franchise bedraagt in 2024 € € 20.465 en wordt geïndexeerd met de loonindex, tenzij door partijen andere afspraken worden gemaakt over de indexatie	• De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioensalaris, verminderd met de franchise • Onder franchise wordt verstaan het deel van het pensioengevend inkomen dat voor de berekening van de pensioengrondslag buiten beschouwing wordt gelaten • De franchise bedraagt in 2024 € € 20.465 en wordt tot de transitie naar het nieuwe stelsel in 2025 bepaald door indexatie met de loonindex • In 2026 en 2027 wordt de franchise zodanig vastgesteld dat de nominale premie op basis van het verlaagde premiepercentage in die jaren gelijk is aan de nominale premie bij een premiepercentage van 31,5% en de met de loonindex tot en met dat jaar verhoogde franchise van € € 20.465 (niveau 2024)

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
		Vanaf 2028 is de franchise gelijk aan de fiscaal minimaal toegestane franchise
Premie en ouderdomspensioen		
Premie	- Voor de periode van drie jaar vanaf 1 januari 2021 geldt eveneens een vaste CDC-pensioenpremie van 30%, vermeerderd met een tijdelijke opslag ten laste van de werkgever van 1,5% voor de periode 2021 tot 2024. - Vanaf 2024 geldt bovenstaande CDC-premie tot de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel (beoogd 1 januari 2025)	- Het uitgangspunt voor de vaststelling van de premie in de nieuwe solidaire regeling is een bruto-premie van maximaal 31,5% van de pensioengrondslag o.b.v. de huidige franchise definitie in de middelloonregeling - De totale jaarpremie (bruto premie) bedraagt (na de transitie) in 2025 31,5% van de pensioengrondslag. - In 2026 bedraagt de totale jaarpremie in 2026 31% en in 2027 30,5% van de pensioengrondslag - In 2028 wordt de percentuele totale jaarpremie zo bepaald dat de premie gegeven de dan geldende fiscaal minimale franchise gelijk is aan de premie op basis van 31,5% en de tot en met 2028 met de loonindex verhoogde franchise van € 20.465 (niveau 2024) - Het premiepercentage in 2028 geldt ook voor de jaren daarna. - De premie-inleg in het persoonlijk pensioenvermogen voor ouderdoms- en nabestaandenpensioen bij overlijden op of na de pensioeningangsdatum is het resterende deel van de jaarpremie na aftrek van de uitvoeringskosten, de excassokosten, de risicopremies en de opslag voor het weerstandsvermogen - De premie voor het tijdelijk partnerpensioen komt voor rekening van de werknemers en vormt geen onderdeel van bovengenoemde percentages
Ouderdomspensioen / Pensioendoelstelling	- Jaarlijks wordt een deel van het ouderdomspensioen ingekocht. - Jaarlijks wordt een opbouwpercentage vastgesteld t.b.v. het ouderdomspensioen - In 2023 en ook 2024 bedraagt het opbouwpercentage ouderdomspensioen 1,7% van de pensioengrondslag	- De pensioendoelstelling is afhankelijk van de premie. - De pensioendoelstelling wordt in beginsel vastgesteld op basis van de fiscale relatie tussen premie en pensioen - Bij de beoordeling van de haalbaarheid van de pensioendoelstelling wordt rekening gehouden met 42 deelnemersjaren. - De pensioendoelstelling is minimaal 70% van de gemiddelde pensioengrondslag met ten minste 60% kans. De toetsing van de premie en de pensioendoelstelling vindt vanuit wetgeving elke 5 jaar plaats. De eerste toetsing vindt plaats 5 jaar na de werkelijke transitiedatum en vervolgens vanaf dat moment elke 5 jaar. - Na ingang betreft het pensioen een variabele uitkering.

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
Flexibilisering	Eerder of later met pensioen, deeltijdpensioen, variatie in de hoogte van het ouderdomspensioen (hoog/laag), uitruil ouderdomspensioen voor partnerpensioen en andersom	Ongewijzigd Mogelijke wettelijke uitbreiding (opname deel van het pensioen in 1 keer bij pensionering)
Nabestaandenpensioen bij overlijden voor pensionering		
Levenslang partnerpensioen	- Als actieve deelnemer: 70% van het in het vooruitzicht gesteld ouderdomspensioen - Als slaper (gewezen deelnemer): 70% van het opgebouwd ouderdomspensioen	- Als actieve deelnemer: 35% van het pensioensalaris vermenigvuldigd met het parttimepercentage. - Dit pensioen gaat in bij overlijden van de werknemer en wordt levenslang aan de partner uitgekeerd
Tijdelijk partnerpensioen	- Bedraagt € 7.000 (2022) - Dit pensioen gaat in bij overlijden van de werknemer en wordt tot de AOW-datum van de partner aan de partner uitgekeerd, maar maximaal tot 67 jaar	- Als actieve deelnemer: €12.000 (cijfer 2025). Dit bedrag van : €12.000 wordt na 2025 jaarlijks geïndexeerd met de loonsverhoging in de CAO OWASE tot het fiscaal maximum van de ANW. Daarna wordt het bedrag geïndexeerd met de wettelijke verhoging van de ANW. - Dit pensioen gaat in bij overlijden van de werknemer en wordt tot de AOW-datum van de partner aan de partner uitgekeerd. - Na ingang betreft het pensioen een variabele uitkering
Wezenpensioen	20% van het partnerpensioen - Dit pensioen gaat in bij overlijden van de werknemer en wordt tot leeftijd 18 aan de kinderen van de werknemer uitgekeerd. De eindleeftijd is 27 jaar als de wees onderwijs of een beroepsopleiding volgt - Het bedrag wordt verdubbeld als beide ouders overleden zijn. - Het totaalbedrag aan wezenpensioen is maximaal dat voor 5 wezen	8% van het pensioensalaris - Dit pensioen gaat in bij overlijden van de werknemer en wordt tot leeftijd 25 aan de kinderen van de werknemer uitgekeerd - Het bedrag wordt verdubbeld als beide ouders overleden zijn - Het totaalbedrag aan wezenpensioen is maximaal dat voor 5 wezen - Na ingang betreft het pensioen een variabele uitkering
Bijzonderheden		- De risicodekkings voor tijdelijk partner-, partner- en wezenpensioen komen bij beëindiging van het dienstverband te vervallen, dus ook op de pensioendatum, met de volgende uitzonderingen - De dekkingen worden voortgezet tijdens een op het dienstverband aansluitende WW- of ZW-periode - Er is een uitlooperperiode van zes maanden na einde dienstverband. De risicodekking wordt in die situatie nog zes maanden voortgezet zolang er geen nieuw dienstverband is - Indien er geen dienstverband is kan de gewezen deelnemer de risicodekkings op (tijdelijk) partnerpensioen op vrijwillige basis voortzetten tot uiterlijk de pensioenleeftijd. De

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
		risicopremies wordt onttrokken aan diens persoonlijke pensioenvermogen

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
Nabestaandenpensioen bij overlijden na pensionering		
Levenslang partnerpensioen na pensionering	70% van het opgebouwd ouderdomspensioen	- Het levenslang partnerpensioen bij overlijden na pensionering wordt gefinancierd uit het persoonlijk pensioenvermogen. - Voor deelnemers met een partner wordt het persoonlijk pensioenvermogen op de pensioendatum in beginsel aangewend voor ouderdomspensioen en levenslang partnerpensioen in de standaardverhouding 100:70 - Op de pensioendatum kan de deelnemer kiezen voor een andere hoogte van het partnerpensioen (met toestemming van de eventuele partner) - Na ingang betreft dit een variabele uitkering
Arbeidsongeschiktheid		
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Bij arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenregeling premievrij voortgezet. De mate van premievrije voortzetting van de deelneming is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid (6 klassen)	Ongewijzigd
Arbeidsongeschiktheids pensioenen	- een aanvulling op de IVA- of WGA-uitkering bij meer dan 80% arbeidsongeschiktheid tot 76,5% van het pensioensalaris, voor zover dat niet uitgaat boven het maximum WIA-dagloon - een uitkering van 70% van het pensioensalaris voor zover dat uitgaat boven het maximum dagloon in de zin van de WIA, bij volledige arbeidsongeschiktheid. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid een percentage daarvan volgens 6 klasse.	Ongewijzigd

