

Transitieplan Wet toekomst pensioenen

Sociale partners Thales



Voorwoord

Dit is het transitieplan uit hoofde van de Wet toekomst pensioenen (hierna: Wtp). Dit transitieplan is opgesteld door de sociale partners die betrokken zijn bij de pensioenregeling voor (voormalige) medewerkers van Thales Nederland B.V. (hierna: Thales). Deze pensioenregeling is ondergebracht bij Stichting Pensioenfonds Thales Nederland (hierna: SPTN). In de gekozen aanpak trekken sociale partners en het pensioenfonds samen op.

In deze aanpak hebben de volgende aspecten een rol gekregen:

- 1) Een risicomatrix met daarin de onderkende risico's voor de overgang naar het nieuwe stelsel;
- 2) Een onderzoek naar de datakwaliteit door het pensioenfonds in samenhang met dit project. Het stellen van criteria aan datakwaliteit;
- 3) Gesprekken van het pensioenfonds met de uitbestedingsrelatie voor pensioenadministratie en idem de vermogensbeheerder en de afspraken die gemaakt zijn over vorm, inhoud en tijdigheid van de transitie;
- 4) Opstellen en bewaken van de planning, zowel een milestone-planning als een detailplanning van activiteiten, en realiseren van vastlegging in (aangepaste) documenten.

Bij de opstelling van dit transitieplan is door de sociale partners rekening gehouden met de Wet toekomst pensioenen (Wtp), de memorie van toelichting bij deze wet, het Besluit toekomst pensioenen en de factsheet Transitieplan Wet toekomst pensioenen van DNB.

Het transitieplan is op 16 september 2024 goedgekeurd door de sociale partners. Op 16 september 2024 hebben de sociale partners met het transitieplan de opdracht aan SPTN gegeven om op basis van de uitgangspunten zoals opgenomen in dit transitieplan de nieuwe pensioenovereenkomst uit te voeren. Daarnaast hebben de sociale partners het verzoek aan SPTN gedaan om de pensioenaanspraken en -rechten zoals deze in de huidige en voorgaande pensioenregelingen zijn opgebouwd, in te varen. Voorts verzoeken sociale partners het fonds een implementatieplan en communicatieplan op te stellen en wensen zij betrokkenheid bij de totstandkoming daarvan.

In dit transitieplan zijn alle keuzes opgenomen die de sociale partners hebben gemaakt. Daarbij zijn ook de overwegingen en berekeningen die hebben geleid tot de keuzes opgenomen in het plan.

De berekeningen waarnaar verwezen wordt in dit transitieplan zijn uitgevoerd door Willis Towers Watson (WTW), in opdracht van het pensioenfonds.

Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	4
2. Verantwoording en proces.....	5
3. Mijlpalen	7
4. Doelstellingen en voorrangsregels	8
5. Karakter nieuwe pensioenregeling.....	17
5.1 Vertrekpunt: huidige pensioenregeling	17
5.2 Samenvatting kenmerken gewijzigde pensioenregeling	18
5.3 Contractkeuze.....	19
5.4 Premie-inleg voor opbouw van pensioenkapitaal	21
5.5 Partner- en wezenpensioen	22
6. Opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten.....	26
6.1 Overwegingen.....	26
6.2 Besluit	27
7. Compensatie en financiering	28
8. Initiële invulling risicodelingsreserve en doelen van deze reserve	32
9. Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken	32
10. Effecten van de wijziging van de pensioenregeling inclusief de kwantitatieve maatstaven voor beoordeling transitie, waaronder de netto-profijtberekeningen en URM-bedragen	37
11. Communicatie.....	51

Bijlagen

1. Inleiding

Naar aanleiding van de Wtp dient de pensioenregeling van Thales aangepast te worden. De keuzes die de sociale partners maken om tot de nieuwe pensioenregeling te komen moeten op grond van artikel 150d van de Pensioenwet worden vastgelegd in het transitieplan. Niet alleen de uiteindelijke keuzes worden vastgelegd, maar ook alle overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de keuzes die zijn gemaakt. In het transitieplan wordt daarnaast ook vastgelegd op welke wijze wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten.

De in dit plan opgenomen gewijzigde pensioenregeling is van toepassing op alle deelnemers (actieven, slapers, gepensioneerden) van Stichting Pensioenfonds Thales Nederland (SPTN). Hiermee wordt aangesloten bij de doelstelling om alle medewerkers een gelijke pensioenregeling aan te bieden.

Met dit transitieplan maken de sociale partners duidelijk waarom de gemaakte keuzes leiden tot een evenwichtige transitie. Duidelijk wordt gemaakt of deelnemers nadeel ondervinden van de afschaffing van de doorsneepremiesystematiek. In dit transitieplan is omschreven op welke wijze en in welke mate deelnemers worden gecompenseerd als zij nadeel ondervinden van de afschaffing van de doorsneepremiesystematiek.

De sociale partners geven de opdracht aan SPTN om vanaf 1-1-2026 de gewijzigde pensioenregeling uit te voeren. Daarnaast verzoeken zij SPTN om per 1-1-2026 de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten uit de huidige en voorgaande pensioenregelingen van Thales in te varen in deze gewijzigde pensioenregeling. Voorts verzoeken sociale partners het fonds een implementatieplan en communicatieplan op te stellen en wensen zij betrokkenheid bij de totstandkoming daarvan.

De sociale partners van Thales verzoeken SPTN het transitieplan via haar website beschikbaar te stellen aan de deelnemers (actieven, slapers en gepensioneerden) conform artikel 150 d lid 3 van de Pensioenwet.

2. Verantwoording en proces

Sociale partners zijn sinds medio 2022 met elkaar in overleg over de toekomstige pensioenregeling. Ten behoeve van zorgvuldige besluitvorming zijn een projectgroep en een klankbordgroep opgericht.

Projectgroep

In de projectgroep zijn de werkgever, de Centrale Ondernemingsraad, het bestuur van SPTN vertegenwoordigd. De heer Stolp is benoemd als onafhankelijk deskundige. De projectgroep wordt ondersteund door een externe procesbegeleider (Aon) en de adviserend actuaire van SPTN (WTW).

De projectgroep bereidt voorstellen voor, voert de regie over het proces en bewaakt deadlines. De projectgroep is niet beslissingsbevoegd, maar levert wel de inhoudelijke input voor de besluiten, in afstemming met de klankbordgroep. De projectgroep draagt ook zorg voor kennisdeling met de betrokken stakeholders.

Klankbordgroep

De klankbordgroep bestaat uit vertegenwoordigingen van de werkgever, de Centrale Ondernemingsraad, het bestuur van SPTN, het voltallige verantwoordingsorgaan, de voltallige Raad van Toezicht en het Bureau Pensioenzaken van SPTN en een vertegenwoordiging van de gepensioneerdenvereniging VVSPTN.

De klankbordgroep krijgt de gelegenheid te reflecteren en reageren op de input van de projectgroep. Het doel van de klankbordgroep is om de vertegenwoordigde gremia voortdurend mee te nemen in het proces en de beslissingen van de sociale partners, om op die manier tot beslissingen te komen waarvoor draagvlak en commitment bestaat bij de gremia.

Instemmingsrecht

De Centrale Ondernemingsraad (COR) heeft een wettelijk instemmingsrecht voor elk voorgenomen besluit om de pensioenregeling te wijzigen. De afspraken inzake de wijziging van de pensioenregeling voortvloeiend uit het transitieplan zijn op 26 maart 2024 ter instemming voorgelegd aan de COR. Het transitieplan is door sociale partners opgesteld en bevat de verantwoording van en achtergrond bij de keuzes.

In het afgelopen jaar heeft de COR samen met de Bestuurder als sociale partners deelbesluiten genomen over de onderwerpen die onderdeel zijn van de instemming, te weten;

- Welke contract keuze er gemaakt wordt
- Of er ingevaren wordt
- Hoe er gecompenseerd wordt aan de hand van de zogenaamde voorrangregels
 - Hoe het nabestaanden pensioen wordt ingevuld
 - Voorstel aan pensioenfonds wat de hoogte van de Riscodelingsreserve wordt en hoe deze wordt ingezet
 - Voorstel aan pensioenfonds of en hoe het kapitaal verdeeld wordt bij de overgang naar het nieuwe stelsel

Deze deelbesluiten zijn met dit Transitieplan als bijlage door de Bestuurder ter instemming aan de COR voorgelegd.

Hoorrecht

In de Wtp is opgenomen dat verenigingen van gepensioneerden en verenigingen van voormalige deelnemers van pensioenfonds recht hebben om gehoord te worden. Deze verenigingen krijgen de mogelijkheid om aan sociale partners een oordeel te geven over het voorstel hoe de huidige pensioenen worden omgezet naar de nieuwe regels. Wel gelden hier regels voor. De verenigingen moeten namelijk wel genoeg gepensioneerden of voormalig deelnemers vertegenwoordigen. Dat is het geval als zij ten minste 10% van alle gepensioneerden en voormalige deelnemers vertegenwoordigen. De VVSPTN (Vereniging van (Vroeg)gepensioneerden van Stichting Pensioenfonds Thales Nederland) voldoet aan

deze voorwaarden. Het transitieplan is gedeeld met de VVSPTN op 15 april 2024 en zij hebben gebruik kunnen maken van het hoorrecht.

Op 1 juni 2024 heeft VVSPTN een rapport van bevindingen opgesteld en gedeeld met sociale partners in het kader van het hoorrecht. De VVSPTN is van mening dat het transitieplan op een aantal belangrijke punten tekort schiet en niet evenwichtig is. Hieronder zijn de belangrijkste punten uit dit rapport opgenomen:

- De doelstelling van een koopkrachtig pensioen wordt niet waargemaakt volgens VVSPTN. VVSPTN geeft aan dat dit wel mogelijk zou zijn indien de risicodelingsreserve (RDR) wordt ingezet om inflatiecompensatie te realiseren;
- Het niet compenseren van de indexatieachterstand wordt door de VVSPTN als niet evenwichtig beschouwd;
- Het schuiven met het vermogen (om een dubbele inkoop van de (gewezen) deelnemers in de RDR te voorkomen), waardoor de RDR per saldo door de gepensioneerden wordt gefinancierd, leidt volgens de VVSPTN tot een ongelijke verdeling van de buffer in het pensioenfonds.

Het rapport van VVSPTN is als bijlage bij het transitieplan toegevoegd en verstrekt aan het bestuur van SPTN. De VVSPTN heeft vervolgens vanuit de sociale partners een uitgebreide reactie ontvangen, waarin wordt aangegeven op welke punten het rapport van VVSPTN tot aanpassingen leidt van het transitieplan en waarom andere aandachtspunten van VVSPTN niet tot aanpassingen leiden in het transitieplan. Deze reactie is ook als bijlage toegevoegd bij dit transitieplan en verstrekt aan het bestuur van SPTN.

Besluitvormingsproces

Partijen hebben een zorgvuldig proces doorlopen om tot een breed gedragen besluitvorming te komen.

3. Mijlpalen

De sociale partners geven SPTN de opdracht om de gewijzigde pensioenregeling uit te voeren vanaf 1 januari 2026. De belangrijkste mijlpalen in het proces naar de gewijzigde pensioenregeling zijn opgenomen in de volgende tabel.

Datum	Mijlpaal
1 juni 2023	Risicopreferentieonderzoek onder deelnemers
1 juli 2023	Wet Toekomst Pensioenen van kracht
1 oktober 2023	Intentiebesluit tot invaren
1 december 2023	Besluit over de nieuwe pensioenregeling, compensatie en invaren door sociale partners
15 april 2024	Concept transitieplan van de sociale partners beschikbaar
15 april 2024	Instemmingsaanvraag op hoofdlijnen naar Centrale Ondernemingsraad, waarbij details eventueel later nader kunnen worden ingevuld
1 september 2024	Concept implementatieplan gereed t.b.v. de inrichting van de pensioenadministratie door de pensioenadministrateur (Appel)
1 september 2024	Concept model voor het Uniform Pensioenoverzicht door de pensioenadministrateur (Appel)
15 oktober 2024	Bestuursbesluit opdrachtaanvaarding met toetsing aan: <ol style="list-style-type: none"> 1) Doelstellingen en beleidsuitgangspunten 2) Wet- en regelgeving 3) Toegepast zijn van Advies en Goedkeuringsrecht t.a.v. de toedelingsregels 4) Evenredige vertegenwoordiging 5) Kosteneffectieve en Robuuste Implementeerbaarheid.
15 november 2024	Concept model voor vermogensbeheer (BlackRock)
31 december 2024	Uiterste datum voor zending door SPTN van het implementatie- en communicatieplan naar De Nederlandsche Bank (hierna: DNB) en de Autoriteit Financiële Markten (hierna: AFM).
15 september 2025	Bericht aan deelnemers met hun pensioenrechten voor en na de transitie op hoofdlijnen
30 september 2025	Aanpassing overeenkomsten met BlackRock, Appel en Caceis
1 januari 2026	Beoogde datum van transitie naar de gewijzigde pensioenregeling, inclusief invaren bestaande pensioenaanspraken en -rechten; start compensatieperiode
30 september 2026	Definitieve opgave persoonlijke pensioenkapitalen / pensioenuitkeringen aan deelnemers, na afronding jaarwerk
1 januari 2028	Uiterste transitiemoment
31 december 2036	Uiterste datum einde compensatieperiode

4. Doelstellingen en voorrangregels

Sociale partners zijn de volgende doelstellingen overeengekomen voor het wijzigen van de pensioenregeling:

De hoofddoelstellingen zijn:

- Een pensioenambitie van 70% eindloon of 80% middelloon bij het standaard carrièrepatroon;
- Een zo veel mogelijk waardevast pensioen op basis van de CPI-afgeleid;
- Stabiele uitkeringen in de pensioenfase met minimaal risico op verlaging;
- Keuzevrijheid in de opbouwfase en solidariteit in de uitkeringsfase.

Deze doelstellingen worden ingevuld door middel van de flexibele premiereregeling (FPR) met:

- Keuze tussen verschillende lifecycle-beleggingsprofielen in de opbouwfase;
- Een variabele uitkering met een collectieve uitkeringsfase en gelijke indexatie voor alle lopende pensioenen. Het beleggingsbeleid van het uitkeringscollectief sluit aan op de risicohouding van de gepensioneerden. Daarbij wordt rekening gehouden met het effect van risicoreducerende maatregelen zoals het gebruik van een uitkeringscollectief, de risicodelingsreserve en spreiding van beleggingsresultaten;
- In tijd gespreide toetreding tot het uitkeringscollectief om het conversierisico te beperken;
- Een risicodelingsreserve om de uitkeringen te stabiliseren.

De randvoorwaarden voor de regeling zijn:

- Behoud van vrijstelling (dispensatie) van bedrijfstakpensioenfonds PME. Dit vereist op grond van het Boete- en vrijstellingsbesluit Wet bpf 2000 (onder meer) dat de spaarpremie en de risicodekking voor het nabestaandenpensioen bij vroegoverlijden gelijkwaardig zijn met de regeling die door PME wordt uitgevoerd. PME kent een Vrijstellingsbeleid dat is neergelegd als Bijlage bij de Beleidsregels van Stichting PME pensioenfonds. Hierin is het wettelijk kader neergelegd, aangevuld met beleid van PME. Sociale partners monitoren de ontwikkelingen bij PME. Wanneer de voorgestelde pensioenregeling van Thales niet (meer) voldoet aan de voorwaarden voor vrijstelling dan zullen sociale partners in overleg treden om de pensioenregeling van Thales zo aan te passen dat de pensioenregeling voldoet aan de voorwaarden voor vrijstelling door PME;
- Kostenneutraliteit voor zover dat past binnen de dispensatie;
- Regeling zo eenvoudig mogelijk houden om de uitvoeringskosten te beperken;
- Deelnemerscommunicatie zo transparant en eenvoudig mogelijk maken.

Daarbij streeft het fonds naar een evenwichtige transitie,

- waarbij adequate compensatie wordt afgesproken voor leeftijdscohorten die erop achteruit gaan als gevolg van afschaffen van de doorsneesystematiek;

Sociale partners hebben laten toetsen in hoeverre de bovenstaande doelstellingen worden bereikt met de gewijzigde pensioenregeling. Dit hebben zij laten doen aan de hand van verschillende kwantitatieve maatstaven, te weten:

- de verwachte pensioenuitkering in goed weer, slecht weer en een verwacht financieel en economisch scenario (mediaan);
- vervangingsratio's;
- de volatiliteit van de vermogens in de opbouwfase en de uitkeringen in de pensioenfase;
- de ontwikkeling van de omvang van de risicodelingsreserve in diverse scenario's;
- netto profijt;

- de compensatie op basis van vervangingsratio's en netto profijt;
- De ontwikkeling van de pensioenuitkeringen van jaar tot jaar in enkele scenario's.

Doelstellingen risicodelingsreserve

Sociale partners willen een goede pensioenregeling treffen voor hun medewerkers. Zij hechten aan flexibiliteit voor de jongere medewerkers, maar willen optimale risicodeling bieden voor de gepensioneerden. In verband met de optimale risicodeling voor de gepensioneerden wensen de sociale partners een risicodelingsreserve aan te leggen waarop nader wordt ingegaan in hoofdstuk 8. Belangrijke doelstelling daarbij is het zo mogelijk voorkomen van verlagingen van de uitkeringen. Tevens wensen zij een collectieve uitkeringskring, zodat gepensioneerden gelijke verhogingen en verlagingen krijgen en beleggingsrisico's en langlevensrisico met elkaar delen.

Voorrangsregels

Voor de verdeling van het fondsvermogen bij de transitie naar de nieuwe pensioenregeling zijn door sociale partners voorrangsregels opgesteld voor de verdeling van het vermogen. Er is gekozen voor de volgende methodiek:

- Eerst worden MVEV en VOR gevuld.
- Vervolgens worden de individuele kapitalen gevuld met 100% van de technische voorziening.
- Als hierna vermogen resteert, worden daarvan gelijke delen aangewend voor compensatie en de vulling van de risicodelingsreserve tot het gedefinieerde maximum.
- Als hierna vermogen resteert, wordt dat verdeeld over de individuele pensioenkapitalen, volgens de standaardmethode met 1 jaar spreiding¹.

Hieronder is in een tabel de verdeling van het fondsvermogen bij transitie naar de nieuwe pensioenregeling weergegeven bij verschillende invaardeckingsgraden. Het in totaal benodigde vermogen voor MVEV en VOR is op basis van berekeningen ingeschat op 3%² van de technische voorziening (TV) en het benodigde bedrag voor een volledige compensatie is op basis van berekeningen ingeschat op circa 3,1% van de TV. De initiële vulling van de risicodelingsreserve is op basis van berekeningen eveneens gelijk gesteld aan het compensatiebedrag, waardoor de compensatie en de risicodelingsreserve beide ingeschat zijn op 3,1% van de TV.

Voorrangsregels bij verschillende invaardeckingsgraden				
Invaardekkingsgraad	105%	109,2%	120%	127,7%
Af: MVEV en VOR	-3%	-3%	-3%	-3%
Af: 100% TV naar persoonlijke pensioenvermogens	-100%	-100%	-100%	-100%
Af: risicodelingsreserve	-1%	-3,1%	-3,1%	-3,1%
Af: compensatie	-1%	-3,1%	-3,1%	-3,1%
Verhoging persoonlijke pensioenvermogens	-	-	10,8%	18,5%

Bij het vaststellen van de voorrangsregels is door sociale partners ook onderzoek gedaan naar de mogelijkheid om een deel van het fondsvermogen bij de transitie naar de nieuwe pensioenregeling aan te wenden voor inhaalindexatie om enerzijds de korting (2013) uit het verleden te repareren en anderzijds niet toegekende toeslagen in te halen. Het huidige pensioenreglement voorziet in de mogelijkheid om bij voldoende dekking nog 15 jaar terug te gaan voor reparatie van gemiste pensioenrechten. Op basis van onderstaande argumenten hebben sociale partners besloten om het fondsvermogen niet aan te wenden voor inhaalindexatie, maar voor verhoging van de persoonlijke pensioenvermogens.

¹ De vaststelling van de invaardeckingsmethode en de spreiding binnen de standaardmethode ligt bij het pensioenfonds. De sociale partners geven als wens mee om uit te gaan van de standaardmethode met 1 jaar spreiding.

² Bij het maken van de transitieberekeningen was 3% de inschatting. De uiteindelijke reservering voor MVEV en VOR is door het pensioenfonds vastgesteld op 1,5% van de TV.

Aandeel voorziening, inhaalindexatie en invaarbuffer per leeftijd

Vergelijking 1: wel/niet toekennen inhaalindexatie gevolgd door verdeling resterend surplus met 10 of 1 jaar spreiding

Leeftijdscohort	Aandeel TV	Aantallen	Indexatie-achterstand*	Invaarbuffer zonder inhaal (10 jaar spreiding)	Invaarbuffer zonder inhaal (1 jaar spreiding)	Toegekende inhaalindexatie	Invaarbuffer na inhaal (10 jaar spreiding)	Invaarbuffer na inhaal (1 jaar spreiding)
20 - 24	0,0%	79	3,3%	22,3%	18,5%	3,3%	1,2%	1,0%
25 - 29	0,3%	289	3,8%	22,3%	18,5%	3,8%	1,2%	1,0%
30 - 34	0,7%	340	4,9%	22,3%	18,5%	4,9%	1,2%	1,0%
35 - 39	1,2%	323	7,2%	22,3%	18,5%	7,2%	1,2%	1,0%
40 - 44	1,8%	355	9,3%	22,3%	18,5%	9,3%	1,2%	1,0%
45 - 49	4,2%	465	12,5%	22,3%	18,5%	12,5%	1,2%	1,0%
50 - 54	7,3%	545	13,8%	22,3%	18,5%	13,8%	1,2%	1,0%
55 - 59	11,8%	608	15,3%	22,3%	18,5%	15,3%	1,2%	1,0%
60 - 64	17,1%	629	16,1%	21,4%	18,5%	16,1%	1,1%	1,0%
65 - 69	27,1%	660	17,7%	18,2%	18,5%	17,7%	1,0%	1,0%
70 - 74	13,6%	530	20,8%	16,3%	18,5%	20,8%	0,9%	1,0%
75 - 79	8,9%	525	24,1%	15,1%	18,5%	24,1%	0,8%	1,0%
80 - 84	5,5%	394	26,7%	13,4%	18,5%	26,7%	0,7%	1,0%
85 - 89	0,4%	44	26,7%	11,3%	18,5%	26,7%	0,6%	1,0%
90 - 94	0,0%	3	26,7%	8,9%	18,5%	26,7%	0,5%	1,0%

* Indexatie-achterstand betreft het gemiddelde binnen het betreffende leeftijdscohort per 1 januari 2023 (NB de korting ad 3,5% is hierin begrepen)

Argumenten voor verhoging van de persoonlijke pensioenvermogens volgens de standaardmethode en tegen inhaalindexatie:

- Het verdelen van de buffer o.b.v. inhaalindexatie lijkt niet evenwichtig, niet op basis van netto profijt maar ook niet op basis van de percentages in de bovenstaande tabel, waarbij ouderen er sterk op vooruit gaan en jongeren nauwelijks;
- Volledig inflatievolgende pensioenen zijn niet realistisch, aangezien toen in 2023 de inflatie circa 10% was, de lonen bij Thales ook niet met 10% zijn gestegen;
- De sociale partners wegen ook de belangen van jongere medewerkers mee;
- Gepensioneerden gaan er bij de overgang naar het nieuwe stelsel op vooruit ten opzichte van het huidige stelsel, als een deel van de buffer aan hun persoonlijke pensioenvermogens wordt toegevoegd. In het huidige stelsel zal deze buffer minder snel tot uitkering komen;
- De standaardmethode met 10 jaar spreiding is uitlegbaar, overgang naar 1 jaar spreiding betekent meer toekennen aan gepensioneerden en dat moet goed onderbouwd worden; de onderbouwing kan zijn dat het een compensatie voor inhaalindexatie betreft, maar niet én én;
- Voordelen van verhoging van de persoonlijke kapitalen met een gelijk percentage voor iedereen zijn eenvoudig in communicatie en administratie;
- Om de transitie goed te laten verlopen is een eenvoudige verdeling nodig;
- Een bijkomend voordeel van het niet toekennen van inhaalindexatie is dat de ruimte die het amendement van Palland en Maatoug biedt voor verschuiving van een deel van het vermogen bij toepassing van de standaardmethode, beschikbaar blijft om het effect van dubbele inkoop in de risicodelingsreserve (RDR) op te heffen.

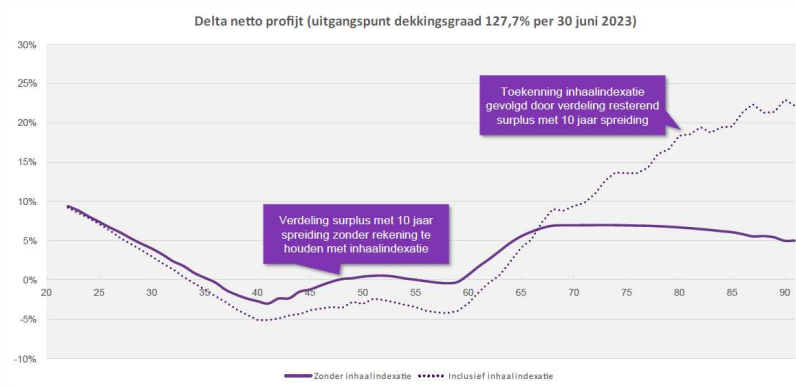
Argumenten tegen repareren van de korting:

- Evenals inhaalindexatie is dit administratief complex;
- Evenals inhaalindexatie leidt dit tot verschillende percentages voor verschillende deelnemers en is dit daardoor communicatief ingewikkeld;
- In het verleden hebben veel deelnemers te maken gehad met een korting van de pensioenen. Er is ook een relatief beperkte groep deelnemers bij het pensioenfonds die niet te maken heeft gehad met een korting in het verleden, omdat deze groep nog maar sinds kort deelnemer is bij het pensioenfonds.
Er zijn vervolgens twee mogelijkheden:
- alleen voor de deelnemers die in het verleden een korting hebben gehad, deze korting (deels) repareren of
- voor alle deelnemers een gelijke verhoging van de pensioenen doorvoeren.

Omdat de groep die geen korting heeft gehad relatief beperkt is qua omvang en deze groep bovendien weinig pensioen heeft opgebouwd, is er weinig verschil in de uitwerking van deze twee mogelijkheden.

Vershil netto profijt totale transitie (1)

Vergelijking 1a – uitkomst wel/niet toekennen inhaalindexatie en 10 jaar spreiding

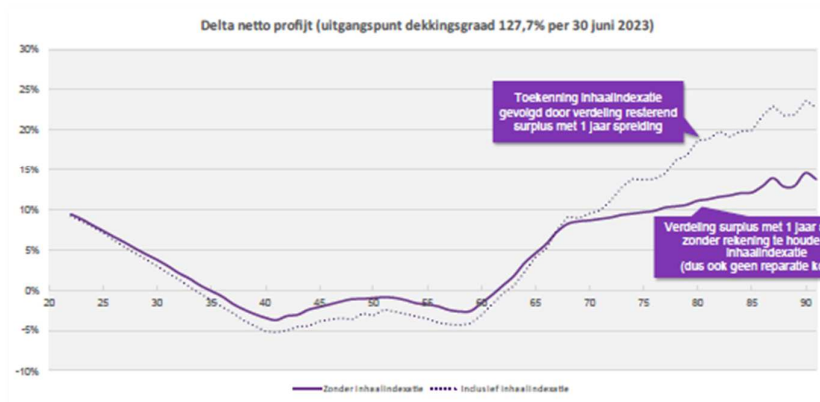


Te zien is dat het netto profijt voor de gepensioneerden fors hoger ligt bij het toekennen van volledige inhaalindexatie in vergelijking met niet toekennen van inhaalindexatie, waar dat voor de actieve deelnemers lager komt te liggen. Omdat het netto profijt voor de middengroep (deelnemers tussen 37 en 60 jaar) al lager ligt dan dat van de hele jonge deelnemers en de gepensioneerden wordt het toekennen van inhaalindexatie niet evenwichtig geacht.

Er is vervolgens onderzocht om een spreiding van 1 jaar toe te passen in plaats van een spreiding van 10 jaar. Dit zal naar verwachting een positief effect hebben voor de gepensioneerden.

Vershil netto profijt totale transitie (2)

Vergelijking 1b – uitkomst wel/niet toekennen inhaalindexatie en 1 jaar spreiding



Ook uit deze netto profijt berekeningen wordt geconcludeerd dat het toekennen van inhaalindexatie niet evenwichtig, omdat het netto profijt van de middengroep (deelnemers tussen 37 en 60 jaar) hierdoor verder wordt verlaagd. Als de twee grafieken inzake het netto profijt worden vergeleken, dan blijkt (zoals verwacht) dat het voor de gepensioneerden gunstig is om een spreidingsperiode van 1 jaar in plaats van 10 jaar te hanteren. Om gepensioneerden te compenseren voor het niet toekennen van inhaalindexatie, is besloten om een spreidingsperiode van 1 jaar toe te passen.

Schuiven met pensioenfondsv Vermogen bij invaren

Het pensioenfonds kan afwijken van de uitkomsten van de standaardregel op basis waarvan het beschikbare vermogen wordt verdeeld. Bij een dekkingsgraad boven de 105% kan het pensioenfonds afwijken van de uitkomsten van de standaardregel mits maximaal 5% van het vermogen wordt verschoven en deze verschuiving bijdraagt aan de evenwichtigheid. De 5% van het vermogen waarmee kan worden geschoven, wordt berekend na de initiële vulling van de risicodelingsreserve en compensatiekosten.

Deelnemers dragen initieel bij aan de vorming van de risicodelingsreserve (RDR), maar dragen nogmaals bij aan de RDR bij toetreding tot het uitkeringscollectief. Sociale partners geven daarom het pensioenfonds expliciet mee om bij het invaren het vermogen zodanig te verschuiven dat de impact van dubbele inkoop wordt gerepareerd. Dit kan bereikt worden door gebruik te maken van de hierboven beschreven ruimte binnen de standaardmethode (o.b.v. het amendement van Palland en Maatoug).

Het pensioenfonds vindt de dubbele inkoop ook onevenwichtig en heeft besloten om gebruik te maken van de mogelijkheid om te schuiven met het vermogen om op deze wijze de dubbele inkoop te repareren. Het pensioenfondsvermogen wordt dusdanig verschoven zodat alleen de gepensioneerden initieel bijdragen aan de RDR en omdat dit de groep is die van de RDR profiteert. Actieven en slapers gaan bijdragen aan de RDR bij toetreden tot de collectieve uitkeringskring. Uit de berekeningen blijkt dat het verschuiven van het vermogen past binnen de voorwaarden.

Hieronder is weergegeven op welke wijze het vermogen wordt verschoven.

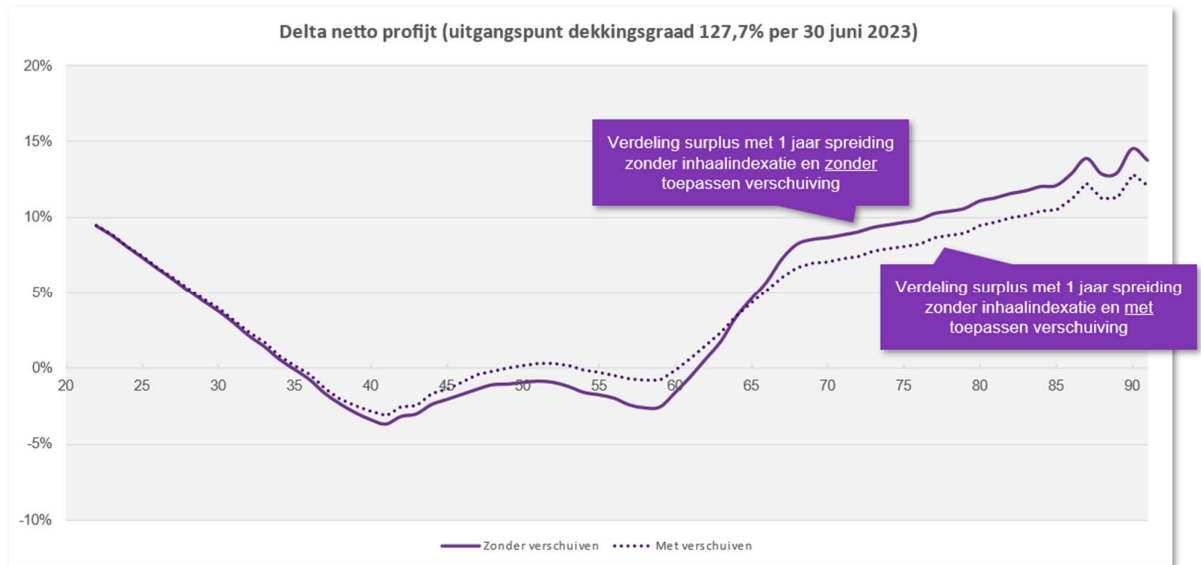
Verdeling vermogen (uitgangspunt: dekingsgraad 127,7%)

	Totaal vermogen	Af: MVEV + OR (1% + 2%)	Af: Risicodelings-reserve (RDR)	Af: Compensatie	Technische voorzieningen	Uit te delen surplus	Verschuiving RDR	Toekenning compensatie	Totaal kapitalen
Actieven totaal	586.768	13.785	14.244	14.244	459.490	85.006	8.130	36.754	589.378
Actieven < 58 jaar	312.676	7.346	7.590	7.590	244.852	45.298	7.590	27.336	325.077
Actieven in uitkeringscollectief	274.092	6.439	6.654	6.654	214.637	39.708	539	9.417	264.302
Slapers totaal	152.586	3.585	3.704	3.704	119.488	22.105	1.835	0	143.428
Slapers < 58 jaar	85.808	2.016	2.083	2.083	67.195	12.431	2.083	0	81.709
Slapers in uitkeringscollectief	66.778	1.569	1.621	1.621	52.293	9.674	-248	0	61.719
Pensioengerechtigden	774.657	18.199	18.805	18.805	606.623	112.225	-9.965	0	708.883
Totaal generaal	1.514.011	35.568	36.754	36.754	1.185.600	219.336	0	36.754	1.441.690
Als % van technische voorzieningen	127,7%	-3,0%	-3,1%	-3,1%	100,0%	18,5%	0,0%	3,1%	121,6%

Effect verschuiving in verband met dubbele inkoop RDR en toekenning compensatie (uitgangspunt: dekingsgraad 127,7%)

	Initiële afdracht		Schuiven		Resulterende afdracht		Afdracht/toedeling als percentage	
	RDR (3,1%)	Compensatie (3,1%)	RDR (3,1%)	Compensatie (3,1%)	RDR (3,1%)	Compensatie (3,1%)	RDR (3,1%)	Compensatie (3,1%)
Actieven totaal	-14.244	-14.244	8.130	36.754	-6.115	22.509	-1,3%	4,9%
Actieven < 58 jaar	-7.590	-7.590	7.590	27.336	0	19.746	0,0%	8,1%
Actieven in uitkeringscollectief	-6.654	-6.654	539	9.417	-6.115	2.764	-2,8%	1,3%
Slapers totaal	-3.704	-3.704	1.835	-	-1.869	-3.704	-1,6%	-3,1%
Slapers < 58 jaar	-2.083	-2.083	2.083	-	0	-2.083	0,0%	-3,1%
Slapers in uitkeringscollectief	-1.621	-1.621	-248	-	-1.869	-1.621	-3,6%	-3,1%
Pensioengerechtigden	-18.805	-18.805	-9.965	-	-28.770	-18.805	-4,7%	-3,1%
Totaal generaal	-36.754	-36.754	0	36.754	-36.754	0	-3,1%	0,0%

Het effect van het verschuiven van het vermogen is ook bekeken voor het netto profijt. Hieronder is te zien dat, overeenkomstig de verwachting, door het verschuiven van het vermogen het netto profijt van de gepensioneerden daalt en van de (gewezen) deelnemers wat stijgt. Per saldo leidt dit tot een meer evenwichtig beeld. Anders geformuleerd de uitslagen in netto profijt zijn minder groot.



Tevens is het onderzocht wat het effect is van het verschuiven van het vermogen op de verwachte pensioenbedragen. Deze uitkomsten laten eveneens een meer evenwichtig beeld zien.



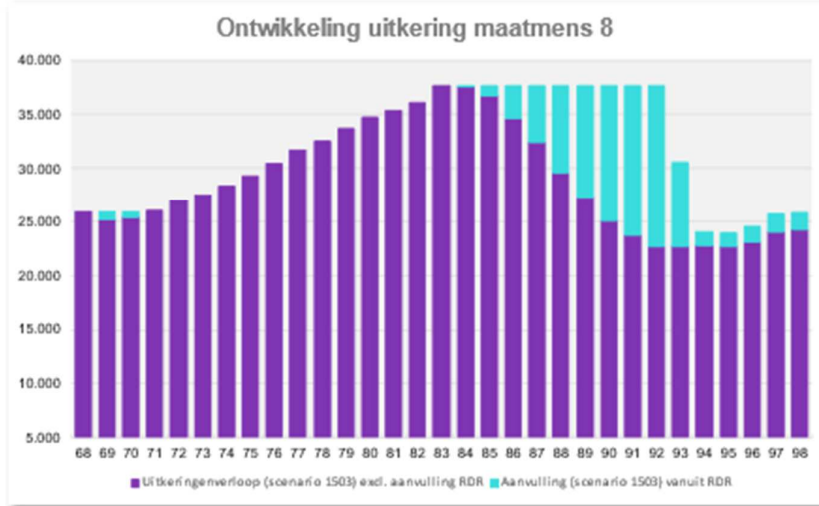
De ontwikkeling van de pensioenuitkeringen van jaar tot jaar in enkele scenario's

Om inzicht te verkrijgen in het mogelijke verloop van de pensioenuitkering van een gepensioneerde deelnemer is hieronder voor een drietal scenario's dit verloop weergegeven. In tegenstelling tot de uitkomsten op basis van percentieluitkomsten, wordt zo een uitkeringenpatroon zichtbaar dat een uitkeringsgerechtigde werkelijk zou kunnen ervaren in de loop der jaren.

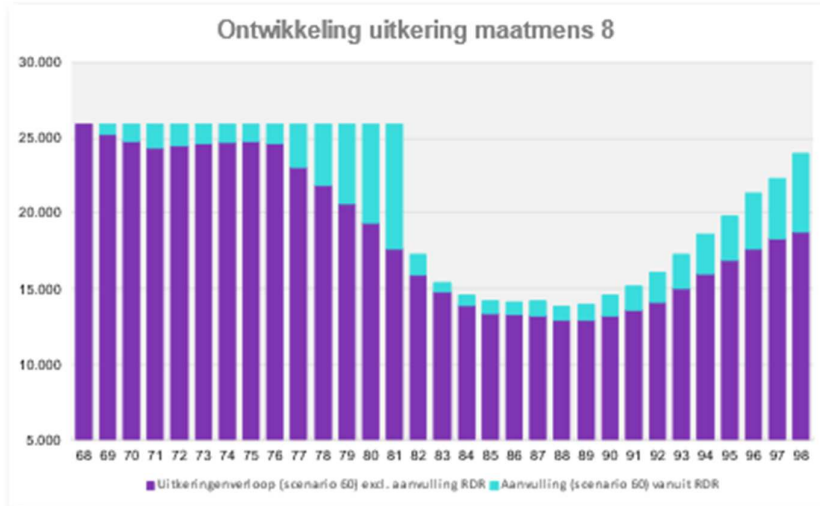
Zowel de uitkering vóór aanvulling vanuit de RDR als de uitkering inclusief de aanvulling vanuit de RDR (waar van toepassing) is weergegeven. Wij merken hierbij op dat ervoor is gekozen om relatief extreme scenario's te tonen, zodat de werking van de RDR duidelijker zichtbaar wordt. Het betreft hier twee slecht weer scenario's en één gematigd positief scenario.

De uitkeringen worden aangevuld conform de zogenoemde Ortec-methode. Als er sprake is van een daling van de uitkering wordt deze in enig jaar aangevuld (dus alleen in het betreffende jaar, niet voor de hele toekomstige duur) voor zover er voldoende middelen in de RDR aanwezig zijn.

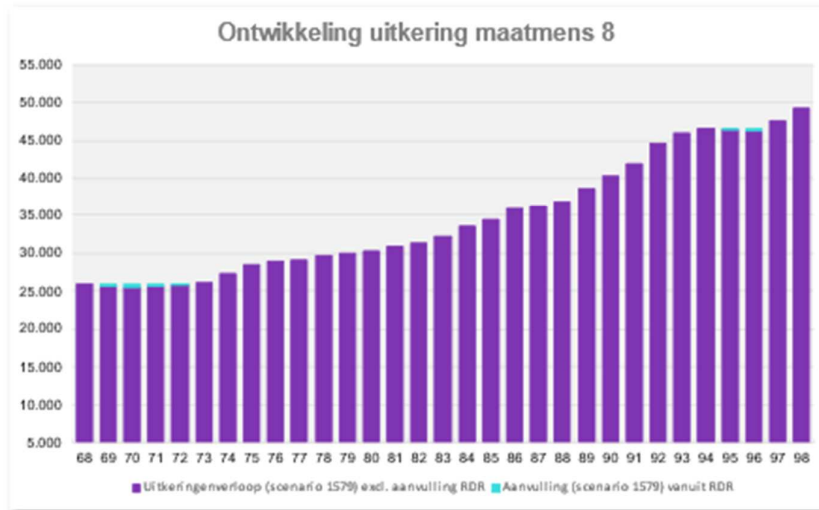
Maatmens	Status	Leeftijd	Salaris	Opgebouwd OP
8	ING	68	n.v.t.	€ 25.000



Maatmens	Status	Leeftijd	Salaris	Opgebouwd OP
8	ING	68	n.v.t.	€ 25.000



Maatmens	Status	Leeftijd	Salaris	Opgebouwd OP
8	ING	68	n.v.t.	€ 25.000



5. Karakter nieuwe pensioenregeling

In dit hoofdstuk lichten wij het karakter van de nieuwe pensioenregeling toe en wat de beweegredenen zijn geweest om voor dit ontwerp te kiezen. Voor veel onderdelen van de pensioenregeling is de huidige pensioenregeling het uitgangspunt geweest. Daarom starten wij dit hoofdstuk met een samenvatting van de kenmerken van de huidige pensioenregeling. Vervolgens geven wij een samenvatting van de kenmerken van de gewijzigde pensioenregeling. Daarna worden de verschillende onderdelen een voor een toegelicht.

5.1 Vertrekpunt: huidige pensioenregeling

Uitgangspunt voor de wijziging van de pensioenregeling is de huidige pensioenregeling zoals deze in 2023 van kracht is. In de tabel hieronder zijn de kenmerken van de huidige pensioenregeling opgenomen.

Kenmerk	Pensioenregeling zoals van toepassing tot <<datum>>										
Type overeenkomst	Uitkeringsovereenkomst										
Soort pensioenregeling	Middelloodregeling met voorwaardelijke na-indexatie; voor de jaarverslaglegging van de werkgever geassocieerd als Collective Defined Contribution-regeling (CDC-regeling)										
Toetredingsleeftijd	Geen minimumleeftijd										
Pensioengevend salaris	Het vaste loon vermeerderd met vakantietoeslag en met de werkgever overeengekomen vaste jaarlijkse uitkeringen										
Maximum pensioengevend salaris (2024)	EUR 137.800										
Franchise (2024)	EUR 17.545										
Pensioenrichtleeftijd	68 jaar										
Opbouwpercentage ouderdomspensioen	1,875% van de pensioengrondslag (pensioengevend salaris -/- franchise) van het desbetreffende jaar										
Verzekering partnerpensioen tijdens dienstverband	70% van het bereikbaar ouderdomspensioen										
Verzekering wezenpensioen tijdens dienstverband	14% van het bereikbaar ouderdomspensioen										
Eindleeftijd wezenpensioen	25 jaar										
Premievrije opbouw bij arbeidsongeschiktheid	Op basis van 6 WIA-klassen										
Arbeidsongeschiktheidspensioen	Indien het pensioengevend salaris hoger is dan het maximum uitkeringsdagloon: een aanvulling op de WIA-uitkering tot maximaal 70% (in geval van volledige arbeidsongeschiktheid) van het pensioengevend salaris										
Totale premie	28,0% van de pensioengrondslag										
Eigen bijdrage	40% van de totale premie (11,2% van de pensioengrondslag)										
Strategisch beleggingsbeleid op totaalniveau (2023)	<table border="0"> <tr> <td>Vastrentende waarden</td> <td>52,7%</td> </tr> <tr> <td>Aandelen</td> <td>35,3%</td> </tr> <tr> <td>Vastgoed</td> <td>10,0%</td> </tr> <tr> <td>Liquide middelen</td> <td>2,0%</td> </tr> <tr> <td>Renteafdekking</td> <td>dynamisch</td> </tr> </table>	Vastrentende waarden	52,7%	Aandelen	35,3%	Vastgoed	10,0%	Liquide middelen	2,0%	Renteafdekking	dynamisch
Vastrentende waarden	52,7%										
Aandelen	35,3%										
Vastgoed	10,0%										
Liquide middelen	2,0%										
Renteafdekking	dynamisch										
Flexibiliseringsmogelijkheden	Deeltijdpensionering (het ouderdomspensioen gaat gedeeltelijk in);										

Kenmerk	Pensioenregeling zoals van toepassing tot <<datum>>
	Uitruil van aanspraken op ouderdomspensioen en partnerpensioen; Vervroegen of uitstellen ten opzichte van de Pensioenrichtdatum (het ouderdomspensioen gaat eerder of later in); Hoog/laag-uitkering ouderdomspensioen of laag/hoog-uitkering

5.2 Samenvatting kenmerken gewijzigde pensioenregeling

Kenmerk	Pensioenregeling zoals van toepassing vanaf <<datum>>	Toelichting
Type contract	Flexibele premieregeling	
Toetredingsleeftijd	Geen minimumleeftijd	Gelijk aan huidige regeling.
Pensioengevend salaris	Het vaste loon vermeerderd met vakantietoeslag en met de werkgever overeengekomen vaste jaarlijkse uitkeringen	Gelijk aan huidige regeling.
Maximum pensioengevend salaris (2024)	EUR 137.800	Gelijk aan huidige regeling.
Franchise (2024)	EUR 17.545	Gelijk aan huidige regeling.
Pensioenrichtleeftijd	68 jaar	Gelijk aan huidige regeling.
Premie-inleg ten behoeve van pensioenkapitaal	Circa 26% van de pensioengrondslag	Afhankelijk van de kosten en premies voor de risicoverzekeringen
Verzekering partnerpensioen tijdens dienstverband	22% van het gemaximeerd pensioengevend salaris levenslang en vast jaarlijks bedrag van EUR 10.000 (2024) tot AOW-datum. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd	
Verzekering wezenpensioen tijdens dienstverband	8% van het gemaximeerd pensioengevend salaris	
Eindleeftijd wezenpensioen	25 jaar	Wettelijk voorgeschreven; gelijk aan huidige regeling.
Premievrije opbouw bij arbeidsongeschiktheid	Op basis van 6 WIA-klassen	Gelijk aan huidige regeling.
Arbeitsongeschiktheidspensioen	Indien het pensioengevend salaris hoger is dan het maximum uitkeringsdagloon: een aanvulling op de WIA-uitkering tot maximaal 70% (in geval van volledige arbeidsongeschiktheid) van het pensioengevend salaris	Gelijk aan huidige regeling.
Totale premie	28,0% van de pensioengrondslag	Gelijk aan huidige regeling.
Eigen bijdrage	40% van de totale premie (11,2% van de pensioengrondslag)	Gelijk aan huidige regeling.

Kenmerk	Pensioenregeling zoals van toepassing vanaf <<datum>>	Toelichting
Beleggingsbeleid	Verschillend per lifecyclebeleggingsprofiel en uitkeringscollectief	Volgt in belangrijke mate uit de risicohouding van de deelnemers.
Flexibiliseringsmogelijkheden	Deeltijdpensionering (het ouderdomspensioen gaat gedeeltelijk in); Uitruil van aanspraken op ouderdomspensioen en partnerpensioen; Vervroegen of uitstellen ten opzichte van de Pensioenrichtdatum (het ouderdomspensioen gaat eerder of later in); Hoog/laag-uitkering ouderdomspensioen of laag/hoog-uitkering	De mogelijkheden blijven gelijk met dien verstande dat de aard van de pensioenregeling wijzigt (het is een premieovereenkomst) en de pensioenuitkeringen meer afhankelijk zijn van de beleggingsresultaten.

5.3 Contractkeuze

De sociale partners van Thales hebben gekozen voor de flexibele premieregeling met een risicodelingsreserve en een collectieve uitkeringsfase. In dit hoofdstuk beschrijven wij het proces dat tot deze contractkeuze heeft geleid, waarbij de geformuleerde doelstellingen -zie hoofdstuk 4- (waaronder ook de voorrangregels) als uitgangspunt zijn genomen.

Drie varianten

Bij de keuze tussen het solidaire en het flexibele contract zijn drie varianten met elkaar vergeleken:

- Het solidaire contract;
- Een 'kaal' ingericht flexibel contract, met zo min mogelijk collectieve elementen, t.w. zonder risicodelingsreserve, zonder collectieve uitkeringskring en zonder delen van het langlevensrisico (behalve het micro-langlevensrisico in de uitkeringsfase);
- Een 'collectief' ingericht flexibel contract, met zo veel mogelijk collectieve elementen, t.w. met een risicodelingsreserve en een collectieve uitkeringskring, en delen van het langlevensrisico in de uitkeringsfase via een risicodelingsreserve.

In het flexibele contract kunnen, zoals hierboven genoemd, diverse collectieve elementen optioneel worden toegevoegd. Hierdoor kan het flexibele contract op fundamenteel verschillende manieren worden ingevuld, van volledig individueel tot meer collectief. Om met deze uiteenlopende mogelijkheden expliciet rekening te houden in de contractkeuze, wordt onderscheid gemaakt tussen de bovengenoemde 'kale' en 'collectieve' variant van het flexibele contract.

Proces

In eerste instantie hebben de werkgever en de Centrale Ondernemingsraad (COR) ieder apart een contractkeuze gemaakt. Bij de keuze is gebruik gemaakt van een wegingsmodel, waarbij eerst besloten is over de onderlinge weging van diverse criteria voor de contractkeuze, en vervolgens per criterium een score is toegekend aan de drie contractvarianten. Op deze manier zijn de werkgever en de COR beide tot een zorgvuldige en onderbouwde keuze gekomen.

Vervolgens zijn in een gezamenlijk overleg de gemaakte keuzes en overwegingen gedeeld. Geconstateerd werd dat de werkgever en de COR beide een voorkeur hadden voor de collectieve variant van het flexibele contract, op basis van enigszins verschillende overwegingen. De belangrijkste overwegingen van de COR en de werkgever worden hieronder samengevat. Voor nadere onderbouwing verwijzen wij naar bijlage 1, waar de door de werkgever en COR ingevulde wegingsmodellen zijn opgenomen.

Samenvatting overwegingen COR

- Aan het criterium 'beleggingen' uit het blanco wegingsmodel, is door de COR 'en risico's' toegevoegd. De COR heeft deze onderwerpen in samenhang beschouwd.
- Naast de belangen van huidige deelnemers zijn ook die van toekomstige medewerkers expliciet in de besluitvorming meegewogen. Naar verwachting zal individuele keuzevrijheid voor hen van extra belang zijn.
- De criteria 'beleggingen en risico's' en 'keuzevrijheid' zijn in de ogen van de COR het meest belangrijk voor de deelnemers. Aan deze criteria is daarom de hoogste wegingsfactor toegekend in het model.
- Een collectieve uitkeringskring is in de visie van de COR onderscheidend en biedt veel meerwaarde voor de deelnemers. In de kale variant van het flexibele contract is geen collectieve uitkeringskring van toepassing, in de collectieve variant wel. In het solidaire contract is een collectieve uitkeringskring ook een optie. De mogelijkheid van een collectieve uitkeringskring is meegewogen in de scores op diverse criteria, waaronder 'beleggingen en risico's' en 'solidariteit'.
- De COR wenst de leenrestrictie niet op te heffen. Dit is daarom geen argument geweest voor het solidaire contract.

Samengevat heeft de combinatie van individuele keuzevrijheid in de opbouwfase en een collectieve uitkeringskring in de uitkeringsfase ertoe geleid dat aan de collectieve variant van het flexibele contract door de COR de hoogste score is toegekend.

Het kale flexibele contract kent wel keuzevrijheid, wat een belangrijk criterium is, maar geen collectieve uitkeringsfase zoals het collectief ingericht flexibel contract wel kent. De score van dit contract is daardoor lager uitgekomen in de beoordeling door de COR.

Het solidaire contract kent wel de mogelijkheid van een collectieve uitkeringsfase, maar geen individuele keuzevrijheid in het beleggingsprofiel. Bovendien kent het solidaire contract een verplichte solidariteitsreserve en zijn complexe verdeelregels nodig voor het beschermings- en overrendement. De COR beschouwt dit contract daarom als meer complex en minder transparant dan het flexibele contract. Met name door deze factoren is de totaalscore van het solidaire contract het laagst uitgevallen van de drie varianten.

Samenvatting overwegingen werkgever

- Solidariteit en keuzevrijheid zijn de belangrijkste criteria in de weging van de werkgever.
- Beleggingen en toekomstbestendigheid zijn wel belangrijk, maar niet onderscheidend tussen de contracten. Om deze reden is aan deze criteria een gewicht van 0% toegekend.
- Enkele andere onderwerpen, met name complexiteit, transparantie en communicatie, leiden niet tot een sterk onderscheid tussen de contracten. Wellicht is het flexibele contract meer transparant dan het solidaire contract, maar hier staat tegenover dat er goede keuzebegeleiding nodig zal zijn. Daarom leiden deze criteria niet tot verschillende scores voor de contracten.
- In het flexibele contract is er sprake van een individueel pensioenvermogen en keuzevrijheid in de beleggingen, dit past naar verwachting bij jonge en toekomstige medewerkers.
- Een mate van solidariteit en ontzorgen wordt echter ook belangrijk gevonden, zeker voor gepensioneerden. Een collectieve uitkeringskring biedt de gewenste solidariteit.
- Wanneer een gepensioneerde uitzonderlijk lang blijft leven, zou in het kale flexibele contract de pensioenuitkering uiteindelijk kunnen gaan dalen. De werkgever vindt het wenselijk om dit 'micro-langlevensrisico' te delen met alle gepensioneerden. Dit is een aanvullend argument voor de collectieve uitkeringsfase.
- De collectieve uitkeringskring is de belangrijkste reden dat de scores van zowel het collectieve flexibele contract als het solidaire contract hoger zijn uitgevallen dan die van het kale flexibele contract.

Op basis van deze overwegingen heeft de collectieve variant van het flexibele contract de duidelijke voorkeur van de werkgever. De belangrijkste reden hiervoor is, net als in de overwegingen van de COR, de combinatie van individuele keuzevrijheid in de opbouwfase en een collectieve uitkeringskring in de uitkeringsfase.

Sociale partners zijn van mening dat een variabele uitkering tot betere resultaten leidt dan een vaste uitkering, omdat bij een variabele uitkering doorbelegd wordt na de pensioendatum, waardoor er ook na de pensioendatum nog rendement kan worden gemaakt om de pensioenuitkering meer waardevast te houden. In de collectieve uitkeringsfase wordt daarom een variabele uitkering aangeboden, waarbij na de pensioendatum deels in aandelen wordt belegd en de risico's worden onderling gedeeld, waardoor naar verwachting hogere pensioenuitkeringen worden verkregen, zonder dat hier veel meer risico voor hoeft te worden genomen.

Samenvatting overwegingen VVSPTN

De contractkeuze wordt door de sociale partners gemaakt. Voor de invulling van het hoorrecht is parallel aan dit keuzetraject ook binnen de VVSPTN onderzocht waar de gepensioneerden voor kiezen, opdat in de klankbordgroep met een zo goed mogelijk afgestemd voorkeursmodel kan worden gewerkt. Het wegingsmodel is dan ook ingevuld door de gepensioneerdenvereniging VVSPTN, en dit leidde eveneens tot een duidelijke voorkeur voor het collectief ingerichte flexibele contract boven de andere varianten. De samenvatting van de overwegingen en de keuze van de VVSPTN is als volgt:

- De flexibele regeling met een collectieve uitkeringsfase sluit het beste aan op de huidige pensioenregeling.
- In het solidaire contract wordt het rendement ongelijk over de deelnemers verdeeld zonder dat de deelnemers daar zelf een keuze in kunnen maken. In de flexibele regeling kunnen deelnemers in de opbouwfase zelf een keuze maken voor een risicoprofiel en het daarbij behorende rendement. In de uitkeringsfase is er wegens de risicodelingsreserve geen keuzevrijheid, maar wordt het rendement gelijk verdeeld over alle gepensioneerden.
- In de flexibele regeling is er een duidelijke scheiding tussen het vermogen van de actieve deelnemers (inclusief de slapers) in de opbouwfase en de gepensioneerde deelnemers in de uitkeringsfase.
- De flexibele regeling is voor een klein fonds als SPTN waarschijnlijk veel eenvoudiger in de uitvoering.

Conclusie

Op basis van deze afwegingen hebben sociale partners gekozen voor de collectieve variant van het flexibele contract. Er is zeer breed draagvlak voor deze variant van het flexibele contract.

5.4 Premie-inleg voor opbouw van pensioenkapitaal

Om de dispensatie van PME te behouden, dient de premie-inleg voor de opbouw van pensioenkapitaal in de pensioenregeling van Thales tenminste gelijk te zijn aan die in de pensioenregeling van PME. Sociale partners zijn hierbij dus afhankelijk van de keuzes die door sociale partners bij PME worden gemaakt en die op het moment van schrijven nog niet bekend zijn.

Voor wat betreft de kosten zal nog moeten worden geanalyseerd of het beoogde kostenpercentage nog toereikend is, gezien de extra kosten die gemaakt moeten worden in verband met de transitie en de inrichting van de nieuwe pensioenregeling.

Onder voorbehoud van bovenstaande punten is de beoogde premie als volgt, uitgedrukt in percentages van de pensioengrondslagsom:

Spaarpremie ouderdomspensioen:	26% ³
Risicopremie nabestaandenpensioen en PVI*:	1,90% (1,65% NP + 0,25% PVI)
Kosten	0,1%

³ Deze premie is exclusief de premie voor het arbeidsongeschiktheidspensioen

*PVI = premievrijstelling bij invaliditeit

Sociale partners hebben ervoor gekozen om geen vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw aan te bieden na uitdiensttreding. Dit was in de huidige pensioenregeling ook niet het geval.

5.5 Partner- en wezenpensioenen

Om de dispensatie van PME te behouden, dient het partner- en wezenpensioen in de pensioenregeling van Thales tenminste gelijkwaardig te zijn aan het partner- en wezenpensioen in de pensioenregeling van PME. Ook voor dit onderwerp zijn sociale partners daarom afhankelijk van keuzes die gemaakt zullen worden bij PME, die op het moment van schrijven nog niet bekend zijn. De in dit hoofdstuk beschreven keuzes zijn daarom onder voorbehoud van de keuzes die gemaakt zullen worden bij PME.

5.5.1 Partnerpensioenen

Partnerpensioenen bij overlijden vóór de pensioendatum

In de huidige pensioenregeling (vóór de transitie) bestaat het partnerpensioen uit de volgende onderdelen:

- 50% van het opgebouwde ouderdompensioen (opbouwbasis) +
- 20% van het opgebouwde ouderdompensioen (risicobasis) +
- 70% van het nog op te bouwen ouderdompensioen tot de AOW-datum (risicobasis).

In het nieuwe stelsel is alleen nog partnerpensioen op risicobasis van toepassing. Dit partnerpensioen is gemaximeerd op 50% van het salaris. Het is eventueel wel mogelijk om aanvullend een tijdelijk partnerpensioen op risicobasis aan te bieden aan de deelnemers. Het reeds opgebouwde partnerpensioen blijft in tact.

De huidige kosten voor de risicodekking voor partnerpensioenen bedragen circa EUR 750.000. Dit kan beschouwd worden als een budget voor de toekomstige overlijdensdekking bij overlijden vóór de pensioenleeftijd.

In het nieuwe stelsel wordt slechts gespaard voor partnerpensioen bij overlijden ná de pensioendatum. In de huidige regeling wordt ook gespaard voor partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioenleeftijd. Dit deel van de premie is circa EUR 700.000. Ook dit bedrag kan beschouwd worden als budget voor de toekomstige overlijdensdekking bij overlijden vóór de pensioenleeftijd. Het totale budget voor overlijdensdekking vóór de pensioenleeftijd is dan circa EUR 1.450.000, zijnde circa 1,2% van de pensioengrondslagsom.

Uit de berekeningen blijkt dat de te verwachten kosten voor de onderstaande partnerpensioen-dekking ook ongeveer 1,2% van de pensioengrondslagsom zijn:

- 22% van het salaris (levenslang PP) + EUR 5.000 (tijdelijk PP), op risicobasis

Voor de bovenstaande variant bleek uit berekeningen dat met name jonge deelnemers met een hoog salaris erop achteruitgaan voor de risicodekking van het partnerpensioen. De maximale achteruitgang voor deze variant was 29%.

Daarom is besloten om de volgende aanvullende varianten door te rekenen:

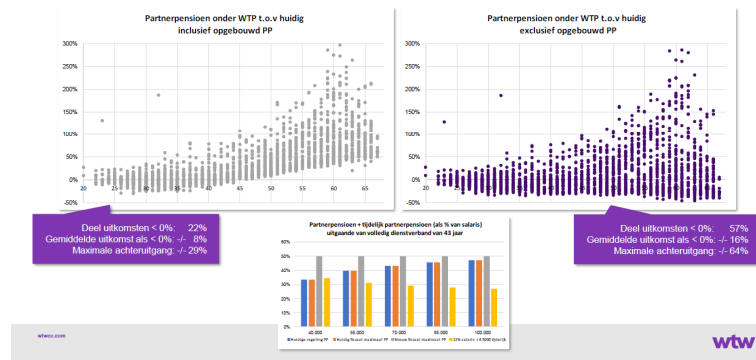
- 22% van het salaris (levenslang PP) + EUR 10.000 (tijdelijk PP), op risicobasis
- 22% van het salaris (levenslang PP) + EUR 15.000 (tijdelijk PP), op risicobasis
- 30% van het salaris (levenslang PP) + EUR 5.000 (tijdelijk PP), op risicobasis

Voor deze drie aanvullende varianten is ook op deelnemersniveau berekend wat de vooruitgang danwel achteruitgang was per deelnemer. Hieronder is voor deze drie varianten de maximale achteruitgang opgenomen:

22% salaris (levenslang PP) + EUR 10.000 tijdelijk PP:	13%
22% salaris (levenslang PP) + EUR 15.000 tijdelijk PP:	0,4%
30% salaris (levenslang PP) + EUR 5.000 tijdelijk PP:	10%

Overige varianten dekking partnerpensioen partnerpensioen

Dekking 22% van het salaris + € 5.000 tijdelijk – kosten: 1,16% pensioengrondslagsom



Voor de drie bovenstaande varianten geldt dat het gros van deelnemers een vooruitgang heeft m.b.t. de risicodekking van het partnerpensioen.

De kosten voor de verschillende varianten zijn in onderstaande tabel opgenomen.

	Risicokoopsom	Als % van de pensioengrondslagsom
22% salaris + EUR 5.000 tijdelijk PP	EUR 1.445.000	1,16%
22% salaris + EUR 10.000 tijdelijk PP	EUR 1.605.000	1,29%
22% salaris + EUR 15.000 tijdelijk PP	EUR 1.767.000	1,42%
30% salaris + EUR 5.000 tijdelijk PP	EUR 1.915.000	1,53%

In het onderstaande overzicht is het partnerpensioen in de huidige regeling vergeleken met de variant voor het partnerpensioen in de nieuwe regeling, zijnde 22% van het salaris + EUR 10.000 tijdelijk partnerpensioen. Uit het overzicht blijkt dat alle maatnemen erop vooruitgaan ten opzichte van de huidige regeling.

Deelnemer	Leeftijd	Pensioengevend salaris	Opgebouwd partnerpensioen huidige regeling	Totaal partnerpensioen huidige regeling	Partnerpensioen nieuwe regeling levenslang + tijdelijk	Partnerpensioen nieuwe regeling levenslang + tijdelijk + huidig opgebouwd	Partnerpensioen nieuw + huidig opgebouwd uitgedrukt in huidig
1	20	33.842	0	11.038	17.445	17.445	158%
2	25	37.363	0	11.875	18.220	18.220	153%
3	25	43.000	0	15.056	19.460	19.460	129%
4	35	60.000	1.250	20.668	23.200	24.450	118%
5	45	78.500	3.750	24.020	27.270	31.020	129%
6	55	90.000	8.750	24.821	29.800	38.550	155%
7	65	80.500	18.250	28.077	27.710	45.960	164%
4a	35	60.000	3.550	23.888	23.200	26.750	112%
5a	45	78.500	9.550	32.140	27.270	36.820	115%
6a	55	90.000	18.250	38.121	29.800	48.050	126%
7a	65	80.500	21.750	32.977	27.710	49.460	150%

Op basis van bovenstaande hebben sociale partners ervoor gekozen om het partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum gelijk te stellen aan:

- Een levenslang partnerpensioen van 22% van het laatstverdiende salaris, plus
- Een tijdelijk partnerpensioen van EUR 10.000, dat wordt uitgekeerd totdat de uitkeringsgerechtigde partner de AOW-leeftijd heeft bereikt.

Bovenstaande partnerpensioenen worden op risicobasis verzekerd.

Samenvatting overwegingen van sociale partners

Zowel de werkgever als de COR willen een goed partnerpensioen aanbieden. Het is daarom logisch om de tijdelijke dekking op te hogen naar EUR 10.000,--. De kosten hiervoor zijn relatief beperkt. Met deze oplossing pakken de uitkomsten grosso modo goed uit voor de deelnemers. Het bedrag van EUR 10.000,-- zal jaarlijks geïndexeerd worden, met hetzelfde percentage als de franchise.

Voor de deelnemers die er toch op achteruitgaan ten opzichte van het partnerpensioen op risicobasis in de huidige regeling, hebben sociale partners besloten de vrijwillige Anw-hiaatverzekering via de werkgever te continueren.

De deelnemer kan zelf de hoogte van de vrijwillige Anw-hiaatverzekering kiezen (fiscaal gemaximeerd). De maximale Anw-hiaatuitkering is circa 9.000, zijnde het fiscaal maximum (circa EUR 19.000) minus EUR 10.000 (het tijdelijk PP).

Het is niet mogelijk om een beperkte groep te compenseren, omdat dat zou leiden tot ongeoorloofd leeftijdsonderscheid. Daarom is voor deze oplossing gekozen, waarvan alle deelnemers gebruik kunnen maken.

De financiering van de vrijwillige Anw-hiaatverzekering loopt dan net als nu via het salaris.

De verplichte voortzetting na uitdiensttreding van de risicodekking voor partnerpensioen is door sociale partners gelijk gesteld aan het wettelijk minimum van 3 maanden.

De vrijwillige voortzetting na uitdiensttreding van de risicodekking voor partnerpensioen wordt in de nieuwe regeling gelijk gesteld aan het wettelijk minimum van 15 jaar.

Voor de vrijwillige voortzetting wordt een kostendekkende premie geheven ten laste van het opgebouwde vermogen van de deelnemer. De vrijwillige voortzetting mag er niet toe leiden dat de pensioenuitkering die op basis van het resterende opgebouwde vermogen kan worden aangekocht lager wordt dan de wettelijke afkoopgrens. Vrijwillige voortzetting wordt daarom beëindigd als het opgebouwde vermogen gelijk is aan, of kleiner is dan, de afkoopgrens.

Sociale partners hebben er voor gekozen dat de genoemde partnerpensioenen (op risicobasis) variabele pensioenuitkeringen betreffen. De uitkeringen aan de nabestaanden worden ondergebracht in het uitkeringscollectief.

Er is gekozen voor een variabele pensioenuitkering omdat dit de volgende voordelen heeft:

- Er is meer kans op koopkrachtbehoud voor de uitkeringsgerechtigden, aangezien stijging van de uitkeringen mogelijk is;
- Qua administratie is het eenvoudiger als alle pensioenen een variabele uitkering hebben.

Partnerpensioen bij overlijden na de pensioendatum

Op de pensioendatum maakt de deelnemer de keuze op welke wijze hij of zij het opgebouwde persoonlijke pensioenkapitaal omzet in een levenslang ouderdomspensioen met (eventueel) een bijbehorend partnerpensioen. Op het moment dat de gepensioneerde deelnemer overlijdt, zal dit partnerpensioen ingaan en worden uitgekeerd aan de partner van de overleden gepensioneerde deelnemer totdat de partner overlijdt.

5.5.2 Wezenpensioen

In de huidige regeling bestaat het wezenpensioen uit de volgende onderdelen:

- 14% van het opgebouwde ouderdomspensioen (opbouwbasis) +
- 14% van het nog op te bouwen ouderdomspensioen tot de AOW-datum (risicobasis).

Voor een deelnemer met een volledig dienstverband komt dit neer op 14% van het inkomen boven de franchise.

Voor een volle wees wordt het wezenpensioen verdubbeld.

In het nieuwe stelsel is alleen wezenpensioen op risicobasis van toepassing. Dit wezenpensioen is gemaximeerd op 20% van het salaris (voor een volle wees is dit 40% van het salaris). Verder geldt in het nieuwe stelsel een vaste eindleeftijd van 25 jaar voor de uitkeringsfase van het wezenpensioen.

Voor een zevental maatmensen is het huidige niveau van het wezenpensioen vergeleken met 4 varianten voor het wezenpensioen in de nieuwe regeling. Hieronder zijn de resultaten van die vergelijking opgenomen.

Deelnemer	Leeftijd	Pensioengevend salaris	Pensioengrondslag huidige regeling	Opgebouwd wezenpensioen huidige regeling	Risico wezenpensioen huidige regeling	Totaal wezenpensioen huidige regeling	Wezenpensioen nieuw 2% salaris + huidige opgebouwd	Wezenpensioen nieuw 4% salaris + huidige opgebouwd	Wezenpensioen nieuw 6% salaris + huidige opgebouwd	Wezenpensioen nieuw 8% salaris + huidige opgebouwd
1	20	33.842	17.520	0	2.208	2.208	677	1.354	2.031	2.707
2	25	37.363	21.041	0	2.375	2.375	747	1.495	2.242	2.989
3	25	43.000	26.678	0	3.011	3.011	860	1.720	2.580	3.440
4	35	60.000	43.678	350	3.784	4.134	1.550	2.750	3.950	5.150
5	45	78.500	62.178	1.050	3.754	4.804	2.620	4.190	5.760	7.330
6	55	90.000	73.678	2.450	2.514	4.964	4.250	6.050	7.850	9.650
7	65	80.500	64.178	5.110	505	5.615	6.720	8.330	9.940	11.550

Deelnemer	Leeftijd	Totaal wezenpensioen huidige regeling	Wezenpensioen nieuw 2% salaris + huidig opgebouwd	Wezenpensioen nieuw 2% salaris + huidig opgebouwd uitgedrukt in huidig	Wezenpensioen nieuw 4% salaris + huidig opgebouwd	Wezenpensioen nieuw 4% salaris + huidig opgebouwd uitgedrukt in huidig	Wezenpensioen nieuw 6% salaris + huidig opgebouwd	Wezenpensioen nieuw 6% salaris + huidig opgebouwd uitgedrukt in huidig	Wezenpensioen nieuw 8% salaris + huidig opgebouwd	Wezenpensioen nieuw 8% salaris + huidig opgebouwd uitgedrukt in huidig
1	20	2.208	677	31%	1.354	61%	2.031	92%	2.707	123%
2	25	2.375	747	31%	1.495	63%	2.242	94%	2.989	126%
3	25	3.011	860	29%	1.720	57%	2.580	86%	3.440	114%
4	35	4.134	1.550	37%	2.750	67%	3.950	96%	5.150	125%
5	45	4.804	2.620	55%	4.190	87%	5.760	120%	7.330	153%
6	55	4.964	4.250	86%	6.050	122%	7.850	158%	9.650	194%
7	65	5.615	6.720	120%	8.330	148%	9.940	177%	11.550	206%

Uit de bovenstaande tabel blijkt dat voor alle maatmensen het wezenpensioen in de nieuwe regeling hoger is dan in de huidige regeling wanneer het wezenpensioen in de nieuwe regeling gelijk is aan 8% van het salaris.

Op basis van de bovenstaande resultaten hebben de sociale partners besloten om het wezenpensioen (bij overlijden vóór de pensioendatum) gelijk te stellen aan 8% van het pensioengevend salaris.

Sociale partners hebben ervoor gekozen dat het wezenpensioen een variabele pensioenuitkering betreft.

Er is gekozen voor een variabele pensioenuitkering omdat dit de volgende voordelen heeft:

- Er is meer kans op koopkrachtbehoud voor de uitkeringsgerechtigden, aangezien stijging van de uitkeringen mogelijk is;
- Qua administratie is het eenvoudiger als alle pensioenen een variabele uitkering hebben.

De verplichte voortzetting na uitdiensttreding van de risicodekking voor wezenpensioen wordt gelijkgesteld aan het wettelijk minimum van 3 maanden.

De vrijwillige voortzetting na uitdiensttreding van de risicodekking voor wezenpensioen wordt in de nieuwe regeling gelijkgesteld aan het wettelijk minimum van 15 jaar.

Voor de vrijwillige voortzetting wordt een kostendekkende premie geheven ten laste van het opgebouwde vermogen van de deelnemer. De vrijwillige voortzetting mag er niet toe leiden dat de pensioenuitkering die op basis van het resterende opgebouwde vermogen kan worden aangekocht lager wordt dan de wettelijke afkoopgrens. Vrijwillige voortzetting wordt daarom beëindigd als het opgebouwde vermogen gelijk is aan, of kleiner is dan, de afkoopgrens.

6. Opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten

De sociale partners van Thales hebben gekozen om de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten in te varen in de nieuwe regeling. In dit hoofdstuk lichten wij de overwegingen toe die tot deze beslissing hebben geleid.

6.1 Overwegingen

Evenwichtigheid

Invaren heeft de voorkeur van sociale partners omdat de voordelen van het nieuwe pensioenstelsel zo ook van toepassing worden 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). Daardoor is het te verwachten pensioen in het nieuwe pensioenstelsel hoger dan in het huidige stelsel.

Invaren is ook de standaardoptie vanuit de wetgever. De sociale partners wensen niet af te wijken van deze standaard. Afwijken is ook alleen mogelijk bij onevenredig nadeel, en daarom zijn berekeningen uitgevoerd om na te gaan of er groepen zijn voor wie er een onevenredig nadeel optreedt. Uit geen van de berekende maatstaven blijkt zo'n nadeel.

- Uit een berekening van de verwachte pensioenuitkomsten volgens de uniforme rekenmethodiek (URM) ondervinden vrijwel alle (actieve en inactieve) deelnemers voordeel van invaren.
- Uit een berekening van het netto profijt volgt dat het maximale nadeel slechts 6% is en dat bepaalde groepen juist voordeel ondervinden. Ook op totaalniveau lijkt er op basis van de eerste doorrekeningen een voordeel te zijn. De mate van voor- en nadeel is wel afhankelijk van de dekkinggraad op het moment van invaren. Het nadeel voor de actieve populatie wordt niet gezien als een reden om niet in te varen, omdat de oorzaak duidelijk de afschaffing van de doorsneepremie is, en zonder invaren dit effect juist negatiever zou zijn (geen compenserende werking van invaren).

Verder kent Thales ook geen potentieel nadeel veroorzakende kenmerken in de huidige regeling, zoals onvoorwaardelijke indexatie of een bijstortverplichting.

Compensatie

Invaren heeft potentieel meer draagvlak bij zowel de werkgever als de deelnemers dan niet invaren. In het geval van de werkgever zal invaren waarschijnlijk minder compensatie vereisen dan niet invaren, afhankelijk van de dekkinggraad. Eventuele buffers kunnen ingezet worden om de nadelige gevolgen van de afschaffing van de doorsneepremie te financieren. Voor de deelnemer is het verdelen van eventuele buffers (afhankelijk van de dekkinggraad) een aantrekkelijk vooruitzicht behorend bij invaren.

In het geval van een (zeer) lage dekkinggraad zullen nadelen voor bepaalde leeftijdsgroepen mogelijk niet of slechts gedeeltelijk gecompenseerd kunnen worden. Dit maakt de overweging tussen wel en niet invaren een kwestie die afhankelijk is van de dekkinggraad.

Overig

Het bestaan van één financieel geheel heeft qua uitvoerbaarheid duidelijk de voorkeur. Gezien de grootte/omvang van het Thales pensioenfonds is het moeilijk te rechtvaardigen om twee regelingen (namelijk de oude regeling onder het FTK en de nieuwe regeling) naast elkaar uit te voeren, met de bijbehorende aparte administraties en rapportagevereisten.

De opgebouwde pensioenen zullen na invaren meer mee gaan bewegen met de economische ontwikkelingen. Dat is inherent aan het nieuwe pensioencontract. Gepensioneerden gaan dat direct ervaren en krijgen een groter risico dat hun pensioenen op enig moment dalen. Om dit risico te beperken, is zoals gezegd besloten een risicodelingsreserve in te richten om dalingen van de uitkeringen zo veel mogelijk op te vangen.

6.2 Besluit

Met bovenstaande in gedachten zijn de sociale partners van Thales tot het volgende besluit gekomen.

De sociale partners van Thales Nederland staan in beginsel positief tegenover invaren. In hoofdstuk 10 is uitgewerkt hoe invaren uitpakt onder verschillende omstandigheden, o.a. in geval van een lage dekkingsgraad. Uit deze berekeningen blijkt dat invaren niet tot onevenwichtige behandeling leidt voor bepaalde deelnemersgroepen. Sterker nog; invaren leidt tot voordelen bij met name hoge dekkingsgraden, doordat de aanwezige buffer wordt verdeeld. Mede gezien het feit dat invaren de standaard is vanuit de wetgever, kunnen sociale partners de intentie bekrachtigen in een formeel invaarverzoek aan SPTN.

7. Compensatie en financiering

Het nieuwe pensioenstelsel heeft impact op de hoogte van de pensioenuitkeringen. Dit komt onder andere door de afschaffing van de doorsneesystematiek. Hierdoor stopt de subsidiëring van de jongere naar de oudere actieve deelnemers. In het nieuwe pensioenstelsel krijgt iedere deelnemer dezelfde pensioenpremie, in plaats van dezelfde pensioenopbouw. Hierdoor zullen jongeren meer pensioen opbouwen en ouderen juist minder. Dit heeft vooral een negatieve impact op de te verwachten pensioenuitkering van de 40-plussers. Om deze groep deelnemers, die als jongeren zelf wel hebben bijgedragen aan de pensioenopbouw van de oudere collega's en daar door de WTP niet zelf van kunnen "profiteren", te compenseren voor de daardoor te verwachten achteruitgang in pensioen, is er een compensatieregeling opgesteld.

Volgens de wettelijke regeling kan de compensatie zowel uit het pensioenvermogen als uit een tijdelijk verhoogde premie betaald worden. Volgens wettelijk voorschrift is de compensatieregeling alleen bedoeld als compensatie voor het afschaffen van de doorsneepremie. Andere wijzigingen in de pensioenregeling worden niet gecompenseerd.

Sociale partners hebben een compensatieregeling opgesteld. Hieronder zijn de uitgangspunten voor deze compensatieregeling opgenomen.

- a. De compensatieregeling vindt plaats binnen de pensioensfeer
 Het uitgangspunt in de WTP is dat de compensatie in de pensioensfeer plaatsvindt. Het is echter ook toegestaan om de compensatie in een andere arbeidsvoorwaarde vorm te geven, bijvoorbeeld in de vorm van extra salaris. Er is voor gekozen om de compensatie binnen de pensioensfeer te laten plaatsvinden.
 Gezien de goede financiële positie van het pensioenfonds wordt een deel van het vermogen van het pensioenfonds ingezet voor de compensatie. Indien de dekkingsgraad van het pensioenfonds wijzigt, heeft dit mogelijk impact op de hoogte van de compensatie. Er is een matrix opgesteld (zie Hoofdstuk 4) waarin is opgenomen hoe de verdeling van het vermogen en de compensatie veranderen als de dekkingsgraad wijzigt.
- b. Compensatieregeling wordt gefinancierd vanuit aanwezig vermogen pensioenfonds
 De compensatieregeling zal worden gefinancierd vanuit het aanwezige vermogen van het pensioenfonds (naast de vorming van de risicodelingsreserve (hierna: RDR)). Hierbij wordt de voorwaarde gehanteerd dat de dekkingsgraad van het pensioenfonds voldoende hoog moet zijn om de compensatieregeling te financieren.
 Op basis van de presentatie van WTW d.d. 16 november 2023 zijn de totale verwachte compensatiekosten gelijk aan 3,1% van de technische voorziening van het pensioenfonds (gebaseerd op de technische voorziening per 30 juni 2023 en de Q3-2023 DNB-set). Het definitieve bedrag dat voor de compensatie beschikbaar is zal afhangen van de rentestand en de dekkingsgraad op de transitiedatum.
- c. De compensatie is gebaseerd op de vervangingsratio's
 De vervangingsratio is de verhouding tussen de pensioenuitkering en de pensioengrondslag. Bij de berekening van de compensatieregeling wordt de vervangingsratio per geboortjaar vastgesteld in de oude situatie (op basis van huidige pensioenregeling) en in de nieuwe situatie (op basis van de nieuwe pensioenregeling). Er wordt gestreefd naar een dusdanige compensatie per geboortjaar dat de vervangingsratio in de nieuwe situatie in de mediaan minimaal gelijk is aan de vervangingsratio in de oude situatie. De mediaan is de middelste uitkomst en geeft een beeld van de te verwachten vervangingsratio. De berekeningen van de vervangingsratio vinden plaats o.b.v. de P-set.
 Er zal een tabel worden opgesteld waarin per geboortjaar een compensatiepercentage is opgenomen. De deelnemers ontvangen dan het compensatiepercentage dat bij hun geboortjaar hoort, maal de pensioengrondslag, die voor de betreffende deelnemer geldt.
- d. De compensatie wordt eenmalig toegekend op het invaarmoment
 Deelnemers krijgen dan op het invaarmoment het eurobedrag (uitgedrukt als percentage van de pensioengrondslag), waarmee de te verwachten achteruitgang van de vervangingsratio onder de afgesproken aannames wordt gecompenseerd. De compensatie wordt toegevoegd aan het individuele pensioenvermogen.
 Er wordt dus geen depot opgezet, maar de compensatie wordt in één keer toegekend. Dit is administratief het meest eenvoudig en op deze manier krijgt alleen de deelnemerspopulatie die op

het moment van toekenning aanwezig is de compensatie. Nieuwe deelnemers die na de transitiedatum in dienst komen ontvangen dus geen compensatie. Verder zien we tot op heden in de markt dat de eenmalige toekenning van de compensatie het meest gangbaar is.

- e. Actuariële aannames bij berekening compensatiebedragen
 - De berekeningen vinden plaats op basis van de P-set van DNB
 - Er wordt geen rekening gehouden met vertrekken
 - Arbeidsongeschikte deelnemers met premievrije opbouw worden meegenomen in de berekeningen
- f. De berekeningen vinden plaats op basis van de P-set die zo kort mogelijk voor het transitiemoment ligt

De P-set is voorgeschreven door de toezichthouder DNB. Daarom stellen wij voor om daarop aan te sluiten om discussies in het kader van objectiviteit te voorkomen. Wij merken hierbij op dat de economische omstandigheden per kwartaal sterk kunnen wijzigen, hetgeen een grote impact heeft op de P-set en daarmee op de hoogte van de compensatiebedragen.

Er is besloten om de compensatie te baseren op een P-set die zo dicht mogelijk bij het transitiemoment ligt, om daarmee een zo consistent mogelijk beeld te hebben van de transitie-effecten en compensatie. Om een beeld te krijgen van de impact van de te hanteren P-set op de compensatie zullen er in eerder stadium compensatieberekeningen worden verricht op basis van eerdere P-sets en zal er beoordeeld worden of er sprake is van materiële impact. Dit zal ook gevoel geven voor hoe de berekende compensatiebedragen zich ontwikkelen in de tijd.
- g. Er wordt een gevoeligheidsmatrix opgesteld

Er komt een matrix met dekkingsgraden en o.b.v. verschillende rentestanden⁴ (+ en -/ 1%, 2% rente) en op basis hiervan wordt per situatie bepaald wat de compensatie wordt. Er zal geïnterpoleerd worden bij tussenstanden van rente of dekkingsgraad.

Indien er weinig impact (van de verschillende P-sets) is door de tijd dan is de matrix bepalend. Zo niet, dan wordt er herrekend op moment van transitie.
- h. De compensatie is gebaseerd op de mediaan-uitkomst van de berekeningsresultaten

De P-set bevat zogenaamde stochastische scenario's op basis waarvan een kansverdeling wordt vastgesteld van de benodigde compensatie per deelnemer. Van alle berekende benodigde compensaties per deelnemer wordt de uiteindelijke compensatie per deelnemer vastgesteld op basis van de mediaan-uitkomst van alle doorgerekende scenario's. De mediaan-uitkomst betreft de middelste uitkomst van alle scenario's.
- i. Compensatie alleen gebaseerd op toekomstige pensioenopbouw

Bij vaststelling van de compensatiebedragen wordt in de vergelijking van de nieuwe en huidige pensioenregeling alleen rekening gehouden met de toekomstige pensioenopbouw (en dus niet met de reeds opgebouwde pensioenaanspraken). Een belangrijke reden om alleen rekening te houden met toekomstige pensioenopbouw is om geen onderscheid te maken tussen deelnemers die veel of weinig pensioen hebben opgebouwd.
- j. Compensatie wordt vastgesteld per geboortejaar

De deelnemers worden per geboortejaar ingedeeld. Vervolgens wordt per geboortejaar de compensatie vastgesteld op basis van de uitgangspunten genoemd onder d. en e.

De compensatie wordt uitgedrukt als een percentage van de huidige pensioengrondslag. Er vindt geen verdere differentiatie plaats.
- k. Evenwichtigheid

Compensatie is één van de doelen bij de transitie. Aanwezig vermogen wordt ook ingezet voor de vorming van de risicodelingsreserve en de vorming van persoonlijke pensioenvermogens. Daarnaast wordt een reservering getroffen voor een MVEV-reserve en voor een voorziening voor operationele risico's. E.e.a. moet in samenhang worden gezien.

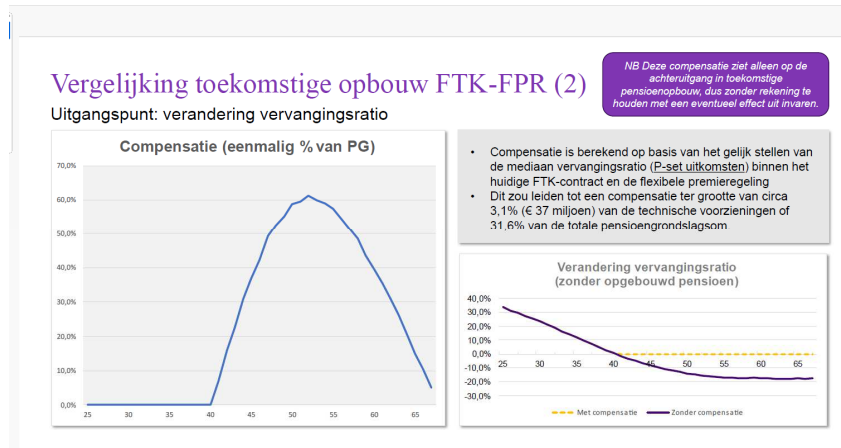
Uitgangspunt is dat er gelijke bedragen worden gereserveerd voor de compensatie en de initiële vulling van de risicodelingsreserve. Dit betekent dat hetzelfde percentage van het vermogen wordt aangewend voor de compensatie en voor de initiële vulling van de risicodelingsreserve. Hiervoor is gekozen om de actieve en gepensioneerde deelnemers gelijk te behandelen.

Indien de invaardekkingsgraad onder de 105% ligt, dan gaan sociale partners in gesprek met het pensioenfonds om tot een oplossing te komen inzake de compensatie en de voorrangregels. Bij een invaardekkingsgraad vanaf 105%, maar lager dan 109,2% dan zal compensatie in beginsel naar rato worden toegekend.

⁴ Met verschillende rentestanden wordt verwezen naar de verschillende P-sets zoals gepubliceerd door DNB met gevoeligheden voor de rente van + en -/ respectievelijk 1% en 2%.

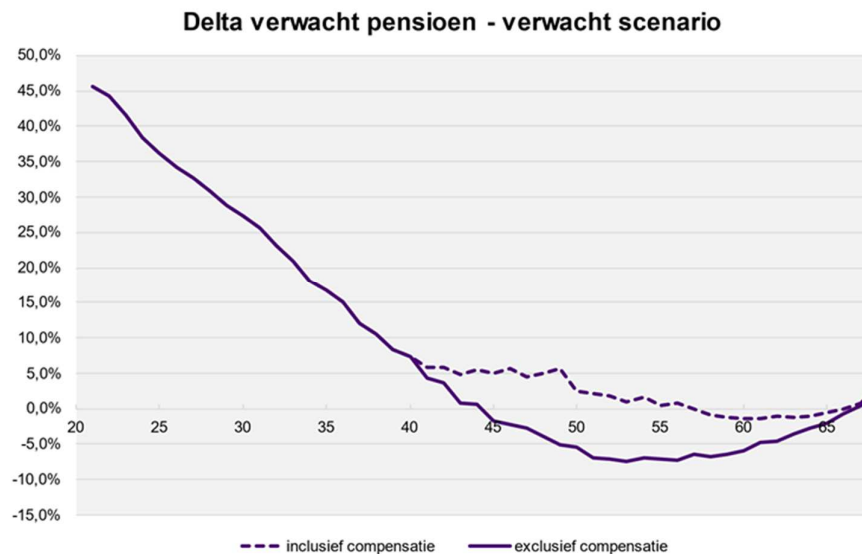
Bij een dekkingsgraad lager dan 110% gaan sociale partners en het pensioenfonds al met elkaar in overleg (bij een dekkingsgraad van 109,2% zouden de reserves in het nieuwe Wtp-contract gevuld kunnen worden, zekerheidshalve wordt vanaf 110% al gemonitord).

Het pensioenfonds heeft onderzocht of de huidige dekkingsgraad beschermd kan worden. In ieder geval is het de bedoeling om de rentehedge op te hogen naar 80% en zodoende de dekkingsgraad te beschermen tegen een rentedaling. Daarnaast gaat het fonds het transitie-FTK hanteren, wat betekent dat er op transitiemoment in ieder geval sprake is van de benodigde invaardekkingsgraad van 105%.



Op basis van een eerste doorrekening blijkt dat de kosten voor compensatie 3,1% van de voorziening pensioenverplichtingen bedragen.

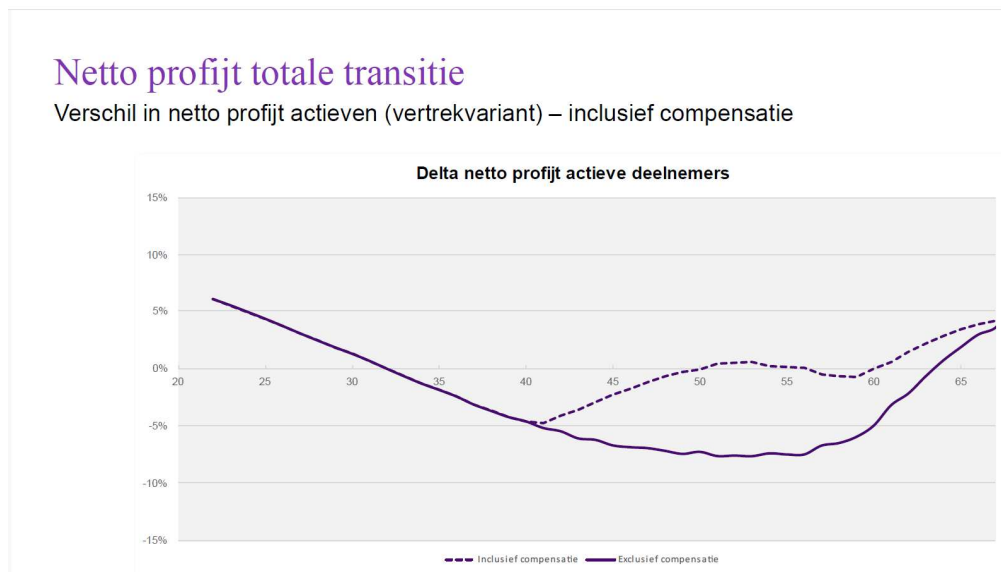
Onderstaande grafiek geeft het effect weer van de compensatieregeling op de pensioenverwachting, zoals berekend door WTW.



Te zien is dat voor de deelnemers waar de pensioenverwachting negatief uitkwam t.o.v. de huidige situatie, de compensatieregeling voor een verbetering zorgt. Enkel de groep 57- tot 68-jarigen hebben nog een lichte achteruitgang. Deze is echter zeer beperkt.

Bij punt b. is vermeld dat de compensatie is gebaseerd op de vervangingsratio. Doordat de compensatie op een andere maatstaf is gebaseerd dan de pensioenuitkomst, geldt niet per definitie dat er geen deelnemers qua pensioenuitkomst op achteruit kunnen gaan door de overgang naar de nieuwe pensioenregeling.

In onderstaande grafiek is het effect weergegeven van de compensatieregeling op het netto profijt.



Het netto profijt is berekend omdat de wetgever vereist dat hiernaar gekeken wordt. Voor de beoordeling van de impact van de compensatieregeling vinden we de pensioenverwachting de belangrijkste indicator. Als we kijken naar het netto profijt dan zien we dat het dal omhoog gaat en het netto profijt verbetert voor de groep waar het om gaat (namelijk de 40-plussers).

Op basis van de berekeningsresultaten concluderen sociale partners dat de compensatieregeling de beoogde doelen bereikt.

Aandachtspunten

- Het fonds heeft besloten om de rente voor de premie per 1-1-2024 opnieuw vast te stellen. Dit betekent dat de opbouw niet wordt verlaagd in 2024, terwijl dit in de berekeningen op basis van de economische scenario'sets van DNB doorgaans wel het geval is, door een sterke rentedaling in de scenario'sets in het eerste jaar. Hiermee zal rekening moeten worden gehouden bij de beoordeling van de evenwichtigheid van de totale overgang.
- De projectgroep geeft als suggestie mee een transitiebuffer aan te houden i.v.m. de mogelijke afwijking van de feitelijke positie per 1-1-2026 van de geschatte positie per die datum, zolang het jaarwerk over 2025 nog niet is afgerond. Deze buffer dient om deze eventuele afwijkingen op te lossen zonder dat deze leiden tot een (mogelijk negatieve) bijstelling van de persoonlijke pensioenvermogens. Een voordeel van een aparte buffer voor deze effecten kan zijn dat de operationele reserve, die bedoeld is voor reguliere effecten, dan niet belast wordt met de eenmalige effecten van de transitie. Nader onderzocht moet worden of dit ook meegenomen kan worden in de operationele reserve.
- De premie is momenteel kostendekkend. Mocht dit echter rond het transitiemoment niet het geval zijn, dan zij opgemerkt dat de compensatieregeling niet bedoeld is om te compenseren voor een premietekort.
- Voor wat betreft de verdeling van het vermogen is de intentie om gelijke percentages van het vermogen voor compensatie en voor de risicodelingsreserve te bestemmen. Voor onderbouwing verwijzen wij naar het hoofdstuk 'Doelstellingen en voorrangregels'.

8. Initiële invulling risicodelingsreserve en doelen van deze reserve

Sociale partners wensen een risicodelingsreserve ten behoeve van de gepensioneerden, in lijn met de keuze voor een flexibel contract met solidaire elementen.

De voornaamste reden voor het invoeren van een reserve is het stabiliseren van de uitkeringen van de gepensioneerden. Doelstelling van de reserve is het minimaliseren van een verlaging van de nominale uitkering op jaarbasis. Dat wil zeggen, sociale partners hebben de (nominale) Ortec-variant van de risicodelingsreserve voor ogen. Het maakt hierbij niet uit wat de oorzaak van een daling van de uitkering is. Dat kan zowel ten gevolge van een economische schok als ten gevolge van de levensverwachting zijn.

Voordeel van de Ortec-variant ten opzichte van andere varianten is de relatief kleine omvang die de reserve kan hebben. In het kader van de evenwichtigheid wordt voorgesteld om voor de initiële vulling van de reserve een gelijk bedrag in te zetten als voor de compensatie van de doorsneepremie. Verder ligt de bepaling van vul- en verdeelregels bij het pensioenfonds. Nadere berekeningen moeten uitwijzen wat een geschikt initieel niveau en lange termijn-niveau is. Gedacht wordt aan een maximale omvang van 10% van het vermogen van de gepensioneerden. De onderbouwing van deze richtlijn is dat de omvang van de reserve aan de ene kant voldoende moet zijn voor duurzame aanvulling van de uitkeringen, maar aan de andere kant niet zo groot dat er te veel 'dood geld' blijft liggen dat niet ten goede komt aan de pensioenen.

Samengevat:

Voor de omvang van de risicodelingsreserve is de richtlijn:

- o Initiële vulling met hetzelfde bedrag als het bedrag dat wordt uitgetrokken voor compensatie;
- o Gewenste omvang 5% van het vermogen van gepensioneerden;
- o Maximale omvang 10% van het vermogen van gepensioneerden.

Inkoop in de reserve gebeurt bij toetreding tot de collectieve uitkeringskring. Uitgangspunt is een bijdrage van 5% van het inkoopbedrag. Een voordeel hiervan is dat alleen deelnemers die gebruik gaan maken van de reserve ook bijdragen aan deze reserve. Er wordt nadrukkelijk niet bijgedragen vanuit de premie. Voor wat betreft de vul- en verdeelregels geven de sociale partners het pensioenfonds de suggestie mee om te werken met een zogenoemde 'spending rule'. Dit houdt in dat bijvoorbeeld maximaal 30% van de aanwezige risicodelingsreserve gebruikt kan worden voor de aanvulling van de uitkeringen in enig jaar. Dit om te zorgen dat de risicodelingsreserve op een duurzame manier wordt aangewend. Bij overloop van de reserve wordt het meerdere uitgedeeld aan de deelnemers van het uitkeringscollectief.

De projectgroep heeft als opdracht meegekregen vanuit de klankbordgroepbespreking om te onderzoeken of de risicodelingsreserve ook ingezet kan worden om de koopkracht bij te houden. Sociale partners geven aan het pensioenfonds mee om te onderzoeken of inflatiebescherming voor de gepensioneerden mogelijk is en te onderzoeken hoe dit via dan wel de RDR, dan wel het beleggingsbeleid of een combinatie van beiden georganiseerd kan worden.

9. Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken

In hoofdstuk 10 zijn de effecten te zien van het pakket aan maatregelen voor de nieuwe regeling. Overall concluderen sociale partners dat er sprake is van een evenwichtig beeld. Zij benoemen hierbij het volgende:

- Voor de gepensioneerden blijkt dat zij baat hebben bij de overgang naar het nieuwe stelsel, zowel o.b.v. de URM-bedragen als o.b.v. netto profijt. Met een spreidingsperiode van 1 jaar in de

- standaardmethode (niet spreiden) wordt dit voordeel groter. Er staat echter een grote indexatieachterstand op de lat van 26,7%. Door niet te spreiden in de standaardmethode wordt hieraan tegemoet gekomen. Dit is te zien in de tabel op p. 11 van dit plan.
- De jongere actieven en slapers gaan er in termen van URM-bedragen op vooruit in het nieuwe stelsel, omdat zij meer rendement kunnen maken over een hogere premie (in geval van de actieven). In goed en verwacht weer levert het nieuwe stelsel meer op. In slecht weer is te zien dat het nieuwe systeem meer risico kent.
 - De (oudere) actieven hebben last van de afschaffing van de doorsneepremie. Er is een compensatieregeling afgesproken om hieraan tegemoet te komen. In de URM-bedragen is er voor de oudere actieve echter nog een beperkte achteruitgang te zien. Dat komt enerzijds doordat de compensatieregeling geënt is op vervangingsratio's en rekening houdt met stijgingen en dalingen van het pensioen na ingang. Anderzijds speelt hier de 'dubbele' inkoop een rol; deelnemers dragen initieel bij aan de vorming van de risicodelingsreserve (RDR), maar dragen nogmaals bij aan de RDR bij toetreding tot het uitkeringscollectief. SP hebben daarom het pensioenfonds expliciet meegegeven om bij het invaren vermogen zodanig te verschuiven dat de impact van dubbele inkoop wordt gerepareerd. Het pensioenfonds was het hiermee eens en heeft deze dubbele inkoop gerepareerd door gebruik te maken van de ruimte binnen de standaardmethode (o.b.v. het amendement van Palland en Maatoug).
 - Voor de oudere slapers is het beeld vergelijkbaar met de actieven; zij hebben ook last van de dubbele inkoop. De compensatieregeling is geënt op de vervangingsratio's. O.b.v. de vervangingsratio's is het beeld voor de oudere actieven beter, omdat hierin rekening wordt gehouden met verhogingen en verlagingen na ingang van het pensioen. De vervangingsratio's van het basisscenario zijn eveneens in hoofdstuk 10 te vinden.
 - Het netto profijt kent voor de actieven en slapers een dal tussen de leeftijden 33 jaar en 62 jaar. Dit loopt tot +/- 7%. Te zien is dat de compensatieregeling het dal omhoog trekt voor de actieven. Het dal wordt veroorzaakt door het feit dat er in netto profijt geen meeropbrengst wordt verondersteld voor aandelen, maar wel het risico wordt meegenomen. Het nieuwe contract kent meer risico en dat komt in deze cijfers tot uiting. Daarnaast is de afschaffing van de doorsneepremie te zien. Hierbij moet opgemerkt worden dat de uitslagen in netto profijt ook gedreven worden door de rentestand. Bij een hogere rente zijn de uitslagen groter. Dat is te zien in de gevoeligheidsanalyse. De basisrente op moment van berekenen was relatief hoog en leidt ook tot grote uitslagen. Aan de hand van het netto profijt concluderen sociale partners dat de compensatieregeling werkt voor de groep die het betreft. De uitslagen voor de deelnemers jonger dan 68 zijn maximaal +/- 5%. SP vinden wel dat dit goede uitleg behoeft richting de deelnemers. Tevens zijn SP van mening dat in werkelijkheid wel enig rendement gemaakt zal worden en zij hechten daarom meer waarde aan de URM-uitkomsten.
 - Daarnaast merken SP op dat de netto profijt-uitkomsten eveneens gedreven worden door de relatief goede dekkingsgraad en de huidige rentestand. Te zien is in de gevoeligheidsanalyse dat bij een lagere rentestand (zie grafiek op p. 56) het netto profijt er rooskleuriger uitziet. Dit komt omdat bij een hoge dekkingsgraad het huidig systeem een hogere waarde krijgt. SP nemen daarbij mee dat door het uitkeren van het dekkingsgraadoverschot alle deelnemers direct een verhoging van het pensioen tegemoet kunnen zien, waar dit in het huidige systeem niet het geval is.

Op basis van bovenstaande concluderen SP dat er een afgewogen pakket ligt voor alle deelnemers, waarbij de SP het pensioenfonds vragen de dubbele inkoop te repareren.

Alle berekeningsuitkomsten waarop het bovenstaande gebaseerd is zijn te vinden in hoofdstuk 10 van dit plan.

9.1 Evenwichtigheidskader

De toezichthouder vraagt om in het transitieplan bandbreedtes bij de kwantitatieve maatstaven op te nemen. Deze bandbreedtes zijn van belang voor de beoordeling in hoeverre de transitiedoelstellingen worden behaald. Deze bandbreedtes zijn onderdeel van de complete besluitvorming (art. 44 Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling). Sociale partners leggen in het transitieplan de doelstellingen, kwantitatieve maatstaven, bandbreedtes en voorrangregels vast. Dit is vervolgens richtinggevend voor de wijze waarop het pensioenfonds uitvoering zal geven aan het invaarbepaalde, zoals vastgelegd in het implementatieplan.

Sociale partners en het pensioenfonds geven verder invulling aan complete besluitvorming door in respectievelijk het transitieplan en het implementatieplan (artikel 46 BuPw) op te nemen in hoeverre verschillende (positieve en negatieve) financiële en economische omstandigheden zijn verkend en in welke situaties de afgesproken doelstellingen, kwantitatieve maatstaven en voorrangregels zonder meer gelden en geen nadere besluitvorming nodig is. Sociale partners en het pensioenfonds zijn samen opgetrokken om tot een evenwichtigheidskader te komen voor de beoordeling van de transitie. Hieronder gaan we op het evenwichtigheidskader in. De gevraagde bandbreedtes worden eveneens benoemd.

Criteria

Aan de hand van de missie, visie en strategie en de hoofddoelstellingen van de transitie zijn de volgende criteria gedefinieerd:

- *Geen onevenredig nadeel*

Bij de beoordeling van de transitie gaat het met name om het verwachte pensioen in de toekomst. Sociale partners vinden 'geen onevenredig nadeel' een term die de lading goed dekt om het verwacht pensioen in de toekomst te beoordelen. Dit betekent niet dat er geen groep is die er mogelijk iets op achteruit gaat. Er mag echter geen generatie of leeftijdscohort zijn die onevenredig nadeel ondervindt van de transitie en er mag geen herverdeling of sponsoring van de ene generatie door de andere plaatsvinden. Als er sprake is van onevenredig nadeel zou dat voor het pensioenfonds een reden zijn om niet over te (kunnen) gaan tot invaren (zie artikel 150 I lid 4 Pensioenwet).

Aan dit criterium worden de wettelijke maatstaven URM⁵-bedragen en netto profijt gekoppeld. Bewust kiezen sociale partners er voor om bij de beoordeling eerst de URM-bedragen te beoordelen. De reden voor deze keuze is dat de netto profijt berekeningen moeten plaatsvinden in een 'risico-neutrale wereld', oftewel zonder een meeropbrengst voor aandelen, terwijl er wel sprake is van extra risico. Sociale partners verwachten dat aandelen op de lange termijn meer opbrengen en kent om die reden meer waarde toe aan de resultaten van de URM-berekeningen. Naast de twee wettelijke maatstaven hebben sociale partners de vervangingsratio's als eigen maatstaf aan dit criterium gekoppeld. Deze eigen maatstaf wordt toegevoegd omdat in de vervangingsratio's de gehele uitkeringsperiode wordt meegewogen en het daarmee als een zuivere maat gezien wordt voor de vergelijking van de pensioenen.

- *Waardevastheid*

Indexatie van de ingegane pensioenen (een welvaarts vaste uitkering) wordt een belangrijk criterium gevonden. De pensioenuitkering voor pensioengerechtigden moet zoveel mogelijk meestijgen met de prijsstijgingen. Dit criterium wordt gemeten met koopkrachtbehoud, zoals ook in de huidige haalbaarheidstoets gebeurt.

- *Stabiliteit*

Met dit criterium toetsen sociale partners of de uitkeringen stabiel zijn, waarbij de pensioenuitkeringen niet te vaak en met een te groot percentage moeten worden verlaagd.

- *Uitlegbaarheid*

Met dit criterium toetsen sociale partners of de keuzes die worden gemaakt uitlegbaar zijn.

Uiteindelijk gaat de transitie onder andere om het omzetten van het vermogen van alle belanghebbenden. De wijze waarop de transitie aan belanghebbenden gecommuniceerd wordt is van belang voor de mate waarin zij vertrouwen hebben in de overgang. De transitie is complex en kent veel technische elementen. Dit laat zich niet eenvoudig communiceren. Het is belangrijk om de begrijpelijkheid van de transitie vanaf het begin in het oog te houden. Hierbij kan het helpen om communicatieadviseurs in een vroeg stadium te betrekken, naast actuarissen en juristen.

Aan dit criterium wordt geen kwalitatieve maatstaf gekoppeld.

- *Keuzevrijheid voor de deelnemer*

⁵ URM staat voor Uniforme Rekenmethodiek (deze wordt ook gehanteerd bij de berekeningen voor de UPO, waarbij het pensioen bij slecht weer, verwacht weer en goed weer wordt gepresenteerd)

Sociale partners zijn van mening dat de (gewezen) deelnemers voldoende flexibiliteit (doelt op keuzevrijheid) moeten hebben om belangrijke opties open te houden.

- *Uitvoerbaarheid en kosten*

De nieuwe pensioenregeling onder de Wtp moet technisch uitvoerbaar zijn tegen aanvaardbare kosten.

Gewichten

Sociale partners hebben besloten om het criterium 'geen onevenredig nadeel' het grootste gewicht toe te kennen en wel 25%. De reden is dat dit als het kerncriterium wordt ervaren voor de evenwichtigheidsbeoordeling. Eerder is gesteld dat sociale partners de resultaten van de URM-berekeningen (en de vervangingsratio's) belangrijker vindt dan de resultaten van de netto profijtberekeningen. Dit omdat bij netto profijtberekeningen er geen meeropbrengst wordt verwacht van aandelen, wat sociale partners wel verwachten. Zowel de URM-berekeningen, als de berekeningen om de vervangingsratio te bepalen, houden wel rekening met een meeropbrengst voor aandelen. De maatstaf op basis van URM en vervangingsratio worden beiden met 10% gewogen, hiermee krijgt de 'reële-wereld', een weging van 20%. De maatstaf op basis van netto profijt krijgt een weging van 5% en hiermee krijgt de 'risiconeutrale-wereld' een weging van 5%.

Sociale partners vinden het criterium waardevastheid zeer belangrijk. Daarom krijgt dit criterium ook een gewicht van 25%.

Hoe stabiel een uitkering moet zijn, oftewel hoe minder groot het risico op het verlagen van de pensioenen, hoe minder risicovol het beleggingsbeleid kan zijn. Dit gaat ten koste van de waardevastheid van de uitkeringen. Sociale partners vinden waardevastheid van de pensioenen belangrijker dan stabiliteit daarom heeft het criterium stabiliteit 10% gekregen.

Tot slot is het van groot belang dat de oplossing uitvoerbaar is; daarom krijgt dit criterium eveneens 25% als gewicht.

Sociale partners vinden uitlegbaarheid en keuzevrijheid minder belangrijk. Uitlegbaarheid krijgt net als stabiliteit een gewicht van 10%. Keuzevrijheid is meer een randvoorwaarde en krijgt daarom een lager gewicht, namelijk 5%.

Matrix

Het voorgaande leidt tot de volgende tabel:

Matrix beoordeling evenwichtigheid Thales																				
Criterium	Gewicht	Maatstaven/bandbreedtes	Belanghebbenden																	
			Actieven			Slapers			Gepensioneerden		Nabe- staanden	Werk- gever								
			jong (<40)	midden- groep (40- 55)	ouder (>55)	jong (<40)	midden- groep (40- 55)	ouder (>55)	jongere (<80)	oudere (>80)										
1 Geen onevenredig nadeel	25%																			
1.1 URM-bedragen	10%	Mediaan Wtp > 95% mediaan FTK weer Wtp > 80% FTK	Slecht																	
1.2 Netto profijt	5%	Netto profijt > -10% Spreiding netto profijt max 30%																		
1.3 Vervangingsratio's	10%	Mediaan Wtp > 95% mediaan FTK weer Wtp > 80% FTK	Slecht																	
2 Waardevast	25%	Mediaan koopkrachtbehoud > 80% jaar	na 20																	
3 Stabiliteit	10%	Jaarlijks maximaal 20% kans op verlaging																		
4 Uitvoerbaarheid en kosten	25%	Structurele kosten na invaren < dan kosten bij niet invaren																		
5 Uitlegbaarheid	10%																			
6 Keuzevrijheid	5%																			
Alle criteria	100%			0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

Voor de verschillende belanghebbenden zal per criterium een oordeel worden vastgesteld (rekening houdend met de maatstaven en bandbreedtes die hierna worden toegelicht). De matrix wordt met plussen

en minnen gevuld en op basis van deze plussen en minnen wordt op totaalniveau vastgesteld of er sprake is van evenwichtigheid.

In de bijlage 4 zijn de maatstaven en bandbreedtes per criterium toegelicht.

Gezamenlijke beoordeling criteria

Op basis van de uitkomsten van de genoemde criteria wordt op totaalniveau beoordeeld of dit leidt tot een evenwichtige transitie. Dus als voor een specifieke deelnemersgroep de uitkomst van een criterium buiten de bandbreedtes valt, leidt dit niet per definitie tot een conclusie dat er sprake is van onevenwichtigheid. Er is dus geen sprake van een knock-out criterium.

De matrix zal worden gevuld en gewogen en op basis daarvan wordt er een uitkomst per gespecificeerde deelnemersgroep verkregen. Bij de beoordeling op evenwichtigheid wordt vervolgens gekeken naar de relatieve verschillen tussen de uitkomsten van deze gespecificeerde deelnemersgroepen. Er is sprake van een open norm. Verder geldt dat als de resultaten op totaalniveau buiten de bandbreedtes (dreigen te) vallen, dat dan sociale partners in overleg treden met het pensioenfonds. In dit overleg wordt beoordeeld of en onder welke (aangepaste) voorwaarde(n) de transitie doorgang kan vinden.

10. Effecten van de wijziging van de pensioenregeling inclusief de kwantitatieve maatstaven voor beoordeling transitie, waaronder de netto-profijtberekeningen en URM-bedragen

De effecten van de wijziging van de pensioenovereenkomst en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zijn berekend door de verwachte (URM) pensioenbedragen bij het ongewijzigd voortzetten van de pensioenovereenkomst af te zetten tegen de verwachte pensioenbedragen na wijziging van de pensioenovereenkomst, inclusief het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Een overeenkomstige analyse is uitgevoerd op basis van netto-profijtberekeningen.

De volgende dekkingsgraden zijn doorgerekend:

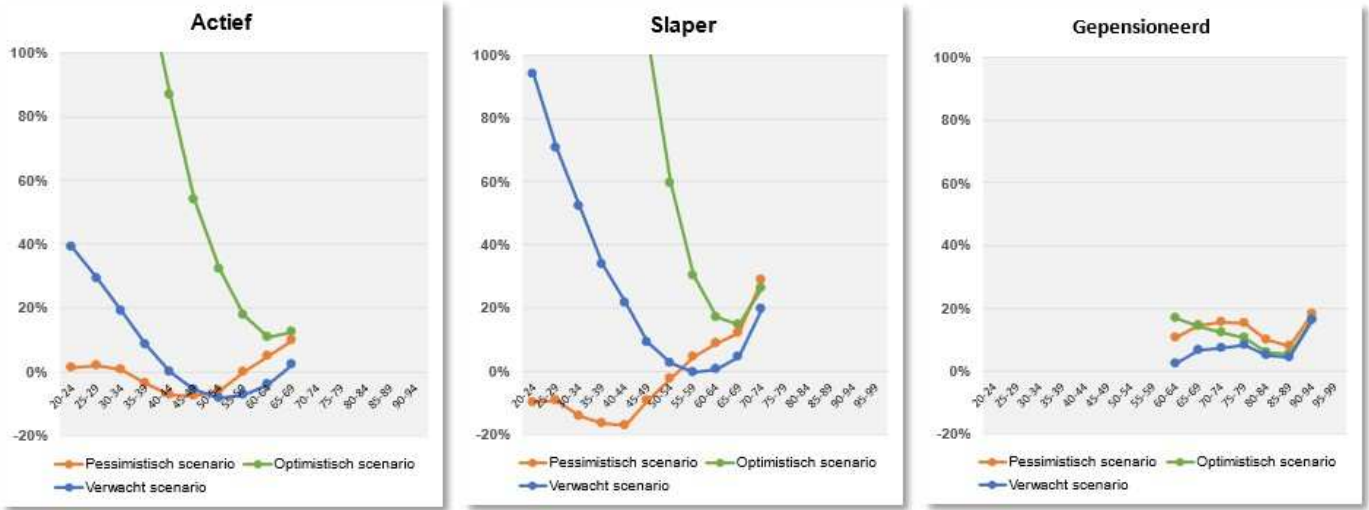
- 109,2% (basisscenario)
- 127,7%, dekkingsgraad 30 juni 2023
- 103,0%

Hierbij is steeds uitgegaan van de DNB Q3 2023-set.

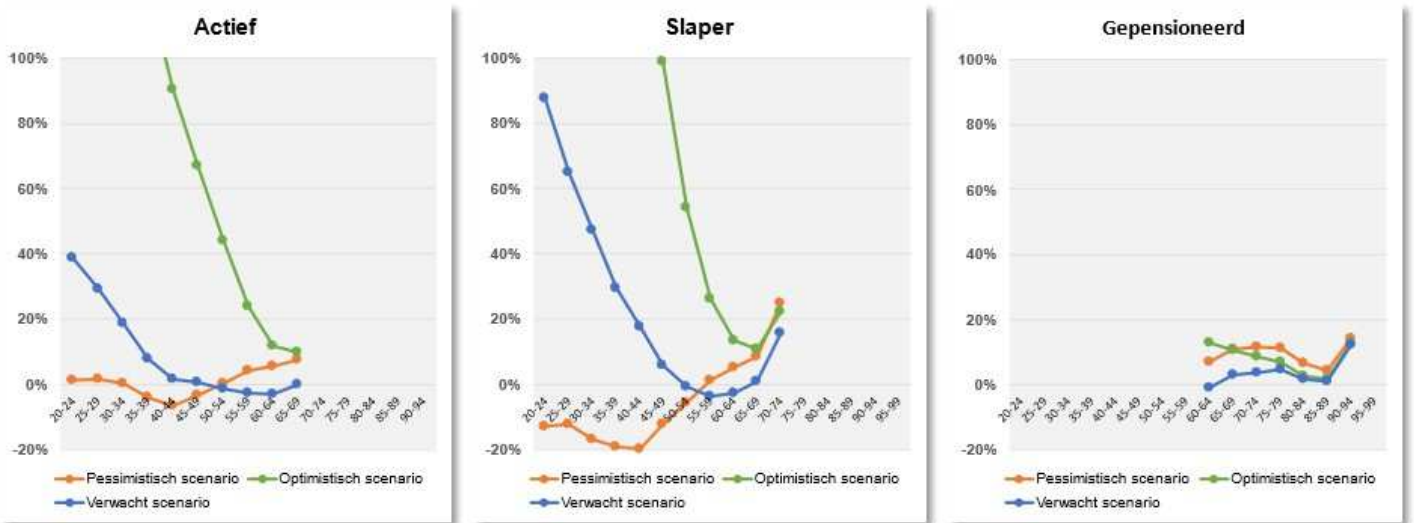
Om ook de gevoeligheid voor de rente te analyseren is het basisscenario ook doorgerekend voor de DNB Q3 2023-set +/- 1%-punt. In bijlage 5 zijn de belangrijkste uitgangspunten van de transitieberekeningen opgenomen.

Basisscenario dekingsgraad (109,2%)

Bij een dekingsgraad van **109,2%** kunnen de effecten als volgt worden weergegeven als relatieve verandering van het pensioenbedrag (invaren zonder spreiding, exclusief compensatie):



Bij dezelfde dekingsgraad, maar dan inclusief de toegekende compensatie, volgt:



Voor de gepensioneerden zien we in alle scenario's dat de overgang naar de nieuwe pensioenregeling tot een verbetering leidt. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt doordat in de nieuwe pensioenregeling minder buffers worden aangehouden en er sneller toeslagverlening plaatsvindt. Actieve deelnemers en slapers tussen de 40 en 65 jaar hebben het meeste nadeel van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling (kijkend naar het verwachte scenario). Deze groep heeft het meeste nadeel van de afschaffing van de doorsneepremiesystematiek.

Voor de actieve deelnemers is er sprake van een verbetering in goed weer en voor de jongere leeftijden in verwacht weer. De groep 50-68 komt in verwacht weer nog net onder de nul, omdat de

compensatieregeling gericht is op vervangingsratio's en rekening houdt met stijgingen en dalingen van de uitkering na ingang. Daarnaast speelt in deze cijfers de dubbele inkoop. Dat is ook het beeld bij de slapers. De SP hebben daarom het fonds expliciet meegegeven om bij het invaren het vermogen zodanig te verschuiven dat dubbele inkoop voorkomen wordt en gebruik te maken van de ruimte binnen de standaardmethode. Het pensioenfonds was het hiermee eens en heeft de dubbele inkoop gerepareerd door te schuiven met het vermogen. In slecht weer is te zien dat het nieuwe contract meer risico kent.

Al met al concluderen SP dat er o.b.v. de URM-bedragen een nette regeling ligt voor de deelnemers.

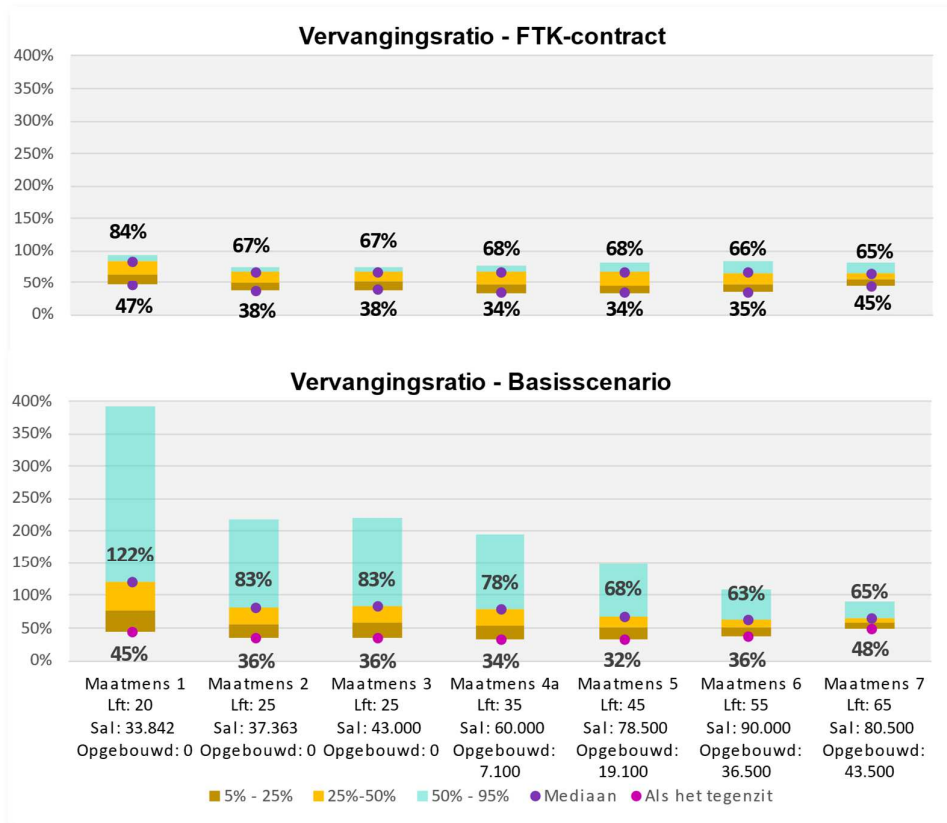
Vervangingsratio's

De vervangingsratio's zijn berekend voor maatmensen met de volgende kenmerken:

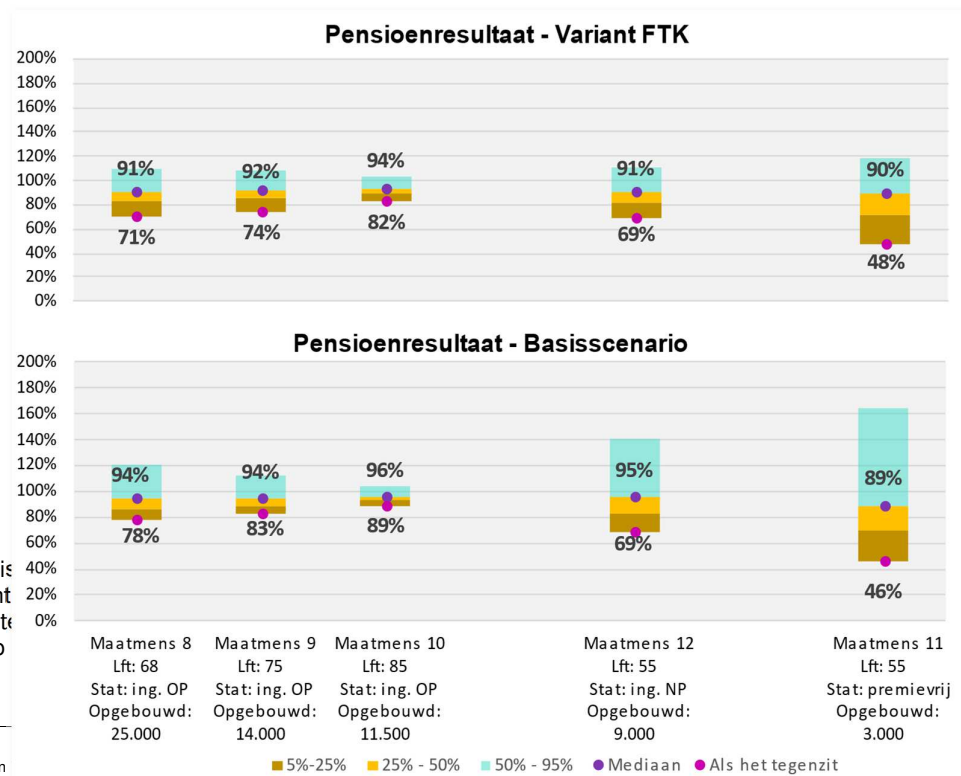
Maatmens	Status	Leeftijd bij start nieuwe regeling	Salaris (FT)	Carrière	PT-graad	Opgebouwd of ingegaan pensioen
1	Actief	20	€ 33.842	CAO E-E	100%	€ 0
2	Actief	25	€ 37.363	CAO E-K	100%	€ 0
3	Actief	25	€ 43.000	HBT	100%	€ 0
4a	Actief	35	€ 60.000	HBT	100%	€ 7.100
5a	Actief	45	€ 78.500	HBT	100%	€ 19.100
6a	Actief	55	€ 90.000	HBT	100%	€ 36.500
7a	Actief	65	€ 80.500	HBT	100%	€ 43.500
8	Gepensioneerd	68	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	€ 25.000
9	Gepensioneerd	75	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	€ 14.000
10	Gepensioneerd	85	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	€ 11.500
11	Premievrij	55	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	€ 3.000
12	Nabestaande	55	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	€ 9.000

De maatmensen zijn uitvoerig besproken en worden representatief geacht voor de populatie. In een eerder stadium zijn ook andere maatmensen geanalyseerd en de effecten daarvan beoordeeld.

Onderstaand zijn de vervangingsratio's weergegeven voor de verschillende maatmensen binnen de huidige FTK-regeling en binnen de flexibele premieregeling. Dit betreft het basisscenario (dekkingsgraad van 109,2%) en inclusief compensatie in verband met de afschaffing van de doorsneepremie. Voor de actieve maatmensen leidt dit tot het volgende overzicht:

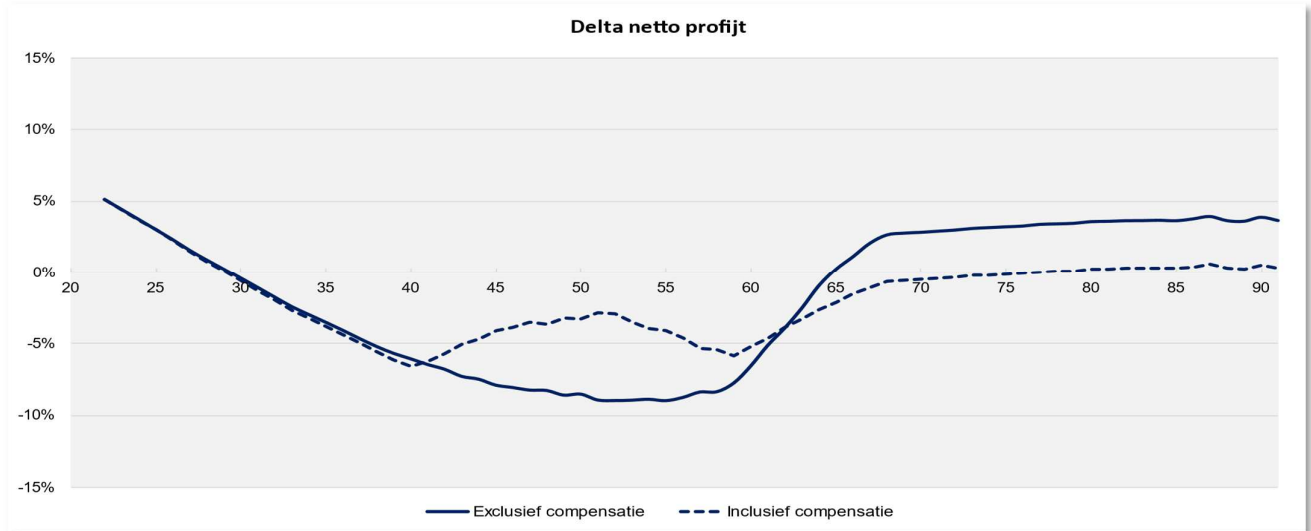


Voor de inactieve maatmensen leidt dit tot het volgende overzicht:



Te zien is verwacht gebruik te scenario

De verandering in netto-profijt (zie ook de begrippenlijst) (inclusief en exclusief compensatie) kan bij een dekkingsgraad van **109,2%** als volgt worden weergegeven:

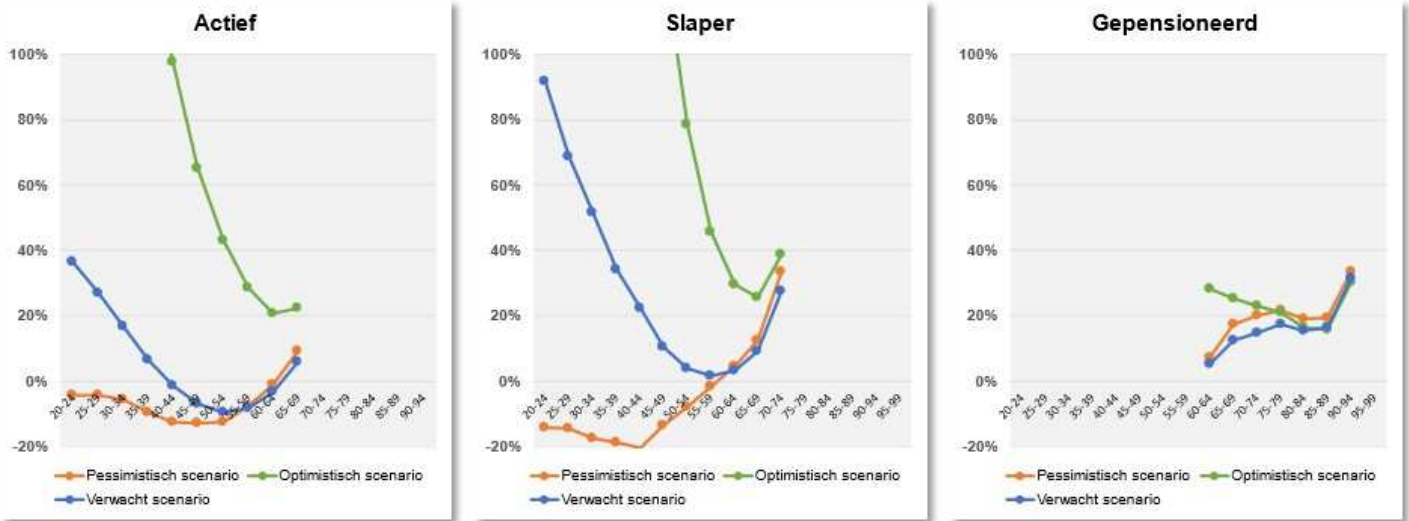


In de bovenstaande grafiek zien we dat de deelnemers tussen de 30 en 65 jaar een negatief netto profijt hebben in verband met de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Met name de deelnemers tussen 40 en 60 jaar hebben een relatief groot nadeel. Deze groep wordt daarom ook het meeste gecompenseerd. Deze compensatie wordt gefinancierd van het fondsvermogen en gaat met name ten koste van het netto profijt van de gepensioneerden.

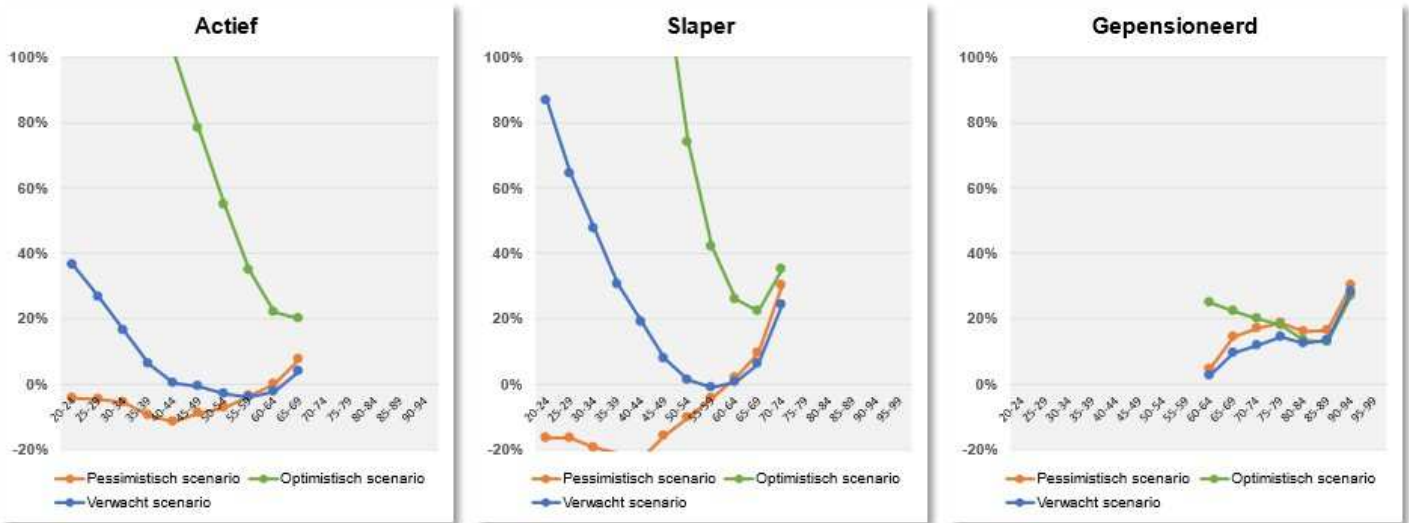
Het netto profijt ligt voor de groep 30 tot 70-jarigen onder nul en de variatie tussen de groepen bedraagt zo'n 7%. SP vinden deze uitslagen acceptabel. Jonge deelnemers gaan erop vooruit i.v.m. eerder meer premie dan nu en meer aandelen in de beleggingen. Pensioengerechtigden gaan erop vooruit vanwege het direct effect van het uitdelen van de buffers en eerder indexeren. De nadelige effecten voor de 37-60 jaar-groep zijn een inherent gevolg van de opzet van de Wtp.

Gevoeligheid dekkingsgraad (127,7%)

Bij een dekkingsgraad van **127,7%** kunnen de effecten als volgt worden weergegeven als relatieve verandering van het pensioenbedrag (invaren zonder spreiding, exclusief compensatie):



Bij dezelfde dekkingsgraad, maar dan inclusief de toegekende compensatie, volgt:

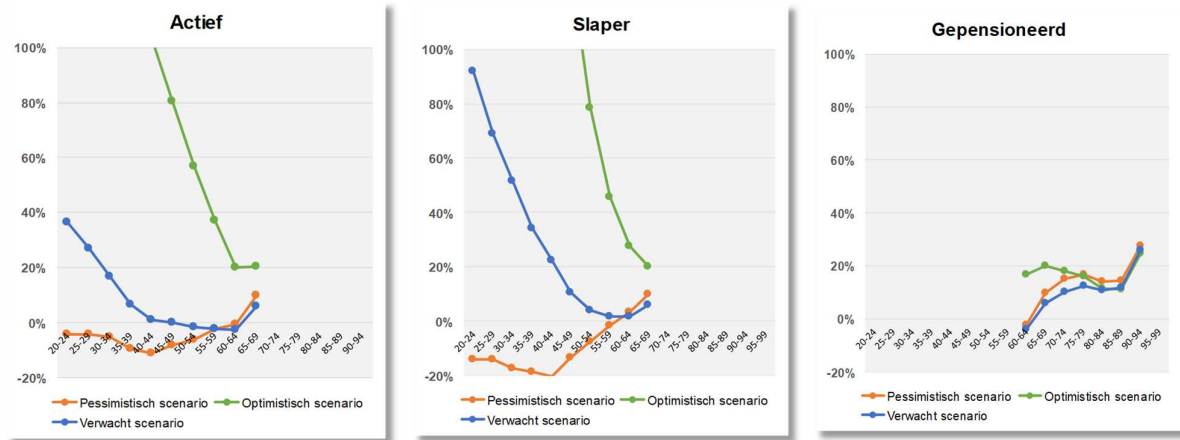


Voor de gepensioneerden zien we in alle scenario's dat de overgang naar de nieuwe pensioenregeling tot een verbetering leidt. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt doordat in de nieuwe pensioenregeling minder buffers worden aangehouden en er sneller toeslagverlening plaatsvindt. Actieve deelnemers en slapers tussen de 40 en 65 jaar hebben het meeste nadeel van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling (kijkend naar het verwachte scenario). Deze groep heeft het meeste nadeel van de afschaffing van de doorsneepremiesystematiek. Dit nadeel is echter na compensatie beperkt.

Voor de actieve deelnemers is er sprake van een verbetering in goed weer en voor de jongere leeftijden in verwacht weer. De groep 50-68 komt in verwacht weer nog net onder de nul, omdat de compensatieregeling gericht is op vervangingsratio's en rekening houdt met stijgingen en dalingen van de

uitkering na ingang. Daarnaast speelt in deze cijfers de dubbele inkoop. Dat is ook wat we bij de slapers terugzien. De SP heeft daarom het fonds expliciet meegegeven om bij het invaren het vermogen zodanig te verschuiven dat dubbele inkoop gerepareerd wordt. In slecht weer is te zien dat het nieuwe contract meer risico kent.

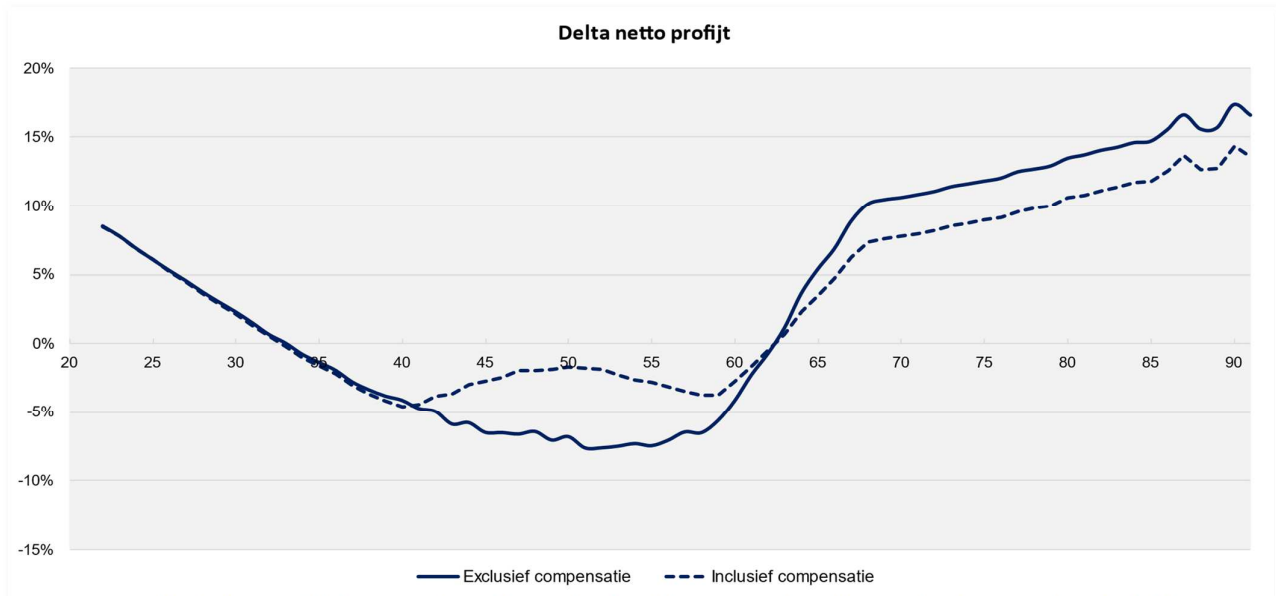
Het pensioenfonds is het eens met SP om de dubbele inkoop te repareren door te schuiven met het vermogen (zoals omschreven in hoofdstuk 4). Hieronder zijn de effecten weergegeven als relatieve verandering van het pensioenbedrag (invaren zonder spreiding, exclusief compensatie):



Om de effecten van het verschuiven van het vermogen te zien moet vergeleken worden met de tweede set grafieken van pagina 50. Bij de gepensioneerden zien we dat het toepassen van het schuiven met het vermogen een negatief effect heeft op de pensioenverwachtingen t.o.v. de situatie zonder schuiven. Echter, voor de gepensioneerden is er nog steeds sprake van een verbetering t.o.v. het huidige stelsel. Voor de actieven en slapers heeft het verschuiven van het vermogen juist een licht positief effect. De grafieken verder in dit hoofdstuk zijn exclusief de effecten voor het verschuiven van vermogen t.b.v. reparatie van de dubbele inkoop.

Ook bij deze dekingsgraad concluderen SP dat er o.b.v. de URM-bedragen een nette regeling ligt voor de deelnemers.

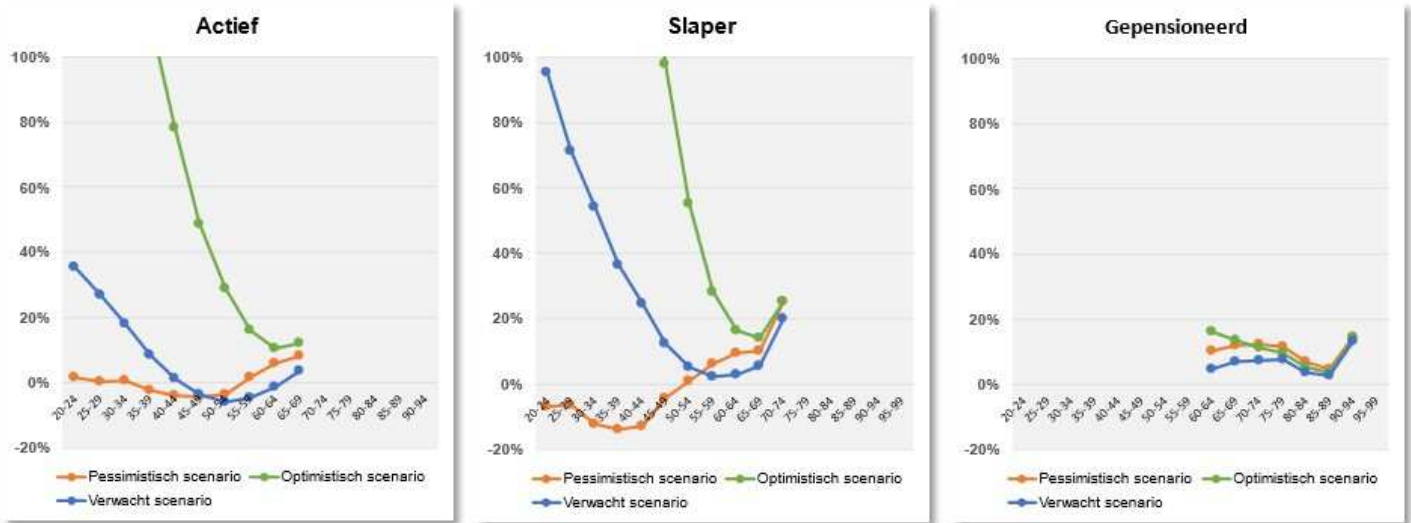
De verandering in netto-profit (inclusief en exclusief compensatie) kan bij een dekkingsgraad van **127,7%** als volgt worden weergegeven:



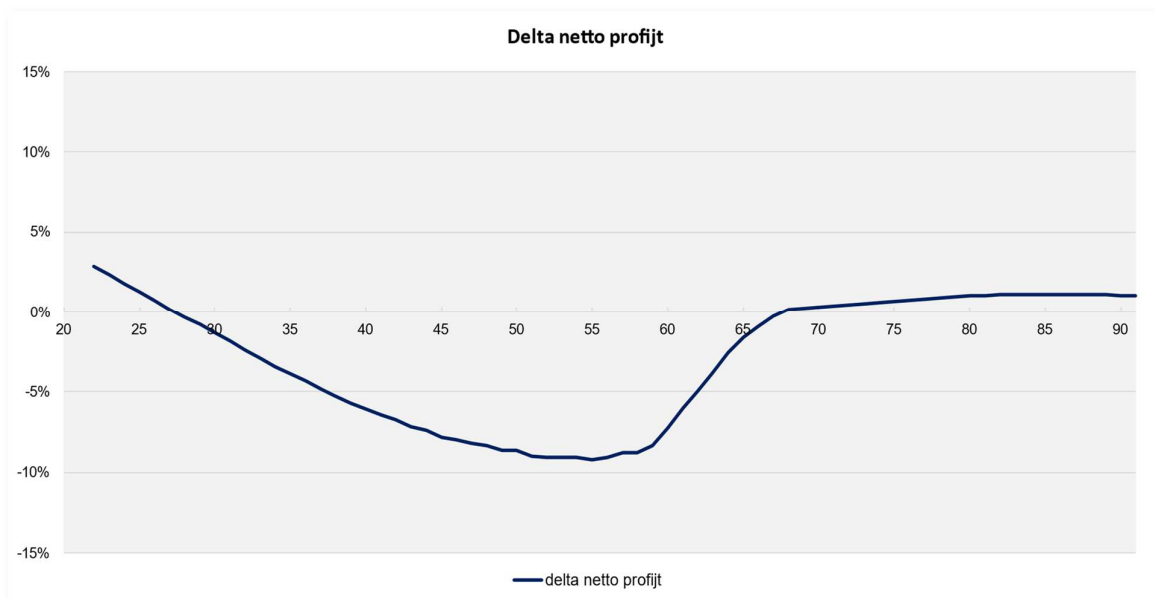
Bij de hogere dekkingsgraad zijn de negatieve uitlagen voor de actieve deelnemers minder groot. Deze grafiek is nog zonder de effecten van de reparatie van de dubbele inkoop. Deze zijn te zien in de grafiek op pagina 14.

Gevoeligheid dekkingsgraad (103,0%)

Bij een dekkingsgraad van **103,0%** ontstaat het volgende beeld met betrekking tot de verandering in de verwachte pensioenbedragen. Invaren vindt plaats bij een invaardekkingsgraad van 100% en de financiële positie biedt geen ruimte voor compensatie.

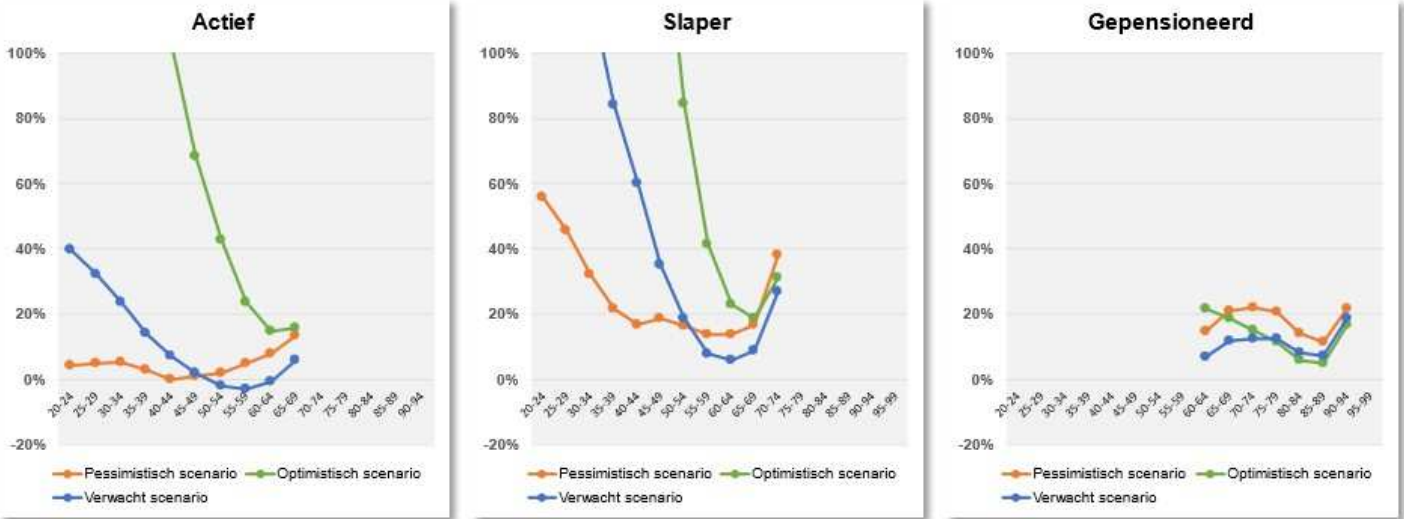


De verandering in netto-profijt kan bij een dekkingsgraad van **103,0%** als volgt worden weergegeven:

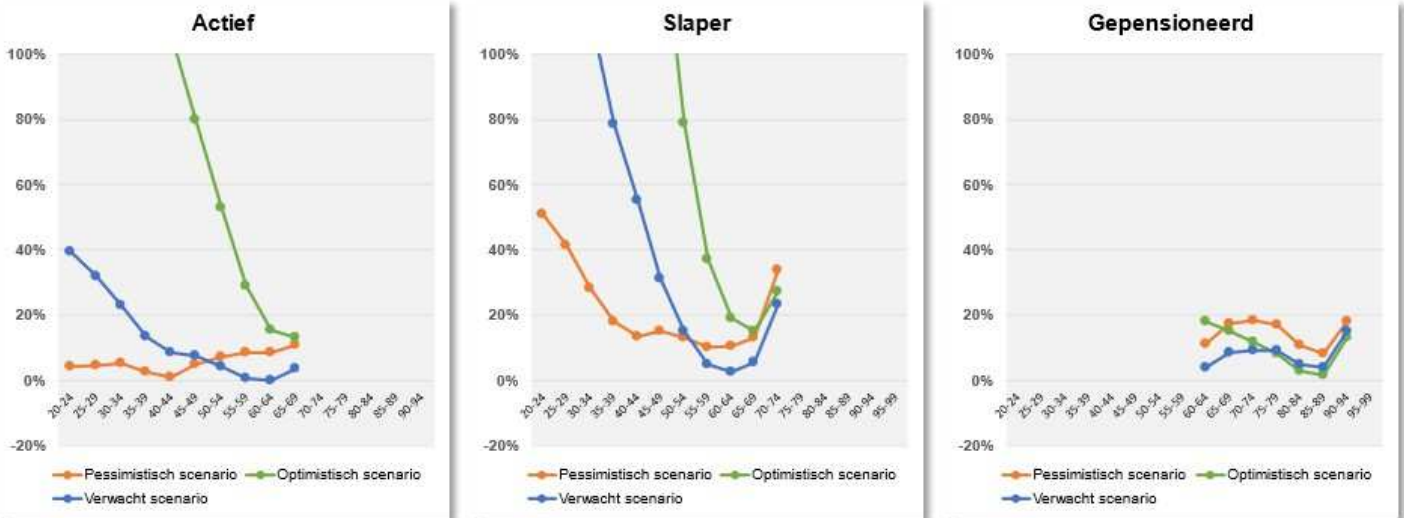


Gevoeligheid rente (RTS +/- 1%-punt)

De eerdere berekeningen zijn gebaseerd op de DNB Q3 2023-set, waarbij de rente gebaseerd is op de rentetermijnstructuur per 30 juni 2023. Omdat nog onbekend is wat het renteniveau zal zijn op de transitiedatum, hebben we de berekeningen ook uitgevoerd op basis van een lager renteniveau om na te gaan wat de invloed is op de uitkomsten voor de deelnemers. Vanuit het basisscenario met een dekkingsgraad van **109,2% met een rentetermijnstructuur per 30 juni 2023 die 1%-punt lager is**, is het beeld met betrekking tot de verandering in de verwachte pensioenbedragen als volgt (geen spreiding bij invaren en exclusief compensatie).

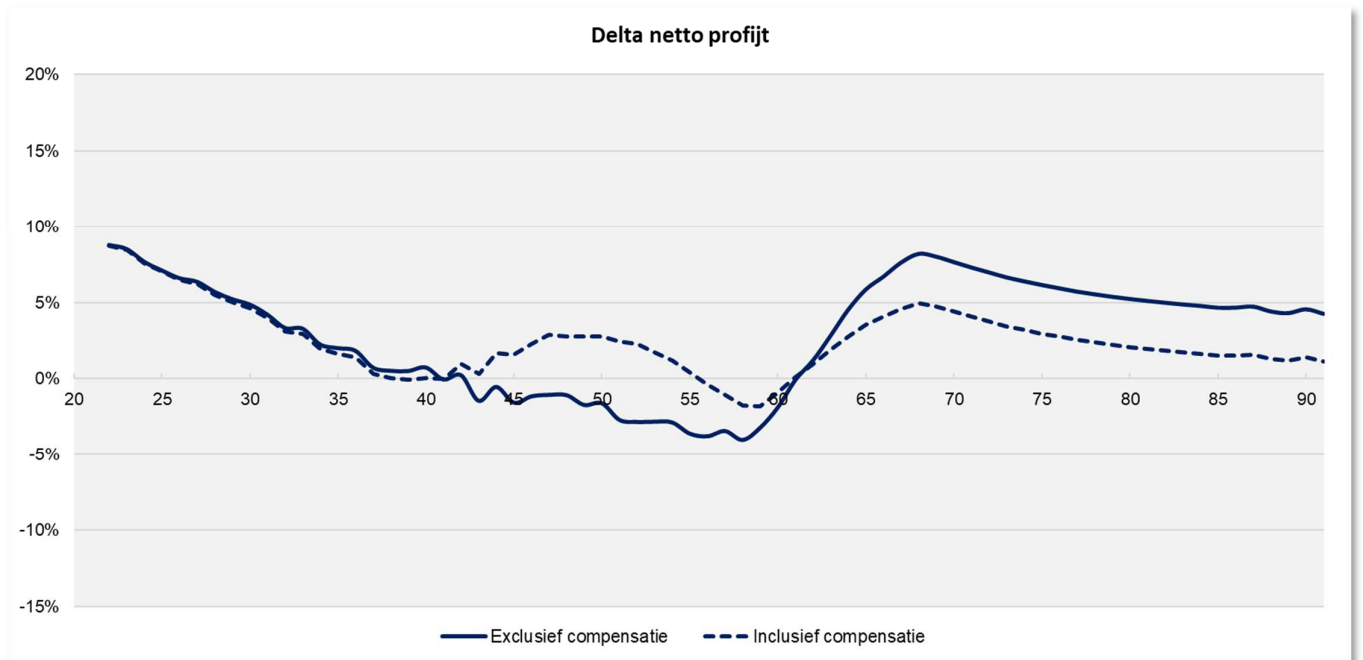


Bij dezelfde dekkingsgraad en opnieuw een rentetermijnstructuur die 1%-punt lager start, maar dan inclusief de toegekende compensatie, volgt:



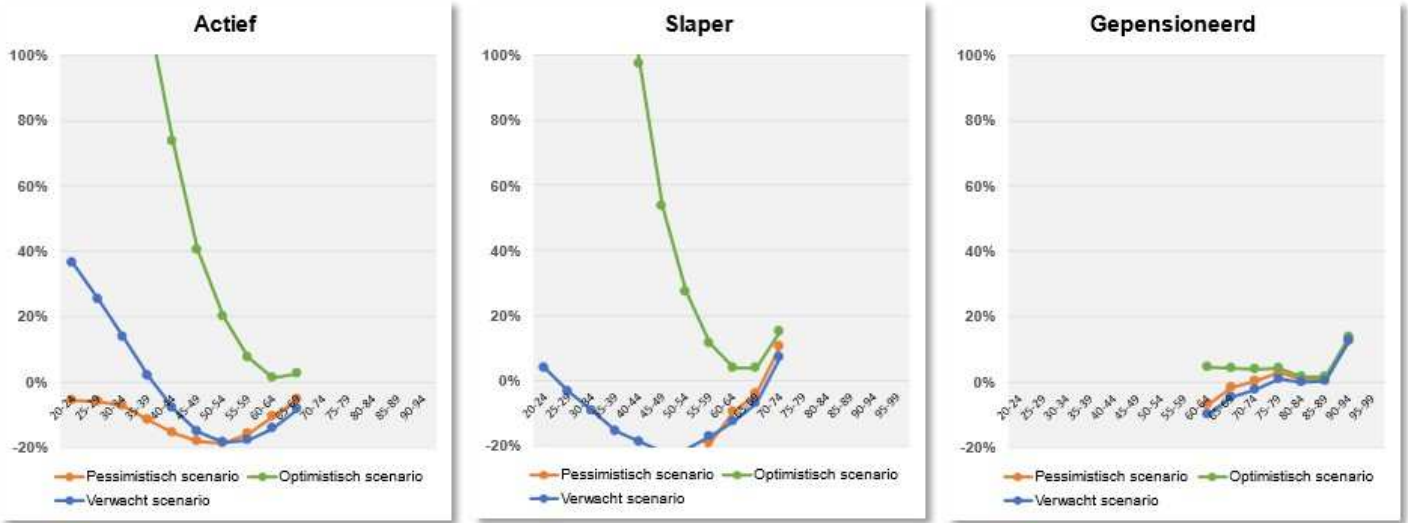
We zien dat de lagere rente tot betere uitkomsten in de nieuwe pensioenregeling leidt met name voor de actieven en slapers.

De verandering in netto-profijt kan bij een dekingsgraad van **109,2%** en een rentetermijnstructuur die **1%-punt lager start per 30 juni 2023** als volgt worden weergegeven:

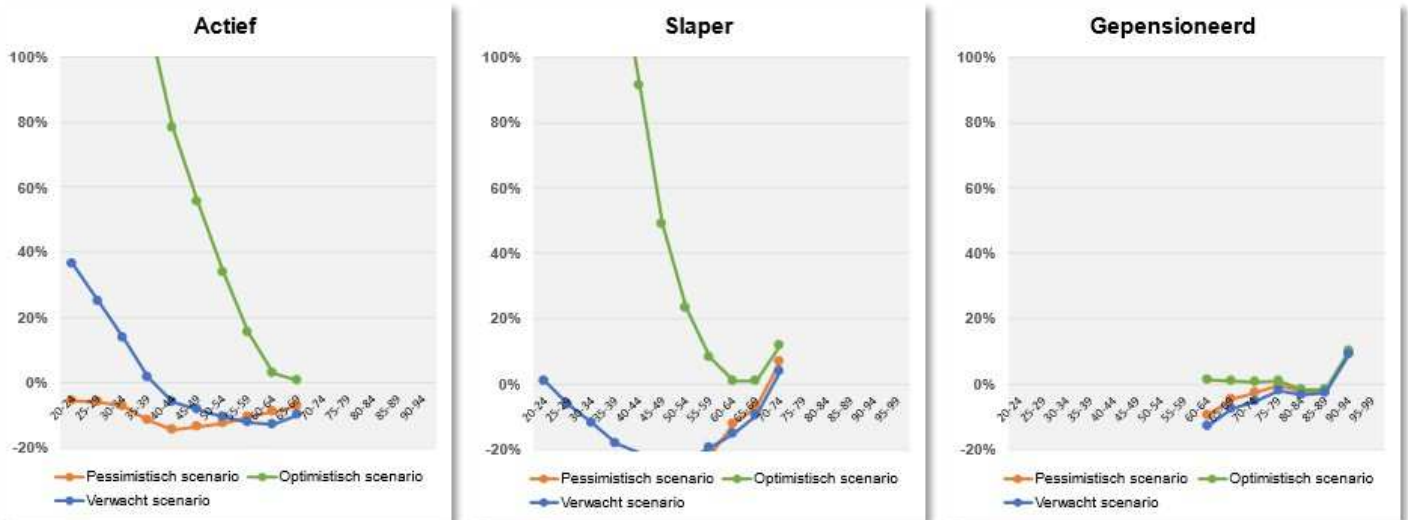


Gevoeligheid rente (RTS + 1%-punt)

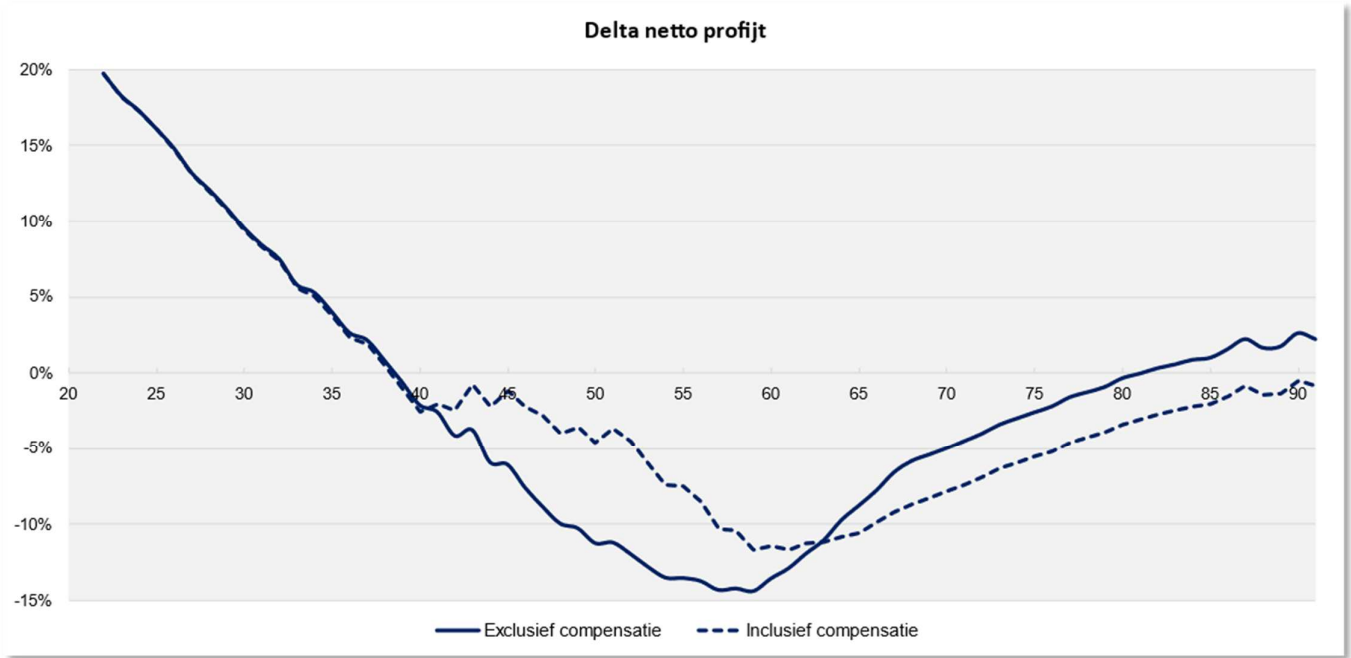
Vanuit het basisscenario met een dekkingsgraad van **109,2% met een rentetermijnstructuur per 30 juni 2023 die 1%-punt hoger is**, is het beeld met betrekking tot de verandering in de verwachte pensioenbedragen als volgt (geen spreiding bij invaren en exclusief compensatie).



Bij dezelfde dekkingsgraad en opnieuw een rentetermijnstructuur die 1%-punt hoger start, maar dan inclusief de toegekende compensatie, volgt:



De verandering in netto-profijt kan bij een dekingsgraad van **109,2%** en een rentetermijnstructuur die **1%-punt hoger start per 30 juni 2023** als volgt worden weergegeven:



Het beeld voor de URM-uitkomsten en het netto profijt is wat minder rooskleurig bij een hogere rente. Dit komt omdat er bij de URM-uitkomsten sprake is van een lagere risicopremie op aandelen door de hogere rente. In het netto profijt speelt de contant making o.b.v. een hogere rente een rol.

11. Communicatie

Dit transitieplan wordt verstrekt aan SPTN, die het op de website plaatst. Daardoor kunnen alle deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden het transitieplan inzien. SPTN stelt een implementatieplan op, waarvan een communicatieplan een onderdeel vormt. In dit communicatieplan neemt SPTN op wat er wanneer aan de belanghebbenden wordt gecommuniceerd.

Vanuit de werkgever en centrale ondernemingsraad worden de deelnemers geïnformeerd over de inhoud van dit transitieplan via deelnemerpresentaties, te organiseren vanuit het pensioenfonds. Tijdens het proces zijn deelnemers steeds stapsgewijs geïnformeerd via het intranet. Zo is er gecommuniceerd toen de contractkeuze gemaakt is, toen er een intentiebesluit is genomen tot invaren en toen er een compensatieregeling is afgestemd.

Pensioenfondsen dienen deelnemers in staat te stellen om een passende pensioenkeuze te maken. In het geval van de pensioenregeling bij Thales, uitgevoerd door SPTN, zijn veel aspecten geregeld. SPTN is als pensioenfonds gedispenseerd van PME om een flexibele pensioenregeling uit te voeren met een collectieve uitkeringsfase, met geleidelijke toetreding tot het uitkeringscollectief en met een risicodelingsreserve.

Belangrijke keuzes die een deelnemer kan maken, hebben betrekking op :

- 1) Het beleggingsprofiel dat aansluit op de individuele voorkeur onder de individuele omstandigheden. Er is door de lifecyclebeleggingsprofiel benadering een pool van deelnemers die hetzelfde profiel hebben gekozen.
- 2) Het moment van pensionering voor, op of na de AOW leeftijd.
Bij pensionering de keuze voor hoog/laag of laag/hoog regelingen en het omruilen of aanpassen van het nabestaandenpensioen.
- 3) Al dan niet gebruik maken van het shoprecht.

SPTN dient te voldoen aan :

- De wettelijke informatieverstrekkingsvereisten, waarbij belangrijk is dat wordt zorggedragen voor:
 - Tijdigheid
 - Correctheid
 - Duidelijkheid
 - Evenwichtigheid
- Het op adequate wijze begeleiden van de deelnemer vraagt om een keuzeomgeving die zo is ingericht dat de deelnemer in staat wordt gesteld om een passende keuze te maken met informatie die aansluit bij de persoonlijke situatie en informatiebehoefte.
- Zodanige communicatie dat het de deelnemer aanzet tot relevante actie.
- Het vastleggen van de stukken die zien op de naleving van de keuzebegeleidingsnorm en het vastleggen van communicatie met deelnemers.

Daarnaast dient het communicatieplan bij het informatie-aanbod voor de deelnemers rekening houden met de tijdigheid en de beschikbare nauwkeurigheid van de onderliggende data. Een aanbod in een gelaagde structuur en een in de tijd toenemende nauwkeurigheid dient expliciet geadresseerd te worden.

Transparantie op totaal fonds niveau in de communicatie en rapportage dient hierbij te passen.

De meer gedetailleerde invulling zal in het Communicatieplan worden gegeven als onderdeel van het Implementatieplan.

Bijlagen

Bijlage 1: Ingevuld wegingsmodel contractkeuze

Bij de keuze tussen het solidaire en flexibele contract is gebruik gemaakt van een wegingsmodel, dat zowel door de werkgever als de COR is ingevuld. De belangrijkste overwegingen zijn samengevat in hoofdstuk 5.3. In deze bijlage zijn de volledige ingevulde wegingsmatrices opgenomen.

Ingevuld wegingsmodel door de Centrale Ondernemingsraad (COR)

Beslismatrix	COR Gewichten	COR		
		Solidaire contract	Flexibel contract Kaal	Flexibel contract Collectief
Eenvoud/Complexiteit	5%	0	2	1
Transparantie	5%	0	2	1,5
Kosten	5%	1	1	1
Beleggingen en risico's	20%	1,5	1	2
Evenwichtigheid	10%	1	1,5	2
Solidariteit	10%	1,5	1	2
Keuzevrijheid	20%	0	2	2
Toekomstbestendigheid	15%	0,5	1	1,5
Communicatie	10%	0,5	1,5	1
Alle criteria	100%	3,6	7,0	8,5

Ingevuld wegingsmodel door de werkgever

Beslismatrix	Werkgever Gewichten	Werkgever		
		Solidair contract	Flexibel contract Kaal	Flexibel contract Collectief
Eenvoud/Complexiteit	15%	1	1	1
Transparantie	15%	1	1	1
Kosten	10%	0,5	1	1
Beleggingen	0%	1	1	1
Evenwichtigheid	15%	1	1	1
Solidariteit	30%	2	0	2
Keuzevrijheid	30%	0	1	2
Toekomstbestendigheid	0%	1	1	1
Communicatie	15%	1	1	1
Alle criteria	130%*	4,8	3,8	7,3

* De wegingspercentages in deze tabel tellen op tot 130%. Voor de gewogen totaalscore is op deze percentages een schalingsfactor toegepast zodat zij optellen tot 100%.

Bijlage 2: Afkortingenlijst

AFM	Autoriteit Financiële Markten
ANW	Algemene Nabestaandenwet
AOP	Arbeidsongeschiktheidspensioen
AOW	Algemene Ouderdomswet
CDC	Collective Defined Contribution (collectieve beschikbare premieregeling)
COR	Centrale ondernemingsraad
CPI	Consumentenprijsindex
DNB	De Nederlandsche Bank
DSS	Doorsneesystematiek
FPR	Flexibel premieregeling
FTK	Financieel Toetsingskader
MVEV	Minimaal vereist eigen vermogen
NP	Nabestaandenpensioen (= Partnerpensioen)
OP	Ouderdomspensioen
PME	Stichting Pensioenfonds voor de Metalektro
PP	Partnerpensioen
PVI	Premievrijstelling voor invaliditeit
RDR	Risicodelingsreserve
RTS	Rentetermijnstructuur
SPTN	Stichting Pensioenfonds Thales Nederland
SP	Sociale Partners
TV	Technische Voorziening
UPO	Uniform Pensioenoverzicht
URM	Uniforme Rekenmethodiek
VOR	Voorziening voor operationele risico's
VVSPTN	Vereniging van (Vroeg)gepensioneerden van Stichting Pensioenfonds Thales Nederland
WIA	Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
WTP	Wet Toekomst Pensioenen
WTW	Willis Towers Watson
WZP	Wezenpensioen

Bijlage 3: Begrippenlijst

1. **DNB** = de wettelijke toezichthouder *De Nederlandsche Bank*;
2. **FPR = flexibele premieregeling**. Dit is het contract met meer individuele kenmerken zoals lifecycle beleggen, met persoonlijke keuzevrijheid voor een bepaalde manier van beleggen en met leenrestrictie. Dit contract lijkt op een contract dat nu al door veel verzekeraars en enkele ondernemingspensioenfondsen wordt uitgevoerd.
3. **Lifecycle** = lifecycle beleggen is een manier van beleggen, waarbij het beleggingsrisico afneemt bij het ouder worden. Jongeren kunnen meer risico lopen dan ouderen en beleggen daarom een groter deel van hun vermogen in zakelijke waarden. Oudere deelnemers en gepensioneerden beleggen een steeds groter deel in obligaties.
4. **Pensioengrondslag** = het deel van het salaris waarover pensioen wordt opgebouwd. Hierbij wordt rekening gehouden met het feit dat iedere deelnemer later AOW krijgt. Over het deel van het salaris dat na pensionering wordt vervangen door de AOW van de overheid hoeft de deelnemer dus niet bij SPTN pensioen op te bouwen. Dat deel van het salaris (de franchise) telt het pensioenfonds niet mee. Het deel van het salaris dat overblijft heet de pensioengrondslag.
5. **Projectierendement** = het verwachte rendement dat we gebruiken om berekeningen naar de toekomst te maken. In het transitieplan wordt met projectierendement het rendement bedoeld dat wordt gebruikt om het verwachte pensioen te berekenen uit het persoonlijke pensioenvermogen. Ook wordt het gebruikt om jaarlijks de hoogte vast te stellen van het pensioen dat al wordt uitbetaald.
6. **RTS = rente termijnstructuur** = risicovrije rente bij verschillende looptijden. Dat wil zeggen dat de rente zo goed als zeker is op basis van de marktomstandigheden van nu. Deze rente wordt in de pensioenregeling van nu bijvoorbeeld gebruikt om de waarde te bepalen van de verplichtingen (zonder verwachte toekomstige stijging van de pensioenen) van een pensioenfonds. DNB publiceert de RTS.
7. **Risicohouding** = een mate van risico die past bij een bepaalde leeftijd en een bepaalde wens van een deelnemer. Aan de hand van de risicohouding bepaalt het pensioenfonds hoe het voor de deelnemers belegt. In de nieuwe pensioenregeling kunnen premies voor jongere deelnemers met meer risico worden belegd dan pensioenpremies voor oudere deelnemers. Meestal wordt het risico steeds lager als een deelnemer ouder wordt.
8. **Risicobasis** = het pensioen wordt verzekerd; er wordt een premie betaald en daarmee is het risico verzekerd. Als iemand overlijdt wordt het pensioen toegekend aan de nabestaande. Als de persoon blijft leven is de premie weg. Er wordt niet voor gespaard.
9. **Risicodelingsreserve** = reserve die binnen de flexibele premieregeling is bedoeld om risico's te delen tussen of binnen generaties. De risicodelingsreserve kan worden gevuld met een deel van de premie en/of bij toetreding tot het uitkeringscollectief. Een pensioenfonds moet de regels voor het vullen en uitdelen van de solidariteitsreserve vooraf en voor langere tijd vastleggen. De reserve mag gevuld worden met maximaal 10 procent van het premiebedrag en/of uit een deel van het kapitaal bij toetreden tot het uitkeringscollectief. De reserve is niet verplicht.
8. **Scenarioset** = een verzameling mogelijke financieel-economische toekomst (rente, inflatie, beleggingsrendement etc.), die wordt gebruikt om de gevolgen van de nieuwe pensioenregeling door te rekenen. De scenario's bevatten alle mogelijke situaties: goed weer, slecht weer en daar tussenin. DNB publiceert deze scenario's.
9. **Sociale partners** = de bestuurder en de centrale ondernemingsraad (COR).
12. **Technische voorziening** = de voorziening pensioenverplichtingen die momenteel wordt aangehouden om in de toekomst de pensioenen uit te kunnen keren.
13. **Vervangingsratio's** = De pensioenuitkering (zonder AOW) gedeeld door de gemiddeld geïndexeerde pensioengrondslag. De gewogen vervangingsratio kijkt naar de hele periode dat het pensioen wordt uitgekeerd en houdt hierbij rekening met de kans om in leven te zijn. Voor de berekening wordt de pensioengrondslag ook na pensionering geïndexeerd. Daarmee wordt het koopkrachtbehoud na pensionering meegenomen in de vervangingsratio.
14. **Zakelijke waarden** = een categorie binnen de beleggingsportefeuille, waarvan de waarde van jaar tot jaar sterk kan wijzigen. Voorbeelden hiervan zijn aandelen, vastgoed, private equity en grondstoffen.

Bijlage 4: Maatstaven en bandbreedtes evenwichtigheidskader transitie

Maatstaven en bandbreedtes

Aan de kwantitatieve criteria (maatstaven) zijn bandbreedtes toegevoegd, om meer duidelijkheid te verkrijgen wanneer de uitkomsten acceptabel zijn of niet en daarmee onder welke condities de transitie door kan gaan. Deze bandbreedtes worden hieronder toegelicht.

- URM-bedragen

Mediaan URM-bedrag Wtp > 95% van mediaan URM-bedrag FTK

De berekeningen die sociale partners en het bestuur hebben laten uitvoeren, hebben laten zien dat niet alle deelnemers er in elke situatie (oftewel dekkingsgraad bij de transitie) op vooruit gaan. Bij de bij het opstellen van dit kader laatst uitgevoerde berekeningen (d.d. 15 mei 2024), gebaseerd op een startdekkingsgraad van 127,7% en rekening houdend met het verschuiven van vermogen, gaan de actieven er zeer beperkt (maximaal 3%) op achteruit. Sociale partners achten een achteruitgang in het mediane scenario van maximaal 5% acceptabel. Als deze grens dichterbij 0% wordt gelegd, kan de transitie bij een lagere dekkingsgraad wellicht niet doorgaan, terwijl het grootste deel van de deelnemers er op vooruit gaat. Dit wordt niet evenwichtig bevonden.

Slecht weer URM-bedrag Wtp > 80% slecht weer URM-bedrag FTK

Het nieuwe stelsel kent een meer risicovol beleggingsbeleid, wat in slecht weer slechter uitpakt dan de huidige pensioenregeling. Uit het risicopreferentieonderzoek is gebleken dat dit risicovollere beleggingsbeleid passend is. Tegenover de verslechtering in slecht weer staat een forse verbetering in goed weer. Sociale partners hebben de ondergrens in slecht weer vastgesteld op 80% van de URM-bedragen onder FTK. Daarnaast zal bij de transitie worden getoetst dat de verbetering in goed weer ten minste zo groot zal zijn als de verslechtering bij slecht weer. Dit vinden sociale partners namelijk een belangrijk punt om de mogelijke verslechtering bij slecht weer te accepteren.

De toetsing gebeurt op basis van leeftijdscohorten van 5 jaar.

- Netto profijt

Netto profijt > +/- 10%

Volgens de uitgevoerde netto profijt-berekeningen, gaan veel (gewezen) deelnemers tussen de 35 en 60 er door de transitie op achteruit. Echter, zoals hiervoor al uiteengezet, wordt bij deze berekeningen verondersteld dat aandelen geen meeropbrengst hebben. Dit achten sociale partners niet reëel. Het verleden heeft anders laten zien en er is geen reden om te veronderstellen dat dit in de toekomst anders zal zijn. Omdat er wel een meeropbrengst van aandelen verwacht wordt in de toekomst, en het nieuwe beleggingsbeleid een groter percentage aandelen bevat dan het huidige beleggingsbeleid, gaat er bij een maximale netto profijt-teruggang van 10% in de reële wereld naar verwachting niemand op achteruit. Sociale partners vinden dit daarom een goede ondergrens. In de wet is vastgelegd dat de transitie onder andere op basis van netto profijt beoordeeld moet worden. Een hogere achteruitgang vinden sociale partners lastig uit te leggen aan de achterban.

Spreiding netto profijt is maximaal 30%

Naast dat er niemand meer dan 10% op achteruit mag gaan volgens de netto profijt berekeningen, vinden sociale partners dat het verschil tussen deelnemers die er op achteruit gaan en deelnemers die er op vooruit gaan niet te groot mag zijn. Omdat allerlei aspecten een rol spelen (de hoogte van het opgebouwd pensioen, afschaffing van de doorsneepremie, resterende levensverwachting), kan de grens niet te laag worden vastgesteld. Sociale partners hebben besloten dat de spreiding maximaal 30% mag zijn. Dit is gelinkt aan de maximale achteruitgang van 10%. Een spreiding van 3x deze waarde wordt logisch geacht.

- Vervangingsratio's

Mediane vervangingsratio Wtp > 95% vervangingsratio FTK

Slecht weer vervangingsratio Wtp > 80% slecht weer vervangingsratio FTK

Voor beide ondergrenzen is aangesloten bij de ondergrenzen (bandbreedtes) die voor de URM-bedragen zijn vastgesteld.

Sociale partners hebben geen bovengrens op de spreiding voor de vervangingsratio's vastgesteld. De resultaten van de al uitgevoerde berekeningen laten grote verschillen zien in de vervangingsratio's. Vooral de jongeren gaan er in het mediane en het goedweer scenario fors op vooruit, waarbij verschillen van meer dan 100% optreden. Sociale partners accepteren deze verschillen, omdat dit wordt veroorzaakt door het meer risicovolle beleggingsbeleid dat in de nieuwe pensioenregeling gaat gelden. Tegenover deze goede resultaten in het mediane, en vooral goedweer scenario, staan slechte resultaten in het slechtweer scenario.

- Waardevastheid

Mate van koopkrachtbehoud is na 20 jaar naar verwachting (mediaan) minimaal 80%

Bij deze ondergrens wordt aangesloten bij de huidige haalbaarheidstoets.

Mate van koopkrachtbehoud is na 20 jaar in slecht weer minimaal 60% van het verwachte weer (afwijking van 40% in aansluiting bij de haalbaarheidstoets). Dit geeft een minimale waarde van 48% in slecht weer.

- Stabiliteit

Jaarlijks maximaal 20% kans op verlaging

Uit het risicopreferentieonderzoek is gebleken dat de deelnemers eventuele verlagingen van de pensioenen kunnen en willen opvangen. Sociale partners hebben de bovengrens van deze maatstaf daarom gezet op 20%.

Mate van verlaging

De bovengrens van de mate van verlaging is maximaal 10%.

- Uitvoerbaarheid en kosten

De kosten voor de uitvoering van de nieuwe regeling mogen niet hoger zijn dan de kosten bij niet invaren.

De nieuwe pensioenregeling moet Wtp-proof zijn. Invaren van de opgebouwde pensioenen is de default. Echter, indien er onevenredig nadeel is voor de belanghebbenden, dan kan er afgeweken worden van het standaard transitiepad en kan besloten worden om niet in te varen. Bij de andere criteria wordt getoetst of de transitie onevenredig nadeel voor de belanghebbenden oplevert. Bij het criterium uitvoerbaarheid en kosten wordt getoetst of de transitie onevenredig nadeel levert voor de sponsor, die ook een belanghebbende is. Sociale partners vinden dat als de kosten net iets hoger uitvallen dan bij niet invaren, er niet gesproken kan worden van onevenredig nadeel. Daarom besluiten sociale partners de ondergrens op 5% verschil te zetten. Dit betekent dat de kosten bij invaren niet meer dan 5% hoger mogen zijn dan bij niet invaren. Dit doelt op de structurele kosten; implementatiekosten worden buiten beschouwing gelaten.

Bijlage 5: Uitgangspunten bij transitieberekeningen

Maatmensen

Kenmerken per maatmens

Maatmens	Status	Leeftijd bij start nieuwe regeling	Salaris (FT)	Carrière	PT-graad	Opgebouwd of ingegaan pensioen
1	Actief	20	€ 33.842	CAO E-E	100%	€ 0
2	Actief	25	€ 37.363	CAO E-K	100%	€ 0
3	Actief	25	€ 43.000	HBT	100%	€ 0
4a	Actief	35	€ 60.000	HBT	100%	€ 7.100
5a	Actief	45	€ 78.500	HBT	100%	€ 19.100
6a	Actief	55	€ 90.000	HBT	100%	€ 36.500
7a	Actief	65	€ 80.500	HBT	100%	€ 43.500
8	Gepensioneerd	68	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	€ 25.000
9	Gepensioneerd	75	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	€ 14.000
10	Gepensioneerd	85	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	€ 11.500
11	Premievrij	55	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	€ 3.000
12	Nabestaande	55	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	€ 9.000

Pensioenregeling + actuariële uitgangspunten

Onderdeel	In berekeningen	Toelichting
Franchise	€ 16.322	O.b.v. huidige regeling
Maximaal pensioengevend salaris	€ 128.810	O.b.v. huidige regeling
Spaarpremie	26,0%*	Afgeleid uit premieniveau 2023

*Toelichting bij spaarpremie

- Feitelijke premie 2023 ad 28,0% van de pensioengrondslagsom als uitgangspunt genomen.
- Hiervan is circa **1,9%-punt** bestemd voor risicodekkingen (dit bestaat uit een risicopremie voor overlijden van 1,2%-punt en voor premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid van 0,7%-punt) en circa **0,1%-punt** voor de kosten in het betreffende jaar
- Per saldo resulteert een spaarpremie van **26,0%** (= 28,0% - 1,9% - 0,1%)

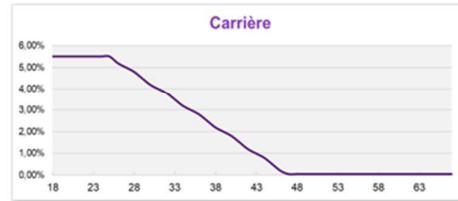
Uitgangspunten actuariel

- Overlevingstafel AG2022 Prognosetafel (startjaar 2023)
- Fondsspecifieke ervaringssterfte
- Kostenopslag bij inkoop 2,5%
- Meeverzekerd partnerpensioen (spaarbasis) 50%
- Partner van man: 3 jaar jonger
- Partner van vrouw: 3 jaar ouder

Individuele carrière

Uitgangspunten conform haalbaarheidstoets (aangegeven met 'HBT' in maatmenstabel)

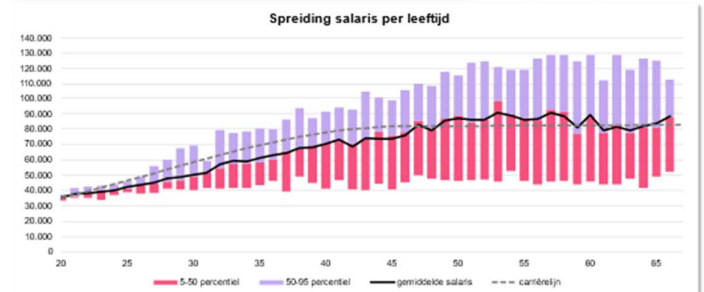
Leeftijd	Individuele salaris-stijging	Leeftijd	Individuele salaris-stijging
20	5,50%	34	3,20%
21	5,50%	35	3,00%
22	5,50%	36	2,80%
23	5,50%	37	2,50%
24	5,50%	38	2,20%
25	5,50%	39	2,00%
26	5,20%	40	1,80%
27	5,00%	41	1,50%
28	4,80%	42	1,20%
29	4,50%	43	1,00%
30	4,20%	44	0,80%
31	4,00%	45	0,50%
32	3,80%	46	0,20%
33	3,50%	Vanaf 47	0,00%



De individuele carrière conform de haalbaarheidstoets is links grafisch weergegeven.

Onderstaand is deze carrièrelijn ingetekend in de spreidings-grafiek van de salarissen binnen het deelnemersbestand (stand eind 2022)

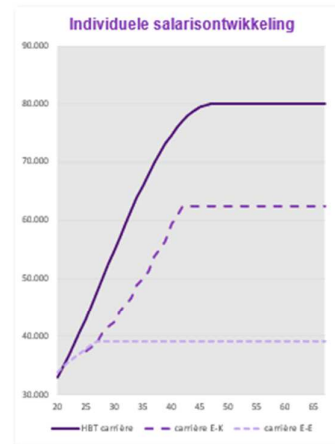
Als startsalaris voor een 20-jarige is hierbij € 35.500 gehanteerd.



Individuele carrière (2)

Uitgangspunten o.b.v. CAO-Basis (aangegeven met 'CAO E-E' en 'CAO E-K' in maatmenstabel)

Leeftijd	Carrière CAO E-E	Carrière CAO E-K	Leeftijd	Carrière CAO E-E	Carrière CAO E-K
20	2,60%	-	34	0,00%	2,42%
21	2,36%	-	35	0,00%	2,44%
22	2,19%	-	36	0,00%	4,93%
23	2,05%	-	37	0,00%	2,49%
24	1,93%	-	38	0,00%	2,50%
25	1,82%	2,00%	39	0,00%	5,05%
26	1,73%	2,14%	40	0,00%	2,54%
27	0,00%	4,40%	41	0,00%	2,56%
28	0,00%	2,24%	42	0,00%	0,00%
29	0,00%	2,28%	43	0,00%	0,00%
30	0,00%	4,63%	44	0,00%	0,00%
31	0,00%	2,34%	45	0,00%	0,00%
32	0,00%	2,37%	46	0,00%	0,00%
33	0,00%	4,79%	Vanaf 47	0,00%	0,00%



De drie individuele carrières die binnen de berekeningen worden toegepast (HBT, CAO E-E en E-K met elkaar vergeleken.

Individuele carrière (3)

Salarisschalen CAO-Basis waarop de twee alternatieve carrièrescenario's zijn gebaseerd

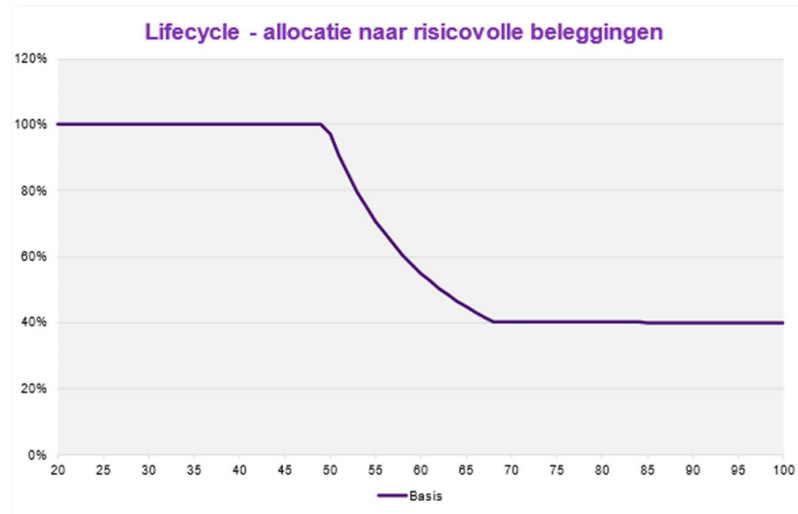
CAO-Basis Thales (Metalektro)										
SALARISGROEP (LR-level)	A	B	C	D	E	F	G	H	J	K
	LR1	LR1	LR1	LR2	LR3	LR4	LR5	LR6	LR7	LR8
GEMIDD. STAPGROOTTE	533	616	704	793	881	1014	1146	1278	1472	1665
STAPPEN	0	30965	31033	31452	32388	33842	34809	36208	37450	
1	31498	31644	32157	33184	34721	35825	37353	38730	39751	42395
2		32267	32858	33974	35604	36838	38496	40007	41223	44059
3		32882	33566	34765	36482	37849	39644	41281	42694	45725
4			34269	35559	37363	38862	40791	42562	44147	47355
5				36352	38246	39677	41934	43838	45602	48986
6					39130	40886	43081	45118	47055	50619
7						41908	44227	46395	48513	52300
8							45372	47674	49965	53980
9								48947	51447	55656
10								50230	52944	57337
11									54446	59018
12									55941	60693
13										62371
14										

Economische uitgangspunten

Onderdeel	Aanname
Scenarioset	DNB P-(scenario)set Q3 2023 (eerste 2.000 scenario's) DNB Q-(scenario)set Q3 2023 voor netto-profitberekening
Ontwikkeling franchise / (maximum) salaris	Inflatie scenarioset. Hierbij geldt verder (algemene) looninflatie = prijsinflatie + 0,4%-punt, zijnde het verschil tussen de minimale verwachtingswaarden hiervoor voor de langere termijn (2,0% voor de prijsinflatie en 2,4% voor de looninflatie)
Ontwikkeling toeslagen (alleen FTK)	Conform haalbaarheidstoets (URM-informatie) op basis van DNB P-set Q3 2023
Beleggingsbeleid	Zie navolgende grafieken
Dekkingsgraad	Doorgerekend zijn: <ul style="list-style-type: none"> • 109,2% (basisscenario), • 127,7% (dekkingsgraad 30 juni 2023), en • 103,0%
Carrièrepad	Zie voorgaande tabellen, afhankelijk van maatmens conform veronderstellingen binnen haalbaarheidstoets of op basis van afgeleid carrièrepad o.b.v. Basis-CAO
Uitdiensttreding	Er worden géén ontslagkansen meegenomen in de berekening.

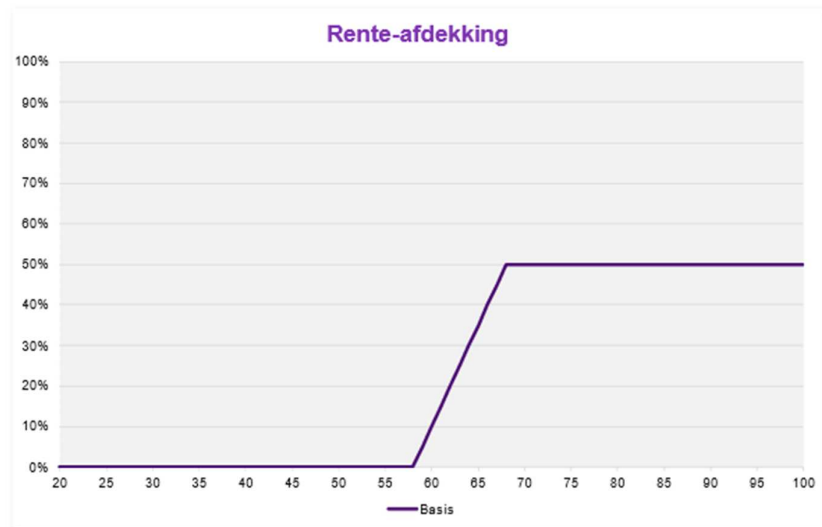
Economische uitgangspunten (2)

Beleggingen in zakelijke waarden conform 'basisvariant' afgeleid uit risicopreferentieonderzoek



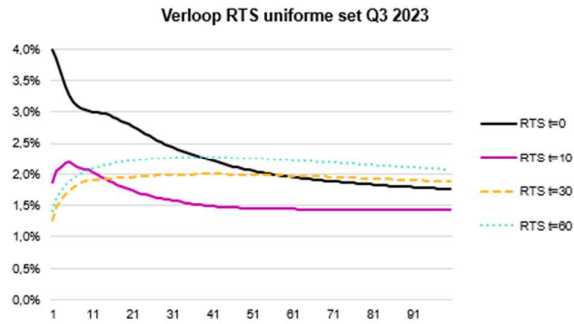
Economische uitgangspunten (3)

Rente-afdekking conform besluit projectgroep d.d. 6 juli 2023



Economische uitgangspunten (4)

Kenmerken DNB P-set Q3 2023 (30/06/2023)



P-set Q3/	Horizon	15 jaar		60 jaar	
		MR	SD	MR	SD
Prijsinflatie		2,3%	1,9%	2,1%	1,9%
Aandelen		5,9%	17,6%	5,5%	17,7%
Staatobligatie looptijd 15		2,9%	15,7%	2,0%	13,7%

- De linker grafiek toont de ontwikkeling van de rentetermijnstructuur in de P-set van DNB
- De rechter tabel toont een samenvatting van de overige kenmerken van de P-set van DNB

Risicodelingsreserve (RDR)

Vulregels			Risicodelingsreserve (RDR)			Collectieve uitkeringsfase	
% premie	Bij toetreding	Inkoop RDR	Initiële vulling*	Maximumniveau	Uitdelen	Spreiding	Projectie-rendement
0%	Geleidelijk (58-68)	5%	3,1%	10%	Ortec-variant	5 jaar	DNB-RTS

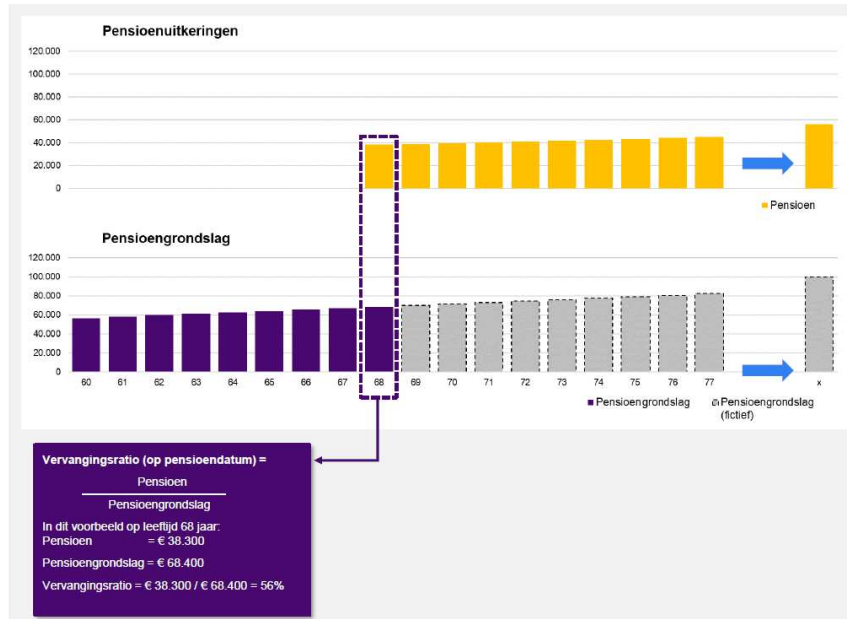
Bijlage 6: Weergave resultaten

Uitleg Vervangingsratio's

Toelichting (gewogen) vervangingsratio

Definitie vervangingsratio

De pensioenuitkering (zonder AOW-uitkering) gedeeld door de pensioengrondslag vlak vóór de pensioendatum. Dit is dus de laatste pensioengrondslag, gebaseerd op / afgeleid van het laatstverdiende salaris van de actieve deelnemer.



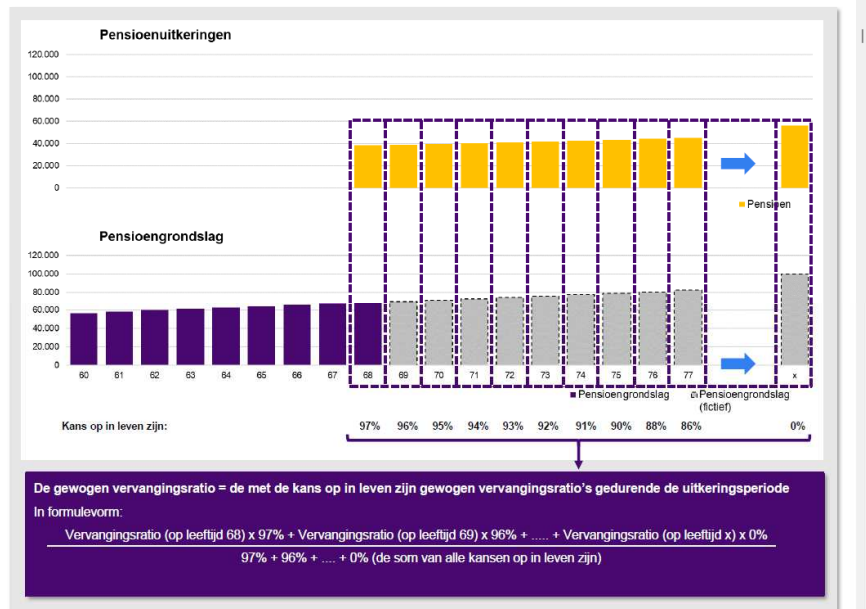
Toelichting (gewogen) vervangingsratio

Definitie gewogen vervangingsratio

Dit betreft de naar overlevingskans gewogen vervangingsratio over de hele uitkeringsduur. De vervangingsratio op de pensioendatum telt zwaarder mee dan de vervangingsratio op heel hoge leeftijd. Er wordt dus niet naar één moment gekeken, maar naar de hele uitkeringsperiode tot overlijden.

Hiernaast is de manier waarop de gewogen vervangingsratio wordt berekend grafisch weergegeven. In de jaren na pensionering wordt de (fictieve) pensioengrondslag geïndexeerd met de prijsinflatie. Daarmee wordt het koopkrachtbehoud na ingang meegenomen in de vervangingsratio.

Dit betekent dat als de gewogen vervangingsratio gelijk zou zijn aan de vervangingsratio uit het voorbeeld van de vorige slide (56,0%), er sprake is van 100% koopkrachtbehoud ná ingang van het pensioen.

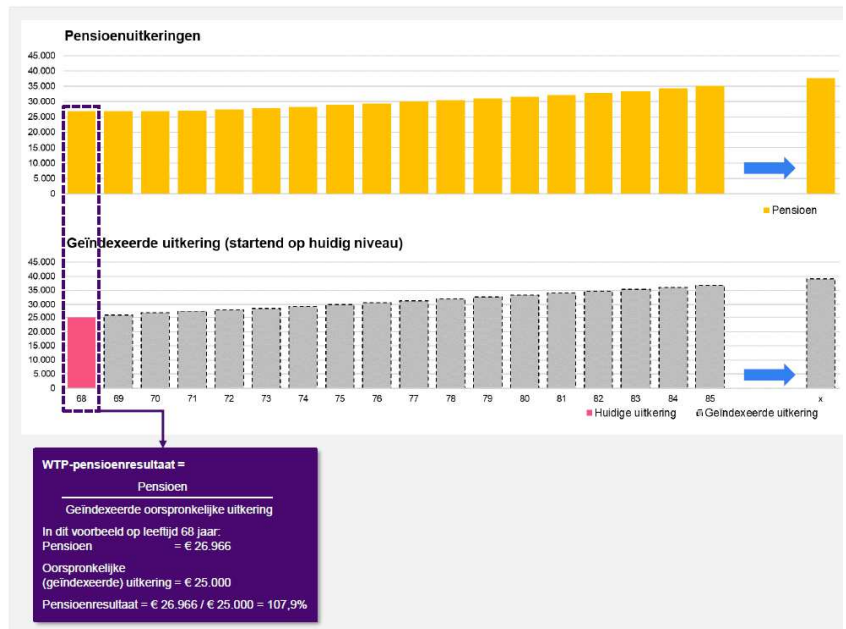


Toelichting (gewogen) WTP-pensioenresultaat

Definitie WTP-pensioenresultaat

Pensioenuitkering die de maatmens op de berekeningsdatum (30 juni 2023) binnen de flexibele premieregeling zou ontvangen, gedeeld door de uitkering die de maatmens op dit moment in de huidige pensioenregeling ontvangt.

Voor gepensioneerden en premievrijen is er immers geen pensioengrondslag beschikbaar waarmee een vervangingsratio bepaald kan worden. De huidige uitkering, die wordt ontwikkeld met de toekomstige prijsinflatie, is een passend alternatief om de pensioenuitkeringen in uit te drukken.



Toelichting (gewogen) WTP-pensioenresultaat

Definitie gewogen WTP-pensioenresultaat

Dit betreft het naar overlevingskans gewogen pensioenresultaat over de hele uitkeringsduur.

Als het gewogen pensioenresultaat gelijk is aan 100%, betekent dit dat de uitkering binnen de flexibele premieregeling gemiddeld over de gehele uitkeringsperiode gelijk is aan de oorspronkelijke FTK-uitkering (huidige pensioenregeling) inclusief indexatie conform de prijsinflatie.

Het pensioenresultaat zegt daarmee zowel iets over de verhouding ten opzichte van de huidige uitkering binnen het FTK-contract als over de waardevastheid van de uitkering.

