

Transitieplan Salt Specialties

**Transitie in het kader van de Wet toekomst
pensioenen**



Inhoudsopgave

Voorwoord	4
Inleiding	6
1. Proces	7
1.1. Besluitvormingsproces op hoofdlijnen	7
1.2. Betrokken overlegorganen	7
2. Kaders, uitgangspunten en randvoorwaarden	9
2.1. Huidige pensioenregeling incl. aanvullende regelingen en uitzonderingen	9
2.1.1. Basisregeling	9
2.1.2. Excedentregeling	9
2.1.3. Aanvullende dekkingen	10
2.2. Premie (en ambitie)	10
3. Contractkeuze	12
3.1. Type contract – karakter van de pensioenregeling	12
3.2. Risicodelingsreserve	15
3.3. Nabestaandenpensioen	16
3.4. Omgang met overige aanvullende regelingen	17
4. Invaren: omgaan met opgebouwde aanspraken	19
4.1. Verzoek tot invaren	19
4.2. Weging van argumenten om in te varen	19
5. Invulling contract en vermogensverdeling	22
5.1. Doelstelling, kwantitatieve maatstaven voor de beoordeling of de uitkomsten aanvaardbaar zijn.	22
5.2. Voorrangsregels bij vermogensverdeling	24
5.3. Benodigde dekkingsgraad en procedure bij 'onderdekking'	28
6. Inzicht in transitie-effecten	29
6.1. Transitie-effecten uitgedrukt in kwantitatieve resultaten	29
6.2. Resultaten per leeftijdscohort CDC-regeling	29
6.3. Resultaten in excedentregeling	39
6.4. Toetsing uitkomsten aan doelstelling en maatstaven	40
6.5. Nut en noodzaak bijstelling/heroverweging keuzes en invulling	41
7. Compensatie	42
7.1. Nut en noodzaak compensatie	42

8. Verantwoording proces	46
8.1. Verantwoordelijkheden	46
8.2. Besluitvormingsproces op hoofdlijnen	46
8.3. Invulling hoorrecht	48
8.4. Toelichting overige vormen van betrekken achterbannen	49
9. Samenvatting en conclusie evenwichtigheid	50

Voorwoord

In de ‘Wet toekomst pensioenen’ zijn de afspraken vastgelegd die werkgevers, werknemers en het kabinet in 2019 met elkaar hebben gemaakt in het Pensioenakkoord. Het uitgangspunt van de nieuwe wet blijft dat pensioenen gezamenlijk worden opgebouwd en dat financiële risico’s met elkaar gedeeld worden. Werkgevers en werknemers leggen premie in, pensioenuitvoerders beleggen dat geld en keren de pensioenuitkeringen uit. De ‘Wet toekomst pensioenen’ heeft tot doel het stelsel evenwichtiger, flexibeler, persoonlijker en transparanter te maken. Ook is het belangrijk dat het pensioenstelsel beter aansluit bij de ontwikkelingen in de maatschappij en op de arbeidsmarkt: mensen worden steeds ouder en er zijn minder werkenden ten opzichte van gepensioneerden. Ook werken mensen veelal niet meer hun gehele loopbaan bij dezelfde werkgever, maar veranderen zij vaker van baan of gaan zelf ondernemen.

Pensioenfondsen, werkgevers en vakbonden hebben tot 1 januari 2028 de tijd om hun pensioenregelingen aan te passen aan de nieuwe wetgeving. Niets doen is geen optie. Dit transitieplan beschrijft wat Sociale Partners¹ – binnen de nieuwe wettelijke regels – overeen zijn gekomen over de nieuwe pensioenregeling, het onderbrengen van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in de nieuwe pensioenregeling (hierna: invaren) en over de compensatie voor een aantal nadelige gevolgen.

Proces

Al in 2021 zijn er verschillende werkgroepen gestart om te kijken naar de gevolgen van de ‘Wet toekomst pensioenen’ voor de pensioenregeling van Salt Specialties. Vertegenwoordigers van alle aangesloten ondernemingen (AkzoNobel, Nouryon, Nobian en Salt Specialties) hebben samen met de betrokken vakbonden (FNV, CNV en De Unie) en hun kaderleden, ieder bijgestaan door verschillende adviseurs, gewerkt aan de nieuwe pensioenregeling. Het vormgeven van de pensioenregeling en het opstellen van dit transitieplan door Sociale Partners heeft bovendien plaatsgevonden in nauwe samenwerking met Pensioenfonds APF en haar uitvoerders Achmea Pensioenservices en Achmea Investment Management. Het gemeenschappelijke doel van Sociale Partners en Pensioenfonds APF was en is om de overgang naar een nieuwe pensioenregeling zo goed, soepel en zorgvuldig mogelijk te laten verlopen.

In 2022 hebben Sociale Partners na zorgvuldige en objectieve beeldvorming en oordeelsvorming de (voorgenomen) keuze gemaakt voor de flexibele premiereregeling (FPR) – een van de twee mogelijke contracten onder het nieuwe pensioenstelsel – en al de intentie uitgesproken naar Pensioenfonds APF om de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen. Dat maakte het mogelijk voor Pensioenfonds APF om vooruitlopend op het nieuwe stelsel eerder meer indexatie toe te kennen. Daardoor zijn de pensioenen de afgelopen jaren met 11,55% (2,7% op 1 augustus 2022, 8,73% op 1 januari 2023 en 0,12% op 1 januari 2024) verhoogd.

De nieuwe pensioenregeling

Vanuit de huidige regeling – bestaande uit een collectieve beschikbare premiereregeling (CDC) en een individuele beschikbare premiereregeling – willen we naar één samenhangende en transparante pensioenregeling met minder complexiteit en zo min mogelijk overgangsregelingen. De overgang is niet bedoeld als versobering, wat blijkt uit de gelijkblijvende werkgeversbijdragen aan de pensioenregeling. Hoewel de wetgever een voor de werkgever kostenneutrale overgang beoogt, ontkomt Salt Specialties er niet aan om initieel hogere kosten te maken die verband houden met adequate compensatie voor een specifieke doelgroep. Met de (overgang naar de) nieuwe pensioenregeling willen we een toekomstbestendige regeling inrichten voor alle deelnemers in het

¹ Salt Specialties en de betreffende vakbonden

pensioenfondsen (actieven, slapers en pensioengerechtigden), waarbij we ernaar streven hetzelfde inkomensperspectief te bieden als de huidige pensioenregeling met vergelijkbare of lagere kosten. De overgang naar de nieuwe pensioenregeling geeft ons de gelegenheid om de goede elementen uit de huidige regeling zoveel mogelijk te behouden en de mogelijkheden van het nieuwe pensioenstelsel te benutten. Hierbij hebben we de verschillende belangen van werknemers, voormalig werknemers en pensioengerechtigden op evenwichtige wijze meegewogen.

Het verzoek van Sociale Partners aan Pensioenfonds APF

Sociale Partners geven aan de hand van dit transitieplan opdracht aan Pensioenfonds APF tot uitvoering van de nieuwe pensioenregeling, inclusief het verzoek om de tot aan de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling. De beoogde datum voor de overgang naar de nieuwe pensioenregeling ligt in 2026.

Hoe nu verder?

Pensioenfonds APF zal deze opdracht beoordelen op wetmatigheid, uitvoerbaarheid, evenwichtigheid en haalbaarheid alvorens de opdracht te aanvaarden. Pensioenfonds APF zal daarvoor ook advies vragen aan haar Verantwoordingsorgaan. Indien naar het oordeel van het bestuur van Pensioenfonds APF de opdracht kan worden aanvaard en het verzoek tot invaren kan worden uitgevoerd, zal het pensioenfonds een implementatieplan en een communicatieplan opstellen dat ter toetsing wordt voorgelegd aan respectievelijk de DNB en de AFM. Pensioenfonds APF zal dan samen met Achmea Pensioenservices, Achmea Investment Management en de Sociale Partners starten met de voorbereidingen voor de nieuwe pensioenregeling, met als doel deze in 2026 in te laten gaan. Het transitieplan is opgesteld op basis van huidige regelgeving en onze interpretatie van deze huidige regelgeving.

Inleiding

Waarom en voor wie schrijven we dit plan?

Vanaf 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen in werking getreden. In het kader van deze wet, hebben de bij pensioenfondsen APF aangesloten werkgevers, FNV, CNV en De Unie (voorheen: Vereniging van Middenkader en Hoger Personeel Chemie- en Coatingsbedrijven) (hierna gezamenlijk: Sociale Partners) samen opgetrokken om voor de (voormalig) werknemers van die werkgevers tot een nieuwe pensioenregeling te komen die enerzijds voldoet aan de eisen die volgens de nieuwe wet worden gesteld en anderzijds tegemoet komt aan de wensen en eisen van medewerkers, passend in een arbeidsvoorwaardenbeleid dat gericht is op het aantrekken en behouden van talent. Onderdeel van deze pensioenregeling is niet alleen een nieuwe regeling voor huidige actieve werknemers in de opbouwfase, maar ook een transitie van de reeds opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten van (voormalig) medewerkers.

In het traject om te komen tot die nieuwe pensioenregeling, is Salt Specialties (en Nobian) in verschillende werkgroepen vertegenwoordigd door Nouryon, in lijn met de governance afspraken die zijn gemaakt ten tijde van de afsplitsing van Nobian (van Nouryon) en Salt Specialties (van Nobian).

Op basis van de eisen die in de wet worden gesteld, hebben de Sociale Partners dit transitieplan opgesteld. In dit transitieplan wordt ingegaan op de verschillende aspecten die van belang zijn voor zowel de actieven, slapers en pensioengerechtigden in de pensioenregeling van Salt Specialties als de pensioenuitvoerder Stichting Pensioenfonds APF (hierna: APF). In dit plan worden dan ook de afspraken vastgelegd met betrekking tot een nieuwe pensioenregeling en uitvoering, waarbij ook de kaders waarbinnen die afspraken zijn gemaakt worden beschreven en de afwegingen die daarbij zijn gemaakt.

Het transitieplan is opgesteld op basis van huidige regelgeving en onze interpretatie van deze huidige regelgeving. Indien wijzigingen in wet- en regelgeving daar aanleiding toe geven, zal het transitieplan – in samenwerking met het bestuur van APF – zo nodig worden aangepast. Het is de gezamenlijke visie van de Sociale Partners dat dit plan leidt tot een evenwichtige transitie voor alle belanghebbenden.

1. Proces

De transitie naar een nieuwe pensioenregeling is een ingrijpend proces en vereist overleg tussen en instemming van verschillende partijen. Onderstaand wordt het doorlopen proces nader toegelicht. Hierbij wordt ook stilgestaan bij de wijze waarop de verschillende partijen zijn betrokken bij de beeldvorming, oordeelsvorming en besluitvorming.

1.1. Besluitvormingsproces op hoofdlijnen

Vanaf 2021 is Nouryon (mede namens Salt Specialties) al begonnen met voorbereidingen voor de destijds nog aankomende 'Wet toekomst pensioenen' (hierna: Wtp). Vanaf 2021 zijn met diverse stakeholders kennissessies georganiseerd en zijn de ontwikkelingen op het gebied van wetgeving gevolgd. Vakbonden en werkgevers hebben een paritaire werkgroep Pensioenen ingericht die als doel had om de Sociale Partners te adviseren en te informeren over de aanpassingen van de pensioenregeling. Naast deze paritaire werkgroep zijn diverse andere overlegorganen ingericht die bedoeld waren voor afstemming met verschillende betrokken partijen. In deze overlegorganen zijn relevante onderwerpen voorgelegd om gezamenlijk tot de beste invulling te komen. Alle betrokken partijen hebben periodiek de achterbannen meegenomen in het proces en tussentijdse keuzes en besluiten voorgelegd.

1.2. Betrokken overlegorganen

Overlegorgaan	Betrokkenen	Doel
Paritaire werkgroep	Vertegenwoordigers van werkgever en vakbonden samen met een aantal kaderleden van Nouryon, Nobian en Salt Specialties en externe adviseurs	Sociale partners adviseren en informeren over de implementatie van Wtp
CCG	APF, AkzoNobel, Nouryon en vakbonden	Coördinatie van de diverse acties van APF en betrokken werkgevers en vakbonden
Techneutenoverleg	Adviseurs van AkzoNobel, Nouryon, vakbonden en APF	Afstemming over de diverse berekeningen en terugkoppeling daarover naar Achmea PensioenServices (APS)
Sociale Partners	Sociale partners, bestaande uit Nouryon (c.s.) en vakbonden	Vaststellen nieuwe pensioenregeling, verzoek tot invaren, selectie pensioenuitvoerder
VGAN	Vertegenwoordigers van pensioengerechtigden	Hoorrecht op voorgenomen besluiten
APF	Bestuur APF	Afstemming over inrichting nieuwe pensioenregeling en invaren om te komen tot een opdrachtaanvaarding die evenwichtig is voor alle betrokkenen

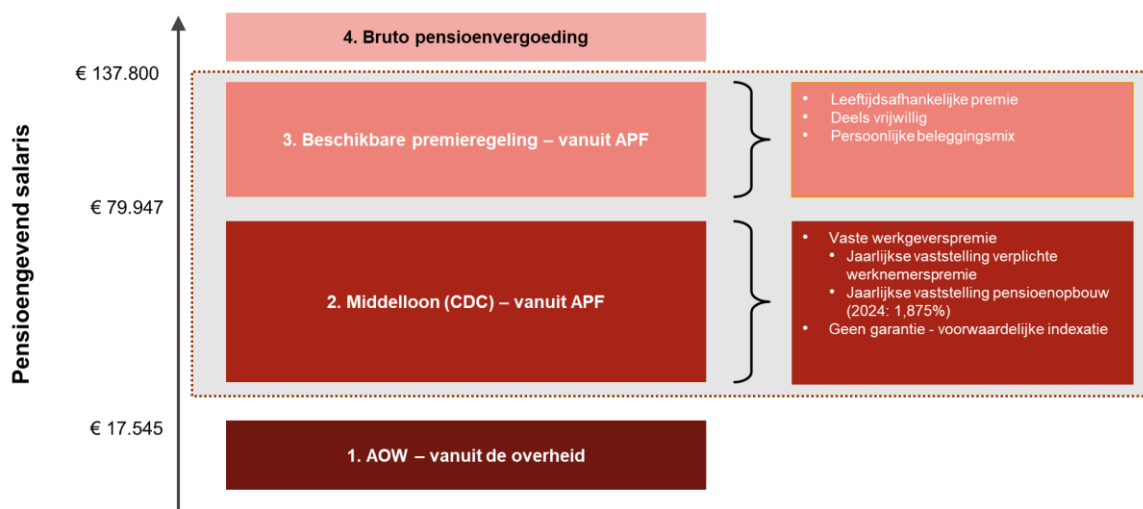
Overlegorgaan	Betrokkenen	Doel
Werkgeversoverleg	AkzoNobel en Nouryon (mede namens Nobian en Salt Specialties)	Afstemming om te zorgen dat de verschillende pensioenregelingen van de diverse werkgevers door APF uitgevoerd kunnen worden
Werkgroep Communicatie NPS	AkzoNobel, Nouryon, vakbonden, APF	Afstemming over de communicatie ten aanzien van de Wtp naar deelnemers

Nouryon heeft in de verschillende werkgroepen ook Nobian en Salt Specialties vertegenwoordigd in lijn met de governance afspraken die zijn gemaakt ten tijde van de afsplitsing van Nobian (van Nouryon) en Salt Specialties (van Nobian).

2. Kaders, uitgangspunten en randvoorwaarden

2.1. Huidige pensioenregeling incl. aanvullende regelingen en uitzonderingen

De huidige pensioenregeling van Salt Specialties die wordt uitgevoerd door APF kan als volgt schematisch worden weergegeven:



Figuur a: Pensioenregeling op basis van de kenmerken in 2024

In de pensioenregeling van Salt Specialties wordt ouderdomspensioen (dat ingaat vanaf de overeengekomen pensioenrichtleeftijd, op dit moment 68 jaar) en partner- en wezenpensioen (dat ingaat bij het overlijden van de deelnemer) opgebouwd. In aanvulling op deze pensioensoorten, is er een aantal aanvullende dekkingen met betrekking tot arbeidsongeschiktheid en tijdelijke partnerpensioen.

2.1.1. Basisregeling

Tussen de franchise en een door Sociale Partners overeengekomen salarissgrens (vastgelegd in de cao en arbeidsvoorwaardenboek), wordt pensioen opgebouwd op basis van middelloodsystematiek, waarbij de financiering en toezegging op basis van *collective defined contribution* plaatsvindt. Dit houdt in dat de pensioenopbouw plaatsvindt voor zover daar vanuit de overeengekomen premiehoogte ruimte voor is. Deze premiehoogte wordt vastgesteld door Sociale Partners. In 2024 bedroeg het opbouwpercentage voor ouderdomspensioen 1,875%, voor het partnerpensioen 1,313% en voor het wezenpensioen 0,263% (uitkering voor maximaal 5 wezen).

De pensioenaanspraken in deze regeling kunnen worden geïndexeerd indien daar ruimte voor is vanuit de beleidsdekkingsgraad van APF. Tegelijk geldt dat pensioenaanspraken en -rechten ook kunnen worden gekort als de beleidsdekkingsgraad daar aanleiding toe geeft.

2.1.2. Excedentregeling

Tussen het maximumsalaris van de basisregeling en de fiscaal maximale inkomensgrens, wordt door deelnemers pensioen opgebouwd in een beschikbare premieregeling (of *individual defined contribution*). Deze pensioenregeling is gebaseerd op individuele pensioenkapitalen, waarvan de

waarde stijgt of daalt op basis van premie-inleg en rendementen. De pensioenkapitalen worden belegd in lifecycles. Werknemers hebben de keuze uit drie beleggingsportefeuilles: Lifecycle Neutraal 2021 (standaard bij geen actieve keuze), Lifecycle Offensief 2021 en Lifecycle Defensief 2021. Op pensioendatum kan van deze pensioenkapitalen een pensioenuitkering worden aangekocht bij het pensioenfonds, waarvan de hoogte afhankelijk is van de dan geldende actuariële voorwaarden bij het pensioenfonds.

2.1.3. Aanvullende dekkingen

Naast de reguliere pensioenopbouw zijn er enkele aanvullende dekkingen van toepassing:

Arbeidsongeschiktheidspensioen (AOP)

Indien een deelnemer volledig arbeidsongeschikt is (wat inhoudt dat een deelnemer tussen de 80% en 100% arbeidsongeschikt is verklaard) heeft de deelnemer recht op een arbeidsongeschiktheidspensioen, dat een aanvulling is op de wettelijke voorzieningen:

- Indien de deelnemer recht heeft op een uitkering uit hoofde van de WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten), dan is de hoogte van de aanvullende AOP-uitkering gelijk aan 5% van de arbeidsongeschiktheidsgrondslag over de arbeidsongeschiktheidsgrondslag tot aan de maximumdagloongrens + 75% van het deel van de arbeidsongeschiktheidsgrondslag dat uitkomt boven de maximumdagloongrens.
- Indien de deelnemer recht heeft op een uitkering uit hoofde van de IVA (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsgeschikten), dan is de hoogte van de aanvullende AOP-uitkering gelijk aan 80% van het deel van de arbeidsongeschiktheidsgrondslag dat uitkomt boven de maximumdagloongrens.

Het AOP wordt voorwaardelijk geïndexeerd.

Premievrije voortzetting van toekomstige pensioenopbouw

Bij arbeidsongeschiktheid (zowel volledige als gedeeltelijk) wordt de pensioenopbouw voor de deelnemer in de basisregeling voortgezet voor de volledige pensioengrondslag (dus zonder rekening te houden met het maximumsalaris in de basisregeling). Er vindt dan dus geen separate pensioenopbouw plaats in de excedentregeling. De pensioengrondslag voor deze opbouw wordt bevroren bij aanvang van de arbeidsongeschiktheidsuitkering. Hierbij wordt de UWV classificatie gevolgd.

Tijdelijk partnerpensioen

Ten slotte wordt voor werknemers standaard een tijdelijk (collectief) partnerpensioen verzekerd. De hoogte hiervan verschilt per jaar (2024: € 12.281,50) en keert uit bij het overlijden van de deelnemer tot de tot de AOW- gerechtigde leeftijd van de partner. De premie wordt betaald door de werknemers.

2.2. Premie (en ambitie)

De premiehoogte van de basisregeling bedraagt in 2024 29,8% van de gezamenlijke pensioengrondslag.

De ambitie in de basisregeling is om een pensioenopbouw van 1,875% ouderdomspensioen en 1,313% nabestaandenpensioen te faciliteren, maar de daadwerkelijke hoogte is afhankelijk van de tussen Sociale Partners overeengekomen pensioenpremie. Daarbij is afgesproken dat er een maximum werkgeverspremie geldt van 22,1% en een structurele eigen bijdrage door de werknemers van 4,3% van de pensioengrondslag. Indien de hieruit volgende premie van 26,4% onvoldoende blijkt om een pensioenopbouw van 1,875% te financieren besluiten de vakbonden of er een lagere pensioenopbouw wordt gehanteerd en/of de premie wordt verhoogd. De hogere premie komt voor rekening van de werknemers in de vorm van een hogere eigen bijdrage (totale werknemersbijdrage 2024: 7,7%).

De premiehoogte van de excedentregeling is afhankelijk van de leeftijd van de werknemer en volgt de volgende premiestaffel:

Leeftijdsklasse	Bruto premiepercentage 2024 (incl. administratiekosten)	Netto premiepercentage 2024 (excl. administratiekosten)
tot en met 19 jaar	7,2%	6,9%
20 tot en met 24 jaar	8,0%	7,7%
25 tot en met 29 jaar	9,3%	8,9%
30 tot en met 34 jaar	10,8%	10,4%
35 tot en met 39 jaar	12,5%	12,0%
40 tot en met 44 jaar	14,6%	14,0%
45 tot en met 49 jaar	17,0%	16,3%
50 tot en met 54 jaar	19,8%	19,0%
55 tot en met 59 jaar	23,2%	22,3%
60 tot en met 64 jaar	27,6%	26,5%
65 tot en met 68 jaar	31,9%	30,6%

Tabel 1: Premiestaffel excedentregeling

De eigen bijdrage in de excedentregeling bedraagt 0,6% van de betreffende pensioengrondslag. Werknemers hebben de mogelijkheid tot maximaal 40% van de premiebijdrage in de excedentregeling door de werkgever als loon te laten uitkeren.

3. Contractkeuze

3.1. Type contract – karakter van de pensioenregeling

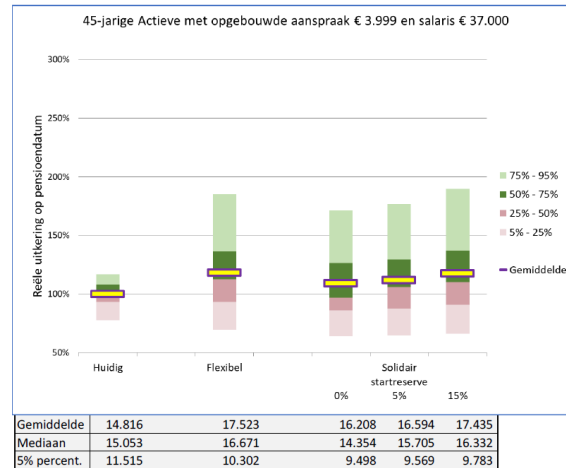
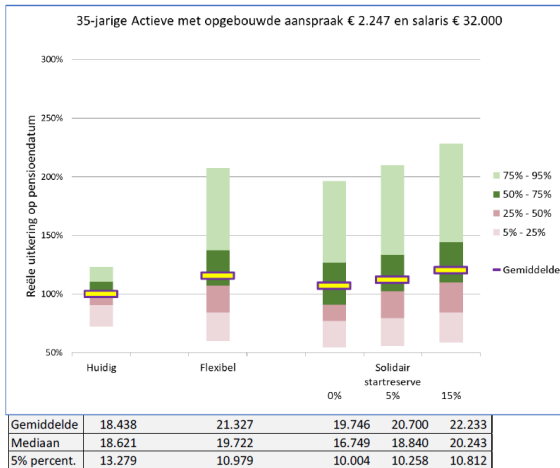
Sociale partners hebben na zorgvuldige afweging gekozen de nieuwe pensioenregeling vorm te geven volgens de Flexibele Premie Regeling (hierna: FPR). De keuze voor deze regeling is gemaakt op basis van de volgende overwegingen:

- De flexibele premiereregeling geeft ruimte voor flexibiliteit.
 - Werknemers en slapers kunnen in bepaalde mate zelf keuzes maken over de beleggingen.
 - Bij pensionering kunnen deelnemers kiezen tussen een vaste uitkering (naar alle waarschijnlijkheid buiten het pensioenfonds) of een variabele uitkering² (via deelname aan de collectieve uitkeringskring bij APF).
 - Werknemers krijgen de mogelijkheid om gebruik te maken van uitgebreide keuzebegeleiding om verschillende keuzes goed onderbouwd te kunnen maken.
- Bij de flexibele premiereregeling hebben huidige gepensioneerden een individueel keuzerecht tussen een vaste en een variabele uitkering, als de op transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken -en rechten worden ingevaren. Actieven en slapers kunnen ook – met ingang van de pensioendatum – een keuze maken voor een vaste of een variabele uitkering.
- De flexibele premiereregeling biedt in de uitkeringsfase de mogelijkheid om risico's gezamenlijk te dragen in een collectieve uitkeringskring met de mogelijkheid van spreiding van resultaten over meerdere jaren en met de mogelijkheid om tegenvallers op te vangen middels een risicodelingsreserve.
- De flexibele premiereregeling beperkt werknemers niet in hun mobiliteit, omdat ze tijdens de fase van pensioenopbouw geen bijdrage leveren aan een reserve die ze niet zouden meekrijgen bij waardeoverdracht naar een andere werkgever.
- De flexibele premiereregeling biedt ruimte aan de verschillende aangesloten werkgevers om hun pensioenregeling op eigen wijze in te vullen en om eventuele afgesplitste entiteiten de mogelijkheid te geven relatief eenvoudig uit te treden.
- De flexibele premiereregeling is transparant en goed uitlegbaar. Rendementen worden direct verwerkt in het individuele vermogen van de deelnemer, waardoor, in tegenstelling tot het huidige stelsel, een herkenbaar verband zichtbaar wordt met de actuele economische ontwikkeling.
- De flexibele premiereregeling biedt mogelijkheden om voor gepensioneerden de pensioenuitkeringen in de uitkeringsfase te stabiliseren, door de vorming van een risicodelingsreserve en spreiding van de resultaten in de uitkeringsfase.

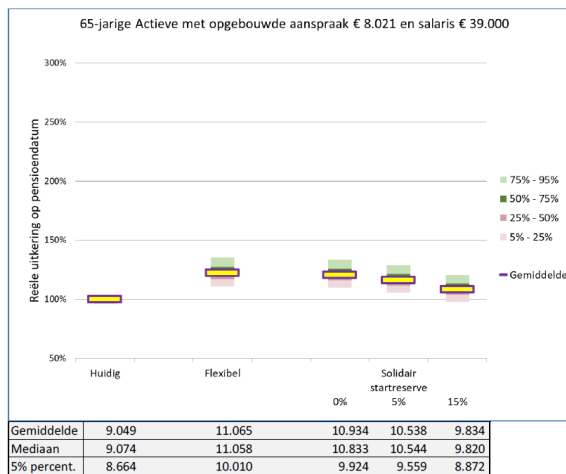
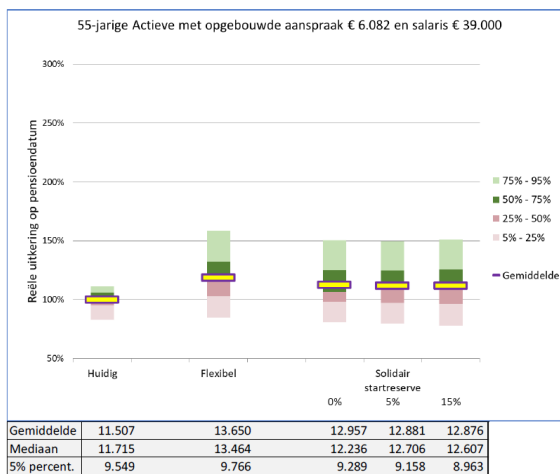
² Een vaste uitkering verandert niet gedurende de hele looptijd van je pensioen (meer zekerheid). Een variabele uitkering kan van jaar op jaar variëren omdat het pensioenkapitaal afhankelijk is van de beleggingsrendementen, de rentestand en wijzigingen in de levensverwachting. Bij een variabel pensioen wordt geprofiteerd van toekomstige positieve rendementen. Tegelijkertijd brengt het ook een kans van een lagere uitkering met zich mee.

Sociale partners hebben de keuze voor de flexibele premiereregeling ook kwantitatief onderbouwd. Op verzoek van Sociale Partners zijn diverse cijfermatige analyses uitgevoerd. Daarbij zijn de verwachte pensioenuitkeringen binnen huidige regeling en de flexibele premiereregeling, voor de verschillende doelgroepen en leeftijdscohorten, met elkaar vergeleken.

De volgende grafieken geven de uitkomsten van deze berekeningen weer:



In deze grafieken is te zien dat voor een 35-jarige en een 45-jarige maatmens de FPR tot betere verwachte pensioenuitkeringen leidt gegeven de specifieke situatie bij Salt Specialties i.e. huidige en veronderstelde nieuwe pensioenregeling(en). De spreiding ten opzichte van de mediaan van mogelijke pensioenuitkomsten is hierbij ook groter.



In bovenstaande grafieken is af te lezen dat een 55-jarige en 65-jarige maatmens er in de FPR naar verwachting op vooruit gaat ten opzichte van de huidige regeling gegeven de specifieke situatie bij Salt Specialties i.e. huidige en veronderstelde nieuwe pensioenregeling(en).

Ook zijn met netto profijtberekeningen de verschillende uitkomsten voor verschillende deelnemersgroepen (de actieven, slapers en pensioengerechtigden) vastgesteld en gebruikt bij de onderbouwing van de keuze voor een flexibele premiereregeling.

In deze FPR zal eenzelfde splitsing worden toegepast (met een salarisgrens die jaarlijks wordt verhoogd) als in de huidige pensioenregeling. Het spaarpremieniveau (totaal van werkgever en werknemer) per regeling wordt gesteld op:

- 26,4%³ van de pensioengrondslag tot de salarisgrens. De spaarpremie is bij aanvang ‘budget neutraal’ vastgesteld. Dit betekent dat de totale kosten (spaarpremie + risicopremies + administratiekosten) gelijkwaardig is aan de huidige totale kosten. Toekomstige wijzigingen van de risicopremies en administratiekosten, door veranderende marktomstandigheden en ontwikkelingen in het werknemersbestand, komen voor rekening van de werkgever.
- 18,6% van de pensioengrondslag vanaf de salarisgrens tot het maximum pensioengevend salaris, waarbij 11,16% (=60% van 18,6%) het standaard startniveau is. Het verschil tussen 18,6% en 11,16% wordt standaard uitgekeerd als niet pensioengevend salaris, maar kan door de deelnemer – voor belasting – via bijsparen worden bijgestort.

Daarbij zal het negatieve verschil met de huidige premiestaffel en 19,0% voor een periode van 15 jaar worden gecompenseerd en uitgekeerd als niet pensioengevend salaris. Werknemers dragen allen 0,4 %-punt bij aan de compensatieregeling, vandaar dat het premieniveau niet op 19% maar 18,6% is vastgesteld gedurende de duur van de compensatieregeling. Ook geldt een vangnet voor deelnemers die 15 jaar na de transitie nog een achteruitgang van meer dan €80 netto ondervinden. Zie voor aanvullende toelichting hoofdstuk 7. Na de compensatieperiode wordt het premieniveau weer 19%.

Deelnemers hebben de keuze om meer bij te dragen tot maximaal de alsdan geldende fiscale grenzen, hiervoor kan ook de compensatie worden gebruikt. Vanuit de werkgever en het pensioenfonds wordt hierbij keuzebegeleiding ingericht.

Ambitie

Met de (overgang naar de) nieuwe pensioenregeling willen we een toekomstbestendige regeling inrichten voor alle actieve deelnemers, waarbij we ernaar streven hetzelfde inkomensperspectief te bieden als de huidige pensioenregeling met vergelijkbare of lagere kosten.

Lifecycles

De pensioenkapitalen worden belegd in lifecycles. Werknemers hebben bij aanvang de keuze uit drie beleggingsportefeuilles: Lifecycle Neutraal (standaard bij geen actieve keuze), Lifecycle Offensief en Lifecycle Defensief. Bij keuze voor vast pensioen is de lifecycle vanaf 58 jaar LC-vast die een snellere afbouw van het beleggingsrisico tot pensioendatum kent. De gekozen lifecycle geldt voor zowel de basisregeling als de excedentregeling. Er kan door deelnemers niet worden gekozen voor een andere lifecycle in de excedentregeling dan in de basisregeling.

Opting-in.

In zowel de basisregeling als de excedentregeling is het mogelijk om bij te sparen tot aan het fiscale maximum. Werknemers kunnen bijsparen tot aan het fiscaal maximale percentage (de fiscaal maximale premieruimte bedraagt 30% van de pensioengrondslag).

Collectieve uitkeringsfase

Binnen de FPR wordt een collectieve uitkeringsfase vorm gegeven. Daarover is het volgende afgesproken:

- De collectieve uitkeringskring kent een uniform beleggingsbeleid.
- Vanaf 10 jaar voor pensionering wordt elk jaar een evenredig deel van het persoonlijke pensioenvermogen overgeheveld naar de collectieve uitkeringskring op basis van het principe “1/(68-leeftijd)” (dus 1/10, 1/9, 1/8, etc), tenzij de deelnemer bewust heeft gekozen voor een vaste uitkering. Hiermee wordt een ouderdomspensioen in combinatie met een partnerpensioen (bij overlijden na pensioendatum) ingekocht.

³ Wordt definitief vastgesteld op transitiemoment

- Dat houdt tevens in dat een deelnemer 10 jaar voor de pensioendatum een bewuste keuze moet maken indien de deelnemer wil kiezen voor een vaste uitkering buiten APF.
 - Deelnemers die 10 jaar voor de pensioendatum hebben gekozen voor een vast pensioen, maar alsnog willen toetreden tot de collectieve uitkeringskring worden op de pensioendatum alsnog in de collectieve uitkeringskring opgenomen waarbij de inkoop ineens plaatsvindt en de bijdrage aan de risicodelingsreserve van het actuele kapitaal wordt afgedragen.
 - Deelnemers die 10 jaar voor de pensioendatum hebben gekozen voor een variabel pensioen, maar alsnog kiezen voor een vast pensioen buiten het pensioenfonds, krijgen op de pensioendatum het volledige kapitaal (deels belegd in de gekozen lifecycle en deels in collectieve uitkeringskring) mee inclusief de volledige reservering voor de risicodelingsreserve.
- In die kring worden alle risico's gedeeld, er is daarbij niet langer sprake van persoonlijke pensioenvermogens maar van levenslange (variabele) uitkeringen (die zijn bepaald vanuit de overgehevelde kapitalen).
- Per jaar worden de levenslange uitkeringen aangepast zodanig dat de kapitalen naar verwachting precies voldoende zijn voor het doen van die uitkeringen.
- De uitkeringen van deelnemers worden daarbij niet aangepast naar aanleiding van resultaten uit de periode voordat zij toetraden tot de uitkeringskring, er is geen sprake van herverdeling tussen de generaties. Daarbij is de volgende kanttekening te plaatsen: Omdat een eventuele aanpassing van de uitkeringen wordt gespreid over alle toekomstige uitkeringen, zal een oudere deelnemer daar naar verwachting echter wel minder door worden geraakt omdat de kans kleiner is dat die deelnemer het einde van de spreidingsperiode haalt.
- Er wordt gebruikt gemaakt van de spreidingsmethodiek over een periode van 5 jaar, waarbij de dakpan-methode⁴ wordt toegepast.

De huidige gepensioneerden gaan in beginsel deelnemen in de variabele, collectieve uitkeringskring bij het APF, maar krijgen in het eerste jaar na de transitiedatum de keuze om een vaste uitkering, buiten het pensioenfonds, aan te kopen.

3.2. Risicodelingsreserve

Sociale partners kiezen ervoor om binnen de FPR een risicodelingsreserve (hierna: RDR) in te richten. De Sociale Partners hebben ervoor gekozen de RDR te gebruiken voor het opvangen van verlagingen in de uitkeringsfase.

Het streven is om de RDR bij aanvang 1,5% van het pensioenkapitaal in de uitkeringsfase te laten zijn. De RDR wordt initieel gevuld door 1,5% van het totale kapitaal dat bij invaren beschikbaar is voor de collectieve uitkeringskring binnen de FPR. Daarna wordt de RDR doorlopend gevuld op het moment dat deelnemers (een deel van) hun kapitaal inbrengen in de collectieve uitkeringskring (waarbij dan op het moment van pensioneren 1,5% wordt toegevoegd aan de RDR).

De maximale hoogte van de RDR is gesteld op 2%, waarbij enig overschot wordt toegevoegd aan de collectieve uitkeringskring en ten goede komt aan de uitkeringen van de deelnemers binnen die collectieve kring. De RDR kan niet negatief worden.

⁴ Het spreiden van resultaten zorgt ervoor dat de uitkering van jaar op jaar (periode van 5 jaar) wijzigt. Bij een dakpanmethode is de jaarlijkse wijziging de optelsom van de (gespreide) resultaten uit het verleden.

Verder geldt voor de werking van de RDR het volgende:

- De RDR wordt alleen ingezet voor het voorkomen van een verlaging van ingegane uitkeringen voor het komende jaar (waarbij de maximale onttrekking aan de risicodelingsreserve 25% van de reserve bedraagt).
- Dat betekent dat tijdens de inkoopfase (tussen 58 en 68 jaar) geen gebruik wordt gemaakt van de RDR (er is immers geen sprake van variabel pensioen dat uitgekeerd moet worden).
- Gedurende de periode van inkoop, wordt echter ook de persoonlijke 'reservering' van de RDR niet aangesproken: de 1,5% over de ingekochte variabele uitkeringen wordt tot leeftijd 68 opzij gezet. Dit betekent dat de persoonlijke 'reservering' niet wordt gebruikt om negatieve resultaten in de collectieve uitkeringskring op te vangen. De persoonlijke RDR wordt pas in de collectieve RDR gebracht op het moment van pensioeningang. Als een deelnemer alsnog kiest om een vast pensioen in te kopen bij een verzekeraar, wordt de RDR ook overgedragen naar de verzekeraar.
- Gedurende de periode van inkoop, valt het ingekochte deel onder de collectieve uitkeringskring en wordt dus belegd volgens het beleggingsbeleid voor de 68-plussers, waarbij de dakpanmethode wordt toegepast. De gespreide inkoop over tien jaar zorgt ervoor dat de inkoop niet afhankelijk is van de rente op één moment.
- Op leeftijd 68 is dus sprake van een variabel pensioen, dat in tien delen is ingekocht.

3.3. Nabestaandenpensioen

Nabestaandenpensioen bestaat uit 3 onderdelen: (i) partnerpensioen voor de pensioendatum, (ii) partnerpensioen na de pensioendatum, en (iii) wezenpensioen. Het partnerpensioen bij overlijden na de pensioendatum gaat mee in de herziening van de pensioenen vanaf de pensioendatum. Het nabestaandenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum wijzigt van een nabestaandenpensioen op opbouwbasis naar een nabestaandenpensioen op risicobasis. Sociale partners zijn overeengekomen om het nabestaandenpensioen te verzekeren op een niveau van 32,5% van het gehele pensioengevend salaris. De dekking is diensttijdafhankelijk: de dekking is hetzelfde ongeacht de leeftijd of het aantal dienstjaren van de deelnemer. Daarnaast blijft het reeds opgebouwd nabestaandenpensioen uit het huidige stelsel bestaan (dit geldt niet voor het deel op risicobasis). Uiteraard zal aansluiting worden gezocht bij het uniforme partnerbegrip zoals dat is opgenomen in de Wtp.

Hoewel de toezegging in het nieuwe stelsel een andere is dan in het huidige stelsel, sluiten de kosten voor het verzekeren van dit percentage goed aan bij de kosten van de huidige nabestaandendekking. De doelstelling van de wetgever bij de aanpassingen van dekking voor het nabestaandenpensioen was dat dit niet zou leiden tot versoering of extra premiedruk. Belangrijk daarbij is op te merken dat een hogere dekking tot een verhoging van de kosten zou leiden, dat gezien het gelijkblijvende totale budget dus ten koste zou gaan van de premies voor opbouw van het persoonlijke pensioenvermogen.

Toekomstige wijzigingen van de kosten voor het verzekeren van het nabestaandenpensioen (door wijzigende marktomstandigheden en werknemerspopulatie) komen voor rekening van de werkgever en gaat niet ten koste van de premies voor opbouw van het individuele pensioenvermogen.

Voor de dekking van het wezenpensioen willen Sociale Partners 20% en 40% (bij overlijden van één respectievelijk twee ouders) van het partnerpensioen aanhouden voor maximaal 5 volle wezen (200%; te verdelen over alle wezen). De eindleeftijd is 25 jaar.

Daarnaast wordt de dekking van het partnerpensioen verplicht voortgezet tot 3 maanden na uitdiensttreding.

Het ingegaan nabestaandenpensioen wordt ingekocht in de collectieve uitkeringskring en is daarmee een variabele uitkering. Dit geldt ook voor de reeds opgebouwde nabestaandenpensioenen vanaf pensioendatum uit het huidige stelsel.

Tijdelijke aanvullende dekking

Om te voorkomen dat nabestaanden van deelnemers door de transitie van de ene dag op de andere worden geconfronteerd met een achteruitgang in uitkering bij een overlijden van de hoofdverzekerde, is er een tijdelijke compensatiemaatregel overeengekomen. Deze maatregel ziet erop dat voor een periode van 5 jaar de mogelijke achteruitgang in dekking additioneel wordt verzekerd.

Voor meer informatie over deze tijdelijke aanvullende dekking, verwijzen wij naar hoofdstuk 7.

3.4. Omgang met overige aanvullende regelingen

Arbeidsongeschiktheidspensioen (AOP)

Het arbeidsongeschiktheidspensioen wordt door de werkgever buiten APF om verzekerd. De overgang naar de verzekeringsmaatschappij zal plaatsvinden voor het moment van transitie. Hierbij wordt niet langer voor alleen de volledig arbeidsongeschikten (80% tot 100% arbeidsongeschikt) een aanvulling toegezegd zoals in de huidige pensioenregeling, maar ook voor de arbeidsongeschiktheidsklassen daaronder.

Indien een deelnemer arbeidsongeschikt is (wat inhoudt dat een deelnemer tussen de 35% en 100% arbeidsongeschikt is verklaard door het UWV) en een salaris heeft boven de wettelijke maximumdagloongrens dan heeft de deelnemer recht* op een aanvulling vanuit de zogenoemde Excedent verzekering. Deze verzekering vult boven op de wettelijke voorzieningen (WGA of IVA) aan tot 80% van het SV-loon van die deelnemer aan (dus boven de maximumdagloongrens) voor het gedeelte dat de werknemer arbeidsongeschikt is.

Indien de deelnemer recht heeft op een uitkering uit hoofde van de WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) of een IVA (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsgeschikten) dan is de hoogte van de Excedent uitkering 80% van het SV jaarloon minus het gemaximeerde WIA jaarloon** maal het arbeidsongeschiktheidspercentage.

De uitkeringen worden jaarlijks geïndexeerd op basis van de WIA-index en zijn gebaseerd op het SV jaarloon. Dit is gelijk aan de wettelijke voorzieningen. Het maximaal verzekerd bedrag bedraagt €250k per jaar. De uitkeringen lopen door tot uiterlijk de AOW-leeftijd.

*het recht is gekoppeld aan de eerste ziekte dag bij Salt Specialties die valt binnen de verzekerde periode.

**het gemaximeerde WIA jaarloon bedraagt in 2024 €71.628.

Premievrije voortzetting van toekomstige pensioenopbouw

De premievrije voortzetting in het geval van arbeidsongeschiktheid wordt voortgezet bij APF. Hoewel de invulling daarvan zal afwijken van de huidige voorziening (vanwege de wijziging van de pensioenregeling zelf), zal de systematiek hiervan gelijk zijn aan de huidige systematiek.

In de basisregeling wordt premievrije voortzetting herverzekerd. Voor de excedentregeling wordt de premievrije voortzetting herverzekerd voor 60% van de premie – ter hoogte van de vaste werkgeversbijdrage. Er wordt geen premievrije voortzetting toegekend over bijsparen, zowel niet voor

bijsparen in de basisregeling, als bijsparen in de vorm van 40% van de excedent premie als bijsparen boven 100% van de excedentregeling.

Tijdelijk partnerpensioen

Het huidige tijdelijke partnerpensioen – dat door werknemers zelf wordt betaald – wordt ongewijzigd voortgezet, waarbij een ingegane uitkering eveneens een variabele uitkering wordt (zie paragraaf 2.1).

4. Invaren: omgaan met opgebouwde aanspraken

4.1. Verzoek tot invaren

Sociale Partners verzoeken APF om de reeds opgebouwde pensioenaanspraken van deelnemers, pensioenrechten van gewezen deelnemers en pensioenrechten van pensioengerechtigden uit het huidige pensioenstelsel om te zetten in pensioenkapitalen in het nieuwe pensioenstelsel (hierna: “invaren”). Daarnaast verzoeken de Sociale Partners APF ook om de reeds opgebouwde pensioenkapitalen in de excedent-regeling één-op-één om te zetten in pensioenkapitalen in het nieuwe pensioenstelsel, waarbij deelnemers voor het kapitaal in de excedent-regeling niet meedelen in het vermogenoverschot en er geen herverdeling plaatsvindt tussen de leeftijdscohorten.

4.2. Weging van argumenten om in te varen

Aansluiten bij wetgeving

Invaren is de standaard in de Wtp. Sociale Partners zien bij Salt Specialties geen redenen om af te wijken van deze standaard. Sociale partners hebben voorrangregels opgesteld voor de verdeling van het pensioenvermogen (zie hoofdstuk 5). Bij deze verdeling wordt afgeweken van de standaardmethode bij invaren.

Transparanter en eenvoudiger voor deelnemers

Voor de deelnemers ontstaat na invaren van de opgebouwde aanspraken naar het nieuwe pensioenstelsel een overzichtelijk situatie. Alle pensioenen, de reeds opgebouwde pensioenen voor het transitiemoment en de pensioenen die daarna worden opgebouwd zijn terug te vinden in één pensioenkapitaal, dat de transparantie ten goede komt. Bijkomend voordeel is dat dit ook de communicatie over deze pensioenen vanuit de werkgever en de pensioenuitvoerder vereenvoudigt. Het begrip van de pensioenregeling en de verantwoordelijkheden daarbij zijn eenduidig en bieden de deelnemer de mogelijkheid op het geheel zelfsturend te zijn.

Directe koppeling met actuele economische ontwikkelingen

Door de pensioenaanspraken in te varen, kunnen de onderliggende kapitalen mee profiteren van de voordelen van het nieuwe pensioenstelsel. Zo zullen pensioenkapitalen directer worden aangepast naar aanleiding van marktontwikkelingen, zowel in positieve als negatieve zin. In het huidige stelsel profiteren de pensioenaanspraken slechts ten dele van positieve rendementen, omdat pensioenverhogingen gemaximeerd zijn. Bij ongunstige marktontwikkelingen zullen de pensioenkapitalen in het nieuwe stelsel worden geraakt, maar in het huidige stelsel zijn de pensioenaanspraken ook niet gegarandeerd en zijn verlagingen ook mogelijk.

Daarbij komt dat de pensioenkapitalen van deelnemers worden belegd op basis van het risicoprofiel van hun leeftijdscohort. Waardoor de verhouding risico/rendement per leeftijdscohort beter aansluit om het optimale pensioenresultaat te behalen.

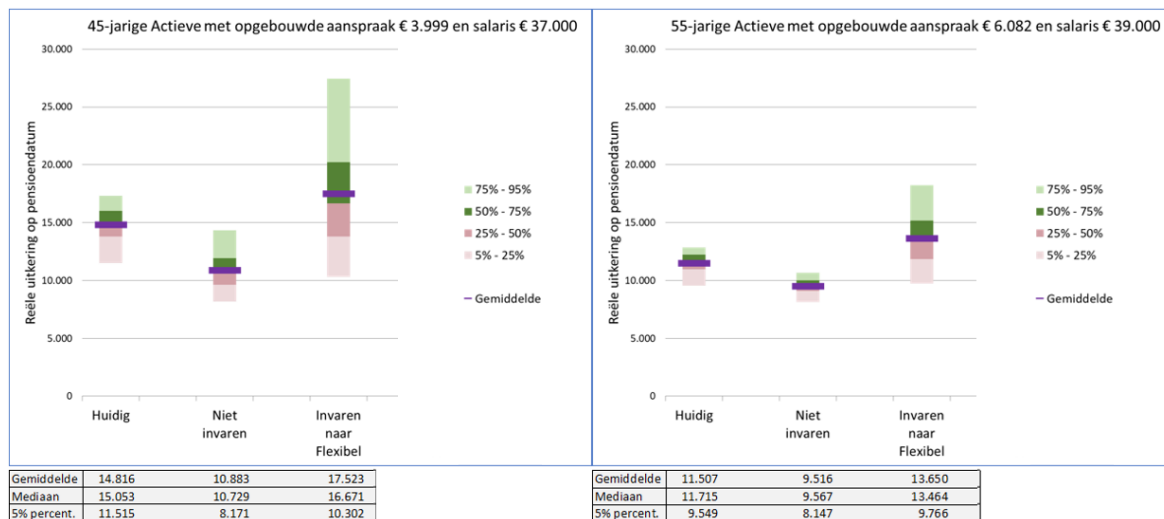
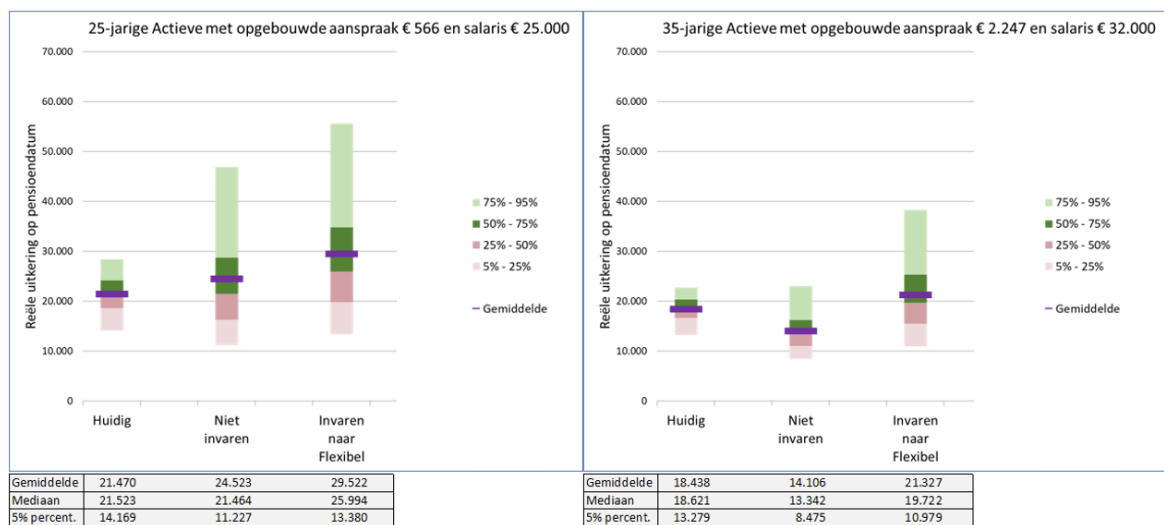
Daarnaast geldt dat als de pensioenaanspraken niet worden ingevaren, deze aanspraken achter zouden blijven in een gesloten fonds, waar geen nieuwe premie instroom meer plaatsvindt en het aantal deelnemers alleen maar zal dalen. Naast dat er in dat geval meerdere regelingen naast elkaar uitgevoerd moeten worden, zullen de kosten per deelnemer voor de uitvoering van de oude regelingen naar de toekomst toe alleen maar stijgen, wat nadelig is voor het pensioenuitzicht van de deelnemers.

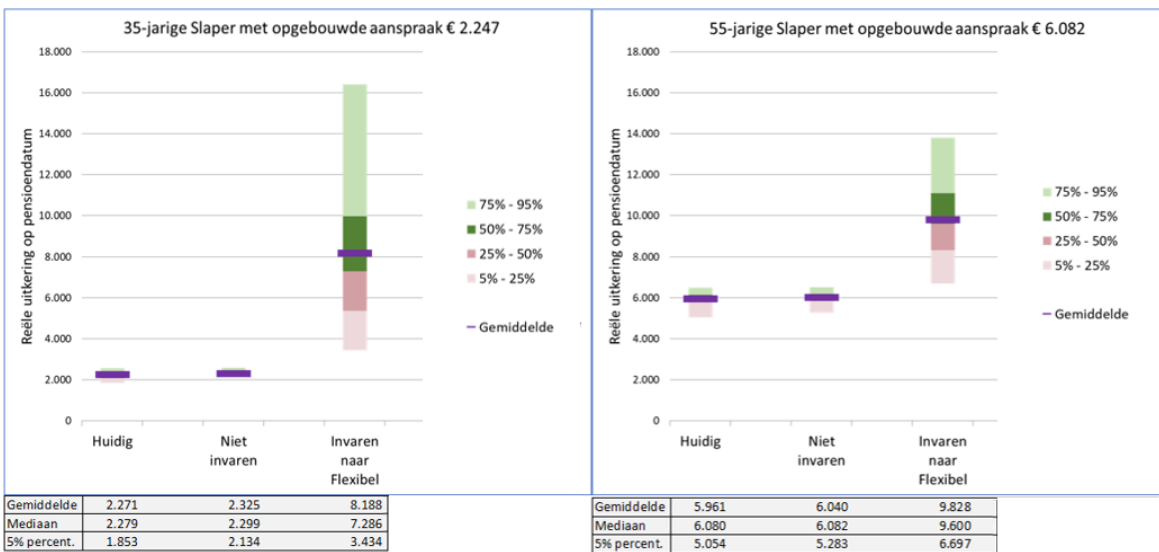
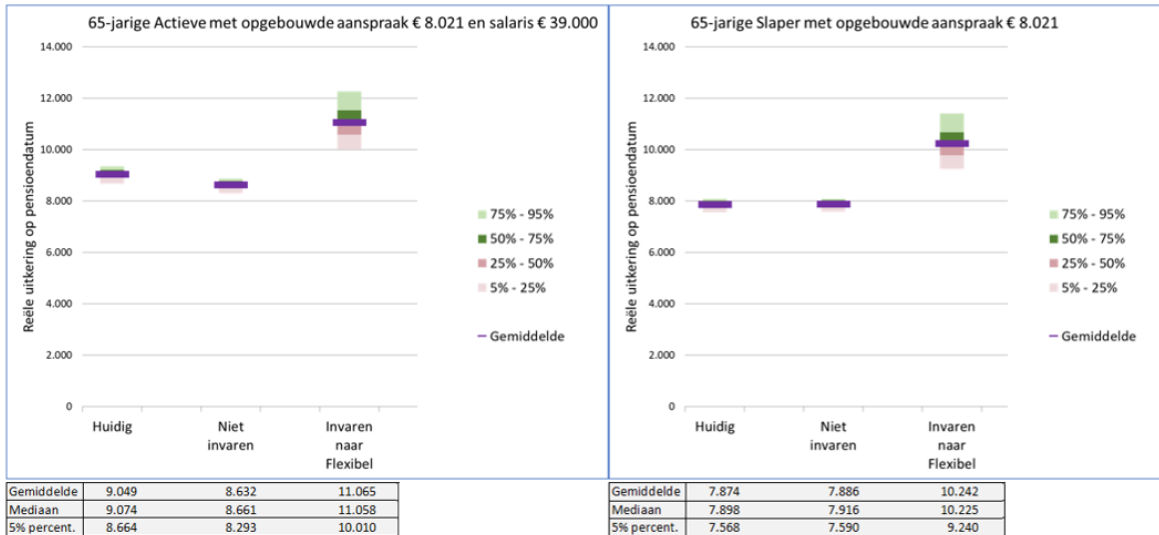
Mitigeren van mogelijke nadelige effecten van de transitie.

Het invaren van de huidige pensioenaanspraken geeft de mogelijkheid om de transitie naar het pensioenstelsel op een evenwichtige manier uit te voeren. De kapitalen die hierbij vrijkomen, kunnen worden aangewend om de effecten van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel voor de verschillende deelnemersgroepen evenwichtig te laten plaatsvinden. Hierdoor kunnen nadelige effecten worden gemitigeerd of voorkomen.

Kwantitatieve impact invaren

De impact van invaren is ook kwantitatief beoordeeld. In onderstaande grafieken staat weergegeven wat de impact is van de overgang naar een nieuwe regeling met en zonder invaren, voor verschillende maatmensen:





Op basis van deze analyses blijkt dat alle maatmensen beter uit zijn in het scenario waar wel wordt ingevaren vergeleken met scenario dat niet wordt ingevaren.

5. Invulling contract en vermogensverdeling

5.1. Doelstelling, kwantitatieve maatstaven voor de beoordeling of de uitkomsten aanvaardbaar zijn.

Partijen streven naar een evenwichtige transitie. Daarbij:

- wordt de transitie in zijn geheel op evenwichtigheid beoordeeld. Dit houdt in dat het wijzigen van de pensioenregeling en het -stelsel, de keuze om al dan niet in te varen en de afspraken over compensatie in zijn geheel worden bezien.
- wordt bij de beoordeling van de evenwichtigheid door cao-partijen primair gekeken naar de impact van het nieuwe pensioenstelsel op de mediaan vervangingsratio voor elke generatie. In lijn met de wettelijke bepalingen wordt tevens het netto profijt inzichtelijk gemaakt.

De doelstelling van Sociale Partners bij de transitie naar een nieuw pensioenstelsel is dat actieven, slapers en pensioengerechtigden er naar verwachting niet significant op achteruit gaan.

Evenwichtigheidsprincipes invaren CDC-regeling

Op basis van gevoerde discussies tussen Sociale Partners en APF is een samenvatting gemaakt van een aantal principes/doelstellingen om de evenwichtigheid van het invaren van de CDC-regeling naar de FPR-regeling te beoordelen. Op basis van die principes is vervolgens een aantal maatstaven geformuleerd die zijn/ worden gebruikt om te beoordelen of de transitie evenwichtig is.

1. Evenredige verdeling van het CDC-vermogen behorend bij de huidige pensioenaanspraken van de CDC-deelnemers (i.e. het vermogen behorend bij een dekkingsgraad van 100%).
2. Stabiele overgang.
3. Verleden, heden en toekomst van de pensioenregeling en besluiten daaromtrent krijgen op evenwichtige wijze een rol in de vermogensverdeling.
4. Verschillen tussen deelnemersgroepen als gevolg van de invoering van het nieuwe systeem, worden met behulp van voorrangregels verkleind.

1. *Evenredige verdeling*

Primair geldt dat de contante waarden van de huidige verplichtingen één op één overgaan. Het vermogen dat daarna nog resteert kan niet aan één doelgroep alleen worden besteed, maar dient over de verschillende doelgroepen te worden verdeeld. Dat maakt het ook uitlegbaar naar de deelnemers. Dit principe relateert ook sterk aan principe 4.

Maatstaf: het FPR-kapitaal is minstens gelijk aan de VPV (voorziening pensioenverplichtingen) vóór de transitie. Bij de stijgingen van het invaarkapitaal op het moment van transitie is tussen de verschillende cohorten het verschil tussen maximale en minimale stijging in beginsel niet hoger dan 10%-punt. De groep gepensioneerden wordt dan als één cohort gezien.

2. Stabiele overgang

Bij de overgang en in de jaren daaropvolgend willen partijen verlaging van de uitkeringen voorkomen. Naar de toekomst toe willen we zoveel mogelijk voorkomen dat de uitkeringen dalen. Hiervoor zetten we een aantal schokdempers (waaronder de RDR) in⁵.

Maatstaf: verlaging variabele uitkering moet de eerste 3 jaar zoveel als mogelijk voorkomen worden. Kans op verlaging van variabele uitkering mag de eerste 3 jaar maar 5% per jaar bedragen.

3. Verleden, heden en toekomst

Om de overgang naar het nieuwe stelsel te laten slagen is draagvlak nodig bij de deelnemers. Sommige deelnemers hebben de pijn van gemiste indexaties en gemiste opbouw in het verleden, sommige deelnemers missen opbouw naar de toekomst terwijl in hun jonge jaren doorsneepremie is betaald bij toen nog een lage actuariële premie. Met die verschillende percepties en gevolgen willen we rekening houden bij de vermogensverdeling.

Maatstaf: basis voor evenwichtigheidstoets: invaarkapitalen volgens standaard methode met 10 jaar spreiding. Bij transitiedoelen/voorrangsregels mag de negatieve afwijking maximaal 5% bedragen.

⁵ Mogelijk kan een verandering in het beleggingsbeleid op korte termijn hier ook een bijdrage in leveren, maar dat is niet gelieerd aan een evenwichtige belangenafweging van de transitie.

4. Verschillen tussen groepen deelnemers kunnen met behulp van voorrangregels worden verkleind

Door de verandering van pensioensysteem van CDC naar FPR komen de diverse groepen deelnemers er op korte en langere termijn verschillend uit. Sommige groepen komen er beter uit dan andere groepen. Met de voorrangregels voor de verdeling van het vermogen kan de spreiding minder groot worden gemaakt.

Maatstaf: gekeken wordt naar de delta van verwacht pensioen FPR in vergelijking met het huidige stelsel, per generatie en de delta van een reële uitkering over tien jaar in de FPR in vergelijking met het huidige stelsel. Het onderstaande beoordelingskader zal worden gehanteerd bij de streefdekkingsgraad (112%).

Beoordelingskader

Maatstaf	Status	Scenario	$x < -10\%$	$-10\% < x < -5\%$	$-5\% < x < 0\%$	$0\% < x < +5\%$	$+5\% < x < 10\%$	$x > +10\%$
Delta pensioen op pensioendatum	Actief	Mediaan	Yellow	Yellow	Yellow	Light Green	Green	Green
Delta pensioen op pensioendatum	Actief	5% - percentiel	Yellow	Yellow	Yellow	Light Green	Green	Green
Delta pensioen op pensioendatum	Slapers	Mediaan	Yellow	Yellow	Yellow	Light Green	Green	Green
Delta pensioen op pensioendatum	Slapers	5% - percentiel	Yellow	Yellow	Yellow	Light Green	Green	Green
Delta pensioen na 10 jaar	Gepensioneerd	Mediaan	Yellow	Yellow	Yellow	Light Green	Green	Green
Delta pensioen na 10 jaar	Gepensioneerd	5% - percentiel	Yellow	Yellow	Yellow	Light Green	Green	Green
Delta netto profijt	Actief		Yellow	Yellow	Light Green	Light Green	Green	Green
Delta netto profijt	Slapers		Yellow	Yellow	Light Green	Light Green	Green	Green
Delta netto profijt	Gepensioneerd		Yellow	Yellow	Light Green	Light Green	Green	Green
	Verklaring geven bij achteruitgang en onderbouwing evenwichtigheid							
	Vooruitgang (of bij netto profijt een kleine verlaging): acceptabel							
	Forse vooruitgang: verklaring geven en onderbouwing evenwichtigheid							

Om te beoordelen of dit daadwerkelijk het geval is, zijn verschillende berekeningen gemaakt.

5.2. Voorrangregels bij vermogensverdeling

De verdeling van het pensioenvermogen bij invaren naar de nieuwe pensioenregeling is door Sociale Partners als volgt geprioriteerd:

- Verdeling van het pensioenvermogen naar (i) CDC-vermogen, (ii) vermogen voor de excedent-regeling en (iii) vreemd vermogen**
 - CDC-vermogen: wordt verder verdeeld naar persoonlijke pensioenkapitalen
 - Vermogen van de excedent-regeling: is al verdeeld over persoonlijke pensioenkapitalen en dat blijft onveranderd
 - Vreemd vermogen: wordt niet verdeeld over persoonlijke pensioenkapitalen (zoals de achtergestelde lening)

2. Afzonderen van een gedeelte van het CDC-vermogen voor:

- Minimaal vereist eigen vermogen (MVEV)
- Reserve operationele risico's
- Kostenvoorziening
- Bij APF reeds ingegaan arbeidsongeschiktheidspensioen en voorziening zieken (IBNR)
- Reeds opgebouwd partnerpensioen bij overlijden vóór 68-jarige leeftijd

3. Initiële vulling risicodelingsreserve (1,5%)

- Bij aanvang wordt de RDR gevuld door 1,5% van het totale kapitaal dat bij invaren beschikbaar is voor de collectieve uitkeringskring. Daarna vindt vulling van de RDR plaats op het moment dat deelnemers hun kapitaal inbrengen in de collectieve uitkeringskring waarbij 1,5% van dat kapitaal op pensioendatum wordt ingebracht in de RDR. De RDR kan niet hoger zijn dan 2%.

4. Verdeling afhankelijk van dekkingsgraad op moment van transitie

a) CDC-dekkingsgraad $< 103,5\%$ \Rightarrow zie paragraaf 5.3.

b) CDC-dekkingsgraad $\geq 103,5\% < 105\%$

- Het premieoverschot, dat geschat wordt op €12 miljoen, is beschikbaar voor compensatie afschaffing doorsneesystematiek (vanwege het in 2024 en 2025 opgebouwde premie-overschot)⁶.
- Het resterende deel van het overschot boven de 103,5% wordt verdeeld volgens de standaardmethode met een spreidingstermijn van 1 jaar⁷.
- De compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek wordt aangevuld met een compensatie uit de premie voor een periode van 15 jaar.

c) CDC-dekkingsgraad $\geq 105\%$ \Rightarrow verdeling met de volgende **voorrangsregels**:

- De eerste € 12 miljoen (vanwege het huidige premieoverschot) is beschikbaar voor een eerste deel van compensatie afschaffing doorsneesystematiek
- Daarna worden niet-gepensioneerden gecompenseerd voor de initiële onttrekking van de risicodelingsreserve uit het fondsvermogen. Deze compensatie is evenwichtig

⁶ Voor 2024 gaf SZW vanwege toe te passen nieuwe parameters onder voorwaarden eenmalig de mogelijkheid om de rente ten behoeve van de premie opnieuw voor 5 jaar vast te stellen. Een van de voorwaarden bij gebruikmaking van de herijking van de rente in de premie is dat deze hogere rekenrente niet mag leiden tot verlaging van de feitelijke premie. Als gevolg hiervan ontstaat in 2024 en 2025 naar verwachting een premie-overschot van ongeveer €12 miljoen. Het bestuur heeft ten aanzien van dit premie-overschot besloten dat dit wordt toegevoegd aan de algemene reserve van APF. Dit premie-overschot wordt bij het invaren collectief bestemd voor de groep actieve deelnemers. Dat wil zeggen dat bij de evenwichtige belangenafweging rekening wordt gehouden met het toevoegen van dit premie-overschot aan de algemene reserve.

⁷ De regelgeving staat niet toe om inhaalindexatie toe te kennen bij een dekkingsgraad onder 105%, Mede naar aanleiding van de voorstellen van de VGAN is in de situatie van een dekkingsgraad onder 105% de spreidingsperiode verlaagd van 10 jaar naar 1 jaar. Bij hogere dekkingsgraden wordt al een deel van het overschot gebruikt voor inhaalindexatie. Om deze reden is bij gebruik van de standaardmethode van het resterende overschot bij hogere dekkingsgraden gekozen voor de standaard spreidingsperiode van 10 jaar.

omdat de niet-gepensioneerden bij toekomstige pensionering alsnog een bijdrage moeten afstaan aan de risicodelingsreserve

- Vervolgens wordt het verdere overschot verdeeld tussen 'inhaalindexatie' en compensatie DSS. De verdeling is afhankelijk van de dekkingsgraad:
 - CDC-dekkingsgraad = 105%:
 - 1/3e van resterende deel van het overschot wordt gebruikt voor inhaalindexatie;
 - 2/3e van resterende deel van het overschot is beschikbaar voor compensatie afschaffing doorsneesystematiek
 - De compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek wordt aangevuld met een compensatie uit de premie voor een periode van 15 jaar
 - CDC-dekkingsgraad > 105% < 110%:
 - Een gedeelte van het overschot wordt gebruikt voor inhaalindexatie en een gedeelte van het overschot is beschikbaar voor compensatie afschaffing doorsneesystematiek
 - Het deel dat beschikbaar komt voor inhaalindexatie wordt groter naarmate de dekkingsgraad hoger is.
 - De compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek wordt, indien niet volledig kan worden gecompenseerd uit het beschikbare vermogen, aangevuld met een compensatie uit de premie voor een periode van 15 jaar
 - CDC-dekkingsgraad = 110%:
 - 2/3e van resterende deel van het overschot wordt gebruikt voor inhaalindexatie;
 - 1/3e van resterende deel van het overschot is beschikbaar voor compensatie afschaffing doorsneesystematiek
 - CDC-dekkingsgraad > 110% < 112%:
 - 4,1%-punt wordt gebruikt voor inhaalindexatie;
 - 2,4%-punt is beschikbaar voor (volledige) compensatie afschaffing doorsneesystematiek
 - Het resterende overschot wordt voor 50% gebruikt voor inhaalindexatie en 50% wordt verdeeld volgens de standaardmethode met een spreidingsperiode van 10 jaar
 - CDC-dekkingsgraad > 112%:
 - 5%-punt wordt gebruikt voor inhaalindexatie;
 - 2,4%-punt is beschikbaar voor (volledige) compensatie afschaffing doorsneesystematiek
 - Het resterende overschot wordt verdeeld volgens de standaardmethode met een spreidingsperiode van 10 jaar
- Dit is in meer detail uitgewerkt in onderstaande tabel.

Dekkingsgraad	Gemiddelde hoogte inhaalindexatie	Gemiddelde verhoging uit standaardmethode	DG% beschikbaar voor correctie RDR	DG% beschikbaar voor compensatie afschaffing DSS	Premie (% PG) voor compensatie afschaffing DSS
<103,5%	Sociale partner heroverwegen of een verzoek tot invaren gedaan moet worden				
103,5%	0,0%	0,4%	0,0%	0,3%	2,1%
104,0%	0,0%	0,9%	0,0%	0,3%	2,1%
105,0%	0,4%	0,0%	0,7%	1,1%	1,3%
106,0%	0,9%	0,0%	0,7%	1,6%	0,8%
107,0%	1,5%	0,0%	0,7%	2,0%	0,4%
108,0%	2,2%	0,0%	0,7%	2,3%	0,1%
109,0%	3,1%	0,0%	0,7%	2,4%	0,0%
110,0%	4,1%	0,0%	0,7%	2,4%	0,0%
111,0%	4,6%	0,5%	0,7%	2,4%	0,0%
112,0%	5,0%	1,1%	0,7%	2,4%	0,0%
113,0%	5,0%	2,1%	0,7%	2,4%	0,0%
114,0%	5,0%	3,1%	0,7%	2,4%	0,0%
115,0%	5,0%	4,1%	0,7%	2,4%	0,0%
116,0%	5,0%	5,1%	0,7%	2,4%	0,0%
117,0%	5,0%	6,1%	0,7%	2,4%	0,0%
118,0%	5,0%	7,1%	0,7%	2,4%	0,0%
119,0%	5,0%	8,1%	0,7%	2,4%	0,0%
120,0%	5,0%	9,1%	0,7%	2,4%	0,0%
121,0%	5,0%	10,1%	0,7%	2,4%	0,0%
122,0%	5,0%	11,1%	0,7%	2,4%	0,0%
123,0%	5,0%	12,1%	0,7%	2,4%	0,0%
124,0%	5,0%	13,1%	0,7%	2,4%	0,0%
125,0%	5,0%	14,1%	0,7%	2,4%	0,0%
126,0%	5,0%	15,1%	0,7%	2,4%	0,0%
127,0%	5,0%	16,1%	0,7%	2,4%	0,0%
128,0%	5,0%	17,1%	0,7%	2,4%	0,0%
129,0%	5,0%	18,1%	0,7%	2,4%	0,0%
130,0%	5,0%	19,1%	0,7%	2,4%	0,0%

Samen met het bestuur van APF is de streefdekkingsgraad vastgesteld op 112%. Bij een dekkingsgraad van 112% kunnen alle door partijen geformuleerde transitiedoelstellingen worden verwezenlijkt: de wettelijke reserves, de risicodelingsreserve, 5% voor inhaalindexatie (de maximale wettelijke ruimte), 2,4% voor compensatie afschaffing doorsneesystematiek en 1% volgens de standaardmethode.

Randvoorwaarde 1: bij de verdeling is dat het persoonlijk pensioenkapitaal ten minste gelijk is aan 95% van de uitkomst volgens de standaardmethode.

Randvoorwaarde 2: bij de verdeling is dat alleen het deel van het dekkingsgraad-overschot boven de 105% gebruikt mag worden voor inhaalindexatie.

Partijen erkennen dat bij deze transitie niet iedere groep erop vooruit zal gaan (bij lage dekkingsgraden) of er in gelijke mate op vooruit zal gaan. De voorrangsregels bij de transitiedoelen zijn bedoeld om ervoor te zorgen dat de spreiding evenwichtig en uitlegbaar is.

Onvoorziene omstandigheden die gevolgen kunnen hebben voor de evenwichtigheid van de afspraken kunnen ontstaan voorafgaand aan de transitiedatum. Bijvoorbeeld een wijziging in de financiële positie van het pensioenfonds of een wijziging van de rente waardoor de effecten beschreven in dit transitieplan significant kunnen afwijken. Indien de rente met meer dan 150 basispunten daalt, zullen nieuwe berekeningen worden gemaakt over de impact daarvan en gaan partijen opnieuw met elkaar in overleg.

5.3. Benodigde dekkinggraad en procedure bij ‘onderdekking’

Indien de dekkinggraad op het moment van invaren onvoldoende is om de doelstellingen zoals benoemd in paragraaf 5.1 in voldoende mate te behalen, zal het proces worden gevolgd zoals beschreven in deze paragraaf. De dekkinggraad waarbij dat van toepassing is, is door Sociale Partners gesteld op 103,5%, op basis van de berekeningen die ten grondslag liggen aan de resultaten uit hoofdstuk 6.

Bij een dekkinggraad op het transitie moment van 103,5% is het collectieve fondsvermogen precies voldoende om de stappen zoals beschreven onder 2, 3 en 4a te zetten en gepensioneerd de technische voorziening mee te geven. Voor pensioengerechtigden betekent dit dan dat bij invaren de ingegane uitkering bij aanvang gelijk blijft. Bij een dekkinggraad op het transitie moment (substantieel) lager dan 103,5% kan ofwel geen risicodelingsreserve worden gevuld of dienen de (reeds ingegane) uitkeringen voorafgaand aan het invaren verlaagd te worden. Partijen spreken af om in dat geval met elkaar in overleg te treden over de ontstane situatie, waarbij wordt gekeken of (i) er kans is op tijdig herstel, of (ii) de transitie kan worden uitgesteld. Partijen verwachten echter ook dat meerdere pensioenfondsen zich op dat moment wellicht in een vergelijkbare situatie bevinden en dus dient bezien te worden of er landelijke maatregelen worden getroffen om de transities succesvol te kunnen laten verlopen. In het uiterste geval, indien al deze mogelijkheden geen uitzicht bieden op een dekkinggraad die boven de genoemde kritische invaardekkinggraad ligt, zullen partijen in beginsel geen verzoek doen tot invaren. Partijen zullen samen met het Bestuur van Pensioenfonds APF in gesprek gaan om een aantal scenario's door te denken.

6. Inzicht in transitie-effecten

6.1. Transitie-effecten uitgedrukt in kwantitatieve resultaten

De inzichten in de transitie-effecten zijn bepaald door doorrekeningen te maken van de nieuwe en de huidige pensioenregeling en deze met elkaar te vergelijken. Daarbij zijn de CDC-regeling en de excedentregeling separaat doorgerekend en beoordeeld.

CDC-regeling

Om na te gaan of de transitie evenwichtig is en voldoet aan de door Sociale Partners gedefinieerde normen, zijn doorrekeningen gemaakt waarbij de nieuwe pensioenregeling wordt vergeleken met de situatie dat de oude pensioenregeling ongewijzigd zou worden voortgezet. Uit die doorrekeningen volgen de volgende resultaten die zijn beoordeeld:

De pensioenverwachting. Deze verwachting wordt aan de hand van twee maatstaven in kaart gebracht:

1. Vervangingsratio: dit betreft de totale verwachte uitkeringsstroom voor een deelnemer van de nieuwe Wtp regeling gedeeld door de totale verwachte uitkeringsstroom voor een deelnemer van de huidige FTK regeling tot en met een leeftijd van 100 jaar.
2. UPO-bedrag: dit betreft de verwachte pensioenuitkering van de nieuwe Wtp regeling op pensioenleeftijd voor de betreffende deelnemer in de nieuwe regeling gedeeld door de verwachte pensioenuitkering in de huidige FTK regeling.

Het netto profijt. Netto profijt wordt bepaald als de marktwaarde van de uitkeringen -/- marktwaarde premies. De maatstaf wordt vervolgens bepaald als (netto profijt Wtp – netto profijt FTK) uitgedrukt als percentage van de marktwaarde van de uitkeringen bij voortzetting van de huidige regeling (FTK).

In dit hoofdstuk worden deze maatstaven getoond voor de drie groepen deelnemers apart (actieven, slapers en gepensioneerden). Daarbij worden zowel verschillende dekkingsgraden als verschillende scenario's (mediaan, 25% percentiel en 75% percentiel) getoond.

Excedentregeling

Voor de excedentregeling zijn ook doorrekeningen uitgevoerd om na te gaan wat de gevolgen zijn van de transitie. Voor de beoordeling van de evenwichtigheid bij de overstap van een leeftijdsafhankelijke premiestafel naar een leeftijdsonafhankelijke premiestafel, is gebruik gemaakt van bruto profijt berekeningen.

Het bruto profijt: Het bruto profijt is de contante waarde van de toekomstige premie-inleg.

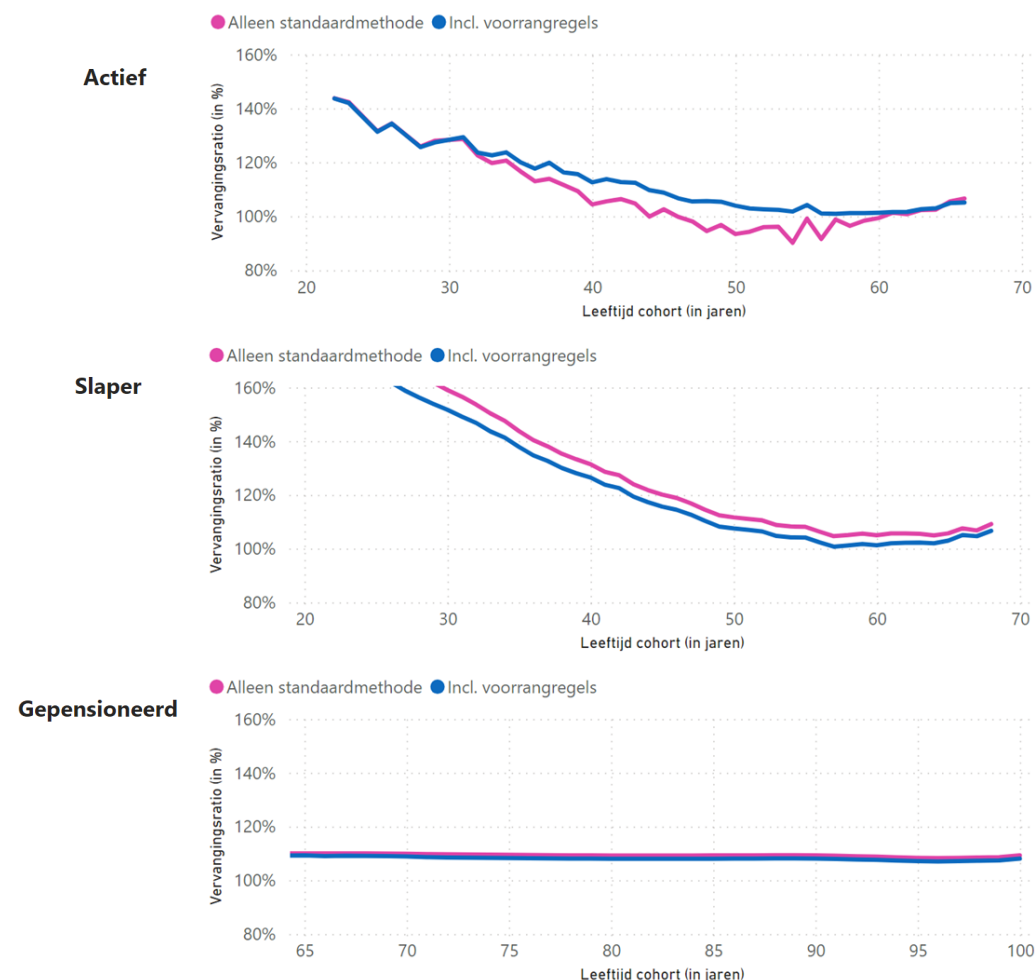
Het effect van de overgang wordt inzichtelijk gemaakt door het bruto profijt van de huidige excedentregeling te vergelijken met het bruto profijt van de nieuwe excedentregeling

6.2. Resultaten per leeftijdscohort CDC-regeling

In deze paragraaf worden de resultaten getoond van de doorrekening van de CDC-regeling volgens de in de vorige paragraaf beschreven maatstaven.

a) Pensioenverwachting – vervangingsratio

- Onderstaande grafieken tonen de vervangingsratio's bij een dekingsgraad van 115% in het mediane scenario voor actieven, slapers en gepensioneerden bij het toepassen van de standaardmethode (met een spreidingsperiode van 10 jaar) in vergelijking met de voorrangregels.



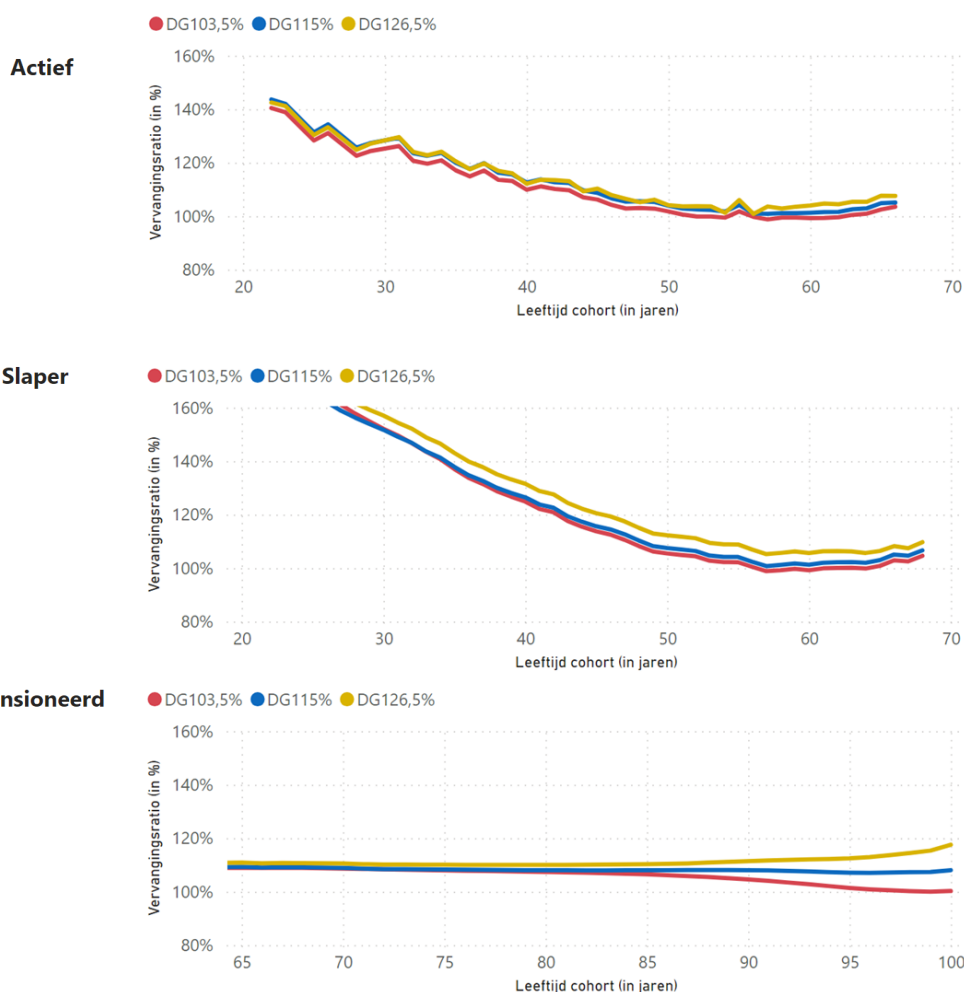
Bevindingen

Actieven: Voor werknemers is het effect van toepassing van de voorrangregels dat de uitkomsten een gelijkmatiger patroon laten zien voor de verschillende leeftijdscohorten dan toepassing van de standaardmethode en de groep die er anders op achteruit zou gaan nu geen negatieve impact meer ondervindt. Deze vooruitgang is met name te verklaren door het toekennen van compensatie als gevolg van het afschaffen van de doorsneesystematiek. Op basis van de gehanteerde scenarioset komen alle werknemers door toepassing van de voorrangregels uit boven 100%, wat inhoudt dat zij er in het mediane scenario op vooruit gaan ten opzichte van de huidige pensioenregeling.

Slapers: Voor slapers komen de uitkomsten iets lager uit door toepassing van de voorrangregels. Deze groep profiteert niet van de compensatie van de afschaffing van de doorsneesystematiek, terwijl de compensatie daarvoor wel uit het totale vermogen wordt gehaald. Alle uitkomsten bevinden zich naar verwachting wel boven 100%, wat inhoudt dat deze groep er ook op vooruit gaat ten opzichte van de huidige pensioenregeling. Vooral jongere slapers gaan er nog steeds (fors) op vooruit.

Gepensioneerden: De gepensioneerden komen over de hele linie ruim boven de 100% uit. De voorrangregels hebben een beperkt effect op deze groep (ca. 1% verschil).

- Onderstaande grafieken tonen de vervangingsratio's in het mediane scenario voor actieven, slapers en gepensioneerden bij drie verschillende dekkinggraden (103,5%, 115% en 126,5%) bij toepassing van de voorrangsregels.



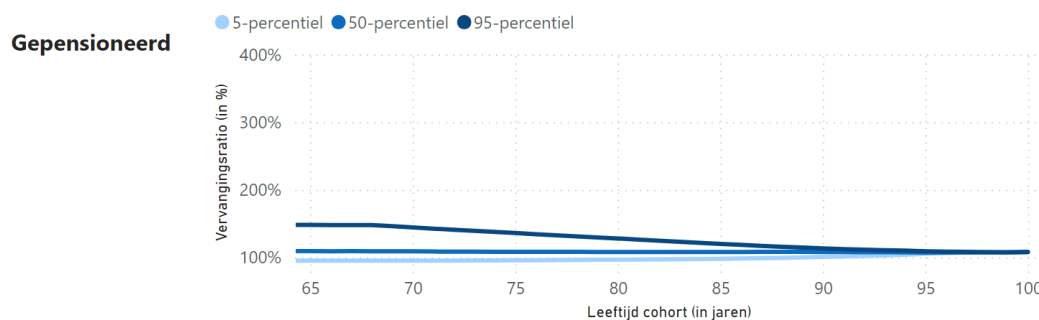
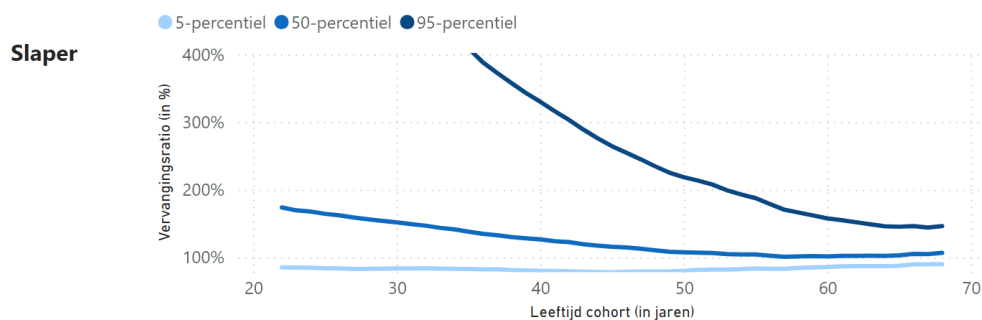
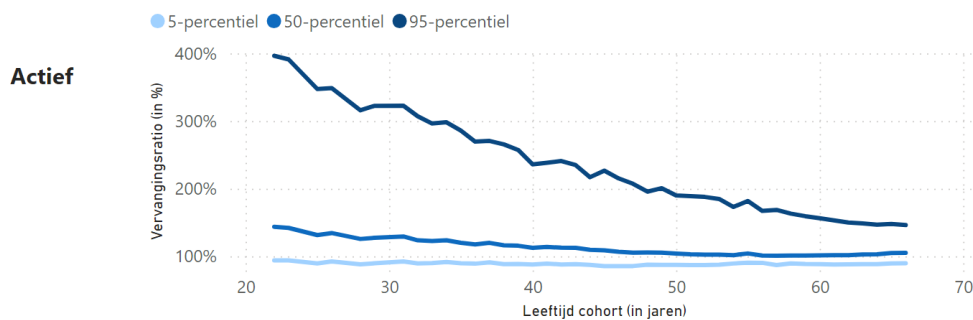
Bevindingen

Actieven: Bij alle drie de dekkinggraden (103,5%, 115% en 126,5%) in deze scenario-analyse, komen werknemers naar verwachting uit boven 100%. De enige uitzondering hierop is de leeftijdsgroep 52 tot 63 jaar (met uitzondering voor 55 jaar) bij een dekkinggraad van 103,5% waarbij de vervangingsratio minimaal 99% is.

Slapers: Voor slapers geldt dezelfde bevinding als voor actieven, ook zij komen naar verwachting boven 100%, met uitzondering van de leeftijdsgroep 56 tot 61 jaar bij een dekkinggraad van 103,5% waarbij de vervangingsratio minimaal 99% is.

Gepensioneerden: De gepensioneerden komen over de hele linie rond of boven de 100% uit, ongeacht het dekkinggraadscenario. Daarbij is te zien dat de startdekkinggraad met name invloed heeft op de oudste gepensioneerden: een lagere startdekkinggraad zorgt voor die groep ook voor lagere uitkomsten, maar nog steeds boven de 100%. De gepensioneerden gaan er dus bij alle drie de startdekkinggraden op vooruit ten opzichte van de huidige regeling.

- Onderstaande grafieken tonen de vervangingsratio's bij een dekingsgraad van 115% bij drie verschillende scenario's (5%-percentiel, mediaan en 95%-percentiel) voor actieven, slapers en gepensioneerden.



Bevindingen

Actieven: In een slecht weer scenario (het 5%-percentiel) geldt voor alle werknemers een vervangingsratio onder 100%. In dit scenario bedraagt de maximale achteruitgang ca. 15%. Hoewel deze achteruitgang fors is, is de impact door verschillende karakteristieken in de nieuwe regeling zoveel mogelijk beperkt, wat ook te zien is door deze impact te vergelijken met de positieve impact in het goed weer en het mediane scenario, die veel groter is. Voor sociale partners is deze impact te billijken, mede omdat dit het gevolg is van het nieuwe pensioenstelsel dat door de wetgever is vastgesteld. Daarbij is belangrijk dat voor 'oudere' actieven de achteruitgang in het slecht weer scenario zeer beperkt is.

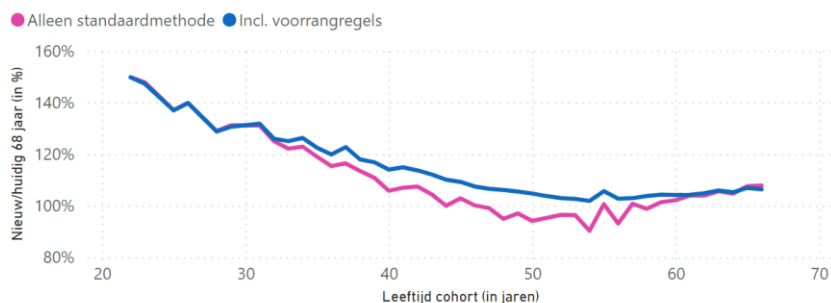
Slapers: Voor slapers geldt grotendeels hetzelfde als voor de actieven. De maximale achteruitgang in het slecht weer scenario bedraagt daar ca. 22%, maar ook daar geldt dat de positieve impact in het goed weer scenario veel groter is en dat de impact voor oudere slapers beperkt is.

Gepensioneerden: In een slecht weer scenario geldt voor jongere gepensioneerden een maximale achteruitgang van ca. 5%. Hier valt op dat voor de oudere gepensioneerden, de impact van het scenario beperkt is, vanwege de korte beleggingshorizon.

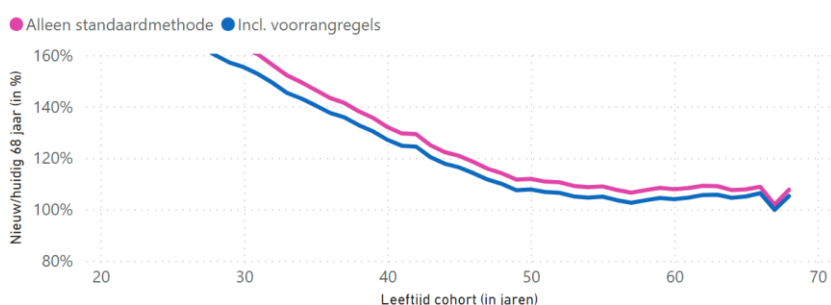
b) Pensioenverwachting – UPO-bedrag

- Onderstaande grafieken tonen de UPO-bedragen (nieuw gedeeld door oud) bij een dekkingsgraad van 115% in het mediane scenario voor actieven, slapers en gepensioneerden bij het toepassen van de standaardmethode (met een spreidingsperiode van 10 jaar) in vergelijking met de voorrangregels.

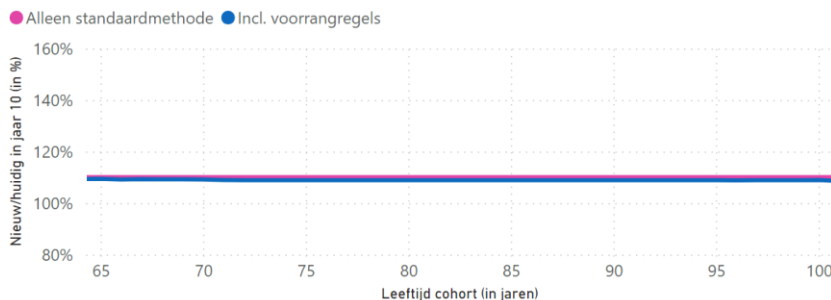
Actief



Slaper



Gepensioneerd



Bevindingen

Omdat het UPO-bedrag een momentopname is en de vervangingsratio de uitkomsten over een langere periode laat zien, geven deze grafieken een grilliger beeld dan de grafieken bij de vervangingsratio. De bevindingen zijn echter grotendeels hetzelfde.

Actieven: Voor werknemers is het effect van toepassing van de voorrangregels dat de uitkomsten een gelijkmatiger patroon laten zien voor de verschillende leeftijdscohorten dan alleen toepassing van de standaardmethode. De groep die er anders op achteruit zou gaan ondervindt nu geen negatieve impact meer. Deze vooruitgang is met name te verklaren door het toekennen van compensatie als gevolg van het afschaffen van de doorsneesystematiek. Op basis van de gehanteerde scenario's komen alle actieven door toepassing van de voorrangregels uit boven 100%, wat inhoudt dat zij er in het mediane scenario op vooruit gaan ten opzichte van de huidige pensioenregeling.

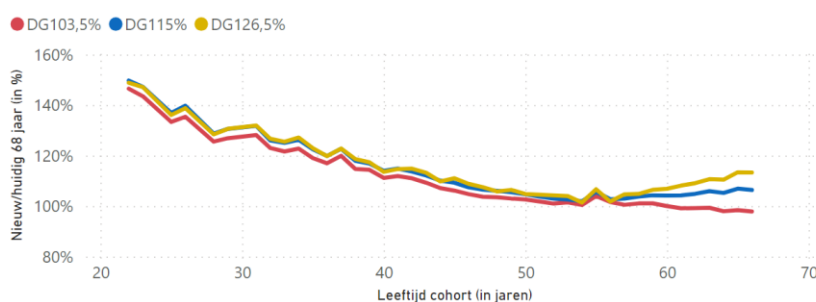
Slapers: Voor slapers komen de uitkomsten iets lager uit door toepassing voorrangregels. Deze groep profiteert niet van de compensatie van de afschaffing van de doorsneesystematiek, terwijl de compensatie daarvoor wel uit het totale vermogen wordt gehaald. Deze groep profiteert wel van de compensatie voor de inhaalindexatie, hoewel dat afhankelijk is van de individuele situatie van de

deelnemer. Alle uitkomsten bevinden zich naar verwachting boven 100% (met uitzondering van het leeftijdscohort 67 jaar). Een grote groep gaat er nog steeds (fors) op vooruit.

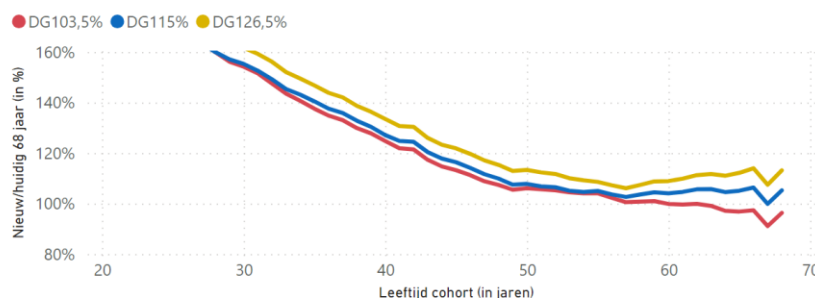
Gepensioneerden: De gepensioneerden komen over de hele linie ruim boven de 100% uit. De voorrangregels hebben een beperkt effect op deze groep zoals al eerder geconstateerd. Daarbij geldt dat de gepensioneerden profiteren van de compensatie voor de inhaalindexatie.

- Onderstaande grafieken tonen de UPO-bedragen (nieuw gedeeld door oud) in het mediane scenario voor actieven, slapers en gepensioneerden bij drie verschillende dekkinggraden (103,5%, 115% en 126,5%) bij toepassing van de voorrangregels.

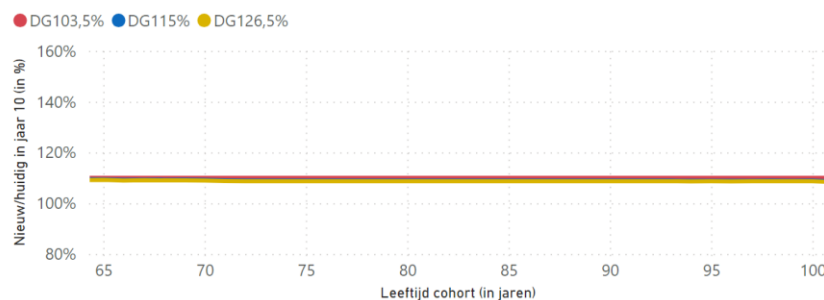
Actief



Slaper



Gepensioneerd



Bevindingen

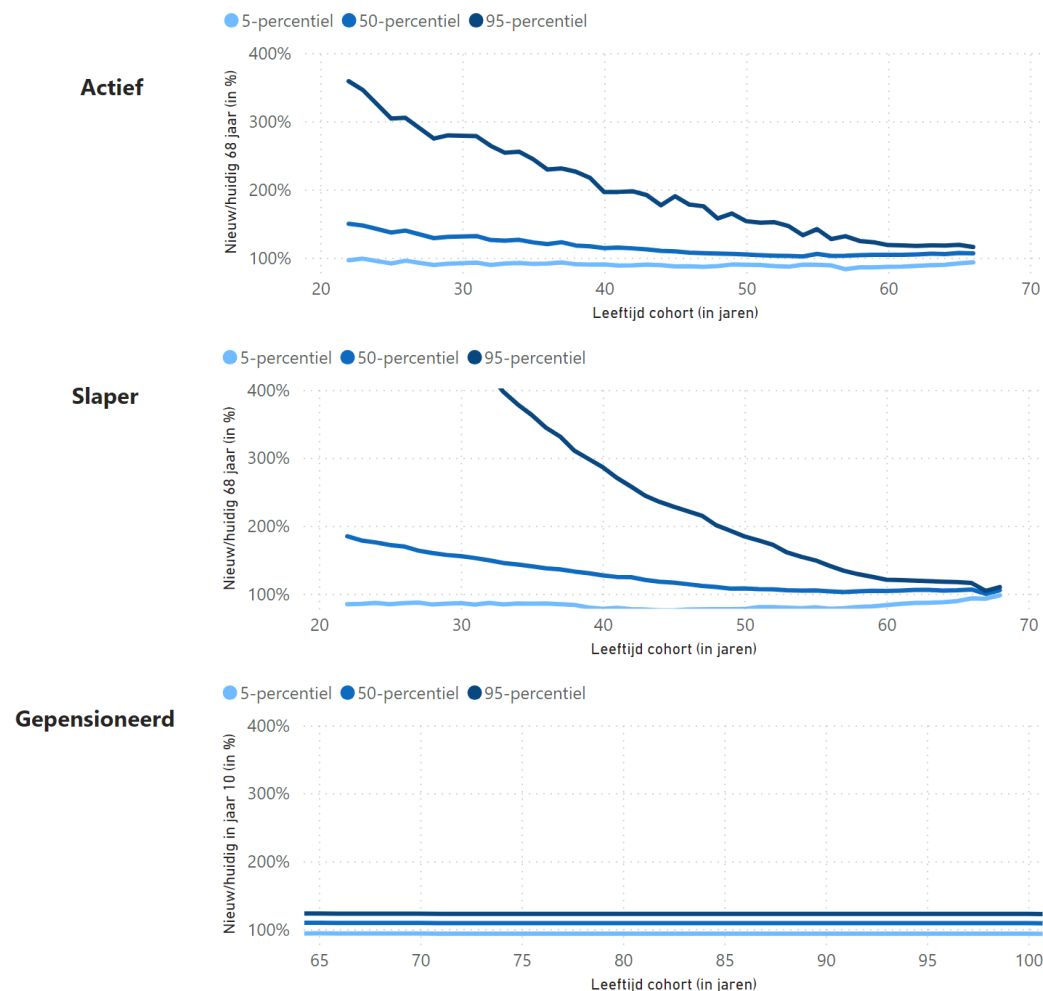
Omdat het UPO-bedrag een momentopname is en de vervangingsratio de uitkomsten over een langere periode laat zien, geven deze grafieken een grilliger beeld dan de grafieken bij de vervangingsratio. De bevindingen zijn echter grotendeels hetzelfde.

Actieven: Bij een dekkinggraad van 115% en 126% gaan alle werknemers er in de nieuwe regeling op vooruit. Bij een dekkinggraad van 103,5% geldt vanaf leeftijd ca. 60 jaar maximaal 2% achteruitgang.

Slapers: Voor slapers geldt dezelfde bevinding, ook zij komen bij een dekkinggraad van 115% en 126,5% boven de 100% ten opzichte van de uitkomsten in de huidige regeling. Deze groep gaat er op vooruit. Bij een dekkinggraad van 103,5% geldt vanaf leeftijd ca. 60 jaar maximaal 9% achteruitgang.

Gepensioneerden: De gepensioneerden komen over de hele linie ruim boven de 100% uit, ongeacht het dekkingsgraadscenario.

- Onderstaande grafieken tonen de UPO-bedragen (nieuw gedeeld door oud) bij een dekkingsgraad van 115% bij drie verschillende scenario's (5%-percentiel, mediaan en 95%-percentiel) voor actieven, slapers en gepensioneerden.



Bevindingen

Omdat het UPO-bedrag een momentopname is en de vervangingsratio de uitkomsten over een langere periode laat zien, geven deze grafieken een grilliger beeld dan de grafieken bij de vervangingsratio. De bevindingen zijn echter grotendeels hetzelfde.

Actieven: In het slecht weer scenario (5%-percentiel) geldt voor alle werknemers een vervangingsratio onder 100%. In dit scenario bedraagt de maximale achteruitgang ca. 17%. Hoewel deze achteruitgang fors is, is de impact door verschillende karakteristieken in de nieuwe regeling zoveel mogelijk beperkt, wat ook te zien is door deze impact te vergelijken met de positieve impact in het goed weer en het mediane scenario, die veel groter is. Voor sociale partners is deze impact te billijken, mede omdat dit het gevolg is van het nieuwe pensioenstelsel dat door de wetgever is vastgesteld. Daarbij is belangrijk dat voor 'oudere' werknemers de achteruitgang in het slecht weer scenario zeer beperkt is.

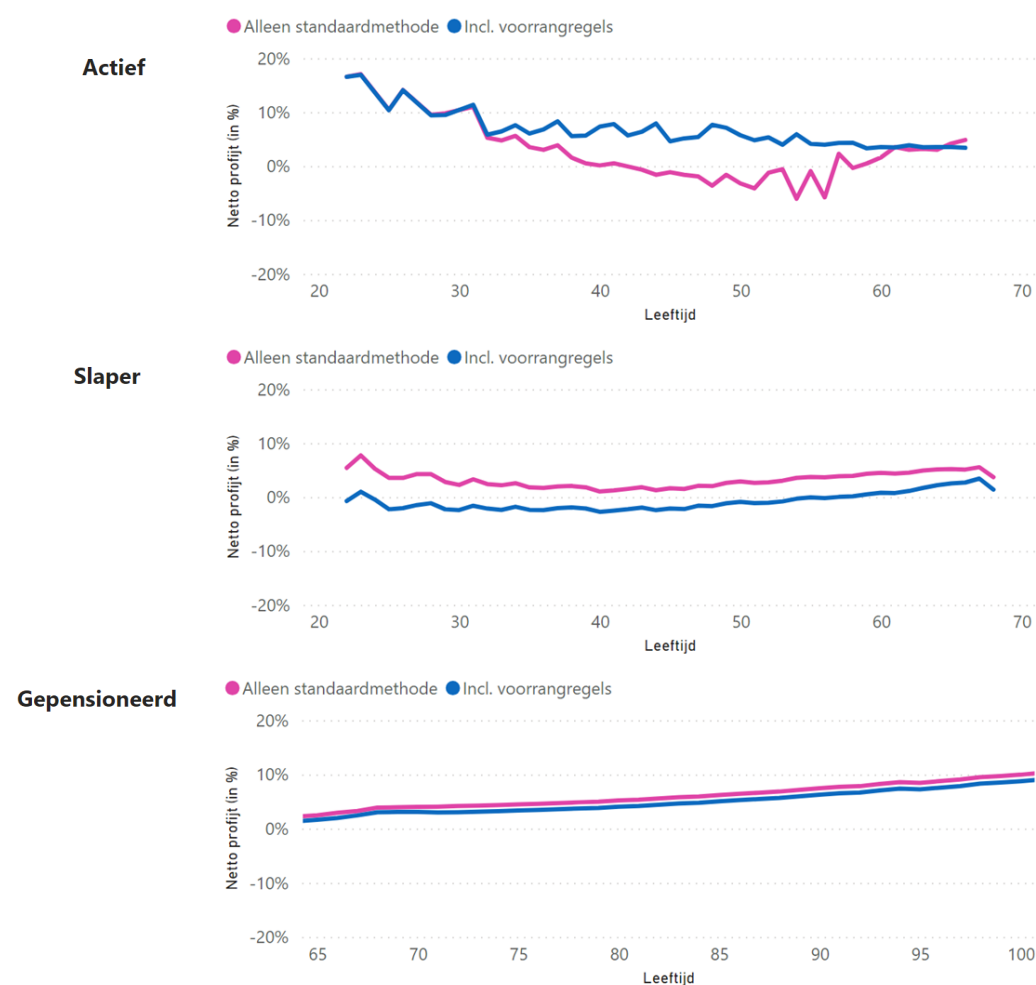
Slapers: Voor slapers geldt grotendeels hetzelfde als voor de actieven. De maximale achteruitgang in het slecht weer scenario bedraagt daar ca. 25%, tegelijkertijd geldt daar ook dat de positieve impact in

het goed weer scenario veel groter is en dat de impact voor oudere slapers beperkt is. Voor sociale partners is deze impact te billijken, mede omdat dit het gevolg is van het nieuwe pensioenstelsel dat door de wetgever is vastgesteld.

Gepensioneerden: In een slecht weer scenario geldt voor jongere gepensioneerden een maximale achteruitgang van ca. 7%. Tegelijkertijd geldt ook hier dat de positieve impact in het goed weer scenario groter is. Hier valt op dat voor de oudere gepensioneerden, de impact van het scenario op vergelijking van de nieuwe en de oude regeling beperkt is. Voor sociale partners is deze impact te billijken, mede omdat dit het gevolg is van het nieuwe pensioenstelsel dat door de wetgever is vastgesteld.

c) Netto profijt

- Onderstaande grafieken tonen de delta netto profijt resultaten bij een dekingsgraad van 115% in het mediane scenario voor actieven, slapers en gepensioneerden bij het toepassen van de standaardmethode (met een spreidingsperiode van 10 jaar) in vergelijking met de voorrangregels.



Bevindingen

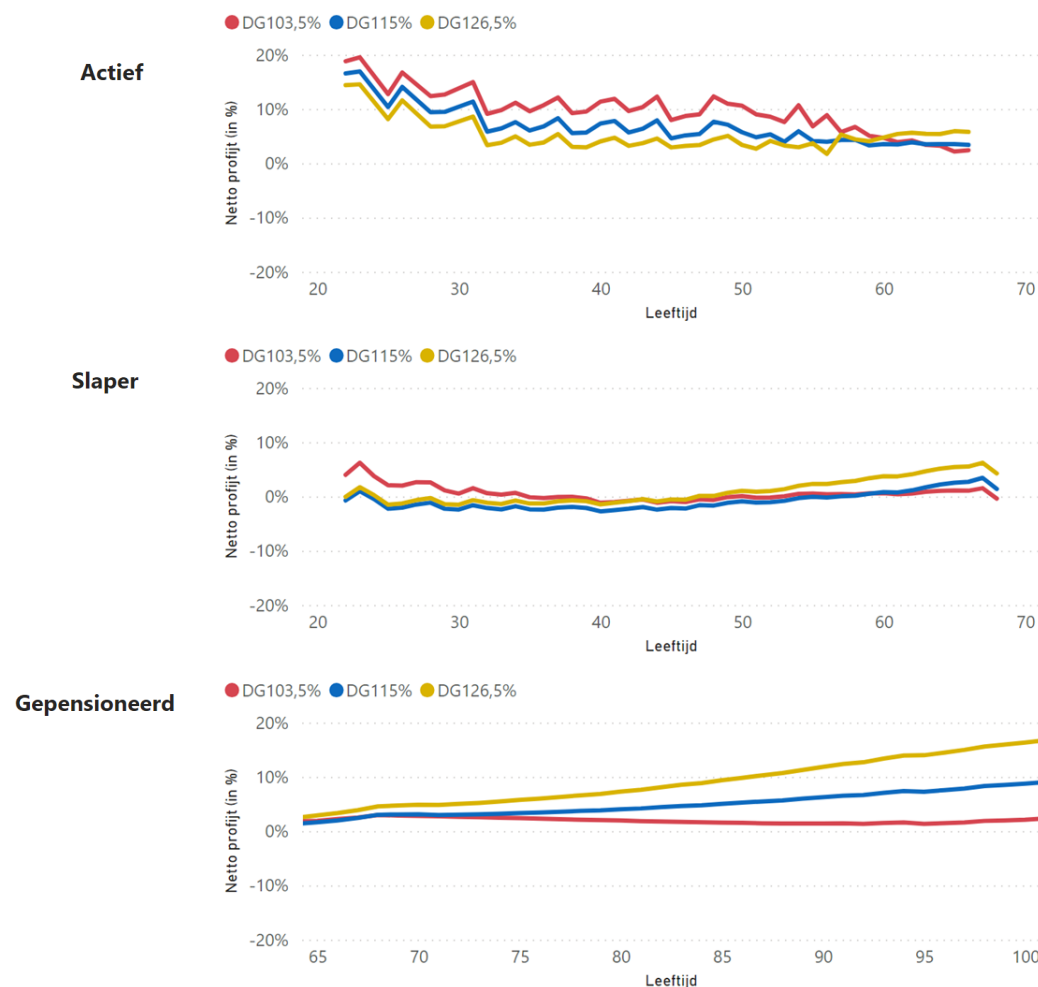
Actieven: Voor werknemers is het effect van toepassing van de voorrangregels dat de delta netto profijt uitkomsten hoger zijn voor de middelste leeftijdscohorten, waardoor een gelijkmatiger patroon zichtbaar is. Op basis van de gehanteerde scenarioset komen alle actieven door toepassing van de voorrangregels uit op een delta netto profijt dat groter is dan 0%, met andere woorden de delta netto profijt in de nieuwe regeling is voor de actieven hoger dan in de huidige regeling. Deze vooruitgang is

o.a. te verklaren het toekennen van compensatie als gevolg van het afschaffen van de doorsneesystematiek.

Slapers: Voor slapers komen de uitkomsten juist iets lager uit door toepassing voorrangregels. Tegelijkertijd bevinden alle uitkomsten zich wel dichtbij de 0%. De minimale delta netto profijt is ca. -/3%. Deze groep profiteert niet van de compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek, terwijl een deel van het totale vermogen daarvoor wordt aangewend. Deze groep profiteert wel van de compensatie voor de inhaalindexatie, hoewel dat afhankelijk is van de individuele situatie van de deelnemer.

Gepensioneerden: De gepensioneerden komen boven de 0% uit, waarbij de voorrangregels een verbetering van het delta netto profijt laten zien vergeleken met de standaardmethodiek. Gepensioneerden profiteren van de compensatie voor de inhaalindexatie.

- Onderstaande grafieken tonen de delta netto profijt resultaten voor actieven, slapers en gepensioneerden bij drie verschillende dekkinggraden (103,5%, 115% en 126,5%) bij toepassing van de voorrangregels.



Bevindingen

Actieven: De delta netto profijt is positief voor alle werknemers bij de verschillende startdekkinggraden.

Slapers: De impact van de startdekkinggraad op de delta netto profijt is beperkt voor de slapers. Voor jongere slapers zien we dat de dekkinggraad 103,5% hogere resultaten geeft en voor oudere slapers geldt dit bij een dekkinggraad van 126,5%. De minimale delta netto profijt is ca. -3%.

Gepensioneerden: De delta netto profijt is voor alle gepensioneerden positief, ongeacht de startdekkingsgraad. Zoals al eerder te zien was, heeft de startdekkingsgraad met name invloed op de oudere gepensioneerden, ook in de netto profijt maatstaf.

6.3. Resultaten in excedentregeling

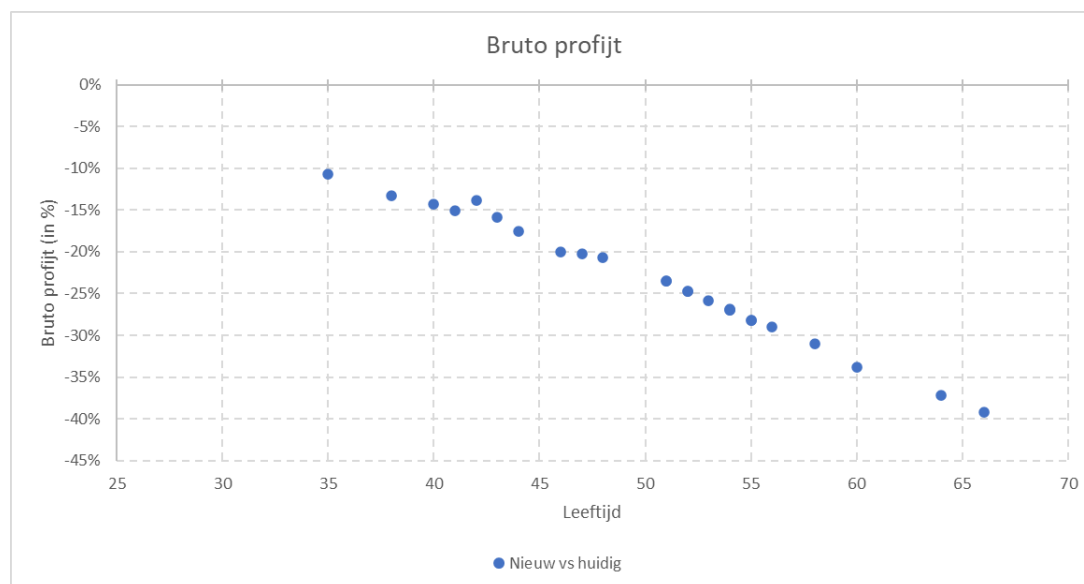
Bruto profijt

Onderstaande grafieken tonen de bruto profijt resultaten voor de nieuwe leeftijdsonafhankelijke premie van Salt Specialties: 18,6% afgezet tegen de bruto profijt resultaten van de huidige leeftijdsafhankelijke premie voor huidige werknemers in de excedentregeling.

De bruto profijt berekeningen betreffen de contante waarden van de toekomstige premie-inleg in de excedentregeling. In deze berekeningen is verondersteld dat de werknemers tot 68-jarige leeftijd blijven deelnemen in de excedentregeling.

De inzichten betreffen alleen het gedeelte van het pensioen over het salarisdeel boven Salt Specialties € 79.947. De berekeningen zijn alleen gemaakt voor actieve deelnemers.

De wijziging in de excedentregeling is voor slapers neutraal omdat hun excedent-pensioenkapitaal door de transitie niet zal wijzigen omdat er geen toekomstige premie-inleg is.



Bevindingen

De bruto profijt resultaten zijn negatief voor alle actieven. De contante waarde van de verwachte toekomstige premiebetalingen in de nieuwe excedentregeling is lager dan die in de huidige excedentregeling. De relatieve verlaging is groter naarmate deelnemers ouder zijn; het verschil tussen de huidige premie en nieuwe vlakke premie is immers groter op hogere leeftijden.

Omdat de wijziging van de excedentregeling bij deelname tot 68-jarige leeftijd leidt tot achteruitgang, hebben Sociale Partners compensatiemaatregelen afgesproken zoals omschreven in Hoofdstuk 7. Deze compensatiemaatregelen worden vorm gegeven in het bruto-inkomen, maar werknemers krijgen zelf de keuze om de compensatie te gebruiken om binnen het pensioenfonds te sparen.

6.4. Toetsing uitkomsten aan doelstelling en maatstaven

Maatstaf 1:

Het FPR-kapitaal is minstens gelijk aan de VPV voor transitie. Bij de stijgingen van het invaarkapitaal op het moment van transitie is tussen de verschillende cohorten het verschil tussen maximale en minimale stijging niet hoger dan 10%-punt. De groep gepensioneerden wordt dan als een cohort gezien.

Conclusie:

Op basis van de berekeningen is het FPR-kapitaal minstens gelijk aan de VPV voor de transitie. Door toepassing van de overeengekomen voorrrangsregels hebben sociale partners de uitkomsten zo gelijkmatig mogelijk gemaakt voor de verschillende leeftijdscohorten én een mogelijke achteruitgang in het mediane scenario voorkomen. Vanwege de keuze van de sociale partners om compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek uit het vermogen te financieren, is het niet mogelijk de 10% bandbreedte volledig te eerbiedigen. Dit geldt met name voor de actieven, die een grotere vooruitgang kennen. Deze vooruitgang in het invaarkapitaal is nodig, om de uitkeringen van deze deelnemers voldoende op peil te houden. Gegeven de verhouding tussen risico en opbrengsten voor deze groep en het kader waarbinnen keuzes moeten worden gemaakt (maatstaf 3), achten de sociale partners de uitkomsten acceptabel.

Maatstaf 2:

Verlaging variabele uitkering moet eerste 3 jaar zoveel als mogelijk voorkomen worden. Kans op verlaging van variabele uitkering mag de eerste 3 jaar maar 5% per jaar bedragen

Conclusie:

Door de initiele vulling van de RDR, spreiding van de beleggingsresultaten over 5 jaar en de inkoop over een periode van 10 jaar wordt een verlaging zoveel mogelijk voorkomen.

Maatstaf 3:

Basis voor evenwichtigheidstoets: invaarkapitalen volgens standaard methode met 10 jaar spreiding. Bij transitiedoelen/voorrrangsregels mag de afwijking maximaal 5% bedragen.

Conclusie:

Dit is in lijn met de wettelijke kaders die zijn toegepast in de overeengekomen voorrrangsregels.

Maatstaf 4:

Delta van verwacht pensioen FPR en huidig stelsel, per generatie. Delta van reële uitkering over tien jaar in FPR en in huidig stelsel. Het volgende beoordelingskader zal worden gehanteerd bij de streefdekkingsgraad 112%.

Maatstaf	Status	Scenario	$x < -10\%$	$-10\% < x < -5\%$	$-5\% < x < 0\%$	$0\% < x < +5\%$	$+5\% < x < 10\%$	$x > +10\%$
Delta pensioen op pensioendatum	Actief	Mediaan	0%	0%	0%	36%	28%	36%
Delta pensioen op pensioendatum	Actief	5% percentiel	75%	23%	2%	0%	0%	0%
Delta pensioen op pensioendatum	Slapers	Mediaan	0%	0%	1%	43%	35%	21%
Delta pensioen op pensioendatum	Slapers	5% percentiel	95%	5%	0%	0%	0%	0%
Delta pensioen na 10 jaar	Gepensioneerd	Mediaan	0%	0%	0%	0%	100%	0%
Delta pensioen na 10 jaar	Gepensioneerd	5% percentiel	0%	100%	0%	0%	0%	0%
Delta netto profijt	Actief		0%	0%	0%	43%	53%	3%
Delta netto profijt	Slapers		0%	0%	49%	51%	0%	0%
Delta netto profijt	Gepensioneerd		0%	0%	0%	87%	13%	0%
	Verklaring geven bij achteruitgang en onderbouwing evenwichtigheid							
	Vooruitgang (of bij netto profijt een kleine verlaging): acceptabel							
	Forse vooruitgang: verklaring geven en onderbouwing evenwichtigheid							

Conclusie:

In het mediaanscenario gaan nagenoeg alle actieven, slapers en pensioengerechtigden er naar verwachting op vooruit ten opzichte van de huidige regeling in het huidige stelsel. In het slecht weer scenario gaan actieven, slapers en pensioengerechtigden er naar verwachting op achteruit. Deze achteruitgang is door verschillende maatregelen zoveel mogelijk beperkt, maar niet volledige te voorkomen omdat deze ook het gevolg zijn van de stelselwijziging. Bij de gepensioneerden is de maximale achteruitgang circa 7%. Voor de actieven en slapers is de maximale achteruitgang groter, maar tegenover deze achteruitgang staat een nog grotere vooruitgang in het mooi weer scenario.

De netto-profijs berekeningen bevestigen bovenstaand beeld en leiden niet tot de noodzaak van aanpassingen in de overeengekomen voorrangregels.

Op basis van dit beoordelingskader zijn sociale partners van mening dat de transitie evenwichtig is. Voor een gedetailleerde beschrijving van de resultaten verwijzen wij naar paragraaf 6.2.

6.5. Nut en noodzaak bijstelling/heroverweging keuzes en invulling

Op basis van de resultaten, is bijstelling en/ of heroverweging van de keuzes en invulling niet van toepassing.

7. Compensatie

7.1. Nut en noodzaak compensatie

Uitgangspunt

Onderliggend aan de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel is het uitgangspunt dat actieven, slapers en pensioengerechtigden er daardoor niet op achteruit zouden moeten gaan met betrekking tot hun pensioenuitzicht. Om te beoordelen of dat inderdaad het geval is, zijn de verschillende berekeningen gemaakt die al eerder zijn genoemd.

De impact voor de deelnemers is geanalyseerd met betrekking tot:

- A) Ouderdomspensioen
Wat is de verandering in het pensioen dat de deelnemer zou kunnen bereiken op pensioenleeftijd.
- B) Nabestaandenpensioen
Wat is de impact van de wijziging van de regeling voor de nabestaanden van de deelnemer, indien de deelnemer overlijdt vóór of ná pensioendatum,

Met betrekking tot punt A) geldt dat daarbij is gekeken naar de totale pensioenopbouw in de basisregeling en de excedentregeling, maar ook naar de pensioenopbouw in beide regelingen apart. Het is van belang dat er voor deelnemers geen onevenwichtige situatie ontstaat, waarbij de achteruitgang in één van beide regelingen onacceptabel zou kunnen zijn.

Een ander uitgangspunt is dat separaat naar verschillende pensioensoorten wordt gekeken. Het is dus niet zo dat een eventuele vooruitgang in het ouderdomspensioen een achteruitgang in het nabestaandenpensioen kan compenseren. Omdat de uitkeringsgerechtigden in beide pensioensoorten anders zijn, is het in de ogen van de Sociale Partners redelijk deze pensioensoorten op zichzelf te beschouwen.

Mate van compensatie

Tussen Sociale Partners is overeengekomen dat compensatie nodig kan zijn, maar dat niet geldt dat elke achteruitgang gecompenseerd hoeft te worden. Indien de achteruitgang voor actieven, slapers en pensioengerechtigden zodanig klein is dat het compenseren hiervoor tot hogere administratieve lasten leidt, is zowel het individu als het collectief niet gediend met compensatie.

CDC-regeling

Uit de resultaten van hoofdstuk 6 blijkt dat deelnemers (actieven, slapers en gepensioneerden) er in het mediane scenario ten opzichte van de huidige regeling niet op achteruit gaan, bij een dekkinggraad van 115% en 126,5%. In die situatie is dan ook geen additionele compensatie nodig, omdat eventuele nadelige effect door de toepassing van de voorrangregels al zijn recht getrokken.

Lage dekkinggraden

Bij een invaardekkinggraad tot 108% zal additionele compensatie uit de premie van toepassing zijn. Dit zal dan worden gerealiseerd door een verlaging van de spaarpremie in de basisregeling gedurende een periode van 15 jaar (de totale inleg in de regeling blijft voor de werknemer en werkgever gelijk). De financiële ruimte die ontstaat door deze lagere premie zal dan gebruikt worden voor compensatie. De compensatie zal vervolgens gedurende 15 jaar worden toegekend in het bruto inkomen van huidige medewerkers.

Bij een volledige compensatie uit premie zal de verlaging van de spaarpremie gelijk zijn aan 2,4 %-punt; de totale premie voor de basisregeling zal dan gedurende 15 jaar gelijk zijn aan 24,0% in plaats van 26,4%.

Een volledige compensatie uit premie is aan de orde als de invaardeckingsgraad lager is dan 103,5%. Bij een invaardeckingsgraad tussen de 103,5% en 108,0% zal een gedeeltelijke aanvullende compensatie uit premie nodig zijn. De verlaging van de spaarpremie zal dan minder zijn dan 2,4 %-punt.

De volledige uitwerking van de compensatieregeling zal op een later moment worden vormgegeven indien dat nodig blijkt.

Excedentregeling:

Sociale partners hebben ervoor gekozen om voor de excedentregeling over te gaan naar een regeling in lijn met de Wtp en geen gebruik te maken van de eerbiedigende werking. Op deze manier wordt zoveel mogelijk discriminatie op indiensttredingsdatum en extra administratielast voorkomen.

De nieuwe excedentregeling is vormgegeven als een beschikbare premiereregeling met een gelijkblijvend premiepercentage van 19,0%. Dit percentage is gebaseerd op het gewogen gemiddelde premiepercentage dat van toepassing was in de huidige regeling in 2022. Deze nieuwe premiereregeling heeft als uitgangspunt gediend om na te gaan of deelnemers er naar verwachting op voor- of achteruit gaan.

Omdat naar verwachting een deel van de populatie er door deze wijziging van de excedentregeling op achteruit zou gaan, hebben Sociale Partners aanvullende compensatiemaatregelen afgesproken, waarbij de eerder genoemde kaders voor compensatie van toepassing zijn. Het geheel van pensioenregeling en compensatie met betrekking tot de excedentregeling ziet er als volgt uit:

Premie

- De beoogde vlakke premie in de excedentregeling wordt vastgesteld op 19,0%
- De eerste 13 jaar compensatie is voor rekening van de werkgever. De compensatie onder A voor de jaren 14 en 15 wordt betaald door het verlagen van de premie gedurende deze periode van 15 jaar tot een percentage van 18,6%. Daarna wordt de 18,6% premie gehanteerd zo lang dat nodig is om de compensatiemethodiek zoals beschreven onder B hieronder te financieren.

Compensatie

Deelnemers hebben recht op compensatie in twee stappen:

A: Eerste 15 jaar na transitie

- Deelnemers ontvangen de achteruitgang in premiepercentage die ontstaat op basis van de overgang naar de vlakke staffel, rekening houdend met de volgende punten:
 - Compensatie is het verschil tussen de huidige premie en 19% (en dus niet 18,6%)
 - Compensatie vindt plaats buiten de pensioenregeling:
 - Dus niet voor nieuwe deelnemers
 - Mogelijkheid om het wel in pensioen te storten
 - Op basis van deze compensatie geldt premiecompensatie vanaf leeftijd 50 (ook voor deelnemers die gedurende de compensatieperiode de leeftijd van 50 bereiken)
 - Duur van de compensatie is 15 jaar.

B: Na 15 jaar na transitie

- Op het moment van transitie wordt bepaald, voor welke groep deelnemers naar verwachting na 15 jaar een achteruitgang ontstaat van meer dan € 80 netto per maand op pensioendatum,

indien zij zouden blijven deelnemen aan de excedentregeling tot aan pensioendatum en, behoudens de compensatie onder A, geen verdere compensatie zouden ontvangen.

- Deze achteruitgang wordt bepaald o.b.v. een premie van 19% die in de pensioenregeling wordt gestort (terwijl dit in ieder geval voor een deel van de diensttijd 18,6% is). M.a.w.: 0,4% premieverlaging wordt (net als bij A) niet meegenomen in het bepalen van een eventuele achteruitgang.
- Alleen deze deelnemers komen in aanmerking voor compensatie B. Deze groep is dus van tevoren bepaald en kan alleen maar kleiner worden door verloop.
- Indien deze deelnemers na 15 jaar nog deelnemen in de excedentregeling én in dienst zijn van Salt Specialties, wordt de verwachte achteruitgang in pensioenuitkering die meer bedraagt dan €80 netto per maand voor het deel boven die € 80 gecompenseerd.
- De achteruitgang in uitkering wordt omgerekend in een kapitaal, dat wordt omgezet in gelijkblijvende bedragen per jaar. Dit gelijkblijvende bedrag wordt maandelijks uitgekeerd zolang de werknemer deelneemt in de excedentregeling en werkzaam is bij Salt Specialties.
- De compensatie wordt mede gefinancierd door de tijdelijke premieverlaging van 0,4%.

Vaststelling compensatie B

De maandelijkse compensatiebedragen onder B worden vastgesteld op transitiedatum. Daarbij worden de volgende aannames toegepast:

- Voor de bepaling van het rendement wordt een standaard lifecycle toegepast met een OCF (kostenfactor) van 0,3%. Die lifecycle wordt toegepast op verwachte rendementen per asset categorie: Hiervoor wordt de rentetermijnstructuur (RTS) gebruikt per transitiedatum met opslagen voor rendement op aandelen (4,0%), korte termijn obligaties (0%), lange termijn obligaties (1,0%) en overig (3,5%).
- De individuele salarisstijgingen lopen van 3% (vanaf 0 jaar), 2% (vanaf 35 jaar), 1% (vanaf 45 jaar) naar 0% (vanaf 55 jaar). Deze stijgingen komen boven op een algemene salarisstijging die gebaseerd is op de inflatieverwachting.
- De actuariële factoren die worden gebruikt voor de omrekening van de aanspraken naar kapitalen worden bepaald op basis van de DNB swapcurve met daarbij de meest recente sterftetafel (op dit moment AG prognosetafel 2022).
- Het grensbedrag van € 80 netto wordt omgerekend naar een bruto-aanspraak van € 1.920 per jaar.

Partnerpensioen

In het verleden is het partnerpensioen bij Salt Specialties een tijd lang op risicobasis verzekerd geweest (tussen 2001 en 2015). In de jaren daarvoor en daarna zijn er door deelnemers partnerpensioenaanspraken opgebouwd (opbouwbasis). Het gevolg hiervan is dat de overgang naar een nieuw partnerpensioen een grote spreiding aan gevolgen laat zien. Indien het partnerpensioen zo vormgegeven zou worden dat er voor geen enkele deelnemer negatieve impact is, zou dit leiden tot een onrealistisch hoge partnerpensioenpensioendekking met de daarmee gepaard gaande hoge kosten. Sociale partners hebben daarom afgesproken dat maatwerk nodig is voor deze deelnemers.

Er is overeengekomen om een tijdelijke aanvullende dekking te verzekeren voor de groep deelnemers die er door de transitie in dekking op achteruit zou gaan. Deze dekking betreft:

- Werknemers die in dienst zijn van de werkgever op het moment van transitie.

- Werknemers die door de transitie en de nieuwe dekking van het partnerpensioen een achteruitgang in dekking zouden ervaren als zij zouden overlijden tijdens actief dienstverband.

Voor deze deelnemers wordt op individueel niveau de achteruitgang in dekking op het moment van transitie bepaald (dus éénmalig). Die achteruitgang wordt vervolgens 5 jaar lang verzekerd bij een externe verzekeringsmaatschappij. De kosten voor deze compensatie worden gedragen door de werkgever.

Sociale partners achten een partnerpensioen van 32,5% een adequate dekking bij overlijden van de medewerker. Voor een nieuwe medewerker betekent een dekking van 32,5% een verbetering ten opzichte van de huidige dekking. Dat neemt niet weg dat een aantal deelnemers er wel op achteruit zal gaan ten opzichte van de huidige dekking. Sociale partners denken dat met een tijdelijke extra dekking van 5 jaar deze achteruitgang ingelopen wordt doordat de nieuwe dekking volledig dan wel grotendeels wordt berekend over het laatste pensioengevende salaris.

8. Verantwoording proces

Om te onderbouwen dat de gemaakte keuzes leiden tot een evenwichtige transitie is het van belang om aan te tonen dat zoveel mogelijk inzicht is verkregen in de verschillende perspectieven en deze zorgvuldig zijn meegewogen.

8.1. Verantwoordelijkheden

Dit transitieplan is de vastlegging van hetgeen Sociale Partners overeen zijn gekomen over de nieuwe pensioenregeling, het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten en over de compensatie voor de gevolgen van de afschaffing van de doorsneesystematiek en een aantal andere nadelige gevolgen van de wijziging van de pensioenregeling.

Gelet op het feit dat de vakbonden betrokken zijn bij de vormgeving van de pensioenregeling (en de opdracht tot invaren) is geen instemming gevraagd aan de centrale ondernemingsraad (in lijn met de Wet op de Ondernemingsraden). De centrale ondernemingsraad is op meerdere momenten in het proces wel geïnformeerd over het verloop van het proces en de voorliggende keuzes.

Sociale Partners geven aan de hand van dit transitieplan opdracht aan Pensioenfonds APF tot uitvoering van de nieuwe pensioenregeling, inclusief het verzoek om de tot de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling. Pensioenfonds APF zal deze opdracht toetsen op wetmatigheid, uitvoerbaarheid, evenwichtigheid en haalbaarheid alvorens de opdracht te aanvaarden. Het bestuur van Pensioenfonds APF zal voorafgaand aan de opdrachtaanvaarding advies bij het voorgenomen bestuursbesluit tot collectieve waardeoverdracht bij invaren vragen aan het Verantwoordingsorgaan. Vervolgens zal het bestuur haar Raad van Toezicht vragen om goedkeuring. Het Verantwoordingsorgaan en de Raad van Toezicht hebben geen bevoegdheden ten aanzien van dit transitieplan zelf.

8.2. Besluitvormingsproces op hoofdlijnen

In het eerste kwartaal van 2021 heeft Nouryon (mede namens Nobian en Salt Specialties) met de vakorganisaties, onder begeleiding van Focus Orange (later: PwC) als gezamenlijk adviseur, een eerste kennissessie gehad over het pensioenakkoord. Tijdens die sessie werd afgesproken een gezamenlijke werkgroep op te starten in 2021 om samen naar de gevolgen van het pensioenakkoord te kijken en te werken aan de transitie naar een nieuwe pensioenregeling.

Deze paritaire werkgroep, bestaande uit vertegenwoordigers van de werkgevers, vakbondsbestuurders van de drie aangesloten vakorganisaties (FNV, CNV en De Unie (voorheen: de Vereniging voor Middenkader en Hoger Personeel Chemie en Coatings)) startte op 18 februari 2021. Naast de vakbondsbestuurders namen ook kaderleden van alle vakbonden, werkzaam bij Nouryon, Nobian en Salt Specialties deel aan deze werkgroep.

In maart 2021 vond ook de kick-off sessie plaats tussen Sociale Partners en APF.

Keuze type contract

- Sociale partners hebben zich in eerste instantie gericht op de keuze voor een van de twee mogelijke contracten onder het Pensioenakkoord. Er is gestart met een kwalitatieve discussie over de wensen/ eisen die partijen samen hebben ten aanzien van een nieuwe pensioenregeling. De onderstaande afbeelding geeft aan wat partijen belangrijke kenmerken vinden van een nieuwe regeling.



- Conclusie van Sociale Partners was dat er nog geen duidelijke voorkeur was voor de Flexibele Premiereregeling of de Solidaire Premiereregeling. Partijen wensten kwantitatief inzicht te verkrijgen in de resultaten van de twee regelingen voor de actieven, slapers en pensioengerechtigden bij APF. De eerste inzichten hebben partijen in maart 2022 gezien en besproken. Uiteindelijk zijn nog een aantal nadere inzichten uitgewerkt en hebben partijen ruim de aandacht besteed aan de werking van een mogelijke solidariteitsreserve (eventueel het gebruik van de Ortec-methode).
- Op grond van de overwegingen zoals uiteengezet in hoofdstuk 3 hebben Sociale partners uiteindelijk gezamenlijk de keuze gemaakt voor een Flexibele Premiereregeling. In juni 2022 hebben Nouryon, Nobian en Salt Specialties en de vakbonden gezamenlijke informatiesessies gehouden voor alle werknemers om de (voorlopige) keuze voor de FPR toe te lichten. Deze keuze is door de vakbonden in juni 2022 ter stemming aan hun achterban voorgelegd. De leden van de vakbonden hebben in overgrote meerderheid ingestemd met de keuze voor de Flexibele Premiereregeling. De vakorganisaties stelden wel een aantal voorwaarden aan de keuze voor de FPR regeling, ten aanzien van onder andere (i) de inrichting van de uitkeringsfase, (ii) het vormen van een risicodelingsreserve, en (iii) de hoogte van de premie. Deze voorwaarden zijn in de daaropvolgende maanden nader besproken en ingevuld.

Ontwerp Flexibele Premiereregeling

- Na de keuze voor een FPR zijn de Sociale Partners samen met APF invulling gaan geven aan het ontwerp van de FPR. Er werd voor gekozen eerst 9 belangrijke punten uit te werken: (i) de hoogte van de pensioenpremie, (ii) de mate van flexibiliteit, (iii) het nabestaandenpensioen, (iv) het arbeidsongeschiktheidspensioen, (v) wel/geen eerbiedigende werking in de excedentregeling, (vi) invulling uitkeringsfase, (vii) wel/geen risicodelingsreserve, (viii) formuleren van het ambitieniveau, (ix) de pensioengevendheid van bepaalde salariscomponenten. De voorwaarden van de vakbonden kwamen grotendeels terug in deze 9 punten. Sociale partners hebben in januari 2023 een akkoord bereikt over de invulling van deze 9 punten. De inhoud daarvan is uiteindelijk verwerkt in dit transitieplan.
- Op basis van het akkoord op deze 9 punten zijn Sociale Partners in 2023 verder in gesprek gegaan over het ontwerp van de FPR. Veel tijd is besteed aan de evenwichtigheidsprincipes/ voorrangsregels bij het invaren en de compensatieregeling voor de excedentregeling zoals die

in dit transitieplan zijn opgenomen. Deze evenwichtigheidsprincipes en voorrangsregels zijn tenslotte gebruikt om de berekeningsresultaten te beoordelen op evenwichtigheid.

- In maart 2024 zijn partijen tot een gezamenlijke conclusie gekomen. Parallel zijn alle details uitgewerkt die relevant zijn voor APS om de FPR te kunnen gaan uitvoeren.

8.3. Invulling hoorrecht

Om de positie van gepensioneerden te verstevigen is het hoorrecht van een vereniging van gepensioneerden in de Wtp opgenomen. Dat houdt in dat de vereniging van gepensioneerden de gelegenheid dient te krijgen hun standpunt/ zienswijzen te geven ten aanzien van het transitieplan. Dit oordeel wordt op een zodanig tijdstip gevraagd dat het van invloed kan zijn op de inhoud van het transitieplan en de daarin verantwoorde keuzes. Sociale partners hebben invulling gegeven aan dit hoorrecht door de VGAN mee te nemen in het proces, zodat de VGAN op verschillende momenten in het proces zijn input kon geven en Sociale Partners deze input nog daadwerkelijk konden meenemen in hun besluitvormingsproces. Uiteindelijk is de VGAN op basis van een zo goed als finaal concept van het transitieplan gevraagd hun oordeel te geven over de door Sociale Partners gemaakte afspraken. Het oordeel en standpunten van de VGAN is door Sociale Partners beoordeeld en meegewogen bij de definitieve keuzes van de inrichting van het transitieplan.

Hieronder worden de verschillende contactmomenten met de VGAN nader toegelicht.

- In oktober 2021 is door Sociale Partners en het pensioenfonds een toelichting gegeven aan de VGAN over het proces en de aanpak naar het nieuwe pensioenstelsel en hoe de VGAN hierin wordt betrokken
- Gedurende 2022 en 2023 is de VGAN periodiek bijgepraat over de status en de planning van het proces.
- In juni 2022 is door de achterban van de vakorganisaties ingestemd met de keuze voor de FPR. De onderbouwing van deze keuze is tijdens een kennissessie toegelicht aan de VGAN. De VGAN heeft aangegeven zich te kunnen vinden in de keuze voor de FPR.
- In november 2022 is de VGAN bijgepraat door de Sociale Partners over de 9 belangrijke punten voor de inrichting van de FPR. De VGAN heeft naar aanleiding van dit overleg een schrijven gedeeld waarin de standpunten van de VGAN uiteen zijn gezet, zodat Sociale Partners hierin het verdere besluitvormingsproces rekening mee konden houden.
- In mei 2023 heeft de VGAN hun standpunten ten aanzien van de Wtp en – meer in het bijzonder – het invaren onder de aandacht gebracht bij de Sociale Partners middels een *position paper*. De VGAN brengt in dat *position paper* drie belangrijke standpunten naar voren: (i) het bepalen van de datum van invaren en bij welke dekkingsgraad invaren verantwoord is, (ii) er zou een koopkrachtig pensioen gerealiseerd moeten worden, en (iii) evenwichtig invaren waar voorrang gegeven zou moeten worden aan het wegwerken van achterstallige indexatie.
- In oktober 2023 is een workshop over de Wtp gegeven aan de achterban van de VGAN.
- In 2023/ begin 2024 zijn diverse scenario's van invaarregels doorgerekend en zijn de resultaten gedeeld met de VGAN. Op verzoek van de VGAN zijn ook andere alternatieven doorgerekend. De bevindingen en wensen van de VGAN zijn door Sociale Partners meegewogen in de uiteindelijke invulling van de transitie en voorrangsregels.
- Dit transitieplan is ook voorgelegd aan de VGAN met het verzoek om een oordeel uit te spreken. Dit oordeel is door de VGAN toegelicht op 22 april 2024 en schriftelijk toegezonden op 23 april 2024. De VGAN stelde een aantal aanpassingen voor van het transitieplan en deelde zijn zorgen ten aanzien van de pensioenverwachting in het slecht weer scenario. Sociale Partners hebben deze input van de VGAN zorgvuldig bekeken en besloten het transitieplan op een

aantal punten aan te passen. Zo is er een ambitie toegevoegd voor de opbouwfase, en zijn de voorrangsregels zodanig aangepast dat bij een dekkinggraad lager dan 105% er een 1-jaarsspreidingsperiode wordt toegepast. Sociale Partners zijn zich ervan bewust dat zij niet alle verzoeken van de VGAN hebben kunnen inwilligen, maar zijn ervan overtuigd dat de transitie zoals beschreven in dit transitieplan leidt tot een evenwichtige transitie.

8.4. Toelichting overige vormen van betrekken achterbannen

Gedurende het gehele traject vanaf samenstelling paritaire werkgroepen in 2021, hebben de vakbonden meerdere afstemmingsmomenten gekend. Afstemming met de kaderleden van de afzonderlijke bonden, maar ook afstemming tussen de vakbondsbestuurders die betrokken waren bij enerzijds AkzoNobel en anderzijds Nouryon, Nobian en Salt Specialties. Voor de stemming van keuze soort contract, hebben vakbonden, naast de gezamenlijke informatiesessies met de werkgevers, ook nog een tweetal digitale bijeenkomsten georganiseerd, waar de leden met vragen terecht konden. Ook is er nog een separate mailing uitgegaan naar gepensioneerde leden bij de FNV.

In april 2024 hebben werkgevers samen met betrokken vakbonden informatiebijeenkomsten georganiseerd. Op de productielocaties waren dit fysieke bijeenkomsten, op de kantoorlocaties is dit veelal digitaal uitgevoerd. Na deze bijeenkomsten hebben de vakbonden een stemming gehouden onder de leden van de aangesloten vakbonden, waarin leden van de vakbonden werd gevraagd om zij zich achter de voorgestelde transitie scharen. De leden van de vakbonden hebben in overgrote meerderheid ingestemd met het transitieplan.

9. Samenvatting en conclusie evenwichtigheid

Al in 2021 zijn Sociale Partners gestart met verschillende werkgroepen om te werken aan de transitie naar een nieuwe pensioenregeling. Het is een lang proces geweest om tot dit transitieplan te komen, mede door het feit dat de wetgeving op dat moment nog niet definitief was. Ondanks het feit dat er veel partijen betrokken waren bij het proces, hebben Sociale Partners op een goede en constructieve manier samengewerkt om dit transitieplan op te stellen. Ook de samenwerking met het Pensioenfonds is steeds goed verlopen. De goede samenwerking heeft zeker bijgedragen aan het resultaat: een transitieplan waar alle Sociale Partners zich in kunnen vinden.

Het hoofddoel van het transitieplan is om te onderbouwen dat het geheel aan afspraken evenwichtig is.

Sociale Partners zijn van mening dat sprake is van een evenwichtige transitie van het huidige pensioenstelsel met de huidige pensioenregeling naar het nieuwe pensioenstelsel met de nieuwe pensioenregeling. Op basis van gevoerde discussies tussen Sociale Partners en Pensioenfonds APF is een samenvatting gemaakt van een aantal principes/doelstellingen om de evenwichtigheid van het invaren van de CDC-regeling naar de FPR-regeling te beoordelen. Op basis van die principes is vervolgens een aantal maatstaven geformuleerd die zijn gebruikt om te beoordelen of de transitie evenwichtig is (zie hoofdstuk 5.1).

In de uitwerking van de impact van het nieuwe pensioenstelsel en de nieuwe pensioenregeling constateren Sociale Partners dat de voorgenomen transitie in voldoende mate beantwoordt aan de kwalitatieve elementen in deze doelstellingen. Daarnaast hebben Sociale Partners kwantitatieve maatstaven in hun oordeelsvorming betrokken, zoals de vergelijking van de pensioenuitkeringen en het netto profijt.

Bij de beoordeling van de kwantitatieve analyses wordt de volgende prioritering aangehouden:

Basisregeling

1. De evenwichtigheid wordt in eerste instantie beoordeeld op basis van de verwachte uitkeringen (vervangingsratio en UPO-bedragen), zie hoofdstuk 6.
2. Vervolgens heeft een toetsing plaatsgevonden van het (delta) netto profijt.

Excedentregeling

3. De toetsing met betrekking tot de excedent-regeling heeft plaatsgevonden door middel van bruto profijt berekeningen.

Ad 1. Omdat we ervoor kiezen Pensioenfonds APF te verzoeken de bestaande pensioenaanspraken van deelnemers, pensioenrechten van gewezen deelnemers en pensioenrechten van pensioengerechtigden in te varen (met gebruikmaking van de voorrangregels zoals deze door Sociale Partners zijn gedefinieerd), kan een deel van het collectieve vermogen worden ingezet om een meer evenwichtige transitie te bereiken. De vermogensverdeling die we voorstellen levert bij de streefdekkingsgraad (112%) meer evenwicht in de verandering in pensioenverwachting voor (gewezen) deelnemers en in de verandering in het pensioen op transitiedatum voor uitkeringsgerechtigden tussen de nieuwe en de huidige regeling. De vermogensverdeling geeft bovendien voor vrijwel alle situaties verschillen tussen de nieuwe regeling en de huidige regeling die binnen de door ons geformuleerde

maatstaven passen. Sociale Partners constateren dat de verwachte uitkeringen in het nieuwe pensioenstelsel voor actieven, slapers en gepensioneerden gelijk of hoger zijn dan in het huidige pensioenstelsel in het mediane en goed weer scenario. Dit geldt voor alle dekkingsgraden die binnen het bereik van dit transitieplan liggen. Met name jongere (ex-)deelnemers ontvangen in het nieuwe pensioenstelsel naar verwachting een hoger pensioen. De verwachte uitkeringen in een slecht weer scenario zijn in een aantal gevallen lager dan in het huidige pensioenstelsel.

Ad 2. De resultaten van de netto profijt berekeningen laten in grote lijnen dezelfde resultaten zien als onder 1. In algemene zin zijn netto profijt berekeningen complexer en daardoor lastiger te interpreteren, maar sociale partners hebben op basis van deze resultaten geen andere of aanvullende conclusies getrokken ten opzichte van de berekeningen van de pensioenverwachtingen.

In de onderstaande tabel wordt een samenvatting gegeven van de verschillende effecten (in de basisregeling):

Maatstaf	Status	Scenario	$x < -10\%$	$-10\% < x < -5\%$	$-5\% < x < 0\%$	$0\% < x < +5\%$	$+5\% < x < 10\%$	$x > +10\%$
Delta pensioen op pensioendatum	Actief	Mediaan	0%	0%	0%	36%	28%	36%
Delta pensioen op pensioendatum	Actief	5% - percentiel	75%	23%	2%	0%	0%	0%
Delta pensioen op pensioendatum	Slapers	Mediaan	0%	0%	1%	43%	35%	21%
Delta pensioen op pensioendatum	Slapers	5% - percentiel	95%	5%	0%	0%	0%	0%
Delta pensioen na 10 jaar	Gepensioneerd	Mediaan	0%	0%	0%	0%	100%	0%
Delta pensioen na 10 jaar	Gepensioneerd	5% - percentiel	0%	100%	0%	0%	0%	0%
Delta netto profijt	Actief		0%	0%	0%	43%	53%	3%
Delta netto profijt	Slapers		0%	0%	49%	51%	0%	0%
Delta netto profijt	Gepensioneerd		0%	0%	0%	87%	13%	0%
	Verklaring geven bij achteruitgang en onderbouwing evenwichtigheid							
	Vooruitgang (of bij netto profijt een kleine verlaging): acceptabel							
	Forse vooruitgang: verklaring geven en onderbouwing evenwichtigheid							

Ad 3. Om na te gaan of de overstap van de excedentregeling van een leeftijdsafhankelijke premiestaffel naar een leeftijdsonafhankelijke premiestaffel evenwichtig is gebruik gemaakt van bruto profijt berekeningen. De bruto profijt berekeningen tonen aan dat naar verwachting de wijziging leidt tot een achteruitgang voor alle deelnemers aan de excedentregeling. Om hiervoor te compenseren hebben Sociale Partners aanvullende compensatiemaatregelen afgesproken.

Sociale Partners zijn van mening dat de kwantitatieve analyses van de primaire maatstaven (vervangingsratio en UPO-bedragen) een evenwichtig beeld laten zien van de impact van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel over de generaties heen. De netto profijt analyse laat geen ander beeld zien.

Na grondige analyse van de uitkomsten, zoals beschreven in hoofdstuk 6, concluderen de Sociale Partners het volgende:

- CDC-regeling: Uit de analyses op basis van primaire maatstaven, blijkt dat de verwachte pensioenuitkering in het nieuwe pensioenstelsel voor jongere deelnemers meer toeneemt ten opzichte van het huidig pensioenstelsel dan voor oudere deelnemers. Voor deze jongere deelnemers neemt de onzekerheid met betrekking tot de hoogte van de pensioenuitkering echter ook meer toe. Hiermee rekening houdend beoordelen Sociale Partners de impact van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel en de nieuwe pensioenregeling (incl. compensatieregelingen) op de pensioenuitkeringen van verschillende generaties als evenwichtig.
- Excedentregeling: De wijziging van de excedentregeling leidt bij deelname tot 68-jarige tot een achteruitgang. Sociale Partners hebben hiervoor compensatiemaatregelen afgesproken. Rekening houdend met deze compensatiemaatregelen beoordelen Sociale Partners de impact van de wijziging van de excedentregeling als evenwichtig.

Bij de beoordeling van de evenwichtigheid en de voorrangsregels zijn ook de effecten van de door APF genomen besluiten in de aanloop naar de transitie meegewogen (zoals extra toegekende toeslagen op basis van de Algemene Maatregel van Bestuur, te weten 2,7% op 1 augustus 2022, 8,73% op 1 januari 2023 en 0,12% op 1 januari 2024) en bij het opstellen van de voorrangsregels is de bestaande toeslagachterstand en de onvolledige pensioenopbouw in de achterliggende periode meegewogen. Daarnaast is de wijziging van het risico op een lager pensioen in het nieuwe pensioenstelsel in de beoordeling betrokken.

Conclusie: sociale partners constateren dat met onze invulling van de nieuwe pensioenregeling, de keuze Pensioenfonds APF te verzoeken tot invaren en de voorgestelde vermogensverdeling een weloverwogen keuze wordt gemaakt die leidt tot een evenwichtige transitie.

Onvoorziene omstandigheden

Sociale partners realiseren zich dat, voorafgaand aan de transitiedatum, onvoorziene omstandigheden kunnen ontstaan die gevolgen kunnen hebben voor de evenwichtigheid van de afspraken. Dit kan bijvoorbeeld een wijziging in de financiële positie of een wijziging in de rente waardoor de effecten significant afwijken van hetgeen in dit transitieplan is beschreven. Indien de rente met meer dan 150 basispunten daalt, zullen nieuwe berekeningen worden gemaakt over de impact daarvan en gaan partijen opnieuw met elkaar in overleg.

De streefdekkingsgraad is 112%, in dat geval kunnen de belangrijkste doelen worden gerealiseerd. De minimaal vereiste dekkingsgraad is 103,5%. Als de dekkingsgraad op de transitiedatum lager is dan 103,5% dan zullen sociale partners met elkaar in overleg treden, waarbij wordt gekeken of (i) er kans is op tijdig herstel, of (ii) de transitie kan worden uitgesteld.

In het uiterste geval, indien al deze mogelijkheden geen uitzicht bieden op een dekkingsgraad die boven de genoemde kritische dekkingsgraad ligt, zullen partijen in beginsel geen verzoek doen tot invaren.

Aldus opgesteld en ondertekend te Hengelo op 25 september 2024

namens Hengelo Salt Specialties B.V.

H.M.M.J. François

Akkoordverklaring

behorend bij het Transitieplan van Hengelo Salt Specialties

namens FNV

naam: handtekening

namens CNV

naam: handtekening