

Sociale partners Wolters Kluwer Nederland - Transitieplan Wet Toekomst Pensioenen

Wolters Kluwer en de Centrale Ondernemingsraad hebben afspraken gemaakt over:

- de nieuwe pensioenregeling;
- de transitie naar de nieuwe pensioenregeling;
- de nieuwe pensioenuitvoerder;
- compensatie.

Deze afspraken liggen vast in bijgevoegd Transitieplan Wet toekomst pensioenen d.d. 23 oktober 2024.

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

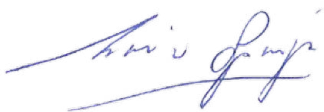
Wolters Kluwer Holding Nederland B.V., gevestigd te Deventer, zijnde een werkgeversorganisatie, te dezer zake rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer R.C. Spanjer.

Plaats: Alphen aan den Rijn

Datum: 18 november 2024

Naam: R.C. Spanjer

Handtekening:



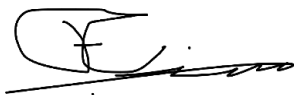
Centrale Ondernemingsraad Wolters Kluwer Holding Nederland B.V., zijnde een werknemersorganisatie, te dezer zake rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer F.G. Visser.

Plaats: Alphen aan den Rijn

Datum: 18 november 2024

Naam: F.G. Visser

Handtekening:



Sociale partners Wolters Kluwer

Transitieplan Wet Toekomst Pensioenen

18 november 2024

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1: Inleiding en achtergrond	3
1.1. Inleiding	3
Hoofdstuk 2: Proces.....	4
<i>Betrokken partijen</i>	<i>4</i>
2.1 a Wtp projectgroep	4
2.1 b Wolters Kluwer Holding Netherlands B.V. (werkgever).....	4
2.1 c Centrale ondernemingsraad.....	5
2.1 d Stichting Pensioenfonds Wolters Kluwer Nederland.....	5
2.1 e Het Nederlandse Pensioenfonds.....	5
2.2 Vereniging van gepensioneerden of inactieve deelnemers: hoorrecht.....	5
2.3 Mijlpalen	5
Hoofdstuk 3: Doelstellingen van de transitie	7
3.1 Doelstellingen.....	7
3.1.1 Doelstellingen pensioenregeling	7
3.1.2 Doelstellingen transitie	7
3.2 Maatstaven en bandbreedtes	8
3.2.1 Pensioenverwachting aan de hand van vervangingsratio's	8
3.2.2 Netto profijt	9
3.2.3 Kans op een verlaging	9
Hoofdstuk 4: De nieuwe pensioenregeling	10
4.1 Toelichting contractskeuze	10
4.2 Toelichting premie.....	11
4.3 Toelichting verwachte pensioendoelstelling	12
4.4 Toelichting dekking bij overlijden	12
4.5 Toelichting dekking bij arbeidsongeschiktheid.....	13
4.6 Toelichting collectieve uitkeringsfase met risicodelingsreserve	14
4.6 a Doelstellingen collectieve uitkeringsfase met risicodelingsreserve.....	14
4.6 b Invulling risicodelingsreserve	15
4.6 c Conclusie risicodelingsreserve.....	16
4.7 Keuzemogelijkheid gepensioneerden	16
Hoofdstuk 5: De transitie naar de nieuwe pensioenregeling	17
5.1 Interne collectieve waardeoverdracht (invaren).....	17
5.2 Compensatie overgang naar de nieuwe pensioenovereenkomst.....	17
5.3 Voorrangsregels bij het verdelen van het vermogen bij invaren.....	19
Hoofdstuk 6: Transitie effecten.....	22

6.1.	<i>Inleiding</i>	22
6.2.	<i>Acceptabele bandbreedtes rondom maatstaven</i>	22
6.3	<i>Uitkomsten pensioenverwachting: vervangingsratio's</i>	22
6.4	<i>Uitkomsten Netto Profijt</i>	22
6.5	<i>Hoofdconclusies cijfermatige inzichten en evenwichtigheid</i>	23
Hoofdstuk 7:	Bijlagen	27
Bijlage A:	Samenvatting pensioenregeling	28
	<i>Basiskkenmerken</i>	28
	<i>Risicodekkingen</i>	29
	<i>Collectieve uitkeringsfase</i>	30
	<i>Beleggingen</i>	30
	<i>Interne collectieve waardeoverdracht</i>	30
Bijlage B:	De risicodelingsreserve	31
Bijlage C:	Interne collectieve waardeoverdracht	32
	<i>Invaarmethode</i>	32
Bijlage D:	Transitie-effecten pensioenverwachtingen	33
	<i>Pensioenverwachting –Vervangingsratio's over uitkeringsfase gewogen naar de sterftekans</i>	33
Bijlage E:	Transitie-effecten netto profijt	47
Bijlage F:	Impact nabestaandenpensioen	48
	<i>Introductie</i>	48
	<i>Partnerpensioen</i>	48
	<i>Wezenpensioen</i>	48
Bijlage G:	Uitgangspunten berekeningen	50

Hoofdstuk 1: Inleiding en achtergrond

1.1. Inleiding

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

Om de overgang van de huidige Defined Benefit (DB) regeling naar het nieuwe pensioenstelsel te kunnen realiseren, hebben de werknemers- en werkgeversorganisaties van **Wolters Kluwer** afspraken gemaakt over:

- de nieuwe pensioenregeling;
- de overgang naar de nieuwe pensioenregeling;
- de nieuwe pensioenuitvoerder;
- compensatie.

Deze afspraken en hun overwegingen zijn, op grond van artikel 150d Pensioenwet (PW), vastgelegd in dit transitieplan. Aan de hand van dit transitieplan wordt de opdracht tot uitvoering van de nieuwe pensioenovereenkomst aan het pensioenfonds gegeven.

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

Daarnaast is dit transitieplan bedoeld om als input te dienen voor de besturen van Stichting Pensioenfonds Wolters Kluwer Nederland (hierna: **SPWKN**) – tot en met 31 december 2024 uitvoerder van de pensioenregeling - en Het Nederlandse Pensioenfonds (hierna: **HNPF**) – vanaf 1 januari 2025 uitvoerder van de pensioenregeling. Hiermee kunnen de besturen beoordelen of deze pensioenregeling uitvoerbaar is en onder welke voorwaarden. HNPF beoordeelt de opdracht op uitvoerbaarheid, evenwichtigheid en compliance alvorens de opdracht van sociale partners te aanvaarden.

Betrokken sociale partners zijn:

- **Centrale Ondernemingsraad Wolters Kluwer Holding Nederland B.V.**
- **Wolters Kluwer Holding Nederland B.V.**

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

Hoofdstuk 2: Proces

Het ontwikkelen van een nieuwe pensioenovereenkomst is een uitdagend traject. Niet alleen wordt gekeken naar een passende pensioentoezegging aan de werknemers voor de lange termijn, ook wordt gekeken hoe de nieuwe pensioentoezegging zich verhoudt tot de huidige pensioentoezegging.

Sociale partners en een afvaardiging van Stichting Pensioenfonds Wolters Kluwer Nederland zijn samen dit traject gestart om te komen tot een nieuwe pensioentoezegging, welke bijdraagt aan de verantwoordelijkheid om met elkaar te zorgen voor later. Niet alleen voor een pensioenuitkering vanaf pensionering, maar ook in het geval iemand arbeidsongeschikt wordt of komt te overlijden.

In overleg tussen sociale partners en SPWKN is het transitieplan tot stand gekomen, waarbij sociale partners doelstellingen hebben vastgesteld en invulling hebben gegeven aan de pensioenregeling. SPWKN heeft in een eerder stadium een 'beoordelingskader evenwichtigheid invaren' opgesteld, hetgeen sociale partners hebben meegenomen in hun overwegingen en besluitvorming, die door middel van een uitgebreid proces tot stand zijn gekomen. Naar aanleiding van de genomen besluiten is dit transitieplan opgesteld.

Betrokken partijen

2.1 a Wtp projectgroep

In aanloop naar de inwerkingtreding van de Wet Toekomst Pensioenen per 1 juli 2023 is door Wolters Kluwer een werkgroep ingesteld. Dit team bestaat uit afgevaardigden van Wolters Kluwer (de werkgever), de COR en het bestuur van SPWKN. Deze werkgroep heeft als taak het volbrengen van de transitie die met het Pensioenakkoord en de Wtp wordt beoogd.

2.1 b Wolters Kluwer Holding Netherlands B.V. (werkgever)

Wolters Kluwer vertegenwoordigt in deze Wtp transitie onderstaande entiteiten van Wolters Kluwer die werknemers in dienst hebben die in pensioen opbouwen of hebben opgebouwd in de pensioenregeling bij Stichting Pensioenfonds Wolters Kluwer:

- Wolters Kluwer N.V.;
- Wolters Kluwer Nederland B.V.;
- Kluwer Law International B.V.;
- OVID Technologies B.V.;
- Legal Intelligence B.V.;
- Wolters Kluwer Technology B.V.; en
- Wolters Kluwer Global Business Services B.V.

Vanuit Wolters Kluwer namen de voorzitter van de Sociale Pensioencommissie, de Directeur HR Benelux en de Global Benefits & Pensions Manager zitting in de projectgroep Wtp. Wolters Kluwer werd bijgestaan door haar adviseur WTW, die ook de overleggen heeft voorbereid en berekeningen heeft gemaakt.

2.1 c Centrale ondernemingsraad

Bij Wolters Kluwer is een centrale ondernemingsraad (de COR) ingesteld. De COR bestaat uit vertegenwoordigers van de lokale ondernemingsraden en heeft een instemmingsrecht over wijziging(en) van de pensioenregelingen die raken aan de pensioenovereenkomst. De COR vertegenwoordigt de werknemers bij Wolters Kluwer in Nederland en daarmee de actieve deelnemers in de SPWKN-regeling. De COR kijkt, in lijn met zijn wettelijke taak, bij deze transitie ook naar de belangen van de gewezen deelnemers en gepensioneerden. Binnen de COR is een speciale pensioencommissie ingesteld, waarin werknemers met affiniteit voor en kennis van pensioen zitting hebben. De COR werd in dit traject bijgestaan door hun adviseur Triple A Risk Finance.

2.1 d Stichting Pensioenfonds Wolters Kluwer Nederland

SPWKN is tot 1 januari 2025 verantwoordelijk voor de uitvoering van de huidige pensioenregeling. Zowel de bestuursvoorzitter als de directeur van SPWKN hebben deelgenomen aan de werkgroep Wtp.

2.1 e Het Nederlandse Pensioenfonds

Per 1 januari 2025 wordt de huidige pensioenregeling uitgevoerd door Het Nederlandse Pensioenfonds (hierna: HNPF). Hoewel formeel het transitieplan vóór 1 januari 2025 wordt ingediend bij de pensioenuitvoerder, zal het HNPF zijn die het implementatieplan opstelt en indient bij De Nederlandsche Bank. HNPF is na hun selectie door de werkgroep als toekomstige pensioenuitvoerder (tweede kwartaal van 2024) daarom gevraagd om tijdens het project mee te kijken bij de opzet van de nieuwe pensioenregeling en ook de transitie daar naartoe.

Vanaf 1 januari 2025 zal binnen HNPF een eigen Wolters Kluwer kring worden opgericht met een belanghebbenden orgaan (BO). Het bestuur van HNPF zal aan het BO verantwoording afleggen over de taken en de uitvoering van de bevoegdheden. Het BO zal worden gevormd door personen uit de Wolters Kluwer geledingen.

2.2 Vereniging van gepensioneerden of inactieve deelnemers: hoorrecht

Er is geen sprake van een gekwalificeerde vereniging van pensioengerechtigden of inactieve deelnemers. Er is daarom geen gebruik gemaakt van het hoorrecht.

2.3 Mijlpalen

De sociale partners verzoeken HNPF om de gewijzigde pensioenregeling uit te voeren vanaf 1 januari 2027. De belangrijkste mijlpalen in het proces naar de gewijzigde pensioenregeling zijn opgenomen in de volgende tabel:

Datum	Mijlpaal
1 juli 2023	Wet Toekomst Pensioenen van kracht
Q4 2024	Besluit sociale partners over de nieuwe pensioenregeling, compensatie en het besluit om een invaarverzoek bij HNPF in te dienen
1 januari 2025	Liquidatie pensioenfonds SPWKN Collectieve waardeoverdracht huidige (FTK) pensioenregeling naar HNPF Uitvoeren (FTK) pensioenregeling HNPF
1 juli 2025	Uiterste datum voor zending door HNPF van het implementatie- en communicatieplan naar De Nederlandsche Bank (hierna: DNB) en de Autoriteit Financiële Markten (hierna: AFM)
1 januari 2027	Invaren van bestaande pensioenaanspraken naar de nieuwe pensioenregeling Uitvoeren WTP-pensioenregeling door HNPF
1 juli 2027	Start collectieve uitkeringskring voor de gepensioneerden die hebben gekozen voor een variabele uitkering
1 januari 2028	Uiterste transitiedatum

Hoofdstuk 3: Doelstellingen van de transitie

Om de keuzes ten aanzien van de nieuwe pensioenovereenkomst te onderbouwen volgt in dit hoofdstuk de concretisering van wat wordt verstaan onder een evenwichtige transitie en in welke doelstellingen dit wordt vertaald.

3.1 Doelstellingen

Wolters Kluwer Nederland en de COR hebben gezamenlijk, mede op basis van de input van SPWKN, een aantal algemene uitgangspunten en specifieke doelstellingen geformuleerd die als leidraad hebben gediend voor het vormgeven van de nieuwe pensioenregeling en de transitie daarnaartoe. Deze uitgangspunten en doelstellingen zijn veelal kwalitatief van aard. Daar waar de kwalitatieve uitgangspunten en doelstellingen dat toelaten, hebben Wolters Kluwer en de COR hieraan kwantitatieve normen verbonden om de evenwichtigheid te kunnen beoordelen.

3.1.1 Doelstellingen pensioenregeling

1. **Caο-minimumvereisten:** De pensioenregeling dient te voldoen aan de minimumvereisten van de CAO voor het Uitgeverijbedrijf.
2. **Premie:** Het huidige premieniveau van 24% vormt het uitgangspunt van de pensioenregeling.
3. **Flexibiliteit, transparantie en uitlegbaarheid:** De pensioenregeling wordt zodanig vormgegeven dat deze gemakkelijk uitlegbaar is aan werkgevers en deelnemers, met nadruk op transparantie over de aanwending van premies en de resultaten van beleggingen.
4. **Marktconformiteit:** De pensioenregeling biedt elementen zoals die in de huidige pensioenovereenkomst aanwezig zijn. Voorbeelden hiervan zijn: dekking bij overlijden, dekking bij arbeidsongeschiktheid en verschillende flexibiliseringsmogelijkheden.
5. **Risicopreferentie:** De pensioenregeling dient aan te sluiten bij het uitgevoerde risicopreferentie onderzoek door SPWKN.

3.1.2 Doelstellingen transitie

1. **Wettelijke reserves:** Vulling van de wettelijk verplichte reserves zoals het minimaal vereist eigen vermogen en de operationele reserve.
2. **Voorkomen verlagingen uitkeringen:** In de uitkeringsfase deelnemers een zo stabiel mogelijke uitkering te bieden.
3. **Vergelijkbare pensioenuitkomsten:** Het pensioen in de nieuwe pensioenregeling is van een vergelijkbaar niveau als in de oude pensioenregeling
4. **Compensatie transitie WTP:**
 - a. Deelnemers dienen adequaat gecompenseerd te worden voor de overgang naar de nieuwe pensioenregeling.

- b. Rekening houden met afschaffing doorsneesystematiek.
 - c. Rekening houden met inhaal van indexatieachterstanden uit het verleden.
5. **Evenwichtige verdeling eigen vermogen:** Een positief eigen vermogen wordt gebruikt voor een generieke verhoging van alle pensioenen. Deelnemers met een lange historie binnen het pensioenfonds wordt recht gedaan bij de verdeling van het vermogen, alsmede deelnemers met een korte historie die geraakt worden middels een aanpassing van hun toekomstige pensioenverwachtingen. De effecten van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling dienen op collectief niveau evenwichtig te zijn.

3.2 Maatstaven en bandbreedtes

Sociale partners hebben een aantal kwantitatieve maatstaven en bandbreedtes geformuleerd om een aantal doelstellingen te toetsen op evenwichtigheid. Het gaat om de volgende maatstaven:

3.2.1 Pensioenverwachting aan de hand van vervangingsratio's

De transitie-effecten van de wijziging van de pensioenovereenkomst en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten worden berekend door de pensioenverwachting bij ongewijzigd voortzetten van de pensioenovereenkomst te vergelijken met de pensioenverwachting bij wijziging van de pensioenovereenkomst, waarbij de pensioenverwachting, voor zover het ouderdomspensioen betreft, wordt weergegeven op basis van zowel een pessimistisch scenario, een verwacht scenario als een optimistisch scenario.

Sociale partners achten dat de pensioenverwachting het beste tot uiting komt in termen van gewogen vervangingsratio's. Hierbij wordt de uitkering in de uitkeringsfase afgezet tegen de pensioengrondslag en gewogen naar de sterftekans¹. Voor de beoordeling van de doelstellingen is gekeken naar verschillende percentieluitkomsten en of de uitkomsten binnen de geformuleerde bandbreedtes vallen.

De volgende doelstellingen zijn getoetst met de maatstaf vervangingsratio:

- Pensioen na de transitie voor deelnemers dient vergelijkbaar te zijn met de huidige pensioenregeling.
- Deelnemers dienen adequaat gecompenseerd te worden voor de overgang naar de nieuwe pensioenregeling.

De ondergrens die sociale partners hebben geformuleerd is als volgt:

- De relatieve achteruitgang in vervangingsratio's mag maximaal 5% bedragen in het mediaan scenario;

¹ In het vervolg van dit document wordt met vervangingsratio's bedoeld: de vervangingsratio's in de uitkeringsfase gewogen naar de sterftekans. Zie bijlage D voor een uitgebreidere toelichting.

3.2.2 Netto profijt

Het netto profijt toont hoeveel profijt een deelnemer heeft in zijn uitkeringsfase van de ingelegde premies. Het netto profijt is het verschil tussen de waarde van de te verwachte uitkeringen en de waarde van de toekomstige premie-inleg gewaardeerd op een risiconeutrale rentevoet.

De volgende doelstelling is hiermee getoetst:

- Evenwichtige belangenafweging: De effecten van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling dienen op collectief niveau evenwichtig te zijn.

De bandbreedtes die sociale partners hebben geformuleerd zijn als volgt:

- de relatieve achteruitgang in netto profijt mag maximaal 10% bedragen; en
- de relatieve vooruitgang in netto profijt mag maximaal 15% bedragen.

3.2.3 Kans op een verlaging

Het toetsen van de doelstelling “Stabiliteit van de uitkering in de uitkeringsfase” heeft plaatsgevonden door middel van de maatstaf “kans op een verlaging”.

Hiervoor hebben sociale partners de volgende ondergrens geformuleerd: De kans op verlaging in enig jaar over een periode van 5 jaar mag voor de huidige gepensioneerden niet hoger zijn dan 1% en de omvang hiervan niet hoger dan 10%.

Sociale partners hebben deze maatstaven en bijbehorende bandbreedtes bij verschillende economische uitgangspunten (dekkingsgraden) getoetst.

Hoofdstuk 4: De nieuwe pensioenregeling

In dit hoofdstuk is nader uitgewerkt wat de overeengekomen pensioenovereenkomst is. De verschillende keuzes die ten grondslag liggen aan het vormgeven van de pensioenovereenkomst worden nader toegelicht. Hierbij wordt soms verwezen naar de opbouwfase en de uitkeringsfase. De opbouwfase betreft de periode waarin een deelnemer nog geen uitkering ontvangt. De uitkeringsfase betreft iedereen die van het pensioenfonds een uitkering ontvangt. Dat kunnen zowel gepensioneerden als nabestaanden zijn.

4.1 Toelichting contractskeuze

Het nieuwe pensioenstelsel kent twee mogelijke regelingsvormen voor een pensioenfonds, de solidaire premieregeling en de flexibele premieregeling. De sociale partners zijn verantwoordelijk voor het overeenkomen van de best passende regelingsvorm. Sociale partners hebben gekozen voor de **flexibele premieregeling met een collectieve uitkeringsfase**.

De doorslaggevende doelstellingen die hebben bijgedragen aan deze keuze zijn:

- **De juiste mate van solidariteit:**
 - Uit gesprekken binnen de organisatie is gebleken dat solidariteit bij de 'oude' populatie gewenst is maar er tevens een gedeelde opvatting is dat voor nieuwere generaties keuzevrijheid en een beperkte mate van solidariteit belangrijkere thema's zijn. Ook voor Wolters Kluwer als werkgever is dit een belangrijk uitgangspunt om talent te kunnen aantrekken en behouden. Sociale partners achten een flexibele premieregeling gecombineerd met een collectieve uitkeringsfase het best passend bij alle generaties.
- **Flexibiliteit, transparantie en uitlegbaarheid:**
 - Flexibiliteit tijdens de opbouwfase: De pensioenregeling is zodanig vormgegeven dat deze gemakkelijk uitlegbaar is aan werkgevers en deelnemers, met nadruk op transparantie over de aanwending van premies en de resultaten van beleggingen. De flexibele premieregeling biedt individuele flexibiliteit: er kunnen meerdere beleggingsprofielen worden aangeboden waarbij deelnemers er een kunnen kiezen die het meest past bij hun risicoprofiel. Ook kunnen deelnemers ervoor kiezen om bij te sparen tot het fiscaal maximaal toegestane percentage, of (beperkt) minder te sparen. In de solidaire premieregeling bestaan deze mogelijkheden niet.
 - Flexibiliteit bij pensionering is een belangrijk verschil tussen de flexibele en solidaire premieregeling. In de flexibele premieregeling kan de deelnemer op de pensioendatum kiezen voor een variabele uitkering of een vaste uitkering (in te kopen bij een verzekeraar). Die keuzemogelijkheid bestaat in de solidaire premieregeling niet; daar wordt het kapitaal automatisch omgezet in een variabele uitkering bij het fonds. Deze keuzemogelijkheid tot aankoop van een vaste uitkering staat overigens ook - eenmalig - open voor gepensioneerden die op het moment van de transitie (1 januari 2027) al met pensioen zijn.
 - Transparantie en uitlegbaarheid: De rendementen uit de beleggingen komen in de flexibele premieregeling één op één toe aan de individuele deelnemers. Om deze reden vindt Wolters Kluwer de flexibele premieregeling transparanter dan de solidaire premieregeling, waar complexe rekenregels de ontwikkeling van het kapitaal bepalen en het voor deelnemers op voorhand niet duidelijk is op welke wijze de behaalde rendementen aan de persoonlijke pensioenvermogens worden toegevoegd.

4.2 Toelichting premie

Uitgangspunt is dat het totale premiebudget onder het nieuwe stelsel gelijk is aan de huidige pensioenpremie van 24,0% van de pensioengrondslag.

Hieruit volgt per de stand van 31 december 2023 een netto spaarpremie van 22,0%. De hoogte van de uiteindelijke spaarpremie bij aanvang en daarna is mede afhankelijk van andere onderdelen van de totale premie. Dit is hieronder nader uitgewerkt.

De definitieve spaarpremie wordt vastgesteld net voor de transitiedatum. Deze kan afwijken bijvoorbeeld doordat risicopremies afhankelijk zijn van grondslagen en rentestand. Sociale partners zijn overeengekomen dat de totale premie het uitgangspunt van de nieuwe regeling is. Eventuele verschillen in de opslagen, in kaart gebracht via een gevoeligheidsanalyse op de overlijdensrisicodekking, achten sociale partijen acceptabel en komen tot uitdrukking in de spaarpremie. Deze kan daardoor initieel, maar ook periodiek, toenemen of afnemen. Hierdoor kan bij aanvang van de regeling op het transitiemoment de spaarpremie afwijken van 22,0%.

Opbouw premie	Toelichting
Spaarpremie (fiscaal maximaal 30% van pensioengrondslag)	22,0% van de pensioengrondslag. Deze premie wordt belegd en op pensioendatum gebruikt voor aankoop van een ouderdomspensioen en eventueel (indien de deelnemer daarvoor kiest) een partnerpensioen ter hoogte van 70% van het ouderdomspensioen. 3% hiervan wordt onttrokken ten gunste van dekking van toekomstige uitvoeringskosten.
Risicopremie overlijden vóór pensioendatum	1,0% van de pensioengrondslag.
Risicopremie premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	0,4% van de pensioengrondslag.
Opslag directe uitvoeringskosten	0,6% van de pensioengrondslag.
Totale premie	24,0% van de pensioengrondslag

De mogelijkheid tot het betalen van aanvullende bijdragen zoals opgenomen in de huidige uitvoeringsovereenkomst komt te vervallen.

Flexibiliteit

Een van de redenen van de keuze voor de Flexibele Premiereregeling is het bieden van flexibiliteit. In de nieuwe pensioenregeling krijgen medewerkers de mogelijkheid om uit hun salaris méér pensioenpremie te sparen uit hun bruto salaris. Medewerkers kunnen vrijwillig extra premie sparen tot de totale premie de fiscale maximale grens van 30% van de pensioengrondslag bereikt.

Ook krijgen zij de mogelijkheid om minder te sparen:

- Tot een pensioengevend salaris van EUR 85.711 (het minimale maximumsalaris in de CAO voor het Uitgeverijbedrijf, niveau 2024): het verschil tussen 24% en het minimum premiepercentage in de CAO is vrijwillig en kan in de vorm van bruto salaris worden uitgekeerd;
- Boven een pensioengevend salaris van EUR 85.711 (het minimale maximumsalaris in de CAO voor het Uitgeverijbedrijf, niveau 2024): de volledige werknemersbijdrage van 8% is vrijwillig en kan in de vorm van bruto salaris worden uitgekeerd.

4.3 Toelichting verwachte pensioendoelstelling

In de flexibele premieregeling is de hoogte van de premie leidend. De totale premie is vastgesteld op 24,0% van de pensioengrondslag en de spaarpremie op 22,0%. In de huidige pensioenregeling leidt een spaarpremie van 22,0% tot de onderstaande vervangingsratio voor een 25-jarige die tot zijn 68^e pensioen opbouwt:

- 5^e percentiel: 40% met een kans van 95%
- 50^e percentiel: 71% met een kans van 50%
- 95^e percentiel: 87% met een kans van 5%

In de nieuwe pensioenregeling leidt een spaarpremie van 22,0% tot de onderstaande vervangingsratio voor een 25-jarige die tot zijn 68^e pensioen opbouwt:

- 5^e percentiel: 38% met een kans van 95%
- 50^e percentiel: 104% met een kans van 50%
- 95^e percentiel: 332% met een kans van 5%

4.4 Toelichting dekking bij overlijden

Een van de uitgangspunten van sociale partners bij het ontwerpen van de nieuwe pensioenregeling is de wens voor een dekking bij overlijden. Als uitgangspunt daarvoor is gesteld dat het niveau van de uitkering bij overlijden vergelijkbaar is met de huidige dekking.

Hierbij is gekeken naar een jonge deelnemer die nieuw in dienst komt zonder enige historie in andere pensioenregelingen zodat er zo zuiver mogelijk kan worden gekeken naar het niveau van dekking. Tevens is gekeken naar de impact voor het totale deelnemersbestand.

De huidige pensioenregeling kent een partnerpensioen dat ook reeds op risicobasis is gefinancierd, zowel tijdens dienstverband als na dienstverband maar vóór pensionering.

Overlijden vóór pensioendatum

Sociale partners zijn een dekking voor partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum overeengekomen van **35%** van het pensioengevend salaris, en voor wezenpensioen van **20%** van het pensioengevend salaris voor een enkele wees, en 40% voor een volle wees.

Deelnemers kunnen er in de Flexibele Premiereregeling voor kiezen hun verzekerd partnerpensioen te verhogen tot maximaal 50%. De aanvullend benodigde risicopremie zal worden ingehouden op het brutosalaris. Voor deelnemers voor wie het verzekerd partnerpensioen op basis van 35% van het salaris lager is dan het huidige niveau, zal een compensatie worden vastgesteld om de dekking om hetzelfde niveau te kunnen handhaven.

Overlijden ná pensioendatum

In het nieuwe stelsel blijft een partnerpensioen vanaf pensioendatum mogelijk. Dit maakt onderdeel uit van het gespaarde (en ingevaren) persoonlijk pensioenvermogen. Op pensioendatum kan, naast een ouderdompensioen, ook een partnerpensioen ingekocht worden vanuit het persoonlijk pensioenvermogen. De keuze voor een partnerpensioen na de pensioendatum is aan de deelnemer, zoals dat nu ook het geval is. In geval van een keuze voor een partnerpensioen na de pensioendatum dan is het standaard partnerpensioen **70%** van het ouderdompensioen.

Uitkering na ingang

Na ingang van het partnerpensioen en/of wezenpensioen (zowel bij overlijden vóór als ná pensioendatum) wordt de uitkering onderdeel van de collectieve uitkeringsfase en daarmee variabel.

Eerbiedigende werking reeds opgebouwd partner- en wezenpensioen

Het op de transitiedatum reeds ingegane partner- en wezenpensioen wordt op transitiedatum vertaald naar een kapitaal dat wordt ingevaren. Na de transitie blijft de partner (en eventuele kinderen) begunstigde, maar is de hoogte van de uitkering afhankelijk van de ontwikkeling van het voor de pensioenuitkering bestemd kapitaal. Het invaren van het ingegane partnerpensioen betekent dat de nieuwe financiële spelregels ook van toepassing worden op het op transitiedatum reeds opgebouwde partner- en wezenpensioen en dat dit variabel wordt na ingang.

Inactieve deelnemers met risicodekking partnerpensioen

In de huidige pensioenregeling zijn er inactieve deelnemers die er na uitdiensttreding voor hebben gekozen om het partner- en wezenpensioen te blijven verzekeren. Hun opgebouwde pensioen is verlaagd met 0,32% voor ieder jaar gelegen tussen ontslagdatum en pensioendatum om de benodigde risicopremie te bekostigen. De dekking die zij onder de huidige regeling hadden, wordt in de nieuwe regeling bij HNPF voortgezet.

Opgebouwde partner- en wezenpensioenen

Momenteel is er een beperkt aantal deelnemers met een opgebouwd partnerpensioen. Deze opgebouwde pensioenrechten zullen geëerbiedigd worden onder de nieuwe pensioenregeling bij HNPF.

In bijlage F zijn de uitkomsten van de analyse opgenomen.

4.5 Toelichting dekking bij arbeidsongeschiktheid

Voortzetting van de pensioentoezegging in geval van arbeidsongeschiktheid is een risico dat sociale partners willen blijven verzekeren. Uiteraard is preventiebeleid (zoveel mogelijk voorkomen van langdurig zieken) aan werkgevers en werknemers. Maar mocht iemand toch arbeidsongeschikt worden, dan zijn sociale partners van mening dat vanuit de verzorgingsgedachte premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid geregeld moet worden. Met andere woorden; de pensioenopbouw loopt vanaf

ingangsdatum WIA (en afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid) door, zonder dat daarvoor premie verschuldigd is. Op dit moment is dit reeds onderdeel van de huidige pensioenregeling, dat blijft ook zo in de nieuwe pensioenregeling. In de huidige pensioenregeling is de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid verzekerd op basis van drie arbeidsongeschiktheidsklassen. In de nieuwe pensioenregeling wordt aangesloten bij de meer gangbare indeling van arbeidsongeschiktheid aan de hand van zes arbeidsongeschiktheidsklassen (conform Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsniveau (WIA)).

Op dit moment reeds arbeidsongeschikte deelnemers

Voor de op dit moment reeds arbeidsongeschikte deelnemers met (deels) premievrije pensioenopbouw geldt dat hun pensioenopbouw na de transitiedatum wordt voortgezet conform de pensioenopbouw in de nieuwe pensioenregeling. Zij ontvangen dan jaarlijks een netto spaarpremie totdat hun arbeidsongeschiktheidspercentage wijzigt. De Arbeidsongeschiktheidsklasse waarin zij nu op dit moment zijn ingedeeld, blijft in beginsel gelden in de nieuwe pensioenregeling. Bij een toename van de mate van arbeidsongeschiktheid zullen zij worden ingedeeld conform de nieuwe zes-klassen indeling. De precieze vormgeving van deze voortgezette pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid zal worden afgestemd met HNPf, uiteraard in overeenstemming met de geldende wet- en regelgeving.

4.6 Toelichting collectieve uitkeringsfase met risicodelingsreserve

De collectieve uitkeringsfase met risicodelingsreserve is een belangrijk middel om de doelstelling “een stabiel pensioen in de uitkeringsfase” te behalen.

De sociale partners streven ernaar om binnen de FPR een huns inziens robuuste risicodelingsreserve te vormen die tot doel heeft verlagingen van (nominale) pensioenuitkeringen voor (toekomstige) pensioengerechtigden te voorkomen of te beperken. Sociale partners zien voldoende initiële vulling van de risicodelingsreserve als een minimumvereiste om te kunnen invaren. Dit om te zorgen voor een succesvolle werking van de nieuwe regeling (zeker in de eerste jaren) en het vertrouwen van deelnemers daarin. Daarvoor is het tevens van belang dat de risicodelingsreserve niet te snel leeg raakt en tevens wordt gevuld door nieuwe toetreders aan het uitkeringscollectief.

4.6 a Doelstellingen collectieve uitkeringsfase met risicodelingsreserve

- Doelstelling is om verlaging van nominale uitkeringen van (toekomstige) pensioengerechtigden bij tegenvallende beleggingsresultaten in enig jaar te voorkomen of te beperken.
- De kans op verlaging in enig jaar over een periode van 5 jaar mag niet hoger zijn dan 1% en de omvang hiervan niet hoger dan 10%.

4.6 b Invulling risicodelingsreserve

Onderdeel	Invulling
Aanwending reserve	▪ Bij een daling van de uitkering aan een uitkeringsgerechtigde wordt de uitkering in dat jaar aangevuld tot het niveau van het voorgaand jaar. ▪ Bij een aanwending in enig jaar kan maximaal 25% van de reserve worden aangewend.
Vullen via toetreden tot het uitkeringscollectief	▪ 2% van het individueel kapitaal. Onafhankelijk van het niveau van de aanwezige risicodelingsreserve.
Vullen via invaren (eenmalig)	▪ De risicodelingsreserve wordt bij aanvang, voor zover op basis van de dekkingsgraad op het invaarmoment mogelijk (zie hoofdstuk 4), gevuld met 2% van het vermogen van de gepensioneerden die toetreden tot de collectieve uitkeringskring, zodat deze direct effectief is ter bescherming van de uitkeringsgerechtigden.
Maximum risicodelingsreserve	▪ Het maximum van de risicodelingsreserve is 4% van het totale pensioenkapitaal. Het vermogen daarboven wordt uitgedeeld aan de uitkeringskring waarbij iedereen een gelijk percentage ontvangt.

- De werking van de risicodelingsreserve is onderdeel van de periodieke evaluatie van de regeling.
- De collectieve uitkeringskring kent een uniform beleggingsbeleid, waarbij alle deelnemers dezelfde aanpassing krijgen van hun uitkering.
- In die kring worden beleggingsrisico's gedeeld, er is daarbij niet langer sprake van persoonlijke pensioenvermogens maar van levenslange (variabele) uitkeringen (die zijn bepaald vanuit de ingebrachte kapitalen).
- De uitkeringen van deelnemers worden daarbij niet aangepast naar aanleiding van resultaten uit de periode voordat zij toetraden tot de uitkeringskring, er is dus 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 aan het einde van de spreidingsperiode nog in leven is.
- Er wordt gebruikt gemaakt van de spreidingsmethodiek over een periode van 5 jaar, waarbij de dakpan-methode¹ wordt toegepast.
- De huidige gepensioneerden gaan in beginsel deelnemen aan de variabele, collectieve uitkeringskring bij het HNPF, maar krijgen gedurende het eerste jaar na de transitiedatum de keuze om een vaste uitkering, buiten het pensioenfonds, aan te kopen. Samen met HNPF wordt

¹ 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.

onderzocht hoe (toekomstige) gepensioneerden hierbij zoveel mogelijk kunnen worden ontzorgd en kunnen profiteren van schaalvoordelen.

4.6 c Conclusie risicodelingsreserve

Het toepassen van een collectieve uitkeringsfase met risicodelingsreserve leidt tot een lagere startuitkering; er wordt immers 2% van het persoonlijk pensioenvermogen aangewend voor de inkoop in de risicodelingsreserve. Over de uitkeringsperiode is vervolgens de uitkering wel stabiel te houden.

Het toepassen van een risicodelingsreserve volgens de hierboven beschreven methode leidt tot een lagere kans op een verlaging. In bijlage B zijn de effecten van het toepassen van een risicodelingsreserve opgenomen.

4.7 Keuzemogelijkheid gepensioneerden

Gepensioneerden wordt op het transitiemoment de mogelijkheid geboden om een keuze te maken voor een variabele uitkering binnen HNPF of een vaste uitkering bij een andere uitvoerder. Aan hen wordt gevraagd om binnen 3 maanden kenbaar te maken of zij voor een variabele uitkering of vaste uitkering kiezen. Op 1 juli 2027 starten de gepensioneerden die hebben gekozen voor een variabele uitkering in de collectieve uitkeringskring en zullen zij vanuit hun persoonlijk pensioenvermogen 2% afdragen aan de risicodelingsreserve. Tot 1 juli 2027 worden uitkeringen gedaan vanuit de huidige FTK-regeling. De formele invaardatum is 1 januari 2027.

Hoofdstuk 5: De transitie naar de nieuwe pensioenregeling

In hoofdstuk 4 is beschreven hoe de toekomstige pensioenregeling eruit komt te zien. In hoofdstuk 5 wordt ingegaan op hoe omgegaan wordt met de op het transitiemoment bestaande pensioenaanspraken- en rechten.

Sociale partners hebben in eerste instantie de nieuwe pensioenregeling vormgegeven. Het ontwerp is vormgegeven, gegeven de doelstellingen verwoord in hoofdstuk 1.3. Hierbij is in de afweging de vergelijking tussen huidige versus nieuwe regeling meegenomen. De invulling van het uitvoeren van een interne collectieve waardeoverdracht bij de transitie (ook wel: invaren) volgt op de uitgedachte pensioenregeling.

5.1 Interne collectieve waardeoverdracht (invaren)

Sociale partners doen het verzoek aan het pensioenfonds om de bestaande pensioenaanspraken en -rechten om te zetten naar kapitalen onder het nieuwe pensioenstelsel. Sociale partners hebben de visie dat invaren voor de populatie van SPWKN het best passend is. Het uitvoeren van een pensioenkader voor het verleden en de toekomst is wenselijk vanuit de wens de nieuwe pensioenregeling zo begrijpbaar en uitlegbaar mogelijk te houden. Ook vanuit een kostenperspectief is het wenselijk om het verleden en de toekomst zoveel mogelijk bij elkaar te houden.

De kwantitatieve gevolgen van invaren zijn door sociale partners ook inzichtelijk gemaakt. De uitkomsten zijn terug te vinden in Hoofdstuk 7: Bijlage C:

Sociale partners merken op dat de impact van invaren aan de hand van de DNB scenarioset (p-set) initieel een contra intuïtief beeld kan geven. Gegeven de dekkinggraad van rond de 130% medio 2024 was het de verwachting van sociale partners dat een flinke toename in verwacht pensioen zichtbaar zou worden. Het aanzienlijke eigen vermogen wordt tenslotte uitgedeeld volgens de toedeelregels aan het persoonlijke pensioenvermogen. Ten tijde van doorrekeningen toonde de DNB scenarioset een dalende rente. Met de relatief hoge rente afdekking binnen het collectieve beleggingsbeleid van het pensioenfonds is het vermogen zeer goed bestand tegen rentedalingen. Op het moment dat het vermogen naar het individu wordt ingevaren, is het vermogen minder goed bestand tegen rentedalingen wat leidt tot een dempend effect van invaren. Daartoe hebben sociale partners ook bij een alternatieve scenarioset het invaareffect inzichtelijk gemaakt waarbij de afhankelijkheid van de set zichtbaar wordt. De kwantitatieve effecten van invaren bij een alternatieve scenario set alsmede bij verschillende renteschokken zijn onderdeel van bijlage D. Uiteindelijk hebben sociale partners ervoor gekozen om de DNB scenarioset te hanteren als uitgangspunt voor de berekeningen.

5.2 Compensatie overgang naar de nieuwe pensioenovereenkomst

De overgang naar van de huidige naar de nieuwe pensioenregeling leidt voor actieve deelnemers tot een verandering in hun toekomstige pensioenopbouw, onder andere door het afschaffen van de doorsneesystematiek.

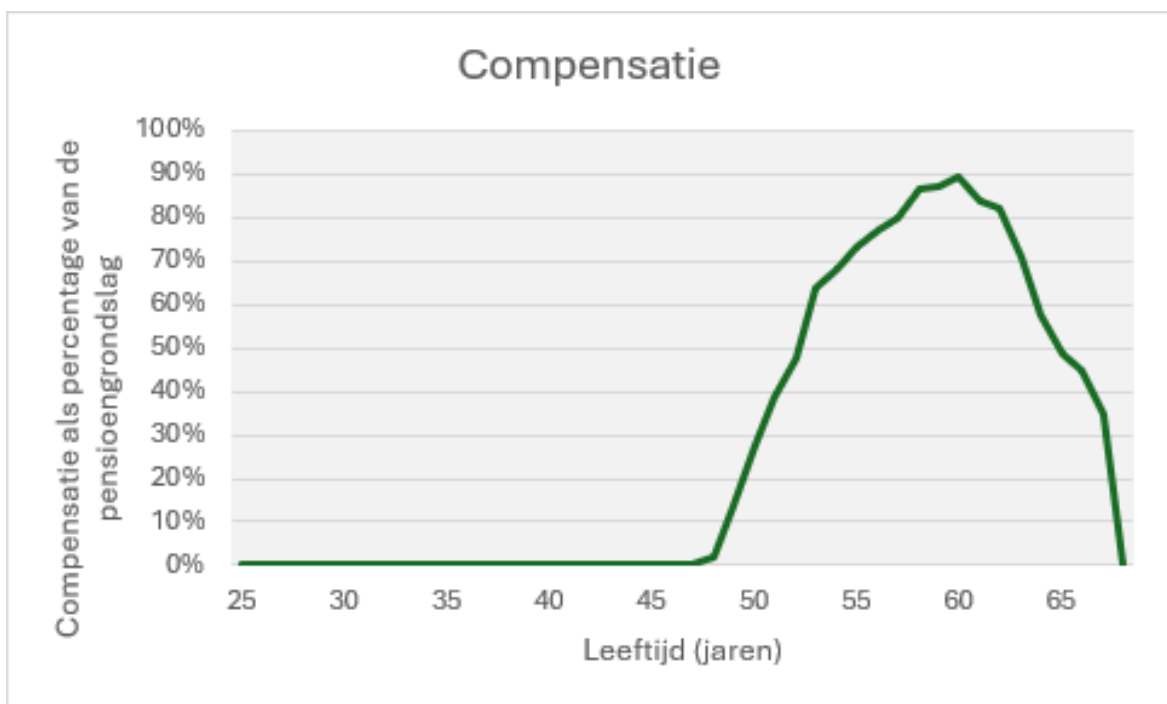
Sociale partners zijn overeengekomen dat actieve deelnemers die een achteruitgang ondervinden in hun verwachte pensioen (vervangingsratio op de pensioendatum) in aanmerking komen voor een compensatie. Wanneer de vervangingsratio in het mediaan scenario in de nieuwe pensioenregeling

lager is dan in de huidige pensioenregeling, dan ontvangt de deelnemer een compensatie. De compensatie is zodanig vastgesteld dat wanneer de compensatie in het individuele vermogen terechtkomt en rendeert volgens de veronderstelde aannames, het pensioen in de nieuwe regeling naar verwachting gelijk is aan het pensioen in de huidige regeling.

De compensatie is afhankelijk van de dekkingsgraad. De compensatielast is lager naar mate de dekkingsgraad lager is. Op basis van de dekkingsgraad per eind december 2023 (128,8%) is de compensatielast vastgesteld op EUR 11 miljoen. Dat komt overeen met 1,3%-punt van de dekkingsgraad.

Het is de verwachting dat bij een dekkingsgraad van 107% de compensatie geheel uit het vermogen kan worden gefinancierd, waarbij de voorrangsregels zoals uitgewerkt in de volgende paragraaf in acht worden genomen. In de paragraaf 'voorrangsregels bij het verdelen van het vermogen bij invaren' is een tabel opgenomen waarin per dekkingsgraad inzichtelijk is gemaakt wat de compensatie last is.

De compensatie wordt per leeftijd (dus op jaarlaagniveau) vastgesteld als een percentage van de pensioengrondslag. De hoogte van de compensatie bij de huidige dekkingsgraad is in onderstaande grafiek opgenomen. De compensatie wordt op 30 juni 2026 herijkt en definitief vastgesteld aan de economische omstandigheden op dat moment. De compensatie wordt op de transitiedatum in één keer aan het persoonlijk vermogen van het individu toegevoegd.



Sociale partners verzoeken het bestuur van HNPf om het vermogen in te zetten als bron voor deze compensatie. In het geval dat het vermogen van het pensioenfonds niet meer voldoende is om de compensatie te financieren (naar verwachting bij een dekkingsgraad lager dan 107%) treden sociale partners opnieuw in overleg om te bezien of compensatie op een andere manier kan worden gerealiseerd.

5.3 Voorrangsregels bij het verdelen van het vermogen bij invaren

Sociale partners hebben – mede op basis van het ‘beoordelingskader evenwichtigheid invaren van SPWKN – verschillende doelstellingen vastgesteld voor de verdeling van het vermogen bij invaren. Deze doelstellingen zijn niet onder alle omstandigheden allemaal volledig haalbaar. Sociale partners hebben daarom ook aangegeven welke doelstellingen prioriteit hebben: de zogenoemde voorrangsregels.

De voorrangsregels zijn als volgt (in volgorde van prioriteit);

1. De vorming van een minimaal vereist eigen vermogen.
2. De vorming van een operationele reserve.
3. Het toekennen van 100% van de Technische Voorziening aan alle deelnemers.
4. Het verhogen van de persoonlijke pensioenvermogens van alle deelnemers met maximaal 2% t.b.v. een (eventuele toekomstige) storting in de risicodelingsreserve.
5. A. Compensatie van actieve en arbeidsongeschikte deelnemers die erop achteruitgaan door onder andere de afschaffing van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw. Sociale partners verzoeken het pensioenfondsbestuur hiervoor een budget van maximaal 5%-punt dekkingsgraad uit het fondsvermogen beschikbaar te stellen.

B. Tegemoetkoming voor in het verleden gemiste indexatie.
6. Het verhogen van de persoonlijke pensioenvermogens. Hierbij wordt de standaardmethode met een spreidingstermijn van tien jaar gehanteerd.

M.b.t. de punten 1 en 2 geldt dat hiervoor naar verwachting circa 3%-punt dekkingsgraad nodig is.

M.b.t. de punten 5A en 5B geldt dat de sociale partners er belang aan hechten dat het resterende vermogen na toepassing van de punten 1 t/m 4 pro rata wordt verdeeld tussen:

- Tegemoetkoming voor in het verleden gemiste indexatie.
- Compensatie voor de actieve deelnemers die een nadeel ondervinden van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling als gevolg van de afschaffing doorsneesystematiek.

Sociale partners trachten hiermee een eerlijke verdeling van bestaande buffers te creëren waarbij enerzijds het vermogen wordt aangewend voor de deelnemers die in hun toekomstige pensioenopbouw worden geraakt door het afschaffen van de doorsneesystematiek maar waarbij anderzijds ook rekening wordt gehouden met deelnemers die al langer in het fonds pensioen opbouwen en derhalve een groter aandeel hebben gehad in het vormen van die buffers.

Uitkeringsgerechtigden die wel kiezen voor toetreding tot het uitkeringscollectief (en dus kiezen voor een variabele pensioenuitkering) storten na toepassing van de voorrangsregels 2% van het persoonlijke pensioenvermogen in de risicodelingsreserve. In alle omstandigheden is de storting in de risicodelingsreserve door gepensioneerden gelijk aan 2% van het persoonlijke pensioenvermogen, ook als dit ertoe leidt dat de lopende uitkeringen verlaagd moeten worden.

Uitkeringsgerechtigden die niet kiezen voor toetreding tot het uitkeringscollectief (en dus kiezen voor een vaste pensioenuitkering) doen geen storting in de risicodelingsreserve.

Als er op het transitie-moment voldoende vermogen is om ten minste voorrangsregel 1 tot en met 5 in te willigen en er een groep deelnemers is die er – na toepassing van de voorrangsregels - in verwacht te bereiken pensioen in UPO termen op achteruit gaat in het nieuwe pensioenstelsel ten opzichte van het huidige pensioenstelsel (op maatmensniveau), dan geldt het volgende:

- Er wordt een nieuwe voorrangsregel toegevoegd: voorrangsregel 6a. De huidige voorrangsregel 6 wordt dan omgenummerd naar voorrangsregel 6b.
- Voorrangsregel 6a :
“Indien de voorrangsregels voor een bepaalde groep deelnemers leiden tot een lager verwacht te bereiken pensioen in UPO termen in het nieuwe pensioenstelsel dan in het huidige pensioenstelsel, terwijl de rest van de deelnemers er in verwacht te bereiken pensioen in UPO-termen op vooruitgaan, wordt het persoonlijk pensioenvermogen van de groep deelnemers, die erop achteruit gaan in UPO-bedragen, op het transitie-moment zodanig aangevuld, dat voor deze groep deelnemers op het transitie-moment een gelijk verwacht te bereiken pensioen in UPO termen resulteert als in het huidige pensioenstelsel. Deze aanvulling vindt alleen plaats, voor zover dat naar de mening van het bestuur – in overleg met sociale partners en het belanghebbendenorgaan - evenwichtig mogelijk is en gewenst is, ook gegeven de oorzaak van deze achteruitgang, en voor zover deze herverdeling is toegestaan binnen de wettelijke kaders. Deze toets vindt plaats op maatmensniveau en niet op individueel niveau.”
- Bij de uitvoering van deze voorrangsregel is feitelijk sprake van herverdeling van het vermogen. Hierbij worden de wettelijke kaders in acht genomen, waaronder de regel dat het persoonlijk pensioenvermogen van elke deelnemer ten minste gelijk moet zijn aan de voorziening pensioenverplichtingen en minimaal gelijk moet zijn aan 95% van het vermogen dat volgt uit de standaardmethode.

In de bijlage is een overzicht opgenomen van de verwachte relatieve verandering van de te bereiken UPO bedragen voor de verschillende leeftijdscohorten bij de dekkingsgraad van 31 december 2023. Geconcludeerd kan worden dat bij die dekkingsgraad alle deelnemers er in te bereiken UPO bedragen op vooruit gaan. De volgende dekkingsgraden zijn belangrijk:

- 105%: De minimale invaardekkingsgraad. Deze dekkingsgraad beschouwen sociale partners als de minimale dekkingsgraad waarbij kan worden ingevaren. 107%: De gewenste invaardekkingsgraad. Bij deze dekkingsgraad wordt tegemoetgekomen aan de belangrijkste voorrangsregels zoals sociale partners die hebben geformuleerd: vullen van de nodige reserves en is er voldoende geld voor compensatie van de overgang naar Wtp. Indien de dekkingsgraad onder het niveau van 107% uitkomt zullen sociale partners de situatie opnieuw beoordelen en opties bespreken om de compensatie te financieren. Vanaf de gewenste dekkingsgraad van 107% kan de overgang naar de nieuwe pensioenregeling in zijn geheel uit het fondsvermogen worden gefinancierd. Boven deze dekkingsgraad wordt het vermogen dat resteert verdeeld volgens de standaardmethode (met 10 jaar spreiding) toegevoegd aan de persoonlijke pensioenvermogens (actieve deelnemers, inactieve deelnemers en gepensioneerden). In de tabel in bijlage C is de verdeling van het vermogen te vinden bij verschillende dekkingsgraden.

Het voorgaande kan worden weergegeven met behulp van onderstaande tabel:

DKG	Basis	MVEV OR	+ Compensatie voor overgang WTP	Waarvan compensatie	Waarvan indexatie	Verdelen volgens standaardmethode*
105%	100%	3,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%
106%	100%	3,0%	1,0%	0,5%	0,5%	2,0%
107%	100%	3,0%	1,6%	0,8%	0,8%	2,4%
108%	100%	3,0%	1,6%	0,8%	0,8%	3,4%
109%	100%	3,0%	1,6%	0,8%	0,8%	4,4%
110%	100%	3,0%	1,6%	0,8%	0,8%	5,4%
111%	100%	3,0%	1,8%	0,9%	0,9%	6,2%
112%	100%	3,0%	1,8%	0,9%	0,9%	7,2%
113%	100%	3,0%	1,8%	0,9%	0,9%	8,2%
114%	100%	3,0%	1,8%	0,9%	0,9%	9,2%
115%	100%	3,0%	2,0%	1,0%	1,0%	10,0%
116%	100%	3,0%	2,0%	1,0%	1,0%	11,0%
117%	100%	3,0%	2,0%	1,0%	1,0%	12,0%
118%	100%	3,0%	2,0%	1,0%	1,0%	13,0%
119%	100%	3,0%	2,2%	1,1%	1,1%	13,8%
120%	100%	3,0%	2,2%	1,1%	1,1%	14,8%
...	...	...	...	...	...	...
128%	100%	3,0%	2,6%	1,3%	1,3%	22,4%
...	...	...	...	...	...	...

*Vóór de verdeling volgens de standaardmethode is voorzien in een toevoeging op het totale vermogen t.b.v. het initieel (of ten tijde van pensionering) vullen van de RDR met 2%.

Hoofdstuk 6: Transitie effecten

6.1. Inleiding

De gemaakte keuzes ten aanzien van de regeling, het invaren en de compensatie hebben impact op de pensioenresultaten van de deelnemers van het pensioenfonds. Deze transitie-effecten zijn inzichtelijk gemaakt, waarbij tevens gekeken is naar verschillende deelnemersgroepen (actieve deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden). Daarbij is gekeken naar zowel de feitelijke situatie per 31 december 2023 (het basisscenario), als naar alternatieve dekkingsgraden en alternatieve scenario's met een renteschok.

6.2. Acceptabele bandbreedtes rondom maatstaven

Op basis van de geformuleerde doelstellingen zijn kwantitatieve maatstaven en bandbreedtes vastgesteld. Sociale partners vinden het wenselijk dat de verwachte pensioenuitkomsten na de transitie binnen deze grenzen blijven, zodat sprake is van een evenwichtige transitie. In hoofdstuk 3 zijn de diverse maatstaven en grenzen opgenomen.

6.3 Uitkomsten pensioenverwachting: vervangingsratio's

Het doorgerekende basisscenario gaat uit van de financiële positie van het pensioenfonds per 31 december 2023. De actuele dekkingsgraad bedroeg op dat moment 128,8%. Doorrekeningen zijn gedaan op de DNB-scenarioset per datzelfde moment.

Naast het basisscenario zijn ook doorrekeningen gemaakt op basis van een lagere en hogere startdekkingsgraad, zodat er inzicht is in het effect van de dekkingsgraad op het invaarmoment. Ook kunnen economische omstandigheden op het invaarmoment anders zijn. DNB publiceert ook sets met een andere rente. De berekeningen zijn derhalve ook gedaan uitgaande van de set met een 1% (100 basispunten) lagere en 1% hogere rente, om inzicht te hebben in het effect van een andere rentestand op het invaarmoment.

Uitkomsten zijn opgenomen in bijlage D.

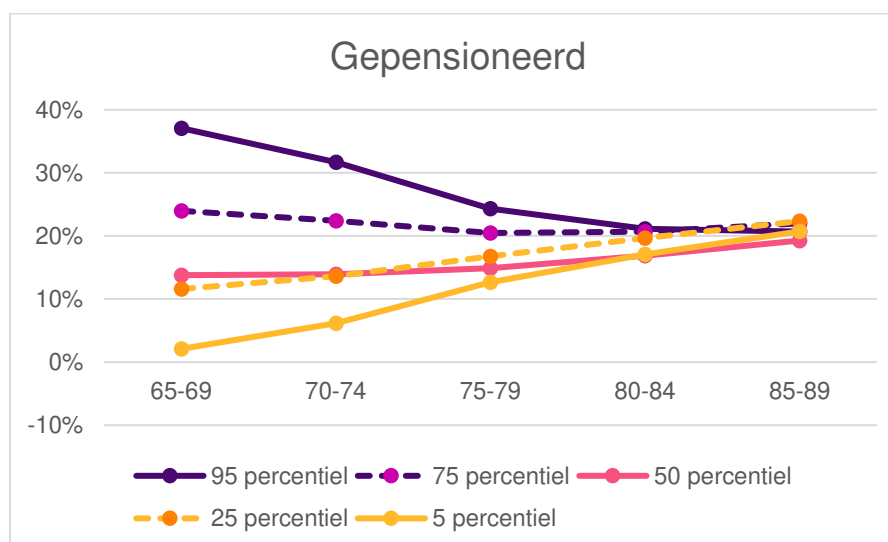
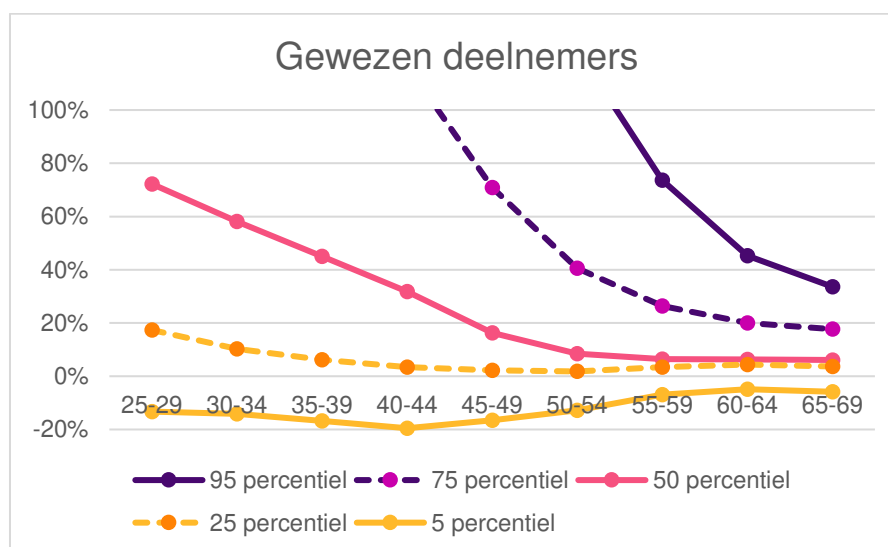
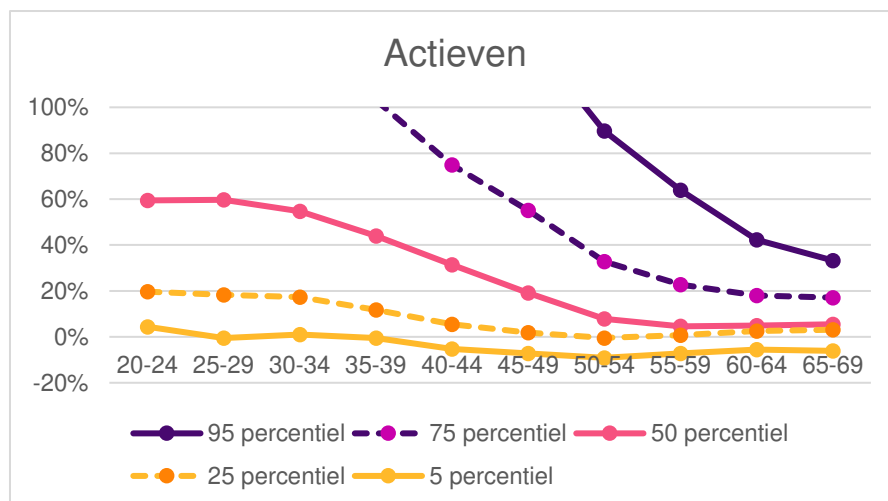
6.4 Uitkomsten Netto Profijt

Evenals voor de in voorgaande paragraaf beschreven scenario-uitkomsten zijn ook de netto profijteffecten bepaald op basis van wettelijk voorgeschreven scenariosets die op kwartaalbasis door DNB worden gepubliceerd. Anders dan bij de scenario-uitkomsten worden bij de netto profijteffecten zogenaamde risiconeutrale scenariosets gebruikt. In de praktijk worden deze ook wel q-sets genoemd, te onderscheiden van de voor de scenario-uitkomsten te gebruiken p-sets.

Uitkomsten zijn opgenomen in bijlage E.

6.5 Hoofdconclusies cijfermatige inzichten en evenwichtigheid

Basis scenario: Vervangingsratio's

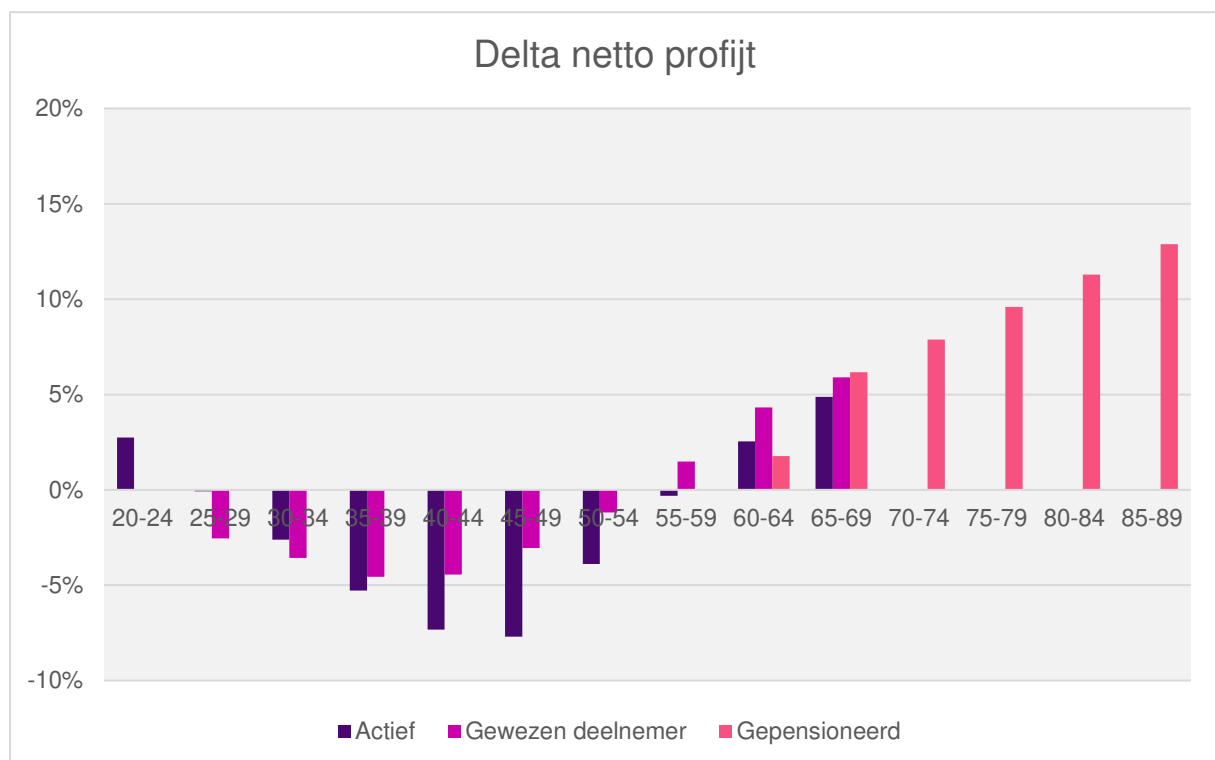


In het basisscenario is te zien dat de deelnemers er qua pensioenverwachting op vooruit gaan. Dit geldt zowel voor actieven als voor gewezen deelnemers en gepensioneerden. Als het tegenzit (slecht weer, 5^e percentiel) kunnen actieven en gewezen deelnemers wel nadeel ondervinden van de transitie. De mate van achteruitgang vinden sociale partners acceptabel en is inherent aan het nieuwe pensioenstelsel. Als het meezit (goed weer) zijn de uitkomsten beter dan in de huidige regeling. Als het tegenzit zijn er geen hoge buffers meer zoals in het huidige stelsel om grote negatieve schokken op te kunnen vangen.

Gepensioneerden die toetreden tot de collectieve uitkeringskring, dragen 2% bij aan de risicodelingsreserve. Hiermee hebben gepensioneerden direct bescherming. Dit is te zien doordat de meeste gepensioneerden ook als het tegenzit (slecht weer, 5^e-percentiel) naar verwachting een hogere pensioenuitkering ontvangen dan in de huidige regeling.

Doordat in het basisscenario extra vermogen beschikbaar is om in te varen naar de persoonlijke pensioenvermogens, zullen de reeds ingegane pensioenuitkeringen direct na het invaren hoger starten dan in de huidige pensioenregeling.

Netto profijt



De uitkomsten van de berekening van verandering in netto profijt laat zien dat deze varieert tussen ca. +15% en -5%. Met name de gepensioneerden profiteren in netto profijt termen door het invaareffect en de risicodelingsreserve. Met name actieve en gewezen deelnemers tussen de leeftijd 25 en 50 hebben in netto profijt termen een nadeel, maar dat blijft binnen de vastgestelde grenzen.

De uitkomsten zijn gebaseerd op 'gemiddelde deelnemers'. Op individueel niveau kunnen de effecten afwijken, bijvoorbeeld door een andere verhouding tussen reeds opgebouwd pensioen en toekomstige pensioenopbouw. Deelnemers met relatief weinig opgebouwd pensioen zullen zeer waarschijnlijk elders nog pensioen hebben opgebouwd.

Al met al concluderen sociale partners dat de uitkomsten van het basisscenario, zowel qua verwacht pensioen (mediaan) als bij goed en slecht weer, voldoen aan de gestelde doelstellingen en dat herverdelingen tussen generaties binnen de gestelde bandbreedtes liggen.

Alternatieve scenario's

Sociale partners hebben niet alleen onderzocht wat de vervangingsratio's en netto profijt effecten zijn op basis van de dekkingsgraad van 31 december 2023, maar hebben deze ook laten doorrekenen op basis van drie verschillende dekkingsgraden (105,0%, 107,0% en 140,0%).

Minimale invaardekkingsgraad: 105,0%

Bij deze dekkingsgraad is er geen financiering van de compensatie uit het fondsvermogen beschikbaar. Sociale partners hebben afgesproken om dan met elkaar in overleg te treden om te evalueren of het geformuleerde beleid nog steeds acceptabel is naar de dan geldende economische omstandigheden.

Net als in het basisscenario gaan alle groepen deelnemers er qua pensioenverwachting op vooruit. In sommige slecht weer scenario's kunnen actieven, gewezen deelnemers en gepensioneerden nadeel ondervinden van de transitie. Er zijn immers geen hoge buffers meer zoals in het huidige stelsel om grote negatieve schokken op te kunnen vangen. Ook hier geldt dat sociale partners de mate van achteruitgang acceptabel vinden en inherent aan het nieuwe pensioenstelsel. Als het meezit (goed weer) zijn de uitkomsten beter dan in de huidige regeling.

De uitkomsten van de berekening van verandering in netto profijt blijven ook bij deze dekkingsgraad binnen de vastgestelde grenzen.

Minimaal gewenste invaardekkingsgraad: 107,0%

Bij deze dekkingsgraad kan de financiering van de compensatie nog net uit het fondsvermogen worden gefinancierd, maar is er geen geld meer beschikbaar om de persoonlijke pensioenvermogens te verhogen.

Net als in het basisscenario gaan alle groepen deelnemers er qua pensioenverwachting op vooruit. In sommige slecht weer scenario's kunnen actieven, gewezen deelnemers en gepensioneerden nadeel ondervinden van de transitie. Er zijn immers geen hoge buffers meer zoals in het huidige stelsel om grote negatieve schokken op te kunnen vangen. Ook hier geldt dat sociale partners de mate van achteruitgang acceptabel vinden en inherent aan het nieuwe pensioenstelsel. Als het meezit (goed weer) zijn de uitkomsten beter dan in de huidige regeling.

De uitkomsten van de berekening van verandering in netto profijt blijven ook bij deze dekkingsgraad binnen de vastgestelde grenzen.

Hogere dekkingsgraad: 140,0%

Bij deze dekkingsgraad kan de financiering van de compensatie uit het fondsvermogen worden gefinancierd en is er ruim voldoende geld beschikbaar om de persoonlijke pensioenvermogens te verhogen.

Net als in het basisscenario gaan alle groepen deelnemers er qua pensioenverwachting op vooruit. In sommige slecht weer scenario's kunnen actieven, gewezen deelnemers en gepensioneerden nadeel ondervinden van de transitie. Er zijn immers geen hoge buffers meer zoals in het huidige stelsel om grote negatieve schokken op te kunnen vangen. Ook hier geldt dat sociale partners de mate van achteruitgang acceptabel vinden en inherent aan het nieuwe pensioenstelsel. Als het meezit (goed weer) zijn de uitkomsten beter dan in de huidige regeling.

De uitkomsten van de berekening van verandering in netto profijt vallen bij deze dekkingsgraad voor de oudste deelnemers (85+) net buiten de vastgestelde grenzen. Hier staat tegenover dat de verandering in de netto profijt uitkomsten voor de actieve deelnemers nadelig uitpakt, maar nog net binnen de vastgestelde grenzen blijft. Dit komt met name doordat het voordeel wegvalt van nieuwe pensioenopbouw in de huidige regeling die profiteert van de hoge aanwezige dekkingsgraad. Sociale partners beschouwen dit niet als onevenwichtig. Daarbij geldt dat in de mediaan (verwachting) van het pensioenbedrag de uitkomsten van de gemiddelde actieve hoger liggen dan in de huidige regeling.

Al met al concluderen sociale partners dat de uitkomsten van de alternatieve berekeningen ook voldoen aan de gestelde doelstellingen en dat herverdelingen tussen generaties ook in die omstandigheden binnen acceptabele grenzen liggen.

Hoofdstuk 7: **Bijlagen**

Bijlage A: Samenvatting pensioenregeling

Basiskkenmerken

Onderdeel	Huidig	Nieuw
Uitvoerder	Stichting Pensioenfonds Wolters Kluwer Nederland	Het Nederlandse Pensioenfonds
Implementatie datum	n.v.t.	1 januari 2027
Type contract	Defined Benefit (DB) - middelloon	Flexibele premieregeling met collectieve uitkeringsfase
Totaal premieniveau	24% van de pensioengrondslag	24% van de pensioengrondslag
Verdeling premie werkgever/werknemer	2/3 ^e werkgever 1/3 ^e werknemer	2/3 ^e werkgever 1/3 ^e werknemer
Ouderdomspensioen	Jaarlijks streefopbouw van 1,875% van de pensioengrondslag	Netto spaarpremie van 22% van de pensioengrondslag. Wordt bijgesteld indien de totale premie van 24% wordt overschreden, De werknemer heeft de mogelijkheid om vanuit zijn brutoloon extra pensioenpremie in te leggen.
Franchise	€ 17.545 (niveau 2024) Jaarlijkse verhoging	€ 17.545 (niveau 2024) Jaarlijkse verhoging
Maximum pensioengevend salaris	€ 137.800 (fiscaal maximaal niveau 2024) Jaarlijkse verhoging	€ 137.800 (fiscaal maximaal niveau 2024) Jaarlijkse verhoging

Risicodekkingen

Onderdeel	Huidig	Nieuw
Partnerpensioen tijdens dienstverband	70% van het bereikbaar OP na uitruil PP - Minus uitruil 12,98% - Gecorrigeerd voor leeftijdsverschil partner - Levenslange uitkering op leven partner - Gefinancierd uit risicopremie	35% als percentage van het pensioengevend salaris - Levenslange uitkering op leven partner - Gefinancierd uit risicopremie
Tussen einde dienstverband en pensioneren	70% van het bereikbaar OP na uitruil PP - Minus uitruil 12,98% - Gecorrigeerd voor leeftijdsverschil partner - Levenslange uitkering op leven partner - Gefinancierd uit risicopremie	- Levenslange uitkering op leven partner - Dekking wordt 3 maanden voortgezet na einde dienstverband - Aanvullende dekking te kiezen door deelnemer - Gefinancierd uit risicopremie
Pensionering	- Keuze van de deelnemer - Standaard: 70% van het bereikbaar OP na uitruil PP - Minus uitruil 12,98% - Gecorrigeerd voor leeftijdsverschil partner - Levenslange uitkering op leven partner - Gefinancierd uit uitruil - Eenmalige uitkering van 2 maal een maandelijkse bruto ouderdomspensioen-uitkering	- Keuze van de deelnemer - Standaard: 70% van inkoop ouderdomspensioen - Levenslange uitkering op leven partner - Gefinancierd uit individueel belegd kapitaal In overleg met HNPF zal voor een adequate compensatie voor het wegvallen van deze risicoverzekering bij invaren worden gezorgd.
Wezenpensioen	20% van het partnerpensioen - Uitkering tot 21 jaar of 27 indien studierend of arbeidsongeschikt	20% als percentage van het pensioengevend salaris - Uitkering tot 25 jaar
Risicodekking invalidering	Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid (3-klassen)	Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid (6-klassen)
Voortzetting risicodekking na ontslag (premienvrij) (uitlooperperiode)	N.v.t.	3 maanden na ontslag. Gedurende WW-periode en/of ZW-periode.

Vrijwillige risicodekking na uitlooperperiode te financieren uit eigen kapitaal	voortzetting na einde	N.v.t.	Maximale termijn van 15 jaar.
Individueel partner- en wezenpensioen	bijverzekeren	Nee	Ja

Collectieve uitkeringsfase

Onderdeel	Nieuw
Uitkeringsfase	Collectieve uitkeringsfase met een spreidingsperiode van 5 jaar
Risicodelingsreserve	Ja, voor uitkeringsfase Aanwending - Bij een daling van de uitkering aan een uitkeringsgerechtigde wordt de uitkering in dat jaar aangevuld tot het niveau van het voorgaand jaar. - Er wordt jaarlijks maximaal 25% van de reserve ingezet Vullen via toetreden tot het uitkeringscollectief 2% van het individueel kapitaal. Onafhankelijk van het niveau van de aanwezige risicodelingsreserve Maximum risicodelingsreserve - Het maximum van de risicodelingsreserve is 4%. Het vermogen daarboven wordt uitgedeeld aan de uitkeringskring. Waarbij iedereen een gelijk percentage ontvangt

Beleggingen

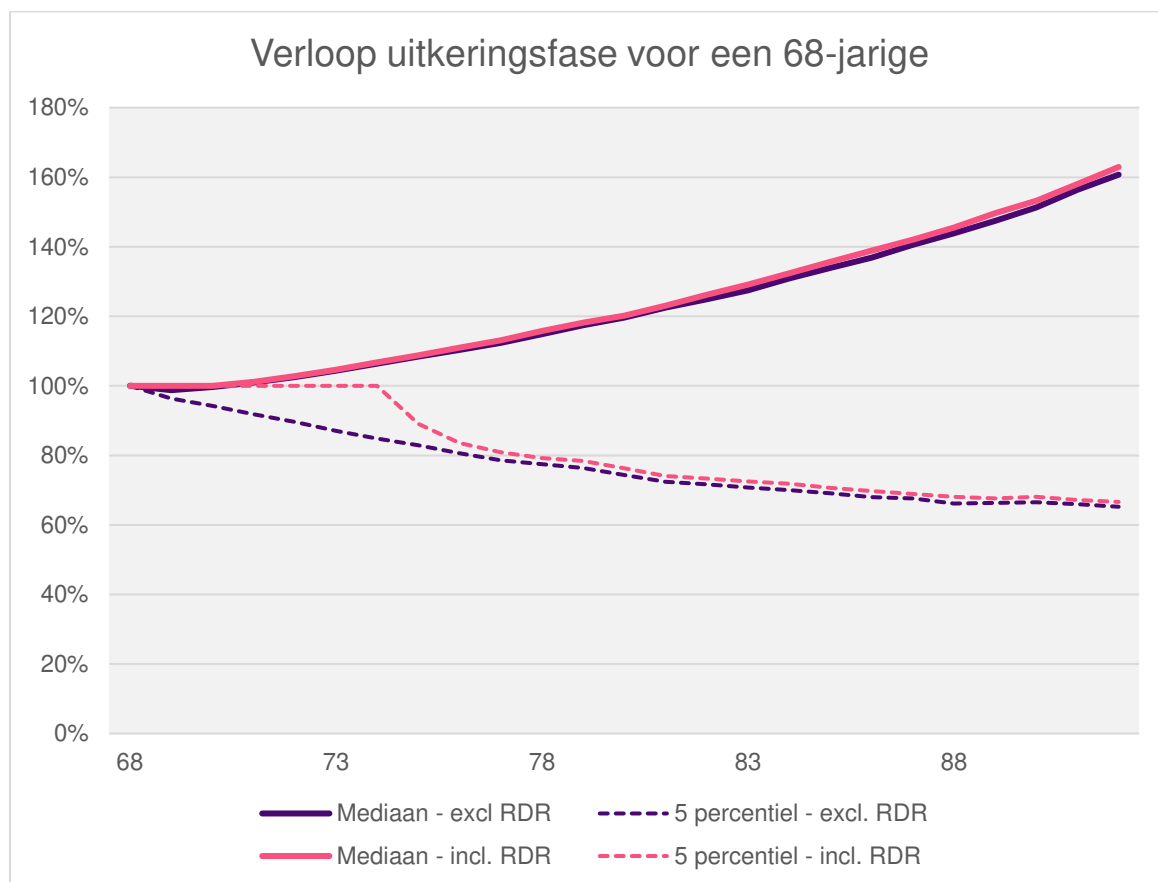
Onderdeel	Nieuw
Lifecycle	Default lifecycle HNPF

Interne collectieve waardeoverdracht

Onderdeel	Nieuw
Invaren	Ja
Spreidingsperiode	10 jaar

Bijlage B: De risicodelingsreserve

Onderzocht is of een risicodelingsreserve toegevoegde waarde heeft en wat daarbij de passende vul- en uitdeelregels zijn. Het doel is om de risicodelingsreserve van een beperkte omvang te houden waarbij de werking van de risicodelingsreserve in voldoende mate tot uitwerking komt. De wens om de risicodelingsreserve zo laag mogelijk te houden komt doordat de financiering van de risicodelingsreserve uit het persoonlijk pensioenkapitaal van de deelnemer moet komen. Een hogere risicodelingsreserve biedt weliswaar meer stabiliteit van de uitkering maar gaat wel direct ten laste van de nominale uitkering (er wordt tenslotte een percentage van het persoonlijke kapitaal direct afgedragen). De mate van uitwerking van de risicodelingsreserve wordt gemeten aan de hand van de maatstaf: de kans op verlagingen.



Met risicodelingsreserve

- De kans op verlagen in enig jaar is 7,5%
- De gemiddelde omvang van de verlaging is 5,3%

Zonder risicodelingsreserve

- De kans op verlagen in enig jaar is 27%
- De gemiddelde omvang van de verlaging is 2,3%
- Voornamelijk kleine kortingen worden door de reserve gemitigeerd

Conclusie: De introductie van de collectieve uitkeringsfase met risicodelingsreserve leidt ertoe dat wordt voldaan aan de doelstelling: "een stabiel pensioen".

Bijlage C: Interne collectieve waardeoverdracht

Invaarmethode

Het bestuur van het pensioenfonds is verantwoordelijk voor de invaarmethode. Er zijn twee toegestane methoden, de standaardmethode en de Value Based ALM methode. De default in de wetgeving is de standaardmethode.

Binnen de standaardmethode wordt een eventueel surplus fictief toegekend gedurende een bepaalde periode (volledigheidshalve: de feitelijke vorming van het persoonlijk pensioenvermogen inclusief het surplus vindt daarbij overigens wel ineens en direct op het transitiemoment plaats). Deze periode is standaard 10 jaar, waarmee de werking van het FTK nagebootst wordt (waarbij een surplus ook geleidelijk wordt toegekend – toekomstbestendig indexeren). Van die 10 jaar mag onderbouwd afgeweken worden. Het bestuur van Stichting Pensioenfonds Wolters Kluwer Nederland heeft aangegeven op grond van fondskostenmerken (zoals dekkingsgraadniveau, historie, rijpheid deelnemersbestand, geen bijstortverplichtingen) geen redenen te zien af te wijken van de standaardperiode van 10 jaar.

Bij een dekkingsgraad van 128,8% ziet de verdeling volgens de standaardmethode er als volgt uit. Daarbij is reeds 3% van het vermogen toegedeeld aan de verplichte reserves:

Leeftijd	128,8% DKG	107,0% DKG
25	127.0%	
30	127.0%	
35	127.0%	
40	127.0%	
45	127.0%	
50	127.0%	
55	127.0%	
60	121.0%	
65	120.1%	
70	119.0%	
75	117.4%	
80	115.4%	
85	112.8%	

Bijlage D: Transitie-effecten pensioenverwachtingen

Pensioenverwachting –Vervangingsratio's over uitkeringsfase gewogen naar de sterftekans

De transitie-effecten van de wijziging van de pensioenovereenkomst en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten worden berekend door de pensioenverwachting bij ongewijzigd voortzetten van de pensioenovereenkomst te vergelijken met de pensioenverwachting bij wijziging van de pensioenovereenkomst, waarbij de pensioenverwachting, voor zover het ouderdomspensioen betreft, wordt weergegeven op basis van een pessimistisch scenario, een verwacht scenario en een optimistisch scenario.

Hiervoor is rekening gehouden met artikel 7e Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling de uniforme scenarioset zoals bedoeld in artikel 23b Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen en voorgeschreven rekenmethodiek van artikel 14a en verder van de Regeling Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling.

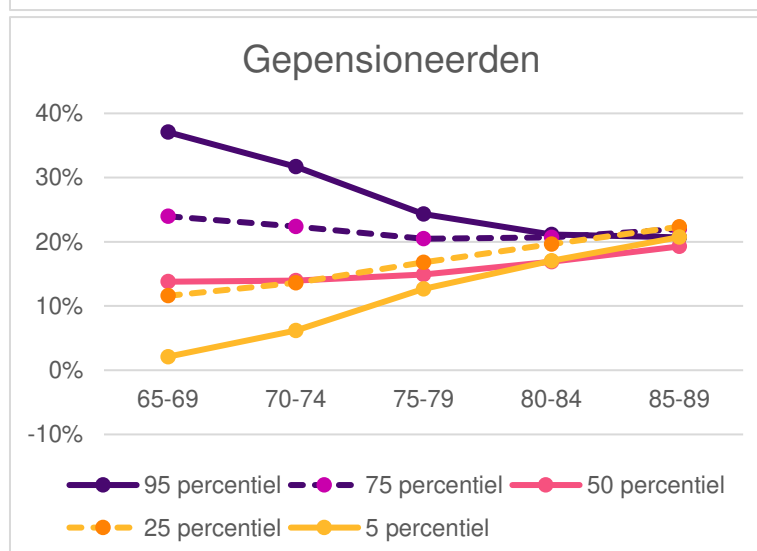
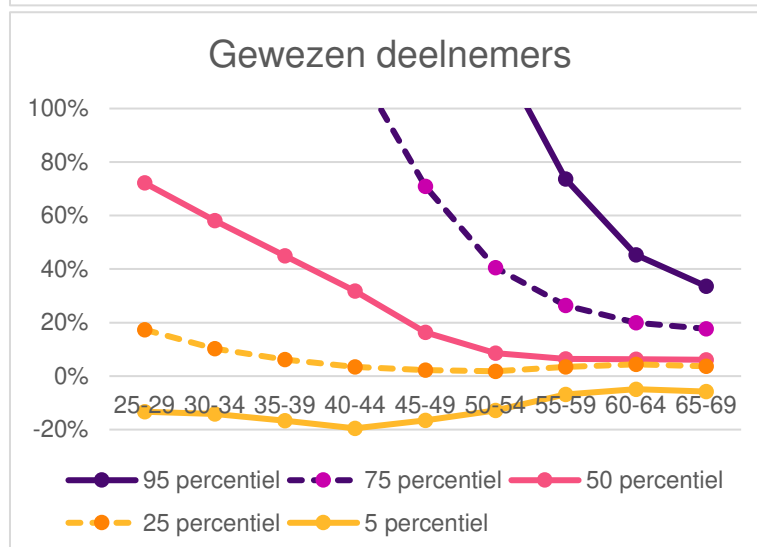
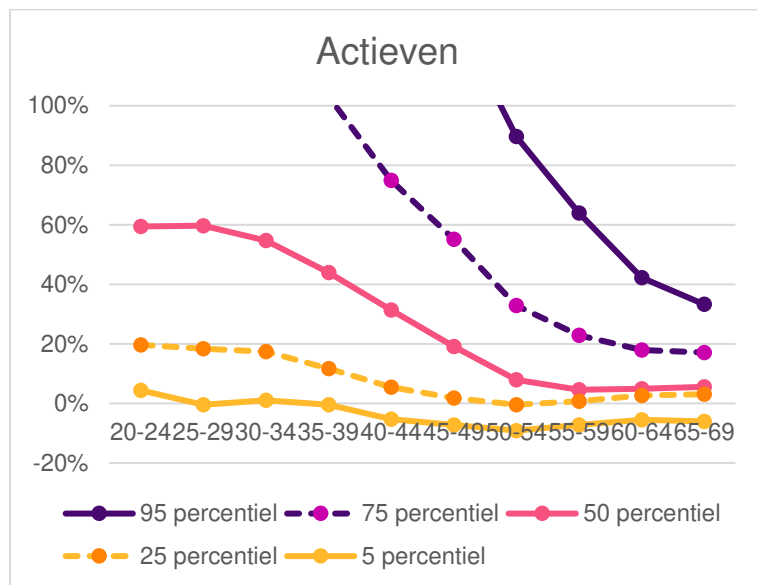
Definitie gewogen vervangingsratio

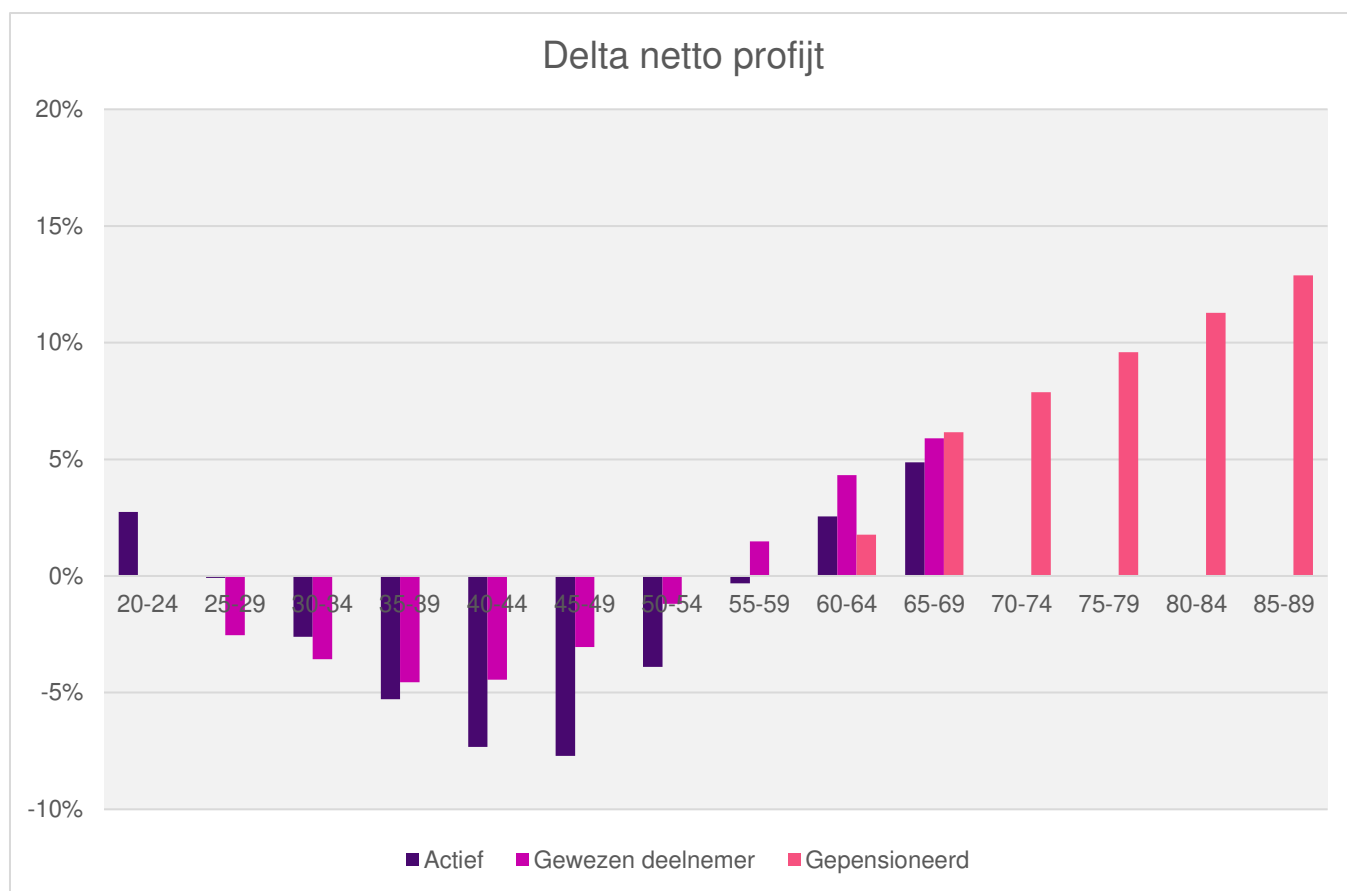
De definitie van de vervangingsratio is het verwachte pensioen afgezet tegen de pensioengrondslag. Met de gewogen vervangingsratio wegen we de vervangingsratio over de gehele uitkeringsduur naar de overlevingskans. De vervangingsratio op de pensioendatum telt zwaarder mee dan de vervangingsratio heel hoge leeftijd. Er wordt dus niet naar één moment gekeken, maar naar de hele uitkeringsperiode tot overlijden. In de jaren na pensionering wordt de pensioengrondslag geïndexeerd met de prijsinflatie. Daarmee wordt het koopkrachtbehoud na ingang meegenomen in de vervangingsratio.

Voor verschillende leeftijdscohorten en zowel actieven, inactieve deelnemers als gepensioneerden is gekeken naar deze gewogen vervangingsratio's.

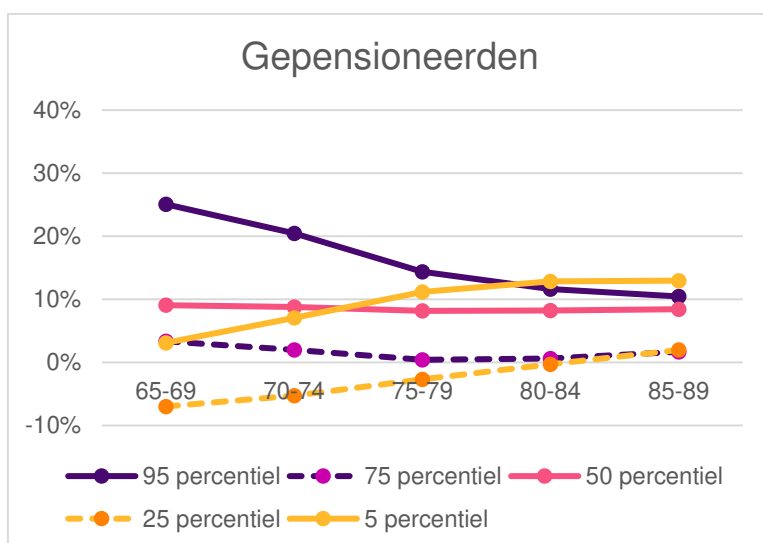
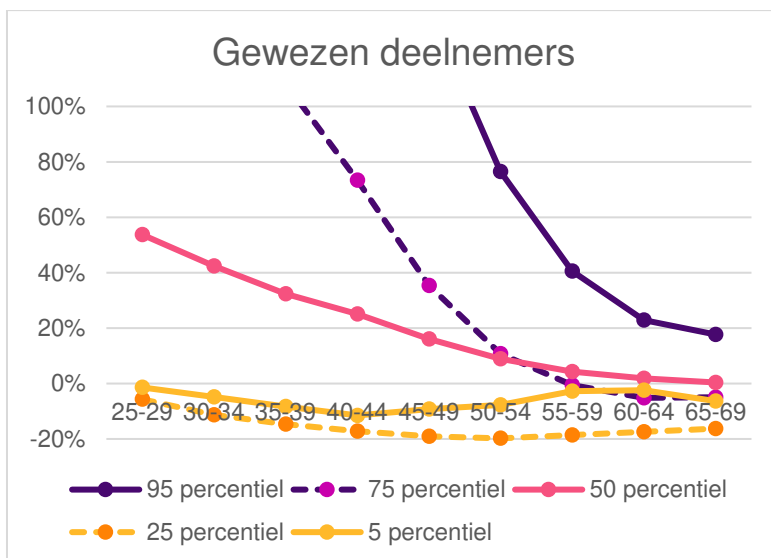
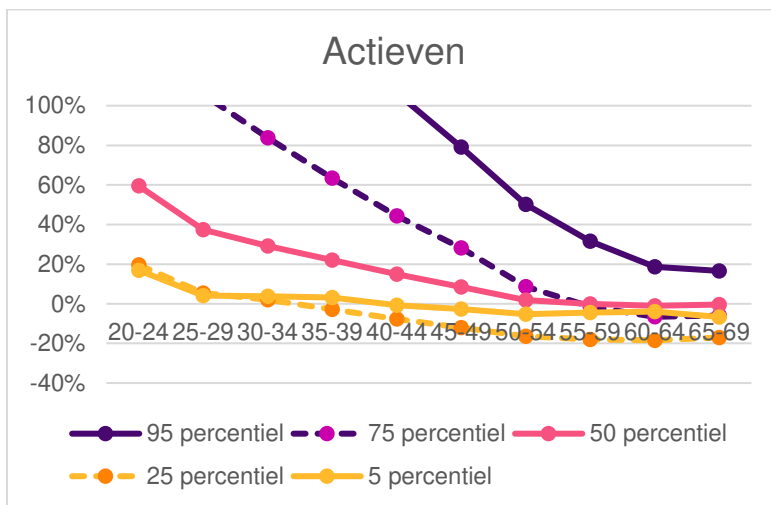
Als uit de vergelijking een percentage boven 0% komt, dan is dat een verbetering van de regeling. Bijvoorbeeld +10% betekent dat de uitkeringen gedurende de gehele uitkeringsfase in de nieuwe regeling 10% hoger zijn (dat kan overigens ook betekenen dat ze bij de start van het pensioen meer dan 10% hoger liggen en daarna minder dan 10%). De uitkomsten zijn zowel doorgerekend in het verwachte scenario, als in een optimistisch (als het meezit) en pessimistisch (als het tegenzit) scenario. De uitkomsten betreft de gemiddelde uitkomst van alle deelnemers per leeftijdscohort. Op individueel niveau kunnen de effecten anders zijn.

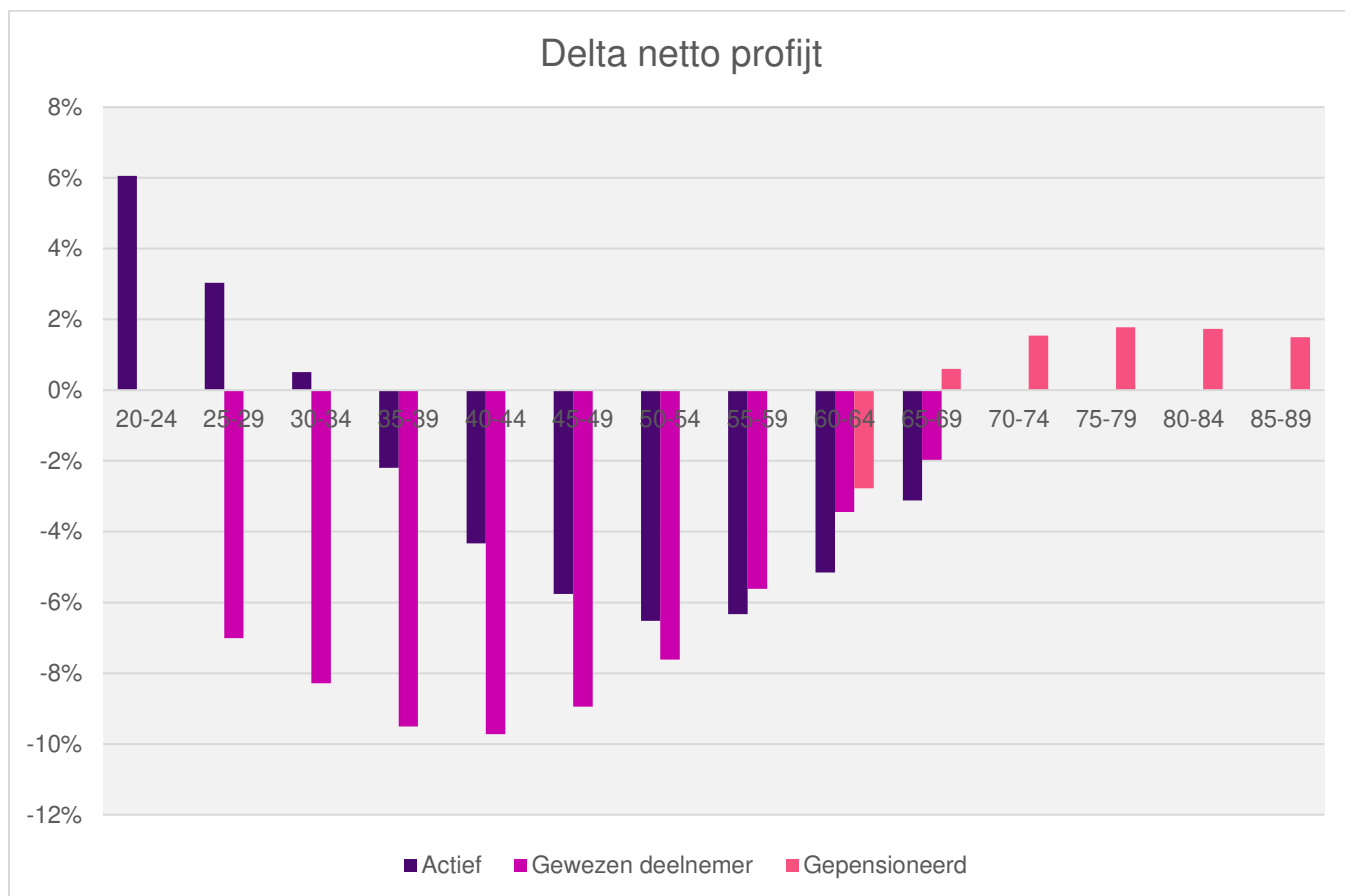
Dekkingsgraad 128,8% (huidige dekkingsgraad)



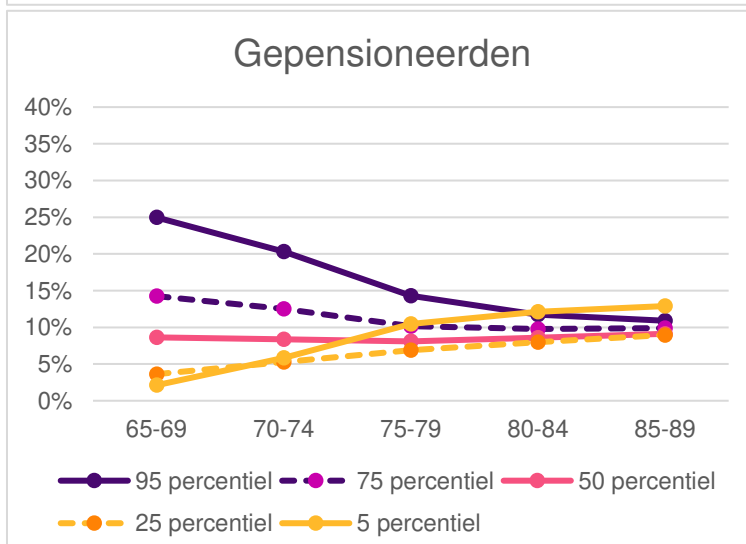
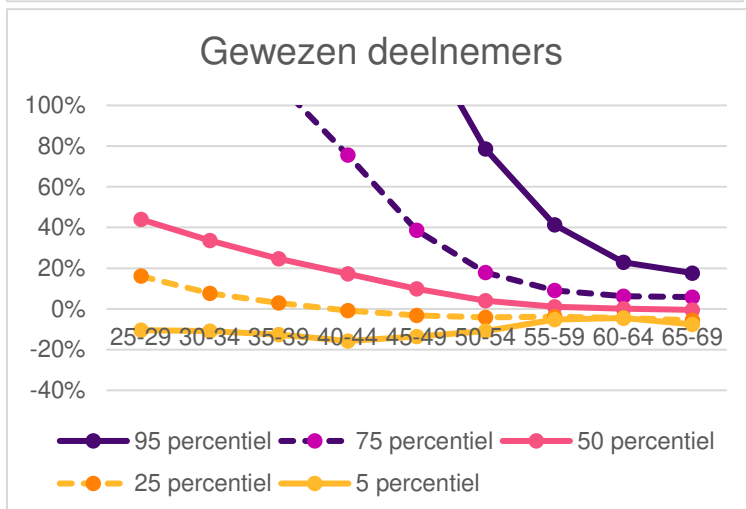
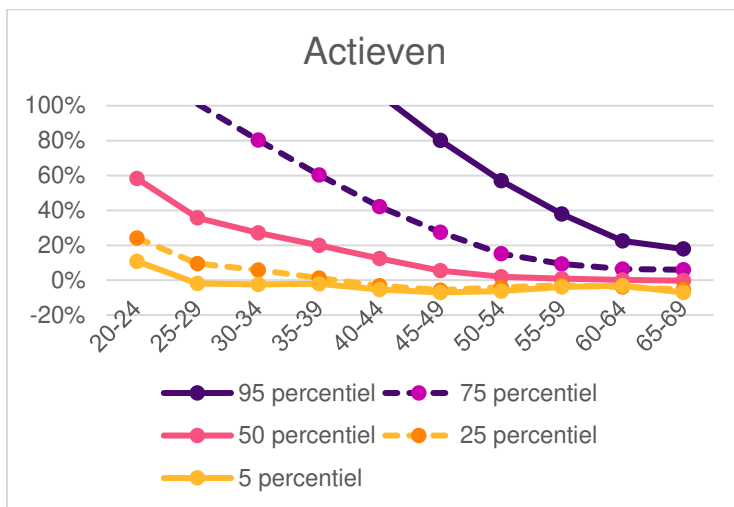


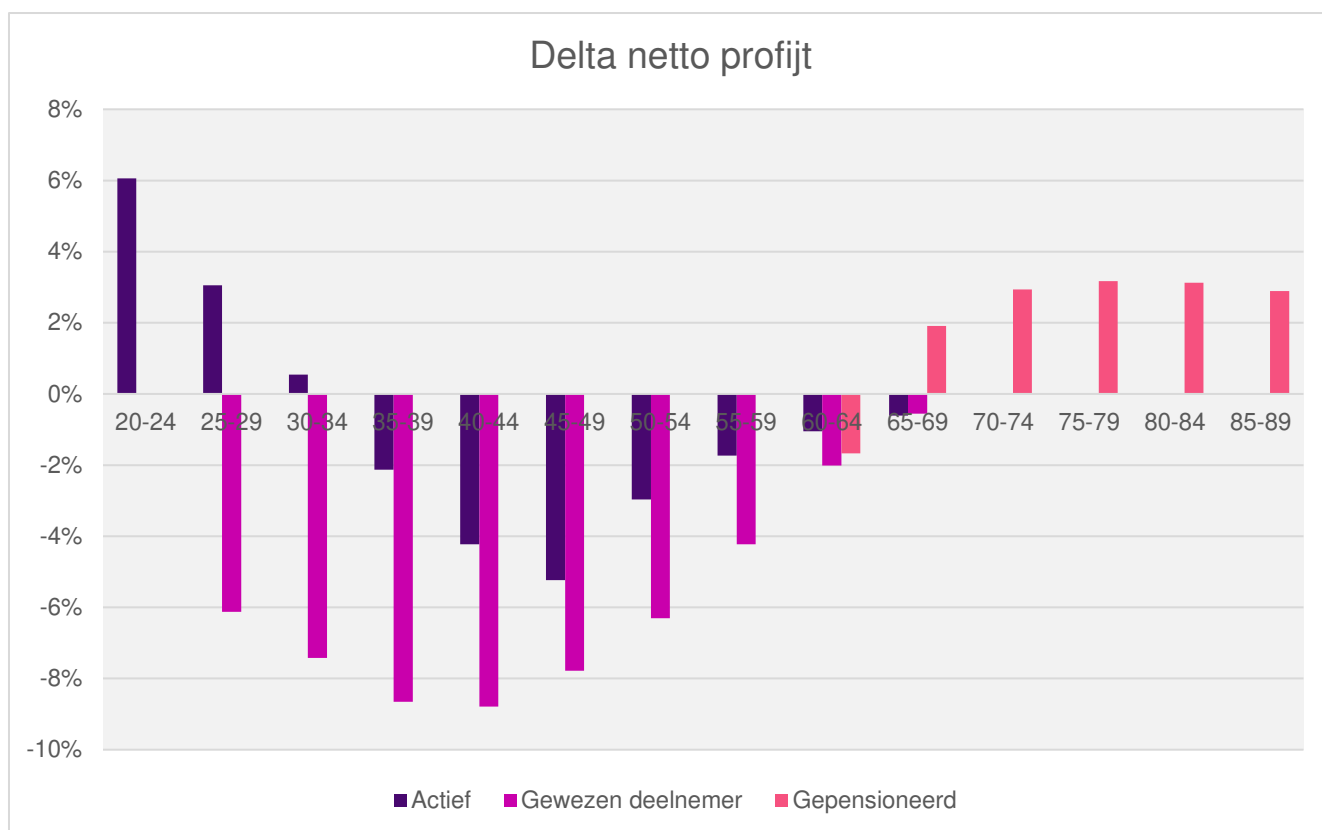
Dekkingsgraad 105,0% (minimale invaardekingsgraad)



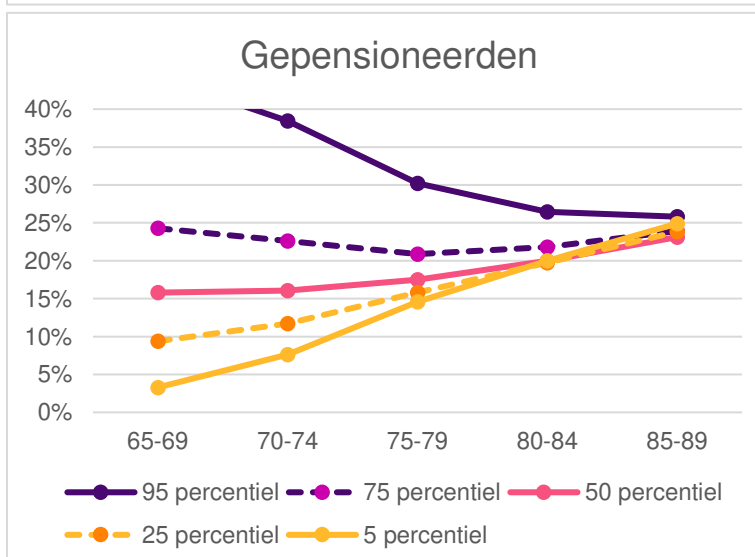
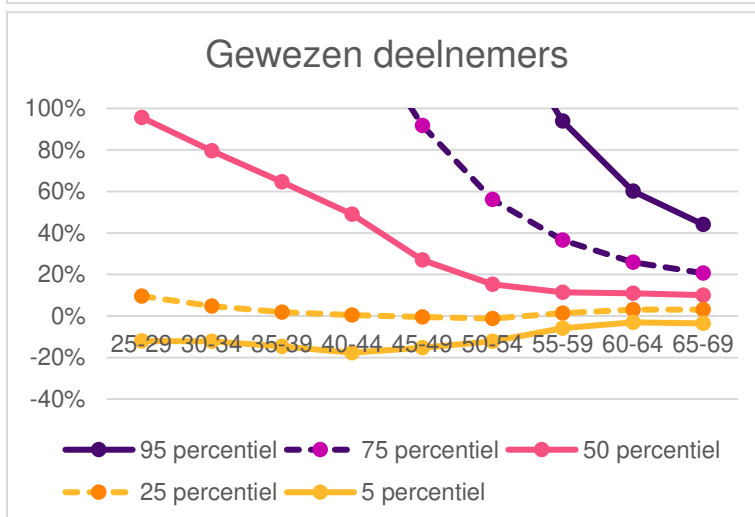
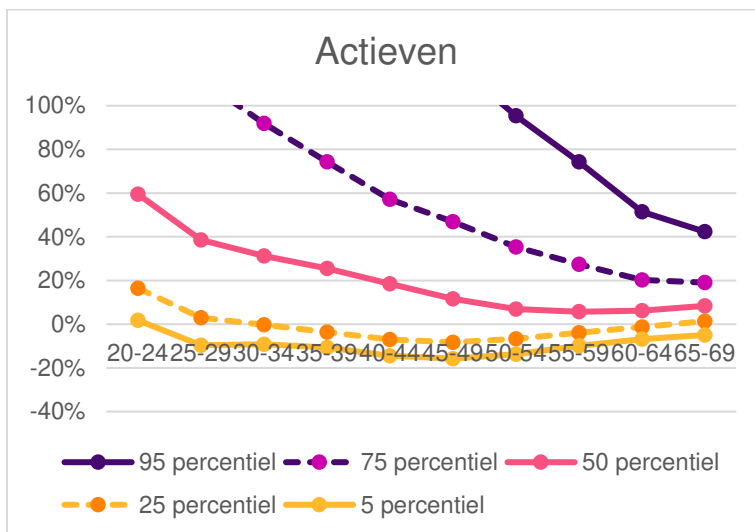


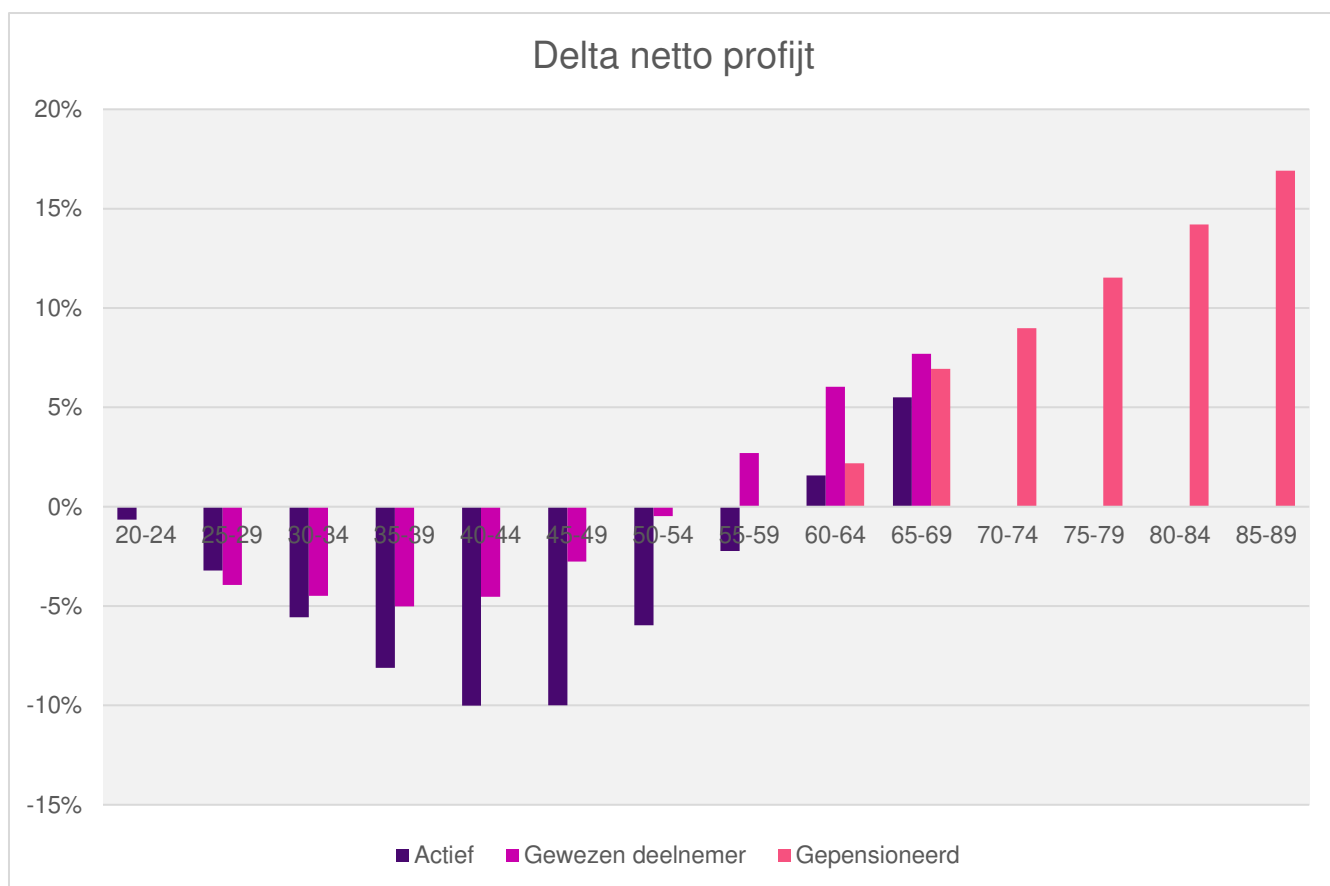
Dekkingsgraad 107,0% (minimaal gewenste invaardekkinggraad)



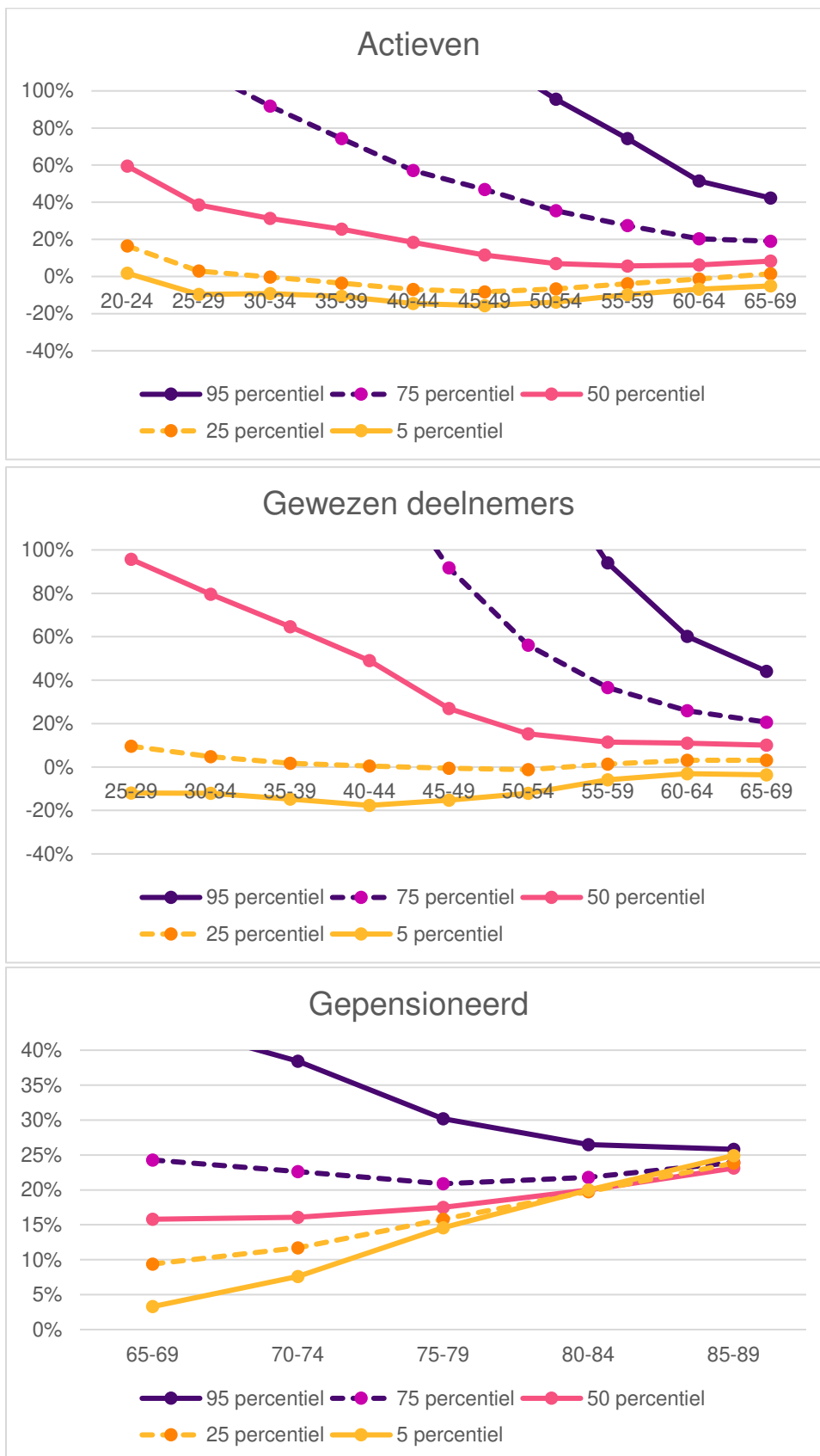


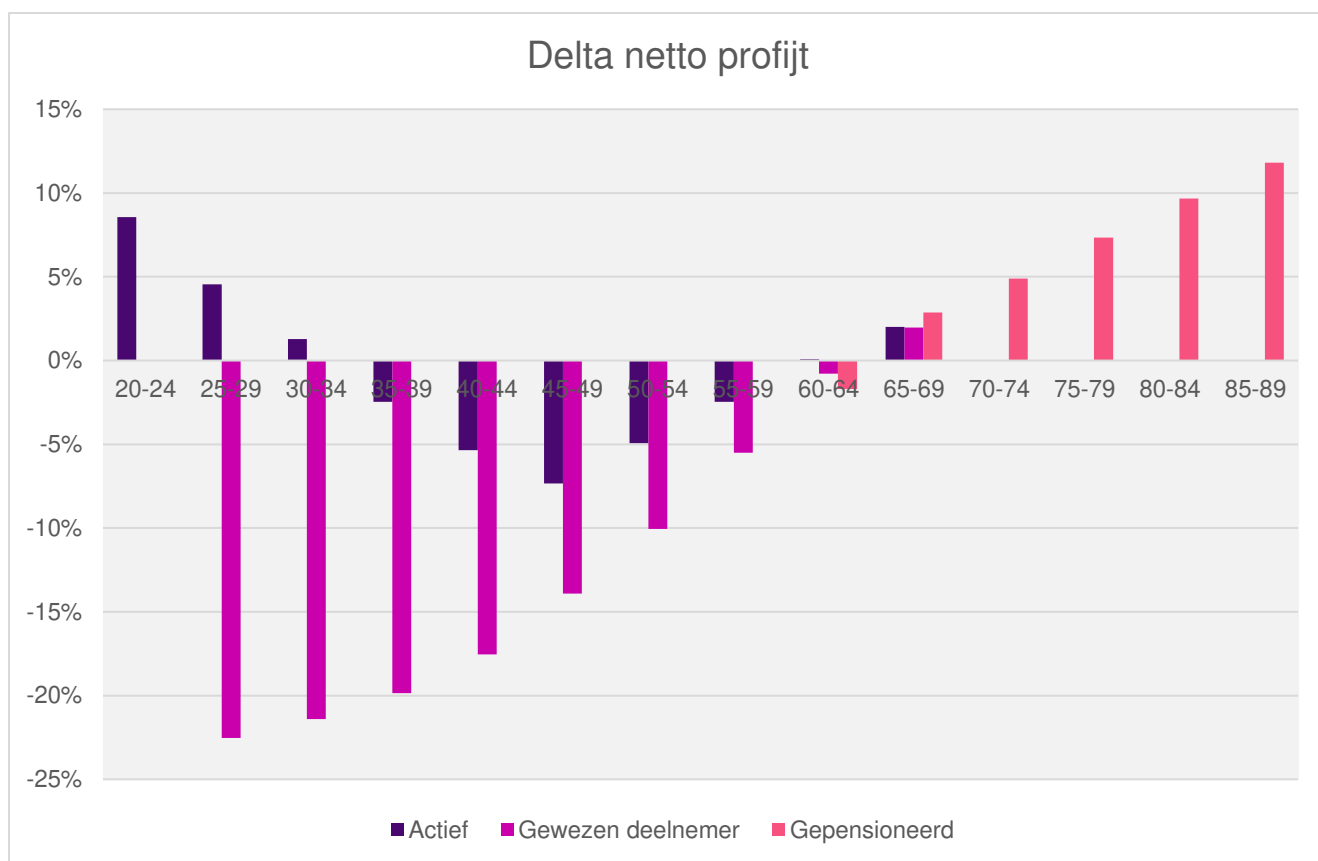
Dekkingsgraad 140,0%



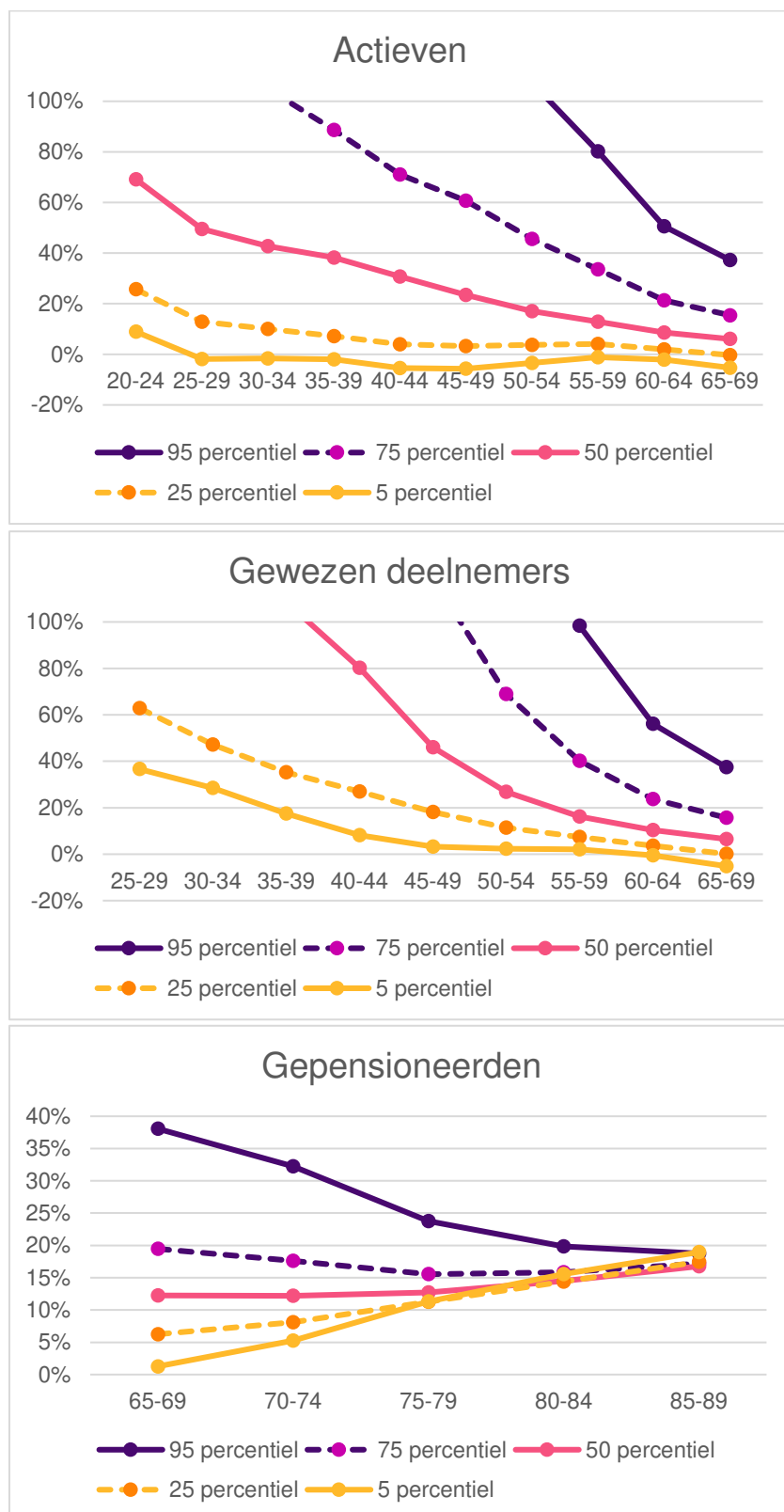


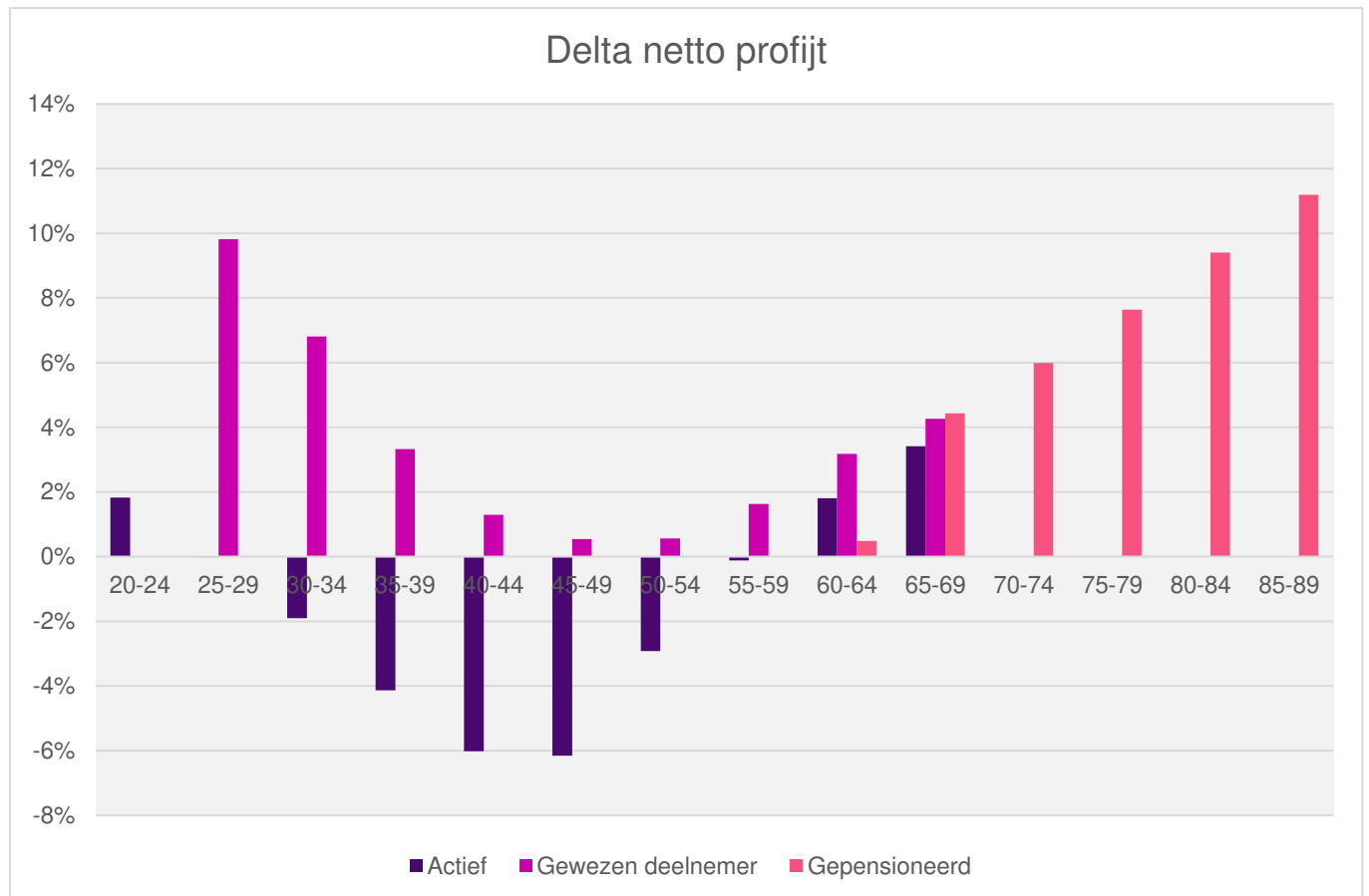
Renteschok + 100 basispunten





Renteschok -100 basispunten

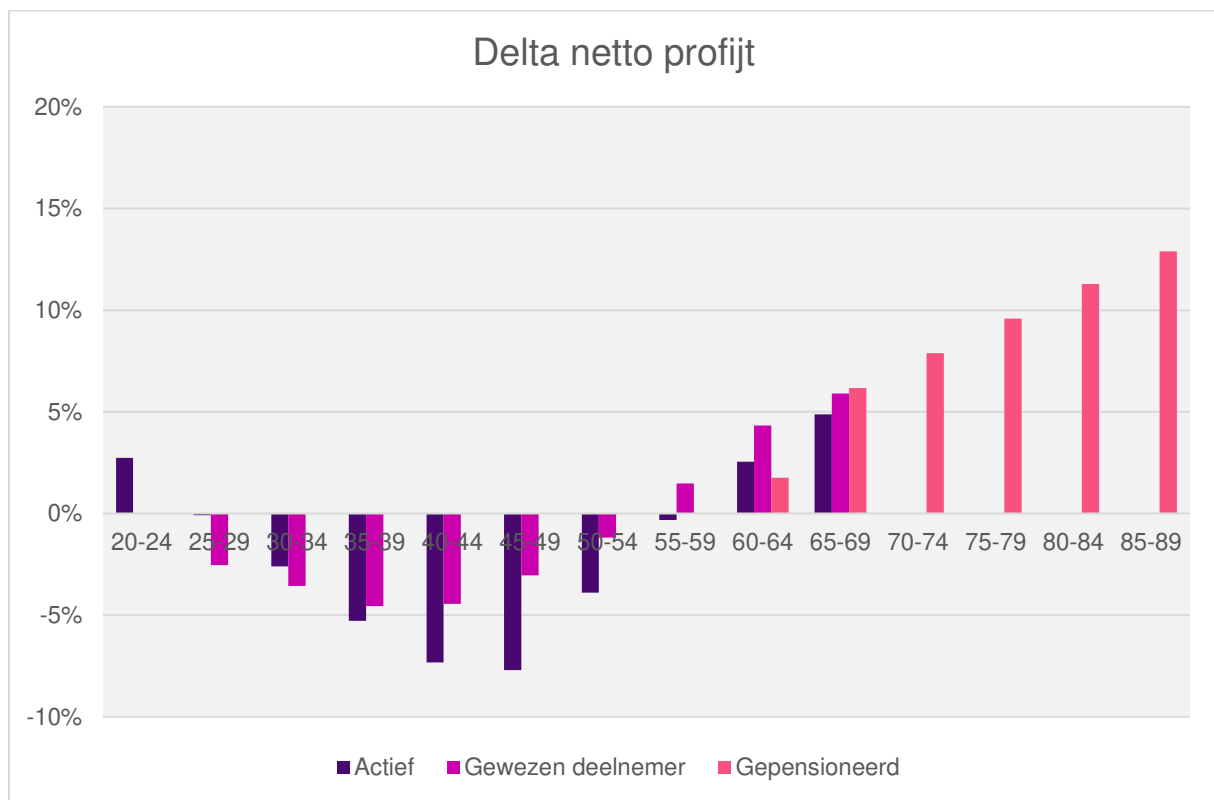




Dekkingsgraad 128.8% (UPO bedragen)

[illegible]

Bijlage E: Transitie-effecten netto profijt



Het netto profijt van een pensioenregeling wordt in artikel 150e, lid 2 Pw gedefinieerd als het verschil tussen (A) De waarde van de te verwachten pensioenuitkeringen (waaronder voor actieve deelnemers de verwachte pensioenuitkeringen uit toekomstige pensioenopbouw) en (B) De waarde van de toekomstige premie-inleg.

De wijziging van het netto profijt wordt berekend door (A) minus (B) te berekenen voor:

- (1) het ongewijzigd voortzetten van de pensioenregeling
- (2) de gewijzigde pensioenregeling.

De wijziging van het netto profijt - het netto profijt voor (2) minus het netto profijt voor (1) - wordt uitgedrukt als percentage van (A) zoals berekend voor (1), het ongewijzigd voortzetten van de regeling. Dit percentage wordt tenminste berekend per leeftijdscohort in hele geboortejaren en per deelnemersgroep

Bijlage F: Impact nabestaandenpensioen

Introductie

Huidig systeem

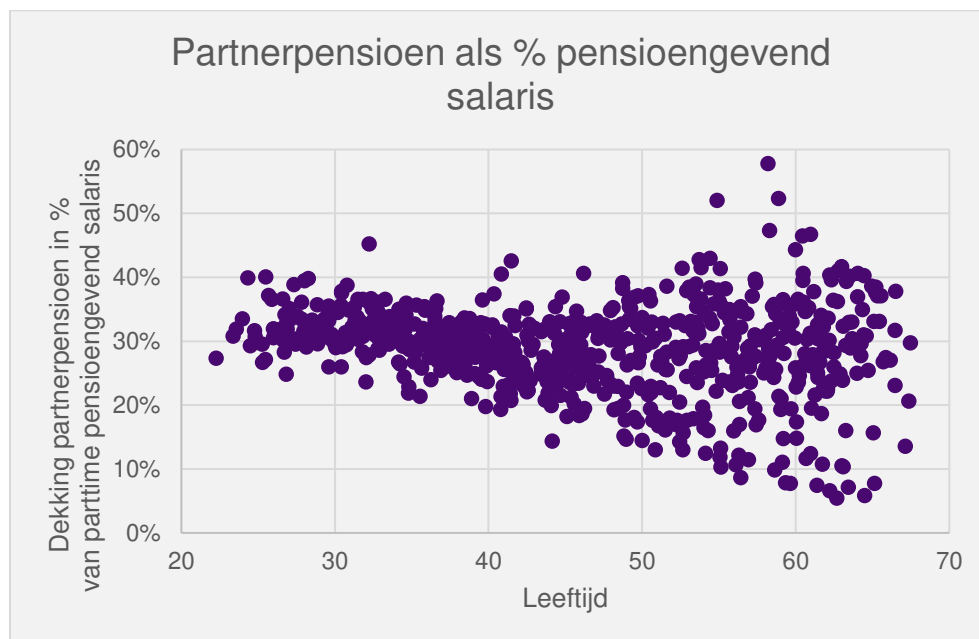
Het niveau van nabestaandenpensioen in het huidige systeem kan verschillen door het moment wanneer overlijden plaatsvindt: tijdens of na einde dienstverband. De manier van financieren van het nabestaandenpensioen kan verschillen: op risicobasis, op spaarbasis of een combinatie van beide. De hoogte van het partnerpensioen is vaak ook nog afhankelijk van verschillende factoren: de gemiddelde of de laatste pensioengrondslag, partnerpensioenpercentage, de bereikbare diensttijd en SPWKN specifiek: het werkelijk leeftijdsverschil tussen deelnemer en partner.

Nieuw systeem

In de toekomst zal het nabestaandenpensioen een vast percentage van het pensioengevend salaris zijn (onafhankelijk van de diensttijd). Daarnaast wijzigt er in de nieuwe wetgeving nog een aantal zaken: uitloopdekking, duur uitkering wezenpensioen (tot leeftijd 25 jaar) en uniformering definitie partner.

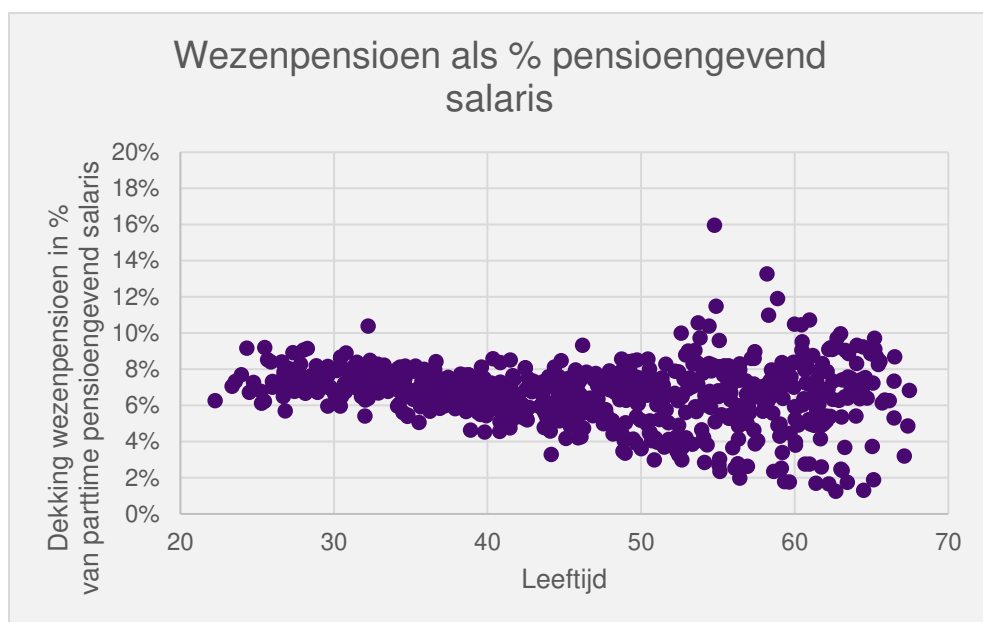
Partnerpensioen

De onderstaande tabel toont de huidige dekking van het partnerpensioen bij overlijden afgezet tegen het pensioengevend salaris. Op basis van deze inzichten is gekozen om in de nieuwe pensioenregeling een dekking van 35% van het pensioengevend salaris te introduceren.



Wezenpensioen

De onderstaande tabel toont de huidige dekking van het wezenpensioen bij overlijden afgezet tegen het pensioengevend salaris. Op basis van deze inzichten is gekozen om in de nieuwe pensioenregeling een dekking van 10% van het pensioengevend salaris te introduceren.



Bijlage G: Uitgangspunten berekeningen

Grondslagen

Overlevingskansen

Excassokosten huidige regeling

Leeftijdsverschil

Franchise

Maximum salaris

Vlakke premie

Pensioenleeftijd

Carriere

Vertrekkansen

Waardes

AG prognosetafel 2022 + fondsspecifieke ervaringssterfte

2.50%

3

17.545

137.800

24%

68

0%

0%

Scenarioset en beleggingsbeleid

Grondslagen

Scenarioset

Aandeel zakelijke waarden FPR

Renteafdekking FPR

Waardes

DNB P/Q scenarioset 2024Q1 (31-12-2023)

Conform lifecycle (90% - 38%)

Conform lifecycle (0% - 100%)

Invaren

Grondslagen

Methodiek

Spreiding

Initiële vulling RDR

Periodieke vulling RDR

Gerichte toedeling compensatie DSS

Waardes

Standaardmethode

10 jaar

2% van de technische voorziening

2% van het pensioenkapitaal

1.5% van de technische voorziening conform compensatiestafel hoofdstuk 5

1.5% van de technische voorziening

Gerichte toedeling compensatie

toeslagachterstand

MVEV + OR

3% van de technische voorziening