



Transitieplan
Wet toekomst pensioenen
Bedrijfstakpensioenfonds Molenaars

Versie 25 november 2024

Voorwoord

Op 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen inwerking getreden. Voor pensioenovereenkomsten die op 30 juni 2023 bestonden, geldt dat sociale partners uiterlijk 1 januari 2028 ingrijpende keuzes in het kader van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel moeten maken.

Deze keuzes moeten op grond van artikel 150d Pensioenwet worden vastgelegd in een **transitieplan**. Het transitieplan bevat de verantwoording waarom gekozen is voor de betreffende invulling van de nieuwe pensioenregeling, hoe wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten en waarom sprake is van een evenwichtige overstap.

Het transitieplan omvat dan ook de (argumentatie van de) contractkeuze, de effecten van de overstap naar de nieuwe pensioenregeling per leeftijdscohort, het eventuele verzoek tot invaren inclusief de onderbouwing daarvan, het al dan niet toekennen van compensatie en de verantwoording waarom sprake is van een evenwichtige transitie.

Het transitieplan is gericht aan twee groepen. **Enerzijds** biedt het rechthebbenden (deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden) inzicht in de samenhang tussen de verschillende keuzes. Dit brengt mee dat de afwegingen die tot de keuzes hebben geleid volledig en transparant weergegeven moeten worden. Zo moet duidelijk worden wat de voor- en nadelen van de gemaakte keuzes zijn. **Anderzijds** vormt het transitieplan de basis voor de besluitvorming binnen het pensioenfonds over de opdrachtaanvaarding en invaren. Het transitieplan is daarmee een informatiebron voor de benodigde onderbouwingen in het implementatieplan dat het pensioenfonds moet opstellen en indienen bij de toezichthouders De Nederlandse Bank (DNB) en de Autoriteit Financiële Markten (AFM). Dit document is gebaseerd op de laatste stand van zaken per 31 mei 2024.

Dit transitieplan biedt inzicht in de samenhang tussen de verschillende keuzes die in het kader van de overstap naar de nieuwe pensioenregeling met leeftijdsonafhankelijke premies zijn gemaakt en de wijzigingen die moeten worden doorgevoerd. De afwegingen die tot de keuzes hebben geleid zijn zo volledig en transparant mogelijk weergegeven. Het doel van dit transitieplan is onder meer om duidelijk inzicht te geven in de voor- en nadelen van de gemaakte keuzes en de evenwichtigheid van het geheel.



Inhoudsopgave

Voorwoord.....	2
Inleiding	5
1. Algemene gegevens en doelstellingen.....	6
1.1. Algemene gegevens van dit transitieplan	6
1.2. Huidige pensioenregeling	6
1.3. Premie en ambitie.....	7
2. Doelstellingen en maatstaven	8
3. Contractkeuze en inrichting nieuwe pensioenregeling.....	10
3.1. Inrichting van de solidaire premieregeling.....	11
4. Invaren van opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten	16
4.1. Verzoek tot invaren	16
4.2. Doelstellingen, maatstaven, keuzes, overwegingen en berekeningen ten grondslag aan besluit om in te varen.....	18
4.3. Voorrangsregels bij invaren	19
4.4. Solidariteitsreserve	21
4.5. Doelstellingen, maatstaven, keuzes, overwegingen en berekeningen ten grondslag aan solidariteitsreserve	21
4.6. Initiële vulling solidariteitsreserve.....	23
4.7. Vul- en uitdeelregels solidariteitsreserve.....	24
5. Compensatie	25
5.1. Nut en noodzaak compensatie per leeftijdscohort.....	25
5.2. Doelstellingen, maatstaven, keuzes, overwegingen en berekeningen ten grondslag aan besluit om te compenseren.....	26
5.3. Maatstaven en invulling compensatie.....	28
6. Inzicht in transitie-effecten en verantwoording evenwichtige transitie.....	29
6.1. Toelichting deelnemersgroep en leeftijdscohort.....	29
6.2. Ondergrenzen en bandbreedtes.....	29
6.3. Toetsing pensioendoelstelling.....	34

6.4.	Ontwikkeling van verwachte reële pensioenuitkeringen vanuit het perspectief van het Uniforme Pensioen Overzicht (UPO, op de pensioendatum).....	35
6.5.	Ontwikkeling reële pensioenuitkeringen met inachtneming van de gehele uitkeringsperiode	39
6.6.	Netto profijt.....	42
7.	Gevoeligheidsanalyses	44
7.1.	Uitkomsten bij verschillende dekkinggraden en rentestanden.....	44
7.2.	Kans op korting.....	53
8.	Verantwoording evenwichtigheid transitie.....	55
9.	Verantwoordelijkheden, medezeggenschap en hoorrecht (verantwoording proces)	57
9.1.	Betrekken van de achterban bij de wijziging van de arbeidsvoorwaarde pensioen.....	57
9.2.	Toelichting en verantwoording op doorlopen proces.....	57
9.3.	Vereniging van gewezen deelnemers en/of pensioengerechtigden en hoorrecht	57
10.	Bronnen	58

Inleiding

In 2023 zijn Bedrijfstakpensioenfondsen Molenaars (MPF), de werkgeversorganisatie Nevedi en de vakbonden FNV en CNV (hierna te noemen, "de partijen"), het transitietraject ingegaan om tot een nieuwe (verplichtgestelde) pensioenregeling te komen. De beoogde overgangsdatum van de partijen naar het nieuwe pensioenstelsel is 1 januari 2026. Sociale Partners en Pensioenfondsen hebben besloten om in gezamenlijkheid het proces, dat moet leiden tot de implementatie van de Wet Toekomst Pensioenen (Wtp), te doorlopen. Elke partij heeft eigen verantwoordelijkheden. De te maken keuzes hangen echter sterk met elkaar samen. Voor de kwaliteit van de besluitvorming is het daarom gunstig om de benodigde keuzes en besluiten in een iteratief proces vorm te geven. Daarbij zijn de verschillende rollen en verantwoordelijkheden in dit proces bewaakt en gerespecteerd.

Sociale partners geven met dit transitieplan opdracht aan Molenaars pensioenfonds (hierna te noemen: het fonds) om de gewijzigde pensioenregeling vanaf 1 januari 2026 uit te gaan voeren. Sociale partners verzoeken het fonds in dit verband om op basis van artikel 150m Pensioenwet de tot de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling. Partijen verzoeken het fonds tevens om, conform artikel 150d lid 3 Pensioenwet, het transitieplan door middel van publicatie op zijn website beschikbaar te stellen aan de deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden.

1. Algemene gegevens en doelstellingen

1.1. Algemene gegevens van dit transitieplan

Algemene gegevens transitieplan	
Transitieplan is opgesteld voor	Graan be- en verwerkende industrie (Graan Cao)
Op welke pensioenregeling ziet het transitieplan toe?	Stichting Molenaars pensioenfonds (MPF)
Transitiedatum (per welke datum gaat de nieuwe pensioenregeling gelden?)	1 januari 2026
Sociale partners	
Werkgevers(vertegenwoordiging(en))	Nevedi (werkgeversorganisatie)
Werknemers(vertegenwoordiging(en))	FNV/CNV
Pensioenuitvoerder	
Naam pensioenuitvoerder huidige pensioenregeling	Appel Pensioenuitvoering
Naam pensioenuitvoerder nieuwe pensioenregeling	Appel Pensioenuitvoering

Tabel 1: Algemene gegevens transitieplan

1.2. Huidige pensioenregeling

- Basisregeling: Voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling
- Toetredingsleeftijd: Er is geen minimum toetredingsleeftijd.
- Pensioenrichtleeftijd: De eerste dag van de maand waarin de (gewezen) deelnemer of gepensioneerde 68 jaar wordt.
- Pensioengevend salaris: Twaalfmaal het vaste maandsalaris dan wel dertienmaal het vaste vierwekelijkse salaris, vermeerderd met (voor zover van toepassing en voor zover op grond van de Wet op de loonbelasting 1964 pensioengevend):
 - Ploegentoeslag.
 - Vakantietoeslag.
 - Persoonlijke toeslag (als bedoeld in de cao).
 - Consignatietoeslag.
 - Minimum resultaatuitkering, zoals die over het voorafgaande jaar is

	genoten.
	• Andere additionele salariscomponenten
- Franchise	€ 17.545. De franchise wordt jaarlijks door het Bestuur procentueel verhoogd met de maatstaf voor het toeslagpercentage. De franchise zal nooit lager zijn dan wat fiscaal is toegestaan.
- Pensioengrondslag	Pensioensalaris (maximaal gelijk aan het maximum pensioensalaris in de basisregeling) minus franchise, gecorrigeerd voor de parttimegraad
- Opbouwpercentage	1,64 % van de pensioengrondslag
- Toeslagverlening	Op de pensioenaanspraken en pensioenrechten kan jaarlijks een toeslag worden verleend van maximaal de genoemde ambitie. Het bestuur beslist evenwel jaarlijks in hoeverre pensioenaanspraken en pensioenrechten worden aangepast. Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening is geen reserve gevormd en wordt geen premie betaald. De toeslagverlening wordt uit het vermogen van het fonds gefinancierd.

1.3. Premie en ambitie

De premie bedraagt 30,4% van de pensioengrondslag. De werknemerspremie bedraagt 10,13% en de werkgeverspremie 20,27%. De sociale partners zijn van mening dat ook in de nieuwe regeling dit premiepercentage doeltreffend is om een goed pensioen op te bouwen. Daarom hebben de sociale partners besloten de premie voor de transitie naar het nieuwe stelsel niet te wijzigen.

Sociale partners hebben de premieafspraken en de pensioenambitie in het huidige stelsel vertaald naar een premie, een pensioendoel en haalbaarheid in het nieuwe stelsel. Deze ambitie vertaalt zich in een pensioendoel van 66% van de gemiddelde pensioengrondslag over een periode van 40 jaar. De kans dat deze pensioenambitie wordt gehaald (haalbaarheidskans) bedraagt 80%.

2. Doelstellingen en maatstaven

Sociale partners hebben gestreefd naar een evenwichtige transitie voor alle (gewezen) deelnemers en gepensioneerden. Zij zijn van mening dat sprake is van een evenwichtige transitie wanneer voldaan is aan de volgende kwalitatieve doelstellingen:

1. De nieuwe regeling sluit aan op de huidige pensioenregeling en de huidige ambitie.

Toelichting: De huidige pensioenregeling vormt een aantrekkelijke arbeidsvoorwaarde met aandacht voor solidariteit en de verzorgingsgedachte. Wanneer deelnemers gezamenlijk risico's delen beperkt dit de impact van de risico's voor de deelnemers. Dit past binnen de solidariteitsgedachte. De sociale partners vinden het daarom belangrijk dat deze pijlers ook prominent terugkomen in de nieuwe regeling. De premie blijft voor de transitie naar de nieuwe regeling op het huidige niveau van 30,4% van de pensioengrondslag.

2. Uitkeringen Stabiliteit en voorspelbaarheid van de uitkeringen wordt als belangrijk ervaren.

Toelichting: In de uitvoering onder de Wtp kunnen pensioenen sneller en meer stijgen maar ook sneller en meer dalen. Omdat gepensioneerden weinig tot geen mogelijkheden hebben om het inkomen aan te vullen als uitkeringen dalen vinden sociale partners het belangrijk de uitkeringen zo goed als mogelijk te beschermen tegen tegenvallende resultaten.

3. Nadelige gevolgen van de overgang naar het nieuwe stelsel moeten zoveel mogelijk worden voorkomen

Toelichting: de transitie naar de nieuwe pensioenregeling heeft nadelige gevolgen voor de pensioenopbouw van bepaalde groepen deelnemers, bijvoorbeeld door het afschaffen van de doorsneepremie. Sociale partners achten het niet acceptabel dat specifieke groepen deelnemers door de transitie onevenredig benadeeld worden. Benadeelde groepen moeten daarom, zo goed als verantwoord mogelijk is, gecompenseerd worden.

4. Herverdeling tussen generaties moet beperkt blijven

Toelichting: Bij het compenseren van benadeelde doelgroepen is het tevens belangrijk dat andere doelgroepen hier niet onevenredig veel van hun pensioenaanspraken voor moeten opgeven. Alle deelnemersgroepen moeten na de transitie ongeveer een gelijke procentuele wijziging van hun pensioen ervaren. Eventuele wijzigingen moeten verklaard en verantwoord kunnen worden.

5. Inrichting partnerpensioen sluit waar mogelijk aan op de huidige regeling

Toelichting: In de huidige pensioenregeling krijgt een partner bij overlijden van de deelnemer partnerpensioen tot aan diens eigen overlijden. Hierdoor weten partners waar ze aan toe zijn en hebben ze financiële middelen om een eventueel verlies aan inkomen op te vangen. Hiernaast past het gezamenlijk financieren van het partnerpensioen ook in de solidariteitsgedachte van het fonds. Uiteindelijk hebben sociale partners gekozen voor een hybride regeling met €5000,- jaarlijks extra nabestaandenpensioen als vast bedrag tot de AOW-leeftijd en 15% nabestaandenpensioen levenslang. Sociale Partners vinden het extra

jaarlijkse bedrag aan nabestaandenpensioenen belangrijk om het zogenaamde ANW-hiaat te overbruggen. Met een hoger tijdelijk pensioen ontvangen partners financiële middelen wanneer dit de meeste ondersteuning kan bieden. Met het levenslange nabestaandenpensioen blijft het fonds de partner ondersteunen na het bereiken van diens AOW-leeftijd.

Hiernaast vinden sociale partners het belangrijk dat de wensen van de deelnemers worden meegenomen in de besluitvorming. Daarom hebben sociale partners ook gekeken naar de onderstaande kwalitatieve uitkomsten van het uitgevoerde risicopreferentieonderzoek (hierna RPO):

1. Deelnemers hebben een zeer lage risicobereidheid en een hoge risicocapaciteit.
2. De respondenten hebben een zeer lage lange termijn risicobereidheid. De korte termijn risicobereidheid bevestigt dit. Het self assessment geeft aan dat de deelnemers hun eigen risicobereidheid iets hoger inschatten maar overall is de risicobereidheid zeer laag.
3. "Jongeren" hebben een iets hogere risicobereidheid dan "ouderen".
4. De deelnemers hebben een hoge risicocapaciteit. Dit wordt met name veroorzaakt door voldoende korte termijn buffers en doordat deelnemers slechts in een beperkte mate beleggen.
5. De risicocapaciteit is redelijk constant voor alle leeftijden.
6. De risicocapaciteit van de respondenten is in het overgrote deel hoger dan de risicobereidheid. Dit geeft daarmee geen beperking op het nemen van risico's. De risicobereidheid is dus in de meeste gevallen bepalend.

Kijkend naar de doelstellingen van de sociale partners en de uitkomsten van de RPO komen de sociale partners tot de conclusie dat de solidaire premieregeling het best passend is voor de nieuwe pensioenregeling. De wijzigingen in de pensioenregeling zijn getoetst aan de mate waarin zij bijdragen aan deze kwalitatieve doelstellingen aan de hand van volgende **kwantitatieve** maatstaven:

- a) Vervangingsratio's,
- b) Kortingskansen,
- c) Verwachte pensioenuitkering in 'slecht weer', de 'mediaan' en 'goed weer',
- d) Netto/bruto profijt.

3. Contractkeuze en inrichting nieuwe pensioenregeling

De huidige pensioenregeling is vormgegeven als een Voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling. Door de Wtp kan deze niet ongewijzigd gehandhaafd blijven. In het nieuwe pensioenstelsel dient de pensioenregeling vormgegeven te worden als een solidaire of flexibele premieregeling. Na een zorgvuldige afweging hebben de sociale partners gekozen voor de solidaire premieregeling.

Deze premieregeling kenmerkt zich onder meer door één collectief beleggingsbeleid voor in ieder geval de rendementen voor alle rechthebbenden. Hierbij worden door het fonds de gerealiseerde resultaten op basis van vooraf vastgestelde toedelingsregels verdeeld. Er is sprake van pensioenopbouw in de vorm van voor de uitkering bestemde persoonlijke pensioenvermogens en van uitgebreide risicodeling. Bij deze premieregeling wordt het beleggingsrisico en het micro- en macro-langleven risico gedragen door de (gewezen) deelnemers en de solidariteitsreserve. Dit vormt een verplicht onderdeel van dit type pensioenovereenkomst. De solidariteitsreserve wordt verder toegelicht in hoofdstuk 5. Om de gemaakte keuzes goed te begrijpen is inzicht nodig in de verschillen tussen de huidige regeling en de nieuwe solidaire premieregeling. De tabellen in hoofdstuk 3.1 helpen bij het inzichtelijk maken van deze verschillen.

3.1. Inrichting van de solidaire premieregeling

Persoonlijk pensioenvermogen	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
Ingangsdatum	AOW-leeftijd	AOW-leeftijd
Premie	Percentage van de pensioengrondslag.	Percentage van de pensioengrondslag.
Opbouw/dekking	Opbouw 1,64% van pensioengrondslag per deelnemingsjaar. De opbouw wordt verhoogd met 8% vakantietoeslag. En er is een premievrij Garantiecontract bij Aegon/ASR.	Persoonlijk pensioenvermogen. Dit vermogen is bestemd voor ouderdoms- en (indien gewenst) partnerpensioen. Garantiecontract als asset op balans Wel invaren; herverzekering betreft alleen de financiële stromen.
Keuzemogelijkheid bij ingang OP	Uitruil ouderdomspensioen voor partnerpensioen; Vervroegen; Hoog-laag. Deeltijdpensioen	Uitruil ouderdomspensioen voor partnerpensioen; Vervroegen; Hoog-laag. Deeltijdpensioen
Uitkering	Vastgestelde uitkering met voorwaardelijke toeslagverlening.	Variabele uitkering
Uitkeringsduur	Levenslang	Levenslang

Tabel 2: Wijzigingen persoonlijk pensioenvermogen

Toelichting:

In de solidaire premieregeling bouwen deelnemers geen aanspraken meer op voor hun ouderdomspensioen en partnerpensioen na pensioendatum maar bouwen zij hun eigen pensioenvermogen op. Verhoging van het pensioen van deelnemers zal niet meer gaan via toeslagverlening (afhankelijk van de financiële positie van het pensioenfonds). In plaats daarvan is de verhoging van het pensioenvermogen direct afhankelijk van de beleggingsresultaten.

Partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
Ingangsdatum	1 ^e dag van de maand na overlijden deelnemer	1 ^e dag van de maand na overlijden deelnemer
Premie	Percentage pensioengrondslag	Percentage pensioengrondslag
Opbouw/dekking	Het partnerpensioen bedraagt 70% van haalbaar ouderdompensioen op Kapitaalbasis + Risicobasis: Indien een deelnemer overlijdt voor pensioendatum dan wordt het partnerpensioen verhoogd met 1,3104% van de pensioengrondslag vermenigvuldigd met het aantal deelnemersjaren van overlijden tot de reguliere pensioendatum.	Risicobasis: Tijdelijk Partner Pensioen (TPP) €5000,- en levenslang partner pensioen (LLP) 15% van de geïndexeerde pensioengrondslag en met deeltijdfactor.
Einde deelname	Opgebouwd partnerpensioen blijft behouden	Verplichte uitloopdekking tijdens WW/ZW en in overige gevallen 3 maanden (wettelijk)
Keuzemogelijkheden	n.v.t.	Keuze voor voortzetting van de dekking. De risicopremie wordt via uitruil ten laste van het persoonlijk pensioenvermogen gebracht. De voortzetting is onbeperkt tot aan afkoopgrens.
Uitkering	Vastgestelde uitkering met voorwaardelijke toeslagverlening	Variabele uitkering
Uitkeringsduur	Levenslang	TPP: Tot de AOW-datum LPP: Levenslang

Tabel 3: Wijzigingen partnerpensioen

Toelichting:

In het nieuwe pensioenstelsel wijzigt het fiscale kader voor het nabestaandenpensioen aanzienlijk. Het nabestaandenpensioen kan bijvoorbeeld tijdens dienstverband alleen op risicobasis toegezegd worden, is onafhankelijk van diensttijd en wordt een percentage van het salaris in plaats van de pensioengrondslag.

Wezenpensioen	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
Ingangsdatum	1 ^e dag van de maand na overlijden deelnemer	1 ^e dag van de maand na overlijden deelnemer
Premie	Percentage pensioengrondslag	Percentage pensioengrondslag
Opbouw/dekking	Opgebouwd wezenpensioen blijft behouden. + Risicobasis: 11% van haalbaar ouderdomspensioen, op risicobasis verzekerd.	20% van het laatstgenoten pensioengevend salaris op risicobasis verzekerd. (Keuze SP voor wettelijk maximum). Dubbele wees 40%.
Einde deelname	Opgebouwd wezenpensioen blijft behouden.	Verplichte uitlooptdekking tijdens WW/ZW en in overige gevallen 3 maanden (wettelijk).
Uitkering	Vastgestelde uitkering met voorwaardelijke toeslagverlening.	Variabele uitkering.
Uitkeringsduur	Tot 18 jaar met mogelijke verlenging tot 27 jaar bij het volgen van een studie.	Tot 25 jaar

Tabel 4: Wijzigingen Wezenpensioen

Toelichting:

In het nieuwe pensioenstelsel vindt er een wijziging plaats in de opbouw en uitkeringsduur van het wezenpensioen. Opbouw van het wezenpensioen gaat in de nieuwe regeling op risicobasis en na uitdiensttreding is er een uitlooptdekking van drie maanden. In de huidige regeling hebben wezen recht op onvoorwaardelijk wezenpensioen tot hun 18^e jaar. Dit kan verlengd worden mits de wees een voltijd studie volgt. In de nieuwe regeling loopt de dekking standaard door tot 25 jaar.

Premievrijstelling bij ziekte	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
Dekking	Voortzetting premiebetaling voor rekening MPF als werknemer tijdens ziekte niet of minder kan werken.	Voortzetting premiebetaling voor rekening MPF als werknemer tijdens ziekte niet of minder kan werken.
Duur	Vanaf 53 weken ziekte van werknemer tot en met ingang WIA.	Vanaf 53 weken ziekte van werknemer tot en met ingang WIA.

Tabel 5: Wijzigingen premievrijstelling bij ziekte

Toelichting:

De huidige pensioenregeling kent premievrije pensioenopbouw bij ziekte. Deze regeling blijft ongewijzigd van toepassing in de nieuwe pensioenregeling.

Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
Dekking	Premievrije voortzetting tijdens arbeidsongeschiktheid	Premievrije voortzetting tijdens arbeidsongeschiktheid
Hoogte dekking	Werknemer: afhankelijk van uitkeringspercentage WIA/WAO	Werknemer: afhankelijk van uitkeringspercentage WIA/WAO
Duur	Vanaf ingang WIA (104 weken ziekte) zolang de werknemer een WIA-uitkering ontvangt	Vanaf ingang WIA (104 weken ziekte) zolang de werknemer een WIA-uitkering ontvangt

Tabel 6: Wijzigingen premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

Toelichting:

De huidige pensioenregeling kent premievrije pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid. De hoogte van de pensioenopbouw is afhankelijk van het arbeidsongeschiktheidspercentage. Deze regeling blijft ongewijzigd van toepassing in de nieuwe pensioenregeling.

Excedentregeling	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
Excedentregeling middelloon	<ul style="list-style-type: none"> • Deelnemer bouwt aanvullend pensioen op boven het maximumloon van de basisregeling • Voor de middelloon exedentregeling gelden dezelfde voorwaarden als voor pensioenopbouw in de basisregeling • De jaarlijkse premie wordt vastgesteld in de uitvoeringsovereenkomst die wordt gesloten met de werkgever 	Opbouw tot 1-1-2026 invaren bij overgang naar nieuwe stelsel in de nieuwe regeling. Nieuwe SPR-regeling met dezelfde premie inleg (wg/wn) als in basisregeling.
Exedentregeling premieovereenkomst	<ul style="list-style-type: none"> • Deelnemer bouwt aanvullend pensioen op aan de hand van ingelegde premie • Premie is afhankelijk van de leeftijd van de deelnemer op het moment van vaststelling (zie premiestaffel). • De toevoeging aan het partnerpensioen op het moment van overlijden bedraagt 70% van de aanspraken op ouderdomspensioen verkregen uit de exedentregeling • De toevoeging aan het wezenpensioen op het moment van overlijden bedraagt 14% van de aanspraken op ouderdomspensioen verkregen uit de exedentregeling • Ingeval van premievrije deelneming in verband met arbeidsongeschiktheid geldt dat de deelneming aan deze pensioenregeling wordt voortgezet op basis van de pensioengrondslag en premiestaffel. 	Deze regeling gaat vervallen (niet meer mogelijk onder de Wtp). Alles wordt SPR-regeling. Opbouw tot 1-1-2026 invaren bij overgang naar nieuwe stelsel in de nieuwe regeling. Zie ook hierboven.

Tabel 7: Wijzigingen excedentregeling

Toelichting:

Na de transitie naar het nieuwe stelsel worden de huidige exedentregelingen niet meer uitgevoerd door de pensioenuitvoeringsorganisatie. Sociale partners vinden het belangrijk dat deelnemers met een inkomen boven het huidige pensioengevend salaris ook pensioen kunnen opbouwen bij MPF. Daarom wordt bij overgang naar het Wtp stelsel een nieuwe exedentregeling aangeboden met dezelfde uitgangspunten als in de basisregeling. Wanneer een werkgever hiervoor kiest, geldt de exedentregeling voor alle deelnemers bij die specifieke werkgever. De verdeling van de premie tussen werkgever en deelnemer blijft gelijk aan de basisregeling en net als in het huidige stelsel.

4. Invaren van opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten

De wijziging van de pensioenregeling heeft alleen gevolgen voor de toekomstige pensioenopbouw. Dit betekent dat de tot de transitie opgebouwde pensioenen niet automatisch gewijzigd worden. Om de tot de transitie opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten en de vanaf de transitie op te bouwen pensioenaanspraken bij elkaar te houden, kunnen sociale partners kiezen voor invaren. De tot het invaarmoment opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten worden dan via een interne collectieve waardeoverdracht ingebracht in de nieuwe pensioenregeling. In de Wtp is invaren als standaardpad gedefinieerd. De wetgever ziet invaren namelijk als belangrijk onderdeel om het nieuwe pensioenstelsel tot een succes te maken.

4.1. Verzoek tot invaren

Sociale partners verzoeken MPF om de op de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling middels een interne collectieve waardeoverdracht op grond van artikel 150m van de Pensioenwet. Het bestuur van MPF kiest daarbij voor de standaardmethode.

Toelichting:

Met invaren bedoelen wij het overbrengen van de opgebouwde pensioenaanspraken- en rechten naar het nieuwe pensioenstelsel. Hierdoor blijven oude en nieuwe pensioenaanspraken bij elkaar onder één pensioenregeling bij één en dezelfde pensioenuitvoerder. Invaren voorkomt daarmee dat er in de toekomst twee pensioenregelingen naast elkaar blijven bestaan, wat tot meer complexiteit en hogere kosten zou leiden. Sociale partners doen een verzoek tot invaren aan het bestuur van MPF. Het bestuur van MPF beoordeelt vervolgens zelfstandig de evenwichtigheid van het verzoek tot invaren.

Argumentatie vóór invaren

De Wtp schrijft voor dat invaren de default is tenzij invaren tot een onevenredig nadeel zou leiden voor een bepaalde groep belanghebbenden.

Sociale partners hebben een voorkeur voor invaren. Sociale partners onderkennen de volgende voordelen van het invaren:

- a. De in te varen aanspraken profiteren van de voordelen van het nieuwe contract met kleinere buffers. Het eventuele vrijvallen van buffers maakt het mogelijk om bijvoorbeeld compensatie vanuit het vermogen te financieren, de solidariteitsreserve initieel te vullen of pensioenen bij invaren te verhogen. Zodoende kan juist als gevolg van invaren een goed en stabiel pensioen worden gewaarborgd naar de toekomst.
Kleinere buffers hebben binnen de nieuwe regeling ook het voordeel dat behaalde rendementen eerder gebruikt kunnen worden voor het aanpassen van pensioenen.

- b. Invaren draagt bij aan het solidaire karakter van de pensioenregeling. Als wordt ingevaren blijft de solidariteit tussen deelnemers- en leeftijdsgroepen, zoals deze er ook nu al is, behouden.
- c. Om risicodeling binnen MPF mogelijk te maken en te behouden, is het van essentieel belang om geen schot te plaatsen tussen de bestaande en nieuwe pensioenopbouw. Op die manier kan worden geborgd dat positieve en negatieve schokken door (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden kunnen worden gedeeld.
- d. Na invaren hoeft maar over één pensioenregeling te worden gecommuniceerd en hoeft één regeling te worden uitgevoerd. Dat is voor iedereen inzichtelijker en beter uitlegbaar. Dit vergemakkelijkt de communicatie vanuit MPF over de inhoud van de pensioenregeling en de ontwikkeling van de pensioenaanspraken en -rechten. Het maakt ook de uitvoering van de pensioenregeling beter uitvoerbaar en resulteert daardoor ook in lagere kosten.
- e. Invaren maakt het mogelijk dat één toezichtkader van toepassing is. Dit voorkomt dat bij een toekomstige financiële schok twee verschillende toezichtkaders moeten worden toegepast. Het naast elkaar toepassen van twee toezichtkaders binnen MPF zou leiden tot complexe pensioenuitvoering en niet goed uit te leggen maatregelen.

Keuze invaarmoment 1 januari 2026:

Wettelijke gezien moet de transitie door MPF uiterlijk 1 januari 2028 zijn afgerond. Vanwege de voordelen van invaren die heeft het de voorkeur dat zo snel mogelijk wordt ingevaren. Sociale partners hanteren daarom 1 januari 2026 als het gewenste invaarmoment.

Methode van invaren:

Wettelijk zijn er twee methodes die ten grondslag kunnen liggen aan de verdeling van het fondsvermogen bij invaren. Dit zijn de standaardmethode en de VBA-methode. Het bestuur van MPF besluit welke invaarmethode toegepast wordt.

Het bestuur van MPF heeft besloten om bij invaren gebruik te maken van de standaardmethode met de default spreidingsmethode van 10 jaar. Wij kunnen ons goed vinden in deze keuze omdat de sociale partners geen redenen en omstandigheden zien die zouden pleiten voor een andere spreidingsmethode of de alternatieve VBA-invaarmethode.

Standaardmethode:

De standaardmethode is wettelijk de default methode en is relatief een stuk eenvoudiger qua berekening. Wel is deze ook generalistischer en dus is minder maatwerk mogelijk. De standaardmethode benadert de verhoog- en verlaagregels van het huidig financieel toetsingskader. Dit doet zij door het dekkingstekort of overschot te verdelen over de deelnemers door fictief de pensioenaanspraak gespreid over meerdere jaren te korten of indexeren met een gelijkblijvend

percentage. Daarbij is de default en tevens maximale spreidingstermijn 10 jaar. Daar kan onderbouwd van worden afgeweken.

Invaardekkingsgraad:

Op het moment van invaren bepaalt de dekkingsgraad welke doelstellingen wel en niet behaald kunnen worden. Sociale partners stellen vast welke doelstellingen minimaal behaald moeten worden om een evenwichtige transitie mogelijk te maken. Uit die doelstellingen volgt (in combinatie met het beleid van MPF bij invaren) de invaardekkingsgraad. Dit is de minimale dekkingsgraad waarop de doelstellingen van sociale partners nog waargemaakt kunnen worden. Het bestuur van MPF stelt, op basis van de doelen van de sociale partners, de invaardekkingsgraad vast. Voor de sociale partners hebben de eerste vier doelstellingen de hoogste prioriteit. Deze vier doelstellingen vormen dan ook voor sociale partners de basis voor de invaardekkingsgraad en de voorrangsregels.

In relatie tot het aanwenden zijn de volgende afspraken van toepassing:

Voorkeur om alles in te varen (basispensioen, opbouw excedent tot moment invaren, opbouw partnerpensioen, TOP regeling (Met momenteel 55 deelnemers). Uitzondering is de gesloten regeling bij Aegon die in het kader van de Wtp als een belegging wordt aangemerkt. Rendementen in deze regeling zijn hoog en gegarandeerd. Beleggen brengt onzekerheid of zulke rendementen nog behaald kunnen worden in de toekomst. Daarnaast wordt afkoop momenteel onderzocht als alternatief.

4.2. Doelstellingen, maatstaven, keuzes, overwegingen en berekeningen ten grondslag aan besluit om in te varen

Sociale partners hebben kennisgenomen van de uitkomsten van verschillende financiële en economische scenario's waarbij dit transitieplan volstaat en er dus geen nadere besluitvorming meer nodig is. In deze situaties kan het transitieplan onverkort worden toegepast waarbij de kwalitatieve doelstellingen en kwantitatieve maatstaven en de daarbij geldende voorrangsregels gehandhaafd kunnen blijven.

De bandbreedte van de dekkingsgraad waar geen nadere besluitvorming meer nodig is, zijn door de sociale partners in samenspraak met MPF vastgesteld op 103,5% - 130%.

Indien op het transitiemoment de dekkingsgraad tussen de ondergrens (103,5%) en de bovengrens (130%) ligt, wordt naar de mening van de sociale partners en MPF in voldoende mate voldaan aan de transitiedoelstellingen, rekening houdend met de aangegeven prioritering, en liggen de transitie-effecten binnen de afgesproken grenzen.

De minimaal benodigde invaardekkingsgraad bedraagt 103,5%. Bij deze invaardekkingsgraad ontvangt iedereen 100% van de aangehouden technische voorziening als overdrachtswaarde in het persoonlijk pensioenvermogen.

Verder kan het minimum vereist vermogen (MVEV, 1%) en de (aanvulling van de) reserve voor operationele kosten (OR, 2%) volledig worden gefinancierd.

Er wordt gestart met een initiële solidariteitsreserve van 0,5% zodat naar verwachting de ingegane uitkeringen bij de start en de eerste jaren daarna niet hoeven te worden verlaagd.

Minimaal gewenste invaardekkinggraad bedraagt 109%.

Bij deze invaardekkinggraad kan, in aanvulling op de minimaal benodigde dekkinggraad, een solidariteitsreserve van 3% worden aangehouden en is verder 2% beschikbaar voor compensatie. Een solidariteitsreserve van initieel 3% is naar verwachting effectief en robuust om de ingegane uitkeringen over een langere periode niet te hoeven verlagen ten opzichte van het jaar daarvoor. Daarnaast kan bij een dekkinggraad van 109% een surplus van 1% worden uitgedeeld.

Ook voor dekkinggraden onder de 103,5% en boven de 109% zijn nadere afspraken gemaakt. Bij een dekkinggraad onder de 103,5% zullen de sociale partners en het bestuur met elkaar in gesprek gaan om maatregelen te nemen. Dit kan zijn het verlagen van de pensioenuitkeringen om weer te voldoen aan een dekkinggraad van 103,5% of het opstellen van een herstelplan. De uiteindelijke keuze is afhankelijk van de situatie op dat moment.

4.3. Voorrangsregels bij invaren

Op basis van de transitiedoelstellingen hebben de sociale partners voorrangregels vastgesteld (Tabel 8). De bandbreedte van de dekkinggraad waarbij geen nadere besluitvorming meer nodig is, is door de sociale partners vastgesteld op 103,5% - 130%. Naar de mening van sociale partners wordt binnen deze bandbreedte in voldoende mate voldaan aan de transitiedoelstellingen

Sociale partners realiseren zich dat de dekkinggraad grenzen waarop bovenstaande voorrangsregels zijn uitgewerkt in de loop der tijd wellicht aanpassing behoeven indien bijvoorbeeld de rente snel stijgt of daalt. In hoofdstuk 6 van het transitieplan zal deze gevoeligheid mede in ogenschouw worden genomen.

Dekkingsgraad percentage	MVEV (*)	OR (*)	Solidariteits reserve (*)	Compensatie (**)	Allocatie vrij vermogen (**)
103,5	1	2	0,5	0	0
104	1	2	0,5	0,5	
105	1	2	1	1	-
106	1	2	2	1	-
107	1	2	3	1	-
108	1	2	3	2	-
109	1	2	3	2	1
110	1	2	3	2	2
114	1	2	5	2	4
118	1	2	5	2	7
120	1	2	5	2	10
125	1	2	5	2	15
130	1	2	5	2	20
	*Afgeronde percentages van het vermogen			** Afgeronde percentages van de voorziening	

Tabel 8: voorrangregels in afgeronde percentages van de dekkingsgraad

Toelichting:

103,5% is de minimale dekkingsgraad nodig om te kunnen invaren. Tussen 103,5% en 110% zijn er genoeg reserves om in te varen maar kan de solidariteitsreserve niet gevuld worden naar het gewenste lange termijn vermogen van 5%. Met 3% als solidariteitsreserve en 2% als compensatie kan naar verwachting op een evenwichtige manier invulling worden gegeven aan de doelstellingen. Een solidariteitsreserve van 3% voldoet over een langere periode aan de doelstellingen van de solidariteitsreserve. Vanaf 107% is er ook aandacht voor een verhoging van de persoonlijke pensioenvermogens. Tussen de 107% en 115% wordt de solidariteitsreserve in stapjes lineair verder verhoogd naar het gewenste lange termijn maximale percentage van 5%. Tegelijkertijd wordt ook het surplus dat voor verhoging van de persoonlijke pensioenvermogens in aanmerking komt verhoogd.

Sociale partners onderbouwen haar keuzes als volgt.

Sociale partners hechten waarde aan de lange termijn stabiliteit van de pensioenen. De realisatie van deze doelstelling wordt versterkt als de solidariteitsreserve naar een niveau van 5% groeit. Tegelijk is er behoefte om bij positieve dekkingsgraden op de transitiedatum de pensioenen te kunnen verhogen. Van een hogere solidariteitsreserve ontvangen jonge generaties een voordeel, omdat zij daarmee een grotere kans hebben om daar ook van te profiteren. Een snellere verhoging van de uitkeringen is in het voordeel van ouderen, die over grotere pensioenvermogens beschikken en door een hogere overlijdensrisico baat hebben om de ingegane of bijna ingegane uitkeringen te verhogen. Sociale partners hebben in haar keuze beide doelen op evenwichtige wijze willen wegen in de situatie dat de hoge dekkingsgraden de realisatie van beide doelen mogelijk maken.

4.4. Solidariteitsreserve

De solidariteitsreserve is een integraal onderdeel van de nieuwe pensioenregeling. Door middel van deze reserve worden financiële mee- en tegenvallers zodanig collectief gedeeld dat dit op voorhand leidt tot gemiddeld stabielere en hogere toekomstige en al ingegane pensioenuitkeringen voor alle generaties ten opzichte van de aanname dat deze reserve geen onderdeel van de pensioenregeling zou zijn.

4.5. Doelstellingen, maatstaven, keuzes, overwegingen en berekeningen ten grondslag aan solidariteitsreserve

Doel 1: Het zoveel mogelijk voorkomen van een daling van de pensioenuitkeringen ten opzichte van het jaar daarvoor

De pensioenwet maakt het mogelijk om gelijke aanpassingen te realiseren van de uitkeringen. Het is niet uit te leggen dat de aanpassing van het pensioen voor een 75-jarige anders zou moeten zijn dan voor een 68-jarige ondanks het feit dat op basis van risico versus rendement dit zou kunnen worden gerechtvaardigd. Sociale partners hebben daarom een duidelijke voorkeur uitgesproken voor een collectieve uitkeringsfase met gelijke aanpassingen. Sociale partners tekenen daarbij aan dat ook aandacht moet zijn voor de deelnemers die vlak voor de pensioendatum zitten en in de naaste toekomst ook gaan toetreden tot de collectieve uitkeringsfase. Sociale partners verzoeken MPF deze collectieve uitkeringsfase verder uittewerken.

De daling van uitkeringen van gepensioneerden moet zoveel mogelijk worden voorkomen. Sociale partners hebben besloten dat dit het belangrijkste doel van de solidariteitsreserve is. De solidariteitsreserve wordt gebruikt om ervoor te zorgen dat de uitkering niet zal dalen.

De solidariteitsreserve kan verlagingen van uitkeringen in principe op twee manieren voorkomen/beperken:

- A. Het persoonlijke pensioenvermogen zodanig aanvullen dat het (levenslange) pensioen dat daaruit volgt niet daalt.
of
- B. Aanvullen van (alleen) de uitkering voor het komende jaar zodanig dat het pensioen het komende jaar niet daalt. Zonder herstel door rendement zal het jaar erna opnieuw een aanvulling nodig zijn.

Sociale Partners hebben gekozen voor oplossing B. Het belangrijkste voordeel van oplossing B. is dat jaarlijks minder geld uit de solidariteitsreserve wordt gehaald. De kans dat de solidariteitsreserve leeg raakt, wordt daardoor een stuk kleiner. En dat betekent dat er met meer zekerheid gesteld kan worden dat de solidariteitsreserve ook in de verre toekomst gevuld zal zijn. De jonge deelnemers van nu kunnen dus ook vanaf hun pensioendatum rekenen op de voordelen van de solidariteitsreserve. De keerzijde is dat bij oplossing B. de pensioenen per saldo minder worden verhoogd dan bij oplossing A. Sociale Partners zijn per saldo van mening dat oplossing B. tot een evenwichtiger verdeling tussen verschillende groepen deelnemers leidt.

Bij oplossing A. zouden de risico's te veel bij de niet-gepensioneerden terecht komen.

Doel 2: Het afdekken van micro-langlevens risico voor alle deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden

Als deelnemers een jaar ouder worden dan krijgen zij een toevoeging aan hun persoonlijk pensioenvermogen. Dit is een karakteristiek van de collectieve solidaire pensioenregeling en is met name relevant voor oudere gepensioneerden, om te voorkomen dat hun persoonlijk pensioenvermogen leeg raakt. Deze toevoeging wordt gedekt door de vermogens die vrijvallen doordat andere deelnemers overlijden.

Het micro-langlevensrisico wordt veroorzaakt door afwijkingen van de gerealiseerde sterfte in enig jaar in het deelnemersbestand ten opzichte van de prognose. Dat sterfteresultaat kan financieel positief (bij oversterfte) of negatief (bij ondersterfte) uitvallen voor MPF en daardoor positief of negatief doorwerken in de ontwikkeling van de persoonlijke pensioenvermogens en de ingegane pensioenen van (oudere) gepensioneerden.

De solidariteitsreserve biedt bescherming tegen dit risico door schommelingen op te vangen. Als in enig jaar sprake is van een positief sterfteresultaat, dan wordt dat toegevoegd aan de solidariteitsreserve. De reserve neemt dan dus toe. Als in enig jaar sprake is van een negatief sterfteresultaat, dan wordt dat onttrokken aan de solidariteitsreserve. De reserve neemt dan dus af. Het is aan MPF om dit verder in beleid uit te werken.

Doel 3: Het afdekken van het macro-langlevensrisico voor de gepensioneerden

Sociale partners hebben besloten het macro-langlevensrisico voor pensioengerechtigden te delen met behulp van de solidariteitsreserve. Ook dit helpt om dalingen van uitkeringen te voorkomen. Met de inzet van de solidariteitsreserve kan het macro-langlevensrisico voor pensioengerechtigden worden opgevangen.

De solidariteitsreserve wordt niet gebruikt om dalingen van het pensioenvermogen van niet-gepensioneerden aan te vullen. Deelnemers hebben tot de pensioendatum genoeg tijd voor herstel. Ze hebben deze bescherming daarom minder hard nodig dan gepensioneerden. Als ook niet-gepensioneerden de solidariteitsreserve zouden gebruiken, zou de kans groot zijn dat er meer geld nodig is om de solidariteitsreserve te vullen.

Doel 4: Voorkomen van negatieve vermogens

De solidariteitsreserve wordt gebruikt om negatieve vermogens te voorkomen. Dit is een wettelijke verplichting. Deze is nodig om de leenrestrictie (onder voorwaarden) te mogen opheffen. In het uiterste geval kan dat leiden tot negatieve vermogens.

De uitwerkingen door MPF zijn met sociale partners gedeeld en hebben tot een verdere concretisering geleid van de solidariteitsreserve als onderdeel van de financiële opzet.

In de dialoog met MPF hebben bovenstaande afspraken voor de solidariteitsreserve geleid tot de volgende financiële opzet.

4.6. Initiële vulling solidariteitsreserve

De Sociale partners kiezen ervoor om de solidariteitsreserve op het moment van overgang naar de nieuwe regeling direct, uit het fondsvermogen, bij voorkeur te vullen tot het niveau van tenminste 3% van het fondsvermogen. Uit de berekeningen blijkt dat met een initiële vulling van 3% lopende uitkeringen voor lange termijn beschermd kunnen blijven tegen het risico van verlaging. Sociale partners willen hiermee voldoen aan hun uitgangspunt dat het risico op een verlaging van de uitkeringen zo veel mogelijk wordt beperkt. Of aan de 3% solidariteitsreserve voldaan kan worden is tegelijkertijd ook afhankelijk van de dekkingsgraad. Bij een te lage dekkingsgraad heeft het fonds geen beschikbare reserves om de solidariteitsreserve initieel te vullen tot 3%. Tegelijkertijd biedt een hoge dekkingsgraad kansen om de initiële solidariteitsreserve nog robuuster te vullen tot een maximum van 5%. Hiermee wordt het risico op een verlaging voor een langere tijd verkleind. Het uiteindelijke percentage waarmee de solidariteitsreserve gevuld kan worden bij invaren is afhankelijk van de dekkingsgraad op het moment van invaren en bedraagt tussen de 0,5% en 5%. De geformuleerde lange termijn doelstelling is dat de omvang van de solidariteitsreserve over 20 jaar minimaal 3% van het fondsvermogen bedraagt.

4.7. Vul- en uitdeelregels solidariteitsreserve

De sociale partners hebben onderstaande vul- en uitdeelregels geformuleerd voor de solidariteitsreserve:

- Bijdrage in de solidariteitsreserve vanaf 45 jaar
Toelichting: Naast doel 4 hebben de geformuleerde doelstellingen voor de solidariteitsreserve voornamelijk effect voor de deelnemers met een middelbare leeftijd of hoger. Sociale partners zien het niet als evenwichtig dat jongeren een percentage van hun overrendement moeten afstaan zonder een aantoonbare kans dat ze zelf profijt zullen hebben van de solidariteitsreserve. Zodoende is er besloten om de jaarlijkse bijdrage aan de solidariteitsreserve te starten uit het overrendement van de leeftijdscohorten vanaf 45 jaar. Deze leeftijdsgroep zit dicht tegen de pensioenleeftijd aan waardoor het aannemelijker is dat ze hun pensioenuitkering zullen ontvangen van het fonds en daarmee ook genieten van de bescherming vanuit de solidariteitsreserve. Uit berekeningen blijkt dat bij het starten van het overrendement vanaf 45+ de bijdrage uit het overrendement aanzienlijk genoeg is om de solidariteitsreserve stabiel te houden voor een langere periode.
- Maximaal 3% jaarlijks bijdrage uit het overrendement
Toelichting: Uit berekeningen blijkt dat met een jaarlijkse bijdrage van 3% de solidariteitsreserve afdoende wordt gevuld voor het realiseren van de lange termijn doelstelling,
- Maximaal 25% van de opgebouwde solidariteitsreserve kan in eenieder jaar worden toegedeeld
Toelichting: Voor het behalen van de doelstellingen van de solidariteitsreserve is het belangrijk dat in een eventuele periode dat het voor langere termijn financieel slechter gaat, er vermogen beschikbaar blijft voor het afdekken van de langlevensrisico 's en het voorkomen van negatief vermogen. Door een limiet in te stellen realiseert het fonds in een slecht weer scenario's een exponentiële afname van de solidariteitsreserve waardoor de reserve niet leeg kan raken.

5. Compensatie

In het Pensioenakkoord is vastgelegd dat een evenwichtige transitie vergt dat een nadeel adequaat en kostenneutraal voor actieve deelnemers wordt gecompenseerd. De afspraken hierover en de overwegingen die hieraan ten grondslag liggen moeten ook worden vastgelegd in het transitieplan. Sociale partners hebben verzocht om bij de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel eenmalig af te financieren zodat de compensatie ten goede komt aan degenen die hiervoor ook premie hebben betaald en voor wie rendementen zijn behaald op het moment van overgang.

5.1. Nut en noodzaak compensatie per leeftijdscohort

De Wtp biedt ruimte om deelnemers te compenseren voor de nadelige gevolgen die zij ondervinden als gevolg van het afschaffen van de doorsneesystematiek die onder de huidige regeling van toepassing is. Bij de doorsneesystematiek betaalt iedere deelnemer ongeacht zijn of haar leeftijd dezelfde premie voor dezelfde pensioenopbouw. Omdat de premie van een jonge deelnemer langer rendeert dan de premie van een oude deelnemer, is de pensioenopbouw voor een jonge deelnemer goedkoper. In het huidige stelsel financiert een jongere deelnemer daarom een deel van de pensioenopbouw van de oudere deelnemer in het fonds.

Daartegenover staat dat deze jonge deelnemer daar later zelf ook weer van profiteert. Wanneer een deelnemer zijn gehele leven pensioen opbouwt, dan zal deze ongeveer evenveel subsidie geven als dat deze deelnemer ontvangt. Het omslagpunt tussen subsidiëren en gesubsidieerd worden ligt rond een leeftijd van 47 jaar.

In het nieuwe stelsel geldt dat iedereen dezelfde premie betaalt en dat dit in het individuele pensioenvermogen wordt gestort. Hierdoor vervalt het systeem van subsidiëren van jong naar oud. Deelnemers die in het huidige stelsel wel hebben bijgedragen aan de opbouw van de oudere deelnemers, zullen in de toekomst daarom zelf deze subsidie niet meer ontvangen in de nieuwe regeling.

Compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek is bedoeld om deze nadelige effecten te compenseren, zodat alle generaties kunnen profiteren van de transitie. Deelnemers die op moment van de transitie actief deelnemer zijn of arbeidsongeschikt zijn met premievrije pensioenopbouw bij MPF komen in aanmerking voor compensatie.

De daadwerkelijke benodigde compensatie hebben sociale partners vastgesteld op basis van een enkelvoudige transitie waarbij alleen maar de toekomstige opbouw in de beschouwing is betrokken omdat compensatie naar zijn aard uitsluitend betrekking heeft op het gemis van toekomstige pensioenopbouw. Sociale partners realiseren zich wel dat, afhankelijk van de dekkingsgraad bij invaren, ook gekeken zou kunnen worden naar de effecten van de dubbele transitie. Doorrekeningen maken duidelijk dat de compensatielast op basis van een enkelvoudige transitie 2% bedraagt.

De wet biedt ruimte om compensatie te bieden vanuit het vermogen van het pensioenfonds, via de premie, of buiten de pensioensfeer om. Sociale partners zijn overeengekomen om compensatie te financieren uit het fondsvermogen. Een eenmalige toekenning op de transitiedatum heeft daarbij de voorkeur.

5.2. Doelstellingen, maatstaven, keuzes, overwegingen en berekeningen ten grondslag aan besluit om te compenseren

Sociale partners spreken het uitgangspunt af dat de nadelen van de gevolgen van de afschaffing van de doorsneesystematiek worden weggenomen. Sociale partners wensen een compensatieregeling in te richten die zorgt voor compensatie die uitlegbaar, uitvoerbaar en evenwichtig is zodat waar mogelijk alle actieve deelnemers en arbeidsongeschikten met premievrije pensioenopbouw zoveel mogelijk gelijk profijt hebben van de nieuwe pensioenregeling.

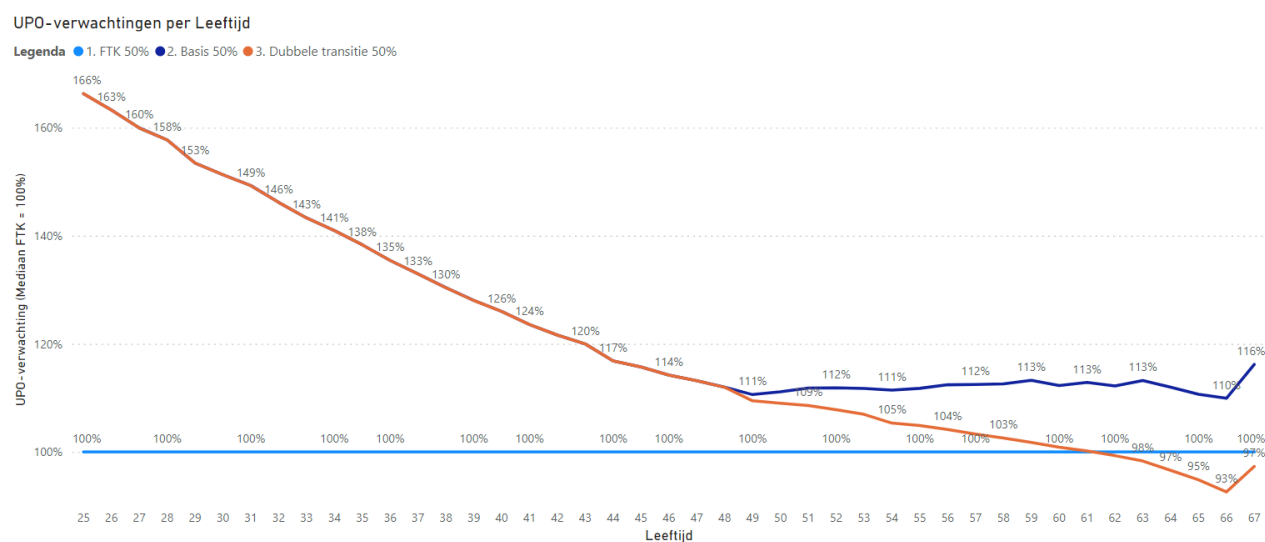
De uitgangspunten van de compensatieregeling kunnen als volgt worden samengevat:

- Compensatie ziet naar zijn aard uitsluitend toe op het gemis van toekomstige pensioenopbouw als gevolg van de afschaffing van de doorsneemethode. Dit heet ook wel de 'enkelvoudige' transitie. In geval van een 'dubbele' transitie wordt het afschaffen van de doorsneesystematiek en de effecten van invaren gecombineerd.
- Sociale partners zijn van mening dat, gelet op het karakter van de compensatieregeling, het beste kan worden aangesloten bij de berekeningen rond compensatie op basis van de 'enkelvoudige' compensatie zonder rekening te houden met de eventueel genoten risico afhankelijke voordelen van het invaren.
- Ten behoeve van de compensatieregeling wordt gewerkt met leeftijdscohorten van één jaar, waarbij alle deelnemers binnen dat geboortjaar dezelfde mate van compensatie krijgen. De compensatie wordt per geboortjaar vastgesteld en iedere deelnemer in het betreffende geboortjaar krijgt een compensatie op basis van de pensioengrondslag.
- Verschillen binnen een geboortjaar kunnen ertoe leiden dat de compensatie niet voor iedereen toereikend is terwijl de doelstelling van de sociale partners dat wel vereist. MPF wordt gevraagd dit verder uit te werken.
- Berekeningen op basis van een verdiscontering tegen een marktrente van 2% laten zien dat een compensatielast van maximaal 2% van het fondsvermogen van MPF voldoende zou moeten zijn.
- In de uitwerking moet verder aandacht zijn voor mogelijk onvoorziene ongewenste situaties (lees: schrijnende gevallen) waardoor sommige deelnemers in principe helemaal niet voor compensatie in aanmerking zouden kunnen komen.

Bij het bepalen van de nut en noodzaak van compensatie hebben sociale partners berekeningen laten uitvoeren voor de effecten van de afschaffing van de doorsneesystematiek op de vervangingsratio's en de pensioenverwachtingen waarbij de UPO-methode centraal staat.

Bij de vervangingsratio's wordt er gekeken naar de verwachtingswaarde van het pensioen op de pensioendatum waarbij de gehele uitkeringsperiode wordt betrokken en bij de UPO-verwachtingen wordt er gekeken naar het pensioen op de pensioendatum en bij de gepensioneerden naar de situatie over 10 jaar.

Qua uitkomsten liggen de resultaten in elkaars verlengde. Hierbij worden allereerst de UPO-uitkomsten getoond, alleen naar de toekomstige opbouw gezien. Dit laatste is consistent met het uitgangspunt van sociale partners.



Grafiek 1: Toekomstige opbouw UPO-maatstaf met en zonder compensatie bij een startdekkingsgraad van 118%

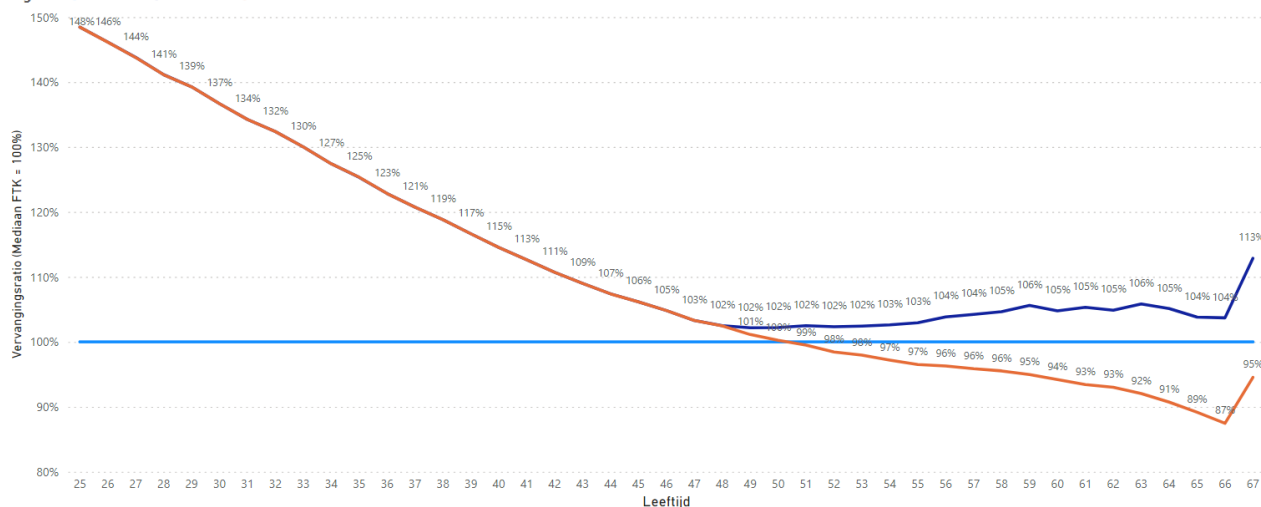
Toelichting:

De grafiek maakt duidelijk dat compensatie gewenst en noodzakelijk is als het uitgangspunt impliceert dat kijkende naar de toekomstige opbouw een achteruitgang ten opzichte van de huidige regeling moet worden voorkomen. De horizontale as weerspiegelt de huidige uitkomsten en zijn voor de visualisatie genormeerd op 100%. Duidelijk wordt dat vanaf een leeftijd van 61 jaar de voordelen van het nieuwe contract onvoldoende zijn om de nadelen van de afschaffing doorsneemethode te compenseren. Met een compensatie van 2% ontstaat vanaf een leeftijd van 49 jaar een bijna vlakke lijn.

Wanneer ook de ontwikkeling van het pensioen na ingang in de analyse wordt betrokken ontstaat het volgende beeld:

Vervangingsratio per leeftijdsgroep

Legenda ● 1. FTK 50% ● 2. Basis 50% ● 3. Dubbele transitie 50%



Grafiek 2: Toekomstige opbouw vervangingsratio's met en zonder compensatie bij een startdekkingsgraad van 118%

Toelichting:

Doordat nu de ontwikkeling van de uitkeringen na pensioendatum mede in ogenschouw wordt genomen zijn er nu meer leeftijdscohorten die voor compensatie in aanmerking komen.

Ook hier is zichtbaar dat de 2% compensatie voldoende is.

5.3. Maatstaven en invulling compensatie

Sociale partners hebben een voorkeur voor een eenmalige afrekening van de compensatie in de vorm van een extra persoonlijk pensioenvermogen op het moment van invaren. Sociale partners verzoeken MPF wel uitvoeringstechnisch de mogelijkheid open te houden dat de compensatie in de vorm van een meerjarige compensatiepremie van gedurende een periode van bijvoorbeeld 10 jaar wordt toegekend. Financiering van de compensatieregeling vindt plaats uit het fondsvermogen van MPF en niet uit de premie.

6. Inzicht in transitie-effecten en verantwoording evenwichtige transitie

De keuzes van sociale partners en de invulling door het fonds bepalen de gevolgen voor de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden. De transitie kan voor verschillende groepen in verschillende leeftijdscategorieën anders uitpakken. Dit hoofdstuk geeft per deelnemersgroep en, indien van toepassing per leeftijdscohort, inzicht in de effecten van de transitie door middel van berekeningen.

6.1. Toelichting deelnemersgroep en leeftijdscohort

De wijzigingen in de pensioenregeling zijn getoetst op de mate waarin zij bijdragen aan het bereiken van de invaardoorstellingen aan de hand van de volgende drie maatstaven:

1. Hoe ontwikkelen de verwachte reële pensioenuitkeringen zich vanuit het perspectief van het Uniforme Pensioen Overzicht (UPO). En dat zowel in 'slecht weer scenario', de 'mediaan' en een 'goed weer' scenario;
2. Hoe ontwikkelen de verwachte reële pensioenuitkeringen zich wanneer niet op de pensioendatum wordt gekeken maar waarbij de gehele uitkeringsperiode in ogenschouw wordt genomen. En dat zowel in 'slecht weer', de 'mediaan' en 'goed weer';
3. Netto profijt.

De bovenstaande doelstellingen en maatstaven worden getoond in volgorde van prioriteit. Sociale partners zijn zich ervan bewust dat toetsing op basis van 1 en 3, conform regel- en wetgeving, is voorgeschreven.

Sociale partners zijn verder van mening dat daarnaast het beperken van de kortingskans van de pensioenuitkeringen in de eerste jaren na transitie essentieel is voor het draagvlak. Voor iedere deelnemersgroep (actieve deelnemer, gewezen deelnemer, pensioengerechtigde) is, indien van toepassing per leeftijdscohort, beschreven wat de kwantitatieve effecten van de transitie zijn.

6.2. Ondergrenzen en bandbreedtes

In paragraaf 4.5 hebben sociale partners aangegeven op basis van welke maatstaven de evenwichtigheid zal worden beoordeeld. Hierbij is nog geen invulling gegeven aan de wettelijke eis dat voor alle wettelijke maatstaven (verandering in netto profijt, verandering in pensioenverwachting in een slecht weer, mediaan en goed weer scenario) bandbreedtes moeten worden vastgelegd, bestaande uit zowel een onder- als een bovengrens.

Als blijkt dat de bandbreedtes richting het transitiemoment worden overschreden, treden sociale partners en MPF met elkaar in overleg.

Belangrijkste uitgangspunten bij het vaststellen van deze bandbreedtes zijn:

- In het basisscenario (invaardekkingsgraad 118%, DNB scenario set 2024Q1) is er sprake van een evenwichtige transitie, waarbij invulling gegeven kan worden aan alle transitiedoelstellingen.
- Sociale partners zijn van mening dat ook bij beperkte wijzigingen in de (economische) omgeving, de transitie als evenwichtig beschouwd kan worden.
- De bandbreedte is onderbouwd vanuit situaties met een 1%-punt hogere of lagere aanvangsrente en/of een invaardekkingsgraad van 103,5%, 110% en 130%.
- Voor de wettelijke maatstaf pensioenverwachting wordt aangesloten bij de URM methodiek:
 - Geen carrière en reële loongroei voor actieve deelnemers
 - Er wordt gekeken naar de reële uitkering op pensioendatum, of na 10 jaar voor huidige uitkeringsgerechtigden.

Status	Leeftijd	Ondergrens	Bovengrens
Actieven	20-24	60%	90%
	25-29	50%	75%
	30-34	40%	60%
	35-39	25%	50%
	40-44	10%	40%
	45-49	10%	30%
	50-54	10%	25%
	55-59	10%	20%
	60-64	5%	15%
	65-66	0%	15%
Gepensioneerden	67-69	0%	15%
	70-74	0%	15%
	75-79	0%	15%
	80-84	0%	15%
	85-89	0%	15%
	90-94	0%	15%
	95-99	0%	15%
Slapers	20-24	20%	130%
	25-29	15%	105%
	30-34	10%	80%
	35-39	5%	65%
	40-44	5%	50%
	45-49	5%	40%
	50-54	5%	30%
	55-59	5%	25%
	60-64	5%	20%
65-66	5%	15%	

Tabel 9: Bandbreedtes verandering in pensioenverwachting – mediaan

Onder het nieuwe pensioencontract is er minder buffervorming: enerzijds zorgt dit ervoor dat pensioenuitkeringen hoger kunnen uitvallen als het meezit (ook vanwege het loslaten van genoeg = genoeg), maar aan de andere kant ontbreekt de dempende werking van de buffer als het tegenzit. Al met al wordt, zeker als de pensioendatum nog ver in de toekomst ligt, het pensioen volatieler. Tegenover deze toegenomen volatiliteit, die tot uitdrukking komt in de bandbreedtes voor de verandering in slecht en goed weer, achten sociale partners het wenselijk dat er naar verwachting sprake is van een verbetering van het verwachte pensioen. Deze verwachting wordt gestaafd met de bovenstaande tabel.

Status	Leeftijd	Ondergrens	Bovengrens
Actieven	20-24	170%	230%
	25-29	150%	200%
	30-34	120%	160%
	35-39	80%	125%
	40-44	55%	95%
	45-49	35%	65%
	50-54	25%	50%
	55-59	20%	40%
	60-64	20%	30%
	65-66	15%	30%
Gepensioneerden	67-69	0%	20%
	70-74	0%	20%
	75-79	0%	20%
	80-84	0%	20%
	85-89	0%	20%
	90-94	0%	20%
	95-99	0%	20%
Slapers	20-24	240%	800%
	25-29	190%	675%
	30-34	155%	500%
	35-39	115%	370%
	40-44	75%	260%
	45-49	50%	170%
	50-54	30%	110%
	55-59	20%	60%
	60-64	20%	35%
65-66	15%	30%	

Tabel 10: Bandbreedtes verandering in pensioenverwachting – goed weer

De bandbreedtes voor verandering in goed weer zijn positief. Vanwege minder buffervorming en het loslaten van genoeg=genoeg kunnen (reële) uitkeringen onder de SPR aanzienlijk hoger liggen dan onder het FTK, waarbij het effect vergroot wordt bij een langere resterende horizon tot pensioendatum. Sociale partners zijn zich er van bewust dat, net als bij de bandbreedtes voor de

slecht weer pensioenverwachting, de interpretatie van bovenstaande bandbreedtes zeer lastig is. Richting de deelnemers van MPF zijn dergelijke bandbreedtes dus zeer moeilijk uit te leggen.

Status	Leeftijd	Ondergrens	Bovengrens
Actieven	20-24	-10%	25%
	25-29	-10%	20%
	30-34	-10%	20%
	35-39	-10%	15%
	40-44	-10%	15%
	45-49	-10%	10%
	50-54	-10%	5%
	55-59	-10%	5%
	60-64	-10%	5%
	65-66	-10%	5%
Gepensioneerden	67-69	0%	15%
	70-74	0%	15%
	75-79	0%	15%
	80-84	0%	15%
	85-89	0%	15%
	90-94	0%	15%
	95-99	0%	15%
Slapers	20-24	-50%	50%
	25-29	-45%	45%
	30-34	-45%	35%
	35-39	-45%	25%
	40-44	-45%	15%
	45-49	-40%	5%
	50-54	-35%	5%
	55-59	-30%	5%
	60-64	-20%	5%
	65-66	-5%	5%

Tabel 11: Bandbreedtes verandering in pensioenverwachting – slecht weer

Zoals aangegeven in de vorige paragraaf wordt het pensioen, vanwege de lagere buffervorming, volatieler, met name op lange horizon. Dit komt tot uitdrukking in bovenstaande tabel, waarbij in veel gevallen sprake is van negatieve ondergrenzen.

Voor slapers spelen de eerder genoemde argumenten: het dempende effect van nieuwe premie-inleg ontbreekt, en de afhankelijkheid van de rente bij invaren is groot. Voor slapers is daarom een ruimere bandbreedte dan voor actieven goed uitlegbaar. Ook voor gepensioneerden zien we in slecht weer een verbetering t.o.v. de huidige regeling.

Status	Leeftijd	Ondergrens	Bovengrens
Actieven	20-24	-10%	25%
	25-29	-10%	25%
	30-34	-10%	25%
	35-39	-10%	20%
	40-44	-10%	20%
	45-49	-10%	20%
	50-54	-10%	20%
	55-59	-10%	15%
	60-64	-10%	15%
	65-66	-10%	15%
Gepensioneerden	67-69	-10%	10%
	70-74	-10%	10%
	75-79	-10%	15%
	80-84	-10%	15%
	85-89	-10%	15%
	90-94	-10%	25%
	95-99	-10%	25%
Slapers	20-24	-40%	90%
	25-29	-35%	80%
	30-34	-35%	70%
	35-39	-30%	60%
	40-44	-30%	50%
	45-49	-25%	40%
	50-54	-25%	30%
	55-59	-20%	25%
	60-64	-15%	20%
	65-66	-10%	15%

Tabel 12: Bandbreedtes verandering netto profijt

Bovenstaande tabel geeft per cohort en groep de bandbreedtes weer voor de verandering in netto profijt. In de meeste gevallen wordt daarbij de ondergrens van -10% gehanteerd. Voor slapers wordt een ruimere ondergrens gehanteerd, en ook een ruimere bovengrens. In tegenstelling tot voor de groep actieven is er voor slapers geen dempend effect van nieuwe opbouw bij MPF, en is onder SPR

het uiteindelijke pensioen bij MPF volledig afhankelijk van de financiële resultaten behaald op het initiële vermogen. Als dit initiële startvermogen hoger of lager uitvalt, bijvoorbeeld als gevolg van een lagere respectievelijk hogere rente bij invaren, wordt dit direct weerspiegelt in de hoogte van de pensioenuitkeringen. Onder het FTK zijn daarentegen met name de (rente-onafhankelijke) opgebouwde pensioenaanspraken van belang, waarbij financiële risico's ook in hogere mate dan in de SPR gedeeld worden. Dit verschil tussen SPR en FTK komt met name tot uitdrukking voor jonge slapers, waarvoor de impact van de rente op het vermogen na invaren het grootst is. Met de gekozen bandbreedtes accepteren sociale partners een beperkte gevoeligheid (voor de aanvangsrente) voor deze groep, ook met de kanttekening dat de betreffende slapers inmiddels wellicht elders pensioen opbouwen of op latere leeftijd zal herintreden.

6.3. Toetsing pensioendoelstelling

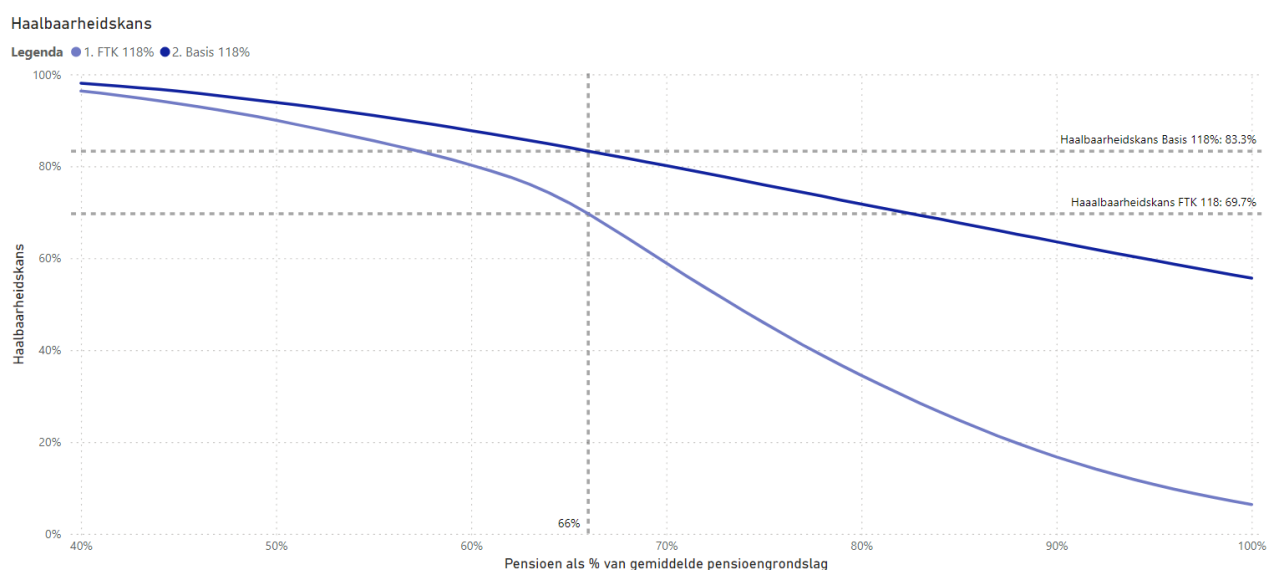
Sociale partners hebben premieafspraken en de pensioenambitie in het huidige stelsel vertaald naar een premie, een pensioendoel en haalbaarheidskans in het nieuwe stelsel.

Deze ambitie vertaalt zich in een pensioendoel van 66% ($1,64\% \times 40$) van de gemiddelde pensioengrondslag over een periode van 40 jaar, net als in de huidige pensioenregeling.

De kans dat deze pensioenambitie wordt gehaald bij een dekkinggraad van 118% is in de huidige regeling ongeveer 70%.

In de nieuwe pensioenregeling ligt die kans hoger en is door sociale partners als onderdeel van de ambitie gesteld op 80%.

De nieuwe pensioenregeling biedt daarmee een betere perspectief dan de huidige pensioenregeling. Dit wordt op basis van de volgende grafiek duidelijk geïllustreerd.



Grafiek 3: Haalbaarheidskansen pensioendoel met toekomstige opbouw voor 28-jarige

6.4. Ontwikkeling van verwachte reële pensioenuitkeringen vanuit het perspectief van het Uniforme Pensioen Overzicht (UPO, op de pensioendatum).

Sociale partners hebben voor het beoordelen van de evenwichtigheid van de transitie gekeken naar zowel kwalitatieve als kwantitatieve analyses. Voor de kwantitatieve analyses is in eerste instantie gekeken naar uitkomsten van berekeningen op basis van het verwachte pensioenvooruitzicht. Dit sluit aan bij informatie die deelnemers nu ook jaarlijks ontvangen van MPF in het UPO.

Hiertoe zijn berekeningen gemaakt voor deelnemers van alle geboortejaren. Zo is een vergelijking gemaakt van het pensioen dat ten opzichte van het pensioen dat deelnemers in het vooruitzicht hadden in de huidige pensioenregeling en onder de regels van het huidige FTK.

De uitkomsten van de berekeningen zijn dekkingsgraadafhankelijk. Als basisscenario is uitgegaan van een dekkingsgraad van 118% en is gerekend met de scenarioset van DNB met peildatum Q1 2024. In hoofdstuk 7 worden ook uitkomsten getoond van berekeningen bij andere niveaus van de dekkingsgraad en de rente op het moment van invaren.

Uitkomsten voor actieve deelnemers

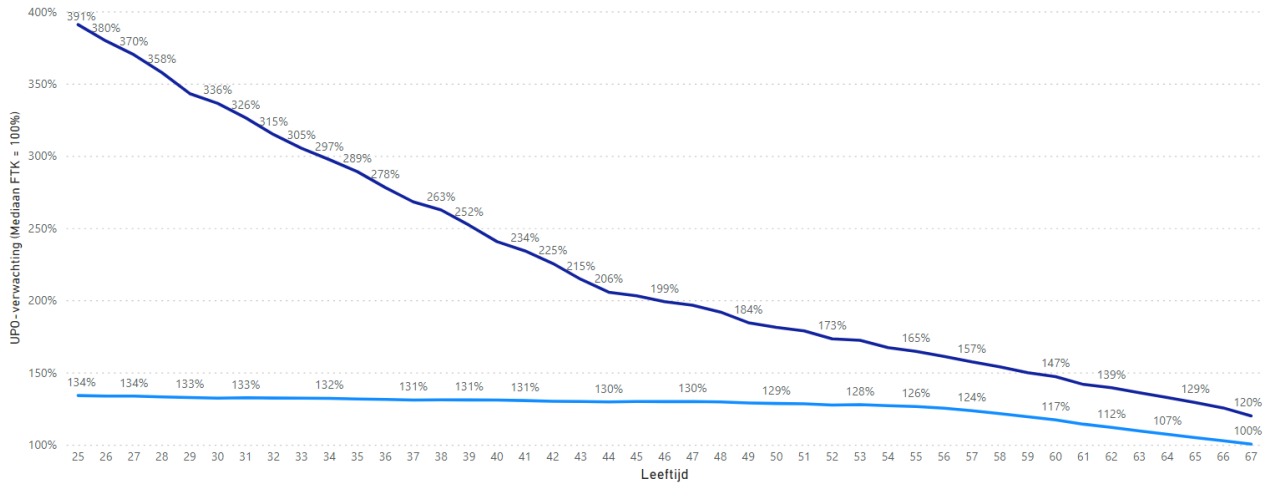
Eerst worden de uitkomsten getoond voor actieve deelnemers. Onderstaande grafiek toont de verschillen tussen de nieuwe pensioenregeling en de huidige pensioenregeling per leeftijd voor de gemiddelde actieve deelnemer in het bestand van MPF. Een uitkomst van 110% betekent dat het pensioenvooruitzicht in de nieuwe regeling 10% hoger is dan in de huidige regeling.



Grafiek 4: Verwachte reële pensioenuitkeringen vanuit het perspectief van het Uniforme Pensioen Overzicht (UPO) bij een dekkingsgraad van 118% in 'mediaan' scenario (actieven)

UPO-verwachtingen per Leeftijd

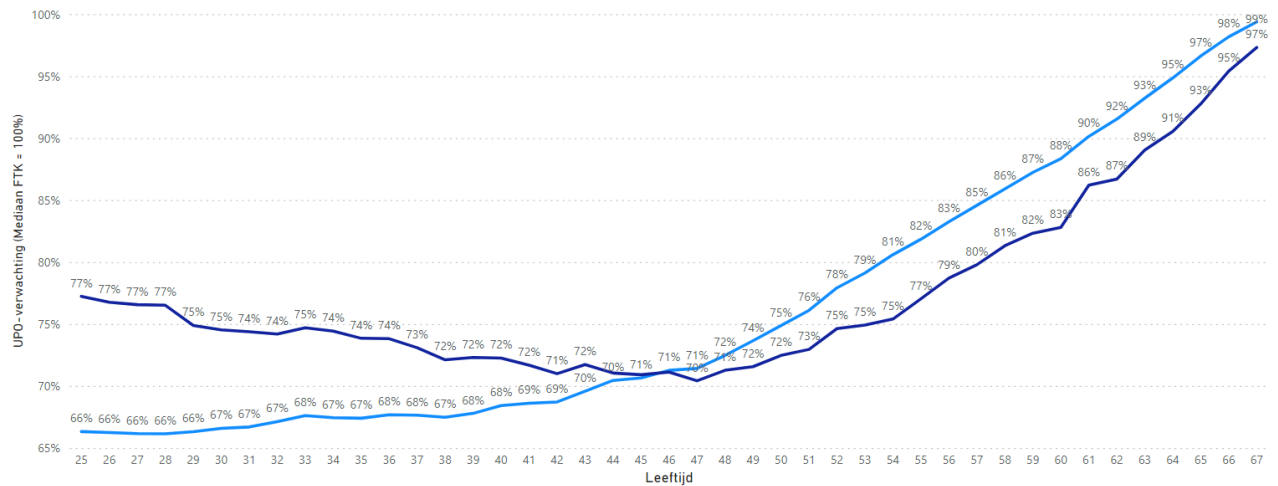
Legenda ● 1. FTK 95% ● 2. Basis 95%



Grafiek 5: Verwachte reële pensioenuitkeringen vanuit het perspectief van het Uniforme Pensioen Overzicht (UPO) bij een dekingsgraad van 118% in 'goed weer' scenario (actieven)

UPO-verwachtingen per Leeftijd

Legenda ● 1. FTK 5% ● 2. Basis 5%



Grafiek 6: Verwachte reële pensioenuitkeringen vanuit het perspectief van het Uniforme Pensioen Overzicht (UPO) bij een dekingsgraad van 118% in 'slecht weer' scenario (actieven)

In het 'slecht weer' scenario is het resultaat van de nieuwe regeling voor de 46-plussers minder dan in de huidige regeling alhoewel het procentueel een beperkte daling is.

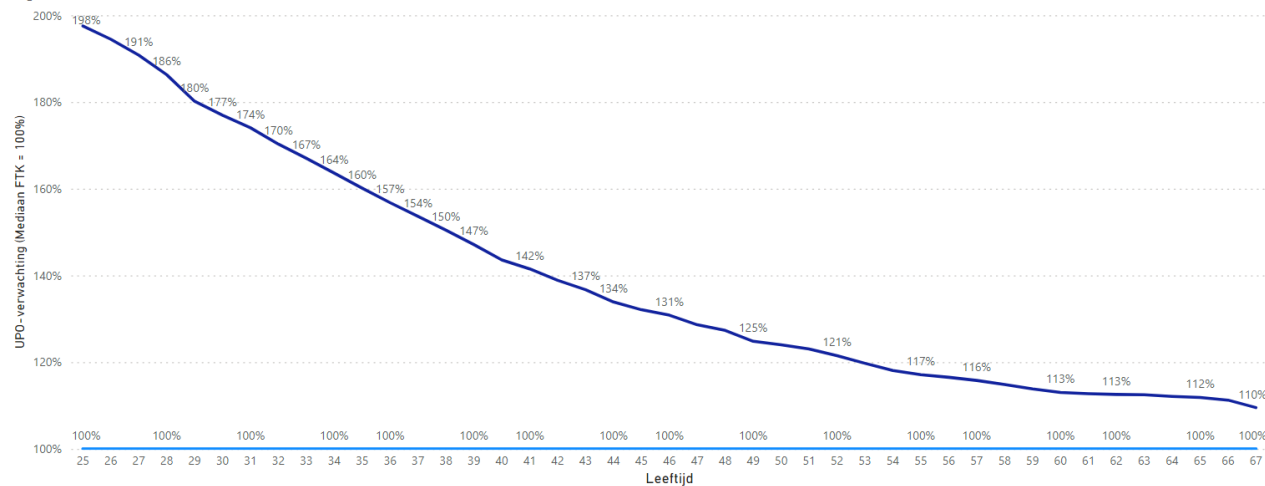
In het 'goed weer' en het 'mediaan' scenario zijn de uitkomsten (aanzienlijk) beter in de nieuwe regeling dan in de huidige regeling.

Sociale partners zien hier de bevestiging dat de nieuwe regeling een beter perspectief biedt dan de huidige regeling.

Ook voor de gewezen deelnemers (slapers) en gepensioneerden is een vergelijkbare analyse gemaakt.

UPO-verwachtingen per Leeftijd

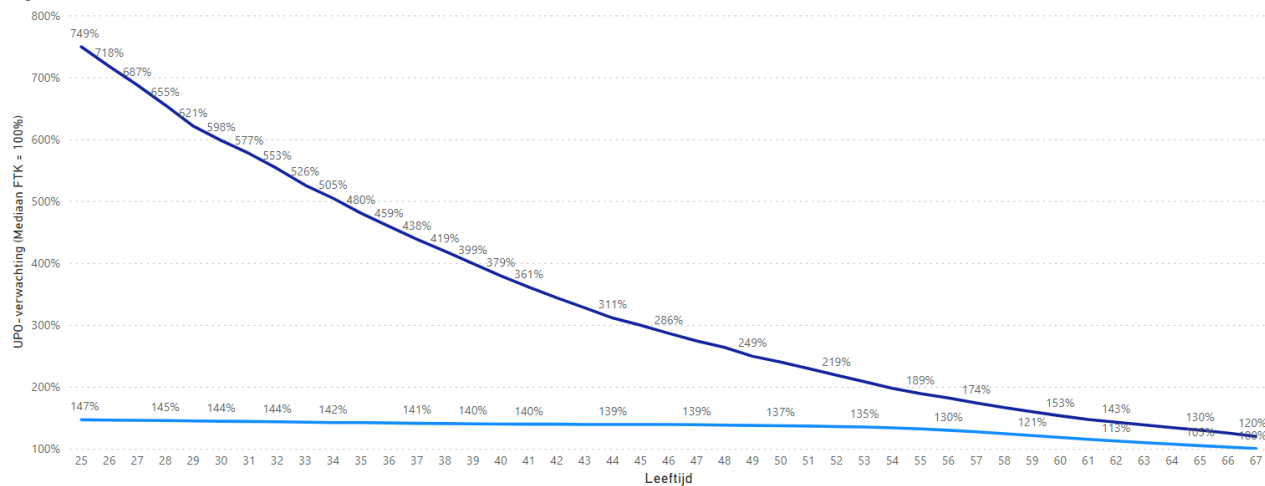
Legenda ● 1. FTK 50% ● 2. Basis 50%



Grafiek 7: Verwachte reële pensioenuitkeringen vanuit het perspectief van het Uniforme Pensioen Overzicht (UPO) bij een dekkingsgraad van 118% in 'mediaan' scenario (slapers)

UPO-verwachtingen per Leeftijd

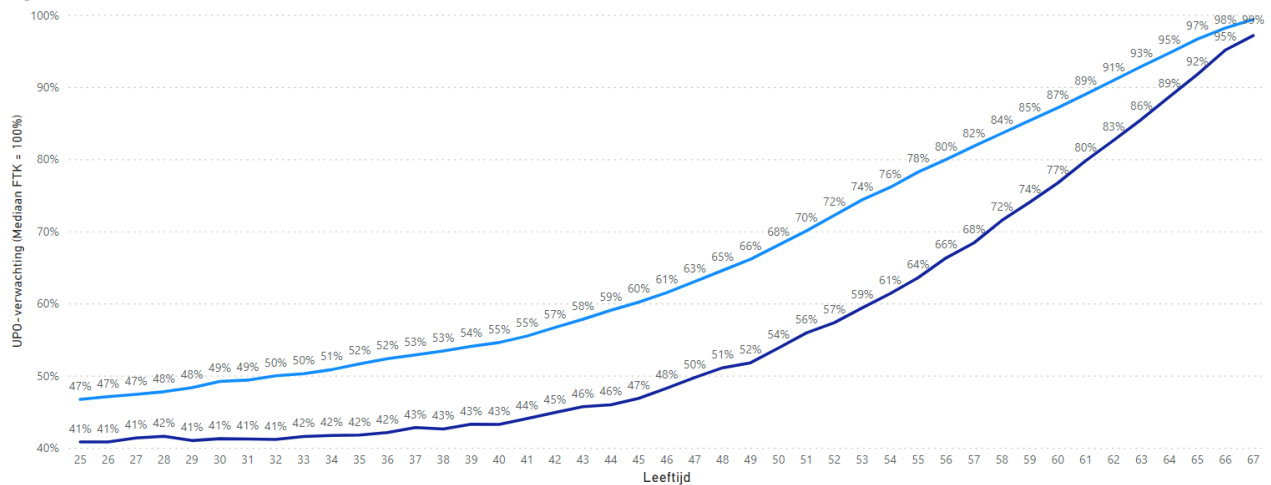
Legenda ● 1. FTK 95% ● 2. Basis 95%



Grafiek 8: Verwachte reële pensioenuitkeringen vanuit het perspectief van het Uniforme Pensioen Overzicht (UPO) bij een dekkingsgraad van 118% in 'goed weer' scenario (slapers)

UPO-verwachtingen per Leeftijd

Legenda ● 1. FTK 5% ● 2. Basis 5%



Grafiek 9: Verwachte reële pensioenuitkeringen vanuit het perspectief van het Uniforme Pensioen Overzicht (UPO) bij een dekkingsgraad van 118% in 'slecht weer' scenario (slapers)

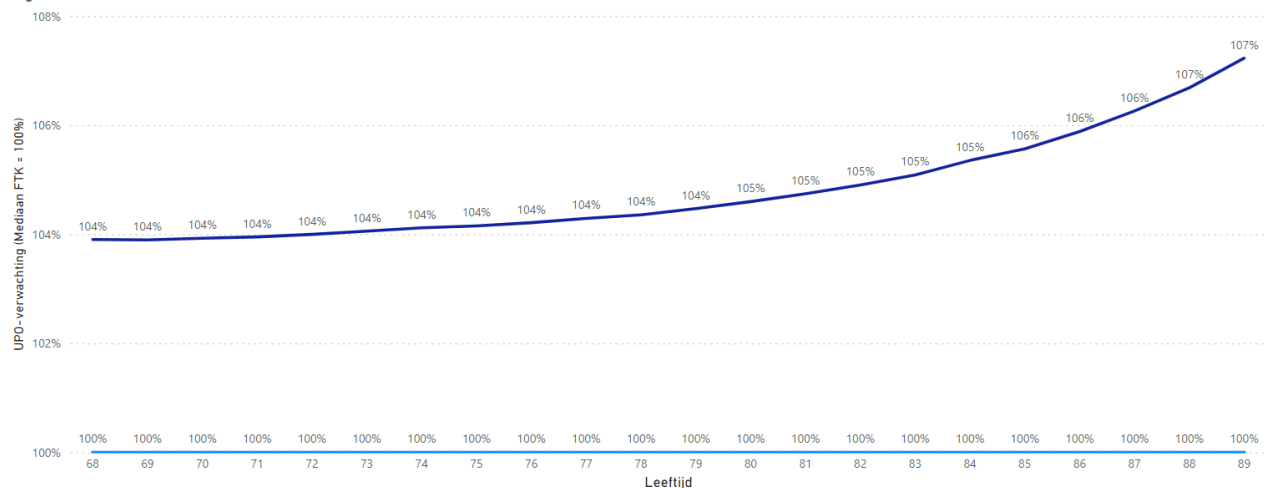
Voor de gewezen deelnemers wordt een vergelijkbaar beeld zichtbaar als bij de actieven.

Bij gewezen deelnemers is de toekomstige opbouw er niet binnen MPF, maar waarschijnlijk wel binnen een ander pensioenfonds. Indien er dan sprake is van een gelijkwaardige pensioenregeling zal de optelsom van verwachte pensioenresultaten bij nadering vergelijkbaar kunnen zijn met de situatie alsof de pensioenregeling bij MPF zou zijn voortgezet.

Voor gepensioneerden ontstaat het volgende beeld.

UPO-verwachtingen per Leeftijd

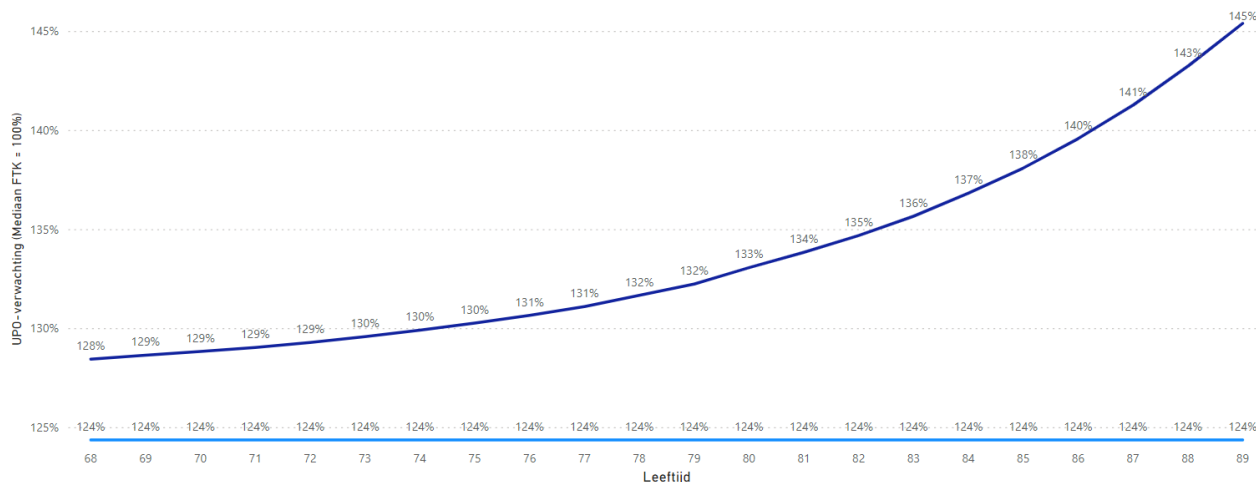
Legenda ● 1. FTK 50% ● 2. Basis 50%



Grafiek 10: Verwachte reële pensioenuitkeringen vanuit het perspectief van het Uniforme Pensioen Overzicht (UPO) bij een dekkingsgraad van 118% in 'mediaan' scenario (gepensioneerden)

UPO-verwachtingen per Leeftijd

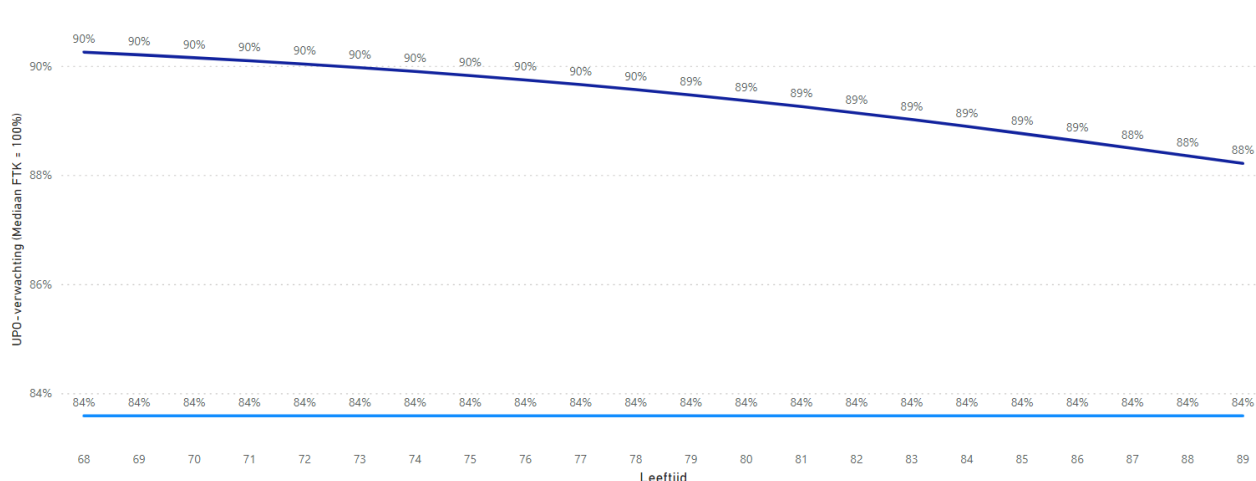
Legenda ● 1. FTK 95% ● 2. Basis 95%



Grafiek 11: Verwachte reële pensioenuitkeringen vanuit het perspectief van het Uniforme Pensioen Overzicht (UPO) bij een dekingsgraad van 118% in 'goed weer' scenario (gepensioneerden).

UPO-verwachtingen per Leeftijd

Legenda ● 1. FTK 5% ● 2. Basis 5%



Grafiek 12: Verwachte reële pensioenuitkeringen vanuit het perspectief van het Uniforme Pensioen Overzicht (UPO) bij een dekingsgraad van 118% in 'slecht weer' scenario (gepensioneerden)

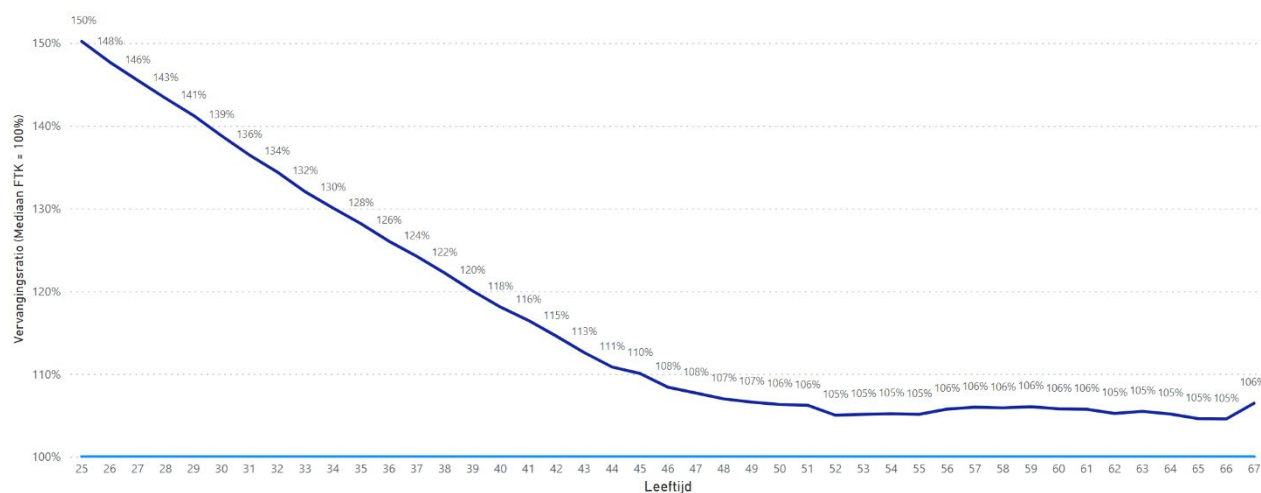
Voor de gepensioneerden zowel in het 'goed weer' 'mediaan' en 'slecht weer' scenario wordt zichtbaar dat de nieuwe regeling tot betere resultaten leidt. Ook in het 'slecht weer' scenario zijn de verwachte uitkomsten beter zodat ook de solidariteitsreserve doet wat het moet doen. In hoofdstuk 7 zal ook naar andere invaardekingsgraden worden gekeken.

6.5. Ontwikkeling reële pensioenuitkeringen met inachtneming van de gehele uitkeringsperiode

Reeds eerder is aangegeven dat het beeld van de uitkomsten niet wezenlijk verschilt van de uitkomsten weergegeven in de vorige paragraaf. In de onderstaande drie grafieken de resultaten in het 'mediaan' scenario.

Vervangingsratio per leeftijdsgroep

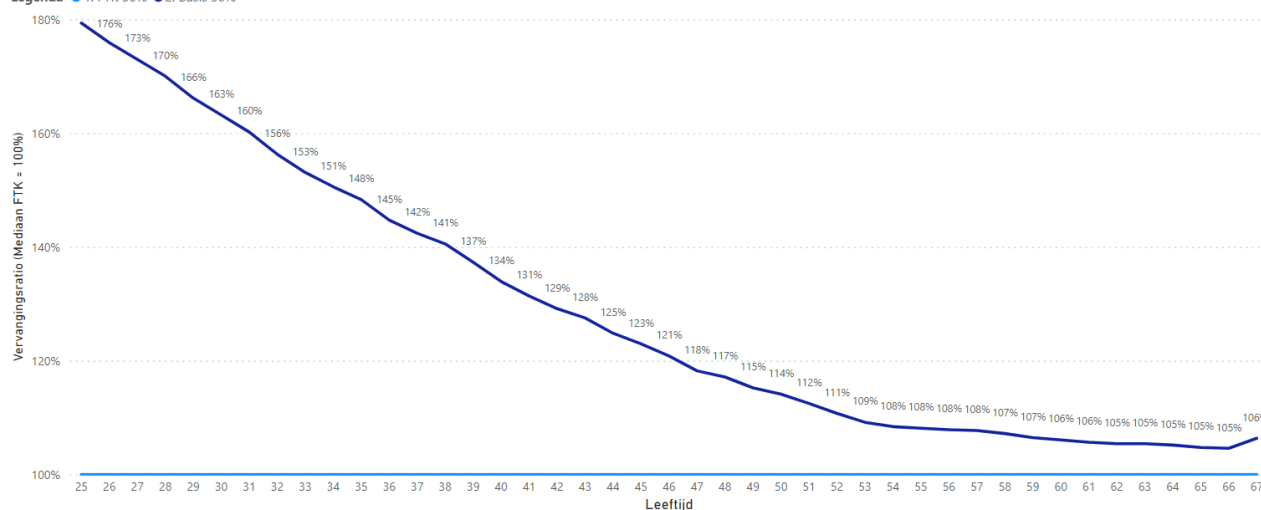
Legenda ● 1. FTK 50% ● 2. Basis 50%



Grafiek 13: Verwachte reële pensioenuitkeringen vanuit het perspectief van het Uniforme Pensioen Overzicht (UPO) bij een dekkingsgraad van 118% in 'mediaan' scenario (actieven).

Vervangingsratio per Leeftijd

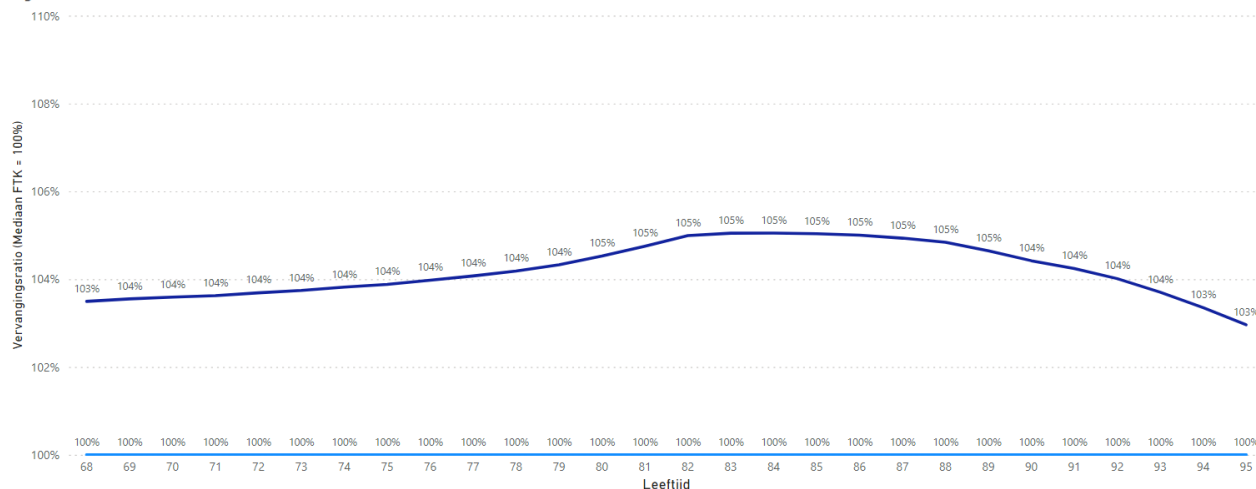
Legenda ● 1. FTK 50% ● 2. Basis 50%



Grafiek 14: Verwachte reële pensioenuitkeringen vanuit het perspectief van het Uniforme Pensioen Overzicht (UPO) bij een dekkingsgraad van 118% in 'mediaan' scenario (slapers).

Vervangingsratio per Leeftijd

Legenda ● 1. FTK 50% ● 2. Basis 50%



Grafiek 15: Verwachte reële pensioenuitkeringen vanuit het perspectief van het Uniforme Pensioen Overzicht (UPO) bij een dekkingsgraad van 118% in 'mediaan' scenario (gepensioneerden).

In grote lijnen is het beeld vergelijkbaar met de uitkomsten in het 'mediaan' scenario wanneer naar de UPO-maatstaf wordt gekeken.

Voor beide maatstaven geldt dat voor zowel de deelnemers, slapers als gepensioneerden in het 'mediane' scenario voor iedereen een positief effect van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling wordt getoond.

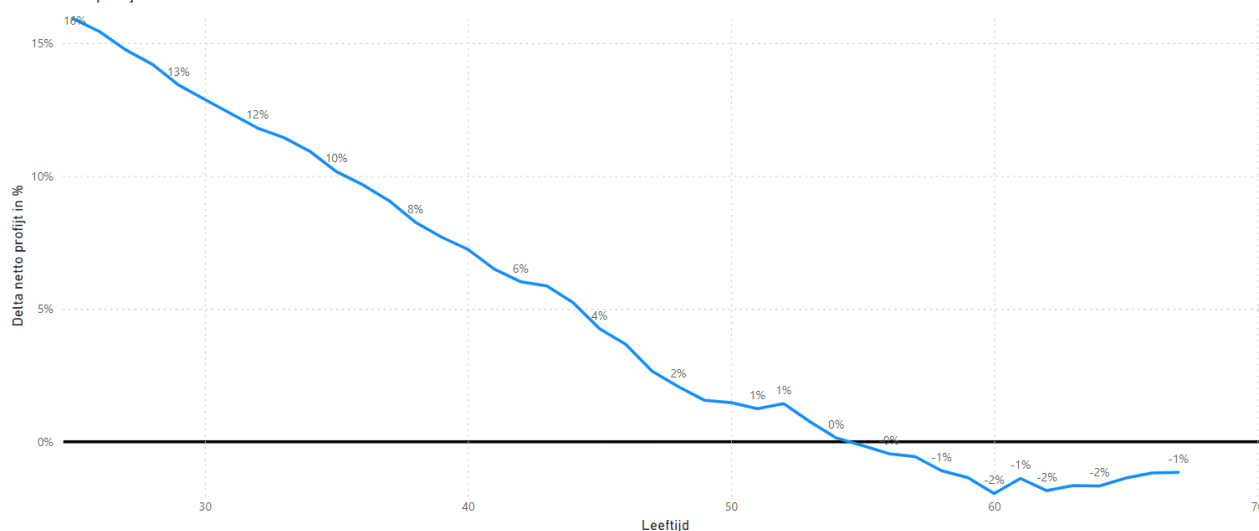
Dit komt voort uit een aantal wijzigingen:

- Eerdere mogelijkheid tot 'verhoging'. In geval van overrendement komt dit in de nieuwe pensioenregeling ten goede aan het vermogen van de deelnemers, waar onder het FTK in de huidige regeling eerst een buffer moet worden opgebouwd en vervolgens alleen toekomstbestendig kan worden geïndexeerd.
- Vervallen 'genoeg is genoeg'-principe. Onder het FTK mag, met uitzondering van inhaalindexatie, nooit meer worden geïndexeerd dan de inflatie. Die restrictie vervalt.
- Dit positieve effect geldt met name voor jongere deelnemers, een hoger risicoprofiel op jongere leeftijd. Voor oudere deelnemers geldt dat dit positieve effect langzaam wegloopt omdat minder geprofiteerd kan worden van de voordelen van de nieuwe regeling.
- Verder is zichtbaar dat een compensatiebudget van 2% voldoende is.

6.6. Netto profijt

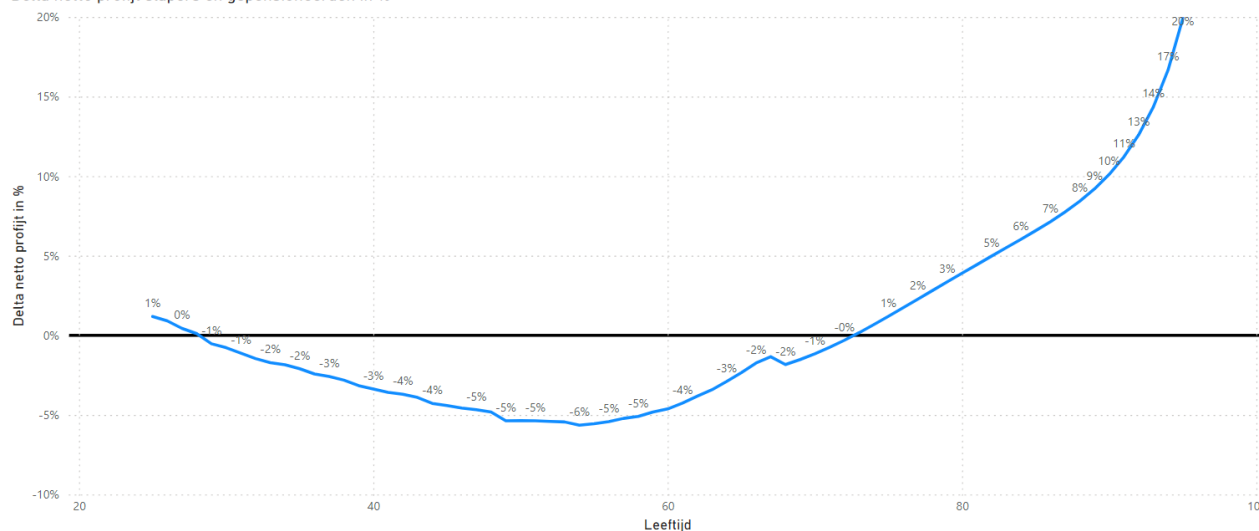
Naast de in de vorige twee paragrafen getoonde uitkomsten van verwacht pensioenvooruitzicht, hebben sociale partners ook gekeken naar de verschillen in netto profijt tussen de nieuwe pensioenregeling en de huidige pensioenregeling

Delta netto profijt actieven in %



Grafiek 16: Netto profijt actieven bij 118%

Delta netto profijt slapers en gepensioneerden in %



Grafiek 17: Netto profijt slapers en gepensioneerden bij 118%

Kijkend naar de verandering van het netto profijt is er voor bijna alle actieve leeftijdscohorten (<55 jaar) een positief effect van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Vanaf 55 jaar kantelt het beeld en is het netto profijt licht negatief.

Net als voor de pensioenverwachting komt dit voort uit de eerdere mogelijkheid tot 'indexatie' en vervallen van het 'genoeg is genoeg'-principe in de nieuwe pensioenregeling hetgeen zich het meest openbaart bij de jongeren. Dit positieve beeld komt ook terug bij de gepensioneerden.

Bij gewezen deelnemers is de toekomstige opbouw er niet binnen MPF, maar waarschijnlijk wel binnen een ander pensioenfonds. Indien er dan sprake is van een gelijkwaardige pensioenregeling zal de optelsom bij nadering vergelijkbaar kunnen zijn met de situatie alsof de pensioenregeling bij MPF zou zijn voortgezet.

Met deze constatering zijn sociale partners van mening dat er sprake is van een evenwichtig en verklaarbaar beeld voor alle groepen (actieven, slapers en gepensioneerden) en leeftijden.

7. Gevoeligheidsanalyses

Er ligt een periode van circa twee jaar tussen het verstrekken van het transitieplan aan het fonds en de daadwerkelijke transitie. Gedurende deze periode kunnen zich ontwikkelingen voordoen die effect hebben op de (financiële) situatie van MPF op het invaarmoment. Deels kunnen deze worden voorzien, zoals een wijziging van de dekkingsgraad en een andere rentestand. Deels zijn deze ook niet te voorzien. De wet bepaalt dat de sociale partners toetsen of de transitie in andere omstandigheden evenwichtig kan plaatsvinden. Voor de scenario's die redelijkerwijs kunnen worden voorzien zijn daarom analyses uitgevoerd ter validering van het gekozen beleid bij verschillende economische en financiële situaties op het moment van invaren. Dit is weergegeven in paragraaf 7.1.

7.1. Uitkomsten bij verschillende dekkingsgraden en rentestanden

De sociale partners hebben het beleid dat volgt uit de doelstellingen voor verschillende dekkingsgraden en verschillende rentestanden geanalyseerd. Ook voor deze analyses is gekeken naar het verwachte pensioenvooruitzicht (UPO-maatstaf) en naar netto-profijtberekeningen. In deze paragraaf worden de uitkomsten van de aanvullende analyses getoond.

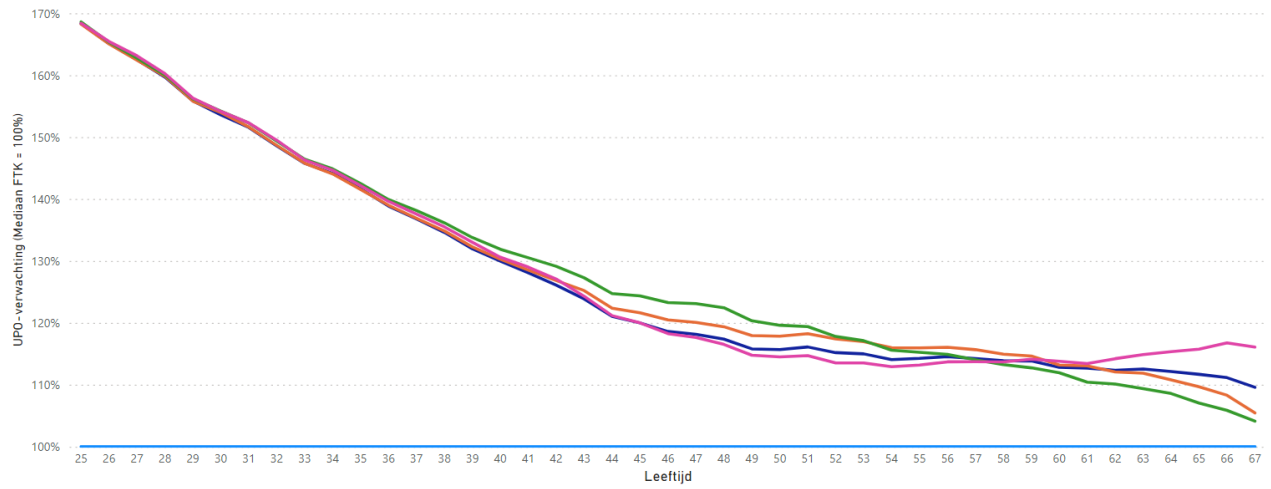
- a. Naast een dekkingsgraad van 118% is ook gekeken naar de dekkingsgraden 103,5%, 110% en 130%.
- b. Daarnaast gaat het om twee analyses waarbij ook de economische omstandigheden op het moment van invaren anders zijn.
 - De economische omstandigheden bij een 1%- punt hogere rente en een dekkingsgraad van 118%;
 - De economische omstandigheden bij een 1%-punt lagere rente en een dekkingsgraad van 118%.

Ad a. Gevoeligheidsanalyses bij een dekkingsgraad van 103,5%, 110% en 130%

In het onderstaande overzicht staan de resultaten voor verwachte pensioenuitkering in 'slecht weer', de 'mediaan' en 'goed weer' aan de hand van de UPO-maatstaf.

UPO-verwachtingen per Leeftijd

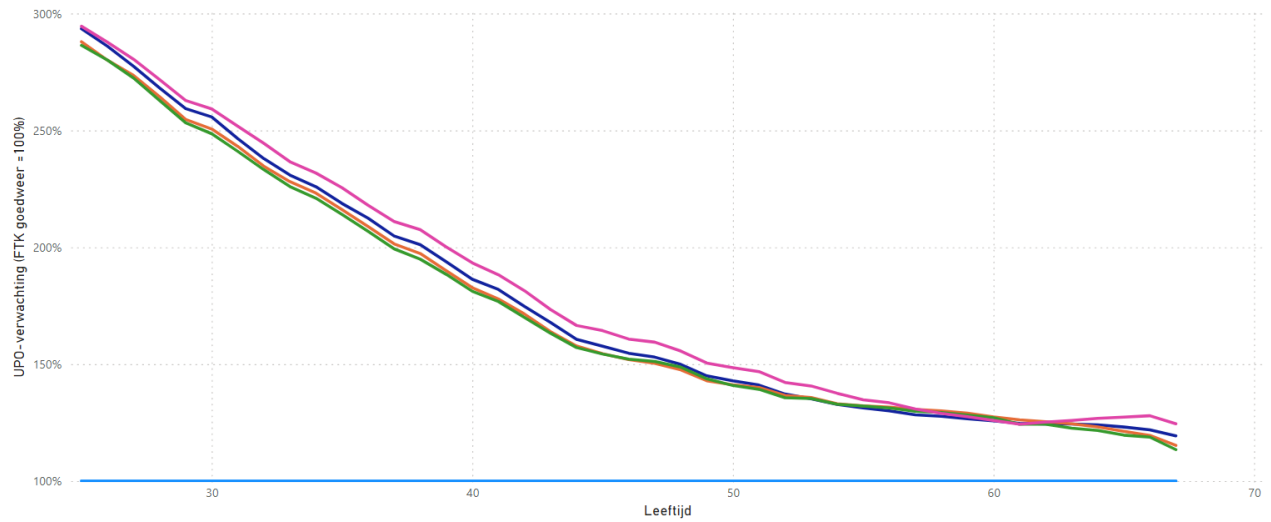
Legenda 1. FTK, 50% 2. Basis 118%, 50% 3. Basis 110%, 50% 4. Basis 103%, 50% 5. Basis 130%, 50%



Grafiek 18: Dekkingsgraad 103,5%, 110%, 118% en 130% mediaan, actieven, UPO-maatstaf

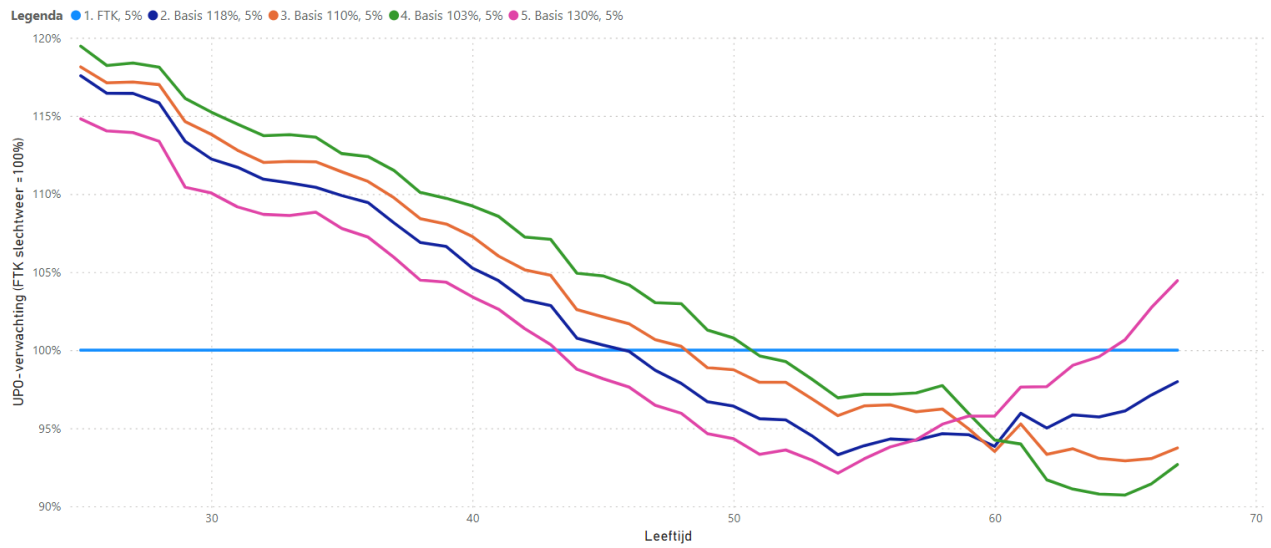
UPO-verwachting per leeftijdsgroep

Legenda 1. FTK, 95% 2. Basis 118%, 95% 3. Basis 110%, 95% 4. Basis 103%, 95% 5. Basis 130%, 95%



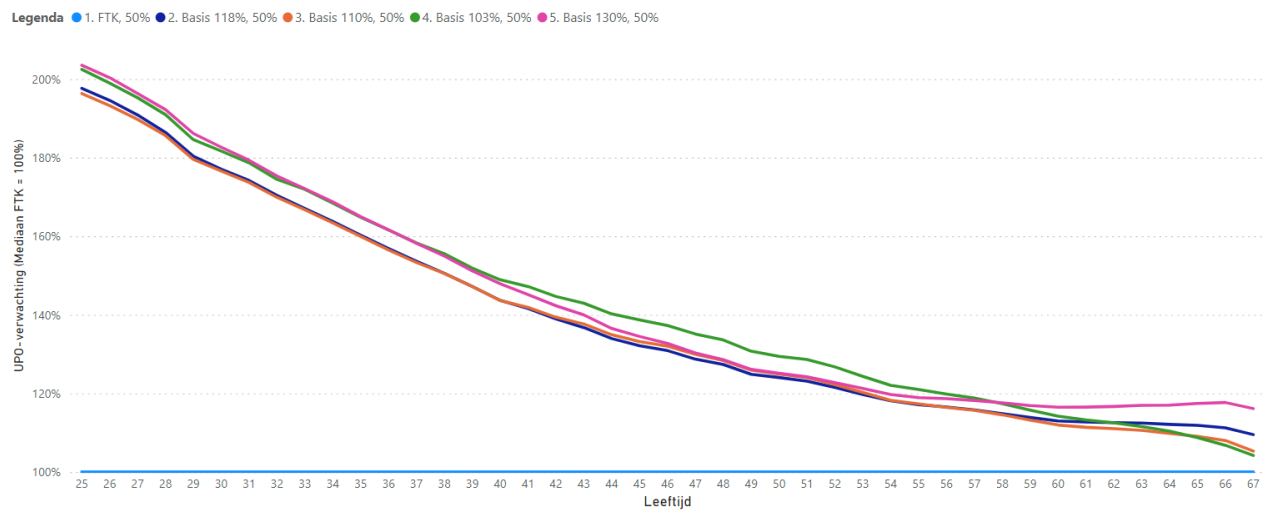
Grafiek 19: Dekkingsgraad 103,5%, 110%, 118% en 130% Goed weer, actieven, UPO-maatstaf

UPO-verwachting per leeftijdsgroep



Grafiek 20: Dekkingsgraad 103,5%, 110%, 118% en 130% Slecht weer, actieven, UPO-maatstaf

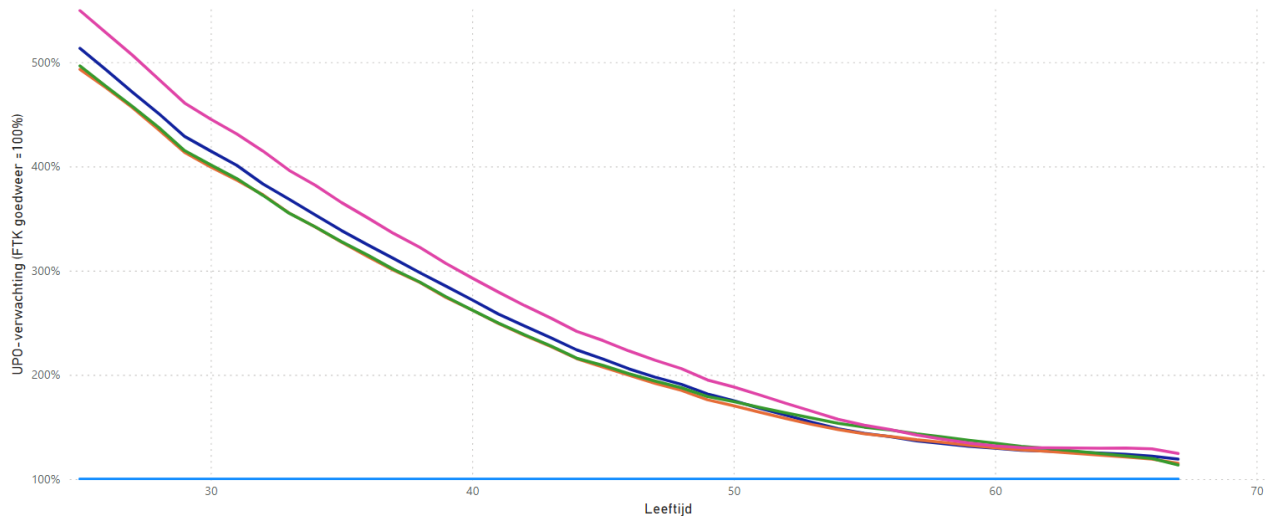
UPO-verwachtingen per Leeftijd



Grafiek 21: Dekkingsgraad 103,5%, 110%, 118% en 130% Mediaan, slapers, UPO-maatstaf

UPO-verwachting per leeftijdsgroep

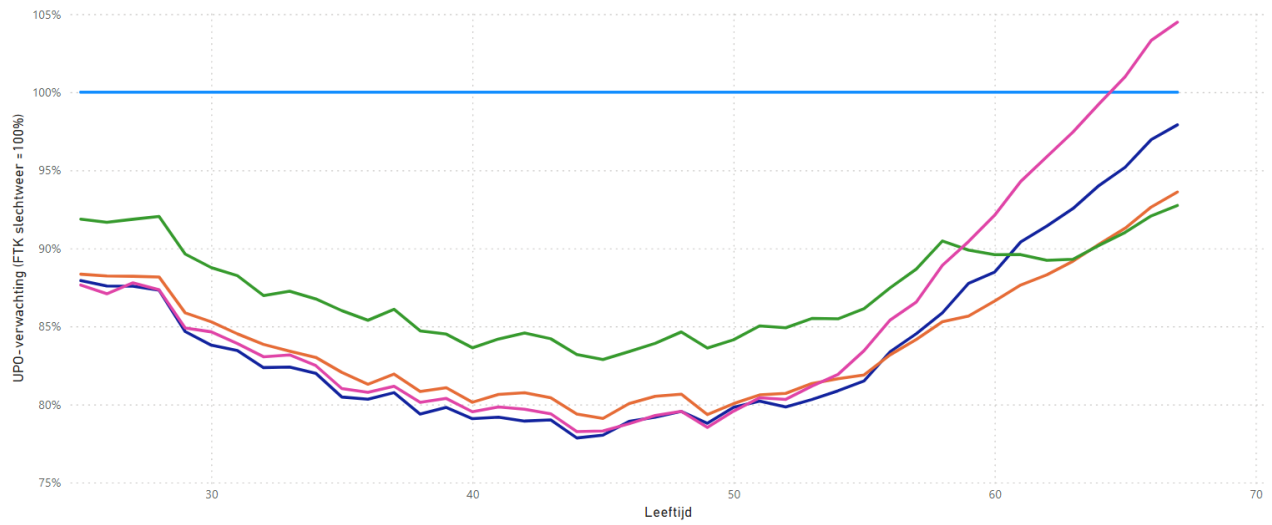
Legenda 1. FTK, 95% 2. Basis 118%, 95% 3. Basis 110%, 95% 4. Basis 103%, 95% 5. Basis 130%, 95%



Grafiek 22: Dekkingsgraad 103,5%, 110%, 118% en 130% Goed weer, slapers, UPO-maatstaf

UPO-verwachting per leeftijdsgroep

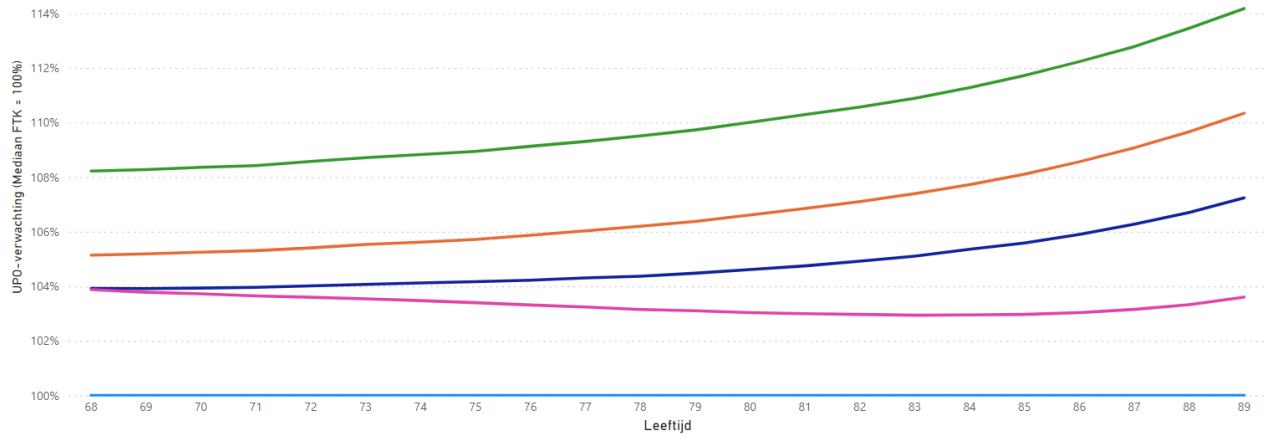
Legenda 1. FTK, 5% 2. Basis 118%, 5% 3. Basis 110%, 5% 4. Basis 103%, 5% 5. Basis 130%, 5%



Grafiek 23: Dekkingsgraad 103,5%, 110%, 118% en 130% Slecht weer, slapers, UPO-maatstaf

UPO-verwachtingen per Leeftijd

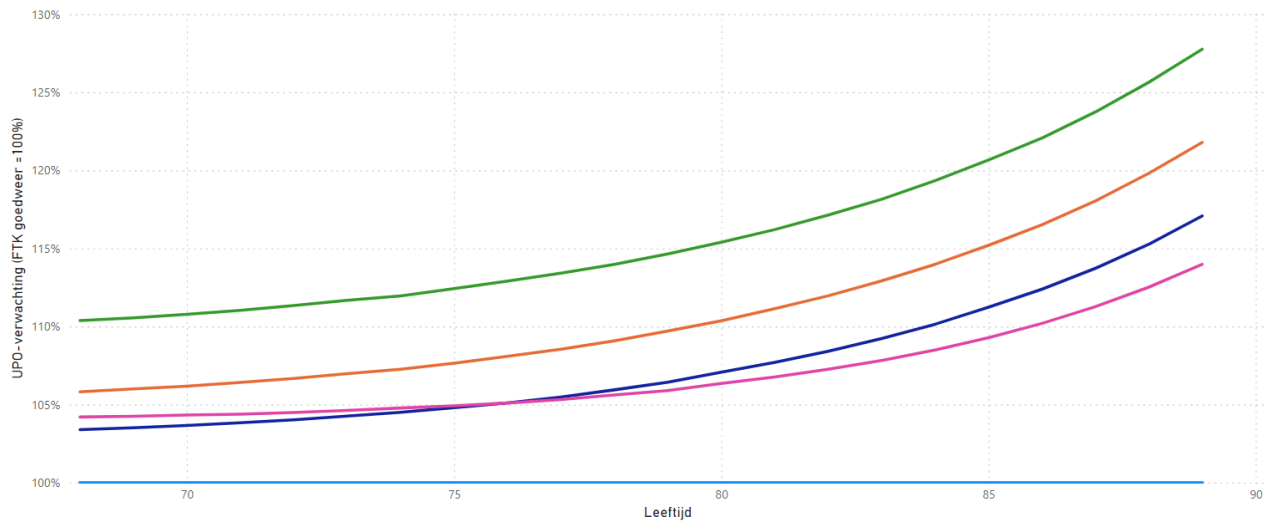
Legenda ● 1. FTK, 50% ● 2. Basis 118%, 50% ● 3. Basis 110%, 50% ● 4. Basis 103%, 50% ● 5. Basis 130%, 50%



Grafiek 24: Dekkingsgraad 103,5%, 110%, 118% en 130% Mediaan, gepensioneerden, UPO-maatstaf

UPO-verwachting per leeftijdsgroep

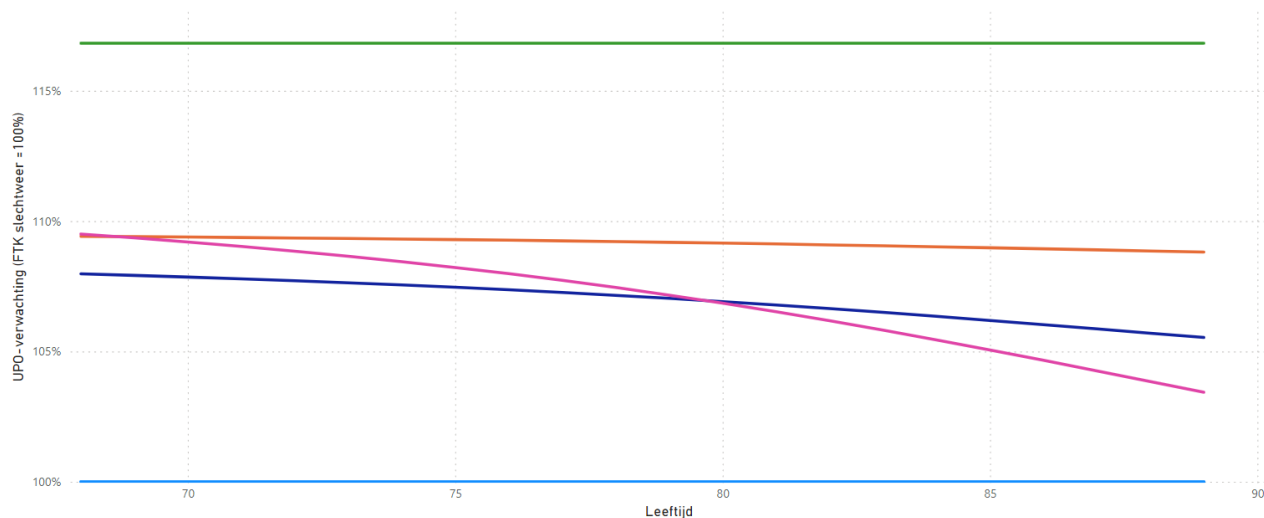
Legenda ● 1. FTK, 95% ● 2. Basis 118%, 95% ● 3. Basis 110%, 95% ● 4. Basis 103%, 95% ● 5. Basis 130%, 95%



Grafiek 25: Dekkingsgraad 103,5%, 110%, 118% en 130% Goed weer, gepensioneerden, UPO-maatstaf

UPO-verwachting per leeftijdsgroep

Legenda ● 1. FTK, 5% ● 2. Basis 118%, 5% ● 3. Basis 110%, 5% ● 4. Basis 103%, 5% ● 5. Basis 130%, 5%



Grafiek 26: Dekkingsgraad 103,5%, 110%, 118% en 130% Slecht weer, gepensioneerden, UPO-maatstaf

Toelichting actieven:

Bij alle dekkingsgraden is zichtbaar dat in het goede en mediane scenario de actieven er in vergelijking met de huidige regeling op vooruitgaan.

De compensatie voor het afschaffen van de doorsneepremie is voldoende als gekeken wordt naar het pensioen op de pensioendatum, ook bij een lager budget (0,5% bij dekkingsgraad 103,5%).

In het 'slecht weer' scenario zien wij lagere bij dekkingsgraden (voor bijna iedereen) een verbetering van de resultaten.

Toelichting slapers:

Hoe jonger hoe meer beleggingsrisico wordt gelopen in de nieuwe regeling. Slapers gaan er daarom op de pensioendatum (UPO-maatstaf) bij alle dekkingsgraden in de mediaan op vooruit, omdat het rendement hoger is dan wat er aan toeslagen wordt gegeven onder het FTK.

In slecht-weer gaan slapers er bij alle dekkingsgraden juist op achteruit. Echter ervan uit gaande dat slapers ook nog elders in een pensioenregeling als actieven pensioen opbouwen zal het totaalresultaat per saldo minder negatief of zelfs positief uitvallen. Verder valt op dat hoe lager de dekkingsgraad is, hoe minder slecht de nieuwe pensioenregeling scoort. Bij lagere dekkingsgraden is de kans op kortingen in de huidige pensioenregeling het grootst en valt de vergelijking al snel uit in het voordeel van de nieuwe regeling.

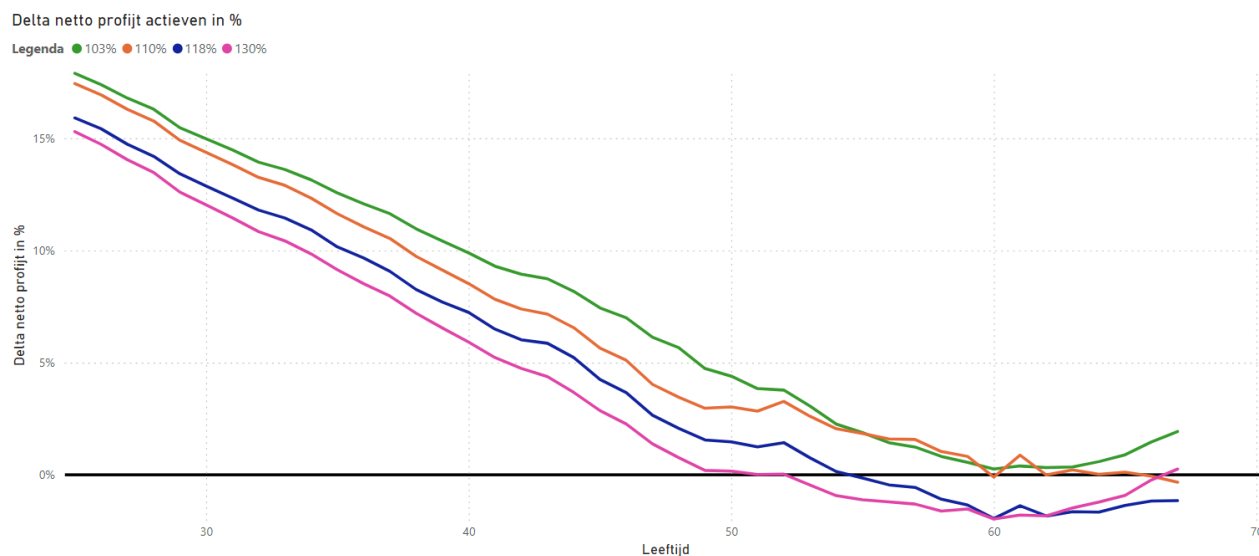
Toelichting gepensioneerden:

Voor de gepensioneerden wordt voor de eerste uitkering over 10 jaar gekeken. Er wordt zichtbaar dat alle gepensioneerden er door de overstap naar de nieuwe regeling, in zowel het goed weer, de mediaan als slecht weer bij alle dekkinggraden op vooruit gaan. Het effect verschilt per dekkinggraad.

In de nieuwe regeling zijn er meer mogelijkheden tot het aanpassen van de uitkeringen met lagere kortingskansen. De kans op korting hangt ook af van de initiële vulling van de solidariteitsreserve (0,5% bij DG 103,5%, 3% bij DG 110%, 3% bij DG 118% en 3% bij DG 130%)

De sociale partners concluderen dat bij verschillende dekkinggraden het beleid aan de vooraf gestelde doelstellingen voldoet. Dit beeld verandert niet wezenlijk als in plaats van de UPO-maatstaf naar de reële verwachte uitkering over de gehele pensioenperiode wordt gekeken

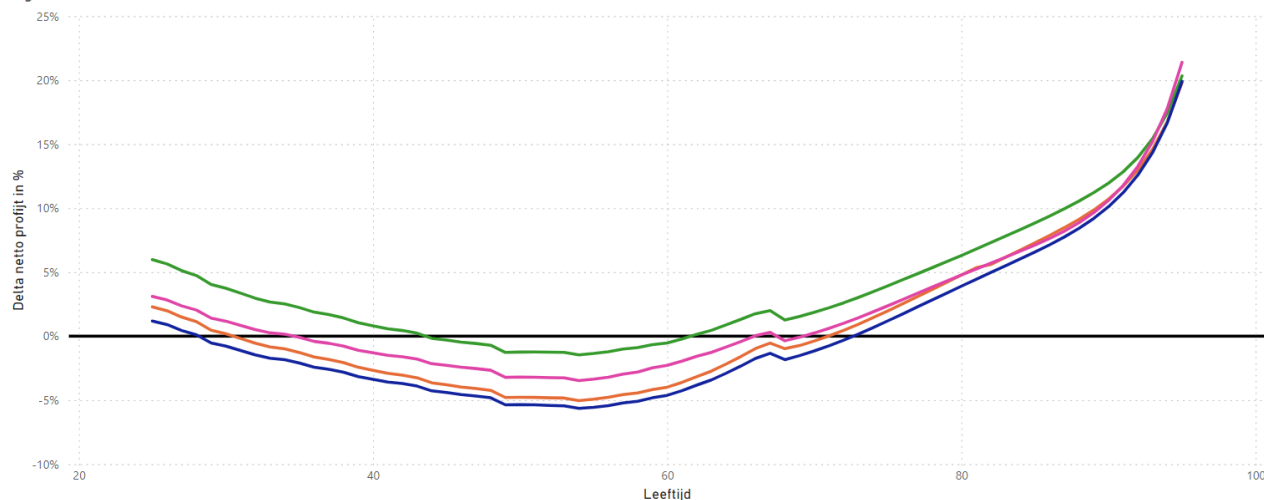
Netto profijtresultaten per cohort voor de niet-actieven, oftewel slapers en gepensioneerden, en de actieven.



Grafiek 27: Dekkinggraad 103,5%, 110%, 118% en 130% Netto profijt, actieven

Delta netto profijt slapers en gepensioneerden in %

Legenda ● 103% ● 110% ● 118% ● 130%



Grafiek 28: Dekkingsgraad 103,5%, 110%, 118% en 130% Netto profijt, slapers en gepensioneerden

De grafieken tonen de netto profijtresultaten per cohort voor de actieven en de niet-actieven (slapers en gepensioneerden).

Voor zowel de actieve deelnemers als de slapers en gepensioneerden is zichtbaar dat bij lagere dekkinggraden, in netto profijt termen, de negatieve impact over de hele linie vermindert.

Sociale partners concluderen dat het beeld vrij robuust is ook bij lagere en hogere dekkinggraden.

Ad b. Gevoeligheidsanalyses bij een lagere/hogere rentevoet

Bij een lagere rente wordt de premiedekkingsgraad in het FTK lager. Niet-actieve deelnemers profiteren bij een lagere rente van het feit dat in de nieuwe regeling de premiedekkingsgraad altijd gelijk is aan 100% terwijl in het FTK een lagere rente kan betekenen dat een beroep moet worden gedaan op de algemene middelen van MPF hetgeen de ruimte voor toeslagen verder zal beperken. Hierdoor zijn de pensioenverwachtingen van niet-actieven binnen de nieuwe regeling hoger bij een 1% lagere rente.

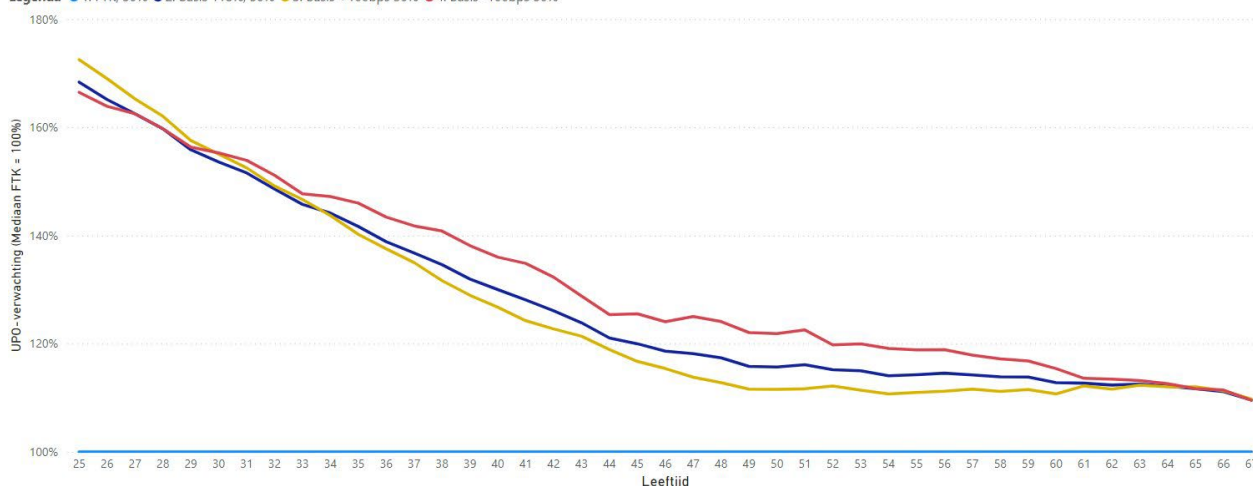
Voor actieven ligt het wat genuanceerder alhoewel ook daar per saldo een verbetering zichtbaar is ten opzichte van het FTK. Een premiedekkingsgraad die altijd gelijk is aan 100% zal bij een lagere rente tot een lagere opbouw leiden alhoewel de maximale premie op termijn wel afhankelijk zal zijn van het renteniveau (fiscale bovengrens).

Ad c. Gevoeligheidsanalyses voor verschillende aanvangsrentes bij een dekkinggraad van 118%

De drie grafieken hieronder laten de gevoeligheid zien in de pensioenuitkomsten indien de economische omstandigheden op moment van invaren zodanig zijn dat de rente 1%- punt lager respectievelijk 1%- punt hoger is. De grafieken tonen de uitkomsten voor achtereenvolgens de actieven, slapers en gepensioneerden in het mediaan scenario.

UPO-verwachtingen per Leeftijd

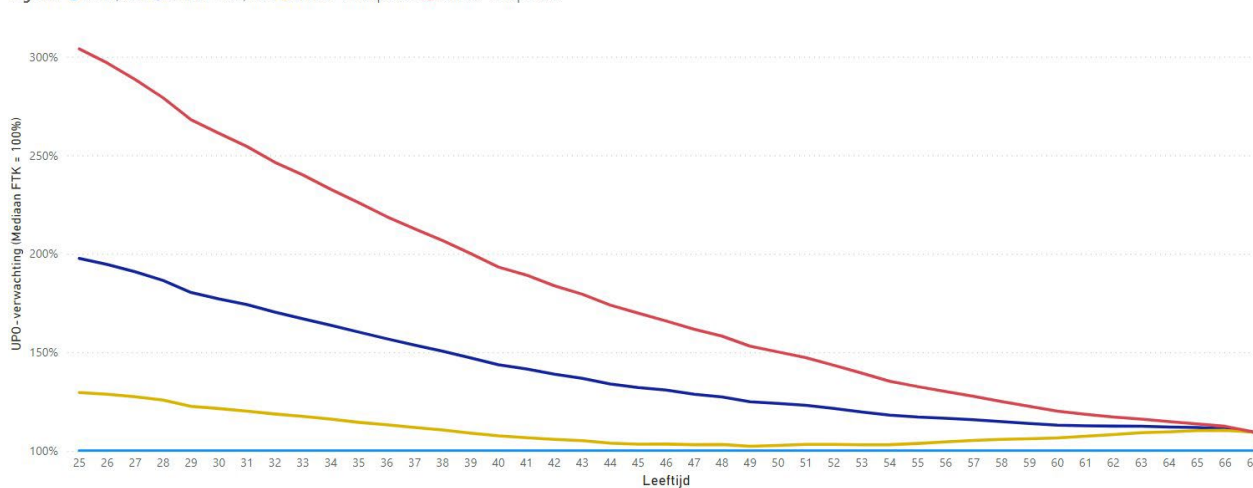
Legenda ● 1. FTK, 50% ● 2. Basis 118%, 50% ● 3. Basis +100bps 50% ● 4. Basis -100bps 50%



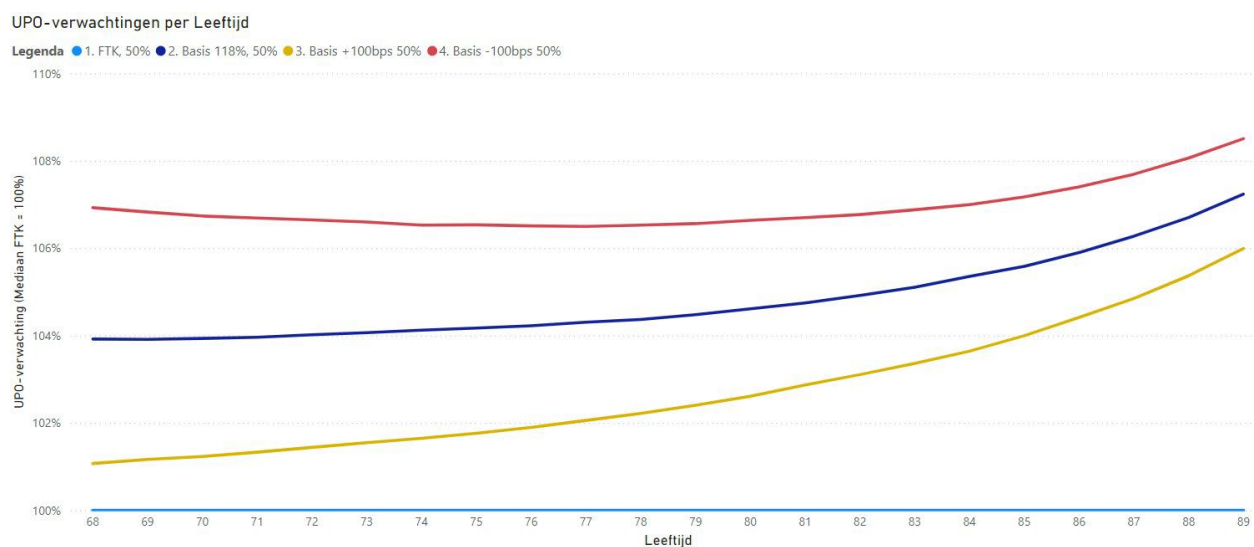
Grafiek 29: Gevoeligheid bij andere aanvangsrentes voor de actieven

UPO-verwachtingen per Leeftijd

Legenda ● 1. FTK, 50% ● 2. Basis 118%, 50% ● 3. Basis +100bps 50% ● 4. Basis -100bps 50%



Grafiek 30: Gevoeligheid bij andere aanvangsrentes voor de slapers



Grafiek 31: Gevoeligheid bij andere aanvangsrentes voor de gepensioneerden

Over de hele linie een stabiel beeld waarbij bij een lagere aanvangsrente in de nieuwe regeling tot betere uitkomsten leiden en vice versa. Dit alles in lijn met de verwachtingen.

7.2. Kans op korting

Sociale partners zijn van mening dat het beperken van de kortingskans van de pensioenuitkeringen in de eerste jaren na transitie belangrijk is en essentieel voor het draagvlak.

MPF heeft op basis van de DNB scenarioset Q12024 gevoeligheidsanalyses laten maken om de effectiviteit en robuustheid van de solidariteitsreserve te toetsen in combinatie met de kans op korten in de eerste jaren na transitie.

In de onderstaande tabel zijn de effecten op de kortingskans weergegeven van een 75-jarige indien de solidariteitsreserve wordt gevuld conform de eerder beschreven voorrangregels.

Dit impliceert dat de solidariteitsreserve bij 103,5% wordt gevuld met een 0,5% en bij 110% en 118% met 3%. De huidige regeling kent bij een lage dekkingsgraad, door de aard van de verplichtingen, een traag hersteltempo en daarmee een grote kans op korting. Onderstaand overzicht maakt dat duidelijk. Het overzicht maakt ook duidelijk dat de nieuwe pensioenregeling met een solidariteitsreserve de kortingskans significant verlaagt. Zo is bij een dekkingsgraad van 118% de kortingskans nagenoeg nihil terwijl die kans bij voortzetting van de huidige regeling rond de 17% ligt. Ook bij de minimale invaardekkingsgraad van 103,5% en een solidariteitsreserve van 0,5% wordt de korting fors teruggebracht alhoewel op langere termijn berekeningen wel hebben laten zien dat 3% de voorkeur verdient.

Leeswijzer: Een padkans van 0,01% impliceert dat de kans op een korting in de eerste 5 jaren nagenoeg nihil is en bij een periode van 15 jaren onder de 2% ligt.

	Padkans 5 jaar		Padkans 15 jaar	
Dekkingsgraad	FTK	WTP	FTK	WTP
103,5%	97,9%	1,7%	98,7%	4,9%
110%	39,5%	0,0%	59,9%	1,5%
118%	16,6%	0,0%	42,9%	1,5%
130%	10,2%	0,0%	35,7%	1,5%

Tabel 13: overzicht padkans 5 jaar & 15 jaar bij verschillende dekkingsgraden

8. Verantwoording evenwichtigheid transitie

Op grond van de Pensioenwet moet de transitie evenwichtig zijn. Sociale partners hebben dit daarom ook aan het begin van het proces meegenomen in de door hen geformuleerde doelstellingen:

1. De nieuwe regeling sluit aan op de huidige pensioenregeling en de huidige ambitie;
2. Stabiliteit en voorspelbaarheid van de uitkeringen wordt als belangrijk ervaren;
3. Nadelige gevolgen van de overgang naar het nieuwe stelsel moeten zoveel mogelijk worden voorkomen;
4. Herverdeling tussen generaties moet beperkt blijven;
5. Inrichting partnerpensioen sluit waar mogelijk aan op de huidige regeling.

Uit deze doelstellingen komt naar voren dat de sociale partners het als evenwichtig zien dat deelnemers zo min mogelijk benadeeld worden gedurende de transitie en na de transitie nog steeds kunnen rekenen op een stabiele pensioenuitkering. Hierbij mogen er beperkte verschillen ontstaan tussen deelnemersgroepen zolang die goed te verklaren zijn.

Vanuit dit oogpunt komen de sociale partners tot de conclusie dat de SPR een passende en evenwichtige keuze is voor de nieuwe pensioenregeling. De solidaire uitgangspunten van de SPR sluiten nauw aan op de huidige pensioenregeling, waarbij deelnemers gezamenlijk risico's delen en voor het beheren van hun pensioen ontzorgd worden. Hiernaast is het mogelijk om de kans op een verlaging van te pensioenen te minimaliseren door het toepassen van de solidariteitsreserve. Een aanvullend positief aspect is dat uit de berekeningen naar voren komt dat de pensioenen van deelnemers in de SPR sneller stijgen dan in de FTK. Jongere deelnemersgroepen hebben hier meer profijt van dan oudere deelnemersgroepen. Dit is onvermijdelijk omdat jongere deelnemersgroepen langer pensioen zullen opbouwen in de nieuwe regeling en daardoor meer profijt hebben van de stelselwijzigingen.

Sociale partners vinden het belangrijk dat ook de solidariteitsreserve evenwichtig wordt ingevuld. Omdat gepensioneerden de meeste profijt halen uit de solidariteitsreserve wordt het niet als evenwichtig gezien dat jongere deelnemersgroepen hier gelijk aan bijdragen. Er bestaat namelijk een aannemelijke kans dat een deelnemer van bijvoorbeeld twintig jaar gedurende zijn loopbaan zal wisselen van sector en pensioenfonds. Hierdoor kan het voorkomen dat een deelnemer wel zal bijdragen aan de solidariteitsreserve maar niet zal genieten van de primaire voordelen. Sociale partners hebben er daarom voor gekozen om de vulling van de solidariteitsreserve te laten beginnen vanaf 45 jaar. Dit verkort de periode tussen inleg en pensionering waardoor het aannemelijker is dat deelnemers die inleggen in de solidariteitsreserve ook kunnen profiteren van de beschermende werking.

Een ander belangrijk onderdeel waar de sociale partners naar hebben gekeken zijn de huidige aanspraken in de FTK-regeling. Bij invaren profiteren de deelnemers namelijk van de voordelen van de nieuwe SPR-regeling maar worden er ook groepen benadeeld door het afschaffen van de doorsneepremie. Sociale partners besloten dat het belangrijk is dat ook deelnemers in de huidige FTK-regeling de voordelen van de nieuwe regeling ervaren maar dat er ook gekeken moest worden naar een manier om benadeelde deelnemersgroepen te compenseren. Uit de berekeningen met de vervangingsratio's komt naar voren dat een compensatie van 2% afdoende is voor het voorkomen van een daling ten opzichte van het FTK. Sociale partners zien een compensatie van 2% daarom ook als evenwichtig omdat het zowel voldoet aan de doelstelling dat nadelige gevolgen van de transitie voorkomen moeten worden, als de doelstelling dat er geen grote herverdeling mag plaatsvinden tussen groepen deelnemers.

Bij het bepalen van de verdere voorrangregels bij invaren hebben sociale partners onderstaande volgorde geformuleerd:

- Pensioenaanspraken blijven gelijk
Mocht de dekkingsgraad zo laag worden dat pensioenen verlaagd moeten worden om te kunnen invaren, dan willen sociale partners opnieuw in gesprek gaan over de nieuwe regeling.
- Reserve MVEV & operationele reserve
Dit is een wettelijke verplichting en moet afdoende gevuld worden.
- Solidariteitsreserve
Sociale partners achten het evenwichtig voorrang te geven aan de solidariteitsreserve vanuit de doelstelling dat de pensioenen in het nieuwe stelsel zo stabiel mogelijk moeten blijven. De solidariteitsreserve is hiervoor het belangrijkste middel en als dit aan het begin stevig is gevuld minimaliseert dit de kans dat de pensioenen binnen de eerste jaren na de transitie moeten worden verlaagd.
- Compensatie
Met de compensatie van 2% wordt voldaan aan de doelstelling om eventuele negatieve gevolgen van de transitie voor deelnemers te beperken.
- Allocatie vrij vermogen
Na het behalen van de doelstellingen kunnen eventueel extra beschikbare middelen verdeeld worden over de pensioenvermogens van de deelnemers.
- Sociale partners constateren dat de uitkomsten voldoen aan de in hoofdstuk 6.1 gestelde ondergrenzen en bandbreedtes.

Concluderend wordt met deze nieuwe pensioenregeling voldaan aan alle doelstellingen geformuleerd door de sociale partners. Uit de kwantitatieve onderbouwing komt naar voren dat in de nieuwe regeling de stabiliteit van de pensioenuitkeringen behouden blijft en er geen deelnemersgroepen onevenredig benadeeld worden. Sociale partners zien deze nieuwe pensioenregeling daarom als evenwichtig.

9. Verantwoordelijkheden, medezeggenschap en hoorrecht (verantwoording proces)

Dit transitieplan is de vastlegging van wat sociale partners zijn overeengekomen over de nieuwe pensioenregeling, het al dan niet invaren van de reeds opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten en de (eventuele) compensatie voor de gevolgen van de afschaffing van de leeftijdsafhankelijke pensioenopbouw.

9.1. Betrekken van de achterban bij de wijziging van de arbeidsvoorwaarde pensioen

Na het inrichten van de nieuwe pensioenregeling hebben de sociale partners in mei 2024 schriftelijk gecommuniceerd met hun achterbannen om ze te informeren over de nieuwe pensioenregeling en het aankomende transitieplan. In juni 2024 hebben er achterbanraadplegingen plaatsgevonden waarbij sociale partners toelichting gaven over de gemaakte afspraken en de effecten van de nieuwe regeling.

9.2. Toelichting en verantwoording op doorlopen proces

In 2023 zijn MPF, de werkgeversorganisatie Nevedi en de vakbonden FNV en CNV het transitietraject ingegaan om tot een nieuwe pensioenregeling te komen. Hierbij hebben partijen ervoor gekozen nauw samen op te trekken in het onderzoek naar de keuzes richting het nieuwe pensioenstelsel. Sociale partners zijn begonnen met het bepalen hun doelstellingen en uitgangspunten en hebben zich gedurende het proces verdiept in de verschillende aspecten van de nieuwe pensioenregeling. Sociale partners hebben hiervoor een stuurgroep opgericht om gezamenlijk de keuzemogelijkheden te bespreken en informatie te delen. Hiernaast zijn er gedurende het proces verdiepingssessies georganiseerd waarbij externe specialisten toelichting hebben gegeven over verschillende relevante onderwerpen zoals bijvoorbeeld compensatie en invaren. Tot slot hebben actuarissen op verzoek van de sociale partners de stuurgroep voorzien van kwantitatieve berekeningen en deze ook meerdere malen toegelicht. Gedurende het traject heeft er afstemming plaatsgevonden tussen MPF en Appel over de uitvoerbaarheid van de aankomende regeling.

Sociale partners en het bestuur van MPF zijn tevreden over het doorlopen traject en het eindresultaat. Complexe onderwerpen zijn in de stuurgroep en verdiepingssessies goed uitgediept met ruimte voor een open dialoog. Alle partijen hebben vanuit hun eigen rol en verantwoordelijkheden een nuttige bijdrage geleverd.

9.3. Vereniging van gewezen deelnemers en/of pensioengerechtigden en hoorrecht

Op 19 februari 2024 is er op de website van MPF een oproep geplaatst aan gepensioneerden om zich te verenigen en gebruik te maken van het hoorrecht. Hierbij is er een toelichting gegeven over de wettelijke vereisten om gebruik te kunnen maken van het hoorrecht. Begin juni 2024 is in deelnemersbrieven verwezen naar het hoorrecht en is er onder gepensioneerden deelnemers een nieuwe oproep gedaan om gebruik te maken van het hoorrecht. Tot op heden heeft geen vereniging zich gemeld.

10. Bronnen

Wet toekomst pensioenen

- Artikel 10 Pensioenwet (Karakter pensioenovereenkomst)
- Artikel 10a Pensioenwet (Solidaire premieovereenkomst)
- Artikel 10b Pensioenwet (Flexibele premieovereenkomst)
- Artikel 10d Pensioenwet (Solidariteitsreserve)
- Artikel 10e Pensioenwet (Risicodelingsreserve)
- Artikel 150d Pensioenwet (Transitieplan)
- Artikel 150e Pensioenwet (Berekenen transitie-effecten)
- Artikel 150f Pensioenwet (Afspraken compensatie pensioenovereenkomst)
- Artikel 150g Pensioenwet (Hoorrecht vereniging van gewezen deelnemers of pensioengerechtigden bij uitvoering door pensioenfondsen)
- Artikel 150n Pensioenwet (Omrekenmethoden en aanwenden vermogen pensioenfondsen)

Besluit toekomst pensioenen

- Artikel 1h Besluit uitvoering Pensioenwet (Solidariteitsreserve en risicodelingsreserve)
- Artikel 44 Besluit uitvoering Pensioenwet (Transitieplan)
- Artikel 44a Besluit uitvoering Pensioenwet (Hoorrecht)

Overige

- Factsheet DNB Transitieplan Wet toekomst pensioenen, gepubliceerd op 29 juni 2023
- Handreiking Evenwichtige Transitie – Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, gepubliceerd op 3 juli 2023
- Leidraad tweedepijler-pensioenadvies, AFM, publicatiedatum: juli 2023

Namens Nevedi:



A.C.M. Loos

Namens FNV:



W.W.M. Jonkhout

Namens CNV:



W.A.M. Kampen



P. Fortuin