

Sociale partners BPFL

Transitieplan Wet Toekomst Pensioen

26 januari 2024

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1: Inleiding en achtergrond	1
<i>Inleiding</i>	<i>1</i>
<i>Achtergrond</i>	<i>2</i>
<i>Doelstellingen</i>	<i>4</i>
<i>Risicohouding</i>	<i>6</i>
Hoofdstuk 2: De pensioenregeling	9
<i>Samenvattingstabel</i>	<i>9</i>
<i>Toelichting type contract en uitvoerder</i>	<i>14</i>
<i>Premie</i>	<i>15</i>
<i>Excedentregeling</i>	<i>18</i>
<i>Dekking bij overlijden</i>	<i>19</i>
<i>Dekking bij arbeidsongeschiktheid</i>	<i>21</i>
<i>Toekomstbestendigheid van de regeling</i>	<i>22</i>
<i>Hoofdconclusies</i>	<i>22</i>
Hoofdstuk 3: Interne collectieve waardeoverdracht (invaren)	26
<i>Samenvattingstabel</i>	<i>26</i>
<i>Voorrangregels</i>	<i>28</i>
<i>Invaren indien dekkingsgraad lager is dan invaardekkingsgraad</i>	<i>32</i>

Hoofdstuk 4: Solidariteitsreserve	33
<i>Samenvattingstabel</i>	33
Hoofdstuk 5: Compensatie	38
<i>Samenvattingstabel</i>	38
Hoofdstuk 6: Effecten per leeftijdscohort	41
Basisvariant	41
Dekkingsgraadscenario's	50
Rentescenario's	54
Hoofdstuk 7: Communicatie	57
Ondertekening	58
Bijlage 1: Technische elementen	59
<i>Inleiding</i>	59
<i>Beleggingsrisico</i>	59
<i>Biometrische risico's</i>	60
<i>Invaren</i>	61
<i>Solidariteitsreserve</i>	61
<i>Toedelingsstaffel</i>	62
Bijlage 2: Kaderstelling	66
Bijlage 3: Risicopreferentieonderzoek	67
Bijlage 4: Huidig versus nieuw stelsel	69
<i>Huidige regeling</i>	69
<i>Nieuwe regeling</i>	69
Bijlage 5: Premiehoogte	71
Bijlage 6: Uitbreiden basisregeling	72
Bijlage 7: Evenwichtigheid	75

<i>Wat wordt verstaan onder evenwichtigheid?</i>	75
Welke stakeholders worden onderkend en welke belangen zijn te onderscheiden?	76
Welke principes zijn te benoemen?	77
Welke hoofdonderdelen zijn nodig voor de beoordeling vanuit evenwichtigheid?	78
Op welke wijze wordt evenwichtigheid gedurende het traject vastgelegd en meegewogen, welke documentatie en koppeling met gedefinieerde stakeholders?	80

Deze pagina is met opzet blanco

Hoofdstuk 1: Inleiding en achtergrond

Inleiding

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

Om de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel te kunnen realiseren, hebben de werknemers- en werkgeversorganisaties van de levensmiddelenbranche afspraken gemaakt over:

- de overgang naar de nieuwe pensioenregeling;
- de nieuwe pensioenregeling;
- een eventuele compensatie.

Deze afspraken en hun overwegingen zijn, op grond van artikel 150d PW, vastgelegd in dit transitieplan. Het fonds kent naast verplicht aangesloten werkgevers ook vrijwillige aangesloten werkgevers. Deze werkgevers zijn door de vrijwillige uitvoeringsovereenkomst gebonden aan het uitvoeringsreglement. In het uitvoeringsreglement is opgenomen dat het door sociale partners opgestelde transitieplan ook het transitieplan is van de vrijwillige aangesloten werkgever. Aan de hand van dit transitieplan wordt de opdracht tot uitvoering van de nieuwe pensioenovereenkomst aan het pensioenfonds gegeven. Het pensioenfonds beoordeelt de opdracht op uitvoerbaarheid en evenwichtigheid alvorens de opdracht van sociale partners te aanvaarden.

Doel van dit transitieplan is om onze achterban (deelnemers en werkgevers) te informeren over de nieuwe pensioenregeling en hoe sociale partners in hun afwegingen rekening hebben gehouden met de diverse belangen van de belanghebbenden. Daarnaast is dit transitieplan bedoeld om als input te dienen voor het bestuur van BPFL, zodat het bestuur BPFL kan beoordelen in hoeverre zij deze pensioenregeling kunnen/willen uitvoeren en onder welke voorwaarden. Hierbij kijkt het bestuur BPFL ook naar het evenwicht tussen de verschillende belangen en of die naar hun mening op een eerlijke manier zijn behartigd.

Achtergrond

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

Sociale partners en bestuur BPFL zijn samen dit traject gestart om te komen tot een nieuwe pensioentoezegging, welke voor een deel bijdraagt aan verantwoordelijkheid om met elkaar te zorgen voor later. Niet alleen voor een pensioenuitkering vanaf pensionering, maar ook mocht iemand arbeidsongeschikt worden of komen te overlijden. Bij start zijn door sociale partners en het bestuur uitgangspunten afgesproken waar gedurende het traject getoetst wordt of het ontwerp nog past binnen deze uitgangspunten. Deze uitgangspunten zijn opgenomen in bijlage 2 van dit document.

In wisselwerking met sociale partners en het bestuur BPFL is het transitieplan tot stand gekomen. Door middel van een iteratief proces zijn besluiten tot stand gekomen. Naar aanleiding van de genomen besluiten is er een principe akkoord opgesteld. Er heeft achterbanraadpleging plaats gevonden naar aanleiding van dit principe akkoord. Omdat er geen sprake is van een vereniging van pensioengerechtigden heeft er geen hoorrecht plaatsgevonden.

Naast deze uitgangspunten is het bij het ontwerp van de pensioenregeling belangrijk om oog te hebben voor de kenmerkende eigenschappen van de branche. In de branche werken veel jonge mensen met relatief kortere dienstverbanden. Dit vertaalt zich voor de hele grote groep jongere deelnemers naar een gemiddelde dienstduur van 7 jaar. De gemiddelde leeftijd binnen het pensioenfonds is laag, omdat de groep werknemers die lang in de branche werkzaam zijn en pensioneren binnen het pensioenfonds relatief klein is ten opzichte van de totale populatie. Deze dynamiek in werknemersbestand is meegenomen in de overwegingen om te komen tot de nieuwe pensioenregeling. Sociale partners alsook het bestuur BPFL willen een evenwichtige pensioenregeling voor jong en oud, nu en in de toekomst. Onderlinge solidariteit (het delen van risico's met elkaar) in de tijd is daarbij belangrijk om pensioen betaalbaar te houden voor de huidige en toekomstige generaties.

Sociale partners hebben ten behoeve van de overwegingen en besluitvorming in eerste instantie een vertaling gemaakt van alle unieke werknemers naar enkele gemiddelde type werknemers. Deze type werknemers verschillen met name in

- hoe lang iemand in de branche werkzaam blijft (grote groep scholieren, studenten);
- hoe veel iemand werkt in de branche;
- of de werknemer hoofdverdiener is of niet.

De conclusie van sociale partners is dat alle type werknemers accenten hebben in hun levenscyclus. Denk hierbij aan gezinssamenstelling, ziekte (arbeidsongeschiktheid), overlijdensdekking. Dit zijn echter ook onderdelen waarbij de sociale partners van mening zijn dat zij een zorgplicht hebben. Een passende standaarddekking is daarbij het uitgangspunt. Ruimte om zelf keuzes te maken, anders dan bij pensionering, volgt niet uit het onderzoek dat BPFL

bij start heeft uitgevoerd onder het bestaande deelnemersbestand. Deze uitkomst sluit ook aan bij de huidige praktijk, waarbij deelnemers nagenoeg geen gebruik maken van de beschikbare keuzemogelijkheden. Het grootste onderscheid waar sociale partners van mening zijn dat ze mee moeten wegen in hun besluitvorming, betreft de **horizon** van een deelnemer in het pensioenfonds. Dit heeft ervoor gezorgd dat in de ontwerpfase naast de lange termijn inzichten ook gekeken is naar korte termijn inzichten (5 jaarsperiode).

Doelstellingen

De kerndoelstelling vanuit sociale partners bij het ontwerp van de nieuwe pensioenregeling is:

Een betaalbare toekomstbestendige pensioenregeling waarbij onderstaande kernwoorden in de ontwerpfase belangrijk worden bevonden:



Verzorgen achterban



solidair



eerlijk / realistisch



minimaliseren ongewenste herverdeling



streven naar het verminderen van het risico op een lagere uitkering.

Het **verzorgen van de achterban** komt op meerdere vlakken terug in de uitwerking. Aan de ene kant bij de hoogte van de verwachte pensioeninkomen vanaf pensioendatum. Sociale partners hebben medio 2022 een ambitie gedefinieerd, door te kijken naar het gemiddelde inkomen van een werknemer en de gemiddelde verwachte vaste lasten. Sociale partners zijn van mening dat een totaal inkomen (enkelvoudige gehuwde AOW plus pensioeninkomen BPFL) van ca. € 1.700 netto per maand (2022) gewenst is voor een deelnemer die zijn/haar gehele werklevens in de branche werkt. Dit vertaalt zich naar een vervangingsratio (% van de gemiddelde pensioengrondslag) voor een deelnemer die een gehele diensttijd in een soortgelijke functie kent in de branche van circa 75% op de lange termijn. Sociale partners realiseren zich dat deze ambitie nu niet haalbaar is en accepteren voor de middelkorte termijn een

vervangingsratio tussen de 60% en 75%. Daarnaast is het voor sociale partners gewenst dat sprake is van een waardevastheid van 75%. Verder is het uitgangspunt dat de huidige premiehoogte gelijk blijft, zodat de pensioenlasten in de opbouwfase voor de werknemers en werkgevers niet verzwaren.

Met betrekking tot risicodekkingen willen sociale partners een dekking bij overlijden die vergelijkbaar is met de huidige levenslange dekking. De samenleving is gewijzigd en zal ook in de toekomst nog verder ontwikkelen. Waar in het verleden mensen veelal bij dezelfde werkgever bleven en er veel kostwinners waren, is dat tegenwoordig anders. Mensen wijzigen vaker van werkgever, waarbij het traditionele concept van kostwinner steeds minder aanwezig is. Uitgangspunt is dan ook dat de achterblijvende partner naar verwachting ook zelf (pensioen)inkomen heeft. De dekking moet met name financiële lucht geven, zodat mensen hun leven redelijk kunnen voortzetten. Hierbij is wel in de overweging meegenomen dat de risicodekking niet te kostbaar wordt. Een (te) hoge dekking gaat ten koste van de premie voor eigen pensioenkapitaal van de werknemers.

Solidair komt tot uiting bij de keuze voor het type pensioenregeling. Sociale partners hebben gekozen voor het solidaire contract, waarbij de onderbouwing met name gekoppeld zijn aan de uitkomsten van het risicopreferentieonderzoek. Deelnemers willen ontzorgd worden. Men heeft geen behoefte aan extra flexibele keuzes. Daarnaast zijn sociale partners van mening dat samen de plussen en minnen delen op de lange termijn bijdraagt aan meer stabiliteit. Grote effecten worden gezamenlijk gedragen, zowel jong als oud dragen daarin bij. Een ander punt dat meegewogen is, is het feit dat ook andere bedrijfstakpensioenfondsen voor dit type regeling gekozen heeft. Dat geeft deelnemers die van branche wijzigen meer herkenbaarheid en vergelijkbaarheid.

Ook voor onze werkgevers geldt de solidariteit. De arbeidsvoorwaarde pensioen moet passen binnen het totale arbeidsvoorwaardepakket en betaalbaar blijven. Onze werkgevers hebben beperkte marges en de concurrentie is groot. Dit vertaalt zich bijvoorbeeld naar het uitgangspunt dat de totale premie gelijk blijft aan de huidige premie. Daarnaast is een constante factor in het traject complexiteitsreductie en standaardisatie. Uitzonderingen zorgen voor hogere kosten en deze gaan ten koste van de pensioentoezegging.

De pensioentoezegging moet **eerlijk en realistisch** zijn. Sociale partners vinden het belangrijk dat de mensen de pensioenregeling kunnen begrijpen. Hierbij gaat het niet alleen om de pensioentoezegging aan de voorkant (hoofdpijnen pensioenregeling), maar ook om inzicht te hebben in de afhankelijkheden die effect hebben op de ontwikkeling van het pensioenkapitaal. Sociale partners streven na om gelijke uitkomsten te realiseren in verwacht pensioen in vergelijking met het huidige stelsel. Door te kijken naar de effecten op de kortere en langere termijn hebben sociale partners een pensioentoezegging afgesproken die bij ingang van de regeling evenwichtig is.

De huidige dekkingsgraad van BPFL zorgt ervoor dat er niet veel extra vermogen is om te verdelen. Doel is altijd geweest om het vermogen passend en realistisch om te zetten. Pensioen is en blijft een complex onderwerp. Dat blijft ook in een nieuw pensioenstelsel. Sociale partners en het bestuur van BPFL zien daar een belangrijke taak om zo simpel en transparant mogelijk de pensioenregeling uit te leggen.

Het huidige stelsel kent op diverse vlakken een bepaalde **hervverdeling**. Dit is voor deelnemers nu niet altijd zichtbaar, maar kan wel effect hebben op bepaalde generaties. Sociale partners vinden het belangrijk om een pensioenregeling te hebben die nu - maar ook in de toekomst - voor mensen een vergelijkbare uitkomst geeft. Om dit te kunnen realiseren is bij het uitwerken van de nieuwe pensioenregeling iedere keer afgewogen wat dit betekent voor de verschillende type deelnemers en of een keuze zorgt voor een verschuiving tussen deelnemers. Sommige keuzes mogen leiden tot een bepaalde mate van verschuiving, maar in totaliteit moet er een passend evenwicht zijn.

Een nieuw stelsel betekent dat iedereen moet wennen aan deze nieuwe systematiek¹. Financieel-economische effecten hebben een directer effect op het persoonlijke pensioenkapitaal dan in het huidige stelsel. Sociale partners en het bestuur van BPFL hebben kritisch gekeken of een bepaalde invulling bijdroeg aan het gedefinieerde doel of meer het effect had om de 'oude pensioenwereld' na te bouwen.

Uitkeringsgerechtigden hebben veelal niet meer de ruimte om eventuele negatieve effecten op te vangen. Er is tenslotte geen aanvullend inkomen uit arbeid. Sociale partners en bestuur van BPFL hebben daarom als uitgangspunt bij het ontwerpen van de pensioenregeling het **streven om het risico op een lagere uitkering te verminderen**. Het risico op een lagere uitkering blijft in de nieuwe pensioenregeling ook bestaan, net zoals dit in de huidige regeling ook mogelijk is. Sociale partners en het bestuur van BPFL hebben als uitgangspunt dat het belangrijk is om een invulling te vinden, waarbij de verwachte uitkering voor uitkeringsgerechtigden in ieder geval zo veel als mogelijk voor een nominale daling moet worden beschermd.

In hoofdstuk 3 zijn de transitiedoelen opgenomen, waarbij ook een volgorde is meegenomen. Gegeven de financiële situatie kan BPFL mogelijk niet alle doelen realiseren. Daarom dat de volgordelijkheid is opgenomen.

Risicohouding

Bij het ontwerpen van de pensioenregeling is het belangrijk om bij aanvang inzicht te hebben in hoeveel risico de deelnemers kunnen en willen lopen. Om een verwachte pensioenuitkering te krijgen, die enigszins aansluit bij het inkomen tot pensionering, moet er worden belegd. Dit beleggen brengt risico's met zich mee. Hoe meer risico gelopen wordt, hoe meer kans dat er afwijkingen ontstaan ten opzichte van de vooraf ingeschatte verwachting (positief en negatief). De risicopreferentie (wat kan en wil men lopen qua risico's) van de deelnemers is hierin cruciaal als de basis. Bij het vaststellen van de risicohouding zijn wetenschappelijke inzichten meegenomen.

¹ Zie bijlage 4 voor toelichting verschil huidige en nieuwe stelsel.

Om voor BPFL tot een pensioenovereenkomst te komen, moeten drie cruciale uitgangspunten in balans zijn: ambitie, premie en risico. Dat wil zeggen:

- de ambitie die sociale partners hebben ten aanzien van de verwachte pensioenuitkering;
- de financiële ruimte die sociale partners hebben afgesproken voor de financiering van het pensioenkapitaal, en
- hoeveel risico is realistisch en kan en wil een deelnemer lopen om een zo goed mogelijke pensioenuitkering te realiseren.



De drie onderdelen moeten in balans zijn – een lage premie en een laag beleggingsrisico passen niet bij een hoge pensioenambitie.

Om inzicht te krijgen in het risico dat onze populatie kan en wil lopen, is aan het begin van het traject een risicopreferentieonderzoek onder de deelnemers gedaan. Daarnaast zijn enkele algemene vragen opgenomen in het risicopreferentieonderzoek beantwoord door deelnemers. De uitkomsten van deze uitvraag zijn door sociale partners meegewogen in de verdere inrichting van de pensioenregeling.

Uit het onderzoek kwam naar voren dat deelnemers best wat risico willen lopen voor een hoger pensioen, ook als dat betekent dat het pensioen naar beneden kan worden bijgesteld. In de uitkomsten is wel te zien dat jongeren meer risico willen lopen dan ouderen. Dit past ook bij de systematiek hoe het beleggingsbeleid in het nieuwe stelsel wordt vormgegeven. Bij de vraag of men het neerwaartse effect voor een deel zelf kan opvangen, hebben mensen aangegeven bepaalde mogelijkheden te zien.

Sociale partners hebben een ambitie uitgesproken van een vervangingsratio van 75% voor een doorsnee deelnemer bij een volledig diensttijd. Daarnaast hebben sociale partners de volgende zaken meegenomen in hun overwegingen:

- Het totale inkomen na pensionering bestaat grotendeels uit de AOW (een pensioen zonder risico). Het pensioen van BPFL is een beperktere maar belangrijk onderdeel van het totale pensioeninkomen van een deelnemer.
- De populatie van BPFL heeft weinig financiële ruimte, waardoor een zo stabiel mogelijke uitkering gewenst is.
- De huidige premie (27,6% van de pensioengrondslag) is het uitgangspunt, om draagvlak onder werkgevers alsook werknemers te behouden. Een hogere werknemerspremie resulteert ook in een lager netto inkomen, wat weer effect heeft op de huidige bestedingsruimte van mensen.
- Een eerlijke presentatie van verwachte uitkering is noodzakelijk voor behoud van draagvlak op langere termijn. Dat betekent dat in het ontwerp van de regeling voorzichtige uitgangspunten gehanteerd worden.

De uitkomst van dit onderzoek resulteert in een iets risicovollere risicohouding op totaalniveau dan thans het geval is. Dit komt met name door de samenstelling van de populatie (gemiddeld genomen zeer jonge populatie die wat meer risico wil en kan lopen) alsook door een andere wijze van invulling van de risicohouding in het nieuwe stelsel. In het nieuwe stelsel is het mogelijk om rendementen naar leeftijdsgroep toe te delen. Op deze wijze wordt het beter gekoppeld aan de levensfase waar een deelnemer in zit. Hoe ouder iemand is, hoe voorzichtiger het impliciete beleggingsbeleid (risicotoedeling) is voor deze groep. Deze systematiek doet meer recht aan de samenstelling van de populatie van BPFL en draagt daardoor bij aan het streven om de uitgesproken ambitie te realiseren. Op basis van deze uitgangspunten heeft het bestuur van BPFL de wettelijke maatstaven van de risicohouding vastgesteld, welke worden opgenomen in het implementatieplan van BPFL.

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

Hoofdstuk 2: De pensioenregeling

Samenvattingstabel

Onderdeel		Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
	Ingangsdatum/transitiedatum	Tot 1 januari 2025	Vanaf 1 januari 2025
	Type contract	Uitkeringsregeling	Solidaire premieregeling
	Uitvoerder	Bedrijfstakpensioenfonds voor het Levensmiddelenbedrijf	
	Doelstellingen/ambitie pensioenregeling		Een VVR voor een gemiddelde deelnemer van 75%. Zie voor nadere toelichting H1 van dit transitieplan.
	Premie		
	Totale premie	27,6% van de pensioengrondslag	27,6% van de pensioengrondslag
	Spaarpremie		22,4% van de pensioengrondslag

 Inputvariabelen			
	Toetredingsleeftijd	21 jaar (vanaf 1 januari 2024 18 jaar)	18 jaar
	Pensioenrichtleeftijd	68 jaar	
	Pensioengevende salariscomponenten	Alle componenten in het loon in de zin van hoofdstuk 3 van de Wet financiering sociale verzekeringen of het uniform loonbegrip, met uitzondering van: a. uitkeringen en verstrekkingen ingevolge de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen of de Werkloosheidswet en hierop door de werkgever verstrekte aanvullingen; b. het genot van een door de werkgever ter beschikking gestelde auto; c. het loon dat betrekking heeft op de periode vanaf de eerste dag van de maand waarin de 68- jarige leeftijd wordt bereikt.	
	Maximum pensioengevend salaris	Maximum premieloon als bedoeld in hoofdstuk 3 van de Wet financiering sociale verzekeringen op jaarbasis (2023: € 66.956,-)	Maximum premieloon als bedoeld in hoofdstuk 3 van de Wet financiering sociale verzekeringen op jaarbasis (2023: € 66.956,-) Nieuw: vrijwillige mogelijkheid per werkgever om het maximum pensioengevend salaris te verhogen tot wettelijk maximaal pensioengevend salaris (2023: € 128.810,-) met omkeerregel.
	Franchise	2023: € 16.464,- ¹	

¹ Franchise is gelijk aan € 16.464,- tot 2025. Daarna aanpassing franchise met gebruikelijke methode.

	Vrijwillige excedentregeling	Werkgever heeft de mogelijkheid om een excedentregeling af te spreken. Dat is een beschikbare premieregeling voor deelnemers die een pensioengevend salaris hebben boven de maximum premieloon (2023: € 66.956,-)	Vervallen als aparte vrijwillige regeling en is een uitbreiding geworden van de basisregeling (zie tekst bij maximum pensioengevend salaris)
 Dekking bij overlijden			
	Overlijdensrisicodekking bij overlijden vóór pensioenleeftijd	• <i>Opbouw</i> levenslang partnerpensioen van 70% van het levenslang ouderdomspensioen. • Wezenpensioen: 20% van het jaarlijkse partnerpensioen (verdubbeling bij dubbele wees). • ANW-hiaatdekking bij een fulltime dienstverband van € 7.476,-(2023) met voorwaarden wie hiervoor in aanmerking komt en de maximale duur.	• Levenslang partnerpensioen: 20% van het pensioengevend salaris (tot het maximum pensioengevend salaris) op <i>risicobasis</i>. • Tijdelijk partnerpensioen tot AOW datum nabestaande van € 9.000 per jaar (parttime gerelateerd). Bedrag risicodekking (niet ingegane dekking) wordt jaarlijks verhoogd met de stijging van de AOW / ANW. Ingegane uitkering volgt de systematiek van de andere ingegane uitkeringen. • Het kapitaal behorende bij het opgebouwde nabestaandenpensioen (onder FTK) wordt gebruikt om een aanvullende risicodekking bij overlijden te financieren. Bij uitgaande waardeoverdracht wordt het resterende kapitaal overgedragen. • Wezenpensioen: 8% van het pensioengevend salaris (tot het maximum pensioengevend

			salaris), de uitkering wordt uitbetaald tot 25 jaar (verdubbeling bij dubbele wees)
	Voortzetting risicodekking na ontslag (premienvrij)	N.v.t. aangezien huidige regeling een opgebouwd levenslang partnerpensioen kent, wat blijft staan bij ontslag	3 maanden na ontslag - Gedurende WW-periode en/of ZW-periode
	Overlijdensrisicodekking bij overlijden vanaf pensioenleeftijd	- Levenslang partnerpensioen: 70% van het levenslang ouderdomspensioen - Wezenpensioen: 20% van het jaarlijkse partnerpensioen tot 18 jaar of 27 jaar in geval van studie	- Levenslang partnerpensioen: naar keuze bij inkoop maar maximaal 70% van de verwachte levenslange ouderdomspensioenuitkering - Wezenpensioen: 20% van de verwachte levenslange ouderdomspensioenuitkering tot 25 jaar van de wees.
 Dekking bij arbeidsongeschiktheid			
	Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Op basis van 3 klassensysteem a. 25% bij een arbeidsongeschiktheid van 35 - 45%; b. 50% bij een arbeidsongeschiktheid van 45 - 65%; c. 100% bij een arbeidsongeschiktheid van 65 - 100%. Het convenant arbeidsongeschiktheid wordt gevolgd.	
	Grondslag premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Grondslag zoals die gold net voor aanvang arbeidsongeschiktheid.	De grondslag zoals die gold net voor aanvang arbeidsongeschiktheid en wordt jaarlijks verhoogd met CAO voor Levensmiddelenbedrijf en de VGL-CAO van het jaar ervoor (gelijke systematiek met franchise).

	Doelstellingen invaren	N.v.t.	Zie H3
	Doelstellingen solidariteitsreserve	N.v.t.	Zie H4
	Doelstellingen compensatie	N.v.t.	Zie H5



Toelichting type contract en uitvoerder

Sociale partners hebben gekozen voor het solidaire contract.

Het nieuwe pensioenstelsel kent twee mogelijke contracten. Het solidaire pensioencontract en het flexibele pensioencontract. De sociale partners zijn verantwoordelijk voor het overeenkomen van de voor BPFL best passende contractvorm. Bij de afweging is er gekeken naar de overeenkomsten en verschillen tussen:

- de type deelnemers en
- de twee contractvormen.

Aan de hand van deze inzichten is afgewogen welk type contract het best passend is bij de populatie.

Beide contracten hebben zowel overeenkomsten als verschillen. Het grootste verschil tussen beide type contracten is, gegeven dat flexibilisering en shopenrecht geen nadrukkelijke wens is vanuit de deelnemers, de invulling van het beleggingsbeleid in combinatie met de wijze van toedeling. Bij de solidaire regeling is het daarnaast verplicht om de ambitie in ieder geval elke 5 jaar te toetsen en te bespreken met sociale partners. In de flexibele premieregeling is dit niet verplicht. Daarnaast zijn er ook overeenkomsten, denk hierbij aan punten zoals begrijpelijkheid voor deelnemers, nastreven van ambitie, uitvoerbaarheid en betaalbaarheid.

De verzorgingsgedachte en het samen delen van risico's vinden de sociale partners zeer belangrijk. BPFL is een relatief jong fonds waardoor er in het solidaire pensioencontract meer mogelijk is om diversificatie te realiseren. De mogelijkheid om de solidariteitsreserve in te zetten, geeft meer mogelijkheid om recht te doen aan de doelstelling met betrekking tot het verminderen van het risico op een verlaging van de verwachte uitkering van jaar tot jaar. Ook in de overgangperiode van niet uitkerend naar uitkerend. Een ander punt wat beperkt meespeelt is dat de meeste andere bedrijfstakpensioenfondsen kiezen voor het solidaire contract. Voor deelnemers die switchen van bedrijfstak zorgt dat ook voor herkenbaarheid. Flexibiliteit wordt als minder belangrijk ervaren. Momenteel worden de flexibele keuzes bij pensionering zeer beperkt gebruikt.

Verder zijn sociale partners van mening dat BPFL de juiste uitvoerder is en blijft voor de pensioenuitvoerder. Hierbij wordt wel aandacht gevraagd voor de betaalbaarheid van de uitvoering. Het huidige kostenniveau (exclusief de extra eenmalige kosten voor het transitietraject) is in vergelijking met andere fondsen goed. Bij behoud van een vergelijkbaar kostenniveau onder het nieuwe stelsel, wordt bewaakt dat de premie voor pensioenopbouw niet wordt verlaagd. Dit neemt het bestuur mee in de verdere invulling van de uitvoering.



Premie

Sociale partners hebben als onderdeel van het kader 'betaalbaarheid':

- De premiehoogte is en blijft betaalbaar voor de werkgever en de werknemer.

Hierbij is bij start van het traject gezegd dat het totale premiebudget onder het nieuwe stelsel bij aanvang gelijk is aan 27,6%. Dat betreft de huidige totale premie (totale premie die in 2021 van toepassing was). Hieruit volgt een spaarpremie van 22,4% van de pensioengrondslag. De hoogte van de uiteindelijke spaarpremie bij aanvang is mede afhankelijk van andere onderdelen van de totale premie. Dit is hieronder nader uitgewerkt. In de bijlage Premiehoogte is de cijfermatige invulling van het overzicht opgenomen. De definitieve premie wordt vastgesteld rond de transitiedatum, aangezien sommige onderdelen afhankelijk zijn van grondslagen en rentestand. Sociale partners zijn overeengekomen dat de totale premie het uitgangspunt van de herijking is.

Wettelijke opbouw premie	Toelichting
Spaarpremie (max 30% van pensioengrondslag)	Premie die wordt belegd en op pensioendatum wordt gebruikt voor aankoop van een ouderdomspensioen (en meeverzekerd 70% nabestaandenpensioen)
Risicopremie overlijden vóór pensioendatum	Premie voor dekking bij overlijden voor pensioendatum
Risicopremie premievrijstelling	Premie voor dekking premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid
Opslag MVEV	Opslag op de premie ten behoeve van MVEV (MVEV is ca. 1% van de technische voorziening, opslag premie 1% van 27,6% = 0,3%)
Opslag uitvoeringskosten	Opslag ten behoeve van de uitvoeringskosten van 0,9%.

Wettelijke opbouw premie	Toelichting
Operationele reserve	Een opslag op de premie t.b.v. de kostenvoorziening voor (operationele) kosten en onvoorziene technische resultaten (b.v. TWK-mutaties). De definitieve hoogte van de opslag moet nog vastgesteld worden.

Sociale partners hebben bij start van het traject afgesproken dat ze kostenneutraal over wilden gaan en een vergelijkbare premie willen betalen. Hierbij was het uitgangspunt een totale premie van 27,6%. Dit heeft geresulteerd in een netto spaarpremie van 22,4%. Omdat met name de jaarlijkse risicopremies een effect hebben op de totale premie, is een gevoeligheidsanalyse uitgevoerd met betrekking tot wat de renteontwikkeling doet met de spaarpremie, gegeven de totale premie van 27,6%. Een van de kaders is **betaalbaarheid** van de regeling op de lange termijn, zowel voor werkgevers als werknemers. Doel van deze gevoeligheidsanalyse was om te zien of deze premieontwikkeling als passend wordt ervaren door sociale partners op de lange termijn. Sociale partners zijn van mening dat deze uitkomsten passen binnen het kader betaalbaarheid.

Premieontwikkeling	Rente -/- 1%	Rente	Rente + 1%
Totale premie	27,6%	27,6%	27,6%
Risicopremie overlijden	1,7%	1,5%	1,3%
Risicopremie pvi	2,8%	2,5%	2,3%
Effect op spaarpremie	-/- 0,5%	0%	+ 0,4%

Betaalbaarheid van pensioen is tweeledig:

- Voor draagvlak onder de werkgevers is een passende totale premie belangrijk. De totale premie moet concurrerend zijn en blijven.
- De werknemersbijdrage moet passend blijven. Een te hoge werknemersbijdrage zorgt voor een lager netto inkomen. Er moet een evenwicht zijn en blijven tussen inkomen van nu en sparen voor later.

Dit resulteert in een totale premie van 27,6%, waarbij sociale partners het acceptabel vinden dat de spaarpremie per jaar fluctueert. De mogelijke afwijkingen zoals hierboven uitgewerkt, worden geaccepteerd.

Naast dat economische ontwikkelingen een effect hebben op de premiecomponenten, hebben de ontwikkelingen ook effect op de dekkingssgraad richting transitie-moment. Voor sociale partners is het van belang om te zien dat de ontworpen pensioenregeling robuust en toekomstbestendig blijft, ongeacht de hoogte van de dekkingssgraad bij invaren. Om dat inzicht te krijgen, hebben sociale partners een doorrekening gemaakt met verschillende startdekkingssgraden en wat dit doet met de mogelijke uitkomsten. Daarnaast zijn ook twee alternatieve rentescenario's doorgerekend vanwege bovengenoemde redenen. In hoofdstuk 6 zijn de uitkomsten van deze scenario's opgenomen.



Excedentregeling

De huidige pensioenregeling kent een vrijwillige excedentregeling. Werkgevers kunnen hiervoor kiezen. Deze excedentregeling verzorgt de pensioenopbouw voor het deel van het salaris boven het maximum pensioengevend salaris onder de verplichtstelling. Deze regeling is vanuit uitvoeringsperspectief te kostbaar, gegeven de kleine populatie die er aan meedoet. De kosten op dit vlak werden door de gehele populatie gedragen. Sociale partners vinden dit niet evenwichtig.

Onder het nieuwe stelsel is gezocht naar een regeling die uitvoerbaar en betaalbaar is en geen verzwaring is qua uitvoeringskosten. Voor de houdbaarheid van draagvlak op de langere termijn is het aanbieden van een pensioentoezegging boven het maximum pensioengevend salaris gewenst. Momenteel hebben sommige werkgevers vanuit kostenperspectief hun excedentregeling elders ondergebracht. Voor deelnemers en werkgevers betekent dit dat er meerdere pensioenloketten zijn. Vanuit uitlegbaarheid en uitvoerbaarheid (werkgever) zou het mooi zijn als er een passende oplossing gevonden kan worden. Er zijn tenslotte werkgevers die een dergelijke regeling wensen aan te bieden aan hun personeel. Hierbij is door sociale partners wel de randvoorwaarde gesteld dat er geen grote herverdeling ontstaat tussen lagere en hogere inkomens. Met andere woorden, betalen de lagere inkomens indirect mee aan deze dekking? Daarnaast zijn sociale partners van mening dat het betaalbaar moet blijven.

De voorgestelde inrichting van de regeling is gevonden in het vrijwillig verhogen van het maximum pensioengevend salaris in de basisregeling. Er is dus geen sprake meer van een excedentregeling, maar deze verhoging wordt onderdeel van de basisregeling die incidenteel opgerekt kan worden. Hiermee vervalt vanuit uitvoeringsperspectief een kostbare excedentregeling. De uitvoerder heeft aangegeven zonder meerkosten dit te kunnen uitvoeren. Daarmee wordt voldaan aan de eis vanuit sociale partners dat het geen verzwaring is van de uitvoeringskosten.

De conclusie die getrokken is, is dat met de uitbreiding van de basisregeling een passende aanvulling op de totale pensioentoezegging gevonden wordt.

Er is onderzocht in hoeverre door de voorgestelde aanpassing er grote ongewenste herverdelingseffecten optreden. Onderbouwd is dat er geen grote ongewenste herverdelingseffecten optreden. De deelnemers met hogere inkomens leven gemiddeld weliswaar iets langer, maar deze deelnemers leveren ook een hogere bijdrage aan het voor uitvoeringskosten beschikbare vermogen vanwege de procentuele opslag in de premie. In de administratieve uitvoering zijn er geen meerkosten. De kosten voor de risicodekking vallen voor deze potentiële groep ook iets lager uit:

- de extra kosten van de hogere gemiddelde leeftijd vallen weg tegen de lagere kosten vanwege de lagere sterftেকansen én
- omdat de grondslag voor dekking en de grondslag voor de premie in gelijke mate toenemen (ter vergelijking, bij een gemiddelde deelnemer is de grondslag voor de dekking ca 32.000 en is de grondslag voor de premie ca 16.000).



Dekking bij overlijden

Eén van de uitgangspunten van sociale partners bij het ontwerpen van de nieuwe pensioenregeling is de wens voor een vergelijkbare dekking bij overlijden alsook een vergelijkbare verdeling qua financiering. Dit om te voorkomen dat de premie voor eigen opbouw van pensioenkapitaal niet opgegeten wordt door dure risicodekkingen. Dat moet naar de mening van sociale partners in evenwicht blijven.

De huidige pensioenregeling kent een partnerpensioen dat wordt opgebouwd. Bij ontslag blijft er een partnerpensioen staan. De financiering van deze dekking is een partnerpensioen op kapitaalbasis. In het nieuwe stelsel is er tijdens de opbouwfase geen partnerpensioen op kapitaalbasis meer mogelijk (wel is er een reservering voor partnerpensioen op kapitaalbasis vanaf pensionering).

Sociale partners zijn een dekking voor partnerpensioen overeengekomen van **20%** van het pensioengevend salaris en voor wezenpensioen van **8%** van het pensioengevend salaris. Daarnaast is sprake van een tijdelijk partnerpensioen van € 9.000 per jaar (parttime gerelateerd). Dit wordt uitgekeerd totdat de nabestaande de AOW leeftijd bereikt. Eén van de doestellingen van sociale partners is het *verzorgen van de achterban*. Om deze doelstelling passend te vertalen, hebben sociale partners onderstaande criteria gebruikt die geleid hebben tot deze voorgestelde dekking, dit zijn:

- De dekking bij overlijden is vergelijkbaar met de huidige dekking. Gegeven de lagere inkomens in de branche zijn sociale partners van mening dat het verzorgen van de nabestaanden belangrijk is. Daarnaast zijn sociale partners ook van mening dat de samenleving veranderd is. Er zijn nu meer gezinnen met tweeverdieners alsook samengestelde gezinnen. Uitgangspunt is dan ook dat de achterblijvende partner naar verwachting ook zelf (pensioen)inkomen heeft. De dekking moet met name bijdragen aan financiële lucht, zeker in de eerste fase na het wegvallen van de partner. Hierbij is wel meegenomen in de overweging dat de risicodekking niet te kostbaar wordt.
- De financiering van de levenslange dekking is budgetneutraal t.o.v. de huidige financiering.

Conclusie is dat de dekking van 20% van het pensioengevend salaris voor de mensen met een inkomen tot ca € 30.000 vergelijkbaar uitpakt. Dit betreft ca. 80% van de actieven (stand deelnemersbestand per 31 december 2022, nog vóór de uitbreiding van de 18-jarigen, waardoor dit percentage nog hoger komt te liggen). Sociale partners zijn van mening dat dit evenwichtig is, gegeven de verdeling van de populatie. Daarnaast is voor de actieven een tijdelijk partnerpensioen beschikbaar, waardoor mensen met een inkomen tot ca. € 35.000 een vergelijkbare dekking hebben. Een hogere levenslange dekking richting 25% van het pensioengevende salaris zorgt voor een daling van de spaarpremie met 0,2%. Dit resulteert in 1% lagere pensioenuitkomsten op de pensioendatum. Dit is een ongewenst effect op de pensioeninkomsten en sociale partners zijn van mening dat dit niet opweegt tegen een iets hogere risicodekking bij overlijden.

Het huidige opgebouwde partnerpensioen wordt vertaald naar een kapitaal. Let wel, dit betreft een NP-overgangsrecht en geen garantie. Na de transitie blijft de partner op grond van het NP-overgangsrecht begunstigde, maar is de hoogte van de verzekerde uitkering in bepaalde mate afhankelijk van de ontwikkeling van het voor de pensioenuitkering bestemd kapitaal. Het invaren van het opgebouwde nabestaandenpensioen betekent uiteraard dat de nieuwe financiële spelregels ook van toepassing worden op het nabestaandenpensioen en dat het nabestaandenpensioen variabel wordt en daarmee in hoogte kan fluctueren.

Dit kapitaal wordt apart gezet bij de deelnemer en loopt mee conform de beleggingen. Gedurende de jaren tot pensionering wordt een risicopremie uit dit kapitaal gefinancierd voor een aanvullende dekking bij overlijden. De hoogte van de aanvullende dekking bij overlijden is dus geen garantierecht en is afhankelijk van de ontwikkeling van het kapitaal. Bij waardeoverdracht gaat het resterende kapitaal van de betreffende deelnemer mee naar de nieuwe pensioenuitvoerder.



Dekking bij arbeidsongeschiktheid

Voortzetting van de pensioentoezegging in geval van arbeidsongeschikt is een risico dat sociale partners willen verzekeren via het fonds. Uiteraard is preventiebeleid (zoveel mogelijk voorkomen van langdurig zieken) aan werkgevers. Maar mocht iemand toch arbeidsongeschikt worden, dan zijn sociale partners van mening dat vanuit de verzorgingsgedachte premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid geregeld moet worden. Op dit moment is dit reeds onderdeel van de huidige pensioenregeling. Sociale partners willen een vergelijkbare pensioentoezegging, waarbij wel op twee gebieden aanpassing is doorgevoerd.

1. Het pensioengevend salaris bij arbeidsongeschiktheid groeit in de nieuwe pensioenregeling mee met de CAO voor het Levensmiddelenbedrijf en de VGL-CAO;
2. Sociale partners zijn van mening dat het pensioenfonds het convenant AO moet volgen voor de toekomst. Op deze manier wordt de kans verkleind dat mensen tussen wal en schip vallen. Het uitlooprisico wordt op deze wijze geborgd.
3. Premievrijstelling vindt plaats op de verlaagde totale premie (totale premie exclusief risicopremie arbeidsongeschiktheid).

Overige zaken worden gelijk gehouden aan de huidige toezegging. De eerste twee punten zijn een verbetering ten opzichte van de huidige toezegging. Sociale partners hebben hierbij meegewogen wat dit betekent op gebied van uitvoering en betaalbaarheid. De conclusie is dat deze wijzigingen vanuit uitvoerbaarheid geen issue zijn. Het volgen van het convenant is de standaard optie vanuit de uitvoering en levert meerkosten op als de toezegging anders is. De periodieke verhoging van de pensioengrondslag bij arbeidsongeschiktheid levert in de uitvoering geen meerkosten op. Het pensioenfonds heeft verder een koppeling met het SUAG, waardoor wijzigingen automatisch binnenkomen.

Vanuit betaalbaarheid is een stijging van de pensioengrondslag een verzwarende van de risicopremie arbeidsongeschiktheid. Gekeken is wat dit betekent op totaalniveau en wat dit doet met de premiehoogte. De risicopremie arbeidsongeschiktheid stijgt van 1,4% naar 2,5%, wat naar de mening van sociale partners een geaccepteerde verhoging is en noodzakelijk om te kunnen voldoen aan hun doelstelling vanuit de verzorgingsgedachte.

Sociale partners zijn van mening dat iemand die langdurig arbeidsongeschikt is, enige waardevermindering moet hebben in de pensioengrondslag. Zou dat niet gebeuren, dan holt het verwachte pensioen sterk achteruit voor de relatief jonge deelnemers, aangezien het niet de inflatie volgt qua pensioengrondslag. Voor sociale partners weegt het punt van een stijgende grondslag zwaarder dan een verzwarende van de risicopremie arbeidsongeschiktheid.

Toekomstbestendigheid van de regeling

Gedurende het traject dat de pensioenregeling is ontworpen zijn ook diverse berekeningen gemaakt om te kijken hoe de pensioenregeling uitpakt voor verschillende type deelnemers. Sociale partners en bestuur BPFL heeft gebruik gemaakt van maatmensen die representatief zijn voor de populatie van BPFL. Daarnaast is ook de gehele populatie doorgerekend, waarbij in leeftijdscohorten van vijf jaar is gekeken. Verder is gekeken naar de effecten als de financiële situaties van BPFL bij aanvang van het nieuwe stelsel anders is dan op moment van de doorrekeningen. Hierbij zijn ook naar verschillende economische scenario's gekeken.

Doel van sociale partners en bestuur BPFL was om in de cijfers terug te zien dat in de diverse situaties de pensioenregeling voor de deelnemers passend uit blijft pakken. Passend hoeft niet altijd beter te zijn, maar tussen de verschillende type deelnemers moeten bijvoorbeeld geen tegengestelde effecten ontstaan. In hoofdstuk 6 zijn de uitkomsten van de verschillende doorrekeningen opgenomen.

Hoofdconclusies

Uitgangspunt van sociale partners is een nieuwe pensioenregeling die een vergelijkbare toezegging nastreeft als in de huidige pensioenregeling. Dit is naar de mening van sociale partners gerealiseerd, passende bij de vooraf gedefinieerde doelstellingen (zie met name hoofdstuk 1 voor doelstellingen regeling en hoofdstuk 3 met betrekking tot invaren).

- Verzorgen achterban
- Risicodekkingen zijn vergelijkbaar met de huidige dekkingen voor overlijden en premievrijstelling.
 - Een pensioenregeling heeft als eerste prioriteit het zorgen voor een opbouw van pensioenkapitaal ten behoeve van een verwachte pensioenuitkering en een dekking bij overlijden. Daarnaast geldt uiteraard als tweede prioriteit verzorgen als er risico's ontstaan op gebied van overlijden of premievrijstelling voor pensionering. De hoogte van de dekking voor overlijden ondersteunt de achterban in een verdrietige tijd.
 - In de diverse doorrekeningen is te zien dat de gekozen dekking een gelijkwaardige dekking voor deelnemers met een inkomen tot € 30.000 - € 35.000, waarbij uitgegaan wordt van een volledig dienstverband (42 jaar, fulltime). De groep die een salaris tot € 35.000 heeft betreft ca. 80% van de actieven. 61% van de populatie heeft een gelijkwaardige of beter dekking heeft in de nieuwe pensioenregeling. De risicopremie die gekoppeld is aan de dekking drukt hierbij niet te zwaar op de totale premie. Met name de wat hogere salarissen kunnen er iets op achteruit gaan. Maar gegeven dat dit 39% van de populatie betreft, is dat naar de mening van sociale partners evenwichtig. Een hogere dekking vraagt namelijk meer risicopremie en drukt op de premie voor eigen opbouw. Het inrichten van een tijdelijke dekking totdat de nabestaande de AOW-leeftijd bereikt, is aanvullend overeengekomen. Op deze wijze is het financiële effect door het overlijden van de deelnemer verlaagd voor de nabestaande.

- Voor de deelnemers die nu reeds een opgebouwd nabestaandenpensioen hebben, kent de regeling naast de reguliere dekking van 20% ook nog een dekking die bij aanvang vergelijkbaar is met het opbouwde nabestaandenpensioen in de huidige regeling. Enkele aandachtspunten hierbij:
 - Het is geen garantierecht;
 - In het nieuwe stelsel kennen alle dekkingen een bepaalde mate van onzekerheid. Deze dekking beweegt mee met de economische ontwikkelingen, waardoor het hoger of lager kan uitpakken ten opzichte van de huidige hoogte.
- De dekking bij premievrijstelling is vergelijkbaar met de huidige dekking, waarbij er een verbetering is op gebied van de grondslag. Deze stijgt mee met de CAO voor het Levensmiddelenbedrijf en de VGL-CAO.
- Solidair
 - Het samen kunnen delen van risico's is een zeer belangrijk onderdeel van de pensioentoezegging. Niet alleen qua deling risico, maar ook om de pensioentoezegging betaalbaar te houden. Hierbij wordt geaccepteerd dat er op sommige onderdelen een beperkte herverdeling is die geaccepteerd wordt. Dit betreft het volgende:
 - Op gebied van kosten geldt er een solidariteit, waarbij de mensen met een hoger salaris en kapitaal meer bijdragen dan de mensen met een lager salaris en kapitaal.
- Eerlijk
 - Een eerlijke presentatie van verwachte uitkering is noodzakelijk voor behoud van draagvlak. Dat betekent dat in het ontwerp van de regeling voorzichtige uitgangspunten gehanteerd worden. Dit zodat in de communicatie zo realistisch mogelijk (lees: niet te rooskleurig) cijfers gepresenteerd kunnen worden.
- Herverdelen beperken
 - Het pensioenfonds dient er zorg voor te dragen dat de belangen van verschillende groepen evenwichtig worden afgewogen. Het is belangrijk om pech-generaties zoveel mogelijk te voorkomen en de herverdeling van het pensioen tot een minimum te beperken.
- Beperken risico op verlagen verwachte uitkering
 - De verzorgingsgedachte en het samen delen van risico's zijn zeer belangrijk. Een doelstelling is het verminderen van het risico op een verlaging van de verwachte uitkering van jaar tot jaar. Ook in de overgangsperiode van niet uitkerend naar uitkerend. Om dit te realiseren kan de solidariteitsreserve ingezet worden.

Wel zijn er uiteraard fundamentele andere effecten in de pensioenregeling onder het nieuwe stelsel. Deze zijn hieronder uitgeschreven.

- De economische effecten zijn directer zichtbaar in de nieuwe pensioenregeling.
- Er is een belangrijke buffer die nastreeft om de economische effecten (m.n. de negatieve) te dempen, maar dit is geen garantie. Bij slechte economische ontwikkelingen zal iedereen de gevolgen voelen. In feite is dat niet heel veel anders dan in de huidige situatie, waarbij de kans op korten of niet indexeren ook wordt veroorzaakt door economische ontwikkelingen. Dit is alleen minder zichtbaar, omdat in het huidige stelsel hogere buffers aangehouden moeten worden en resultaten binnen deze buffers verwerkt worden. De herverdeling in het huidige stelsel is niet zichtbaar voor deelnemers en wordt in het nieuwe stelsel transparanter.
- Deelnemers die uit de branche vertrekken krijgen hun eigen pensioenkapitaal mee, maar geen deel uit de solidariteitsreserve.
- De vraag die onderzocht is, is in hoeverre het passend is om alle deelnemers te laten bijdragen aan het vullen c.q. op peil houden van de solidariteitsreserve, maar waarbij de kans bestaat dat niet iedereen daar gebruik van kan maken. Dit kan komen door voortijdige waardeoverdracht / afkoop, voordat de uitkeringsfase start. Sociale partners en bestuur BPFL zijn van mening dat het passend is en blijft in de toekomst. Overwegingen hierbij zijn:
 - Werknemers dragen bij aan de solidariteitsreserve. Mochten zij overlijden, dan ontvangen hun (jonge) nabestaanden een uitkering waarbij zij een deel uit de solidariteitsreserve kunnen krijgen. Het niet bijdragen als deelnemer, maar wel ontvangen als nabestaanden wordt als onevenwichtig ervaren.
 - Werknemers die de sector verlaten en hun opgebouwd vermogen achterlaten, profiteren blijvend van de voordelen van de solidariteitsreserve.
 - De dynamiek in het bestand heeft effect op het beleid. Aan de ene kant is er sprake van een jonge groep met een kortere deelnemerstijd, aan de andere kant zijn er ook mensen die later toetreden tot de branche (herintreders e.d.). Een laag vulpercentage van 5% van het overrendement, zorgt ervoor dat over generaties heen een stabiele pensioenregeling wordt gecreëerd.
 - Onderscheid in beleid op basis van leeftijd, is gegeven de dynamiek in het bestand naar mening van de sociale partners alsook het bestuur niet evenwichtig.
 - De keuze voor een solidaire pensioenregeling is onder meer om risico's met elkaar te delen. Risico's delen betekent per definitie ook enige mate van herverdeling. Met elkaar ervoor zorgen dat als een risico zich voordoet, dit risico verlaagd kan worden of opgevangen kan worden. De solidariteitsreserve is daarbij een goed voorbeeld. Uitkeringsgerechtigden lopen een risico op daling van de verwachte uitkering. Doordat nieuwe inleg niet meer mogelijk is in de uitkeringsfase, ondervindt deze groep een direct effect. De werkwijze van de solidariteitsreserve draagt bij aan een toekomstbestendige en robuuste pensioenregeling. Door het gebruik van de solidariteitsreserve, wordt getracht de eerste pijn op de hele korte termijn te dempen, waarna de uitkeringsgerechtigde met eigen overrendement er zelf weer uitkomt. Dit kan resulteren in dat de mate van waardevastheid afneemt, maar sociale partners zijn van mening dat waardevastheid uit overrendement moet worden gefinancierd. Dat is tenslotte inherent aan het

nieuwe stelsel waar positieve en negatieve effecten een directer effect hebben op de verwachte uitkering.

De wijze waarop sociale partners de pensioentoezegging hebben vormgegeven geeft naar de mening van sociale partners een passend evenwichtigheid.

- Enige herverdeling vindt altijd plaats. Enkele punten zorgen voor een iets verhoogde herverdeling. Deze worden nog als passend ervaren:
 - Bijdragen in kosten. (Deelnemers met een hoger kapitaal dragen meer bij en ook hogere inkomens dragen wat meer bij dan lagere inkomens door de systematiek met een percentage. Deze deelnemers profiteren echter ook meer van eventuele uitkeringen uit de reserve.)
 - Uitdeling vanuit de solidariteitsreserve (bij een grote crisis kan de reserve opraken)
 - Resultaat op arbeidsongeschiktheid (bij negatieve resultaten, worden deze resultaten gefinancierd door de overige deelnemers)
 - Deze reserve is bedoeld voor de uitkeringsfase, om op die manier solidair te zijn met de uitkeringsgerechtigden.

De nieuwe pensioenregeling is qua financiering / premiehoogte vergelijkbaar met de huidige regeling. Zie ook bijlage 1 voor een beschrijving van de technische elementen.

Hoofdstuk 3: Interne collectieve waardeoverdracht (invaren)

In hoofdstuk 2 is met name beschreven hoe de toekomstige pensioenregeling er op hoofdlijnen uit komt te zien. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op hoe omgegaan wordt met de bestaande pensioenaanspraken- en rechten.

Sociale partners hebben in eerste instantie de nieuwe pensioenregeling vormgegeven. Het ontwerp is vormgegeven, gegeven de doelstellingen zoals verwoord in hoofdstuk 1 en 2. Hierbij is uiteraard in de afweging de vergelijking tussen huidige versus nieuwe regeling meegenomen. De invulling van het uitvoeren van een interne collectieve waardeoverdracht bij de transitie (ook wel: invaren) met een eventuele andere verdeling tussen groepen deelnemers, volgt op de uitgedachte pensioenregeling.

Sociale partners doen het verzoek van een interne collectieve waardeoverdracht bij transitie aan het pensioenfonds, om de bestaande pensioenaanspraken en -rechten om te zetten naar kapitalen onder het nieuwe pensioenstelsel. Dit wordt invaren genoemd. Sociale partners hebben de visie dat invaren voor de populatie van BPFL het best passende is. Het fonds kent naast verplicht aangesloten werkgevers ook vrijwillige aangesloten werkgevers. Het verzoek van sociale partners van een collectieve waardeoverdracht in het kader van het nieuwe pensioenstelsel ('invaarbesluit') geldt ook voor de vrijwillige aangesloten werkgevers. In dit hoofdstuk wordt nader ingegaan op welke gronden sociale partners van mening zijn dat de transitie evenwichtig is vormgegeven.

Samenvattingstabel

Onderdeel	Invulling
Invaren?	Ja
Invaardatum	1 januari 2025
Invaarmethode	Standaardmethode
Spreidingsperiode	10 jaar

Onderdeel	Invulling
Doelstellingen invaren	De doelstellingen met betrekking tot invaren betreffen: 1. Afslag vermogen ten behoeve van de wettelijke verplichte reserves. Denk hierbij aan reserve voor het minimum vereist eigen vermogen, kostenvoorziening, schadevoorziening en operationele reserve (mutaties terugwerkende kracht en “geen premie, wel recht”). 2. Verdeling vermogen na afslag vermogen ten behoeve van de wettelijk verplichte reserves (t.b.v. MVEV, kostenvoorziening, schadevoorziening en operationele reserve), waarbij een gelijkwaardige overgang voor lopende c.q. verwachte uitkeringen gerealiseerd wordt. Uitgangspunt is bij voldoende vermogen toedeling vermogen op basis van liggende rechten en huidige grondslagen pensioenfonds. Een eventueel surplus qua vermogen wordt gebruikt bij invulling resterende doelstellingen. 3. Beperken neerwaarts risico van de huidige uitkeringsgerechtigden bij overgang van stelsel, omdat evenwicht nog niet bereikt is als collectief. a. Aanvangsvulling solidariteitsreserve ter demping van eventuele negatieve scenario's de eerste drie jaar na invaren. Hoogte aanvangsvulling is geschat op ca. 0,5%-punt, maar wordt definitief bepaald rond transitiemoment. 4. Beperken negatief effect door afschaffen doorsneesystematiek voor groep actieven, die ook geen mogelijkheid hebben om dit in de tijd recht te trekken. a. Vullen compensatiedepot voor actieven die nadeel ondervinden als gevolg van afschaffen doorsneesystematiek. Dit voor zover dit effect niet al via een aanvullende premie wordt gefinancierd. 5. Verschuiving van vermogen naar de leeftijdscohorten 40-44, 45-49 en 50-54 om te resultaten op trekken naar het gemiddelde in het leeftijdscohort 55-59 om te zorgen voor evenwichtigere resultaten. Dit kan alleen gedaan worden bij een dekkingsgraad vanaf 105%.

Onderdeel	Invulling
	De combinatie van huidige dekkingsgraad en het huidige beleggingsbeleid van BPFL zorgt ervoor dat de kans zeer klein is dat in het huidige stelsel een toeslag verleend kan worden, laat staan een vorm van inhaalindexatie. Daarnaast is enige vorm van (inhaal)indexatie op alle deelnemers van toepassing, waardoor het iedereen raakt. Door versoepelde regelgeving heeft BPFL niet hoeven te korten. Dit is voor uitkeringsgerechtigden een directe plus en voor de overige deelnemers een indirecte min geweest (herverdeling generaties). Gegeven de hiervoor uitgewerkte doelstellingen, worden naar mening van de sociale partners geen groepen deelnemers benadeeld. Reparatie over het verleden is naar mening van de sociale partners dan ook niet nodig. Sociale partners zijn dan ook van mening dat het gevoerde beleid en besluitvorming tot het moment van invaren evenwichtig is geweest.

Voorrangregels

De invaardekkingsgraad wordt bepaald op basis van de wettelijke bepalingen. De geschatte invaardekkingsgraad is momenteel bepaald op 103%. Deze 103% is als volgt tot stand gekomen: 0,75% benodigd voor MVEV, 1,25% benodigd voor de operationele reserve, 0,5% voor initiële vulling van de solidariteitsreserve en ongeveer 0,5% (0,4%-punt van het vermogen) dat aan iedere deelnemer gegeven wordt bij invaren. Op dit moment zijn sociale partners van mening dat zodra doelstelling 1 en 2 gerealiseerd kan worden, het bestuur van BPFL moet beoordelen in hoeverre het beleid moet worden aangepast om het neerwaarts risico te verlagen. Dit zodat deelnemers evenwichtig over kunnen naar het nieuwe pensioenstelsel.

Gedurende de transitiefase is het doel om tussentijdse besluiten evenwichtig te laten zijn en blijven. Hierbij moet nieuwe herverdelingen tot moment van invaren voorkomen worden (besluitvorming transitie-FTK kan vervroegde herverdeling tot gevolg hebben en wordt meegewogen in waardering bij invaren). Het voorkomen van nieuwe verlagingmaatregelen is een belangrijke prioritering, voor zover dit niet een bepaalde ongewenste herverdeling tot gevolg heeft.

Hieronder in een voorstel te vinden met daarin voorrangregels voor besteding van het beschikbare eigen vermogen op het moment van invaren. Er is ruimte voor verdeling van de dekkingsgraad, wanneer de dekkingsgraad op moment van invaren hoger is dan de invaardekkingsgraad (circa 103%). Zoals in hoofdstuk 5 valt te lezen, volgt op dit moment uit de doorrekeningen een benodigde compensatie van circa € 140 miljoen voor het effect van het afschaffen van de doorsneesystematiek.

Wanneer de dekkingsgraad hoger is dan 105% is het mogelijk om de verwachte pensioenuitkomsten van actieven en slapers in de leeftijdscohorten 40 – 44, 45 – 49 en 50 – 54 op te trekken naar het gemiddelde in het leeftijdscohort 55 – 59. Deze maatregel leidt tot evenwichtigere uitkomsten. Afgesproken is om het optrekken van de verwachte pensioenuitkomsten van de drie leeftijdscohorten, uit vermogen te betalen indien dat mogelijk is. Dit betreft een verschuiving van circa € 50 miljoen uitgaande van de gehanteerde uitgangspunten en dekkingsgraad. Uitgaande van de voorziening en het vermogen per 30 juni 2023 (deze stand is gehanteerd in de recente doorrekeningen), is dit gelijk aan 0,9%-punt dekkingsgraad. Deze verschuiving wordt (gedeeltelijk) uit de dekkingsgraad betaald, zodra de dekkingsgraad boven de 105% uit komt. Als er niet genoeg ruimte is om deze verschuiving volledig te financieren uit de dekkingsgraad wordt deze verschuiving gedeeltelijk of niet (in het geval dat de dekkingsgraad onder de 105% is) toegekend. Wanneer de dekkingsgraad lager is dan 105%, kan deze evenwichtigheidsmaatregel niet uitgevoerd worden.

De uitwerking van bovenstaande voorrangregels ziet er, uitgaande van de stand per 30 juni 2023¹, als volgt uit:

Dekkingsgraad	Extra toevoeging solidariteitsreserve ²	Compensatie	Verschuiving t.b.v. ophogen leeftijdscohorten	Extra indexatie ³
DG < 103%	Geen ruimte	Geen ruimte	Geen ruimte	Geen ruimte
103% < DG < 105%	0%	100%	Geen ruimte	0%
105% < DG < 105,9%	0%	0%	100%	0%
105,9% < DG < 106,6%	25%	75%	Volledige verschuiving toegekend	0%
106,6% < DG < 111,3%	50%	Volledige compensatie uit dekkingsgraad	Volledige verschuiving toegekend	50%

¹ De volgorde en de invulling van de verdeling van het eigen vermogen wijzigt niet, maar de in de tabel opgenomen dekkingsgraadgrenzen wijzigen als gevolg van veranderde marktomstandigheden en het compensatiebedrag.

² Dit betreft een extra toevoeging van de solidariteitsreserve. Bij de invaardekkingsgraad van 103% zit 0,5%-punt solidariteitsreserve inbegrepen.

³ In de invaardekkingsgraad van 103% is al rekening gehouden met indexatie op moment van invaren ten grootte van 0,4%-punt van het vermogen. Dit betreft extra indexatie bovenop deze indexatie.

Dekkingsgraad	Extra toevoeging solidariteitsreserve ²	Compensatie	Verschuiving t.b.v. ophogen leeftijdscohorten	Extra indexatie ³
111,3% < DG < 120%	Geen extra toevoeging. Reserve gevuld tot 3%	Volledige compensatie uit dekkingsgraad	Volledige verschuiving toegekend	100%
DG > 120%	50%, waarbij geen sprake is van maximum van reserve	Volledige compensatie uit dekkingsgraad	Volledige verschuiving toegekend	50%

Ter illustratie volgt hieronder de uitwerking van bovenstaande tabel in geval de dekkingsgraad op het moment van invaren gelijk is aan 108%. Per regel in de tabel wordt aangegeven wat de uitwerking is.

- 103% - aanvangsvulling solidariteitsreserve van 0,5%, geen ruimte voor compensatie uit vermogen (compensatie wordt volledig gefinancierd uit extra premie), verschuiving en extra indexatie. Wel is sprake van ongeveer 0,5% indexatie, waar rekening mee is gehouden bij vaststelling van de invaardekkingsgraad.
- 103% < DG < 105%
 - Aanvangsvulling solidariteitsreserve van 0,5%.
 - Aanvangsindexatie van ongeveer 0,5%.
 - Compensatie: 2%-punt dekkingsgraad (110 miljoen) wordt gebruikt voor compensatie. De resterende 30 miljoen compensatie wordt gefinancierd uit extra premie.
- 105% < DG < 105,9%
 - Aanvangsvulling solidariteitsreserve van 0,5%.
 - Aanvangsindexatie van circa 0,5%.

- Compensatie: 2%-punt dekkingsgraad (110 miljoen) wordt gebruikt voor compensatie. De resterende 30 miljoen compensatie wordt gefinancierd uit extra premie.
 - Verschuiving t.b.v. ophogen leeftijdscohorten: verschuiving wordt volledig gefinancierd uit vermogen (50 miljoen).
- 105,9% < DG < 106,6%
 - Aanvangsindexatie van 0,5%.
 - Solidariteitsreserve: wordt additioneel gevuld met 0,18% (25% van 0,7% (= 106,6% - 105,9%)). Bij een dekkingsgraad van 106,6% is de solidariteitsreserve gevuld tot 0,68% (0,5% + 0,18%).
 - Compensatie wordt volledig betaald uit vermogen (140 miljoen).
 - Verschuiving t.b.v. ophogen leeftijdscohorten: verschuiving wordt volledig gefinancierd uit vermogen (50 miljoen).
- 106,6% DG < 108%
 - Solidariteitsreserve: wordt additioneel gevuld met 0,7% (50% van 1,4% (= 108% - 106,6%)). Bij een dekkingsgraad van 108,0% is de solidariteitsreserve gevuld tot 1,38% (0,5% + 0,18% + 0,7%).
 - Compensatie wordt volledig betaald uit vermogen (140 miljoen).
 - Extra indexatie: 0,7% (50% van 1,4% (= 108,0% - 106,6%)) is beschikbaar voor extra indexatie op het moment van invaren. Daarnaast is sprake van een aanvangsindexatie van circa 0,5%.

Samenvattend: bij een dekkingsgraad van 108% is de solidariteitsreserve gevuld met 1,38%, de compensatie voor het effect van afschaffen van de doorsneesystematiek wordt volledig gefinancierd uit vermogen en er is ongeveer 1,2%-punt beschikbaar voor extra indexatie.

Invaren indien dekkingsgraad lager is dan invaardekkingsgraad

In principe wordt er ook ingevaren indien de dekkingsgraad op het moment van invaren onder de invaardekkingsgraad van circa 103% zit. Er is dan een korting benodigd. Wel zullen sociale partners en het pensioenfonds in overleg treden indien de dekkingsgraad op het moment van invaren onder de invaardekkingsgraad dreigt te komen. Daarnaast zal er overleg plaats vinden wanneer de dekkingsgraad door een extreme gebeurtenis snel beneden de invaardekkingsgraad daalt.

Hoofdstuk 4: Solidariteitsreserve

Een belangrijk onderdeel bij de keuze voor het solidaire contract, is de mogelijkheid om de solidariteitsreserve in te richten. Hoewel de samenleving steeds individualistischer wordt, is het delen van risico's belangrijk. Niet alleen om pensioen betaalbaar te houden, maar ook om risico's op te kunnen vangen. De solidariteitsreserve kan helpen risico's op te vangen die voor de individuele deelnemer slecht zijn te verdragen. Deze risico's doen zich vooral voor in de uitkeringsfase. Dit zijn risico's als gevolg van economische en macro lang-leven ontwikkelingen, die een negatief effect op de verwachte uitkering kunnen hebben. Deelnemers in de uitkeringsfase hebben minder de mogelijkheid tot het opvangen van een daling van een uitkering, aangezien de meeste deelnemers in die fase geen andere bronnen van inkomsten anders dan AOW en pensioen hebben. Alhoewel het pensioen van BPFL naar verwachting een aanvulling is op de AOW, zijn sociale partners van mening dat zij (en het pensioenfonds) vanuit de verzorgingsgedachte de verantwoordelijkheid hebben om te kijken hoe zij de solidariteitsreserve kunnen vormgeven, zodat het eventuele neerwaartse risico voor huidige en toekomstige uitkeringsgerechtigden verlaagd wordt. Dit heeft geresulteerd in onderstaande doelstellingen vanuit sociale partners en de uitwerking op basis van deze doelstellingen door het bestuur van BPFL.

Samenvattingstabel

Onderdeel	Invulling
Doelstellingen/aanwending reserve	- De reserve draagt bij aan het voorkomen van negatieve kapitalen in de opbouwfase - De reserve draagt bij aan het verminderen van het risico op een verlaging van de pensioenuitkering in de uitkeringsfase - Streven naar tenminste gelijkblijvende nominale uitkeringen voor de uitkeringsgerechtigden - De reserve draagt bij aan een evenwichtige verdeling voor alle deelnemers - Vulling en uitdeling mag niet bijdragen aan onevenwichtigheid tussen deelnemers op de langere termijn Alle (gewezen) deelnemers die in enig jaar met pensioen gaan ontvangen in enig jaar dezelfde bijdrage uit de solidariteitsreserve als de uitkeringsgerechtigden.

Onderdeel	Invulling
	Economische risico's en langlevensrisico's (macro langlevens en sterfteresultaat) worden direct verwerkt in de uitkeringen. Hierbij wordt gebruik gemaakt van een spreidingsperiode van 5 jaar. Als de resulterende verwachte pensioenuitkering in enig jaar lager uitvalt dan het voorgaande jaar, dan wordt een aanvullende uitkering voor dat jaar gedaan vanuit de solidariteitsreserve. Deze bescherming ziet dus zowel toe op economische als langlevens risico's, maar alleen voor zover deze effecten gezamenlijk tot een daling van de nominale pensioenuitkering voor het aankomende jaar leiden. Er wordt geen bescherming geboden tegen de effecten van inflatie. Die bescherming moet volgen uit het behaalde overrendement.
Vorrangsregels	De volgorde van prioritering is als volgt: 1. aanvullen negatieve vermogens (a.g.v. opheffen leenrestrictie) (maandelijks) 2. gelijk houden laatste uitkering bij lagere uitkering ten opzichte van het jaar ervoor (jaarlijks) bij overschrijden maximum grens, toekenning aan individuele kapitalen via de toedeelregels voor overrendement beleggingen (jaarlijks)
Vullen via premie	Nee, sociale partners vinden deze optie niet evenwichtig richting actieve deelnemers. Iedereen draagt bij uit hun overrendement. Dit betreft een element wat betrekking heeft op de nieuwe regeling.
Vullen via overrendement	Ja, 5% van het positieve overrendement van alle deelnemers. Dit betreft een element wat betrekking heeft op de nieuwe regeling.
Vullen via invaren (eenmalig)	De solidariteitsreserve wordt bij aanvang in ieder geval gevuld met 0,5%. De reserve kan hoger zijn bij aanvang wanneer de dekkingsgraad op moment van invaren hoger is dan de invaardekkingsgraad (zie hiervoor ook de voorrangregels beschreven in hoofdstuk 3). Zou er extra vermogen beschikbaar zijn, dan zijn sociale partners alsook het bestuur BPFL van mening dat het niet evenwichtig is om al het vermogen direct beschikbaar te stellen aan de uitkeringsgerechtigden. Een deel van het beschikbare vermogen na invaren moet beschikbaar zijn voor

Onderdeel	Invulling
	compensatie, zodat het ook toekomt aan de deelnemers in de opbouwfase. Zie hiervoor ook de voorrangregels beschreven in hoofdstuk 3.
Maximum solidariteitsreserve	De reserve is maximaal 5%, waarbij deze grens met name gebruikt wordt voor de toets of vulling vanuit overrendement in dat jaar nodig is. Mocht door behaald rendement, de solidariteitsreserve meer dan 5% van het totale vermogen bedragen, dan wordt er niet afgeroomd. Automatische afroaming vindt plaats als de solidariteitsreserve meer dan 5% van het totale vermogen is. Hierbij geldt het volgende: afroaming wordt op basis van verdeelsleutel overrendement per deelnemer uitgekeerd. Bij invaren zal de reserve maximaal tot 3% gevuld worden met eigen vermogen van het fonds (zie ook de voorrangregels beschreven in hoofdstuk 3). Uitzondering hierop is de situatie wanneer de dekkingsgraad bij transitie gelijk aan of hoger dan 120% is. In dat geval wordt de reserve aangevuld waarbij het maximum van 3% en 5% kan worden overschreden (zie ook hoofdstuk 3). Het meerdere boven de 5% wordt in dat geval in 10 jaar uitgedeeld.

De solidariteitsreserve is een belangrijk onderdeel van de pensioentoezegging die ervoor zorgt dat het collectief van deelnemers de risico's met elkaar deelt. Als populatie is men solidair met elkaar op de diverse onderdelen. Hier wordt met name een knip gemaakt in individueel goed toe te wijzen kosten en individueel binnen een collectief goed te verzekeren risico's, zoals arbeidsongeschiktheid en effecten die alleen in een collectief goed zijn op te vangen zoals macro langleven schokken en financieel-economisch gerelateerde aangelegenheden (zoals beleggingsrendementen). Deze laatste betreffen risico's die verschillend kunnen uitpakken, afhankelijk van de fase waar een deelnemer zich in bevindt. Hoe jonger de deelnemer, hoe meer ruimte deze deelnemer heeft om deze risico's zelf op te vangen. Kapitalen zijn bij een jong iemand laag en er wordt nog veel kapitaal opgebouwd, eventueel door langer te blijven werken. Dit in tegenstelling tot iemand die al in de uitkeringsfase zit. Deze heeft weinig herstelkracht. Om het financieel-economische risico te verlagen is gekozen voor een defensiever beleggingsbeleid in de uitkeringsfase, passend ook bij de uitkomsten van het risicopreferentieonderzoek.

Ondanks dit defensievere beleid is het niet haalbaar en niet wenselijk om het financieel-economisch risico naar 0 te reduceren. Dit zou betekenen dat de mate van waardeverstheid geëlimineerd wordt. De systematiek van collectiviteit zorgt ervoor dat iedereen bijdraagt aan de financiering van de solidariteitsreserve, maar men keert uit aan degene die het niet zelf meer kunnen opvangen. Dat kan dus ook de jongere zijn met een negatief kapitaal of een wees waarvan een van de ouders vroeg is overleden. Op deze wijze ontstaat er een evenwicht doordat de bijdrage relatief beperkt is, het maximum bedrag in de reserve laag is en de uitdeling is gerelateerd aan het beperkte beleggingsrisico dat in de uitkeringsfase resteert.

Sociale partners en bestuur BPFL zijn van mening dat het geheel evenwichtig is. Deze beoordeling is gestoeld op onderstaande punten:

1. Risico's worden met elkaar gedeeld, waarbij degene die bijdragen aan de vulling allen een kans hebben om ook te ontvangen.
 - a. Jongeren met name door de kans op overlijden, waarbij de nabestaanden een zeer lange periode uitdeling vanuit de solidariteitsreserve kunnen verwachten. Dit terwijl de bijdrage van de overledene niet in verhouding staat ten opzichte van de potentiële benutting. Gegeven dat jongeren naar verwachting binnen een tijdsbestek van 7 jaar de branche verlaten, is aanvullend gekeken wat het nadelige effect is op hun verwachte kapitaal. Voor een actieve deelnemer daalt, door het hebben en vullen van het solidariteitsreserve, het kapitaal met circa 1,4%. Dit komt neer op een daling van het kapitaal van circa 300 euro bij een pensioengrondslag van 10.000 euro. Bestuur BPFL vindt dit acceptabel gegeven dat de partner van de overleden deelnemer als uitkeringsgerechtigde uit de solidariteitsreserve kan ontvangen. Daarnaast kan een deelnemer bij uitdiensttreding ook nog aanspraak maken op de solidariteitsreserve bij bijvoorbeeld pensioneren in geval de deelnemer zijn kapitaal achterlaat bij het fonds.
 - b. Jongeren hebben daarnaast kans op uitdeling vanuit de solidariteitsreserve als bij opheffen leenrestrictie de kapitalen negatief worden. Deze uitdeling gaat voor die aan de uitkeringsgerechtigden.
 - c. Oudere nog niet uitkeringsgerechtigden hebben aanzienlijke kans om vanaf pensionering uitdeling uit de solidariteitsreserve te ontvangen.
 - d. Uitkeringsgerechtigden hebben uiteraard het meeste profijt uit de solidariteitsreserve. Deze groep heeft nagenoeg geen herstelcapaciteit middels premie-inleg of pensioenopbouw elders, waardoor dit gerechtvaardigd is. Dat is tenslotte onderdeel van de solidariteit. Dit geldt ook voor werknemers en slapers die in enig jaar met pensioen gaan. Deze deelnemers krijgen ook een aanvulling vanuit de solidariteitsreserve op de uitkering die gepensioneerden in dat jaar ontvangen. Overigens dragen uitkeringsgerechtigden ook bij aan de vulling van de solidariteitsreserve, in geval van positieve overrendementen.
2. Bestuur BPFL heeft gekozen om een gelijke vulregel aan te houden die relatief laag is, namelijk 5% van het overrendement. Dat is over generaties heen eenduidig en uitlegbaar. In slechte jaren is een verhoging van de vulregel niet gewenst omdat in die periode overrendement hard nodig is. In goede jaren zou een lage vulregel gunstig uitpakken. Gegeven echter de volatiliteit in bestandsontwikkeling, kan dit echter pech en geluk effecten opleveren die lastig uit te leggen zijn. Daarom wordt vastgehouden aan één percentage van 5% voor het vullen van de reserve.
 - a. Eerder is gerekend met 10% als vulregel. Dat percentage bleek te hoog te zijn, waardoor de solidariteitsreserve te goed gevuld bleef. Het bestuur wil wel het risico mitigeren, maar geen onnodige 'dode reserve' hebben. Daarom is gekozen om een lager vulpercentage te hanteren.
3. Het maximum van de solidariteitsreserve is 5%, bij invaren wordt in eerste instantie een maximum reserve van 3% gehanteerd en zorgt ervoor, tezamen met de vulregel, dat de solidariteitsreserve gevuld blijft op de lange termijn. Dit zodat ook nieuwe generaties de kans op uitdeling blijven behouden, ook in geval van slecht weer scenario's. In dat geval blijft de solidariteitsreserve nog net toereikend om eerste klappen op te vangen naar een grote uitdeling.

- a. Hier is ook gekeken naar een hoger maximum van 10%. In dat geval bleek ook dat de reserve goed gevuld bleef, waardoor het maximum verlaagd kon worden. Een lager percentage dan 5% geeft een risico dat de solidariteitsreserve naar 0 gaat in slecht weer scenario's. Dat is niet gewenst aangezien de reserve over generaties heen moet blijven werken. Daarom is gekozen om vast te houden aan 5%.
 - i. Een bodem van 2%-punt vindt het bestuur van BPFL niet logisch. Er wordt dan echt dood geld gecreëerd omdat dit bedrag nooit geraakt kan worden. Dat is niet wenselijk. Gegeven dat met de gekozen vul- en uitdeelregel een werkende reserve voor de lange termijn gerealiseerd wordt, is het bestuur van BPFL van mening dat dit de best passende invulling is voor de populatie van BPFL.
- 4. Door alle deelnemers bij te laten dragen aan de solidariteitsreserve ontstaat er een eenvoudige administratie. Indien doelgroepen bijdragen leidt dit tot complexiteit in de uitvoering en daarmee tot meer kansen op fouten en hogere uitvoeringskosten.

Om ervoor te zorgen dat de reserve niet in één keer leeg getrokken kan worden door een enkele gebeurtenis, is een bestedingsregel afgesproken. In enig jaar kan maximaal 50% van de op dat moment aanwezige reserve onttrokken worden.

Hoofdstuk 5: Compensatie

Samenvattingstabel

Onderdeel	Invulling
Doelstellingen compenseren	Sociale partners zijn van mening dat het doel van de compensatie het effect van afschaffen van de doorsneesystematiek betreft. Hierbij zijn sociale partners van mening dat voor de kwantitatieve onderbouwing gekeken wordt naar een toekomstige horizon in het fonds tot pensioendatum. De verblijfskans is 100%. Als gevolg hiervan is de compensatie bij deelnemers die voortijdig vertrekken hoger dan nodig is. Maar in het geval dat wel rekening wordt gehouden met verblijfskansen die lager zijn, zal dat effect hebben op de compensatie voor mensen die wel in de sector blijven. En dat is een ongewenst effect. De compensatie wordt bepaald op leeftijdscohort, waarbij naar de mediaan in het cohort wordt gekeken. Maximaal bedrag dat beschikbaar is voor compensatie is gelijk aan € 140 miljoen. Dit is gelijk aan het bedrag dat volgt uit de doorrekeningen op basis van de Q3 2023 set voor afschaffen doorsneesystematiek. Daarnaast is uit de doorrekeningen op basis van de Q3 2023 set gebleken dat de actieven en slapers in cohorten 40 – 44, 45 – 49 en 50 – 54 er maar zeer beperkt op vooruitgaan of iets op achteruit gaan. Besloten is, op grond van evenwichtigheid, om deze cohorten op te trekken naar ongeveer het gemiddelde van het leeftijdscohort 55 – 59 wanneer dat mogelijk is. Dit betreft geen compensatie, dit is een maatregel om te zorgen voor evenwichtigere resultaten. Deze verschuiving kan pas toegepast worden bij een dekkingsgraad vanaf 105%.

Compensatiemethode	Binnen pensioensfeer
Financiering compensatie	<u>Financiering van compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek</u> 1. Voor zover mogelijk uit liggend vermogen van BPFL (passend bij de invaardoelstellingen en evenwichtigheidsoordeel). Zie hiervoor de tabel opgenomen bij de voorrangsregels in hoofdstuk 3. 2. Resterende compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek wordt betaald uit premie, volledig gefinancierd door de werkgevers. Dit wordt gespreid over een periode van 12 jaar. Wanneer compensatie (gedeeltelijk) betaald wordt uit het liggende vermogen, hangt dit samen met het invaren zoals hierboven beschreven. Mocht compensatie (gedeeltelijk) uit de premie betaald worden, heeft dat dus betrekking op de nieuwe regeling en de premie-afsprake die daarbij hoort. <u>Financiering van optrekken van cohorten 40 – 44, 45 – 49 en 50 – 54</u> Met het pensioenfonds is afgesproken dat deze verschuiving volledig gefinancierd wordt uit het liggende vermogen. Zoals aangegeven betreft dit geen compensatie, maar een maatregel om te zorgen voor meer evenwichtige resultaten. Deze maatregel kan pas uitgevoerd worden zodra de dekkingsgraad gelijk is aan 105%. Zie ook hoofdstuk 3.

In Memorie van Toelichting wordt gesproken over adequaat en kostenneutraal compenseren. Het is aan sociale partners om te bepalen of de gekozen wijze van compensatie doel treft en daarmee adequaat is. Bij de vaststelling van de (resterende) compensatie wordt de compenserende werking van invaren in aanmerking genomen. De compensatie wordt vastgesteld op basis van een (nader te bepalen) maatstaf die zorgt voor een eerlijke vergelijking tussen het huidige en het nieuwe contract. Een verhoging van het risicoprofiel mag niet resulteren in een te lage compensatie. Financiering via premie loopt over een langere periode. Hierbij wordt gebruik gemaakt van een compensatiedepot. Het fonds zal beoordelen of de onttrekking voor compensatie past binnen de evenwichtigheid. De ruimte voor compensatie uit fondsvermogen is afhankelijk van de dekkingsgraad op transitie moment, bij de huidige dekkingsgraad is de ruimte naar verwachting zeer beperkt.

De groep tussen leeftijd 39 en 59 jaar lijken in de mediaan (alook in slecht weer) onder het nieuwe stelsel er slechter uit te komen door wegvallen doorsneesystematiek (a.g.v. overgang naar een vlakke premie). Er is bij de doorrekeningen gerekend met een dekkingsgraad van circa 103%, waardoor invaren voor deze leeftijdsgroepen niet veel doet. Vanaf leeftijd 59 jaar heeft invaren een positief effect. Dit komt mede doordat deze groep veelal een korte

horizon tot pensionering heeft en relatief hogere opgebouwde kapitalen, wat effect heeft op de uitkomsten van invaren. De geschatte compensatielast voor het effect van het afschaffen van de doorsneesystematiek is berekend op ca. € 140 miljoen.

De relatieve verandering van de verwachte pensioenresultaten voor de actieven en slapers in leeftijdscohorten 40 – 44, 45 – 49 en 50 – 54 was beperkt positief of beperkt negatief. Besloten is om de verwachte pensioenuitkomsten van deze leeftijdscohorten op te trekken naar ongeveer de relatieve verandering van het leeftijdscohort 55 – 59. Deze maatregel kan pas uitgevoerd worden vanaf een dekkingsgraad van 105%. De kosten voor deze verschuiving zijn gelijk aan circa € 50 miljoen en wordt volledig uit vermogen gefinancierd indien dat mogelijk is. Mocht er niet voldoende eigen vermogen beschikbaar zijn voor deze maatregel, wordt deze verschuiving gedeeltelijk of niet toegekend aan de deelnemers, afhankelijk van de stand van de dekkingsgraad.

De kosten voor de compensatie komen uit op circa € 140 miljoen, uitgaande van de Q3 2023 set van DNB. De compensatielast voor afschaffen van de doorsneesystematiek wordt zoveel als mogelijk betaald uit het liggende vermogen, uitgaande van de voorrangregels zoals beschreven in hoofdstuk 3. Wanneer de compensatie (gedeeltelijk) uit vermogen betaald kan worden, zal dit ineens op moment van transitie plaatsvinden. Mocht het niet volledig betaald kunnen worden uit het vermogen, dan wordt de overige compensatie betaald uit additionele premie, volledig gefinancierd door de werkgevers. Dit wordt gespreid over een periode van 12 jaar.

Aanvullend is onderzocht of er bij de vaststelling van de compensatie gebruik moet worden gemaakt van ontslagkansen. Sociale partners zijn van mening om geen gebruik te maken van ontslagkansen, omdat bij gebruik van deze kansen mensen die langer blijven werken worden benadeeld. Sociale partners accepteren dat hierdoor de mensen met een kortere horizon overgecompenseerd worden.

Hoofdstuk 6: Effecten per leeftijdscohort

De gemaakte keuzes ten aanzien van de regeling, het invaren en de compensatie hebben impact op de verwachte pensioenresultaten van de deelnemers van het pensioenfonds. Deze transitie-effecten zijn inzichtelijk gemaakt. Er is hiervoor gebruik gemaakt van leeftijdscohorten van vijf jaar en uitgesplitst naar actieve deelnemers, slapers en gepensioneerden. Daarnaast is gekeken naar verschillende scenario's ten aanzien van de startdekkingsgraad en naar scenario's met een renteschok

Basisvariant

Voor de doorrekening zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

Basisscenario doorrekening	
Dekkingsgraad	103,4% (juni 2023)
Scenarioset	DNB Q3 2023
Premie onder FTK	Hoogste van gedempte en zuiver kostendeekkende premie, maar maximaal 27,6%
Opbouwpercentage onder FTK	1,5% of lager indien het niet gefinancierd kan worden uit de premie
Indexatie onder FTK	Indexatie wordt afgetoet op de cumulatieve prijsindexatie, achterstand indexatie is bij aanvang op 0% gezet

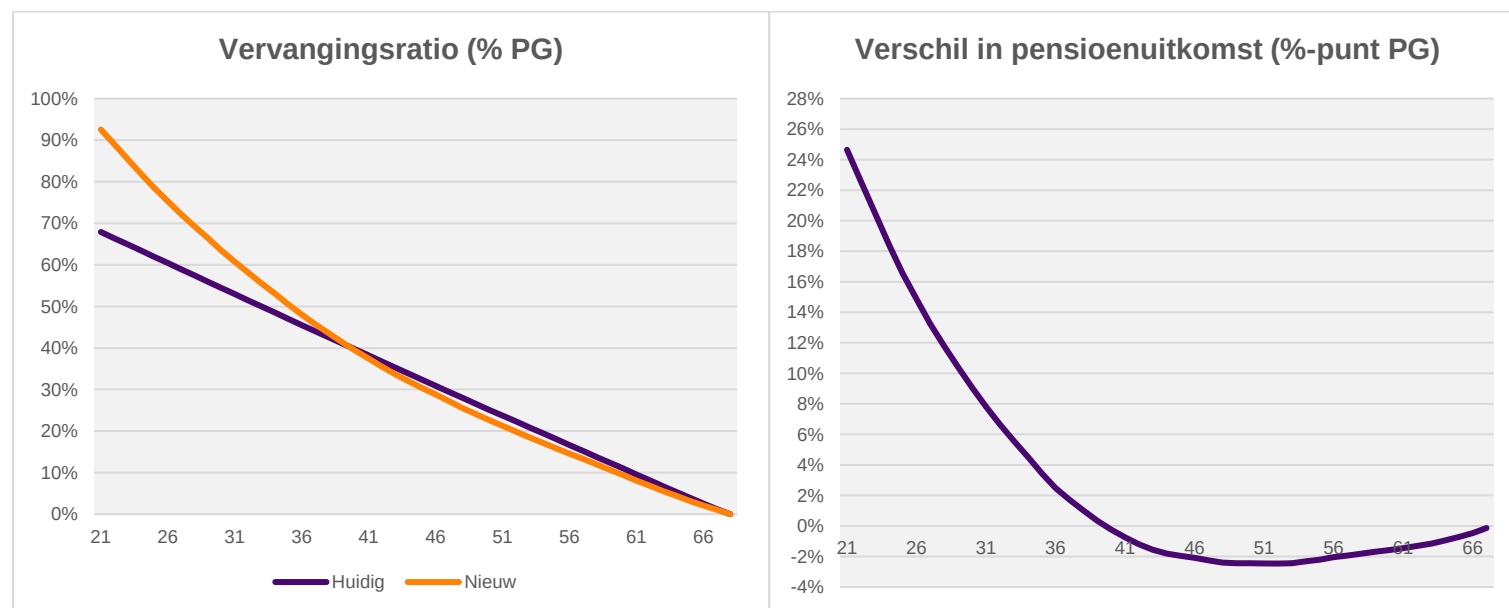
Op basis van de definitieve afspraken ziet de verdeling van het vermogen bij een dekkingsgraad van 103,4% er als volgt uit. De genoemde percentages hieronder zijn percentages van het vermogen.

Dekkingsgraad	Operationele reserve	MVEV	Solidariteits-reserve	Compensatie afschaffing doorsnee-systematiek	Verschuiving ophogen leeftijds-cohorten	Verhoging / verlaging aanspraken bij invaren	Compensatie uit premie
103,4%	1,25%	0,75%	0,5%	0,4% uit vermogen (22 miljoen)	0,0%	0,4%	€ 118 miljoen

In de doorrekeningen is ook rekening gehouden met het opheffen van de leenrestrictie. Sociale partners zijn voorstander van het opheffen van de leenrestrictie, omdat het opwaarts potentieel geeft en het risico op negatieve kapitalen nihil is. Om dat risico op te vangen is een doel opgenomen voor de solidariteitsreserve dat negatieve kapitalen, die eventueel kunnen ontstaan door het loslaten van de leenrestrictie als eerste worden aangevuld (zie ook hoofdstuk 4).

Compensatie

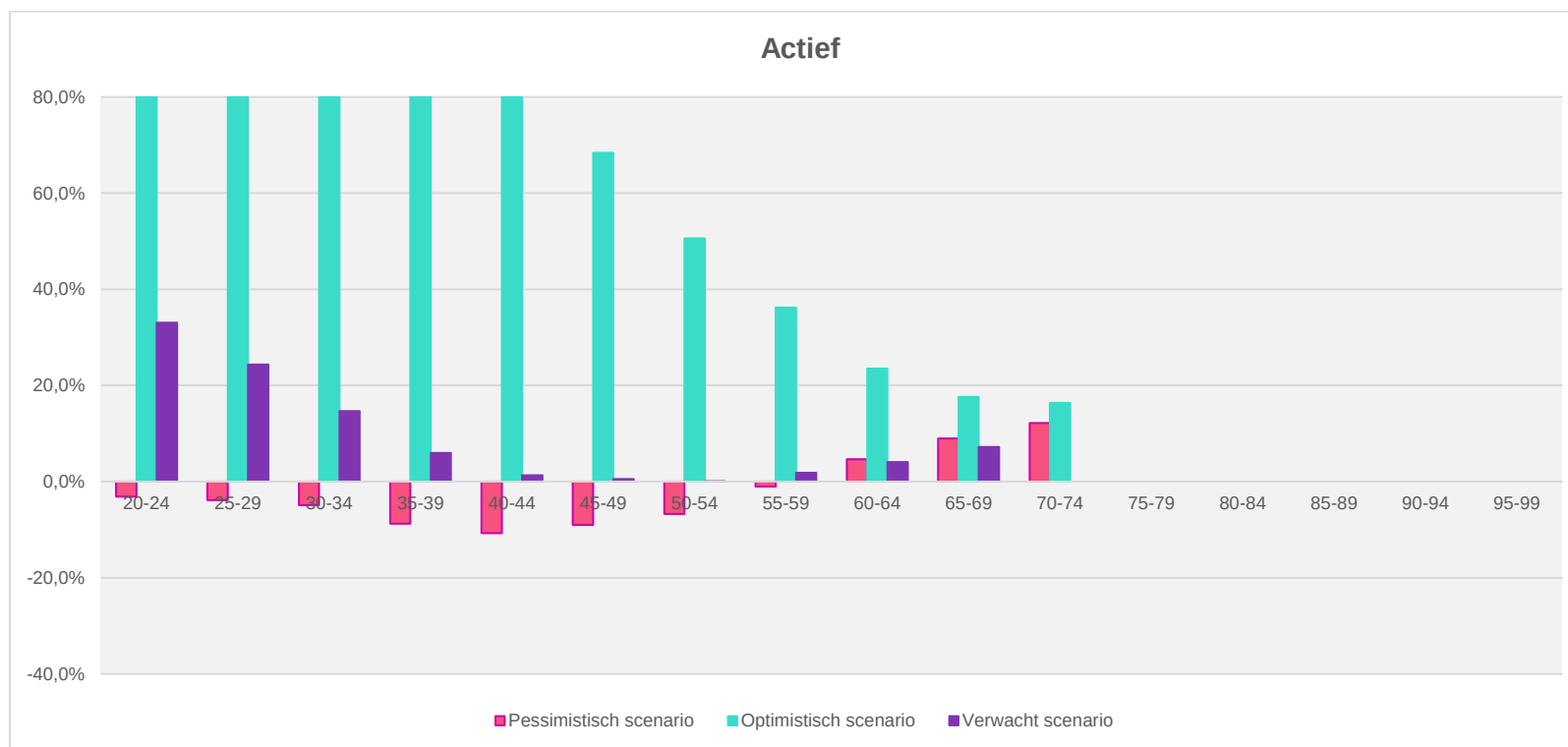
De eerste vergelijking die gemaakt is, is een vergelijking van de vervangingsratio's kijkend naar toekomstige opbouw van de huidige regeling in het FTK en de nieuwe regeling.



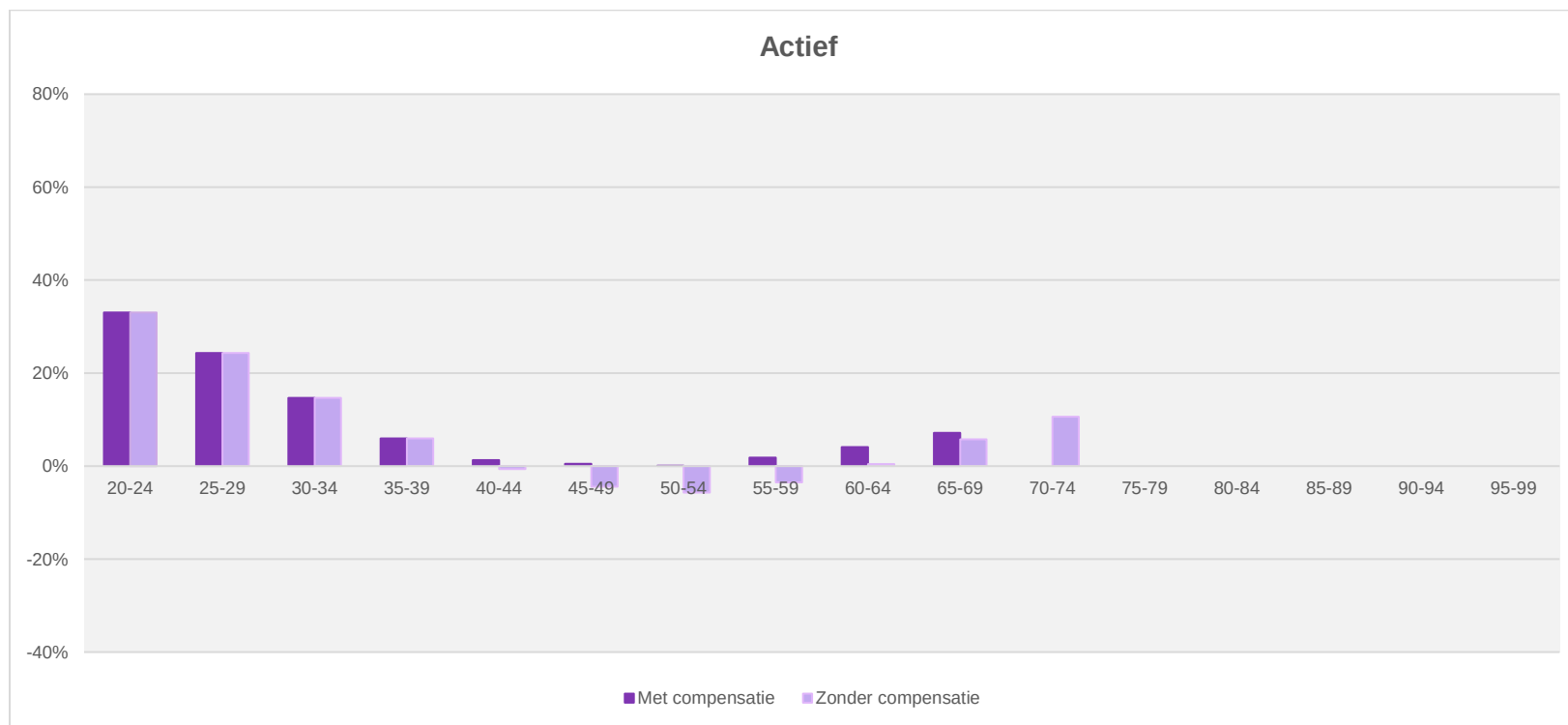
Uit de doorrekening volgt dat de vervangingsratio van de nieuwe regeling van actieve deelnemers, alleen kijkend naar de actieve opbouw, vanaf een leeftijd van 39 jaar lager uitkomt dan de vervangingsratio van de huidige regeling. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door het negatieve effect van afschaffing van de doorsneesystematiek. Daarnaast is er ook een (klein) negatief effect van invaren te zien voor een aantal leeftijdsgroepen. Om het negatieve effect van de afschaffing van de doorsneesystematiek op te heffen is een compensatie benodigd van € 140 miljoen, uitgaande van de gehanteerde uitgangspunten bij de scenariodoorrekeningen.

Transitie-effecten per status en leeftijdscohort – verwachte pensioenuitkomsten

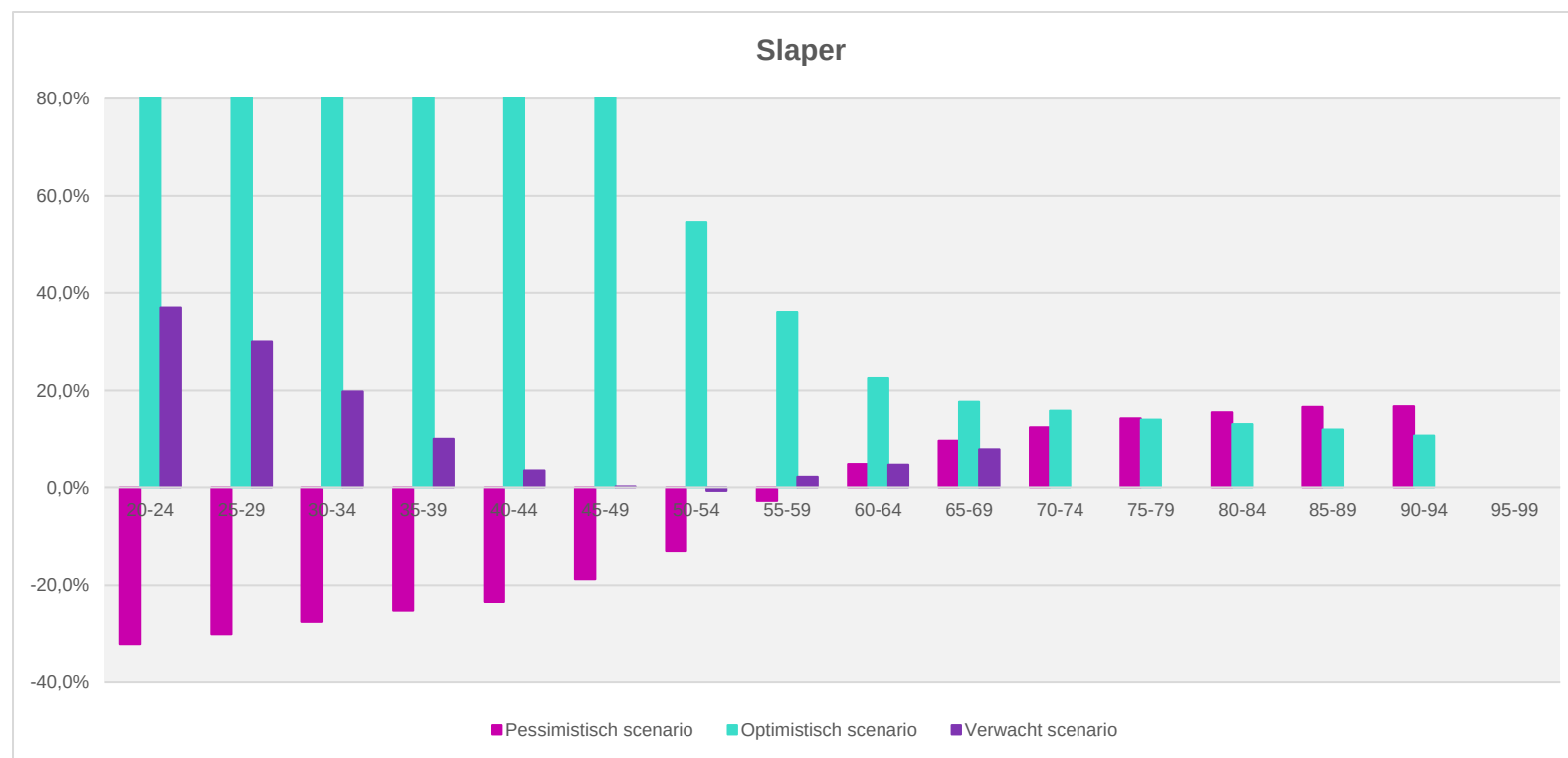
Om de transitie-effecten inzichtelijk te maken, is gekeken naar de relatieve verandering van de verwachte pensioenuitkomsten. Hieronder zijn de uitkomsten te zien, voor het verwachte scenario, het optimistische scenario en het pessimistische scenario.



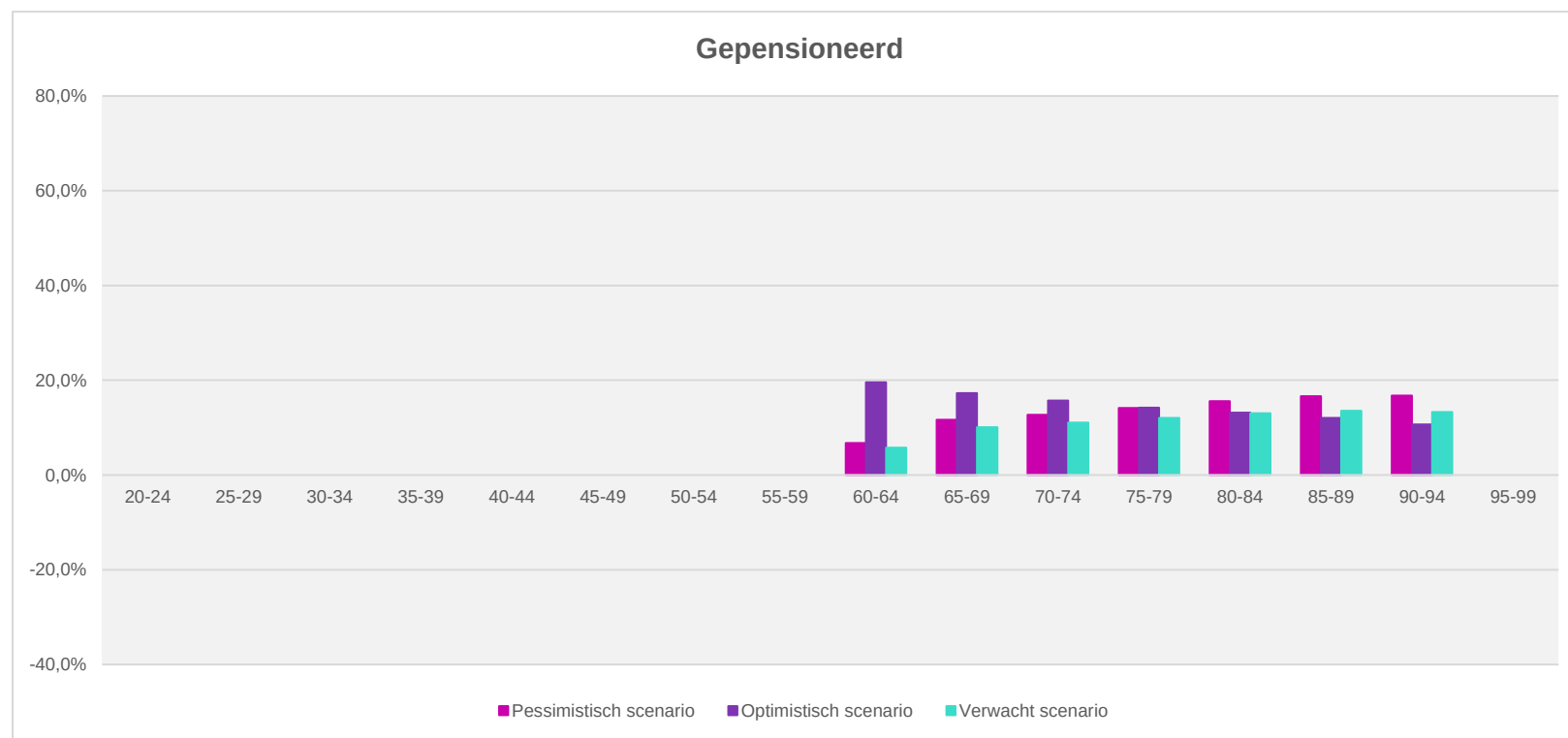
Voor actieve deelnemers is inzichtelijk gemaakt welke impact de compensatie heeft op de relatieve verandering van de verwachte pensioenuitkomsten, in het verwachte scenario.



Uit de uitkomsten blijkt dat de verwachte pensioenuitkomsten in het verwachte scenario voor alle leeftijdscategorieën met actieve deelnemers nihil of positief is, wanneer de compensatie meegenomen wordt in de vergelijking. De achteruitgang die ontstaat door de afschaffing van de doorsneesystematiek wordt volledig gecompenseerd. De leeftijdscategorieën 40 – 44, 45 – 49 en 50 - 54 gaan er relatief weinig op vooruit in vergelijking met de andere categorieën. Bij slapers komt dit effect ook terug



De uitkomsten voor slapers zijn vergelijkbaar met de uitkomsten voor actieve deelnemers. Het leeftijdscohort 50 – 54 gaat er licht op achteruit, de andere leeftijdscohorten gaan erop vooruit. De verwachte pensioenuitkomsten voor het leeftijdscohort 50 – 54 komen in vergelijking met de huidige regeling 0,7%-punt lager uit.



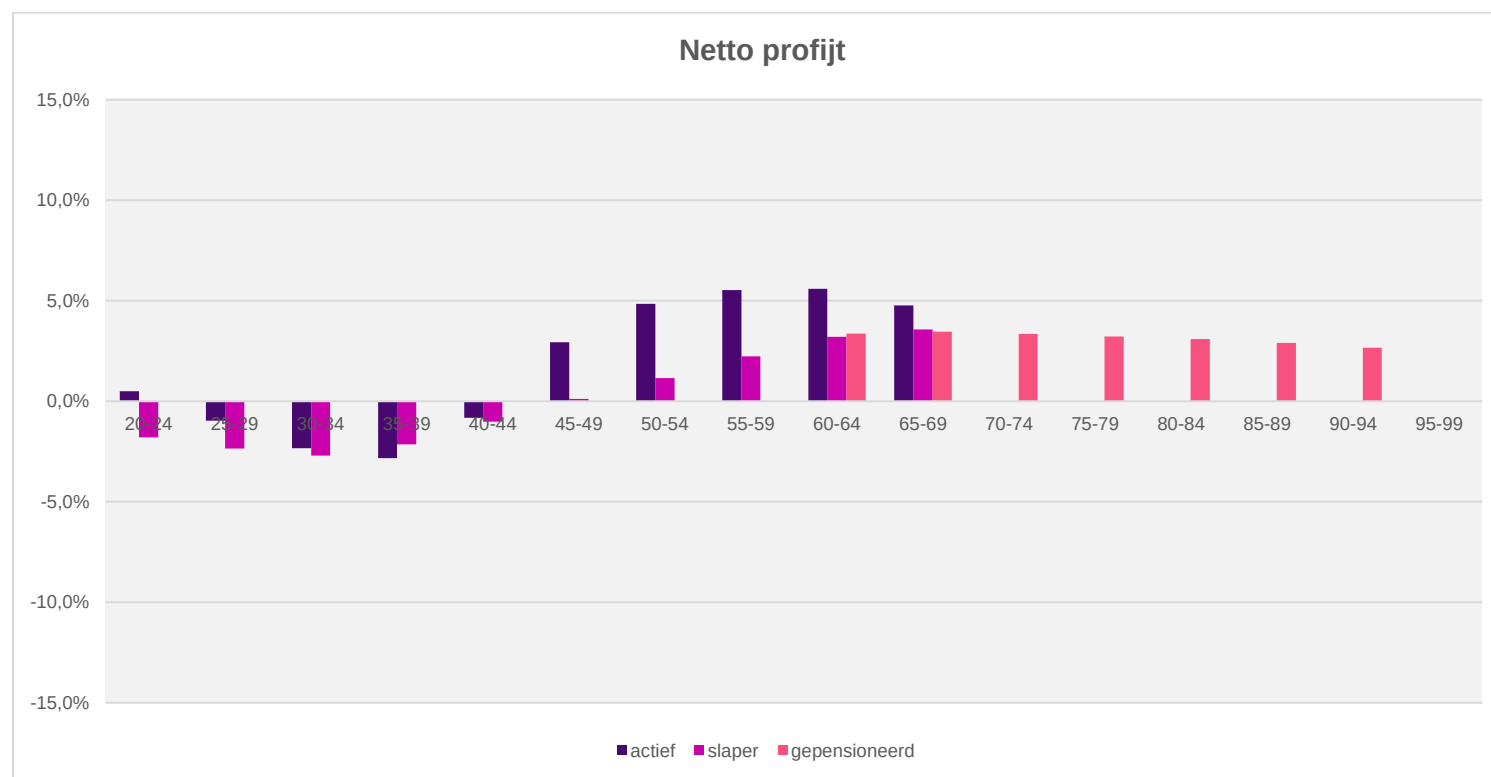
Bij de leeftijdscategorieën met gepensioneerde deelnemers valt te zien dat deze er in alle scenario's (verwacht, pessimistisch en optimistisch) op vooruit gaan, in termen van verwachte pensioenuitkomsten, uitgaande van de gehanteerde uitgangspunten in de scenariodoorrekeningen.

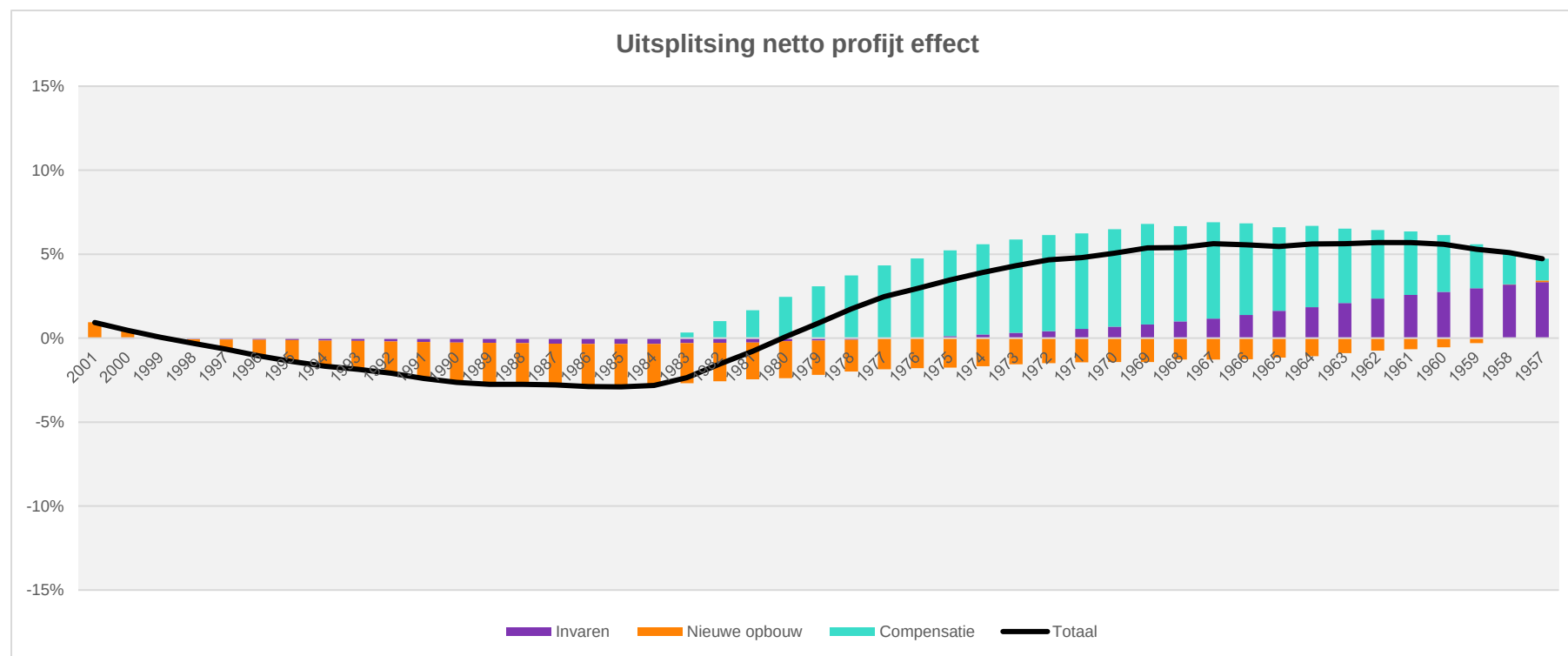
Naar aanleiding van deze uitkomsten, is gekeken naar een mogelijke verschuiving van vermogen voor de actieve deelnemers en slapers in leeftijdscategorieën 40 – 44, 45 – 49 en 50 – 54, om de resultaten evenwichtiger te maken. Er is voor gekozen om de uitkomsten van deze leeftijdscategorieën op te trekken naar ongeveer de gemiddelde uitkomst van het leeftijdscategorie 55 – 59. Zoals aangegeven is met het pensioenfonds afgesproken dat deze verschuiving uit de dekkinggraad betaald wordt. Dit kan alleen gedaan worden bij een dekkinggraad vanaf 105%. Bij een dekkinggraad van 103,4% is deze verschuiving niet mogelijk.

De licht negatieve uitkomst bij het leeftijdscohort 50 – 54 en de relatieve kleine vooruitgang bij het leeftijdscohort 45 - 49 hebben overigens ook te maken met een modelmatigheid. In de gehanteerde scenarioset van DNB zit in het begin een grote daling van de rente, waarna de rente weer oploopt. In de regeling wordt rente-afdekking vanaf leeftijd 50 opgebouwd. De deelnemers in het leeftijdscohort 45 – 49 hebben op het moment van daling nog geen rente-afdekking in de nieuwe regeling, maar zodra de rente in de scenarioset toeneemt, wordt de rente-afdekking opgebouwd. Dit heeft een nadelig effect in de nieuwe regeling. Voor de deelnemers in het leeftijdscohort 50 – 54 geldt hetzelfde. De rente-afdekking is op het moment dat de rente laag is, relatief klein. Zodra de rente begint op te lopen, neemt de rente-afdekking van deze groep toe wat een negatief effect heeft op de uitkomsten in de nieuwe regeling.

Transitie-effecten per status en leeftijdscohort – netto profijtuitkomsten

Er is ook gekeken wat de impact is als er gekeken wordt in termen van netto profijt. Hieronder zijn de uitkomsten te zien.





Voor gepensioneerden is er sprake van een vooruitgang in netto profijt. De standaardmethode van invaren geeft deelnemers iets meer kapitaal bij invaren dan op basis van de VBA-methode. Daarnaast hebben de gepensioneerden voordeel van de solidariteitsreserve, die een hoge mate van zekerheid geeft. Dit tezamen leidt tot een vooruitgang in termen van netto profijt.

Bij de jonge deelnemers is onderscheid te maken naar slapers en actieven. Slapers ondervinden een nadeel omdat de indexatieverwachting onder het huidige stelsel een relatief hoge waarde heeft. Dit wordt veroorzaakt doordat de rente in de scenarioset van DNB fors oploopt en in het FTK leidt tot hoge dekkingen. Deze hoge dekkingen komen deelnemers in het FTK ten goede in de vorm van hogere indexaties. In euro's is het effect voor jonge slapers relatief beperkt.

Bij de actieve deelnemers is het effect van de afschaffing doorsneesystematiek zichtbaar. Hierbij is te zien dat ook de jongste deelnemers nog een nadeel ondervinden. Dit is mede een gevolg van de lagere spaarpremie voor levenslang ouderdomspensioen.

Conclusie basisvariant

Uit de doorrekeningen van de basisvariant volgt wanneer gekeken wordt naar verwachte pensioenuitkomsten dat, indien de compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek (€ 140 miljoen) wordt meegenomen, de resultaten voor de meeste leeftijdscohorten hoger uitkomen in het nieuwe stelsel ten opzichte van het oude stelsel. Dit geldt niet voor het leeftijdscohort 50 – 54. Slapers in de leeftijdscohort 50 – 54 geldt dat de verwachte pensioenuitkomsten in vergelijking met huidige regeling komen 0,7%-punt lager uit. De leeftijdscohorten 40 – 45, 45 – 49 en 50 – 54 gaan en beperkt op vooruit of iets op achteruit. Er is gekeken of deze leeftijdscohorten opgetrokken kunnen worden door middel van een verschuiving van het vermogen. Dit zou leiden tot evenwichtigere resultaten. Dit is echter pas mogelijk vanaf een dekkingsgraad van 105% en zal ook pas plaats kunnen vinden vanaf dat moment.

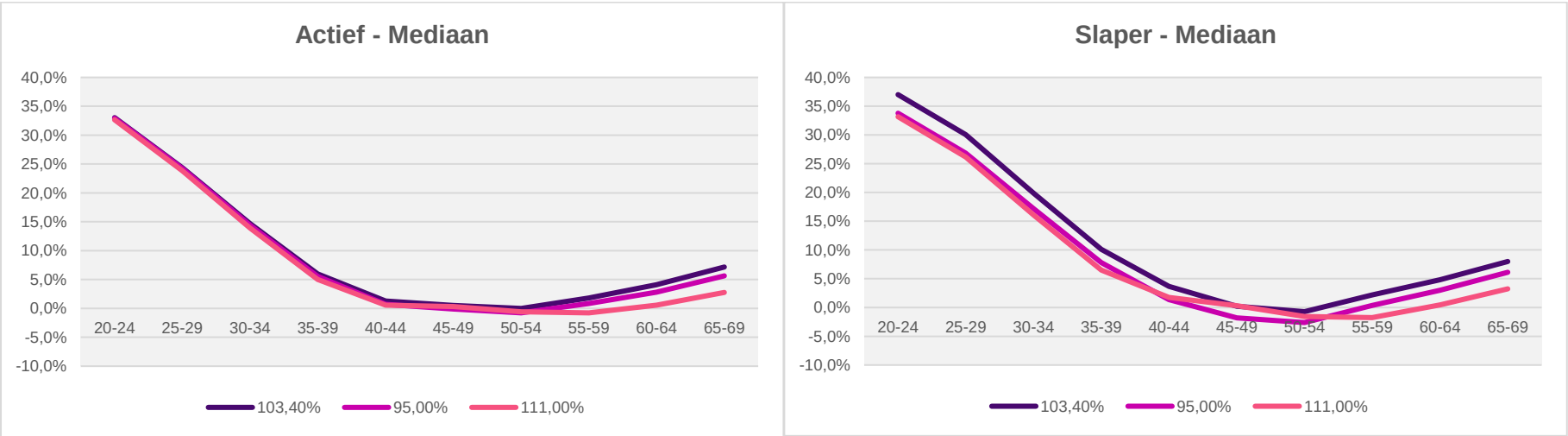
Dekkingsgraadscenario's

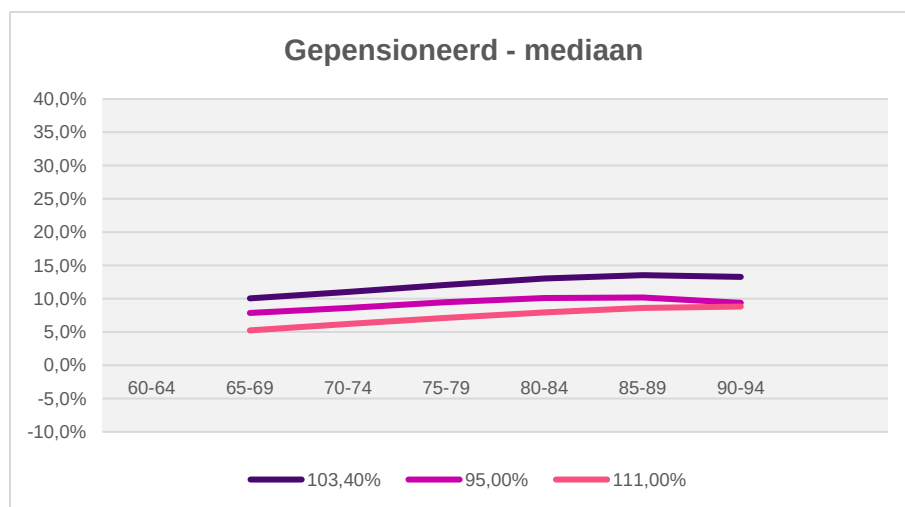
Voor het transitieplan is gekeken hoe de resultaten eruitzien bij een startdekkingsgraad van 95% en 111%. De verdeling van het vermogen op basis van de definitieve afspraken ziet er in die gevallen als volgt uit. Onderstaande percentages zijn een percentage van het vermogen.

Dekkingsgraad	Operationele reserve	MVEV	Solidariteits-reserve	Compensatie afschaffing doorsnee-systematiek	Verschuiving ophogen leeftijds-cohorten	Verhoging / verlaging aanspraken bij invaren	Compensatie uit premie
95%	1,25%	0,75%	0,5%	0,0%	0,0%	-7,8% en 0,4% verhoging	€ 140 miljoen
103,4%	1,25%	0,75%	0,5%	0,4% uit vermogen (22 miljoen)	0,0%	0,4%	€ 118 miljoen

111%	1,25%	0,75%	2,9%	2,5% uit vermogen (140 miljoen)	0,9%	1,6%	€ 0 miljoen
------	-------	-------	------	---------------------------------------	------	------	-------------

Hieronder zijn de mediane uitkomsten van de relatieve verandering van de verwachten pensioenresultaten te vinden, uitgaande van de verschillende startdekkinggraden en uitgesplitst naar status.

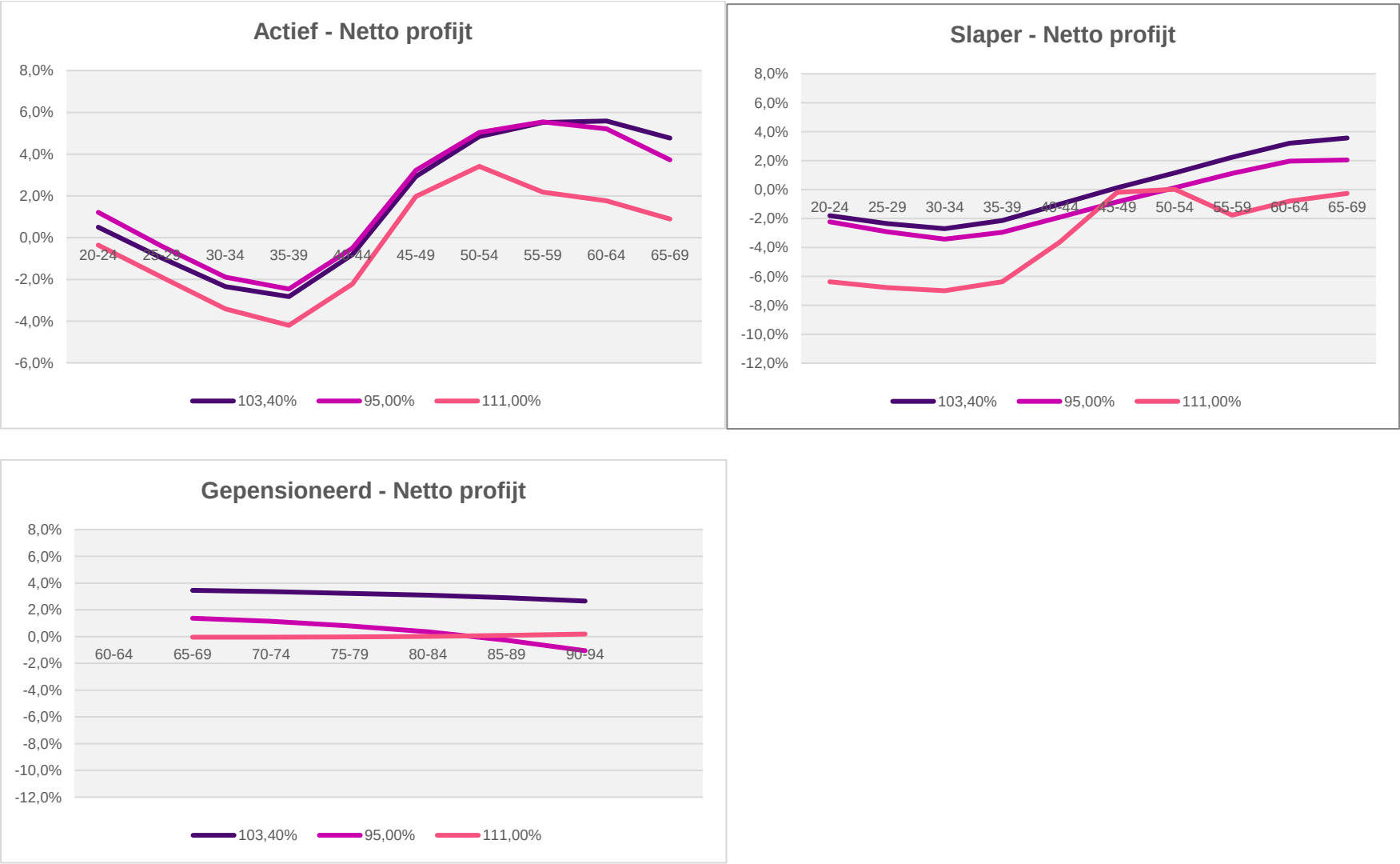




Uit de resultaten valt af te leiden dat de hogere startdekkingsgraad bij gepensioneerden leidt tot een lagere relatieve verandering van de verwachte pensioenuitkomsten ten opzichte van de basisvariant en de dekkingsgraad van 95%. Dit wordt veroorzaakt doordat in de nieuwe regeling bij een startdekkingsgraad van 111% alle compensatie uit het beschikbare vermogen betaald wordt.

Bij actieve deelnemers en slapers valt de relatieve verandering van de verwachte pensioenuitkomsten negatief uit bij de leeftijdscohorten 45 – 49 (alleen bij slapers) en 50 – 54 uitgaande van een startdekkingsgraad van 95%. Wanneer uitgegaan wordt van een startdekkingsgraad van 110% vallen de verwachte pensioenuitkomsten licht negatief uit bij leeftijdscohorten 50 – 54 en 55 – 59.

Naast verwachte pensioenuitkomsten, is ook gekeken naar netto profijtitkomsten.

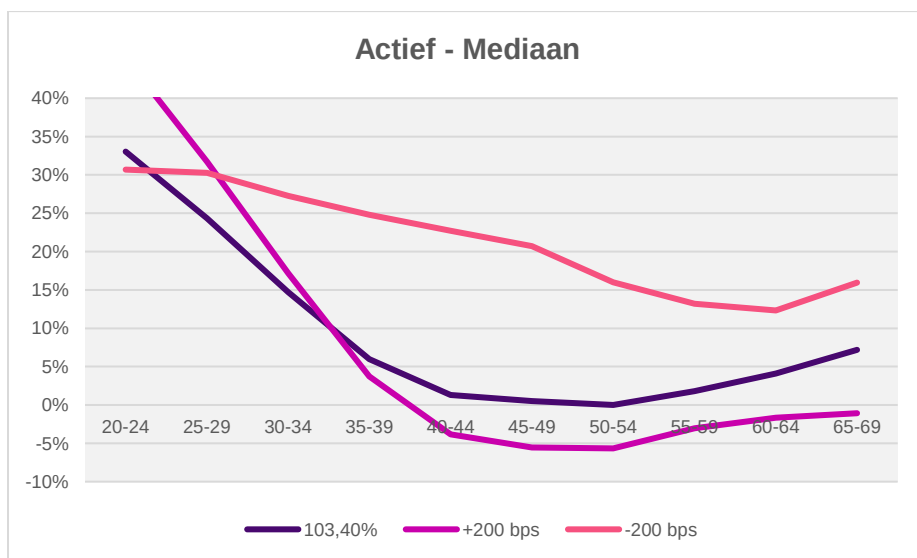


Uit de netto profijtuitskomsten valt te zien dat de uitkomsten vergelijkbaar zijn met elkaar. Wel valt te zien dat de netto profijtuitskomsten voor oudere gepensioneerden bij een startdekkingsgraad van 95% lager uitkomen in vergelijking met de andere scenario's. Dit wordt veroorzaakt door de korting die verwerkt moet worden in dit scenario en in één keer genomen moet worden (de korting wordt niet gespreid).

Rentescenario's

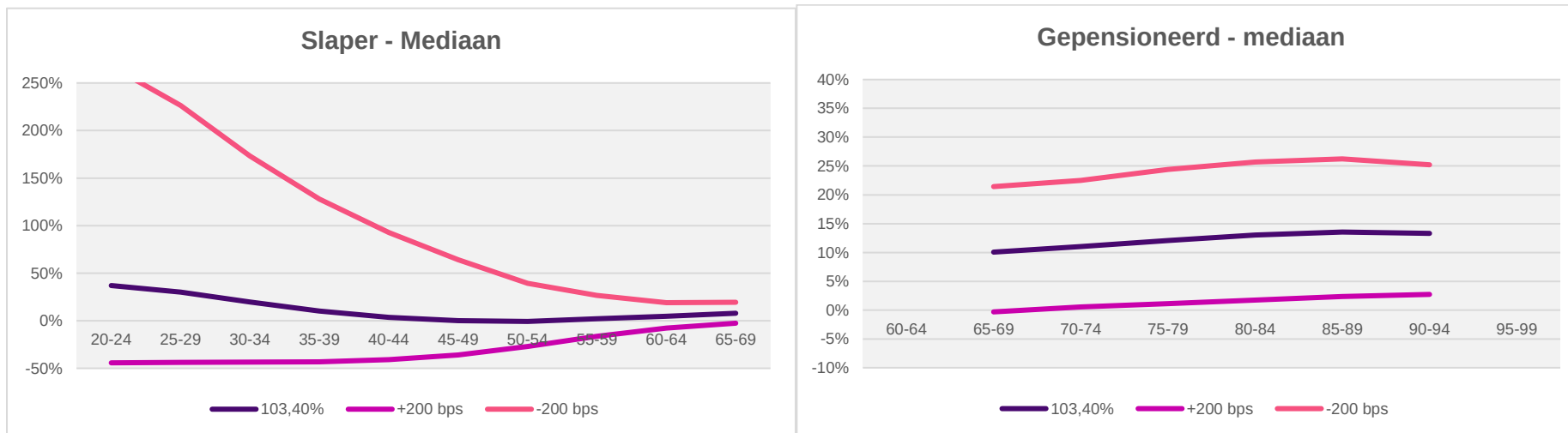
Naast dekkingsgraadscenario's is ook gekeken naar rentescenario's. Er is gekeken naar uitkomsten indien de rente 200 basispunten omhoog en naar beneden gaat. Hiervoor zijn de scenariosets van DNB gebruikt. In deze rentescenario's zijn de uitgangspunten naast de scenarioset gelijk gehouden aan de basisvariant. Dat betekent dus ook dat de startdekkingsgraad gelijk is gehouden aan 103,4%.

Hieronder zijn de mediane uitkomsten van de relatieve verandering van de verwachten pensioenresultaten te vinden, uitgaande van de verschillende rentescenario's en uitgesplitst naar status.



Bij jonge actieven valt te zien dat de uitkomsten van het scenario + 200 basispunten leidt tot de grootst positieve relatieve verandering. In dit scenario nemen de uitkomsten onder het FTK wel toe, maar niet veel vanwege de begrenzing van de opbouw (de opbouw is maximaal gelijk aan 1,5%, ongeacht de rente) en de mogelijke indexatie. In de nieuwe regeling nemen de resultaten meer toe, aangezien rendementen niet worden begrensd. Dit zorgt ervoor dat het scenario

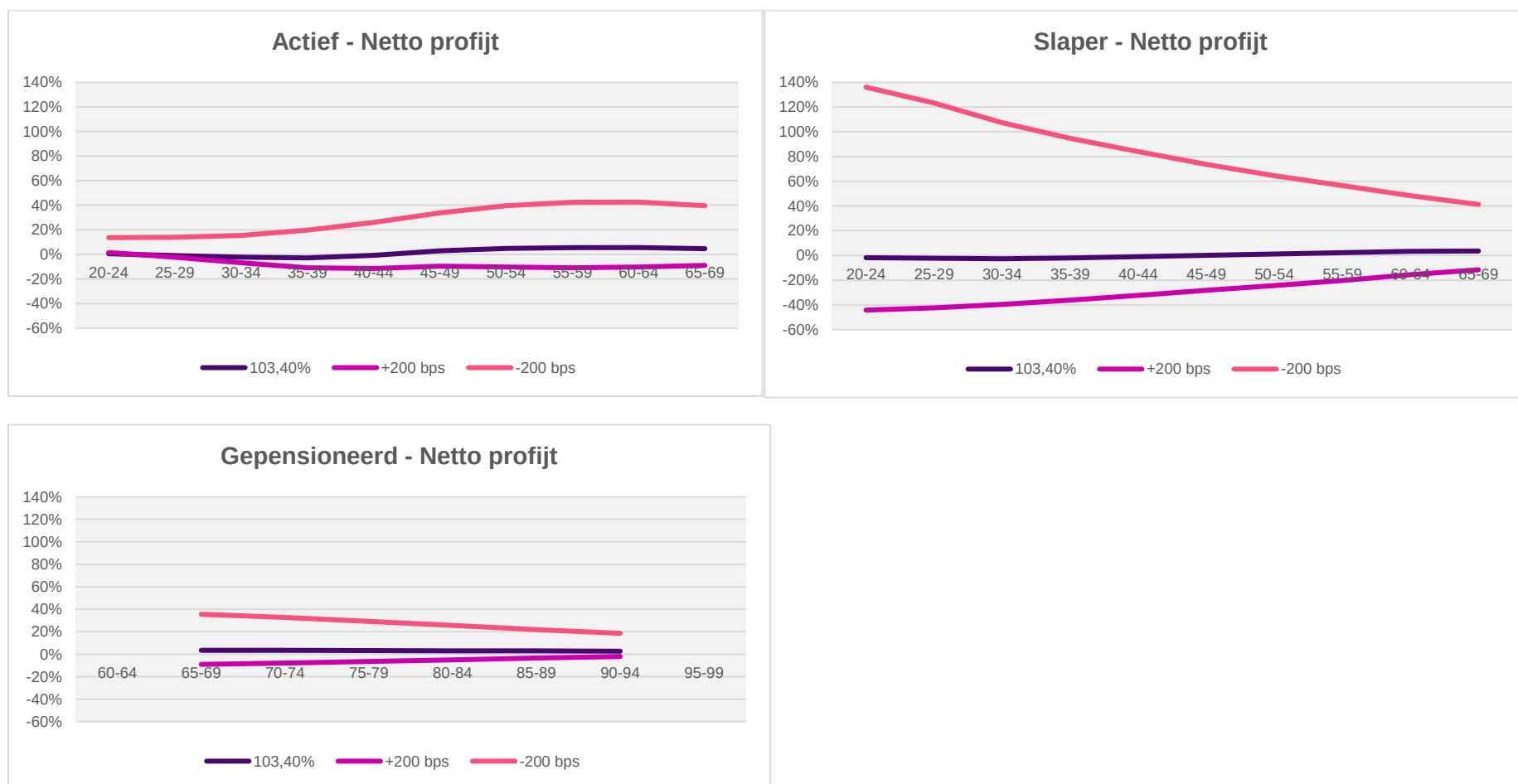
+ 200 basispunten voor jonge actieve deelnemers positief uitkomt ten opzichte van de andere scenario's. Bij het scenario – 200 basispunten is het omgekeerde te zien. Bij een toenemende leeftijd neemt de impact van rente op invaren toe. Een hogere startrente leidt tot een lager kapitaal wat ingevaren wordt. Dit heeft ten opzichte van het FTK een negatieve impact. Een lagere startrente heeft een omgekeerd effect, de kapitalen die ingevaren worden zijn hoger. Bij oudere deelnemers zien we daarom ook dat het scenario – 200 basispunten tot een hogere relatieve veranderingen leiden.



Bij slapers is geen sprake meer van opbouw van pensioen, in de grafiek hierboven komt de negatieve impact van invaren bij een hogere startrente (+ 200 basispunten) terug. Zodra de leeftijd van slapers toeneemt, groeien de resultaten naar elkaar toe. Dit wordt onder andere veroorzaakt door de renteafdekking in de nieuwe regeling. De renteafdekking loopt vanaf leeftijd 50 op naar 100% vanaf leeftijd 68. Rentewijzigingen hebben daarna weinig impact op de uitkomsten binnen de nieuwe regeling.

Bij gepensioneerden hebben rentescenario's weinig impact op de resultaten in de nieuwe regeling. Uitkomsten onder het FTK zijn bij gepensioneerden juist wel gevoelig voor rentescenario's. Een hogere startrente (rente + 200 basispunten) leidt tot betere resultaten in het FTK vanwege de indexatie die gegeven kan worden. In dit rentescenario is ook te zien dat het eerste leeftijdscohort een licht negatieve uitkomst heeft (-0,3%-punt). Bij een lagere startrente is het omgekeerde het geval. Het resultaat hiervan valt te zien in de grafiek hierboven: het rentescenario – 200 basispunten leidt tot de grootste positieve relatieve verandering van pensioenuitkomsten voor gepensioneerden.

Ook is gekeken naar de netto profijtuitkomsten.



Geconcludeerd kan worden dat de relatieve verandering voor iedere deelnemer in geval van het rentescenario – 200 basispunten voor iedereen een positief effect laat zien. Het omgekeerde is het geval bij een rentescenario van + 200 basispunten.

Hoofdstuk 7: Communicatie

Het transitieplan wordt gepubliceerd op de website van het fonds. Het pensioenfonds verzorgt de communicatie van de deelnemers aan de hand van het communicatieplan.

Ondertekening

Namens de werkgevers

Namens de werknemers

mr. P. E. H. Hoogstraaten RAE
Directeur Vakcentrum

M.J. Twerda
CNV Vakmensen

drs. P. J. Verhoog CPE CPV
De vereniging van Grootwinkelbedrijven in Levensmiddelen (VGL)

W. Noordman
FNV

Bijlage 1: Technische elementen

Inleiding

In het transitieplan worden de kenmerken van de nieuwe regeling tot op zekere hoogte beschreven. De daadwerkelijke implementatie in uitvoering en beleid kent vele aspecten, die in beginsel onder de verantwoordelijkheid van de uitvoerder (het bestuur van BPFL) vallen. In de gesprekken tussen sociale partners en het bestuur van BPFL zijn enkele van deze aspecten reeds besproken en ingevuld. Dit ter aansluiting, of als eerste aanzet van het **implementatieplan**. De opsomming is niet bedoeld om uitputtend te zijn.

Beleggingsrisico

Onderdeel	Invulling
Risicohouding	Wettelijke maatstaven benoemen
Beschermingsrendement - leeftijdsafhankelijk	Zie toedelingsstaffel
Beschermingsrendement - methode	Theoretisch
Overrendement - leeftijdsafhankelijk	Zie toedelingsstaffel
Beleggingscategorieën en -mix	Aan pensioenfondsbestuur
Collectieve uitkeringsfase?	Ja
Spreidingsmethode uitkeringsfase	Geheugenloos
Spreidingsperiode uitkeringsfase	5 jaar

Onderdeel	Invulling
Projectierendement uitkeringsfase	RTS +0,0%

Biometrische risico's

Onderdeel	Invulling
Micro LL - Wijze opvangen risico	Direct verwerken, met spreidingsperiode in uitkeringsfase
Micro LL – Leeftijdsafhankelijk beschermingsrendement	Aan pensioenfondsbestuur
Micro LL – leeftijdsafhankelijk overrendement	Aan pensioenfondsbestuur
Macro LL - Wijze opvangen risico	Direct verwerken, met spreidingsperiode in uitkeringsfase
Macro LL – Leeftijdsafhankelijk beschermingsrendement	Aan pensioenfondsbestuur
Macro LL – leeftijdsafhankelijk overrendement	Aan pensioenfondsbestuur
Herverzekering?	Nee, risico's worden binnen het fonds gedragen

Invaren

Onderdeel	Invulling
Methode	Standaard
Onderbouwing VBA-methode	N.v.t.
Evenwichtig vergrotende maatregelen	N.v.t.

Solidariteitsreserve

Onderdeel	Invulling
Maximum	5%, bij invaren maximaal 3% rekening houdend met uitzondering genoemd in hoofdstuk 3 (in geval dekkingsgraad hoger is dan 120%)
Behandeling bij overloop	Indien maximum van de solidariteitsreserve gerealiseerd is, wordt de vulling niet doorgevoerd. Iedereen behoudt het overrendement zonder afslag in dit geval. De vulling kent een frequentie op maandbasis
Beleggingsbeleid reserve	Risicoprofiel conform gemiddeld beleid uitkeringsfase

Toedelingsstaffel

Leeftijd	Beschermingsrendement	Overrendement
≤ 21	0%	150%
22	0%	148%
23	0%	147%
24	0%	145%
25	0%	144%
26	0%	142%
27	0%	141%
28	0%	139%
29	0%	138%
30	0%	136%
31	0%	135%
32	0%	133%

33	0%	132%
34	0%	130%
35	0%	129%
36	0%	127%
37	0%	126%
38	0%	124%
39	0%	123%
40	0%	121%
41	0%	120%
42	0%	118%
43	0%	117%
44	0%	115%
45	0%	114%
46	0%	112%

47	0%	111%
48	0%	109%
49	0%	108%
50	5%	106%
51	11%	105%
52	16%	103%
53	21%	102%
54	26%	100%
55	32%	96%
56	37%	91%
57	42%	87%
58	47%	83%
59	53%	79%
60	58%	74%

61	63%	70%
62	68%	66%
63	74%	61%
64	79%	57%
65	84%	53%
66	89%	49%
67	95%	44%
≥68	100%	40%

Bijlage 2: Kaderstelling

Hieronder zijn de overeenkomen uitgangspunten uiteengezet die sociale partners en bestuur BPFL zijn overeengekomen.

Toekomstbestendigheid

- Draagt bij aan de houdbaarheid van de verplichtstelling in de branche

Uitvoerbaarheid

- Complexiteit in de regeling resulteert in verzwaring van de administratieve taken, met mogelijk een grotere foutgevoeligheid en hogere uitvoeringskosten tot gevolg

Uitlegbaarheid

- Het is van belang dat deelnemers de nieuwe regeling begrijpen (op hoofdlijnen) en dat de nieuwe regeling (waaronder het beleggingsbeleid en toedelingsregels) passend is voor de deelnemers

Betaalbaarheid

- Een betaalbare pensioenovereenkomst voor werknemers en werkgevers, versterkt de arbeidsvoorwaarde pensioen

Passend

- Een passende pensioenovereenkomst die gedragen wordt door werknemers en werkgevers, versterkt de toekomstbestendigheid van de verplichtstelling in deze branche

Evenwichtigheid

- Transitie naar het nieuwe contract heeft gevolgen voor de deelnemers. Het pensioenfonds dient er zorg voor te dragen dat de belangen van verschillende groepen evenwichtig worden afgewogen.

Governance

- Er dient duidelijkheid te zijn over de verantwoordelijkheden en bevoegdheden van het fonds (en de organen daarvan) enerzijds en de sociale partners anderzijds

Haalbaarheid

- De in het transitieplan geschetste tijdslijnen moeten haalbaar zijn voor het fonds

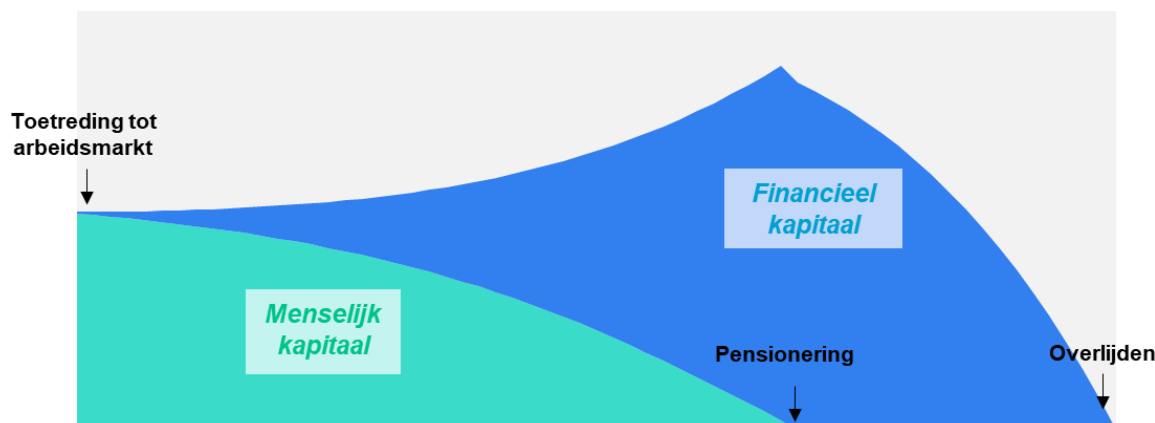
Juridisch

- De nieuwe regeling dient te voldoen aan de wetgeving en lagere regelgeving

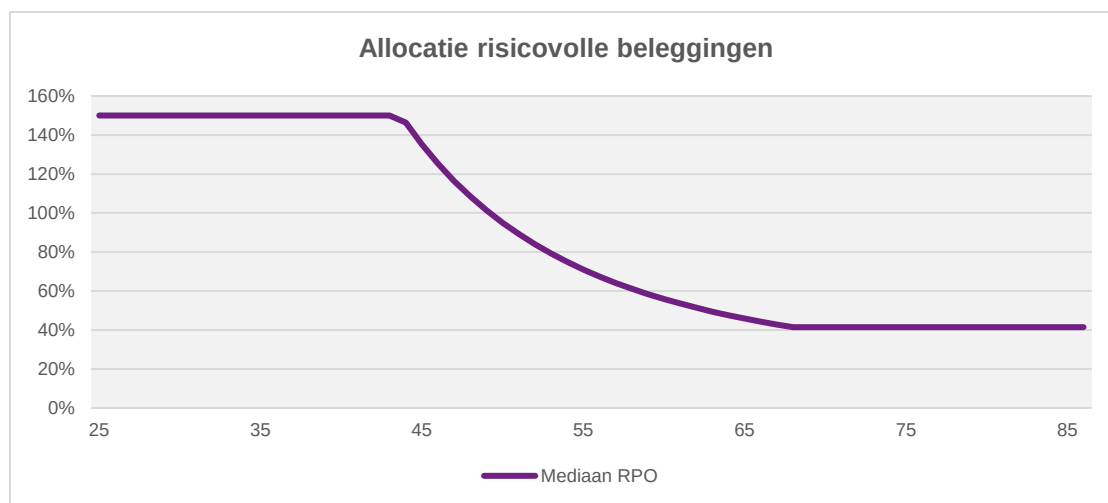
Bijlage 3: Risicopreferentieonderzoek

BPFL heeft in de zomer van 2021 een risicopreferentieonderzoek laten uitvoeren. Het onderzoek heeft zowel een kwalitatieve alsook een kwantitatieve uitvraag gedaan. Uit het onderzoek kwam naar voren dat deelnemers best wat risico willen lopen voor een hoger pensioen, ook als dat betekent dat het pensioen naar beneden kan worden bijgesteld. Bij de vraagstellen of men het neerwaartse effect voor een deel zelf kan opvangen, hebben mensen ook aangegeven bepaalde mogelijkheden te zien.

In 2023 is de lifecycle geanalyseerd en vastgesteld. Het leeftijdsafhankelijke beleggingsbeleid wordt vastgesteld met een zogenaamd lifecycle model. Waarbij een nieuwe toetredster uitsluitend “menselijk kapitaal” (toekomstige premie-inleg) en een gepensioneerde uitsluitend “financieel kapitaal” heeft. Het menselijke kapitaal en het financiële kapitaal samen vormen het totale kapitaal. Per leeftijd wordt vastgesteld welk deel van het totale kapitaal risicovol wordt belegd. Daarbij is verondersteld dat het menselijk kapitaal (nagenoeg) risicovrij is. De verhouding tussen menselijk kapitaal en financieel kapitaal is afhankelijk van de karakteristieken van het deelnemersbestand. De fractie die risicovol moet worden belegd is afhankelijk van de risicopreferentie van de deelnemers.



De uit het risicopreferentieonderzoek vastgestelde risico-aversie in combinatie met de deelnemerskenmerken en pensioenregeling resulteert in een lifecycle. Hierbij is er rekening mee gehouden dat de allocatie risicovolle beleggingen niet hoger mag zijn dan 150%. Daarnaast is rekening gehouden met de AOW. Omdat de AOW kan worden beschouwd als risicovrije component heeft dat een verhogend effect op het risicoprofiel van het aanvullend pensioen. De lifecycle begint vanaf leeftijd 44 met afbouwen van het risicoprofiel. Bij pensionering resulteert een allocatie van circa 40% naar risicovolle beleggingen.



De resulterende lifecycle moet vooral worden gezien als vertrekpunt voor verdere doorrekeningen. De passendheid van de lifecycle is verder onderzocht met een ALM studie. Hierbij zijn verschillende varianten onderzocht. Daarbij heeft het bestuur besloten om het afbouwen van de matching portefeuille in de lifecycle met 5 jaar uit te stellen naar 55 jaar. Een iets langere periode maximaal in zakelijke waarden geeft de ruimte voor hogere uitkomsten (in goed weer, mediaan en slecht weer).

Bijlage 4: Huidig versus nieuw stelsel

Huidige regeling

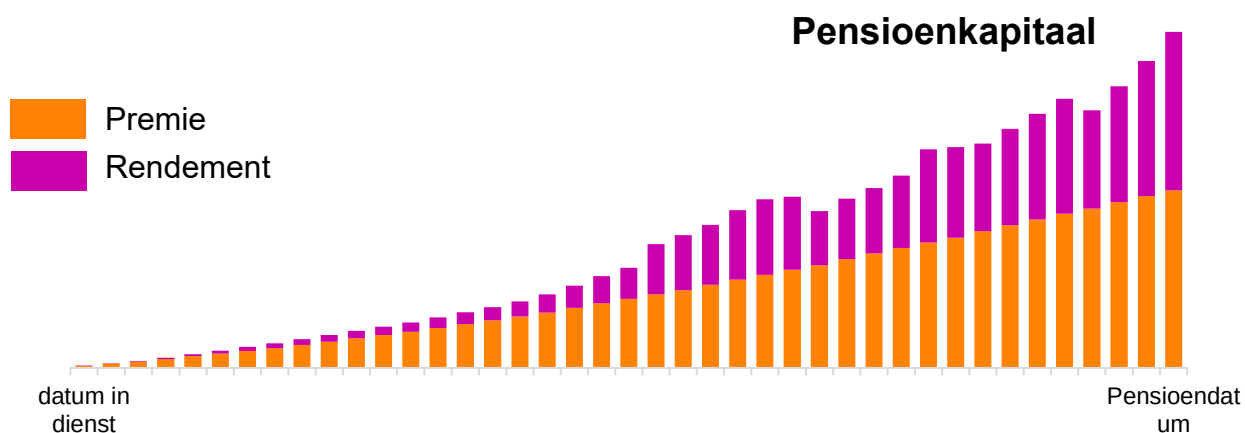
In de huidige pensioenregeling wordt elk dienstjaar een gegarandeerd ouderdomspensioen opgebouwd op basis van de hoogte van het salaris in dat jaar. Bij pensionering ontvangt de deelnemer het totaal van het opgebouwde ouderdomspensioen die gedurende de deelnemerstijd is opgebouwd. Dit pensioen is dus gebaseerd op het “gemiddeld” verdiende salaris.



Nieuwe regeling

In het nieuwe pensioenstelsel staat niet de pensioenopbouw vooraf vast, maar de pensioenpremie. Dit heet een premieregeling. Er wordt in de nieuwe regeling een premie toegezegd waarmee een individueel pensioenkapitaal wordt opgebouwd. De premie die wordt ingelegd, is afhankelijk van het salaris. Het pensioenkapitaal wordt voor de deelnemer belegd. Het pensioenfonds voegt jaarlijks het beleggingsrendement toe aan het persoonlijke pensioenkapitaal. Dit gebeurt leeftijdsafhankelijk; Jongeren kunnen meer risico lopen zolang ze nog geen uitkering hebben. Maar voor gepensioneerden is juist minder risico belangrijk om hun uitkering stabiel te houden.

De hoogte van het individuele pensioenkapitaal op de pensioendatum hangt af van de premies, maar ook van de rendementen die op de beleggingen worden behaald. Dat kan per deelnemer verschillen.



Op de pensioendatum wordt jaarlijks uit het pensioenkapitaal een verwachte pensioenuitkering gefinancierd (ouderdomspensioen), en naar keuze een bijbehorend partnerpensioen. De hoogte van de verwachte jaarlijkse pensioenuitkering hangt af van het opbouwde kapitaal en de tarieven die dan gelden. Deze tarieven zijn mede afhankelijk van de marktrente en de levensverwachting op dat moment.

Bijlage 5: Premiehoogte

De uitkomst van de gemaakte keuzes op gebied van risicodekkingen en kosteninschatting alsook wettelijke eisen resulteert in onderstaand cijfermatig overzicht van de premie. Hierbij geldt wel dat de definitieve premiehoogte wordt vastgesteld rond de transitiedatum. Dit omdat de hoogte van sommige onderdelen afhankelijk zijn van de grondslagen en rentestand op dat moment. Sociale partners zijn overeengekomen dat de totale premie het uitgangspunt is van herijking.

Onderdeel premie	Premie
Totale premie	27,6%
Af:	
Risicopremie overlijden voor pensioendatum	1,5%
Risicopremie premievrijstelling	2,5%
Opslag MVEV	0,3%
Opslag uitvoeringskosten	0,9%
Operationele reserve	Geen aanvulling uit premie
Totale bruto spaarpremie	22,4%

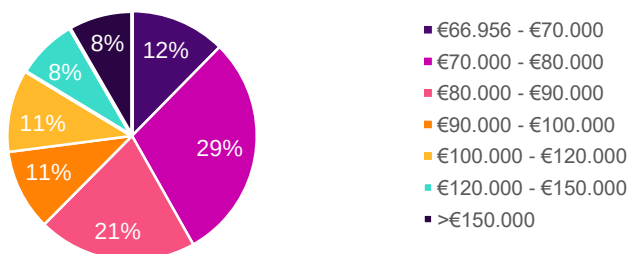
Bijlage 6: Uitbreiden basisregeling

De uitgedachte optie om de basisregeling uit te breiden, zodat ook hogere salarieerden bij BPFL ook over het hogere salaris kapitaal kunnen opbouwen, brengt teweeg dat getoetst moet worden dat het evenwichtig is tussen lagere en hogere gesalarieerde. De conclusie is dat dit passend is.

De andere voorwaarde die sociale partners stellen is dat het verhogen van het maximum pensioengevend salaris geen herverdelingseffect teweegbrengt. Om dit in kaart te brengen is gekeken naar enkele onderdelen.

De deelnemers die een salaris hebben boven het maximum pensioengevend salaris van € 66.956,- is 2,75%. De gemiddelde leeftijd van deze groep is 45 jaar en daarmee hoger dan de gemiddelde leeftijd van 37 jaar.

Salarisverdeling excedent



Risicodekking overlijden	Risicodekking (%PG)	Effect uitbreiding basisregeling
Risicodekking overlijden basisregeling	1,5%	
1) Duurder want deelnemers zijn gemiddeld wat ouder (45 jaar versus 37 jaar)		- 0,4%
2) Goedkoper want toename salaris (extra dekking) is gelijk aan toename PG		
3) Goedkoper want deelnemers met hoger inkomen hebben lagere overlijdenskansen (Anderzijds is overlevingskans partner hoger en dus duurder, hier is geen rekening mee gehouden)		- 0,3%
Risicodekking overlijden excedentregeling	0,8%	

Kostendeckende premie	Basisregeling	Excedentregeling
Spaarpremie	22,4%	22,4%
Opslag MVEV	0,3%	0,3%
Opslag uitvoeringskosten	0,9%	0,9%
Aanvullende kosten excedent ¹	N.v.t.	0,7%
Risicodekking OVL	1,5%	0,8%
Risicodekking PVI	2,5%	2,5% ²
Totaal	27,6%	27,6%

Uitbreiding van basisregeling is mogelijk binnen dezelfde totale premie zonder dat dit resulteert in ongewenste herverdelingseffecten van lagere naar hogere inkomens. Hogere uitvoeringskosten vallen weg tegen lagere kosten voor de risicopremie overlijden. Bij wijziging van de marktomstandigheden (hogere rente) of aanpassing van de kosten of risicodekkingen kan dit veranderen.

¹ De aanvullende kosten voor de excedent regeling kunnen gezien worden als de marge die er is in vergelijking met de basisregeling.

² Kans op invalidering gelijk verondersteld: lager bij hogere inkomens, maar hoger bij gemiddeld hogere leeftijd.

Werknemers met een hoger inkomen leven gemiddeld langer dan deelnemers met een modaal inkomen. Bij een gelijk inkooptarief profiteren deelnemers met een hogere levensverwachting. Deze solidariteit treedt tot zekere hoogte altijd op binnen pensioenfondsen waar een gemiddelde voor de overlevingskansen wordt gehanteerd. Toepassing van de uitbreiding van de basisregeling versterkt deze solidariteit. Bij een netto pensioenregeling moet hierbij strikt genomen rekening mee worden gehouden, voor een excedentregeling geldt die eis niet. Deze solidariteit kan worden voorkomen door de inkooptarieven af te stemmen op de populatie met behulp van groep specifieke ervaringssterfte. Administratief is dit wel een forse verhoging van de complexiteit. Zeer grof geschat kan het voordeel voor de deelnemer vanwege het relatief gunstige inkooptarief oplopen tot circa 8%. De excasso-opslag, een percentage bovenop het inkooptarief, heeft een tegengesteld effect en resulteert in een kostensolidariteit van deelnemers met een hoger opgebouwd kapitaal naar deelnemers met een lager opgebouwd kapitaal. Per saldo blijft er een zeer beperkte solidariteit van lagere naar hogere inkomens.

Bijlage 7: Evenwichtigheid

De overgang naar het nieuwe pensioenstelsel vraagt om een eigen kader dat helpt in de beoordeling van het ontwerp. Op deze wijze wordt de wetgeving vertaald naar eigen maatstaven die het fonds belangrijk vindt in de afweging. Het fondsbestuur beziet uiteraard voor de uitvoerbaarheid ook in hoeverre de regeling binnen de missie, visie en strategie van het fonds past.

In het projectplan is bij de start een koppeling gemaakt met de doelstellingen van dit project. Zie hiervoor ook Hoofdstuk 1 van dit transitieplan. Daarnaast is een kader uitgewerkt. De nieuw te vormen pensioenregeling moet hierbinnen passen. Gegeven dat deze kaders meer kwalitatief van aard zijn, zijn enkele kwantitatieve toetscriteria uitgewerkt. Deze zijn hieronder nader uitgewerkt. Tezamen vormt dit het beoordelingskader wat de besluitvorming in zijn geheel ondersteunt.

De kwantitatieve invulling bestaat onder meer uit enkele maatstaven, waardoor de (tussentijdse) besluitvorming zo objectief mogelijk genomen kan worden. Een belangrijk onderdeel hiervan is de uitwerking wat onder het begrip evenwichtigheid wordt verstaan. Het is een term die verschillend ingevuld kan worden. Discussie over evenwichtigheid kan ontstaan als er potentieel tegengestelde belangen zijn of ervaren worden. Sociale partners en het bestuur van BPFL willen deze discussie zo veel als mogelijk voorkomen door een kader aan de voorkant uit te werken.

Wat wordt verstaan onder evenwichtigheid?

De overgang naar het nieuwe pensioenstelsel betekent twee grote wijzigingen.

1. Een nieuwe pensioenregeling wordt ontworpen passend bij het nieuwe stelsel.
2. De opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten worden onder het huidige stelsel omgezet naar het nieuwe stelsel.

Dit zijn twee onderdelen die voor de huidige populatie onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn.

Sociale partners willen een *passende pensioentoezegging* voor de huidige generatie, maar ook voor toekomstige generaties. In het ontwerp van de nieuwe pensioenregeling wordt bijvoorbeeld rekening gehouden met dat er meer dan één inkomen kan zijn in een huishouding. Daarnaast wordt de verblijfskans van met name jonge mensen meegewogen. Bij het beoordelen van het ontwerp wordt ook gekeken naar de effecten voor de huidige populatie per leeftijdscohort. Dit betekent dat er verschillen tussen deelnemers kunnen ontstaan, maar dat de effecten per leeftijdscohort vergelijkbaar worden verondersteld. Als verschillen per cohort geaccepteerd worden, worden de overwegingen meegegeven. De *overgang* naar het nieuwe pensioenstelsel betekent dat de

opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten worden omgezet naar kapitaal per deelnemer (oftewel invaren). De wijze waarop deze verdeling plaatsvindt in combinatie met compensatie, zorgt voor een evenwichtige overgang voor alle groepen. Tijdens de *transitiefase* is besluitvorming evenwichtig, passend bij de invaardoelen (zie ook hoofdstuk 3).

In de overweging hoe te kijken naar evenwichtigheid is ook gekeken naar de uitwerking van de pensioenregeling tot op heden. BPFL kent een evenwichtigheidsdocument waarin de besluitvorming tot op heden beoordeeld is op evenwichtigheid. De algehele conclusie is dat besluiten met betrekking tot wijzigingen / besluiten gerelateerd aan pensioen in het verleden evenwichtig zijn genomen (toets eind 2022 is meest recente). Sociale partners alsook het bestuur van BPFL zijn van mening dat voor de beoordeling van de nieuwe pensioenregeling alsook de invaarregels prospectief gekeken moet worden.

Om de evenwichtigheid zo objectief mogelijk te kunnen onderbouwen, is het onderwerp als volgt uitgewerkt:

1. Welke stakeholders worden onderkend en welke belangen zijn te onderscheiden?
2. Welke principes zijn te benoemen en kunnen die vertaald worden naar criteria?
3. Welke onderdelen zijn cruciaal voor de beoordeling vanuit evenwichtigheid?
Veel kleine besluiten worden genomen, maar die zijn onderdeel van een paar hoofdonderdelen, die gekoppeld kunnen worden aan de belangen die te onderscheiden zijn.
4. Op welke wijze wordt evenwichtigheid gedurende het traject vastgelegd en meegewogen, welke documentatie en koppeling is er met gedefinieerde stakeholders?

Deze punten worden hieronder verder uitgewerkt:

Welke stakeholders worden onderkend en welke belangen zijn te onderscheiden?

a. Actieve deelnemers

De belangen in deze groep kunnen op een aantal gebieden anders uitpakken. Het is dan ook belangrijk om dit inzichtelijk te hebben voor de toetsing. Hierbij wordt aanvullend onderscheid gemaakt in de hoogte van het salaris, de leeftijd en de duur van het deelnemerschap. Arbeidsongeschikten zijn niet als aparte stakeholder benoemd, maar worden meegenomen in de groep actieven, aangezien zij premievrije opbouw hebben.

b. Premievrije deelnemers

Hier worden binnen de groep geen aparte belangen onderscheiden. Deze mensen bouwen naar alle waarschijnlijkheid bij een ander pensioenfonds pensioen op.

c. Uitkeringsgerechtigden

De belangen in deze groep kunnen anders uitpakken op basis van leeftijd. Hieronder vallen bijvoorbeeld ook jonge nabestaanden.

d. Werkgevers

De te vormen pensioenregeling en de financiële lasten moeten passen bij de doelstellingen die sociale partners voor ogen hebben. Hierbij wordt mede gekeken naar de ambitie die sociale partners hebben.

Qua leeftijdsverdeling wordt aangesloten bij het evenwichtigheidsbeleid wat BPFL reeds kent.

Welke principes zijn te benoemen?

Het beoordelen van evenwichtigheid is te vertalen in diverse criteria, welke passen bij de hiervoor genoemde belangen. Deze criteria zijn allen te relateren aan enige mate van herverdeling die wel of niet geaccepteerd wordt. Bij de beoordeling van de evenwichtigheid worden in ieder geval de volgende principes meegenomen:

- a. Effecten per deelnemer kunnen tegengesteld uitpakken, maar het verschil mag niet te groot zijn. Slechts beperkte mate van verschillen tussen groepen is acceptabel. Uitgangspunt is dat ieder cohort in het mediane scenario gelijkwaardig overgaat (of beter).
- b. Het gekozen beleid in de nieuwe pensioenregeling zorgt ervoor dat de huidige jongeren (lees de 45-minners) op een vergelijkbaar verwacht pensioen en niveau qua waardevastheid kunnen uitkomen als de huidige uitkeringsgerechtigden.

Afhankelijk van het onderwerp worden een of meerdere van de volgende principes meegenomen in de beoordeling van de evenwichtigheid:

- c. De hoogte van het salaris zorgt niet voor een bepaalde herverdeling van laag naar hoog (en visa versa).
- d. Effecten op de korte als op de lange termijn mogen niet eenzijdig nadelig uitvallen voor een bepaalde groep.

In alle gevallen geldt uiteraard dat de besluitvorming uitlegbaar moet zijn aan eenieder.

Welke hoofdonderdelen zijn nodig voor de beoordeling vanuit evenwichtigheid?

Het ontwerpen van een pensioentoezegging in een nieuw stelsel is complex. Zoveel onderdelen worden los van elkaar bekeken voor het inzicht, maar hangen ook allemaal met elkaar samen. Daarom is gesteld dat bij elke tussentijdse keuze naar de evenwichtigheid gekeken wordt en benoemd wordt hoe dat voor de verschillende stakeholders uitpakt. Daarbij wordt dit cumulatief bijgehouden, zodat bij de groei van de pensioentoezegging gedurende het traject gekeken kan worden of het in evenwicht komt/blijft. Uiteindelijk zal het eindresultaat in totaliteit beoordeeld worden op evenwichtigheid. Hierbij worden drie hoofdonderdelen onderkent:

- a. Transitieperiode
- b. Invaren (i.c.m. compensatie)
- c. Nieuwe regeling
 - 1. De werking van de solidariteitsreserve
 - 2. Beschermingsrendement
 - 3. Collectieve uitkeringsfase
 - 4. Opheffen leenrestrictie

Dit vertaalt zich naar de volgende maatstaven, waarbij uiteraard ook naar de wettelijke minimale maatstaven gekeken wordt zoals netto profijt en vervangingsratio in mediaan, goed & slecht weer. Hierbij wordt naar een 5-jaars cohort gekeken voor de onderbouwing (i.p.v. per geboortejaar). Let wel, kwantitatieve inzichten ondersteunen de kwalitatieve overwegingen. Dit mede omdat in de doorrekeningen ook afhangen van de scenarioset die gehanteerd moet worden:

	Korte termijn	Lange termijn
Opbouwfase (actieven, arbeidsongeschikten en slapers)	Kans dat kapitaal over 5 jaar kleiner is dan invaarbedrag + premies	Vervangingsratio op pensioendatum
	Kans dat de komende 5 jaar het jaarlijks resultaat meer dan 10% negatief is	
	Kans dat er negatief kapitaal is, is minder dan 5% (bij opheffen leenrestrictie)	
Uitkeringsfase (gepensioneerden, nabestaanden)	Wat is de kans dat de pensioenen omlaag moeten de komende 5 jaar?	
	Wat is de komende 5 jaar de gemiddeld omvang van de verlaging als er verlaagd moet worden?	
Solidariteitsreserve	Kans dat de solidariteitsreserve na 5 jaar leeg is	Kans dat de solidariteitsreserve na 20 en 40 jaar leeg is
		Kans dat de solidariteitsreserve na 20 en 40 jaar op het maximum zit
Waardevastheid	Mate van waardevastheid	
Spreadingsperiode	Een spreadingsperiode van 5 jaar draagt bij aan een betere balans tussen generaties.	

Op welke wijze wordt evenwichtigheid gedurende het traject vastgelegd en meegewogen, welke documentatie en koppeling met gedefinieerde stakeholders?

Het traject resulteert in documentatie voor zowel sociale partners als voor het fonds. Hierbij is het belangrijk om in beiden de onderbouwing eenduidig te hebben, zodat er geen onduidelijkheden kunnen ontstaan. Dit resulteert in de volgende documenten:

- **Verantwoordingsrapportage**
Gedurende het traject, waarbij evenwichtigheid per tussentijds besluit wordt vastgelegd. Mocht besloten worden dat een besluit stand alone niet evenwichtig is, dan zal dat gevlagd worden. Daar wordt in een later stadium dan op cumulatief niveau naar gekeken. Uiteindelijk zal de totale regeling en invaren/compensatie evenwichtig moeten zijn. Deelbesluiten alleen mogen dan wat meer tegengesteld uitpakken.
- **Transitieplan**
Waarin de afspraken van sociale partners zijn vastgelegd en evenwichtigheid op totaalniveau is vastgelegd. Uitkomst hiervan zal het verzoek tot invaren zijn.
- **Implementatieplan**
Waarin vastgelegd is hoe het bestuur het verzoek tot opdrachtaanvaarding vertaald naar een evenwichtige overgang voor de totale bestaande populatie van het pensioenfonds.

Sociale partners en het bestuur van het pensioenfonds hebben besloten gezamenlijk op te trekken omdat het traject erg op elkaar ingrijpt. Ook al heeft ieder zijn eigen verantwoordelijkheid; evenwichtigheid wordt in totaliteit bekeken door eenieder.