

Sociale partners Kappersbranche

Transitieplan WTP

17 december 2024

ALGEMENE GEGEVENS

Transitieplan	
Dit transitieplan is opgesteld voor de bedrijfstak	Kappersbranche
	<p><u>Werknemersorganisaties:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. FNV Mooi 2. CNV <p><u>Werkgeversorganisatie:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Koninklijke Algemene Nederlandse Kappers Organisatie (ANKO)
Op welke pensioenregeling ziet dit transitieplan?	De pensioenregeling van Pensioenfonds Kappers
Zijn er andere transitie-documenten opgesteld?	Nee
Pensioenuitvoerder	Pensioenfonds Kappers
Moment van overgang	1 januari 2027
Voor welke dekkinggraden geldt dit transitieplan?	<p>Dit transitieplan is geldig als de dekkinggraad van Pensioen Kappers tussen 95% en 125% is op de transitiedatum:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Is de dekkinggraad lager dan 95%, dan zijn de afspraken uit dit transitieplan (mogelijk) niet langer toereikend. In dat geval wordt de situatie opnieuw bekeken op de transitiedatum door sociale partners in afstemming met het bestuur van Pensioenfonds Kappers. Om ervoor te zorgen dat de transitie alsnog binnen een jaar kan plaatsvinden, streven partijen ernaar om zo snel mogelijk aanvullende afspraken te maken, zodat de overgang alsnog per 1 januari 2027 kan plaatsvinden. • Is de dekkinggraad hoger dan 125%, dan kan de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel doorgaan. In dat geval wordt het vermogen boven de 125% in beginsel verdeeld over de persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers. Sociale partners wensen in deze situatie echter de situatie wel opnieuw te bekijken en na overleg met het bestuur van Pensioenfonds Kappers vast te stellen of dit extra onverdeeld vermogen (boven het vermogen dat behoort bij een dekkinggraad van 125% op de transitiedatum) volledig uit wordt gedeeld via een extra verhoging van persoonlijke pensioenvermogens, of dat een andere bestemming van dit geld meer evenwichtig is. Daarbij streven partijen ernaar om zo snel mogelijk eventuele aanvullende afspraken te maken, zodat de overgang alsnog per 1 januari 2027 kan plaatsvinden.

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1: Inleiding en achtergrond	1
1.1. Inleiding	1
1.2. Proces	2
1.3. Mijlpalen	2
1.4. Doelstellingen	3
1.5. Evenwichtigheid invaren	4
Hoofdstuk 2: Karakter van de nieuwe pensioenovereenkomst	5
2.1. Toelichting type contract en uitvoerder	5
2.2. Kenmerken pensioenregeling	7
2.3. Toelichting pensioenambitie/-doelstelling	12
2.4. Toelichting premie	13
2.5. Toelichting dekking bij overlijden	14
2.6. Toelichting dekking bij arbeidsongeschiktheid	14
2.7. Toekomstbestendigheid van de regeling	15
Hoofdstuk 3: Opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten	16
3.1. Verzoek tot invaren	16
3.2. Transitiedoelstellingen	17
3.3. Voorrangsregels	20
3.4. Bandbreedtes dekkingsgraad	21
Hoofdstuk 4: Afspraken compensatie	23
4.1. Achtergrond compensatie	23
4.2. Beschrijving compensatieregeling	23
4.3. Financieringsplan gemaakte compensatie afspraken	24
Hoofdstuk 5: De solidariteitsreserve	25
5.1. Doelstellingen solidariteitsreserve	25
5.2. Financiering van de solidariteitsreserve	25
5.3. Toegevoegde waarde van de solidariteitsreserve	26
5.4. Evenwichtige en toekomstbestendige invulling van de solidariteitsreserve	27
5.5. Leenrestrictie	27
Hoofdstuk 6: Effecten van wijziging van de pensioenregeling (transitie-effecten)	28
6.1. Inleiding	28
6.2. Maatstaven en bandbreedtes	29
6.3. Vergelijking pensioenuitkering (vervangingsratio)	29
6.4. Vergelijking pensioenuitkering (reële uitkering op pensioendatum)	32
6.5. Netto profijt	33
6.6. Effecten van besluiten tijdens de transitie	35
Hoofdstuk 7: Verantwoording evenwichtigheid transitieafspraken	36

Bijlage 1: Gevoeligheidsanalyses	38
Bijlage 2: Aannames en veronderstellingen bij berekeningen.....	48
Bijlage 3: Compensatiestaffel.....	50
Bijlage 4: Bandbreedtes bij toetsing maatstaven.....	52
Bijlage 5: Effecten wijziging risicodekking partnerpensioen	56
Bijlage 6: Voorbeeldberekeningen vervangingsratio.....	57
Bijlage 7: Dekkingsgraden buiten bandbreedtes	59

Hoofdstuk 1: Inleiding en achtergrond

1.1. Inleiding

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

Om de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel te kunnen realiseren, hebben de sociale partners van de Kappersbranche afspraken gemaakt over:

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

Dit is het transitieplan als bedoeld in de Wet toekomst pensioenen (hierna: Wtp). In dit transitieplan leggen de sociale partners van de kappersbranche de gemaakte keuzes en de overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de wijziging van de pensioenovereenkomst schriftelijk vast. In dit transitieplan wordt ook de wijze beschreven waarop wordt omgegaan met de op transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten. Ook is hierin de verantwoording opgenomen waarom er sprake is van een evenwichtige transitie. De opzet van dit document is gebaseerd op de Wtp (art. 150 Pw), de Memorie van Toelichting en het Besluit toekomst pensioenen.

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 het verzoek tot de opdracht tot uitvoering van de nieuwe pensioenovereenkomst aan het Pensioenfonds Kappers gegeven.

Doel van dit transitieplan is om onze achterban (werknemers 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. Dit transitieplan dient ook als opdrachtverstrekking aan het bestuur van Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor Kappersbedrijf (hierna: **Pensioenfonds Kappers**), zodat het bestuur van Pensioenfonds Kappers kan beoordelen of zij deze pensioenregeling kan/wil uitvoeren en onder welke voorwaarden. Pensioenfonds Kappers beoordeelt de opdracht op uitvoerbaarheid en evenwichtigheid alvorens de opdracht van sociale partners te aanvaarden.

Betrokken sociale partners zijn:

- Vakorganisaties: **CNV en FNV Mooi**
- Werkgeversorganisatie: **Koninklijke Algemene Nederlandse Kappers Organisatie (hierna: ANKO)**

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

1.2. Proces

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

Sociale partners en bestuur van Pensioenfonds Kappers zijn samen dit traject gestart om te komen tot een nieuwe pensioentoezegging, welke bijdraagt aan de verantwoordelijkheid om met elkaar te zorgen voor later. Niet alleen voor een pensioenuitkering vanaf pensionering, maar ook mocht iemand arbeidsongeschikt worden of komen te overlijden.

In samenwerking met sociale partners en het bestuur Pensioenfonds Kappers is het transitieplan tot stand gekomen. Door middel van een uitgebreid proces zijn besluiten door sociale partners tot stand gekomen. Sociale partners en pensioenfonds hebben daartoe gezamenlijk een Stuurgroep Wtp ingesteld met een onafhankelijk voorzitter. Onder leiding van een externe projectleider is het transitieplan opgesteld en aangeboden aan deze Stuurgroep Wtp. Deze externe projectleider is daarbij bijgestaan door door sociale partners aangewezen pensioendeskundigen.

Pensioenfonds Kappers heeft oproepen gedaan aan pensioengerechtigden en slapers om verenigingen die zich hiervoor kwalificeren aan te melden. Er heeft zich geen vereniging van pensioengerechtigden of slapers gemeld. Er heeft daarom geen hoorrecht kunnen plaatsvinden zoals bedoeld in artikel 150g Pw.

1.3. Mijlpalen

De sociale partners geven opdracht aan Pensioenfonds Kappers om vanaf 1 januari 2027 de gewijzigde pensioenovereenkomst uit te voeren. De belangrijkste mijlpalen in het proces naar de gewijzigde pensioenovereenkomst zijn:

Datum	Mijlpaal
1 juli 2023	Wet toekomst pensioenen van kracht
Oktober 2024	Concept transitieplan gereed
December 2024	Definitief besluit over de nieuwe pensioenregeling, compensatie en verzoek tot invaren door sociale partners en het transitieplan vastgesteld.
December 2024	Sociale partners delen het transitieplan met Pensioenfonds Kappers
Januari 2025	Pensioenfonds Kappers publiceert het transitieplan op de website
Juni 2025	Pensioenfonds Kappers neemt finaal besluit over de invoering van de nieuwe pensioenregeling en deelt het implementatie- en communicatieplan met DNB respectievelijk AFM en de opdrachtbevestiging met sociale partners.
2025 – 2026	Pensioenfonds Kappers informeert deelnemers over de afspraken in het transitieplan en over de implementatie van de nieuwe pensioenregeling.
1 januari 2027	Transitie naar de gewijzigde pensioenregeling, inclusief invaren van de bestaande pensioenaanspraken en -rechten.

1.4. Doelstellingen

Sociale partners hebben de volgende doelstellingen voor ogen gehad bij het wijzigen van de pensioenregeling:

- Er is momenteel sprake van een verplichte middelloon pensioenregeling voor de deelnemers die onder de verplichtstelling van Pensioenfonds Kappers vallen. De sociale partners willen ook onder het nieuwe pensioenstelsel een verplichte pensioenregeling blijven aanbieden.
- Bij de vormgeving van de pensioenregeling vormt de verzorgingsgedachte het uitgangspunt. Er is binnen de nieuwe pensioenregeling – net als nu – sprake van onderlinge solidariteit.
- Pensioen is een arbeidsvoorwaarde. Bij de vormgeving van de nieuwe regeling streven de sociale partners ernaar de huidige pensioenregeling binnen de kaders van de Wtp waar mogelijk in stand te houden. De pensioenregeling wordt aangepast aan de nieuwe wet- en regelgeving.
- Uitgaande van een totale beschikbare premie van 26,2% van de pensioengrondslag is de pensioenambitie op de pensioendatum 55% vervangingsratio (VVR) van de laatste pensioengrondslag exclusief AOW, op basis van opbouw vanaf 25 jaar tot aan de AOW-leeftijd. Deze pensioenambitie moet met een voldoende mate van zekerheid gerealiseerd worden (minimaal 70%). Sociale partners kunnen in onderling overleg een andere premie en/of pensioenambitie afspreken.

De nieuwe pensioenregeling dient ook te voldoen aan de volgende doelstellingen:

Een regeling...
Die handhaving verplichtstelling niet ter discussie stelt. Er is sprake van hoge mate van solidariteit.
Die voor iedereen geldt. Er dient ingevaren te worden.
Die een dekking bij overlijden voor partners en wezen kent (solidariteit).
Die de impact van de stelselwijziging evenwichtig over groepen en generaties verdeelt.
Die de deelnemer zoveel mogelijk ontzorgt. Geen keuzestress bij deelnemer.
Die betaalbaar (uitvoering) is.
Die het behalen van kostenvoordelen door consolidatie in de nabije toekomst openhoudt.
Met een zekere mate van behoud van koopkracht.
Met stabiele (verwachte) uitkeringen.

Sociale partners 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. Een passende standaarddekking is daarbij het uitgangspunt.

1.5. Evenwichtigheid invaren

Onderdeel van de besluitvorming van de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel is het invaren en de verdeling van het fondsvermogen over de verschillende belanghebbenden en doelen. Een belangrijke voorwaarde bij het invaren is dat deze 'evenwichtig' is. Hierbij worden de volgende uitgangspunten gehanteerd die terugkomen in H3 t/m H6.

1. Iedereen krijgt minimaal de waarde van de nominale opgebouwde pensioenen mee.
2. De pensioenuitkering vlak na de transitie is minimaal hetzelfde als vlak voor de transitie.
3. Daling van de nominale pensioenuitkeringen moet zo veel mogelijk worden voorkomen.
4. Voor afschaffing van de doorsneesystematiek wordt vanuit het pensioenvermogen op adequate wijze gecompenseerd.
5. De verschillen in transitie-effecten moeten binnen vooraf gedefinieerde bandbreedtes liggen.

Hoofdstuk 2: Karakter van de nieuwe pensioenovereenkomst

In dit transitieplan is nader uitgewerkt wat de overeengekomen pensioenovereenkomst is. Hierbij zijn de verschillende keuzes die ten grondslag liggen aan het vormgeven 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.



2.1. Toelichting type contract en uitvoerder

Sociale partners hebben gekozen voor het solidaire contract.

Het nieuwe pensioenstelsel kent twee mogelijke contracten voor een pensioenfonds. Het solidaire pensioencontract en het flexibele pensioencontract. De sociale partners zijn verantwoordelijk voor het overeenkomen van de best passende contractvorm.

Beide contracten hebben zowel overeenkomsten als verschillen. De grootste verschillen tussen beide type contracten zijn keuzevrijheid t.a.v. beleggingsrisico en 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 premiereregeling 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. 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 bedrijfstakpensioenfonds kiezzen voor het solidaire contract. Voor deelnemers die switchen van bedrijfstak zorgt dat ook voor herkenbaarheid. Keuzevrijheid t.a.v. beleggingsrisico wordt door de meerderheid van de deelnemers als minder belangrijk ervaren (zie ook risicopreferentieonderzoek).

Sociale partners onderkennen en accepteren dat de pensioenuitkomsten door invoering van de Wtp voor deelnemers onzekerder worden in de nieuwe contractvorm. Dit is zowel in de solidaire als flexibele premiereregeling het geval. Via de solidariteitsreserve (zie H5) worden risico's voor deelnemers die een uitkering ontvangen (of daar dicht tegenaan zitten) zoveel mogelijk opgevangen.

Verder zijn sociale partners van mening dat Pensioenfonds Kappers de juiste uitvoerder is voor de wijziging in een Wtp-premiereregeling. Hierbij wordt ook aandacht gevraagd voor de doorlooptijd en de kosten van de pensioenuitvoering. Sociale partners hebben namelijk de ambitie om kort na invaren schaalvoordelen te bereiken door consolidatie.

Wettelijke kaders solidaire premieregeling

Solidariteit staat centraal

- Risico's inzake overlijden, langer leven en arbeidsongeschiktheid worden gedeeld.
- Daarnaast vindt deling van het beleggingsrisico plaats via de solidariteitsreserve.
- De solidariteitsreserve kan worden gefinancierd uit de dekkingsgraad van het pensioenfonds bij de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel en daarna uit premie en uit het positief overrendement.

Collectief systeem / samen beleggen

- Het pensioenfonds stelt beleggingsmix vast.
- Beleggingsrendementen worden leeftijdsafhankelijk toegerekend naar persoonlijke pensioenvermogens.

Variabele pensioenuitkering

- Vanaf de pensioendatum ontvangt de pensioengerechtigde een variabele pensioenuitkering. Dit betekent dat de pensioenuitkering elk jaar opnieuw vastgesteld wordt.

Wettelijke kaders flexibele premieregeling

Beperkte risicodeling

- Risico's inzake overlijden, langer leven en arbeidsongeschiktheid worden gedeeld.
- Bij beleggingskeuzes kunnen aan beleggingen gerelateerde risico's niet worden gedeeld. Als er geen beleggingskeuzes worden aangeboden kunnen beleggingsrisico's wel gedeeld worden.
- De eventuele risicodeling moet worden gefinancierd uit de premie of bij ingang van de pensioenuitkering.

Meer individuele keuzes

- Deelnemers hebben een keuze voor de mate van beleggingsrisico.
- Deelnemers hebben op de pensioendatum een keuze tussen een vaste pensioenuitkering of variabele pensioenuitkering, die elk jaar opnieuw wordt vastgesteld.





Mogelijkheid tot vaste pensioenuitkering


- Het is mogelijk om op de pensioendatum te kiezen tussen een vaste pensioenuitkering en variabele pensioenuitkering, die elk jaar opnieuw wordt vastgesteld (beperkt shoprecht).


2.2. Kenmerken pensioenregeling

Aan Pensioenfonds Kappers is tijdelijk ontheffing verleend voor het voeren van een pensioenregeling zonder franchise. Voor de vergelijking van de pensioenregeling gaan sociale partners ervan uit dat de huidige pensioenregeling zonder franchise naar verwachting al voor overgang naar Wtp omgezet zal moeten worden naar een pensioenregeling met een fiscaal minimale franchise. In dit transitieplan is aangenomen dat deze overgang per 01.01.2027 plaatsvindt, aangezien deze route de voorkeur heeft van sociale partners. Sociale partners streven naar een overgang naar een pensioenregeling met fiscaal minimale franchise samenvallend met de overgang naar Wtp zien. Bij de huidige regeling worden beide regelingen getoond.


Samenvattingstabel

Onderdeel		Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
	Ingangsdatum/ transitiedatum	Tot 1 januari 2027	Vanaf 1 januari 2027
	Type contract	Uitkeringsregeling	Solidaire premierregeling
Uitvoerder		Pensioenfonds Kappers	
	Doelstellingen/ambitie pensioenregeling	Jaarlijks opbouwpercentage ouderdomspensioen van 0,86% van het pensioengevend salaris (PS) tot 01.01.2027 Jaarlijks opbouwpercentage ouderdomspensioen van 1,61% van de pensioengrondslag (PG; met fiscaal minimale franchise) vanaf 01.01.2027	Een VVR bij een opbouw vanaf 25 jaar tot AOW-leeftijd van 55% van de laatste pensioengrondslag (PG) op de pensioendatum. De mate van zekerheid van het behalen van de ambitie is tenminste 70%.
 Premie			
	Totale premie	13,9% van het PS tot 01.01.2027 Vanaf 01.01.2027: 26,2% van de PG (met fiscaal minimale franchise).	26,2% van de PG
	Spaarpremie		De totale premie minus actuele benodigde opslagen voor kosten en risicodekkingen. Inschatting 2024: 20,7% van de PG


Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
 Jaarlijkse aanpassing pensioen	Voorwaardelijke toeslagverlening op basis van prijsinflatie	Variabele uitkeringen


 **Inputvariabelen**

Toetredingsleeftijd	Vanaf indiensttreding (minimum 18 jaar)	
Pensioenopbouw tot maximaal	68 jaar	Maximum van 68 jaar of AOW-leeftijd
Pensioengevende salariscomponenten	SV-loon (niet gewijzigd)	
Maximum pensioengevend salaris	WIA-loongrens (2024: 71.628) vanaf 1.1.2027: (2024: € 46.000)	2024: € 46.000
Franchise	Geen franchise vanaf 01.01.2027: Fiscaal minimale franchise (2024: € 14.009)	Fiscaal minimale franchise (2024: € 14.009)

 **Dekking bij overlijden**

Overlijdensrisicodekking bij overlijden vóór pensioenleeftijd (partnerpensioen (PP) en wezenpensioen (Wzp))	<ul style="list-style-type: none"> Levenslang PP van 70% van het bereikbaar ouderdomspensioen op <i>risicobasis</i>. Tijdelijk PP (ANW-hiaat) tot AOW-datum nabestaande. Wzp: 20% van het jaarlijkse levenslange PP tot 18 jaar of bij studie maximaal 27 jaar (dubbel bij volle wees). 	<ul style="list-style-type: none"> Levenslang PP: 28% van het pensioengevend salaris (tot het maximum) op <i>risicobasis</i>. Tijdelijk PP vervalt. Wzp: 10% van het pensioengevend salaris (dubbel bij volle wees) Ingegane uitkeringen PP en Wzp volgen de systematiek van ingegane uitkeringen ouderdomspensioen. Het kapitaal behorende bij het opgebouwde Levenslang PP en Wzp (onder FTK) wordt gebruikt om een aanvullende risicodekking bij overlijden te financieren (eerbiedigende werking). Hoogte en uitkeringsduur voor reeds ingegaan Levenslang PP, tijdelijk PP en Wzp wijzigt niet.
---	--	--

		Pensioenuitkeringen worden wel variabel.
Voortzetting risicodekking partnerpensioen en wezenpensioen na ontslag (premievrij) (uitlooperperiode)	<ul style="list-style-type: none"> • N.v.t. • Eerder opgebouwd premievrij partner- en wezenpensioen blijft in stand. • Deelnemer kan bij ontslag kiezen voor uitruil van ouderdomspensioen in een hoger partnerpensioen. • Het partnerpensioen bedraagt dan maximaal 70% van het levenslang ouderdomspensioen 	<ul style="list-style-type: none"> • Wettelijke maximale duur van 6 maanden na ontslag • Gedurende WW-periode en/of ZW-periode • Eerbiedigende werking partner- en wezenpensioen blijft van kracht
Vrijwillige voortzetting risicodekking na einde uitlooperperiode te financieren uit eigen kapitaal	<ul style="list-style-type: none"> • N.v.t. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tot pensioendatum mogelijk (geen maximale termijn) • Eerbiedigende werking partner- en wezenpensioen blijft van kracht
Overlijdensrisicodekking partnerpensioen bij overlijden vanaf pensioenleeftijd	<ul style="list-style-type: none"> • Levenslang Partnerpensioen. • Bij pensionering kan (gewezen) deelnemer kiezen voor uitruil van ouderdomspensioen in een hoger partnerpensioen. • Het partnerpensioen bedraagt dan maximaal 70% van het levenslang ouderdomspensioen 	<ul style="list-style-type: none"> • Levenslang partnerpensioen: naar keuze bij pensionering, maar maximaal 70% van het (variabele) levenslange ouderdomspensioen
 Dekking bij arbeidsongeschiktheid		

Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	<p>Op basis van 6 klassensysteem</p> <ul style="list-style-type: none"> • 100 % bij een arbeidsongeschiktheidsfactor van 0,65 tot 1,00; • 72,5 % bij een arbeidsongeschiktheidsfactor van 0,65 tot 0,80; • 60 % bij een arbeidsongeschiktheidsfactor van 0,55 tot 0,65; • 50 % bij een arbeidsongeschiktheidsfactor van 0,45 tot 0,55; • 40 % bij een arbeidsongeschiktheidsfactor van 0,35 tot 0,45 <p>* 0 % bij een arbeidsongeschiktheidsfactor van minder dan 0,35</p> <p>Voor arbeidsongeschikte deelnemers die op grond van de WAO een uitkering ontvangen gelden de voortzettingspercentages volgens het huidige pensioenreglement.</p>	
Grondslag premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	<p>Grondslag zoals die gold net voor aanvang arbeidsongeschiktheid, onvoorwaardelijk verhoogd met loonindex</p> <p>Nb. Bij overgang naar regeling met franchise per 1.1.2027 wordt oorspronkelijke grondslag herrekend zodat toekomstige pensioenopbouw niet wijzigt.</p>	<p>Grondslag zoals die gold net voor aanvang arbeidsongeschiktheid, onvoorwaardelijk verhoogd met loonindex</p>
 Overige onderdelen		
Flexibilisering op pensioendatum	<input type="checkbox"/> Deeltijdpensioen <input type="checkbox"/> Hoog-laag <input type="checkbox"/> Vervroegen/uitstel	
Uitkeringsfase	N.v.t.	Collectief, zodat voor alle uitkeringsgerechtigden sprake is van dezelfde procentuele verhoging, een gelijkblijvende uitkering of dezelfde procentuele verlaging (als mogelijk bijdrage vanuit solidariteitsreserve onvoldoende zou zijn voor gelijkblijvende uitkering).
Invaren	N.v.t.	Zie H3
Compensatie afschaffing doorsneesystematiek	N.v.t.	Zie H4
Solidariteitsreserve	N.v.t.	Zie H5

Een pensioenregeling zonder franchise is onder Wtp niet te handhaven. Dit heeft tot gevolg dat de pensioenpremie niet langer over het pensioensalaris wordt geheven, maar over de pensioengrondslag. De pensioengrondslag is het pensioensalaris verlaagd met de franchise. Sociale partners hebben afgesproken om het totale premiebudget daarbij te handhaven en de effecten voor individuele deelnemers en werkgevers zoveel mogelijk te beperken. Om dit doel te bereiken is enerzijds het premiepercentage verhoogd van 13,9% naar 26,2%. En anderzijds is het maximum pensioengevend salaris verlaagd van € 71.628 naar € 46.000.

De systematiek van het bepalen van de risicodekking bij overlijden wijzigt bij overgang naar Wtp. In de huidige pensioenregeling wordt de risicodekking afgeleid van de hoogte van het te bereiken ouderdomspensioen. Onder Wtp bedraagt de risicodekking een percentage van het pensioensalaris. Bij de bepaling van dit percentage is een 21-jarige deelnemer als uitgangspunt genomen. In de huidige pensioenregeling kan deze deelnemer tot 68 jaar pensioen opbouwen. Het huidige opbouwpercentage voor ouderdomspensioen bedraagt 0,86% per deelnemersjaar. De risicodekking bij overlijden bedraagt hierdoor onder de huidige pensioenregeling ca. 28% van het pensioensalaris ($47 * 0,86\% * 70\%$).



2.3. Toelichting pensioenambitie/-doelstelling

Sociale partners hebben de volgende doelstellingen voor ogen gehad bij het wijzigen van de pensioenregeling:

- Binnen de kappersbranche is momenteel sprake van een verplichte middelloon pensioenregeling zonder franchise voor de deelnemers die onder de verplichtstelling van Pensioenfonds Kappers vallen. De sociale partners willen ook onder het nieuwe pensioenstelsel een verplichte pensioenregeling blijven aanbieden.
- Bij de vormgeving van de pensioenregeling vormt de verzorgingsgedachte het uitgangspunt. Er is binnen de nieuwe pensioenregeling – net als nu – sprake van onderlinge solidariteit.
- Pensioen is een arbeidsvoorwaarde. Bij de vormgeving van de nieuwe regeling streven de sociale partners ernaar om de huidige pensioenregeling zoveel mogelijk in stand te houden. De pensioenregeling wordt aangepast aan de nieuwe wet- en regelgeving. Daarbij is het verplicht om over te gaan op een pensioenregeling met franchise. Dit laatste zorgt voor een verschuiving in pensioenopbouw. Om deze effecten zoveel mogelijk te beperken kiezen sociale partners voor een pensioenregeling met een minimale franchise.

Vertrekpunt van de pensioenambitie / doelstelling is de huidige pensioenopbouw in combinatie met voorwaardelijke toeslagverlening. De ambitie wordt uitgedrukt in het bereikbare pensioen voor een deelnemer in vergelijking met de laatste pensioengrondslag van de deelnemer net voor pensioneren. Deze verhouding wordt de vervangingsratio genoemd.

Voor de berekening van de vervangingsratio is verondersteld dat de 25-jarige tot AOW-leeftijd werkzaam blijft in de Kappersbranche. Opgemerkt wordt dat dit in de praktijk slecht zelden voorkomt. Voor ca. 60% van de kappers stopt de pensioenopbouw bij Pensioenfonds Kappers binnen 10 jaar. Voorts is een jaarlijkse aanpassing van de pensioengrondslag op basis van loonstijgingen verondersteld. Daarnaast is een leeftijdsafhankelijke stijging van het salaris door carrière verondersteld. Ten slotte is rekening gehouden met het voorwaardelijke toeslagbeleid. De toeslag, waarmee de opgebouwde en ingegane pensioenen verhoogd worden om rekening te houden met prijsinflatie, is afhankelijk van de financiële positie van het pensioenfonds. Gezien de relatief lage dekkingsgraad van het fonds is het de afgelopen jaren niet gelukt toeslagen te verlenen. De verwachting is dat er in de komende jaren ook nog geen toeslagen verleend kunnen worden.

De pensioenambitie is vastgesteld op 55% vervangingsratio óp pensioendatum exclusief AOW.

Op basis van berekeningen is vastgesteld dat de kans om de ambitie te halen 71,5% bedraagt. Deze kans zal van jaar op jaar verschillen door gewijzigde economische omstandigheden en vooruitzichten en ook hoogte van de premie speelt hierbij een rol. Elke 5 jaar wordt de kans op het behalen van deze ambitie bepaald door Pensioenfonds Kappers en naar sociale partners teruggekoppeld.

In bijlage 6 zijn voorbeeldberekeningen opgenomen waarbij de vervangingsratio voor verschillende maatmensen ook inclusief AOW wordt getoond.



2.4. Toelichting premie

Sociale partners kiezen ervoor dat het totale premiebudget als gevolg van de overgang naar het nieuwe stelsel niet wijzigt. De huidige doorsneepremie van 13,9% van de som van de pensioengevende salarissen is daarbij vertaald naar een doorsneepremie voor een pensioenregeling met franchise. De aldus vastgestelde doorsneepremie bedraagt 26,2% van de som van de pensioengrondslagen.

De spaarpremie is de huidige totale premie minus actuele benodigde opslagen voor uitvoeringskosten en risicodekkingen. De huidige inschatting is dat de spaarpremie 20,7% zal bedragen. De hoogte van de uiteindelijke spaarpremie staat dus niet vast, maar is afhankelijk van de hoogte van de genoemde benodigde opslagen. De opslagen zijn in de onderstaande tabel weergegeven

De definitieve premie wordt vastgesteld rond de transitiedatum, bijvoorbeeld aangezien risicopremies afhankelijk zijn van grondslagen en rentestand. Sociale partners zijn overeengekomen dat de totale premie het uitgangspunt van de herijking is.

Opbouw premie	Toelichting	Kappers
Spaarpremie (max 30% van pensioengrondslag)	Premie die wordt belegd en op pensioendatum wordt gebruikt voor aankoop van een ouderdomspensioen (en partnerpensioen als deelnemer daarvoor kiest)	20,7%
Risicopremie overlijden vóór pensioendatum	Premie voor dekking bij overlijden voor pensioendatum. (levenslang + tijdelijk)	Totaal 5,5%
Risicopremie premievrijstelling	Premie voor dekking premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	
Opslag directe uitvoeringskosten	Opslag ten behoeve van de directe uitvoeringskosten	
Opslag toekomstige uitvoeringskosten	Opslag ten behoeve van de toekomstige uitvoeringskosten.	
Eventuele overige opslagen	Dit kan in relatie tot instandhouden minimaal vereist eigen vermogen of de operationele reserve (inzake onvoorziene technische resultaten)	
Totale premie	Gelijk aan huidig premieniveau	26,2%



2.5. Toelichting dekking bij overlijden

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

De huidige pensioenregeling kent een partnerpensioen op opbouwbasis ter hoogte van 70% van het opgebouwde ouderdomspensioen en ook een tijdelijk nabestaandenpensioen (ANW-hiaat). In de nieuwe pensioenregeling moet dit gerelateerd worden aan het pensioengevend salaris.

Sociale partners zijn bij overlijden van de deelnemer vóór de pensioendatum een risicodekking voor partnerpensioen overeengekomen van **28%** van het pensioengevend salaris en voor wezenpensioen van **10%** van het pensioengevend salaris. De risicodekking voor het tijdelijk nabestaandenpensioen komt te vervallen. In bijlage 5 is een toelichting opgenomen wat deze aanpassing betekent voor een aantal maatmensen.

Bij overlijden van de deelnemer na de pensioendatum wordt een partnerpensioen verworven dat overeenkomt met 70% van het ouderdomspensioen. In de nieuwe regeling wordt – net als in de huidige pensioenregeling - niet voorzien in een wezenpensioen bij overlijden na de pensioendatum.

Daarnaast blijft de eerbiedigende werking van kracht voor het al opgebouwde partner- en wezenpensioen (overgangsrecht). Het opgebouwde partner- en wezenpensioen wordt vertaald naar een kapitaal. Let wel, dit betreft een overgangsrecht en geen garantie. Na de transitie blijven de partner en de kinderen begunstigde voor de opgebouwde aanspraken, maar is de hoogte van de uitkering in bepaalde mate afhankelijk van de ontwikkeling van het voor de pensioenuitkering bestemd kapitaal. Het invaren betekent dat de nieuwe financiële spelregels ook van toepassing worden op het partner- en wezenpensioen en dat deze pensioenen variabel worden en daarmee in hoogte kunnen fluctueren.



2.6. Toelichting 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. Met ander woorden; de pensioenopbouw loopt vanaf ingangsdatum WIA (en afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid) door, zonder dat daarvoor premie verschuldigd is. Op dit moment is dit al onderdeel van de huidige pensioenregeling.

De dekking wordt ongewijzigd voortgezet, met dien verstande dat nu geen pensioenopbouw wordt voortgezet, maar premiebetaling. Ook is een noodzakelijke aanpassing doorgevoerd. Op dit moment wijzigt de pensioengrondslag, die de hoogte van de opbouw in enig jaar bepaalt, jaarlijks onvoorwaardelijk met de algemene loonontwikkeling in de sector. Ook in de nieuwe pensioenregeling is voor gekozen de pensioengrondslag onvoorwaardelijk aan te passen op basis van de looninflatie.

2.7. 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 hebben daarbij gebruik gemaakt van maatmensen die representatief zijn voor de populatie van Pensioenfonds Kappers. Hierbij is ook gekeken naar de effecten als de financiële situaties van Pensioenfonds Kappers bij aanvang van het nieuwe stelsel anders is dan op moment van de doorrekeningen. Hierbij is ook naar verschillende economische scenario's gekeken.

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

Hoofdstuk 3: Opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten

3.1. Verzoek tot invaren

Invaren betekent het inbrengen van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in de nieuwe pensioenregeling. Sociale partners verzoeken Pensioenfonds Kappers om de op de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling via een interne collectieve waardeoverdracht volgens artikel 150m van de Pensioenwet.

Sociale partners zien de volgende voordelen van het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en rechten:

- Er wordt gestreefd naar een efficiënte, effectieve en toekomstbestendige pensioenuitvoering tegen zo

laag mogelijke kosten. Door de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen hoeft geen

pensioenregeling onder het huidig Financieel Toetsingskader (FTK) in stand te blijven, maar is de pensioenregeling als geheel – zowel verleden als toekomst – één pensioenregeling onder de Wet toekomst pensioenen. Dit komt een efficiënte en effectieve pensioenuitvoering ten goede. Dit uit zich onder andere in lagere uitvoeringskosten, schaalvoordelen bij beleggingen en risicodeling en minder complexiteit voor deelnemers. De pensioenuitvoering wordt hiermee ook meer toekomstbestendig.

- De voordelen van de nieuwe pensioenregeling zijn ook van toepassing op de in het verleden opgebouwde pensioenen. In de nieuwe pensioenregeling worden minder buffers opgebouwd en zijn er geen restricties met betrekking tot toeslagverlening (het verhogen van de pensioenuitkering in goede tijden). Daarom is de verwachte pensioenuitkering in de nieuwe pensioenregeling hoger dan in het huidige pensioenstelsel.

- Er wordt voorkomen dat er een schot tussen de bestaande en nieuwe pensioenaanspraken ontstaat. Dit

doorbreekt de risicodeling tussen generaties van deelnemers.

- Sociale partners hebben gekozen voor een solidaire premiereregeling. Bij een voldoende hoge dekkingsgraad bij de transitie kan bij invaren gestart worden met een gevulde solidariteitsreserve. Dit

beperkt het risico dat de ingegane pensioenuitkering verlaagd wordt in de jaren na de transitie.

Sociale partners zien de volgende nadelen van het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten:

- In het nieuwe pensioenstelsel kan de pensioenuitkering - als het economisch slecht gaat ook lager uitvallen dan in het huidige pensioenstelsel.

- De voorspelbaarheid van de pensioenuitkering is in het nieuwe pensioenstelsel lager dan in het huidige pensioenstelsel.

- Het invaren leidt tot eenmalige kosten. Dit zijn zowel uitvoeringskosten die gemaakt worden bij de omzetting van de opgebouwde pensioenen naar persoonlijke pensioenvermogens, als kosten voor de

voorbereidende werkzaamheden daarvoor, zoals transactiekosten in verband met het aanpassen van de

beleggingen naar de bij de nieuwe pensioenregeling passende situatie en projectkosten.

- De impact van invaren is op voorhand niet volledig vast te stellen. Zo is het onzeker hoe hoog de dekkingsgraad op het uiteindelijke invaarmoment is en hoe de economie zich na de transitie

ontwikkelt.

Sociale partners zijn van mening dat de voordelen van het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in de nieuwe pensioenregeling groter zijn dan de nadelen.

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.

3.2. Transitiedoelstellingen

Bij het invaren wordt het huidige collectieve fondsvermogen toegewezen aan diverse bestemmingen.

Sociale partners hebben de volgende bestemmingen geformuleerd:

- Minimaal Vereist Eigen Vermogen (MVEV)
- Voorziening voor Operationele Risico's (VOR)
- Persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers
- Compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw
- Solidariteitsreserve

Het MVEV en de VOR zijn wettelijk verplichte onderdelen van een solidaire premiereregeling. Deze moeten altijd op een toereikend niveau zijn. Deze reserves worden door het bestuur van Pensioenfonds Kappers vastgesteld op het transitiemoment, op basis van de wettelijke richtlijnen.

De ontwikkeling van de dekkingsgraad van Pensioenfonds Kappers tot de transitiedatum is onzeker. De wetgever biedt de mogelijkheid om bij dekkingsgraden tussen de 90% en 105% maximaal 5% van de waarde van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten aan te wenden voor vulling van (a) de solidariteitsreserve, (b) compensatie en / of (c) toekennen van extra pensioenrechten aan pensioengerechtigden tot maximaal de technische voorziening.

Sociale partners hebben de volgende wensen:

- Pensioenfonds Kappers start in het nieuwe pensioenstelsel met een voldoende gevulde solidariteitsreserve. De solidariteitsreserve op de transitiedatum bedraagt bij voorkeur 1,5%-punt van de technische voorziening. Door te starten met een gevulde solidariteitsreserve kan een eventuele verlaging van lopende pensioenuitkeringen als gevolg van een lage dekkingsgraad bij overgang naar Wtp opgevangen worden vanuit de solidariteitsreserve. De verlaging wordt in dat geval direct gecompenseerd vanuit de solidariteitsreserve.
- Pensioenfonds Kappers start in het nieuwe pensioenstelsel met een voldoende vermogen om een adequate compensatie te financieren. De compensatiereserve op de transitiedatum bedraagt bij voorkeur 3,0%-punt van de technische voorziening. De compensatie is bedoeld voor actieve deelnemers die nadeel ondervinden van de overgang van premiesystematiek.
- De verwachte pensioenuitkering is voor niet-gepensioneerden voor en na de transitie ten minste gelijk,

ofwel de verwachte pensioenuitkeringen zijn op de dag na de transitie hoger dan of gelijk aan de verwachte pensioenuitkeringen op de dag voor de transitie. Dit wordt gemeten in termen van UPO-bedragen voor maatmensen en dus niet op individueel niveau. De verwachte pensioenuitkering in termen van het UPO van maatmensen in de nieuwe pensioenregeling is ten minste gelijk aan de verwachte pensioenuitkering in termen van het UPO in de huidige pensioenregeling. Dit is alleen mogelijk als de dekkingsgraad van Pensioenfonds Kappers op het moment van de transitie hiervoor toereikend is.

Ten aanzien van de persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers, beogen de sociale partners een situatie waarbij deelnemers - op het moment van de transitie - ten minste de voorziening pensioenverplichtingen van hun pensioenaanspraken of -rechten ontvangen als persoonlijk pensioenvermogen. Dit betekent dat het persoonlijke pensioenvermogen voor elke deelnemer hoger of gelijk is aan de corresponderende voorziening pensioenverplichtingen op het moment van de transitie en de ingegane pensioenuitkeringen en opgebouwde pensioenen op de dag na de transitie hoger dan of gelijk zijn aan de ingegane pensioenuitkeringen en opgebouwde pensioenen op de dag voor de transitie. Dit is alleen mogelijk als de dekkingsgraad van Pensioenfonds Kappers op het moment van de transitie hiervoor toereikend is.

Sociale partners hebben in dit kader de volgende transitiedoelstellingen en bijbehorende kwantitatieve maatstaven vastgesteld (in willekeurige volgorde):

Doelstelling	Kwantitatieve maatstaf
De wettelijk verplichte reserves (het Minimaal Vereist Eigen Vermogen en de voorziening operationele risico's) worden op het moment van de transitie gevuld tot het benodigde niveau.	<ul style="list-style-type: none"> • Tezamen ongeveer 3%-punt van de technische voorziening. • De exacte hoogte wordt vastgesteld door Pensioenfonds Kappers op het transitiemoment.
Deelnemers ontvangen op het moment van de transitie ten minste de voorziening pensioenverplichtingen. Dit betekent dat de ingegane pensioenuitkeringen en de opgebouwde pensioenen op het moment van de transitie niet worden verlaagd.	<ul style="list-style-type: none"> • Persoonlijk pensioenvermogen voor deelnemer \geq voorziening pensioenverplichtingen op het moment van de transitie. • Ingegane pensioenuitkering en opgebouwde pensioenen dag na de transitie \geq ingegane pensioenuitkering en opgebouwde pensioenen dag voor de transitie.
De verwachte pensioenuitkering is voor niet gepensioneerden voor en na de transitie ten minste gelijk.	Verwachte pensioenuitkering dag na de transitie \geq verwachte pensioenuitkering dag voor de transitie. Dit wordt gemeten in termen van verwachte UPO-bedragen voor maatmensen, dus niet op individueel niveau.
Het pensioenfonds start in het nieuwe pensioenstelsel bij voorkeur met een voldoende gevulde solidariteitsreserve.	De solidariteitsreserve bedraagt bij voorkeur 1,5%-punt van de technische voorziening.

Er is bij de transitie een adequate compensatieregeling.	De compensatiereserve bedraagt bij voorkeur 3,0%-punt van de technische voorziening.
--	--

Sociale partners streven naar een evenwichtige transitie. Daarbij wordt:

- de transitie in zijn geheel op evenwichtigheid beoordeeld. Dit houdt in dat het wijzigen van de pensioenregeling en het -stelsel, de keuze om al dan niet in te varen en de afspraken over compensatie in het geheel worden gezien.
- bij de beoordeling van de evenwichtigheid door de sociale partners primair gekeken naar de impact van de nieuwe pensioenregeling op de mediaan vervangingsratio voor elke generatie. Daarnaast wordt getoetst hoe de UPO-bedragen van het huidige en het nieuwe pensioenstelsel zich tot elkaar verhouden en tot welke resultaten de nieuwe pensioenregeling leidt als het economisch slecht gaat (5% slechtste economische scenario's in de scenarioset). In lijn met de wettelijke bepalingen wordt ook het netto profijt inzichtelijk gemaakt. Sociale partners hebben kwantitatieve maatstaven opgesteld voor de toetsing van de evenwichtigheid (zie bijlage 4). Indien een scenario aan de kwantitatieve maatstaven voldoet, dan wordt dat scenario als evenwichtig beoordeeld. De toetsing op evenwichtigheid vindt plaats op de uitkomsten van het geheel aan maatregelen, dus niet op elke afzonderlijke parameter.

3.3. Voorrangsregels

Hoeveel er wordt gealloceerd naar de persoonlijke pensioenvermogens, de solidariteitsreserve en de compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw, hangt af van de dekkingsgraad van Pensioenfonds Kappers op het moment van de transitie.

De transitiedoelstellingen moeten daarom in samenhang met de voorrangsregels worden gezien. Deze voorrangsregels bepalen – bij hoge en lage dekkingsgraden - welke transitiedoelstellingen voorrang hebben boven andere transitiedoelstellingen.

De door sociale partners gekozen invulling van de voorrangsregels leidt tot uitkomsten die voldoen aan de door sociale partners opgestelde kwantitatieve maatstaven. Daarmee worden de uitkomsten bij verschillende startdekkingsgraden met de voorgestelde voorrangsregels door sociale partners als evenwichtig beoordeeld.

Het op het transitiemoment beschikbaar vermogen binnen Pensioenfonds Kappers wordt in beginsel in de volgende prioritering verdeeld bij het invaren van het opgebouwd pensioen in de nieuwe pensioenregeling: 1. Het aanleggen van het Minimaal Vereist Eigen Vermogen en de voorziening operationele risico's.

2. Het aanleggen van een solidariteitsreserve van 1,5%-punt van de technische voorziening, bedoeld om het risico te beperken dat een ingegane pensioenuitkering daalt op het moment van of kort na de

transitie. De verwachting van de gepensioneerden is immers dat de pensioenuitkering in de komende

jaren ten minste nominaal gelijk blijft. Bij een voldoende gevulde solidariteitsreserve wordt jaarlijks maximaal 75% van de solidariteitsreserve aangewend om de ingegane uitkeringen (zoveel mogelijk) aan

te vullen tot het niveau van het jaar ervoor.

3. Het aanleggen van een compensatiereserve van 3,0%-punt van de technische voorziening, bedoeld voor actieve en arbeidsongeschikte deelnemers in verband met het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw.

4. Het toekennen van de voorziening pensioenverplichtingen aan de (ex)deelnemers en

pensioengerechtigden. De opgebouwde pensioenen blijven hierdoor gelijk als de dekkinggraad van

Pensioenfonds Kappers hiervoor toereikend is.

5. Het verhogen van het persoonlijk pensioenvermogen in overeenstemming met de wettelijke spreidingsperiode van 10 jaar.

3.4. Bandbreedtes dekkinggraad

Sociale partners hebben samen met Pensioenfonds Kappers verschillende financiële en economische scenario's verkend, waarbij dit transitieplan volstaat en er dus geen nadere besluitvorming meer nodig is. In deze situaties kan het transitieplan onverkort worden uitgevoerd.

De bandbreedte van de dekkinggraad waarbij geen nadere besluitvorming meer nodig is, is door sociale partners vastgesteld op 95% tot 125%. Als op het transitiemoment de dekkinggraad tussen de 95% tot 125% ligt, wordt naar de mening van de sociale partners in voldoende mate voldaan aan de transitiedoelstellingen. Bij deze beoordeling is rekening gehouden met de in de voorrangregels aangegeven prioritering.

De transitie effecten liggen in deze situatie binnen de afgesproken grenzen:

- Bij een dekkinggraad lager dan 95% zijn de afspraken uit dit transitieplan (mogelijk) niet langer toereikend en wordt de situatie door sociale partners opnieuw bekeken op de transitiedatum. Het resultaat wordt afgestemd met het bestuur van Pensioenfonds Kappers. Daarbij streven partijen ernaar om zo snel mogelijk aanvullende afspraken te maken, zodat de overgang alsnog per 1 januari 2027 kan plaatsvinden.
- Bij een dekkinggraad hoger dan 125% kan de transitie naar de nieuwe pensioenregeling doorgang vinden. In dat geval wordt het vermogen boven de 125% in beginsel verdeeld over de persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers, rekening houdend met een spreidingsperiode van 10 jaar. Sociale partners wensen in deze situatie echter de situatie wel opnieuw te bekijken en na overleg met het bestuur van Pensioenfonds Kappers vast te stellen of dit extra onverdeeld vermogen (boven het vermogen dat behoort bij een dekkinggraad van 125% op de transitiedatum) volledig uit wordt gedeeld via een extra verhoging van de persoonlijke pensioenvermogens, of dat een andere bestemming van dit geld meer evenwichtig is. Daarbij streven partijen ernaar om zo snel mogelijk aanvullende afspraken te maken, zodat de overgang alsnog per 1 januari 2027 kan plaatsvinden.

In de onderstaande tabel is de vulling van de reserves weergegeven bij verschillende dekkinggraden tussen de 95% en 125% (in procentpunten van de technische voorziening):

Dekkinggraad	MVEV	VOR	Compensatie	Solidariteit	Persoonlijk Pensioenvermogen
95%	1,0%	2,0%	3,0%	1,5%	87,5%
100%	1,0%	2,0%	3,0%	1,5%	92,5%
105%	1,0%	2,0%	3,0%	1,5%	97,5%

107,5%	1,0%	2,0%	3,0%	1,5%	100,0%
110%	1,0%	2,0%	3,0%	1,5%	102,5%
115%	1,0%	2,0%	3,0%	1,5%	107,5%
120%	1,0%	2,0%	3,0%	1,5%	112,5%
125%	1,0%	2,0%	3,0%	1,5%	117,5%

Hoofdstuk 4: Afspraken compensatie

4.1. Achtergrond compensatie

Sociale partners streven ernaar om een adequate compensatieregeling in te regelen voor deelnemers die nadeel ervaren door het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw. Het afschaffen van de doorsneesystematiek voor premie en pensioenopbouw leidt tot een nadeel voor een aantal huidige (actieve) deelnemers van Pensioenfondsen Kappers en arbeidsongeschikte deelnemers met premievrije voortzetting van deelname aan de pensioenregeling.

4.2. Beschrijving compensatieregeling

Sociale partners wensen op de navolgende wijze een eventuele achteruitgang in pensioen, als gevolg van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling, voor (actieve) deelnemers te compenseren.

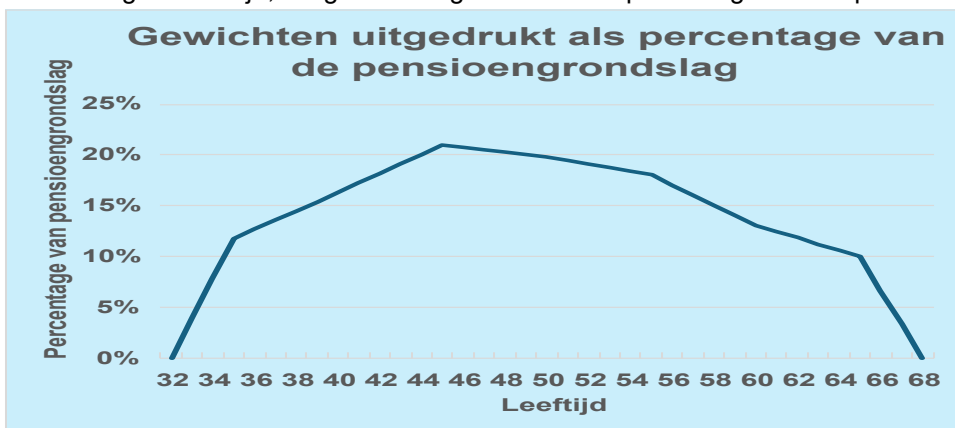
Methodiek

Sociale partners hebben de benodigde compensatie op basis van de zogenaamde “dubbele transitie” beoordeeld. Dit betekent dat niet alleen gekeken wordt naar de consequenties van het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw, maar dat ook andere transitie-effecten in ogenschouw genomen worden. De compensatie is zodanig vastgesteld dat er naar de mening van de sociale partners een evenwichtige verdeling van de vervangingsratio's over de leeftijden heen resulteert bij de transitie naar de nieuwe pensioenregeling.

De compensatie wordt vastgesteld op leeftijdscohortniveau en niet op individueel niveau. Sociale partners hebben gekozen voor een methodiek die vooraf rekening houdt met de rentegevoeligheid van de compensatie, zodat op het transitiemoment de compensatiestaffel vaststaat en niet opnieuw (afhankelijk van de rentestand) moet worden vastgesteld.

Compensatiestaffel

De leeftijdsafhankelijke compensatiestaffel voor deelnemers er grafisch als volgt uit. Dit betreft een leeftijdsafhankelijke, eenmalige compensatie, voor deelnemers die op de transitiedatum actief of arbeidsongeschikt zijn, als gewicht uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag:



Het totale budget voor compensatie bedraagt 3% van de technische voorziening. Dit budget wordt als volgt verdeeld:

Eerst wordt op basis van de compensatiestafel het bedrag aan benodigde compensatie volgens de stafel bepaald (resultaat A).

Daarna wordt bepaald hoeveel budget er beschikbaar is (resultaat B). Dit budget is leidend bij de toekenning van de compensatie.

Een deelnemer die op de transitiedatum actief of arbeidsongeschikt is ontvangt het percentage van de pensioengrondslag die geldt op de transitiedatum vermenigvuldigd met de verhouding tussen resultaat B en resultaat A.

4.3. Financieringsplan gemaakte compensatie afspraken

Financieringsplan

Sociale partners wensen de compensatie te financieren uit het collectieve pensioenvermogen. Sociale partners vragen Pensioenfonds Kappers om de compensatie op het moment van de transitie in één keer toe te kennen aan de op dat moment actieve en arbeidsongeschikte deelnemers.

Sociale partners zien dat het compenseren vanuit vermogen vooral leidt tot een verbetering van de verwachte pensioenuitkomsten bij actieve deelnemers tussen de 45 en 55 jaar. De compensatie gaat ten laste van jonge actieven, slapers en gepensioneerden. Deze herverdeling vanuit vermogen zorgt voor per saldo voor meer evenwichtige verwachte pensioenresultaten. Dit geldt voor alle onderzochte dekkingsgraden.

Schokken tijdens de transitie

De in bijlage 3 opgenomen compensatiestafel is niet afhankelijk van de rente en daarmee niet gevoelig voor renteschokken. Bij de vaststelling van deze compensatiestafel is al rekening gehouden met diverse renteniveaus. De kostprijs voor het toekennen van de compensatiestafel is daarom niet renteafhankelijk.

Hoofdstuk 5: De solidariteitsreserve

5.1. Doelstellingen solidariteitsreserve

Een belangrijk onderdeel bij de keuze voor het solidaire contract, is de mogelijkheid om de solidariteitsreserve in te richten. Het delen van risico's is belangrijk. Niet alleen om pensioen betaalbaar te houden, maar ook om financiële mee- of tegenvallers op te kunnen vangen. De solidariteitsreserve kan helpen risico's op te vangen die voor de individuele deelnemer slecht zijn te verdragen.

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 Pensioenfonds Kappers een aanvulling is op de AOW, zijn sociale partners van mening dat zij 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 en invulling vanuit sociale partners en de uitwerking op basis van deze doelstellingen door het bestuur van Pensioenfonds Kappers.

De solidariteitsreserve heeft de volgende doelstellingen:

- Het beperken van de kans op een daling van een ingegane pensioenuitkering.
- Het verbeteren van de voorspelbaarheid van de pensioenuitkering in de jaren net voor pensionering.

Het streven van sociale partners is om deze doelstellingen direct vanaf de beoogde transitiedatum toe te passen. Naar het oordeel van sociale partners past dit binnen het wettelijk kader van de Wtp. Sociale partners verzoeken het fonds in dit kader om bij het opstellen van de verdeelregels op de voet van artikel 10d van de Pensioenwet, de vereiste evenwichtigheid, transparantie en consistentie in acht te nemen en deze regels voor langere tijd vast te stellen.

Daarnaast wensen de sociale partners – als onderdeel van het solidariteitsbeleid - een collectieve uitkeringsfase te hanteren, zodat ingegane pensioenuitkeringen jaarlijks procentueel met allemaal hetzelfde percentage stijgen of dalen.

Naast een solidariteitsreserve kent het pensioenfonds het Minimaal Vereist Eigen Vermogen en de voorziening operationele risico's (hierna: overige reserves). Eventuele tekorten en overschotten in deze overige reserves dienen in eerste instantie in beginsel met de andere reserves verrekend te worden, voor zover dit wettelijk is toegestaan.

Er wordt niet gekozen voor inflatiebescherming vanuit de solidariteitsreserve. Bescherming tegen negatieve pensioenvermogens is niet aan de orde daar Pensioenfonds Kappers niet kiest voor het opheffen van de leenrestrictie (zie hierna paragraaf 5.5). Het koopkrachtbehoud wordt wel gezien als belangrijk aandachtspunt bij de vormgeving van het beleggingsbeleid door het bestuur van Pensioenfonds Kappers.

5.2. Financiering van de solidariteitsreserve

Sociale partners verzoeken Pensioenfonds Kappers om de solidariteitsreserve initieel te vullen met 1,5%, van het geheel voor pensioen gereserveerde vermogen. Sociale partners verzoeken Pensioenfonds Kappers om de solidariteitsreserve te vullen bij het invaren van het opgebouwd

pensioen op de transitiedatum en vanuit het toekomstig overrendement. Het vullen van de solidariteitsreserve vanuit de premie vinden de sociale partners niet evenwichtig. Immers, als de solidariteitsreserve vanuit de premie wordt gevuld, betalen alleen de actieve deelnemers, terwijl bij een financiering uit het overrendement alle deelnemers bijdragen aan de solidariteitsreserve.

5.3. Toegevoegde waarde van de solidariteitsreserve

Sociale partners hebben de doelstellingen het stabiliseren van de hoogte van de ingegane pensioenen en het verminderen van de kans op verlaging vastgesteld. In de uitkeringsfase neemt het fonds beleggingsrisico, omwille van de ambitie tot koopkrachtbehoud. Dat leidt tot een kans op nominale verlagingen. Om die kans te verlagen, de solidariteitsreserve ingezet. Dat draagt bij aan inkomenszekerheid. Bovendien is uit deelnemersonderzoek gebleken dat deelnemers veel waarde hechten aan stabiliteit van ingegane pensioenen.

Pensioenfonds Kappers heeft aan de sociale partners inzicht gegeven in de toegevoegde waarde van de solidariteitsreserve in de nieuwe pensioenregeling. Hieruit blijkt dat de beoogde inzet van de solidariteitsreserve ervoor zorgt dat het risico op een daling van een ingegane pensioenuitkering wordt beperkt en dat de voorspelbaarheid van de pensioenuitkering in de jaren voor pensionering toeneemt.

Het risico op een verlaging van de ingegane pensioenuitkering neemt af

In de nieuwe pensioenregeling wordt de pensioenuitkering jaarlijks opnieuw vastgesteld. De pensioenuitkering beweegt meer mee met de economie dan nu in de huidige pensioenregeling het geval is. Uit de gemaakte analyses volgt dat de kans op een verlaging van de ingegane pensioenuitkering in enig jaar afneemt beschouwd over een periode van 20 jaar als het economisch slecht gaat (5% slechtste economische scenario's in de scenarioset) van maximaal ongeveer 4% per jaar naar 0% door het hanteren van een solidariteitsreserve. Daarmee voegt de solidariteitsreserve waarde toe in overeenstemming met de doelstelling om de ingegane pensioenuitkering te beschermen.

De voorspelbaarheid van de pensioenuitkering neemt toe

Uit studies blijkt dat de combinatie van het hanteren van een collectieve uitkeringsfase en het hanteren van een solidariteitsreserve (rekening houdend met de beoogde invulling) ervoor zorgt dat de voorspelbaarheid van de pensioenuitkering in de jaren voor pensionering toeneemt. Zonder deze maatregelen kan de pensioenuitkering van een bijna gepensioneerde als het economisch slecht gaat (5% slechtste economische scenario's in de scenarioset) op de pensioendatum ongeveer 15% lager zijn dan de verwachte pensioenuitkering. Het hanteren van een collectieve uitkeringsfase, in combinatie met het hanteren van een solidariteitsreserve, zorgt ervoor dat de voorspelbaarheid van de pensioenuitkering toeneemt. Het verschil tussen de verwachte pensioenuitkering en de pensioenuitkering in slechte economische scenario's is voor een bijna gepensioneerde dan ongeveer 3%. Het feitelijke pensioen op de pensioendatum bevindt zich dan dus binnen een kleinere bandbreedte.

5.4. Evenwichtige en toekomstbestendige invulling van de solidariteitsreserve

Sociale partners verzoeken Pensioenfonds Kappers om de solidariteitsreserve evenwichtig en toekomstbestendig vorm te geven, zodanig dat wordt voorkomen dat de solidariteitsreserve in één keer kan worden gebruikt.

5.5. Leenrestrictie

In een solidaire premiereregeling mag de zogeheten 'leenrestrictie' worden opgeheven. Dit betekent dat voor jongeren voor meer dan 100% in zakelijke waarden belegd mag worden. De maximale allocatie naar zakelijke waarden bij opheffen van de leenrestrictie bedraagt 150%. Het pensioenfonds dient dan wel te onderbouwen waarom het opheffen van de leenrestrictie in het belang van de deelnemer is.

Wanneer de leenrestrictie wordt opgeheven, dient op voorhand te worden vastgelegd op welke wijze eventuele negatieve pensioenvermogens worden voorkomen:

- aanvullen vanuit solidariteitsreserve;
- aanvullen vanuit overige reserves; en/of
- aanvullen vanuit persoonlijke vermogens.

Sociale partners kiezen ervoor om de leenrestrictie niet op te heffen. Opheffen van de leenrestrictie kan er in het uiterste geval toe leiden dat de persoonlijke pensioenvermogens van jonge deelnemers moeten worden aangevuld vanuit de persoonlijke pensioenvermogens van oudere deelnemers. Het fonds kent maar weinig oudere deelnemers waarbij geleend zou kunnen worden. Sociale partners achten het opheffen van de leenrestrictie gezien de huidige samenstelling van de populatie niet passend.

Uit maatmensberekeningen volgt dat met een hoge mate van zekerheid de pensioenambitie naar verwachting behaald kan worden. Het loslaten van de leenrestrictie is daarom niet nodig om met voldoende kans de pensioenambitie (ook) voor jonge deelnemers te halen. Ook de resultaten van het RPO geven geen aanleiding de leenrestrictie los te laten.

Het bestuur van Pensioenfonds Kappers kan er evenwel op termijn voor kiezen om de leenrestrictie toch op te heffen met inachtneming van de wettelijke voorwaarden. Opheffing zou eventueel nodig kunnen zijn om, gegeven de premie, met voldoende kans de pensioenambitie te halen.

Hoofdstuk 6: Effecten van wijziging van de pensioenregeling (transitie-effecten)

6.1. Inleiding

De effecten van de wijziging van de pensioenregeling en de wijze waarop wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten (transitie-effecten) zijn kwantitatief inzichtelijk gemaakt. Vanuit de wetgever is voorgeschreven dat de transitie-effecten inzichtelijk worden gemaakt door vergelijking van:

- De pensioenuitkeringen in de huidige en nieuwe pensioenregeling
 - o verwachting,
 - o als het economisch slecht gaat (5% slechtste economische scenario's in de scenarioset)
 - o en als het economisch goed gaat (5% beste economische scenario's in de scenarioset).
- Het netto profijt in de huidige en nieuwe pensioenregeling.

Deze maatstaven worden inzichtelijk gemaakt voor de verschillende leeftijdscohorten en voor de volgende doelgroepen:

- Actieve deelnemers;
- Ex-deelnemers (voormalig werknemers en ex-partners);
- Pensioengerechtigden.

Bij de beoordeling van de evenwichtigheid kijken sociale partners in eerste instantie naar de impact op de verwachte pensioenuitkering. Daarbij wordt ook de impact op de pensioenuitkering als het economisch slecht gaat (5% slechtste economische scenario's in de scenarioset) inzichtelijk gemaakt.

De berekeningen zijn uitgevoerd voor verschillende dekkingsgraden (zie bijlage 1). De in dit hoofdstuk getoonde berekeningen gaan uit van de volgende veronderstellingen:

- Dekkingsgraad in het huidige pensioenstelsel is 110,0%. Dit is de dekkingsgraad waarbij aan alle transitiedoelstellingen kan worden voldaan. In bijlage 1 zijn diverse gevoeligheidsanalyses opgenomen.
- Nieuw pensioenstelsel:
 - o Minimum Vereist Eigen Vermogen (MVEV) verondersteld op 1,0%
 - o Voorziening operationele risico's (VOR) verondersteld op 2,0%
 - o Solidariteitsreserve gelijk aan 1,5% van het persoonlijk pensioenvermogen
 - o Compensatie uit vermogen 3,0%
 - o Het resterend vermogen wordt omgezet in persoonlijke pensioenvermogens. De persoonlijke pensioenvermogens bedragen ongeveer 102,5% van de voorziening pensioenverplichtingen.
- Berekeningsdatum 31 december 2023
- De DNB-scenarioset (p-set) van Q2 2024 voor de vervangingsratio en de UPO-bedragen
- De DNB-scenarioset (q-set) van Q2 2024 voor het netto profijt.

6.2. Maatstaven en bandbreedtes

De volgende maatstaven zijn betrokken bij de analyse:

Projectiemaatstaven

- Mate van koopkrachtbehoud
- Kans op verlaging van pensioenuitkering en hoogte ervan
- Verwacht (mediaan) pensioen van de deelnemer, op de pensioendatum en rekening houdend met mate van koopkrachtbehoud na ingang.
- Idem, maar dan als het tegenzit (5e percentiel)
- Idem, maar als het meezit (95e percentiel)
- De kans dat het pensioen in de nieuwe regeling hoger uitkomt dan in de oude regeling

Waarderingsmaatstaf

- Netto profijt

Daarnaast is gekeken naar de impact van verschillende scenario's ten aanzien van de startdekkingsgraad en naar scenario's met een renteschok.

Sociale partners vinden het wenselijk dat de uitkomsten van de transitie binnen vooraf gestelde grenzen blijven, zodat sprake blijft van een evenwichtige transitie. Daarnaast moet de nieuwe regeling ook voldoen aan de doelstelling rondom koopkrachtbehoud en stabiliteit van de uitkeringen. In bijlage 4 zijn de grenzen voor de verschillende maatstaven nader uitgewerkt.

6.3. Vergelijking pensioenuitkering (vervangingsratio)

Ten behoeve van het ontwerpen van een nieuwe pensioenregeling zijn diverse berekeningen uitgevoerd. Daarbij is vastgesteld hoe de pensioenuitkering zich in de nieuwe pensioenregeling ontwikkelt bij verschillende economische scenario's. Hierbij is er mee rekening gehouden dat het opgebouwd pensioen wordt ingevaren in de nieuwe pensioenregeling. Ditzelfde is gedaan voor de huidige pensioenregeling.

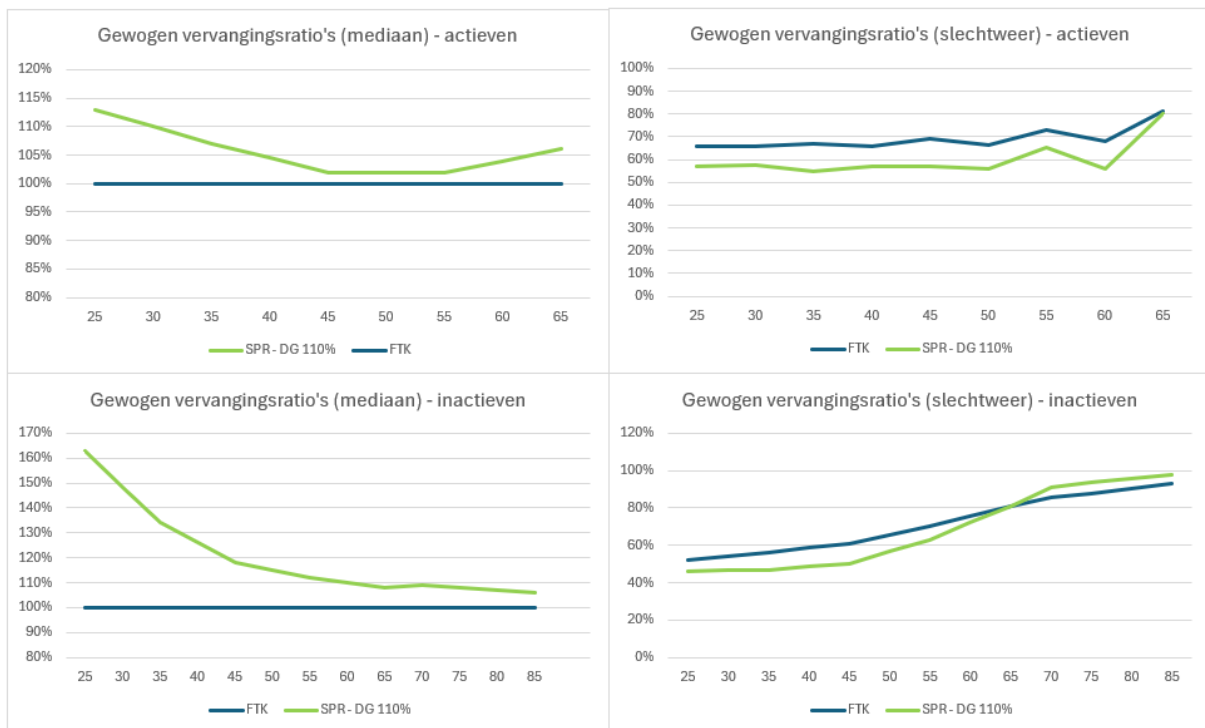
Op basis van deze analyses is per leeftijdscohort een vergelijking gemaakt van de pensioenuitkering in de huidige pensioenregeling en de nieuwe pensioenregeling, in termen van vervangingsratio. De vervangingsratio is een maatstaf voor de pensioenuitkering die over de gehele uitkeringsperiode wordt ontvangen (de gemiddelde levensverwachting gewogen reële pensioenuitkering). Bij de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel hanteren de sociale partners de vergelijking van de vervangingsratio als primaire maatstaf.

Leeswijzer bij de grafieken

- De grafieken laten de verhouding zien tussen de vervangingsratio in de nieuwe pensioenregeling en de vervangingsratio in de huidige pensioenregeling.
- Deze vergelijking is opgenomen voor de verschillende leeftijdscohorten en deelnemersgroepen. Op individueel niveau kan de vergelijking anders uitpakken.
- De vervangingsratio in het huidige (FTK) en nieuwe pensioenstelsel (SPR) is voor verschillende

leeftijden

- en voor veel verschillende scenario's doorgerekend.
- De getoonde effecten zijn inclusief de effecten van de solidariteitsreserve.
- Hierbij is ook rekening gehouden met de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw.
- De sociale partners beoordelen de evenwichtigheid van de transitie in eerste instantie op basis van de mediaan vervangingsratio. Dit is de minimale uitkomst in de beste 50% van de doorgerekende toekomstscenario's (mediaan: de blauwe lijn in de linker grafiek is de huidige pensioenregeling en de groene lijn de nieuwe pensioenregeling). Daarnaast wordt in de rechter grafiek inzicht geboden in de resultaten als het economisch slecht gaat. Dit is de maximale uitkomst in de 5% slechtste economische scenario's in de scenarioset.
- Op de x-as worden de leeftijden van de maatmensen weergegeven en op de y-as de verhouding tussen de vervangingsratio in de nieuwe pensioenregeling en in de huidige pensioenregeling. Bij een percentage van 100% of hoger wordt in de nieuwe pensioenregeling volgens deze langetermijnprognoses over de uitkeringsperiode gemiddeld een hogere pensioenuitkering ontvangen dan in de huidige pensioenregeling. Dit zegt dus niks over de absolute hoogte van de pensioenuitkering, maar wel over de verhouding tussen de pensioenuitkering in de huidige pensioenregeling (FTK) en de pensioenuitkering in de nieuwe pensioenregeling (SPR).



Uit de bovenstaande grafieken blijkt het volgende:

- De mediane vervangingsratio is voor alle maatmensen hoger in de nieuwe pensioenregeling (SPR)

dan in

de huidige pensioenregeling (FTK).

- Voor alle niet-actieve maatmensen wordt in de nieuwe pensioenregeling over de uitkeringsperiode gemiddeld een hogere pensioenuitkering ontvangen dan in de huidige pensioenregeling. Dit positieve

effect wordt veroorzaakt door:

- o De eerdere mogelijkheid tot verhoging van de pensioenuitkering in het nieuwe pensioenstelsel. In het

nieuwe pensioenstelsel komen de overrendementen direct ten goede aan het vermogen van de deelnemers, waar onder het huidig pensioenstelsel eerst een buffer moet worden aangelegd en vervolgens de toeslagverlening afhankelijk is van de dekkingsgraad van Pensioenfonds Kappers.

De

toeslagverlening wordt beperkt door de regels van de toekomstbestendige toeslagverlening in het huidig pensioenstelsel.

- o Het vervallen van het principe in het huidig pensioenstelsel dat de jaarlijkse verhoging gemaximeerd

wordt door de inflatie. In het huidig pensioenstelsel mag, met uitzondering van inhaalindexatie, nooit

meer toeslag verleend worden dan de inflatie. Onder het nieuwe pensioenstelsel geldt deze restrictie

niet. Dit effect is vooral zichtbaar bij jonge deelnemers. Voor oudere deelnemers geldt dat het effect

beperkter is, aangezien de hier veronderstelde invaardekkingsgraad van 110,0% nog ver weg is van de

dekkingsgraad waarbij het pensioenfonds in het huidig pensioenstelsel over kan gaan tot volledige

toeslagverlening.

- o Een hoger risicoprofiel qua beleggingen in het nieuwe pensioenstelsel op jongere leeftijd.

- De mediane vervangingsratio is ook voor alle actieve maatmensen hoger in de nieuwe pensioenregeling

dan in de huidige pensioenregeling. Voor alle actieve maatmensen wordt in de nieuwe pensioenregeling

over de uitkeringsperiode gemiddeld een hogere pensioenuitkering ontvangen dan in de huidige pensioenregeling. Voor actieve maatmensen gelden dezelfde redenen voor het positieve effect dan

voor

de niet-actieve maatmensen. Daarnaast wordt het positieve effect mede bepaald door de van toepassing zijnde compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw.

- De vervangingsratio's als het economisch slecht gaat (5% slechtste economische scenario's in de scenario'set) zijn in de nieuwe pensioenregeling hoger voor de gepensioneerde maatmensen vanaf 68

jaar. Voor alle overige maatmensen zijn de vervangingsratio's lager. Voor jongeren neemt het beleggingsrisico toe. De spreiding van de pensioenuitkomsten wordt daardoor groter. Gegeven de vooruitgang in de mediaan en bij goedweer, vinden de sociale partners dit evenwichtig.

Verwachte pensioenuitkomsten (kans dat pensioen hoger uitkomt dan in oude pensioenregeling)

Leeftijd	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85
Kans	69%	67%	64%	61%	57%	58%	58%	68%	77%	94%	96%	98%	99%

De bovenstaande tabel toont de kans dat het pensioen in de nieuwe pensioenregeling hoger uitkomt dan pensioen in de oude regeling. Voor alle leeftijdscohorten is de kans ruim hoger dan 50%. Voor gepensioneerden is de kans ruim hoger dan 90% vanwege de werking van de solidariteitsreserve.

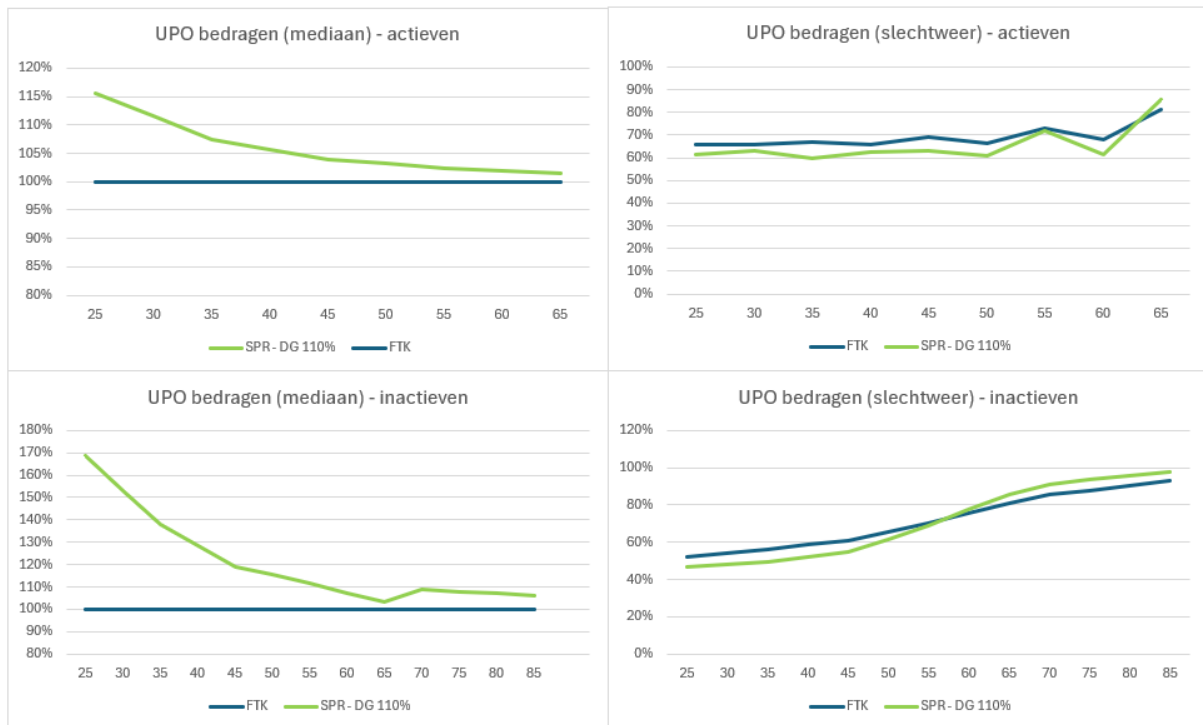
6.4. Vergelijking pensioenuitkering (reële uitkering op pensioendatum)

Deelnemers ontvangen rond de transitiedatum informatie over hun (toekomstige) pensioenuitkering net voor en net na de transitie. Dit gebeurt via zogenaamde UPO-bedragen (Uniform Pensioenoverzicht). In het UPO wordt zowel de verwachte pensioenuitkering getoond van de pensioenuitkering als het economisch slecht gaat (5% slechtste economische scenario's in de scenario'set) en wanneer het economisch goed gaat (5% beste economische scenario's in de scenario'set).

In de grafieken wordt de vergelijking van UPO-bedragen¹ weergegeven voor actieven, ex-deelnemers (voormalig werknemers) en gepensioneerden in de 50% beste doorgerekende toekomstscenario's (mediaan), als het economisch slecht gaat (maximale uitkomst in de 5% slechtste economische scenario's in de scenario'set). Hierbij is rekening gehouden met de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw.

- Het UPO-bedrag voor niet-gepensioneerden is het bedrag op de pensioendatum. Het UPO-bedrag voor pensioengerechtigden vergelijkt de pensioenuitkering over 10 jaar. Bij een percentage van 100% of hoger is het UPO-bedrag in de nieuwe pensioenregeling hoger dan in de huidige pensioenregeling.
- Op de x-as worden de leeftijden weergegeven en op de y-as de verhouding tussen het UPO-bedrag in de nieuwe pensioenregeling (groene lijn) en in de huidige pensioenregeling (blauwe lijn). Deze vergelijking is opgenomen voor de verschillende leeftijdscohorten en deelnemersgroepen. Op individueel niveau kan de vergelijking anders uitpakken.

¹ Met de UPO-bedragen worden de reële pensioenuitkeringen op pensioendatum bedoeld. In afwijking op de methodiek zoals door DNB voorgeschreven voor het bepalen van de UPO-bedragen is bij de bepaling van de reële pensioenuitkeringen op de pensioendatum o.a. rekening gehouden met carrièrekansen en inflatie.



Uit de bovenstaande grafieken blijkt het volgende:

- De actieven, gepensioneerden en ex-deelnemers (voormalige werknemers) gaan er door de overstap naar de nieuwe pensioenregeling in de mediaan op vooruit. Deze positieve ontwikkeling heeft dezelfde oorzaken als de positieve ontwikkeling die in de vervangingsratio's te zien is (zie paragraaf 6.3).
- Als het economisch slecht gaat (5% slechtste economische scenario's in de scenario'set), gaan vrijwel alle niet gepensioneerden er op achteruit ten opzichte van de huidige pensioenregeling.

Gegeven

de vooruitgang in de mediaan, vinden de sociale partners dit evenwichtig.

6.5. Netto profijt

De effecten van de wijziging van de pensioenregeling en het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zijn tevens berekend door het netto profijt van het ongewijzigd voortzetten van de huidige pensioenregeling af te zetten tegen het netto profijt van het opbouwen van pensioen in de nieuwe pensioenregeling, inclusief het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten:

- Het netto profijt is gelijk aan het verschil tussen de marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen en de marktwaarde van de toekomstige premie-inleg. Het delta netto profijteffect is het verschil tussen het netto profijt van de nieuwe pensioenregeling en de huidige pensioenregeling, uitgedrukt in de marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen van de huidige pensioenregeling.
- Wanneer het netto profijt van de nieuwe pensioenregeling hoger is dan van de huidige

pensioenregeling,

ontvangen deelnemers een hogere pensioenuitkering voor hun betaalde premie in de nieuwe pensioenregeling dan in de huidige pensioenregeling. Dit betekent dat het verschil tussen de pensioenuitkering en de premie hoger is.

- Hierbij worden alle toekomstige scenario's gewogen tot 1 kengetal. In tegenstelling tot de in paragraaf

6.3 en 6.4 getoonde analyse, wordt hierbij uitgegaan van een risicovrije waardering: er wordt verondersteld dat het beleggen in aandelen niet meer rendement oplevert dan het beleggen in risicovrije

producten.

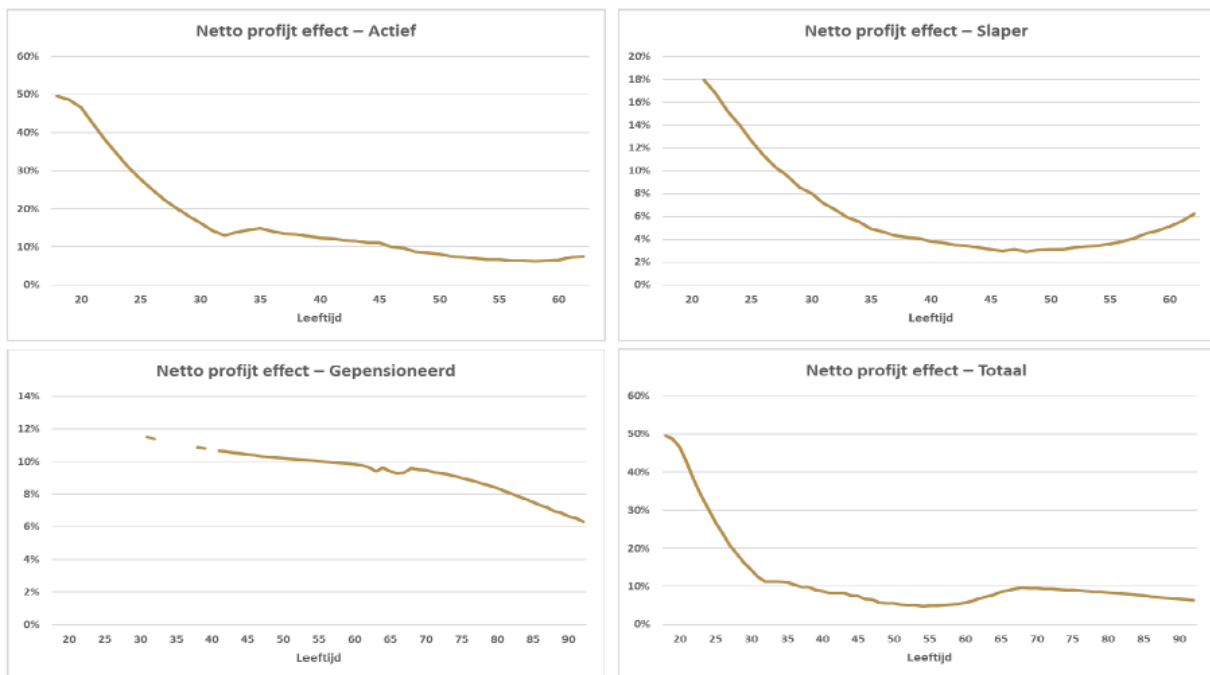
- Deze vergelijking is in de onderstaande grafieken opgenomen voor de verschillende deelnemersgroepen

en leeftijdsgroepen. Op individueel niveau kan de vergelijking anders uitpakken. Het in de onderstaande

grafieken getoonde verschil in netto profijt is het verschil tussen het netto profijt van de nieuwe pensioenregeling en het netto profijt van de huidige regeling, uitgedrukt in de marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen van de huidige pensioenregeling. Hierbij is rekening gehouden met de

compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw. Op de

x-as worden de leeftijden weergegeven en op de y-as het delta netto profijt van de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de huidige pensioenregeling.



Het in de bovenstaande grafieken getoonde verschil in netto profijt is het verschil tussen het netto profijt van de nieuwe pensioenregeling en het netto profijt van de huidige regeling, uitgedrukt in de marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen van de huidige pensioenregeling. Hierbij is rekening gehouden met de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw. Op de x-as worden de leeftijden weergegeven en op de y-as het delta netto profijt van de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de huidige pensioenregeling.

Uit de grafieken blijkt dat op cohortniveau de resultaten van de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de huidige pensioenregeling voor alle leeftijden positief zijn. Dit wordt veroorzaakt door het feit dat de huidige pensioenregeling niet compleet is (genoeg is genoeg - principe), waardoor onverdeeld vermogen in het fonds blijft zitten.

Opvallend is dat er bij actieven bij leeftijd 32 het netto profijt een knik vertoont. Dit wordt veroorzaakt door de compensatieregeling. Bij het beoordelen van de uitkomsten op evenwichtigheid wegen sociale partners de uitkomsten op basis van vervangingsratio's zwaarder dan de uitkomsten op basis van netto profijt. Bij de uitkomsten op basis van vervangingsratio's is een dergelijke knik niet waar te nemen.

6.6. Effecten van besluiten tijdens de transitie

Pensioenfonds Kappers heeft in de transitiefase gebruik gemaakt van de Algemene Maatregel van Bestuur. Hierdoor is een verlaging van de opgebouwde pensioenen voorkomen. De pensioenen van alle deelnemers in de transitiefase zijn daardoor hoger dan op basis van het huidige financieel toetsingskader mogelijk was.

Het niet verlagen van de opgebouwde pensioenen in het voordeel van oudere deelnemers heeft als volgt uitgepakt:

- Het voorkomen van deze verlaging is positief voor gepensioneerden. Dit komt vooral doordat de uitkeringen van de gepensioneerden hierdoor niet zijn verlaagd. Zij kregen daardoor hetzelfde pensioen.
- Elke deelnemer heeft geprofiteerd van het niet verlagen van de opgebouwde pensioenen. Op langere termijn is het voorkomen van deze verlaging echter negatief voor jongere deelnemers. Want doordat de pensioenen niet zijn verlaagd wordt meer geld uitgekeerd. En dus is er minder vermogen te verdelen wanneer wordt overgegaan naar het nieuwe stelsel. Doordat de uitkeringenstroom bij Pensioenfonds Kappers nu beperkt is en doordat de jongste deelnemers kunnen nog heel lang pensioen opbouwen, is het uiteindelijke effect op hun te bereiken pensioen heel klein.

Hoofdstuk 7: Verantwoording evenwichtigheid transitieafspraken

Sociale partners zijn van mening dat er sprake is van een evenwichtige transitie van het huidige pensioenstelsel met de huidige pensioenregeling naar het nieuwe pensioenstelsel met de nieuwe pensioenregeling. Sociale partners hebben in dit kader de volgende doelstellingen vastgesteld:

- De opgebouwde pensioenen zijn direct voor en direct na transitie ten minste gelijk.
- De verwachte pensioenen zijn direct voor en direct na transitie ten minste gelijk.
- Er wordt gestart met een gevulde solidariteitsreserve.
- Er is sprake van een adequate compensatieregeling voor het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw.

In de uitwerking van de impact van het nieuwe pensioenstelsel en de nieuwe pensioenregeling constateren sociale partners dat de voorgenomen transitie in voldoende mate beantwoordt aan deze kwalitatieve doelstellingen. Als de dekkingsgraad van Pensioenfonds Kappers op het transitiemoment hoger is dan 107,5% kan aan alle doelstellingen worden voldaan. De voorrangregels geven aan wat er gebeurt bij andere dekkingsgraden.

Daarnaast hebben sociale partners kwantitatieve maatstaven in hun oordeelsvorming betrokken, zoals de vergelijking van de pensioenuitkeringen en het netto profijt. Bij de beoordeling van de kwantitatieve analyses wordt de volgende prioritering aangehouden:

1. De evenwichtigheid wordt in eerste instantie beoordeeld op basis van de verwachte pensioenuitkeringen (vervangingsratio: leeftijd gewogen, over de uitkeringsduur), zie hoofdstuk 6.3 en bijlage 1. Daarbij wordt ook meegewogen wat de impact is op de pensioenuitkering (de vervangingsratio) als het economisch slecht gaat (5% slechtste economische scenario's in de scenarioset).
2. Deelnemers van Pensioenfonds Kappers ontvangen informatie over hun (toekomstige) pensioenuitkering net voor en net na de transitie. Dit gebeurt via het communiceren van zogenaamde UPO-bedragen (Uniform pensioenoverzicht). De vergelijking van de UPO-bedragen wegen sociale partners mee in de beoordeling van de evenwichtigheid (communicatietoets), zie hoofdstuk 6.4.
3. De verwachte pensioenuitkering geeft meer inzicht in de absolute hoogte van de pensioenuitkering dan netto profijt. Een negatief netto profijt kan dan ook acceptabel zijn bij een voldoende hoge verwachte pensioenuitkering. De netto profijt analyses worden daarom als secundaire toets gehanteerd (zie hoofdstuk 6.5 en bijlage 1).

Sociale partners constateren dat de mediane vervangingsratio voor alle maatmensen hoger is in de nieuwe pensioenregeling dan in de huidige pensioenregeling. Voor alle maatmensen wordt in de nieuwe pensioenregeling over de uitkeringsperiode gemiddeld een hogere pensioenuitkering ontvangen dan in de huidige pensioenregeling. De vervangingsratio's in de situatie dat het economisch slecht gaat (5% slechtste economische scenario's in de scenarioset) zijn in de nieuwe pensioenregeling hoger dan in de huidige pensioenregeling voor gepensioneerden vanaf 68 jaar en lager voor jongere gepensioneerden en niet gepensioneerden. Ook uit de UPO-bedragen blijkt dat de actieven, gepensioneerden en ex-deelnemers (voormalig werknemers) door de overstap naar de nieuwe pensioenregeling er in de mediaan op vooruit gaan. Als het economisch slecht gaat (5%

slechtste economische scenario's in de scenarioset), treedt hetzelfde beeld op als bij de vervangingsratio.

Het netto profijt van de overgang van de huidige pensioenregeling naar de nieuwe pensioenregeling is voor alle deelnemers positief. De sociale partners zijn van mening dat de kwantitatieve analyses een evenwichtig beeld laten zien van de impact van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel en de nieuwe pensioenregeling over de generaties heen.

Bij de beoordeling van de evenwichtigheid zijn ook de effecten van de door Pensioenfonds Kappers genomen besluiten tijdens de transitie meegewogen (zie paragraaf 6.6). Daarnaast is de wijziging van het risico op een lagere pensioenuitkering in het nieuwe pensioenstelsel in de beoordeling betrokken. Uit de analyses blijkt dat de verwachte pensioenuitkering in het nieuwe pensioenstelsel, met de nieuwe pensioenregeling, voor jongere deelnemers meer toeneemt ten opzichte van het huidig pensioenstelsel, ten opzichte van de huidige pensioenregeling, dan voor oudere deelnemers. Voor deze jongere deelnemers neemt de onzekerheid met betrekking tot de hoogte van de pensioenuitkering echter ook meer toe. De resultaten voor de jongste deelnemers laten met name zien wat de premie in het nieuwe pensioenstelsel oplevert ten opzichte van het huidig pensioenstelsel. Voor deze deelnemers spelen de invaareffecten een kleinere rol omdat nog slechts een beperkt pensioen is opgebouwd. Hiermee rekening houdend, beoordelen sociale partners de impact van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel en de nieuwe pensioenregeling op de pensioenuitkeringen van verschillende generaties evenwichtig.

Bijlage 1: Gevoeligheidsanalyses

De transitie-effecten zijn gevoelig voor een aantal belangrijke parameters. Er is daarom onderzocht hoe de transitie-effecten er onder verschillende economische en financiële situaties uit zouden komen te zien. Een samenvatting van de resultaten van dit onderzoek is hieronder opgenomen.

Transitie-effecten bij andere dekingsgraden – vervangingsratio's (DNB p-set)



Uit de grafieken bij startdekkingsgraden van 95% en 125% blijkt het volgende:

- De mediane vervangingsratio is voor alle maatmensen hoger in de nieuwe pensioenregeling (SPR) dan in de huidige pensioenregeling (FTK).
- Voor alle niet-actieve maatmensen wordt in de nieuwe pensioenregeling over de uitkeringsperiode gemiddeld een hogere pensioenuitkering ontvangen dan in de huidige pensioenregeling. Dit positieve effect wordt veroorzaakt door:
 - o De eerdere mogelijkheid tot verhoging van de pensioenuitkering in het nieuwe pensioenstelsel. In het nieuwe pensioenstelsel komen de overrendementen direct ten goede aan het vermogen van de deelnemers, waar onder het huidige pensioenstelsel eerst een buffer moet worden aangelegd en vervolgens de toeslagverlening afhankelijk is van de dekkingsgraad van Pensioenfonds Kappers.
- De toeslagverlening wordt beperkt door de regels van de toekomstbestendige toeslagverlening in het huidige pensioenstelsel.
 - o Het vervallen van het principe in het huidige pensioenstelsel dat de jaarlijkse verhoging gemaximeerd wordt door de inflatie. In het huidige pensioenstelsel mag, met uitzondering van inhaalindexatie, nooit meer toeslag verleend worden dan de inflatie. Onder het nieuwe pensioenstelsel geldt deze restrictie niet. Dit effect is vooral zichtbaar bij jonge deelnemers. Voor oudere deelnemers geldt dat het effect beperkter is.
 - o Een hoger risicoprofiel qua beleggingen in het nieuwe pensioenstelsel op jongere leeftijd.
- De mediane vervangingsratio is ook voor alle actieve maatmensen hoger in de nieuwe pensioenregeling dan in de huidige pensioenregeling. Voor alle actieve maatmensen wordt in de nieuwe pensioenregeling over de uitkeringsperiode gemiddeld een hogere pensioenuitkering ontvangen dan in de huidige pensioenregeling. Voor actieve maatmensen gelden dezelfde redenen voor het positieve effect dan voor de niet-actieve maatmensen. Daarnaast wordt het positieve effect mede bepaald door de van toepassing zijnde compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw.
- De vervangingsratio's als het economisch slecht gaat (5% slechtste economische scenario's in de scenario'set) zijn in de nieuwe pensioenregeling hoger voor de gepensioneerde maatmensen vanaf ca. 68 jaar. Voor de meeste overige maatmensen zijn de vervangingsratio's lager. Voor jongeren neemt het beleggingsrisico toe. De spreiding van de pensioenuitkomsten wordt daardoor groter. Gegeven de vooruitgang in de mediaan en bij goedweer, vinden de sociale partners dit evenwichtig.

Verwachte pensioenuitkomsten (kans dat pensioen hoger uitkomt dan in oude pensioenregeling)

Kansen op hoger pensioenuitkomst bij een startdekkingsgraad van 95%

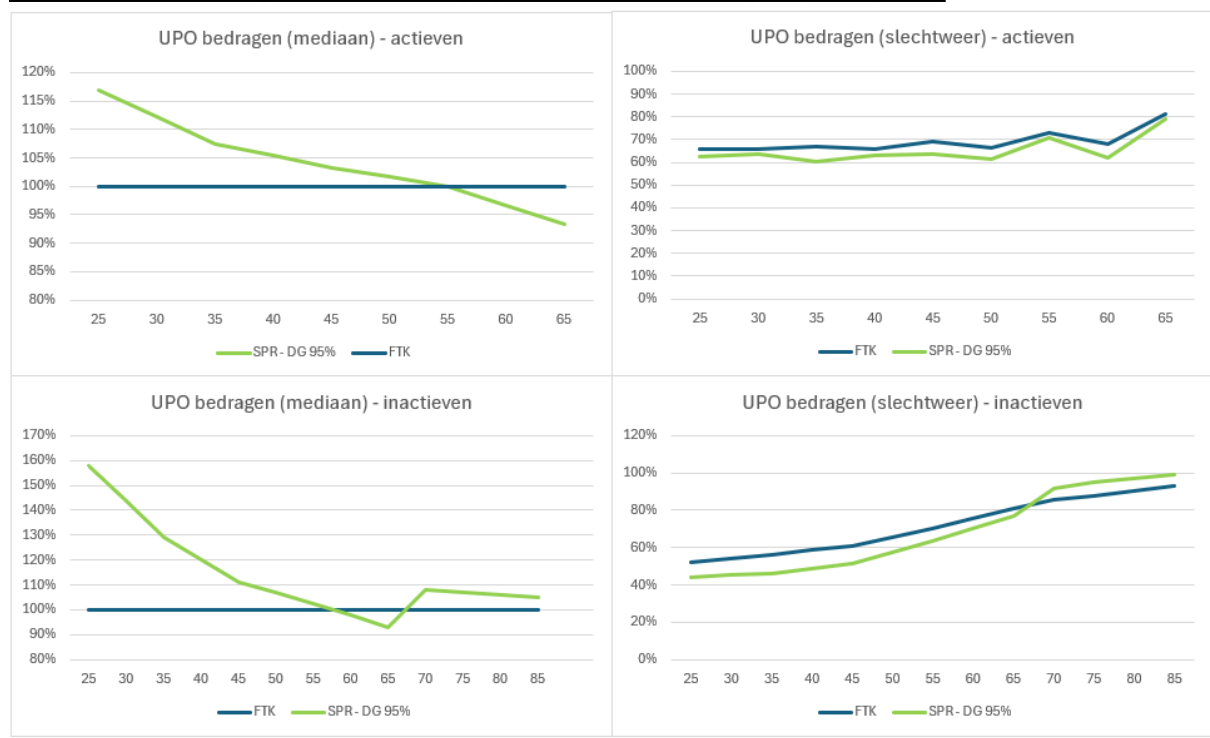
Leeftijd	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85
Kans	71%	68%	64%	60%	56%	55%	54%	55%	57%	93%	95%	96%	98%

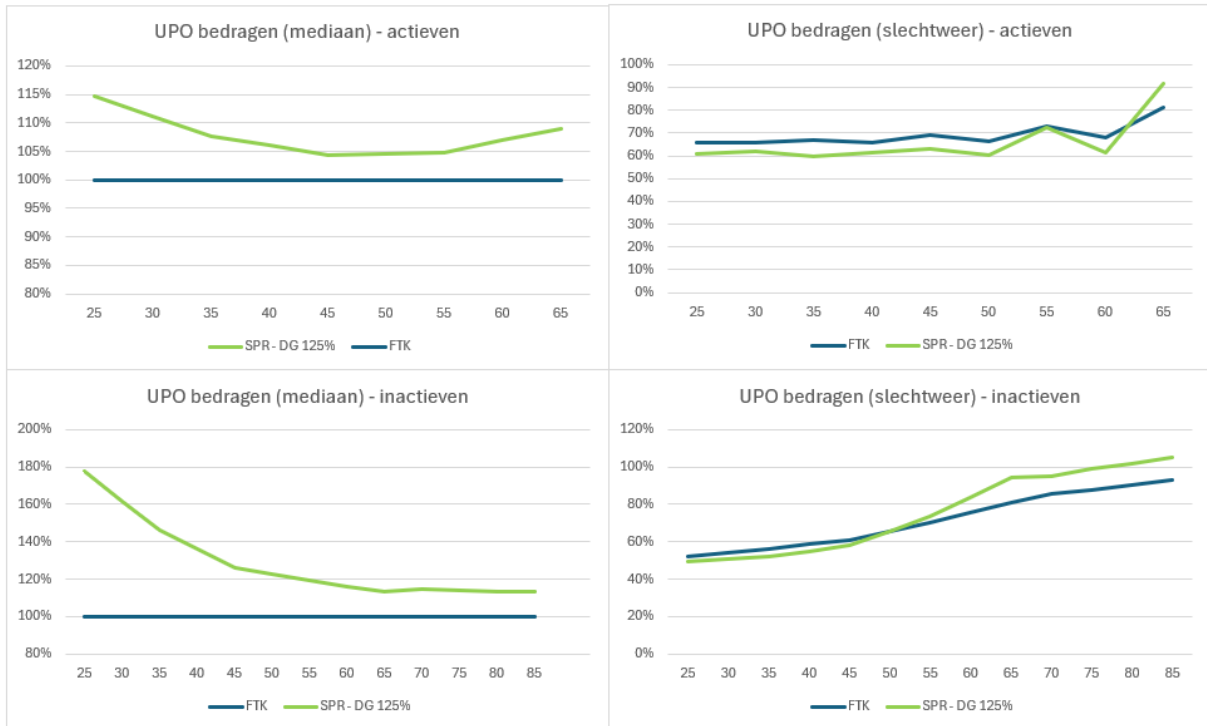
Kansen op hoger pensioenuitkomst bij een startdekkingsgraad van 125%

Leeftijd	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85
Kans	67%	65%	63%	60%	57%	60%	63%	75%	86%	98%	99%	100%	100%

De tabellen tonen de kans dat het pensioen in de nieuwe pensioenregeling hoger uitkomt dan pensioen in de oude regeling. Voor alle leeftijdscohorten is de kans ruim hoger dan 50%. Naarmate de startdekkingsgraad hoger is neemt voor ouderen de kans op een hogere pensioenuitkomst toe. Voor jongeren neemt de kans op een betere pensioenuitkomst juist af. Het omslagpunt ligt rond de 40 jaar. Voor gepensioneerden is de kans ruim hoger dan 90% vanwege de werking van de solidariteitsreserve.

Transitie-effecten bij andere dekkingsgraden – UPO bedragen (DNB p-set)

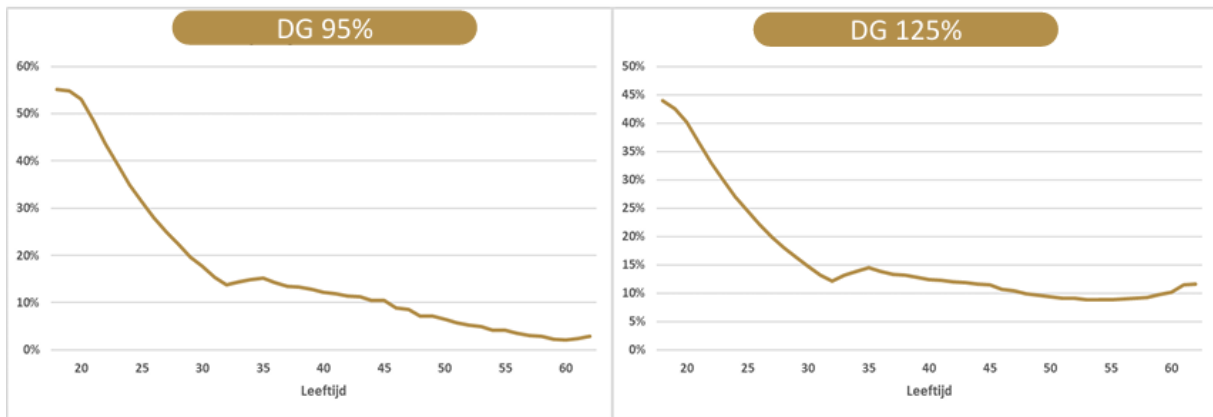




- De mediane UPO bedragen zijn voor actieve en inactieve maatmensen tussen de ca. 60 en 68 jaar bij een startdekkingsgraad van 95% lager onder Wtp dan onder FTK. Bij deze bedragen wordt geen rekening gehouden met een eventuele aanvulling vanuit de solidariteitsreserve zoals dat bij de vervangingsratio wel het geval is. Voor alle andere maatmensen is er sprake van een vooruitgang.
- Bij een startdekkingsgraad van 125% gaan de mediane UPO bedragen er voor alle maatmensen op vooruit.
- De mediane UPO bedragen in slechtweert voor actieve maatmensen liggen bij de onderzochte startdekkingsgraden iets lager.
- De mediane UPO bedragen in slechtweert voor inactieve maatmensen laten een meer gevarieerd beeld zien. Bij een startdekkingsgraad van 95% is er tot 60 tot 68 jaar sprake van een beperkte achteruitgang. Bij een startdekkingsgraad van 125% gaan de inactieve maatmensen tot 45 jaar er licht op achteruit, terwijl de overige leeftijdscohorten er iets op vooruit gaan.

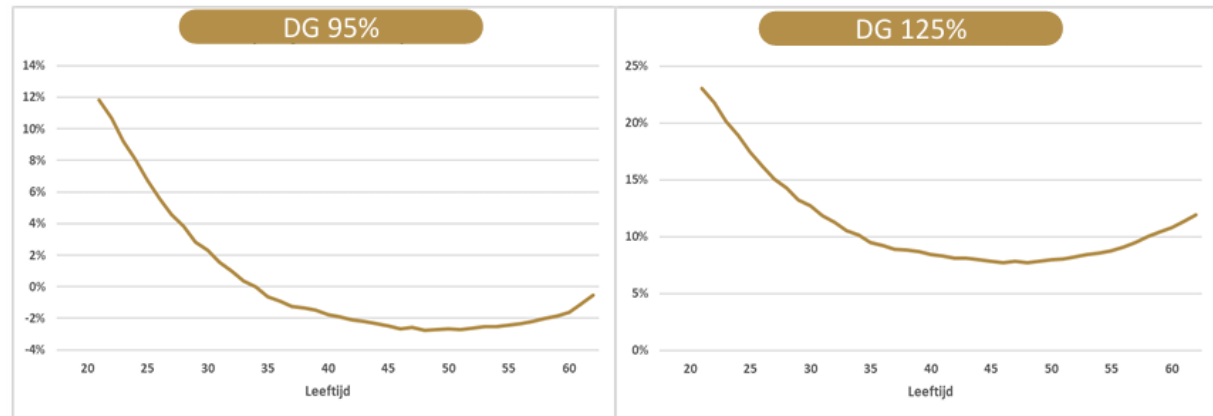
Transitie-effecten bij andere dekkingsgraden – netto profijt (DNB q-set)

Actieven



Uit de grafieken blijkt dat op cohortniveau de resultaten van de nieuwe pensioenregeling voor actieven ten opzichte van de huidige pensioenregeling ook bij startdekkingsgraden van 95% en 125% voor de alle leeftijden positief zijn.

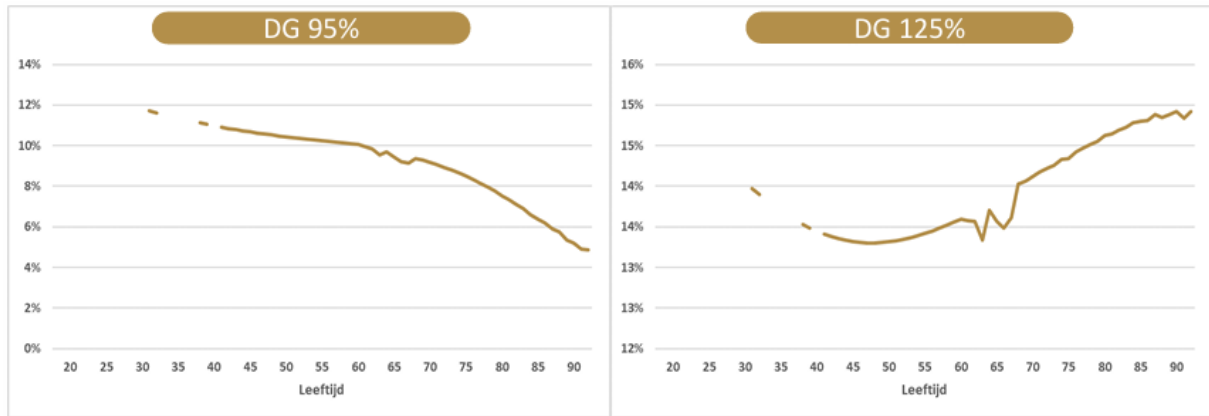
Inactieven



Uit de grafieken blijkt dat op cohortniveau de resultaten van de nieuwe pensioenregeling voor inactieven ten opzichte van de huidige pensioenregeling ook bij een startdekkingsgraad van 125% voor alle leeftijden positief zijn.

Bij een startdekkingsgraad van 95% ontstaat er vanaf leeftijd 35 tot de pensioenleeftijd een licht negatief netto profijt. Dat komt omdat deze groep in de nieuwe pensioenregeling niet meer profiteert van de premies van actieven die er bij lage dekkingsgraden voor zorgen dat dekkingsgraad onder FTK verbetert. Dit voordeel valt weg voor inactieven. Naar de mening van sociale partners tast dit de evenwichtigheid niet aan.

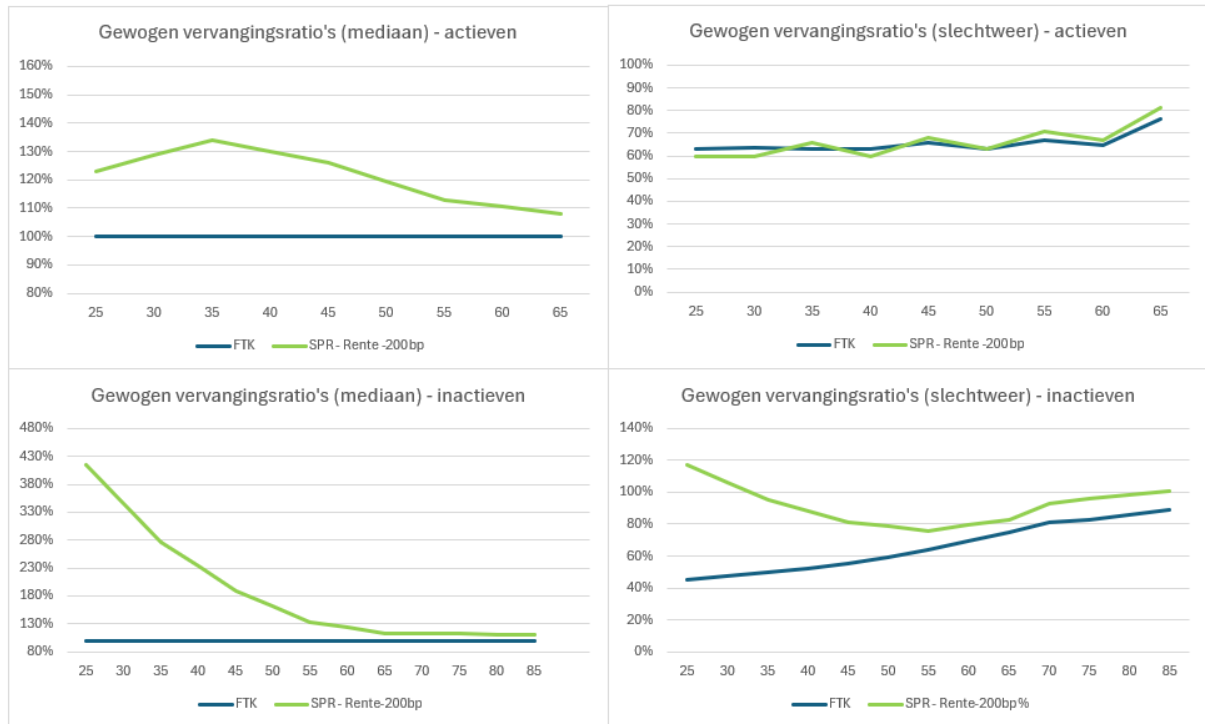
Gepensioneerden



Uit de grafieken blijkt dat op cohortniveau de resultaten van de nieuwe pensioenregeling voor gepensioneerden ten opzichte van de huidige pensioenregeling ook bij startdekkinggraden van 95% en 125% voor de alle leeftijden positief zijn.

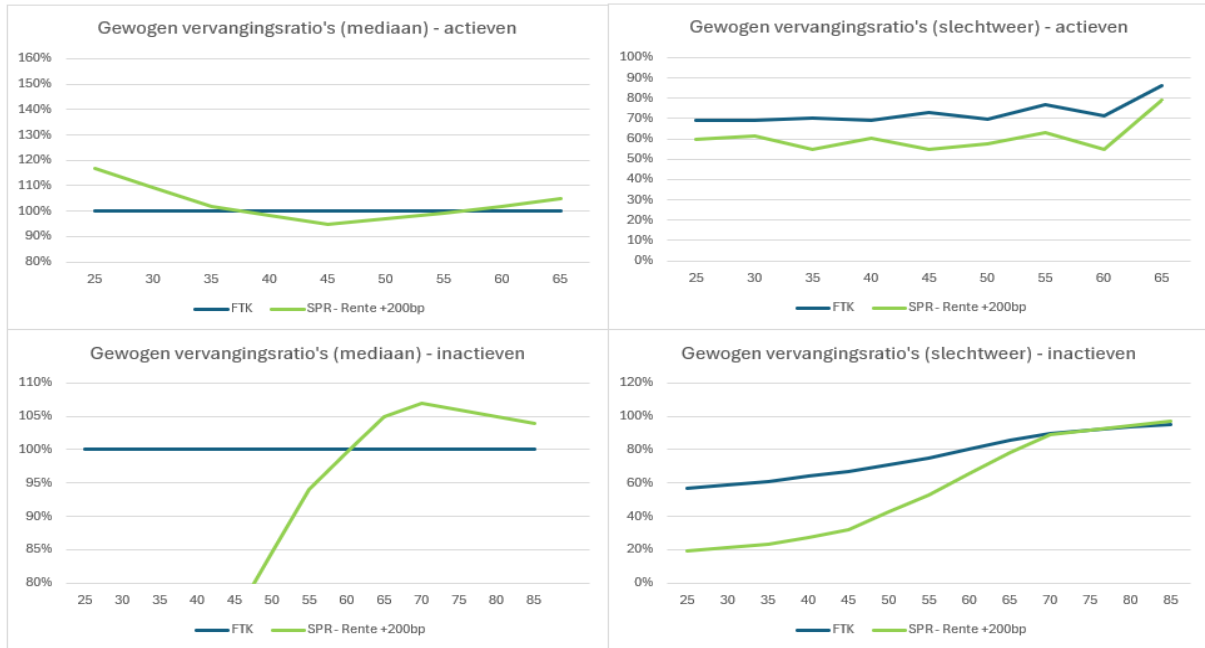
Transitie-effecten bij andere renteniveaus – vervangingsratio’s (DNB p-set)

Daling startrente met 200bp



Een daling van de startrente zorgt in het mediane scenario voor betere verwachte resultaten ten opzichte van de huidige pensioenregeling voor zowel actieven als inactieven. Bij slechtweer zijn de uitkomsten voor actieven vrijwel gelijk en voor inactieven is er sprake van een verbetering.

Stijging startrente met 200bp

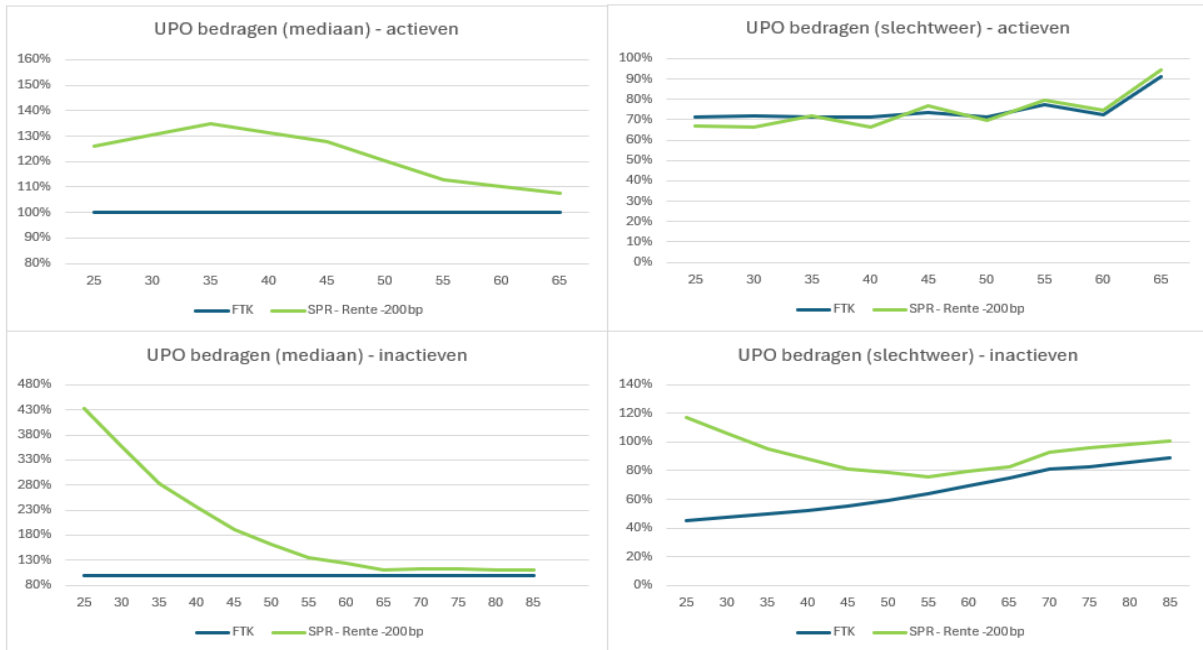


Bij een stijging van de startrente treedt een ander beeld op. De uitkomsten voor actieven tussen 40 en 55 jaar in het mediane scenario zijn naar verwachting iets lager, terwijl de uitkomsten voor inactieven die nog niet met pensioen zijn ver achterblijven. Ook in slechtweert is er spraken van een achteruitgang.

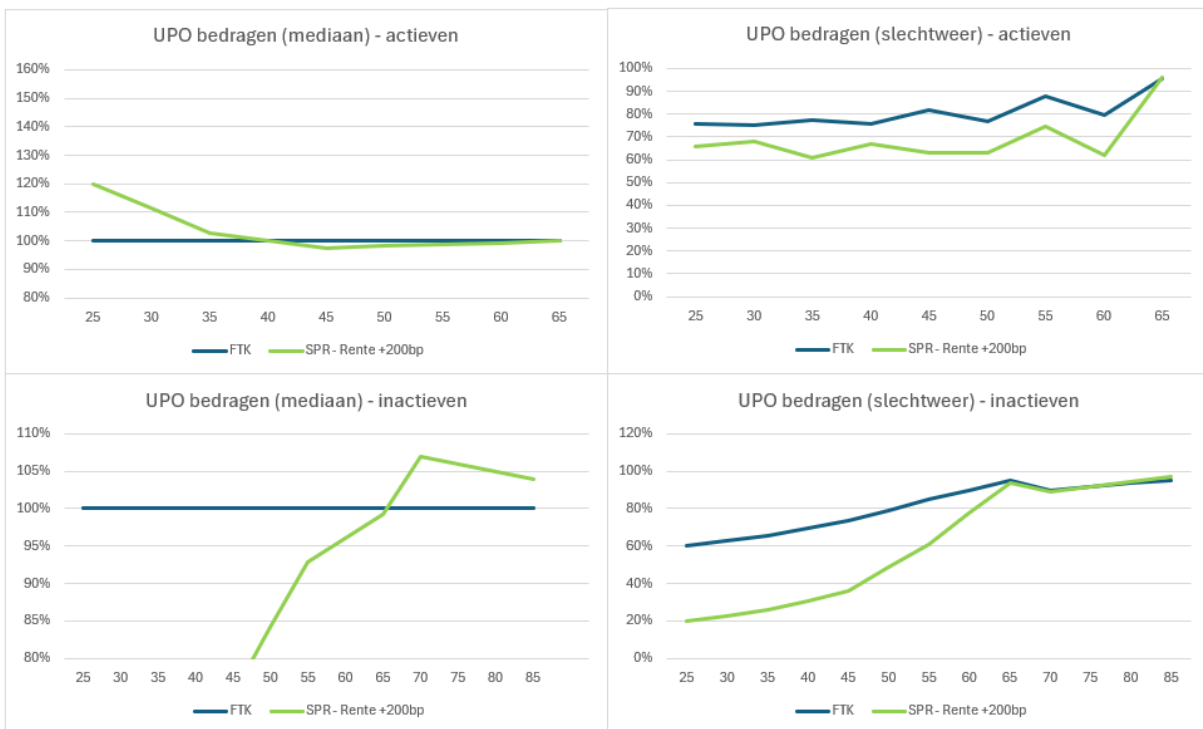
Bij de stijging en daling van de startrente is in beide gevallen uitgegaan van een dekkingsgraad van 110%. Normaliter zal de dekkingsgraad dalen bij een lagere startrente doordat de waarde van de verplichtingen dan harder stijgt dan de toename van de waarde van de beleggingen. Bij een hogere startrente geldt juist het omgekeerde. Met deze dempende effecten is in het bovenstaande geen rekening gehouden.

Transitie-effecten bij andere renteniveaus – UPO bedragen (DNB p-set)

Daling startrente met 200bp



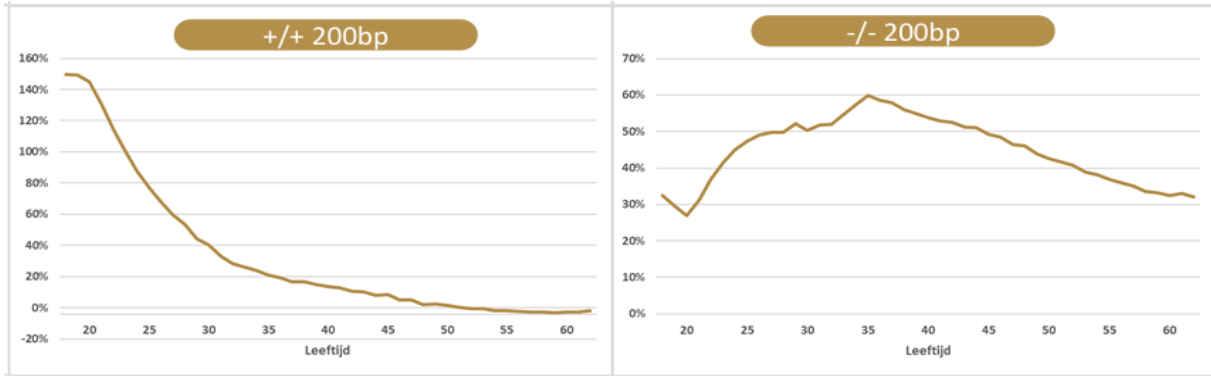
Stijging startrente met 200bp



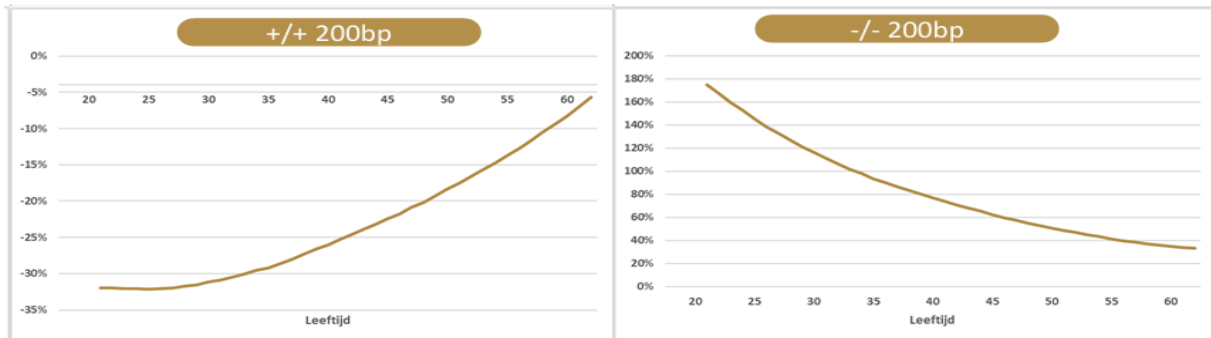
De uitkomsten van de UPO bedragen bij een stijging of daling van de startrente zijn vrijwel identiek aan de uitkomsten van de stijging of daling van de startrente bij de vervangingsratio's. Daarom gelden hier dezelfde conclusies.

Transitie-effecten bij andere renteniveaus – netto profijt (DNB q-set)

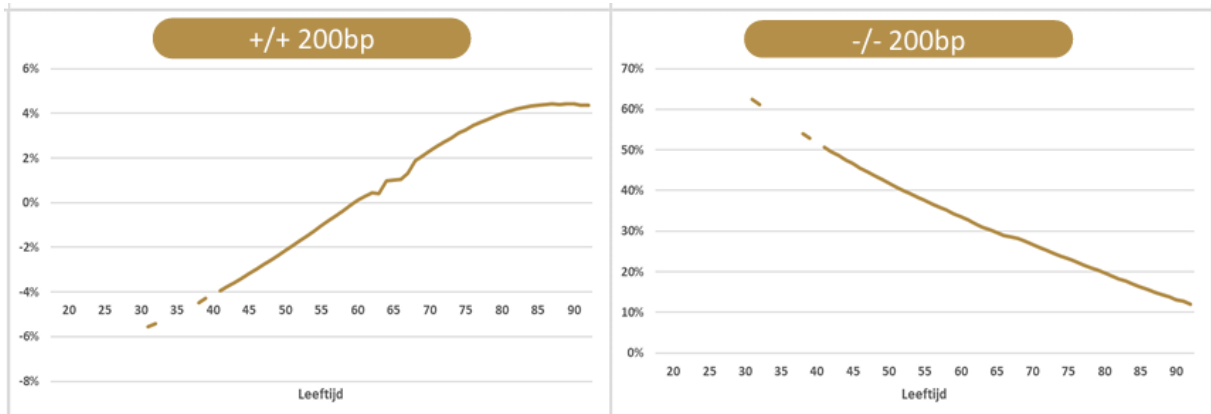
Actieven



Inactieven



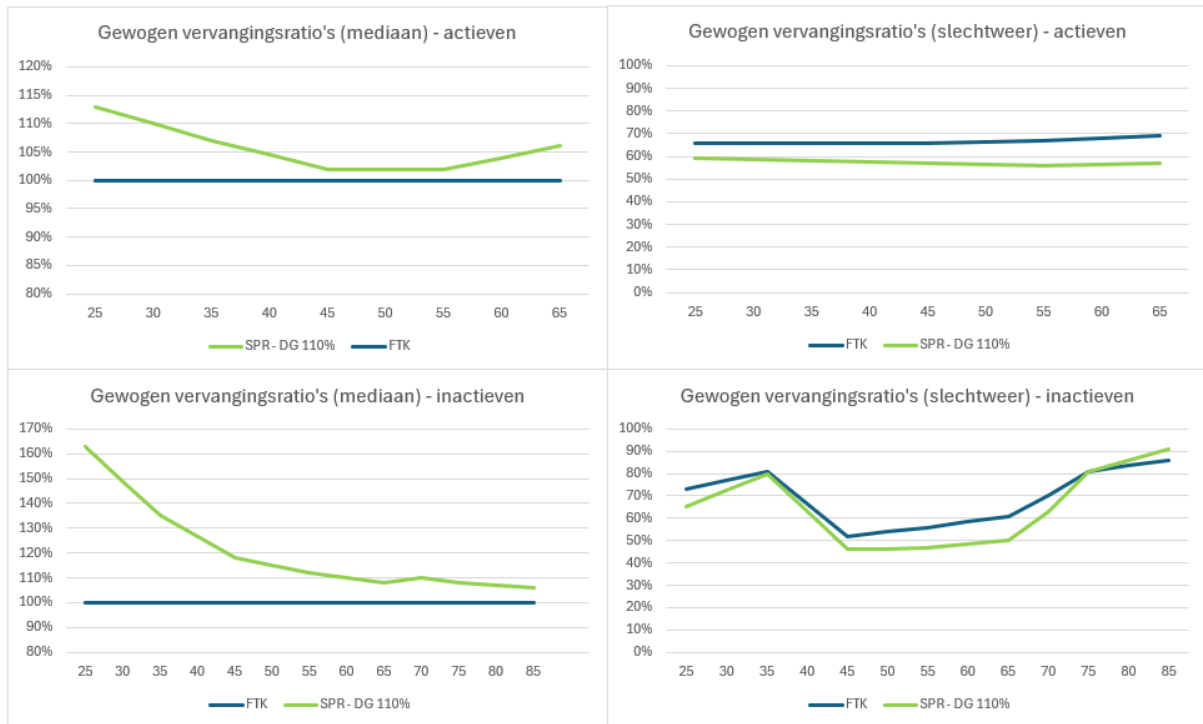
Gepensioneerden



Uit de grafieken blijkt dat op cohortniveau de resultaten van de nieuwe pensioenregeling voor actieven ten opzichte van de huidige pensioenregeling ook bij een daling van de startrente met 200 basispunten voor de alle leeftijden positief zijn. Bij een stijging van de startrente met 200 basispunten zijn de uitkomsten voor actieven en gepensioneerden overwegend positief. Voor inactieven is er sprake van een negatief netto profijt. De belangrijkste oorzaak hiervan is dat de omzetting naar kapitalen bij invaren gebeurt tegen een hoge rente, terwijl de inkoop van pensioen plaatsvindt tegen een lagere rente. Dit verschil wordt niet goed gemaakt.

Transitie-effecten vergelijking met FTK-regeling zonder franchise – vervangingsratio's (DNB p-

set)



Uit de bovenstaande grafieken blijkt het volgende:

- de uitkomsten voor de maatmensen zijn van de vergelijking van de FTK-regeling zonder franchise met de

Wtp-regeling met franchise zijn vrijwel identiek aan de uitkomsten zoals vermeld in paragraaf 6.3. De conclusies zoals vermeld in paragraaf 6.3 gelden ook voor deze vergelijking.

Bijlage 2: Aannames en veronderstellingen bij berekeningen

Samenvattingstabel doorrekeningen huidig pensioenstelsel	
Berekeningsdatum	31 december 2023
Regeling	<p>De pensioenregeling is een middelloonregeling met pensioenopbouw tot 68 jaar. Bij de start van de berekeningen wordt uitgegaan van een:</p> <ul style="list-style-type: none"> • opbouwpercentage ouderdomspensioen van 1,61% per jaar. • franchise van € 14.009. • maximum pensioengevend salaris van € 46.000. • opbouw ouderdomspensioen wordt daarna jaarlijks vastgesteld en is maximaal 1,701%. Daarbij wordt de pensioenopbouw zodanig vastgesteld dat de feitelijke premie minimaal gelijk is aan de gedempte kostendeekkende premie op basis van verwacht rendement. • partnerpensioen: 70% van het ouderdomspensioen.
Toeslagbeleid	Toekomstbestendige toeslagverlening volgens het huidig Financieel Toetsingskader. Inhaalhorizon van toeslagachterstanden: 10 jaar.
Premiebeleid	De totale premie bedraagt 26,2% van de som van de pensioengrondslagen. In de berekeningen is uitgegaan van een netto premie (totale premie van 26,2% – kosten – risicopremies voor dekking arbeidsongeschiktheid en overlijden voor pensionering). De netto premie is afhankelijk van de rente.
Beleggingsbeleid	Vastrentende waarden 53%, Aandelen beursgenoteerd 47%
Kortingsbeleid en uitsmeren resultaat	<ul style="list-style-type: none"> • Korte termijn kortingen (beleidsdekkingsgraad 5 jaar onder minimaal vereiste dekkingsgraad) worden onvoorwaardelijk doorgevoerd en uitgesmeerd over de 10 daaropvolgende jaren. • Lange termijn kortingen worden volgens het huidig Financieel Toetsingskader voorwaardelijk doorgevoerd en uitgesmeerd over de maximale termijn van 10 jaar.

Samenvattingstabel doorrekeningen nieuwe pensioenstelsel	
Beleggingsbeleid zakelijke waarden	
Start (voor jongeren)	80%
Moment van afbouw beleggingsrisico	Tussen leeftijd 48 en 68 wordt het beleggingsrisico afgebouwd van 80% naar 35%.
Einde (voor gepensioneerden)	35%
Beleggingsbeleid renteafdekking	
Start (voor jongeren)	0%
Moment van opbouw afdekking renterisico	Tussen leeftijd 48 en 68 wordt de afdekking van het renterisico opgebouwd van 0% naar 80%.
Einde (voor gepensioneerden)	80%
Uitkeringsbeleid (met uitkeringscollectief)	
Spreiden mee- en tegenvallers	5 jaar, geheugenloos
Uitkeringscollectief	Ja. Bij de vaststelling van de pensioenuitkering van nieuw pensioengerechtigden wordt rekening gehouden met collectieve spreiding en eventuele procentuele aanvulling van de pensioenuitkering vanuit de solidariteitsreserve.
Projectierendement	Rentetermijnstructuur
Solidariteitsbeleid	
Start (bij invaren)	1,5%
Maximale omvang	2,5%
Vullen vanuit premie	n.v.t.
Vullen vanuit overrendement	3,0% van het positief overrendement totdat de omvang van de solidariteitsreserve maximaal is.
Jaarlijks budget	Jaarlijks is 75% van de solidariteitsreserve beschikbaar
Toekenning	Compensatie daling pensioenuitkering in enig jaar (alleen dat jaar) is onafhankelijk van de oorzaak van de daling.

Bijlage 3: Compensatiestaffel

In de onderstaande compensatiestaffel wordt de compensatie per leeftijd weergegeven. Deze compensatie wordt op de transitiedatum eenmalig toegekend aan de deelnemers van Pensioenfonds Kappers, die op de transitiedatum actief of arbeidsongeschikt zijn.

De compensatie is uitgedrukt als percentage van de pensioengrondslag. Het percentage wordt gecorrigeerd met een factor die wordt bepaald door het beschikbare budget te delen door het totaal benodigde budget.

Het beschikbare budget bedraagt 3% van de Technische Voorziening. Dit budget is niet afhankelijk van de dekkingsgraad. Voor de bepaling van het totaal benodigde budget wordt voor elke deelnemer van Pensioenfonds Kappers die op de transitiedatum actief of arbeidsongeschikt is de voor die deelnemer geldende pensioengrondslag vermenigvuldigd met het percentage uit de onderstaande tabel behorend bij de leeftijd van de deelnemer. Vervolgens worden deze uitkomsten gesommeerd.

Leeftijd	Gewichten uitgedrukt als percentage van de pensioengrondslag
18 t/m 29	0,00%
30	0,00%
31	0,00%
32	0,00%
33	3,93%
34	7,86%
35	11,78%
36	12,69%
37	13,60%
38	14,51%
39	15,41%
40	16,32%
41	17,25%
42	18,18%
43	19,11%
44	20,03%
45	20,96%
46	20,74%
47	20,51%
48	20,28%
49	20,06%
50	19,83%
51	19,47%
52	19,11%
53	18,75%
54	18,39%
55	18,03%
56	17,04%
57	16,05%
58	15,05%
59	14,06%
60	13,07%
61	12,46%
62	11,84%
63	11,23%
64	10,61%
65	10,00%
66	6,67%
67	3,33%
68	0,00%

Bijlage 4: Bandbreedtes bij toetsing maatstaven

In deze bijlage zijn de door sociale partners vastgestelde kwantitatieve grenzen opgenomen rondom de mate van koopkrachtbehoud, stabiliteit van de uitkeringen (kans op korting) en de evenwichtigheid van de transitie. Dit aansluitend op de doelstellingen van het rondom de nieuwe pensioenregeling.

Koopkrachtbestendigheid en stabiliteit uitkeringen

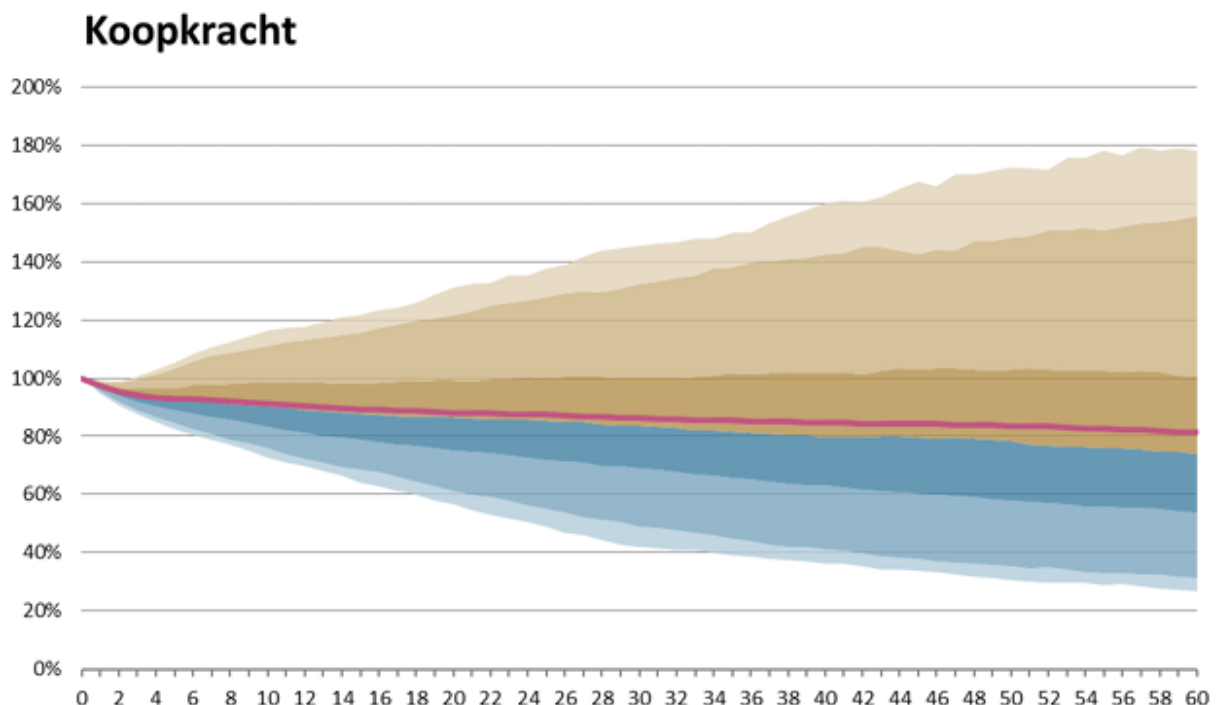
De gehanteerde maatstaven zien op de verwachte mate van koopkrachtbehoud en de kans op verlagingen van de pensioenuitkeringen

Maatstaf koopkrachtbestendigheid

Mate van mediane (verwachte) koopkrachtbehoud in de uitkeringsfase gemeten over een x-jaars horizon.

Kwantitatieve grens ambitie

Uitgaande van jaarlijkse prijsinflatie van 2,0% wordt er gestreefd naar 75% koopkrachtbehoud gezien over een periode van 20 jaar.



Op basis van de uitgevoerde berekeningen wordt verwacht dat het mediane koopkrachtbehoud na een periode van 20 jaar ca. 85% bedraagt.

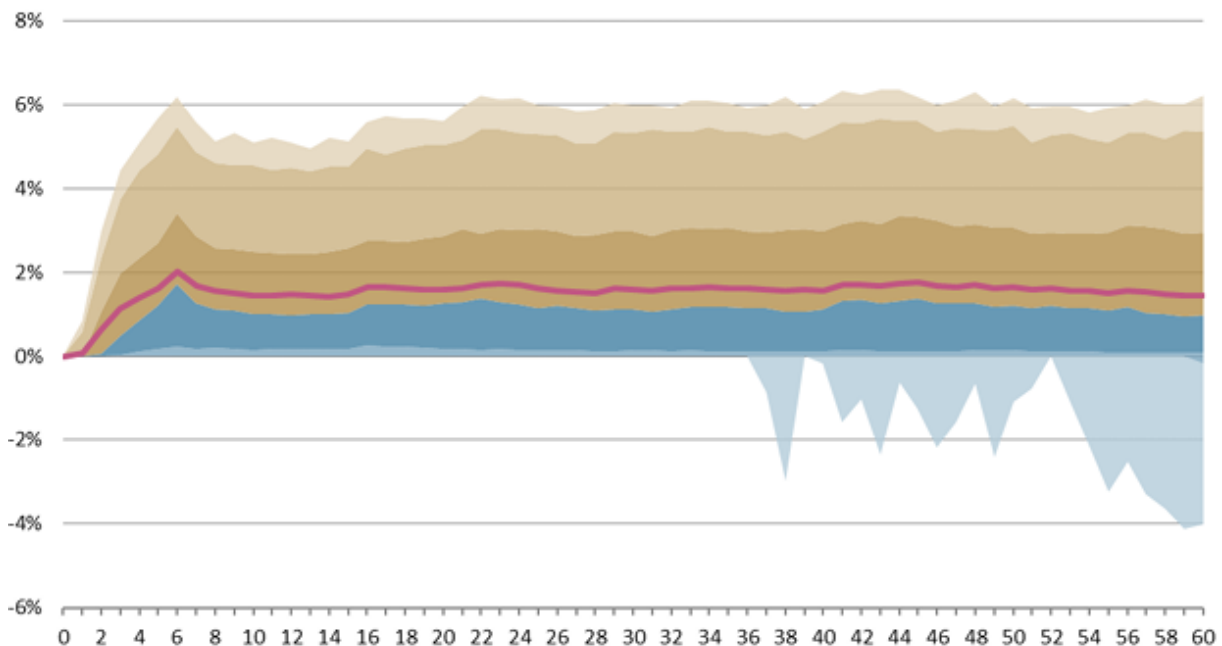
Maatstaf stabiliteit uitkeringen

De kans op verlaging van de uitkering in de uitkeringsfase gemeten over een periode van x-jaar en de gemiddelde hoogte ervan.

Kwantitatieve grens risico

In een slechtweerscenario is een daling van de nominale pensioenuitkering in de komende 20 jaar gemeten over een periode van 10 jaar met meer dan 7,5% ten opzichte van de pensioenuitkering bij aanvang van die periode niet gewenst. (95% zekerheid dat deze norm wordt gehaald)

Wijziging uitkering per jaar



Op basis van de uitgevoerde berekeningen wordt verwacht dat in de komende 20 jaar de uitkeringen met 95% zekerheid niet verlaagd hoeven te worden.

Kwantitatieve grens volatiliteit

De daling van nominale pensioenuitkering in de komende 20 jaar van meer dan 3% in enig jaar is niet gewenst. (95% zekerheid dat deze norm wordt gehaald)

Op basis van de uitgevoerde berekeningen wordt verwacht dat in de komende 20 jaar de uitkeringen met 95% zekerheid niet verlaagd hoeven te worden.

Evenwichtigheid

De gehanteerde maatstaven inzake evenwichtigheid zijn relatieve verandering pensioenbedragen, de kans dat het pensioen in de nieuwe regeling hoger uitkomt dan in de oude regeling en netto-profijt:

- Het relatieve pensioenbedrag is het pensioen op de pensioendatum, rekening houdend met koopkrachtbehoud in de uitkeringsperiode, in verschillende scenario's in de nieuwe regeling (Wtp), vergeleken met de huidige regeling (FTK): de effecten zullen voor jongeren per definitie groter zijn dan voor ouderen vanwege het veronderstelde beleggingsrisico en de langere horizon voor jongeren.
- Netto-profijt is het verschil in waarde van de premies en uitkeringen waarbij gemiddeld gezien geen overrendement wordt verondersteld (risiconeutraal). Dit wordt zowel in de FTK als in de Wtp-regeling doorgerekend. Herverdeling tussen deelnemersgroepen komt hierin naar voren. Waaronder ook herverdeling die onderdeel uitmaakt van het FTK en juist afgeschaft wordt (bijvoorbeeld door het verdwijnen van de dekkingsgraad). Een verandering van (delta) netto profijt van nihil wordt niet als een doel op zich beschouwd.
- De grenzen zijn gebaseerd op de gemiddelde deelnemer (gemiddeld opgebouwd pensioen en gemiddeld salarisniveau). De uitkomsten kunnen sterk afhangen van de gehanteerde economische set en dekkingsgraad. Dit gegeven vindt zijn weerslag in de (marge in de) gekozen grenzen/bandbreedtes.

Maatstaf relatieve verandering verwachte (mediaan) pensioenbedrag inclusief uitkeringsfase

Mate waarin de procentuele verwachting van het pensioenresultaat (vervangingsratio) onder Wtp in een mediaan scenario zicht verhoudt tot FTK voor actief, slaper, gepensioneerd.

Kwantitatieve grens

	18-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80-89	90+
<i>Ondergrens relatieve verandering pensioenbedrag (verwachting)</i>								
Actief	100%	100%	100%	100%	100%			
Slaper	100%	100%	100%	100%	100%			
Gepensioneerd						100%	100%	100%

Bij een startdekkingsgraad tussen de 95% en 125% wordt in het mediane scenario voor alle leeftijdscohorten voor zowel de actieven als de inactieven voldaan aan deze maatstaf.

	18-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80-89	90+
<i>Ondergrens relatieve verandering pensioenbedrag (verwachting)</i>								
Actief	✓	✓	✓	✓	✓			
Slaper	✓	✓	✓	✓	✓			
Gepensioneerd						✓	✓	✓

Maatstaf relatieve verandering slecht weer (5e percentiel) pensioenbedrag inclusief uitkeringsfase

Mate waarin de procentuele verwachting van het pensioenresultaat (vervangingsratio) onder Wtp in een slechtweer scenario wijzigt ten opzichte van FTK voor actief, slaper, gepensioneerd.

Kwantitatieve grens

	18-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80-89	90+
<i>Ondergrens relatieve verandering pensioenbedrag (slechtweer)</i>								
Actief	80%	80%	80%	85%	90%			
Slaper	75%	75%	75%	85%	90%			
Gepensioneerd						95%	95%	95%

Bij startdekkingsgraden tussen de 95% en 125% wordt in het slechtweer scenario voor alle leeftijdscohorten voor zowel de actieven als de inactieven voldaan aan deze maatstaf.

	18-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80-89	90+
<i>Ondergrens relatieve verandering pensioenbedrag (verwachting)</i>								
Actief	✓	✓	✓	✓	✓			
Slaper	✓	✓	✓	✓	✓			
Gepensioneerd						✓	✓	✓

Maatstaf kans op betere pensioenresultaten

De kans dat het pensioen in de nieuwe pensioenregeling hoger is dan in de oude pensioenregeling. De kans wordt weergegeven als een percentages van het aantal scenario's dat de nieuwe pensioenregeling beter is ten opzichte van het totaal aantal scenario's.

Kwantitatieve grens

	18-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80-89	90+
<i>Ondergrens kans op hoger uitkomst onder Wtp</i>								
Actief	50%	50%	50%	50%	50%			
Slaper	50%	50%	50%	50%	50%			
Gepensioneerd						50%	50%	50%

Bij alle startdekkingsgraden wordt deze maatstaf ruimschoots behaald.

Startdekkingsgraad 110%

	18-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80-89	90+
<i>Ondergrens kans op hoger uitkomst onder Wtp</i>								
Actief	69%	64%	57%	58%	77%			
Slaper	89%	82%	74%	78%	81%			
Gepensioneerd						94%	96%	99%

Startdekkingsgraad 95%

	18-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80-89	90+
<i>Ondergrens kans op hoger uitkomst onder Wtp</i>								
Actief	71%	64%	56%	54%	60%			
Slaper	85%	76%	65%	61%	57%			
Gepensioneerd						93%	95%	98%

Startdekkingsgraad 125%

	18-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80-89	90+
<i>Ondergrens kans op hoger uitkomst onder Wtp</i>								
Actief	67%	63%	57%	63%	86%			
Slaper	90%	85%	80%	88%	92%			
Gepensioneerd						98%	99%	100%

Maatstaf relatieve verandering verwachte (mediaan) pensioenbedrag inclusief uitkeringsfase

Mate waarin de procentuele verwachting van het pensioenresultaat onder Wtp in een mediaan scenario wijzigt ten opzichte van FTK voor actief, slaper, gepensioneerd gemeten in netto profijt.

Kwantitatieve grens

	18-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80-89	90+
<i>Ondergrens netto profijt</i>								
Actief	0%	0%	0%	0%	0%			
Slaper	0%	0%	0%	0%	0%			
Gepensioneerd						0%	0%	0%

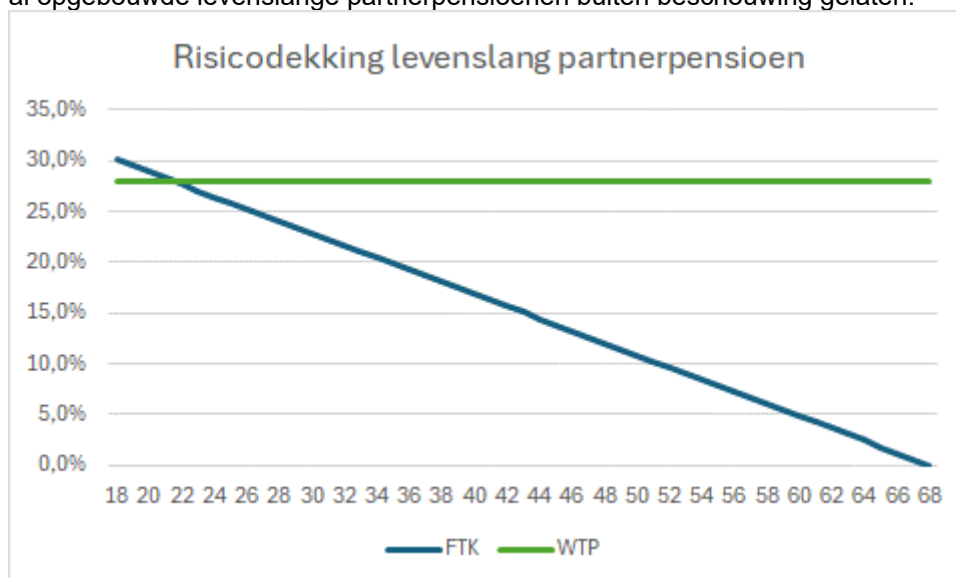
Voor alle onderzochte startdekkingsgraden (95%, 110% en 125%) wordt voor actieven en gepensioneerden aan deze norm voldaan. Slapers voldoen ook aan deze norm bij startdekkingsgraden van 110% en 125%. Bij een startdekkingsgraad van 95% wordt (net) niet aan deze norm voldaan. Sociale partners accepteren deze overschrijding. Zie hiervoor de toelichting in bijlage 1.

Bijlage 5: Effecten wijziging risicodekking partnerpensioen

De risicodekkingen voor partnerpensioen gelden alleen voor deelnemers die nog pensioen opbouwen in de pensioenregeling. In deze bijlage is niet de vergelijking gemaakt met de franchiseregeling onder FTK, maar met de huidige pensioenregeling onder FTK. Wanneer een vergelijking gemaakt zou worden met de pensioenregeling onder FTK met franchise zou eerst overgegaan worden van een dekking zonder franchise naar een dekking rekening houdend met franchise en vervolgens weer vergeleken worden met een regeling zonder franchise. Bij de huidige pensioenregeling onder FTK geldt een risicodekking voor het levenslange partnerpensioen over de deelnemersjaren tot de pensioenleeftijd van 0,602% van het pensioensalaris per deelnemersjaar. Daarbij komt het al opgebouwde levenslange partnerpensioen.

In de pensioenregeling onder Wtp is de risicodekking voor het levenslange partnerpensioen niet langer afhankelijk van de deelnemersjaren. De risicodekking bedraagt 28% van het pensioensalaris. Daarbij komt het onder FTK opgebouwde levenslange partnerpensioen.

In de onderstaande grafiek is het effect van de wijziging van de risicodekking voor het levenslange partnerpensioen weergegeven voor deelnemers met een pensioensalaris tot € 46.000. Daarbij zijn de al opgebouwde levenslange partnerpensioenen buiten beschouwing gelaten.

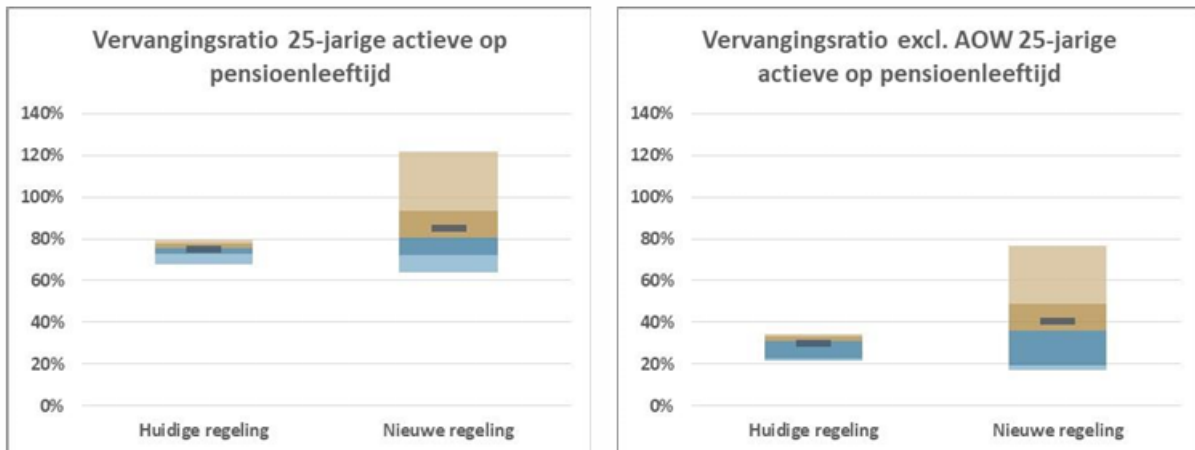


Het uit te keren levenslange partnerpensioen onder Wtp bedraagt maximaal € 12.880 voor deelnemers met een salaris boven de € 46.000. Dit is exclusief het onder FTK opgebouwde partnerpensioen.

In de FTK-regeling geldt ook een risicodekking voor tijdelijk partnerpensioen. Deze risicodekking komt in de Wtp regeling te vervallen.

Bijlage 6: Voorbeeldberekeningen vervangingsratio

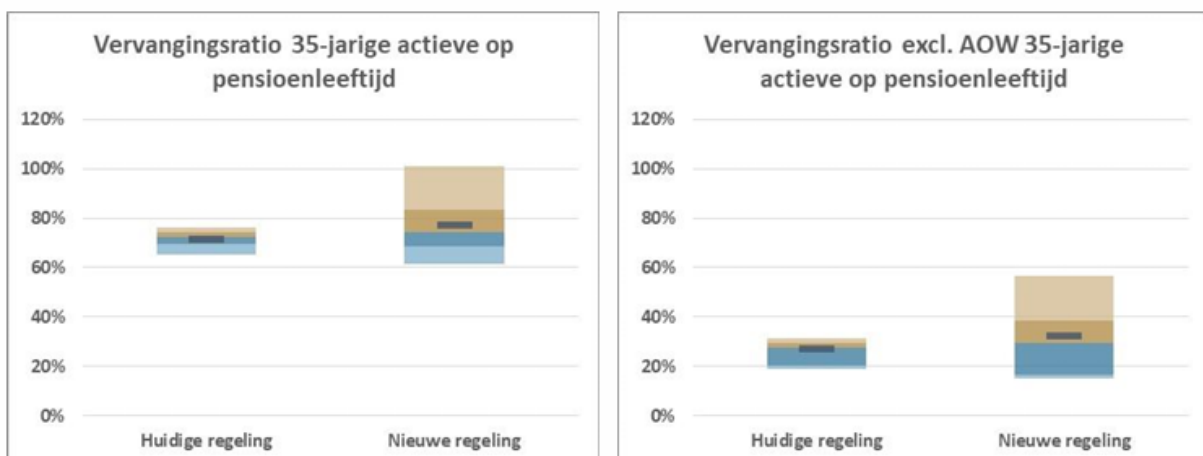
In het onderstaande zijn vervangingsratio's opgenomen voor een aantal maatmensen met verschillende leeftijden. De vervangingsratio is uitgedrukt in een percentage van het pensioengevend salaris. Daarbij worden de verwachte uitkomsten van de huidige regeling (FTK) vergeleken met de verwachte uitkomsten in de nieuwe regeling (Wtp). Het linker plaatje bevat de uitkomsten inclusief AOW en het rechter plaatje de uitkomsten exclusief AOW. De vervangingsratio is hier uitgedrukt als een percentage van het laatste pensioensalaris. Voor de AOW is uitgegaan van de AOW voor een deelnemer met een partner.

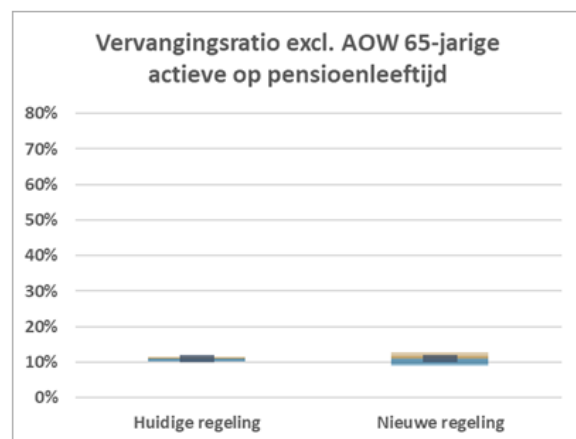
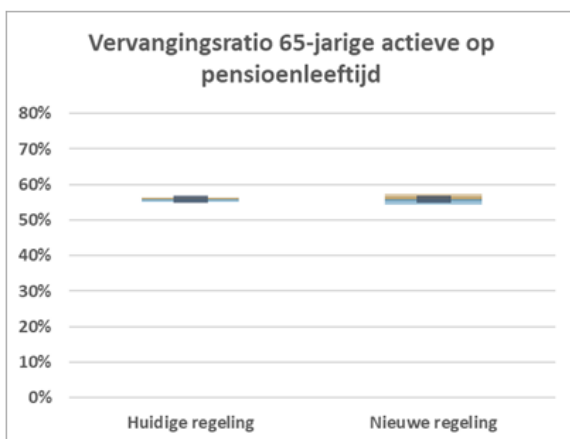
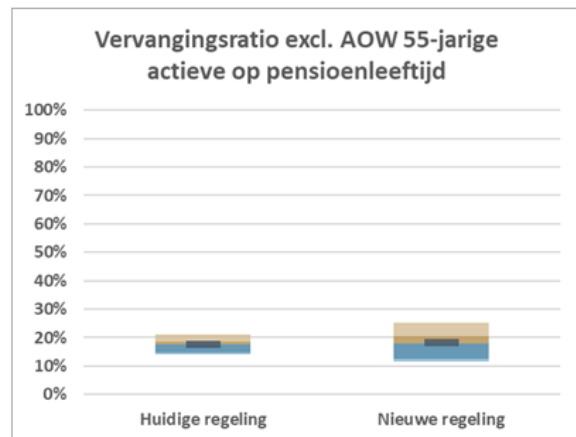
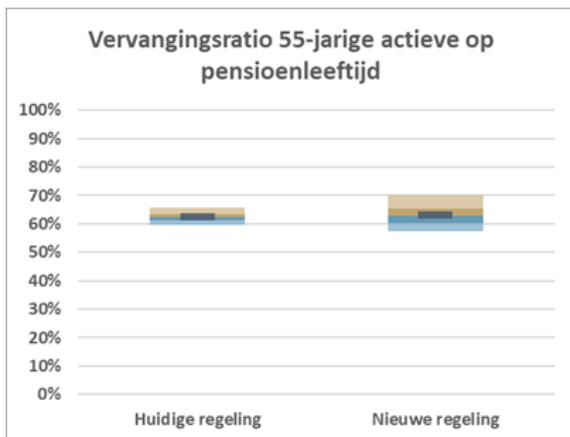
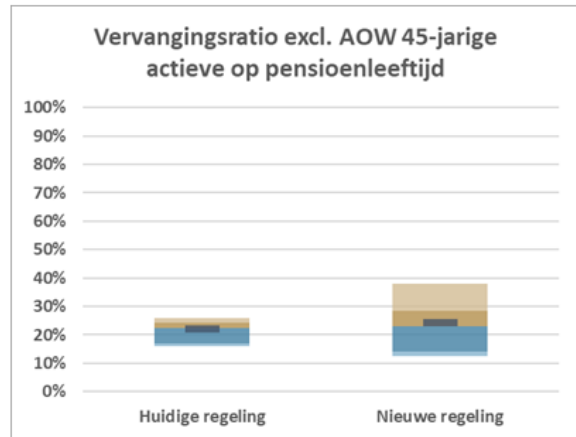
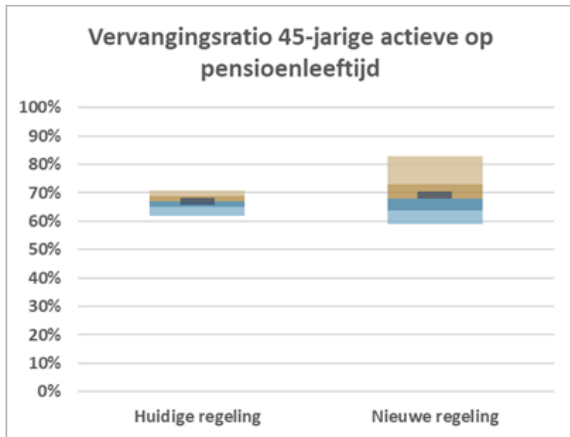


In totaal zijn er 4 blokjes te onderscheiden. De overgang van het donkerblauwe blokje naar het donkerbruine blokje is de mediane uitkomst. Voor een 25-jarige ligt de mediane uitkomst inclusief AOW op ca. 80% onder Wtp. Onder FTK was dit ca. 75%. De spreiding in uitkomsten onder Wtp is groter. Waar de uitkomsten onder FTK inclusief AOW uitkomen tussen de 70% en 80% van het laatste pensioensalaris, bewegen de uitkomsten onder Wtp zich tussen de 65% en 120%.

Wanneer rekening gehouden wordt met de AOW voor een alleenstaande, dan komt de vervangingsratio onder FTK uit tussen de 90% en 100% van het laatste pensioensalaris. Onder Wtp bewegen de uitkomsten zich tussen de 85% en 140%.

In het onderstaande zijn de vervangingsratio's voor de maatmensen met leeftijd 35, 45, 55 en 65 weergegeven. Daarbij is rekening gehouden met de gemiddeld opgebouwde pensioenen voor deze leeftijdscohorten bij Pensioenfonds Kappers. Voor de vervangingsratio inclusief AOW is uitgegaan van de AOW voor een deelnemer met partner.





De spreiding in vervangingsratio's neemt af naarmate de startleeftijd toeneemt. Dit komt doordat de tijdhorizon korter wordt. Ook valt op dat de vervangingsratio's dalen naarmate de startleeftijd toeneemt. De oorzaak ligt erin dat bij hogere startleeftijden deelnemers relatief minder pensioen hebben opgebouwd bij Pensioenfonds Kappers.

Bijlage 7: Dekkingsgraden buiten bandbreedtes

Inleiding

In het transitieplan van de sociale partners uit de Kappersbranche zijn bandbreedtes aangegeven waarbinnen ingevaren kan worden. De minimum dekkingsgraad is daarbij gesteld op 95% en de maximum dekkingsgraad is gesteld op 125%. Deze bandbreedtes worden ondersteund door berekeningen.

Eerst wordt ingegaan op de mogelijke omgang met een situatie waarbij de dekkingsgraad op het moment van invaren lager is dan 95%. Vervolgens wordt ingegaan op de mogelijke omgang met een situatie waarbij de dekkingsgraad op het moment van invaren hoger is dan 125%.

1. Mogelijke omgang met dekkingsgraad lager dan 95%

Wettelijk kader invaardekkingsgraad (bron: werken aan ons pensioen)

Een pensioenfonds moet op het moment van invaren de invaardekkingsgraad bereikt hebben. De invaardekkingsgraad zal per pensioenfonds verschillen (de fondsspecifieke invaardekkingsgraad), waarbij een onderscheid kan worden gemaakt tussen de arbeidsvoorwaardelijke fase en de implementatiefase van het transitieproces.

- De arbeidsvoorwaardelijke fase
Tijdens de arbeidsvoorwaardelijke fase kan de fondsspecifieke dekkingsgraad nog niet worden vastgesteld omdat deze afhangt van de door sociale partners te maken keuzes welke nog niet op alle onderdelen helder zullen zijn. Het transitie-ftk gaat in deze periode (tot het indienen van het implementatieplan) uit van een generieke invaardekkingsgraad die voor alle pensioenfondsen minimaal 95% is.

Het doel van de generieke invaardekkingsgraad is dat fondsen op weg naar het moment van overstap naar het nieuwe pensioenstelsel toegroeien naar deze dekkingsgraad. Hoe een pensioenfonds hiernaartoe groeit moet worden vastgelegd in het jaarlijks in te dienen overbruggingsplan. Mocht uit het overbruggingsplan blijken dat het pensioenfonds op basis van de actuele dekkingsgraad op 31 december niet in staat is de generieke invaardekkingsgraad te bereiken, dient het pensioenfonds maatregelen te nemen. Als deze maatregelen het korten van de pensioenaanspraken en -rechten betekenen, mogen deze kortingen gespreid worden doorgevoerd over de looptijd van het overbruggingsplan. De korting in het eerste jaar (het jaar van indiening van het overbruggingsplan) is onvoorwaardelijk en dient direct te worden verwerkt in de uitkeringen en aanspraken. De kortingen voor de andere termijnen is voorwaardelijk omdat nog onzeker is welke fondsspecifieke invaardekkingsgraad past bij de gemaakte afspraken.

Pensioenfondsen kunnen ook voor een hogere invaardekkingsgraad kiezen, bijvoorbeeld om mogelijke financiële tegenvallers op te vangen of om ingrijpende maatregelen te voorkomen ingeval toch niet kan worden ingevaren.

- De implementatiefase
Als het implementatieplan gereed is – na afronding van de arbeidsvoorwaardelijke fase – is duidelijk hoe de nieuwe pensioenregeling eruitziet én de transitie daarnaartoe. Op dit moment kan worden bepaald welk vermogen benodigd is om de transitie uit te voeren. De fondsspecifieke invaardekkingsgraad kan worden vastgesteld. In het overbruggingsplan onderbouwt het pensioenfonds de fondsspecifieke dekkingsgraad. Deze is ten minste 90%.

Gelijk aan de arbeidsvoorwaardelijke fase dient het pensioenfonds in het overbruggingsplan aan te geven hoe het naar deze dekkingsgraad toegroeit. Als blijkt dat het pensioenfonds op basis van de actuele dekkingsgraad op 31 december niet in staat is de fondsspecifieke invaardekkingsgraad te bereiken, dient het pensioenfonds maatregelen te nemen. Als deze maatregelen het korten van de pensioenaanspraken en -rechten betekenen, mogen deze kortingen niet gespreid worden doorgevoerd.

Let op: Mocht sprake zijn van kortingen wegens de minimale dekkinggraad van 90% en kortingen in verband met het bereiken van de invaardekkinggraad, wordt eerst de korting toegepast om te komen tot de dekkinggraad waarbij de technische voorzieningen voor 90% door waarden worden gedekt.



Conclusies

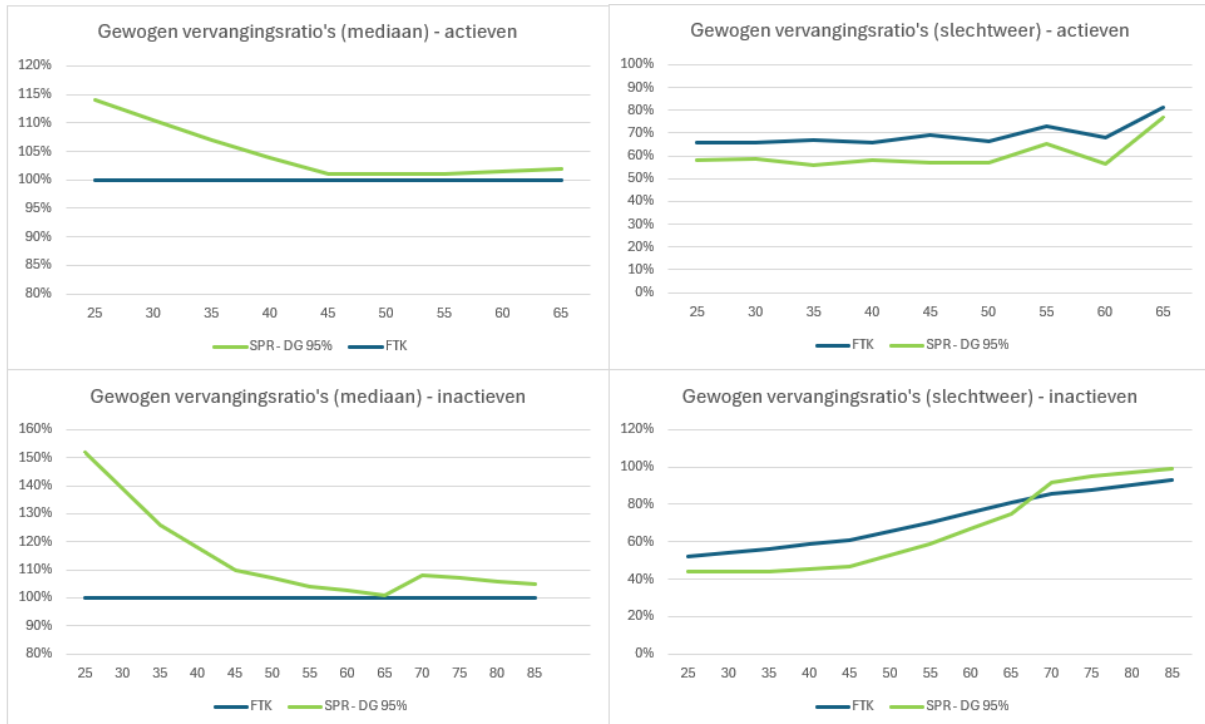
Naar verwachting wordt de arbeidsvoorwaardelijke fase afgesloten met een dekkinggraad boven de 95%. Daarna breekt de implementatiefase aan. De dekkinggraad in het implementatieplan zal ten minste 90% moeten bedragen. Bij een dekkinggraad lager dan 90% dient er in het FTK onvoorwaardelijk gekort te worden. Deze korting mag niet worden gespreid.

Bij een dekkinggraad lager dan 95% zijn de volgende hoofdoplossingsrichtingen denkbaar:

(1) het fonds voert een korting door waardoor de dekkinggraad tenminste 95% bedraagt
 (2a) het fonds maakt aanvullende berekeningen waarbij vastgesteld wordt of invaren bij een dekkinggraad van minimaal 90% evenwichtig is. Bij dekkinggraden lager dan 90% voert het fonds een korting door zodat de dekkinggraad van 90% wordt bereikt. Het fonds vaart alsnog in.

(2b) het fonds maakt aanvullende berekeningen waarbij vastgesteld wordt of invaren bij een dekkinggraad van minimaal 90% evenwichtig is. Bij dekkinggraden lager dan 90% voert het fonds een korting door zodat de dekkinggraad van 90% wordt bereikt. Het fonds vaart niet in, maar stelt invaren uit. Het fonds vaart alsnog in wanneer de dekkinggraad van 95% wordt bereikt.

De verwachting op voorhand is dat de cijfermatige uitkomsten van de opties 1, 2a en 2b niet tot grote verschillen zullen leiden. De vooruitzichten voor de totale populatie onder FTK met een dekkinggraad van 90% zijn weinig rooskleurig. Kortingen liggen in het verschiep, omdat uiteindelijk naar een dekkinggraad tot VEV niveau gegroeid zal moeten worden. Voor gepensioneerden zal optie 1 naar verwachting relatief iets minder goed uitpakken dan optie 2a. Onder Wtp wordt een verlaging gelijk gecompenseerd vanuit de solidariteitsreserve. Echter de korting die onder FTK wordt doorgevoerd valt daar niet onder. Voor actieven en slapers geldt dat optie 1 naar verwachting relatief iets gunstiger uitvalt dan optie 2a.



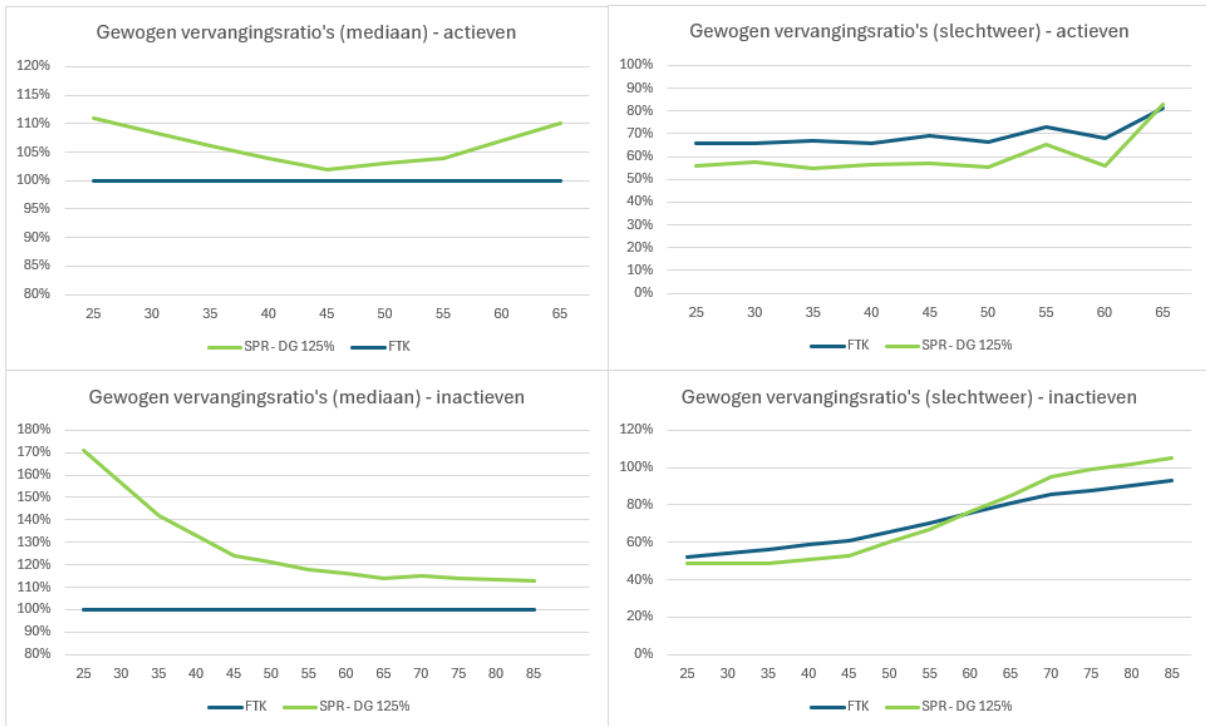
Wanneer de bovenstaande plaatjes gemaakt zouden worden bij een dekkinggraad van 90%, dan is de verwachting dat de groene lijnen tot 68 jaar iets lager zouden worden, terwijl de groene lijnen vanaf 68 jaar wat omhoog gaan.

De uitkomsten worden daarmee naar verwachting iets onevenwichtiger. Dit kan voorkomen worden door op voorhand onder het FTK te korten tot 95%. Optie 1 lijkt daarmee aantrekkelijker dan optie 2a. Bij optie 2b is er geen zekerheid dat er ingevaren kan worden. Dit betekent dat daarmee het opwaarts potentieel in mediane en goedweer scenario's onder Wtp niet benut kan worden. Daarmee lijkt deze optie geen aantrekkelijke optie.

2. Mogelijke omgang met dekkinggraad hoger dan 125%

Bij een dekkinggraad hoger dan 125% zijn de volgende hoofdoplossingsrichtingen denkbaar:

- (1) het fonds maakt aanvullende berekeningen waarbij vastgesteld wordt of invaren bij een dekkinggraad van bijvoorbeeld 135% evenwichtig is. Het fonds vaart alsnog in.
- (2) het fonds maakt geen aanvullende berekeningen en stelt invaren uit.
- (3) het fonds voert voor overgang naar Wtp een extra indexatie door (binnen de fiscale grenzen) waardoor de dekkinggraad na indexatie 125% bedraagt. Het fonds vaart alsnog in.



Een hogere dekkinggraad bij invaren vertaalt zich onder Wtp naar positievere uitkomsten in de mediaan en bij goedweer. Bij een hogere dekkinggraad zullen de groene lijnen hoger komen te liggen dan nu het geval. Het uitstellen van invaren, met de kans op afstel is geen aantrekkelijke variant. Wanneer de dekkinggraad hoger wordt dan 125%, en er aanvullende berekeningen gemaakt worden, dan kan daarbij ook overwogen worden om de voorrangregels bij invaren aan te scherpen. Zo is er de mogelijkheid om meer middelen te alloceren naar de solidariteitsreserve of te bestemmen voor compensatie. Ook kan overwogen worden om de spreidingstermijn aan te passen. Ook bij het toekennen van een extra indexatie zoals voorgesteld bij optie 3 is er sprake van een herverdelingsvraagstuk.

3. Vervolgstappen

Het voorstel is dat sociale partners en bestuur nadere afspraken maken over het monitoren van de ontwikkeling van de dekkinggraad. De dekkinggraad wordt maandelijks vastgesteld door het fonds. Een aanpak kan zijn om maandelijks een toets uit te voeren.

Zodra de **dekkinggraad onder de 100%** daalt stemmen sociale partners en bestuur af over de mogelijke oplossingsrichtingen zoals onder **1. Mogelijke omgang met dekkinggraad lager dan 95%** is gesteld. Uit deze en eventueel alternatieve oplossingen stellen bestuur en sociale partners een gewenste oplossingsrichting vast en zetten eventuele daaruit volgende acties in gang.

Zodra de **dekkinggraad boven de 120% stijgt** stemmen sociale partners en bestuur af over de mogelijke oplossingsrichtingen zoals onder **2. Mogelijke omgang met dekkinggraad hoger dan 125%** is gesteld. Uit deze en eventueel alternatieve oplossingen stellen bestuur en sociale partners een gewenste oplossingsrichting vast en zetten eventuele daaruit volgende acties in gang.