

Sociale partners Stichting Pensioenfonds  
Smurfit Kappa Nederland

# Transitieplan Wet Toekomst Pensioen

18 december 2024

# Inhoudsopgave

|                                                                 |           |
|-----------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Hoofdstuk 1: Inleiding en achtergrond .....</b>              | <b>1</b>  |
| <i>Inleiding .....</i>                                          | <i>1</i>  |
| <i>Achtergrond .....</i>                                        | <i>2</i>  |
| <i>Beoogde transitiedatum .....</i>                             | <i>2</i>  |
| <i>Transitie FTK .....</i>                                      | <i>3</i>  |
| <i>Mijlpalen .....</i>                                          | <i>3</i>  |
| <i>Doelstellingen, maatstaven en kwalitatieve grenzen .....</i> | <i>4</i>  |
| <i>Transitiedoelstellingen .....</i>                            | <i>6</i>  |
| <i>Maatstaven en bandbreedtes .....</i>                         | <i>7</i>  |
| <i>Risicohouding .....</i>                                      | <i>10</i> |
| <b>Hoofdstuk 2: De pensioenregeling .....</b>                   | <b>12</b> |
| <i>Toelichting type contract en uitvoerder .....</i>            | <i>12</i> |
| <i>Premie .....</i>                                             | <i>13</i> |
| <i>Dekking bij overlijden .....</i>                             | <i>15</i> |
| <i>Dekking bij arbeidsongeschiktheid .....</i>                  | <i>17</i> |
| <i>Toekomstbestendigheid van de regeling .....</i>              | <i>17</i> |
| <i>Hoofdconclusies .....</i>                                    | <i>18</i> |

|                                                                          |           |
|--------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <i>Samenvattingstabel</i> .....                                          | 21        |
| <b>Hoofdstuk 3: Interne collectieve waardeoverdracht (invaren)</b> ..... | <b>25</b> |
| <i>Samenvattingstabel</i> .....                                          | 25        |
| <i>Voorrangregels</i> .....                                              | 27        |
| <i>Invaren indien dekkinggraad lager is dan invaardekkinggraad</i> ..... | 29        |
| <b>Hoofdstuk 4: Solidariteitsreserve</b> .....                           | <b>30</b> |
| <i>Samenvattingstabel</i> .....                                          | 30        |
| <b>Hoofdstuk 5: Compensatie</b> .....                                    | <b>35</b> |
| <i>Samenvattingstabel</i> .....                                          | 35        |
| <b>Hoofdstuk 6: Effecten per leeftijdscohort</b> .....                   | <b>38</b> |
| <i>Basisvariant</i> .....                                                | 38        |
| <i>Dekkingsgraadscenario's</i> .....                                     | 46        |
| <i>Rentescenario's</i> .....                                             | 49        |
| <b>Hoofdstuk 7: Beoordeling evenwichtigheid</b> .....                    | <b>53</b> |
| <b>Hoofdstuk 8: Communicatie</b> .....                                   | <b>55</b> |
| <b>Ondertekening</b> .....                                               | <b>56</b> |
| <b>Bijlage 1: Technische elementen</b> .....                             | <b>57</b> |
| <b>Bijlage 2: Uitgangspunten traject</b> .....                           | <b>62</b> |
| <b>Bijlage 3: Risicopreferentieonderzoek</b> .....                       | <b>63</b> |
| <b>Bijlage 4: Huidig versus nieuw stelsel</b> .....                      | <b>65</b> |
| <b>Bijlage 5: Uitgangspunten bij berekeningen</b> .....                  | <b>67</b> |
| <b>Bijlage 6: Uitkomsten berekeningen op maatmensniveau</b> .....        | <b>74</b> |
| <b>Bijlage 7: Premiehoogte</b> .....                                     | <b>76</b> |

Deze pagina is met opzet blanco

# Hoofdstuk 1: Inleiding en achtergrond

## Inleiding

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

Om de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel te kunnen realiseren, hebben de sociale partners en het bestuur van Stichting Pensioenfonds Smurfit Kappa Nederland (hierna: SPSKN of het pensioenfonds) afspraken gemaakt over:

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

Deze afspraken en hun overwegingen zijn, op grond van artikel 150d PW, vastgelegd in dit transitieplan. Aan de hand van dit transitieplan wordt de opdracht tot uitvoering van de nieuwe pensioenovereenkomst aan het pensioenfonds gegeven. Het pensioenfonds beoordeelt de opdracht op uitvoerbaarheid en evenwichtigheid alvorens de opdracht van sociale partners te aanvaarden.

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

## Achtergrond

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

Sociale partners en het bestuur van SPSKN zijn dit traject samen gestart om te komen tot een nieuwe pensioentoezegging, welke voor een deel bijdraagt aan de verantwoordelijkheid om met elkaar te zorgen voor later. Niet alleen voor een pensioenuitkering vanaf pensionering, maar ook voor het geval dat iemand arbeidsongeschikt wordt of komt te overlijden. Bij de start zijn door sociale partners en het bestuur uitgangspunten geformuleerd. Gedurende het traject is steeds getoetst of het ontwerp van de regeling nog past binnen deze uitgangspunten. De betreffende uitgangspunten zijn opgenomen in bijlage 2 van dit transitieplan.

Het transitieplan is in wisselwerking tussen sociale partners en het bestuur van SPSKN tot stand gekomen. Door middel van een iteratief proces zijn besluiten tot stand gekomen. Naar aanleiding van de genomen besluiten is er een principeakkoord opgesteld en heeft begin december 2024 een schriftelijk achterbanraadpleging plaatsgevonden, waarbij is overeengekomen om het partnerpensioen per 1 januari 2030 te evalueren en de pensioenambitie per diezelfde datum opnieuw te toetsen. Er is geen vereniging van gepensioneerden, waardoor geen hoorrecht heeft plaatsgevonden.

Naast de uitgangspunten hebben sociale partners bij het ontwerp van de pensioenregeling ook oog gehad voor de kenmerkende eigenschappen van de onderneming. Sociale partners alsook het bestuur van het pensioenfonds 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.

De conclusie van sociale partners is dat alle werknemers verschillende accenten hebben in hun levenscyclus. Denk hierbij aan gezinssamenstelling, ziekte (arbeidsongeschiktheid), overlijdensdekking. Dit zijn echter ook onderdelen waarbij de sociale partners van mening zijn dat zij een zorgplicht hebben. Een passende standaarddekking tot een bepaald niveau is daarbij het uitgangspunt.

## Beoogde transitiedatum

Sociale partners hebben in overleg met het pensioenfonds en de pensioenuitvoerder AZL de beoogde transitiedatum gepland op 1 januari 2027, waarbij AZL een voorbehoud heeft gemaakt. De huidige pensioenafspraken lopen door tot de transitiedatum.

## Transitie FTK

Het pensioenfonds heeft sociale partners laten weten niet voornemens te zijn om gebruik te maken van het transitie FTK. Het pensioenfonds heeft geen gebruik gemaakt van de (nieuwe) indexatie-AMvB.

## Mijlpalen

Smurfit Westrock geeft opdracht aan het pensioenfonds om de gewijzigde pensioenovereenkomst uit te voeren vanaf 1 januari 2027. De belangrijkste mijlpalen in het proces naar de gewijzigde pensioenovereenkomst zijn:

| Datum                     | Mijlpaal                                                                                                                                       |
|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 juli 2023               | Wet toekomst pensioenen van kracht                                                                                                             |
| Eind 2024                 | Besluit over de nieuwe pensioenregeling, compensatie en invaren door sociale partners en werkgever                                             |
| 26 november 2024          | Transitieplan vastgesteld                                                                                                                      |
| 27 november 2024          | Sociale partners sturen het transitieplan aan het pensioenfonds                                                                                |
| 2 <sup>e</sup> helft 2025 | Het pensioenfonds zendt het implementatie- en communicatieplan aan De Nederlandsche Bank                                                       |
| 1 januari 2027            | Transitie naar de gewijzigde pensioenovereenkomst, inclusief invaren bestaande pensioenaanspraken en -rechten; inclusief toekennen compensatie |
| 1 januari 2028            | Uiterste transitiemoment                                                                                                                       |

## Doelstellingen, maatstaven en kwalitatieve grenzen

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

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



Solidariteit



Verzorgen achterban



Eerlijk / realistisch



Minimaliseren ongewenste herverdeling



Beschermen uitkeringsfase

**Solidariteit** komt tot uiting bij de keuze voor het type pensioenregeling. Sociale partners hebben gekozen voor het solidaire contract. Dit past goed bij de uitgangspunten van de huidige regeling waar sociale partners tevreden over zijn. Daarnaast past het solidaire contract bij de uitkomsten van het door het fonds uitgevoerde risicopreferentieonderzoek. Deelnemers willen ontzorgd worden. Deze hebben geen behoefte aan extra flexibele keuzes. Daarnaast zijn sociale partners van mening dat het samen delen van de plussen en minnen op de lange termijn bijdraagt aan meer stabiliteit. Grote (negatieve) effecten worden gezamenlijk gedragen; zowel jong als oud dragen daarin bij.

De werkgever is van mening dat de arbeidsvoorwaarde pensioen moet passen binnen het totale arbeidsvoorwaardepakket en betaalbaar blijven. De werkgever hanteert het uitgangspunt dat de totale premie gelijk blijft aan de huidige premie.

Het **verzorgen van de achterban** komt op meerdere vlakken terug in de uitwerking. Aan de ene kant bij de hoogte van het verwachte pensioeninkomen vanaf pensioendatum. Sociale partners hebben als ambitie 80% van de gemiddelde pensioengrondslag in de mediaan bij 42 dienstjaren. De ambitie zal in de nieuwe regeling getoetst worden. Daarnaast vinden sociale partners het belangrijk dat de achterblijvende partner een passende partnerpensioendekking ontvangt. Hiermee is rekening gehouden bij de vormgeving van de nieuwe regeling. Ook hebben sociale partners aangegeven dat heldere communicatie en begeleiding bij te maken keuzes onder WTP noodzakelijk is.

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

De dekkingsgraad op het moment van invaren is onzeker, waardoor mogelijk niet alle doelen volledig gerealiseerd kunnen worden. Het is geen vereiste om alle doelen volledig te realiseren om toch een evenwichtige transitie te kunnen bereiken. Wel heeft het pensioenfonds de doelen geprioriteerd omdat deze prioritering helpt bij het verdelen van het vermogen. Pensioen is en blijft een complex onderwerp. Dat blijft ook in een nieuw pensioenstelsel. Sociale partners en het bestuur zien daar een belangrijke taak om zo simpel en transparant mogelijk de pensioenregeling uit te leggen.

Het huidige stelsel kent op diverse vlakken een bepaalde **herverdeling**. Dit is voor deelnemers nu niet altijd zichtbaar, maar kan wel effect hebben op bepaalde generaties. Sociale partners vinden het belangrijk om een pensioenregeling te hebben die nu - maar ook in de toekomst - voor deelnemers ten minste een vergelijkbare uitkomst geeft. Om dit te kunnen realiseren is bij het uitwerken van de nieuwe pensioenregeling iedere keer afgewogen wat dit betekent voor de verschillende type deelnemers en of een keuze zorgt voor een verschuiving tussen deelnemers, waarbij naast verschillende statussen en cohorten ook afzonderlijk is gekeken naar de actieven die op 1 januari 2017 in tot het pensioenfonds zijn toegetreden\*. Sommige keuzes mogen leiden tot een bepaalde mate van verschuiving, maar in totaliteit moet er een passend evenwicht zijn.

---

\* Dit betreffen de ex-Smurfit deelnemers waarvan de nominaal opgebouwde pensioenen tot 1 januari 2017 verzekerd zijn bij Nationale Nederlanden.

Gepensioneerden hebben veelal niet meer de ruimte om eventuele negatieve effecten op te vangen. Er is tenslotte geen aanvullend inkomen uit arbeid. Sociale partners en het bestuur van het pensioenfonds hebben daarom als uitgangspunt bij het ontwerpen van de pensioenregeling het **streven om het risico op verlaging van de uitkering te verminderen**. Het risico op een verlaging van de uitkering blijft in de nieuwe pensioenregeling bestaan. Hierbij hebben zowel sociale partners als het bestuur van het pensioenfonds als uitgangspunt dat het belangrijk is om een invulling te vinden, waarbij de verwachte uitkering voor uitkeringsgerechtigden grotendeels moet worden beschermd tegen een nominale daling.

Een nieuw pensioenstelsel betekent dat iedereen moet wennen aan de nieuwe systematiek\*. Financieel-economische effecten hebben een directer effect op het persoonlijke pensioenkapitaal dan in het huidige stelsel. Sociale partners en het bestuur van het pensioenfonds hebben er naar gestreefd de invulling zodanig vorm te geven dat deze voldoet aan het gedefinieerde doelstellingen.

## Transitiedoelstellingen

Bij bovengenoemde kerndoelstelling en kernwoorden hebben sociale partners onderstaande concrete transitiedoelstellingen gedefinieerd. Hieraan hebben sociale partners conform artikel 44 van de memorie van toelichting in de volgende paragraaf maatstaven en bandbreedtes gekoppeld. Wanneer de uitkomsten binnen de bandbreedtes vallen dan zijn de uitkomsten voor sociale partners acceptabel. In hoofdstuk 3 zijn vervolgens de verdeelregels van het vermogen opgenomen. In hoofdstuk 7 wordt beoordeeld in hoeverre onderstaande transitiedoelstellingen worden behaald.

1. Verzorgen achterban door middel van een pensioenregeling die aansluit bij de ambitie.
2. Ingegane uitkeringen van gepensioneerden en verwachte pensioenuitkeringen van actieven en slapers blijven bij voorkeur op het moment van transitie ten minste gelijk (mediaan scenario) ten opzichte van de huidige pensioenregeling onder het huidige FTK.
3. Pensioenfonds Smurfit Kappa Nederland start in het nieuwe pensioenstelsel met een voldoende gevulde solidariteitsreserve zodat direct vanaf het moment van transitie dalingen van de uitkeringen zoveel mogelijk voorkomen kunnen worden. Het pensioenfonds streeft naar het verminderen van het risico op een lagere uitkering.
4. De transitie moet in zijn geheel evenwichtig zijn. Dit houdt in dat het wijzigen van de pensioenregeling inclusief het vormen van de solidariteitsreserve, de keuze om al dan niet in te varen, de afspraken over compensatie en de mate van herverdeling in zijn geheel evenwichtig moeten zijn.
5. Op het transitiemoment mag bij voorkeur -op cohortbasis en per geboortear- geen sprake zijn van achteruitgang t.o.v. voortzetting van de huidige regeling onder het huidige FTK kader.

---

\* Zie bijlage 4 voor een toelichting van het verschil tussen het huidige en nieuwe stelsel.

## Maatstaven en bandbreedtes

Op basis van de transitiedoelstellingen hebben sociale partners de volgende maatstaven en bandbreedtes bepaald. Het pensioenfonds toetst of de uitkomsten passen binnen deze bandbreedtes. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de twee wettelijk verplichte maatstaven:

- De pensioenverwachting (vervangingsratio's);
- De netto profijt maatstaf.

Daarnaast wordt gebruik gemaakt van additionele maatstaven.

De uitkomsten van de doorrekeningen zijn sterk afhankelijk van de gehanteerde scenariosets. Om te voorkomen dat door een (beperkte) wijziging/actualisatie van de scenarioset niet aan de doelstellingen kan worden voldaan zijn er ruime bandbreedtes vastgesteld.

### Transitiedoelstellingen inclusief maatstaven en bandbreedtes:

1. Verzorgen achterban door middel van een pensioenregeling die aansluit bij de ambitie.

De maatstaf is gelijk aan de ambitie die sociale partners hebben aangegeven, te weten 80% van de gemiddelde pensioengrondslag in de mediaan bij 42 dienstjaren.

2. Ingegane uitkeringen van gepensioneerden en verwachte pensioenuitkeringen van actieven en slapers blijven bij voorkeur op het moment van transitie ten minste gelijk (mediaan scenario) t.o.v. van de huidige pensioenregeling onder het huidige FTK.

Concreet volgt uit deze bandbreedte dat bij invaren altijd tenminste 100% van de voorziening beschikbaar wordt gesteld aan de persoonlijke pensioenkapitalen. Bij een dekkingsgraad lager dan 102% (nominale TV + MVEV + OR) is er onvoldoende vermogen om aan deze doelstelling te voldoen. Bij de door sociale partners vastgestelde minimale invaardekkingsgraad van 103% kan aan deze doelstelling worden voldaan.

De bandbreedte bedraagt [dekkingsgraad  $\geq$  103%].

3. Het pensioenfonds start in het nieuwe pensioenstelsel met een voldoende gevulde solidariteitsreserve zodat direct vanaf transitie dalingen van de uitkeringen zoveel mogelijk voorkomen kunnen worden. Het pensioenfonds streeft naar het verminderen van het risico op een lagere uitkering.

De minimale omvang van de solidariteitsreserve bedraagt bij de vastgestelde minimale invaardekingsgraad 1% en de maximale omvang van de initiële storting in de solidariteitsreserve bedraagt 5%. Maximaal 20% van de omvang van de solidariteitsreserve mag ingezet worden om de uitkering in enig jaar te beschermen.

De kans op verlaging mag, indien de solidariteitsreserve bij aanvang wordt gevuld, maximaal 10% per jaar zijn. De bandbreedte is [0%, 10%].

4. De transitie moet in zijn geheel evenwichtig zijn. Dit houdt in dat het wijzigen van de pensioenregeling inclusief het vormen van de solidariteitsreserve, de keuze om al dan niet in te varen, de afspraken over compensatie en de mate van herverdeling in zijn geheel evenwichtig moeten zijn.

Netto profijt geeft inzicht in herverdelingseffecten als gevolg van de transitie. Omdat de netto profijt uitkomsten bij een langere horizon minder geschikt zijn, zijn sociale partners overeengekomen om hier bij de evenwichtigheidsbeoordeling minder gewicht aan te geven dan aan de verandering van de (verwachte) pensioenbedragen (zie ook doelstelling 6). Doelstelling 5 en 6 zullen voor wat betreft evenwichtigheid gezamenlijk beoordeeld worden.

Sociale partners hebben de volgende bandbreedtes vastgesteld:

- a. Actieven [-20%, 60%]\*
- b. Gepensioneerden [-5%, 25%]\*
- c. ***Voor slapers is geen bandbreedte gedefinieerd vanwege de zeer grote afhankelijkheid met de renteontwikkeling in de scenarioset, die grote invloed heeft bij een lange horizon en vanwege het ontbreken van nieuwe premie-inleg.***

---

\* Bij uitzonderlijke scenario's ten aanzien van renteontwikkeling wordt een hogere bovengrens geaccepteerd. Bij een lagere of hogere rente kunnen, in de regeling onder het FTK, herverdelingseffecten ontstaan door de premiestelling, dit heeft vervolgens effect op de dekingsgraad en daarmee de indexatie. In het FTK heeft dit aanzienlijke impact op de waarde van de opgebouwde pensioenen. In dergelijke situaties wordt een bovengrens van +60% geaccepteerd voor actieven, en +35% voor gepensioneerden.

5. Op het transitiemoment mag bij voorkeur – op cohortbasis en per geboortjaar – geen sprake zijn van achteruitgang t.o.v. voortzetting van de huidige regeling onder het huidige FTK.

Voor deze doestelling wordt gekeken naar het verwachte pensioen, waarbij de volgende bandbreedtes zijn vastgesteld:

- i. Mediaan scenario
  - a. Actieven [0%, 70%].
  - b. Gepensioneerden [0%, 30%]
  - c. ***Voor slapers is geen bandbreedte gedefinieerd vanwege de zeer grote afhankelijkheid met de renteontwikkeling in de scenarioset, die grote invloed heeft bij een lange horizon en vanwege het ontbreken van nieuwe premie-inleg***
- ii. Pessimistisch scenario
  - a. Actieven: [-30%; 20%]
  - b. Gepensioneerden: [-20%; 30%]
  - c. ***Voor slapers is geen bandbreedte gedefinieerd (zie toelichting hierboven).***
- iii. Verwachte pensioenuitkomsten – relatieve verandering pensioenbedrag – als het meezit.

De verwachte pensioenuitkomsten in een optimistisch scenario vallen hoger uit dan in het huidige stelsel. Dit heeft te maken met de optimistische scenario's in de scenarioset in combinatie met een hoger risicoprofiel in het nieuwe stelsel en de fiscale begrenzing op indexatie in het huidige stelsel. Sociale partners zien geen toegevoegde waarde in het formuleren van een bandbreedte voor deze maatstaf.

## Risicohouding

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

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

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



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

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

Uit het onderzoek kwam naar voren dat actieve deelnemers en slapers best wat risico willen lopen voor een hoger pensioen, ook als dat betekent dat het pensioen naar beneden kan worden bijgesteld. In de uitkomsten is te zien dat jongere actieve deelnemers meer risico willen lopen dan ouderen. Dit past ook bij de systematiek hoe het beleggingsbeleid in het nieuwe stelsel wordt vormgegeven.

Sociale partners hebben een ambitie uitgesproken van een vervangingsratio van 80% van de gemiddelde pensioengrondslag voor een doorsnee deelnemer bij een volledig diensttijd (42 jaar) in de mediaan. Daarnaast hebben sociale partners de volgende zaken meegenomen in hun overwegingen:

- Het totale inkomen na pensionering bestaat deels uit de AOW (een pensioen zonder risico) en deels uit pensioen. Het pensioen van SPSKN is een belangrijk onderdeel van het totale pensioeninkomen van een deelnemer.
- De populatie van SPSKN wenst een zo stabiel mogelijke uitkering.
- De huidige premie (26,7% van de gemaximeerde premiegrondslag (voor de middelloonregeling) plus de beschikbare premies (van de beschikbare premieregeling) is het uitgangspunt.
- Een eerlijke presentatie van de verwachte uitkering is noodzakelijk voor behoud van draagvlak op langere termijn. Dat betekent dat in het ontwerp van de regeling voorzichtige uitgangspunten gehanteerd zijn.

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

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

## Hoofdstuk 2: De pensioenregeling



### Toelichting type contract en uitvoerder

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

- de type deelnemers (actieven, actieven toegetreden op 1 januari 2017\*, gewezen deelnemers en gepensioneerden)
- de twee contractvormen.

Aan de hand van deze inzichten is afgewogen welk type contract het best passend is bij de populatie. Bij deze afweging is ook beoordeeld welke contractvorm het meest passend is bij de uitgangspunten van de huidige regeling waar sociale partners tevreden over zijn.

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

De verzorgingsgedachte en het samen delen van risico's vinden de sociale partners 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 overgangsperiode van niet uitkerend naar uitkerend.

Verder zijn sociale partners van mening dat het pensioenfonds in eerste instantie tot en met invaren de juiste pensioenuitvoerder is. Na het invaren zal dit opnieuw beoordeeld moeten worden, waarbij diverse criteria zullen worden meegewogen, waaronder kosten en de invulling van de governance.

---

\* Dit betreffen met name de ex-Smurfit deelnemers waarvan de nominaal opgebouwde pensioenen tot 1 januari 2017 verzekerd zijn bij Nationale Nederlanden.



## Premie

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

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

Hierbij is bij de start van het traject aangegeven dat het totale premiebudget onder het nieuwe stelsel bij aanvang gelijk is aan 26,7% van de gemaximeerde premiegrondslag voor de middelloonregeling plus de beschikbare premies in de beschikbare premieregeling. Dat betreft de huidige totale premie (totale premie die in 2024 van toepassing is). Hieruit volgt een spaarpremie van 27% (2024) tot het excedentsalaris van € 49.617 (2024) en 20% boven het excedentsalaris. De hoogte van de uiteindelijke spaarpremie bij aanvang is mede afhankelijk van andere onderdelen van de totale premie. Dit is hieronder nader uitgewerkt. In bijlage 7 "premiehoogte" is de cijfermatige invulling van het overzicht opgenomen. De definitieve premie wordt vastgesteld rond de transitiedatum, aangezien sommige onderdelen afhankelijk zijn van grondslagen en rentestand. Sociale partners zijn overeengekomen dat de totale premie het uitgangspunt van de herijking is, waarbij het huidige niveau het uitgangspunt is.

| Wettelijke opbouw premie                    | Toelichting                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Spaarpremie (max 30% van pensioengrondslag) | Premie die wordt belegd en op pensioendatum wordt gebruikt voor aankoop van een ouderdomspensioen (en meeverzekerd 70% nabestaandenpensioen). Voor Smurfit Westrock bedraagt deze nu 27% tot het excedent-salaris van € 49.617 en 20% daarboven |
| Risicopremie overlijden vóór pensioendatum  | Premie voor dekking bij overlijden voor pensioendatum                                                                                                                                                                                           |
| Risicopremie premievrijstelling             | Premie voor dekking premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid                                                                                                                                                                                |
| Opslag MVEV                                 | Naar verwachting 1%                                                                                                                                                                                                                             |

| Wettelijke opbouw premie | Toelichting                                                                                                                                                     |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Opslag uitvoeringskosten | Naar verwachting 3,7%                                                                                                                                           |
| Operationele reserve     | Een opslag op de premie t.b.v. de kostenvoorziening voor (operationele) kosten en onvoorziene technische resultaten (b.v. TWK-mutaties) van naar verwachting 1% |

Omdat met name de jaarlijkse risicopremies een effect hebben op de totale premie, is een gevoeligheidsanalyse uitgevoerd met betrekking tot wat de renteontwikkeling doet met de spaarpremie, gegeven de totale premie van 26,7% van de gemaximeerde premiegrondslag plus de beschikbare premies. Een van de kaders is **betalbaarheid** van de regeling op de lange termijn. Doel van deze gevoeligheidsanalyse was om te zien of deze premieontwikkeling als passend wordt ervaren door sociale partners op de lange termijn. Sociale partners zijn van mening dat deze uitkomsten passen binnen het kader betaalbaarheid.

| Premieontwikkeling      | Rente + 1%                         | Rente                            | Rente -/- 1%                       |
|-------------------------|------------------------------------|----------------------------------|------------------------------------|
| Totale premie           | 31% + beschikbare premies          | 31% + beschikbare premies        | 31% + beschikbare premies          |
| Risicopremie overlijden | 1,7%                               | 1,9%                             | 2,1%                               |
| Risicopremie pvi        | 0,8%                               | 0,9%                             | 1,1%                               |
| Overig                  | 1,2%                               | 1,2%                             | 1,2%                               |
| Effect op spaarpremie   | 27,3% tot excedent + 20% daarboven | 27% tot excedent + 20% daarboven | 26,6% tot excedent + 20% daarboven |

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

Betaalbaarheid van pensioen is tweeledig:

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

Dit resulteert in een totale premie van 27% tot het excedentsalaris en 20% daarboven, waarbij sociale partners het niet acceptabel vinden dat de spaarpremie per jaar fluctueert. De mogelijke afwijkingen zoals hierboven uitgewerkt, zullen via een nog te vormen reserve worden opgevangen.



## Dekking bij overlijden

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

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

Sociale partners zijn een dekking voor partnerpensioen overeengekomen van **14,3%** van het pensioengevend salaris tot € 70.000 en voor het wezenpensioen een dekking van 10% van het salaris. Daarnaast is sprake van een tijdelijk partnerpensioen van € 10.000 bruto per jaar\*. Daarnaast blijft de mogelijkheid bestaan tot vrijwillige verzekering voor het Anw-hiaat pensioen van circa € 18K (in 2024) rekening houdend met de fiscale grenzen. Het tijdelijk partnerpensioen en het Anw-hiaat pensioen worden uitgekeerd totdat de nabestaande de AOW-leeftijd bereikt. Eén van de doestellingen van sociale partners is het *verzorgen van de achterban*. Om deze doelstelling passend te vertalen, hebben sociale partners criteria gebruikt die geleid hebben tot deze voorgestelde dekking, dit zijn:

- De dekking bij overlijden is zo veel als mogelijk **vergelijkbaar** met de huidige dekking. Sociale partners zijn van mening dat verzorgen van de nabestaanden belangrijk is. Hierbij is wel meegenomen in de overweging dat de risicodekking niet te kostbaar wordt en dat deelnemers zonder partner niet meer dan nu het geval is moeten bijdragen aan de kosten voor de dekking bij overlijden.
- De financiering van de levenslange dekking is **budgetneutraal t.o.v. de huidige financiering**.

Conclusie is dat de dekking van 14,3% van het pensioengevend salaris tot € 70.000 plus een tijdelijk partnerpensioen van € 10.000 per jaar voor ca. 92% van de actieven (stand deelnemersbestand per 31 december 2023) een betere dekking tot gevolg heeft. Sociale partners zijn van mening dat dit evenwichtig is, gegeven de verdeling van de populatie. Een hogere levenslange dekking richting 20% van het pensioengevende salaris zorgt voor een daling van de spaarpremie met 0,4%-punt. Dit resulteert in lagere pensioenuitkomsten op de pensioendatum. Dit is een ongewenst effect op de pensioeninkomsten en sociale partners zijn van mening dat dit niet opweegt tegen een iets hogere risicodekking bij overlijden.

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

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

---

\* Het tijdelijk partnerpensioen zal jaarlijks geïndexeerd worden op basis van de consumentenprijsindex.



## Dekking bij arbeidsongeschiktheid

Voortzetting van de pensioentoezegging in geval van arbeidsongeschikt is een risico dat sociale partners willen verzekeren via het pensioenfonds. Mocht iemand arbeidsongeschikt worden, dan zijn sociale partners van mening dat vanuit de verzorgingsgedachte premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid geregeld moet worden. Op dit moment is dit reeds onderdeel van de huidige pensioenregeling. Sociale partners willen voor dit onderdeel zoveel als mogelijk aansluiten bij de huidige pensioentoezegging.

## Toekomstbestendigheid van de regeling

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

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

## Hoofdconclusies

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

- Verzorgen achterban
  - Risicodekkingen zijn vergelijkbaar met de huidige dekkingen voor overlijden en premievrijstelling.
  - Een pensioenregeling heeft als eerste prioriteit het zorgen voor een opbouw van pensioenkapitaal ten behoeve van een verwachte pensioenuitkering en een dekking bij overlijden. Daarnaast geldt uiteraard als tweede prioriteit het verzorgen wanneer er risico's ontstaan op het gebied van overlijden of premievrijstelling voor pensionering.
  - In de diverse doorrekeningen is te zien dat de gekozen kostenneutrale dekking van 14,3% van het pensioengevend salaris tot € 70.000 plus een tijdelijk partnerpensioen van € 10.000 per jaar een gelijkwaardige tot betere dekking oplevert voor circa 92% van de huidige deelnemers. De risicopremie die gekoppeld is aan de dekking drukt hierbij niet te zwaar op de totale premie. Met name de wat hogere salarissen kunnen er iets op achteruit gaan. Maar gegeven dat dit 8% van de populatie betreft, is dat naar de mening van sociale partners evenwichtig, aangezien zij ook de mogelijkheid krijgen zich collectief vrijwillig bij te verzekeren. Een hogere dekking vraagt meer risicopremie en drukt op de premie voor eigen opbouw.
  - Voor de deelnemers die nu al een opgebouwd nabestaandenpensioen hebben, kent de regeling dus naast de reguliere dekking van 14,3% van het pensioengevend salaris tot € 70.000 plus een tijdelijk partnerpensioen van € 10.000 bruto per jaar ook nog een dekking die bij aanvang vergelijkbaar is met het opgebouwde nabestaandenpensioen in de huidige regeling. Enkele aandachtspunten hierbij:
    - Het is geen garantierecht;
    - In het nieuwe stelsel kennen alle dekkingen een bepaalde mate van onzekerheid. Deze dekking beweegt mee met de economische ontwikkelingen, waardoor het hoger of lager kan uitpakken ten opzichte van de huidige hoogte.
  - De dekking bij premievrijstelling is vergelijkbaar met de huidige dekking.

- Solidariteit
  - Het samen kunnen delen van risico's is een belangrijk onderdeel van de pensioentoezegging. Niet alleen qua deling risico, maar ook om de pensioentoezegging betaalbaar te houden. Hierbij wordt geaccepteerd dat er op sommige onderdelen een beperkte herverdeling is. Dit betreft het volgende:
    - Op gebied van kosten geldt er een solidariteit, waarbij de mensen met een hoger salaris en kapitaal meer bijdragen dan de mensen met een lager salaris en kapitaal.
- Eerlijk
  - Een eerlijke presentatie van verwachte uitkering is noodzakelijk voor behoud van draagvlak. Dat betekent dat in het ontwerp van de regeling voorzichtige uitgangspunten gehanteerd worden. Dit zodat in de communicatie zo realistisch mogelijke (lees: niet te rooskleurige) cijfers gepresenteerd kunnen worden.
- Herverdelen beperken
  - Het pensioenfonds dient er zorg voor te dragen dat de belangen van verschillende groepen evenwichtig worden afgewogen. Het is belangrijk om pech-generaties, zoveel als mogelijk is, te voorkomen en de herverdeling van het pensioen te beperken.
- Beperken risico op verlagen verwachte uitkering
  - De verzorgingsgedachte en het samen delen van risico's zijn zeer belangrijk. Een doelstelling is het verminderen van het risico op een verlaging van de verwachte uitkering van jaar tot jaar. Ook in de overgangperiode van niet uitkerend naar uitkerend. Om dit te realiseren kan de solidariteitsreserve ingezet worden.

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

- De economische effecten zijn directer zichtbaar in de nieuwe pensioenregeling.
- Er is een buffer om de economische effecten (m.n. de negatieve) te dempen, maar dit is geen garantie. Bij slechte economische ontwikkelingen zal iedereen de gevolgen voelen. In feite is dat niet heel veel anders dan in de huidige situatie, waarbij de kans op korten of niet indexeren ook wordt veroorzaakt door economische ontwikkelingen. Dit is alleen minder zichtbaar, omdat in het huidige stelsel hogere buffers aangehouden moeten worden en resultaten binnen deze buffers verwerkt worden. De herverdeling in het huidige stelsel is niet zichtbaar voor deelnemers en wordt in het nieuwe stelsel transparanter.

- Deelnemers die vertrekken en kiezen voor uitgaande waardeoverdracht, krijgen hun eigen pensioenkapitaal mee, maar geen deel uit de solidariteitsreserve.
- Onderzocht is, is in hoeverre het passend is om alle deelnemers te laten bijdragen aan het vullen c.q. op peil houden van de solidariteitsreserve, waarbij de kans bestaat dat niet iedereen daar gebruik van kan maken. Dit laatste kan komen door voortijdige waardeoverdracht / afkoop, voordat de uitkeringsfase start. Sociale partners en het bestuur zijn van mening dat het passend is en blijft in de toekomst. Overwegingen hierbij zijn:
  - Werknemers dragen bij aan de solidariteitsreserve. Mochten zij overlijden, dan ontvangen hun (jonge) nabestaanden een uitkering waarbij zij een deel uit de solidariteitsreserve kunnen krijgen. Het niet bijdragen als deelnemer, maar wel ontvangen als nabestaanden wordt als onevenwichtig ervaren.
  - Werknemers die Smurfit Westrock verlaten en hun opgebouwd vermogen achterlaten, profiteren blijvend van de voordelen van de solidariteitsreserve.
  - De keuze voor een solidaire pensioenregeling is onder meer om risico's met elkaar te delen. Risico's delen betekent per definitie ook enige mate van herverdeling. Met elkaar ervoor zorgen dat als een risico zich voordoet, dit risico verlaagd kan worden of opgevangen kan worden. De solidariteitsreserve is daarbij een goed voorbeeld. Uitkeringsgerechtigden lopen een risico op daling van de verwachte uitkering. Doordat nieuwe inleg niet meer mogelijk is in de uitkeringsfase, ondervindt deze groep een direct effect. De werkwijze van de solidariteitsreserve draagt bij aan een toekomstbestendige en robuuste pensioenregeling. Door het gebruik van de solidariteitsreserve, wordt getracht de eerste pijn op de hele korte termijn te dempen, waarna de uitkeringsgerechtigde met eigen overrendement er zelf weer uitkomt. Dit kan erin resulteren dat de mate van waardevastheid afneemt, maar sociale partners zijn van mening dat waardevastheid uit overrendement moet worden gefinancierd. Dat is tenslotte inherent aan het nieuwe stelsel waar positieve en negatieve effecten een directer effect hebben op de verwachte uitkering. De wijze waarop sociale partners de pensioentoezegging hebben vormgegeven geeft naar de mening van sociale partners een passende evenwichtigheid.
  - Enige herverdeling vindt altijd plaats. Enkele punten zorgen voor een iets verhoogde herverdeling. Deze worden nog als passend ervaren:
    - Bijdragen in kosten (vulling). Deelnemers met een hoger kapitaal dragen meer bij en ook hogere inkomens dragen wat meer bij dan lagere inkomens door de systematiek van het werken met een percentage van het overrendement. Deze deelnemers profiteren echter ook meer van eventuele uitkeringen uit de reserve.
    - Uitdeling vanuit de solidariteitsreserve (bij een grote crisis kan de reserve opraken). Om dit risico te verkleinen geldt een maximale jaarlijkse onttrekking van 20% van de solidariteitsreserve.
    - Deze reserve is bedoeld voor de uitkeringsfase, om op die manier solidair te zijn met de uitkeringsgerechtigden.

## Samenvattingstabel

| Onderdeel                                                                         |                                         | Huidige pensioenregeling                                                                                                       | Nieuwe pensioenregeling                                                                                                                |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | Ingangsdatum/transitiedatum             | Tot 1 januari 2027                                                                                                             | Vanaf 1 januari 2027                                                                                                                   |
|  | Type contract                           | Uitkeringsregeling en DC excedentregeling                                                                                      | Solidaire premierregeling, zowel voor basis- als excedentregeling                                                                      |
|                                                                                   | Uitvoerder                              | Ondernemingspensioenfonds                                                                                                      |                                                                                                                                        |
|  | Doelstellingen/ambitie pensioenregeling |                                                                                                                                | Ambitie 80% van de gemiddelde pensioengrondslag in de mediaan bij 42 dienstjaren. Zie voor nadere toelichting H1 van dit transitieplan |
|  | <b>Premie</b>                           |                                                                                                                                |                                                                                                                                        |
|                                                                                   | Totale premie                           | 26,7% van de gemaximeerde premiegrondslag voor middelloonregeling plus beschikbare premies voor de beschikbare premierregeling | Idem als huidige pensioenregeling                                                                                                      |
|                                                                                   | Spaarpremie                             |                                                                                                                                | 27% van de pensioengrondslag tot € 49.617 (2024)<br>20% van de pensioengrondslag boven € 49.617 (2024)                                 |

|  Inputvariabelen |                                |                                                                                                            |         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
|                                                                                                   | Toetredingsleeftijd            | 21 jaar (vanaf 1 januari 2024 18 jaar)                                                                     | 18 jaar |
|                                                                                                   | Pensioenrichtleeftijd          | De dag waarop de (gewezen) deelnemer 68 jaar wordt                                                         |         |
|                                                                                                   | Pensioengevend salaris         | Pensioengevend salaris conform huidig pensioenreglement                                                    |         |
|                                                                                                   | Maximum pensioengevend salaris | Het maximum pensioengevend salaris (2024: € 137.800,-)                                                     |         |
|                                                                                                   | Franchise                      | 2024: € 17.545,- tot excedentsalaris van € 49.617<br>2024: € 49.617 voor salaris hoger dan excedentsalaris |         |

|  | Dekking bij overlijden                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                   | Overlijdensrisicodekking bij overlijden vóór pensioenleeftijd | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Opbouwpercentage van 1,125% van de pensioengrondslag. Bij overlijden van een deelnemer wordt het PP vastgesteld in de veronderstelling dat de deelnemer tot de pensioendatum zou hebben deelgenomen met de laatstelijk voor hem geldende pensioengrondslag en parttime factor</li> <li>• Voor de excedent DC regeling geldt dat bij overlijden een vergelijkbaar partnerpensioen kan worden aangekocht als in de middelloonregeling</li> <li>• Vrijwillig Anw-hiaat pensioen van € 19.081 (2024 bedrag), volledig betaald door de werknemer</li> <li>• Wezenpensioen: 20% van het partnerpensioen (verdubbeling bij dubbele wees)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 14,3% van pensioengevend salaris tot € 70.000 plus een tijdelijk partnerpensioen van € 10.000 (2024)*</li> <li>• Wezenpensioen: 10% van het pensioengevend salaris tot € 70.000 (verdubbeling bij dubbele wees)</li> <li>• Vrijwillig Anw-hiaat pensioen van € 19.081 (2024 bedrag), volledig betaald door de werknemer</li> </ul> |
|                                                                                   | Voortzetting risicodekking na ontslag (premievrij)            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• N.v.t.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 6 maanden gedurende WW-periode en/of ZW-periode</li> <li>• Vrijwillige voortzetting, tegen premiebetaling, voor een periode van ten minste 15 jaar en maximaal tot de pensioendatum</li> </ul>                                                                                                                                     |

\* Het salaris van € 70.000 en het tijdelijk partnerpensioen van € 10.000 worden (voor ingang) jaarlijks verhoogd met de consumentenprijsindex (CPI).

|                                                                                                                            |                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                            | Nabestaandenpensioen bij overlijden vanaf pensioenleeftijd | <ul style="list-style-type: none"> <li>Opbouwpercentage van 1,125% van de pensioengrondslag per jaar</li> <li>Wezenpensioen: 20% van het opgebouwde partnerpensioen</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Levenslang partnerpensioen: naar keuze bij inkoop maar maximaal 70% van de verwachte levenslange ouderdomspensioenuitkering</li> <li>Wezenpensioen: 10% van het pensioengevend salaris tot € 70.000 (2024).</li> </ul> |
|  <b>Dekking bij arbeidsongeschiktheid</b> |                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                               |
|                                                                                                                            | Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid               | Mate van premievrije voortzetting pensioenopbouw bij onderstaande arbeidsongeschiktheidspercentages <ol style="list-style-type: none"> <li>100% bij een arbeidsongeschiktheid van 80 - 100%</li> <li>72,5% bij een arbeidsongeschiktheid van 65 – 80%</li> <li>60% bij een arbeidsongeschiktheid van 55 – 65%</li> <li>50% bij een arbeidsongeschiktheid van 44 – 55%</li> <li>40% bij een arbeidsongeschiktheid van 35 – 44%</li> <li>0% bij een arbeidsongeschiktheid van 0 – 35%</li> </ol> |                                                                                                                                                                                                                                                               |
|                                                                                                                            | Grondslag premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid     | Grondslag zoals die gold op 1 januari voorafgaande aan de aanvang van de Arbeidsongeschiktheidsuitkering                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Grondslag zoals die gold op 1 januari voorafgaande aan de aanvang van de Arbeidsongeschiktheidsuitkering                                                                                                                                                      |
|                                                                                                                            | Doelstellingen invaren                                     | N.v.t.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Zie H3                                                                                                                                                                                                                                                        |
|                                                                                                                            | Doelstellingen solidariteitsreserve                        | N.v.t.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Zie H4                                                                                                                                                                                                                                                        |
|                                                                                                                            | Doelstellingen compensatie                                 | N.v.t.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Zie H5                                                                                                                                                                                                                                                        |

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

## Hoofdstuk 3: Interne collectieve waardeoverdracht (invaren)

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

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

Sociale partners doen het verzoek van een interne collectieve waardeoverdracht bij transitie aan het pensioenfonds, om de bestaande pensioenaanspraken en -rechten om te zetten naar kapitalen onder het nieuwe pensioenstelsel. Dit wordt invaren genoemd. Sociale partners hebben de visie dat invaren voor de populatie van het pensioenfonds het best passend is. In dit hoofdstuk wordt nader ingegaan op welke gronden sociale partners van mening zijn dat de transitie evenwichtig is vormgegeven.

### Samenvattingstabel

| Onderdeel         | Invulling        |
|-------------------|------------------|
| Invaren?          | Ja               |
| Invaardatum       | 1 januari 2027   |
| Invaarmethode     | Standaardmethode |
| Spreidingsperiode | 10 jaar          |
|                   |                  |

| Onderdeel              | Invulling                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Doelstellingen invaren | <p>Sociale partners hebben in overleg met het pensioenfonds de volgende voorrangregels vastgesteld:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Afslag vermogen ten behoeve van de wettelijke verplichte reserves. Denk hierbij aan reserve voor het minimum vereist eigen vermogen, kostenvoorziening, schadevoorziening en operationele reserve (mutaties terugwerkende kracht).</li> <li>Verdeling vermogen na afslag vermogen ten behoeve van de wettelijk verplichte reserves (t.b.v. MVEV, kostenvoorziening, schadevoorziening en operationele reserve), waarbij een gelijkwaardige overgang voor lopende c.q. verwachte uitkeringen gerealiseerd wordt. Uitgangspunt is dat bij voldoende vermogen toedeling van het vermogen plaatsvindt op basis van liggende rechten en huidige grondslagen pensioenfonds. Een eventueel surplus qua vermogen wordt gebruikt voor invulling van de resterende doelstellingen.</li> <li>2. Compensatie afschaffen doorsneesystematiek. Een (gedeeltelijke) compensatie geven aan bepaalde groepen deelnemers om de transitie evenwichtig(er) te maken.</li> <li>3. Voorkomen toekomstige verlagingen middels een initiële storting in de solidariteitsreserve – via aanvullingen vanuit de solidariteitsreserve kunnen uitkeringen in de toekomst beschermd worden tegen verlagingen.</li> <li>4. Het resterende vermogen evenwichtig verdelen met als basis de standaardmethode.</li> </ol> <p>Sociale partners en het pensioenfonds zijn van mening dat het gevoerde beleid en besluitvorming tot het moment van invaren evenwichtig is geweest.</p> <p>Sociale partners en het pensioenfonds zijn van mening dat de keuze voor invaren rekening houdend met bovenstaande voorrangregels bijdraagt aan de evenwichtigheid van de transitie. Bij de standaardverdeling profiteren deelnemers van dezelfde leeftijd procentueel gezien op dezelfde wijze van invaren. Deelnemers met een langer dienstverband en of een hoger opgebouwd pensioen profiteren nominaal gezien meer van het invaren. Sociale partners zijn van mening dat dit evenwichtig is en goed uitlegbaar. Hierbij is rekening gehouden met het feit dat er ultimo 2023 nagenoeg geen verschil bestaat in de indexatieachterstanden tussen de actieve en inactieve deelnemers.</p> |

## Voorrangregels

Sociale partners hebben samen met SPSKN verschillende financiële en economische scenario's verkend en op basis daarvan kwalitatieve doelstellingen en kwantitatieve maatstaven met bijbehorende voorrangregels geformuleerd.

De bandbreedte van de dekkingssgraad waarbij geen nadere besluitvorming meer nodig is, is door partijen vastgesteld op ten minste 103%. Indien de dekkingssgraad op het transitiemoment hoger is dan 103%, wordt naar de mening van sociale partners in voldoende mate voldaan aan de transitiedoelstellingen, rekening houdend met de aangegeven prioritering, en liggen de transitie-effecten binnen de afgesproken grenzen.

Hoeveel er wordt gealloceerd naar persoonlijke pensioenvermogens, de solidariteitsreserve en de compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek hangt af van de dekkingssgraad van het fonds op de transitiedatum. De transitiedoelstellingen moeten daarom in samenhang met de voorrangregels worden gezien. Deze voorrangregels bepalen – bij hoge of lage dekkingssgraden – welke transitiedoelstellingen voorrang hebben boven andere transitiedoelstellingen.

In de volgende tabel is een weergave opgenomen van de besteding per dekkingssgraad per voorrangregel, waarbij de percentages zijn opgenomen in percentages van de technische voorzieningen per 30 april 2024. Tot en met een dekkingssgraad van 110% zijn de verdeelregels per dekkingssgraad opgenomen. Vanaf een dekkingssgraad van 110% zijn alleen nog de verdeelregels opgenomen bij een dekkingssgraad van 115% en bij de dekkingssgraad van 30 april 2024 van afgerond 127%. De verdeelregels tussen een dekkingssgraad van 115% en 127% zijn gelijk aan de verdeelregels tot een dekkingssgraad van 115%.

De verdeelregels gelden voor de totale pensioenregeling, dus zowel voor de basisregeling als de excedentregeling. Sociale partners achten dit evenwichtig omdat deelnemers aan de excedentregeling momenteel ook pensioen kunnen inkopen – en dat in de praktijk tot op heden ook daadwerkelijk doen – bij het pensioenfonds zonder dat zij hiervoor een solvabiliteitsopslag hoeven te betalen.

| Dekkingsgraad                                                       | Minimaal vereist<br>eigen vermogen (1%<br>van vermogen) | Operationele reserve<br>(1% van vermogen) | Solidariteits-reserve<br>(** van vermogen) | Compensatie | Verhogen kapitaal<br>o.b.v. standaard<br>verdeling |
|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------|--------------------------------------------|-------------|----------------------------------------------------|
| Prioriteit                                                          | 1                                                       | 1                                         | 2                                          | 2           | 3                                                  |
| <b>in percentage van technische voorzieningen per 30 april 2024</b> |                                                         |                                           |                                            |             |                                                    |
| 103%                                                                | 1,0%                                                    | 1,0%                                      | 1,0%                                       | 0,0%        | 0,0%                                               |
| 104%                                                                | 1,0%                                                    | 1,0%                                      | 1,0%                                       | 1,0%        | 0,0%                                               |
| 105%                                                                | 1,1%                                                    | 1,1%                                      | 1,2%                                       | 1,6%        | 0,0%                                               |
| 106%                                                                | 1,1%                                                    | 1,1%                                      | 2,2%                                       | 1,6%        | 0,0%                                               |
| 107%                                                                | 1,1%                                                    | 1,1%                                      | 3,2%                                       | 1,6%        | 0,0%                                               |
| 108%                                                                | 1,1%                                                    | 1,1%                                      | 4,2%                                       | 1,6%        | 0,0%                                               |
| 109%                                                                | 1,1%                                                    | 1,1%                                      | 5,2%                                       | 1,6%        | 0,0%                                               |
| 110%                                                                | 1,1%                                                    | 1,1%                                      | 5,5%                                       | 1,6%        | 0,7%                                               |
| 115%                                                                | 1,2%                                                    | 1,2%                                      | 5,8%                                       | 1,6%        | 5,2%                                               |
| 127%                                                                | 1,3%                                                    | 1,3%                                      | 6,4%                                       | 1,6%        | 16,4%                                              |

\*\*De solidariteitsreserve wordt bij een dekkingsgraad van 103% initieel gevuld met 1% van het vermogen (1,0% van de technische voorzieningen). De initiële vulling loopt op tot maximaal 5% van het vermogen bij een dekkingsgraad van 110%. In bovenstaande tabel zijn de verdeelregels in percentages van de voorziening opgenomen.

Sociale partners hebben de gewenste invaardekkingsgraad op 115% vastgesteld.

Sociale partners achten bovengenoemde verdeling evenwichtig. Gepensioneerden profiteren van een direct (deels) gevulde SR (en op termijn alle deelnemers) en actieven profiteren van compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek. Conform bovenstaande verdeling wordt aan beide onderdelen toebedeeld vanaf een dekkingsgraad van 104%. Bij een dekkingsgraad van 110% kan naast de volledige compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek, de volledige initiële storting van 5% (van het vermogen) in de solidariteitsreserve worden gedaan en delen alle deelnemers mee in de verdeling van het overige vermogen.

### **Invaren indien dekkingsgraad lager is dan invaardekkingsgraad**

Sociale partners hebben de gewenste invaardekkingsgraad op 115% gesteld. Bij deze dekkingsgraad kunnen de transitiedoelstellingen voldoende worden behaald. Bij een dekkingsgraad tussen 103% en 115% heeft verdere prioritering van de doelstellingen plaatsgevonden.

Bij een dekkingsgraad lager dan 103% zullen sociale partners in overleg treden om te bezien of het transitiemoment uitgesteld kan worden tot uiterlijk 1 januari 2028 en/of om te bezien of de verdeelregels aanpassing behoeven.

## Hoofdstuk 4: Solidariteitsreserve

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

### Samenvattingstabel

| Onderdeel                         | Invulling                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Doelstellingen/aanwending reserve | <ul style="list-style-type: none"> <li>De reserve draagt bij aan het voorkomen van negatieve kapitalen in de opbouwfase</li> <li>De reserve draagt bij aan het <b>verminderen van het risico</b> op een verlaging van de pensioenuitkering in de uitkeringsfase <ul style="list-style-type: none"> <li>– Streven dat uitkering niet lager wordt dan de laatste nominale uitkering</li> </ul> </li> <li>De reserve wordt ingezet om biometrische rendementen op te vangen</li> <li>De reserve draagt bij aan een evenwichtige verdeling voor alle deelnemers <ul style="list-style-type: none"> <li>– Vulling en uitdeling mag niet bijdragen aan onevenwichtigheid tussen deelnemers op de langere termijn</li> </ul> </li> <li>De maximale jaarlijkse onttrekking vanuit de solidariteitsreserve is begrensd op 20% van de omvang van de reserve</li> </ul> <p>Alle (gewezen) deelnemers die in enig jaar met pensioen gaan ontvangen in enig jaar dezelfde bijdrage uit de solidariteitsreserve als de uitkeringsgerechtigden</p> |

| Onderdeel                     | Invulling                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Vorrangsregels                | <p>De volgorde van prioritering is als volgt:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gelijk houden laatste uitkering bij lagere uitkering ten opzichte van het jaar ervoor (jaarlijks)</li> </ol> <p>bij overschrijden maximum grens van de solidariteitsreserve (7,5%), toekenning aan individuele kapitalen via de toedeelregels voor overrendement beleggingen (jaarlijks)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Vullen via premie             | Nee, sociale partners vinden deze optie niet evenwichtig richting actieve deelnemers. Iedereen draagt bij uit overrendement. Dit betreft een element wat betrekking heeft op de nieuwe regeling                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Vullen via overrendement      | <p>Ja, uit positief overrendement (10%)</p> <p>Initieel uit fondsvermogen: 5% van het vermogen (eenmalig bij invaren – bij invaardekkingsgraad van ten minste 110%)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Vullen via invaren (eenmalig) | <p>De solidariteitsreserve wordt bij aanvang afhankelijk van de hoogte van de dekkingsgraad gevuld met maximaal 5% van het vermogen. De reserve kan lager zijn bij aanvang wanneer de dekkingsgraad op moment van invaren lager is dan de gewenste invaardekkingsgraad (zie hiervoor ook de voorrangregels beschreven in hoofdstuk 3)</p> <p>Bij dekkingsgraden tussen de minimaal benodigde en de gewenste dekkingsgraad, zijn zowel sociale partners als het bestuur van het pensioenfonds van mening dat het niet evenwichtig is om het eventuele extra vermogen direct beschikbaar te stellen via de solidariteitsreserve aan de uitkeringsgerechtigden. Een deel van het extra beschikbare vermogen na invaren moet beschikbaar zijn voor compensatie, zodat het ook toekomt aan de deelnemers in de opbouwfase. Zie hiervoor ook de voorrangregels beschreven in hoofdstuk 3</p> |
| Maximum solidariteitsreserve  | <p>Maximale omvang – max 7,5% van het fondsvermogen</p> <p>Maximale onttrekking 20% van reserve</p> <p>Invulling van de biometrische risico's zal onder verantwoordelijkheid van het bestuur van het pensioenfonds plaatsvinden.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

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

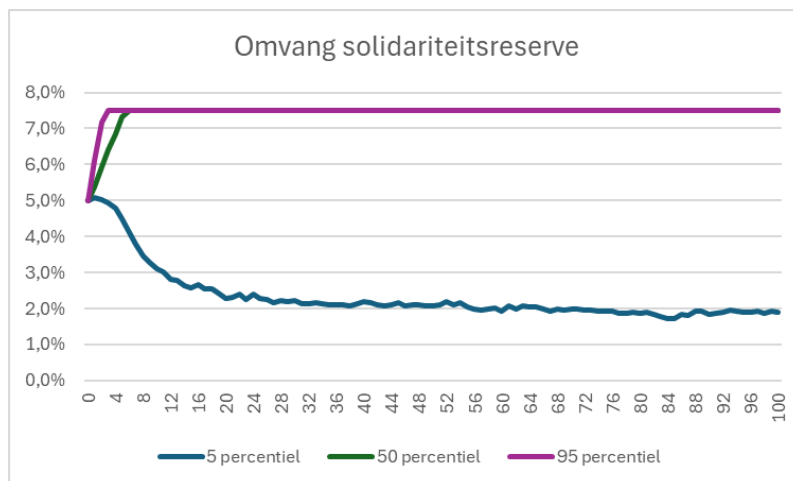
Ondanks het defensievere beleid\* in de uitkeringsfase is het niet haalbaar en niet wenselijk om het financieel-economisch risico naar 0 te reduceren. Dit zou betekenen dat de mate van waardevermindering geëlimineerd wordt. De systematiek van collectiviteit zorgt ervoor dat iedereen bijdraagt aan de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

Uit de uitgevoerde berekeningen blijkt dat een solidariteitsreserve van 7,5%-punt van de dekkingsgraad (met een minimum van 1% bij een dekkingsgraad van 103% op transitiedatum en een aanvulling tot maximaal 5% bij een dekkingsgraad hoger dan 110% op de transitiedatum) effectief is in het streven de ingegane uitkeringen te beschermen tegen verlagingen ten opzichte van het voorgaande jaar. Daarbij geldt dat de initiële vulling van de solidariteitsreserve wordt gefinancierd vanuit het fondsvermogen, waardoor iedereen bijdraagt aan de vulling van de solidariteitsreserve.

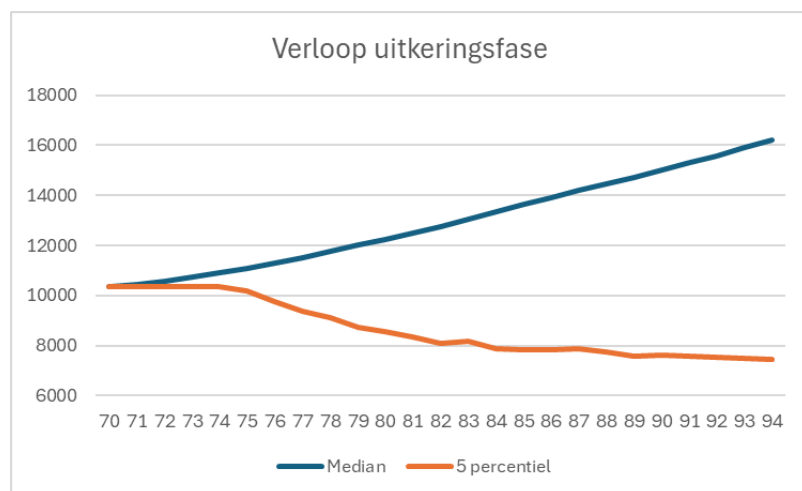
Het verloop van de solidariteitsreserve is hieronder opgenomen bij de actuele dekkingsgraad van 127%. Uit deze grafiek blijkt dat de reserve zich in de mediaan (50e percentiel) binnen circa 5 jaar vult tot het maximum van 7,5% van het vermogen. Zolang de reserve zich op of boven het maximum van 7,5% bevindt, vindt er geen vulling vanuit overrendement plaats. Bij overschrijding van het maximum vindt terugvloeiing plaats aan iedereen die heeft bijgedragen aan het vullen van de reserve. In het slecht weer scenario (5e percentiel) schommelt de solidariteitsreserve vanaf het 20e jaar rond de 2% van het vermogen. De bescherming van de laatste uitkering kan dan naar verwachting niet volledig gerealiseerd worden.

---

\* Het percentage in zakelijke waarden bedraagt in de uitkeringsfase 35% en de renteafdekking 100%.



Daarnaast is het verloop van de uitkering opgenomen voor een 70-jarige gepensioneerde met een opgebouwd pensioen van € 8.900 bij de actuele dekkingsgraad van 127%. De aanvangsuitkering start met circa € 10.300 aanzienlijk hoger en kent in de mediaan een stijgend verloop. In het 5<sup>e</sup> percentiel biedt de solidariteitsreserve niet de volledige bescherming.



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

1. Laatste nominale uitkering wordt beschermd, en uitkering van bijna gepensioneerden wordt grotendeels beschermd. Daarnaast worden negatieve kapitalen in de opbouwfase beschermd.
2. Alle deelnemers dragen bij aan de reserve – zodra de actieven en premievrijen met pensioen gaan profiteren zij hier ook van.
3. Bepaling initiële storting in solidariteitsreserve in combinatie met compensatie en verdeling overige vermogen.

Om ervoor te zorgen dat de reserve niet in één keer leeg getrokken kan worden door een enkele gebeurtenis, is een bestedingsregel afgesproken. In enig jaar kan maximaal 20% van de op dat moment aanwezige reserve onttrokken worden.

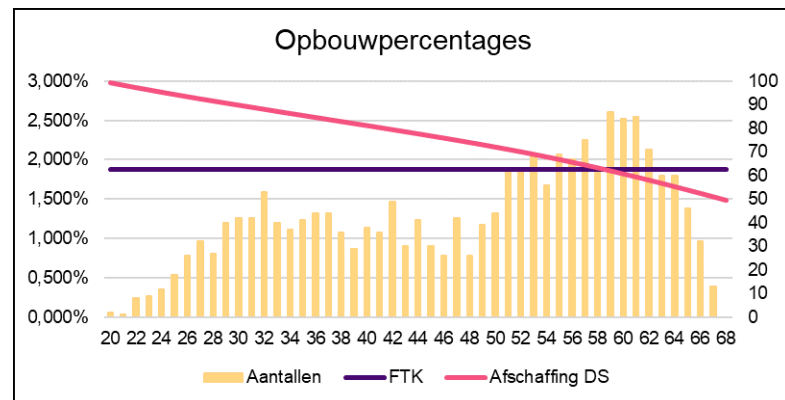
# Hoofdstuk 5: Compensatie

## Samenvattingstabel

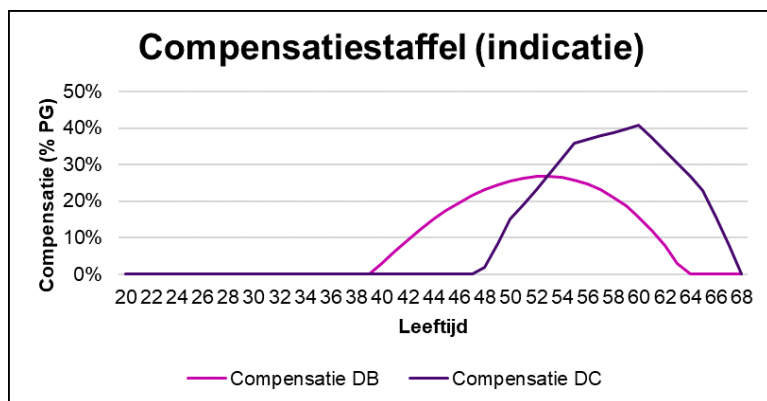
| Onderdeel                  | Invulling                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Doelstellingen compenseren | <p>Sociale partners zijn van mening dat het doel van de compensatie het effect van afschaffen van de doorsneesystematiek betreft. Hierbij zijn sociale partners van mening dat voor de kwantitatieve onderbouwing gekeken wordt naar een toekomstige horizon in het fonds tot pensioendatum. De verblijfkans is 100%. Als gevolg hiervan is de compensatie bij deelnemers die voortijdig vertrekken hoger dan nodig is. Maar in het geval dat wel rekening wordt gehouden met verblijfkansen die lager zijn, zal dat effect hebben op de compensatie voor mensen die wel bij de werkgever blijven. En dat effect is ongewenst</p> <p>De compensatie is deterministisch bepaald voor zowel de basis- als excedentregeling (DC-regeling), waarbij de spaarpremie onder WTP voor wat betreft de basisregeling is omgerekend naar een (degressief) opbouwpercentage, welke is afgezet tegen de huidige opbouw (1,875%) in de middelloonregeling. Voor de DC-regeling is de huidige premie op basis van de premiestaffel afgezet tegen de spaarpremie van 20% onder WTP</p> |

| Compensatiemethode       | Binnen pensioensfeer                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Financiering compensatie | <p><u>Financiering van compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek</u></p> <p>1. Uit liggend vermogen van SPSKN (passend bij de invaardoelstellingen en evenwichtigheidsoordeel). Zie hiervoor de tabel opgenomen bij de voorrangsregels in hoofdstuk 3</p> <p>Compensatie uit het liggende vermogen hangt samen met het invaren zoals hierboven beschreven. Er zal naar verwachting geen compensatie uit de premie benodigd zijn. Wanneer dat wel het geval is, heeft dat betrekking op de nieuwe regeling en de premie-afpraak die daarbij hoort, waarbij de werkgever heeft aangegeven dat de huidige premie ook in dat geval het uitgangspunt blijft</p> |

In de Memorie van Toelichting wordt gesproken over adequaat en kostenneutraal compenseren. Het is aan sociale partners om te bepalen of de gekozen wijze van compensatie doel treft en daarmee adequaat is. De compensatie is, zoals eerder beschreven, deterministisch bepaald, waarbij de spaarpremie onder WTP is omgerekend naar een (degressief) opbouwpercentage, dat is afgezet tegen de huidige opbouw (1,875% voor de middelloonregeling en de huidige DC premies voor de beschikbare premieregeling). Naar de toekomst toe is de compensatie vervolgens inzichtelijk gemaakt.



Vervolgens is een 'éénmalige' compensatiestaffel afgeleid op basis waarvan de compensatie voor het gehele actieve bestand inzichtelijk is gemaakt (zie tabel hieronder) voor zowel het middelloon deel als het excedent deel van de pensioenregeling. De compensatie is eenmalig bepaald in termen van de PG-som (dus iemand van 50 jaar zou dan als voorbeeld 26% van de DB pensioengrondslag en 16% van de DC pensioengrondslag als eenmalige extra vergoeding ontvangen).



De ruimte voor compensatie uit fondsvermogen is afhankelijk van de dekkinggraad op transitie moment. De hoogte van de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek is rentegevoelig en is op basis van de marktrente per Q4 2023 geschat op € 11 miljoen. Uit de compensatiestaffel blijkt dat met name de actieven in de leeftijd van 39 tot 68 jaar last hebben van het afschaffen van de doorsneesystematiek. Dit betreft circa 1,3% van het collectieve vermogen en 1,6% van de technische voorzieningen per 30 april 2024. De compensatie zal ineens op moment van transitie plaatsvinden, uitgaande van de voorrangregels zoals beschreven in hoofdstuk 3. Bij de huidige dekkinggraad is de ruimte naar verwachting meer dan voldoende om de volledige compensatie te kunnen financieren.

## Hoofdstuk 6: Effecten per leeftijdscohort

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

### Basisvariant

Voor de doorrekening zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

| Basisscenario doorrekening     |                                                                                                                                    |
|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Dekkingsgraad                  | 127,6% (30 april 2024)                                                                                                             |
| Scenarioset transitie-effecten | DNB Q1 2024 P-set                                                                                                                  |
| Scenarioset netto profijt      | DNB Q1 2024 Q-set                                                                                                                  |
| Deelnemersbestand              | 31 december 2023                                                                                                                   |
| Actuariële grondslagen         | Actuele grondslagen pensioenfonds zoals opgenomen in bijlage 5                                                                     |
| Premie onder FTK               | 26,7% van de gemaximeerde premiegrondslag voor de middelloonregeling plus de beschikbare premies van de beschikbare premieregeling |

| Basisscenario doorrekening  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |              |                                              |         |       |         |       |         |       |         |       |         |        |         |        |         |        |         |        |         |        |         |        |
|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------------------------------------------|---------|-------|---------|-------|---------|-------|---------|-------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|
| Opbouwpercentage onder FTK  | <p>1,875% bij pensioenleeftijd 68 tot excedentsalaris € 49.617 (2024)</p> <p>Boven excedent-salaris op basis van onderstaande staffel</p> <table> <tr> <th>Leeftijd 1-1</th><th>Beschikbare premie als % van excedentsalaris</th></tr> <tr><td>18 - 24</td><td>5,30%</td></tr> <tr><td>25 - 29</td><td>6,40%</td></tr> <tr><td>30 - 34</td><td>7,70%</td></tr> <tr><td>35 - 39</td><td>9,30%</td></tr> <tr><td>40 - 44</td><td>11,30%</td></tr> <tr><td>45 - 50</td><td>13,60%</td></tr> <tr><td>50 - 54</td><td>16,50%</td></tr> <tr><td>55 - 59</td><td>20,00%</td></tr> <tr><td>60 - 64</td><td>24,30%</td></tr> <tr><td>65 - 67</td><td>28,00%</td></tr> </table> | Leeftijd 1-1 | Beschikbare premie als % van excedentsalaris | 18 - 24 | 5,30% | 25 - 29 | 6,40% | 30 - 34 | 7,70% | 35 - 39 | 9,30% | 40 - 44 | 11,30% | 45 - 50 | 13,60% | 50 - 54 | 16,50% | 55 - 59 | 20,00% | 60 - 64 | 24,30% | 65 - 67 | 28,00% |
| Leeftijd 1-1                | Beschikbare premie als % van excedentsalaris                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |              |                                              |         |       |         |       |         |       |         |       |         |        |         |        |         |        |         |        |         |        |         |        |
| 18 - 24                     | 5,30%                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |              |                                              |         |       |         |       |         |       |         |       |         |        |         |        |         |        |         |        |         |        |         |        |
| 25 - 29                     | 6,40%                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |              |                                              |         |       |         |       |         |       |         |       |         |        |         |        |         |        |         |        |         |        |         |        |
| 30 - 34                     | 7,70%                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |              |                                              |         |       |         |       |         |       |         |       |         |        |         |        |         |        |         |        |         |        |         |        |
| 35 - 39                     | 9,30%                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |              |                                              |         |       |         |       |         |       |         |       |         |        |         |        |         |        |         |        |         |        |         |        |
| 40 - 44                     | 11,30%                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |              |                                              |         |       |         |       |         |       |         |       |         |        |         |        |         |        |         |        |         |        |         |        |
| 45 - 50                     | 13,60%                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |              |                                              |         |       |         |       |         |       |         |       |         |        |         |        |         |        |         |        |         |        |         |        |
| 50 - 54                     | 16,50%                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |              |                                              |         |       |         |       |         |       |         |       |         |        |         |        |         |        |         |        |         |        |         |        |
| 55 - 59                     | 20,00%                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |              |                                              |         |       |         |       |         |       |         |       |         |        |         |        |         |        |         |        |         |        |         |        |
| 60 - 64                     | 24,30%                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |              |                                              |         |       |         |       |         |       |         |       |         |        |         |        |         |        |         |        |         |        |         |        |
| 65 - 67                     | 28,00%                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |              |                                              |         |       |         |       |         |       |         |       |         |        |         |        |         |        |         |        |         |        |         |        |
| Indexatie onder FTK         | <p>Reguliere indexatie op basis van de prijsindexatie.</p> <p>Inhaalindexatie wordt afgetopt op de cumulatieve prijsindexatie (met een maximum van 10 jaar), achterstand indexatie is bij aanvang op 23,29% gezet voor actieven en op 22,91% voor inactieven.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |              |                                              |         |       |         |       |         |       |         |       |         |        |         |        |         |        |         |        |         |        |         |        |
| Lifecycle en renteafdekking | <p>Zie toedelingsregels in bijlage 2 en lifecycle en renteafdekking in bijlage 3.</p> <p>In de doorrekeningen is ook rekening gehouden met het opheffen van de leenrestrictie. Sociale partners zijn voorstander van het opheffen van de leenrestrictie, omdat het opwaarts potentieel geeft en het risico op negatieve kapitalen nihil is. Om dat risico op te vangen is een doel opgenomen voor de solidariteitsreserve dat negatieve kapitalen, die eventueel kunnen ontstaan door het loslaten van de leenrestrictie als eerste worden aangevuld (zie ook hoofdstuk 4).</p>                                                                                       |              |                                              |         |       |         |       |         |       |         |       |         |        |         |        |         |        |         |        |         |        |         |        |
| Overige uitgangspunten      | Zie bijlage 5                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |              |                                              |         |       |         |       |         |       |         |       |         |        |         |        |         |        |         |        |         |        |         |        |

Op basis van de definitieve afspraken ziet de verdeling van het vermogen bij een dekkingsgraad van 127% er als volgt uit. De genoemde percentages hieronder zijn percentages van de technische voorzieningen per 30 april 2024.

| Dekkingsgraad | Operationele reserve<br>(1% van vermogen) | MVEV<br>(1% van vermogen) | Solidariteits-reserve<br>(** % van vermogen) | Compensatie<br>afschaffing doorsnee-<br>systematiek | Verhoging / verlaging<br>aanspraken bij invaren |
|---------------|-------------------------------------------|---------------------------|----------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| 127%          | 1,3%                                      | 1,3%                      | 6,4%                                         | 1,6%<br>(11 miljoen)                                | 16,4%                                           |

\*\* De initiële vulling van de solidariteitsreserve loopt op tot maximaal 5% van het vermogen bij een dekkingsgraad van 110%. In bovenstaande tabel zijn de verdeelregels in percentage van de technische voorziening opgenomen.

### Dekkingsgraadscenario's

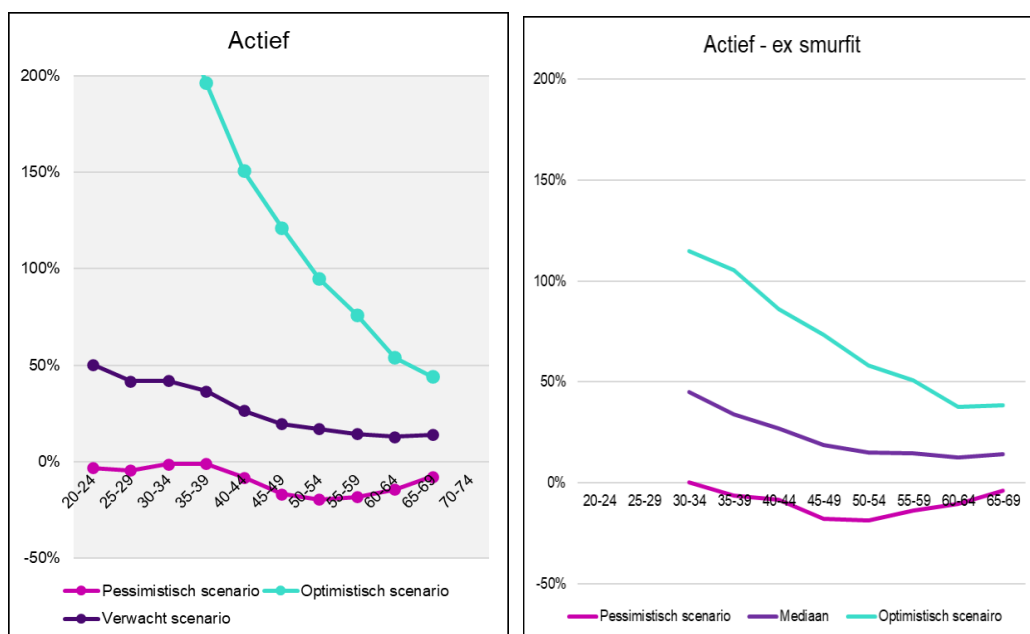
Voor het transitieplan is gekeken hoe de resultaten eruitzien bij een startdekkingsgraad van 105%, 115% en 127%. De verdeling van het vermogen op basis van de definitieve afspraken ziet er in die gevallen als volgt uit. Onderstaande percentages zijn percentages van de technische voorziening per 30 april 2024.

| Dekkingsgraad | Operationele reserve<br>(1% van vermogen) | MVEV<br>(1% van vermogen) | Solidariteits-reserve<br>(** van vermogen) | Compensatie<br>afschaffing doorsnee-<br>systematiek<br>(€ 11 miljoen) | Verhoging / verlaging<br>aanspraken bij invaren |
|---------------|-------------------------------------------|---------------------------|--------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| 105%          | 1,1%                                      | 1,1%                      | 1,2%                                       | 1,6%                                                                  | 0,0%                                            |
| 115%          | 1,2%                                      | 1,2%                      | 5,8%                                       | 1,6%                                                                  | 5,2%                                            |
| 127%          | 1,3%                                      | 1,3%                      | 6,4%                                       | 1,6%                                                                  | 16,4%                                           |

Om de transitie-effecten inzichtelijk te maken, is gekeken naar de relatieve verandering van de verwachte pensioenuitkomsten. Hieronder zijn de mediane uitkomsten van de relatieve verandering van de verwachte pensioenresultaten te vinden, uitgaande van de verschillende startdekkingsgraden en uitgesplitst naar status. In de berekeningen is rekening gehouden met de afgesproken verdeling van het vermogen.

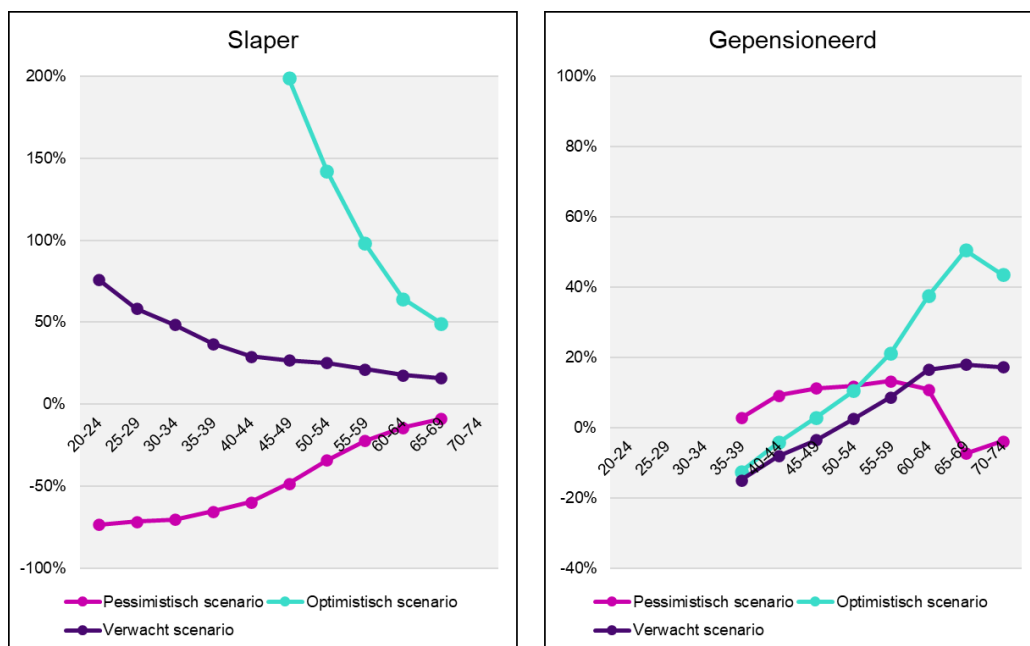
In bijlage 6 zijn de effecten op maatmensniveau inzichtelijk gemaakt.

In onderstaande grafieken zijn de uitkomsten opgenomen, voor het verwachte scenario, het optimistische scenario en het pessimistische scenario uitgaande van een dekkingsgraad van 127%, voor de actieven inclusief de circa 200 ex-Smurfit deelnemers en voor de ex-Smurfit deelnemers afzonderlijk.



Uit de uitkomsten blijkt dat de verwachte pensioenuitkomsten voor de actieven in het verwachte scenario voor alle leeftijdscohorten positief zijn, wanneer de compensatie meegenomen wordt in de vergelijking. De achteruitgang die ontstaat door de afschaffing van de doorsneesystematiek wordt volledig gecompenseerd. De oudere leeftijdscohorten gaan er relatief minder op vooruit in vergelijking met de andere cohorten. Voor de ex-Smurfit\* zijn de uitkomsten in het slecht weer en de mediaan vergelijkbaar. De uitkomsten in het optimistische scenario liggen wat lager. Sociale partners zien op basis van deze uitkomsten in het kader van evenwichtigheid geen aanleiding om op een andere manier naar deze groep deelnemers te kijken. In het vervolg van dit transitieplan worden de uitkomsten voor de ex-Smurfit deelnemers daarom niet afzonderlijk getoond.

Hieronder zijn de uitkomsten te zien, voor het verwachte scenario, het optimistische scenario en het pessimistische scenario uitgaande van een dekkingsgraad van 127% voor de slapers en gepensioneerden.

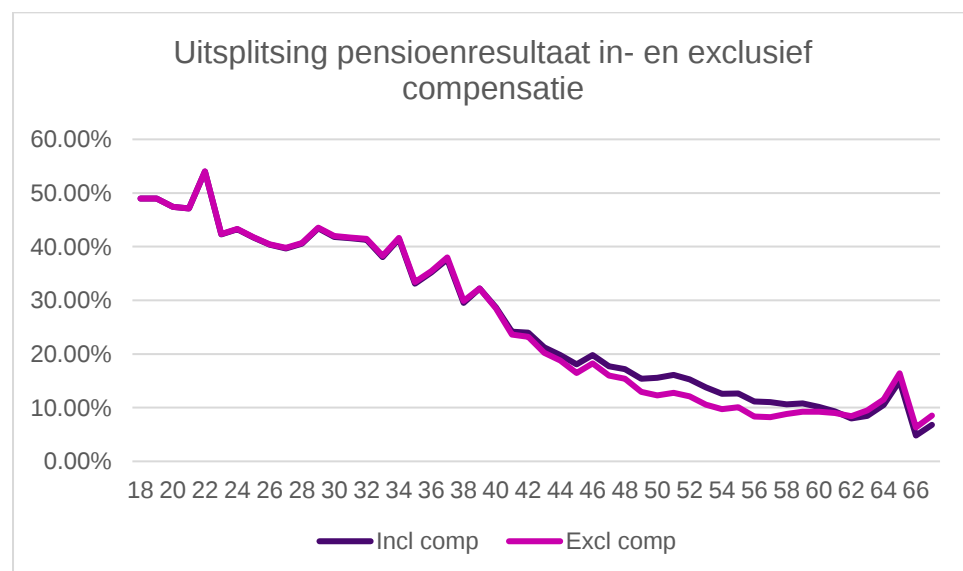


\* Dit zijn deelnemers die per 1 januari 2017 zijn toegetreden tot de pensioenregeling en waarvoor het pensioen to 1 januari 2017 nominaal is verzekerd bij Nationale Nederlanden

Voor slapers zijn de verwachte pensioenuitkomsten in het verwachte scenario positief voor alle leeftijdscohorten. Ook hier geldt dat de oudere leeftijdscohorten er relatief minder op vooruit gaan in vergelijking met de andere cohorten.

Voor gepensioneerden zijn de verwachte pensioenuitkomsten in het slecht weer scenario's licht negatief. In de slecht weer scenario's kan de solidariteitsreserve niet volledig zijn werk doen. De maximering op het uitdelen van 20% van de solidariteitsreserve is dan onvoldoende om de nominale uitkering van het vorige jaar volledig te beschermen. Voor jonge gepensioneerden (partnerpensioen) zijn de uitkomsten negatief in de mediaan vanwege het voorzichtige beleggingsbeleid dat voor deze gepensioneerden geldt. In het pessimistische scenario is dit effect tegengesteld.

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



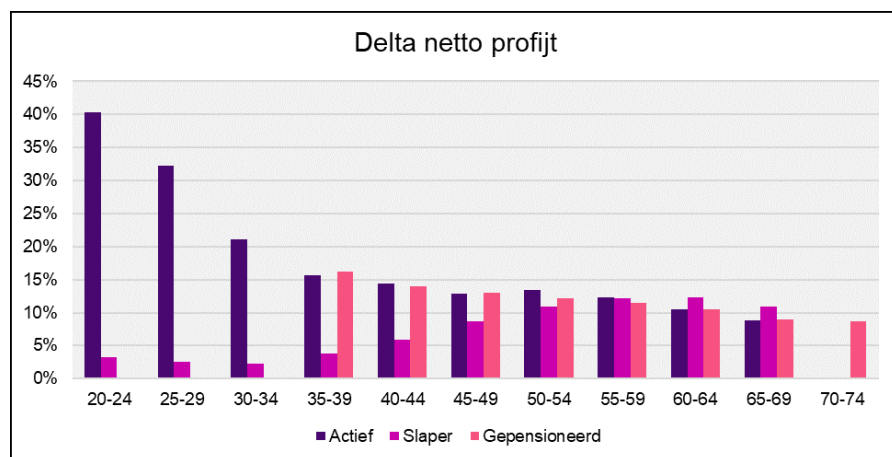
Naast verwachte pensioenuitkomsten, is ook gekeken naar netto profijtuitskomsten tussen de huidige regeling en de nieuwe regeling onder WTP.

Met netto profijt kan eveneens inzichtelijk worden gemaakt hoeveel bepaalde leeftijdsgroepen er door de transitie in waarde van hun pensioen op voor- of achteruit gaan. De volgende figuur geeft de delta netto profijt weer met compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek. De delta netto profijt wordt vastgesteld op basis van de volgende formule:

$$(Verwachte\ waarde\ nieuw\ stelsel - verwachte\ waarde\ huidig\ stelsel) / Verwachte\ waarde\ opgebouwde\ uitkeringen\ huidig\ stelsel$$

De verwachte waarde van het oude en nieuwe stelsel wordt vastgesteld als het verschil tussen de marktwaarde van de toekomstige uitkeringen en de toekomstige premie-inleg op basis van risico neutrale scenario's.

Voor netto profijt (en met name slapers) geldt een zeer grote afhankelijkheid met de renteontwikkeling in de q-set, die grote invloed heeft bij een lange horizon (met name onder FTK) waardoor sociale partners de uitkomsten van netto profijtberekeningen alleen als toetsing gebruiken.



Uit de netto profijtuitskomsten valt te zien dat uitkomsten voor zowel de actieven, slapers en (jong) gepensioneerden positief uitpakken. In de huidige regeling volgen relatief veel opbouwkortingen, waar vooral jonge actieven nadeel van ondervinden. In de WTP-regeling vallen deze opbouwkortingen weg, waardoor meer wordt opgebouwd. Daarnaast wordt rekening gehouden met een indexatieachterstand van 10 jaar. Een groot deel van deze indexaties wordt in de berekeningen van de huidige regeling nooit verleend, omdat deze achterstanden na 10 jaar vervallen. Dit samen zorgt mede voor een positief delta netto profijt. Slapers en gepensioneerden profiteren van het herverdelen van kapitaal bij invaren (toedeling dekkingsgraad surplus). Daarnaast wordt door gepensioneerden geprofitteerd van de bescherming die de reserve biedt tegen een verlaagde uitkering. Daarnaast geldt onder FTK dat de indexatieachterstand na 10 jaar zal komen te vervallen.

### **Conclusie basisvariant**

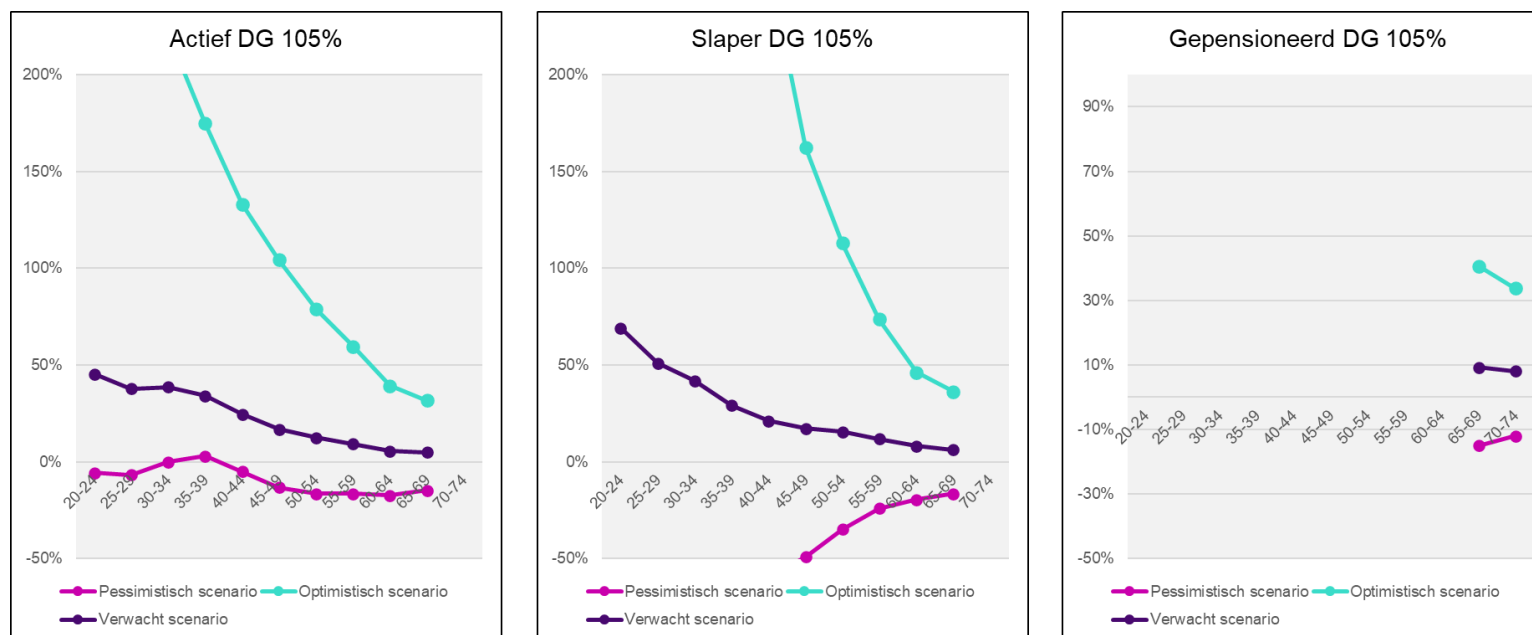
Uit de doorrekeningen van de basisvariant volgt wanneer gekeken wordt naar verwachte pensioenuitkomsten in het verwachte scenario dat, indien de compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek (€ 11 miljoen) wordt meegenomen, de resultaten voor alle leeftijdscohorten hoger uitkomen in het nieuwe stelsel ten opzichte van het oude stelsel.

Uit de netto profijt berekeningen volgt voor de verschillende leeftijdscohorten een positief netto profijt.

## Dekkingsgraadscenario's

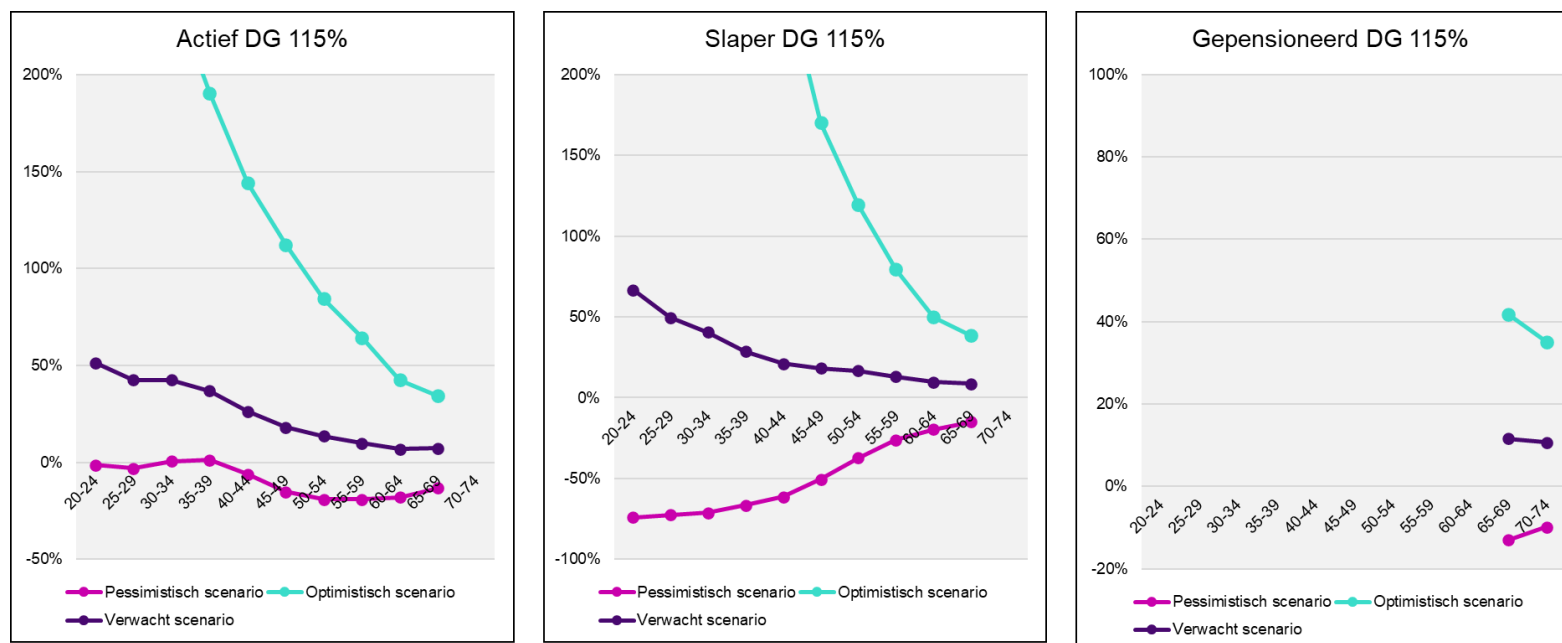
Voor het transitieplan is gekeken hoe de resultaten eruitzien bij een startdekkingsgraad van 105% en 115% naast de actuele dekkingsgraad van 127%. De verdeling van het vermogen op basis van de definitieve afspraken bij deze dekkingsgraden is opgenomen op pagina 26.

Hieronder zijn de verwachte pensioenen ten opzichte van voortzetting FTK opgenomen bij een dekkingsgraad van 105% voor zowel de actieven, slapers en gepensioneerden\*.



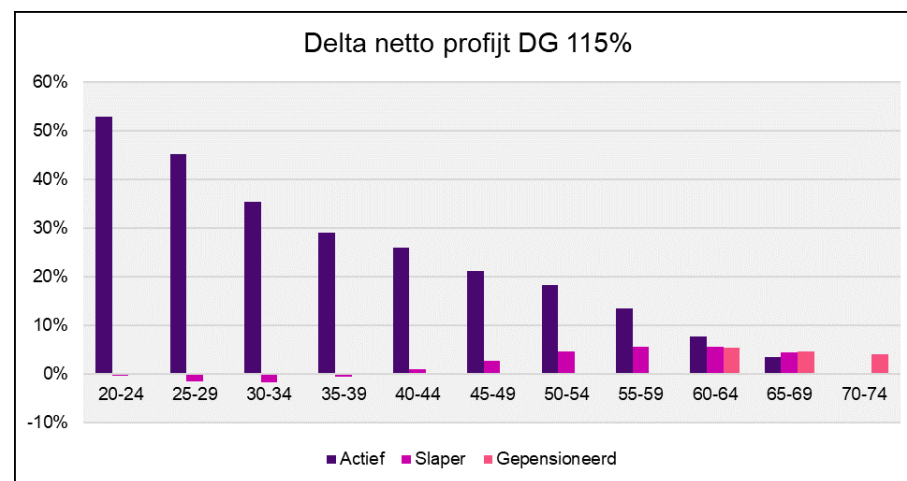
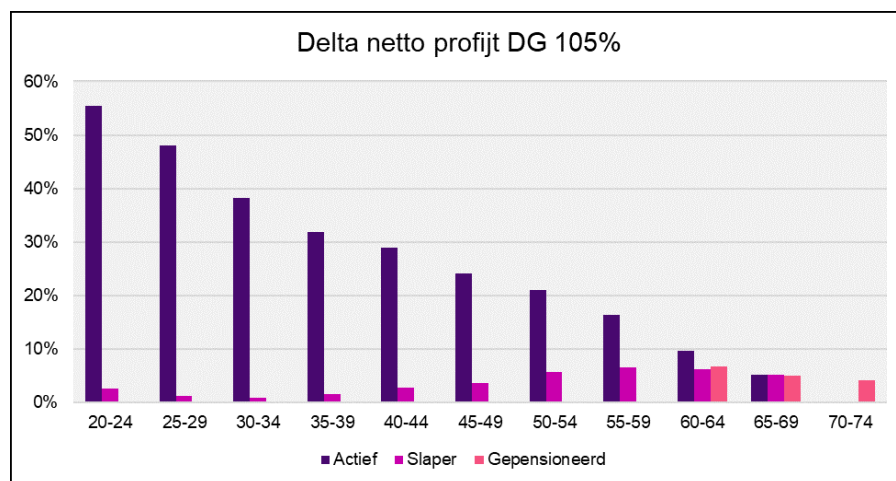
\* De jonge gepensioneerden zijn niet apart inzichtelijk gemaakt in de dekkingsgraadscenario's.

En de verwachte pensioenen bij een dekkinggraad van 115% zijn hieronder opgenomen:



Uit de resultaten valt af te leiden dat de verwachte pensioenen licht lager worden bij een lagere dekkinggraad. Bij een dekkinggraad van 105% kan niet de volledige compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek worden gefinancierd. Dit is zichtbaar bij de cohorten vanaf 45 jaar.

Naast verwachte pensioenuitkomsten, is ook gekeken naar de netto profijtuitkomsten bij deze dekkingsgraden.



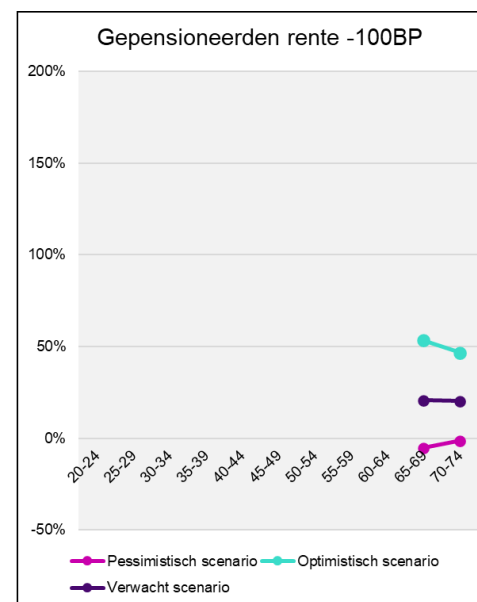
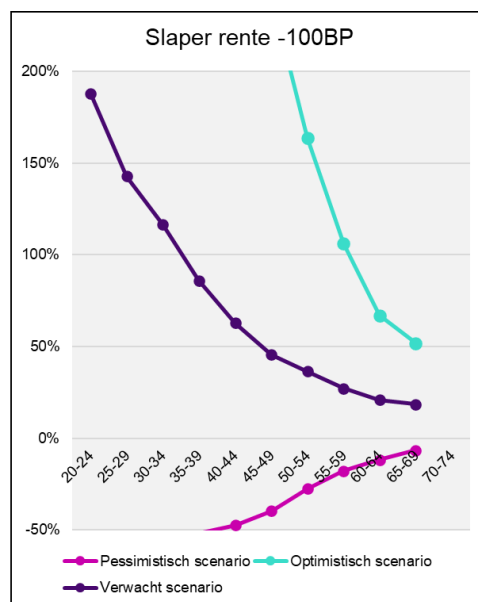
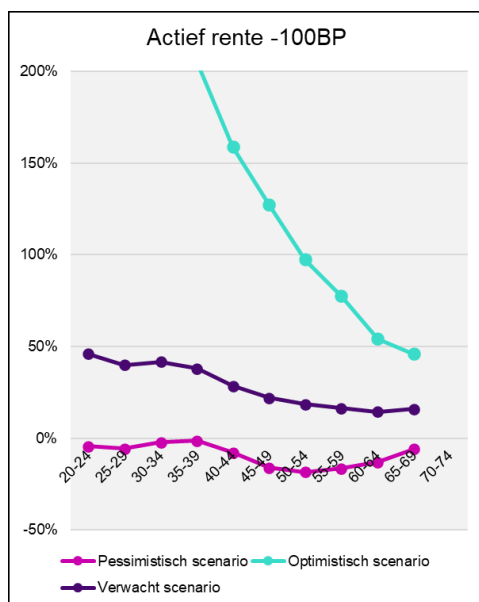
Uit de netto profijtuitkomsten valt te zien dat de uitkomsten redelijk vergelijkbaar zijn met elkaar. Bij een dekkingsgraad van 115% is het netto profijt voor de slapers tot 39 jaar licht negatief. Ook het netto profijt voor de gepensioneerden komt licht lager uit. Dit wordt veroorzaakt doordat de verwachte pensioenen onder FTK bij een dekkingsgraad van 115% wat hoger uitkomen, vanwege ruimte voor indexaties.

## Rentescenario's

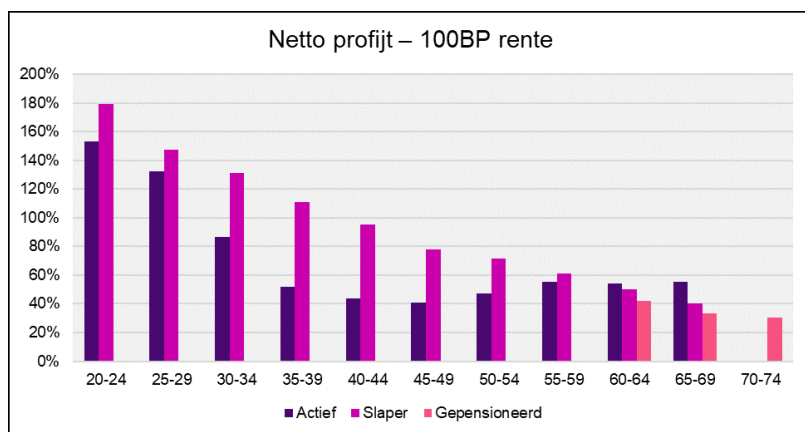
Naast dekkingsgraadscenario's is ook gekeken naar rentescenario's. Er is gekeken naar uitkomsten indien de rente 100 basispunten naar beneden en omhoog gaat. Hiervoor zijn de scenario's van DNB gebruikt. In deze rentescenario's zijn de uitgangspunten naast de scenarioset gelijk gehouden aan de basisvariant. Dat betekent dus ook dat de startdekkingsgraad gelijk is gehouden aan 127%. Hieronder zijn de mediane uitkomsten van de relatieve verandering van de verwachten pensioenresultaten te vinden, uitgaande van de verschillende rentescenario's en uitgesplitst naar status.

### Scenario rente +/- 100 BP

Bij een lagere rente komen de resultaten onder WTP in de mediaan relatief gezien beter uit t.o.v. FTK. Effecten zijn voor jonge deelnemers groter vanwege de hoge duration. Voor deelnemers zonder opgebouwd pensioen geldt een tegengesteld effect.



Ook is gekeken naar de netto profijtuitkomsten.



Bij een lagere rente (over de gehele looptijd) neemt de verandering in netto profijt voor alle groepen deelnemers toe ten opzichte van het basisscenario. Het verschil in waarde van de uitkeringen en waarde van de premies is voor alle deelnemers onder WTP groter dan onder FTK.

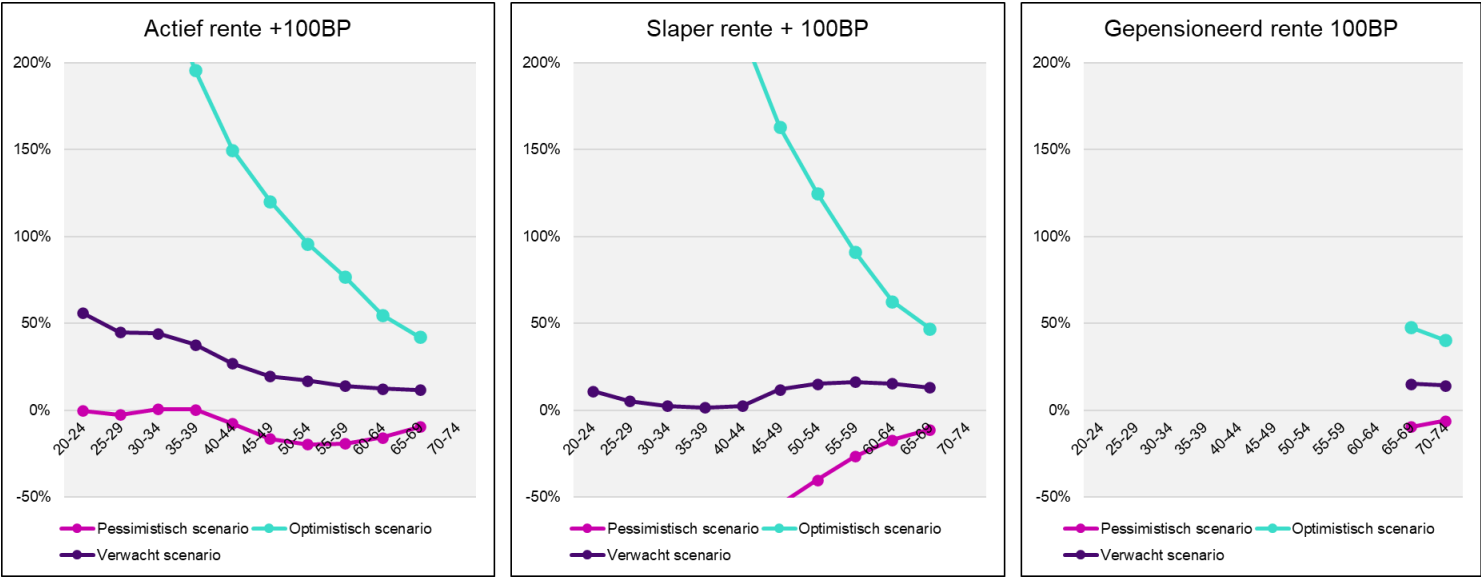
Ten opzichte van het basisscenario geldt voor actieven dat zij in het FTK bij een lagere rente, bij gelijke premie, minder pensioen opbouwen. Onder de WTP is geen sprake meer van een premiedekkingsgraad. Het netto profijt van actieven neemt toe.

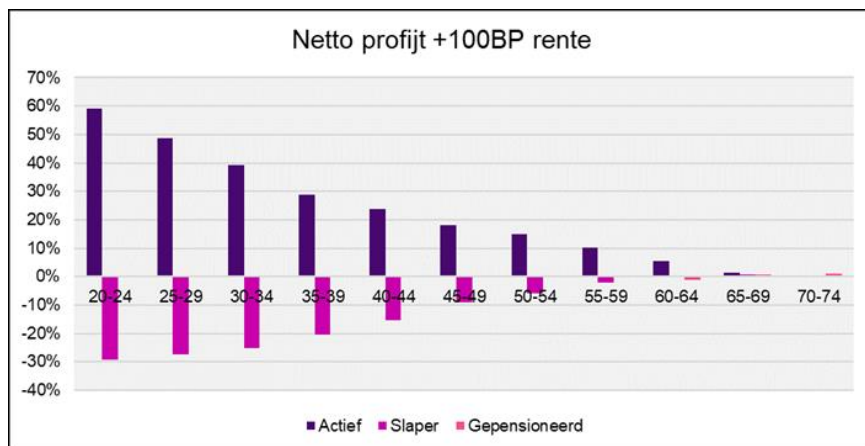
Ondanks de lagere rente (en de lagere premiedekkingsgraad) neemt de dekking van het fonds, als gevolg van de oplopende rente in de scenarioset, toe en is er in het FTK sprake van 'oppotten' van vermogen als gevolg van de fiscale maximering van toeslagverlening. Ook dit komt onder WTP te vervallen, waardoor het netto profijt van alle deelnemers toeneemt. Voor slapers en gepensioneerden is dit effect groter dan voor actieven, als gevolg van het ontbreken van verdere kapitaalopbouw.

Als gevolg van de lagere rente neemt het kapitaal bij invaren toe ten opzichte van het basisscenario. De kostprijs voor pensioeninkoop (projectierendement) neemt ook toe, maar minder aangezien dit later in de tijd plaatsvindt en de rente in de scenario-set structureel oploopt. De waarde van de uitkeringen, en daarmee de verandering in netto profijt, neemt toe.

**Scenario rente +100 BP**

Bij een hogere rente komen de resultaten onder WTP in de mediaan relatief gezien slechter uit t.o.v. FTK. Effecten zijn voor jonge deelnemers groter vanwege de hoge duration. Voor deelnemers zonder opgebouwd pensioen geldt een tegengesteld effect.





Bij een hogere rente (over de gehele looptijd) neemt de verandering in netto profijt voor *actieven* toe en voor *slapers* af, ten opzichte van het basisscenario.

Dit is een gevolg van de, bij hogere rente, hogere premiedekkingsgraad onder FTK (de premie is gefixeerd en de opbouw fiscaal gemaximeerd). Onder WTP vervalt de premiedekkingsgraad, wat – in termen van netto profijt – in het voordeel is van actieven en in het nadeel van slapers. Resultierend in een toename c.q. afname van het netto profijt ten opzichte van het basisscenario.

Daarnaast neemt onder WTP door de hogere rente zowel het invaarkapitaal als de kostprijs voor pensioeninkoop af t.o.v. het basisscenario. De afname van het invaarkapitaal is echter groter dan de afname van de kostprijs, als gevolg van de oplopende rente in de scenario-set, waardoor een renteschok bij aanvang een grotere impact heeft dan een renteschok op een later moment. De uitkeringen zijn hierdoor lager dan in het basisscenario, wat leidt tot een afname in netto profijt.

Per saldo resulteert voor actieven een toename en voor slapers een afname van de verandering in netto profijt ten opzichte van het basisscenario.

Ook voor *gepensioneerde deelnemers* is sprake van een afname. De verandering in netto profijt blijft wel positief. Dit als gevolg van het 'sterkere' effect van invaren (toename uitkering), wat dominant is t.o.v. genoemd effect m.b.t. het premiebeleid onder FTK. Vanwege het in de tijd samenvallen hebben het lagere invaarkapitaal en de lagere kostprijs voor inkoop voor gepensioneerden geen effect.

Geconcludeerd kan worden dat de relatieve verandering voor iedere deelnemer in geval van het rentescenario – 100 basispunten voor iedereen een positief effect laat zien. Het omgekeerde is het geval bij een rentescenario van + 100 basispunten.

## Hoofdstuk 7: Beoordeling evenwichtigheid

Sociale partners hebben in de afgelopen jaren een uitgebreid en zorgvuldig proces doorlopen om tot afspraken te komen over de nieuwe pensioenregeling en de transitie naar deze nieuwe pensioenregeling. Het geheel aan afspraken wordt door sociale partners beoordeeld als evenwichtig en passend bij Smurfit Westrock. Onderstaand een nadere toelichting op deze beoordeling:

- Door de aanvangsvulling van de solidariteitsreserve wordt een robuuste start in het nieuwe stelsel gemaakt. Sociale partners vinden dit evenwichtig omdat daarmee dalingen van nominale uitkeringen bij economisch slechte eerste jaren zo veel mogelijk worden voorkomen dan wel beperkt. Het vullen van de solidariteitsreserve heeft ook voor actieve en gewezen deelnemers voordelen omdat er minder rendement nodig is om de solidariteitsreserve verder te vullen en de kans op extra resultaat uit de solidariteitsreserve wordt vergroot;
- Het afschaffen van de doorsneesystematiek leidt tot een nadeel voor de actieve deelnemers. Sociale partners vinden dat dit nadeel met de vastgestelde compensatiestaffel adequaat wordt gecompenseerd. De financiering van de compensatie uit het vermogen van SPSKN in het totaal aan afspraken is evenwichtig;
- Jonge deelnemers hebben nagenoeg geen profijt van het invaren. Zij profiteren wel van een voldoende hoge netto premie zodat met een behoorlijke mate van zekerheid de ambitie kan worden behaald. De beoordeling van de evenwichtigheid is daarnaast gebaseerd op de transitie-effecten zoals in hoofdstuk 6 in kaart gebracht;
- Het verwachte opgebouwde pensioen na de transitie is voor actieve en gewezen deelnemers minimaal gelijk aan het verwachte opgebouwde pensioen voor de transitie. Voor uitkeringsgerechtigden is de uitkering na de transitie minimaal gelijk aan de uitkering voor de transitie;
- De verwachte gemiddelde reële uitkering (het pensioenresultaat) is in de nieuwe pensioenregeling voor alle deelnemersgroepen en leeftijdscohorten hoger dan de verwachte gemiddelde reële uitkering in de huidige pensioenregeling;
- De keuzes van sociale partners met betrekking tot compensatie en het rekening houden met het vervallen van het vooruitzicht op gemiste inhaaltoeslag in het huidige pensioenstelsel leiden niet tot grote verschillen tussen deelnemersgroepen en/of leeftijdscohorten bij de transitie. Met deze afspraken worden de doelstellingen van sociale partners behaald.

| Doelstellingen                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Maatstaf / bandbreedte                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Doelstelling behaald |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| 1) Verzorgen achterban door middel van een pensioenregeling die aansluit bij de ambitie                                                                                                                                                                                                                    | 80% van gemiddelde pensioengrondslag in mediaan bij 42 jaar                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | ✓                    |
| 2) Ingegane uitkeringen van gepensioneerden en verwachte pensioenuitkeringen van actieven en slapers blijven bij voorkeur op het moment van transitie ten minste gelijk (mediaan scenario) t.o.v. van de huidige pensioenregeling onder het huidige FTK                                                    | De bandbreedte bedraagt [dekkingsgraad > =103%]                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | ✓                    |
| 3) Pensioenfonds Smurfit Kappa start in het nieuwe pensioenstelsel met een voldoende gevulde solidariteitsreserve zodat direct vanaf transitie dalingen van de uitkeringen zoveel mogelijk voorkomen kunnen worden. Het pensioenfonds streeft naar het verminderen van het risico op een lagere uitkering. | De kans op verlaging mag, indien de solidariteitsreserve bij aanvang wordt gevuld, maximaal 10% per jaar zijn. De bandbreedte is [0%, 10%] per jaar.                                                                                                                                                                                                                                                                            | ✓                    |
| 4) De transitie moet in zijn geheel evenwichtig zijn. Dit houdt in dat het wijzigen van de pensioenregeling inclusief het vormen van de solidariteitsreserve, de keuze om al dan niet in te varen, de afspraken over compensatie en de mate van herverdeling in zijn geheel evenwichtig moeten zijn*       | Netto profijt moet binnen onderstaande bandbreedtes vallen <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actieven [-20%, 60%]*</li> <li>• Gepensioneerden [-5%, 25%]</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                      | ✓                    |
| 5) Op het transitiemoment mag bij voorkeur – op cohortbasis en per geboortjaar – geen sprake zijn van achteruitgang t.o.v. voortzetting huidige regeling binnen het FTK kader                                                                                                                              | De verwachte pensioenen moeten binnen onderstaande bandbreedtes vallen <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mediaan scenario <ul style="list-style-type: none"> <li>– Actieven en gepensioneerden [0%, 70%]</li> <li>– Gepensioneerden [0%,30%]</li> </ul> </li> <li>• Pessimistisch scenario <ul style="list-style-type: none"> <li>– Actieven: [-30%; 20%]</li> <li>– Gepensioneerden: [-20%; 30%]</li> </ul> </li> </ul> | ✓                    |

\* Voor slapers is geen bandbreedte gedefinieerd vanwege de zeer grote afhankelijkheid met de renteontwikkeling in de scenarioset, die grote invloed heeft bij een lange horizon en vanwege het ontbreken van nieuwe premie-inleg.

## Hoofdstuk 8: Communicatie

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

# Ondertekening

Namens de werkgever

E.C.P. Vervoort  
HR Director Benelux – Smurfit Westrock

Namens de werknemers

A. Kuiper  
Bestuurder FNV

.....  
Bestuurder CNV vakmensen

# Bijlage 1: Technische elementen

## Inleiding

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

## Beleggingsrisico

| Onderdeel                                    | Invulling                      |
|----------------------------------------------|--------------------------------|
| Risicohouding                                | Wettelijke maatstaven benoemen |
| Beschermingsrendement - leeftijdsafhankelijk | Zie toedelingsstaffel          |
| Beschermingsrendement - methode              | Theoretisch                    |
| Overrendement - leeftijdsafhankelijk         | Zie toedelingsstaffel          |
| Beleggingscategorieën en -mix                | Aan pensioenfondsbestuur       |
| Collectieve uitkeringsfase?                  | Ja                             |
| Spreidingsmethode uitkeringsfase             | Asymptotisch                   |
| Spreidingsperiode uitkeringsfase             | 3 jaar                         |
| Projectierendement uitkeringsfase            | RTS                            |

**Biometrische risico's**

| Onderdeel                                             | Invulling                                                 |
|-------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| Micro LL - Wijze opvangen risico                      | Direct verwerken, met spreidingsperiode in uitkeringsfase |
| Micro LL – Leeftijdsafhankelijk beschermingsrendement | Aan pensioenfondsbestuur                                  |
| Micro LL – Leeftijdsafhankelijk overrendement         | Aan pensioenfondsbestuur                                  |
| Macro LL - Wijze opvangen risico                      | Direct verwerken, met spreidingsperiode in uitkeringsfase |
| Macro LL – Leeftijdsafhankelijk beschermingsrendement | Aan pensioenfondsbestuur                                  |
| Macro LL – Leeftijdsafhankelijk overrendement         | Aan pensioenfondsbestuur                                  |
| Herverzekering                                        | N.t.b.                                                    |

## Invaren

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

## Solidariteitsreserve

| Onderdeel                | Invulling                                                                                                                                                                                                 |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Maximum                  | Uit positief rendement – 10%<br>Uit fondsvermogen 5% - eenmalig bij invaren – afhankelijk van hoogte dekkingsgraad                                                                                        |
| Behandeling bij overloop | Indien maximum van de solidariteitsreserve gerealiseerd is, wordt de vulling niet doorgevoerd. Iedereen behoudt het overrendement zonder afslag in dit geval. De vulling kent een frequentie op jaarbasis |
| Beleggingsbeleid reserve | Risicoprofiel conform gemiddeld beleid uitkeringsfase                                                                                                                                                     |

**Toedelingsstaffel**

| Leeftijd | Rente-afdekking t.b.v. beschermingsrendement | Percentage zakelijke waarden t.b.v. overrendement |
|----------|----------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| ≤ 21     | 0%                                           | 120%                                              |
| 22       | 0%                                           | 120%                                              |
| 23       | 0%                                           | 120%                                              |
| 24       | 0%                                           | 120%                                              |
| 25       | 0%                                           | 120%                                              |
| 26       | 0%                                           | 120%                                              |
| 27       | 0%                                           | 120%                                              |
| 28       | 0%                                           | 120%                                              |
| 29       | 0%                                           | 120%                                              |
| 30       | 0%                                           | 120%                                              |
| 31       | 0%                                           | 120%                                              |
| 32       | 0%                                           | 120%                                              |
| 33       | 0%                                           | 120%                                              |
| 34       | 0%                                           | 120%                                              |
| 35       | 0%                                           | 120%                                              |
| 36       | 0%                                           | 120%                                              |
| 37       | 0%                                           | 120%                                              |
| 38       | 0%                                           | 120%                                              |
| 39       | 0%                                           | 120%                                              |
| 40       | 0%                                           | 120%                                              |
| 41       | 0%                                           | 120%                                              |
| 42       | 0%                                           | 120%                                              |
| 43       | 0%                                           | 120%                                              |
| 44       | 4%                                           | 120%                                              |

| Leeftijd | Rente-afdekking t.b.v. beschermingsrendement | Percentage zakelijke waarden t.b.v. overrendement |
|----------|----------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| 45       | 9%                                           | 120%                                              |
| 46       | 13%                                          | 120%                                              |
| 47       | 17%                                          | 119%                                              |
| 48       | 22%                                          | 112%                                              |
| 49       | 26%                                          | 106%                                              |
| 50       | 30%                                          | 101%                                              |
| 51       | 35%                                          | 97%                                               |
| 52       | 39%                                          | 93%                                               |
| 53       | 43%                                          | 89%                                               |
| 54       | 48%                                          | 85%                                               |
| 55       | 52%                                          | 82%                                               |
| 56       | 57%                                          | 80%                                               |
| 57       | 61%                                          | 75%                                               |
| 58       | 65%                                          | 70%                                               |
| 59       | 70%                                          | 66%                                               |
| 60       | 74%                                          | 63%                                               |
| 61       | 78%                                          | 59%                                               |
| 62       | 83%                                          | 54%                                               |
| 63       | 87%                                          | 50%                                               |
| 64       | 91%                                          | 46%                                               |
| 65       | 96%                                          | 43%                                               |
| =>66     | 100%                                         | 35%                                               |

## Bijlage 2: Uitgangspunten traject

Hieronder zijn de overeengekomen uitgangspunten uiteengezet die sociale partners en het bestuur van het pensioenfonds zijn overeengekomen.

### **Uitvoerbaarheid**

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

### **Uitlegbaarheid**

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

### **Betaalbaarheid**

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

### **Evenwichtigheid**

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

### **Governance**

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

### **Haalbaarheid**

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

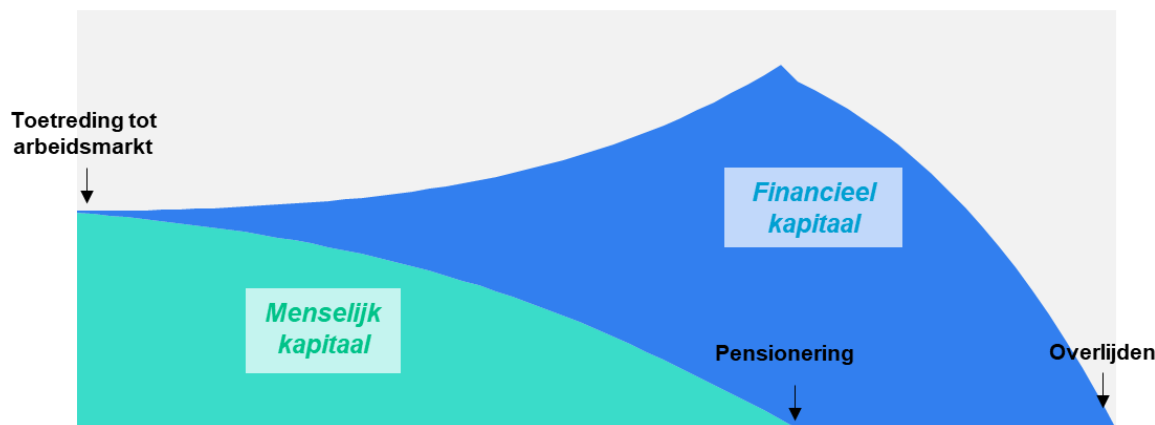
### **Juridisch**

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

## Bijlage 3: Risicopreferentieonderzoek

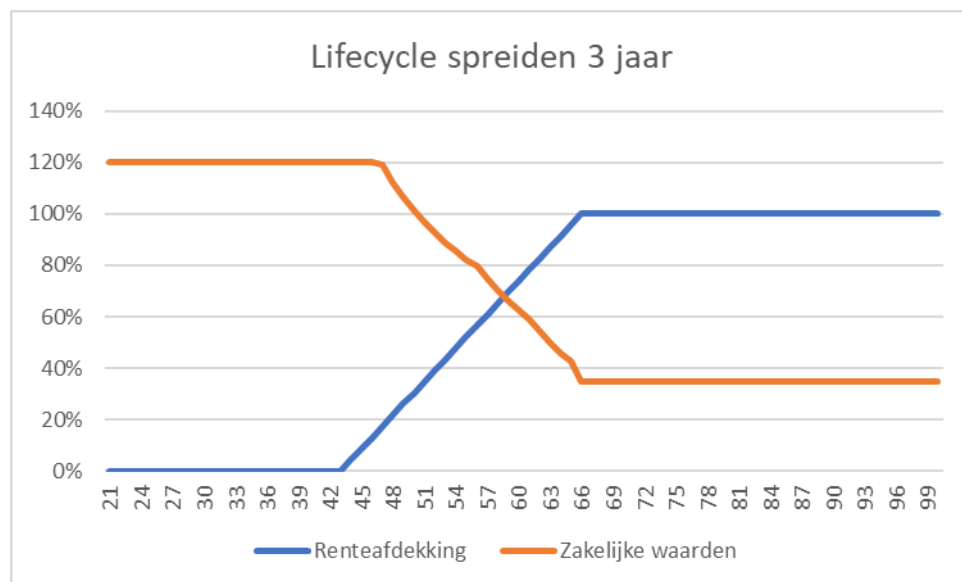
Het pensioenfonds heeft in 2023 een risicopreferentieonderzoek laten uitvoeren. Het onderzoek heeft zowel een kwalitatieve alsook een kwantitatieve uitvraag gedaan. Uit het onderzoek kwam naar voren dat deelnemers best wat risico willen lopen voor een hoger pensioen, ook als dat betekent dat het pensioen naar beneden kan worden bijgesteld. Bij de vraagstelling of men het neerwaartse effect voor een deel zelf kan opvangen, hebben deelnemers ook aangegeven bepaalde mogelijkheden te zien. Slapers en gepensioneerden wensen minder risico te lopen en zijn minder goed in staat het neerwaartse effect op te vangen.

In 2024 is de lifecycle geanalyseerd en vastgesteld. Het leeftijdsafhankelijke beleggingsbeleid wordt vastgesteld met een zogenaamd lifecycle model. Waarbij een nieuwe toetreders uitsluitend “menselijk kapitaal” (toekomstige premie-inleg) en een gepensioneerde uitsluitend “financieel kapitaal” heeft. Het menselijke kapitaal en het financiële kapitaal samen vormen het totale kapitaal. Per leeftijd wordt vastgesteld welk deel van het totale kapitaal risicovol wordt belegd. Daarbij is verondersteld dat het menselijk kapitaal (nagenoeg) risicovrij is. De verhouding tussen menselijk kapitaal en financieel kapitaal is afhankelijk van de karakteristieken van het deelnemersbestand. De fractie die risicovol moet worden belegd is afhankelijk van de risicopreferentie van de deelnemers.



De uit het risicopreferentieonderzoek vastgestelde risico-aversie in combinatie met de deelnemerskenmerken en pensioenregeling resulteert in een lifecycle. Hierbij is er rekening mee gehouden dat de allocatie risicovolle beleggingen niet hoger mag zijn dan 120%. Daarnaast is rekening gehouden met de AOW. Omdat de AOW kan worden beschouwd als risicovrije component heeft dat een verhogend effect op het risicoprofiel van het aanvullend pensioen. De lifecycle begint vanaf leeftijd 46 met afbouwen van het risicoprofiel. Bij pensionering resulteert een allocatie van circa 35% naar risicovolle beleggingen.

De resulterende lifecycle moet vooral worden gezien als vertrekpunt voor verdere doorrekeningen. De passendheid van de lifecycle wordt verder onderzocht met een ALM studie. Hierbij worden verschillende varianten onderzocht.



## Bijlage 4: Huidig versus nieuw stelsel

### Huidige regeling

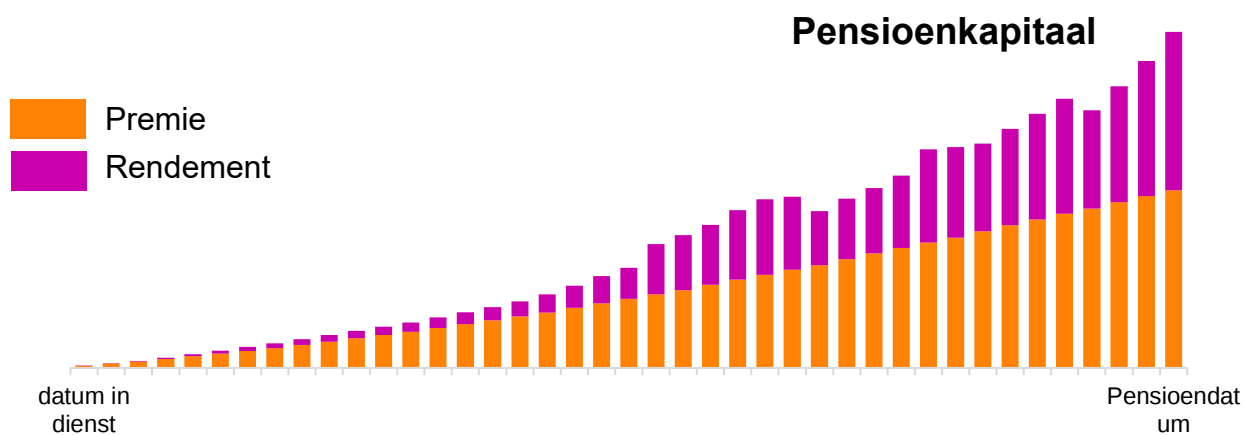
In de huidige pensioenregeling wordt elk dienstjaar een ouderdomspensioen opgebouwd op basis van de hoogte van het salaris in dat jaar. Bij pensionering ontvangt de deelnemer het totaal van het opgebouwde ouderdomspensioen die gedurende de deelnemerstijd is opgebouwd. Dit pensioen is dus gebaseerd op het “gemiddeld” verdiende salaris. Boven het excedentsalaris van € 49.617 bouwen deelnemers een kapitaal op, dat op pensioendatum wordt omgezet naar een pensioen.



### Nieuwe regeling

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

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



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

# Bijlage 5: Uitgangspunten bij berekeningen

## Uitgangspunten pensioenregeling

| DB-deel van de regeling            |                                                                                                                                                           |
|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Franchise                          | € 17.545                                                                                                                                                  |
| Maximaal pensioengevend salaris    | € 49.617                                                                                                                                                  |
| Pensioen(richt)leeftijd            | 68                                                                                                                                                        |
| Spaarpremie onder WTP              | 27%<br>Totale premie <b>gelijk</b> aan premie in huidige regeling (31% van PG).<br>Premie exclusief kosten en risicopremies betreft spaarpremie WTP (27%) |
| Overlevingskansen                  | AG2022 + ervaringssterfte fonds                                                                                                                           |
| Indexatieachterstanden ultimo 2023 | Actieven 23,29%<br>Inactieven 22,91%                                                                                                                      |

| Leeftijd | Carrièrestijging per jaar (M/V) |
|----------|---------------------------------|
| 21 – 34  | 3,0%                            |
| 35 - 44  | 2,0%                            |
| 45 - 55  | 1,0%                            |
| > 55     | 0,0%                            |

| Excedentregeling                |                                                                                                                     |
|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Franchise                       | € 49.617                                                                                                            |
| Maximaal pensioengevend salaris | € 137.800                                                                                                           |
| Pensioen(richt)leeftijd         | 68                                                                                                                  |
| Spaarpremie onder WTP           | 20%<br>DC premie o.b.v. vlakke staffel<br>Momenteel bedraagt de vlakke premie 16% - na 10 jaar groeit deze naar 20% |

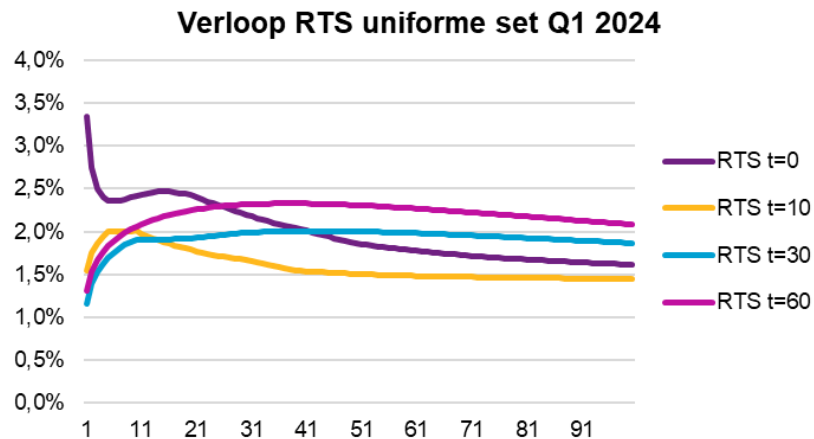
**Gehanteerde maatmensen**

| Maatmens | Leeftijd | Status        | PG salaris | Opgebouwd OP | Opgebouwd DC kapitaal |
|----------|----------|---------------|------------|--------------|-----------------------|
| 1        | 21       | Actief        | 35.000     | 0            | 0                     |
| 2        | 30       | Actief        | 44.000     | 5.000        | 0                     |
| 3        | 45       | Actief        | 52.500     | 14.000       | 7.600                 |
| 4        | 55       | Actief        | 80.000     | 19.000       | 91.000                |
| 5        | 60       | Actief        | 51.000     | 22.000       | 25.300                |
| 6        | 45       | Slaper        | N.v.t.     | 14.000       | 7.600                 |
| 7        | 70       | Gepensioneerd | N.v.t.     | 8.900        | 0                     |
| 8        | 80       | Gepensioneerd | N.v.t.     | 20.000       | 0                     |
| 9        | 45       | Actief        | 62.000     | 4.000        | 16.000                |
| 10       | 55       | Actief        | 56.000     | 3.000        | 36.000                |
| 11       | 60       | Actief        | 54.000     | 4.000        | 46.000                |
| 12       | 55       | Actief        | 130.000    | 19.000       | 200.000               |

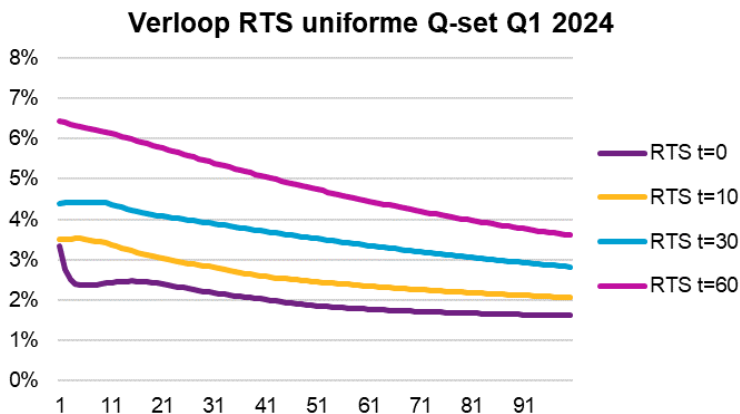
Maatmens 9 tot en met 12 betreffen ex-Smurfit maatmensen.

Rentes uniforme scenarioset Q1 2024 P-set versus Q-set

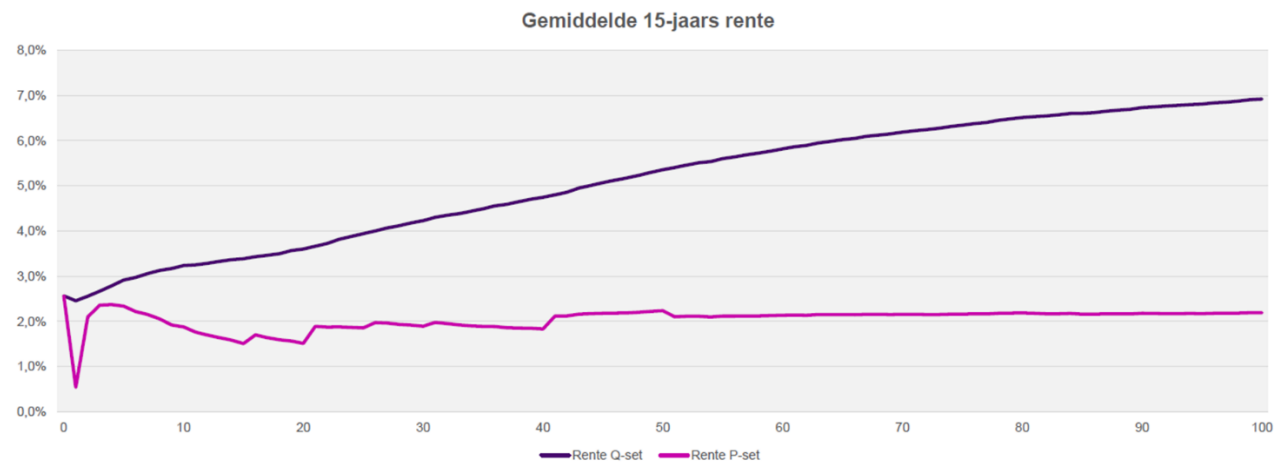
DNB uniforme scenarioset P-set Q1 2024



DNB uniforme scenarioset Q-set Q1 2024



## Gemiddelde 15 jaars rente P-set versus Q-set Q1 2024 DNB



**Verdeling voorziening naar status en leeftijd per eind 2023**

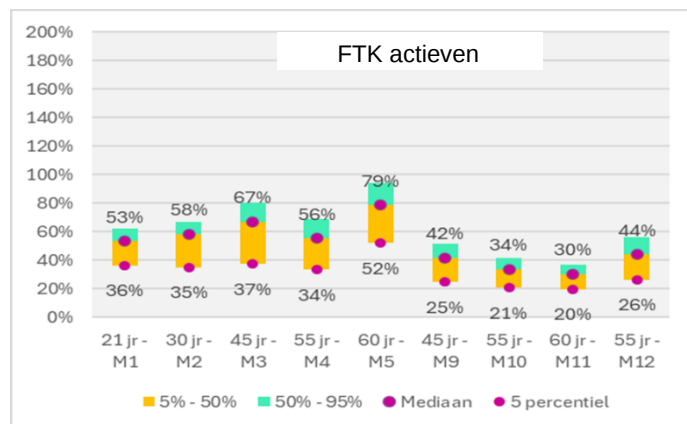
| Lft cohort    | Aantal dlrs  | Aantal dlrs in % | Aandeel in totale TV in % | Bedrag TV          | Aandeel in TV Actieven % | Aandeel in TV Slapers % | Aandeel in TV Gepens. % |
|---------------|--------------|------------------|---------------------------|--------------------|--------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 18-30         | 255          | 4%               | 0%                        | 2.412.000          | 79%                      | 21%                     | 0%                      |
| 30-40         | 805          | 13%              | 3%                        | 18.464.000         | 65%                      | 33%                     | 3%                      |
| 40-50         | 767          | 13%              | 6%                        | 34.300.000         | 60%                      | 30%                     | 10%                     |
| 50-60         | 1.468        | 24%              | 20%                       | 123.461.000        | 60%                      | 38%                     | 3%                      |
| 60-68         | 1.273        | 21%              | 31%                       | 189.698.000        | 54%                      | 36%                     | 10%                     |
| 68-78         | 1.015        | 17%              | 32%                       | 192.659.000        | 0%                       | 3%                      | 97%                     |
| >78           | 510          | 8%               | 8%                        | 48.592.000         | 0%                       | 0%                      | 100%                    |
| <b>Totaal</b> | <b>6.108</b> | <b>100%</b>      | <b>100%</b>               | <b>609.585.012</b> |                          |                         |                         |

| Lft cohort    | Aantal dlrs | Aantal dlrs in % | Aandeel in totale kapitaal in % | Bedrag kapitaal   | Aandeel in kapitaal Actieven % | Aandeel in kapitaal Slapers % | Aandeel in kapitaal Gepensioneerde % |
|---------------|-------------|------------------|---------------------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------|
| 18-30         | 39          | 1%               | 0%                              | 26.000            | 69%                            | 30%                           | 0%                                   |
| 30-40         | 344         | 13%              | 2%                              | 1.314.000         | 83%                            | 17%                           | 0%                                   |
| 40-50         | 450         | 17%              | 8%                              | 5.909.000         | 77%                            | 23%                           | 0%                                   |
| 50-60         | 949         | 35%              | 37%                             | 25.636.000        | 75%                            | 25%                           | 0%                                   |
| 60-68         | 856         | 32%              | 52%                             | 36.114.000        | 75%                            | 25%                           | 0%                                   |
| 68-78         | 62          | 2%               | 1%                              | 720.000           | 11%                            | 88%                           | 2%                                   |
| >78           | 0           | 0%               | 0%                              | -                 | 0%                             | 0%                            | 0%                                   |
| <b>Totaal</b> | <b>2700</b> | <b>100%</b>      | <b>100%</b>                     | <b>69.720.716</b> |                                |                               |                                      |

## Bijlage 6: Uitkomsten berekeningen op maatmensniveau

Hieronder zijn de mediane uitkomsten van de relatieve verandering van de verwachte pensioenresultaten te vinden voor de maatmensen (zoals opgenomen in bijlage 5), uitgaande van een startdekkingsgraad van 127%.



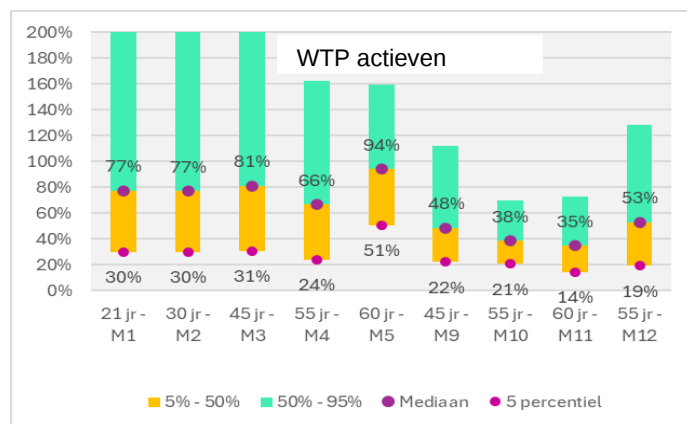
De getoonde uitkomsten zijn op basis van een verschillend opgebouwd pensioen per maatmens en betreffen het verschil tussen voortzetten van de huidige regeling onder het FTK versus invaren naar en toekomstige opbouw onder WTP.

In de tabel onder de grafiek worden de procentuele verschillen in de mediaan en het slecht weer (5<sup>e</sup> percentiel) getoond tussen de twee getoonde grafieken.

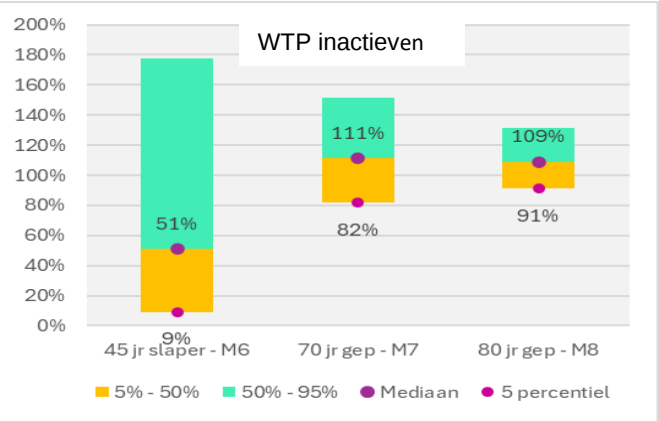
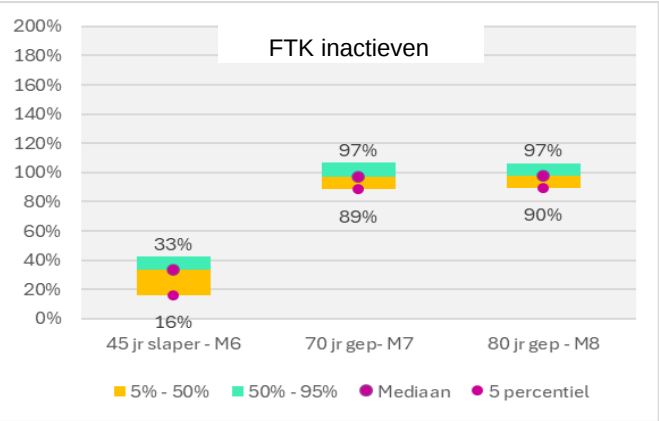
De uitkomsten voor alle maatmensen komen onder WTP in de mediaan beter uit als onder FTK vanwege het invaarvoordeel en de hogere rendementen onder WTP. Voor de jonge maatmensen is dit effect aanzienlijk. Dat geldt ook voor maatmens 12 met een hoog opgebouwd pensioen. De uitkomsten onder WTP zijn volatieler, door het hogere (beleggings)risico.

Maatmens 9, 10 en 11 betreffen ex-Smurfit deelnemers met een laag opgebouwd pensioen. Zij profiteren minder van het invaren.

In het slecht weer scenario zijn de uitkomsten onder WTP lager dan onder FTK vanwege het beleggingsrisico.



| Verschillen           | 21 jr - M1 | 30 jr - M2 | 45 jr - M3 | 55 jr - M4 | 60 jr - M5 | 45 jr - M9 | 55 jr - M10 | 60 jr - M11 | 55 jr - M12 |
|-----------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|-------------|
| Mediaan WTP/ FTK      | 45%        | 32%        | 21%        | 20%        | 19%        | 16%        | 13%         | 15%         | 21%         |
| 5e percentiel WTP/FTK | -18%       | -15%       | -18%       | -29%       | -3%        | -10%       | 0%          | -28%        | -28%        |



| Verschillen          | 45 jr slaper - M6 | 70 jr gep - M7 | 80 jr gep - M8 |
|----------------------|-------------------|----------------|----------------|
| Mediaan WTP/ FTK     | 53%               | 14%            | 12%            |
| 5 percentiel WTP/FTK | -43%              | -8%            | 1%             |

- De uitkomsten onder WTP komen voor de gepensioneerden aanzienlijk hoger uit<sup>1</sup>. Dit komt doordat:
- de beleggingsrendementen onder WTP hoger zijn dan de indexaties die onder FTK gegeven kunnen worden. Het FTK houdt rekening met bepaalde grenzen waarboven geen aanvullende indexaties worden verleend;
  - deelnemers vanuit de invaardeckingsgraad extra kapitaal meekrijgen dat direct tot uiting komt in de uitkering.

Voor de slaper is uitgegaan van een gewogen gemiddelde vervangingsratio op basis van een fictieve pensioengrondslag gebaseerd op een salaris van € 52.500. De basis ten opzichte van de gepensioneerden is dus anders.

De resultaten liggen voor de slaper onder WTP in de mediaan fors hoger dan onder FTK en in het slecht weer fors lager. Dit laatste komt voornamelijk doordat negatieve rendementen niet voldoende goedge maakt kunnen worden met positieve rendementen en er geen sprake meer is van premie-inleg.

## Bijlage 7: Premiehoogte

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

| Onderdeel premie                             | Premie                                                                                                                                                  |
|----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Totale huidige premie                        | 31% van de pensioengrondslag voor de middelloonregeling (26,7% van de premiegrondslag) plus premie o.b.v. premiestaffel voor beschikbare premieregeling |
| Af:                                          |                                                                                                                                                         |
| • Risicopremie overlijden voor pensioendatum | 1,9%                                                                                                                                                    |
| • Risicopremie premievrijstelling            | 0,9%                                                                                                                                                    |
| • Overig                                     | 1,2%                                                                                                                                                    |
| <b>Spaarpremie</b>                           | <b>27% tot excedentsalaris en 20% boven excedentsalaris</b>                                                                                             |