



# Transitieplan Wet toekomst pensioenen

13 December 2024 | Eastman  
*Definitief Transitieplan*

## Versiebeheer concept-transitieplan Eastman

2-10-2024	Versie 1.0	Eerste versie t.b.v. meelesen Stap, Eastman en intern M&P
9-10-2024	Versie 1.1	Verwerking opmerkingen eerste review Eastman, Stap en M&P
23-10-2024		Concept transitieplan
31-10-2024	Versie 1.2	Aanpassing n.a.v. projectgroep-overleg 28-10-2024
1-11-2024	Versie 1.3	Aanpassingen n.a.v. projectgroep-overleg 31-10-2024 en overleg Stap rondom koopkrachtontwikkeling
4-11-2024	Versie 1.4	Aanpassing naar Eastman stijl incl. foto voorkant
12-12-2024	Versie 1.5	Definitieve tekenversie

## Voorwoord

Uiterlijk 1 januari 2028 moeten ingrijpende keuzes gemaakt zijn in het kader van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Deze keuzes moeten op grond van artikel 150d Pensioenwet worden vastgelegd in een transitieplan. Het transitieplan bevat de verantwoording waarom gekozen is voor de betreffende invulling van de nieuwe pensioenregeling van Eastman Chemical AP Holdings B.V., Eastman Chemical B.V. en Eastman Chemical EMEA B.V. (in het vervolg Eastman), hoe wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten en waarom sprake is van een evenwichtige overstap hiernaartoe.

Het transitieplan omvat dan ook de (argumentatie van de) contractkeuze, de effecten van de overstap naar de nieuwe pensioenregeling per leeftijdscohort, het verzoek tot invaren inclusief de onderbouwing hiervan, het toekennen van compensatie en de verantwoording waarom sprake is van een evenwichtige transitie voor alle rechthebbenden (deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden) van Eastman.

Het transitieplan dient wettelijk uiterlijk 1 januari 2025 afgerond te zijn. Dit betekent dat de noodzakelijke stappen zijn gezet en zijn afgerond. Binnen twee weken na afronding moet het transitieplan door Eastman aan de pensioenuitvoerder gestuurd worden. Deze stelt het transitieplan op zijn website beschikbaar. Daar zal ook een verkorte versie per deelnemersgroep worden opgenomen.

Eastman en de OR maken graag gebruik van de gelegenheid om een woord van dank uit te spreken aan iedereen die op enige wijze een bijdrage heeft geleverd aan dit transitieplan.

## Inhoudsopgave

<b>1.</b>	<b>Inleiding</b> .....	<b>6</b>
1.1.	Voor wie is dit transitieplan?.....	6
1.2.	Aanleiding en doel transitieplan.....	6
1.3.	Afstemming met Synthomer .....	7
1.4.	Opdracht aan Stap .....	7
1.5.	Juridisch kader.....	7
1.6.	Algemene gegevens van dit transitieplan .....	8
<b>2.</b>	<b>Verantwoordelijkheden, medezeggenschap en hoorrecht</b> .....	<b>9</b>
2.1.	Partijen betrokken bij wijziging van de arbeidsvoorwaarde pensioen.....	9
2.2.	Toelichting en verantwoording op doorlopen proces .....	9
2.3.	Vereniging van gewezen deelnemers en/of pensioengerechtigden en hoorrecht	10
2.4.	Geen gebruik gemaakt van de onafhankelijke transitiecommissie .....	10
<b>3.</b>	<b>Doelstellingen en maatstaven</b> .....	<b>11</b>
3.1.	Doelstellingen evenwichtige transitie en maatstaven .....	11
3.2.	Verkende financiële en economische scenario's .....	11
3.3.	In welke situatie gelden de afspraken uit transitieplan zonder meer en is geen nadere besluitvorming nodig .....	14
3.4.	In welke situatie is de financiële positie van het pensioenfonds/kring zodanig dat de afspraken uit het transitieplan niet meer toereikend zijn en is nadere besluitvorming nodig	15
3.5.	Toetsen evenwichtigheid en bandbreedtes.....	15
<b>4.</b>	<b>Contractkeuze en inrichting nieuwe pensioenregeling</b> .....	<b>18</b>
4.1.	Flexibele premiereregeling.....	18
4.2.	Doelstellingen, maatstaven, keuzes, overwegingen en berekeningen ten grondslag aan contractkeuze en inrichting pensioenregeling .....	20
4.3.	Vergelijking huidige en nieuwe pensioenregeling .....	26
<b>5.</b>	<b>Omgaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten</b> .....	<b>29</b>
5.1.	Verzoek tot invaren .....	30
5.2.	Doelstellingen, maatstaven, keuzes, overwegingen en berekeningen ten grondslag aan besluit om in te varen.....	30
<b>6.</b>	<b>Risicodelingsreserve</b> .....	<b>32</b>
6.1.	Risicodelingsreserve.....	32
6.2.	Doelstellingen, maatstaven, keuzes, overwegingen en berekeningen ten grondslag aan risicodelingsreserve .....	32
6.3.	Initiële vulling risicodelingsreserve .....	33
6.4.	Vul- en uitdeelregels risicodelingsreserve .....	33

6.5.	Gewenste en maximale omvang risicodelingsreserve .....	33
<b>7.</b>	<b>Compensatie.....</b>	<b>35</b>
7.1.	Doelstellingen, maatstaven, keuzes, overwegingen en berekeningen ten grondslag aan besluit om te compenseren .....	35
7.2.	Financieringsplan voor tijdelijke compensatie binnen de arbeidsvoorwaarde pensioen37	
<b>8.</b>	<b>Inzicht in transitie-effecten en verantwoording evenwichtige transitie.....</b>	<b>38</b>
8.1.	Toelichting per deelnemersgroep en leeftijdscohort .....	38
8.2.	Vervangingsratio .....	38
8.3.	Eerste reële uitkering.....	44
8.4.	Effect gebruik Transitie-FTK en Indexatie-AMvB .....	53
8.5.	Verantwoording evenwichtige transitie .....	53
<b>9.</b>	<b>Ondertekening Transitieplan.....</b>	<b>57</b>
<b>10.</b>	<b>Bronnen .....</b>	<b>58</b>
<b>11.</b>	<b>Bijlagen .....</b>	<b>59</b>
11.1.	Toelichting gehanteerde uitgangspunten .....	59
11.2.	Bandbreedtes.....	65
11.3.	Netto profijt.....	71
11.4.	Compensatieregeling.....	78
11.5.	Begrippenlijst .....	79

## 1. Inleiding

Op 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen (hierna: Wtp) in werking getreden. Daarom hebben de werknemersvertegenwoordiging bij Eastman en Eastman als werkgever (hierna: de OR en Eastman) keuzes gemaakt over de toekomstige vormgeving van de eigen pensioenregeling.

### 1.1. Voor wie is dit transitieplan?

Het transitieplan is gericht aan twee groepen. Enerzijds biedt het rechthebbenden inzicht in de samenhang tussen de verschillende keuzes. Dit brengt mee dat de afwegingen die tot de keuzes hebben geleid volledig en transparant weergegeven moeten worden. Zo moet duidelijk worden wat de voor- en nadelen van de gemaakte keuzes zijn.

Anderzijds vormt het transitieplan de basis voor de besluitvorming binnen het pensioenfonds over de opdrachtaanvaarding en de acceptatie van het inbaarverzoek. Het transitieplan is daarmee een informatiebron voor de benodigde onderbouwingen in het implementatieplan dat het pensioenfonds moet opstellen en indienen bij de toezichthouders DNB en AFM. Daarom beschrijven we ook de meer technisch relevante onderdelen, specifiek voor compensatie en welke rol het pensioenfonds daarbij heeft. Het pensioenfonds zal een implementatieplan opstellen. De technische uitwerking van wat Eastman en de OR met de pensioenregeling en invaren beogen en de uitvoerbaarheid daarvan is relevant voor de onderbouwing van het pensioenfonds in dat implementatieplan.

### 1.2. Aanleiding en doel transitieplan

De Wet toekomst pensioenen (hierna: Wtp) is op 1 juli 2023 in werking getreden. Dit heeft tot gevolg dat de pensioenregeling van Eastman aangepast moet worden. De huidige pensioenregeling is vormgegeven als voorwaardelijke middelloonregeling tot € 55.000 en een Excedentregeling met een leeftijdsafhankelijke staffel vanaf € 55.000 tot € 137.800, zoals wordt toegelicht in hoofdstuk 2. Door de Wtp kan deze niet ongewijzigd gehandhaafd blijven. In het nieuwe pensioenstelsel dient de pensioenregeling uiterlijk 1 januari 2028 vormgegeven te worden als een solidaire of flexibele premieregeling met een vlakke premie. Eastman heeft in afstemming met Stichting Algemeen Pensioenfonds Stap (hierna: Stap) als beoogde transitiedatum 1 januari 2026 vastgesteld.

De aanpassing van de pensioenregeling is op 13 december 2024 tussen Eastman en de ondernemingsraad overeengekomen.

Op grond van artikel 150d Pensioenwet hebben Eastman en de OR dit transitieplan samen opgesteld. Hiermee verantwoorden zij waarom zij gekozen hebben voor de invulling van de nieuwe pensioenregeling en waarom zij vinden dat sprake is van een evenwichtige transitie.

Dit transitieplan is dan ook een vastlegging van:

- De gemaakte keuzes, overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de wijziging van de pensioenregeling
- De wijze waarop omgegaan wordt met de tot de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten
- De wijze waarop en in welke mate deelnemers die nadeel ondervinden van de afschaffing van de leeftijdsafhankelijk opbouw bij de overgang naar de nieuwe pensioenregeling worden gecompenseerd
- De verantwoording van Eastman en de OR waarom sprake is van een evenwichtige transitie.

### 1.3. Afstemming met Synthomer

Per 1 April 2022 is een bedrijfsonderdeel van Eastman verkocht aan Synthomer, waaronder de fabriek in Middelburg. De werknemers die op dat moment in dienst waren bij Eastman Chemical Middelburg BV, zijn op 1 April 2022 uit dienst getreden bij Eastman en in dienst getreden bij Synthomer. Daarna heeft Synthomer nog tot en met 31 december 2022 pensioen opgebouwd in de pensioenkring. De opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten tot en met 31 december 2022 van de Synthomer populatie, zijn in Pensioenkring Eastman bij Stap achtergebleven.

In het voortraject heeft afstemming plaatsgevonden met Synthomer. Verder stellen we het bestuur van Stap in de gelegenheid om de transitieplannen verder separaat van elkaar te beoordelen.

### 1.4. Opdracht aan Stap

Eastman geeft met dit transitieplan opdracht aan Stap om de gewijzigde pensioenregeling vanaf 1 januari 2026 uit te gaan voeren. Eastman verzoekt Stap in dit verband om de tot de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in Pensioenkring Eastman bij Stap in te varen in de Multi Client Kring (MCK) Flexibele Premie Regeling (FPR) als collectief Eastman op basis van artikel 150m Pensioenwet in de nieuwe pensioenregeling van Eastman.

Eastman verzoekt Stap tevens het transitieplan door middel van publicatie op zijn website beschikbaar te stellen aan de rechthebbenden conform artikel 150d lid 3 Pensioenwet.

### 1.5. Juridisch kader

Dit transitieplan is opgesteld op basis van de bekende wet- en regelgeving per 1 oktober 2024.

Het politieke landschap is na de parlementaire behandeling en het aannemen van de Wtp sterk veranderd. Op basis van het regeerakkoord en het debat daarover in de Tweede Kamer, is de verwachting dat de Pensioenwet niet op korte termijn aangepast zal worden. Eastman, de OR en het pensioenfonds hebben te maken met deadlines die in de wet zijn verankerd en die gehaald moeten worden. Het is echter nog altijd mogelijk dat na het vaststellen van dit transitieplan en vóór de transitiedatum materiële wijzigingen in de wet- en regelgeving plaatsvinden. Indien dergelijke eventuele wijzigingen in wet- en regelgeving (significante) impact hebben op de (voorgenomen) Wtp-transitie, treden Eastman en de OR hierover zo spoedig mogelijk in overleg en informeren zij Stap hierover. Zij maken dan eerst procesafspraken over het eventueel aanpassen van het transitieplan en informeren de pensioenuitvoerder hierover. Dit wordt verder uitgewerkt in paragraaf 3.4.

## 1.6. Algemene gegevens van dit transitieplan

<b>Transitieplan</b>	
<b>Transitieplan is opgesteld voor</b>	Eastman Chemical AP Holdings B.V., gevestigd te Rotterdam; Eastman Chemical B.V., gevestigd te Den Haag; Eastman Chemical EMEA B.V., gevestigd te Amsterdam;
<b>Op welke pensioenregeling ziet het transitieplan?</b>	Flexibele Premiereregeling (FPR)
<b>Worden er andere transitieplannen opgesteld?</b>	Ja, zie toelichting in paragraaf 1.3 over Synthomer
<b>Transitiedatum (per welke datum gaat de nieuwe pensioenregeling gelden)</b>	1-1-2026
<b>Partijen betrokken bij de wijziging van de pensioenregeling (tezamen: Sociale partners<sup>1</sup>)</b>	
<b>Werkgevers</b>	Eastman
<b>Werknemersvertegenwoordiging</b>	OR Eastman
<b>Pensioenuitvoerder(s)</b>	
<b>Naam pensioenuitvoerder huidige pensioenregeling</b>	<b>CDC-regeling:</b> Stichting Algemeen Pensioenfonds Stap, Pensioenkring Eastman <b>Excedent-regeling:</b> BeFrank
<b>Naam pensioenuitvoerder nieuwe pensioenregeling</b>	Stichting Algemeen Pensioenfonds Stap

<sup>1</sup> In dit transitieplan wordt de term "sociale partners" niet veel gebruikt, maar wordt veelal gesproken over "Eastman en de OR", waarmee de rolverdeling naar de overtuiging van Eastman wordt verduidelijkt.



## 2. Verantwoordelijkheden, medezeggenschap en hoorrecht

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

Het wijzigen van de pensioenregeling betreft het wijzigen van een arbeidsvoorwaarde, en werkt door in de rechtsverhouding van gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. De transitie naar een nieuwe pensioenregeling vereist overleg en instemming van verschillende partijen. In dit hoofdstuk wordt het gevolgde proces en de wijze waarop de verschillende partijen zijn betrokken bij de besluitvorming toegelicht.

### 2.1. Partijen betrokken bij wijziging van de arbeidsvoorwaarde pensioen

Partij	Aard betrokkenheid (instemming of advies)
Werkgever	Besluitvorming
Ondernemingsraad	Instemming
Individuele werknemers	Instemming langs de weg van: <ul style="list-style-type: none"><li>• Individuele instemming van de werknemers (brief met negatieve optie)</li><li>• Goed werknemerschap ex artikel 7:611 Bw</li></ul>

### 2.2. Toelichting en verantwoording op doorlopen proces

In juni 2022 is door de werkgever een start gemaakt met de voorbereidingen op de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. De OR is hierin vanaf het begin bij betrokken. In die periode was de Wtp nog in voorbereiding. Kabinet, vakbonden en werkgeversbonden hadden op 5 juni 2019 wel al een breed pakket aan pensioenmaatregelen aangekondigd, bekend als "het pensioenakkoord". In 2020 werd overeenstemming bereikt over de nadere uitwerking daarvan in de Hoofdlijnennotitie. Op 22 maart 2022 werd het wetsvoorstel Wtp bij de Tweede Kamer ingediend en op 23 december 2022 werd deze aangenomen. Op 30 mei 2023 heeft ook de Eerste Kamer de wet aangenomen. Daarmee was de Wet toekomst pensioenen vanaf 1 juli 2023 een feit.

Vooruitlopend op de definitieve wetgeving is binnen Eastman door de werkgever en de OR en het pensioenfonds/kring vanaf 2022 veelvuldig en gedetailleerd met elkaar gesproken over de arbeidsvoorwaarde pensioen, de toekomstbestendige uitvoering van de pensioenregeling en het met elkaar te doorlopen proces.

Onder begeleiding van adviesbureau Montae & Partners (namens de werkgever) en met betrokkenheid van Edmond Halley (namens de Ondernemingsraad) is in co-creatie toegewerkt naar een invulling van de nieuwe pensioenregeling en de transitie naar het nieuwe stelsel voor Eastman. Er is een projectgroep ingericht waarin zowel vertegenwoordigers van de OR als van de werkgever plaatsnamen. De projectgroep is ruim 40 keer bij elkaar gekomen en heeft onder andere de volgende onderwerpen besproken:

1. Contractkeuze
2. Uitgangspunten voor de berekeningen
3. Toekomstbestendige uitvoering
4. Premie en ambitie
5. Partner- en wezenpensioen
6. Risicodeling
7. Invaren
8. Compensatie voor overgang naar de vlakke premie

Kennissessies en diepgaande kwalitatieve en financiële analyses hebben geleid tot een volledig beeld-, en oordeelsvorming, met uiteindelijk ook de voorgenomen besluitvorming over de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.

Uit de beschrijving van dit doorlopen traject blijkt dat het oordeel over een evenwichtige transitie zorgvuldig tot stand gekomen is en dat een zichtbare inspanning is gedaan om zoveel mogelijk inzicht te verkrijgen in de verschillende perspectieven. Waaronder de gevolgen van verschillende dekkingsgraden, scenariosets, rentegevoeligheden voor elk van de deelnemersgroepen. Hierbij was gedurende het volledige traject de delegatie van de OR betrokken.

### 2.3. Vereniging van gewezen deelnemers en/of pensioengerechtigden en hoorrecht

Er hebben zich geen verenigingen van gewezen deelnemers en/of pensioengerechtigden gemeld.

### 2.4. Geen gebruik gemaakt van de onafhankelijke transitiecommissie

Op basis van artikel 150h Pensioenwet is door de overheid een onafhankelijke transitiecommissie ingesteld. Deze transitiecommissie heeft tot taak te bemiddelen tussen partijen en/of partijen bindend te adviseren die een pensioenregeling sluiten, indien deze partijen daartoe gezamenlijk een verzoek doen. Eastman en de OR hebben geen aanleiding c.q. noodzaak gezien van de mogelijkheid gebruikt te maken.

### 3. Doelstellingen en maatstaven

#### 3.1. Doelstellingen evenwichtige transitie en maatstaven

Eastman en de OR streven een evenwichtige transitie na, met oog voor de belangen van elk van de onderkende groepen deelnemers en de verschillende leeftijdscohorten. Zij zijn van mening dat sprake is van een evenwichtige transitie wanneer voldaan is aan de volgende kwalitatieve doelstellingen:

1. Vullen van minimaal vereist eigen vermogen (MVEV, wettelijke verplichting)
2. Vullen van de buffer voor de operationele reserve (wettelijke verplichting)
3. Door middel van een compensatie in de loonsfeer compensatie bieden voor de overgang naar de vlakke premie.
4. Het zoveel mogelijk voorkomen van dalingen van ingegane uitkeringen door middel van het toevoegen van een risicodelingsreserve. Deze reserve voor de collectieve uitkeringsfase wordt gevuld op moment van transitie vanuit het persoonlijke pensioenkapitaal van de op dat moment pensioengerechtigden. Deelnemers die na transitiedatum met pensioen gaan, kopen zich op dat moment in vanuit hun beschikbare persoonlijke pensioenkapitaal.
5. Verdeling van de buffers bij invaren zoveel mogelijk in lijn met de wettelijke standaardmethode voor invaren met een spreidingsperiode van 10 jaar.

De wijzigingen in de pensioenregeling zijn getoetst aan de mate waarin zij bijdragen aan deze kwalitatieve doelstellingen aan de hand van volgende kwantitatieve maatstaven:

- Verwachte pensioenuitkering (over de uitkeringsduur) in 'slecht weer' (5% percentiel), de 'mediaan' (50% percentiel) en 'goed weer' (95% percentiel).
- Eerste reële uitkering (op de pensioenrichtleeftijd)
- Kans en omvang van verlagingen en verhogingen/ontwikkeling koopkracht
- Netto profijt

Eastman en de OR hebben voor het beoordelen van de evenwichtigheid van de transitie gekeken naar zowel kwalitatieve als kwantitatieve analyses. Daarbij is tevens gekeken naar de resultaten na compensatie in de loonsfeer in het 30%-percentiel. De bovenstaande kwalitatieve doelstellingen en kwantitatieve maatstaven zijn getoond in de volgorde van prioriteit. In hoofdstuk 8 wordt toegelicht hoe deze doelstellingen en maatstaven zijn behaald.

#### 3.2. Verkende financiële en economische scenario's

Verschillende positieve en negatieve, financiële en economische scenario's zijn door de werkgever, de OR en het pensioenfonds in detail verkend. Daarin zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- De door de Nederlandsche Bank (DNB) beschikbaar gestelde scenariosets 2024Q3 (Juni 2024)
- FPR: Lifecycle gehanteerd beginnend bij 95% zakelijke waarden en vanaf leeftijd 30 aflopend naar circa 37% zakelijke waarden op leeftijd 68. Renteafdekking startend op 0% en vanaf leeftijd 48 oplopend naar 100% op leeftijd 68.
- De Bestemmingsreserve Indexatie Middeltoon (BIM) is niet meegenomen in de berekeningen.

De volgende algemene uitgangspunten:

<b>Te hanteren algemene uitgangspunten</b>	
<b>Moment van overgang naar nieuwe Wtp pensioenregeling</b>	1 januari 2026
<b>Deelnemersbestand</b>	Bestand per ultimo 2023
<b>Jaarlijkse bestandsontwikkeling:</b>	
- <b>Bestandsverloop</b>	Van 12% (20-24jr) tot 0,05% (60-67 jr)

- <b>Bestandsontwikkeling</b>	Aantal actieven blijft over de tijd constant
- <b>Gemiddelde leeftijd nieuwe instroom</b>	Rond 32 jaar
- <b>Gemiddeld salaris nieuwe instroom</b>	Gebaseerd op salarisverdeling van de huidige actieve populatie
- <b>Jaarlijkse loonstijging</b>	Conform looninflatie uit scenarioset
- <b>Carrièrestijging</b>	0,5%
<b>Beleggingsbeleid/renteafdekking basisregeling</b>	Conform lifecycle beleggen
<b>Financiële situatie pensioenfonds basisregeling</b>	105%, 115%, 125% en 140% (actuele dekkingsgraad)
<b>ALM scenario's</b>	DNB-scenario's (2.000 scenario's) 2024Q3
<b>Projectierendement en spreiding</b>	RTS zonder op- en/of afslag, 3 jaar

<b>Uitgangspunten huidige regeling</b>	
<b>Premiehoogte</b>	Huidige beschikbare premiebudget 2024: 21% van pensioengevend salaris onder aftrek van andere kosten en risicopremies
<b>Premiebeleid</b>	Huidig beleid
<b>Partnerpensioen/wezenpensioen</b>	Separaat berekenen buiten ALM model
<b>Indexatiebeleid</b>	Huidig beleid, exclusief BIM
<b>Beheerkosten</b>	Huidige kosten constant verondersteld
<b>Overige kosten en risicopremies</b>	Huidige kosten constant verondersteld
<b>Pensioenopbouw over verleden</b>	OP/uitgesteld PP o.b.v. opgebouwd pensioen

### *Toelichting indexatie*

In de nieuwe flexibele regeling worden alle behaalde rendementen gespreid over een periode van 3 jaar uitgekeerd aan de deelnemers. Dat noemen we een verhoging of verlaging. Onder het huidige Financieel Toetsing Kader (hierna: FTK) kan er alleen geïndexeerd of gekort worden afhankelijk van de hoogte van de dekkingsgraad. Bij invaren worden de buffers (behoudens de operationele reserve, RDR en MVEV) bij aanvang direct toebedeeld aan de persoonlijke pensioenvermogens van alle deelnemers. Onder het FTK blijft er altijd geld in buffers achter dat niet gebruikt kan worden voor indexatie. De hoogte van de toekomstige rendementen is per definitie onzeker maar moet passend zijn bij de risicohouding.

### *Toelichting Pensioenopbouw over het verleden*

Bij de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel worden de opgebouwde pensioenen ingevaren in de nieuwe pensioenregeling (zie hoofdstuk 5). Aangezien in het nieuwe pensioenstelsel het partner- en wezenpensioen tot aan de pensioendatum op risicobasis moet worden verzekerd, worden deze berekeningen buiten het ALM model berekend. Opgebouwde partnerpensioenen (indien aanwezig) worden ingevaren in de nieuwe FPR-regeling en worden een apart deelvermogen van het individuele pensioenvermogen. Bij overlijden vòòr de pensioendatum ontstaat er een partnerpensioen als onderdeel van de collectieve uitkeringsfase en wordt het partnerpensioen zodoende een variabele uitkering. Op de pensioendatum wordt het totaal beschikbare kapitaal naar keuze van de deelnemer aangewend voor een ouderdompensioen in combinatie met partnerpensioen of alleen voor ouderdompensioen.

<b>Uitgangspunten flexibele pensioenregeling</b>	
<b>Premiebeleid/-hoogte</b>	De netto spaarpremie is vastgesteld op 21,0% van de pensioengrondslag van de medewerkers. Daarnaast is er een collectief compensatiebudget van 2% van de totale pensioengrondslag voor medewerkers van Eastman (indien van toepassing) die op het moment van transitie in dienst zijn (en in dienst waren op 31 december 2025 en aansluitend op 1 januari 2026 in dienst zijn). Daarnaast worden door de werkgever de risicopremies voor partner-, wezen- en arbeidsongeschiktheidspensioen, risicopremies voor premievrijstelling bij invaliditeit en de vaste administratiekosten betaald.
<b>Beleggingsbeleid/renteafdekking</b>	Conform lifecycle beleggen
<b>Afwijkend beleggingsbeleid pensioengerechtigden</b>	Nee, wel rekeninghouden met 1 collectieve lifecycle
<b>Instroom in collectiviteit pensioengerechtigden</b>	Ja, in collectieve uitkeringsfase
<b>Risicodelingsreserve</b>	Ja, met als doel het beperken van het risico op het verlagen van de uitkeringen van de pensioengerechtigden door gerichte inzet van de reserve. Hoogte van de RDR wordt beperkt gehouden ter voorkoming van buffers.
<b>Uitkering</b>	Variabel, met shoprecht voor vaste uitkering
<b>Periode schokken/rendementen dempen</b>	Periode van 3 jaar in collectieve uitkeringsfase
<b>Invaren</b>	Ja, met gerichte toebedeling van 5% en het restant o.b.v. 10 jaar spreiding (conform wettelijke default voor standaardmethode)
<b>Compensatie</b>	Ja, in de loonsfeer o.b.v. 2% van de pensioengrondslagsom en op basis van vergelijking premie oude en nieuwe stelsel (zie bijlage 11.5)
<b>Reserve operationele kosten</b>	1% van het vermogen, vullen vanuit invaren
<b>Reserve MVEV</b>	1% van het vermogen, vullen vanuit invaren

<b>Risicodelingsreserve – technische invulling</b>	
<b>Vullen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Initiële storting op transitiedatum van 3% van vermogen pensioengerechtigden</li> <li>- Bij pensionering 3% van persoonlijk pensioenvermogen</li> </ul>
<b>Uitdelen</b>	Conform "Ortec"-methode, d.w.z. alleen ter voorkomen van verlaging van de lopende uitkeringen in het betreffende jaar.
<b>Maximale RDR</b>	5%, daarboven uitkeren aan pensioengerechtigden
<b>Maximum uitdelen</b>	Maximaal 25% van de reserve uitkeren in één jaar

<b>Spreads van behaalde beleggingsrendementen</b>	Een spreidingsperiode van drie jaar in collectieve uitkeringsfase
<b>Collectieve uitkeringsfase</b>	Ja

De hierboven genoemde kenmerken van de technische invulling van de risicodelingsreserve moeten nog definitief worden vastgesteld door het pensioenfonds. De vermelde kenmerken zijn daarom als werkhypothese gehanteerd bij de benodigde berekeningen.

### 3.3. In welke situatie gelden de afspraken uit transitieplan zonder meer en is geen nadere besluitvorming nodig

De dekkinggraad van het pensioenfonds/kring bedroeg op 30 augustus 2024 120,9%.

De keuzes en berekeningen in dit transitieplan zijn gebaseerd op een dekkinggraad van 105%, 115%, 125% en 140%. De 105% dekkinggraad is afgeleid van de dekkinggraad die Eastman en OR minimaal nodig denken te hebben om te kunnen invaren.

Als op 31 december 2025 de dekkinggraad van de Pensioenkring Eastman minimaal 105% bedraagt, gelden de in dit transitieplan gemaakte afspraken over de doelstellingen, voorrangregels en maatstaven en vindt geen nadere besluitvorming plaats. Binnen deze bandbreedtes zijn goed en slecht weer scenario's uitvoerig verkend en beoordeeld door Eastman en de OR.

Eastman en de OR hebben met het pensioenfonds afgestemd dat er zes maanden voor de transitiedatum (d.w.z. uiterlijk op 1 juli 2025) een eerste toets zal plaatsvinden naar de actuele politieke- en marktomstandigheden (o.a. dekkinggraad van de pensioenkring, actuele rente(verwachting)) op dat moment.

Als op dit eerste toetsingsmoment van 1 juli 2025 de dekkinggraad van de pensioenkring lager is dan 105%, of de verwachting is dat de dekkinggraad per 31 december 2025 onder de 105% zit, of dat het politieke sentiment t.a.v. Wtp anders is dan de situatie van oktober 2024, treden Eastman en OR met elkaar in overleg over passende maatregelen.

Vervolgens is drie maanden voor de transitiedatum (d.w.z. uiterlijk op 1 oktober 2025) het definitieve Go/No Go moment en wordt door Eastman en OR en het pensioenfonds een gezamenlijk besluit genomen over het al dan niet ongewijzigd doorzetten van de transitie, inclusief invaren, of vindt er een aanpassing plaats of wordt de transitie uitgesteld (zie ook paragraaf 3.4).

Bij een dekkinggraad van circa 105% zijn de aanwezige buffers voldoende om de wettelijke buffers en de RDR volledig te financieren. Gegeven deze situatie zijn Eastman en de OR van mening dat ook bij een hogere dekkinggraad dan 105% de transitie, inclusief het verdelen van de buffers evenwichtig is. Mocht de situatie zich voordoen dat drie maanden voor de transitiedatum (d.w.z. uiterlijk op 1 oktober 2025) de actuele dekkinggraad hoger is dan 140% (maximale bandbreedte dekkinggraad) zullen Eastman, de OR en het pensioenfonds gezamenlijk een besluit nemen over het al dan niet ongewijzigd doorzetten van de transitie of dat er een aanpassing plaats dient te vinden.

### 3.4. In welke situatie is de financiële positie van het pensioenfonds/kring zodanig dat de afspraken uit het transitieplan niet meer toereikend zijn en is nadere besluitvorming nodig

Als in de periode voor 31 december 2025 (uiterlijk per 1 oktober 2025) de dekkingsgraad van de pensioenkring lager is dan 105% of de politieke en/of markomstandigheden ingrijpend gewijzigd zijn, nemen Eastman, de OR en het pensioenfonds een gezamenlijk besluit over het vervolg. Mogelijk worden er dan opnieuw berekeningen gemaakt omtrent de verwachte pensioenuitkeringen. Indien Eastman, de OR en/of het pensioenfonds van mening zijn dat deze uitkomsten niet als evenwichtig kunnen worden beschouwd, treden Eastman en de OR daarover met elkaar in overleg om eventueel nadere afspraken te maken en/of het transitieplan daarop aan te passen. Er wordt in die situatie géén extra premie of compensatie betaald door de werkgever. De werkgever en de OR zullen zich in die situatie, samen met de pensioenuitvoerder beraden op de mogelijkheden en de vereiste maatregelen. Dit zou een andere verdeling van het vermogen kunnen behelzen, of uitstel van invaren.

### 3.5. Toetsen evenwichtigheid en bandbreedtes

De evenwichtigheid wordt in dit transitieplan in eerste instantie beoordeeld op basis van het verwachte pensioen (mediaan verwacht pensioen: gemiddelde uitkering over uitkeringsperiode, overlevingskans gewogen) daarbij wordt ook gekeken naar slecht weer scenario (5%-percentiel)

Bij de beoordeling van de kwantitatieve analyses hebben Eastman en de OR gekeken naar de uitkomsten op het 50%-percentiel en hebben daarmee vastgesteld dat de resultaten voor alle deelnemers positief zijn. Uiteindelijk is het 30%-percentiel gebruikt om vast te stellen dat de resultaten voor de maatmensen (na compensatie in de loonsfeer) eveneens goed uitkomen. Daarmee is naar het oordeel van Eastman en de OR ook voldoende rekening gehouden met de toename in beleggingsrisico onder de Wtp. De spreiding van de resultaten is onder de FPR-regeling hoger dan onder de huidige regeling door een hoger risicoprofiel van de beleggingen (in de lifecycles). Door naar de resultaten van het 30%-percentiel te kijken, wordt daarmee rekening gehouden.

Daarnaast kijken Eastman, de OR en het pensioenfonds ook naar de delta netto profijt. Dat is uiteraard een andere eenheid en dient ook op een andere manier beoordeeld te worden. Een negatief delta netto profijt kan acceptabel zijn. Zeker bij een voldoende hoog verwacht pensioen.

Gelet op het hybride karakter van de huidige regeling tonen de reguliere netto profijt-berekeningen op zich verklaarbare, maar bijzondere resultaten. Daarom is ook een alternatieve berekening uitgevoerd. Zie bijlage 11.3. Bij de beoordeling van analyses en resultaten hebben sociale partners vooral waarde toegekend aan de uitkomsten van de vervangingsratio's.

#### *Gehanteerde bandbreedtes*

Eastman en de OR zijn van mening dat het transitieplan in totaliteit evenwichtig is. Aangezien het transitiemoment pas op 1 januari 2026 is gepland, is besloten om bandbreedtes te hanteren bij de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie als geheel. Binnen de hieronder genoemde bandbreedtes is de transitie evenwichtig en is geen nadere besluitvorming meer nodig. Buiten deze bandbreedtes betekent niet dat de transitie niet meer evenwichtig is, maar vraagt mogelijk om een nieuwe beoordeling en aangepaste besluitvorming.

Dekkingsgraad op transitiedatum	Bandbreedte
Dekkingsgraad op transitiedatum waarop geen nadere besluitvorming meer nodig is en het transitieplan volstaat	105% tot 140%

Doelstellingen evenwichtige transitie	Bandbreedte/randvoorwaarden
Vullen van minimaal vereist eigen vermogen (wettelijk verplichte reserve)	MVEV: 1% van het vermogen. Hiervoor geldt geen bandbreedte
Vullen van buffer voor operationele reserve (wettelijk verplichte reserve)	ROR: 1% van het vermogen. Hiervoor geldt geen bandbreedte
Compenseren voor de afschaffing van de doorsneesystematiek door middel van compensatie in de loonsfeer voor alle medewerkers die op het moment van transitie in dienst zijn bij Eastman.	Door middel van compensatie in de loonsfeer wordt voor alle medewerkers op het moment van transitie voor de achteruitgang in premie gecompenseerd. De bandbreedtes zijn in termen van verandering vervangingsratio na compensatie tussen 6% en +49% voor actieven in de mediaan bij dekkinggraden van 105% tot 140%. Zie bijlage 11.2.
Het stabiliseren van ingegane uitkeringen door middel van het toevoegen van een reserve. Deze reserve wordt (alleen) gevuld vanuit het persoonlijke pensioenkapitaal van de pensioengerechtigden op de transitiedatum. Deelnemers die na transitiedatum pensioneren, kopen zich op dat moment in vanuit hun beschikbare persoonlijke pensioenkapitaal.	<p>Door het pensioenfonds is onderzocht dat de kans van korten lager wordt bij de inzet van een risicodelingsreserve. Zolang de risicodelingsreserve goed gevuld is, geeft deze een verlaging van de kans op een nominale korting. Als (voorlopige) richtlijn is in afstemming met het pensioenfonds een percentage van 3% van het opgebouwde pensioenkapitaal als dotatie aan de reserve vastgesteld.</p> <p>De bandbreedtes zijn in termen van kans op korten en omvang van korten:  Kans: tussen 0%% en 14,3%%  Omvang: tussen 0% en 5%</p> <p>Zie bijlage 11.2.</p> <p>Beoogd wordt de koopkracht zo goed als mogelijk bij te houden. De mate van koopkrachtbehoud dient zich in de mediaan tussen de 80% en 100% te bevinden.</p>
Onder evenwichtigheid wordt verstaan een verwacht pensioenresultaat (mediaan) voor alle leeftijden dat tenminste gelijk is aan het verwachte pensioenresultaat onder het huidige FTK-stelsel. Volgens de optiek van Eastman en de OR is een gelijkmatig verdeelde lijn het meest wenselijk, maar waarbij wel rekening dient te worden gehouden met het verschil aan risico. Gezien het risicovollere beleggingsbeleid voor jongere deelnemers, maar ook de onzekerheden in verwacht rendement en	<p>Verwacht pensioen (mediaan) na transitie uitgaande van een volledige diensttijd bij Eastman dient per leeftijdscohort minimaal gelijk te zijn aan verwacht pensioen (mediaan) voor transitie.</p> <p>In termen van bandbreedtes betekent dit: De verandering van de vervangingsratio na compensatie ligt tussen 6% en +49% voor actieven en tussen 0% en 29% voor pensioengerechtigden in de mediaan bij dekkinggraden van 105% tot 140%.</p>



**mogelijke slecht weer scenario's wordt een minder gelijke lijn billijk bevonden.**

Verwacht pensioen in slecht weer mag per leeftijdscohort niet te veel verlaagd worden ten opzichte van het huidige Financieel Toetsingskader. In termen van bandbreedtes betekent dit (m.u.v. slapers): Tussen de +10% en -15%

Verwacht pensioen (mediaan) dient een evenwichtig verloop te kennen over de generaties. In termen van bandbreedtes betekent dit:

Niet meer verschil dan 5% tussen twee opeenvolgende cohorten.

Bij de beoordeling door Eastman en de OR is bovendien gekeken naar het 30%-percentiel.

Daarbij gold als randvoorwaarde dat alle actieve deelnemers na compensatie een minimaal gelijkwaardige vervangingsratio dienen te verkrijgen.

Voor het netto profijt geldt de randvoorwaarde dat deze maatstaf, vastgesteld volgens de alternatieve methode, voor de actieven een gelijkmatig verloop moet laten zien. Niet meer verschil dan 5% tussen opeenvolgende leeftijdscohorten (zonder rekening te houden met compensatie).

## 4. Contractkeuze en inrichting nieuwe pensioenregeling

De huidige pensioenregeling is vormgegeven als een middelloonregeling tot € 55.000 en een excedentregeling boven deze grens tot en met de wettelijke maximumgrens (2024: € 137.800) met een vaste premie (CDC). Er vindt opbouw plaats van pensioen bij ouderdom. Door de Wtp kan deze regeling niet ongewijzigd gehandhaafd blijven. In het nieuwe pensioenstelsel dient de pensioenregeling uiterlijk 1 januari 2028 vormgegeven te worden als een solidaire of flexibele premieregeling.

### 4.1. Flexibele premieregeling

Eastman heeft in samenspraak met de OR gekozen voor de flexibele premieregeling. De flexibele premieregeling kenmerkt zich onder meer door een gescheiden opbouw- en uitkeringsfase, waarbij op de pensioendatum een opgebouwd individueel pensioenkapitaal wordt omgezet in, of gebruikt wordt voor, een levenslange pensioenuitkering.

Het beleggingsbeleid wordt op basis van specifieke beleggingsmixen per leeftijdscohort (lifecycles) vormgegeven. Deelnemers hebben, tot op zekere hoogte, keuzevrijheid voor beleggingsprofielen in de opbouwfase. Financiële mee- en tegenvallers worden op basis van behaalde rendementen direct verwerkt in de individuele pensioenvermogens.

Pensioenfonds Stap hanteert binnen het uitkeringscollectief alleen een variabele uitkering (default), waarbij het pensioenkapitaal in de uitkeringsfase in een bepaalde mate risicodragend wordt doorbelegd.

Er wordt gekozen voor een collectieve uitkeringsfase, omdat deze meer solidariteit kent dan een individuele uitkeringsfase. Ook de communicatie is eenvoudiger.

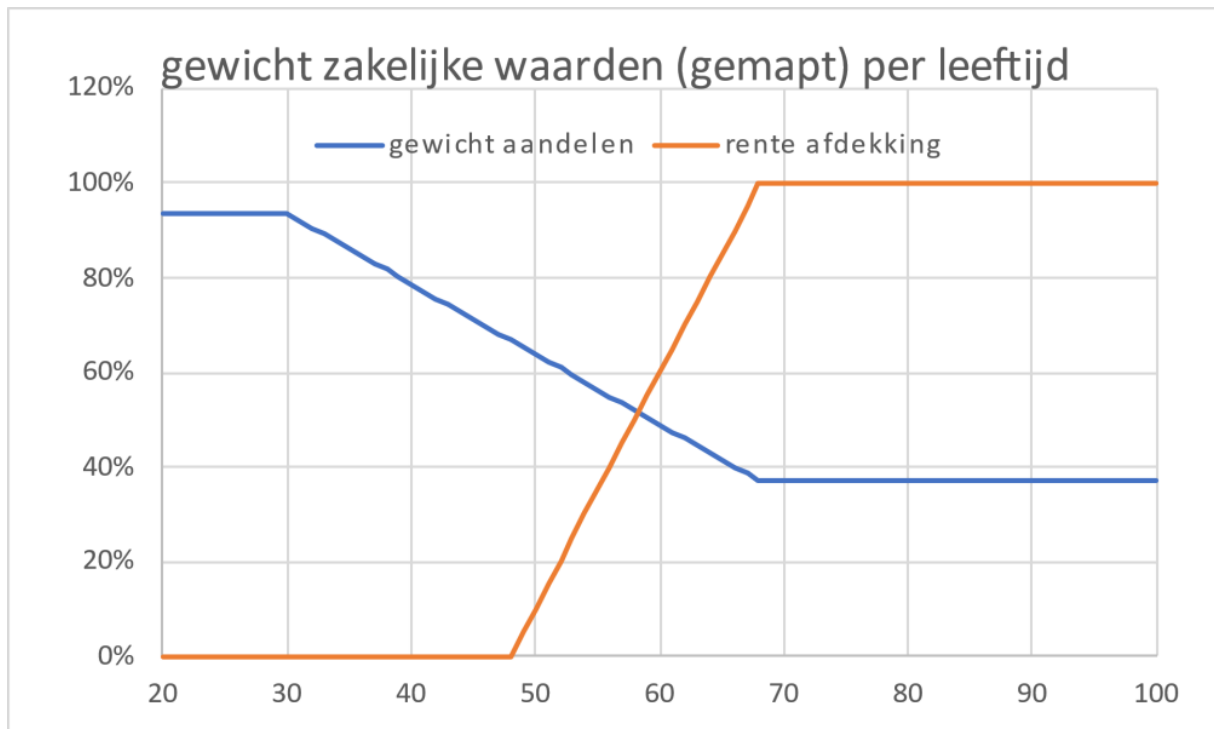
Het voordeel van een variabele uitkering is dat deze goed past bij de gedachte van het nieuwe pensioenstelsel om in de uitkeringsfase in een bepaalde mate risicodragend te blijven beleggen waarbij rekening wordt gehouden met de risicohouding van de deelnemers.

Indien een deelnemer een vaste uitkering wenst, kan de (gewezen) deelnemer op de pensioendatum een keuze maken voor een vaste pensioenuitkering (shoprecht).

In de flexibele premieregeling worden het beleggingsrisico en het macro-langlevenrisico gedragen door de deelnemers. Deze risico's worden in de uitkeringsfase collectief gedeeld via een collectieve toedelingskring. Aanvullende risicodeling vindt plaats via een risicodelingsreserve (zie hoofdstuk 6).

Het pensioenfonds baseert het beleggingsbeleid in de uitkeringsfase op de risicohouding van de deelnemers die voortkomt uit het risicopreferentieonderzoek. Door de inzet van spreiding van rendementen en een risicodelingsreserve geeft dit een verlaging van de kans op een nominale korting en kan de optimale returnportefeuille ingevuld worden.

Voor de doorrekeningen is gebruik gemaakt van de onderstaande lifecycle \*gemapt" naar aandelen en VRW. Dit is een lifecycle die aanvangt met 95% aan zakelijke waarden en vanaf leeftijd 30 lineair afbouwt tot aan de pensioendatum naar circa 37% aan zakelijke waarden. De uiteindelijke percentages zijn afhankelijk van de door de deelnemer gekozen lifecycle.



Uit het risicopreferentieonderzoek komt naar voren dat onze deelnemers een min of meer gelijke tot een licht hogere dan gemiddelde risicobereidheid en -capaciteit hebben. Met de wetenschap dat deelnemers mogen shoppen voor een vaste uitkering en de betere resultaten van doorbeleggen is er voldoende onderbouwing om in de collectieve uitkeringsfase (in combinatie met de RDR) een licht hogere dan gemiddelde exposure naar return te hebben.

Voor pensioengerechtigden die de voorkeur geven aan een variabele uitkering is er één variabel uitkeringscollectief. Het pensioenfonds kiest voor de variabele uitkering in het belang van deelnemers om te trachten ook inflatie-effecten in de toekomst op te kunnen vangen.

Naar het oordeel van Eastman en de OR sluiten de karakteristieken van een flexibele premieregeling (persoonlijke pensioenvermogens, beleggingsvrijheid, risicodeling, uitkeringswijze), ten opzichte van een solidaire premieregeling waarin deze karakteristieken niet of anders van toepassing zijn, het beste aan bij de wensen en risicohouding van de populatie van (ex-)medewerkers van Eastman. De keuze is gebaseerd op een grondige afweging van verschillende factoren, zowel voor- als nadelen.

Sociale partners zijn van mening dat de flexibele premieregeling aanzienlijke voordelen biedt ten opzichte van de solidaire premieregeling, zoals meer keuzevrijheid voor deelnemers en daarnaast een hogere mate van transparantie. Ook de flexibiliteit bij het kiezen tussen een vast vaste of variabele uitkeringen voor pensioengerechtigden wordt gezien als een positief aspect.

Hoewel de nadelen van de flexibele premieregeling, zoals een grotere zorgplicht en de mogelijke complexiteit van het shoprecht voor deelnemers zijn erkend, speelden ze geen doorslaggevende rol.

Resumerend zijn door sociale partners de volgende belangrijkste voordelen van de flexibele premieregeling benoemd:

- De flexibele premieregeling biedt de deelnemers meer keuzevrijheid in beleggingen, waardoor zij hun pensioen beter kunnen afstemmen op hun persoonlijke situatie.
- Deelnemers worden in de flexibele premieregeling gestimuleerd tot betrokkenheid bij de pensioenregeling. Dit sluit aan bij het signaal wat wij als werkgever willen afgeven:

pensioen is belangrijk en het wordt veel meer dan nu individueel, wij vinden dat je daar betrokken en verantwoordelijk bij mag zijn.

- Het persoonlijke opgebouwde beleggingskapitaal) kan volledig worden meegenomen bij uitdiensttreding, daarmee passend bij een flexibeler wordende arbeidsmarkt.
- De deelnemer heeft bij pensionering keuze uit zowel een variabele als een vaste uitkering.

#### 4.2. Doelstellingen, maatstaven, keuzes, overwegingen en berekeningen ten grondslag aan contractkeuze en inrichting pensioenregeling

Door Eastman en de OR zijn gezamenlijk de volgende inhoudelijke keuzes gemaakt:

##### Premie

- Het premiebudget van de pensioengrondslag wordt ingezet voor de nieuwe pensioenregeling van de huidige medewerkers. Dit met dien verstande dat de premie voor de nieuwe pensioenregeling is vastgesteld op een netto spaarpremie van 21,0% van de pensioengrondslag. De bruto vlakke premie is gelijk aan de netto spaarpremie vermeerderd met een opslag voor MVEV, weerstandsvermogen en uitvoeringskosten. Daarnaast wordt 2% van de pensioengrondslagsom gebruikt om een eenmalig vastgestelde compensatie uit te keren aan de medewerkers die op het transitiemoment werkzaam zijn bij Eastman. De compensatie betreft een éénmalig individueel vastgesteld percentage van de pensioengrondslag o.b.v. de negatieve impact van de overgang op een vlakke premie. De compensatie wordt maandelijks uitgekeerd zolang de medewerker werkzaam is bij Eastman. De compensatie kent een default bestemming naar pensioenen, maar de uiteindelijke beslissing ligt bij de medewerker. De medewerker kan één keer per jaar de bestemming wijzigen.
- Nadat Stap de werkelijke kosten (spaarpremie, opslag MVEV, opslag weerstandsvermogen en executiekosten) formeel heeft bevestigd worden deze vastgesteld voor een periode van 5 jaar en als zodanig in de bruto vlakke premie opgenomen.
- De volledige premie is voor rekening van de werkgever. Dit is conform de huidige pensioenregeling.
- Het totale premiebudget dient ter financiering van pensioenopbouw, risicodekkingen, administratiekosten, compensaties als gevolg van de WTP-transitie.
- Eventuele verschuivingen of wijzigingen van de (tijdelijke compensatie) kosten komen ten laste/ten gunste van de werkgever.

##### Toelichting

Een pensioenregeling waarin de werkgever 100% van de totale premie bijdraagt, geeft blijk van de waarde die de werkgever toekent aan deze belangrijke arbeidsvoorwaarde voor haar medewerkers. Daarnaast wordt met de default bestemming van de compensatie voor pensioen bewustzijn en betrokkenheid van de medewerkers aangemoedigd en de verantwoordelijkheid, die medewerkers zelf dragen voor een adequaat pensioen, vergroot.

##### Ambitie

De nieuwe pensioenambitie is als volgt geformuleerd: "Bij de opzet en inregeling van de pensioenvoorziening streeft de werkgever naar het beschikbaar stellen van een premie waarmee een adequaat marktconform pensioen kan worden bereikt.". Op basis van de netto vlakke premie van 21,0% is de pensioenambitie van Eastman gelijk aan 63% van het gemiddelde loon (inclusief AOW). Hierbij moet gerealiseerd worden dat in de pensioenregeling van Eastman geen eigen bijdrage verschuldigd is. De werkgever biedt medewerkers de mogelijkheid om bij te sparen binnen de fiscale grenzen.

### Toelichting

Gebaseerd op de uitgevoerde berekeningen van pensioenverwachtingen bij 'verwacht weer' (mediaan uitkomst) wordt een totaal netto premiebudget van 23,0% van de pensioengrondslag (inclusief compensatiebudget) als toereikend beschouwd voor de huidige medewerkers voor een minimaal gelijk verwacht pensioenresultaat als bij voortzetting van de huidige pensioenregeling. Hiervoor wordt verwezen naar hoofdstuk 8 en de bijlagen.

De premie is bij de doorgerekende scenarioset toereikend voor het realiseren van de pensioenambitie gebaseerd op de uitgevoerde berekeningen van pensioenverwachtingen bij 'verwacht weer' (mediaan uitkomst). Bij een stijging van de rente stijgt de pensioenambitie (RTS+2% zorgt voor een stijging van 7%) en bij een daling van de rente daalt de pensioenambitie (RTS-2% zorgt voor een daling van 6%).

Huidige medewerkers van Eastman kunnen door een baanwisseling naar een andere werkgever minder pensioen gaan opbouwen als de premie en daarmee pensioenambitie in hun nieuwe pensioenregeling lager is of als de nieuwe pensioenregeling op andere vlakken nadeliger is.

Nieuwe medewerkers bij Eastman, met een pensioenopbouw elders, die na 1-1-2026 in dienst treden, kunnen door de baanwisseling minder pensioen gaan opbouwen als de premie en daarmee pensioenambitie in hun oude pensioenregeling hoger was. De werkgever zal medewerkers hier door middel van heldere communicatie op attenderen en bewust maken bij in- en uitdiensttreding.

### Nabestaanden

- Het levenslang partnerpensioen wordt op risicobasis verzekerd en bedraagt 42%<sup>2</sup> van het pensioengevend salaris (maximum pensioengevend salaris bedraagt EUR 137.800 in 2024);
- Het wezenpensioen bedraagt 20%<sup>3</sup> van het levenslang partnerpensioen.
- Het partner- en wezenpensioen wordt verzekerd op basis van het onbepaald partner/wezen systeem.

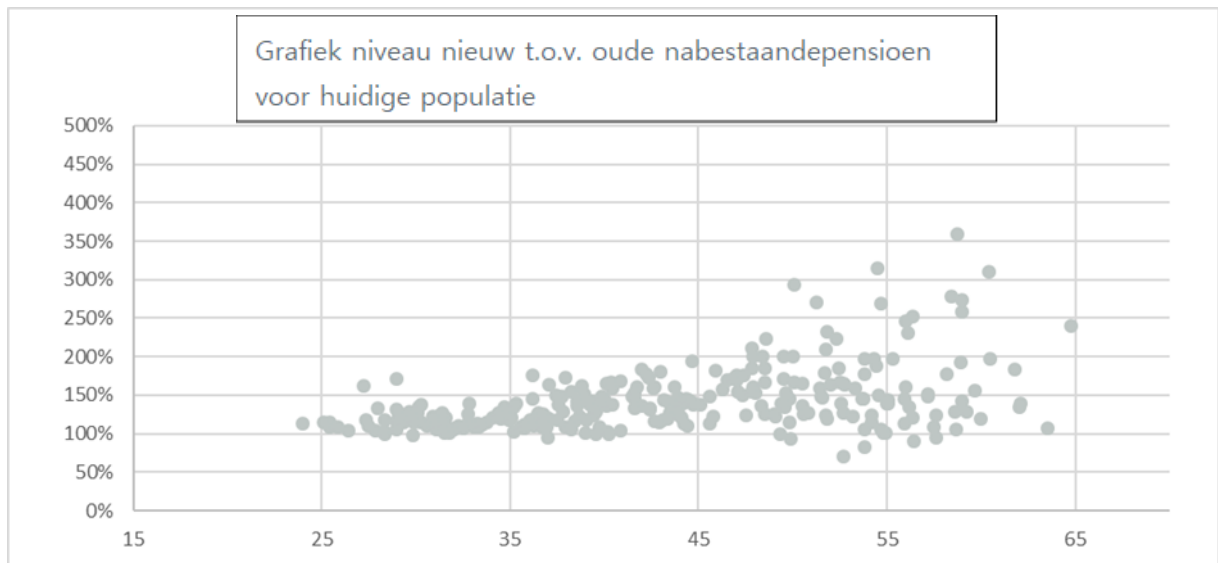
### Toelichting

Vanuit de geformuleerde ambitie hechten Eastman en de OR belang aan een adequaat marktconform pensioen voor de nabestaande(n) bij overlijden van de medewerker voor en na pensionering.

---

<sup>2</sup> Het wettelijke maximale partnerpensioen bedraagt 50% van het pensioengevend salaris.

<sup>3</sup> Het wettelijke maximale wezenpensioen bedraagt 20% van het pensioengevend salaris.



Het tot de transitiedatum eventuele premievrij opgebouwde partner- en wezenpensioen van de huidige pensioenregeling blijft op wettelijke gronden voor de huidige medewerkers gehandhaafd binnen het pensioenfonds/kring. Dit opgebouwde partner- en wezenpensioen komt tot uitkering bij overlijden voor of na de pensioendatum.

Met het nieuw op te bouwen pensioenkapitaal heeft elke individuele medewerker of gewezen deelnemer op de pensioendatum de keuze om alleen ouderdomspensioen of een combinatie van ouderdoms- en (aanvullend) partnerpensioen aan te kopen.

Op deze wijze is binnen het premiebudget een beter evenwicht gerealiseerd tussen de huidige en nieuwe nabestaandendeckning en de opbouw van het ouderdomspensioen.

### **Invaren**

- Eastman verzoekt het pensioenfonds het opgebouwde pensioenvermogen collectief over te dragen (in te varen) naar de nieuwe flexibele premieregeling.
- Doel van deze overdracht (invaren) is om de pensioenen zoveel mogelijk bij elkaar te houden en de voordelen van het nieuwe stelsel deels te salderen met de nadelen van het afschaffen van de doorsneesystematiek indien de dekkingsgraad van het pensioenfonds op het moment van invaren dat toestaat.

Eastman en de OR kunnen zich vinden in de voorgenomen methodiek van evenwichtig invaren, waarin het aanwezige pensioenfonds/kringvermogen in stappen wordt verdeeld over alle deelnemers. Dit wordt nader uitgelegd in paragraaf 5.2.

### **Toelichting**

Eastman compenseert de medewerkers die op het moment van transitie in dienst zijn in de loonsfeer voor de verschillen in de voor deelnemers bestemde premie tussen de oude en nieuwe regeling. Daarnaast beoogt de nieuwe wetgeving de gevolgen van de afschaffing van de doorsneesystematiek voor ouderen (gedeeltelijk) te kunnen opvangen door middel van het standaard pad van invaren.

Het standaard pad voorziet in een collectieve overdracht van het liggende vermogen binnen het pensioenfonds ('invaren') waarmee voor ouderen het nadelig effect van een lagere premie en daarmee te verwachten pensioenresultaat (gedeeltelijk) wordt weggenomen. ('de zogenaamde dubbele transitie').

Eastman en de OR zijn van mening dat dit standaardpad gevolgd dient te worden, met uitzondering van een eerste stap in de verdeling van de buffers van 3 tot 5%. Hiermee wordt bewerkstelligd dat de pensioengerechtigden op transitiemoment 3% kunnen inleggen in de RDR zonder dat hun uitkering negatief beïnvloed wordt. Ook wordt hiermee gedeeltelijk tegemoetgekomen aan de inhalachterstand die er bestaat.

Volgens de wet is het toegestaan om het standaard pad niet te volgen en om te besluiten om niet in te varen onder de volgende voorwaarden:

- De overdracht is in strijd met wettelijke voorschriften
- De overdracht leidt tot onvoldoende evenwichtige uitkomsten
- De overdracht is niet uitvoerbaar binnen de grenzen van beheerste en integere bedrijfsvoering

Invaren kan wettelijk plaatsvinden op basis van een standaardmethode of een afwijkende ('value based ALM') methode. De besluitvorming hierover vindt plaats door het pensioenfonds, niet door Eastman en de OR. Het pensioenfonds heeft gekozen voor de standaardmethode.

### Compensatie

- Bij de huidige dekkingsgraad van 120,9% (augustus 2024) wordt op grond van de uitgevoerde berekeningen in combinatie met het invaren van de opgebouwde pensioenen en de compensatie in de loonsfeer voor alle leeftijdscohorten geen achteruitgang voorzien in het verwachte pensioenresultaat in de mediaan en ook niet in het 30%-percentiel.
- Verder wordt verwezen naar hoofdstuk 7 dat specifiek ingaat op compensatie.

### Risicodeling

- Het beleggingsrisico en het macro-langlevensrisico worden gedragen door de deelnemers, de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden (het micro-langlevensrisico loopt via de operationele reserve).
- In de uitkeringsfase worden deze risico's collectief gedeeld via een collectieve toedelingskring, waarbij iedere deelnemer een procentueel gelijke bij- of afschrijving op de pensioenuitkering krijgt.
- Eastman en de OR zien waarde in het toevoegen van een risicodelingsreserve voor de uitkeringsfase. Deze reserve wordt (alleen) gevuld vanuit het huidige persoonlijke pensioenkapitaal van de pensioengerechtigden dat wordt ingevaren op de transitiedatum. Deelnemers en gewezen deelnemers die met pensioen gaan, kopen zich op dat moment in vanuit hun beschikbare persoonlijke pensioenkapitaal.
- De hoogte van de dotatie aan de risicodelingsreserve bedraagt 3% van het opgebouwde pensioenkapitaal (werkhypothese).

### Toelichting

Naar het oordeel van Eastman en de OR zijn de (ex-)medewerkers van Eastman in staat en bereid om zelf in bepaalde mate beleggingsrisico's te dragen bij de opbouw van het pensioen. Hieruit ontstaat een kans op een hoger en het risico op een lager pensioenresultaat. Voor de uitkeringsfase, de fase na pensionering, geven Eastman en de OR wel de voorkeur aan een vorm van collectieve risicodeling. Deze is onder andere gevonden in de wettelijke mogelijkheid van een risicodelingsreserve binnen de flexibele premiereregeling. Eastman en de OR hebben daarbij aangegeven dat de omvang van de risicodelingsreserve beperkt moet blijven om het karakter van een flexibele regeling te behouden waarbij het overgrote deel van het vermogen in de individuele pensioenvoorziening van de deelnemers zit. De uitkomsten van het in november 2022 door het pensioenfonds uitgevoerde risico-onderzoek ondersteunen bovenstaand oordeel en de gemaakte keuzes.

## Evenwichtigheid

- Onder evenwichtigheid wordt verstaan een verwacht pensioenresultaat (mediaan) voor alle leeftijdscohorten dat tenminste gelijk is aan het verwachte pensioenresultaat onder het huidige FTK-stelsel. Bij de beoordeling van de resultaten na compensatie hebben Eastman en de OR zich zelfs gericht op het 30%-percentiel en hebben vastgesteld dat ook daar aan deze voorwaarde wordt voldaan voor actieve en pensioengerechtigde deelnemers.
- Voor gewezen deelnemers zien we in de mediaan voor doorgerekende dekkinggraden eveneens een pensioenresultaat dat tenminste gelijk aan het verwachte pensioenresultaat onder het huidige FTK-stelsel. Dit geldt niet voor het 30%-percentiel. Daar zien we in de leeftijdscohorten van 40 tot 50 jaar een beperkte achteruitgang bij dekkinggraden lager dan 115%. Daarnaast zien we dat een rentestijging voor gewezen deelnemers tot een verbetering van het uitkomsten in het FTK leidt, waardoor de relatieve verandering bij overgang naar het nieuwe pensioenstelsel negatief uit kan pakken. Dit is echter het gevolg van de onevenwichtigheid in het huidige stelsel, waar gewezen deelnemers onevenredig profiteren van de opgebouwde buffers in het geval van oplopende dekkinggraden.

Volgens de optiek van Eastman en de OR is een gelijkmatig verdeelde lijn het meest wenselijk, maar waarbij wel rekening dient te worden gehouden met het verschil aan risico. Gezien het risicovollere beleggingsbeleid voor jongeren deelnemers, maar ook de onzekerheden in verwacht rendement en mogelijke slecht weer scenario's wordt een minder gelijke lijn billijk bevonden.

- De aanwezige huidige buffers in het pensioenfonds worden zodanig verdeeld dat dit een bijdrage levert aan de evenwichtigheid.
- Als kwantitatieve maatstaf wordt evenwichtigheid vastgesteld op basis van de pensioenverwachting in 'verwacht, slecht en mooi weer' scenario's. Daarnaast wordt ook naar netto profijt gekeken, maar ligt de prioriteit vooral bij het verwachte pensioenresultaat,

## Toelichting

Uit de uitgevoerde berekeningen blijkt dat jongere deelnemers naar verwachting een groter voordeel van leeftijdsafhankelijk beleggen ondervinden. Zij kunnen hun langere horizon beter benutten en behalen naar verwachting hogere rendementen. Daar staat tegenover dat zij ook meer risico lopen ten opzichte van de huidige pensioenregeling in een slecht-weer-situatie.

Oudere deelnemers profiteren direct van het invaren, waardoor de aanwezige huidige buffers direct worden uitgekeerd in tegenstelling tot het vasthouden van de buffers in het huidige stelsel. In het huidige stelsel worden de buffers alleen uitgekeerd als de dekkinggraad voldoende hoog is. Daarbij worden deze buffers niet direct uitgekeerd maar over een veel langere periode. Op basis van deze analyses achten Eastman en de OR de uitkomsten evenwichtig. Hierop wordt verder ingegaan in hoofdstuk 8.

## Uitvoering

- De uitvoering van de nieuwe pensioenregeling wordt verzorgd door het pensioenfonds en haar uitbestedingspartners, waaronder Visma Idella als administrateur.
- De aanstelling van het pensioenfonds geldt voor de duur van 5 jaar vanaf de transitiedatum (tot en met 31 december 2030), wordt in de tussentijd gemonitord en te zijner tijd opnieuw beoordeeld door Eastman en de OR.
- De eenmalige kosten die gemoeid zijn met de transitie en implementatie van de nieuwe wetgeving en administratie, komen ten laste van het pensioenfonds/kringvermogen.



- De huidige netto aanvullende pensioenregeling vervalt per 1 januari 2026 voor werknemers die in dienst treden op of na 1 januari 2026.

#### Toelichting

Eastman en de OR hebben de verschillende mogelijke uitvoerders overwogen. Zij zijn tot de conclusie gekomen dat Stap de beste oplossing biedt gelet op de invaarmogelijkheden.

#### **Communicatie**

In de nieuwe situatie en de periode daarnaartoe zijn goede communicatie en keuzebegeleiding cruciaal. Bijvoorbeeld met betrekking tot keuze van lifecycles, toetreding tot de collectieve toetredingskring, de keuze tussen een variabele en vaste uitkering, de keuze in verschillende flexibiliseringsmogelijkheden. Communicatie hierover vormt onderdeel van het door het pensioenfonds op te stellen implementatie- en communicatieplan.

### 4.3. Vergelijking huidige en nieuwe pensioenregeling

#### 4.3.1. Kwalitatieve beschrijving verschillen belangrijkste onderdelen huidige en nieuwe pensioenregeling

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
<b>Karakter pensioenregeling</b>	CDC	FPR
<b>Toetredingsleeftijd</b>	Vanaf 2024: 18 jaar	18 jaar
<b>Pensioenrichtdatum</b>	1e dag van de maand na de 68ste verjaardag	1e dag van de maand na de 68ste verjaardag
<b>Opbouwpercentage</b>	1,875% PG	n.v.t.
<b>Premiepercentage of premiestaffel</b>	21,0% van het pensioengevend salaris. Hieruit worden de pensioenopbouw, risicoverzekeringen en de uitvoeringskosten betaald.	Netto spaarpremie van 21,0% van de pensioengrondslag. Daarnaast betaalt Eastman een compensatie voor medewerkers die in dienst zijn bij Eastman op het moment van overgang (compensatieniveau is afhankelijk van leeftijd en salaris en geldt tot uitdiensttreding). Aanvullend worden de risicoverzekeringen en uitvoeringskosten betaald door Eastman.
<b>Premieverdeling werkgever/werknemer (eigen bijdrage)</b>	100%/0%, wel mogelijkheid om extra bij te sparen via BeFrank	100%/0%, de in de loonsfeer verleende compensatie kan worden aangewend voor pensioen (default), daarnaast kan worden bijgespaard voor pensioen
<b>Pensioenambitie (op basis van nieuwe medewerker met 40 dienstjaren)</b>	Voor medewerkers met salaris < EUR 55K: 60% van het gemiddelde pensioengevende loon (incl. AOW) (bandbreedte 57%-64%), Voor medewerkers met salaris > EUR 55K: 58% van het gemiddelde pensioengevende loon (incl. AOW) (bandbreedte 54%-60%).	63% van het gemiddelde pensioengevende loon (incl. AOW) (bandbreedte van 57%-70%)
<b>Toeslagverlening</b>	O.b.v. CPI afgeleid per 30-09 als de financiële situatie dat toestaat. Voor actieven ook uit het BIM tot 100% van de maatstaf.	Geen, immers verhoging/verlaging o.b.v. rendement
<b>Definitie pensioengevend salaris</b>	- 13 maal het door de deelnemer overeengekomen maandsalaris, en - de overeengekomen vakantie-uitkering, en - de persoonlijke toeslag ter vervanging van "gederfd loon of ploegentoeslag" (tot 31/12/2022) - loon dat onder de "30% regeling" voor expats valt voor de fiscaal toegestane periode	- 13 maal het door de deelnemer overeengekomen maandsalaris, en - de overeengekomen vakantie-uitkering, - loon dat onder de "30% regeling" voor expats valt voor de fiscaal toegestane periode
<b>Maximaal pensioengevend salaris</b>	Wettelijk maximum (2024: € 137.800)	Wettelijk maximum (2024: € 137.800)

<b>Franchise Ouderdomspensioen</b>	Jaarlijks per 1 januari aangepast o.b.v. prijsindexcijfer, nooit lager dan 100/75e van geldende bruto-AOW, incl. vakantie-uitkering, voor een gehuwde, afgerond op hele euro's (2024: € 17.545)	Jaarlijks per 1 januari aangepast o.b.v. prijsindexcijfer, nooit lager dan 100/75e van geldende bruto-AOW, incl. vakantie-uitkering, voor een gehuwde, afgerond op hele euro's
<b>Risico/opbouw/geen</b>	Risico	Risico
<b>Definitie partner</b>	Echtgenoot, geregistreerd partner of gezamenlijke huishouding met een partner	Uniform partner-begrip o.b.v. Pensioenwet
<b>Hoogte</b>	1,313% PG alle jaren tot pensioendatum (ook fictief)	42% van het pensioengevend salaris
<b>Vaste uitkering of vaste stijging</b>	Vaste uitkering	Vaste uitkering
<b>Bepaald of onbepaald partnerpensioen</b>	Bepaald	Bepaald
<b>Uitlooperperiode</b>	3 maanden, wettelijke uitloop	6 maanden
<b>Beperking duur/omvang vrijwillig voortzetten risicodekking partnerpensioen na uitlooperperiode</b>	Maximaal één partner, voldoende premie ingelegd	Maximaal één partner, voldoende premie ingelegd
<b>Risico/Opbouw/geen</b>	Risico	Risico
<b>Definitie partner</b>	Echtgenoot, geregistreerd partner (samenlevingscontract)	Uniform partnerbegrip op basis van wet
<b>Hoogte</b>	1,313% PG alle jaren tot pensioendatum	Afhankelijk van het pensioenkapitaal op de pensioendatum
<b>Vast of variabel</b>	Vast met voorwaardelijke toeslagverlening	Naar keuze op pensioendatum door de (gewezen) deelnemer voor vast of variabel
<b>Risico/opbouw/geen</b>	Risico	Risico
<b>Definitie wees</b>	Kinderen tot wie de rechthebbende als ouder in familierechtelijke betrekking staat en op het moment van overlijden als zodanig zijn aan te merken.	Uniforme definitie wezen op basis van wet
<b>Hoogte</b>	20% partnerpensioen	8,4% van het pensioengevend salaris (=20% van partnerpensioen)
<b>Vaste stijging of vast</b>	Vaste uitkering	Vaste uitkering
<b>Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid (UWV-volgend of anders)</b>	UWV-volgend	UWV-volgend
<b>AOP onderdeel pensioenregeling</b>	70% van het pensioengevend salaris bij volledige arbeidsongeschiktheid	70% van het pensioengevend salaris bij volledige arbeidsongeschiktheid
<b>Netto pensioensparen</b>	Nee	Nee
<b>Netto partnerpensioen</b>	Ja, vrijwillig	Nog niet bekend
<b>Vrijwillige voortzetting</b>	Ja, wettelijke termijn	Ja, wettelijke termijn
<b>Flexibiliseringsmogelijkheden</b>	Vervroeging of uitstel	Vervroeging of uitstel
<b>Overgangsregelingen</b>	Pensioenreglement 2014, arbeidsongeschiktheid	Nader te bepalen door Stap of uitvoering mogelijk blijft

<b>Vrijwillig bijsparen</b>	Ja, mogelijk binnen excedentregeling	Default bestemming van compensatie in salarissfeer voor bijsparen pensioen is mogelijk, vrijwillig individueel bijsparen is eveneens mogelijk
-----------------------------	--------------------------------------	---

#### 4.3.2. Kwalitatieve beschrijving verschillen financiële opzet huidige en nieuwe pensioenregeling

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
<b>Risicohouding</b>	Neutraal	Keuze lifecycle
<b>Beleggingsbeleid</b>	Collectief met gemiddeld 36% zakelijke waarden en een vaste renteafdekking van 77,5%.	Individuele keuze tussen 5 lifecycles. In de berekeningen is gerekend met een lifecycle beginnend bij 95% zakelijke waarden en vanaf leeftijd 30 aflopend naar circa 37% zakelijke waarden op leeftijd 68. Renteafdekking startend op 0% en vanaf leeftijd 48 oplopend naar 100% op leeftijd 68.
<b>Uitkeringsbeleid</b>	Vast met voorwaardelijke toeslagverlening	Default variabel
<b>Minimaal vereist eigen vermogen</b>	4,2% van de VPV	1,00% van vermogen
<b>Vereist eigen vermogen</b>	14,8% van de VPV	Geen
<b>Weerstandsvermogen</b>	0,2% van het belegd vermogen	0,2% van het belegd vermogen
<b>Operationeel vermogen</b>	N.v.t.	1,00% van vermogen
<b>Risicodelingsreserve</b>	Impliciet via eigen vermogen	3,00% van vermogen pensioengerechtigden

## 5. Omgaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten

De transitie naar het nieuwe pensioenstelsel in Nederland is uniek. Voor het eerst is in de wetgeving voorzien in het standaard omzetten van de pensioenaanspraken en -rechten onder het huidige pensioenstelsel naar aanspraken en rechten in het nieuwe pensioenstelsel. En dat zonder dat de rechthebbenden individueel bezwaar kunnen maken tegen deze omzetting. Dit wordt 'invaren' genoemd en geldt wettelijk als het standaard pad. Invaren is geen verplichting. Niet-invaren kan alleen als er aan een aantal voorwaarden is voldaan, invaren is de default.

Eastman en de OR verzoeken het pensioenfonds het opgebouwde pensioenvermogen collectief over te dragen (in te varen) naar de MCK voor de nieuwe flexibele premiereregeling. Als gevolg van deze overdracht (invaren) is het mogelijk om, onder meer, compensatie voor het afschaffen van de huidige doorsneesystematiek te bieden vanuit het aanwezige pensioenfonds/kringvermogen. De huidige doorsneesystematiek wordt gekenschetst door een toebedeling van een lagere actuariële premie aan jongeren en een hogere actuariële premie aan ouderen vanuit het beginsel dat jongeren een langere en ouderen een kortere opbouwhorizon hebben naar hun pensionering. De wettelijke afschaffing van de doorsneesystematiek leidt in essentie tot een gelijke toebedeling van premie aan jongeren en ouderen (als percentage van de pensioengrondslag). Per saldo ontvangen jongeren hierdoor meer dan in de huidige situatie, en ouderen minder. Dit resulteert in een lager verwacht pensioenresultaat voor ouderen. De afschaffing van de doorsneesystematiek wordt beoogd vanuit de nieuwe wetgeving voor ouderen (gedeeltelijk) te kunnen worden opgevangen door middel van het standaard pad van invaren. Dit standaard pad voorziet in een collectieve overdracht van het liggende vermogen binnen het pensioenfonds ('invaren') waarmee voor ouderen het nadelig effect van een lagere premie en daarmee te verwachten pensioenresultaat (gedeeltelijk) wordt weggenomen. Eastman en de OR zijn van mening dat dit standaard pad gevolgd dient te worden. De keuze om niet in te varen zou leiden tot (extra) compensaties uit de loonruimte, die naar het oordeel van Eastman en de OR niet gewenst zijn vanuit wettelijk en bedrijfseconomisch oogpunt, niet evenwichtig zijn vanuit het perspectief van een eerlijke verdeling van het aanwezige vermogen binnen het pensioenfonds/kring en niet nodig zijn vanuit de omvang van het beschikbare vermogen binnen het pensioenfonds/kring. Het afwijken van het standaard pad vereist daarnaast een aparte en ongewenste procedure bij de Nederlandsche Bank.

Het oordeel van Eastman en de OR over de evenwichtigheid en de cijfermatige uitwerking en onderbouwing van het invaarbesluit staat beschreven in hoofdstuk 8 (Inzicht in transitie effecten). Hierbij worden zoveel mogelijk in lijn met de invaarprincipes volgens de standaardmethode gewerkt. De exacte uitwerking wordt door het pensioenfonds gedaan in samenspraak met de actuaris.

Eastman en de OR hebben niet gekozen voor een zogenaamde buy out waarbij de opgebouwde pensioenrechten door middel van een collectieve waardeoverdracht worden overgedragen naar een verzekeraar en omgezet in nominaal gegarandeerde pensioenrechten met (eventueel een vorm van vaste) indexatie. Eastman en OR willen de pensioenrechten uit het verleden en in de toekomst zoveel mogelijk binnen één uitvoeringsorgaan onderbrengen en zien daarin het pensioenfonds als de geschikte uitvoerder. Voor het in het verleden bij BeFrank opgebouwde pensioenvermogen wordt nog onderzocht of een collectieve waardeoverdracht op een latere datum na transitie met instemming van de desbetreffende deelnemers tot de mogelijkheden behoort voor de deelnemers.

Eastman en de OR hebben er ook niet gekozen voor het handhaven van de leeftijdsafhankelijke staffel van de excedentregeling. Dit zou immers betekenen dat er forse

verschillen in de regeling voor nieuwe en bestaande medewerkers zouden zijn. Daarnaast zou de regeling dan niet als een geheel bij Stap ondergebracht kunnen worden.

### 5.1. Verzoek tot invaren

In verband met de wijziging van de pensioenovereenkomst verzoekt Eastman aan het pensioenfonds om de per 01-01-2026 opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten aan te wenden overeenkomstig de gewijzigde pensioenovereenkomst door middel van een collectieve waardeoverdracht als bedoeld in artikel 150m Pensioenwet en per 1-1-2026 over te brengen naar de MCK FPR.

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

Bij het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten wordt de zogenaamde standaardmethode (zie verderop in deze paragraaf) gehanteerd om de resterende buffers toe te wijzen aan de persoonlijke pensioenkapitalen.

Voorafgaand aan het hanteren van de standaardmethode met 10 jaar spreiding wordt eerst een deel van het totale vermogen aangewend voor:

1. Meegeven 100% van technische voorziening
2. Vullen van minimaal vereist eigen vermogen (MVEV, wettelijke verplichting)
3. Vullen van de buffer voor de operationele reserve (wettelijke verplichting)
4. Gerichtte toebedeling van 3 tot 5% vanuit de buffer<sup>4</sup>
5. Vullen van de risicodelingsreserve (zie hoofdstuk 6)

De MVEV en de operationele reserve zijn wettelijke verplichtingen van een flexibele pensioenregeling die altijd gevuld moeten zijn. Volgens het pensioenfonds bedraagt naar verwachting de MVEV 1% van het totaal van de persoonlijke pensioenkapitalen en de operationele reserve 1% van het totaal van de persoonlijke pensioenkapitalen. Daarnaast wordt als werkhypothese uitgegaan van 3% van het totale vermogen van alle pensioengerechtigde deelnemers die per de transitiedatum vallen onder de collectieve uitkeringsfase.

Bij het aanwenden van het resterende vermogen volgen Eastman en de OR het principebesluit van het pensioenfonds met betrekking tot de standaardmethode met een spreidingstermijn van 10 jaar (zijnde de wettelijke default).

Ter toelichting op de wijze waarop de verdeling van de dekkinggraad (van 115%) uitwerkt op onderstaand (vereenvoudigde) weergave van de verdeling:

Versimpelde weergave verdeling dekkinggraad	
Stap 1: Huidige voorzieningen	100%
Stap 2: MVEV	1%
Stap 3: Voorziening Operationele Risico's	1%
Stap 4: Gerichtte toebedeling	5%
Stap 5: Standaardmethode o.b.v. 10 jaar spreiding	8%
<b>Totaal</b>	<b>115%</b>

Eastman en de OR wensen met de bovenbeschreven methode in te varen, omdat dit naar de mening van sociale partners leidt tot een evenwichtige verdeling van de huidige buffers.

<sup>4</sup> Nader door Stap uit te werken hoe juridisch/administratief vorm te geven

## **Voorrangsregels**

Afhankelijk van de hoogte van de dekkinggraad zullen de bovenvermelde stappen mogelijk naar rato worden uitgevoerd. De prioriteit van de volgorde wijzigt niet in dat geval. Dat betekent dat de volgende stap pas wordt uitgevoerd nadat de vorige stap volledig is uitgevoerd. Zoals eerder aangegeven zal bij een lagere dekkinggraad dan 105% opnieuw overleg plaatsvinden tussen Eastman, de OR en het pensioenfonds.

## 6. Risicodelingsreserve

### 6.1. Risicodelingsreserve

De risicodelingsreserve is een integraal onderdeel van de nieuwe pensioenregeling vanaf pensionering voor de variabele uitkering. Deelnemers die kiezen voor een vaste uitkering zullen op moment van pensionering moeten overstappen naar een andere uitvoerder. Door middel van de risicodelingsreserve worden financiële mee- en tegenvallers zodanig collectief gedeeld dat dit op voorhand naar verwachting leidt tot gemiddeld stabielere toekomstige en al ingegane pensioenuitkeringen voor alle generaties ten opzichte van de aanname dat deze reserve geen onderdeel van de pensioenregeling zou zijn. Door Eastman en de OR is onderzocht dat de kans van korten lager wordt bij de inzet van een risicodelingsreserve. Zolang de risicodelingsreserve goed gevuld is, geeft deze een substantiële verlaging van de kans op een nominale korting. Uitgangspunt is dat actieve en gewezen deelnemers bij toetreding tot de collectieve uitkeringsfase zich op dat moment inkopen vanuit 3% van het beschikbare persoonlijke pensioenkapitaal. De technische invulling van de risicodelingsreserve zoals vermeld in dit hoofdstuk is nog niet definitief, maar betreft de werkhypothese.

### 6.2. Doelstellingen, maatstaven, keuzes, overwegingen en berekeningen ten grondslag aan risicodelingsreserve

Het nieuwe pensioenstelsel dat op 1 juli 2023 is ingegaan moet toekomstbestendig zijn en antwoord geven op de gewijzigde arbeidsmarkt, gestegen levensverwachting, veranderende financiële markten, en de huidige verdeling tussen generaties. Het nieuwe pensioenstelsel kent minder solidariteit dan de huidige pensioenregeling en reageert sneller op financiële markten.

Voor pensioenovereenkomsten die op 30 juni 2023 bestonden, geldt dat Sociale partners met een (eigen) pensioenfonds uiterlijk in 2024 ingrijpende keuzes in het kader van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel moeten maken, zodat op uiterlijk 1 januari 2028 de nieuwe pensioenregeling van kracht is. Deze verplichting geldt ook voor Eastman.

Eastman en de OR hebben de afgelopen jaren een gedegen proces doorlopen en gezamenlijk een weloverwogen keuze gemaakt omtrent de toekomstige pensioenregeling. Naar het oordeel van Eastman en de OR zijn de (ex-)medewerkers van Eastman in staat en bereid om zelf in bepaalde mate risico's te dragen. Hieruit ontstaat gedurende de opbouwfase een kans op een hoger en een risico op een lager pensioenresultaat. Waarbij het risico van een nadelig rendement uit zakelijke waarden naar de pensioenleeftijd toe volgens het lifecycle-principe automatisch wordt afgebouwd. De karakteristieken van een flexibele premieregeling (persoonlijke pensioenvermogens, beleggingsvrijheid, risicodeling, uitkeringswijze), ten opzichte van een solidaire premieregeling waarin deze karakteristieken niet of anders van toepassing zijn, sluiten het beste aan bij de populatie van (ex-)medewerkers van Eastman. Verder blijkt naar oordeel van Eastman en de OR uit het door het pensioenfonds in november 2022 uitgevoerde risicopreferentieonderzoek, ten opzichte van de benchmark een min of meer gelijke tot een relatief licht hogere risicobereidheid en licht hogere risicocapaciteit van (ex-) medewerkers van Eastman.

In de uitkeringsfase, dus de fase na pensionering, geven Eastman en de OR de voorkeur aan een vorm van collectieve risicodeling. Deze is onder andere gevonden in de wettelijke mogelijkheid van een risicodelingsreserve binnen de flexibele premieregeling. De uitkomsten van het in november 2022 door het pensioenfonds/kring uitgevoerde risicopreferentie onderzoek ondersteunen bovenstaand oordeel en de gemaakte keuzes.

Deze reserve wordt (alleen) gevuld vanuit het persoonlijke pensioenkapitaal van pensioengerechtigden op de transitiedatum. Deelnemers die na de transitiedatum met pensioen gaan, kopen zich op dat moment in vanuit hun beschikbare persoonlijke pensioenkapitaal. Als (voorlopige) richtlijn is in afstemming met het pensioenfonds een percentage van 3% van het opgebouwde pensioenkapitaal als dotatie aan de reserve vastgesteld.



### 6.3. Initiële vulling risicodelingsreserve

Eastman verzoekt Stap de risicodelingsreserve initieel te vullen vanuit het bestaande pensioenvermogen van de pensioengerechtigden op het transitiemoment. Latere pensioengerechtigden kopen zich op dat moment in vanuit 3% van het beschikbare persoonlijke pensioenkapitaal.

### 6.4. Vul- en uitdeelregels risicodelingsreserve

De vul- en uitdeelregels voor de risicodelingsreserve worden vastgesteld door Stap. Eastman en de OR hebben bij de vormgeving van de FPR gewerkt met een aantal werkhypothesen voor de vul- en uitdeelregels. Deze zijn als volgt samen te vatten:

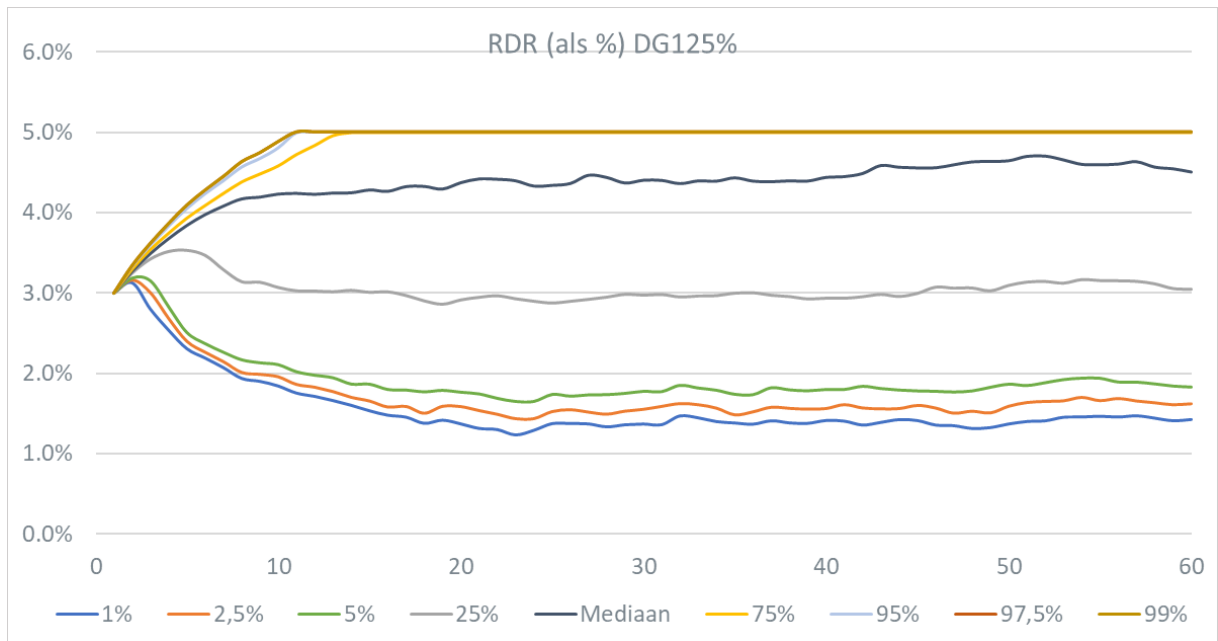
Onderwerp	Omschrijving
<b>Initiële vulling:</b>	3% vanuit de persoonlijke pensioenvermogens van de pensioengerechtigden op het moment van transitie.
<b>Bij pensionering:</b>	3% vanuit de persoonlijke pensioenvermogens van de (gewezen) deelnemer die met pensioen gaat.
<b>Uitdeling:</b>	De risicodelingsreserve wordt alleen ingezet om te voorkomen dat de pensioenuitkering in dat jaar daalt (ongeacht de oorzaak). Daarbij wordt ervan uitgegaan dat de behaalde rendementen in de collectieve uitkeringsfase gespreid worden over een periode van 3 jaar. In een willekeurig jaar wordt maximaal 25% van de reserve aangewend om te voorkomen dat in enig jaar de risicodelingsreserve leeg kan raken.
<b>Maximale omvang van RDR:</b>	5% van het totale pensioenvermogen van pensioengerechtigden
<b>Bestemming Surplus:</b>	Bij een surplus wordt het meerdere boven 5% van het totale pensioenvermogen van pensioengerechtigden uitgekeerd aan de pensioengerechtigden o.b.v. hun pensioenvermogen.
<b>Rendement</b>	Het behaalde rendement binnen de risicodelingsreserve blijft ook binnen de risicodelingsreserve, tenzij het gehanteerde maximum is bereikt.

De afspraken over de uitdeelregels worden vastgelegd over een periode van minimaal 5 jaar (artikel 1h Besluit uitvoering Pensioenwet). Het pensioenfonds/kring stelt regels vast over de doelstellingen, negatieve en volle reserves en de vul- en uitdeelregels van de risicodelingsreserve.

### 6.5. Gewenste en maximale omvang risicodelingsreserve

De risicodelingsreserve heeft wettelijk een maximale omvang van 15% van het gehele voor pensioen gereserveerde kapitaal inclusief risicodelingsreserve. De risicodelingsreserve mag niet negatief zijn. Eastman en de OR hanteren 5% als maximum. Indien de risicodelingsreserve boven het gehanteerde maximum uit komt, wordt het meerdere naar rato uitgekeerd aan de pensioengerechtigden.

Volgens de zogenaamde 'Ortec methode' wordt bij een tekort in de uitkeringsfase in enig jaar een uitkering 1-jarig aangevuld tot maximaal het nominale niveau. Dit heeft een beperkte impact op het onttrekken uit de risicodelingsreserve. Zie onderstaande uitgevoerde ALM-berekening:



**Beoordeling en conclusie Eastman en OR:** Uit de bovenstaande grafiek o.b.v. berekeningen met de eerdergenoemde uitgangspunten valt af te leiden dat zelfs in het 25%-percentiel van de economische scenario's de omvang van de RDR rond 3% blijft. Eastman en de OR beschouwen dat als een adequate werking van de RDR.

## 7. Compensatie

De overstap naar een premiereregeling betekent afschaffing van de huidige doorsneesystematiek met de invoering van een vlakke premie. Dit kan ertoe leiden dat deelnemers in de gewijzigde pensioenregeling minder pensioen opbouwen dan het geval zou zijn geweest bij het voortzetten van de premiesystematiek met doorsneepremies. Het compensatievraagstuk betreft alleen actieve deelnemers.

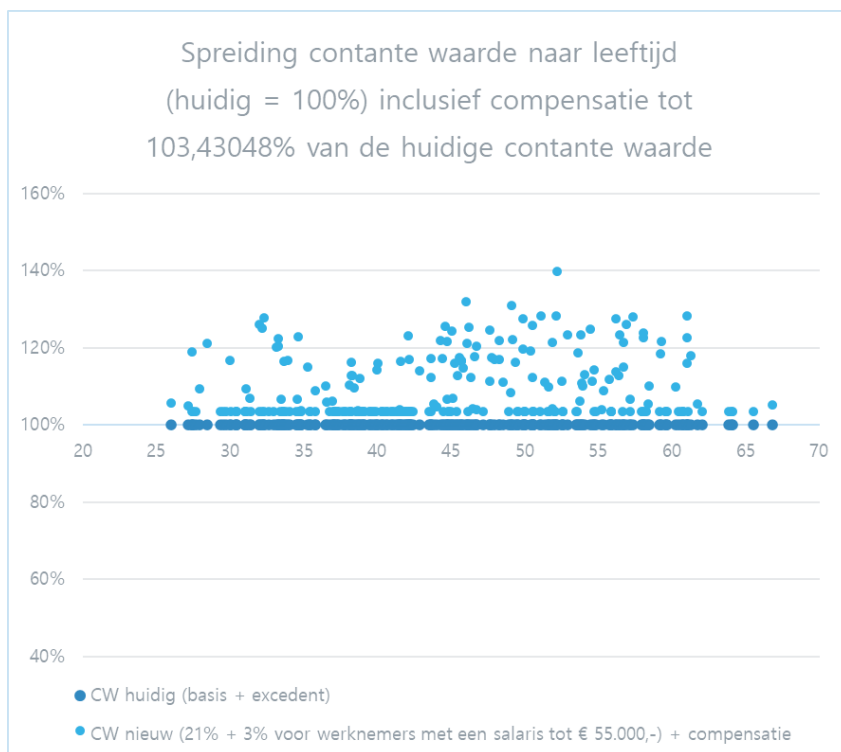
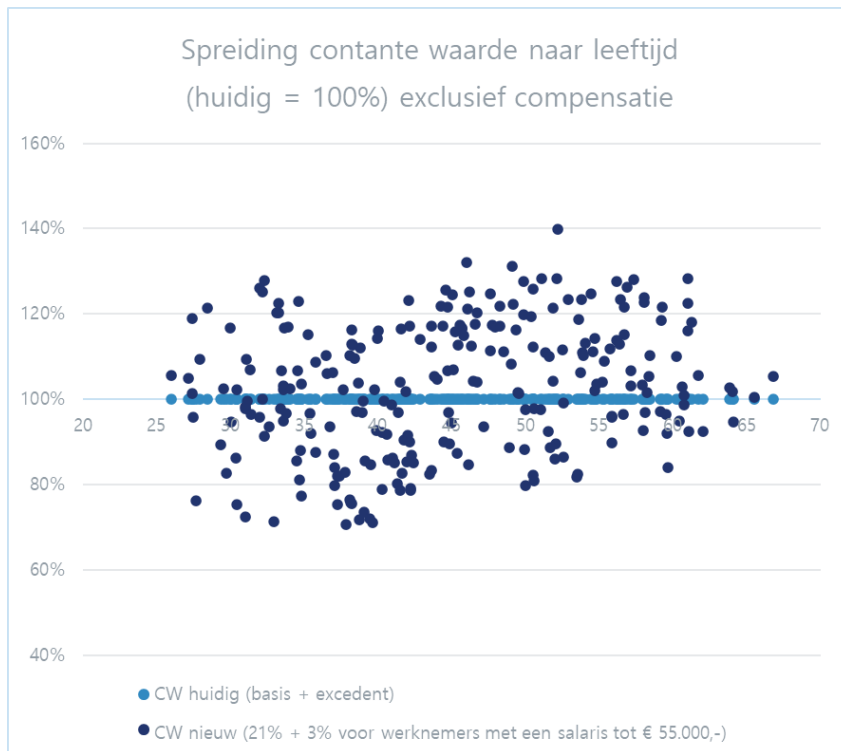
Het uitgangspunt bij compensatie is dat een evenwichtige transitie vereist dat het (onevenredig) nadeel voor actieve deelnemersgroepen in gemiste toekomstige pensioenopbouw adequaat en kostenneutraal gecompenseerd wordt. De wetgever heeft de invulling daarvan nadrukkelijk overgelaten aan het arbeidsvoorwaardenoverleg. De werkgever en werknemersvertegenwoordiging hebben ten aanzien van dit punt onderhandelingsvrijheid. Door Eastman en de OR is een compensatie in de loonsfeer overeengekomen. Zie bijlage 11.5 voor de gehanteerde methodiek voor de vaststelling van de compensatie.

Wat een adequate compensatie is, is per regeling anders. Eastman en de OR voorzien bij een dekkingsgraad hoger dan 105% en de compensatie in de loonsfeer dat er, nadat er is ingevaren, geen achteruitgang in verwacht pensioenresultaat in de mediaan en het 30%-percentiel meer is en daarmee geen noodzaak is tot aanvullende financiële compensatie. De compensatie via de loonsfeer wordt in beginsel aangewend voor pensioen. De keuze daarvoor ligt echter bij de medewerker en kan jaarlijks worden aangepast op initiatief van de deelnemer.

Mocht op de transitiedatum onverhoopt toch blijken dat er ondanks de compensatieregeling medewerkers zijn die te maken hebben met een achteruitgang van het verwachte pensioenresultaat (mediane uitkomst) of het verzekerde partner- en wezenpensioen, treedt een regeling voor schrijnende gevallen in werking: Allereerst zal een transitiecommissie zich buigen over de specifieke omstandigheden van de betreffende individuele medewerker. Blijkt hieruit dat sprake is van een nadeel, dan kan een aanvullende tegemoetkoming overeengekomen worden afhankelijk van de specifieke situatie.

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

De afschaffing van de leeftijdsafhankelijke premie en de overgang op een vlakke premie hebben een negatieve impact op een groot deel van de actieve deelnemers. Het doel van de compensatie in de loonsfeer is om ervoor te zorgen dat een medewerker bij overgang naar het nieuwe stelsel evenveel premie voor zijn pensioen ontvangt als in het oude stelsel. In bijlage 11.5 is nader uiteengezet hoe het niveau van de compensatie per individuele deelnemer wordt bepaald. Het betreft een compensatie als percentage van de pensioengrondslag die afhankelijk is van de leeftijd en het salaris van de betreffende medewerker. In onderstaande grafiek wordt getoond dat de verleende compensatie ervoor zorgt dat alle medewerkers in de nieuwe pensioenregeling minimaal 103,4% van de contante waarde van de premie in de huidige pensioenregeling ontvangen.



Door het toekennen van de individueel vastgestelde compensatiepercentages zien we dat ook de resultaten van de dubbele transitie naar het nieuwe stelsel beduidend verbeteren. Zowel in de mediaan als in het 30%-percentiel zijn de resultaten FPR t.o.v. FTK voor alle actieve maatmensen positief.

Onderstaand wordt voor dekkinggraad 125% de impact getoond van de compensatieregeling voor actieve deelnemers.

leeftijd maatmens	Actieven & gepensioneerden												Slapers						Actieven laag salaris										
	28	33	38	43	48	53	58	63	68	73	78	83	88	28	33	38	43	48	53	58	63	28	33	38	43	48	53	58	63
5%-perc. FFR DG 125	-2%	-6%	-5%	-8%	-9%	-9%	-6%	-4%	0%	1%	2%	3%	4%	-16%	-19%	-22%	-23%	-21%	-14%	-9%	-4%	-1%	-3%	-7%	-11%	-11%	-8%	-5%	-3%
5%-perc. FFR DG 125 geen comp.	-18%	-10%	-9%	-11%	-13%	-13%	-10%	-7%	0%	1%	2%	3%	4%	-16%	-19%	-22%	-23%	-21%	-14%	-9%	-4%	-24%	-24%	-27%	-28%	-28%	-23%	-16%	-9%
30%-perc. FFR DG 125	11%	6%	8%	5%	5%	7%	8%	11%	13%	13%	12%	12%	10%	26%	14%	6%	2%	0%	6%	10%	12%	14%	11%	6%	2%	4%	7%	9%	12%
30%-perc. FFR DG 125 geen comp.	-7%	2%	4%	1%	1%	2%	3%	7%	13%	13%	12%	12%	10%	26%	14%	6%	2%	0%	6%	10%	12%	-13%	-13%	-15%	-17%	-15%	-9%	-2%	6%
mediaan FFR DG 125	31%	22%	20%	17%	15%	15%	17%	20%	20%	19%	17%	15%	12%	57%	40%	27%	19%	14%	18%	21%	22%	33%	28%	21%	17%	15%	15%	18%	21%
mediaan FFR DG 125 geen comp.	10%	17%	16%	14%	11%	10%	12%	16%	20%	19%	17%	15%	12%	57%	40%	27%	19%	14%	18%	21%	22%	2%	1%	-4%	-5%	-5%	-1%	7%	14%
70%-perc. FFR DG 125	56%	42%	40%	35%	31%	30%	29%	29%	28%	25%	22%	18%	15%	115%	83%	59%	45%	36%	36%	35%	32%	59%	50%	43%	36%	33%	32%	32%	30%
70%-perc. FFR DG 125 geen comp.	31%	36%	35%	31%	26%	25%	24%	25%	28%	25%	22%	18%	15%	115%	83%	59%	45%	36%	36%	35%	32%	22%	19%	14%	12%	10%	13%	18%	23%
95%-perc. FFR DG 125	137%	113%	100%	84%	76%	72%	64%	56%	47%	40%	34%	27%	20%	356%	259%	183%	137%	108%	95%	77%	61%	140%	130%	113%	94%	84%	79%	70%	58%
95%-perc. FFR DG 125 geen comp.	99%	105%	93%	79%	69%	65%	58%	51%	47%	40%	34%	27%	20%	356%	259%	183%	137%	108%	95%	77%	61%	84%	83%	73%	61%	55%	56%	54%	49%

### Toelichting

- Voor elk percentiel wordt FPR uitgedrukt t.o.v. FTK (bijvoorbeeld: een uitkomst van 10% voor 70%-percentiel geeft aan dat 70%-percentiel FPR 10% hoger ligt dan 70%- percentiel FTK)
- "geen comp" betreft de FPR-variant excl. compensatie. De premie bedraagt dan 21,0% voor alle actieve deelnemers
  - De tabel illustreert de vooruitgang van de FPR-regeling door compensatie voor actieve deelnemers
- Voor slapers en gepensioneerden heeft de compensatie geen impact

### 7.2. Financieringsplan voor tijdelijke compensatie binnen de arbeidsvoorwaarde pensioen

Niet van toepassing.

## 8. Inzicht in transitie-effecten en verantwoording evenwichtige transitie

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

### 8.1. Toelichting per deelnemersgroep en leeftijdscohort

Voor iedere deelnemersgroep (actieve deelnemer, gewezen deelnemer, pensioengerechtigde) is, indien van toepassing per leeftijdscohort, beschreven wat de kwantitatieve effecten van de transitie zijn.

### 8.2. Vervangingsratio

De Vervangingsratio (VVR) is de gemiddelde reële uitkering gedurende de uitkeringsfase (ouderdomspensioen), uitgedrukt t.o.v. de gemiddelde pensioengrondslag. Dit is berekend voor verschillende scenario's.

In FTK-context kan worden gesteld dat deelnemers 40 jaar lang een opbouwpercentage van 1,875% en volledige toeslag krijgen. Dit leidt tot een VVR van 75% (=  $40 \times 1,875\%$ ). Bij de analyses is voor het reeds opgebouwde OP en kapitaal de pensioengrondslag tot een salaris van € 55.000 gehanteerd. Vanaf de start van de simulaties is eveneens in de pensioengrondslag bevat het salaris boven € 55.000 tot het fiscaal maximum (2024: € 137.800), omdat hier nu ook opbouw plaatsvindt, terwijl is verondersteld dat het opgebouwde kapitaal bij de start van de analyses € 0 bedraagt in het DC excedentdeel.

#### Maatmensen

- De uitkomsten op basis van de doorrekening van de p-set 2024Q3 worden getoond voor maatmensen met leeftijd 28-33-38-43-48-53-58-63-68-73-78-83-88 jaar. Tot en met leeftijd 67 betreft het actieve of slapende maatmensen, oudere leeftijden betreft pensioengerechtigde maatmensen.
- Er zijn zowel actieve maatmensen met een gemiddeld salaris als met een laag salaris doorgerekend. Dit is gedaan om inzicht te verschaffen in de impact van de transitie op de medewerkers die nu uitsluitend pensioen opbouwen in de basisregeling bij Eastman (CDC-regeling tot EUR 55K), als ook inzicht te verschaffen in de medewerkers die zowel in de basis- als in de excedentregeling pensioen opbouwen. Deze laatste groep betreft de meerderheid van de medewerkers.

We tonen de volgende uitkomsten voor alle maatmensen in het 5%-, 50%- en 95%-percentiel:

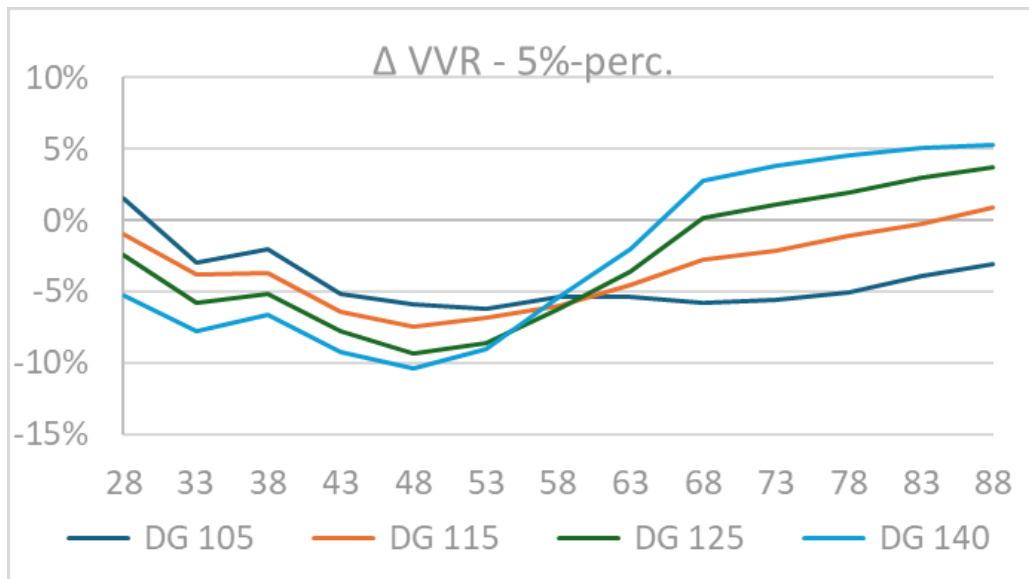
- Kans en omvang (gewogen naar overlevingskans) verlagen nominale uitkering. De kans dat de nominale uitkering wordt verlaagd en de omvang van deze verlaging
- Verloop omvang risicodelingsreserve in verschillende scenario's
- De eerste uitkering in verschillende scenario's
- Dekkingsgraden 105%, 115%, 125% en 140%

In bijlage 11.2 worden ook de uitkomsten in het 30%- en 70%-percentiel getoond.

#### 8.2.1. Actieve deelnemers en pensioengerechtigden

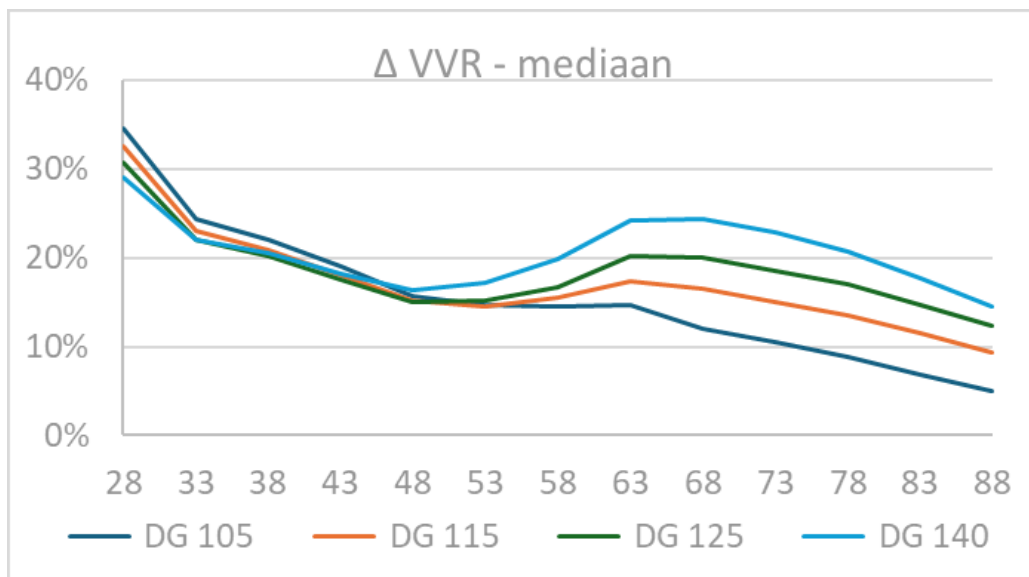
Onderstaande figuren tonen de verandering van de vervangingsratio van de actieve en pensioengerechtigde maatmensen in de mediaan, slecht weer en goed weer. De FPR wordt uitgedrukt t.o.v. FTK (bijvoorbeeld: 10% in slecht weer bij DG140% betekent dat in slecht weer bij DG140% FPR 10% hoger uitkomt dan in slecht weer FTK).

De resultaten in FPR voor actieve maatmensen zijn inclusief compensatie.



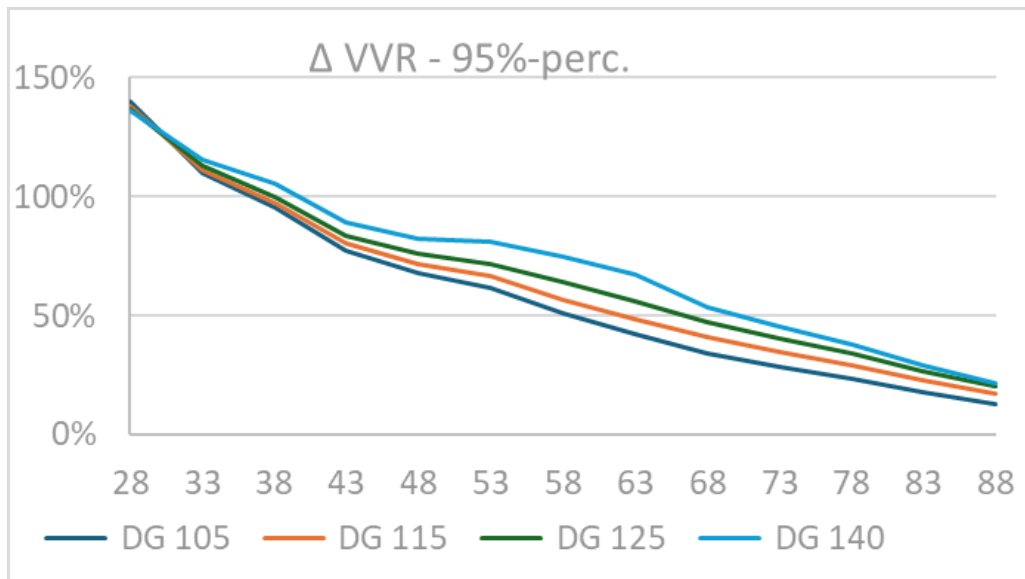
In slecht weer is FPR vrijwel altijd lager dan FTK, m.u.v. de oudste deelnemers (bij een dekkingsgraad van 125% of hoger) en jongeren (DG 105%). Ouderen profiteren bij de hogere dekkingsgraden in de FPR direct van het aan hen toebedeelde vermogen bij invaren, terwijl onder FTK dat grotendeels in de buffers zou blijven hangen. Toeslagverlening is immers begrensd.

Hoe hoger de dekkingsgraad, hoe beter FPR uitkomt voor deelnemers vanaf ca. leeftijd 58. Voor deelnemers jonger dan 58 is dit net omgekeerd. Jongere deelnemers hebben in geval van slecht weer scenario's in het huidige stelsel meer profijt van dekkingsgraden nu. De bescherming die deze hogere dekkingsgraad hen biedt in geval van slecht weer scenario's is meer waard dan de eenmalige verhoging van hun kapitaal bij invaren.



In de mediaan is FPR voor alle leeftijdsgroepen en alle vier de dekkingsgraden altijd hoger dan FTK.

Een hogere dekkingsgraad geeft betere uitkomsten voor ouderen. Voor jongeren is dit net omgekeerd: jongeren moeten nog hun meeste pensioen opbouwen, waardoor invaren minder positieve impact heeft, en bij jongeren zijn in FTK toeslagen op latere leeftijd meer van belang. Jongeren profiteren wel van de langere doorlooptijd tot aan pensioendatum: de relatieve verandering van de vervangingsratio is voor de jongere deelnemers daardoor hoger dan voor ouderen.



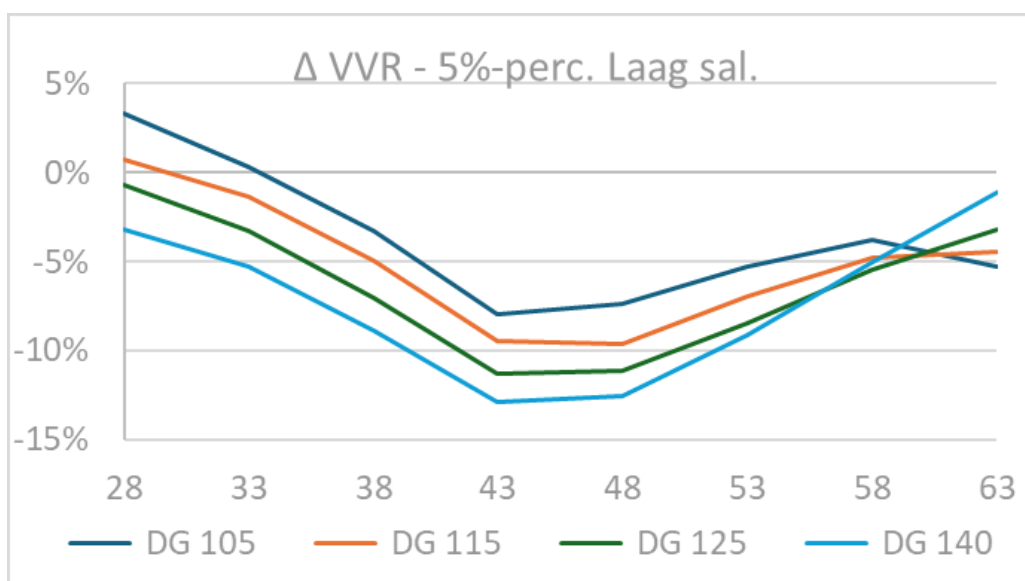
In goed weer is FPR altijd (fors) hoger dan FTK. Hoe hoger de dekkingsgraad, hoe beter de uitkomsten. Jongeren profiteren meer in goed weer scenario's door de langere doorlooptijd tot aan pensioendatum. De overstap op lifecycle beleggen betaalt zich uit in goed weer scenario's.

### Beoordeling en conclusie Eastman en OR:

Gelet op de spreiding in de verschillende scenario's en de verschillen in resterende looptijd achten Eastman en de OR de resultaten van de verschillende cohorten voldoende evenwichtig.

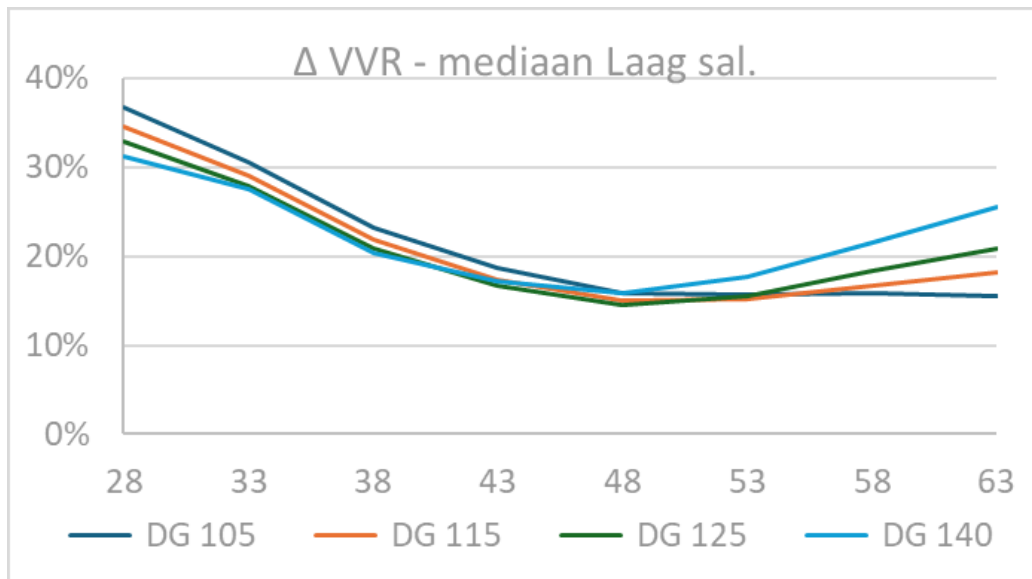
#### 8.2.2. Actieve deelnemers met laag salaris

Onderstaande figuren tonen de verandering van de vervangingsratio van de actieve maatmensen met een laag salaris in de mediaan, slecht weer en goed weer. FPR wordt uitgedrukt t.o.v. FTK (bijvoorbeeld: 10% in slecht weer bij DG140% betekent dat in slecht weer bij DG140% FPR 10% hoger uitkomt dan in slecht weer FTK). De resultaten in FPR zijn inclusief compensatie, zie bijlage 11.5.



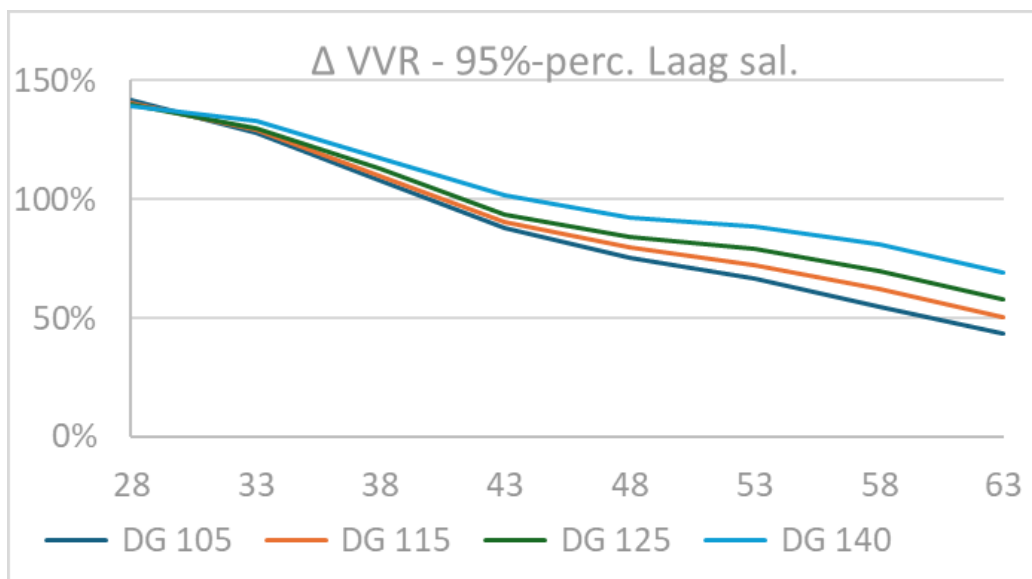
In slecht weer is FPR altijd lager dan FTK (m.u.v. jongeren bij DG105%).





In mediaan is FPR altijd hoger dan FTK. De voordelen van het uitdelen van de buffers in combinatie met het lifecycle beleggen, zorgen voor een positief effect.

Een hogere dekkinggraad geeft betere uitkomsten voor oudere deelnemers. Voor jongeren is dit net omgekeerd: jongeren moeten nog hun meeste pensioen opbouwen en bij hen zijn in FTK de toeslagen op latere leeftijd meer van belang.



In goed weer is FPR altijd (fors) hoger dan FTK. Dit is het gevolg van de overstap op lifecycle beleggen.

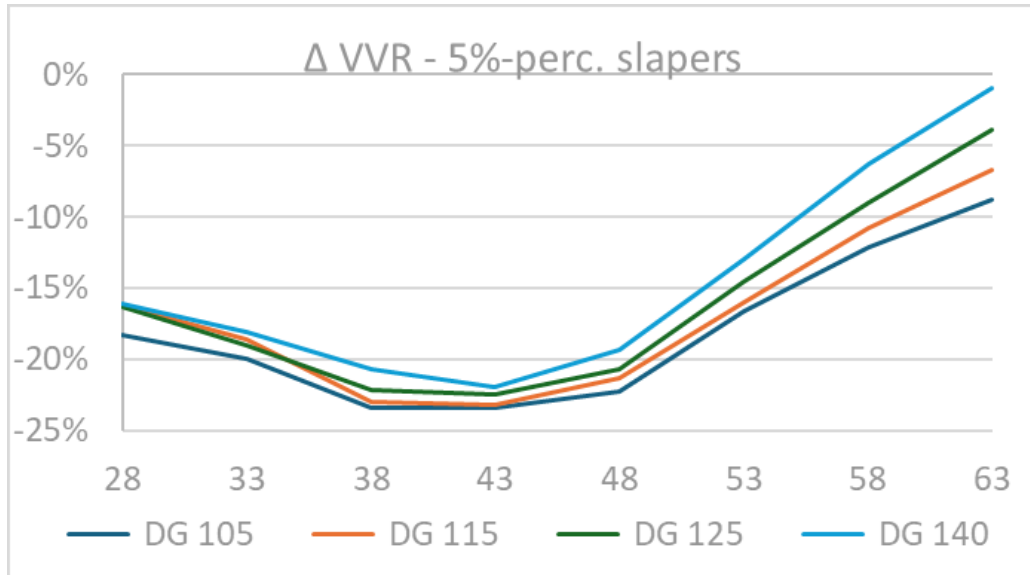
Hoe hoger de dekkinggraad, hoe beter de uitkomsten bij de met name de oudere actieve maatsmenssen met laag salaris. Jongeren profiteren meer in goed weer scenario's door de langere doorlooptijd.

### Beoordeling en conclusie Eastman en OR:

Gelet op de spreiding in de verschillende scenario's en de verschillen in resterende looptijd achten Eastman en de OR de resultaten van de verschillende cohorten voldoende evenwichtig.

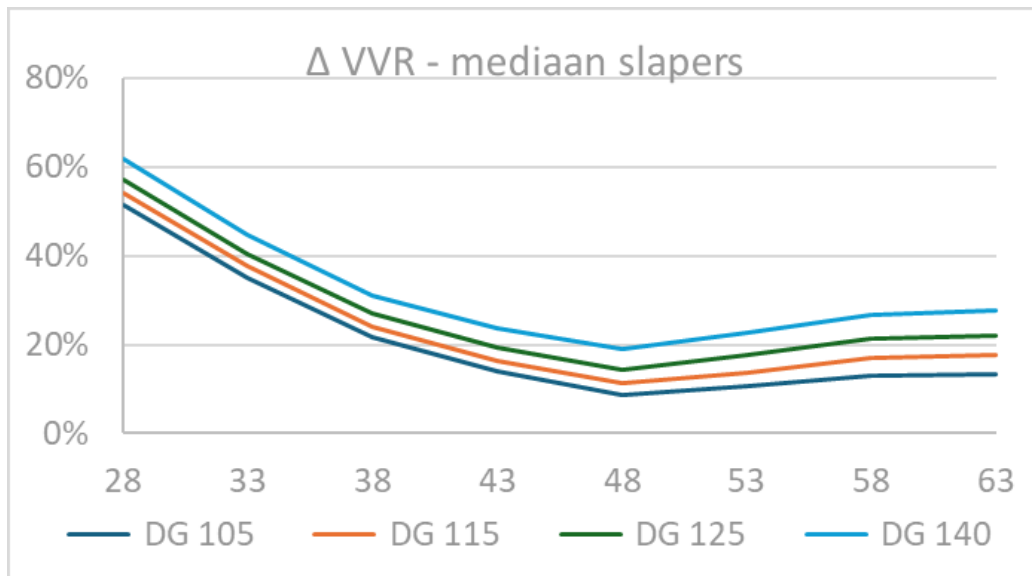
### 8.2.3. Gewezen deelnemers

Onderstaande figuren tonen de verandering van de vervangingsratio van de slapende maatmensen in de mediaan, slecht weer en goed weer. FPR wordt uitgedrukt t.o.v. FTK (bijvoorbeeld: 15% in slecht weer betekent dat in slecht weer FPR 15% hoger uitkomt dan in slecht weer FTK).



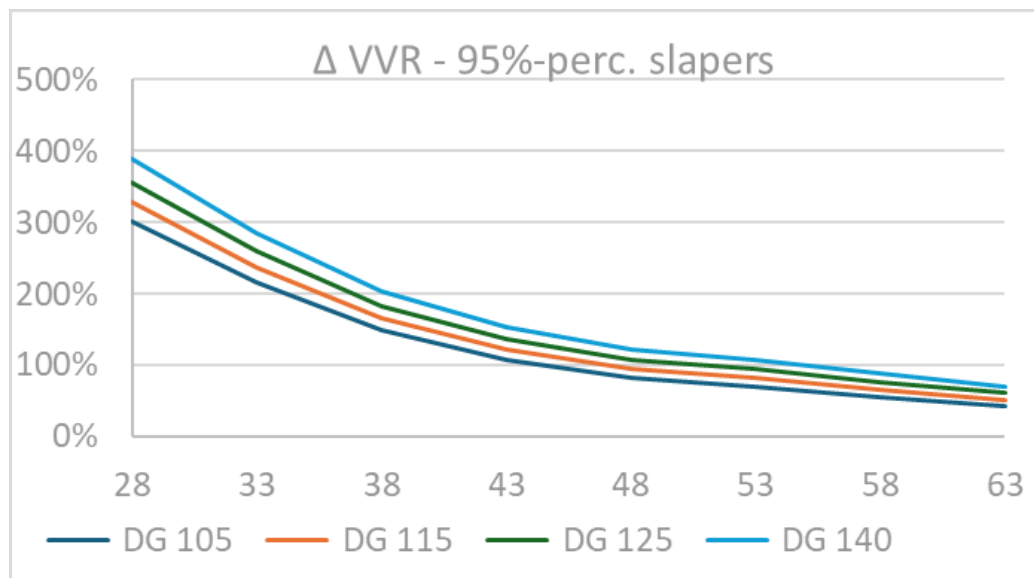
In slecht weer is FPR altijd lager dan FTK. Gewezen deelnemers worden in het FTK beschermt door de dekingsgraad en hebben bovendien indirect voordeel van de premie die voor actieve deelnemers nog betaald wordt.

Een hogere dekingsgraad leidt tot een minder grotere achteruitgang voor FPR. De eenmalige verhoging bij invaren zorgt voor een opwaarts effect in de FPR ten opzichte van het FTK.



In mediaan is FPR altijd hoger dan FTK.

Een hogere dekingsgraad leidt tot een grotere verbetering voor FPR.



In goed weer is FPR altijd hoger dan FTK.  
 Bij een hogere dekkinggraad is dit verschil nog groter.  
 Jongeren profiteren nog meer door de langere looptijd.

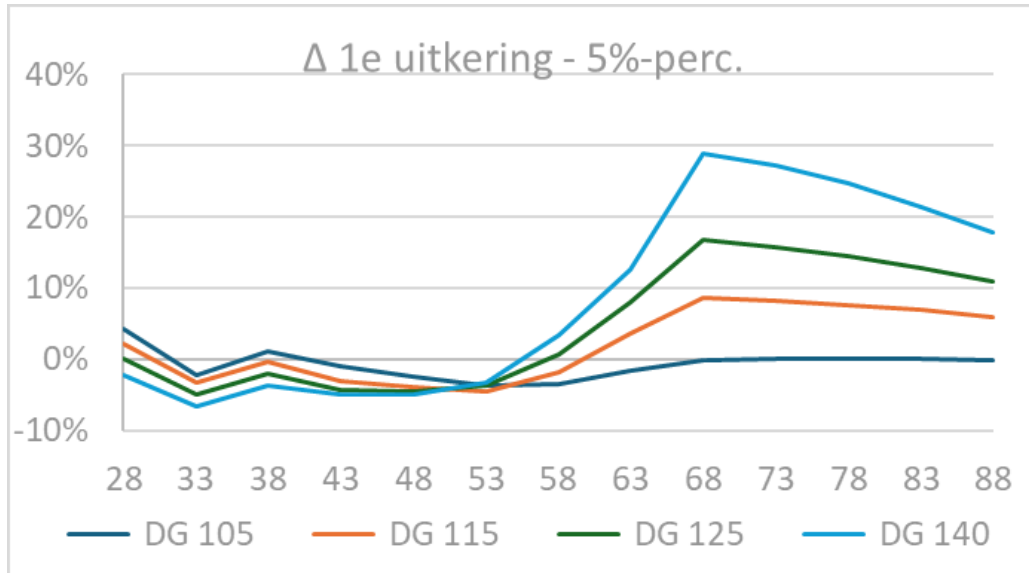
#### **Beoordeling en conclusie Eastman en OR:**

Voor gewezen deelnemers is het lastig aan te geven of en in welke mate zij in een andere pensioenregeling een compensatie ontvangen. Gelet op de spreiding in de verschillende scenario's en de verschillen in resterende looptijd achten Eastman en de OR de resultaten van de verschillende cohorten voldoende evenwichtig.

### 8.3. Eerste reële uitkering

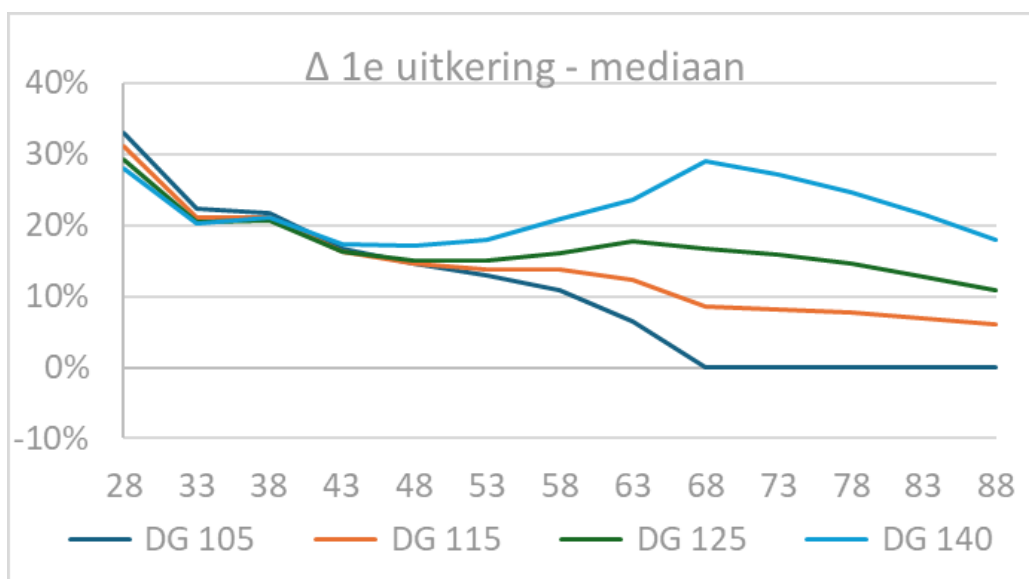
#### 8.3.1. Actieve en pensioengerechtigde deelnemers

Onderstaande figuren tonen de eerste reële uitkering van de actieve en pensioengerechtigde maatmensen in de mediaan, slecht weer en goed weer. FPR wordt uitgedrukt t.o.v. FTK (bijvoorbeeld: 10% in slecht weer bij DG140% betekent dat in slecht weer bij DG140% FPR 10% hoger uitkomt dan in slecht weer FTK). De resultaten in FPR voor actieve maatmensen zijn inclusief compensatie.



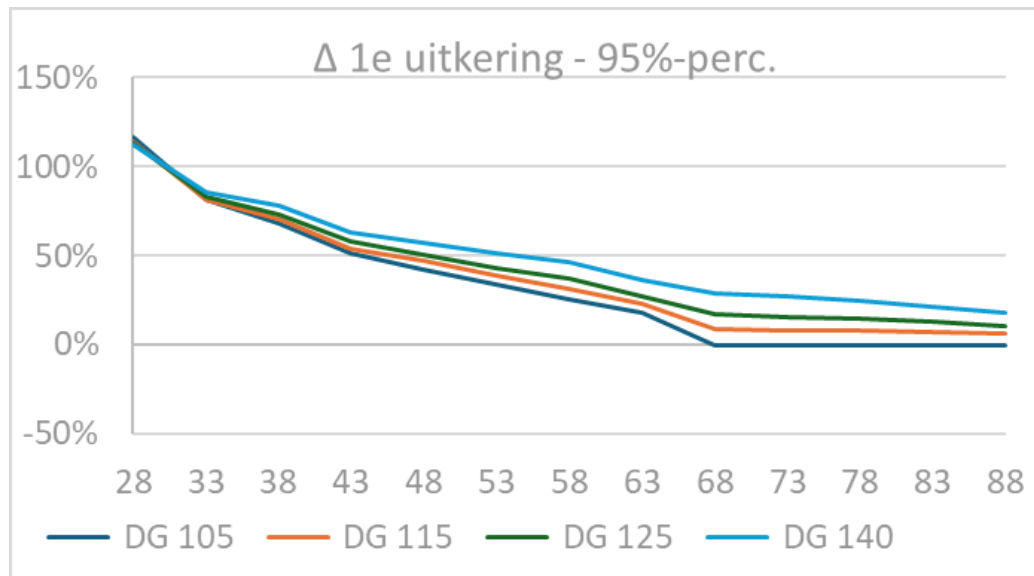
In slecht weer is FPR voor oudere deelnemers hoger dan FTK, met een gering verschil bij DG105%. Dit wordt veroorzaakt doordat onder FPR de buffers uit een hogere dekkinggraad direct worden uitgedeeld en met name de pensioengerechtigden daar direct van profiteren.

Voor de jongere cohorten geldt dat er nog veel tijd verstrijkt tussen het moment van invaren en de eerste uitkering en ook de minder gunstige scenario's een grotere impact kunnen hebben.



In mediaan is FPR voor oudere deelnemers hoger dan FTK, met een gering verschil bij DG105% voor pensioengerechtigden. Een hogere dekkinggraad leidt tot hogere uitkomsten.

Voor jongere cohorten geldt dat zij bij gemiddelde scenario's profiteren van de langere doorlooptijd van de beleggingen tot aan pensionering en dat de buffers zijn uitgekeerd, in plaats van blijven hangen in het FTK.



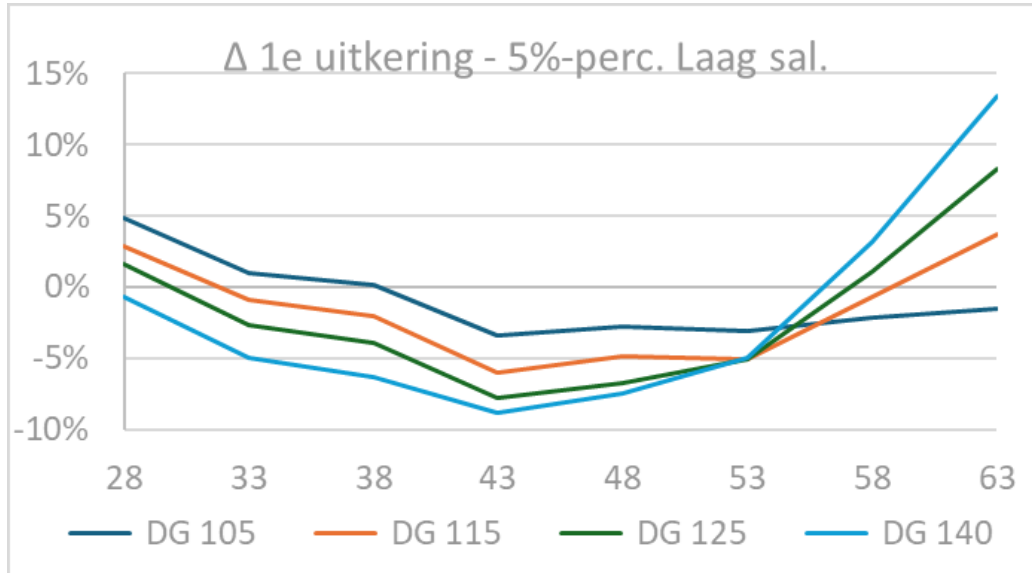
In goed weer is FPR altijd hoger dan FTK. Alle leeftijdscohorten profiteren van het uitdelen van de buffers en jongere cohorten extra als gevolg van de langere doorlooptijd van de beleggingen bij goede scenario's.

#### Beoordeling en conclusie Eastman en OR:

Gelet op de spreiding in de verschillende scenario's, en de daarmee gepaard gaande risico's en de verschillen in resterende looptijd achten Eastman en de OR de resultaten van de verschillende cohorten voldoende evenwichtig.

### 8.3.2. Actieve deelnemers met laag salaris

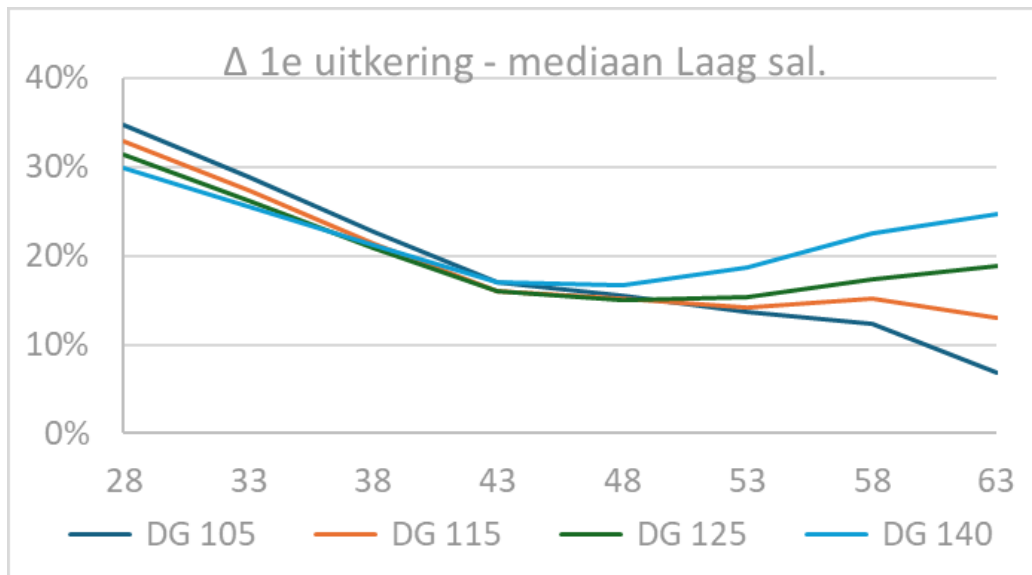
Onderstaande figuren tonen de eerste reële uitkering van de actieve (met een laag salaris) maatmensen in de mediaan, slecht weer & goed weer. FPR wordt uitgedrukt t.o.v. FTK (bijvoorbeeld: 10% in slecht weer bij DG140% betekent dat in slecht weer bij DG140% FPR 10% hoger uitkomt dan in slecht weer FTK). De resultaten in FPR zijn inclusief compensatie.



In slecht weer is FPR voor de meeste deelnemers lager dan FTK, met een gering verschil bij DG140% voor de oudere actieven.

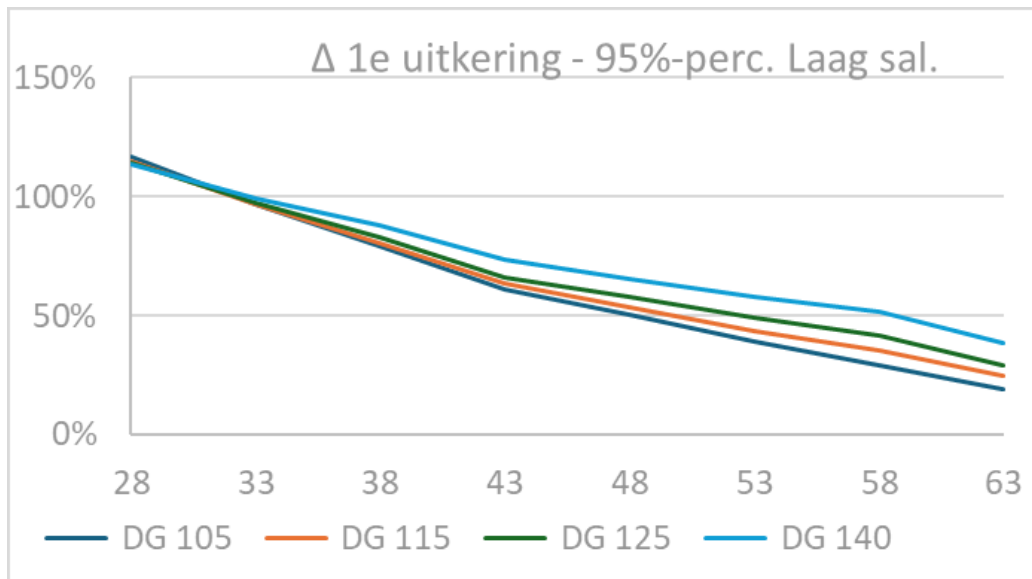
Een hogere dekkingsgraad leidt tot nog hogere uitkomsten. Voor jongeren is dit net omgekeerd (zij het met geringere verschillen).

Ouderen profiteren bij de hogere dekkingsgraden in de FPR van het beschikbare vermogen terwijl onder FTK dat grotendeels in de buffers zou blijven hangen.



In mediaan is FPR hoger dan FTK.

Een hogere dekkingsgraad leidt tot nog hogere uitkomsten. Voor jongeren is dit net omgekeerd (zij het met geringere verschillen). Jongeren moeten nog hun meeste pensioen opbouwen en bij hen zijn in FTK toeslagen op latere leeftijd meer van belang. Jongeren profiteren meer door de langere doorlooptijd.



In goed weer is FPR altijd hoger dan FTK.

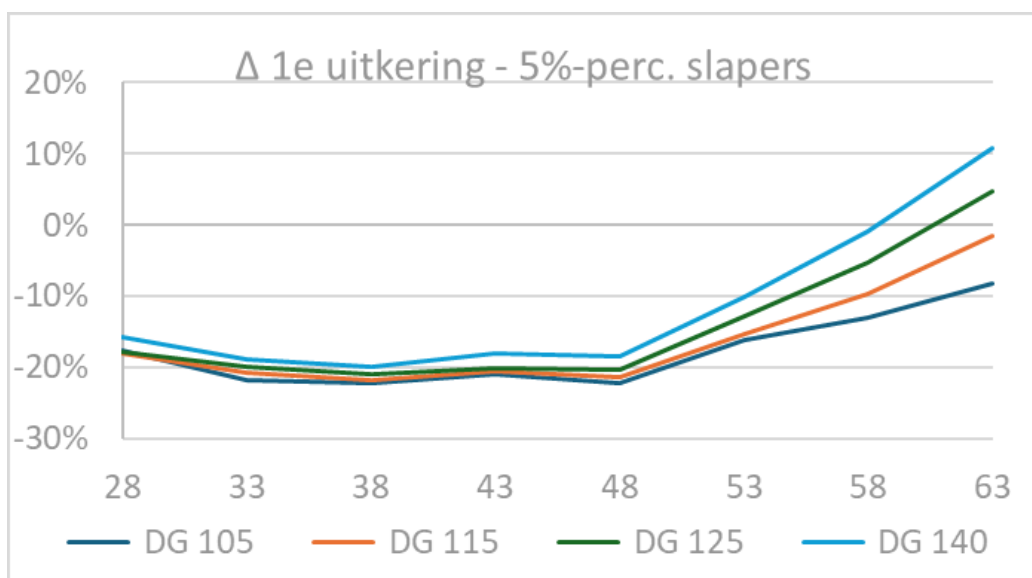
Bij hogere dekking is FPR hoger dan FTK. Jongeren profiteren meer door de langere doorlooptijd.

### Beoordeling en conclusie Eastman en OR:

Gelet op de spreiding in de verschillende scenario's en de verschillen in resterende looptijd achten Eastman en de OR de resultaten van de verschillende cohorten voldoende evenwichtig.

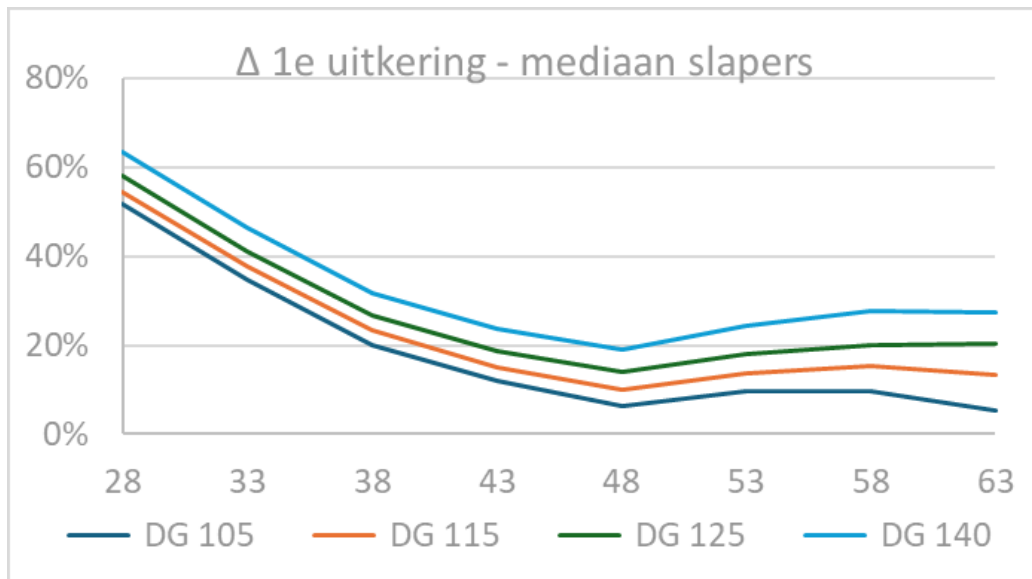
#### 8.3.3. Slapende deelnemers

Onderstaande figuren tonen de eerste reële uitkering van de slapende maatmensen in de mediaan, slecht weer & goed weer. FPR wordt uitgedrukt t.o.v. FTK (bijvoorbeeld: 15% in slecht weer betekent dat in slecht weer FPR 15% hoger uitkomt dan in slecht weer FTK)

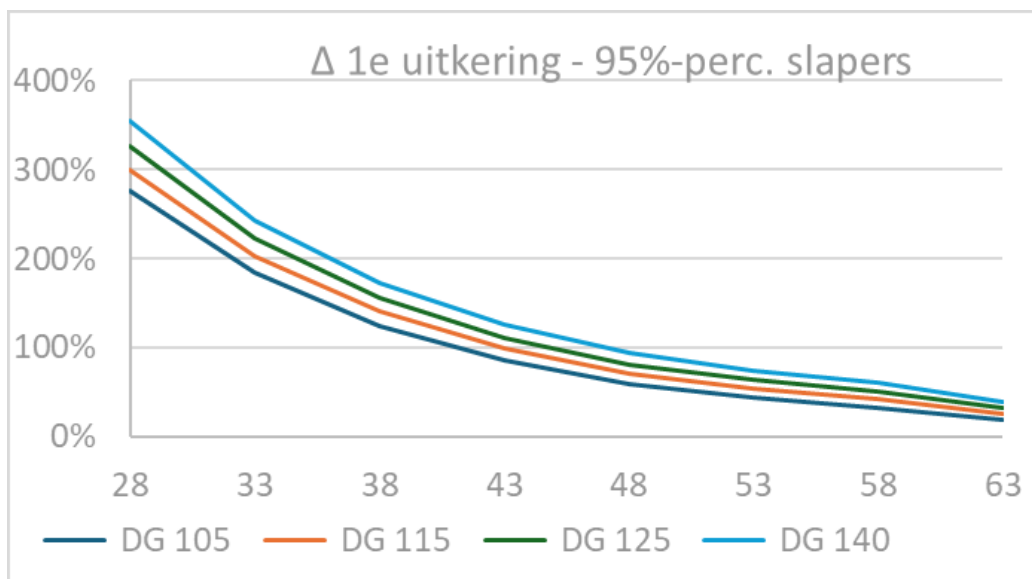


In slecht weer is FPR altijd lager dan FTK (met een gering verschil bij de oudste gewezen deelnemers bij een DG140%).

Een hogere dekking leidt tot een relatieve verbetering.



In mediaan is FPR altijd hoger dan FTK. Een hogere dekkinggraad leidt tot nóg betere uitkomsten. Jongeren profiteren meer door de langere doorlooptijd.



In goed weer is FPR altijd hoger dan FTK. Bij hogere dekkinggraad is FPR veelal hoger dan FTK. Jongeren profiteren meer door de langere doorlooptijd.

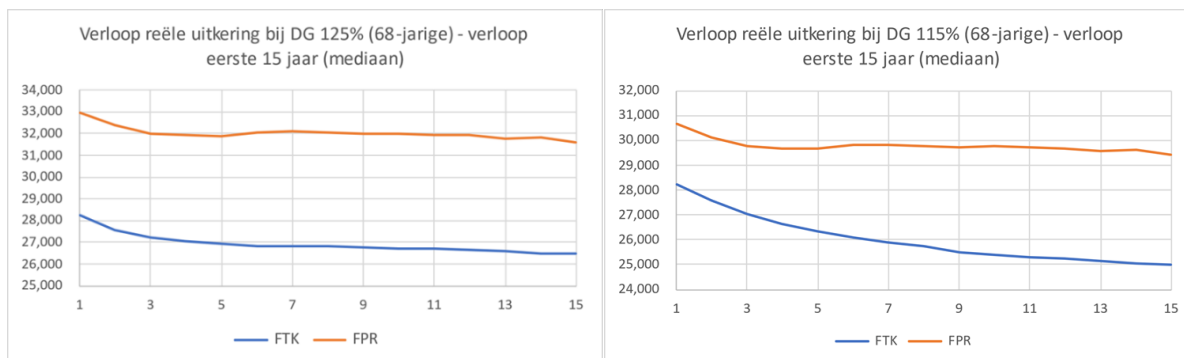
### Beoordeling en conclusie Eastman en OR:

Gelet op de spreiding in de verschillende scenario's en de verschillen in resterende looptijd achten Eastman en de OR de resultaten van de verschillende cohorten voldoende evenwichtig.

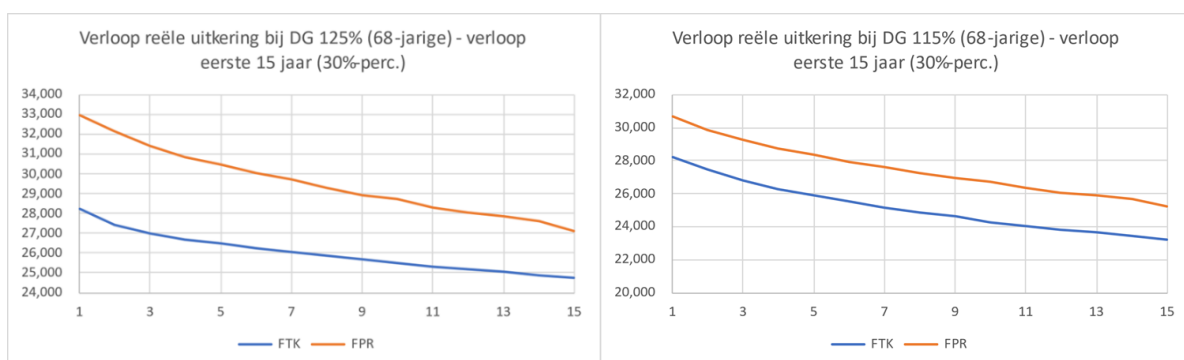
#### 8.3.4. Koopkrachtbehoud

In onderstaande figuren wordt getoond in welke mate de uitkeringen de gemiddeld veronderstelde prijsinflatie van 2% over een 15-jaars horizon kunnen bijhouden.

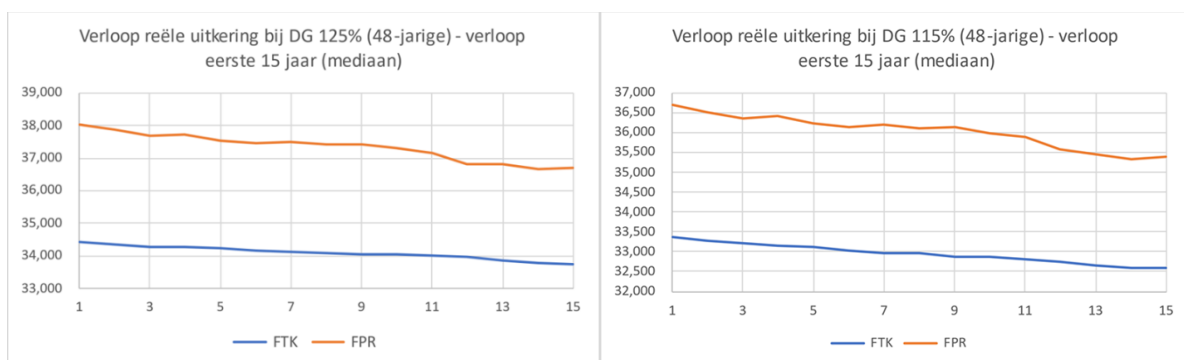




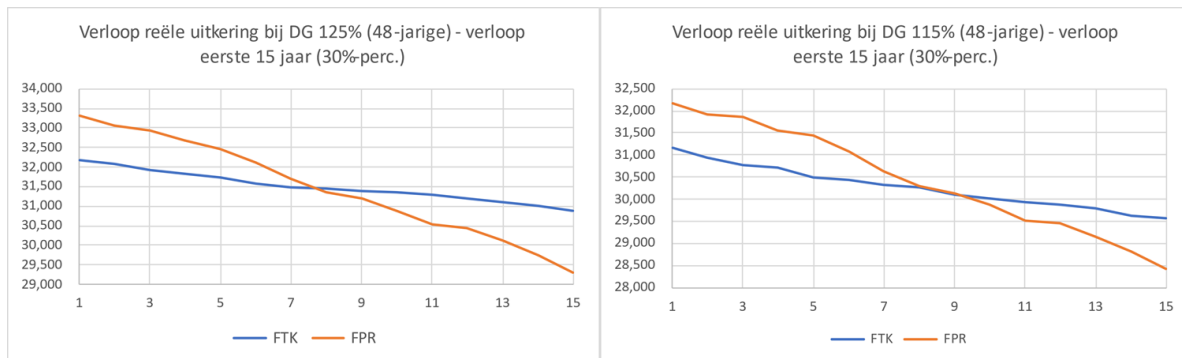
Voor een 68-jarige is in de mediaan het koopkrachtbehoud over een 15-jaars horizon in de FPR beter (Bij DG 125%: 86,7%, bij DG 115%: 86,7%) dan in het FTK (bij DG 125%: 80%, bij DG 115%: 60%). De uitkeringen liggen in de FPR beduidend hoger dan in het FTK als gevolg van het uitdelen van de buffers.



In het 30%-percentiel verslechtert dat voor een 68-jarige. Het koopkrachtbehoud in FPR bij DG 125% en 115% bedraagt 40% en voor FTK bij 125% DG 60% en bij 115% DG 40%. Hierbij zijn de uitkeringen onder FPR nog steeds hoger dan onder FTK. Uit de resultaten in het 30%-percentiel wordt duidelijk dat de RDR voldoende ondersteuning geeft voor het redelijk op peil houden van de uitkeringen onder FPR.



Voor een 48-jarige is in de mediaan het koopkrachtbehoud over een 15-jaars horizon in het FTK beter (bij DG 125%: 93,3%, bij DG 115%: 93,3%) dan in de FPR (bij DG 125%: 90%, bij DG 115%: 86,7%). De uitkeringen liggen in de FPR beduidend hoger dan in het FTK als gevolg van het uitdelen van de buffers.



In het 30%-percentiel verslechteren de reële uitkeringen onder FPR (bij DG 125: 60%, bij DG 115: 60%) meer dan onder het FTK (bij DG 125: 86,7%, bij DG 115: 83,3%). In het 30%-percentiel bieden de buffers onder het FTK meer bescherming dan de RDR onder de FPR.

De 48-jarige krijgt zijn eerste uitkering pas over 20 jaar en dan is er al aanzienlijke spreiding (binnen de 2.000 doorgerekende scenario's) in vermogens (FPR) en uitkeringen (FTK). De startuitkering in FPR is ook hier hoger dan in FTK. Het verschil bij aanvang is echter kleiner dan bij de 68-jarige en door de hardere daling in FPR (12% vs 4%) kruist de oranje FPR-lijn daardoor na 8 jaar al de blauwe FTK-lijn.

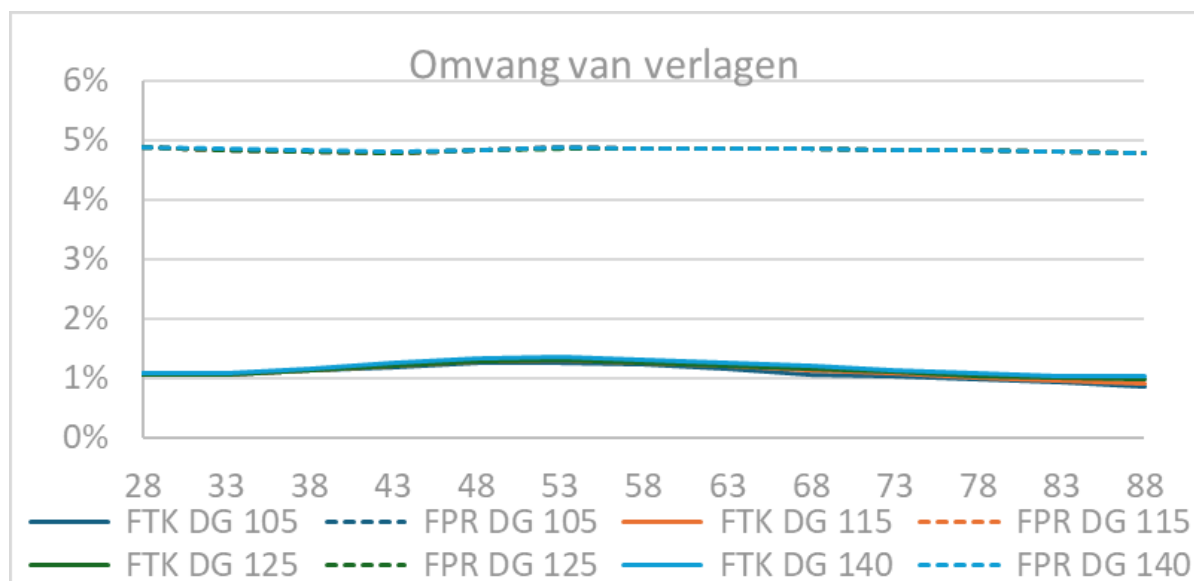
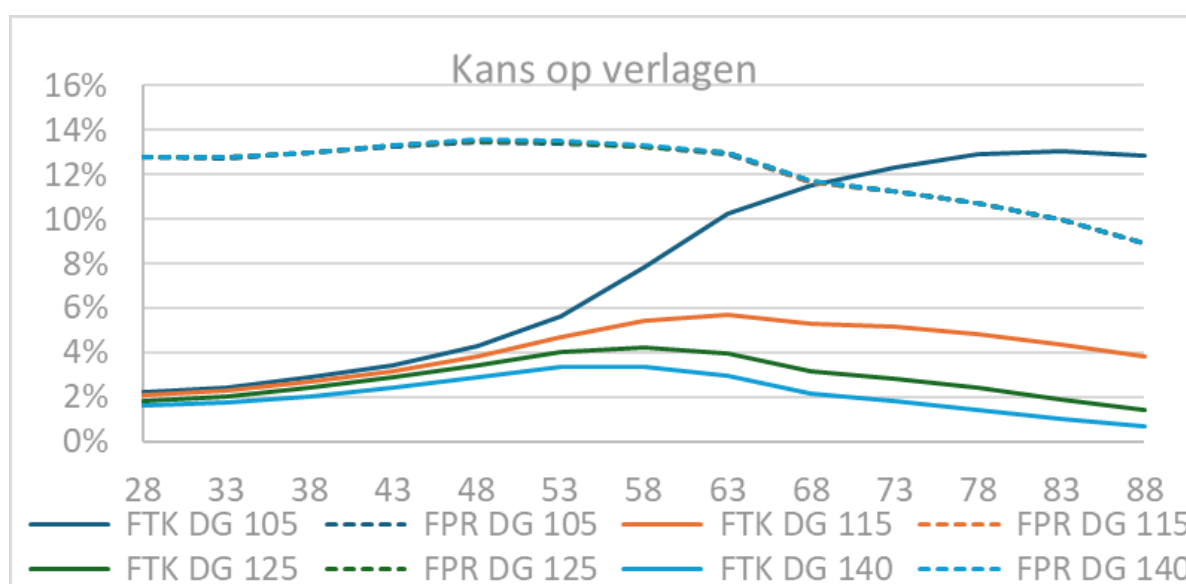
Bovendien is voor de 68-jarige de prijsinflatie de komende jaren anders dan voor de 48-jarige die pas over 20 jaar pensioenuitkeringen gaat ontvangen. Hierdoor daalt de koopkracht anders voor de 48-jarige dan voor de 68-jarige in de uitkeringsfase.

### 8.3.5.Kansen op verlagen en verhogen en omvang daarvan

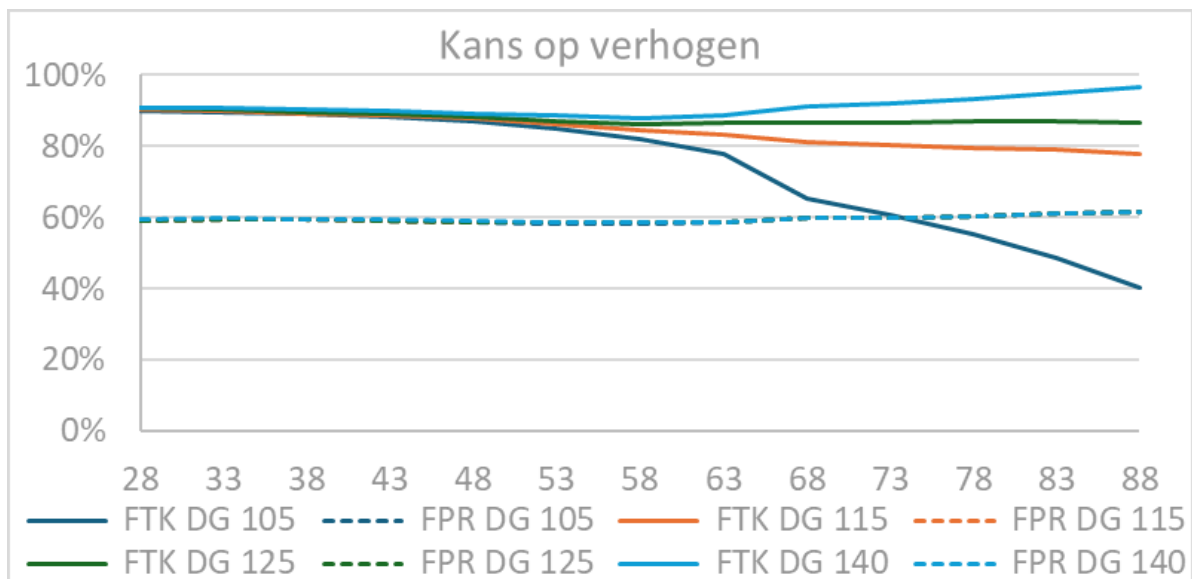
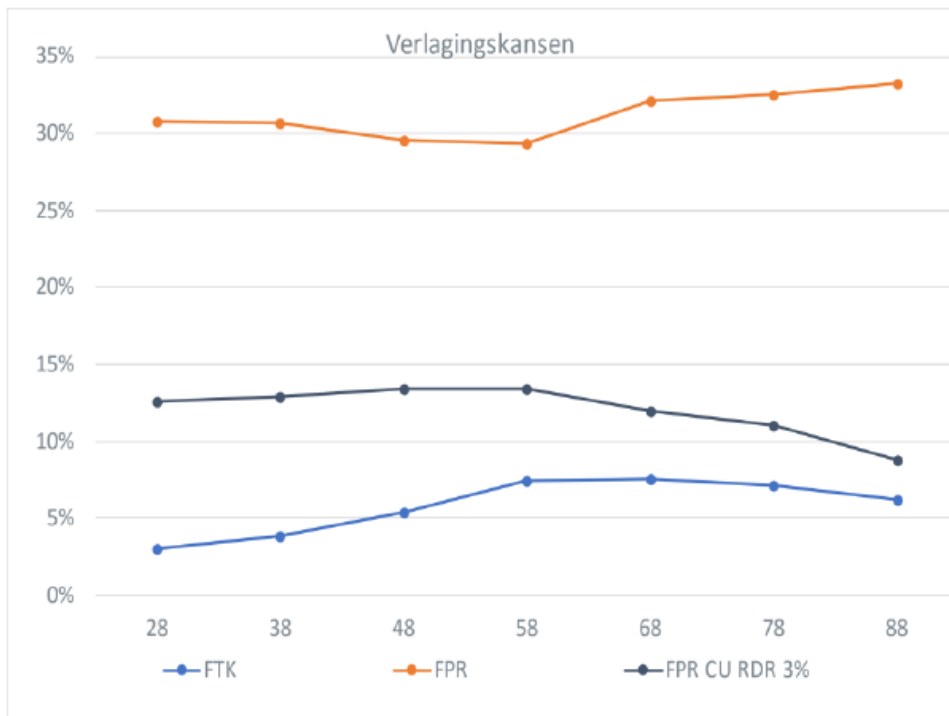
Onderstaande figuren tonen de verlaging- en verhogingskansen van de nominale uitkering en de omvang indien er wordt verlaagd/verhoogd.

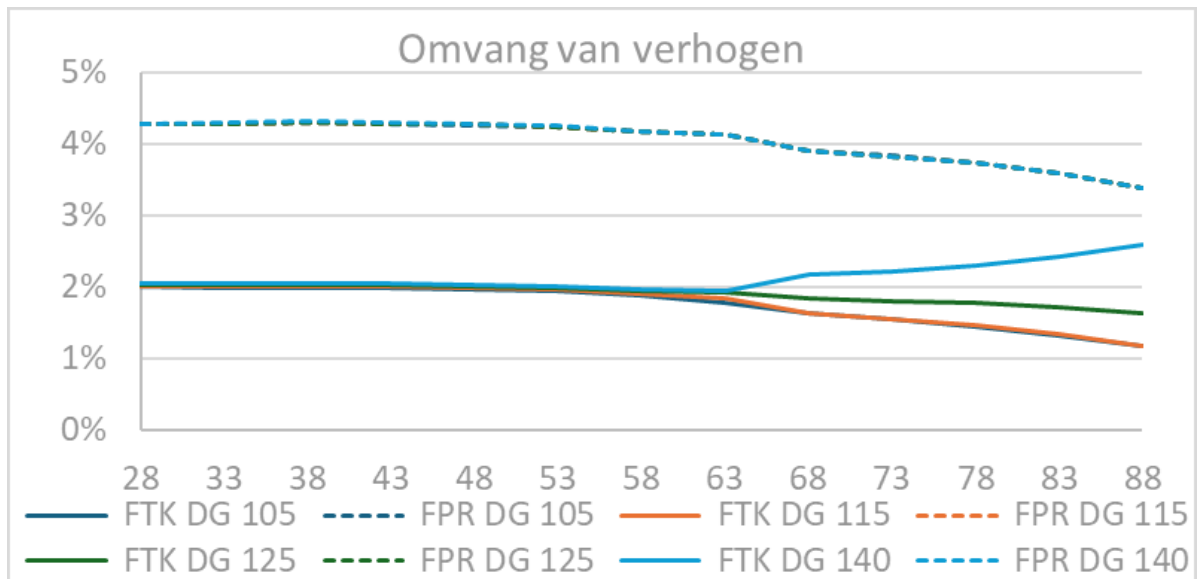
In FPR is kans op verlagen of verhogen ongevoelig voor dekkingsgraad, vandaar dat de stippellijnen op elkaar liggen. In FTK is de verlagingkans voor ouderen hoger naarmate dekkingsgraad lager is.

De omvang van de verlaging (of verhoging) onder FPR is hoger dan onder FTK. Hierbij dient aangetekend te worden dat afhankelijk van de dekkingsgraad bij invaren er wel sprake is van een invarcarbonus en dat de eerste uitkering naar verwachting daardoor hoger zal liggen dan in het FTK.



In onderstaande grafiek wordt de impact van de inzet van de collectieve uitkeringsfase op de kans op verlagen getoond.





#### 8.4. Effect gebruik Transitie-FTK en Indexatie-AMvB

Het pensioenfonds heeft voor de pensioenkring in aanloop van de transitie geen gebruik gemaakt van het Transitie-FTK of Indexatie-AMvB.

#### 8.5. Verantwoording evenwichtige transitie

Het pensioenfondsbestuur en Eastman zijn samen verantwoordelijk voor een evenwichtige overstap van het huidige naar het nieuwe pensioenstelsel. Beide partijen dienen bij de transitie zorg te dragen voor evenwichtige belangenafweging. Eastman en de OR zijn als eerste aan zet bij de vormgeving van de regeling en het transitieplan en voeren een eerste toets op evenwichtigheid uit.

Onder evenwichtigheid wordt verstaan een verwacht pensioenresultaat (mediaan) voor alle leeftijden dat tenminste gelijk is aan het verwachte pensioenresultaat onder het huidige FTK-stelsel. Om rekening te houden met de verschuiving van het risico als gevolg van de (wettelijk verplichte) overstap op een premieregeling, hebben Eastman en de OR zich bij de beoordeling van de resultaten na compensatie zelfs gericht op het 30%-percentiel. Zij hebben vastgesteld dat ook daar aan deze voorwaarde wordt voldaan voor actieve en pensioengerechtigde deelnemers.

De evenwichtigheid is beoordeeld aan de hand van de vooraf vastgestelde transitiedoelstellingen:

1. Vullen van minimaal vereist eigen vermogen (MVEV, wettelijke verplichting)
2. Vullen van de buffer voor de operationele reserve (wettelijke verplichting)
3. Door middel van een compensatie in de loonsfeer compensatie bieden voor de overgang naar de vlakke premie.
4. Het zoveel mogelijk voorkomen van dalingen van ingegane uitkeringen door middel van het toevoegen van een risicodelingsreserve. Deze reserve voor de collectieve uitkeringsfase wordt gevuld op moment van transitie vanuit het persoonlijke pensioenkapitaal van de op dat moment pensioengerechtigden. Deelnemers die na transitiedatum met pensioen gaan, kopen zich op dat moment in vanuit hun beschikbare persoonlijke pensioenkapitaal.
5. Verdeling van de buffers bij invaren zoveel mogelijk in lijn met de wettelijke standaardmethode voor invaren met een spreidingsperiode van 10 jaar.

De doelstellingen zijn voor de verschillende belanghebbenden getoetst op basis van kwantitatieve maatstaven. De wet schrijft voor dat de transitie-effecten in ieder geval worden berekend aan de hand van 1) pensioenverwachtingen en 2) netto profijt effecten van de overgang naar de gewijzigde regeling. Deze twee type maatstaven dienen in elk

geval per generatie/leeftijdscohort en per doelgroep in kaart gebracht te worden. Beide maatstaven worden gebruikt voor het in kaart brengen van vooruitgang of achteruitgang ten opzichte van de situatie nu.

Pensioenverwachtingen worden berekend aan de hand van een scenarioanalyse. Deze berekeningen geven inzicht in de te verwachten (reële) pensioenuitkering op moment van pensionering, maar ook gedurende de pensioenperiode. Ook geeft deze maatstaf inzicht in de risicospreiding van de pensioenuitkering aan de hand van pessimistische/ optimistische economische scenario's.

Netto profijt toont de mate van vooruitgang van de nieuwe regeling ten opzichte van de oude regeling, gecorrigeerd voor de daarvoor betaalde premie. Eenzelfde pensioen voor een hogere premie, geeft een lager netto profijt. Daarnaast houdt netto profijt niet alleen rekening met verwachtingen, maar ook met risico's. Een grotere kans op een lager pensioen, geeft een lager netto profijt. Netto profijt is een 'all inclusive' maatstaf voor de transitie. Het geeft de effecten weer, gecorrigeerd voor risico en premie-inleg. Dit lijkt daardoor ideaal, maar tegelijkertijd is de maatstaf daarmee, nog meer dan de berekening van pensioenverwachtingen, een nieuwe onbekende en complexe maatstaf.

Ook netto profijt wordt berekend aan de hand van een scenarioanalyse, maar dan op basis van een risico-neutrale scenario set. Vergelijkbaar op de manier waarop de marktwaarde van complexe derivaten bepaald wordt. Een toename in risico weegt namelijk zwaar mee in netto profijt. Dit maakt de interpretatie van netto profijt lastig. Ook is netto profijt erg afhankelijk van de economische aannames en het aantal jaren waarover je rekent.

Eastman en de OR hebben bij de evenwichtigheidsbeoordeling in de eerste plaats gekeken naar de pensioenverwachtingen (en risico's) in plaats van netto profijt, vanwege de eenvoudigere interpretatie en uitlegbaarheid. Aanvullend zijn netto profijt berekeningen gemaakt en bestudeerd maar deze zijn in eerste instantie niet leidend voor de toets op evenwichtigheid. De (afwijkende) uitkomsten onder netto profijt berekeningen (zoals opgenomen in de bijlage 11.3) zijn verklaarbaar en acceptabel voor Eastman en de OR.

## Conclusie

Eastman en de OR hebben op hoofdlijnen de volgende keuzes gemaakt en opgenomen in dit transitieplan:

1. Het is in het belang van de deelnemers en de toekomstbestendigheid van de pensioenregeling om in te varen naar de nieuwe regeling.
2. De voorgestelde invaarmethodiek is passend als omzettingmethode voor de transitie naar de nieuwe regeling.
3. De gewenste minimale invardekkingsgraad is 105%. Dan kan aan de minimale doelstellingen worden voldaan.
4. Voor de benodigde afschaffing van de doorsneesystematiek en premiedifferentiatie wordt naast een compensatie in de loonsfeer ook gesteund op de voordelige resultaten van het invaren.
5. Op basis van de kwantitatieve maatstaven is de evenwichtigheid op totaalniveau kwalitatief beoordeeld.

De compensatie in de loonsfeer voor actieven die op transitiedatum in loondienst zijn bij Eastman biedt volgens Eastman en de OR een adequate tegemoetkoming voor het nadeel van de afschaffing van de doorsneesystematiek.

De toeslagen die in de afgelopen jaren niet gegeven konden worden vanwege te lage buffers, staan nu 'op de lat' en kunnen in de huidige regeling worden ingehaald als de buffers hoog genoeg zijn. In het nieuwe stelsel is er echter geen sprake meer van toeslagen. Pensioenen worden in het nieuwe stelsel verhoogd op basis van behaalde beleggingsrendementen. Daarmee vervalt ook de mogelijkheid tot inhaaltoeslag. Eastman

en de OR houden rekening met het vervallen van dit vooruitzicht op inhaaltoeslag door voor de eerste 5% beschikbaar kapitaal in de standaardregel af te wijken van de wettelijke standaard spreidingstermijn van tien jaar en niet te spreiden, maar gericht toe te bedelen. Hiermee wordt ook bereikt dat er ten behoeve van de gepensioneerden op transitie moment een RDR kan worden gevormd van 3% van het pensioenkapitaal.

Het vormen van een RDR zorgt ervoor dat gepensioneerden bij aanvang geen achteruitgang in hun pensioenuitkering zien. Daarnaast zijn toekomstige uitkeringen minder onderhevig aan verlagingen doordat in voortkomend geval een aanvulling vanuit de RDR plaatsvindt.

Als gevolg van de complexiteit van de nettoprofiijt-berekeningen, zeker in een hybride regeling zoals die van Eastman en de compensatie in de loonsfeer, hebben Eastman en de OR ervoor gekozen minder gewicht aan de nettoprofiijt-berekeningen toe te kennen. De afwijkende resultaten zijn voor Eastman en de OR wel verklaarbaar en acceptabel.

## Totaalbeoordeling

Op basis van de kwantitatieve uitkomsten constateren Eastman en de OR dat de transitie in het belang van alle deelnemers is. Eastman en de OR trekken hieruit de conclusie dat voldaan wordt aan de door haar gestelde voorwaarden aan de evenwichtigheid van de transitie en zijn daarom van mening dat er sprake is van een evenwichtige transitie van de huidige naar de nieuwe pensioenregeling. Alleen bij slecht weer zijn bij bijna alle groepen, en bij het 30%-percentiel bij de gewezen deelnemers van 40 tot 50 jaar, zijn er negatieve effecten waargenomen. Voor de actieven geldt dat er al compensatie via de loonsfeer is toegepast bij het invaren en voor de gewezen deelnemers geldt dat de schokken groter zijn. Omgekeerd is het effect in het goed weer scenario voor gewezen deelnemers in die cohorten weer positiever dan voor de overige deelnemers.

Daarnaast is niet bekend of en in welke mate gewezen deelnemers bij een eventuele nieuwe werkgever worden gecompenseerd. Indien een gewezen deelnemer geen nieuwe werkgever heeft, bijvoorbeeld omdat de gewezen deelnemer zzp-er is geworden, dan is er geen sprake van een extra nadeel. Immers de gewezen deelnemer heeft ook onder het FTK last van het feit dat hij niet meer opbouwde.

## Samenvatting

De regeling van Eastman kent een collectief karakter, waar iedere deelnemer in meer of mindere mate een bijdrage heeft geleverd aan de huidige dekkingsgraad. Bij de overgang wordt gekeken naar de effecten naar de toekomst toe. Eastman volgt voor een belangrijk deel de standaardkeuzes vanuit de wetgeving waar gekeken wordt naar het behalen van de transitiedoelstellingen. De enige afwijking daarop is de gerichte toebedeling van de eerste 5% uit de buffers. Zoals eerder toegelicht, heeft dat als doel om alle pensioengerechtigden in ieder geval in staat te stellen om bij de transitie de inkoop in de risicodelingsreserve te kunnen laten doen zonder dat dit een negatief effect heeft op hun lopende uitkering en zo mogelijk nog een extra plus van 2% mee te kunnen geven. Het gericht toebedelen van de eerste 5% geeft een positief effect voor pensioengerechtigden. Naar oordeel van Eastman en de OR wordt een evenwichtig inwaarverzoek gedaan in dit transitieplan en is de transitie naar de nieuwe regeling in het belang van alle (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden.



## 9. Ondertekening Transitieplan

Het Transitieplan is opgesteld voor Eastman Chemical AP Holdings B.V., gevestigd te Rotterdam; Eastman Chemical B.V., gevestigd te Den Haag; Eastman Chemical EMEA B.V., gevestigd te Amsterdam.

Het Transitieplan is tot stand gekomen door en overeengekomen met Eastman en de OR, vertegenwoordigd door:

Namens Eastman: C.M. van der Heijden

Namens Eastman: A.J. Wagenmans

Namens de OR: S. Dijkstra

## 10. Bronnen

### Wet toekomst pensioenen

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

### Besluit toekomst pensioenen

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

### Overige

- Factsheet DNB Transitieplan Wet toekomst pensioenen, laatst gepubliceerd op 25 juli 2024
- Handreiking Evenwichtige Transitie – Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, gepubliceerd op 3 juli 2023
- Leidraad tweede pijler-pensioenadvies, AFM, publicatiedatum: juli 2023

## 11. Bijlagen

### 11.1. Toelichting gehanteerde uitgangspunten

#### Premie

Zowel voor FTK (incl. DC) als FPR wordt uitgegaan van vast premiepercentage t.o.v. de pensioengrondslag, waarbij de pensioengrondslag gelijk is aan het op € 129k gemaximeerde salaris minus de franchise.

Premie percentages	Huidige Regeling (=DB + excedent DC)	FPR regeling
DC boven € 55k meegenomen?	Ja	Ja
Percentage uitgedrukt t.o.v.	PG tot € 129k	PG tot € 129k
Feitelijk premiepercentage	21% van salaris (uitgedrukt in % van PG)	21% van salaris (uitgedrukt in % van PG)
Afgeleid feitelijk modelpercentage (alleen OP)	23,0% (we rekenen met 22,35%, 23% excl. opslag toekomstige uitvoeringskosten van 2,9%)	23,0% (*)

(\*) 21% plus compensatie in analyses met FPR

De € 55.000 is niet constant, maar groeit modelmatig met loon. In het pensioenreglement is opgenomen dat de € 55.000 bevroren blijft.

Huidig beleid: FTK doorrekenen inclusief meenemen DC

- DB-regeling tot maximumsalaris van € 55.000. Opbouw: maximaal 1,875% x (salaris-franchise).
- DC-regeling voor salaris bóven € 55.000 (tot max. € 128.810). Opbouw: (salaris - € 55.000) x staffelpercentages.
- Actualisatie gegevens naar ultimo 2023 (deelnemersbestand, franchise en salarisgrens).
- Beleid FTK conform huidig beleid.

Excedent DC

- Rendement conform beleggingsbeleid DC-regeling (default lifecycle Be Frank) en derhalve niet de life cycles voor FPR.
- Vóór pensionering: DC-saldo wordt níet bij dekkingsgraad gerekend (dekkingsgraad DB-deel is derhalve exclusief DC-saldo).
- Op moment van pensionering: DC-kapitaal wordt omgezet in een DB-aanspraak binnen de Pensioenkring (en vanaf dan gelden derhalve weer de FTK-regels).
- Omzetten van saldo in een aanspraak geschiedt o.b.v. de dan geldende actuele RTS. Er wordt een buffer van 10% ingehouden (om verwatering van de dekkingsgraad te mitigeren, omdat na omzetting de aanspraak in het model wordt geïndexeerd).
- Initieel: huidige DC-saldi worden níet ingevaren (DC-saldo begint derhalve op € 0).

#### Maatmensen

Er wordt inzicht verkregen in uitkomsten via fictieve maatmensen:

- Leeftijden 28, 33, 38, 43, 48, 53, 58, 63, 68, 73, 78, 83 en 88. 28-jarige heeft zo 40 dienstjaren tot pensioen.
- Actieve maatmensen worden verondersteld altijd actief te zijn. Eveneens worden slapers beschouwd.
- Aanname is dat deelnemer is toegetreden op 28 jaar en sindsdien altijd een volledige opbouw heeft gehad van 1,875% en salaris overeenkomstig de carrièrelijnen in de ALM-studie.
- Voor maatmens wordt (voor historie) uitgegaan van salaris tot maximaal € 55.000. Opgebouwd OP in startkapitaal omgezet via standaardmethode. Eerst wordt 2% ingehouden (MVEV en operationele reserve).

- Uitgangspunt bij DC excedent is dat deze deelnemers géén initieel pensioenkapitaal hebben.

## Economisch scenario

Economisch scenario: initiële berekening met door DNB gepubliceerde 2024Q3 p-set (o.b.v. juni 2024) o.b.v. 2.000 scenario's.

Voor netto profijt wordt uitgegaan van 2024Q3 q-set (o.b.v. juni 2024) o.b.v. 5.000 scenario's. Er is hierbij sprake van 2 beleggingscategorieën (aandelen en staatsobligaties).

## Uitgangspunten berekeningen prognosemodel

	FTK	FPR
Pensioenregeling	Huidig DB + excedent DC	FPR
Toeslag	O.b.v. nFTK (huidig)	Lifecycle (verhogingen, verlagingen)
Feitelijke Premie	Vast model-percentage uitgedrukt in PG	Vast model-percentage voor alle deelnemers uitgedrukt in PG
Salarisgrens	Tot € 55k DB; tussen € 55k en € 129k DC, grenzen groeien mee met loon	€ 129k, grens groeit met loon
Gedempte kostendekkende premie	Conform huidig	N.v.t.
BIM	Niet meenemen	N.v.t.
Beleggingsbeleid	Huidig beleid (constant gedurende horizon)	Neutrale lifecycle ("FPR meer risico" uit analyse eind 2022; in uitkeringsfase aangepast, zie verderop)
Ontslag, carrière ed.	Conform basis uitgangspunten	Conform basis uitgangspunten
Deelnemersbestand (alleen OP aanspraken/rechten)	Eind 2023	Eind 2023
Economisch scenario en dekkingsgraad	2024Q3 set; diverse dekkingsgraden	2024Q3 set; diverse dekkingsgraden
Risicodelingsreserve	N.v.t.	Wel risicodelingsreserve RDR: initieel 3% pensioenkapitaal gepensioneerd
Spreads en projectierendement	N.v.t.	3 jaar, RTS (géén opslag in RTS). Collectieve uitkeringsfase
Invaren	N.v.t.	DB aanspraken op basis van standaardmethode (excedent DC: € 0 initieel verondersteld) en een verhoging i.v.m. toeslag. Spreidingsperiode standaardmethode 10 jaar

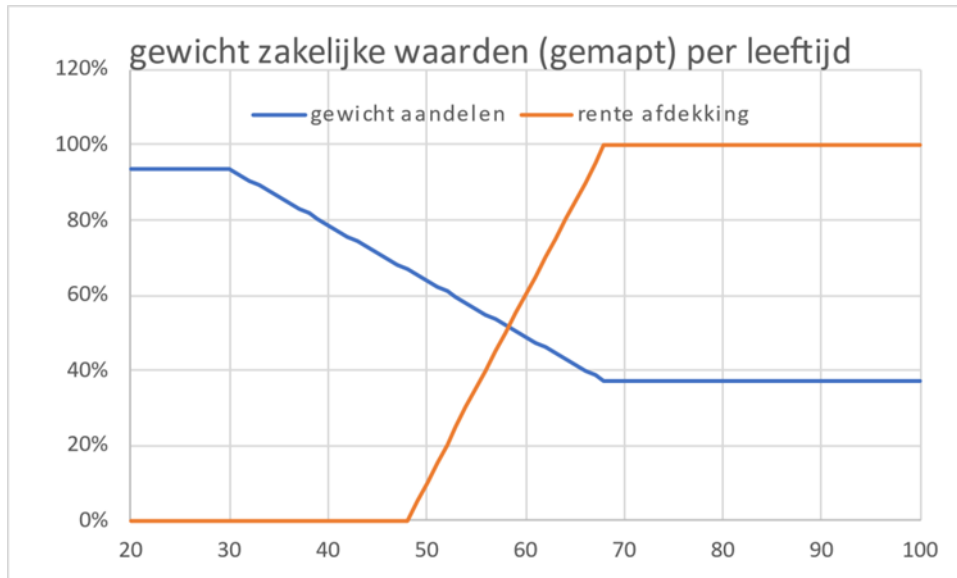
## Uitgangspunten actuarieel

- Overlevingstafel: Prognosetafel AG2022
- Ervaringssterfte: kringspecifieke ervaringssterfte (o.b.v. Aon Hewitt Postcodemodel)
- Ontwikkeling deelnemersbestand:
  - Deelnemersbestand per 31 december 2023
  - Individuele carrière-ontwikkeling zijn weergegeven in onderstaande tabel
  - Ontwikkeling deelnemersbestand actieven: het aantal FTE blijft constant over de tijd
  - Salaris van nieuwe toetreders is gebaseerd op de salarisverdeling van de huidige actieve populatie

Leeftijd	Jaarlijkse carrière	Jaarlijkse ontslagkansen	Toetredingskansen
20-24	0,50%	12,00%	2,2%
25-29	0,50%	9,50%	4,4%
30-34	0,50%	7,00%	4,4%
35-39	0,50%	4,80%	2,8%
40-44	0,50%	3,50%	2,8%
45-49	0,50%	2,45%	2,2%
50-54	0,50%	1,50%	0,6%
55-59	0,50%	0,50%	0,6%
60-67	0,50%	0,05%	0,0%

## Beleggingsbeleid FPR

In FPR wordt met een lifecycle gerekend. Bijgaande figuur toont de gehanteerde lifecycle ("gemapt" naar aandelen & VRW).

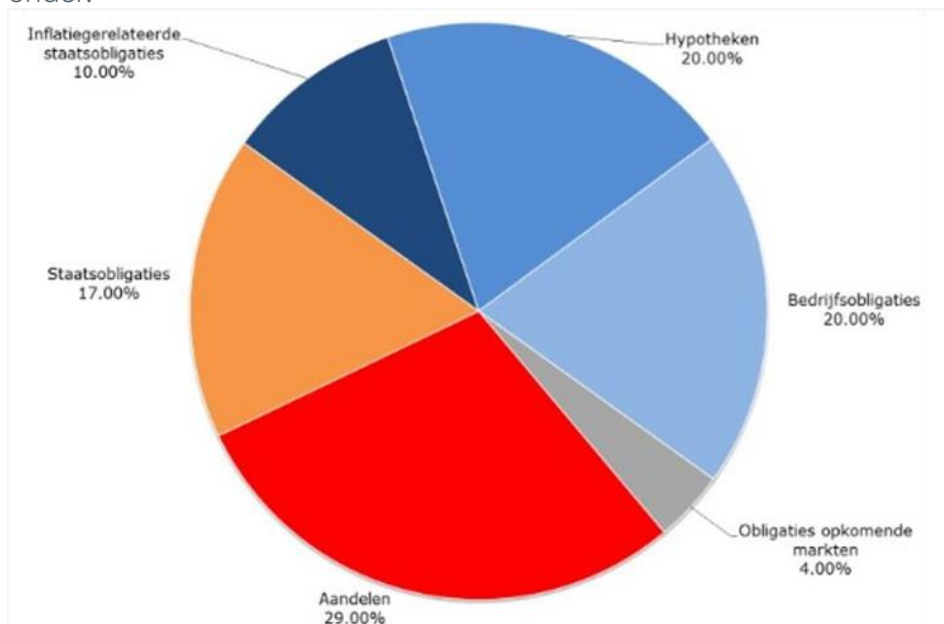


## Beleggingsbeleid FTK

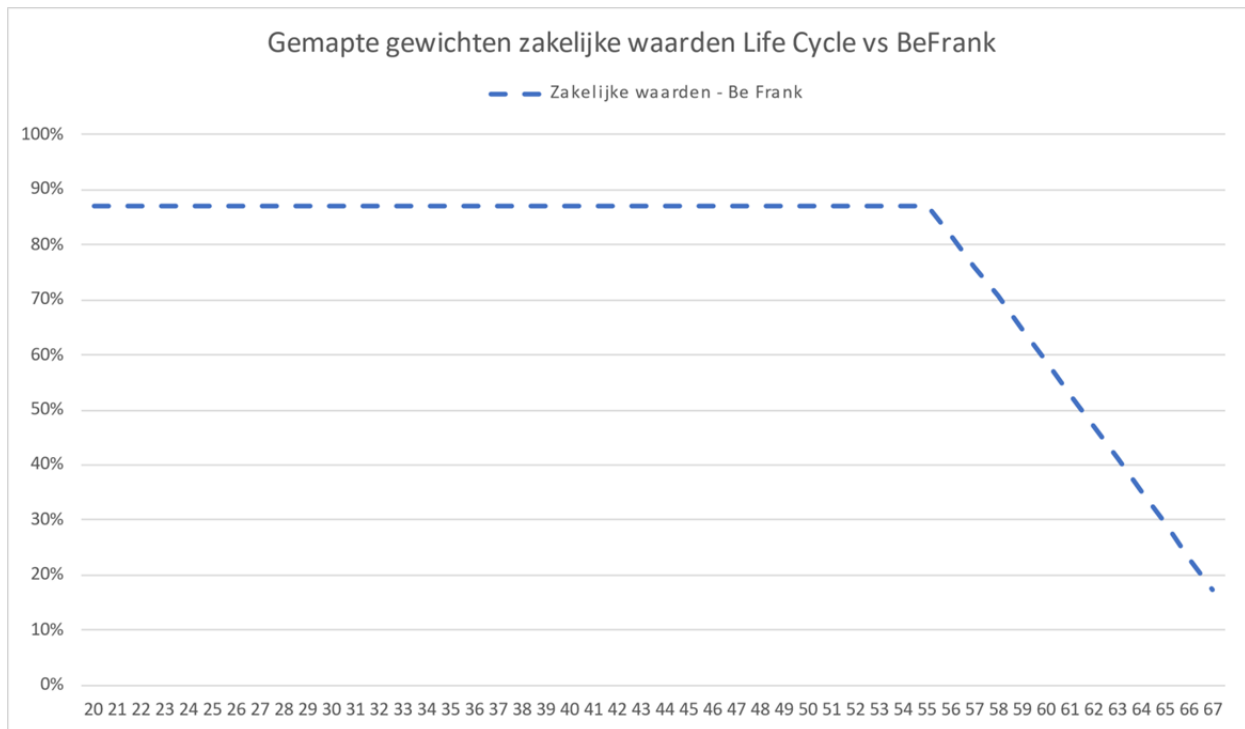
Afdekking renterisico 77,5% vast.

Gemapte beleggingsmix: 36% aandelen en 64% staatsobligaties.

In de DC excedentregeling wordt uitgegaan van een life cycle zoals die bij BeFrank geldt, zie onder.



Beleggingsbeleid CDC-regeling in Kring Eastman



*Lifecycle DC excedent bij BeFrank*

### Toeslagbeleid FTK

- Maatstaf voor toeslag: 100% CPI (ambitie: 75%)
- Toeslagbeleid op basis van "toekomstbestendig indexeren"
  - Géén toeslag bij beleidsdekkingsgraad < 110%.
  - 100% toeslag van maatstaf bij beleidsdekkingsgraad boven "TBI-grens".
  - Bij een beleidsdekkingsgraad van circa 118% en een CPI van 2% kan circa 1% toeslag worden gegeven indien TBI-grens is 126%.
  - De TBI-grens is variabel en is in loop der tijd afhankelijk van o.a. het renteniveau en de bestandsontwikkeling. Deze grens wordt gebaseerd op maximum rendement op aandelen van 5,2% en een maatstaf van 100% CPI van 2,0%. Het ingroeipad voor CPI wordt meegenomen bij bepaling.
  - Inhaalindexatie: boven TBI-grens. Maximaal 20% van meerdere aan inhaalindexatie verlenen.
  - Periode van inhaalindexatie: 5 jaar. Initiële achterstand (incl. kortingen) is 15,4% voor niet-actieve deelnemers (10,8% voor actieve deelnemers).

Pensioenkring Eastman bezit een indexatiedepot (BIM, Bestemmingsreserve Indexatie Middellood). BIM wordt gefinancierd vanuit het overschot van de premie (van 21% van het pensioengevend salaris) ten opzichte van de gedempte kostendeckende premie (GKDP). BIM wordt aangewend om aanvullende toeslag te verlenen aan actieven (tot 100% van de CPI). Bij een eventuele korting van aanspraken / rechten wordt (een deel van) depot aan fondsvermogen toegevoegd (om korten aanspraken / rechten te voorkomen). BIM is geen onderdeel van de dekkingsgraad. BIM wordt bij berekeningen niet meegenomen.

- Kortten o.b.v. 1) 5 jaren achtereen onder MVEV of 2) Herstelplanrestrictie
  - Bij 5 jaren achtereen onder MVEV (6 meetmomenten: 5X beleidsdekkingsgraad en laatste keer actuele dekkingsgraad) wordt gekort, zodanig dat dekkingsgraad zich direct op niveau van MVEV bevindt. Het onvoorwaardelijk korten wordt over 10 jaren gespreid. Voorbeeld: indien na het 5e jaar de actuele dekkingsgraad is 94%, bedraagt de onvoorwaardelijke korting 10%: deze wordt gespreid over 10 jaren, zodat er de komende 10 jaren elk jaar sprake is van het (onvoorwaardelijk) korten van 1%. Bij een goed jaar kan er netto gezien na deze eerste korting in enig jaar sprake zijn van een positieve toeslag

- Bij een reservetekort (dekkingsgraad < VEV) geldt de eis dat in maximaal 10 jaren het VEV kan worden bereikt. Indien dit niet het geval is: het korten van 1/10e van het verschil. Alleen de eerste korting is onvoorwaardelijk. Aannname: er wordt uitgegaan van de maximum wettelijke toegestane parameters voor dit herstelplan (er wordt uitgegaan van "Commissie Parameters 2022", waaronder 5,2% rendement op aandelen).
- Tijdelijke maatregelen ter voorkoming van pensioenverlagingen zijn buiten beschouwing gelaten.

### Risicodelingsreserve en uitkeringsfase FPR

Uitdelen risicodelingsreserve: alleen aan pensioengerechtigden om een daling van lopende uitkeringen in betreffende jaar (deels) te voorkomen. Alleen uitkering zelf aangevuld i.p.v. levenslang aanvullen van uitkeringen ("Ortec methode").

#### Vullen risicodelingsreserve:

- Bij toetreding tot het uitkeringscollectief: 3% van pensioenkapitaal op pensioendatum
- Initieel 3% van het pensioenkapitaal gepensioneerd
  - Het is niet mogelijk om RDR bij de start alleen te vullen uit vermogen van de gepensioneerd. Initiële vulling gaat uit het kringvermogen. Dit raakt alle deelnemers. Via herverdeling kan dan vervolgens vanuit het vermogen van de gepensioneerd weer het vermogen van de actieven en slapers aangevuld worden
- Maximaal 5,0% van het pensioenkapitaal van het uitkeringscollectief

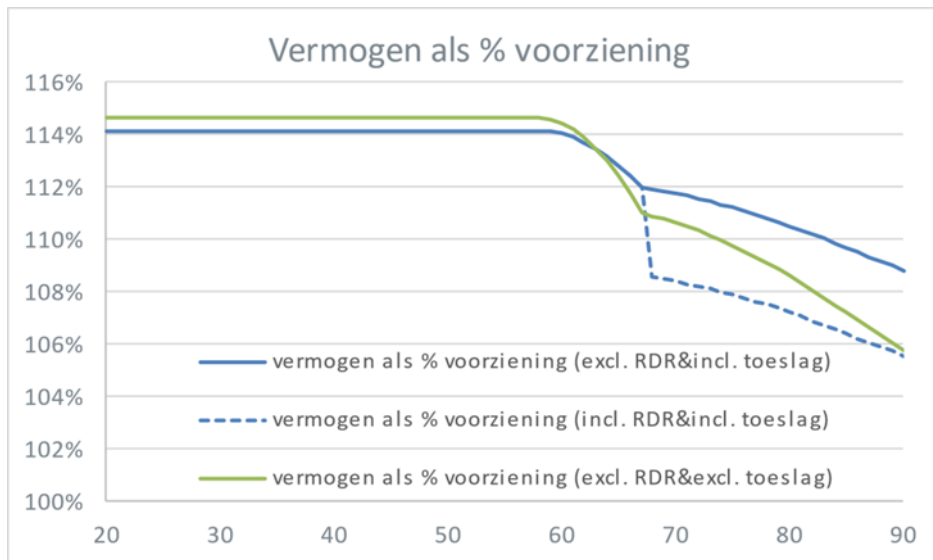
#### Overig:

- Er wordt maximaal jaarlijks 25% (van de omvang van de risicodelingsreserve) onttrokken
- Indien maximum SR is bereikt wordt meerdere naar rato van pensioenkapitalen verdeeld over de gepensioneerd
- Beleggingsbeleid RDR komt overeen met het collectieve beleggingsbeleid van de gehele pensioenkring

Uitkeringsfase: collectief met spreidingperiode van 3 jaar

### Standaardmethode invaren

- De OP rechten en aanspraken worden in een kapitaal omgezet via de standaardmethode.
- Bij invaren in een nieuw pensioencontract moeten huidige opgebouwde rechten worden omgezet in een kapitaal. Dit geschiedt met de standaardmethode.
- Bij de standaardmethode worden tekorten/overschotten (t.o.v. een dekkingsgraad van 100%) zodanig verdeeld door een fictieve korting/opslag gedurende 10 jaar toe te passen.
- Een spreidingsperiode van 10 jaar is de default, eventuele afwijking daarvan dient onderbouwd te worden.



Toelichting (voorbeeld): een 85-jarige krijgt i) 107,2% (van voorziening) o.b.v. standaardmethode als er géén "5% toeslag" wordt verrekend en er géén RDR is ii) dit wordt 109,7% bij toekenning in vermogen van 5% toeslag en iii) 106,4% bij 3% RDR



## 11.2. Bandbreedtes

### Bandbreedtes voor de verandering vervangingsratio

Op basis van de uitkomsten in de mediaan voor de verschillende doorgerekende dekkingsgraden en de verschillende doorgerekende renteverschuivingen (zie tabellen op de volgende pagina), zijn de volgende bandbreedtes vastgesteld voor de verandering van de vervangingsratio a.g.v. de transitie naar de nieuwe pensioenregeling:

Leeftijds-cohort	Actieven Totaal	Gewezen deelnemers	Pensioengerechtigden
<28	28% - 49%	-/-34% - 320%	
28-33	22% - 45%	-/-34% - 252%	
33-38	16% - 44%	-/-34% - 184%	
38-43	11% - 43%	-/-34% - 130%	
43-48	7% - 40%	-/-30% - 94%	
48-53	6% - 33%	-/-22% - 62%	
53-58	8% - 27%	-/-5% - 43%	
58-63	10% - 27%	8% - 32%	
63-68	8% - 32%	8% - 33%	
68-73			7% - 29%
73-78			6% - 28%
78-83			4% - 26%
83-88			2% - 23%
>88			0% - 19%

Vervangingsratio uitkering maatmensen relatief t.o.v. FTK voor diverse percentielen (FPR inclusief compensatie) voor dekkingsgraden 105%, 115%, 125% en 140%

leeftijd maatmens	Actieven & gepensioneerden														Slapers						Actieven laag salaris								
	28	33	38	43	48	53	58	63	68	73	78	83	88	28	33	38	43	48	53	58	63	28	33	38	43	48	53	58	63
5%-perc. FFR DG 105	2%	-3%	-2%	-5%	-6%	-6%	-5%	-5%	-6%	-6%	-5%	-4%	-3%	-18%	-20%	-23%	-23%	-22%	-17%	-12%	-9%	3%	0%	-3%	-8%	-7%	-5%	-4%	-5%
5%-perc. FFR DG 115	-1%	-4%	-4%	-6%	-7%	-7%	-6%	-5%	-3%	-2%	-1%	0%	1%	-16%	-19%	-23%	-23%	-21%	-16%	-11%	-7%	1%	-1%	-5%	-9%	-10%	-7%	-5%	-4%
5%-perc. FFR DG 125	-2%	-6%	-5%	-8%	-9%	-9%	-6%	-4%	0%	1%	2%	3%	4%	-16%	-19%	-22%	-23%	-21%	-14%	-9%	-4%	-1%	-3%	-7%	-11%	-11%	-8%	-5%	-3%
5%-perc. FFR DG 140	-5%	-8%	-7%	-9%	-10%	-9%	-5%	-2%	3%	4%	5%	5%	5%	-16%	-18%	-21%	-22%	-19%	-13%	-6%	-1%	-3%	-5%	-9%	-13%	-13%	-9%	-5%	-1%
30%-perc. FFR DG 105	16%	10%	11%	8%	7%	8%	7%	8%	6%	5%	4%	4%	3%	24%	12%	3%	-1%	-3%	1%	5%	5%	18%	15%	10%	6%	7%	9%	9%	8%
30%-perc. FFR DG 115	13%	8%	9%	6%	6%	7%	7%	10%	10%	10%	9%	8%	7%	24%	13%	5%	0%	-1%	3%	7%	9%	16%	12%	8%	4%	5%	7%	9%	11%
30%-perc. FFR DG 125	11%	6%	8%	5%	5%	7%	8%	11%	13%	13%	12%	10%	26%	14%	6%	2%	0%	6%	10%	12%	14%	11%	6%	2%	4%	7%	9%	12%	
30%-perc. FFR DG 140	9%	5%	6%	4%	5%	7%	9%	14%	16%	16%	15%	14%	12%	27%	16%	8%	4%	3%	9%	14%	16%	11%	8%	5%	2%	3%	7%	11%	15%
mediaan FFR DG 105	35%	24%	22%	19%	16%	15%	15%	15%	12%	11%	9%	7%	5%	52%	35%	22%	14%	9%	11%	13%	13%	37%	31%	23%	19%	16%	16%	16%	16%
mediaan FFR DG 115	33%	23%	21%	18%	15%	15%	16%	17%	16%	15%	14%	11%	9%	54%	38%	24%	16%	11%	14%	17%	18%	35%	29%	22%	17%	15%	15%	17%	18%
mediaan FFR DG 125	31%	22%	20%	17%	15%	15%	17%	20%	20%	19%	17%	15%	12%	57%	40%	27%	19%	14%	18%	21%	22%	33%	28%	21%	17%	15%	15%	18%	21%
mediaan FFR DG 140	29%	22%	21%	18%	16%	17%	20%	24%	24%	23%	21%	18%	15%	62%	45%	31%	24%	19%	23%	27%	28%	31%	28%	20%	17%	16%	18%	22%	25%
70%-perc. FFR DG 105	60%	43%	40%	33%	29%	27%	24%	22%	18%	16%	13%	10%	7%	99%	69%	47%	34%	25%	25%	24%	21%	62%	52%	43%	36%	31%	28%	26%	23%
70%-perc. FFR DG 115	58%	43%	40%	33%	30%	28%	27%	25%	23%	21%	18%	15%	12%	106%	75%	53%	39%	30%	30%	29%	27%	60%	51%	42%	36%	32%	30%	28%	26%
70%-perc. FFR DG 125	56%	42%	40%	35%	31%	30%	29%	29%	28%	25%	22%	18%	15%	115%	83%	59%	45%	36%	36%	35%	32%	59%	50%	43%	36%	33%	32%	32%	30%
70%-perc. FFR DG 140	55%	42%	41%	38%	34%	35%	36%	37%	34%	30%	26%	22%	17%	128%	94%	70%	54%	45%	45%	45%	41%	58%	51%	43%	38%	36%	37%	38%	38%
95%-perc. FFR DG 105	140%	110%	85%	77%	68%	62%	51%	42%	34%	29%	24%	18%	13%	302%	215%	148%	108%	83%	71%	55%	43%	142%	128%	108%	88%	76%	67%	55%	43%
95%-perc. FFR DG 115	138%	111%	97%	81%	72%	66%	57%	49%	41%	35%	29%	23%	17%	329%	237%	165%	122%	95%	83%	66%	52%	141%	129%	110%	90%	80%	72%	62%	51%
95%-perc. FFR DG 125	137%	113%	100%	84%	76%	72%	64%	56%	47%	40%	34%	27%	20%	356%	259%	183%	137%	108%	95%	77%	61%	140%	130%	113%	94%	84%	79%	70%	58%
95%-perc. FFR DG 140	136%	116%	105%	89%	83%	81%	75%	67%	53%	46%	38%	29%	22%	388%	284%	202%	154%	122%	108%	89%	70%	139%	133%	117%	102%	92%	89%	81%	69%

Vervangingsratio uitkering maatmensen relatief t.o.v. FTK voor diverse percentielen (FPR inclusief compensatie) voor rentegevoeligheden -1%, -2%, +1% en +2% bij dekkingsgraad 125%

leeftijd maatmens	Actieven & gepensioneerden														Slapers						Actieven laag salaris								
	28	33	38	43	48	53	58	63	68	73	78	83	88	28	33	38	43	48	53	58	63	28	33	38	43	48	53	58	63
5%-perc. FFR RTS-2%	-4%	1%	4%	3%	-1%	-4%	-6%	-9%	-4%	-3%	-1%	0%	2%	91%	67%	40%	24%	10%	0%	-5%	-7%	-2%	2%	3%	-2%	-2%	-5%	-7%	-9%
5%-perc. FFR RTS-1%	-3%	-3%	-2%	-3%	-6%	-6%	-6%	-6%	-2%	-1%	0%	1%	2%	27%	16%	5%	-1%	-6%	-7%	-7%	-5%	-1%	-2%	-3%	-7%	-7%	-6%	-6%	
5%-perc. FFR DG 125	-2%	-6%	-5%	-8%	-9%	-9%	-6%	-4%	0%	1%	2%	3%	4%	-16%	-19%	-22%	-23%	-21%	-14%	-9%	-4%	-1%	-3%	-7%	-11%	-11%	-8%	-5%	-3%
5%-perc. FFR RTS+1%	-1%	-7%	-7%	-10%	-11%	-9%	-5%	-2%	1%	2%	2%	3%	4%	-45%	-43%	-42%	-39%	-33%	-21%	-11%	-3%	0%	-4%	-9%	-13%	-12%	-9%	-4%	-1%
5%-perc. FFR RTS+2%	1%	-7%	-8%	-12%	-12%	-10%	-5%	0%	3%	3%	3%	4%	4%	-64%	-60%	-58%	-52%	-43%	-28%	-14%	-3%	2%	-4%	-9%	-14%	-13%	-9%	-3%	1%
30%-perc. FFR RTS-2%	8%	15%	20%	17%	15%	11%	6%	5%	7%	8%	8%	8%	7%	176%	127%	88%	60%	37%	23%	14%	8%	11%	19%	19%	15%	13%	10%	7%	4%
30%-perc. FFR RTS-1%	9%	9%	12%	10%	9%	9%	7%	8%	10%	10%	10%	10%	8%	88%	62%	41%	28%	18%	14%	12%	10%	12%	13%	11%	8%	8%	8%	8%	8%
30%-perc. FFR DG 125	11%	6%	8%	5%	5%	7%	8%	11%	13%	13%	12%	12%	10%	26%	14%	6%	2%	0%	6%	10%	12%	14%	11%	6%	2%	4%	7%	9%	12%
30%-perc. FFR RTS+1%	14%	6%	6%	3%	3%	6%	9%	14%	15%	14%	13%	12%	10%	-15%	-19%	-20%	-19%	-14%	-2%	8%	13%	16%	10%	4%	0%	1%	6%	11%	15%
30%-perc. FFR RTS+2%	18%	6%	5%	1%	1%	6%	10%	16%	16%	15%	14%	13%	11%	-44%	-43%	-40%	-36%	-27%	-10%	5%	15%	18%	11%	4%	0%	0%	7%	13%	18%
mediaan FFR RTS-2%	27%	34%	38%	35%	28%	21%	16%	13%	14%	13%	13%	11%	9%	247%	179%	125%	89%	57%	37%	25%	18%	30%	39%	38%	34%	28%	22%	16%	13%
mediaan FFR RTS-1%	28%	26%	27%	24%	20%	17%	16%	17%	17%	16%	15%	13%	11%	133%	98%	69%	50%	34%	27%	23%	20%	31%	32%	27%	23%	20%	18%	17%	17%
mediaan FFR DG 125	31%	22%	20%	17%	15%	15%	17%	20%	20%	19%	17%	15%	12%	57%	40%	27%	19%	14%	18%	21%	22%	33%	28%	21%	17%	15%	15%	18%	21%
mediaan FFR RTS+1%	34%	21%	18%	14%	12%	14%	18%	23%	22%	20%	18%	15%	12%	6%	0%	-5%	-5%	-3%	8%	19%	23%	36%	27%	18%	13%	12%	15%	20%	24%
mediaan FFR RTS+2%	38%	21%	16%	12%	11%	13%	19%	25%	23%	22%	19%	16%	13%	-29%	-29%	-29%	-25%	-17%	0%	16%	24%	40%	28%	18%	12%	11%	15%	21%	27%
70%-perc. FFR RTS-2%	51%	59%	62%	57%	48%	39%	30%	24%	23%	21%	18%	15%	12%	384%	270%	189%	133%	90%	60%	42%	30%	55%	65%	64%	58%	49%	40%	31%	24%
70%-perc. FFR RTS-1%	54%	48%	48%	44%	38%	33%	29%	26%	25%	22%	20%	16%	13%	220%	158%	113%	82%	59%	46%	38%	30%	56%	55%	50%	44%	39%	35%	30%	26%
70%-perc. FFR DG 125	56%	42%	40%	35%	31%	30%	29%	29%	28%	25%	22%	18%	15%	115%	83%	59%	45%	36%	36%	35%	32%	59%	50%	43%	36%	33%	32%	32%	30%
70%-perc. FFR RTS+1%	61%	41%	36%	30%	27%	28%	30%	32%	29%	26%	23%	19%	15%	43%	29%	19%	14%	15%	25%	32%	33%	63%	49%	39%	31%	29%	30%	32%	34%
70%-perc. FFR RTS+2%	66%	41%	34%	27%	25%	27%	31%	34%	31%	28%	24%	20%	16%	-4%	-9%	-11%	-9%	-2%	15%	29%	34%	68%	51%	38%	29%	27%	30%	34%	37%
95%-perc. FFR RTS-2%	125%	145%	135%	119%	103%	86%	67%	51%	41%	35%	29%	23%	17%	943%	639%	417%	283%	191%	132%	87%	58%	127%	156%	147%	129%	112%	92%	71%	51%
95%-perc. FFR RTS-1%	130%	124%	114%	98%	86%	77%	66%	54%	45%	38%	32%	25%	18%	591%	414%	283%	202%	147%	113%	83%	60%	134%	138%	126%	107%	95%	84%	70%	55%
95%-perc. FFR DG 125	137%	113%	100%	84%	76%	72%	64%	56%	47%	40%	34%	27%	20%	356%	259%	183%	137%	108%	95%	77%	61%	140%	130%	113%	94%	84%	79%	70%	58%
95%-perc. FFR RTS+1%	146%	108%	92%	77%	69%	69%	65%	60%	50%	43%	36%	28%	21%	205%	153%	110%	88%	77%	79%	73%	63%	149%	128%	107%	87%	79%	76%	71%	62%
95%-perc. FFR RTS+2%	157%	109%	90%	71%	65%	66%	65%	62%	52%	44%	37%	29%	22%	103%	77%	56%	49%	49%	64%	69%	64%	159%	132%	105%	84%	78%	74%	72%	65%

## Bandbreedtes voor de kans op verlagen

Op basis van de uitkomsten in de mediaan voor de verschillende doorgerekende dekkingsgraden en de verschillende doorgerekende renteverschuivingen (zie tabellen op de volgende pagina), zijn de volgende bandbreedtes vastgesteld voor de kans op verlagen a.g.v. de transitie naar de nieuwe pensioenregeling:

Leeftijdscohort	Kans op verlagen	Omvang van verlaging
<28	0% - 14,3%	0% - 5%
28-33	0% - 13,6%	0% - 5%
33-38	0% - 13,6%	0% - 5%
38-43	0% - 13,8%	0% - 5%
43-48	0% - 14,1%	0% - 5%
48-53	0% - 14,3%	0% - 5%
53-58	0% - 14,2%	0% - 5%
58-63	0% - 13,9%	0% - 5%
63-68	0% - 13,5%	0% - 5%
68-73	0% - 12,0%	0% - 5%
73-78	0% - 11,5%	0% - 5%
78-83	0% - 10,9%	0% - 5%
83-88	0% - 10,0%	0% - 5%
>88	0% - 8,9%	0% - 5%

Kans op verlagen uitkering maatmensen relatief t.o.v. FTK voor diverse percentielen (FPR inclusief compensatie) voor dekkingsgraden 105%, 115%, 125% en 140%

leeftijd maatmens:	Verlagen												
	28	33	38	43	48	53	58	63	68	73	78	83	88
<i>Kans op verlagen</i>													
FTK DG 105	2.2%	2.5%	2.9%	3.5%	4.3%	5.7%	7.9%	10.2%	11.5%	12.3%	12.9%	13.0%	12.8%
FPR DG 105	12.8%	12.7%	13.0%	13.3%	13.5%	13.4%	13.2%	12.9%	11.7%	11.3%	10.7%	10.0%	8.9%
FTK DG 115	2.1%	2.3%	2.7%	3.2%	3.8%	4.7%	5.4%	5.7%	5.3%	5.2%	4.8%	4.4%	3.8%
FPR DG 115	12.8%	12.8%	13.0%	13.3%	13.5%	13.4%	13.2%	12.9%	11.7%	11.3%	10.7%	10.0%	8.9%
FTK DG 125	1.9%	2.1%	2.5%	2.9%	3.4%	4.0%	4.2%	4.0%	3.2%	2.9%	2.4%	1.9%	1.4%
FPR DG 125	12.8%	12.8%	13.0%	13.3%	13.5%	13.5%	13.3%	13.0%	11.7%	11.3%	10.7%	10.0%	8.9%
FTK DG 140	1.6%	1.8%	2.1%	2.5%	2.9%	3.3%	3.4%	2.9%	2.2%	1.8%	1.4%	1.0%	0.7%
FPR DG 140	12.8%	12.8%	13.0%	13.3%	13.6%	13.5%	13.3%	13.0%	11.7%	11.3%	10.7%	10.0%	8.9%
<i>Omvang van verlagen</i>													
FTK DG 105	1.1%	1.1%	1.1%	1.2%	1.2%	1.3%	1.2%	1.2%	1.1%	1.0%	1.0%	0.9%	0.9%
FPR DG 105	4.9%	4.8%	4.8%	4.8%	4.8%	4.9%	4.9%	4.9%	4.9%	4.8%	4.8%	4.8%	4.8%
FTK DG 115	1.1%	1.1%	1.1%	1.2%	1.3%	1.3%	1.3%	1.2%	1.1%	1.1%	1.0%	1.0%	0.9%
FPR DG 115	4.9%	4.8%	4.8%	4.8%	4.8%	4.9%	4.9%	4.9%	4.9%	4.8%	4.8%	4.8%	4.8%
FTK DG 125	1.1%	1.1%	1.1%	1.2%	1.3%	1.3%	1.3%	1.2%	1.2%	1.1%	1.0%	1.0%	1.0%
FPR DG 125	4.9%	4.8%	4.8%	4.8%	4.8%	4.9%	4.9%	4.9%	4.9%	4.8%	4.8%	4.8%	4.8%
FTK DG 140	1.1%	1.1%	1.2%	1.3%	1.3%	1.3%	1.3%	1.2%	1.2%	1.1%	1.1%	1.0%	1.0%
FPR DG 140	4.9%	4.9%	4.8%	4.8%	4.8%	4.9%	4.9%	4.9%	4.9%	4.8%	4.8%	4.8%	4.8%

Kans op verlagen uitkering maatmensen relatief t.o.v. FTK voor diverse percentielen (FPR inclusief compensatie) voor rentegevoeligheden -1%, -2%, +1% en +2% bij dekkingsgraad 125%

leeftijd maatmens:	Verlagen												
	28	33	38	43	48	53	58	63	68	73	78	83	88
<i>Kans op verlagen</i>													
FTK RTS-2%	2.1%	2.3%	2.6%	2.9%	3.3%	3.8%	3.9%	3.6%	2.8%	2.5%	2.0%	1.5%	1.1%
FPR RTS-2%	13.6%	13.6%	13.8%	14.1%	14.3%	14.2%	13.9%	13.5%	12.0%	11.5%	10.9%	10.0%	8.9%
FTK RTS-1%	2.0%	2.2%	2.6%	2.9%	3.4%	4.0%	4.2%	4.0%	3.2%	2.8%	2.4%	1.9%	1.4%
FPR RTS-1%	13.2%	13.1%	13.4%	13.7%	13.9%	13.8%	13.6%	13.2%	11.9%	11.4%	10.8%	10.0%	8.9%
FTK DG 125	1.9%	2.1%	2.5%	2.9%	3.4%	4.0%	4.2%	4.0%	3.2%	2.9%	2.4%	1.9%	1.4%
FPR DG 125	12.8%	12.8%	13.0%	13.3%	13.5%	13.5%	13.3%	13.0%	11.7%	11.3%	10.7%	10.0%	8.9%
FTK RTS+1%	1.8%	2.0%	2.3%	2.8%	3.4%	4.1%	4.4%	4.3%	3.6%	3.4%	3.0%	2.5%	2.0%
FPR RTS+1%	12.5%	12.4%	12.7%	13.0%	13.2%	13.1%	12.9%	12.7%	11.5%	11.1%	10.6%	9.9%	8.9%
FTK RTS+2%	1.6%	1.8%	2.2%	2.7%	3.3%	4.0%	4.3%	4.3%	3.8%	3.6%	3.2%	2.8%	2.4%
FPR RTS+2%	12.2%	12.1%	12.3%	12.6%	12.8%	12.7%	12.6%	12.3%	11.2%	10.9%	10.4%	9.8%	8.8%
<i>Omvang van verlagen</i>													
FTK RTS-2%	1.1%	1.1%	1.1%	1.2%	1.4%	1.4%	1.4%	1.3%	1.3%	1.2%	1.2%	1.1%	1.1%
FPR RTS-2%	4.9%	4.8%	4.8%	4.8%	4.8%	4.9%	4.9%	4.9%	4.9%	4.9%	4.9%	4.9%	4.9%
FTK RTS-1%	1.1%	1.1%	1.1%	1.2%	1.3%	1.3%	1.3%	1.2%	1.2%	1.1%	1.1%	1.0%	1.0%
FPR RTS-1%	4.9%	4.9%	4.8%	4.8%	4.8%	4.9%	4.9%	4.9%	4.9%	4.9%	4.9%	4.9%	4.9%
FTK DG 125	1.1%	1.1%	1.1%	1.2%	1.3%	1.3%	1.3%	1.2%	1.2%	1.1%	1.0%	1.0%	1.0%
FPR DG 125	4.9%	4.8%	4.8%	4.8%	4.8%	4.9%	4.9%	4.9%	4.9%	4.8%	4.8%	4.8%	4.8%
FTK RTS+1%	1.0%	1.0%	1.1%	1.2%	1.3%	1.3%	1.2%	1.2%	1.1%	1.0%	1.0%	0.9%	0.9%
FPR RTS+1%	4.9%	4.8%	4.8%	4.8%	4.8%	4.9%	4.9%	4.9%	4.8%	4.8%	4.8%	4.8%	4.8%
FTK RTS+2%	1.0%	1.0%	1.1%	1.2%	1.2%	1.3%	1.2%	1.1%	1.1%	1.0%	0.9%	0.9%	0.8%
FPR RTS+2%	4.9%	4.8%	4.8%	4.8%	4.8%	4.9%	4.9%	4.9%	4.8%	4.8%	4.8%	4.7%	4.7%

## Bandbreedtes voor de kans op verhogen

Op basis van de uitkomsten in de mediaan voor de verschillende doorgerekende dekkingsgraden en de verschillende doorgerekende renteverschuivingen (zie tabellen op de volgende pagina), zijn de volgende bandbreedtes vastgesteld voor de kans op verhogen a.g.v. de transitie naar de nieuwe pensioenregeling:

Leeftijdscohort	Kans op verhogen	Omvang van verhoging
<28	58,2%-68,2%	4,2%-14,2%
28-33	58,2%-68,2%	4,2%-14,2%
33-38	58,6%-68,6%	4,2%-14,2%
38-43	58,3%-68,3%	4,2%-14,2%
43-48	57,9%-67,9%	4,2%-14,2%
48-53	57,4%-67,4%	4,2%-14,2%
53-58	57,1%-67,1%	4,2%-14,2%
58-63	57,0%-67,0%	4,1%-14,1%
63-68	57,2%-67,2%	4,1%-14,1%
68-73	58,5%-68,5%	3,9%-13,9%
73-78	58,9%-68,9%	3,8%-13,8%
78-83	59,5%-69,5%	3,7%-13,7%
83-88	60,1%-70,1%	3,6%-13,6%
>88	60,9%-70,9%	3,4%-13,4%

Kans op verlagen uitkering maatmensen relatief t.o.v. FTK voor diverse percentielen (FPR inclusief compensatie) voor dekkingsgraden 105%, 115%, 125% en 140%

	Verhogen												
<i>leeftijd maatmens:</i>	28	33	38	43	48	53	58	63	68	73	78	83	88
<i>Kans op verhogen</i>													
FTKDG 105	90.0%	89.6%	89.0%	88.3%	87.1%	85.1%	81.9%	77.8%	65.2%	60.8%	55.4%	48.6%	40.3%
FPR DG 105	59.1%	59.5%	59.3%	59.0%	58.6%	58.4%	58.4%	58.6%	59.7%	60.0%	60.5%	61.0%	61.6%
FTKDG 115	90.3%	89.8%	89.3%	88.6%	87.7%	86.1%	84.5%	83.2%	81.1%	80.3%	79.6%	78.9%	78.0%
FPR DG 115	59.2%	59.5%	59.3%	59.0%	58.7%	58.5%	58.4%	58.6%	59.7%	60.0%	60.5%	61.0%	61.6%
FTKDG 125	90.6%	90.2%	89.7%	89.1%	88.4%	87.2%	86.2%	86.4%	86.5%	86.6%	86.9%	87.0%	86.5%
FPR DG 125	59.2%	59.6%	59.4%	59.1%	58.8%	58.5%	58.5%	58.7%	59.7%	60.0%	60.5%	61.0%	61.6%
FTKDG 140	91.0%	90.6%	90.2%	89.8%	89.2%	88.5%	87.9%	88.6%	91.2%	92.1%	93.4%	95.0%	96.6%
FPR DG 140	59.3%	59.7%	59.6%	59.3%	58.9%	58.6%	58.5%	58.7%	59.7%	60.0%	60.5%	61.0%	61.6%
<i>Omvang van verhogen</i>													
FTKDG 105	2.0%	2.0%	2.0%	2.0%	2.0%	1.9%	1.9%	1.8%	1.6%	1.5%	1.4%	1.3%	1.2%
FPR DG 105	4.3%	4.3%	4.3%	4.3%	4.3%	4.2%	4.2%	4.1%	3.9%	3.8%	3.7%	3.6%	3.4%
FTKDG 115	2.0%	2.0%	2.0%	2.0%	2.0%	2.0%	1.9%	1.8%	1.6%	1.6%	1.5%	1.3%	1.2%
FPR DG 115	4.3%	4.3%	4.3%	4.3%	4.3%	4.2%	4.2%	4.1%	3.9%	3.8%	3.7%	3.6%	3.4%
FTKDG 125	2.0%	2.0%	2.0%	2.0%	2.0%	2.0%	1.9%	1.9%	1.8%	1.8%	1.8%	1.7%	1.6%
FPR DG 125	4.3%	4.3%	4.3%	4.3%	4.3%	4.2%	4.2%	4.1%	3.9%	3.8%	3.7%	3.6%	3.4%
FTKDG 140	2.0%	2.0%	2.0%	2.0%	2.0%	2.0%	2.0%	1.9%	2.2%	2.2%	2.3%	2.4%	2.6%
FPR DG 140	4.3%	4.3%	4.3%	4.3%	4.3%	4.2%	4.2%	4.1%	3.9%	3.8%	3.7%	3.6%	3.4%

Kans op verhogen uitkering maatmensen relatief t.o.v. FTK voor diverse percentielen (FPR inclusief compensatie) voor rentegevoeligheden -1%, -2%, +1% en +2% bij dekkingsgraad 125%

	Verhogen												
<i>leeftijd maatmens:</i>	28	33	38	43	48	53	58	63	68	73	78	83	88
<i>Kans op verhogen</i>													
FTK RTS-2%	90.3%	90.0%	89.5%	89.2%	88.6%	87.7%	86.8%	87.0%	89.0%	89.7%	90.7%	92.2%	93.7%
FPR RTS-2%	58.2%	58.6%	58.3%	57.9%	57.4%	57.1%	57.0%	57.2%	58.5%	58.9%	59.5%	60.1%	60.9%
FTK RTS-1%	90.4%	90.0%	89.5%	89.0%	88.4%	87.3%	86.3%	86.4%	88.3%	88.9%	89.9%	91.3%	92.9%
FPR RTS-1%	58.7%	59.1%	58.8%	58.5%	58.1%	57.8%	57.8%	58.0%	59.1%	59.5%	60.0%	60.6%	61.2%
FTKDG 125	90.6%	90.2%	89.7%	89.1%	88.4%	87.2%	86.2%	86.4%	86.5%	86.6%	86.9%	87.0%	86.5%
FPR DG 125	59.2%	59.6%	59.4%	59.1%	58.8%	58.5%	58.5%	58.7%	59.7%	60.0%	60.5%	61.0%	61.6%
FTK RTS+1%	90.8%	90.4%	89.9%	89.2%	88.4%	87.1%	86.0%	85.8%	87.4%	87.8%	88.7%	90.0%	91.5%
FPR RTS+1%	59.8%	60.2%	60.1%	59.8%	59.5%	59.3%	59.2%	59.3%	60.3%	60.6%	60.9%	61.4%	62.0%
FTK RTS+2%	91.1%	90.7%	90.2%	89.5%	88.7%	87.4%	86.2%	85.8%	87.2%	87.5%	88.3%	89.6%	91.0%
FPR RTS+2%	60.4%	60.8%	60.6%	60.4%	60.1%	59.9%	59.9%	60.0%	60.8%	61.1%	61.4%	61.9%	62.4%
<i>Omvang van verhogen</i>													
FTK RTS-2%	2.0%	2.0%	2.0%	2.0%	2.0%	2.0%	2.0%	2.0%	2.1%	2.1%	2.1%	2.1%	2.2%
FPR RTS-2%	4.2%	4.2%	4.2%	4.2%	4.2%	4.2%	4.1%	4.1%	3.9%	3.8%	3.7%	3.6%	3.4%
FTK RTS-1%	2.0%	2.0%	2.0%	2.0%	2.0%	2.0%	2.0%	1.9%	1.9%	1.9%	1.9%	1.9%	1.9%
FPR RTS-1%	4.3%	4.3%	4.3%	4.3%	4.2%	4.2%	4.1%	4.1%	3.9%	3.8%	3.7%	3.6%	3.4%
FTKDG 125	2.0%	2.0%	2.0%	2.0%	2.0%	2.0%	1.9%	1.9%	1.8%	1.8%	1.8%	1.7%	1.6%
FPR DG 125	4.3%	4.3%	4.3%	4.3%	4.3%	4.2%	4.2%	4.1%	3.9%	3.8%	3.7%	3.6%	3.4%
FTK RTS+1%	2.0%	2.0%	2.0%	2.0%	2.0%	2.0%	1.9%	1.9%	1.7%	1.7%	1.6%	1.6%	1.5%
FPR RTS+1%	4.3%	4.3%	4.3%	4.3%	4.3%	4.3%	4.2%	4.2%	3.9%	3.9%	3.7%	3.6%	3.4%
FTK RTS+2%	2.0%	2.0%	2.0%	2.0%	2.0%	2.0%	1.9%	1.8%	1.7%	1.6%	1.5%	1.4%	1.3%
FPR RTS+2%	4.3%	4.3%	4.4%	4.4%	4.4%	4.3%	4.3%	4.2%	4.0%	3.9%	3.8%	3.6%	3.4%

### 11.3. Netto profijt

Netto profijt is het verschil tussen de marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen en de marktwaarde van de toekomstige premie-inleg en is een wettelijke maat voor een evenwichtige belangenafweging bij overgang van het huidige toezichtkader (FTK) naar het nieuwe toezichtkader volgens de Wet toekomst pensioenen. Het netto profijt van de nieuwe pensioenregeling (FPR) wordt afgezet tegen het netto profijt van de huidige regeling (FTK). Door het verschil ervan uit te drukken in een percentage van de waarde van de pensioenuitkeringen kan worden beschouwd hoeveel een deelnemer erop vooruit of achteruitgaat.

De netto profijt berekeningen zijn uitgevoerd rekening houdend met de in bijlage 11.1 opgenomen uitgangspunten. Daarnaast zijn de volgende aanvullende uitgangspunten toegepast:

- De uitkeringen uit zowel DB-deel tot € 55.000 als uit DC-excedent (die worden omgezet in FTK-kring) worden meegenomen
- De premie van zowel FTK (in FTK komt feitelijke premie minus DC-excedent premie binnen) als DC-excedent (conform staffel BeFrank) wordt meegenomen. De totale premie Ouderdomspensioen bedraagt 22,35% van de pensioengrondslag
- Voor de premiecomponent in FPR wordt uitgegaan van de feitelijke premie, conform voorschriften DNB
- De compensatie voor afschaffen doorsneemethodiek wordt niet meegenomen in de FPR-doorrekeningen van het hele deelnemersbestand
  - De compensatie is leeftijds- en salarisafhankelijk. Er kan niet per deelnemer een compensatie worden opgegeven
  - De spaarpremie ouderdomspensioen in FPR is gelijk aan 21% van de pensioengrondslag
- Voor de maatmensen wordt wél rekening gehouden met de compensatie. De beschikbare compensatie is op collectief niveau gelijk aan 2% van de pensioengrondslag. Verondersteld is dat – in de definitie van netto profijt – de compensatie wél leidt tot hogere uitkeringen, maar níet tot een hogere premielast
- Er wordt voor nu met 5.000 scenario's gerekend. Voor het implementatieplan dient met 10.000 scenario's te worden gerekend
- Er zijn ook gevoeligheidsanalyses uitgevoerd, waarbij de toedeling van de premie (in de definitie van netto profijt) op een alternatieve wijze geschiedt

### 11.3.1. Netto profijt – regulier

De huidige regeling bestaat uit twee onderdelen: DC-excedent en DB-regeling tot € 55.000

- Totale premie (22,35% van de pensioengrondslag tot € 129.000 in de analyses) minus “DC-premie totaal” gaat naar “DB-pensioenkring”. De “DC-premie totaal” bedraagt (initieel) circa 4% van de totale pensioengrondslag tot € 129.000.
- De individuele DC-premie hangt af van leeftijd deelnemer en is gelijk aan een bepaald percentage van de excedent-pensioengrondslag.
- Een maatmens met een salaris < € 55.000 heeft voor de netto profijt berekeningen in beginsel daarom alleen de premie (= 22,35% - “DC-premie totaal”) x pensioengrondslag beschikbaar.
- Terwijl een deelnemer met een salaris > € 55.000 aanvullend de DC-premie heeft. Maar eveneens heeft de “22,35% - DC premie totaal” betrekking op het salarisdeel bóven € 55.000.

Salaris	Premie in netto profijt berekeningen binnen FTK + DC Excedent	Opbouw/Uitkering
€ 55.000	(22,35% - DC premie totaal = 4%) x (55.000 - 17.342)	1,875% opbouw tot 55k
€ 100.000	(22,35% - DC premie totaal = 4%) x (100.000 - 17.342) + DC premie individueel	1,875% opbouw tot 55k + DC premie individueel

- Voor de netto profijt analyses is de marktwaarde van de pensioenpremies in FTK daarom verhoudingsgewijs láág voor deelnemers met een relatief laag salaris en juist relatief hóóg voor deelnemers met een relatief hoog salaris.
- Al met al is de collectieve DB-premie lastig individueel toe te wijzen. Impliciet vindt er een herverdeling plaats van premies van hoog verdienende deelnemers naar laag verdienende deelnemers. Deze herverdeling is echter niet constant en afhankelijk van de samenstelling van het deelnemersbestand. De uitkomsten van de netto profijt berekeningen zijn in deze context lastig te duiden.

## Overzicht Δ netto profijt (maatmensen) (van FTK naar FPR) – impact DG

Overzicht Δ netto profijt maatmensen (actieven en gepensioneerden) voor dekingsgraad 105%, 115%, 125% en 140% (met comp.)

Van FTK naar FPR	28	33	38	43	48	53	58	63	68	73	78	83	88	
DG 105%	-3.4%	1.6%	12.1%	15.0%	16.6%	14.4%	11.1%	7.2%	-0.5%	0.0%	0.4%	0.7%	0.9%	Actieven: gemiddeld salaris
DG 115%	-5.1%	-0.1%	10.2%	13.2%	14.8%	13.0%	10.7%	8.4%	3.0%	3.6%	4.2%	4.6%	4.7%	
DG 125%	-6.7%	-1.6%	8.6%	11.6%	13.4%	12.1%	10.9%	10.0%	6.0%	6.7%	7.3%	7.5%	7.3%	
DG 140%	-8.5%	-3.2%	7.0%	10.3%	12.5%	12.1%	12.1%	12.7%	8.4%	9.0%	9.3%	9.0%	8.2%	

- Bovenstaande tabel toont delta netto profijt voor maatmensen met een gemiddeld salaris (met compensatie) en gepensioneerden
  - Alleen de jongste maatmensen komen nog op een negatief delta netto profijt
  - Bij DG 105 komen de jongste gepensioneerden ook net negatief uit. Onder FPR ontvangen deze gepensioneerden bijna geen buffer en onder FTK gaat naar de verwachting de DG op termijn omhoog
- Onderstaande tabel toont het netto profijt zonder compensatie (compensatie verbetert delta netto profijt actieven)

Van FTK naar FPR	28	33	38	43	48	53	58	63	68	73	78	83	88	
DG 105%	-20.1%	-2.6%	7.9%	11.9%	12.4%	9.5%	6.3%	2.9%	-0.5%	0.0%	0.4%	0.7%	0.9%	Actieven: gemiddeld salaris
DG 115%	-21.5%	-4.2%	6.2%	10.1%	10.8%	8.3%	6.1%	4.4%	3.0%	3.6%	4.2%	4.6%	4.7%	
DG 125%	-22.8%	-5.6%	4.7%	8.6%	9.5%	7.6%	6.5%	6.1%	6.0%	6.7%	7.3%	7.5%	7.3%	
DG 140%	-24.3%	-7.1%	3.3%	7.4%	8.8%	7.8%	8.0%	9.1%	8.4%	9.0%	9.3%	9.0%	8.2%	

- Impact dekingsgraad
  - Voor gepensioneerden en oudere actieven leidt een hogere dekingsgraad tot een hoger delta netto profijt, omdat deze deelnemers al veel hebben opgebouwd en bij invaren verhoudingsgewijs veel kapitaal meekrijgen
  - Voor jongere actieven is delta netto profijt juist iets lager bij een hogere dekingsgraad. Hierbij speelt dat deze deelnemers nog veel opbouw hebben en FTK ook goed is bij een hoge dekingsgraad



## Overzicht $\Delta$ netto profijt (maatmensen) (van FTK naar FPR) – impact DG

Overzicht  $\Delta$  netto profijt maatmensen (actieven en gepensioneerden) voor dekkingsgraad 105%, 115%, 125% en 140%

Van FTKnaar FPR	28	33	38	43	48	53	58	63	68	73	78	83	88
DG105%	-8.6%	-9.2%	-8.3%	-9.1%	-5.3%	-3.2%	-1.8%	-0.2%	-0.5%	0.0%	0.4%	0.7%	0.9%
DG115%	-10.1%	-10.8%	-10.0%	-10.6%	-6.7%	-4.1%	-1.7%	1.7%	3.0%	3.6%	4.2%	4.6%	4.7%
DG125%	-11.5%	-12.3%	-11.5%	-11.8%	-7.7%	-4.5%	-1.0%	3.8%	6.0%	6.7%	7.3%	7.5%	7.3%
DG140%	-13.1%	-13.8%	-12.7%	-12.6%	-7.9%	-3.7%	1.2%	7.1%	8.4%	9.0%	9.3%	9.0%	8.2%

Actieven: laag salaris

- Bovenstaande tabel toont delta netto profijt voor maatmensen met een laag salaris (met compensatie) en gepensioneerden
  - Vrijwel alle actieve maatmensen met een laag salaris komen na compensatie nog uit op een negatief delta netto profijt
- Onderstaande tabel toont nog het netto profijt zonder compensatie (compensatie verbetert delta netto profijt actieven)

Van FTKnaar FPR	28	33	38	43	48	53	58	63	68	73	78	83	88
DG105%	-33.0%	-32.5%	-31.1%	-28.5%	-24.8%	-20.0%	-14.3%	-7.6%	-33.0%	0.0%	0.4%	0.7%	0.9%
DG115%	-34.1%	-33.5%	-32.0%	-29.2%	-25.2%	-19.9%	-13.4%	-5.2%	-34.1%	3.6%	4.2%	4.6%	4.7%
DG125%	-35.1%	-34.4%	-32.8%	-29.7%	-25.4%	-19.5%	-12.0%	-2.8%	-35.1%	6.7%	7.3%	7.5%	7.3%
DG140%	-36.3%	-35.3%	-33.3%	-29.6%	-24.6%	-17.8%	-9.1%	1.0%	-36.3%	9.0%	9.3%	9.0%	8.2%

Actieven: laag salaris

- Impact dekkingsgraad
  - Voor gepensioneerden en oudere actieven leidt een hogere dekkingsgraad tot een hoger delta netto profijt, omdat deze deelnemers al veel hebben opgebouwd en bij invaren verhoudingsgewijs veel kapitaal meekrijgen
  - Voor jongere actieven is delta netto profijt juist iets lager bij een hogere dekkingsgraad. Hierbij speelt dat deze deelnemers nog veel opbouw hebben en FTK ook goed is bij een hoge dekkingsgraad

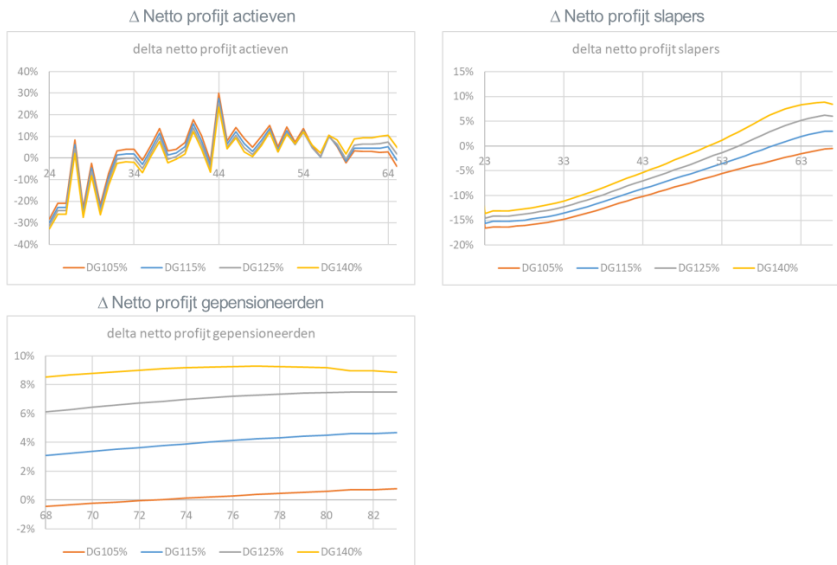
## Overzicht $\Delta$ netto profijt (slapers) (van FTK naar FPR) – impact DG

Overzicht  $\Delta$  netto profijt maatmensen ("slapers") voor dekkingsgraad 105%, 115%, 125% en 140%

Van FTKnaar FPR	28	33	38	43	48	53	58	63
DG105%	-16.3%	-15.1%	-13.1%	-10.6%	-8.3%	-6.0%	-3.9%	-1.9%
DG115%	-15.3%	-13.9%	-11.8%	-9.1%	-6.6%	-4.0%	-1.3%	1.4%
DG125%	-14.2%	-12.7%	-10.4%	-7.6%	-4.8%	-1.9%	1.4%	4.6%
DG140%	-13.2%	-11.5%	-9.0%	-5.9%	-2.9%	0.5%	4.4%	7.9%

- Slapers komen in vrijwel alle situaties uit op een negatief delta netto profijt (m.u.v. oudere slapers bij een hoge dekkingsgraad, welke profiteren van initieel hogere buffer die ze meekrijgen). In FTK hebben slapers wel baat bij de relatief hoge premiemarge en daarnaast is risico in FPR voor slapers hoger dan in FTK (ook door geen demping vanuit opbouw)
- Impact dekkingsgraad
  - Voor slapers leidt een hogere dekkingsgraad tot een hoger delta netto profijt, omdat deze deelnemers al hun vermogen hebben opgebouwd en bij invaren verhoudingsgewijs veel kapitaal meekrijgen bij een hogere dekkingsgraad

## Δ Netto profijt – uitkomsten alle deelnemersgroepen – impact DG

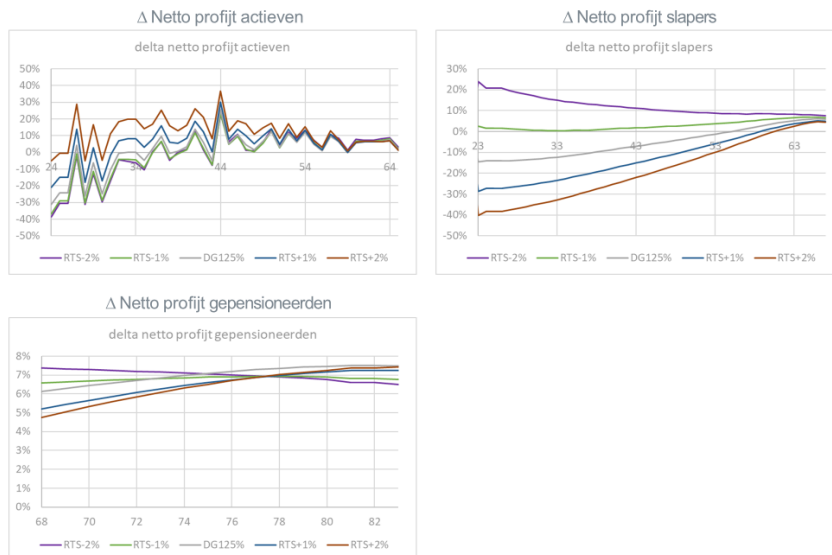


### Toelichting

- Voor slapers, gepensioneerden en oudere actieven leidt een hogere dekkingsgraad tot een hogere delta netto profijt. Deze groepen profiteren van de hoge buffer die ze meekrijgen
- Bij actieven van rond 55 jaar en jonger leidt een hogere dekkingsgraad juist tot een wat lager delta netto profijt, omdat ze nog veel pensioen opbouwen
- Bij de actieven valt het schokkerige patroon op. Dit wordt veroorzaakt doordat de hoogte van het salaris niet gelijkmatig is verdeeld over leeftijden. Bij een relatief laag salaris is het netto profijt ook laag en vice versa (zie ook maatmensen)
- Getoonde figuren zijn zonder compensatie. Met compensatie komt delta netto profijt actieven hoger uit

Verskil maatmensen en alle deelnemers: géén verschil voor slapers en gepensioneerden. Actieve maatmensen worden verondersteld in actieve dienst te blijven, terwijl bij actieve deelnemers ontslagkansen worden toegepast. Delta netto profijt van actieven kan daarom afwijken t.o.v. actieve maatmensen

## Δ Netto profijt – uitkomsten alle deelnemersgroepen - impact RTS



### Toelichting

- In de DNB-set gaan de meeste actieven erbij een hogere rente meer op vooruit. Enerzijds stijgt de premiedekkingsgraad in FTKen dat is gunstig onder FTK. Anderzijds speelt mogelijk mee dat onder het FTK de kans dat de pensioenkring buffers niet mag uitdelen groter wordt bij een hogere premiedekkingsgraad. Eveneens is in FTK het overrendement in een herstel situatie kleiner bij een hogere rente en daarmee neemt in FTK kans op kortingen toe. In de DNB-sets heeft een veronderstelde renteverandering geen invloed op de inflatie, waardoor de hogere rente een op een leidt tot een hoger reëel rendement. Dit heeft een gunstig effect op de FFR resultaten
- Voor slapers geldt dat zij een initieel hoog persoonlijk vermogen ontvangen bij een lagere RTS
- Getoonde figuren zijn zonder compensatie. Met compensatie komt delta netto profijt actieven hoger uit

Verskil maatmensen en alle deelnemers: géén verschil voor slapers en gepensioneerden. Actieve maatmensen worden verondersteld in actieve dienst te blijven, terwijl bij actieve deelnemers ontslagkansen worden toegepast. Delta netto profijt van actieven kan daarom afwijken t.o.v. actieve maatmensen

### 11.3.2. Netto profijt – alternatief

De bepaling van het netto profijt onder FTK leidt tot discussie in verband met combinatie DB-regeling en DC-excedentregeling. Er is één feitelijk premiepercentage (in de analyses gelijk aan 22,35% van de pensioengrondslagsom), welke eveneens betrekking heeft op het salarisdeel boven € 55.000. Het feitelijk premiepercentage dat het "DB" instroomt is na aftrek van de DC-excedent premie en is derhalve gelijk aan 22,35% (van de pensioengrondslagsom tot € 128.810) minus de DC-excedentpremie. Als je dit eurobedrag zou uitdrukken als een percentage van de pensioengrondslagsom tot € 55.000 dan is dit meer dan 30% (circa 31%). M.a.w. in de huidige hybride regeling ontstaat er binnen het FTK impliciet een herverdeling van deelnemers met een hoog salaris naar deelnemers met een laag salaris. Ter referentie: de DC-excedent premiestaffel kent een maximum premiepercentage van 20,9% en rond leeftijd 50 is dit circa 10% (van pensioengrondslag). Dit maakt direct al duidelijk dat een deel van de betaalde feitelijke premie van 22,35% ten goede komt aan het "DB" deel. Als gevolg van deze systematiek komt het delta netto profijt van laag salaris maatmensen fors negatief uit: binnen het FTK wordt een relatief lage premie aan deze deelnemers toebedeeld (initieel circa 22,35%-4% voor DC-excedent en dat is circa 18%) waardoor de overgang naar FPR ongunstig is.

Een alternatieve zienswijze is om de premiesystematiek in het FTK-contract vorm te geven op basis van een vaste premie tot € 55.000 (voor het "DB" deel) plus een aanvullende DC-premie:

- Initieel is de "DB" premie circa 30,9% (van de pensioengrondslagsom tot € 55.000)
- Doordat i) de verhouding tussen de pensioengrondslagsom over de pensioengrondslagsom tot € 128.810 en de pensioengrondslagsom tot € 55.000 niet constant is in de tijd en ii) de DC-excedentpremie niet constant is in de tijd, is het niet mogelijk te rekenen met een premie die altijd overeenkomt met 30,9% van de pensioengrondslagsom tot € 55.000.
- In deze paragraaf tonen we (in het FTK-contract) de resultaten op basis van een doorrekening met een vaste feitelijke premie van 27,7%<sup>5</sup> over de pensioengrondslagsom tot € 55.000. De gehanteerde premie is het gemiddelde premiepercentage over de komende 40-jaren o.b.v. de Q-set 2024Q3.

In dit alternatief in de FTK-variant is de premie in de definitie van het netto profijt derhalve 27,7% (van de pensioengrondslagsom tot € 55.000), vermeerderd met de premie van het DC-excedent deel

- In de basis doorrekening is dit voor deelnemers met een laag salaris circa 18% initieel (22,35% minus 4% DC-excedentpremie).
- Het grote verschil tussen de beide systemen is derhalve hoe de premie in netto profijt wordt toebedeeld.

We merken hierbij op dat dit alternatief een benadering is, omdat in de praktijk de premie niet constant 27,7% is. Het biedt echter goede inzichten hoe gevoelig de delta netto profijt is.

---

<sup>5</sup> Initieel is premiepercentage circa 30,9% en gemiddeld over de eerste 40 jaren circa 27,7%

## Overzicht $\Delta$ netto profijt (maatmensen) (van FTK naar FPR) – alternatief

Overzicht  $\Delta$  netto profijt maatmensen (actieven en gepensioneerden) voor dekkingsgraad 125% (zonder compensatie)

- Onderstaande tabellen tonen het netto profijt zonder compensatie voor de basisinvulling en de alternatieve premie invulling

Van FTK naar FPR	28	33	38	43	48	53	58	63	68	73	78	83	88
DG 125%	-22.8%	-5.6%	4.7%	8.6%	9.5%	7.6%	6.5%	6.1%	6.0%	6.7%	7.3%	7.5%	7.3%
DG 125% Alternatief	3.6%	0.3%	-1.4%	-1.7%	-1.6%	-1.0%	0.4%	3.0%	6.4%	7.1%	7.6%	7.8%	7.5%

Actieven: gemiddeld salaris

Van FTK naar FPR	28	33	38	43	48	53	58	63
DG 125%	-35.1%	-34.4%	-32.8%	-29.7%	-25.4%	-19.5%	-12.0%	-2.8%
DG 125% Alternatief	3.3%	1.8%	0.7%	-0.2%	-0.9%	-1.1%	-0.1%	2.6%

Actieven: laag salaris

- Bovenstaande tabellen tonen aan dat bij de alternatieve invulling van de premiesystematiek het grote verschil tussen actieve maatmensen met een laag salaris en actieve maatmensen met een gemiddeld salaris grotendeels komt te vervallen
- Doordat er binnen het FTK nu een veel groter deel van de totale premie wordt toebedeeld aan deelnemers met een laag salaris (FTK pakt slechter uit) is de overgang naar het nieuwe stelsel voor deze groep een stuk gunstiger dan eerder berekend
- Voor deelnemers met een gemiddeld/hog salaris is de overgang naar het nieuwe stelsel nu minder gunstig. FTK pakt voor deze maatmensen gunstiger uit omdat een kleiner deel van de totale premie aan deze deelnemers wordt toegekend. Dit geeft een hoger netto profijt onder FTK
- In theorie zouden de uitkomsten voor gepensioneerden bij een alternatieve toedeling van de premie aan verschillende deelnemers/maatmensen identiek moeten zijn aan de eerdere resultaten. Omdat het modelmatig niet mogelijk is om de premie exact gelijk te houden in de alternatieve analyse zijn er beperkte verschillen in het delta netto profijt van deze groepen

## Overzicht $\Delta$ netto profijt (maatmensen) (van FTK naar FPR) – alternatief

Overzicht  $\Delta$  netto profijt maatmensen (actieven en gepensioneerden) voor dekkingsgraad 125% (met compensatie)

Van FTK naar FPR	28	33	38	43	48	53	58	63	68	73	78	83	88
DG 125%	-6.7%	-1.6%	8.6%	11.6%	13.4%	12.1%	10.9%	10.0%	6.0%	6.7%	7.3%	7.5%	7.3%
DG 125% Alternatief	19.5%	4.3%	2.5%	1.3%	2.3%	3.5%	4.8%	6.8%	6.4%	7.1%	7.6%	7.8%	7.5%

Actieven: gemiddeld salaris

Van FTK naar FPR	28	33	38	43	48	53	58	63
DG 125%	-11.5%	-12.3%	-11.5%	-11.8%	-7.7%	-4.5%	-1.0%	3.8%
DG 125% Alternatief	26.4%	23.7%	21.9%	17.7%	16.9%	14.0%	11.0%	9.2%

Actieven: laag salaris

- Bovenstaande tabellen tonen delta netto profijt voor actieve maatmensen (met compensatie) en gepensioneerden
  - Bij de standaard invulling van de premiesystematiek blijven deelnemers met een laag salaris achter t.o.v. deelnemers met een gemiddeld salaris
  - Bij de alternatieve invulling van de premiesystematiek stijgen deelnemers met een laag salaris fors t.o.v. deelnemers met een gemiddeld salaris
  - In plaats van een negatief delta netto profijt voor maatmensen met een laag salaris komen alle maatmensen nu fors positief uit

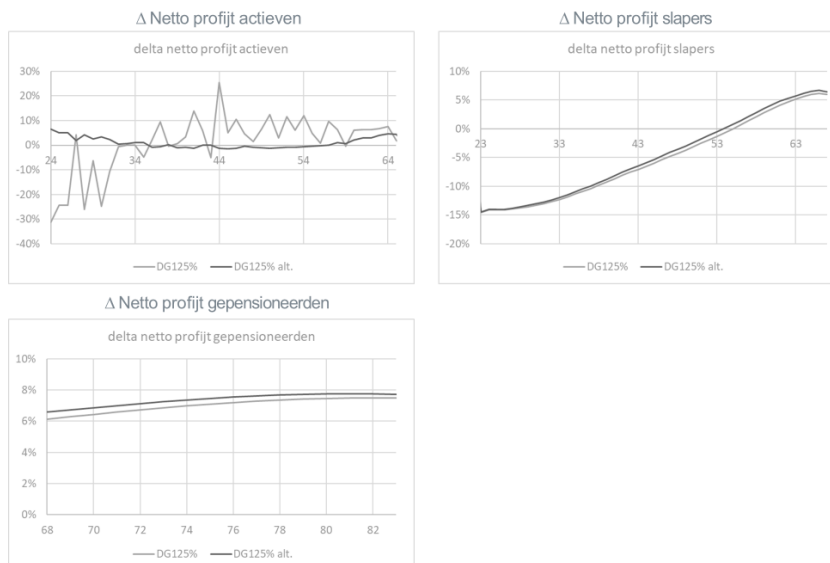
## Overzicht $\Delta$ netto profijt (slapers) (van FTK naar FPR) – alternatief

Overzicht  $\Delta$  netto profijt maatmensen (“slapers”) voor dekkingsgraad 125%

Van FTK naar FPR	28	33	38	43	48	53	58	63
DG 125%	-14.2%	-12.7%	-10.4%	-7.6%	-4.8%	-1.9%	1.4%	4.6%
DG 125% Alternatief	-14.0%	-12.4%	-9.9%	-7.0%	-4.1%	-1.2%	2.1%	5.3%

- Delta netto profijt slapers beperkt anders
  - In theorie zouden de uitkomsten voor Slapers bij een alternatieve toedeling van de premie aan verschillende deelnemers/maatmensen identiek moeten zijn aan de eerdere resultaten. Omdat het modelmatig niet mogelijk is om de premie exact gelijk te houden in de alternatieve analyse zijn er beperkte verschillen in het delta netto profijt

## $\Delta$ Netto profijt – uitkomsten alle deelnemersgroepen - alternatief



### Toelichting

- In theorie zouden de uitkomsten voor slapers en gepensioneerden bij een alternatieve toedeling van de premie aan verschillende deelnemers identiek moeten zijn aan de eerdere resultaten. Omdat het modelmatig niet mogelijk is om de premie exact gelijk te houden in de alternatieve analyse zijn er beperkte verschillen in het delta netto profijt
- Voor de actieve deelnemer cohorten (zonder compensatie) komt het belang van de hoogte van het salaris op het netto profijt grotendeels te vervallen bij de alternatieve invulling van de premiesystematiek. Het netto profijt is dan ook veel stabielier
- De jongste en oudste actieven krijgen naar verwachting een positief delta netto profijt, de tussengroepen een beperkt negatief delta netto profijt. In deze berekeningen is geen rekening gehouden met compensatie

Verskil maatmensen en alle deelnemers: géén verschil voor slapers en gepensioneerden. Actieve maatmensen worden verondersteld in actieve dienst te blijven, terwijl bij actieve deelnemers ontslagkansen worden toegepast. Delta netto profijt van actieven kan daarom afwijken t.o.v. actieve maatmensen

## 11.4. Compensatieregeling

De compensatie wordt bepaald aan de hand van het verschil in contante waarde van de premie tot pensioendatum tussen de huidige pensioenregeling en de nieuwe pensioenregeling. Het verschil in contante waarde wordt tot pensioendatum gecompenseerd met een gelijkblijvend percentage van de pensioengrondslag waarvan de contante waarde gelijk is aan het verschil in contante waarde tussen de huidige en de nieuwe pensioenregeling.

Bij het vaststellen van de compensatie wordt bijgestuurd voor bepaalde salaris- en leeftijdsgroepen, zodanig dat alle deelnemers minimaal uitkomen op een verbetering van 3,4% (van de contante waarde van de premie).

Bij de berekening van de contante waarde is rekening gehouden met een jaarlijkse salarisstijging van 2,50% en een jaarlijkse stijging van de franchise en het wettelijk maximumsalaris van 2,00%. De premie is contant gemaakt op basis van de DNB-rentetermijnstructuur van 31 december 2023.

De individuele compensatiepercentages worden eenmalig vastgesteld. In onderstaande tabel is voor **de doorgerekende maatmensen** weergegeven welke compensatie zij zouden ontvangen.

Leeftijd	Salaris fulltime (gemiddeld)	Compensatie als % van pensioengrondslag	Salaris fulltime (<€55K)	Compensatie als % van pensioengrondslag
28	€ 54.320	4,00%	€ 29.014	6,27%
33	€ 66.088	1,00%	€ 35.299	6,44%
38	€ 77.343	1,00%	€ 41.311	6,90%
43	€ 85.393	1,00%	€ 45.611	7,90%
48	€ 91.529	1,48%	€ 48.888	9,16%
53	€ 93.840	2,11%	€ 50.122	9,99%
58	€ 96.029	2,89%	€ 51.388	10,87%
63	€ 98.639	4,74%	€ 52.686	12,90%

## 11.5. Begrippenlijst

### **ALM-studie**

ALM staat voor Asset Liability Management. Met een ALM-studie wordt inzicht gegeven in de gevoeligheid van de financiële gezondheid van een pensioenfonds. Er wordt gekeken naar de vermoedelijke toekomstige ontwikkelingen van de pensioenvermogens en de pensioenverplichtingen. Dit gebeurt aan de hand van verschillende economische scenario's. Er wordt hierbij onder andere gekeken naar effecten van wijzigingen van de pensioenregeling, het premiebeleid en het beleggingsbeleid.

### **Algemeen Pensioenfonds (APF)**

Een APF is een pensioenfonds dat een of meerdere pensioenregelingen uitvoert. Het vermogen van de verschillende pensioenregelingen wordt afgescheiden aangehouden. Het voordeel van een APF is dat een aantal taken gezamenlijk kan worden uitgevoerd, zoals op het gebied van administratie, waardoor kosten beperkt kunnen worden. Een beperking van die kosten kan leiden tot een hogere pensioenuitkomst.

### **AOW**

De AOW (Algemene Ouderdomswet) vormt de eerste pijler van het Nederlandse pensioenstelsel. Iedereen die Nederland woont of werkt, bouwt automatisch AOW op. Het is een basisinkomen om van rond te komen. De nieuwe regels voor pensioen hebben ook invloed op de AOW. Zo is op 1 januari 2020 de wet aangenomen die maakt dat de AOW-leeftijd minder snel stijgt.

### **Bedrag ineens**

Afgesproken is dat in het vernieuwde stelsel, iedere deelnemer maximaal 10% van zijn pensioengeld in één keer mag opnemen. Dat mag zij/ hij doen op de pensioendatum. Dit wordt waarschijnlijk mogelijk vanaf 1 juli 2025. Dit is onderdeel van het wetsvoorstel 'Bedrag ineens, RVU en verlofsparen'.

### **Beschikbare premieregeling**

Een beschikbare premieregeling is een pensioenregeling waarbij de pensioentoezegging een vaste premie is. Dit is in het arbeidsvoorwaardelijke proces vastgesteld. De premies worden belegd en vormen een pensioenkapitaal. Met dit kapitaal kan een deelnemer op de pensioendatum een pensioenuitkering aankopen. Dit kan een vaste pensioenuitkering zijn, maar sinds 2016 - door de Wet verbeterde premieregeling (Wvp) - kan er ook gekozen worden voor variabele pensioenuitkeringen.

### **Collectieve uitkeringsfase**

De collectieve uitkeringsfase is een collectief van pensioengerechtigden dat samen risico's deelt in de uitkeringsfase. De pensioenuitvoerder belegt de gezamenlijke pensioenkapitalen van het uitkeringscollectief.

### **Dekkingsgraad**

De dekkingsgraad van een pensioenfonds geeft aan hoeveel het vermogen het fonds in beheer heeft in verhouding tot het aantal pensioenuitkeringen waarin het moet voorzien. De dekkingsgraad geeft een indicatie of een pensioenfonds nu en in de toekomst de pensioenen kan betalen. De dekkingsgraad wordt berekend door alle bezittingen van het pensioenfonds op te tellen en vervolgens te delen door de pensioenverplichtingen (de pensioenaanspraken van alle deelnemers opgeteld). De dekkingsgraad wordt uitgedrukt in een percentage.

### **Doorsneesystematiek**

Bij een doorsneesystematiek wordt voor alle actieve deelnemers hetzelfde premiepercentage betaald en de deelnemers krijgen voor iedere ingelegde euro aan

premie onafhankelijk van leeftijd dezelfde pensioenopbouw. De kostprijs van de pensioenopbouw is voor ouderen hoger dan voor jongeren, doordat de inleg van jongere deelnemers veel langer kan renderen dan die van oudere deelnemers.

### **Dubbele transitie**

Met dubbele transitie wordt bedoeld (1) het afschaffen doorsneesystematiek en (2) overgang op een nieuw pensioencontract inclusief invaren van de opgebouwde pensioenen.

### **Evenwichtige belangenafweging**

De Pensioenwet (artikel 105) bepaalt dat alle (mede)beleidsbepalers binnen een pensioenfonds bij het nemen van besluiten ervoor moeten zorgen dat belanghebbenden zich op evenwichtige wijze vertegenwoordigd kunnen voelen.

Dit betekent onder andere dat zij zich moeten verdiepen in de verschillende belangen, dat zij geen eenzijdige focus mogen hebben op een deelbelang, en dat bij de onderbouwing van besluiten transparant vastgelegd wordt hoe deze verschillende belangen zijn afgewogen.

### **Excedentregeling**

Voor werknemers die meer verdienen dan het maximum pensioengevend salaris voor de basis pensioenregeling van EUR 55.000, wordt een excedentregeling worden aangeboden. Werknemers bouwen boven de EUR 55.000 extra pensioen op in een beschikbare premieregeling tot aan het fiscaal gefaciliteerde maximum.

### **Flexibele premieregeling (FPR)**

Een van de twee contractvormen in het vernieuwde pensioenstelsel. Dit is de contractvorm die het meeste flexibiliteit en keuzevrijheid biedt. Zo heeft deze contractvorm meer individuele kenmerken zoals lifecycle beleggen en kan er gekozen worden voor een solidariteitsreserve.



## **Hoorrecht**

Een vereniging van pensioengerechtigden die een substantieel aantal van de pensioengerechtigden bij het pensioenfonds vertegenwoordigt, wordt in de gelegenheid gesteld te worden 'gehoord', of schriftelijke inbreng te geven over het transitieplan. Dezelfde waarborg wordt ingevoerd voor een vereniging van gewezen deelnemers die een substantieel aantal van gewezen deelnemers bij het pensioenfonds vertegenwoordigt.

## **Indexatie**

Indexatie wordt vaak gebruikt als er wordt gesproken over het verhogen van pensioenen. Het betekent dat het opgebouwde pensioen en de pensioenuitkering worden bij indexatie verhoogd in lijn met de prijsstijgingen in winkels en de ontwikkeling van de lonen.

## **Invaren**

Invaren is het verhuizen van je pensioenrechten en aanspraken naar de nieuwe regeling. Bij de overstap naar het vernieuwde stelsel betekent het dat het opgebouwde pensioenvermogen wordt verdeeld in persoonlijk pensioenvermogen voor alle mensen die deelnemen aan de nieuwe regeling.

## **Invaarverzoek**

Sociale partners doen een verzoek tot invaren aan het pensioenfonds. Het pensioenfonds besluit of zij uitvoering kan geven aan het invaarverzoek.

## **Implementatieplan**

In het implementatieplan zet een pensioenuitvoerder uiteen:

- Hoe en wanneer de uitvoerder voorbereidingen treft voor de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling.
- Hoe deze invulling zal geven aan de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling.
- En de wijze waarop zal worden omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten.

Het implementatieplan gaat onder meer in op de technische uitvoerbaarheid, de kosten en de risico's van de uitvoering van de pensioenregeling en de risicobeheersmaatregelen die getroffen worden.

## **Leeftijdscohort**

Een leeftijdscohort is een groep mensen in een bepaald leeftijdsinterval, bijvoorbeeld 25-30 jaar, waarvoor dezelfde toedelingsregels gelden.

## **Lifecycle beleggen**

Bij lifecycle beleggen heeft iedere leeftijd een andere beleggingsmix, met als vaste kenmerk dat het beleggingsrisico afneemt naarmate je ouder wordt. Jongeren kunnen meer risico lopen dan ouderen en beleggen daarom een groter percentage van hun vermogen.

## **Macro-langlevenrisico**

Het macro-langlevenrisico is het risico dat de gemiddelde levensverwachting van iemand van jouw leeftijd sneller stijgt dan verwacht.

## **Micro-langlevenrisico**

Het micro-langlevenrisico is het risico dat je ouder wordt dan op basis van de gemiddelde levensverwachting wordt verwacht.

## **Middelloonregeling**

Bij de middelloonregeling wordt de jaarlijkse pensioenopbouw gebaseerd op het in dat jaar verdiende pensioengevend inkomen. In de meeste middelloonregelingen worden de opgebouwde aanspraken voorwaardelijk geïndexeerd, dat wil zeggen verhoogd met een loon- of prijsindex, onder voorbehoud van de vermogenspositie van het pensioenfonds.

**Multi Client Kring**

Een collectiviteitskring bij een Algemeen Pensioenfonds waarin de pensioenregelingen van meerdere werkgever kunnen worden ondergebracht. Binnen de multi client kring kan door de bundeling van activiteiten schaalvoordeel worden behaald.

**Netto profijt**

Het netto profijt is het verschil tussen de waarde van de te verwachten toekomstige pensioenuitkeringen en de waarde van de toekomstige premie-inleg. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar de opgebouwde pensioenaanspraken, maar ook naar de in de toekomst nog op te bouwen pensioenaanspraken.

**Opbouwfase**

De opbouwfase is de periode waarin je pensioen opbouwt. In Nederland wordt er gemiddeld zo'n 45 jaar pensioen opgebouwd. Het is de periode vanaf dat je start met werken totdat je met pensioen gaat.

**Pensioengrondslag**

De pensioengrondslag is het deel van het salaris waarover (bij een werkgever) aanvullend pensioen wordt opgebouwd. De pensioengrondslag betreft het pensioengevend salaris, verminderd met de AOW-franchise. De AOW-franchise betreft het eerste deel van het salaris, waarover dus geen aanvullend pensioen via de werkgever wordt opgebouwd, omdat de AOW-uitkering (via de overheid) voor dit deel reeds voorziet in de totale pensioenvoorziening van een werknemer.

### **Premieregeling**

Een premieregeling wordt ook wel een DC-regeling (Defined Contribution) genoemd. Dit is een pensioenregeling waarbij alleen vastligt hoeveel de werkgever bijdraagt. De hoogte van de pensioenuitkering wordt sterk bepaald door het rendement. De pensioenregelingen in het vernieuwde pensioenstelsel, de Solidaire premieregeling en de Flexibele premieregeling zijn DC-regelingen.

### **Rentetermijnstructuur**

Een rentetermijnstructuur is een grafiek die het verband weergeeft tussen enerzijds de looptijd van een vastrentende belegging en anderzijds de daarop te ontvangen marktrente. Een rentetermijnstructuur heeft vaak een stijgend verloop. Hoe langer iemand zijn/haar geld uitleent, hoe hoger de vergoeding is die door hem/haar wordt gevraagd.

### **Solidaire premieregeling (SPR)**

Eén van de twee contractvormen in het vernieuwde pensioenstelsel. Dit is de meest solidaire contractvorm, met meer collectieve kenmerken (zoals een uniforme beleggingsmix) en minder keuzevrijheid. Ook omvat deze contractvorm standaard een solidariteitsreserve.

### **Staffel**

Staffels zijn tabellen waarin - voor elke leeftijdsklasse - de maximale percentages beschikbare premie staan om pensioen op te bouwen.

### **Transitieplan**

Het transitieplan vormt de basis voor de overstap naar een nieuwe pensioenregeling. Alle keuzes, overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de transitie naar de nieuwe regeling moeten opgenomen worden in een transitieplan. In het plan moet duidelijk worden verantwoord waarom de transitie als geheel evenwichtig is.

### **Uitkeringsfase**

De uitkeringsfase is de periode waarin het opgebouwde pensioen wordt uitgekeerd. De uitkeringsfase begint dus als je met pensioen gaat.

### **Wtp**

Wet toekomst pensioenen

### **Variabel pensioen**

Het bedrag dat de deelnemer krijgt staat niet vast, omdat hiermee wordt belegd. Het pensioen is afhankelijk van de beleggingsresultaten die de pensioenuitvoerder behaalt. Hierdoor kan het pensioen van de deelnemer zowel stijgen als dalen. Als de resultaten goed zijn, dan kan het pensioen omhoog. Afhankelijk van de prijsstijging kan het pensioen meestijgen met de prijzen, of zelfs meer. Als de resultaten tegenvallen, kan het pensioen lager uitvallen.

### **Vast pensioen**

Het op pensioendatum opgebouwde kapitaal wordt omgezet in een vast pensioen. Het bedrag dat de deelnemer krijgt staat daarmee vast. De deelnemer weet daarmee vooraf waar hij aan toe is. De uitkering is niet afhankelijk van beleggingen. Dat betekent ook dat het pensioen niet wordt verhoogd en daarom niet meestijgt met de prijzen. Met hetzelfde pensioen kan steeds minder worden gekocht indien de prijzen stijgen.

# Transitieplan Wet toekomst pensioenen

Eastman