

Sociale partners Capgemini Nederland B.V.



Transitieplan Wet Toekomst Pensioenen

26 maart 2025

Dit document bevat een aantal tekstuele aanpassingen ten opzichte van de versie van 15 december.

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1: Inleiding	1
Hoofdstuk 2: Verantwoording proces	3
2.1. Besluitvormingsproces op hoofdlijnen	3
2.2. Planning en mijlpalen	4
2.3. Hoorrecht	5
2.4. Ondernemingsraad	5
2.5. Nieuwe pensioenuitvoerder	5
2.6. Stichting Pensioenfonds Capgemini Nederland	6
Hoofdstuk 3: Doelstellingen en evenwichtigheidskader	7
3.1. Transitiedoelstellingen	7
3.2. Evenwichtigheidskader	8
3.3. Bandbreedtes kwantitatieve maatstaven	9
3.3.1 Bandbreedtes verandering pensioenverwachting	10
3.3.2 Bandbreedtes verandering netto profijt	10
3.3.2 Bandbreedtes overige kwantitatieve transitiedoelstellingen	11
Hoofdstuk 4: Kenmerken nieuwe pensioenregeling	12
4.1. Contractkeuze nieuwe pensioenregeling	12
4.1.1 Afwegingen sociale partners	12
4.2. Invulling nieuwe pensioenregeling	13
4.2.1 Beleggingsbeleid – lifecycle (werkhypothese transitieplan)	13
4.2.1 Pensioneren: vaste of variabele uitkering	13
4.2.3 Risicodelingsreserve (werkhypothese transitieplan)	14
4.3. Uitkeringsbeleid (werkhypothese transitieplan)	14
Hoofdstuk 5: Invaren	16
5.1. Overwegingen wel of niet invaren	16
5.2. Verzoek tot invaren	17
5.3. Invaarmethodiek (werkhypothese)	17
5.4. Doelstellingen bij invaren	17
5.5. Aanpak bij verschillende dekkingsgraadniveaus op invaardatum	18

5.6. Voorkomen 'dubbele inkoop' risicodelingsreserve	20
Hoofdstuk 6: Transitie-effecten	22
6.1. Doorgerekende scenario's	22
6.2 Uitkomsten basisscenario	22
6.2.1 Verandering pensioenverwachting.....	22
6.2.2 Verandering netto profijt.....	24
6.3 Uitkomsten bij hogere en lagere dekkingsgraad	25
6.3.1 Verandering pensioenverwachting.....	26
6.3.2 Verandering netto profijt.....	28
6.4 Uitkomsten bij hogere en lagere rente	30
6.4.1 Verandering pensioenverwachting.....	30
6.4.2 Verandering netto profijt.....	32
6.5 Toetsing aan bandbreedtes kwantitatieve maatstaven	34
6.6 Toetsing aan overige maatstaven	35
Hoofdstuk 7: Beoordeling evenwichtigheid	38
7.1. Beoordeling kwantitatieve doelstellingen	38
7.2. Beoordeling kwalitatieve doelstellingen	39
Hoofdstuk 8: Samenvatting en conclusies	40
8.1. Samenvatting en conclusies transitieplan	40
8.2. Bijzondere aandachtspunten.....	40
Hoofdstuk 9: Communicatie.....	41
9.1. Communicatie inzake transitieproces	41
Hoofdstuk 10: Ondertekening	42
10.1. Ondertekening transitieplan	42
Bijlage 1: Deelnemersbestand DB-regeling	43
Bijlage 2: Ontwikkeling dekkingsgraad en toeslagverlening huidige regeling.....	44
Bijlage 3: Economische en actuariële aannames	45
Bijlage 4: Financieel beleid onder FRP (werkhypothese)	46

Hoofdstuk 1: Inleiding

Op 1 juli 2023 is de Wet Toekomst Pensioenen (hierna: WTP) in werking getreden. De werkgever Capgemini Nederland B.V. (hierna: Capgemini) en de (pensioencommissie van de) ondernemingsraad van Capgemini Nederland B.V. (tezamen hierna: sociale partners) hebben de afgelopen periode keuzes gemaakt ten aanzien van de pensioenregeling in het kader van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Op grond van artikel 150d Pensioenwet (hierna: PW) leggen sociale partners hun keuzes vast in een transitieplan en geven ze in het transitieplan een toelichting op en onderbouwing van hun keuzes. Tevens wordt in het transitieplan de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten vastgelegd. Daarnaast bevat het transitieplan de verantwoording waarom er naar de mening van sociale partners sprake is van een evenwichtige transitie naar de nieuwe pensioenregeling.

Zowel de sociale partners als het bestuur van Stichting Pensioenfonds Capgemini Nederland (hierna: SPCN) hebben een formele rol in het transitieproces. De afgelopen periode heeft er regelmatig overleg plaatsgevonden tussen sociale partners en het bestuur van het pensioenfonds, waarbij resultaten en inzichten met elkaar zijn besproken.

Genoemde keuzes van sociale partners ten aanzien van de pensioenregeling hebben geleid tot voorliggend Transitieplan Wet Toekomst Pensioenen – sociale partners Capgemini Nederland B.V.

Zoals verderop in dit transitieplan ook toegelicht, hebben sociale partners besloten om, mede in het licht van de WTP, vanaf 1 januari 2026 (beoogde datum) de pensioenregeling van werknemers Capgemini, voor wat betreft de toekomstige pensioenopbouw, buiten het eigen pensioenfonds onder te brengen. Sociale partners hebben het pensioenfonds daarnaast verzocht de mogelijkheden te onderzoeken om middels een collectieve waardeoverdracht (CWO) op grond van artikel 84 PW ook de bezittingen en verplichtingen van het pensioenfonds bij de nieuwe (nog te kiezen) uitvoeringspartij onder te brengen, zodat de reeds opgebouwde pensioenen én het in de toekomst op te bouwen pensioen 'onder één dak' kunnen worden ondergebracht.

Op dit moment (december 2024) zijn sociale partners en SPCN in gezamenlijkheid, maar ieder vanuit een eigen verantwoordelijkheid, in onderhandeling met een beoogde nieuwe uitvoerder. Dit onderhandelingstraject is echter nog niet afgerond. Ook dient het pensioenfonds daarna, alvorens de CWO te kunnen effectueren, nog een verzoek tot CWO in te dienen bij De Nederlandsche Bank (DNB). Pas als DNB een 'verklaring van geen bezwaar' heeft afgegeven (naar verwachting medio 2025) kan de CWO worden geëffectueerd.

Omdat het de insteek is dat de pensioenregeling onder WTP wordt uitgevoerd door de nieuwe uitvoeringspartij, zal dit transitieplan (te zijner tijd) worden aangeboden aan de nieuwe uitvoeringspartij met het verzoek de in dit transitieplan omschreven nieuwe pensioenregeling uit te voeren. De nieuwe uitvoeringspartij zal het transitieplan dan vanuit haar verantwoordelijkheid beoordelen op wet- en regelgeving, uitvoerbaarheid en evenwichtigheid.

Omdat sociale partners op basis van wet- en regelgeving verplicht zijn uiterlijk 1 januari 2025 het transitieplan in te dienen, maar de nieuwe uitvoeringspartij op dat moment, naar alle waarschijnlijkheid, nog niet definitief is en er nog geen verklaring van geen bezwaar van DNB zal zijn omtrent de CWO, kent dit transitieplan een voorlopig karakter. Sociale partners Capgemini dienen dit transitieplan in eerste instantie om die reden ook in bij SPCN, de op dit moment formele uitvoerder van de pensioenregeling van Capgemini. Sociale partners verzoeken SPCN dit transitieplan, door middel van publicatie op haar website, beschikbaar te stellen aan de actieve deelnemers, gewezen deelnemers en uitkeringsgerechtigden, conform artikel 150d lid 3 PW. Voorts verzoeken sociale partners Capgemini het pensioenfonds om de uitkomsten van dit transitieplan mee te nemen in hun overwegingen tot collectieve waardeoverdracht.

Mocht er om enige reden geen akkoord worden bereikt met de beoogde nieuwe uitvoerder en/of DNB bezwaar hebben tegen de beoogde CWO, dan zullen sociale partners Capgemini en het bestuur van SPCN in overleg treden om te bezien hoe om te gaan met de nieuw ontstane situatie.

Zodra de onderhandelingen met de nieuwe uitvoerder zijn afgerond en het pensioenfonds van DNB bericht heeft ontvangen dat DNB geen bezwaar heeft tegen de beoogde CWO, zal dit transitieplan worden ingediend bij de nieuwe uitvoerder. De nieuwe uitvoerder wordt dan gevraagd de in dit transitieplan beschreven pensioenregeling uit te voeren, waarbij tevens verzocht wordt de waarde van de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten uit de huidige uitkeringsregeling via een interne collectieve waardeoverdracht 'in te varen' overeenkomstig de gewijzigde pensioenovereenkomst (artikel 150m PW).

Sociale partners merken op dat het doorgerekende fondsbeleid onder WTP, omdat de nieuwe uitvoerder nog niet bekend is, zich kwalificeert als werkhypothese. Wel hebben sociale partners dit doorgerekende fondsbeleid vooraf voorgelegd aan de beoogde nieuwe uitvoerder. Hoewel dit geen formele status heeft, heeft deze aangegeven zich vooralsnog in dit beleid te kunnen vinden. De (kwantitatieve) uitkomsten zoals gepresenteerd in dit transitieplan kennen echter een voorlopig karakter, gebaseerd op de kennis en inzichten op dit moment.

Hoofdstuk 2: Verantwoording proces

2.1. Besluitvormingsproces op hoofdlijnen

In 2021 zijn sociale partners gestart met de voorbereiding op de transitie van het pensioenstelsel. Vanuit sociale partners is een werkgroep gevormd bestaande uit vertegenwoordigers van de ondernemingsraad en vertegenwoordigers namens de werkgever. Deze werkgroep heeft onder begeleiding van een eigen adviseur verkend wat de impact zou zijn van de wetswijzigingen naar het nieuwe pensioenstelsel en hoe daarbinnen het beste de nieuwe pensioenregeling kan worden vormgegeven. Op basis van deze overleggen heeft de werkgever op 27 maart 2024, na ontvangst van het instemmingsbesluit van de ondernemingsraad op 26 maart 2024, besloten tot invoering van hetgeen beschreven staat in het 'Instemmingsverzoek wijziging pensioenregeling' d.d. 15 maart 2024. Dit besluit omhelsde de volgende drie, grote wijzigingen:

- de impact voor huidige medewerkers en nieuwe medewerkers vanaf de overgangsdatum;
- de verandering van het nabestaandenpensioen;
- een verkenning naar een nieuwe uitvoerder voor de pensioenregeling.

Het bestuur van het pensioenfonds SPCN is eind maart 2024 geïnformeerd over deze besluitvorming.

In bovengenoemd instemmingsverzoek was opgenomen dat werkgever en ondernemingsraad gezamenlijk zouden verkennen welke pensioenuitvoerder het meest passend zou zijn en welke gevolgen dit zou kunnen hebben voor de bij SPCN ondergebrachte pensioenen. Na in juni 2024 de voor- en nadelen van het invaren van de pensioenaanspraken en -rechten uit de gesloten uitkeringsregeling van SPCN kwalitatief en kwantitatief verkend te hebben, heeft de werkgever op 5 juli 2024 de ondernemingsraad de instemmingsaanvraag 'Invaren DB-aanspraken' aangeboden. Deze aanvraag beschreef het verzoek tot invaren van de aanspraken van de per 1 januari 2016 gesloten DB-regeling waarvan de uitvoering ligt bij de SPCN. Op 9 juli 2024 heeft de ondernemingsraad ingestemd met dit verzoek, waarna dientengevolge is besloten over het invaarverzoek. Ook is het bestuur van SPCN over dit besluit geïnformeerd en verzocht het proces tot invaren van de DB-regeling te starten. De onderbouwing bij dit verzoek tot invaren wordt verderop in dit transitieplan nader beschreven.

Inzake het invaren zijn er door het bestuur van SPCN in eerste instantie twee 'routes' verkend:

- invaren vindt plaats binnen SPCN (CWO o.b.v. PW150), waarna de kapitalen 'vijf over twaalf' worden overgedragen naar de overnemende partij;
- SPCN draagt bezittingen en verplichtingen over naar de overnemende partij (CWO o.b.v. PW84), waarna bij de overnemende partij wordt ingevaren.

Het pensioenfondsbestuur heeft gekozen voor de tweede optie. De eerste optie zou voor het pensioenfonds aanzienlijke kosten (implementatie) met zich meebrengen. Daarnaast zou er op het bestuur en partijen rondom het pensioenfonds een groot beslag gelegd worden (bestuurlijk proces) om deze 'route' mogelijk te maken (feitelijk een invaar- en CWO-proces in één). De tweede optie kan het pensioenfonds deze kosten en inspanningen besparen. Bovendien is er dan meer tijd beschikbaar tussen overdragen en invaren, wat de procesrisico's verkleint.

Eind mei 2024 is door sociale partners en SPCN in gezamenlijkheid, maar ieder vanuit een eigen verantwoordelijkheid, een 'request for information' (RFI) uitgestuurd naar kandidaat uitvoeringspartijen voor de nieuwe pensioenregeling. In juli 2024 is de door Willis Towers Watson opgestelde analyse van de ontvangen reacties op de RFI besproken en is vervolgens een keuze gemaakt voor de voor een 'request for proposal' (RFP) te benaderen partijen.

In september 2024 is de door Willis Towers Watson opgestelde analyse van de ontvangen reacties op de RFP besproken (deels samen met het pensioenfondsbestuur). Op basis daarvan is in oktober een onderhandelingsstraject gestart met de voorkeurspartij. Dit onderhandelingsstraject is momenteel (december 2024) gaande. In dit onderhandelingsstraject heeft de mogelijkheid tot uitvoering door de beoogde partij van de door sociale partners overeengekomen pensioenregeling een prominente plaats, alsmede het kostenniveau voor uitvoering van deze regeling.

De door sociale partners en SPCN beoogde nieuwe uitvoeringspartij heeft aangegeven invulling te kunnen geven aan de 'route' om eerst over te dragen en vervolgens, bij deze partij, in te varen.

2.2. Planning en mijlpalen

Aan dit transitieplan is circa drie jaar aan analyses en gesprekken vooraf gegaan (zie vorige paragraaf). In onderstaande tabel zijn het gevolgde proces alsmede de nog benodigde vervolgstappen samenvattend weergegeven.

Datum	Mijlpaal
Voorjaar 2021	Start voorbereidingen pensioentransitie
1 juli 2023	Wet Toekomst Pensioenen van kracht
27 maart 2024	Besluit werkgever uitvoering instemmingsverzoek wijziging pensioenregeling
9 juli 2024	Besluit uitvoering instemmingsverzoek invaren
Juli – september 2024	Traject RFI en RFP
Oktober 2024	Onderhandelingsstraject voorkeurspartij
Eind december 2024	Transitieplan definitief
Begin 2025	Afronden onderhandelingsstraject
Tweede kwartaal 2025	Indienen CWO-verzoek bij DNB door SPCN
Derde kwartaal 2025	Verklaring geen bezwaar
Beoogde invoering nieuwe regeling	1 januari 2026
Wettelijke deadline transitie	1 januari 2028

Tabel 1: Planning en mijlpalen

2.3. Hoorrecht

In de PW is vastgelegd dat verenigingen van gewezen deelnemers of pensioengerechtigden die een substantieel deel van deze groep vertegenwoordigen in de gelegenheid worden gesteld om hun oordeel te geven over het transitieplan. Dit wordt ook wel het hoorrecht genoemd.

Er zijn geen verenigingen van dergelijke geledingen bekend bij sociale partners en er hebben zich ook geen geledingen gemeld voor het uitoefenen van het hoorrecht. Derhalve heeft er geen hoorrecht plaatsgevonden. Wel zal het transitieplan via de website van het pensioenfonds aan een ieder ter beschikking worden gesteld. Specifiek voor de huidige werknemers zullen sociale partners zorgdragen voor een gedegen informatieverstrekking over (de uitvoering van) de nieuwe pensioenregeling.

2.4. Ondernemingsraad

De Ondernemingsraad (OR) heeft een pensioencommissie ingesteld die betrokken is bij het uitwerken van de nieuwe pensioenregeling, alsmede het transitieplan. Het mandaat voor instemming ligt bij de OR. De pensioencommissie is sinds 2021 periodiek bijeengekomen en heeft zich laten adviseren door een eigen onafhankelijk adviseur.

2.5. Nieuwe pensioenuitvoerder

Sociale partners geven aan de hand van dit transitieplan, uitgaande van een succesvolle afronding van het huidige onderhandelingstraject, de opdracht aan de nieuwe pensioenuitvoerder tot uitvoering van de nieuwe pensioenregeling, inclusief het verzoek om de tot de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten uit de uitkeringsregeling in te varen in de nieuwe pensioenregeling.

De nieuwe uitvoerder beoordeelt deze opdracht op uitvoerbaarheid, evenwichtigheid en haalbaarheid alvorens zij de opdracht aanvaardt. Het bestuur van de nieuwe uitvoerder zal, voorafgaand aan de besluitvorming over de implementatie van de nieuwe pensioenregeling, op diverse onderdelen (zoals invaren en wijziging van de uitvoeringsovereenkomst) advies en/of goedkeuring vragen aan de betreffende interne toezichtgremia. Ook zal de nieuwe uitvoerder een implementatieplan en invaarsjabloon opstellen en binnen de daarvoor vanuit wet- en regelgeving geldende tijdslijnen indienen bij De Nederlandsche Bank. Dit proces kan echter niet eerder worden afgerond dan het moment waarop de collectieve waardeoverdracht vanuit SPCN is gerealiseerd.

Sociale partners merken wel op dat, hoewel de beoogde nieuwe uitvoeringspartij op dit moment nog geen formele rol heeft in het transitieplan, alle rekenkundige en financiële (beleid-)uitgangspunten ten aanzien van de kwantitatieve analyses vooraf zijn voorgelegd aan de beoogde nieuwe uitvoeringspartij. Door de nieuwe uitvoeringspartij is aangegeven dat zij deze uitgangspunten niet op voorhand als onrealistisch beschouwen. Er heeft, gezien het premature karakter van het proces met de beoogde nieuwe uitvoerder, geen formele accordering op de uitgangspunten plaatsgevonden.

2.6. Stichting Pensioenfonds Capgemini Nederland

Indien wordt overgegaan tot collectieve waardeoverdracht van alle bezittingen en verplichtingen van het pensioenfonds zal het bestuur van SPCN vervolgens besluiten het pensioenfonds op te heffen (liquideren). Daarmee komt dan een einde aan het eigen ondernemingspensioenfonds van Capgemini. Sociale partners willen langs deze weg het bestuur van SPCN hartelijk danken voor het zorgdragen van de uitvoering van de pensioenregeling(en) van Capgemini door de jaren heen. Dit heeft altijd naar tevredenheid van de werknemers plaatsgevonden. Ook willen sociale partners het pensioenfondsbestuur bedanken voor de constructieve wijze waarop zij de afgelopen jaren, samen met sociale partners, in het vraagstuk rondom de toekomstige pensioenregeling en uitvoering daarvan zijn opgetrokken. Dit proces kenmerkte zich door professionaliteit, integriteit en weloverwogen besluitvorming. Het samen optrekken in de verkenning naar een nieuwe uitvoerder voor 'verleden' en 'heden' hebben sociale partners als zeer waardevol beschouwd.

Hoofdstuk 3: Doelstellingen en evenwichtigheidskader

Een belangrijk onderdeel van het instemmingsbesluit van maart 2024 betreft het besluit om voor de huidige werknemers van Capgemini (en daarmee de actieve deelnemers van SPCN) de huidige beschikbare premieregeling, met uitzondering van het partner- en wezenpensioen, te eerbiedigen. Er wordt gebruik gemaakt van het Overgangsrecht DC-regelingen. Voor werknemers in dienst op de transitiedatum blijft de progressieve leeftijdsafhankelijke premie van toepassing. Voor werknemers nieuw in dienst vanaf de transitiedatum wordt de nieuwe pensioenregeling van toepassing, met een vlakke leeftijdsonafhankelijke premie. Als gevolg hiervan, hoeft er voor de beschikbare premieregeling (DC-regeling) geen transitieplan te worden opgesteld. Ook is een eventueel compensatievraagstuk niet aan de orde. Omdat sociale partners hebben besloten om wel een invaarverzoek in te dienen voor de (gesloten) uitkeringsregeling (DB-regeling) dient er voor deze regeling wel een transitieplan te worden opgesteld.

Als gevolg van bovenstaande heeft het vervolg van dit transitieplan enkel en alleen betrekking op (het invaren van) de huidige uitkeringsregeling. Ook de hieronder vermelde doelstellingen en het evenwichtigheidskader zien enkel toe de DB-regeling.

Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat als gevolg van het gebruik maken van het Overgangsrecht DC-regelingen er geen sprake is van een afschaffing van de doorsneesystematiek en daarmee ook niet van een financieringsvraagstuk ten behoeve van eventuele compensatie van nadelige gevolgen hiervan. Voorliggend transitieplan is daarmee ook beknopter dan het transitieplan van sociale partners waarbij wel sprake is van (compensatie van) afschaffing doorsneesystematiek.

3.1. Transitiedoelstellingen

Met betrekking tot de transitie (het invaren) van de gesloten DB-regeling zijn door sociale partners de volgende kwantitatieve doelstellingen geformuleerd:

1. Als gevolg van het invaren mogen de op dat moment ingegane pensioenuitkeringen, alsmede de verwachte pensioenuitkeringen van nog niet gepensioneerd deelnemers, op dat moment niet afnemen.
2. Als gevolg van de overgang naar het nieuwe stelsel moeten de verwachte toekomstige pensioenuitkeringen, van zowel de reeds gepensioneerd deelnemers als de toekomstig gepensioneerd deelnemers in een verwacht economisch scenario en in een optimistisch economisch scenario hoger uitvallen dan onder het huidige stelsel.
3. Sociale partners streven een stabiele pensioenuitkering na. We willen verlagingen van ingegane pensioenen zo veel als mogelijk voorkomen of beperken. De verwachting is wel dat in het nieuwe pensioenstelsel de pensioenuitkeringen vaker omhoog zullen gaan dan in het huidige stelsel.

4. Er mogen geen onevenwichtige verschillen ontstaan tussen deelnemersgroepen en/of leeftijdscohorten tijdens en na transitie, tenzij dit een direct gevolg is van eventuele onevenwichtige aspecten in de huidige regeling die als gevolg van de overgang naar de nieuwe regeling 'hersteld' worden.

Daarnaast hebben sociale partners de volgende kwalitatieve doelstellingen geformuleerd:

5. De nieuwe pensioenregeling moet transparant en goed uitlegbaar zijn voor onze (oud-)medewerkers. Het is van groot belang dat de opzet van de pensioenregeling door iedereen goed begrepen kan worden.
6. Er dient in voldoende mate sprake te zijn van keuzevrijheid, bijvoorbeeld wat betreft het onderliggend beleggingsbeleid (lifecycle) en/of de mogelijkheden tot flexibilisering van pensioen.
7. Er dient sprake te zijn van een hoogwaardige kwaliteit van de uitvoering tegen een marktconform kostenniveau.

3.2. Evenwichtigheidskader

Evenwichtigheid houdt, net als in het huidige stelsel, in dat het geheel van maatregelen in balans moet zijn voor alle deelnemersgroepen en leeftijdscohorten. Anders gezegd, hoe pakken alle besluiten en de verdeling van lasten en lusten uit en zorgt dit niet voor onevenwichtige verschillen tussen deelnemersgroepen of leeftijdscohorten? Dat betekent niet dat alle deelnemers als gevolg van het geheel van besluiten er evenveel op vooruit (of achteruit) moeten gaan.

Voor de evenwichtige belangenafweging hebben sociale partners een afwegingskader opgesteld. In het evenwichtigheidskader worden de volgende elementen beschouwd:

- Het behalen van de transitiedoelstellingen
- De kwantitatieve transitie-effecten

Voor het bepalen van de kwantitatieve transitie-effecten is gebruik gemaakt van de wettelijk verplichte maatstaven: verandering in (reële) verwachte pensioenuitkeringen en verandering in netto profijt. Hierbij wordt de nieuwe pensioenregeling met het huidige pensioenregeling vergeleken: voortzetting van de gesloten DB-regeling onder het Financieel Toetsingskader versus invaren van pensioenaanspraken en -pensioenrechten, gevolgd door voortzetting onder de Wet Toekomst Pensioenen.

De (verandering in) verwachte pensioenuitkeringen is hierbij, conform wet- en regelgeving, berekend in drie scenario's:

- een pessimistisch scenario, ook wel 'slecht weer' genoemd (5% percentiel) – dit betreft de uitkomst waarbij met 5% kans de uitkomsten lager uitkomen en met 95% kans hoger;
- een verwacht scenario, ook wel 'mediaan' genoemd (50% percentiel) – dit betreft de uitkomst waarbij met 50% kans de uitkomsten lager uitkomen en met 50% kans hoger;
- een optimistisch scenario, ook wel 'goed weer' genoemd (95% percentiel) – dit betreft de uitkomst waarbij met 95% kans de uitkomsten lager uitkomen en met 5% kans hoger.

Daarnaast is voorgeschreven de 'verandering in netto profijt' als gevolg van de regelingswijziging, in kaart te brengen. Netto profijt betreft een waarderingsmaatstaf, waarbij wordt gekeken naar het risico-gecorrigeerde verschil in waarde van toekomstige uitkeringen en waarde van toekomstige premie-inleg. Netto profijt brengt in kaart of, en in welke mate er sprake is van herverdeling van gelden tussen generaties. Verandering in netto profijt laat zien of er sprake is van een wijziging van deze herverdeling, bij wijziging van de pensioenregeling.

3.3. Bandbreedtes kwantitatieve maatstaven

Om de evenwichtigheid van de transitie naar nieuwe pensioenregeling te kunnen toetsen, zijn door sociale partners bandbreedtes gedefinieerd aan de kwantitatieve maatstaven 'verandering pensioenverwachting' en 'verandering netto profijt'. Deze leeftijds- en deelnemersgroep afhankelijke bandbreedtes zijn in onderstaande tabellen weergegeven. De berekende transitie-effecten (zie verderop in dit transitieplan) worden aan deze bandbreedtes getoetst.

Hierbij wordt opgemerkt dat als gevolg van het gesloten karakter van de DB-regeling er geen sprake meer is van actieve deelnemers (deelnemers die in 2016 bij de introductie van de DC-regeling arbeidsongeschikt waren, hebben hun toekomstige pensioenopbouw (premienvrij) ook voortgezet in de DC-regeling). Er is gekozen om de slapers in te delen in slapers jonger dan 45 jaar en slapers ouder dan 45 jaar, en de gepensioneerden in te delen in gepensioneerden jonger dan 75 jaar en gepensioneerden ouder dan 75 jaar.

Voor meer inzicht in de demografische samenstelling van de populatie wordt verwezen naar bijlage A van het transitieplan.

3.3.1 Bandbreedtes verandering pensioenverwachting

Ten behoeve van de maatstaf 'verandering in pensioenverwachting' hebben sociale partners navolgende bandbreedtes besproken.

Deelnemersgroep	Pessimistisch scenario	Verwacht scenario	Optimistisch scenario
Slapers jonger dan 45	-/- 45%	10%	100%
Slapers ouder dan 45	-/- 20%	10%	25%
Gepensioneerden jonger dan 75	0%	10%	15%
Gepensioneerden ouder dan 75	0%	0%	5%

Tabel 2: Gestelde ondergrenzen verandering pensioenverwachting

Deelnemersgroep	Pessimistisch scenario	Verwacht scenario	Optimistisch scenario
Slapers jonger dan 45	0%	100%	Oneindig
Slapers ouder dan 45	10%	50%	200%
Gepensioneerden jonger dan 75	10%	30%	50%
Gepensioneerden ouder dan 75	10%	20%	40%

Tabel 3: Gestelde bovengrenzen verandering pensioenverwachting

In verband met de langere beleggingshorizon, in combinatie met het gemiddeld hogere risicoprofiel bij het doorlopen van de lifecycle, liggen de bovengrens en de ondergrens van jongere deelnemers hoger respectievelijk lager dan de bovengrens en ondergrens van oudere deelnemers. Voorts liggen, logischerwijs, de grenzen in een pessimistisch scenario lager dan in een verwacht en/of optimistisch scenario en de grenzen in een optimistisch scenario hoger dan in een verwacht en/of pessimistisch scenario. In aansluiting op de geformuleerde transitiedoelstelling (doelstelling 2) is er, zowel in het verwachte scenario als in een optimistisch scenario, voor alle deelnemersgroepen sprake van een ondergrens groter dan 0%. Het verwacht pensioen in de nieuwe regeling dient, zowel in het verwachte scenario als in het optimistische scenario, hoger te zijn dan in de huidige regeling.

3.3.2 Bandbreedtes verandering netto profijt

Ten behoeve van de maatstaf 'verandering in netto profijt' hebben sociale partners navolgende onder- en bovengrenzen gedefinieerd, welke oplopen (slapers) dan wel aflopen (gepensioneerden) met de leeftijd van de deelnemers.

Deelnemersgroep	Ondergrens	Bovengrens
Slapers	Van -/- 25% oplopend tot -/- 5%	Van -/- 15% oplopend tot 10%
Gepensioneerden	Gelijk aan 5% (alle leeftijden)	Van 15% aflopend naar 10%

Tabel 4: Gestelde onder- en bovengrenzen verandering netto profijt

Gezien de aard van de maatstaf ('geld in de portemonnee') kijken sociale partners in eerste naar de maatstaf 'verandering pensioenverwachting'. Desalniettemin hebben sociale partners ook oog voor evenwichtigheid en nemen zij de maatstaf 'verandering netto profijt' mee in hun beoordeling.

Wat betreft de verandering netto profijt wordt opgemerkt dat er onder het huidige stelsel in grote mate verschuiving van gelden optreedt. Toeslagen worden grotendeels pas op een la(a)t(er) moment in de tijd verleend, zoals ook blijkt uit bijlage B van dit herstelplan.

Dit is enerzijds een gevolg van het krimpend karakter van de gesloten DB-populatie, anderzijds een gevolg van de wet- en regelgeving omtrent toeslagverlening (toekomstbestendig indexeren) en de fiscale maximering van toeslagverlening ('genoeg is genoeg' principe). E.e.a. wordt versterkt door het toeslagbeleid van SPCN, waarin geen inhaal mogelijk van gemiste toeslagen is opgenomen. Hierdoor komt een aanzienlijk deel van het collectief pensioenvermogen bij de jongere leeftijdscohorten terecht (als gevolg van oplopende dekkingsgraad). Als gevolg van de transitie naar WTP komt deze verschuiving te vervallen en komt beschikbaar vermogen eerder en bij alle deelnemers terecht.

Hierdoor resulteert per definitie voor jonge deelnemers een relatief grote negatieve 'verandering netto profijt' en voor oudere deelnemers een positieve 'verandering netto profijt'. Sociale partners achten een verandering in netto profijt om bovengenoemde redenen niet op voorhand onevenwichtig, maar beschouwen dit meer als een herstel van evenwichtigheid in het nieuwe pensioenstelsel.

3.3.2 Bandbreedtes overige kwantitatieve transitiedoelstellingen

Voor kwantitatieve transitiedoelstelling 1 (geen achteruitgang op het invaarmoment) geldt dat dit wordt bereikt bij een dekkingsgraad op het invaarmoment van tenminste 102%. Verderop in dit transitieplan wordt dit nader toegelicht (toedeling van het collectief vermogen bij invaren).

Transitiedoelstelling 2 (geen achteruitgang in een verwacht scenario en in een optimistisch scenario) wordt ondervangen door de bandbreedtes met betrekking tot de verandering in pensioenverwachting, zoals in paragraaf 3.3.1 geformuleerd.

Voor transitiedoelstelling 3 (stabiele pensioenuitkering) wordt verwezen naar de toelichting inzake de (vulling van de) risicodelingsreserve, verderop in dit transitieplan. Deze doelstelling wordt bereikt bij een dekkingsgraad op het invaarmoment van tenminste 103%.

Transitiedoelstelling 4 (geen onevenwichtige verschillen) wordt ondervangen door de bandbreedtes met betrekking tot verandering in netto profijt, zoals in paragraaf 3.3.2 geformuleerd.

Hoofdstuk 4: Kenmerken nieuwe pensioenregeling

4.1. Contractkeuze nieuwe pensioenregeling

Op dit moment is de uitkeringsregeling van Capgemini vormgegeven als een (gesloten) middelloonregeling met voorwaardelijke toeslagverlening op basis van de financiële positie van het pensioenfonds (een uitkeringsregeling). Met de komst van de WTP dient de pensioenregeling, na invaren, vormgegeven te worden als een solidaire of flexibele premieregeling (een premieregeling).

Kortgezegd kenmerkt de flexibele premieregeling (FPR) zich door de individuele keuzevrijheid op het gebied van risicoprofielen voor de beleggingen en een keuze tussen een variabele en vaste uitkering op het moment van pensioneren. De solidaire premieregeling (SPR) kenmerkt zich door één collectief beleggingsbeleid voor alle deelnemers waarbij rendementen leeftijdsafhankelijk aan deelnemers worden toegekend op basis van vooraf vastgestelde toedelingsregels en een verplichte solidariteitsreserve waarmee risico's die inherent zijn aan pensioen collectief kunnen worden gedragen.

4.1.1 Afwegingen sociale partners

Sociale partners hebben op basis van een zorgvuldig proces de verschillen en overeenkomsten tussen de FPR en de SPR in kaart gebracht en een kwalitatief afwegingskader opgesteld. Alles overziend hebben sociale partners gekozen voor de flexibele premieregeling (FPR). Hierbij is ook aansluiting gezocht met de eerder genoemde (kwalitatieve) transitiedoelstelling. De belangrijkste argumenten daarbij zijn:

- een FPR sluit in de basis aan bij de opzet van de huidige premieregeling (DC-regeling) van Capgemini. In het verleden hebben sociale partners bewust gekozen voor een regeling met individuele pensioenvermogens en, in enige mate, individuele beleggingsvrijheid (afwijken van de default);
- in een FPR is de relatie tussen persoonlijk pensioenvermogen en rendement directer dan in een SPR, wat de uitlegbaarheid van de pensioenregeling ten goede komt;
- indien de DB-regeling na invaren zou worden vormgegeven binnen een SPR, zou er sprake zijn van twee verschillende uit te voeren WTP-contracten, hetgeen tot hogere uitvoeringskosten leidt en daarmee een negatieve impact heeft op het te bereiken pensioen van de deelnemers.

4.2. Invulling nieuwe pensioenregeling

De huidige DB-regeling is een gesloten pensioenregeling (geen instroom van nieuwe deelnemers), zonder verdere pensioenopbouw. De opgebouwde aanspraken worden jaarlijks gecorrigeerd voor prijsinflatie indien de financiële positie van het pensioenfonds dat toelaat. Omdat er geen sprake meer is van nieuwe opbouw, zijn onderdelen als premiehoogte, franchise en risicodekkingen voor overlijden en/of arbeidsongeschiktheid in deze regeling niet meer van toepassing. Dat geldt ook voor de pensioenregeling ná invaren. De opgebouwde aanspraken, aangevuld met het beschikbaar collectief pensioenvermogen op de invaardatum, worden op individueel niveau gekapitaliseerd. Hierdoor ontstaan er persoonlijke pensioenvermogens. Deze persoonlijke pensioenvermogens worden belegd volgens een leeftijdsafhankelijk beleggingsbeleid (lifecycle), waarbij het risicoprofiel afneemt naar mate de leeftijd oploopt. Hoe ouder de deelnemer, des te lager het beleggingsrisico en des te meer zekerheid op het pensioen, zonder dat het vooruitzicht op pensioenverhogingen op basis van behaalde rendementen is verdwenen.

4.2.1 Beleggingsbeleid – lifecycle (werkhypothese transitieplan)

Deze lifecycle wordt door het pensioenfonds (de nieuwe uitvoerder) gebaseerd op het risicopreferentie-onderzoek, zoals door SPCN in 2023 gehouden onder haar deelnemers. Het beleggingsbeleid dient te voldoen aan de wettelijke vereisten inzake risicohouding. Sociale partners merken op dat het beleggingsbeleid c.q. de lifecycle, zoals die bij die nieuwe pensioenuitvoerder zal gaan gelden voor Capgemini, op dit moment nog niet bekend is. In dit transitieplan is daarom gerekend met een voorlopige lifecycle (werkhypothese), waarvan op basis van analyses vanuit zowel SPCN als de beoogde nieuwe uitvoerder, verwacht wordt dat deze past binnen de risicopreferenties volgend uit het risicopreferentie-onderzoek van SPCN. Indien de daadwerkelijke lifecycle afwijkt van deze aanname, zullen de uitkomsten van de transitie-effecten (per definitie) anders zijn. De conclusies zoals opgenomen in dit transitieplan zullen naar alle waarschijnlijkheid echter niet wijzigen, gezien de eerder uitgesproken verwachting.

4.2.1 Pensioneren: vaste of variabele uitkering

In een FPR kan een deelnemer op het moment van pensioneren met zijn / haar verworven persoonlijk pensioenkapitaal een uitkering op ouderdomspensioen, eventueel aangevuld met partnerpensioen, aankopen. Dit kan zowel een 'vaste' als een 'variabele' uitkering zijn. Op het moment van pensioneren krijgen deelnemers hiertoe de keuze. Bij een 'vaste' uitkering blijft het pensioen na ingang gelijk, bij een 'variabele' uitkering kan het pensioen jaarlijks toe- of afnemen als gevolg van behaalde beleggingsresultaten. Deelnemers dienen hier door de pensioenuitvoerder over geïnformeerd en begeleid te worden (keuzebegeleiding). In het vervolg van dit transitieplan is uitgegaan van een 'variabele' uitkering.

4.2.3 Risicodelingsreserve (werkhypothese transitieplan)

Ingeval van een 'variabele' uitkering is er ook na ingang van het pensioen sprake van beleggen volgens de lifecycle. Om het risico op een daling van de uitkering te voorkomen, wordt er op het moment van pensioneren 2,5% van het individueel kapitaal onttrokken ten gunste van de risicodelingsreserve. Op het moment dat in enig jaar in de uitkeringsfase sprake is van een daling van de uitkering, wordt er vermogen aan de risicodelingsreserve onttrokken om de uitkering op niveau te houden. Hierdoor blijft de uitkering zo goed als mogelijk op het niveau van het voorafgaande jaar.

Deze daling kan een gevolg zijn van een negatief beleggingsresultaat, maar ook van 'in leven blijven' (waardoor het resterend kapitaal over een langere periode uitgekeerd dient te worden) of door een toename van de levensverwachting op collectief niveau. De risicodelingsreserve wordt niet ingezet ten behoeve van koopkrachtbehoud. Koopkrachtbehoud kan enkel worden gerealiseerd door behaalde beleggingsrendementen.

Het financieel beleid van de pensioenuitvoerder inzake de risicodelingsreserve kent de volgende bouwstenen. Verderop in dit transitieplan wordt de initiële vulling van de risicodelingsreserve, op het invaarmoment, nader toegelicht en uitgewerkt.

Element	Inrichting
Initiële vulling risicodelingsreserve	Uit collectief vermogen, bedrag ter grootte 2,5% van vermogen gepensioneerden
Vulling bij pensioneren	2,5% van kapitaal
Maximale omvang	4,0% van totaal kapitaal gepensioneerden
Beleid bij overschrijden maximum	Toedelen aan gepensioneerden naar rato van kapitaal
Maximum jaarlijkse onttrekking risicodelingsreserve	30%
Uitdelen risicodelingsreserve	Beschermen nominale uitkering
Beleggingsbeleid risicodelingsreserve	Conform beleggingsbeleid uitkeringsfase

Tabel 5: Inrichting solidariteitsbeleid (werkhypothese transitieplan)

4.3. Uitkeringsbeleid (werkhypothese transitieplan)

Op het moment van pensioneren wordt vanuit het verworven kapitaal van de deelnemer een pensioenuitkering aangekocht. Omdat er vervolgens in de uitkeringsfase sprake is van doorbeleggen, kan de uitkering jaarlijks toe- of afnemen afhankelijk van het bepaalde resultaat. Om een hoge mate van volatiliteit in de uitkeringen te voorkomen (wat als onwenselijk wordt beschouwd), worden beleggingsresultaten over meerdere jaren gespreid. Hierdoor worden grote (positieve en negatieve) uitschieters voorkomen. Het uitkeringsbeleid van de pensioenuitvoerder kent de volgende bouwstenen.

Element	Inrichting
Projectierendement	Rentetermijnstructuur
Uitkeringsfase	Collectief (variabele uitkering)
Spreidingsperiode	3 jaar
Spreidingsmethode	Dakpanmethode

Tabel 6: Inrichting uitkeringsbeleid (werkhypothese transitieplan)

Hoofdstuk 5: Invaren

5.1. Overwegingen wel of niet invaren

Invaren betekent dat alle pensioenaanspraken, waar nu nog het huidige Financieel Toetsingskader (FTK) op van toepassing is, worden omgezet naar de wettelijke kaders van de WTP. De WTP stelt dat het invaren bij pensioenfondsen de standaard optie is. Wanneer niet wordt ingevaren blijven de huidige opgebouwde verplichtingen volgende de oude regels bestaan. Alleen als invaren tot onevenredig nadeel voor belanghebbenden leidt kunnen sociale partners besluiten om af te zien van een verzoek tot invaren. Ook kan er sprake zijn van bijzondere omstandigheden zoals een bijstortingsverplichting door de werkgever of een terugstortverplichting die maken dat niet invaren een optie is. Dergelijke omstandigheden of bezwaren zijn er naar de mening van de sociale partners niet en daarom verzoeken sociale partners de pensioenuitvoerder om de opgebouwde pensioenaanspraken en de ingegane pensioenuitkeringen uit de DB-regeling in te varen.

De sociale partners hebben ten behoeve van dit besluit gekeken naar de onderstaande kwalitatieve voor- en nadelen van wel of niet invaren om zo te beziën welke effecten dit invaren mogelijk kan hebben op de deelnemers van SPCN.

- Een belangrijke reden voor sociale partner om het pensioenfonds te verzoeken in te varen, is gelegen in het feit dat onder het FTK vermogen wordt 'vast gehouden'. Er gelden strenge regels om toeslagen te mogen verlenen en de hoogte van de toeslag is fiscaal gemaximeerd. Hierdoor wordt beschikbaar vermogen pas laat uitgedeeld en komt, mede als gevolg van het krimpend karakter van de gesloten populatie, met name bij de jonge(re) deelnemers terecht. Door in te varen worden de buffers eerder aangewend.
- Mogelijkheid tot vullen van de risicodelingsreserve. Ten behoeve van het voorkomen of beperken van dalingen van ingegane pensioenen wordt een risicodelingsreserve aangehouden. Deze reserve kan bij invaren initieel gevuld worden met een deel van het collectief vermogen. Met een initieel gevulde reserve is deze reserve ook op korte termijn direct effectief. Dit bevordert het vertrouwen in het nieuwe stelsel c.q. de nieuwe pensioenregeling.
- Hogere startuitkering voor pensioengerechtigden. Bij invaren kan naar verwachting (mits er een voldoende hoge dekkingsgraad is) een deel van de aanwezige buffer van het huidige stelsel worden verdeeld onder de deelnemers. Voor pensioengerechtigden betekent dit dat de maandelijkse uitkering direct na invoering van de nieuwe regeling omhoog gaat.
- Hogere uitvoeringskosten. Bij niet-invaren moeten er twee parallelle pensioenregelingen worden onderhouden. Dit leidt tot hogere uitvoeringskosten en gaat ten laste van het naar verwachting te bereiken pensioen.

5.2. Verzoek tot invaren

Alles afwegende verzoeken sociale partners de pensioenuitvoerder om de per de transitiedatum de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen naar het nieuwe pensioenstelsel, door middel van een collectieve waardeoverdracht volgens artikel 150m PW.

5.3. Invaarmethodiek (werkhypothese)

Het is aan het pensioenfondsbestuur om het verzoek van sociale partners tot invaren te beoordelen op evenwichtigheid. Indien de collectieve waardeoverdracht (PW84) geëffectueerd wordt, zal deze beoordeling plaatsvinden door het bestuur van de overnemende partij.

Invaren kan op basis van twee methoden: de standaardmethode (default vanuit wet- en regelgeving) en de Value Based ALM-methode. De keuze hiervoor is aan het bestuur. De Value Based ALM-methode kan bijvoorbeeld worden toegepast indien er in de pensioenregeling sprake is van een gedifferentieerd toeslagbeleid of een bij- of terugstortverplichting. Daar is in de pensioenregeling geen sprake van. In de berekeningen van de transitie-effecten (zie volgend hoofdstuk) zijn sociale partners om die reden uitgegaan van de standaardmethode.

Bij de standaardmethode wordt het dekkingsgraadoverschot (of tekort), zoals resterend na toedeling van het collectief pensioenvermogen aan de diverse verplichte en optionele buffers (zie volgende paragraaf) middels een spreidingsparameter van 10 jaar (default) toegekend aan de deelnemers, rekening houdend met hun resterende levensverwachting. Omdat een spreidingsparameters van 10 jaar de standaard is, hebben sociale partners deze waarde ook gehanteerd in de kwantitatieve analyses.

5.4. Doelstellingen bij invaren

Op het moment van invaren wordt het op dat moment beschikbare collectieve pensioenvermogen toebedeeld aan de diverse verplichte en optionele buffers. Deze toedeling is afhankelijk van de hoogte van de dekkingsgraad bij invaren. In de berekeningen zijn sociale partners uitgegaan van het volgende beleid:

1. Verplichte buffers. Allereerst vindt er een afslag plaats voor de wettelijk voorgeschreven buffers: het minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) en de operationele reserve (OR). Hiervoor wordt een afslag toegepast van 2%-punt dekkingsgraad (marktconform), onafhankelijk van de hoogte van de dekkingsgraad.

Dit betekent dat, om op het transitiemoment een korting te voorkomen (transitiedoelstelling 1), de dekkingsgraad op het invaarmoment tenminste gelijk moet zijn aan 102%.

2. Optionele buffers. Daarna vindt er toedeling plaats aan de risicodelingsreserve (optioneel), om de kans op kortingen in de eerste jaren te beperken. Uitgaande van het beleid van de beoogde nieuwe uitvoerder is deze afslag gelijk aan 2,5% van het vermogen toebehorend aan gepensioneerden (mits de dekkingsgraad het toelaat). Op collectief niveau betekent dit voor de DB-regeling (maximaal) circa 0,9%-punt dekkingsgraad (gemakshalve in onderstaande tabel gepresenteerd als 1%).

Deze doelstelling (voldoende initieel gevulde solidariteitsreserve) wordt daarmee bereikt bij een dekkingsgraad op het invaarmoment van 103% of hoger.

3. Het daarna resterend vermogen wordt, middels de standaardmethode en met een spreidingsparameter van 10 jaar, toebedeeld aan alle deelnemers.

Deze doelstelling wordt bereikt bij een dekkingsgraad op het invaarmoment hoger dan 103%. Bij iedere dekkingsgraad hoger dan 103% komt het meerdere direct ten gunste aan de persoonlijke pensioenvermogens.

Hiermee resulteert de navolgende 'invaartabel', waarin per niveau van de dekkingsgraad op het transitie moment is aangegeven hoe het collectief pensioenvermogen verdeeld wordt.

Dekkingsgraad	MVEV / OR	Risicodelings-reserve	Persoonlijke pensioenvermogens
100%	2%	0%	0%
101%	2%	0%	0%
102%	2%	0%	0%
103%	2%	1%	0%
104%	2%	1%	1%
105%	2%	1%	2%
106%	2%	1%	3%
107%	2%	1%	4%
108%	2%	1%	5%
109%	2%	1%	6%
110%	2%	1%	7%

Tabel 7: Invaartabel

5.5. Aanpak bij verschillende dekkingsgraadniveaus op invaardatum

- Bij een dekkingsgraad lager dan 102% zou er sprake zijn van een korting. In dat geval zou geen enkele van de door sociale partners geformuleerde transitiedoelstellingen worden behaald. Dat is voor sociale partners niet evenwichtig. Bij een dekkingsgraad lager dan 102% kan er niet worden ingevaren naar het nieuwe stelsel.

Per eind november 2024 bedroeg de dekkingsgraad 'risico fonds' 114,9% (opgave Quick Scan AZL). Hoewel er geen zekerheid kan worden gegeven, achten sociale partners de kans klein dat

de dekkingsgraad op het transitiemoment onder het niveau van 102% terecht komt. Sociale partners en pensioenfondsbestuur hebben afgesproken de ontwikkeling van de dekkingsgraad nauwlettend te monitoren. Indien de dekkingsgraad als gevolg van economische ontwikkelingen in korte termijn wegzakt dan wel zich ontwikkelt in de richting van deze ondergrens, treden zij met elkaar in overleg om te bezien wat de consequenties hiervan zijn voor het invaarverzoek. In het uiterste geval zullen sociale partners het pensioenfonds vragen het invaren uit te stellen.

- Bij een dekkingsgraad van 103% wordt de risicodelingsreserve initieel voldoende gevuld. Hiermee worden de transitiedoelstellingen één en drie behaald (zie paragraaf 3.1). Vanaf een dekkingsgraad van 103% en hoger vindt aanvullend toedeling plaats aan de persoonlijke pensioenvermogens.

Een dekkingsgraad van 103% is om die reden door sociale partners gedefinieerd als minimaal benodigde dekkingsgraad op het invaarmoment.

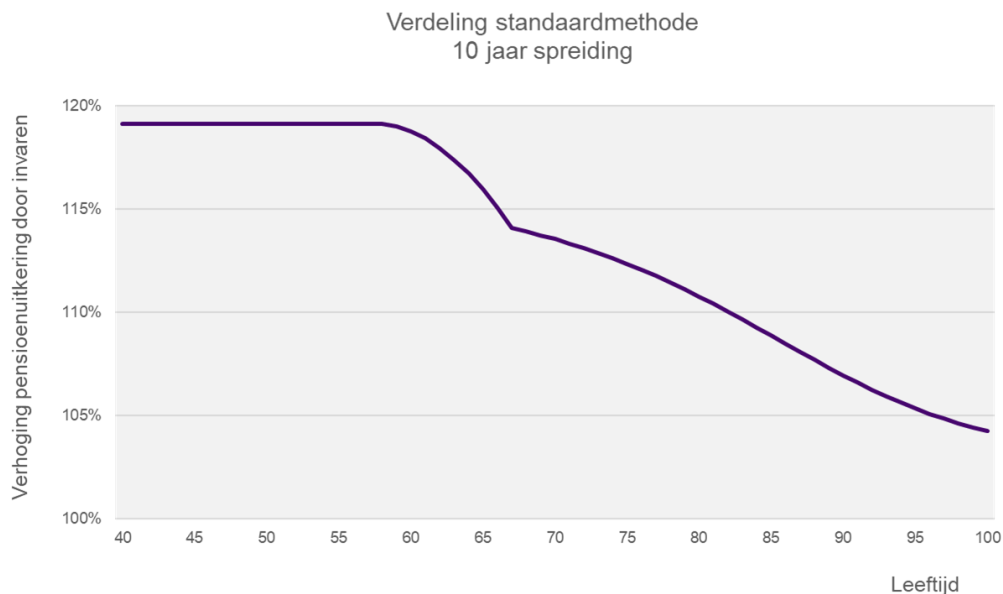
In de doorrekening van de transitie-effecten (zie volgend hoofdstuk) is uitgegaan van de dekkingsgraad 'risico fonds' per einde tweede kwartaal 2024. Deze bedroeg (afgerond) 120%. De verdeling van het vermogen bij invaren zou dan als volgt zijn.

Dekkingsgraad	MVEV / OR	Risicodelings-reserve	Persoonlijke pensioenvermogens
120%	2%	1%	17%

Tabel 8: Verdeling collectief vermogen bij invaren (basisscenario transitieplan)

Er vindt een verplichte afslag plaats van 2%-punt ten behoeve van het minimaal vereist eigen vermogen en de operationele reserve, alsmede een (optionele) afslag van 1%-punt ter vulling van de risicodelingsreserve. Het restant, zijnde 17%-punt, wordt bij invaren (middels de standaardmethode met een spreidingsparameter van 10 jaar) toegekend aan de persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers. Zie hiervoor navolgende grafiek.

Uit de grafiek blijkt duidelijk de werking van de standaardmethode (welke beoogt de werking van het FTK na te bootsen): oudere deelnemers krijgen een deel van de 17% (afhankelijk van hun verwachte resterende levensverwachting), het deel wat niet wordt uitgekeerd aan oudere deelnemers, wordt toegekend aan jongere deelnemers. Zij krijgen een verhoging die groter is dan 17%.



Grafiek 9: Invaarbonus per leeftijd bij invaren o.b.v. standaardmethode met spreidingsparameter 10 jaar (basisscenario transitieplan)

5.6. Voorkomen 'dubbele inkoop' risicodelingsreserve

Wat betreft de initiële vulling van de risicodelingsreserve merken sociale partners op dat deze wordt gefinancierd uit collectief vermogen. Voor op het invaarmoment nog niet gepensioneerde deelnemers geldt dat zij bij pensionering 5% van hun kapitaal inleggen ter vulling van de risicodelingsreserve. Naar het oordeel van sociale partners is hiermee sprake van 'dubbele inkoop' voor nog niet gepensioneerden (slapers).

Om die reden vragen sociale partners het pensioenfondsbestuur (nieuwe uitvoerder) om bij het invaren het vermogen (indien mogelijk) zodanig te verschuiven dat de impact van dubbele inkoop wordt gerepareerd door gebruik te maken van de ruimte binnen de standaardmethode (o.b.v. het amendement van Palland en Maatoug) c.q. bepaling PW 150n, lid 6:

“Bij toepassing van de standaardmethode kan een pensioenfonds met een dekkingsgraad waarbij de technische voorzieningen voor meer dan 110% door waarden worden gedekt, na toepassing van de standaardregel afwijken van de uitkomsten mits de waarde van de pensioenaanspraak of het pensioenrecht van iedere deelnemer, gewezen deelnemer, andere aanspraakgerechtigde of pensioengerechtigde tenminste 95% bedraagt van de uitkomst van de standaardregel, na de initiële vulling van een solidariteitsreserve, een risicodelingsreserve of een compensatiedepot. Bij dekkingsgraden tussen 105% en 110% mag 5% van het vermogen verschoven worden, mits deze verschuiving bijdraagt aan de evenwichtigheid van de transitie.”

Voor de volledigheid wordt opgemerkt dat in de transitie-effecten zoals gepresenteerd in het volgende hoofdstuk nog geen rekening is gehouden met deze bepaling, mede omdat hier met de beoogde nieuwe pensioenuitvoerder nog niet over is gesproken. Deze (wettelijke) bepaling zal er toe leiden dat de pensioenuitkomsten van gepensioneerden beperkt afnemen (in plaats van 1,0% doteren zij 2,5% aan de risicodelingsreserve) en de uitkomsten van slapers beperkt toenemen (in plaats van 3,5% doteren zij ook 2,5% aan de risicodelingsreserve). Uitkomsten die met deze bepaling rekening houden zullen daarom, per definitie, (nog) evenwichtiger zijn dan voorliggende uitkomsten.

Hoofdstuk 6: Transitie-effecten

6.1. Doorgerkende scenario's

Wet- en regelgeving schrijven voor dat er naast doorrekening van een basisscenario (startdekkingsgraad 120%, zie hoofdstuk 5) gevoeligheidsanalyses worden uitgevoerd met betrekking tot de startdekkingsgraad en de rente, zoals ingerekend in de gehanteerde economische scenario-set (DNB scenario-set per einde tweede kwartaal 2024). Door sociale partners zijn de volgende scenario's verkend ten behoeve van de kwantitatieve inzichten.

Scenario	Omschrijving	Dekkingsgraad	Scenario-set
1	Basisscenario	120%	DNB einde Q2-24
2	Lagere dekkingsgraad (minimaal benodigd)	103%	DNB einde Q2-24
3	Hogere dekkingsgraad	130%	DNB einde Q2-24
4	Hogere rente	120%	DNB einde Q2-24, rente plus 100bps
5	Lagere rente	120%	DNB einde Q2-24, rente min 100bps

Tabel 10: Overzicht doorgerkende scenario's transitie-effecten

Ten behoeve van de berekeningen 'verandering pensioenverwachting' is, conform voorschrift, gebruik gemaakt van de zogenaamde P-set van DNB. Ten behoeve van de berekeningen 'verandering netto profijt' is, conform voorschrift, gebruik gemaakt van de zogenaamde Q-set van DNB.

Conform voorschrift zijn er berekeningen uitgevoerd met een horizon van 100 jaar. Als gevolg van de gesloten populatie (en dus geen instroom van nieuwe deelnemers) treden er bij een dergelijke projectie op termijn 'staarteffecten' op. Zo loopt, in extremis ('de laatste nabestaande'), in de huidige regeling de dekkingsgraad van het pensioenfonds op tot onwaarschijnlijke hoogte. Zie hiervoor ook bijlage 2 bij het transitieplan. De (zeer) lange termijn uitkomsten moeten vanuit dit perspectief gezien worden. In werkelijkheid zal, bij de beoogde nieuwe uitvoerder, sprake van een groter geheel aan verzekerden, waardoor deze staarteffecten niet optreden maar van een 'going concern' situatie sprake zal zijn.

6.2 Uitkomsten basisscenario

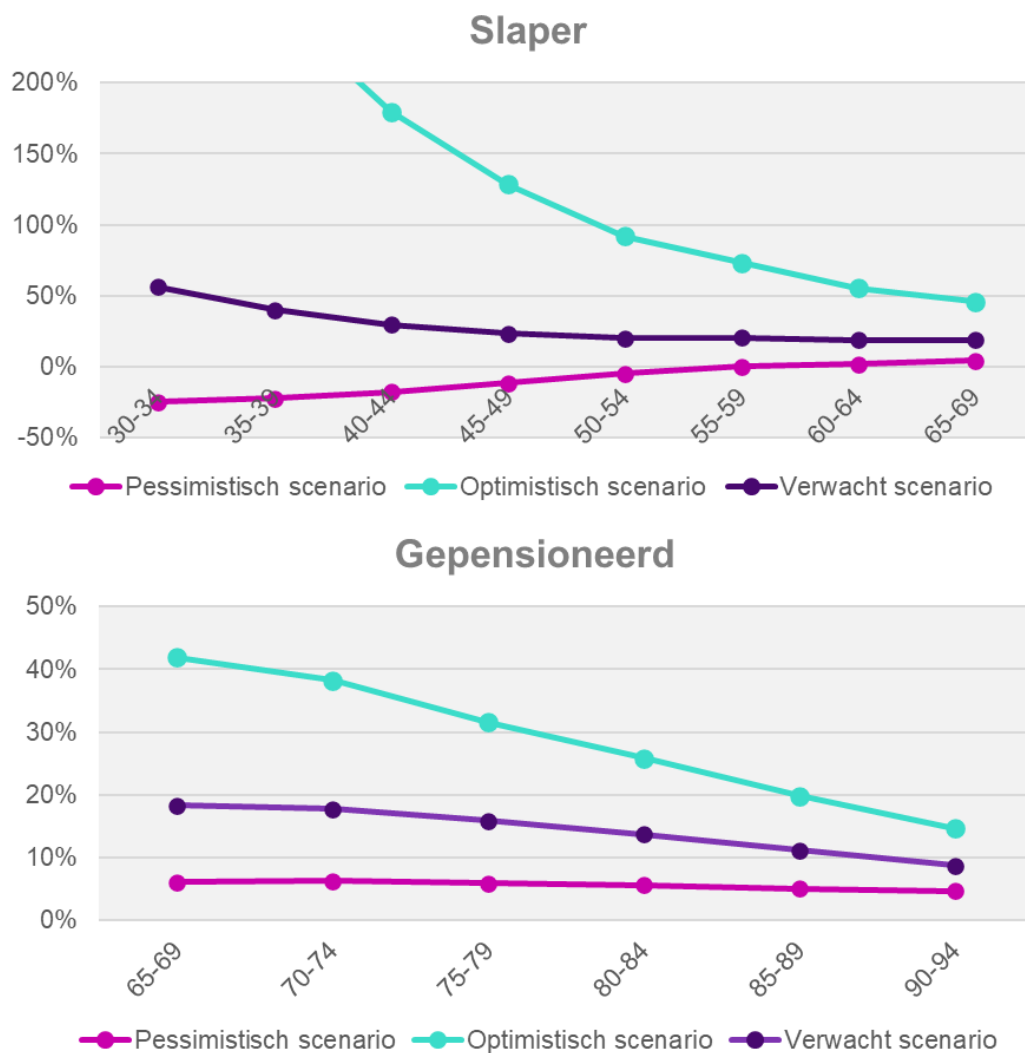
6.2.1 Verandering pensioenverwachting

Zoals uit de navolgende grafieken blijkt, gaan in een optimistisch scenario en in een verwacht scenario zowel de slapers als de gepensioneerden er op vooruit. De 'verandering pensioenverwachting' is positief, wat wil zeggen dat de pensioenuitkomst onder WTP hoger is dan de pensioenuitkomst onder FTK. Alleen in een pessimistisch scenario liggen de uitkomsten, voor de

jongere slapers, in de nieuwe regeling lager dan in de huidige regeling. De uitkomsten kunnen als volgt verklaard worden:

- Deelnemers profiteren bij invaren van het aanwenden van het eigen vermogen van het pensioenfonds ('invaarbonus').
- Deelnemers profiteren nadien van het direct en volledig toekennen van rendementen, waar in de huidige regeling pas (gedeeltelijke) toeslag mag worden verleend bij een beleidsdekkingsgraad van 110% en toeslagverlening daarnaast fiscaal gemaximeerd is (prijsinflatie).
- Tegenhanger is dat in 'slecht weer' deelnemers ook direct de nadelen ondervinden van negatieve rendementen, waar in de huidige regeling pas gekort hoeft te worden indien de dekkingsgraad zich langdurig onder het vereiste niveau bevindt. Het huidige contract biedt in slechte tijden meer bescherming dan het nieuwe contract. Bij de gepensioneerden zijn ook in 'slecht weer' hogere uitkomsten dan in de huidige regeling zichtbaar. Dit komt door het invaareffect en de bescherming nadien vanuit risicodelingsreserve. Deze zijn dominant ten opzichte van de negatieve rendementen. Bij een lagere dekkingsgraad op het invaarmoment kunnen mogelijk wel nadelen ontstaan, doordat het invaareffect ('invaarbonus') dan kleiner is.

Sociale partners concluderen dat hiermee aan transitiedoelstelling 2 wordt voldaan (aan transitiedoelstelling 1 en 3 wordt per definitie voldaan, gezien de hoogte van de dekkingsgraad op het invaarmoment).



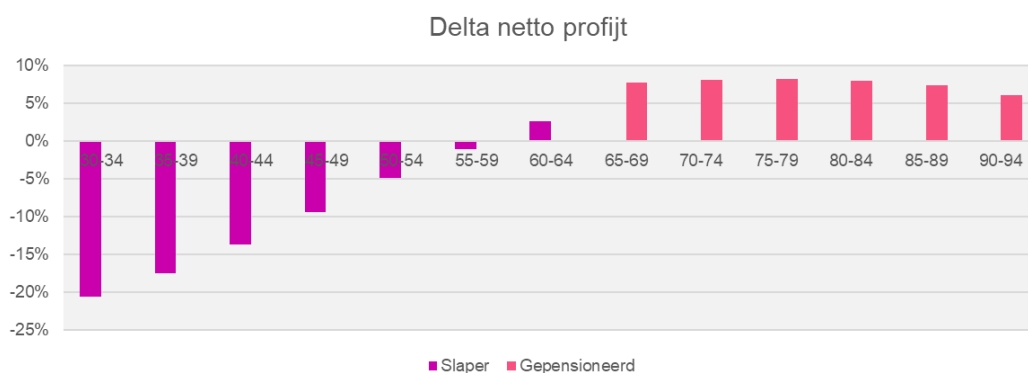
Grafiek 11: Relatieve verandering pensioenbedrag (slapers (boven), gepensioneerden (onder)), basisscenario

6.2.2 Verandering netto profijt

Zoals uit de navolgende grafiek blijkt, gaan jonge(re) deelnemers er in termen van netto profijt op achteruit en oude(re) deelnemers op vooruit. Dit is een direct gevolg van het feit dat in de nieuwe regeling beschikbaar vermogen direct wordt toegekend, terwijl in de huidige regeling er een verschuiving naar de toekomst (jongere generaties) plaatsvindt doordat toeslagen pas vanaf een beleidsdekkingsgraad van 110% (gedeeltelijk) mogen worden toegekend. De huidige regeling is daarmee in het voordeel van jongeren en in het nadeel van ouderen. Bij transitie naar de nieuwe regeling vervalt voor hen dit voordeel respectievelijk nadeel. Er vindt een verschuiving van gelden van jong naar oud plaats, resulterend in een negatieve verandering netto profijt voor jongeren en een positieve verandering netto profijt voor ouderen.

Sociale partners zijn echter van mening dat door de transitie de evenwichtigheid juist hersteld wordt. Het vasthouden van vermogen in het huidige stelsel wordt als onevenwichtig ervaren. Jongere deelnemers profiteren van de oplopende dekkingsgraad (versterkt door het gesloten karakter van de regeling), terwijl zij maar beperkt hebben bijgedragen aan de financiële positie (korte tijd premiebetaling). Vanwege het evenwichtigheid herstellend effect van de transitie achten sociale partners de herverdeling van gelden (en daarmee de verschillen in 'verandering netto profijt') evenwichtig. Bovendien geldt dat, in termen van pensioenverwachting, (jonge) slapers er juist ook (fors) op vooruit gaan; zoals in de vorige paragraaf getoond.

Volledigheidshalve merken sociale partners op dat het aantal deelnemers in de jongste cohorten beperkt is (zie ook bijlage 1 van het transitieplan). Ook de bestandssamenstelling is een aspect wat in het oordeel met betrekking tot de uitkomsten 'verandering in netto profijt' is meegewogen.



Grafiek 12: Verandering netto profijt, basisscenario

6.3 Uitkomsten bij hogere en lagere dekkingsgraad

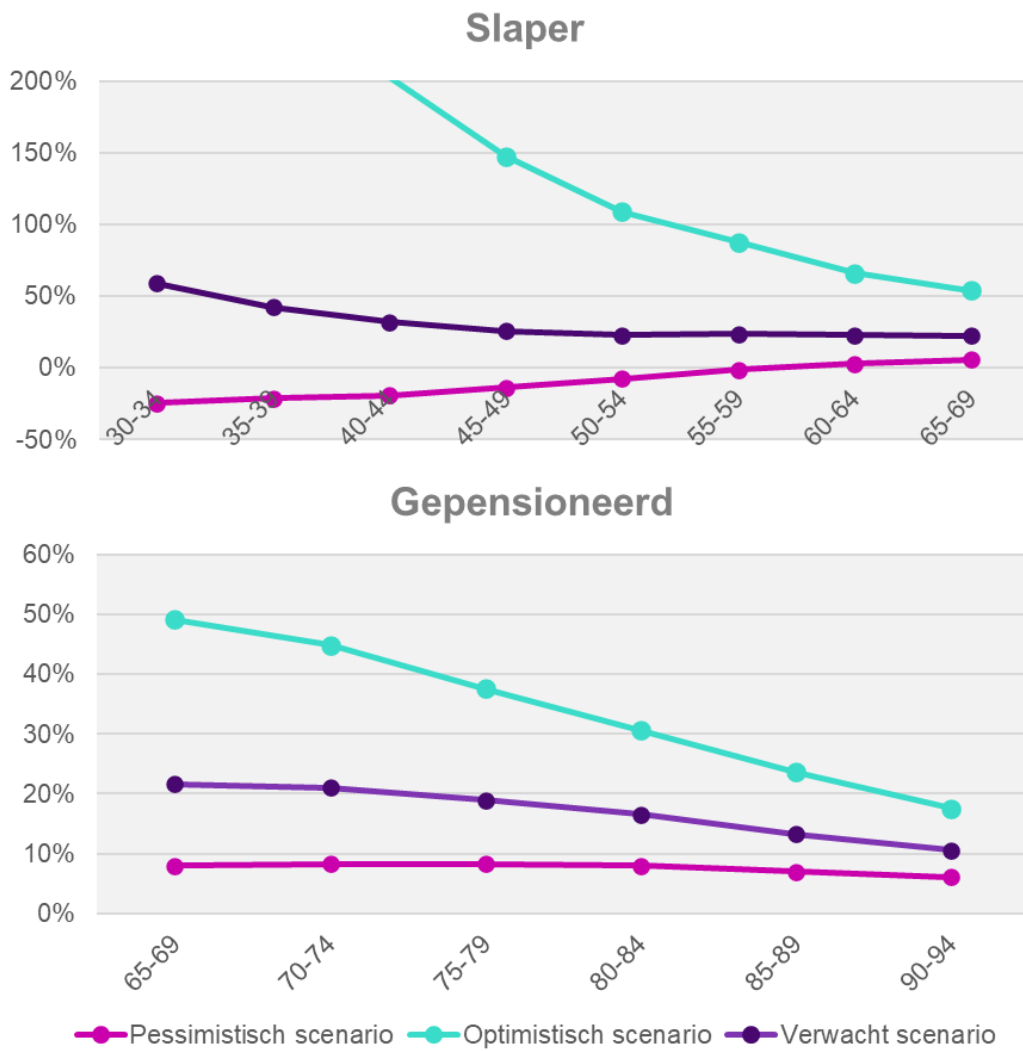
Indien de dekkingsgraad bij invaren hoger of lager is dan in het basisscenario, wijzigen de transitie-effecten. Dit is een gevolg van het feit dat de huidige en de nieuwe regeling anders 'reageren' op een hogere of lagere dekkingsgraad. Zo geldt in de nieuwe regeling dat een hogere of lagere dekkingsgraad dan in het basisscenario direct doorwerkt in het invaarkapitaal (hogere of lagere 'invaarbonus'), terwijl in de huidige regeling een hogere of lagere dekkingsgraad vertraagd doorwerkt in toekomstige indexaties.

6.3.1 Verandering pensioenverwachting

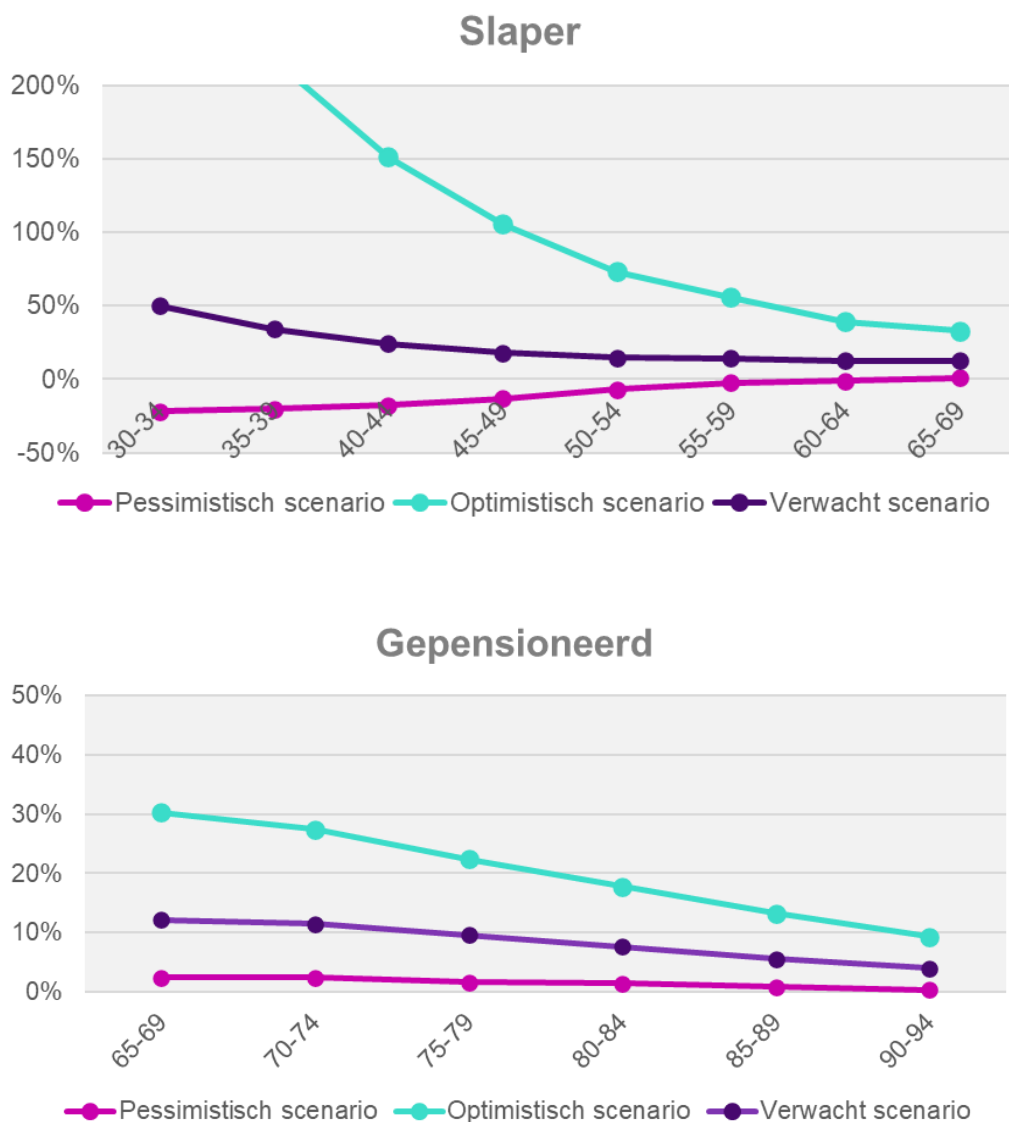
In navolgende grafieken staan de uitkomsten 'verandering pensioenverwachting' bij een hogere startdekkingsgraad (130%, bovenste twee grafieken) en bij een lagere startdekkingsgraad (103%, onderste twee grafieken).

Ten opzichte van het basisscenario zien we dat bij een hogere dekkingsgraad, in een verwacht scenario en in een optimistisch scenario, de relatieve verandering pensioenverwachting (verhouding verwacht pensioen in nieuwe regeling versus verwacht pensioen in huidige regeling) toeneemt en in een pessimistisch scenario beperkt afneemt. Bij een ten opzichte van het basisscenario lagere dekkingsgraad zien we dat in alle gevallen de relatieve verandering pensioenverwachting (beperkt) afneemt.

Op hoofdlijnen zijn de conclusies echter gelijk aan die in het basisscenario: behoudens voor de jongste leeftijdscohorten in 'slecht weer' zijn de pensioenuitkomsten in de nieuwe regeling hoger dan in de huidige regeling.



Grafiek 13: Relatieve verandering pensioenbedrag (slapers (boven), gepensioneerden (onder)), scenario hogere dekingsgraad



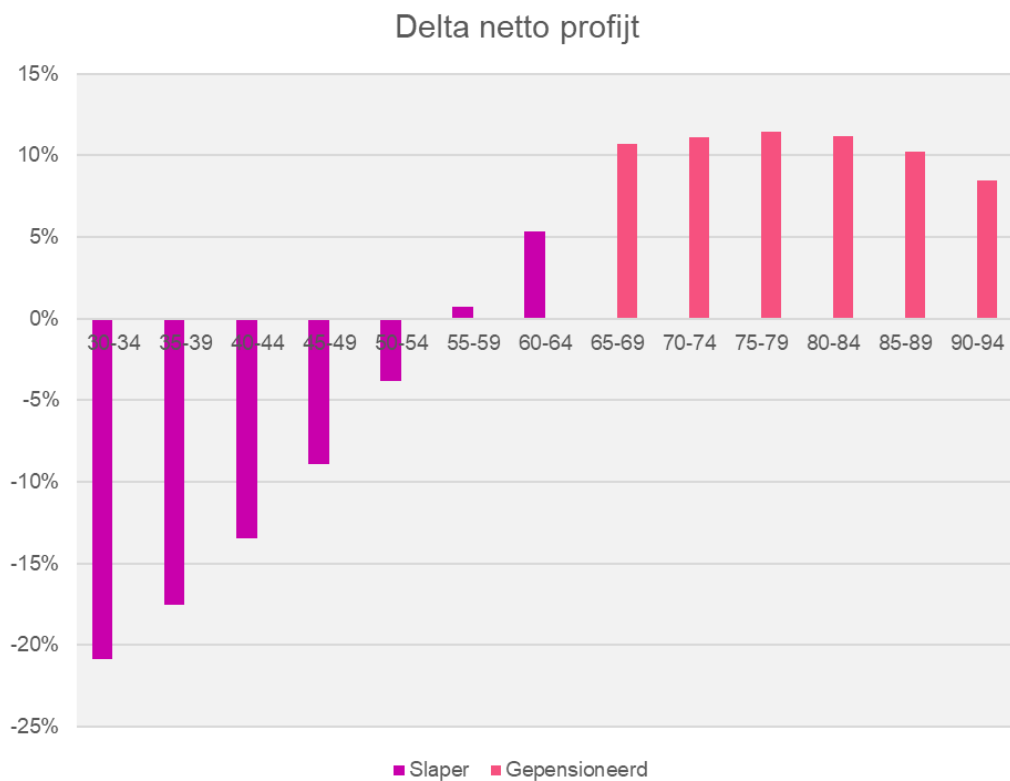
Grafiek 14: Relatieve verandering pensioenbedrag (slapers (boven), gepensioneerd (onder)), scenario lagere dekkingsgraad

6.3.2 Verandering netto profijt

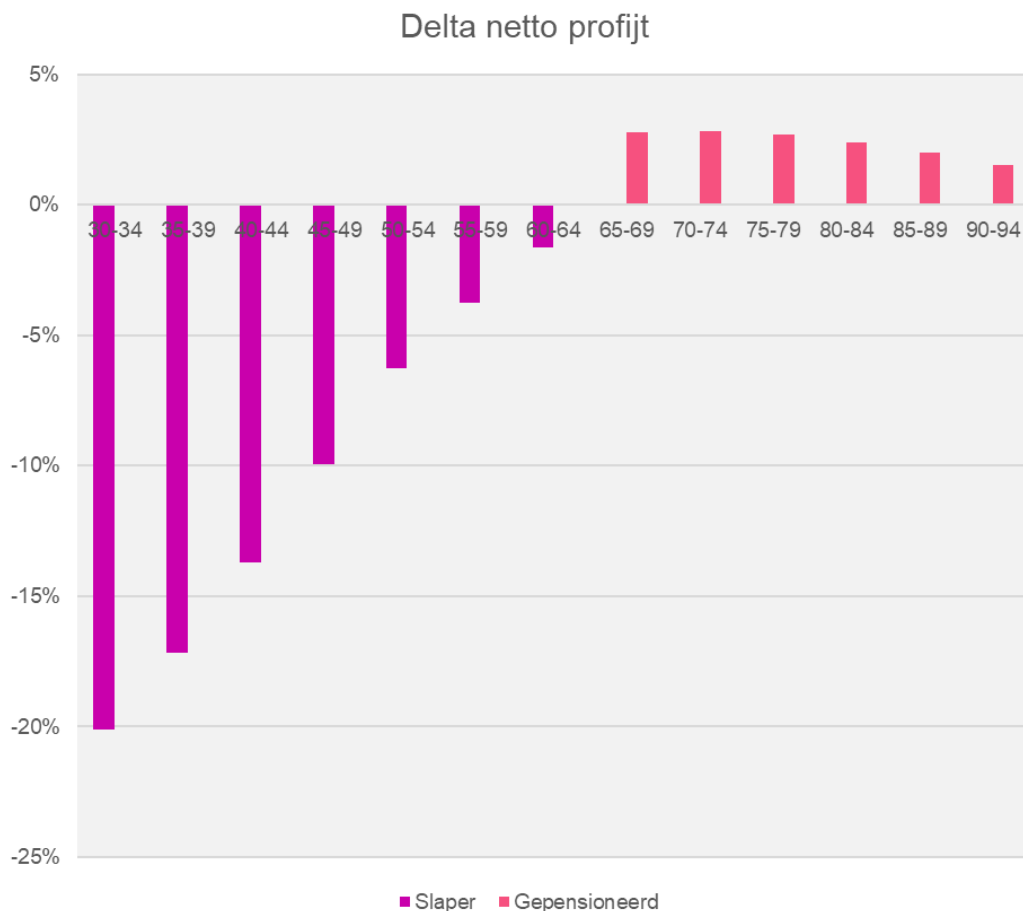
In navolgende grafieken staan de uitkomsten 'verandering netto profijt' bij een hogere startdekkingsgraad (130%, bovenste grafiek) en bij een lagere startdekkingsgraad (103%, onderste grafiek).

De uitkomsten sluiten aan bij de uitkomsten van het basisscenario. Ook hier resulteert een negatieve verandering netto profijt voor jonge(re) deelnemers, als gevolg van het wegvallen van het 'indexatievoordeel' in de huidige regeling, en voor oude(re) deelnemers een positieve verandering netto profijt als gevolg van het eerder aan hen toebedelen van het beschikbaar vermogen. De

uitkomsten verschillen beperkt ten opzichte van het basisscenario. Alleen voor oude(re) deelnemers zijn de verschillen iets groter, als gevolg van de kortere horizon waarin meer vermogen (hogere dekkinggraad) of minder vermogen (lagere dekkinggraad) wordt toegekend dan in het basisscenario.



Grafiek 15: Verandering netto profijt, scenario hogere dekkinggraad



Grafiek 16: Verandering netto profijt, scenario lagere dekkinggraad

6.4 Uitkomsten bij hogere en lagere rente

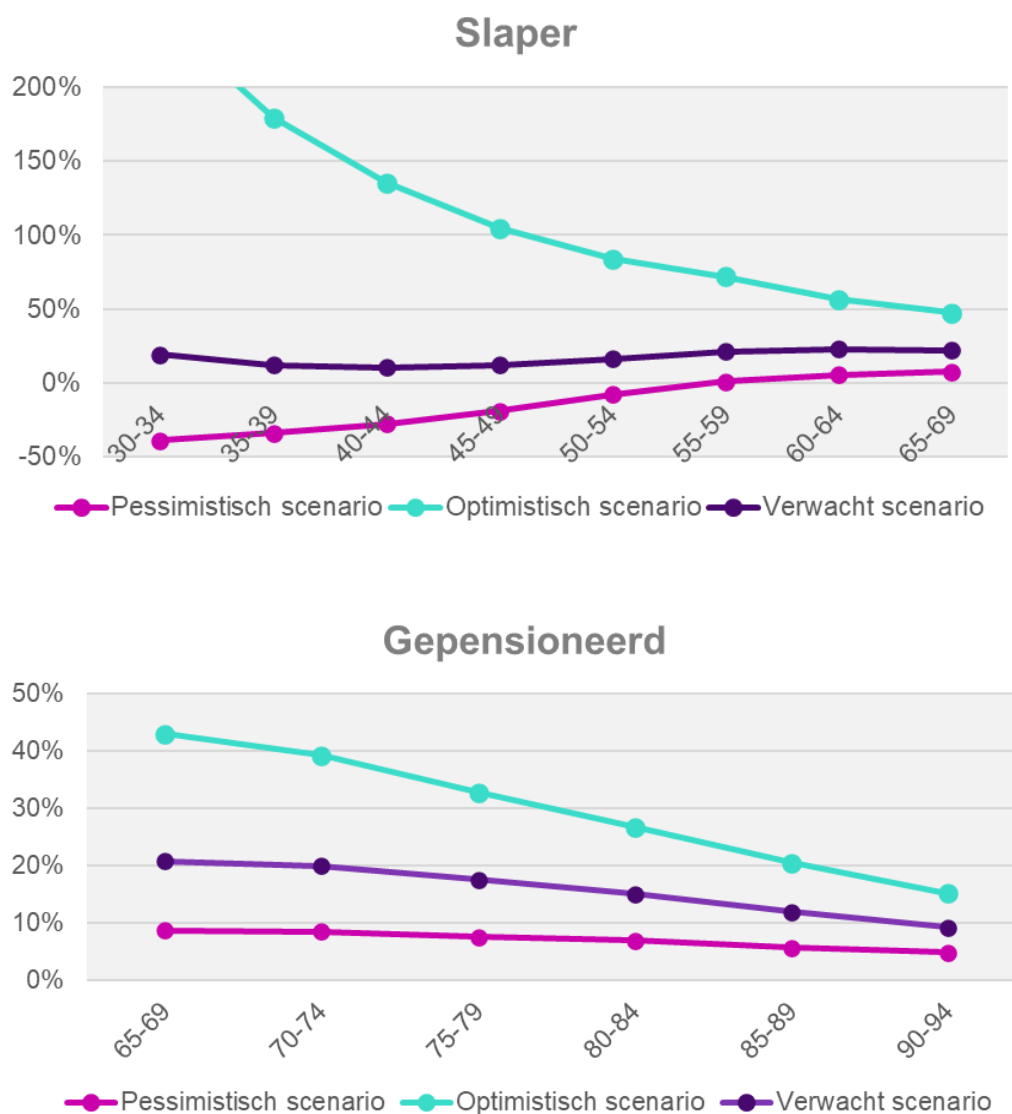
Naast een gevoeligheidsanalyse op basis van de dekkinggraad bij invaren dient een gevoeligheidsanalyse te worden uitgevoerd op basis van de, in de DNB scenario-set ingerekende, rente. Hiervoor is gebruik gemaakt van twee door DNB gepubliceerde alternatieve scenario sets, waarin de rente met respectievelijk 100 basispunten (bps) is verhoogd en 100 basispunten is verlaagd.

Indien de rente bij invaren hoger of lager is dan in het basisscenario, wijzigen de transitie-effecten. Dit is een gevolg van het feit dat de huidige en de nieuwe regeling anders 'reageren' op een hogere of lagere rente. Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat de startdekkinggraad ongewijzigd is aan het basisscenario (120%), om geen vertroebeling van uitkomsten te krijgen.

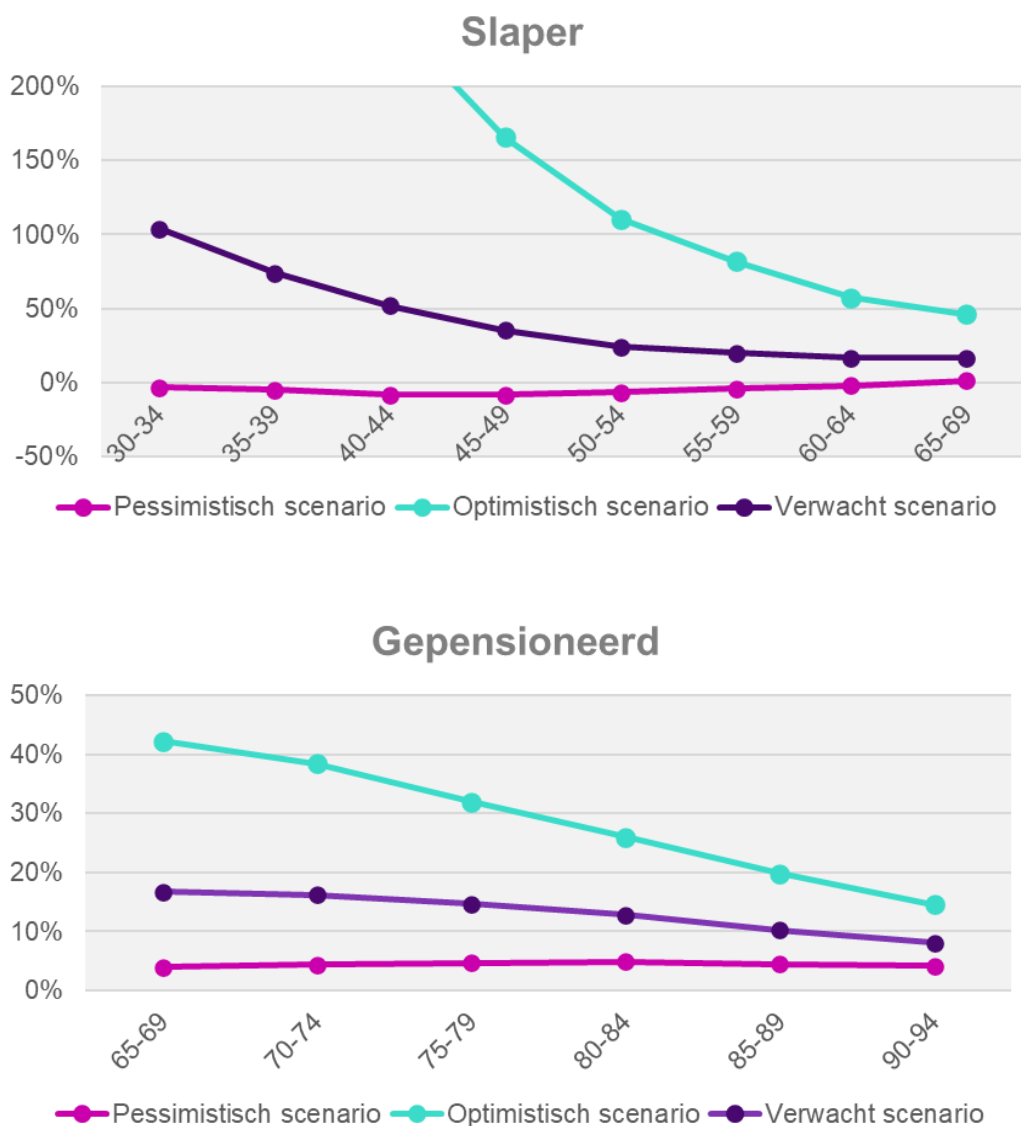
6.4.1 Verandering pensioenverwachting

In navolgende grafieken staan de uitkomsten 'verandering pensioenverwachting' bij een 100bps hogere rente (bovenste twee grafieken) en bij een 100bps lagere rente (onderste twee grafieken). De

uitkomsten zijn vergelijkbaar met die van het basisscenario: alleen in 'slecht weer' leidt de nieuwe pensioenregeling, voor de jongste slapers, tot lagere pensioenuitkomsten dan de huidige regeling. In alle andere situaties leidt de nieuwe pensioenregeling tot hogere uitkomsten dan de huidige regeling.



Grafiek 17: Relatieve verandering pensioenbedrag (slapers (boven), gepensioneerden (onder)), scenario hogere rente



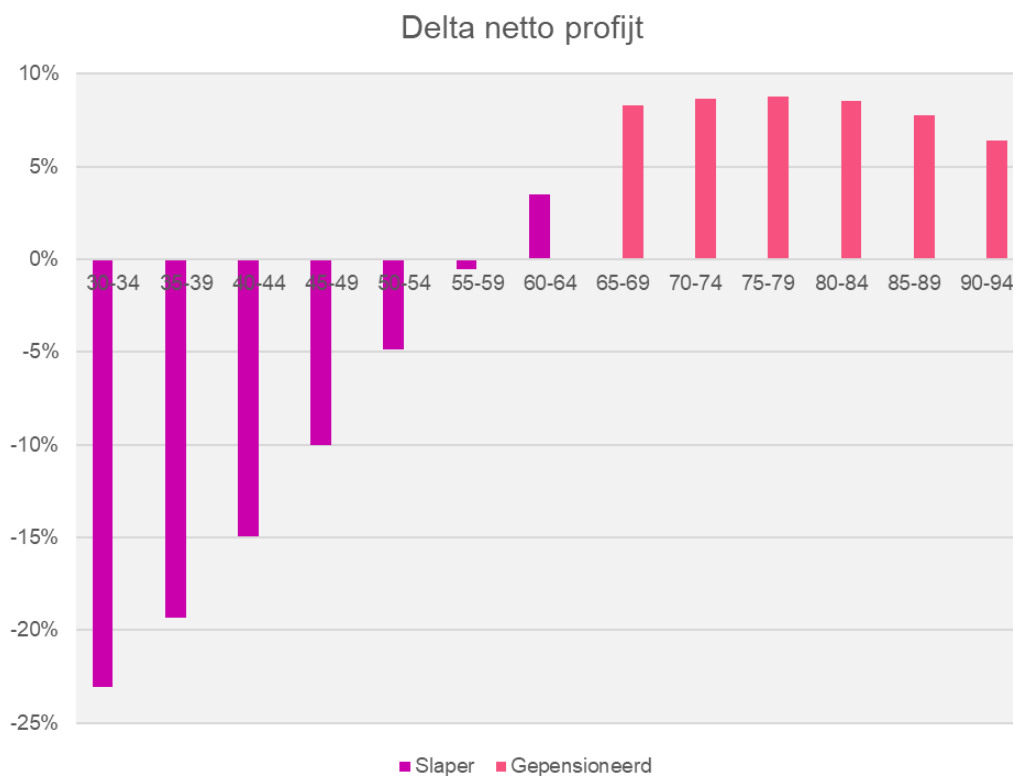
Grafiek 18: Relatieve verandering pensioenbedrag (slapers (boven), gepensioneerden (onder)), scenario lagere rente

6.4.2 Verandering netto profijt

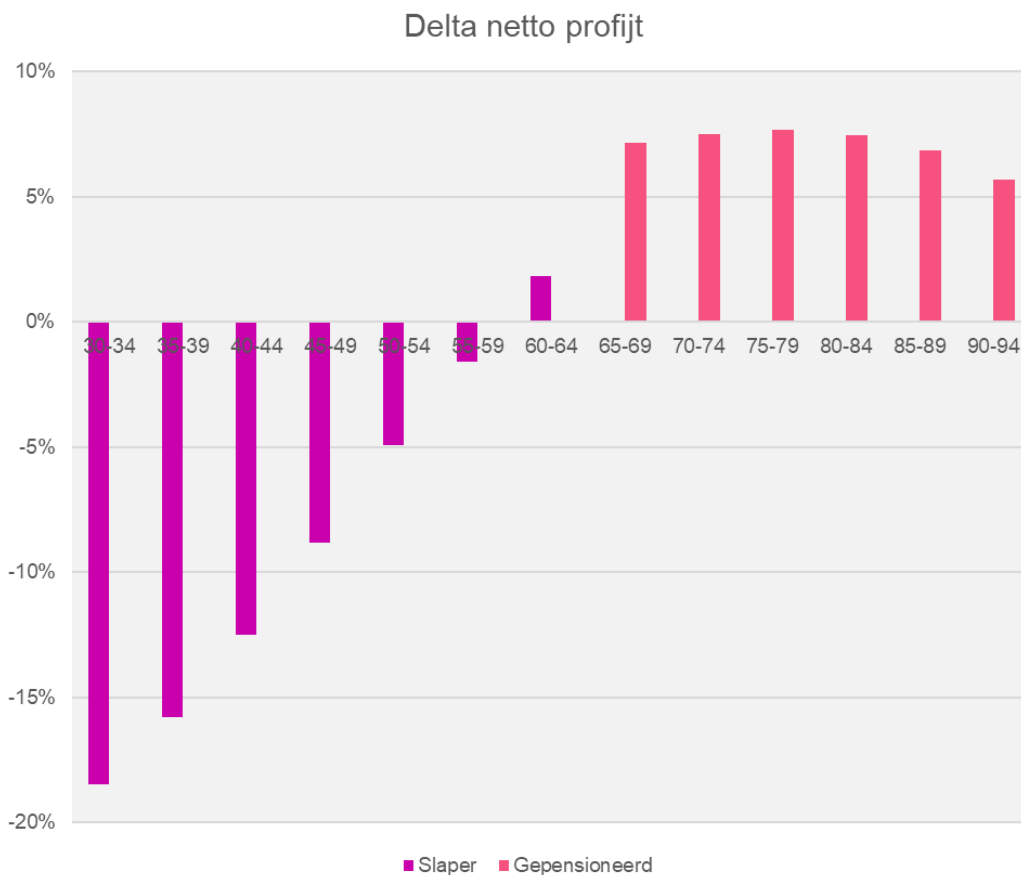
In navolgende grafieken staan de uitkomsten 'verandering netto profijt' bij een 100bps hogere rente (bovenste grafiek) en bij een 100bps lagere rente (onderste grafiek).

De uitkomsten sluiten aan bij de uitkomsten van het basisscenario. Ook hier resulteert een negatieve verandering netto profijt voor jonge(re) deelnemers, als gevolg van het wegvallen van het 'indexatievoordeel' in de huidige regeling, en voor oude(re) deelnemers een positieve verandering

netto profijt als gevolg van het eerder aan hen toebedelen van het beschikbaar vermogen. De uitkomsten verschillen beperkt ten opzichte van het basisscenario.



Grafiek 19: Verandering netto profijt, scenario hogere rente



Grafiek 20: Verandering netto profijt, scenario lagere rente

6.5 Toetsing aan bandbreedtes kwantitatieve maatstaven

In paragraaf 3.3.1 en 3.3.2 van dit transitieplan zijn de door sociale partners gedefinieerde bandbreedtes van de kwantitatieve maatstaven opgenomen. De uitkomsten van de doorgerekende transitie-effecten dienen binnen deze bandbreedtes te liggen om de transitie als evenwichtig te kunnen beschouwen.

Relatieve verandering pensioenbedrag

Sociale partners concluderen dat in alle doorgerekende scenario's de relatieve verandering van het pensioenbedrag, voor zowel slapers als gepensioneerden, boven de gestelde ondergrens dan wel onder de gestelde bovengrens ligt.

De uitkomsten sluiten hiermee ook aan bij de gestelde transitiedoelstelling (paragraaf 3.1) dat in een optimistisch scenario ('goed weer') en in een verwacht scenario ('mediaan') de pensioenuitkomsten in de nieuwe regeling hoger liggen dan in de huidige regeling. In een pessimistisch scenario ('slecht

weer') wordt een achteruitgang geaccepteerd. Een achteruitgang in 'slecht weer' is inherent aan de wijziging van het stelsel, waarbij de (beleggings-)risico's meer bij de deelnemers komen te liggen, zowel het positieve als het negatieve risico.

Verandering netto profijt

Sociale partners concluderen voorts dat in alle doorgerekende scenario's de verandering in netto profijt, voor zowel slapers als gepensioneerden, boven de gestelde ondergrens dan wel onder de gestelde bovengrens ligt.

Zoals eerder aangegeven kijken sociale partners in eerste instantie naar de uitkomsten in termen van pensioenbedragen. Sociale partner achten het daarnaast van belang dat de mate van herverdeling van gelden beperkt is. In het huidige stelsel vindt er naar oordeel van sociale partners een (te) grote mate van herverdeling plaats, doordat buffers (te) lang worden vastgehouden. Hierdoor komt een groot deel van de gelden bij de jongste cohorten terecht. Dit wordt versterkt door het gesloten zijn van de populatie. In de nieuwe regeling wordt deze herverdeling afgeschaft. De nieuwe regeling is daarmee, naar de mening van sociale partners, eerlijker. Een relatief hoge mate van 'verandering netto profijt' is een direct gevolg van het wegvallen van de herverdeling zoals die in de huidige regeling plaatsvindt. Daarmee is een hoge mate van 'verandering netto profijt' acceptabel. De evenwichtigheid van de pensioenregeling wordt feitelijk hersteld.

6.6 Toetsing aan overige maatstaven

Naast de wettelijk voorgeschreven maatstaven (zie hiervoor) hebben sociale partners ook gekeken naar de werking van de risicodelingsreserve (transitiedoelstelling 3). Deze reserve beoogt om ingegane uitkeringen, met name in 'slecht weer', op niveau te houden.

Stabilisering uitkeringsfase

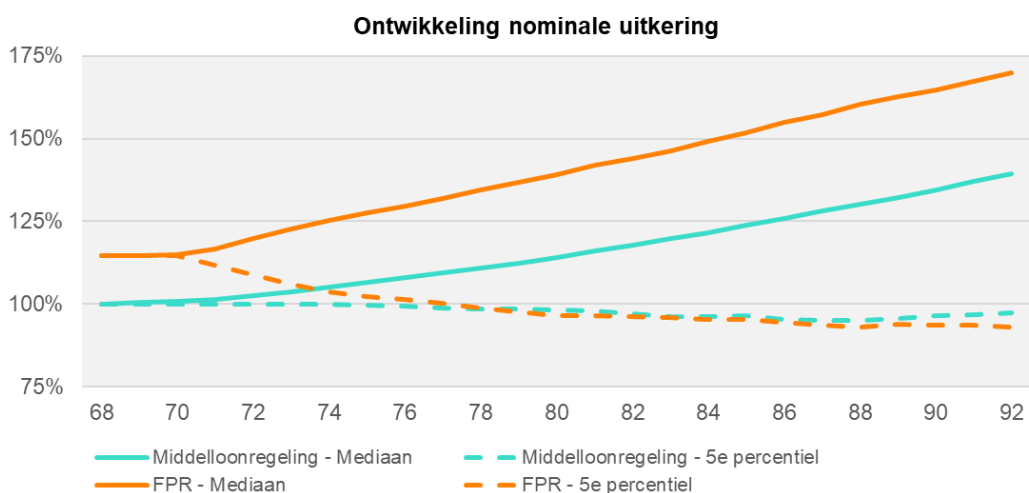
In navolgende grafiek is de ontwikkeling van de uitkering van een op het transitiemoment 67-jarige deelnemer opgenomen, zowel in de huidige regeling (groene lijn) als in de nieuwe regeling (oranje lijn), zowel in een verwacht scenario ('mediaan', ononderbroken lijn) als in een pessimistisch scenario ('slecht weer', onderbroken lijn).

In de nieuwe regeling start de uitkering hoger als gevolg van de 'invaarbonus'. Daarna ontwikkelt de uitkering zich als gevolg van beleggingsrendementen. In een verwacht scenario ('mediaan') neemt de uitkering toe. In een pessimistisch scenario (5^e percentiel, 'slecht weer') neemt de uitkering af. Als gevolg van inzet van de risicodelingsreserve blijft de uitkering in de eerste jaren echter op het niveau. Pas na een aantal jaar zakt deze weg, omdat de risicodelingsreserve dan onvoldoende middelen meer heeft om de dalingen (volledig) op te kunnen vangen.

Hier speelt mee dat, in de 'gesloten' doorrekening er op termijn niet of nauwelijks meer deelnemers zijn die pensioneren (of met voldoende kapitaal) om de reserve op niveau te houden. In werkelijkheid

zal, wanneer de regeling wordt ondergebracht bij een ander pensioenfonds, er instroom van nieuw gepensioneerden blijven. De risicodelingsreserve wordt in dat geval ook op lange(re) termijn gevoed en kan daarmee ook op lange(re) termijn effectief blijven,

Voor het oordeel over de mate van stabilisatie moet in onderstaande grafiek derhalve alleen naar de eerste jaren van de doorrekening worden gekeken. Sociale partners achten op basis hiervan de risicodelingsreserve een effectief middel om het beoogde doel (stabilisatie in slecht weer) te bereiken. De inleg bij pensioneren (2,5% van het kapitaal) is de risicopremie die een deelnemer hiervoor betaalt.



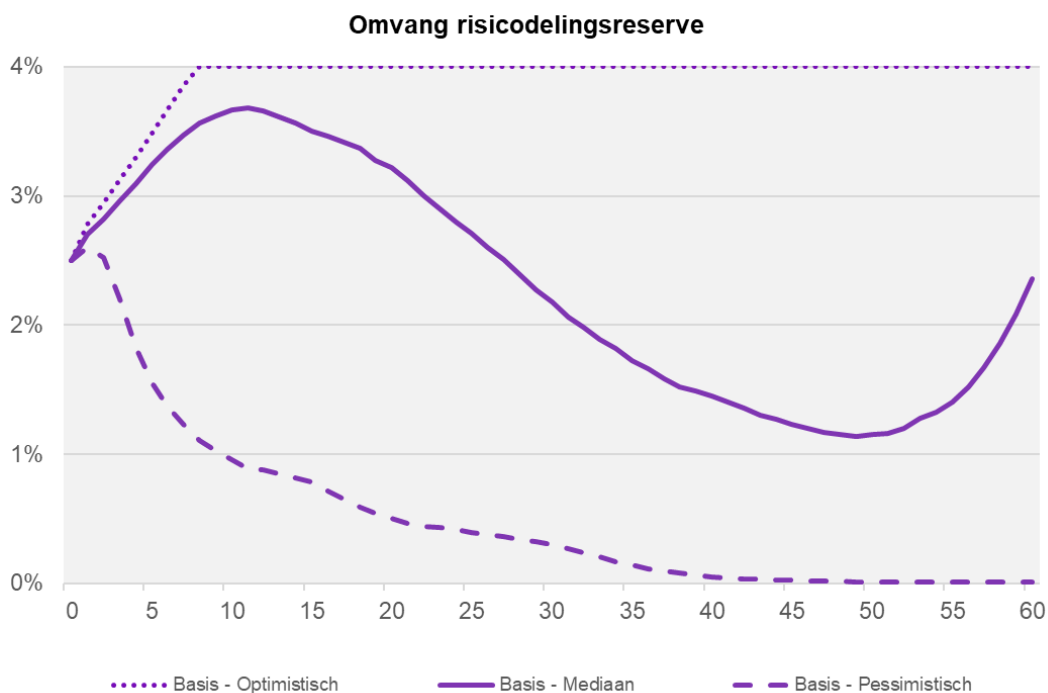
Grafiek 20: Ontwikkeling nominale uitkering in huidige regeling en in nieuwe regeling (basisscenario)

Sociale partners hebben hierbij ook gekeken naar de verwachte omvang van de risicodelingsreserve. Enerzijds is het niet gewenst dat de reserve in hoge mate gevuld is, omdat er dan – net als in het huidige pensioenstelsel – sprake is van hoge buffervorming wat ten koste gaat van het individuele pensioen. Anderzijds is het niet gewenst dat de reserve in lage mate gevuld is, omdat de reserve dan niet effectief kan worden ingezet om het beoogde doel te bereiken.

Zoals eerder in dit transitieplan verwoord kent, op basis van het solidariteitsbeleid, de risicodelingsreserve een maximum van 4% van het vermogen in de uitkeringsfase. Hiermee wordt voorkomen dat er sprake is van 'oppotten'. Anderzijds kent de risicodelingsreserve de restrictie dat er jaarlijks maximaal 30% van de reserve mag worden ingezet om de uitkeringen aan te vullen. Hiermee wordt bereikt dat de risicodelingsreserve niet van jaar-op-jaar leeg raakt.

Uit de grafiek blijkt dat, in het doorgerekende basisscenario, de risicodelingsreserve in een verwacht scenario ('mediaan') en in een 'goed weer' scenario ('optimistisch') de eerste jaren een omvang kent oplopend tot boven de 3%. In een 'slecht weer' scenario ('pessimistisch') neemt de reserve af tot onder de 1%.

De uitkomsten op de langere termijn (na ca. 20 jaar) worden niet geheel representatief geacht, omdat er in de doorrekening geen sprake is van instroom van nieuwe deelnemers (gesloten groep). Na verloop van tijd is er derhalve geen sprake meer van nieuwe pensioneringen en daarmee vulling van de risicodelingsreserve (2,5% van individueel kapitaal bij pensioneren). De risicodelingsreserve raakt dan snel leeg. In werkelijkheid zal er, bij de nieuwe uitvoerder, sprake zijn van een groter geheel aan deelnemers en de risicodelingsreserve ook op langere termijn gevuld worden en daarmee effectief blijven.



Grafiek 21: Ontwikkeling omvang risicodelingsreserve (basisscenario)

Hoofdstuk 7: Beoordeling evenwichtigheid

7.1. Beoordeling kwantitatieve doelstellingen

In het kader van de transitie naar WTP zijn door sociale partners transitiedoelstellingen geformuleerd (zie paragraaf 3.1). Om het realiseren van deze doelstellingen te kunnen meten, zijn kwalitatieve en kwantitatieve maatstaven gedefinieerd, met voor de wettelijk voorgeschreven kwantitatieve maatstaven (verandering in pensioenverwachting en verandering in netto profijt) bijbehorende bandbreedtes (onder- en bovengrenzen).

Ten behoeve van de beoordeling op evenwichtigheid concluderen sociale partners Capgemini dat aan de kwantitatieve doelstellingen wordt voldaan:

- Transitiedoelstelling 1 (geen achteruitgang in verwacht pensioen op de transitiedatum). Deze doelstelling wordt bereikt bij een dekkingsgraad op het invaarmoment van 102%. Aangezien als minimaal benodigde invaardekkingsgraad is gedefinieerd 103%, wordt – in geval van invaren – per definitie aan transitiedoelstelling 1 voldaan.
- Transitiedoelstelling 2 (geen achteruitgang in verdere pensioenontwikkeling in verwacht economisch scenario en in 'goed weer'). Aan deze doelstelling wordt eveneens voldaan, aangezien binnen de range van doorgerekende dekkingsgraden (103% - 130%), de relatieve verandering in pensioenverwachting (nieuwe regeling ten opzichte van huidige regeling) voor alle deelnemers (cohorten en groepen) positief is.
- Transitiedoelstelling 3 (stabilisatie ingegane uitkeringen). Door toepassing van de risicodelingsreserve, welke zowel bij invaren (initieel) als bij pensioneren (structureel) gevuld wordt, worden ingegane uitkeringen beschermd tegen een daling als gevolg van een negatief beleggingsrendement, het 'in leven blijven' en een toename van de levensverwachting op collectief niveau. De inleg van 2,5% van het persoonlijk pensioenvermogen wordt gezien als een risicopremie om deze mate van zekerheid te verkrijgen.
- Transitiedoelstelling 4 (geen onevenwichtigheid over alle groepen en leeftijdscohorten). De uitkomsten 'verandering in netto profijt' liggen, voor alle doorgerekende scenario's, binnen de hiervoor gestelde grenzen.

Op basis hiervan achten sociale partners dat er sprake is van een evenwichtige transitie.

7.2. Beoordeling kwalitatieve doelstellingen

De door sociale partners Capgemini geformuleerde kwalitatieve doelstellingen (transparant en uitlegbaar, keuzevrijheid, hoogwaardige kwaliteit tegen realistisch kostenniveau) zijn onderdeel geweest van het selectietraject van de nieuwe pensioenuitvoerder. Gegeven de keuze voor de nieuwe pensioenuitvoerder wordt daarmee, per definitie, aan de gestelde kwalitatieve doelstellingen ten behoeve van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel voldaan.

Hoofdstuk 8: Samenvatting en conclusies

8.1. Samenvatting en conclusies transitieplan

Sociale partners concluderen dat de transitie naar de Wet Toekomst Pensioenen past binnen de door hen vooraf vastgestelde kaders. Er is daarmee naar het oordeel van sociale partners sprake van een voor alle deelnemersgroepen en voor alle leeftijdscohorten sprake van een evenwichtige overgang. Behoudens in een pessimistisch scenario ('slecht weer') is er voor alle deelnemers sprake van een hogere pensioenverwachting dan in de huidige regeling. Daarnaast is er in de nieuwe regeling minder sprake van herverdeling van vermogen tussen de generaties. De risicodelingsreserve is een effectief middel om te voorkomen dat ingegane uitkeringen dalen als gevolg van negatieve resultaten in de uitkeringsfase.

Indien er geen transitie naar de nieuwe regeling zou plaatsvinden worden werknemers van Capgemini geconfronteerd met twee verschillende pensioensystemen, wat de transparantie en begrijpelijkheid niet ten goede komt. Ook zijn de uitvoeringskosten dan hoger.

Alles overwegend zijn sociale partners daarmee van mening dat invaren naar de Wet Toekomst Pensioenen de toekomstbestendigheid van de gesloten DB-regeling ten goede komt. Sociale partners Capgemini vragen het pensioenfondsbestuur om hier, binnen de in dit transitieplan geschetste kaders, uitvoering aan te geven.

8.2. Bijzondere aandachtspunten

Sociale partners Capgemini wijzen de pensioenuitvoerder in het bijzonder op twee aspecten binnen (de transitie naar) de nieuwe pensioenregeling die zij van belang achten:

1. Herstel 'dubbele inkoop' risicodelingsreserve (zie paragraaf 5.6). Het is onwenselijk als slapers te maken krijgen met een 'dubbele inkoop'. Sociale partners vragen de pensioenuitvoerder dit te herstellen op basis van de wettelijke mogelijkheden hiertoe.
2. Op het moment van invaren (reeds gepensioneerden) en op het moment van toekomstige pensionering (slapers) dienen deelnemers de keuze voorgelegd te krijgen voor een 'vaste' of een 'variabele' uitkering. Informatieverstrekking is hierbij van groot belang. Sociale partners vragen de pensioenuitvoerder om hier, conform de kaders van de toezichthouder, invulling aan te geven.

Hoofdstuk 9: Communicatie

9.1. Communicatie inzake transitieproces

Het transitieplan wordt, na definitieve vaststelling door sociale partners, gepubliceerd op de website van het pensioenfonds. Zodra de collectieve waardeoverdracht naar de beoogde nieuwe uitvoerder gerealiseerd kan worden, wordt het transitieplan ook gedeeld met de nieuwe pensioen-uitvoeringsorganisatie. Deze uitvoeringsorganisatie verzorgt dan vervolgens de communicatie aan de deelnemers inzake de transitie naar de Wet Toekomst Pensioenen, aan de hand van het communicatieplan.

In de tussentijd zullen deelnemers via Stichting Pensioenfonds Capgemini geïnformeerd worden over de voortgang en consequenties over de (beoogde) collectieve waardeoverdracht naar de nieuwe uitvoerder.

Hoofdstuk 10: Ondertekening

10.1. Ondertekening transitieplan

Met dit transitieplan Wet Toekomst Pensioenen van sociale partners Capgemini Nederland B.V. is het wijzigingstraject van de gesloten DB-regeling van Capgemini Nederland B.V., onder voorwaarde van het afronden van het selectietraject van een nieuwe pensioenuitvoerder, afgerond.

Ondertekend namens de ondernemingsraad

Naam:

Naam:

Functie:

Functie:

Datum:

Datum:

Handtekening:

Handtekening:

Ondertekend namens de werkgever

Naam:

Naam:

Functie:

Functie:

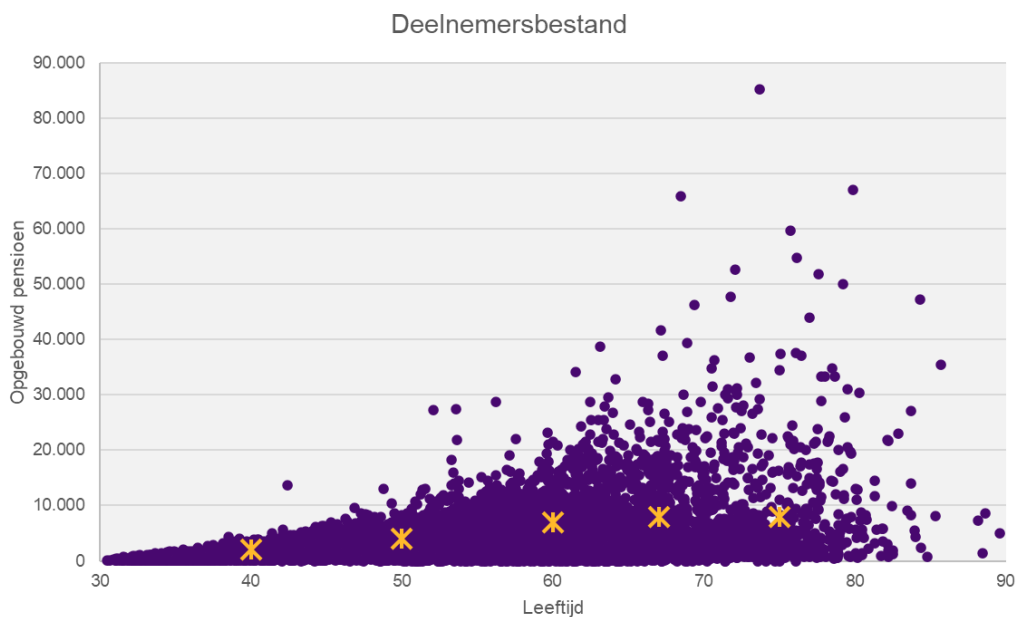
Datum:

Datum:

Handtekening:

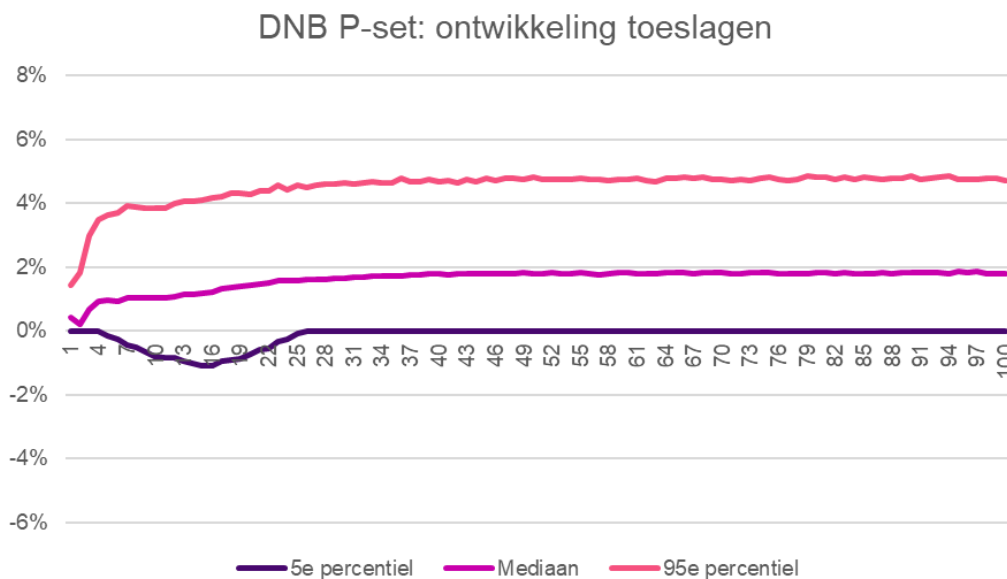
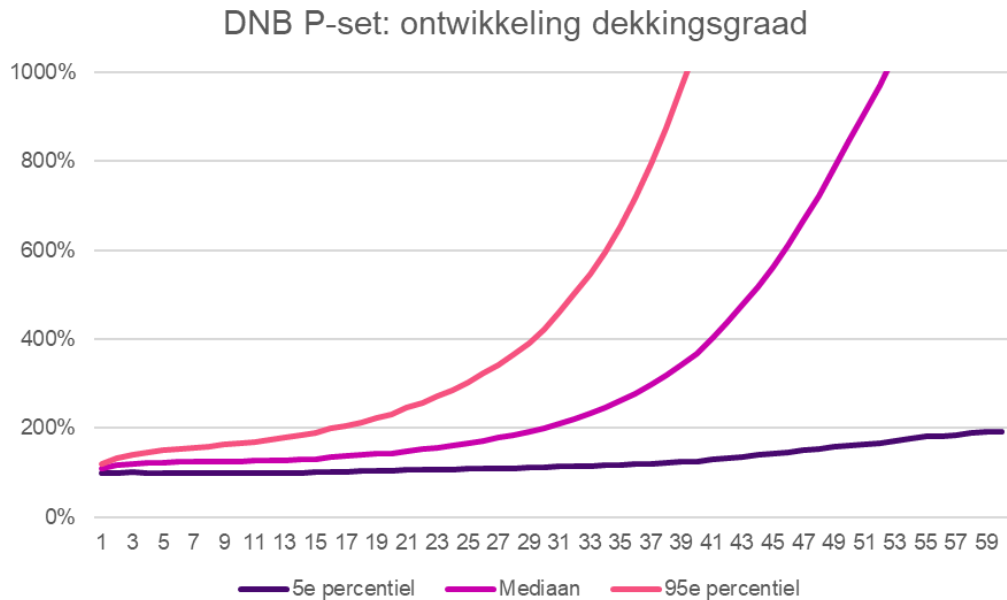
Handtekening:

Bijlage 1: Deelnemersbestand DB-regeling



Leeftijdscohort	Aantal deelnemers
25 tot 30 jaar	1
30 tot 35 jaar	261
35 tot 40 jaar	992
40 tot 45 jaar	1.252
45 tot 50 jaar	1.289
50 tot 55 jaar	1.990
55 tot 60 jaar	1.533
60 tot 65 jaar	1.302
65 tot 70 jaar	905
70 tot 75 jaar	516
75 tot 80 jaar	215
80 tot 85 jaar	45
85 tot 90 jaar	6
90 tot 95 jaar	1
Totaal	10.308

Bijlage 2: Ontwikkeling dekkingsgraad en toeslagverlening huidige regeling



Bijlage 3: Economische en actuariële aannames

Grondslagen	
Pensioenleeftijd	67 (modelaannname)
Indexatie middelloonregeling	URM uitkomsten o.b.v. HBT model 2024
Overlevingskansen	Prognosetafel AG2024 (startjaar 2025) met toepassing van fondsspecifiek ervaringssterfte o.b.v. het Willis Towers Watson 2022-model.
Leeftijdverschil man / vrouw	Mannelijke hoofdverzekerde 3 jaar ouder dan partner Vrouwelijke hoofdverzekerde 3 jaar jonger dan partner
Partnerpensioenpercentage bij inkoop ouderdomspensioen	0%
Excasso	3,5%

Assumpties	
Berekeningsmethodiek	Stochastisch, gebaseerd op DNB scenarioset (Q3 2024)
Berekeningsdatum	1 januari 2025
Reeds opgebouwd pensioen	Wordt ingevaren
Invaarmethodiek	Standaardmethode (10 jaar spreiding)
Financiële gegevens fonds	Per 31 juni 2024
Deelnemersbestand	Bestand per 31 december 2023
Prijsinflatie	DNB scenarioset (Q3 2024)
Looninflatie	Prijsinflatie + 0,4%
Man / Vrouw (gebaseerd op bestand per 31 december 2023)	80% / 20% (gewogen naar pensioenaanspraken)
Beleggingsrendementen en markttrentes	DNB scenario set (Q3 2024)

Bijlage 4: Financieel beleid onder FRP (werkhypothese)

	Flexibele premieregeling
Opgebouwde rechten	Invaren naar FPR
Returnportefeuille	Zie hiernaast weergegeven
Matchingportefeuille (rente-afdekking)	Opbouwfase: oplopend van 0% tot 65% Uitkeringsfase: 65%
Leenrestrictie	Max. 100% zakelijke waarden
Projectierendement	RTS
Uitkeringsfase	Collectief
Spreadingsperiode	3 jaar (dakpanmethode)
Risicodelingsreserve	2,5% kapitaal gepensioneerd

