



Good food, Good life

Sociale partners Nestlé

**Transitieplan Wet Toekomst Pensioenen (WTP)
Opdracht aan Pensioenfonds Alliance**

1 april 2025



Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1: Inleiding en achtergrond	3
1.1. Inleiding.....	3
1.2. Proces	4
1.3. Doelstellingen.....	4
Hoofdstuk 2: De pensioenregeling	6
2.1. Samenvattingstabel.....	6
2.2. Toelichting type contract en uitvoerder	10
2.3. Toelichting premie.....	11
2.4. Toelichting dekking bij overlijden	12
2.5. Toelichting dekking bij arbeidsongeschiktheid.....	13
2.6. Hoofdconclusie.....	13
Hoofdstuk 3: De risicodelingsreserve	14
3.1 Doelstellingen risicodelingsreserve.....	14
3.2 Invulling risicodelingsreserve	14
Hoofdstuk 4: Interne collectieve waardeoverdracht (invaren).....	16
4.1 Samenvatting	16
4.2 Voorrangregels.....	16
4.3 Invaarmethode	17
4.4 Ondergrens dekkingsgraad invaarmoment.....	19
Hoofdstuk 5: Compensatie	20
5.1. Samenvattingstabel.....	20
5.2. Toelichting	20
5.3. Compensatiepercentages	21
Hoofdstuk 6: Cijfermatige maatstaven, effecten en evenwichtigheid.....	23
6.1 Inleiding	22
6.2 Acceptabele bandbreedtes rondom maatstaven.....	23
6.3 Uitkomsten basisscenario	24
6.4 Overzicht transitie-effecten.....	31
Hoofdstuk 7: Hoorrecht gepensioneerden	32
Hoofdstuk 8: Akkoord	34
Bijlage 1: Invaardoelstellingen.....	35
Bijlage 2: Maatstaven en kwantitatieve grenzen	37
Bijlage 3: Alternatieve scenario's	42
Bijlage 4: Schriftelijke antwoorden op vragen van de gepensioneerden	60
Bijlage 5: Reactie vertegenwoordiging gepensioneerden op transitieplan	73



Hoofdstuk 1: Inleiding en achtergrond

1.1. Inleiding

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

Om de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel te kunnen realiseren, hebben werkgever en de centrale ondernemingsraad (COR) van **Nestlé** afspraken gemaakt over:

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

Deze afspraken en hun overwegingen zijn, op grond van artikel 150d PW, vastgelegd in dit transitieplan. Aan de hand van dit transitieplan wordt de opdracht tot uitvoering van de nieuwe pensioenovereenkomst aan het pensioenfonds gegeven.

Doel van dit transitieplan is om onze achterban en alle deelnemers in het pensioenfonds te informeren over de nieuwe pensioenregeling en hoe sociale partners in hun afwegingen rekening hebben gehouden met de diverse belangen van de belanghebbenden.

Daarnaast is dit transitieplan bedoeld om als input te dienen voor het bestuur van Stichting Pensioenfonds Alliance (hierna: **PF Alliance**), zodat het bestuur van PF Alliance kan beoordelen in hoeverre zij deze pensioenregeling kan/wil uitvoeren en onder welke voorwaarden. Het pensioenfonds beoordeelt de opdracht op uitvoerbaarheid en evenwichtigheid alvorens de opdracht van sociale partners te aanvaarden. In de totstandkoming van het transitieplan is PF Alliance betrokken geweest, onder meer via de berekeningen van de transitie-effecten die in gezamenlijkheid zijn uitgevoerd. Hoewel het fonds op die manier betrokken is geweest, en dus ook bekend is geweest met de inhoud ervan, zijn de doelstellingen en de ter realisatie daarvan opgenomen instrumenten de weerslag van afspraken tussen sociale partners, die via dit transitieplan aan PF Alliance worden voorgelegd.

De beoogde overgangsdatum naar de nieuwe regeling is **1 januari 2028**.



1.2. Proces

Het ontwikkelen van een nieuwe pensioenovereenkomst is een uitdagend traject. Niet alleen wordt gekeken naar een passende pensioentoezegging aan de werknemers voor de lange termijn, ook wordt gekeken hoe de nieuwe pensioentoezegging zich verhoudt tot de huidige pensioentoezegging, en wat de gevolgen van de wijziging van de toezegging zijn voor de verschillende deelnemersgroepen binnen het pensioenfonds.

Sociale partners en bestuur van PF Alliance zijn samen dit traject gestart om te komen tot een nieuwe pensioentoezegging, welke voor een deel bijdraagt aan de verantwoordelijkheid om met elkaar te zorgen voor later. Niet alleen voor een pensioenuitkering vanaf pensionering, maar ook voor wanneer een deelnemer arbeidsongeschikt wordt of komt te overlijden.

De sociale partners hebben doelstellingen vastgesteld en hebben invulling gegeven aan de pensioenregeling. Het bestuur van PF Alliance heeft ondersteund met berekeningen en inzichten. Door middel van een uitgebreid proces zijn besluiten tot stand gekomen. Naar aanleiding van de genomen besluiten is dit transitieplan opgesteld.

Partijen hebben zich laten ondersteunen door WTW (projectmanagement en advisering sociale partners) en Aon (berekeningen).

1.3. Doelstellingen

Bij aanvang zijn door sociale partners kwalitatieve doelstellingen afgesproken waaraan de nieuwe pensioenregeling dient te voldoen:

	Een regeling...	Aan de orde in
1	Die voor iedereen geldt. Er dient ingevaren te worden.	H4
2	Die een gelijkwaardige dekking bij overlijden voor partners en wezen en bij arbeidsongeschiktheid kent	H.2.4 en H.2.5
3	Met een risicodelingsreserve (initieel gefinancierd uit fondsvermogen)	H3
4	Met enige ruimte voor keuzevrijheid en flexibilisering.	H2.2
5	Deelnemers die geconfronteerd worden met afschaffing doorsneesystematiek worden adequaat en uit fondsvermogen gecompenseerd.	H5
6	Met voldoende behoud van koopkracht.	H6, Bijlage 2 en 3
7	Met stabiele (verwachte) uitkeringen, die bij overgang ten minste gelijk blijven.	H6, Bijlage 2 en 3
8	Met een verwacht pensioenniveau dat ten minste gelijk blijft aan dat in de huidige regeling	H6, Bijlage 2 en 3

Sociale partners alsook het bestuur van PF Alliance willen een evenwichtige pensioenregeling voor jong en oud, nu en in de toekomst. Onderlinge solidariteit (het delen van risico's met elkaar) in de tijd is daarbij belangrijk, maar is geen doel op zich.

Voor de kerndoelstellingen is, voor zover deze zich daarvoor lenen, ook een kwantitatieve normstelling opgenomen. Deze normstelling is opgenomen in Hoofdstuk 6 en de bijlagen. Sociale partners hebben aangetoond dat bij de voorgenomen nieuwe regeling en de wijze van omzetting van de huidige rechten en aanspraken voldaan wordt aan de gestelde doelstellingen. Tevens wordt aangetoond dat



de transitie als evenwichtig kan worden aangemerkt, doordat de transitie-effecten binnen de eraan gestelde bandbreedtes blijven. Deze transitie-effecten worden nader toegelicht in de bijlagen.

Ter toelichting bij doelstellingen 7 en 8 zij opgemerkt dat de invaardekkingssgraad (de minimale dekkingssgraad waarbij de evenwichtigheid van de transitie in dit transitieplan aangetoond wordt) zodanig is vastgesteld dat aan deze doelstellingen per definitie en voor alle deelnemers van het fonds wordt voldaan. De wijze waarop de invaarexercitie wordt vormgegeven garandeert dat bij dekkingssgraden gelijk aan die invaardekkingssgraad of hoger voor iedereen een persoonlijk pensioenvermogen wordt gevormd dat ten minste gelijk is aan de netto geslacht neutrale waarde van de huidige aanspraak of het huidige recht op basis van de FTK-waarderingsregels. Tevens garandeert de wijze waarop de uitkeringsfase, en in het bijzonder het projectierendement, is vormgegeven dat lopende uitkeringen op het transitiemoment ten minste gelijk blijven.

De evenwichtigheid is aangetoond voor dekkingssgraden tussen de 108% en 133,5%, en bij rentestanden gelijk aan die per het einde van het eerste kwartaal van 2024 en één procent hoger en lager dan dat. Indien de omstandigheden tussen het moment van afronding van dit transitieplan en de daadwerkelijke transitie naar het nieuwe stelsel zodanig veranderen dat deze zich buiten dat spectrum (dreigen te) begeven zullen partijen opnieuw in overleg treden om te bespreken wat daarvan de consequenties voor de voorgenomen transitie moeten zijn. Daarbij zal ook recht worden gedaan aan het hoorrecht, zoals dat ook is toegepast bij de totstandkoming van dit transitieplan. Het fonds is vanaf het moment van aanvaarding van de opdracht verantwoordelijk voor de monitoring, en sociale partners verzoeken het fonds hen op de hoogte te stellen als een dergelijke omstandigheid zich voordoet.



Hoofdstuk 2: De pensioenregeling

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

2.1. Samenvattingstabel

Onderdeel		Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
	Ingangsdatum/ transitiedatum	Tot 1 januari 2028.	Vanaf 1 januari 2028.
	Type contract	Uitkeringsregeling.	Flexibele premieregeling.
	Uitvoerder	PF Alliance	PF Alliance
	Premie		
	Totale premie	28,70% van de pensioengrondslag.	28,70% van de pensioengrondslag.
	Spaarpremie (niveau 31 december 2023)		25,44% van de pensioengrondslag (indicatief, inclusief 0,63% opslag voor toekomstige uitvoeringskosten en risicopremie overlijden – 23,78% exclusief opslag voor toekomstige uitvoeringskosten en exclusief risicopremie overlijden). Zie ook H2.3 voor verdere uitleg
	Jaarlijkse aanpassing pensioen	Voorwaardelijke toeslagverlening op basis van loonontwikkeling (voor actieve deelnemers) of prijsinflatie (voor inactieve deelnemers).	Variabele uitkering.



Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
 Inputvariabelen		
Pensioenrichtleeftijd	68 jaar.	68 jaar.
Pensioengevende salariscomponenten	12 keer de som van het schaalsalaris en de eventuele persoonlijke toeslag, vermeerderd met de hierbij behorende vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. De variabele toeslagen over het voorafgaande kalenderjaar zijn, conform het huidige aanvullende pensioenreglement, ook pensioengevend. Het variabel pensioengevend salaris in enig kalenderjaar dient minimaal 5% te bedragen van het op jaarbasis omgerekende schaalsalaris op 31 december van dat kalenderjaar. Indien aan deze 5% eis niet wordt voldaan wordt het variabel pensioengevend salaris over dat kalenderjaar op nihil gesteld.	
Maximum pensioengevend salaris	Fiscaal maximum (2024: € 137.800).	
Franchise	Fiscaal minimum (2024: € 17.545).	

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
 Dekking bij overlijden		
Overlijdensrisicodekking bij overlijden vóór pensioenleeftijd	• <i>Opbouw</i> levenslang partnerpensioen van 70% van het levenslang ouderdomspensioen. • Tijdelijk Partnerpensioen: gelijk aan de nominale uitkering ingevolge de Algemene nabestaandenwet, vermeerderd met de vakantie-uitkering (2024: € 19.080, parttime gerelateerd). • Wezenpensioen: 20% van het jaarlijkse partnerpensioen	• Levenslang partnerpensioen: 30% van het pensioengevend salaris (tot het maximum pensioengevend salaris) op <i>risicobasis</i>. • Tijdelijk partnerpensioen tot AOW-datum nabestaande van € 19.080 per jaar (2024, parttime gerelateerd). Bedrag is gelijk aan nominale uitkering ingevolge de Algemene nabestaandenwet. • Ingegane uitkering volgt de systematiek van de andere ingegane uitkeringen. • Wezenpensioen: 12%. De uitkering wordt uitbetaald tot 25



		(verdubbeling bij dubbele wees).	jaar (verdubbeling bij dubbele wees). De waarde van de opgebouwde aanspraken op partnerpensioen blijft behouden voor partnerpensioen na het transitiemoment
	Voortzetting risicodekking na ontslag (premievrij) (uitlooperperiode)	N.v.t. aangezien huidige regeling een opgebouwd levenslang partnerpensioen kent, wat blijft staan bij ontslag.	3 maanden na ontslag. - Gedurende WW-periode en/of ZW-periode.
	Vrijwillige voortzetting risicodekking na einde uitlooperperiode te financieren uit eigen kapitaal	N.v.t.	Tot pensioendatum.
	Overlijdensrisicodekking bij overlijden vanaf pensioenleeftijd	- Levenslang partnerpensioen: 70% van het levenslang ouderdomspensioen. - Wezenpensioen: 20% van het jaarlijkse partnerpensioen tot en met 20 jaar of 27 jaar in geval van studie.	- Levenslang partnerpensioen: naar keuze bij inkoop. Uitgangspunt 70% van de verwachte levenslange ouderdomspensioenuitkering. - Wezenpensioen: 20% van de verwachte levenslange partnerpensioenuitkering tot 25 jaar van de wees.



Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
 Dekking bij arbeidsongeschiktheid		
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	• 100 % bij een arbeidsongeschiktheidsfactor van 0,80 tot 1,00 • 72,5 % bij een arbeidsongeschiktheidsfactor van 0,65 tot 0,80 • 60 % bij een arbeidsongeschiktheidsfactor van 0,55 tot 0,65 • 50 % bij een arbeidsongeschiktheidsfactor van 0,45 tot 0,55 • 40 % bij een arbeidsongeschiktheidsfactor van 0,35 tot 0,45 Het convenant arbeidsongeschiktheid wordt niet gevolgd ten aanzien van tijdelijke contracten en toename mate van arbeidsongeschiktheid ten opzichte van mate op datum in dienst.	
Grondslag premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Grondslag wordt jaarlijks aangepast conform de aanpassing van de opgebouwde pensioenaanspraken van deelnemers (gebaseerd op de loonontwikkeling in het voorgaande kalenderjaar)	Werkgever is op dit moment nog bezig met mogelijke uitbesteding van het arbeidsongeschiktheidsrisico. Verwachting is dat de kosten vergelijkbaar zullen zijn met de huidige kosten waardoor de verwachting is dat dit geen grote impact heeft op de uitkomsten.
 Overige onderdelen		
Flexibilisering op pensioendatum	• Deeltijdpensioen. • Hoog-laag. • Vervroegen/uitstel. • Uitrui partnerpensioen.	• Deeltijdpensioen. • Hoog-laag. • Vervroegen/uitstel. • Uitrui partnerpensioen.
Uitkeringsfase	N.v.t.	Collectief, zodat alle uitkeringsgerechtigden dezelfde procentuele verhoging, aanvulling vanuit de risicodelingsreserve, of (als de risicodelingsreserve onvoldoende gevuld is om een verlaging volledig te voorkomen) verlaging hebben.
Risicodelingsreserve	N.v.t.	Zie H3.



Invaren	N.v.t.	Zie H4.
Compensatie afschaffing doorsneesystematiek	N.v.t.	Zie H5.



2.2. Toelichting type contract en uitvoerder

Het nieuwe pensioenstelsel kent twee mogelijke regelingsvormen voor een pensioenfonds. De solidaire premieregeling en de flexibele premieregeling. De sociale partners zijn verantwoordelijk voor het overeenkomen van de best passende regelingsvorm. Sociale partners hebben gekozen voor de flexibele premieregeling. De verschillen tussen de beide contract vormen zijn relatief beperkt. De flexibele premieregeling biedt mogelijkheden om deelnemers (een zekere mate van) keuzevrijheid te geven, in het bijzonder qua risicoprofiel en voor de keuze qua uitkeringsvariant. Ook zijn sociale partners van mening dat de keuze voor de flexibele premieregeling een eventuele toekomstige overgang naar een andere pensioenuitvoerder eenvoudiger maakt dan het geval zou zijn bij een keuze voor een solidaire premieovereenkomst. De ruimere herverdelingsaspecten binnen de (opbouwfase van de) solidaire premieregeling maken een samengang naar de verwachting van sociale partners complexer. Pensioenuitvoerders die zich uitdrukkelijk openstellen voor toetreding bieden in de regel (ook) een flexibele premieregeling aan.

Een belangrijk kenmerk van de solidaire premieovereenkomst is de solidariteitsreserve, die verplicht onderdeel uitmaakt van die regeling en kan dienen om de kans en omvang van eventuele verlagingen van de ingegane uitkeringen te beperken. Hoewel dat in de flexibele premieregeling (althans voor ondernemingspensioenfonds) geen verplichting is hebben sociale partners ervoor gekozen een risicodelingsreserve onderdeel uit te laten maken van de regeling. Die kan, evenals dat geldt voor de solidariteitsreserve, de kans op en omvang van verlagingen van ingegane uitkeringen beperken. Dat kan met de risicodelingsreserve bovendien door enkel binnen de uitkeringsfase risico's te delen. De reserve werkt voor gepensioneerden, en wordt daarom ook enkel door gepensioneerden gefinancierd – zowel bij de overgang naar het nieuwe stelsel als nadien. Sociale partners beschouwen die financieringswijze (die in de solidaire premieovereenkomst op die manier niet mogelijk is) als evenwichtiger. Overigens hebben de huidige gepensioneerden en deelnemers die in de toekomst pensioneren de mogelijkheid om ervoor te kiezen de uitkering niet door het pensioenfonds te laten uitkeren maar door een externe partij. Een gepensioneerde kan in dit geval onder andere kiezen voor een vaste uitkering bij een verzekeraar. In dat geval draagt de deelnemer niet bij aan de risicodelingsreserve, die immers dient om de kans op verlagingen van de variabele uitkeringen binnen het fonds te beperken. Dit recht heet het shoprecht. Ook reeds gepensioneerde deelnemers krijgen (zoals de wet voorschrijft) de keuze om, binnen een jaar na het transitiemoment, te kiezen voor een vastgestelde uitkering buiten het fonds.



2.3. Toelichting premie

Uitgangspunt is dat het totale premiebudget onder het nieuwe stelsel bij aanvang gelijk is aan de huidige pensioenpremie van 28,7% van de pensioengrondslag, waarvan uitgaande van de in de berekeningen gehanteerde veronderstellingen per 31 december 2023 25,44% de spaarpremie betreft. Deze bestaat uit 23,78% netto spaarpremie, 1,04% risicopremie voor overlijden voor de pensioendatum en 0,63% opslag voor toekomstige uitvoeringskosten.

De hoogte van de uiteindelijke spaarpremie bij aanvang en daarna is mede afhankelijk van andere onderdelen van de totale premie. Dit is hieronder nader uitgewerkt.

De netto spaarpremie wordt vastgesteld rond de transitiedatum. Deze zal afwijken van het nu veronderstelde niveau, bijvoorbeeld doordat risicopremies afhankelijk zijn van grondslagen en rentestand. Sociale partners zijn overeengekomen dat de totale premie van 28,7% van de pensioengrondslag het uitgangspunt van de nieuwe regeling is. Eventuele verschillen in de opslagen komen tot uitdrukking in de spaarpremie. Deze zal daardoor initieel, maar ook periodiek, toenemen of afnemen. Hierdoor zal bij aanvang van de regeling op het transitiemoment, maar ook nadien, de spaarpremie afwijken van 23,78%. In de uitvoeringsovereenkomst zal worden vastgelegd hoe de premiecomponenten van jaar tot jaar worden vastgesteld.

Opbouw premie	Toelichting
Spaarpremie (fiscaal maximaal 30% van pensioengrondslag)	23,78% van de pensioengrondslag.
Risicopremie overlijden vóór pensioendatum	1,04% van de pensioengrondslag.
Risicopremie tijdelijk PP en WzP	0,41% van de pensioengrondslag
Risicopremie premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	0,68% van de pensioengrondslag.
Risicopremie excedent AO-pensioen	0,29%
Opslag directe uitvoeringskosten	1,87% van de pensioengrondslag.
Opslag toekomstige uitvoeringskosten	0,63% van de pensioengrondslag
Opslag voor eigen vermogen	0,0% van de pensioengrondslag.
Totale premie	28,70% van de pensioengrondslag



2.4. Toelichting dekking bij overlijden

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

De huidige pensioenregeling kent een partnerpensioen dat wordt opgebouwd. Bij ontslag blijft er een partnerpensioen staan en bij pensioneren is er standaard een partnerpensioen. De financiering van deze dekking is een partnerpensioen op kapitaalbasis.

Overlijden vóór pensioendatum

In het nieuwe stelsel is er tijdens de opbouwfase (fase vóór pensioendatum) geen partnerpensioen op kapitaalbasis meer mogelijk.

Sociale partners zijn een dekking voor partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum overeengekomen van **30%** van het pensioengevend salaris en voor wezenpensioen van **12%** van het pensioengevend salaris. Daarnaast is sprake van een tijdelijk partnerpensioen gelijk aan de nominale uitkering ingevolge de Algemene nabestaandenwet, vermeerderd met de vakantie-uitkering. In 2024 is deze uitkering gelijk aan **€ 19.080** (parttime gerelateerd). Dit tijdelijk partnerpensioen wordt uitgekeerd totdat de nabestaande de AOW-leeftijd bereikt of bij eerder overlijden tot de laatste maand van overlijden.

Overlijden ná pensioendatum

In het nieuwe stelsel blijft een partnerpensioen vanaf pensioendatum mogelijk. Dit maakt onderdeel uit van het gespaarde (en ingevaren) persoonlijk pensioenvermogen. Op pensioendatum kan, naast een ouderdomspensioen, ook een partnerpensioen ingekocht worden vanuit het persoonlijk pensioenvermogen. Sociale partners hebben gekozen voor een partnerpensioen van **70%** van het ouderdomspensioen, zoals dat nu ook het geval is.

Uitkering na ingang

Na ingang van het tijdelijk en/of levenslang partnerpensioen en/of wezenpensioen (zowel bij overlijden vóór als ná pensioendatum) wordt de uitkering onderdeel van de collectieve uitkeringsfase en daarmee variabel.

Eerbiedigende werking reeds opgebouwd partner- en wezenpensioen

Het op de transitiedatum reeds opgebouwde partner- en wezenpensioen wordt op transitiedatum vertaald naar een kapitaal en ingevaren. Na de transitie blijft de partner (en eventuele kinderen) begunstigde, maar is de hoogte van de uitkering afhankelijk van de ontwikkeling van het voor de pensioenuitkering bestemd kapitaal. Het invaren van het opgebouwde partnerpensioen betekent dat de nieuwe financiële spelregels ook van toepassing worden op het op transitiedatum reeds opgebouwde partner- en wezenpensioen en dat dit variabel wordt na ingang.

Deze dekking komt bij overlijden vóór pensioendatum bovenop de hiervoor genoemde overlijdensdekking (er vindt dus geen verrekening plaats).



2.5. Toelichting dekking bij arbeidsongeschiktheid

Voortzetting van de pensioentoezegging in geval van arbeidsongeschiktheid is een risico dat sociale partners willen verzekeren via het pensioenfonds. Uiteraard is preventiebeleid (zoveel mogelijk voorkomen van langdurig zieken) aan werkgevers en werknemers. Maar mocht iemand toch arbeidsongeschikt worden, dan zijn sociale partners van mening dat vanuit de verzorgingsgedachte premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid geregeld moet worden. Met andere woorden; de pensioenopbouw loopt vanaf ingangsdatum WIA (en afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid) door, zonder dat daarvoor premie verschuldigd is. Op dit moment is dit reeds onderdeel van de huidige pensioenregeling.

De dekking wordt ongewijzigd voortgezet, met dien verstande dat nu geen pensioenopbouw wordt voortgezet, maar premiebetaling. Tevens is een noodzakelijke aanpassing doorgevoerd. Op dit moment wijzigt de pensioengrondslag, die de hoogte van de opbouw in enig jaar bepaalt, jaarlijks afhankelijk van de financiële positie van het pensioenfonds (voorwaardelijk). Dit is in de nieuwe regeling niet meer mogelijk.

2.6. Hoofdconclusie

Sociale partners concluderen dat met de in dit transitieplan vormgegeven pensioenregeling en nadere invulling voldoende aansluiting is op de doelstellingen van sociale partners, zoals verwoord in hoofdstuk 1.3.



Hoofdstuk 3: De risicodelingsreserve

Een belangrijk onderdeel bij de keuze voor de flexibele premieregeling, is de mogelijkheid om de risicodelingsreserve in te richten. Het delen van risico's is belangrijk. Niet alleen om pensioen betaalbaar te houden, maar ook om risico's op te kunnen vangen. De risicodelingsreserve kan helpen risico's op te vangen die voor de individuele deelnemer slecht zijn te dragen. Hieronder staan de doelstellingen en invulling vanuit sociale partners en de uitwerking op basis van deze doelstellingen door het bestuur van PF Alliance.

3.1 Doelstellingen risicodelingsreserve

Onderdeel	Invulling
Doelstellingen	Vergroten van de stabiliteit van de uitkeringen

3.2 Invulling risicodelingsreserve

Onderdeel	Invulling
Aanwending reserve	- Indien een verlaging nodig is wordt deze voor het eerste uitkeringsjaar voor zover mogelijk voorkomen - Daarbij geldt dat de maximale aanwending in enig jaar 30% van de omvang van de risicodelingsreserve is. Dat wil zeggen dat er alsnog sprake kan zijn van een verlaging als deze groter is dan 30% van die omvang.
Vullen via premie	Nee, sociale partners vinden deze optie niet evenwichtig richting actieve deelnemers aangezien deelnemers alleen gebruik kunnen maken van de reserve wanneer ze gepensioneerd zijn (en ervoor kiezen de uitkering door het pensioenfonds te laten uitvoeren).
Vullen bij toetreding tot de collectieve uitkeringsfase	Ja, 3% van het kapitaal van slapers en actieve deelnemers die kiezen voor de variabele uitkering en daarmee toetreden tot de collectieve uitkeringsfase van het fonds
Vullen via invaren (eenmalig)	De risicodelingsreserve wordt bij aanvang, voor zover op basis van de dekkingsgraad op het invaarmoment mogelijk (zie hoofdstuk 4), gevuld met 3% van het vermogen van gepensioneerden voor zover zij kiezen voor de variabele uitkering binnen het fonds, vanwege het uitgangspunt dat alleen gepensioneerden betalen voor deze vulling aangezien alleen gepensioneerden gebruik kunnen maken van de reserve en actieven en slapers bij toetreding tot het collectief zullen betalen voor de risicodelingsreserve.



Onderdeel	Invulling
Maximum risicodelingsreserve	De reserve is maximaal 5% van het vermogen van gepensioneerden die gekozen hebben voor een variabele uitkering bij het fonds. De reserve kan alleen door middel van behaalde rendementen groeien tot maximaal 5% van het vermogen van gepensioneerden. Indien de reserve boven 5% van het vermogen van de gepensioneerden komt, wordt het overschot naar rato toebedeeld aan de gepensioneerden.

Behalve uit de kapitalen bij pensionering en op het invaarmoment ontwikkelt de risicodelingsreserve zich door rendement op het vermogen in de risicodelingsreserve.

De risicodelingsreserve wordt gecombineerd met de collectieve uitkeringsfase, waarbij resultaten gespreid worden over een termijn van 5 jaar



Hoofdstuk 4: Interne collectieve waardeoverdracht (invaren)

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

Sociale partners hebben in eerste instantie de nieuwe pensioenregeling vormgegeven. Het ontwerp is vormgegeven, gegeven de kwalitatieve doelstellingen zoals verwoord in hoofdstuk 1.3 en de kwantitatieve doelstellingen en bandbreedtes zoals opgenomen in bijlage 2. Hierbij is in de afweging de vergelijking tussen huidige versus nieuwe regeling meegenomen. De invulling van het uitvoeren van een interne collectieve waardeoverdracht bij de transitie (ook wel: invaren) volgt op de uitgedachte pensioenregeling.

Sociale partners doen het verzoek tot invaren aan het pensioenfonds, om de bestaande pensioenaanspraken en -rechten om te zetten naar kapitalen onder het nieuwe pensioenstelsel. Sociale partners hebben de visie dat invaren voor de populatie van PF Alliance het best passend is en bovendien tot een efficiënte uitvoering (met minder kosten, minder risico's en minder governance) leidt.

4.1 Samenvatting

Onderdeel	Invulling
Invaren	Ja
Invaardatum	1 januari 2028
Invaarmethode	Standaardmethode
Spreidingsperiode	10 jaar

4.2 Voorrangregels

Onderdeel	Invulling
Doelstellingen invaren	1. Geen directe daling opgebouwd/ingegaan pensioen op basis van invaarkapitaal (zonder toekomstige premies/rendementen). 2. Vormen wettelijk verplichte reserves en voorzieningen. 3. Vulling risicodelingsreserve.



	4. Compensatie afschaffing doorsneesystematiek op basis van gemiddelde deelnemer per geboortjaar. 5. Verdelen van nog resterende surplus conform de standaardmethode, met een spreidingsperiode van 10 jaar (het invaren in persoonlijke pensioenvermogen).
--	---

Als de dekkingsgraad op het moment van invaren voldoende hoog is kunnen alle gewenste doelen vormgegeven worden. Het kan echter ook voorkomen dat de dekkingsgraad onvoldoende hoog is.

Er is daarom een prioritering aangegeven ten aanzien van de doelen. De prioritering, of voorrangsregels, zijn in de tabel hierboven opgenomen. Als een doelstelling niet volledig waargemaakt kan worden, dan wordt deze deels toegekend. Bij de opgenomen (minimale) invaardekkingsgraad van 108% kunnen de doelen 1 tot en met 4 volledig worden gerealiseerd.

In bijlage 1 staat een cijfermatig overzicht van de dekkingsgraad en de voorrangregels.

4.3 Invaarmethode

Het bestuur van het pensioenfonds is verantwoordelijk voor de invaarmethode. Er zijn twee toegestane methoden: de standaardmethode en Value Based ALM methode. De default in de wetgeving is de standaardmethode. Het bestuur van het fonds heeft aangegeven gelet op de fondskostenmerken (zoals dekkingsgraadniveau, historie, rijpheid deelnemersbestand, geen bijstortverplichtingen) geen reden te zien om af te wijken van de standaardmethode.

Binnen de standaardmethode wordt een eventueel surplus fictief toegekend gedurende een bepaalde periode (volledigheidshalve: de feitelijke vorming van het persoonlijk pensioenvermogen inclusief het surplus vindt daarbij wel ineens en direct op het transitiemoment plaats). Deze periode is standaard 10 jaar, waarmee de werking van het FTK nagebootst wordt (waarbij een surplus ook geleidelijk wordt toegekend – toekomstbestendig indexeren). Van die 10 jaar mag onderbouwd afgeweken worden. Dit is alleen toegestaan als aannemelijk gemaakt kan worden dat een alternatief dan de standaardtermijn evenwichtiger is voor alle deelnemers. Een bijstortingsverplichting zou bijvoorbeeld een reden kunnen zijn om af te wijken van de standaardmethode en een hoge dekkingsgraad zou een reden kunnen zijn om te kiezen voor een langere spreidingstermijn. Sociale partners zien op grond van fondskostenmerken geen redenen af te wijken van de standaardmethode met een standaardperiode van 10 jaar. Daarnaast zijn sociale partners van mening dat een kortere spreidingstermijn niet evenwichtig is voor de deelnemers, kijkend naar de uitkomsten van de doorrekeningen. Indien een kortere spreidingstermijn gekozen wordt, heeft dat tot gevolg dat de uitkomsten voor actieve deelnemers slechter worden, rekening houdend met de huidige vastgestelde compensatie, en neemt de kans toe dat deze zelfs in vergelijking met het huidige stelsel een achteruitgang in de mediaan zullen laten zien. Als dat nadelig effect voor actieven gecompenseerd wordt door het compensatiedepot te verruimen leidt dat tot additioneel nadelig effect voor (jonge) slapers. Bij een kortere spreidingstermijn krijgen (jonge) slapers minder toebedeeld vanuit de dekkingsgraad en daarnaast leidt een hogere compensatie voor actieven ook tot minder toekenning van vermogen aan slapers. Een kortere spreidingstermijn leidt wel naar verwachting tot hogere uitkomsten bij gepensioneerden, echter is volgens sociale partners niet evenwichtig kijkend naar de bovenstaand genoemde effecten op actieven en slapers.

Bij het toepassen van de standaardmethode wordt recht gedaan aan de (geslacht neutrale) waarde van de aanspraak. Dat wil onder meer zeggen dat een aanspraak op een pensioen dat ingaat op 65-jarige leeftijd een hogere waarde heeft dan een pensioen dat ingaat op een latere leeftijd, doordat (op



basis van voorgeschreven rekenregels) uit wordt gegaan van de waarde van de verwachte kasstroom zoals die voortvloeit uit de aanspraak.



4.4 Ondergrens dekkingsgraad invaarmoment

Sociale partners hebben zich onder meer tot doel gesteld dat de lopende uitkeringen initieel ten minste gelijk zijn aan die in het huidige stelsel. Daarom is verondersteld dat ten minste een dekkingsgraad nodig is waarbij de risicodelingsreserve, het compensatiedepot en de wettelijk verplichte voorzieningen en reserves uit eigen vermogen van het fonds kunnen worden gevormd. Dat is het geval bij een dekkingsgraad van 108%. Omdat de berekeningen uitwijzen dat bij een transitie vanuit die dekkingsgraad aan de doelstellingen voldaan kan worden en de transitie-effecten binnen de gestelde bandbreedtes blijven stellen sociale partners deze dekkingsgraad als invaardekkingsgraad – dat wil zeggen de minimale dekkingsgraad waarbij een evenwichtige transitie mogelijk wordt geacht.

Zoals aangegeven hebben sociale partners evenwichtigheid van de afspraken aangetoond voor dekkingsgraden tussen de 108% en 133,5%, en bij rentestanden gelijk aan die per het einde van het eerste kwartaal van 2024 en één procent hoger en lager dan dat. Indien de omstandigheden tussen het moment van afronding van dit transitieplan en de daadwerkelijke transitie naar het nieuwe stelsel zodanig veranderen dat deze zich buiten dat spectrum (dreigen te) begeven zullen partijen opnieuw in overleg treden om te bespreken wat daarvan de consequenties voor de voorgenomen transitie moeten zijn. Daarbij zal ook recht worden gedaan aan het hoorrecht, zoals dat ook is toegepast bij de totstandkoming van dit transitieplan. Het fonds is vanaf het moment van aanvaarding van de opdracht verantwoordelijk voor de monitoring, en sociale partners verzoeken het fonds hen op de hoogte te stellen als een dergelijke omstandigheid zich voordoet.



Hoofdstuk 5: Compensatie

5.1. Samenvattingstabel

Onderdeel	Invulling
Doelstellingen compenseren	Sociale partners zijn van mening dat nadelen van het afschaffen van de doorsneesystematiek voor actieven en arbeidsongeschikten adequaat gecompenseerd moeten worden.
Methode	De compensatie wordt bepaald per leeftijdscohort, waarbij naar het verwachte pensioen over de gehele uitkeringsperiode in de huidige en nieuwe regeling wordt gekeken, rekening houdend met de effecten van invaren. Daarbij wordt uitgegaan van een gemiddelde deelnemer (salaris en opgebouwd pensioen) per cohort. Een cohort betreft één geboortjaar. Er wordt rekening gehouden met de blijf kansen zoals die ook in overige kwantitatieve analyses worden gehanteerd door het pensioenfonds. Compensatie wordt uitgedrukt als percentage van de pensioengrondslag. De compensatie wordt zodanig vastgesteld dat de uitkomsten met een kans van 60% ten minste gelijk zijn in het nieuwe stelsel. Sociale partners vinden het wenselijk dat de compensatie ineens en op het transitiemoment wordt toegekend.
Financiering compensatie	<u>Financiering van compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek:</u> 1. Voor zover mogelijk uit aanwezig vermogen van PF Alliance (passend bij de invaardoelstellingen en evenwichtigheidsoordeel), waarbij een maximum gesteld is van 3% van de waarde van de verplichtingen op het transitiemoment. 2. Er wordt niet betaald uit premie.

5.2. Toelichting

In de Memorie van Toelichting wordt gesproken over adequaat en kostenneutraal compenseren. Het is aan sociale partners om te bepalen of de gekozen wijze van compensatie doel treft en daarmee adequaat is.

Sociale partners willen de compensatie vormgeven op basis van de “gemiddelde deelnemer” per leeftijdscohort van één jaar (gemiddeld salaris, gemiddeld opgebouwd pensioen en gemiddeld



loopbaanverloop). Bij het vaststellen van de compensatie wordt rekening gehouden met de effecten van invaren. Omdat invaren op zichzelf leidt tot positieve effecten gaat daarvan een compenserend effect uit, dat verlagend werkt op de compensatie van de afschaffing doorsneesystematiek. De mate waarin dat het geval is hangt af van het (hogere) risicoprofiel dat actieve deelnemers krijgen in de nieuwe regeling. Om daarbij recht te doen aan de toenemende onzekerheid die daarmee samenhangt wordt de compensatie niet op de mediaan, maar op het 60^e percentiel bepaald. Dat wil zeggen dat de compensatie zodanig wordt bepaald dat de pensioenuitkomsten in 60% van de scenario's ten minste gelijk zijn in het nieuwe stelsel aan wat ze zouden zijn geweest in het huidige stelsel. Op basis van de gehanteerde uitgangspunten in het basisscenario is de compensatie vastgesteld op circa 3% van de verplichtingen.

Een alternatieve financieringswijze had eruit kunnen bestaan dat de spaarpremie (tijdelijk) wordt verlaagd, zodat het daarmee vrijvallende deel van de premie aangewend zou kunnen worden voor compensatie van de afschaffing van de doorsneesystematiek. Daarmee zouden jongere deelnemers actief bijdragen aan die compensatie. Sociale partners hebben dat als onevenwichtig beschouwd, te meer omdat diezelfde jongere deelnemers ook hun aandeel in het huidige fondsvermogen (waar zij bij voortzetting in het huidige stelsel aanspraak op hadden kunnen maken) door de transitie kwijtraken. Dat is acceptabel vanwege het wegvallen van de doorsneesystematiek, maar zou dat minder of niet zijn als jongeren via de premie de compensatie zouden moeten betalen.

5.3. Compensatiepercentages

De compensaties worden op het transitiemoment toegekend aan deelnemers die op dat moment werkzaam zijn bij Nestlé. Dit geldt dus ook voor nieuwe deelnemers in dienst. De hoogte van de compensatie wordt bepaald door het percentage dat hoort bij de leeftijd op het transitiemoment uit de op de volgende pagina opgenomen tabel te vermenigvuldigen met de pensioengrondslag die op het moment van de transitie van kracht is.

De percentages worden verlaagd als de totale waarde van volledige compensatie groter is dan 3% van de verplichtingen op dat moment. Alle percentages worden in dat geval in gelijke mate verlaagd, zodanig dat de totale waarde van de compensatie gelijk is aan 3% van de verplichtingen.



Leeftijd	Compensatie als percentage van de pensioengrondslag
<=39	0,0%
40	14,2%
41	20,7%
42	26,8%
43	32,4%
44	37,5%
45	42,2%
46	46,4%
47	50,1%
48	53,4%
49	56,1%
50	58,3%
51	60,0%
52	61,2%
53	61,9%
54	62,0%
55	61,6%
56	60,7%
57	59,2%
58	57,2%
59	54,6%
60	51,4%
61	47,6%
62	43,3%
63	38,4%
64	32,9%
65	26,7%
66	20,0%
67	12,7%
68	0,0%



Hoofdstuk 6: Cijfermatige maatstaven, effecten en evenwichtigheid

6.1 Inleiding

De gemaakte keuzes ten aanzien van de regeling, het invaren en de compensatie hebben impact op de pensioenresultaten van de deelnemers van het pensioenfonds. Deze transitie-effecten zijn inzichtelijk gemaakt en in bijlage 2 te vinden. De transitie-effecten zijn uitgesplitst naar actieve deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden. De volgende maatstaven zijn betrokken bij de analyse:

- De procentuele toe- of afname van de som van de naar overlevingskans gewogen uitkeringen in de mediaan;
- Idem, maar dan als het heel erg tegenzit (5^e percentiel);
- Idem, maar dan als het heel erg meezit (95^{ste} percentiel);
- Netto profijt uitkomsten.

Er is ook gekeken naar de impact van verschillende scenario's ten aanzien van de startdekkingsgraad en naar scenario's met een renteschok. De uitkomsten van deze scenario's zijn te vinden in bijlage 3.

De cijfermatige effecten zijn bepaald door Aon, in de rol van adviseur van het fonds. In het verdere proces tot aan indiening van het implementatieplan zal het fonds nog nadere plausibiliteitsbeoordelingen op de uitkomsten uitvoeren. De cijfers zoals in het transitieplan opgenomen zijn nog onder voorbehoud van eventuele bevindingen bij deze plausibiliteitsbeoordelingen.

6.2 Acceptabele bandbreedtes rondom maatstaven

Vanuit de geformuleerde doelstellingen zijn maatstaven vastgesteld waaraan kwantitatieve grenzen zijn gekoppeld. Sociale partners vinden het wenselijk dat de uitkomsten van de transitie binnen deze grenzen blijven, zodat sprake is van een evenwichtige transitie. Zoals aangegeven is de evenwichtigheid aangetoond voor dekkingsgraden tussen de 108% en 133,5%, en bij rentestanden gelijk aan die per het einde van het eerste kwartaal van 2024 en één procent hoger en lager dan dat. Als de omstandigheden tussen het moment van afronding van het transitieplan en de daadwerkelijke transitie naar het nieuwe stelsel zodanig veranderen dat deze zich buiten dat spectrum en gestelde grenzen (dreigen te) begeven zullen partijen opnieuw in overleg treden om te bespreken wat daarvan de consequenties voor de voorgenomen transitie moeten zijn. Daarbij zal ook recht worden gedaan aan het hoorrecht, zoals dat ook is toegepast bij de totstandkoming van dit transitieplan. Het fonds is vanaf het moment van aanvaarding van de opdracht verantwoordelijk voor de monitoring, en sociale partners verzoeken het fonds hen op de hoogte te stellen als een dergelijke omstandigheid zich voordoet.

In bijlage 2 zijn de diverse maatstaven en grenzen nader uitgewerkt.



6.3 Uitkomsten basisscenario

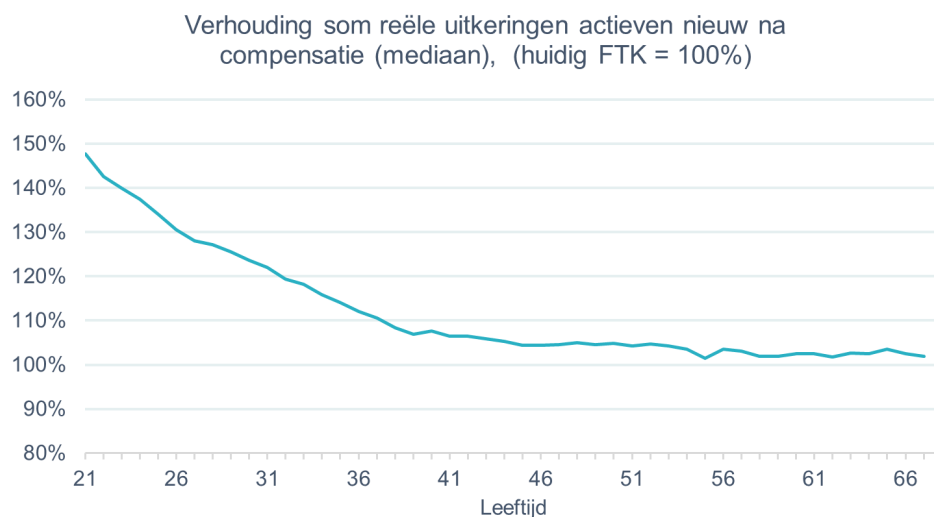
Het basisscenario ziet er als volgt uit: Variant	Dekkingsgraad	Set
1 (basisscenario)	123%	Q2 2024

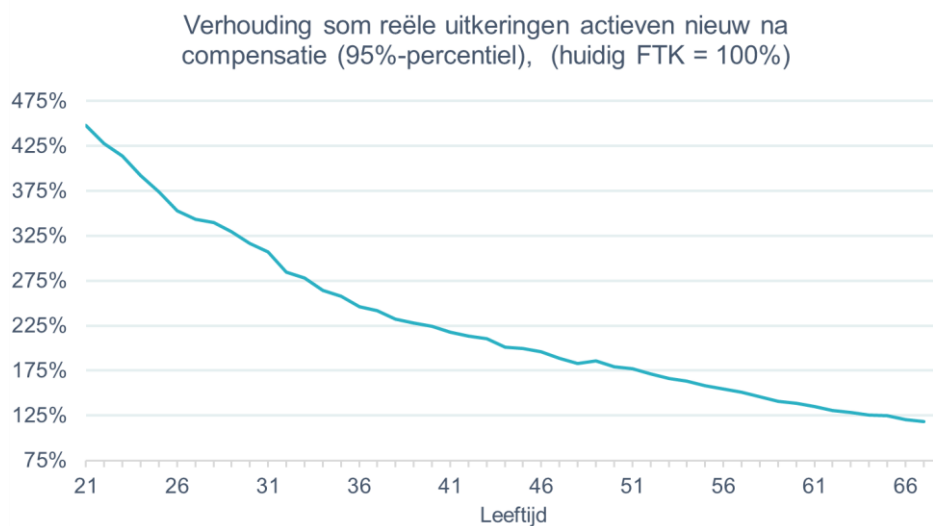
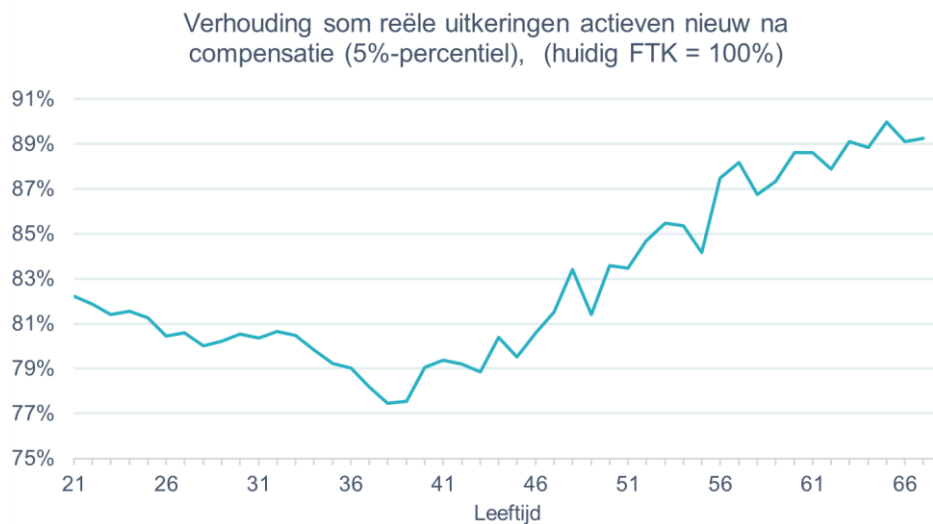
Uitkomsten actieve deelnemers

In het basisscenario wijzen de berekeningen uit dat actieve deelnemers er in de mediaan op vooruit gaan ten opzichte van het huidige stelsel, als daarbij rekening wordt gehouden met de compensatie voor de afschaffing doorsneesystematiek. Voor jongere actieve deelnemers is de vooruitgang groter. Voor hen levert de afschaffing van de doorsneesystematiek een direct voordeel op, dat wordt uitvergroot door de verdere kenmerken van de nieuwe regeling, waaronder in het bijzonder het hogere risicoprofiel. De verschillen zijn hier bepaald door de (naar levensverwachting gewogen) som van alle uitkeringen te vergelijken.

Datzelfde hogere risicoprofiel leidt ertoe dat in het vijfde percentiel voor alle leeftijden een verslechtering resulteert. De uitkomsten in het vijfde percentiel zijn in de nieuwe regeling tussen de 75% en 90% van de uitkomsten zoals die in het vijfde percentiel zouden zijn geweest bij voortzetting van de huidige regeling. Als het meezit, dat wil zeggen in de meer gunstige scenario's, komt dat in de uitkomsten van de nieuwe regeling sterker tot uiting dan in de huidige het geval zou zijn geweest. Met name voor jongere actieve deelnemers kan het verschil aanzienlijk zijn.

Hieronder zijn de uitkomsten in de mediaan, het vijfde percentiel en het vijfennegentigste percentiel weergegeven.

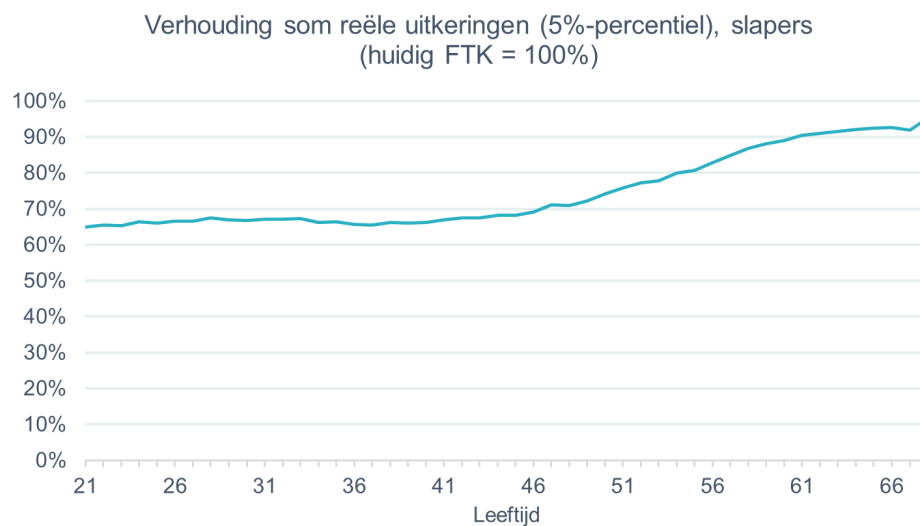
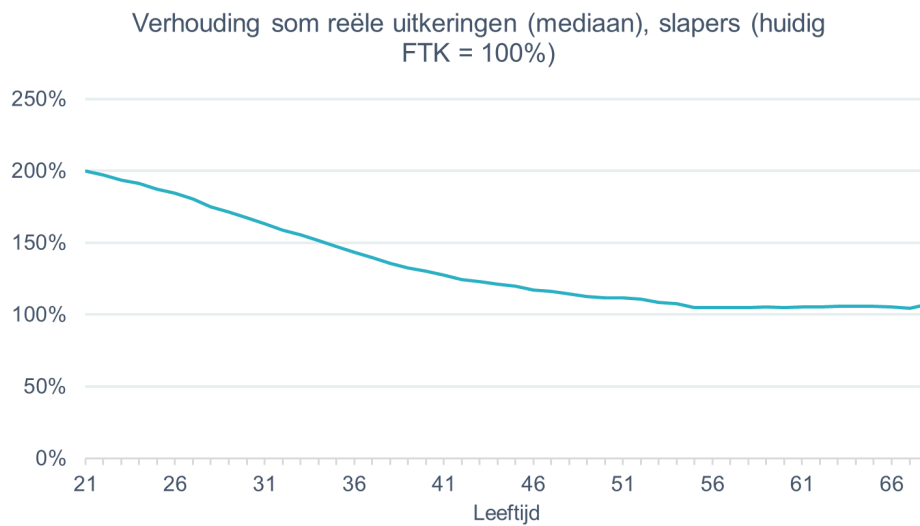


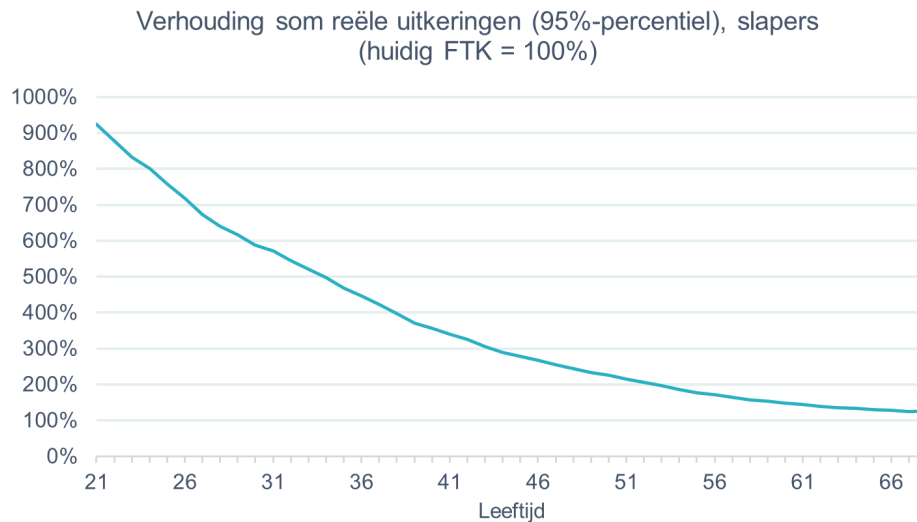


Uitkomsten slapers

Voor slapers heeft de vergroting van het risicoprofiel, met name bij lagere leeftijden, een sterkere uitwerking dan voor actieve deelnemers. Dat de verbeteringen bij lagere leeftijden groter zijn dan voor hogere leeftijden komt door de langere horizon, dat dat voor slapers meer het geval is dan voor actieve deelnemers komt doordat voor slapers de dempende werking van toekomstige premie niet opgaat. Ten gevolge daarvan zijn de verbeteringen in gunstige scenario's groter dan ze voor actieve deelnemers zijn, maar is ook de achteruitgang waarvan in ongunstige scenario's sprake kan zijn groter.

Hieronder zijn de uitkomsten in de mediaan, het vijfde percentiel en het vijfennegentigste percentiel weergegeven.



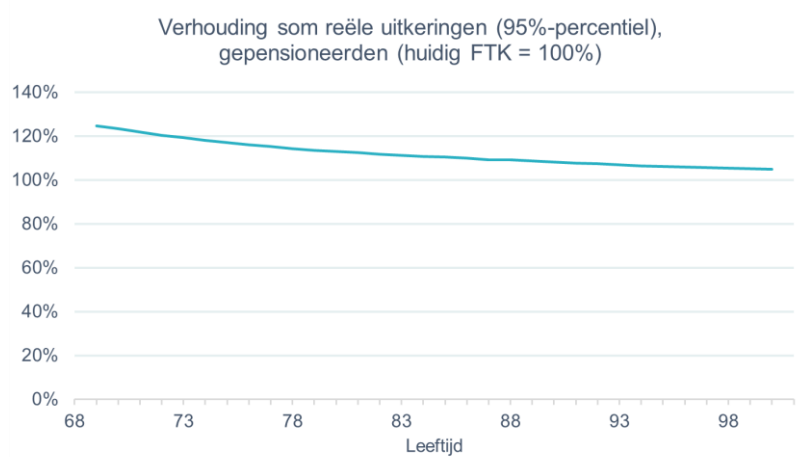
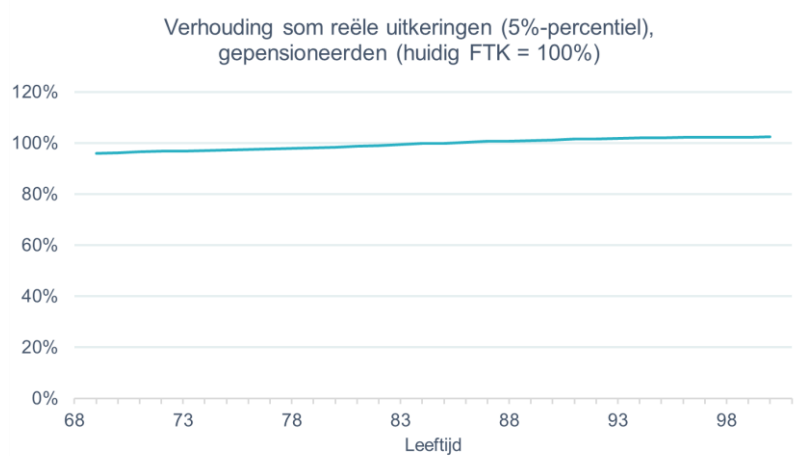
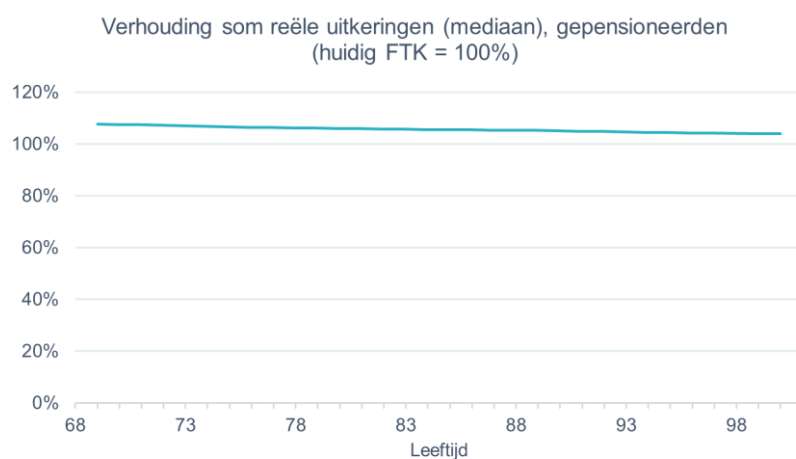


Uitkomsten gepensioneerden

Voor gepensioneerde deelnemers kan bij de transitie naar het nieuwe stelsel, vanwege de toepassing van de standaardregel bij invaren inclusief toepassing van gelijke aanpassingen, een directe verhoging van de uitkeringen plaatsvinden. In de mediaan is de jaarlijkse aanpassing van het uitkeringsniveau in het nieuwe stelsel vervolgens vergelijkbaar met die in het huidige stelsel, zodat de mate van verbetering voor alle leeftijden ongeveer gelijk is.

Ook in het vijfde percentiel is voor de meeste leeftijden sprake van een (beperkte) vooruitgang ten opzichte van het huidige stelsel. Alleen voor jongere gepensioneerden zijn de uitkomsten in het nieuwe stelsel in het vijfde percentiel wat slechter dan in het huidige stelsel. In het 95e percentiel zien we voor jongere gepensioneerden juist de grootste vooruitgang. Zij hebben langer voordeel van het wegvallen van de begrenzing op de toeslagverlening in het huidige stelsel, en die komt in gunstigere scenario's tot uiting in verhoging die in het nieuwe stelsel hoger zijn dan in het huidige toegestaan is.

Hieronder zijn de uitkomsten in de mediaan, het vijfde percentiel en het vijftienvijfde percentiel weergegeven.



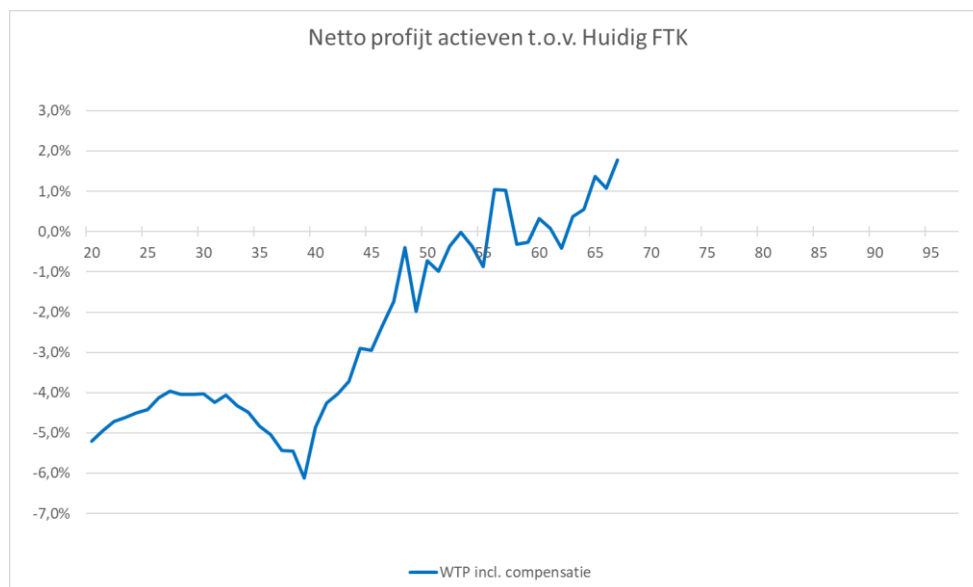


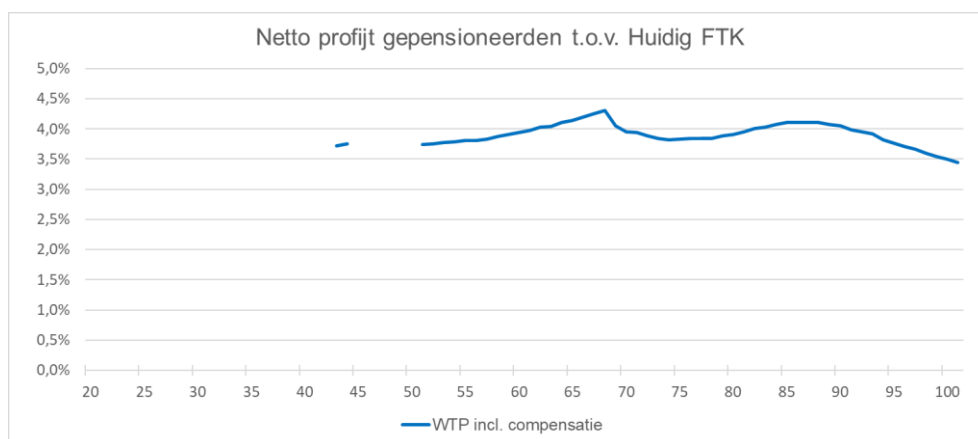
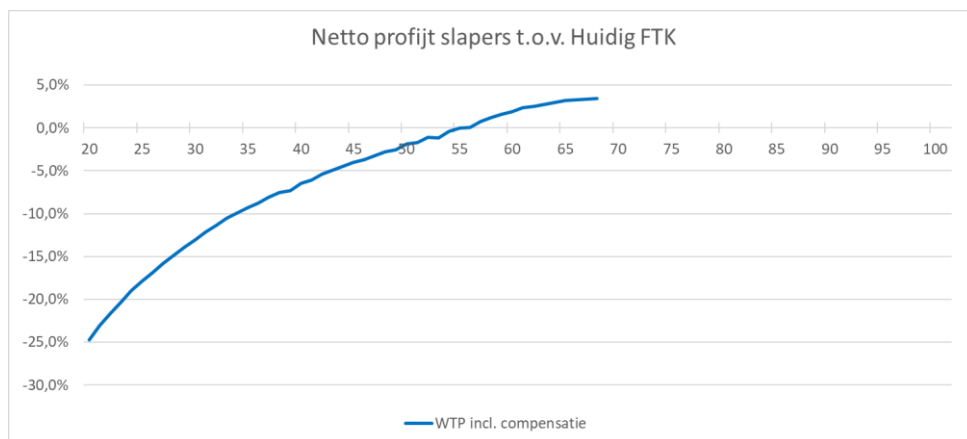
Nettoprofijt-effecten

De netto profijt-effecten, die van wetswege in het transitieplan opgenomen moeten zijn, geven inzicht in de waarde van de wijzigingen van herverdelingseffecten zoals die in de huidige en de nieuwe regeling besloten zijn. Omdat de nieuwe regeling minder collectieve elementen kent dan de huidige is het netto profijt daarin veel kleiner dan in de huidige regeling. De verschillen in netto profijt die optreden zijn dan ook grotendeels het wegvallende netto profijt van de huidige regeling, in combinatie met de werking van de invaarmethodiek.

Voor actieven en slapers blijven de netto profijt-effecten binnen enkele procenten. Voor jongere slapers zijn de effecten groter, en doet zich een negatief netto profijt-effect voor oplopend tot ruim 20%. Die effecten zijn hoofdzakelijk het gevolg van de positieve werking die het premiebeleid (bij de hoge veronderstelde renteniveaus die bij de berekening van toepassing zijn, vanwege de voorgeschreven scenariosets) in het huidige stelsel zou hebben. Omdat dat positieve effect wegvalt heeft de transitie een negatief effect. Sociale partners hebben dat positieve effect van het huidige stelsel als tamelijk onrealistisch beschouwd, en hebben verder vastgesteld dat deze effecten niet te vermijden zijn zonder dat er nadelige effecten voor andere deelnemersgroepen ontstaan. Mede vanwege de positieve effecten die zich voor slapers aftekenen in de scenario-uitkomsten hebben sociale partners de negatieve netto profijt-effecten acceptabel geacht.

Hieronder zijn de netto profijt-effecten weergegeven, uitgesplitst naar status.







6.4 Overzicht transitie-effecten

Naast bovengenoemde kwantitatieve uitkomsten is ook een matrix opgesteld met een kwalitatief overzicht van de transitie-effecten op de verschillende groepen. Hieronder is deze matrix te vinden, uitgaande van het basisscenario.

	Actieven			Slapers			Gepensioneerden	
	Tot 35 jaar	35 – 55 jaar	Vanaf 55 jaar	Tot 35 jaar	35 – 55 jaar	Vanaf 55 jaar	Tot 85 jaar	Vanaf 85 jaar
Opgebouwde en ingegane pensioenen blijven gelijk	++	++	++	++	++	++	++	+
Som van reële uitkeringen ¹								
- Mediaan	++	+	+	++	++	+	+	+
- 5% percentiel	--	--	--	--	--	--	-	0
- 95% percentiel	++	++	++	++	++	++	++	+
Netto profijt effect	-	-	0	--	-	+	+	+
Hoogte aanvang risicodelingsreserve	0	0	0	0	0	0	+	+
Compensatie afschaffing doorsneesystematiek	0	+	+	-	-	-	-	-
Totale beoordeling	++	+	+	0	+	+	+	+

¹ Bij kwantitatieve grootheden (reële uitkeringen, netto profijt) is de kwalitatieve overweging als volgt vastgesteld: meer dan +2%/-2% t.o.v. het huidige stelsel leidt tot een +/-, meer dan +10%/-10% leidt tot een ++/--



Hoofdstuk 7: Hoorrecht gepensioneerden

De Wet toekomst pensioenen (Wtp) alsook het Besluit uitvoering Pensioenwet en de Wet verplichte pensioenregeling bepaalt dat verenigingen van gepensioneerden die voldoen aan in de wet gestelde voorwaarden, 'hoorrecht' hebben (dat wil zeggen dat zij gehoord moeten worden) in het kader van de door sociale partners (werkgevers en werknemersvertegenwoordiging) te nemen besluiten over de overgang en onder welke voorwaarden naar een nieuwe pensioenregeling binnen Wtp wordt gegaan. Een groep vertegenwoordigers van gepensioneerden (hierna gepensioneerden) bij Nestlé – Alliance heeft met senior adviseurs van ANBO - PCOB een verzoek ingediend bij de sociale partners. Op 10 mei 2024 hebben sociale partners ingestemd met het verzoek tot het hoorrecht.

Hieronder staat in chronologische volgorde het verloop van het hoorrecht proces:

- De gepensioneerden hebben op 16 juli 2024 een position paper aan sociale partners toegezonden.
- Op 26 september 2024 heeft overleg plaatsgevonden tussen de gepensioneerden en een afvaardiging van sociale partners en pensioenfondsen. In dit overleg hebben de sociale partners het voorlopig ontwerp van de nieuwe pensioenregeling en de planning gepresenteerd. Vervolgens is uitgebreid discussie gevoerd over de inhoud van het ontwerp in relatie tot de belangrijkste punten uit het position paper.
- Op 23 oktober 2024 hebben de gepensioneerden een aanvulling op het position paper toegezonden.
- De werkgever heeft op 15 november 2024 een conceptversie van het kwalitatieve deel van het transitieplan verstrekt. De gepensioneerden hebben op basis van het concept een uitgebreide reactie opgesteld. Deze reactie is op 28 november 2024 besproken in een overleg met sociale partners en pensioenfondsen.
- Begin januari 2025 is een nieuwe versie transitieplan gedeeld met de gepensioneerden, inclusief de kwantitatieve transitie-effecten en het voorstel voor het evenwichtigheidskader. Een overleg tussen gepensioneerden, sociale partners en pensioenfondsen over deze versie van het transitieplan heeft plaatsgevonden op 14 januari 2025.
- Op 31 januari 2025 is het finale transitieplan verstrekt aan de gepensioneerden. Op 7 februari 2025 heeft er wederom een overleg plaatsgevonden met de vertegenwoordiging van de gepensioneerden en sociale partners, om het finale transitieplan te bespreken.
- Naar aanleiding van het overleg op 7 februari 2025 is nog aanvullende kwantitatieve onderbouwing ten aanzien van de spreidingstermijn uitgewerkt en gedeeld op 13 februari 2025 en 20 maart 2025. Vervolgens hebben nog 2 gesprekken plaatsgevonden tussen de vertegenwoordiging van de gepensioneerden en sociale partners; op 4 maart 2025 en 20 maart 2025.
- In bijlage 4 zijn de schriftelijk antwoorden opgenomen op de vragen van de gepensioneerden die zijn voorgelegd en besproken met de sociale partners tijdens het hoorrecht proces zoals hierboven beschreven.



- Op 25 maart 2025 hebben de sociale partners de finale reactie van de vertegenwoordiging van de gepensioneerden ontvangen, zie bijlage 5. De vertegenwoordiging van de gepensioneerden hebben geconcludeerd dat het transitieplan niet voldoet aan de door hen gestelde criteria van de gepensioneerden en hebben een negatief oordeel uitgebracht.

De sociale partners zijn de gepensioneerden zeer erkentelijk voor de wijze waarop zij het hoorrecht hebben ingevuld. Zij hebben zich grondig voorbereid en er zijn goede discussies gevoerd over de keuzes voor de inrichting van de nieuwe pensioenregeling. Deze discussies hebben zeker bijgedragen aan de kwaliteit van het transitieplan. Het hoorrecht heeft volgens de sociale partners dan ook alle ruimte gekregen in het proces, waardoor de gepensioneerden hebben kunnen bijdragen aan het plan en uitleg hebben gekregen over de gemaakte keuzes, ook al staan ze niet volledig achter alle keuzes.



Hoofdstuk 8: Akkoord

De werkgever en de centrale ondernemingsraad (COR) van Nestlé hebben afspraken gemaakt over:

- de overgang naar de nieuwe pensioenregeling;
- de nieuwe pensioenregeling;
- een compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek.

Deze afspraken liggen vast in dit transitieplan. Door ondertekening verklaren de volgende partijen deze afspraken met elkaar overeengekomen te zijn en akkoord te gaan met het transitieplan:

Werkgever

Datum: 1 april 2025

Plaats: Amstelveen

Naam: Rob Trompetter – Financieel directeur Nestlé BNL

Handtekening

DocuSigned by:

9DC3CE817F4340D...

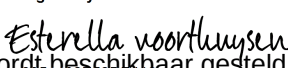
Centrale ondernemingsraad

Datum: 1 April 2025

Plaats: Amstelveen

Naam: Esterella Voorthuysen – voorzitter van de COR

Handtekening

Signed by:

63614622500B412C...

Dit transitieplan wordt beschikbaar gesteld aan alle deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden van het Pensioenfonds Alliance.

Stichting Pensioenfonds Alliance zal het transitieplan op haar website publiceren.



Bijlage 1: Invaard doelstellingen

Ter illustratie wordt in onderstaande tabel inzicht gegeven in de uitwerking van de prioritering van de invaardoelstellingen bij verschillende dekkingsgraadniveaus op het invaarmoment. Uitgangspunt hierbij is dat per doelstelling/kolom wordt aangegeven welk deel van de dekkingsgraad beschikbaar is voor de doelstelling. Zoals aangegeven hebben sociale partners zich onder meer tot doel gesteld dat de lopende uitkeringen initieel ten minste gelijk zijn aan die in het huidige stelsel. Daarom is verondersteld dat ten minste een dekkingsgraad nodig is waarbij de risicodelingsreserve, het compensatiedepot en de wettelijk verplichte voorzieningen en reserves uit eigen vermogen van het fonds kunnen worden gevormd. Dat is het geval bij een dekkingsgraad van 108%. Wanneer de dekkingsgraad op het moment van transitie lager dreigt te zijn dan 108% zal met sociale partners in contact getreden moeten worden/

Onderstaande tabel (die indicatief is, onder meer omdat het MVEV en de operationele reserve nog definitief moeten worden vastgesteld, en omdat de populatie op het transitiemoment zal afwijken van die gehanteerd in de berekeningen) start daarom bij 108% en in dat geval is het mogelijk om alle invaardoelstellingen te behalen. De uiterste dekkingsgraad opgenomen in de tabel is gelijk aan de hoogste dekkingsgraad die verkend is in de scenario analyses.

Veronderstellingen:

- Minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) plus operationele reserve (OR): circa 2% van de verplichting.
- Compensatie afschaffing doorsneesystematiek conform methode zoals beschreven in H5: op het moment van vaststellen is de compensatielast vastgesteld op circa 3% van de verplichting.
- Initiële vulling van de risicodelingsreserve met 3% van het vermogen van de gepensioneerden. Dit is gelijk aan circa 1,5% van het totale vermogen. In onderstaande tabel wordt dit omgerekend naar een percentage van de verplichting. De risicodelingsreserve kan maximaal doorgroeien naar 5% van het vermogen van de gepensioneerden (circa 2,5% van het totale vermogen), echter niet door een grotere initiële storting maar door rendement behaald in de toekomst. In de onderstaande tabel wordt de situatie op het moment van invaren getoond, waarbij de maximale initiële storting gelijk is aan 3% van het vermogen van gepensioneerden.
- Verdelen daarna nog resterende surplus conform de standaardmethode, met spreidingsperiode 10 jaar. In onderstaande tabel betreft dit de kolom "Invaren in persoonlijk pensioenvermogen".



Dekkings- graad	Voorziening	MVEV+OR	Risicodelings- reserve	Compensatie afschaffen doorsnee- systematiek	Invaren in persoonlijk pensioen- vermogen ¹
		2,0% verplichting	3% vermogen gepensioneerden²	3,0% verplichting	
108%	100,0%	2,0%	1,5%	3,0%	1,5%
109%	100,0%	2,0%	1,6%	3,0%	2,4%
110%	100,0%	2,0%	1,6%	3,0%	3,4%
111%	100,0%	2,0%	1,6%	3,0%	4,4%
112%	100,0%	2,0%	1,6%	3,0%	5,4%
113%	100,0%	2,0%	1,6%	3,0%	6,4%
114%	100,0%	2,0%	1,6%	3,0%	7,4%
115%	100,0%	2,0%	1,7%	3,0%	8,3%
116%	100,0%	2,0%	1,7%	3,0%	9,3%
117%	100,0%	2,0%	1,7%	3,0%	10,3%
118%	100,0%	2,0%	1,7%	3,0%	11,3%
119%	100,0%	2,0%	1,7%	3,0%	12,3%
120%	100,0%	2,0%	1,7%	3,0%	13,3%
121%	100,0%	2,0%	1,7%	3,0%	14,3%
122%	100,0%	2,0%	1,8%	3,0%	15,2%
123%	100,0%	2,0%	1,8%	3,0%	16,2%
124%	100,0%	2,0%	1,8%	3,0%	17,2%
125%	100,0%	2,0%	1,8%	3,0%	18,2%
126%	100,0%	2,0%	1,8%	3,0%	19,2%
127%	100,0%	2,0%	1,8%	3,0%	20,2%
128%	100,0%	2,0%	1,8%	3,0%	21,2%
129%	100,0%	2,0%	1,9%	3,0%	22,1%
130%	100,0%	2,0%	1,9%	3,0%	23,1%
131%	100,0%	2,0%	1,9%	3,0%	24,1%
132%	100,0%	2,0%	1,9%	3,0%	25,1%
133%	100,0%	2,0%	1,9%	3,0%	26,1%

¹ Totaal beschikbaar voor invaren. Invaren via standaardmethode met fictieve spreidingstermijn van 10 jaar. De eerste circa 1,5% hebben betrekking op de toedeling van de eerste 3% van het eigen vermogen dat voor toedeling beschikbaar komt. Deze eerste 3% van het vermogen dient voor gepensioneerden (als zij kiezen voor de variabele uitkering binnen het fonds) ter financiering van de risicodelingsreserve, en wordt voor slapers en actieven – die pas bij pensionering bij zullen dragen aan de risicodelingsreserve – onderdeel van het persoonlijk pensioenvermogen.

² De risicodelingsreserve is ongeveer 1,5% van het totale vermogen. Dit is gelijk aan circa 3% van het vermogen van de gepensioneerden.



Bijlage 2: Maatstaven en kwantitatieve grenzen

De keuzes die sociale partners hebben gemaakt ten aanzien van de regeling liggen in lijn met de keuzes die gemaakt worden bij andere fondsen die overgaan naar flexibele premieregelingen. Het betreft bijvoorbeeld de keuze voor een compensatiedepot ter grootte van circa 3%, de risicodelingsreserve die gericht is op een omvang van ongeveer 3% van het vermogen van gepensioneerden en enkel gevuld wordt vanuit het vermogen van gepensioneerden voor zover zij kiezen voor de variabele uitkering bij het fonds, en het toepassen van de standaardmethode bij invaren uitgaande van de standaardperiode van 10 jaar.

Sociale partners hebben alternatieven onderzocht maar hebben gemeend met die gangbare invulling van de omzetting en de nieuwe regeling evenwichtig vorm te geven aan de transitie, waarbij de gestelde doelstellingen kunnen worden gerealiseerd. Voor zover er sprake is van grotere effecten in termen van de gehanteerde maatstaven zijn die toe te schrijven aan wegvallende effecten uit het huidige stelsel. Het karakter van die effecten is zodanig dat sociale partners deze acceptabel hebben geacht, te meer omdat beperking ervan tot onevenwichtigheden in de nieuwe regeling zou leiden.

Sociale partners hebben diverse doelstellingen van de transitie geformuleerd (zie hoofdstuk 1.3). Aan de verschillende doelstellingen zijn kwantitatieve maatstaven gekoppeld. Het betreft de volgende doelstellingen:

Een regeling...

Die voor iedereen geldt. Er dient ingevaren te worden.

Die een gelijkwaardige dekking bij overlijden voor partners en wezen en bij arbeidsongeschiktheid kent

Met een risicodelingsreserve (initieel gefinancierd uit fondsvermogen)

Met enige ruimte voor keuzevrijheid en flexibilisering.

Deelnemers die geconfronteerd worden met afschaffing doorsneesystematiek worden adequaat en uit fondsvermogen gecompenseerd.

Met voldoende behoud van koopkracht.

Met stabiele (verwachte) uitkeringen, die bij overgang ten minste gelijk blijven.

Met een verwacht pensioenniveau dat ten minste gelijk blijft aan dat in de huidige regeling

Sociale partners hechten er belang aan dat behalve aan verwachte uitkomsten ook grenzen worden gesteld aan uitkomsten. Voor een aantal doelstellingen zijn de gestelde grenzen hieronder te vinden.

Doelstelling: stabiele verwachte uitkering

Doelstelling is dat er geen directe daling van het opgebouwd/ingegaan pensioen is op basis van het invaarkapitaal (zonder toekomstige premies/rendementen). Deze doelstelling is gerelateerd aan de invaardoelstelling met prioriteit 1. De doelstelling kan worden bereikt door elke deelnemer bij het invaren ten minste de eigen (sekseneutrale) technische voorziening van het opgebouwde/ingegane



pensioen mee te geven. Bij het stellen van een grens bij deze doelstelling wordt ook rekening gehouden met de minimale dekkingsgraad waarbij een evenwichtige transitie mogelijk is.

Maatstaf

Verschil tussen uitkering voor invaren en na invaren.

Kwantitatieve grens

Om de beoogde doelstelling te behalen dient de maatstaf na invaren positief te zijn.

Doelstelling: stabiele verwachte uitkering

Doelstelling is het beperken van de kans op een toekomstige verlaging van de uitkering in de uitkeringsfase.

Maatstaven

Kans op verlaging uitkering in de uitkeringsfase in de eerste 10 jaar.

Verlagingskans in de nieuwe regeling vergeleken met die onder het FTK.

Kwantitatieve grens

Het doel is dat de kans op **geen verlaging** van de uitkeringen in de eerste 10 jaar minimaal 80% is. Daarnaast moet de verlagingskans in het nieuwe stelsel lager zijn dan de kans onder het huidige stelsel (FTK).

Doelstelling: adequate compensatie afschaffing doorsneesystematiek

Doelstelling is deelnemers die geconfronteerd worden met een nadelig effect van de afschaffing van de doorsneesystematiek adequaat compenseren uit fondsvermogen. Bij de vaststelling van de hoogte van de compensatie is rekening gehouden met de uitkomsten in het 60^{ste} percentiel en uittredingskansen.

Maatstaf

De verandering in het te bereiken pensioen voor actieve deelnemers (rekening houdend met uittredingskansen).

Kwantitatieve grens

De maatstaf moet positief zijn.



Doelstelling: impact stelselwijziging evenwichtig over groepen en generaties verdelen

Een belangrijke doelstelling voor sociale partners is dat deelnemers er naar verwachting niet of nauwelijks financieel op achteruitgaan bij het invaren van hun opgebouwde pensioen in de nieuwe regeling.

Voorgeschreven maatstaven inzake evenwichtigheid zijn relatieve verandering pensioenbedragen en netto-profijt:

- Het relatieve pensioenbedrag is het pensioen op de pensioendatum, rekening houdend met het koopkrachtbehoud in de uitkeringsfase, in verschillende scenario's in de nieuwe regeling (WTP), vergeleken met de huidige regeling (FTK)
- Netto-profijt is het verschil in waarde van de premies en uitkeringen waarbij gemiddeld gezien geen overrendement wordt verondersteld (risiconeutraal). Dit wordt zowel in de FTK als in de WTP-regeling doorgerekend. Herverdeling tussen deelnemersgroepen komt hierin naar voren. Waaronder ook herverdeling die onderdeel uitmaakt van het FTK en juist afgeschaft wordt. Een verandering van netto-profijt van nul wordt overigens niet als een doel op zich beschouwd.

De uitkomsten kunnen sterk afhangen van de gehanteerde economische set en dekkingsgraad. Daarmee is (tot op zekere hoogte) rekening gehouden in de gestelde grenzen. De kenmerken van de DNB-set zijn zodanig dat in de prognoses op lange termijn grote effecten kunnen resulteren, dat geeft aanleiding om ruime grenzen vast te stellen in het bijzonder voor de jongere deelnemers.

Maatstaven

Relatieve verandering verwachte pensioenbedrag inclusief uitkeringsfase (voor actief, slaper, gepensioneerd), in de mediaan, het goed weer scenario en slecht weer scenario.

Verandering van netto-profijt (voor actief, slaper, gepensioneerd).

Kwantitatieve grenzen

Hieronder zijn de kwantitatieve grenzen opgegeven voor zowel de relatieve verandering in het verwachte pensioenbedrag als de grenzen voor de netto profijtuitskomsten, opgesplitst naar status.

Actieven

Kwantitatieve grens – relatieve verandering verwacht pensioenbedrag in de mediaan, het goed weer en slecht weer scenario

	Ondergrens mediaan	Uitkomst basisscenario	Bovengrens mediaan	Ondergrens slecht weer	Bovengrens slecht weer	Ondergrens goed weer	Bovengrens goed weer
Tot 35 jaar	105%	110-150%	170%	70%	100%	175%	750%
35 – 55 jaar	95%	105-110%	125%	70%	100%	140%	400%
Vanaf 55 jaar	95%	101-105%	110%	80%	100%	105%	200%

Netto profijtuitskomsten

	Ondergrens	Uitkomst basisscenario	Bovengrens
Tot 35 jaar	-10%	-6% tot -4%	10%
35 – 55 jaar	-10%	-6% tot 0%	5%
Vanaf 55 jaar	-5%	-1% tot 2%	5%



Sociale partners zijn van mening dat er bij voorkeur geen sprake zou moeten zijn van een achteruitgang in relatieve verandering van het verwachte pensioenbedrag in het mediane scenario na toepassing van compensatie. De compensatie start, zoals weergegeven in hoofdstuk 5, vanaf een leeftijd van 40 jaar. Zoals af te lezen is uit de tabel hierboven is er in het mediane scenario gekozen voor een ondergrens die onder de 100% ligt, namelijk 95% voor actieve deelnemers vanaf 35 jaar. Daar is voor gekozen vanwege de compensatiemethode die gebruikt wordt. De compensatie is gefixeerd op hetgeen nu vastgesteld is. De omstandigheden tijdens het transitie-moment kunnen afwijken van de omstandigheden gehanteerd in de doorrekeningen wat kan leiden tot andere uitkomsten, zodat de compensatie beschouwd vanuit de situatie op het transitie-moment kan leiden tot effecten op het pensioenvooruitzicht. Daarom is gekozen voor een bandbreedte die bij 95% begint en loopt tot 110%. Voor sociale partners weegt de zekerheid van de hoogte van de compensatie zwaarder mee.

Bij de netto profijtuitsomsten verwachten sociale partners voor jonge actieve deelnemers een negatief effect. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door het wegvallen van de positieve, vooral modelmatige, uitkomsten in het huidige FTK. In het huidige FTK ontstaan bij scenariodoorrekeningen bijvoorbeeld hoge dekkingsgraden in de toekomst, die vooral in de modelering positief uitpakken voor jonge deelnemers. Negatieve netto profijtuitsomsten voor jonge deelnemers zijn alleen te voorkomen door een herverdeling toe te passen in het nieuwe stelsel. Sociale partners zijn van mening dat negatieve netto profijt effecten voor jongere leeftijden daarom acceptabel kunnen zijn.

Slapers

Kwantitatieve grens – relatieve verandering verwacht pensioenbedrag in de mediaan, het goed weer en slecht weer scenario

	Ondergrens mediaan	Uitkomst basisscenario	Bovengrens mediaan	Ondergrens slecht weer	Bovengrens slecht weer	Ondergrens goed weer	Bovengrens goed weer
Tot 35 jaar	105%	145-200%	400%	40%	120%	500%	2000%
35 – 55 jaar	95%	105-145%	125%	40%	100%	150%	800%
Vanaf 55 jaar	95%	105-110%	115%	60%	100%	110%	250%

Netto profijtuitsomsten

	Ondergrens	Uitkomst basisscenario	Bovengrens
Tot 35 jaar	-40%	-25% tot -8%	40%
35 – 55 jaar	-20%	-8% tot 0%	30%
Vanaf 55 jaar	-5%	0% tot 4%	15%

Sociale partners zijn van mening dat bij slapers in het mediane scenario ook sprake moet zijn van een vooruitgang, kijkend naar de relatieve verandering van het verwachte pensioenbedrag. Bij slapers zal alleen sprake zijn van een grotere spreiding van uitkomsten, aangezien geen sprake is van een dempende werking van toekomstige premies. Vandaar dat de gekozen grenzen voor slapers breder zijn in vergelijking met actieve deelnemers. Verder valt op te merken dat de grenzen breder zijn voor jongere slapers. Dat doet recht aan de werking van de risicohouding in het nieuwe stelsel: jongere deelnemers kunnen en willen over het algemeen meer risico nemen in vergelijking met oudere deelnemers. Daarbij valt af te lezen uit de bovenstaande tabel dat de spreiding naar boven (positief) groter is dan de spreiding naar beneden (negatief).

Voor de netto profijtuitsomsten geldt voor slapers hetzelfde als voor actieven. Bij jonge slapers zijn negatieve uitkomsten te verklaren door het wegvallen van de positieve, vooral modelmatige, uitkomsten in het huidige FTK. De grenzen zijn breder in vergelijking met actieve deelnemers, omdat er geen dempende werking van toekomstige premie-inkomsten is.



De aanname van sociale partners is dat een grote meerderheid van de slapers elders pensioen opbouwt en daar als actieve deelnemer naar alle waarschijnlijkheid te maken krijgt met de effecten van de transitie naar het nieuwe stelsel zoals die zich voor actieven voordoen.

Gepensioneerden

Kwantitatieve grens – relatieve verandering verwacht pensioenbedrag in de mediaan, het goed weer en slecht weer scenario

	Ondergrens mediaan	Uitkomst basisscenario	Bovengrens mediaan	Ondergrens slecht weer	Bovengrens slecht weer	Ondergrens goed weer	Bovengrens goed weer
Tot 85 jaar	100%	106-108%	120%	90%	110%	100%	140%
Vanaf 85 jaar	100%	104-106%	120%	90%	110%	100%	120%

Netto profijtuutkomsten

	Ondergrens	Uitkomst basisscenario	Bovengrens
Tot 85 jaar	-5%	3,5% tot 4,5%	20%
Vanaf 85 jaar	-5%	3,5% tot 4%	10%

Voor gepensioneerden hebben sociale partners de harde voorwaarde dat de uitkering in het nieuwe stelsel ten minste gelijk moet zijn aan de uitkering in het huidige stelsel, ook na vorming van de risicodelingsreserve, de financiering van het minimaal vereist eigen vermogen, de operationele reserve en de compensatie. Daarnaast is het de wens om ook over de gehele uitkeringsduur rekening te kunnen houden met koopkrachtbehoud dat gelijkwaardig is aan de huidige regeling. De gekozen grenzen voor de relatieve verandering van het verwachte pensioenbedrag laten de harde voorwaarde voor het minimaal gelijk houden van de uitkering bij overgang inclusief koopkrachtbehoud terugzien. Voor gepensioneerden is de verwachting dat het opwaartse potentieel verbetert, mede vanwege het wegvallen van de fiscale begrenzing waar sprake van is in het huidige stelsel. Dit is ook terug te zien in de gekozen hoge positieve grenzen in het goed weer scenario.

De verwachting is dat voor gepensioneerden de kans op verlaging in het nieuwe stelsel wat lager zal liggen in vergelijking met het huidige stelsel, uitgaande van het basisscenario. De gemiddelde omvang van een verlaging indien een verlaging plaatsvindt, ligt naar verwachting wel wat hoger in het nieuwe stelsel. De kans op een verhoging is naar verwachting in het nieuwe stelsel lager in vergelijking met het oude stelsel, echter wanneer een verhoging plaatsvindt is de omvang van de verhoging wat groter in het nieuwe stelsel. Belangrijk hierbij is om rekening te houden met de verwachting dat de startuitkering voor gepensioneerden in het nieuwe stelsel hoger zal liggen in vergelijking met de uitkering in het oude stelsel, uitgaande van het basisscenario. Dit wordt veroorzaakt vanwege het "uitdelen" van het resterende overschot van de dekkingsgraad bij invaren. Zie hiervoor ook de tabel in bijlage 1.

Bij de netto profijtuutkomsten wordt een beperkt negatief effect acceptabel geacht, mede gezien in samenhang met netto profijt effecten voor overige deelnemersgroepen en onder de voorwaarde dat in termen van scenario uitkomsten voldaan wordt aan de daaraan gestelde bandbreedte. Hier is voor gekozen omdat in sommige (extreme) scenario's het mogelijk is dat de netto profijtuutkomsten voor gepensioneerden negatief uitkomen.



Bijlage 3: Alternatieve scenario's

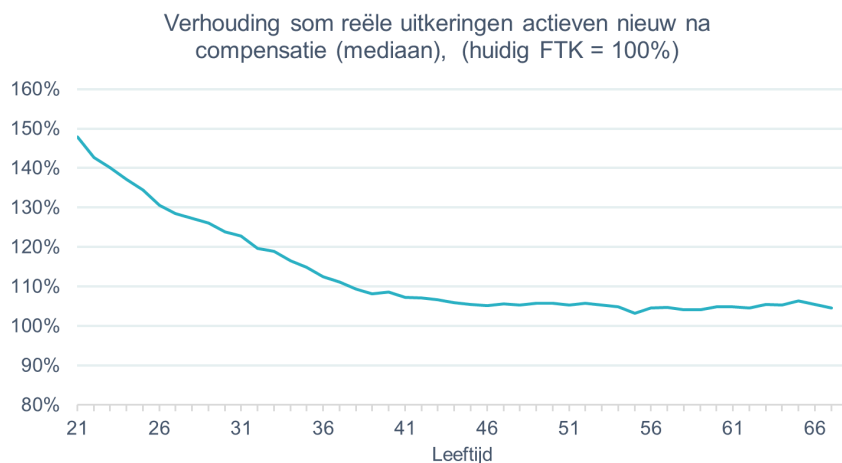
Sociale partners hebben behalve vanuit de (per einde 2023) actuele dekkinggraad van 123% ook vanuit alternatieve dekkinggraden en bij andere veronderstelde renteniveaus onderzocht of de uitkomsten evenwichtig blijven. In deze bijlage zijn achtereenvolgens de uitkomsten getoond bij de volgende gevoeligheidsanalyses:

- Dekkinggraad 133%
- Dekkinggraad 108%
- Rentedaling van 1% (vanuit een dekkinggraad van 123%)
- Rentestijging van 1% (vanuit een dekkinggraad van 123%)
- Combinaties van rentewijzigingen en dekkinggraadwijzigingen waar relevant

Dekkinggraad 133%

Scenario-uitkomsten actieve deelnemers

Als de startdekkinggraad hoger is, dan zijn de verbeteringen in de mediane uitkomsten in de nieuwe regeling ten opzichte van de huidige regeling iets groter. Dat is het gevolg van de begrenzing van de toeslagverlening in het huidige stelsel: hoe hoger de dekkinggraad, hoe groter de kans is dat deze begrenzing effectief wordt. Het wegvallen daarvan levert dus meer voordeel op naar mate de dekkinggraad op het transitiemoment hoger is.

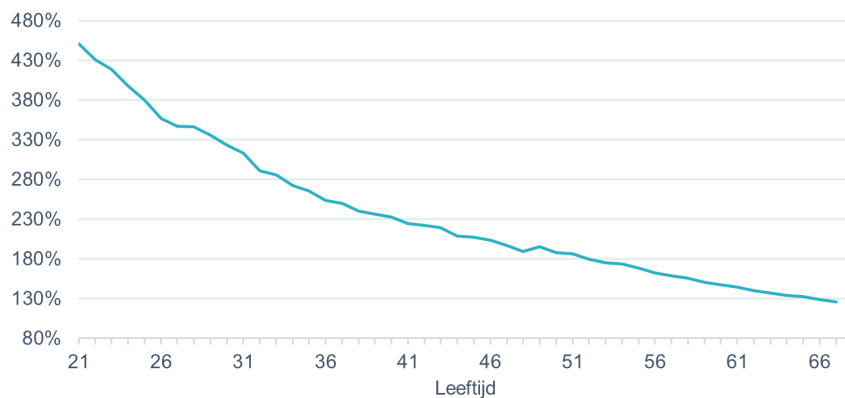




Verhouding som reële uitkeringen actieven nieuw na compensatie (5%-percentiel), (huidig FTK = 100%)



Verhouding som reële uitkeringen actieven nieuw na compensatie (95%-percentiel), (huidig FTK = 100%)

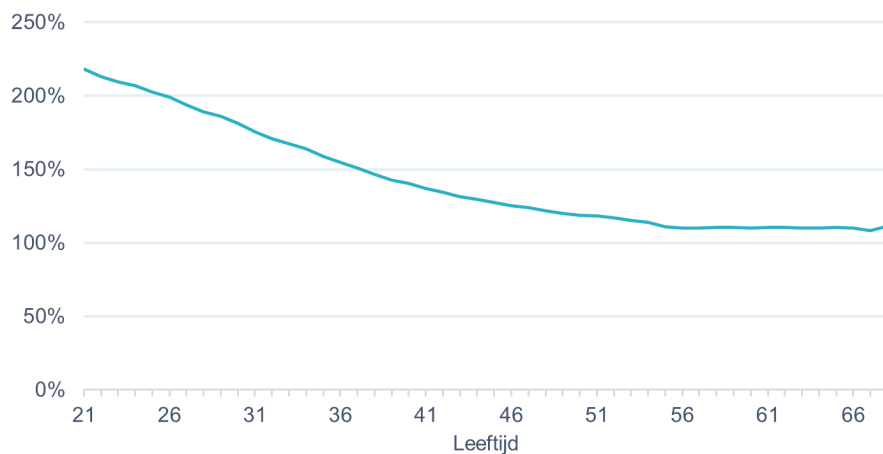


Scenario-uitkomsten slapers

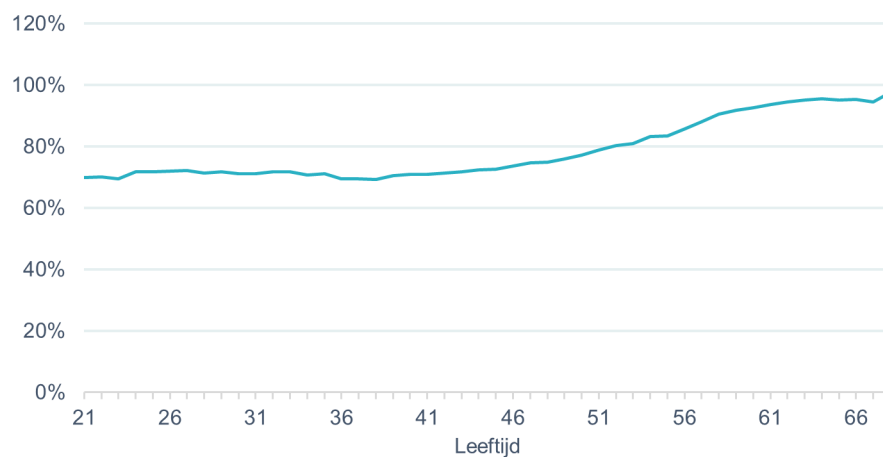
Ook voor slapers valt de vergelijking tussen de nieuwe regeling en de huidige regeling bij een hogere dekkingsgraad wat gunstiger uit, en de voornaamste toedracht daarvoor is dat de begrenzing in het huidige stelsel meer beperkend is naar mate de dekkingsgraad hoger is. Het wegvallen daarvan is dus een groter voordeel als de dekkingsgraad hoger is.



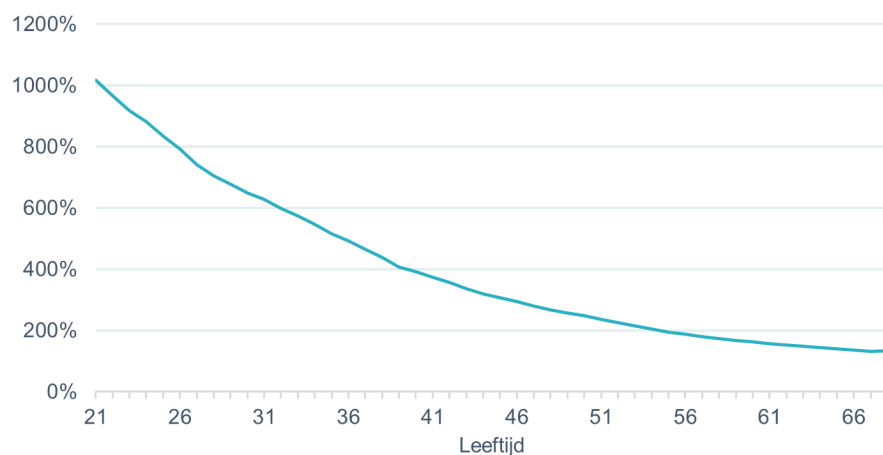
Verhouding som reële uitkeringen (mediaan), slapers (huidig FTK = 100%)



Verhouding som reële uitkeringen (5%-percentiel), slapers (huidig FTK = 100%)



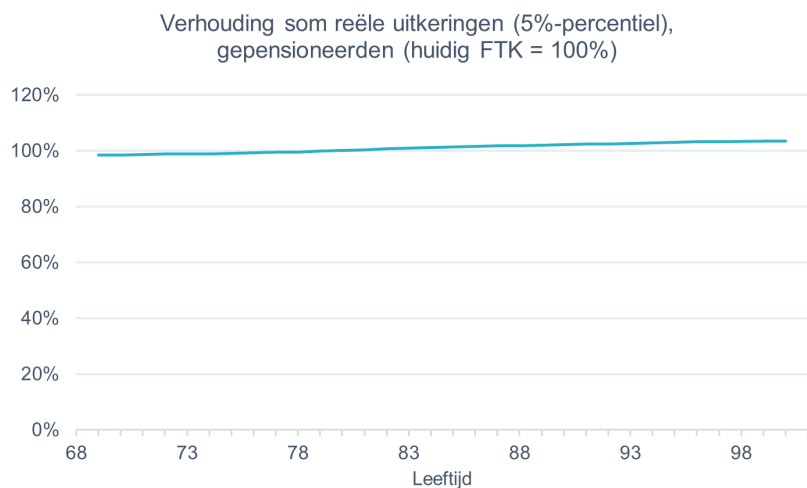
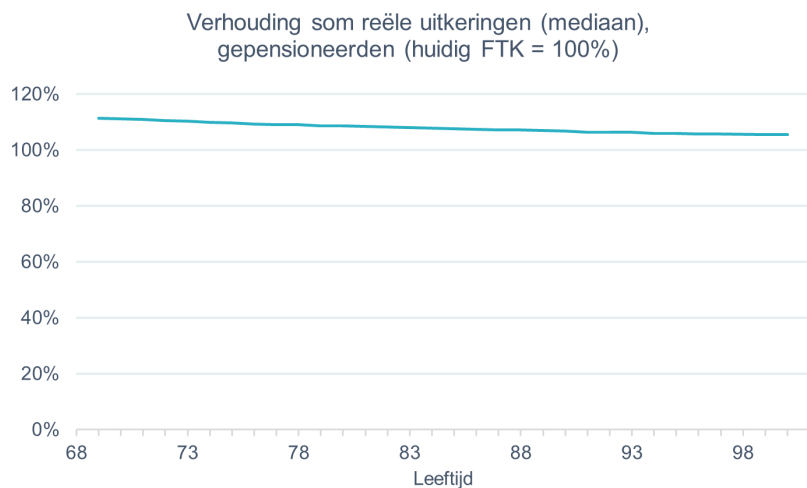
Verhouding som reële uitkeringen (95%-percentiel), slapers (huidig FTK = 100%)

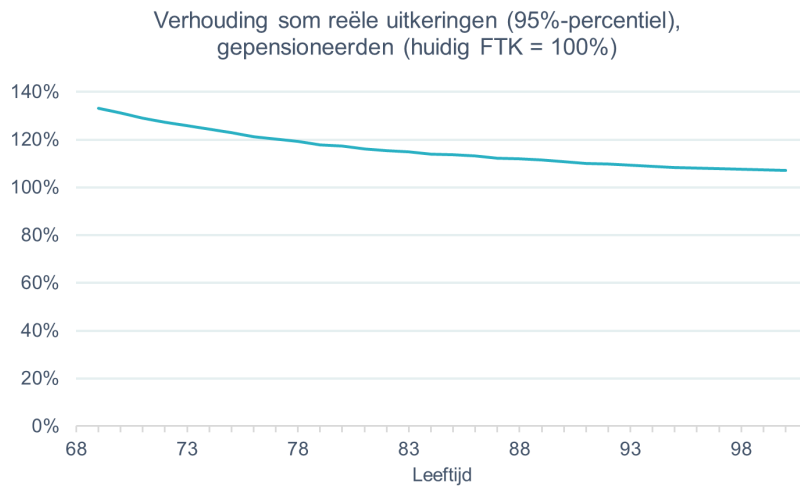




Scenario-uitkomsten gepensioneerden

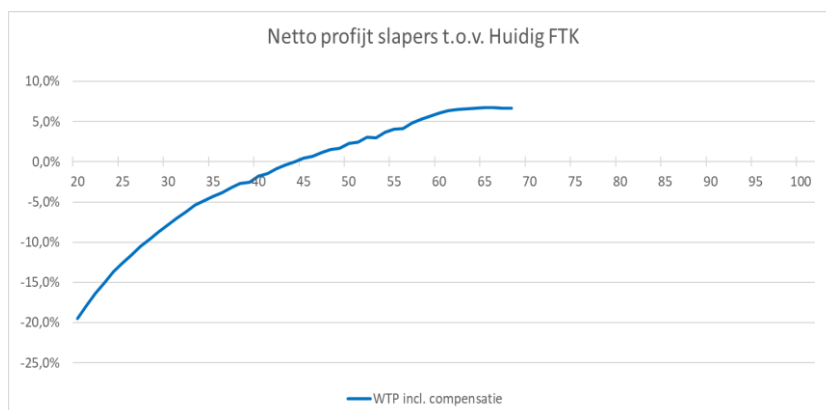
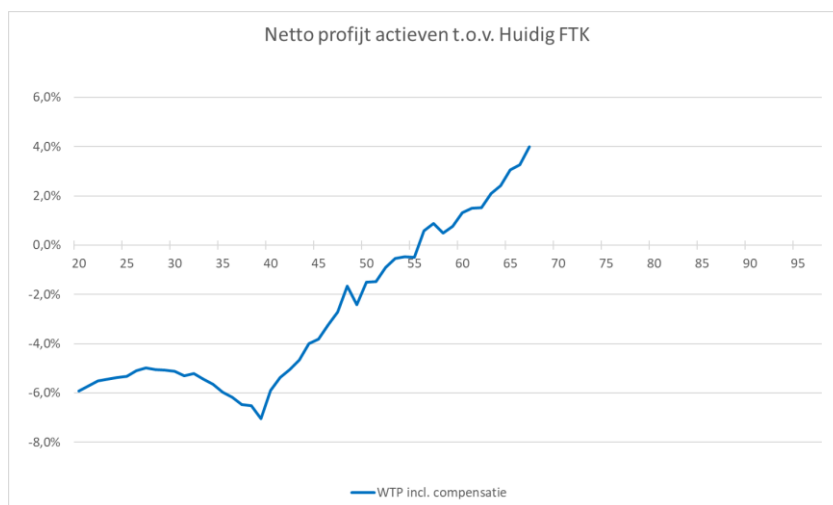
Voor gepensioneerden wordt de vergelijking tussen huidig en nieuw voornamelijk in gunstige scenario's gunstiger. Evenals bij actieven en slapers heeft dat te maken met fiscale begrenzings in de huidige regeling die komen te vervallen. In het huidige stelsel kan nooit meer dan de prijsinflatie worden toegekend als indexatie, in het nieuwe stelsel zijn hogere verhogingen wel toegestaan.

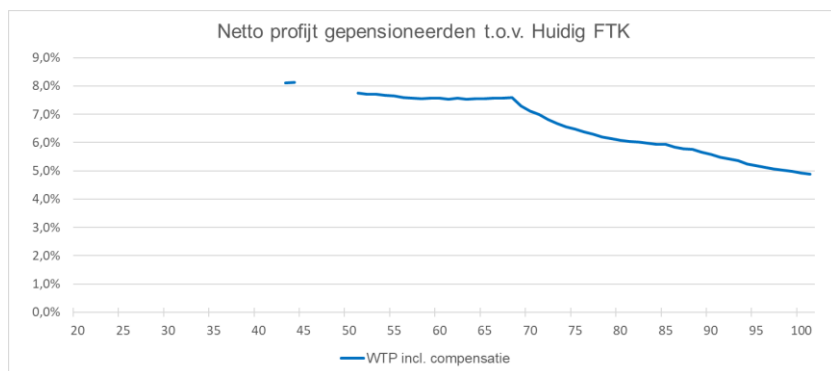




Netto profijt effecten

Voor (jongere) actieven worden de netto profijt effecten bij de hogere dekingsgraad wat negatiever, voor slapers juist wat minder negatief. Voor gepensioneerden worden de netto profijt effecten, die ook in het basisscenario al positief waren, nog positiever. De toedeling van het fondsvermogen op het transitie-moment is daarvoor de belangrijkste toedracht.



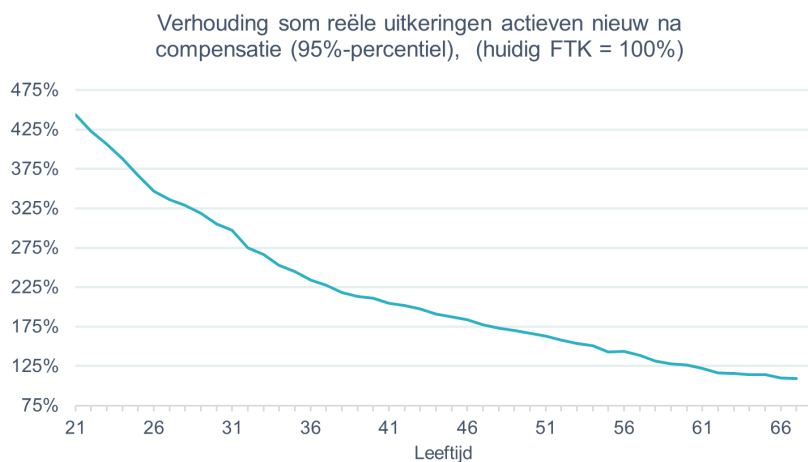
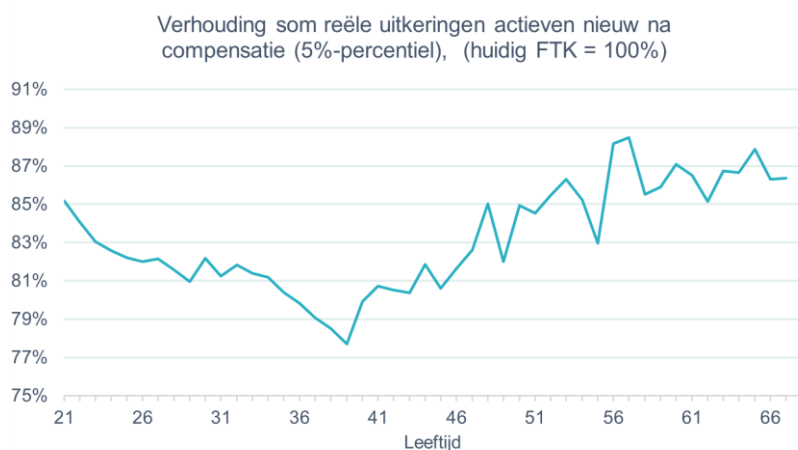
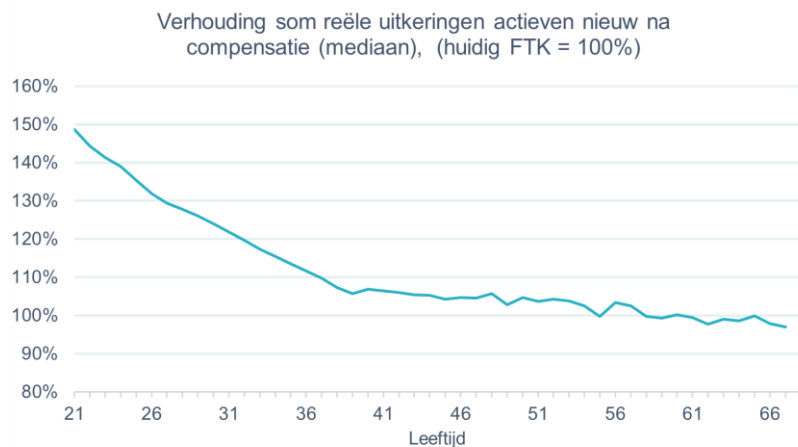




Dekkingsgraad 108%

Scenario-uitkomsten actieve deelnemers

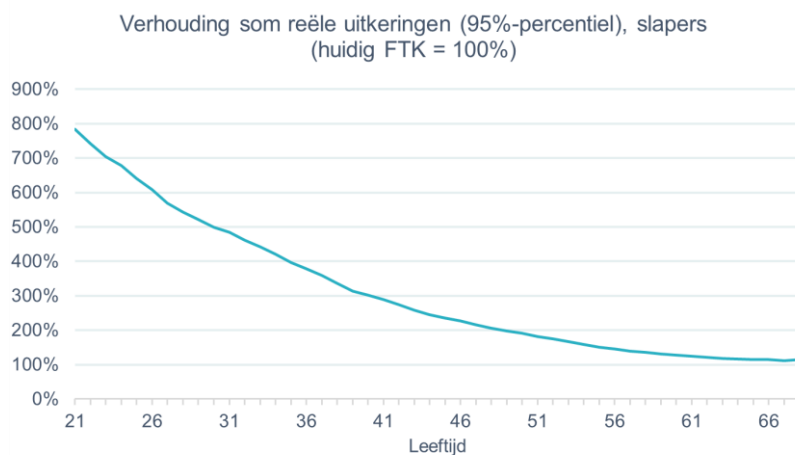
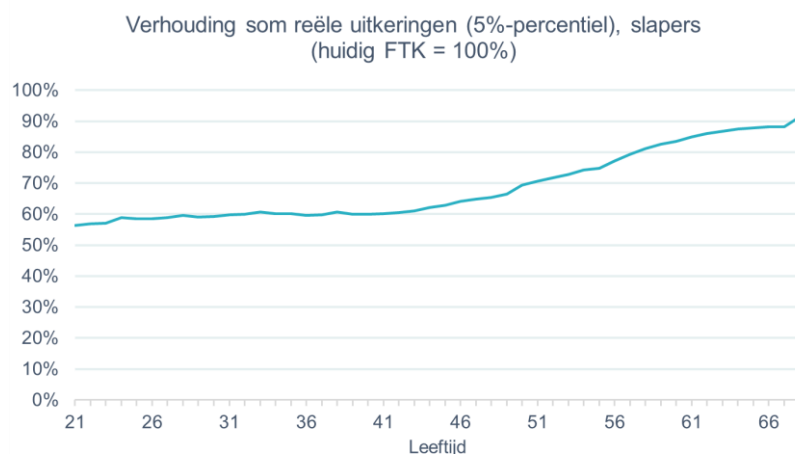
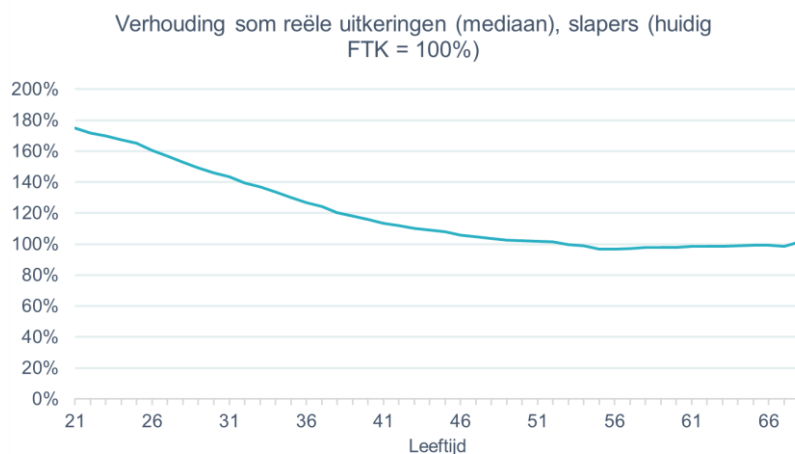
Bij de lagere geanalyseerde dekkingsgraad is voor oudere actieve deelnemers niet meer voor alle leeftijden sprake van een vooruitgang ten opzichte van de huidige regeling in de mediaan, ondanks de verstrekte compensatie. Bij de compensatie wordt rekening gehouden met de toedeling van eigen vermogen op het transitie-moment, en die toedeling is bij een dekkingsgraad van 108% niet toereikend om een verbetering van de mediane uitkomsten te realiseren.





Scenario-uitkomsten slapers

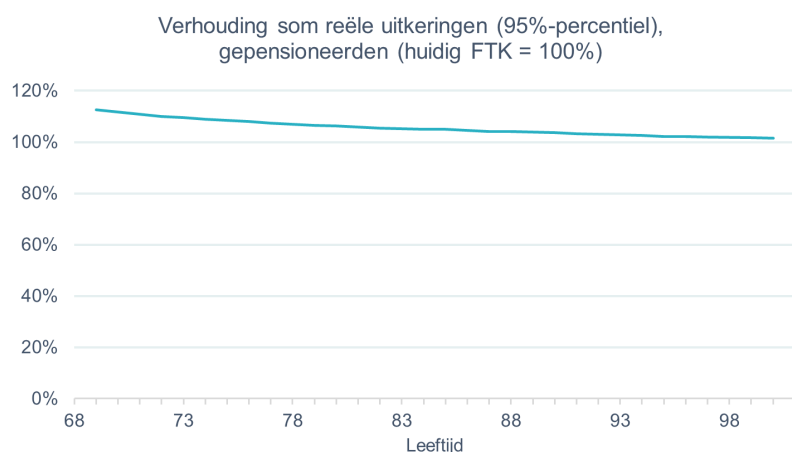
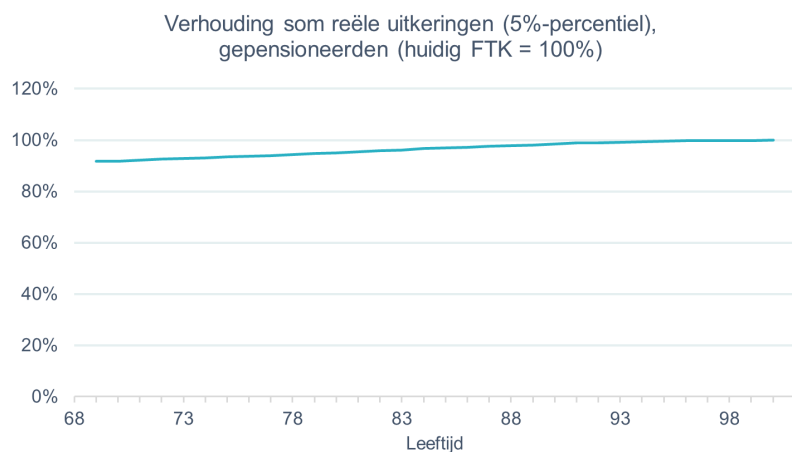
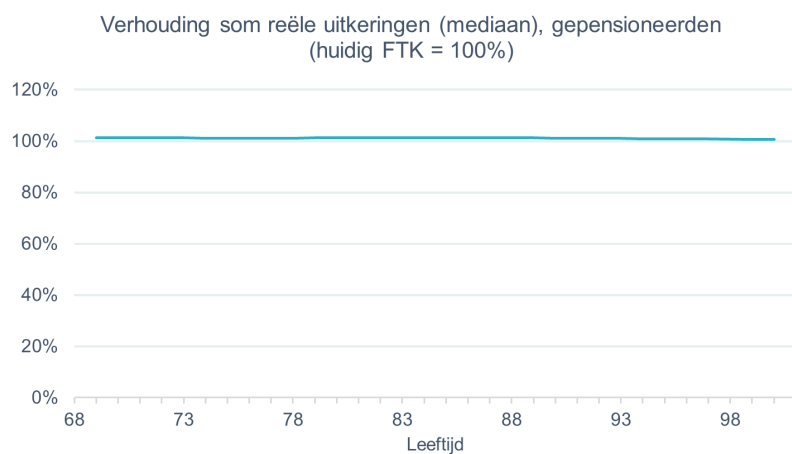
Zoals de vergelijking tussen de huidige en de nieuwe regeling gunstiger uitpakt bij een hogere dekkinggraad, geldt omgekeerd ook dat de vergelijking wat ongunstiger is als de dekkinggraad op het transitiemoment lager is. In de mediaan blijft voor de meeste leeftijden sprake van een verbetering, en bij sommige van een (zeer) beperkte achteruitgang. Voor slapers jonger dan 40 jaar is de verbetering nog altijd groot.





Scenario-uitkomsten gepensioneerden

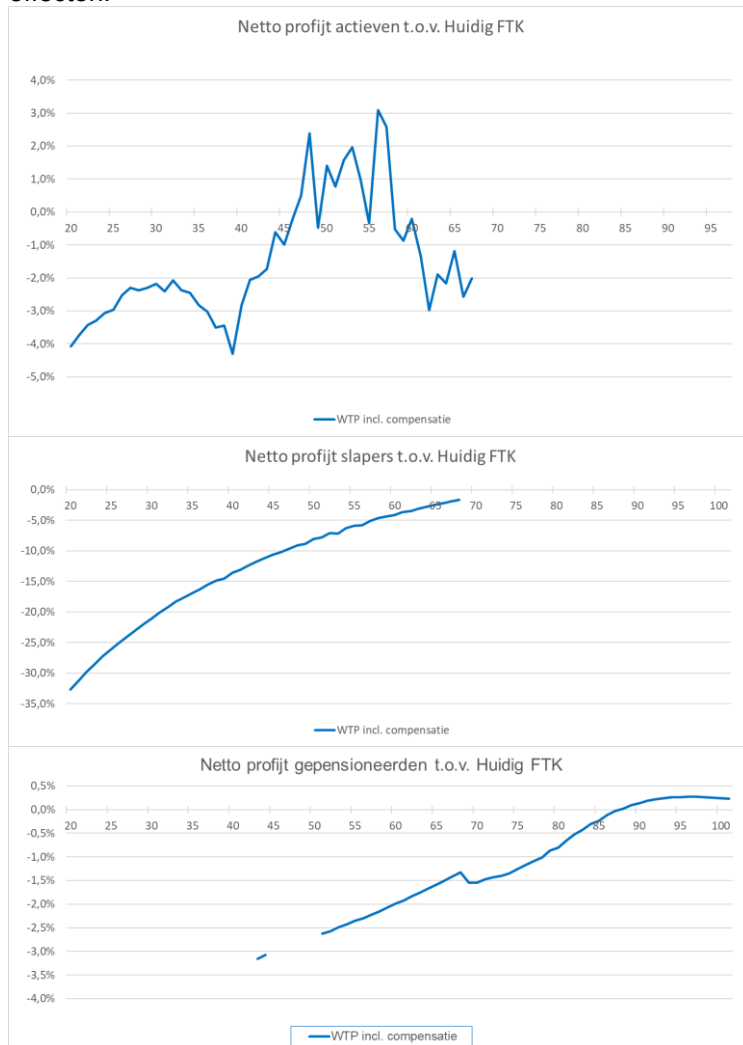
Bij een dekkinggraad van 108% is voor alle gepensioneerden, gebaseerd op de mediane uitkomsten, een gelijkwaardige transitie mogelijk. In het 5^e percentiel presteert de nieuwe regeling voor jongere gepensioneerden wat minder dan de huidige, maar daar staat in gunstigere scenario's nog altijd een forse verbetering tegenover.





Netto profijt effecten

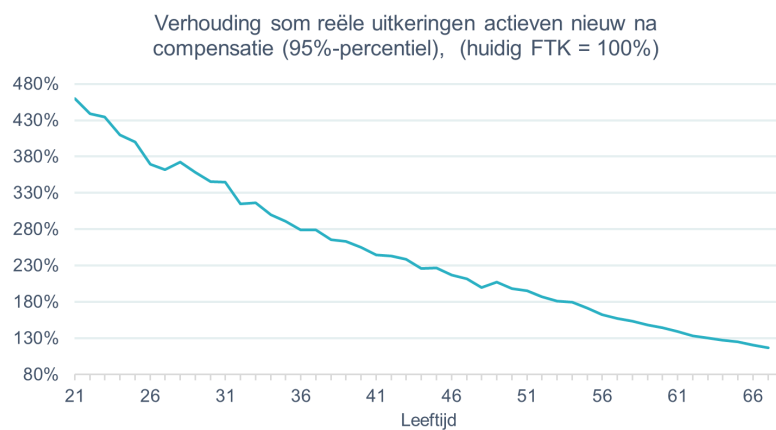
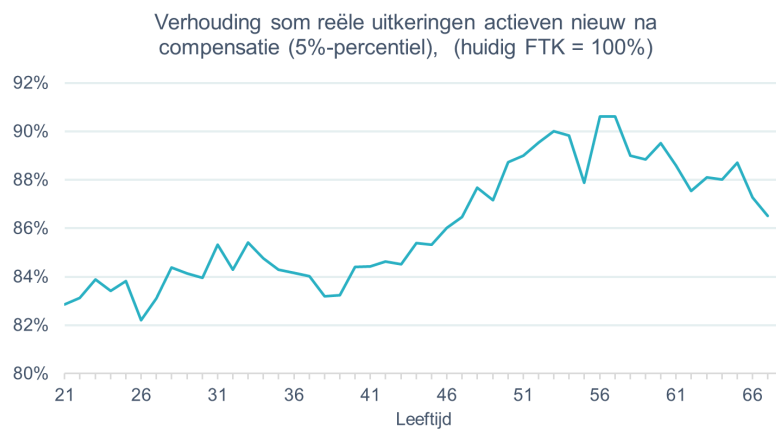
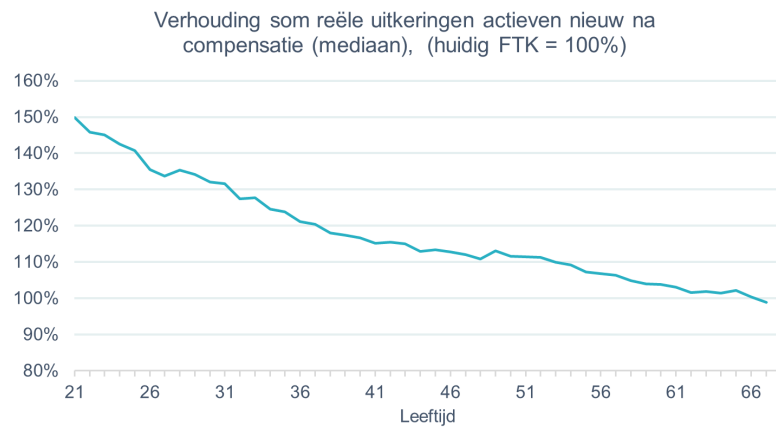
De netto profijt effecten verslechteren voor de meeste deelnemers bij een dekkinggraad van 108%. Alleen bij oudere gepensioneerden en bij actieven tussen de 45 en 60 jaar resulteren positieve effecten.





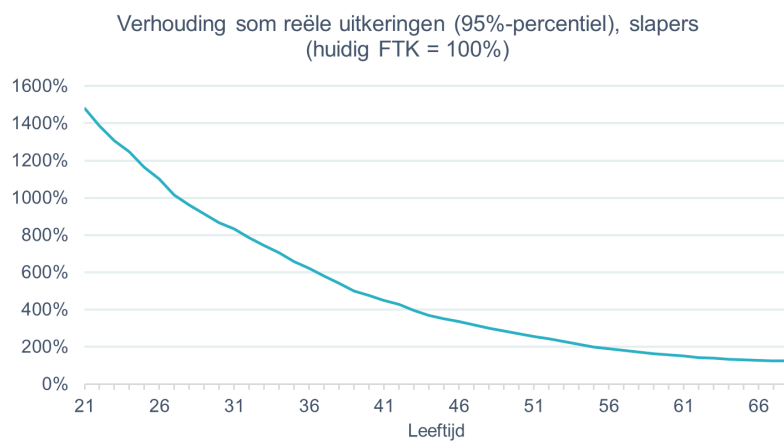
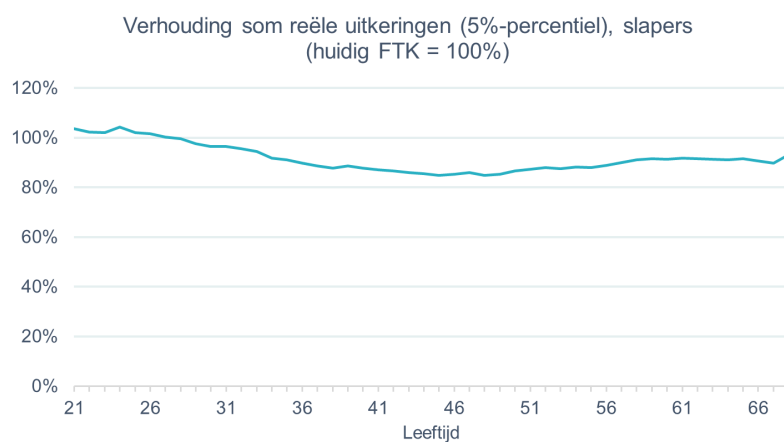
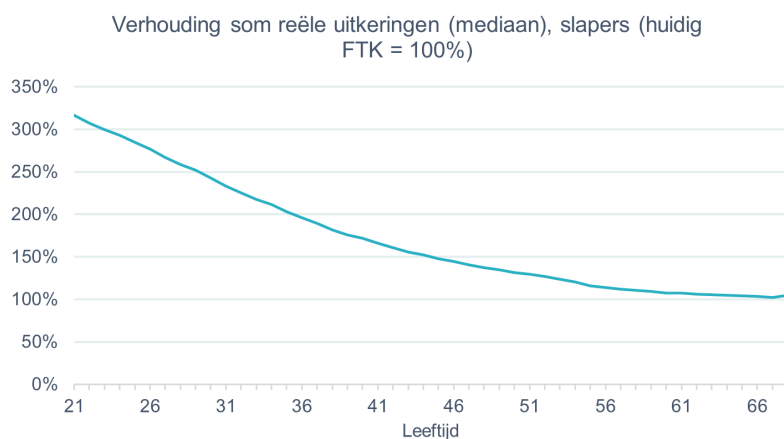
Rentedaling van 1% (vanuit een dekkingsgraad van 123%)

Scenario-uitkomsten voor actieve deelnemers



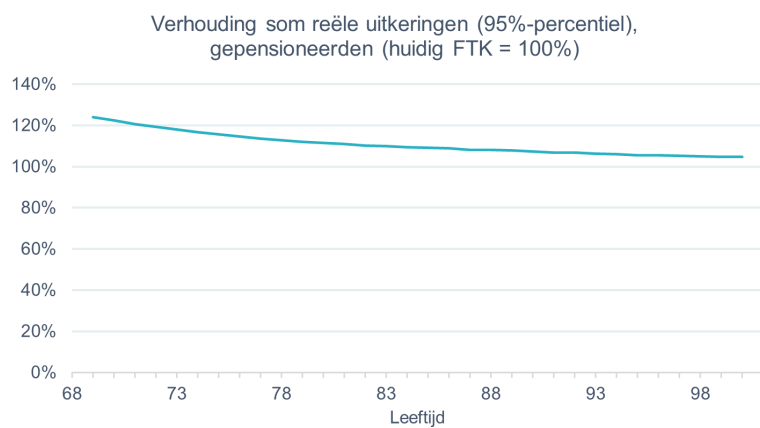
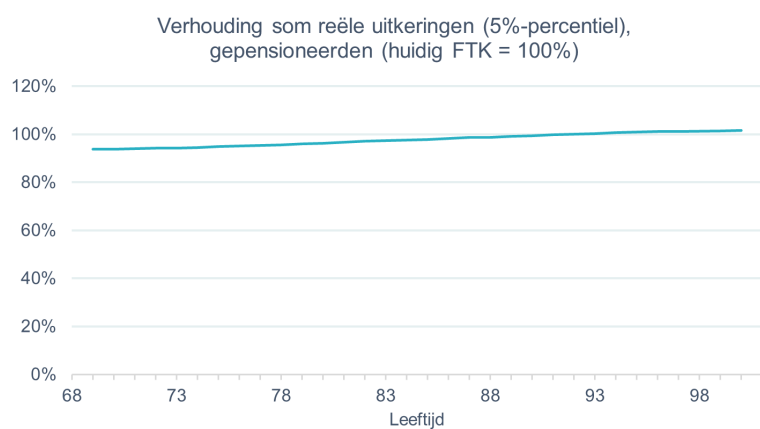
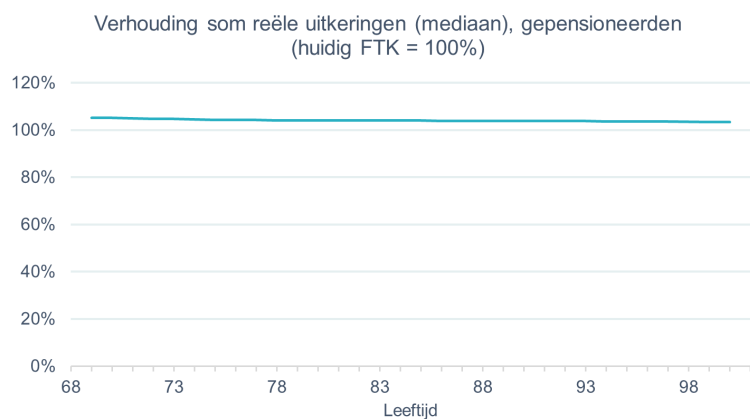


Scenario-uitkomsten voor slapers



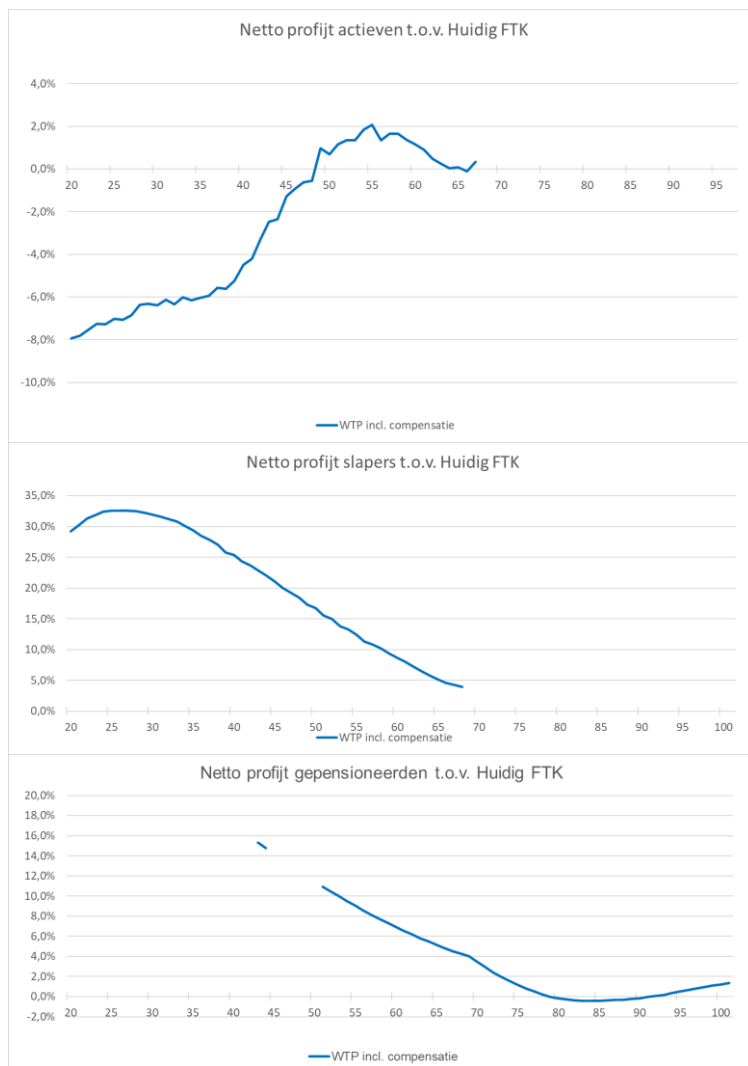


Scenario-uitkomsten voor gepensioneerden





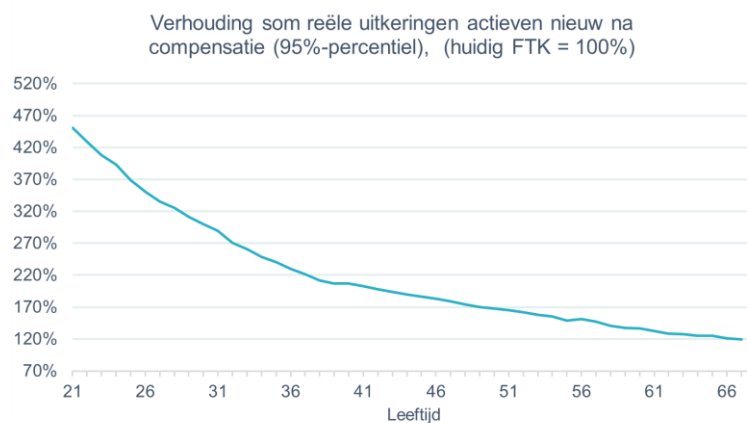
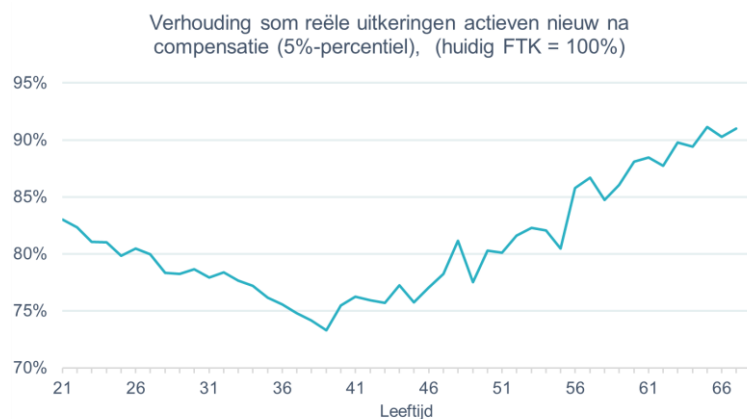
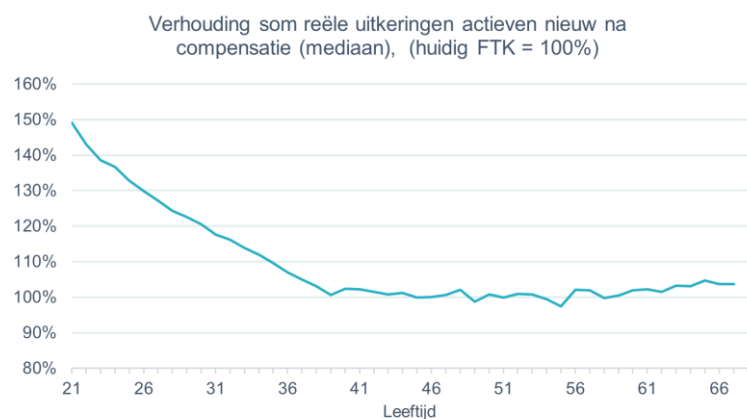
Nettoprofijteffecten





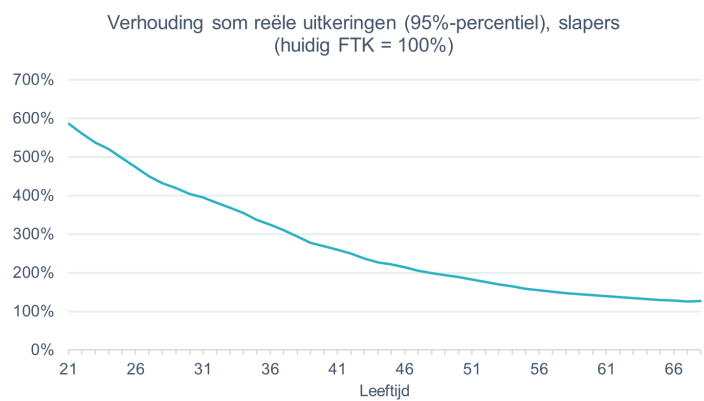
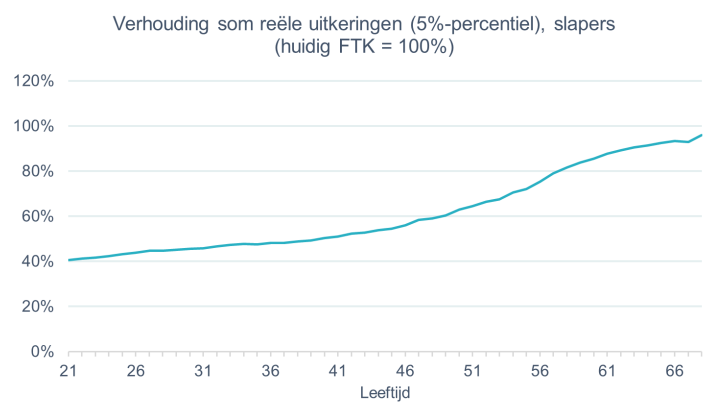
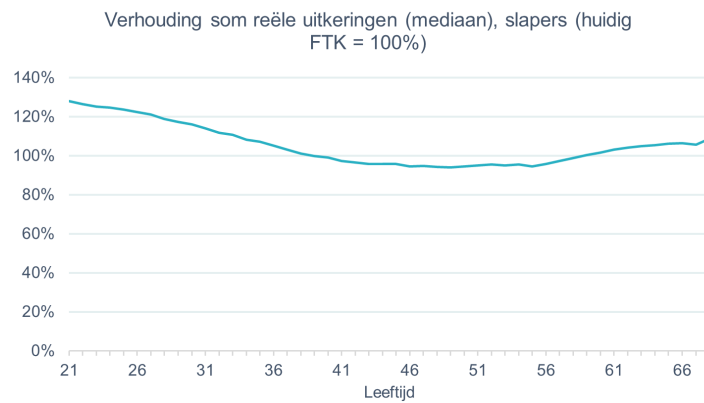
Rentstijging van 1% (vanuit een dekkingsgraad van 123%)

Scenario-uitkomsten voor actieve deelnemers



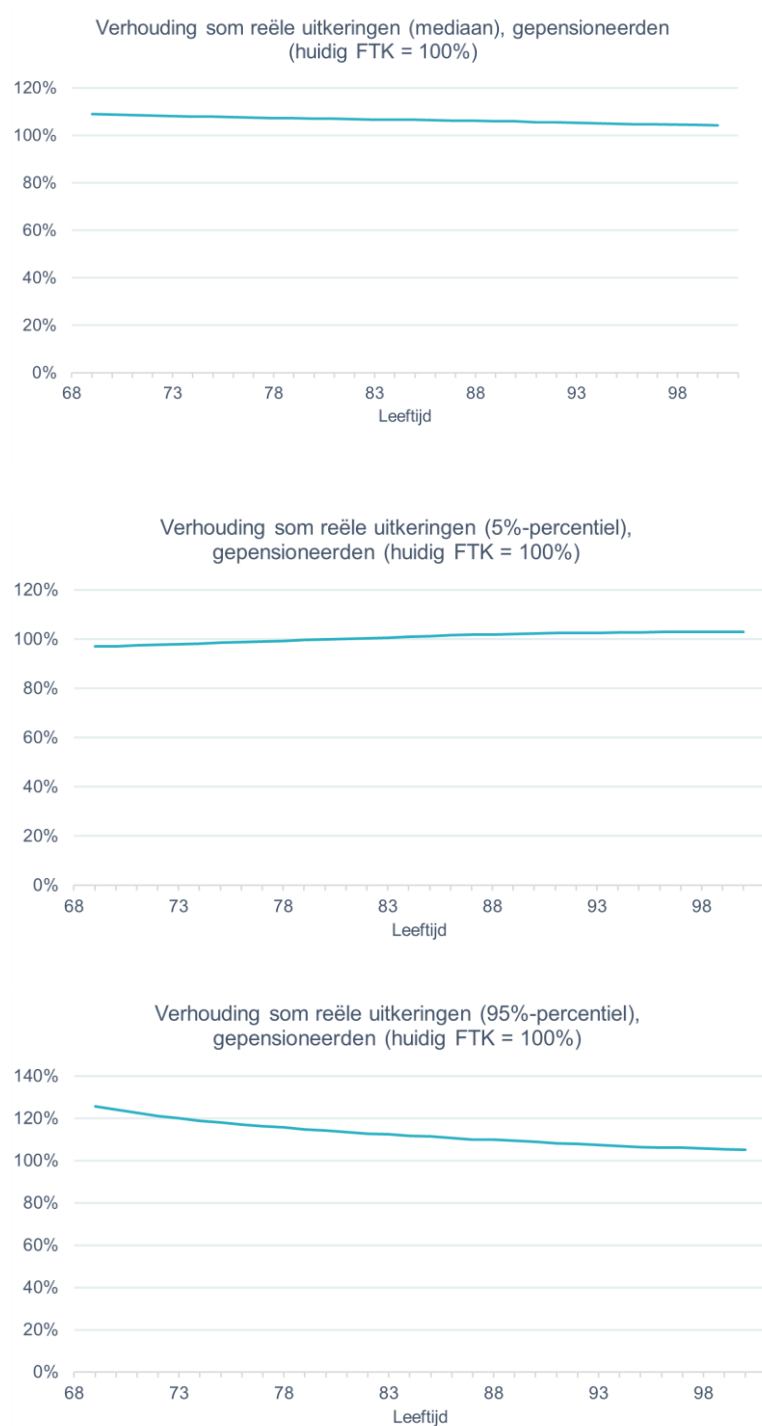


Scenario-uitkomsten voor slapers



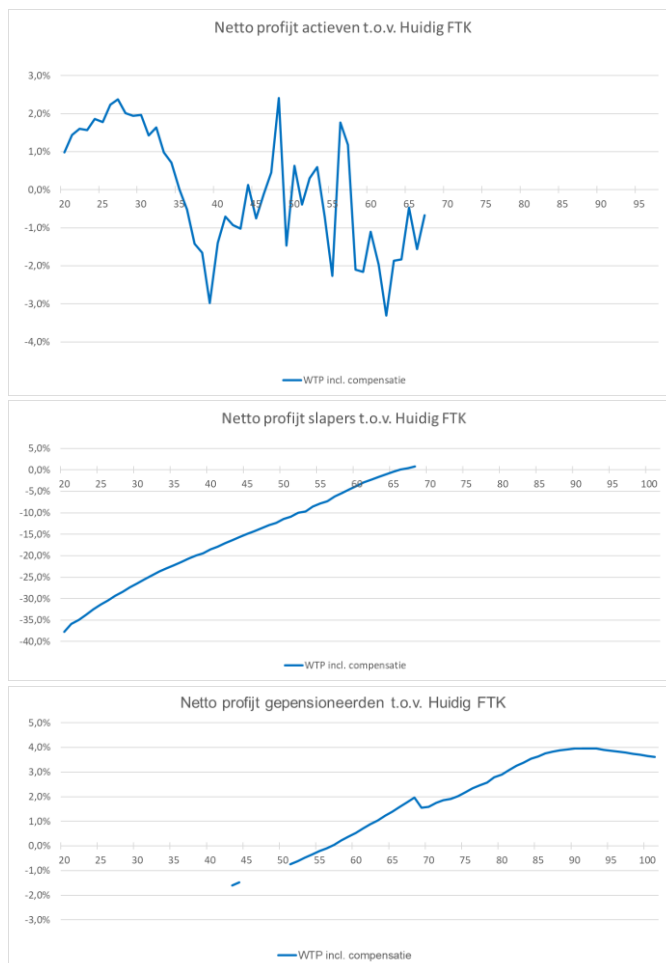


Scenario-uitkomsten gepensioneerden





Netto profijt effecten





Bijlage 4: Schriftelijke beantwoording vragen groep vertegenwoordigers van gepensioneerden

In deze bijlage is een schriftelijk antwoord opgenomen op de vragen van de groep vertegenwoordigers van gepensioneerden (hierna gepensioneerden) die zijn voorgelegd en besproken met de sociale partners tijdens het hoorrecht proces.

De bijlage bestaat uit 3 onderdelen:

1. Position paper van 16 juli 2024
2. Aanvulling op het position paper van 23 oktober 2024
3. De belangrijkste vragen uit een overleg tussen gepensioneerden, sociale partners en pensioenfondsen op 14 januari 2025

1. Position paper van 16 juli

De gepensioneerden hebben op 16 juli 2024 een position paper aan sociale partners toegezonden. Op de laatste pagina van dit position paper is een samenvatting opgenomen van de belangrijkste punten. Hieronder is deze samenvatting opgenomen (in vet en cursief) en voorzien van een reactie van sociale partners.

Op hoofdlijnen zullen wij in het hoorrecht ons richten op de volgende punten: Zicht op een koopkrachtig pensioen, waarbij er niet alleen op het moment van transitie minimaal hetzelfde aan pensioen wordt ontvangen als voor overgang, maar er ook een reële verwachting zal zijn dat het pensioen in de jaren daarna gemiddeld tenminste met 2% zal stijgen en de beweeglijkheid van de uitkering binnen acceptabele grenzen blijft (punt 1).

1.1 Startpensioenuitkering na transitie tenminste gelijk aan daarvoor

Voor ons is uitgangspunt een start-ouderdomspensioen (inclusief nabestaandenpensioen) in de nieuwe regeling dat na de transitie tenminste gelijk is aan de nominale pensioenuitkering in de huidige regeling, waarbij de daarna jaarlijks verwachte koopkrachtontwikkeling tenminste gelijk zal zijn aan de verwachte pensioenuitkomsten van de huidige regeling.

Reactie sociale partners: sociale partners hebben ook onder meer als doel gesteld dat de lopende uitkeringen initieel tenminste gelijk zijn aan de uitkeringen in het huidige stelsel. Daarom is verondersteld dat ten minste een dekkingsgraad nodig is waarbij de risicodelingsreserve, het compensatiedepot en de wettelijk verplichte voorzieningen en reserves uit eigen vermogen van het fonds kunnen worden gevormd. De minimale dekkingsgraad waarbij de transitie volgens sociale partners evenwichtig is, is gelijk aan 108%. Immers bij een dekkingsgraad van 108% kan aan die voorwaarden worden voldaan. Als de dekkingsgraad op transitiemoment lager is, zullen sociale partners in overleg treden en de gepensioneerden hierbij betrekken via het hoorrecht. De koopkrachtontwikkeling wordt onder 1.2 behandeld.



Daarbij gaan we ervan uit dat de jaarlijkse aanpassing van de pensioenuitkering volgens het in het wetsvoorstel Wtp neergelegde principe van 'collectieve uitkeringsfase' voor alle gepensioneerden gelijk is.

Reactie sociale partners: de keuze is gemaakt voor een collectieve uitkeringsfase.

Koopkrachtambitie tenminste 2%

Onder koopkrachtbehoud en een koopkrachtig pensioen verstaan wij dat op het invaarmoment alle deelnemers en gepensioneerden uitzicht hebben op een gemiddelde jaarlijkse stijging van hun pensioen met tenminste 2% per jaar (zijnde de door de Europese Centrale Bank gehanteerde lange termijn inflatiedoelstelling).

Reactie sociale partners: bij de vormgeving van de nieuwe regeling is een afweging gemaakt tussen koopkrachtbehoud en een passend risicoprofiel. Voor meer koopkrachtbehoud zal meer risico genomen moeten worden wat bijvoorbeeld kan leiden tot een minder stabiele uitkering in de uitkeringsfase, of het initiële uitkeringsniveau moet worden verlaagd door uit te gaan van een lager projectierendement. De nieuwe regeling heeft een gelijkwaardige pensioenambitie als de huidige regeling, maar door de verschillen tussen Wtp en FTK (onder andere persoonlijk pensioenvermogen, de mogelijkheid van individuele beleggingskeuzes, collectieve uitkeringsfase voor de gepensioneerden etc.) kunnen zowel positieve als negatieve verschillen ontstaan.

Beperkte beweeglijkheid van de uitkering

Het beleggingsbeleid en risicoprofiel zal zo ingericht moeten worden dat aantoonbaar met een grote mate van zekerheid de beweeglijkheid van de uitkering en met name de schokken omlaag in de hoogte van de uitkering, voor gepensioneerden acceptabel en hanteerbaar blijft.

Zo nodig en waar mogelijk wordt daarbij gebruik gemaakt van de mogelijkheden tot dempen van de beweeglijkheid van de uitkering door inzet van de solidariteitsreserve of de risicodelingsreserve.

Reactie sociale partners: er is bij het ontwerp van de nieuwe regeling uitdrukkelijk rekening gehouden met dit belangrijke punt voor onder andere de gepensioneerden. Er wordt een risicodelingsreserve gevormd, daarnaast helpt de collectieve uitkeringsfase en het spreiden van de resultaten ook met het stabiliseren van de uitkeringen van de gepensioneerden. Eén van de doelstellingen is een stabiele verwachte uitkering en deze is uitgewerkt in het transitieplan.

Een evenwichtige transitie, waarbij bij invaren volgens de zogenaamde standaardmethode het in het pensioenfonds aanwezige vermogen wordt verdeeld, in rangorde volgens het huidige Ftk (punten 2.1 en 2.2).

2.1 De standaardmethode is uitgangspunt

Bij de transitie naar de nieuwe pensioenregeling spreken wij ons nadrukkelijk uit om de standaardmethode te hanteren als methodiek voor de vermogensverdeling. Deze methodiek is objectief, transparant en sluit nauw aan bij de balanswaardering in het huidige stelsel. De andere methode, de VBA-methode, is minder transparant, zet naar onze mening de deur open voor doelredeneringen en maakt het daarmee mogelijk naar gewenste uitkomsten toe te werken.

Reactie sociale partners: de standaardmethode wordt gehanteerd.



2.2 Het fondsvermogen wordt evenwichtig verdeeld

Ten aanzien van een evenwichtige verdeling van het totale fondsvermogen dat op het moment van transitie na aftrek van de noodzakelijke wettelijke voorzieningen resteert, houden wij rekening met onderstaande elementen. Bij het bestemmen van het op het transitiemoment aanwezige pensioenvermogen dient naar onze mening de rangorde uit het huidige FTK te worden gevolgd. Dit impliceert in principe een volgordelijke rangschikking van onderstaande elementen.

Reactie sociale partners: vanaf een dekkingsgraad van 108% zal het vermogen worden verdeeld over de wettelijke reserves, de risicodelingsreserve, de compensatiereserve en de persoonlijke pensioenvermogens (dat laatste via de standaardmethode met een spreidingsperiode van 10 jaren). Hierbij worden de doelstellingen van sociale partners gerealiseerd.

Financiering van huidige pensioenaanspraken (100%)

Het vermogen zodanig toedelen aan het persoonlijke vermogen dat de huidige pensioenaanspraken zo veel als mogelijk gefinancierd worden. Dat wil zeggen dat een deelnemer of gepensioneerde in totaal een dusdanig vermogen toegerekend krijgt dat daarmee hetzelfde ouderdoms- en nabestaandenpensioen in de nieuwe pensioenregeling als in de huidige regeling bereikt wordt.

Reactie sociale partners: dit is het uitgangspunt voor sociale partners. Vanaf een dekkingsgraad van 108% en hoger wordt hetzelfde opgebouwde ouderdoms- en nabestaandenpensioen in de nieuwe pensioenregeling als in de huidige regeling bereikt, naast de vorming van de risicodelingsreserve, het compensatiedepot en de wettelijk verplichte voorzieningen.

Financiering mogelijke ontstane achterstanden

Het (resterende) vermogen zoveel als mogelijk zodanig verdelen dat daarmee voor iedere individuele deelnemer de financiering van eventuele achterstanden, ontstaan door het niet behalen van koopkrachtambities of mogelijke onevenwichtigheden uit het verleden, kan worden vormgegeven. Bij de verdeling van vermogen dient gebruik gemaakt te worden van de geregistreerde inhaaltoeslagen per individuele deelnemer in de pensioenadministratie, waarbij rekening is gehouden met de fiscale regels.

Reactie sociale partners: de sociale partners hebben begrepen van de besluiten die in het verleden door het pensioenfonds zijn gemaakt ten aanzien van onder andere toeslagverlening als evenwichtig worden gezien. Eventuele achterstanden van indexaties die in het verleden zijn ontstaan, worden om die reden niet ingehaald bij de overgang naar het nieuwe stelsel. Wel wordt de wijze waarop bij voortzetting van de regeling met achterstanden zou zijn omgegaan betrokken in de evenwichtigheidsafwegingen.

Financiering toekomstige indexatie (minimaal 2%)

Het (resterende) vermogen zoveel als mogelijk zodanig verdelen en toevoegen aan het persoonlijk pensioenvermogen dat per deelnemersgroep de financiering van de jaarlijkse toekomstige verhoging van (ingegaan) pensioen (voorheen: toeslagverlening) kan worden vormgegeven.

Reactie sociale partners: dit is niet het initiële uitgangspunt van sociale partners en lijkt ook het punt ten aanzien van pro rata verdeling hieronder tegen te spreken. Indien bijvoorbeeld rekening wordt gehouden met een jaarlijkse verhoging van 2% voor alle deelnemers, zou de spreidingshorizon gebruikt bij het toepassen van de standaardmethode aanzienlijk langer moeten zijn dan 10 jaar omdat 2% jaarlijkse verhoging voor jongeren veel duurder is dan een jaarlijkse verhoging voor oudere



deelnemers. Sociale partners hebben geoordeeld dat een dergelijke verlenging van de spreidingstermijn, die verschillende andere ondernemingspensioenfondsen wel toepassen, voor het fonds niet tot meer evenwichtige uitkomsten leidt dan toepassen van de standaard termijn van tien jaar.

Initiële vulling van een solidariteitsreserve of risicodelingsreserve

Uit het (resterende) vermogen dient initieel de solidariteitsreserve of risicodelingsreserve gevuld te worden naar een niveau dat bijdraagt aan een beperking van de beweeglijkheid (schokken) van ingegane pensioenen naar een acceptabel niveau.

Reactie sociale partners: het uitgangspunt van sociale partners is een initiële vulling van de risicodelingsreserve. Vanaf de minimale dekkingsgraad van 108% kan dit (onder andere) worden gerealiseerd. De risicodelingsreserve kan alleen aangewend worden ten behoeve van de gepensioneerden. Indien een actieve deelnemer of gewezen deelnemer ten tijde van pensioneren besluit toe te treden tot het collectief, dient deze deelnemer een bijdrage te betalen voor het in stand houden van de risicodelingsreserve. Dit wordt betaald uit het kapitaal bij pensioneren. Om te voorkomen dat een actieve deelnemer of gewezen deelnemer twee keer betaalt voor de risicodelingsreserve, zal bij het initieel vullen van de risicodelingsreserve hier rekening mee worden gehouden. De keuze om toe te treden tot het collectief is vrijwillig. De huidige gepensioneerden bij overgang en deelnemers die in de toekomst pensioneren hebben ook de mogelijkheid tot een externe aankoop van het pensioen met het kapitaal bij pensioneren, waarbij een afdracht aan de risicodelingsreserve uiteraard niet plaatsvindt.

Pro rata saldo verdeling

Een na aftrek van alle voorgaande posten resterend vermogen wordt naar verhouding (pro rata) van het persoonlijk pensioenvermogen onder actieve deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden verdeeld. Daarbij hebben wij bezwaar tegen het bij de berekening van de gecorrigeerde aanspraken en rechten uitgaan van een gespreide verhoging zoals de standaardmethode mogelijk maakt voor gepensioneerden, terwijl deelnemers en slapers een eventuele verhoging direct volledig toebedeeld krijgen. Oudere gepensioneerden, die veelal al jaren indexatie gemist hebben, worden hierdoor onevenredig geraakt.

Reactie sociale partners: de keuze is gemaakt voor de standaardmethode. In de praktijk is het gebruikelijk dat hierbij rekening wordt gehouden met een spreidingstermijn van 10 jaar. Dit is ook de keuze van sociale partners. Uit de beoordeling van de transitie-effecten blijkt dat dit leidt tot een evenwichtige verdeling. Een kortere spreidingsperiode zou onder andere leiden tot een extra toedeling aan de gepensioneerden en een lagere toedeling aan slapers en actieven. Het gevolg hiervan is dat de verwachte pensioenuitkomsten (nieuw ten opzichte van huidig) van slapers en actieven verslechteren, terwijl de verwachte pensioenuitkomsten van gepensioneerden verder verbeteren. Als daaruit vervolgens de conclusie zou worden getrokken dat voor actieve deelnemers aanvullende compensatie nodig is, dan heeft ook dat nog verdere negatieve consequenties voor slapers. Sociale partners zijn daarom van mening dat toepassing van de standaard termijn van tien jaar, conform de hoofdregel, leidt tot evenwichtigere uitkomsten dan wanneer deze zou worden verkort tot één jaar.



Een eventuele compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek dient in principe uit de in het wetsvoorstel geboden extra fiscale premieruimte te worden gefinancierd (punt 2.3).

2.3 Compensatie afschaffing doorsneesystematiek in principe niet uit het huidige fondsvermogen

De compensatie voor de afschaffing van de doorsneepremie is in essentie een compensatie voor in de toekomst te missen opbouw en dient daarom ten principale uit de in het wetsvoorstel geboden extra fiscale premieruimte te worden gefinancierd.

Reactie sociale partners: het huidige pensioenvermogen is daarvoor niet opgebouwd. Gepensioneerden hebben voor wat betreft de doorsneesystematiek in principe de totale cyclus gevolgd en er daarom geen voor- of nadeel van. Gepensioneerden met een gedeeltelijke opbouw bij pensioenfonds Alliance die vanuit een 'slapers positie' met pensioen gegaan zijn, zullen er zelfs nadeel van hebben gehad bij het vaststellen van de hoogte van hun pensioenuitkering, omdat zij de voordelige latere periode van opbouw (meer opbouwen dan premie op die leeftijd rechtvaardigt) gemist hebben.

Het uitgangspunt van sociale partners is om de compensatie alleen uit de dekkingsgraad en dus vanuit het huidige pensioenvermogen te betalen als dat voor overige deelnemers niet tot nadeel ten opzichte van voortzetting onder het FTK leidt. Vanwege de voordelen die het nieuwe stelsel biedt, waaronder de toegang tot fondsvermogen dat onder het FTK aan toekomstige generaties toegekomen zou zijn, wijzen de berekeningen uit dat aan die voorwaarde op evenwichtige wijze kan worden voldaan. Die uitkomst is voor sociale partners kostenneutraal, omdat het veronderstelde premieniveau in de nieuwe regeling gelijk is dat in de huidige.

De solidariteitsreserve dient in ieder geval te worden ingezet voor stabilisatie van ingegane pensioenen, waarbij de vul- en verdeelregels eraan bijdragen om daling van pensioenuitkeringen mogelijk te voorkomen (punt 2.4)

2.4 Vormgeving solidariteitsreserve

Onze sterke voorkeur voor de vormgeving van de solidariteitsreserve gaat uit naar de zogenoemde 'Ortec variant'. Dat betekent een solidariteitsreserve met gerichte vul- en verdeelregels die effectief ingezet kan worden om daling van pensioenuitkeringen zoveel mogelijk te voorkomen.

De solidariteitsreserve zou, na de initiële vulling op het transitie moment, gevuld moeten worden vanuit het overrendement en gebruikt moeten worden voor stabilisering van de ingegane pensioenen. Daarbij kan het niet zo zijn dat er effectief uiteindelijk weer sprake blijkt te zijn van uitsluitend nominale garantie van de hoogte van het ingegane pensioen.

De daadwerkelijke voorstellen over de werking van de solidariteitsreserve zullen wij beoordelen op de effectiviteit ervan in het licht van de doelstelling om de daling van pensioenuitkeringen mogelijk te voorkomen.

Reactie sociale partners: er is een keuze gemaakt voor FPR met risicodelingsreserve. De solidariteitsreserve is niet van toepassing. De risicodelingsreserve heeft gerichte vul- en verdeelregels en kan effectief ingezet worden om daling van pensioenuitkeringen zoveel mogelijk te voorkomen.



Vanuit de optiek van gepensioneerden lijkt ons - met onze huidige inzichten - dat het invaren in de SPR de voorkeur heeft. Berekeningen zullen dit echter verder moeten onderbouwen. Indien sociale partners voor een andere regeling kiezen (FPR), zullen berekeningen moeten aantonen dat die keuze te rechtvaardigen is (punt 3).

Afhankelijk van de keuze SPR of FPR zal de implementatie voor de gepensioneerden verschillende effecten kunnen hebben. Wij gaan ervan uit dat er voor één regeling wordt gekozen en dat er voor Nespresso geen uitzondering wordt gemaakt.

Reactie sociale partners: het uitgangspunt is één regeling voor alle ondernemingen. Wel zal altijd gekeken moeten worden naar Nespresso en hoe de regeling zich verhoudt met de regeling bij Bpf. Detailhandel omdat deze onderneming op dit moment een vrijstelling heeft. Hierbij zal dan voornamelijk gekeken worden naar de hoogte van de premie en de invulling van het nabestaandenpensioen, aangezien dit de elementen zijn waarop getoetst wordt bij een mogelijke vrijstelling.

De werking van de SPR met daarbij een solidariteitsreserve die als doel kent de stabilisering van de ingegane pensioenen, lijkt naar ons huidige oordeel voor pensioenontvangers de beste garantie te geven op een solidair pensioen dat lijkt op het huidige, doch dat sneller kan stijgen en niet onverantwoord zal dalen, tenzij dat ook in de huidige regeling tot korting zou kunnen leiden.

Reactie sociale partners: de keuze is gemaakt voor FPR, inclusief een risicodelingsreserve, collectieve uitkeringsfase en rekening houdend met spreiden van resultaten. Deze elementen leiden, op basis van de uitgevoerde berekeningen, tot stabielere uitkeringen waarmee wordt tegemoetgekomen aan de wens van gepensioneerden om het beperken van de bewegelijkheid van de uitkeringen.

Berekeningen zullen dit echter helder moeten maken. Daarom vragen wij conform de wet om berekeningen te (laten) maken die weergeven wat de effecten van beide regelingen zijn voor wat betreft de verwachte pensioenuitkering in de komende jaren, afgezet tegen de verwachte pensioenuitkering binnen het huidige stelsel (zie Overzichtsrapportage).

Reactie sociale partners: het is niet wettelijk verplicht om doorrekeningen te maken zowel uitgaande van de FPR of SPR. Voor Nestlé Nederland is dit dan ook niet gedaan. In de praktijk heeft de adviseur van de werkgever dergelijke vergelijkingen gezien en daaruit komen geen grote verschillen. Deze keuze voor FPR is gemaakt waarbij onder andere gekeken is naar de kenmerken van de gehele populatie.

Mochten er voor sociale partners redenen zijn om te kiezen voor een FPR, dan gaan wij ervan uit dat in deze afweging de belangen van gepensioneerden voldoende worden betrokken. Wij vragen in dat geval expliciet om de argumentatie, inclusief de onderbouwende berekeningen, om niet voor een SPR te kiezen, op te nemen in het transitieplan.

Reactie sociale partners: zie ook de reactie hierboven. Bij het vormgeven van de regeling zijn de belangen van de gepensioneerden ook meegenomen, namelijk bij de keuze voor het vormen van een risicodelingsreserve, collectieve uitkeringsfase en het spreiden van de resultaten. Dit levert namelijk een stabielere uitkering op in vergelijking met een FPR waarbij geen sprake is van deze elementen. Er is hier specifiek voor gekozen om tegemoet te komen aan de wens van gepensioneerden voor een beperking van de bewegelijkheid van de uitkeringen. Via het hoorrecht hebben de gepensioneerden



hun wensen geuit, toegelicht aan en besproken met sociale partners. Deze wensen zijn meegenomen in de besluitvorming.

De risico's van een slapend Alliance na invaarmoment in een analyse meenemen (punt 3)
Alliance behoort tot de kleinere pensioenfondsen in Nederland en daarmee komt regelmatig de toekomstverwachting van kleine fondsen aan de orde. Dit is naar onze opvatting zeker het geval bij Alliance als wij de kosten per deelnemer in ogenschouw nemen, maar misschien straks ook wel het te verwachten beleggingsrendement. De meerderheid van deelnemers in Nederland zal straks onder een SPR-regeling vallen. Als Nestlé in een later stadium alsnog zou kiezen voor het onderbrengen van de pensioenregeling bij een andere partij dan zouden er obstakels kunnen zijn voor Alliance als er gekozen wordt voor een FPR. Belangrijk is om risico's in kaart te brengen bij een slapend fonds na het invaarmoment. Dit alles in het belang van alle deelnemers.

Reactie sociale partners: de werkgever heeft recent een onafhankelijk onderzoek laten uitvoeren naar de mogelijke uitvoerder van de nieuwe regeling. Uit dit onderzoek is naar voren gekomen dat in eerste instantie het pensioenfonds de uitvoerder zal blijven. Daarnaast kwam naar voren dat met de keuze voor een FPR, opties opgehouden worden voor het kiezen van een mogelijke andere uitvoerder in de toekomst. Naast het eerdergenoemde argument ten aanzien van de kenmerken van deelnemerspopulatie is dit ook voor de werkgever een argument om te kiezen voor FPR.

Het is juist, dat de meerderheid van de deelnemers in Nederland straks onder een SPR valt. Dit zijn deelnemers die pensioen opbouwen bij werkgevers die aangesloten zijn bij (bedrijfstakpensioen)fondsen waar Nestlé niet bij kan aansluiten, zoals het ABP en Pensioenfonds Zorg en Welzijn. Er zijn voor werkgevers die kiezen voor FPR wel mogelijkheden in de toekomst ten aanzien van een mogelijke aansluiting bij een andere partij. Algemeen Pensioenfondsen (APF-en) bieden bijvoorbeeld een FPR aan en daarnaast zijn er een aantal fondsen die multi-client FPR aanbieden waar Nestlé mogelijk vrijwillig bij zou kunnen aansluiten. Dit zal bij een toekomstig onderzoek wederom bekeken moeten worden.

De werkgever heeft besproken dat wisselen van uitvoerder in de overgangsperiode naar Wtp niet verstandig is. Alle uitvoerders worstelen met het aanpassen van de administratiesystemen en kunnen geen harde planning afgeven voor een mogelijke implementatie. Voortzetting binnen pensioenfonds Alliance heeft de sterke voorkeur om de huidige en nieuwe regeling operationeel te kunnen beheersen. Na de overgangsperiode kan een nieuwe evaluatie worden gedaan.

Onze voorkeur gaat ernaar uit dat het uitkeren van de ingegane pensioenen ook na implementatie van Wtp door Alliance (Achmea) blijft gebeuren. Hiervan kan naar ons oordeel pas worden afgeweken als dit tot onoverkomelijke problemen leidt en pas nadat is vastgesteld dat het voor de betrokkenen geen negatieve effecten heeft (punt 4).

Als bestaande pensioenontvangers, in het kader van de Wtp, die invaren naar de FPR, eenmalig de keuze krijgen voor een variabele of vaste uitkering. Mede in relatie met het voorgaande heeft het onze voorkeur dat zowel de vaste als de variabele uitkering vanuit de FPR, door pensioenfonds Alliance (Achmea Pensioen Services) wordt uitgevoerd. We realiseren ons dat daarmee het individuele shoprecht vervalt.

Reactie sociale partners: het uitvoeren van zowel de variabele als vaste uitkering binnen FPR door het pensioenfonds zal leiden tot een aanzienlijke stijging van de uitvoeringskosten. Feitelijk zullen er in dit geval namelijk twee soorten regelingen (Wtp en FTK) uitgevoerd moeten worden door de



pensioenuitvoerder van het pensioenfonds. Deze optie zal daarom, vanuit sociale partners bezien, niet de belangen van alle deelnemers dienen.

Het individuele shoprecht blijft behouden. Pensioenfonds Alliance zal de variabele uitkering uitvoeren. Voor een vaste uitkering kan gekozen worden voor een externe aanbieder.

Voor zover sociale partners redenen zouden hebben om voor een carve-out te gaan (uitbesteden van de pensioenen) en dit ook wettelijk mogelijk is, zullen wij vragen deze keuze mede met het oog op de belangen van gepensioneerden te beargumenteren en in de financiële onderbouwing aan te tonen dat deze keuze voor gepensioneerden niet slechter uitpakt.

Reactie sociale partners: een carve-out is nu niet aan de orde.

2. Aanvulling op het position paper van 23 oktober 2025

Op 23 oktober 2024 hebben de gepensioneerden een aanvulling op het position paper toegezonden. Hieronder zijn de aanvullende punten opgenomen (in vet en cursief) en voorzien van het antwoord van de sociale partners.

1. Compensatie doorsneesystematiek in principe niet uit het huidige pensioenvermogen
In de Position Paper hebben wij onze stelling weergegeven over de financiering. Echter in de presentatie staat bij het onderdeel financieringsplan dat de werkgever geen budget beschikbaar heeft. Een budget hoeft pas 01-01-2027 beschikbaar te zijn en dat was al bekend bij de herziening van het pensioenstelsel en de wetgeving van de Wtp van voor 2023. Er is naar onze mening nu ook nog voldoende gelegenheid voor bijsturen in een budgetcyclus. Wij willen hier een nadere toelichting geven.

Reactie sociale partners: budgetneutraliteit is het uitgangspunt voor de wijziging van de pensioenregeling. Dit past in de huidige afspraken met betrekking tot de CDC-systematiek.

Als in het Transitieplan blijkt dat er sprake is van een premie vrijval, dan zou deze premie vrijval benut kunnen worden voor de compensatie van het wegvallen van de doorsneesystematiek (hierna DSS). Uit het document 'voorlopig ontwerp nieuwe pensioenregeling' hebben wij begrepen dat de premie gelijk zal worden gehouden aan de huidige omvang (25,4%) en dat de huidige ambitie doelstelling van het pensioen wordt gehandhaafd. Dat zou kunnen betekenen (mede afhankelijk van het nieuwe risicoprofiel beleggingen) dat er bij dezelfde premie meer pensioen wordt opgebouwd dan van toepassing is, dan in de huidige regeling. Er zou gesteld kunnen worden dat er mogelijk te veel premie wordt betaald, het verschil zou kunnen worden gebruikt voor compensatie DSS in plaats van een hogere opbouw.

Reactie sociale partners: budgetneutraliteit is het uitgangspunt voor de wijziging van de pensioenregeling. De huidige premie van 28,7% van de pensioengrondslag wordt ongewijzigd voortgezet. Op basis van de CDC-systematiek bedraagt de spaarpremie voor de nieuwe regeling 25,44% van de pensioengrondslag, wanneer rekening wordt gehouden met de risicopremie overlijden voor pensioendatum en de opslag voor toekomstige uitvoeringskosten. Zie ook de tabel opgenomen in H2.3. Zoals aangegeven in H2.3 zal de hoogte van de spaarpremie jaarlijks worden vastgesteld.

Wij hebben de afgelopen weken ons verder verdiept in de problematiek van compensatie en diverse publicaties doorgenomen. In een publicatie van Netspar 03/2023 staan verschillende methoden van toekenning compensatie en ook de spreidingstermijn. In de presentatie van 26



september staat 'vanuit werkgever komt de wens om de compensatieperiode zo kort mogelijk te houden. Als compensatie uit het fondsvermogen kan worden gefinancierd, lijkt ineens toekennen aan actieven het eenvoudigst'. We zouden graag in het concept Transitieplan de overwegingen willen lezen.

Wij blijven bij ons standpunt zoals verwoord in het Position Paper, maar met eventueel gebruik makend van een premievrijval als daar sprake van is.

Reactie sociale partners: het is de wens van de werkgever om de compensatieperiode kort te houden (eenvoudige administratie, duidelijk in de communicatie) en alleen toe te kennen aan de werknemers die in dienst zijn op de transitiedatum (en dus niet aan nieuwe werknemers na deze datum). In de markt kiezen vrijwel alle andere partijen voor een éénmalige compensatie op de transitiedatum, mede op basis van de genoemde argumenten.

2. Standaardmethode is uitgangspunt

In de presentatie van 26 september wordt een spreidingsperiode van 10 jaar genoemd, terwijl de heer Marc Bout tijdens de toelichting een periode van 3-5 jaar heeft genoemd.

Reactie sociale partners: in de presentatie waar u naar refereert, is voor het spreiden van de resultaten in de uitkeringsfase een periode van 3 tot 5 jaar genoemd. Voor de standaardmethode bij het invaren is in de presentatie en tijdens de bespreking een periode van 10 jaren genoemd.

Wij vinden dat er tot een spreidingstermijn van 1 jaar moet worden besloten en wel met de volgende argumenten:

- ***Bij een termijn van 1 jaar wordt tegemoet gekomen aan de opgelopen forse indexatieachterstanden. Zeker bij Alliance, want daar zijn de achterstanden opgelopen tot 23% voor gepensioneerden en slapers en tot 31% voor actieven. Daarom vinden wij de wens van 1 jaar gerechtvaardigd om daarmee bij de transitie rekening te houden.***
- ***Een uniforme verhoging wordt als beter uitlegbaar ervaren. Immers kan aan alle deelnemers worden gecommuniceerd dat zij hun huidige pensioen +x% meekrijgen, ongeacht hun leeftijd of status.***

Resumerend: bij een forse achterstallige indexatie past een spreidingstermijn van 1 jaar.

Reactie sociale partners: de sociale partners hebben begrepen van het pensioenfonds dat de besluiten die in het verleden zijn genomen ten aanzien van onder andere toeslagverlening als evenwichtig worden gezien. Eventuele achterstanden van indexaties die in het verleden zijn ontstaan, worden om die reden niet ingehaald bij de overgang. Daarnaast is een uniforme verhoging naar de mening van sociale partners niet evenwichtig. Zoals beschreven in H4.3 zijn sociale partners van mening dat kiezen voor een kortere spreidingsperiode dan de gehanteerde 10 jaar niet evenwichtig is. Indien een kortere spreidingstermijn gekozen wordt, heeft dat namelijk tot gevolg dat de uitkomsten voor actieve deelnemers slechter worden, rekening houdend met de huidige vastgestelde compensatie, en neemt de kans toe dat deze zelfs in vergelijking met het huidige stelsel een achteruitgang in de mediaan zullen laten zien. Als dat nadelig effect voor actieven gecompenseerd wordt door het compensatiedepot te verruimen leidt dat tot additioneel nadelig effect voor (jonge) slapers. Bij een kortere spreidingstermijn krijgen (jonge) slapers minder toebedeeld vanuit de dekkingsgraad en daarnaast leidt een hogere compensatie voor actieven ook tot minder toekenning van vermogen aan slapers. Een kortere spreidingstermijn leidt wel naar verwachting tot hogere



uitkomsten bij gepensioneerden, echter is volgens sociale partners niet evenwichtig kijkend naar de bovenstaand genoemde effecten op actieven en slapers.

3. Solidariteitsreserve / risicodelingsreserve

Uit de presentatie van 26 september blijkt welk deel van het fondsvermogen wordt aangewend voor het initieel vullen van een reserve. In de voorlopige invulling staat vermeld dat circa 1,5% van het vermogen, maar tussenhaakjes 3% voor gepensioneerden beschikbaar komt.

Tijdens het overleg hebben wij gevraagd naar de 5,5% reserve in het Overbruggingsplan. Hierop is geen uitleg gegeven.

De gepensioneerden verlangen naar een stabiele uitkering met behoud van koopkracht. In de monitor van EY (zomerrapportage 2024) staat bij de genoemde doelstellingen 'voorkomen fluctuaties in pensioenen' helemaal bovenaan de lijst met doelstellingen bij een aantal fondsen.

In het overleg van 26 september hebben wij een voorbeeld genoemd op welke wijze een reserve gevormd kan worden en Heineken pf hebben wij toen als voorbeeld aangehaald.

Een 1,5% of 3% vinden wij laag en dit leiden wij af aan de waarnemingen uit de monitor van EY. Deze monitor is openbare informatie.

Reactie sociale partners: de risicodelingsreserve is enkel en alleen bedoeld voor het stabiliseren van de pensioenuitkeringen en kan dus alleen gebruikt worden voor gepensioneerden. De omvang van deze reserve is bij aanvang 3% van het vermogen van de gepensioneerden die (vrijwillig) participeren in de collectieve uitkeringsfase. Dit is gelijk aan circa 1,5% van het totale vermogen. De risicodelingsreserve kan maximaal 5% van het vermogen van gepensioneerden bedragen, een eventueel overschot wordt verdeeld tussen de gepensioneerden in de collectieve uitkeringsfase. De minimale dekingsgraad van 108% is zodanig gekozen, dat de gepensioneerden de storting van 3% toegedeeld krijgen uit het pensioenvermogen. Als een gepensioneerde een voorkeur heeft voor een vaste uitkering bij een externe partij, is deze 3% daar ook voor beschikbaar.

De informatie uit de monitor is niet actueel en maakt geen onderscheid tussen risicodelings- en solidariteitsreserves. Vergelijkingen met individuele pensioenfondsen zijn niet eenduidig te maken, gezien de verschillende vertrekpunten, samenstelling, dekingsgraden etc.

Sociale partner zien de solidaire voordelen van een collectieve uitkeringsfase. Als de bijdrage aan deze reserve te hoog wordt gesteld, zouden meer gepensioneerden kunnen kiezen voor een vaste uitkering zonder enige vorm van solidariteit.

De gewenste omvang van deze reserve is van meerdere zaken afhankelijk. Onder andere van het aantal doelen dat de reserve krijgt en van de huidige omvang van de pensioenuitkeringen. Meestal is het beschermen van de pensioenuitkeringen tegen een daling (nominale bescherming) de voornaamste doelstelling. Op basis van de jaarrekening 2023 kun je daar als volgt naar kijken (de berekening is indicatief, actuarieel gezien zal het er ongetwijfeld anders uit komen te zien). Het totale vermogen van het fonds was €635 miljoen, de pensioenuitkeringen zijn dat jaar €22 miljoen. Als 3% van het totale vermogen in de reservepot wordt gestort, dan is dat €19 miljoen. Als vervolgens in een jaar de pensioenuitkeringen dreigen te worden verlaagd met bijvoorbeeld 5%, dan kan dit uit de reserve worden aangevuld, hiervoor is dan €1,1 miljoen nodig (5% van €22 miljoen). In dat opzicht zou een reserve van 3% (of €19 miljoen) dus toereikend kunnen zijn, mits er geen andere doelstellingen zijn.



Maar als er ook andere doelstellingen zijn met de reserve (bijvoorbeeld afdekken micro en/of macro langlevens risico of afdekken grotere koersverliezen actieven), dan kan een grotere omvang van de reserve gewenst zijn.

Daarnaast is het van belang op welke wijze deze reserve in de loop van de tijd weer zal worden aangevuld (het herstelvermogen).

Berekeningen door Aon moeten de hoogte van de reserve uitwijzen en wij wachten het Transitieplan af.

Reactie van sociale partners: de risicodelingsreserve is enkel en alleen bedoeld voor het stabiliseren van de pensioenuitkeringen. De omvang is gelijk aan ca. 1,5% van het pensioenvermogen hetgeen overeenkomt met ca. 3% van het vermogen van de gepensioneerden. Op basis van het door u genoemde vermogen zou dat ca. € 9,5 miljoen zijn (mits alle huidige gepensioneerden toetreden tot de collectieve uitkeringsfase). De berekeningen van Aon zijn vermeld in het transitieplan.

4. Keuze regeling

Volgens de presentatie van 26 september hebben Sociale Partners een voorkeur uitgesproken voor een Flexibele Pensioenregeling (hierna: FPR).

Echter hebben wij in het Position Paper een nadrukkelijke voorkeur genoemd voor de Solidaire Pensioenregeling (hierna: SPR). Tijdens het overleg van 26 september hebben wij gewezen op de gepubliceerde uitkomst van het risico preferentieonderzoek (hierna: RPO) op de website van Alliance. Het woord solidair komt veelvuldig voor en nooit het woord flexibel. Wij hechten waarde aan de uitkomsten van een RPO. In een bijlage hebben wij de uitkomst van het RPO van de website opgenomen.

Op onze vraag waarom er een voorkeur is voor de FPR is geantwoord: vanwege het ontbreken van een homogene groep actieve deelnemers. Dat zou volgens ons betekenen dat het belang van gepensioneerden en nog andere aspecten niet worden meegewogen bij de keuze van de regeling.

Reactie sociale partners: de onderbouwing van de keuze voor FPR is opgenomen in H2.2 van het transitieplan. De sociale partners hebben voorafgaand aan de keuze, doelstellingen geformuleerd. Op basis van deze doelstellingen zijn FPR en SPR gewogen en is een keuze gemaakt. Daarbij is, naast andere informatie, ook het RPO meegenomen en het belang van alle deelnemers. In de FPR is, om deze redenen, ook gekozen voor een risicodelingsreserve voor het behouden van een redelijke mate van solidariteit.

Daarom vragen wij expliciet om de twee regelingen in het Transitieplan met elkaar te vergelijken, de voor- en nadelen te vermelden en waarom de Sociale Partners voor de regeling kiezen. Wij zien voldoende argumenten om voor Solidair te kiezen, omdat wij ook het grote belang van slapers en gepensioneerden in het fonds (totaal circa 80%) meewegen. Zie ook de uitkomsten van het RPO. Wij houden vast aan onze stelling, zoals deze is ingenomen bij de Position Paper.

Reactie sociale partners: de onderbouwing van de keuze voor FPR is opgenomen in H2.2 van het transitieplan. Wij respecteren uw standpunt, maar wij hebben de uitkomsten van het RPO en het grote belang van slapers en gepensioneerden meegewogen bij de keuze van FPR.



4. De belangrijkste vragen uit een overleg tussen gepensioneerden, sociale partners en pensioenfondsen op 14 januari 2025

De belangrijkste vragen uit het overleg tussen gepensioneerden, sociale partners en pensioenfondsen op 14 januari 2025 zijn hieronder opgenomen (*in vet en cursief*) en voorzien van het antwoord van de sociale partners.

1. De belangrijkste aandachtspunten voor de gepensioneerden zijn de standaardmethode (specifiek de daarbij gehanteerde spreidingsperiode), compensatie en de koopkracht na pensionering.

Reactie sociale partners:

- Standaardmethode: keuze voor de standaardmethode met een spreidingstermijn van 10 jaren. Sociale hebben begrepen van het pensioenfonds dat de besluiten die in het verleden zijn genomen ten aanzien van onder andere toeslagverlening als evenwichtig worden gezien. Eventuele achterstanden van indexaties die in het verleden zijn ontstaan, worden om die reden niet ingehaald bij de overgang, bijvoorbeeld door het hanteren van een kortere termijn.

In de praktijk is het gebruikelijk dat rekening wordt gehouden met een spreidingstermijn van 10 jaar. Dit is ook de keuze van sociale partners. Uit de beoordeling van de transitie-effecten blijkt dat dit leidt tot een evenwichtige verdeling. In H4.3 en in deze bijlage staat beschreven waarom sociale partners het niet evenwichtig vinden om een kortere spreidingsperiode te hanteren.

- Compensatie: het uitgangspunt van sociale partners is om de compensatie alleen uit de dekkingsgraad en dus vanuit het huidige pensioenvermogen te betalen als dat voor overige deelnemers niet tot nadeel leidt ten opzichte van voortzetting onder het FTK. Vanwege de voordelen die het nieuwe stelsel biedt, waaronder de toegang tot fondsvermogen dat onder het FTK aan toekomstige generaties toegekomen zou zijn, wijzen de berekeningen uit dat aan die voorwaarde op evenwichtige wijze kan worden voldaan.
- Koopkracht na pensionering: bij de vormgeving van de nieuwe regeling is een afweging gemaakt tussen koopkrachtbehoud en een passend risicoprofiel. Voor meer koopkrachtbehoud zal meer risico genomen moeten worden wat bijvoorbeeld kan leiden tot een minder stabiele uitkering in de uitkeringsfase. De nieuwe regeling heeft dezelfde pensioenambitie als de huidige regeling, maar door de verschillen tussen Wtp en FTK (onder andere persoonlijk pensioenvermogen, mogelijkheid van individuele beleggingskeuzes, collectieve uitkeringsfase voor de gepensioneerden etc.) kunnen zowel positieve als negatieve verschillen ontstaan.

2. Hoe ziet de governance eruit na het indienen van transitieplan, worden de gepensioneerden hierbij betrokken?

Reactie sociale partners: na het indienen van het transitieplan, zal pensioenfonds Alliance starten met het opstellen van het implementatieplan. Zoals aangegeven is de evenwichtigheid aangetoond voor dekkingsgraden tussen de 108% en 133,5%, en bij rentestanden gelijk aan die per het einde van het eerste kwartaal van 2024 en één procent hoger en lager dan dat. Als de omstandigheden tussen het moment van afronding van het transitieplan en de daadwerkelijke transitie naar het nieuwe stelsel



zodanig veranderen dat deze zich buiten dat spectrum en gestelde grenzen (dreigen te) begeven zullen partijen opnieuw in overleg treden om te bespreken wat daarvan de consequenties voor de voorgenomen transitie moeten zijn. Daarbij zal ook recht worden gedaan aan het hoorrecht, zoals dat ook is toegepast bij de totstandkoming van dit transitieplan. Het fonds is vanaf het moment van aanvaarding van de opdracht verantwoordelijk voor de monitoring, en sociale partners verzoeken het fonds hen op de hoogte te stellen als een dergelijke omstandigheid zich voordoet.

3. Duidelijk en bij voorkeur grafische beschrijving van de voorrangsregels

Reactie sociale partners: in het transitieplan is op uw verzoek een tabel toegevoegd met de voorrangsregels. Deze regels zien toe op de verdeling van het vermogen boven de minimale dekkingsgraad van 108%. Als de dekkingsgraad onder deze grens ligt, zullen sociale partners in overleg treden. Het hoorrecht zal hierbij worden toegepast zoals nu heeft plaatsgevonden bij de inrichting van de nieuwe pensioenregeling en het opstellen van het transitieplan.

4. Duidelijk aangeven van de mogelijkheid tot aankoop van vaste uitkering bij een externe partij (niet zijnde Alliance).

Reactie sociale partners: in het transitieplan is op uw verzoek verduidelijkt dat een gepensioneerd, op het transitiemoment of het moment van pensioneren, een keuze heeft tussen een variabele uitkering (via pensioenfonds Alliance) of een vaste uitkering (via een externe partij). Bij de eerste keuze zal 3% van het vermogen worden ingehouden en toegevoegd aan de risicodelingsreserve, bij de tweede keuze kan het gehele pensioenvermogen worden aangewend.



Bijlage 5: Reactie vertegenwoordiging gepensioneerden op transitieplan

Geachte Sociale Partners van Nestlé,

Het (aangepaste) transitieplan van 31 januari hebben wij op 7 februari besproken. Op 13 februari en 20 maart ontvingen wij e-mails met aanvullende kwantitatieve berekeningen van de invaarmethoden met 1 en 5 jaar spreiding en een tabel (matrix) beoordeling evenwichtigheid. Daarna heeft de vertegenwoordiging van gepensioneerden op 21 februari en 21 maart de aanvullende informatie besproken.

Inleiding

Voor pensioengerechtigden en gewezen deelnemers is er een wettelijk hoorrecht geregeld. Het hoorrecht moet op een zodanig tijdstip plaatsvinden dat het oordeel van invloed kan zijn op de inhoud van het transitieplan en de daarin gemaakte keuzes.

De initiatiefnemers zijn 5 gepensioneerden met governance ervaringen binnen en buiten pensioenfondsen Alliance en zij vertegenwoordigen ruim 2100 gepensioneerden, dat neerkomt op 38% van het totaal aantal deelnemers. Het pensioenfonds Alliance heeft daarnaast 42% slapers. De vertegenwoordigers van gepensioneerden worden ondersteund door senioradviseurs van ANBO-PCOB.

De gepensioneerden waarderen het dat de Sociale Partners op 10 mei hebben ingestemd met het verzoek tot het hoorrecht en dat het bestuur van pensioenfonds Alliance een Overbruggingsplan heeft opgesteld.

Uit de Pensioenwet: de onderhandelingen over het nieuwe pensioencontract vinden plaats aan de tafel van de Sociale Partners. Daar is geen plaats voor gepensioneerden en gewezen deelnemers. Dat betekent dat de belangenbehartiging van beide groepen ontbreekt bij het opstellen van het Transitieplan. Als noodoplossing is het hoorrecht ingevoerd. In het bestuur van een pensioenfonds zijn gepensioneerden wettelijk voor maximaal 25% vertegenwoordigd.

De nieuwe pensioenwet is complex en mogelijk nog complexer dan de oude wet. Het vergt straks veel van het communicatievermogen van het fondsbestuur en de pensioenuitvoerder. Deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden moeten 'blindelings' kunnen vertrouwen op de experts. Elk pensioenfonds kent eigen fondsenkenmerken en het kan niet zo zijn dat een template van andere transitieplannen wordt gekopieerd. Ook in dit transitieplan komen wij in een aantal situaties dezelfde teksten en termen tegen. De vraag rijst of dit dan gelijkwaardig is aan het Nestlé transitieplan en volgen Sociale Partners dan klakkeloos het andere transitieplan? Dit punt is op 4 maart onder de aandacht gebracht bij de Sociale Partners.

De gepensioneerden hebben in 2024 en januari 2025 zowel schriftelijk als mondeling haar standpunten over de transitie met Sociale Partners kenbaar gemaakt. In het aangepaste transitieplan (van 31 januari 2025) is een hoofdstuk opgenomen met de inhoud resp. aandachtspunten van het door gepensioneerden opgestelde Position Paper en een aanvulling en met daarop een reactie van de Sociale Partners.

Voor de gemaakte keuzes op samenhang en afgezet tegen de doelstellingen/normen is op 20 maart een tabel beoordeling evenwichtigheid gepresenteerd. Deze tabel (basisscenario 123%) is bij totale beoordeling voor gepensioneerden onzorgvuldig, er ontbreekt op de regel compensatie afschaffing DSS een weging en zijn wegingen onjuist gehanteerd. Volgens onze inschatting is het eerder een – (negatieve) beoordeling dan een ++ (positieve) beoordeling. Inzicht in alternatieven door aan de knoppen te draaien zijn beperkt getoond, bijvoorbeeld de keuze tussen de Solidaire en Flexibele Pensioen Regeling, samenhang en wisselwerking bij voorrangeregels.



In het Transitieplan stellen de Sociale Partners op grond van de fondskostenmerken geen redenen te zien om af te wijken van de standaardmethode met een spreidingstermijn van 10 jaar. Deze stelling wordt herhaald in e-mails van 13 februari en 20 maart, als aanvulling op het transitieplan van 31 januari. Wederom is dit op grond van de fondskostenmerken. Deze fondskostenmerken zijn beschreven in het TP: 'zoals dekkingsgraadniveau, historie, rijpheid deelnemersbestand, geen bijstortverplichtingen'. Wij vragen ons af of deze fondskostenmerken specifiek opgaan voor het Nestlé pensioenfonds Alliance. Welke impact deze fondskostenmerken hebben is niet te achterhalen in het transitieplan. Wel willen wij stellen dat wij zeker oog hebben voor de positie van de werknemers, arbeidsongeschikten, wezen en slapers.

Een belangrijke topic voor de gepensioneerden was dat compensatie doorsneesystematiek niet uit het fondsvermogen mag worden gefinancierd, terwijl dit in het TP wel staat. (in de bijlage 4 staat overigens het tegengestelde?).

Sociale Partners dienen een verzoek in tot invaren bij het bestuur van pensioenfonds Alliance. In het transitieplan is gesteld dat invaren voor de populatie van PF Alliance het best passend is en bovendien tot een efficiënte uitvoering leidt (met minder kosten, minder risico's en minder governance). Wij raden Sociale Partners aan deze 3 aspecten te gaan monitoren aan de hand van te stellen normen.

Helaas moeten we constateren dat Sociale Partners de door ons gestelde ijkpunten, argumenten en feedback, naar onze opvatting, onvoldoende of geheel niet hebben beoordeeld op samenhang/transitie-effecten of weerlegd in dit aangepaste transitieplan.

De groep gepensioneerden voelt dat zij tekort is gedaan bij dit transitieplan, ondanks alle inspanningen van Sociale Partners met aanvullende berekeningen.

Het fondsbestuur heeft straks een eigen verantwoordelijkheid om het invaren te onderbouwen en na te gaan op welke manier aan de verplichting tot evenwichtige belangenafweging is voldaan (art. PW150). Alle aspecten zoals doelstellingen, maatstaven, bandbreedtes, voorrangregels moeten kader stellend zijn bij deze afweging.

In ons gepensioneerden overleg van 7 februari en daarna op 21 februari en 21 maart zijn wij na uitvoerig beraad tot de slotsom gekomen, dat het aangepaste transitieplan van 31 januari 2025 (en de aanvullende informatie van 13 februari, resp. 20 maart) niet voldoet aan de door ons gestelde criteria en dat wij helaas een negatief oordeel uitbrengen.

Hierna volgen de belangrijkste punten:

1. Indexatieachterstand

Uit het Alliance jaarverslag 2023 blijkt dat er een forse achterstand is in indexatie (toeslagen). De achterstand bedraagt gedurende de periode 2009-2023 voor gewezen deelnemers en gepensioneerden 23,66% en voor de actieve deelnemers 31,45%. Voor deelnemers die een korter dienstverband hebben zal het een geringere achterstand betreffen. Het zijn harde cijfers en helaas bleek tijdens een overleg dat (sommige) leden van de werkgroep een rooskleuriger beeld hadden van de financiële positie van het fonds.

Deze achterstand is een pijnpunt voor de gepensioneerden, maar zal dat ook zijn voor toekomstige gepensioneerden. Vanaf 2009 is bijna een kwart van het inkomen verdampt en als we indexatie op indexatie stapelen is dat bijna een derde. Dit is voor gepensioneerden direct voelbaar in de portemonnee.

Deze achterstand kan bij het invaren nog (deels) worden hersteld, daarna zal daar nooit een mogelijkheid meer voor komen.

Het is betreurenswaardig dat Sociale Partners weinig oog hebben voor dit verleden. De uitleg van Sociale Partners over het verleden dat besluiten evenwichtig zijn genomen, hebben naar onze opvatting niets van doen met het feit dat dit probleem is ontstaan.



Uit dit transitieplan proeven wij dat vooral in de geest van actieve deelnemers is geredeneerd en niet achterom wordt gekeken.

Vanuit het fondsbestuur wordt aangegeven dat over inhaalindexatie in het verleden afspraken zijn gemaakt conform het FTK. Echter bij de transitie is het FTK niet meer van toepassing, hier wilde men juist vanaf. Dit is één van de voordelen van de Wtp en het is ook volgens de Handreiking Evenwichtige Transitie.

2. Compensatie afschaffing doorsneesystematiek

Compensatie voor actieve deelnemers vanwege de afschaffing van de doorsneesystematiek is een zaak voor de arbeidsvoorwaarden en hoort niet thuis bij Stichting Pensioenfonds Alliance. Onze indruk is dat zonder enige onderbouwing (verkenning van andere oplossingen) al besloten was de financiering uit het fondsvermogen te halen. Bij een eerste presentatie werd door de adviseur al gezegd dat er geen budget was en dat werd nog eens bevestigd door de werkgever. In het Position Paper en de feedback hebben wij duidelijk gemaakt dat er andere methoden zijn voor financiering. Andere methoden zijn een opslag op de premie of buiten de arbeidsvoorwaarden pensioen. Bij lage dekkingsgraden kan een financiering ten laste van het vermogen wel eens sneuvelen. Dan dient zich een nieuwe problematiek aan.

Tevens is er in het transitieplan ook nog eens gesteld dat de compensatie doorsneesystematiek ineens en direct op het transitiemoment wordt toegekend. De toekenning kan ook gespreid worden toegekend. Een directe toekenning beïnvloedt de uitkomst bij de voorrangregels en de uitdeling uit het vrije vermogen.

De berekening van de compensatie doorsneesystematiek is gedaan over alle verplichtingen en komt dan ook ten laste van slapers en gepensioneerden bij de voorrangregels. Dit is temeer vreemd daar de risicodelingsreserve opgehoest moet worden als percentage van de vermogens van gepensioneerden.evens zij opgemerkt dat het aan transparantie ontbreekt bij de berekeningen. De berekening van de omvang is gedaan op basis van de rente van 1e kwartaal 2024. Berekeningen zijn volgens onze informatie erg gevoelig voor rentebewegingen. Een daling van de rente kan best leiden tot een verdubbeling van de compensatiesom. In het transitieplan is geen maximering gesteld aan deze compensatie en het is daarmee een vrijbrief geworden en een risicovolle verplichting voor het pensioenfonds. Tijdens een presentatie is een bedrag van 13,5 miljoen euro genoemd en dat zou dan als maximum gesteld moeten worden. De adviseur heeft gesteld dat de compensatie van de nieuw aangesloten werkgever (MCO Health per januari 2024) een niet materieel bedrag (circa 1,5 miljoen euro) bedraagt. Dat hebben wij weersproken. Het bestuur van Alliance zal hier zijn verantwoordelijkheid moeten nemen.

Compensatie vanuit een fondsvermogen dient te worden getoetst op evenwichtigheid en moet in samenhang worden afgewogen, dit ontbreekt.

Helaas worden alternatieve mogelijkheden voor compensatie, zoals fiscale ruimte bij de premie niet benoemd. In dit transitieplan worden gepensioneerden de dupe van dit voorstel van financiering uit het vermogen. Er wordt voorbij gegaan aan het verlies op premie sinds 2016, die ook nog eens een negatief effect heeft op de indexatieachterstand.

3. Koopkrachtambitie tenminste 2%

Een waardevast pensioen is een pensioen dat wordt aangepast aan de prijsstijgingen waardoor de koopkracht van de pensioenuitkeringen gelijk blijft.

Tijdens de pensioen onderhandelingen: zowel in het in 2019 door sociale partners met het kabinet gesloten pensioenakkoord als ook bij de daarop gebaseerde Wtp is 'zicht op een koopkrachtig pensioen' als kernelement benoemd. Voor ons is dat een zeer wezenlijk uitgangspunt voor mogelijke voorgenomen wijzigingen.

De beantwoording van dit vraagstuk in de Position Paper door de Sociale Partners is onduidelijk en vaag. De Sociale Partners gaan ervan uit dat in de nieuwe regeling er een gelijkwaardige pensioenambitie is als bij het huidige FTK. Er is in het transitieplan een afweging gemaakt tussen koopkrachtbehoud en een passend risicoprofiel. In het transitieplan is er geen transparantie over het



risicoprofiel. Belangrijk is dat Sociale Partners aan het fondsbestuur de opdracht geven dat ze ook in de uitkeringsfase van het pensioen (dus niet alleen bij de opbouwfase van het pensioen) willen dat dit koopkrachtig zal zijn. Als Sociale Partners aan het fondsbestuur aangeven dat ook de pensioenuitkeringen koopkrachtig moeten worden, dan is het aan het fondsbestuur om te bepalen of zij met de beleggingen hieraan zullen kunnen voldoen.

Koopkrachtambitie baart zorgen vanwege de ervaringen uit het verleden, waar het gedurende langere periode niet mogelijk was de ambitie onder het huidige FTK waar te maken, zie indexatieachterstanden.

De belofte bij het ontstaan van de Wtp voor een koopkrachtig pensioen zien wij niet beantwoord worden in dit transitieplan. Er ontstaat een grote verantwoordelijkheid om aan die zorgplicht te (blijven) voldoen.

4. Standaardmethode - spreidingstermijn

De gepensioneerden zijn teleurgesteld over de gemaakte keuze van een 10 jaar spreidingsperiode door de Sociale Partners in de toedeling van het vrije vermogen.

In het Transitieplan wordt door de Sociale Partners gesteld dat op grond van de fondskostenmerken zij geen redenen zien om af te wijken van de spreidingstermijn van 10 jaar. In e-mails van 13 februari en 20 maart ontvingen we nog kwantitatieve analyses van het basisscenario (dekkingsgraad 123%) met een spreidingstermijn van 1 en 5 jaar. Wederom is dit op grond van de fondskostenmerken door Sociale Partners aangehaald. Deze fondskostenmerken zijn beschreven in het TP: 'zoals dekkingsgraadniveau, historie, rijpheid deelnemersbestand, geen bijstortverplichtingen'.

Onze kijk op deze fondskostenmerken:

- a) Dekkingsgraad niveau: er is nog een periode van bijna 3 jaar te gaan voor het geplande invaarmoment op 1 januari 2028. Dit is een lange periode met het risico dat de dekkingsgraad lager is dan de 123% uit het basisscenario. Kans op een oplopende indexatieachterstand is daarom niet uitgesloten, omdat in het Overbruggingsplan een te hoge norm is gesteld van >117,5%.
- b) Historie: wat Sociale Partners verstaan onder historie is onduidelijk. Wij zien historie in relatie tot de ontwikkelingen van het deelnemersbestand (toename gewezen deelnemers en gepensioneerden) door reorganisaties en desinvesteringen van aangesloten ondernemingen.

Desinvesteringen in de loop der jaren – 8 productielocaties en 1 distributiecentrum gesloten of verkocht, verkoop onderneming Food Ingredients Specialties Nederland, opheffing van de pensioenovereenkomst van ondernemingen Alcon en Galderma. Aansluiting in de loop der jaren van Schöller Nederland, Buitoni Nederland, Carnation. Nederland, Purina Nederland, meestal gevolgd door afvloeiingen van werknemers via Sociale Begeleidingsregelingen. Het deelnemersbestand is daarom voor slapers en gepensioneerden zeer divers. Veel actieve deelnemers hebben tegenwoordig naar onze waarneming een korte arbeidsverhouding en de arbeidsmobiliteit ligt hoog. Slapers kunnen waardeoverdracht doen. Het draagvlak van het pensioenfonds Alliance wordt daarom voor de helft gedaan door gepensioneerden.

- c) Rijpheid deelnemersbestand: Sociale Partners hebben geen beschrijving verstrekt van dit begrip en wat de impact hiervan is. De rijpheid van een pensioenfonds geeft naar ons inzicht aan in welke fase van de levenscyclus een pensioenfonds zich bevindt (rijpheid = (aantal actieve deelnemers + aantal slapers): aantal gepensioneerden). Dat is zeker het geval bij Alliance, zie voorgaande beschrijving van de historie en de aantallen bij de inleiding. Onze waarneming is dat de arbeidsmobiliteit zeer hoog ligt, zie hiervoor het jaarverslag van pensioenfonds Alliance. Als voorbeeld de aangesloten onderneming Nespresso Nederland bij het fonds, welke vrijgesteld is van het pf Detailhandel.
- d) Geen bijstortingsverplichting: dit lijkt in onze ogen het onttrekken aan de sociale verhoudingen, zoals dit wel is gesteld door de werkgever aan de Centrale Ondernemingsgraad bij de overgang in



2016 van de DB-regeling naar de CDC-regeling. Geen bruidsschat destijds maar wel met een morele verplichting. Ook daarom bevreemdt het ons dat de compensatie voor de doorsneesystematiek uit het vermogen van Alliance wordt gefinancierd.

Wij concluderen dat de Sociale Partners bij het benoemen van fondsenmerken compleet voorbijgaan aan het draagvlak van gepensioneerden, de forse indexatieachterstand en het verlies op de premie gedurende de periode 2016-2023 met een bedrag van 20,7 miljoen (op basis van premieverlies + gemiste rendement).

Hier volgt onze zienswijze op de grafieken:

Grafiek 'uitkomsten netto profijt':

- Een oplopend netto profijt voor de gepensioneerden is wel de bedoeling, zo kan een beetje evenwicht worden gegeven aan de indexatieachterstand (die juist de gepensioneerden hard treft).

Grafieken 'verhouding som reële uitkeringen':

- Het netto profijt is een manier om ernaar te kijken. Maar als we vervolgens kijken wat de gevolgen zijn in de grafieken met de pensioenvooruitzichten (verhouding som reële uitkeringen), dan blijkt er bij de actieven en slapers nagenoeg geen verschil is bij het toepassen van een 1 of 10 jaars termijn. Dus voor de pensioenvooruitzichten van de actieven en slapers lijkt dit nauwelijks gevolgen te hebben. Voor de gepensioneerden zijn de verschillen wel groot, zeker voor de 'oudere' gepensioneerden. Hierbij kan de kanttekening worden gemaakt dat de groep 'oudere' gepensioneerden (>85 jaar) relatief klein is.
- Bovendien, als we bij de actieven in de grafiek van de pensioenvooruitzichten kijken, dan zien we voor de jongeren dat het pensioenvooruitzicht in de mediaan verbetert van 110% tot wel 145%, dus dat is best fors.

Dat de uitkomsten verbeteren voor de gepensioneerden in de analyse met een spreidingstermijn van 1 en 5 jaar in het basisscenario is op zich logisch. Dat is verklaarbaar en naar onze opvatting niet materieel voor actieve deelnemers en slapers maar voor gepensioneerden rechtvaardig.

- Het betekent dat oudere gepensioneerden (zeer waarschijnlijk) nooit volledig zullen worden gecompenseerd bij een 10 jaar spreidingstermijn. Als gevolg hiervan zal deze groep gezien hun levensverwachting bij eerder overlijden dan 2038 lang niet volledig worden gecompenseerd. Wij hebben voorgesteld een spreidingstermijn van 1 jaar met een heel duidelijke koppeling naar de forse indexatieachterstand.

In de bijlage voegen we een gepubliceerde grafiek bij die aangeeft dat gepensioneerden minder meekrijgen van de buffers bij een spreidingstermijn van 10 jaar. Hieruit concluderen wij dat 10 jaar niet de oplossing is.

Naast onze uiteenzettingen in het Position Paper willen nog eens de volgende argumenten benoemen:

- Pensioenfonds Alliance is een vergrijsd fonds en het vermogen is voor de helft toe te rekenen aan de gepensioneerden.
- Actieve deelnemers, slapers en gepensioneerden hebben al jaren last van het niet of niet volledig kunnen indexeren door het fonds. Daarbij hebben gepensioneerden nauwelijks handelingsperspectief om op andere wijze het koopkrachtverlies te compenseren.
- Voor jongere deelnemers heeft de keuze van de spreidingstermijn minder effect. Dat komt omdat zij een nog relatief weinig opgebouwd pensioen hebben.
- Een spreidingstermijn van 1 jaar is een pragmatische manier om het vrije vermogen te verdelen op het invaar tijdstip.
- De administratie van Pensioenfonds Alliance bevat een gedetailleerde achterstandsregistratie per deelnemer, waardoor toerekening van het vrije vermogen eenvoudig is uit te voeren.
- Het is voor ons niet uit te leggen dat de compensatie van de afschaffing van doorsneesystematiek in de toekomst bij het invaartijdstip direct/ineens wordt toegekend aan actieve deelnemers, maar de spreidingstermijn bij de verdeling van het vrije vermogen door Sociale Partners op 10 jaar wordt bepaald.



Gepensioneerden worden op achterstand gezet en dit is een onrechtvaardige/onevenwichtige keuze van de Sociale Partners.



5. Samenvattend

1. Bij het invaren dient de indexatieachterstand van actieve deelnemers, slapers en gepensioneerden direct en maximaal te worden gecompenseerd.
2. Er wordt niet aangetoond dat de pensioenuitkeringen aan gepensioneerden onder het nieuwe stelsel koopkrachtig zijn.
3. Een 10 jaar spreidingstermijn volgens de standaardmethode is niet acceptabel en een 1 jaars spreidingstermijn is de voorwaarde.
4. De financiering van de compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek is een zaak van arbeidsvoorwaarden en mag niet ten laste komen van het pensioenvermogen.
5. Inzicht in alternatieven door aan de knoppen te draaien zijn beperkt getoond, bijvoorbeeld bij de keuze tussen de Solidaire- en Flexibele Pensioen Regeling, samenhang/transitie-effecten of wisselwerking bij de voorrangregels.
6. Uitgangspunt van Sociale Partners is dat de nieuwe pensioenregeling leidt tot minder kosten, minder risico's en minder governance. Wij raden Sociale Partners aan deze 3 aspecten te gaan monitoren aan de hand van vooraf te stellen normen.
7. Er ontstaat een grote verantwoordelijkheid om aan de zorgplicht te blijven voldoen. Het Overbruggingsplan is positief ontvangen, zodat er meer ruimte is om toeslagen toe te kennen in de komende 3 jaar. Kans op een oplopende indexatieachterstand is niet uitgesloten, omdat in het Overbruggingsplan een te hoge norm is gesteld van >117,5%.
8. Belangrijk is om te weten hoe actieve deelnemers, slapers en gepensioneerden aankijken tegen de beleggingsrisico's gedurende de transitieperiode en na invaren. Deelnemers dragen 100% risico want er is geen bijstortingsverplichting van de werkgever.

De vertegenwoordigers van gepensioneerden,
W.C. Duivenvoorden

H. Kempers

R. Langedijk

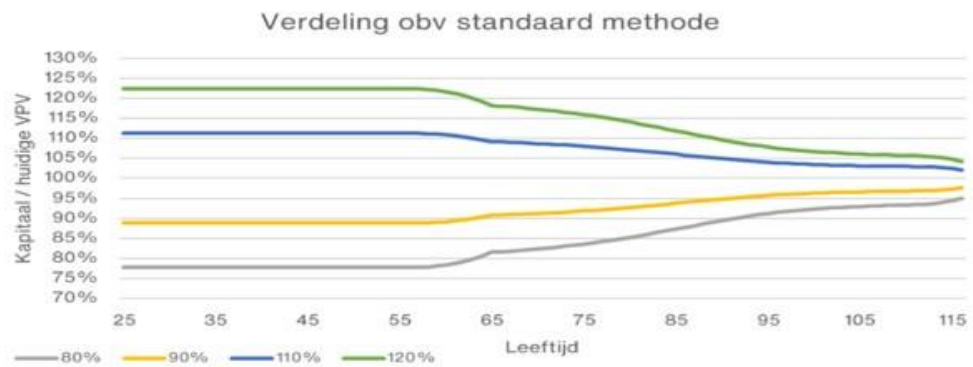
M.G. Leenstra

L. Sanders



Bijlage Grafiek – wettelijk transitiekader

Wettelijk transitiekader Standaardmethode invaren



Alternatieve methode: Value-based ALM

In dit plaatje is te zien hoe de wettelijke standaardspreiding in tien jaar uitpakt voor verschillende leeftijden bij verschillende dekkningsgraden op het moment van invaren. Gepensioneerden krijgen minder mee van de buffers.

Certificate Of Completion

Envelope Id: D6146216-0E0E-45B3-9A4B-A407BCDD3315
 Subject: Complete with Docusign: Transitieplan Nestle Nederland - FINAAL - 1 april 2025.pdf
 Source Envelope:
 Document Pages: 80
 Certificate Pages: 2
 AutoNav: Enabled
 Envelopeld Stamping: Disabled
 Time Zone: (UTC+01:00) Amsterdam, Berlin, Bern, Rome, Stockholm, Vienna

Status: Completed
 Envelope Originator:
 Jolanda Koers
 Avenue Nestlé 55
 Vevey, VD 1800
 Jolanda.Koers@nl.nestle.com
 IP Address: 165.1.159.229

Record Tracking

Status: Original
 4/1/2025 2:53:45 PM
 Holder: Jolanda Koers
 Jolanda.Koers@nl.nestle.com
 Location: DocuSign

Signer Events

Esterella voorthuysen
 esterella.voorthuysen@nl.nestle.com
 Security Level: Email, Account Authentication (Optional)

Signature

Signed by:

 8351402E53DE413...
 Signature Adoption: Pre-selected Style
 Using IP Address: 165.1.159.229

Timestamp

Sent: 4/1/2025 2:56:59 PM
 Viewed: 4/1/2025 3:00:02 PM
 Signed: 4/1/2025 3:07:24 PM

Electronic Record and Signature Disclosure:

Not Offered via Docusign

Mr. R. Trompetter
 robert.trompetter@nl.nestle.com
 CFO Nestlé Nederland & Belgilux
 Security Level: Email, Account Authentication (Optional)

DocuSigned by:

 9DC3CE817F4340D...
 Signature Adoption: Uploaded Signature Image
 Using IP Address: 134.238.140.216

Sent: 4/1/2025 2:56:59 PM
 Viewed: 4/1/2025 5:13:10 PM
 Signed: 4/1/2025 5:13:42 PM

Electronic Record and Signature Disclosure:

Not Offered via Docusign

In Person Signer Events	Signature	Timestamp
Editor Delivery Events	Status	Timestamp
Agent Delivery Events	Status	Timestamp
Intermediary Delivery Events	Status	Timestamp
Certified Delivery Events	Status	Timestamp
Carbon Copy Events	Status	Timestamp
Witness Events	Signature	Timestamp
Notary Events	Signature	Timestamp
Envelope Summary Events	Status	Timestamps
Envelope Sent	Hashed/Encrypted	4/1/2025 2:57:00 PM
Certified Delivered	Security Checked	4/1/2025 5:13:10 PM
Signing Complete	Security Checked	4/1/2025 5:13:42 PM

Envelope Summary Events	Status	Timestamps
Completed	Security Checked	4/1/2025 5:13:42 PM
Payment Events	Status	Timestamps