

Transitieplan

Wet toekomst pensioenen

Stichting Pensioenfonds voor de Nederlandse Groothandel

31 december 2024

Voorwoord

Dit is het transitieplan in het kader van de Wet toekomst pensioenen (hierna: Wtp). De sociale partners die betrokken zijn bij de verplichtgestelde pensioenregeling van Stichting Pensioenfonds voor de Nederlandse Groothandel (hierna: SPNG) hebben dit plan opgesteld. De vrijwillig bij SPNG aangesloten werkgevers zijn gevraagd zich te binden aan dit transitieplan. In bijlage 1 is opgenomen welke partijen als sociale partners betrokken zijn bij de verplichtstelling en welke vrijwillig aangesloten werkgevers zich gebonden hebben aan dit transitieplan. SPNG zal nieuwe vrijwillige aansluitingen uitsluitend accepteren als de werkgever die vrijwillige aansluiting wenst zich bindt aan dit transitieplan.

Op 31 december 2024 is het transitieplan goedgekeurd door de sociale partners. Zij verstrekken het transitieplan aan SPNG, zodat SPNG kan beoordelen of de afspraken uitvoerbaar zijn en de opdracht tot uitvoering kan accepteren. Zij geven SPNG de opdracht om per uiterlijk de uiterste transitiedatum (op dit moment naar verwachting 1 januari 2028) de gewijzigde pensioenregeling uit te voeren. Tevens verzoeken de sociale partners van SPNG om de per die datum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten uit de dan bestaande pensioenregelingen voort te zetten in de bestaande pensioenregelingen.

Het transitieplan bevat alle keuzes die de sociale partners hebben gemaakt, inclusief de overwegingen en berekeningen die tot deze keuzes hebben geleid. De sociale partners zijn verheugd dat zij met dit transitieplan een zorgvuldig samengesteld pakket kunnen aanbieden aan alle deelnemers (pensioengerechtigden, actieve deelnemers en gewezen deelnemers) en hun werkgevers die zijn aangesloten bij of vertegenwoordigd door SPNG.

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Inhoudsopgave	3
1 Inleiding	5
2 Verantwoording en proces	8
2.1 Achtergrond SPNG in relatie tot proces richting Wtp	8
2.2 Achterbanraadpleging vakbonden	10
2.3 Hoorrecht verenigingen pensioengerechtigden en slapers	11
2.4 Raadpleging werkgevers	11
2.5 Uitvoering door SPNG	11
3 Mijlpalen	12
4 Uitgangspunten en doelstellingen nieuwe regeling	13
4.1 Uitgangspunten	13
4.2 Doelstellingen	13
5 Karakter nieuwe pensioenregeling	14
5.1 Vertrekpunt: huidige pensioenregelingen	14
5.2 Keuze nieuwe pensioenregeling	15
5.3 Contract keuze	17
5.4 Premie-inleg voor opbouw van pensioenkapitaal	17
5.5 Partner- en wezenpensioen en tijdelijk partnerpensioen	18
5.5.1 Partnerpensioen	18
5.5.2 Wezenpensioen	19
5.5.3 Tijdelijk partnerpensioen	19
5.5.4 Partner- en wezenpensioen na einde deelname volgens de nieuwe pensioenregeling	19
5.5.5 Uitkering	19
5.6 Vrijwillige voortzetting	19
6 Opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten	20
6.1 Overwegingen voor wel of niet invaren	20
6.2 Doelstellingen en voorrangsregels bij invaren	23
6.3 Alternatief voor invaren	23
7 Gemaakte afspraken voor compensatie	25
7.1 Achtergrond compensatie	25
7.2 Hoogte en vorm compensatie	26

7.3	Financieringsplan gemaakte afspraken naar bron.....	26
7.4	Transitie-effecten compensatie	26
8	Gemaakte afspraken over doelen en initiële invulling risicodelingsreserve.....	29
8.1	Inleiding	29
8.2	Doelstellingen risicodelingsreserve	29
8.3	Gemaakte afspraken (initiële) vulling risicodelingsreserve	30
8.4	Gemaakte afspraken vul- en uitdeelregels risicodelingsreserve.....	30
8.5	Analyse risicodelingsreserve	30
9	Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken	33
9.1	Evenwichtigheidskader	33
9.2	Verantwoording	34
10	Effecten van de wijziging van de pensioenregeling	36
10.1	Uitgangspunten	36
10.2	Relatieve verandering pensioenbedrag	36
10.3	Netto profijt.....	37
11	Communicatie.....	39
	Bijlage 1: Sociale partners SPNG	40
	Bijlage 2: Kenmerken Solidaire en Flexibele premieovereenkomst.....	41
	Bijlage 3: Pensioenreglementen verzekerd deel	42
	Bijlage 4: Uitgangspunten berekeningen	43

1 Inleiding

Vanwege de inwerkingtreding van de Wtp per 1 juli 2023 dient de pensioenregeling van SPNG te worden aangepast. De sociale partners hebben afgesproken om per uiterlijk de uiterste transitiedatum (op dit moment naar verwachting 1 januari 2028) over te stappen naar een nieuwe pensioenregeling. De inhoud van het transitieplan en de wijzigingen in de pensioenregelingen zijn in overleg met de sociale partners overeengekomen. De sociale partners hebben dit transitieplan opgesteld op grond van artikel 150d van de Pensioenwet.

In dit transitieplan worden de contouren en de gemaakte afspraken van de nieuwe pensioenregeling vastgelegd evenals de gemaakte keuzes en de overwegingen daarbij. Ook wordt beschreven hoe wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten uit de verschillende bestaande pensioenregelingen van SPNG. Daarnaast bevat dit transitieplan de verantwoording waarom naar de mening van de sociale partners sprake is van een evenwichtige transitie naar de nieuwe pensioenregeling. Om de specifieke achtergrond van SPNG te duiden is hieronder eerst de geschiedenis van SPNG geschetst.

Geschiedenis SPNG

SPNG is opgericht op 17 september 1968, waarbij de pensioencontracten van Nederlandse groothandelsondernemingen, verzekerd bij Nationale-Nederlanden Levensverzekering Maatschappij N.V. en AEGON Levensverzekering N.V., ondergebracht werden in een overkoepelend contract tussen SPNG en de beide verzekeraars. SPNG is opgericht met het doel om door de samenvoeging een betere prijs en voorwaarden bij de verzekeraars te kunnen bedingen dan dat elke werkgever afzonderlijk kon bedingen. Beoogd werd om deze voordelen om te zetten in een ‘beter pensioen voor hetzelfde geld’, waarbij de verbetering dan vooral bestond uit het creëren van de kans op toekenning van (voorwaardelijke) toeslagen op de pensioenen van de deelnemers.

De eerste jaren werd SPNG ‘beloond’ met verhoogde premiekortingen (omvangs- en rentestandskorting), waarbij uit de verhoogde omvangskorting de exploitatie van het pensioenfonds werd betaald, terwijl het overschot uit de omvangskorting en de verhoogde rentestandskorting werden gereserveerd voor de toekenning van toeslagen. Met ingang van 1998 werden de premies door de verzekeraars belegd in gesepareerde beleggingsdepots, waarbij de winstdeling op overrente in de plaats kwam van de extra rentestandskorting. Tegelijk ook een winstdeling op technische resultaten (overlijden en arbeidsongeschiktheid) van toepassing. De werkgevers behielden op dat moment nog de rentestandskorting. Bij de laatste contractverlenging per 1 januari 2003 verviel de rentestandskorting voor de werkgevers.

Vanaf 2010 werd SPNG gedeeltelijk een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds als gevolg van de juridische fusie met het verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds werkzaam in de bedrijfstak Herwinning Grondstoffen.

Per 1 januari 2013 besloot het bestuur van SPNG om de actieve pensioenopbouw in herverzekeringscontracten te beëindigen, omdat de garantieprijzen voor een nieuw contract

niet acceptabel werden geacht. Het herverzekeringscontract wordt vanaf die tijd premievrij voortgezet. De administratie is op dat moment ondergebracht bij AZL, dit zowel voor de vanaf 2013 in eigen beheer op te bouwen pensioenaanspraken als de al bij de verzekeraars opgebouwde aanspraken en rechten.

In het beleid hanteert SPNG vanaf 2013 een administratieve scheiding tussen het verzekerd deel en eigen beheer. De scheiding is ontstaan toen op 31 december 2012 de verzekeringsovereenkomst tussen SPNG en Nationale-Nederlanden en Aegon premievrij is gemaakt. Het betreft in beide gevallen een garantiecontract. Vanaf 1 januari 2013 voert SPNG voor de toekomstige opbouw eigen beheer.

Per 1 januari 2023 heeft het bestuur van SPNG een beschikbare premieregeling (pensioenreglement 2023 op basis van een premieovereenkomst) ingevoerd. Met pensioenreglement 2023 stelt SPNG werkgevers in staat in te spelen op de Wtp en is de pensioenregeling toekomstbestendig in die zin, dat de werkgever de leeftijdsafhankelijke premie voor bestaande deelnemers in de Wtp kan handhaven. Dat voorkomt een mogelijk complexe compensatieregeling die voor oudere deelnemers nodig zou zijn bij de overgang op een leeftijdsonafhankelijke premie.

SPNG voert per 1 januari 2024 de volgende pensioenreglementen:

Verzekerd deel

- Pensioenreglement-A en pensioenreglement-B en daaraan voorafgaande pensioenreglementen, alle uitkeringsovereenkomsten conform artikel 10 Pensioenwet volgens de tot 1 juli 2023 geldende tekst daarvan.

Eigen beheer

- Pensioenreglement 2013, uitkeringsovereenkomst conform artikel 10 Pensioenwet volgens de tot 1 juli 2023 geldende tekst daarvan
- Pensioenreglement 2023, premieovereenkomst met leeftijdsafhankelijke premie conform artikel 10 Pensioenwet volgens de tot 1 juli 2023 geldende tekst daarvan

Alleen in pensioenreglementen 2013 en 2023 vindt op dit moment actieve opbouw plaats.

Transitieplan SPNG

Dit transitieplan van SPNG is algemeen van karakter en spitst zich waar nodig op onderdelen toe op de specifieke situatie van de verschillende groepen werkgevers en pensioenreglementen.

Het bestuur van het pensioenfonds voert van oudsher de rol uit die de sociale partners ten aanzien van pensioen hebben. De Wtp maakt echter een specifiek onderscheid in de verantwoordelijkheidsverdeling tussen sociale partners en pensioenfonds. SPNG heeft daarom de te nemen keuzes in de Wtp voorbereid en deze ter accordering voorgelegd aan de verschillende werkgevers- en werknemersverenigingen (samen de sociale partners). Voor de vrijwillig aangesloten werkgevers wordt de rol van de sociale partners vervuld door de individuele werkgever. De vrijwillig aangesloten werkgevers is gevraagd zich te binden aan dit transitieplan.

Met dit transitieplan maken de sociale partners duidelijk waarom de gemaakte keuzes leiden tot een evenwichtige transitie. Het plan verduidelijkt of deelnemers nadeel ondervinden van de afschaffing van de leeftijdsafhankelijke premie en beschrijft hoe en in welke mate zij door de werkgever kunnen worden gecompenseerd als zij nadeel ondervinden van deze afschaffing.

2 Verantwoording en proces

2.1 Achtergrond SPNG in relatie tot proces richting Wtp

SPNG is een relatief klein bedrijfstakpensioenfonds met verplicht en vrijwillig aangesloten werkgevers. Vanaf de oprichting (1968) was SPNG een niet verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds (bpf) voor de groothandel. Vanaf 2010 werd SPNG gedeeltelijk een verplichtgesteld bpf als gevolg van de juridische fusie met het verplichtgestelde bpf werkzaam in de bedrijfstak Herwinning Grondstoffen. Deze bijzondere historie van SPNG maakt dat SPNG de vrijwillig aangesloten werkgevers, met name het grote aantal (voormalig) vrijwillig aangesloten werkgevers die al vóór 2010 was aangesloten, vanuit juridisch en praktisch oogpunt geen besluiten wenst op te leggen die binnen de bedrijfstak Herwinning Grondstoffen worden genomen.

Het voormalige bedrijfstakpensioenfonds Herwinning Grondstoffen is verplichtgesteld vanaf 30 augustus 1965. Het bijzondere van dit fonds is dat de verplichtstelling alleen door de werkgeversverenigingen is aangevraagd. Tot 2006 hadden de werknemersverenigingen geen zitting in het bestuur. Aan de verplichtstelling ligt geen cao ten grondslag. Ook is er geen georganiseerd overleg in de bedrijfstak.

Het bestuur van het pensioenfonds voert van oudsher de rol uit die de sociale partners ten aanzien van pensioen hebben. Voor de vrijwillig aangesloten werkgevers wordt de rol van de sociale partner vervuld door de individuele werkgever (die pensioen gerelateerde zaken zelf met zijn werknemers moet afstemmen).

SPNG heeft als missie de aangesloten ondernemingen te voorzien van een goed pensioen tegen aanvaardbare (uitvoerings-)kosten en is gebaseerd op collectiviteit en solidariteit. Daarbij staat SPNG voor zoveel mogelijk vrijwilligheid, diversiteit in pensioen en eerlijke, transparante communicatie naar belanghebbenden. SPNG brengt deelnemers en aangesloten ondernemingen op langere termijn meer pensioen per deelnemer tegen lagere (uitvoerings-)kosten dan elke partij afzonderlijk zou kunnen, gegeven een bepaald niveau van dienstverlening en de gekozen risicohouding.

Vanwege het zoveel als mogelijk vrijwillige karakter biedt SPNG pensioenregelingen aan waarin werkgevers een beperkt aantal keuzes kunnen maken om de regeling op hun eigen wensen en behoeften af te stemmen. De keuzes zijn beperkt vanuit het aspect van kostenbeheersing.

Dat is ook de reden dat SPNG in mei 2022 besloten heeft om - naast de bestaande middelloonregeling - per 1 januari 2023 vooruitlopend op het nieuwe pensioenstelsel een premieregeling met oplopende premiestaffel te introduceren. Op deze manier kon SPNG de werkgevers ontzorgen richting de Wtp. Deze premieregeling is toekomstbestendig in die zin, dat de leeftijdsafhankelijke premie voor bestaande deelnemers behouden kan blijven bij de overgang naar de Wtp. Hiermee wordt een mogelijk complexe compensatieregeling voor oudere deelnemers voorkomen. Voor nieuwe deelnemers aan de premieregeling moet SPNG

uiterlijk vanaf het eindigen van de transitieperiode een premieovereenkomst gaan aanbieden met leeftijdsonafhankelijke premie.

In overleg met de sociale partners heeft het bestuur van SPNG besloten dat de premiereregeling met leeftijdsafhankelijke premie per 1 januari 2023 standaard is voor alle verplicht aangesloten werkgevers. De vrijwillig aangesloten werkgevers hadden de keuze om de bestaande middelloonregeling (pensioenreglement 2013) voort te zetten of per 1 januari 2023 over te gaan naar de nieuwe premiereregeling (pensioenreglement 2023). Deze keuze is op 1 juni 2023 nogmaals aan de vrijwillig aangesloten werkgevers voorgelegd. Aan de invoering van de nieuwe premieovereenkomst ging een uitgebreid communicatie- en implementatietraject vooraf. Ongeveer 80% van de werkgevers (waaronder alle verplicht aangesloten werkgevers) is overgegaan naar de premiereregeling.

Vanaf 1 januari 2023 worden daarom drie groepen aangesloten werkgevers onderscheiden met actieve pensioenopbouw bij SPNG:

1. Verplicht bij SPNG aangesloten werkgevers. Voor hen geldt pensioenreglement 2023 (premieovereenkomst).
2. Vrijwillig aangesloten werkgevers die hebben gekozen voor pensioenreglement 2023 (premieovereenkomst).
3. Vrijwillig aangesloten werkgevers die hebben gekozen voor voortzetting van pensioenreglement 2013 (uitkeringsovereenkomst).

Nadat de Wtp op 1 juli 2023 was ingevoerd en nadat de werkgevers hun keuze hadden gemaakt, zijn zij op 24 augustus 2023 nader geïnformeerd over de verdere gevolgen van de Wtp voor hun pensioenregeling. Hierbij is onderscheid gemaakt naar de hiervoor genoemde groepen werkgevers.

Verplicht aangesloten werkgevers

Voor verplicht bij SPNG aangesloten werkgevers geldt pensioenreglement 2023. SPNG speelde in op de Wtp door per 1 januari 2023 een beschikbare premiereregeling met leeftijdsafhankelijke premie te introduceren. Pensioenreglement 2023 mag volgens het overgangsrecht progressieve premie blijven bestaan voor alle werknemers die deelnemen aan pensioenreglement 2023 op het moment dat SPNG overgaat naar de Wtp. Dit zijn alle huidige deelnemers en de deelnemers die nog in dienst komen voor de overgang naar de Wtp.

Voor alle werknemers die vanaf de overgang naar de Wtp in dienst komen bij verplicht aangesloten werkgevers zal een gewijzigde premieovereenkomst met leeftijdsonafhankelijke premie gaan gelden.

Omdat pensioenreglement 2023 voor alle huidige deelnemers en de deelnemers die nog in dienst komen voor de overgang naar de Wtp blijft gelden, hoeven deze werkgevers geen compensatieregeling vorm te geven, omdat de pensioenregeling voor deze werknemers niet wijzigt (zie ook hoofdstuk 7 Gemaakte afspraken voor compensatie).

Vrijwillig aangesloten werkgevers - gekozen voor pensioenreglement 2023

Voor deze groep vrijwillig bij SPNG aangesloten werkgevers geldt pensioenreglement 2023. SPNG speelde in op de Wtp door per 1 januari 2023 een beschikbare premieregeling met leeftijdsafhankelijke premie te introduceren. Pensioenreglement 2023 mag volgens het overgangsrecht progressieve premie blijven bestaan voor alle werknemers die deelnemen aan pensioenreglement 2023 op het moment dat SPNG overgaat naar de Wtp. Dit zijn alle huidige deelnemers en de deelnemers die nog in dienst komen voor de overgang naar de Wtp.

Voor alle werknemers die vanaf de overgang naar de Wtp in dienst komen bij vrijwillig aangesloten werkgevers zal een gewijzigde premieovereenkomst met leeftijdsonafhankelijke premie gaan gelden.

Omdat pensioenreglement 2023 voor alle huidige deelnemers en de deelnemers die nog in dienst komen voor de overgang naar de Wtp blijft gelden, hoeven deze werkgevers geen compensatieregeling vorm te geven, omdat de pensioenregeling voor deze werknemers niet wijzigt.

Vrijwillig aangesloten werkgevers - gekozen voor pensioenreglement 2013

Pensioenreglement 2013 geldt voor alle vrijwillig aangesloten werkgevers die hebben gekozen om deze regeling voort te zetten en niet deel te nemen aan pensioenreglement 2023. De opbouw in pensioenreglement 2013 kan niet worden voortgezet vanaf het moment dat SPNG overgaat naar de Wtp.

Voor deze groep vrijwillig aangesloten werkgevers zal na de overgang naar de Wtp (op dit moment: beoogd per uiterlijk 1 januari 2028) een gewijzigde premieovereenkomst met leeftijdsonafhankelijke premie gaan gelden voor alle huidige en toekomstige werknemers. Deze groep werkgevers heeft van SPNG een voorstel ontvangen voor een vlakke premie, de globale kenmerken van de pensioenregeling en het transitieplan. De werkgever zal eventueel zelf in een compensatieregeling moeten voorzien, als compensatie noodzakelijk blijkt. SPNG kan deze vrijwillig aangesloten werkgevers uiteraard niet dwingen dat voorstel te accepteren. De vrijwillig aangesloten werkgever die het voorstel niet accepteert dient voor alle werknemers tijdig (dat wil zeggen uiterlijk op het moment van de overgang naar de Wtp) te voorzien in een pensioenregeling bij een andere pensioenuitvoerder als de werkgever in een pensioenregeling wil blijven voorzien.

2.2 Achterbanraadpleging vakbonden

Het bestuur van het pensioenfonds voert van oudsher de rol uit die de sociale partners ten aanzien van pensioen hebben. In het bestuur zijn De Unie en FNV vertegenwoordigd. De zetel namens CNV Vakmensen is niet ingevuld. De werknemersvertegenwoordigers in het bestuur hebben tussentijds de eigen organisatie op de hoogte gehouden over de beoogde stappen met betrekking tot de Wtp die het bestuur van SPNG neemt en eerder heeft genomen. De Wtp maakt een specifiek onderscheid in de verantwoordelijkheidsverdeling tussen sociale partners en pensioenfonds. SPNG heeft daarom de te nemen keuzes in de Wtp zelf voorbereid en deze in aparte overleggen besproken met de vakbonden. De Unie, FNV en CNV Vakmensen hebben aangegeven zich te kunnen vinden in de keuzes zoals in het transitieplan verwoord.

2.3 Hoorrecht verenigingen pensioengerechtigden en slapers

In de branche is geen vereniging van pensioengerechtigden en slapers actief. SPNG is zich er extra van bewust dat ten aanzien van de keuzes in de Wtp ook de belangen van de pensioengerechtigden en slapers evenwichtig moeten worden meegewogen. Door de richting die SPNG voor ogen heeft zijn de veranderingen voor pensioengerechtigden en slapers zeer beperkt, omdat zonder hun instemming de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten niet wijzigen.

2.4 Raadpleging werkgevers

Zoals eerder benoemd voert het bestuur van oudsher de rol uit die de sociale partners ten aanzien van pensioen hebben. In het bestuur zijn de VHT, de FNOI en het NVG vertegenwoordigd. De betreffende bestuursleden houden waar nodig de eigen achterban op de hoogte van de ontwikkelingen met betrekking tot de Wtp. Ook vindt periodieke afstemming plaats met een bestuursafvaardiging van de VHT, de FNOI en het NVG.

De Wtp maakt een specifiek onderscheid in de verantwoordelijkheidsverdeling tussen sociale partners en pensioenfondsen. SPNG heeft daarom de te nemen keuzes in de Wtp zelf voorbereid en deze ter accordering voorgelegd aan de VHT, de FNOI en het NVG. Zij hebben aangegeven zich te kunnen vinden in de keuzes zoals in het transitieplan verwoord.

Voor de vrijwillig aangesloten werkgevers wordt de rol van de sociale partners vervuld door de individuele werkgever, die dit zelf moet afstemmen met de personeelsvertegenwoordiging. In vervolg op eerdere berichtgeving heeft SPNG in het najaar van 2024 de vrijwillig aangesloten werkgevers nader geïnformeerd over de gevolgen van de Wtp voor hun pensioenregeling en welke acties nodig zijn. De inhoud van de boodschap was voor de werkgevers in pensioenreglement 2013 en pensioenreglement 2023 verschillend. Aan de vrijwillig aangesloten werkgevers is gevraagd of zij zich willen binden aan het transitieplan van SPNG.

2.5 Uitvoering door SPNG

Met dit transitieplan geven de sociale partners en vrijwillig aangesloten ondernemingen die zich gebonden hebben aan dit transitieplan SPNG de opdracht om per uiterlijk de uiterste transitiedatum (op dit moment naar verwachting 1 januari 2028) de nieuwe pensioenregeling te implementeren. Tevens verzoeken zij SPNG om de keuze voor het overbrengen van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten uit de huidige en voorgaande pensioenregelingen van SPNG aan de deelnemer te laten. Deze keuze komt in de plaats van invaren. De sociale partners en de vrijwillig aangesloten werkgevers zullen dan ook geen invaarverzoek indienen. SPNG beoordeelt de uitvoerbaarheid en evenwichtigheid van de opdracht en controleert de naleving van de wet.

Het accepteren van de opdracht vereist een nieuwe uitvoeringsovereenkomst. SPNG zal beginnen met de vormgeving van het implementatieplan. Het verantwoordingsorgaan heeft een versterkt adviesrecht bij het besluit om de pensioenaanspraken en -rechten wel of niet in te varen. Tijdens dit proces kunnen onderdelen van de regeling worden aangepast, waarvoor SPNG afstemming zoekt met de sociale partners. Dit resulteert in een iteratief proces, zoals door de wetgever aangegeven.

3 Mijlpalen

De sociale partners geven opdracht aan SPNG de gewijzigde pensioenregeling uit te voeren per uiterlijk de uiterste transitiedatum (op dit moment naar verwachting 1 januari 2028). De belangrijkste mijlpalen in het proces naar de gewijzigde pensioenregeling zijn opgenomen in de volgende tabel.

Datum	Mijlpaal
20 mei 2022	Besluit om een DC-pensioenregeling met leeftijdsafhankelijke staffel te gaan aanbieden per 1 januari 2023
1 januari 2023	Implementatie DC-pensioenregeling met leeftijdsafhankelijke staffel
1 juni 2023	Laatste groep vrijwillig aangesloten werkgevers gaat over naar pensioenreglement 2023
1 juli 2023	Invoering Wet toekomst pensioenen (Wtp)
24 augustus 2023	Nieuwsbrief verzonden naar aangesloten werkgevers over effecten invoering Wtp
Zomer 2024	Risicopreferentie onderzoek onder actieve deelnemers, pensioengerechtigden en slapers die vanaf 2013 deelnemen of deel hebben genomen aan de pensioenregelingen van SPNG
2024	In drie aparte gesprekken werden de plannen betreffende de Wtp afgestemd met FNV, De Unie en CNV Vakmensen
2024	Afstemming met VHT, FNOI en NVG over de plannen betreffende de Wtp
2024	Informereren en afstemmen met vrijwillig aangesloten werkgevers
20 december 2024	Goedkeuring transitieplan door sociale partners en binding aan transitieplan door vrijwillig aangesloten werkgevers
1 juli 2025	Implementatieplan en communicatieplan ingediend bij DNB / AFM
2026	Uitvoeren interne collectieve waardeoverdracht: PR2013 -> PR2023
31 december 2027	Aanpassen pensioenreglement 2023 aan vereisten Wtp
1 januari 2028	Beoogde datum transitie naar Wtp (tevens uiterste datum transitie)
2028	Uitvoeren interne collectieve waardeoverdracht: PR2013 -> FPR

4 Uitgangspunten en doelstellingen nieuwe regeling

4.1 Uitgangspunten

De nieuwe pensioenregeling moet voldoen aan de volgende uitgangspunten:

- Ontzorgen werkgever
 - Het bieden van een integrale oplossing voor nieuwe pensioenopbouw in de beschikbare premieregeling.
 - In lijn met de gekozen DC-oplossing: pensioenreglement 2023.
 - Eenvoudig en toekomstbestendig.
 - Beperkte keuzemogelijkheden werknemers verminderen zorgplicht werkgever.
- Opbouwfase
 - Een persoonlijk toegerekend pensioenvermogen in de opbouwfase.
 - Een individueel leeftijdsafhankelijk beleggingsbeleid (lifecycle).
 - Optimaal gebruik van zakelijke waarden in de opbouwfase met een geleidelijke afbouw naar de strategische beleggingsmix van de uitkeringsfase.
- Uitkeringsfase
 - Individuele keuzemogelijkheden bij pensionering.
 - Geen beleggingskeuzes; wel de keuze voor een vaste of variabele pensioenuitkering.
 - Collectieve risicodeling in de uitkeringsfase, vergelijkbaar met een DB-regeling.
- Kostenefficiënt
 - Lage, marktconforme kosten in pensioenuitvoering en vermogensbeheer.
 - De werkgever beheerst de premiekosten: keuze maximum pensioengevend salaris, franchise en premiepercentage.

4.2 Doelstellingen

De pensioenregelingen en de transitie van SPNG hebben de volgende doelen:

- Een eenvoudige en goede pensioenoplossing. De pensioenregeling moet een kostenniveau hebben dat aanvaardbaar is bij de geboden dienstverlening.
- Er is sprake van een stabiele premie. De premie is leidend voor de pensioenuitkomst.
- De leeftijdsafhankelijke premie volgens pensioenreglement 2023 blijft volgens het overgangsrecht gelden voor alle werknemers die deelnemen op het moment van overgang (pensioenreglement 2023 zal wel op andere punten moeten worden aangepast).
- De deelnemer heeft keuzevrijheid om over zijn of haar opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten uit pensioenreglement 2013 te beslissen middels een collectieve waardeoverdracht.
- Er is sprake van zoveel mogelijk solidariteit binnen de groep pensioengerechtigden. De pensioengerechtigden delen met elkaar het risico dat men langer leeft dan verwacht. Daarnaast worden economische mee- en tegenvallers door deze groep samen gedeeld. Door het delen van de risico's ontvangen de pensioengerechtigden een meer stabiele uitkering.
- De fluctuaties in de uitkering worden bij voorkeur beperkt door risico reducerende maatregelen zoals de invoering van een risicodelingsreserve en het spreiden van schokken in de tijd.

5 Karakter nieuwe pensioenregeling

5.1 Vertrekpunt: huidige pensioenregelingen

In tabel 5.1 zijn de kenmerken van de pensioenregelingen beschreven waarin op dit moment actieve opbouw plaatsvindt. Beide regelingen worden in eigen beheer uitgevoerd (bedragen 2024). De pensioenregelingen in het verzekerd deel zijn niet beschreven, omdat in deze regelingen geen actieve opbouw plaatsvindt en ze inhoudelijk niet veranderen.

Kenmerk	Pensioenreglement 2013 zoals van toepassing tot uiterlijk de uiterste transitiedatum	Pensioenreglement 2023
Type overeenkomst	Uitkeringsovereenkomst	Premieovereenkomst
Soort pensioenregeling	Middelloodregeling	Premieregeling met vaste uitkering
Toetredingsleeftijd	18 jaar	18 jaar
Standaard maximum pensioengevend salaris (2024)	€ 71.628	Vrijwillig: € 71.628 Verplicht: € 64.146
Maximum pensioengevend salaris (2024)	€ 137.800	€ 137.800
Franchise (2024)	€ 17.545	€ 17.545
Pensioenrichtleeftijd	67 jaar	67 jaar
Standaard opbouwpercentage ouderdomspensioen	1,33% van de pensioengrondslag	Nvt
Standaard premiestaffel	Nvt	85,73% van de percentages zoals beschreven in Artikel 38r van de Wet loonbelasting 1964.
Verzekering partnerpensioen tijdens dienstverband	Op opbouwbasis en bedraagt op jaarbasis bedraagt 70% van het vastgestelde ouderdomspensioen	Op risicobasis en bedraagt 1,25% van de pensioengrondslag per dienstjaar vanaf 2023
Verzekering wezenpensioen tijdens dienstverband	Op opbouwbasis en bedraagt op jaarbasis per pensioengerechtigd kind 14% van het vastgestelde ouderdomspensioen	Op risicobasis en bedraagt per pensioengerechtigd kind 20% van het risicopartnerpensioen
Eindleeftijd wezenpensioen	21 jaar	25 jaar
Tijdelijk partnerpensioen	Niet standaard, aanvullende keuze	Niet standaard, aanvullende keuze

Kenmerk	Pensioenreglement 2013 zoals van toepassing tot uiterlijk de uiterste transitiedatum	Pensioenreglement 2023
Premievrije opbouw bij arbeidsongeschiktheid	Ja, voor deelnemers die op of na 1 januari 2015 een uitkering krachtens de WIA ontvangen.	Ja, voor deelnemers die op of na 1 januari 2023 recht krijgen op een uitkering krachtens de WIA.
Premie	Vrijwillig: actuariële premie	Vrijwillig: actuariële premie Verplicht: doorsneepremie 27,8% (2024)
Keuzemogelijkheden werkgever	- Verhogen pensioengevend salaris - Verhogen opbouwpercentage OP - Tijdelijk partnerpensioen - Onvoorwaardelijke toeslagverlening actieven	- Verhogen pensioengevend salaris - Verhogen premiestaffel tot 100% - Verlagen premiestaffel tot 60% (alleen voor vrijwillig) - Tijdelijk partnerpensioen

Tabel 5.1 Kenmerken van de huidige pensioenreglementen van SPNG

5.2 Keuze nieuwe pensioenregeling

In pensioenreglement 2013 (een middelloonregeling met voorwaardelijke toeslagverlening) kan onder de Wtp geen actieve opbouw meer plaatsvinden. Voor pensioenreglement 2023 (premieovereenkomst met leeftijdsafhankelijke staffel) wordt gebruik gemaakt van het overgangsrecht zoals genoemd in Artikel 220e, eerste lid onderdelen a en b van de Pensioenwet. Op onderdelen - bijvoorbeeld het partnerpensioen - moet deze regeling op het moment van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel aangepast worden aan de vereisten van de Wtp. De aan te passen onderdelen worden per uiterlijk de uiterste transitiedatum (op dit moment naar verwachting 1 januari 2028) in lijn gebracht met de hieronder beschreven nieuwe pensioenregeling.

Binnen de Wtp wordt voor pensioenfondsen gesproken over 2 contractvormen, de solidaire premieovereenkomst en de flexibele premieovereenkomst (de premie-uitkeringsovereenkomst is bedoeld voor verzekeraars en premiepensioeninstellingen). De flexibele premieovereenkomst is de logische variant naast de voortzetting van de huidige premieregeling van SPNG (pensioenreglement 2023). SPNG kiest daarom voor de flexibele premieovereenkomst.

In tabel 5.2 zijn de belangrijkste kenmerken van de concept nieuwe pensioenregeling opgenomen. Deze pensioenregeling treedt per uiterlijk de uiterste transitiedatum in werking. De actieve opbouw in pensioenreglement 2013 stopt vanaf de datum waarop de nieuwe pensioenregeling gaat gelden.

Kenmerk	Pensioenreglement Nieuw zoals van toepassing vanaf uiterlijk de uiterste transitiedatum	Wijziging ten opzichte van pensioenreglement 2013
Type contract	Flexibele premieovereenkomst	Aangepast aan veranderde wetgeving
Toetredingsleeftijd	18 jaar	Ongewijzigd
Standaard maximum pensioengevend salaris (2024)	Vrijwillig: € 71.628	Ongewijzigd
Maximum pensioengevend salaris (2024)	€ 137.800	Ongewijzigd
Franchise (2024)	€ 17.545	Ongewijzigd
Pensioenrichtleeftijd	67 jaar	Ongewijzigd
Standaard premie-inleg voor pensioenkapitaal als % pensioengrondslag (naar keuze)	23,3% 26,1% 29,4% 30,0%	was 1,33% opbouw OP was 1,50% opbouw OP was 1,70% opbouw OP was 1,738% opbouw OP
Tijdelijke compensatie afschaffing doorsneesystematiek	Max 3,0% premie-inleg per jaar. Dit geldt voor alle deelnemers van werkgever (ook die na de transitiedatum in dienst treden)	Nieuw in de Wtp
Verzekering partnerpensioen tijdens dienstverband	30% van het pensioengevend salaris	was 70% van het in uitzicht gestelde OP
Verzekering wezenpensioen tijdens dienstverband	10% van het pensioengevend salaris per kind	was 14% van het in uitzicht gestelde OP
Eindleeftijd wezenpensioen	25 jaar	Aangepast aan veranderde wetgeving
Tijdelijk partnerpensioen	Niet standaard, aanvullende keuze	Ongewijzigd
Premievrije opbouw bij arbeidsongeschiktheid	Op basis van 6-klassen	Ongewijzigd
Werknemerspremie	Naar keuze van de vrijwillig aangesloten werkgever	Ongewijzigd
Beleggingsbeleid	1 lifecycle, geen keuze voor deelnemers	Aangepast aan veranderde wetgeving
Uitkeringsfase	Vaste, of variabele uitkering	Aangepast aan veranderde wetgeving
Keuzemogelijkheden werkgever	- Verhogen pensioengevend salaris	Ongewijzigd.

Kenmerk	Pensioenreglement Nieuw zoals van toepassing vanaf uiterlijk de uiterste transitiedatum	Wijziging ten opzichte van pensioenreglement 2013
	- Verhogen of verlagen van de premie-inleg (leeftijdsonafhankelijk) - Tijdelijk partnerpensioen	De keuze voor onvoorwaardelijke indexatie actieven is vervallen

Tabel 5.2 Kenmerken concept nieuwe pensioenregeling

Hierna wordt uitgebreider ingegaan op de overwegingen bij de contractkeuze, de premie-inleg voor de opbouw van het pensioenkapitaal, het partner- en wezenpensioen, en het tijdelijk partnerpensioen.

5.3 Contract keuze

De sociale partners van SPNG kiezen voor een flexibele premieovereenkomst en SPNG biedt deze aan voor de vrijwillig aangesloten werkgevers. Ze zijn tot dit besluit gekomen om de volgende redenen:

- SPNG kent al een premieovereenkomst waar ongeveer 80% van de werkgevers met actieve opbouw gebruik van maakt.
- Om gebruik te kunnen maken van het overgangsrecht progressieve premie moet gekozen worden voor de flexibele premieovereenkomst.
- Gezien het deels vrijwillige karakter van het pensioenfonds wensen de sociale partners in lijn met de voornaamste beleidsuitgangspunten van het fonds de solidariteitsoverdracht tussen de opbouw- en uitkeringsfase zoveel mogelijk te beperken. In de flexibele premieregeling moet onderscheid gemaakt worden tussen een opbouw- en uitkeringsfase. In de solidaire premieregeling mag dit onderscheid niet gemaakt worden. Daarom sluit de flexibele premieovereenkomst beter aan bij de beleidsuitgangspunten van SPNG.
- Er is sprake van zo veel mogelijk solidariteit binnen de groep pensioengerechtigden. De pensioengerechtigden delen met elkaar het risico dat men langer leeft dan verwacht. Daarnaast worden economische mee- en tegenvallers door deze groep samen gedeeld. Door het delen van de risico's ontvangen pensioengerechtigden een meer stabiele uitkering. Dit kan bij de flexibele premieovereenkomst onder andere worden bewerkstelligd met een collectieve uitkeringsfase.

5.4 Premie-inleg voor opbouw van pensioenkapitaal

In de Wtp is de premie-inleg voor de opbouw van pensioenkapitaal voor alle werknemers van een werkgever gelijk (gerelateerd aan een percentage van de pensioengrondslag). Er sprake van een zogenaamde vlakke staffel. De premie-inleg is netto. Dat wil zeggen dat de kosten en risicopremies boven op de netto premie-inleg komen.

In pensioenreglement 2013 konden de werkgevers zelf - binnen bandbreedtes - hun opbouwpercentage ouderdomspensioen bepalen. In de nieuwe pensioenregeling kunnen de vrijwillig aangesloten werkgevers binnen de fiscale kaders zelf de vaste premie

kiezen. Uitgaande van een kostenneutrale overgang op basis van de feitelijke premie heeft SPNG per gekozen opbouwpercentage de bijbehorende vaste netto premie-inleg bepaald voor de vrijwillig aangesloten werkgevers.

De sociale partners van het verplichtgestelde deel van SPNG stellen juist voor het moment van de transitie een vlakke premie vast voor de nieuwe pensioenregeling vanaf het moment van de transitie.

5.5 Partner- en wezenpensioen en tijdelijk partnerpensioen

In de Wtp is zowel het partnerpensioen als het wezenpensioen op risicobasis gedurende de opbouwfase gebaseerd op het salaris. In pensioenreglement 2013 wordt het partnerpensioen opgebouwd en is afhankelijk van het aantal dienstjaren en de opbouw uit het verleden.

De sociale partners hebben de voorkeur om zowel het partnerpensioen als het wezenpensioen op een marktconform niveau in de nieuwe pensioenregeling op te nemen.

5.5.1 Partnerpensioen

Voor de bepaling van de hoogte van het partnerpensioen is gekeken naar de huidige opbouw van het partnerpensioen op basis van 40 dienstjaren afhankelijk van het opbouwpercentage.

Opbouwpercentage	Partnerpensioen als percentage van het pensioengevend jaarsalaris (bij 40 dienstjaren)					
PR2013	30.000	40.000	50.000	60.000	70.000	80.000
1,330%	15,5%	20,9%	24,2%	26,4%	27,9%	29,1%
1,500%	17,4%	23,6%	27,3%	29,7%	31,5%	32,8%
1,700%	19,8%	26,7%	30,9%	33,7%	35,7%	37,2%
1,738%	20,2%	27,3%	31,6%	34,4%	36,5%	38,0%

Figuur 5.1 Partnerpensioen als percentage van het salaris per opbouwpercentage

Met de wijziging van een diensttijdafhankelijk partnerpensioen gebaseerd op de pensioengrondslag¹ naar een partnerpensioen dat afhankelijk is van het pensioengevend salaris², komt er meer partnerpensioen beschikbaar voor deelnemers met een lager inkomen. Dit komt doordat nu ook over de franchise partnerpensioen wordt verzekerd. Daar staat tegenover dat voor de deelnemers met een hoog salaris en maximale diensttijd het risicopartnerpensioen lager uitvalt. Dit is bij SPNG een kleine groep. De werkelijke impact zal overigens nog iets lager zijn, omdat in de hierboven gepresenteerde tabel de percentages zijn gebaseerd op het laatst verdiende salaris en niet op het gemiddeld verdiende salaris. Voor de huidige deelnemers blijft het reeds opgebouwde partnerpensioen als extra partnerpensioen staan als niet voor waardeoverdracht wordt gekozen.

¹ Het pensioengevend salaris verminderd met de franchise (2024 € 17.545). De franchise is het niet pensioengevende deel van het salaris.

² Het pensioengevend jaarsalaris wordt door de werkgever vastgesteld en aan het pensioenfonds doorgegeven. Het pensioengevend jaarsalaris bestaat uit het vaste jaarsalaris waaronder begrepen de toeslagen met een structureel karakter en indien overeengekomen tussen werkgever en werknemer vermeerderd met de toeslagen met een incidenteel karakter.

De keuze van de sociale partners is om een partnerpensioen dekking aan te bieden van 30% van het pensioengevend salaris. Daarmee wordt recht gedaan aan de noodzaak dat de nabestaanden van de overleden deelnemer adequaat verzorgd achterblijven, met name bij de lagere inkomens. De sociale partners hebben geen rekening mogen houden met het reeds opgebouwde partnerpensioen. Dit geldt immers alleen voor de huidige deelnemers.

5.5.2 Wezenpensioen

De huidige verhouding van het wezenpensioen ten opzichte van het partnerpensioen (14% versus 70% van het op te bouwen OP) wordt in de nieuwe regeling aangepast. Het wezenpensioen wordt gebaseerd op 10% van het pensioengevend salaris. Het wezenpensioen geldt per kind, waarbij het maximaal uit te keren wezenpensioen 50% van het salaris bedraagt. Indien er meer kinderen zijn dan wordt het maximale wezenpensioen evenredig verdeeld over het aantal kinderen.

5.5.3 Tijdelijk partnerpensioen

In pensioenreglement 2013 is het tijdelijk partnerpensioen als keuzemogelijkheid opgenomen. De noodzaak van een tijdelijk partnerpensioen is het voorzien in een opvang voor het gemis aan de Anw-uitkering bij overlijden. Het in stand houden van een tijdelijk partnerpensioen voorziet in een extra zekerheid voor de deelnemers tot aan pensioenleeftijd. Om die reden wordt het tijdelijk partnerpensioen als keuzemogelijkheid in stand gehouden.

5.5.4 Partner- en wezenpensioen na einde deelname volgens de nieuwe pensioenregeling

Als een werknemer uit dienst gaat voor de pensioendatum kan de verzekering van het partner- en wezenpensioen worden voortgezet. De verzekering wordt in elk geval voortgezet als en zolang de deelnemer een WW- of ZW-uitkering ontvangt. De gewezen deelnemer is hiervoor geen premie verschuldigd. Voor de overige gewezen deelnemers wordt de verzekering voortgezet voor een periode van 3 maanden. Na de periode van 3 maanden kan de verzekering vrijwillig worden voortgezet, de kosten hiervan brengt SPNG dan in mindering op het pensioenkapitaal.

5.5.5 Uitkering

Sociale partners geven de voorkeur aan een variabele uitkering voor het nabestaandenpensioen als onderdeel van de collectieve uitkeringsfase. De sociale partners verzoeken SPNG om de nabestaanden ook de mogelijkheid te bieden te kiezen voor een vaste uitkering.

5.6 Vrijwillige voortzetting

Deelnemers kunnen de regeling vrijwillig voortzetten nadat zij uit dienst zijn gegaan. In dat geval dragen zij zelf de kosten. Dit kan voor een periode van maximaal 15 jaar.

6 Opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten

6.1 Overwegingen voor wel of niet invaren

De wetgever heeft gekozen voor invaren als standaard pad om de volgende redenen:

- De voordelen van het nieuwe pensioenstelsel gelden ook voor eerder opgebouwde pensioenen. Het nieuwe stelsel vereist minder buffers en heeft minder beperkingen in het kader van uitdelen van vermogen, waardoor het verwachte pensioen hoger is dan in het huidige stelsel.
- De "dubbele transitie" (het afschaffen van de doorsneesystematiek en het invaren van opgebouwde pensioenen) vermindert of voorkomt compensatiekosten voor de werkgever. Zonder invaren kan het bestaande vermogen niet worden gebruikt voor compensatie, wat anders via extra premie zou moeten worden gefinancierd.

SPNG is een deels verplicht en deels vrijwillig bedrijfstakpensioenfonds. De bijzondere historie van SPNG maakt dat SPNG de vrijwillig aangesloten werkgevers, met name het grote aantal (voormalig) vrijwillig aangesloten werkgevers dat al vóór 2010 was aangesloten, vanuit juridisch en praktisch oogpunt geen besluiten wenst op te leggen die binnen de bedrijfstak Herwinning Grondstoffen worden genomen. Dit geldt vooral ten aanzien van invaren gezien het ingrijpend effect daarvan op bestaande rechten.

Toegespitst op de specifieke situatie van SPNG leidt redelijke interpretatie van wetgeving omtrent invaren als bedoeld in artikel 150L, lid 2 Pensioenwet tot het volgende.

- Ten aanzien van alle verplicht aangesloten werkgevers dient één invaarbesluit te worden genomen (als de sociale partners tot niet invaren besluiten moet dat besluit voldoen aan de wettelijke motiveringseisen van artikel 150L, lid 2 Pensioenwet; als de sociale partners tot invaren besluiten, maar SPNG het verzoek zou wensen af te wijzen, moet die afwijzing voldoen aan de wettelijke motiveringseisen van artikel 150L, lid 1 Pensioenwet).
- Ten aanzien van elk van de vrijwillig aangesloten werkgevers geldt dat ze individueel dienen te besluiten om al dan niet in te varen, waarbij voor de besluitvorming dezelfde wettelijke motiveringseisen gelden als onder de vorige bullet aangeduid.
- Als de voorheen vrijwillig aangesloten werkgever niet meer bestaat kan door die werkgever geen invaarbesluit meer worden genomen, zodat ook SPNG de rechten van de gewezen werknemers van deze niet meer bestaande werkgever niet kan invaren, omdat de pensioenovereenkomsten niet meer kunnen worden gewijzigd.

Bij het besluit omtrent invaren wordt onderscheid gemaakt naar de volgende pensioenreglementen.

1. Verzekerd deel, de pensioenreglementen A en B en de daaraan voorafgaande reglementen
2. Pensioenreglement 2023
3. Pensioenreglement 2013

1. Verzekerd deel - pensioenreglementen A en B en daaraan voorafgaande reglementen

Tot en met 2012 vond binnen SPNG pensioenopbouw plaats in het verzekerd deel. Het gaat om de volgende pensioenreglementen:

- Pensioenreglement A
- Pensioenreglement B
- De daaraan voorafgaande pensioenreglementen (zie bijlage 3)

De uitkering van de pensioenen in het verzekerd deel is gegarandeerd door de verzekeraars (NN en Aegon). De sociale partners van SPNG stellen zich op het standpunt dat invaren van de pensioenen opgebouwd in de verschillende pensioenreglementen in het verzekerd deel niet in de rede ligt omdat de garantie bij invaren verloren zou gaan. Invaren zou daardoor naar verwachting tot lager pensioen leiden.

Gegeven deze overwegingen verzoeken de sociale partners om per de transitiedatum de opgebouwde pensioenen in het verzekerd deel niet in te varen als bedoeld in artikel 150l, lid 2 Pensioenwet. De (voorheen) vrijwillig aangesloten werkgevers die zich verbinden aan het transitieplan van SPNG verzoeken ook om de opgebouwde pensioenen in het verzekerd deel niet in te varen. De (voorheen) aangesloten werkgevers die zich niet verbinden aan het transitieplan hebben geen invaarverzoek gedaan. De (voorheen) aangesloten werkgevers die niet meer bestaan kunnen geen invaarverzoek doen.

2. Pensioenreglement 2023

Voor pensioenreglement 2023 (premieovereenkomst met leeftijdsafhankelijke staffel) wordt gebruik gemaakt van het overgangsrecht progressieve premie zoals beschreven in artikel 220e Pensioenwet.

Dit betekent dat hoofdstuk 6b (Specifieke voorschriften tijdens transitieperiode) van de Pensioenwet niet van toepassing is op dit pensioenreglement gezien het gestelde in artikel 150b, lid 1c. Het gevolg hiervan is dat het niet in de rede ligt om gebruik te maken van de mogelijkheid om in te varen als bedoeld in artikel 150l, lid 2 Pensioenwet.

De actieve opbouw van de verplicht aangesloten werkgevers en de helft van de vrijwillig aangesloten werkgevers vindt plaats in deze pensioenregeling. In totaal bouwt 80% van de actieve deelnemers in deze regeling pensioen op.

3. Pensioenreglement 2013

Verplicht aangesloten werkgevers

Van 1 januari 2013 tot en met 31 december 2022 vond verplichte opbouw in pensioenreglement 2013 plaats. De sociale partners verzoeken SPNG om per de transitiedatum opgebouwde pensioenen in pensioenreglement 2013 niet in te varen als bedoeld in artikel 150l, lid 2 Pensioenwet om de volgende redenen:

- De actieve opbouw vindt momenteel plaats in pensioenregeling 2023 waar gebruik wordt gemaakt van het overgangsrecht progressieve premie. Het doel van invaren is om pensioenvermogen van de individuele (actieve) deelnemer bij elkaar te houden. Doordat

er gebruik wordt gemaakt van het overgangsrecht blijven er bij invaren twee separate pensioenvermogens voor deze groep bestaan.

- De huidige pensioengerechtigden ontvangen het merendeel (90,6%) van hun pensioen vanuit het verzekerd deel. De toeslagen op de pensioenen in het verzekerd deel zijn en worden ingekocht in pensioenreglement 2013. Invaren heeft financieel gezien nauwelijks impact voor deze groep en bovendien compliceert het de uitvoering.

De sociale partners zijn er zich van bewust dat het verzoek om niet in te varen voor sommige deelnemers mogelijk ongewenst is. Daarom geven de sociale partners opdracht aan SPNG om elk van de deelnemers vóór de overgang op de premieovereenkomst met leeftijdsonafhankelijke premie middels een collectieve waardeoverdracht (artikel 83 Pensioenwet) de mogelijkheid te geven om hun in pensioenreglement 2013 opgebouwde pensioen over te dragen naar pensioenreglement 2023.

Vrijwillig aangesloten werkgevers met actieve opbouw in pensioenreglement 2023

Van 1 januari 2013 tot en met 31 december 2022 vond de vrijwillige opbouw in pensioenreglement 2013 plaats. De vrijwillig aangesloten werkgevers verzoeken SPNG om per de transitiedatum opgebouwde pensioenen in pensioenreglement 2013 niet in te varen als bedoeld in artikel 150l, lid 2 Pensioenwet om de volgende redenen:

- De actieve opbouw vindt momenteel plaats in pensioenregeling 2023 waar gebruik wordt gemaakt van het overgangsrecht progressieve premie. Het doel van invaren is om pensioenvermogen van de individuele (actieve) deelnemer bij elkaar te houden. Doordat er gebruik wordt gemaakt van het overgangsrecht blijven er bij invaren twee separate pensioenvermogens voor deze groep bestaan.
- De huidige pensioengerechtigden ontvangen het merendeel (90,6%) van hun pensioen vanuit het verzekerd deel. De toeslagen op de pensioenen in het verzekerd deel zijn en worden ingekocht in pensioenreglement 2013. Invaren heeft financieel gezien nauwelijks impact voor deze groep en bovendien compliceert het de uitvoering.

De vrijwillig aangesloten werkgevers zijn zich ervan bewust dat het verzoek om niet in te varen voor sommige deelnemers mogelijk ongewenst is. Daarom geven de vrijwillig aangesloten werkgevers die zich hebben verbonden aan het transitieplan opdracht aan SPNG om elk van de deelnemers vóór de overgang op de premieovereenkomst met leeftijdsonafhankelijke premie middels een collectieve waardeoverdracht (artikel 83 Pensioenwet) de mogelijkheid te geven om hun in pensioenreglement 2013 opgebouwde pensioen over te dragen naar pensioenreglement 2023.

Vrijwillig aangesloten werkgevers met actieve opbouw in pensioenreglement 2013

De vrijwillig aangesloten werkgevers verzoeken SPNG om de per transitiedatum opgebouwde pensioenen in pensioenreglement 2013 niet in te varen als bedoeld in artikel 150l, lid 2 Pensioenwet om de volgende redenen:

- De huidige pensioengerechtigden ontvangen het merendeel (90,6%) van hun pensioen vanuit het verzekerd deel. Ook zijn en worden eventuele toeslagen op de pensioenen in het verzekerd deel ingekocht in pensioenreglement 2013. Invaren heeft financieel gezien nauwelijks impact voor deze groep en bovendien compliceert het de uitvoering.

- Er vindt vanuit SPNG geen compensatie vanuit fondsvermogen plaats voor de afschaffing van de doorsneesystematiek (zie voor de motivering hoofdstuk 7). Om die reden biedt invaren geen voordelen.
- De werknemer heeft (of krijgt te zijner tijd) bij SPNG ten aanzien van de opbouw uit hoofde van de nieuwe pensioenregeling de keuze uit een vaste of variabele uitkering. De vaste uitkering komt qua kenmerken overeen met de huidige op grond van pensioenreglement 2013 opgebouwde pensioenen. Gedwongen invaren leidt tot onzekere pensioenen wat haaks staat op de vaste pensioenen waarop pensioenreglement 2013 recht geeft.

De vrijwillig aangesloten werkgevers zijn zich ervan bewust dat het verzoek om niet in te varen voor sommige deelnemers mogelijk ongewenst is. De vrijwillig aangesloten werkgever geeft opdracht aan SPNG om de deelnemers middels een interne collectieve waardeoverdracht (artikel 83) de mogelijkheid te geven om hun opgebouwde pensioen over te dragen naar de nieuw te vormen flexibele premieregeling. Zo wordt voorkomen dat als wordt gekozen voor vast pensioen, twee gescheiden vaste pensioenen moeten worden geadministreerd. En zo wordt de kans geboden het vaste pensioen uit hoofde van pensioenreglement 2013 variabel te maken, als de deelnemer op de pensioendatum kiest voor variabel pensioen.

6.2 Doelstellingen en voorrangsregels bij invaren

Deze paragraaf is bij SPNG niet van toepassing.

6.3 Alternatief voor invaren

Gezien de achtergrond van SPNG en de kenmerken van de verschillende pensioenregelingen die SPNG voert, is het niet mogelijk om alle opgebouwde pensioenen in te varen naar de Wtp. Een aantal voormalig vrijwillig aangesloten werkgevers bestaat niet meer, of zullen geen invaarverzoek doen. Ook is geconcludeerd dat de pensioenregelingen in het verzekerd deel en pensioenreglement 2023 niet ingevaren kunnen worden.

Gegeven de keuze om niet in te varen, verzoeken de sociale partners aan SPNG een alternatief (een waardeoverdracht op grond van artikel 83 Pensioenwet) uit te werken waar de keuze bij de individuele deelnemer komt te liggen. Op deze wijze worden meer keuzemogelijkheden aangeboden dan de wettelijke route van invaren onder de Wtp. Dit sluit beter aan bij de specifieke achtergrond en kenmerken van SPNG. Bovendien leidt het in de visie van SPNG tot een meer beheerste en integere bedrijfsvoering dan invaren volgens de Wtp.

Bij invaren volgens de Wtp bestaat geen individueel bezwaarrecht voor de (gewezen) deelnemers. SPNG hanteert ten aanzien van de individuele (gewezen) deelnemers niet-overdragen als standaard keuze, hierdoor wordt het wettelijke bezwaarrecht feitelijk omgezet in een instemmingsrecht, waardoor juridische risico's tot het minimum worden beperkt. Met dit alternatief voor invaren volgens de Wtp wordt maximaal inhoud gegeven aan de op SPNG rustende verplichting om de belangen van de (gewezen) deelnemers op evenwichtige wijze te dienen, omdat iedere (gewezen) deelnemer feitelijk de keuze wordt geboden om al dan niet tot "invaren" te besluiten. Het betekent dat een deelnemer die alles bij het oude wil laten niets hoeft te doen. Het betekent ook dat na de uitvoering van de waardeoverdracht zich geen deelnemers kunnen melden bij SPNG die tegen hun zin (omdat ze bijvoorbeeld de

documenten niet ontvangen hebben en/of niet teruggestuurd hebben) zijn overgegaan. Door de deelnemers de individuele keuze te bieden worden de juridische risico's geminimaliseerd.

Voordelen

- De deelnemers aan de verschillende pensioenreglementen worden op dezelfde manier behandeld.
- Door de individuele keuze is er geen sprake van een onevenwichtigheid voor de verschillende groepen deelnemers. Iedereen maakt namelijk individueel zijn eigen keuze.
- Er is minder risico op juridische procedures.
- De werkgevers worden ontzorgd. SPNG zorgt voor de afstemming met (gewezen) werknemers en pensioengerechtigden.
- Het past bij de filosofie achter de flexibele premiereregeling en de huidige premiereregeling om deelnemers die met pensioen gaan een keuze tussen een vaste of een variabele uitkering te geven.

Nadelen

- Het wijkt af van het standaard invaarpad.
- Het is administratief lastiger uit te voeren, omdat de uitvoering afhankelijk is van te nemen keuzes door de deelnemer (geen one size fits all oplossing).
- Het leidt tot een grotere inspanning (keuzebegeleiding) op communicatief gebied.

De uitvoering van de collectieve waardeoverdracht (alternatief voor invaren volgens de Wtp) vindt gefaseerd plaats. Voor de deelnemers met actieve opbouw in pensioenreglement 2023 vindt de collectieve waardeoverdracht van pensioenreglement 2013 naar pensioenreglement 2023 plaats vóór de transitie naar de Wtp. Voor de deelnemers met actieve opbouw in pensioenreglement 2013 vindt de waardeoverdracht van pensioenreglement 2013 naar de nieuwe Wtp pensioenregeling plaats ná afronding van de transitie naar de Wtp. De sociale partners verzoeken het bestuur van SPNG om het alternatief verder uit te werken en vorm te geven en expliciet aandacht te besteden aan het ondersteunen van de deelnemers bij het maken van hun keuzes.

7 Gemaakte afspraken voor compensatie

7.1 Achtergrond compensatie

In de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel heeft de wetgever besloten om voor verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen over te stappen van een doorsneesystematiek (inhoudend dat de met de leeftijd bij gelijke pensioenopbouw stijgende premie over de populatie wordt verdeeld als percentage van de loonsom) naar een leeftijdsonafhankelijke premie. De doorsneesystematiek houdt in dat voor alle deelnemers in een pensioenfonds hetzelfde percentage van het loon aan premie wordt betaald en dat zij bij overigens gelijke omstandigheden (hetzelfde salaris) dezelfde pensioenopbouw krijgen, ongeacht hun leeftijd. Omdat dezelfde pensioenopbouw voor jongeren minder kost dan voor ouderen, betaalt de werkgever voor jongeren in de doorsneesystematiek door het uitsmeren te veel voor hun pensioenopbouw en voor ouderen te weinig, maar compenseren ze elkaar in de loop van de tijd. Om de arbeidsmobiliteit van ouderen niet te belemmeren en om verstoting van ouderen van de arbeidsmarkt te voorkomen heeft de politiek besloten om de doorsneesystematiek af te schaffen. Het gevolg van de verplichte leeftijdsonafhankelijke premie is wel dat de pensioenopbouw bij overigens gelijke omstandigheden voor ouderen lager is dan voor jongeren (degressieve pensioenopbouw in plaats van voorheen tijdsevenredige pensioenopbouw).

In mei 2022 heeft het bestuur van SPNG besloten om - naast de bestaande middelloonregeling - per 1 januari 2023 vooruitlopend op het nieuwe pensioenstelsel een premieregeling met oplopende premiestaffel te introduceren. Op deze manier kan SPNG de werkgevers ontzorgen richting de Wtp. Deze premieregeling is toekomstbestendig in die zin, dat de leeftijdsafhankelijke premie voor bestaande deelnemers behouden kan blijven bij de overgang naar de Wtp, dit kan door te kiezen voor het overgangsrecht progressieve premie. Hiermee wordt een mogelijk complexe compensatieregeling voor oudere deelnemers voorkomen.

In overleg met de sociale partners heeft het bestuur van SPNG besloten dat de premieregeling met leeftijdsafhankelijke premie per 1 januari 2023 standaard is voor alle verplicht aangesloten werkgevers. De vrijwillig aangesloten werkgevers hadden de keuze om de bestaande middelloonregeling (pensioenreglement 2013) voor te zetten of per 1 januari 2023 over te gaan naar de nieuwe premieregeling (pensioenreglement 2023). Deze keuze is op 1 juni 2023 nogmaals aan de vrijwillig aangesloten werkgevers voorgelegd. Aan de invoering van de nieuwe premieovereenkomst ging een uitgebreid communicatie- en implementatietraject vooraf. Ongeveer 80% van de werkgevers (waaronder alle verplichte werkgevers) is overgegaan naar de premieregeling.

In de communicatie bij de introductie van pensioenreglement 2023 is nadrukkelijk aangegeven dat SPNG geen fondsvermogen beschikbaar gaat stellen als gevolg van het afschaffen van de doorsneesystematiek voor pensioenopbouw uit hoofde van een compensatieregeling. Het betekent dat aangesloten werkgevers die niet overgegaan zijn naar pensioenreglement 2023 eventuele compensatiemaatregelen voor de afschaffing van de

doorsneesystematiek arbeidsvoorwaardelijk moeten regelen en zelf zullen moeten financieren.

De sociale partners van SPNG zijn van mening dat gezien het vrijwillige karakter van SPNG en de aangeboden keuzes in het recente verleden het niet evenwichtig is om voor de kleine groep werkgevers en deelnemers in pensioenreglement 2013 (circa 900 van de 4.800 actieve deelnemers) fondsvermogen beschikbaar te stellen voor de compensatie van het afschaffen van de doorsneesystematiek.

Impact voor de verschillende groepen werkgevers

- verplicht aangesloten; geen impact omdat voor de actieve deelnemers gebruik gemaakt wordt van het overgangsrecht;
- vrijwillig aangesloten met actieve opbouw in pensioenreglement 2023; geen impact omdat voor de actieve deelnemers gebruik gemaakt wordt van het overgangsrecht;
- vrijwillig aangesloten met actieve opbouw in pensioenreglement 2013; wel impact. De werkgever dient met de werknemers of de werknemersvertegenwoordiging af te stemmen over de compensatie van de gemiste pensioenopbouw als gevolg van het afschaffen van de doorsneesystematiek.

Voor voormalig aangesloten werkgevers is er geen impact bij SPNG, omdat de premievrije pensioenen ongewijzigd worden gehandhaafd.

7.2 Hoogte en vorm compensatie

Er vindt geen compensatie vanuit fondsvermogen plaats.

7.3 Financieringsplan gemaakte afspraken naar bron

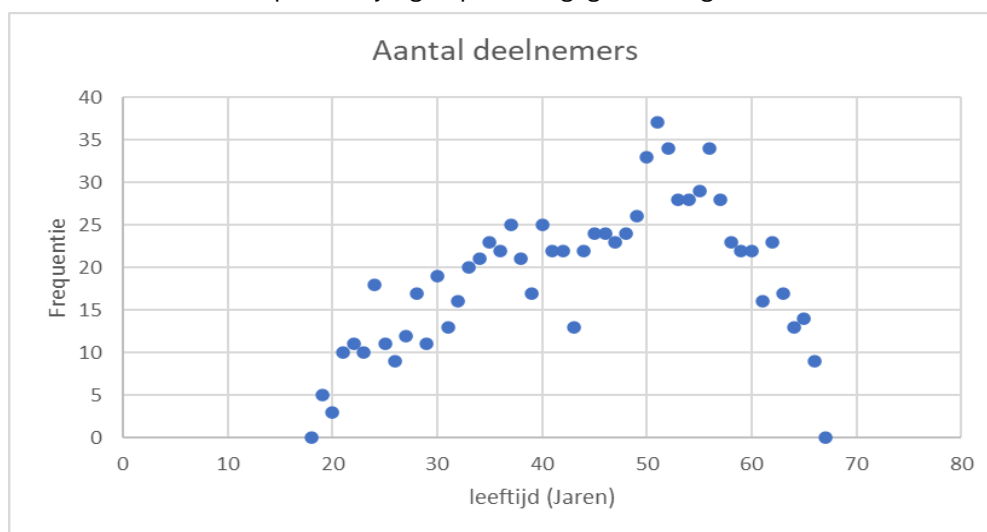
Aangezien er geen compensatie vanuit fondsvermogen plaatsvindt, is dit plan niet van toepassing.

7.4 Transitie-effecten compensatie

Het afschaffen van de doorsneesystematiek heeft effect op de vrijwillig aangesloten werkgevers met actieve opbouw in pensioenreglement 2013. Om dit effect inzichtelijk te maken heeft SPNG indicatieve berekeningen gemaakt voor de vrijwillig aangesloten werkgevers in pensioenregeling 2013 op basis van de gekozen parameters. Deze zijn op 16 oktober 2024 beschikbaar gesteld aan de betreffende werkgevers. Zij kunnen deze indicatieve berekeningen gebruiken bij de mogelijke compensatie die arbeidsvoorwaardelijk geregeld moet worden en door de werkgever moet worden gefinancierd.

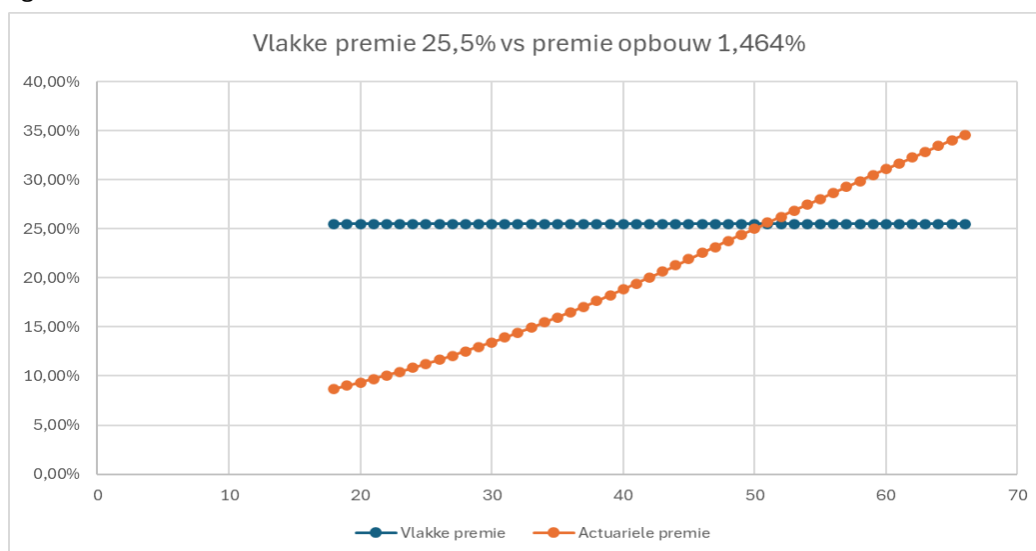
Bij de indicatieve berekeningen in dit transitieplan is uitgegaan voor de opbouw in de huidige regeling (pensioenreglement 2013) voor alle werkgevers uitgegaan van een opbouwpercentage van gemiddeld 1,464%. Dit is het gemiddelde van de door de werkgever gekozen opbouwpercentage (1,33% of 1,50% of 1,70% of 1,738%). Voor de vlakke premie in de nieuwe regeling is voor alle werkgevers uitgegaan van gemiddeld 25,5%. Dit is de gemiddelde vlakke premie die hoort bij de aan de werkgevers voorgestelde vlakke premie (23,3%, 26,1%, 29,4% of 30,0%). De compensatie is sterk afhankelijk van de leeftijd van de

deelnemer. Het betreft nu indicatieve bedragen. De uiteindelijke compensatie dient te worden bepaald op het moment van overgang (op dit moment beoogd op 1 januari 2028). Het aantal deelnemers per leeftijdsgroep is weergegeven in figuur 7.1.



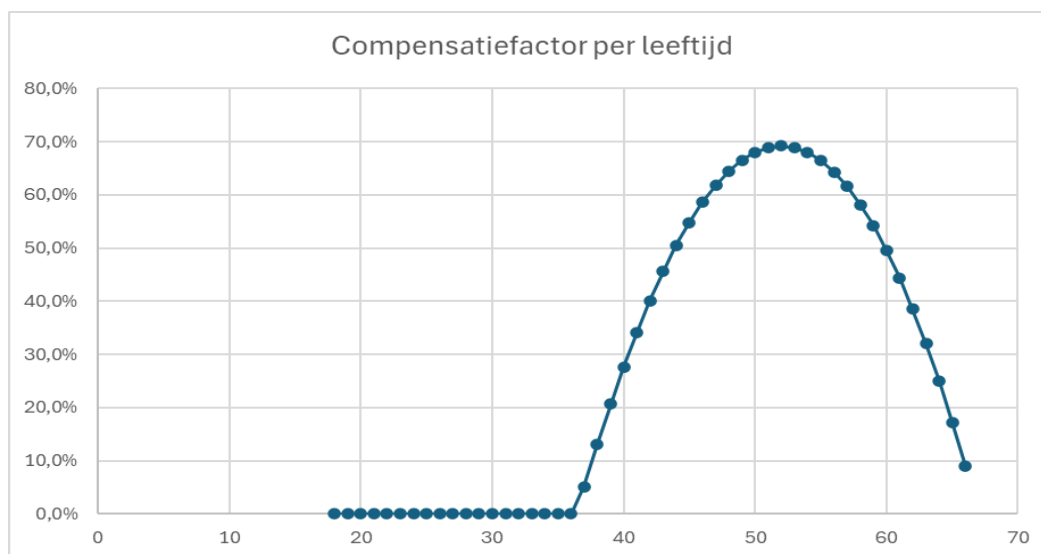
Figuur 7.1 Aantal deelnemers per leeftijd

Het effect van de afschaffing van de doorsneesystematiek is schematisch weergegeven in figuur 7.2.



Figuur 7.2 Vlakke premie in FPR versus leeftijdsafhankelijke premie in pensioenreglement 2013

Waarbij afhankelijk van de gekozen vlakke premie de compensatie nodig is voor die periode waarbij de oude premie (DB opbouw) zich beweegt boven de nieuwe vlakke premie. Het verschil in premie wordt door SPNG uitgedrukt in een compensatiefactor per leeftijd per pensioengrondslag (uitgaande van een gemiddeld opbouwpercentage OP van 1,464% en een gemiddelde vlakke netto spaarpremie van 25,5%) en is weergegeven in figuur 7.3.



Figuur 7.3 Compensatiefactor afschaffing doorsneesystematiek per leeftijd

Gedurende de overgangstermijn kan de werkgever kiezen voor maximaal 3,0% extra premie-inleg. Als de werkgever hiervoor kiest, dan geldt deze premie-inleg voor alle werknemers van de werkgever (ook de werknemers die na de transitie in dienst komen). Een hogere premie-inleg heeft tot gevolg dat de compensatiefactoren voor de werknemers van de betreffende werkgever omlaag gaan, maar ook dat deelnemers die geen compensatie nodig hebben een hoger pensioen zullen kunnen aankopen.

8 Gemaakte afspraken over doelen en initiële invulling risicodelingsreserve

8.1 Inleiding

De risicodelingsreserve is een essentieel onderdeel van de flexibele premieregeling. Deze is ontworpen om onverwachte negatieve effecten te dempen en ervoor te zorgen dat de uitkeringen stabiel kunnen zijn. De kern van de risicodelingsreserve ligt in het collectief opvangen van financiële risico's. Dit betekent dat een individuele deelnemer niet zelf de volledige impact van negatieve financiële gebeurtenissen draagt, maar dat deze risico's collectief worden gedragen.

De sociale partners verzoeken het bestuur om op basis van de hieronder beschreven doelstellingen en gemaakte afspraken de opzet en de werking van de risicodelingsreserve verder uit te werken.

8.2 Doelstellingen risicodelingsreserve

De (gewezen) deelnemers van SPNG zijn naar het oordeel van de sociale partners en op basis van het recent uitgevoerde risicopreferentieonderzoek in staat en bereid om zelf in belangrijke mate risico's te dragen. In de opbouwfase hebben de jonge deelnemers nog een lange tijd om tegenvallende beleggingsresultaten op te vangen. Daarom is voor hen de exposure naar zakelijke waarden hoog. De blootstelling naar zakelijke waarden wordt gegeven het lifecycle principe afgebouwd richting de pensioendatum.

In de uitkeringsfase is er beperkte mogelijkheid om tegenvallende resultaten op te vangen en kan een negatief rendement tot gevolg hebben dat de uitkering moet worden verlaagd. De risicobereidheid in de uitkeringsfase is lager dan in de opbouwfase. De pensioengerechtigden hechten waarde aan een stabiele pensioenuitkering. Uit het onderzoek komt ook naar voren dat een meerderheid van de deelnemers bij SPNG het pensioen nodig heeft om rond te komen na pensionering. Inflatie wordt uitsluitend gecorrigeerd uit het overrendement op het collectief belegd vermogen voor de pensioengerechtigden.

Het behalen van een goed rendement voor de deelnemers dient dus gecombineerd te worden met de wens van een stabiele pensioenuitkering. In de fase na pensionering geven sociale partners de voorkeur aan een vorm van collectieve risicodeling voor de deelnemers in de collectieve uitkeringsfase. Deze is binnen de flexibele premieregeling mogelijk via de inrichting van de risicodelingsreserve.

De doelstelling van de reserve is het minimaliseren van een verlaging van de nominale uitkering op jaarbasis. Een verlaging kan optreden door tegenvallende beleggingsresultaten maar ook door een toename van de macro levensverwachting. Er wordt gebruik gemaakt van de methode voor het aanvullen van de uitkering om de benodigde risicodelingsreserve beperkt te houden.

De doelstelling van de risicodelingsreserve is om de uitkeringen in de uitkeringsfase te stabiliseren. Hierbij wordt de methode gehanteerd dat:

- de reserve alleen wordt ingericht ten behoeve van de pensioengerechtigden;

- het vullen van de risicodelingsreserve geschiedt op moment van aankoop van een pensioenuitkering en/of waardeoverdracht naar de collectieve uitkeringsfase.

8.3 Gemaakte afspraken (initiële) vulling risicodelingsreserve

De reserve wordt alleen ingericht ten behoeve van de pensioengerechtigden. Voor het stabiliseren van de pensioenuitkeringen in de uitkeringsfase is een relatief beperkte omvang van de risicodelingsreserve nodig als deze gecombineerd wordt met de spreiding van de behaalde rendementen over een periode van 3 jaar.

Het vullen van de risicodelingsreserve geschiedt op het moment van aankoop van een pensioenuitkering en/of waardeoverdracht naar de collectieve uitkeringsfase. Op dat moment wordt 3% van het pensioenkapitaal of de overdrachtswaarde toegevoegd aan de risicodelingsreserve. Er worden geen algemene middelen van het fonds beschikbaar gesteld voor een initiële vulling van de risicodelingsreserve op het moment van overgang naar de Wtp. SPNG heeft in samenspraak met de sociale partners het maximum van de risicodelingsreserve vastgesteld op 5% (wettelijk 15%) van de actuariële waarde van de pensioenen in de uitkeringsfase.

8.4 Gemaakte afspraken vul- en uitdeelregels risicodelingsreserve

Naast de vulling van de risicodelingsreserve wordt ook het beleggingsrendement behorende bij het cohort van de risicodelingsreserve jaarlijks toegevoegd.

De risicodelingsreserve wordt ingezet om een daling van de pensioenuitkering in dat jaar aan te vullen. Hierbij wordt ervan uitgegaan dat de rendementen in de collectieve uitkeringsfase gespreid worden over een periode van 3 jaar.

Het jaarlijks maximum wat onttrokken kan worden uit de risicodelingsreserve is 25% van de aanwezige middelen. De risicodelingsreserve kan niet negatief worden, indien er geen vermogen meer beschikbaar is zal er geen aanvulling plaatsvinden op de pensioenuitkeringen.

Als de risicodelingsreserve boven het vastgestelde maximum van 5% uitkomt, zal het meerdere naar rato uitgekeerd worden aan de pensioengerechtigden (de deelnemers aan de collectieve variabele uitkeringsfase).

De afspraken over de uitdeelregels worden vastgelegd voor een periode van minimaal 5 jaar (artikel 1h Besluit uitvoering Pensioenwet). Het fonds stelt nadere regels vast over de doelstellingen, omvang van de reserve en de vul- en uitdeelregels van de risicodelingsreserve.

De deelnemer die op pensioendatum kiest voor een vastgesteld pensioen of kiest voor shoprecht (als die mogelijkheid wordt geboden) draagt niet bij aan de risicodelingsreserve, maar deelt er ook niet in mee.

8.5 Analyse risicodelingsreserve

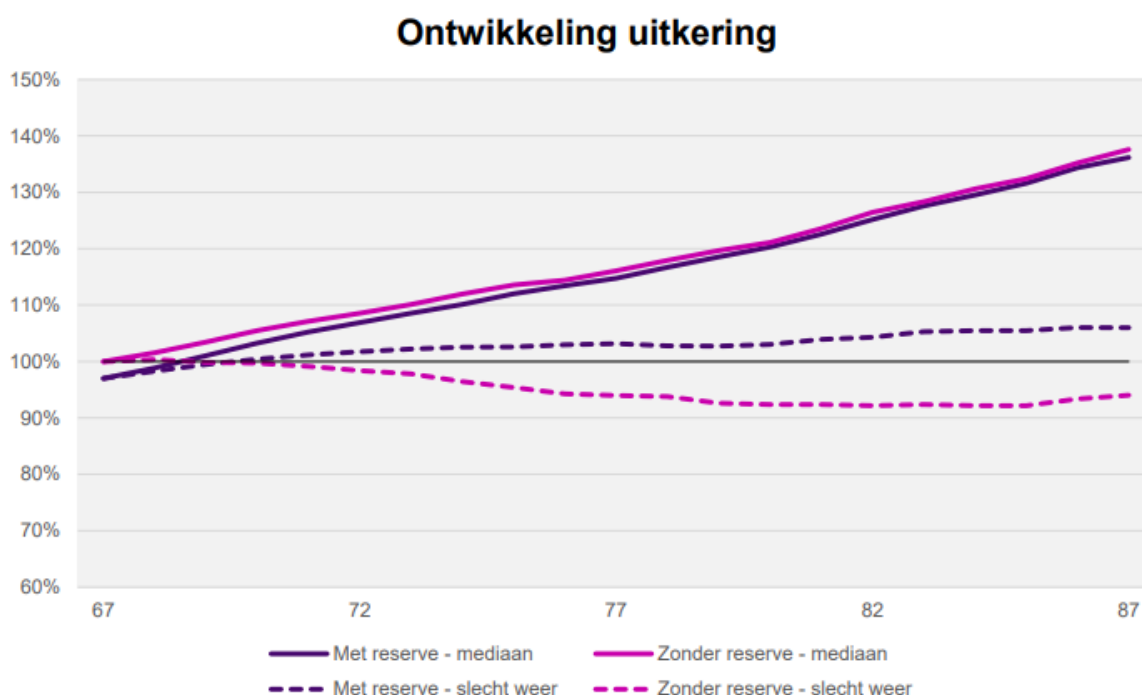
In figuur 8.1 is de verwachte ontwikkeling van de uitkeringen voor een deelnemer (maatmens van 67 jaar) getoond met en zonder risicodelingsreserve. De berekeningen zijn conform regelgeving uitgevoerd aan de hand van de door DNB gepubliceerde scenario sets (P-set rendementen 'real world' in 10.000 scenario's). In de situatie met risicodelingsreserve is bij

pensionering 3% van het pensioenkapitaal toegevoegd aan de reserve. De uitkering met risicodelingsreserve start zodoende op een niveau van 97%. In de situatie zonder risicodelingsreserve start de uitkering op een niveau van 100%.

De ontwikkeling van de uitkering is weergegeven voor het mediane scenario (middelste scenario) en het slecht weer scenario (5e percentiel: 95% van de scenario's leidt tot betere uitkomsten). In het mediane scenario blijft de uitkering met risicodelingsreserve iets achter bij de uitkering zonder risicodelingsreserve. Het verschil wordt echter niet groter dan de initiële 3%. In het slecht weer scenario laat de uitkering met risicodelingsreserve een lichte stijging zien, terwijl de uitkering zonder risicodelingsreserve daalt.

Het gebruik van de risicodelingsreserve is daarmee dus gunstig voor de ontwikkeling van de uitkeringen in slecht weer scenario's en licht ongunstig in mediane scenario's.

In algemene zin biedt het gebruik van de risicodelingsreserve dus bescherming tegen het verlagen van de uitkeringen in slecht weer scenario's.



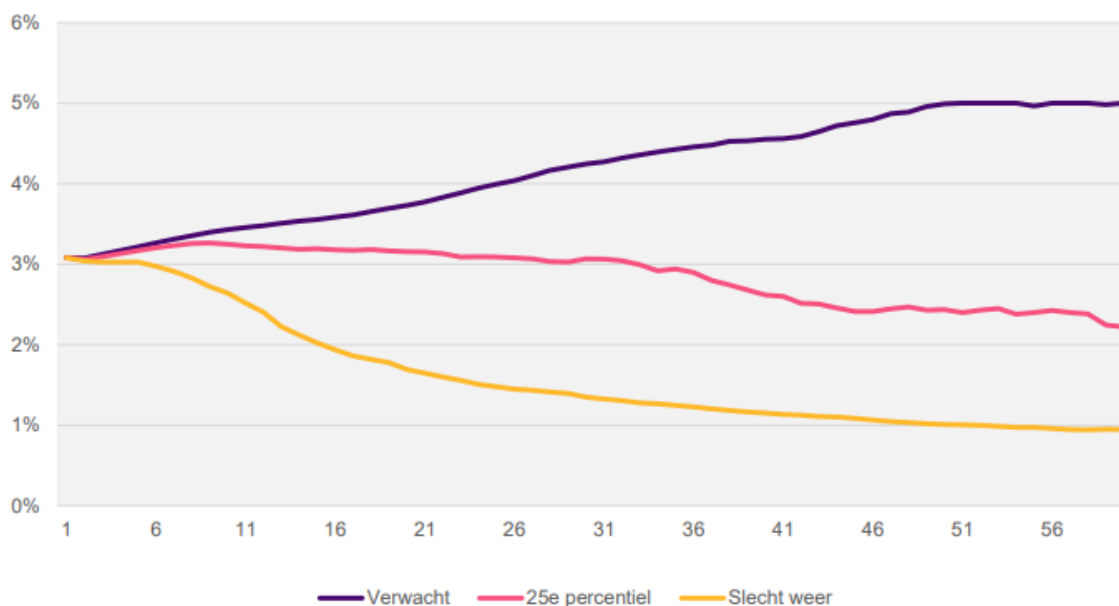
Figuur 8.1 Ontwikkeling uitkering vanaf pensioendatum met en zonder risicodelingsreserve

In figuur 8.2 is de ontwikkeling van de risicodelingsreserve getoond over een periode van 60 jaar. De risicodelingsreserve is daarbij weergegeven als percentage van de waarde van de gezamenlijke uitkeringen in de collectieve uitkeringsfase (uitkeringsvermogen). Er vindt bij de start van de nieuwe regeling geen initiële vulling van de risicodelingsreserve plaats. Elk jaar pensioneren meer deelnemers, waardoor het uitkeringsvermogen groeit. Alle deelnemers die pensioneren storten 3% van hun pensioenkapitaal in de risicodelingsreserve.

In het mediane scenario groeit de risicodelingsreserve door de jaren heen richting het maximum van 5%. De risicodelingsreserve komt niet boven de 5%, omdat in dat geval het meerdere uitgedeeld aan de deelnemers van de collectieve uitkeringsfase.

In het ongunstig weer scenario (25e percentiel) blijft de risicodelingsreserve de eerste 30 jaren stabiel rond de 3% van de waarde van de uitkeringen. In het slecht weer scenario daalt de risicodelingsreserve - door de aanvullingen uit de reserve - door de jaren heen naar ongeveer 1%. Echter de reserve raakt niet leeg.

Ontwikkeling reserve (% uitkeringsvermogen)



Figuur 8.2 Ontwikkeling risicodelingsreserve

De analyse laat zien dat de risicodelingsreserve de uitkeringen goed beschermd over een voldoende lange termijn en niet leeg raakt. Een hogere vulling (bijvoorbeeld 4%) is niet efficiënt, omdat dit initieel tot een lagere uitkering leidt en geen effectievere bescherming biedt. Een lagere vulling (bijvoorbeeld 2%) leidt initieel tot een hogere uitkering, maar biedt op termijn een minder effectieve bescherming tegen verlagingen.

9 Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken

9.1 Evenwichtigheidskader

De sociale partners van SPNG hebben in overleg met SPNG een evenwichtigheidskader vastgesteld. Een evenwichtigheidskader biedt houvast bij de beleidsbeslissingen die in het kader van de transitie naar de Wtp moeten worden genomen. Aan de hand van het kader wordt op een inzichtelijke wijze onderbouwd op welke wijze een besluit is getoetst op evenwichtigheid. Hierbij komen de verschillende onderwerpen elk afzonderlijk aan bod, alsmede in hun geheel. Zo wordt transparant hoe relatief kleine voor- en nadelen voor de verschillende groepen tegen elkaar zijn afgewogen en kan worden voorkomen dat een enkele groep onevenredig nadeel ondervindt van de transitie naar de Wtp.

De invulling van het evenwichtigheidskader kan verschillen per besluit, hiermee wordt rekening gehouden door een gewicht te geven per toetsingscriteria.

Toetsingscriteria

1. Korte versus lange termijn: de effecten van de beleidskeuzes in de Wtp voor de deelnemers dienen gewogen te worden op korte en lange termijn.
2. Solidariteit: vanwege de gedeeltelijke vrijwilligheid van het fonds dient er geen sprake te zijn van solidariteit tussen de actieve en gewezen deelnemers enerzijds en de pensioengerechtigden anderzijds.
3. Keuze deelnemers: de deelnemer moet zelf de keuze hebben uit een pensioenuitkering met meer nadruk op koopkrachtbehoud (variabele uitkering in combinatie met risicodelingsreserve voor opvangen korting en meedelen in overloop) versus een pensioenuitkering met meer nadruk op bescherming tegen verlagingen (vaste uitkering die niet meedeelt uit risicodelingsreserve, ook niet bij overlopen daarvan).
4. Aantrekkelijke propositie: gegeven de samenstelling en de geschiedenis van het fonds moet SPNG een pensioenpropositie aanbieden die aantrekkelijk is voor werkgevers.

Onderwerpen/onderdelen

1. Invaren
2. Inrichten van het pensioencontract
3. Compensatie
4. Risicodelingsreserve

Groepen

1. Werkgevers
2. Actieve deelnemers
3. Toekomstige deelnemers
4. Pensioengerechtigden
5. Gewezen deelnemers

9.2 Verantwoording

Op 22 november 2024 heeft het bestuur in zijn rol als sociale partners de evenwichtigheid van het transitie afspraken beoordeeld aan de hand van het in paragraaf 9.1 beschreven evenwichtigheidskader.

Hieronder is de verantwoording van de evenwichtigheid van de transitie-afspraken per onderwerp opgenomen alsmede de conclusie voor het totaal.

Compensatie (geen compensatie vanuit fondsvermogen)

Dat SPNG geen fondsvermogen beschikbaar stelt voor de compensatie van de afschaffing van de doorsneesystematiek is gunstig voor de actieve deelnemers in pensioenreglement 2023 en voor alle gewezen deelnemers en pensioengerechtigden in pensioenreglement 2013 en 2023. Het aandeel van deze groep in de algemene reserve van het fonds wordt namelijk niet gebruikt voor de compensatie van een kleine groep actieve deelnemers in pensioenreglement 2013. Deze laatste groep gaat er - zonder compensatiemaatregelen van de werkgever - wel op achteruit.

Het is aan de werkgevers in pensioenreglement 2013 om voor hun werknemers te voorzien in een eventuele compensatieregeling. Voor deze groep werkgevers is de keuze ook negatief, omdat het fonds geen middelen voor de compensatie beschikbaar stelt. Zij zijn hier in 2022 al op gewezen toen de keuze om deel te nemen aan pensioenreglement 2023 werd voorgelegd. Voor de werkgevers in pensioenreglement 2023 speelt het issue van de compensatie niet, omdat zij gebruik maken van het overgangsrecht.

Inrichten van het pensioencontract (FPR met keuze in premiehoogte)

De keuze voor FPR is gunstig voor alle onderscheiden groepen, behalve de gepensioneerden. Voor hen is dit onderwerp niet van toepassing. FPR is aantrekkelijk voor werkgevers en deelnemers (actief, toekomstig en gewezen) omdat onderscheid gemaakt wordt tussen een opbouw- en een uitkeringsfase waarmee ongewenste solidariteit wordt voorkomen. De door de werkgever betaalde premie komt ten goede aan zijn werknemers. Dit is een voorwaarde om aantrekkelijk te blijven voor vrijwillig aangesloten werkgevers. Voor de deelnemers is FPR aantrekkelijk omdat zij voor de uitkeringsfase zelf de keuze hebben voor een pensioenuitkering met meer nadruk op koopkrachtbehoud of een pensioenuitkering met meer nadruk op bescherming tegen verlagingen. Voor werkgevers en deelnemers in pensioenreglement 2023 is de keuze voor FPR aantrekkelijk, omdat zo van het overgangsrecht gebruik gemaakt kan worden (in SPR mag dit niet).

Risicodelingsreserve (alleen voor pensioengerechtigden 3% initieel)

De keuze om alleen een risicodelingsreserve voor pensioengerechtigden in te stellen is gunstig voor alle onderscheiden groepen. Voor de actieven (huidig, toekomstig en gewezen) is dit aantrekkelijk, omdat ze in de opbouwfase niet hoeven bij te dragen, maar dat pas doen op het moment dat ze er bij pensionering zelf voor kiezen. Zij dragen niet bij aan iets waar ze geen gebruik van gaan maken. De pensioengerechtigden worden met de risicodelingsreserve van 3% afdoende beschermd tegen mogelijke verlagingen van de uitkering. Voor de werkgevers is de aantrekkelijkheid gelegen in de propositie. Hoewel de werkgever geen additionele premie

voor de risicodelingsreserve betaalt, biedt hij zijn werknemers wel de keuze om dit te zijner tijd zelf te doen bij de keuze uit het aan te kopen pensioen.

Invaren (niet invaren, individuele keuze bij de deelnemers)

De keuze om niet in te varen is aantrekkelijk voor de actieve en gewezen deelnemers. In plaats van verplicht wel of niet invaren, mogen zij namelijk zelf de keuze maken. Voor de pensioengerechtigden is de keuze om niet in te varen mogelijk minder aantrekkelijk. Bij invaren komen de reserves eerder vrij voor deze groep. Daar staat wel een minder zekere pensioenuitkering tegenover. De impact is overigens beperkt, omdat het overgrote deel (circa 91%) van de uitgekeerde pensioenen bij SPNG uit het verzekerd deel komt en dat kan niet worden ingevaren. Voor de werkgevers en de toekomstige deelnemers is de keuze minder relevant.

Totaalbeeld

De verschillende onderwerpen zijn voor bij alle groepen positief beoordeeld of neutraal bevonden. Daarmee zijn de gemaakte transitie-afspraken in zijn algemeenheid evenwichtig.

Hoewel het geheel als evenwichtig wordt beschouwd is er een punt van aandacht voor de kleine groep (oudere) actieve deelnemers in pensioenreglement 2013. Voor deze groep zal de werkgever een compensatieregeling moeten vormgeven om te voorkomen dat de werknemers er door de overgang naar het nieuwe stelsel op achteruit gaan. Een bijdrage vanuit fondsvermogen is vanuit het geheel bezien onevenwichtig.

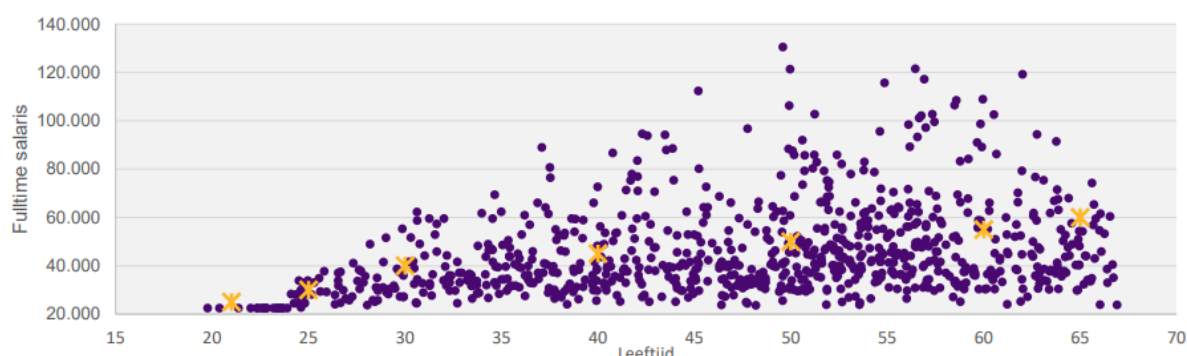
10 Effecten van de wijziging van de pensioenregeling

10.1 Uitgangspunten

In dit hoofdstuk zijn de uitkomsten van de uitgevoerde berekeningen inzake de wijziging van pensioenreglement 2013 weergegeven. Pensioenreglement 2023 is in deze berekeningen niet meegenomen, omdat voor deze regeling gebruik gemaakt wordt van het overgangsrecht progressieve premie. De berekeningen zijn alleen gemaakt voor de actieve deelnemers aan pensioenreglement 2013. Voor de gewezen deelnemers en de gepensioneerden wijzigt er namelijk niets vanwege het niet invaren van de opgebouwde pensioenen uit pensioenreglement 2013.

De uitgevoerde berekeningen zijn stochastisch van aard (o.b.v. door DNB gepubliceerde set met 10.000 economische scenario's). De pensioenuitkomsten in het huidige pensioenreglement 2013 (DB onder FTK) en de nieuwe pensioenregeling (FPR onder Wtp) zijn onderling vergeleken middels maatmensen en kwantitatieve toetsingscriteria. Deze toetsingscriteria zijn de relatieve verandering pensioenbedrag (slecht weer, mediaan, goed weer) en het netto profijt. Deze worden in de volgende delen van dit hoofdstuk nader toegelicht.

Voor de berekening is gekozen om gebruik te maken van zeven maatmensen (X), die zijn afgeleid van de bestaande populatie actieve deelnemers aan pensioenreglement 2013.



Figuur 10.1 Keuze maatmensen gegeven de SPNG populatie van actieven in regeling 2013

10.2 Relatieve verandering pensioenbedrag

In deze analyse is de pensioenopbouw in de onderstaande situaties met elkaar vergeleken:

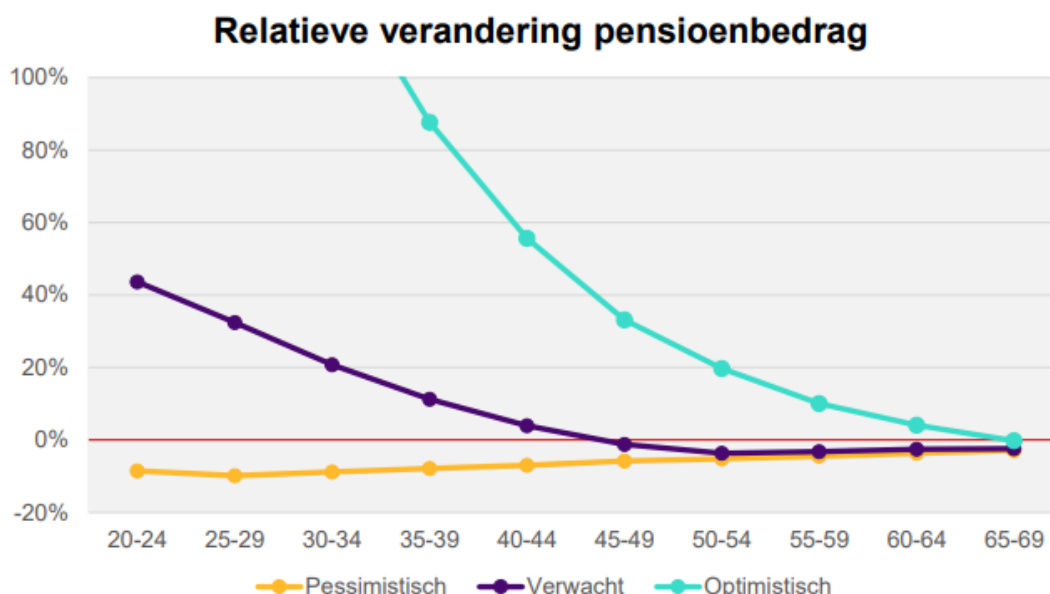
- Voortzetting pensioenopbouw in pensioenreglement 2013 (DB-regeling onder FTK);
- Premievrij maken pensioenopbouw onder FTK (DB-regeling) met behoud van voorwaardelijke toeslagverlening en vanaf de transitiedatum nieuwe pensioenopbouw onder Wtp (DC regeling)

De stochastische berekeningen zijn conform de regelgeving uitgevoerd aan de hand van de door DNB gepubliceerde scenario sets (P-set rendementen 'real world'). In figuur 10.2 is de relatieve verandering van het verwachte pensioenbedrag getoond voor de deelnemers. Dit is de impact op het verwachte pensioen op de pensioendatum (inclusief koopkrachtbehoud na ingang) in de nieuwe regeling afgezet tegen de bestaande regeling (pensioenreglement 2013). De uitkomsten zijn getoond voor drie scenario's: mediaan (verwachting), goed weer (optimistisch) en slecht weer (pessimistisch).

In het mediane scenario wordt voor jongeren een aanzienlijk hogere uitkomst verwacht ten opzichte van de bestaande regeling. De deelnemers profiteren van de directe toekenning van beleggingsrendementen op de op te bouwen pensioenkapitalen en het hogere beleggingsrisico.

Naarmate de deelnemers ouder worden neemt deze toename af. Vanaf leeftijd 50 jaar zijn de uitkomsten lager dan onder de bestaande regeling. Voor deze deelnemers geldt dat het risicoprofiel in de Wtp-regeling al redelijk is afgebouwd. Verder speelt hier het nadeel van het afschaffen van de doorsneesystematiek (zie hoofdstuk 7). Het nadeel bij deze deelnemers bedraagt ongeveer 3%-4%. Opgemerkt wordt dat in de berekeningen geen rekening gehouden is met eventuele compensatiemaatregelen die de werkgever met zijn werknemers is overeengekomen (zie hoofdstuk 7).

In het slecht weer scenario leidt het hogere beleggingsrisico voor jongeren in de Wtp-regeling tot een lagere uitkomst in vergelijking met de DB regeling. Daarentegen leidt ditzelfde hogere beleggingsrisico tot fors hogere uitkomsten in een optimistisch scenario.



Figuur 10.2 Relatieve verandering pensioenbedrag bij overgang van regeling FTK naar FPR

10.3 Netto profijt

Netto profijt is specifiek bedoeld om de waarde van de pensioentoezegging te bepalen. Een pensioencontract kan worden gezien als een financiële optie, waarbij de voorwaardelijkheden (bijvoorbeeld indexatie afhankelijk van financiële positie of premie op basis van doorsneesystematiek) ook een waarde hebben.

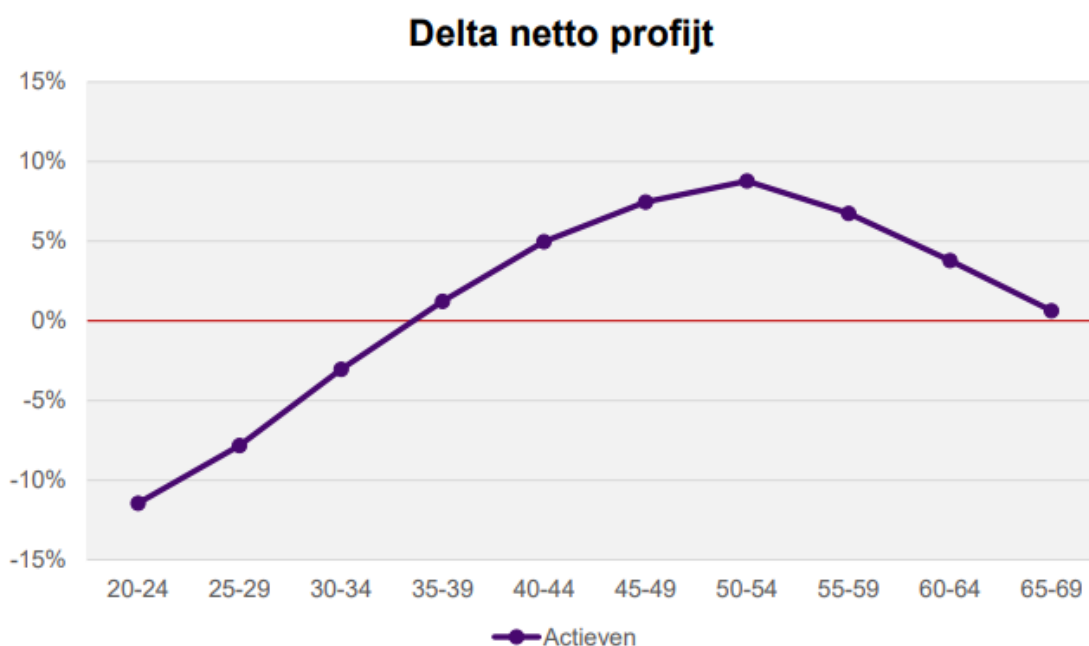
Met netto profijt kunnen herverdelende effecten (van de doorsneesystematiek, van indexatie- en kortingsbeleid, risicodelingsreserve, etc.) inzichtelijk gemaakt worden. Hierbij gaat het om een vergelijking van het netto profijt van de huidige regeling ten opzichte van de nieuwe

regeling (delta netto profijt). Hierbij wordt uitgegaan van de Q-set van DNB (rendementen “risico neutraal”).

In figuur 10.3 zijn de delta netto profijt effecten getoond voor de deelnemers. Dit is de vergelijking van het netto profijt in de nieuwe regeling (FPR onder Wtp) ten opzichte van het netto profijt in de bestaande regeling (pensioenreglement 2013). Een positief delta netto profijt betekent een vooruitgang van netto profijt.

De delta netto profijt uitkomsten kunnen een tegenstrijdig effect geven met de relatieve verandering pensioenbedrag uitkomsten, omdat hiervoor de risico neutrale Q-set wordt doorgerekend, waarbij overrendement niet wordt beloond.

De delta netto profijt effecten zijn negatief voor jongeren en positief voor ouderen, met de piek rond de leeftijd van 50 jaar. Er is echter wel een forse kanttekening bij deze berekening. In de Q-set lopen de rentes fors op in de tijd. In de huidige regeling (pensioenreglement 2013) leidt dit tot hoge premiedekkingsgraden die op de langere termijn vooral voor de jongere deelnemers tot hogere toeslagen leiden. Dit herverdelingseffect werd als onevenwichtig beschouwd in het FTK stelsel en was een van de redenen voor de invoering van het nieuwe pensioenstelsel. Dat de jongeren er in delta netto profijt op achter gaan is daarmee in zekere zin verklaarbaar en acceptabel. Een onevenwichtigheid in het FTK (in het voordeel jongeren) is komen te vervallen. In de berekeningen 'relatieve verandering pensioenbedrag' (zie figuur 10.2) gaan de jongeren er juist meer op vooruit dan de ouderen in het mediane scenario.



Figuur 10.3 Delta netto profijt actieve deelnemers FPR versus FTK

11 Communicatie

Het transitieplan wordt gepubliceerd op de website van het fonds (www.spng.nl).

De werkgevers en de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden van het fonds ontvangen in het eerste kwartaal van 2025 nadere informatie over de effecten van de nieuwe pensioenregels zoals opgenomen in het transitieplan op hun pensioensituatie.

Voor eventuele vragen kan contact opgenomen worden met het fonds via info@spng.nl.

Bijlage 1: Sociale partners SPNG

Bij SPNG zijn de volgende sociale partners betrokken.

Werkgeverszijde

- De Vereniging Herwinning Textiel te Den Haag (VHT)
- De Federatie Nederlandse Oudpapier Industrie te Den Haag (FNOI)
- Het Nederlands Verbond voor de Groothandel te Den Haag (NVG)

Werknemerszijde

- FNV te Utrecht (FNV)
- CNV Vakmensen.nl te Utrecht (CNV)
- De Unie te Culemborg (De Unie)

Bijlage 2: Kenmerken Solidaire en Flexibele premieovereenkomst

De belangrijkste kenmerken van deze regelingen zijn als volgt:

Solidaire premieovereenkomst	Flexibele premieovereenkomst
Collectief systeem / samen beleggen - Fonds stelt beleggingsmix vast. - Beleggingsrendementen worden leeftijdsafhankelijk toegerekend naar persoonlijke pensioenvermogens.	Meer individuele keuzes - Keuze mate van beleggingsrisico. - Keuze tussen vaste of variabele uitkering. - Bij invaren eenmalig ook een keuze tussen een vaste en variabele uitkering voor pensioengerechtigden.
Solidariteit staat centraal - Beleggingsrisico's en risico's inzake overlijden, langlevens en arbeidsongeschiktheid worden gedeeld. - Intergenerationele risicodeling via beschermingsrendement en solidariteitsreserve. - Solidariteitsreserve financiering uit overrendement en premie.	Bepaalde risicodeling - Risico's inzake overlijden, micro langlevens en arbeidsongeschiktheid worden gedeeld. - Het delen van risico's is ook mogelijk via risicodelingsreserve (verplicht bij verplicht fonds). Bij beleggingskeuzes kunnen beleggingsgerelateerde risico's niet worden gedeeld. - Risicodelingsreserve financiering uit premie.
Variabele uitkering Vanaf de pensioendatum ontvangt de pensioengerechtigde een variabele uitkering.	Mogelijkheid tot vaste uitkering - Aparte opbouwfase en uitkeringsfase. - Het is mogelijk om op de pensioendatum te kiezen tussen een vaste en variabele uitkering (beperkt shoprecht).

Bijlage 3: Pensioenreglementen verzekerd deel

Het verzekerd deel van SPNG kent de volgende pensioenreglementen.

SPNG na fusie met Hegro

- Pensioenreglement 2010 A (groothandel)
- Pensioenreglement 2010 B (herwinning grondstoffen)

SPNG

- Pensioenreglement 2007
- Pensioenreglement 2005
- Pensioenreglement 2004
- Pensioenreglement 2001
- Pensioenreglement 1978
- Pensioenreglement 1968

Bpf Hegro

- Pensioenreglement 2008 (betreft reglement 1 juli 1998, bijgewerkt t/m 1 januari 2008)
- Wijzigingsblad bij pensioenreglement 1998 met wijzigingen per 1 januari 2001
- Wijzigingsblad bij pensioenreglement 1998 met wijzigingen per 1 januari 2006
- Pensioenreglement 1 juli 1998, met aanvullend reglement partnerpensioen
- Aanvullend reglement partnerpensioen 1 januari 1991
- Pensioenreglement 1 januari 1990
- Pensioenreglement 1965

De begrippen pensioenreglement en fondsreglement zijn in de tijd door elkaar gebruikt. Omwille van de eenduidigheid zijn in deze bijlage alle documenten pensioenreglement genoemd.

Bijlage 4: Uitgangspunten berekeningen

SPNG heeft voor de berekeningen de volgende uitgangspunten gehanteerd:

Actuariële grondslagen

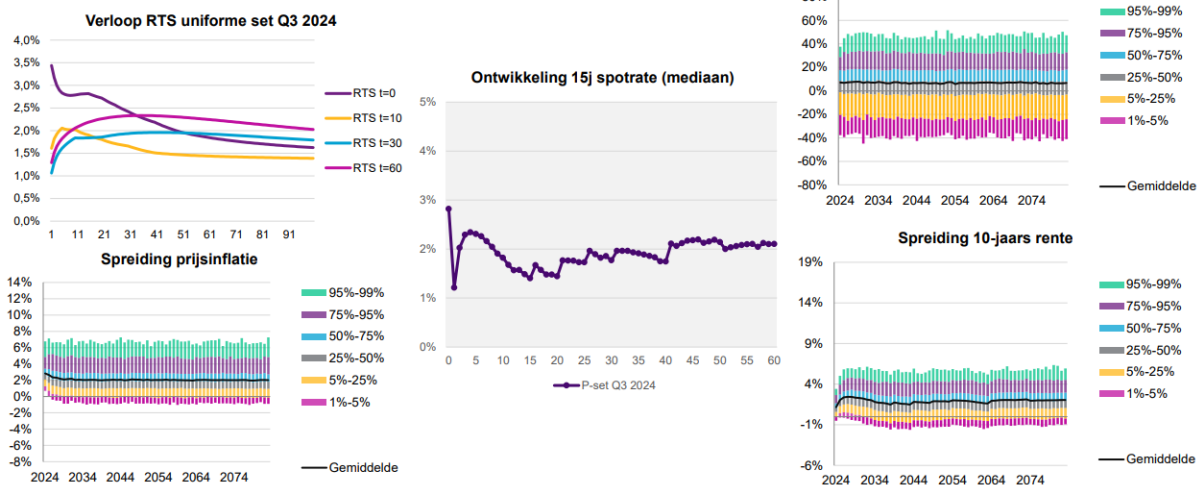
Grondslagen	
Pensioenleeftijd	67
Franchise	€ 17.545 (niveau 2024)
Maximum salaris	€ 71.628 (niveau 2024)
Indexatie middelloonregeling	URM uitkomsten Q3 2024 o.b.v. HBT model 2024
Overlevingskansen	Prognosetafel AG2022 (startjaar 2024) met toepassing van fondsspecifiek ervaringssterfte o.b.v. het Willis Towers Watson 2022-model
Leeftijdverschil man / vrouw	Mannelijke hoofdverzekerde 2,5 jaar ouder dan partner Vrouwelijke hoofdverzekerde 2,5 jaar jonger dan partner
Partnerpensioenpercentage bij inkoop ouderdomspensioen	70%
Excasso	4%

Economische aannames

Assumpties	
Berekeningsmethodiek	Stochastisch, gebaseerd op DNB scenarioset (P-set Q3 2024)
Berekeningsdatum	1 januari 2024
Prognose jaren	100 jaar
Aantal meegenomen scenario's	10.000
Reeds opgebouwd pensioen	Reeds opgebouwd pensioen is meegenomen in de berekeningen
Financiële gegevens fonds	Per 31 december 2023
Deelnemersbestand	Bestand per 31 december 2023
Prijsinflatie	DNB scenarioset (Q3 2024)
Looninflatie	Prijsinflatie + 0,4%
Man / Vrouw (gebaseerd op bestand per 31 december 2023)	76% / 24%
Beleggingsrendementen en markttrentes	DNB scenario set (Q3 2024)
Carrière (voor vervangingsratio berekeningen)	20 – 24: 4,0% 25 – 29: 3,0% 30 – 34: 2,0% 35 – 54: 1,0% 55 – 66: 0,0%
Ontslag-/ vertrekken	Geen

DNB Uniforme Scenarioset P-set 2024 Q3

60-jaarshorizon



DNB Uniforme Scenarioset Q-set 2024 Q3

60-jaarshorizon

