



Sprenkels

  	  	Datum 31 mei 2024	
		Ons kenmerk [Trefwoorden]	
		Van	
		Pagina 1 van 67	Initialen DKIMKoSWe

Transitieplan

Wet Toekomst Pensioenen

## Algemene gegevens

Transitieplan	
<b>Algemene informatie</b>	
Op welke pensioenregeling ziet dit transitieplan?	Dit transitieplan ziet toe op de pensioenregeling zoals is overeengekomen in de CAO voor Cosun Beet Company, Sensus B.V. en hoofdkantoororganisatie Cosun (bijlage 3 van de cao) en is tevens van toepassing op de overige aangesloten ondernemingen (zie inleiding). Dit betreft een pensioenregeling die is gebaseerd op een middelloonregeling met voorwaardelijke toeslagen, op basis van een vaste premie. De nieuwe pensioenregeling betreft een solidaire premieregeling.
Zijn er andere transitieplannen opgesteld?	Nee
Pensioenuitvoerder	Stichting Pensioenfonds Cosun
Moment van overgang (beoogd)	1 januari 2026
Voor welke dekkinggraden geldt dit transitieplan?	Dit transitieplan geldt als de dekkinggraad van PF Cosun zich op de transitiedatum tussen de 90% en 140% bevindt. Dekkinggraden hoger dan 140% zijn in dit transitieplan niet onderzocht. Indien deze situatie zich voordoet treden sociale partners met elkaar in overleg om te onderzoeken of, bij het onverkort doorvoeren van de afspraken uit dit transitieplan, de transitie bij deze hoge dekkinggraad tot onevenwichtige uitkomsten leidt.
<b>Sociale partners</b>	
Werkgeversvertegenwoordiging	Coöperatie Koninklijke Cosun U.A. en Sensus B.V.
Werknemersvertegenwoordiging	<ul style="list-style-type: none"> <li>• FNV</li> <li>• CNV</li> <li>• Vacos</li> </ul>
<b>Ondertekening</b>	
Met ondertekening van dit document verklaren sociale partners dat het arbeidsvoorwaardelijk overleg over de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel is afgerond en dat Stichting Pensioenfonds Cosun met de uitvoering aan de slag kan.	
Naam	Vacos
Functie	
Datum	
Handtekening	
Naam	CNV
Functie	
Datum	
Handtekening	
Naam	Coöperatie Koninklijke Cosun
Functie	
Datum	
Handtekening	
Naam	FNV
Functie	
Datum	
Handtekening	
Naam	Sensus B.V.
Functie	
Datum	
Handtekening	



## Inhoudsopgave

Algemene gegevens	2
1. Inleiding	4
2. Verantwoordelijkheden, medezeggenschap en hoorrecht	8
3. Mijlpalen	10
4. Keuze, doelstellingen en kenmerken van de nieuwe pensioenregeling	11
4.1. Keuze nieuwe pensioenregeling	11
4.2. Doelstellingen nieuwe pensioenregeling	13
5. Invaren opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten	18
5.1. Verzoek tot invaren	18
5.2. Transitiedoelstellingen	19
5.3. Voorrangsregels	22
5.4. Schokken in de transitie- en compensatieperiode	26
6.1. Achtergrond compensatie	27
6.2. Beschrijving compensatieregeling	27
6.3. Financieringsplan gemaakte compensatieafspraken	28
6.4. Transitie-effecten compensatie	29
7. Afspraken over solidariteitsreserve	30
7.1. Doelstellingen solidariteitsreserve	30
7.2. Financiering van solidariteitsreserve	30
7.3. Toegevoegde waarde van de solidariteitsreserve	31
7.4. Evenwichtige en toekomstbestendige invulling van de solidariteitsreserve	31
8. Effecten van de wijzigingen van de pensioenregeling	32
8.1. Inleiding	32
8.2. Verwachte pensioenuitkeringen	33
8.3. Alternatieve dekkingsgraden	38
8.4. Netto profijt	41
8.5. Effecten van besluiten tijdens de transitie	45
9. Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken	46
Bijlage 1. Uitkomsten van de achterbanraadpleging en hoorrecht	49
Bijlage 2. Compensatiestaffel	66
Bijlage 3. Transitie-effecten (inclusief compensatieregeling) bij alternatieve dekkingsgraden	67
Bijlage 4. Aannames en veronderstellingen bij berekeningen	83



## 1. Inleiding en begripsomschrijving

Dit is het transitieplan als bedoeld in artikel 150d van de Pensioenwet. Dit transitieplan is op 2 april 2024 overeengekomen tussen de sociale partners van Stichting Pensioenfonds Cosun (FNV, CNV, Vacos, Coöperatie Koninklijke Cosun U.A. en Sensus B.V.). De aangesloten ondernemingen binnen het Cosun concern zijn: Coöperatie Cosun U.A. (waaronder: Cosun Beet Company, Cosun R&D, Shared Service Center ICT en Hoofdkantoor Cosun), Sensus B.V., Limako B.V., Cosun Holding B.V., Stichting IRS en Stichting Cosun Nutrition Center.

In dit transitieplan leggen sociale partners de gemaakte keuzes en de overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de wijziging van de pensioenovereenkomst schriftelijk vast, alsmede de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten. Ook is hierin opgenomen de verantwoording waarom sprake is van een evenwichtige transitie.

De opzet van dit document is gebaseerd op de Wet toekomst Pensioenen, de Memorie van Toelichting en het Besluit toekomst pensioenen. De belangrijkste relevante passages over het transitieplan zijn:

- Pensioenwet (PW):
  - PW 150c: termijnen;
  - PW 150d: inhoud transitieplan;
  - PW 150e: transitie-effecten;
  - PW 150g: hoorrecht pensioengerechtigden en slapers;
  - PW 150h: transitiecommissie;
  - PW 150l: onderbouwing indien niet standaard invaarpad in transitieplan;
  - PW 150n: mogelijkheden bijstellen transitie-effecten.
- Memorie van toelichting:
  - Pagina 70/71: termijnen;
  - Pagina 72-80, 89/90, 92-94: inhoud transitieplan;
  - Pagina 81/82: hoorrecht;
  - Pagina 96: ondernemingsraad;
  - Pagina 98: transitiecommissie;
  - artikelsgewijze toelichting bij bovengenoemde artikelen.
- Besluit toekomst pensioenen:
  - Besluit uitvoering pensioenwet 44: inhoud transitieplan en toelichting op pagina's 51, 52, 53, 89 en 90.

De nieuwe pensioenregeling en de transitie zijn als geheel beoordeeld op evenwichtigheid, overeenkomstig de memorie van toelichting bij de Wet toekomst pensioenen. Dit houdt in dat het wijzigen van de pensioenregeling, de gevolgen van invaren en de afspraken over compensatie als totaalpakket zijn beoordeeld. Voor- en nadelen van onderdelen kunnen elkaar daarbij opheffen. Met dit transitieplan is er dus overeenstemming op het totaalpakket.

Sociale partners streven naar ingang van de nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2026. Sociale partners verzoeken Stichting Pensioenfonds Cosun (verder: Pensioenfonds Cosun) in dit verband de op de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling. Verder wordt in dit transitieplan beschreven op welke wijze en in welke mate deelnemers die nadeel ondervinden van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling worden gecompenseerd.



Sociale partners verzoeken Pensioenfonds Cosun het transitieplan door middel van publicatie op haar website beschikbaar te stellen aan de deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden van het fonds conform artikel 150 d lid 3 van de Pensioenwet. Gelijkzeitig wordt een begrijpelijke toelichting gepubliceerd op de website, die tevens ingaat op de evenwichtigheid.

## Begripsomschrijving

In dit transitieplan zijn de volgende begrippen en definities opgenomen.

**Doorsneesystematiek:** iedere deelnemer krijgt dezelfde pensioenaanspraak toegekend in het huidige systeem, maar de waarde van de aanspraak (voorziening) is leeftijdsafhankelijk. De premie-inleg is voor iedere deelnemer gelijk, maar daarmee is dus de opbouw versus de premie-inleg leeftijdsafhankelijk. Dit mag niet meer onder de nieuwe regeling.

**Arbeidsongeschiktheid:** de toestand waarin een deelnemer als rechtstreeks en uitsluitend gevolg van ziekte of ongeval niet in staat is om de werkzaamheden te verrichten.

**Bestuur:** bestuur van de Stichting Pensioenfonds Cosun.

**Collectief:** alle (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden.

**Deelnemer:** Een werknemer van één van de aangesloten ondernemingen die pensioen opbouwt binnen het pensioenfonds.

**Deelnemingsjaren:** de tijdsperiode vanaf 1 januari 2026, gedurende welke men deelnemer is geweest.

**Gewezen partner:** degene, voor wie de partnerrelatie met de (gewezen) deelnemer of gepensioneerde door scheiding is beëindigd anders dan door dood, vermissing of omzetting van een geregistreerd partnerschap of het voeren van een gezamenlijke huishouding in een huwelijk.

**Inveren:** de interne collectieve waardeoverdracht van de huidige pensioenaanspraken en rechten naar individuele pensioenvermogens.

**Middelloonregeling:** uitkeringsovereenkomst op basis van het gemiddeld genoten loon. Jaarlijks wordt een aanspraak opgebouwd.

**Netto profijt:** het verschil tussen de waarde van de te verwachten toekomstige pensioenuitkeringen en de waarde van de toekomstige premie-inleg op basis van een risicovrije scenarioset. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar de opgebouwde pensioenaanspraken- en rechten, maar ook naar de in de toekomst op te bouwen pensioenrechten. Dit is onderdeel van de evenwichtige belangenafweging voor de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.

**Pensioengerechtigde:** degene voor wie de uitkering reeds is ingegaan.

**Pensioengrondslag:** het pensioengevend inkomen minus de franchise.

**Persoonlijk pensioenvermogen:** het deel van de marktwaarde van de beleggingen van de Stichting dat is toegedeeld aan de individuele deelnemer, gewezen deelnemer, aanspraak- of pensioengerechtigde, inclusief het deel van het collectieve vermogen van de Stichting dat op grond van de interne collectieve waardeoverdracht ('invaren') op basis van artikel 145I van de Wet is toegevoegd.

**Projectierendement:** de primaire functie van het projectierendement is het bepalen van de uitkeringsnelheid. Dit is een veronderstelling ten aanzien van de nog te realiseren rendementen. Dit wordt gebruikt bij de omzetting van persoonlijk pensioenvermogen naar pensioenuitkering. Het



pensioenfonds stelt het projectierendement vast gegeven de wettelijke vereiste (zoals het aansluiten bij de risicohouding). Het projectierendement kan worden gezien als de tegenhanger van de “rekenrente” in het huidige stelsel.

**Solidaire premieregeling:** premieovereenkomst met een solidariteitsreserve. Hierin staat de premie voor elk jaar vast. De hoogte van de pensioenuitkering is voornamelijk afhankelijk van het aanwezige persoonlijk pensioenvermogen. De hoogte van het persoonlijk pensioenvermogen wijzigt onder andere door de ingelegde premie (in geval van actieve deelnemers) en beleggingsresultaten.

**Solidariteitsreserve:** een collectieve vermogensreserve waarmee in een solidaire premieregeling financiële mee- of tegenvallers kunnen worden gedeeld. De solidariteitsreserve kan worden ingezet voor het aanvullen van het persoonlijk pensioenvermogen en/of pensioenuitkeringen.

**Voorziening:** languit voorziening pensioenverplichtingen. In dit transitieplan, meermaals losstaand genoemd. Dit is de actuariële waarde (verdiscontering) van de pensioenaanspraken en -rechten.

**Voorziening operationele risico's:** een voorziening voor de dekking van operationele en verzekeringstechnische risico's. Hierbij valt te denken aan kostenrisico's en arbeidsongeschiktheid.

**Uitkeringscollectief:** het collectief van alle pensioengerechtigden. Binnen het uitkeringscollectief worden onder andere beleggingsrisico's gedeeld en is de procentuele fluctuatie van de nominale uitkering van alle pensioengerechtigde deelnemers van jaar op jaar gelijk.

## 2. Verantwoordelijkheden, medezeggenschap en hoorrecht

Dit transitieplan is de formele vastlegging van hetgeen sociale partners zijn overeengekomen over:

- de nieuwe pensioenregeling;
- het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en verworven pensioenrechten naar die nieuwe pensioenregeling, en;
- de compensatie voor de gevolgen van de afschaffing van de doorsneesystematiek.

### Achterbanraadpleging vakbonden

Het concept transitieplan is via meerdere bijeenkomsten (op locatie(s) en online) aan de achterban van FNV, CNV en Vacos in de periode van 22 april tot en met 13 mei 2024 toegelicht. Daarna is door deze partijen een ledenraadpleging georganiseerd. De achterban van de afzonderlijke partijen hebben met grote meerderheid ingestemd met het concept transitieplan. Naar aanleiding van de raadplegingen zijn er geen wijzigingen aangebracht in het concept transitieplan.

### Hoorrecht vereniging van pensioengerechtigden (en vereniging van gewezen deelnemers)

Ingevolge artikel 150g van de Pensioenwet stelt de werkgever een vereniging van pensioengerechtigden (respectievelijk een vereniging van gewezen deelnemers) die een representatief gedeelte van de gepensioneerden vertegenwoordigen, in de gelegenheid om een oordeel uit te spreken over het transitieplan. Ingevolge het bepaalde van artikel 150b lid 2 PW wordt onder 'werkgever' mede verstaan 'de partijen die de wijziging van de pensioenregeling overeenkomen of zijn overeengekomen'. In de toelichting op de Wet toekomst pensioenen wordt in dit verband gesproken over 'sociale partners'; zijnde de vertegenwoordigers van de werkgever(s) en werknemers die gezamenlijk het arbeidsvoorwaardelijke overleg hebben gevoerd. Zij moeten bedoelde verenigingen 'horen'.

De Vereniging van Gepensioneerden Cosun (VGC) behartigt de belangen van de pensioengerechtigden bij Pensioenfonds Cosun. Er is geen vereniging van gewezen deelnemers bij Pensioenfonds Cosun en er zijn geen gewezen deelnemers die zich bij sociale partners of Pensioenfonds Cosun hebben gemeld om een dergelijke vereniging op te richten.

Sociale partners zijn in overleg geweest met de VGC en hebben de vereniging tussentijds geïnformeerd over de stand van zaken. Op 4 april 2024 is de VGC tijdig in de gelegenheid gesteld om het hoorrecht uit te voeren door de vereniging het concept transitieplan toe te sturen. Door middel van het concept transitieplan is de VGC geïnformeerd over de wijziging van de pensioenovereenkomst, inclusief de wijze waarop met de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten wordt omgegaan. Op 24 april 2024 is een toelichtende bijeenkomst tussen sociale partners en het bestuur van de VGC gehouden. Op 10 mei 2024 heeft de vereniging hun inbreng gegeven, welke is bijgevoegd in bijlage 1. De VGC heeft 10 kernpunten benoemd. Daarnaast zijn er 7 aanvullende opmerkingen/vragen opgenomen in het oordeel. Sociale partners hebben, naar aanleiding van de punten uit het hoorrecht het transitieplan op 2 punten aangepast, te weten:

- verdere toelichting op de keuze voor de solidaire premierregeling (hoofdstuk 4.1);
- opname van een aanvullende doelstelling met betrekking tot het nastreven van verhogingen tijdens de uitkeringsfase (hoofdstuk 4.2).

De volledige beantwoording van sociale partners aan de VGC, inclusief argumentatie voor het wel/niet overnemen van het verzoek, is bijgevoegd in bijlage 1.

### Geen gebruik van onafhankelijke transitiecommissie

Op basis van artikel 150h is door de overheid een onafhankelijke transitiecommissie ingesteld. De transitiecommissie heeft tot taak te bemiddelen tussen partijen en/of partijen bindend te adviseren die





een pensioenregeling sluiten, indien deze partijen daartoe gezamenlijk een verzoek doen. Van deze transitiecommissie is door sociale partners geen gebruik gemaakt.

### 3. Mijlpalen

De sociale partners geven opdracht aan Pensioenfonds Cosun om de gewijzigde pensioenovereenkomst uit te voeren vanaf 1 januari 2026. De belangrijkste mijlpalen in het proces naar de gewijzigde pensioenovereenkomst zijn:

Datum	Mijlpaal
1 juli 2023	Wet toekomst pensioenen van kracht
6 maart 2024	Concept transitieplan gereed
2 april 2024	Sociale partners delen het concept transitieplan met Pensioenfonds Cosun
31 mei 2024	Achterbanraadpleging / Hoorrecht
31 mei 2024	Definitieve ondertekening transitieplan
14 juni 2024	Pensioenfonds Cosun informeert deelnemers over de afspraken in het transitieplan en over de implementatie van de nieuwe pensioenregeling.
25 juni 2024	Pensioenfonds Cosun neemt finaal besluit over de invoering van de nieuwe pensioenregeling en deelt het implementatie- en communicatieplan met DNB respectievelijk AFM en de opdracht aanvaarding en -bevestiging met sociale partners.
1 januari 2026	Transitie naar de gewijzigde pensioenregeling, inclusief invaren bestaande pensioenaanspraken en -rechten.
Wettelijke mijlpalen	
1 januari 2025	Uiterste wettelijke datum voor het indienen van transitieplannen door sociale partners
1 juli 2025	Uiterste wettelijke datum voor het indienen van het implementatie- en communicatieplan door Pensioenfonds Cosun
1 januari 2028	Uiterste wettelijke datum transitie
1 januari 2037	Uiterste wettelijke datum waarop compensatieregeling is afgelopen

## 4. Keuze, doelstellingen en kenmerken van de nieuwe pensioenregeling

In dit hoofdstuk wordt achtereenvolgens ingegaan op de keuze van de nieuwe pensioenregeling, de relevante doelstellingen en de kenmerken daarbinnen van de nieuwe pensioenregeling.

### 4.1. Keuze nieuwe pensioenregeling

Op dit moment is de pensioenregeling van Cosun vormgegeven als een middelloonregeling (uitkeringsregeling). Deze regeling kan niet gehandhaafd blijven. In het nieuwe pensioenstelsel moet elke pensioenregeling in Nederland vormgegeven zijn als een premieregeling. Daarbij is er keuze tussen een zogenoemde solidaire of een flexibele premieregeling. Op hoofdlijnen hebben dergelijke premieregelingen de volgende kenmerken:

#### Solidaire Premieregeling

##### Collectief systeem / samen beleggen

- Het pensioenfonds stelt beleggingsmix vast
- Beleggingsrendementen worden leeftijdsafhankelijk toegerekend naar persoonlijke pensioenvermogens

##### Solidariteit staat centraal

- Beleggingsrisico's en risico's inzake overlijden, langlevens- en arbeidsongeschiktheid worden gedeeld
- Intergenerationele risicodeling via de solidariteitsreserve.
- De solidariteitsreserve kan worden gefinancierd uit de dekkinggraad van het pensioenfonds bij de transitie naar het nieuwe stelsel en daarna uit premie en/of uit overrendement.

##### Variabele uitkering

Vanaf de pensioendatum ontvangt de pensioengerechtigde een variabele uitkering

#### Flexibele Premieregeling

##### Meer individuele keuzes

- Deelnemers hebben een keuze voor de mate van beleggingsrisico
- Deelnemers hebben op de pensioendatum een keuze tussen een vaste of variabele uitkering

##### Beperktere risicodeling

- Risico's inzake overlijden, langlevens- en arbeidsongeschiktheid worden gedeeld
- Bij beleggingskeuzes kunnen aan beleggingen gerelateerde risico's niet worden gedeeld.
- Indien er geen beleggingskeuzes worden aangeboden kunnen beleggingsrisico's wel gedeeld worden
- De risicodelingsreserve moet worden gefinancierd uit de premie of bij ingang van de pensioenuitkering.

##### Mogelijkheid tot vaste uitkering

- Het is mogelijk om op de pensioendatum te kiezen tussen een vaste en variabele uitkering (beperkt shoprecht)



## Sociale partners hebben gekozen voor een solidaire premieregeling

Sociale partners zijn van mening dat solidariteit een kernwaarde is van een goede pensioenregeling en het delen van risico's tussen verschillende leeftijdscohorten gewenst is. Grote fluctuaties in de uitkeringen kunnen door de individuele deelnemer niet worden opgevangen. Binnen de solidaire pensioenregeling zijn er, in vergelijking met de flexibele pensioenregeling, meer mogelijkheden om solidariteit in te richten en schokken in de uitkering op te laten vangen door het collectief. Door het delen van risico's zijn er ook meer mogelijkheden om het risico en rendement met betrekking tot het pensioen over generaties heen te optimaliseren.

De input van de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden vanuit de vragenlijst 'nieuwe pensioenregeling' van het Pensioenfonds Cosun is meegewogen bij het maken van de contractkeuze. De uitkomsten van dit onderzoek zijn als volgt (zie ook <https://pensioenfondscosun.nl/uitkomsten-onderzoek-pensioenregeling/>):

We onderzochten wat de deelnemers belangrijk vonden in een nieuwe pensioenregeling. Dat deden we met een aantal stellingen. Hieronder zijn deze stellingen gerangschikt op basis van wat het meest (ranking 1) en minst (ranking 7) belangrijk wordt gevonden:

1. Potje (buffer) voor slechte tijden
2. Beleggingskeuzes overlaten aan professionals
3. Solidariteit jongeren/ouderen belangrijker dan individuele beleggingskeuzes
4. Vergelijkbaar pensioen voor verschillende generaties
5. Hoogte en stabiliteit belangrijker dan weten hoe pensioen tot stand komt
6. Keuzemogelijkheid vaste uitkering
7. Keuzemogelijkheid mate beleggingsrisico

Uit de waardering van deze stellingen blijkt dat het samen regelen van pensioen (solidariteit) belangrijk wordt gevonden. Daarnaast is een grote meerderheid het eens met de stellingen over solidariteit. Bijvoorbeeld dat er voor de verschillende generaties hetzelfde pensioen moet zijn. Maar ook een gezamenlijke reservepot voor het opvangen van financiële tegenslagen. Keuzemogelijkheden in een pensioenregeling worden minder belangrijk gevonden. Bijvoorbeeld bij pensionering de keuze tussen een vaste uitkering of een uitkering die jaarlijks kan verschillen. Of het zelf bepalen van hoeveel risico wordt genomen bij het beleggen van de ingelegde premie. Ook zien we dat de beantwoording van deze vragen geen eenduidig beeld geeft over het onderwerp (geen meerderheid is het eens of oneens).

Een grote meerderheid (> 2/3 meerderheid) was het eens met de stellingen:

- Beleggingskeuzes overlaten aan professionals (90% eens – ranking 2)
- Potje (buffer) voor slechte tijden (89% eens – ranking 1)
- Vergelijkbaar pensioen voor verschillende generaties (83% eens – ranking 4)
- Solidariteit jongeren/ouderen belangrijker dan individuele beleggingskeuzes (79% eens – ranking 3)
- Hoogte en stabiliteit belangrijker dan weten hoe pensioen tot stand komt (76% eens – ranking 5)

Verdeeldheid (geen meerderheid eens / geen meerderheid oneens) bij de stellingen:

- Keuzemogelijkheid vaste uitkering (46% eens / 28% oneens – ranking 6)
- Keuzemogelijkheid mate beleggingsrisico (32% eens / 44% oneens – ranking 7)

De mate van solidariteit en het aanhouden van een gemeenschappelijke buffer sluiten in een solidaire premieregeling goed aan bij de hieruit gebleken behoeften van de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden.

Sociale partners hebben de contractkeuze bepaald op basis van een beoordeling van de aspecten 'solidariteit', 'keuzemogelijkheden', 'risicohouding en rendement', 'uitlegbaarheid' en 'algemeen' van een



solidaire premieregeling en flexibele premieregeling, waarbij de resultaten uit de uitvraag 'nieuwe pensioenregeling' (SPR scoort beter), 'uitlegbaarheid van de regeling' (FPR scoort beter), beide onderdeel van het aspect 'algemeen' en 'solidariteit' (SPR scoort beter) een grotere weging heeft gekregen. Deze aspecten wegen in totaal voor 60% mee. De solidaire premieregeling is beter beoordeeld op de meeste onderdelen. Alleen op het onderdeel 'keuzemogelijkheden' scoort de flexibele premieregeling beter dan de solidaire premieregeling.

Daarnaast hebben de sociale partners de overtuiging dat de deelnemers aan de pensioenregeling de voorkeur hebben voor een pensioen dat voor hen wordt geregeld ten opzichte van een pensioen waarbij zij zelf verantwoordelijk zijn voor uitkerings- en beleggingskeuzes. Binnen de solidaire pensioenregeling worden deelnemers ontzorgd. Dit sluit aan bij de huidige situatie en past ook bij de (voormalig) werknemers van Cosun.

Invoering van een solidaire premieregeling met solidariteit binnen en tussen generaties ligt daarom voor de hand. De wettelijke kaders voor de solidaire premieregeling onder de Wet toekomst pensioenen leveren de basis voor wat in dit document wordt bedoeld met 'de nieuwe pensioenregeling'. Dit betekent onder meer dat het voor elke deelnemer duidelijker dan voorheen wordt hoe de ingelegde premie ten goede komt van zijn/haar eigen pensioen.

Alles afwegende zijn sociale partners van mening dat het zoveel mogelijk behouden van solidariteit en het ontzorgen belangrijker zijn dan het aanbieden van keuzemogelijkheden ten aanzien van beleggingsprofielen en de keuze voor een bepaalde uitkeringsvorm (vastgesteld of variabel). Om deze reden is gekozen voor een nieuwe pensioenregeling op basis van de solidaire premieregeling.

## 4.2. Doelstellingen nieuwe pensioenregeling

Sociale partners hebben voor de nieuwe solidaire pensioenregeling de volgende doelstellingen gedefinieerd:

- Pensioen is een arbeidsvoorwaarde. Bij de vormgeving van de pensioenregeling in het nieuwe stelsel hebben de sociale partners beoogd de huidige kwaliteiten van de pensioenregeling zoveel mogelijk in stand te houden. De pensioenregeling wordt aangepast naar de nieuwe wet- en regelgeving.
- De aangesloten ondernemingen voeren nu een middelloonpensioenregeling uit voor de deelnemers. Sociale partners willen ook in het nieuwe pensioenstelsel een pensioenregeling blijven aanbieden die voorziet in een aantrekkelijk pensioen voor de deelnemers.
- Het is van belang dat er een adequate partner- en wezenpensioendekking in de nieuwe regeling blijft.
- Bij de vormgeving van de pensioenregeling vormen het delen van risico's en het collectieve karakter van de pensioenregeling de uitgangspunten. Er is binnen de nieuwe pensioenregeling straks – net als in de huidige pensioenregeling – sprake van onderlinge solidariteit.
- Uitgaande van een totale beschikbare bruto premie van 28% van de pensioengevende salarissom is de pensioendoelstelling beoogd op een pensioen op de pensioendatum van 80% van de gemiddelde pensioengrondslag, op basis van 42 deelnemersjaren. Hierbij is uitgegaan van een bijbehorend partnerpensioen vanaf pensioendatum ter hoogte van 70% van het ouderdompensioen. Voor wat betreft de mate van zekerheid dient deze pensioendoelstelling in de verwachting gerealiseerd te kunnen worden (derhalve in de mediane uitkomst van de prognoseberekningen). Als het tegenzit beogen sociale partners een pensioen op de pensioendatum van minimaal 40% van de gemiddelde pensioengrondslag.

- Sociale partners vinden het wenselijk dat alle pensioengerechtigden in enig jaar dezelfde verhoging of verlaging van de pensioenuitkering ontvangen.
- Het is wenselijk dat vanaf het moment dat een uitkering is ingegaan, de kans op (grote) negatieve schokken op de nominale uitkering beperkt is. Een behoorlijke mate van stabiliteit is gewenst.
- Het is wenselijk dat bijna gepensioneerden tevens (deels) beschermd worden tegen (grote) negatieve schokken, zodat zij voldoende mate van zekerheid krijgen ten aanzien van de verwachte pensioenuitkering. Ook voor deze groep is een bepaalde mate van stabiliteit gewenst.
- In de verwachting (mediaan scenario) is het gewenst als er op lange termijn sprake is van een stabiele pensioenuitkering voor pensioengerechtigden.
- Sociale partners vinden het wenselijk dat tijdens de uitkeringsfase wordt doorbelegd, waarmee een verhoging van de ingegane nominale uitkering wordt nagestreefd. De mate van beleggingsrisico, die passend moet zijn bij de risicohouding van de deelnemers en eventuele verdere kwantitatieve doelen hiervoor zijn de bevoegdheid van het pensioenfonds.
- De nieuwe pensioenregeling moet goed uitvoerbaar en uitlegbaar zijn. Complexiteit wordt zoveel als mogelijk vermeden.

#### 4.3. Kenmerken nieuwe pensioenregeling

De belangrijkste kenmerken van de nieuwe pensioenregeling zijn als volgt:

Onderdeel	Nieuwe pensioenregeling
<b>Algemeen</b>	
Type pensioenregeling	Een solidaire premieregeling
Toetredingsleeftijd	Vanaf de datum in dienst; geen minimum toetredingsleeftijd van toepassing.
Pensioenrichtleeftijd	De dag waarop de deelnemer 68 jaar wordt
<b>Pensioengrondslag</b>	
Pensioengevend salaris	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ongewijzigd in vergelijking tot huidig FTK-reglement: Het pensioensalaris is gelijk aan het in het voorafgaande kalenderjaar bij de aangesloten onderneming verdiende jaarinkomen, inclusief de daarop betrekking hebbende eventuele salarisgaranties, vakantietoelage, eindejaarsuitkering, toeslag voor het werken in ploegen, afbouwregeling ploegentoeslag, toeslag voor werk onder zeer bezwaarlijke omstandigheden en de vaste toeslag.</li> </ul> <p>Variabele inkomensbestanddelen zoals variabele toeslagen inzake overwerk, werk op verschoven uren, sprongtoelage en dergelijke behoren niet tot het pensioensalaris.</p> <p>Verder behoren niet tot het pensioensalaris het voordeel van een door de aangesloten onderneming beschikbaar gestelde auto en onkostenvergoedingen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Het pensioengevend salaris wordt gemaximeerd op de fiscale salarisgrens. Deze grens wordt door de overheid vastgesteld (artikel 18 ga Wet op de loonbelasting 1964), wordt jaarlijks aangepast en bedraagt € 137.800 in 2024.</li> </ul>
Franchise	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Onder franchise wordt verstaan het deel van het pensioengevend salaris dat voor de berekening van de pensioengrondslag buiten beschouwing wordt gelaten.</li> <li>• Bij aanvang van de nieuwe regeling blijft de franchise gelijk aan het niveau van de huidige regeling (niveau 2024: € 19.901). De franchise wordt vervolgens bevroren totdat deze gelijk is aan de fiscaal minimale franchise (niveau 2024:</li> </ul>

Onderdeel	Nieuwe pensioenregeling
	<p>€ 17.575). Vervolgens groeit de franchise jaarlijks mee met de fiscaal minimale franchise.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Indien op de transitiedatum een netto premie-inleg resulteert van meer dan 30% van de pensioengrondslag, wordt de franchise versneld verlaagd naar het niveau van de fiscaal minimale franchise zodanig dat de netto premie-inleg minimaal 30% van de pensioengrondslag bedraagt.</li> </ul>
Pensioengrondslag	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De pensioengrondslag is gelijk aan het gemaximeerd pensioengevend salaris min de franchise.</li> </ul>
<b>Premie en pensioendoelstelling</b>	
Premie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De bruto premie bedraagt 28% van de som van de pensioengevende salarissen, conform de huidige premiestelling.</li> <li>• De netto premie-inleg in de nieuwe pensioenregeling is de resultante van de bruto premie, verminderd met de risicopremies en kostenopslag. Naar verwachting zal de netto premie-inleg 30% van de pensioengrondslag bedragen.</li> <li>• Indien de netto-premie (na de versnelde verlaging van de franchise zoals hiervoor beschreven) meer dan 30% van de pensioengrondslag bedraagt, wordt het overschot in de voorziening operationele risico's gestort met als doel toekomstige fluctuaties in de (risico)premie op te vangen.</li> <li>• De eigen bijdrage van de medewerkers zal worden gehandhaafd. De eigen bijdrage binnen de huidige regeling bedraagt op totaalniveau 3% van de salarissom. Dit percentage wordt vervolgens, op basis van de reguliere arbeidsvoorwaardelijke afspraken tussen werkgever(s) en werknemer(s), jaarlijks herrekend naar een percentage van de pensioengrondslagsom.</li> <li>• Indien de actuele dekkingsgraad op de definitieve transitiedatum lager is dan 106%, komt een aanvullende premie ter beschikking van maximaal 1,125% van de pensioengrondslag ten behoeve van de afschaffing van de doorsneesystematiek. In hoofdstuk 6.3 wordt dit nader toegelicht.</li> </ul>
Pensioendoelstelling	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bij de beoordeling van de haalbaarheid van de pensioendoelstelling van 80% op de pensioendatum als percentage van de gemiddelde pensioengrondslag, wordt rekening gehouden met 42 deelnemersjaren (van 26 jaar tot 68 jaar) en 70% partnerpensioen na de pensioendatum. Bij de beoordeling wordt gebruik gemaakt van de meest recente DNB-scenarioset. Hierbij is het de wens dat: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. in de verwachting (het mediane scenario) een vervangingsratio van minimaal 80% wordt behaald;</li> <li>2. in het slecht weer scenario (met 5% kans) een vervangingsratio van minimaal 40% wordt behaald.</li> </ol> </li> <li>• Na ingang betreft het pensioen een variabele pensioenuitkering, zonder vaste stijging of daling.</li> </ul>
Flexibilisering	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De mogelijkheden voor variatie in de hoogte van het ouderdomspensioen (hoog/laag-constructies) en het kiezen voor een AOW-overbruggingspensioen worden verruimd. Sociale partners hebben we de wens dat deelnemers de mogelijkheid krijgen om de eerste 5 of 10 jaar vanaf pensioeningang een hogere pensioenuitkering te kiezen, met de jaren daarna een lagere pensioenuitkering tot gevolg.</li> <li>• De mogelijkheid tot eerder met pensioen gaan blijft aanwezig. Vervroeging is tot maximaal 10 jaar vóór de AOW-leeftijd toegestaan, zonder dat daarvoor een intentieverklaring 'stoppen met werken' nodig is.</li> </ul>

Onderdeel	Nieuwe pensioenregeling
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Het opnemen van een bedrag ineens op de pensioendatum (maximaal 10% van de waarde van het pensioen) wordt mogelijk gemaakt indien dit wordt verwerkt in de wetgeving.</li> <li>Keuze van aanwending kapitaal voor partnerpensioen op pensioendatum (zie 'Levenslang partnerpensioen').</li> <li>Vrijwillige voortzetting risicodekking partner- en wezenpensioen (dit laatste voor zover dit wettelijk mogelijk wordt gemaakt<sup>1</sup>).</li> </ul>
<b>Nabestaandenpensioen (partner- en wezenpensioen) bij overlijden voor pensionering</b>	
Definitie partner	De definitie van een partner is gelijk aan de wettelijke definitie.
Definitie kind	<ul style="list-style-type: none"> <li>de wettige, gewettigde, wettig erkende of geadopteerde kinderen beneden de leeftijd van 25 jaar van de (gewezen) deelnemer of gepensioneerde.</li> <li>de stief- en pleegkinderen beneden de leeftijd van 25 jaar die door de (gewezen) deelnemer of gepensioneerde worden opgevoed en verzorgd.</li> </ul>
Levenslang partnerpensioen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Het levenslang partnerpensioen bij overlijden vóór pensionering wordt op risicobasis verzekerd en bedraagt 35% van het pensioengevend salaris.</li> <li>Dit pensioen gaat in bij overlijden van de werknemer (dan wel ex-werknemer indien sprake is van verplichte of vrijwillige voortzetting van de risicodekkingen) en wordt levenslang aan de partner uitgekeerd.</li> <li>Na ingang betreft het levenslange partnerpensioen een variabele pensioenuitkering, zonder vaste stijging of daling.</li> </ul>
Aanvullend partnerpensioen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Een vast bedrag voor tijdelijk partnerpensioen ad € 25.000 (jaarlijks te verhogen met de stijging van de ANW-uitkering).</li> <li>Na ingang betreft het aanvullend partnerpensioen een variabele pensioenuitkering, zonder vaste stijging of daling.</li> </ul>
Wezenpensioen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Het wezenpensioen bij overlijden vóór pensionering wordt op risicobasis verzekerd en bedraagt 20% van het pensioengevend salaris.</li> <li>Dit wezenpensioen wordt uitgekeerd aan het kind van de overleden werknemer (dan wel ex-werknemer indien sprake is van verplichte of vrijwillige voortzetting van de risicodekkingen) en wordt uitgekeerd tot leeftijd 25.</li> <li>Het ingegaan wezenpensioen wordt verdubbeld met ingang van de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin het kind ouderloos wordt en de leeftijd van 25 jaar nog niet heeft bereikt.</li> <li>Na ingang betreft het wezenpensioen een variabele pensioenuitkering zonder vaste stijging of daling.</li> </ul>
Bijzonderheden	<ul style="list-style-type: none"> <li>Naast de risicodekkingen blijven de op de transitiedatum opgebouwde partner- en wezenpensioen geëerbiedigd. Deze pensioenrechten worden bij het invaren wel omgezet in variabele pensioenuitkeringen.</li> <li>De risicopremies voor het partner- en wezenpensioen worden jaarlijks vastgesteld door Pensioenfonds Cosun.</li> <li>De risicodekkingen voor partner- en wezenpensioen komen bij beëindiging van het dienstverband te vervallen, dus ook op de pensioendatum. Sociale partners hebben gekozen voor een uitlooperperiode van maximaal zes maanden (deze dekking stopt zodra de ex-werknemer een nieuwe werkgever heeft) en gedurende een WW- of ziektewetuitkering. De risicodekking wordt in deze situaties voortgezet door en voor rekening van het pensioenfonds. De kosten</li> </ul>

<sup>1</sup> De wetgeving maakt op dit moment alleen voortzetting partnerpensioen mogelijk, maar dit wordt mogelijk nog uitgebreid.



Onderdeel	Nieuwe pensioenregeling
	<p>van deze dekking worden gefinancierd vanuit (een opslag op) de totale risicopremie.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>De risicodekking voor partner- en wezenpensioen wordt gecontinueerd bij het opnemen van onbetaald verlof tot maximaal 18 maanden.</li> <li>Na afloop van de bovenstaande uitlooperperiode, dan wel de periode waarin een voormalig werknemer een WW- of ziekwetuitkering ontvangt, krijgt de voormalig werknemer de mogelijkheid om tot de pensioendatum de risicodekking vrijwillig voort te zetten. De kosten hiervan komen voor rekening van het persoonlijke pensioenvermogen van de gewezen deelnemer. Pensioenfondsen Cosun neemt deze regeling mede in aanmerking bij keuzebegeleiding.</li> </ul>
<b>Partnerpensioen bij overlijden na pensionering</b>	
Levenslang partnerpensioen na pensionering	<ul style="list-style-type: none"> <li>Het levenslang partnerpensioen bij overlijden na pensionering wordt gefinancierd uit het persoonlijk pensioenvermogen.</li> <li>Dit pensioen wordt uitgekeerd aan de partner van de overleden gepensioneerde en gaat in op de eerste van de maand na overlijden van de gepensioneerde en wordt levenslang aan de partner uitgekeerd.</li> <li>Na ingang betreft het levenslang partnerpensioen een variabele pensioenuitkering zonder vaste stijging of daling.</li> <li>Voor deelnemers met een partner wordt het persoonlijk pensioenvermogen in beginsel aangewend voor ouderdompensioen en levenslang partnerpensioen in de verhouding conform de pensioendoelstelling (100/70).</li> <li>Op de pensioendatum kan de deelnemer kiezen voor een andere hoogte van het partnerpensioen (met toestemming van de eventuele partners).</li> </ul>
<b>Arbeidsongeschiktheid</b>	
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	<ul style="list-style-type: none"> <li>Premievrije voortzetting (vlakke) premie i.p.v. opbouw, op basis van het huidige 6-klassen systeem</li> </ul>
Arbeidsongeschiktheids-pensioen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bij volledige arbeidsongeschiktheid 70% van het ongemaximeerde pensioensalaris boven de WIA-grens. De risicopremie voor het arbeidsongeschiktheidspensioen wordt separaat betaald door werkgever en is geen onderdeel van de bruto premie ad 28% van de salarissom.</li> </ul>
<b>Overige modules</b>	
Netto pensioenregeling	<ul style="list-style-type: none"> <li>Er wordt geen netto pensioenregeling (pensioenopbouw boven fiscaal gefaciliteerde grens ad € 137.800 in 2024) aangeboden.</li> </ul>
Bijspaarregeling (vrijwillig / individueel)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dit wordt niet aangeboden op het moment van transitie. De ruimte voor bijsparen is nihil of beperkt, aangezien de netto premie-inleg naar verwachting circa 30% bedraagt.</li> </ul>



## 5. Invaren opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten

### 5.1. Verzoek tot invaren

Invaren betekent het inbrengen van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in het nieuwe pensioenstelsel. Sociale partners verzoeken Pensioenfonds Cosun om de op de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en – rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling middels een interne collectieve waardeoverdracht volgens artikel 150m van de Pensioenwet.

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

- De voordelen van het nieuwe pensioenstelsel worden ook van toepassing voor de in het verleden opgebouwde pensioenen. In het nieuwe pensioenstelsel worden geen of minder buffers opgebouwd en zijn er geen restricties met betrekking tot toeslagverlening (het verhogen van het pensioen in goede tijden). Daarom is het verwachte pensioen in het nieuwe pensioenstelsel hoger dan in het huidige stelsel.
- De zogenaamde “dubbele transitie” (het afschaffen van de doorsneesystematiek in combinatie met het invaren van het opgebouwde pensioenen) verlaagt, dan wel voorkomt, compensatielasten voor het afschaffen van de doorsneesystematiek. Bij het niet invaren kan het aanwezige vermogen niet worden gebruikt voor de compensatie van het afschaffen van de doorsneesystematiek. Deze compensatie zal dan uit (extra) premie moeten worden gefinancierd.

Sociale partners zien de volgende voordelen van het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten:

- Sociale partners streven naar een efficiënte, effectieve en toekomstbestendige pensioenuitvoering tegen zo laag mogelijke kosten. Door de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen hoeft geen pensioenregeling onder het huidig FTK in stand te blijven, maar is de pensioenregeling als geheel – zowel verleden als toekomst – een pensioenregeling onder de Wet toekomst pensioenen. Dit komt een efficiënte en effectieve pensioenuitvoering ten goede. Dit uit zich onder andere in lagere uitvoeringskosten, schaalvoordelen bij beleggingen en risicodeling en minder complexiteit voor deelnemers. De pensioenuitvoering wordt hiermee ook meer toekomstbestendig.
- De voordelen van het nieuwe pensioenstelsel worden ook van toepassing op de in het verleden opgebouwde pensioenen. In het nieuwe pensioenstelsel worden minder buffers opgebouwd en zijn er geen restricties met betrekking tot het verhogen van het pensioen in goede tijden. Daarom is het verwachte pensioen in het nieuwe pensioenstelsel hoger dan in het huidige stelsel.
- Er wordt voorkomen dat er een splitsing tussen de bestaande en nieuwe pensioenaanspraken ontstaat. Een splitsing tussen de bestaande en nieuwe pensioenaanspraken doorbreekt de risicodeling tussen generaties van deelnemers.
- Sociale partners hebben gekozen voor een solidaire premieregeling. Bij een voldoende hoge dekkingsgraad bij transitie kan bij invaren gestart worden met een gevulde solidariteitsreserve. Dit verlaagt het risico dat het pensioen verlaagd wordt in de jaren na transitie.
- Daarnaast zorgt invaren van opgebouwd pensioen voor een (gedeeltelijke) compensatie van de consequenties het afschaffen van de doorsneesystematiek.

Sociale partners zien de volgende nadelen van het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten:

- Er is sprake van een wijziging van de pensioentoezegging.
- In het nieuwe pensioenstelsel kunnen pensioenen – als het tegenzit - ook lager uitvallen dan in het huidige pensioenstelsel.

- De voorspelbaarheid van het pensioen is in het nieuwe pensioenstelsel in de opbouwfase lager dan in het huidige pensioenstelsel.
- Het invaren leidt tot eenmalige kosten. Dit zijn zowel uitvoeringskosten, die gemaakt worden bij de omzetting van de opgebouwde pensioenen naar persoonlijke pensioenvermogens als de uitvoeringskosten voor de voorbereidende werkzaamheden daarvoor, zoals transactiekosten in verband met het aanpassen van de beleggingen naar de bij het nieuwe pensioenstelsel passende situatie.
- De impact van invaren is op voorhand niet volledig vast te stellen. Zo is het onzeker hoe hoog de dekkingsgraad op het uiteindelijke invaarmoment is.

Sociale partners zijn van mening dat de voordelen van het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in het nieuwe pensioenstelsel groter zijn dan de nadelen.

Alles afwegende verzoeken sociale partners aan Pensioenfonds Cosun om de per de beoogde transitiedatum (1 januari 2026) opgebouwde pensioenaanspraken en verworven pensioenrechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling, door middel van een collectieve waardeoverdracht volgens artikel 150m van de Pensioenwet. De voordelen van het nieuwe pensioenstelsel worden daarmee ook van toepassing voor de in het verleden opgebouwde pensioenen, waardoor er minder buffers worden aangehouden en er minder restricties gelden met betrekking tot het verhogen van het pensioen in goede tijden.

In volgende paragrafen wordt nader ingegaan op de transitiedoelstellingen en de voorrangsregels.

## 5.2. Transitiedoelstellingen

Bij het invaren wordt het huidige collectieve fondsvermogen toegewezen aan diverse bestemmingen. De sociale partners hebben de volgende bestemmingen geformuleerd:

- A. Minimaal Vereist Eigen Vermogen (MVEV)
- B. Voorziening voor Operationele Risico's (VOR)
- C. Persoonlijke pensioenvermogens van deelnemers
- D. Compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw
- E. Solidariteitsreserve

Het MVEV en de VOR zijn wettelijk verplichte onderdelen van een solidaire premieregeling die altijd op een toereikend niveau moeten zijn.

Ten aanzien van de persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers stellen sociale partners voor dat alle deelnemers, op het moment van transitie, in beginsel ten minste de voorziening pensioenverplichtingen van hun pensioenaanspraken of -rechten ontvangen. Dit betekent dat het persoonlijke pensioenvermogen voor elke deelnemer hoger of gelijk is aan de corresponderende voorziening pensioenverplichtingen direct voorafgaand aan het moment van de transitie, en de ingegane pensioenuitkeringen en opgebouwde pensioenen de dag na transitie hoger dan of gelijk zijn aan de ingegane pensioenuitkeringen en opgebouwde pensioenen op de dag voor transitie.

Daarnaast hebben sociale partners de volgende wensen:

- Sociale partners hebben als voorkeur voor de transitie dat iedereen er enigszins in gelijke mate op voor- of achteruitgaat.
- De opgebouwde pensioenen van pensioengerechtigden zijn voor en na transitie in beginsel ten minste gelijk, ofwel de pensioenuitkeringen van pensioengerechtigden de dag na transitie zijn hoger dan of gelijk aan de pensioenuitkeringen de dag voor transitie.
- De verwachte pensioenen van niet-pensioengerechtigden zijn voor en na transitie in beginsel ten minste gelijk, ofwel de verwachte pensioenuitkeringen van niet-pensioengerechtigden de dag na transitie zijn hoger dan of gelijk aan de verwachte pensioenuitkeringen de dag voor transitie.
- Pensioenfonds Cosun heeft direct voorafgaand aan de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel voldoende vermogen om minimaal 50% van de compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek uit fondsvermogen te financieren.
- Pensioenfonds Cosun start in het nieuwe pensioenstelsel met een voldoende gevulde solidariteitsreserve. De gewenste solidariteitsreserve op de transitiedatum bedraagt bij voorkeur 5% van het collectieve pensioenvermogen, met een minimum van 2% van het collectieve pensioenvermogen per de transitiedatum.
- Sociale partners willen met een minimale dekkingsgraad van 106% de transitie ingaan. Hiermee worden de verplichte MVEV en VOR gevuld (gezamenlijk geschat op circa 2%). Tevens wordt de solidariteitsreserve altijd minimaal voor 2% gevuld en dient de compensatiestafel voor minimaal 50% te worden toegekend (circa 2% dekkingsgraad). Als de dekkingsgraad op moment van transitie lager is dan 106%, dan zal het transitiemoment in beginsel worden uitgesteld tot een nader te bepalen datum.
- Sociale partners wensen op het transitiemoment geen individuele inhaaltoeslagen toe te kennen. De achterstand in toeslagverlening die de afgelopen jaren is opgelopen verschilt slechts beperkt tussen de actieven en inactieve deelnemers. Er kunnen echter grote verschillen tussen individuele deelnemers ontstaan, indien het vermogen op het transitiemoment wordt gebruikt voor individuele inhaaltoeslagverlening. Bovendien worden de door Pensioenfonds Cosun genomen toeslagbesluiten uit het verleden, gegeven de destijds geldende wetgeving, als evenwichtig geacht. Sociale partners hebben daarom een voorkeur voor het fondsvermogen verdelen op basis van de standaardmethode. Indien op de transitiedatum een dekkingsgraad beschikbaar is die hoger is dan de grens voor inhaaltoeslagverlening binnen het huidige pensioenstelsel, krijgen alle deelnemers een aanzienlijk deel van het vermogen toebedeeld in het persoonlijk pensioenvermogen met zeer positieve transitie-effecten tot gevolg.

Sociale partners hebben in dit kader de volgende kwantitatieve maatstaven vastgesteld:

	Wettelijke doelstelling	Kwantitatieve maatstaf
1	De wettelijk verplichte reserves (het Minimaal Vereist Eigen Vermogen (A) en de voorziening operationele risico's (B)) worden op het moment van transitie gevuld tot het benodigde niveau.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tezamen circa 2% dekkingsgraad<sup>2</sup>, naast de voor dit doel reeds gevormde voorzieningen en reserves die onderdeel zijn van 100% dekkingsgraad.</li> <li>• De exacte hoogte van A en B wordt op het moment van de transitie vastgesteld door Pensioenfonds Cosun.</li> </ul>
2	Elke deelnemer ontvangt op het moment van transitie ten minste de voorziening	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persoonlijk pensioenvermogen voor elke deelnemer <math>\geq</math> voorziening</li> </ul>

<sup>2</sup> Circa 1% voor MVEV en circa 1% voor VOR. Een aantal componenten die in het nieuwe stelsel opgenomen zullen worden in de VOR zijn nu reeds opgenomen in de voorziening pensioenverplichtingen. De VOR zal daarom in het nieuwe pensioenstelsel (veel) hoger zijn dan 1% van de som van de persoonlijke pensioenvermogens, maar deze overige onderdelen hebben geen impact op de dekkingsgraad.

	Wettelijke doelstelling	Kwantitatieve maatstaf
	pensioenverplichtingen (C). Dit betekent dat de ingegane pensioenen en de opgebouwde pensioenen op het moment van transitie niet worden verlaagd.	pensioenverplichtingen <sup>3</sup> op het moment van de transitie. • Ingegane pensioenuitkering en opgebouwde pensioenen dag na transitie $\geq$ ingegane pensioenuitkering en opgebouwde pensioenen dag voor transitie
	Overige wensen	Kwantitatieve maatstaf
3	De verwachte pensioenen van niet-pensioengerechtigden zijn voor en na transitie ten minste gelijk.	Verwachte pensioenuitkering niet-pensioengerechtigden dag na transitie $\geq$ verwachte pensioenuitkering dag voor transitie
4	De voor- en nadelen van de transitie moeten zo evenredig mogelijk over de verschillende doelgroepen verdeeld worden.	Hierbij wordt gekeken naar verschillende kwantitatieve maatstaven (verwachte pensioenuitkeringen, netto profijt en de kans dat de nieuwe pensioenregeling tot hogere uitkeringen leidt dan de huidige pensioenregeling).
5	Er is bij de transitie een adequate compensatieregeling (D). In beginsel volledige compensatie, maar bij een lage dekkingsgraad (<106%) voor minimaal 50%.	De compensatiestafel is vastgelegd in dit transitieplan. De exacte hoogte van de compensatielast wordt op het moment van de transitie vastgesteld door Pensioenfonds Cosun (Indicatie: 3,7% van de dekkingsgraad per 31-12-2023).
6	Het fonds start in het nieuwe pensioenstelsel bij voorkeur met een voldoende gevulde solidariteitsreserve (E).	Gewenste solidariteitsreserve ten minste 2% van het totaal. Er is gekozen om de solidariteitsreserve tot maximaal 5% initieel te vullen.
7	Eventuele resterende overschotten worden verdeeld over de deelnemers (géén individuele inhaaltoeslagen of andere correcties voor het verleden).	Eventueel resterende overschotten worden verdeeld over de deelnemers o.b.v. de leeftijdsafhankelijke standaardmethode. De spreidingsperiode wordt bepaald op 10 jaar.

Sociale partners streven naar een evenwichtige transitie. Daarbij:

- wordt de transitie in zijn geheel op evenwichtigheid beoordeeld. Dit houdt in dat het wijzigen van de pensioenregeling en het -stelsel, de keuze om al dan niet in te varen en de afspraken over compensatie in zijn geheel worden gezien.
- wordt bij de beoordeling van de evenwichtigheid door sociale partners primair gekeken naar de impact van het nieuwe pensioenstelsel op de mediaan verwachte pensioenuitkeringen voor elke generatie. In lijn met de wettelijke bepalingen wordt tevens het netto profijt inzichtelijk gemaakt.

<sup>3</sup> De voor de (verwachte) pensioenuitkeringen gereserveerde voorziening, exclusief kostenvoorziening en ziekenvoorziening (= IBNR).



### 5.3. Voorrangsregels

De sociale partners hebben samen met Pensioenfonds Cosun verschillende financiële en economische scenario's verkend, waarbij dit transitieplan volstaat en er dus geen nadere besluitvorming meer nodig is. In deze situaties kan het transitieplan onverkort worden uitgevoerd.

De bandbreedte van de dekkingsgraad waarbij geen nadere besluitvorming meer nodig is, is door partijen vastgesteld op 90% tot 140%. Indien op het transitiemoment de dekkingsgraad tussen 90% tot 140% ligt, wordt naar de mening van sociale partners in voldoende mate voldaan aan de transitiedoelstellingen, rekening houdend met de hieronder aangegeven prioritering, en liggen de transitie-effecten binnen de beoogde grenzen zoals weergegeven in hoofdstuk 5.2.

Hoeveel er wordt gealloceerd naar persoonlijke pensioenvermogens, de solidariteitsreserve en de compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw hangt af van de dekkingsgraad van Pensioenfonds Cosun op het moment van transitie. De transitiedoelstellingen moeten daarom in samenhang met de voorrangsregels worden gezien. Deze voorrangsregels bepalen – bij hoge of lage dekkingsgraden – welke transitiedoelstellingen voorrang hebben boven andere transitiedoelstellingen.

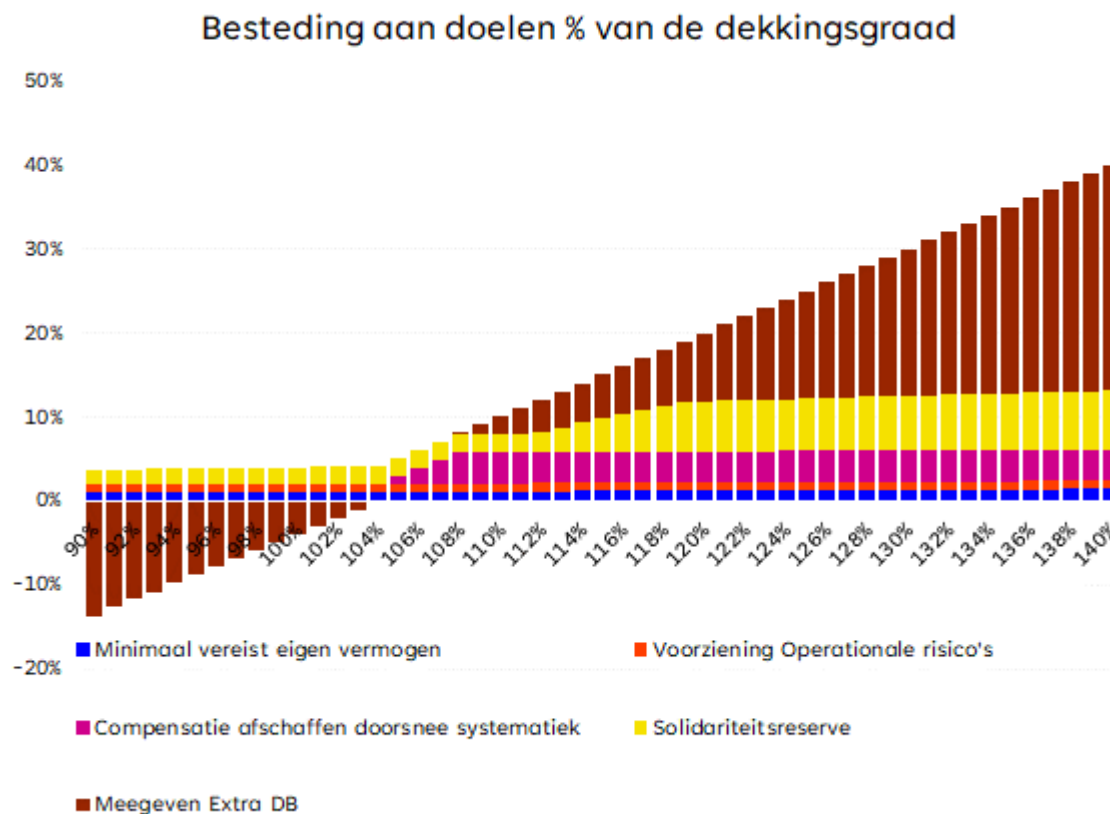
Het beschikbaar vermogen wordt in de volgende volgorde verdeeld:

1. Het aanleggen van het Minimum Vereist Eigen Vermogen en de Voorziening Operationele Risico's.
2. Het aanleggen van een minimale solidariteitsreserve van 2%. Dit zorgt ervoor dat de pensioengerechtigden – net als nu – naar verwachting geen verlaging van het pensioen zullen hebben in de jaren na transitie.
3. Het toekennen van compensatie aan actieve en arbeidsongeschikte deelnemers, die er op achteruit gaan als gevolg van de afschaffing van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw. Deze basiscompensatie wordt vastgesteld per leeftijdscohort (geboortejaren) en dus niet op individueel niveau.
4. Het uitdelen van de reserve aan alle deelnemers volgens de standaardmethode (leeftijdsafhankelijk op basis van default spreidingsperiode van 10 jaar), tot maximaal het bedrag in euro's dat onder punt 3 uit fondsvermogen wordt besteed aan compensatie voor de afschaffing van de doorsnee systematiek.
5. Daarna wordt het resterende beschikbare vermogen in gelijke mate verdeeld over:
  - a. Het verder vullen van de solidariteitsreserve tot het gewenste niveau van 5%.
  - b. Het uitdelen van de reserve aan alle deelnemers volgens de standaardmethode (leeftijdsafhankelijk op basis van default spreidingsperiode van 10 jaar).
6. Het resterende beschikbare vermogen wordt uitgedeeld aan iedereen op basis van de standaardmethode (leeftijdsafhankelijk op basis van default spreidingsperiode van 10 jaar).

Sociale partners zijn ervan overtuigd dat de keuze voor invaren op basis van de bovengenoemde systematiek evenwichtig is voor deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden, alsmede voor hun eventuele meeverzekerde partners en kinderen. Dit blijkt uit hoofdstuk 9 en 10.

In de volgende grafiek is een weergave opgenomen van de besteding per dekingsgraad per voorrangsregel.

Figuur 1 – Besteding transitiedoelstellingen per dekingsgraad



De grafiek vertaalt zich in de volgende toedeling van het vermogen bij invaren per dekingsgraadniveau van Pensioenfonds Cosun.

Invaardekkingsgraad	Omschrijving
< 104%	<p>Als de dekkingsgraad op moment van transitie lager is dan 104%, dan zal het transitiemoment worden uitgesteld tot een nader te bepalen datum.</p> <p>Indien de transitiedatum niet langer kan worden uitgesteld (vooral nog uiterlijk 1 januari 2028) en de dekkingsgraad bevindt zich onder de 104%, dan worden de pensioenaanspraken en -rechten zodanig gekort dat de dekkingsgraad 104% bedraagt. Vervolgens gelden de voorrangsregels zoals hierna weergegeven bij 'dekkingsgraad 104% - 106%'. Dit betekent dat in het geval dat de dekkingsgraad onder de 104% komt, er premie beschikbaar wordt gesteld voor compensatie. Zie het volgende blok voor een nadere verdere toelichting.</p>
104% tot 106%	<p>Als de dekkingsgraad op moment van transitie zich tussen de 104% en 106% bevindt, dan zal het transitiemoment worden uitgesteld tot een nader te bepalen datum.</p> <p>Indien de transitiedatum niet langer kan worden uitgesteld (vooral nog uiterlijk 1 januari 2028) en de dekkingsgraad bevindt zich tussen de 104% en 106%, dan gelden de volgende voorrangsregels:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Alle deelnemers krijgen de sekseneutrale voorziening pensioenverplichtingen van hun pensioenaanspraken of -rechten mee.</li> <li>Financiering van het minimum vereist eigen vermogen en de voorziening operationele risico's (samen geschat op circa 2% dekkingsgraad);</li> <li>De solidariteitsreserve wordt gevuld tot het minimale niveau van 2% van het vermogen.</li> <li>Het resterende vermogen wordt besteed aan compensatie voor actieve en arbeidsongeschikte deelnemers die erop achteruit gaan door het afschaffen van de doorsneesystematiek van de premie en pensioenopbouw tot 50% van het gewenste niveau van volledige compensatie.</li> </ol> <p>Naast de aanwending van het fondsvermogen onder punt D, stellen sociale partners ten behoeve van de compensatieregeling een aanvullende premie ter beschikking van maximaal 1,125% van de pensioengrondslag gedurende maximaal 11 jaar (uiterlijk tot en met 31 december 2036)<sup>4</sup>: 1,125% bij 104% dekkingsraad, lineair aflopend naar 0% bij 106% dekkingsgraad.</p> <p>Deze aanvullende premie komt voor 2/3<sup>e</sup> voor rekening van de werkgever en voor 1/3<sup>e</sup> voor rekening van de actieve deelnemers. Sociale partners wensen bij deze dekkingsgraadniveaus minimaal 50% van de waarde van de compensatiestafel (zoals weergegeven in bijlage 2) toe te kennen aan de actieve deelnemers. Indien het fondsvermogen en de extra premie niet toereikend zijn, wordt de netto premie-inleg verlaagd zodanig dat de totale waarde van de compensatieregeling 50% van de stafel bedraagt.</p>
106% tot 108%	<p>A. / B. / C.: Zie hierboven</p> <p>D. Het resterende vermogen wordt besteed aan compensatie voor actieve en arbeidsongeschikte deelnemers die erop achteruit gaan</p>

<sup>4</sup> Op basis van het wettelijke termijn ingaand per 1 januari 2026.





Invaardekkingsgraad	Omschrijving
	<p>door het afschaffen van de doorsneesystematiek van de premie en pensioenopbouw tot het gewenste niveau van volledige compensatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Minimaal 50% (dekkingsgraad circa 106%)</li> <li>- Maximaal 100% (dekkingsgraad circa 108%)</li> </ul>
<b>108% tot 112%</b>	<p>A. / B. / C. / D.: Zie hierboven</p> <p>E. Uitdelen van de reserve aan alle deelnemers volgens de standaardmethode, zodanig dat uiteindelijk aan E evenveel vermogen wordt besteed als aan D.</p>
<b>112% tot 119%</b>	<p>A. / B. / C. / D. / E.: Zie hierboven</p> <p>F. Het resterende vermogen wordt in gelijke mate verdeeld over</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Het vullen van de solidariteitsreserve tot het gewenste niveau van 5%.</li> <li>2. Uitdelen van de reserve aan alle deelnemers volgens de standaardmethode, zodanig dat aan F2 evenveel wordt besteed als aan F1.</li> </ol>
<b>119% tot 140%</b>	<p>A. / B. / C. / D. / E. / F.: Zie hierboven</p> <p>G. Uitdelen van de reserve aan alle deelnemers volgens de standaardmethode.</p>
<b>&gt;140%</b>	<p>Dit transitieplan geldt als de dekkingsgraad van PF Cosun zich op de transitiedatum tussen de 90% en 140% bevindt.</p> <p>Dekkingsgraden hoger dan 140% zijn in dit transitieplan niet onderzocht. Indien deze situatie zich voordoet treden sociale partners met elkaar in overleg om te onderzoeken of, bij het onverkort doorvoeren van de afspraken uit dit transitieplan, de transitie bij deze hoge dekkingsgraad tot onevenwichtige uitkomsten leidt.</p>



#### 5.4. Schokken in de transitie- en compensatieperiode

Daarnaast zijn de volgende afspraken gemaakt in het geval zich voor de beoogde transitie schokken voordoen, waardoor het transitieplan mogelijk aanpassing behoeft:

- **Dekkingsgraad lager dan 106%:**  
Als de dekkingsgraad op moment van transitie lager is dan 106%, dan zal het transitiemoment worden uitgesteld tot een nader te bepalen datum. Indien de transitiedatum niet langer kan worden uitgesteld (vooral nog uiterlijk 1 januari 2028) en de dekkingsgraad bevindt zich onder de 106%, dan gelden de voorrangregels zoals in paragraaf 5.3 toegelicht.
- **Dekkingsgraad hoger dan 119%:** Bij een dekkingsgraad op het transitiemoment hoger dan 119% kunnen de persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden en pensioengerechtigden extra (met meer dan 100% van de voorziening pensioenverplichtingen) worden gevuld uit het collectieve pensioenvermogen en wordt aan alle overige transitiedoelstellingen van sociale partners voldaan.

Bij een dekkingsgraad onder de minimale dekkingsgraad van 106% wordt de transitie in eerste instantie uitgesteld. In dit kader vragen sociale partners het bestuur van Pensioenfonds Cosun om hen tijdens de transitiefase maandelijks op de hoogte te stellen van de dekkingsgraad van Pensioenfonds Cosun, zodat eventuele overleggen vroegtijdig kunnen worden opgepakt.

Bij de bepaling van de vulregel voor de financiering van de compensatie respectievelijk de solidariteitsreserve en de maatregelen bij schokken zijn de volgende overwegingen gemaakt:

- De afschaffing van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw leidt voor een grote groep actieve en arbeidsongeschikte deelnemers tot een achteruitgang in pensioenopbouw. Sociale partners hebben de wens om dit nadeel in beginsel volledig te compenseren, maar ten minste voor 50% wanneer rekening wordt gehouden met de voordelen van het nieuwe stelsel.
- Uit de uitgevoerde berekeningen blijkt dat een solidariteitsreserve van 2% van het fondsvermogen voldoende effectief is in het streven de ingegane uitkeringen te beschermen tegen verlagingen ten opzichte van het voorgaande jaar. Echter dan is de bescherming van de pensioenuitkering lager dan gewenst. Het gewenste niveau van de solidariteitsreserve bij aanvang is 5% van het fondsvermogen. Sociale partners vinden het gewenst dat bij aanvang van de nieuwe regeling de solidariteitsreserve (gedeeltelijk) is gevuld, zodat de regeling ook bij aanvang de gewenste mate van solidariteit heeft. Het zou ongewenst zijn als de pensioenen in de eerste jaren na aanvang van deze nieuwe regeling te sterk dalen omdat de solidariteitsreserve niet voldoende is gevuld.

De initiële vulling van de solidariteitsreserve wordt gefinancierd vanuit het fondsvermogen waardoor iedereen bijdraagt aan de vulling van de solidariteitsreserve. Pensioengerechtigden hebben primair en direct baat bij de solidariteitsreserve. In geval van een verlaging van de uitkering in enig jaar ten opzichte van het jaar daarvoor, wordt – waar mogelijk – de uitkering in het betreffende jaar aangevuld tot het niveau van het jaar daarvoor. (Gewezen) deelnemers hebben secundair en uitgesteld baat bij de solidariteitsreserve.

Beide componenten (compensatie en de initiële vulling van de solidariteitsreserve) worden achtereenvolgens in de volgende twee hoofdstukken besproken.



## 6. Gemaakte afspraken voor compensatie

### 6.1. Achtergrond compensatie

Het afschaffen van de doorsneesystematiek voor de premie en pensioenopbouw leidt tot een nadeel voor bepaalde leeftijdscohorten van de actieve en arbeidsongeschikte deelnemers van Pensioenfonds Cosun. Sociale partners wensen in beginsel een eenmalige en volledige compensatie te verlenen aan de actieve en arbeidsongeschikte deelnemers die dit betreft.

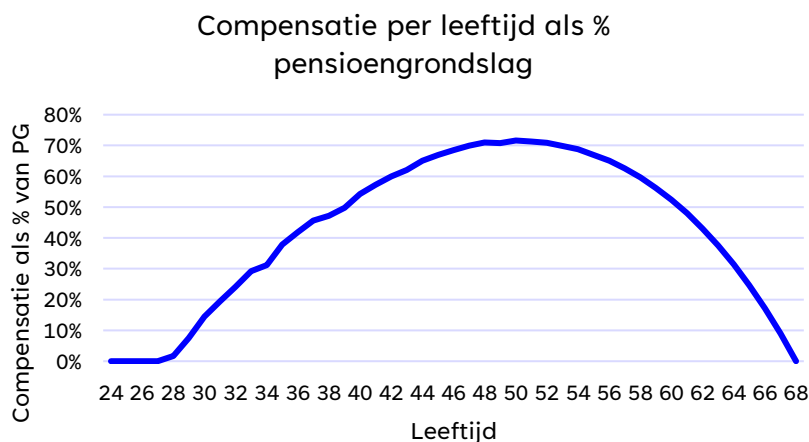
Bij een dekkingsgraad op de definitieve transitiedatum lager dan 106%, wordt de beschikbare eenmalige compensatie uit het pensioenvermogen aangevuld met compensatie uit premie. Het deel van de compensatie dat uit premie wordt gefinancierd, wordt gespreid in de tijd toegekend over de periode tot uiterlijk 1 januari 2037.

### 6.2. Beschrijving compensatieregeling

De sociale partners wensen dat op de navolgende wijze een eventuele achteruitgang in pensioen als gevolg van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling voor (actieve) deelnemers zoveel als mogelijk wordt gecompenseerd:

- Stap 1: Bepaal voor elke leeftijd wat naar verwachting in de toekomst de leeftijdsafhankelijke opbouwwaarde is bij ongewijzigde voortzetting van de huidige pensioenregeling (jaarlijkse opbouw exclusief toeslagverlening). Dit betreft de verwachte toekomstige opbouwwaarde per leeftijd tot de pensioenleeftijd (68 jaar) op basis van de doorsneesystematiek.
- Stap 2: Bepaal voor elke leeftijd wat naar verwachting de toekomstige opbouwwaarde is tot de pensioenleeftijd op basis van een vlakke premie zoals in het nieuwe pensioenstelsel. De hoogte van de vlakke premie wordt zodanig vastgesteld dat de totale premie op populatieniveau gemiddeld niet wijzigt ten opzichte van stap 1.
  - N.B.: Er wordt derhalve géén rekening gehouden met het nieuwe premieniveau in het nieuwe stelsel bij het vaststellen van het zuivere nadeel van de afschaffing van de doorsneesystematiek. Het nieuwe premieniveau is onderdeel van de nieuwe pensioenregeling en is onderdeel van het 'dubbele transitie'-effect. Sociale partners hebben ervoor gekozen om de compensatiestafel in beginsel niet te verlagen in verband met de dubbele transitie.
- Stap 3: Het verschil tussen de contante waarde van de toekomstige opbouwwaarde van stap 1 en stap 2, uitgedrukt als percentage van de pensioengrondslag, is de expliciete compensatiestafel. Omdat de hoogte van de premie afhankelijk is van de rentestand, wordt het verschil berekend op basis van vier vaste rekenrentes (1%, 2%, 3% en 4%). De voor deze vier vaste rekenrentes gemiddelde compensatiestafel geldt als uitgangspunt voor de toekenning van compensatie bij de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.

Voor de overige aannames is aangesloten bij de actuariële grondslagen die Pensioenfonds Cosun hanteert, rekening houdend met verwachte algemene en individuele salarisstijgingen conform de Haalbaarheidstoets van Pensioenfonds Cosun. Er is geen rekening gehouden met ontslagkansen. Dit resulteert in onderstaande volledige compensatiestafel per leeftijd (zie tevens bijlage 2):



Indien de dekkingsgraad lager is dan circa 108% is er onvoldoende fondsvermogen om de volledige compensatiestaffel toe te kennen. De compensatiestaffel wordt dan verlaagd tot ten minste 50% van de volledige compensatiestaffel. Indien het fondsvermogen onvoldoende is om ten minste 50% van de volledige compensatiestaffel te financieren (bij een dekkingsgraad van minder dan circa 106%), wordt de transitie in beginsel uitgesteld. Indien uitstel niet langer mogelijk is, wordt het tekort ten opzichte van 50% van de compensatiestaffel gefinancierd uit (aanvullende) premie (zie paragraaf 6.3).

### 6.3. Financieringsplan gemaakte compensatieafspraken

#### Financieringsplan

De compensatie wordt bij voorkeur gefinancierd vanuit een deel van het collectieve pensioenvermogen dat op het moment van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling niet wordt gebruikt ter dekking van de persoonlijke pensioenvermogens voor de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Bij compensatie vanuit het pensioenvermogen en éénmalige toekenning van de compensatie behoeft er geen compensatiedepot te worden gevormd. Dit is het geval bij een dekkingsgraad op de definitieve transitiedatum hoger dan 106%. Bij een dekkingsgraad op de transitiedatum lager dan 106%, wordt de compensatie uit het pensioenvermogen aangevuld met compensatie uit premie. Voor het deel van de compensatie dat uit premie wordt gefinancierd, dient een compensatiedepot te worden aangehouden.

Op basis van het deelnemersbestand per 31 december 2023 is de totale compensatielast geschat op circa 3,7% van de voorziening (vóór invaren) per 31 december 2023.

#### Schokken tijdens de transitie

Dit transitieplan is van toepassing als de dekkingsgraad hoger is dan 90% (minimale dekkingsgraad) en lager dan 140% (maximale dekkingsgraad). De minimale dekkingsgraad is zodanig vastgesteld dat aan de volgende transitiedoelstellingen kan worden voldaan:

- Dat alle deelnemers, op het moment van transitie, ten minste de voorziening pensioenverplichtingen van hun pensioenaanspraken of -rechten ontvangen.
- Het minimum vereist eigen vermogen en de voorziening operationele risico's worden op het transitiemoment worden gevormd, op het (door Pensioenfonds Cosun) gewenste niveau.

- De solidariteitsreserve wordt gevuld tot 2%.

Bij een dekkingsgraad op het transitiemoment tussen 90% en 108% wordt de compensatie van actieve en arbeidsongeschikte deelnemers voor de afschaffing van de doorsneesystematiek niet volledig uit het fondsvermogen gefinancierd. Sociale partners hebben afgesproken dat het deel van de compensatie dat niet uit fondsvermogen wordt gefinancierd, zal worden gefinancierd vanuit de premie. Hiertoe wordt een aanvullende premie ter beschikking gesteld van maximaal 1,125% van de pensioengrondslag (1,125% tot 104% dekkingsgraad, lineair aflopend naar 0% bij 106% dekkingsgraad), die voor 2/3<sup>e</sup> voor rekening van de werkgever komt en voor 1/3<sup>e</sup> voor rekening van de actieve deelnemers. Indien deze aanvullende premie ontoereikend is voor het voor minimaal voor 50% compenseren van de waarde van de compensatiestaffel, wordt de netto premie-inleg zodanig verlaagd dat het tekort wordt gefinancierd vanuit het bestaande premiebudget van 28% van de pensioengevende salarissom (plus de hiervoor beschreven aanvullende premie).

De in bijlage 2 opgenomen volledige compensatiestaffel is niet afhankelijk van de rente en daarmee niet gevoelig voor renteschokken. Bij de vaststelling van deze compensatiestaffel is al rekening gehouden met diverse renteniveaus. De kostprijs voor het toekennen van de compensatiestaffel is derhalve niet renteafhankelijk. De dekkingsgraad die nodig is voor het toekennen van de compensatiestaffel is wel renteafhankelijk: hoe hoger de rente, hoe lager de voorziening en dus hoe hoger de relatieve kostprijs van de compensatie in dekkingsgraadpunten.

#### 6.4. Transitie-effecten compensatie

De transitie-effecten van de hierboven beschreven wijze van compensatie zijn berekend door de verwachte gemiddelde reële pensioenuitkering van de nieuwe pensioenregeling inclusief én exclusief de toepassing van de compensatieregeling te vergelijken met de verwachte reële pensioenuitkering van de huidige pensioenregeling. Daarnaast zijn deze transitie-effecten berekend door het netto profijt van de nieuwe pensioenregeling, inclusief het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten en inclusief én exclusief de toepassing van de compensatieregeling af te zetten tegen de huidige pensioenregeling. Hierbij is het netto profijt gelijk aan het verschil tussen de risiconeutrale marktwaarde van de te verwachte pensioenuitkeringen en de risiconeutrale marktwaarde van de verwachte toekomstige premie-inleg.

Voor de verschillende deelnemersgroepen is vervolgens per leeftijd in kaart gebracht wat de effecten, zowel kwalitatief als kwantitatief, van de transitie inclusief en exclusief de compensatieregeling zijn. Er is hierbij ook rekening gehouden met de – in het volgend hoofdstuk besproken – initiële vulling van de solidariteitsreserve. De resulterende transitie-effecten worden getoond in hoofdstuk 8.

## 7. Afspraken over solidariteitsreserve

### 7.1. Doelstellingen solidariteitsreserve

De sociale partners hebben de volgende doelstellingen ten aanzien van het solidariteitsbeleid:

- Het verzekeren van de wettelijke verplichte onderdelen voor pensioenregelingen in verband met overlijden, arbeidsongeschiktheid, micro-langlevensrisico en kosten. Het is aan het bestuur van Pensioenfonds Cosun om te bezien of en zo ja op welke wijze de actuariële resultaten via de solidariteitsreserve dan wel de voorziening voor operationele risico's worden verwerkt.
- Het beperken van de kans op en mate van daling van ingegane pensioenuitkeringen, ongeacht of de daling van deze ingegane pensioenuitkeringen wordt veroorzaakt door economische ontwikkelingen, het macro-langlevensrisico of wijziging van verzekeringsgrondslagen.
- Het vergroten van de voorspelbaarheid van de pensioenuitkering voor bijna gepensioneerden.
- Het hanteren van een collectieve uitkeringsfase, zodat ingegane uitkeringen jaarlijks procentueel met allemaal hetzelfde percentage stijgen. Sociale partners wensen dat bij deze collectieve uitkeringsfase de nieuwe pensioengerechtigden dezelfde bescherming vanuit de solidariteitsreserve krijgen als de bestaande deelnemers binnen de collectieve uitkeringsfase.

Naast de bovenstaande doelstellingen kan de solidariteitsreserve in theorie ook gebruikt worden voor bijvoorbeeld het beschermen tegen het inflatierisico, het 1-op-1 beschermen tegen macro-langlevensrisico (ook voor niet-pensioengerechtigden) en het aanvullen van het pensioen in de opbouwfase in situaties dat het economisch tegenzit:

- Sociale partners zijn overeengekomen dat de solidariteitsreserve niet gebruikt zal worden voor het 1-op-1 beschermen van macro-langlevensrisico van alle deelnemers. De jaarlijkse uitkering van de pensioengerechtigden worden reeds beschermd via de compensatie van de (nominale) uitkering.
- Sociale partners zijn van mening dat (gedeeltelijke) inflatiebescherming via het rendement moet worden gefinancierd en niet via de solidariteit. Derhalve hebben sociale partners inflatiebescherming niet opgenomen als doelstelling voor de solidariteitsreserve.

Via het beschermingsrendement worden de volgende risico's gedekt:

- Renterisico
- Micro-langlevensrisico

Om het resultaat op micro-langlevensrisico te beperken wordt de vrijval van persoonlijk pensioenvermogen bij overlijden als rendement aangemerkt.

### 7.2. Financiering van solidariteitsreserve

Sociale partners hebben als transitiedoelstelling dat Pensioenfonds Cosun de solidariteitsreserve, waar mogelijk, initieel zal vullen uit een deel van het collectieve pensioenvermogen, dat op het moment van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling niet wordt gebruikt ter dekking van de persoonlijke pensioenvermogens voor de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. De solidariteitsreserve zal daarbij minimaal gevuld worden met 2% en bij voorkeur met 5% van het geheel voor pensioen gereserveerde vermogen, inclusief de reserve.

Sociale partners verzoeken Pensioenfonds Cosun om de solidariteitsreserve te vullen bij invaren en vanuit toekomstig overrendement. Het vullen van de solidariteitsreserve vanuit premie vinden sociale partners niet evenwichtig, gelet op de doelstellingen van de solidariteitsreserve.

### 7.3. Toegevoegde waarde van de solidariteitsreserve

Op basis van de door Sociale partners vastgestelde doelstellingen met betrekking tot de solidariteitsreserve, heeft Pensioenfonds Cosun aan sociale partners inzicht gegeven in de toegevoegde waarde van de solidariteitsreserve in de nieuwe pensioenregeling. Hieruit blijkt dat de beoogde inzet van de solidariteitsreserve ervoor zorgt dat het risico op een daling van een ingegaan pensioen wordt beperkt en dat de voorspelbaarheid van het pensioen in de jaren voor pensionering toeneemt.

#### Het risico op een verlaging van het pensioen neemt af

In het nieuwe pensioenstelsel wordt de pensioenuitkering jaarlijks opnieuw vastgesteld. De pensioenuitkering beweegt meer mee met de economie dan in het huidige pensioenstelsel het geval is. Uit de door Pensioenfonds Cosun gemaakte analyses volgt dat de kans op een verlaging van het ingegaan pensioen in het eerste jaar afneemt van circa 33% naar 0% door het hanteren van een solidariteitsreserve. Over een looptijd van 20 jaar is de kans op een daling van de uitkering lager dan 5% indien er een reserve (rekening houdend met de beoogde invulling) wordt aangehouden, in vergelijking tot circa 26% indien er geen reserve wordt aangehouden. Daarmee voegt de solidariteitsreserve waarde toe conform de doelstelling om de ingegane pensioenuitkering te beschermen.

#### De voorspelbaarheid van het pensioen neemt toe

Uit de door Pensioenfonds Cosun verstrekte inzichten blijkt dat de combinatie van het hanteren van een collectieve uitkeringsfase en het hanteren van een solidariteitsreserve (rekening houdend met de beoogde invulling) ervoor zorgt dat de voorspelbaarheid van het pensioen in de jaren voor pensionering toeneemt. Zonder deze maatregelen kan het pensioen van een 65-jarige als het tegengit op de pensioendatum in slechte economische scenario's circa 16% lager zijn dan het verwachte pensioen. Het hanteren van een collectieve uitkeringsfase, in combinatie met het hanteren van een solidariteitsreserve, zorgt ervoor dat de voorspelbaarheid van het pensioen toeneemt. Het verschil tussen de verwachte uitkering en de uitkering in slechte economische scenario's is voor een 65-jarige dan circa 2% in plaats van circa 16%.

### 7.4. Evenwichtige en toekomstbestendige invulling van de solidariteitsreserve

Sociale partners verzoeken Pensioenfonds Cosun om de solidariteitsreserve evenwichtig vorm te geven. Hieronder wordt verstaan een dusdanige vormgeving, zodat:

1. wordt voorkomen dat de solidariteitsreserve in één keer kan worden gebruikt; en
2. zodanig dat de baten en lasten vanuit de solidariteitsreserve voor elke generatie in evenwicht zijn.

## 8. Effecten van de wijzigingen van de pensioenregeling

### 8.1. Inleiding

De effecten van de wijziging van de pensioenregeling en de wijze waarop wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten (transitie-effecten) zijn kwantitatief inzichtelijk gemaakt. Vanuit de wetgever is voorgeschreven dat de transitie-effecten inzichtelijk worden gemaakt door vergelijking van:

- de pensioenuitkeringen in het huidig en nieuw pensioenstelsel (verwachting, als het tegenzit en als het meezit)
- het netto profijt in het huidig en nieuw pensioenstelsel

De berekeningen zijn uitgevoerd:

- Per onderscheiden deelnemersgroep: deelnemers, gewezen deelnemers (voormalig werknemers / slapers) en pensioengerechtigden.
- Per leeftijd: van 25- tot 90-jarige leeftijd.
- Voor verschillende dekkingsgraden: 90%, 104%, 106%, 108%, 112%, 121% en 140%.

De gekozen voorrangregels hebben invloed op het in te varen kapitaal. De besproken elementen (MVEV, OR, vulling solidariteitsreserve en compensatie) worden meegenomen in de doorrekeningen. Om de transitie-effecten in kaart te brengen wordt zowel de huidige regeling als de nieuwe regeling inclusief het invaren, bij de hierboven genoemde dekkingsgraden doorerekend op basis van dezelfde economische scenario's (P-set). In de onderstaande tabel wordt, afhankelijk van de genoemde dekkingsgraad, aangegeven op welke wijze invulling gegeven wordt gegeven aan de elementen van de nieuwe pensioenregeling.

De elementen worden als procentpunten van de dekkingsgraad weergegeven.

	90%	104%	106%	108%	112%	121%	140%
Persoonlijk pensioenvermogen gelijk aan voorziening pensioenverplichtingen	86%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Minimaal Vereist Eigen vermogen en voorziening operationele risico's	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
Solidariteitsreserve (max. 5% vermogen)	2%	2%	2%	2%	2%	6%	7%
Compensatie uit fondsvermogen	0%	0%*	2%*	4%	4%	4%	4%
Uitdelen	0%	0%	0%	0%	4%	9%	27%
<b>Dekkingsgraad</b>	<b>90%</b>	<b>104%</b>	<b>106%</b>	<b>108%</b>	<b>112%</b>	<b>121%</b>	<b>140%</b>

\*Tussen deze dekkingsgraadniveaus wordt de compensatie uit fondsvermogen aangevuld met compensatie uit premie. De tijdelijke aanvullende premie hiervoor bedraagt 1,125% bij 104% dekkingsgraad, lineair aflopend naar 0% bij 106% dekkingsgraad, zoals gespecificeerd in hoofdstuk 5.3.

In dit hoofdstuk worden de resultaten getoond bij een dekkingsgraad van 121% (hoogte dekkingsgraad van PF Cosun per 31 december 2023) voor actieve deelnemers en pensioengerechtigden.

In bijlage 3 zijn de resultaten van deze berekening op de andere dekkingsgraadniveaus en voor gewezen deelnemers (deelnemers (voormalig werknemers, slapers) verder uitgewerkt. In deze bijlage is ook de gevoeligheid van de uitkomsten voor de rente opgenomen.



In bijlage 4 zijn de aannames en veronderstellingen opgenomen die aan de berekeningen ten grondslag liggen.

## 8.2. Verwachte pensioenuitkeringen

Ten behoeve van het ontwerpen van een nieuwe pensioenregeling zijn op verzoek van sociale partners door Pensioenfondsen Cosun diverse berekeningen uitgevoerd. Daarbij is vastgesteld hoe het pensioen zich in het nieuwe pensioenstelsel ontwikkelt bij (veel) verschillende economische scenario's. Hierbij is er rekening mee gehouden dat het opgebouwd pensioen wordt ingevaren in het nieuwe pensioenstelsel. Ditzelfde is gedaan in het huidige pensioenstelsel.

Op basis van deze analyses is per leeftijdscohort een vergelijking gemaakt tussen de verwachte pensioenuitkeringen in het huidige pensioenstelsel en de verwachte pensioenuitkeringen in het nieuwe pensioenstelsel. Hierbij wordt gekeken naar de verwachte pensioenuitkeringen die over de gehele uitkeringsperiode worden ontvangen (de gemiddelde levensverwachting gewogen reële pensioenuitkering). Wij achten dit de meest inzichtelijke uitkomst om te vergelijken, omdat voor alle deelnemers de volledige uitkeringsperiode wordt meegenomen in de uitkomst. Bij de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel hanteren sociale partners de vergelijking van de verwachte pensioenuitkeringen als primaire maatstaf. Deze vergelijking is in de onderstaande grafiek (figuur 2) opgenomen voor de verschillende leeftijdscohorten en deelnemersgroepen. Opgemerkt wordt dat de vergelijking op individueel niveau (dus qua uitkomst van de individuele deelnemer binnen zijn leeftijdscohort) anders kan uitpakken.

Zoals in de inleiding (paragraaf 8.1) aangegeven, wordt in deze paragraaf uitgegaan van een dekkingsgraad van 121% op het moment van invaren.

### Leeswijzer grafieken inzake 'verwachte uitkeringen':

De verwachte pensioenuitkeringen in het huidige (FTK) en nieuwe pensioenstelsel (SPR) zijn voor verschillende leeftijden en voor veel verschillende scenario's doorgerekend. Hierbij zijn de door De Nederlandsche Bank gepubliceerde scenario'sets gebruikt.

De onderstaande grafieken laten de verhouding zien tussen de mediaan (50% van de scenario's is beter, 50% van de scenario's is slechter) verwachte pensioenuitkeringen in het nieuwe stelsel, gedeeld door de mediaan verwachte pensioenuitkeringen in het huidige stelsel. Dit betreffende **blauwe lijnen**:

- **de doorgetrokken blauwe lijn betreft de actieve deelnemers (tot 68 jaar) en de pensioengerechtigden (vanaf 68 jaar)**
- **de blauw stippelijijn betreft de gewezen deelnemers (tot 68 jaar)**

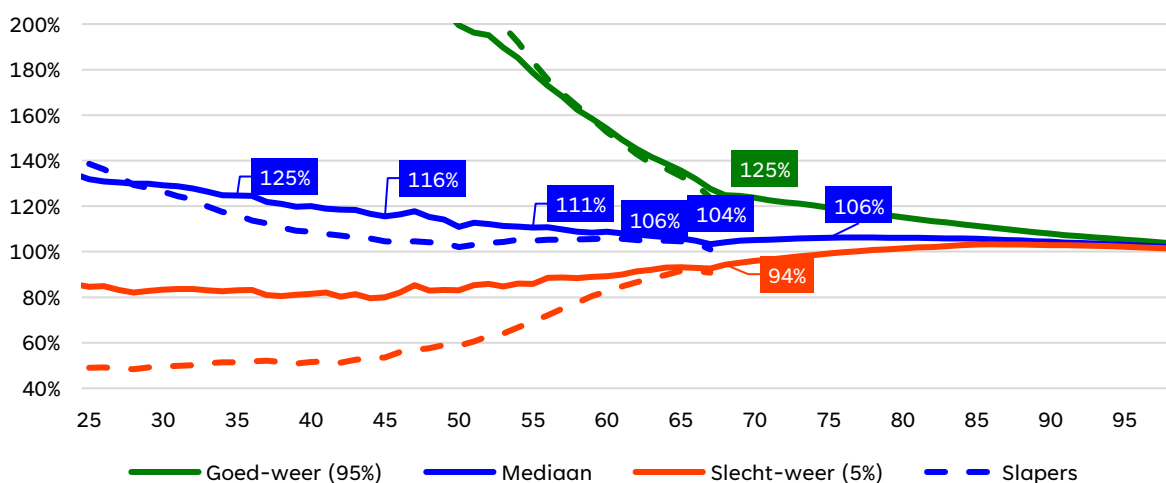
Bij een percentage van 100% of hoger wordt in het nieuwe pensioenstelsel over de uitkeringsperiode gemiddeld méér pensioen ontvangen dan in het huidige pensioenstelsel. Dit zegt dus niks over de absolute hoogte van het pensioen, maar wel over de verhouding tussen het verwachte pensioen in het nieuwe stelsel (SPR) ten opzichte van het pensioen in het huidige stelsel (FTK).

Daarnaast wordt in de grafieken inzicht geboden in de volgende resultaten:

- **rode (stippel)lijnen zijn de 5% slechtste scenario's ('slecht weer')**: dit betreft de verhouding tussen het verwachte pensioen in het slecht weer scenario in het nieuwe stelsel ten opzichte van het verwachte pensioen in het slecht weer scenario in het huidige stelsel.
- **groene (stippel)lijnen zijn de 5% beste scenario's ('goed weer')**: dit betreft de verhouding tussen het verwachte pensioen in het goed weer scenario in het nieuwe stelsel ten opzichte van het verwachte pensioen in het goed weer scenario in het huidige stelsel.

In de onderstaande grafieken wordt de vergelijking van de verwachte pensioenuitkeringen weergegeven voor actieven en pensioengerechtigden<sup>5</sup> (doorgetrokken lijnen) en voor gewezen deelnemers (stippellijnen). Op de x-as worden de leeftijdscohorten weergegeven en op de y-as wordt de verhouding tussen de verwachte pensioenuitkeringen in het nieuwe pensioenstelsel en in het huidige pensioenstelsel weergegeven.

Figuur 2: Verwachte uitkeringen - Dekkingsgraad 121% inclusief volledige compensatie



In het 95e percentiel (de 5% beste scenario's), gaat iedereen er fors op vooruit in het nieuwe stelsel. Dit komt doordat in de goed weer scenario's het goed gaat met de economie. In dat geval worden er veel positieve (over)rendementen behaald. In het huidige systeem stijgt het vermogen en groeit de dekkingsgraad door positieve rendementen, maar kan dit vermogen niet volledig uitgedeeld worden (anders dan met het verlenen van fiscaal maximale toeslagverlening). Dit leidt tot (zeer) hoge dekkingsgraden en dus tot (zeer) hoge vermogensbuffers. In het nieuwe stelsel worden de positieve rendementen direct toebedeeld aan de individuele pensioenvermogens.

De actieven deelnemers ondervinden als gevolg van de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel nadeel door het vervallen van het verschil in toeslagverlening. In het huidige pensioenstelsel ontvangen actieve deelnemers toeslagverlening op basis van looninflatie, hetgeen op lange termijn naar verwachting hoger is dan de toeslagverlening voor inactieve deelnemers op basis van prijsinflatie (gemaximeerd op basis van de 3-jaars gemiddelde toeslagverlening voor actieve deelnemers). In het nieuwe pensioenstelsel ontvangen alle deelnemers van dezelfde leeftijdscohort hetzelfde rendement. Dit nadeel zit inbegrepen in de transitie-effecten.

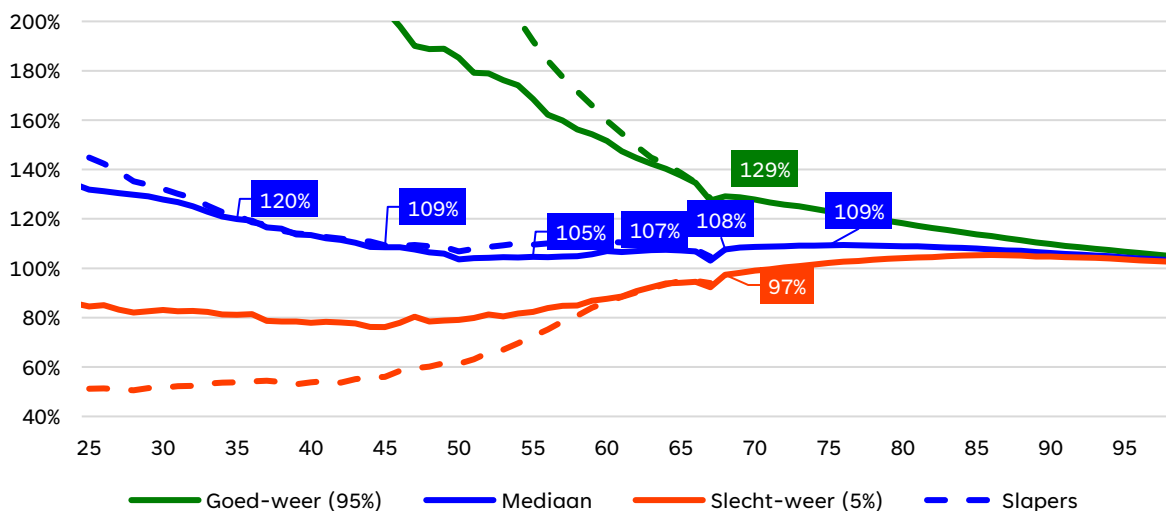
De sociale partners zijn voornemens om binnen de nieuwe regeling de franchise te verlagen. Dit heeft een positief effect op de verwachte uitkeringen van de actieven. Dit is voornamelijk te zien bij de jongere actieven. Het heeft geen directe impact op de gewezen deelnemers of pensioengerechtigden.

<sup>5</sup> Vanaf leeftijd 68 jaar.

In onderstaand figuur (figuur 3) is weergegeven hoe de uitkomsten eruit zien als er geen compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek zou worden verleend.

### Geen compensatie

Figuur 3: Verwachte uitkeringen - dekingsgraad 121% zonder compensatie



In het mediane uitkomsten zijn lagere uitkomsten te zien bij actieve deelnemers leeftijdscohorten ca. 30 – 62. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door het afschaffen van de doorsneesystematiek. De afschaffing van de doorsneesystematiek heeft een nadelig effect voor deze actieve deelnemers. Dit is reeds toegelicht in hoofdstuk 6. De invloed van de afschaffing van de doorsneesystematiek op de gemiddelde hoogte van de uitkeringen indien er niet gecompenseerd zou worden voor de afschaffing van deze doorsneesystematiek is zichtbaar bij het vergelijk van figuur 2 (incl. compensatie) en figuur 3 (zonder compensatie).

Tegenover de verhoging van de transitie-effecten voor actieve deelnemers door de compensatie, staat een beperkte daling in de transitie-effecten van pensioengerechtigden en gewezen deelnemers. De pensioengerechtigden en gewezen deelnemers hebben echter ook na toekenning van de compensatie positieve transitie-effecten (boven de 100%). Het belang om te kunnen starten met een goede regeling voor alle deelnemersgroepen (compensatie voor actieven en arbeidsongeschikten en een werkende solidariteitsreserve voor pensioengerechtigden) en de doelstelling die daarbij hoort om eventuele compensatie te dragen uit het collectief, weegt hier zwaar.

Aanvullend hebben sociale partners gekeken naar de kans dat de gemiddelde reële pensioenuitkering in de nieuwe solidaire premiereregeling hoger is dan in de huidige pensioenregeling. De volgende tabel geeft hiervan een weergave voor een selectie van leeftijdscohorten voor de situatie dat er wel of geen compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek wordt toegekend aan de actieve en arbeidsongeschikte deelnemers.

	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
Zonder compensatie	78%	75%	69%	64%	60%	56%	60%	70%	79%	89%	95%	98%	99%	99%
Met compensatie	78%	76%	72%	71%	68%	67%	72%	74%	74%	79%	88%	94%	98%	99%

Zonder compensatie heeft het leeftijdscohort van 50-jarigen de laagste kans op een hogere verwachte uitkering in de nieuwe solidaire premieregeling dan in de huidige regeling. Door het toekennen van de compensatie wordt voor dit leeftijdscohort, en andere leeftijdscohorten tussen 30- en 60 jaar, de kans op vooruitgang in het nieuwe pensioenstelsel vergroot. Daarentegen wordt de kans op een hogere verwachte uitkering in de leeftijdscohorten vanaf 65 jaar beperkt verlaagd, maar zijn deze kansen volgens de sociale partners nog steeds (zeer) groot. De kansen op verbetering voor de verschillende leeftijdscohorten mét compensatie uit fondsvermogen worden door de sociale partners als meer evenwichtig beschouwd dan de kansen op verbetering voor de verschillende leeftijdscohorten zonder compensatie uit fondsvermogen.

#### Naar rato uitdelen

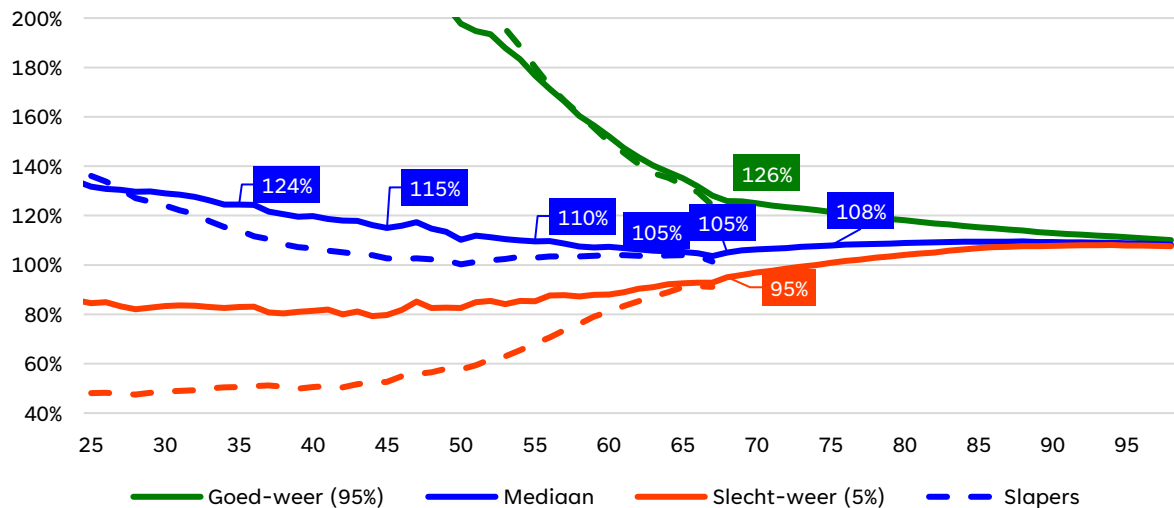
Sociale partners hebben als doelstelling voor de transitie dat iedereen er enigszins in gelijke mate op voor- of achteruitgaat. In de vorige paragraaf zijn de transitie-effecten in termen van gemiddelde reële pensioenuitkering weergegeven wanneer de compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek wordt toegekend. Hierbij is reeds rekening gehouden met de gewenste initiële vulling van de solidariteitsreserve en de VOR en het MVEV.

Het bestuur van Pensioenfonds Cosun gaat over het besluit ten aanzien van de invaarmethode. De sociale partners hebben als wens om de verdeling van het pensioenvermogen te verdelen conform de standaardkeuze voor invaren: de standaardmethode. Sociale partners zien echter geen aanleiding om een andere invaarmethode toe te passen. Verder vinden sociale partners het verschuiven van vermogen moeilijk uitlegbaar, zeer afhankelijk van de gekozen modelaannames en afhankelijk van een continu veranderende economische uitgangspositie. Als een deel van de dekkingsgraad overblijft wordt deze verdeeld over de opgebouwde kapitalen van de deelnemer op het transitiemoment.

De wet geeft als standaardoptie aan het (eventuele) overschot te verdelen volgens de standaardmethode, waarbij wordt uitgegaan van een spreidingsperiode van 10 jaar. Dit houdt in dat de contante waarde wordt vastgesteld van het door middel van toeslagverlening uitdelen van het overschot over een periode van 10 jaar. Deze contante waarde wordt echter wel eenmalig en onvoorwaardelijk toegevoegd aan de pensioenvermogens van de deelnemers. Er is dus geen sprake van een gespreide toevoeging van het overschot in de tijd. In de eerdere grafieken (figuur 2 en 3) is uitgegaan van deze standaard methode inclusief een spreidingsperiode van 10 jaar.

Van de standaard spreidingsperiode van 10 jaar kan uitsluitend onderbouwd worden afgeweken. Sociale partners en Pensioenfonds Cosun hebben gezamenlijk onderzocht wat het effect hiervan is op de verwachte pensioenen. Onderstaande grafiek (figuur 4) toont het alternatief van een spreidingstermijn van 1 jaar (naar rato) in plaats van de wettelijke standaard van 10 jaar. In deze berekening wordt wederom uitgegaan van de dekkingsgraad van 121% op de pensioendatum en is inclusief compensatie (zoals is beschreven in hoofdstuk 6 en conform de rekenmethode zoals is gehanteerd in figuur 2). De uitkomsten van figuur 4 worden daarom vergeleken met figuur 2.

Figuur 4: Verwachte uitkeringen - dekkingsgraad 121% niet spreiden



De impact voor een eventuele keuze voor 1 jaar spreiden (naar rato verdelen) in plaats van 10 jaar spreiden is zichtbaar bij de oudere pensioengerechtigde deelnemers. Sociale partners vinden de transitie-effecten op basis van 1 jaar spreiden niet evenwichtiger dan op basis van 10 jaar spreiden, omdat de transitie-effecten van met name oudere pensioengerechtigden dan gunstiger zouden worden dan die van jongere pensioengerechtigden en oudere actieven. Daarin speelt mee dat de 'dip' in de uitkomsten van de transitie-effecten voor de leeftijdscohorten 57 – 67 jaar versterkt wordt als er wordt gekozen voor een afwijkende spreidingsperiode (in dit geval 1 jaar). Deze dip wordt deels veroorzaakt doordat voor actieve deelnemers het voordeel van verschil in toeslagverlening (looninflatie) ten opzichte van inactieve deelnemers (prijsinflatie) met de komst van het nieuwe stelsel komt te vervallen, waar niet voor wordt gecompenseerd. Sociale partners achten het in dit kader niet evenwichtig indien door een afwijkende keuze voor de spreidingsperiode minder gunstige transitie-effecten realiseren.

Aanvullend hebben sociale partners gekeken naar de verandering van kans dat de gemiddelde reële pensioenuitkering in de nieuwe solidaire premiereregeling hoger is dan in de huidige pensioenregeling als gekozen wordt voor 1 of 10 jaar spreiden. De volgende tabel geeft hiervan een weergave voor een selectie van leeftijdscohorten voor de situatie dat er wel of geen compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek wordt toegekend aan de actieve en arbeidsongeschikte deelnemers.

	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
1 jaar spreiden	78%	76%	72%	70%	67%	66%	70%	70%	73%	83%	93%	98%	99%	100%
10 jaar spreiden	78%	76%	72%	71%	68%	67%	72%	74%	74%	79%	88%	94%	98%	99%

Met 1 jaar spreiden heeft het leeftijdscohort 50-jarigen de laagste kans van 66% op een hogere verwachte uitkering in de nieuwe solidaire premiereregeling dan in de huidige regeling. Door een eventuele aanpassing van de spreidingsperiode (verlaging van 10 jaar naar 1 jaar) neemt voor de leeftijdscohorten 45 t/m 65 de kans op een vooruitgang in de nieuwe pensioenregeling af. De kans op vooruitgang voor

pensioengerechtigden verbetert door het aanpassen van de spreidingsperiode. De verschillen tussen de leeftijdscohorten zouden door deze aanpassing juist toenemen. Dat past niet bij de transitiedoelstellingen die sociale partners hebben afgesproken (zie paragraaf 5.2). Ten aanzien van de effecten van de spreidingsperiode geldt dat de kansen op verbetering voor de verschillende leeftijdscohorten door de sociale partners als meer evenwichtig beschouwd worden op basis van de standaardkeuze van 10 jaar spreiden.

### 8.3. Alternatieve dekkingsgraden

In voorgaande paragrafen zijn de transitie-effecten getoond op basis van een dekkingsgraad van 121%. Bij deze dekkingsgraad is het mogelijk om alle transitiedoelstellingen, zoals beschreven in paragraaf 5.2) uit te voeren. In deze paragraaf worden de transitie-effecten inzichtelijk gemaakt bij de verschillende dekkingsgraden op het transitiemoment van 90%, 104%, 106%, 108%, 112% en 140%. Dit zijn dekkingsgraden waarop de verschillende transitiedoelstellingen geheel, gedeeltelijk of niet zijn behaald als gevolg van het toepassen van de voorrangregels bij invaren (zie paragraaf 5.3).

Bij een **dekkingsgraad van 90%** worden de middelen gebruikt om:

- te voldoen het minimum vereist eigen vermogen en de voorziening operationele risico's.
- daarnaast is 2% van het vermogen beschikbaar voor de solidariteitsreserve.
- Omdat er onvoldoende middelen zijn wordt er gekort tot een dekkingsgraad van 104%.

Bij een **dekkingsgraad van 104%** zijn er voldoende middelen om:

- alle deelnemers, op het moment van transitie, ten minste de voorziening pensioenverplichtingen van hun pensioenaanspraken of -rechten ontvangen.
- te voldoen het minimum vereist eigen vermogen en de voorziening operationele risico's.
- daarnaast is 2% van het vermogen beschikbaar voor de solidariteitsreserve.
- vanuit de (extra) premie wordt de helft van de compensatie gefinancierd.

**Bij een dekkingsgraad van 106%** komt de extra premie voor compensatie te vervallen en wordt er aanvullend vanuit het fondsvermogen:

- de helft van de compensatiestafel gefinancierd uit het fondsvermogen;

**Bij een dekkingsgraad van 108%** wordt er aanvullend hierop:

- volledig gecompenseerd;

**Bij een dekkingsgraad van 112%** wordt er aanvullend hierop:

- voor eenzelfde bedrag dat aan compensatie wordt besteed, uitgedeeld aan de deelnemers.

**Bij een dekkingsgraad vanaf 119%** wordt reeds aan alle transitiedoelstellingen voldaan. Het resterende vermogen wordt uitgedeeld aan de deelnemers.

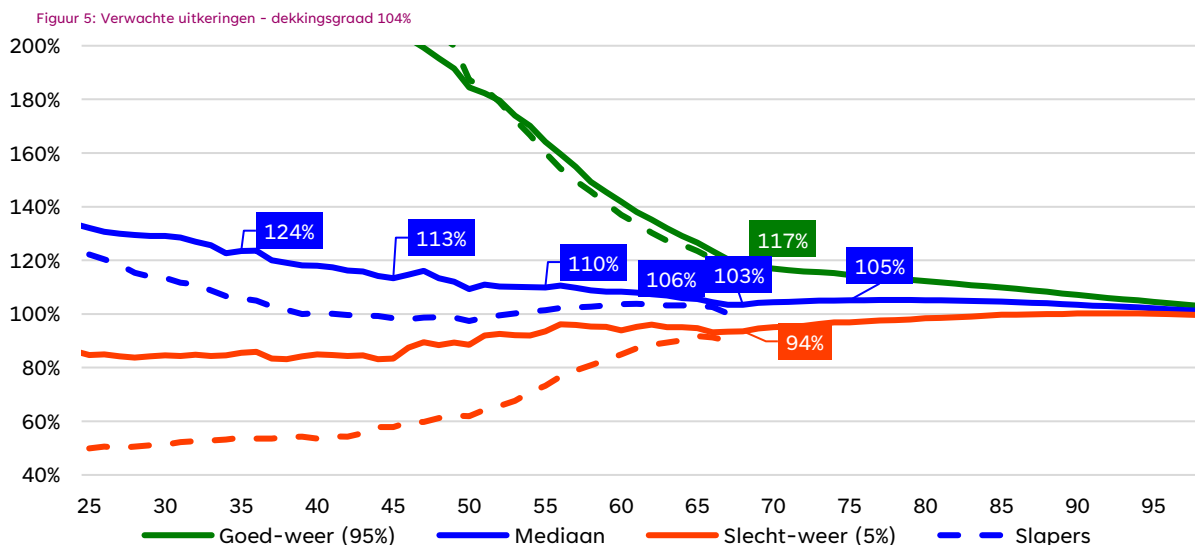
De volgende tabel geeft een weergave van de transitie-effecten op basis van de gemiddelde reële pensioenuitkering voor een selectie van leeftijdscohorten voor de verschillende dekkingsgraden in goed weer, slecht weer en in het geval van de mediaan voor de actieven en pensioengerechtigden. Hierin zijn alle financieringsbronnen zoals hierboven vermeld verwerkt. De gearceerde uitkomsten(dekkingsgraad 121%) geven de uitkomsten bij de dekkingsgraad per 31 december 2023 weer.

DG	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
<b>Slecht weer</b>														
90%	87%	87%	87%	88%	87%	95%	100%	99%	94%	92%	94%	94%	95%	96%
104%	85%	85%	86%	85%	83%	89%	93%	94%	95%	95%	97%	98%	100%	100%
106%	84%	84%	84%	81%	81%	84%	88%	90%	91%	94%	96%	98%	99%	100%
108%	84%	84%	85%	83%	82%	85%	90%	90%	91%	93%	95%	97%	99%	100%
112%	84%	83%	84%	82%	80%	84%	88%	89%	92%	94%	96%	98%	100%	101%
121%	85%	83%	83%	81%	80%	83%	86%	89%	93%	96%	99%	102%	103%	103%
140%	82%	80%	81%	78%	76%	80%	84%	90%	96%	101%	104%	106%	107%	106%
<b>Mediaan</b>														
90%	133%	129%	124%	119%	114%	111%	112%	107%	101%	98%	98%	98%	99%	98%
104%	132%	129%	124%	118%	113%	109%	110%	108%	106%	104%	105%	105%	105%	103%
106%	132%	128%	120%	114%	108%	104%	104%	104%	103%	103%	104%	104%	104%	103%
108%	132%	128%	123%	117%	112%	107%	107%	105%	103%	102%	103%	104%	104%	103%
112%	131%	128%	123%	117%	112%	108%	108%	106%	104%	104%	105%	105%	105%	104%
121%	132%	129%	125%	120%	116%	111%	111%	109%	106%	105%	106%	106%	106%	104%
140%	131%	129%	125%	122%	120%	116%	118%	117%	114%	112%	112%	111%	110%	108%
<b>Goed weer</b>														
90%	292%	272%	254%	227%	195%	173%	152%	129%	115%	108%	107%	106%	104%	102%
104%	295%	275%	259%	234%	207%	185%	164%	142%	127%	117%	115%	112%	110%	107%
106%	294%	273%	252%	225%	196%	175%	156%	137%	124%	116%	114%	112%	109%	107%
108%	294%	275%	259%	234%	207%	184%	163%	140%	125%	116%	113%	111%	109%	106%
112%	295%	277%	260%	236%	210%	187%	167%	144%	129%	118%	115%	113%	110%	107%
121%	301%	283%	268%	247%	223%	199%	179%	154%	136%	124%	119%	115%	111%	108%
140%	304%	290%	276%	257%	240%	218%	200%	176%	154%	140%	133%	126%	119%	113%

Bij een hogere dekkinggraad worden de transitie-effecten op basis van de gemiddelde reële pensioenuitkering voor alle leeftijdscohorten hoger. Tegenover de hoge uitkomsten in 'goed weer' bij de jongere actieven, staan beduidend lagere uitkomsten in 'slecht weer'. Dit geeft de mate van onzekerheid behorend bij het dragen van het beleggingsrisico (kenmerk van de nieuwe regeling) weer. Ook bij de laagste en hoogste getoonde dekkinggraden worden de uitkomsten nog als evenwichtig beschouwd.

#### Dekkinggraad 104%

In onderstaande figuur wordt grafisch weer gegeven hoe de verwachte pensioenuitkeringen eruit zien bij een dekkinggraad van 104%. De figuren voor de andere onderzochte dekkinggraden (90%, 106%, 108%, 112% en 140%) zijn opgenomen in bijlage 3.



Naar verwachting gaan de verwachte pensioenuitkeringen van de meeste deelnemers erop vooruit in het nieuwe pensioenstelsel. Bij een dekkingsgraad van 104% wordt een aanvullende premie van 1,125% van de pensioengrondslag betaald (zie hoofdstuk 5.3 voorrangregels). De verwachte pensioenuitkeringen komen lager uit ten opzichte van het huidige stelsel, dan bij een dekkingsgraad van 121%. Daarnaast is er bij een dekkingsgraad van 104% geen vermogen beschikbaar om uit te delen aan alle deelnemers. Aan de andere kant is er bij een lage dekkingsgraad ook minder indexatie potentieel in het FTK.

Aanvullend hebben sociale partners gekeken naar de verandering van kans dat de gemiddelde reële pensioenuitkering in de nieuwe solidaire premiereregeling hoger is dan in de huidige pensioenregeling bij een dekkingsgraad van 104% en 121%. De volgende tabel geeft hiervan een weergave voor een selectie van leeftijdscohorten voor de situatie dat er wel of geen compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek wordt toegekend aan de actieve en arbeidsongeschikte deelnemers.

	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
104%	79%	77%	74%	73%	71%	72%	79%	79%	76%	76%	83%	89%	93%	95%
121%	78%	76%	72%	71%	68%	67%	72%	74%	74%	79%	88%	94%	98%	99%

Het leeftijdscohort van 67-jarigen heeft de laagste kans (69%) op een hogere verwachte uitkering in de nieuwe solidaire premiereregeling dan in de huidige regeling. Dit cohort wordt niet weergegeven in de tabel. *De transitie-effecten voor het leeftijdscohort 67-jarige geven een vertekend beeld. Dit wordt veroorzaakt doordat in de voorgeschreven DNB-scenarioset de verwachte rente in het eerste jaar zeer sterk daalt, om vervolgens in het tweede jaar weer fors te stijgen. Als gevolg van deze renteschok komt de 67-jarige ongunstig uit, doordat er in het jaar van deze veronderstelde renteschok met pensioen wordt gegaan. Deze afwijking wordt derhalve veroorzaakt door de renteaanname in de scenarioset en betekent niet dat de 67-jarige in de praktijk ook iets minder gunstige transitie-effecten gaat ervaren dan de deelnemers die iets ouder of jonger zijn.*



#### 8.4. Netto profijt

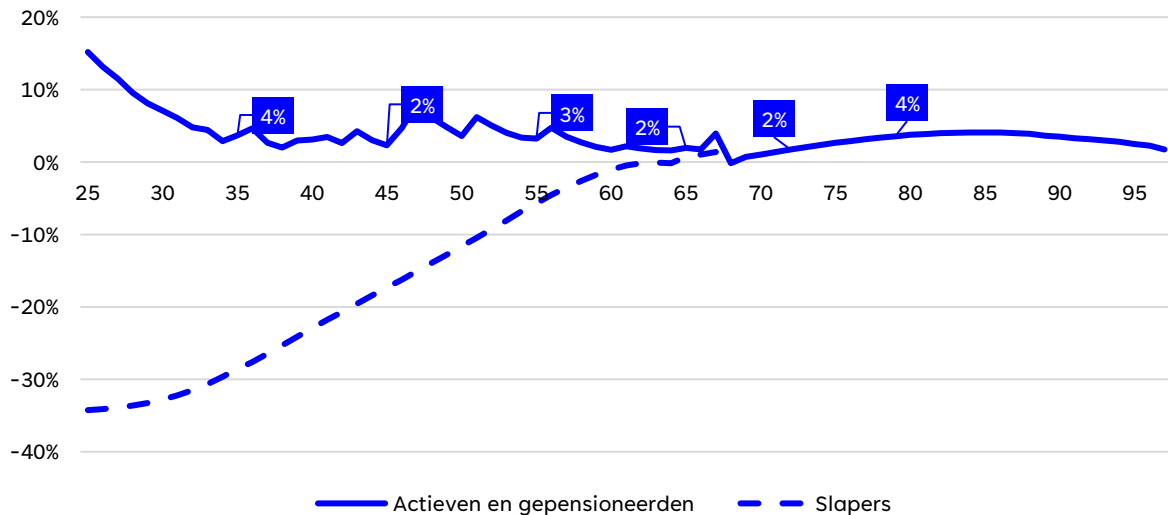
De effecten van de wijziging van de pensioenregeling en het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zijn tevens inzichtelijk gemaakt door de berekening van het zogenoemde netto profijt van het ongewijzigd voortzetten van het huidig pensioenstelsel af te zetten tegen de berekening van het netto profijt van het opbouwen van pensioen in het nieuwe pensioenstelsel, inclusief het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten (inclusief compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek). Het zuivere netto profijt van een pensioenregeling is het verschil tussen de risiconeutrale marktwaarde van de te verwachte pensioenuitkeringen en de risiconeutrale marktwaarde van de toekomstige premie-inleg. Hierbij worden alle toekomstige scenario's gewogen tot 1 kengetal per leeftijdscohort. In tegenstelling tot de in paragraaf 8.1 en 8.2 getoonde analyses wordt hierbij conform het wettelijke voorschrift uitgegaan van een risicovrije waardering: er wordt verondersteld dat het beleggen in aandelen niet meer rendement oplevert dan het beleggen in risicovrije producten (zgn. Q-set).

Het in de onderstaande grafieken getoonde netto profijt is het verschil tussen het netto profijt van de nieuwe pensioenregeling en het netto profijt van de huidige regeling, uitgedrukt in de marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen van de huidige pensioenregeling. Dit wordt ook wel delta netto profijt genoemd. Wanneer het netto profijt van het nieuwe stelsel hoger is dan het huidige stelsel, ontvangen deelnemers meer uitkering voor hun betaalde premie in het nieuwe stelsel dan in het huidige stelsel. Dit betekent dat het verschil tussen de uitkering en de premie hoger is. In de grafiek is de uitkomst dan hoger dan 0%. Indien de delta netto profijt lager is dan 0%, ontvangen deelnemers in het nieuwe stelsel minder uitkering voor hun betaalde premie dan in het huidige stelsel.

Deze vergelijking is in de onderstaande grafieken opgenomen voor de verschillende leeftijdscohorten en deelnemersgroepen. Op individueel niveau kan de vergelijking anders uitpakken. De getoonde effecten zijn inclusief de effecten van de compensatieregeling en de solidariteitsreserve. Op de x-as van de onderstaande grafieken worden de leeftijden getoond en op de y-as het verschil in netto profijt tussen het nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de huidige pensioenregeling. De grafieken laten de resultaten zien voor actieven (doorgetrokken lijn tot 68 jaar), slapers (stippellijn) en pensioengerechtigden (doorgetrokken lijn vanaf 68 jaar) in het mediane scenario.

### Delta netto profijt – basisvariant

Figuur 6: Netto profijt – Dekkingsgraad 121%



Uit de bovenstaande analyse blijkt dat in netto profijt termen de meeste actieve deelnemers en pensioengerechtigden erop vooruit gaan in het nieuwe stelsel en de slapers erop achteruit gaan.

- Voor slapers is de delta netto profijt negatief. Dit wordt veroorzaakt doordat zij binnen het huidige stelsel voordeel genieten van de positieve bijdrage aan de dekkingsgraad van de premie en vrijval als gevolg van uitkeringen. Deze herverdeling ten gunste van slapers vervalst in het nieuwe pensioenstelsel. Het nieuwe pensioenstelsel is derhalve in termen van netto profijt minder gunstig voor slapers, waardoor het delta netto profijt negatief is.
- Voor jonge deelnemers is er een positief delta netto profijt. Dit wordt veroorzaakt doordat het huidige stelsel minder gunstig is omdat er meer premie wordt betaald dan nodig voor de opbouw.
- Voor pensioengerechtigden is de delta netto profijt positief, dit wordt verklaard doordat er bij invaren een reserve wordt verdeeld.

De netto profijtanalyses geven andere inzichten dan de verwachte pensioenuitkeringen. Uit een detailanalyse blijkt dat verschillende effecten hierbij een rol spelen:

- In de netto profijtberekeningen wordt uitgegaan van een risicovrije waardering. Er wordt derhalve verondersteld dat er in beide pensioenstelsel geen extra rendement op aandelen wordt gemaakt ten opzichte van risicovrije producten. Dit is een belangrijk verschil met de berekeningen die ten grondslag liggen aan de verwachte pensioenuitkeringen. In de netto profijtberekeningen wegen negatieve scenario's ook zwaarder door, omdat sprake is van een middeling over de scenario's.
- De veronderstelde ontwikkeling van de premiedekkingsgraad in het huidig stelsel speelt een belangrijke rol. Gegeven de risicovrije DNB-scenarioset, is de premiedekkingsgraad in de prognose van het huidig pensioenstelsel veelal hoger dan 100%. Er kunnen hele hoge premiedekkingsgraden ontstaan in hoge rente scenario's. Dit betekent dat in de prognose van het huidig pensioenstelsel in die scenario's een deel van de premie naar de buffer gaat en niet naar de pensioenopbouw van actieve deelnemers. Dit is ongunstig voor actieve deelnemers en gunstig voor slapers en gepensioneerden. In het nieuwe pensioenstelsel vervalst dit effect, de premie (na aftrek van kosten en risicopremies) komt dan immers volledig ten goede aan het pensioen aan actieve deelnemers.

Een van de doelstellingen van het nieuwe pensioenstelsel is ook om deze herverdelingseffecten af te schaffen.

- Bij de transitie wordt (afhankelijk van de dekkingsgraad op het moment van transitie) het persoonlijk pensioenvermogen eenmalig verhoogd. Dit is gunstig voor alle deelnemers.
- In het nieuwe pensioenstelsel wordt geld opzij gezet voor compensatie. Dit is ongunstig voor alle deelnemers. De deelnemers die de compensatie ontvangen gaan er in netto profijt termen door de compensatie op vooruit, dit gaat ten koste van deelnemers die geen compensatie ontvangen.

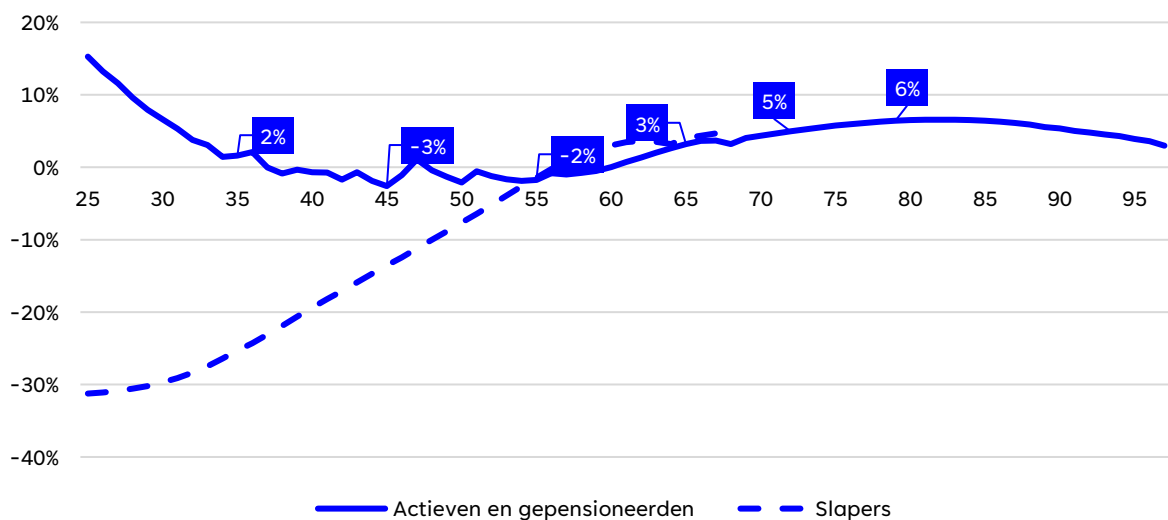
De netto profijt toets geeft met name weer waar de risico's van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel zitten. Deze risico's hebben sociale partners meegewogen bij de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. In hoofdstuk 9 is de verantwoording van de evenwichtigheid van de transitie in zijn totaliteit vastgelegd.

Naar de mening van sociale partners geeft het effect op de verwachte pensioenuitkering (paragraaf 8.2) meer inzicht in het te verwachten pensioen dan netto profijt zoals hierboven opgenomen. Sociale partners zijn daarom van mening dat een negatief netto profijt acceptabel is bij een voldoende hoge verwachte pensioenuitkering.

#### Delta netto profijt - zonder compensatie afschaffing doorsneesystematiek

In onderstaande figuur worden de netto profijt uitkomsten weergegeven voor de situatie wanneer er geen compensatie wordt uitgekeerd en de dekkingsgraad 121% bedraagt. De uitkomsten van deze figuur worden vergeleken met de situatie waar er wel compensatie wordt uitgekeerd en de dekkingsgraad 121% bedraagt (figuur 7).

Figuur 7: Netto profijt – Dekkingsgraad 121% zonder compensatie



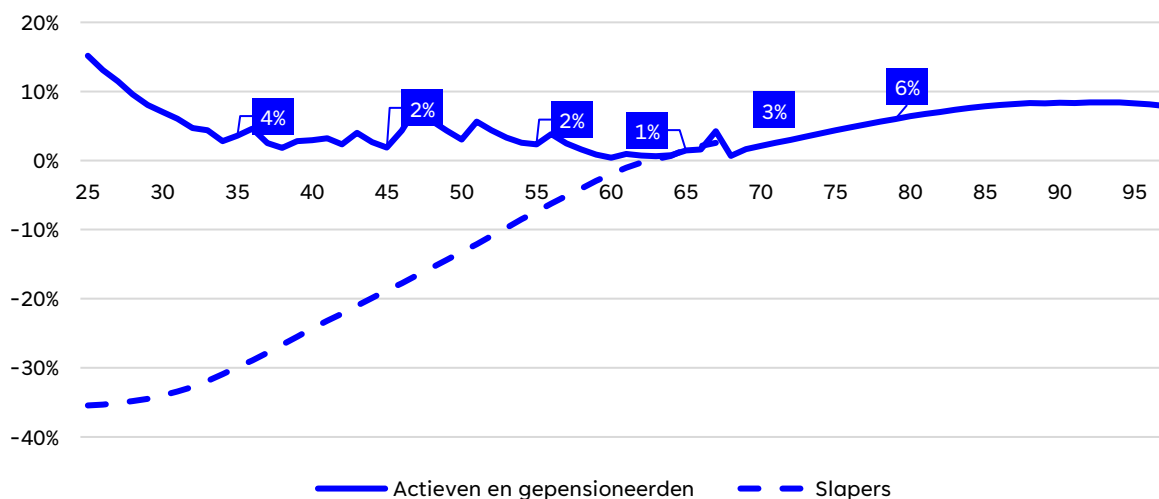
Wanneer er geen compensatie wordt uitgekeerd gaat de groep die nadeel ondervindt van het afschaffen van de doorsneesystematiek erop achteruit in het nieuwe pensioenstelsel, waardoor het delta netto profijt lager wordt en zelfs negatief kan worden. Dit laatste is het geval voor de leeftijdscohorten circa 40 tot en met 60-jarigen.

Deelnemers die geen of beperkt nadeel ondervinden van de afschaffing van de doorsneesystematiek gaan erop vooruit in termen van netto profijt indien hiervoor niet wordt gecompenseerd. Dit wordt veroorzaakt doordat een groter van de reserve kan worden verdeeld aan alle deelnemers in plaats van naar compensatie.

#### Delta netto profijt – standaardmethode zonder spreiden (1 jaar spreiden resp. naar rato uitdelen)

In onderstaande figuur worden de netto profijt uitkomsten weergegeven voor de situatie wanneer er naar rato wordt uitgedeeld en de dekkingsgraad 121% bedraagt. De uitkomsten van deze figuur worden vergeleken met de situatie waar er volgens de standaard methode wordt gespreid (10 jaar) en de dekkingsgraad 121% bedraagt (figuur 7).

Figuur 8: Netto profijt – dekkingsgraad 121% naar rato uitdelen

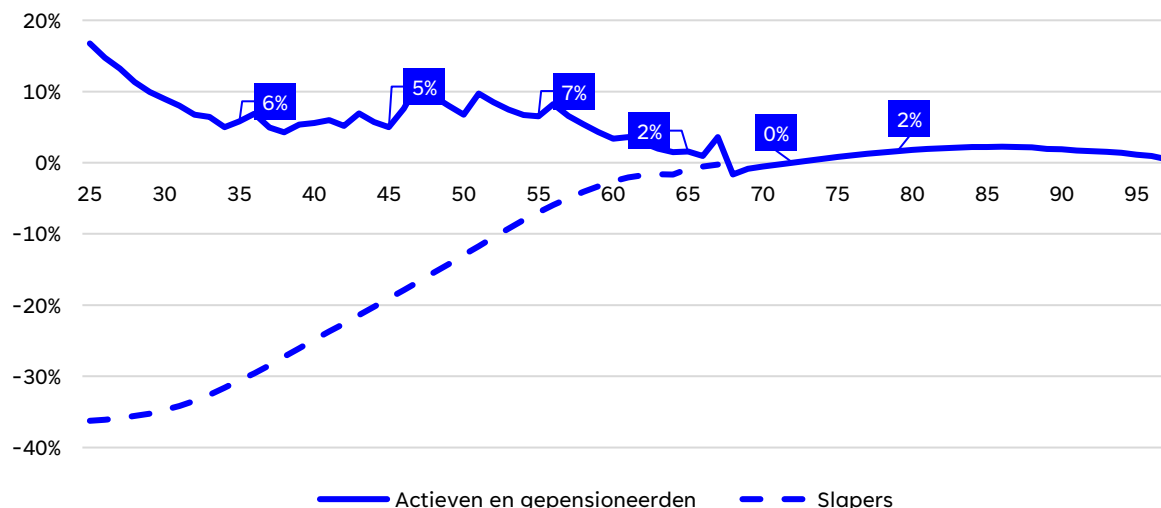


Gepensioneerden gaan erop vooruit in termen van netto profijt als je niet spreidt doordat er naar rato wordt verdeeld. De oudere actieve deelnemers gaan er beperkt op achteruit. Op de jongere actieve deelnemers heeft het geen zichtbaar effect doordat hun huidige kapitaal laag is. Het netto profijt is nog steeds positief voor alle actieve en gepensioneerde deelnemers.

#### Dekkingsgraad 104%

In onderstaande figuur worden de netto profijt uitkomsten weergegeven voor de situatie waarin de dekkingsgraad 104% bedraagt. De uitkomsten van deze figuur worden vergeleken met de situatie waarin de dekkingsgraad 121% bedraagt (figuur 7). De netto profijt uitkomsten van de alternatieve onderzochte dekkingsgraden (90%, 106%, 108%, 112% en 140%) zijn opgenomen in bijlage 2.

Figuur 9: Netto profijt - dekkingsgraad 104%



Bij een dekkingsgraad van 104% gaan de actieve deelnemers erop voorruit als gevolg van de compensatie afschaffing doorsneesystematiek die via aanvullende premiebetaling wordt gefinancierd. Tevens is het indexatiepotentieel binnen het FTK relatief laag met een startdekkingsgraad van 104%.

### 8.5. Effecten van besluiten tijdens de transitie

Pensioenfondsen Cosun heeft in de transitiefase gebruik gemaakt van de Algemene Maatregel van Bestuur, die het mogelijk maakte om extra toeslag te verlenen. Hierdoor zijn de pensioenen van alle deelnemers in de transitiefase meer verhoogd dan op basis van het huidige financieel toetsingskader mogelijk was. De toeslagachterstand is hierdoor minder ver opgelopen, dan in de situatie dat de regels van het huidige financieel toetsingskader strikt was toegepast. Dit neemt niet weg dat de prijzen harder zijn gestegen dan het pensioen bij Pensioenfondsen Cosun, waardoor de koopkracht van het pensioen is afgenomen.

Uit evenwichtigheidsberekeningen blijkt dat deze extra toeslagverlening met name in het voordeel van oudere deelnemers heeft uitgepakt:

- Deze extra toeslagverlening is positief voor pensioengerechtigden. Dit komt vooral doordat de uitkeringen van de pensioengerechtigden direct omhoog zijn gegaan. Zij kregen meteen een hoger pensioen.
- Elke deelnemer heeft geprofiteerd van de verhoging van het opgebouwd pensioen. Op langere termijn is de extra toeslagverlening echter negatief voor jongere deelnemers. Want door de verhoging van de pensioenen is eerder meer geld uitgekeerd. En dus is er minder vermogen te verdelen wanneer wordt overgaan naar het nieuwe stelsel. Het uiteindelijke effect op het te bereiken pensioen is beperkt.

## 9. Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken

Sociale partners zijn van mening dat sprake is van een evenwichtige transitie van het huidige pensioenstelsel met de huidige pensioenregeling naar het nieuwe pensioenstelsel met de nieuwe pensioenregeling. Sociale partners hebben in dit kader vooraf de volgende doelstellingen/criteria vastgesteld:

- Bij voorkeur gaat iedereen er enigszins in gelijke mate op voor- of achteruit.
- De opgebouwde pensioenen zijn direct na transitie ten minste gelijk ten opzichte van de huidige situatie.
- De verwachte pensioenen zijn direct na transitie ten minste gelijk ten opzichte van de huidige situatie.
- Er wordt gestart met een (deels) gevulde solidariteitsreserve.
- Er is sprake van een adequate compensatieregeling voor het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw.
- De mate waarin deelnemers (meer) bloot gesteld worden aan (meer) risico – ten opzichte van het huidige stelsel - moet worden meegewogen bij de beoordeling van de beoogde hoogte van de verwachte pensioenuitkomsten

In de uitwerking van de impact van het nieuwe pensioenstelsel en de nieuwe pensioenregeling constateren sociale partners dat de voorgenomen transitie in voldoende mate beantwoordt aan deze kwalitatieve doelstellingen.

Daarnaast hebben sociale partners kwantitatieve maatstaven in hun oordeelsvorming betrokken, zoals de vergelijking van de pensioenuitkeringen en het netto profijt. Bij de beoordeling van de kwantitatieve analyses wordt de volgende prioritering aangehouden:

1. De evenwichtigheid wordt in eerste instantie beoordeeld op basis van de verwachte uitkeringen, zie hoofdstuk 8, paragrafen 8.2 tot en met 8.3.
2. Vervolgens heeft een toetsing plaatsgevonden van het (delta) netto profijt, zie paragraaf 8.7.

Ad 1. Sociale partners constateren dat de verwachte uitkeringen in het nieuwe pensioenstelsel gelijk of hoger zijn dan in het huidig pensioenstelsel. Dit geldt voor de meeste dekkinggraden die binnen het bereik van dit transitieplan liggen. Met name jongere deelnemers ontvangen in het nieuwe pensioenstelsel naar verwachting een hoger pensioen. Het pensioen kan in het nieuwe pensioenstelsel echter ook lager uitvallen als het economisch tegenzit en (nog) hoger als het economisch mee zit. De uitkomsten reflecteren de mate van beleggingsrisico's die grotendeels worden verschoven van het pensioenfonds naar de deelnemers.

Ad 2. In netto profijt termen is er sprake van een ander beeld. In netto profijftermen gaan jongeren en pensioengerechtigden er veelal op voorruit. In de netto profijtberekeningen wordt uitgegaan van een risicovrije waardering. Er wordt derhalve verondersteld dat in het nieuwe pensioenstelsel geen extra rendement op aandelen wordt gemaakt ten opzichte van risicovrije producten. De netto profijtberekeningen geven daarmee inzicht in de risico's van de transitie. Daarnaast is in hoofdstuk 9.4. toegelicht dat bij de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel een aantal herverdelingseffecten vervallen. Als gevolg hiervan wordt de netto profijt impact van slapers negatief. De bedoeling van het nieuwe pensioenstelsel is ook om deze herverdelingseffecten af te schaffen.

In de onderstaande tabel wordt een samenvatting gegeven van de verschillende effecten en de door sociale partners gewenste bandbreedtes<sup>6</sup> voor de diverse kwantitatieve maatstaven. Hierbij dient te worden opgemerkt dat het overschrijden van de hieronder opgenomen grenzen niet per definitie betekent dat de transitie niet evenwichtig kan plaatsvinden. Overschrijding van de grenzen betekent dat sociale partners opnieuw met elkaar in overleg zullen treden om te bezien of dit transitieplan onverkort kan worden uitgevoerd of dat aanpassingen gewenst zijn.

Leeftijd	Actieven			Slapers			Pensioengerechtigden	
	<40	40-55	>55	<40	40-55	>55	<80	>80
Verwacht pensioen mediaan (wens: minimaal 100% voor actieven/pensioengerechtigden, minimaal 80% voor slapers)	++	++	+	++	+	+	+	+
Verwacht pensioen goed weer (wens: minimaal 100%)	++	++	++	++	++	++	++	+
Verwacht pensioen slecht weer (wens: minimaal 70% voor actieven/pensioengerechtigden, minimaal 40% voor slapers)	-	-	-	--	--	-	+/-	+
Kans op hogere uitkering in nieuw stelsel t.o.v. huidig (wens: minimaal 50%)	++	+	+	++	+	+	++	++
Netto profijt (wens: niet lager dan -5% voor actieven/pensioengerechtigden, geen ondergrens voor slapers)	+	+/-	+/-	--	--	-	+	+
Besluiten tijdens transitie (AMvB en transitie-FTK)	-	-	+/-	-	-	+/-	+	+

Na analyse van de uitkomsten, zoals beschreven in hoofdstuk 8, concluderen de sociale partners het volgende:

- De verwachte pensioenuitkeringen in de mediaan laten voor alle deelnemersgroepen en leeftijdscohorten een verbetering zien. De uitkomsten in het nieuwe stelsel zijn echter wel onzekerder. Als het goed gaat zijn de pensioenuitkeringen fors hoger dan in het huidige stelsel. Als het slecht gaat zijn de pensioenuitkeringen ook aanzienlijk lager dan in het huidige stelsel. Met name de jongere deelnemers lopen hierbij de grootste risico's, in verband met de lange beleggingshorizon. Doordat de jongere deelnemers de grootste risico's lopen, achten sociale partners het evenwichtig dat zij in de mediaan de grootste verbetering in de pensioenuitkeringen zien.
- De kans op hogere pensioenuitkeringen in het nieuwe stelsel dan in het huidige stelsel is voor alle deelnemersgroepen en leeftijdscohorten hoog.
- Doordat de actieve deelnemers worden gecompenseerd voor het nadeel als gevolg van de afschaffing van de doorsneesystematiek, zien de uitkomsten op basis van de verschillende kwantitatieve maatstaven er evenwichtiger uit dan wanneer hier niet voor zou worden gecompenseerd. Zonder compensatie worden voornamelijk verwachte uitkeringen van oudere actieve deelnemers negatief beïnvloedt, terwijl de gepensioneerden er (nog meer) op vooruit gaan.

<sup>6</sup> Sociale partners hebben geen expliciete bovengrens voor de verschillende kwantitatieve maatstaven, maar vinden het wel van belang dat de verschillen tussen de leeftijdscohorten niet te groot worden (voor zover niet veroorzaakt door verschillen in beleggingshorizon). Zolang de definitieve transitie-effecten vallen binnen de gevoeligheidsanalyses in dit transitieplan voor voor +2% en -2% rentescenario's, worden de uitkomsten door sociale partners als evenwichtig beschouwd.



Ook inclusief compensatie gaat de groep oudere actieven, slapers daargelaten, er het minst op vooruit.

- Er is gekeken naar een alternatieve spreidingsperiode bij het toepassen van de standaardmethode. Sociale partners hebben echter geconcludeerd dat het aanpassen van de spreidingsperiode niet tot evenwichtigere transitie-effecten leidt. Zonder het toepassen van een spreidingsperiode gaat de groep oudere actieve deelnemers er (nog) minder op vooruit dan de jongere actieven en gepensioneerden. De jongere actieven en gepensioneerden gaan in die situatie er (nog meer) op vooruit.
- In de doorrekeningen van de huidige pensioenregeling wordt rekening gehouden met de kans op inhaaltoeslagen. Ondanks dat de gemiste toeslagen bij de transitie niet (expliciet) worden ingehaald, zien de transitie-effecten er naar mening van sociale partners gunstig en evenwichtig uit. Dit betekent naar mening van sociale partners dat de overgang naar het nieuwe stelsel voldoende voordelen oplevert om het nadeel van het vervallen van de mogelijkheid tot het inhalen van gemiste toeslagen op te heffen.
- Met de invoering van de nieuwe pensioenregeling vervalt het voordeel voor actieve deelnemers van toeslagverlening op basis van looninflatie in plaats van op basis van prijsinflatie. Het vervallen van dit voordeel wordt niet gecompenseerd, maar verzwakt voor sociale partners het belang van een adequate compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek. Dit is tevens een extra argument voor sociale partners om de afschaffing van de doorsneesystematiek voorrang te geven bij relatief lage dekkingsgraden. Indien de dekkingsgraad onvoldoende hoog is op het moment van de transitie, om de compensatie voor de doorsnee-systematiek volledig te kunnen compenseren uit de dekkingsgraad, hebben sociale partners extra premie afgesproken om toch de compensatie adequaat te financieren. Dit onderstreept het inzicht bij sociale partners ten aanzien van het belang van die compensatie ten einde tot een evenwichtige transitie te komen.
- Sociale partners hebben getoetst of de voorgenomen transitie evenwichtig is bij verschillende dekkingsgraden en rente-scenariosets. Hierbij hebben sociale partners geconstateerd dat er bij de dekkingsgraden zoals in dit transitieplan onderzocht (90% tot en met 140%) en de onderzochte rente-scenariosets (+2% en -2%) nog in voldoende mate sprake is van een evenwichtige overgang. Hierbij dient te worden opgemerkt dat sociale partners een invaardekkingsgraad van 106% of lager bij voorkeur wensen te voorkomen door het uitstellen van de transitiedatum.

Bij de beoordeling van de evenwichtigheid zijn ook de effecten van de door Pensioenfonds Cosun genomen (voorgenomen) besluiten tijdens de transitie meegewogen.

Sociale partners zijn van mening dat de kwantitatieve analyses van de primaire maatstaven van verwachte pensioenuitkeringen een evenwichtig beeld laten zien van de impact van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel over de generaties heen. De netto profijt analyse laat ook een evenwichtig beeld zien. Sociale partners realiseren zich dat de netto profijt berekeningen complex van aard en lastig uitlegbaar zijn. Om deze reden worden de uitkomsten van netto profijt berekeningen alleen als toetsing gebruikt en niet voor vaststelling van beleid.





## Bijlage 1. Uitkomsten hoorrecht

Aan de Sociale Partners van het Cao-overleg Cosun Beet  
Company, Sensus BV en Hoofdkantoororganisatie Cosun

Opgericht 12 december 2010  
Debussyring 17  
3261 JA Oud-Beijerland  
E: [info@gepensioneerdencosun.nl](mailto:info@gepensioneerdencosun.nl)  
I: [www.gepensioneerdencosun.nl](http://www.gepensioneerdencosun.nl)  
KvK: 51884909  
Bank: NL28RABO 0111 5659 44

Oud Beijerland, 10 mei 2024

Onderwerp: **Oordeel inzake het hoorrecht op het concept-transitieplan van Cosun van  
4 april 2024**

Referentie: VGC24-09

Geachte heer/mevrouw,

Op 2 april 2024 hebben de sociale partners het transitieplan voor de transitie van de huidige naar de nieuwe pensioenregeling vastgesteld. In dit transitieplan staan de door sociale partners gemaakte keuzes, de overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de wijziging van de pensioenovereenkomst, alsmede de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten. Ook is hierin opgenomen de verantwoording waarom sprake is van een evenwichtige transitie.

In deze brief vindt u het oordeel van de Vereniging Gepensioneerden Cosun (VGC) in het kader van het uitoefenen van haar wettelijk hoorrecht.

In de afgelopen maanden is er twee keer overleg geweest tussen de VGC enerzijds en sociale partners en/of het pensioenfonds anderzijds. De VGC waardeert de open en constructieve opstelling bij beide partijen gedurende deze gesprekken. Deze opstelling heeft zeker bijgedragen aan een betere beoordeling van onze kant dan puur op het transitieplan mogelijk was geweest.

In deze reactie wordt ingegaan op enerzijds het proces, inclusief de vervolgstappen, en anderzijds de inhoud. Bij dit laatste gaat het om de keuzes, overwegingen en de berekeningen van de sociale partners, zoals deze in het transitieplan staan.

## Samenvatting oordeel

De belangrijkste punten van ons oordeel zijn:

- De VGC gaat ervan uit dat sociale partners hun reactie op ons oordeel ook zullen onderbouwen als zij onverhoopt niet meegaan in ons oordeel.
- Graag ontvangen wij alsnog het risicopreferentieonderzoek om het transitieplan beter te kunnen beoordelen.
- Wij verzoeken de sociale partners de keuze voor het solidaire contract beter te onderbouwen.
- De VGC verzoekt de sociale partners ook om een doelstelling met betrekking tot de verhoging van de ingegane pensioenen in het transitieplan op te nemen en aan te geven in welke mate koopkrachtbehoud na pensioeningang naar verwachting waar kan worden gemaakt.
- De VGC is van mening dat op lange termijn koopkrachtbehoud een belangrijkere doelstelling is dan korte termijn stabiliteit. Wij verzoeken sociale partners om het transitieplan op dat punt aan te passen.
- Tevens verzoekt de VGC de sociale partners om bij de doelstelling voor de actieve deelnemers de uitkomst van de toets in het transitieplan op te nemen.
- De VGC vindt het belangrijk dat bij het verdelen van de huidige reserves een substantieel deel besteed wordt aan het toekennen van inhaalindexatie op basis van de individuele achterstanden. Wij verzoeken u dit in het transitieplan op te nemen.
- De VGC verzoekt de sociale partners om de spreidingstermijn van 10 jaar aan te passen naar 1 jaar.
- De VGC vindt het belangrijk dat bij het toekennen van de individuele indexatieachterstanden eerst de extra achterstand van  $(10,16\% - 8,66\% = ) 1,50\%$  van de inactieven wordt gecompenseerd.
- De compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek zien wij als een vorm van premiekorting voor de werkgever en de werknemers. Daarom willen we dat eerst de inhaalindexatie wordt gecompenseerd en pas daarna de reserve voor afschaffing doorsneesystematiek wordt gevuld.  
Waarbij deze vulling gebeurt uit het deel van de reserves dat aan de actieven wordt toegerekend.

In de onderstaande tekst vindt u een verdere onderbouwing van de bovenstaande punten en nog enkele aanvullende punten van ons oordeel.

## Het proces

### Instemming achterban

In het transitieplan horen de afspraken te staan die sociale partners zijn overeengekomen. Echter, omdat de achterban van de vakbonden nog geraadpleegd dient te worden, kan nog niet gesteld worden dat de afspraken zijn overeengekomen.

Hooguit dat de afspraken voor instemming zijn voorgelegd. Het zou beter, of in ieder geval in lijn met de Wtp, geweest zijn, indien de achterbanraadpleging reeds al zou hebben plaatsgevonden. Dit hoeft geen probleem te zijn, mits elke wijziging in het transitieplan alsnog aan de VGC wordt voorgelegd. Dit zodat de VGC zich indien nodig wederom op het hoorrecht kan beroepen.

### Reactie van sociale partners

In het transitieplan staat aangegeven dat de sociale partners zullen vermelden welke wijzigingen zij zullen aanbrengen naar aanleiding van het hoorrecht. In deze opsomming ontbreekt echter dat de sociale partners in het definitieve transitieplan ook door de VGC aangedragen punten die ze niet overnemen zullen vermelden en voorzien van een onderbouwing, waarom deze punten niet worden overgenomen.

De VGC verzoekt de sociale partners dan ook om dit alsnog in het transitieplan op te nemen.

### Versterkte informatie (RPO)

In de wet staat dat het transitieplan onderbouwd moet worden. Een gedeelte van het transitieplan is onderbouwd met behulp van het risicopreferentieonderzoek (RPO). De VGC had dan ook verwacht dat het risicopreferentieonderzoek als bijlage bij het transitieplan was opgenomen. Tot onze spijt moet de VGC helaas concluderen dat dit niet het geval is.

Op de vraag aan het pensioenfonds om het risicopreferentieonderzoek alsnog ter beschikking te stellen is helaas negatief gereageerd. Dit valt te betreuren omdat de VGC aan de hand van het risicopreferentieonderzoek, de onderzoeksmethode, de gestelde vragen, de antwoorden en de uitkomsten met de daarbij behorende conclusies, meer inzicht hadden kunnen krijgen in de wensen en behoeften van de achterban en in de kwaliteit van de onderbouwing met het transitieplan.

De VGC verzoekt de sociale partners dan ook om het risicopreferentieonderzoek alsnog aan haar ter beschikking te stellen en in het transitieplan op te nemen en de VGC de benodigde tijd te bieden om deze voor de uitoefening van het hoorrecht te kunnen beoordelen.

## De inhoud

### Contractskeuze

In het transitieplan wordt de keuze van de sociale partners voor het solidaire contract toegelicht. Bij een aantal argumenten, zoals:

1. door het delen van risico's zijn er meer mogelijkheden om risico en rendement over generaties te optimaliseren;
2. de gebleken behoeften van (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden;
3. daarnaast hebben sociale partners de overtuiging dat ...

ontbreekt echter een onderbouwing.

Het argument dat het voor elke deelnemer duidelijker wordt hoe de ingelegde premie ten goede komt aan zijn/haar pensioen beschouwt de VGC niet als een relevante onderbouwing voor de keuze van het solidaire contract.

De VGC verzoekt de sociale partners dan ook om de keuze voor het solidaire contract, waar we in de basis achterstaan, beter te onderbouwen.

## **Doelstellingen nieuwe pensioenregeling**

Bij de doelstellingen ontbreekt enige vermelding van een doelstelling met betrekking tot de verhoging van de ingegane pensioenen. De VGC vindt het echter zeer belangrijk dat hier een doelstelling in koopkrachttermen (of desnoods als absoluut percentage) inclusief bandbreedtes aan toegevoegd wordt.

Eén van de belangrijkste redenen om de Wtp in te voeren was immers het gebrek aan koopkrachtbehoud van het huidige systeem. Tijdens onze bespreking hebben de sociale partners aangegeven dat een doelstelling in koopkrachttermen niet mogelijk zou zijn, dan wel dat dit valse verwachtingen zou wekken. In dit kader willen we de sociale partners er op wijzen dat een dergelijke doelstelling wel degelijk voor de actieve deelnemers is opgenomen, te weten 80% van de gemiddelde (geïndexeerde) pensioengrondslag na 42 deelnemersjaren met een bandbreedte van 40%. Een doelstelling die rekening houdt met toekomstige verhogingen is blijkbaar dus wel degelijk mogelijk en is ook essentieel voor inzicht in het te verwachte pensioen na ingang.

Bij de doelstelling geven de sociale partners aan dat deze willen voorzien in een aantrekkelijk pensioen voor haar deelnemers. De VGC gaat ervan uit dat hiermee óók het pensioen in de uitkeringsfase wordt bedoeld.

De VGC verzoekt de sociale partners dan ook om een doelstelling met betrekking tot de verhoging van de ingegane pensioenen in het transitieplan op te nemen.

Tevens verzoekt de VGC de sociale partners om bij de doelstelling voor de actieve deelnemers de uitkomst van de toets in het transitieplan op te nemen.

Bij de doelstellingen staat dat er straks sprake is van onderlinge solidariteit. Alhoewel dit meer een gevolg lijkt van de keuze voor de regeling, vraagt de VGC zich af hoe de sociale partners dit willen meten en welke bandbreedtes hierbij gekozen zijn.

Bij de doelstellingen staat dat voor (bijna) gepensioneerden een behoorlijke mate van stabiliteit gewenst is. De VGC verzoekt de sociale partners om in het transitieplan op te nemen met welke middelen dit gerealiseerd dient te worden en om dit cijfermatig te onderbouwen.

Bij het één na laatste punt staat dat het gewenst is dat de pensioenuitkering op lange termijn stabiel is.

De VGC erkent ook het belang van stabiliteit, op de korte termijn. Echter, is de VGC van mening dat op de lange termijn koopkrachtbehoud het belang van stabiliteit te boven gaat.

De VGC verzoekt de sociale partners dan ook om het transitieplan op dit punt te wijzigen.

## **Verzoek tot invaren**

Bij het verzoek tot invaren staat dat de voordelen van het invaren opwegen tegen de nadelen. De VGC verzoekt een cijfermatige onderbouwing van de sociale partners hoe zij deze afweging hebben gemaakt en tot deze conclusie zijn gekomen.

Het voordeel van invaren is dat er bij aanvang reserves kunnen worden uitgedeeld. Hier tegenover staat dat er na pensioeningang er minder risicovol wordt belegd en dus minder rendement kan worden behaald. Of het voordeel groter is dan het nadeel is afhankelijk van de dekkingsgraad op het transitiemoment.

De VGC verzoekt de sociale partners dat de concrete dekkingsgraad op het transitiemoment, wanneer dit voordeel omslaat in een nadeel, kenbaar wordt gemaakt. De VGC is voor invaren indien de dekkingsgraad boven deze grens ligt.

Bij het verzoek tot invaren staat dat de voordelen van het nieuwe stelsel zijn dat er minder buffers hoeven te worden aangehouden en dat er minder restricties gelden met betrekking tot het verhogen in goede tijden. Dit geeft een eenzijdig beeld. In het huidige stelsel kan ook geïndexeerd worden na een slecht jaar, mits de reserves groot genoeg zijn en kan het eigen vermogen ook negatief worden zonder dat er direct gekort hoeft te worden. In het nieuwe systeem is een negatieve solidariteitsreserve niet mogelijk.

De VGC verzoekt de sociale partners dan ook om in het transitieplan een compleet beeld op te nemen en dit in de afweging te betrekken.

## **Transitiedoelstellingen**

Bij de transitiedoelstellingen staat expliciet vermeld dat sociale partners geen individuele inhaalindexatie willen toekennen. Zowel dit punt als de onderbouwing ervan verbaasd de VGC ten zeerste.

Bij de transitie wordt er afscheid genomen van het oude systeem. Het is dan logisch om de te verdelen overschotten dan ook te gebruiken naar rato van hetgeen deelnemers en gepensioneerden tekort zijn gekomen.

Als er in de nabije toekomst nog inhaalindexaties zouden zijn geweest, dan zouden deze immers ook op individueel niveau worden toegekend.

Dit staat los van de vraag of de toeslagenbesluiten in het verleden evenwichtig zijn geweest. Ook het argument dat er weinig verschil is tussen de (maximale) indexatieachterstand van actieven en inactieven deelnemers beschouwt de VGC niet als een argument. In beide groepen zitten immers deelnemers met veel en met weinig achterstanden.

De VGC verzoekt de sociale partners dan ook om minimaal de helft van de te verdelen reserves aan te wenden ten behoeve van inhaalindexatie op individueel niveau.

Op dit moment hebben de inactieven een grotere achterstand dan de actieven. Het verschil bedraagt vanaf het nieuwe stelsel sinds 2014  $10,16\%$  (gepensioneerden cpi) -  $8,66\%$  (actieven loonindex) =  $1,50\%$ . De VGC is van mening dat bij een niet volledige toekenning van de inhaalindexatie eerst de  $1,50\%$  extra achterstand van de inactieven gecompenseerd moet worden.

Het resterende vermogen kan met de standaardregel zonder spreidingstermijn worden toegekend, zodat dit in lijn is met de 4<sup>e</sup> kwantitatieve maatstaf van een gelijke verdeling van het overige vermogen over de doelgroepen.

De eerste twee punten op pagina 18 lijken met elkaar in tegenspraak. De VGC verzoekt de sociale partners om dit nader toe te lichten, of dit in het transitieplan aan te passen.

## **Achtergrond compensatie**

Bij dit hoofdstuk geven de sociale partners aan dat zij een eenmalige en volledige compensatie aan de actieve deelnemers willen verstrekken. Dit ziet de VGC als een onderbouwing voor het toekennen van individuele inhaalindexatie.

Ook bij de actieve deelnemers is niet zeker wie er lang en wie er kort in dienst blijven. Toch krijgt iedereen een volledige compensatie, zelfs meer dan er op basis van de dubbele transitie nodig is. Ook bij inhaalindexatie is niet zeker wie die in de toekomst wel en niet zouden gaan krijgen.

De VGC verzoekt de sociale partners dan ook om, net zoals de compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek, een (gedeeltelijke) individuele inhaalindexatie naar rato van de achterstand.

Bovendien ziet de VGC de compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek als een "verkapte" premiekorting voor de werkgever en de werknemers. Het gaat immers over toekomstige pensioenopbouw die normaal gesproken uit premie zou worden betaald. Het betreft dus eigenlijk

een arbeidsvoorwaardelijk vraagstuk en geen pensioenvraagstuk. Compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek is dus alleen acceptabel als de individuele indexatieachterstanden uit het verleden in voldoende mate zijn toegekend en gecompenseerd en de compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek worden gefinancierd uit dat deel van de reserves dat bij de verdeling van de reserves aan de actieve deelnemers wordt toegekend.

De VGC verzoekt sociale partners om het transitieplan op dit punt aan te passen.

### **De solidariteitsreserve**

Met betrekking tot de solidariteitsreserve zijn een aantal doelstellingen opgenomen. De eerste doelstelling heeft betrekking op het verzekeren van overlijden en arbeidsongeschiktheid. Deze doelstelling is vooral ten behoeve van de premiebetalende deelnemers. Toch wordt er bij 7.2 geconcludeerd dat het vullen van de solidariteitsreserve uit premie niet passend is, gezien de doelstellingen van de solidariteitsreserve.

De VGC verzoekt de sociale partners om dit nader toe te lichten of aan te passen.

Bij 7.3 staat dat de voorspelbaarheid van het pensioen in de jaren voor pensionering toeneemt door de solidariteitsreserve. Dit is gelijk aan de 3<sup>e</sup> doelstelling. Bij de bespreking werd echter aangegeven dat er geen gelden uit de solidariteitsreserve onttrokken worden om verlagingen van het (verwachte) pensioen voor de pensioendatum te voorkomen.

De VGC verzoekt de sociale partners om in het transitieplan de werking hiervan nader toe te lichten of aan te passen.

De VGC verzoekt de sociale partners om bij 7.4, het tweede punt te onderbouwen.

### **Compensatie afschaffing doorsneesystematiek**

De VGC kan zich niet vinden in de reservering compensatieregeling doorsneepremie, deze wordt gedekt door de actieve deelnemers, terwijl dit in het transitieplan en tijdens de gesprekken werd aangegeven dat alle deelnemers hieraan bijdragen. Dit maakt het een arbeidsvoorwaarde waar de achterban van de VGC geen baat bij heeft.

### **Spreidingstermijn van 10 jaar.**

Op pagina 35 wordt ondersteund door de grafieken de conclusie getrokken dat niet spreiden minder evenwichtig is dan 10 jaar spreiden. Dit is opmerkelijk, omdat zonder spreiden de verschillen tussen de hoogste en de laagste 19% bedragen, terwijl dit bij 10 jaar spreiden 21% is. De gepensioneerden zitten als groep bij geen spreiding ook dicht bij het gemiddelde dan bij 10-jaars spreiding. Dit geldt overigens ook voor de actieven.

Zoals eerder aangegeven verzoekt de VGC de sociale partners dan ook om geen gebruik te maken van de spreidingstermijn van 10 jaar bij de standaardregel.

Tevens verzoekt de VGC de sociale partners om in het transitieplan geen gebruik te maken van tabellen die alleen aangeven wat de kans op een hoger pensioen is, zonder daarbij ook aan te geven wat het verwachte effect op het pensioen is.

Verder is de conclusie bij het vierde punt op pagina 45:

*“Zonder het toepassen van een spreidingperiode gaat de groep oudere actieve deelnemers er (nog) minder op vooruit dan de jongere actieven en gepensioneerden.”*

volgens de VGC ook niet correct.

## Ten slotte

In de berekeningen ontbreekt de verwachte koopkrachtontwikkeling na de pensioendatum, zowel voor de huidige als ook voor de toekomstige gepensioneerden. Dit inzicht is zowel voor de huidige gepensioneerden maar meer nog voor de toekomstige gepensioneerden essentieel, zodat ze inzicht krijgen in de koopkracht van hun pensioen in de eerste 20 jaar na de transitie of na ingang.

Voor een compleet beeld is dit belangrijk, zeker omdat tijdens het gesprek met de sociale partners is aangegeven dat het pensioen na ingang naar verwachting op lange termijn niet de inflatie bij zou kunnen houden en dus als gevolg daarvan koopkracht verliezen. Alhoewel deze conclusie niet gewenst is, is deze conclusie voor het inzicht van (toekomstige) gepensioneerden essentieel. De VGC verzoekt de sociale partners dan ook om deze conclusie op te nemen in het transitieplan.

Recent heeft DNB aangegeven dat in de meeste gepubliceerde transitieplannen de vereiste maatstaven en bandbreedtes niet volledig in kaart zijn gebracht. In dit transitieplan zijn er geen maatstaven voor de verhoging van het pensioen na ingang opgenomen, laat staan bandbreedtes. De VGC vertrouwt erop dat de sociale partners nog één keer goed nalopen of alle maatstaven en bandbreedtes zijn opgenomen.

De VGC zal na de definitieve vaststelling van het transitieplan een kopie van ons definitieve oordeel ook ter beschikking stellen aan de leden van onze vereniging en verstrekken aan het bestuur van het pensioenfonds en het verantwoordingsorgaan. Zodat zij ook op de hoogte zijn van wat er speelt.

Wij vertrouwen erop dat de sociale partners de door ons ingebrachte punten op een constructieve manier zullen verwerken in het definitieve transitieplan.

De VGC is graag bereid de reactie nader toe te lichten.

Met vriendelijke groet,

Namens het bestuur van de Vereniging van Gepensioneerden Cosun,

A.P.M. (Ad) Backx

voorzitter

C.c.: na definitieve vaststelling van het transitieplan:

- Bestuur Stichting Pensioenfonds Cosun
- Verantwoordingsorgaan pensioenfonds Cosun
- Bestuursbureau, S. (Stefan) Bierhoff en S. (Susan) Oomens-Simons





Vereniging Gepensioneerden Cosun  
Debussyring 17  
3261 JA Oud-Beijerland

Referentie: VGC24-09  
Documentnummer: 310524

F&C

Noordzeedijk 113  
4671 TL Dinteloord  
Postbus 100  
4750 AC Oud Gastel  
Dinteloord, 31 mei 2024

Onderwerp: Onderwerp: Reactie in het kader van het hoorrecht VGC op transitieplan

Geachte bestuur,

Op 10 mei 2024 ontvingen wij uw brief (referentie: VGC24-09) met als onderwerp 'Oordeel inzake het hoorrecht op het concept-transitieplan van Cosun van 4 april 2024. In deze brief heeft u uw oordeel gegeven over het transitieplan van sociale partners die verantwoordelijk zijn voor de CAO voor Cosun Beet Company, Sensus BV en Hoofdkantoororganisatie Cosun. Dit oordeel volgde op de nadere toelichting die sociale partners u hebben gegeven tijdens de bespreking van 24 april jl. In de bijlage bij deze brief, hebben wij per punt van uw oordeel onze toelichting en argumentatie gegeven. Tevens hebben wij daarin aangegeven of wij op basis van uw oordeel een wijziging in het definitieve transitieplan hebben doorgevoerd.

Een exemplaar met daarin de verwerking van de wijzigingen die wij op basis van uw oordeel hebben toegevoegd, is eveneens als bijlage bij deze brief gevoegd. Deze versie wordt op 5 juni a.s. tijdens een gezamenlijk overleg van sociale partners ondertekend.

Deze brief, uw oordeel (zoals verwoord in uw brief met referentie VGC24-09) en onze inhoudelijke reactie op uw oordeel, worden integraal opgenomen in het definitieve transitieplan.

Tot slot delen wij u mede dat de achterbannen van de vakbonden hebben ingestemd met het concept transitieplan. Op basis van die raadplegingen zijn geen (verdere) aanpassingen in het transitieplan doorgevoerd.

Wij danken u voor uw oordeel. Sociale partners zijn van mening dat het nu voorliggende transitieplan leidt tot een evenwichtige nieuwe pensioenregeling voor alle groepen deelnemers.

Namens sociale partners,

Werkgever	Werknemers
Paul Schoutens	Cem Lacin – FNV
	Auke Wietze Bosma – CNV
	Stephan van den Hooven – VACOS

Bijlage(n):

- Reactie (incl. beargumentatie) op uw oordeel
- Definitief transitieplan (schoon en versie met zichtbaar doorgevoerde wijzigingen)

Verzonden via mail: [info@gepensioneerdencosun.nl](mailto:info@gepensioneerdencosun.nl) ;

cc. : Bestuur Stichting Pensioenfonds Koninklijke Cosun (Wilfert van Veldhoven)



## **Bijlage: Reactie oordeel hoorrecht VVG (referentie VGC24-09) – versie 27 mei 2024**

In deze reactie is uitgegaan van de volgorde van behandeling van punten uit de paragraaf 'samenvatting oordeel' (blz. 2 van brief VGC24-09; punten 1 t/m 10). Punten 11 t/m 17 hebben betrekking op de onderliggende toelichting en de rest van de brief.

1. De VGC gaat ervan uit dat sociale partners hun reactie op ons oordeel ook zullen onderbouwen als zij onverhoopt niet meegaan in ons oordeel.

*Sociale partners vinden een gedegen terugkoppeling en onderbouwing van de uiteindelijke standpunten vanzelfsprekend. Deze reactie wordt gezien als deze terugkoppeling. Deze terugkoppeling wordt eveneens integraal opgenomen in de bijlage van het transitieplan. Bij deze terugkoppeling is tevens het bijgewerkte transitieplan toegevoegd. Op basis van de achterbanraadplegingen zijn geen wijzigingen doorgevoerd, waardoor een nieuw oordeel van uw kant niet aan de orde is.*

*Wij voldoen hiermee volledig aan uw verzoek.*

2. Graag ontvangen wij alsnog het risicopreferentieonderzoek om het transitieplan beter te kunnen beoordelen.

*Sociale partners stellen het transitieplan vast. In het transitieplan dienen de onderdelen zoals opgenomen in artikel 150d van de Pensioenwet opgenomen te zijn. Deze onderdelen hebben betrekking op het karakter van de pensioenovereenkomst (keuze voor solidaire regeling), het invaren en het effect daarvan op de pensioenen, de compensatieregeling en de afspraken over de starthoogte van de solidariteitsreserve. Voor de bepaling van die onderdelen hebben sociale partners zich hoofdzakelijk gebaseerd op de uitvraag 'nieuwe pensioenregeling', zoals eerder aan u verstrekt en openbaar beschikbaar is op <https://pensioenfondscosun.nl/uitkomsten-onderzoek-pensioenregeling/>.*

*Het risicopreferentieonderzoek wordt gebruikt door het pensioenfonds om het beleid passend te maken op de risicotolerantie en het risicodraagvlak van de deelnemers. De mate van risico die het pensioenfonds in het beleggingsbeleid kan nemen wordt hierdoor begrensd. Het raakvlak tussen dit beleggingsbeleid en het transitieplan is beperkt tot de berekeningen en weergave van de netto profijt berekeningen en evenwichtigheid van de ontwikkelingen van de verwachte uitkeringen. Sociale partners hebben de inhoud van dat beleidskader, dat door het pensioenfonds is opgesteld, ter kennisgeving aangenomen, zonder invloed te hebben op de risicohouding. Het pensioenfonds zal uiteindelijk, na overleg met het verantwoordingsorgaan en de raad van toezicht, de risicohouding vaststellen. Deze organen, waarin tevens een afvaardiging van uw achterban zitting heeft, zijn derhalve betrokken bij de uiteindelijke totstandkoming bij de risicohouding. Overigens zijn de sociale partners geen 'eigenaar' van het risicopreferentieonderzoek, waardoor het niet aan ons is om dit te delen met uw vereniging.*



3. Wij verzoeken de sociale partners de keuze voor het solidaire contract beter te onderbouwen.

*Voorgesteld wordt om in hoofdstuk 4.1 (Keuze nieuwe pensioenregeling) iets meer woorden te besteden aan de resultaten van de vragenlijst 'nieuwe pensioenregeling'.*

*Hiertoe wordt de tweede alinea uitgebreid met:*

*"...De uitkomsten van dit onderzoek zijn als volgt (zie ook*

*<https://pensioenfondscosun.nl/uitkomsten-onderzoek-pensioenregeling/>):*

*We onderzochten wat de deelnemers belangrijk vonden in een nieuwe pensioenregeling. Dat deden we met een aantal stellingen. Hieronder zijn deze stellingen gerangschikt op basis van wat het meest (ranking 1) en minst (ranking 7) belangrijk wordt gevonden:*

- 1. Potje (buffer) voor slechte tijden*
- 2. Beleggingskeuzes overlaten aan professionals*
- 3. Solidariteit jongeren/ouderen belangrijker dan individuele beleggingskeuzes*
- 4. Vergelijkbaar pensioen voor verschillende generaties*
- 5. Hoogte en stabiliteit belangrijker dan weten hoe pensioen tot stand komt*
- 6. Keuzemogelijkheid vaste uitkering*
- 7. Keuzemogelijkheid mate beleggingsrisico*

*Uit de waardering van deze stellingen blijkt dat het samen regelen van pensioen (solidariteit) belangrijk wordt gevonden. Daarnaast is een grote meerderheid het eens met de stellingen over solidariteit. Bijvoorbeeld dat er voor de verschillende generaties hetzelfde pensioen moet zijn. Maar ook een gezamenlijke reservepot voor het opvangen van financiële tegenslagen. Keuzemogelijkheden in een pensioenregeling worden minder belangrijk gevonden. Bijvoorbeeld bij pensionering de keuze tussen een vaste uitkering of een uitkering die jaarlijks kan verschillen. Of het zelf bepalen van hoeveel risico wordt genomen bij het beleggen van de ingelegde premie. Ook zien we dat de beantwoording van deze vragen geen eenduidig beeld geeft over het onderwerp (geen meerderheid is het eens of oneens).*

*Een grote meerderheid (> 2/3 meerderheid) was het eens met de stellingen:*

- Beleggingskeuzes overlaten aan professionals (90% eens – ranking 2)*
- Potje (buffer) voor slechte tijden (89% eens – ranking 1)*
- Vergelijkbaar pensioen voor verschillende generaties (83% eens – ranking 4)*
- Solidariteit jongeren/ouderen belangrijker dan individuele beleggingskeuzes (79% eens – ranking 3)*
- Hoogte en stabiliteit belangrijker dan weten hoe pensioen tot stand komt (76% eens – ranking 5)*

*Verdeeldheid (geen meerderheid eens / geen meerderheid oneens) bij de stellingen:*

- Keuzemogelijkheid vaste uitkering (46% eens / 28% oneens – ranking 6)*
- Keuzemogelijkheid mate beleggingsrisico (32% eens / 44% oneens – ranking 7)"*

*Verder wordt voorafgaand aan de derde alinea de volgende tekst toegevoegd:*

*"Sociale partners hebben de contractkeuze bepaald op basis van een beoordeling van de aspecten 'solidariteit', 'keuzemogelijkheden', 'risicohouding en rendement', 'uitlegbaarheid' en 'algemeen' van een solidaire premieregeling en flexibele premieregeling, waarbij de resultaten uit de uitvraag 'nieuwe pensioenregeling' (SPR scoort beter), 'uitlegbaarheid van de regeling' (FPR scoort beter), beide onderdeel van*



*het aspect 'algemeen' en 'solidariteit' (SPR scoort beter) een grotere weging heeft gekregen. Deze aspecten wegen in totaal voor 60% mee. De solidaire premiereregeling is beter beoordeeld op de meeste onderdelen. Alleen op het onderdeel 'keuzemogelijkheden' scoort de flexibele premiereregeling beter dan de solidaire premiereregeling.*

*Daarnaast..."*

*De link naar de uitkomsten van dit onderzoek en derhalve de onderbouwing van de keuze voor het solidaire contract is tijdens de bespreking van het transitieplan op 24 april 2024 met u gedeeld.*

*Naar mening van sociale partners voldoen wij hiermee volledig aan uw verzoek.*

4. De VGC verzoekt de sociale partners ook om een doelstelling met betrekking tot de verhoging van de ingegane pensioenen in het transitieplan op te nemen en aan te geven in welke mate koopkrachtbehoud na pensioeningang naar verwachting waar kan worden gemaakt.

*Alhoewel er geen doelstelling is ten aanzien van koopkracht, is het wel mogelijk om een doelstelling in de regeling op te nemen voor stijging van de uitkering in de uitkeringsfase. De volgende tekst wordt toegevoegd in hoofdstuk 4.2 (blz. 11/12 van 69):*

*"Sociale partners vinden het wenselijk dat tijdens de uitkeringsfase wordt doorbelegd, waarmee een verhoging van de ingegane nominale uitkering wordt nagestreefd. De mate van beleggingsrisico, die passend moet zijn bij de risicohouding van de deelnemers en eventuele verdere kwantitatieve doelen hiervoor zijn de bevoegdheid van het pensioenfonds."*

*Daarnaast wordt opgemerkt dat zowel bij aanvang van de nieuwe regeling (bij invaren) als in de toekomst in de nieuwe regeling de eerste uitkering van pensioengerechtigden (in mediane scenario) hoger is dan in de huidige regeling.*

*Wij komen met deze aanpassing deels tegemoet aan uw verzoek.*

5. De VGC is van mening dat op lange termijn koopkrachtbehoud een belangrijker doelstelling is dan korte termijn stabiliteit. Wij verzoeken sociale partners om het transitieplan op dat punt aan te passen.

*Zie ook beantwoording bij '4'.*

6. Tevens verzoekt de VGC de sociale partners om bij de doelstelling voor de actieve deelnemers de uitkomst van de toets in het transitieplan op te nemen.

*De realisatie van de doelstelling t.a.v. de ambitie is geen onderdeel van het transitieplan en is de uitkomst van de vormgeving van het beleid van het pensioenfonds. De terugkoppeling op de (verwachte) realisatie van de doelstellingen wordt opgenomen in de opdrachtaanvaarding en uitvoeringsovereenkomst van het pensioenfonds aan de sociale partners. Het transitieplan is de opdracht die sociale partners aan het pensioenfonds geven. Wij hebben van het pensioenfonds begrepen dat de geformuleerde pensioendoelstelling (ambitie) realistisch is.*

*Wij hebben uw verzoek dan ook niet overgenomen.*

7. De VGC vindt het belangrijk dat bij het verdelen van de huidige reserves een substantieel deel besteed wordt aan het toekennen van inhaalindexatie op basis van de individuele achterstanden. Wij verzoeken u dit in het transitieplan op te nemen.



*Sociale partners hebben het toekennen van inhaalindexatie (op individueel) niveau besproken en afgewogen. Door de grote individuele verschillen binnen leeftijdscohorten en op deelnemersniveau en de restricties die wettelijk gelden ten aanzien van de (her)verdeling van het vermogen bij invaren, is geoordeeld dat het op individueel niveau toekennen van inhaalindexaties tot een meer onevenwichtige uitkomst leidt dan het evenredig verdelen van het vrije vermogen over alle deelnemersgroepen. Dit is verwoord in hoofdstuk 5.2 (transitiedoelstellingen) op blz. 19 van het transitieplan. Voor de volledigheid wijzen wij hierbij ook op het feit dat de huidige actieve populatie het huidige 'voordeel' van loonindexatie verliezen in de nieuwe pensioenregeling. Voor dat verlies wordt ook deze deelpopulatie niet gecompenseerd.*

*Wij zullen uw verzoek dan ook niet overnemen.*

8. De VGC verzoekt de sociale partners om de spreidingstermijn van 10 jaar aan te passen naar 1 jaar.

*Op basis van wetgeving en nadere uitwerking daarvan in regelgeving, is de spreidingstermijn in beginsel 10 jaar (artikel 2, bijlage 2A van regeling PW en Wvb). Een pensioenfonds kan evenwel afwijken van deze spreidingstermijn door een kortere of langere spreidingstermijn toe te passen. Als deze spreidingstermijn wordt aangepast, moet op basis van artikel 2, lid 3 van bijlage 2A regeling PW en Wvb worden onderbouwd dat een spreidingstermijn van 10 jaar tot een onevenwichtiger nadeel zou leiden dan bij de gekozen spreidingstermijn.*

*Dit is ook als zodanig opgenomen in hoofdstuk 8.2 van het transitieplan (onder het kopje 'naar rato uitdelen'. Op basis van het onderzoek dat is uitgevoerd, vinden de sociale partners de transitie-effecten op basis van 1 jaar spreiden niet evenwichtiger dan de effecten op basis van 10 jaar spreiden.*

*Wij zullen uw verzoek dan ook niet overnemen.*

9. De VGC vindt het belangrijk dat bij het toekennen van de individuele indexatieachterstanden eerst de extra achterstand van  $(10,16\% - 8,66\% = ) 1,50\%$  van de inactieven wordt gecompenseerd.

*Alhoewel sociale partners erkennen dat er een verschil in toeslagachterstand ten opzichte van de relevante maatstaf is ontstaan in de 'oude' pensioenregeling, zijn sociale partners van mening dat de overgang naar een nieuw pensioenstelsel en een nieuwe pensioenregeling niet automatisch leidt tot compensatie van (eventueel tegenvallende) resultaten uit het oude pensioenstelsel en/of pensioenregeling. Bij het invaren dient het collectieve vrije vermogen evenwichtig verdeeld te worden over alle deelnemers. Effecten vanuit het verleden hoeven hierin, anders dan wettelijk voorgeschreven, niet gecompenseerd te worden. Sociale partners achten het verschil in achterstand tussen de actieve deelnemers en de gewezen en arbeidsongeschikte deelnemers en de pensioengerechtigden niet dusdanig dat het niet direct compenseren hiervan onevenwichtig is. Daarbij komt dat het 'voordeel' van de actieven in de huidige regeling (ontvangen van compensatie voor looninflatie) vervalt in de nieuwe regeling, waarvoor eveneens geen compensatie wordt gegeven. Wij zullen uw verzoek dan ook niet overnemen.*



10. De compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek zien wij als een vorm van premiekorting voor de werkgever en de werknemers. Daarom willen we dat eerst de inhaalindexatie wordt gecompenseerd en pas daarna de reserve voor afschaffing doorsneesystematiek wordt gevuld. Waarbij deze vulling gebeurt uit het deel van de reserves dat aan de actieven wordt toegerekend.

*Alhoewel het standpunt van de VGC begrijpelijk is vanuit hun belangenvertegenwoordiging, zien sociale partners de compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek niet als een vorm van premiekorting. Vanuit de huidige financiële positie van het pensioenfonds, wordt naast volledige compensatie ook een aanzienlijke verhoging van de pensioenvermogens (en daarmee ook de pensioenuitkeringen van de huidige pensioengerechtigden) gerealiseerd. Sociale partners hebben ervoor gekozen om een collectieve verhoging vanuit de vrije middelen te prefereren boven een individuele inhaaltoeslag. Wij hebben op dit punt geen aanpassing in het transitieplan doorgevoerd.*

Naast bovenstaande beantwoording van de, in uw ogen “belangrijkste punten” uit uw oordeel, gaan wij hieronder in op de overige verzoeken die u in uw oordeel heeft opgenomen:

11. In uw oordeel vraagt u om een (cijfermatige) onderbouwing van voordelen van invaren opwegen tegen de nadelen.

*In het transitieplan zijn de grafieken met betrekking tot de verwachte uitkeringen, op basis van verschillende dekkingsgraden en verschillende opties, opgenomen. In de achterliggende berekeningen, zijn de (verwachte) uitkeringen op basis van de nieuwe (Wtp) regeling vergeleken met de (verwachte) uitkeringen op basis van de oude (Ftk) regeling. Bij een uitkomst boven de 100%, zijn de (verwachte) uitkeringen in de nieuwe (Wtp) regeling derhalve hoger dan de (verwachte) uitkeringen in de oude (Ftk) regeling. In de berekeningen zijn de toekomstige effecten van de huidige regeling (dus inclusief de volledige toepassing van het Ftk-beleidskader, t.w. (inhaal)toeslagverlening en/of kortingen) volledig meegenomen. Op basis van de tabel in hoofdstuk 8.3 worden de uitkomsten per onderzochte dekkingsgraad op transitie moment inzichtelijk gemaakt. Bij een dekkingsgraad van 104% of hoger op transitie moment, zijn, in het mediane scenario én in het goed weer scenario, de verwachte uitkeringen voor alle leeftijden in de nieuwe regeling hoger dan de verwachte uitkeringen in de oude regeling. In hoofdstuk 5.1 hebben we de kwalitatieve afweging van de voor- en nadelen uiteen gezet.*

12. In uw oordeel, geeft u aan dat in hoofdstuk 5.2 (transitiedoelstellingen) de eerste twee punten met elkaar in tegenspraak lijken te zijn. U verzoekt om dit nader toe te lichten of dit in het transitieplan aan te passen:

*In hoofdstuk 5.2 zijn de transitiedoelstellingen opgenomen. In het eerste punt (“voorkeur voor de transitie dat iedereen er enigszins in gelijke mate op voor- of achteruitgaat.”) geven sociale partners aan dat de effecten van de transitie voor iedereen enigszins gelijk zijn. Deze effecten worden gemeten over een lange (tijds)horizon, hiermee wordt bedoeld dat de transitie zodanig vormgegeven moet*



*worden dat er geen groepen zijn die er binnen deze tijdshorizon er op achteruit gaan, terwijl andere groepen er op vooruit gaan.*

*In het tweede punt ("de opgebouwde pensioenen van pensioengerechtigden zijn voor en na transitie in beginsel ten minste gelijk, ofwel de pensioenuitkeringen van pensioengerechtigden de dag na transitie zijn hoger dan of gelijk aan de pensioenuitkeringen de dag voor transitie"), geven sociale partners aan dat ze de wens hebben dat de reeds ingegane uitkeringen direct voor en direct na de transitiedatum minimaal gelijk aan elkaar moeten zijn. Hiermee wordt benadrukt dat ook op korte termijn de reeds ingegane pensioenuitkeringen direct na de transitie niet lager mogen zijn dan voor de transitie. Deze doelstelling is opgenomen om de huidige gepensioneerden zekerheid te geven over hun uitkering op transitiemoment. Op basis van de huidige inzichten, wordt bij elke dekkingsgraad tussen de 104 en 140% op transitiemoment aan beide doelstellingen voldaan.*

13. Recent heeft DNB aangegeven dat in de meeste gepubliceerde transitieplannen de vereiste maatstaven en bandbreedtes niet volledig in kaart zijn gebracht. In dit transitieplan zijn er geen maatstaven voor de verhoging van het pensioen na ingang opgenomen, laat staan bandbreedtes. De VGC vertrouwt erop dat de sociale partners nog één keer goed nalopen of alle maatstaven en bandbreedtes zijn opgenomen.

*Zoals u terecht opmerkt in de paragraaf 'ten slotte', worden de richtlijnen van DNB ten aanzien van de inhoud van het transitieplan op basis van de opgedane ervaringen bijgewerkt. Wij hebben in de periode tussen de verstrekking van het concept transitieplan, de ontvangst van uw oordeel en de reactie daarop, een enkele aanpassing op basis van de meest recente inzichten doorgevoerd. Hierbij hebben wij bandbreedtes rondom de maatstaven die gebruikt zijn voor de beoordeling van de evenwichtigheid (hoofdstuk 9) opgenomen. Een doelstelling en/of maatstaf met betrekking tot koopkrachtbehoud is hier geen onderdeel van en is ook geen verplichting vanuit DNB.*

*Bij deze reactie op uw oordeel, sturen wij u eveneens een bijgewerkt transitieplan waarin alle wijzigingen in het transitieplan ten opzichte van de eerder door u ontvangen versie zichtbaar zijn gemaakt. Wij zijn van mening dat de aanpassingen geen wezenlijke andere voorstelling van zaken geeft dan de versie waarop u uw oordeel heeft gegeven.*

14. Met betrekking tot de solidariteitsreserve zijn een aantal doelstellingen opgenomen. De eerste doelstelling heeft betrekking op het verzekeren van overlijden en arbeidsongeschiktheid. Deze doelstelling is vooral ten behoeve van de premiebetalende deelnemers. Toch wordt er bij 7.2 geconcludeerd dat het vullen van de solidariteitsreserve uit premie niet passend is, gezien de doelstellingen van de solidariteitsreserve.

*In hoofdstuk 7.1 (doelstellingen solidariteitsreserve) is opgenomen dat het aan het bestuur van het pensioenfonds is om te bezien of en zo ja op welke wijze de actuariële resultaten via de solidariteitsreserve dan wel de voorziening voor operationele risico's worden verwerkt. In de premie die door werkgever en werknemers gezamenlijk wordt ingelegd (28% van de premiepensioensalarissom), worden de risicopremies voor arbeidsongeschiktheid en overlijden gefinancierd. Uitgangspunt bij de opstelling van de hoogte van deze risicopremies is dat die in beginsel kostendekkend zijn. Daarmee worden de kosten van het overlijdens- en arbeidsongeschiktheidsrisico direct vanuit*



*de premie gefinancierd. Eventuele onverwachte en incidentele resultaten dienen echter ook gefinancierd te worden. De opzet van het financiële beleid, waarin dit geregeld wordt, is de verantwoordelijkheid van het pensioenfonds. Het pensioenfonds bepaald de inrichting van het beleid, waaronder ook de werking van de solidariteitsreserve en de voorziening voor operationele risico's, passend bij de doelstellingen die wij hebben bepaald. Daarbij zullen zij de evenwichtigheid van de inzet van deze reserves moeten verantwoorden.*

*In de praktijk is het hoofddoel van de solidariteitsreserve de jaar-effecten van beleggingsresultaten en micro- en macrolangleven op de nominale pensioenuitkeringen op te vangen.*

15. De VGC verzoekt de sociale partners om de systematiek van bescherming voor bijna-gepensioneerden vanuit de solidariteitsreserve nader toe te lichten of aan te passen.

*Door de instelling van de collectieve uitkeringsfase, ontvangt iedereen die in enig jaar toetreedt tot dit uitkeringscollectief (dus alle nieuw-pensioengerechtigden, waaronder de nieuw-gepensioneerden, in dat jaar) de aanvulling van de nominale uitkeringen dat het collectief ook heeft ontvangen. Dit, in combinatie met de 3-jaars spreidingsmethode, leidt ertoe dat de bijna-gepensioneerden meer zekerheid hebben over hun verwachte pensioenuitkering. Een (nominale) daling van hun pensioenuitkering als gevolg van negatieve beleggingsresultaten, micro- en macrolangleven wordt door deze systematiek opgevangen vanuit de solidariteitsreserve voor zolang de nominale pensioenuitkering door deze negatieve resultaten eigenlijk verlaagd moet worden of totdat de solidariteitsreserve onvoldoende toereikend is hiervoor. Voor alle duidelijkheid is het geenszins de bedoeling om voor bijna-gepensioneerden (of welke andere groep ook) de persoonlijke pensioenvermogens aan te vullen bij negatieve resultaten.*

16. Onderbouwing tweede punt van 7.4 transitieplan (baten en lasten vanuit de solidariteitsreserve in evenwicht):

*Conform de wet- en regelgeving dient de solidariteitsreserve dusdanig vormgegeven te worden, dat deze evenwichtig is voor alle generaties. Dit wordt inzichtelijk gemaakt worden door de baten en lasten van de solidariteitsreserve voor alle generaties uit te werken en de evenwichtigheid daarvan te beoordelen. De wetgeving stelt dat het niet toegestaan is dat een bepaalde generatie (lees: leeftijdscohort) alleen maar de lasten draagt, terwijl een andere generatie alleen maar de baten van de solidariteitsreserve draagt. Uit onderzoek van het pensioenfonds blijkt dat vanaf de initiële vulling van de solidariteitsreserve op het transitiemoment, alle generaties zowel baten als lasten ervaren. Zo dragen jongeren en ouderen via zowel het overrendement als via de initiële vulling van de reserve bij aan de vorming van de reserve. Daarnaast zullen zowel de huidige ouderen (pensioengerechtigden) als de toekomstige ouderen (de huidige actieven en/of jongeren) naar verwachting een aanvulling op hun uitkering ontvangen vanuit de solidariteitsreserve in economisch 'slecht weer'. Bij goed weer ontvangen ook alle generaties een pro rata deel van het overschot van de solidariteitsreserve (indien de reserve hoger wordt dan het gestelde maximum). Voor de goede orde en transparantie, de mate van bijdrage aan en ontvangst uit de reserve is echter niet voor alle leeftijden gelijk. Sociale partners vinden het belangrijk dat het pensioenfonds de verdeling van de baten en lasten*





*evenwichtig vindt. Dat is door opname van de punten in hoofdstuk 7.4 als verzoek aan het pensioenfonds opgenomen.*

17. VGC verzoekt de sociale partners om de het inzicht in de mate van koopkrachtbehoud van (toekomstig) gepensioneerden op te nemen in het transitieplan.

*De mate van koopkrachtbehoud is een uitkomst van de verdere uitwerking van het beleid van het pensioenfonds. Sociale partners hebben ervoor gekozen geen expliciete doelstelling ten aanzien van koopkrachtbehoud op te nemen, omdat de realisatie daarvan sterk afhankelijk is van de risicohouding van de deelnemers. Het pensioenfonds stemt het beleid af op deze risicohouding en zal bij de opdrachtaanvaarding een terugkoppeling doen op de realisatie van de doelstellingen van de sociale partners. Zoals beschreven bij punt 4, is een aanvullende doelstelling opgenomen ten aanzien van het doorbeleggen tijdens de uitkeringsfase die passend is bij de risicobereidheid van de deelnemers.*

*Realisatie van doelstellingen is geen onderdeel van dit transitieplan, noch is de manier waarop het pensioenfonds hierover communiceert naar de deelnemers.*

Dinteloord, 27 mei 2024.



## Bijlage 2. Compensatiestaffel (bij volledige toekenning)

Bij een toereikende dekkingsgraad is de eenmalige compensatie op de transitiedatum als percentage van de pensioengrondslag als volgt (bij volledige toekenning):

### Compensatiestaffel bij volledige toekenning, als % van de pensioengrondslag

Leeftijd	Volledige compensatie	Leeftijd	Volledige compensatie
Jonger dan 18	0,0%	43	62,1%
18	0,0%	44	65,1%
19	0,0%	45	67,0%
20	0,0%	46	68,4%
21	0,0%	47	69,9%
22	0,0%	48	71,0%
23	0,0%	49	70,8%
24	0,0%	50	71,6%
25	0,0%	51	71,3%
26	0,0%	52	70,8%
27	0,0%	53	69,8%
28	1,6%	54	68,8%
29	7,5%	55	67,0%
30	14,5%	56	65,1%
31	19,5%	57	62,6%
32	24,1%	58	59,6%
33	29,2%	59	56,2%
34	31,1%	60	52,4%
35	37,9%	61	48,0%
36	41,9%	62	43,1%
37	45,6%	63	37,6%
38	47,2%	64	31,4%
39	49,8%	65	24,6%
40	54,2%	66	17,2%
41	57,3%	67	9,0%
42	60,0%	68	0,0%



### Bijlage 3. Transitie-effecten (inclusief compensatieregeling) bij alternatieve dekkingsgraden

De dekkingsgraad van Pensioenfonds Cosun op het moment van transitie is nu nog niet bekend. Daarom zijn er berekeningen gemaakt van de transitie-effecten voor verschillende dekkingsgraden. Hierbij is rekening gehouden met de in dit transitieplan opgenomen voorrangregels. In deze bijlage worden de transitie-effecten (uitgaande van gemiddelde verwachte pensioenuitkeringen) bij verschillende dekkingsgraden getoond. De getoonde grafieken zijn inclusief de effecten van de compensatieregeling en de werking van de solidariteitsreserve. De berekeningen zijn gemaakt op leeftijdscohort niveau. Op individueel niveau kunnen de uitkomsten afwijken.

#### Dekkingsgraad 90%

##### Inleiding

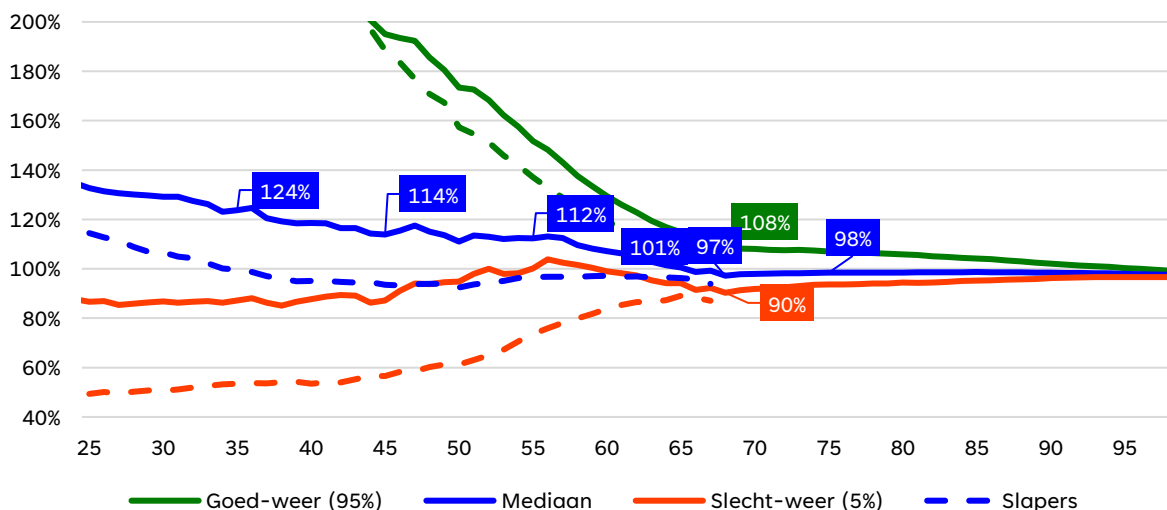
Bij de berekeningen is uitgegaan van een dekkingsgraad van 90%. Bij deze dekkingsgraad wordt het vermogen als volgt verdeeld:

Indicatie verdeling vermogen bij dekkingsgraad 90%	
Persoonlijk pensioenvermogen gelijk aan voorziening pensioenverplichtingen	84%
Minimaal Vereist Eigen vermogen en voorziening operationele risico's	2%
Solidariteitsreserve	2%
Compensatie afschaffen doorsneesystematiek premie en pensioenopbouw	0%
Verhogen persoonlijke pensioenvermogens op transitie moment	0%
<b>Dekkingsgraad</b>	<b>90%</b>

In deze situatie wordt er 14% gekort. Er wordt gestart met een minimaal gevulde solidariteitsreserve, waardoor het risico dat het ingegaan pensioen moet worden verlaagd in de jaren na de transitie beperkt is. Actieve en arbeidsongeschikte deelnemers die erop achteruit gaan door het afschaffen van de doorsneesystematiek van de premie en pensioenopbouw worden gecompenseerd tot 50% van het gewenste niveau van volledige compensatie. Hiervoor wordt een aanvullende premie ter beschikking gesteld van 1,125% van de pensioengrondslag gedurende 11 jaar van 2026 tot en met 2036. Indien het fondsvermogen en de extra premie niet toereikend zijn, wordt de netto premie-inleg verlaagd zodanig dat de totale waarde van de compensatieregeling 50% van de staffel bedraagt.

**Verwachte pensioenuitkeringen (de stippelijnen betreffen de gewezen deelnemers)**

Figuur 10: Verwachte uitkeringen – Dekkingsgraad 90%



Naar verwachting gaan de verwachte pensioenuitkeringen van de actieve deelnemers erop vooruit in het nieuwe pensioenstelsel. Voor gewezen deelnemers en pensioengerechtigden verslechteren de verwachte pensioenuitkeringen als gevolg van de korting bij invaren. Als het economisch tegenzit kunnen de verwachte pensioenuitkeringen ook lager zijn dan in het huidige stelsel.

**Kans dat de gemiddelde uitkering in het nieuwe stelsel hoger is dan in het huidige stelsel**

Aanvullend hebben sociale partners gekeken naar de kans dat de gemiddelde reële pensioenuitkering in de nieuwe solidaire premiereregeling hoger is dan in de huidige pensioenregeling bij een dekkingsgraad van 90% en 121%. De volgende tabel geeft hiervan een weergave voor een selectie van leeftijdscohorten.

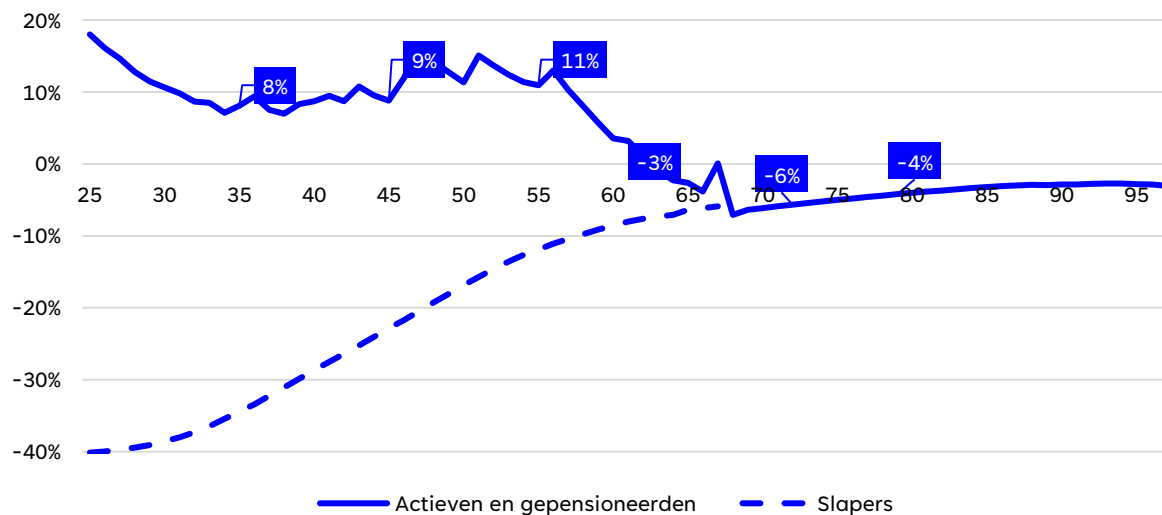
	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
90%	81%	80%	78%	77%	76%	79%	86%	79%	56%	37%	38%	38%	35%	28%
121%	78%	76%	72%	71%	68%	67%	72%	74%	74%	79%	88%	94%	98%	99%

Het leeftijdscohort 95-jarigen heeft de laagste kans van 12% op een hogere verwachte uitkering in de nieuwe solidaire premiereregeling dan in de huidige regeling. Dit leeftijdscohort is niet weergegeven in de tabel.



### Netto profijt

Figuur 11: Netto profijt - Dekkingsgraad 90%



Actieve jonge deelnemers gaan er in termen van delta netto profijt op voorruit terwijl slapers en gepensioneerden er juist op achteruit gaan.

## Dekkingsgraad 106%

### Inleiding

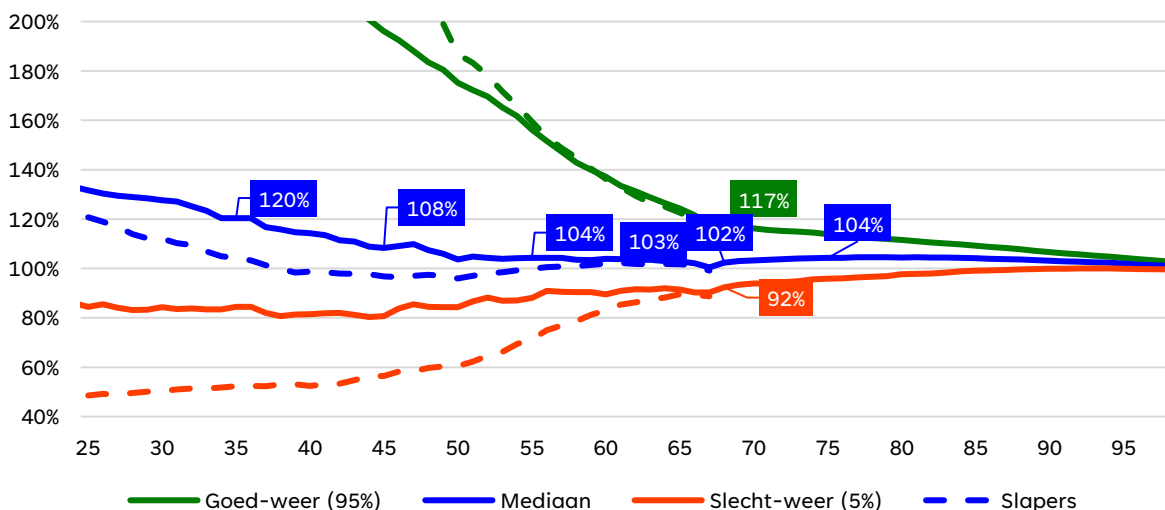
Bij de berekeningen is uitgegaan van een dekkingsgraad van 106%. Bij deze dekkingsgraad wordt het vermogen als volgt verdeeld:

Indicatie verdeling vermogen bij dekkingsgraad 112%	
Persoonlijk pensioenvermogen gelijk aan voorziening pensioenverplichtingen	100%
Minimaal Vereist Eigen vermogen en voorziening operationele risico's	2%
Solidariteitsreserve	2%
Compensatie afschaffen doorsneesystematiek premie en pensioenopbouw	2%
Verhogen persoonlijke pensioenvermogens op transitiemoment	0%
<b>Dekkingsgraad</b>	<b>106%</b>

In deze situatie is het opgebouwd pensioen voor en na transitie gelijk. Er wordt gestart met een minimaal gevulde solidariteitsreserve, waardoor het risico dat het ingegaan pensioen moet worden verlaagd in de jaren na de transitie beperkt is. Actieve en arbeidsongeschikte deelnemers die erop achteruit gaan door het afschaffen van de doorsneesystematiek van de premie en pensioenopbouw worden gecompenseerd tot 50% van het gewenste niveau van volledige compensatie uit fondsvermogen.

### Verwachte pensioenuitkeringen (de stippellijnen betreffen de gewezen deelnemers)

Figuur 12: Verwachte uitkeringen - Dekkingsgraad 106%



Naar verwachting gaan de verwachte pensioenuitkeringen van de meeste deelnemers erop vooruit in het nieuwe pensioenstelsel. Bij een dekkingsgraad van 106% is er ten opzichte van de basisvariant (dekkingsgraad 121% figuur 2) minder vermogen beschikbaar om uit te delen aan alle deelnemers. Daarnaast leidt een lagere dekkingsgraad ook voor een daling van het FTK. Hierdoor komen de

verwachte pensioenuitkeringen ten opzichte van de basisvariant lager uit. Als het economisch tegenzit kunnen de verwachte pensioenuitkeringen ook lager zijn dan in het huidige stelsel.

### Kans dat de gemiddelde uitkering in het nieuwe stelsel hoger is dan in het huidige stelsel

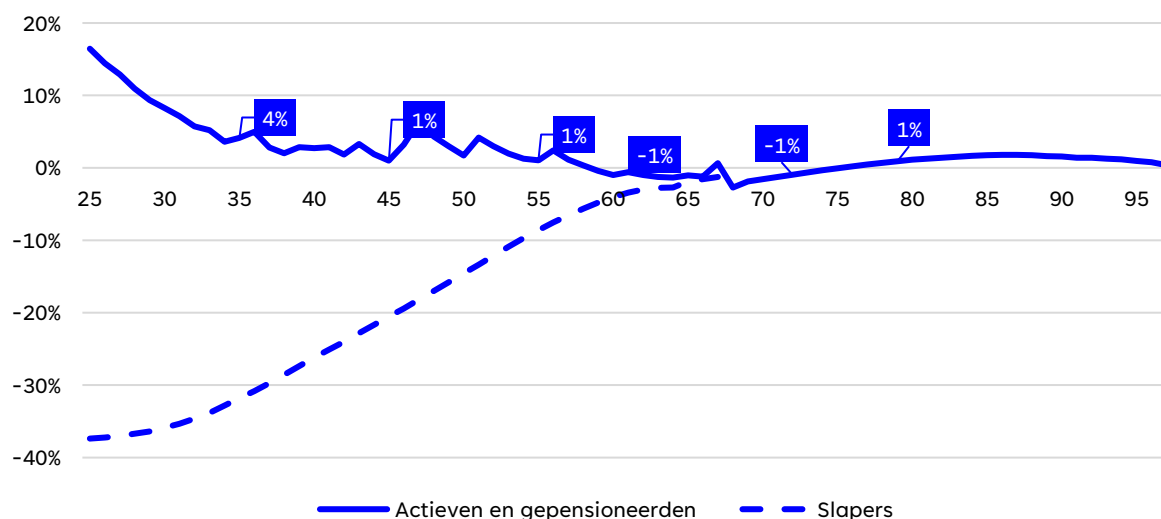
Aanvullend hebben sociale partners gekeken naar de verandering van kans dat de gemiddelde reële pensioenuitkering in de nieuwe solidaire premiereregeling hoger is dan in de huidige pensioenregeling bij een dekkinggraad van 106% en 121%. De volgende tabel geeft hiervan een weergave voor een selectie van leeftijdscohorten voor de situatie dat er wel of geen compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek wordt toegekend aan de actieve en arbeidsongeschikte deelnemers.

	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
106%	78%	76%	71%	68%	64%	61%	65%	67%	65%	70%	79%	87%	92%	94%
121%	78%	76%	72%	71%	68%	67%	72%	74%	74%	79%	88%	94%	98%	99%

Het leeftijdscohort 67-jarigen heeft de laagste kans (55%) op een hogere verwachte uitkering in de nieuwe solidaire premiereregeling dan in de huidige regeling. *De transitie-effecten voor het leeftijdscohort 67-jarige geven een vertekend beeld. Dit wordt veroorzaakt doordat in de voorgeschreven DNB-scenarioset de verwachte rente in het eerste jaar zeer sterk daalt, om vervolgens in het tweede jaar weer fors te stijgen. Als gevolg van deze renteschok komt de 67-jarige ongunstig uit, doordat er in het jaar van deze veronderstelde renteschok met pensioen wordt gegaan. Deze afwijking wordt derhalve veroorzaakt door de renteaanname in de scenarioset en betekent niet dat de 67-jarige in de praktijk ook iets minder gunstige transitie-effecten gaat ervaren dan de deelnemers die iets ouder of jonger zijn.*

### Netto profijt

Figuur 13: Netto profijt - Dekkingsgraad 106%





Jonge actieve deelnemers gaan er in termen van delta netto profijt op voorruit terwijl slapers en de leeftijdscohorten 60- tot 73- jarigen er juist op achteruit gaan. Redenen hiervoor zijn opgenomen in hoofdstuk 8.4.





## Dekkingsgraad 108%

### Inleiding

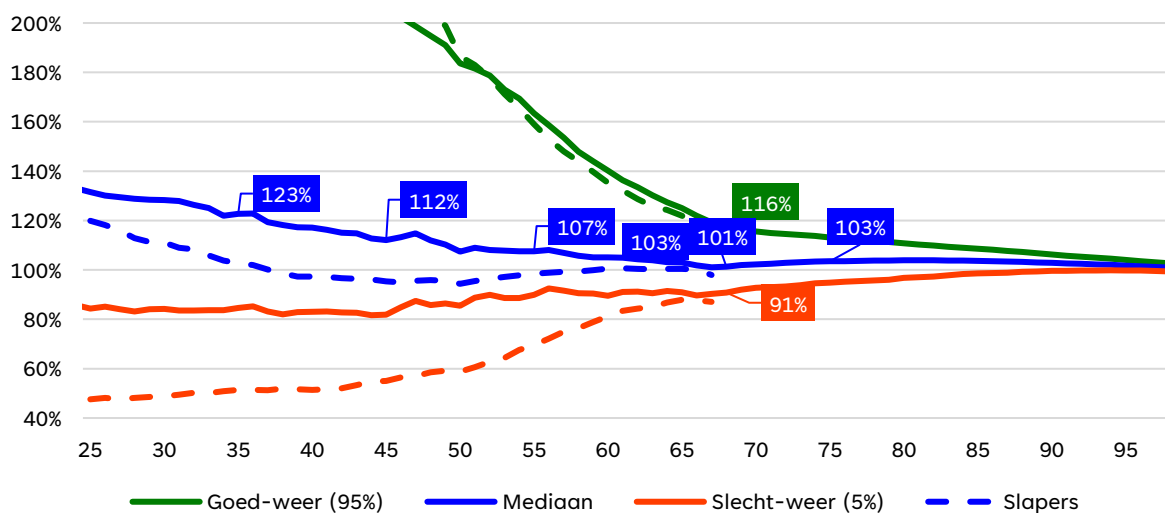
Bij de berekeningen is uitgegaan van een dekkingsgraad van 108%. Bij deze dekkingsgraad wordt het vermogen als volgt verdeeld:

Indicatie verdeling vermogen bij dekkingsgraad 108%	
Persoonlijk pensioenvermogen gelijk aan voorziening pensioenverplichtingen	100%
Minimaal Vereist Eigen vermogen en voorziening operationele risico's	2%
Solidariteitsreserve	2%
Compensatie afschaffen doorsneesystematiek premie en pensioenopbouw	Basiscompensatie verondersteld op circa 4%
Verhogen persoonlijke pensioenvermogens op transitie moment	0%
<b>Dekkingsgraad</b>	<b>108%</b>

In deze situatie is het opgebouwd pensioen voor en na transitie gelijk. Er wordt gestart met een minimaal gevulde solidariteitsreserve, waardoor het risico dat het ingegaan pensioen moet worden verlaagd in de jaren na de transitie beperkt is. Er is sprake van volledige compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie.

### Verwachte pensioenuitkeringen (de stippellijnen betreffen de gewezen deelnemers)

Figuur 14: Verwachte uitkeringen - Dekkingsgraad 108%



Naar verwachting gaan de verwachte pensioenuitkeringen van de meeste deelnemers erop vooruit in het nieuwe pensioenstelsel. Bij een dekkingsgraad van 108% is er ten opzichte van de basisvariant (dekkingsgraad 121% figuur 2) geen vermogen beschikbaar om uit te delen aan alle deelnemers. Daarnaast leidt een lagere dekkingsgraad ook voor een daling van het FTK. Hierdoor komen de

verwachte pensioenuitkeringen ten opzichte van de basisvariant lager uit. Als het economisch tegenzit kunnen de verwachte pensioenuitkeringen ook lager zijn dan in het huidige stelsel.

### Kans dat de gemiddelde uitkering in het nieuwe stelsel hoger is dan in het huidige stelsel

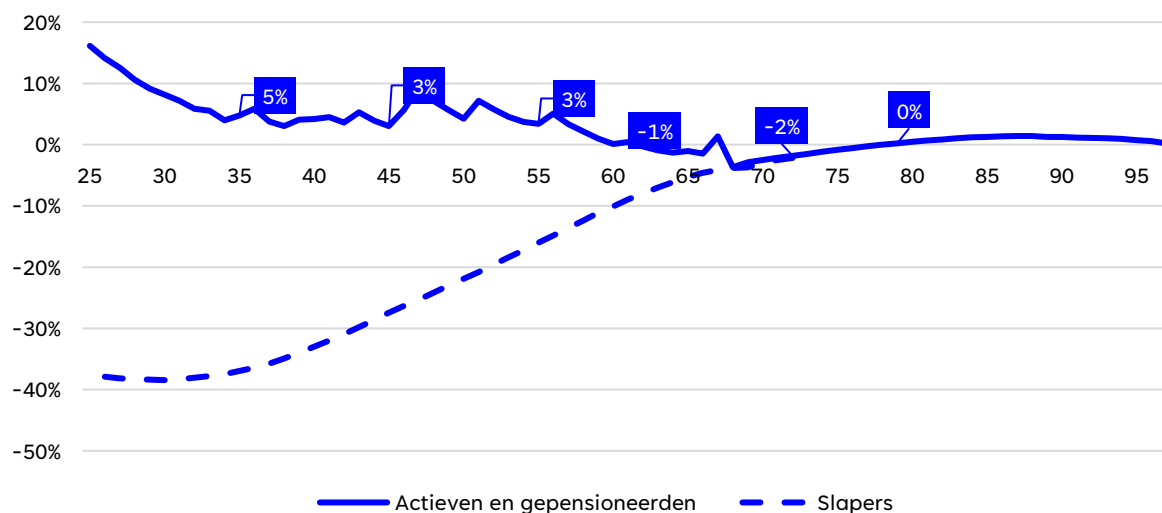
Aanvullend hebben sociale partners gekeken naar de kans dat de gemiddelde reële pensioenuitkering in de nieuwe solidaire premieregeling hoger is dan in de huidige pensioenregeling bij een dekkingsgraad van 108% en 121%. De volgende tabel geeft hiervan een weergave voor een selectie van leeftijdscohorten bij een dekkingsgraad van 108% in vergelijking tot 121%.

	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
108%	78%	76%	73%	71%	68%	67%	72%	70%	64%	64%	74%	83%	89%	93%
121%	78%	76%	72%	71%	68%	67%	72%	74%	74%	79%	88%	94%	98%	99%

Het leeftijdscohort 67-jarigen heeft de laagste kans van 57% op een hogere verwachte uitkering in de nieuwe solidaire premieregeling dan in de huidige regeling. *De transitie-effecten voor het leeftijdscohort 67-jarige geven een vertekend beeld. Dit wordt veroorzaakt doordat in de voorgeschreven DNB-scenarioset de verwachte rente in het eerste jaar zeer sterk daalt, om vervolgens in het tweede jaar weer fors te stijgen. Als gevolg van deze renteschok komt de 67-jarige ongunstig uit, doordat er in het jaar van deze veronderstelde renteschok met pensioen wordt gegaan. Deze afwijking wordt derhalve veroorzaakt door de renteaanname in de scenarioset en betekent niet dat de 67-jarige in de praktijk ook iets minder gunstige transitie-effecten gaat ervaren dan de deelnemers die iets ouder of jonger zijn.*

### Netto profijt

Figuur 15: Netto profijt - Dekkingsgraad 108%



Actieve deelnemers gaan er in termen van delta netto profijt op voorruit terwijl slapers en 63- tot 76-jarigen er juist op achteruit gaan. Redenen hiervoor zijn opgenomen in hoofdstuk 8.4.



## Dekkingsgraad 112%

### Inleiding

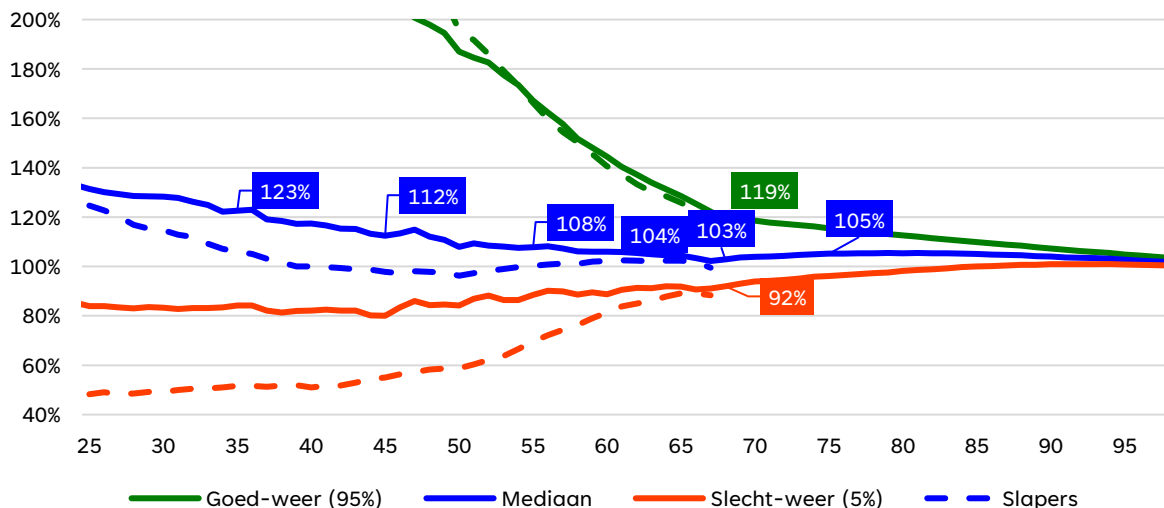
Bij de berekeningen is uitgegaan van een dekkingsgraad van 112%. Bij deze dekkingsgraad wordt het vermogen als volgt verdeeld:

Indicatie verdeling vermogen bij dekkingsgraad 112%	
Persoonlijk pensioenvermogen gelijk aan voorziening pensioenverplichtingen	100%
Minimaal Vereist Eigen vermogen en voorziening operationele risico's	2%
Solidariteitsreserve	2%
Compensatie afschaffen doorsneesystematiek premie en pensioenopbouw	Basiscompensatie verondersteld op circa 4%
Verhogen persoonlijke pensioenvermogens op transitie moment	Circa 4%
<b>Dekkingsgraad</b>	<b>112%</b>

In deze situatie is het opgebouwd pensioen voor en na transitie gelijk. Er wordt gestart met een minimaal gevulde solidariteitsreserve, waardoor het risico dat het ingegaan pensioen moet worden verlaagd in de jaren na de transitie beperkt is. Er is sprake van volledige compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw en persoonlijke pensioenvermogens worden verhoogd op het transitie moment.

### Verwachte pensioenuitkeringen (de stippellijnen betreffen de gewezen deelnemers)

Figuur 16: Verwachte uitkeringen - Dekkingsgraad 112%



Naar verwachting gaan de verwachte pensioenuitkeringen van de meeste deelnemers erop vooruit in het nieuwe pensioenstelsel. Bij een dekkingsgraad van 112% is er ten opzichte van de basisvariant (dekkingsgraad 121% figuur 2) minder vermogen beschikbaar om uit te delen aan alle deelnemers.

Daarnaast leidt een lagere dekkinggraad ook voor een daling van het FTK. Hierdoor komen de verwachte pensioenuitkeringen ten opzichte van de basisvariant lager uit. Als het economisch tegenzit kunnen de verwachte pensioenuitkeringen ook lager zijn dan in het huidige stelsel.

### Kans dat de gemiddelde uitkering in het nieuwe stelsel hoger is dan in het huidige stelsel

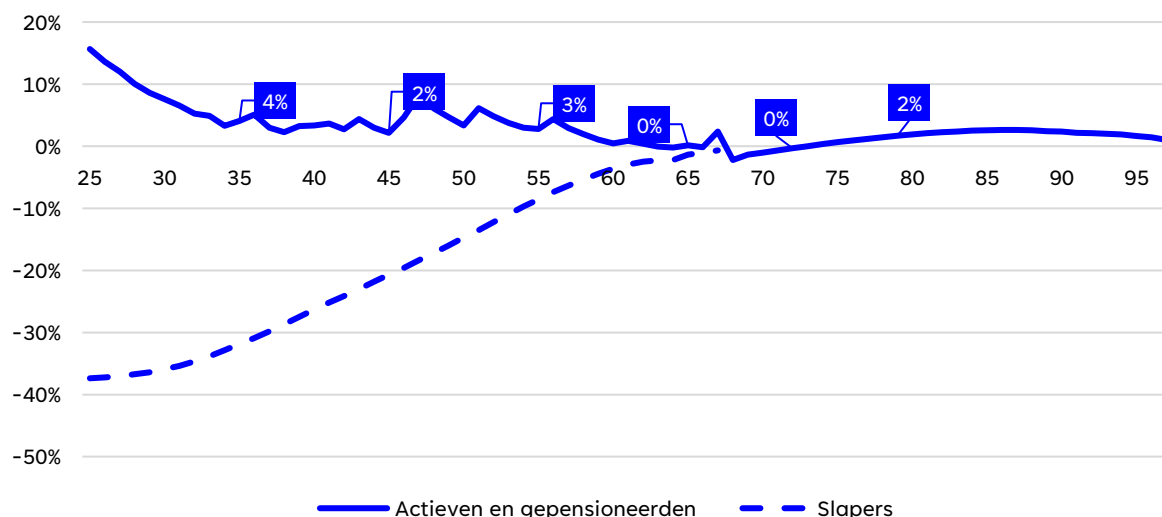
Anvullend hebben sociale partners gekeken naar de kans dat de gemiddelde reële pensioenuitkering in de nieuwe solidaire premieregeling hoger is dan in de huidige pensioenregeling bij een dekkinggraad van 112% en 121%. De volgende tabel geeft hiervan een weergave voor een selectie van leeftijdscohorten bij een dekkinggraad van 112% in vergelijking tot 121%.

	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
112%	78%	75%	72%	70%	67%	66%	70%	71%	69%	72%	82%	89%	94%	96%
121%	78%	76%	72%	71%	68%	67%	72%	74%	74%	79%	88%	94%	98%	99%

Het leeftijdscohort 67-jarigen heeft de laagste kans van 63% op een hogere verwachte uitkering in de nieuwe solidaire premieregeling dan in de huidige regeling. *De transitie-effecten voor het leeftijdscohort 67-jarige geven een vertekend beeld. Dit wordt veroorzaakt doordat in de voorgeschreven DNB-scenarioset de verwachte rente in het eerste jaar zeer sterk daalt, om vervolgens in het tweede jaar weer fors te stijgen. Als gevolg van deze renteschok komt de 67-jarige ongunstig uit, doordat er in het jaar van deze veronderstelde renteschok met pensioen wordt gegaan. Deze afwijking wordt derhalve veroorzaakt door de renteaanname in de scenarioset en betekent niet dat de 67-jarige in de praktijk ook iets minder gunstige transitie-effecten gaat ervaren dan de deelnemers die iets ouder of jonger zijn.*

### Netto profijt

Figuur 17: Netto profijt - Dekkinggraad 112%



De meeste actieve deelnemers gaan er in termen van delta netto profijt op voorruit terwijl slapers er juist op achteruit gaan. Redenen hiervoor zijn opgenomen in hoofdstuk 8.4. Bij een dekkinggraad van 112%



valt de delta netto profijt gelijk of lager uit dan bij een dekkingsgraad van 121% (figuur 7), desondanks is de delta netto profijt veelal positief.

## Dekkingsgraad 140%

### Inleiding

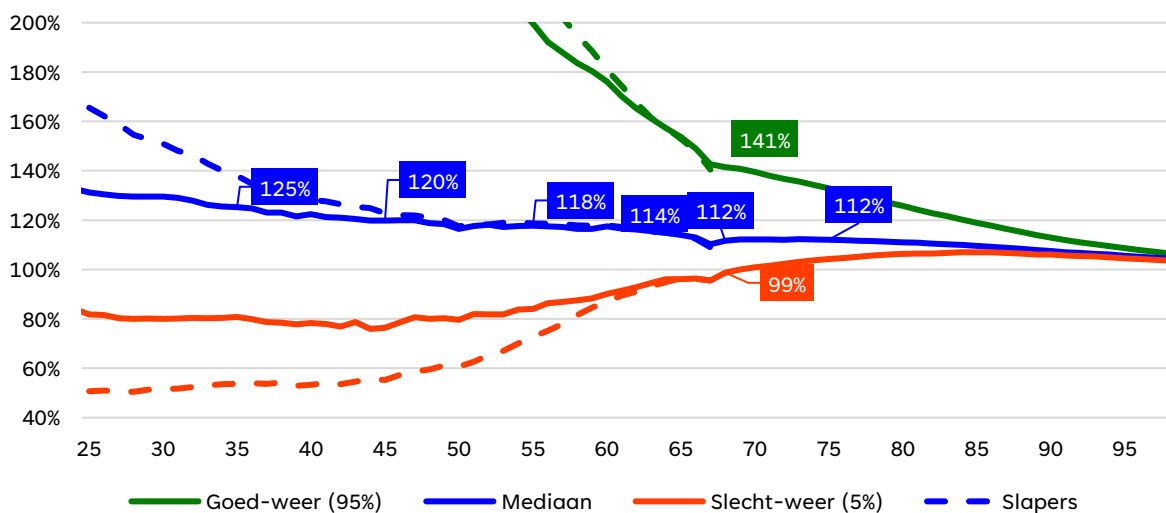
Bij de berekeningen is uitgegaan van een dekkingsgraad van 140%. Bij deze dekkingsgraad wordt het vermogen als volgt verdeeld:

Indicatie verdeling vermogen bij dekkingsgraad 140%	
Persoonlijk pensioenvermogen gelijk aan voorziening pensioenverplichtingen	100%
Minimaal Vereist Eigen vermogen en voorziening operationele risico's	2%
Solidariteitsreserve (5% van het vermogen)	7%
Compensatie afschaffen doorsneesystematiek premie en pensioenopbouw	4%
Verhogen persoonlijke pensioenvermogens op transitiemoment	27%
<b>Dekkingsgraad</b>	<b>140%</b>

In deze situatie is het opgebouwd pensioen voor en na transitie gelijk. Er wordt gestart met een solidariteitsreserve op het gewenste niveau, waardoor het risico dat het ingegaan pensioen moet worden verlaagd in de jaren na de transitie beperkt is. Er is sprake van volledige compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw en persoonlijke pensioenvermogens worden verhoogd op het transitiemoment.

### Verwachte pensioenuitkeringen (de stippellijnen betreffen de gewezen deelnemers)

Figuur 18: Verwachte uitkeringen - Dekkingsgraad 140%



Naar verwachting gaan de verwachte pensioenuitkeringen erop vooruit in het nieuwe pensioenstelsel. Bij een dekkingsgraad van 140% is er meer vermogen beschikbaar om uit te delen aan alle deelnemers dan



bij een dekkinggraad van 121% (figuur 2). Binnen het FTK kan er bij een dekkinggraad van 140% volledig worden geïndexeerd maar is dit fiscaal gelimiteerd. Hierdoor komen de verwachte pensioenuitkeringen ten opzichte van de basisvariant hoger uit. Als het economisch tegenzit kunnen de verwachte pensioenuitkeringen ook lager zijn dan in het huidige stelsel.

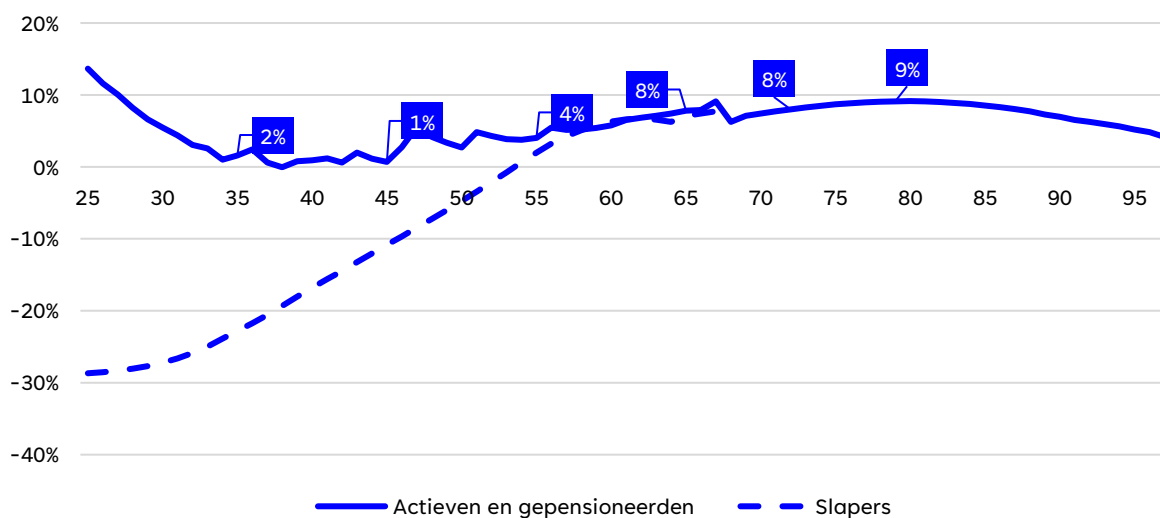
### Kans dat de gemiddelde uitkering in het nieuwe stelsel hoger is dan in het huidige stelsel

Aanvullend hebben sociale partners gekeken naar de kans dat de gemiddelde reële pensioenuitkering in de nieuwe solidaire premiereregeling hoger is dan in de huidige pensioenregeling bij een dekkinggraad van 140% en 121%. De volgende tabel geeft hiervan een weergave voor een selectie van leeftijdscohorten bij een dekkinggraad van 140% in vergelijking tot 121%.

	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
140%	75%	73%	70%	69%	68%	68%	74%	80%	86%	92%	97%	99%	99%	100%
121%	78%	76%	72%	71%	68%	67%	72%	74%	74%	79%	88%	94%	98%	99%

### Netto profijt

Figuur 19: Netto profijt - Dekkinggraad 140%



Actieve deelnemers gaan er in termen van delta netto profijt op vooruit terwijl slapers er juist op achteruit gaan. Redenen hiervoor zijn opgenomen in hoofdstuk 8.4. Bij een hogere dekkinggraad van 140% gaan met name gepensioneerden en leeftijdscohorten vanaf 50 jaar er sterk op vooruit in termen van netto profijt omdat er meer wordt uitgedeeld bij invaren. Ook de leeftijdscohorten vanaf 50 jaar gaan erop vooruit. Jongeren gaan er in mindere mate op vooruit bij een hogere invaardekkinggraad doordat zij maar beperkt pensioen hebben opgebouwd.

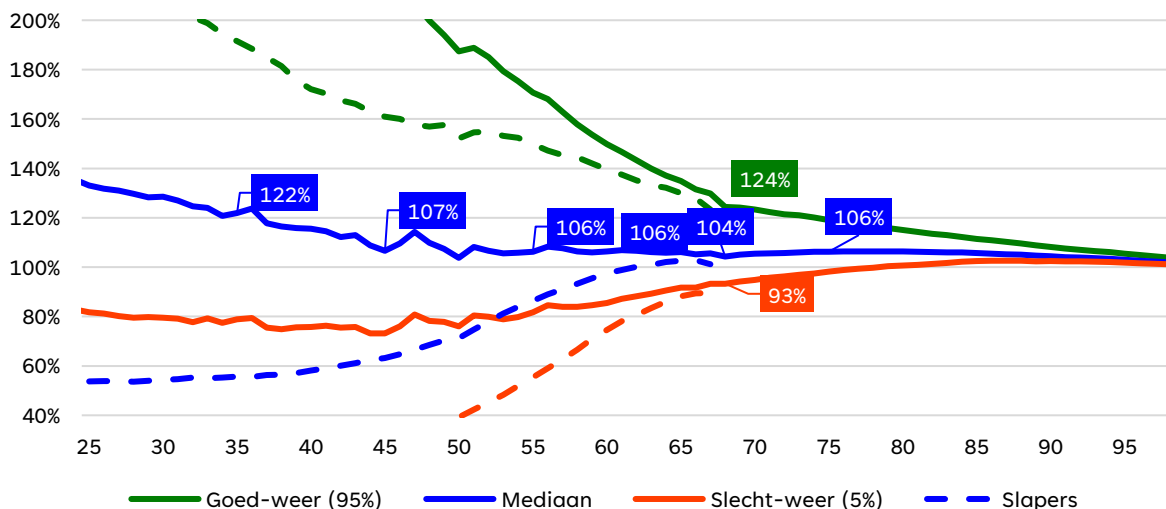
### Rentegevoeligheid uitkomsten (-/- 200bps en + 200bps)

De berekeningen in dit transitieplan zijn uitgevoerd met de DNB-scenarioset van Q1 2024. De berekeningsuitkomsten zijn gevoelig voor de veronderstelde rentes. Hieronder is een

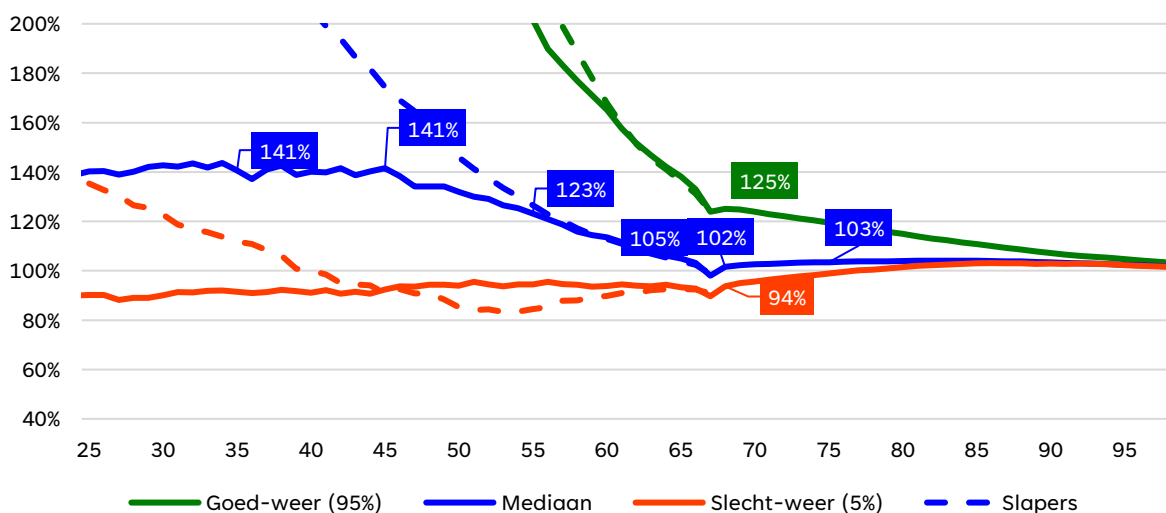
gevoeligheidsanalyse opgenomen van de berekeningsresultaten als de rente 2% hoger is bij aanvang (rente + 200bp) of lager is bij aanvang (rente - 200 bp). De grafieken zijn gebaseerd op een dekkinggraad van 121%. De gevoeligheidsanalyse is uitgevoerd op de door DNB gepubliceerde scenario's bij een 2%-punt hogere of lagere rente.

**Verwachte pensioenuitkeringen (stippellijnen betreffen de gewezen deelnemers)**

Figuur 20 – Verwachte pensioenuitkeringen – Dekkingsgraad 121% +2% rente



Figuur 21 – verwachte pensioenuitkeringen – Dekkingsgraad 121% -2% rente



Uit de grafieken blijkt dat de impact van het nieuwe pensioenstelsel in termen van verwachte pensioenuitkeringen rentegevoelig is. De uitkomsten worden vergeleken met het basisscenario wat reeds is weergegeven in figuur 2.

- Bij een 2%-punt lagere rente gaan deelnemers jonger dan ca. 60 jaar er in de mediaan verwachte pensioenuitkeringen meer op vooruit dan in het basisscenario. Voor pensioengerechtigden is de



voortuitgang van de mediaan verwachte pensioenuitkeringen in deze situatie wat lager dan in het basisscenario en blijven de verwachte pensioenuitkeringen in het nieuwe stelsel ongeveer gelijk aan de verwachte pensioenuitkeringen in het huidige stelsel.

- Bij een 2%-punt hogere rente is het omgekeerde effect zichtbaar. Jongere deelnemers gaan er in de mediaan verwachte pensioenuitkeringen minder op vooruit dan in het basisscenario. Voor pensioengerechtigden is de voortuitgang van de mediaan verwachte pensioenuitkeringen in deze situatie ongeveer gelijk aan het basisscenario.
- Voor jongere slapers is de voortuitgang van de mediaan verwachte pensioenuitkeringen bij een 2%-punt lagere rente zeer groot en bij een 2%-punt hogere rente resulteert een grote daling van de verwachte pensioenuitkeringen in het nieuwe pensioenstelsel.
- De leeftijdsafhankelijke compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw is een vast percentage van de pensioengrondslag. Bij lage rentes is de waarde van de impact van het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw kleiner dan bij hogere rentes. Dit is zichtbaar in de bovenstaande grafieken: bij een 2%-punt lagere rente gaan deelnemers die compensatie ontvangen er meer op vooruit dan in het basisscenario en bij een 2%-punt hogere rente gaan deze deelnemers er minder op vooruit dan in het basisscenario.

#### Kans dat de gemiddelde uitkering in het nieuwe stelsel hoger is dan in het huidige stelsel

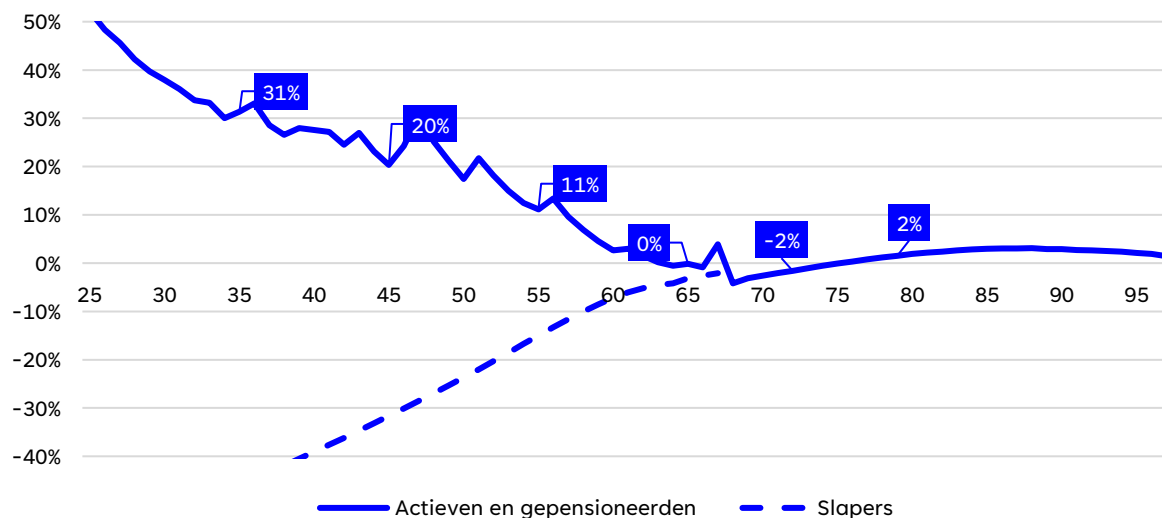
Aanvullend hebben sociale partners gekeken naar de verandering van kans dat de gemiddelde reële pensioenuitkering in de nieuwe solidaire premieregeling hoger is dan in de huidige pensioenregeling bij een dekkingsgraad van 121% en de verschillende rente varianten. De volgende tabel geeft hiervan een weergave voor een selectie van leeftijdscohorten en de verschillende rentes.

	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
+2%	76%	73%	69%	66%	58%	57%	63%	67%	73%	78%	86%	94%	97%	99%
-2%	83%	83%	85%	85%	88%	86%	86%	82%	71%	68%	79%	90%	96%	98%
Basis-variant	78%	76%	72%	71%	68%	67%	72%	74%	74%	79%	88%	94%	98%	99%

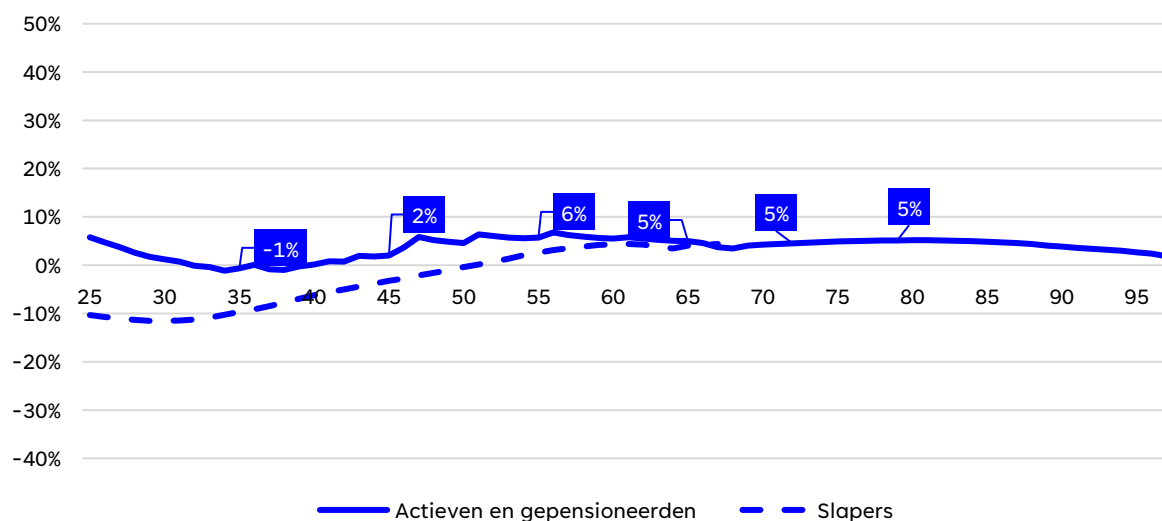
#### Netto profijt

Uit de grafieken blijkt dat de impact van het nieuwe pensioenstelsel in termen van netto profijt rentegevoelig is. De uitkomsten worden vergeleken met het basisscenario wat reeds is weergegeven in figuur 7.

Figuur 22: Netto profijt – Dekkingsgraad 121% +2% rente



Figuur 23: Netto profijt – Dekkingsgraad 121% -2% rente




Beide varianten starten met een dekkingsgraad van 121%. De contante waarden stijgen fors door de lagere rente. Afwijkende rentes zorgen met name voor een stijging of daling van de premiedekkingsgraad. De uitkomsten in termen van netto profijt zijn dus rentegevoelig.

## Bijlage 4. Aannames en veronderstellingen bij berekeningen

Bij de berekeningen zijn de volgende veronderstellingen gehanteerd:

Element	Veronderstelling																																		
Scenarioset	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pensioenresultaten: DNB P-set Q1 2024</li> <li>Netto profijt: DNB Q-set Q1 2024</li> </ul>																																		
<b>Kansen</b>																																			
Overlevingsgrondslagen	AG Prognosetafel 2022, met fondsspecifieke ervaringssterfte zoals gebruikt door Pensioenfonds Cosun																																		
Prognose actieven	Het aantal actieve deelnemers (naar de stand per eind 2022), gemeten in FTE, blijft gelijk.																																		
Vertrekkansen	Er is geen rekening gehouden met vertrekkansen																																		
Carrière	<p>Afgeleid uit waarnemingen in afgelopen jaren, conform de ALM-studie en de haalbaarheidstoets.</p> <div data-bbox="544 1003 1150 1384" data-label="Figure"> <p>The chart 'Carrière kans' displays the probability of a career path over time. The y-axis represents the percentage chance, ranging from 0.0% to 3.5% in 0.5% increments. The x-axis shows ages from 22 to 67. The probability starts at approximately 3.2% at age 22, remains constant until age 25, then drops to 3.0% at age 28. It continues to decrease in steps: to 2.0% at age 31, 1.0% at age 34, 0.5% at age 37, and finally reaches 0.0% at age 40. The probability remains at 0.0% through age 67.</p> <table border="1"> <caption>Data for Carrière kans chart</caption> <thead> <tr> <th>Age</th> <th>Probability (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>22</td><td>3.2</td></tr> <tr><td>25</td><td>3.2</td></tr> <tr><td>28</td><td>3.0</td></tr> <tr><td>31</td><td>2.0</td></tr> <tr><td>34</td><td>1.0</td></tr> <tr><td>37</td><td>0.5</td></tr> <tr><td>40</td><td>0.0</td></tr> <tr><td>43</td><td>0.0</td></tr> <tr><td>46</td><td>0.0</td></tr> <tr><td>49</td><td>0.0</td></tr> <tr><td>52</td><td>0.0</td></tr> <tr><td>55</td><td>0.0</td></tr> <tr><td>58</td><td>0.0</td></tr> <tr><td>61</td><td>0.0</td></tr> <tr><td>64</td><td>0.0</td></tr> <tr><td>67</td><td>0.0</td></tr> </tbody> </table> </div>	Age	Probability (%)	22	3.2	25	3.2	28	3.0	31	2.0	34	1.0	37	0.5	40	0.0	43	0.0	46	0.0	49	0.0	52	0.0	55	0.0	58	0.0	61	0.0	64	0.0	67	0.0
Age	Probability (%)																																		
22	3.2																																		
25	3.2																																		
28	3.0																																		
31	2.0																																		
34	1.0																																		
37	0.5																																		
40	0.0																																		
43	0.0																																		
46	0.0																																		
49	0.0																																		
52	0.0																																		
55	0.0																																		
58	0.0																																		
61	0.0																																		
64	0.0																																		
67	0.0																																		

Element	Veronderstelling
<b>Huidig pensioenstelsel</b>	
Premie	De gedempte kostendeekkende premie wordt berekend op basis van een verwacht rendement. De feitelijke premie is gelijk aan de overeengekomen doorsneepremie (28% van de pensioengevende salarissom). Indien de premie niet toereikend is, wordt de opbouw gekort.
Pensioenopbouw	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beoogde pensioenopbouw ouderdomspensioen: 1,875% van de pensioengrondslag</li> <li>• Hoogte partnerpensioen: 70% van het ouderdomspensioen. Waarbij 50% wordt opgebouwd op kapitaalbasis en de overige 20% op risicobasis.</li> <li>• Opbouwkortingen mogelijk indien de premie niet toereikend is. Hierbij geldt een minimale premiedekkingsgraad afhankelijk van de beleidsdekkingsgraad van het fonds per oktober van het voorgaande boekjaar:                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- BDG &gt; IDG (ca. 125%): geen minimale premiedekkingsgraad;</li> <li>- BDG &gt; MVDG (104,1%): minimale premiedekkingsgraad 100%;</li> <li>- BDG &lt; MVDG (104,1%): minimale premiedekkingsgraad 105%.</li> </ul> </li> </ul>
Toeslagbeleid	<p>Er wordt gebruik gemaakt van een toekomstbestendige toeslagverlening waarbij loonindexatie voor actieve deelnemers en prijsindexatie voor inactieve deelnemers geldt.</p> <p>De toeslagachterstand wordt vanaf 1 januari 2014 bijgehouden, en derhalve tot deze datum gecompenseerd. De toeslagachterstand per 1 januari 2023 en 1 januari 2024 bedraagt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actieve deelnemers: 8,66%</li> <li>• Inactieve deelnemers: 10,16%</li> </ul>

Element	Veronderstelling																																																			
<b>Huidig pensioenstelsel</b>																																																				
Kortingen	Het kortingsbeleid van Pensioenfonds Cosun is als uitgangspunt gehanteerd: <ul style="list-style-type: none"> <li>Als het fonds gedurende 5 jaar een vermogen heeft lager dan het Minimum Vereist Eigen Vermogen wordt het pensioen verlaagd. De korting wordt over 10 jaar gespreid.</li> <li>Als uit het herstelplan blijkt dat de dekkingsgraad niet binnen 10 jaar herstelt naar het Vereist Eigen Vermogen wordt het pensioen verlaagd. De verlaging is 1/10e van het tekort.</li> </ul>																																																			
Beleggingsbeleid	Het strategisch beleggingsbeleid 2024 is als uitgangspunt bij de berekeningen gehanteerd (vóór mapping). <ul style="list-style-type: none"> <li>Matching portefeuille: 55%</li> <li>Return portefeuille 45%</li> <li>Renteafdekking 75% van de verplichtingen</li> </ul>																																																			
<b>Nieuw pensioenstelsel</b>																																																				
Premie	28% van de som van de pensioengevende salarissen. Deze premie wordt vervolgens herrekend naar een percentage van de som van de pensioengrondslagen (voor 2024: circa 37,9%). Na aftrek van risicopremies en kosten resulteert de netto premie-inleg, van naar verwachting 30% van de pensioengrondslag.																																																			
Beleggingsbeleid	Het door Pensioenfonds Cosun beoogd leeftijdsafhankelijk beleggingsbeleid in het nieuwe pensioenstelsel is als uitgangspunt bij de berekeningen gehanteerd. <div style="text-align: center;">  <p>Verdeling <b>return</b> en <b>renteafdekking</b> naar leeftijd</p> <table border="1"> <caption>Data for the graph: Verdeling return en renteafdekking naar leeftijd</caption> <thead> <tr> <th>Leeftijd</th> <th>Return (%)</th> <th>Renteafdekking (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>25</td><td>95</td><td>0</td></tr> <tr><td>30</td><td>95</td><td>0</td></tr> <tr><td>35</td><td>95</td><td>0</td></tr> <tr><td>40</td><td>95</td><td>0</td></tr> <tr><td>45</td><td>95</td><td>0</td></tr> <tr><td>50</td><td>95</td><td>0</td></tr> <tr><td>55</td><td>95</td><td>0</td></tr> <tr><td>60</td><td>95</td><td>0</td></tr> <tr><td>65</td><td>95</td><td>0</td></tr> <tr><td>70</td><td>35</td><td>100</td></tr> <tr><td>75</td><td>35</td><td>100</td></tr> <tr><td>80</td><td>35</td><td>100</td></tr> <tr><td>85</td><td>35</td><td>100</td></tr> <tr><td>90</td><td>35</td><td>100</td></tr> <tr><td>95</td><td>35</td><td>100</td></tr> <tr><td>100</td><td>35</td><td>100</td></tr> </tbody> </table> </div>	Leeftijd	Return (%)	Renteafdekking (%)	25	95	0	30	95	0	35	95	0	40	95	0	45	95	0	50	95	0	55	95	0	60	95	0	65	95	0	70	35	100	75	35	100	80	35	100	85	35	100	90	35	100	95	35	100	100	35	100
Leeftijd	Return (%)	Renteafdekking (%)																																																		
25	95	0																																																		
30	95	0																																																		
35	95	0																																																		
40	95	0																																																		
45	95	0																																																		
50	95	0																																																		
55	95	0																																																		
60	95	0																																																		
65	95	0																																																		
70	35	100																																																		
75	35	100																																																		
80	35	100																																																		
85	35	100																																																		
90	35	100																																																		
95	35	100																																																		
100	35	100																																																		
Uitkeringsbeleid	Het door Pensioenfonds Cosun beoogd uitkeringsbeleid wordt gehanteerd: <ul style="list-style-type: none"> <li>Het projectierendement is gelijk aan de rentetermijnstructuur</li> <li>Schokken worden gespreid over 3 jaar (geheugenloos)</li> <li>Er is sprake van een collectieve uitkeringsfase. Bij de vaststelling van de uitkering van een nieuwe pensioengerechtigde wordt rekening gehouden met collectieve spreiding en eventuele procentuele aanvulling van de pensioenuitkering vanuit de solidariteitsreserve.</li> </ul>																																																			

Element	Veronderstelling
<b>Nieuw pensioenstelsel</b>	
Solidariteitsbeleid	<p>Het door Pensioenfonds Cosun beoogde solidariteitsbeleid wordt gehanteerd:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De solidariteitsreserve wordt op het moment van transitie gevuld, met een percentage dat overeen komt met de voorrangsregels.</li> <li>• De solidariteitsreserve wordt dynamisch gevuld: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <math>SR \leq 4\%</math>: 10% van overrendement</li> <li>○ <math>4\% &lt; SR \leq 6\%</math>: 5% van overrendement</li> <li>○ <math>6\% &lt; SR \leq 8\%</math>: niet vullen uit overrendement</li> <li>○ <math>SR &gt; 8\%</math> afromen</li> </ul> </li> <li>• De solidariteitsreserve voor compensatie van een daling in de uitkering in enig jaar (alleen dat jaar) onafhankelijk van oorzaak daling. NB. In de ALM-studie zijn alleen de economische schokken meegenomen. Overige schokken worden door het bestuur apart gezien en meegewogen in de beoordeling van de toereikendheid van de solidariteitsreserve</li> <li>• De solidariteitsreserve is maximaal 8% van het vermogen. Als de solidariteitsreserve het maximum overschrijdt, wordt het surplus toebedeeld aan alle deelnemers, naar rato van het persoonlijk pensioenvermogen.</li> <li>• Maximale onttrekking in enig jaar van 30% van de solidariteitsreserve.</li> </ul>
<b>Maatmensen</b>	
Maatmensen	Maatmensen worden berekend per leeftijdscohort en status van de gemiddelde deelnemer.



Sprenkels

