



Transitieplan Wet Toekomst Pensioenen HEINEKEN

Definitieve Versie - Juli 2024



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	3
1. Inleiding	5
2. Verantwoording, medezeggenschap en hoorrecht	6
3. Mijlpalen	9
4. Keuze, doelstellingen en kenmerken van de nieuwe pensioenregeling	10
4.1. Keuze nieuwe pensioenregeling	10
4.2. Doelstellingen nieuwe pensioenregeling	11
4.3. Kenmerken nieuwe pensioenregeling	12
5. Invaren opgebouwde pensioenaanspraken en verworven -rechten	15
5.1. Verzoek tot invaren	15
5.2. Transitiedoelstellingen	16
5.3. Voorrangsregels	18
5.4. Schokken in de transitie- en compensatieperiode	21
6. Gemaakte afspraken voor compensatie	24
6.1. Achtergrond compensatie	24
6.2. Hoogte en vorm compensatie	24
6.3. Financiering vanuit fondsvermogen en allocatie achtergestelde lening	25
6.4. Transitie-effecten compensatie	26
7. Gemaakte afspraken over initiële invulling solidariteitsreserve	27
7.1. Doelstellingen solidariteitsbeleid	27
8. Effecten van de wijzigingen van de pensioenregeling (transitie-effecten)	28
8.1. Uitkomsten pensioenvooruitzicht	28
8.2. Effecten gebruik transitie FTK	32
9. Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken	33
10. Communicatie	36
11. Ondertekening	37
Bijlage	38
Bijlage 1. Uitkomsten van de achterbanraadpleging	38
Bijlage 2. Inbreng Pensioenwerkgroep HGWC/COR Heineken (Nederlandse versie)	39
Bijlage 3. Inbreng VvGH	42
Bijlage 4. Transitie-effecten en -afspraken bij alternatieve dekkingsgraden	45

Bijlage 4.1. Transitie-effecten basisvariant	45
Bijlage 4.2. Gevoeligheidsanalyse compensatie afschaffing doorsneesystematiek	47
Bijlage 4.3. Gevoeligheidsanalyse spreidingstermijn	51
Bijlage 4.4. Gevoeligheidsanalyse dekkinggraad	55
Bijlage 4.5. Gevoeligheidsanalyse rente	60
Bijlage 5. Aannames en veronderstellingen bij de berekeningen	64
Bijlage 6. Compensatiestaffel (bij volledige toekenning)	66

1. Inleiding

Dit is het transitieplan als bedoeld in de Wet toekomst pensioenen (Wtp). Dit transitieplan is op 5 juli 2024 tussen HEINEKEN en FNV, CNV, De Unie en MHP (de vakbonden) overeengekomen. De inhoud van het transitieplan en de wijzigingen in de pensioenregeling zijn in het arbeidsvoorwaardenoverleg met de vakbonden en de betrokken ondernemingen van HEINEKEN, gezamenlijk hierna 'sociale partners' genoemd, overeengekomen. Daarnaast is namens de ondernemingsraden van HEINEKEN Nederland, HEINEKEN Nederland Supply en HEINEKEN Groep de pensioenwerkgroep COR/HGWC betrokken (de pensioenwerkgroep HGWC/COR). De pensioenwerkgroep HGWC/COR is betrokken voor de wijzigingen in de pensioenregeling met HEINEKEN werknemers die niet onder de cao vallen. Op 13 mei 2024 heeft de pensioenwerkgroep HGWC/COR ingestemd met de wijzigingen in de pensioenregeling. 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 -rechten. Ook is de verantwoording waarom sprake is van een evenwichtige transitie hierin opgenomen.

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

- Pensioenwet (PW):
 - PW 150c: termijnen;
 - PW 150d: inhoud transitieplan;
 - PW 150e: transitie-effecten;
 - PW 150g: hoorrecht pensioengerechtigden en gewezen deelnemers;
 - 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 Wtp. 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 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 de Stichting Heineken Pensioenfonds (Heineken Pensioenfonds) 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 het Heineken Pensioenfonds 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. Gelijktijdig wordt

een begrijpelijke toelichting gepubliceerd op de website van het Heineken Pensioenfonds, die tevens ingaat op de evenwichtigheid.

Sociale partners treden in overleg indien, om welke reden dan ook (bijvoorbeeld door wet- en regelgeving of uitvoeringstechnische redeneren), dit transitieplan niet (onverkort) uitgevoerd kan worden. Tevens treden sociale partners in overleg indien de aannames die ten grondslag liggen aan de transitie-effecten zodanig wijzigen, dat er sprake is van een materiële wijziging van de kwantitatieve maatstaven waardoor de beoordeling van de evenwichtigheid niet langer stand houdt. In dat geval worden afspraken gemaakt over de eventuele aanpassingen op de afspraken van dit transitieplan.

Dit transitieplan geldt als de dekkingsgraad van HPF zich op de transitiedatum tussen de 110% en 145% bevindt.

Indien de dekkingsgraad tussen 110% en 117% ligt dan zullen sociale partners met elkaar in gesprek treden en consulteren met het Heineken Pensioenfonds of er aanleiding is om op basis van de situatie op dat moment aanpassingen aan het transitieplan te maken. In dergelijke situaties zal de VvGH en de pensioenwerkgroep HGWC/COR tijdig worden geïnformeerd.

2. Verantwoording, 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.

Raadpleging achterban vakbonden

De achterban van vakbonden De Unie en MHP (14 juni 2024) en CNV en FNV (5 juli 2024) is geraadpleegd. De uitkomsten van deze raadplegingen zijn opgenomen in bijlage 1. De uitkomst van de raadpleging van alle vakbonden is positief.

Raadpleging pensioenwerkgroep HGWC/COR van HEINEKEN

De pensioenwerkgroep HGWC/COR HEINEKEN is gedurende een langere periode betrokken en tussentijds geïnformeerd over de stand van zaken. Middels het transitieplan is de pensioenwerkgroep HGWC/COR geïnformeerd over de wijziging van de pensioenovereenkomst, inclusief de wijze waarop met de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten wordt omgegaan. Wij hebben de pensioenwerkgroep HGWC/COR tijdig om instemming gevraagd.

De pensioenwerkgroep HGWC/COR stemt in met de wijziging van de pensioenovereenkomst, inclusief de wijze waarop met de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten wordt omgegaan. De instemming is toegevoegd in bijlage 2. Hierbij geven zij aan dat zij instemmen met dit transitieplan voor HEINEKEN werknemers in de functiegroepen 30 t/m 45 die niet onder de HEINEKEN cao vallen, ervan uitgaande van:

1. Een reguliere spreiding van 10 jaar, omdat hiermee voorzien wordt in een hoge mate van evenwichtigheid in de pensioenbelangen van alle deelnemers van het Heineken Pensioenfonds (actieven, “slapers” en gepensioneerden);
2. Een hernieuwde instemming door COR/HGWC, op het moment dat de transitieplannen op een later moment worden aangepast;
3. Het informeren van de verschillende doelgroepen rondom de transitie datum door HEINEKEN en het Heineken Pensioenfonds over de laatste stand van zaken en de impact op de persoonlijke pensioensituatie.

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 pensioengerechtigden vertegenwoordigt, 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 bij Heineken (VvGH) behartigt de belangen van de pensioengerechtigden bij het Heineken Pensioenfonds. Bij zowel de sociale partners als bij het Heineken Pensioenfonds zijn er geen verenigingen van gewezen deelnemers bekend. Na afstemming met sociale partners heeft het Heineken Pensioenfonds ervoor gekozen om geen oproep te doen voor het oprichten van een vereniging van gewezen deelnemers.

Wij zijn gedurende een langere periode in overleg geweest met de VvGH en hebben de vereniging tussentijds geïnformeerd over de stand van zaken. Op 5 maart 2024 hebben we de VvGH tijdig in de gelegenheid gesteld om het hoorrecht uit te voeren door de vereniging het concept transitieplan toe te sturen. Middels het transitieplan is de VvGH geïnformeerd over de wijziging van de pensioenovereenkomst, inclusief de wijze waarop met de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten wordt omgegaan. Zij hebben hun inbreng gegeven, welke is bijgevoegd in bijlage 3. De VvGH geeft aan dat ze van mening zijn dat het hoorrecht een goede invulling heeft gehad. Zij ondersteunen de keuze voor het solidaire stelsel en de keuze voor een collectieve uitkeringsfase. Gesteund door de leden, is de VvGH er voorstander van om alle gepensioneerden zo gelijk mogelijk te behandelen. De verdere uitwerking van de regeling in het transitieplan betreft vooral zaken voor actieven, waar de VvGH geen commentaar op heeft.

De VvGH geeft aan de doelstelling “In de verwachting (mediaan scenario) is het gewenst als er op lange termijn sprake is van een stabiele pensioenuitkering van uitkeringsgerechtigden”, vergeleken met de andere doelstellingen, niet erg ambitieus te vinden. Er is aangegeven dat ze de uitleg hierover missen, welke scenario’s waarvoor zijn gebruikt en waarom er verschillende scenario’s in omloop zijn. Ze missen ook wat sociale partners van dit gebrek aan koopkrachtbehoud vinden en hadden meer zorg over dalende koopkracht voor gepensioneerden bij sociale partners verwacht.

De VvGH ondersteunt de oproep aan het bestuur van het Heineken Pensioenfonds om in 2026 een nieuw RPO te doen ter toetsing van de uitkomsten van het eerdere RPO, met een duidelijker toelichting op de mogelijke impact van het beleggen met meer of minder risico.

De VvGH waardeert dat sociale partners gekozen hebben om na het vullen van de diverse reserves en de toekenning van de compensatie, eerst 8% gelijkelijk te verdelen. De VvGH geeft vervolgens aan de verdeling van het deel van het vermogen dat nog over is na bovenstaande toedelingen volgens de standaardmethode met een spreidingstermijn van 10 jaar, principieel oneerlijk te vinden. De VvGH realiseert zich dat deze wijze van verdelen in de wet als default is aangemerkt, en dat sociale partners dus binnen de regels van het transitieproces voor deze verdeling kunnen kiezen.

Tevens geeft de VvGH aan de evenwichtigheidsanalyse ontoereikend te vinden omdat dit een overzicht zou moeten bevatten van hoe de verschillende, door sociale partners gemaakte keuzes, uitgewerkt zijn voor de verschillende groepen met onderbouwde conclusie over dat totaalplaatje. Ze zien graag dat de evenwichtigheidsanalyse zo wordt aangepast, dat alle deelnemers kunnen begrijpen hoe sociale partners tot die conclusie zijn gekomen.

Hierna concludeert de VvGH in het kader van het hoorrecht, een **positieve** reactie op het concept transitieplan te kunnen geven.

Tot slot heeft de VvGH suggesties gegeven om de duidelijkheid en leesbaarheid van het concept transitieplan versie 2.0 te verbeteren. Deze suggesties zijn waar mogelijk verwerkt in deze versie van het transitieplan.

Mogelijkheid onafhankelijke transitiecommissie

Op basis van artikel 150h is door de overheid de mogelijkheid geboden voor een onafhankelijke transitiecommissie in het geval sociale partners niet tot overeenstemming kunnen komen. In die situatie heeft de transitiecommissie tot taak te bemiddelen tussen partijen en/of partijen bindend te adviseren die een pensioenregeling sluiten, indien deze partijen daartoe gezamenlijk een verzoek doen. In geval van HEINEKEN hoeft van deze transitiecommissie door sociale partners geen gebruik te worden

gemaakt omdat er consensus bestaat over de afspraken die vastgelegd moeten worden in het transitieplan.

3. Mijlpalen

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

Datum	Mijlpaal
1 juli 2023	<i>Wet toekomst pensioenen van kracht</i>
5 maart 2024	Concept transitieplan gereed.
13 mei 2024	Instemming pensioenwerkgroep HGWC/COR van HEINEKEN op transitieplan.
13 juni 2024	Afronding (positief) hoorrecht VvGH
14 juni 2024	Afronding (positieve) ledenraadpleging vakbonden MHP en De Unie
5 juli 2024	Afronding (positieve) ledenraadpleging vakbonden CNV en FNV
8 juli 2024	Sociale partners delen het transitieplan met het Heineken Pensioenfonds.
1 oktober 2024	Het Heineken Pensioenfonds neemt finaal besluit over de invoering van de nieuwe pensioenregeling en deelt het implementatie- en communicatieplan met DNB resp. AFM en de opdracht aanvaarding en -bevestiging met sociale partners.
1 januari 2025	<i>Uiterste wettelijke datum voor het indienen van transitieplannen door sociale partners.</i>
1 juli 2025	<i>Uiterste wettelijke datum voor het indienen van het implementatie- en communicatieplan door het Heineken Pensioenfonds.</i>
1 oktober 2025	Signaleringsmoment ten aanzien van de dekkingsgraad
1 januari 2026	Beoogde transitie naar de gewijzigde pensioenregeling, inclusief invaren bestaande pensioenaanspraken en -rechten.
1 januari 2028	<i>Uiterste wettelijke datum transitie.</i>
1 januari 2037	<i>Uiterste wettelijke datum waarop compensatieregeling is afgelopen.</i>

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 daarin van de nieuwe pensioenregeling.

4.1. Keuze nieuwe pensioenregeling

Op dit moment is de pensioenregeling van HEINEKEN 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:



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 leeftijdsgroepen 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 deelnemersenquête van het Heineken Pensioenfonds is meegewogen bij het maken van deze contractkeuze. De mate van solidariteit en het aanhouden van een gemeenschappelijke buffer sluiten in een solidaire premieregeling goed aan bij de behoeften van de deelnemers.

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 behoeften van de (voormalig) werknemers van HEINEKEN.

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 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. 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:

- Het Heineken Pensioenfonds voert nu een middellooppensioenregeling uit voor de deelnemers die onder de cao vallen en werknemers uit de salarisgroep 30 tot en met 45. Sociale partners willen ook onder het nieuwe pensioenstelsel een pensioenregeling blijven aanbieden die voorziet in een aantrekkelijk pensioen voor de deelnemer. 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 pensioenregeling straks – net als nu – sprake van onderlinge solidariteit.
- 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. Daarbij is het van belang dat er een adequate partner- en wezenpensioendekking in de nieuwe regeling blijft.
- Uitgaande van een totale beschikbare premie van 27,4% van de pensioengrondslag is de pensioenambitie ongeveer 70% van de gemiddelde pensioengrondslag, op basis van 42 dienstjaren. Bij de vaststelling van de pensioendoelstelling is uitgegaan van een bijbehorend partnerpensioen ter hoogte van 70% van het ouderdomspensioen. Deze pensioenambitie moet met een voldoende mate van zekerheid gerealiseerd worden (bij voorkeur meer dan 68%). Sociale partners kunnen in onderling overleg een andere premie en/of pensioendoelstelling afspreken.
- Sociale partners vinden het wenselijk dat alle uitkeringsgerechtigden 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 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 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 van uitkeringsgerechtigden.
- De nieuwe pensioenregeling moet goed uitvoerbaar en uitlegbaar zijn. Complexiteit wordt zoveel als mogelijk vermeden.
- 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 grotere verschillen tussen individuele

deelnemers ontstaan, indien het vermogen op het transitiemoment wordt gebruikt voor individuele inhaaltoeslagverlening. Bovendien worden de door het pensioenfonds 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, waarbij de eerste 8% gelijk verdeeld wordt over alle deelnemers. Indien op de transitiedatum een dekkingsgraad beschikbaar is die hoger is dan de grens waarbij inhaaltoeslagverlening binnen het huidige pensioenstelsel mogelijk is (eind 2023: circa 134%), krijgen alle deelnemers reeds een aanzienlijk deel van het vermogen toebedeeld in het persoonlijk pensioenvermogen met positieve transitie-effecten tot gevolg. Deze verhogingen op het transitiemoment zijn hoger dan de individuele toeslagachterstand.

4.3. Kenmerken nieuwe pensioenregeling

De belangrijkste kenmerken van de nieuwe pensioenregeling zijn als volgt:

Onderdeel	Nieuwe pensioenregeling
Algemeen	
Type pensioenregeling	De nieuwe pensioenregeling is een solidaire premiereregeling
Toetredingsleeftijd	Er geldt geen minimale leeftijd voor het toetreden tot de pensioenregeling.
Pensioenrichtleeftijd	De pensioendatum is de eerste van de maand volgende op de maand waarin de 68-jarige leeftijd wordt bereikt. Dit is ongewijzigd ten opzichte van de huidige pensioenregeling. Deelnemers kunnen – indien gewenst – eerder pensioneren.
Pensioengrondslag	
Pensioengevend salaris	- Het pensioengevend salaris wordt gedefinieerd als 12 maal het bruto maandsalaris verhoogd met de vakantietoeslag, onregelmatigheidstoeslag (voor medewerkers van Heineken Experience), Ploegentoeslag (of overige gelijk te stellen toeslagen), Persoonlijke functietoeslag, Toeslag vanaf 55 jaar in het kader van de afbouw van de ploegentoeslag, eenmalige jaarlijkse en overige toeslagen indien deze zijn vastgelegd als pensioengevend. Dit is ongewijzigd ten opzichte van de huidige pensioenregeling. - Het pensioengevend salaris wordt gemaximeerd op de fiscale salarissgrens. Deze grens wordt door de overheid vastgesteld en bedraagt € 137.800 in 2024 en wordt jaarlijks aangepast. - Er wordt voor alle deelnemers dezelfde definitie van het pensioengevend salaris gebruikt. De toegepaste correcties op het pensioengevend salaris dan wel op de maximering van het pensioengevend salaris uit de huidige regeling komen te vervallen.
Pensioengrondslag	- De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioengevend salaris dat in aanmerking wordt genomen voor de pensioenregeling, verminderd met de franchise. De pensioengrondslag kan niet lager dan nul zijn. - Onder franchise wordt verstaan het deel van het pensioengevend salaris dat voor de berekening van de pensioengrondslag buiten beschouwing wordt gelaten. De franchise wordt per de transitiedatum gelijkgesteld aan de fiscale minimale franchise (2024: € 17.545) en wordt vervolgens jaarlijks verhoogd met de jaarlijkse AOW-verhoging. Dit is een wijziging ten opzichte van de huidige pensioenregeling.
Premie en pensioendoelstelling	
Premie	- De totale feitelijke premie (werkgevers- en werknemersbijdrage tezamen) bedraagt 27,4% van de pensioengrondslag. Daarnaast worden de jaarlijkse uitvoeringskosten (verminderd met de vrijval uit de kostenvoorziening als gevolg van het verrichten van pensioenuitkeringen) en de risicopremies voor premievrije voortzetting van pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid separaat in rekening gebracht bij HEINEKEN. - Voor deelnemers die vallen onder de cao en in dienst zijn getreden vóór 2006 geldt een aanvullende premie van 2,3% van de pensioengrondslag.

	• Voor deelnemers in jobgrade 30 tot en met 45 en in dienst zijn getreden vóór de transitiedatum van 1 januari 2026 geldt een aanvullende premie 3,8% van de pensioengrondslag. • De feitelijke pensioenpremie wordt in beginsel voor een periode van 5 jaar vastgezet (2026 tot en met 2030), tenzij er aanleiding is om de premie eerder aan te passen. • De netto premie-inleg kan van jaar tot jaar licht fluctueren en is in enig jaar de resultante van de bovengenoemde feitelijke premie, verminderd met de doorsnee-risicopremies voor het risico partner- en wezenpensioen en de kostenopslag ten behoeve van de kostenvoorziening. • Na de 5-jaars periode wordt getoetst of de pensioenpremie leidt tot een acceptabele kans op het behalen van de pensioendoelstelling, wat bij voorkeur meer dan 68% bedraagt (absolute ondergrens 50% kans en bovengrens 80% kans). Op basis van deze toets wordt over 5 jaar opnieuw de afweging tussen de pensioendoelstelling en pensioenpremie gemaakt, zonder dat een overschrijding van de hiervoor genoemde bandbreedte voor de acceptabele kans per definitie dient te leiden tot een aanpassing van de premie of de pensioendoelstelling. De pensioendoelstelling en de pensioenpremie worden om de 5 jaar in samenhang met elkaar vastgesteld. • De eigen bijdrage van de medewerkers die vallen onder de cao bedraagt 1/3^e van de feitelijke premie. Voor medewerkers in jobgrade 30 tot en met 45 gelden andere afspraken. Tevens kunnen op individueel niveau afwijkende afspraken gelden. Dit is puur hypothetisch. Bij de werkgever zijn geen gevallen bekend van individueel afwijkende afspraken voor medewerkers die niet onder de cao vallen.
Pensioenambitie	• De pensioenambitie is afhankelijk van de pensioenpremie. De pensioenpremie wordt periodiek voor een periode van 5 jaar vastgezet. Bij de vaststelling van de pensioenpremie wordt de afweging gemaakt tussen de pensioenambitie en de pensioenpremie. • Bij de beoordeling van de haalbaarheid van de pensioenambitie wordt rekening gehouden met 42 deelnemersjaren (van 26 jaar tot 68 jaar). Bij de beoordeling wordt gebruik gemaakt van de meest recente DNB-scenarioset. Gegeven het bovenstaande en de hierboven genoemde premie bedraagt de pensioenambitie in het nieuwe stelsel op het moment van schrijven van dit transitieplan: 70% vervangingsratio*, inclusief bijbehorend partnerpensioen ter hoogte van 70% van het ouderdompensioen. (*Startpensioen als percentage van de gemiddelde pensioengrondslag in euro's van nu) • Na ingang betreft het pensioen een variabele pensioenuitkering, zonder vaste stijging of daling.
Flexibilisering	• De mogelijkheid voor variatie in de hoogte van het ouderdompensioen (hoog/laag) en het kiezen voor een AOW-overbruggingspensioen blijft aanwezig. • De mogelijkheid tot eerder met pensioen gaan blijft aanwezig, met een beperkte wettelijke wijziging: vervroeging tot maximaal 10 jaar vóór de AOW-leeftijd is toegestaan, zonder intentieverklaring 'stoppen met werken'. • Bedrag ineens (indien van toepassing) wordt in de nieuwe pensioenregeling mogelijk. Alleen mogelijk indien een (gewezen) deelnemer ervoor kiest om geen gebruik te maken van de variatie in de hoogte van de uitkering dan wel het AOW-overbruggingspensioen.
Nabestaandenpensioen (partner- en wezenpensioen) bij overlijden voor pensionering	
Definitie partner	De definitie van een partner is gelijk aan de wettelijke definitie.
Definitie kind	• De wettige, gewettigde, wettig erkende of geadopteerde kinderen beneden de leeftijd van 25 jaar van de (gewezen) deelnemer of gepensioneerde. • De stief- en pleegkinderen beneden de leeftijd van 25 jaar die door de (gewezen) deelnemer of gepensioneerde worden opgevoed en verzorgd.
Levenslang partnerpensioen	• Het levenslang partnerpensioen bij overlijden vóór pensionering wordt op risicobasis verzekerd en bedraagt 35% van het pensioengevend salaris.

	• 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. • Na ingang betreft het pensioen een variabele pensioenuitkering, zonder vaste stijging of daling.
Aanvullend partnerpensioen	• Het aanvullend partnerpensioen bij overlijden vóór pensionering blijft een vrijwillige regeling en blijft ongewijzigd ten opzichte van de huidige vrijwillige aanvullend partnerpensioenregeling. • 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 eindigt op de AOW-datum van de partner. • Na ingang betreft het pensioen een variabele pensioenuitkering zonder vaste stijging of daling.
Wezenpensioen	• Het wezenpensioen bij overlijden vóór pensionering wordt op risicobasis verzekerd en bedraagt 20% van het pensioengevend salaris. • Dit pensioen 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. Het totale wezenpensioen (van de wezen bij elkaar opgeteld) kan maximaal 60% van het salaris van de hoofdverzekerde bedragen. • Na ingang betreft het pensioen een variabele pensioenuitkering zonder vaste stijging of daling. • Het bedrag wordt verdubbeld met ingang van de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin het kind ouderloos wordt. Bij volle wezen bedraagt het totale wezenpensioen (van de wezen bij elkaar opgeteld) maximaal 100% van het salaris van de hoofdverzekerde.
Bijzonderheden	• Risicopremies partner- en wezenpensioen worden jaarlijks vastgesteld door het Heineken Pensioenfonds. • 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 drie 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 van deze dekking worden gefinancierd vanuit (een opslag op) de totale risicopremie. • De risicodekking voor partner- en wezenpensioen wordt gecontinueerd bij het opnemen van onbetaald verlof. • Na afloop van de bovenstaande uitlooperperiode, dan wel de periode waarin een voormalig werknemer een WW- of ziektewetuitkering ontvangt, krijgt de voormalig werknemer de mogelijkheid om gedurende maximaal 15 jaar de risicodekking vrijwillig voort te zetten. De kosten hiervan komen voor rekening van het persoonlijke pensioenvermogen van de voormalig werknemer. Het Heineken Pensioenfonds neemt deze regeling mede in aanmerking bij keuzebegeleiding.
Partnerpensioen bij overlijden na pensionering	
Levenslang partnerpensioen na pensionering	• Het levenslang partnerpensioen bij overlijden na pensionering wordt gefinancierd uit het persoonlijk pensioenvermogen. • Dit pensioen wordt uitgekeerd aan de partner van de overleden gepensioneerd en gaat in na overlijden van de gepensioneerd en wordt levenslang aan de partner uitgekeerd. • Na ingang betreft het pensioen een variabele pensioenuitkering zonder vaste stijging of daling. • Voor deelnemers met een partner wordt het persoonlijk pensioenvermogen in beginsel aangewend voor ouderdomspensioen en levenslang partnerpensioen in de verhouding conform de pensioendoelstelling (100/70).

	Op de pensioendatum kan de deelnemer kiezen voor een andere hoogte van het partnerpensioen (met toestemming van de eventuele partner).
Arbeidsongeschiktheid	
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	- Bij volledige arbeidsongeschiktheid wordt de premie en de verwerving van pensioen volledig voortgezet. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is er sprake van gedeeltelijke premievrije voortzetting. - De risicopremies voor premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid zijn niet inbegrepen in de feitelijke premie van 27,4% van de pensioengrondslag, maar worden separaat bij de werkgever in rekening gebracht.
Arbeidsongeschiktheidspensioen	De voormalige arbeidsongeschiktheidspensioenregelingen worden sinds 1 januari 2024 niet langer door het Heineken Pensioenfonds uitgevoerd. De dekking blijft gelijk (alleen de uitvoerder is veranderd).
Overige modules	
Netto pensioenregeling	Er wordt geen netto pensioenregeling (pensioenopbouw boven fiscaal gefacilieerde grens ad € 137.800 in 2024) aangeboden.
Bijspaarregeling (vrijwillig / individueel)	Dit wordt niet aangeboden op het moment van transitie. Gedetailleerde bespreking van de voor- en nadelen van het opnemen van een mogelijke bijspaarregeling en uitvoeringstechnische aspecten kunnen worden gevoerd op een later moment.

5. Invaren opgebouwde pensioenaanspraken en verworven -rechten

5.1. Verzoek tot invaren

Invaren betekent het inbrengen van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in de nieuwe pensioenregeling in het nieuwe pensioenstelsel. Sociale partners verzoeken het Heineken Pensioenfonds 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 huidige 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, meer inzichtelijkheid voor en betere uitlegbaarheid naar deelnemers. De pensioenuitvoering wordt hiermee ook meer toekomstbestendig.
- 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.

- Er wordt voorkomen dat er een schot tussen de bestaande en nieuwe pensioenaanspraken ontstaat. Dit 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.

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 en de voorbereidende werkzaamheden daarvoor, als transactiekosten in verband met het aanpassen van de beleggingen naar de bij het nieuwe pensioenstelsel passende situatie.
- De precieze 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 het Heineken Pensioenfonds om per de 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 opgebouwd en er minder restricties gelden met betrekking tot toeslagverlening (het verhogen van het pensioen in goede tijden).

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

5.2. Transitiedoelstellingen

Sociale partners hebben van het Heineken Pensioenfonds vernomen dat het pensioenfonds voornemens is om bij het invaren van de opgebouwde pensioenen de zogenoemde standaardmethode te hanteren, zoals bedoeld in de Wtp. Het huidige collectieve fondsvermogen wordt daarbij toegewezen aan diverse bestemmingen. Sociale partners hebben de volgende bestemmingen geformuleerd:

- Minimaal Vereist Eigen Vermogen (MVEV)
- Voorziening voor Operationele Risico's (VOR)
- Persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers
- Solidariteitsreserve
- Compensatie afschaffing doorsneesystematiek

Het MVEV en de VOR zijn verplichte onderdelen van een solidaire pensioenregeling die altijd gevuld moeten zijn.

Daarnaast hebben de sociale partners nog de volgende wensen:

- Sociale partners willen met een minimale dekkingsgraad van 110% de transitie ingaan. Hiermee worden de verplichte MVEV en VOR gevuld (gezaamenlijk 2%). Tevens wordt de solidariteitsreserve voor 3,75% gevuld en wordt een gedeelte van de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek toegekend (4%). Als de dekkingsgraad op moment van transitie lager is dan 110% dan zal het transitiemoment worden uitgesteld. De gewenste minimale dekkingsgraad bedraagt 117%. Indien de dekkingsgraad tussen 110% en 117% ligt dan zullen sociale partners met elkaar in gesprek gaan en consulteren met het Heineken Pensioenfonds, VvGH en de pensioenwerkgroep COR/HGWC of er aanleiding is om op basis van de situatie op dat moment aanpassingen aan het transitieplan te maken. Het

signaleringsmoment voor de dekkingsgraad is 1 oktober 2025. De dekkingsgraad op het moment van transitie 1 januari 2026 is leidend.

- Het pensioenfonds start in het nieuwe pensioenstelsel met een voldoende gevulde solidariteitsreserve. De gewenste solidariteitsreserve op de transitiedatum bedraagt bij voorkeur 7,5% van het collectieve pensioenvermogen, met een minimum van 3,75% van het collectieve pensioenvermogen per de transitiedatum.
- De verwachte pensioenen van niet-gepensioneerden zijn voor en na transitie ten minste gelijk, ofwel de verwachte pensioenuitkeringen van niet-gepensioneerden de dag na transitie zijn hoger of gelijk aan de verwachte pensioenuitkeringen de dag voor transitie.
- Het pensioenfonds start in het nieuwe pensioenstelsel met voldoende vermogen om de compensatie bij voorkeur volledig te financieren, met een minimum van 4% van de dekkingsgraad. De hoogte van de compensatie is afhankelijk van de dekkingsgraad op het transitiemoment en bedraagt circa 6% van de voorziening (vóór invaren).
- Het Heineken Pensioenfonds heeft in het verleden een renteloze achtergestelde lening van HEINEKEN gekregen, met een nominale waarde van € 112,8 miljoen. Gegeven de keuze om de volledig benodigde compensatie voor de afschaffing doorsneesystematiek toe te kennen, is HEINEKEN bereid de achtergestelde lening kwijt te schelden en de nominale waarde van €112,8 miljoen te laten vervallen. Dit staat gelijk aan circa 4% van de voorziening.

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

Wettelijke doelstelling		Kwantitatieve maatstaf
1	De wettelijk verplichte reserves (het Minimaal Vereist Eigen Vermogen en de voorziening operationele risico's) worden op het moment van transitie gevuld tot het benodigde niveau.	• Tezamen circa 2% van het persoonlijk pensioenvermogen. • De exacte hoogte wordt vastgesteld door het Heineken Pensioenfonds.
2	Elke deelnemer ontvangt op het moment van transitie ten minste de voorziening pensioenverplichtingen. Dit betekent dat de ingegane pensioenen en de opgebouwde pensioenen op het moment van transitie niet worden verlaagd.	• Persoonlijk pensioenvermogen voor elke deelnemer ten minste gelijk aan de voorziening pensioenverplichtingen op het moment van de transitie. • Ingegane pensioenuitkering en opgebouwde pensioenen dag na transitie in beginsel ten minste gelijk aan de ingegane pensioenuitkering en opgebouwde pensioenen dag voor transitie.
Overige doelstellingen sociale partners		Kwantitatieve maatstaf
3	De verwachte pensioenen van niet-gepensioneerden zijn voor en na transitie ten minste gelijk.	• Verwachte pensioenuitkering niet-gepensioneerden zijn op de dag na transitie ten minste gelijk aan de verwachte pensioenuitkering op de 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. Voor deze doelstelling hebben sociale partners geen harde bandbreedtes voor bijvoorbeeld maximale verschillen tussen deelnemers vastgesteld. Deze doelstelling is gebruikt voor het beoordelen van de effecten van de verschillende keuzes (ten aanzien van compensatie en de wijze van uitdelen van het overschot).
5	Het fonds start in het nieuwe pensioenstelsel bij voorkeur met een voldoende gevulde	Gewenste start solidariteitsreserve 7,5%, maar in ieder geval minimaal gevuld met 3,75%.

solidariteitsreserve. In ieder geval wordt gestart met een solidariteitsreserve van een bepaalde minimaal vereiste omvang om de nieuwe pensioenregeling goed te laten werken.		
6	Er is bij de transitie een adequate compensatieregeling, gefinancierd uit het fondsvermogen. Gegeven de keuze om de volledig benodigde compensatie voor de afschaffing doorsneesystematiek toe te kennen, is HEINEKEN bereid de achtergestelde lening kwijt te schelden en de nominale waarde van €112,8 miljoen te laten vervallen.	• De hoogte van de compensatie is afhankelijk van de dekkingsgraad op het transitiemoment en bedraagt circa 6% van de voorziening (vóór invaren). • De achtergestelde lening van HEINEKEN is circa 4% van de voorziening. Gegeven de keuze om de volledig benodigde compensatie voor de afschaffing doorsneesystematiek toe te kennen, is HEINEKEN bereid deze kwijt te schelden • De overige compensatie van circa 2% wordt gefinancierd uit fondsvermogen.
7	Eventuele resterende overschotten worden verdeeld over de deelnemers (géén individuele inhaaltoeslagen of andere correcties voor het verleden).	Bij het toedelen van vermogen aan de persoonlijke pensioenvermogens wordt de eerste 8% overschot gelijk verdeeld over alle deelnemers. Eventueel resterende overschotten worden verdeeld over de deelnemers o.b.v. de standaardmethode met de standaard spreidingsperiode van 10 jaar.

5.3. Voorrangsregels

De sociale partners hebben samen met het Heineken Pensioenfonds verschillende financiële en economische scenario's verkend. In deze situaties kan het transitieplan onverkort worden uitgevoerd. In dat kader zijn de kwalitatieve doelstellingen en kwantitatieve maatstaven en de daarbij geldende voorrangsregels robuust geformuleerd.

- De ondergrens van de dekkingsgraad is door partijen vastgesteld op 110%. De gewenste invaardekkingsgraad bedraagt 117%. Indien op het transitiemoment de dekkingsgraad boven de 110% ligt, wordt naar de mening van de sociale partners in voldoende mate voldaan aan de transitiedoelstellingen, rekening houdend met de aangegeven prioritering, en liggen de transitie-effecten binnen de afgesproken grenzen. Als de dekkingsgraad op moment van transitie lager is dan 110% dan zal het transitiemoment worden uitgesteld. Het signaleringsmoment voor de dekkingsgraad is 1 oktober 2025. De dekkingsgraad op het moment van transitie 1 januari 2026 is leidend.

Hoeveel er wordt gealloceerd naar persoonlijke pensioenvermogens, de solidariteitsreserve en de compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek hangt af van de dekkingsgraad van het fonds op de transitiedatum. Omdat niet aan alle bestemmingen kan worden voldaan bij een lage dekkingsgraad, zijn er voorrangsregels vastgesteld door de sociale partners. De voorrangsregels zijn als volgt vastgesteld:

- A. Het MVEV voldoet na de transitie aan de wettelijke maatstaven;
- B. De VOR is na transitie gevuld op het minimale niveau dat nodig is voor de afzonderlijke onderdelen van de VOR;
- C. De solidariteitsreserve is na de transitie gevuld op het minimale gewenste niveau van 3,75%.
- D. Het persoonlijk pensioenvermogen voor (gewezen) deelnemers, ex-partners en pensioengerechtigden is onmiddellijk na invaren minimaal gelijk aan de voorziening pensioenverplichtingen voorafgaand aan invaren.
- E. De compensatie van de afschaffing van de doorsneesystematiek wordt gedeeltelijk tot volledig gefinancierd tot de gewenste omvang is bereikt.
- F. De solidariteitsreserve wordt gevuld tot aan het gewenste niveau van 7,5%.
- G. Het onverdeeld vermogen wordt onder iedereen verdeeld.

Sociale partners en het Heineken Pensioenfonds hebben samen de volgende, minimaal benodigde invaardekkinggraad en (minimaal) gewenste invaardekkinggraad vastgesteld. Partijen hebben daarbij tevens afgesproken hoe het collectieve pensioenvermogen op het transitiemoment bij de verschillende invaardekkinggraden aangewend zal worden. In de minimaal benodigde invaardekkinggraad is rekening gehouden met de wens om bij aanvang een goed werkende pensioenregeling te starten met een minimaal gevulde solidariteitsreserve.

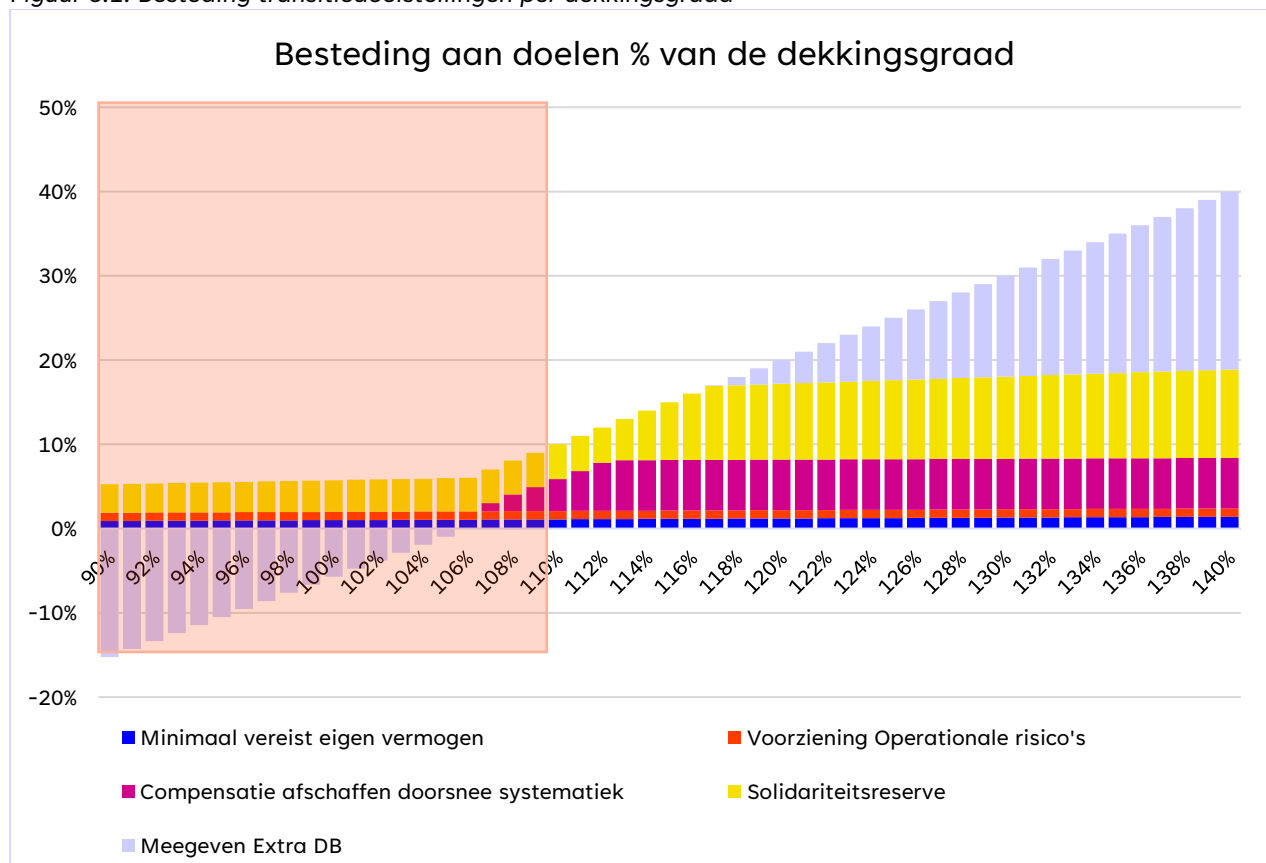
Invaardekkingsgraad	Omschrijving
110%	Minimaal benodigde dekkinggraad A. +1% voor MVEV B. +1% voor VOR C. +3,75% voor initiële vulling solidariteitsreserve D. +100% voor toekenning persoonlijk pensioenvermogen minimaal gelijk aan de voorziening pensioenverplichtingen voorafgaand aan invaren E. +4% voor financiering compensatie afschaffing doorsneesystematiek Bij een dekkinggraad op het transitiemoment van 110% kunnen de eerste vier transitiedoelstellingen worden voldaan. Doordat HEINEKEN bereid is de achtergestelde lening kwijt te schelden, kiezen sociale partners de compensatie van de afschaffing van de doorsneesystematiek gedeeltelijk te financieren. Er is geen vermogen om de solidariteitsreserve te vullen tot het gewenste niveau van 7,5% en overgebleven vermogen nader te verdelen.
112%	Minimaal gewenste invaardekkinggraad A. +1% voor MVEV B. +1% voor VOR C. +3,75% voor de initiële vulling van de solidariteitsreserve D. +100% voor toekenning persoonlijk pensioenvermogen minimaal gelijk aan de voorziening pensioenverplichtingen voorafgaand aan invaren E. +6% voor financiering compensatie afschaffing doorsneesystematiek Bij een dekkinggraad op het transitiemoment van 112% kunnen de eerste vijf transitiedoelstellingen worden voldaan. Er is geen vermogen vanuit het fonds om de solidariteitsreserve te vullen tot het gewenste niveau van 7,5% en overgebleven vermogen nader te verdelen.
117%	Gewenste invaardekkinggraad A. +1% voor MVEV B. +1% voor VOR C. +3,75% voor de initiële vulling van de solidariteitsreserve D. +100% voor toekenning persoonlijk pensioenvermogen minimaal gelijk aan de voorziening pensioenverplichtingen voorafgaand aan invaren E. +6% voor financiering compensatie afschaffing doorsneesystematiek F. +3,75% voor de initiële vulling van de solidariteitsreserve tot aan het gewenste niveau Bij een dekkinggraad op het transitiemoment van meer dan 117% kan aan alle transitiedoelstellingen van de sociale partners worden voldaan. Bij een dekkinggraad hoger dan 117% kan het onverdeelde vermogen worden verdeeld over de deelnemers. Hierbij hebben de sociale partners ervoor gekozen om bij het toedelen van vermogen aan de persoonlijke pensioenvermogens de eerste 8% toe te delen naar rato

van de individuele voorzieningen aan de persoonlijke pensioenvermogens.

Sociale partners komen hiermee tegemoet aan de bestaande indexatieachterstand. Sociale partners hebben overwogen om de gemiste indexering een expliciete rol te geven in de toedeling van het vermogen. Het toepassen van het eerst 8% naar rato uitdelen van het overschot blijkt echter een eenvoudigere en beter uitvoerbare manier. Voor het verdelen van het vermogen boven de eerste 8% wordt de standaard spreidingsperiode uit de Pensioenwet van 10 jaar gehanteerd. Deze uitkomst leidt in de ogen van sociale partners tot een evenwichtige verdeling van het pensioenvermogen over de verschillende groepen hetgeen verder is uitgewerkt in hoofdstuk 8 en de bijlagen.

In de volgende grafiek is een weergave opgenomen van de besteding per dekkinggraad per voorrangsregel. Met het rode vlak wordt aangeduid voor welke dekkinggraden het voorliggend transitieplan niet zonder nader overleg tussen de verschillende partijen kan worden uitgevoerd.

Figuur 5.1. Besteding transitiedoelstellingen per dekkinggraad



De grafiek vertaalt zich in de volgende toedeling van het vermogen bij invaren tussen de minimaal benodigde dekkinggraad en de (minimaal) gewenste invaardekkinggraad. Per dekkinggraadniveau wordt aangegeven aan welke doelstellingen aanvullend kan worden voldaan.

Invaardekkinggraad	Omschrijving
106%	A. +1% voor MVEV B. +1% voor VOR C. +3,75% voor de initiële vulling van de solidariteitsreserve D. Toekenning persoonlijk pensioenvermogen minimaal gelijk aan de voorziening pensioenverplichtingen voorafgaand aan invaren
Tussen 106% en 112%	E. +6% voor financiering compensatie afschaffing doorsneesystematiek
Tussen 112% en 117%	F. +3,75% voor de initiële vulling van de solidariteitsreserve tot aan het gewenste niveau
117% en hoger	H. Het onverdeeld vermogen wordt onder iedereen verdeeld

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:

- **Lagere dekkinggraad dan 110%¹:** Bij een dekkinggraad op het transitiemoment van 110% is het collectieve pensioenvermogen precies voldoende om een reserve voor het MVEV aan te leggen, een VOR te vormen, de solidariteitsreserve met 3,75% tot aan het minimale gewenste niveau te vullen, de kwijtschelding van de achtergestelde lening aan te wenden voor compensatie afschaffing doorsneesystematiek (circa 4%) en om alle deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden en pensioengerechtigden de technische voorziening mee te geven als persoonlijk pensioenvermogen. Voor pensioengerechtigden betekent dit dat bij invaren de ingegane uitkering gelijk blijft. Bij een dekkinggraad op het transitiemoment lager dan 110% kan op basis van de gevormde transitiedoelstellingen minder dan de technische voorziening worden meegegeven. Voor pensioengerechtigden zou dit betekenen dat de reeds ingegane uitkering bij invaren verlaagd dient te worden. De pensioenwet biedt evenwel een aantal mogelijkheden om in dergelijke situaties een verlaging van de ingegane uitkeringen te voorkomen (zoals het projectierendement hoger vaststellen en het vermogen herverdelen van jongeren naar ouderen). Partijen hebben in deze fase hierover nog geen keuze gemaakt en spreken af in voorkomend geval met elkaar in overleg te treden over de ontstane situatie.
- **Hogere dekkinggraad dan 117%:** Bij een dekkinggraad op het transitiemoment hoger dan 117% kunnen de persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden en pensioengerechtigden extra (met meer dan 100% van de technische voorziening) worden gevuld uit het collectieve pensioenvermogen en wordt aan alle overige transitiedoelstellingen voldaan.
- **Dekkingsgraden hoger dan 145%:** Dekkingsgraden hoger dan 145% 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.

Bij onvoorziene gevallen en bij een dekkinggraad onder de minimale dekkinggraad van 110% treden de sociale partners en het Heineken Pensioenfonds in overleg. In dergelijke situaties zal de VvGH en de pensioenwerkgroep HGWC/COR tijdig worden geïnformeerd.

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:

- Uit de uitgevoerde berekeningen blijkt dat een solidariteitsreserve van 3,75% van het fondsvermogen op zich al voldoende effectief is in het streven de ingegane uitkeringen niet te hoeven te verlagen 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 7,5% 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 te sterk kunnen dalen in het geval dat de solidariteitsreserve niet voldoende is gevuld.

Aan de solidariteitsreserve is een (eigen) maximum gesteld van 10% van het fondsvermogen. Om onnodige buffervorming te voorkomen, wordt de solidariteitsreserve jaarlijks gevuld met 5% van het positieve overrendement van alle deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden en pensioengerechtigden zolang de omvang van de solidariteitsreserve kleiner is dan 7,5%. Tussen een omvang van 7,5% en de maximale omvang van 10% wordt de solidariteitsreserve niet meer gevuld uit positief overrendement. Jongeren dragen daarbij relatief het meeste bij aan de solidariteitsreserve door middel van positief overrendement. Daarbij geldt dat 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. Bij een voldoende hoge dekkinggraad op het transitiemoment vinden sociale

¹ Op basis van de huidige inzichten is de veronderstelling dat de minimale dekkinggraad 106% is. Het zou kunnen dat deze minimale dekkinggraad ook lager kan zijn in het geval dat het minimaal vereist eigen vermogen en de voorziening operationele risico's lager zijn dan 2,0%.

partners het dan ook gewenst de solidariteitsreserve initieel (verder) te vullen tot maximaal 7,5% van het collectieve pensioenvermogen: vanaf dat niveau is er geen structurele vulling van de solidariteitsreserve vanuit het positieve overrendement meer nodig.

- Voor de sociale partners heeft de financiering van de compensatie uit het collectieve pensioenvermogen voorrang op het uitdelen van het overschot aan alle deelnemers en het volledig vullen van de solidariteitsreserve. Een (eventuele) achteruitgang in pensioen als gevolg van de afschaffing van de doorsneesystematiek is min of meer een zekere achteruitgang waarvoor als eerste collectief pensioenvermogen opzijgezet zou moeten worden voordat een overschot wordt uitgedeeld. HEINEKEN is bereid de achtergestelde lening kwijt te schelden en de nominale waarde van €112,8 miljoen te laten vervallen aangezien de keuze is gemaakt de volledige compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek toe te kennen.

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

6. Gemaakte afspraken voor compensatie

6.1. Achtergrond compensatie

Sociale partners hebben afgesproken dat deelnemers zo veel als mogelijk worden gecompenseerd voor een eventuele achteruitgang in pensioen als gevolg van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Het afschaffen van de doorsneesystematiek leidt tot een nadeel voor de huidige (actieve²) deelnemers van het Heineken Pensioenfonds. Voor die deelnemers waarbij de positieve effecten van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling niet (volledig) de negatieve effecten van het afschaffen van de doorsneesystematiek compenseren, wensen sociale partners dit zoveel als mogelijk te compenseren. Sociale partners verzoeken derhalve het Heineken Pensioenfonds op de hieronder beschreven wijze te zorgen voor de uitvoering van de compensatie van dit nadeel. HEINEKEN is bereid de achtergestelde lening kwijt te schelden en de nominale waarde van €112,8 miljoen te laten vervallen aangezien de keuze is gemaakt om de volledige compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek toe te kennen.

6.2. Hoogte en vorm compensatie

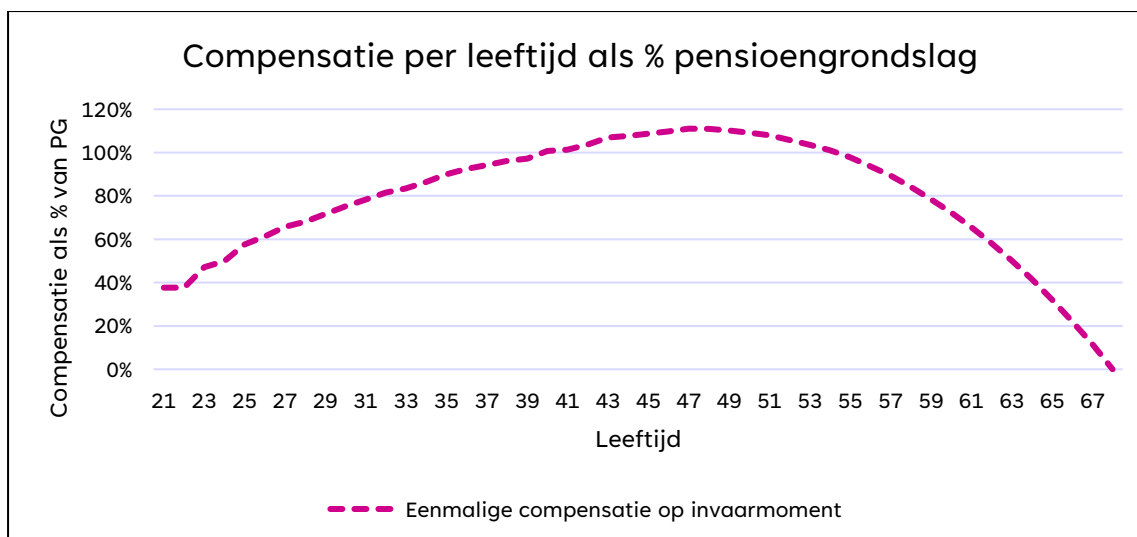
De sociale partners wensen dat op de navolgende wijze een eventuele achteruitgang in pensioen als gevolg van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling voor (actieve³) deelnemers zoveel als mogelijk wordt gecompenseerd:

- 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 premie-inleg per leeftijd tot de pensioenleeftijd (68 jaar) op basis van de doorsneesystematiek. Hierbij is de aanname dat de huidige deelnemers tot de pensioengevende datum bij de werkgever in dienst blijven, er wordt dus geen rekening gehouden met mogelijke ontslagkansen in de berekening. Sociale partners zijn van mening dat het slechts eenmaal mogelijk is om de negatieve impact te compenseren voor actieve deelnemers en dat het daarom een compensatie voor de resterende arbeidsduur dient te compenseren ongeacht bij welke werkgever gewerkt zal gaan worden.
- Stap 2: Bepaal voor elke leeftijd wat naar verwachting de toekomstige premie-inleg 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.
- Stap 3: Het verschil tussen de contante waarde van de toekomstige premie-inleg van stap 1 en stap 2 is de expliciete compensatiestafel. Omdat de hoogte van de premie afhankelijk is van de rentestand, wordt het verschil berekend op basis van een vaste rekenrente van 2,5%. Deze rekenrente is bepaald aan de hand van de gemiddelde rente per 31 augustus 2023. De resulterende expliciete 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 het Heineken Pensioenfonds hanteert, rekening houdend met verwachte algemene en individuele salarisstijgingen conform de Haalbaarheidstoets van het Heineken Pensioenfonds. Er is geen rekening gehouden met ontslagkansen. Dit resulteert in onderstaande compensatiestafel per leeftijd (zie bijlage 7 voor de exacte percentages per leeftijd), waarbij de pensioengrondslag ten behoeve van de eenmalige compensatie wordt vastgesteld op basis van de definitie in de huidige pensioenregeling:

² Onder actieve deelnemers wordt tevens verstaan de arbeidsongeschikte deelnemers waarvoor de pensioenopbouw premievrij wordt voortgezet.

³ Onder actieve deelnemers wordt tevens verstaan de arbeidsongeschikte deelnemers waarvoor de pensioenopbouw premievrij wordt voortgezet.



De sociale partners opteren voor een éénmalige toekenning van de compensatie in de vorm van een extra persoonlijk pensioenvermogen op het moment van invaren voor de per die datum actieve ⁴deelnemers. In de minimale invaardekkinggraad binnen dit transitieplan is gedeeltelijk rekening gehouden met de toekenning van de compensatie door afschaffing van de doorsneesystematiek, aangezien de achtergestelde lening kwijt wordt gescholden en de nominale waarde van €112,8 miljoen komt te vervallen.

6.3. Financiering vanuit fondsvermogen en allocatie achtergestelde lening

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 volledige compensatie vanuit het pensioenvermogen en dus éénmalige toekenning van de compensatie behoeft er geen compensatiedepot te worden gevormd.

Op basis van het deelnemersbestand per 31 december 2022 is de totale compensatielast geschat op circa 6% van de voorziening (vóór invaren).

Het Heineken Pensioenfonds heeft in het verleden een renteloze achtergestelde lening van HEINEKEN gekregen, met een nominale waarde van € 112,8 miljoen. HEINEKEN heeft deze lening verstrekt ter waarborging van de gedane pensioentoezeggingen van werknemers, oud-werknemers en hun nabestaanden. Deze achtergestelde lening wordt meegenomen in het eigen vermogen van het Heineken Pensioenfonds en bedraagt ca. 4% van de voorziening. De achtergestelde lening kan lastig worden toegekend aan het persoonlijk pensioenvermogen van deelnemers. De dekkinggraad van het Heineken Pensioenfonds moet daarom 100% + 4% zijn om te kunnen voldoen aan de wens om het persoonlijk pensioenvermogen voor elke deelnemer ten minste gelijk te laten zijn aan de voorziening pensioenverplichtingen op het moment van de transitie.

HEINEKEN is bereid de achtergestelde lening kwijt te schelden en de nominale waarde van €112,8 miljoen te laten vervallen aangezien de keuze is gemaakt de volledige compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek toe te kennen. De achtergestelde lening bedraagt circa 4% van de van de voorziening. Hierbij kan een gedeelte van de compensatie worden gefinancierd. De overige circa 2% zal uit het pensioenvermogen van het fonds komen. Het inzetten van de achtergestelde lening hiervoor sluit aan bij de originele bestemming van de lening en leidt ertoe dat er €112,8 miljoen beschikbaar komt waar alle doelgroepen voordeel van hebben.

⁴ Bij de toekenning van de compensatie voor arbeidsongeschikte deelnemers wordt de compensatiestafel gecorrigeerd voor het percentage van de pensioenopbouw dat premievrij wordt voortgezet

6.4. Transitie-effecten compensatie

De transitie-effecten van de hierboven beschreven wijze van compensatie zijn berekend door enerzijds de verwachte gemiddelde reële pensioenuitkering van de nieuwe pensioenregeling inclusief de toepassing van de compensatieregeling te vergelijken met de verwachte reële pensioenuitkering van de huidige pensioenregeling. Daarnaast zijn de transitie-effecten berekend door het netto profijt van de nieuwe pensioenregeling, inclusief het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten en inclusief de toepassing van de compensatieregeling, af te zetten tegen de nieuwe pensioenregeling, inclusief het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten exclusief de compensatieregeling. Hierbij is het netto profijt gelijk aan het verschil tussen de marktwaarde van de te verwachte pensioenuitkeringen en de marktwaarde van de 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 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. Gemaakte afspraken over initiële invulling solidariteitsreserve

7.1. Doelstellingen solidariteitsbeleid

De solidariteitsreserve is een integraal en belangrijk onderdeel van de nieuwe pensioenregeling. Door middel van de solidariteitsreserve worden financiële mee- en tegenvallers zodanig collectief gedeeld dat dit op voorhand leidt tot gemiddeld stabielere of hogere toekomstige en al ingegane pensioenuitkeringen voor alle generaties. Het vaststellen van het solidariteitsbeleid is de verantwoordelijkheid van het Heineken Pensioenfonds. De sociale partners geven de volgende doelstellingen mee voor het solidariteitsbeleid:

- Het beperken van de kans op en mate van daling van nominale ingegane pensioenuitkeringen, ongeacht of de daling van deze nominale ingegane pensioenuitkeringen wordt veroorzaakt door economische ontwikkelingen, het macrolanglevenrisico of wijziging van verzekeringsgrondslagen. Ook de verwachte uitkering van bijna gepensioneerden deelnemers moet met enige mate worden gestabiliseerd.
 - De sociale partners verzoeken het Heineken Pensioenfonds om de ingegane uitkering vanuit de solidariteitsreserve aan te vullen (voor zover de solidariteitsreserve hiervoor toereikend is) tot het niveau van het jaar daarvoor als de nominale uitkering van pensioengerechtigden in het lopende jaar daalt door ontwikkelingen op de financiële markten of door resultaten als gevolg van het macrolanglevenrisico of wijziging van grondslagen.
 - Indien de solidariteitsreserve niet toereikend is, hebben economische risico's, macrolanglevenrisico en wijzigingen van grondslagen impact op de hoogte van de ingegane pensioenuitkering.
- Het hanteren van een uitkeringscollectief, zodat alle ingegane uitkeringen jaarlijks met hetzelfde percentage stijgen of dalen.
- Het opvangen van negatieve vermogens in het geval dat deze voorkomen.
- In de solidariteitsreserve kunnen tevens de resultaten op het micro langlevenrisico worden opgevangen. Aangezien deze resultaten beperkt zijn en bovendien naar verwachting op langere termijn neutraal zijn, laten de sociale partners de keuze om de resultaten op het micro langlevenrisico al dan niet in de solidariteitsreserve te verwerken over aan het bestuur van het HPF.

Sociale partners verzoeken het Heineken Pensioenfonds de solidariteitsreserve evenwichtig vorm te geven, zodanig dat voorkomen wordt dat de solidariteitsreserve in één keer kan worden gebruikt en ervoor te zorgen dat de baten en lasten vanuit de solidariteitsreserve voor verschillende generaties zoveel mogelijk in evenwicht zijn.

Sociale partners verzoeken het Heineken Pensioenfonds om de solidariteitsreserve te vullen bij invaren en vanuit toekomstig positief overrendement. Het uitgangspunt van de sociale partners is om de solidariteitsreserve niet vanuit de premie te vullen. De solidariteitsreserve zal daarbij, waar mogelijk, minimaal gevuld worden met 3,75% en bij voorkeur met 7,5% van het collectieve pensioenvermogen. De hoogte van de solidariteitsreserve wordt in de transitie effecten berekeningen getoetst aan de doelstellingen die hiervoor gesteld zijn.

8. Effecten van de wijzigingen van de pensioenregeling (transitie-effecten)

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 huidige en nieuw pensioenstelsel (verwachting, als het tegenzit en als het meezit)
- het netto profijt in het huidige en nieuw pensioenstelsel

Naast de wettelijke verplichte onderdelen zijn ook de onderstaande punten kwantitatief inzichtelijk gemaakt:

- De kans dat de verwachte pensioenuitkering in het nieuwe pensioenstelsel lager is ten opzichte van de huidige regeling;
- Het verschil in uitkering op het transitiemoment.
- Het verwachte verschil in UPO bedragen vóór en ná de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.

De berekeningen zijn uitgevoerd:

- Per onderscheiden deelnemersgroep: actieve deelnemers⁵, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden⁶.
- Per leeftijd: van 30- tot 90-jarige leeftijd.
- Voor verschillende dekkingsgraden en rentescenario's.
- Er is rekening gehouden met de door sociale partners opgestelde voorrangsregels voor het verdelen van het kapitaal op de transitiedatum.
- In lijn met het voorgestelde fondsbeleid zoals beschreven in bijlage 6. Hierbij dient aangetekend te worden dat afwegingen en besluitvorming omtrent de spreidingsmethodiek van uitkeringen, in de huidige berekeningen vooralsnog vastgezet op 3 jaar geheugenloos, pas plaats zullen vinden nadat de lagere wetgeving hierover zal zijn vastgesteld. Transitie-effecten zullen hiervoor rond het transitiemoment worden geactualiseerd en getoetst aan de door sociale partners vastgestelde bandbreedtes voor de kwantitatieve maatstaven (zoals omschreven in hoofdstuk 9).

De transitie-effecten zijn weergegeven in bijlage 4. Deze bijlage bevat ook een aantal gevoeligheidsanalyses voor verschillende beleidskeuzes van sociale partners met betrekking tot het invaren en gevoeligheidsanalyses voor verschillende economische scenario's (wijziging in de dekkingsgraad en rente).

8.1. Uitkomsten pensioenvooruitzicht

De sociale partners hebben voor het beoordelen van de evenwichtigheid van de transitie gekeken naar zowel kwalitatieve als kwantitatieve analyses. Voor de kwantitatieve analyses is in eerste instantie gekeken naar uitkomsten van berekeningen op basis van het verwachte pensioenvooruitzicht. Dit sluit aan bij informatie die deelnemers nu ook jaarlijks ontvangen van Heineken Pensioenfonds in het UPO. Hiertoe zijn berekeningen gemaakt voor deelnemers van alle geboortejaren. Zo is een vergelijking gemaakt van het pensioen dat deelnemers in het vooruitzicht krijgen na transitie ten opzichte van het pensioen dat deelnemers in het vooruitzicht hadden in de huidige pensioenregeling en onder de regels van het huidige FTK. De uitkomsten van de berekeningen zijn dekkingsgraadafhankelijk. In

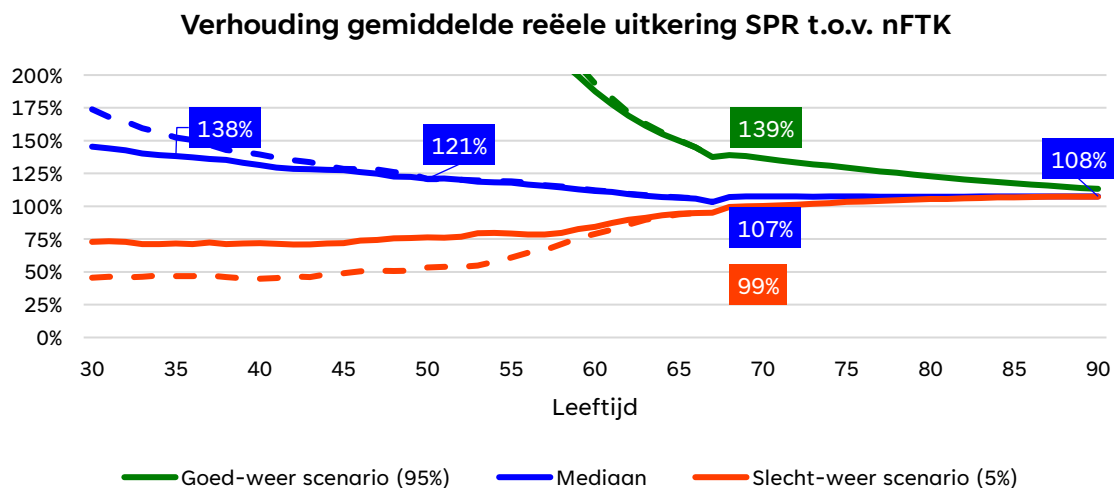
⁵ Onder actieve deelnemers wordt tevens verstaan de arbeidsongeschikte deelnemers die premievrijstelling ontvangen. Aangezien de transitie-effecten van arbeidsongeschikten als gevolg van de premievrijstelling vergelijkbaar zullen zijn met die van actieve deelnemers, zijn deze effecten niet separaat inzichtelijk gemaakt.

⁶ De hierna weergegeven berekeningen tonen de effecten van pensioengerechtigden vanaf leeftijd 68 jaar. Er is daarbij geen onderscheid gemaakt tussen ingegaan ouderdomspensioen of ingegaan partnerpensioen.

HPF zal bij de beoordeling van het invaarverzoek tevens kijken naar de transitie-effecten van pensioengerechtigden vóór leeftijd 68 jaar en deze toetsen aan de bandbreedtes voor de maatstaven zoals weergegeven in hoofdstuk 9.

onderstaande berekeningen is uitgegaan van de economische en financiële situatie per 31 januari 2024. Op dat moment was de actuele dekkingsgraad van Heineken Pensioenfonds 134,2%. Voor de berekeningen is gebruik gemaakt van de scenarioset van DNB van Q1-2024. In de bijlagen worden ook uitkomsten getoond van berekeningen bij andere niveaus van de dekkingsgraad en de rente op het moment van invaren.

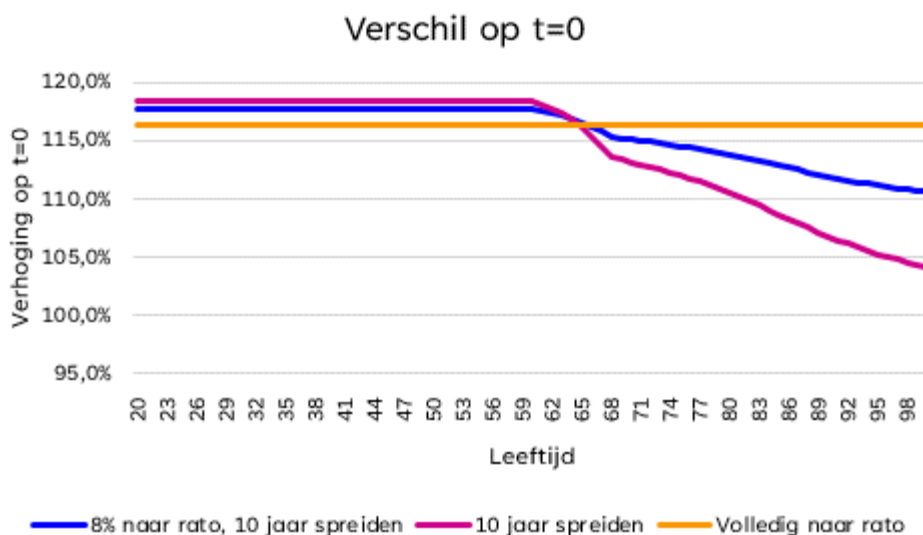
De effecten van de wijziging van de pensioenregeling en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zijn berekend op basis van de verwachte gemiddelde reële pensioenuitkeringen in goed weer, slecht weer en in de mediaan. In de volgende figuur wordt de verhouding tussen de gemiddelde reële pensioenuitkering in de nieuwe solidaire premieregeling en de huidige regeling binnen het huidig FTK weergegeven.



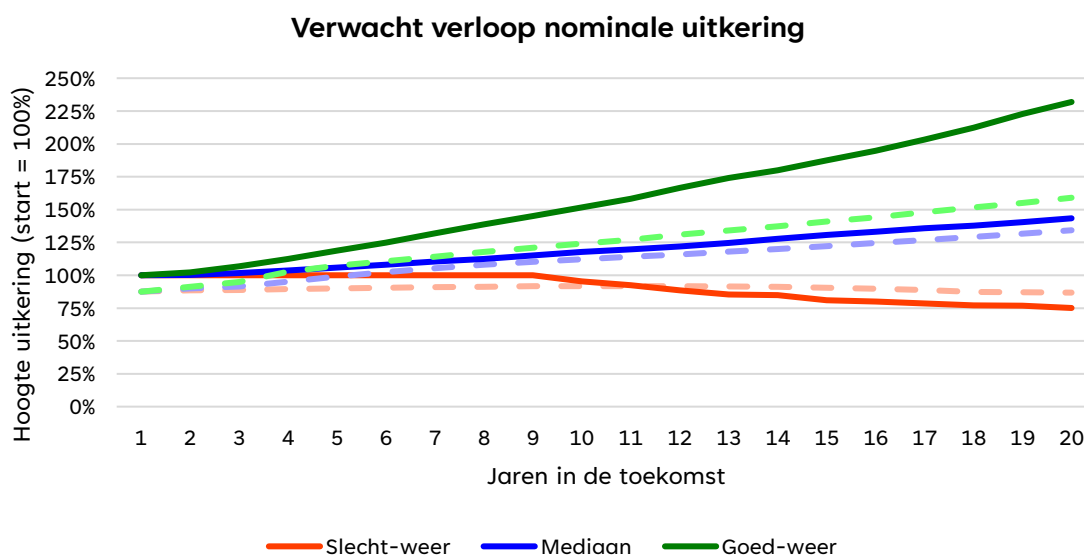
In bovenstaand figuur laat de doorbroken lijn het resultaat zien voor de gewezen deelnemers.

Er zijn diverse varianten onderzocht voor het uitdelen van het resterende overschot aan fondsvermogen (zie doelstelling 7 in paragraaf 5.2), nadat de overige doelstellingen zijn gefinancierd. Sociale partners hebben gekozen voor de variant waarbij het fondsvermogen verdeeld wordt op basis van de standaardmethode met de standaard spreidingsperiode van 10 jaar, maar waarbij de eerste 8% aan overschot gelijk verdeeld wordt over alle deelnemers.

In onderstaand figuur wordt de voorziening die wordt meegegeven op de transitiedatum ($t=0$) bij de door sociale partners gekozen variant (blauwe lijn) vergeleken met twee onderzochte alternatieven: wettelijke standaardperiode van 10 jaar spreiden (paarse lijn) en volledig naar rato uitdelen (oranje lijn). Een percentage van bijvoorbeeld 115%, betekent dat deelnemers 15% extra krijgen, boven op de bestaande voorziening en dus de (verwachte) pensioenuitkering.



In de basisvariant is de aanvangsuitkering in het nieuwe pensioenstelsel dus hoger dan de bestaande uitkering in het huidige pensioenstelsel. De verwachte ontwikkeling van de (nominale) uitkering tussen beide pensioenstelsels verschilt vervolgens in de verwachting, het goed weer scenario en het slecht weer scenario, Dit wordt weergegeven in de volgende figuur.

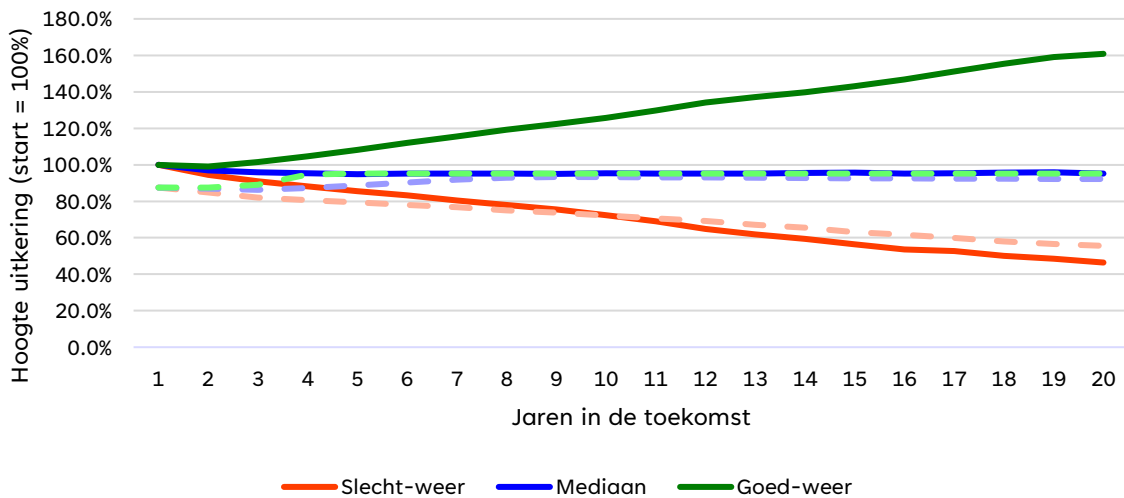


De lichte onderbroken lijn in bovenstaand figuur toont de verwachte uitkering in het huidige FTK terwijl de donkere doorgetrokken lijn de uitkering in de nieuwe regeling toont. De resultaten zijn getoond voor een 70-jarige deelnemer.

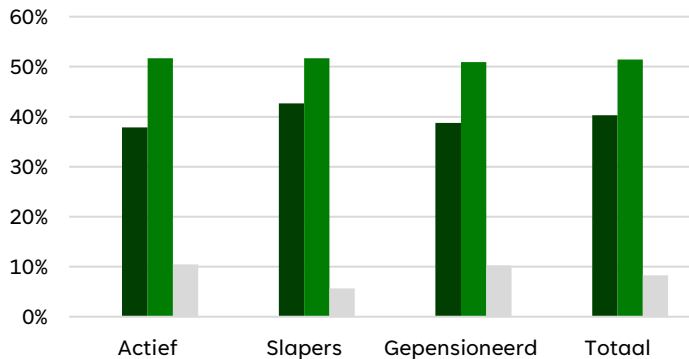
Sociale partners komen tot de volgende conclusies op basis van de transitie effecten berekeningen:

- Het nieuwe pensioenstelsel levert een voldoende hoog pensioen in de opbouwfase. Het verwachte pensioen is voor alle deelnemers hoger dan onder het FTK.
- De vermogens zijn niet te volatiel: door de inzet van de solidariteitsreserve worden negatieve overrendementen (beperkt) gedempt. De kans op een negatief vermogen is nihil.
- Stabiele pensioenverwachting (oudere deelnemer): door de voortijdige afname van de blootstelling naar overrendement en het inzitten van de solidariteitsreserve wordt de pensioenverwachting minder onzeker.
- Stabiel pensioen en kans op verlagingen beperken. De kans op verlaging wordt aanzienlijk beperkt zodat de conclusie gerechtvaardigd lijkt dat de solidariteitsreserve doet wat het moet doen

Verwacht verloop reële uitkering



De lichte onderbroken lijn in bovenstaande figuur toont de verwachte uitkering in het huidige FTK terwijl de donkere doorgetrokken lijn de uitkering in de nieuwe regeling toont. De resultaten zijn getoond voor een 70-jarige deelnemer. Bij een startdekkingsgraad van 134,2% is er naar verwachting meer koopkrachtbehoud in de nieuwe regeling dan onder het FTK, als gevolg van de verhoging van de uitkering bij invaren, alhoewel op lange termijn de koopkracht onder druk staat. Dit negatieve effect ontstaat met name door het beleggingsbeleid dat in het nieuwe stelsel conservatiever is voor pensioengerechtigden en in de verwachting niet voldoende is om de inflatie volledig te compenseren.



● Een pensioen dat elk jaar verandert:

Je pensioen kan variëren. Als het meezit, groeit uw pensioen wel mee met de stijging van de financiële situatie van het pensioenfonds. Als het tegenzit, kan uw pensioen lager worden. Je pensioen kan dus variëren.

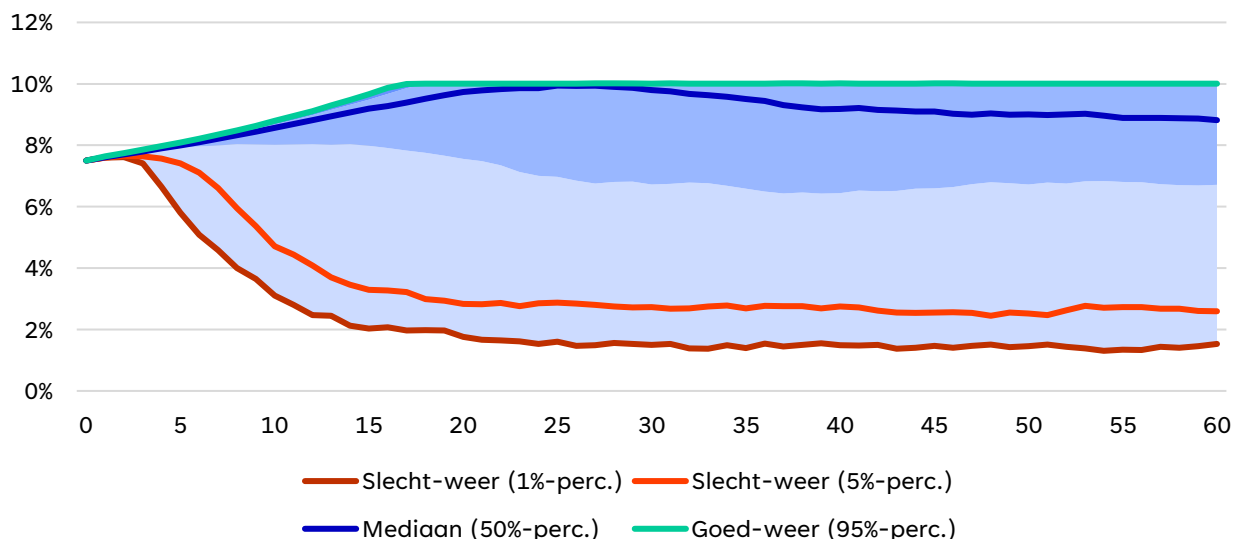
● Een vast pensioen:

Je pensioen is elk jaar even hoog. Het groeit niet mee met de stijging van de prijzen, maar zal ook met grote waarschijnlijkheid niet lager worden.

● Weet ik niet/ geen mening

Het beleggingsbeleid wordt door het Heineken Pensioenfonds bepaald en is gedreven door de uitkomsten van het meeste recente risicopreferentieonderzoek onder de deelnemers van het fonds. Bovenstaand figuur toont de uitkomsten van het risicopreferentieonderzoek op de vraag “Welk pensioen heeft uw voorkeur”. Sociale partners vinden de uitkomsten verdedigbaar, mede gegeven het feit dat uit het risicopreferentieonderzoek duidelijk naar voren komt dat stabiliteit van de uitkeringen, oftewel de kans op (nominale) verlaging verkleinen, als hoogste prioriteit wordt aangegeven. Bij lagere startdekkingsgraden zal de solidaire premieregeling een gunstiger beeld laten zien dan het huidig FTK, omdat de ruimte om te indexeren (en eventueel in te halen) dan onder het FTK op korte en middellange termijn beperkt is.

Sociale partners zullen het Heineken Pensioenfonds bestuur verzoeken in 2026 een nieuw risicopreferentieonderzoek onder deelnemers te laten uitvoeren om de aannames vanuit het vorige risicopreferentieonderzoek en de impact daarvan op de verwachte koopkrachtberekeningen te toetsen.



Bovenstaande grafiek geeft het verwachte verloop van de solidariteitsreserve in zowel een goed weer, mediaan als slecht weer scenario. Bij een vulling van de solidariteitsreserve van 7,5% op transitiemoment is deze voldoende om gedurende de eerste 9 jaar na de transitie dalingen van de uitkering in het slecht-weer scenario op te vangen. Hiermee voldoet de solidariteitsreserve aan de doelstellingen zoals die door sociale partners gesteld zijn en kan er voldoende mate van zekerheid worden geboden aan de pensioengerechtigden.

8.2. Effecten gebruik transitie FTK

Het Heineken Pensioenfonds heeft in aanloop naar de transitie geen gebruik gemaakt van het transitie-FTK. Het fonds heeft voor de toeslag van 1-7-2022 en 1-1-2023 gebruik gemaakt van de mogelijkheid om toeslag te verlenen op basis van de toeslag-AMvB. De generatie-effecten als gevolg van deze besluiten zijn meegenomen in de algemene verantwoording voor evenwichtigheid.

9. Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken

De nieuwe pensioenregeling en de transitie zijn door sociale partners als geheel beoordeeld op evenwichtigheid, overeenkomstig met 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 kunnen elkaar daarbij opheffen. Met dit transitieplan is er dus overeenstemming op het totaalpakket. Op basis van een weging van zowel kwalitatieve als kwantitatieve analyse hebben sociale partners gewogen of er sprake is van een evenwichtige transitie van de huidige pensioenregeling naar de nieuwe solidaire premieregeling

Sociale partners hebben de volgende doelstellingen geformuleerd voor de nieuwe pensioenregeling:

- Heineken Pensioenfonds voert nu een middelloonpensioenregeling uit voor de deelnemers die onder de cao vallen en werknemers uit de salarischgroep 30 tot en met 45. Sociale partners willen ook onder het nieuwe pensioenstelsel een pensioenregeling blijven aanbieden die voorziet in een aantrekkelijk pensioen voor de deelnemer. 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 pensioenregeling straks – net als nu – sprake van onderlinge solidariteit.
- 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. Daarbij is het van belang dat er een adequate partner- en wezenpensioendekking in de nieuwe regeling blijft.
- Uitgaande van een totale beschikbare premie van 27,4% van de pensioengrondslag is de pensioenambitie ongeveer 70% van de gemiddelde pensioengrondslag, op basis van 42 dienstjaren. Bij de vaststelling van de pensioendoelstelling is uitgegaan van een bijbehorend partnerpensioen ter hoogte van 70% van het ouderdomspensioen. Deze pensioenambitie moet met een voldoende mate van zekerheid gerealiseerd worden (bij voorkeur meer dan 68%). Sociale partners kunnen in onderling overleg een andere premie en/of pensioendoelstelling afspreeken.
- Sociale partners vinden het wenselijk dat alle uitkeringsgerechtigden 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 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 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 van uitkeringsgerechtigden.
- De nieuwe pensioenregeling moet goed uitvoerbaar en uitlegbaar zijn. Complexiteit wordt zoveel als mogelijk vermeden.
- 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 grotere verschillen tussen individuele deelnemers ontstaan, indien het vermogen op het transitiemoment wordt gebruikt voor individuele inhaaltoeslagverlening. Bovendien worden de door het pensioenfonds 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, waarbij de eerste 8% gelijk verdeeld wordt over alle deelnemers. Indien op de transitiedatum een dekkingsgraad beschikbaar is die hoger is dan de grens waarbij inhaaltoeslagverlening binnen het huidige pensioenstelsel mogelijk is (eind 2023: circa 134%), krijgen alle deelnemers reeds een aanzienlijk deel van het vermogen toebedeeld in het persoonlijk pensioenvermogen met positieve transitie-effecten tot gevolg. Deze verhogingen op het transitiemoment zijn hoger dan de individuele toeslagachterstand.

In de uitwerking van de solidaire premieregeling constateren sociale partners dat de voorgenomen transitie (inclusief de door Heineken Pensioenfonds te nemen beleidsbeslissingen over invaren,

compensatie, solidariteitsreserve, inhaaltoeslagen etc.) in voldoende mate beantwoordt aan deze kwalitatieve doelstellingen.

Daarnaast hebben sociale partners kwantitatieve maatstaven in hun oordeelsvorming betrokken, zoals kortingskansen, verwachte pensioenuitkeringen en netto profijt. Tevens hebben sociale partners bandbreedtes geformuleerd ten aanzien van deze kwantitatieve maatstaven. Ten aanzien van de verwachte pensioenuitkeringen in 'slecht weer', 'mediaan' en 'goed weer' constateren sociale partners het volgende:

- De verhouding tussen de verwachte reële pensioenuitkeringen onder de solidaire premiereregeling en de huidige pensioenregeling is in het 'mediaan' en het 'goed weer' scenario voor alle niet-gepensioneerden bij een startdekkingsgraad van 134,2% (beduidend) groter dan 100%. Dat beeld blijft consistent ook bij lagere dekkingsgraden. Sociale partners houden voor de verhouding van de verwachte reële pensioenuitkeringen als bandbreedte aan dat deze transitie-effecten minimaal 100% dienen te bedragen.
- Voor gepensioneerden is in de solidaire premiereregeling in alle scenario's bij de verschillende doorgerekende dekkingsgraden op het transitiemoment een verbetering te zien wanneer de vergelijking met het huidige FTK als maatstaf wordt genomen. Redenen zijn het eerder en meer verhogen van de ingegane uitkeringen dan in de huidige pensioenregeling en, bij een dekkingsgraad op het transitiemoment van hoger dan 117%, het toekennen van het surplus dat bij aanvang van de solidaire premiereregeling wordt meegegeven. Sociale partners houden voor de impact op de (verwachte) uitkeringen op de pensioendatum als bandbreedte aan dat deze tenminste gelijk dienen te blijven (impact minimaal 0%).
- Door de methodiek van het verdelen van het mogelijke overschot op de transitiedatum wordt tevens een indirecte compensatie geboden voor de bestaande inhaalindexatie achterstand op het transitiemoment.
- De verhouding tussen de verwachte reële pensioenuitkering in de solidaire premiereregeling en de huidige pensioenregeling is in het 'slecht weer' scenario in de meeste gevallen kleiner dan 100%, voor de niet gepensioneerden bij de verschillende doorgerekende dekkingsgraden. Voor jongere deelnemers bestaat daardoor meer onzekerheid over de toekomstige pensioenuitkeringen en pakken daarmee negatiever uit dan voor oudere deelnemers, waarbij de resultaten in een mediaan en goed weer scenario voor jongere deelnemers hoger zullen uitpakken dan voor oudere deelnemers. Sociale partners houden als bandbreedte voor het slecht weer scenario een transitie-effect van niet minder dan 40% aan.
- In het 'slecht weer' scenario wordt de solidariteitsreserve effectief. De solidariteitsreserve dient namelijk vooral om bescherming te bieden tegen een verlaging van de ingegane uitkeringen ten opzichte van het voorgaande jaar en om het beperkt beschermen tegen negatieve rendementen. Met name jongeren dragen vanuit het overrendement, al is het beperkt, bij aan de structurele vulling van de solidariteitsreserve, terwijl zij zelf nog maar beperkt baat hebben van deze reserve. Sociale partners vinden dit gezien de uitkomsten bij het mediaan en 'goed weer' scenario acceptabel.

Berekeningen op basis van netto profijt tonen de door Heineken Pensioenfonds te nemen beleidsbeslissingen en hun onderlinge samenhang en brengen de gevolgen daarvan voor de diverse generaties in termen van netto profijt in beeld. De beleidsbeslissingen van toedeling van het vermogen bij invaren, toedeling voor compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek, de toedeling en initiële vulling van de solidariteitsreserve respectievelijk het rekening houden met inhaaltoeslagen zijn door Heineken Pensioenfonds afzonderlijk en/of in samenhang op evenwichtigheid getoetst.

Sociale partners realiseren zich dat netto profijt berekeningen complex en lastig uitlegbaar zijn. Daarbij komt dat de uitkomsten sterk gestuurd worden door de gebruikte DNB scenarioset en de modellering van de pensioencontracten. Om deze reden worden de uitkomsten van netto profijt berekeningen alleen als toetsing gebruikt en niet voor vaststelling van beleid.

Sociale partners hebben geconstateerd dat de uitkomsten van de uitgevoerde netto profijt berekeningen in de meeste doorrekeningen binnen een bandbreedte van -5% en +10% blijven. Op de korte termijn, dus voor met name de ouderen, is het netto profijt duidelijk positief en op de langere termijn (ofwel voor de

jongeren) wordt gestreefd naar een positief netto profijt, maar wordt een (beperkt) negatief netto profijt bij de start ook geaccepteerd.

Belangrijke randvoorwaarde voor de acceptatie van een negatief netto profijt is dat het verwachte reële pensioen onder het nieuwe pensioenstelsel naar verwachting wordt behaald. De cijfermatige onderbouwingen onderschrijven dat aan deze randvoorwaarde wordt voldaan.

In de uitwerking van de nieuwe pensioenregeling constateren sociale partners dat de voorgenomen transitie (inclusief invaren, compensatie, solidariteitsreserve e.d.) in voldoende mate beantwoordt aan de geformuleerde transitiedoelstellingen en dat de kwantitatieve maatstaven daarbij aansluiten. Daarmee vinden sociale partners de resultaten van het transitieplan evenwichtig tussen de verschillende deelnemersgroepen op basis van zowel kwalitatieve als kwantitatieve beoordeling. Dit oordeel zal conform de vereisten van DNB rond het transitiemoment nogmaals getoetst worden aan de door sociale partners vastgestelde bandbreedtes voor de kwantitatieve maatstaven, op basis van geactualiseerde scenario sets en eventuele andere parameters, waaronder in ieder geval het uiteindelijke besluit over de te hanteren spreidingsmethodiek van uitkeringen in lijn met de dan afgeronde lagere regelgeving.

10. Communicatie

Dit transitieplan wordt beschikbaar gesteld aan de betrokken werkgevers en vakorganisaties. HEINEKEN overlegt het transitieplan, na vaststelling door sociale partners, aan het Heineken Pensioenfonds (artikel 150c van de Pensioenwet). Het Heineken Pensioenfonds stelt het transitieplan op zijn website beschikbaar. Gelijktijdig wordt een begrijpelijke toelichting gepubliceerd op de website, die tevens ingaat op de evenwichtigheid.

11. Ondertekening

Dit transitieplan is vastgesteld op 8 juli 2024 te Amsterdam en ondertekend door de betrokken vakbonden FNV, CNV, De Unie en MHP Heineken en de betrokken ondernemingen van HEINEKEN.

FNV

Naam:

Functie

Naam:

Functie

CNV

Naam:

Functie

Naam:

Functie

De Unie

Naam:

Functie

Naam:

Functie

MHP Heineken

Naam:

Functie

Naam:

Functie

Heineken Nederlands Beheer B.V.

Naam:

Functie

Naam:

Functie

Heineken Netherlands Supply B.V

Naam:

Functie

Naam:

Functie

Heineken Nederland B.V.

Naam:

Functie

Naam:

Functie

Heineken Group B.V.

Naam:

Functie

Naam:

Functie

Proseco B.V.

Naam:

Functie

Naam:

Functie

Bijlage

Bijlage 1. Uitkomsten van de achterbanraadpleging

MHP HEINEKEN (Ledenraadpleging positief afgerond op 14 juni 2024)

Ledenraadpleging Pensioentransitieplan MHP Heineken



Pieter Walraven <pclwalraven@outlook.com>
To: Maayke van Houdt
Cc: Sierp Holterman; John Eggen; secretariaat@mhp-heineken.nl; theoslof; Nurettin Altundal; e.bosman; Peter Vlaming; Iris Fakkkel; Rogier Bouwman; Erik Mul

☺

↩ Reply

↩ Reply All

➡ Forward

📧

⋮

Sun 16/06/2024 16:24

This sender pclwalraven@outlook.com is from outside your organization.

Beste Maayke,

Hierbij kan je mededelen dat na ledenraadpleging het Pensioentransitieplan unaniem wordt ondersteunt door de leden van de MHP Heineken. Dit betekent dat het Heineken Pensioen Fonds, wat MHP Heineken betreft, verder kan met het uitwerken van het Implementatieplan. Uiteraard worden wij wel op de hoogte gehouden van deze uitwerking zodat wij onze leden weer kunnen informeren.

Namens het MHP Heineken bestuur,
Met vriendelijke groet,
Pieter Walraven

De Unie (Ledenraadpleging positief afgerond op 14 juni 2024)

RE: Uitkomst ledenraadpleging pensioentransitie Heineken



Sierp Holterman <sierp.holterman@unie.nl>
To: Maayke van Houdt; Nurettin Altundal; Peter Vlaming; theoslof
Cc: Iris Fakkkel

↩ Reply

↩ Reply All

➡ Forward

📧

⋮

Wed 19/06/2024 16:20

This sender sierp.holterman@unie.nl is from outside your organization.

You forwarded this message on 19/06/2024 16:30.

Ha Maayke,

Ook voor De Unie geldt dat er sprake is van een akkoord. Indien er documenten ondertekend dienen te worden door De Unie, zal dit gebeuren door mijzelf en door onze voorzitter, de heer R.Castelein.

Groet,
Sierp

CNV (Ledenraadpleging positief afgerond op 5 juli 2024)

RE: Uitkomst ledenraadpleging pensioentransitie Heineken



Maayke van Houdt
To: Nurettin Altundal; e.bosman; peter.vlaming@cnv.nl
Cc: Iris Fakkkel

☺

↩ Reply

↩ Reply All

➡ Forward

📧

⋮

Mon 08/07/2024 08:48

Van Peter inmiddels positieve bevestiging voor CNV, dank je wel!

FNV (Ledenraadpleging positief afgerond op 5 juli 2024)

From: Erwin Bosman <e.bosman@pensum.nl>
Sent: Monday, July 8, 2024 9:55 AM
To: Maayke van Houdt <maayke.vanhoudt@heineken.com>
Cc: Nurettin Altundal <nurettin.altundal@fnv.nl>; Sander Littel <sander.littel@heineken.com>
Subject: transitieplan

Maayke,

namens FNV: met 55 stemmen voor en 11 tegen is (ook) FNV voor het transitieplan.

Met vriendelijke groet,

Erwin Bosman

Bijlage 2. Inbreng Pensioenwerkgroep HGWC/COR Heineken (Nederlandse versie)



Per e-mail

Maayke van Houdt
Overlegvoorzitter HGWC

Maarten Schuurman
Overlegvoorzitter COR HNL

Amsterdam/Leiden, 13 mei 2024

Onderwerp: Instemmingsaanvraag pensioentransitie buiten-cao

Geachte mevrouw Van Houdt, beste Maayke, geachte heer Schuurman, beste Maarten,

Op 5 maart 2024 hebben zowel de HEINEKEN Group Works Council (HGWC) als de Centrale Ondernemingsraad (COR HNL) de instemmingsaanvraag pensioentransitie met als bijlage het concept transitieplan ontvangen. Deze aanvraag voldoet aan het artikel 27 lid 1a van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR).

Ter voorbereiding op dit specifieke instemmingstraject is er een werkgroep pensioentransitie buiten-cao gevormd met daarin een afvaardiging van de HGWC en de COR HNL.

Scope

Met de komst van de nieuwe pensioenwet per 1 juli 2023 is ook HEINEKEN verplicht een nieuw pensioenstelsel te implementeren. Voor de HEINEKEN collega's die onder de HEINEKEN CAO vallen wordt dit door een HEINEKEN afvaardiging behandeld in het sociale partners overleg: Vakbonden FNV, CNV Vakmensen, MHP en De Unie met hun adviseurs.

De scope van deze instemmingsaanvraag betreft HEINEKEN medewerkers in functiegroepen waarop de HEINEKEN cao niet van toepassing is en die onder de Heineken pensioenregeling vallen van het HEINEKEN Pensioenfonds. Dat wil zeggen: HEINEKEN collega's in functiegroep 30 t/m 45. Voor de volledigheid vermelden wij dat voor collega's in functiegroep 20 en 25 die momenteel onder de HEINEKEN cao vallen en per 1 januari 2025 voor de Middle Management Reward Policy ('MMRP') kiezen, (buiten-cao) de huidige pensioenregeling gelijk blijft. Enkel wanneer men vóór de transitiedatum een promotie maakt naar functiegroep 30, wijzigt de pensioenregeling conform huidig beleid.

Proces

Vanaf februari 2023 is de werkgroep meegenomen in de voorbereidingen voor de pensioentransitie door middel van regelmatige update vergaderingen en met twee kennistrainingen in december 2023 en januari 2024 met zowel interne als externe adviseurs, waarin wij ons inhoudelijk hebben kunnen verdiepen in dit onderwerp.

Na indiening van de instemmingsaanvraag zijn er in maart 2024 een tweetal toelichtingssessies geweest. Ook is er informatie gedeeld aan onze collega's door middel van nieuwsbrieven. Daarnaast heeft de werkgroep zich laten informeren door de COR afvaardiging in het HPF-bestuur. Op 4 april 2024 hebben wij onze aanvullende vragen ingediend. Op 1 mei 2024 hebben wij de antwoorden op deze vragen ontvangen.

Wij beschouwen de "Vragenlijst Pensioenwerkgroep COR/HGWC (d.d.1 Mei 2024)" als integraal onderdeel van deze instemmingsaanvraag.

Omdat het volledige transitieplan in het Nederlands is opgesteld en alle voorbereidingen met de diverse stakeholders in het Nederlands wordt gedaan, is deze instemmingsvraag als uitzondering in het Nederlands aan ons verstrekt.

Wij waarderen de inspanningen van de bestuurder voor de constructieve, zorgvuldige en transparante wijze waarop wij in het traject richting deze instemmingsaanvraag zijn meegenomen.

Inhoud

Wij begrijpen dat meerdere elementen een rol hebben gespeeld bij de totstandkoming van het transitieplan:

- Wettelijke kaders vanuit de Wet toekomst Pensioenen (WtP);
- Inbreng vanuit de survey onder deelnemers HPF (risico-preferentie, contractvorm: solidair/flexibel);
- Situatie van HEINEKEN pensioenfondsen (o.a. dekkingsgraad);
- Evenwichtige afweging tussen de verschillende belangen.

De werkgroep steunt het besluit van sociale partners (de werkgevers- en werknemersvertegenwoordiging) om te kiezen voor de solidaire pensioenregeling in plaats van de flexibele pensioenregeling, waarbij individualiteit centraal staat. In de solidaire pensioenregeling worden mee- en tegenvallers samen opgevangen en wordt er collectief belegd. Hierdoor blijven de pensioenen op termijn stabiel (minder schommelingen).

Bij de beoordeling van de evenwichtigheid is gekeken, bij het moment van "invaren" maar ook bij toekomstige opbouw, naar het totale pakket en is er rekening gehouden met de belangen van de verschillende doelgroepen:

- Actieve medewerkers;
- Medewerkers die in het verleden pensioen hebben opgebouwd ("slapers");
- Gepensioneerden.

Conclusie

Op basis van bovenstaande informatie, concluderen wij dat het Pensioenovergangplan een uniform plan is met een standaardregeling die geldt voor alle benoemde doelgroepen. Wij stemmen in met dit transitieplan voor HEINEKEN werknemers in de functiegroepen 30 t/m 45 die niet onder de HEINEKEN cao vallen, ervan uitgaande van:

1. Een reguliere spreiding van 10 jaar, omdat hiermee voorzien wordt in een hoge mate van evenwichtigheid in de pensioenbelangen van alle deelnemers van het HPF (actieven, "slapers" en gepensioneerden);
2. Een hernieuwde instemming door COR/HGWC, op het moment dat de transitieplannen op een later moment worden aangepast;
3. Het informeren van de verschillende doelgroepen rondom de transitie datum door HEINEKEN en het HPF over de laatste stand van zaken en de impact op de persoonlijke pensioen situatie.

Wij wensen u succes met de implementatie van het nieuwe pensioenstelsel, waarvan deze instemming een onderdeel is, en zien het uitvoeringsbesluit met belangstelling tegemoet.

Vriendelijke groet,



August Bekkers
Voorzitter HGWC



Erik Baden
Voorzitter COR

Kopie aan:

Erik Mul
Rogier Bouwman
Fanny Behrens
Iris Fakkell
Ingrid van der Vorst
HGWC- en COR leden

VvGH Vereniging van Gepensioneerden bij Heineken

Aan: Maayke van Houdt
Copie: Rogier Bouwman
Betreft: Reactie VvGH op Transitieplan Wtp Heineken 2.3 d.d. 30-05-2024
Datum: 12 juni 2024

Geachte mw. van Houdt,
Beste Maayke,

Hartelijk dank voor het toesturen van de laatste versie van het concept transitieplan Wtp Heineken versie 2.3. In deze brief geven we op basis van deze versie van het transitieplan onze reactie in het kader van het hoorrecht.

We waarderen het dat een aantal van onze eerder gemaakte opmerkingen in het transitieplan zijn verwerkt, maar zien dat er helaas ook een aantal opmerking niet zijn overgenomen. Dit geldt in het bijzonder voor de naar onze mening te karige onderbouwing van de evenwichtigheid van het totale plan.

We hebben begrepen dat de vakbonden besloten hebben toch hun leden te raadplegen over dit transitieplan. Mocht dat tot aanpassingen van het plan leiden, dan gaan wij er vanuit dat ons wederom een hoorrecht toekomt over het aangepaste plan.

Zoals we eerder hebben gemeld, hebben de leden van de VvGH tijdens de ALV op 1 mei overwegend positief gereageerd op de door ons gepresenteerde hoofdpunten uit het concept transitieplan en de gevolgen daarvan voor hun uitkering.

Onze reactie is per saldo positief. De VvGH wil graag constructief bijdragen aan de uitvoering van het transitieplan zoals het er nu ligt. Wel willen we nog een aantal kanttekeningen maken bij het plan.

Reactie VvGH op het concept Transitieplan Wtp Heineken 2.3 zoals dit door de sociale partners bij HEINEKEN is opgesteld

We splitsen onze reactie op het transitieplan in vier delen, het hoorrechtproces, de nieuwe regeling, de verdeling van het vermogen bij invaren én de evenwichtigheid van het totale plan.

1. Het hoorrechtproces

We hebben van sociale partners diverse versies van het transitieplan ontvangen. In januari 2024 de checklijst, het skelet van de eerste versie van het transitieplan. In maart de eerste versie van het concept plan en in april de tweede versie, waarin in het bijzonder de verdeling van het vermogen is aangepast. We hebben op al deze documenten ons commentaar gestuurd en hebben daarnaast ook een aantal malen overlegd met HEINEKEN, als vertegenwoordiger van de sociale partners. We hebben in dit proces uiteindelijk alle informatie gekregen waar we om gevraagd hebben. We hebben ook in

volgende documenten kunnen zien dat (althans een deel van) onze opmerkingen een rol hebben gespeeld bij aanpassingen in het transitieplan.

We vinden dat het hoorrecht een goede invulling heeft gehad, wat niet wegneemt dat we over de uitkomsten hiervan in deze brief nog wel een aantal opmerkingen maken.

2. De nieuwe regeling

Wij ondersteunen de keuze voor het solidaire stelsel. Dat sluit ook naar onze mening het beste aan bij voorkeuren van de deelnemers. Wij vinden het een goede zaak dat er een royale solidariteitsreserve is en we onderschrijven het solidariteitsbeleid zoals in het plan beschreven. Hierdoor wordt de kans op korten van ingegane pensioenen tot een minimum gereduceerd. Wij vinden dit een goede zaak, korten is het ergste wat er met een pensioen kan gebeuren. Wij ondersteunen ook de keuze voor een collectieve uitkeringsfase. Gesteund door onze leden zijn wij er voorstander van om alle gepensioneerden zo gelijk mogelijk te behandelen.

De verdere uitwerking van de regeling in het transitieplan betreft vooral zaken voor actieven, wij hebben daar geen commentaar op. We zijn wél teleurgesteld in het gebrek aan aandacht voor de koopkracht in het plan. De ontwikkeling van de werkelijke en te verwachten uitkering is voor een gepensioneerde de belangrijkste informatie over de transitie. Wij vinden de doelstelling "In de verwachting (mediaan scenario) is het gewenst als er op lange termijn sprake is van een stabiele pensioenuitkering van uitkeringsgerechtigden", vergeleken met de andere doelstellingen, niet erg ambitieus. De analyse van de uitkeringsontwikkeling op basis van de DNB scenario's ziet er nog wel positief uit, maar binnen het HPF lijkt niemand ervan overtuigd dat met een beleggingsbeleid gebaseerd op 35% zakelijke waarden, de inflatie kan worden bijgehouden. We missen de uitleg hierover, welke scenario's zijn waarvoor gebruikt en waarom zijn er verschillende scenario's in omloop. We missen ook wat sociale partners van dit gebrek aan koopkrachtbehoud vinden. We hadden meer zorg over dalende koopkracht voor gepensioneerden bij sociale partners verwacht.

Het is ons duidelijk, dat het gebrek aan koopkrachtbehoud wordt veroorzaakt door het uit het RPO voortvloeiende beleggingsbeleid. Wij veronderstellen dat veel respondenten op het RPO de reikwijdte van hun antwoorden niet hebben begrepen. Wij ondersteunen dan ook de oproep aan het bestuur van het HPF om in 2026 een nieuw RPO te doen ter toetsing van de uitkomsten van het eerdere RPO, met een duidelijker toelichting op de mogelijke impact van het beleggen met meer of minder risico. Zoals besproken, leveren we graag onze input bij de opzet van de volgende RPO. We realiseren ons dat een nieuw RPO niet automatisch tot een agressiever beleggingsbeleid hoeft te leiden. Mogelijk zijn deelnemers meer risico-avers dan wij veronderstellen, maar wij zien uit naar de resultaten van een volgend RPO.

De nieuwe pensioenregeling moet op een aantal punten nog verder uitgewerkt worden door het fonds, onder andere wat betreft de spreiding van rendementen. Deze uitwerking kan een aanzienlijk effect hebben op het verloop van ingegane uitkeringen. Op basis van de informatie in het transitieplan hebben we geen inzicht in deze effecten. Wij zouden graag ook bij die verdere uitwerking in de gelegenheid worden gesteld onze input te leveren op een moment dat daar nog rekening mee kan worden gehouden. We zouden graag zien dat sociale partners dit verzoek richting het fondsbestuur ondersteunen.

3. De verdeling van het vermogen bij invaren

Het HPF verkeert in de gelukkige omstandigheid dat er nu een betrekkelijk hoge dekkingsgraad is en er dus veel geld verdeeld kan worden over de verschillende bestemmingen van het vermogen. De 100% naar de persoonlijke pensioenvermogens en de 2% voor de wettelijke reserves behoeven geen commentaar. Zoals vaker gemeld is naar onze mening de 6% compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek, vergeleken met andere fondsen, een royale compensatie. Wij zijn daar niet tegen, de hoge dekkingsgraad maakt royale compensatie mogelijk. Maar wij zijn wel van mening dat dit een onderdeel zou moeten vormen van de analyse van de evenwichtigheid van de verdeling van het vermogen.

Ook de solidariteitsreserve is van een royale omvang. Wij waarderen dat, en ook dat zou een rol moeten spelen bij de evenwichtigheidsanalyse.

Wij vinden de voorrangsregels voor de verdeling niet logisch. De vulling van de solidariteitsreserve meer gelijk op laten lopen met het toekennen van de compensatie, lijkt ons redelijker. Gezien de hoogte van de dekkingsgraad (134%), beschouwen wij dit echter als een theoretisch probleem.

Wij waarderen het ten eerste, dat sociale partners gekozen hebben om na het vullen van de diverse reserves en de toekenning van de compensatie, eerst 8% gelijkelijk te verdelen. Wij zien dat als een tegemoetkoming voor de gemiste indexatie die de afgelopen jaren is opgelopen. Dat dit ook wordt toegekend aan deelnemers die geen indexatieachterstand hebben opgelopen lijkt onvermijdelijk in verband met de uitvoerbaarheid van deze toedeling. Gezien het relatief geringe deel van het vermogen dat hiermee gemoeid is, hebben wij hier geen probleem mee. Een deel van onze leden is teleurgesteld, dat niet de volle ca. 20% koopkrachtverlies van de afgelopen jaren op deze wijze wordt gecompenseerd. Er is echter ook begrip dat dit onder de huidige regeling ook niet zou zijn gebeurd.

In het transitieplan staat dat het deel van het vermogen dat nog over is na bovenstaande toedelingen, zal worden verdeeld volgens de standaardmethode met een spreidingstermijn van 10 jaar. Zoals we vaker hebben aangegeven vinden wij deze methode van verdelen principieel oneerlijk. Er is geen enkele goede reden te bedenken waarom een 90-jarige op de dag na transitie genoeg zou moeten nemen met een lagere aanpassing van zijn pensioen dan een 70-jarige. We realiseren ons dat deze wijze van verdelen in de wet als default is aangemerkt, en dat sociale partners dus binnen de regels van het transitieproces voor deze verdeling kunnen kiezen. Wij zijn wel van mening dat zo'n keuze dan in de evenwichtigheidsanalyse beter moet worden onderbouwd, dan met de voor de meeste deelnemers onbegrijpelijke wettelijke kwantitatieve analyses.

4. De evenwichtigheid

De evenwichtigheidsanalyse zoals nu in hoofdstuk 9 van het transitieplan beschreven, is naar onze mening, ondanks de laatste aanpassingen, nog steeds ontoereikend. In essentie wordt er in die analyse vastgesteld dat de vooraf geformuleerde doelstellingen voor de diverse groepen deelnemers zijn gehaald en dat het totale plan derhalve evenwichtig is. Wat ons betreft waren die doelstellingen niet evenwichtig, vooral door het gebrek aan ambitie voor de ontwikkeling van ingegane uitkeringen. Een evenwichtigheidsanalyse hoort naar onze mening ten minste een overzicht te bevatten van hoe de verschillende door sociale partners gemaakte keuzes uitwerken voor de verschillende groepen deelnemers en een onderbouwde conclusie over dat totaalplaatje.

Hierboven hebben we al bij een aantal zaken opgemerkt dat die naar onze mening meegewogen moeten worden bij het trekken van de conclusie dat het plan evenwichtig is.

Evenwichtigheid is niet de uitkomst van een berekening, maar een onderbouwd oordeel op basis van het beschouwen van alle relevante informatie. We hadden graag gezien dat de evenwichtigheidsanalyse zo zou worden aangepast, maar dat is niet het geval. We verwachten niet dat deelnemers op basis van de informatie in het transitieplan kunnen begrijpen hoe sociale partners

tot hun evenwichtigheidsconclusie zijn gekomen. We gaan er vanuit dat dit extra aandacht zal krijgen in de in hoofdstuk 10 gemelde "begrijpelijke toelichting, die tevens ingaat op de evenwichtigheid".

Conclusie en aanbevelingen

Op basis van de reacties van onze leden in de ALV van 1 mei 2024 zijn wij van mening dat uitvoering van het nu voorliggende transitieplan, met inachtneming van de hierboven gemaakte opmerkingen, zal leiden tot een situatie na transitie waar de meeste gepensioneerden tevreden mee zullen zijn. Onze reactie is per saldo positief. De VvGH wil graag constructief bijdragen aan de uitvoering van het transitieplan zoals het er nu ligt, met inachtneming van de gemaakte kanttekeningen.

Ons oordeel is gebaseerd op de huidige situatie en het voorliggende plan met alle daarin genoemde uitgangspunten, bijv. een dekkingsgraad van 134%. Als deze veranderen (bijv. dekkingsgraad onder de 117%) of het plan om andere redenen niet als voorzien uitgevoerd kan worden kan dat ertoe leiden dat wij onze mening moeten aanpassen. Dat zou kunnen gebeuren indien aanpassingen in de wet- en regelgeving andere transitie mogelijkheden creëren (bijv. ingroeien i.p.v. invaren). Wij vertrouwen erop dan opnieuw met sociale partners te kunnen overleggen.

Wij danken HEINEKEN, optredend als gesprekspartner namens de sociale partners, voor de toepassing van het hoorrecht en het constructieve overleg. Wij gaan er vanuit dat sociale partners onze reactie in deze brief weten te waarderen.

Met vriendelijke groet,

Dini Bouwmeester,

Voorzitter VvGH

Bijlage 4. Transitie-effecten en -afspraken bij alternatieve dekkingsgraden

Ten behoeve van het ontwerpen van een nieuwe pensioenregeling zijn door het Heineken Pensioenfonds verschillende berekeningen uitgevoerd. Deze bijlage bevat alle uitkomsten van de deze berekeningen.

Bijlage 4 is als volgt geordend:

Bijlage nummer	Getoonde variant
Bijlage 4.1	Basisvariant
Bijlage 4.2	Geen compensatie t.b.v. afschaffing doorsneesystematiek
Bijlage 4.3	Gevoeligheidsanalyse spreidingstermijn bij aanvang nieuwe regeling
Bijlage 4.4	Gevoeligheidsanalyse aanvangsdekkingsgraad (106%, 110%, 117%, 145%)
Bijlage 4.5	Gevoeligheidsanalyse rentegevoeligheid (+2% scenario set, -/- 2% scenario set)

Alle bijlagen met transitie-effecten bevatten achtereenvolgens informatie over de verwachte pensioenuitkeringen, netto profijt, de wijziging van de uitkering op het transitiemoment (voor pensioengerechtigden) en de verwachte verschillen in de UPO bedragen.

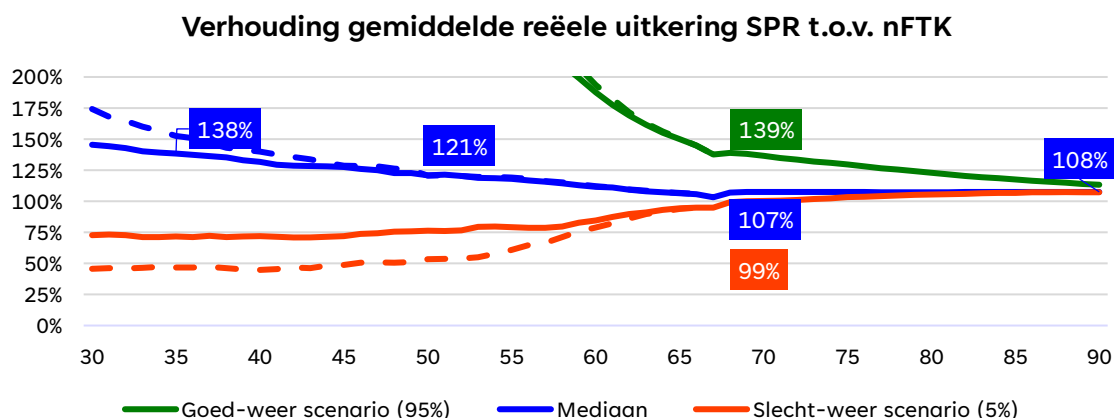
Bijlage 4.1. Transitie-effecten basisvariant

In deze bijlage worden de uitkomsten van de basisvariant getoond. De basisvariant beslaat het gekozen beleid van de sociale partners voor het invaren. De uitgangspunten voor deze berekeningen zijn conform de aannames en veronderstellingen zoals getoond in bijlage 6, waarbij het dekkingsgraad overschot voor de eerste 8% naar rato onder alle deelnemers wordt verdeeld en een verder overschot wordt verdeeld op basis van een spreidingstermijn van 10 jaar. De spreidingstermijn bepaalt hoe een eventueel overschot van de dekkingsgraad wordt verdeeld over de pensioenvermogens. Ook bevat de basisvariant de volledige compensatie zoals beschreven in hoofdstuk 6.

Verwachte pensioenuitkering

De effecten van de wijziging van de pensioenregeling en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zijn berekend op basis van de verwachte gemiddelde reële pensioenuitkeringen in goed weer, slecht weer en in de mediaan. In de volgende figuren wordt de verhouding tussen de gemiddelde reële pensioenuitkering in de nieuwe solidaire premieregeling en de huidige regeling binnen het huidig FTK weergegeven.

Figuur B4.1. Transitie-effecten verwachte uitkering basisvariant



Toelichting bij de grafiek: Indien de lijn boven de 100% ligt, is de gemiddelde reële uitkering in de nieuwe regeling (inclusief invaren) hoger dan in de huidige regeling. Het effect voor slapers is weergegeven door de onderbroken lijn.

De bovenstaande uitkomsten zijn tevens weergegeven in de onderstaande tabel. De getallen tussen haakjes geven het effect op de verwachte uitkering voor slapers weer.

Tabel B4.1. Transitie-effecten verwachte uitkering basisvariant

	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
Slecht weer													
Basisvariant	73% (46%)	72% (47%)	72% (45%)	72% (49%)	76% (53%)	79% (61%)	84% (79%)	94% (94%)	100%	103%	106%	107%	107%
Mediaan													
Basisvariant	145% (174%)	138% (153%)	132% (140%)	128% (129%)	121% (121%)	118% (119%)	112% (112%)	107% (107%)	107%	107%	107%	108%	108%
Goed weer													
Basisvariant	478% (968%)	437% (758%)	375% (568%)	329% (433%)	280% (329%)	240% (265%)	188% (193%)	150% (151%)	137%	130%	123%	118%	113%

Nieuwe regeling beter dan de huidige regeling

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. De volgende tabel geeft hiervan een weergave voor de basisvariant. De uitkomsten voor slapers zijn tussen haakjes weergegeven.

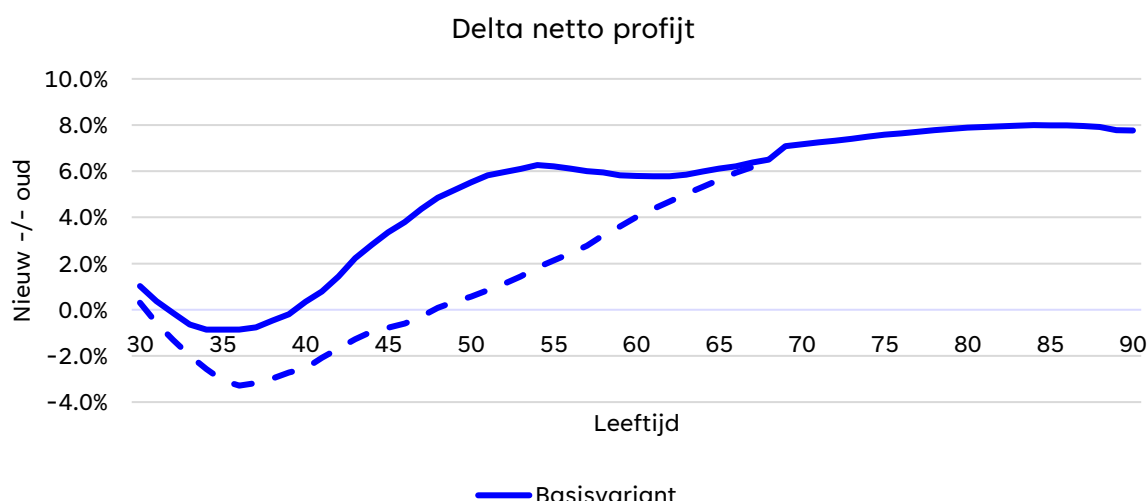
Tabel B4.2. Kans dat gemiddelde reële pensioenuitkering in SPR hoger is dan de huidige regeling

	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
Basisvariant	72% (70%)	70% (67%)	68% (65%)	66% (63%)	65% (61%)	68% (65%)	70% (69%)	71% (71%)	81%	87%	94%	99%	100%

Netto profijt

Met netto profijt kan eveneens inzichtelijk worden gemaakt hoeveel bepaalde leeftijdsgroepen er door de transitie in waarde van hun pensioen op voor- of achteruitgaan. Delta netto profijt wordt berekend op basis van risico neutrale scenario's, deze scenario's wijken daarmee af van de scenario's die zijn gebruikt in de overige uitkomsten. De volgende figuur toont de delta netto profijt. Het effect voor slapers is weergegeven door de onderbroken lijn.

Figuur B4.2. Delta netto profijt basisvariant



Het netto profijteffect is positief voor nagenoeg alle leeftijden. Een positief getal laat zien dat het netto profijt in de nieuwe regeling hoger is ten opzichte van de huidige regeling.

Verwachte verschillen op pensioendatum en UPO bedragen

Voor pensioengerechtigden zal de uitkering vóór en ná het transitiemoment mogelijk van elkaar verschillen. De huidige buffers worden immers gebruikt voor nieuwe doeleinden. In de onderstaande tabel wordt voor alle pensioengerechtigden het verschil in uitkering op het transitiemoment weergegeven. Een getal boven de 100% geeft aan dat een deelnemer kan verwachten een hogere uitkering te ontvangen direct ná het transitiemoment.

Tabel B4.3. Verschil in uitkering op het transitiemoment basisvariant

	68	70	72	74	76	78	80	82	84	86	88	90
Basisvariant	115%	115%	115%	115%	115%	114%	114%	114%	113%	113%	112%	112%

Het uniforme pensioenoverzicht (UPO) geeft de deelnemers inzicht in de verwachte pensioenuitkering. De bedragen die te zien zijn in het UPO dienen te worden berekend op een wettelijke voorgeschreven methodiek. Deze methodiek wijkt af van de manier waarop de voorgaande resultaten zijn berekend. In de onderstaande tabel wordt voor het goed-weer, slecht-weer en het mediaan-scenario getoond wat de verwachte verschillen zijn in de UPO-bedragen vóór en ná de transitie. Er worden geen resultaten getoond voor slapers omdat ervan uit wordt gegaan dat zij bij een andere werkgever in dienst zijn getreden.

Tabel B4.4. Verschil in UPO-bedragen op het transitiemoment voor de basisvariant

	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
Slecht weer													
Basisvariant	74%	77%	76%	79%	81%	82%	96%	109%	99%	99%	98%	97%	96%
Mediaan													
Basisvariant	155%	141%	132%	126%	119%	116%	109%	110%	103%	103%	102%	101%	100%
Goed weer													
Basisvariant	494%	407%	339%	290%	242%	202%	152%	115%	137%	137%	137%	136%	135%

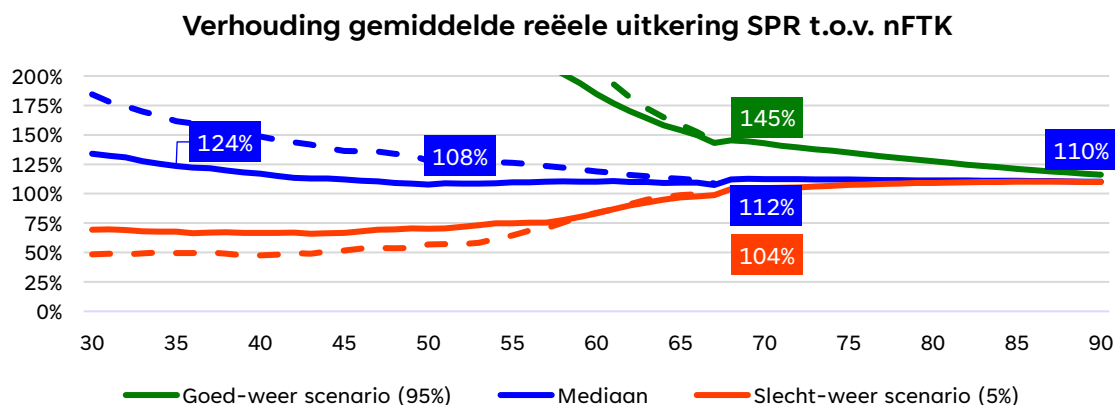
Bijlage 4.2. Gevoeligheidsanalyse compensatie afschaffing doorsneesystematiek

In deze bijlage wordt een gevoeligheidsanalyse getoond om inzicht te geven in het effect van de voorgestelde compensatieregeling. De uitgangspunten voor deze berekeningen zijn conform de aannames en veronderstellingen van de basisvariant (en zoals getoond in bijlage 6).

Verwachte pensioenuitkering

De effecten van de wijziging van de pensioenregeling en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zijn berekend op basis van de verwachte gemiddelde reële pensioenuitkeringen in goed weer, slecht weer en in de mediaan. In het volgende figuur wordt de verhouding tussen de gemiddelde reële pensioenuitkering in de nieuwe solidaire premieregeling en de huidige regeling binnen het huidig FTK weergegeven waarbij geen compensatie is toegekend ten behoeve van het afschaffen van de doorsneesystematiek.

Figuur B4.3. Transitie-effecten verwachte uitkering zonder compensatie



Toelichting bij de grafiek: Indien de lijn boven de 100% ligt, is de gemiddelde reële uitkering in de nieuwe regeling (inclusief invaren) hoger dan in de huidige regeling. Het effect voor slapers is weergegeven door de onderbroken lijn.

De bovenstaande uitkomsten zijn tevens weergegeven in de onderstaande tabel. Hierbij zijn ook de resultaten uit bijlage 4.1 opgenomen ter vergelijking. De getallen tussen haakjes geven het effect op de verwachte uitkering voor slapers weer.

Tabel B4.5. Transitie-effecten verwachte uitkering zonder compensatie

	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
Slecht weer													
Basisvariant	73% (46%)	72% (47%)	72% (45%)	72% (49%)	76% (53%)	79% (61%)	84% (79%)	94% (94%)	100%	103%	106%	107%	107%
Excl. compensatie	69% (48%)	68% (50%)	67% (48%)	67% (52%)	70% (57%)	75% (64%)	83% (84%)	97% (99%)	105%	108%	109%	110%	110%
Mediaan													
Basisvariant	145% (174%)	138% (153%)	132% (140%)	128% (129%)	121% (121%)	118% (119%)	112% (112%)	107% (107%)	107%	107%	107%	108%	108%
Excl. compensatie	134% (184%)	124% (162%)	117% (148%)	112% (136%)	108% (128%)	110% (126%)	110% (119%)	109% (113%)	112%	112%	111%	111%	110%
Goed weer													
Basisvariant	478% (968%)	437% (758%)	375% (568%)	329% (433%)	280% (329%)	240% (265%)	188% (193%)	150% (151%)	137%	130%	123%	118%	113%
Excl. compensatie	415% (1028%)	368% (805%)	319% (604%)	280% (459%)	245% (349%)	221% (281%)	185% (205%)	154% (159%)	143%	135%	128%	121%	116%

Ten opzichte van de basisvariant is te zien dat, in het geval dat er geen rekening wordt gehouden met compensatie, de transitie-effecten voor de groep actieven tussen de 30 en 65 jaar afnemen. Tegelijkertijd gaat het verwachte resultaat van slapers en pensioengerechtigden omhoog omdat een groter deel van de buffer wordt toebedeeld aan deze groepen.

Nieuwe regeling beter dan de huidige regeling

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. De volgende tabel geeft

hiervan de vergelijking tussen de basisvariant en de variant exclusief compensatie. De uitkomsten voor slapers zijn tussen haakjes weergegeven.

Tabel B4.6. Kans dat gemiddelde reële pensioenuitkering in SPR hoger is dan de huidige regeling

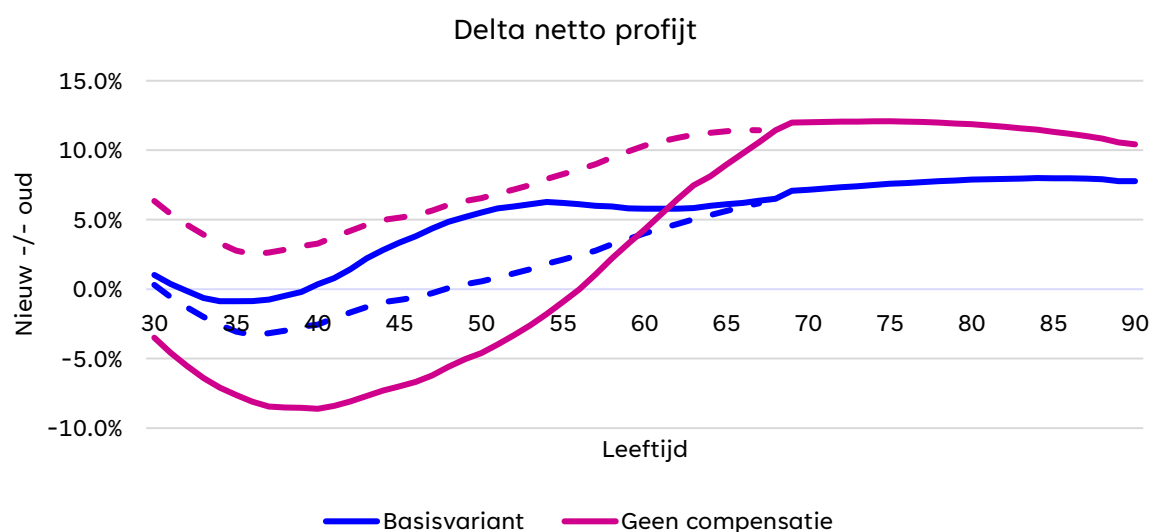
	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
Basisvariant	72% (70%)	70% (67%)	68% (65%)	66% (63%)	65% (61%)	68% (65%)	70% (69%)	71% (71%)	81%	87%	94%	99%	100%
Excl. compensatie	67% (72%)	64% (69%)	60% (67%)	58% (66%)	56% (65%)	59% (70%)	68% (77%)	77% (83%)	92%	96%	99%	100%	100%

De kans dat de verwachte gemiddelde reële uitkering in het nieuwe stelsel *daalt* tot onder de verwachte gemiddelde reële uitkering in de huidige regeling neemt toe voor actieven als er *geen* compensatie wordt toegepast. Het omgekeerde effect is te zien voor pensioengerechtigden en actieven. Deze groep profiteert als er geen vermogen wordt gebruikt voor de compensatie.

Netto profijt

Met netto profijt kan eveneens inzichtelijk worden gemaakt hoeveel bepaalde leeftijdsgroepen er door de transitie in waarde van hun pensioen op voor- of achteruitgaan. Delta netto profijt wordt berekend op basis van risiconeutrale scenario's, deze scenario's wijken daarmee af van de scenario's die zijn gebruikt in de overige uitkomsten. De volgende figuur geeft de delta netto profijt weer.

Figuur B4.4. Delta netto profijt zonder compensatie



Het netto profijteffect is zonder compensatie negatief voor actieve deelnemers tot en met 55 jaar. Door het toekennen van de compensatie neemt het netto profijteffect toe voor bijna alle actieve deelnemers. Voor pensioengerechtigden is een vergelijkbare impact te zien als bij de reeds getoonde transitie-effecten op basis van de gemiddelde reële pensioenuitkering: door het toekennen van compensatie neemt het netto profijteffect voor pensioengerechtigden en slapers af.

Verwachte verschillen op pensioendatum en UPO bedragen

Voor pensioengerechtigden zal de uitkering vóór en ná het transitiemoment mogelijk van elkaar verschillen. De huidige buffers worden immers gebruikt voor nieuwe doeleinden. In de onderstaande tabel wordt voor alle pensioengerechtigden het verschil in uitkering op het transitiemoment weergegeven. Een getal boven de 100% geeft aan dat een deelnemer kan verwachten een hogere uitkering te ontvangen direct ná het transitiemoment.

Tabel B4.7. Verschil in uitkering op het transitiemoment voor compensatie

	68	70	72	74	76	78	80	82	84	86	88	90
Basisvariant	115%	115%	115%	115%	115%	114%	114%	114%	113%	113%	112%	112%
Excl. compensatie	121%	121%	120%	120%	120%	119%	118%	118%	117%	116%	116%	115%

De uitkeringen zullen direct ná het transitiemoment sneller toenemen zonder compensatie. Dit komt doordat er een hogere buffer overblijft op het transitiemoment om uit te delen aan de pensioengerechtigden. Oudere pensioengerechtigden gaan er zonder compensatie in beperktere mate op vooruit door het gebruik van de spreidingstermijn van 10 jaar.

Het uniforme pensioenoverzicht (UPO) geeft de deelnemers inzicht in de verwachte pensioenuitkering. De bedragen die te zien zijn in het UPO dienen te worden berekend op een wettelijke voorgeschreven methodiek. Deze methodiek wijkt af van de manier waarop de voorgaande resultaten zijn berekend. In de onderstaande tabel wordt voor het goed-weer, slecht-weer en het mediaan- scenario getoond wat de verwachte verschillen zijn in de UPO-bedragen vóór en ná de transitie.

Tabel B4.8. Verschil in UPO-bedragen op het transitiemoment compensatie

	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
Slecht weer													
Basisvariant	74%	77%	76%	79%	81%	82%	96%	109%	99%	99%	98%	97%	96%
Excl. compensatie	70%	71%	71%	72%	75%	77%	94%	112%	103%	102%	101%	99%	97%
Mediaan													
Basisvariant	155%	141%	132%	126%	119%	116%	109%	110%	103%	103%	102%	101%	100%
Excl. compensatie	137%	126%	116%	110%	106%	108%	108%	113%	108%	107%	106%	105%	103%
Goed weer													
Basisvariant	494%	407%	339%	290%	242%	202%	152%	115%	137%	137%	137%	136%	135%

Excl. compensatie	414%	340%	277%	246%	211%	186%	150%	118%	144%	143%	142%	141%	138%
-------------------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

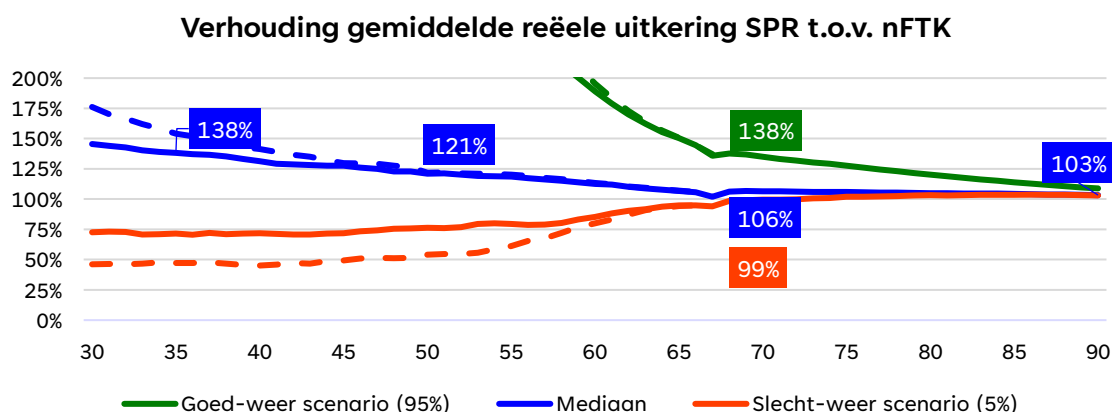
Bijlage 4.3. Gevoeligheidsanalyse spreidingstermijn

In deze bijlage wordt een gevoeligheidsanalyse getoond voor de spreidingstermijn. De spreidingstermijn in de standaardmethode bepaalt hoe het overschot van de huidige buffer wordt verdeeld op het moment van invaren. De uitgangspunten voor deze berekeningen zijn conform de aannames en veronderstellingen van de basisvariant (en zoals getoond in bijlage 6) met uitzondering van de spreidingstermijn.

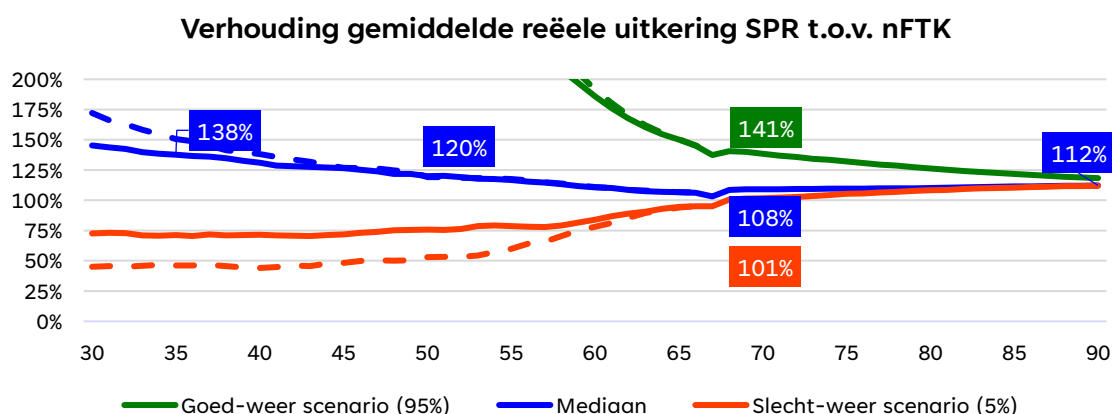
Verwachte pensioenuitkering

De effecten van de wijziging van de pensioenregeling en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zijn berekend op basis van de verwachte gemiddelde reële pensioenuitkeringen in goed weer, slecht weer en in de mediaan. In de volgende figuren wordt de verhouding tussen de gemiddelde reële pensioenuitkering in de nieuwe solidaire premieregeling en de huidige regeling binnen het huidig FTK weergegeven waarbij wordt uitgegaan van een spreidingsperiode van 10 resp. 1 jaar in plaats van de basisvariant waarin het overschot tot 8% naar rato (1 jaar) wordt uitgedeeld en het overgebleven overschot wordt uitgedeeld op basis van een spreidingstermijn van 10 jaar.

Figuur B4.5. Transitie-effecten verwachte uitkering spreidingstermijn van 10 jaar



Figuur B4.6. Transitie-effecten verwachte uitkering spreidingstermijn van 1 jaar



Toelichting bij de grafieken: Indien de lijn boven de 100% ligt, is de gemiddelde reële uitkering in de nieuwe regeling (inclusief invaren) hoger dan in de huidige regeling. Het effect voor slapers is weergegeven door de onderbroken lijn.

De bovenstaande uitkomsten zijn tevens weergegeven in de onderstaande tabel. Hierbij zijn ook de resultaten uit bijlage 4.1 opgenomen ter vergelijking. De getallen tussen haakjes geven het effect op de verwachte uitkering voor slapers weer.

Tabel B4.9. Transitie-effecten verwachte uitkering voor verschillende spreidingstermijnen

	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
Slecht weer													
Basisvariant	73% (46%)	72% (47%)	72% (45%)	72% (49%)	76% (53%)	79% (61%)	84% (79%)	94% (94%)	100%	103%	106%	107%	107%
10 jaar spreiden	73% (46%)	72% (47%)	72% (45%)	72% (49%)	76% (54%)	80% (61%)	85% (80%)	95% (94%)	99%	102%	103%	104%	103%
1 jaar spreiden	73% (45%)	71% (46%)	72% (44%)	72% (48%)	76% (53%)	79% (60%)	84% (78%)	95% (94%)	102%	105%	108%	111%	112%
Mediaan													
Basisvariant	145% (174%)	138% (153%)	132% (140%)	128% (129%)	121% (121%)	118% (119%)	112% (112%)	107% (107%)	107%	107%	107%	108%	108%
10 jaar spreiden	146% (176%)	138% (154%)	131% (141%)	128% (130%)	121% (122%)	119% (120%)	113% (113%)	107% (107%)	106%	106%	105%	104%	103%
1 jaar spreiden	145% (172%)	138% (151%)	131% (138%)	127% (127%)	120% (119%)	117% (118%)	111% (111%)	107% (107%)	109%	110%	110%	111%	112%
Goed weer													
Basisvariant	478% (968%)	437% (758%)	375% (568%)	329% (433%)	280% (329%)	240% (265%)	188% (193%)	150% (151%)	137%	130%	123%	118%	113%
10 jaar spreiden	478% (981%)	436% (767%)	374% (574%)	329% (436%)	280% (332%)	241% (267%)	189% (195%)	150% (151%)	135%	128%	120%	114%	109%
1 jaar spreiden	476% (958%)	434% (750%)	372% (561%)	327% (427%)	277% (325%)	237% (261%)	186% (191%)	150% (151%)	139%	132%	126%	122%	118%

Bij een lagere spreidingstermijn verbetert het transitie-effect voor de oudste leeftijdscohorten het sterkst. Hiertegenover staat dat de transitie-effecten voor slapers en actieven juist afnemen.

Nieuwe regeling beter dan de huidige regeling

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 de vergelijking tussen de basisvariant en de varianten met een alternatieve spreidingstermijn. De uitkomsten voor slapers zijn tussen haakjes weergegeven.

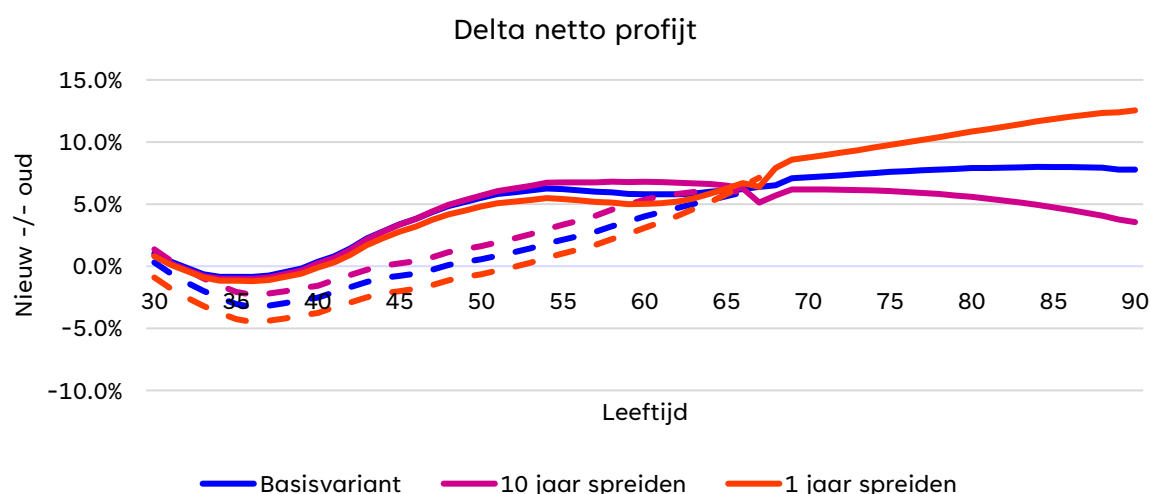
Tabel B4.10. Kans dat gemiddelde reële pensioenuitkering in SPR hoger is dan de huidige regeling

	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
Basisvariant	72% (70%)	70% (67%)	68% (65%)	66% (63%)	65% (61%)	68% (65%)	70% (69%)	71% (71%)	81%	87%	94%	99%	100%
10 jaar spreiden	72% (70%)	70% (67%)	68% (65%)	66% (63%)	65% (62%)	68% (66%)	71% (70%)	72% (72%)	79%	82%	86%	90%	93%
1 jaar spreiden	71% (69%)	69% (66%)	68% (64%)	66% (62%)	65% (60%)	66% (64%)	69% (67%)	71% (71%)	86%	93%	98%	100%	100%

Netto profijt

Met netto profijt kan eveneens inzichtelijk worden gemaakt hoeveel bepaalde leeftijdsgroepen er door de transitie in waarde van hun pensioen op voor- of achteruitgaan. Delta netto profijt wordt berekend op basis van risiconeutrale scenario's, deze scenario's wijken daarmee af van de scenario's die zijn gebruikt in de overige uitkomsten. De volgende figuur geeft de delta netto profijt.

Figuur B4.7. Delta netto profijt spreidingstermijn



Het netto profijteffect neemt toe voor pensioengerechtigde deelnemers naarmate de spreidingstermijn afneemt. Een verlaging van de spreidingstermijn heeft een negatieve impact op het netto profijteffect van actieven en slapers.

Verwachte verschillen op pensioendatum en UPO bedragen

Voor pensioengerechtigden zal de uitkering vóór en ná het transitiemoment mogelijk van elkaar verschillen. De huidige buffers worden immers gebruikt voor nieuwe doeleinden. In de onderstaande tabel wordt voor alle pensioengerechtigden deelnemers het verschil in uitkering op het transitiemoment weergegeven. Een getal boven de 100% geeft aan dat een deelnemer kan verwachten een hogere uitkering te ontvangen direct ná het transitiemoment.

Tabel B4.11. Verschil in uitkering op het transitiemoment voor verschillende spreidingstermijnen

	68	70	72	74	76	78	80	82	84	86	88	90
Basisvariant	115%	115%	115%	115%	115%	114%	114%	114%	113%	113%	112%	112%
10 jaar spreiden	114%	114%	114%	114%	113%	112%	112%	111%	110%	109%	108%	107%
1 jaar spreiden	117%	117%	117%	117%	117%	117%	117%	117%	117%	117%	117%	117%

Het uniforme pensioenoverzicht (UPO) geeft de deelnemers inzicht in de verwachte pensioenuitkering. De bedragen die te zien zijn in het UPO dienen te worden berekend op een wettelijke voorgeschreven methodiek. Deze methodiek wijkt af van de manier waarop de voorgaande resultaten zijn berekend. In de onderstaande tabel wordt voor het goed-weer, slecht-weer en het mediaan-scenario getoond wat de verwachte verschillen zijn in de UPO-bedragen vóór en ná de transitie.

Tabel B4.12. Verschil in UPO-bedragen op het transitiemoment voor verschillende spreidingstermijnen

	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
Slecht weer													
Basisvariant	74%	77%	76%	79%	81%	82%	96%	109%	99%	99%	98%	97%	96%
10 jaar spreiden	73%	77%	76%	79%	81%	83%	97%	109%	98%	97%	96%	94%	92%
1 jaar spreiden	73%	77%	76%	78%	81%	82%	95%	109%	100%	100%	100%	100%	100%
Mediaan													
Basisvariant	155%	141%	132%	126%	119%	116%	109%	110%	103%	103%	102%	101%	100%
10 jaar spreiden	155%	141%	132%	126%	120%	117%	110%	111%	102%	101%	100%	98%	96%
1 jaar spreiden	154%	141%	132%	125%	118%	116%	108%	110%	105%	105%	105%	105%	105%
Goed weer													
Basisvariant	494%	407%	339%	290%	242%	202%	152%	115%	137%	137%	137%	136%	135%
10 jaar spreiden	493%	406%	339%	290%	244%	204%	154%	115%	136%	136%	134%	132%	130%
1 jaar spreiden	491%	404%	337%	288%	241%	201%	151%	115%	140%	140%	141%	141%	141%

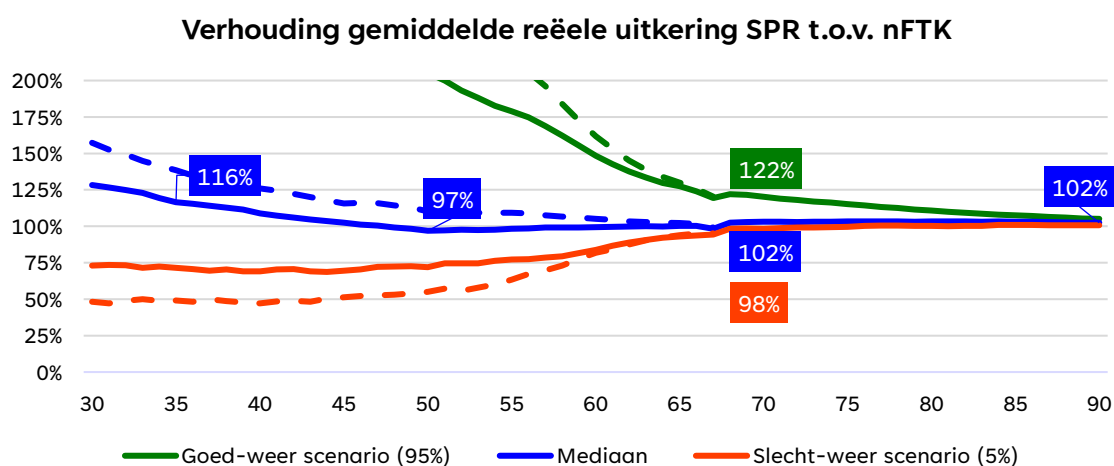
Bijlage 4.4. Gevoeligheidsanalyse dekkinggraad

In deze bijlage wordt een gevoeligheidsanalyse getoond voor verschillende hoogtes van de dekkinggraad. Het transitiemoment ligt nog in de toekomst, het is daarom nog niet zeker wat de hoogte van de dekkinggraad zal zijn op het moment van invaren. Door inzichtelijk te maken wat de transitie-effecten zijn op verschillende dekkinggraadniveaus, kan worden gekeken of het beleid de gewenste effecten heeft voor de deelnemers van het fonds in verschillende situaties.

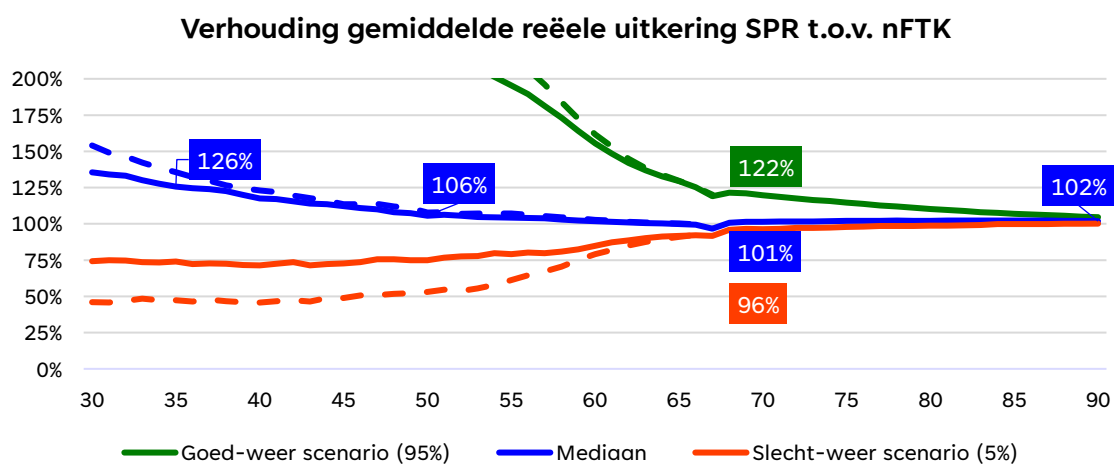
Verwachte pensioenuitkering

De effecten van de wijziging van de pensioenregeling en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zijn berekend op basis van de verwachte gemiddelde reële pensioenuitkeringen in goed weer, slecht weer en in de mediaan. In de volgende figuren wordt de verhouding tussen de gemiddelde reële pensioenuitkering in de nieuwe solidaire premieregeling en de huidige regeling binnen het huidige FTK weergegeven waarbij is uitgegaan van verschillende dekkinggraden (106%, 110%, 117% en 145%).

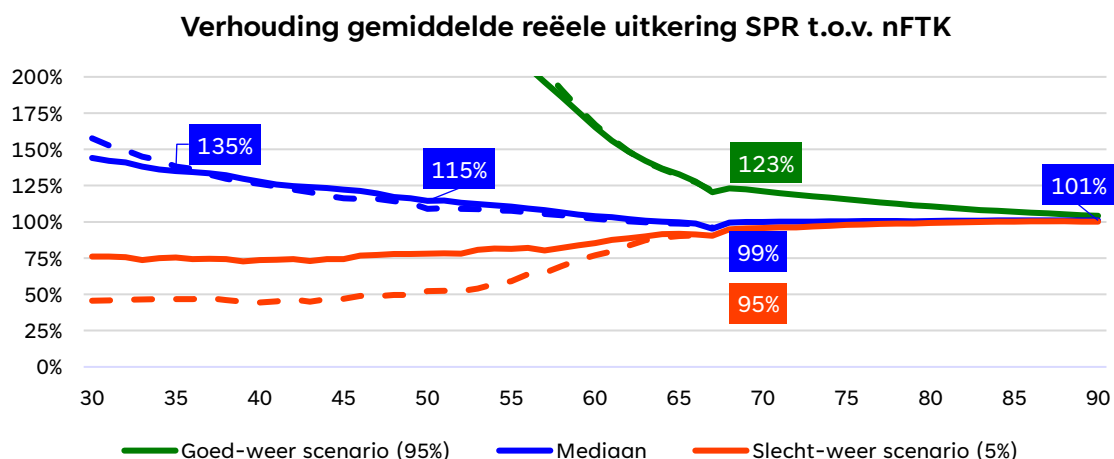
Figuur B4.8. Transitie-effecten verwachte uitkering bij een dekkinggraad van 106%



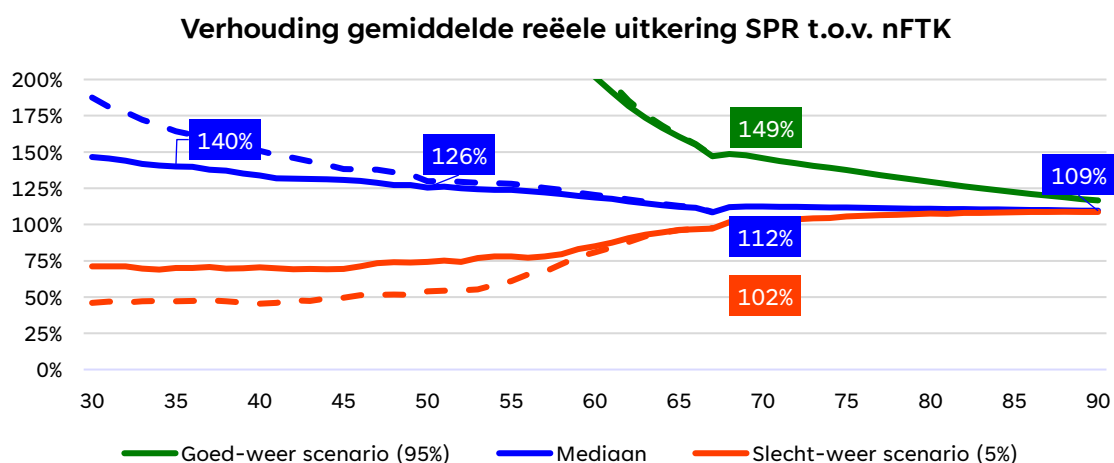
Figuur B4.9. Transitie-effecten verwachte uitkering bij een dekkinggraad van 110%



Figuur B4.10. Transitie-effecten verwachte uitkering bij een dekkingsgraad van 117%



Figuur B4.11. Transitie-effecten verwachte uitkering bij een dekkingsgraad van 145%



Toelichting bij de grafiek: Indien de lijn boven de 100% ligt, is de gemiddelde reële uitkering in de nieuwe regeling (inclusief invaren) hoger dan in de huidige regeling. Het effect voor slapers is weergegeven door de onderbroken lijn.

De bovenstaande uitkomsten zijn tevens weergegeven in de onderstaande tabel. Hierbij zijn ook de resultaten uit bijlage 4.1 opgenomen ter vergelijking. De getallen tussen haakjes geven het effect op de verwachte uitkering voor slapers weer.

Tabel B4.13. Transitie-effecten verwachte uitkering voor verschillende dekkinggraden

	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
Slecht weer													
Basisvariant	73% (46%)	72% (47%)	72% (45%)	72% (49%)	76% (53%)	79% (61%)	84% (79%)	94% (94%)	100%	103%	106%	107%	107%
DG 106%	73% (48%)	72% (49%)	69% (47%)	70% (51%)	72% (55%)	77% (63%)	84% (82%)	93% (94%)	98%	100%	100%	101%	101%
DG 110%	74% (46%)	74% (47%)	71% (46%)	73% (49%)	75% (53%)	79% (61%)	85% (79%)	92% (91%)	96%	98%	99%	100%	100%
DG 117%	76% (46%)	75% (47%)	74% (44%)	74% (47%)	78% (52%)	81% (59%)	85% (77%)	92% (90%)	96%	98%	99%	100%	100%
DG 145%	71% (46%)	70% (47%)	70% (45%)	69% (50%)	74% (54%)	78% (61%)	85% (81%)	96% (96%)	103%	106%	107%	108%	109%
Mediaan													
Basisvariant	145% (174%)	138% (153%)	132% (140%)	128% (129%)	121% (121%)	118% (119%)	112% (112%)	107% (107%)	107%	107%	107%	108%	108%
DG 106%	128% (157%)	116% (138%)	109% (126%)	102% (116%)	97% (110%)	98% (109%)	99% (105%)	100% (102%)	103%	103%	103%	103%	102%
DG 110%	136% (154%)	126% (136%)	118% (123%)	112% (114%)	106% (108%)	104% (107%)	102% (103%)	100% (100%)	101%	102%	102%	102%	102%
DG 117%	144% (158%)	135% (138%)	128% (126%)	122% (116%)	115% (109%)	111% (108%)	104% (102%)	100% (99%)	100%	100%	101%	101%	101%
DG 145%	147% (188%)	140% (164%)	134% (151%)	131% (138%)	126% (130%)	124% (128%)	119% (120%)	112% (113%)	112%	112%	111%	110%	109%
Goed weer													
Basisvariant	478% (968%)	437% (758%)	375% (568%)	329% (433%)	280% (329%)	240% (265%)	188% (193%)	150% (151%)	137%	130%	123%	118%	113%
DG 106%	388% (781%)	336% (612%)	286% (457%)	241% (352%)	205% (268%)	179% (219%)	148% (162%)	128% (130%)	120%	115%	111%	107%	105%
DG 110%	427% (782%)	378% (614%)	321% (457%)	272% (353%)	230% (268%)	195% (218%)	155% (162%)	129% (130%)	120%	115%	110%	107%	105%
DG 117%	468% (829%)	421% (649%)	359% (486%)	307% (371%)	257% (283%)	215% (228%)	165% (167%)	133% (132%)	121%	116%	111%	107%	104%
DG 145%	486% (1059%)	448% (829%)	386% (621%)	342% (472%)	294% (358%)	255% (288%)	202% (210%)	161% (162%)	146%	138%	129%	122%	117%

Nieuwe regeling beter dan de huidige regeling

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 de vergelijking tussen de basisvariant en de varianten met verschillende dekkinggraden. De uitkomsten voor slapers zijn tussen haakjes weergegeven.

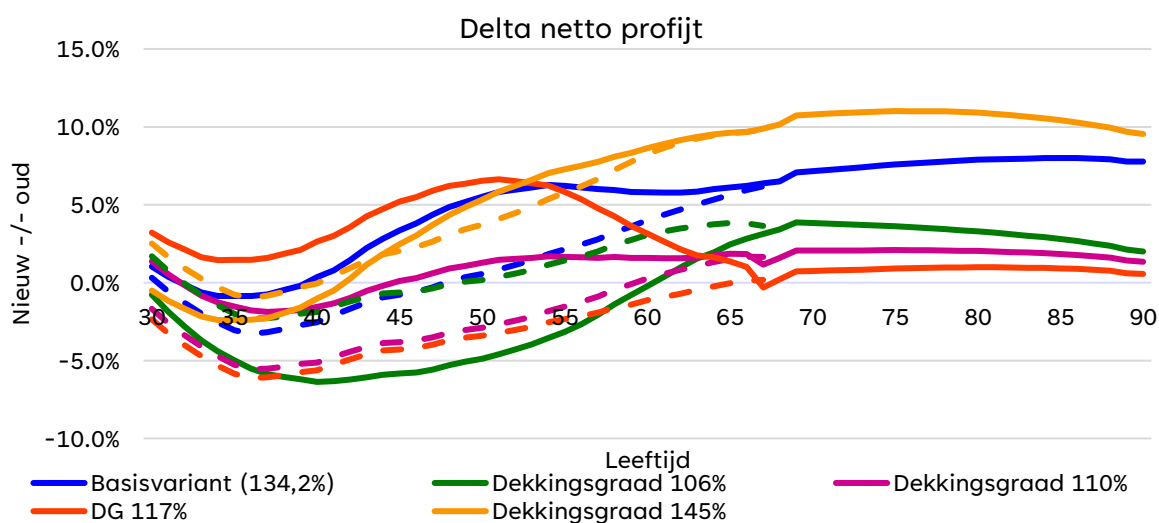
Tabel B4.14. Kans dat gemiddelde reële pensioenuitkering in SPR hoger is dan de huidige regeling

	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
Basisvariant	72% (70%)	70% (67%)	68% (65%)	66% (63%)	65% (61%)	68% (65%)	70% (69%)	71% (71%)	81%	87%	94%	99%	100%
DG 106%	67% (68%)	62% (65%)	58% (62%)	54% (61%)	49% (58%)	50% (61%)	53% (63%)	57% (61%)	68%	72%	77%	84%	88%
DG 110%	70% (67%)	67% (64%)	64% (61%)	61% (59%)	58% (56%)	58% (58%)	58% (59%)	55% (56%)	61%	65%	69%	76%	81%
DG 117%	72% (67%)	70% (64%)	68% (61%)	67% (59%)	64% (56%)	65% (58%)	62% (57%)	54% (52%)	56%	58%	61%	66%	69%
DG 145%	71% (71%)	70% (69%)	68% (67%)	67% (65%)	66% (65%)	70% (69%)	74% (75%)	79% (80%)	90%	94%	98%	100%	100%

Netto profijt

Met netto profijt kan eveneens inzichtelijk worden gemaakt hoeveel bepaalde leeftijdsgroepen er door de transitie in waarde van hun pensioen op voor- of achteruitgaan. Delta netto profijt wordt berekend op basis van risiconeutrale scenario's, deze scenario's wijken daarmee af van de scenario's die zijn gebruikt in de overige uitkomsten. De volgende figuur geeft de delta netto profijt.

Figuur B4.12. Delta netto profijt - dekkingsgraad



Verwachte verschillen op pensioendatum en UPO bedragen

Voor pensioengerechtigden zal de uitkering vóór en ná het transitie-moment mogelijk van elkaar verschillen. De huidige buffers worden immers gebruikt voor nieuwe doeleinden. In de onderstaande tabel wordt voor alle pensioengerechtigden deelnemers het verschil in uitkering op het transitie-moment weergegeven. Een getal boven de 100% geeft aan dat een deelnemer kan verwachten een hogere uitkering te ontvangen direct ná het transitie-moment.

Tabel B4.15. Verschil in uitkering op het transitie-moment - dekkingsgraad

	68	70	72	74	76	78	80	82	84	86	88	90
Basisvariant	115%	115%	115%	115%	115%	114%	114%	114%	113%	113%	112%	112%
DG 106%	100%	101%	101%	101%	101%	101%	101%	101%	101%	101%	101%	100%
DG 110%	100%	101%	101%	101%	101%	101%	101%	101%	101%	101%	101%	101%
DG 117%	100%	101%	101%	101%	101%	101%	101%	101%	101%	101%	101%	101%
DG 145%	123%	124%	123%	123%	122%	122%	121%	120%	119%	118%	117%	116%

Het uniforme pensioenoverzicht (UPO) geeft de deelnemers inzicht in de verwachte pensioenuitkering. De bedragen die te zien zijn in het UPO dienen te worden berekend op een wettelijke voorgeschreven methodiek. Deze methodiek wijkt af van de manier waarop de voorgaande resultaten zijn berekend. In de onderstaande tabel wordt voor het goed-weer, slecht-weer en het mediaan- scenario getoond wat de verwachte verschillen zijn in de UPO-bedragen vóór en ná de transitie.

Tabel B4.16. Verschil in UPO-bedragen op het transitiemoment voor verschillende dekkningsgraden

	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
Slecht weer													
Basisvariant	74%	77%	76%	79%	81%	82%	96%	109%	99%	99%	98%	97%	96%
DG 106%	73%	74%	73%	74%	76%	79%	87%	98%	98%	98%	98%	98%	98%
DG 110%	75%	77%	76%	77%	79%	81%	87%	99%	94%	94%	94%	94%	94%
DG 117%	76%	80%	79%	80%	84%	85%	94%	100%	97%	97%	97%	97%	97%
DG 145%	72%	74%	75%	77%	79%	81%	99%	113%	100%	99%	98%	96%	94%
Mediaan													
Basisvariant	155%	141%	132%	126%	119%	116%	109%	110%	103%	103%	102%	101%	100%
DG 106%	132%	120%	109%	102%	96%	98%	101%	100%	104%	104%	104%	104%	104%
DG 110%	142%	130%	119%	112%	105%	104%	104%	101%	101%	101%	102%	101%	101%
DG 117%	153%	139%	129%	121%	113%	109%	105%	102%	98%	98%	98%	98%	98%
DG 145%	156%	143%	135%	129%	123%	122%	116%	115%	109%	108%	106%	105%	103%
Goed weer													
Basisvariant	494%	407%	339%	290%	242%	202%	152%	115%	137%	137%	137%	136%	135%
DG 106%	388%	310%	248%	213%	178%	152%	122%	107%	118%	119%	119%	119%	119%
DG 110%	432%	353%	286%	244%	201%	166%	128%	108%	119%	119%	119%	119%	119%
DG 117%	480%	393%	323%	272%	224%	183%	135%	107%	121%	121%	122%	122%	121%
DG 145%	503%	414%	349%	301%	254%	214%	163%	121%	147%	147%	145%	143%	140%

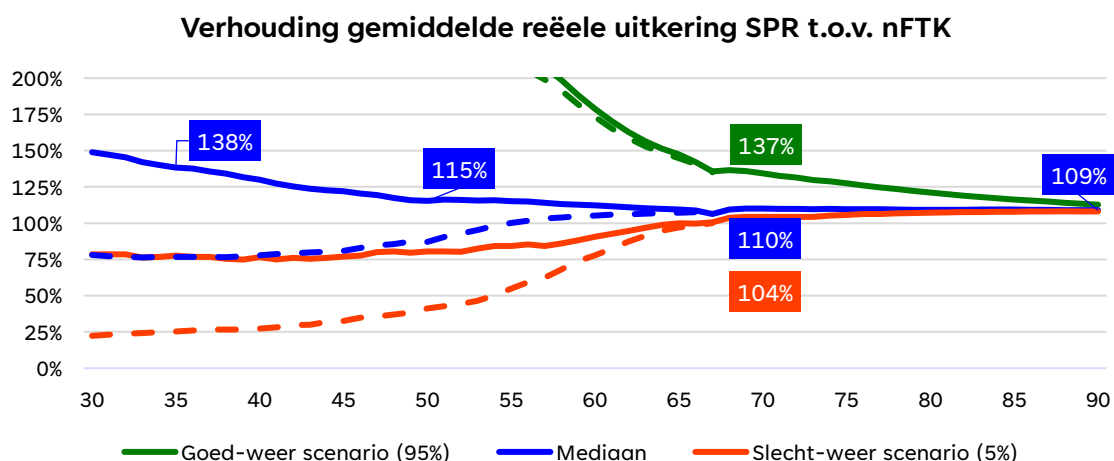
Bijlage 4.5. Gevoeligheidsanalyse rente

In deze bijlage wordt een gevoeligheidsanalyse getoond om inzicht te geven in het van een wijziging in de rente. Om inzicht te geven in dit effect is gebruik gemaakt van de door DNB gepubliceerde scenarioset inclusief een rente schok van +2% en -/2%. Door inzichtelijk te maken wat de transitie-effecten zijn voor verschillende scenariosets, kan worden gekeken of het beleid de gewenste effecten heeft voor de deelnemers van het fonds in verschillende situaties.

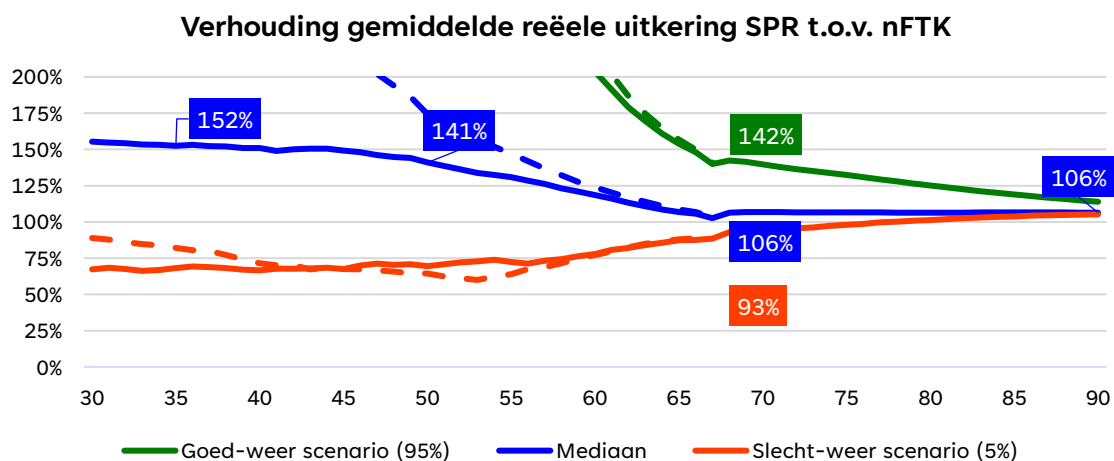
Verwachte pensioenuitkering

De effecten van de wijziging van de pensioenregeling en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zijn berekend op basis van de verwachte gemiddelde reële pensioenuitkeringen in goed weer, slecht weer en in de mediaan. In de volgende figuren wordt de verhouding tussen de gemiddelde reële pensioenuitkering in de nieuwe solidaire premieregeling en de huidige regeling binnen het huidig FTK weergegeven met een 2%-punt hogere of lagere rente.

Figuur B4.13. Transitie-effecten verwachte uitkering rente +2%



Figuur B4.14. Transitie-effecten verwachte uitkering rente +/- 2%



Toelichting bij de grafiek: Indien de lijn boven de 100% ligt, is de gemiddelde reële uitkering in de nieuwe regeling (inclusief invaren) hoger dan in de huidige regeling. Het effect voor slapers is weergegeven door de onderbroken lijn.

De bovenstaande uitkomsten zijn tevens weergegeven in de onderstaande tabel. Hierbij zijn ook de resultaten uit bijlage 4.1 opgenomen ter vergelijking. De getallen tussen haakjes geven het effect op de verwachte uitkering voor slapers weer.

Tabel B4.17. Transitie-effecten verwachte uitkering rente schok

	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
Slecht weer													
Basisvariant	73% (46%)	72% (47%)	72% (45%)	72% (49%)	76% (53%)	79% (61%)	84% (79%)	94% (94%)	100%	103%	106%	107%	107%
Rente + 2%	78% (22%)	78% (25%)	77% (27%)	77% (33%)	80% (41%)	84% (55%)	91% (78%)	100% (97%)	104%	106%	107%	108%	108%
Rente +/- 2%	67% (89%)	68% (82%)	67% (72%)	68% (68%)	70% (64%)	72% (64%)	78% (77%)	87% (88%)	94%	98%	101%	104%	105%
Mediaan													
Basisvariant	145% (174%)	138% (153%)	132% (140%)	128% (129%)	121% (121%)	118% (119%)	112% (112%)	107% (107%)	107%	107%	107%	108%	108%
Rente + 2%	149% (78%)	138% (77%)	130% (78%)	122% (81%)	115% (87%)	115% (100%)	112% (105%)	109% (107%)	110%	110%	109%	109%	109%
Rente +/- 2%	155% (407%)	152% (319%)	151% (262%)	149% (213%)	141% (174%)	131% (147%)	119% (124%)	107% (109%)	107%	107%	106%	107%	106%
Goed weer													
Basisvariant	478% (968%)	437% (758%)	375% (568%)	329% (433%)	280% (329%)	240% (265%)	188% (193%)	150% (151%)	137%	130%	123%	118%	113%
Rente + 2%	487% (413%)	429% (361%)	362% (302%)	305% (261%)	259% (227%)	224% (212%)	179% (173%)	147% (145%)	134%	127%	121%	116%	113%
Rente +/- 2%	533% (2323%)	509% (1632%)	455% (1086%)	401% (731%)	333% (484%)	274% (334%)	204% (218%)	154% (157%)	140%	132%	125%	119%	114%

Nieuwe regeling beter dan de huidige regeling

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 de vergelijking tussen de basisvariant en de en met hogere of lagere rente. De uitkomsten voor slapers zijn tussen haakjes weergegeven.

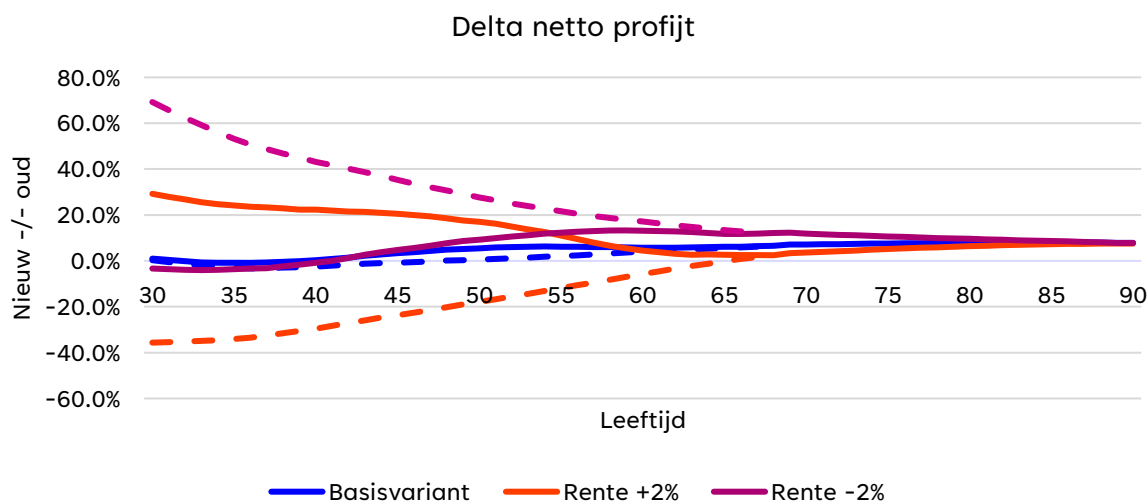
Tabel B4.18. Kans dat gemiddelde reële pensioenuitkering in SPR hoger is dan de huidige regeling

	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
Basisvariant	72% (70%)	70% (67%)	68% (65%)	66% (63%)	65% (61%)	68% (65%)	70% (69%)	71% (71%)	81%	87%	94%	99%	100%
Rente + 2%	74% (41%)	73% (40%)	70% (40%)	68% (40%)	66% (41%)	71% (50%)	75% (61%)	80% (75%)	91%	95%	98%	100%	100%
Rente +/- 2%	72% (92%)	73% (89%)	72% (86%)	73% (83%)	71% (78%)	71% (76%)	70% (73%)	63% (67%)	72%	77%	85%	92%	99%

Netto profijt

Met netto profijt kan eveneens inzichtelijk worden gemaakt hoeveel bepaalde leeftijdsgroepen er door de transitie in waarde van hun pensioen op voor- of achteruitgaan. Delta netto profijt wordt berekend op basis van risiconeutrale scenario's, deze scenario's wijken daarmee af van de scenario's die zijn gebruikt in de overige uitkomsten. De volgende figuur geeft de delta netto profijt.

Figuur B4.15. Delta netto profijt rente schok



Verwachte verschillen op pensioendatum en UPO bedragen

Voor pensioengerechtigden zal de uitkering vóór en ná het transitiemoment mogelijk van elkaar verschillen. De huidige buffers worden immers gebruikt voor nieuwe doeleinden. In de onderstaande tabel wordt voor alle pensioengerechtigden het verschil in uitkering op het transitiemoment weergegeven. Een getal boven de 100% geeft aan dat een deelnemer kan verwachten een hogere uitkering te ontvangen direct ná het transitiemoment.

Tabel B4.7. Verschil in uitkering op het transitiemoment basisvariant

	68	70	72	74	76	78	80	82	84	86	88	90
Basisvariant	115%	115%	115%	115%	115%	114%	114%	114%	113%	113%	112%	112%
Rente + 2%	113%	113%	113%	113%	113%	113%	113%	112%	112%	112%	111%	111%
Rente +/- 2%	117%	117%	117%	117%	116%	116%	116%	115%	115%	114%	113%	113%

Het uniforme pensioenoverzicht (UPO) geeft de deelnemers inzicht in de verwachte pensioenuitkering. De bedragen die te zien zijn in het UPO dienen te worden berekend op een wettelijke voorgeschreven methodiek. Deze methodiek wijkt af van de manier waarop de voorgaande resultaten zijn berekend. In de onderstaande tabel wordt voor het goed-weer, slecht-weer en het mediaan scenario getoond wat de verwachte verschillen zijn in de UPO-bedragen vóór en ná de transitie.

Tabel B4.8. Verschil in UPO-bedragen op het transitiemoment voor rente schokken

	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
Slecht weer													
Basisvariant	74%	77%	76%	79%	81%	82%	96%	109%	99%	99%	98%	97%	96%
Rente + 2%	79%	81%	82%	82%	85%	87%	97%	109%	102%	102%	102%	101%	100%
Rente +/- 2%	68%	71%	72%	78%	79%	81%	94%	107%	93%	92%	92%	91%	89%
Mediaan													
Basisvariant	155%	141%	132%	126%	119%	116%	109%	110%	103%	103%	102%	101%	100%
Rente + 2%	147%	138%	127%	118%	112%	112%	110%	110%	107%	106%	106%	105%	105%
Rente +/- 2%	156%	152%	151%	147%	139%	130%	116%	109%	104%	104%	103%	102%	101%
Goed weer													
Basisvariant	494%	407%	339%	290%	242%	202%	152%	115%	137%	137%	137%	136%	135%
Rente + 2%	439%	381%	311%	264%	218%	184%	143%	115%	134%	134%	134%	133%	132%
Rente +/- 2%	488%	439%	395%	355%	293%	231%	166%	116%	142%	142%	141%	140%	138%

Bijlage 5. Aannames en veronderstellingen bij de berekeningen

Algemene aannames en veronderstellingen

De volgende tabel geeft een overzicht van de algemene aannames en veronderstellingen zoals gehanteerd in de cijfermatige inzichten in voorliggend transitieplan.

Tabel B3.1. Algemene aannames en veronderstellingen

Actuariële aannames	
Scenario'set Transitie-effecten	Door DNB gepubliceerde scenario'set Q1 2024 P-set (2.000 scenario's)
Scenario'set Netto profijt	Door DNB gepubliceerde scenario'set Q1 2024 Q-set (2.000 scenario's)
Actuariële grondslagen	- Prognosetafel AG2022, startjaar 2023 - Fondsspecifieke ervaringssterfte herijkt in 2022 - Gehuwdheidsfrequenties op basis van GBM/V 85-90, met 100% op pensioendatum.
Deelnemersbestand (doorsnede)	Per 31 december 2022
Man/vrouw-verhouding	75% man / 25% vrouw
Premie Wtp	25% van de pensioengrondslag (na aftrek risicopremies)

Aannames en veronderstellingen huidige regeling in FTK

De volgende tabel geeft een weergave van de aannames en veronderstellingen die ten grondslag liggen voor de cijfermatige inzichten van het huidige pensioenstelsel. Daarnaast gelden de reglementaire bepalingen in lijn met het pensioenreglement van BPL.

Tabel B3.2. Aannames en veronderstellingen huidige regeling in FTK

Beleidskader FTK	
Financiële positie 31 januari 2024	Beleidsdekkingsgraad: 133,5%; Actuele dekkingsgraad: 134,2%; Vereiste dekkingsgraad: 124,4%.
Regeling	Middelloonregeling: - Beoogde opbouw ouderdomspensioen: 1,875% per jaar; - Beoogde opbouw partnerpensioen: 70% van het ouderdomspensioen
Toeslagbeleid	Toekomstbestendige toeslagverlening conform nFTK: Voorwaardelijk prijsindex voor alle deelnemers. Inhaal van gemiste toeslagen en kortingen, maximaal 10 jaar. Per 1 januari 2024 bedraagt de cumulatieve toeslagachterstand: - Actieve deelnemers: 10,5% - Inactieve deelnemers: 9,3%
Premiebeleid	De feitelijke premie bedraagt gemiddeld circa 31,8% van de totale premiegrondslagsom in 2023 (maximum). De feitelijke premie van het fonds is afhankelijk van de feitelijke premie in het voorgaande jaar en een dekkingsgraadafhankelijke op-/afslag. In de berekeningen is het volgende beleid aangenomen voor de op-/afslag: - Dekkingsgraad < VDG: max. +7%-punt opslag. - VDG < Dekkingsgraad < VDG + 5%: lineair max. +5%-punt opslag. - VDG + 5% < Dekkingsgraad < VDG + 10%: lineair max. -5%-punt afslag. - Dekkingsgraad > VDG + 10%: max. -7%-punt afslag. Voor het Heineken Pensioenfonds geldt een maximale premie van 31% (en 34% voor de overgangsregeling). De minimale feitelijke premie is gelijk aan de gedempte kostendekkende premie o.b.v. verwacht rendement. Het verwacht rendement wordt in de berekeningen om de 5 jaar herijkt. Indien de gedempte kostendekkende premie hoger is dan de maximale feitelijke premie, wordt het opbouwpercentage verlaagd.

Beleggingsbeleid	37,8% vastrentende waarden, 62,2% zakelijke waarden (na DNB-mapping), renteafdekking: 38,5%
Kortingsbeleid en uitsmeren resultaat	Korte termijn korten (beleidsdekkingsgraad 5 jaar onder minimaal vereiste dekkingsgraad): • Direct nemen tenzij groter dan 5%. • Indien groter dan 5% dan in stappen van 5% uitsmeren. • Indien korting groter is dan 25% dan uitsmeren over 5 jaar. Lange termijn korten conform nFTK uitgesmeerd over de maximale termijn (10 jaar).

Aannames en veronderstellingen solidaire premieregeling in Wtp

De volgende tabel geeft een weergave van de aannames en veronderstellingen inzake het beleid van de nieuwe solidaire premieregeling in de Wtp die ten grondslag ligt voor de cijfermatige inzichten in voorliggend transitieplan.

Tabel B3.3. Aannames en veronderstellingen solidaire premieregeling in Wtp

Beleggingsbeleid	
• Return start	• 100%
• Return eind	• 35%
• Return afknippunt	• Leeftijd 58
• Renteafdekking start	• 0%
• Renteafdekking eind	• 90%
• Renteafdekking afknippunt	• Leeftijd 50
Collectief niveau	Lifecycle leidend
Uitkeringsbeleid	
Projectierendement	Rentetermijnstructuur
Spread van uitkeringen	3 jaar (geheugenloos)
Uitkeringscollectief	Ja
Solidariteitsbeleid	
Vullen bij aanvang	Minimaal 3,75% / maximaal 7,5% (totaal vermogen), afhankelijk van dekkingsgraad
Vulregels na aanvang	
• Van positief overrendement (%)	• Als de solidariteitsreserve < 7,5% van totale vermogen: vullen met 5% positief overrendement • Als de solidariteitsreserve ≥ 7,5% van het totale vermogen: niet vullen
• Van premie (%)	• 0%
Uitdelen (uitkering)	
• Compensatie uitkering	• 100% (indien mogelijk)
• Max % uit solidariteitsreserve voor compensatie uitkering	• 20% (voor zover de solidariteitsreserve strekt)
• Bij maximum omvang	• Surplus naar rato naar alle deelnemers
Maximum omvang reserve	• 10%

Bijlage 6. Compensatiestaffel (bij volledige toekenning)

Bij een toereikende dekkingsgraad is de eenmalige compensatie op de transitiedatum als percentage van de pensioengrondslag, die wordt vastgesteld op basis van de definitie in de huidige pensioenregeling, als volgt (bij volledige toekenning):

Compensatiestaffel bij volledige toekenning, als % van de huidige pensioengrondslag

Leeftijd	Volledige compensatie	Leeftijd	Volledige compensatie
Jonger dan 21	0%	45	109%
21	38%	46	110%
22	38%	47	111%
23	47%	48	111%
24	50%	49	110%
25	58%	50	109%
26	61%	51	108%
27	66%	52	106%
28	68%	53	104%
29	72%	54	101%
30	75%	55	98%
31	78%	56	94%
32	82%	57	89%
33	83%	58	84%
34	86%	59	78%
35	90%	60	72%
36	92%	61	66%
37	94%	62	58%
38	96%	63	50%
39	97%	64	42%
40	101%	65	32%
41	101%	66	22%
42	104%	67	11%
43	107%	68	0%
44	108%		