



# Definitief Transitieplan Wet toekomst Pensioenen Particuliere Beveiliging





# Inhoudsopgave

|  |    |
|--|----|
| 1. Inleiding   | 2  |
| 2. Verantwoordelijkheden en medezeggenschap  | 3  |
| 3. Mijlpalen   | 4  |
| 4. Doelstellingen  | 5  |
| 5. Karakter van de nieuwe pensioenovereenkomst   | 6  |
| 6. Opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten  | 10 |
| 7. Voorrangregels  | 11 |
| 8. Effecten van de wijziging van de pensioenovereenkomst (transitie-effecten) en pensioenrechten | 13 |
| 9. Gemaakte afspraken voor compensatie   | 16 |
| 9.1. Achtergrond compensatie   | 16 |
| 9.2. Hoogte en vorm compensatie  | 16 |
| 9.3. Financieringsplan gemaakte afspraken naar bron  | 17 |
| 9.4. Onderbouwing adequaatheid compensatie   | 18 |
| 9.5. Onderbouwing kostenneutraliteit compensatie   | 19 |
| 10. Schokken in de transitie- en de compensatieperiode   | 20 |
| 11. Gemaakte afspraken over initiële invulling solvabiliteitsreserve                             | 23 |
| 12. Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken   | 24 |
| 13. Communicatie   | 26 |
| Bijlagen   | 27 |



## 1. Inleiding

Vanwege de invoering van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) dient de pensioenregeling van de sector Particuliere Beveiliging aangepast te worden. De aanpassing van de pensioenregeling is tussen (vertegenwoordigers van de) werknemers en werkgevers (hierna: sociale partners) overeengekomen. Op grond van artikel 150d van de Pensioenwet (PW) hebben sociale partners in de Particuliere Beveiliging dit transitieplan opgesteld.

Het transitieplan is tot stand gekomen in de wisselwerking tussen sociale partners en het bestuur van het pensioenfonds. Door middel van een iteratief proces zijn besluiten tot stand gekomen die naar de mening van sociale partners evenwichtig zijn. Sociale partners hebben daarbij uitgebreid stil gestaan bij alternatieven om de gemaakte keuzes te kunnen onderbouwen. In de bijlagen zijn hiervoor diverse presentaties opgenomen.

In dit transitieplan leggen sociale partners in de Particuliere Beveiliging de gemaakte keuzes en de overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de wijziging van de pensioenovereenkomst vast, alsmede de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten.

Daarnaast bevat dit transitieplan de verantwoording waarom sprake is van een evenwichtige transitie. Alle afspraken worden verder vastgelegd in de juridische stukken, namelijk het pensioenreglement en het uitvoeringsreglement.

Dit transitieplan heeft voor sociale partners de status van een onderhandelingsresultaat. De hierin opgenomen afspraken worden voorgelegd aan de achterbannen van werkgevers en werknemers. Dit transitieplan is definitief nadat de achterban heeft ingestemd met het voorgelegde onderhandelingsresultaat. Is dit het geval, dan geldt het volgende:

Sociale partners in de Particuliere Beveiliging geven opdracht aan Pensioenfonds Particuliere Beveiliging deze pensioenovereenkomst vanaf 1 januari 2025 uit te voeren.

Sociale partners in de Particuliere Beveiliging verzoeken Pensioenfonds Particuliere Beveiliging de op deze datum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in deze pensioenregeling en de deelnemers die nadeel ondervinden van de afschaffing van de doorsneesystematiek hiervoor te compenseren op de in dit transitieplan beschreven wijze.

Sociale partners in de Particuliere Beveiliging verzoeken Pensioenfonds Particuliere Beveiliging het transitieplan door middel van publicatie op zijn website beschikbaar te stellen aan de deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden conform artikel 150 d lid 3 van de Pensioenwet.



Er heeft zich geen representatieve vereniging van gepensioneerden of gewezen deelnemers gemeld om gebruik te maken van het wettelijke hoorrecht.

## **2. Verantwoordelijkheden en medezeggenschap**

Dit transitieplan is de vastlegging van hetgeen sociale partners in de Particuliere Beveiliging in het arbeidsvoorwaardenoverleg zijn overeengekomen over de nieuwe pensioenovereenkomst, over invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten en over compensatie voor de gevolgen van de afschaffing van de doorsneepremiesystematiek.

Van de door de overheid ingestelde transitiecommissie is geen gebruik gemaakt.



### 3. Mijlpalen

Sociale partners in de Particuliere Beveiliging geven opdracht aan Pensioenfonds Particuliere Beveiliging de gewijzigde pensioenovereenkomst uit te voeren vanaf 1 januari 2025. De belangrijkste mijlpalen in het proces naar de gewijzigde pensioenovereenkomst zijn:

| Datum           | Mijlpaal  |
|-----------------|---|
| 1 juli 2023     | Wet toekomst pensioenen van kracht  |
| 15 oktober 2023 | Besluit over compensatie en invaren door sociale partners   |
| 15 oktober 2023 | Transitieplan vastgesteld   |
| 15 oktober 2023 | Sociale partners zenden transitieplan aan Pensioenfonds Particuliere Beveiliging  |
| 1 januari 2024  | Pensioenfonds Particuliere Beveiliging zendt het implementatie- en communicatieplan aan De Nederlandsche Bank en de Autoriteit Financiële Markten |
| 1 januari 2025  | Transitie naar de gewijzigde pensioenovereenkomst   |
| 1 januari 2027  | Uiterste transitiemoment  |
| 1 januari 2028  | Uiterste uitvoeringsmoment  |



#### **4. Doelstellingen**

De pensioenregeling van Particuliere Beveiliging wordt per 1 januari 2025 aangepast conform de vereisten uit de Wet toekomst pensioenen. Sociale partners in de Particuliere Beveiliging hebben de volgende doelstellingen voor ogen gehad bij het wijzigen van de pensioenregeling.

- een aantrekkelijke, marktconforme arbeidsvoorwaarde
- verzorgingsgedachte
- huidige werknemers mogen er niet op achteruitgaan
- solidariteit

De wijzigingen zijn getoetst op de mate waarin zij bijdragen aan het bereiken van deze doelstellingen.



## 5. Karakter van de nieuwe pensioenovereenkomst

Op dit moment is de pensioenregeling van Particuliere Beveiliging vormgegeven via een middelloonregeling. De huidige pensioenregeling kan niet gehandhaafd blijven. In het nieuwe pensioenstelsel, dat uiterlijk op 1 januari 2028 geïmplementeerd dient te zijn, dient de pensioenregeling vormgegeven te worden als een solidaire of flexibele premieregeling.

Op hoofdlijnen hebben deze premieregelingen de volgende kenmerken:

### Solidaire Premieregeling

#### Collectief systeem / samen beleggen

- Fonds stelt beleggingsmix vast
- Beleggingsrendementen worden leeftijdsafhankelijk toegerekend naar persoonlijke pensioenvermogens

#### Solidariteit staat centraal

- Beleggingsrisico's en risico's inzake overlijden, langlevens en arbeidsongeschiktheid worden gedeeld
- Intergenerationele risicodeling via beschermingsrendement en solidariteitsreserve
- Solidariteitsreserve financiering uit overrendement en premie

#### Variabele uitkering

Vanaf de pensioendatum ontvangt de pensioengerechtigde een variabele uitkering

### Flexibele Premieregeling

#### Meer individuele keuzes

- Keuze mate van beleggingsrisico
- Keuze tussen vaste of variabele uitkering
- Bij invaren eenmalig ook een keuze tussen een vaste en variabele uitkering voor pensioengerechtigden

#### Beperktere risicodeling

- Risico's inzake overlijden, microlanglevens en arbeidsongeschiktheid worden gedeeld
- Het delen van risico's ook mogelijk via risicodelingsreserve (verplicht bij verplicht fonds). Bij beleggingskeuzes kunnen beleggingsgerelateerde risico's niet worden gedeeld.
- Risicodelingsreserve financiering uit premie

#### Mogelijkheid tot vaste uitkering

- Aparte opbouwfase en uitkeringsfase
- Het is mogelijk om op de pensioendatum te kiezen tussen een vaste en variabele uitkering (beperkt shoprecht)\*
- Vaste uitkering = huidig FTK



Sociale partners in de Particuliere Beveiliging hebben gekozen voor een solidaire premieregeling, omdat het karakter van deze regeling het meest aansluit bij de huidige opzet van de middelloonregeling, waarbij intergenerationale risicodeling centraal staat en aansluit op solidariteit als een van de doelstellingen bij de wettelijk vereiste wijziging. Een doelstelling die ook sociale partners binnen de particuliere beveiliging hebben bij de inrichting van de toekomstige pensioenregeling. Voorts is gekozen voor de solidaire pensioenregeling omdat uit het risicopreferentieonderzoek (RPO) is gebleken dat de deelnemers weinig behoefte hebben aan keuzemogelijkheden rondom beleggingen en een voorkeur hebben voor een pensioen dat niet wordt verlaagd.

## **Pensioenregeling**

De belangrijkste kenmerken van de nieuwe pensioenregeling zijn:

- Deelname is verplicht.
- De nieuwe pensioenregeling is een solidaire premieregeling.
- De pensioendatum is de eerste dag van de maand waarin de 67e verjaardag valt.
- Het pensioengevend inkomen wordt gedefinieerd als het overeengekomen basisuurloon plus vakantietoeslag vermenigvuldigd met het aantal uren dat een fulltimer per jaar werkt volgens de cao.
- Het pensioengevend inkomen is maximaal gelijk aan de maximum premie-inkomensgrens, zoals door de belastingdienst wordt gepubliceerd op 1 januari (2023 : € 66.956).
- De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioengevend salaris onder aftrek van de franchise.
- De beschikbare premie bedraagt 12,3% van het pensioengevend inkomen. Dit percentage is vastgesteld tot en met 31 december 2023. Uitgedrukt als % van de pensioengrondslag bedraagt de premie 27,1% (2023). De franchise is gelijk aan € 20.938 (2023). De franchise wordt in principe elk jaar aangepast met de procentuele stijging van het bruto minimumloon per 1 januari. Tot en met 2023 is de franchise bevroren.
- De partnerdefinitie is gelijk aan de wettelijke definitie.
- Voor deelnemers met een partner is de standaardverhouding tussen het levenslang ouderdomspensioen en het partnerpensioen bij overlijden na pensionering 100:70.
- Het tijdelijk partnerpensioen bij overlijden vóór pensionering bedraagt € 4.000 en eindigt op de AOW datum van de partner. Het nog niet ingegaan tijdelijk partnerpensioen wordt jaarlijks aangepast conform het prijsindexcijfer uit het besluit parameters van 2 februari 2023. Deze aanpassing vindt plaats vanaf 1 januari 2025.
- Het levenslang partnerpensioen bij overlijden vóór pensionering bedraagt 10% van het pensioengevend salaris.
- Het wezenpensioen bij overlijden vóór pensionering bedraagt 2% van het pensioengevend salaris en wordt uitgekeerd tot leeftijd 25.
- Bij arbeidsongeschiktheid wordt de deelneming premievrij voortgezet. Toeslagverlening vindt plaats op basis van de loonindex (op de pensioengrondslag).
- De uitkeringen van het levenslang ouderdomspensioen en het partnerpensioen bij overlijden na pensionering zijn variabel en kennen geen vaste stijging of daling. Dit geldt tevens voor het (levenslang en tijdelijk) partnerpensioen en wezenpensioen na ingang.





## Doelstellingen regeling

Sociale partners in de Particuliere Beveiliging geven de volgende doelstellingen mee voor de pensioenregeling:

### Ambitie

In het nieuwe pensioenstelsel staat het pensioen niet vast. Het pensioen is afhankelijk van de ontwikkeling van het persoonlijk pensioenvermogen en omzettingsfactoren (van vermogen naar pensioen).

Sociale partners stellen de premie en de ambitie (pensioendoelstelling) vast.

- De pensioendoelstelling is het pensioen dat sociale partners beogen.
- Daarbij zal vast moeten worden gesteld hoeveel deelnemersjaren een deelnemer in principe zou kunnen bereiken.
- De premie moet daarbij passend zijn.
- Het fonds bepaalt de kans dat de pensioendoelstelling behaald wordt.
- Sociale partners bepalen of de kans toereikend is. Indien dit niet het geval is passen zij de premie of pensioendoelstelling aan.
- Er zijn geen voorschriften voor het vaststellen van de pensioendoelstelling.

De ambitie is een zo hoog mogelijk pensioen voor alle generaties, gegeven het gewenste risico. Het uitgangspunt daarbij is een netto premie van circa 21,5% van de pensioengrondslag (2024). Deze is als volgt vastgesteld:

| Netto premie                   | % pensioengrondslag |
|--------------------------------|---------------------|
| Premie 2024                    | 26,9%               |
| Benodigd voor kosten           | -1,8%               |
| Benodigd voor PVI              | -2,4%               |
| Benodigd voor risicodekking PP | -1,3%               |
| <b>Per saldo</b>               | <b>21,5%</b>        |

Gegeven deze netto premie is het streven een vervangingsratio van 65% van het salaris (72% van de pensioengrondslag). In een slecht weer scenario is de vervangingsratio op de pensioendatum bij voorkeur niet lager dan 45% van het salaris (ca. 29% van de pensioengrondslag).

### Risicopremie partnerpensioen

Sociale partners hebben de volgende afspraken gemaakt met betrekking tot de risicopremie voor het partnerpensioen:

- Sociale partners accepteren de volatiliteit van de risicopremies gezien de getoonde effecten van een stijging of daling van de RTS met 1%-punt op deze premies.
- Dit betekent dat de premie, welke beschikbaar is voor het persoonlijk pensioenvermogen, jaarlijks hoger of lager kan zijn dan 21,5%.
- Sociale partners herijken in ieder geval na 5 jaar opnieuw de verhouding tussen de premie voor het persoonlijk pensioenvermogen en het tijdelijke en levenslange nabestaandenpensioen o.b.v. de dan geldende premie.

### Pensioenuitkering

Gezien het karakter van de solidaire pensioenregeling accepteren sociale partners dat de hoogte van de pensioenuitkering kan fluctueren.



Sociale partners streven er naar dit zoveel mogelijk te voorkomen. Daarnaast hebben sociale partners in de Particuliere Beveiliging de wens dat het ingegaan pensioen jaarlijks met de prijsstijging verhoogd wordt.

Voor de mate waarin de hoogte kan fluctueren wordt weergegeven in bijlage 2.

### **Solidariteit**

Er wordt gebruik gemaakt van extra solidariteitselementen:

- Er is sprake van een collectieve uitkeringsfase. Sociale partners beoordelen de situatie met collectieve uitkeringsfase als beter passend bij de risicohouding dan de situatie zonder collectieve uitkeringsfase. De voorspelbaarheid van het pensioen net voor de pensioendatum neemt toe. De situatie in de uitkeringsfase verslechtert beperkt. Voor een verdere achtergrond wordt verwezen naar de bijlage 3.
- Er wordt een solidariteitsreserve gehanteerd. Deze wordt na de initiële vulling (zie hoofdstuk 10) aangevuld met het (positieve) overrendement. De reserve wordt ingezet voor beperking daling pensioenuitkeringen. Resultaten worden gespreid over een periode van 3 jaar. Uit berekeningen is gebleken dat er geen betere resultaten worden behaald met een langere spreidingsperiode. Anderzijds helpt een spreidingsperiode om dalingen – zeker als deze groot zijn – niet ineens maar gespreid door te voeren echter zonder daar heel veel jaren nog “last” van te hebben. Dat zou minder goed uitlegbaar zijn aan uitkeringsgerechtigden. Een spreidingsperiode van 3 jaar is om die reden een goede middenweg.



## 6. Opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten

Sociale partners in de Particuliere Beveiliging verzoeken Pensioenfonds Particuliere Beveiliging de per 31 december 2024 opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de gewijzigde pensioenregeling middels een collectieve waardeoverdracht volgens artikel 150m van de Pensioenwet.

Invaren is wettelijk de default. Partijen hebben geen redenen om hiervan af te wijken en kunnen zich hierin vinden. Daarbij zijn de belangrijkste argumenten:

- Geen splitsing van het deelnemersbestand.
- Geen splitsing in regeling en wettelijk kader.
- Administratieve eenvoud en daarmee naar verwachting lagere kosten.
- Levert een belangrijke bijdrage aan het compensatievraagstuk dat het gevolg is van de afschaffing van de doorsneesystematiek.
- Handhaving risicodeling.

Bij het invaren van het opgebouwd pensioen wordt de standaardmethode gebruikt. Dit de default en er is geen aanleiding om hiervan af te wijken. In relatie tot het invaren zijn de volgende afspraken gemaakt:

- Deelnemers moeten als gevolg van invaren niet worden geconfronteerd met een lagere (verwachte of ingegane) uitkering.
- Een directe stijging van de (verwachte of ingegane) uitkering als gevolg van invaren wordt niet als doel gezien.
- Er is sprake van een spreidingsperiode van 10 jaar waarin het overschot/tekort fictief wordt gespreid bij het bepalen van het individuele kapitaal om zoveel mogelijk recht te doen aan de huidige spelregels (FTK) waarbij ook sprake is van uitspreiden (herstelplan bij tekort en toekomstbestendig indexeren bij overschot). Deelnemers ontvangen bij het invaren direct het aan hen toegekende aanwezige pensioenvermogen.

Sociale partners in de Particuliere Beveiliging zijn ervan overtuigd dat de keuze voor invaren niet onevenredig ongunstig is voor deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden. Dit blijkt ook uit hoofdstuk 7.



## 7. Voorrangregels

Bij het invaren zal er naast de vorming van een minimaal vereist eigen vermogen en een voorziening voor operationele risico's mogelijk sprake zijn van de vorming van een solidariteitsreserve en compensatiemaatregelen. Hierbij gaan sociale partners uit van de volgende afspraken:

1. Vorming van MVEV en operationele reserve.
2. Realiseer een minimaal gelijke overgang van de (opgebouwde/ingegane) uitkering (geen daling) op het invaarmoment.
3. Vorming solidariteitsreserve + eenmalige directe compensatie.
4. Restant naar individuele kapitalen.

Als er onvoldoende vermogen is om beide doelen 3 te realiseren, dan worden deze 50:50 toegekend.

Het is mogelijk dat op het moment van invaren de dekkingsgraad van het fonds onder de 100% zit waardoor een overgang zou betekenen dat pensioen van pensioengerechtigden verlaagd zou moeten worden.

Sociale partners zijn er een voorstander van deze groep te beschermen tegen een achteruitgang in het eerste jaar na de transitie. De kosten hiervoor komen terecht bij het collectief. Uit berekeningen blijkt dat bij een dekkingsgraad van 100% er 0,02% van het vermogen nodig is om pensioengerechtigden te beschermen. Dat betekent dat alle andere deelnemers in het fonds met een iets kleiner persoonlijk vermogen starten in de nieuwe regeling. Bij een dekkingsgraad van 95% is die prijs hoger namelijk 0,1%. Het volgende is afgesproken:

1. uiterlijk 1/10/2024 is een toetsmoment.
2. bij een (verwachte) dekkingsgraad van 100% of hoger op het transitiemoment (31/12/2024) wordt over gegaan tot volledige bescherming van pensioengerechtigden.
3. zou gedurende 2024 blijken dat de dekkingsgraad richting het transitiemoment onder de 100% zou kunnen komen dan bespreken sociale partners met het pensioenfondsbestuur of en zo ja, welke aanvullende maatregelen in de periode 1/7/2024 tot 1/10/2024 nodig en mogelijk zijn.
4. Blijft de dekkingsgraad lager dan 100% op 1 oktober 2024 dan wordt de transitie in overleg tussen sociale partners en bestuur al dan niet uitgesteld tot 1-1-2027.
5. Bij een transitie op 1-1-2027 geldt dat bij een dekkingsgraad vanaf 97,5% uitkeringsgerechtigden beschermd worden ten koste van het collectief. Onder 97,5% worden alle deelnemers in gelijke mate gekort.

Daarnaast is afgesproken dat bij (hele) hoge dekkingsgraden de solidariteitsreserve bij de start ruimer gevuld wordt uit het liggende vermogen. Dat voorkomt dat in de toekomst overrendement voor verdere vulling moet zorgen tot het maximum. Daarbij wordt uitgegaan van het volgende:

1. Ten eerste zouden in het huidige stelsel ook pas buffers worden uitgedeeld vanaf 110% dekkingsgraad (toeslaggrens) en nu al vanaf 106%, waarmee een buffer van 5% nog steeds een directe verbetering is voor de deelnemers en hiermee uitlegbaar.
2. Ten tweede wordt de prijs van de bescherming dan met name betaald door de huidige oudere generatie (zij hebben immers naar verwachting de hoogste aanspraken), die ook de meeste baat heeft van de solidariteitsreserve. Daarmee wordt meer evenwichtigheid ten opzichte van jongeren gebracht die hebben mee te betalen aan de compensatie bij lagere dekkingsgraden ter bescherming van de pensioenen van pensioengerechtigden.

De voorkeur van sociale partners gaat uit naar geleidelijk extra vullen van de solidariteitsreserve (SR) vanaf een dekkingsgraad (DG) van 115% en wel als volgt:



- bij een DG tussen 115% en 120% is de SR 3,75%.
- bij een DG tussen 120% en 125% is de SR 4,5%.
- en bij een DG vanaf 125% is de SR 5%.



## 8. Effecten van de wijziging van de pensioenovereenkomst (transitie-effecten) en pensioenrechten

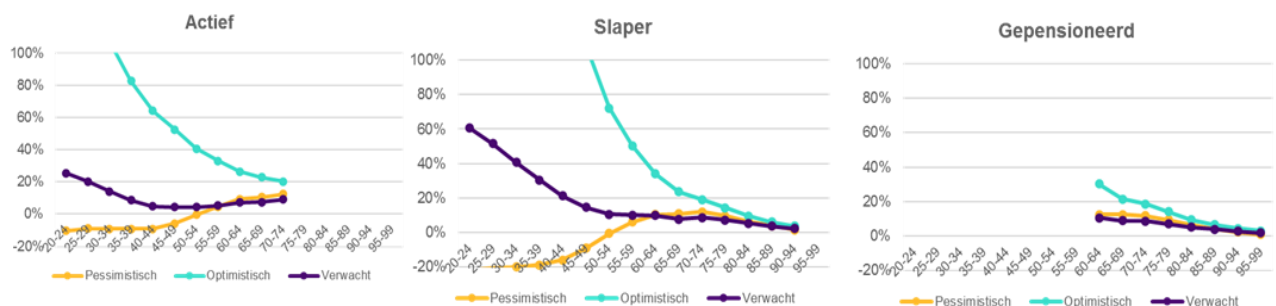
De effecten van de wijziging van de pensioenovereenkomst en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zijn berekend door het netto profijt van het ongewijzigd voortzetten van de pensioenovereenkomst af te zetten tegen het netto profijt van het wijzigen van de pensioenovereenkomst, inclusief het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. 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. Daarnaast is gebruik gemaakt van inzichten op grond van vervangingsratio's.

Voor iedere groep "deelnemers" is, indien van toepassing per leeftijdscohort, in kaart gebracht wat de effecten, zowel kwalitatief als kwantitatief van de transitie zijn. Er is hierbij rekening gehouden met de hierna te bespreken initiële vulling van de solidariteitsreserve, maar nog niet met een hogere initiële vulling bij de start bij bepaalde dekkingsgraadniveaus en de eveneens hierna te bespreken compensatie. In bijlage 4 zijn alle aannames en veronderstellingen opgenomen die aan de berekeningen ten grondslag liggen.

Uitgegaan is van het basisscenario en de financiële situatie van het pensioenfonds per 30 juni 2023 en de DNB Q3 2023-set regulier. Alle uitgangspunten zijn opgenomen in bijlage 4.

### Effecten van afschaffen doorsneepremie in combinatie met toekomstige pensioenopbouw in nieuw pensioenstelsel en invaren opgebouwd pensioen voor deelnemers, slapers en pensioengerechtigden

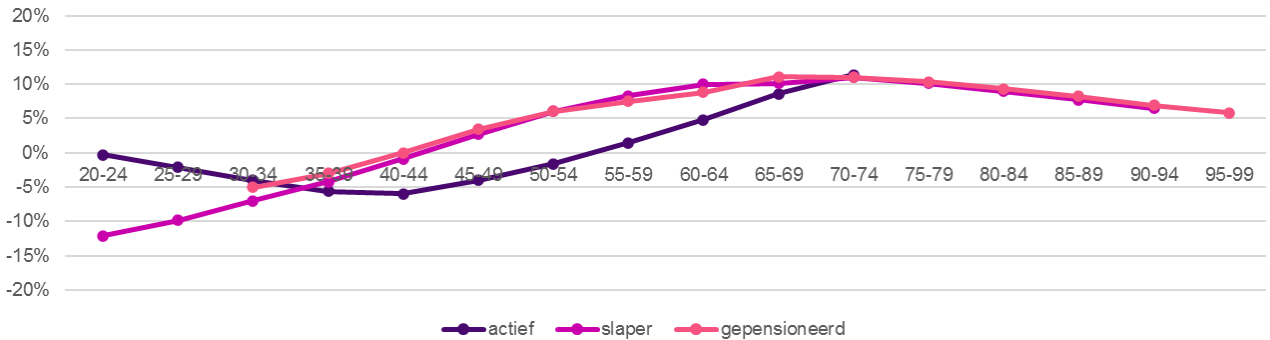
De effecten kunnen als volgt worden weergegeven als relatieve verandering van het pensioenbedrag (voor definitie zie bijlage 4):



In termen van netto profijt ziet het er als volgt uit:



Netto profijt



Onderstaand staan alle uitkomsten als percentage weergegeven voor alle leeftijdscategorieën:

| Leeftijdscategorie | Bruto profijt effect (%) of Netto profijt effect (%) |        |               | Verwacht scenario |        |               | Optimistisch scenario |        |               | Pessimistisch scenario |        |               |
|--------------------|--|--------|---------------|-------------------|--------|---------------|-----------------------|--------|---------------|------------------------|--------|---------------|
|                    | actief   | slaper | gepensioneerd | actief            | slaper | gepensioneerd | actief                | slaper | gepensioneerd | actief                 | slaper | gepensioneerd |
|                    | 20-24  | 0%     | -12%          |                   | 26%    | 61%           |                       | 167%   | 453%          |                        | -10%   | -22%          |
| 25-29              | -2%  | -10%   |               | 20%               | 52%    |               | 139%                  | 373%   |               | -9%                    | -21%   |               |
| 30-34              | -4%  | -7%    | -5%           | 14%               | 41%    |               | 107%                  | 289%   |               | -9%                    | -20%   |               |
| 35-39              | -6%  | -4%    | -3%           | 9%                | 30%    |               | 83%                   | 218%   |               | -9%                    | -19%   |               |
| 40-44              | -6%  | -1%    | 0%            | 5%                | 21%    |               | 64%                   | 157%   |               | -9%                    | -16%   |               |
| 45-49              | -4%  | 3%     | 3%            | 4%                | 15%    |               | 53%                   | 109%   |               | -6%                    | -9%    |               |
| 50-54              | -2%  | 6%     | 6%            | 4%                | 11%    |               | 41%                   | 72%    |               | 0%                     | -1%    |               |
| 55-59              | 1%   | 8%     | 8%            | 5%                | 10%    |               | 33%                   | 50%    |               | 5%                     | 6%     |               |
| 60-64              | 5%   | 10%    | 9%            | 7%                | 10%    | 10%           | 26%                   | 34%    | 30%           | 9%                     | 10%    | 12%           |
| 65-69              | 9%   | 10%    | 11%           | 8%                | 8%     | 9%            | 23%                   | 24%    | 21%           | 11%                    | 11%    | 12%           |
| 70-74              | 11%  | 11%    | 11%           | 9%                | 9%     | 9%            | 20%                   | 19%    | 19%           | 13%                    | 12%    | 12%           |
| 75-79              |  | 10%    | 10%           |                   | 7%     | 7%            |                       | 14%    | 14%           |                        | 10%    | 9%            |
| 80-84              |  | 9%     | 9%            |                   | 5%     | 5%            |                       | 10%    | 9%            |                        | 6%     | 6%            |
| 85-89              |  | 8%     | 8%            |                   | 4%     | 4%            |                       | 6%     | 6%            |                        | 4%     | 4%            |
| 90-94              |  | 7%     | 7%            |                   | 2%     | 3%            |                       | 4%     | 4%            |                        | 2%     | 2%            |
| 95-99              |  |        | 6%            |                   |        | 2%            |                       |        | 3%            |                        |        | 1%            |

Een positief percentage van 10% betekent dat de nieuwe regeling tot een 10% hoger pensioen leidt dan in de huidige regeling.

De uitkomsten op basis van netto profijt laten zien dat:

- Oudere deelnemers (met relatief veel opgebouwd pensioen) er fors op vooruit gaan.
- Met name jonge slapers er op achteruit gaan. Dit is een gevolg van de standaardmethode waarbij de relatief hoge dekkingsgraad in 10 (fictieve) jaren wordt uitgedeeld. Hoewel de effecten procentueel fors zijn gaat het in euro's om beperkte bedragen.

Bij de uitkomsten op basis van het pensioenbedrag:

- Zijn de uitkomsten van de nieuwe regeling in het verwachte en optimistische scenario hoger dan in de huidige regeling. Hoger jonger de deelnemer, hoe hoger de relatieve positieve afwijking.
- Zijn de uitkomsten van de nieuwe regeling in een pessimistisch scenario voor leeftijden tot 50 jaar lager, voor hogere leeftijden is de afwijking positief. Opvallend is dat de uitkomsten voor pensioengerechtigden in dit scenario gunstiger zijn dan de uitkomsten in het verwachte scenario. Dit wordt veroorzaakt door de werking van de solidariteitsreserve.

Uit de uitkomsten leiden sociale partners af dat de combinatie van invaren en de compensatiemaatregel leidt tot een voor alle deelnemers (actieven, slapers en



pensioengerechtigden) evenwichtige verdeling. Vrijwel alle deelnemers gaan er naar verwachting op vooruit. Alleen in een pessimistisch scenario kan er sprake zijn van achteruitgang. Gezien de beperkte kans hierop achten sociale partners dit voldoende verantwoord.

**Effecten gebruik transitie FTK**

Pensioenfonds Particuliere Beveiliging heeft in aanloop naar de transitie voor het jaar 2023 geen gebruik gemaakt van het transitie-FTK.





## 9. Gemaakte afspraken voor compensatie

### 9.1. Achtergrond compensatie

Het afschaffen van de leeftijdsonafhankelijke pensioenopbouw leidt tot een nadeel voor de huidige deelnemers van het 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 leeftijdsonafhankelijke pensioenopbouw worden gecompenseerd, wensen sociale partners deze zoveel mogelijk te compenseren. Sociale partners in de Particuliere Beveiliging verzoeken Pensioenfonds Particuliere Beveiliging te zorgen voor compensatie van dit nadeel, op de hieronder beschreven wijze.

### 9.2. Hoogte en vorm compensatie

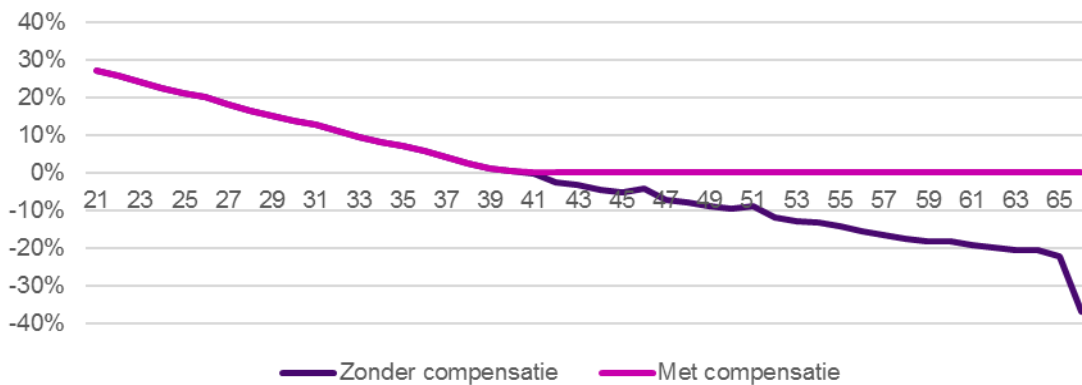
Sociale partners wensen dat op de navolgende wijze een eventuele achteruitgang in pensioen als gevolg van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling voor deelnemers zo veel als mogelijk wordt gecompenseerd:

- De regeling geldt voor zowel actieve als ook voor arbeidsongeschikte deelnemers.
- Uitgangspunt is vaststelling per leeftijdscohort van één jaar.
- De hoogte van de compensatie wordt bepaald aan de hand van de vervangingsratio op de pensioendatum (ouderdomspensioen versus laatste pensioengrondslag) in de huidige regeling en de nieuwe regeling, rekening houdend met koopkrachtontwikkeling na ingang.
- Voor de berekeningen wordt uitgegaan van de DNB P-set.
- Indien de vervangingsratio in de nieuwe regeling lager is dan in de huidige regeling voor een deelnemer in een leeftijdscohort, dan komt dat gehele leeftijdscohort in aanmerking voor een compensatie.
- Het nadeel wordt uitgedrukt in een percentage van de huidige pensioengrondslag
- Voor de hoogte van de compensatie wordt gekeken naar de deelnemer die het grootste nadeel (percentage van huidige pensioengrondslag) heeft. Alle actieve en arbeidsongeschikte deelnemers in betreffend leeftijdscohort komen in aanmerking voor datzelfde percentage van de pensioengrondslag per deelnemer, ook als die deelnemer geen nadeel ondervindt.
- De compensatie wordt eenmalig toegekend op het invaarmoment via het invaarkapitaal.
- Er wordt geen rekening gehouden met vertrekken (alsof de deelnemer tot pensioenleeftijd blijft opbouwen).

De hoogte van de compensatie is berekend op basis van de dekkingsgraad van het pensioenfonds per 30 juni 2023 groot 131,7% en de DNB Q3-set:

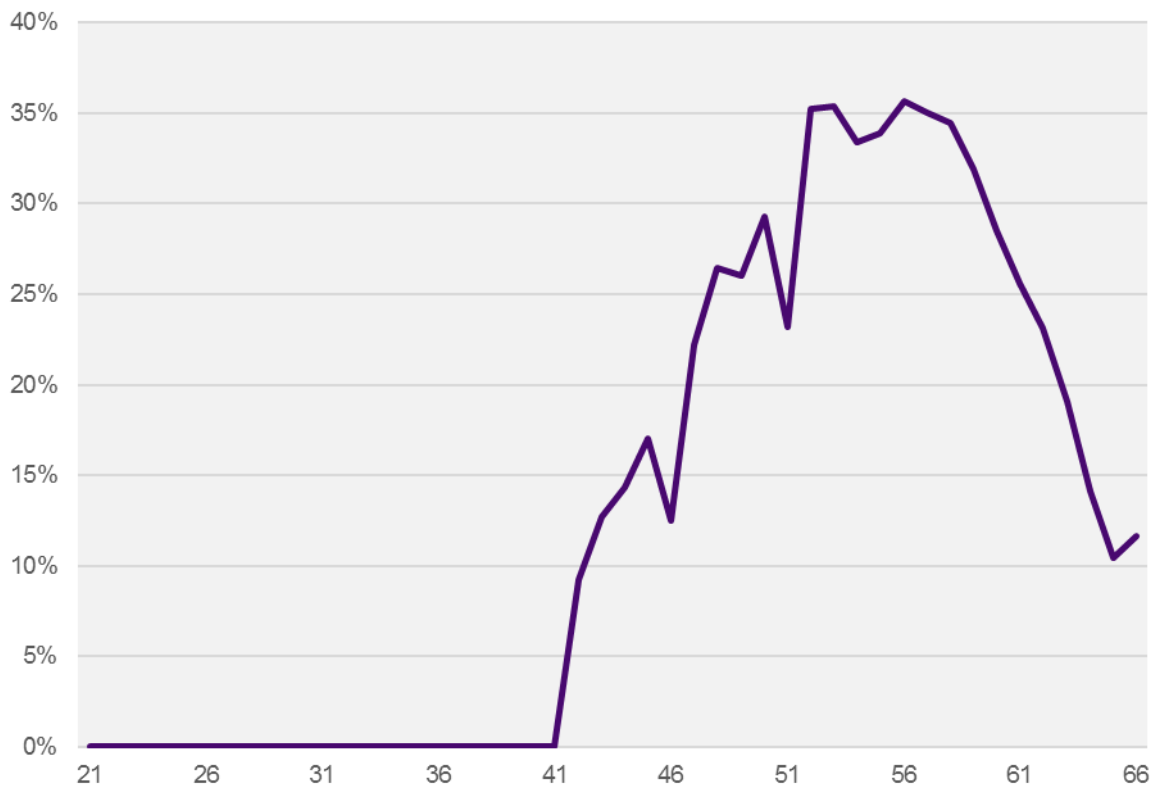


### Verandering van vervangingsratio (zonder opgebouwd pensioen)



Vervolgens is op basis hiervan de volgende compensatiestaffel per leeftijdscohort bepaald:

### Benodigde compensatie



Er wordt voor gekozen om de compensatiestaffel te fixeren en deze niet meer te wijzigen.

### 9.3. Financieringsplan gemaakte afspraken naar bron

De compensatie wordt gefinancierd vanuit het pensioenvermogen. De financiering vindt direct plaats uit het pensioenvermogen op 31 december 2024.



Op basis van de situatie per 30 juni 2023 bedragen de totale compensatielasten ca. € 55mln.

#### 9.4. Onderbouwing adequaatheid compensatie

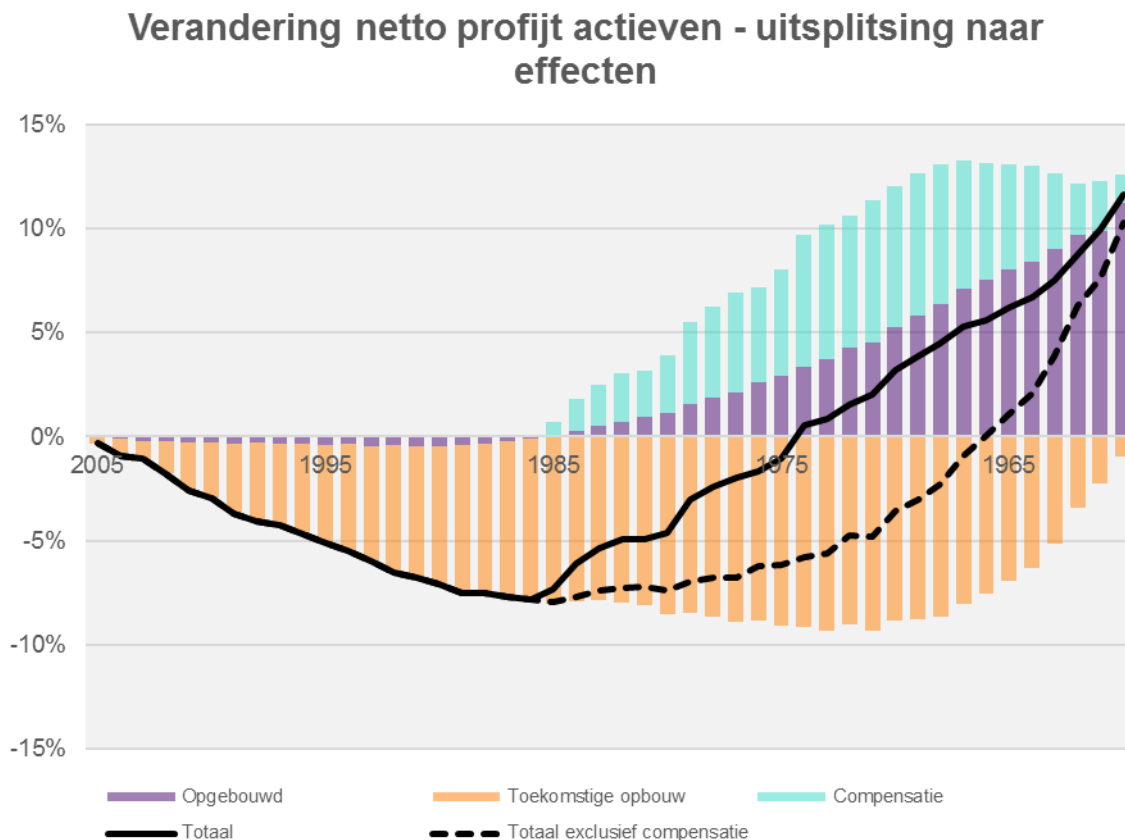
De effecten van de hierboven beschreven wijze van compensatie zijn berekend door het netto profijt van het ongewijzigd voortzetten van de pensioenovereenkomst af te zetten tegen het netto profijt van het wijzigen van de pensioenovereenkomst, inclusief het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten en inclusief de toepassing van 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.

Er is hierbij rekening gehouden met de hierna besproken initiële vulling van de solidariteitsreserve.

Daarnaast is gebruik gemaakt van inzichten op grond van vervangingsratio's.

#### Effecten voor deelnemers (per leeftijdscohort)

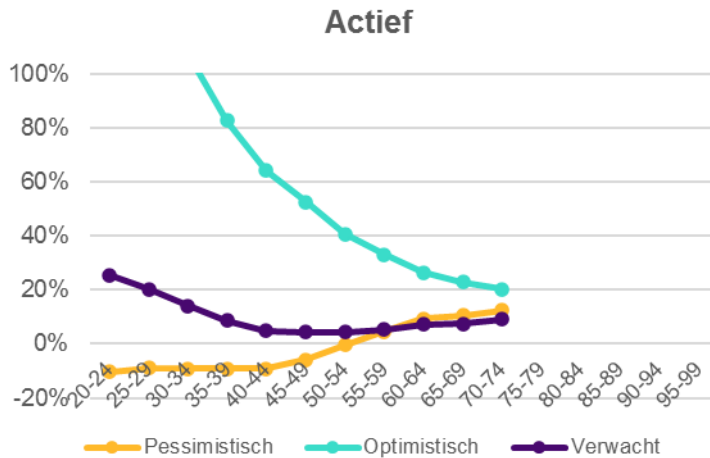
De verandering uitgedrukt in netto profijt kunnen als volgt worden weergegeven:



Bij actieven tussen 25 en 50 is nog een beperkt nadeel zichtbaar. De compensatieregeling is gebaseerd op de uitkomsten van de P-set. In termen van de Q-set is die compensatie onvoldoende om het verschil in netto profijt volledig terug te brengen.



Als gekeken wordt naar de relatieve verandering van het pensioenbedrag dan ontstaat het volgende beeld:



Sociale partners zijn van mening dat de hoogte en de vorm van de compensatie voldoende adequaat zijn om de huidige actieve en arbeidsongeschikte deelnemers te compenseren voor het afschaffen van de leeftijdsonafhankelijke pensioenopbouw.

### 9.5. Onderbouwing kostenneutraliteit compensatie

Voor werkgevers is de wijze waarop de compensatie wordt gefinancierd – namelijk uit het pensioenvermogen – kostenneutraal.



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

Tijdens de transitie- en de compensatieperiode kunnen zich schokken voordoen waardoor de transitie, de compensatie en/of het financieringsplan aanpassing behoeven.

In dat kader zijn verschillende gevoeligheidsanalyses uitgevoerd om daarmee de effecten zichtbaar te maken. Verschillende belangrijke grootheden die invloed hebben op de evenwichtigheid zijn de dekkingsgraad en rentestand. Qua rentestand wordt in de basis uitgegaan van de rente in de set van DNB per 30 juni 2023. Alternatief zijn een 1% hogere en 1% lagere rente doorgerekend (alternatieve sets van DNB). Daarnaast zijn de volgende dekkingsgraadniveaus doorgerekend.

| Dekkingsgraad op transitiemoment  | 100%   | 110%   | 131,7% | 140%   |
|---|--------|--------|--------|--------|
| MVEV  | 1,0%   | 1,0%   | 1,0%   | 1,0%   |
| OR  | 1,0%   | 1,0%   | 1,0%   | 1,0%   |
| Dekkingsgraad na vorming verplichte kapitalen   | 98,0%  | 107,8% | 129,1% | 137,2% |
| Benodigde dekkingsgraad voor invaardstelling 1  | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |
| Beschikbaar voor overige doelstellingen   | -2,0%  | 7,80%  | 29,1%  | 37,2%  |
| Beschikbaar voor solidariteitsreserve (invaardstelling 2)   | 0%     | 2,5%   | 2,5%   | 2,5%   |
| Beschikbaar voor compensatie (% belegd vermogen) (invaardstelling 2)  | 0%     | 3,6%   | 3,0%   | 2,9%   |
| Extra verdelen over persoonlijke pensioenvermogens via standaardmethode met 10 jaar spreiding (invaardstelling 3) | -2,0%  | 1,5%   | 22,3%  | 30,1%  |

De dekkingsgraad van 131,7% geldt per 30 juni 2023 en wordt gebruikt in het basisscenario.

### Gevoeligheid dekkingsgraad

Bij een dekkingsgraad van **140%** ontstaat het volgende beeld:

| leeftijdscohort | Bruto profijt effect (%)<br>of<br>Netto profijt effect (%) |        |               | Verwacht scenario                           |        |               | Optimistisch scenario                       |        |               | Pessimistisch scenario                      |        |               |
|-----------------|--|--------|---------------|---|--------|---------------|---|--------|---------------|---|--------|---------------|
|                 | actief   | slaper | gepensioneerd | actief                                      | slaper | gepensioneerd | actief                                      | slaper | gepensioneerd | actief                                      | slaper | gepensioneerd |
|                 | Relatieve verandering pensioenbedrag (in %)                |        |               | Relatieve verandering pensioenbedrag (in %) |        |               | Relatieve verandering pensioenbedrag (in %) |        |               | Relatieve verandering pensioenbedrag (in %) |        |               |
| 20-24           | 1%   | -9%    |               | 25%   | 64%    |               | 168%  | 492%   |               | -11%  | -21%   |               |
| 25-29           | -1%  | -6%    |               | 20%   | 55%    |               | 141%  | 407%   |               | -10%  | -20%   |               |
| 30-34           | -3%  | -3%    | -1%           | 14%   | 44%    |               | 110%  | 316%   |               | -10%  | -19%   |               |
| 35-39           | -4%  | 0%     |               | 9%  | 34%    |               | 86%   | 241%   |               | -10%  | -18%   |               |
| 40-44           | -4%  | 3%     | 4%            | 5%  | 25%    |               | 68%   | 176%   |               | -10%  | -15%   |               |
| 45-49           | -2%  | 7%     | 8%            | 5%  | 18%    |               | 57%   | 124%   |               | -7%   | -8%    |               |
| 50-54           | 1%   | 11%    | 11%           | 5%  | 14%    |               | 46%   | 85%    |               | -1%   | 1%     |               |
| 55-59           | 5%   | 14%    | 13%           | 7%  | 13%    |               | 39%   | 62%    |               | 5%  | 8%     |               |
| 60-64           | 9%   | 16%    | 14%           | 9%  | 13%    | 14%           | 34%   | 44%    | 40%           | 10%   | 12%    | 14%           |
| 65-69           | 14%  | 16%    | 17%           | 10%   | 11%    | 12%           | 31%   | 32%    | 29%           | 13%   | 13%    | 15%           |
| 70-74           | 17%  | 17%    | 17%           | 12%   | 11%    | 11%           | 27%   | 26%    | 25%           | 15%   | 14%    | 14%           |
| 75-79           |  | 17%    | 18%           |   | 10%    | 9%            |   | 20%    | 20%           |   | 12%    | 12%           |
| 80-84           |  | 18%    | 18%           |   | 8%     | 7%            |   | 15%    | 14%           |   | 9%     | 8%            |
| 85-89           |  | 19%    | 20%           |   | 6%     | 6%            |   | 10%    | 10%           |   | 6%     | 6%            |
| 90-94           |  | 23%    | 22%           |   | 4%     | 4%            |   | 6%     | 7%            |   | 3%     | 4%            |
| 95-99           |  |        | 26%           |   |        | 3%            |   |        | 5%            |   |        | 2%            |

Geconcludeerd kan worden dat:

- De standaardmethode de gepensioneerden een groot voordeel geeft.
- Bij hogere dekkingsgraden kan worden overwogen om een aangepaste standaardmethode toe te passen om een evenwichtiger verdeling te bereiken. Dit geeft echter beperkte ruimte (maximaal 5% minder dan standaardregel).



- De compensatie is niet meer toereikend voor een nieuwe toetreders. Maar het verschil is dusdanig beperkt (<2% op pensioeninkomen) dat kan worden gesteld dat de compensatie ook bij een dekkingsgraad van 140% nog passend is.

Een dekkingsgraad van 110% levert de volgende uitkomsten op:

| leeftijdscohort | Bruto profijt effect (%)<br>of<br>Netto profijt effect (%) |        |               | Verwacht scenario                           |        |               | Optimistisch scenario                       |        |               | Pessimistisch scenario                      |        |               |
|-----------------|--|--------|---------------|---|--------|---------------|---|--------|---------------|---|--------|---------------|
|                 | actief   | slaper | gepensioneerd | actief                                      | slaper | gepensioneerd | actief                                      | slaper | gepensioneerd | actief                                      | slaper | gepensioneerd |
|                 | Relatieve verandering pensioenbedrag (in %)                |        |               | Relatieve verandering pensioenbedrag (in %) |        |               | Relatieve verandering pensioenbedrag (in %) |        |               | Relatieve verandering pensioenbedrag (in %) |        |               |
| 20-24           | 2%   | -16%   |               | 27%   | 52%    |               | 164%  | 368%   |               | -7%   | -23%   |               |
| 25-29           | 0%   | -14%   |               | 22%   | 43%    |               | 135%  | 300%   |               | -6%   | -22%   |               |
| 30-34           | -2%  | -12%   | -10%          | 15%   | 32%    |               | 101%  | 228%   |               | -6%   | -22%   |               |
| 35-39           | -4%  | -9%    | -9%           | 9%  | 22%    |               | 75%   | 169%   |               | -6%   | -21%   |               |
| 40-44           | -4%  | -6%    | -6%           | 5%  | 14%    |               | 55%   | 118%   |               | -6%   | -18%   |               |
| 45-49           | -3%  | -3%    | -2%           | 4%  | 7%     |               | 43%   | 77%    |               | -3%   | -11%   |               |
| 50-54           | -1%  | 0%     | 0%            | 3%  | 3%     |               | 31%   | 46%    |               | 2%  | -4%    |               |
| 55-59           | 1%   | 2%     | 1%            | 3%  | 2%     |               | 22%   | 28%    |               | 6%  | 3%     |               |
| 60-64           | 2%   | 3%     | 2%            | 3%  | 2%     | 2%            | 15%   | 16%    | 14%           | 10%   | 7%     | 8%            |
| 65-69           | 3%   | 3%     | 5%            | 1%  | 0%     | 2%            | 11%   | 10%    | 9%            | 8%  | 6%     | 7%            |
| 70-74           | 5%   | 5%     | 5%            | 2%  | 1%     | 1%            | 9%  | 8%     | 8%            | 7%  | 6%     | 6%            |
| 75-79           |  | 4%     | 4%            |   | 0%     | 0%            |   | 5%     | 4%            |   | 4%     | 4%            |
| 80-84           |  | 4%     | 4%            |   | -2%    | -2%           |   | 2%     | 2%            |   | 1%     | 1%            |
| 85-89           |  | 3%     | 3%            |   | -2%    | -2%           |   | 0%     | 0%            |   | -1%    | -1%           |
| 90-94           |  | 3%     | 3%            |   | -3%    | -3%           |   | -1%    | 0%            |   | -3%    | -3%           |
| 95-99           |  |        | 2%            |   |        | -3%           |   |        | -1%           |   |        | -3%           |

Geconcludeerd kan worden dat:

- Het netto profijt voor de oudere deelnemers kleiner wordt maar positief blijft.
- Voor actieven zijn de resultaten vergelijkbaar omdat de compensatieregeling in deze variant nog van toepassing is.
- De compensatiestafel is bij een dekkingsgraad van 110% zelfs iets te hoog. Actieve deelnemers gaan er naar verwachting op vooruit (in de P-set).

Een dekkingsgraad van **100%** levert de volgende uitkomsten op:

| leeftijdscohort | Bruto profijt effect (%)<br>of<br>Netto profijt effect (%) |        |               | Verwacht scenario                           |        |               | Optimistisch scenario                       |        |               | Pessimistisch scenario                      |        |               |
|-----------------|--|--------|---------------|---|--------|---------------|---|--------|---------------|---|--------|---------------|
|                 | actief   | slaper | gepensioneerd | actief                                      | slaper | gepensioneerd | actief                                      | slaper | gepensioneerd | actief                                      | slaper | gepensioneerd |
|                 | Relatieve verandering pensioenbedrag (in %)                |        |               | Relatieve verandering pensioenbedrag (in %) |        |               | Relatieve verandering pensioenbedrag (in %) |        |               | Relatieve verandering pensioenbedrag (in %) |        |               |
| 20-24           | 2%   | -14%   |               | 29%   | 57%    |               | 164%  | 360%   |               | -6%   | -20%   |               |
| 25-29           | 1%   | -12%   |               | 23%   | 48%    |               | 135%  | 293%   |               | -5%   | -19%   |               |
| 30-34           | -1%  | -9%    | -8%           | 17%   | 36%    |               | 101%  | 223%   |               | -5%   | -19%   |               |
| 35-39           | -2%  | -6%    | -6%           | 11%   | 26%    |               | 75%   | 164%   |               | -4%   | -18%   |               |
| 40-44           | -3%  | -3%    | -4%           | 5%  | 17%    |               | 53%   | 114%   |               | -5%   | -15%   |               |
| 45-49           | -4%  | 0%     | 0%            | 1%  | 10%    |               | 35%   | 74%    |               | -3%   | -8%    |               |
| 50-54           | -5%  | 3%     | 2%            | -2%   | 5%     |               | 21%   | 44%    |               | 0%  | 0%     |               |
| 55-59           | -4%  | 4%     | 3%            | -2%   | 4%     |               | 12%   | 26%    |               | 3%  | 7%     |               |
| 60-64           | 0%   | 5%     | 4%            | -1%   | 3%     | 3%            | 8%  | 15%    | 14%           | 8%  | 11%    | 12%           |
| 65-69           | 3%   | 5%     | 6%            | 0%  | 1%     | 2%            | 8%  | 9%     | 9%            | 8%  | 9%     | 10%           |
| 70-74           | 7%   | 6%     | 6%            | 2%  | 2%     | 2%            | 8%  | 7%     | 7%            | 9%  | 9%     | 8%            |
| 75-79           |  | 5%     | 6%            |   | 0%     | 0%            |   | 5%     | 4%            |   | 6%     | 6%            |
| 80-84           |  | 4%     | 5%            |   | -2%    | -2%           |   | 2%     | 1%            |   | 2%     | 2%            |
| 85-89           |  | 4%     | 4%            |   | -3%    | -3%           |   | 0%     | 0%            |   | -1%    | -1%           |
| 90-94           |  | 3%     | 3%            |   | -3%    | -3%           |   | -1%    | -1%           |   | -3%    | -2%           |
| 95-99           |  | #N/A   | 3%            |   |        | -3%           |   |        | -1%           |   |        | -3%           |



## Gevoeligheid rente

Onderzocht is de gevoeligheid van de rente met een schok van 1% plus en min. De resultaten zijn dan als volgt:

### Rente plus 1%

| leeftijdscohort | Bruto profijt effect (%)<br>of<br>Netto profijt effect (%) |        |               | Verwacht scenario                           |        |               | Optimistisch scenario                       |        |               | Pessimistisch scenario                      |        |               |
|-----------------|--|--------|---------------|---|--------|---------------|---|--------|---------------|---|--------|---------------|
|                 | actief   | slaper | gepensioneerd | actief                                      | slaper | gepensioneerd | actief                                      | slaper | gepensioneerd | actief                                      | slaper | gepensioneerd |
|                 | Relatieve verandering pensioenbedrag (in %)                |        |               | Relatieve verandering pensioenbedrag (in %) |        |               | Relatieve verandering pensioenbedrag (in %) |        |               | Relatieve verandering pensioenbedrag (in %) |        |               |
| 20-24           | 3%   | -25%   |               | 23%   | 11%    |               | 162%  | 264%   |               | -11%  | -46%   |               |
| 25-29           | 0%   | -22%   |               | 16%   | 9%     |               | 131%  | 222%   |               | -10%  | -43%   |               |
| 30-34           | -2%  | -18%   | -13%          | 9%  | 6%     |               | 96%   | 178%   |               | -11%  | -40%   |               |
| 35-39           | -5%  | -14%   | -10%          | 2%  | 2%     |               | 69%   | 138%   |               | -13%  | -37%   |               |
| 40-44           | -7%  | -9%    | -6%           | -4%   | 0%     |               | 48%   | 102%   |               | -14%  | -32%   |               |
| 45-49           | -9%  | -4%    | -1%           | -7%   | -1%    |               | 32%   | 73%    |               | -14%  | -23%   |               |
| 50-54           | -9%  | 0%     | 2%            | -8%   | 2%     |               | 22%   | 53%    |               | -11%  | -10%   |               |
| 55-59           | -8%  | 4%     | 4%            | -6%   | 6%     |               | 17%   | 41%    |               | -7%   | 1%     |               |
| 60-64           | -3%  | 7%     | 6%            | 0%  | 10%    | 11%           | 16%   | 31%    | 28%           | 1%  | 8%     | 11%           |
| 65-69           | 4%   | 7%     | 9%            | 6%  | 8%     | 10%           | 22%   | 21%    | 21%           | 7%  | 10%    | 12%           |
| 70-74           | 9%   | 9%     | 9%            | 10%   | 10%    | 10%           | 20%   | 19%    | 19%           | 13%   | 12%    | 12%           |
| 75-79           |  | 9%     | 9%            |   | 8%     | 8%            |   | 15%    | 14%           |   | 10%    | 9%            |
| 80-84           |  | 8%     | 8%            |   | 6%     | 6%            |   | 10%    | 10%           |   | 7%     | 6%            |
| 85-89           |  | 7%     | 7%            |   | 4%     | 4%            |   | 7%     | 7%            |   | 4%     | 4%            |
| 90-94           |  | 6%     | 6%            |   | 2%     | 3%            |   | 5%     | 5%            |   | 2%     | 2%            |
| 95-99           |  |        | 5%            |   |        | 2%            |   |        | 4%            |   |        | 1%            |

Geconcludeerd kan worden dat:

- Bij een hogere rente is het kapitaal bij invaren fors lager voor jonge deelnemers. De verwachte pensioenuitkomsten voor slapers vallen daardoor lager uit.
- Bij actieve deelnemers wordt het effect van de doorsneesystematiek groter. De vastgestelde compensatiestafel neemt de grootste negatieve effecten weg maar biedt niet langer volledige compensatie voor alle deelnemers.

### Rente min 1%

| leeftijdscohort | Bruto profijt effect (%)<br>of<br>Netto profijt effect (%) |        |               | Verwacht scenario                           |        |               | Optimistisch scenario                       |        |               | Pessimistisch scenario                      |        |               |
|-----------------|--|--------|---------------|---|--------|---------------|---|--------|---------------|---|--------|---------------|
|                 | actief   | slaper | gepensioneerd | actief                                      | slaper | gepensioneerd | actief                                      | slaper | gepensioneerd | actief                                      | slaper | gepensioneerd |
|                 | Relatieve verandering pensioenbedrag (in %)                |        |               | Relatieve verandering pensioenbedrag (in %) |        |               | Relatieve verandering pensioenbedrag (in %) |        |               | Relatieve verandering pensioenbedrag (in %) |        |               |
| 20-24           | -3%  | 0%     |               | 31%   | 132%   |               | 177%  | 762%   |               | -9%   | 13%    |               |
| 25-29           | -4%  | 1%     |               | 27%   | 111%   |               | 154%  | 611%   |               | -7%   | 11%    |               |
| 30-34           | -3%  | 4%     | -3%           | 22%   | 88%    |               | 127%  | 456%   |               | -6%   | 6%     |               |
| 35-39           | -2%  | 6%     | 0%            | 19%   | 67%    |               | 105%  | 336%   |               | -5%   | 3%     |               |
| 40-44           | -1%  | 9%     | 3%            | 14%   | 48%    |               | 84%   | 235%   |               | -4%   | 3%     |               |
| 45-49           | 0%   | 12%    | 7%            | 10%   | 33%    |               | 65%   | 157%   |               | -2%   | 6%     |               |
| 50-54           | 1%   | 14%    | 10%           | 6%  | 20%    |               | 46%   | 99%    |               | 1%  | 9%     |               |
| 55-59           | 3%   | 15%    | 12%           | 3%  | 14%    |               | 34%   | 64%    |               | 3%  | 11%    |               |
| 60-64           | 6%   | 15%    | 13%           | 4%  | 10%    | 10%           | 28%   | 42%    | 36%           | 7%  | 11%    | 13%           |
| 65-69           | 10%  | 14%    | 14%           | 5%  | 7%     | 7%            | 26%   | 28%    | 25%           | 9%  | 11%    | 11%           |
| 70-74           | 14%  | 13%    | 13%           | 7%  | 7%     | 7%            | 23%   | 22%    | 22%           | 12%   | 11%    | 11%           |
| 75-79           |  | 11%    | 12%           |   | 6%     | 6%            |   | 17%    | 16%           |   | 9%     | 8%            |
| 80-84           |  | 9%     | 10%           |   | 4%     | 4%            |   | 12%    | 11%           |   | 6%     | 6%            |
| 85-89           |  | 7%     | 8%            |   | 3%     | 3%            |   | 7%     | 8%            |   | 3%     | 4%            |
| 90-94           |  | 6%     | 6%            |   | 2%     | 2%            |   | 4%     | 5%            |   | 1%     | 2%            |
| 95-99           |  |        | 5%            |   |        | 1%            |   |        | 3%            |   |        | 1%            |

Geconcludeerd kan worden dat:

- Bij een lagere rente de compensatiestafel iets te ruim is.
- Voor alle deelnemers nemen de verwachte pensioenuitkomsten toe, in termen van netto profijt is alleen bij de jongere actieven nog een beperkte achteruitgang zichtbaar.



## **11. Gemaakte afspraken over initiële invulling solvabiliteitsreserve**

Sociale partners in de Particuliere Beveiliging verzoeken pensioenfonds Particuliere Beveiliging de solvabiliteitsreserve initieel als volgt te vullen:

### **2,5% van de technische voorzieningen per 31 december 2024.**

Deze reserve is bestemd voor pensioengerechtigden. In combinatie met de gekozen collectieve uitkeringsfase en een spreidingsperiode van 3 jaar, is er ook gekozen voor sprake van een bestemming voor bijna gepensioneerden.

Het hierboven genoemde percentage is van toepassing als de dekkinggraad van het pensioenfonds op de transitiedatum 115% of minder bedraagt. Bij een hogere dekkinggraad gelden de volgende percentages:

- bij een DG tussen 115% en 120% is de SR 3,75%.
- bij een DG tussen 120% en 125% is de SR 4,5%.
- en bij een DG vanaf 125% is de SR 5%.





## 12. Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken

Sociale partners beoordelen de gemaakte afspraken met oog voor de bevindingen zoals weergegeven in hoofdstuk 9 en 10 als evenwichtig. Dit oordeel is gebaseerd op de onderstaande overwegingen:

- Zo veel mogelijk compensatie bieden voor een eventuele achteruitgang in pensioen als gevolg van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling (o.a. als gevolg van de afschaffing van de doorsneesystematiek).
- Ingegane pensioenuitkeringen op peil en zo veel als mogelijk stabiel houden.
- Beperken van herverdeling tussen generaties.

In de uitwerking van de nieuwe pensioenregeling constateren sociale partners dat de voorgenomen transitie (inclusief de door het pensioenfonds te nemen beleidsbeslissingen over invaren, compensatie, solidariteitsreserve e.d.) in voldoende mate beantwoordt aan deze kwalitatieve doelstellingen.

Daarnaast hebben sociale partners gekeken naar kwantitatieve maatstaven, zoals de vervangingsratio's, de verwachte pensioenuitkeringen en netto profijt voor alle generaties (zie voor de uitkomsten hiervan hoofdstuk 10). Ten aanzien van de verwachte pensioenuitkeringen in een pessimistisch, verwacht en optimistisch scenario constateren sociale partners het volgende:

- De verhouding tussen de verwachte pensioenuitkering onder de nieuwe regeling en de huidige regeling is in het verwachte en optimistisch scenario voor zowel deelnemers, slapers als pensioengerechtigden en onder de verschillende beschouwde dekkingsgraden en verschillende rentes in het algemeen (beduidend) positief.
- Uitzonderingen gelden voor:
  - Leeftijden vanaf 50 jaar bij lage dekkingsgraden (100% en 110%).
  - Leeftijden tussen 40 en 60 jaar (rente plus 1%).
- Deze worden voornamelijk veroorzaakt door de gehanteerde compensatiestaffel.
- De verhouding tussen de pensioenuitkeringen onder de nieuwe regeling en de huidige regeling is in het pessimistische scenario in de meeste gevallen kleiner dan 100%. Dit gaat op voor zowel deelnemers als slapers.
- In het pessimistisch scenario wordt een groot beroep gedaan op de solidariteitsreserve. De solidariteitsreserve dient immers in de eerste plaats om bescherming te bieden tegen een verlaging van de ingegane uitkering ten opzichte van het vorige jaar. Met name jongeren dragen vanuit het overrendement bij aan de solidariteitsreserve, waar zij zelf nog geen baat hebben van deze reserve.
- Vanaf 55 jaar is doorgaans een (geringe) vooruitgang. De genoemde voordelen onder het verwachte en optimistisch scenario wegen zwaarder dan de bijdrage aan de solidariteitsreserve.
- Voor gepensioneerden is de nieuwe pensioenregeling bij de verschillende beschouwde dekkingsgraden en rentes op het transitiemoment een verbetering. Dit vanwege het eerder en meer verhogen van de ingegane uitkering als gevolg van de nieuwe spelregels onder de Wet toekomt pensioenen en, bij een dekkingsgraad op het transitiemoment van meer dan 110%, het extra vermogen dat bij aanvang van de nieuwe pensioenregeling wordt meegegeven.
- De verbetering in de verwachte pensioenuitkering is relatief het grootst in het slecht weer scenario. Dit vanwege de werking van de solidariteitsreserve in deze situatie.

Netto profijt berekeningen beoordelen de door Pensioenfonds Particuliere Beveiliging te nemen beleidsbeslissingen in 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 en de toedeling en initiële vulling van de solidariteitsreserve zullen door het pensioenfonds nog afzonderlijk op evenwichtigheid getoetst worden op basis van verwachte pensioenuitkeringen in drie scenario's en netto profijt.

Sociale partners onderkennen dat de uitkomsten van de netto profijtberekeningen 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 afspraken. Sociale partners hebben geconstateerd dat de uitkomsten van de uitgevoerde netto profijt berekeningen binnen de door hen gekozen bandbreedtes blijven. De bandbreedtes zijn zodanig vastgesteld dat op korte termijn (dus voor oudere generaties) het netto profijt niet negatief is, de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel dient immers naar verwachting positief uit te vallen. Op langere termijn (ofwel voor jongere generaties) wordt gestreefd naar een positief netto profijt, maar wordt een (beperkt) negatief netto profijt voor sommige generaties geaccepteerd, ook rekening houdend met de onzekerheid die met dergelijke lange termijn waardering gepaard gaat.

### **Conclusie**

Sociale partners constateren dat, zowel bij een dekkingsgraad op het transitiemoment van 100%, 110%, 131,7% (basisscenario) als 140%, als ook bij een rente van plus 1% en min 1%, het netto profijt van de overgang van de huidige naar de nieuwe pensioenregeling voor bepaalde groepen jongere deelnemers per saldo negatief is. Voor alle andere overige leeftijden is het netto profijt per saldo positief. Sociale partners constateren tegelijkertijd dat waar sprake is van een negatief netto profijt voor bepaalde groepen jongere deelnemers de pensioenuitkering onder de nieuwe pensioenregeling in het verwachte en optimistisch scenario (beduidend) hoger is dan onder de huidige pensioenregeling.

Sociale partners trekken hieruit de conclusie dat voldaan is aan de door hen gestelde voorwaarden aan evenwichtigheid van de transitie en zijn derhalve van mening dat sprake is van een evenwichtige transitie van de huidige naar de nieuwe pensioenregeling.



### 13. Communicatie

Dit transitieplan wordt beschikbaar gesteld aan alle deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden om te raadplegen. Sociale partners in de Particuliere Beveiliging overleggen het transitieplan na vaststelling aan Pensioenfonds Particuliere Beveiliging (het voorgestelde artikel 150c van de Pensioenwet en artikel 145b Wvb).

Pensioenfonds Particuliere Beveiliging stelt het transitieplan op zijn website beschikbaar, eventueel op een besloten deel van de website. Het op de website plaatsen van dit transitieplan vindt plaats nadat de achterbanraadpleging is gestart zodat deelnemers voldoende op de hoogte zijn van het te doorlopen proces.

Dit transitieplan is vastgesteld op ..... te .....

Nederlandse Veiligheidsdienst  
De heer A. van der Steur

FNV  
Mevrouw D. van Leiden

CNV  
De heer E. Honkoop

CNV  
De heer P. Fortuin

De Unie  
De heer H. Korver

De Unie  
De heer R. Castelein



## **Bijlagen**

- 1. Besluitvormingsproces**
- 2. Pensioenuitkering**
- 3. Collectieve uitkeringsfase**
- 4. Aannames en veronderstellingen bij netto-profit- en eventuele overige berekeningen**



# Bijlage 1 Besluitvormingsproces

## Centrale keuzes in het proces



## Vragen voor sociale partners

| 1. Hoe ziet de nieuwe regeling er op hoofdlijnen uit?   | 3. Wat gebeurt er met het opgebouwde pensioen?  |
|---|---|
| <p>Welke premie is van toepassing?<br/>                     Welke franchise is van toepassing?<br/>                     Van hoeveel deelnemersjaren wordt uitgegaan?<br/>                     Welke levenslang partnerpensioen wordt verzekerd?<br/>                     Welk tijdelijk partnerpensioen wordt verzekerd?<br/>                     Welk wezenpensioen wordt verzekerd?</p> | <p>Hebben sociale partners de intentie tot invaren?<br/>                     Zijn er nog prioriteringsregels bij invaren?</p> |
| 2. Welk fondsbeleid past bij de gewenste situatie?  | 4. Wie gaat er op achteruit en hoe kan dat worden gecompenseerd?  |
| <p>Zijn er vanuit sociale partners wensen ten aanzien van het uitkeringenbeleid?<br/>                     Zijn er vanuit sociale partners wensen ten aanzien van de invulling van de solidariteitsreserve?</p>  | <p>Welke wijze van compensatie wensen sociale partners?</p>   |



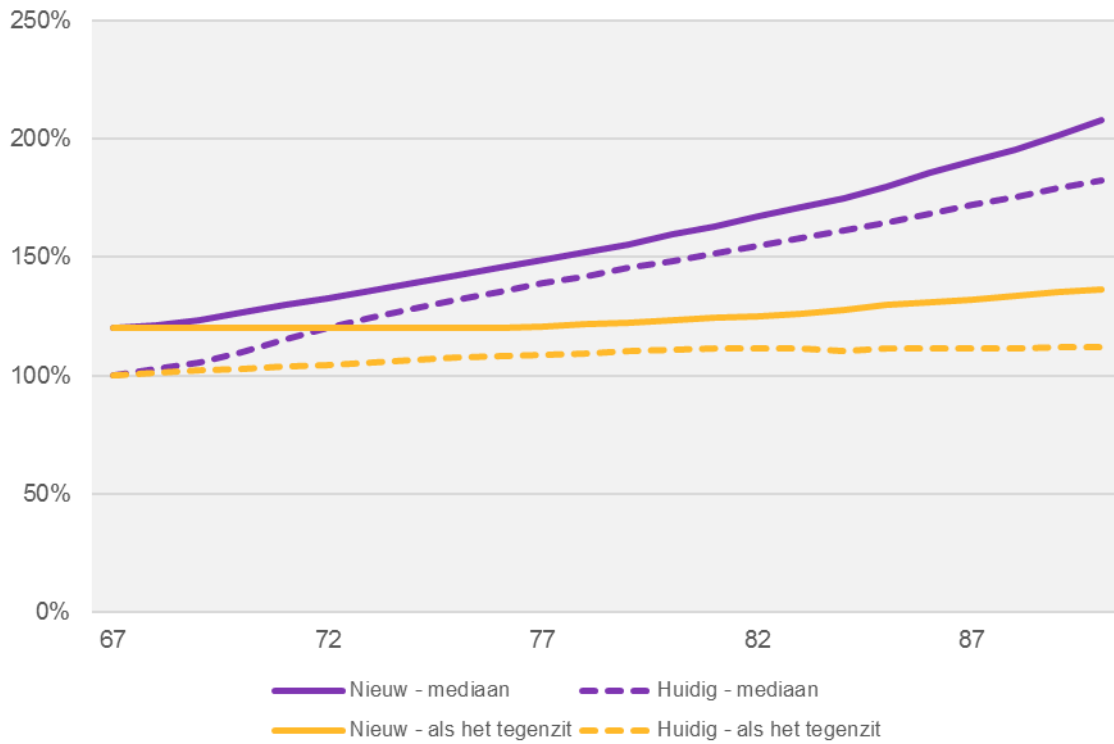
## Proces sociale partners

| Fase            | Toelichting   | Besluiten   | Periode                 |
|-----------------|---|---|-------------------------|
| Verkenningfase  | <p>In deze fase zijn de volgende vragen onderzocht:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Welk contract past het beste bij deelnemers Particuliere Beveiliging? SPC of FPC?</li> <li>• Wat zijn de doelstellingen voor de solidariteitsreserve?</li> <li>• Wat zijn de wensen m.b.t. de uitkeringsfase?</li> <li>• Zijn er wensen, aandachtspunten of acties nodig?</li> </ul>   | <p>Principe keuze voor</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soort regeling</li> <li>• Invaren</li> <li>• uitvoering</li> </ul>  | December 2021 – Q2 2022 |
| Verdiepingsfase | <p>In deze fase zijn de volgende vragen onderzocht:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wat is de premie en ambitie?</li> <li>• Wat is de risicohouding van de deelnemers (naar leeftijdsgroep)?</li> <li>• Welke nabestaandenpensioendekking wordt verzekerd?</li> <li>• Wel of niet invaren? Bij invaren: hoe wordt opgebouwd vermogen verdeeld?</li> <li>• Welke deelnemers gaan er op achteruit? Hoe wordt compensatie vormgegeven?</li> </ul> | <p>Aan de hand van kwalitatieve en kwantitatieve analyses en in de diverse sessies zijn keuzes gemaakt voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Invulling van de pensioenregeling</li> <li>• Prioriteringsregels bij invaren</li> <li>• Wensen ten aanzien van het uitkeringsbeleid</li> <li>• Doelstellingen voor de solidariteitsreserve</li> <li>• Invulling van de compensatieregeling</li> </ul> | Q3 2022 – Q2 2023       |



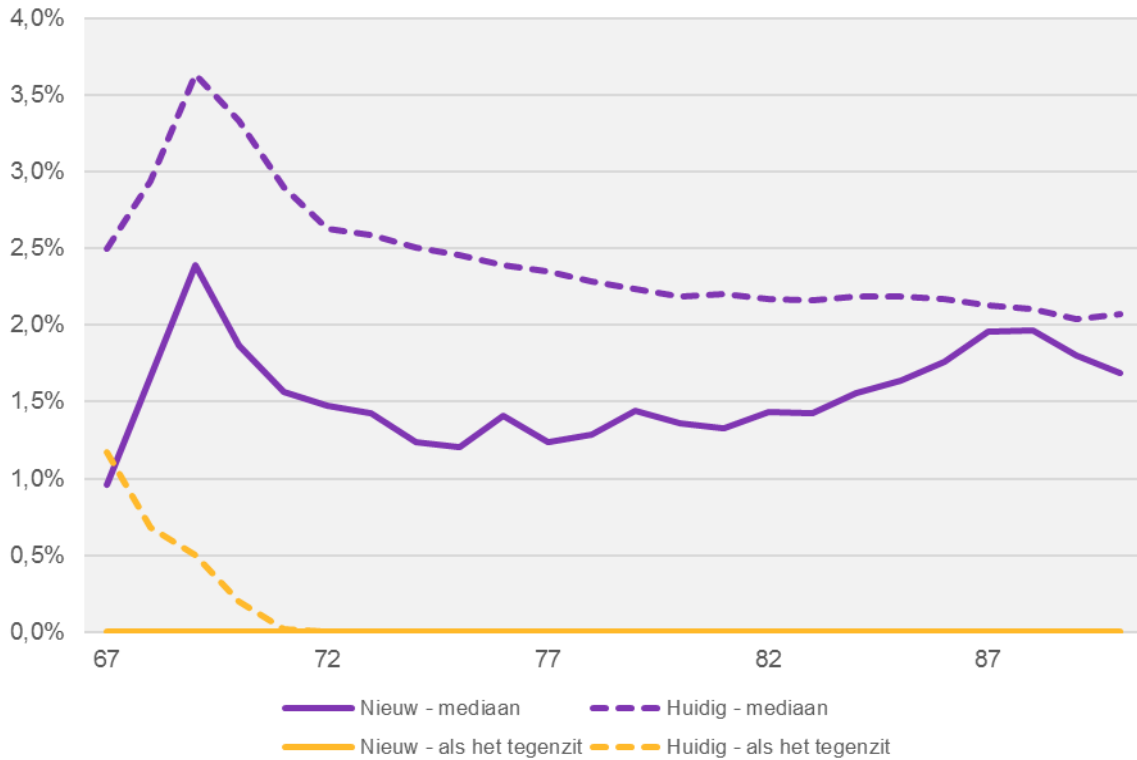
## Bijlage 2 Pensioenuitkeringen

### Ontwikkeling uitkering



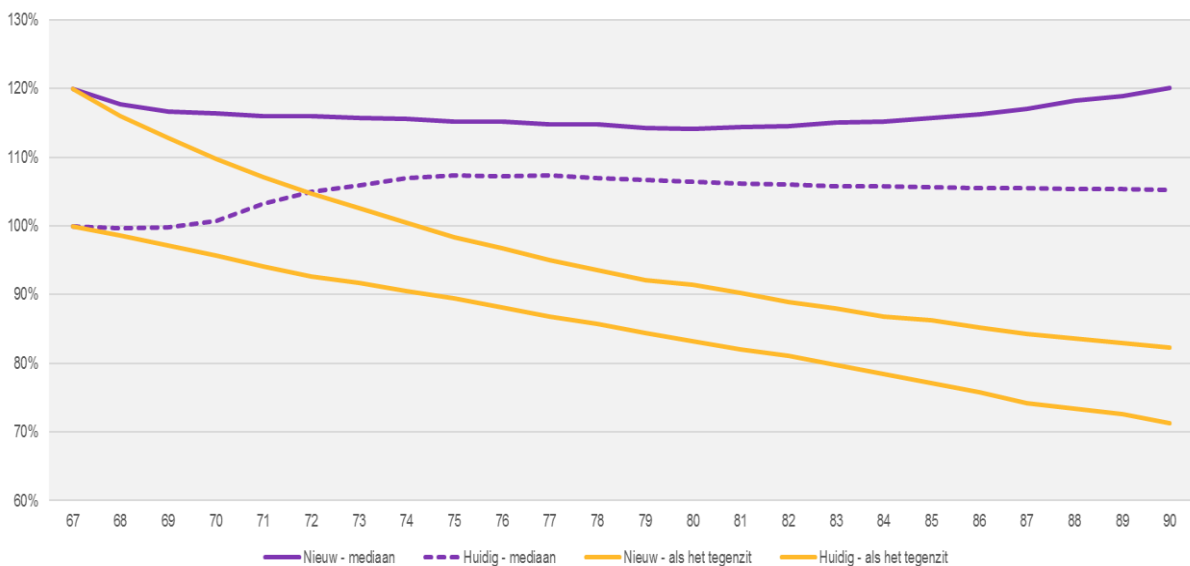


## Aanpassing uitkering per jaar



## Gecorrigeerd voor koopkracht

### Ontwikkeling uitkering







## Bijlage 3 Collectieve uitkeringsfase

| Collectieve uitkeringsfase  | Individuele uitkeringsfase   |
|---|--|
| Gelijke verhoging/verlaging ingegaan pensioen (OP en NP) voor álle pensioengerechtigden | Leeftijdsafhankelijke verhoging/verlaging ingegaan pensioen  |
| Bescherming bijna gepensioneerden zonder apart beleid                                   | Apart beleid nodig om bijna gepensioneerden te beschermen voor uitkeringsdaling in jaren voor pensionering |
| Pensioenuitkering meer centraal, persoonlijk pensioenvermogen volgt daaruit             | Persoonlijk pensioenvermogen centraal, uitkering volgt daaruit   |
| Herverdeling vermogen tussen pensioengerechtigden                                       | Geen herverdeling vermogen tussen pensioengerechtigden   |
| Bij invaren is huidige pensioenuitkering leidend  |  |

| Collectieve uitkeringsfase   | Individuele uitkeringsfase   |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Gelijke aanpassingen van het pensioen (incl. bijbehorend latent partnerpensioen)</li> <li>Sluit beter aan bij gedragspsychologie</li> <li>Gelijke monniken, gelijke kappen (meer solidair)</li> <li>Hoger pensioen mogelijk doordat risicovoller beleggingsbeleid mogelijk is i.v.m. bescherming (aller)oudsten (beleggingshorizon neemt niet af bij stijging leeftijd)</li> <li>Stabieler pensioen mogelijk doordat risico's gedeeld worden over alle gepensioneerden</li> <li>Communicatief beter uitlegbaar om één stijging/daling te communiceren</li> <li>Lijkt relatief eenvoudig administratief in te regelen (maar ook bij TKP). Ook i.c.m. geheugenloos spreiden</li> <li>Invaren (administratief) eenvoudiger, doordat uitkeringen centraal staan</li> <li>Ingroeimodel voor bescherming vanuit de solidariteitsreserve mogelijk voor bijna gepensioneerden (vanaf toetreding in het collectief)</li> <li>Extra eenmalige kosten TKP ca. € 160.000 (runkosten nmb)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Onderscheid mogelijk in mate van beleggingsrisico tussen jongere en oudere uitkeringsgerechtigden</li> <li>Geén (beperkte) herverdeling in het vermogen tussen jongere en oudere uitkeringsgerechtigden, maar wel andere aanpassing van de uitkeringen in enig jaar</li> <li>Uitlegbaarheid: er is geen sprake van verschuiving tussen vermogens / rendementen</li> <li>Ontwikkeling in vermogen en uitkering is hierdoor transparanter</li> <li>Geen resterende spreidingsresultaten 'op de lat', die leiden tot hogere of lagere startuitkering</li> <li>Met name een aandachtspunt voor partner- en wezenpensioen vóór pensioendatum, aangezien de ingegane startuitkering dan afwijkt van het afgesproken percentage</li> </ul> |



## Bijlage 4 Uitgangspunten

### Huidige regeling en beleid

| Regeling                                     |                                  |
|--|----------------------------------|
| Contractsvorm                                | CDC-regeling                     |
| Pensioenleeftijd                             | 67 jaar                          |
| Opbouwpercentage                             | 1,875% per jaar*<br>(2023: 1,6%) |
| Franchise                                    | € 20.938 (2023)**                |
| Maximaal pensioengevend salaris              | € 59.706 (2023)                  |
| Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid | Ja                               |
| Partnerpensioen opbouwfase                   | 70% van het OP (spaarbasis)      |
| Partnerpensioen uitkeringsfase               | 70% van het OP (spaarbasis)      |

| Toeslagverlening |                   |
|------------------|-------------------|
| Maatstaf         | CPI               |
| Beleid           | Toekomstbestendig |

| Premiestelling |                            |
|----------------|----------------------------|
| Bruto premie   | 12,3% salaris              |
| Bruto premie   | 26,9% pensioengrondslag*** |
| Toetspremie    | Verwacht rendement         |



## Nieuwe regeling en beleid

| Regeling  |  |
|---|--|
| Contractsvorm   | Solidaire premiereregeling                                     |
| Pensioenleeftijd  | 67 jaar  |
| Franchise   | € 20.938 (2023)  |
| Maximaal pensioengevend salaris   | € 59.706 (2023)  |
| Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid  | Ja   |
| Partnerpensioen opbouwfase  | 10% Salaris + € 4.000 TPP                                      |
| Partnerpensioen uitkeringsfase  | 70% van het OP   |
| Solidariteits-/risicodelingsreserve   |  |
| Startniveau via invaren   | 2,5%   |
| Voeding via premie  | Nee  |
| Voeding via overrendement (inclusief eventuele dynamiek)                                      | 5%, alle deelnemers  |
| Minimum niveau  | 0%   |
| Maximum niveau  | 5%   |
| Bij bereiken maximum stoppen met vullen?  | Ja   |
| Bij bereiken maximum overloop uitdelen naar rato vermogen, risicodragend vermogen, of anders? | Naar rato vermogen   |
| Onttrekregels   | Opvangen daling uitkering, inclusief van nieuw gepensioneerden |
| Begrenzing onttrekking  | Maximaal 20% SR per jaar                                       |
| Risicoprofiel beleggingen reserve   | Gemiddelde collectief  |



| Invaren   |   |
|---|---|
| Invaarmethode   | Standaard   |
| Als standaardmethode: # jaren spreiding (1-10 jaar)           | 10 jaar   |
| Uitkeringsfase  |   |
| Projectierendement  | RTS   |
| Spreidingsmethode (dakpan, geheugenloos, anders, namelijk...) | Geheugenloos  |
| Spreidingsperiode (1-10 jaar)                                 | 3 jaar  |
| Individueel/Collectief  | Collectief  |
| Opbouwfase  |   |
| Bruto premie % PG   | 26,9% PG  |
| Netto premie (= spaarpremie) % PG                             | 21,5% PG  |
| Leeftijdsafhankelijk overrendement (mix)                      | Zie grafiek slide 46  |
| Leeftijdsafhankelijk beschermingsrendement (rente-afdekking)  | Zie grafiek slide 46  |
| Overige   |   |
| (Extra) operationele reserve via invaren                      | 1% OR (naast 1% MVEV)   |
| Feitelijk/theoretisch beschermingsrendement                   | Theoretisch   |
| Compensatiemethode  |   |
| Maatstaf  | Mediaan vervangingsratio op pensioendatum inclusief koopkracht tijdens uitkeringsfase |
| Deelnemersgroep   | Actieven en arbeidsongeschikten   |
| Compensatietrigger  | Als maatstaf nieuw lager dan huidig   |
| Bepalend  | Deelnemer met grootste achteruitgang  |
| Cohort  | Eén jaar  |
| Vorm compensatie  | %PG, zelfde percentage voor gehele cohort, eenmalig/direct                            |
| Rekening houden met vertrekans                                | Nee   |



## Uitgangspunten – rekentechnisch

| Peildatum                       |                                     |
|---------------------------------|-------------------------------------|
| Datum                           | 1 januari 2023                      |
| Dekkingsgraad                   | 125,8%                              |
| Economische set                 | P-set DNB 2023Q3 / Q-set DNB 2023Q3 |
| Aantal doorgerekende scenario's | 10.000                              |

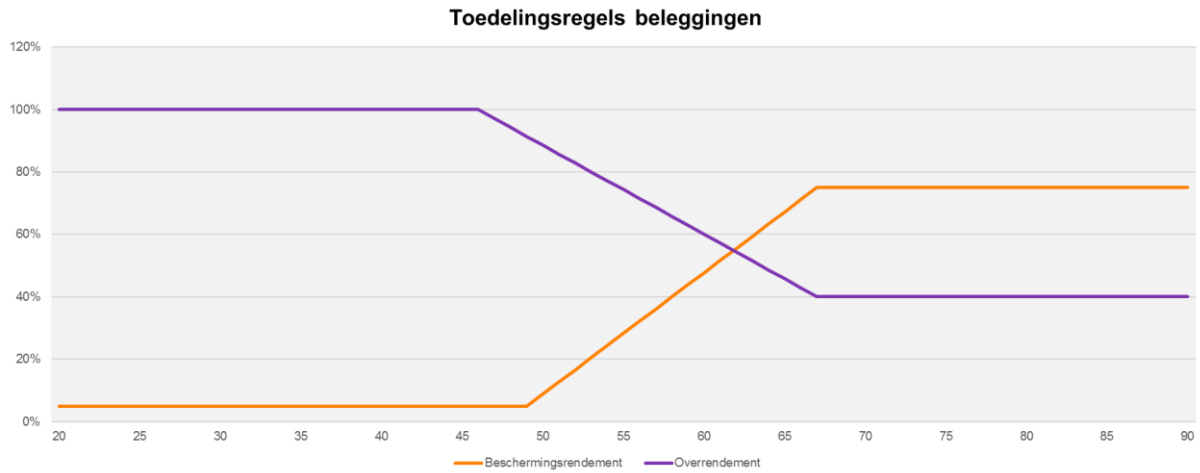
| Actuarieel           |                                |
|----------------------|--------------------------------|
| Overlevingstafel     | AG2022 + ES2022                |
| Man:vrouw verhouding | 80% M / 20% V                  |
| Carrière             | Zie hiernaast                  |
| Kostenvoorziening    | 3,5%                           |
| Leeftijdsverschil    | 3,5 jaar (man ouder dan vrouw) |

| Leeftijd | Gemiddelde uittreedkans Man | Gemiddelde uittreedkans Vrouw |
|----------|-----------------------------|-------------------------------|
| 21 – 25  | 35,0%                       | 34,0%                         |
| 26 – 30  | 25,0%                       | 27,0%                         |
| 31 – 35  | 20,0%                       | 21,0%                         |
| 36 – 40  | 17,0%                       | 18,0%                         |
| 41 – 45  | 14,0%                       | 17,0%                         |
| 46 – 50  | 11,0%                       | 17,0%                         |
| 51 – 55  | 8,0%                        | 17,0%                         |
| 56 – 60  | 8,0%                        | 17,0%                         |
| 61 – 66  | 8,0%                        | 17,0%                         |

| Leeftijd | Individuele carrière |
|----------|----------------------|
| 21 – 24  | 2,0%                 |
| 25 - 29  | 1,5%                 |
| 30 – 34  | 1,0%                 |
| 35 – 44  | 0,5%                 |
| 45 – 66  | 0,0%                 |



## Uitgangspunten life cycle



## Bestandsopbouw

