TRANSITIEPLAN

PENSIOENEN
HANDEL IN BOUWMATERIALEN
IN
NEDERLAND

Versie: definitief
Datum: 29 oktober 2024

Inhoud

Voorwoord 4

Hoofdstuk 1: Inleiding 5

1.1 Inleiding 5

1.2 Verantwoordelijkheden, medezeggenschap en hoorrecht 6

1.3 Mijlpalen 7

Hoofdstuk 2: De nieuwe pensioenregeling 8

2.1 Doelstellingen en uitgangspunten nieuwe pensioenregeling 8

2.1 Samenvattingstabel pensioenregeling 9

2.3 Contractkeuze 11

2.4 Kenmerken pensioenregeling 14

Hoofdstuk 3 Opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten 21

3.1 Verzoek tot invaren (interne collectieve waardeoverdracht) 21

3.2 Invaarmethode 23

3.3 Transitiedoelstellingen 23

3.4 Voorrangsregels 28

Hoofdstuk 4: Solidariteitsreserve 33

4.1 Doelstellingen en kaders 33

4.2 Financiering van solidariteitsreserve 34

4.3 Ontwikkeling pensioenuitkering 35

4.4 Solidariteitsreserve en pensioenuitkering 35

4.5 Ontwikkeling solidariteitsreserve 36

Hoofdstuk 5: Compensatie 37

5.1 Achtergrond compensatie 37

5.2 Hoogte en vorm compensatie 37

5.3 Financiering van compensatie 38

Hoofdstuk 6: Transitie-effecten 40

6.1 Inleiding 40

6.2 Ambitie pensioenregeling 40

6.3 Vergelijking pensioenuitkering (vervangingsratio) 41

6.4 Netto Profijt 43

6.5 Effecten besluiten Bpf HiBiN tijdens de transitie 44

Hoofdstuk 7: Evenwichtigheid transitie-effecten 46

7.1 Doelstellingen 46

7.2 Kwalitatieve doelstellingen en kwantitatieve maatstaven 46

Hoofdstuk 8: Vrijwillig aangesloten werkgevers 48
8.1 Inleiding 48
8.2 Invaren 48
8.3 Compensatie 48
Hoofdstuk 9: Communicatie 49
Bijlage 1: Uitkomsten raadplegingen achterban 50
Bijlage 2. Aannames en veronderstellingen bij berekeningen 51
Bijlage 3: Compensatiestaffel 53
Bijlage 4: Gevoeligheidsanalyses bij andere dekkingsgraden 55
Bijlage 5: Gevoeligheidsanalyses bij andere rentestanden 58

Voorwoord

Op 1 juli 2023 is de Pensioenwet aangepast door het inwerking treden van het wetsvoorstel ‘Wet toekomst pensioenen (hierna: Wtp)’. Een van de bepalingen in de Wtp is dat sociale partners verplicht worden om een transitieplan opstellen. In dit plan wordt beschreven waarom, hoe, wanneer en onder welke voorwaarden de nieuwe pensioenregeling wordt ingevoerd. Ook komt in het plan te staan hoe werkgevers en werknemers met het ingelegde pensioengeld en de premie willen omgaan onder de aangepaste wet.

Er zijn namens werkgevers en werknemers vertegenwoordigers aangesteld om de inhoud van het plan vast te stellen. Brancheverenigingen Koninklijke Handel in Bouwmaterialen in Nederland (Hibin) heeft namens werkgevers mensen afgevaardigd. Werknemers hebben via de Federatie Nederlandse Vakbeweging Bouwen en Wonen (FNV), Christelijke Nationaal Vakverbond (CNV), en De Unie mensen afgevaardigd. Deze vertegenwoordigers worden vanaf nu “sociale partners” genoemd.

Sociale partners zijn begeleid gedurende dit proces. Hiervoor hebben we externe adviseurs van dienstverlener Aon ingeschakeld. Verder is de stichting Bedrijfstakpensioenfonds Handel in Bouwmaterialen in Nederland (Bpf HiBiN) de partij die namens sociale partners de huidige pensioenregeling uitvoert en de nieuwe premieregeling zal gaan uitvoeren. Zij hebben sociale partners ondersteund door het verstrekken van kwalitatieve en kwantitatieve informatie en adviezen zodat sociale partners onderbouwde keuzes konden maken.

Dit is het transitieplan als bedoeld in artikel 150d Pensioenwet. De opzet van het transitieplan is gebaseerd op de Pensioenwet, waaronder de Wtp, de memorie van toelichting, het Besluit toekomst pensioenen en het factsheet transitieplan Wtp van DNB.

Het transitieplan is een informatiebron voor de benodigde onderbouwingen in het implementatieplan dat Bpf HiBiN opstelt en indient bij de toezichthouder De Nederlandsche Bank (DNB). Ook is het transitieplan een informatiebron voor (voormalig) werknemers en pensioengerechtigden uit de sector handel in bouwmaterialen die pensioenaanspraken of pensioenrechten hebben bij Bpf HiBiN.

Hoofdstuk 1: Inleiding

1.1 Inleiding

Vanwege de inwerkingtreding van de Wtp, per 1 juli 2023, dient de pensioenregeling voor de sector Handel in Bouwmaterialen in Nederland te worden aangepast. De inhoud van het transitieplan en de wijzigingen in de pensioenregeling zijn in het arbeidsvoorwaardenoverleg tussen sociale partners overeengekomen.

In dit transitieplan leggen sociale partners de contouren vast van de nieuwe pensioenregeling, alsmede de gemaakte keuzes en de overwegingen daarbij. Tevens is de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten vastgelegd. Daarnaast bevat dit transitieplan de verantwoording waarom er naar de mening van sociale partners sprake is van een evenwichtige transitie naar de nieuwe pensioenregeling.

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.

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

Pensioenwet (PW)

- PW 150c: Mijlpalen in transitieperiode;
- PW 150d: Transitieplan;
- PW 150e: Berekenen transitie-effecten;
- PW 150g: Hoorrecht vereniging van gewezen deelnemers of pensioengerechtigden bij uitvoering door pensioenfonds;
- PW 150h: Transitiecommissie;
- PW 150l: Standaard invaarpad;
- PW 150n: Aanwenden vermogen pensioenfonds voor compensatie of solidariteitsreserve.

Memorie van toelichting Wet toekomst pensioenen

- Pagina 70/71: Mijlpalen pensioenfondsen;
- Pagina 72-80, 89/90, 92-94: Transitieplan;
- Pagina 81/82: Introductie hoorrecht in arbeidsvoorwaardelijke fase;
- Pagina 95-97: Medezeggenschap in arbeidsvoorwaardelijke fase;
- Pagina 98: Transitiecommissie.

Besluit uitvoering Pensioenwet

- Artikel 44: Transitieplan.

Met dit transitieplan is er dus overeenstemming op het totaalpakket. De sociale partners geven aan Bpf HiBiN op basis van het transitieplan de opdracht de gewijzigde pensioenregeling vanaf 1 januari 2026 uit te voeren. De sociale partners verzoeken Bpf HiBiN de op de transitiedatum 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. De sociale partners verzoeken Bpf HiBiN dit transitieplan, door middel van publicatie op zijn website, beschikbaar te stellen aan de deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden, conform artikel 150d lid 3 van de Pensioenwet.

1.2 Verantwoordelijkheden, medezeggenschap en hoorrecht

In maart 2022 is het traject om de pensioenregeling te wijzigen van start gegaan. Sociale partners en een afvaardiging van Bpf HiBiN hebben op basis van analyses en gesprekken onderzocht wat de gevolgen zijn van de te maken keuzes voor de nieuwe pensioenregeling. Dit transitieplan is de formele vastlegging van hetgeen sociale partners zijn overeengekomen over:

1. de nieuwe pensioenregeling,
2. het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten naar de nieuwe pensioenregeling, en
3. de compensatie voor de gevolgen van de afschaffing van de doorsneesystematiek.

De achterban van de branchevereniging Koninklijke Hibin is op 30 mei 2024 geraadpleegd over de opzet, inzet en inhoud van het transitieplan tijdens de ledenvergadering. Het bestuur van Hibin is gemachtigd om het uiteindelijke besluit te nemen. De achterbannen van FNV Bouwen & Wonen, De Unie en CNV zijn in de periode van 4 oktober tot en met 23 oktober 2024 oktober geraadpleegd. De uitkomsten van deze raadplegingen en het bestuursbesluit zijn opgenomen in bijlage 1.

Ingevolge artikel 150g van de PW stelt de werkgever een vereniging van pensioengerechtigden (respectievelijk een vereniging van gewezen deelnemers) die een substantieel gedeelte van de pensioengerechtigden (respectievelijk van de gewezen deelnemers) vertegenwoordigen in de gelegenheid om een oordeel uit te spreken over het transitieplan.

Ingevolge het bepaalde van artikel 150b lid 2 PW wordt onder ‘werkgever’ mede verstaan ‘de partijen die de wijziging van de pensioenregeling overeenkomen of zijn overeengekomen’. In de toelichting op de Wtp 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’.

Bij zowel de sociale partners als bij Bpf HiBiN zijn geen verenigingen van pensioengerechtigden en/of gewezen deelnemers bekend. Om deze reden is vanaf september 2023 door Bpf HiBiN, na afstemming met de sociale partners, diverse keren een oproep op zijn website geplaatst. Zie hiervoor de bijgevoegde link https://deelnemers.bpfhibin.nl/nieuws/nieuwe-pensioenregeling-kunt-u-bezwaar-maken/. Ook is tijdens deelnemersbijeenkomsten door Bpf HiBiN een oproep gedaan om een vereniging op te richten.

Ondanks deze oproepen hebben zich geen verenigingen voor pensioengerechtigden en/of gewezen deelnemers gemeld. Hierdoor hebben de sociale partners de bedoelde verenigingen niet kunnen horen.

Op basis van artikel 150h is door de overheid een onafhankelijke transitiecommissie ingesteld. De transitiecommissie heeft tot taak te bemiddelen tussen partijen en/of partijen bindend te adviseren die een pensioenregeling sluiten, indien deze partijen daartoe gezamenlijk (voor 1 juli 2024) een verzoek doen. Van deze transitiecommissie is door sociale partners en Bpf HiBiN geen gebruik gemaakt.

1.3 Mijlpalen

Hieronder is in een schema opgenomen wat de belangrijkste mijlpalen zijn geweest in het opstellen en vaststellen van het transitieplan.

Datum	Mijlpaal
Augustus 2024	Keuze voor nieuwe pensioenregeling, invaren en compensatie door sociale partners
31 augustus 2024	Vaststellen van concept transitieplan door sociale partners
September 2024	Raadpleging achterbannen bonden en werkgevers
31 september 2024	Vaststellen definitief transitieplan door sociale partners
1 oktober 2024	Overhandigen transitieplan aan Bpf HiBiN
Oktober 2024-oktober 2025	Bpf HiBiN informeert werknemers en aangesloten werkgevers over de voortgang van de implementatie van de nieuwe pensioenregeling
1 januari 2026	Transitie naar nieuw pensioenstelsel en invaren bestaande pensioenaanspraken en – rechten, inclusief compensatie
1 januari 2028	Uiterste transitiemoment (wettelijk)

Hoofdstuk 2: De nieuwe pensioenregeling

2.1 Doelstellingen en uitgangspunten nieuwe pensioenregeling

Sociale partners hebben de volgende doelstellingen en uitgangspunten voor het wijzigen van de pensioenregeling vastgesteld.

Doelstellingen wijzigingen (transitie)

- Bpf HiBiN voert nu een verplichte middelloonregeling uit. De sociale partners willen onder het nieuwe pensioenstelsel een verplichte pensioenregeling die zoveel mogelijk lijkt op de huidige regeling, waarbij de sterke collectieve elementen, waaronder collectieve risicodeling, behouden blijven.
- De pensioendoelstelling is een vervangingsratio (eerste pensioenuitkering) van ongeveer 70% van de gemiddelde pensioengrondslag op basis van 42 dienstjaren. De zekerheid (kans) waarmee de pensioendoelstelling haalbaar is bedraagt minimaal 51%. De vervangingsratio is een bruto pensioenuitkering exclusief AOW-uitkering.
- De pensioenuitkering kan in de uitkeringsfase fluctueren. Sociale partners wensen een zo stabiel mogelijk ingegane pensioenuitkering met een kleine kans op verlaging en een kans op verhoging.
- Een robuuste start van de nieuwe pensioenregeling, door het zoveel mogelijk voorkomen dan wel beperken van een daling van ingegane pensioenuitkeringen in de eerste jaren.
- De nieuwe pensioenregeling en de voorrangregels bij invaren moet zo eenvoudig mogelijk, uitlegbaar en goed uitvoerbaar zijn.
- De pensioenpremie is afhankelijk van externe factoren zoals (de ontwikkeling van) de rente, levensverwachting en uitvoeringskosten. De aan Bpf HiBiN te betalen pensioenpremie kan variëren in de tijd en wordt aangepast indien sociale partners daar overeenstemming over bereiken. Sociale partners bepalen de verdeling van de pensioenpremie tussen werkgevers en werknemers. Een aanpassing van de pensioenpremie geldt alleen voor de toekomst.
- Sociale partners wensen dat compensatie wordt geboden voor een achteruitgang in pensioen als gevolg van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling, onder andere als gevolg van de afschaffing van de doorsneesystematiek. De compensatie wordt gefinancierd vanuit het collectieve pensioenvermogen.

Uitgangspunten wijzigingen (transitie)

- Daar waar in de Pensioenwet een ‘default route’ is opgenomen, wordt deze gevolgd tenzij blijkt dat deze niet of onvoldoende evenwichtig is.
- De berekeningen (kwantitatieve argumenten) zijn een belangrijke toets bij de evenwichtigheid. Sociale partners erkennen dat berekeningen een ‘best estimate’ zijn op het moment dat deze zijn gemaakt. Kwalitatieve argumenten spelen daarom ook een rol bij evenwichtigheid.
- Evenwichtigheid betekent niet dat iedereen hetzelfde krijgt of er evenveel op voor-of achteruit gaat. Er kunnen vanuit solidariteit redenen zijn dat groepen deelnemers afwijken.

2.1 Samenvattingstabel pensioenregeling

In de onderstaande tabel staan de belangrijkste overeenkomsten en verschillen van de huidige pensioenregeling en de solidaire premieregeling waarvoor sociale partners hebben gekozen door de aangepaste Pensioenwet.

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
Ingangsdatum	Tot 1 januari 2026	Vanaf 1 januari 2026
Type contract	Middelloonregeling	Solidaire premieregeling
Uitvoerder	Bpf HiBiN	Bpf HiBiN
Ambitie	Jaarlijkse opbouwpercentage ouderdomspensioen van 1,625% van de pensioengrondslag.	De ambitie is afhankelijk van de premie. Uitgaande van de afgesproken premie is de ambitie een vervangingsratio (eerste pensioenuitkering) van 70% van de gemiddelde pensioengrondslag op basis van 42 dienstjaren. De zekerheid (kans) waarmee de pensioendoelstelling haalbaar is bedraagt minimaal 51%. Het betreft hier een bruto pensioenuitkering exclusief AOW. Na ingang betreft het pensioen een variabele uitkering.
Premie	25,35% van de pensioengrondslag.	25,35% van de pensioengrondslag.
Jaarlijkse pensioenaanpassing	Voorwaardelijke toeslagverlening op basis van financiële positie Bpf HiBiN, maatstaf is CPI.	Geen toeslagverlening maar verhoging van persoonlijk pensioenvermogen op basis van beleggingsresultaten. Ook de pensioenuitkeringen bewegen met de beleggingsresultaten waarbij eventuele verlagingen zoveel mogelijk worden voorkomen dan wel beperkt door het inzetten van de solidariteitsreserve.
Toetredingsleeftijd	18 jaar	18 jaar
Pensioenrichtleeftijd	67 jaar	67 jaar
Pensioengevend salaris	Het pensioengevend salaris is de optelsom van: - Het vast jaarsalaris in geld; - De vakantietoeslag; - De structurele vaste toeslagen voor zover deze schriftelijk met de deelnemer zijn overeengekomen.	Het pensioengevend salaris is de optelsom van: - Het vast jaarsalaris in geld; - De vakantietoeslag; - De structurele vaste toeslagen voor zover deze schriftelijk met de deelnemer zijn overeengekomen.

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
Maximum pensioengevend salaris	€ 52.988 (2024). Dit wordt aangepast met de gemiddelde stijging van de cao-lonen in de bedrijfstak handel in bouwmaterialen.	€ 52.988 (2024). Dit wordt aangepast met de gemiddelde stijging van de cao-lonen in de bedrijfstak handel in bouwmaterialen.
Franchise	€ 15.816 (2024). Dit wordt aangepast met de gemiddelde stijging van de cao-lonen in de bedrijfstak handel in bouwmaterialen, rekening houdend met de fiscaal minimum-franchise	€ 15.816 (2024). Dit wordt aangepast met de gemiddelde stijging van de cao-lonen in de bedrijfstak handel in bouwmaterialen, rekening houdend met de fiscaal minimum-franchise
Overlijden voor pensioendatum	- Het partnerpensioen opgebouwd tot overlijdensdatum; en - 70% van het ouderdomspensioen dat opgebouwd had kunnen worden vanaf overlijdensdatum tot aan de standaard pensioendatum.	- Een levenslang partnerpensioen van 10% van het pensioengevend salaris. - Een verplicht tijdelijk partnerpensioen (Anw-hiaatverzekering) van € 12.000 - Een vrijwillige Anw-hiaatverzekering boven € 12.000 tot €19.000 - 6 maanden verplichte voortzetting risicodekking na uitdiensttreding. - vrijwillige voortzetting risicodekking door uitruil voor een periode van 15 jaar (wettelijke minimum periode voor vrijwillige voortzetting).
Partnerpensioen na pensioendatum	- 70% van het ouderdomspensioen	- 70% van het ouderdomspensioen
Wezenpensioen	14% van het ouderdomspensioen vanaf de overlijdensdatum tot aan de standaard pensioendatum. De pensioengrondslag en het parttimepercentage op het moment van overlijden wordt gehanteerd.	- 6,5% van het pensioengevend salaris. - eindleeftijd 25 jaar.
Premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid	Premievrije voortzetting pensioenopbouw, inclusief risicodekking bij overlijden - WIA-volgend, drie klassen-systeem (arbeidsongeschikt (ao)): - tot 35% ao: 0% - van 35% tot 80% ao: 50% - van 80% tot 100% ao: 100%	Premievrije voortzetting pensioenopbouw, inclusief risicodekking bij overlijden - WIA-volgend, drie klassen-systeem (arbeidsongeschikt (ao)): - tot 35% ao: 0% - van 35% tot 80% ao: 50% - van 80% tot 100% ao: 100%

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
Flexibilisering	- (bedrag ineens) - vervroeging/uitstel pensioendatum - deeltijdpensioen - hoog/laag pensioen - uitruil ouderdomspensioen in partnerpensioen - uitruil partnerpensioen in ouderdomspensioen	- (bedrag ineens) - vervroeging/uitstel pensioendatum - deeltijdpensioen - hoog/laag pensioen - uitruil ouderdomspensioen in partnerpensioen
Solidariteitsreserve	Nvt	Zie hoofdstukstuk "Solidariteitsbeleid
Invaren	Nvt	Zie hoofdstuk "Opgebouwde pensioenaanspraken- en rechten
Compensatie afschaffing doorsneesystematiek	Nvt	"Zie hoofdstuk "Afspraken over compensatie"

2.3 Contractkeuze

Onder de Wtp zijn twee soorten premieregelingen mogelijk. Hieronder worden de kenmerken van de solidaire premieregeling (SPR), de flexibele premieregeling (FPR) en de afwegingen van sociale partners om te kiezen voor de SPR behandeld.

Kenmerken van de SPR

De SPR is ontwikkeld om een persoonlijker pensioen met behoud van solidaire elementen mogelijk te maken. Het blijft evenwel een premieregeling: hoeveel premie de werkgever en werknemer inleggen voor het pensioen staat vast. De pensioenuitkering is variabel (dus niet vast) en afhankelijk van met name de beleggingsresultaten en de rente.

De premies van de deelnemers worden collectief belegd waarbij het risico wordt afgebouwd naarmate de pensioendatum dichterbij komt. Hierbij wordt rekening gehouden met de voorkeuren van de deelnemers, pensioengerechtigden en gewezen deelnemers in de sector, zoals die uit het door Bpf HiBiN gehouden risicopreferentieonderzoek naar voren zijn gekomen. Het behaalde rendement wordt, op basis van leeftijd (leeftijdscohorten), toebedeeld aan de persoonlijk pensioenvermogens. Dit gebeurt via vooraf vastgestelde regels die rekening houden met de risicohouding per leeftijdscohort.

In de solidaire premieregeling hebben de deelnemers een verplichte gezamenlijke voorziening: de solidariteitsreserve. De solidariteitsreserve is een buffer waaruit pensioenvermogens- en uitkeringen kunnen worden aangevuld en risico's tussen generaties worden gedeeld.

In de uitkeringsfase wordt doorbelegd waardoor de pensioenuitkeringen meebewegen met de markten in positieve of negatieve zin. Iedere pensioenuitkering wordt onttrokken aan het persoonlijke pensioenvermogen van de pensioenfondsdeelnemer.

De belangrijkste kenmerken van de SPR op een rij:

- Premieregeling
- Collectief beleggingsbeleid met vooraf opgestelde toedelingsregels
- Beleggingsprofielen per leeftijdscohort op basis van risicohouding

- Geen keuzevrijheid in beleggingsprofielen
- Verplichte solidariteitsreserve
- Geïntegreerde opbouw- en uitkeringsfase
- Variabele uitkering
- Geen shoprecht op pensioendatum

Kenmerken van de FPR

Net als in de SPR bouwt de pensioenfondsdeelnemer in de FPR een persoonlijk pensioenvermogen op. In de FPR worden de premies belegd volgens een expliciete lifecycle. Als sociale partners hiervoor kiezen heeft de deelnemer hierbij keuze uit beleggingsprofielen of binnen bepaalde grenzen beleggingsvrijheid. Welke keuzes de deelnemer heeft hangt af van wat sociale partners afspreken en de pensioenuitvoerder aanbiedt. Hierbij worden rekening gehouden met de voorkeuren van de deelnemers, pensioengerechtigden en gewezen deelnemers in de sector, zoals die uit het door Bpf HiBiN gehouden risicopreferentieonderzoek naar voren zijn gekomen. De FPR kent in beginsel een individuele risicotoedeling, waarbij de beleggingsresultaten direct doorwerken in het persoonlijke pensioenvermogen. Bij een bedrijfstakpensioenfonds kunnen via de risicodelingsreserve bepaalde risico's – zoals de biometrische risico's – collectief worden gedeeld.

Op pensioendatum kan de deelnemer kiezen tussen een vaste of variabele pensioenuitkering, ongeacht of het pensioenfonds de gewenste variant aanbiedt.

De belangrijkste kenmerken van de FPR op een rij:

- Premieregeling
- Beleggingsresultaat werkt direct door in persoonlijk pensioenvermogen
- Beleggingsmix per leeftijdscohort op basis van risicohouding
- Individuele keuzemogelijkheden beleggingsprofielen (optioneel)
- Risicodelingsreserve (optioneel m.u.v. verplichte bedrijfstakpensioenfondsen)
- Gescheiden opbouw- en uitkeringsfase
- Individuele keuzemogelijkheid vaste of variabele pensioenuitkering
- Beperkt shoprecht

Sociale partners kiezen voor de SPR

De sociale partners zijn verantwoordelijk voor het overeenkomen van de best passende pensioenregeling: de SPR of de FPR. Sociale partners hebben gekozen voor de SPR. Bij deze keuze zijn de eerder genoemde doelstellingen afgewogen.

Zo dicht mogelijk bij huidige regeling

Sociale partners hebben in beginsel afgesproken om zo dicht mogelijk te blijven bij de huidige pensioenregeling. Dit besluit is onder andere gebaseerd op het (risico)profiel en de voorkeuren van de deelnemers, pensioengerechtigden en gewezen deelnemers in de sector zoals die uit het door Bpf HiBiN gehouden risicopreferentieonderzoek voort zijn gekomen. Met deze uitgangspositie hebben sociale partners de mogelijkheden binnen de wetgeving onderzocht en zijn tot conclusie gekomen dat de SPR het beste past bij dit uitgangspunt.

Solidariteit

Verder zijn sociale partners van mening dat solidariteit een kernwaarde is van een goede pensioenregeling en dat het delen van risico's tussen verschillende leeftijdsgroepen gewenst is om pech- en gelukgeneraties te voorkomen. Een individuele deelnemer kan geen grote fluctuaties in de pensioenuitkering opvangen, het collectief kan dat wel.

De SPR heeft meer mogelijkheden om solidariteit in te richten en daarmee fluctuaties in de uitkering op te laten vangen door het collectief dan de flexibele pensioenregeling. 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.

Vergeleken met de FPR, is in de SPR de solidariteit ruimer. Daardoor is de kans op discussie rondom verplichtstelling kleiner.

Mogelijkheid tot opheffen leenrestrictie
De SPR kent de mogelijkheid tot het opheffen van de leenrestrictie. Uit berekeningen is gebleken dat het opheffen van de leenrestrictie voor jongeren naar verwachting bijdraagt aan een hogere pensioenuitkering op de pensioendatum. Hoewel het bestuur het uiteindelijke beleid vaststelt, willen de sociale partners de mogelijkheid openhouden om de leenrestrictie op te kunnen heffen, als dit ook past bij de risicohouding van de deelnemers van Bpf HiBiN.

Ontzorgen
Afgaande op het risicoprofiel van de meeste deelnemers in de sector zijn sociale partners van mening dat de meeste deelnemers aan de pensioenregeling graag zien dat hun pensioen voor hen wordt geregeld. Sociale partners hebben, mede op basis van de deelnemersvoorkeuren uit het door het Bpf HiBiN gehouden risicopreferentieonderzoek, geen aanleiding om aan te nemen dat deelnemers zelf verantwoordelijkheid willen nemen voor uitkerings- en beleggingskeuzes.

Met andere woorden de zorg voor hun pensioen laat men graag over aan de experts. Een SPR biedt die mogelijkheid het best en sluit bovendien het best aan bij de huidige pensioenregeling. SPR invoeren als basis voor de nieuwe pensioenregeling voor de sector handel in bouwmaterialen is daarom evident mede vanwege de solidariteit binnen en tussen generaties. Het is echter niet zo dat alles bij het oude blijft. Deelnemers krijgen meer inzicht in hoe de afgedragen premie ten goede komt aan hun eigen pensioen.

De tendens is dat sociale partners, betrokken bij bedrijfstakpensioenfondsen, kiezen voor de SPR in plaats van de FPR, ook in aanpalende sectoren. Indien deelnemers van sector wisselen zorgt de SPR voor herkenbaarheid.

Behoud van koopkracht
Het is moeilijk op voorhand te beoordelen of de SPR dan wel FPF daarin beter scoort. Beide regelingen zijn qua leeftijdsafhankelijk rendement en risicobeperkende maatregelen in de uitkeringsfase vergelijkbaar in te richten. Het doorbeleggen na pensioendatum, wat in beide regelingsvormen kan, levert naar verwachting meer koopkrachtbehoud op dan een vaste uitkering bij een verzekeraar. Een vaste uitkering is alleen via de FPR te realiseren.

Stabielere (te verwachten) pensioenuitkeringen
Ook voor dit onderwerp is het moeilijk op voorhand te beoordelen welke regeling daarin beter scoort. In de FPR bestaat de mogelijkheid een vaste pensioenuitkering bij een verzekeraar in te kopen. Dat biedt de meest stabiele uitkering, maar is tegenstrijdig met de doelstelling te streven naar een kans op verhoging van de pensioenuitkering. De werking van de solidariteitsreserve in de SPR is naar verwachting effectiever dan de risicodelingsreserve in de FPR.

Afweging argumenten
Alle argumenten afwegende zijn sociale partners van mening dat het zoveel mogelijk behouden van solidariteit, dicht bij de huidige regeling blijven, het ontzorgen van deelnemers, , het behoud van

koopkracht en de verwachting van stabielere pensioenuitkeringen belangrijker is dan het aanbieden van keuzemogelijkheden. Om deze reden is gekozen voor een nieuwe pensioenregeling op basis van de SPR.

2.4 Kenmerken pensioenregeling

In dit hoofdstuk wordt de inhoud van de oude en de nieuwe pensioenregeling toegelicht. Hieruit blijkt ook dat de keuzes die sociale partners maken, het uitgangspunt om dicht bij de huidige regeling te blijven, ook toepassen. Voor een puntsgewijs overzicht van de huidige en nieuwe regeling zie onderdeel 2.1 Samenvattingstabel pensioenregeling.

Kenmerken van de huidige pensioenregeling

Hieronder beschrijven we de belangrijkste kenmerken van de huidige pensioenregeling.

Pensioensysteem

De pensioenregeling is een verplichte pensioenregeling voor alle werknemers van 18 jaar tot de pensioenrichtleeftijd van 67 jaar. De jaarlijkse pensioenopbouw vindt plaats op basis van de pensioengrondslag in het betreffende jaar (middelloonregeling). Overeenkomstig artikel 10 van de Pensioenwet (zoals deze tot de inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen luidde) kwalificeert de pensioenregeling zich als een uitkeringsovereenkomst.

Hoogte pensioenpremie

De pensioenpremie in het jaar 2024 is 25,35% van de pensioengrondslag. Een derde van de pensioenpremie (eigen bijdrage) wordt betaald door de werknemers en twee derde door de werkgevers.

Standaard pensioendatum

De standaard pensioendatum is de eerste dag van de maand volgend op het bereiken van de 67-jarige leeftijd. Keuzemogelijkheden ten aanzien van vervroeging en uitstel van de standaard pensioendatum zijn onderdeel van het reglement. Deelnemers en gewezen deelnemers kunnen ervoor kiezen hun pensioen eerder te laten ingaan. Onder voorwaarden kunnen deelnemers de pensioeningang ook uitstellen. Bij elke keuze worden de aanspraken actuarieel herrekend met de geldende omrekenfactoren.

Pensioengevend salaris

Het pensioengevend salaris is gemaximeerd op € 52.988 in 2024. Het pensioengevend salaris is de gemaximeerde optelsom van:

- het vaste jaarsalaris in geld;
- de vakantietoeslag; en
- vaste toeslagen van structurele aard (voor zover schriftelijk overeengekomen).

Pensioengrondslag

Pensioengevend salaris minus de franchise (€ 15.816 in 2024). Hierover vindt de opbouw van pensioenaanspraken plaats (gecorrigeerd voor het geldende deeltijdpercentage).

Opbouwpercentage

De ambitie voor de opbouw van het ouderdomspensioen bedraagt reglementair per jaar 1,625% van de pensioengrondslag.

Levenslang partnerpensioen

Voor deelnemers met een echtgenoot of partner wordt een partnerpensioen opgebouwd ter grootte van 70% van het ouderdomspensioen. Vanaf 1 juli 2001 tot en met 31 december 2018 was het partnerpensioen op risicobasis verzekerd. Voor actieve deelnemers heeft op 31 december 2018 een verplichte uitruil plaats gevonden van een deel van het opgebouwde ouderdomspensioen naar een partnerpensioen ter grootte van 70% van het verlaagde opgebouwde ouderdomspensioen.

Wezenpensioen

Voor deelnemers met kinderen is een wezenpensioen meeverzekerd van 14% van het ouderdomspensioen voor elk kind.

Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

De pensioenopbouw wordt voor (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte deelnemers (gedeeltelijk) voortgezet onder (gedeeltelijke) vrijstelling van premiebetaling.

Toeslagverlening

Bpf HiBiN heeft de ambitie om de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten jaarlijks aan te passen aan de prijsstijgingen (CPI). Deze toeslagverlening is voorwaardelijk en is mede afhankelijk van de financiële positie van het fonds. Bpf HiBiN heeft voor de toeslagverlening geen reserve gevormd en er wordt geen premie voor betaald. De toeslagverlening wordt gefinancierd uit de behaalde beleggingsrendementen.

Anw-hiaatregeling

De vrijwillige Anw-hiaatregeling zorgt voor een aanvulling op de Anw-uitkering van de overheid. Deze regeling voor actieve deelnemers is in een afzonderlijk reglement opgenomen.

Kenmerken van de nieuwe pensioenregeling

De belangrijkste (keuze) kenmerken van de nieuwe solidaire premieregeling zijn in onderstaande tabel weergegeven.

Onderdeel	Invulling	Toelichting en/of keuzes
Soort pensioenregeling	Solidaire premieregeling (SPR)	
Pensioenpremie	Bruto 25,35% van de pensioen-grondslagsom (2024).	Conform huidige regeling. Huidige verdeling werkgevers-werknemers: 2/3-1/3. Van de bruto premie wordt ongeveer 21% (netto) gebruikt voor opbouw. Het restant van de premie wordt gebruikt voor risicodekkingen en uitvoeringskosten. De hoogte van de premie voor risicodekkingen en uitvoeringskosten kunnen jaarlijks wijzigen.

Onderdeel	Invulling	Toelichting en/of keuzes
Pensioendoelstelling	Vervangingsratio (eerste pensioenuitkering) is bruto circa 70% van de gemiddelde pensioengrondslag na 42 dienstjaren. De zekerheid (kans) waarmee de pensioendoelstelling haalbaar is bedraagt minimaal 51%.	Op basis van huidige fondsambitie: 1,625% opbouw (pensioenleeftijd 67 jaar) per jaar. De pensioenuitkering is exclusief AOW-uitkering.
Pensioenrichtleeftijd (standaard pensioendatum)	67 jaar.	Conform huidige regeling.
Toetredingsleeftijd	18 jaar.	Conform huidige regeling.
Pensioengevend salaris	- vast jaarsalaris in geld; - vakantietoeslag; - structurele vaste toeslagen voor zover deze schriftelijk zijn overeengekomen.	Conform huidige regeling, peildatum 1 januari.
Maximum pensioengevend salaris	€ 52.989 (2024).	Conform huidige regeling.
Franchise	€ 15.816 (2024).	Conform huidige regeling. Fiscale ondergrens 2024 bij 1,625% opbouw.
Pensioengrondslag	Pensioengevend salaris -/- franchise	Conform huidige regeling.
Partnerpensioen vóór pensionering	- financiering op risicobasis - levenslang partnerpensioen van 10% van het pensioengevend salaris - Verplicht tijdelijk partnerpensioen (Anw-hiaat-verzekering) van € 12.000 - Vrijwillige Anw-hiaatverzekering boven € 12.000 tot €19.000 - 6 maanden verplichte voortzetting risicodekking na uitdiensttreding - vrijwillige voortzetting risicodekking door uitruil voor een periode van 15 jaar (minimale wettelijke periode)	Sociale partners kunnen kiezen uit diverse varianten. Gekozen is voor een variant om een (minimaal) pensioenniveau te realiseren en de inkomensongelijkheid vóór en ná AOW-gerechtigde leeftijd te verkleinen. Dat kan door een levenslang partnerpensioen van 10% van het salaris en een tijdelijk partnerpensioen (verplicht anw-hiaat) voor een bedrag van € 12.000 Ten opzichte van de huidige regeling is dit een grote vooruitgang voor nabestaanden van een overleden partner.

Onderdeel	Invulling	Toelichting en/of keuzes
Partnerpensioen na pensionering	- 70% van het ouderdomspensioen	Voor deelnemers met een partner wordt het persoonlijk pensioenvermogen op de pensioendatum in beginsel aangewend voor ouderdomspensioen en levenslang partnerpensioen in de standaardverhouding 100:70. De standaardverhouding is conform de huidige regeling. Sociale partners kiezen niet voor een lager percentage om een inkomensdaling voor de partner te beperken.
Wezenpensioen	- 6,5% van het pensioengevend salaris. - eindleeftijd 25 jaar.	Fiscaal is 20% van het pensioengevend salaris toegestaan. Het percentage van 6,5 leidt tot een wezenpensioen van het huidige niveau onder de middelloonregeling. De eindleeftijd is standaard 25 jaar. Geen onderscheid meer tussen 18 jaar en 27 mits studerend.
Premievrije voortzetting bij arbeidsongeschikt-heid (ao)	- Premievrije voortzetting pensioenpremie, inclusief risicodekking bij overlijden - WIA-volgend, drie klassensysteem	Conform huidige regeling. Nu drie klassensysteem: tot 35% ao: 0% van 35 tot 80% ao: 50% van 80 tot 100% ao: 100%
Flexibilisering	- bedrag ineens* - vervroeging/uitstel pensioendatum - deeltijdpensioen - hoog/laag pensioen - uitruil ouderdomspensioen in partnerpensioen -	*De ingangsdatum van de Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen is uitgesteld tot minimaal 1 januari 2025. Flexibiliseringsmogelijkheden zijn conform huidig reglement.
Gemoeds-bezwaarden	- Huidige regeling voortzetten	Spaarbijdragen worden uitgekeerd tussen 67 en 82 jaar. Bijdrage gelijk aan pensioenpremie.

Toelichting op kenmerken van de nieuwe pensioenregeling

Toelichting pensioenambitie

Vertrekpunt van de pensioenambitie is de huidige pensioenopbouw met een pensioenrichtleeftijd van 1,625% middelloon per jaar, in combinatie met voorwaardelijke toeslagverlening. De huidige

pensioenopbouw is overigens de ambitie, in het recente verleden kon deze ambitie in veel jaren niet gerealiseerd worden.

De ambitie onder de nieuwe pensioenregeling wordt uitgedrukt in de eerste bereikbare pensioenuitkering voor een 25-jarige deelnemer in vergelijking met de gemiddelde pensioengrondslag van de deelnemer net voor pensioneren bij een leeftijd van 67 jaar (42 deelnemersjaren). Deze verhouding wordt de vervangingsratio genoemd. Na ingang is de pensioenuitkering een variabele pensioenuitkering. Dit betekent dat de pensioenuitkering elk jaar opnieuw vastgesteld wordt.

Onder de SPR is er geen toeslagverlening, maar is sprake van een verhoging (of verlaging) van persoonlijk pensioenvermogen op basis van beleggingsresultaten. Ook de pensioenuitkeringen bewegen met de beleggingsresultaten waarbij eventuele verlagingen zoveel mogelijk worden voorkomen dan wel beperkt door het inzetten van de solidariteitsreserve.

Op basis van analyses met berekeningsdatum 31 december 2023 is, gegeven een spaarpremie van 21,0% , berekend dat de kans op een vervangingsratio van 70% gelijk is aan 51%.

Toelichting pensioenpremie

Uitgangspunt is dat het totale premiebudget onder het nieuwe stelsel bij aanvang gelijk is aan de huidige pensioenpremie van 25,35% van de pensioengrondslag.

Hieruit volgt per de stand van 31 december 2023 een spaarpremie van 21,0%; 4,35% is benodigd voor uitvoeringskosten en risicopremies voor overlijden en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. De hoogte van de uiteindelijke spaarpremie bij aanvang en de jaren daarna is mede afhankelijk van de benodigde premie voor de andere onderdelen van de totale premie.

De definitieve spaarpremie wordt vastgesteld rond de transitiedatum. Deze kan afwijken bijvoorbeeld doordat risicopremies afhankelijk zijn van grondslagen en rentestand. Sociale partners zijn overeengekomen dat de totale premie het uitgangspunt van de nieuwe regeling is. Eventuele verschillen in de opslagen, in kaart gebracht via een gevoeligheidsanalyse op de overlijdensrisicodekking, achten sociale partijen acceptabel en komen tot uitdrukking in de spaarpremie. Deze kan daardoor initieel, maar ook periodiek, toenemen of afnemen. Hierdoor kan ook bij aanvang van de regeling op het transitiemoment de spaarpremie afwijken van 21,0%.

Toelichting dekking bij overlijden

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

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

Verplichte dekking overlijden vóór pensioendatum

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

Sociale partners zijn een dekking voor een levenslang partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum overeengekomen van 10% van het pensioengevend salaris en voor een wezenpensioen tot 25 jaar van 6,5% van het pensioengevend salaris. Daarnaast is sprake van een

tijdelijk partnerpensioen (Anw-hiaatverzekering) van € 12.000 per jaar (parttime gerelateerd). Dit tijdelijk partnerpensioen wordt uitgekeerd totdat de nabestaande de AOW-leeftijd bereikt. Na ingang is de pensioenuitkering een variabele pensioenuitkering. Dit betekent dat de pensioenuitkering elk jaar opnieuw vastgesteld wordt.

Duur verplichte voortzetting risicodekking
Sociale partners kiezen in het kader van de verzorgingsgedachte om de verplichte voortzetting van de risicodekking te bepalen op 6 maanden in plaats van de minimale periode van 3 maanden. De beperkte premieverhoging daarvan is acceptabel. Om te voorkomen dat voor het voldoen van de risicopremies teveel aan het persoonlijk pensioenkapitaal wordt onttrokken, wordt de termijn van de vrijwillige voortzetting op het wettelijk minimum van 15 jaar gehouden.

Vrijwillige dekking overlijden vóór pensioendatum
Actieve deelnemers hebben de vrijwillige mogelijkheid om het bedrag van het tijdelijk partnerpensioen van € 12.000 te verhogen tot maximaal het bedrag van de Anw-uitkering van de overheid.

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

Pensioenuitkering na ingang
Zoals hierboven al gemeld, na ingang van het tijdelijk en/of levenslang partnerpensioen en/of wezenpensioen (zowel bij overlijden vóór als ná pensioendatum) wordt de pensioenuitkering onderdeel van de collectieve uitkeringsfase en daarmee variabel.

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

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

Toelichting dekking bij arbeidsongeschiktheid
Voortzetting van de pensioentoezegging in geval van arbeidsongeschiktheid is een risico dat sociale partners willen verzekeren via het fonds. Uiteraard is preventiebeleid, het zoveel mogelijk voorkomen van langdurig zieken, aan werkgevers en werknemers. Maar mocht iemand toch arbeidsongeschikt worden, dan zijn sociale partners van mening dat vanuit de verzorgingsgedachte premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid geregeld moet worden.

Met andere woorden; de pensioenopbouw loopt vanaf ingangsdatum WIA (en afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid) door, zonder dat daarvoor premie verschuldigd is. Op dit moment is dit reeds onderdeel van de huidige pensioenregeling. De dekking wordt ongewijzigd voortgezet, met als wijziging dat nu geen pensioenopbouw wordt voortgezet, maar de (gedeeltelijke) premiebetaling van een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte deelnemer.

Conclusie invulling SPR en doelstellingen

Sociale partners concluderen dat met de in dit transitieplan vormgegeven pensioenregeling en nadere invulling er voldoende aansluiting is op de doelstellingen van sociale partners.

Hoofdstuk 3 Opgebouwde pensioenaanspraken en-rechten

3.1 Verzoek tot invaren (interne collectieve waardeoverdracht)

In principe heeft een wijziging van de pensioenovereenkomst (de pensioenregeling) alleen gevolgen voor de *toekomstige* pensioenopbouw.

Bij invaren worden de bestaande pensioenaanspraken en -rechten omgezet naar de voor de pensioenuitkering gereserveerde persoonlijke pensioenvermogens. De bestaande pensioenaanspraken en -rechten worden via een interne collectieve waardeoverdracht ingebracht in de nieuwe SPR. Invaren is, samengevat, het bij elkaar houden van het oude en nieuwe pensioen bij dezelfde pensioenuitvoerder.

Al in een vroeg stadium zijn (kwalitatieve) analyses uitgevoerd door sociale partners om te onderzoeken of er belemmeringen zijn om in te varen. De voordelen en nadelen van invaren zijn volgens sociale partners als volgt.

Voordelen invaren

- Door invaren worden de voordelen van het nieuwe pensioenstelsel ook van toepassing op de al opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten. 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.
- Door invaren kunnen uitkeringen sneller jaarlijks worden verhoogd (maar als het tegenzit ook sneller worden verlaagd).
- Bij invaren ontstaat geen scheiding tussen het al opgebouwde pensioen en het in de toekomst nog op te bouwen pensioen. Daardoor kunnen risico's binnen een pensioenfonds beter worden gedeeld met alle (voormalige) deelnemers.
- Ook de kosten zijn lager als voor invaren wordt gekozen. In dat geval is er sprake van één pensioenregeling. Als de oude pensioenregeling blijft bestaan naast de nieuwe pensioenregeling brengt dat extra kosten met zich mee.
- 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 compensatie van het afschaffen van de doorsneesystematiek. Een eventuele compensatie zal bij niet invaren volledig uit (extra) premie moeten worden gefinancierd.

Sociale partners onderschrijven genoemde voordelen van invaren en onderkennen daarnaast:

- In de SPR wordt het pensioen leeftijdsafhankelijk belegd. Hierdoor kan beter aangesloten worden bij de wensen en risicohouding van de verschillende leeftijdsgroepen.
- Ingegane pensioenuitkeringen kunnen door invaren, naar verwachting, eerder worden verhoogd. Dit betekent echter niet dat in het nieuwe stelsel een volledig koopkrachtbehoud kan worden gegarandeerd. De verhogingen in het nieuwe pensioenstelsel blijven afhankelijk van de beleggingsopbrengsten.
- Door invaren wordt voorkomen dat er twee systemen (huidig en nieuw pensioenstelsel) gehanteerd moeten worden binnen Bpf HiBiN. Bij het niet invaren van opgebouwde pensioenen worden bestaande pensioenen verplicht financieel afgescheiden van het in het nieuwe pensioenstelsel opgebouwd vermogen. Op de opgebouwde pensioenen is het huidige financieel toetsingskader van toepassing. Op het nieuw op te bouwen pensioen is het nieuwe

pensioenstelsel van toepassing. Het hanteren van twee kaders leidt tot extra complexiteit in de uitvoering en extra kosten. Bovendien is dit ook lastiger uit te leggen aan deelnemers. Deelnemers hebben dan immers verschillende soorten pensioen.
- Door invaren wordt voorkomen dat er een 'schot' tussen de bestaande en nieuwe pensioenen ontstaat. Een schot doorbreekt de risicodeling tussen generaties van deelnemers. Dit leidt bijvoorbeeld bij het verzekeren van het overlijdensrisico tot extra risico's.
- Door invaren wordt voorkomen dat er een gesloten pensioenregeling ontstaat, waarin veroudering zal optreden. Op termijn zal er daarom in deze gesloten pensioenregeling minder beleggingsrisico genomen kunnen worden, waardoor de verwachte toeslagverlening omlaag gaat.
- Sociale partners hebben gekozen voor een SPR. Bij een voldoende hoge dekkingsgraad bij transitie kan bij invaren gestart worden met een gevulde solidariteitsreserve. Dit verlaagt het risico dat pensioenen verlaagd worden in de eerste jaren na transitie.

Nadelen invaren
Sociale partners onderkennen de volgende nadelen:
- Complexiteit: Het invaren is complex en kan daardoor verwarring veroorzaken bij werknemers en betrokken partijen als niet de tijd wordt genomen voor duidelijke communicatie over het invaren.
- Dekkingsgraad: Bij een onvoldoende gevulde solidariteitsreserve is er meer risico op een verlaging van het ingegaan pensioen bij de SPR dan in de huidige middelloonregeling. De impact van invaren is op voorhand niet volledig vast te stellen. Zo is het onzeker hoe hoog de dekkingsgraad op het uiteindelijke invaarmoment is.
- Onzekerheid: Het invaren kan onzekerheid met zich meebrengen voor werknemers over de hoogte van hun pensioenuitkeringen en hoe hun pensioen wordt beheerd in de toekomst.
- Kosten: 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.
- Weerstand: Werknemers kunnen weerstand bieden tegen het invaren van hun pensioenaanspraken, vooral als ze tevreden waren met hun bestaande regeling en bezorgd zijn over mogelijke negatieve gevolgen van de samenvoeging.
- Juridische risico's: Het invaren kan juridische risico's met zich meebrengen, vooral als er fouten worden gemaakt tijdens het proces of als werknemers het niet eens zijn met de manier waarop hun pensioenaanspraken zijn samengevoegd. Dossiervorming en een goede onderbouwing van de evenwichtigheid zijn essentieel.

Conclusie sociale partners over invaren
De voor- en nadelen tegen elkaar afgewogen hebbende, zijn sociale partners van mening dat de voordelen van invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten groter zijn dan de nadelen. Sociale partners vragen aan Bpf HiBiN om per transitiedatum de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling, door middel van een interne collectieve waardeoverdracht volgens artikel 150m van de PW.

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 voor het verhogen van het pensioen in goede tijden. Daarom is het verwachte pensioen in de nieuwe SPR hoger dan in de huidige middelloonregeling.

3.2 Invaarmethode

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

Binnen de standaardmethode wordt een eventueel overschot van het onverdeeld vermogen bij invaren fictief toegekend gedurende een bepaalde periode (spreiding). Deze periode van spreiding is standaard 10 jaar, waarmee de werking van het huidige financieel toetsingskader (FTK) nagebootst wordt, waarbij een overschot ook geleidelijk wordt toegekend, het toekomstbestendig indexeren. Van die 10 jaar mag onderbouwd afgeweken worden.

Sociale partners zien onvoldoende reden om af te wijken van de standaardmethode. Sociale partners geven een voorkeur aan toekennen van het overschot (of een eventueel tekort) uitgaande van de standaardperiode van 10 jaar.

3.3 Transitiedoelstellingen

Bij het invaren wordt het huidige collectieve fondsvermogen 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 voor afschaffing doorsneesystematiek

Het MVEV en de VOR zijn verplichte onderdelen (wettelijke reserves) van een SPR die altijd op een toereikend niveau gevuld moeten zijn. Op de transitiedatum worden met het aanwezige pensioenvermogen daarom eerst de persoonlijke pensioenvermogens gevuld (tot 100% van de individuele nominale voorzieningen van de bestaande individuele pensioenaanspraken en -rechten) en de wettelijke reserves.

Een resterend vermogen is beschikbaar voor de volgende drie doelen:

- de solidariteitsreserve;
- compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek; en
- voor een verhoging van de persoonlijke pensioenvermogens.

Daarnaast hebben sociale partners de volgende wensen:

- Bpf HiBiN start in de SPR met een voldoende gevulde solidariteitsreserve. De solidariteitsreserve op de transitiedatum bedraagt bij voorkeur 3% van het collectief pensioenvermogen. Dit is alleen mogelijk als de dekkingsgraad van Bpf HiBiN op het moment van transitie hiervoor toereikend is. Bij lage dekkingsgraden kan de solidariteitsreserve ook lager zijn, maar bedraagt op het moment van invaren (de transitiedatum) minimaal 1,0% van het totale persoonlijk pensioenvermogen.
- De verwachte pensioenen van niet-pensioengerechtigden zijn voor en na transitie ten minste gelijk, ofwel de verwachte pensioenuitkeringen van niet-pensioengerechtigden de dag na transitie (invaren) zijn hoger dan of gelijk aan de verwachte pensioenuitkeringen de dag voor transitie.

- Bpf HiBiN start in de SPR met een voldoende vermogen om een adequate compensatie te financieren. Het vermogen voor financiering van de compensatie is op het moment van invaren bij voorkeur gelijk aan de op de transitiedatum vastgestelde compensatielast bij de compensatiestaffel zoals weergegeven in hoofdstuk 5. Naar de situatie per 31 december 2023 is de compensatielast bij deze compensatiestaffel berekend op maximaal 2,5% van de voorziening pensioenverplichtingen (€ 26 miljoen). De feitelijke kosten worden op het moment van transitie vastgesteld. Een compensatie is alleen mogelijk als de dekkingsgraad van Bpf HiBiN op het moment van transitie hiervoor toereikend is.
- Als na het vullen van de solidariteitsreserve en de financiering van de compensatie nog vermogen overblijft, worden de persoonlijke pensioenvermogens verhoogd.

Kwantitatieve doelstellingen en maatstaven
Sociale partners hebben bovenstaande transitiedoelstellingen respectievelijk wensen en de bijbehorende kwantitatieve maatstaven vastgesteld:

Wettelijke doelstelling	Kwantitatieve maatstaf
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.	- Samen circa 2% van het persoonlijk pensioenvermogen. - De exacte hoogte van de wettelijk verplichte reserves wordt vastgesteld door Bpf HiBiN
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 dag na transitie >= voorziening pensioenverplichtingen dag voor transitie. - Ingegane pensioenuitkering en opgebouwde pensioenen dag na transitie >= ingegane pensioenuitkering en opgebouwde pensioenen dag voor transitie

Overige wensen	Kwantitatieve maatstaf
De verwachte pensioenen van niet-pensioengerechtigden zijn voor en na transitie ten minste gelijk.	Verwachte pensioenuitkering niet-pensioengerechtigden dag na transitie >= verwachte pensioenuitkering dag voor transitie
Er is bij de transitie een adequate compensatieregeling.	De compensatiestaffel, zoals weergegeven in hoofdstuk 5, is leidend, mits er ruimte is conform de voorrangsregels voor financiering van deze compensatiestaffel vanuit het fondsvermogen. De compensatielast bij deze compensatiestaffel wordt op de transitiedatum vastgesteld.
Het fonds start in de SPR bij voorkeur met een voldoende gevulde solidariteitsreserve.	De solidariteitsreserve bedraagt bij aanvang minimaal 1,0%, maar bij voorkeur 3% van het collectieve pensioenvermogen.

Bandbreedtes voor kwantitatieve maatstaven
Sociale partners hebben de evenwichtigheid van de transitie vertaald in concrete doelstellingen. Deze doelstellingen zijn mogelijk niet onder alle omstandigheden allemaal haalbaar. Sociale partners hebben daarom ook aangeven welke doelstellingen prioriteit hebben: de zogenoemde voorrangsregels. Per doelstelling wordt een maatstaf gekozen die laat zien in hoeverre de doelstelling wordt gehaald. De gekozen bandbreedte bij iedere maatstaf toont welke uitkomsten voor de doelstelling acceptabel worden geacht en waarbinnen dus sprake kan zijn van een evenwichtige

transitie. Sociale partners hebben aldus bandbreedtes voor de kwantitatieve maatstaven als volgt vastgesteld:

Kwantitatieve maatstaf	Bandbreedte	Toelichting
- Samen circa 2% van het persoonlijk pensioenvermogen. - De exacte hoogte van de wettelijk verplichte reserves wordt vastgesteld door Bpf HiBiN	N.v.t.	
- Persoonlijk pensioenvermogen / voorziening op transitiemoment	Minimum: 100% Maximum: 140%	De voornaamste doelstelling is om de pensioenaanspraken en pensioenrechten niet te hoeven verlagen (korten) op invaarmoment. Dit betekent dat elke deelnemer ten minste de voorziening pensioenverplichtingen dient te ontvangen.
- Verwachte pensioenuitkering in 'slecht weer' (5%-perc.)	*Deelnemers/pensioen-gerechtigden:* Minimum: 75% t.o.v. huidig FTK Maximum: 130% t.o.v. huidig FTK *Gewezen deelnemers:* Minimum: 37,5% t.o.v. huidig FTK	Minimum: onderkend wordt dat de pensioenresultaten in de SPR meer onderhevig zijn aan de economische bewegingen. Op basis van de uitkomsten bij verschillende met het bestuur verkende scenario's wordt een minimale uitkomst van 75% aanvaardbaar geacht. Maximum: hoewel het idealiter zo is dat ook de uitkomsten in het 'slecht weer scenario' zo hoog mogelijk zijn, wordt er vanwege de evenwichtigheid wel gekeken naar een maximum. Op basis van de verkende scenario's wordt een maximum van 130% nog passend geacht. Dit betekent dat in het slecht weer scenario de maximum uitkomst ten opzichte van de andere uitkomsten naar oordeel van de sociale partners niet te ver uit elkaar mogen liggen. Minimum: vanwege het ontbreken van de dempende impact van premie wordt het minimum vastgesteld op de helft van dat voor een actieve deelnemer. Als aangenomen wordt dat deze deelnemer elders een status actieve deelnemer heeft,

	Maximum: 130% t.o.v. huidig FTK	zal buiten de berekeningen door Bpf HiBiN om alsnog sprake zijn van demping. Maximum: de verschillen tussen een gewezen deelnemer en actieve/gepensioneerde nemen af naarmate de leeftijd toeneemt (want de onderscheidende factor en dus impact daarvan neemt dan af). Daarom wordt eenzelfde maximum gehanteerd als voor een actieve/gepensioneerde.
- Verwachte pensioenuitkering in de mediaan	*Deelnemers/pensioen-gerechtigden:* Minimum: 100% t.o.v. huidif FTK Maximum: 200% t.o.v. huidig FTK *Gewezen deelnemers:* Minimum: 75% t.o.v. huidig FTK Maximum: 300% t.o.v. huidig FTK	Minimum: gegeven de doelstelling om op transitiemoment het vermogen mee te geven, een bij aanvang werkende SPR (waaronder bescherming van een daling van de pensioenuitkering) in combinatie met de voordelen van het nieuwe stelsel in economisch opzicht (rendementen directer voor rekening deelnemer) wordt in de mediaan een minimum niveau gehanteerd van 100%. Maximum: hoewel het idealiter zo is dat ook de uitkomsten in de mediaan zo hoog mogelijk zijn, wordt er vanwege de evenwichtigheid wel gekeken naar een maximum. Op basis van de verkende scenario's wordt een maximum van 200% nog passend geacht. Minimum: vanwege het ontbreken van de dempende impact van premie wordt het minimum voor gewezen deelnemers iets lager vastgesteld dan voor actieven, maar wel ruim hoger dan in slecht-weer. Maximum: andersom geredeneerd wordt ook een iets hoger aanvaardbaar maximum als logisch beschouwd.

- Verwachte pensioenuitkering in 'goed weer' (95%-perc.)	*Deelnemers/pensioen-gerechtigden:* Minimum: 100% t.o.v. huidig FTK Maximum: 400% t.o.v. huidig FTK *Gewezen deelnemers:* Minimum: 100% t.o.v. huidig FTK Maximum: 1350% t.o.v. huidig FTK	Minimum: De minimum hoogte in het goed weer scenario zou voor alle leeftijden ten minste 100% moeten zijn. Op die manier wordt voor alle leeftijden een opwaarts potentieel geboden. Maximum: net als bij het mediane resultaat wordt erkend dat de looptijd het verschil tussen de leeftijdscohorten bepaalt. Dit heeft ook te maken met de (model)onzekerheid naar de toekomst. In feite is elke hoge uitkomst in goed-weer welkom, maar als signaleringsgrens hanteren sociale partners 400%. Minimum: ook voor gewezen deelnemers geldt de voorwaarde van opwaarts potentieel. Maximum: hier geldt hetzelfde voor als bij de (jonge) deelnemers. De uitkomst wordt echter uitvergroot vanwege de afwezigheid van de dempende werking van premie-inleg.
- Delta netto profijt	*Deelnemers/pensioen-gerechtigden:* Minimum: -35% Maximum: +35% *Gewezen deelnemers:* Minimum: -50% Maximum: +50%	Het is geen doel om een delta netto profijt van 0% voor alle leeftijden te krijgen, maar de procentuele verschillen tussen de diverse leeftijdscohorten worden wel relevant geacht. De focus ligt dus daarom niet zozeer op de hoogte van het delta netto profijt. Een negatief netto profijt wordt voor met name jonge deelnemers geaccepteerd. Voor gewezen deelnemers wordt een grotere bandbreedte gehanteerd, omdat deze maatstaf minder passend is (premiecomponent valt weg).
- De compensatiestaffel, zoals weergegeven in hoofdstuk 5, is leidend, mits er ruimte is conform de voorrangsregels voor financiering van deze compensatiestaffel vanuit het	N.v.t.	

	fondsvermogen. De compensatielast bij deze compensatiestaffel wordt op de transitiedatum vastgesteld.		
-	De solidariteitsreserve bedraagt bij aanvang minimaal 1,0%, maar bij voorkeur 3% van het collectieve pensioenvermogen.	N.v.t.	

3.4 Voorrangsregels

Hoeveel er wordt gealloceerd naar persoonlijke pensioenvermogens, de solidariteitsreserve en de compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw hangt af van de dekkingsgraad van Bpf HiBiN op het moment van transitie.

De transitiedoelstellingen moeten daarom in samenhang met de voorrangsregels worden bezien. Deze voorrangsregels bepalen, bij hoge of lage dekkingsgraden, welke transitiedoelstellingen voorrang hebben boven andere transitiedoelstellingen.

Hoogte dekkingsgraad is voldoende bij invaren
Als de dekkingsgraad op het moment van invaren voldoende hoog is kunnen alle gewenste doelen vormgegeven worden.

Hoogte dekkingsgraad is onvoldoende bij invaren
Het kan echter ook voorkomen dat de dekkingsgraad onvoldoende hoog is. Er is daarom een prioritering aangegeven voor de doelen. Het op het transitiemoment beschikbaar vermogen binnen Bpf HiBiN wordt in beginsel in de volgende prioritering verdeeld bij invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten in de SPR waarbij sociale partners, nadat de solidariteitsreserve met 1,0% gevuld is, prioritering geven aan de doelen solidariteitsreserve en compensatie in een verhouding van 1:2:

1. Het aanleggen van het wettelijk verplichte Minimaal Vereist Eigen Vermogen (MVEV) en de Voorziening Operationele Risico's (VOR).
2. Het toekennen van de voorziening pensioenverplichting aan alle deelnemers, voor zover dit mogelijk is gegeven de dekkingsgraad.
3. Het vullen van de solidariteitsreserve met minimaal 1% van het vermogen om het risico dat ingegane pensioenuitkeringen in de eerste jaren na de transitie dalen te beperken.
4. Het toekennen van compensatie voor actieve deelnemers voor het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw.
5. De solidariteitsreserve wordt gevuld tot bij voorkeur 3% van het collectief vermogen.
6. Als er daarna nog onverdeeld vermogen over is, wordt het overschot verdeeld over de persoonlijke pensioenvermogens van alle deelnemers op leeftijdscohortniveau op basis van de standaardmethode.

Methodiek van toedelen

Bovenstaande betekent dat indien de persoonlijke pensioenvermogens (tot 100% voorziening) en wettelijke reserves gevuld zijn en er een solidariteitsreserve is van 1%, van iedere 3% resterend

vermogen er 1% naar de solidariteitsreserve gaat en 2% naar de compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek, zolang deze beide doelen niet volledig bereikt zijn.

Zodra een van deze beide doelen (volledig vullen solidariteitsreserve of compensatie) bereikt is, gaat een dan nog resterend vermogen volledig naar het andere doel tot ook dat doel volledig bereikt is. De solidariteitsreserve wordt bij een hoogte 5% als volledig gevuld verondersteld en bij 3% voldoende gevuld om kortingen op pensioenuitkeringen te voorkomen in de eerste 10 jaar. Op basis van de situatie per 31 december 2023 is de compensatielast berekend op 2,5% van de voorziening pensioenverplichtingen (€ 26 miljoen).

Toedelen overschot (spreiding) bij hoge dekkingsgraad

Indien Bpf HiBiN een hoge dekkingsgraad heeft op het moment van transitie, is er mogelijk meer vermogen beschikbaar dan nodig is om elke (gewezen) deelnemer en pensioengerechtigde de voorziening pensioenverplichtingen, behorend bij het eigen opgebouwd pensioen, als persoonlijk pensioenvermogen toe te kennen, de wettelijk verplichte reserves te vullen, de solidariteitsreserve te vullen tot 3% en volledige compensatie toe te kennen.

Sociale partners hebben van Bpf HiBiN begrepen dat in deze situatie het vermogensoverschot in beginsel via de standaardmethode zal worden toebedeeld aan de persoonlijke pensioenvermogens van (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden.

Sociale partners kunnen zich vinden in het toepassen van de standaardmethode. Sociale partners geven hierbij voorkeur aan toekennen van het overschot uitgaande van de standaardperiode (spreiding) van 10 jaar (default). Hoewel verdeling van het overschot via een generieke verhoging (één jaar spreiding) beter uitlegbaar is richting deelnemers, zijn sociale partners van mening dat gebruik maken van de standaard spreidingsperiode voor de transitie beter aansluit bij de verdeling zoals die bij voortzetting van het huidige FTK zou gelden. Sociale partners zijn dan ook van mening dat gebruik maken van de default spreidingsperiode, de transitie evenwichtiger maakt dan toepassen van een spreidingsperiode van één jaar.

Sociale partners doen aan Bpf HiBiN het verzoek om de bovenstaande prioritering in acht te nemen bij de verdeling het fondsvermogen op de transitiedatum.

Grenzen dekkingsgraad invaarmoment

Sociale partners hebben samen met Bpf HiBiN verschillende financiële en economische scenario's verkend, waarbij dit transitieplan volstaat en er dus geen nadere besluitvorming meer nodig is. In deze situaties kan het transitieplan onverkort worden uitgevoerd. In dat kader zijn de kwalitatieve doelstellingen en kwantitatieve maatstaven en de daarbij geldende voorrangsregels robuust geformuleerd.

De bandbreedte van de dekkingsgraad waarbij geen nadere besluitvorming meer nodig is, is door partijen vastgesteld op 104,5% tot 140%. De ondergrens van de dekkingsgraad waarbij geen nadere besluitvorming meer nodig is, is door partijen vastgesteld op 104,5% (minimaal benodigde invaardekkingsgraad). Indien op het transitiemoment de dekkingsgraad boven 104,5% ligt, wordt naar de mening van sociale partners in voldoende mate voldaan aan de transitiedoelstellingen, rekening houdend met de aangegeven prioritering, en liggen de transitie-effecten binnen de afgesproken grenzen.

Partijen hebben samen de onderstaande minimale invaardekkingsgraad, minimaal benodigde invaardekkingsgraad, minimaal gewenste invaardekkingsgraad, gewenste invaardekkingsgraad en hoge dekkingsgraad vastgesteld. Partijen hebben daarbij tevens afgesproken hoe het collectieve pensioenvermogen op het transitiemoment bij de verschillende invaardekkingsgraden aangewend zal worden.

Hieronder staan in een tabel voorbeelden van invaardekkingsgraden en toebedeling aan de gedefinieerde bestemmingen. Bij tussenliggende niveaus van de dekkingsgraad op transitiedatum wordt er geïnterpoleerd.

Invaardekkingsgraad	Omschrijving toedeling bestemmingen
103%	**Minimale dekkingsgraad** - Deelnemers ontvangen 100% technische voorzieningen op basis van rentetermijnstructuur - Financiering 1% pensioenvermogen voor MVEV - Financiering 1% pensioenvermogen voor VOR (nog definitief vast te stellen, vooralsnog is uitgegaan van 1%) - Het aanleggen vanuit het pensioenvermogen van een solidariteitsreserve van 1% - Er is in deze situatie geen pensioenvermogen beschikbaar voor compensatie en voor verhoging van de persoonlijke pensioenvermogens
104,5%	**Minimaal benodigde invaardekkingsgraad** - Deelnemers ontvangen 100% technische voorzieningen op basis van rentetermijnstructuur - Financiering 1% pensioenvermogen voor MVEV - Financiering 1% pensioenvermogen voor VOR - Het aanleggen vanuit het pensioenvermogen van een solidariteitsreserve van 1% - Het toekennen van compensatie van 1% van het pensioenvermogen - Aanvullen solidariteitsreserve met 0,5% tot een niveau van 1,5% van het pensioenvermogen - Er is geen vermogen beschikbaar voor verhoging van de persoonlijke pensioenvermogens
106%	**Minimaal gewenste invaardekkingsgraad** - Deelnemers ontvangen 100% technische voorzieningen op basis van rentetermijnstructuur - Financiering 1% pensioenvermogen voor MVEV - Financiering 1% pensioenvermogen voor VOR - Het aanleggen vanuit het pensioenvermogen van een solidariteitsreserve van 1% - Het toekennen van compensatie van 2% van het pensioenvermogen - Aanvullen solidariteitsreserve met 1% tot een niveau van 2% van het vermogen - Er is geen vermogen beschikbaar voor verhoging van de persoonlijke pensioenvermogens

Invaardekkingsgraad	Omschrijving toedeling bestemmingen
107,5%	**Gewenste invaardekkingsgraad** - Deelnemers ontvangen 100% technische voorzieningen op basis van rentetermijnstructuur - Financiering 1% pensioenvermogen voor MVEV - Financiering 1% pensioenvermogen voor VOR - Het aanleggen vanuit het pensioenvermogen van een solidariteitsreserve van 1% - Het toekennen 2,5% voor volledige compensatie - Aanvullen solidariteitsreserve met 2% tot een niveau van 3% van het vermogen - Er is geen vermogen beschikbaar voor verhoging van de persoonlijke pensioenvermogens
>107,5%-140%	**Hoge invaardekkingsgraad** - Deelnemers ontvangen 100% technische voorzieningen op basis van rentetermijnstructuur - Financiering 1% pensioenvermogen voor MVEV - Financiering 1% pensioenvermogen voor VOR - Het aanleggen vanuit het pensioenvermogen van een solidariteitsreserve van 1% - Het toekennen van 2,5% voor compensatie - Aanvullen solidariteitsreserve met 2% tot een niveau van 3% van het vermogen - Er is vermogen beschikbaar voor verhoging van de persoonlijke pensioenvermogens

De sociale partners zijn ervan overtuigd dat de keuze voor invaren op basis van de bovengenoemde systematiek evenwichtig is voor deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden.

Keuzes maken bij een (te) lage dekkingsgraad

Voor het toekennen van de persoonlijke pensioenvermogens, de wettelijk verplichte reserves en de minimale solidariteitsreserve van 1% is op het invaarmoment een vermogen nodig van 103% (waarbij het minimaal vereist eigen vermogen en de operationele reserve gesteld is op 2%). Sociale partners gaan er niet vanuit, maar het is niet uit te sluiten dat de dekkingsgraad op moment van invaren lager is dan 103%. In dat geval laten sociale partners met het bestuur van Bpf HiBiN een protocol in werking treden zoals hieronder wordt beschreven.

Dekkingsgraad lager dan 95%

Bij een dekkingsgraad lager dan 95% zijn de afspraken uit dit transitieplan (mogelijk) niet langer toereikend en wordt de situatie door sociale partners opnieuw beoordeeld op de transitiedatum. Het resultaat wordt, na overleg met het bestuur van Bpf HiBiN, ter instemming voorgelegd aan de deelnemende partijen, zijnde FNV, CNV, De Unie en Koninklijke Hibin. Mocht er tegen die tijd een vereniging van pensioengerechtigden zijn, dan worden de resultaten ook aan hen voorgelegd. Daarbij streven partijen ernaar om zo snel mogelijk aanvullende afspraken te maken, waarbij ervoor gezorgd wordt dat de transitie alsnog binnen een jaar kan plaatsvinden, zodat de transitie binnen de wettelijke termijnen (uiterlijk 1 januari 2028) kan worden afgerond.

Dekkingsgraad tussen 95% en 103%

Het bestuur van Bpf HiBiN treedt in overleg met sociale partners waarbij de door Bpf HiBiN voorgestelde maatregelen getoetst kunnen worden door sociale partners. Sociale partners behouden

hierbij het recht om het moment van invaren uit te stellen naar een mogelijk gunstiger moment. De door Bpf HiBiN voorgestelde maatregelen omvatten in ieder geval de volgende onderdelen:

1. Financiering van het minimaal vereist eigen vermogen en de voorziening operationele risico's;
2. Het aanleggen van een solidariteitsreserve met 1% van het persoonlijk pensioenvermogen;
3. Verlaging van de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten op het moment van invaren. Deze verlaging is voor elke deelnemer gelijk. Voor pensioengerechtigden wordt deze verlaagde pensioenuitkering aangevuld vanuit de solidariteitsreserve.

In deze situatie is er geen compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw. Bij een voldoende gevulde solidariteitsreserve wordt jaarlijks maximaal 60% van de solidariteitsreserve aangewend om de ingegane pensioenuitkeringen (zoveel mogelijk) aan te vullen tot het niveau van het jaar ervoor. Indien de ingegane pensioenuitkeringen op het moment van de transitie verlaagd moeten worden, geldt deze regel niet. De volledige solidariteitsreserve is dan beschikbaar voor het aanvullen van deze verlaging.

Dekkingsgraad tussen 103% en 104,5%

Het bestuur van Bpf Hibin treedt in overleg met sociale partners waarbij sociale partners het recht behouden om het moment van invaren uit te stellen naar een mogelijk gunstiger moment.

Keuzes maken bij een hoge dekkingsgraad van meer dan 140%

Bij een dekkingsgraad hoger dan 140% kan de transitie naar de SPR ook doorgang vinden, maar wensen sociale partners wel met het bestuur van Bpf HiBiN in overleg te treden of het evenwichtig is om het extra onverdeeld vermogen volledig uit te delen via een extra verhoging van persoonlijke pensioenvermogens, of dat een andere bestemming van dit geld meer evenwichtig is. Bijvoorbeeld het meer gespreid uitdelen van het extra onverdeeld vermogen of het introduceren van extra doelstellingen voor de solidariteitsreserve. Daarbij streven sociale partners ernaar om zo snel mogelijk aanvullende afspraken te maken, waarbij ervoor gezorgd wordt dat de transitie alsnog tijdig kan plaatsvinden.

Dekkingsgraad en moment van invaren

De gewenste datum voor het wijzigen van de pensioenregeling en het invaren, is vastgesteld op 1 januari 2026. Dekkingsgraden, zo heeft het verleden aangetoond, kunnen flink fluctueren door onverwachte gebeurtenissen op de financiële markten die van invloed zijn op de beleggingen en/of pensioenverplichtingen van pensioenfondsen in het algemeen en Bpf HiBiN in het bijzonder.

Sociale partners en Bpf HiBiN willen voldoende gelegenheid hebben om passende maatregelen te nemen, waaronder communicatie richting alle belanghebbenden, voordat er al dan niet wordt ingevaren. Afgesproken is dat in die gevallen waar de dekkingsgraad een kritische grens heeft bereikt of lijkt te bereiken het bestuur van Bpf HiBiN in die gevallen waar het kritisch dreigt te worden, uiterlijk 1 oktober 2025 in contact treedt met sociale partners over de wenselijkheid van invaren en eventuele maatregelen die genomen moeten worden. Sociale partners zullen dan zo nodig uiterlijk 10 dagen daarna hun visie op de situatie geven en binnen verantwoordelijkheid en bevoegdheid handelen en besluiten naar bevind van zaken.

Hoofdstuk 4: Solidariteitsreserve

4.1 Doelstellingen en kaders

Sociale partners bepalen welk doel met de solidariteitsreserve beoogd wordt. Het vaststellen van het solidariteitsbeleid is de verantwoordelijkheid van Bpf HiBiN. De solidariteitsreserve is een integraal en belangrijk onderdeel van de SPR. Door middel van de solidariteitsreserve worden financiële mee- en tegenvallers gedeeld.

Doelstellingen solidariteitsreserve
Sociale partners geven Bpf HiBiN de volgende doelstellingen voor het solidariteitsbeleid:

- Het beperken van de kans op en mate van daling van de ingegane pensioenuitkeringen welke worden veroorzaakt door economische ontwikkelingen.
- Het hanteren van een uitkeringscollectief, zodat alle ingegane pensioenuitkeringen jaarlijks met hetzelfde percentage stijgen/dalen.
- Het vergroten van voorspelbaarheid van de hoogte van de pensioenuitkering voor bijna pensioengerechtigden.
- De ingegane pensioenuitkeringen worden vanuit de solidariteitsreserve aangevuld, voor zover de solidariteitsreserve toereikend is, maximaal tot het niveau van het jaar daarvoor als de nominale pensioenuitkering in het lopende jaar daalt door ontwikkelingen op de financiële markten.
- Indien de solidariteitsreserve niet toereikend is, hebben economische risico's impact op de hoogte van de ingegane pensioenuitkering.
- Sociale partners verzoeken Bpf HiBiN om de solidariteitsreserve initieel te vullen bij invaren en vanuit toekomstig overrendement. Het vullen van de solidariteitsreserve vanuit premie vinden sociale partners niet evenwichtig.

Kaders solidariteitsreserve
Naast de doelstelling geven sociale partners ook enkel kaders mee voor de invulling van de solidariteitsreserve aan Bpf HiBiN:

- De hoogte van de solidariteitsreserve moet niet te hoog worden vastgesteld zodat zoveel mogelijk beschikbaar is voor een persoonlijk pensioenvermogen, bijvoorbeeld 5% of (indien met een lager percentage dezelfde bescherming wordt geboden) lager.
- Een evenwichtige vormgeving van de solidariteitsreserve, zodanig dat wordt voorkomen dat deze reserve in één keer wordt gebruikt en zodanig dat de baten en de lasten vanuit de solidariteitsreserve voor elke generatie in evenwicht is, bijvoorbeeld door in enig jaar maximaal 60% van de in dat jaar aanwezige solidariteitsreserve aan te wenden.

Macro langleven risico

Het macro-langlevenrisico is het risico dat de levensverwachting toeneemt door nieuwe AG-tafel of nieuwe ervaringssterfte. Onder de SPR met een collectieve uitkeringsfase delen pensioengerechtigden het macro-langlevenrisico met elkaar.

Sociale partners kiezen ervoor om eventuele schokken van het macro langlevenrisico via het pensioenvermogen te laten lopen door het overrendement. De solidariteitsreserve wordt hiervoor niet direct gebruikt omdat de reserve hiervoor significant verhoogd zou moeten worden. Een eventuele daling van ingegane nominale pensioenuitkeringen kan dan alsnog worden opgevangen via de solidariteitsreserve.

4.2 Financiering van solidariteitsreserve

Sociale partners hebben begrepen dat Bpf HiBiN de solidariteitsreserve, waar mogelijk, initieel zal vullen uit een deel van het collectieve pensioenvermogen, dat op het moment van de transitie naar de SPR niet wordt gebruikt voor de persoonlijke pensioenvermogens voor de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden.

Vullen en minimum respectievelijk maximum solidariteitsreserve

De solidariteitsreserve wordt bij aanvang, voor zover dat op basis van de dekkingsgraad (gewenste invaardekkingsgraad) op het moment van transitie mogelijk is, gevuld met 3% van het vermogen, zodat deze direct effectief is ter bescherming van de pensioengerechtigden. De solidariteitsreserve wordt vervolgens verder gevuld vanaf transitie via het positief overrendement van 2,5% van alle deelnemers. De solidariteitsreserve is maximaal 5% van het totale vermogen. Vanaf dat niveau is geen structurele vulling van de solidariteitsreserve vanuit het positieve overrendement meer nodig en komt het volledige overrendement ten goede aan de deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en andere aanspraakgerechtigden.

Sociale partner verzoeken Bpf HiBiN om de solidariteitsreserve te vullen bij het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten op de transitiedatum én vanuit het toekomstig overrendement.

Het vullen van de solidariteitsreserve vanuit premie vinden sociale partners niet evenwichtig richting actieve deelnemers.

Uitdelen solidariteitsreserve

Er wordt jaarlijks maximaal 60% van de solidariteitsreserve ingezet om een daling van de pensioenuitkeringen te compenseren.

Vanaf een solidariteitsreserve van 5% wordt kapitaal uitgedeeld aan alle (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden.

Toegevoegde waarde solidariteitsreserve

Op basis van de door sociale partners vastgestelde doelstellingen voor de solidariteitsreserve, heeft Bpf HiBiN aan sociale partners inzicht gegeven in de toegevoegde waarde van de solidariteitsreserve bij de SPR. Hieruit blijkt dat de beoogde inzet van de solidariteitsreserve, in combinatie met het hanteren van een collectieve uitkeringsfase (zonder spreiding van resultaten), ervoor zorgt dat het risico op een daling van een pensioenuitkering wordt beperkt en dat de voorspelbaarheid van het pensioen in de jaren voor pensionering toeneemt.

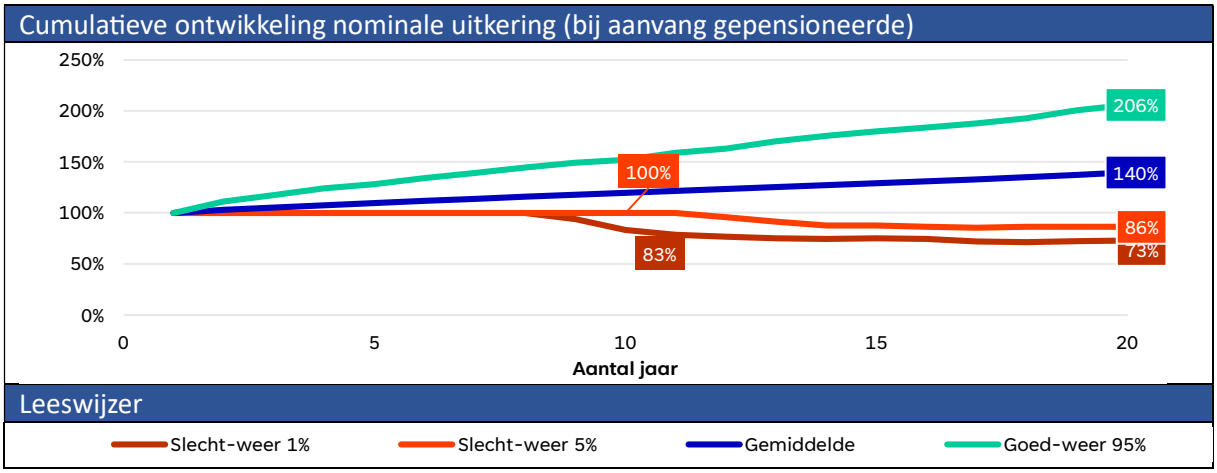
Een hoger startniveau van de solidariteitsreserve zorgt op de korte termijn (<15 jaar) voor betere bescherming van de pensioenuitkeringen. Pensioengerechtigden en bijna pensioengerechtigden hebben hierdoor betere bescherming in slecht weer scenario's. Het sneller bereiken van de maximale omvang van de solidariteitsreserve komt ten goede aan alle deelnemers, het surplus wordt namelijk uitgekeerd.

Evenwichtige en toekomstbestendige invulling solidariteitsreserve

Sociale partners verzoeken Bpf HiBiN om de solidariteitsreserve evenwichtig en toekomstbestendig vorm te geven, zodanig dat wordt voorkomen dat de solidariteitsreserve in één keer kan worden gebruikt en zodanig dat de baten en lasten vanuit de solidariteitsreserve voor elke generatie in evenwicht zijn.

4.3 Ontwikkeling pensioenuitkering

De pensioenuitkering kan in de uitkeringsfase fluctueren. Sociale partners wensen een zo stabiel mogelijk ingegane pensioenuitkering met een kleine kans op verlaging en een kans op verhoging. Onderstaande grafiek toont voor een 67-jarige maatmens het verwachte verloop van de pensioenuitkering voor een periode van 20 jaar voor verschillende scenario's (percentielen). Hierbij is uitgegaan van een gewenst initiële vulling van de solidariteitsreserve van 3% van het totale pensioenvermogen op transitiedatum. Op basis hiervan is de verwachting dat bij een slecht weer scenario (5%-percentiel) de pensioenuitkering na 12 jaar met 4% verlaagd moet worden.



4.4 Solidariteitsreserve en pensioenuitkering

De werking van de solidariteitsreserve op de pensioenuitkering is door sociale partners onderzocht. De berekeningen voor deze analyses zijn gebaseerd op de grondslagen en veronderstellingen die Bpf HiBiN hanteert.

Kans op daling

Voor elk van de leeftijdscohorten is berekend wat de kans is op een (nominale) daling van de pensioenuitkering in de eerste 20 jaar van de uitkeringsfase. Hierbij wordt de basisvariant (dekkingsgraad 109,8% en een initiële vulling solidariteitsreserve van 3%) getoetst aan een variant waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een solidariteitsreserve. Hieruit blijkt dat door de solidariteitsreserve wordt de kans op een daling van de pensioenuitkering fors verlaagd.

Kans op een dalende uitkering (eerste 20 jaar van de uitkeringsfase)													
Leeftijd	< 30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-67	68-75	76-80	81-85	> 86
Basisvariant	7,9%	7,4%	7,5%	7,2%	7,4%	7,8%	7,6%	6,0%	5,3%	5,1%	5,1%	5,1%	5,1%
Zonder solidariteitsreserve	40,6%	40,8%	40,9%	40,7%	40,7%	41,4%	42,2%	42,2%	42,7%	42,7%	42,7%	42,7%	42,7%
Delta	***33%***	***33%***	***33%***	***33%***	***33%***	***34%***	***34%***	***36%***	***37%***	***37%***	***38%***	***38%***	***38%***

Omvang daling

Naast de kans op een daling van de pensioenuitkering is ook van belang hoe groot de daling is. Voor elk van de leeftijdscohorten is berekend wat de gemiddelde hoogte is van een (nominale) mutatie van de pensioenuitkering in de eerste 20 jaar van de uitkeringsfase in een slecht weer scenario. Hierbij wordt de basisvariant getoetst aan een variant waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een solidariteitsreserve.

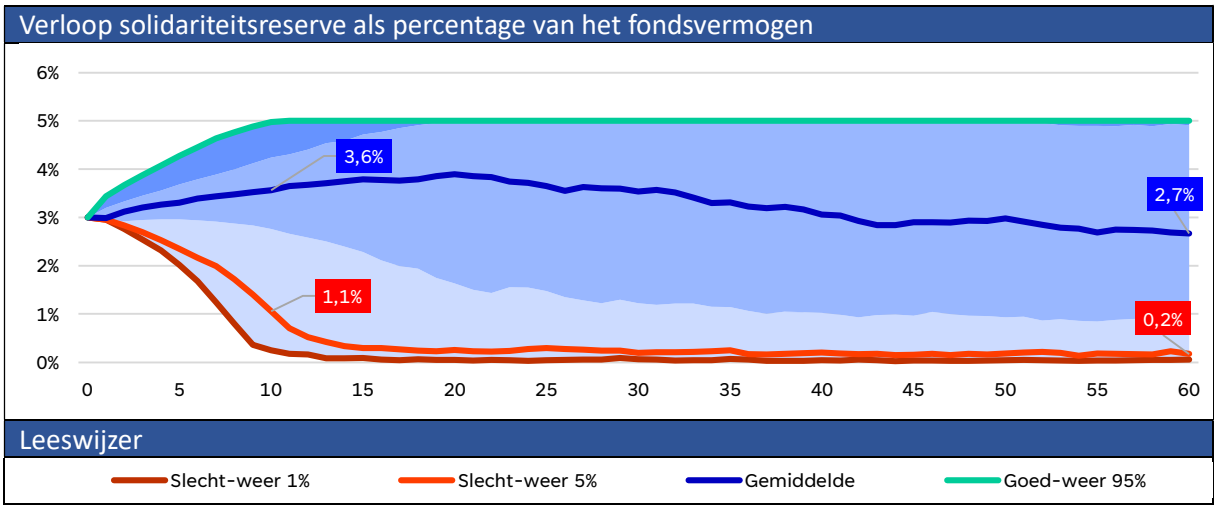
Kans op een dalende uitkering (eerste 20 jaar van de uitkeringsfase) in het 5%-percentiel en het 1%-percentiel														
Leeftijd		< 30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-67	68-75	76-80	81-85	> 86
5e perc.	Basisvariant	-3,4%	-3,0%	-3,2%	-3,2%	-3,3%	-3,7%	-3,6%	-1,9%	-1,3%	-0,4%	-0,4%	-0,4%	-0,4%
	Zonder solidariteitsreserve	-3,8%	-3,6%	-3,6%	-3,8%	-4,7%	-5,0%	-5,0%	-5,7%	-5,7%	-5,7%	-5,7%	-5,7%	-5,7%
	Delta	***0,4%***	***0,6%***	***0,6%***	***0,6%***	***1,0%***	***1,2%***	***1,4%***	***3,0%***	***4,2%***	***5,3%***	***5,3%***	***5,3%***	***5,3%***
1e perc.	Basisvariant	-9,8%	-9,8%	-10,0%	-10,3%	-10,5%	-10,7%	-11,0%	-10,3%	-10,2%	-10,0%	-10,0%	-10,0%	-10,0%
	Zonder solidariteitsreserve	-9,8%	-10,0%	-10,0%	-10,3%	-10,4%	-10,7%	-10,7%	-10,3%	-10,3%	-10,3%	-10,3%	-10,3%	-10,3%

Delta	*0,0%*	*0,2%*	*0,2%*	*0,2%*	*-0,1%*	*-0,3%*	*-0,6%*	*0,2%*	*0,3%*	*0,3%*	*0,3%*	*0,3%*	*0,3%*

De conclusie is dat in zowel het 1e als het 5e percentiel het verschil groter is dan 0%. In de slecht weer scenario's biedt de solidariteitsreserve ook bescherming tegen de negatieve mutaties voor alle leeftijdscohorten.

4.5 Ontwikkeling solidariteitsreserve

In onderstaande figuur wordt het verloop weergegeven van de solidariteitsreserve met een startpositie van 3%. In een goed weer scenario stijgt de reserve in 10 jaar tot 5% door de bijdrage uit overrendement. Het mediaan scenario kent ook een oplopende solidariteitsreserve, maar in een lager tempo. Op langere termijn daalt de hoogte omdat er in het mediaan scenario ook wordt uitgekeerd. In een slecht weer scenario (5%-percentiel) daalt de solidariteitsreserve de eerste 12 jaar en blijft dan stabiel. Bij een zeer slecht weer scenario (1%-percentiel) daalt de solidariteitsreserve nog sneller.



Hoofdstuk 5: Compensatie

5.1 Achtergrond compensatie

Sociale partners hebben afgesproken dat deelnemers zoveel mogelijk worden gecompenseerd voor een eventuele achteruitgang in pensioen als gevolg van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Het afschaffen van de doorsneesystematiek voor de pensioenopbouw kan leiden tot een nadeel voor een aantal van de huidige (actieve) deelnemers van Bpf HiBiN. 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 mogelijk te compenseren.

5.2 Hoogte en vorm compensatie

Sociale partners verzoeken derhalve Bpf HiBiN op de hieronder beschreven wijze te zorgen voor de uitvoering van de compensatie van dit nadeel.

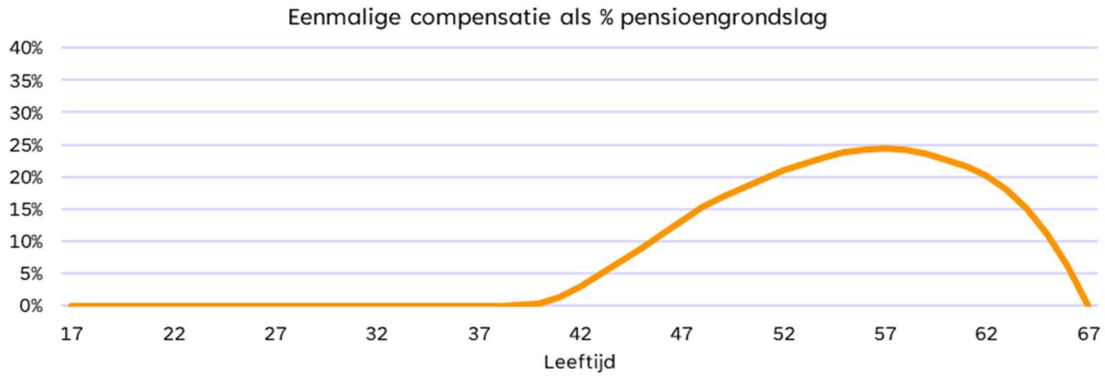
Methodiek

Sociale partners beoordelen de benodigde compensatie op basis van de zogenaamde 'dubbele transitie'. Dit betekent dat niet alleen gekeken wordt naar de consequenties van het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw, maar dat ook andere transitie-effecten in ogenschouw genomen worden.

De compensatie wordt vastgesteld op leeftijdscohort niveau en niet op individueel niveau. Sociale partners hebben gekozen voor een methodiek die vooraf rekening houdt met de rentegevoeligheid van de compensatie, zodat op het transitiemoment de compensatiestaffel vaststaat en niet opnieuw, afhankelijk van de rentestand, moet worden vastgesteld. Sociale partners hebben de volgende methodiek gehanteerd om vast te stellen op welke wijze hoe hoog de compensatie voor de verschillende leeftijdscohorten zou moeten zijn.

- Stap 1: Bepaal voor elke leeftijd wat naar verwachting in de toekomst zou worden opgebouwd door middel van premie-inleg bij ongewijzigde voortzetting van de huidige pensioenregeling (jaarlijkse opbouw exclusief toeslagverlening). Dit betreft de totale verwachte premie-inleg per leeftijd tot de pensioenrichtleeftijd (67 jaar) op basis van de doorsneesystematiek. Hierbij is de situatie 2023 als uitgangspunt genomen.
- Stap 2: Bepaal voor elke leeftijd wat naar verwachting de toekomstige premie-inleg is tot de pensioenrichtleeftijd op basis van een vlakke premie zoals in het nieuwe pensioenstelsel. De hoogte van de vlakke premie wordt vastgesteld rekening houdend met de ontslagkansen binnen de sector. Hierbij is de situatie 2023 als uitgangspunt genomen.
- Stap 3: Voer stap 1 en 2 uit op basis van vaste rentestanden 1%, 2%, 3% en 4%.
- Stap 4: Het verschil tussen de waarde van de toekomstige premie-inleg van stap 1 en stap 2 vormt de expliciete compensatiestaffel. Omdat de hoogte van de premie afhankelijk is van de rentestand, vindt er een middeling plaats op de resultaten van stap 1 en 2 op basis van de vier rentestanden. De resulterende gemiddelde expliciete compensatiestaffel geldt als uitgangspunt voor de toekenning van compensatie bij de transitie naar de SPR.
- Stap 5: De aldus resulterende compensatiestaffel wordt zodanig aangepast dat in termen van mediaan vervangingsratio een evenwichtige impact van de overgang naar de SPR voor de diverse generaties en doelgroepen resulteert. Hierdoor wordt rekening gehouden met de effecten van de zogenaamde 'dubbele transitie', het afschaffen van de doorsneesystematiek in combinatie met het invaren van het opgebouwd pensioen.

Indien de dekkingsgraad van Bpf HiBiN toereikend is voor volledige compensatie, ziet de leeftijdsafhankelijke compensatiestaffel voor deelnemers er grafisch als volgt uit. Dit betreft een leeftijdsafhankelijke eenmalige compensatie voor deelnemers die op de transitiedatum actief of arbeidsongeschikt zijn. De compensatie bedraagt een percentage van de pensioengrondslag:



De bovenstaande figuur toont het bedrag, als percentage van de (parttime-gewogen) pensioengrondslag dat (actieve en arbeidsongeschikte) deelnemers per leeftijdscohort extra ontvangen bij invaren. Bijlage 3 bevat de tabel met de eenmalige compensatie (als percentage van de pensioengrondslag) per leeftijd. Deze staffel is leidend, waardoor de onzekerheid (de werkelijke hoogte van de compensatielast) bij het fonds ligt. Naar de situatie bij de vaststelling van deze compensatiestaffel (per ultimo 2023) is voor volledige toekenning een bedrag van € 26 miljoen (2,5% van de VPV) benodigd.

Conform de voorrangsregels wordt de staffel naar rato toegekend als Bpf HiBiN op de transitiedatum onvoldoende vermogen heeft voor volledige toekenning van de compensatie op basis van de bovenstaande staffel.

5.3 Financiering van compensatie

Fondsvermogen

Sociale partners wensen de compensatie te financieren vanuit een deel van het collectieve pensioenvermogen dat op het moment van de transitie naar de SPR pensioenregeling niet wordt gebruikt ter dekking van de persoonlijke pensioenvermogens voor de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden.

Op basis van de situatie per 31 december 2023 is de totale compensatielast vastgesteld op maximaal 2,5% van het collectieve pensioenvermogen. Bij volledige compensatie vanuit het pensioenvermogen en dus éénmalige toekenning van de compensatie behoeft er geen compensatiedepot te worden gevormd.

Schokken tijdens de transitie

Dit transitieplan is van toepassing als de dekkingsgraad hoger is dan circa 104,5% (minimaal benodigde dekkingsgraad) en lager dan 140%. Bij dekkingsgraden hoger dan 140% vindt de transitie ook doorgang, maar worden nadere afspraken gemaakt over de aanwending van het vermogen boven 140%.

Als er zich tijdens de transitiefase schokken voordoen, die ervoor zorgen dat de dekkingsgraad buiten de bandbreedte komt, wensen sociale partners opnieuw met Bpf HiBiN in overleg te treden over de dan ontstane situatie.

De in bijlage 3 opgenomen compensatiestaffel is niet afhankelijk van de rente en daarmee niet gevoelig voor renteschokken. Bij de vaststelling van deze compensatiestaffel is al rekening gehouden met diverse renteniveaus. De kostprijs in euro's voor het toekennen van de compensatiestaffel is daarom niet renteafhankelijk. De dekkingsgraad die nodig is voor het toekennen van de compensatiestaffel is wel renteafhankelijk: hoe hoger de rente, hoe hoger de kostprijs van de compensatie volgens de compensatiestaffel in termen van benodigde dekkingsgraad (percentage van de VPV).

Transitie-effecten compensatie en netto profijt
Met netto profijt kan inzichtelijk worden gemaakt hoeveel bepaalde leeftijdsgroepen er door de transitie in waarde van hun pensioen op voor- of achteruit gaan. Netto profijt is een onderdeel van de beoordeling van evenwichtigheid in het transitieplan.

De transitie-effecten van de hierboven beschreven wijze van compensatie zijn daarom ook berekend door het nettoprofijt 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.

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. In hoofdstuk 6 wordt verder ingegaan op de transitie-effecten.

Hoofdstuk 6: Transitie-effecten

6.1 Inleiding

De door sociale partners gemaakte keuzes voor de SPR, het invaren en de compensatie hebben impact op de pensioenresultaten van de deelnemers van Bpf HiBiN. 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 de huidige regeling en nieuwe pensioenregeling (verwachting/mediaan, als het tegenzit/pessimistisch/slecht weer en als het meezit/optimistisch/goed weer);
- het netto profijt in de huidige en nieuwe pensioenregeling

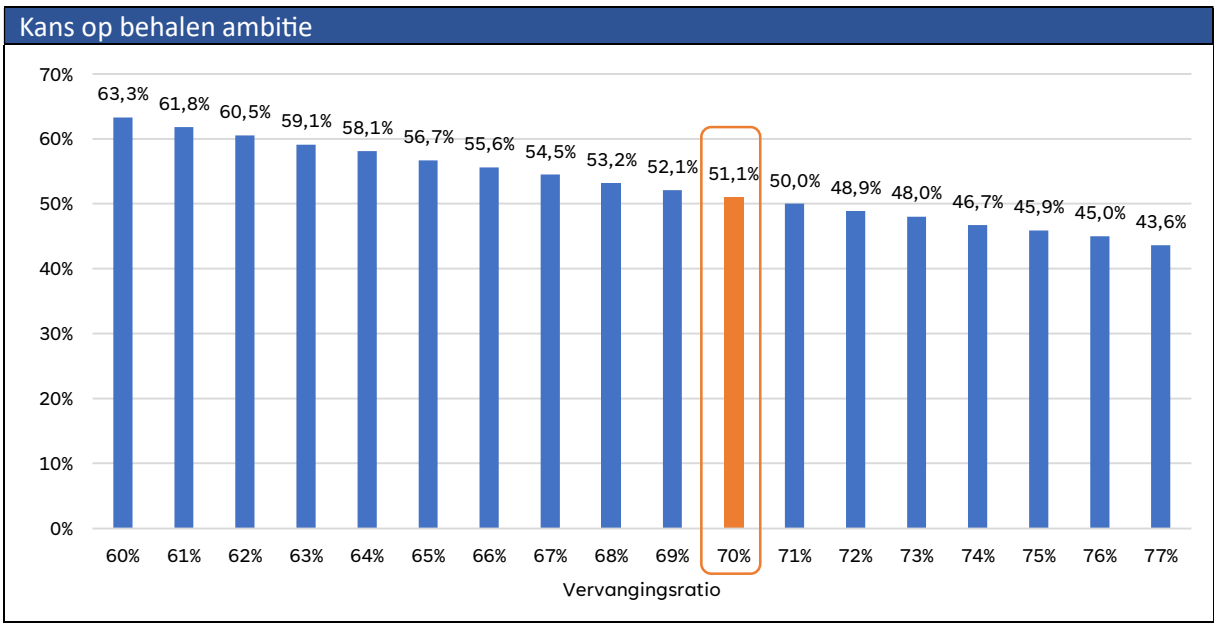
Deze maatstaven worden inzichtelijk gemaakt voor de verschillende leeftijdscohorten en voor de volgende doelgroepen:

- actieve deelnemers
- gewezen deelnemers
- pensioengerechtigden

Bij de beoordeling van de evenwichtigheid richten sociale partners zich in eerste instantie naar de impact op de verwachte pensioenuitkering.

6.2 Ambitie pensioenregeling

Sociale partners hebben een ambitie afgesproken van een ouderdomspensioen op 67 jaar (vervangingsratio) van 70% van de gemiddelde pensioengrondslag bij 42 deelnemingsjaren. Dit is ongeveer gelijkwaardig aan de ambitie in de huidige pensioenregeling.
Uit de gemaakte analyses blijkt namelijk dat met een premie van 25,35% van de pensioengrondslag de kans 51% is dat de een vervangingsratio van 70% voor een 25-jarige op pensioendatum wordt gehaald. Zie onderstaande tabel.



6.3 Vergelijking pensioenuitkering (vervangingsratio)

Voor het ontwerpen van de SPR zijn door Bpf HiBiN diverse berekeningen uitgevoerd. Daarbij is vastgesteld hoe het pensioen zich in de SPR ontwikkelt bij verschillende economische scenario's. Hierbij zijn de door De Nederlandsche Bank gepubliceerde scenariosets gebruikt. Hierbij is ervan uitgegaan dat het opgebouwd pensioen wordt ingevaren in de SPR op basis van de standaardmethode en het spreiden van het overschot in 10 jaar. Ditzelfde is gedaan in de huidige middelloonregeling.

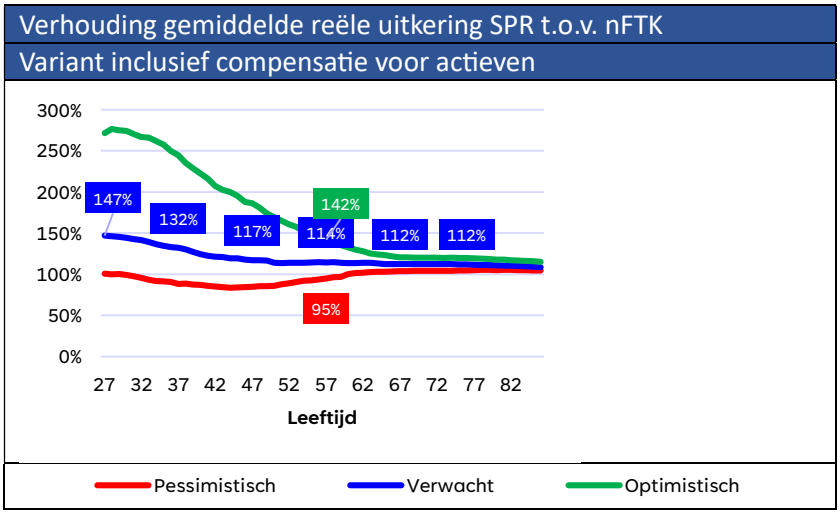
Op basis van deze analyses is per leeftijdscohort een vergelijking gemaakt van de pensioenuitkering in de huidige pensioenregeling (FTK) en het nieuwe pensioenstelsel, in termen van vervangingsratio. De vervangingsratio is een maatstaf voor het pensioen dat over de gehele uitkeringsperiode wordt ontvangen (de gemiddelde levensverwachting gewogen reële pensioenuitkering). Bij de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie naar de SPR hanteren sociale partners de vergelijking van de vervangingsratio als primaire maatstaf. Bij een percentage van 100% of hoger wordt in de SPR over de uitkeringsperiode gemiddeld meer pensioen ontvangen dan in de huidige pensioenregeling. Dit zegt niks over de *absolute* hoogte van het pensioen, maar wel over de *verhouding* tussen het pensioen in het huidig stelsel (FTK) en het pensioen in het nieuw stelsel (SPR).

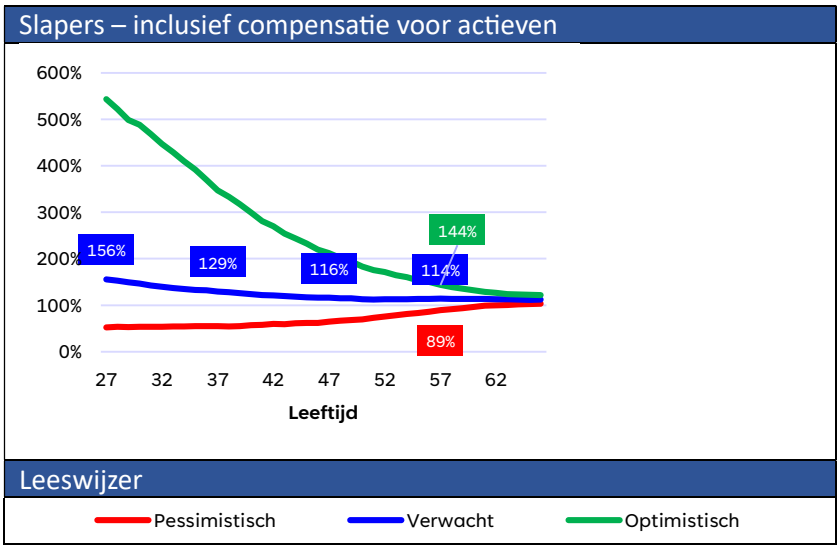
Sociale partners beoordelen de evenwichtigheid van de transitie op basis van een pessimistisch , verwacht (de mediaan) en optimistisch scenario van de vervangingsratio. Het mediaan scenario komt overeen met de uitkomst in 50% van de doorgerekende toekomstscenario's (verwacht, blauwe lijn in onderstaande grafieken). Het pessimistisch scenario wordt getoond voor de resultaten in de 5% slechtste scenario's (pessimistisch, rode lijn in onderstaande grafieken) en voor optimistische scenario's de 5% beste scenario's (optimistisch, groene lijn in onderstaande grafieken).

In de onderstaande grafieken wordt de vergelijking van de vervangingsratio weergegeven voor de verschillende leeftijdscohorten en deelnemersgroepen bij een dekkingsgraad van ***109,8%*** (de basisvariant). Op individueel niveau kan de vergelijking anders uitpakken.

In de bovenste grafiek wordt de vergelijking van de vervangingsratio weergegeven voor actieven en pensioengerechtigden met compensatie voor actieven. In de onderste grafiek voor gewezen deelnemers. Op de x-as worden de leeftijden weergegeven en op de y-as de verhouding tussen de vervangingsratio in de SPR en de huidige pensioenregeling.

De getoonde effecten zijn *inclusief* de effecten van de solidariteitsreserve.





Uit de bovenstaande grafieken blijkt dat de SPR naar verwachting tot een hogere pensioenuitkering leidt. Als het economisch slecht gaat kan het pensioen in de SPR ook lager uitvallen dan in de huidige middelloonregeling onder het Financieel Toetsingskader (FTK).

De pensioengerechtigden gaan er in verwacht pensioen op vooruit. In de SPR wordt een lagere reserve aangehouden dan op dit moment onder het (FTK) het geval is. Hierdoor kunnen de pensioenuitkeringen eerder worden verhoogd. Door de bescherming van de ingegane pensioenuitkeringen via de solidariteitsreserve, ligt het pensioen in de SPR (gemeten over de uitkeringsperiode, dus inclusief toekomstige verhogingen en verlagingen) ook hoger dan in het huidige FTK als het economisch slecht gaat. Als de dekkingsgraad van Bpf HiBiN op het transitiemoment 110% bedraagt, gaan pensioengerechtigden er op vooruit.

De gewezen deelnemers gaan er in verwacht pensioen op vooruit. In de SPR wordt een lagere reserve aangehouden dan op dit moment het geval is en er is sprake van leeftijdsafhankelijke toedeling van beleggingsresultaten. Gewezen deelnemers profiteren hier naar verwachting van. In economisch slechte tijden kan het pensioen in de SPR echter ook lager uitvallen dan in de huidige regeling.

De jongste deelnemers gaan er in verwacht pensioen het meest op vooruit. Zij ontvangen aan het begin van de deelnemersperiode relatief meer premie dan in de huidige regeling door het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw en profiteren daarnaast naar verwachting van de leeftijdsafhankelijke toedeling van beleggingsresultaten en het (beperkt) opheffen van de leenrestrictie..

Deze groep deelnemers kennen echter ook een grote spreiding van het pensioen, het pensioen wordt minder zeker. Dit komt door de leeftijdsafhankelijke toedeling van beleggingsresultaten en door de lagere buffers in de SPR.

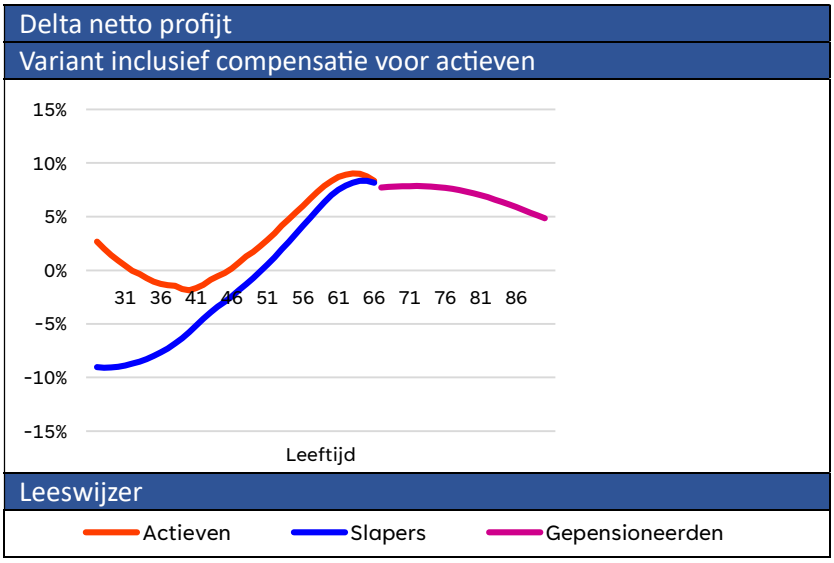
De middengroep actieven (leeftijd 40-60) wordt geraakt door het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw. Zij worden hiervoor gecompenseerd. Deze compensatie leidt tot een evenwichtigere verdeling van de consequenties van de SPR over de generaties heen.

6.4 Netto Profijt

De effecten van de wijziging van de pensioenregeling en het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zijn tevens berekend door het netto profijt van het ongewijzigd voortzetten van de huidige middelloonregeling af te zetten tegen het netto profijt van het opbouwen van pensioen in de SPR, inclusief het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten. In tegenstelling tot de in de vorige paragraaf getoonde analyse, wordt hierbij uitgegaan van een risicovrije waardering. Er wordt verondersteld dat het beleggen in aandelen niet meer rendement oplevert dan het beleggen in risicovrije producten. Hierbij worden alle toekomstige scenario's gewogen tot één kengetal.

Het netto profijt is gelijk aan het verschil tussen de marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen en de marktwaarde van de toekomstige premie-inleg. Wanneer het netto profijt van het nieuwe stelsel hoger is dan het huidige stelsel, ontvangen deelnemers meer uitkering voor hun betaalde premie in het nieuwe stelsel dan in het huidige stelsel. Dit betekent dat het verschil tussen de pensioenuitkering en de premie hoger is.

Het delta netto profijt is dan het verschil tussen het netto profijt van de nieuwe pensioenregeling en de huidige regeling, uitgedrukt in de marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen van de huidige pensioenregeling. In de onderstaande grafiek wordt het delta netto profijt getoond voor verschillende deelnemersgroepen en leeftijdscohorten. Op individueel niveau kan de vergelijking anders uitpakken.



Het afschaffen van de doorsneesystematiek voor premie en pensioenopbouw heeft een negatieve impact op het netto profijt voor deelnemers tussen circa 40 en 50 jaar. Dit betekent dat deze deelnemers in de risicovrije wereld een lagere pensioenuitkering krijgen voor de premie. Ook voor jongere slapers resulteert een beperkt lager netto profijt. Door compensatie wordt het netto profijt voor slapers, jongere actieven en pensioengerechtigden lager en voor oudere actieven hoger. Het delta netto profijt voor pensioengerechtigden blijft ook met compensatie voor actieven ruim boven 0%.

Het delta netto profijt is met name voor jonge slapers negatief terwijl de verwachte pensioenuitkering (zie vorige paragraaf) in het verwachte en optimistische scenario hoger en fors hoger wordt bij de overgang naar SPR. Dit komt omdat in de netto profijt berekening negatieve

scenario's zwaar meewegen en geen rekening wordt gehouden met de verwachte positieve opbrengsten van het beleggen in aandelen.

Naar de mening van sociale partners geeft de verwachte pensioenuitkering (vervangingsratio) meer inzicht in het te verwachten pensioen dan netto profijt. Sociale partners zijn daarom van mening dat een negatief netto profijt acceptabel is bij een voldoende hoge verwachte pensioenuitkering. De netto profijt analyses worden daarom als secundaire toets gehanteerd bij de beoordeling van de risico's. De netto profijt toets geeft met name weer waar de risico's van de transitie naar de SPR zitten. Deze risico's hebben sociale partners meegewogen bij de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie naar de SPR.

6.5 Effecten besluiten Bpf HiBiN tijdens de transitie

Bpf HiBiN heeft in de transitiefase gebruik gemaakt van de Algemene Maatregel van Bestuur, die het mogelijk maakte om extra toeslag te verlenen. Hierdoor zijn de pensioenen van alle deelnemers in de transitiefase meer verhoogd dan op basis van het huidig FTK mogelijk was. Per 1 januari 2023 is een toeslag van 5% verleend en per 1 januari 2024 is een toeslag van 2,5% verleend.

De toeslagachterstand is hierdoor minder ver opgelopen, dan in de situatie dat de regels van het FTK strikt waren toegepast. Dit neemt niet weg dat de prijzen harder zijn gestegen dan de pensioenen bij Bpf HiBiN, waardoor de koopkracht van de pensioenen per saldo is afgenomen.

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

- Deze extra toeslagverlening is positief voor pensioengerechtigden. Dit komt vooral doordat de pensioenuitkeringen van de pensioengerechtigden direct omhoog zijn gegaan.
- De extra toeslagverlening is beperkt negatief voor jongere deelnemers. Door de verhoging van de pensioenen wordt nu meer geld uitgekeerd. Hierdoor is er minder vermogen te verdelen wanneer wordt overgaan naar de SPR.

Dit blijkt uit de onderstaande grafieken, waarin de impact van de toeslag van 5% per 1 januari 2023 respectievelijk de impact van de toeslag van 2,5% per 1 januari 2024 is weergegeven.

Impact toeslag per 1 januari 2023

Impact toeslag per 1 januari 2024

Daarnaast is in 2024 de pensioenopbouw gelijk aan de ambitie van 1,625%, door het tussentijds herijken van het verwacht rendement.

Bij de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel, is door sociale partners het bovenstaande effect meegewogen.

Hoofdstuk 7: Evenwichtigheid transitie-effecten

7.1 Doelstellingen

Sociale partners zijn van mening dat sprake moet zijn van een evenwichtige transitie van de huidige middelloonregeling onder het FTK naar de SPR van de aangepaste Pensioenwet door de Wtp. Sociale partners hebben in dit kader de volgende doelstellingen vastgesteld:

- De opgebouwde pensioenen zijn direct voor en direct na transitie ten minste gelijk.
- De verwachte pensioenen zijn direct voor en direct na transitie ten minste gelijk.
- Er wordt gestart met een gevulde solidariteitsreserve.
- Er is sprake van een adequate compensatieregeling voor het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw.

7.2 Kwalitatieve doelstellingen en kwantitatieve maatstaven

In de uitwerking van de impact van de SPR constateren sociale partners dat de voorgenomen transitie in voldoende mate beantwoordt aan deze kwalitatieve doelstellingen.

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

1. De evenwichtigheid wordt in eerste instantie beoordeeld op basis van de verwachte pensioenuitkeringen (leeftijd gewogen, over de uitkeringsduur), zie paragraaf 6.3. Daarbij wordt ook meegewogen wat de impact van de pensioenuitkering is op de pensioenuitkering (vervangingsratio) als het economisch slecht gaat (5% slechtste economische scenario's in de scenarioset).
2. De verwachte pensioenuitkering geeft meer inzicht in de absolute hoogte van het pensioen dan netto profijt. Een negatief netto profijt kan dan ook acceptabel zijn bij een voldoende hoge verwachte pensioenuitkering. De netto profijt analyses worden daarom als secundaire toets gehanteerd, zie paragraaf 6.4.

Sociale partners constateren dat de verwachte pensioenuitkeringen (mediaan vervangingsratio) in de SPR voor actieven en pensioengerechtigden gelijk of hoger zijn dan in de huidige middelloonregeling. Met name jongere deelnemers ontvangen in de SPR naar verwachting een hoger pensioen. Het pensioen kan in de SPR echter ook lager uitvallen als het economisch tegenzit en (nog) hoger als het economisch mee zit.

Sociale partners zijn van mening dat de kwantitatieve analyses een evenwichtig beeld laten zien van de impact van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel over de generaties heen. Bij de beoordeling van de evenwichtigheid zijn ook de effecten van de door Bpf HiBiN genomen besluiten tijdens de transitie meegewogen, zie hoofdstuk 6.5.

Daarnaast is de wijziging van het risico op een lager pensioen in de SPR in de beoordeling betrokken. Uit de analyses blijkt dat de verwachte pensioenuitkering in de SPR voor jongere deelnemers meer toeneemt ten opzichte van het huidige FTK dan voor oudere deelnemers. Voor deze jongere deelnemers neemt de onzekerheid over de hoogte van de pensioenuitkering echter ook meer toe. De resultaten voor de jongste deelnemers laten met name zien wat de premie in de SPR oplevert ten opzichte van de huidige middelloonregeling. Voor deze deelnemers spelen invaar-effecten een kleinere rol, omdat nog slechts een beperkt pensioen is opgebouwd. Hiermee rekening houdend

beoordelen sociale partners de impact van de transitie naar de SPR op de pensioenuitkeringen van verschillende generaties evenwichtig.

In netto profijt termen is er sprake van een ander beeld. Sociale partners constateren dat bij een dekkingsgraad op het transitiemoment van 1 januari 2026 van 109,8% het netto profijt van de overgang van de huidige naar de SPR voor bepaalde groepen deelnemers per saldo negatief is. Sociale partners constateren tegelijkertijd dat waar sprake is van een negatief netto profijt voor bepaalde groepen deelnemers de verwachte pensioenuitkering onder de SPR in de mediaan en het goed weer scenario gelijk of hoger is dan onder de huidige pensioenregeling.

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

Hoofdstuk 8: Vrijwillig aangesloten werkgevers

8.1 Inleiding

Sociale partners hebben van Bpf HiBiN begrepen dat werkgevers, onder voorwaarden, op vrijwillige basis zijn aangesloten bij het fonds. Op grond van de uitvoeringsovereenkomst tussen Bpf HiBiN en de vrijwillig aangesloten werkgever zijn de statuten, reglementen en besluiten van Bpf HiBiN van toepassing zoals deze bij aanvang van die vrijwillige aansluiting luiden en nadien worden gewijzigd.

Daarnaast zijn alle besluiten, verzoeken en overeenkomsten tussen sociale partners voor door Bpf HiBiN uitgevoerde pensioenregeling(en) van toepassing op en bindend voor een vrijwillig aangesloten werkgever.

8.2 Invaren

Bovenstaande geldt in het bijzonder voor een verzoek van sociale partners en een daarop volgend besluit van Bpf HiBiN tot collectieve waardeoverdracht van de binnen Bpf HiBiN opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten naar de gewijzigde pensioenregeling per 1 januari 2026.

De voorgenomen SPR is met ingang van 1 januari 2026 ook van toepassing op de momenteel vrijwillig aangesloten werkgevers. De opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten van de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden van de betreffende vrijwillig aangesloten werkgevers per 1 januari 2026 worden ingevaren naar de nieuwe pensioenregeling.

In geval een vrijwillig aangesloten werkgever niet langer wenst deel te nemen aan de (nieuwe) pensioenregeling van Bpf HiBiN, dient deze dit uiterlijk per 1 juli 2025 aan Bpf HiBiN kenbaar te maken. Vanaf 1 januari 2026 zal er dan geen nieuwe pensioenopbouw meer plaatsvinden voor de (actieve) deelnemers van de betreffende vrijwillig aangesloten werkgever.

Op grond van het Uitvoeringsreglement worden de reeds opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten van de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden van de betreffende vrijwillig aangesloten werkgever per 1 januari 2026 ingevaren naar de SPR.

8.3 Compensatie

De compensatieregeling is niet van toepassing op de momenteel vrijwillig aangesloten werkgever die uiterlijk per 1 juli 2025 aan Bpf HiBiN kenbaar heeft gemaakt niet langer deel wenst te nemen aan de (nieuwe) pensioenregeling van Bpf HiBiN vanaf 1 januari 2026. Verder is de compensatieregeling niet van toepassing op de vrijwillig aangesloten werkgever die met ingang van 1 januari 2026 gaat deelnemen aan de (nieuwe) pensioenregeling van Bpf HiBiN tenzij de vrijwillige aansluiting van de betreffende werkgever direct aansluit op de periode waarin de betreffende werkgever wel onder de werkingssfeer van Bpf HiBiN viel en op grond daarvan tot 1 januari 2026 deelnam aan de pensioenregeling van Bpf HiBiN.

Hoofdstuk 9: Communicatie

Dit transitieplan wordt beschikbaar gesteld voor alle (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden van Bpf HiBiN. Sociale partners overleggen het transitieplan na vaststelling aan Bpf HiBiN.

Bpf HiBiN stelt het transitieplan op zijn website beschikbaar. Daarnaast zal Bpf HiBiN in zijn implementatieplan een communicatieplan opnemen waar expliciet de communicatiedoelen voor deelnemers in worden opgenomen.

Bijlage 1: Uitkomsten raadplegingen achterban

Op 15 oktober 2024 te Zeist heeft het bestuur van de vereniging Koninklijke Hibin (Handel in Bouwmaterialen in Nederland), gevestigd te Ede, unaniem akkoord gegeven op het transitieplan.

Op 23 oktober 2024 heeft FNV Bouwen en Wonen de uitslag van de stemming bekend gemaakt door te melden dat de leden hebben in meerderheid vóór het plan gestemd.

Op 23 oktober heeft CNV de uitslag van de stemming bekend gemaakt door te melden dat de leden hebben in meerderheid vóór het plan gestemd.

Op 29 oktober heeft De Unie de uitslag van de stemming bekend gemaakt door te melden dat de leden hebben in meerderheid vóór het plan gestemd.

Bijlage 2. Aannames en veronderstellingen bij berekeningen

Voor het maken van de ALM-berekeningen respectievelijk vergelijkingen huidige middelloonregeling versus solidaire premieregeling is uitgegaan van onderstaande aannames en veronderstellingen.

Uitgangspunten ALM-FTK

Beleidskader FTK	
Financiële positie 31 december 2023	Beleidsdekkingsgraad: **113,2%;** Actuele dekkingsgraad: **109,8%;** Vereiste dekkingsgraad (strategisch): 119,0%.
Regeling	Middelloonregeling: • Beoogde opbouw ouderdomspensioen: 1,625% per jaar (behorend bij pensioenleeftijd 67). • Beoogde opbouw partnerpensioen: 70% van het ouderdomspensioen.
Toeslagbeleid	Toekomstbestendige toeslagverlening conform nFTK: Voorwaardelijk prijsindex voor alle deelnemers. Inhaal van gemiste toeslagen en kortingen is mogelijk. Per 1 januari 2024 bedraagt de cumulatieve toeslagachterstand: • Actieve deelnemers: 25,2%. • Inactieve deelnemers: 29,4%.
Premiebeleid	De feitelijke premie bedraagt gemiddeld circa 25,35% van de totale premiegrondslagsom. De gedempte kostendekkende premie is op basis van verwacht rendement (DNB-maxima). Indien de feitelijke premie in enig jaar niet toereikend is voor volledige opbouw, wordt de opbouw naar rato gekort. De opslagkosten voor toekomstige uitvoeringskosten (excassokosten) is gelijk aan 3,0%.
Beleggingsbeleid	56,6% vastrentende waarden, 43,4% zakelijke waarden (na DNB-mapping), renteafdekking: 60%.
Korting en uitsmeren resultaat	Korte termijn korten (beleidsdekkingsgraad 5 jaar onder minimaal vereiste dekkingsgraad) wordt in één keer onvoorwaardelijk worden doorgevoerd. Er wordt geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om een verlaging uit te smeren. Lange termijn korten conform nFTK uitgesmeerd over de maximale termijn (10 jaar).
Kernbedragen	De kernbedragen zijn gebaseerd voor de gegevens van het jaar 2024, waarbij rekening is gehouden met de fiscaal minimale franchise: • Maximaal pensioengevend salaris: €52.988. • Franchise: €15.816. • Maximale pensioengrondslag: €37.172.

Uitgangspunten ALM-SPR

Beleggingsbeleid	
- Return start	- 110%
- Return eind	- 35%
- Return afknikpunt	- Leeftijd 50
- RA start	- 0%
- RA eind	- 80%
- RA afknikpunt	- Leeftijd 50

Collectief niveau	Lifecycle leidend
Uitkeringsbeleid	
Projectierendement	RTS
Uitkeringen spreiden	1 jaar (geheugenloos)
Uitkeringscollectief	Ja
Solidariteitsbeleid	
Omvang start	3% (totaal vermogen)
Vullen van positief overrendement (%)	2,5%
Uitdelen (kapitaal) Vanaf omvang reserve	5%
Uitdelen (uitkering) Compensatie daling uitkering	100% (jaarlijks max. 60% van de omvang van de reserve)
Maximum omvang reserve	5%
Macro langleven	Niet via SR

Overige uitgangspunten

- Vaste premie: 25,35% van de pensioengrondslag (bruto) respectievelijk 21,0% (netto)
- Dekkingsgraad basisvariant: 109,8% minus aftrek van 2% voor MVEV en voorziening operationele risico's
- Scenarioset: Q1-2024 P-set
- Overlevingstafel: Prognosetafel AG 2022, fondsspecifieke ervaringssterfte
- Pensioenleeftijd: 67 jaar
- Partnerpensioen: 70% van ouderdomspensioen na pensionering

Bijlage 3: Compensatiestaffel

In de onderstaande compensatiestaffel wordt de compensatie per leeftijd weergegeven. Deze compensatie wordt op de transitiedatum eenmalig toegekend aan de deelnemers van Bpf HiBiN, die op de transitiedatum actief of arbeidsongeschikt zijn. De compensatie is uitgedrukt als percentage van de pensioengrondslag.

Als de dekkingsgraad van Bpf HiBiN, rekening houdend met de voorrangsregels zoals beschreven in Hoofdstuk 3 ontoereikend is voor een volledige compensatie op basis van de onderstaande compensatiestaffel, wordt de onderstaande compensatie naar rato van het voor compensatie beschikbare vermogen naar beneden bijgesteld.

Leeftijd	Eenmalige compensatie op de transitiedatum als percentage van de pensioengrondslag	Leeftijd	Eenmalige compensatie op de transitiedatum als percentage van de pensioengrondslag
18	0%	44	7%
19	0%	45	9%
20	0%	46	11%
21	0%	47	13%
22	0%	48	15%
23	0%	49	17%
24	0%	50	18%
25	0%	51	20%
26	0%	52	21%
27	0%	53	22%
28	0%	54	23%
29	0%	55	24%
30	0%	56	24%
31	0%	57	24%
32	0%	58	24%
33	0%	59	24%
34	0%	60	23%
35	0%	61	22%
36	0%	62	20%
37	0%	63	18%
38	0%	64	15%
39	0%	65	11%
40	0%	66	6%
41	1%	67	0%
42	3%	68	0%

43	5%

Bijlage 4: Gevoeligheidsanalyses bij andere dekkingsgraden

De transitie-effecten zijn gevoelig voor een aantal belangrijke parameters. Er is onderzocht hoe de transitie-effecten er onder verschillende financiële situaties uit zouden komen te zien. De effecten worden getoond bij dekkingsgraden van 92,5%, 104,5% en 140%. Een samenvatting van de resultaten van dit onderzoek is hieronder opgenomen.

Vervangingsratio (totaaloverzicht)

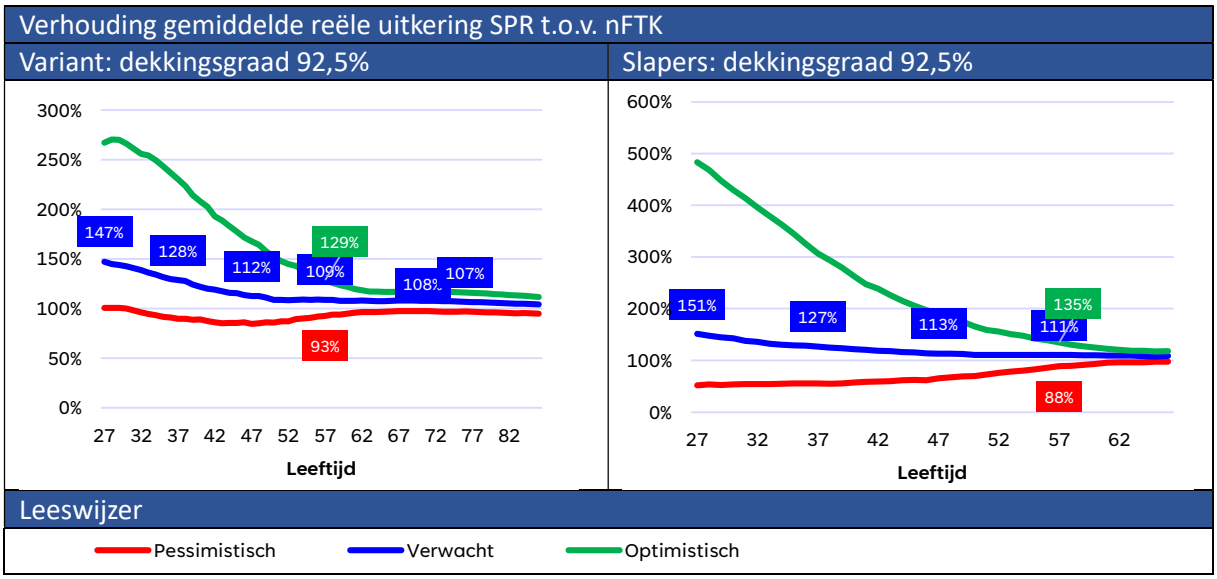
Actieven en pensioengerechtigden

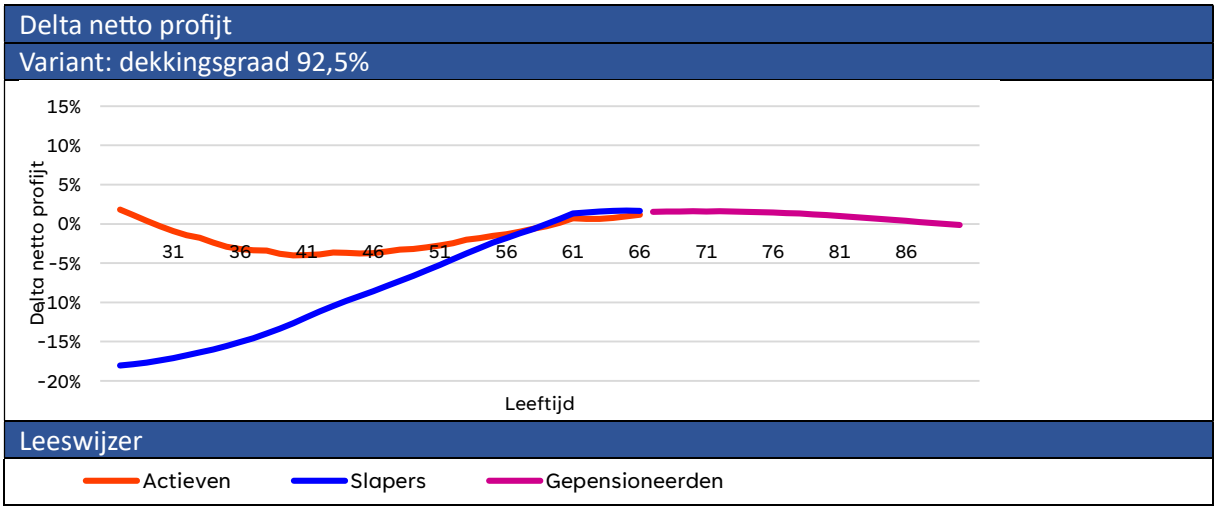
	27	32	37	42	47	52	57	62	67	72	77	82	87
Slecht weer													
92,5%	100%	96%	90%	86%	85%	87%	93%	96%	97%	97%	97%	95%	104%
104,5%	101%	96%	88%	86%	85%	88%	94%	100%	103%	103%	103%	104%	103%
109,8% (basis)	101%	95%	88%	85%	85%	89%	95%	102%	104%	104%	105%	105%	108%
140%	99%	95%	89%	84%	84%	90%	98%	109%	113%	114%	115%	114%	112%
Mediaan													
92,5%	147%	139%	128%	119%	112%	108%	109%	108%	108%	107%	106%	105%	104%
104,5%	147%	141%	131%	120%	115%	111%	112%	112%	112%	112%	111%	110%	108%
109,8% (basis)	147%	142%	132%	121%	117%	114%	114%	114%	112%	112%	112%	110%	108%
140%	145%	144%	139%	129%	126%	123%	123%	123%	122%	123%	122%	120%	117%
Goed weer													
92,5%	267%	256%	230%	193%	168%	145%	129%	118%	117%	117%	116%	114%	111%
104,5%	269%	264%	241%	203%	180%	154%	137%	125%	120%	120%	119%	117%	114%
109,8% (basis)	272%	267%	245%	207%	186%	161%	142%	128%	121%	120%	119%	117%	115%
140%	268%	288%	272%	237%	213%	186%	166%	147%	135%	132%	129%	125%	121%

Slapers

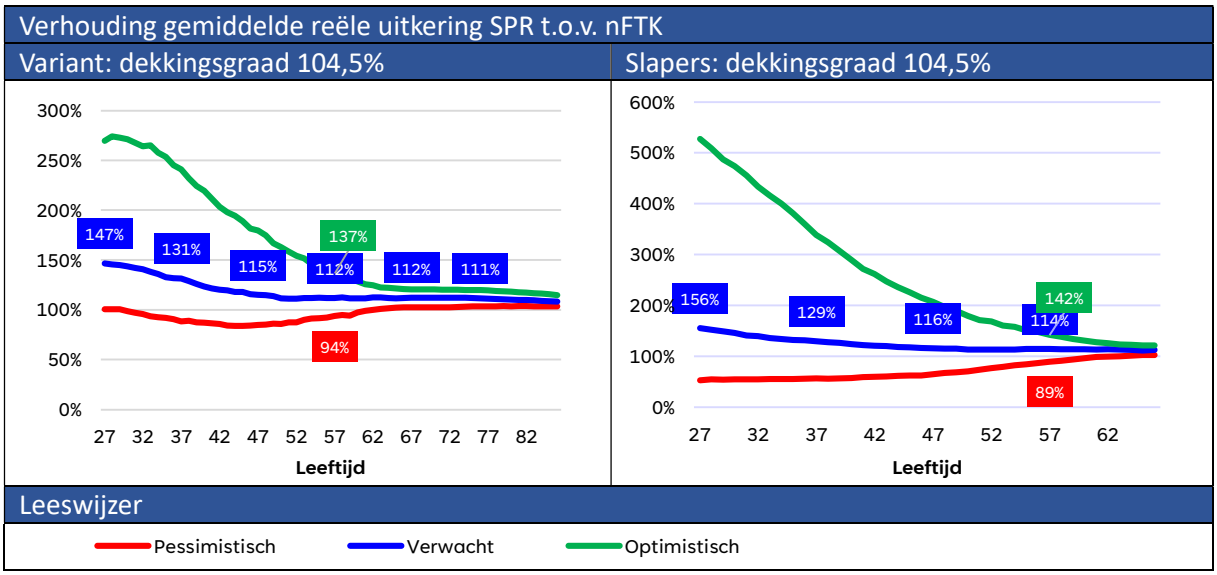
	27	32	37	42	47	52	57	62
Slecht weer								
92,5%	52%	54%	55%	59%	65%	76%	88%	96%
104,5%	53%	54%	56%	60%	65%	77%	89%	99%
109,8% (basis)	52%	54%	55%	59%	65%	76%	89%	100%
140%	57%	58%	60%	64%	70%	82%	97%	109%
Mediaan								
92,5%	151%	136%	127%	118%	113%	110%	111%	109%
104,5%	156%	139%	129%	121%	116%	113%	114%	114%
109,8% (basis)	156%	140%	129%	121%	116%	113%	114%	113%
140%	184%	164%	148%	138%	130%	125%	126%	125%
Goed weer								
92,5%	483%	396%	307%	238%	190%	156%	135%	120%
104,5%	528%	433%	339%	262%	207%	168%	142%	126%
109,8% (basis)	544%	447%	347%	270%	212%	171%	144%	126%
140%	693%	565%	441%	342%	266%	210%	174%	149%

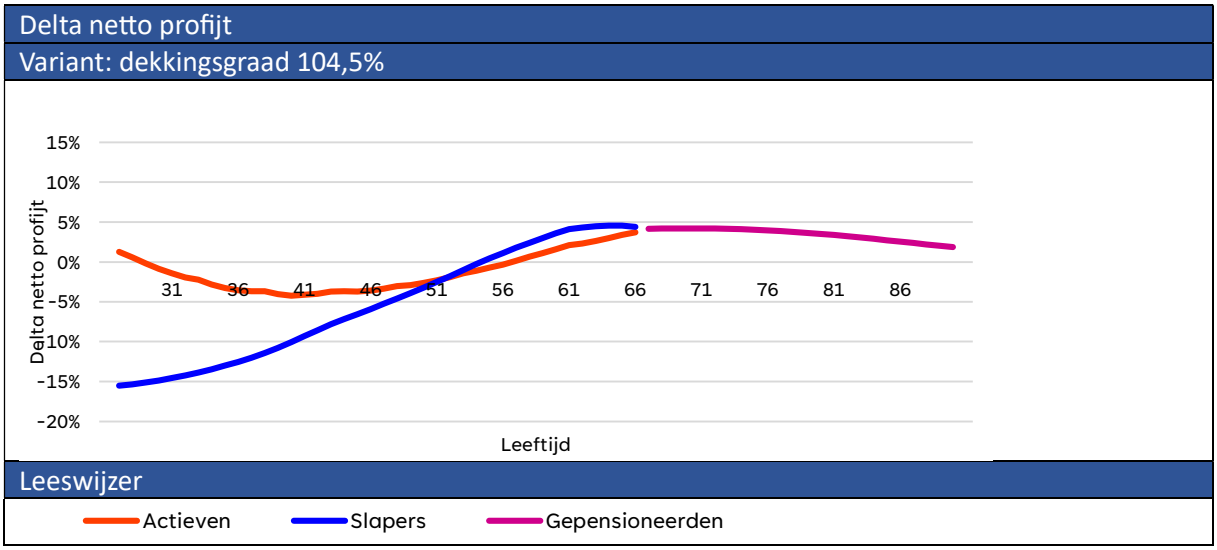
Uitkomsten bij een dekkingsgraad van 92,5%



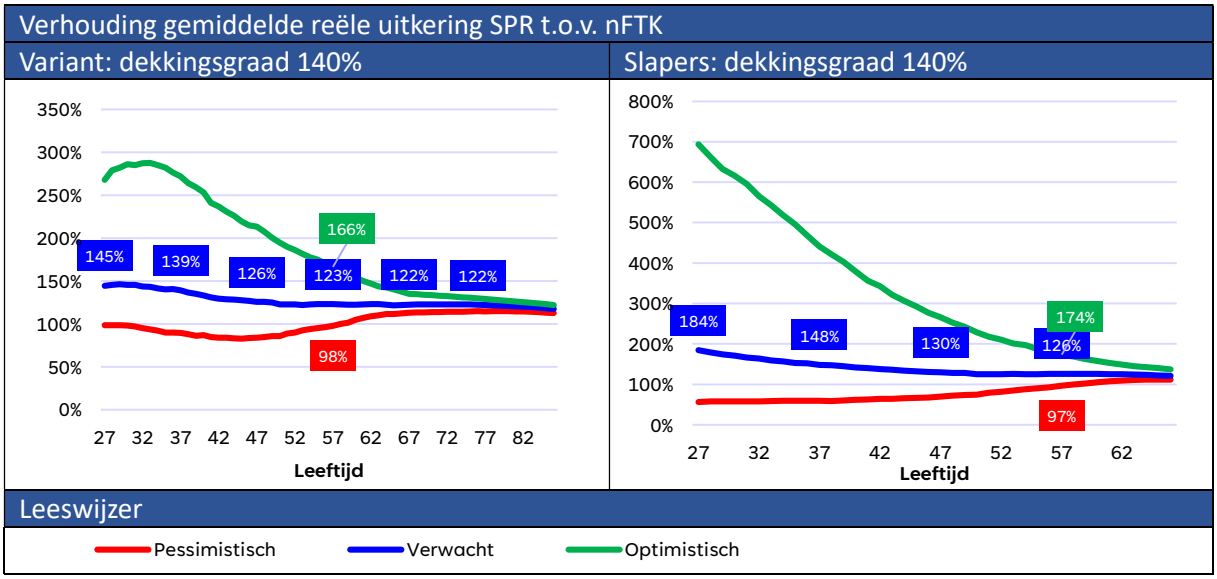


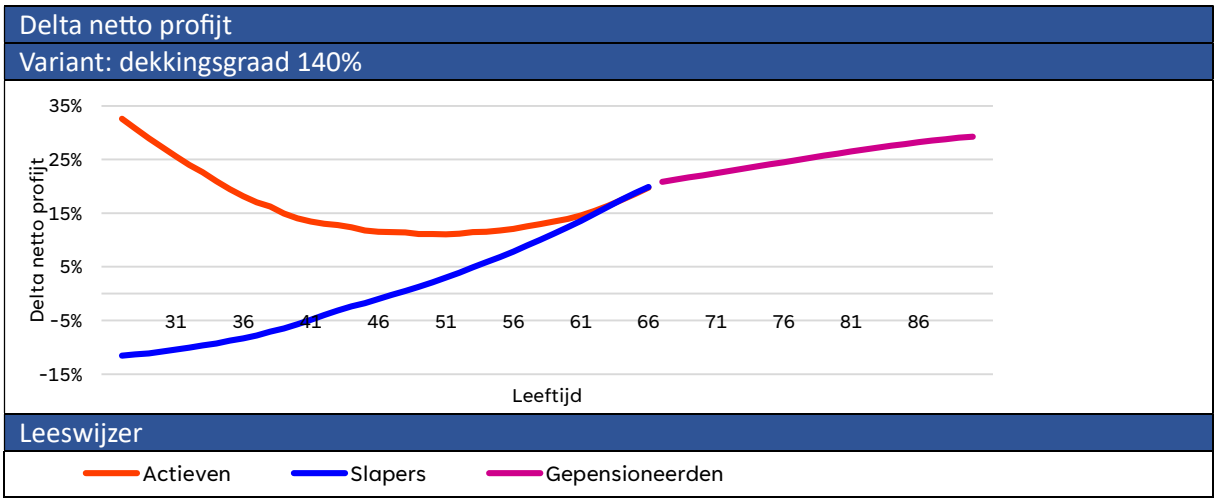
Uitkomsten bij een dekkingsgraad van 104,5%





Uitkomsten bij een dekkingsgraad van 140%





Bijlage 5: Gevoeligheidsanalyses bij andere rentestanden

Voor de kwantitatieve analyses waarvan de resultaten in deze bijlage zijn weergegeven, is een dekkingsgraad op transitiedatum van 109,8% gehanteerd.

Onderstaande overzichten en grafieken lasten de vervangingsratio's zien bij een rente die 2%-punt hoger (200 basispunten) of 2%-punt lager ligt dan de uitgangssituatie (RTS).

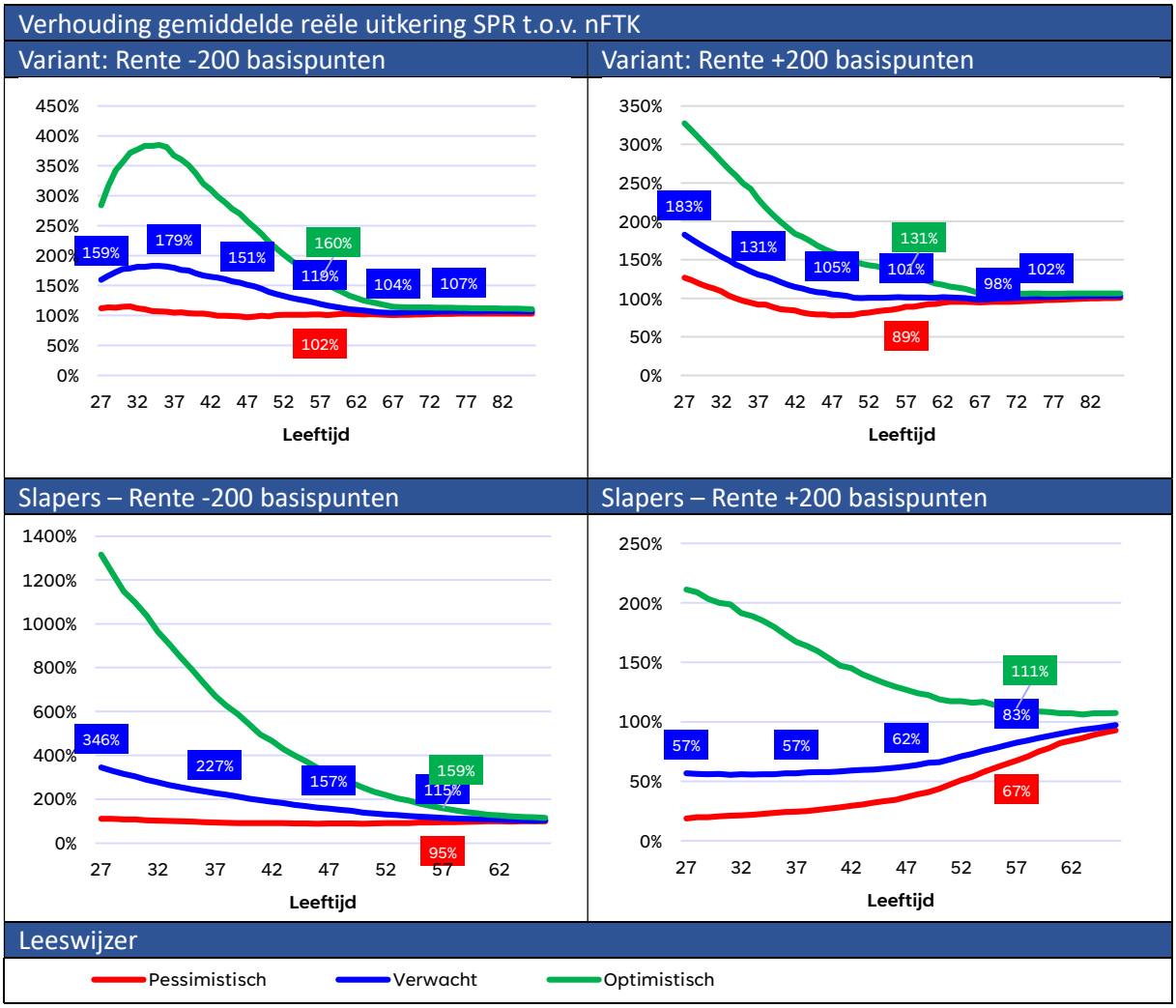
Vervangingsratio (totaaloverzicht)
Actieven en pensioengerechtigden

	27	32	37	42	47	52	57	62	67	72	77	82	87
Slecht weer													
109,8% (basis)	101%	95%	88%	85%	85%	89%	95%	102%	104%	104%	105%	105%	108%
109,8% (rente-2)	112%	112%	104%	102%	97%	101%	102%	102%	101%	102%	103%	103%	103%
109,8% (rente+2)	127%	109%	92%	84%	78%	81%	89%	94%	95%	96%	98%	100%	101%
Mediaan													
109,8% (basis)	147%	142%	132%	121%	117%	114%	114%	114%	112%	112%	112%	110%	108%
109,8% (rente-2)	159%	181%	179%	165%	151%	132%	119%	109%	104%	106%	107%	107%	106%
109,8% (rente+2)	183%	154%	131%	115%	105%	101%	101%	102%	98%	101%	102%	103%	103%
Goed weer													
109,8% (basis)	272%	267%	245%	207%	186%	161%	142%	128%	121%	120%	119%	117%	115%
109,8% (rente-2)	284%	377%	367%	310%	258%	202%	160%	129%	114%	113%	112%	112%	110%
109,8% (rente+2)	328%	278%	229%	184%	160%	143%	131%	118%	107%	106%	106%	106%	106%

Slapers

	27	32	37	42	47	52	57	62
Slecht weer								
109,8% (basis)	52%	54%	55%	59%	65%	76%	89%	100%
109,8% (rente-2)	111%	102%	94%	91%	90%	91%	95%	99%
109,8% (rente+2)	19%	21%	25%	29%	37%	51%	67%	84%
Mediaan								
109,8% (basis)	156%	140%	129%	121%	116%	113%	114%	113%
109,8% (rente-2)	346%	277%	227%	188%	157%	130%	115%	106%
109,8% (rente+2)	57%	56%	57%	59%	62%	71%	83%	92%
Goed weer								
109,8% (basis)	544%	447%	347%	270%	212%	171%	144%	126%
109,8% (rente-2)	1316%	964%	672%	466%	321%	219%	159%	126%
109,8% (rente+2)	211%	192%	167%	145%	127%	117%	111%	107%

Geconcludeerd kan worden dat:

- De vervangingsratio's van deelnemers, zowel bij een hogere als bij een lagere renteaanname, in de SPR naar verwachting (mediaan) hoger zijn vergeleken met de huidige pensioenregeling (=100%). Bij een slecht weer scenario (5% slechtste economische scenario's in de scenarioset) zijn de vervangingsratio's in de SPR bij hogere renteniveaus (+200bps) veelal lager zijn dan in de huidige pensioenregeling (=100%).
- Voor pensioengerechtigden de vervangingsratio's in de SPR naar verwachting hoger zijn dan de huidige pensioenregeling (=100%), ongeacht het niveau van de rente en bij een slecht weer scenario bij hogere renteniveaus veelal lager zijn dan in de huidige regeling.
- De vervangingsratio's van gewezen deelnemers (slapers), bij een lagere renteaanname, in de SPR naar verwachting (mediaan) hoger zijn vergeleken met de huidige pensioenregeling (=100%).

Daarentegen zijn bij een hogere renteaanname de vervangingsratio's in de SPR naar verwachting (mediaan) lager dan in de huidige pensioenregeling (=100%).