(Pre-concept)

Transitieplan Philips

CONCEPT

In 2023 is de Wet toekomst pensioenen aangenomen. Uw pensioen bij Philips Pensioenfonds gaat er in 2026 anders uitzien dan nu. Als onderdeel van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel is de werkgever verplicht om een transitieplan op te stellen. In dit transitieplan legt de werkgever de keuzes van Sociale Partners, overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de wijziging van de pensioenovereenkomst en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten schriftelijk vast, alsook de verantwoording waarom er volgens de Sociale Partners sprake is van een evenwichtige transitie.

Inhoudsopgave

1	**Inleiding**	**4**
2	**Samenvatting**	**6**
3	**Summary**	**10**
4	**Proces**	**14**
4.1	Besluitvormingsproces op hoofdlijnen	14
4.2	Betrokken partijen	14
4.3	Verantwoordelijkheden	15
4.4	Besluitvormingsproces	16
5	**Doelstellingen voor de pensioenregeling en transitie**	**18**
6	**Nieuwe pensioenregeling**	**23**
6.1	Karakter van de nieuwe pensioenregeling	23
6.2	Kenmerken van de nieuwe pensioenregeling	26
7	**Wijze waarop wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten**	**31**
8	**Afspraken over de (financiering van) compensatie**	**36**
9	**Solidariteitsreserve**	**40**
9.1	Doelstellingen solidariteitsreserve	40
9.2	Nadere uitwerking solidariteitsreserve en initiële vulling	41
10	**Voorrangsregels tijdens de transitie**	**44**
11	**Effecten van de wijziging van de pensioenregeling (transitie-effecten) en beoordeling evenwichtigheid**	**49**
11.1	Effecten van de wijziging van de pensioenregeling (transitie-effecten)	50
11.2	Gevoeligheidsanalyse	58
11.3	Beoordeling evenwichtigheid transitie	62
12	**Bijlagen**	**65**
12.1	Criteria nieuwe pensioenregeling	66
12.2	Aannames en veronderstellingen bij de berekeningen	67
12.3	Toetsing pensioendoelstelling	69
12.4	Gevoeligheidsanalyse	71
12.5	Alternatief voorstel vul- en uitdeelregels solidariteitsreserve	76
12.6	Oordeel FPVG en reactie Sociale Partners	79

1 Inleiding

Het Nederlandse pensioenstelsel wordt gezien als een van de beste ter wereld. Ook binnen Philips is uw pensioen goed geregeld. Maar een pensioenstelsel waarbij iedereen een toegezegd pensioen krijgt, is door veranderingen in de economie, de arbeidsmarkt en onze samenleving niet meer van deze tijd.

Op 30 mei 2023 is het wetgevingstraject voor de Wet toekomst pensioenen (hierna: Wtp) afgerond met goedkeuring door de Eerste Kamer. Sinds 1 juli 2023 is de nieuwe wet van kracht. De uiterste ingangsdatum voor de nieuwe pensioenregelingen is 1 januari 2028. Op dat moment moeten alle pensioenregelingen zijn aangepast aan de nieuwe regels voor pensioen. Philips streeft ernaar om 1 juli 2026 over te gaan naar een nieuwe pensioenregeling gebaseerd op de nieuwe pensioenwetgeving.

Het nieuwe pensioenstelsel: waarom en wat betekent dit op hoofdlijnen?
In de Wtp zijn de afspraken vastgelegd die de werknemers- en werkgeversorganisaties en het kabinet in 2020 met elkaar hebben gemaakt in het Pensioenakkoord. Deze wet kent op hoofdlijnen drie doelen:

- een persoonlijkere en duidelijkere pensioenopbouw;
- een aanvullend pensioen dat sneller meebeweegt met de economie;
- een pensioenstelsel dat beter aansluit bij de arbeidsmarkt waarin werknemers steeds meer en vaker wisselen van werkgever.

Samenwerking met Sociale Partners
Pensioen is een belangrijke arbeidsvoorwaarde, daarom zijn er gezamenlijk afspraken gemaakt tussen Philips en de vakorganisaties (hierna: Sociale Partners) om tot het ontwerp van de nieuwe pensioenregeling te komen. Deze afspraken worden vastgelegd in het transitieplan. Philips Pensioenfonds (hierna het Pensioenfonds) ondersteunt hierin.

Het transitieplan is voor het Pensioenfonds input voor zijn eigen besluitvormingsproces waarbij het Pensioenfonds de keuzes die worden gemaakt onafhankelijk van de Sociale Partners toetst op basis van evenwichtigheid, uitvoerbaarheid en uitlegbaarheid. Dit alles geschiedt in het kader van het proces van opdrachtaanvaarding, waarin het Pensioenfonds besluit of het de opdracht tot het uitvoeren van de in het transitieplan beschreven pensioenregeling aanvaardt.

De overgang naar een nieuwe pensioenregeling vereist zorgvuldigheid en is een complex proces. De gesprekken met vakorganisaties en Philips Pensioenfonds zijn dan ook al in 2021 gestart. Sinds 2021 is er veel tijd besteed om iedereen op hetzelfde kennisniveau te brengen door alle afzonderlijke onderwerpen in diepte te behandelen. Na intensief overleg is er op 13 maart 2024 een overeenkomst gesloten tussen Philips en de vakorganisaties over de hoofdlijnen van de herziene pensioenregeling voor medewerkers vallend onder de Nederlandse cao. Met de Centrale ondernemingsraad is op 2 juli 2024 een vergelijkbare overeenkomst gesloten voor de Senior Directors en Executives van Philips die niet onder de cao vallen. Deze overeenkomsten zijn daarna verder uitgewerkt. Denkt u hierbij aan het type pensioenregeling,

hoe de reeds opgebouwde pensioenen worden omgezet naar de nieuwe pensioenregeling en hoe het nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidspensioen eruit komen te zien.

Wat staat er in het transitieplan?
In het transitieplan leggen de Sociale Partners de keuzes, overwegingen en berekeningen vast die ten grondslag liggen aan de wijziging van de pensioenovereenkomst. Ook wordt vastgelegd hoe wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Daarnaast wordt verantwoord waarom er volgens de Sociale Partners sprake is van een evenwichtige transitie naar de nieuwe pensioenregeling.

Philips Pensioenfonds heeft de Sociale Partners ondersteund bij het opstellen van het transitieplan.

Het transitieplan is gebaseerd op de Wtp, de memorie van toelichting bij de wet, het Besluit toekomst pensioenen en de Factsheet Transitieplan Wet toekomst pensioenen van DNB.

Hoe nu verder?
De Sociale Partners geven aan Philips Pensioenfonds de opdracht om de gewijzigde pensioenregeling vanaf 1 juli 2026 uit te voeren.

De Sociale Partners verzoeken Philips Pensioenfonds de op de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in deze nieuwe 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 Philips Pensioenfonds dit transitieplan, door middel van publicatie op zijn website, beschikbaar te stellen aan de deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden.

De Sociale Partners verzoeken Philips Pensioenfonds tevens om, aan de hand van dit transitieplan, toe te werken naar de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling vanaf 1 juli 2026 (beoogde transitiedatum). Denk hierbij aan het vastleggen van nieuw beleid, het opstellen van een nieuw pensioenreglement, zorgen dat de nieuwe pensioenregeling kan worden geadministreerd en het maken van afspraken met externe partijen hierover. In deze fase is er ook steeds meer aandacht voor de communicatie over de toekomstige pensioenregeling.

2 Samenvatting

In 2023 is de Wet toekomst pensioenen (hierna: Wtp) aangenomen. Uw pensioen bij Philips Pensioenfonds gaat er in 2026 daarom anders uitzien dan nu. Philips en de vakorganisaties hebben in de afgelopen periode gezamenlijk afspraken gemaakt over hoe de nieuwe pensioenregeling eruit komt te zien en op welke wijze de opgebouwde en ingegane pensioenen worden overgezet naar de nieuwe pensioenregeling (invaren). In het transitieplan wordt uitgelegd hoe deze afspraken tot stand zijn gekomen, welke overwegingen en berekeningen hieraan ten grondslag liggen, en waarom Sociale Partners overtuigd zijn dat er sprake is van een evenwichtige transitie voor alle groepen deelnemers. De beoogde ingangsdatum voor de nieuwe pensioenregeling is 1 juli 2026.

In deze samenvatting worden de belangrijkste punten in het transitieplan toegelicht. <<Het volledige transitieplan is te vinden op de website van Philips Pensioenfonds via deze link>>.

Proces

De wijzigingen in de Wtp vragen om een zorgvuldige afweging en onderbouwing van de keuzes voor de nieuwe, toekomstbestendige pensioenregeling. Philips en de vakorganisaties (hierna: Sociale Partners) zijn al in 2021 gestart met de voorbereidingen van de pensioentransitie. De Sociale Partners zijn daarbij ondersteund door twee externe adviseurs en door Philips Pensioenfonds. Gedurende het besluitvormingsproces zijn de Centrale Ondernemingsraad van Philips en de Federatie van Philips Verenigingen van Gepensioneerden meegenomen in de belangrijkste overwegingen.

De Sociale Partners hebben op datum xx een voorlopig akkoord bereikt over de afspraken in het transitieplan. Het transitieplan is hierna voorgelegd aan de Federatie van Philips Verenigingen van Gepensioneerden in het kader van het wettelijke hoorrecht. Daarna is het transitieplan ter goedkeurig voorgelegd aan de achterbannen van de vakorganisaties.

Belangrijkste kenmerken nieuwe pensioenregeling

De Sociale Partners hebben gekozen voor een Solidaire premieregeling met een overzienbare, flexibele component.

Solidaire premieregeling

- Een premieregeling betekent dat Philips en de medewerker samen pensioenpremie inleggen voor de opbouw van een persoonlijk pensioenvermogen. De hoogte van deze premie staat vast. De pensioenuitkering staat niet vast, maar is afhankelijk van met name de beleggingsresultaten op het persoonlijke pensioenvermogen, de rente op de pensioendatum en de levensverwachting.
- In de wet wordt de mogelijkheid van een Solidaire en een Flexibele premieregeling beschreven. De Flexibele premieregeling biedt meer mogelijkheden om keuzes aan de deelnemers te bieden op het gebied van beleggingen en de pensioenen, terwijl de Solidaire premieregeling meer accent legt op solidariteit en het gezamenlijk regelen van de

(beleggings)risico's. Sociale Partners hebben gekozen voor de Solidaire premieregeling, maar wel met een deels flexibele premie:

- De Solidaire premieregeling biedt een goed pensioen, gegeven de afgesproken premie.
- Door de inzet van de solidariteitsreserve biedt de Solidaire premieregeling bovendien een goede mate van zekerheid na pensionering.

Flexibele premie

Het uitgangspunt voor de transitie is een kostenneutrale overgang naar de nieuwe pensioenregeling:

- Er is een (default) spaarpremie van 26% van de pensioengrondslag afgesproken. Philips betaalt hier bovenop de risicopremies en uitvoeringskosten. Dat sluit aan bij de huidige premie-afspraken. De spaarpremie van 26% wordt door de werkgever (18%-punt) en medewerker (8%-punt) samen betaald.
- Over het salaris boven € 87.500 (niveau 2025) heeft de medewerker de mogelijkheid om de spaarpremie (gedeeltelijk) te verlagen.
- De medewerker kan ook kiezen om tot 4% extra premie in te leggen voor extra pensioenopbouw.

Gegeven de (default) spaarpremie van 26% van de pensioengrondslag wordt een bepaalde pensioendoelstelling nagestreefd. Deze doelstelling houdt in dat met in ten minste 50% van de gevallen, op de pensioenleeftijd van 68 jaar een pensioen wordt behaald ter hoogte van ten minste 70% van de gemiddelde geïndexeerde pensioengrondslag.

Nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheid goed geregeld

Net als in de huidige pensioenregeling is het risico op overlijden en arbeidsongeschiktheid goed geregeld:

- Als de medewerker vóór de pensioendatum overlijdt, dan is er voor de partner een levenslang nabestaandenpensioen geregeld van 35% van het pensioengevende salaris. Na uitdiensttreding blijft deze dekking tot 3 maanden in stand (of langer als er sprake is van een WW- of ZW-uitkering); daarna kan deze dekking vrijwillig worden voorgezet als de medewerker dan (nog) geen nieuwe werkgever heeft.
- Als de medewerker door arbeidsongeschiktheid niet meer kan werken, dan wordt de inleg van de spaarpremie voortgezet door Philips Pensioenfonds. Ook is er een arbeidsongeschiktheidspensioen geregeld die voorziet in een aanvulling op de WIA-uitkering tot 75% van het salaris (bij volledige arbeidsongeschiktheid).

Stabiel pensioen tijdens de uitkeringsfase

In het nieuwe pensioenstelsel beweegt pensioen, meer dan nu, mee met de economie. Tegelijkertijd is van de deelnemers bekend dat pensioenzekerheid voor hen belangrijk is. In de Solidaire premieregeling wordt gestreefd naar een stabiel pensioen vanaf de pensioendatum, op drie manieren:

- De mate van beleggingsrisico wordt afgebouwd naarmate de pensioenleeftijd nadert. Na de pensioeningang is sprake van een collectieve uitkeringsfase met één beleggingsbeleid voor alle pensioenontvangers waarin mee- en tegenvallers collectief worden gedeeld.
- Mee- en tegenvallers worden gespreid in de tijd. Opeenvolgende positieve en negatieve resultaten kunnen elkaar op die manier dempen.
- De solidariteitsreserve wordt ingezet om verlagingen van de pensioenuitkeringen zoveel mogelijk te voorkomen. Deze reserve wordt op het transitiemoment tot 4% gevuld vanuit het fondsvermogen, zodat de reserve direct vanaf het transitiemoment effectief kan worden ingezet om verlagingen van de pensioenuitkeringen te voorkomen. De reserve geldt voor alle pensioenontvangers, nu en in de toekomst.

Invaren

De Sociale Partners verzoeken Philips Pensioenfonds om de op de transitiedatum opgebouwde en ingegane pensioenen in te varen in de nieuwe pensioenregeling in aansluiting bij het wettelijke uitgangspunt:

- De Sociale Partners zien met name argumenten om wél in te varen. Door de opgebouwde pensioenen in te varen, zijn de voordelen van het nieuwe pensioenstelsel (o.a. eerder en meer verhogen) ook van toepassing op de al opgebouwde en ingegane pensioenen. Het risico op verlagingen van het pensioen kan grotendeels worden voorkomen via de inzet van de solidariteitsreserve.
- Bij het verdelen van de buffer van Philips Pensioenfonds voor de persoonlijke pensioenvermogens, wordt rekening gehouden met zowel indexatieachterstanden als met de waarde van toekomstige indexatie.
- Op basis van de transitie-effecten zijn de Sociale Partners ervan overtuigd dat de keuze voor invaren aansluit bij de doelstellingen voor de transitie (zie volgende pagina).
- Verder zijn de Sociale Partners van mening dat invaren niet onevenredig ongunstig is voor de verschillende groepen deelnemers van het Pensioenfonds en dat de transitie als geheel evenwichtig is.

Compensatie

Deelnemers die nadeel ondervinden van de afschaffing van de doorsneesystematiek worden hiervoor gecompenseerd:

- Deze compensatie geldt voor alle pensioenopbouwers (inclusief arbeidsongeschikte deelnemers die premievrije pensioenopbouw hebben) die op het transitiemoment tussen 40 en 68 jaar oud zijn.
- De beoogde compensatieregeling zorgt ervoor dat de transitie-effecten voor de 40- tot 68-jarige pensioenopbouwers meer gelijk worden getrokken met de omliggende leeftijdsgroepen. De compensatieregeling is dan ook nodig voor de pensioenopbouwers om de transitie naar de nieuwe pensioenregeling voor alle deelnemers evenwichtig vorm te geven.

De Sociale Partners verzoeken Philips Pensioenfonds deze compensatie uit het fondsvermogen te financieren op het transitiemoment, voor zover de dekkingsgraad voldoende is (zo'n 106% of

hoger). Als de dekkingsgraad onverhoopt lager is, maken Sociale Partners aanvullende afspraken over hoe de compensatie dan alsnog (in beginsel) volledig gefinancierd kan worden.

Beoordeling evenwichtigheid van de transitie

De Sociale Partners hebben de nieuwe pensioenregeling en de transitie-effecten van de overgang voor verschillende scenario's beoordeeld. De transitie-effecten zijn beoordeeld op basis van vier doelstellingen, in volgorde van prioriteit:

A. *Iedereen moet goed kunnen starten in het nieuwe pensioenstelsel;*
B. *Wij streven naar pensioenzekerheid;*
C. *Wij streven ernaar dat in het nieuwe pensioenstelsel de (verwachte) pensioenuitkomsten van de deelnemers beter zijn dan in het huidige stelsel, op pensioendatum en over de hele uitkeringsperiode;*
D. *Wij streven ernaar dat de ingegane pensioenen gemiddeld met een percentage van 2% per jaar stijgen, over de langere termijn gemeten.*

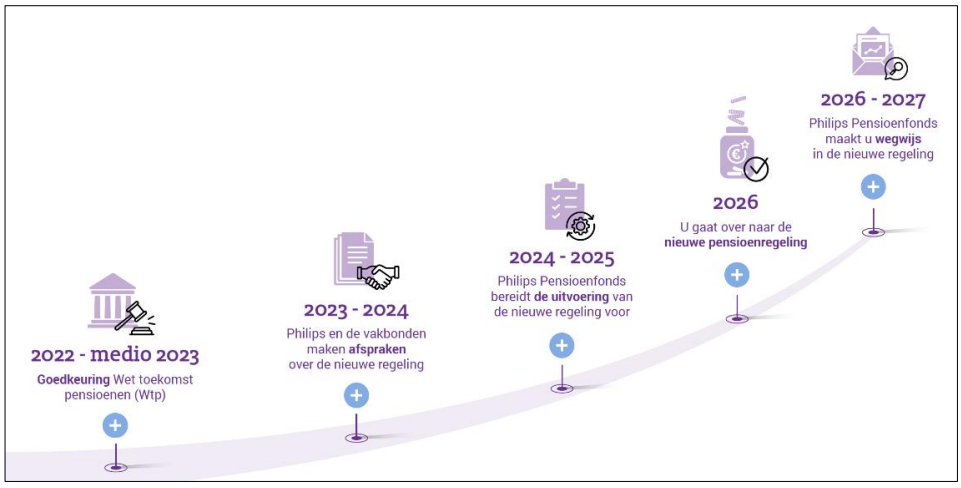
Op basis van de analyses in het transitieplan concluderen de Sociale Partners dat de gemaakte afspraken tot een evenwichtige transitie leiden en dat er geen sprake is van onevenredig ongunstige effecten.

Vervolg

De Sociale Partners geven aan Philips Pensioenfonds de opdracht voor de implementatie en uitvoering van de nieuwe pensioenregeling. Het Pensioenfonds zal onafhankelijk besluiten of het deze opdracht aanvaardt en zal deze in dat kader beoordelen op uitvoerbaarheid, evenwichtigheid en haalbaarheid. Het Verantwoordingsorgaan van het Pensioenfonds zal tevens om advies worden gevraagd met betrekking tot het invaren.

Philips Pensioenfonds draagt zorg voor de verdere uitwerking van de nieuwe pensioenregeling, waaronder het vastleggen van nieuw beleid, het opstellen van een nieuw pensioenreglement en zorgen dat de nieuwe pensioenregeling kan worden geadministreerd.

Philips Pensioenfonds zal ook, in samenspraak met de Sociale Partners, de verdere communicatie verzorgen aan de pensioenopbouwers, premievrije polishouders en pensioenontvangers.



3 Summary

In 2023, the legislative process for the Future of Pensions Act (the 'Act') was completed. As a result of this new law, your pension with Philips Pensioenfonds will be structured differently in 2026. Philips and the unions have used the recent period to agree on the details of the new pension plan and how the pensions that have been accrued and the pensions of pension beneficiaries will be transferred to the new pension plan (entitlement conversion or 'invaren'). The transition plan explains how the employer and the unions agreed on those details, what considerations and calculations they made, and why they believe that the transition will be balanced for the various groups of members. The idea is that the new pension plan will be in place by 1 July 2026.

This summary explains the most important points under the transition plan. <<Follow this link for the full text of the transition plan on the Philips Pensioenfonds website.>>

Process

With the changes that the Act brings, the decisions for the new, future-proof pension plan need to be carefully weighed and substantiated. Philips and the unions ('Social Partners', i.e. management and labour unions) began their preparations for the pension transition back in 2021, with assistance from two external advisers and Philips Pensioenfonds. Philips's Central Works Council and the *Federatie van Philips Verenigingen van Gepensioneerden* (FPVG, the federation of associations of Philips retirees) were brought in for the most important deliberations during the decision-making process.

On date XX, the Social Partners reached a provisional agreement on the details of the transition plan. The transition plan was then presented to the FPVG, as part of its legal right to be heard. Next, it was presented to the members of the unions for approval.

Most important features of the new pension plan

The Social Partners have decided on a 'solidarity-based contribution plan' with a flexible component.

Solidarity-based contribution plan

- The type of plan chosen is a defined contribution plan. This means that Philips and the employee both put in pension contributions that are used to build up a personal pension capital. The value of those contributions is fixed; the pension benefits are not. Instead, they depend on several factors, in particular the investment yields generated by the personal pension capital, interest rates on the retirement date and life expectancy rates.
- The Act presents the option of choosing between a 'solidarity' and a 'flexible' pension plan. A flexible defined contribution plan offers a greater range of possibilities for members in terms of their investments and their pensions. With a solidarity-based contribution plan, the emphasis is more on solidarity and a collective approach to the risks (including

investment risks). The Social Partners have decided on a solidarity-based contribution plan, although the contributions include a flexible component.

- A solidarity-based contribution plan offers members a proper pension, based on the contributions that have been agreed.
- With the solidarity reserve, moreover, the solidarity-based contribution plan also gives a decent level of certainty after retirement.

Flexible contributions

The transition is based on the premise that the switch to the new pension plan should be cost-neutral.

- The default contribution for the pension savings that has been agreed is 26% of the member's pension base. On top of that percentage, Philips will also pay the risk premiums and the costs of administering the pensions. This is the same as under the existing arrangements about contributions. The rate of 26% is made up of contributions from both the employer (18 percent points) and the employee (8 percent points).
- If the employee's salary is more than € 87,500 (reference level for 2025), they have a partial option to lower the contribution rate.
- Employees may also choose to contribute up to 4% more for additional pension accrual.

The default contribution rate of 26% of the employee's pension base will be used to target a particular pension ambition: in at least 50% of all cases, by the time the member reaches the retirement age of 68, they will have accrued a pension that is at least 70% of their average indexed pension base.

Solid arrangements for survivor's pension and disability

As with the existing pension plan, solid arrangements are in place to cover the risks of death and disability:

- If the employee dies before their retirement date, their partner will receive a lifelong survivor's pension of 35% of the employee's pensionable salary. This cover remains in place for 3 months after the employee's employment ends (or longer, if they are on unemployment benefits or sickness benefits). Beyond that point, the employee may continue it on a voluntary basis if they do not have a new employer at that time.
- If the employee becomes disabled and incapable of working, Philips Pensioenfonds will continue the contributions to build up a personal pension capital. The employee will also receive a disability pension that supplements the benefits under the Dutch Work and Income (Capacity for Work) Act (*Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen*, 'WIA') up to 75% of their salary (based on disability that renders them fully incapable of working).

A stable pension during the phase of drawing the pension

In the new pension system, pensions will follow developments in the economy more closely than they do now. However, we also know that pension certainty is very important to our members. The solidarity-based contribution plan seeks to ensure a stable pension from the moment that the member becomes a pension beneficiary. It does this using three approaches:

- The level of investment risk is gradually reduced as the member approaches their retirement age. Once they start drawing their pension, this takes the shape of a collective pension payment phase, with a single investment policy for all pension beneficiaries, in which higher and lower returns are all shared collectively.
- Higher and lower returns are spread over time, to soften the impact of successive positive and negative losses.
- The solidarity reserve will be used to avoid having to reduce pension payments as much as possible. That reserve will be formed at 4% of the Pension Fund's assets at the moment of the transition, so it can be used effectively immediately after the transition to prevent the need to reduce pension payments. The reserve will be used for all pension beneficiaries, now and in the future.

Entitlement conversion ('Invaren')

The Social Partners have asked Philips Pensioenfonds to convert the pensions that have been accrued and the pensions of pension beneficiaries to the new pension plan at the transition date, to align with the premise under the Act.

- The Social Partners agree mostly with the arguments in favour of this entitlement conversion. By converting the accrued pensions, the advantages that the new pension system offers (including a greater likelihood of indexation, and at greater rates) will also apply to the pensions that have been accrued and those of pension beneficiaries. The risk that the pensions will need to be reduced can largely be eliminated through the use of the solidarity reserve.
- Philips Pensioenfonds will make allowance for both missed indexation in the past and the value of future indexation when it shares its buffer among the members' personal pension capitals.
- The Social Partners believe, based on the transition effects, that the decision to convert the entitlements aligns with the goals for the transition (see the next page).
- The Social Partners also believe that the conversion will not have a disproportionately unfavourable impact on any of the various groups of pension fund members, and that the transition as a whole will be balanced.

Compensation

Members will be compensated for negative effects of abolishing the averaging method.

- This compensation will be provided to all active members (including members with non-contributory disability pension accrual) aged 40 to 68 at the moment of the transition.
- Based on the contemplated compensation system, the transition effects for active members in the 40-to-68 age group will be brought more in line with the adjacent age groups. As such, the compensation system for active members is necessary to balance the transition to the new pension plan properly between all our members.

The Social Partners have asked Philips Pensioenfonds to finance this compensation from the Pension Fund's assets at the moment of the transition, if and in so far as the funding ratio

allows (i.e. if it is approximately 106% or higher). If the funding ratio is lower, however, the Social Partners will make alternative arrangements for ensuring that the compensation can (in principle) be financed in full.

Review of the balance of the transition

The Social Partners have reviewed the new pension plan and the transition effects of switching to the new pension plan for a variety of scenarios. The transition effects have been reviewed according to four goals, in the following order of priority:

A. *Everyone should get off to a strong start under the new pension system;*
B. *We want to provide pension certainty;*
C. *We want our members' pension results (projected, if not actual) under the new pension system to be better than under the existing system, at the member's retirement date and across the entire period that they draw their pension;*
D. *We want the pensions of pension beneficiaries to go up by an average rate of 2% per year, measured over the longer term.*

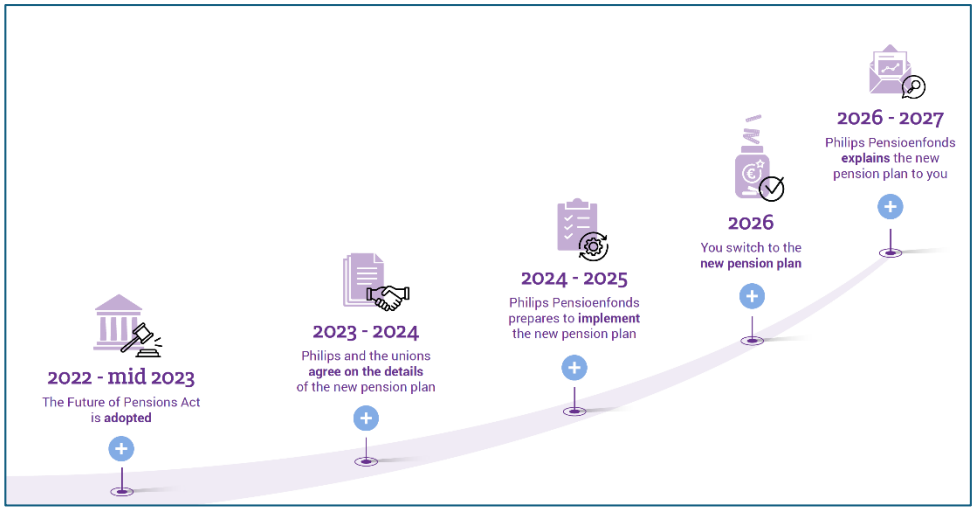
Based on the analyses presented in the transition plan, the Social Partners have concluded that the arrangements that have been agreed will lead to a balanced transition, without any disproportionately unfavourable effects.

Further developments

The Social Partners have instructed Philips Pensioenfonds to implement and carry out the new pension plan. Philips Pensioenfonds will decide, without input from other parties, whether it accepts these instructions, and to that end will review them for practicability, balance and feasibility. The Pension Fund's Accountability Body will also be asked for its opinion on entitlement conversion.

Philips Pensioenfonds will then define the new pension plan in further detail, including adopting new policies, drafting new pension plan rules and arranging for the pension plan to be administered.

Working with the Social Partners, Philips Pensioenfonds will also handle further communications with active members, non-contributory policyholders and pension beneficiaries.



4 Proces

De transitie naar een nieuwe pensioenregeling is een ingrijpend proces en vereist overleg tussen en instemming van verschillende partijen. Onderstaand wordt het doorlopen proces nader toegelicht. Hierbij wordt ook stilgestaan bij de wijze waarop de verschillende partijen zijn betrokken bij de beeldvorming, oordeelsvorming en besluitvorming.

4.1 Besluitvormingsproces op hoofdlijnen

Vanaf 2021 is Philips al begonnen met voorbereidingen voor de destijds nog aankomende Wtp. Vanaf 2021 zijn met diverse betrokken partijen kennissessies georganiseerd en zijn de ontwikkelingen op het gebied van wetgeving gevolgd. Philips en de vakorganisaties hebben een paritaire werkgroep Pensioenen ingericht die als doel had om de Sociale Partners te adviseren en te informeren over de aanpassingen van de pensioenregeling. Ook Philips Pensioenfonds is betrokken bij die paritaire werkgroep. De paritaire werkgroep had in de beginfase WTW als adviseur. Medio 2022 is daar een tweede adviseur (Pensum) aan toegevoegd.

Alle betrokken partijen hebben periodiek de achterbannen meegenomen in het proces en tussentijdse keuzes en besluiten voorgelegd.

4.2 Betrokken partijen

Partijen	Betrokkenen	Doel
Sociale Partners	Werkgever en Vakorganisaties	Bereiken van overeenstemming over een transitieplan voor een pensioenregeling die past binnen de Wtp
Pensioenfonds	Stichting Philips Pensioenfonds	Afweging t.a.v. de opdrachtaanvaarding van de nieuwe pensioenregeling en verantwoordelijk voor de vermogensverdeling bij invaren van de huidige pensioenregeling naar de nieuwe regeling
Werkgever	Philips Electronics Nederland B.V. handelend voor zichzelf en namens de vennootschappen die contractspartij zijn bij de Philips CAO, in dit transitieplan genoemd als “Philips”	Realiseren van een pensioenregeling die aantrekkelijk is voor huidige en nieuwe medewerkers en die betaalbaar is voor werkgever

Vakorganisaties	FNV, De Unie, VHP2 en CNV Vakmensen	Realiseren van een pensioenregeling die aantrekkelijk is voor huidige en nieuwe medewerkers
Ondernemingsraad	De Centrale Ondernemingsraad van Philips	Het verlenen van instemming op wijzigingen in de pensioenregeling voor zover deze wijzigingen niet vallen onder de CAO
Pensioengerechtigden	Federatie van Philips Verenigingen van Gepensioneerden (FPVG)	Invulling geven aan het hoorrecht bij invaren naar de nieuwe regeling
Andere bij het Pensioenfonds aangesloten werkgevers	Signify en Versuni	Informeren over wijzigingen in de regeling en de overwegingen daarbij
Paritaire werkgroep	Sociale Partners, elk met een eigen adviseur. Pensioenfonds voor (technische) ondersteuning. Andere bij het pensioenfonds aangesloten werkgevers als toehoorder	Adviseren van Sociale Partners aan de CAO-tafel over de inrichting van de nieuwe pensioenregeling
Technische werkgroep	Uitvoerende bestuurders van Pensioenfonds, adviseurs van Sociale Partners en toehoorder Werkgever	Adviseren van Sociale Partners over de uitwerking van de overeengekomen pensioenregeling

4.3 Verantwoordelijkheden

Dit transitieplan is de vastlegging van hetgeen Sociale Partners overeen zijn gekomen over de nieuwe pensioenregeling, het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten en over de compensatie voor de gevolgen van de afschaffing van de doorsneesystematiek.

De Ondernemingsraad is op meerdere momenten in het proces geïnformeerd over het verloop van het proces en over de voorliggende keuzes. De Ondernemingsraad heeft instemmingsrecht op wijzigingen in de pensioenregeling voor medewerkers die niet vallen onder de CAO (senior directors en executives). Voor wijzigingen in de pensioenregeling voor deze populatie is dan ook een instemmingsaanvraag gedaan aan de Ondernemingsraad.

Voorafgaand aan de uiteindelijke vaststelling van dit transitieplan zijn pensioenontvangers gehoord over het voornemen tot invaren naar de nieuwe pensioenregeling. Het hoorrecht is ingevuld door de afstemming met de FPVG.

Sociale Partners geven met dit transitieplan opdracht aan het Pensioenfonds tot uitvoering van de nieuwe pensioenregeling, inclusief het verzoek om de tot de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling.

Het Pensioenfonds zal onafhankelijk besluiten of het deze opdracht aanvaardt en zal deze in dat kader beoordelen op uitvoerbaarheid, evenwichtigheid en haalbaarheid. Het Pensioenfonds zal het Verantwoordingsorgaan om advies vragen met betrekking tot het invaren. Het Pensioenfonds en het Verantwoordingsorgaan hebben geen bevoegdheden over dit transitieplan zelf.

Na de opdrachtaanvaarding zal het Pensioenfonds een implementatie- en communicatieplan opstellen. Dat implementatieplan zal ook worden beoordeeld door DNB, het communicatieplan door de AFM.

4.4 Besluitvormingsproces

In 2021 zijn Sociale Partners gestart met de Paritaire werkgroep.

Deze Paritaire werkgroep is in 2021 begonnen met het verkrijgen van inzicht in de achtergronden en mogelijkheden. Onder begeleiding van adviseurs en het Pensioenfonds heeft de werkgroep een aantal kennissessies gehad over het pensioenakkoord. In die sessies is onder meer gesproken over:

- de overeenkomsten en de verschillen tussen enerzijds de Solidaire premieregeling en anderzijds de Flexibele premieregeling;
- de consequenties en mogelijkheden rond de gewijzigde regelgeving over het nabestaandenpensioen;
- de verschillende opties bij invaren;
- de diverse mogelijkheden van compensatie.

In 2021 is binnen de Paritaire werkgroep ook uitgebreid gesproken over de uitgangspunten en overwegingen bij de nieuwe pensioenregeling. Sociale Partners konden elkaar vinden in de volgende uitgangspunten:

- evenwichtige afweging van voorkeuren en belangen van alle deelnemers staat voorop;
- de nieuwe pensioenregeling blijft een collectieve pensioenregeling met verplichte deelname voor alle medewerkers die vallen onder de CAO;
- zorgvuldigheid, uitlegbaarheid en uitvoerbaarheid zijn belangrijk bij de ontwikkeling van de nieuwe pensioenregeling;
- duidelijke communicatie over verwachtingen en risico's is essentieel;
- de risico's van langleven, overlijden en arbeidsongeschiktheid moeten geborgd zijn;
- flexibiliteit is wenselijk binnen zekere en verantwoorde grenzen;
- pech- en gelukgeneraties moeten zo mogelijk worden voorkomen;

- bij de overgang naar de nieuwe pensioenregeling wordt rekening gehouden met bestaande toeslagachterstanden.

In 2022 heeft de Paritaire werkgroep verschillende voor- en nadelen van invaren besproken. Naast invaren zijn ook andere scenario's geanalyseerd voor de opgebouwde pensioenen. Na deze analyse concludeerde de Paritaire werkgroep medio 2022 dat invaren voorlopig als werkhypothese gehanteerd kan worden. Deze werkhypothese is in Q3 2023 door Sociale Partners bevestigd.

Gedurende deze jaren is zowel door het Pensioenfonds, door de Werkgever en door Vakorganisaties met regelmaat gesproken met de Pensioengerechtigden. In de eerste plaats om hen te informeren over de stand van zaken. En in de tweede plaats om de meningen van de Pensioengerechtigden te horen, zodat deze meegenomen konden worden in het verdere proces.

Met de genoemde uitgangspunten als vertrekpunt zijn in de werkgroep in 2022 en in 2023 gedachten gewisseld over de contractkeuze. Werkgever hecht vooral waarde aan het bieden van flexibiliteit. Vakorganisaties hechten vooral waarde aan het hebben van solidariteit. Verschillende varianten van zowel een Flexibele premieregeling alsook van een Solidaire premieregeling zijn besproken. Bij die analyses is ook gebruik gemaakt van meerdere doorrekeningen die het Pensioenfonds op verzoek van Sociale Partners heeft gedaan. Uiteindelijk hebben Sociale Partners elkaar op dit punt gevonden in Q1 2024 met de keuze voor de Solidaire premieregeling met enige flexibiliteit in de pensioenpremie voor de hoger betaalden.

5 Doelstellingen voor de pensioenregeling en transitie

Doelstellingen voor de nieuwe pensioenregeling

De Sociale Partners hebben een aantal uitgangspunten voor de nieuwe pensioenregeling vastgesteld. Deze uitgangspunten zijn opgenomen in Bijlage 12.1. De uitgangspunten laten zich als volgt samenvatten:

- Pensioen blijft collectief en verplicht met behoud van solidariteit binnen en tussen generaties;
- Een goed pensioen voor alle deelnemers, gegeven de huidige premie, en het nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen zijn goed geregeld;
- Enige flexibiliteit in de spaarpremie voor medewerkers, maar wel met voldoende voorlichting zodat medewerkers een weloverwogen keuze kunnen maken;
- Een adequate compensatieregeling voor cohorten die nadeel ondervinden van de stelselwijziging;
- Opvangen van tegenvallers in de uitkeringsfase;
- Een pensioenregeling die eenvoudig, uitlegbaar en goed uitvoerbaar is.

Belang van onze huidige reële ambitie

In het huidige stelsel hebben wij een reële ambitie: we streven naar volledige pensioenopbouw en volledige indexatie voor alle deelnemers. Onze reële ambitie is ook het startpunt van ons denken over de inrichting van de pensioenregeling in het nieuwe stelsel en over de transitie naar die nieuwe pensioenregeling. Tegen de achtergrond van deze ambitie vinden wij het passend en fair om bij het verdelen van de in het huidige stelsel opgebouwde buffer zowel rekening te houden met in het verleden opgelopen indexatie achterstanden als met toekomstige indexatie. Geen rekening houden met indexatieachterstanden uit het verleden zou met name in het nadeel zijn van ouderen. Geen rekening houden met toekomstige indexatie zou met name nadelig zijn voor jongeren.

Doelstellingen voor de transitie

Het uitgangspunt in de Wtp is dat de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel als geheel evenwichtig dient te zijn. Dit houdt in dat het afschaffen van de doorsneesystematiek en de afspraken over compensatie, het wijzigen van de pensioenregeling en de keuze om wel of niet in te varen in het geheel moeten zijn bekeken en gewogen. Deze situatie wordt afgezet tegen de situatie dat de huidige pensioenregeling ongewijzigd zou worden voortgezet onder het huidige wettelijk kader.

De Sociale Partners hanteren de volgende doelstellingen bij de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie, in volgorde van prioriteit.

A. *Iedereen moet goed kunnen starten in het nieuwe pensioenstelsel*
   Wij willen dat alle deelnemers een goede start kunnen maken in het nieuwe stelsel.

- Zo mogelijk gaat niemand erop achteruit in het nieuwe stelsel en het feitelijk te ontvangen pensioen is voor de pensioenontvangers na het invaren ten minste gelijk aan het huidige pensioen.
- Deelnemers die nadeel ondervinden van het afschaffen van de doorsneesystematiek worden daarvoor gecompenseerd.

Aan deze doelstelling wordt in elk geval voldaan als deelnemers op het transitiemoment de waarde van het opgebouwde pensioen meekrijgen in het persoonlijke pensioenvermogen. Daarnaast wordt getoetst hoe het verschil in netto profijt voor de pensioenopbouwers, die in aanmerking komen voor compensatie, zich verhoudt met dat van de andere deelnemers in dezelfde leeftijdsgroepen.

B. *We streven naar pensioenzekerheid*

In het nieuwe stelsel beweegt pensioen, meer dan nu, mee met de economie. Zonder aanvullende maatregelen zou dit betekenen dat de kans op een daling van de pensioenuitkeringen aanzienlijk groter is dan in de huidige pensioenregeling. Dat vinden wij onwenselijk. Van de deelnemers is immers bekend dat pensioen-zekerheid voor hen belangrijk is. Mede voor het vertrouwen in de nieuwe pensioenregeling willen wij dat de kans op dalingen na de pensioeningang zoveel als mogelijk wordt beperkt.

C. *We streven ernaar dat in het nieuwe pensioenstelsel de (verwachte) pensioenuitkomsten van de deelnemers beter zijn dan in het huidige stelsel, op pensioendatum en over de hele uitkeringsperiode*

Deze doelstelling houdt in dat alle deelnemers er niet alleen op het moment van overgang naar de nieuwe pensioenregeling (in termen van de pensioenverwachting), maar ook over de gehele uitkeringsperiode bezien, in verwachting op vooruit gaan. Door het ontbreken van buffers zijn de risico's, waaronder beleggingsrisico en langlevenrisico, in het nieuwe stelsel (ondanks de inzet van de solidariteitsreserve) groter dan in het huidige stelsel. Het is gewenst dat tegenover die hogere risico's ook een in verwachting hoger pensioen staat.

D. *We streven ernaar dat de ingegane pensioenen gemiddeld met een percentage van 2% per jaar stijgen (over langere termijn gemeten)*

Hoewel er in het nieuwe pensioenstelsel strikt genomen geen sprake meer is van indexatie, wordt er ook in de nieuwe pensioenregeling gestreefd naar een gemiddelde jaarlijkse stijging van de pensioenen tijdens de uitkeringsperiode. Hiertoe wordt, net als in de huidige pensioenregeling beleggingsrisico genomen. Ook in de nieuwe pensioenregeling vinden wij het belangrijk dat het beleggingsbeleid zodanig is ingericht dat de pensioenen hun koopkracht over een langere periode gemeten gemiddeld zoveel mogelijk kunnen behouden. Met het beleggingsbeleid streven wij tijdens de uitkeringsperiode naar een gemiddelde jaarlijkse stijging van de uitkeringen van 2%. Hiermee kunnen de pensioenontvangers hun koopkracht behouden bij een inflatie van 2% (de inflatiedoelstelling die de ECB nastreeft).

In de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie worden de volgende kwantitatieve maatstaven geanalyseerd:

- Vervangingsratio: de pensioenuitkering exclusief AOW, gewogen over de hele uitkeringsduur. De vervangingsratio wordt uitgedrukt als percentage van de gemiddelde geïndexeerde pensioengrondslag (pensioengevend salaris -/- franchise). De vervangingsratio wordt beoordeeld in een 'slecht weer', gemiddeld (mediaan), en 'goed weer' scenario;
- Pensioenverwachting (UPO-UPO): Voor de pensioenopbouwers en premievrije polishouders is dit de vervangingsratio op pensioendatum. De pensioenverwachting geeft inzicht in het verwachte pensioen op de pensioendatum. Ook deze vervangingsratio wordt beoordeeld in een 'slecht weer', gemiddeld (mediaan), en 'goed weer' scenario. Voor de pensioenontvangers is dit een vergelijking van het pensioen voor en direct na de transitie;
- Kans op verlaging tijdens de uitkeringsfase: de kans dat de ingegane pensioenen in enig jaar verlaagd moeten worden. Wij vergelijken daarbij de kans op verlagingen in het nieuwe pensioenstelsel en het huidige stelsel en daarmee indirect de effectiviteit van de solidariteitsreserve;
- Verhogingen tijdens de uitkeringsfase: de gemiddelde jaarlijkse stijging van de ingegane pensioenen in enig jaar als gevolg van verwachte (beleggings)resultaten;
- Verschil in netto profijt: deze maatstaf geeft inzicht in de waarde van de pensioenregeling als geheel ten opzichte van de huidige pensioenregeling. Netto profijt is het verschil tussen de waarde van de te verwachten toekomstige pensioenuitkeringen en de waarde van de toekomstige spaarpremie. De berekeningen worden op basis van een risiconeutrale economische scenarioset uitgevoerd. De uitkomsten per scenario worden platgeslagen tot één waarde. Die waarde wordt bepaald zowel voor de huidige regeling als voor de nieuwe regeling. Het verschil tussen beide waardes is het verschil in netto profijt.

Bandbreedte per maatstaf voor de beoordeling van de evenwichtigheid

In onderstaand overzicht zijn de bandbreedtes voor bovenstaande maatstaven opgenomen. De bandbreedtes hebben, daar waar scenario's aan de orde zijn, betrekking op het slecht weer en het mediane (of gemiddelde) scenario. Het goed weer scenario wordt wel meegenomen in de berekeningen, maar is niet opgenomen in de bandbreedtes, omdat dit tot zeer ruime en daarmee vrijwel nietszeggende bandbreedtes zou leiden.

Maatstaf	Vergelijking met	Doelstelling	Bandbreedtes	
			Ondergrens	Bovengrens
Vervangingsratio	**Huidige pensioenregeling**	**C**	**-/-5%-punt**	**+15%-punt**
▪ Mediaan scenario			-/-2%-punt	+15%-punt
▪ Slecht weer scenario			-/-5%-punt	n.v.t.
Pensioenverwachting	**Huidige pensioenregeling**	**C**	**-/-5%-punt**	**+25%-punt**
Kans op verlaging	**Absoluut**	**B**	**n.v.t.**	**12%**
Gemiddelde verhoging	**Absoluut**	**D**	**1,5%**	**3%**
Verschil in netto profijt	**Huidige pensioenregeling**	**A, C**	**-/-30%**	**+30%**
▪ Pensioenopbouwers en pensioenontvangers			-/-8%	+8%
▪ Premievrije polishouders			-/-30%	+30%

Voor de vervangingsratio maken wij in de bandbreedtes onderscheid tussen het mediane scenario en het slecht weer scenario. In de nieuwe pensioenregeling zullen de pensioenuitkomsten meer gaan meebewegen met de economie, dat is inherent aan de nieuwe pensioenregeling. In een slecht weer scenario accepteren wij daarom dat de uitkomsten in de nieuwe pensioenregeling lager uit kunnen pakken dan in de huidige pensioenregeling. Voor de beoordeling van het mediane scenario zijn wij strenger.

Voor het verschil in netto profijt maken wij onderscheid tussen premievrije polishouders en de pensioenopbouwers en pensioenontvangers. Met name de jongere premievrije polishouders hebben nog een lange horizon en hebben geen pensioenopbouw meer die de spreiding in mogelijke pensioenuitkomsten dempt. Tegelijkertijd realiseren wij ons dat het opgebouwde pensioen bij Philips Pensioenfonds doorgaans relatief klein is op het totale pensioen van deze deelnemers, doordat de meeste van deze deelnemers ook nog pensioen opbouwen bij een nieuwe werkgever. De pensioenopbouw bij een andere werkgever kan niet meegenomen worden in de analyse van transitie-effecten. Voor de premievrije polishouders hanteren wij daarom bredere bandbreedtes. In de bandbreedtes van de vervangingsratio en pensioenverwachting wordt hier impliciet rekening mee gehouden doordat wij niet naar

relatieve verschillen kijken, maar naar absolute verschillen in deze maatstaven (in procentpunten).

Als de berekeningsuitkomsten buiten onze bandbreedtes vallen, verklaren wij deze. Vervolgens beoordelen wij of deze afwijkingen toch evenwichtig en acceptabel zijn.

Wij realiseren ons dat het voor de uitlegbaarheid belangrijk is dat de evenwichtigheid van de transitie kwantitatief wordt onderbouwd. Wij merken echter op dat het uitdagend is om op voorhand voor alle maatstaven goede bandbreedtes te definiëren. Ze moeten niet te ruim zijn omdat ze dan te weinig richtinggevend zijn, maar (te) smalle bandbreedtes kunnen ertoe leiden dat het (vrijwel) onmogelijk is daarbinnen te blijven. Dit komt mede omdat de economische scenariosets invloed hebben op de maatstaven. Desondanks hebben wij op voorhand voor alle maatstaven bandbreedtes vastgesteld. Indien mocht blijken dat (veel) maatstaven in (veel) scenario's buiten de bandbreedtes uitkomen, dan zullen wij in afstemming met Philips Pensioenfonds evalueren of er desondanks sprake kan zijn van een evenwichtige transitie.

Berekeningen en beoordeling berekeningsuitkomsten

- *Wij kijken niet alleen naar het verwachte scenario (de mediaan) maar ook naar de slecht-weer en goed-weer scenario's*
  Bij de beoordeling van de berekeningsresultaten kijken wij niet alleen naar de mediaan maar ook naar slecht weer en goed weer scenario's. Die betreffen het 5^{e} en 95^{e} percentiel van de uitkomsten. Vanwege risico-aversie leggen wij bij de beoordeling de nadruk op de uitkomsten in de mediaan en het slecht weer scenario.

- *Wij kijken naar verschillende deelnemersgroepen en leeftijdscategorieën*
  Bij de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie baseren wij ons op maatmensen met verschillende leeftijden en deelnemerscategorieën (pensioenopbouwers, premievrije polishouders en pensioenontvangers).

- *Overschrijding bandbreedte aan bovenkant vinden wij minder erg*
  De meeste maatstaven kennen een bandbreedte met een onder- en bovengrens. De bovengrens betekent doorgaans een verbetering van de maatstaf in het nieuwe pensioenstelsel ten opzichte van het huidige stelsel. Als een bovengrens wordt overschreden, gaat de deelnemer er dus meer op vooruit dan beoogd. Wij vinden dat minder erg dan een overschrijding van een ondergrens. Dan is er immers sprake van een beperktere verbetering bij de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel dan beoogd of zelfs van een verslechtering.

6 Nieuwe pensioenregeling

De nieuwe pensioenregeling is een Solidaire premieregeling met een overzienbaar flexibel component

6.1 Karakter van de nieuwe pensioenregeling

Onder de nieuwe pensioenregels kan worden gekozen uit de Solidaire en de Flexibele premieregeling. Beide contracten zijn premieregelingen wat betekent dat de hoeveelheid pensioenpremie die Philips en de medewerker inleggen, vaststaat. De pensioenuitkering is afhankelijk van met name de beleggingsresultaten, de rente op de pensioendatum en de levensverwachting. Deze pensioenuitkering staat daarom niet vast.

Philips en de Vakorganisaties hebben veel overleg gevoerd om zoveel mogelijk inzicht te krijgen in de overeenkomsten en de verschillen tussen de Solidaire en de Flexibele Premieregeling.

Door wijzigingen in de wetgeving en keuzes die binnen de nieuwe regelingen gemaakt kunnen worden, zijn de verschillen tussen beide contractvormen klein geworden en zijn er meer overeenkomsten tussen beide pensioenregelingen te benoemen dan dat er verschillen zijn. De belangrijkste verschillen tussen de Solidaire premieregeling en de Flexibele Premieregeling zijn de mate van keuzemogelijkheden:

- In de Solidaire premieregeling hebben alle deelnemers binnen eenzelfde leeftijdscategorie dezelfde beleggingsmix. Dit in tegenstelling tot de Flexibele Premieregeling waarbij deelnemers keuzemogelijkheden hebben over hun beleggingsmix.
- In de Solidaire premieregeling kan de beleggingsmix voor jongere deelnemers voor meer dan 100% bestaan uit zakelijke waarden (geen “leenrestrictie”). Dit in tegenstelling tot de Flexibele Premieregeling waarin hooguit 100% van het vermogen in zakelijke waarden belegd kan worden.
- Alle deelnemers aan een Solidaire premieregeling ontvangen vanaf de pensioendatum een stabiel pensioen dat meebeweegt met de economie. Dit is anders in een Flexibele Premieregeling waar deelnemers bij pensioeningang een keuze hebben tussen een stabiel pensioen bij het pensioenfonds en een ‘vast’ pensioen bij een verzekeraar.
- In de Solidaire premieregeling is een solidariteitsreserve verplicht. Deze solidariteitsreserve is een buffer waarmee de kans op een verlaging van de pensioenuitkering wordt verkleind. In de Flexibele Premieregeling is een risicodelingsreserve optioneel.

Als onderdeel van deze overweging hebben wij samen met Philips Pensioenfonds ook een kwantitatieve analyse gemaakt naar de verwachte pensioenuitkering onder de Solidaire en de Flexibele Premieregeling. Uit deze analyse bleek dat er geen wezenlijke verschillen zijn in pensioenuitkomsten tussen beide regelingen.

Medewerkers gaven in een survey in meerderheid aan graag flexibiliteit te willen hebben op het gebied van beleggingen, de pensioenuitkering en de hoogte van de pensioenpremie. Deze flexibiliteit kan het beste vormgegeven worden in de Flexibele Premieregeling.

Daar staat tegenover dat de Solidaire premieregeling minder informatieverplichtingen en zorgplicht met zich meebrengt en dat het niet kunnen bieden van individuele keuzes rust en duidelijkheid geeft en ook niet tot individueel verkeerde keuzes kan leiden die medewerkers financieel gezien in de problemen kunnen brengen. Specifiek ten aanzien van de gewenste flexibiliteit op het gebied van beleggingen, waar een kleine meerderheid van de medewerkers een voorkeur voor aangaven in de survey, realiseren de Sociale Partners zich dat hier in de praktijk doorgaans nauwelijks gebruik van gemaakt wordt. In de keuze tussen de Solidaire en Flexibele Premieregeling heeft dit dan ook geen doorslaggevende rol gespeeld.

Risicopreferentieonderzoek 2024 Philips Pensioenfonds

Uit het risicopreferentieonderzoek dat Philips Pensioenfonds in 2024 heeft uitgevoerd, blijkt dat de pensioenopbouwers, premievrije polishouders en pensioenontvangers behoefte hebben aan een pensioen dat in meer of mindere mate koopkracht behoudt. Dat betekent dat de deelnemers graag zien dat de pensioenen na ingang gemiddeld genomen met zo'n 1%-2% per jaar stijgen over de langere termijn. Daarbij geven de deelnemers aan te accepteren dat het pensioen óók omlaag kan gaan door het nemen van beleggingsrisico. In de Solidaire Premieregeling is sprake van een stabiel pensioen dat ook na de pensioeningang meebeweegt met de economie. Door het pensioen ook na de pensioeningang te blijven beleggen is het mogelijk om de pensioenen, gemiddeld genomen, jaarlijks te verhogen net als nu. Via de inzet van de solidariteitsreserve blijft de kans op een verlaging van het pensioen na ingang, net als in de huidige regeling, beperkt.

Uiteindelijk hebben Sociale Partners besloten dat de Solidaire premieregeling, maar wel met een deels flexibele premie, het beste bij de uitgangspunten voor de nieuwe pensioenregeling past. De Solidaire premieregeling biedt, net als de Flexibele Premieregeling een goed pensioen, gegeven de afgesproken premie, en door de inzet van de solidariteitsreserve biedt de Solidaire premieregeling bovendien een goede mate van zekerheid.

De belangrijkste kenmerken van de Solidaire premieregeling zijn:

- Deelnemers hebben een persoonlijk pensioenvermogen. Dit vermogen bestaat uit de ingelegde pensioenpremies van u en uw werkgever en uit beleggingsrendement.
- Alle pensioengelden van pensioenopbouwers, pensioenontvangers en premievrije polishouders worden gezamenlijk belegd. Er is dus één beleggingsbeleid voor alle deelnemers aan de solidaire premieregeling. Het is niet mogelijk om zelf beleggingskeuzes te maken.
- Bij de beleggingen wordt wél rekening gehouden met de leeftijd van deelnemers: het beleggingsresultaat (de opbrengsten van de beleggingen) en de financiële risico's worden toegedeeld aan deelnemers in verschillende leeftijdsgroepen op basis van vooraf vastgestelde regels.
- Bij die toedeling wordt er bijvoorbeeld rekening mee gehouden hoeveel risico verstandig is bij het beleggen van het pensioengeld: voor jongeren wordt meer risico genomen, omdat zij nog een lange horizon hebben tot de pensioendatum; zo kunnen zij optimaal profiteren van een hoger verwacht rendement. Voor oudere deelnemers wordt minder risico genomen, omdat zij juist meer behoefte hebben aan een stabiel pensioen.
- Naast het persoonlijke pensioenvermogen, is er ook een gezamenlijke 'reserve' die gebruikt wordt om financiële tegenvallers tijdens de uitkeringsfase op te vangen. Deze reserve noemen we de solidariteitsreserve. Deze is bedoeld om dalingen in het pensioen van pensioenontvangers zoveel mogelijk te beperken.

6.2 Kenmerken van de nieuwe pensioenregeling

De belangrijkste kenmerken van de nieuwe pensioenregeling zijn in onderstaande tabel weergegeven.

Onderdeel	Nieuwe pensioenregeling
Karakter pensioenregeling	Solidaire premieregeling
Deelname	Verplicht
Toetredingsleeftijd	Niet van toepassing (geen minimale toetredingsleeftijd)
Spaarpremie voor het persoonlijke pensioenvermogen	26,0% van de pensioengrondslag (default)
Werkgeversbijdrage	18,0% van de pensioengrondslag, plus de risicopremies arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioen en de uitvoeringskosten.

Deelnemersbijdrage	De deelnemersbijdrage wordt door de werkgever ingehouden via het brutosalaris. De deelnemersbijdrage bestaat uit:
	• Salaris tot grenssalaris van € 87.500 (niveau 2025): 8% van de pensioengrondslag (vast)
	• Salaris boven grenssalaris van € 87.500 (niveau 2025): 8% van de pensioengrondslag (variabel).
	  - De default inleg is 8%, met de keuze om de deelnemersbijdrage boven deze salarisgrens niet of slechts gedeeltelijk in te leggen.
	  - In de ES-regeling is het bovendien mogelijk om de werkgeversbijdrage van 18% over het salaris boven deze salarisgrens niet of slechts gedeeltelijk in te leggen.
	• Indien van toepassing: risicopremie vrijwillig ANW-hiaat
	• Daarnaast biedt de pensioenregeling de mogelijkheid om tot 4% extra bij te sparen bovenop de (default) deelnemersbijdrage van 8% (tot het fiscaal maximum van 30% van de pensioengrondslag).

Pensioendoelstelling	Tenminste 70% van de gemiddelde geïndexeerde pensioengrondslag op de pensioenleeftijd, met een kans van ten minste 50%.
Pensioenrichtleeftijd	68 jaar
Pensioengevend salaris	Vaste salaris op 1 januari van elk jaar, tot maximaal het fiscaal maximaal pensioengevend salaris
Maximaal pensioengevend salaris	€ 137.800 (fiscaal maximum, niveau 2024)
Grenssalaris voor premie-flexibiliteit	€ 87.500 (niveau 2025)

Franchise	€ 17.545 (fiscaal minimum, niveau 2024)
Pensioengrondslag	Pensioengevend salaris -/- franchise
Levenslang nabestaandenpensioen bij overlijden vóór pensioneren	35% van het pensioengevend salaris
Tijdelijk nabestaandenpensioen bij overlijden vóór pensioneren (ANW-hiaatpensioen)	• Vrijwillige verzekering • Verzekerd bedrag € 21.806 (niveau 2024)
Levenslang nabestaandenpensioen bij overlijden ná pensioneren	Standaard 70% van het ouderdomspensioen, met mogelijkheid om op de pensioendatum keuzes hierin te maken.
Wezenpensioen bij overlijden vóór pensioneren	• 10% van het pensioengevend salaris • Tot leeftijd 25 jaar • Verdubbeling voor volle wezen
Wezenpensioen bij overlijden ná pensioneren	20% van het nabestaandenpensioen
Premievrije voortzetting pensioen bij arbeidsongeschiktheid	• Voortzetting spaarpremie (o.b.v. de standaard inleg van 26%) en voortzetting van risicodekking voor nabestaanden- en wezenpensioen bij overlijden vóór pensioendatum gedurende arbeidsongeschiktheid • WIA-volgend (6-klassensysteem) • Het pensioengevend salaris wordt gedurende arbeidsongeschiktheid jaarlijks verhoogd met de algemene looninflatie o.b.v. CBS-cijfer
Arbeidsongeschiktheidspensioen	• 5% van het ongemaximeerde, parttime pensioengevende salaris tot de WIA-grens (€ 71.628, niveau 2024) • 75% van het ongemaximeerde, parttime pensioengevende salaris boven de WIA-grens (€ 71.628, niveau 2024) • WIA-volgend (6-klassensysteem), wettelijke wachttijd (2 jaar)
Flexibilisering op pensioendatum	• Vervroeging vanaf 10 jaar vóór AOW-leeftijd, uitstel tot maximaal 70 jaar • Deeltijdpensioen • Keuze verhouding ouderdoms- en nabestaandenpensioen (default is 100:70) • Hoog-Laag in de verhouding 100:75 (hoge uitkering tot AOW-datum of tot 72 jaar) • AOW-overbruggingspensioen: € 21.806 (niveau 2024) • Bedrag ineens (afkoop van 10% van het pensioenvermogen op de pensioendatum, zodra wettelijk mogelijk)

CONCEPT

Jaarlijkse aanpassing van de uitkeringen	Collectieve uitkeringsfase: de ingegane pensioenen worden jaarlijks aangepast met eenzelfde percentage voor alle pensioenontvangers (ontvangers van ouderdoms-, nabestaanden-, wezen- en arbeidsongeschiktheidspensioen).
Overgangsrecht opgebouwd nabestaanden- en wezenpensioen bij overlijden vóór pensioendatum	Het tot de transitiedatum opgebouwde nabestaanden- en wezenpensioen blijft bij overlijden vóór de pensioendatum beschikbaar voor degene die hier voor de overgang aanspraak op had.

Premie

Het uitgangspunt voor de transitie is een kostenneutrale overgang naar de nieuwe pensioenregeling. De premie-afspraken van de huidige pensioenregeling, gemiddeld 29,5% van de pensioengrondslagsom (29,4% van de pensioengrondslagsom voor de Flex CAO-regeling en 30,3% van de pensioengrondslagsom voor de Flex ES-regeling), blijven leidend.[1]

In de nieuwe pensioenregeling bestaat het grootste deel van de premie uit de spaarpremie voor opbouw van het persoonlijke pensioenvermogen. De spaarpremie bedraagt als default 26,0% van de pensioengrondslag, gefinancierd door de werkgever (18%) en medewerker gezamenlijk (8%). Bovenop de spaarpremie betaalt de werkgever een opslag voor de jaarlijkse pensioenuitvoeringskosten van het pensioenfonds en de toekomstige pensioenuitvoeringskosten, de risicopremies voor nabestaanden- en wezenpensioen, de premievrije voortzetting in geval van arbeidsongeschiktheid, het arbeidsongeschiktheidspensioen en een opslag voor het instandhouden van het minimaal vereist eigen vermogen. De uitvoeringskosten en de risicopremies worden jaarlijks vastgesteld (boven op de spaarpremie van 26,0%) en kunnen van jaar op jaar fluctueren.

De totale premie moet in elk geval bij aanvang van de nieuwe pensioenregeling passend zijn. Dat wil zeggen dat de totale premie moet passen binnen de 29,5%. Het premieniveau van 29,5% blijft ook nadien de leidraad. De werkelijke premie zal periodiek getoetst worden. Als de totale premie, bijvoorbeeld gemiddeld over een periode van drie jaar, het niveau van 29,5% van de pensioengrondslagsom overstijgt dan zullen Sociale Partners in overleg treden om de pensioenregeling en financiering weer in evenwicht te brengen.

<u>Flexibele spaarpremie boven grenssalaris van € 87.500</u>

De deelnemersbijdrage voor de spaarpremie bedraagt standaard 8% van de pensioengrondslag. Medewerkers met een fulltime pensioengevend salaris boven het grenssalaris van € 87.500 (niveau 2025) kunnen er jaarlijks voor kiezen om de deelnemersbijdrage voor het gedeelte van het pensioengevend salaris boven dit grenssalaris in hele procenten te verlagen (0% - 8%). In dat geval wordt de verlaging van de deelnemersbijdrage bruto uitbetaald via het maandelijkse salaris. De eventuele uitbetaling van deze bijdrage via het salaris telt niet mee voor het pensioengevende salaris.

[1] Het verschil in deze premieniveaus wordt verklaard door de risicopremie voor het arbeidsongeschiktheidspensioen in combinatie met de bestandsopbouw van de CAO- en ES-populatie.

Medewerkers in de ES-regeling kunnen aanvullend kiezen om de werkgeversbijdrage (18%) voor het gedeelte van het pensioengevend salaris boven dit grenssalaris in hele procenten te verlagen (0% - 18%). Dan wordt ook de verlaging van deze bijdrage bruto uitbetaald via het maandelijkse salaris en ook deze eventuele uitbetaling via het salaris telt niet mee voor het pensioengevende salaris.

Medewerkers dienen jaarlijks opnieuw de keuze te maken voor een eventuele verlaging van de spaarpremie boven het grenssalaris. Jaarlijks wordt de deelnemersbijdrage (en indien van toepassing ook de werkgeversbijdrage) standaard weer teruggezet op de default van 8% (respectievelijk 18%).

Vrijwillige inleg

De nieuwe pensioenregeling biedt de mogelijkheid om tot 4% extra premie in te leggen voor opbouw van het persoonlijke pensioenvermogen. De maximale extra inleg is afgeleid van het fiscaal maximum van 30% van de pensioengrondslag. Eventuele extra spaarpremie is voor eigen rekening en wordt door de werkgever ingehouden via het brutosalaris. De keuze voor eventuele extra spaarpremie, in hele procenten, kan jaarlijks worden aangepast.

Pensioendoelstelling

De pensioendoelstelling wordt afgeleid van de afgesproken spaarpremie. De afgesproken spaarpremie is uiteindelijk leidend. De pensioendoelstelling is door Sociale Partners vastgesteld op ten minste 70% van de gemiddelde geïndexeerde pensioengrondslag op de pensioenrichtleeftijd. Daarbij wordt uitgegaan van 43 dienstjaren vanaf de 25- tot de 68-jarige leeftijd. De pensioendoelstelling moet met een voldoende mate van zekerheid gehaald kunnen worden. Dat wordt vertaald naar een kans van ten minste 50%. In bijlage 12.3 is dit nader toegelicht.

Nabestaanden- en wezenpensioen

Het nabestaandenpensioen bij overlijden na de pensioendatum is standaard 70% van het ouderdomspensioen en het wezenpensioen is standaard 20% van het nabestaanden-pensioen. Op de pensioendatum kan de deelnemer kiezen voor een lager of géén nabestaanden- en wezenpensioen, in ruil voor een hoger ouderdomspensioen. De eventuele partner moet daar dan wel mee in stemmen.

De nieuwe pensioenregeling kent verder een risicodekking voor nabestaanden- en wezenpensioen in geval van overlijden vóór pensionering. Deze risicodekking is standaard geregeld voor alle pensioenopbouwers. In geval van overlijden van een pensioenopbouwer vóór de pensioendatum, ontvangt de partner een levenslang nabestaandenpensioen van 35% van het pensioengevend salaris. Ieder kind van de overleden pensioenopbouwer ontvangt tevens een wezenpensioen van 10% van het pensioengevende salaris tot het bereiken van de 25-jarige leeftijd. Het wezenpensioen wordt verdubbeld als de wees beide ouders heeft verloren.

Naast het levenslange nabestaandenpensioen heeft de deelnemer de mogelijkheid om een tijdelijk nabestaandenpensioen (ANW-hiaatverzekering) af te sluiten, net als in de huidige situatie. Dit betreft een vrijwillige verzekering voor rekening van de deelnemer. De premie wordt dan door de werkgever ingehouden op het brutosalaris. Het tijdelijk nabestaandenpensioen biedt een uitkering van € 21.806 (niveau 2024) op jaarbasis bij overlijden vóór pensioneren en

wordt uitgekeerd tot uiterlijk het moment dat de partner van de overleden deelnemer een AOW-uitkering ontvangt.

Het nabestaanden- en wezenpensioen en de vrijwillige ANW-hiaatverzekering zijn risicodekkingen. Dat betekent dat deze dekkingen (automatisch) zijn geregeld zolang de deelnemer pensioen opbouwt bij het Pensioenfonds. Bij uitdiensttreding stopt de risicodekking automatisch. Er is wel een tijdelijke uitloopdekking tot maximaal 3 maanden na uitdiensttreding, of langer als sprake is van een WW- of ZW-uitkering. Na de uitloopdekking biedt de pensioenregeling de mogelijkheid om de risicodekking vrijwillig voort te zetten, gefinancierd uit het persoonlijke pensioenvermogen.

Arbeidsongeschiktheid

Premievrije voortzetting van de pensioenopbouw tijdens arbeidsongeschiktheid

Net als in de huidige pensioenregeling biedt ook de nieuwe pensioenregeling (gedeeltelijke) premievrije voortzetting van de pensioenopbouw in geval van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid. In de Solidaire premieregeling betekent dat, dat de spaarpremie door het Pensioenfonds wordt voortgezet voor opbouw van ouderdoms- en nabestaandenpensioen na de pensioendatum. Ook de risicodekking voor nabestaanden- en wezenpensioen in geval van overlijden vóór de pensioendatum worden dan automatisch voortgezet door het Pensioenfonds.

Voor de premievrije voortzetting gaat het Pensioenfonds uit van de standaard spaarpremie van 26% van de pensioengrondslag, óók als de medewerker voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid had gekozen om de spaarpremie te verlagen over het salaris boven het grenssalaris van € 87.500 (niveau 2025). Een eventuele uitbetaling van de verlaagde spaarpremie vóór arbeidsongeschiktheid telt niet mee voor het arbeidsongeschiktheids-pensioen. Het is ook niet mogelijk om de spaarpremie gedeeltelijk uit te laten betalen door het Pensioenfonds.

Arbeidsongeschiktheidspensioen

Net als in de huidige pensioenregeling biedt de Solidaire premieregeling een dekking voor arbeidsongeschiktheidspensioen in geval van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid. Dit is een aanvulling op de WIA-uitkering van de overheid. Voor de dekking van het arbeidsongeschiktheidspensioen is aansluiting gezocht bij wat gebruikelijk is in de markt, maar met behoud van het goede niveau dat in de huidige pensioenregeling is afgesproken, namelijk met als doel om een aanvulling te bieden tot 75% van het salaris vóór arbeidsongeschiktheid (bij volledige arbeidsongeschiktheid).

Het arbeidsongeschiktheidspensioen zal na ingang, net als het ouderdoms- en nabestaandenpensioen, gaan meebewegen met de economie. De solidariteitsreserve wordt ingezet om een verlaging van de ingegane pensioenen te voorkomen. Dat geldt ook voor een ingegaan arbeidsongeschiktheidspensioen

7 Wijze waarop wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten

Het wettelijke uitgangspunt is dat de opgebouwde én ingegane pensioenen collectief worden ingevaren naar de nieuwe pensioenregeling. Dat betekent dat de pensioenen die in de huidige pensioenregeling zijn opgebouwd, worden omgezet naar een persoonlijk pensioenvermogen. Het collectief invaren van alle opgebouwde en ingegane pensioenen heeft tot doel om de bestaande pensioenen en de nieuwe pensioenopbouw bijeen te houden binnen één pensioenregeling bij Philips Pensioenfonds.

Alleen als het invaren onevenredig ongunstig zou zijn voor een bepaalde groep of groepen deelnemers of voor de werkgever, kunnen Sociale Partners afzien van het verzoek tot invaren. Het begrip onevenredig ongunstig houdt in dat eventuele nadelige gevolgen van een regeling niet onevenredig (disproportioneel) mogen zijn in verhouding tot de met die regeling te dienen doelen die van algemeen belang zijn, namelijk het collectief invaren van de opgebouwde pensioenen naar de nieuwe pensioenregeling. Verder moet de transitie als geheel naar het oordeel van Sociale Partners evenwichtig zijn.

Het Pensioenfonds heeft onafhankelijk van de Sociale Partners de taak om de transitie-afspraken te toetsen op basis van evenwichtigheid, uitvoerbaarheid en uitlegbaarheid. Het pensioenfonds kan het invaarverzoek van de Sociale Partners alleen afwijzen als het invaren tot een onevenwichtig nadeel zou leiden voor (een deel van de) belanghebbenden:

Overwegingen voor wel / niet invaren

- Efficiënte, effectieve en toekomstbestendige pensioenuitvoering tegen zo laag mogelijke kosten. Door de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen hoeft er geen pensioenregeling in stand te blijven onder de huidige FTK-regels, maar is de pensioenregeling als geheel – zowel verleden als toekomst – één pensioenregeling onder de Wtp. Dit komt een efficiënte en effectieve pensioenuitvoering ten goede. Dit uit zich onder andere in lagere uitvoeringskosten, schaalvoordelen bij beleggingen en risicodeling, meer inzichtelijkheid voor en betere uitlegbaarheid naar deelnemers. De pensioenuitvoering wordt hiermee ook meer toekomstbestendig.

- Na invaren zijn de voordelen van het nieuwe pensioenstelsel (o.a. eerder en meer verhogen) ook van toepassing op de al opgebouwde en ingegane pensioenen. Hier staat tegenover dat het pensioen ook sneller moet worden verlaagd als het tegenzit.

  De pensioenen gaan na invaren sneller meebewegen met de economie. Er ontstaat daardoor meer spreiding in de mogelijke uitkomsten, zowel aan de bovenkant (hoger pensioen) als de onderkant (lager pensioen). Het extra opwaartse potentieel van de nieuwe pensioenregeling is voor alle leeftijden groter dan het extra neerwaarts risico voor sommige leeftijden. Het extra risico vinden wij acceptabel, omdat er ook in de

nieuwe pensioenregeling maatregelen getroffen kunnen worden om de uitkeringen na pensioeningang te stabiliseren en om verlagingen te voorkomen.

Het pensioen zal naar verwachting niet dalen nadat is ingevaren, omdat een solidariteitsreserve wordt gevormd waarmee het pensioeninkomen wordt aangevuld in de jaren dat er sprake is van een inkomensdaling. Door de reserve op het transitiemoment te vullen vanuit het collectieve fondsvermogen kan deze reserve direct vanaf het transitiemoment effectief ingezet worden om dalingen van de ingegane pensioenen op te vangen. Via de vul- en uitdeelregels van de solidariteitsreserve wordt geborgd dat deze doelstelling (het voorkomen van dalingen van de ingegane pensioenen) naar verwachting ook voor toekomstige pensioenontvangers kan worden gerealiseerd.

De Sociale Partners schatten de voordelen hoger in dan de nadelen.

Alles overwegende zien de Sociale Partners met name argumenten om wél in te varen. In hoofdstuk 11 worden de transitie-effecten inzichtelijk gemaakt. Ook op basis van die analyse zijn Sociale Partners ervan overtuigd dat de keuze voor invaren aansluit bij de doelstellingen zoals beschreven in hoofdstuk 5 en dat de transitie als geheel evenwichtig is.

Verder zijn de Sociale Partners van mening dat invaren niet onevenredig ongunstig is voor de verschillende groepen deelnemers van het pensioenfonds. Zij zien dan ook geen overtuigende argumenten om af te wijken van het standaardpad in de wet (‘invaren, tenzij’).

De Sociale Partners verzoeken Philips Pensioenfonds dan ook om de op de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling.

Invaarmethode: kaders van Sociale Partners
De Sociale Partners hebben, in lijn met de doelstellingen in hoofdstuk 5, de volgende wensen geformuleerd ten aanzien van de invaarmethode:

- Deelnemers hebben na de overgang minimaal hetzelfde pensioen als daarvóór, maar bij voorkeur starten alle deelnemers beter. Dat betekent onder andere dat deelnemers ten minste de waarde van hun opgebouwde pensioen krijgen (hun ‘voorziening pensioenverplichtingen’);
- Aansluiten bij de doelstelling van de buffers in de huidige pensioenregeling:
  In de huidige regeling is een duidelijke doelstelling geformuleerd, namelijk een reële ambitie; het beleid van Philips Pensioenfonds is immers altijd al gericht (geweest) op ‘reële’ sturing. Concreet betekent dit volledige opbouw (1,85%) en verhogingen op basis van loonindexatie tijdens de opbouwfase en prijsindexatie voor de premievrije polishouders en pensioenontvangers. Ook het wegwerken van indexatieachterstanden is onderdeel van de huidige reële ambitie. Deze reële ambitie dient ook als uitgangspunt genomen te worden bij het verdelen van de in het huidige stelsel opgebouwde buffer.
- De bufferverdeling moet evenwichtig worden vormgegeven voor alle belanghebbenden.

- Voldoen aan wet- en regelgeving. De invaarmethode moet uiteraard passen binnen de geldende wet- en regelgeving.

Invaarmethode: uitwerking door Philips Pensioenfonds
In de ideale wereld zijn de buffers van het pensioenfonds zodanig hoog dat er voldoende vermogen is om elke deelnemer een bedrag in het persoonlijke pensioenvermogen mee te geven dat voldoende is voor zowel het inhalen van in het verleden gemiste indexatie als toekomstige indexatie. Dit zou een bedrag zijn contant gemaakt met een risicovrije rente (de rentetermijnstructuur zoals gepubliceerd door DNB). Maar daarvoor is de buffer niet groot genoeg. Dat betekent dus dat er keuzes gemaakt moeten worden.

Philips Pensioenfonds heeft aangegeven de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen volgens de regels binnen de standaardmethode. Daarbij wil het fonds iedereen (de waarde van) dezelfde levenslange indexatie meegeven volgens de van toepassing zijnde indexatie-ambitie. Dat is immers ook waar de buffer in de huidige regeling (los van voor het opvangen van waardedalingen van de beleggingen) voor bedoeld is. Binnen de standaardmethode wil het fonds daarnaast bij een voldoende hoge dekkingsgraad de wettelijke ruimte gebruiken om aan iedereen een uniforme verhoging te geven die gezien zou kunnen worden als compensatie voor in het verleden gemiste indexaties. Op die manier wordt ook expliciet rekening gehouden met de gemiste indexaties in het verleden wat met name voor de pensioenontvangers belangrijk is.

Hierna wordt uitgegaan van een voldoende dekkingsgraad waarbij bij het invaren 5% van het pensioenvermogen op een andere wijze verdeeld kan worden. Bij lagere dekkingsgraden wordt op vergelijkbare wijze gehandeld binnen de wettelijke mogelijkheden.

- Uit het collectieve pensioenvermogen wordt eerst een aantal collectieve reserves gefinancierd, zoals het minimaal vereist eigen vermogen, de operationele reserve en de initiële vulling van de solidariteitsreserve. Daarnaast wordt hieruit de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek gefinancierd. Deze bedragen worden eerst in mindering gebracht op het beschikbare vermogen. Het bedrag dat over is kan worden verdeeld over de persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers. In hoofdstuk 10 zijn hiervoor voorrangsregels vastgelegd.
- In de wet worden twee methodes beschreven voor de verdeling van het resterende fondsvermogen bij invaren. Dat is de standaardmethode en de VBA-methode. Philips Pensioenfonds is verantwoordelijk voor de invaarmethode. Het pensioenfonds hanteert in beginsel de standaardmethode. Het pensioenfonds kan ook gebruikmaken van de VBA-methode als dit beter de bijzondere kenmerken van de pensioenregeling en het pensioenfonds modelleert en het pensioenfonds het toepassen van de VBA-methode onderbouwt in het implementatieplan. Philips Pensioenfonds en de Sociale Partners zijn van mening dat er geen redenen zijn om af te wijken van de default, dat wil zeggen de standaardmethode.
- Deelnemers krijgen in elk geval de waarde van hun opgebouwde pensioen (gelijk aan de voorziening pensioenverplichtingen) in het persoonlijk pensioenvermogen. Dit kan worden gerealiseerd als de dekkingsgraad op het transitiemoment ten minste 102% is (zie hoofdstuk 10). Hiermee wordt geborgd dat de pensioenontvangers ten minste

hetzelfde pensioen krijgen direct na de transitie. Ook de pensioenopbouwers en premievrije polishouders kunnen daarmee in bijna alle onderzochte situaties op het transitiemoment (zie hoofdstuk 11) tenminste hetzelfde verwachte pensioen krijgen vanaf de pensioendatum.

- In eerste instantie wordt voor de verdeling van de resterende buffer de default gehanteerd: de standaardregel met een spreidingsperiode van 10 jaar. Bij een voldoende hoge dekkingsgraad wordt gebruik gemaakt van de mogelijkheid om 5% van het pensioenvermogen afwijkend te verdelen. Dat betekent dat de persoonlijke pensioenvermogens ten minste gelijk zijn aan 95% van de uitkomst bij toepassing van de standaardregel met een spreidingsperiode van 10 jaar bedragen.
- De mogelijkheid om voor 5% van het pensioenvermogen af te wijken van de default invaarmethode (standaardregel met een spreidingsperiode van 10 jaar) wil Philips Pensioenfonds, net als de Sociale Partners, inzetten om op gepaste wijze aan te sluiten bij de reële ambitie (waaronder volledige indexatie en inhaal van in het verleden gemiste indexaties).
- Dat betekent dat het persoonlijke pensioenvermogen zoals berekend conform vorenstaande rekenregels wordt herrekend tot de som van de volgende bedragen:
  - De voorziening pensioenverplichtingen;
  - De waarde van het realisatiepercentage X van de toekomstige indexatie-ambitie. De indexatie-ambitie is de prijsinflatiecurve, voor pensioenopbouwers tot hun pensioenrichtdatum verhoogd met 0,4%-punt;
  - Hetzelfde realisatiepercentage X van 16,1% van de voorziening pensioenverplichtingen. Dit kan gezien worden als een eenmalige, uniforme verhoging als compensatie voor de opgelopen indexatieachterstand.
- Het persoonlijke pensioenvermogen wordt inclusief het aandeel in de buffer, direct op het transitiemoment toegekend. Voor de pensioenontvangers betekent dit dat de ingegane pensioenen direct na de transitie navenant verhoogd kunnen worden, afhankelijk van de dekkingsgraad op het transitiemoment. Dat geldt dus ook voor het aandeel in de buffer die betrekking heeft op de waarde van de toekomstige indexatie.

Bij de uitwerking van de invaarmethode heeft Philips Pensioenfonds samen met de Sociale Partners uitgebreid onderzoek gedaan naar de (overwegingen voor de) invaarmethode, de effecten voor verschillende deelnemers en de uitkomsten bij verschillende dekkingsgraden. De Sociale Partners kunnen zich vinden in de invaarmethode zoals door Philips Pensioenfonds uitgewerkt en zijn van mening dat deze uitwerking aansluit bij de doelstellingen die door hen zijn geformuleerd.

Bij deze overweging hebben de Sociale Partners in overweging genomen dat we op een aantal gebieden verschillen van andere ondernemingen en pensioenfondsen.

- Het beleid van Philips Pensioenfonds is altijd al gericht (geweest) op ‘reële’ sturing. De financiële opzet van Philips Pensioenfonds was al gericht op een waardevast koopkrachtig pensioen. Zo kende de huidige pensioenregeling een reële ambitie. Ook was het beleggingsbeleid hierop ingericht (reële rente-afdekking – in het verleden kende Philips Pensioenfonds ook een premiesystematiek gebaseerd op een reëel verwacht rendement). Ook in de nieuwe pensioenregeling is koopkrachtbestendigheid

een belangrijk doel. Dat wordt nadrukkelijk ook als zodanig genoemd door de gepensioneerden. Die nadruk op koopkrachtbestendigheid zien we terug in de verdeelsleutel van het vermogen. Die verdeelsleutel is erop gebaseerd dat iedere deelnemer bij het invaren eenzelfde mate van koopkrachtbestendigheid kan realiseren op de al opgebouwde pensioenen.

- Het deelnemersbestand van Philips Pensioenfonds kenmerkt zich door een groot aantal pensioenontvangers. Toepassing van de standaardmethode (ten opzichte van de door Philips Pensioenfonds uitgewerkte methode) zou vooral voor pensioenontvangers resulteren in een iets hoger persoonlijk pensioenvermogen. Vanwege het grote volume pensioenontvangers, heeft een beperkt hoger kapitaal voor deze groep een groot negatief effect op de jongere deelnemers. Een relatief kleine groep jongeren zou dan opdraaien voor de lasten van een grote groep pensioenontvangers.

In hoofdstuk 11 worden de transitie-effecten van de transitie als geheel beoordeeld door de Sociale Partners. Ook op basis van die analyse zijn Sociale Partners ervan overtuigd dat de invaarmethode evenwichtig is vormgegeven en dat de keuze voor invaren niet onevenredig ongunstig is voor de verschillende groepen deelnemers van het pensioenfonds. Alles afwegende verzoeken de Sociale Partners aan Philips Pensioenfonds om de opgebouwde en ingegane pensioenen in te varen conform de hiervoor beschreven methode naar de nieuwe pensioenregeling per de transitiedatum (beoogd per 1 juli 2026).

8 Afspraken over de (financiering van) compensatie

Achtergrond compensatie
De transitie naar het nieuwe pensioenstelsel gaat gepaard met afschaffing van de doorsneesystematiek voor het jaarlijks financieren en opbouwen van nieuwe pensioenen.

- Oude stelsel: Pensioenopbouw en premie voor alle leeftijden gelijk; jongeren betalen actuarieel gezien te veel, ouderen te weinig. In het huidige stelsel subsidieert een jongere deelnemer in die zin een deel van de pensioenopbouw van de oudere deelnemers in het pensioenfonds. Daar staat tegenover dat deze jongere deelnemer daar later zelf ook weer van profiteert. Dit wordt de doorsneesystematiek genoemd.
- Nieuwe stelsel: Premie voor alle leeftijden gelijk, pensioenopbouw (impliciet) leeftijdsafhankelijk; met dezelfde premie bouwen ouderen minder pensioen op dan jongeren, de premie kan namelijk voor ouderen minder lang renderen.

Een deelnemer die zijn hele werkende leven pensioen opbouwt bij het pensioenfonds, zal ongeveer net zoveel subsidie geven op jonge leeftijd, als dat hij zal ontvangen op oudere leeftijd. In het nieuwe stelsel geldt dat voor iedereen dezelfde premie in zijn pensioenvermogen wordt gestort. Hierdoor vervalt het systeem van subsidiëren van jong naar oud. Voor oudere medewerkers is dat een nadeel, zij kunnen in de toekomst minder pensioenopbouw verwachten dan zij bij voortzetting van het oude stelsel hadden kunnen krijgen.

In de Memorie van Toelichting bij de Wtp is opgenomen dat deelnemers die onevenredig nadeel ondervinden van de overstap naar het nieuwe stelsel, daarvoor adequaat en kostenneutraal gecompenseerd moeten worden. Er is geen voorgeschreven compensatiemethodiek. De transitie moet als geheel evenwichtig zijn. Het is aan Sociale Partners om afspraken te maken over compensatie.

Om invulling te geven aan een evenwichtige transitie, vinden Sociale Partners het van belang dat de leeftijdsgroepen die specifiek nadeel ondervinden van de afschaffing doorsneesystematiek hiervoor worden gecompenseerd. Hierna wordt vastgelegd welke afspraken zijn gemaakt over compensatie en de financiering hiervan.

Wie krijgen compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek?
De compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek geldt voor alle pensioenopbouwers die als gevolg van het afschaffen van doorsneesystematiek een negatief effect op hun pensioen kunnen verwachten. De compensatie geldt ook voor de arbeidsongeschikte deelnemers die premievrije pensioenopbouw hebben vanwege arbeidsongeschiktheid.

Het afschaffen van de doorsneesystematiek heeft alleen gevolgen voor de toekomstige pensioenopbouw en niet voor de al opgebouwde of ingegane pensioenen. Compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek geldt daarom alleen voor de pensioenopbouwers en niet voor de premievrije polishouders en de pensioenontvangers.

Hoe willen we compenseren?

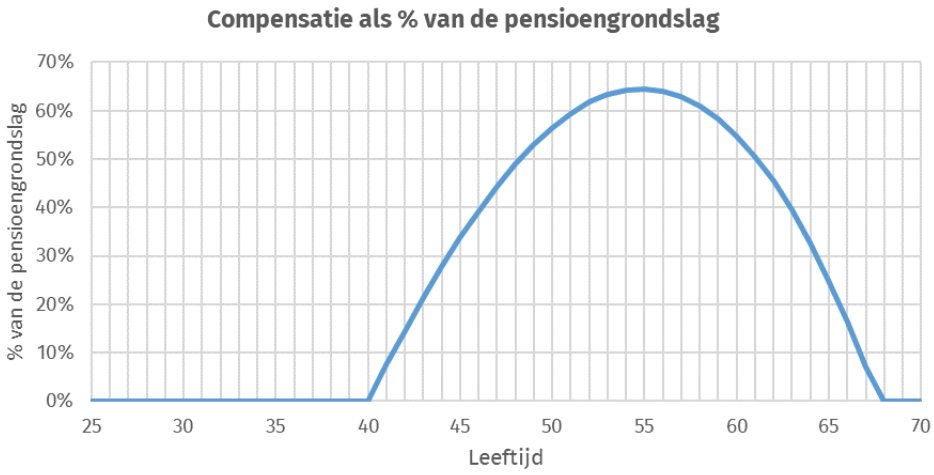
Bij het bepalen van de benodigde compensatie wordt de afschaffing van de doorsneesystematiek geïsoleerd bekeken en is sprake van een expliciete financieringsstroom. Hierbij wordt geen rekening gehouden met andere (onzekere) voor- en nadelen die ontstaan door de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Dit wordt ook wel de 'enkele transitie' genoemd. De Sociale Partners zien dit als de meest transparante vorm van compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek.

De benodigde compensatie wordt in drie stappen berekend:

1. Pensioenopbouw in de huidige FTK-regeling met de huidige doorsneesystematiek in verschillende economische scenario's:
   Huidige premie (leeftijdsonafhankelijk) met leeftijdsonafhankelijke opbouw;
2. Pensioenopbouw in de huidige FTK-regeling na afschaffen doorsneesystematiek in verschillende economische scenario's:
   Huidige premie (leeftijdsonafhankelijk) maar met leeftijdsafhankelijke degressieve opbouw, aflopend met de leeftijd;
3. Welke extra premie-inleg is nodig als gevolg van afschaffen doorsneesystematiek per leeftijdsgroep om in het merendeel van de scenario's een gelijkwaardige pensioenuitkomst te bereiken?

De hoogte van de resulterende compensatie is afhankelijk van de leeftijd en de pensioengrondslag van de deelnemer op het moment van overgang. De Sociale Partners hebben afgesproken om de compensatiepercentages eenmalig te bepalen op basis van de situatie en de uitgangspunten op 31 december 2023 die ook worden gebruikt om de transitie-effecten te berekenen. De compensatiepercentages worden dus niet herrekend voor eventuele (economische) ontwikkelingen tot het transitiemoment. De compensatiebedragen worden vastgesteld op basis van deze compensatiepercentages, de leeftijd en de pensioengrondslag van de deelnemer op het transitiemoment.

In de grafiek hieronder wordt de resulterende compensatie getoond per leeftijd en als percentage van de pensioengrondslag (pensioengevend salaris -/- franchise).



De compensatie wordt toegekend als extra inleg in het persoonlijke pensioenvermogen in de nieuwe pensioenregeling. Daarmee behoudt de compensatie de pensioenbestemming en draagt de compensatie bij aan het doel dat iedereen goed moet kunnen starten in het nieuwe pensioenstelsel.

De compensatie wordt op het transitiemoment ineens toegevoegd aan de persoonlijke pensioenvermogens, voor zover deze wordt gefinancierd uit het fondsvermogen.

Hoe financieren we de compensatie?
De kosten van compensatie afschaffing doorsneesystematiek zijn door Philips Pensioenfonds berekend op € 312 miljoen (exclusief arbeidsongeschikte deelnemers).

De Sociale Partners van Philips hebben het Pensioenfonds verzocht om de compensatie volledig te financieren uit het pensioenvermogen. Volledige compensatie uit het fondsvermogen zou mogelijk zijn vanaf een dekkingsgraad van ongeveer 106%. Daarbij wordt er rekening mee gehouden dat de Sociale Partners een solidariteitsreserve van 1% van het pensioenvermogen gevormd willen hebben als de compensatie volledig uit fondsvermogen gefinancierd kan worden.

Het bedrag van € 312 miljoen is berekend met het deelnemersbestand per 31 december 2023. Op het transitiemoment zal definitief vastgesteld worden welk compensatiebedrag benodigd is afhankelijk van de compensatiepercentages zoals hiervóór beschreven en het actuele deelnemersbestand op dat moment. Het benodigde compensatiebedrag wordt gemaximeerd op € 325 miljoen. Indien het benodigde compensatiebedrag hoger blijkt, bijvoorbeeld door een sterke toename van het aantal pensioenopbouwers ten opzichte van de situatie eind 2023, dan worden de compensatiepercentages in beginsel navenant verlaagd.

Bij lage dekkingsgraden (dekkingsgraad lager dan ongeveer 106%) kan de compensatie niet volledig worden gefinancierd uit het fondsvermogen. Bij een dekkingsgraad van 102% of lager is er in het geheel geen ruimte voor compensatie uit fondsvermogen. Sociale Partners willen ook in die situatie adequate compenserende maatregelen treffen.

Voor de nieuwe pensioenregeling hebben de Sociale Partners afgesproken uit te gaan van eenzelfde budget als voor de huidige regeling. Dit betekent dat de compensatie wegens het afschaffen van de doorsneesystematiek bij lage dekkingsgraden ten laste komt van het pensioenbudget. De Sociale Partners hebben afgesproken dat de spaarpremie in de Solidaire premieregeling (26% van de pensioengrondslag) dan in beginsel gedurende een periode van 10 jaar zal worden verlaagd. De budgettaire ruimte die daardoor ontstaat, zal worden gebruikt voor financiering van de afgesproken compensatie. Als de dekkingsgraad op het moment van overgang naar het nieuwe stelsel hoger is dan 102%, is deze compensatie aanvullend op de compensatie vanuit het pensioenvermogen van het pensioenfonds. Als de dekkingsgraad op het moment van overgang naar het nieuwe stelsel 102% of lager is, is er geen sprake van financiering uit het fondsvermogen en komt de compensatie volledig ten laste van het pensioenbudget. De precieze invulling van die aanvullende compensatie zal in overleg tussen Sociale Partners worden besproken als en zodra deze situatie zich voordoet.

Evenwichtigheid van de compensatie-afspraken

De evenwichtigheid van de compensatie-afspraken is in eerste instantie beoordeeld op basis van de verhouding van de vervangingsratio's in de huidige en nieuwe pensioenregeling met en zonder compensatie. Daarnaast is beoordeeld hoe deze afspraken uitpakken in termen van het verschil netto profijt. De uitkomsten van deze beoordeling zijn in hoofdstuk 10 (transitie-effecten) opgenomen.

De Sociale Partners zijn van mening dat er in de verwachting weliswaar geen sprake is van een nadeel van de overgang naar de Solidaire premieregeling in totaliteit bekeken, maar dat er wél sprake is van onevenwichtigheid doordat er te grote ongelijke effecten optreden voor verschillende leeftijdsgroepen als er geen sprake zou zijn van compensatie.

De beoogde compensatieregeling zorgt ervoor dat het verwachte pensioen van de 40- tot 68-jarige pensioenopbouwers meer gelijk wordt getrokken met de omliggende leeftijdsgroepen. Ook in termen van het verschil in netto profijt zorgt de compensatieregeling ervoor dat de transitie-effecten tussen verschillende deelnemersgroepen gelijkmatiger zijn verdeeld.

De compensatieregeling is dan ook nodig voor de pensioenopbouwers om de transitie naar de nieuwe pensioenregeling voor alle deelnemers evenwichtig vorm te geven.

9 Solidariteitsreserve

De solidariteitsreserve is voor de Sociale Partners een essentieel onderdeel van de Solidaire premieregeling, omdat deze ingezet kan worden om verlagingen van de ingegane pensioenen te voorkomen. Als er geen reserve is, zou er namelijk een grote kans zijn op verlagingen van de ingegane pensioenen, terwijl die kans in het huidige stelsel beperkt is, gegeven de huidige dekkingsgraad van het Pensioenfonds.

De solidariteitsreserve is een verplicht onderdeel van de Solidaire premieregeling. Het vaststellen van het beleid voor de solidariteitsreserve is de verantwoordelijkheid van Philips Pensioenfonds. De Sociale Partners stellen de doelstellingen voor de solidariteitsreserve vast.

9.1 Doelstellingen solidariteitsreserve

De solidariteitsreserve is volgens de Memorie van Toelichting bedoeld voor intergenerationele risicodeling en het opvangen van schommelingen door sterfteresultaat, beleggingsrisico's of inflatie. De Sociale Partners bepalen de doelstellingen van de reserve, het pensioenfonds is vervolgens verantwoordelijk voor de precieze vul- en uitdeelregels van deze reserve. Bij de transitie naar de nieuwe pensioenregeling kan een deel van de buffer van het pensioenfonds gebruikt worden om de reserve bij aanvang te vullen. Daar is uiteraard wel instemming van het Pensioenfonds voor nodig.

De Sociale Partners zien toegevoegde waarde in het creëren van een reserve die als primaire doel heeft om bij te dragen aan stabielere uitkeringen vanaf pensioeningang door een verlaging van de ingegane pensioenen, ten opzichte van het jaar daarvóór, zoveel mogelijk te voorkomen. Daarnaast willen de Sociale Partners het mogelijk maken dat ook bijna-gepensioneerden (gedeeltelijke) bescherming krijgen tegen negatieve schokken vlak vóór pensioneren, ten aanzien van de startuitkering.

Bij de uitwerking van de solidariteitsreserve hebben de Sociale Partners het pensioenfonds gevraagd om:

- Een solidariteitsreserve in te richten met een beperkte omvang, waarmee aan de ene kant voldoende zekerheid op een stabiele pensioenuitkering geboden kan worden en aan de andere kant de pensioenvermogens op het transitiemoment zoveel mogelijk aangevuld kunnen worden;
- De vul- en uitdeelregels voor de solidariteitsreserve zodanig vast te stellen dat de solidariteitsreserve naar verwachting ook op langere termijn in stand blijft, zodat de beschermende werking van de solidariteitsreserve naar de toekomst geborgd wordt, maar waarbij ook wordt voorkomen dat de reserve onnodig hoog kan worden;
- De vul- en uitdeelregels zoveel mogelijk binnen de groep pensioenontvangers vorm te geven. Dat zijn immers ook degenen die profiteren van de reserve als het tegen zit en voor wie de uitkering vanuit de reserve wordt aangevuld. Ook oudere deelnemers van

55 jaar en ouder te betrekken in de vul- en uitdeelregels ten behoeve van een bredere risicodeling. Deze deelnemers ook (gedeeltelijk) bescherming te bieden ten aanzien van hun startuitkering.

De Sociale Partners hebben Philips Pensioenfonds verzocht de solidariteitsreserve evenwichtig vorm te geven, daarbij rekening houdend met de doelstellingen zoals hiervóór beschreven, en zodanig dat de baten en lasten vanuit de solidariteitsreserve voor elke generatie in evenwicht zijn. Het is aan Philips Pensioenfonds om dit verder in beleid uit te werken.

9.2 Nadere uitwerking solidariteitsreserve en initiële vulling

De uitwerkingen door Philips Pensioenfonds hebben geleid tot een verdere concretisering van de solidariteitsreserve als onderdeel van de financiële opzet van de Solidaire premieregeling. Hieronder wordt de voorlopige financiële opzet samengevat.

Onderdeel	Nadere invulling
Collectieve uitkeringsfase	De Wtp maakt het mogelijk om gelijke aanpassingen van de ingegane pensioenen te realiseren. De Sociale Partners vinden het niet uitlegbaar als de jaarlijkse aanpassing van de pensioenuitkering voor een oudere pensioenontvanger anders zou zijn dan voor een jongere pensioenontvanger. Ook als dat vanwege het verschil in beleggingshorizon gerechtvaardigd zou kunnen worden. De Sociale Partners hebben daarom een voorkeur uitgesproken voor een collectieve uitkeringsfase met één beleggingsbeleid voor alle pensioenontvangers en met gelijke aanpassingen van de uitkeringen.
Projectierendement	Gegeven de collectieve uitkeringsfase wordt als projectierendement de DNB-rentetermijnstructuur gehanteerd.
Spreiden van resultaten	Spreiden van (beleggings)resultaten in combinatie met de keuze voor een collectieve uitkeringsfase is goed uitlegbaar. Spreiden leidt tot meer stabiliteit op korte termijn, doordat resultaten worden gespreid in de tijd én omdat opeenvolgende positieve en negatieve resultaten elkaar kunnen dempen. Daardoor worden de aanvullingen van de uitkeringen bij een daling beperkt waardoor volstaan kan worden met een lagere, initiële solidariteitsreserve. Door het spreiden van resultaten kan echter ook sprake zijn van een zekere herverdeling. Om eventuele herverdeling te beperken en om te voorkomen dat resultaten te ver vooruit worden geschoven, hebben de Sociale Partners een voorkeur uitgesproken voor het beperken van de spreidingsperiode tot maximaal 5 jaar.

Solidariteitsreserve	De doelstellingen van de solidariteitsreserve leiden tot de volgende uitwerking: • De solidariteitsreserve wordt alleen ingezet om een daling van de lopende uitkeringen in het betreffende jaar te repareren. Níet de persoonlijke pensioenvermogens worden aangevuld, wat neer komt op het levenslang aanvullen van uitkeringen, maar alleen de uitkeringen in dat jaar zelf. Hierdoor is voor het repareren van een daling van de uitkeringen veel minder geld nodig dan wanneer de pensioenvermogens aangevuld dienen te worden en kan de solidariteitsreserve niet snel leeg raken. • De solidariteitsreserve wordt op het transitiemoment initieel gevuld vanuit het fondsvermogen met 4% van het totale fondsvermogen, mits de dekkingsgraad voldoende is. Ook bij een lage invaardekkingsgraad wordt enige vulling van de reserve beoogd, zodat er in ieder geval in de eerste jaren na overgang bescherming kan worden geboden, ook als we met een lage dekkingsgraad over gaan naar de nieuwe pensioenregeling. Dit draagt bij aan een goede start en het vertrouwen in het nieuwe pensioenstelsel (zie hoofdstuk 10). • De solidariteitsreserve wordt ingezet voor het zoveel mogelijk voorkomen of beperken van een verlaging van de ingegane pensioenen in enig jaar, zolang hiervoor niet meer dan 20% van de resterende solidariteitsreserve gebruikt wordt. Oorzaken van een verlaging van de uitkering kunnen zijn: negatieve beleggingsrendementen door het nemen van beleggingsrisico, maar ook een stijging van “de prijs van pensioen” doordat de rente daalt óf de levensverwachting toeneemt. De solidariteitsreserve wordt ingezet als de ingegane pensioenen in enig jaar verlaagd zouden moeten worden, ongeacht de oorzaak. Daarom is er indirect ook bescherming voor macro langlevenrisico (het risico dat iedereen langer leeft dan vooraf ingeschat) en micro langlevenrisico (het verschil tussen de verwachte en werkelijke overlijdensgevallen in enig jaar). • De solidariteitsreserve wordt gevuld door het afromen van 10% van de positieve overrendementen van de groep pensioenontvangers en andere deelnemers van 55 jaar en ouder. Er wordt geen overrendement afgeroomd indien en voor zover de reserve 4% of hoger is. • De solidariteitsreserve wordt niet gevuld vanuit de premie. • Indien de solidariteitsreserve groter is dan 5% van het totale fondsvermogen wordt het meerdere naar rato toegevoegd aan de persoonlijke pensioenvermogens van de pensioenontvangers en andere deelnemers van 55 jaar en ouder. • De solidariteitsreserve kan worden ingezet om negatieve pensioenvermogens aan te vullen, voor zover nodig als sprake is van het opheffen van de leenrestrictie.

Gegeven de doelstelling voor de solidariteitsreserve, zijn de Sociale Partners van mening dat deze invulling van de solidariteitsreserve uitlegbaar, uitvoerbaar en evenwichtig is.

In de doorrekeningen van de transitie-effecten in hoofdstuk 11 is uitgegaan van de oorspronkelijke beoogde inrichting van de solidariteitsreserve van Philips Pensioenfonds. Hierbij wordt de solidariteitsreserve ingezet om een eventuele daling van de lopende uitkering te repareren als het slecht gaat met de economie, net zoals hiervóór beschreven. De oorspronkelijke beoogde inrichting verschilt in hoe deze structureel gevuld wordt, namelijk door in goede jaren de uitkeringen van de groep pensioenontvangers af te romen indien en voor zover deze in enig jaar, na het spreiden van schokken, met meer dan 3,5% zouden stijgen. Deze oorspronkelijke, voorlopige vulregel is in 2023 door Philips Pensioenfonds vastgesteld. Nadien zijn de doelstellingen voor de solidariteitsreserve door de Sociale Partners nader geconcretiseerd en hebben de Sociale Partners een alternatief voorstel voor de vul- en uitdeelregels voorgelegd aan Philips Pensioenfonds. Dit wordt nader toegelicht in bijlage 12.5 waarin ook de verschillen ten aanzien van de transitie-effecten wordt uitgewerkt.

10 Voorrangsregels tijdens de transitie

Bij het invaren wordt het collectieve pensioenvermogen van een pensioenfonds verdeeld over de persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers die ontstaan bij de overgang naar het nieuwe stelsel. De nieuwe regels gelden voor alle opgebouwde en ingegane pensioenen.

Uit het collectieve pensioenvermogen moeten, gelet op de in dit transitieplan gemaakte afspraken, ook worden gefinancierd:

- een eigen vermogen dat ten minste voldoende is ter dekking van de operationele reserve en dat hoger is dan het minimaal vereiste eigen vermogen (wettelijk verplicht);
- een initiële vulling van de solidariteitsreserve;
- de financiering van compensatie wegens het afschaffen van de doorsneesystematiek.

Deze vermogensbestanddelen worden eerst in mindering gebracht op het beschikbare pensioenvermogen van het Pensioenfonds. Het bedrag dat over is, kan worden verdeeld over de persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers.

Sociale Partners hebben samen met Philips Pensioenfonds verschillende financiële en economische scenario's verkend, waarbij de voorrangsregels in dit transitieplan volstaan en er dus geen nadere besluitvorming meer nodig is over de verdeling van het collectieve pensioenvermogen. 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 Sociale Partners hebben samen de minimaal benodigde invaardekkingsgraad (102%) vastgesteld waarbij invaren nog evenwichtig wordt bevonden zonder dat de lopende uitkeringen verlaagd hoeven worden, en waarbij geen nadere besluitvorming meer nodig is. De gewenste invaardekkingsgraad is vastgesteld op ten minste 115%. Dit is de invaardekkingsgraad waarbij de verplichte reserves, compensatie en de solidariteitsreserve volledig gefinancierd kunnen worden tot het gewenste niveau én de persoonlijke pensioenvermogens aangevuld kunnen worden voor een verhoging van het (verwachte) pensioen. Als de dekkingsgraad op het transitiemoment boven 102% ligt, wordt in voldoende mate voldaan aan de transitiedoelstellingen, rekening houdend met de aangegeven prioritering, en zijn de transitie-effecten door de Sociale Partners als evenwichtig beoordeeld. De Sociale Partners hebben daarbij ook afgesproken welke voorrangsregels gelden voor de aanwending van het collectieve pensioenvermogen op het transitiemoment bij de verschillende mogelijke dekkingsgraden op het transitiemoment.

Doelen van de bufferverdeling
Bij de vermogensverdeling hebben Sociale Partners de volgende doelen voor ogen:

1. Initiële vulling van de wettelijk verplichte reserves:
   Dit betreft het wettelijk verplichte minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) en de operationele reserve.

2. Voorkomen van een verlaging van de pensioenen bij de transitie:
   Het uitgangspunt is dat alle deelnemers een persoonlijk pensioenvermogen krijgen die ten minste gelijk is aan de voorziening die voor hun huidige pensioen is gereserveerd (de voorziening pensioenverplichtingen).
3. Voorkomen van onevenwichtige effecten van de transitie die volgen uit het afschaffen van de doorsneesystematiek:
   In beginsel wordt deze compensatie gefinancierd uit het fondsvermogen. Bij een lage invaardekkingsgraad is er niet in alle gevallen voldoende ruimte voor volledige compensatie uit het fondsvermogen. Bij een lage invaardekkingsgraad zal het resterende deel van de compensatie daarom in beginsel worden gefinancierd uit het premiebudget.
4. Initiële vulling van een solidariteitsreserve:
   De solidariteitsreserve is bedoeld om toekomstige verlagingen van de pensioenuitkeringen te voorkomen. Ook bij een lage invaardekkingsgraad is het belangrijk dat er enige vulling is van deze reserve. Dit is nodig om te voorkomen dat pensioenontvangers kort na de transitie geconfronteerd worden met een verlaging van hun uitkering. Dit draagt bij aan een goede start en het vertrouwen in het nieuwe pensioenstelsel.
5. Aanvulling van de persoonlijke pensioenvermogens:
   Het resterende vermogen wordt gebruikt voor het aanvullen van de persoonlijke pensioenvermogens bovenop de voorziening pensioenverplichtingen, waardoor een directe verhoging van de pensioenen bij de transitie mogelijk is. Deze aanvulling zal gebaseerd zijn op een combinatie van enerzijds een uniforme verhoging gerelateerd aan de indexatieachterstand (inhaalindexatie) en anderzijds de waarde van toekomstige indexaties (gerelateerd aan de indexatie-ambitie van het pensioenfonds).

Hierna worden de hoofdpunten en overwegingen van de voorrangsregels toegelicht:

Wettelijk verplichte reserves (MVEV en operationele reserve)
Het eigen vermogen en de operationele reserve moeten eerst gevuld worden. Er gelden wettelijke minima voor het niveau van het eigen vermogen (MVEV). De voorlopige aanname is dat deze reserves samen 2% bedragen (1% MVEV en 1% operationele reserve).

Minimaal benodigde invaardekkingsgraad 102% (voorlopige aanname)
Bij dekkingsgraden lager dan 102% is minder vermogen beschikbaar dan de voorziening voor de huidige pensioenen. Voor de pensioenontvangers zou dit betekenen dat de al ingegane pensioenen op het transitiemoment verlaagd moeten worden. De Wtp biedt evenwel een aantal mogelijkheden om in die situatie een verlaging van de ingegane pensioenen te voorkomen, of te beperken (bijv. door het benodigde pensioenvermogen van jongeren méér te verlagen dan dat van ouderen). Of het wenselijk is om de pensioenen te korten vóór of gelijktijdig met het invaren en/of het wenselijk is om in dat geval niet in te varen zal op een later moment nog besloten worden als deze situatie zich dreigt voor te doen. Bij dergelijke dekkingsgraden is een bijdrage uit de buffer van Philips Pensioenfonds aan compensatie of de solidariteitsreserve in elk geval niet mogelijk.

Voor de volledigheid wordt opgemerkt dat bij dergelijke lage dekkingsgraden óók in de huidige pensioenregeling een verlaging van het pensioen niet altijd voorkomen kan worden.

Compensatie (voor afschaffen van de doorsneesystematiek)
Compensatie is belangrijk om ervoor te zorgen dat iedereen vergelijkbaar aan de startstreep staat. Dit is een kernonderdeel geweest bij de totstandkoming van de Wtp. Daarom wordt gestart met compensatie zodra er ruimte voor is in de dekkingsgraad, na het vullen van de verplichte reserves (dekkingsgraad ≥ 102%).

Door compensatie hoge prioriteit te geven wordt beoogd dat het negatieve transitie-effect vanwege het afschaffen van de doorsneesystematiek wordt geneutraliseerd, waardoor de effecten voor alle deelnemers meer gelijk worden getrokken.

De Sociale Partners hebben Philips Pensioenfonds verzocht om de compensatie volledig uit het fondsvermogen te financieren. Bij lage dekkingsgraden (dekkingsgraad lager dan zo'n 106%) is (volledig) financieren van de compensatie uit fondsvermogen niet mogelijk in combinatie met enige vulling van de solidariteitsreserve. In dat geval zal het deel dat niet uit het fondsvermogen kan worden gefinancierd, via het premiebudget worden aangevuld. De spaarpremie voor de opbouw van het persoonlijk pensioenvermogen zal dan in beginsel, gedurende een periode van 10 jaar, worden verlaagd. De budgettaire ruimte die daardoor ontstaat, wordt dan gebruikt voor financiering van de compensatie, aanvullend op het deel dat vanuit het fondsvermogen wordt gefinancierd.

Solidariteitsreserve
De solidariteitsreserve is voor de Sociale Partners een essentieel onderdeel van de Solidaire premieregeling, omdat deze ingezet kan worden om nominale verlagingen te voorkomen. Zonder reserve is er een grote kans op verlagingen van de ingegane pensioenen, terwijl die kans in het huidige stelsel juist klein is.

Bij een lage dekkingsgraad is er geen ruimte om voldoende buffer mee te geven in de persoonlijke pensioenvermogens (in de vorm van een hogere uitkering dan in het oude stelsel) om zo te compenseren voor het extra risico dat door de overgang naar het nieuwe stelsel ontstaat. Daarom is goed verdedigbaar dat pas middelen uit de buffer worden besteed aan extra kapitaal in de persoonlijke pensioenvermogens (waardoor de pensioenuitkering na overgang hoger wordt dan daarvoor), als de solidariteitsreserve een zodanige omvang heeft, dat deze de kortingskansen al aanmerkelijk reduceert.

Daarom is ervoor gekozen om de solidariteitsreserve gelijktijdig en in gelijke mate met de compensatie te vullen tot een basisniveau van 1,0%. Dit niveau wordt bereikt bij een dekkingsgraad van 104%. Als de solidariteitsreserve deze omvang heeft, dan wordt de kans op een verlaging al in enige mate gereduceerd en kan er in elk geval in de eerste 3 tot 5 jaren na de overgang naar de nieuwe pensioenregeling al redelijke zekerheid worden geboden via de solidariteitsreserve.

Na het vullen van de reserve tot dit basisniveau, geven Sociale Partners eerst voorrang aan de financiering van de compensatie voor afschaffen van de doorsneesystematiek. Compensatie uit fondsvermogen is nodig om korting in de pensioenopbouw te voorkomen. Zonder

compensatie uit fondsvermogen zou verlaging van de spaarpremie nodig zijn, wat een negatief effect heeft op huidige en toekomstige pensioenopbouwers. Bij voldoende pensioenvermogen kan dat negatieve effect worden voorkomen door de compensatie te financieren uit fondsvermogen. In deze afweging speelt tevens mee dat de compensatie eenmalig op het transitiemoment kan worden geregeld, terwijl de solidariteitsreserve ook ná de transitie geleidelijk gevuld kan worden.

Na de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek, wordt het pensioenvermogen gebruikt voor verdere initiële vulling van de solidariteitsreserve.

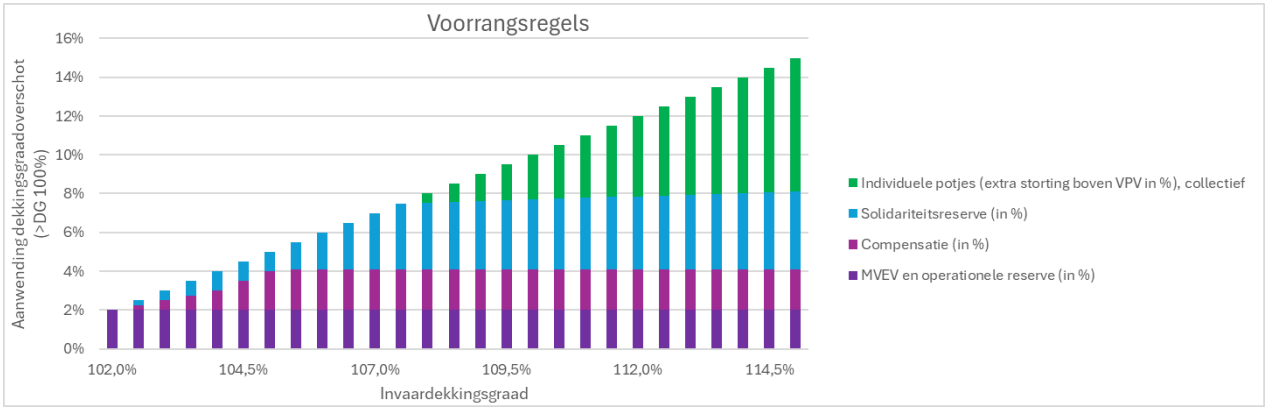
Zodra de solidariteitsreserve een zodanige omvang heeft, dat deze de kortingskansen aanmerkelijk reduceert, wordt ook een deel van de buffer besteed aan extra kapitaal in de persoonlijke pensioenvermogens (waardoor de pensioenuitkering na overgang hoger wordt dan daarvoor). Dit is het geval bij een initiële solidariteitsreserve van zo'n 2,5% van het vermogen. Dit niveau wordt bereikt bij een dekkingsgraad van ongeveer 107,5%. Deze keuze betekent dat in eerste instantie prioriteit wordt gegeven aan stabiliteit, boven een hogere uitkering in de nieuwe pensioenregeling. Vanaf een dekkingsgraad van 107,5% wordt een deel van de buffer gebruikt voor het verder aanvullen van de reserve tot het gewenste niveau van 4,0% (bij een dekkingsgraad van 115%), en wordt het resterende deel van de buffer gebruikt voor een aanvulling van de persoonlijke pensioenvermogens voor een hoger pensioen direct na de transitie. Met name voor de pensioenontvangers wordt het belangrijk geacht dat er ook al wat extra kapitaal in de persoonlijke pensioenvermogens wordt gestort voor een verhoging van de pensioenuitkeringen direct na de transitie, als de solidariteitsreserve nog niet de gewenste omvang van 4% heeft.

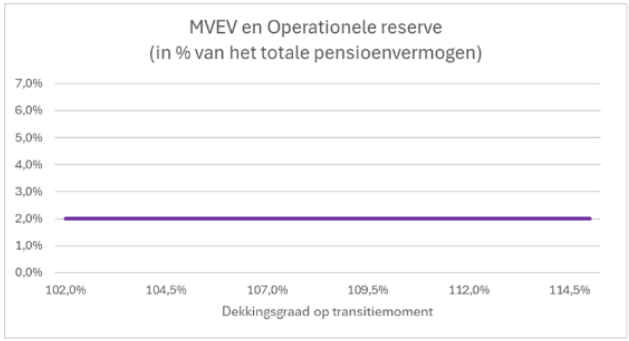
Samenvatting
Door de hiervóór beschreven keuzes kan er ten eerste ook bij lage dekkingsgraden (tussen 102% en ongeveer 106%) uit de buffer van Philips Pensioenfonds een bepaalde mate van compensatie worden geboden voor de nadelige effecten van het afschaffen van de doorsneesystematiek, omdat het zeker is dat een specifieke groep daar nadeel van heeft. Ten tweede kan er met deze voorrangsregels ook bij lage dekkingsgraden (tussen 102% en 115%) uit de buffer van Philips Pensioenfonds een bepaalde mate van bescherming worden geboden tegen (nominaal) dalende uitkeringen in het nieuwe stelsel, omdat we weten dat deelnemers dat als zeer negatief ervaren. Vanaf een dekkingsgraad van 107,5% wordt voorgesteld om een deel van de buffer te gebruiken voor het aanvullen van de persoonlijke pensioenvermogens, zodat de deelnemers náást een behoorlijke mate van bescherming in de Solidaire premieregeling, ook bij relatief lage dekkingsgraden kunnen genieten van een verhoging van het pensioen bij de transitie.

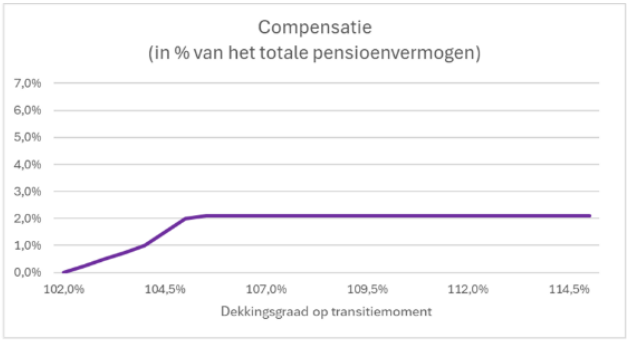
Het geldbedrag dat als gevolg van de hiervóór beschreven prioritering wordt gebruikt voor compensatie en het vullen van de solidariteitsreserve, en daardoor minder in de persoonlijke pensioenvermogens terecht komt, is niet onbillijk voor de verschillende leeftijdscategorieën.

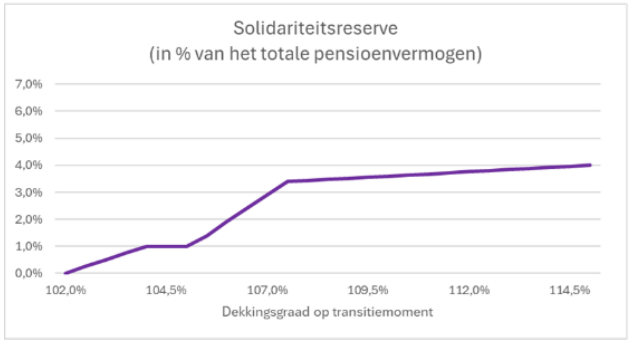
CONCEPT

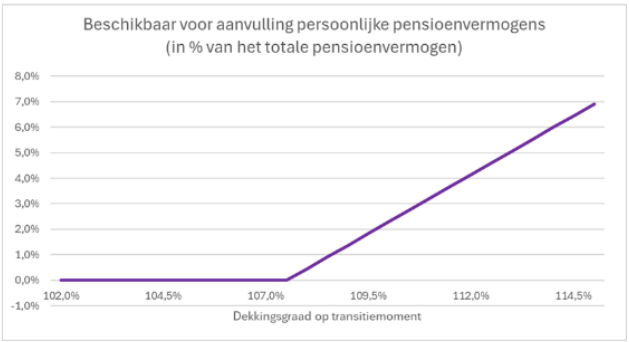
Onderstaande grafieken geven inzicht in hoe de voorrangsregels uitpakken bij verschillende dekkingsgraden op het transitiemoment:











11 Effecten van de wijziging van de pensioenregeling (transitie-effecten) en beoordeling evenwichtigheid

Het uitgangspunt in de Wtp is dat de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel als geheel evenwichtig dient te zijn. Dit houdt in dat het afschaffen van de doorsneesystematiek en de afspraken over compensatie, het wijzigen van de pensioenregeling en de keuze om wel of niet in te varen in het geheel moeten zijn bekeken en gewogen. Deze situatie wordt afgezet tegen de situatie dat de huidige pensioenregeling ongewijzigd wordt voortgezet onder het huidige wettelijk kader.

Voor de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling zijn behalve kwalitatieve overwegingen, diverse kwantitatieve analyses beoordeeld door de Sociale Partners. In Hoofdstuk 5 zijn de doelstellingen en maatstaven toegelicht die de Sociale Partners hebben gehanteerd voor deze beoordeling. In dit hoofdstuk worden de uitkomsten van deze berekeningen toegelicht, waarbij telkens een vergelijking wordt gemaakt met de huidige pensioenregeling alsof deze voortgezet zou (kunnen) worden.

In paragraaf 11.1 worden de transitie-effecten toegelicht vanuit het basisscenario, namelijk bij een veronderstelde dekkingsgraad van 120% op het transitiemoment.[2] In paragraaf 11.2 wordt vervolgens ingegaan op de gevoeligheidsanalyses bij een hogere of lagere dekkingsgraad en bij een hogere of lagere rentestand op het transitiemoment. Als laatste wordt toegelicht op welke wijze de Sociale Partners de verschillende analyses hebben gewogen in hun conclusie dat de transitie als geheel evenwichtig is.

---

[2] De actuele dekkingsgraad van Philips Pensioenfonds was 125,2% op 31 december 2023, vóór de indexatie per 1 april 2024 van 2,4% voor de pensioenontvangers en premievrije polishouders en 4% voor de pensioenopbouwers.

11.1 Effecten van de wijziging van de pensioenregeling (transitie-effecten)

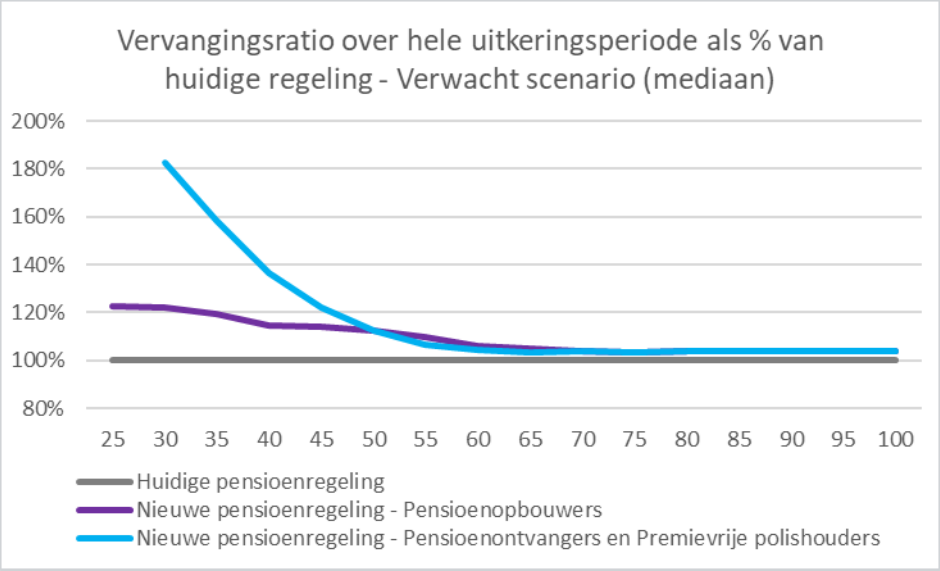
De transitie-effecten zijn met verschillende scenario-analyses berekend op basis van 10.000 economische scenario's voor de toekomst. Deze berekeningen zijn uitgevoerd met de voorgeschreven scenariosets van DNB. Hierna volgt een toelichting van de maatstaven die de Sociale Partners hebben gewogen in de beoordeling van de transitie-effecten.

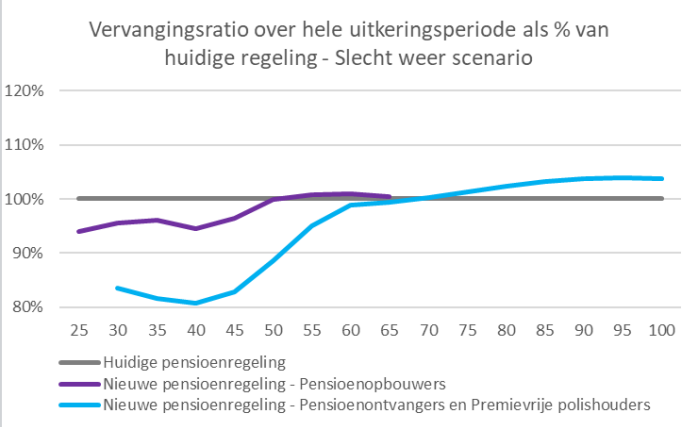
11.1.1 Vervangingsratio

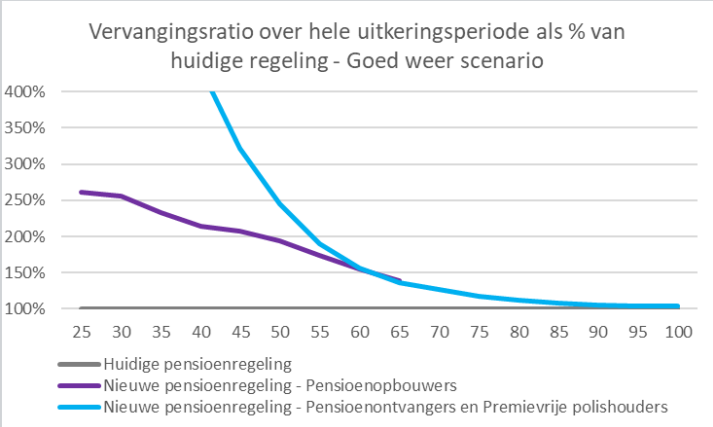
De onderstaande grafieken tonen de verschillen in de vervangingsratio tussen de huidige pensioenregeling en de nieuwe pensioenregeling in het verwachte scenario, en in een goed-weer en slecht-weer scenario:

- De vervangingsratio is in de gemaakte berekeningen een maatstaf die de pensioenuitkering (exclusief AOW) over de hele uitkeringsduur weergeeft, uitgedrukt als percentage van de gemiddelde geïndexeerde pensioengrondslag (pensioengevend salaris -/- franchise);
- Het goed-weer scenario komt overeen met het 95%-percentiel, ofwel die uitkomst waarbij 5% van de uitkomsten in de scenario-analyse hoger zijn (en 95% van de uitkomsten lager). Het slecht-weer scenario komt overeen met het 5%-percentiel, ofwel die uitkomst waarbij 5% van de uitkomsten in de scenario-analyse lager zijn (en 95% van de uitkomsten hoger);
- De uitkomsten worden telkens uitgedrukt ten opzichte van de uitkomsten in de huidige pensioenregeling. Een uitkomst van 110% betekent dat de vervangingsratio in de nieuwe pensioenregeling 10% hoger is dan in de huidige pensioenregeling.

CONCEPT







Merk op dat de grafiek met het goed-weer scenario (rechtsonder) is afgekapt op 400% ten behoeve van de leesbaarheid.

Mede door de opgebouwde en ingegane pensioenen in te varen naar het nieuwe stelsel en buffers uit te delen, stijgt het verwachte pensioen voor alle leeftijden. In het nieuwe stelsel wordt geen geld meer opgepot in hoge buffers en laten we het 'genoeg is genoeg' principe van het huidige stelsel los waarbij de opbouw en de indexaties zijn gemaximeerd (opbouw van 1,85% van de pensioengrondslag en indexaties gemaximeerd op de loon- en prijsinflatie). Jongeren hebben hier in het mediane scenario het meeste profijt van, gegeven de lange horizon tot de pensioendatum. Voor de deelnemers van 60 jaar en ouder ligt de verwachte verbetering over de hele uitkeringsperiode gemeten rond de 4% tot 6%. Dat betekent dat de som van alle verwachte uitkeringen in de nieuwe pensioenregeling zo'n 4% tot 6% hoger liggen dan de som van alle verwachte uitkeringen in de huidige pensioenregeling.

Voor de pensioenontvangers is het pensioen in het slecht-weer en goed-weer scenario óók hoger in de nieuwe pensioenregeling. Deze deelnemers profiteren van het uitdelen van de buffers op het transitiemoment en het eerder kunnen verhogen van de pensioenen in de nieuwe

pensioenregeling, terwijl de solidariteitsreserve een sterke mate van bescherming biedt tegen verlaging van de uitkeringen.

Voor de meeste pensioenopbouwers en premievrije polishouders daalt de vervangingsratio in het slecht-weer scenario ten opzichte van de huidige pensioenregeling. Dit is inherent aan de overgang naar een pensioenregeling met minder buffervorming waarin het (beleggings)risico volledig bij de individuele deelnemer ligt. Daar staat dus wel een hoger pensioen in de verwachting tegenover, en een hoger pensioen in het goed-weer scenario.

In het goed-weer scenario kunnen de uitkomsten (fors) hoger uitpakken voor alle deelnemers. Met name voor de jongeren is er veel meer opwaarts potentieel in de nieuwe pensioenregeling als alles meezit, omdat de jongere deelnemers nog een lange horizon hebben.

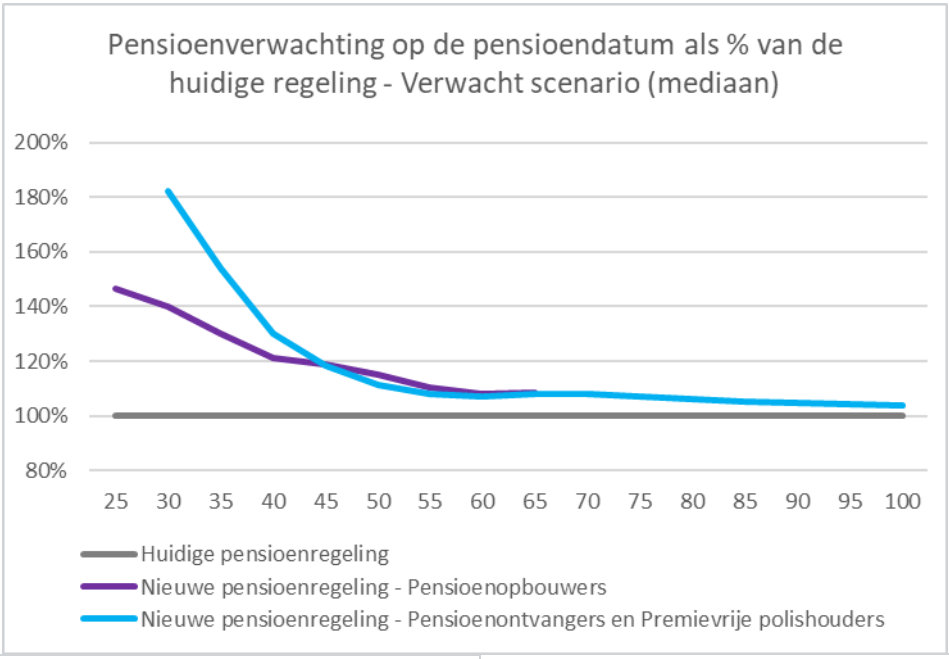
Uit deze grafieken is op te maken dat de spreiding in mogelijke uitkomsten groter is voor jongeren dan voor ouderen vanwege het verschil in horizon. De spreiding is ook groter voor de premievrije polishouders dan voor de pensioenopbouwers. Dat komt doordat de mogelijke uitkomsten voor de pensioenopbouwers worden gedempt doordat zij nog (veel) jaren aan pensioenopbouw hebben te gaan. De premievrije polishouders hebben geen pensioenopbouw meer bij Philips Pensioenfonds. Voor het uiteindelijke pensioen bij Philips Pensioenfonds is voor deze groep deelnemers alleen het beleggingsrendement bepalend. Doorgaans zijn de premievrije polishouders overigens wel elders actief en bouwen zij nog pensioen op in een andere pensioenregeling.

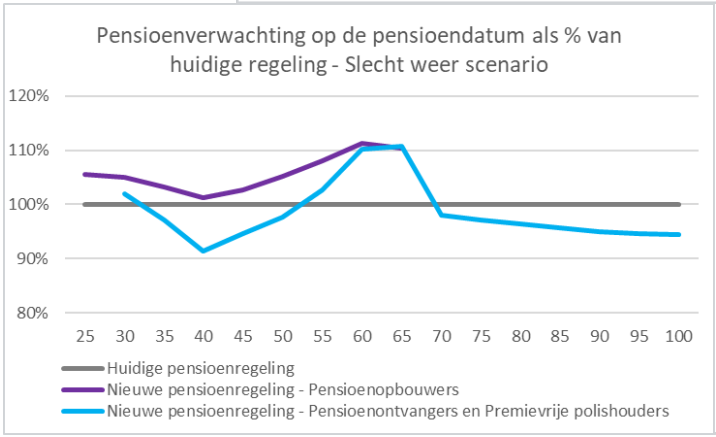
11.1.2 Pensioenverwachting (UPO-UPO)

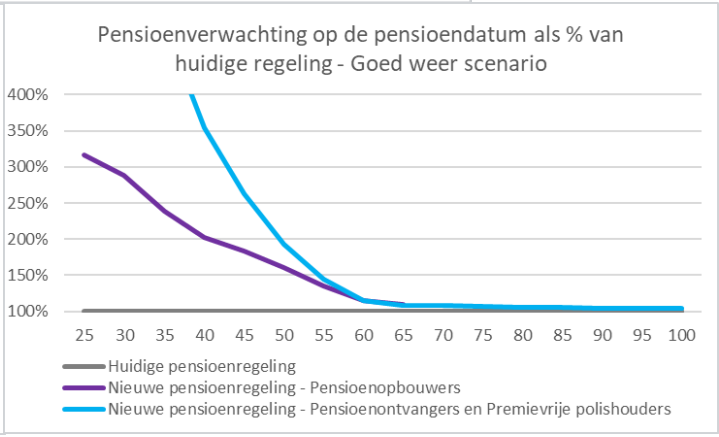
De onderstaande grafieken tonen de verschillen in de pensioenverwachting tussen de huidige pensioenregeling en de nieuwe pensioenregeling in het verwachte scenario, en in een goed-weer en slecht-weer scenario:

- Voor de pensioenopbouwers en premievrije polishouders is dit het verwachte pensioen op het moment van pensioneren, berekend met de uniforme rekenmethodiek die ook voor het Uniform Pensioenoverzicht wordt gebruikt;
- Voor de pensioenontvangers is dit een vergelijking van het verwachte pensioen direct vóór en direct na de transitie;
- Het goed-weer scenario komt overeen met het 95%-percentiel, ofwel die uitkomst waarbij 5% van de uitkomsten in de scenario-analyse hoger zijn (en 95% van de uitkomsten lager). Het slecht-weer scenario komt overeen met het 5%-percentiel, ofwel die uitkomst waarbij 5% van de uitkomsten in de scenario-analyse lager zijn (en 95% van de uitkomsten hoger);
- De uitkomsten worden telkens uitgedrukt ten opzichte van de uitkomsten in de huidige pensioenregeling. Een uitkomst van 110% betekent dat de

pensioenverwachting in de nieuwe pensioenregeling 10% hoger is dan in de huidige pensioenregeling.







Merk op dat de grafiek met het goed-weer scenario (rechtsonder) is afgekapt op 400% ten behoeve van de leesbaarheid.

In algemene zin zijn de effecten in lijn met de effecten die zichtbaar zijn voor de vervangingsratio's over de hele uitkeringsperiode:

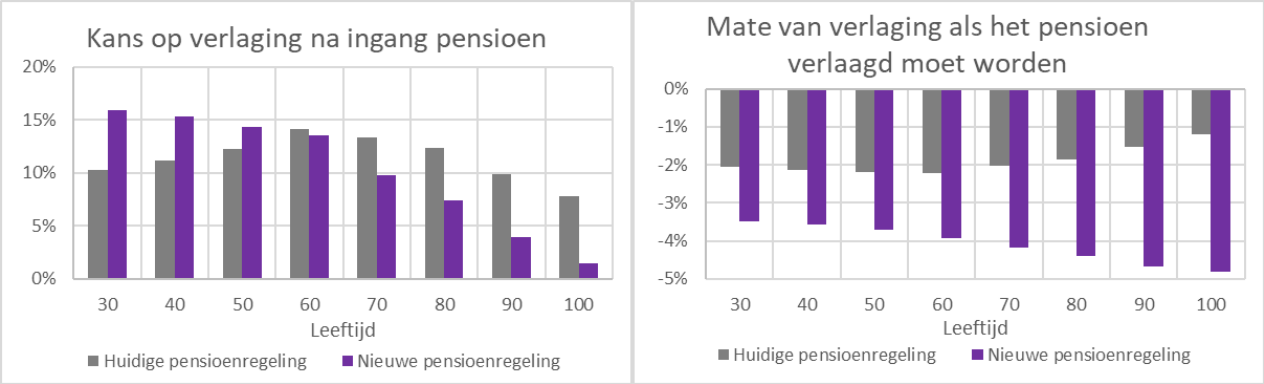
- In verwachting gaan alle deelnemers erop vooruit. Voor jongere deelnemers die nog een lange horizon hebben tot de pensioendatum, is de verbetering ten opzichte van de huidige pensioenregeling het grootst, maar is ook een grotere spreiding in de uitkomsten te zien (mediaan versus het goed-weer en slecht-weer scenario). Voor de deelnemers tussen ongeveer 55 jaar en 85 jaar ligt de verwachte verbetering tussen de 5% en 10%.
- Voor de jongere pensioenopbouwers is de verbetering in de pensioenverwachting groter dan te zien is voor de vervangingsratio over de hele uitkeringsperiode. Dat wordt

met name verklaard doordat er in de wettelijk voorgeschreven rekenmethodiek voor de pensioenverwachting geen rekening wordt gehouden met carrièrekansen en de looninflatie (de veronderstelde inflatie wordt gelijkgesteld aan de prijsinflatie). Daardoor komt meer nadruk te liggen op de pensioenopbouw op jongere leeftijd met de langste (beleggings)horizon.

- Voor de pensioenontvangers is het effect op de ingegane uitkeringen zichtbaar direct na de transitie. Bij een dekkingsgraad van 120% op het transitiemoment kunnen de ingegane pensioenen direct worden verhoogd door het uitdelen van de buffers. Voor de 70-jarige pensioenontvangers ligt het verwachte pensioen direct na invaren zo'n 8% hoger en voor de pensioenontvangers van 85 jaar en ouder is dat zo'n 5% hoger.
- In paragraaf 11.1.4 wordt tevens de gemiddelde (verwachte) verhoging getoond na ingang van het pensioen, evenals de ontwikkeling van het verwachte pensioen in de eerste 10 jaar na de transitie voor een 70-jarige pensioenontvanger.

11.1.3 Kans op verlaging tijdens de uitkeringsfase

De onderstaande grafiek geeft een overzicht van de kans dat de ingegane pensioenen in de toekomst in enig jaar verlaagd moet worden. Wij vergelijken daarbij de kans op verlagingen in het nieuwe pensioenstelsel en het huidige stelsel en daarmee indirect de effectiviteit van de solidariteitsreserve.



De kans op een verlaging van de uitkering is voor alle pensioenontvangers naar verwachting lager in de nieuwe pensioenregeling dan in de huidige pensioenregeling. De solidariteitsreserve is een effectief middel om verlagingen van de ingegane pensioenen te voorkomen.

Tegenover een lagere kans op verlaging staat een hogere verlaging in die scenario's waarin een verlaging alsnog aan de orde is. Dit betreft dan met name scenario's waarin de verlaging langere tijd kon worden uitgesteld door de inzet van de solidariteitsreserve, en waarin de reserve niet langer toereikend is.

Voor jongere deelnemers is het risico op een verlaging na pensioeningang hoger in de nieuwe pensioenregeling. Dat kan gebeuren doordat de solidariteitsreserve op lange termijn niet in alle gevallen toereikend is om een verlaging van de ingegane pensioenen in de verre toekomst te voorkomen.

De kans op een verlaging is relatief hoog (10% tot 13% in de huidige pensioenregeling en 4% tot 15% in de nieuwe pensioenregeling). Dat deze kans relatief hoog is met name het gevolg van het ontbreken van diversificatievoordelen met de voorgeschreven scenariosets van DNB. Doordat diversificatie binnen de beleggingen niet kan worden meegenomen in deze berekeningen wordt de kans op een verlaging van de pensioenen overschat. Dat geldt voor zowel de huidige pensioenregeling alsook de nieuwe pensioenregeling.

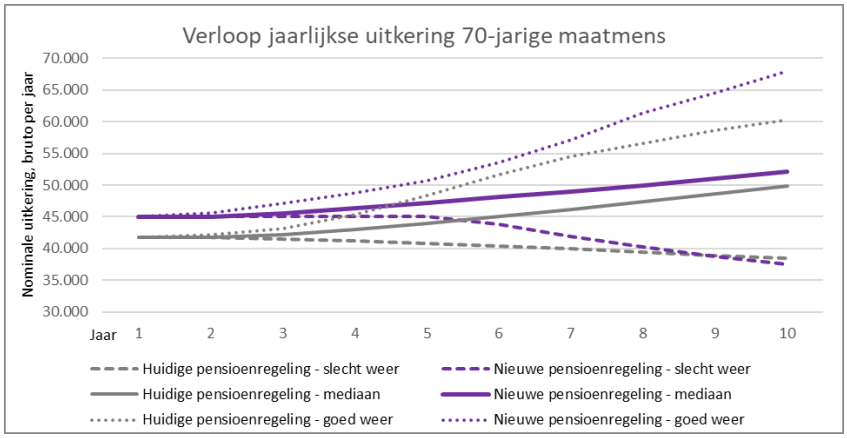
Merk op dat deze uitkomsten nog zijn gebaseerd op de oorspronkelijk beoogde invulling van de solidariteitsreserve. In bijlage 12.5 wordt nader ingegaan op het voorgestelde beleid door de Sociale Partners.

11.1.4 Gemiddelde verhogingen tijdens de uitkeringsfase

Philips Pensioenfonds blijft het pensioen ook na de pensioendatum beleggen. Met het gerealiseerde beleggingsrendement wordt gestreefd naar een jaarlijkse stijging van de uitkeringen ten behoeve van (gedeeltelijk) koopkrachtbehoud voor de pensioenontvangers. Op basis van de uitkomsten van de uitgevoerde berekeningen lijkt het op (middel)lange termijn mogelijk om een gemiddelde verhoging te realiseren van zo'n 1,9% per jaar in de uitkeringsfase. Bij voortzetting van het huidige stelsel zou gemiddeld genomen een jaarlijkse verhoging van de pensioenen van zo'n 1,8% mogelijk zijn door jaarlijkse indexatie.

De verwachte jaarlijkse verhoging van de pensioenuitkeringen is wat lager in de eerste paar jaren na de overgang naar de nieuwe pensioenregeling doordat het spreiden van schokken in de uitkeringsfase moet worden opgestart. Daar staat wel tegenover dat de uitkering ineens wordt verhoogd op het invaarmoment door het uitdelen van de buffer; op het invaarmoment stijgt de pensioenuitkering van een 70-jarige direct met zo'n 8% bij een dekkingsgraad van 120% op het transitiemoment, voor een 80-jarige is dat zo'n 5%.

Voor de pensioenontvangers is ook de verwachte ontwikkeling van het pensioen direct na het invaren relevant. In de onderstaande grafiek wordt voor een 70-jarige pensioenontvanger de verwachte ontwikkeling van het pensioen in de eerste 10 jaar vanaf het transitiemoment getoond. Hieruit volgt dat het pensioen op het transitiemoment ineens verhoogd kan worden door het uitdelen van de buffers. De ontwikkeling van de verwachte pensioenuitkeringen blijven ook daarna hoger dan in de huidige pensioenregeling kon worden verwacht. De spreiding in de



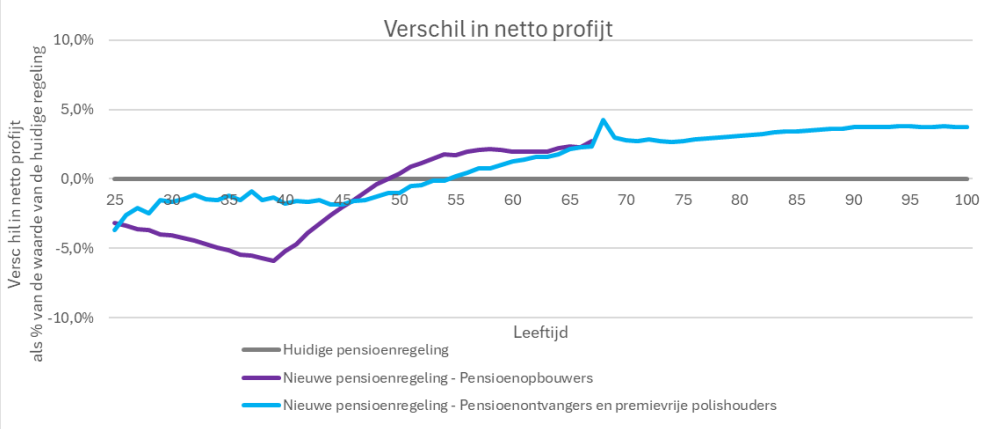
goed-weer en slecht-weer uitkomsten is weliswaar groter in de nieuwe pensioenregeling dan in de huidige pensioenregeling, maar de uitkering blijft in de eerste 5 tot 10 jaar óók in het slecht-weer scenario hoger dan in de huidige pensioenregeling.

11.1.5 Netto profijt

Met netto profijt wordt een pensioenregeling in zijn geheel gewaardeerd. Die waardering wordt in één getal uitgedrukt. Netto profijt is het verschil tussen de waarde van de verwachte toekomstige pensioenuitkeringen en de waarde van de toekomstige spaarpremie in een pensioenregeling. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar de opgebouwde pensioenen, maar ook naar het in de toekomst nog op te bouwen pensioen. De berekeningen voor het netto profijt worden op basis van een risiconeutrale economische scenarioset uitgevoerd. Deze scenarioset is door DNB vastgesteld en voorgeschreven voor dit soort berekeningen. In deze risiconeutrale scenarioset vindt er een correctie voor risico plaats die is afgeleid van marktprijzen.

De uitkomsten per scenario worden platgeslagen tot één waarde. Die waarde wordt zowel voor de huidige pensioenregeling als voor de nieuwe pensioenregeling bepaald. Het verschil tussen beide waardes is het 'verschil in netto profijt'. Het verschil in netto profijt wordt vervolgens uitgedrukt in de waarde van de huidige pensioenregeling. Dit getal geeft per deelnemersgroep aan of zij erop vooruit of achteruit gaat door de overgang naar de nieuwe pensioenregeling (gemeten met de maatstaf netto profijt). Als het verschil in netto profijt voor een bepaalde deelnemersgroep nul is, is de waarde van de nieuwe pensioenregeling gelijk aan die van de huidige pensioenregeling en gaat de betreffende groep er niet op vooruit, maar ook niet op achteruit. Is het verschil in netto profijt positief, dan gaat de betreffende deelnemersgroep erop vooruit door de overgang naar het nieuwe stelsel, is het verschil in netto profijt negatief, dan geldt het omgekeerde.

De onderstaande grafiek laat de uitkomsten zien van het verschil in netto profijt.



Voor de pensioenopbouwers ligt het verschil in netto profijt tussen de -/-6% en +2,5%. Het verschil in netto profijt voor deze groep deelnemers ligt voor alle leeftijden gemiddeld genomen rond de nullijn. Pensioenopbouwers van 40 jaar en ouder ontvangen compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek. De compensatieregeling draagt voor deze deelnemers

bij aan een verschil in netto profijt dat dichter bij de nullijn ligt en daarmee ook dichter in de buurt komt van het verschil in netto profijt van de premievrije polishouders. Voor de pensioenopbouwers van 40 jaar en jonger is het verschil in netto profijt negatief, tussen -/-6% en -/-3%. Deze deelnemers komen niet in aanmerking voor de compensatie voor het afschaffen van de doorsneepremie. De pensioenopbouwers tussen leeftijd 40 jaar en 48 jaar krijgen wel compensatie, maar deze is relatief beperkt waardoor ook voor deze groep deelnemers alsnog een klein negatief verschil in netto profijt te zien is.

Ook voor de premievrije polishouders ligt het verschil in netto profijt rond de 0% (gemiddeld tussen -/-3% en +3%). Voor de hele jonge premievrije polishouders (jonger dan 25 jaar) ligt het delta netto profijt lager (tot -/-9%). Voor deze allerjongsten geldt wel dat we het over relatief (heel) kleine pensioenen hebben en dat de meeste van deze deelnemers ook elders pensioen opbouwen. Als rekening gehouden zou worden met de pensioenopbouw bij een nieuwe werkgever, dan ligt het verschil in netto profijt voor de jonge premievrije polishouders meer in lijn met dat van de jonge pensioenopbouwers.

Voor de pensioenontvangers is voor alle leeftijden een positief verschil in netto profijt te zien, tussen +2,5% en +4%. Dit ligt in lijn met de uitkomsten van de vervangingsratio die in alle scenario's (mediaan, slecht weer en goed weer) een hogere uitkomst laat zien ten opzichte van de huidige pensioenregeling.

11.1.6 Netto profijt en transitie-FTK

In de analyse van het verschil in netto profijt in paragraaf 11.1.5 is nog geen rekening gehouden met de gevolgen van het toepassen van het transitie-FTK gedurende de jaren tot het moment van transitie naar de nieuwe pensioenregeling:

- Het transitie-FTK bevat regels die pensioenfondsen mogen hanteren als zij van plan zijn om op het moment van overgang naar het nieuwe pensioenstelsel de opgebouwde pensioenen om te zetten naar de nieuwe regeling.
- Vanaf 1 juli 2023 gelden voor pensioenfondsen die gebruikmaken van het transitie-FTK, ruimere indexatieregels. Al vanaf een beleidsdekkingsgraad van 105% mag dan (gedeeltelijk) worden geïndexeerd. Pensioenfondsen krijgen deze mogelijkheid in de overgangsperiode tot de invoering van een nieuwe pensioenregeling die voldoet aan de nieuwe, wettelijke pensioenregels. Het idee hierachter is dat een pensioenfonds in die periode geen maatregelen hoeft te nemen die in het nieuwe pensioenstelsel niet nodig zouden zijn. Een voorbeeld van zo'n maatregel is het niet volledig indexeren van de pensioenen.
- Vanaf 1 januari 2024 maakt Philips Pensioenfonds gebruik van de ruimere indexatieregels. Hierdoor kan eerder en meer indexatie worden gegeven dan wanneer er geen gebruik wordt gemaakt van de ruimere indexatieregels. Het bestuur van Philips Pensioenfonds stelt jaarlijks vast hoeveel indexatie verantwoord is in aanloop naar de nieuwe pensioenregeling.

In het overbruggingsplan 2024 heeft Philips Pensioenfonds berekend wat de gevolgen zijn van het toepassen van het transitie-FTK gedurende de periode tot het transitiemoment. Deze

gevolgen zijn ook berekend in termen van het verschil in netto profijt ten opzichte van de huidige pensioenregeling als het transitie-FTK niet toegepast zou worden. Hieruit blijkt het volgende:

- De ruimere indexatieregels zijn gunstig voor de pensioenopbouwers van 55 jaar en ouder en de premievrije polishouders van 45 jaar en ouder, zij gaan er maximaal 1,1% op vooruit. Voor jongere pensioenopbouwers is er een beperkt nadeel van maximaal 0,4%, terwijl er voor de jongere polishouders nauwelijks voor- of nadeel is.
- De ruimere indexatieregels zijn gunstig voor alle pensioenontvangers. Zij gaan er maximaal 1,1% op vooruit.

Voor de beoordeling van het verschil in netto profijt hebben de Sociale Partners deze verschillen bekeken in samenhang met de netto profijt effecten bij overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Alleen voor de pensioenopbouwers jonger dan 55 jaar is er sprake van een beperkt nadeel van maximaal 0,4% als gevolg van het toepassen van het transitie-FTK. Per saldo leidt dat ertoe dat het netto profijt van deze deelnemers hetzij iets minder positief is, hetzij iets negatiever dan blijkt uit de grafiek opgenomen in paragraaf 11.1.5. Voor alle andere deelnemersgroepen geldt dat het netto profijt per saldo ofwel niet wijzigt, ofwel beperkt positiever wordt.

11.2 Gevoeligheidsanalyse

Voor de beoordeling van de transitie-effecten hebben de Sociale Partners diverse gevoeligheidsanalyses uitgevoerd. In bijlage 12.4 is een overzicht van de uitkomsten bij verschillende niveaus van de dekkingsgraad op het transitiemoment (102%, 110%, 120% en 130%) en als de rente 1%-punt hoger of lager is. Daarnaast wordt apart inzichtelijk gemaakt hoe de transitie-effecten er uit zien als er geen sprake zou zijn van compensatie (uit het fondsvermogen) voor het afschaffen van de doorsneesystematiek. De belangrijkste conclusies zijn als volgt:

- Voor nagenoeg alle scenario's en deelnemers is een verbetering te zien van de verwachte vervangingsratio, gemeten over de hele uitkeringsperiode. Bij lage dekkingsgraden is er geen of weinig buffer te verdelen en zijn de uitkomsten met name afhankelijk van de (verwachte) beleggingsrendementen. Bij een relatief lage dekkingsgraad (110%) is de verwachting in de nieuwe pensioenregeling nét iets lager dan in de huidige pensioenregeling voor de premievrije polishouders rond leeftijd 55 jaar. Het verschil is echter heel beperkt. Bij heel lage dekkingsgraden (102%) is de verwachting in de nieuwe pensioenregeling juist wel hoger dan in de huidige pensioenregeling, omdat er in de huidige pensioenregeling dan geen of heel beperkt indexatie kan worden verwacht, terwijl ook de kans op verlagingen dan aanwezig is. Bij hoge rentes (scenario met rente +1%-punt op het transitiemoment) zijn er premievrije polishouders tussen 40 jaar en 60 jaar die er in de verwachting niet meer op vooruit gaan ten opzichte van de huidige pensioenregeling. Daar staat wel een (veel) hoger

CONCEPT

pensioen tegenover in de goed-weer scenario's en scenario's met lage rentes (scenario met rente -/-1%-punt op het transitiemoment).

- De spreiding in mogelijke uitkomsten ten opzichte van de huidige pensioenregeling is groter bij hoge dekkingsgraden dan bij lage dekkingsgraden:
  - In de huidige pensioenregeling is geen of slechts beperkt indexatie mogelijk bij lage dekkingsgraden, terwijl er in de nieuwe pensioenregeling sneller kan worden verhoogd. Daar staat tegenover dat de pensioenen in de nieuwe pensioenregeling sneller verlaagd moeten worden als het slecht gaat met de economie.
  - In de huidige pensioenregeling geldt het 'genoeg is genoeg' principe waardoor er bij hoge dekkingsgraden meer scenario's zijn waarbij het fiscale maximum wordt bereikt, terwijl de verhogingen in de nieuwe pensioenregeling niet zijn gemaximeerd.

  Verder geldt in zijn algemeenheid dat de spreiding relatief beperkt is voor de (jongere) pensioenopbouwers doordat het totale pensioen voor deze deelnemers met name wordt bepaald door toekomstige pensioenopbouw in de nieuwe pensioenregeling. Voor de pensioenontvangers is de spreiding juist relatief beperkt vanwege de kortere horizon en de bescherming in slecht-weer scenario's vanuit de solidariteitsreserve.
- De gevoeligheidsanalyse laat zien dat de relatieve effecten op de pensioenverwachting als maatstaf bij een hogere of lagere dekkingsgraad en een hogere of lagere rente een vergelijkbaar beeld oplevert als te zien bij de vervangingsratio over de hele uitkeringsperiode gemeten.
- De kans op een verlaging van de ingegane pensioenen ligt over de hele linie in lijn met of lager dan in de huidige pensioenregeling. Dat betekent dat de solidariteitsreserve effectief is in het voorkomen van nominale verlagingen. Bij lage dekkingsgraden (dekkingsgraad 102% en 110%) kan de solidariteitsreserve niet of niet volledig gevuld worden tot het beoogde niveau van 4%. Met name bij heel lage dekkingsgraden (dekkingsgraad 102%) zijn de kortingskansen daardoor relatief hoog. Maar bij deze lage dekkingsgraden is de kortingskans in de huidige pensioenregeling ook aanzienlijk. Voor jongere deelnemers (30-jarige en 50-jarige deelnemers) zijn de kortingskansen in de nieuwe pensioenregeling op de (middel)lange termijn wel hoger doordat de solidariteitsreserve niet in alle gevallen voldoende is en er niet in alle situaties voldoende structurele vulling is om deze ook op de langere termijn effectief in te kunnen zetten. Voor jongere deelnemers geldt uiteraard wel dat de kortingskansen in samenhang bezien moeten worden met het hogere opwaarts potentieel in de verwachte en de goed-weer scenario's.

  Naar aanleiding van deze uitkomsten hebben de Sociale Partners samen met het Pensioenfonds onderzocht of er een alternatieve invulling van de solidariteitsreserve mogelijk is die (nog) beter aansluit bij de doelstellingen van de Sociale Partners en die ook borgen dat de solidariteitsreserve naar verwachting voor de langere termijn robuust is. De uitkomsten van dit onderzoek zijn in bijlage 12.5 opgenomen.
- Met het beoogde beleggingsbeleid in de nieuwe pensioenregeling is naar verwachting op (middel)lange termijn een jaarlijkse verhoging mogelijk van gemiddeld meer dan 1,5%. Dat is niet of heel beperkt afhankelijk van de startsituatie.

  In de eerste jaren na overgang zal de gemiddelde verhoging naar verwachting wat lager zijn doordat het spreiden van schokken nog moet worden opgestart. Daar staat

een directe verhoging van de ingegane pensioenen tegenover, mits de dekkingsgraad op het transitiemoment voldoende hoog is.
In de huidige pensioenregeling is de gemiddelde verhoging sterk afhankelijk van de dekkingsgraad. Bij lage dekkingsgraden kan niet of beperkt worden geïndexeerd en is de gemiddelde verhoging (veel) lager dan in de nieuwe pensioenregeling kan worden verwacht. Bij hoge dekkingsgraden is volledige indexatie vaker mogelijk en wordt ook inhaalindexatie mogelijk. De gemiddelde verhoging ligt dan in de verwachting hoger dan in de nieuwe pensioenregeling. Bij de transitie staat daar in de nieuwe regeling dan wel een directe verhoging van de pensioenen tegenover als gevolg van het verdelen van de buffers bij invaren. Deze directe verhoging is hoger als de dekkingsgraad op het transitiemoment hoger is.

- Het verschil in netto profijt ligt voor de pensioenopbouwers over de hele linie tussen -/-6% en +4%. Voor de pensioenontvangers is het verschil in netto profijt positief voor alle leeftijden, tussen +0,5% en +6%. Voor de hele jonge premievrije polishouders zijn de uitschieters groter bij hele hoge dekkingsgraden (tot 17% positief bij dekkingsgraad 130%) en hele lage dekkingsgraden (tot 30% negatief bij dekkingsgraad 102%). Bij heel lage dekkingsgraden is er nagenoeg geen buffer te verdelen op het transitiemoment en kunnen de premievrije polishouders onvoldoende gecompenseerd worden voor een negatief verschil in netto profijt. De Sociale Partners zijn echter van mening dat deze uitkomsten met enige voorzichtigheid beoordeeld moeten worden, omdat de betreffende deelnemers doorgaans elders werkzaam zijn, zeker in de leeftijdscategorie van 20 tot 40 jaar, en daar doorgaans ook pensioen opbouwen. Als de pensioenopbouw bij een nieuwe werkgever zou worden meegenomen, is het beeld genuanceerder.
- De Sociale Partners hebben het verschil in netto profijt ook in samenhang bekeken met de verschillen in netto profijt als gevolg van het toepassen van het transitie-FTK in de aanloop naar het transitiemoment. Dit levert naar het oordeel van de Sociale Partners geen wezenlijk ander beeld van de verschillen.
- Als laatste hebben de Sociale Partners de transitie-effecten inzichtelijk gemaakt met én zonder compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek, gefinancierd uit het fondsvermogen op het transitiemoment. Ook zonder compensatie stijgt het verwachte pensioen voor alle leeftijden. In de verwachting is voor de pensioenopbouwers weliswaar geen sprake van een nadeel van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling in totaliteit bekeken, maar de verschillen tussen leeftijdsgroepen en tussen pensioenopbouwers en de pensioenontvangers en premievrije polishouders, zijn wel groter dan met compensatie. De beoogde compensatieregeling zorgt ervoor dat het verwachte pensioen van de 40- tot 68-jarige pensioenopbouwers (die in aanmerking komen voor compensatie) meer gelijk wordt getrokken met de omliggende leeftijdsgroepen:
  - De 50- tot 60-jarige pensioenopbouwers hebben het meeste last van afschaffen doorsneesystematiek en krijgen de meeste compensatie. De verwachte verbetering van het pensioen wordt voor hen gelijkgetrokken met de andere deelnemersgroepen en leeftijden.
  - Pensioenontvangers en premievrije polishouders en de pensioenopbouwers jonger dan 40 jaar (die geen compensatie krijgen) hebben een beperkt nadeel van

de financiering van de compensatie uit de buffer doordat er minder buffer te verdelen is op het transitiemoment.

Ook in termen van netto profijt is te zien dat de compensatieregeling bijdraagt aan een evenwichtig totaalbeeld. Het verschil in netto profijt ligt voor alle groepen deelnemers dichter bij de nullijn na de compensatie. Daarmee ligt de waarde van de nieuwe pensioenregeling inclusief de compensatie-afspraken, dichter bij de waarde van de huidige pensioenregeling.

11.3 Beoordeling evenwichtigheid transitie

Op basis van de voorgaande analyses concluderen de Sociale Partners dat de afspraken in dit transitieplan tot een evenwichtige transitie leiden. In de meeste scenario's geldt dat de doelstellingen van de Sociale Partners, zoals geformuleerd in hoofdstuk 55, behaald worden.

11.3.1 Belangrijkste overwegingen

De belangrijkste overwegingen voor de evenwichtigheidsbeoordeling zijn als volgt:

A. Iedereen moet goed kunnen starten in het nieuwe pensioenstelsel

- Bij een dekkingsgraad van 102% of hoger krijgen alle deelnemers een persoonlijk pensioenvermogen dat tenminste gelijk is aan de voorziening pensioenverplichtingen van hun opgebouwde of ingegane pensioen. Daarmee wordt geborgd dat deelnemers een vergelijkbaar (verwacht) pensioen hebben direct na de transitiedatum en dat pensioenontvangers op dat moment tenminste hetzelfde pensioen hebben als direct vóór de transitiedatum.
- Deelnemers die een onevenwichtig nadeel ondervinden van de afschaffing van de doorsneesystematiek, worden daarvoor gecompenseerd op het transitiemoment. In de verwachting is weliswaar geen sprake van een nadeel van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling in totaliteit bekeken, maar er zou wél sprake zijn van onevenwichtigheid zonder de compensatieregeling, doordat er dan te grote ongelijke effecten optreden voor verschillende leeftijdsgroepen. De compensatieregeling is dan ook nodig voor de oudere pensioenopbouwers om de transitie naar de nieuwe pensioenregeling voor alle deelnemers evenwichtig vorm te geven. Het financieren van de compensatie vanuit het fondsvermogen (voor zover het fondsvermogen toereikend is), is ook passend vanuit dat perspectief.
- Bij het verdelen van de buffer van Philips Pensioenfonds voor de persoonlijke pensioenvermogens, wordt rekening gehouden met zowel indexatieachterstanden als met de waarde van toekomstige indexaties. Hiermee sluit de bufferverdeling van Philips Pensioenfonds goed aan bij de reële ambitie van de huidige pensioenregeling en de doelstellingen van de Sociale Partners. Geen rekening houden met indexatieachterstanden uit het verleden zou in het nadeel zijn van met name oudere pensioenontvangers. Geen rekening houden met de waarde van toekomstige indexaties zou nadelig zijn voor met name jongere deelnemers.

B. We streven naar pensioenzekerheid

- De solidariteitsreserve wordt initieel gevuld vanuit het fondsvermogen. Ook bij lage dekkingsgraden wordt de solidariteitsreserve, voor zover mogelijk, tot een 'basisniveau' gevuld, zodat deze direct vanaf aanvang effectief ingezet kan worden om nominale verlagingen te voorkomen. De solidariteitsreserve is een effectief middel om verlagingen in de uitkeringsfase te voorkomen. De kans op een verlaging van de ingegane pensioenen ligt voor alle (bijna) gepensioneerde deelnemers lager dan in de huidige pensioenregeling.

Uit de transitie-effecten is gebleken dat de kortingskansen wel hoger zouden zijn op de langere termijn. Dat betekent dat de reserve niet in alle gevallen voldoende zou zijn om deze op langere termijn effectief in te kunnen zetten. De Sociale Partners hebben daartoe samen met het Pensioenfonds nader onderzoek gedaan of er een alternatieve invulling van de solidariteitsreserve mogelijk is. Dit onderzoek is in bijlage 12.5 uitgewerkt. In dit onderzoek zijn de Sociale Partners tot een alternatief voorstel voor de vul- en uitdeelregels gekomen die de kans op verlagingen verder verlagen én borgen dat de solidariteitsreserve naar verwachting voor de langere termijn robuust is. De Sociale Partners hebben dit voorstel aan het Pensioenfonds voorgelegd.

C. *We streven ernaar dat in het nieuwe pensioenstelsel de (verwachte) pensioenuitkomsten van de deelnemers beter zijn dan in het huidige stelsel, op pensioendatum en over de hele uitkeringsperiode*

- De transitie-effecten zijn door de Sociale Partners beoordeeld in verschillende scenario's en bij verschillende dekkingsgraden en rentestanden op het transitiemoment. In de meeste scenario's geldt dat het verwachte pensioen verbetert voor alle deelnemers. Met name voor de jongere deelnemers geldt evenwel dat het pensioen in een slecht-weer scenario lager kan uitpakken dan in de huidige pensioenregeling, maar dat is inherent aan een pensioenregeling waarin het beleggingsrisico bij het individu ligt. In verwachting en het goed-weer scenario staat daar ook een hoger pensioen tegenover. Ook op basis van de netto profijt effecten zien de Sociale Partners geen aanleiding om de transitie-effecten als niet-evenwichtig te beoordelen, ook niet als in de overwegingen mede de netto profijt effecten van het toepassen van het transitie-FTK worden betrokken.
- Uit de gevoeligheidsanalyse blijkt dat niet bij elke dekkingsgraad een verbetering van de verwachte vervangingsratio over de hele uitkeringsperiode en de pensioenverwachting kan worden gerealiseerd voor de premievrije polishouders rond leeftijd 55 jaar. De verschillen zijn echter klein (minder dan 1%-punt). De verschillen zijn evenwel groter als er sprake is van een significant lagere rente op het transitiemoment, maar leidt voor de Sociale Partners niet tot de conclusie dat de transitie dan niet meer evenwichtig zou zijn.

D. *We streven ernaar dat de ingegane pensioenen gemiddeld met een percentage van 2% per jaar stijgen (over langere termijn gemeten)*

- In de nieuwe pensioenregeling zijn de jaarlijkse verhogingen van de uitkeringen direct afhankelijk van het beoogde beleggingsbeleid. De uitgevoerde berekeningen laten zien dat met het beoogde beleggingsbeleid (op de middellange termijn) naar verwachting een gemiddelde jaarlijkse verhoging van de uitkering van ongeveer 1,9% kan worden gerealiseerd. Daarmee wordt de doelstelling van een gemiddelde jaarlijkse verhoging van ongeveer 2% nagenoeg behaald. De ondergrens van gemiddeld 1,5% wordt (ruimschoots) behaald.

11.3.2 Conclusie

De Sociale Partners stellen vast dat de afspraken in dit transitieplan bij een dekkingsgraad van 120% tot een evenwichtige transitie leiden en dat er dan geen sprake is van onevenredige ongunstige effecten.

In dit transitieplan hebben de Sociale Partners ook naar de evenwichtigheid van de transitie-effecten gekeken bij andere dekkingsgraden tussen 102% en 130% op het moment van transitie en als de rentestand op dat moment 1%-punt hoger of lager zou zijn ten opzichte van de situatie op 31 december 2023. Ook in deze situaties zijn de Sociale Partners ervan overtuigd dat er sprake is van een evenwichtige transitie en dat er geen sprake is van onevenredig ongunstige effecten voor bepaalde deelnemersgroepen. Daarbij geldt dat de Sociale Partners voorrangsregels hebben afgesproken voor de aanwending van het fondsvermogen die aansluiten bij de doelstellingen voor de transitie. Ook heeft Philips Pensioenfonds een invaarmethode uitgewerkt die bij elke dekkingsgraad en rentestand kan worden toegepast en die door Sociale Partners als fair en evenwichtig is beoordeeld. Als de dekkingsgraad lager uitkomt dan 106% dan zullen de Sociale Partners wel nadere afspraken moeten maken over de (financiering van de) compensatieregeling (zie ook hoofdstuk 10). Bij dekkingsgraden hoger dan 106% is hierover geen besluitvorming meer nodig.

De Sociale Partners hebben niet expliciet gekeken naar scenario's met een dekkingsgraad hoger dan 130% op het transitiemoment. Uit de gevoeligheidsanalyses kan wel in algemeenheid worden geconcludeerd dat de transitie voor alle deelnemersgroepen positiever uitpakt naarmate de dekkingsgraad hoger ligt, vanwege het 'genoeg is genoeg' principe in de huidige pensioenregeling. Sociale Partners zijn daarom van mening dat de afspraken in dit transitieplan ook onverkort toegepast kunnen worden bij dekkingsgraden hoger dan 130%. Desalniettemin is afgesproken dat de Sociale Partners in overleg zullen treden als de dekkingsgraad op het invaarmoment hoger dan 130% uitkomt of uit lijkt te komen. Als er specifieke economische omstandigheden aan de orde zijn, zullen de Sociale Partners bezien of zij nog aanvullende afspraken willen maken.

12 Bijlagen

12.1 Criteria nieuwe pensioenregeling

De belangrijkste criteria voor de nieuwe pensioenregeling

- Pensioen blijft collectief en verplicht. Zeggenschap over de regelingen mede bij vakorganisaties houden. De pensioenregeling is niet beperkend in de arbeidsmobiliteit van medewerkers;
- Een goed pensioen voor alle deelnemers, gegeven de huidige premie;
- Enige flexibiliteit in de spaarpremie, maar wel met voldoende voorlichting zodat medewerkers een weloverwogen keuze kunnen maken;
- Nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen zijn goed geregeld;
- Een kostenneutrale overgang naar de nieuwe pensioenregeling: het huidige pensioenbudget blijft het uitgangspunt;
- Behoud van solidariteit binnen en tussen generaties:
    - Samen beleggen en samen risico's delen, net als nu;
    - Opvangen van tegenvallers in de uitkeringsfase;
- Voorkomen van pech- en gelukgeneraties:
    - Eenzelfde pensioenuitkomst voor deelnemers met eenzelfde arbeidsverleden;
    - Een adequate compensatieregeling voor cohorten die nadeel ondervinden van de stelselwijziging;
- Duidelijke communicatie over verwachtingen en risico's. Deelnemers moeten goed ondersteund worden bij het maken van persoonlijke keuzes;
- Zorgvuldigheid, uitlegbaarheid en uitvoerbaarheid. Pensioen als arbeidsvoorwaarde moet ook begrijpelijker worden voor deelnemers (meer transparantie);
- Evenwichtige afweging van voorkeuren en belangen van alle deelnemers.

12.2 Aannames en veronderstellingen bij de berekeningen

De belangrijkste aannames voor de berekeningen zijn in onderstaande tabel opgenomen.

Onderwerp	Veronderstelling
Contractkeuze	▪ Solidaire premieregeling ▪ Opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten worden omgezet naar de nieuwe pensioenregeling (invaren)
Premie	▪ 29,5% van de pensioengrondslagsom. Dit betreft het gewogen gemiddelde van de Flex CAO-regeling (29,4%) en de Flex ES-regeling (30,3%). (incl. risicopremies, opslag voor toekomstige uitvoeringskosten en doorlopende kosten) ▪ In de basis 26,0%-punt[3] beschikbaar voor opbouw persoonlijk pensioenvermogen ▪ In de analyses wordt een zo realistisch mogelijke invulling gegeven van het premiebeleid, daarbij wordt rekening gehouden dat de premie verlaagd zou worden in scenario's met (heel) hoge rentes.
Hoogte ouderdoms- en nabestaandenpensioen vanaf pensioendatum	▪ Variabele uitkering ▪ Inkoop van levenslang ouderdoms- en nabestaandenpensioen op pensioendatum in verhouding 100:70 ▪ Projectierendement: DNB RTS (incl. UFR) zonder op- of afslag
Hoogte nabestaandenpensioen bij overlijden vóór pensioendatum	▪ 35% van het pensioengevend salaris
Spreiden schokken	▪ Ja, met spreidingstermijn 5 jaar o.b.v. geheugenloze methode
Solidariteitsreserve	▪ Volgens Ortec-methode, initieel 4% van fondsvermogen (bij dekkingsgraad ≥ 115%), aanvullen uitkeringen in geval van nominale verlaging. ▪ In de berekeningen is rekening gehouden met het afromen van de uitkeringen als deze méér dan 3,5% zouden stijgen ten opzichte van het voorgaande jaar. Nadien zijn de doelstellingen voor de solidariteitsreserve aangescherpt en hebben de Sociale Partners het pensioenfonds verzocht de vulregel aan te passen naar het afromen van de positieve overrendementen van de pensioenontvangers en de andere deelnemers vanaf 55 jaar.
Bufferverdeling	▪ Verdeling over uniforme indexatie-achterstand verleden en toekomstige indexatie na vullen collectieve reserves en voorzieningen (1% MVEV, 1% operationele reserve,compensatie, (max.) 4% solidariteitsreserve)

[3] Hiervan wordt 18%-punt gefinancierd door de werkgever en 8% door de medewerker. Over het salaris boven € 87.500 (peildatum 1-1-2025) kan de werknemer kiezen om de deelnemersbijdrage te verlagen tot 0% (opt-out). In de ES-regeling heeft de werknemer bovendien de mogelijkheid om de werkgeversbijdrage te verlagen tot 0% (opt-out). In de berekeningen wordt uitgegaan van de default inleg van 26% over de gehele pensioengrondslag.

Compensatie	▪ Compensatie volgens 'enkele transitie'. ▪ Compensatie ineens bij invaren ▪ Op verzoek Sociale Partners wordt verondersteld dat compensatie uit fondsvermogen wordt gefinancierd, mits de invaardekkingsgraad voldoende hoog (vanaf ongeveer 106%)
Startsituatie en startdekkingsgraad	▪ Basisanalyse Wtp-berekeningen: (veronderstelde) invaardekkingsgraad 120%. Als gevoeligheid ook 102%, 110% en 130% ▪ Peildatum (o.a. deelnemersbestand en DNB-scenariosets): 1 januari 2024
Beoogd beleggingsbeleid Solidaire premieregeling	In de Solidaire premieregeling worden de persoonlijke pensioenvermogens van deelnemers collectief belegd door het Fonds, waarbij de rendementen leeftijdsafhankelijk wordt toebedeeld. Het rendement van de totale beleggingsportefeuille wordt in de Solidaire premieregeling gesplitst in twee typen rendementen: het beschermingsrendement en het overrendement. Het beschermingsrendement is bedoeld voor het beschermen (afdekken) van pensioenuitkeringen tegen veranderingen in het niveau van de rente. Het overrendement is bedoeld om de uitkeringen te kunnen verhogen en daarmee bij te dragen aan een waardevast pensioen. Voor deze twee typen rendementen zijn in 2023 voorlopige toedelingsregels vastgesteld door Philips Pensioenfonds:

Leeftijd	Toedeling overrendement	Toedeling beschermingsrendement
Van 25 t/m 41	100%	0%
Van 42 t/m 51	95%	5%
Van 51 t/m 58	Aflopend van 95% naar 70%	Oplopend van 5% naar 30%
Van 58 t/m 68	Aflopend van 70% naar 40%	Oplopend van 30% naar 80%
68 en ouder *	40%	80%

* De toedelingsregel van deelnemers van 68 jaar en ouder geldt ook voor pensioenen die zijn ingegaan vóór 68 jaar (bijv. ingegaan nabestaandenpensioen).

12.3 Toetsing pensioendoelstelling

De Sociale Partners hebben arbeidsvoorwaardelijk afspraken gemaakt over de hoogte van de premie voor de nieuwe pensioenregeling en hebben daarbij afgesproken dat de afgesproken premie, net als in de huidige pensioenregeling, leidend is. Voor de Solidaire premieregeling geldt tevens de wettelijke verplichting dat de Sociale Partners van tevoren een pensioendoelstelling vastleggen, passend bij de premieafspraken. Het pensioenfonds toetst vervolgens de haalbaarheid van de pensioendoelstelling, gegeven de afgesproken premie. Deze berekening wordt bij de opdrachtaanvaarding en periodiek, minimaal iedere vijf jaar, uitgevoerd. Het pensioenfonds informeert de Sociale Partners over de uitkomst van deze berekening en faciliteert hiermee, indien nodig, het overleg tussen Sociale Partners om de premie en pensioendoelstelling in evenwicht te brengen.

12.3.1 Pensioendoelstelling

De pensioendoelstelling is door Sociale Partners vastgesteld op 70% van de gemiddelde geïndexeerde pensioengrondslag op de pensioenrichtleeftijd van 68 jaar. De pensioendoelstelling moet met een voldoende mate van zekerheid gehaald kunnen worden. Dat wordt vertaald naar een kans van ten minste 50%:

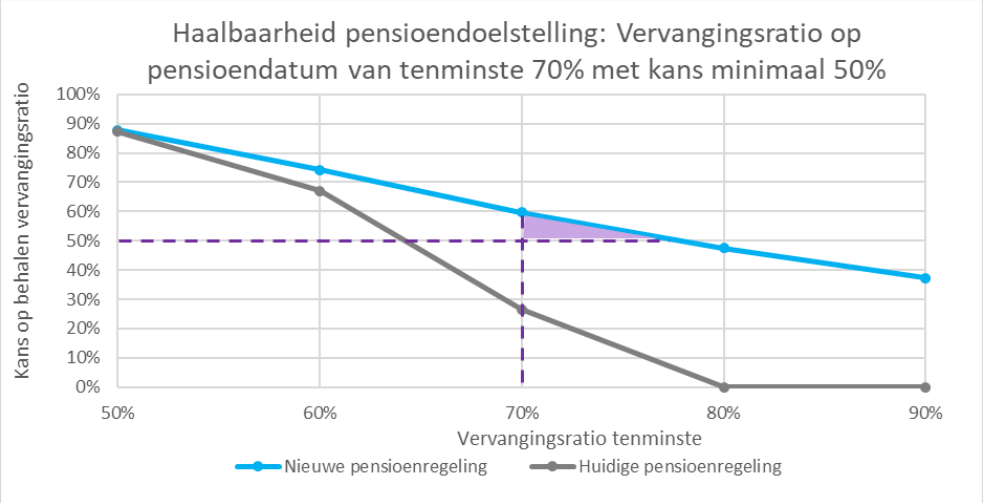
- De pensioendoelstelling is afgeleid van de afgesproken premie; de Sociale Partners hebben afgesproken dat de premie-afspraken leidend zijn;
- Bij de vaststelling van de pensioendoelstelling wordt uitgegaan van een 25-jarige deelnemer die tot de 68-jarige leeftijd pensioen opbouwt bij Philips Pensioenfonds (43 dienstjaren tot de pensioenrichtdatum), uitgaande van een levenslang ouderdoms- en nabestaandenpensioen in de verhouding 100:70;
- De pensioendoelstelling heeft alleen betrekking op de spaarpremie bij Philips Pensioenfonds. In de pensioendoelstelling wordt daarom geen rekening gehouden met de AOW. De doelstelling wordt dan ook uitgedrukt als percentage van de pensioengrondslag (pensioengevend salaris minus AOW-franchise).

12.3.2 Toetsing pensioendoelstelling

De Sociale Partners hebben Philips Pensioenfonds verzocht om de pensioendoelstelling te toetsen op haalbaarheid. Deze toets is uitgevoerd met de uitgangspunten die ook zijn gebruikt voor de berekening van de transitie-effecten in dit transitieplan (zie hiervoor bijlage 12.2). Specifiek wordt, met de door DNB voorgeschreven uniforme scenarioset per Q1 2024, een scenario-analyse uitgevoerd waarmee de kans wordt berekend dat de pensioendoelstelling kan worden behaald, gegeven de afgesproken spaarpremie van 26,0% van de pensioengrondslag voor de opbouw van het persoonlijk pensioenvermogen. Er wordt geen rekening gehouden met de mogelijkheid om (jaarlijks) de inleg te verlagen voor het salaris boven de salarisgrens van € 87.500 (niveau 2025) en er wordt ook geen rekening gehouden met de mogelijkheid om extra spaarpremie te doen tot het fiscaal maximum.

De uitkomsten van deze berekening worden in onderstaande grafiek weergegeven:

- De horizontale as geeft de pensioendoelstelling weer, uitgedrukt als de vervangingsratio op de pensioendatum. Dit betreft de verwachte pensioenuitkering op de pensioendatum gedeeld door de gemiddelde geïndexeerde pensioengrondslag.
- De verticale as geeft het zekerheidsniveau weer waarmee een beoogde vervangingsratio kan worden behaald. Dit betreft de kans dat de beoogde vervangingsratio wordt behaald, oftewel het aantal scenario's in de scenarioanalyse waarin de vervangingsratio tenminste gelijk is aan het beoogde niveau.



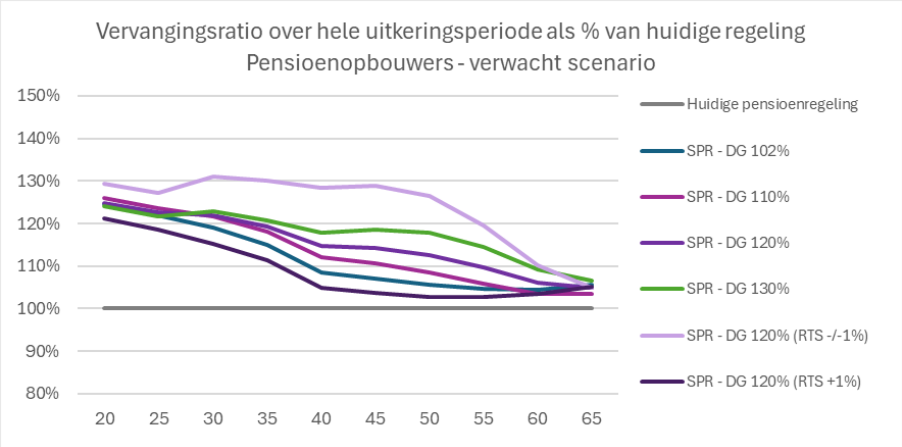
12.3.3 Conclusie

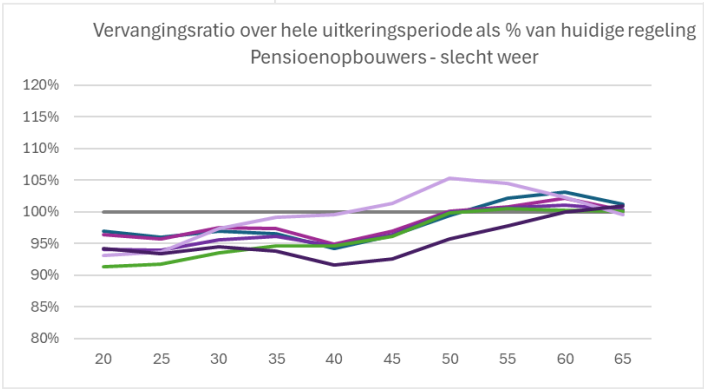
Uit deze analyse blijkt dat de afgesproken pensioendoelstelling, gegeven de afgesproken premie, haalbaar is en dat deze in meer dan 50% van de scenario's kan worden behaald. Bovendien geldt dat deze pensioendoelstelling, bij een ongewijzigd premiebeleid, met een grotere kans kan worden behaald dan als de huidige pensioenregeling ongewijzigd voortgezet zou kunnen worden:

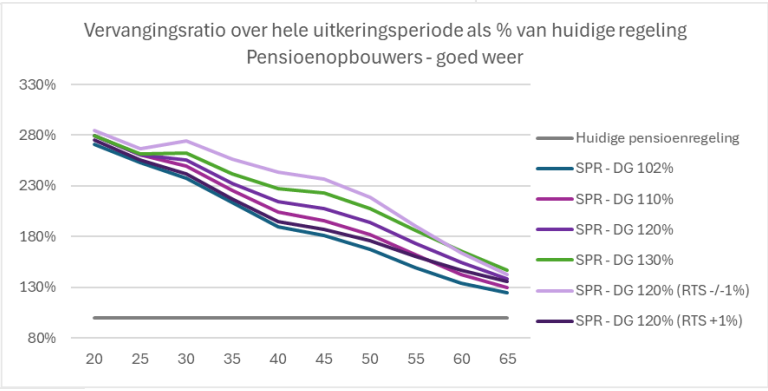
- In de verwachting (in 50% van de scenario's) is een vervangingsratio van minimaal 78% haalbaar in de nieuwe pensioenregeling terwijl dat in de huidige pensioenregeling rond de 65% ligt.
- De kans op het behalen van een vervangingsratio van tenminste 70% is circa 60% in de nieuwe pensioenregeling, terwijl dat in de huidige pensioenregeling minder dan 30% is.

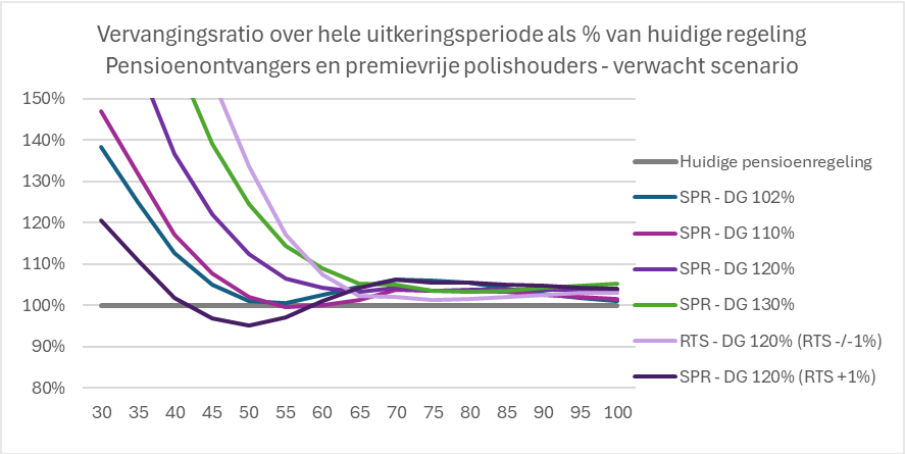
12.4 Gevoeligheidsanalyse

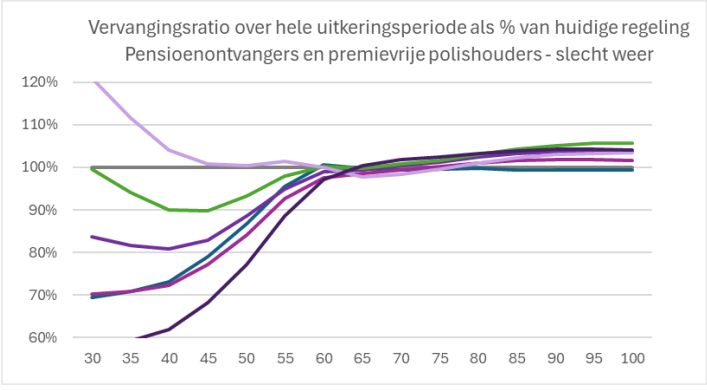
12.4.1 Vervangingsratio

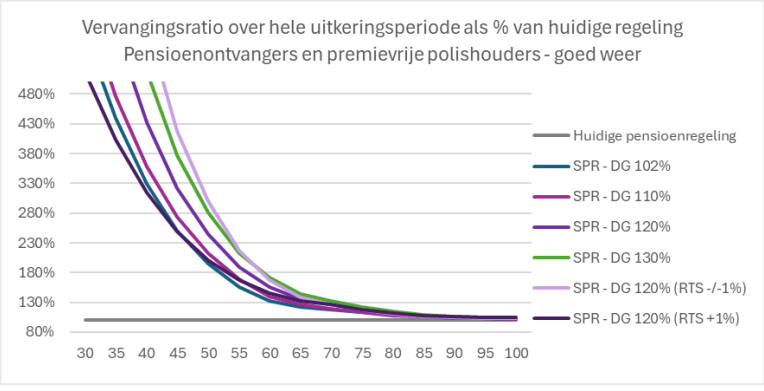




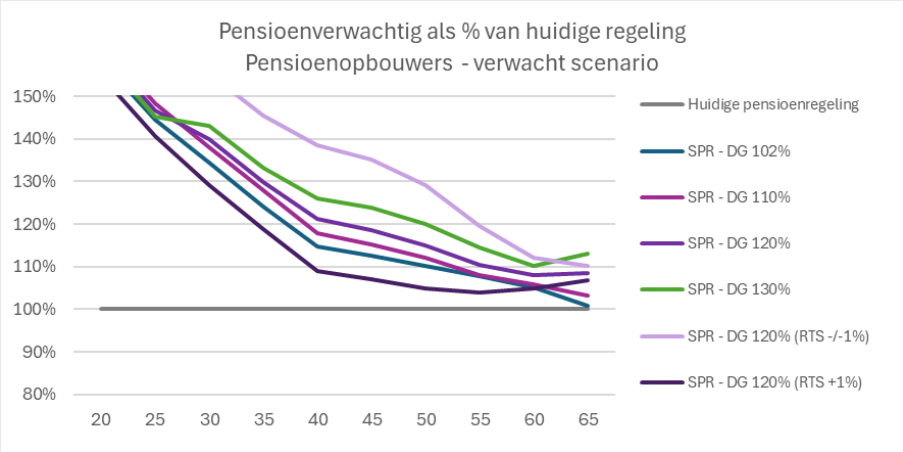


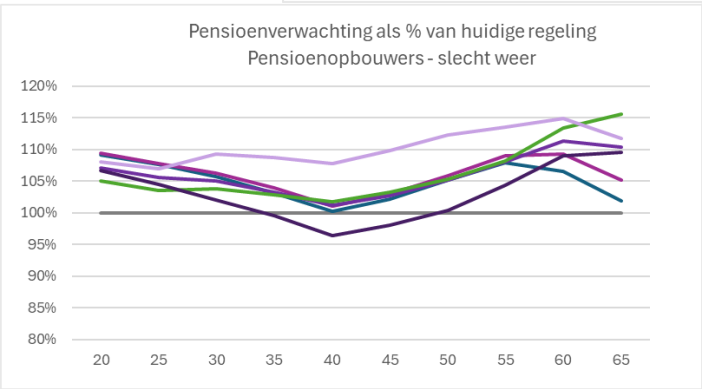


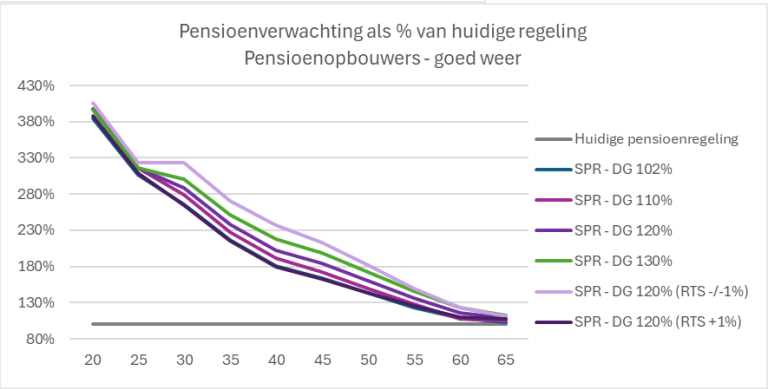


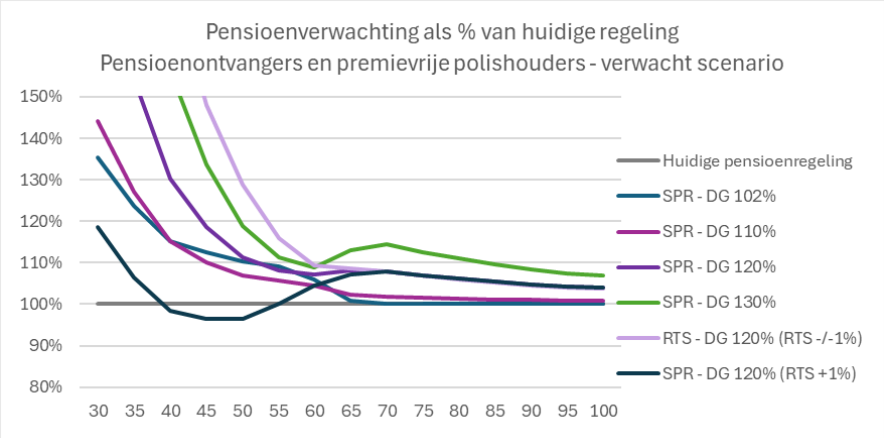


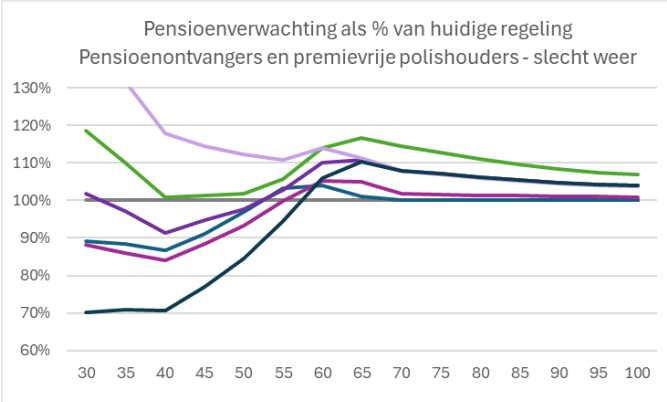
12.4.2 Pensioenverwachting (UPO-UPO)

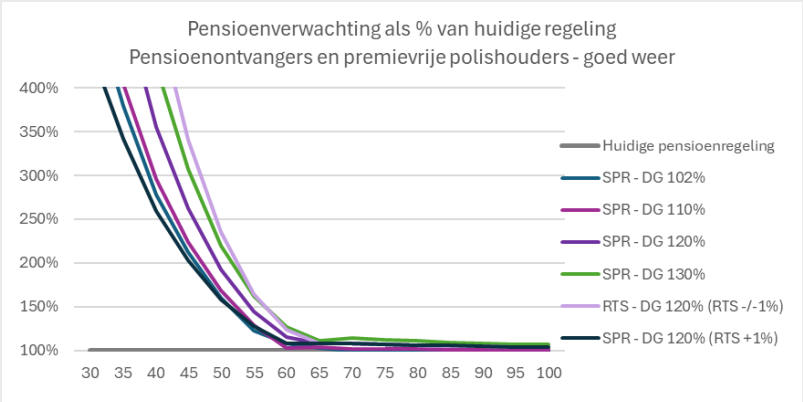












12.4.3 Kans op verlaging tijdens de uitkeringsfase

In onderstaande cijfers is nog uitgegaan van de oorspronkelijke beoogde inrichting van de solidariteitsreserve. In bijlage 12.5 wordt nader ingegaan op de vul- en uitdeelregels die de Sociale Partners hebben voorgelegd aan Philips Pensioenfonds, om aan te sluiten bij de definitieve doelstellingen die zij hebben vastgesteld voor de solidariteitsreserve.

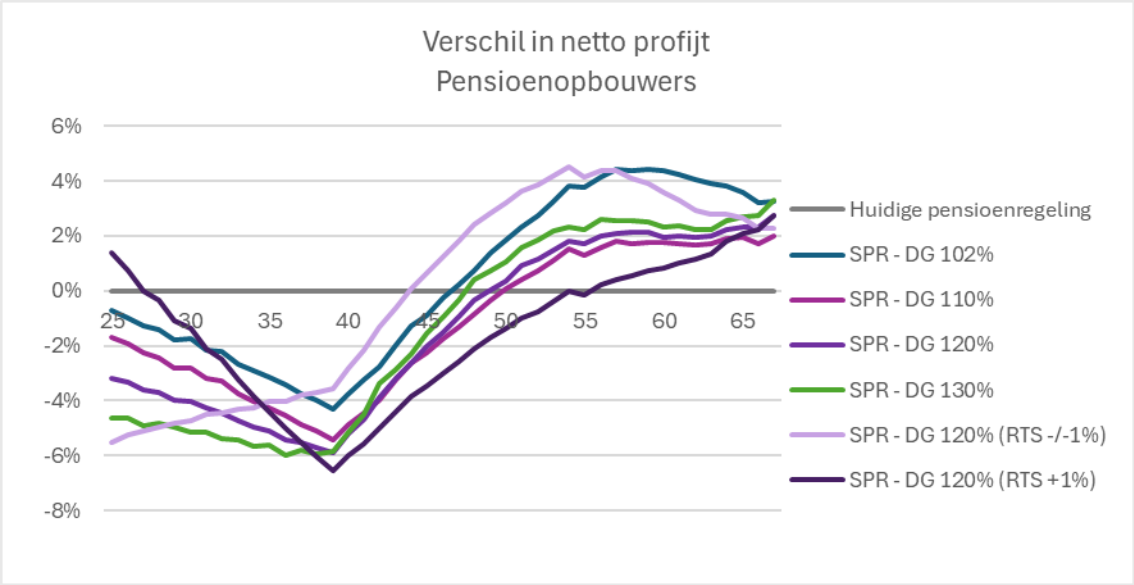
Kans op verlaging	DG 102%		DG 110%		DG 120%		DG 130%		DG 120% (RTS -/-1%)		DG 120% (RTS +1%)	
	FTK	SPR	FTK	SPR	FTK	SPR	FTK	SPR	FTK	SPR	FTK	SPR
30 jaar	11,9%	19,1%	11,2%	16,2%	10,3%	15,9%	9,5%	15,8%	9,6%	15,9%	10,8%	16,0%
50 jaar	14,3%	20,8%	13,4%	14,9%	12,3%	14,3%	11,1%	14,3%	11,2%	14,2%	13,1%	14,4%
70 jaar	27,6%	27,2%	18,9%	11,0%	13,3%	9,8%	10,5%	9,6%	11,2%	9,0%	15,5%	10,5%
90 jaar	42,2%	34,8%	20,8%	5,1%	9,9%	3,9%	5,9%	3,8%	7,3%	3,3%	13,0%	4,5%

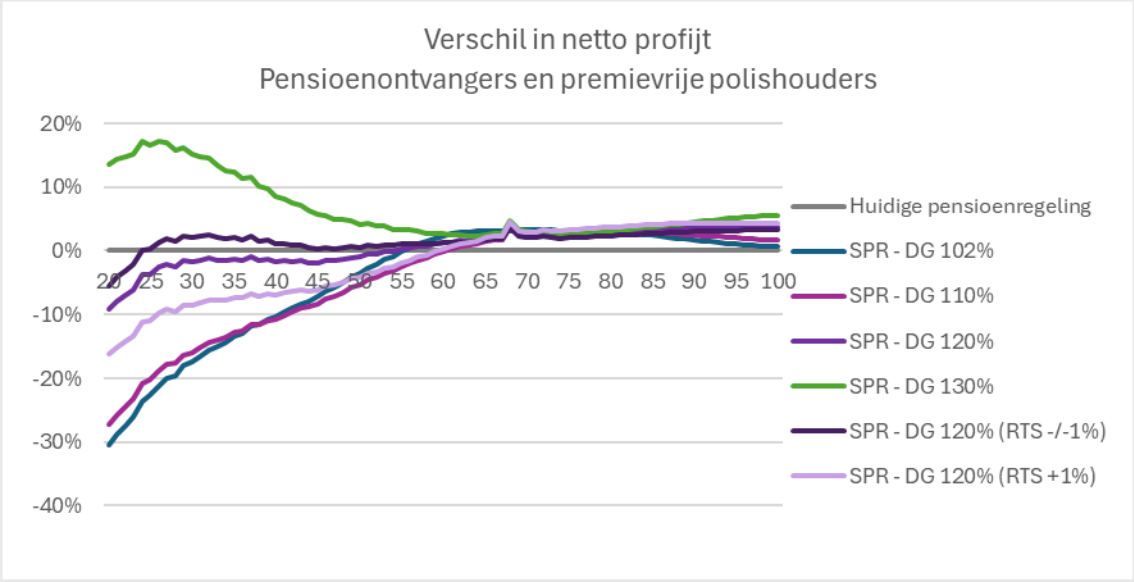
Mate van verlaging	DG 102%		DG 110%		DG 120%		DG 130%		DG 120% (RTS -/-1%)		DG 120% (RTS +1%)	
	FTK	SPR	FTK	SPR	FTK	SPR	FTK	SPR	FTK	SPR	FTK	SPR
30 jaar	-2,0%	-3,2%	-2,0%	-3,5%	-2,1%	-3,5%	-2,1%	-3,5%	-2,0%	-3,5%	-2,1%	-3,5%
50 jaar	-2,1%	-3,1%	-2,2%	-3,7%	-2,2%	-3,7%	-2,2%	-3,7%	-2,2%	-3,7%	-2,2%	-3,7%
70 jaar	-1,9%	-2,5%	-2,0%	-4,0%	-2,0%	-4,2%	-2,0%	-4,2%	-2,0%	-4,3%	-2,0%	-4,1%
90 jaar	-1,4%	-2,0%	-1,4%	-4,4%	-1,5%	-4,7%	-1,6%	-4,7%	-1,6%	-4,8%	-1,5%	-4,6%

12.4.4 Gemiddelde verhogingen tijdens de uitkeringsfase

Gemiddelde jaarlijkse verhoging	DG 102%		DG 110%		DG 120%		DG 130%		DG 120% (RTS -/-1%)		DG 120% (RTS +1%)	
	FTK	SPR	FTK	SPR	FTK	SPR	FTK	SPR	FTK	SPR	FTK	SPR
30 jaar	1,8%	1,9%	1,8%	2,0%	1,8%	2,0%	1,8%	2,0%	1,8%	2,0%	1,8%	2,0%
50 jaar	1,8%	2,0%	1,8%	2,0%	1,8%	2,1%	1,8%	2,1%	1,8%	2,1%	1,7%	2,1%
70 jaar	1,1%	1,6%	1,5%	1,7%	1,8%	1,8%	2,1%	1,8%	2,0%	1,9%	1,6%	1,7%

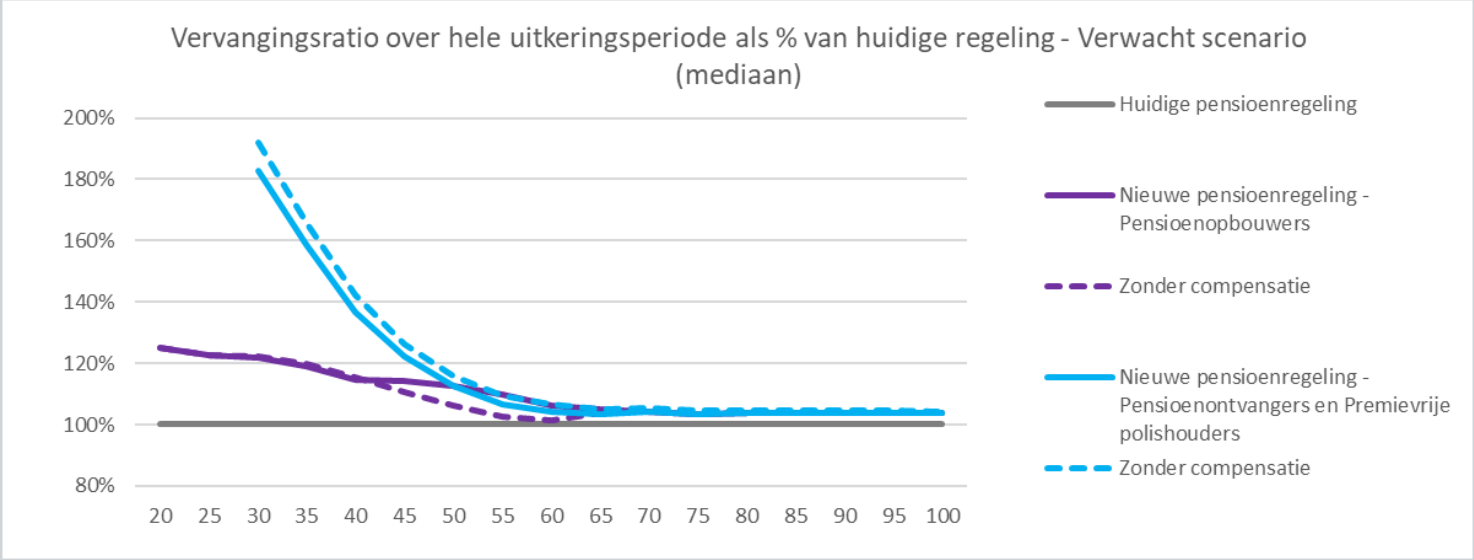
12.4.5 Verschil in netto profijt

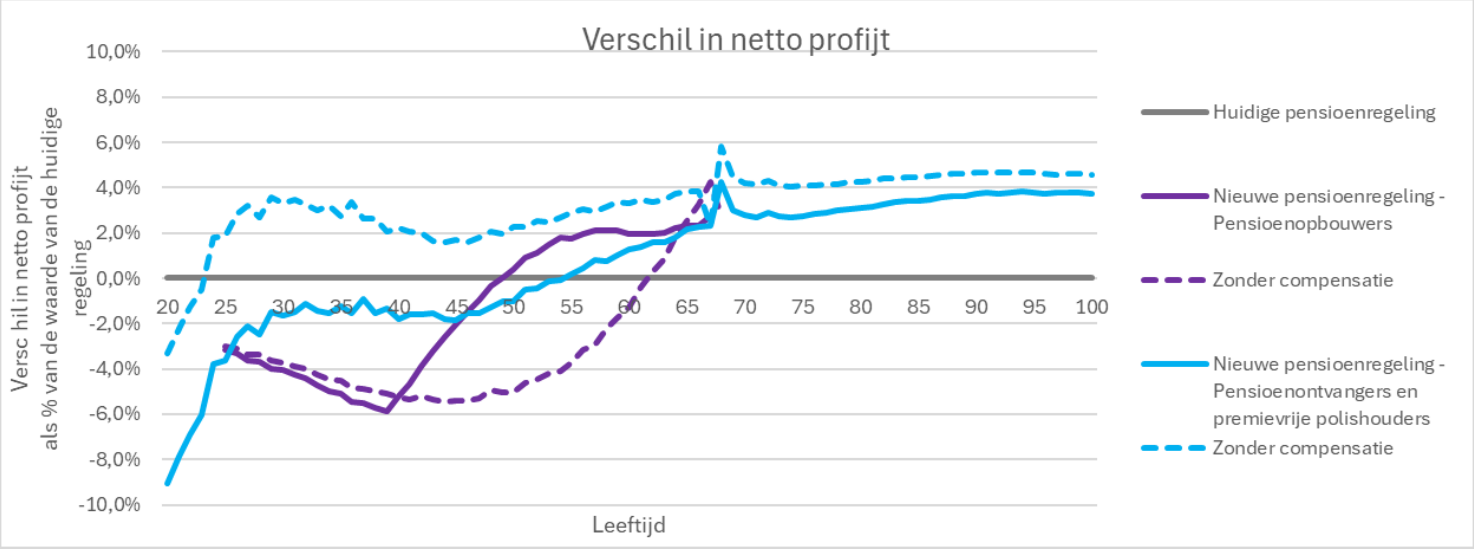




CONCEPT

12.4.6 Impact compensatie op transitie-effecten: vervangingsratio en verschil in netto profijt





12.5 Alternatief voorstel vul- en uitdeelregels solidariteitsreserve

In de doorrekeningen van de transitie-effecten is uitgegaan van de oorspronkelijke beoogde inrichting van de solidariteitsreserve van Philips Pensioenfonds. Hierbij wordt de solidariteitsreserve ingezet om een eventuele daling van de lopende uitkering te repareren. De reserve wordt in goede jaren gevuld door het afromen van de uitkeringen van de groep pensioenontvangers indien en voor zover deze in enig jaar, na het spreiden van schokken, met meer dan 3,5% zouden stijgen.

Nadien zijn de doelstellingen voor de solidariteitsreserve door de Sociale Partners nader geconcretiseerd:

- De primaire doelstelling is om de solidariteitsreserve in te zetten om nominale verlagingen van de ingegane pensioenen te voorkomen. Als de uitkering in enig jaar verlaagd zou moeten worden dan wordt de uitkering in het lopende jaar aangevuld vanuit de solidariteitsreserve tot het niveau van het voorgaande jaar.
- Daarnaast willen de Sociale Partners het mogelijk maken dat ook bijna-gepensioneerden (gedeeltelijke) bescherming krijgen tegen negatieve schokken vlak vóór pensioneren, ten aanzien van de startuitkering.
- Uitgangspunt voor de Sociale Partners is om de solidariteitsreserve robuust vorm te geven, zodat deze naar verwachting ook effectief is voor (alle) toekomstige pensioenontvangers.

De Sociale Partners hebben samen met Philips Pensioenfonds onderzoek gedaan naar de vul- en uitdeelregels voor de solidariteitsreserve die het beste aansluiten bij de doelstellingen voor de solidariteitsreserve en ook naar de toekomst te borgen dat de reserve, naar verwachting, op een goed niveau blijft. Op basis van dit onderzoek hebben de Sociale Partners het Pensioenfonds verzocht om de structurele vulling van de solidariteitsreserve vorm te geven via het (direct) afromen van 10% van de positieve overrendementen van de pensioenontvangers en andere deelnemers van 55 jaar en ouder. Dit in tegenstelling tot de oorspronkelijk beoogde inrichting, waarbij de uitkeringen worden afgeroomd als deze, na het spreiden van schokken, méér dan 3,5% zouden stijgen. Er is alleen sprake van het afromen van overrendementen indien en voor zover de solidariteitsreserve lager is dan 4%.

- De robuustheid van de solidariteitsreserve kan beter worden geborgd door het direct afromen van positieve overrendementen dan indirect via het afromen van de ingegane uitkeringen.
- De Sociale Partners hebben specifiek verzocht om ook oudere pensioenopbouwers en premievrije polishouders deelnemers te betrekken in de vul- en uitdeelregels ten behoeve van een bredere risicodeling en omdat de startuitkering van deze groep deelnemers (gedeeltelijk) beschermd zal worden in combinatie met de inrichting van een collectieve uitkeringsfase.
- Jonge(re) deelnemers worden uitgesloten van de vul- en uitdeelregels, omdat het primaire doel van de reserve is om bescherming te bieden voor de ingegane uitkeringen en de bijna-gepensioneerden. Als de jongeren zouden bijdragen via het overrendement dan zou er te

CONCEPT

veel tijd zitten tussen het moment van bijdragen aan en ontvangen uit de reserve en is er een risico dat zij wel bijdragen aan de reserve maar daar niet van kunnen profiteren (bijvoorbeeld als zij voortijdig het Pensioenfonds verlaten).

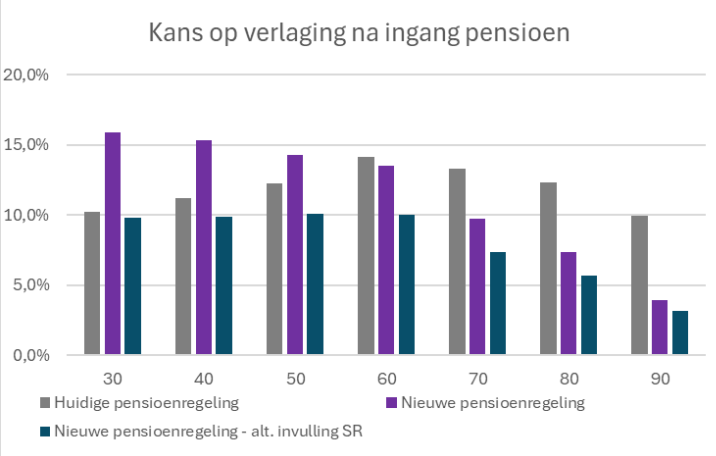
- De voorgestelde vulregels sluiten beter aan bij hoe andere pensioenfondsen hier mee omgaan.

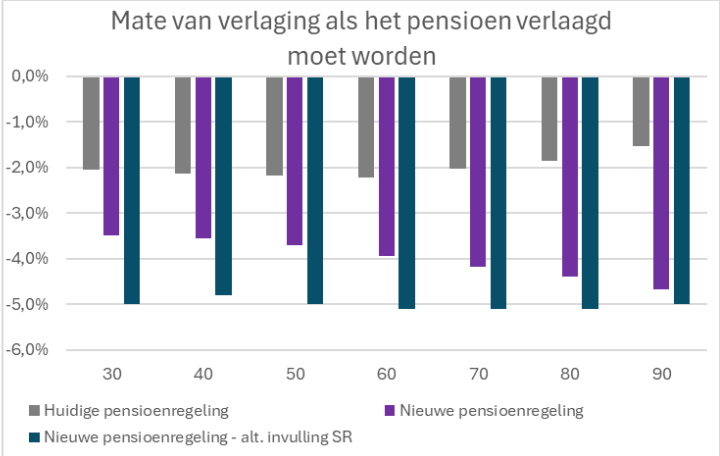
Hierna wordt toegelicht hoe de voorgestelde vul- en uitdeelregels uitpakken voor de belangrijkste maatstaven in het basisscenario (dekkingsgraad 120%).

12.5.1 Kans en mate van verlaging na ingang pensioen

Met de voorgestelde vul- en uitdeelregels is de kans op verlagingen voor alle leeftijden fors lager dan met het oorspronkelijke beoogde beleid. De kans op verlagingen liggen daarmee voor alle leeftijdsgroepen in lijn met, of lager dan in de huidige pensioenregeling. Met de voorgestelde vul- en uitdeelregels kan de solidariteitsreserve naar verwachting ook op de langere termijn effectief worden ingezet voor het voorkomen van verlagingen, ook voor de toekomstige pensioenontvangers.

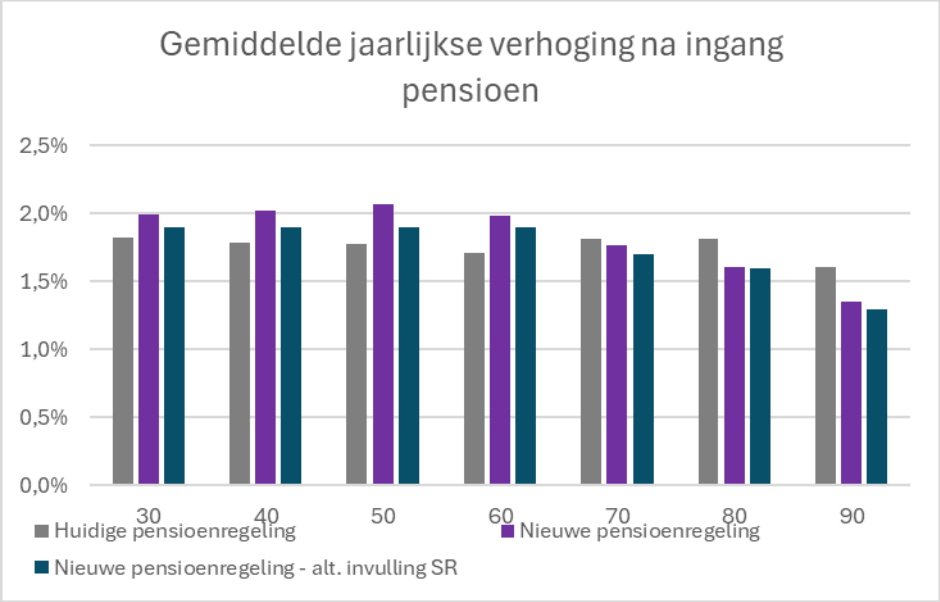
Tegenover een lagere kans op verlaging staat een hogere verlaging in die scenario's waarin een verlaging alsnog aan de orde is. Dit betreft dan met name scenario's waarin de verlaging langere tijd kon worden uitgesteld door de inzet van de solidariteitsreserve, en waarin de reserve alsnog niet langer toereikend is.





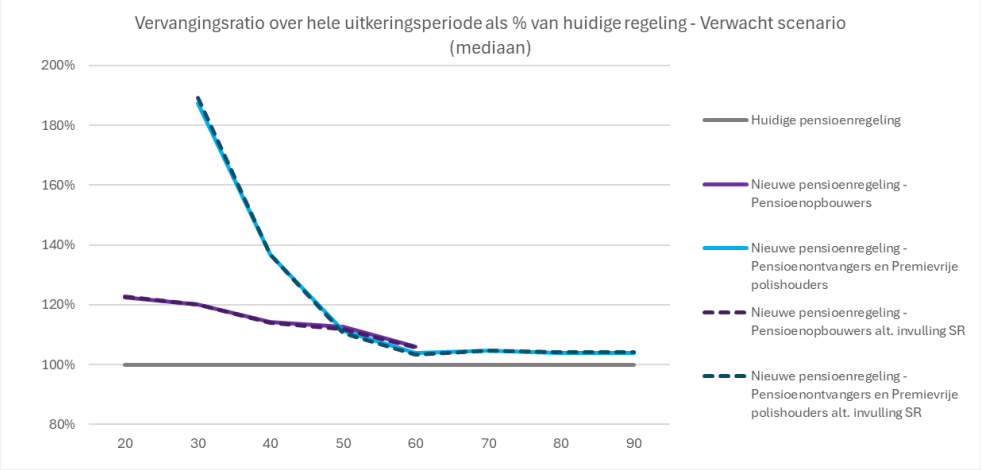
12.5.2 Gemiddelde verhoging na ingang pensioen

Door het direct afromen van overrendementen zal er iets vaker worden afgeroomd, waardoor de gemiddelde jaarlijkse verhoging na ingang pensioen iets lager komt te liggen. De verschillen zijn echter klein.



12.5.3 Vervangingsratio over de hele uitkeringsperiode

De onderstaande grafiek toont de verschillen in de vervangingsratio in het verwachte scenario. In de vorige grafiek zagen we al dat de vulregel heel beperkt invloed heeft op de ontwikkeling van de uitkering in de uitkeringsfase. Dit blijkt ook als we kijken naar de impact op de vervangingsratio over de hele uitkeringsfase gemeten.



12.6 Oordeel FPVG en reactie Sociale Partners

Gedurende het besluitvormingsproces is de Federatie van Philips Verenigingen van Gepensioneerden (FPVG) meegenomen in de belangrijkste overwegingen die ten grondslag liggen aan dit transitieplan in het kader van het wettelijke hoorrecht.

Specifiek ten aanzien van de bufferverdeling heeft het hoorrecht tot een concreet verzoek geleid dat de Sociale Partners aan Philips Pensioenfonds hebben voorgelegd. Dit betreft een technische aanpassing in de berekeningsmethodiek van de bufferverdeling.

- Het verzoek is om voor de waardering van toekomstige indexaties uit te gaan van het verwachte fondsrendement, in plaats van de risicovrije rentetermijnstructuur van DNB. Deze waardering speelt een rol in de vaststelling van de persoonlijke pensioenvermogens op het transitiemoment.
- Deze technische aanpassing sluit naar de mening van de FPVG beter aan bij de voorwaardelijkheid van de indexaties in de huidige pensioenregeling (waarbij toekomstige indexaties in feite worden gefinancierd uit het fondsrendement).
- Door uit te gaan van waardering op basis van verwacht rendement, wordt in de verdeling van de fondsbuffers, meer nadruk gelegd op de (fictieve) verhogingen op de korte(re) termijn. Dat resulteert in een (iets) groter aandeel in de buffer voor de pensioenontvangers en andere 60-plussers, en voor de 60-minners juist een (iets) lager aandeel.

De Sociale Partners kunnen zich vinden in dit verzoek en zullen dit verzoek voorleggen aan Philips Pensioenfonds.