

Transitieplan Mediahuis Nederland B.V.



Wet toekomst pensioenen

Solidaire Premieregeling bij Stichting Mediahuis Nederland Pensioenfonds (Mhpf)

28 augustus 2026

Inhoud

1.	Inleiding.....	3
2.	Proces.....	4
	<i>Rolverdeling tussen sociale partners en fondsbestuur.....</i>	<i>4</i>
	<i>Communicatie</i>	<i>5</i>
	<i>Invulling hoorrecht</i>	<i>5</i>
	<i>Opdrachtverlening.....</i>	<i>5</i>
	<i>Mijlpalen</i>	<i>6</i>
3.	Doelstellingen transitie en robuuste besluitvorming.....	7
	<i>Doelstellingen transitie</i>	<i>7</i>
	<i>Instrumenten transitie.....</i>	<i>8</i>
	<i>Reikwijdte afspraken.....</i>	<i>11</i>
	<i>Plan bij dekkingsgraad onder minimaal benodigde invaardekkingsgraad.....</i>	<i>12</i>
	<i>Plan bij dekkingsgraad boven maximaal benodigde invaardekkingsgraad.....</i>	<i>12</i>
	<i>Invaren en premiehoogte</i>	<i>13</i>
4.	Contractkeuze en inrichting pensioenregeling	14
	<i>Contractkeuze</i>	<i>14</i>
	<i>Doelen en beoogde inrichting solidariteitsreserve.....</i>	<i>15</i>
	<i>Overige doelen solidariteitsreserve.....</i>	<i>17</i>
	<i>Inrichting uitkeringsfase.....</i>	<i>17</i>
	<i>Inrichting pensioenregeling.....</i>	<i>18</i>
5.	Evenwichtige transitie.....	24
	<i>Maatstaven transitie-effecten</i>	<i>24</i>
	<i>Invaren van opgebouwde aanspraken en rechten</i>	<i>25</i>
	<i>Transitie-effecten per leeftijdscohort.....</i>	<i>26</i>
	<i>Compensatie.....</i>	<i>26</i>
	<i>Evenwichtige besluitvorming.....</i>	<i>31</i>
6.	Ondertekening door Mediahuis Nederland B.V.....	32
	Bijlage A Extra toelichtingen	33
	Bijlage B: Belangrijkste veronderstellingen.....	39
	Bijlage C: Toetsing solidariteitsreserve	41
	Bijlage D: Gevoeligheidsanalyses Mediahuis Nederland	44

1. Inleiding

Per 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen (Wtp) ingegaan. Dat betekent dat de pensioenregeling van Mediahuis Nederland naar het zich nu laat aanzien, uiterlijk per 1 januari 2028 moet worden aangepast. Dit transitieplan dient ter vervanging van het transitieplan dat eerder op 10 maart 2025 door sociale partners is vastgesteld. De reden voor aanpassing is dat sociale partners hebben besloten om vanaf de invaardatum, doch uiterlijk per 01.01.2028 de toekomstige Wtp pensioenopbouw onder te brengen bij pensioenfonds PNO Media. Sociale partners zouden graag zien dat de huidige pensioenregeling die wordt uitgevoerd door Pensioenfonds Mediahuis Nederland (Mhpf) wordt aangepast en daarmee past binnen de Wtp.

Belangrijke onderdelen van deze wet:

1. Pensioenregelingen moeten worden aangepast naar een premieregeling met leeftijdsonafhankelijke premie in de vorm van de solidaire of de flexibele premieregeling.
2. Als standaard worden de bestaande aanspraken en rechten van deelnemers aan de pensioenregeling verhuisd naar en aangepast aan het nieuwe stelsel ('invaren').
3. Het nabestaandenpensioen bij overlijden vóór de pensioeningangsdatum wordt gewijzigd. Dit wordt een risicoverzekering onafhankelijk van de dienstjaren van de deelnemers.

Sociale partners hebben dit transitieplan opgesteld in overeenstemming met:

- artikel 150d van de Pensioenwet en de overige wet- en regelgeving die betrekking heeft op de (inhoud van) transitieplannen;
- artikel 8.4 van de pensioenparagraaf CAO Uitgeverijbedrijf.

Met sociale partners worden hier bedoeld werkgever Mediahuis Nederland B.V. en de ondernemingsraad West van Mediahuis Nederland B.V.

In dit transitieplan leggen de sociale partners het volgende vast:

- de gemaakte keuzes, de overwegingen en de berekeningen die ten grondslag liggen aan de wijziging van de pensioenovereenkomst;
- hoe wordt omgegaan met de bij Mhpf opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten;
- afspraken over compensatie voor de nadelige gevolgen van de afschaffing van de doorsneesystematiek; en
- de motivatie waarom de transitie (en daarmee het geheel aan gemaakte keuzes) leidt tot een evenwichtige overstap naar het nieuwe pensioenstelsel.

De sociale partners geven met dit transitieplan opdracht aan Mhpf om de gewijzigde pensioenregeling vanaf de beoogde transitiedatum van 1 juli 2027 uit te voeren. Daarnaast verzoeken sociale partners Mhpf het volgende:

- de pensioenaanspraken en pensioenrechten die op de transitiedatum opgebouwd zijn in te varen in de nieuwe pensioenregeling;
- vermogen beschikbaar te stellen voor de compensatielast die nodig is vanwege het afschaffen van de doorsneepremiesystematiek;
- een solidariteitsreserve in te richten;
- vermogen beschikbaar te stellen om die solidariteitsreserve op transitiedatum te vullen, afhankelijk van de dekkingsgraad op het moment van invaren;
- het transitieplan op zijn website beschikbaar te stellen aan de deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden conform artikel 150d lid 3 van de Pensioenwet.

2. Proces

Het wijzigen van de pensioenregeling betreft het wijzigen van een arbeidsvoorwaarde. Daarom is overleg met en instemming van de werknemersvertegenwoordiging vereist. De wijziging van de pensioenregeling werkt ook door voor gewezen deelnemers en pensioengerechtigden.

Vertegenwoordigingen van deze partijen hebben daarom gebruik kunnen maken van het hoorrecht. In dit hoofdstuk wordt het gevolgde proces toegelicht en de manier waarop de verschillende partijen zijn betrokken bij de besluitvorming.

Rolverdeling tussen sociale partners en fondsbestuur

Sociale partners zijn verantwoordelijk voor:	Fondsbestuur is verantwoordelijk voor:
het contract: solidaire premieregeling (SPR) of flexibele premieregeling (FPR);	het aanvaarden van de opdracht;
de premie en beoogde pensioenuitkomst;	onderzoek onder deelnemers naar de mate waarin zij risico willen nemen met het beleggen van hun pensioen (risicopreferentieonderzoek), het uitkeringsbeleid, berekeningen, het vaststellen van de risicohouding, beleggingsbeleid en toedelingsregels (SPR) en lifecycles (FPR).
de keuzes die deelnemers binnen de regeling hebben;	factorenssets die nodig zijn om de gevolgen van keuzes te berekenen;
vaststellen van de doelen voor de solidariteitsreserve (bij SPR) of voor de risicodelingsreserve (bij FPR);	onderzoek naar de gewenste omvang van de solidariteitsreserve of van de risicodelingsreserve, gegeven de doelen;
het verzoek tot invaren van opgebouwde rechten en de evenwichtigheid van dat verzoek;	de beoordeling van de evenwichtigheid en de uitvoering van het invaren;
het bepalen van de hoogte van de toe te kennen compensatie, het bepalen van de financieringswijze en eventueel het verzoek om hiervoor een deel van het fondsvermogen aan te wenden;	het berekenen van de compensatielast en beoordelen of een deel van het fondsvermogen kan worden aangewend voor de financiering daarvan als de sociale partners daarom verzoeken;
het opstellen van transitieplannen en het verlenen van de opdracht.	het beoordelen van de opdracht, het besluit om de opdracht te aanvaarden en te komen tot een Implementatieplan (in te dienen bij DNB) en een Communicatieplan (in te dienen bij AFM)

Mhpf heeft sociale partners geïnformeerd over het nieuwe pensioenstelsel en het besluitvormingsproces. Mhpf heeft ter ondersteuning van sociale partners gedurende het besluitvormingsproces specifieke berekeningen uitgevoerd (bijlage D) en toegelicht ter ondersteuning van de besluitvorming. Deze berekeningen zijn later aangevuld met netto profijt berekeningen en gevoeligheidsanalyses op beide maatstaven (verandering in pensioenbedrag en netto profijt). De berekeningen zijn gebaseerd op een werkhypothese voor de te hanteren lifecycle in een solidaire premieregeling (zie bijlage B). Mhpf toetst die werkhypothese aan de risicohouding. De resultaten daarvan koppelt Mhpf terug aan sociale partners, zo is afgesproken. Sociale partners verwachten dat de werkhypothese past binnen de risicobereidheid van de deelnemers.

Communicatie

Voor het draagvlak voor het nieuwe pensioenstelsel is het belangrijk om de achterban zorgvuldig te betrekken. Daarnaast is de wijze van communiceren over de transitie van belang voor de mate waarin er vertrouwen is in de transitie. Er is zoveel mogelijk inzicht verkregen in de verschillende perspectieven:

- Tijdens de overgangsfase informeert Mhpf deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden via onder meer de website, webinars en (nieuws)brieven.
- Mhpf heeft tweewekelijks en later wekelijks met sociale partners overlegd over premie & ambitie, nabestaandenpensioen, invaren en compensatie.
- Mediahuis Nederland en de ondernemingsraad hebben vanaf oktober 2024 informatiebijeenkomsten gehouden voor actieve deelnemers, gericht op informeren en feedback.
- Mediahuis Nederland heeft veel informatie over de WTP en over de nieuwe pensioenregeling (op 17 december 2024 tussen sociale partners overeengekomen) gedeeld op intranet (Connect).
- Mediahuis Nederland heeft een mailadres geopend waar deelnemers hun vragen kunnen stellen.

Invulling hoorrecht

Mediahuis Nederland kent geen vereniging van gewezen deelnemers en geen vereniging van gepensioneerden. Er heeft zich ook geen groep gemeld bij de werkgever of het pensioenfonds met het verzoek gehoord te worden vanwege het wettelijk hoorrecht en ook niet los daarvan.

Mhpf heeft vanaf 2022 bijeenkomsten voor gepensioneerden georganiseerd. Hier is generieke informatie gegeven over de mogelijke effecten van de wetswijzigingen. Ook heeft Mhpf een Q&A op www.mhpf.nl gepubliceerd, die regelmatig is aangevuld. Eind 2024 heeft Mediahuis Nederland de pensioengerechtigde en gewezen deelnemers met een brief geïnformeerd over de voorgenomen veranderingen.

Opdrachtverlening

De sociale partners geven Mhpf met dit transitieplan opdracht om de solidaire pensioenregeling uit te voeren. Ze verzoeken Mhpf daarbij om opgebouwde pensioenaanspraken en –rechten in te varen in overeenstemming met de doelen die in hoofdstuk 3 zijn vastgesteld.

Mhpf beoordeelt of de opdracht uitvoerbaar, evenwichtig en haalbaar is voordat het pensioenfonds de opdracht zal aanvaarden.

Mijlpalen

De belangrijkste mijlpalen op weg naar de gewijzigde pensioenregeling zijn:

Datum	Mijlpaal
Voorjaar 2022	Eerste verkenningen met consultant.
Voorjaar 2023	Werknemersonderzoek over pensioenen.
Zomer 2023	Overleggen met andere Nederlandse Mediahuis-uitgeverijen over harmonisatie van de pensioenregelingen.
1 juli 2023	Wet toekomst pensioenen van kracht.
Zomer 2024	Ondernemingsraad verzamelt informatie over SPR en FPR en spreekt voorkeur uit.
Oktober 2024	Sociale partners akkoord over inhoud nieuwe pensioenregeling.
Oktober 2024	Detailinvulling transitieplan & regels rond invaren.
Oktober – november 2024	Achterbanraadpleging.
Maart 2025	Vaststelling en ondertekening transitieplan en indiening bij Mhpf.
April-November 2025	Strategische heroriëntatie met betrekking tot onderbrenging toekomstige pensioenopbouw Wtp.
Januari 2026	Voorgenomen keuze voor PNO Media als uitvoerder voor toekomstige pensioenopbouw
Zomer 2026	Herzien detailinvulling transitieplan & regels rond invaren.
September 2026	Sociale partners aangepast akkoord over inhoud nieuwe pensioenregeling.
Oktober 2026	Uiterste datum voor zending van het implementatieplan aan De Nederlandsche Bank (DNB) en van het communicatieplan aan de Autoriteit Financiële Markten (AFM).
1 juli 2027 (wettelijke deadline is 1 januari 2028)	Transitie naar de nieuwe pensioenregeling, inclusief invaren van bestaande pensioenaanspraken en pensioenrechten en (start van de) uitvoering van de compensatie.

3. Doelstellingen transitie en robuuste besluitvorming

Doelstellingen transitie

De overstap naar het nieuwe pensioenstelsel vraagt om zorgvuldige besluitvorming. Een belangrijke voorwaarde is dat de overstap 'evenwichtig' is en zonder 'onevenredig' nadeel voor (groepen van) belanghebbenden. Het is daarom belangrijk dat sociale partners uitleggen wat zij verstaan onder een evenwichtige transitie en in welke doelstellingen zij dat vertalen.

Voor alle besluiten die geleid hebben tot de pensioenregeling zoals verwoord in dit transitieplan én voor de hele nieuwe pensioenregeling zijn deze generieke doelen gehanteerd en toegepast:

- **Evenwichtige belangenafweging:**
Door de belangen van verschillende leeftijdscohorten en groepen deelnemers te overwegen is er een evenwichtig besluit gekomen. In dit besluit wordt rekening gehouden met de belangen van alle betrokkenen.
- **Wettelijke eisen inhoud pensioenregeling:**
Bij elke besluitvorming is gekeken of de inhoud van de nieuwe pensioenregeling voldoet aan de relevante wettelijke eisen.
- **Kwaliteit pensioen:**
De kwaliteit van het pensioen in het nieuwe pensioenstelsel is beoordeeld. Hierbij is rekening gehouden met de verhouding tussen de premie en de hoogte van het pensioen, de stabiliteit van de uitkering en de kans op een lager pensioen dan verwacht op de pensioendatum.
- **Uitlegbaarheid:**
De pensioenregeling is zo vormgegeven dat deze uit te leggen is aan werkgevers en deelnemers. Met name is gelet op transparantie over het aanwenden van premies en over de resultaten van beleggingen.
- **Uitvoerbaarheid en kosten:**
De nieuwe pensioenregeling is goed uitvoerbaar: de operationele complexiteit is beperkt. Dat geldt ook voor de gevoeligheid voor fouten tijdens de implementatie, de kostenrisico's in de transitiefase en de uitvoeringskosten ná invaren. Mhpf toetst dit in de implementatieplanfase nader.
- **Bieden flexibiliteit:**
De nieuwe pensioenregeling biedt deelnemers bij voorkeur de volgende flexibiliseringsmogelijkheden: eerst een hoog en daarna een laag pensioen, bepalen van de ingangsdatum, partnerpensioen ruilen voor een hoger ouderdomspensioen.
- **Solidariteit:**
Er is rekening mee gehouden dat risico's evenwichtig gedeeld worden tussen deelnemers, waarbij sociale partners de kaders stellen hiervoor.

Onderdeel van een evenwichtige transitie is het vastleggen van de transitiedoelstellingen. Er is gekozen voor deze transitiedoelstellingen:

Prioriteit	Transitiedoelstelling
1	Er wordt gestreefd naar een evenwichtige transitie voor alle belanghebbenden.
2	Iedereen krijgt op transitiedatum minimaal de marktwaarde van de (nominale) opgebouwde aanspraken.
3	Schokken in de (verwachte) pensioenuitkeringen worden gedempt; na de start van de solidaire premiereregeling worden dalingen van de pensioenuitkeringen zoveel mogelijk voorkomen.
4	Voor iedereen wordt onevenredig nadeel bij de transitie voorkomen (beperken generatie-effecten).
5	Voor afschaffing van de doorsneesystematiek wordt vanuit het pensioenvermogen op adequate wijze gecompenseerd.
6	Het vermogen wordt evenwichtig verdeeld over alle groepen deelnemers.

Bij het invaren worden van het beschikbaar kapitaal eerst het minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) en het vermogen dat nodig is voor de operationele reserve apart gezet. Dit gebeurt ongeacht de hoogte van de dekkingsgraad op dat moment¹. Deze acties zijn daarom niet expliciet als doelen gedefinieerd (zie ook Kader voor omrekenen collectief vermogen in Bijlage A).

De financiële uitgangspositie kan ertoe leiden dat niet alle doelen in gelijke mate te realiseren zijn. Daarom leggen we de volgorde van de transitiedoelen en de voorrangsregels vast. Hierbij kunnen doelen voor en na elkaar worden geprioriteerd, maar ook naast elkaar.

Instrumenten transitie

Voor het realiseren van de transitiedoelstellingen hebben sociale partners een minimale invaardekkingsgraad van 112% afgesproken. Bij een minimale dekkingsgraad van 112%:

- vindt er geen korting op nominale aanspraken plaats;
- kan de Compensatieregeling voor de effecten van het afschaffen van de doorsneesystematiek, gefinancierd worden uit het collectieve fondsvermogen;
- kan de solidariteitsreserve bij invaren voldoende gevuld worden;

Voor het verdelen van fondsvermogen dat daarna nog resteert naar persoonlijke pensioenvermogens wordt de wettelijke spreidingstermijn van 10 jaar gehanteerd.

Wat betreft het instrument compensatie: sociale partners verduidelijken dat het gaat om compensatie voor zover het pensioenfonds daarvoor middelen beschikbaar kan stellen. Omdat de compensatie op fondsniveau plaatsvindt, ligt de besluitvorming daarover bij het bestuur van het pensioenfonds. Het bestuur zal daarbij naast de schadeberekening en het beschikbare fondsvermogen onder meer ook de wettelijke randvoorwaarden in acht nemen. Denk daarbij aan een objectieve rechtvaardiging op grond van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid.

¹ Ook voor technische voorzieningen na invaren worden middelen apart gezet.

De solidariteitsreserve is wettelijk verplicht binnen de solidaire premieregeling. Het initieel volledig vullen ervan is niet verplicht, maar sociale partners zien dit als een instrument om *dalingen van de pensioenuitkeringen in de eerste jaren na transitie* te voorkomen; één van de transitiedoelstellingen.

De transitiedoelstellingen en prioriteiten per doelstelling zijn indicatief nader uitgewerkt in de volgende tabel. Sociale partners hanteren als uitgangspunt een compensatielast voor alle actieve deelnemers van de aangesloten werkgevers samen van 1,9% van de totale technische voorziening van het fonds voor invaren in het verwachte scenario. Geconstateerd is dat voor- en nadelen van de overgang naar de solidaire premieregeling leeftijdsafhankelijk zijn, met name voor de actieve deelnemers. Op dit feit is de compensatieregeling gebaseerd die sociale partners het fonds verzoeken te treffen. De compensatieregeling wordt toegelicht in de hoofdstukken 3 en 5.

De compensatie per cohort en de totale compensatielast worden op de invaardatum definitief berekend.

Dekkingsgraad	MVEV + operationele reserve	Waarde vermogen	Voorkomen daling uitkering (SR)	Compensatie	Evenredig vullen vermogen
112,0%	2,4%	100,0%	5,5%	1,9%	2,2%
115,0%	2,4%	100,0%	5,6%	1,9%	5,1%
120,0%	2,4%	100,0%	5,9%	1,9%	9,8%
125,0%	2,4%	100,0%	6,1%	1,9%	14,6%
130,0%	2,4%	100,0%	6,4%	1,9%	19,3%
135,0%	2,4%	100,0%	6,6%	1,9%	24,1%
140,0%	2,4%	100,0%	6,9%	1,9%	28,8%
145,0%	2,4%	100,0%	7,1%	1,9%	33,6%
150,0%	2,4%	100,0%	7,4%	1,9%	38,3%

Opmerkingen hierbij:

- Het fonds heeft het Minimaal Vereist Eigen Vermogen (MVEV) en de operationele reserve voorlopig vastgesteld op 2,4% van de technische voorziening voor invaren. Zijn deze lager of juist hoger, dan wordt eerder of juist later gestart met het toedelen van de dekkingsgraad aan de transitiedoelen die volgen op basis van prioritering: compensatie en solidariteitsreserve.
- De hoogte van het MVEV en van de operationele reserve zijn geschat als percentage van de technische voorziening voor invaren.
- Bij voldoende dekkingsgraad wordt de solidariteitsreserve op het invaarmoment gevuld tot 5% van de persoonlijke pensioenvermogens na invaren.
- De compensatielast die Mhpf eventueel financiert, wordt op de invaardatum bepaald. Hiervoor heeft het bestuur van Mhpf een methodiek vastgesteld. Deze staat in hoofdstuk 5. Drie maanden voor de invaardatum wordt ook vastgelegd hoe wordt omgegaan met schommelingen in rente en dekkingsgraad tot 1 juli 2027, de beoogde transitiedatum.
- Mhpf heeft nooit inhaalindexatie gehanteerd en verondersteld is dat dat zo blijft.

In de doorrekeningen voor dit transitieplan is de volgende compensatie gebruikt als percentage van de pensioengrondslagen per leeftijdscohort in de FTK-regeling:

Leeftijd	Compensatie (% van de PG)	Leeftijd	Compensatie (% van de PG)	Leeftijd	Compensatie (% van de PG)
<33	0,0%	44	48,5%	56	58,1%
33	4,7%	45	51,1%	57	56,5%
34	9,8%	46	53,3%	58	54,4%
35	14,7%	47	55,2%	59	51,8%
36	19,4%	48	56,9%	60	48,7%
37	23,9%	49	58,2%	61	45,0%
38	28,1%	50	59,2%	62	40,8%
39	32,2%	51	60,0%	63	35,9%
40	35,9%	52	60,3%	64	30,2%
41	39,5%	53	60,3%	65	23,9%
42	42,7%	54	60,0%	66	16,8%
43	45,8%	55	59,2%	67	8,8%

- Deze tabel toont een schatting van de benodigde compensatie per cohort, op basis van een compensatiestafel en uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag op invaardatum. Deze grafiek is gebruikt voor de berekeningen in dit transitieplan. De werkelijke compensatie kan hoger of lager uitvallen en wordt definitief berekend op de invaardatum. De compensatie wordt op de invaardatum toegekend en toegevoegd aan het persoonlijke pensioenvermogen. De methode waarmee de compensatie per cohort wordt berekend staat in hoofdstuk 5.
- Als we alle compensaties per cohort bij elkaar optellen, krijgen we de totale compensatielast. De compensatielast wordt gefinancierd uit de dekkingsgraad op het moment van invaren.
 - Valt de compensatielast hoger uit dan de 1,9% uit de tabel, schuift de verdeling van het fondsvermogen naar de andere doelstellingen op.
 - Valt de compensatie lager uit dan nu geschat, dan komt gereserveerd geld vrij. Dit wordt gebruikt voor het evenredig vullen.

Kwantitatieve maatstaven en bandbreedte

In hoofdstuk 5 staat een nadere toelichting op de effecten van de transitie als geheel.

De kwalitatieve doelstellingen worden getoetst aan de hand van kwantitatieve maatstaven. Uitkomsten binnen de genoemde bandbreedte zijn acceptabel. Deze kwantitatieve maatstaven zijn gebruikt om te toetsen of de transitie als geheel evenwichtig is:

- Verandering van de pensioenbedragen over de pensioenperiode in nieuwe stelsel met de solidaire pensioenregeling 2027, ten opzichte van de pensioenregeling 2026, in verwacht, pessimistisch en optimistisch scenario.
- Netto profijt.

De transitie naar het nieuwe pensioenstelsel moet als geheel evenwichtig zijn. Om dit te toetsen is gekeken naar zowel de verandering in de verwachte pensioenuitkering als naar de berekening van netto profijt. Voor beide toetsen geldt dat de effecten niet per definitie nul moeten zijn om als evenwichtig oordeel te kunnen worden. De wetswijzigingen hebben effecten op zowel de verwachte pensioenuitkeringen als op netto profijt. Verder hebben ook de inhoudselementen van de solidaire premieregeling zoals beschreven in dit transitieplan en de transitie maatregelen hun effecten.

Reikwijdte afspraken

De beschreven afspraken over de transitiedoelstellingen, de prioritering daarvan en de daarvoor in te zetten instrumenten gelden in deze situaties:

- Dekkingsgraad (DG): de bandbreedte van de dekkingsgraad waarbij geen nadere besluitvorming meer nodig is, is vastgesteld tussen de 112% tot 150%. Bij een lagere dekkingsgraad dan 112% of een hogere dekkingsgraad dan 150% gaan sociale partners opnieuw in overleg.

InvaarDG	Omschrijving
112,0%	Minimaal benodigde invaardekkingsgraad: 100% technische voorzieningen (o.b.v. rentetermijnstructuur) + 2,4% voor MVEV en voorziening voor operationele risico's & kosten + 5,5% voor solidariteitsreserve + 1,9% voor compensatie doorsneesystematiek + 2,2% voor verhogen persoonlijke pensioenkapitalen
130,0%	Invaardekkingsgraad per 30.04.2026: 100% technische voorzieningen (o.b.v. rentetermijnstructuur) + 2,4% voor MVEV en voorziening voor operationele risico's & kosten + 6,4% voor solidariteitsreserve + 1,9% voor compensatie doorsneesystematiek + 19,3% voor verhogen persoonlijke pensioenkapitalen
150,0%	Maximale invaardekkingsgraad: 100% technische voorzieningen (o.b.v. rentetermijnstructuur) + 2,4% voor MVEV en voorziening voor operationele risico's & kosten + 7,4% voor solidariteitsreserve + 1,9% voor compensatie doorsneesystematiek + 38,3% voor verhogen persoonlijke pensioenkapitalen

Bij deze dekkingsgraden op het transitiemoment:

- kunnen de voorzieningen voor MVEV en operationele kosten gevuld worden;
- kan de solidariteitsreserve gevuld worden zodat lopende uitkeringen direct vanaf de start van de nieuwe pensioenregeling beschermd zijn;
- kan het effect van het afschaffen van de doorsneesystematiek worden gecompenseerd uit de middelen van het fonds;
- zijn er middelen beschikbaar om de persoonlijke pensioenkapitalen te verhogen;

Zowel goed weer als slecht weer scenario's zijn opgenomen. Voor de beschreven situaties is nadere besluitvorming niet nodig gezien de doelstellingen, voorrangregels en maatstaven die afgesproken zijn.

Gevoeligheidsanalyses

Als basisscenario voor de doorrekeningen hanteren we een startdekkingsgraad van 130,0% (niveau 30 april 2026), de DNB-scenarioset (P-set) inclusief de rentes per van Q2-2026, en de uitkomsten in het mediane scenario in de scenarioset.

Zijn het beoordelingskader van voorrangsregels, verdeelmethode en beoordelingscriteria robuust genoeg voor verschillende situaties? Om dat te testen zijn deze gevoeligheidsanalyses uitgevoerd:

Gevoeligheidsanalyse	Scenario's
Aanvangsdekkingsgraad	• 112,0%: de minimum invaardekkingsgraad. • 150,0%: de maximum invaardekkingsgraad.
Renteontwikkeling	• Doorrekening op basis van een 1%-punt hogere rente • Doorrekening op basis van een 1%-punt lagere rente

Details zijn in bijlage D nader uitgewerkt. De resultaten van deze analyses zijn geen aanleiding om zaken te wijzigen.

Plan bij dekkingsgraad onder minimaal benodigde invaardekkingsgraad

Er is bij invaren meer of minder vermogen beschikbaar, afhankelijk van de financiële positie van Mhpf en economische omstandigheden op dat moment. Bij een dekkingsgraad lager dan 112% zijn de gemaakte afspraken mogelijk niet meer toereikend.

Hoe kan geborgd worden dat de doelstellingen van de transitie worden gehaald als de dekkingsgraad op het gewenste invaarmoment lager is dan de minimaal benodigde invaardekkingsgraad? Hiertoe is de volgende afspraak gemaakt.

Zodra de dekkingsgraad onder de 118% zakt zullen sociale partners onderzoeken of invaren bij een lagere dekkingsgraad dan 112% nog steeds gewenst is. Aan de hand van uitkomsten van berekeningen bepalen sociale partners of het acceptabel is om ook bij een lagere dekkingsgraad in te varen. Mocht dit aan de orde zijn, dan worden de uitkomsten van het onderzoek vastgelegd als addendum op het transitieplan.

Is de dekkingsgraad op transitiedatum lager dan de minimaal benodigde invaardekkingsgraad en zouden pensioenaanspraken en -rechten verlaagd moeten worden, dan kunnen sociale partners de transitiedatum uitstellen:

- alleen in overleg met het bestuur van het pensioenfonds en andere sociale partners;
- ter beoordeling in de tweede helft van april 2027, zodra het bestuur van het pensioenfonds sociale partners heeft geïnformeerd over de dekkingsgraad op 31 maart 2027.

Het gaat dan om uitstel van de transitiedatum van 1 juli 2027 naar een nader te bepalen datum, maar uiterlijk naar 1 januari 2028 of zoveel later als de wetgever eventueel als uiterste invaardatum aangeeft. Eventueel kan later opnieuw besloten worden de transitie uit te stellen.

Plan bij dekkingsgraad boven maximaal benodigde invaardekkingsgraad

Er is bij invaren meer of minder vermogen beschikbaar, afhankelijk van de financiële positie van Mhpf en economische omstandigheden op dat moment. Bij een dekkingsgraad hoger dan 150% zijn de gemaakte afspraken mogelijk niet meer toereikend.

Hoe kan geborgd worden dat de doelstellingen van de transitie worden gehaald als de dekkingsgraad op het gewenste invaarmoment hoger is dan de maximaal overeengekomen invaardekkingsgraad? Hiertoe is de volgende afspraak gemaakt.

Zodra de dekkingsgraad boven de 144% uitkomt zullen sociale partners onderzoeken of invaren bij een hogere dekkingsgraad dan 150% nog steeds gewenst is. Aan de hand van uitkomsten van berekeningen bepalen sociale partners of het acceptabel is om ook bij een hogere dekkingsgraad in te varen. Mocht dit aan de orde zijn, dan worden de uitkomsten van het onderzoek vastgelegd als addendum op het transitieplan.

Is de dekkingsgraad op transitiedatum hoger dan de maximaal overeengekomen invaardekkingsgraad, dan kunnen sociale partners de transitiedatum uitstellen:

- alleen in overleg met het bestuur van het pensioenfonds en andere sociale partners;
- ter beoordeling in de tweede helft van april 2027, zodra het bestuur van het pensioenfonds sociale partners heeft geïnformeerd over de dekkingsgraad op 31 maart 2027.

Het gaat dan om uitstel van de transitiedatum van 1 juli 2027 naar een nader te bepalen datum, maar uiterlijk naar 1 januari 2028 of zoveel later als de wetgever eventueel als uiterste invaardatum aangeeft. Eventueel kan later opnieuw besloten worden de transitie uit te stellen.

Invaren en premiehoogte

Om misverstand te voorkomen wordt het volgende benadrukt: de mate waarin het pensioenvermogen van het pensioenfonds bij de transitie of daarna voldoende is om de beoogde pensioenuitkomst (inclusief compensatie) te behalen zal géén aanleiding zijn om de overeengekomen premie te verhogen. Sociale partners kunnen bespreken of de premie anders verdeeld moet worden over de beoogde pensioensoorten, maar de premie zal niet verhoogd worden. Ook zal compensatie niet uit de premie worden gefinancierd. Compensatie is alleen mogelijk voor zover het pensioenvermogen van Mhpf daarvoor ruimte biedt en het pensioenfonds bereid is die ruimte voor compensatie te benutten.

4. Contractkeuze en inrichting pensioenregeling

Contractkeuze

De huidige pensioenregeling wordt aangepast in lijn met de vereisten uit de Wet toekomst pensioenen. De huidige pensioenregeling is een collectief-DC regeling met voorwaardelijke indexatie en kan niet gehandhaafd blijven. In het nieuwe pensioenstelsel, dat uiterlijk op 1 januari 2028 geïmplementeerd moet zijn, zijn alleen twee pensioenregelingen mogelijk: een solidaire premieregeling of een flexibele premieregeling. Beide zijn premieregelingen met een leeftijdsonafhankelijke premie.

De sociale partners hebben gekozen voor een solidaire premieregeling. Naar hun inzicht sluit deze het beste aan bij de uitgangspunten voor de nieuwe pensioenregeling en hun wensen.

De overstap naar het nieuwe pensioenstelsel vraagt om zorgvuldige besluitvorming. Belangrijke voorwaarden bij de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel zijn dat deze ‘evenwichtig’ is en zonder ‘onevenredig’ nadeel voor (groepen van) belanghebbenden. De doelstellingen uit hoofdstuk 3 vormen bij deze afwegingen de leidraad.

Voorbeelden van overwegingen van sociale partners voor de solidaire premieregeling (geen uitputtende opsomming):

- De solidaire premieregeling sluit beter aan bij de kenmerken van de bestaande pensioenregeling, onder het huidige FTK.
- Collectieve keuze voor een lifecycle en beleggingsbeleid sluiten goed aan bij de deelnemerspopulatie. Sociale partners hebben geen indicatie dat de flexibele premieregeling meer steun van deelnemers had.
- Solidariteit binnen en tussen generaties: bij de solidaire premieregeling dragen (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden samen de risico's die inherent zijn aan pensioen (zoals beleggingsrisico, overlijdensrisico en langlevensrisico). Ook toekomstige deelnemers delen mee in deze risico's via een integrale solidariteitsreserve. Deze reserve is een verplicht en integraal onderdeel van deze pensioenregeling. De solidariteitsreserve beperkt, onder andere, de kans op en omvang van dalingen van de pensioenuitkeringen.
- Hoger verwacht pensioenresultaat door het opheffen van de leenrestrictie: de jongste deelnemers kunnen meer dan 100% beleggingsrisico lopen, waardoor hun verwachte pensioenresultaten verbeteren. Daarbij stijgt ook de kans op extreme negatieve uitkomsten. Sociale partners veronderstellen in de berekeningen dat de leenrestrictie beperkt wordt losgelaten. Zij verzoeken het pensioenfonds:
 - verder uit te werken in hoeverre het opheffen van de leenrestrictie past bij de risicohouding van deze cohorten (op basis van risicopreferentie-onderzoek) en waarom dit in het belang van de deelnemers is;
 - om te onderzoeken wat de mogelijke operationele impact is;
 - om communicatieve aspecten te onderzoeken als het pensioenfonds negatieve pensioenvermogens moet aanvullen.

Doelen en beoogde inrichting solidariteitsreserve

De solidariteitsreserve is deel van de solidaire premieregeling. Het is een gedeeld vermogen ten gunste van alle deelnemers. Doelen zijn risicodeling tussen generaties en stabiliteit van pensioenen.

In volgorde van prioritering gaat het om het volgende:

1. Aanvullen van negatieve persoonlijke pensioenvermogens.
2. Voorkomen dat nominale pensioenuitkeringen verlaagd moeten worden.
3. Delen van macro-langlevensrisico.
4. Delen van micro-langlevensrisico².

Deze volgorde wordt aangehouden als er geld uit de solidariteitsreserve aangewend wordt. Dat verklaren sociale partners in het kader van de transitie van de pensioenen van hun achterban naar het nieuwe pensioenstelsel.

Sociale partners vinden het belangrijk dat de solidariteitsreserve niet alleen evenwichtig gevuld wordt, maar ook dat het geld uit de reserve evenwichtig besteed wordt. Of een deelnemer een bijdrage uit de solidariteitsreserve ontvangt, is afhankelijk van de afgesproken regels. Mhpf bepaalt de vul- en uitdeelregels nog en zal daarbij aansluiten op de doelstellingen die sociale partners hebben afgesproken.

Hoogte solidariteitsreserve

De hoogte van de solidariteitsreserve wordt uitgedrukt als percentage van de persoonlijke pensioenvermogens die bij de solidaire premieregeling horen. De solidariteitsreserve is maximaal 5% van de persoonlijke pensioenvermogens. Bij voorkeur is de reserve op het moment van de transitie gelijk aan dit maximum (zie transitie instrument hoofdstuk 3).

Vulregels solidariteitsreserve

De solidariteitsreserve wordt als volgt gevuld:

- Door een deel van het positieve overrendement af te romen. Uitgangspunt van sociale partners is dat voor deelnemers in de uitkeringsfase een hoger afroompercentage geldt dan voor deelnemers in de opbouwfase, als dat wettelijk is toegestaan. In de doorrekeningen is een afroompercentage van 2% voor alle groepen gehanteerd. Sociale partners verzoeken Mhpf om de vulregels in meer detail door te rekenen.
- Door het positieve resultaat op het macro-langlevensrisico van alle (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden af te romen, zodanig dat de verwachte (toekomstige) uitkeringen niet stijgen, maar gelijk blijven. Het macro-langlevensrisico wordt dus tweezijdig gedeeld.
- Door het positieve resultaat op het micro-langlevensrisico van alle (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden af te romen. Ook dit risico wordt tweezijdig gedeeld, alleen voor zover het delen van het micro-langlevensrisico een doel van de solidariteitsreserve blijft.

Uitdeelregels solidariteitsreserve

Het eerste doel van de solidariteitsreserve is om het tot nul aanvullen van negatieve persoonlijke pensioenvermogens. Het tweede doel: de pensioenbedragen worden jaarlijks vastgesteld en blijven gedurende dat jaar onveranderd. Een volgend jaar kunnen de uitkeringen anders worden vastgesteld.

² Afhankelijk van de uiteindelijke interpretatie en ontwikkeling in de wetgeving, wordt doel 4 nog verwijderd in het geval de wetgever het wel mogelijk maakt om dit risico via een andere reserve samen met de overige biometrische risico's te delen.

Als nadat schokken gespreid zijn de uitkering voor dat volgende jaar zou worden verlaagd, kunnen de pensioenbedragen voor dat specifieke jaar vanuit de solidariteitsreserve worden aangevuld tot het niveau van het jaar ervoor. Jaarlijks wordt maximaal 20% van de solidariteitsreserve voor dit doel gebruikt met als extra voorwaarde dat de solidariteitsreserve niet lager wordt dan 1% van de som van de persoonlijke pensioenvermogens.

Het derde doel: de persoonlijke pensioenvermogens van alle (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden aanvullen om de (verwachte) toekomstige pensioenuitkeringen niet te laten dalen door een langere verwachte levensduur (macro-langlevensrisico).

Het vierde doel: het aanvullen van een negatief resultaat op het micro-langlevensrisico.

Aanvullingen vanuit de solidariteitsreserve worden beperkt, zodat de reserve nooit negatief wordt. Of er geldt al eerder een grens.

De solidariteitsreserve kan na het toepassen van de jaarlijkse uitdeelregels voor de doelstellingen van de solidariteitsreserve hoger zijn dan het maximumniveau. Dan wordt de solidariteitsreserve tot dat maximumniveau afgeroomd. Wat afgeroomd wordt, wordt over de persoonlijke pensioenvermogens verdeeld.

Bij het verdelen van het overschot gelden de volgende regels:

- Er wordt dezelfde verhouding tussen pensioengerechtigden en (gewezen) deelnemers gehanteerd als bij het vullen van de solidariteitsreserve.
- Binnen de groep pensioengerechtigden ontvangt iedereen hetzelfde percentage van zijn persoonlijk pensioenvermogen.
- Binnen de groep (gewezen) deelnemers ontvangt iedereen hetzelfde percentage van zijn persoonlijk pensioenvermogen.

Toedelingsregels beschermings- en overrendement solidariteitsreserve

Voor de solidariteitsreserve gelden ook toedelingsregels voor overrendement (zakelijke waarden) en beschermingsrendement. Sociale partners vragen het pensioenfonds om die vast te stellen.

Initiële vulling solidariteitsreserve

De solidariteitsreserve kan direct gevuld worden tot een bepaald niveau als onderdeel van de transitie. Er is dan minder vermogen beschikbaar voor de persoonlijke pensioenvermogens of voor andere doelen. Of een deel van het vermogen als financieringsbron voor de initiële vulling gebruikt wordt is nog niet besloten. Dit besluit ligt uiteindelijk, na een verzoek van sociale partners hiertoe, bij Mhpf (zie hoofdstuk 3).

Sociale partners verzoeken Mhpf de solidariteitsreserve bij de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel te vullen vanuit het fondsvermogen. De initiële vulling van de solidariteitsreserve hangt af van de voorgestelde prioriteitsregels voor het verdelen van het fondsvermogen. Verwacht wordt dat deze initiële vulling, in combinatie met de manier waarop de solidariteitsreserve wordt ingezet, zorgt voor een adequate startomvang van de solidariteitsreserve.

Toetsing solidariteitsreserve

Het bestuur van Mhpf toetst de solidariteitsreserve (zie bijlage C). De sociale partners hebben hiervan kennisgenomen en kunnen zich hierin vinden.

Overige doelen solidariteitsreserve

De werking van de solidariteitsreserve, zoals beschreven in bijlage C, is alleen getoetst op het doel om verlagingen van de nominale uitkering te voorkomen. Voor het doel aanvullen van negatieve persoonlijke pensioenvermogens is niet getoetst. De twee laatste doelen, het macro- en het micro-langlevens risico, kunnen in het stochastische model niet doorgerekend worden. Sociale partners verzoeken het pensioenfonds om eventuele latere berekeningen op deze doelen met hen te delen.

Macro-langlevensrisico

Het Actuarieel Genootschap publiceert tweejaarlijks nieuwe sterftetafels. Bij een nieuwe tafel kan een resultaat op macro-langlevens optreden en kunnen alle generaties profijt hebben van een solidariteitsreserve of juist bijdragen aan de solidariteitsreserve (een positief resultaat bij een dalende levensverwachting wordt toegevoegd aan de reserve). Hetzelfde geldt als het pensioenfonds de ervaringssterftefactoren evalueert en dit tot een resultaat leidt. Ook hier is het voor elke generatie op voorhand mogelijk dat zij baat heeft van of juist bijdraagt aan de solidariteitsreserve. De ervaringssterftefactoren worden periodiek geëvalueerd.

Micro-langlevensrisico

Hier gaat het om een jaarlijkse resultaatdeling. Bij bovengemiddeld veel of relatief jonge sterftes in een jaar is er een positief resultaat dat wordt toegevoegd aan de reserve. Bij weinig of relatief ouder dan gemiddelde sterftes wordt er onttrokken aan de reserve. Net als bij macro-langlevens zijn er op voorhand geen generaties aan te wijzen die alleen maar voordeel of alleen maar nadeel van dit doel kunnen hebben.

Inrichting uitkeringsfase

Alle uitkeringen die worden aangekocht uit het persoonlijk pensioenvermogen of die voortkomen uit de risicoverzekeringen, zijn variabel: ze worden jaarlijks aangepast op basis van behaalde resultaten.

Sociale partners hebben het pensioenfonds verzocht om bij de inrichting van de uitkeringsfase rekening te houden met deze uitgangspunten:

- Sociale partners vinden het wenselijk dat de procentuele aanpassing van de uitkering gelijk is voor alle pensioengerechtigden, onafhankelijk van de leeftijd;
- Grote aanpassingen in de uitkeringen van jaar op jaar zijn onwenselijk voor pensioengerechtigden, dus een dempingsmechanisme is wenselijk;
- Voor pensioengerechtigden is koopkrachtbehoud een belangrijk onderdeel van de pensioenregeling. De haalbaarheidstoetsberekeningen in het FTK laten zien dat op lange termijn circa 90% koopkrachtbehoud realiseerbaar is, al is dat op korte termijn soms minder. Sociale partners verzoeken het fonds daarmee rekening te houden bij de inrichting van de uitkeringsfase.

Sociale partners hebben een voorkeur voor één uitkeringscollectief, dat op fondsniveau zal worden ingericht voor alle bij het fonds aangesloten werkgevers. De collectieve uitkeringsfase start vanaf de pensioendatum. Uitkeringen nabestaandenpensioenen vanwege een overlijden vóór de pensioendatum zijn onderdeel van hetzelfde uitkeringscollectief. Het projectierendement dat wordt gebruikt om de uitkering vast te stellen is gelijk aan de FTK-rentetermijnstructuur.

De pensioenuitkeringen van alle pensioengerechtigden in het uitkeringscollectief worden in enig jaar met hetzelfde percentage verhoogd dan wel verlaagd. In de uitkeringsfase hebben alle pensioengerechtigden hetzelfde beleggingsprofiel en worden beleggingsresultaten gespreid over 3 jaar. Hiermee wordt al enige stabiliteit bereikt. De inzet van de solidariteitsreserve stabiliseert de uitkering verder.

Inrichting pensioenregeling

Over de relatie tussen premie, pensioenuitkomst, compensatie en de overige onderdelen van de nieuwe pensioenregeling hebben sociale partners op basis van de veronderstellingen in bijlage B en de doorrekeningen daarvan door actuarieel adviseur Sprengels de volgende veronderstellingen gehanteerd.

De invulling van de pensioenregeling is als volgt:

- Een ambitieniveau van de verwachte pensioenuitkomst voor ouderdomspensioen op de pensioendatum voor een 22-jarige deelnemer van 50% van de pensioengrondslag net voor pensionering (68 jaar) onder de solidaire premieregeling, met een kans dat deze ambitie in minimaal 60% van de scenario's haalbaar is bij een OP-spaarpremie van 22%; deze vervangingsratio is op basis van de gehanteerde aannames nu realiseerbaar, en wordt na 5 jaar geëvalueerd. Aan de hoogte van de verwachte pensioenuitkomst kunnen geen rechten worden ontleend.
- De volgende verzekeringen op risicobasis:
 - partnerpensioen (bij overlijden tijdens het dienstverband):
 - Levenslang partnerpensioen van 20% van het pensioengevend salaris, pro rata naar deeltijdfactor;
 - Tijdelijk partnerpensioen ter grootte van 50% van het minimumloon bij aanvang en daarna jaarlijks per 1-1 geïndexeerd cf art. 18a lid 3 Wet LB, pro rata naar deeltijdfactor;
 - wezenpensioen van 20% van het pensioengevend salaris per kind jonger dan 25 jaar (voor volle wezen 40%), pro rata naar deeltijdfactor;
 - premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid met een vrijstellingspercentage 80% bij volledige arbeidsongeschiktheid;
 - De risicodekkingen voor overlijden worden bij volledige arbeidsongeschiktheid voor 100% voortgezet;
 - Het voortzettingspercentage is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid. Daarbij gelden de volgende voortzettingspercentages:

<i>Mate van arbeidsongeschiktheid</i>	<i>Voortzettingspercentage</i>
0%-35%	geen voortzetting
35%-45%	45%
45%-55%	55%
55%-65%	65%
65%-80%	80%
80%-100%	100%

De sociale partners stellen hiervoor in principe een bruto premie beschikbaar van 26% van de pensioengrondslag. Voor de bruto en netto premie geldt het volgende:

- De bruto premie is de totale pensioenpremie, bestaande uit:
 - de premie-inleg voor ouderdomspensioen (in combinatie met partnerpensioen in geval van overlijden na de pensioendatum),
 - de premies voor bovenstaande risicoverzekeringen,
 - de uitvoeringskosten.

- De netto premie is de premie die wordt ingelegd voor ouderdomspensioen en partnerpensioen in geval van overlijden na de pensioendatum. Dit betreft dus de bruto premie verminderd met de premies voor risicoverzekeringen en voor de uitvoeringskosten.
- De netto premie bedraagt 22% van de pensioengrondslag.
- Volgens de huidige berekeningen is voor de afgesproken pensioenregeling een bruto premie van ca. 25,8% nodig, waarvan de netto premie 22% bedraagt. De afgesproken bruto premie van 26% van de pensioengrondslag is naar de huidige verwachting dus genoeg voor de overeengekomen pensioenregeling.
- Omdat de verwachte benodigde premie lager ligt dan de afgesproken premie resteert er na de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel een jaarlijks fluctuerend budget. Volgens huidige berekening gaat het om c.a. 0,2% van de pensioengrondslag. Dit resterende budget wordt ingezet als extra netto premie voor het persoonlijk pensioenvermogen. Hiermee stijgt de kans om de beoogde pensioenuitkomst te halen. In de berekeningen is geen rekening gehouden met deze extra netto premie. In de toekomst zullen jaarlijks de hoogte van de risicopremies en uitvoeringskosten worden bepaald.
- Als in enig jaar de bruto premie van 26% niet genoeg is voor de netto premie van 22% plus de benodigde premies voor de risicoverzekeringen en uitvoeringskosten, kan de bruto premie in dat jaar worden verhoogd tot maximaal 26,5%.
- Mocht een bruto premie van meer dan 26,5% nodig zijn, dan zullen sociale partners onderzoeken of de risicodekkingen en/of uitvoeringskosten omlaag kunnen. Als dat niet kan, zal de netto premie lager uitkomen dan 22%. Hiermee daalt de kans dat de beoogde pensioenuitkomst kan worden gehaald. In de berekeningen is met deze situatie geen rekening gehouden.
- Het werkgeversdeel in de bruto premie bedraagt 2/3^{de} deel, het werknemersdeel 1/3^{de} deel.

De combinatie van een levenslang partnerpensioen van 20% en een tijdelijk partnerpensioen moet voldoen aan de CAO-eisen. Sociale partners vragen het pensioenfonds om als de solidaire premieregeling eenmaal geldt, jaarlijks te toetsen of dat nog steeds het geval is.

Hieronder worden de huidige en de nieuwe regeling vergeleken.

	Huidig	Nieuw
Pensioenregeling(en)	Variabel-DB-regeling, ook wel collectief-DC genoemd. Op basis van het middelloonsysteem.	Solidaire premieregeling
Karakter pensioenregeling	Uitkeringsregeling	Premieregeling
Bij CDC: Beoogde opbouwpercentages	OP: 1,70% (niveau 2026)	
Bij SPR: Beoogde Pensioenuitkomst en premie-inleg exclusief risicopremie		Uitkering op pensioendatum als percentage van laatste pensioengrondslag voor pensionering van 50% in mediane scenario, voor eerste 5 jaar na start solidaire pensioenregeling,

	Huidig	Nieuw
		met een netto premie-inleg van 22% van de pensioengrondslag voor ouderdomspensioen
Toetredingsleeftijd	18 jaar	18 jaar
Pensioenrichtdatum	Eerste dag van de maand waarin de 68e verjaardag valt	Eerste dag van de maand waarin de 68e verjaardag valt
Looncomponenten pensioengevend salaris	12 maal het maandsalaris, vermeerderd met de jaarlijkse vakantietoelage, de eventuele decemberuitkering en eventueel met andere toeslagen.	12 maal het maandsalaris, vermeerderd met de jaarlijkse vakantietoelage, de eventuele decemberuitkering en eventueel met andere toeslagen.
Maximaal pensioengevend salaris (niveau 2026)	€ 137.800. Het wettelijk maximaal in aanmerking te nemen pensioensalaris op voltijdbasis.	€ 137.800. Het wettelijk maximaal in aanmerking te nemen pensioensalaris op voltijdbasis.
Franchise (niveau 2026)	€ 16.391 Jaarlijks per 1-1 geïndexeerd cf art. 18a lid 3 Wet LB	€ 19.172 Jaarlijks per 1-1 geïndexeerd cf art. 18a lid 3 Wet LB
Voortzetting pensioenopbouw tijdens WW-periode	Nee	Nog te bepalen
Vrijwillig bijsparen	Nee	Nog te bepalen
Opheffen leenrestrictie	N.v.t.	Ja, maximaal blootstelling naar overrendement 130%. Toedeling van overrendement neemt vanaf leeftijd 40 af, naar 45% op pensioenleeftijd.
Partnerdefinitie	Gehuwd, geregistreerd of samenwonend	Uniform ³
Aanmeldingsplicht partner	Ja	Ja
Standaard verhouding OP/PP na pensioendatum (bij inkoop van beide)	100:70	100:70
PP voor pensioendatum	Ja, op risicobasis	Ja, op risicobasis
Hoogte PP voor pensioendatum	70% van bereikbaar ouderdomspensioen	20% van het pensioengevend salaris (pro rato deeltijdfactor)
Wezenpensioen	Ja, op risicobasis	Ja, op risicobasis
Definitie kind	Onderhouden en opgevoed (in combinatie met behorend tot huishouden of familierechtelijke betrekking en wettelijk erkend)	Uniform

³ Zie bijlage A voor een toelichting op het uniforme partnerbegrip.

	Huidig	Nieuw
Eindleeftijd Wezenpensioen	18 jaar of 27 jaar indien studerend	25 jaar
Hoogte Wezenpensioen	14% bereikbaar ouderdomspensioen	20% van het pensioengevend salaris (pro rato deeltijdfactor)
Uitlooperperiode	Ja	Ja, 3 maanden
Bovenwettelijke voortzetting risicodekking nabestaandenpensioen na uitlooperperiode en/of tijdens WW-periode	Nee	Nog te bepalen
Tijdelijk partnerpensioen	Nee	Ja
Hoogte tijdelijk partnerpensioen	N.v.t.	50% van het minimum loon, jaarlijks te indexeren conform AOW, en pro rata naar deeltijdfactor
Eerbiedigende werking opgebouwd nabestaandenpensioen	Ja	Ja, bij invaren blijven opgebouwde partnerpensioenen intact
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Ja, UWV-volgend, vrijstellingspercentage 100% voortzettingspercentage afhankelijk van mate AO. 4-klassensysteem	Ja, UWV volgend, vrijstellingspercentage 80% voortzettingspercentage afhankelijk van mate AO. 6-klassensysteem
Jaarlijkse aanpassing pensioengevend salaris bij AO	Bevroren pensioengrondslag	Jaarlijkse aanpassing met de CBS loonindex
Flexibiliseringsmogelijkheden	Deeltijdpensioen/Hoog-laag pensioen/Vervroegen/Uitstellen/Uitruil	Deeltijdpensioen/Hoog-laag pensioen/Vervroegen/Uitstellen/Uitruil
Indexatieregeling	Voorwaardelijk, op basis van afgeleide prijsinflatie.	Geen indexatieregeling. Verhogingen en verlagingen zijn met name gevolg van bewegingen op financiële markten en worden over drie jaar gespreid.
Overgangsregelingen	Dichtbij & TMG Online Media. Nabestaandenpensioen op opbouwbasis van voor 2017 wordt niet automatisch uitgeruild.	Eerbiedigende werking opgebouwd partnerpensioen en wezenpensioen.

De vergelijkingen tussen de FTK-regeling en de solidaire premierregeling zijn doorgerekend met het opbouwpercentage van 1,70% onder de FTK-regeling. Dit is het maximale opbouwpercentage doordat Mhpf onder FTK een franchise toepast die lager is dan de wettelijk minimale franchise. Een lagere franchise is toegestaan, mits het opbouwpercentage wordt beperkt. Een deel van de FTK-premie tot invaardatum wordt toegevoegd aan de bestemmingsreserve premies. Die heeft als doel uitvlakking van de premie en stabilisatie van het opbouwpercentage. De bestemmingsreserve premies heeft sinds de instelling ook bewezen zo gefunctioneerd: er is aan gedoteerd en aan onttrokken. Sociale partners verwachten dat op langere termijn 25% premie een goede inschatting is van de FTK-premielast die nodig is om 1,70% opbouw te realiseren.

De bestemmingsreserve premies vertegenwoordigt in de doorrekeningen geen specifieke waarde. Sociale partners vinden dit acceptabel, temeer omdat de hoogte van de FTK-premie geen rol speelt in de doorrekening. Bij de transitie naar de solidaire premieregeling is een gelijkblijvende premie geen randvoorwaarde geweest.

Premie en beoogde pensioenuitkomst

Sociale partners spreken een vaste premie af voor een vóóraf afgesproken periode in verhouding tot de beoogde pensioenuitkomst die ze ook hebben afgesproken. De premie wordt voor 5 jaar vastgesteld. Deze periode start als de solidaire premieregeling ingaat. De pensioenpremie omvat de spaarpremie voor ouderdomspensioen, risicopremies voor nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheid, en een opslag voor uitvoeringskosten.

Vaststellen of dit een consistent geheel vormt (combinatie van premie, kans en pensioenuitkomst) is uitsluitend de verantwoordelijkheid van de sociale partners. Bij de consistentie spelen twee aspecten een rol:

1. het beoogde niveau van de eerste uitkering op pensioendatum (vervangingsratio);
2. de kans dat het beoogde niveau wordt gehaald.

Voor de beoogde pensioenuitkomst is afgesproken dat de kans dat een beoogd niveau wordt gehaald voor iedereen in het fonds gelijk is. Deze kans is nu gesteld op ten minste 60%.

Sociale partners hebben een beoogde pensioenuitkomst gekozen van 50%. Ze stellen hiervoor een netto premie beschikbaar van 22% van de pensioengrondslag. Deze premie is exclusief risicopremies voor nabestaandenpensioen bij overlijden vóór pensioendatum, arbeidsongeschiktheidsverzekeringen en kostenopslagen.

Met een beoogde pensioenuitkomst van 50% wordt bedoeld: een pensioenniveau waarbij voor een 22-jarige nieuwe deelnemer de uitkering op de pensioendatum 50% bedraagt van pensioengrondslag op de pensioendatum met een kans van ten minste 60%, waarbij ook een partnerpensioen wordt gefinancierd van 70% van het ouderdomspensioen. Op basis van de gehanteerde scenario'set van 1 april 2026 is de premie van 22% voldoende om de pensioenuitkomst te halen. Bij een kans van tenminste 60% bedraagt de beoogde pensioenuitkomst 56%.

De hoogte van het verwachte pensioen onder de gekozen beoogde pensioenuitkomst is inzichtelijk gemaakt met de vervangingsratio. Deze is gelijk aan het verwachte bruto-ouderdomspensioen over de uitkeringsfase, gewogen op basis van overlevingskansen, exclusief AOW-uitkering, uitgedrukt als percentage van de reële pensioengrondslag gedurende die uitkeringsfase.

Naast een vervangingsratio die in 60% van de gevallen behaald kan worden, zijn er ook lagere vervangingsratio's mogelijk die met een hogere waarschijnlijkheid behaald kunnen worden. Dat realiseren sociale partners zich. Deze lagere vervangingsratio's zijn hieronder opgenomen:

Overzicht vervangingsratio's 22-jarige nieuwe deelnemer: (uitkering op pensioendatum / laatste PG)

Perc.	5%	25%	40%	45%	50%	55%	60%	75%	95%
VVR	29%	45%	56%	60%	64%	68%	73%	92%	160%

Keuze partnerpensioen, wezenpensioen en tijdelijk partnerpensioen

Het partnerpensioen en wezenpensioen bij overlijden vóór pensioendatum zijn op risicobasis en hangen bij ingang af van het laatstverdiende pensioengevend salaris van de werknemer. Sociale

partners hebben zowel het partnerpensioen als het wezenpensioen vastgesteld op 20% van dit pensioengevend salaris. Voor werknemers die in deeltijd werken wordt de uitkering naar rato van de deeltijd vastgesteld.

Het tijdelijke partnerpensioen is een aanvullende uitkering die stopt als de nagelaten partner de AOW-leeftijd bereikt. Sociale partners hebben besloten dat dit tijdelijk partnerpensioen bij ingang gelijk is aan 50% van het minimumloon, na ingang jaarlijks te indexeren in lijn met de AOW. Voor werknemers die in deeltijd werken wordt de uitkering naar rato van de deeltijd vastgesteld.

Op basis van maatmensberekeringen concluderen sociale partners dat voor salarissen tot € 134.700 de aanspraak onder de nieuwe regeling tot AOW-datum minimaal gelijk is aan de aanspraak onder de bestaande FTK partnerpensioenregeling. Hierbij is uitgegaan van 30 bereikbare opbouwjaren. Bij 40 bereikbare opbouwjaren is dat het geval voor salarissen tot € 83.700.

Deelnemers die bij Mhpf vóór 2017 nabestaandenpensioen hebben opgebouwd, houden dat opgebouwde nabestaandenpensioen ook na de transitie.

Maatmensen							
Salaris		€ 30.000	€ 50.000	€ 75.000	€ 83.700	€ 134.700	€ 137.800
Franchise		€ 16.391	€ 16.391	€ 16.391	€ 16.391	€ 16.391	€ 16.391
Pensioengrondslag		€ 13.609	€ 33.609	€ 58.609	€ 67.309	€ 118.309	€ 121.409
Partnerpensioen bij dienstjaren	40	€ 6.478	€ 15.998	€ 27.898	€ 32.039	€ 56.315	€ 57.791
% salaris		21,59%	32,00%	37,20%	38,28%	41,81%	41,94%
Partnerpensioen bij dienstjaren	30	€ 4.858	€ 11.998	€ 20.923	€ 24.029	€ 42.236	€ 43.343
% salaris		16,19%	24,00%	27,90%	28,71%	31,36%	31,45%
Maatmensen (Wtp-regeling)				Geldt alleen bij overlijden vóór pensionering			
Salaris		€ 30.000	€ 50.000	€ 75.000	€ 83.700	€ 134.700	€ 137.800
Franchise		€ 19.172	€ 19.172	€ 19.172	€ 19.172	€ 19.172	€ 19.172
Pensioengrondslag		€ 10.828	€ 30.828	€ 55.828	€ 64.528	€ 115.528	€ 118.628
PP 20% van salaris		€ 6.000	€ 10.000	€ 15.000	€ 16.740	€ 26.940	€ 27.560
TPP 50% minimumloon		€ 15.298	€ 15.298	€ 15.298	€ 15.298	€ 15.298	€ 15.298
Totale uitkering		€ 21.298	€ 25.298	€ 30.298	€ 32.038	€ 42.238	€ 42.858
Totale uitkering % salaris		70,99%	50,60%	40,40%	38,28%	31,36%	31,10%

Maatmensberekeringen FTK veronderstellen dat salaris bij overlijden gelijk is aan middelloon.

Keuze vrijwillige regelingen

Sociale partners bepalen op een later moment of en zo ja welke vrijwillige regelingen er komen. Denk aan voortzetting risicodekking vooroverlijden, voortzetting pensioenopbouw tijdens de WW-periode en vrijwillig bijsparen binnen het fiscale maximum.

Toetredingsleeftijd tot de regeling

Werknemers nemen deel aan de regeling vanaf 18- jarige leeftijd.

5. Evenwichtige transitie

Algemeen uitgangspunt is dat de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel als geheel evenwichtig moet zijn. Het totaalpakket van de gemaakte afspraken wordt voorgelegd aan Mhpf. Mhpf kan dit pakket alleen als geheel aanvaarden of afwijzen na een evenwichtige belangenafweging.

Maatstaven transitie-effecten

Bij de overgang naar de nieuwe premieregelingen kunnen diverse herverdelingseffecten optreden. Voor de 'evenwichtigheid' van de transitie is het belangrijk om deze effecten goed in beeld te brengen en zo mogelijk op elkaar af te stemmen. De transitie-effecten vormen een belangrijk onderdeel van de beoordeling van de evenwichtigheid. De berekeningen van de transitie-effecten zijn in lijn met de werkwijze zoals vastgelegd in artikel 150e van de Pensioenwet. De transitie-effecten laten zien hoe de pensioenvooruitzichten wijzigen door over te stappen van de huidige naar de nieuwe regeling. Daarbij worden altijd de uitkomsten in het oude en in het nieuwe pensioenstelsel met elkaar vergeleken en gewogen.

Mediahuis Nederland - verwachte maatstaf pensioenbedrag	Actief	Slaper	Pensioen-gerechtigden
Verandering verwacht pensioen in verwacht scenario (mediaan, 50%)			
Bovengrens	70%	250%	85%
Ondergrens	0%	0%	0%
Verandering verwacht pensioen in optimistisch scenario (95%)			
Bovengrens	400%	1800%	300%
Ondergrens	25%	25%	0%
Verandering verwacht pensioen in pessimistisch scenario (5%)			
Bovengrens	25%	25%	25%
Ondergrens	-30%	-80%	-30%

De pensioenverwachting is de belangrijkste kwantitatieve maatstaf om de evenwichtigheid van de transitie te beoordelen. Hiermee wordt de contante waarde bedoeld van de toekomstige nominale uitkeringen. Deze uitkeringen worden daarbij geprojecteerd met een stochastische analyse. De resultaten in zowel een pessimistisch, verwacht, als optimistisch scenario worden bij de overwegingen betrokken. Het gaat daarbij niet om de pensioenverwachting zelf, maar om de verandering van de pensioenverwachting in de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de huidige (FTK) pensioenregeling. Als bij toetsing de uitkomsten binnen deze bandbreedtes liggen, beschouwen sociale partners de transitie als evenwichtig.

De pensioenverwachting is berekend en weergegeven op basis van de door DNB geleverde P-scenarioset. De pensioenverwachting wordt uitgedrukt als de contante waarde van de stochastisch geprojecteerde toekomstige nominale uitkeringen.

In bijlage B zijn alle aannames en veronderstellingen opgenomen die aan de berekeningen ten grondslag liggen. In dit hoofdstuk zijn de belangrijkste inzichten over de pensioenverwachting en de verandering in vervangingsratio toegelicht, zoals die zich voordoen in het verwachte scenario.

Daarnaast zijn in de gevoeligheidsanalyse in bijlage D alternatieve rentes en invaardeckingsgraden doorgerekend, om te zien of in die situaties de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel nog steeds evenwichtig kan worden gemaakt. De geformuleerde bandbreedtes zijn daardoor relatief groot ten opzichte van de uitkomsten van de doorrekeningen in het verwachte scenario in dit hoofdstuk.

Invaren van opgebouwde aanspraken en rechten⁴

De sociale partners verzoeken Mhpf de op transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten van alle deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en overige aanspraakgerechtigden in te varen in de nieuwe pensioenregeling door een interne collectieve waardeoverdracht volgens artikel 150m van de Pensioenwet.

De belangrijkste voordelen van invaren zijn volgens de sociale partners:

- In het nieuwe pensioenstelsel wordt het pensioen leeftijdsafhankelijk belegd. Hierdoor kan beter worden aangesloten bij de wensen en de risicohouding van de verschillende leeftijdsgroepen.
- In het nieuwe pensioenstelsel zijn beperkte reserves nodig waardoor pensioen eerder kan worden verhoogd. Er is meer volatiliteit doordat de hoogte van het pensioen afhangt van de ontwikkelingen op de financiële markten, maar dit risico wordt in de opzet van de nieuwe regeling naar verwachting voor alle deelnemers voldoende gemitigeerd.
- Na invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zijn de voordelen van het nieuwe pensioenstelsel (waaronder de mogelijkheid om pensioenen eerder en meer te verhogen) ook van toepassing op de pensioenaanspraken en -rechten die al opgebouwd zijn.
- Wordt er niet ingevaren dan ontstaat voor pensioenrechten die al opgebouwd zijn een ‘sterfhuis-constructie’ waarbij het beleggingsrisico steeds verder moet worden afgebouwd. Hierdoor neemt de kans op indexatie steeds verder af. Hierdoor boeten de rechten steeds meer aan koopkracht in. Bij niet-invaren zijn de totale uitvoeringskosten hoger dan bij invaren.

Sociale partners onderkennen ook de volgende nadelen van invaren:

- Het verdelen van een collectief vermogen is complex en kan operationele en juridische risico's met zich meebrengen. Het naleven van de wet (compliance), dossiervorming en een goede onderbouwing van met name de evenwichtigheid zijn daarbij essentieel.
- Wordt er ingevaren bij een dekkingsgraad die onvoldoende is om de solidariteitsreserve behoorlijk te vullen, dan worden de doelen van de solidariteitsreserve minder adequaat behaald. Het voornaamste doel van de solidariteitsreserve, het verkleinen van de kans op verlaging van de ingegane pensioenen, staat dan onder druk. Echter bij niet-invaren kan de solidariteitsreserve zeker niet uit het fondsvermogen worden gevuld. Bovendien is er dan kans op een verlaging van pensioenen onder het FTK (Financieel Toetsingskader), afhankelijk van de dekkingsgraad.
- Het pensioen is in de opbouwfase minder voorspelbaar, doordat de ontwikkeling ervan afhankelijker is van de ontwikkelingen op de financiële markten. De vormgeving van de nieuwe regeling zal dit risico mitigeren.

Alles afwegende achten de sociale partners het invaren evenwichtig. Zij verzoeken Mhpf dan ook om per transitiedatum (het voornemen is 1 juli 2027) de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling, door een collectieve waardeoverdracht volgens artikel 150m van de PW (Pensioenwet).

⁴ Zie bijlage A voor een toelichting op invaren.

De voordelen van het nieuwe pensioenstelsel worden daarmee ook van toepassing op de pensioenen die in het verleden zijn opgebouwd. Hierdoor zijn er minder buffers nodig en gelden er minder restricties voor het verhogen van het pensioen in goede tijden. Daarom is het verwachte pensioen in het nieuwe pensioenstelsel hoger dan in het huidige stelsel. Deze voordelen van invaren in het nieuwe pensioenstelsel en andere genoemde voordelen wegen ruimschoots op tegen de beschreven nadelen.

Transitie-effecten per leeftijdscohort

Sociale partners oordelen op basis van de daarvoor gemaakte berekeningen dat de keuze voor invaren op basis van de standaardmethode evenwichtig is: de keuze is gunstig voor de meerderheid en niet onevenredig ongunstig voor (groepen van) deelnemers, gewezen deelnemers of pensioengerechtigden, of voor hun eventuele nabestaanden.

Effecten van transitie naar nieuw pensioenstelsel⁵

De verandering in pensioenverwachting is de belangrijkste kwantitatieve maatstaf waarmee beoordeeld kan worden of de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel evenwichtig is. Deze maatstaf geeft de verandering in de contante waarde weer van toekomstige nominale pensioenuitkeringen in de nieuwe regeling ten opzichte van in de huidige regeling.

Compensatie⁶

Er kan compensatie nodig zijn voor eventuele nadelige gevolgen van het afschaffen van de doorsneepremiesystematiek. Uit de analyse blijkt dat een deel van de deelnemers op het niveau van het pensioenfonds inderdaad nadeel ondervindt van het afschaffen.

Is het fondsvermogen hoog genoeg, dan betaalt het fonds de compensatie. De afgesproken berekeningsmethodiek moet leiden tot een compensatie waarmee actieven in de leeftijdscohorten 33 – 67 er in het verwachte scenario gecompenseerd worden voor de achteruitgang van het afschaffen van de doorsneesystematiek.

Op basis hiervan wordt een compensatietabel opgesteld waarbij de compensatie is uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag. De definitieve compensatietabel wordt op de invaardatum definitief bepaald en toegekend.

Voor niet-actieven (gewezen deelnemers en gepensioneerden) leidt de compensatie tot circa 2% lagere startkapitalen in de solidaire premiereregeling. Voor jonge gewezen deelnemers is het effect daarvan op hun verwachte pensioenen erg klein, omdat die vooral door toekomstige rendementen bepaald worden. Naarmate deelnemers ouder worden, wordt dat rendementseffect steeds kleiner. Voor de oudste cohorten gewezen deelnemers en voor deelnemers in de uitkeringsfase leidt de compensatieregeling tot circa 2% lagere pensioenverwachtingen.

Hoe hoog de compensatie op invaardatum daadwerkelijk kan zijn, hangt af van de daadwerkelijke schade vanwege afschaffing van de doorsneesystematiek. Die wordt dan vastgesteld. De situatie kan zich voordoen dat het fonds – omwille van evenwichtigheid – geen of beperkte financiering voor compensatie beschikbaar stelt, terwijl daar wel fondsvermogen voor beschikbaar is. Het fonds zal met sociale partners overleggen als deze situatie zich voordoet.

De maatstaf om te meten of er een achteruitgang is (de vervangingsratio), is als volgt: de naar leeftijdsverwachting gewogen verwachte pensioenuitkeringen, exclusief AOW, uitgedrukt als percentage van de pensioengrondslag op de pensioendatum.

⁵ Zie bijlage A voor de kwalitatieve effecten van de transitie.

⁶ Zie bijlage A voor de randvoorwaarden bij financiering van de compensatie vanuit het fondsvermogen.

Op het moment van het vaststellen van dit transitieplan is de overeengekomen financiering op basis van het fondsvermogen robuust en beschikbaar. De berekende compensatielast is 1,9% van de technische voorzieningen van het fonds. Bij de minimum invaardekkinggraad van 112% heeft het fonds die 1,9% beschikbaar. De actuele dekkinggraad voor risico van het fonds was op 30 april 2026 130%.

Mediahuis Nederland financiert geen aanvullende compensatie.

Toetsing van de compensatie: objectieve rechtvaardiging

Is een compensatie leeftijdsafhankelijk is, dan moet rekening worden gehouden met de vereisten van de Wet gelijke behandeling naar leeftijd bij de arbeid (WGBL). Belangrijke eis is de objectieve rechtvaardiging van een gemaakt leeftijdsonderscheid.

Om vast te stellen of onderscheid naar leeftijd objectief gerechtvaardigd is, wordt getoetst aan deze drie wettelijke criteria:

- het doel is *legitiem*;
- het middel is *geschikt* om het doel te bereiken;
- het middel is *noodzakelijk*: het doel kan niet op een andere manier worden bereikt die geen of minder onderscheidend is, en het middel staat in evenredige verhouding tot het doel.

De onderscheid makende maatregel voor het bereiken van het doel moet ook passend zijn. Door het gebruik van het middel moet het doel gerealiseerd worden, dan wel moet dit gerechtvaardigd te verwachten zijn. Het gebruik van het specifieke middel moet ook noodzakelijk zijn om het doel te bereiken. Twee vragen zijn daarbij van belang:

- Kan het doel niet bereikt worden met een ander middel, waarbij geen sprake is van onderscheid? (Het subsidiariteitsbeginsel.) En:
- Kan het doel niet bereikt worden met een ander middel, waarbij minder vergaand onderscheid gemaakt hoeft te worden of waarbij de nadelen gemitigeerd kunnen worden? (Het proportionaliteitsbeginsel.)

Toetsing aan de criteria door sociale partners

Het willen voorkomen van nadelige effecten door het afschaffen van de doorsneepremiesystematiek is een legitiem doel; het middel van een leeftijdsafhankelijke compensatie voor de werknemers die die nadelige effecten ondervinden is een geschikt middel om dat doel te realiseren. Sociale partners vinden het middel ook noodzakelijk, omdat de andere leeftijdsgroepen het bedoelde nadeel niet of in veel mindere mate hebben. Het middel moet verder *proportioneel* zijn, dus in een evenredige verhouding tot het doel staan. Dat betekent dat de compensatie niet op voorhand te hoog, maar ook niet op voorhand te laag moet zijn.

Er is onderbouwd of en in hoeverre bepaalde leeftijdsgroepen in aanmerking komen voor compensatie. Hierbij is gebruik gemaakt van berekeningen waarmee de transitie-effecten in kaart gebracht worden. Hiermee zijn de generatie-effecten zichtbaar gemaakt. De wetgever geeft geen specifieke richtlijnen voor het beoordelen van de vraag welk scenario maatgevend is om te bepalen of er nadelige effecten zijn en wanneer een compensatie adequaat is te noemen.

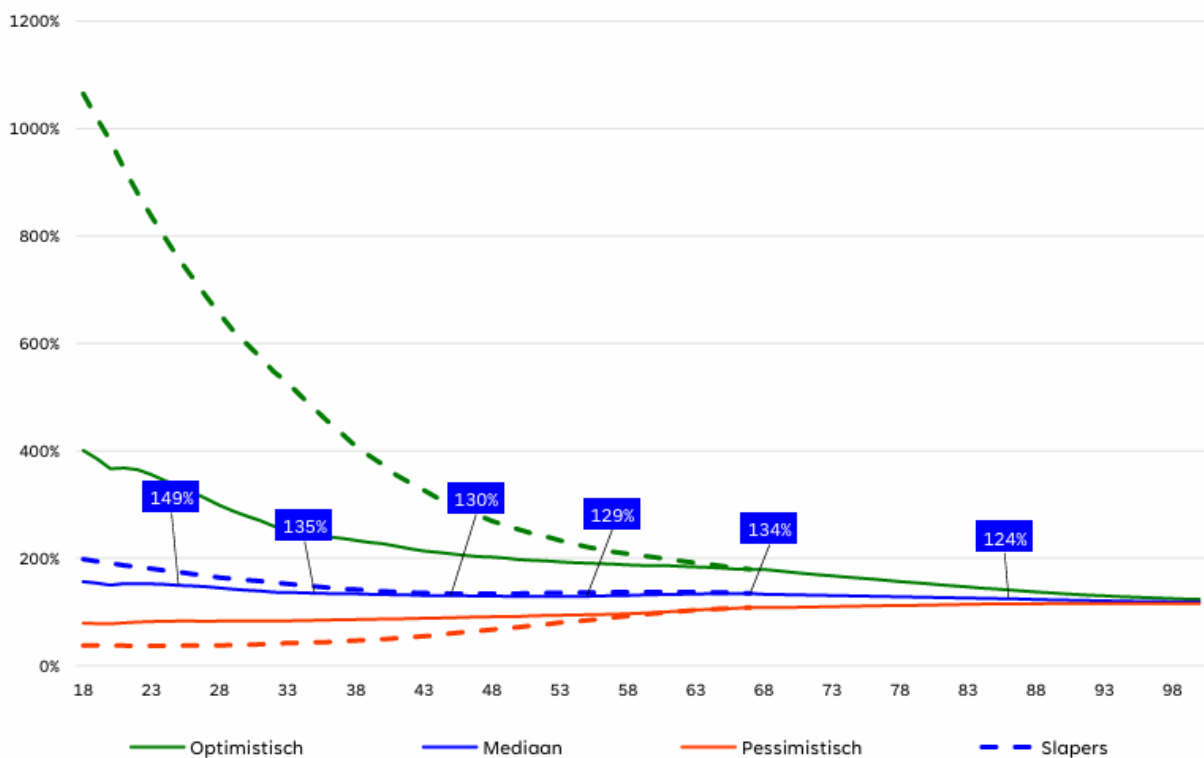
Sociale partners menen dat door de gekozen opzet aan de wettelijke voorwaarden is voldaan.

Uitkomsten pensioenverwachting op de DNB P-set

De pensioenverwachting is berekend en weergegeven voor een pessimistisch, verwacht en optimistisch scenario, gebruikmakend van de scenarioset aangeleverd door DNB. Hierbij gaat het om

de contante waarde van toekomstige nominale uitkeringen, die geprojecteerd worden door een stochastische analyse. Het gaat daarbij niet om de pensioenverwachting zelf, maar om de verandering van de pensioenverwachting in de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de huidige pensioenregeling.

De percentielen van de verhouding van de pensioenverwachtingen zijn per leeftijd gemiddeld. Ze laten zien dat in het verwachte scenario (50%-percentiel) de pensioenverwachting voor actieven van alle leeftijden gemiddeld gezien verbetert. De jongeren zien de grootste vooruitgang. Gewezen deelnemers profiteren in alle leeftijdscohorten meer van het nieuwe stelsel dan actieven. Pensioengerechtigden gaan er ook op vooruit, maar minder dan actieven en slapers. Dit wordt veroorzaakt door de kortere horizon van pensioengerechtigden.



In het slecht weer scenario verslechtert de pensioenverwachting voor actieve deelnemers (5%-percentiel), met name voor de cohorten jonger dan 50 jaar. Dat zijn ook de cohorten die het sterkst profiteren in een optimistisch scenario. Voor slapers geldt het bovenstaande ook, maar daarbij zijn de effecten sterker omdat er geen sprake is van demping van het pensioenresultaat als gevolg van de inleg van toekomstige premies. In slechtweer is er bij pensioengerechtigden nog steeds sprake van een verbetering.

In het goed weer scenario verbetert de pensioenverwachting voor actieve deelnemers (95%-percentiel), met name voor de cohorten jonger dan 50 jaar. Dat zijn ook de cohorten van actieven die het meeste nadeel hebben in een pessimistisch scenario. Slapers gaan er naar verwachting meer op vooruit dan actieven. De effecten voor slapers zijn sterker omdat er geen sprake is van demping van het pensioenresultaat als gevolg van de inleg van toekomstige premies. In goedweer is er bij pensioengerechtigden nog steeds sprake van een verbetering.

Pensioengerechtigden zijn de enige groep die er ook in het pessimistische scenario in alle cohorten op vooruitgaan ten opzichte van het FTK.

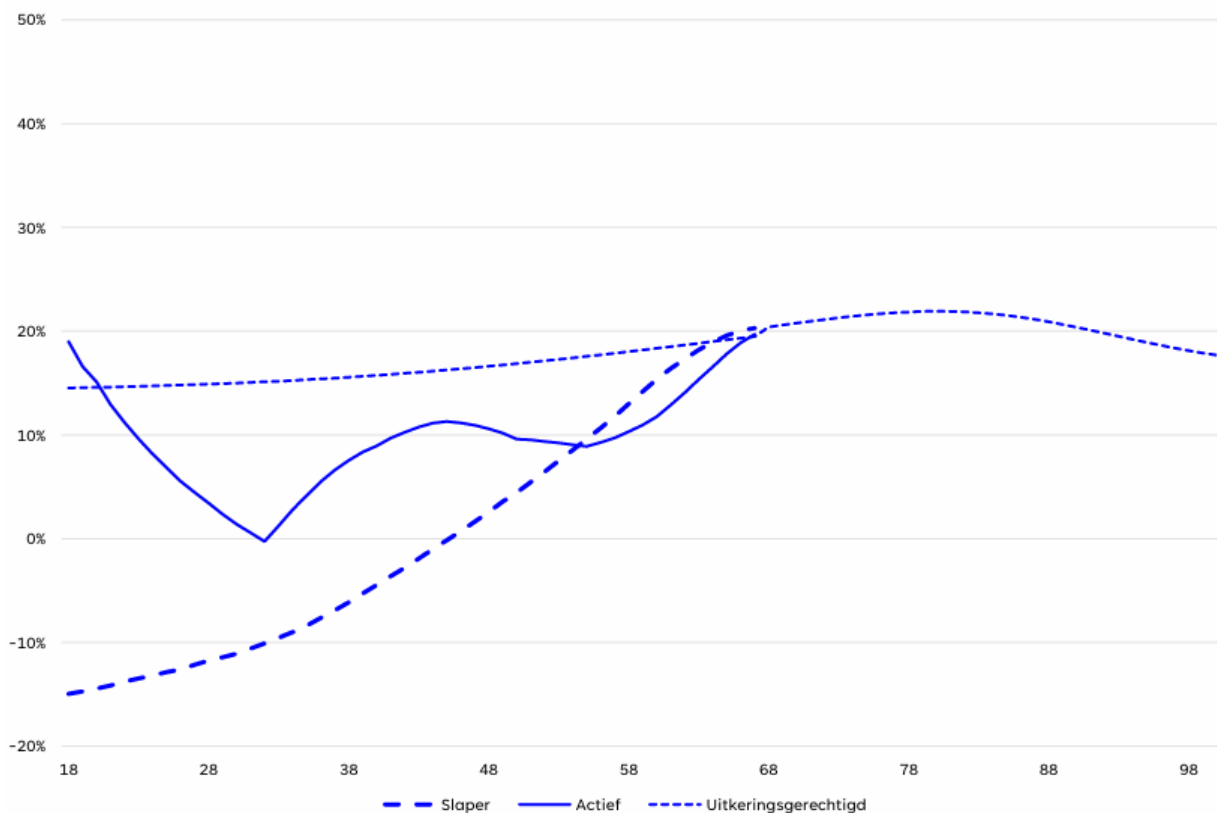
Uitkomsten netto profijt effect op de DNB Q-set

Netto profijt is een wettelijk verplichte maatstaf. Deze is gedefinieerd als het verschil tussen enerzijds de marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen en anderzijds de marktwaarde van de toekomstige premie-inleg. Netto profijt is berekend op basis van de Q-scenarioset van DNB en de value based ALM-techniek. Netto profijt geeft een waarde aan de (harde en zachte) toezeggingen in het pensioencontract. De vergelijking van netto profijt is dus de waardering van de premieinleg, uitkeringen en optionaliteiten in het pensioencontract in de bestaande FTK-regeling met die in de nieuwe solidaire premieregeling. Netto profijt veronderstelt een compleet pensioencontract, waarbij ook het beleid van Mhpf in extremere scenario's exact duidelijk is.

Er wordt een stochastische scenarioset gehanteerd gebaseerd op een economisch risiconeutrale omgeving. Sociale partners merken daarbij op dat dit uitgangspunt mogelijk geen recht doet aan de werkelijke beleggingsrisico's en voordelen van een gediversifieerde beleggingsportefeuille. Bovendien werkt de Q-set met een stijgende rente, waardoor in het FTK de dekkinggraden stijgen en er dus relatief snel volledige indexatie mogelijk is.

Voor netto profijt hebben sociale partners als norm gesteld dat uitkomsten boven de -5% per cohort evenwichtig zijn, zolang het verschil tussen de laagste en de hoogste netto profijt uitkomsten voor alle deelnemersgroepen en leeftijdscohorten niet meer dan 15% bedraagt. Eventuele positieve afwijkingen ten opzichte van deze bandbreedte voor een deelnemersgroep / leeftijdscohort zijn acceptabel indien dat niet leidt tot onevenredig nadeel voor andere deelnemersgroepen / leeftijdscohorten.

De effecten van netto profijt zijn berekend door per leeftijdscohort⁷ het netto profijt van de nieuwe regeling af te zetten tegen het netto profijt van de huidige regeling. Hierdoor kan een eventuele herverdeling tussen leeftijdscohorten inzichtelijk worden gemaakt. Zie bijlage A voor een verdere toelichting op het gebruik van netto profijt.



⁷ Zie bijlage A voor een toelichting op de verdeling van leeftijdscohorten.

De effecten van het netto profijt zijn berekend door per leeftijd het netto profijt van de nieuwe regeling af te zetten tegen het netto profijt van de huidige regeling (netto profijt effect). Dit maakt eventuele herverdeling tussen generaties inzichtelijk. Daarnaast wordt het netto profijt effect opgesplitst in actieven, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Hiervoor zijn de netto profijt effecten in kaart gebracht. In de verdeling is nog geen rekening gehouden met de eventuele inzet van bestuurlijke ruimte.

Netto profijt effect actieven, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden Mediahuis Nederland.

Sociale partners hebben samen met het pensioenfonds de uitkomsten van het netto profijt in het basisscenario geanalyseerd. In de modellering is rekening gehouden met een begrenzing van de premiedekkingsgraad. Dit in verband met het compleet maken van het contract. Ook wordt er in de modellering rekening gehouden met vertrekken. Tenslotte is in de berekeningen gerekend met de Q-set van Q2-2026. De uitgangspunten in de berekening zijn van invloed op de uiteindelijke uitkomsten. Op de invaardatum volgt een ultieme berekening van het netto profijt. Dan wordt getoetst of met de dan geldende Q-set er sprake is van evenwichtigheid.

Gewogen naar pensioenvermogen is het netto profijt voor het grootste deel van de deelnemers positief. Dat komt met name doordat minder buffers worden aangehouden dan in het FTK.

Voor met name de jongere actieven is het netto profijt effect erg positief. Dit komt doordat in de prognose rekening wordt gehouden met vertrekken. Daarmee wordt verondersteld dat de jonge actieven gemiddeld met name in de eerste jaren pensioen opbouwen. Voor jongeren is het gunstiger om pensioen op te bouwen in de nieuwe pensioenregeling. Voor een euro premie krijgt een jongere onder de Wtp meer pensioenopbouw dan in de huidige pensioenregeling. Naarmate een actieve ouder wordt, neemt dit voordeel af. Na een aanvankelijke afname van het netto profijt voor actieven is er vanaf 33 jaar weer een stijging waarneembaar. Deze stijging wordt veroorzaakt door de inzet van compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek.

Voor alle pensioengerechtigden is er sprake van een positief netto profijt. De belangrijkste oorzaak van dit netto profijt komt door het uitdelen van de buffers van het fonds.

Voor jonge slapers is er sprake van een negatief netto profijt. Voor jonge slapers wordt in de toekomst geen pensioen meer opgebouwd. Onder het FTK worden buffers ingezet voor toekomstige indexatie. Het verlies van toekomstige indexatie weegt voor de jonge slapers zwaarder dan het uitdelen van de buffers.

In 2027 wordt definitief bepaald welke leeftijdsgroepen in welke mate in aanmerking komen voor compensatie vanuit het fonds voor het afschaffen van de doorsneesystematiek.

Evenwichtige besluitvorming

De sociale partners beoordelen de keuzes als evenwichtig en passend binnen de wettelijke kaders. Dat doen zij op basis van de uitkomsten van het verwachte pensioenvooruitzicht en de vervangingsratio's inclusief de compensatie, en rekening houdend met de resultaten voor het partnerpensioen, de keuze voor de arbeidsongeschiktheidsverzekeringen en het premieniveau.

De uitkomsten van de gevoeligheidsanalyse (bijlage D) laten zien dat ook in die alternatieve invaarscenario's de uitkomsten binnen de geformuleerde bandbreedtes vallen. Onderstaande toetsing grijpt terug op de normen geformuleerd in het begin van dit hoofdstuk.

Mediahuis Nederland - verwachte maatstaf pensioenbedrag	Actief	Slaper	Pensioen-gerechtigden
Verandering verwacht pensioen in verwacht scenario (mediaan, 50%)			
Bovengrens	70%	250%	70%
<i>Toetsingswaarde</i>	<i>60%</i>	<i>234%</i>	<i>81%</i>
Ondergrens	0%	0%	0%
<i>Toetsingswaarde</i>	<i>19%</i>	<i>2%</i>	<i>13%</i>
Verandering verwacht pensioen in optimistisch scenario (95%)			
Bovengrens	400%	1800%	250%
<i>Toetsingswaarde</i>	<i>306%</i>	<i>1726%</i>	<i>288%</i>
Ondergrens	25%	25%	0%
<i>Toetsingswaarde</i>	<i>56%</i>	<i>55%</i>	<i>17%</i>
Verandering verwacht pensioen in pessimistisch scenario (5%)			
Bovengrens	25%	25%	25%
<i>Toetsingswaarde</i>	<i>15%</i>	<i>16%</i>	<i>24%</i>
Ondergrens	-30%	-80%	-30%
<i>Toetsingswaarde</i>	<i>-28%</i>	<i>-78%</i>	<i>-12%</i>

Alle maatstaven voldoen aan de gestelde bandbreedtes. De gemiddelde pensioenverwachting verbetert in het verwachte scenario en de gemiddelde vervangingsratio's laten een verbeterd beeld zien. Het nadeel van het afschaffen van de doorsneesystematiek voor de groep actieven die het betreft wordt naar huidige verwachting adequaat gemitigeerd door de toegekende compensatie vanuit fondsvermogen. Ook de uitkomsten van de netto-profitberekeningen zijn door sociale partners in hun afwegingen betrokken. De uitkomsten vallen – na inzet van bestuurlijke ruimte – naar verwachting binnen de bandbreedte en leiden daarom niet tot een ander besluit. Bij de besluitvorming zoals in dit transitieplan opgenomen, zijn ook de belangen van de gewezen werknemers/deelnemers en pensioengerechtigden meegewogen in de beoordeling van de evenwichtigheid.

Op basis van de kansen op een pensioenverlaging en de mate daarvan, concluderen de sociale partners dat de solidariteitsreserve en de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek effectief zijn voor hun respectievelijke primaire doelen.

6. Ondertekening door Mediahuis Nederland B.V.

Naam: **Barbara van der Ven - Lokhorst**

Functie: **CFO**

Plaats: Amsterdam

Datum: 28-08-26 | 16:07 CEST

Naam: **Koos Boot**

Functie: **COO / Directeur Regio**

Plaats: Amsterdam

Datum: 28-08-26 | 16:05 CEST

Bijlage A Extra toelichtingen

Hoorrecht

Op grond van de wettelijke bepalingen moeten verenigingen van gewezen deelnemers en van gepensioneerden die voldoende representatief zijn (op fondsniveau minstens 1.000 leden of 10% van de pensioengerechtigden en/of gewezen deelnemers) in de gelegenheid worden gesteld om gehoord te worden door de sociale partners. Dit kan ook schriftelijk. Er kunnen meerdere verenigingen zijn die aan het 10%-criterium voldoen. De betreffende verenigingen melden zich tijdig bij het pensioenfonds of bij de sociale partners. De sociale partners verstrekken de informatie: een overzicht van de redenen voor het besluit tot invaren en van de gevolgen die het besluit naar verwachting zal hebben. Het is belangrijk dat het voor deze verenigingen duidelijk is op welk moment zij zich uiterlijk moeten hebben gemeld.

Met het hoorrecht worden de verenigingen van gewezen deelnemers en de verenigingen van gepensioneerden in de gelegenheid gesteld, gehoord te worden over het transitieplan. Het oordeel over het transitieplan dient op een dusdanig tijdstip te worden gevraagd dat het van invloed kan zijn op de inhoud van het transitieplan en op de keuzes die daarin staan. Een oordeel van deze verenigingen is niet bindend, maar geeft sociale partners de mogelijkheid om bij de belangenafweging de ingebrachte standpunten van deze verenigingen te beoordelen en te wegen bij het finaliseren van het transitieplan. Sociale partners zijn vrij in de wijze waarop het hoorrecht wordt vormgegeven. Zij moeten echter wel terugkoppeling geven over het hoorrecht in het transitieplan.

Uniforme partnerdefinitie

In het nieuwe pensioenstelsel is een partner:

- echtgenoot;
- geregistreerd partner; of
- partner in de zin van de pensioenovereenkomst zijnde de meerderjarige persoon die met de werknemer of de gewezen werknemer een gezamenlijke huishouding voert, tenzij het betreft een bloedverwant in de eerste graad, een bloedverwant in de tweede graad in de rechte lijn, een meerderjarig stiefkind of meerderjarig voormalig pleegkind.

Het criterium om in aanmerking te komen voor partnerpensioen als ongehuwd samenwonende zonder geregistreerd partnerschap is het voeren van een gezamenlijke huishouding.

Er is sprake van een gezamenlijke huishouding als en zolang er een notarieel verleden samenlevingscontract is en dit samenlevingscontract gemeld is aan de pensioenuitvoerder als of er een door beide betrokkenen ondertekende samenlevingsverklaring is, waarin zij verklaren woonachtig te zijn op hetzelfde adres en voor elkaar te zorgen en deze samenlevingsverklaring is gestuurd naar de pensioenuitvoerder.

Eventuele eisen rond het aanmelden van partners werkt het pensioenfonds in 2026 nader uit, in overleg met sociale partners.

Uniforme definitie wezenpensioen⁸

Een wezenpensioen wordt verzekerd op risicobasis en is dus niet verzekerd bij overlijden na de pensioendatum. Is er een wezenpensioen dan wordt in de pensioenovereenkomst bepaald dat dit wordt uitgekeerd tot het kind 25 jaar wordt.

Netto profijt

Het netto profijt is het verschil tussen de marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen en de marktwaarde van de toekomstige premie-inleg. Bij het bepalen van de marktwaarde wordt rekening gehouden met voorwaardelijke elementen zoals verhoog- en verlaagregels (indexatie en pensioenverlagingen). Door het netto profijt van de situatie dat er overgestapt wordt naar een gewijzigde pensioenregeling (inclusief het afschaffen van de doorsneesystematiek, de keuze om wel of niet in te varen en de afspraken over eventuele compensatie) af te zetten tegen het netto profijt van de situatie dat de huidige pensioenregeling ongewijzigd wordt voortgezet onder het huidig financiële toetsingskader, worden de herverdelingseffecten⁹ (tussen leeftijdscohorten en deelnemersgroepen) die optreden door de transitie in kaart gebracht.

Voor het berekenen van het netto profijt wordt gebruik gemaakt van de wettelijk voorgeschreven Value Based ALM (VBA)-methode. Net als de marktwaarde spelen deze berekeningen ook een rol bij de VBA-methode die pensioenfondsen ter beschikking staat als omrekenmethode bij het invaren.

Invaren van opgebouwde aanspraken en rechten

In de wetgeving wordt specifiek voorzien in het omzetten van de aanspraken onder het huidige pensioenstelsel naar aanspraken in het nieuwe pensioenstelsel. De wijziging raakt daarbij niet alleen de toekomstige opbouw, maar ook de pensioenen die in het verleden opgebouwd zijn. Het standaard pad bij pensioenfondsen is dat alle bestaande pensioenregelingen, en dus alle opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten, worden ingevaren. Dat wil zeggen: een collectieve waardeoverdracht van het oude naar het nieuwe pensioenstelsel.

De sociale partners dienen het fonds te verzoeken om ook de pensioenen die in het verleden opgebouwd zijn onder de nieuwe regels te laten vallen (tenzij de sociale partners besluiten dat dit tot onevenredig nadelige effecten voor een groep belanghebbenden leidt). Het pensioenfonds heeft een eigen verantwoordelijkheid om te beoordelen of invaren evenwichtig is. Het pensioenfonds kan een invaarverzoek weigeren op gronden die in de wet opgenomen zijn. Het pensioenfonds kan zonder invaarverzoek van sociale partners niet zelfstandig besluiten om de opgebouwde rechten en aanspraken in te varen.

Kader voor omrekenen collectief vermogen

Bij het invaren wordt eerst het minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) en benodigd vermogen voor de operationele reserve en collectieve voorzieningen afgescheiden, ongeacht de

⁸ Het kan zijn dat in lagere regelgeving nog een definitie van wezen wordt gegeven.

⁹ Herverdelingseffecten laten de effecten zien die de nieuwe pensioenregeling veroorzaakt tussen verschillende leeftijdscohorten en deelnemersgroepen. Zo kunnen jongere deelnemers meer voordeel behalen door langere opbouwperiodes, terwijl oudere deelnemers mogelijk minder voordeel ervaren omdat ze minder tijd hebben om van de veranderingen te profiteren.

dekkingsgraad. Het collectieve vermogen dat dan over is kan worden aangewend voor de volgende onderdelen:

1. De persoonlijke pensioenvermogens van iedereen in het deelnemersbestand (verplicht): voor het omzetten van bestaande aanspraken en rechten naar persoonlijke pensioenvermogens in het nieuwe pensioenstelsel onderscheidt de Wet toekomst pensioenen twee methoden: de 'standaardmethode' en de 'Value Based ALM (VBA) methode'. Als de standaard methode wordt gebruikt is geen verantwoording nodig.¹⁰ De VBA-methode mag alleen worden toegepast als dat nodig is om tot een evenwichtige transitie te komen. Dit dient gemotiveerd te worden. De methodes leiden elk tot een andere initiële verdeling van het fondsvermogen.
2. Het initieel vullen van een solidariteits- of risicodelingsreserve (optioneel): wordt de reserve direct gevuld dan kan deze vanaf transitiedatum effectief worden ingezet om beoogde doelen te bereiken. De solidariteitsreserve is in beginsel maximaal 15%. Onder bepaalde voorwaarden (hoogte invaardekkingsgraad op transitiedatum) mag de solidariteitsreserve tijdelijk hoger zijn dan deze 15%. De solidariteitsreserve moet dan wel in maximaal 10 jaar worden afgebouwd naar 15%¹¹.
3. Het vullen van een compensatiedepot of het direct financieren van de compensatielast van het afschaffen van de doorsneepremiesystematiek (optioneel): Dit depot is bedoeld voor compensatie vanwege het afschaffen van de doorsneesystematiek. Voor het compensatiedepot geldt geen bovengrens. Dit depot mag tot uiterlijk 1 januari 2037 bestaan.

Standaardmethode

Bij het invaren van de pensioenaanspraken en -rechten die op het transitiemoment opgebouwd zijn, kunnen twee verschillende methodes gebruikt worden voor het verdelen van het fondsvermogen: de standaardmethode en de VBA-methode (Value Based ALM). Deze methodes worden toegepast op het fondsvermogen nadat een deel daarvan is afgesplitst voor collectieve voorzieningen en reserves (waaronder het minimaal vereist eigen vermogen en de operationele reserve). Voor het invaren is de standaardmethode de default. De VBA-methode kan echter gebruikt worden om te gebruiken om het collectieve vermogen van het pensioenfonds te verdelen over de persoonlijke pensioenvermogens en een restant onverdeeld vermogen. De keuze voor de methode is aan het pensioenfonds.

De standaardmethode is in vergelijking met de VBA-methode relatief eenvoudig en transparant. De methode bestaat uit drie stappen:

1. Vaststellen van het beschikbare vermogen. Dit is het vermogen na aftrek van de verplichte en vrijwillige collectieve voorzieningen en reserves in het nieuwe stelsel;
2. Toepassing van de standaardregel op het beschikbare vermogen;
3. Aanpassing van de toebedeelde persoonlijke pensioenvermogens.

¹⁰ Hoewel in de wetgeving het niet verplicht lijkt om de keuze voor de standaardmethode te onderbouwen, wordt hier in de consultatieversie van het invaarsjabloon van DNB wel naar gevraagd.

¹¹ Mhpf heeft er echter voor gekozen om de solidariteitsreserve vast te stellen op een maximum van 5% van de persoonlijke pensioenvermogens van de SPR.

Bij het invaren volgens de standaardmethode wordt bij het verdelen van het fondsvermogen gebruik gemaakt van de zogenaamde standaardregel (stap 2 van de standaardmethode). De standaardregel rekent de reeds opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten om naar persoonlijke pensioenvermogens in het nieuwe stelsel. Daarbij worden de verhoog- en verlaagregels van het huidige financieel toetsingskader benaderd door een tekort of overschot in een spreidingstermijn van standaard 10 jaar toe te delen aan iedereen in het deelnemersbestand. Van deze default van 10 jaar kan onderbouwd worden afgeweken, bijvoorbeeld vanuit het oogpunt van evenwichtigheid. Een langere spreidingstermijn dan 10 jaar is alleen toegestaan als de beschikbare dekkingsgraad om met de standaardregel te verdelen meer dan 100% bedraagt. In dit transitieplan wordt altijd de standaardmethode gehanteerd, behalve daar waar dat anders is aangegeven.

VBA-methode

De VBA-methode geeft de mogelijkheid om rekening te houden met de specifieke omstandigheden, beleid en pensioenregelingen van het pensioenfonds. De VBA-methode biedt meer mogelijkheden voor de verdeling van het collectieve vermogen en daarmee geeft de methode het pensioenfonds meer flexibiliteit bij het invaren om de transitie als geheel evenwichtig te maken.

Bij de berekening van het persoonlijke pensioenvermogen op basis van de VBA-methode wordt ook rekening gehouden met de openstaande indexatieachterstand. Met de standaardmethode is gericht inhalen van de openstaande indexatieachterstand slechts zeer beperkt mogelijk. Een deelnemer met een openstaande indexatieachterstand, die voor het overige exact overeenkomt met een andere deelnemer die geen openstaande indexatieachterstand heeft, zal bij de VBA-methode een groter persoonlijk pensioenvermogen krijgen, terwijl beide deelnemers bij de standaardmethode in beginsel met hetzelfde vermogen starten in het nieuwe stelsel. Dit maakt de VBA-methode echter minder transparant en moeilijker uitlegbaar. Bovendien zijn er bij de VBA-methode veel meer aannames en veronderstellingen nodig dan bij de standaardmethode. Dit maakt de methode veel subjectiever en gevoeliger voor juridische claims. In dit transitieplan wordt de VBA-methode enkel voor de netto profijtberekeningen gebruikt.

Kwalitatieve effecten van de transitie

Hieronder volgt een uiteenzetting van de kwalitatieve effecten van de transitie. In hoofdstuk 5 is ingegaan op het totaal effect van de transitie:

- *Afschaffen doorsneepremiesystematiek*
In het huidige systeem hebben alle werknemers die tot dezelfde groep en pensioenregeling behoren, (relatief gezien) een gelijke pensioenopbouw met een gelijke premie. Dit wordt de doorsneepremiesystematiek genoemd. Achter de schermen is de doorsneepremie een optelling van leeftijdsafhankelijke (actuariële) premies. In het nieuwe pensioenstelsel wordt de pensioenpremie voor de pensioenopbouw leeftijdsonafhankelijk, in combinatie met een ongelijke pensioenopbouw.
- *Buffervorming*
De voorgeschreven buffers in het huidige stelsel zijn overwegend hoger dan de beleidsmatige buffers in het nieuwe pensioenstelsel. In geval van invaren kan het hogere deel van de buffers worden verdeeld over de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden van het fonds. Dit

levert al (deels) compensatie voor het bovengenoemde nadeel van het afschaffen van de doorsneepremiesystematiek.

- *‘Genoeg is genoeg’-principe*

In het huidige pensioenstelsel geldt het “genoeg is genoeg”-principe: er is een (fiscaal) maximum gesteld aan de pensioenopbouw en indexatie. Bij gunstige omstandigheden hoopt het geld zich op in het pensioenfonds, de zogeheten buffers. Op het moment dat er een buffertekort is, worden positieve resultaten en eventuele aanvullende premies gebruikt om buffers aan te vullen. Op het moment dat er (meer dan) voldoende buffers aanwezig zijn, heeft het bestuur beperkte beleidsinstrumenten om de buffers te benutten. In projectieberekeningen groeit in een dergelijke situatie het vermogen van het pensioenfonds, terwijl de pensioenaanspraken van deelnemers nauwelijks aangroeien. Hierdoor kunnen dekkingsgraden in positieve scenario’s heel hoog worden. Dit wordt versterkt doordat Mhpf geen inhaalindexatie kent.

In het nieuwe pensioenstelsel is er geen “genoeg is genoeg”-principe: positieve resultaten mogen, behoudens eventuele afdracht aan de solidariteitsreserve, worden uitgedeeld en komen hierdoor sneller ten goede aan pensioenvermogens van de deelnemers en uitkeringen van pensioengerechtigden. De keerzijde is dat negatieve resultaten zich, in ieder geval zonder inzet van de solidariteitsreserve, sneller zullen vertalen in een verlaging van de pensioenen en pensioenvermogens.

- *Meer exposure naar zakelijke waarden voor jongeren*

In het nieuwe pensioenstelsel hebben jongere deelnemers relatief gezien meer exposure naar zakelijke waarden dan ouderen. Dit zorgt voor een hoger verwachte vervangingsratio maar ook voor een spreiding van de mogelijke uitkeringshoogte vanaf de pensioendatum. Hoe jonger de deelnemer hoe groter dit effect. Deze verschillen worden sterker door de opheffing van de leenrestrictie. In absolute zin is het verwacht pensioen op de pensioendatum in een slechtweerscenario in de situatie waarin de leenrestrictie wordt opgeheven niet of nauwelijks lager dan als de leenrestrictie niet wordt opgeheven. Wanneer slecht weer zich voordoet aan het begin van de deelnemersperiode van een jonge deelnemer kan het pensioenvermogen negatief worden: het pensioenfonds zal in zo’n situatie de solidariteitsreserve moeten aanspreken om de pensioenvermogens tenminste gelijk aan nul te maken, of wanneer dat niet genoeg is het MVEV moeten aanspreken.

- *Compenseren vanuit vermogen*

Door gebruik te maken van compensatie kan worden gestuurd op verschillen tussen leeftijdscohorten. Echter, door te compenseren vanuit het vermogen, blijft er minder vermogen over om te verdelen via de standaardmethode. Gewezen deelnemers en pensioengerechtigden worden niet extra gecompenseerd, maar missen hiermee wel de toedeling via de standaardmethode. Daarom is blijven binnen de kaders van de wet (niet meer compenseren dan nodig en objectieve rechtvaardiging) belangrijk.

- *Inzet solidariteitsreserve*

Het doel is of de combinatie van doelen zijn bepalend voor de benodigde hoogte van de solidariteitsreserve. Draaien aan dit sturingsinstrument heeft gevolgen voor de optimale (initiële) vulling en maximum van de solidariteitsreserve.

Het primaire doel van de solidariteitsreserve, het aanvullen van negatieve persoonlijke pensioenvermogen, kan alleen baat geven voor de jongere (gewezen) deelnemers voor wie de leenrestrictie is opgeheven.

In geval van een verlaging van de nominale uitkering in enig jaar ten opzichte van het jaar daarvoor, wordt – waar mogelijk – de uitkering in het betreffende jaar aangevuld tot het niveau van het jaar daarvoor. Pensioengerechtigden hebben in die situatie primair en direct baat bij de solidariteitsreserve. (Gewezen) deelnemers hebben dan secundair en uitgesteld baat bij de solidariteitsreserve. Bij deling van het macro langlevenrisico geldt in geval van een toename van de levensverwachting dat – waar mogelijk – de persoonlijke pensioenkapitalen van de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden zodanig worden aangevuld dat de pensioenuitkering vanaf pensionering naar verwachting gelijk blijft. In dat geval heeft iedereen primair baat bij de solidariteitsreserve. Hetzelfde geldt voor de deling van het micro langlevenrisico.

Compensatie

Bij de compensatie moet rekening worden gehouden met de volgende randvoorwaarden:

- de compensatie is uniform binnen alle leeftijdscohorten;
- de compensatie is evenredig gespreid in de tijd (tijdsevenredig): de compensatie kan direct bij de transitie worden toegekend of gespreid tot uiterlijk 1 januari-2037;
- de compensatie geldt ook voor werknemers die tijdens de compensatieperiode intreden of arbeidsongeschikt zijn of worden;
- de compensatie is getoetst conform de wet.

Bijlage B: Belangrijkste veronderstellingen

Regeling	Werkhypothese
Contractvorm	SPR
Pensioenleeftijd	68
Franchise	Fiscaal minimum
Maximaal pensioengevend salaris	Fiscaal maximum
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	80%
Partnerpensioen opbouwfase (% salaris)	20%
Tijdelijk partnerpensioen	50% minimumloon
Partnerpensioen uitkeringsfase (%OP)	70%
Spaarpremie (netto)	22%

Solidariteitsreserve	Werkhypothese
Startniveau via invaren	5% van totale vermogen
Voeding via premie	0%
Voeding via overendement	2%
Minimum niveau	0%
Maximum niveau	5% van totale vermogen
Bij bereiken maximum: stoppen met vullen?	Nee - doorgaan met vullen
Bij bereiken maximum: hoe uitdelen?	Terugvloeien naar kapitalen
	1. Aanvullen negatieve kapitalen
	2. Aanvullen nominale uitkering (voorkomen daling)
	3. Compenseren macro langlevens
	4. Compenseren micro langlevens
Onttrekregels	
Begrenzing onttrekking	Maximaal 20% per jaar
Risicoprofiel beleggingen reserve	Conform totale beleggingscollectief

Invaren	Werkhypothese
Invaren (ja/nee)	Ja
Invaarmethode	Standaardmethode
Spreiding in jaren	10
Afslag voor MVEV + operationele reserve	2,40%
Afslag voor compensatie	1,90%
Afslag voor solidariteitsreserve	5% van het totale vermogen

Uitkeringsfase	Werkhypothese
Projectierendement	RTS
Spreidingsmethode	Geheugenloos
Spreidingsperiode (1-10 jaar)	3 jaar
Individueel / Collectief	Collectief

Beleggingsbeleid	Werkhypothese
Lifecycle	Conform PNO Media
Renteafdekking	Conform PNO Media

Compensatiemethode	Werkhypothese
Maatstaf	Compensatie Doorsneesystematiek
Deelnemersgroep	Actieven
Vorm compensatie	Leeftijdsafhankelijke staffel
Rekening houden met vertrekkans	Nee

Gevoeligheden	Werkhypothese
Welke scenarioset als basisvariant?	DNB Q2-2026
Welke dekkingsgraad als basisvariant?	130%
Inzicht in pensioenresultaten en / of netto profijt?	Beide
Inzicht op leeftijdscohortniveau en / of maatmensen	Leeftijdscohort
Welke gevoeligheden?	Min. DG 112%
	Max. DG 150%
	rente + 100bp
	rente - 100bp

Demografische uitgangspunten	Werkhypothese
Carrierekansen	Mhpf specifiek
Uittreedkansen	Mhpf specifiek
AO-kansen	Mhpf specifiek
Partnerfrequenties	Grondslagen Mhpf
Leeftijdsverschil M/V	Grondslagen Mhpf (3,5 jaar)
Ervaringssterfte	Grondslagen Mhpf
Opslag excassokosten	Grondslagen Mhpf
M/V verhouding	Mhpf specifiek (53/47)

De impliciete rentevergoeding verbonden aan het loslaten van de leenrestrictie is de 1-jaars rente of een andere, door Mhpf te bepalen wettelijk toegestane en marktconforme korte-termijn rentevoet. Sociale partners hebben geen mening over de best passende rente.

In de berekeningen van de uitkomsten van de solidaire premiereregeling en van de transitie-effecten is als werkhypothese onderstaande lifecycle gebruikt, die ook door PNO Media is gehanteerd in de transitieberekeningen. Deze lifecycle dient door het fonds nog te worden gevalideerd op basis van de uitkomsten van het risicopreferentieonderzoek 2025.

Leeftijd	Beschermingsrendement	Overrendement		Leeftijd	Beschermingsrendement	Overrendement
<40	0%	130%		55	27%	79,1%
40	0%	130%		56	30%	75,7%
41	0%	126,6%		57	33%	72,3%
42	0%	123,2%		58	35%	68,9%
43	0%	119,8%		59	38%	65,5%
44	0%	116,4%		60	41%	62,1%
45	0%	113,0%		61	44%	58,8%
46	0%	109,6%		62	47%	55,4%
47	3%	106,3%		63	50%	52,0%
48	6%	102,9%		64	53%	48,6%
49	9%	99,5%		65	56%	45,2%
50	12%	96,1%		66	59%	41,8%
51	15%	92,7%		67	62%	38,4%
52	18%	89,3%		68	65%	45,0%
53	21%	85,9%		>68	65%	45,0%
54	24%	82,5%				

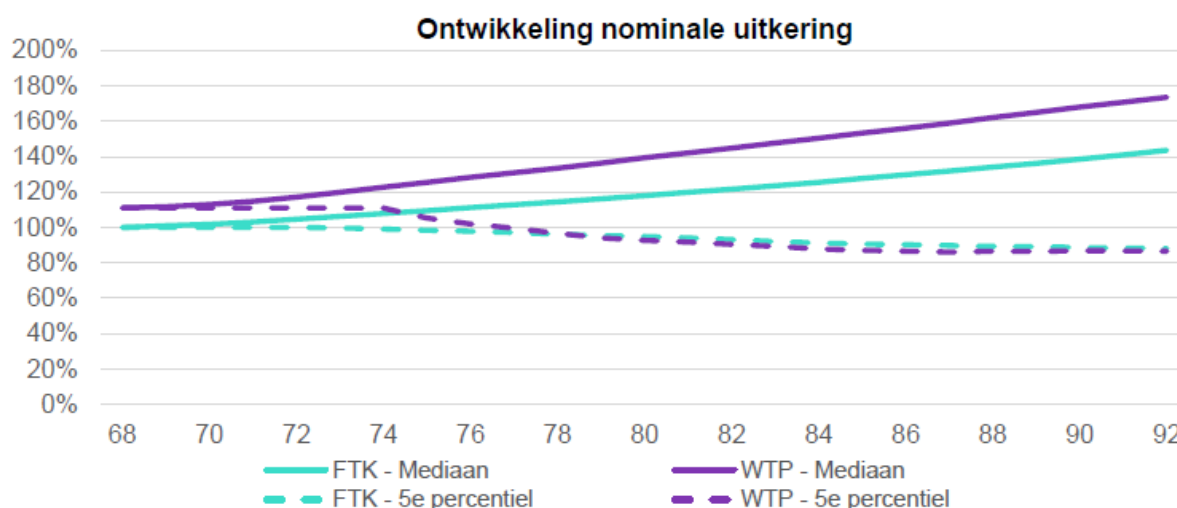
Bijlage C: Toetsing solidariteitsreserve

Voor het aantonen van de *effectiviteit* van de solidariteitsreserve wordt uitgegaan van het doel met de derde prioriteit “het voorkomen van verlagingen van de nominale pensioenuitkeringen”. De effectiviteit van dit doel is gemeten aan de hand van de kans op pensioenverlagingen en de mate van de pensioenverlaging.¹² De solidariteitsreserve is effectief als de totale kans op een pensioenverlaging in de situatie waarin de solidariteitsreserve bij aanvang volledig gevuld is, over een periode van vijf jaar maximaal 10% is van deze kans in de situatie waarin de SPR geen solidariteitsreserve heeft, en over een periode van twintig jaar maximaal 35% van de kans in de situatie waarin de SPR geen solidariteitsreserve heeft.

Om de effectiviteit van de solidariteitsreserve op de juiste wijze te kunnen bepalen onder de genoemde maatstaven en toetsing, zijn stochastische berekeningen uitgevoerd met en zonder de aanwezigheid van de solidariteitsreserve.

De analyse laat zien dat bij een bij aanvang volledig gevulde solidariteitsreserve de cumulatieve kans op pensioenverlaging in de eerste vijf jaar 3,7% is, met cumulatief over alle scenario's heen gemiddeld 7,8% verlaging. Sociale partners tekenen hierbij aan dat de netto verlaging bovenop de netto verhogingen komen. Een verlaging van de uitkering in een jaar volgend op een waarin de uitkering met hetzelfde percentage was verhoogd, levert per saldo geen achteruitgang op.

In een situatie waarin in het geheel geen solidariteitsreserve aanwezig is, bedraagt de kans op een pensioenverlaging over een periode van vijf jaar 60,1% en op een verlaging over een periode van 20 jaar 93,5%.



Over een langere horizon is de kans op verlagingen steeds groter, maar dat geldt niet voor de gemiddelde omvang van de verlagingen.

¹² Bij de berekeningen is ook rekening gehouden met het doel: het aanvullen van negatieve persoonlijke pensioenvermogen. Bij de gehanteerde scenarioset doet de situatie dat de solidariteitsreserve hiervoor daadwerkelijk moet worden ingezet niet voor. In werkelijkheid kan zich dat wel voordoen.

Kans op af-/toename uitkering in het jaar ten opzichte van een jaar eerder		Jaar 1	Jaar 5	Jaar 15	Na 25 jaar
Zonder reserve	Meer dan 5% toegenomen	0%	21%	21%	20%
	Tussen 1% en 5% toegenomen	34%	42%	43%	43%
	Tussen 0% en 1% toegenomen	32%	8%	8%	9%
	Gelijk gebleven	0%	0%	0%	0%
	Tussen 0% en 1% afgenomen	19%	7%	7%	7%
	Tussen 1% en 5% afgenomen	14%	15%	15%	15%
	Meer dan 5% afgenomen	1%	7%	6%	6%
Met reserve	Meer dan 5% toegenomen	0%	20%	19%	20%
	Tussen 1% en 5% toegenomen	34%	37%	35%	33%
	Tussen 0% en 1% toegenomen	33%	6%	7%	7%
	Gelijk gebleven	33%	34%	29%	26%
	Tussen 0% en 1% afgenomen	0%	0%	1%	2%
	Tussen 1% en 5% afgenomen	0%	1%	5%	7%
	Meer dan 5% afgenomen	0%	2%	4%	5%

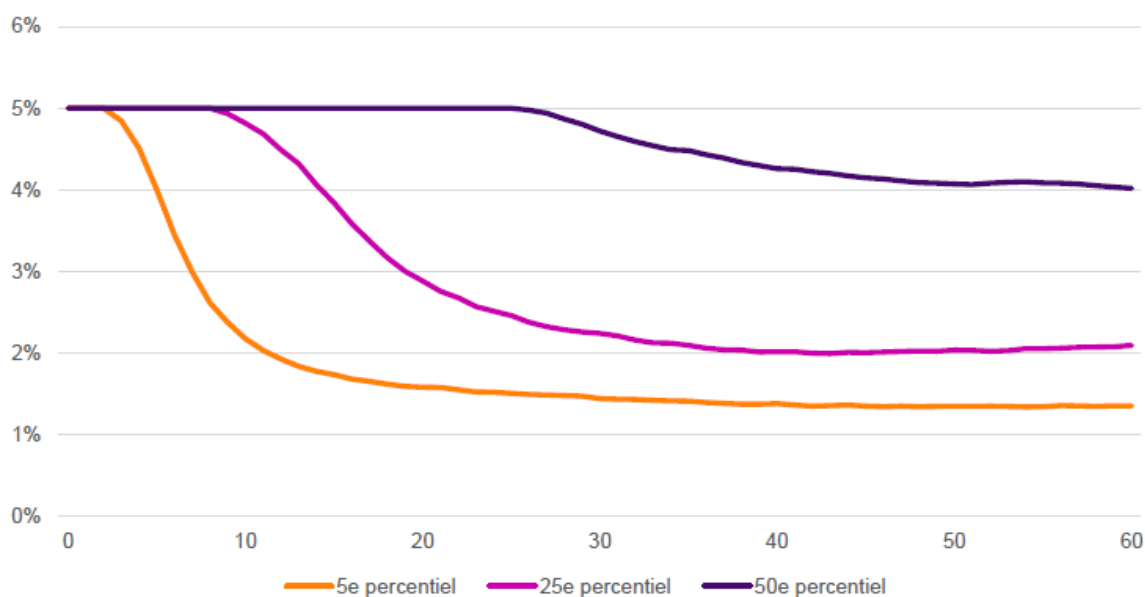
Vulregels en omvang

Bij doorrekening van vulling van de reserve met 2% van het overrendement is de omvang van de solidariteitsreserve in het verwachte scenario altijd adequaat. In de eerste 10 jaar blijft de reserve maximaal gevuld, wat betekent dat het rendement op de reserve zelf en vulbijdragen vanuit het overrendement direct weer aan deelnemers worden uitgekeerd.

In de periode daarna is er door vergrijzing van het fonds een toenemende kans op een kleine omvangskrimp doordat er steeds hogere kosten gemoeid zijn met het voorkomen van pensioenverlagingen, terwijl de vulling vanuit het overrendement terugloopt doordat deelnemers gemiddeld ouder worden en steeds minder in rendementsbeleggingen zullen aanhouden in hun lifecycle. Er vindt echter geen uitputting plaats.

In het slecht weer scenario treedt wel een mate van uitputting op, waarbij de vulling na 10 jaar onder 2% zakt. Doordat in enig jaar maximaal 20% van de reserve wordt gebruikt voor het voorkomen van pensioenverlagingen, gaat de uitputting langzaam.

Verloop van bij aanvang volledige gevulde solidariteitsreserve door de tijd heen



De effectiviteit van de solidariteitsreserve in de bescherming tegen micro- en macro-langlevenrisico kan in de gehanteerde stochastische analyses onvoldoende getoetst worden. Sociale partners vragen het fonds om voor deze risico's altijd 1% reserve te behouden.

Conclusie

De solidariteitsreserve wordt op fondsniveau ingericht, op invaardatum gevuld vanuit het collectieve fondsvermogen en de werking ervan is voor alle deelnemers hetzelfde. Individuele aangesloten werkgevers kunnen een oordeel vellen over de werking ervan.

Sociale partners van Mediahuis Nederland concluderen dat de solidariteitsreserve effectief is om negatieve persoonlijke pensioenkapitalen aan te vullen en om de kans op verlagingen van ingegane pensioenen met minstens 90% te reduceren over een horizon van 5 jaar en met minstens 65% over een horizon van 20 jaar, met de doorgerekende opzet waarbij alle deelnemers 2% van het overrendement doteren aan de reserve, gerealiseerd wordt.

Bijlage D: Gevoeligheidsanalyses Mediahuis Nederland

Om te testen of het beoordelingskader van voorrangsregels, verdeelmethode en beoordelingscriteria robuust genoeg is voor verschillende situaties, zijn in deze bijlage de resultaten van gevoeligheidsanalyses opgenomen die zijn uitgevoerd op verschillende aanvangsdekkingsgraden en de ontwikkeling van de rente op het moment van invaren.

1. Verwachte pensioenbedragen

Gevoeligheden verschillende aanvangsdekkingsgraden

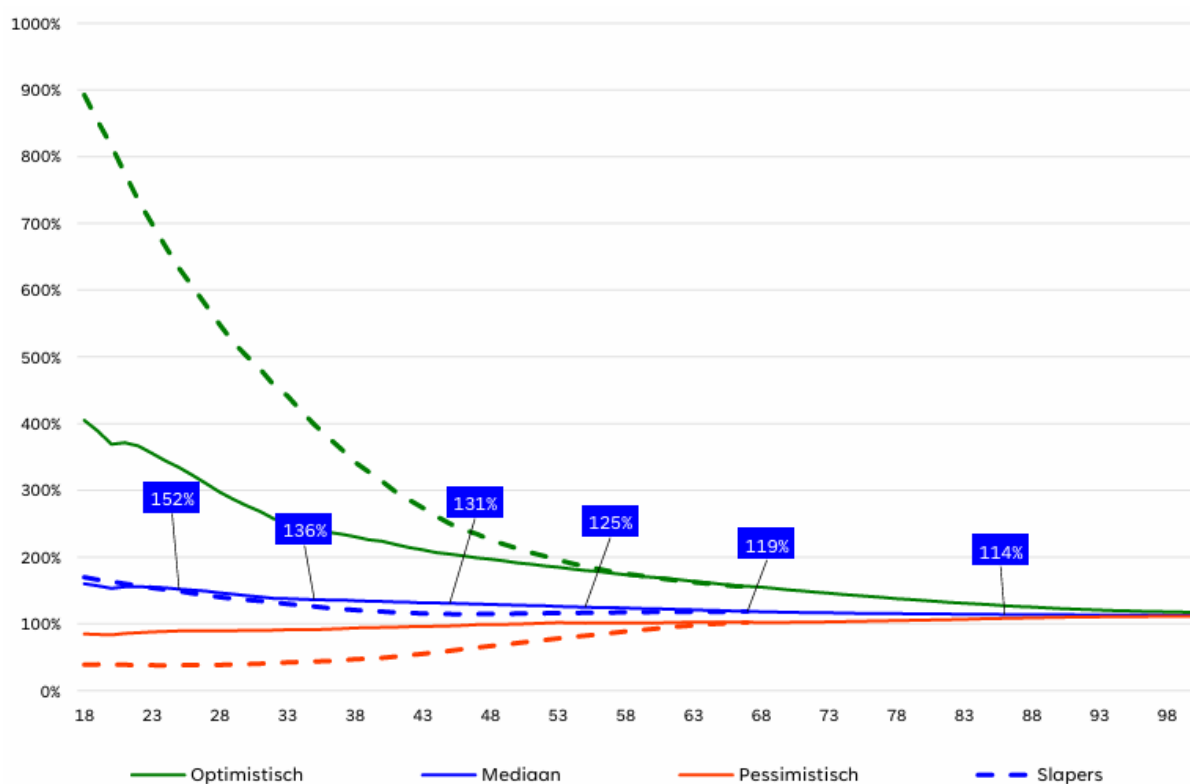
De gevoeligheden voor verschillende lagere aanvangsdekkingsgraden zijn berekend, waarbij elk scenario bij een specifieke situatie hoort. Het meest ongunstige scenario dat is doorgerekend, is de minimale invaardekkingsgraad van 112%. Het meest gunstige scenario dat is doorgerekend is de maximale invaardekkingsgraad van 150%.

Tevens zijn analyses gedaan op hogere (+100bp) en lagere rentes (-100bp). Die zijn een belangrijke determinant van dekkingsgraden, en werpen een andere blik op de gevoeligheden dan de dekkingsgraden doen. De gecombineerde effecten van een hogere rente en een hogere dekkingsgraad, en van een lagere rente en lagere dekkingsgraad zijn niet geanalyseerd.

Sociale partners concluderen dat de hieronder getoonde effecten goed verklaarbaar zijn op basis van de gehanteerde uitgangspunten en aannames. Sociale partners concluderen op grond daarvan dat die inzichten helpen bij het interpreteren van de uitkomsten van de gevoeligheidsanalyse en zien geen reden om de gekozen regeling en invaarregels te herzien.

Lagere dekingsgraden – verwacht scenario 112%

Verhouding pensioenverwachting



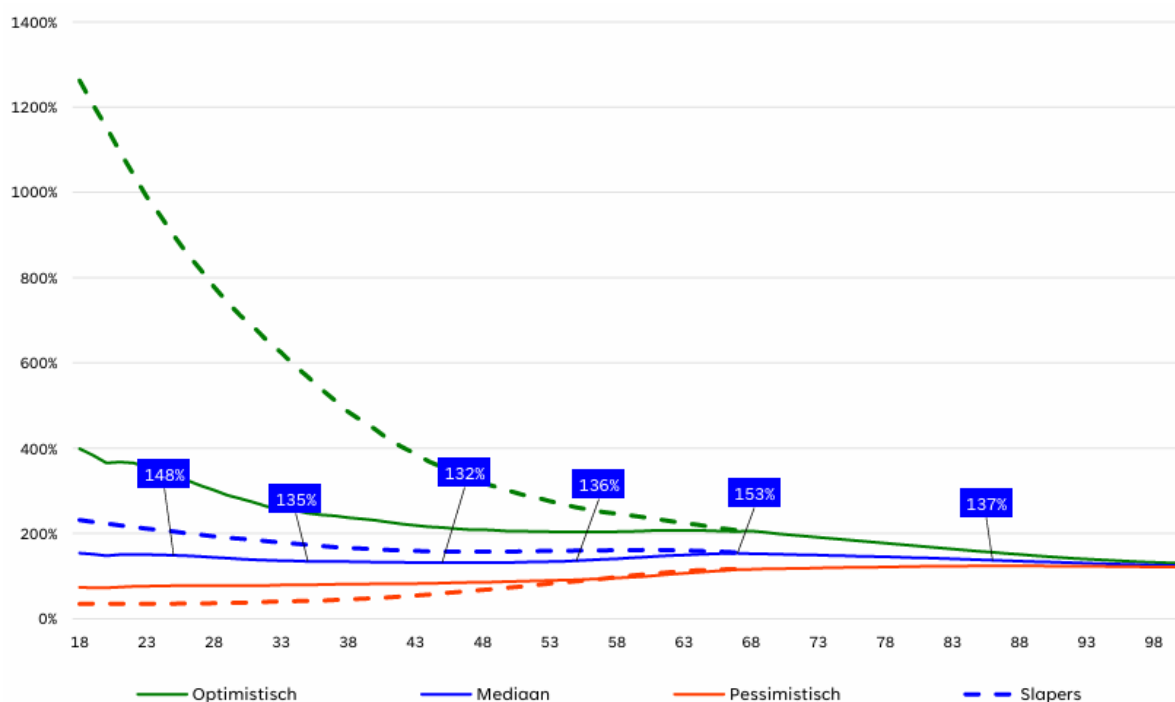
Het belangrijkste effect van een lagere aanvangsdekingsgraad is dat er bij aanvang minder aan buffer verdeeld kan worden.

In het mediane resultaat heeft een fors lagere dekingsgraad voor actieven nauwelijks invloed op de pensioenverwachtingen. In het FTK werkt een fors lagere dekingsgraad negatief uit doordat er minder geïndexeerd kan worden, terwijl in het nieuwe pensioenstelsel er door de fors lagere dekingsgraad minder buffer uitgedeeld kan worden. Slapers en gepensioneerden merken wel het effect van de kleinere pensioenverbetering uit verdeling van de dekingsgraadbuffer op het invaarmoment, waardoor die groepen er in het verwachte scenario minder op vooruit gaan dan in het basisscenario.

De verwachte pensioenuitkomsten passen binnen de overeengekomen bandbreedtes.

Hogere dekkinggraden – verwacht scenario 150%

Verhouding pensioenverwachting



Het belangrijkste effect van een hogere aanvangsdekkinggraad is dat er bij aanvang meer aan buffer verdeeld kan worden.

In het mediane resultaat heeft een fors hogere dekkinggraad voor actieven nauwelijks invloed op de pensioenverwachtingen. In het FTK werkt een fors hogere dekkinggraad positief uit doordat er meer geïndexeerd kan worden, terwijl in het nieuwe pensioenstelsel er door de fors hogere dekkinggraad meer buffer uitgedeeld kan worden. Slapers en gepensioneerden merken wel het effect van de grotere pensioenverbetering uit verdeling van de dekkinggraadbuffer op het invaarmoment, waardoor die groepen er in het verwachte scenario meer op vooruit gaan dan in het basisscenario.

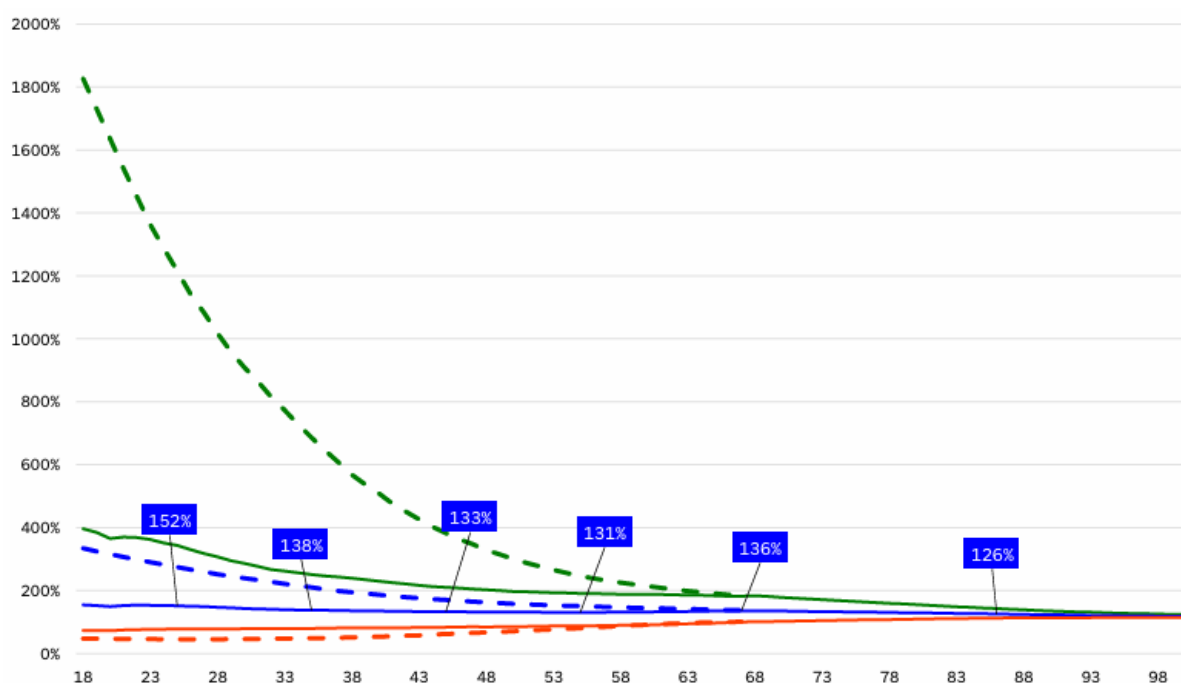
De verwachte pensioenuitkomsten passen binnen de overeengekomen bandbreedtes.

Gevoeligheden verschillende renteontwikkelingen

De gevoeligheden voor de renteontwikkeling zijn berekend op basis van een 1% hogere rente om de impact van een stijgende rente te evalueren, en op basis van een 1% lagere rente om inzicht te krijgen in de gevolgen van een dalende rente. In deze analyse is alleen de rente aangepast, en bijvoorbeeld niet de onderliggende inflatie. In de praktijk stijgt de rente meestal in reactie op oplopende inflatie, en daalt die bij een teruglopende inflatie.

Lagere rente – verwacht scenario -100bp

Verhouding pensioenverwachting

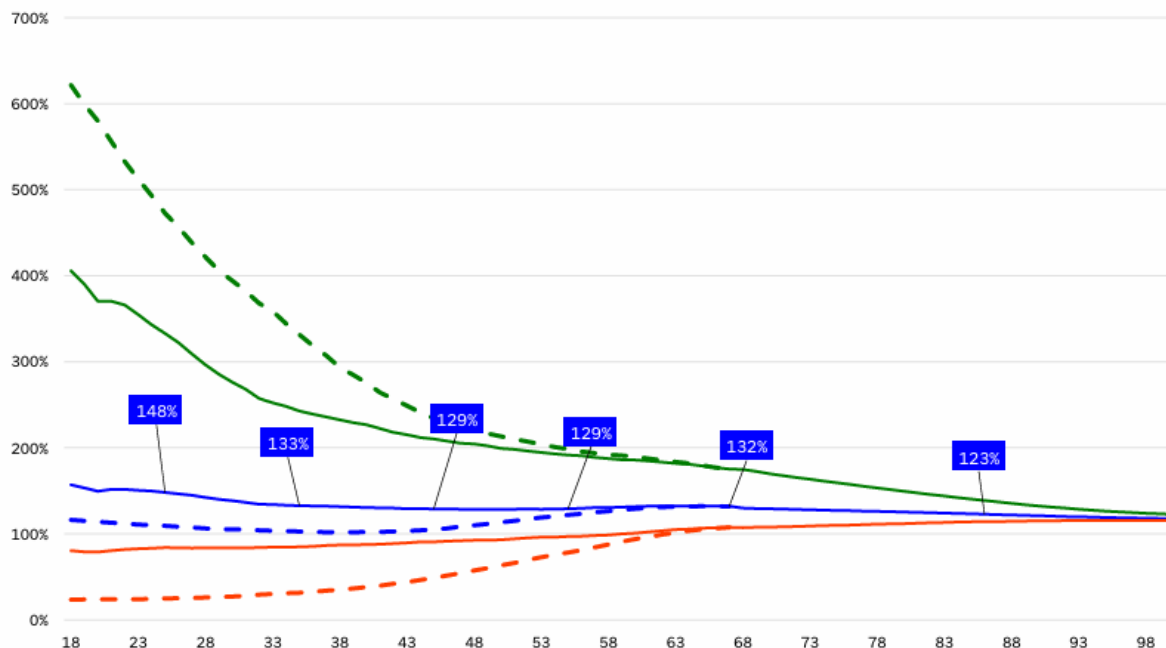


Bij een lagere rente op invaardatum stijgt de contante waarde van de pensioenvoorzieningen en ontvangen deelnemers een hoger persoonlijk pensioenvermogen. Het inkooptarief van de pensioenuitkering is dan echter ook hoger. De twee genoemde effecten heffen elkaar min of meer op voor gepensioneerden. Daardoor zijn de verschillen met het basisscenario klein. Dit geldt ook voor actieven. Voor jonge slapers is er wel sprake van een verschil met het basisscenario. Bij een lage aanvangsrente krijgen zij een hoger pensioenvermogen mee bij aanvang. Doordat de rente op lange termijn naar eenzelfde renteniveau uitkomt als bij het basisscenario wordt de pensioeninkoop niet duurder. Dit resulteert in de mediaan, maar ook in goedweeer en slechtweeer in een hoger verwacht pensioenresultaat dan bij de basisregeling.

Sociale partners onderkennen de beperkingen in de uitgevoerde gevoeligheidsanalyse en zijn van mening dat een lagere rente in de praktijk samengaat met een lagere dekkingsgraad, waardoor de positieve effecten zullen verminderen.

Hogere rente – verwacht scenario +100bp

Verhouding pensioenverwachting



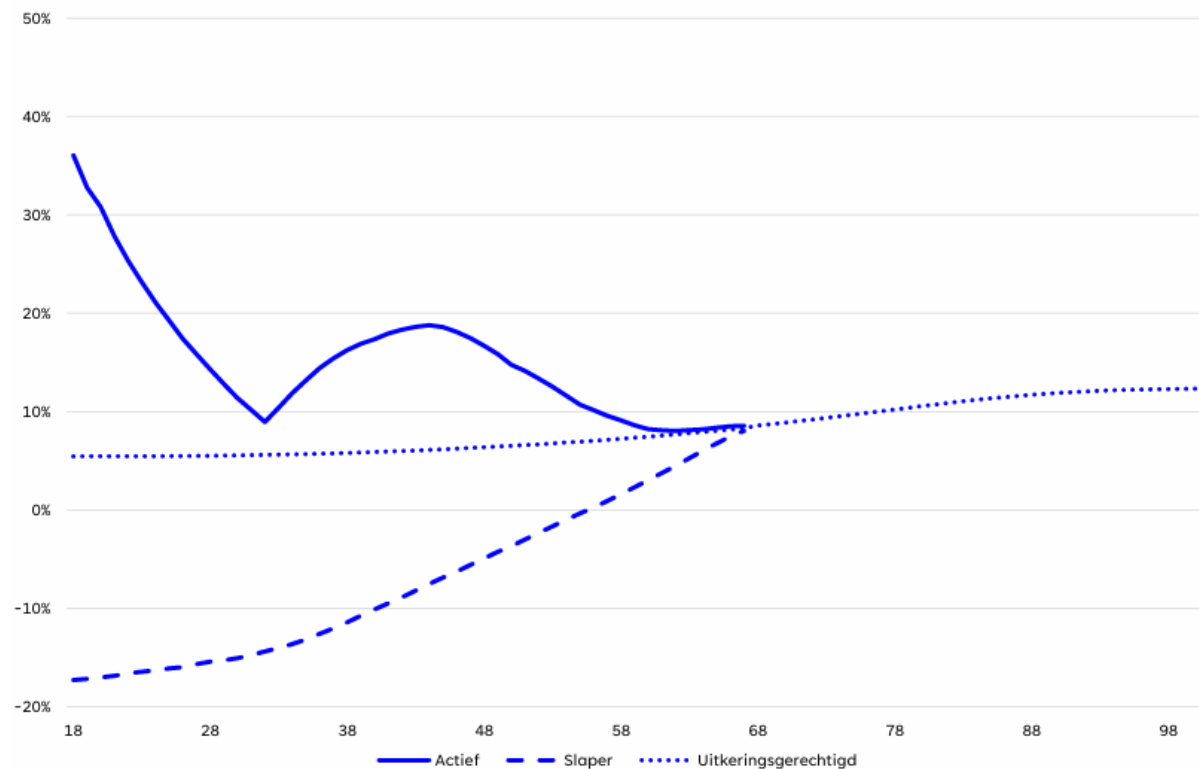
Bij een hogere rente op invaardatum daalt de contante waarde van de pensioenvoorzieningen en ontvangen deelnemers een lager persoonlijk pensioenvermogen. Het inkooptarief van de pensioenuitkering is dan echter ook lager. De twee genoemde effecten heffen elkaar min of meer op voor gepensioneerden. Daardoor zijn de verschillen met het basisscenario klein. Dit geldt ook voor actieven. Voor jonge slapers is er wel sprake van een verschil met het basisscenario. Bij een hoge aanvangsrente krijgen zij een lager pensioenvermogen mee bij aanvang. Doordat de rente op lange termijn naar eenzelfde renteniveau uitkomt als bij het basisscenario wordt de pensioeninkoop niet goedkoper. Dit resulteert in de mediaan, maar ook in goedweer en slechtweer in een lager verwacht pensioenresultaat dan bij de basisregeling.

Sociale partners onderkennen de beperkingen in de uitgevoerde gevoeligheidsanalyse en zijn van mening dat een hogere rente in de praktijk samengaat met een hogere dekkingsgraad, waardoor de negatieve effecten zullen verminderen.

2. Netto profijt

Gevoeligheden verschillende aanvangsdekkingsgraden

Delta netto profijt bij lagere invaardekkingsgraden – 112%

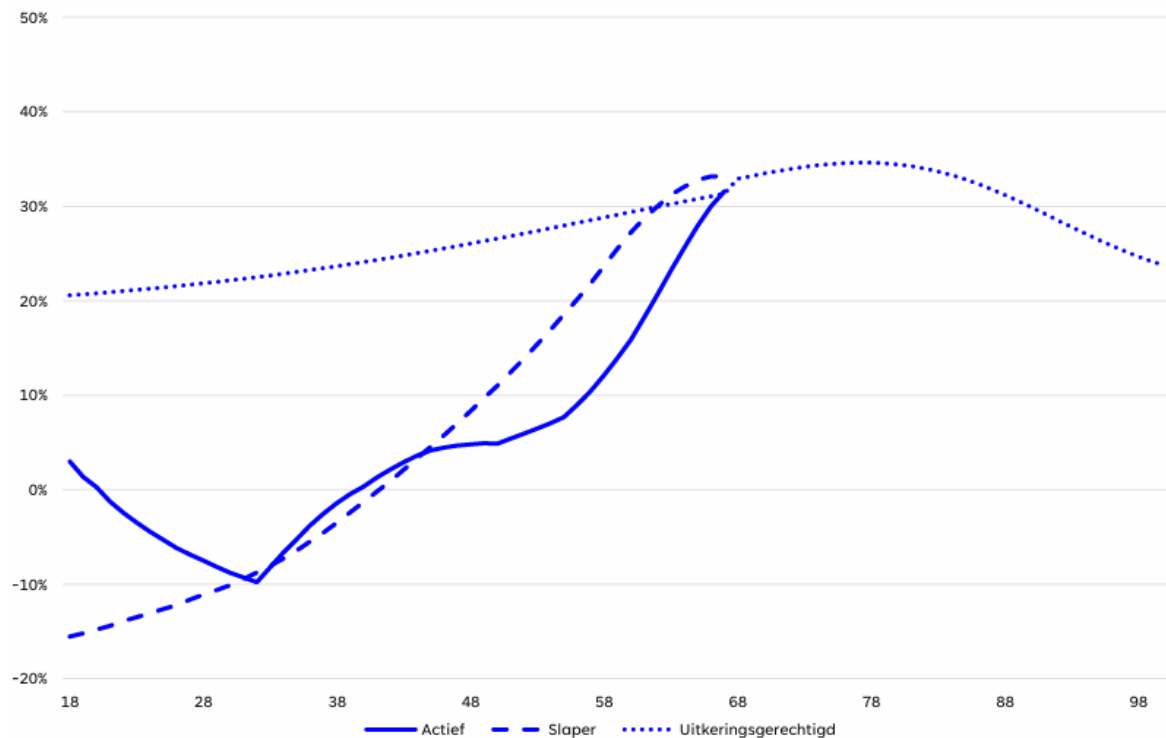


Bij een lagere aanvangsdekkingsgraad neemt het delta netto profijt voor jonge actieven toe. Bij een lagere aanvangsdekkingsgraad valt er minder buffer te verdelen, waardoor het premie-effect op het netto profijt groter wordt. Dit voordeel neemt af naarmate de leeftijd toeneemt. Bij ca. 60 jaar is er een omslagpunt. De kleinere buffer die bij aanvang verdeeld kan worden weegt dan zwaarder.

Ditzelfde effect is ook waarneembaar bij de pensioengerechtigden. Het delta netto profijt is voor deze hele groep voor alle leeftijden lager. Dit komt doordat er minder buffer te verdelen is.

Dit effect zien we ook voor slapers. Het delta netto profijt daalt licht doordat er bij de start minder buffer te verdelen is.

Delta netto profijt bij hogere invaardeckingsgraden 150%



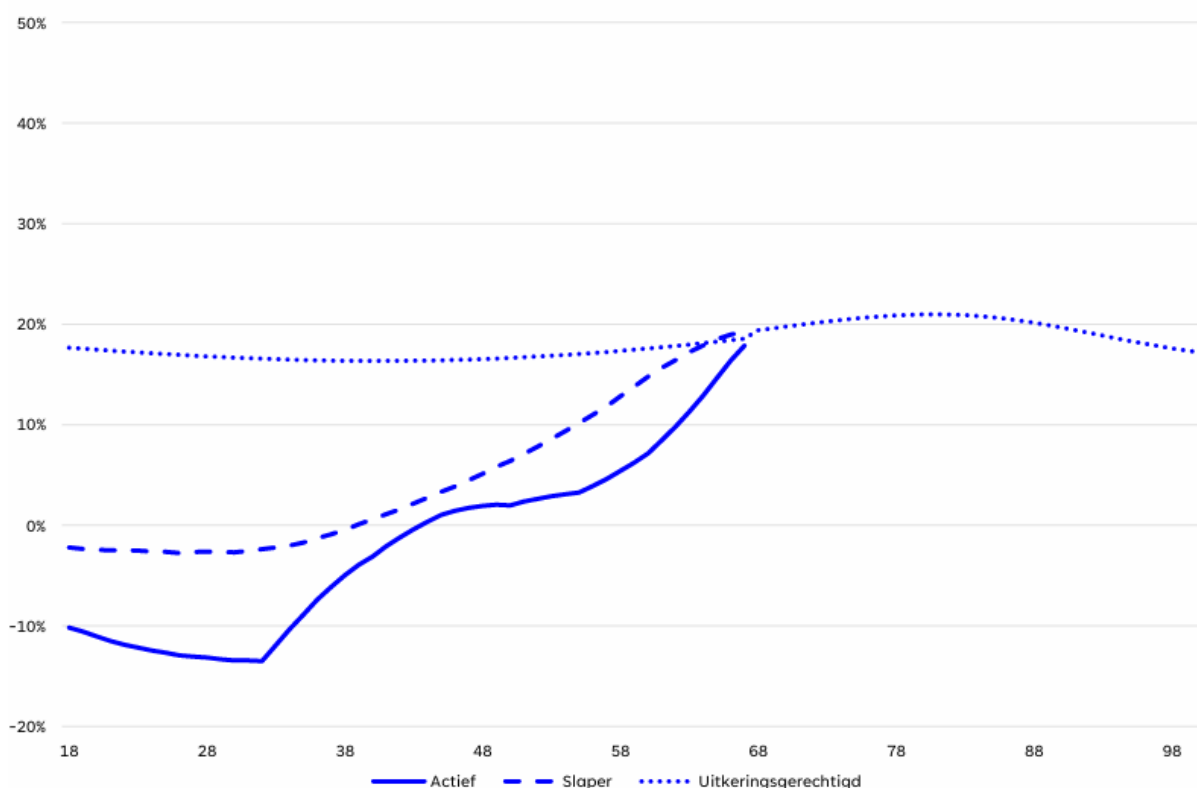
Bij een hogere aanvangsdeckingsgraad neemt het delta netto profijt voor jonge actieven af. Bij een hogere aanvangsdeckingsgraad valt er meer buffer te verdelen, waardoor het premie-effect op het netto profijt kleiner wordt. Dit nadeel neemt af naarmate de leeftijd toeneemt. Bij ca. 60 jaar is er een omslagpunt. De grotere buffer die bij aanvang verdeeld kan worden weegt dan zwaarder.

Ditzelfde effect is ook waarneembaar bij de pensioengerechtigden. Het delta netto profijt is voor deze hele groep voor alle leeftijden (fors) hoger. Dit komt doordat er meer buffer te verdelen is. De toename bij hoge leeftijden neemt af. Dit komt doordat de standaard verdeling wordt toegepast.

Het delta netto profijt voor oudere slapers stijgt doordat er bij de start meer buffer te verdelen is. Voor jonge slapers is het verschil in delta netto profijt beperkt ten opzichte van het basisscenario. Dit komt doordat de effecten van premie en toeslagverlening voor deze groep zwaarder meewegen dan het effect van de bufferverdeling.

Gevoeligheden renteontwikkeling

Delta netto profijt bij lagere rente –100bp

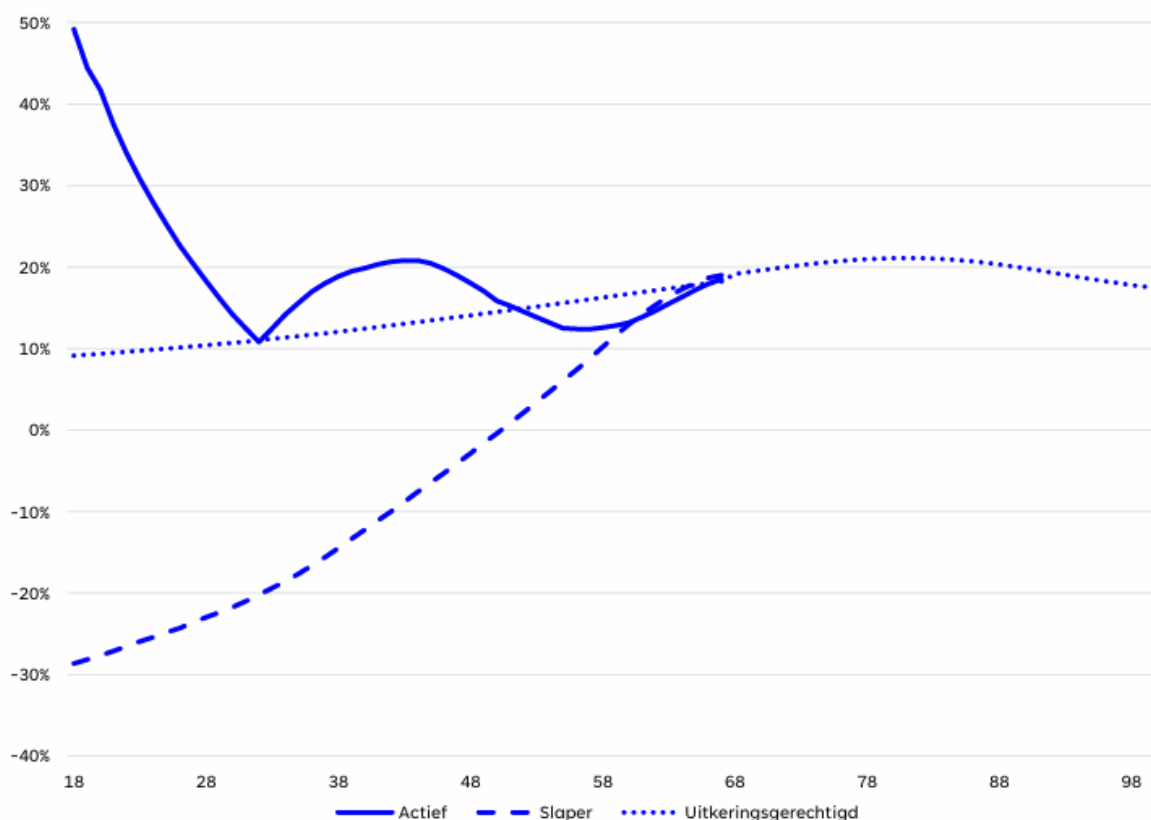


Bij een lagere startrente neemt het delta netto profijt voor jonge actieven af. De belangrijkste oorzaak is dat bij een lagere startrente het voordeel van een overgang van doorsnee systematiek naar een spaarpremie beduidend minder groot is voor actieven. De subsidiëring uit premie naar andere doelgroepen neemt hiermee af, waardoor de uitkomsten onder het FTK relatief verbeteren.

Voor met name jonge slapers geldt het omgekeerde. Zij ontvangen in dit scenario onder het FTK minder subsidie waardoor het netto profijt juist toeneemt.

Een lagere startrente is voor jonge pensioengerechtigden gunstig. De pensioeninkoop wordt duurder, waardoor er bij de start meer pensioenvermogen verkregen wordt. Doordat de rente op lange termijn weer tendeert naar het niveau van het oorspronkelijke rentescenario is dit voordelig bij de overgang naar het nieuwe stelsel. Naarmate de leeftijd toeneemt, neemt dit voordeel af.

Delta netto profijt bij hogere rente +100bp



Bij een hogere startrente neemt het delta netto profijt voor jonge actieven (fors) toe. De belangrijkste oorzaak is dat bij een hogere startrente het voordeel van een overgang van doorsnee systematiek naar een spaarpremie beduidend groter is voor actieven. De subsidiëring uit premie naar andere doelgroepen in het FTK neemt hiermee toe, waardoor de uitkomsten onder het Wtp relatief verbeteren, daar die subsidiëring onder Wtp niet langer plaatsvindt.

Voor met name jonge slapers geldt het omgekeerde. Zij ontvangen in dit scenario onder het FTK meer subsidie waardoor het netto profijt juist afneemt. Onder Wtp ontvangen zij die subsidie immers niet meer.

Een hogere startrente is voor jonge pensioengerechtigden ongunstig. De pensioeninkoop wordt goedkoper, waardoor er bij de start minder pensioenvermogen verkregen wordt. Doordat de rente op lange termijn weer tendeeft naar het niveau van het oorspronkelijke rentescenario is dit nadelig bij de overgang naar het nieuwe stelsel. Naarmate de leeftijd toeneemt, neemt dit nadeel af.

Netto profijt: uitkomst toetsing

In de uitgevoerde gevoeligheidsanalyses wordt – zonder inzet van bestuurlijke ruimte – niet in alle gevallen aan de doelstelling van minimaal -5% netto profijt met een bandbreedte van 15% voldaan. Sociale partners verwachten dat na inzet van bestuurlijke ruimte wel aan deze doelstelling voldaan kan worden, behalve voor de groep jongste actieven in een aantal scenario's. Daar het een positieve afwijking betreft en de overige deelnemersgroepen hierdoor niet onevenredig worden benadeeld accepteren sociale partners deze positieve afwijking.