

Transitieplan

Keesing Media Group



Wet toekomst pensioenen

Solidaire Premiereregeling bij Stichting Mediahuis Nederland Pensioenfonds (Mhpf)

26 maart 2025

Inhoud

1.	Inleiding.....	4
2.	Proces 5	
	<i>Rolverdeling tussen sociale partners en fondsbestuur.....</i>	5
	<i>Communicatie.....</i>	6
	<i>Invulling hoorrecht.....</i>	6
	<i>Opdrachtverlening.....</i>	6
	<i>Mijlpalen.....</i>	6
3.	Doelstellingen transitie en robuuste besluitvorming.....	8
	<i>Doelstellingen transitie.....</i>	8
	<i>Instrumenten transitie.....</i>	9
	<i>Reikwijdte afspraken.....</i>	13
	<i>Plan bij dekkinggraad onder minimaal benodigde invaardekkinggraad.....</i>	15
	<i>Exceptionele omstandigheden uitstel invaren.....</i>	15
	<i>Invaren en premiehoogte.....</i>	15
4.	Contractkeuze en inrichting pensioenregeling.....	16
	<i>Contractkeuze.....</i>	16
	<i>Doelen en beoogde inrichting solidariteitsreserve.....</i>	17
	<i>Overige doelen solidariteitsreserve.....</i>	18
	<i>Inrichting uitkeringsfase.....</i>	19
	<i>Inrichting pensioenregeling.....</i>	20
5.	Evenwichtige transitie.....	25
	<i>Maatstaven transitie-effecten.....</i>	25
	<i>Invaren van opgebouwde aanspraken en rechten.....</i>	26
	<i>Transitie-effecten per leeftijdscohort.....</i>	27
	<i>Compensatie.....</i>	27
	<i>Evenwichtige besluitvorming.....</i>	34
6.	Ondertekening.....	35
	<i>Bijlage A Extra toelichtingen.....</i>	36
	<i>Bijlage B: Belangrijkste veronderstellingen.....</i>	42
	<i>Bijlage C: Toetsing solidariteitsreserve.....</i>	45
	<i>Bijlage D: Gevoeligheidsanalyses Keesing Media Group.....</i>	48
	<i>Bijlage E: Berekening vervangingsratio.....</i>	71
	<i>Bijlage F: Spreidingstermijn.....</i>	72
	<i>Bijlage G: afspraken pensioenregeling Keesing.....</i>	74

1. Inleiding

Per 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen ingegaan. Dat betekent dat de pensioenregeling van Keesing Media Group naar het zich nu laat aanzien, uiterlijk per 1 januari 2028 moet worden aangepast. Deze pensioenregeling wordt uitgevoerd door Pensioenfonds Mediahuis Nederland (Mhpf),

Belangrijke onderdelen van deze wet:

1. Pensioenregelingen moeten worden aangepast naar een premiereregeling met leeftijdsonafhankelijke premie in de vorm van de solidaire of de flexibele premiereregeling.
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 Keesing Media Group en de ondernemingsraad van Keesing Media Group.

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 januari 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;
- die solidariteitsreserve in te richten en op transitiedatum uit het fondsvermogen te vullen tot ten hoogste 5% van de voorziening pensioenverplichtingen, 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 G) 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. Mhpf toetst die werkhypothese begin 2025 onder deelnemers met een nieuw risicopreferentieonderzoek. 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.

Mhpf voert de pensioenregelingen van zowel Mediahuis Nederland als van Keesing Media Group uit. Het fonds heeft zowel naar Mediahuis Nederland als naar Keesing Media Group aangegeven dat het onder de WTP één type regeling aanbiedt. Dit zijn de mogelijkheden: een flexibele premiereregeling zónder risicodelingsreserve, een flexibele premiereregeling mét risicodelingsreserve, of een solidaire premiereregeling. Invaren gebeurt op fondsniveau. Dat geldt ook voor enkele specifieke onderdelen van de solidaire en flexibele premiereregelingen. Hierdoor hebben individuele werkgevers geen volledig vrije keuze. Het gaat dan bijvoorbeeld over de spreidingsstermijnen, over de regels rond de solidariteitsreserve en rond het uitkeringscollectief.

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 meermalen met sociale partners overlegd over premie & ambitie, nabestaandenpensioen, invaren en compensatie.

Invulling hoorrecht

Keesing Media Group 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 Keesing Media Group 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. Het aanvaarden van de opdracht betekent dat Keesing Media Group en Mhpf een nieuwe uitvoeringsovereenkomst zullen sluiten.

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.
Februari 2025	Vaststelling en ondertekening transitieplan en indiening bij Mhpf.
Uiterlijk 31 december 2025 (onder voorbehoud)	Uiterste datum voor zending van het implementatieplan aan De Nederlandsche Bank (DNB) en van het communicatieplan aan de Autoriteit Financiële Markten (AFM).
1 januari 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.
Tot uiterlijk 1 januari 2037	Einde compensatieperiode. Sociale partners hebben de keuze om compensatie te geven binnen de wettelijke kaders en de mogelijkheden die geboden worden in dit transitieplan. Voor verdere duiding wordt verwezen naar hoofdstuk 5.

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 ouderdompensioen.
- **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, met een prioriteit van 1 (hoogste), 2 of 3 (laagste):

Prioriteit	Transitiedoelstelling
1	Iedereen krijgt op transitiedatum minimaal de marktwaarde van de (nominale) opgebouwde aanspraken.
1	De lopende uitkeringen blijven op moment van transitie ten minste gelijk in nominale termen (euro's vandaag). Pensioengerechtigden mogen niet direct nadeel ondervinden
2	Schokken in de (verwachte) pensioenuitkeringen worden gedempt; in de eerste jaren na de start van de solidaire premiereregeling worden dalingen van de pensioenuitkeringen voorkomen.
2	Voor iedereen wordt onevenredig nadeel bij de transitie voorkomen (beperken generatie-effecten).
3	Het vermogen wordt evenredig verdeeld over alle groepen deelnemers. Dat doen we op basis van de marktwaarde van de voorziening pensioenverplichtingen op de transitiedatum.

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 moment. Deze acties zijn daarom niet expliciet als doelen gedefinieerd (zie ook Kader voor omrekenen collectief vermogen in Bijlage A).

Bij prioriteit 1: het meegeven van de marktwaarde van de voorziening pensioenverplichtingen is een wettelijke randvoorwaarde.

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 voorrangregels vast. Hierbij kunnen doelen voor en na elkaar worden geprioriteerd, maar ook naast elkaar.

Instrumenten transitie

Voor het realiseren van de transitiedoelstellingen zetten sociale partners de volgende instrumenten in:

- Minimale invaardekkingsgraad van 103%, zodat geen korting van nominale aanspraken en rechten plaatsvindt.
- Compensatieregeling voor de effecten van het afschaffen van de doorsneesystematiek, gefinancierd uit het collectieve fondsvermogen, voor deelnemers van beide aangesloten werkgevers identiek.
- Het instellen en op transitiedatum vullen van een solidariteitsreserve van 5% van de voorziening pensioenverplichtingen.
- Hanteren van een spreidingstermijn van 1 jaar, afwijkend van de wettelijke standaard termijn van 10 jaar, om de persoonlijke pensioenvermogens vanuit de dekkingsgraadbuffer evenredig te vullen.

Voor het evenredig verdelen is gekozen voor de standaardmethode met een spreidingstermijn van 1 jaar. Sociale partners vinden een spreidingstermijn van 1 jaar evenwichtiger dan een termijn van 10 jaar. Dit sluit aan bij de transitiedoelstelling *beperken van generatie-effecten*. Daarbij hebben sociale partners deze overwegingen:

- Als we kiezen voor een spreidingstermijn van 1 jaar worden de pensioenbedragen voor de verschillende leeftijdscohorten binnen de uitkeringsfase in het verwachte scenario gelijkmatiger verhoogd dan bij een spreidingstermijn van 10 jaar: de oudere actieven, de oudere gewezen deelnemers en de pensioengerechtigden ontvangen dan een hoger

persoonlijk pensioenvermogen. Bij de spreidingstermijn van 10 jaar stijgt het pensioenbedrag voor oudere gepensioneerden in het verwachte scenario aanmerkelijk minder dan voor jongere gepensioneerden.

- In het verwachte scenario en bij de wettelijke standaardmethode stijgt het pensioenbedrag voor alle cohorten pensioengerechtigden minder dan die voor de cohorten actieve deelnemers (na compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek).
- Niet-actieve deelnemersgroepen dragen bij aan de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek.

De uitkomsten van de verschillenanalyse voor 'spreidingstermijn 1 jaar of 10 jaar' voor het netto profijt wijken af van die voor de verandering in pensioenbedrag. Daarvan hebben sociale partners kennis genomen. Zij zien daarin geen aanleiding om hun conclusie - 10 jaar spreiden is minder evenwichtig dan 1 jaar spreiden - te heroverwegen. In bijlage A staat een nadere toelichting over de standaardmethode. In bijlage F staat de vergelijking tussen 1 en 10 jaar spreiden.

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.

De solidariteitsreserve is wettelijk verplicht binnen de solidaire premiereregeling. 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 in 2024 indicatief nader uitgewerkt in de volgende tabel. Sociale partners hanteren als uitgangspunt een compensatielast voor alle actieve deelnemers van de aangesloten werkgevers samen van 2,2% van de totale technische voorziening van het fonds in het verwachte scenario. Sociale partners maximeren de compensatielast op 3,0% van de totale technische voorziening. Geconstateerd is dat voor- en nadelen van de overgang naar de solidaire premiereregeling 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 in oktober 2026 definitief berekend.

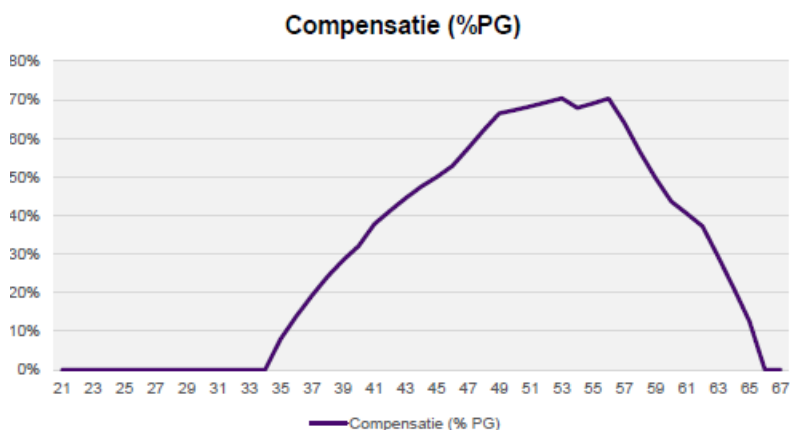
Prioriteit	1	2	2	3	
Dekkingsgraad	MVEV + operationele reserve	Waarde vermogen	Voorkomen daling uitkering (SR)	Compensatie	Evenredig vullen vermogen
103%	3,00%	100,00%			
104%	3,00%	100,00%	0,50%	0,50%	
105%	3,00%	100,00%	1,00%	1,00%	
106%	3,00%	100,00%	1,50%	1,50%	
107%	3,00%	100,00%	2,00%	2,00%	
108%	3,00%	100,00%	2,50%	2,20%	0,30%
109%	3,00%	100,00%	3,00%	2,20%	0,80%
110%	3,00%	100,00%	3,50%	2,20%	1,30%
111%	3,00%	100,00%	4,00%	2,20%	1,80%
112%	3,00%	100,00%	4,50%	2,20%	2,30%
113%	3,00%	100,00%	5,00%	2,20%	2,80%
114%	3,00%	100,00%	5,00%	2,20%	3,80%
115%	3,00%	100,00%	5,00%	2,20%	4,80%
116%	3,00%	100,00%	5,00%	2,20%	5,80%
117%	3,00%	100,00%	5,00%	2,20%	6,80%
118%	3,00%	100,00%	5,00%	2,20%	7,80%
119%	3,00%	100,00%	5,00%	2,20%	8,80%
120%	3,00%	100,00%	5,00%	2,20%	9,80%
:					:
133%	3,00%	100,00%	5,00%	2,20%	22,80%
134%	3,00%	100,00%	5,00%	2,20%	23,80%
TBI-grens 135%					
135%	3,00%	100,00%	5,00%	2,20%	24,80%
136%	3,00%	100,00%	5,00%	2,20%	25,80%
136,8%	3,00%	100,00%	5,00%	2,20%	26,60%

Hoogste doorgekende alternatieve dekkingsgraad is 136,8%, waardoor tabel niet verder doorloopt

Opmerkingen hierbij:

- Het fonds heeft het minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) en de operationele reserve voorlopig vastgesteld op respectievelijk maximaal 1,0% en 2,0% van de technische voorziening na 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 voorziening pensioenverplichtingen na invaren (= totaal van persoonlijke pensioenvermogens).
- Bij voldoende dekkingsgraad wordt de solidariteitsreserve op het invaarmoment gevuld tot 5% van de voorziening pensioenverplichtingen na invaren.
- De compensatielast die Mhpf eventueel financiert, wordt in oktober 2026 bepaald. Hiervoor heeft het bestuur van Mhpf een methodiek vastgesteld. Deze staat in hoofdstuk 5. In oktober 2026 wordt ook vastgelegd hoe wordt omgegaan met schommelingen in rente en dekkingsgraad tot 1 januari 2027, de beoogde transitiedatum.
- Mhpf heeft nooit inhaalindexatie gehanteerd en verondersteld is dat dat zo blijft. Overwegingen hierover zijn dus niet aan de orde.

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



- Deze grafiek 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 in oktober 2026. 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 het fondsvermogen op het moment van invaren.
- Het maximum van de financiering vanuit het fonds van de compensatielast is vastgelegd op 3% van de technische voorziening.
 - Valt de compensatielast hoger uit dan de 2,2% uit de tabel, schuift de verdeling van het fondsvermogen naar de doelstelling evenredig vullen 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 (gewogen naar leeftijdsverwachting, zie bijlage E) in nieuwe stelsel met de solidaire pensioenregeling 2027, ten opzichte van de pensioenregeling 2025, 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. De wetswijzigingen hebben effecten op zowel de verwachte pensioenuitkeringen als op netto profijt. Verder hebben ook de inhoudselementen van de solidaire premiereregeling 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 op 103,0% of hoger. Bij een lagere dekkingsgraad gaan sociale partners opnieuw in overleg.

InvaarDG	Omschrijving
103,0%	<p>Minimaal benodigde invaardekkingsgraad: 100% technische voorzieningen (o.b.v. rentetermijnstructuur) + 1% voor minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) + 2% voor voorziening voor operationele risico's & kosten</p> <p>Bij een dekkingsgraad op het transitiemoment van (minimaal) 103,0%, kunnen de ingegane uitkeringen op dat moment ongeveer gelijk blijven. Voor compensatie en voor initiële vulling van de solidariteitsreserve heeft het fonds dan geen vermogen beschikbaar.</p>
109,0%	<p>Minimaal gewenste invaardekkingsgraad: 100% technische voorzieningen (o.b.v. rentetermijnstructuur) + 1,0% voor minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) + 2,0% voor voorziening voor operationele risico's + 3,0% voor solidariteitsreserve + 2,2% voor compensatie + 0,8% voor verhogen persoonlijke pensioenkapitalen</p> <p>Met een solidariteitsreserve van 3,0% hoeven naar verwachting de eerste paar jaar de ingegane uitkeringen niet verlaagd te worden ten opzichte van het jaar daarvoor.</p> <p>Met 2,2% voor compensatie kan het effect van het afschaffen van de doorsneesystematiek volledig gecompenseerd worden. NB: de werkelijke compensatielast wordt berekend in oktober 2026. Zie toelichting in hoofdstuk 5.</p>
113,0%	<p>Gewenste invaardekkingsgraad: 100% technische voorzieningen (o.b.v. rentetermijnstructuur) + 1,0% voor minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) + 2,0% voor voorziening voor operationele risico's + 5,0% voor solidariteitsreserve + 2,2% voor compensatie + 2,8% voor verhogen persoonlijke pensioenkapitalen</p> <p>Bij een invaardekkingsgraad van 113,0% is de solidariteitsreserve van 5% volledig gevuld.</p> <p>Met 2,2% van het collectieve fondsvermogen voor compensatie kan het effect van het afschaffen van de doorsneesystematiek volledig gecompenseerd worden. NB: de werkelijke compensatielast wordt berekend in oktober 2026. Zie toelichting in hoofdstuk 5.</p>

Met een solidariteitsreserve van 5% hoeven naar verwachting de ingegane uitkeringen structureel niet verlaagd te worden ten opzichte van het jaar daarvoor. Een solidariteitsreserve van 5% beschermt ook significant tegen macro-langlevensrisicoschokken.

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

Gevoeligheidsanalyses

Als basisscenario voor de doorrekeningen hanteren we een startdekkingsgraad van 122,8% (niveau 30 juni 2024), de DNB-scenarioset (P-set) inclusief de rentes per die datum, 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	<ul style="list-style-type: none"> • 103,0%: de dekkingsgraad met precies genoeg vermogen voor het vullen van het MVEV en de operationele reserve en waarbij de eerste transitiedoelstelling wordt gerealiseerd: iedereen krijgt zijn technische voorziening mee. • 108,8%: de minimaal gewenste invaardekkingsgraad. • 115,8%: tussenniveau basisscenario en minimaal gewenste invaardekkingsgraad. • 129,8%: een duidelijk hogere dekkingsgraad dan in het basisscenario, onder de huidige toekomstbestendige indexatiedekking. • 136,8%: een nog hogere dekkingsgraad, boven de huidige toekomstbestendige indexatiedekking.
Renteontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> • 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.

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 103% zijn de gemaakte afspraken niet meer toereikend:

- voorrangsregels zijn volledig ingezet; en
- op doelstellingen is ingeleverd tot zover dat voor sociale partners acceptabel is; en
- de grenzen zijn bereikt van de acceptabele uitkomsten zoals die op voorhand zijn afgesproken.

Plan bij dekkingsgraad onder minimaal benodigde invaardekkingsgraad

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.

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 oktober 2026, zodra het bestuur van het pensioenfonds sociale partners heeft geïnformeerd over de dekkingsgraad op 30 september 2026.

Het gaat dan om uitstel van de transitiedatum van 1 januari 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.

Is de dekkingsgraad op het peilmoment duidelijk lager dan de minimaal gewenste dekkingsgraad en slechts iets hoger dan de minimale invaardekkingsgraad, kunnen sociale partners daarover overleggen met het bestuur van het pensioenfonds.

Exceptionele omstandigheden uitstel invaren

In andere situaties behoudt het pensioenfonds zich het recht voor om de invoering van de nieuwe pensioenregeling en het invaren tijdelijk op te schorten:

- alleen in overleg met sociale partners;
- bij exceptionele omstandigheden buiten de invloedssfeer van het pensioenfonds die grote nadelige impact kunnen hebben op de beoogde nieuwe pensioenregeling en het invaren, anders dan bijvoorbeeld een dekkingsgraad lager dan de minimaal vereiste dekkingsgraad;
- met inachtneming van de wet.

Het pensioenfonds en de sociale partners gaan bij het constateren van een dergelijke omstandigheid direct in overleg om de situatie te bespreken. Ook om te bepalen of er naast het uitstel van de transitie tot een nader te bepalen moment aanvullende maatregelen nodig zijn. Sociale partners accepteren dit voorbehoud.

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 kan 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, arbeidsongeschiktheidsrisico 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 premiereregeling. 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-langlevensrisico¹.

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 het totaal van de persoonlijke pensioenvermogens in de solidaire premiereregeling. De solidariteitsreserve is maximaal 5%.

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 3% 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. 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 30% van de solidariteitsreserve voor dit doel

¹ 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.

gebruikt met als extra voorwaarde dat de solidariteitsreserve niet lager wordt dan 1% van het totaal 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, als dat kan maximaal, tot 5% van het totaal van de persoonlijke pensioenvermogens. 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 prognosetafels. 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 4 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 bijlagen B en E en de doorrekeningen daarvan door actuarieel adviseur WTW de volgende veronderstellingen gehanteerd.

De invulling van de pensioenregeling is als volgt:

- Een verwachte pensioenuitkomst voor het gewogen gemiddeld ouderdomspensioen voor een 22-jarige deelnemer van 60% van de pensioengrondslag net voor pensionering (68 jaar) onder de solidaire premiereregeling, haalbaar in het mediane scenario bij een spaarpremie van 20%; deze vervangingsratio is op basis van de gehanteerde aannames nu realiseerbaar, en wordt na 5 jaar geëvalueerd. Aan de hoogte ervan kunnen geen rechten worden ontleend.
- De volgende verzekeringen op risicobasis:
 - partnerpensioen (bij overlijden tijdens het dienstverband):
 - Levenslang partnerpensioen van 20% van het pensioengevend salaris;
 - Tijdelijk partnerpensioen, bij ingang € 9.477 (bruto, niveau 2025), 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%);
 - premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid in lijn met de bestaande regeling bij Mhpf.

De sociale partners stellen hiervoor in principe een bruto premie beschikbaar van 23,5% 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) van 20% (de OP-spaarpremie),
 - 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 conform de CAO minimaal 20% van de pensioengrondslag.
- Volgens de huidige berekeningen is voor de afgesproken pensioenregeling een bruto premie van 23,5% nodig, waarvan de netto premie 20% bedraagt. De afgesproken bruto premie van 23,5% van de pensioengrondslag is naar de huidige verwachting dus genoeg voor de overeengekomen pensioenregeling. De bruto premie kan van jaar tot jaar zeer beperkt wijzigen (max 0,3% jaar op jaar) in verband met fluctuaties in de risicopremies en uitvoeringskosten. Indien de situatie zich op startdatum van de solidaire premiereregeling of in enig jaar daarna voordoet dat de bruto premie hoger wordt dan 24,5% (de opslag voor risicopremies en uitvoeringskosten bedraagt meer dan 4,5%) dan treden sociale partners in overleg over de ontstane situatie.
- 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 premiereregeling 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: 1,623% (niveau 2025)	
Bij SPR: Beoogde Pensioenuitkomst en premie-inleg exclusief risicopremie		Leeftijdgewogen gemiddelde uitkering als percentage van laatste pensioengrondslag voor pensionering (conform berekeningsmethode bijlage E) van 60% in mediane scenario, voor eerste 5 jaar na start solidaire pensioenregeling, met een netto premie-inleg van 20% 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 vakantietoeslag, de eventuele decemberuitkering en eventueel met andere toeslagen.	12 maal het maandsalaris, vermeerderd met de jaarlijkse vakantietoeslag, de eventuele decemberuitkering en eventueel met andere toeslagen.
Maximaal pensioengevend salaris (niveau 2025)	€ 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 2025)	€ 15.795 Jaarlijks per 1-1 geïndexeerd cf art. 18a lid 3 Wet LB	€ 18.475 Jaarlijks per 1-1 geïndexeerd cf art. 18a lid 3 Wet LB
Voortzetting pensioenopbouw tijdens WW-periode	Nee	Nog te bepalen in 2026
Vrijwillig bijsparen	Nee	Nog te bepalen in 2026
Opheffen leenrestrictie	N.v.t.	Ja, maximaal blootstelling naar overrendement 130% (niveau 2024). Toedeling van overrendement neemt vanaf leeftijd 21 af, naar 32,5% op pensioenleeftijd.
Partnerdefinitie	Gehuwd, geregistreerd of samenwonend	Uniform ²

² Zie bijlage A voor een toelichting op het uniforme partnerbegrip.

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 salaris
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
Eindleeftijd Wezenpensioen	21 jaar of 27 jaar indien studerend	25 jaar
Hoogte Wezenpensioen	14% bereikbaar ouderdomspensioen	20% van het salaris
Uitlooperperiode	Ja	Ja, 3 maanden
Vrijwillige voortzetting risicodekking nabestaandenpensioen na uitlooperperiode en/of tijdens WW-periode	Tijdens WW-periode	Ja, met een maximum van 15 jaar na einde van de uitlooperperiode voor zover het kapitaal toereikend is
Tijdelijk partnerpensioen	Nee	Ja
Hoogte tijdelijk partnerpensioen	N.v.t.	€ 9.477 (niveau 2025), 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, voortzettingspercentage afhankelijk van mate AO. PG 100%	Ja, voortzetting regeling 2026
Flexibiliseringsmogelijkheden	Deeltijdpensioen/Hoog-laag pensioen/Vervroegen/Uitstellen/Uitruil	Deeltijdpensioen/Hoog-laag pensioen/Vervroegen/Uitstellen/Uitruil Als wettelijk mogelijk wordt gemaakt: Bedrag ineens
Indexatieregeling	Voorwaardelijk, op basis van afgeleide prijsinflatie.	Geen indexatieregeling. Verhogingen en verlagingen zijn met name gevolg van bewegingen op financiële markten en worden over vier jaar gespreid.
Overgangsregelingen	Dichtbij & TMG Online Media. Nabestaandenpensioen op opbouwbasis van voor 2017 wordt niet automatisch uitgeruild.	Nabestaandenpensioen op opbouwbasis van voor 2017 wordt niet automatisch uitgeruild.

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 en kan verkort worden als de minimumpremie in de CAO tussentijds verhoogd wordt. 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 ten minste 50%.

Sociale partners hebben een beoogde pensioenuitkomst gekozen van 60%. Ze stellen hiervoor een netto premie beschikbaar van 20% van de pensioengrondslag. Deze premie is exclusief risicopremies voor nabestaandenpensioen bij overlijden vóór pensioendatum, risicopremie van voortzetting van pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid en kostenopslagen. Met een beoogde pensioenuitkomst van 60% wordt bedoeld: een pensioenniveau waarbij voor een 22-jarige nieuwe deelnemer de gemiddelde uitkering (naar overlevingskans gewogen) over de uitkeringsfase met een kans van 50% ten minste 60% bedraagt van de reële pensioengrondslag (naar overlevingskans gewogen) over de uitkeringsperiode, waarbij ook een partnerpensioen wordt gefinancierd van 70% van het ouderdomspensioen. Op basis van de gehanteerde scenarioset van 30 juni 2024 is de premie van 20% voldoende om de pensioenuitkomst te halen.

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 50% 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:

Percentiel	25 ^e	40 ^e	45 ^e	50 ^e	55 ^e	60 ^e	75 ^e
VVR	41,6%	53,0%	56,4%	60,9%	65,7%	71,3%	92,2%

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 salaris van de werknemer. Sociale partners hebben zowel het partnerpensioen als het wezenpensioen vastgesteld op 20% van dit salaris.

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 € 9.477 (niveau 2025), jaarlijks te indexeren in lijn met de AOW.

Op basis van maatmensberekeringen concluderen sociale partners dat voor salarissen tot € 105.500 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 € 65.400.

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

Maatmensen							
Salaris	€	30.000 €	50.000 €	65.400 €	90.000 €	105.500 €	137.800
Franchise	€	15.795 €	15.795 €	15.795 €	15.795 €	15.795 €	15.795
Pensioengrondslag	€	14.205 €	34.205 €	49.605 €	74.205 €	89.705 €	122.005
Partnerpensioen bij dienstjaren:	40 €	6.455 €	15.544 €	22.542 €	33.722 €	40.766 €	55.444
% salaris		21,52%	31,09%	34,47%	37,47%	38,64%	40,24%
Partnerpensioen bij dienstjaren:	30 €	4.841 €	11.658 €	16.907 €	25.291 €	30.574 €	41.583
% salaris		16,14%	23,32%	25,85%	28,10%	28,98%	30,18%
Maatmensen (WTP-regeling vanaf 2027)							
Geldt alleen bij overlijden vóór pensionering							
Salaris	€	30.000 €	50.000 €	65.400 €	90.000 €	105.500 €	137.800
Franchise	€	18.475 €	18.475 €	18.475 €	18.475 €	18.475 €	18.475
Pensioengrondslag	€	11.525 €	31.525 €	46.925 €	71.525 €	87.025 €	119.325
PP 20% salaris	€	6.000 €	10.000 €	13.080 €	18.000 €	21.100 €	27.560
Tijdelijk partnerpensioen € 9.477	€	9.477 €	9.477 €	9.477 €	9.477 €	9.477 €	9.477
Totale uitkering	€	15.477 €	19.477 €	22.557 €	27.477 €	30.577 €	37.037
Totale uitkering % salaris		51,59%	38,95%	34,49%	30,53%	28,98%	26,88%

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

Keuze vrijwillige regelingen

Sociale partners bepalen in 2026 samen met het pensioenfonds of en zo ja welke vrijwillige regelingen er komen binnen de fiscale grenzen. Denk aan voortzetting risicodekking vooroverlijden, voortzetting pensioenopbouw tijdens de WW-periode en vrijwillig bijsparen.

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 premiereregeling 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 - maatstaf verwacht pensioenbedrag	Actief	Slaper	Pensioen-gerechtigden
Verandering verwacht pensioen in verwacht scenario (mediaan, 50%)			
Bovengrens maximaal	70%	200%	70%
Ondergrens minimaal	0%	0%	0%
Verandering verwacht pensioen in optimistisch scenario (95%)			
Bovengrens maximaal	400%	1800%	100%
Ondergrens minimaal	20%	20%	20%
Verandering verwacht pensioen in pessimistisch- scenario (5%)			
Bovengrens maximaal	40%	40%	40%
Ondergrens minimaal	-30%	-70%	0%

De pensioenverwachting is de belangrijkste kwantitatieve maatstaf om de evenwichtigheid van de transitie te beoordelen. Hiermee wordt de contante waarde bedoeld van de toekomstige 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 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.

Inveren van opgebouwde aanspraken en rechten³

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 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, 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 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 januari 2027) de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling, door een collectieve waardeoverdracht volgens artikel 150m van de PW (Pensioenwet)

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

³ Zie bijlage A voor een toelichting op invaren.

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 pensioenstelsel⁴

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.

Compensatie⁵

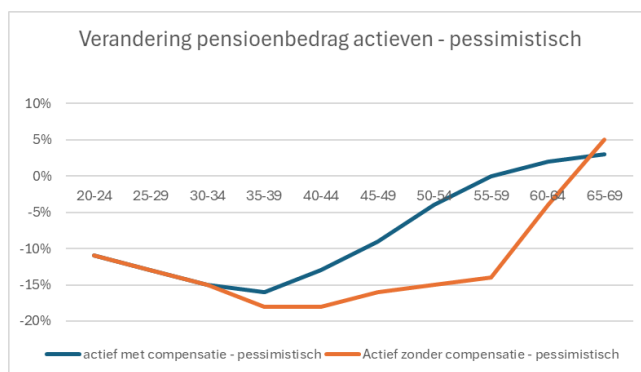
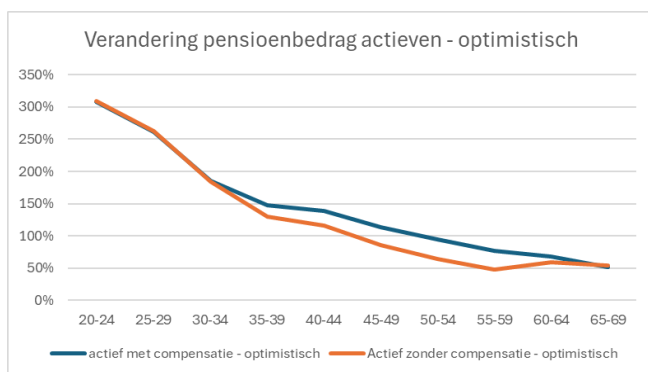
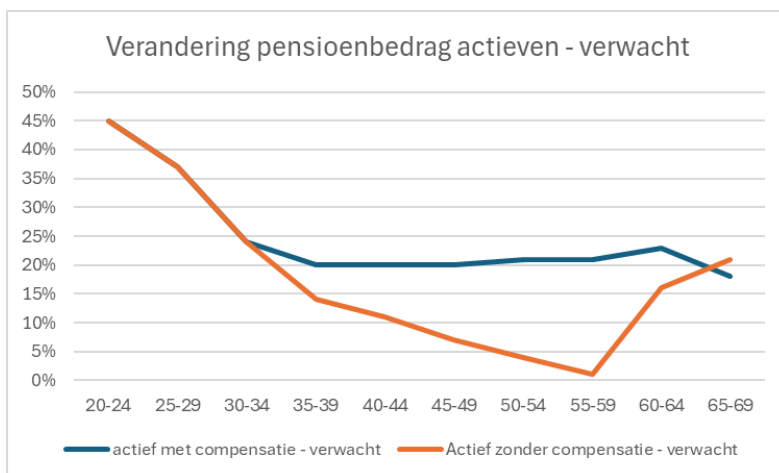
Er kan compensatie nodig zijn voor eventuele nadelige gevolgen van het afschaffen van de doorsneepremiesystematiek. Uit de analyse blijkt dat een deel van de deelnemers op het niveau van het pensioenfonds inderdaad nadeel ondervindt van het afschaffen; nadeel dat niet volledig wordt gecompenseerd door het verwachte voordeel van de nieuwe pensioenregeling. In de grafieken hieronder zijn de verwachte pensioenbedragen in de solidaire premierregeling weergegeven als percentage van die onder voortzetting van de FTK-regeling.

Is het fondsvermogen hoog genoeg, dan betaalt het fonds de compensatie. De afgesproken berekeningsmethodiek moet leiden tot een compensatie waarmee actieven in de leeftijdscohorten 35 – 64 er in het verwachte scenario zoveel mogelijk even veel op voor- of achteruit gaan als de overige actieven.

Als de compensatie uit het fondsvermogen wordt voldaan, wordt bij het vaststellen van de compensatie uitgegaan van de dubbele transitie. De DNB P-set wordt gebruikt. Op basis hiervan wordt een compensatiestafel opgesteld waarbij de compensatie in ouderdomspensioen een percentage is van de pensioengrondslag in de huidige pensioenregeling. De toe te kennen compensatie is de contante waarde op het transitie moment van het toe te kennen extra ouderdomspensioen. De definitieve compensatiestafel wordt in het jaar voorafgaand aan de transitie bepaald.

⁴ Zie bijlage A voor de kwalitatieve effecten van de transitie.

⁵ Zie bijlage A voor de randvoorwaarden bij financiering van de compensatie vanuit het fondsvermogen.



Voor niet-actieven (gewezen deelnemers en gepensioneerden) leidt de compensatie tot circa 2,2% lagere startkapitalen in de solidaire premieregeling. 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, vergelijkbaar met het effect voor de oudste actieven in bovenstaande grafieken.

Hoe hoog de compensatie op invaardatum daadwerkelijk kan zijn, hangt op de eerste plaats af van het beschikbare fondsvermogen (hoogte invaardeckingsgraad) op dat moment. De compensatie hangt ook af van de daadwerkelijke schade vanwege afschaffing van de doorsneesystematiek. Die wordt dan vastgesteld. De situatie kan zich voordoen dat het fonds geen 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.

Op het moment dat dit transitieplan wordt opgesteld is de overeengekomen financiering op basis van het fondsvermogen robuust en beschikbaar. De berekende compensatielast is 2,2% van de technische voorzieningen van het fonds. Het fonds stelt maximaal 3% beschikbaar. Bij een dekkingsgraad vanaf 107,4% heeft het fonds die 2,2% beschikbaar, en vanaf 109% heeft het fonds die 3% (van de technische voorziening) beschikbaar. De actuele dekkingsgraad voor risico van het fonds was op 31 december 2024 121,8%.

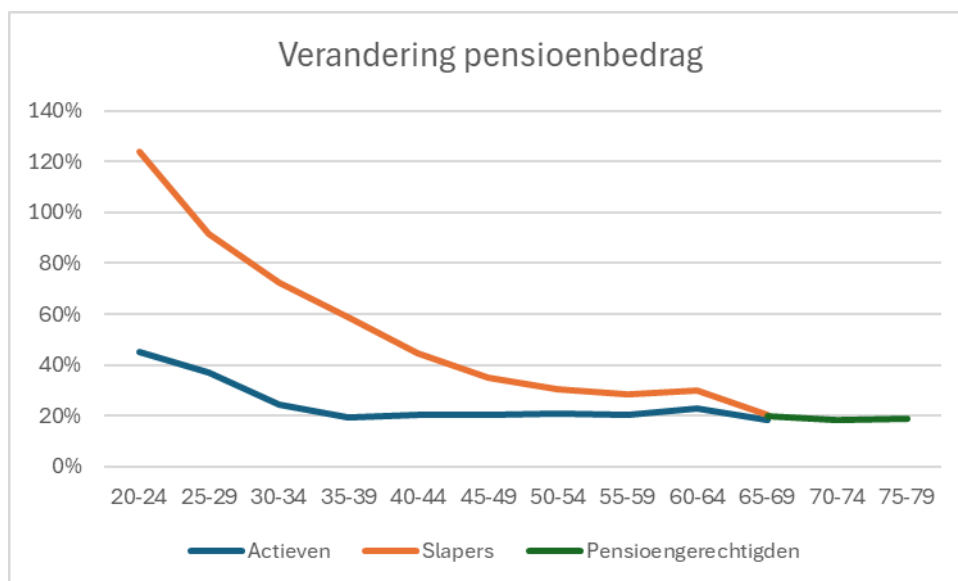
Keesing Media Group financiert geen aanvullende compensatie. De sociale partners kunnen overeenkomen dat compensatie voor het afschaffen van de doorsneepremiesystematiek (deels) uit de bruto premie wordt gefinancierd als een dergelijke compensatie uit het pensioenvermogen van Mhpf ontbreekt of onvoldoende adequaat is.

Uitkomsten pensioenverwachting op de DNB P-set

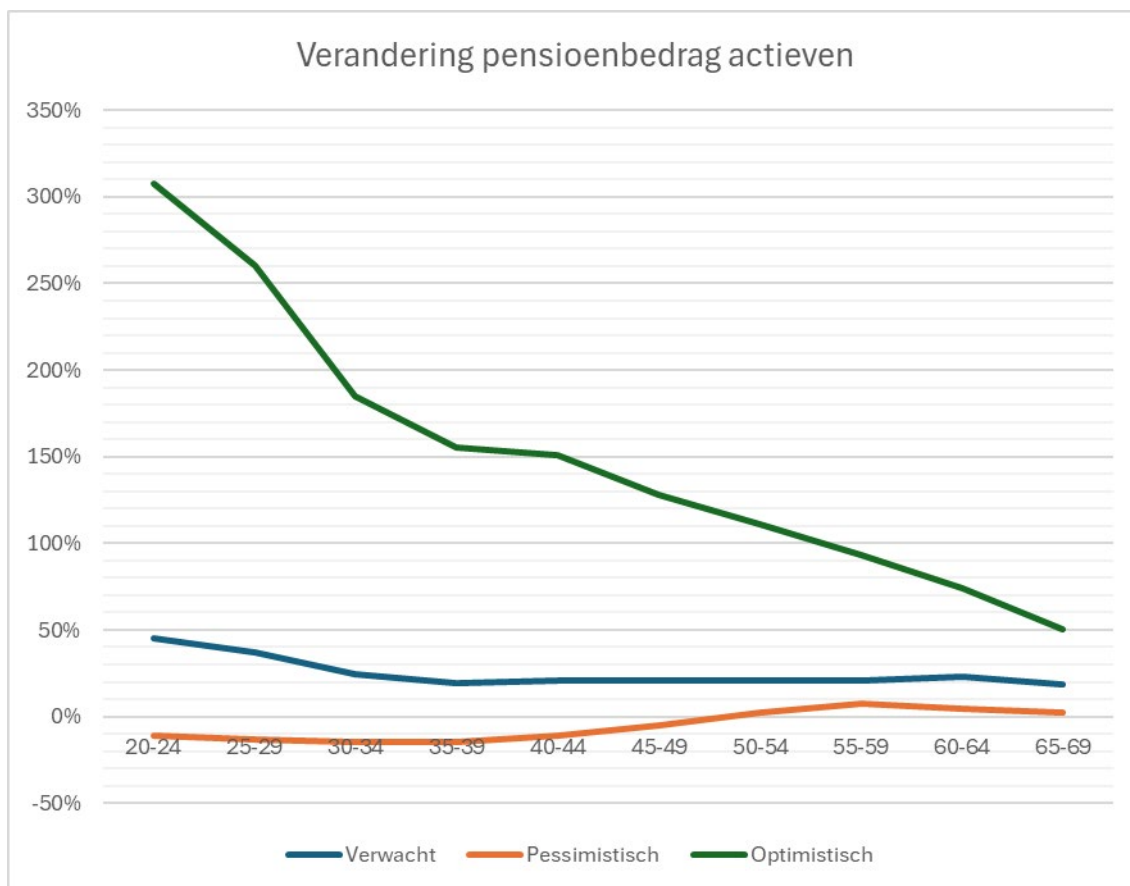
De pensioenverwachting is berekend en weergegeven voor een pessimistisch, verwacht en optimistisch scenario, gebruikmakend van de scenarioset aangeleverd door DNB. Hierbij gaat het om de contante waarde van toekomstige nominale uitkeringen, die geprojecteerd worden door een stochastische analyse. Het 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.

Verhouding pensioenbedrag – verwacht scenario

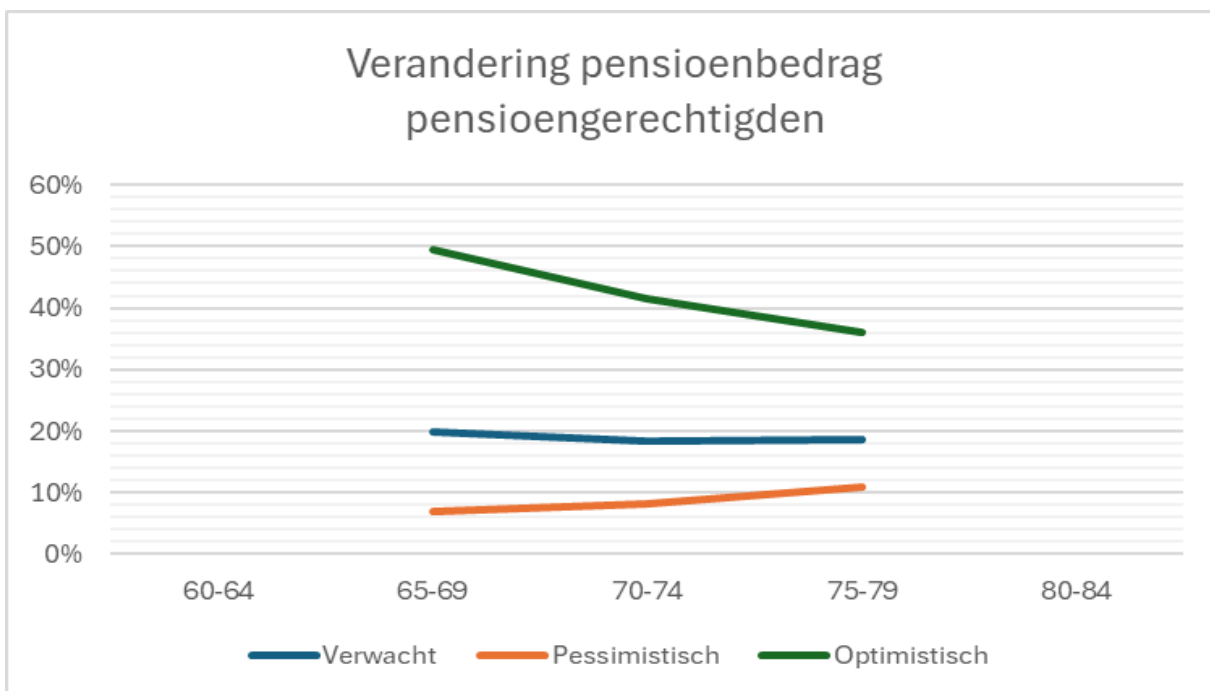
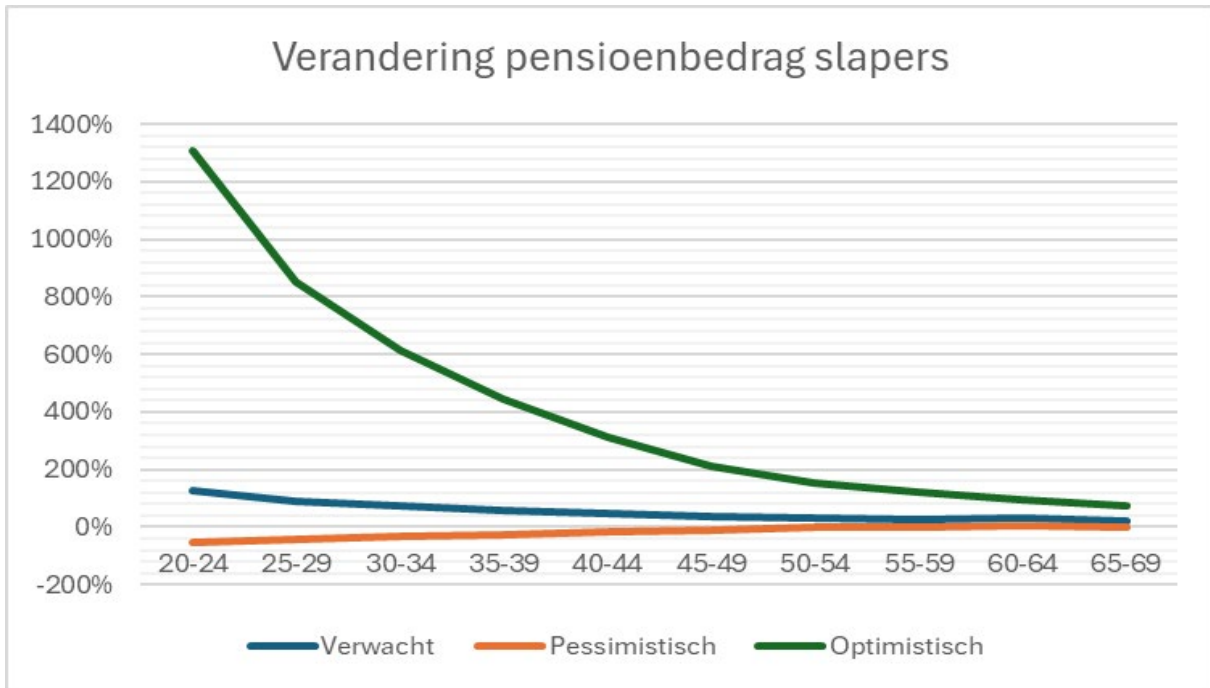


Hieronder wordt voor de drie onderscheiden groepen gekeken naar de relatieve uitkomsten in het verwachte, het pessimistische en het optimistische scenario.



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 gewezen deelnemers en pensioengerechtigden, waaronder ook ingegaan partnerpensioen, is de verhouding in pensioenverwachting in onderstaande grafieken weergegeven. Hier is in het mediane scenario een vergelijkbaar patroon te zien als bij de actieve deelnemers, maar de uitkomsten zijn over de hele linie gunstiger dan voor actieven. In het pessimistische scenario worden jongere gewezen deelnemers juist harder geraakt dan jonge actieven, doordat voor hen geen nieuwe premie ingelegd wordt.



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 premie-inleg,

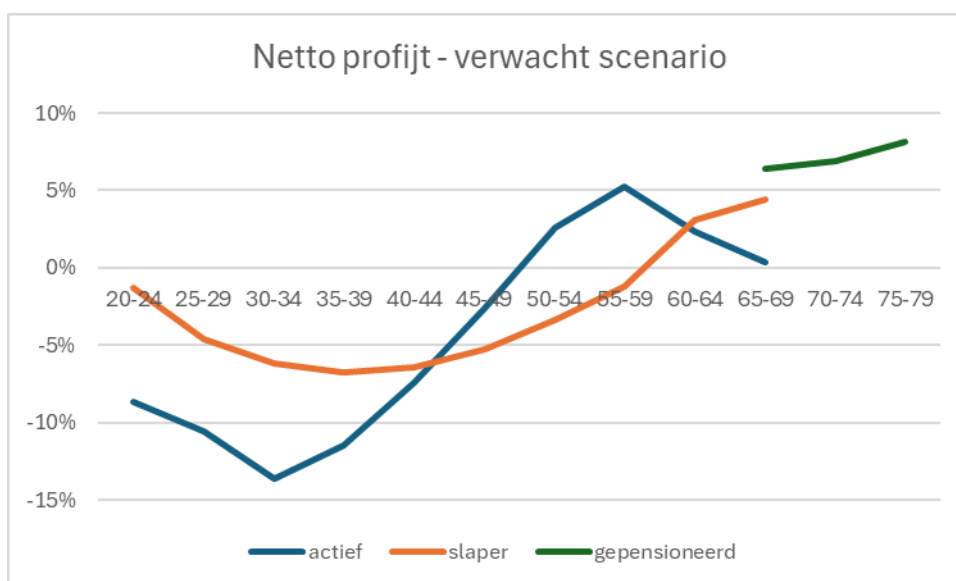
uitkeringen en optionaliteiten in het pensioencontract in de bestaande FTK-regeling met die in de nieuwe solidaire premiereregeling. Netto profijt veronderstelt een compleet pensioencontract, waarbij ook het beleid van Mhpf in extremere scenario's exact duidelijk is.

Deze maatstaf weegt minder zwaar bij het beoordelen van evenwichtigheid. Netto profijt is een lastiger interpreteerbare maatstaf, omdat het gebaseerd is op een complex rekenmodel. Er wordt een stochastische scenarioset gehanteerd gebaseerd op een economisch risiconeutrale omgeving. 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 tussen -20% en +25% per cohort evenwichtig zijn.

De effecten van netto profijt zijn berekend door per leeftijdscohort⁶ 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.

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. Hieronder zijn de netto profijt effecten in kaart gebracht.



Netto profijt effect actieven, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden Keesing Media Group.

Gewogen naar pensioenkapitaal 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.

Het netto profijt effect is voor actieven positiever naarmate ze meer profiteren van de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek. Voor met name de jongere actieven is het netto profijt effect negatief. Zij hebben weinig opgebouwd kapitaal en profiteren dus weinig van het verdelen van de bestaande dekkinggraadbuffer, terwijl hun uitkomsten in het FTK relatief gunstig zijn

⁶ Zie bijlage A voor een toelichting op de verdeling van leeftijdscohorten.

doordat zij sterk profiteren van de hoge verwachte indexaties als gevolg van de stijgende rente in de Q-set.

Sociale partners hebben samen met het pensioenfonds dit effect van de hoge premiedekkingsgraden geanalyseerd. Zij constateren dat het beleid van het fonds is om in het FTK steeds de gedempte kostendeckende premie in rekening te brengen, maar wel over een vooraf afgesproken periode. Als de rente stijgt, zal het FTK-opbouwpercentage wellicht verhoogd worden. Dit effect is niet gemodelleerd. Sociale partners realiseren zich dat dit onnauwkeurigheid creëert in de netto-profijt effecten.

Vanaf 35 jaar loopt het netto profijt effect snel op, omdat er vanaf die leeftijd geprofiteerd wordt van de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek. Bij gewezen deelnemers zijn de leeftijdsafhankelijke effecten op zich vergelijkbaar met die voor actieven. Op jongere leeftijden zijn zij beter af dan jonge actieven, doordat de hoge rente in de Q-set leidt tot hoge premiedekkingsgraden, die doorwerken als een subsidie van actieven naar gewezen deelnemers. Vanaf het moment dat de compensatie doorsneesystematiek effect heeft, zijn gewezen deelnemers minder goed af dan actieven in dezelfde leeftijdscategorie. Bij 64 jaar is de compensatie gestopt en zijn de effecten voor gewezen deelnemers en actieven weer nagenoeg hetzelfde.

Gepensioneerden profiteren het sterkst; allereerst van de dubbele transitie door de bescherming die de solidariteitsreserve biedt, en ook van de spreidingstermijn van de bufferverdeling van 1 jaar in plaats van de 10 jaar die standaard is. Dat laatste verklaart de stijging in de netto profijt effect voor gepensioneerden.

In 2026 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 op p.24.

Mediahuis Nederland - maatstaf verwacht pensioenbedrag	Actief	Slaper	Pensioen-gerechtigden	Conclusie uit toetsing
Verandering verwacht pensioen in verwacht scenario (mediaan, 50%)				
Bovengrens maximaal	70%	200%	70%	
Toetsingswaarde	55%	124%	22%	voldaan
Ondergrens minimaal	0%	0%	0%	
Toetsingswaarde	21%	22%	20%	voldaan
Verandering verwacht pensioen in optimistisch scenario (95%)				
Bovengrens maximaal	400%	1800%	100%	
Toetsingswaarde	338%	1169%	53%	voldaan
Ondergrens minimaal	20%	20%	20%	
Toetsingswaarde	56%	57%	24%	voldaan
Verandering verwacht pensioen in pessimistisch- scenario (5%)				
Bovengrens maximaal	40%	40%	40%	
Toetsingswaarde	5%	10%	20%	voldaan
Ondergrens minimaal	-30%	-70%	0%	
Toetsingswaarde	-11%	-51%	9%	voldaan

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-profijtberoekeingen zijn door sociale partners in hun afwegingen betrokken. De uitkomsten vallen 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

Naam (werkgeversvertegenwoordiging):

Functie:

Plaats:

Datum:

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 wezenpensioen⁷

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 inclusieve marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen en de inclusieve marktwaarde van de toekomstige premie-inleg. Bij het bepalen van de inclusieve 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 huidige financiële toetsingskader, worden de herverdelingseffecten⁸ (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 inclusieve 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.

⁷ Het kan zijn dat in lagere regelgeving nog een definitie van wezen wordt gegeven.

⁸ 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.

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 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.⁹ 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%¹⁰.
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;

⁹ 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.

¹⁰ Mhpf heeft er echter voor gekozen om de solidariteitsreserve vast te stellen op een maximum van 5% van de persoonlijke pensioenvermogens van de SPR.

2. Toepassing van de standaardregel op het beschikbare vermogen;
3. Aanpassing van de toebedeelde persoonlijke pensioenvermogens.

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
Contractsvorm	SPR
Pensioenleeftijd	68
Franchise	Fiscaal minimum
Maximaal pensioengevend salaris	Fiscaal maximum
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Volledig
Partnerpensioen opbouwfase (% salaris)	20%
Tijdelijk partnerpensioen opbouwfase (% salaris, niveau 2024)	€ 9.000
Partnerpensioen uitkeringsfase (% OP)	70%
Spaarpremie (netto)	20%
Solidariteits-/risicodelingsreserve	
Startniveau via invaren	5% van totale vermogen
Voeding via premie	0%
Voeding via overrendement opbouwfase	2,0% statisch
Voeding via overrendement uitkeringsfase	4,5% statisch
Minimum niveau	Geen minimum
Maximum niveau	5% van totale vermogen
Bij bereiken maximum stoppen met vullen?	Nee – doorgaan met vullen
Bij bereiken maximum: hoe overloop uitdelen?	Terugvloeien naar kapitalen (cf toedelingsregels)
Onttrekregels	1. Aanvulling negatieve kapitalen; 2. Aanvulling nominale uitkering om daling te voorkomen; 3. Compenseren / afromen effecten macro langlevensrisico; 4. Compenseren / afromen effecten micro langlevensrisico
Begrenzing onttrekking voor doelstellingen 1 en 2	Hooguit 30% per jaar
Risicoprofiel beleggingen reserve	Conform totale beleggingscollectief
Invaren	
Invaren (ja/nee)	Ja
Invaarmethode	Standaardmethode
Als standaardmethode: # jaren spreiding (1-10 – 20 – 40 jaar)	1 jaar en 10 jaar beiden
Afslagen voor wettelijke reserves, solidariteits-/risicodelingsreserve, compensatie)	2% OR + 3% compensatie + 5% SR, zie bufferverdeling
Uitkeringsfase	
Projectierendement	RTS
Spreidingsmethode (dakpan, geheugenloos, anders, namelijk...)	Dakpan
Spreidingsperiode (1-10 jaar)	4 jaar
Individueel / Collectief	Collectief
Beleggingsbeleid	
Lifecycle	Werkhypothese Mhpf
Rente-afdekking	Werkhypothese Mhpf

Compensatiemethode	Werkhypothese
Maatstaf	Delta toekomstige opbouw
Deelnemersgroep	Alle actieven
Bepalend	
Vorm compensatie	Individueel bepaald cf initiële sommen
Rekening houden met vertrekkans	Nee
Gevoeligheden	Werkhypothese
Welke scenarioset als basisvariant?	DNB 2024 Q3 set
Welke dekkingsgraad als basisvariant?	122,80%
Inzicht in pensioenresultaten en/of netto-profit?	Pensioenresultaten en netto-profit
inzicht op leeftijdscohortniveau en/of maatmensen?	Leeftijdscohort
Welke gevoeligheden (hogere/lagere DG'en, hogere/lagere rente, combinatie van beide)	Zowel DG als rente en de combi's. DG schokken 115,8%, 108,8%, 103,0%, 129,8%, 136,8%. Renteschokken: -100bp, +100bp. Bij hogere rente WTP-spaarpremie constant houden.
Demografische uitgangspunten	Werkhypothese
Carrièrekansen	Geen of conform HBT Mhpf
Uittreedkansen	Geen of conform HBT Mhpf
AO-kansen	Geen of conform HBT Mhpf
Partnerfrequenties	Mhpf
Leeftijdsverschil	Mhpf
Ervaringssterfte	Mhpf
Opslag voor excassokosten	Mhpf
Man/vrouw verhouding	Mhpf

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. Een reden voor het gebruik van deze lifecycle als werkhypothese is dat het beleggingsbeleid van Mhpf en PGB altijd grote overeenkomsten hebben vertoond en Mhpf. Deze lifecycle dient door het fonds nog te worden gevalideerd op basis van de uitkomsten van het risicopreferentieonderzoek 2025.

Leeftijd	Overrendementstaffel	Beschermingsstaffel	Leeftijd	Overrendementstaffel	Beschermingsstaffel
1	130,0%	25,0%	51	72,4%	36,3%
20	130,0%	25,0%	52	70,1%	40,0%
21	128,7%	25,0%	53	67,7%	43,8%
22	127,3%	25,0%	54	65,4%	47,5%
23	126,0%	25,0%	55	63,0%	51,3%
24	124,7%	25,0%	56	60,7%	55,0%
25	123,3%	25,0%	57	58,3%	58,8%
26	122,0%	25,0%	58	56,0%	62,5%
27	120,7%	25,0%	59	53,6%	66,3%
28	119,3%	25,0%	60	51,3%	70,0%
29	118,0%	25,0%	61	48,9%	73,8%
30	116,7%	25,0%	62	46,6%	77,5%
31	115,3%	25,0%	63	44,2%	81,3%
32	114,0%	25,0%	64	41,9%	85,0%
33	112,7%	25,0%	65	39,5%	88,8%
34	111,3%	25,0%	66	37,2%	92,5%
35	110,0%	25,0%	67	34,8%	96,3%
36	107,7%	25,0%	68	32,5%	100,0%
37	105,3%	25,0%	69	32,5%	100,0%
38	103,0%	25,0%	70	32,5%	100,0%
39	100,6%	25,0%	71	32,5%	100,0%
40	98,3%	25,0%	72	32,5%	100,0%
41	95,9%	25,0%	73	32,5%	100,0%
42	93,6%	25,0%	74	32,5%	100,0%
43	91,2%	25,0%	75	32,5%	100,0%
44	88,9%	25,0%	118	32,5%	100,0%
45	86,5%	25,0%			
46	84,2%	25,0%			
47	81,8%	25,0%			
48	79,5%	25,0%			
49	77,1%	28,8%			
50	74,8%	32,5%			

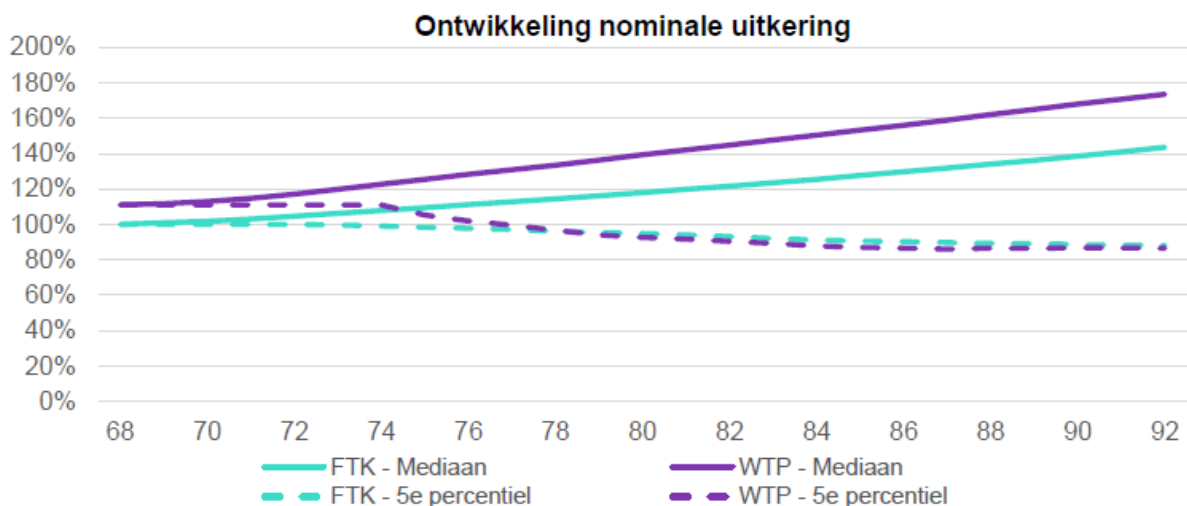
Bijlage C: Toetsing solidariteitsreserve

Voor het aantonen van de *effectiviteit* van de solidariteitsreserve wordt uitgegaan van het doel met de tweede 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.¹¹ 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%.



¹¹ 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.

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

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

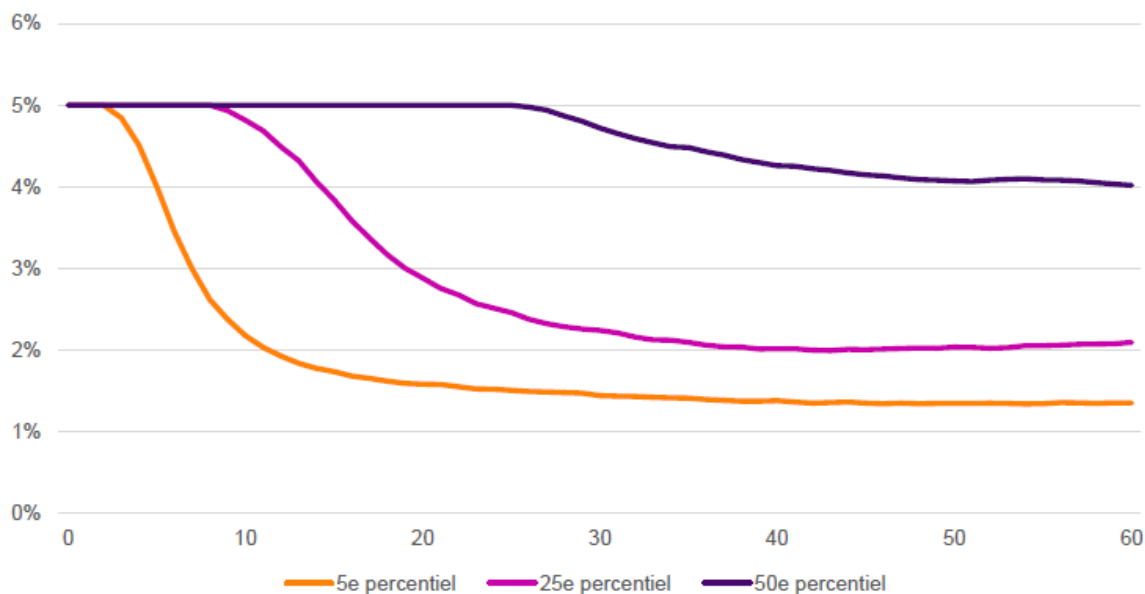
Bij doorrekening van vulling van de reserve met 2% van het overrendement van deelnemers in de opbouwfase en 2,5% van de pensioengerechtigden, is de omvang van de solidariteitsreserve in het verwachte scenario altijd adequaat. In de eerste 10 jaar blijft de reserve maximaal gevuld, wat betekent dat het 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 30% van de reserve wordt gebruikt voor het voorkomen van pensioenverlagingen, gaat de uitputting langzaam.

Omdat doorrekening van de door sociale partners gekozen variant met de beoogde vulregel 2,5% van het overrendement voor deelnemers in de opbouwfase en 4,5% in de uitkeringsfase te complex bleek, verwachten sociale partners dat de werkelijke uitputting in zowel het verwachte als het slecht weer scenario geringer zal zijn dan nu getoond.

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 Keesing Media Group 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 3% van het overrendement doteren aan de reserve, gerealiseerd wordt. Sociale partners concluderen verder dat bij een hogere dotatie van 5% door pensioengerechtigden die kans (met name over een horizon van 20 jaar) verder gereduceerd zal worden, en dat de gekozen opzet van de solidariteitsreserve voldoet aan de effectiviteitsdoelstelling.

Bijlage D: Gevoeligheidsanalyses Keesing Media Group

Om te testen of het beoordelingskader van voorrangregels, verdeelmethode en beoordelingscriteria robuust genoeg is voor verschillende situaties, zijn gevoeligheidsanalyses gedaan. Deze zijn uitgevoerd op verschillende aanvangsdekkingsgraden en de ontwikkeling van de rente op het moment van invaren. In deze bijlage staan de resultaten.

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 103%. Hier blijven de nominale pensioenuitkeringen op transitie moment wel op peil, maar kan niet volledig aan de transitiedoelstelling worden voldaan. Bij de analyse op lagere aanvangsdekkingsgraden is ook de vergelijking gemaakt met het verwachte scenario (dekkingsgraad 122,8%) zonder compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek.

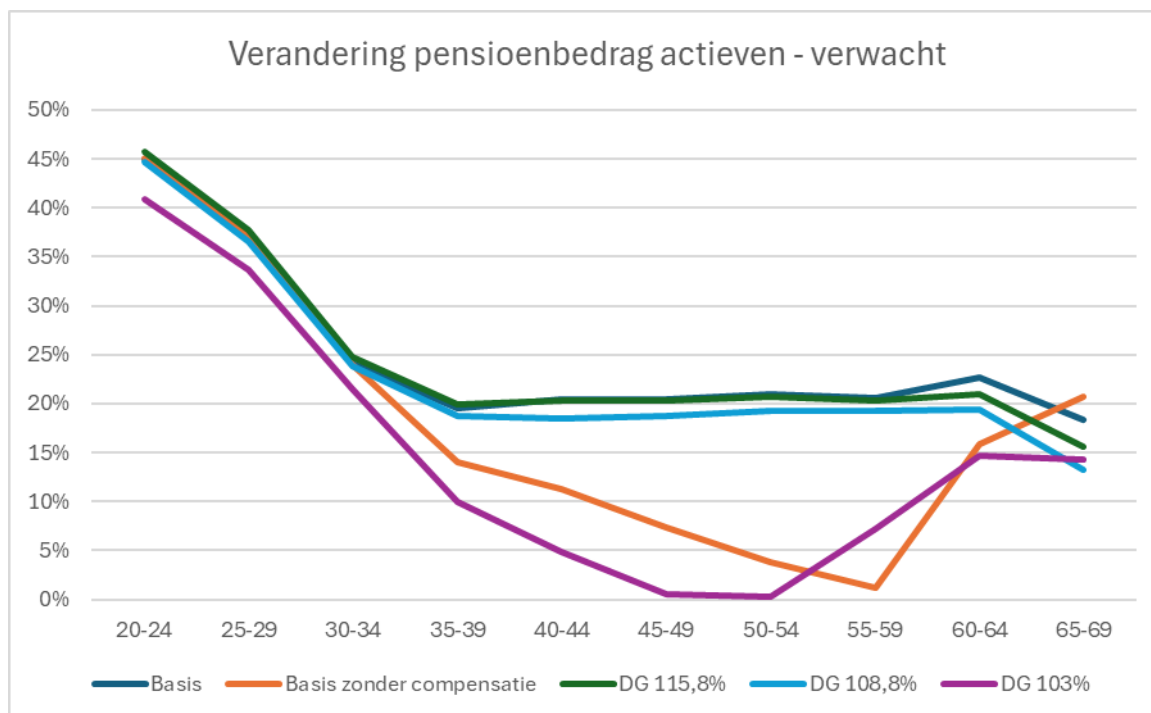
Daarnaast zijn een aanvangsdekkingsgraad van 129,8% en van 136,8% doorgerekend. Die laatste ligt om en nabij de huidige dekkingsgraad voor toekomstbestendige indexatie (TBI). Vanaf de TBI-dekkingsgraad mag onder het huidige Financieel Toetsingskader (FTK) volledig geïndexeerd worden.

Ook zijn analyses gedaan op hogere en lagere rentes. 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 verklaard kunnen worden op basis van de gehanteerde uitgangspunten en aannames. Er is stilgestaan bij de niet gemodelleerde daling van de gedempte kostendeekkende premie in het FTK en de invloed daarvan op de uitkomsten, met name voor delta netto profijt. Dit in lijn met de bespreking van het basisscenario voor netto profijt. Het fonds heeft de voor- en nadelen geschetst van een FTK-beleid waarbij tot ver in de toekomst de geheven premie wordt gedetermineerd door een set generieke rekenregels. Sociale partners concluderen 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.

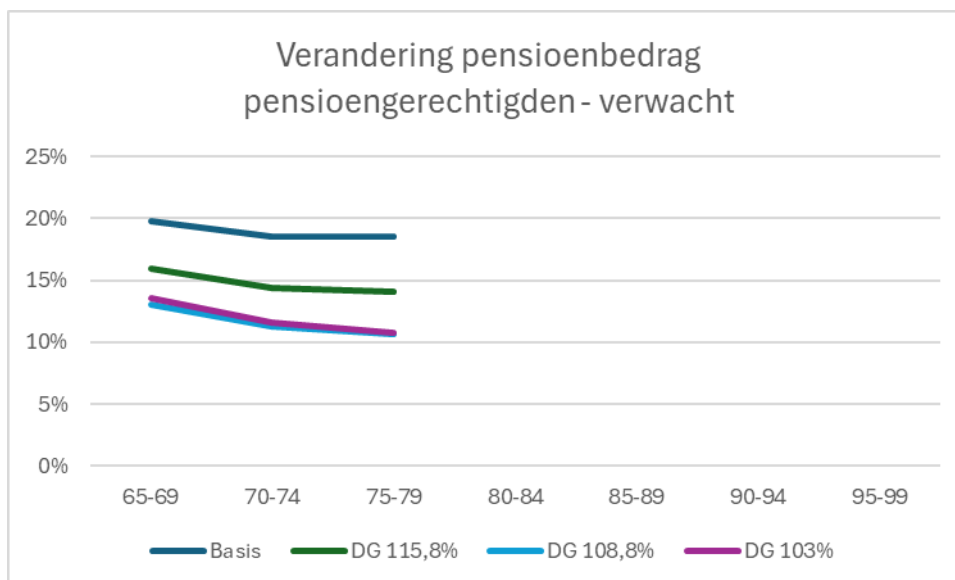
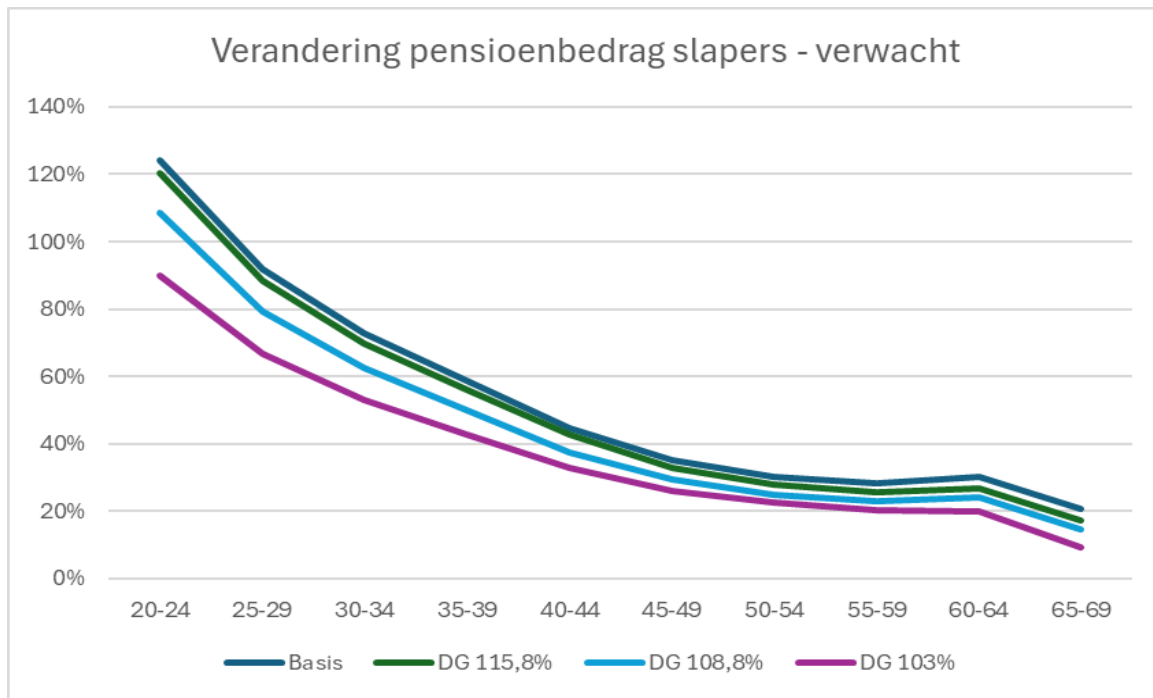
Lagere dekkingsgraden – verwacht scenario

Verhouding pensioenverwachting



Het verwachte scenario is dat waarin de economie zich ontwikkelt conform het mediane scenario. In de volgende paragraaf worden de effecten weergegeven in een pessimistisch of optimistisch scenario.

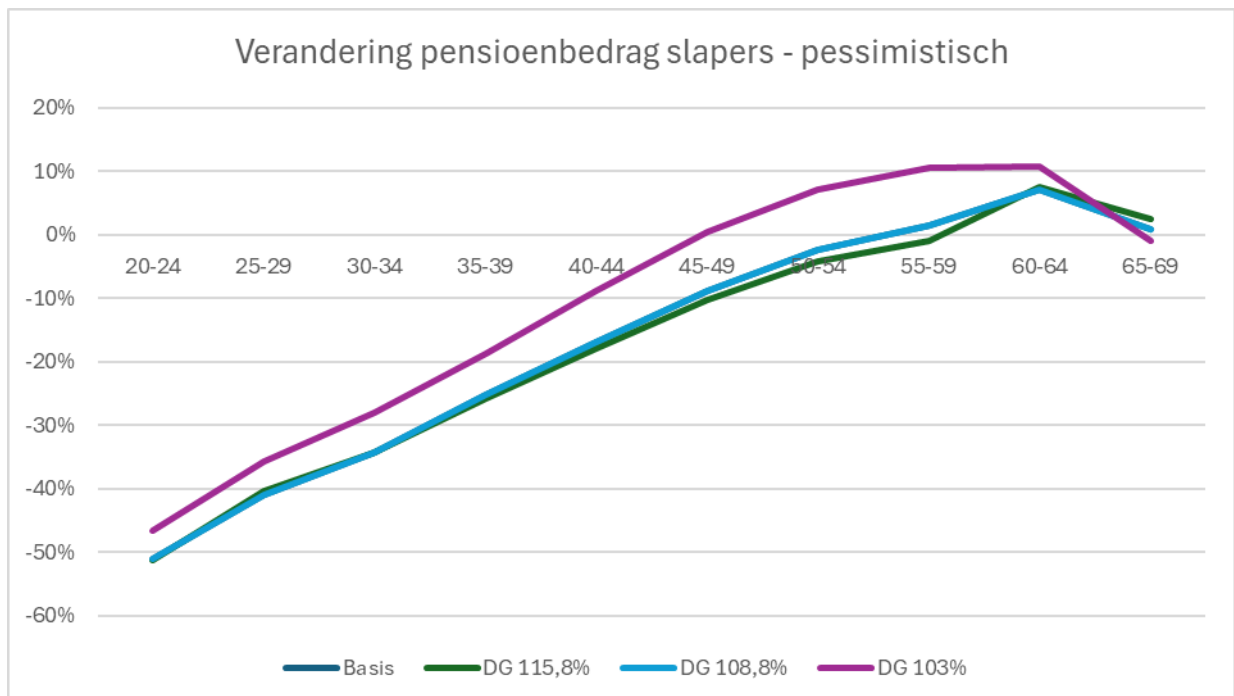
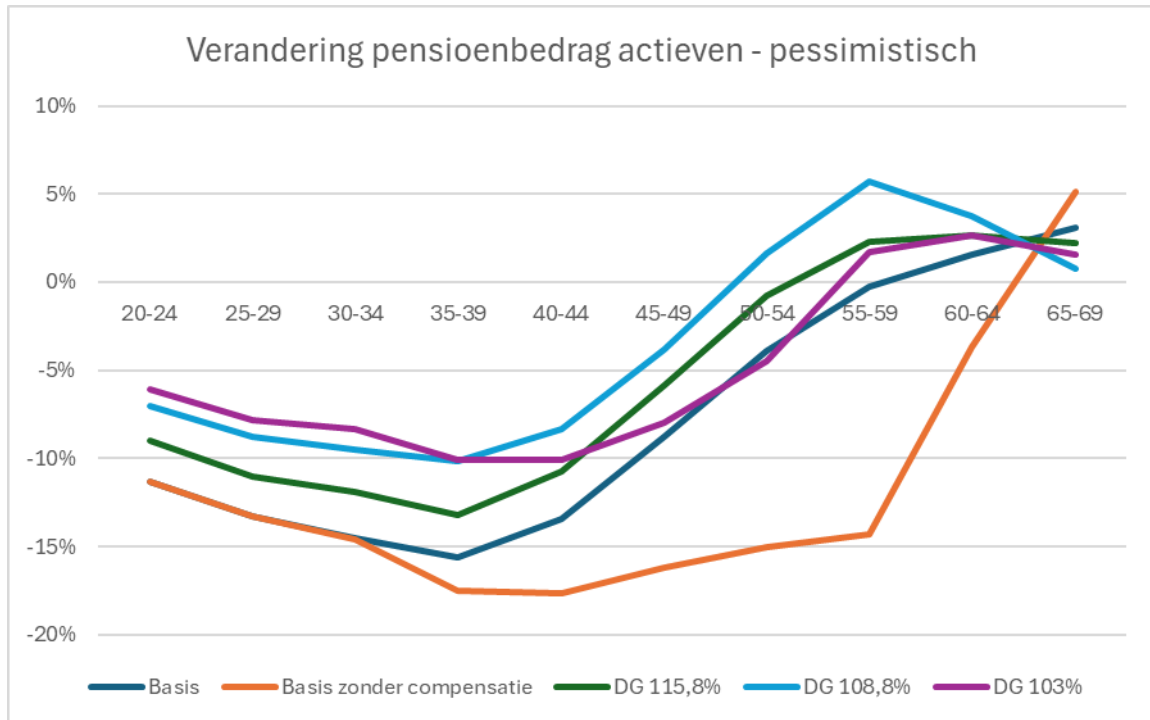
Het belangrijkste effect van een lagere aanvangsdekkingsgraad is het wegvallen van de compensatie voor actieven. Bij dekkingsgraden van 108,8% of hoger zijn de effecten per saldo zeer gering. Bij een dekkingsgraad daaronder valt de compensatie steeds verder weg. Bij 103% ontbreekt de compensatie volledig. Voor slapers en pensioengerechtigden lopen de lijnen meer parallel doordat compensatie geen rol speelt. De baten van de solidariteitsreserve voor pensioengerechtigden zitten niet zo zeer in de hoogte van het pensioenbedrag, als in de volatiliteit ervan. Maar die wordt niet gemeten in deze analyse. De resterende verschillen weerspiegelen vooral de mate van evenredige pensioenverhoging op invaardatum (hoe lager de invaardekkingsgraad, hoe lager die wordt).

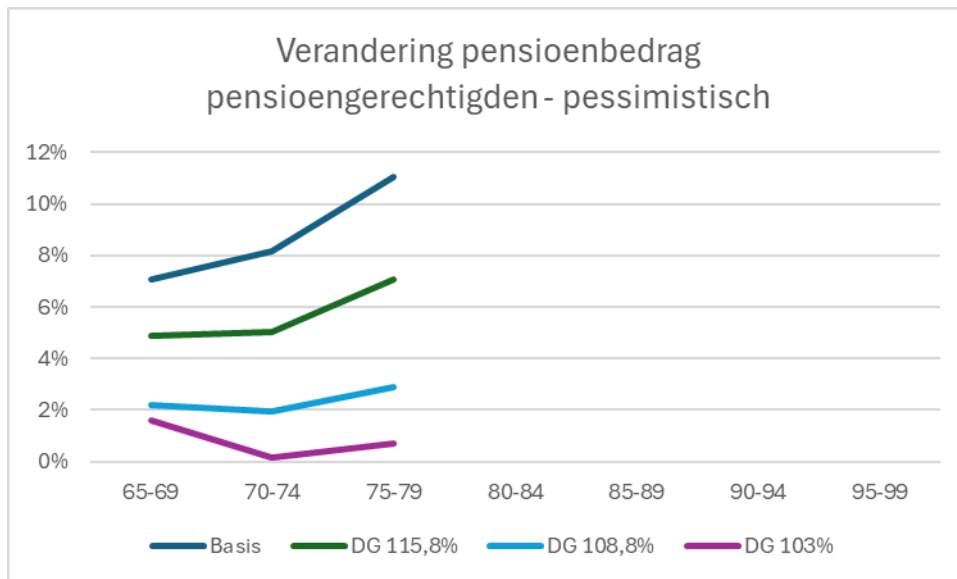


In het mediane scenario heeft een fors lagere dekkinggraad voor actieven nauwelijks invloed op de pensioenverwachtingen, totdat er geen compensatie meer mogelijk is. In het FTK werkt een fors lagere dekkinggraad negatief uit doordat er minder geïndexeerd kan worden, terwijl in het nieuwe pensioenstelsel er door de fors lagere dekkinggraad minder buffer uitgedeeld kan worden. Bij een dekkinggraad van 108,8% kan de initiële vulling van de solidariteitsreserve vrijwel geheel gerealiseerd worden, waardoor de overgang naar het nieuwe stelsel een verbetering is. Slapers en gepensioneerden merken wel het effect van de kleinere pensioenverbetering uit verdeling van de dekkinggraadbuffer op het invaarmoment, waardoor die groepen er in het verwachte scenario minder op vooruit gaan dan in het basisscenario.

Lagere dekkinggraden – pessimistisch scenario

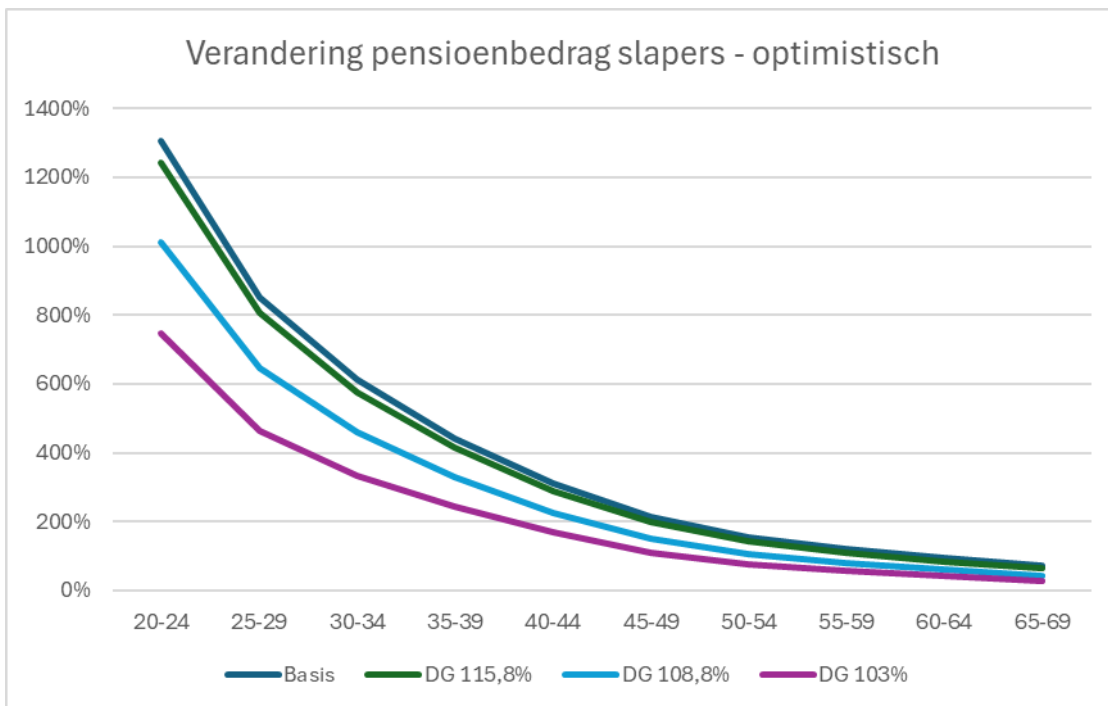
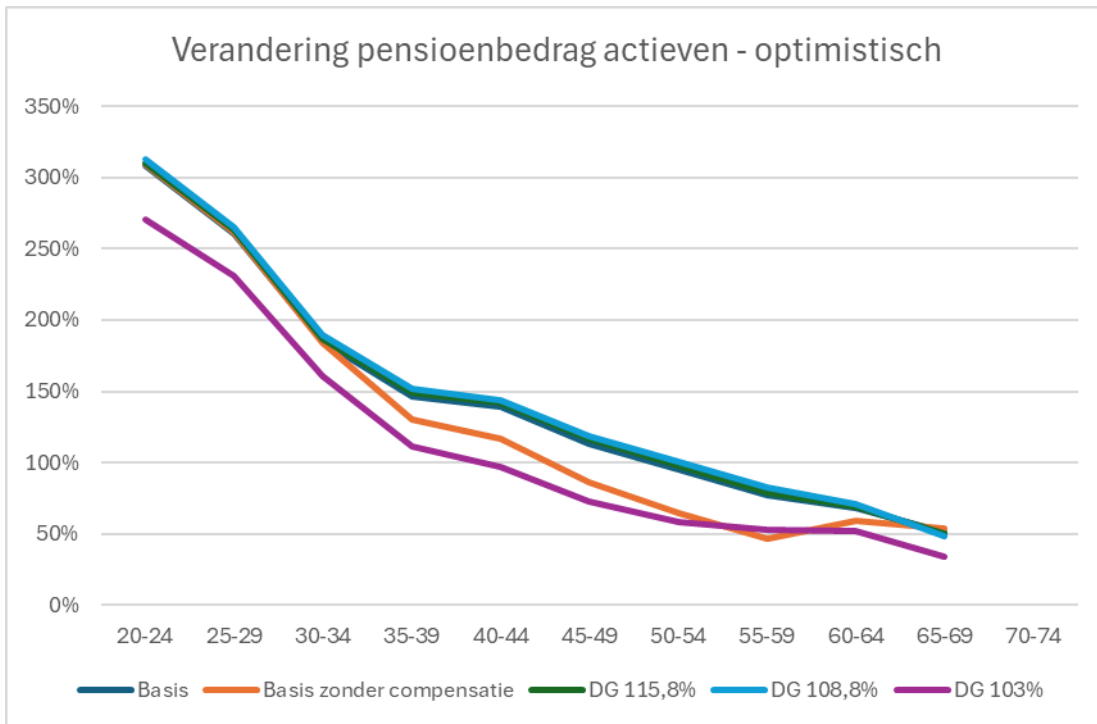
In het pessimistische scenario zijn deelnemers in het FTK beter af. Verlagenen werken dan langzamer door. Dat gunstige effect van het FTK neemt af naarmate de invaardeckingsgraad lager is, omdat ook in het FTK dan sneller verlagenen nodig zijn.

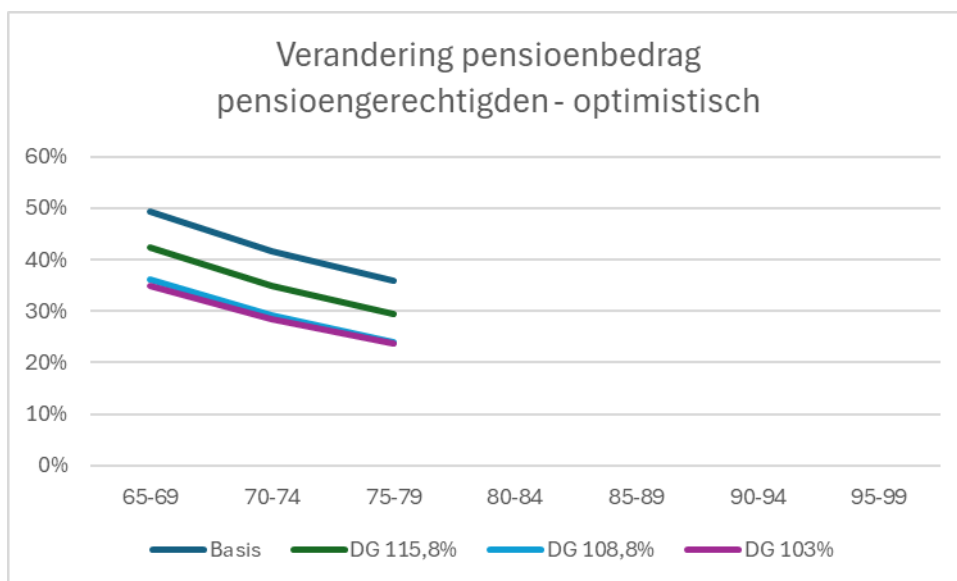




Lagere dekkingsgraden – optimistisch scenario

In het optimistische scenario zijn de verschillen groter. In dat scenario zijn deelnemers in de WTP significant beter af doordat de rendementen hoger zijn dan de maximale indexatie die onder het FTK mogelijk is. Daar bovenop komt nog eens het eenmalige effect van de pensioenverbetering door het verdelen van de dekkingsgraadbuffer. Bij een fors lagere invaardekkingsgraad valt die eenmalige pensioenverbetering helemaal weg, wat zich direct vertaalt in lagere pensioenverwachtingen.



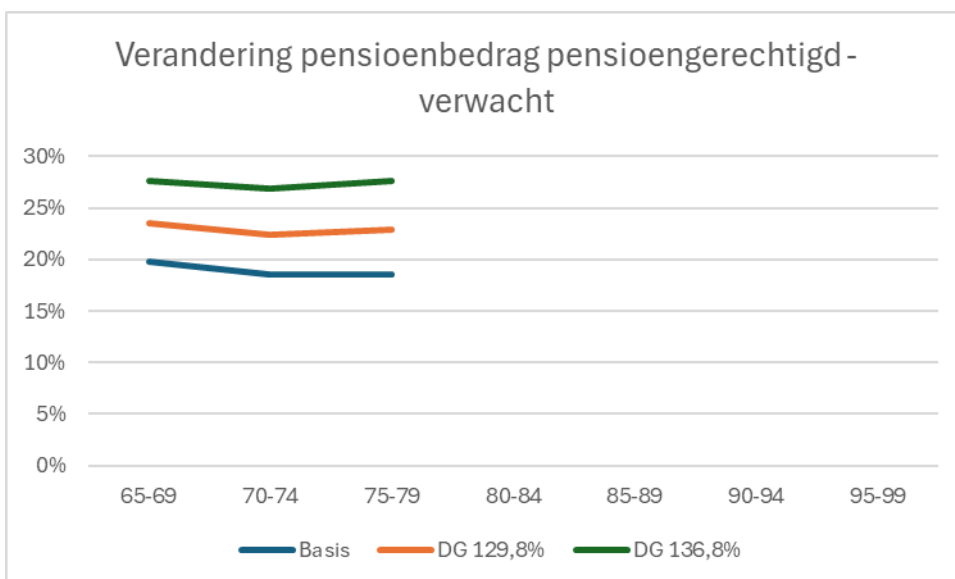
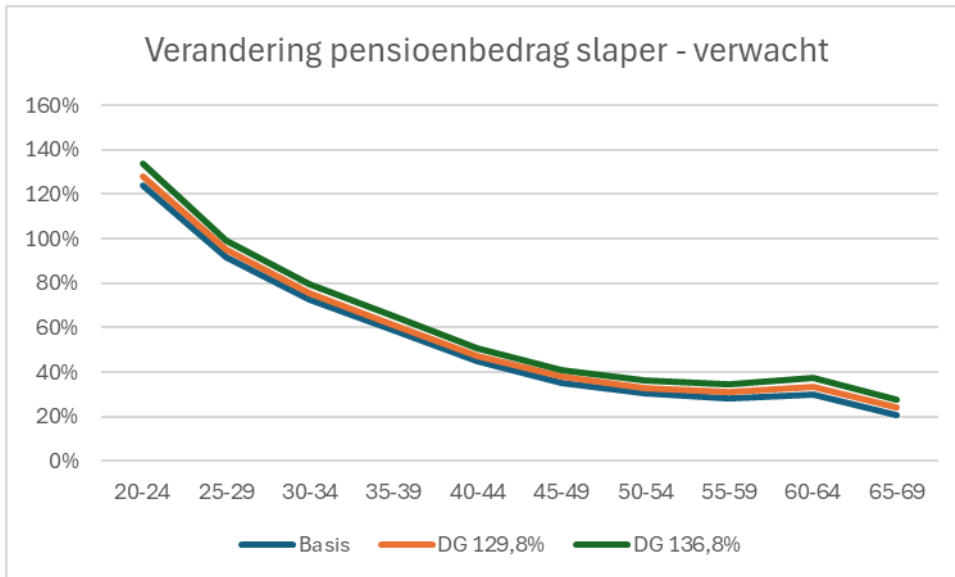
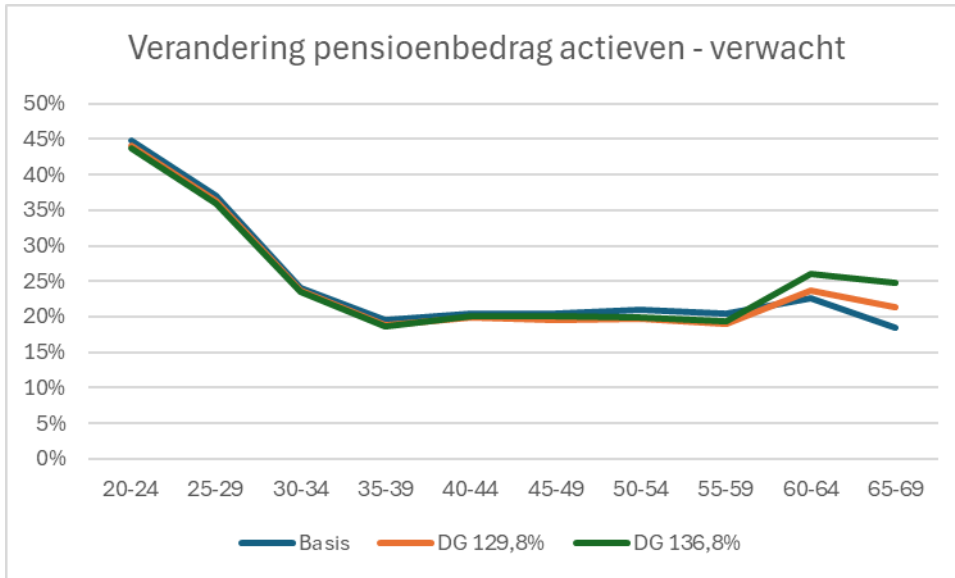


Lagere dekingsgraden: uitkomst toetsing

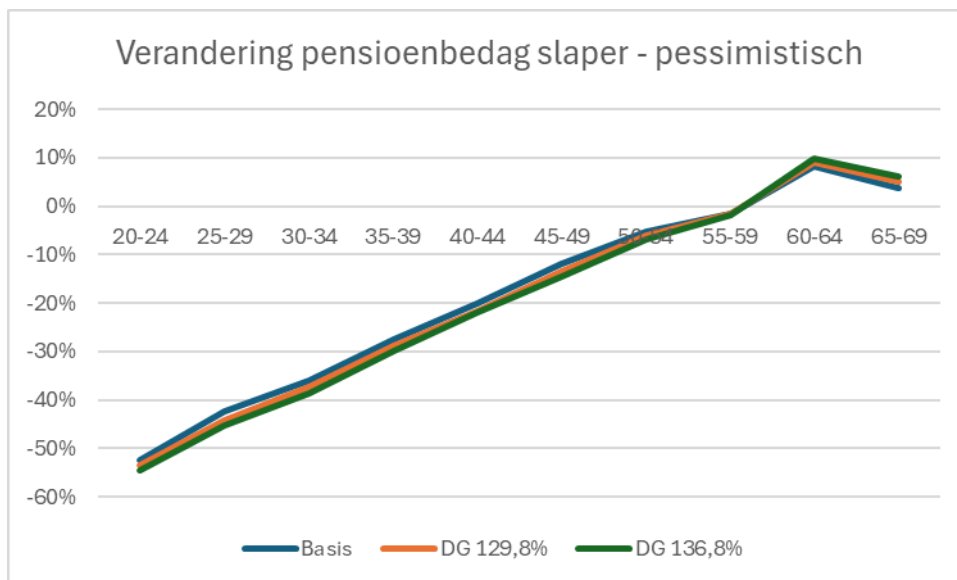
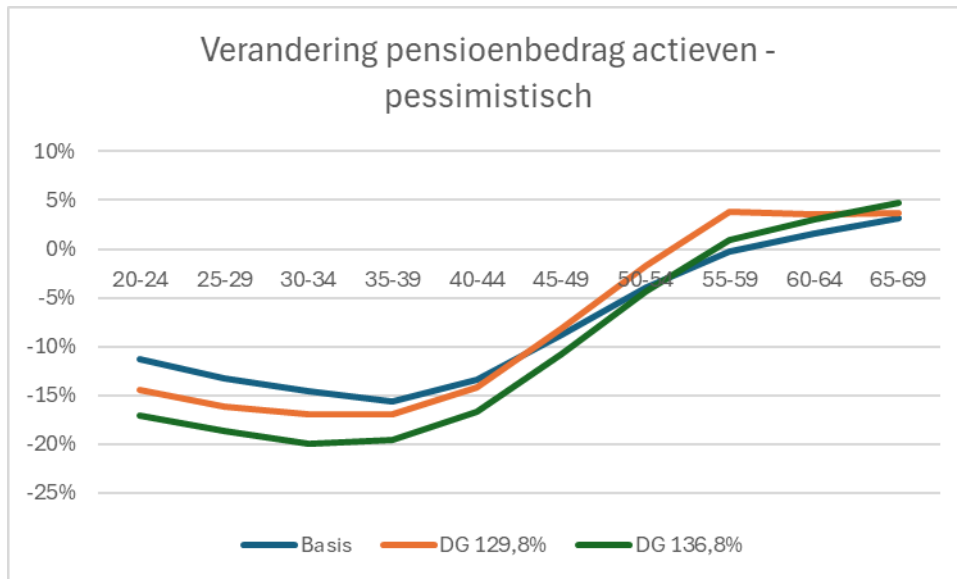
Keesing - maatstaf verwacht pensioenbedrag	Actief	Slaper	Pensioen-gerechtigden	Conclusie uit toetsing
Verandering verwacht pensioen in verwacht scenario (mediaan, 50%)				
Bovengrens maximaal	70%	200%	70%	
Toetsingswaarde	45%	124%	20%	voldaan
Ondergrens minimaal	0%	0%	0%	
Toetsingswaarde	18%	9%	11%	voldaan
Verandering verwacht pensioen in optimistisch scenario (95%)				
Bovengrens maximaal	400%	1800%	100%	
Toetsingswaarde	308%	1308%	49%	voldaan
Ondergrens minimaal	20%	20%	20%	
Toetsingswaarde	51%	27%	24%	voldaan
Verandering verwacht pensioen in pessimistisch- scenario (5%)				
Bovengrens maximaal	40%	40%	40%	
Toetsingswaarde	6%	11%	11%	voldaan
Ondergrens minimaal	-30%	-70%	0%	
Toetsingswaarde	-18%	-51%	0%	voldaan

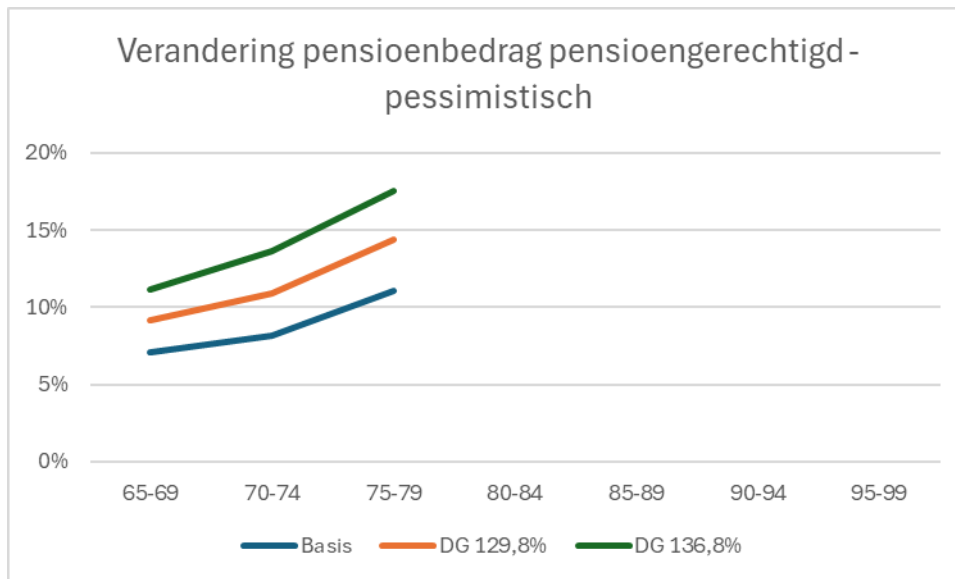
Hogere dekingsgraden – verwacht scenario

Bij een hogere invaardekingsgraad gaan gepensioneerden er in alle scenario's meer op vooruit dan in het basisscenario doordat er meer buffer te verdelen valt. In de oudere cohorten slapers en actieven is dat effect ook zichtbaar. Omdat in het FTK de hogere dekingsgraad ook het indexatieperspectief verbetert, is de verbetering voor met name cohorten jonger dan 60 jaar vooral bij actieven slechts marginaal. Bij slapers is de verbetering over de hele linie groter.



Hogere dekkinggraden – pessimistisch scenario

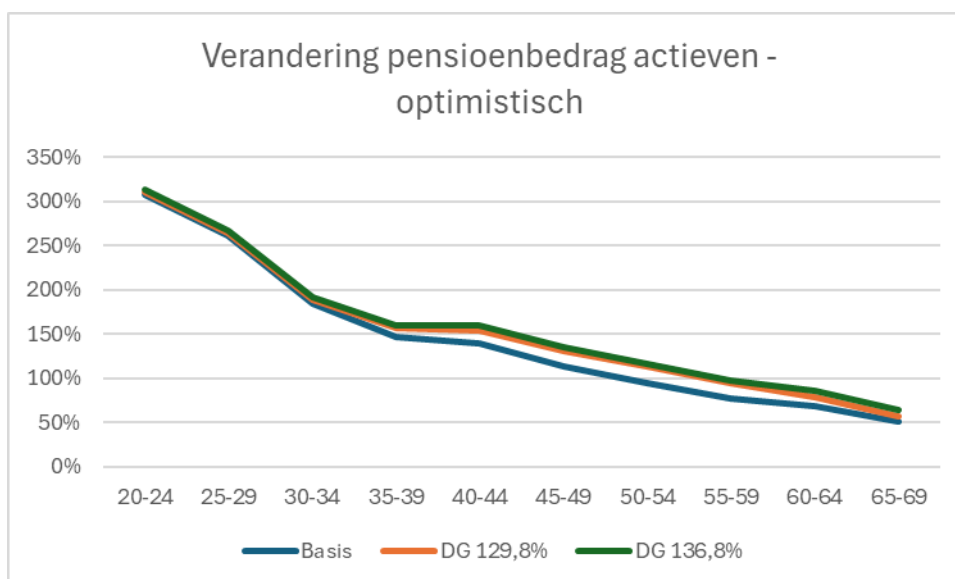


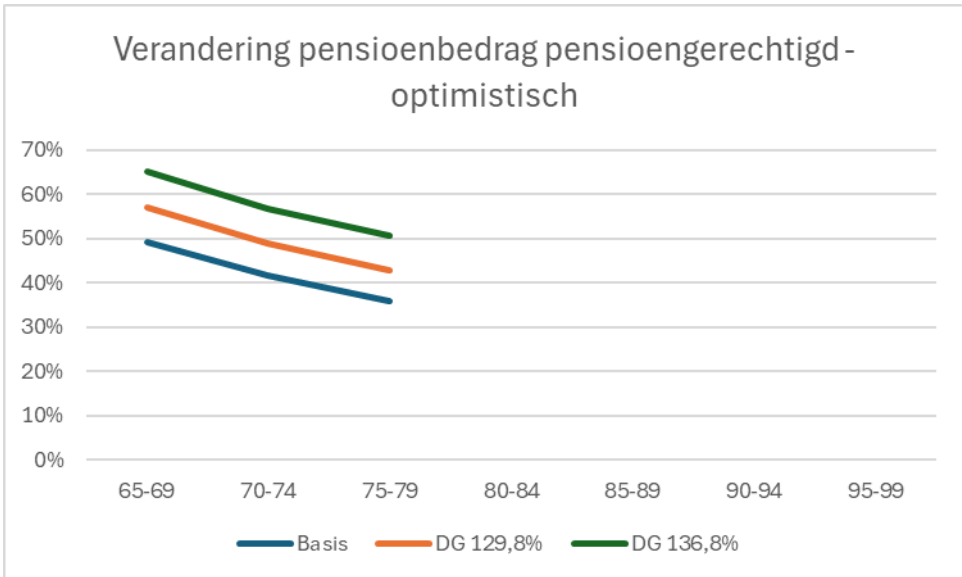
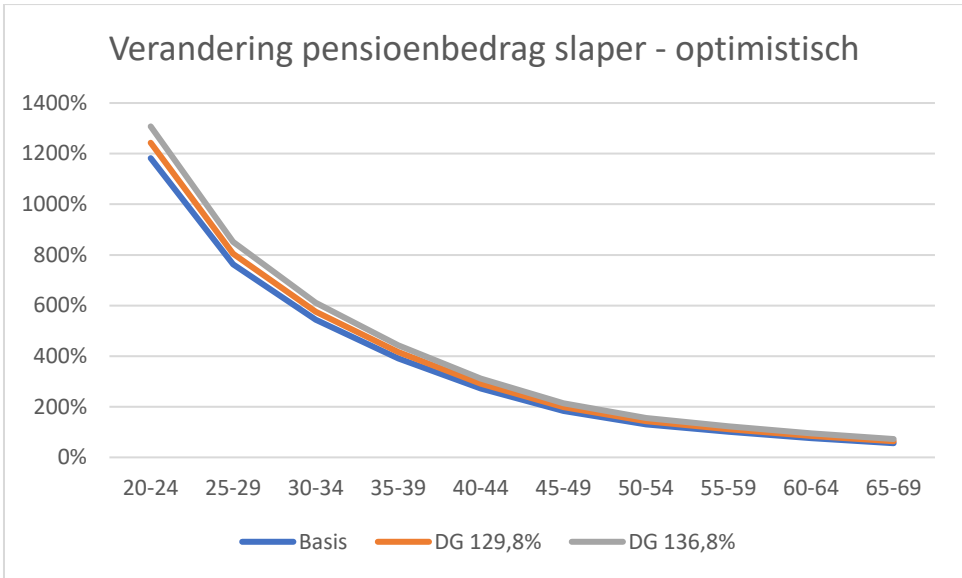


Hogere invaardekkingsgraden zijn in een pessimistisch scenario voor deelnemers in de opbouwfase niet gunstige, maar de effecten verschillen weinig per leeftijdscategorie. In de pensioengerechtigde fase en net daarvoor is spreiding van schokken gunstig; het effect van de hogere invaardekkingsgraad overheerst de effecten van negatieve rendementen in dat scenario.

Hogere dekkinggraden – optimistisch scenario

In een optimistisch scenario is een hogere invaardekkingsgraad significant gunstig voor alle deelnemersgroepen en alle cohorten daarin.





Hogere dekkinggraden: uitkomst toetsing

Keesing - maatstaf verwacht pensioenbedrag	Actief	Slaper	Pensioen-gerechtigden	Conclusie uit toetsing
Verandering verwacht pensioen in verwacht scenario (mediaan, 50%)				
Bovengrens maximaal	70%	200%	70%	
Toetsingswaarde	44%	134%	28%	voldaan
Ondergrens minimaal	0%	0%	0%	
Toetsingswaarde	18%	21%	18%	voldaan
Verandering verwacht pensioen in optimistisch scenario (95%)				
Bovengrens maximaal	400%	1800%	100%	
Toetsingswaarde	313%	1308%	65%	voldaan
Ondergrens minimaal	20%	20%	20%	
Toetsingswaarde	51%	56%	36%	voldaan
Verandering verwacht pensioen in pessimistisch- scenario (5%)				
Bovengrens maximaal	40%	40%	40%	
Toetsingswaarde	5%	10%	17%	voldaan
Ondergrens minimaal	-30%	-70%	0%	
Toetsingswaarde	-20%	-54%	7%	voldaan

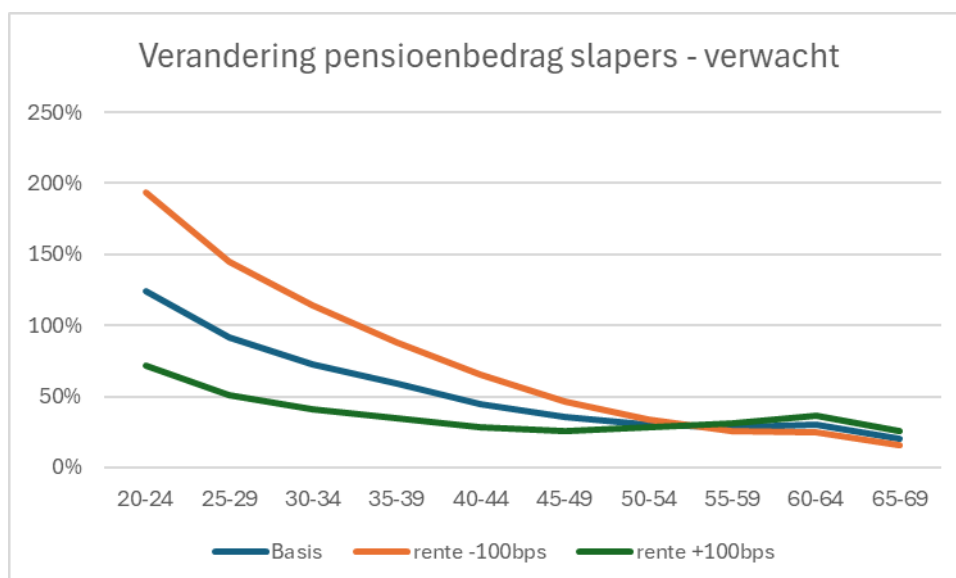
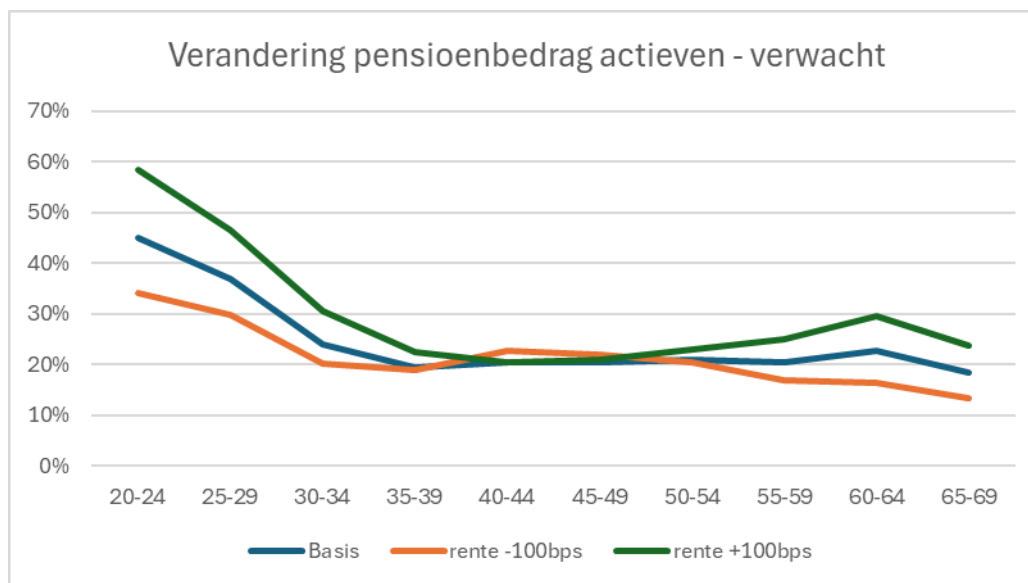
Gevoeligheden verschillende renteontwikkelingen

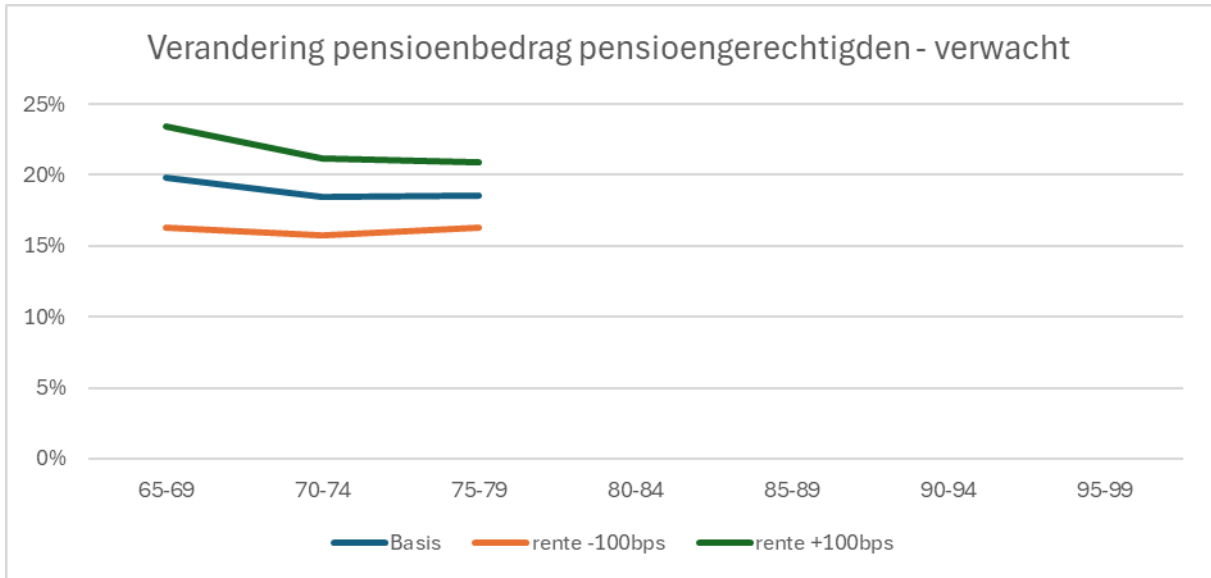
De gevoeligheden voor de renteontwikkeling zijn berekend:

- op basis van een 1% hogere rente om de impact van een stijgende rente te evalueren
- op basis van een 1% lagere rente om inzicht te krijgen in de gevolgen van een dalende rente

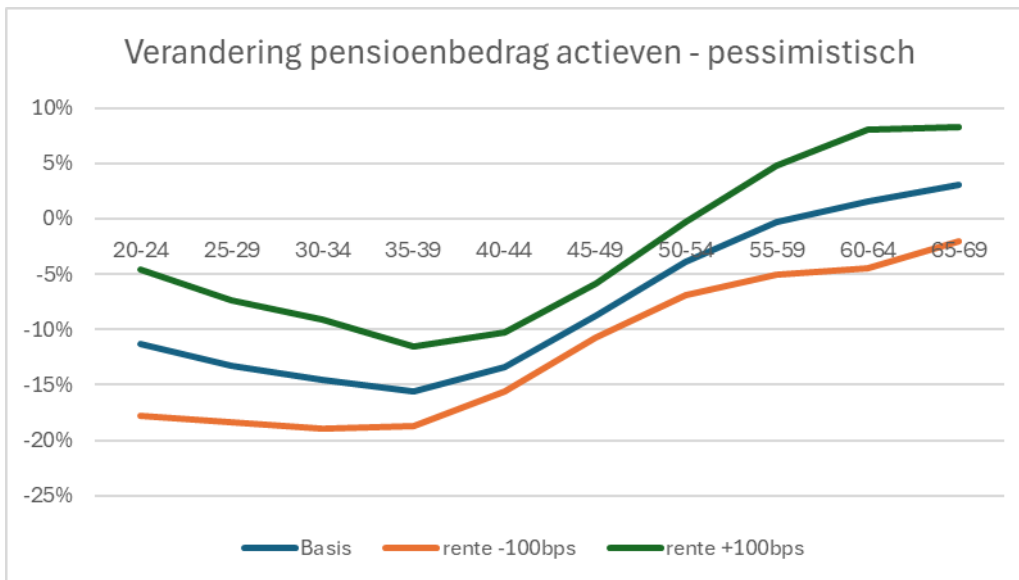
Hieronder staan de gevoeligheden op basis van het verwachtweerscenario, het slecht- en het goedweerscenario. In deze analyse is alleen de rente aangepast, en bijvoorbeeld niet de onderliggende inflatie. In de praktijk stijgt de rente meestal in reactie op oplopende inflatie, en daalt die bij een teruglopende inflatie.

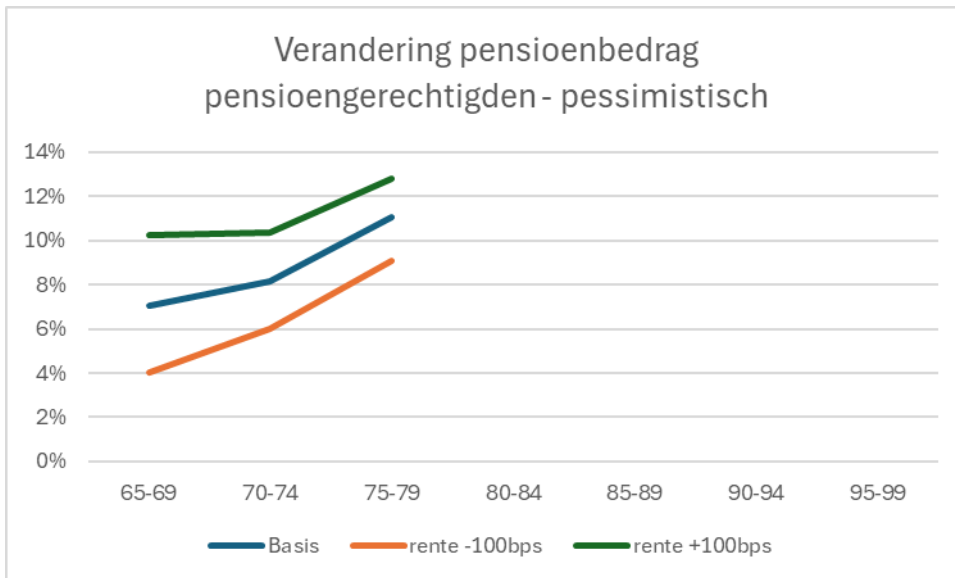
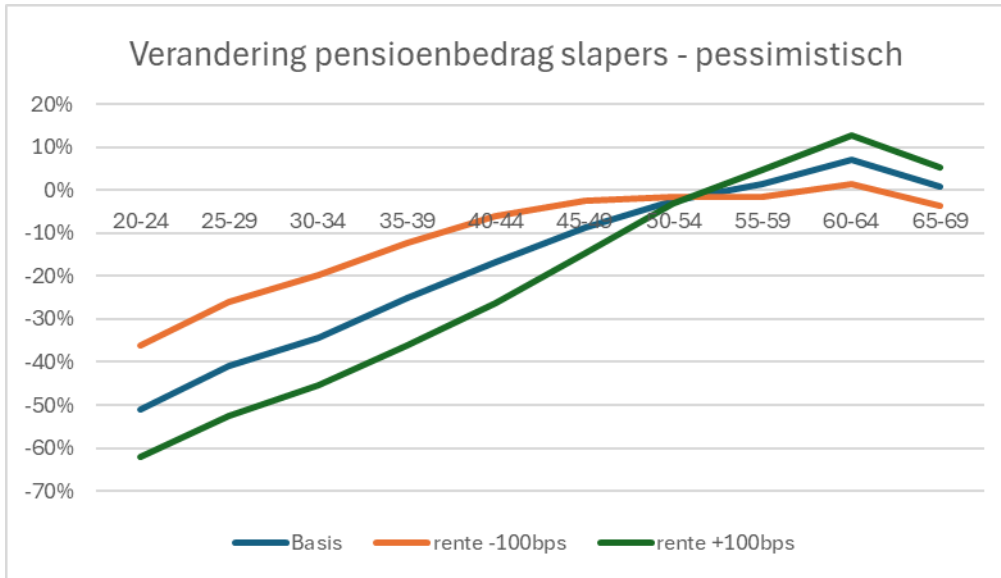
Lagere of hogere rente – verwacht scenario



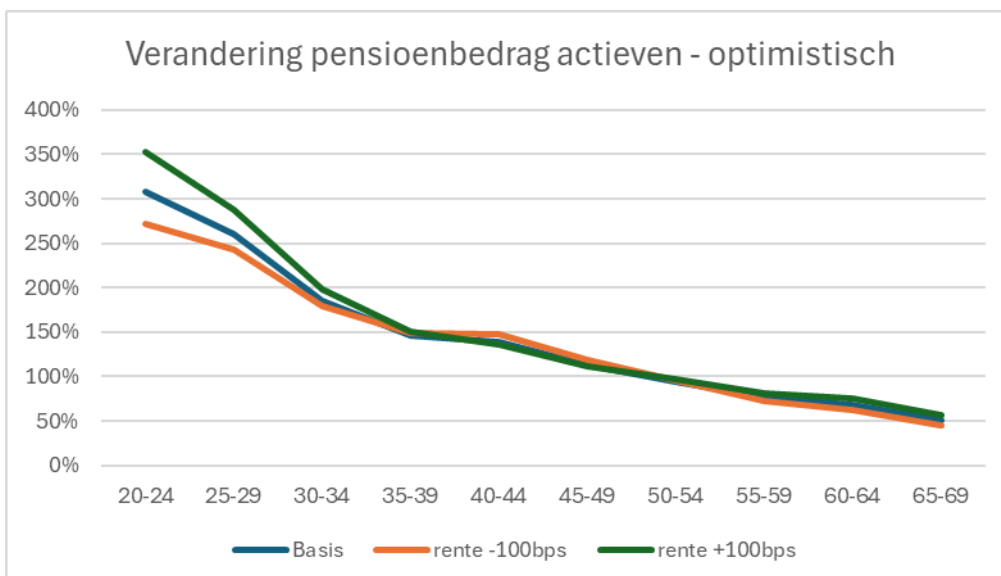


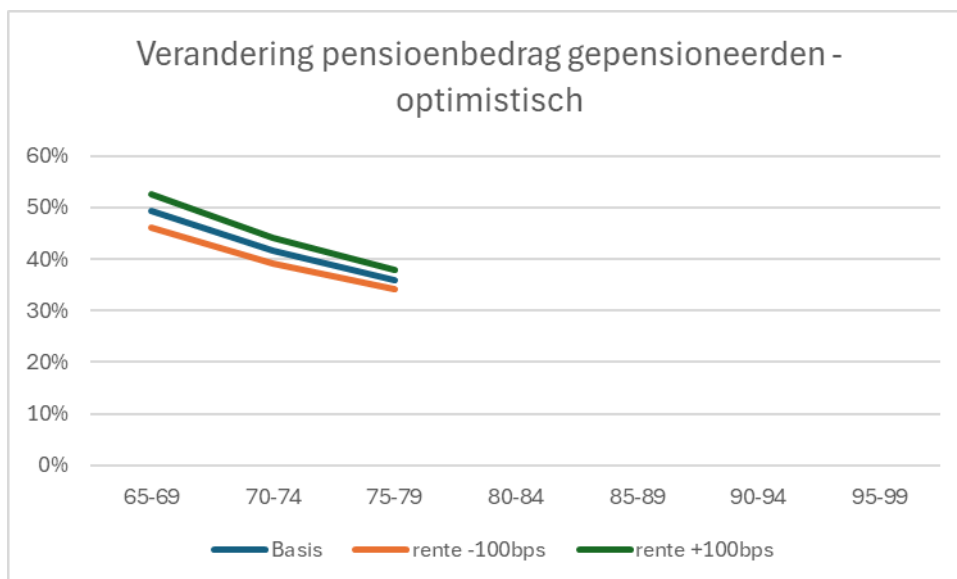
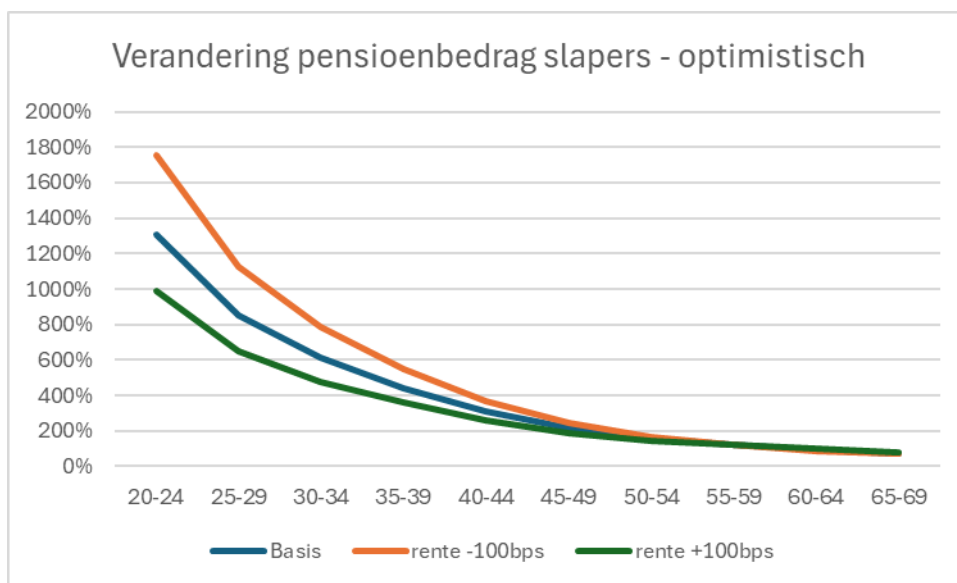
Lagere of hogere rente – pessimistisch scenario





Lagere of hogere rente – optimistisch scenario





Bij een hogere rente daalt de contante waarde van de pensioenvoorzieningen. Deelnemers starten in de WTP daardoor met een lager kapitaal dan in het basisscenario, en dat effect domineert de plaatjes met voor slapers en gepensioneerd de grootste negatieve effecten. Op langere termijn convergeert de rente naar het niveau in het basisscenario, waardoor slapers en actieven met hun langere horizons het mitigerende effect van die hogere rente op het inkoop tarief van hun pensioenuitkering langzaam zien verdampen. Omdat pensioengerechtigden en slapers geen nieuwe opbouw meer hebben, is de waardering op het invaarmoment voor hen crucialer dan voor actieven. In het FTK leidt de hoge rente tot (zeer) hoge premiedekkingsgraden, waarvan de baten aan alle deelnemers ten goede komen in de vorm van hogere kans op en mate van indexatie.

Bij een 1% hogere rente gaan deelnemers erop achteruit doordat de waardering van de pensioenaanspraken op invaardatum daalt, terwijl de dekkinggraad constant wordt verondersteld. Er is daardoor geen compenserend effect vanuit een hogere invaarbuffer. Sociale partners onderkennen de beperkingen in de uitgevoerde gevoeligheidsanalyse en zijn van mening dat een dermate fors hogere rente in de praktijk in het verwachte scenario en in het optimistische scenario samengaat met hogere dekkinggraden, die de negatieve effecten zullen verzachten. In

het pessimistische scenario zijn wel crisissituaties denkbaar waarin zo'n mitigerende dekkingseffect niet optreedt.

Bij een 100bps lagere rente valt voor de meeste deelnemersgroepen de vergelijking met het FTK gunstiger uit dan bij de standaard rente.

Bij een lagere rente worden de pensioenaanspraken op invaardatum hoger gewaardeerd, terwijl op langere termijn de rente convergeert naar het niveau in het basisscenario. Het inkooptarief van het pensioen verandert dus minder dan de hoogte van de pensioenaanspraak op invaardatum. Daardoor het voor slapers het effect van een lagere rente voor jongeren gunstiger dan voor oudere deelnemers. Voor actieven zijn de effecten veel kleiner omdat de ingelegde premies bij een lage rente ook minder renderen (of in het FTK een lagere pensioenopbouw genereren). Ook zitten er nog rente-effecten in de compensatie voor de doorsneesystematiek. Dat komt omdat de beschikbare financiering voor de compensatie een percentage (maximaal 3%) is van de technische voorziening. Die laatste neemt toe naarmate de rente lager is, waardoor het compensatiebedrag per deelnemer toeneemt. In werkelijkheid worden de kosten van compensatie kort voor de invaardatum bepaald op basis van de op dat moment berekende schade als gevolg van afschaffing van de doorsneesystematiek. Het kan dus zijn dat het compensatiebedrag in euro's niet toeneemt door de rentedaling. Verder is in deze analyse geen rekening gehouden met dekkingseffecten.

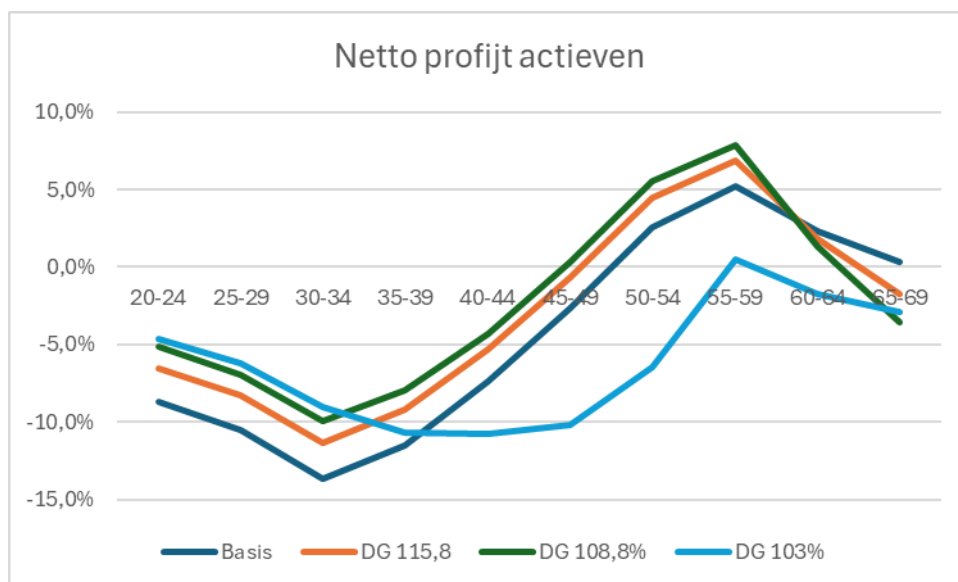
Lagere of hogere rente: uitkomst toetsing

Keesing - maatstaf verwacht pensioenbedrag	Actief	Slaper	Pensioen-gerechtigden	Conclusie uit toetsing
Verandering verwacht pensioen in verwacht scenario (mediaan, 50%)				
Bovengrens maximaal	70%	200%	70%	
Toetsingswaarde rentescenario's	58%	124%	20%	voldaan
Ondergrens minimaal	0%	0%	0%	
Toetsingswaarde rentescenario's	13%	21%	18%	voldaan
Verandering verwacht pensioen in optimistisch scenario (95%)				
Bovengrens maximaal	400%	1800%	100%	
Toetsingswaarde rentescenario's	308%	1308%	49%	voldaan
Ondergrens minimaal	20%	20%	20%	
Toetsingswaarde rentescenario's	46%	72%	36%	voldaan
Verandering verwacht pensioen in pessimistisch- scenario (5%)				
Bovengrens maximaal	40%	40%	40%	
Toetsingswaarde rentescenario's	8%	11%	7%	voldaan
Ondergrens minimaal	-30%	-70%	0%	
Toetsingswaarde rentescenario's	-19%	-51%	7%	voldaan

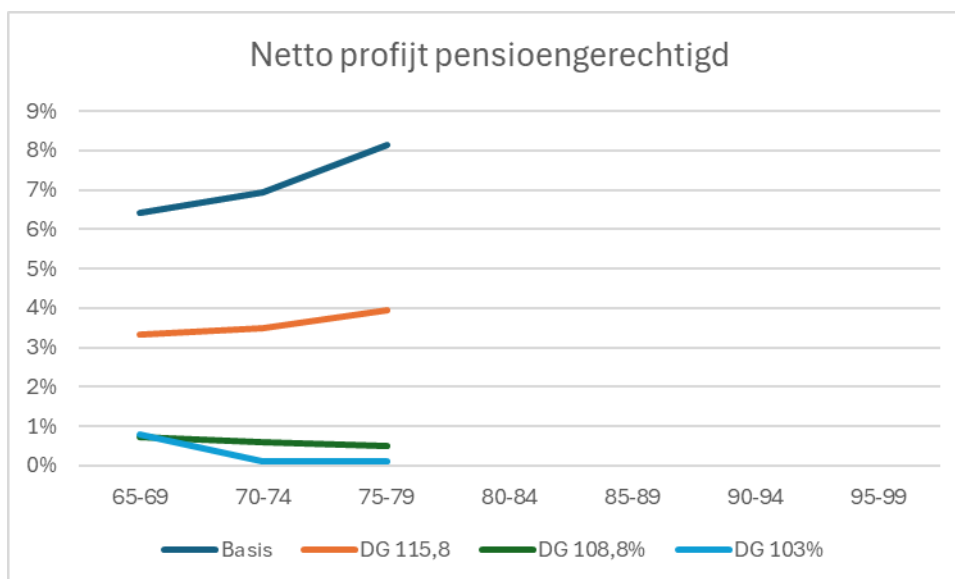
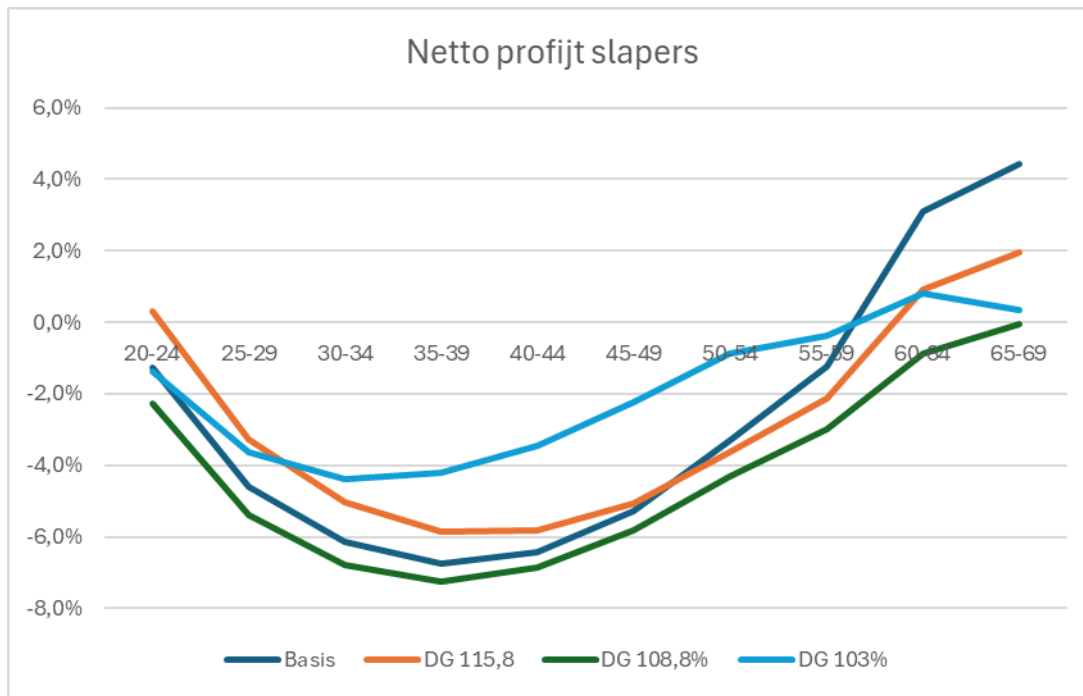
2. Netto profijt

Gevoeligheden verschillende aanvangsdekkingsgraden

Delta netto profijt bij lagere invaardekkingsgraden



In de gebruikte Q-set wordt er geen overrendement gemaakt. Hierdoor bepaalt de dekkingsgraad op invaardatum in het FTK het indexatiepotentieel. In het nieuwe stelsel zijn die indexatieregels er niet meer, waardoor het netto profijt voor jongere cohorten toeneemt naarmate de dekkingsgraad daalt. Voor oudere cohorten is het relatieve belang van indexatie kleiner en dat van het wegvallen van de pensioenverbetering groter. Dat geldt het sterkst voor pensioengerechtigden. De baten van de solidariteitsreserve blijven wel van kracht. Is de invaardekkingsgraad 103% dan vervalt het profijt van de compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek. Hierdoor valt het netto profijt negatiever uit voor de cohorten actieven die daarvan anders geprofiteerd zouden hebben. Bij slapers speelt dat effect niet.

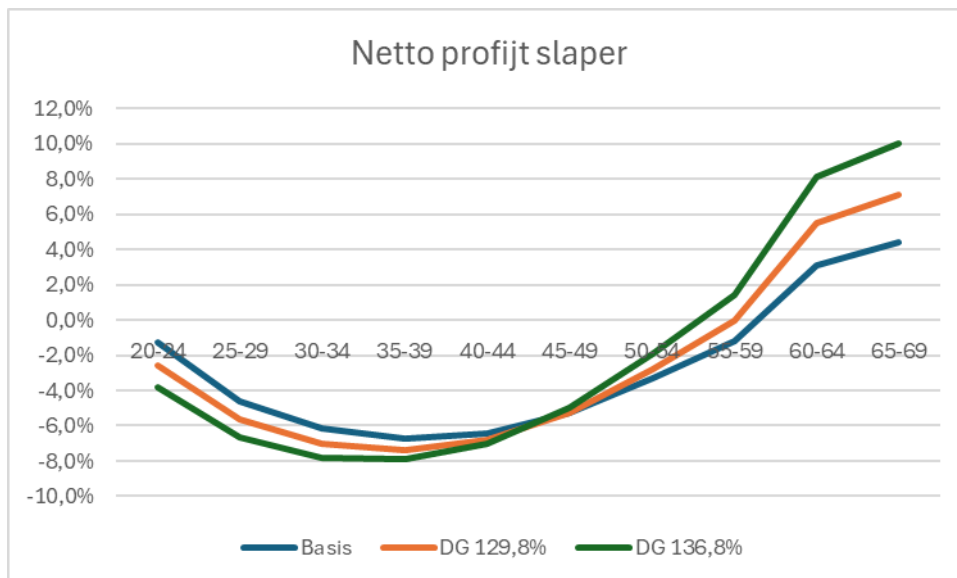
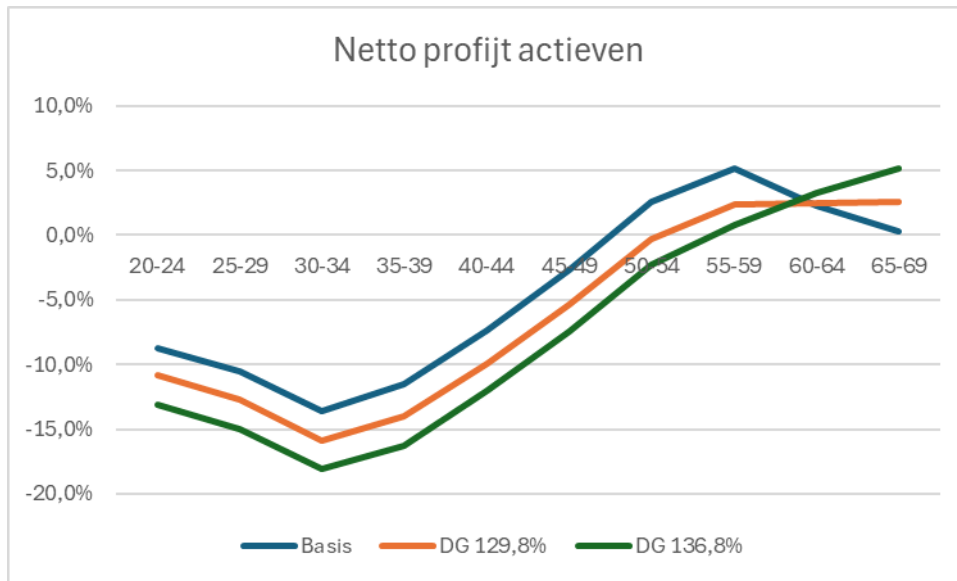


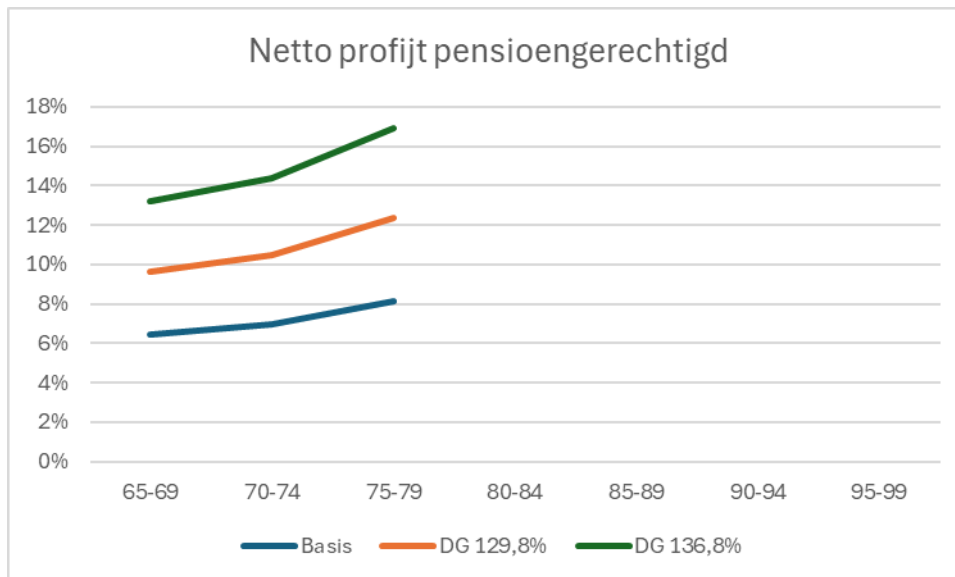
In de gebruikte Q-set wordt er geen overrendement gemaakt, waardoor de dekkingsgraad op invaardatum in het FTK bepalend is voor het indexatiepotentieel. In de WTP zijn die indexatieregels er niet meer. Voor oudere cohorten, en met name pensioengerechtigden, is het relatieve belang van indexatie kleiner en dat van het wegvallen van de pensioenverbetering groter. Daardoor daalt het netto profijt relatief veel bij een dalende invaardekkingsgraad. De baten van de solidariteitsreserve blijven wel van kracht.

Delta netto profijt bij hogere invaardekkingsgraden

Is de invaardekkingsgraad hoger dan zijn de effecten grotendeels spiegelbeeldig aan die bij een lagere invaardekkingsgraad. Het netto profijt voor actieven en slapers neemt af doordat bij hogere dekkingsgraden de indexaties in het FTK waardevoller zijn. Naarmate deelnemers ouder worden vermindert dat effect; de eenmalige verhoging van de persoonlijke pensioenkapitalen op invaardatum weegt dan zwaarder. Voor de oudste deelnemers is de toename in netto profijt het

grootst: via indexatie wordt hun pensioen langzamer opgehoogd dan via invaren, terwijl hun resterende levensverwachting relatief laag is.



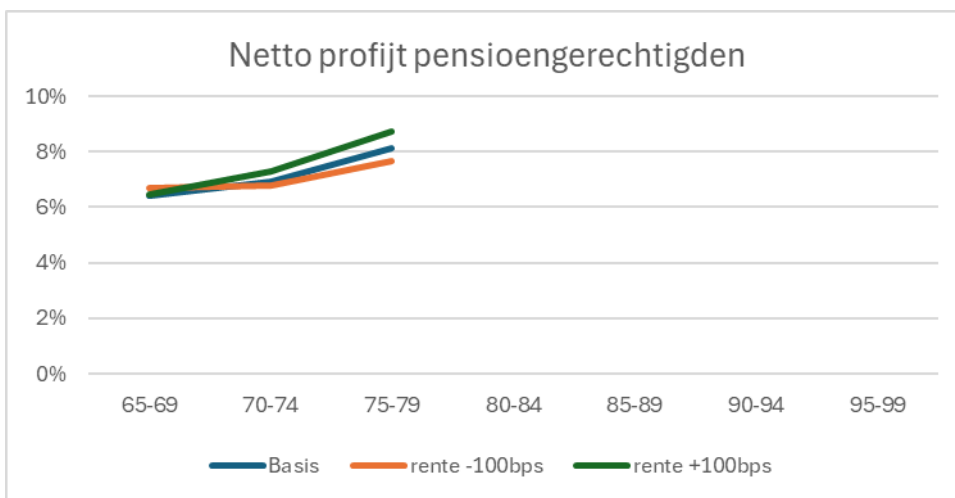
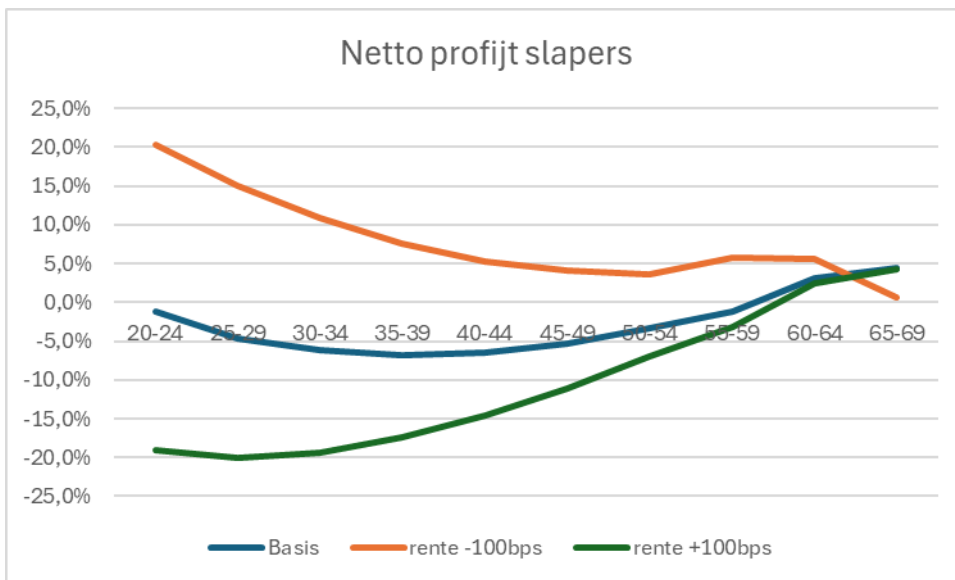
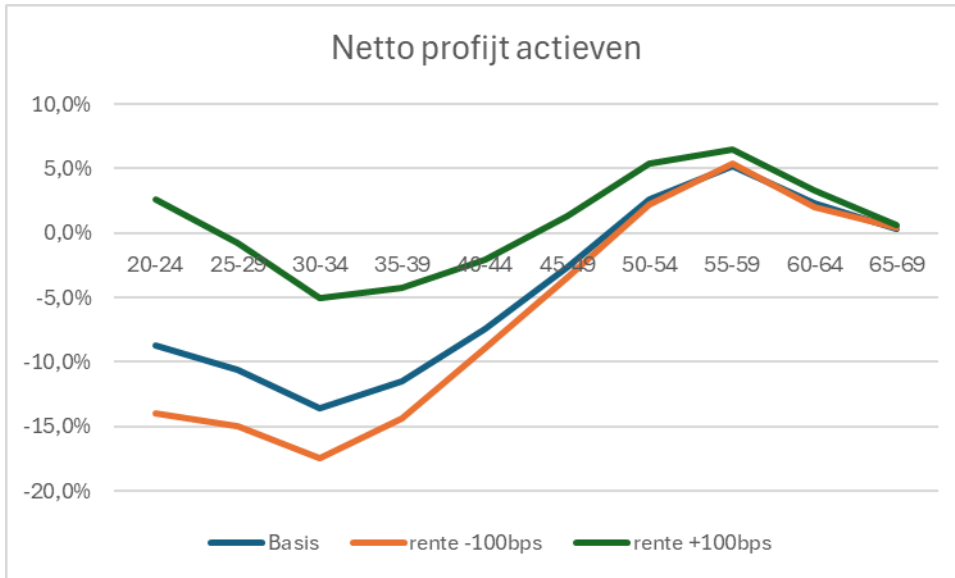


Gevoeligheden renteontwikkeling

Net als bij de relatieve pensioenverwachtingen zijn de netto profijt effecten voor slapers veel groter dan voor andere groepen deelnemers. Slapers ondervinden in hun netto profijt een groot nadeel van rentestijgingen. Dat komt doordat de hoge rente in het FTK leidt tot hele hoge premiedekkingsgraden die via indexatie deels neerslaan bij slapers. Daardoor is het dan aantrekkelijker voor slapers om in het FTK te blijven. Sociale partners maken daarbij dezelfde kanttekening als bij het basisscenario, namelijk dat bij een hoge rente in het FTK de premie in de tijd zal dalen omdat het fonds een gedempte kostendeckende premie hanteert. Het profijt in het FTK zal voor slapers dan lager uitpakken dan nu verondersteld in de doorrekening.

Voor oudere actieven daalt het netto profijt eveneens, maar dat komt doordat de compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek minder effectief wordt. De reden daarvoor is dat bij een hogere rente de voorziening pensioenverplichtingen (VPV) sterk krimpt en daarmee ook de 3% van de VPV die beschikbaar is voor compensatie. De compensatiepot is dan onvoldoende om de beoogde compensatie te financieren.

Bij een 1% lagere rente neemt de VPV juist sterk toe en daarmee de effectiviteit van de compensatie. Dat heeft een gunstig effect op het netto profijt van leeftijdscohorten die voor compensatie in aanmerking komen.



Netto profijt: uitkomst toetsing

In alle uitgevoerde gevoeligheidsanalyses blijft het netto profijt tussen -20% en +25%. De grootste uitslagen – zowel op- als neerwaarts – zitten net als bij de verandering pensioenbedrag bij de jongste leeftijdscohorten.

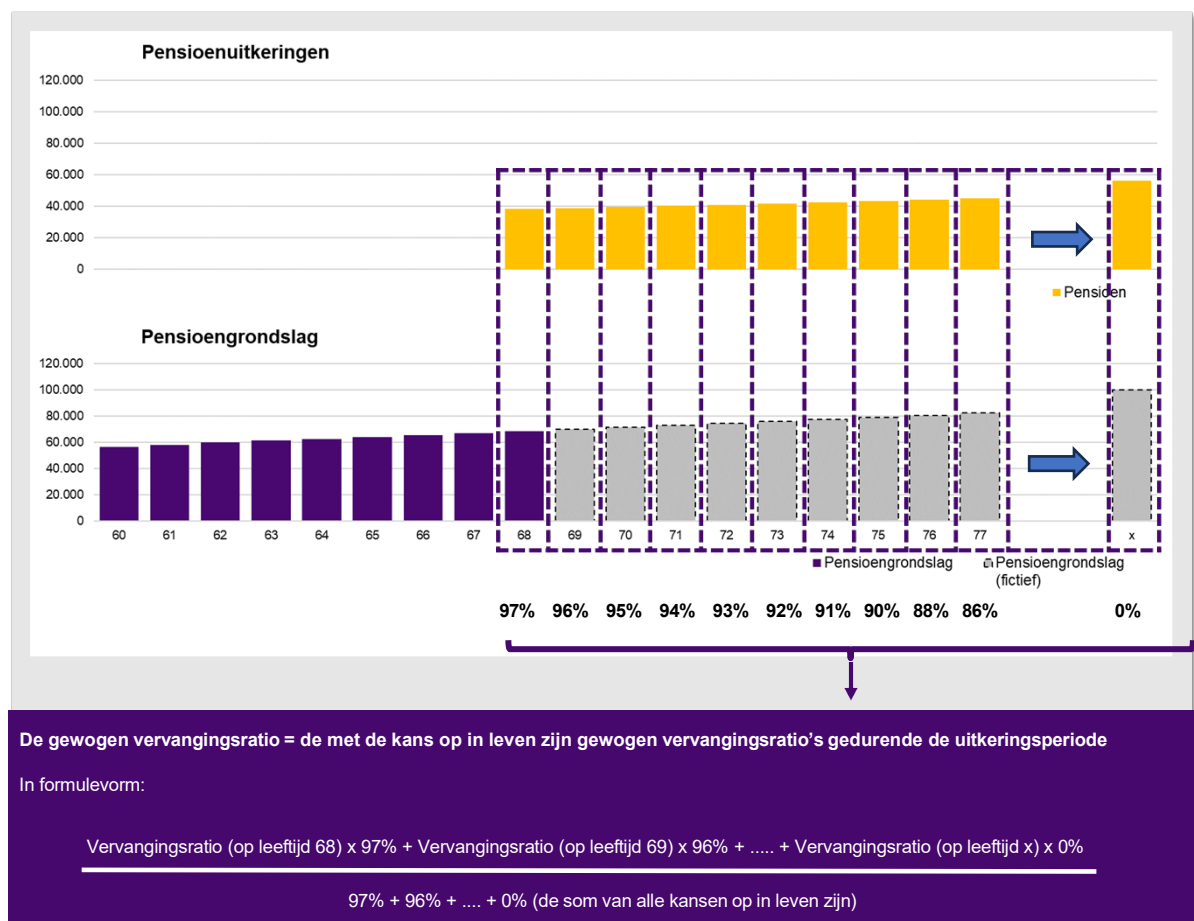
Bijlage E: Berekening vervangingsratio

De vervangingsratio (beoogde pensioenuitkomst, H4) is gebaseerd op onderstaande definitie / berekeningsmethode zoals in alle doorrekeningen gehanteerd door actuariel adviseur WTW.

Definitie gewogen vervangingsratio

Het gaat om de vervangingsratio gewogen naar overlevingskans over de hele uitkeringsduur. De vervangingsratio op de pensioendatum telt zwaarder mee dan de vervangingsratio op heel hoge leeftijd. Er wordt dus niet naar één moment gekeken, maar naar de hele uitkeringsperiode tot overlijden.

De manier waarop de gewogen vervangingsratio wordt berekend is hier grafisch weergegeven. In de jaren na pensionering wordt de (fictieve) pensioengrondslag geïndexeerd met de prijsinflatie. Daarmee wordt het koopkrachtbehoud na ingang meegenomen in de vervangingsratio.



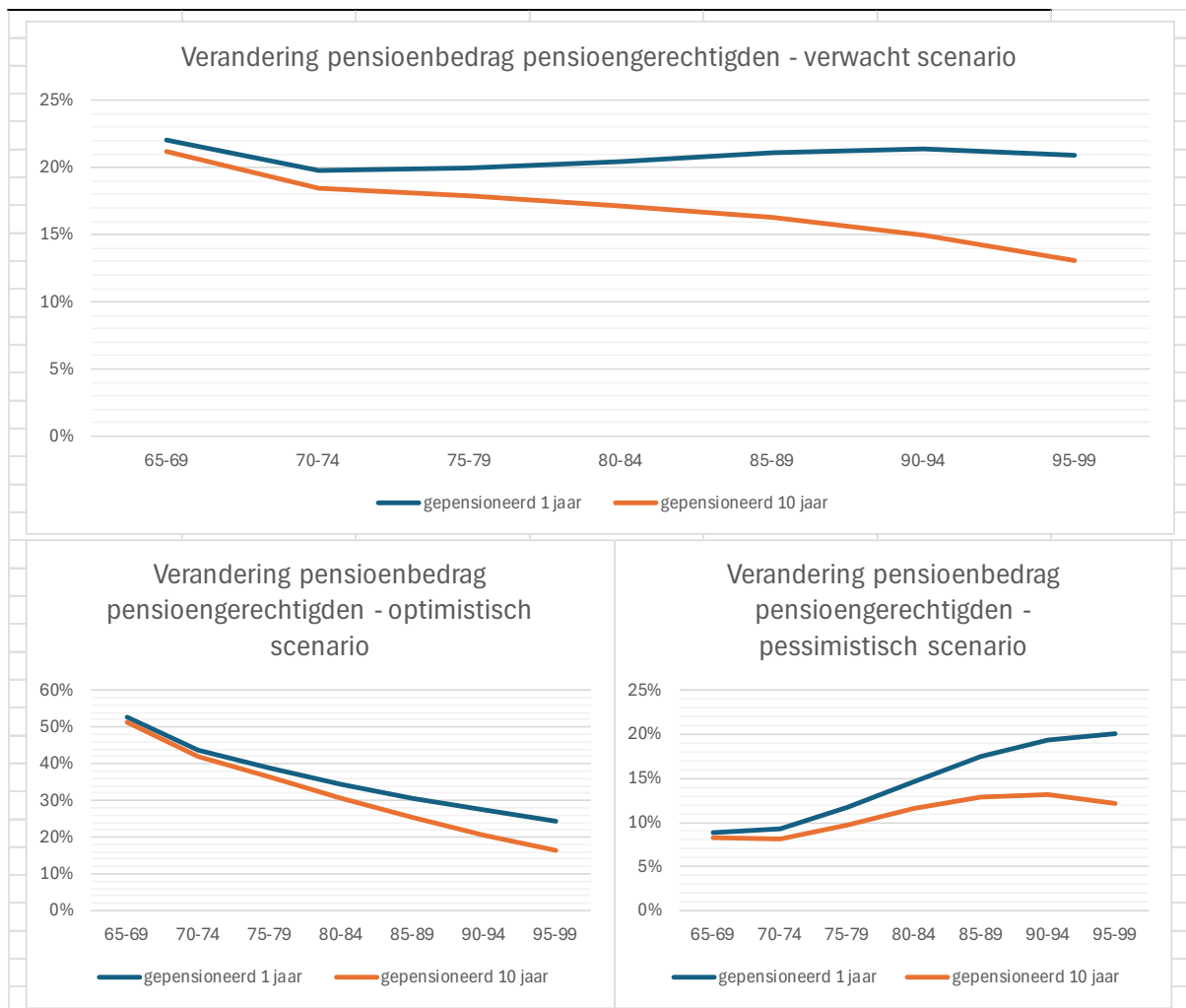
Bijlage F: Spreidingstermijn

Bij het invaren wordt eerst gedoteerd aan verplichte reserves, compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek en aan de initiële solidariteitsreserve. Wat daarna van de dekkinggraadbuffer over is, wordt verdeeld over de deelnemers op basis van hun kapitaalsinbreng. Dit gebeurt op overlevingskansen: een 80-jarige krijgt, bij spreiding over 10 jaar de eerste 10% van zijn pensioenverbetering in zijn geheel, de tweede 10% krijgt hij gecorrigeerd voor de statistische kans dat hij de 81 haalt, de derde 10% gecorrigeerd voor de kans dat hij de 82 haalt, etc. De kans om het volgende jaar te halen is voor mensen in de opbouwfase nagenoeg 100%, maar daalt met name boven de 80 jaar snel. Overall valt door die correctie voor overlevingskans het extra pensioenbedrag voor iemand in het oudste cohort zomaar 20 tot 30% lager uit dan voor iemand die jonger is.

De wettelijke default spreidingstermijn is 10 jaar en afwijken daarvan kan als 10 jaar minder evenwichtig is dan een afwijkende termijn. Alle uitkomsten in deze bijlage F zijn voor de totale deelnemerspopulatie van Mhpf.

Doorrekening WTW voor basisscenario (dekkinggraad 122,8%)

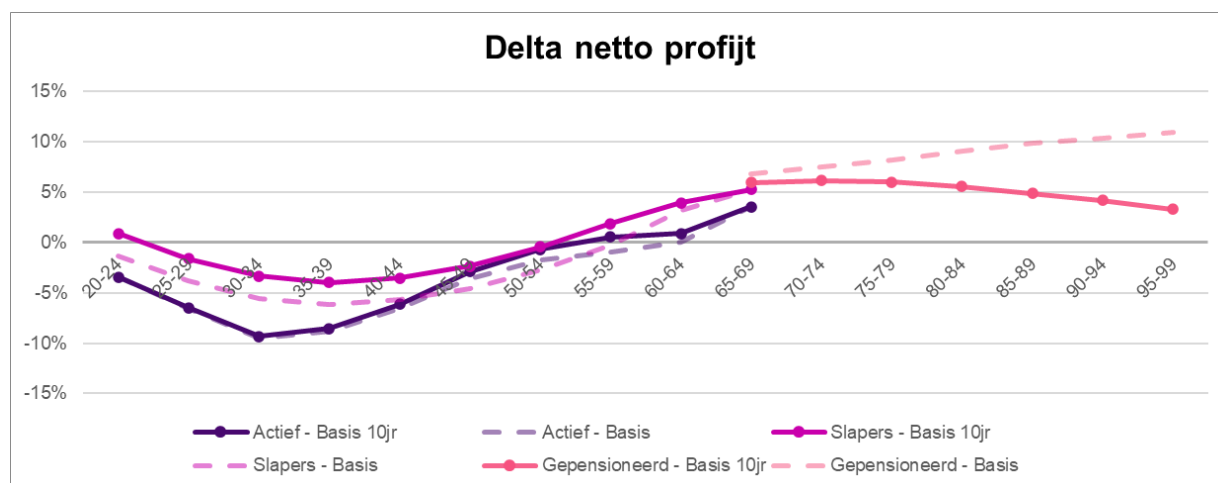
De effecten verschillen per maatstaf.



Op de maatstaf 'verandering pensioenbedrag' werd in hoofdstuk 5 duidelijk dat de verbetering voor pensioengerechtigden kleiner was dan voor de actieven (na compensatie) en gewezen deelnemers. Door met 10 jaar te spreiden wordt dat verschil nog groter.

Voor actieven en gewezen deelnemers is een langere spreidingstermijn licht positief. Het deel van de buffer dat bij een spreidingstermijn van 10 jaar niet ten goede komt aan oudere cohorten, leidt namelijk tot een iets grotere verbetering bij deelnemers in de opbouwfase.

Voor netto profijt is het beeld anders. Pensioengerechtigden hadden bij 1 jaar spreiden het hoogste netto profijt, en voor de oudste cohorten pensioengerechtigden was dat nog eens extra hoog. Bij 10 jaar spreiden neemt het netto profijt voor de oudste cohorten juist wat af ten opzichte van de jongere cohorten pensioengerechtigden. Daardoor komt het netto profijt voor de groep pensioengerechtigden als geheel op gemiddeld circa 5%. Dit wijkt wat minder af van het netto profijt van gewezen deelnemers en actieven. Voor die laatste twee groepen van deelnemers is de langere spreidingstermijn in de opbouwfase positief: gewezen deelnemers zien hun netto profijt over vrijwel de gehele linie met circa 3% verbeteren, en actieven zien een kleine stijging vanaf 45 jaar. Aan de andere kant zijn de verschillen in netto profijt tussen gewezen deelnemers en actieven binnen hetzelfde leeftijdscohort bij een spreidingstermijn van 10 jaar wel groter.



Hieronder de effecten voor alle leeftijdscohorten in tabelvorm:

Verschil 10 jaar tov 1 jaar (negatief = achteruitgang bij 10 jaar)				Relatieve verandering				Relatieve verandering				Relatieve verandering			
Netto profijt effect (%)				Verwacht scenario				Optimistisch scenario				Pessimistisch scenario			
leeftijdsc	actief	slaper	pensioenee	leeftijdsc	actief	slaper	gepension	leeftijdsc	actief	slaper	gepension	leeftijdsc	actief	slaper	gepension
20-24	0%	3%		20-24	0%	5%		20-24	1%	28%		20-24	0%	0%	1%
25-29	0%	3%		25-29	0%	5%		25-29	1%	20%		25-29	0%	0%	1%
30-34	0%	3%		30-34	0%	4%		30-34	1%	15%		30-34	0%	0%	2%
35-39	0%	3%		35-39	0%	4%		35-39	1%	11%		35-39	0%	0%	2%
40-44	0%	3%		40-44	1%	3%		40-44	2%	8%		40-44	0%	0%	2%
45-49	1%	3%		45-49	1%	3%		45-49	2%	6%		45-49	1%	0%	2%
50-54	1%	3%		50-54	1%	3%		50-54	2%	5%		50-54	1%	0%	2%
55-59	2%	3%		55-59	3%	3%		55-59	3%	4%		55-59	2%	0%	2%
60-64	1%	2%		60-64	1%	1%		60-64	1%	1%		60-64	1%	0%	1%
65-69	0%	1%	-1%	65-69	0%	0%	-1%	65-69	-1%	0%	-1%	65-69	0%	0%	-1%
70-74			-1%	70-74			-1%	70-74			-2%	70-74			-1%
75-79			-2%	75-79			-2%	75-79			-3%	75-79			-2%
80-84			-3%	80-84			-3%	80-84			-4%	80-84			-3%
85-89			-5%	85-89			-5%	85-89			-5%	85-89			-5%
90-94			-6%	90-94			-6%	90-94			-7%	90-94			-6%
95-99			-8%	95-99			-8%	95-99			-8%	95-99			-8%

Bijlage G: afspraken pensioenregeling Keesing

17 december 2024

Betreft: Uitgangspunten en besluiten beoogde WTP pensioenregeling per 1 januari 2027

Geachte leden van de Ondernemingsraad,

Graag vraag ik jullie om de overeengekomen uitgangspunten en besluiten omtrent de beoogde pensioenregeling onder de Wet Toekomst Pensioenen (WTP) te bevestigen en accorderen.

In dit document zijn de hoofdlijnen, afspraken en besluiten vastgelegd van de beoogde pensioenregeling zoals de werkgever en ondernemingsraad voor ogen heeft onder de Wet Toekomst Pensioenen (WTP). Een en ander zal worden vastgelegd in het transitieplan. Hierin zullen ook de verplichte berekeningen en onderbouwingen die daarbij horen worden vastgelegd.

Ik verwacht dat het transitieplan in januari 2025 definitief wordt afgerond en vastgesteld.

De beoogde pensioenregeling, de besluiten en de onderbouwing afspraken over de transitie naar de nieuwe pensioenregeling en de verplichte berekeningen (zoals vervangingsratio's en netto profijt) en onderbouwingen die daarbij horen worden vastgelegd in het transitieplan. Het transitieplan zal dan moeten worden verstuurd aan het pensioenfonds. Het pensioenfonds zal het transitieplan beoordelen op evenwichtigheid, waarna het pensioenfonds formeel de opdracht tot het uitvoeren van de nieuwe pensioenregeling zal moeten aanvaarden.

Hieronder zijn de belangrijkste elementen van de pensioenregeling uitgelicht:

1. Transitiedatum: 1 januari 2027
2. Type contract: Solidaire premieregeling (SPR)
3. Kenmerken pensioenregeling:
 - i. Netto spaarpremie: 20% in lijn met de minimumvereiste zoals opgenomen in de pensioenparagraaf van de CAO voor het uitgeverijbedrijf
 - ii. Overige kosten zoals administratiekosten en risicopremies voor de risicodekkingen voor overlijden en arbeidsongeschiktheid zijn ingeschat op circa 3,5%
 - iii. De totale premie van de beoogde nieuwe regeling bedraagt derhalve naar verwachting circa 23,5% van de pensioengrondslag. Dit is hoger dan de huidige doorsneepremie van 21,9%.
 - iv. Fiscaal minimale franchise (niveau 2024: € 17.545). De fiscaal minimale franchise is hoger dan de huidige franchise van € 15.000 in 2024.
 - v. Voor werknemers met lagere salarissen heeft dit een relatief groter negatief effect op de verwachte pensioenuitkomsten. Hiervoor zal de werkgever een compensatieregeling beschikbaar stellen voor salarissen tot € 55.000 (op full time basis) op basis van onderstaande tabel. Deze compensaties worden definitief vastgesteld op de transitiedatum afhankelijk van het franchiseverschil en salarissen op dat moment. De compensatie wordt eenmalig als salarisverhoging aan de betreffende werknemers toegekend. Dit betekent dat dit automatisch ook invloed heeft op de vakantietoeslag en eventuele winstdeling en wordt verhoogd met toekomstige salarisverhogingen.

II. Salaris Cohort (FT)	III. Compensatie per maand (niveau 2024)
IV. Tot €40K	V. € 20,0
VI. €40K - €45K	VII. € 17,5
VIII. €45K - €50K	IX. € 15,0
X. €50K - €55K	XI. € 12,5

- vi. Het maximum pensioengevend salaris conform fiscaal maximum (2024: € 137.800)
 - vii. Pensioenleeftijd: 68 jaar
 - viii. Hoogte partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum: 25% van het salaris
 - ix. Hoogte wezenpensioen bij overlijden voor pensioendatum: 20% van het salaris
 - x. Tijdelijk partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum: op basis van bruto minimumloon (niveau 2024: ca € 13.414)
 - xi. Uitlooperperiode: 3 maanden
4. Invaren: De huidige opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten worden ingevaren in het nieuwe pensioenstelsel. De effecten en gevolgen hiervan worden opgenomen in het transitieplan.
 5. Compensatie afschaffing doorsneesystematiek: Bij het invaren wordt een deel van het vermogen gebruikt voor een compensatie in verband met het afschaffen van de doorsneesystematiek
 6. Het vermogen wordt verdeeld op basis van de afgesproken transitiedoelstellingen en prioriteiten en wordt opgenomen in het transitieplan. Op hoofdlijnen is de verdeling van het vermogen op basis van de volgende prioritering:
 - i. Wettelijke reserves (MVEV, operationele reserve)
 - ii. Compensatie afschaffing doorsneesystematiek
 - iii. Vullen Solidariteitsreserve
 - iv. Verhogen persoonlijke pensioenvermogens (op basis van standaardmethode met spreidingstermijn van 1 jaar)

De wijzigingen van de pensioenregeling vanaf 1 januari 2025 heb ik eerder met jullie besproken en zijn het uitgangspunt van de regeling voor wijziging naar de beoogde WTP pensioenregeling.

Ik hoop hiermee de ondernemingsraad voldoende geïnformeerd te hebben. Mochten er nog vragen zijn dan hoor ik dit graag.

Graag ontvang ik jullie reactie op deze notitie op korte termijn, waarbij ik graag jullie bevestiging ontvang dat de hoofdlijnen van de beoogde pensioenregeling zoals opgenomen in dit document in gezamenlijkheid van werkgever en ondernemingsraad tot stand zijn gekomen. Dit dient als basis voor het transitieplan dat naar verwachting in januari 2025 wordt afgerond. Uiteraard zal dit transitieplan zo snel mogelijk met jullie worden gedeeld en besproken.

Met vriendelijke groet,

Laura van Willigen

Head of HR Keesing