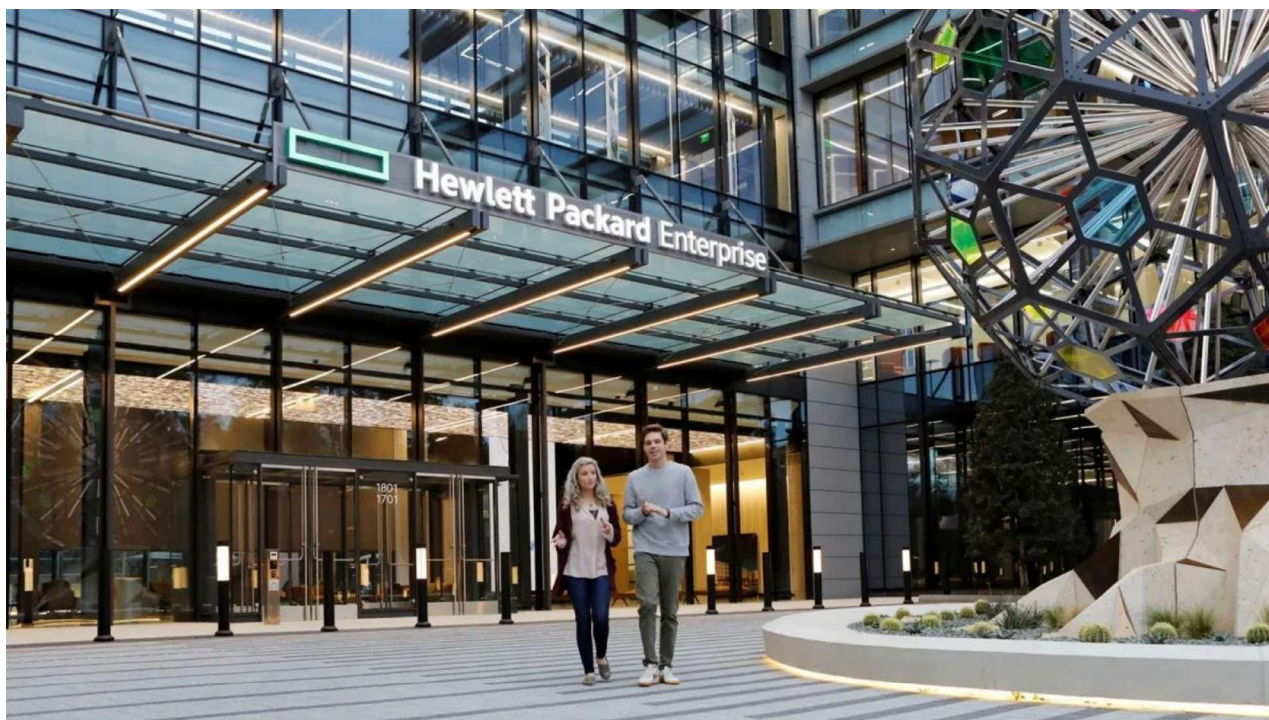


Transitieplan Hewlett Packard Enterprise

Transitie in het kader van de Wet toekomst pensioenen



**Definitieve versie DB-regeling
16 april 2026**

Inhoudsopgave

Inleiding.....	4
1. Proces	6
1.1 <i>Proces op hoofdlijnen</i>	6
1.2 <i>Betrokken overlegorganen</i>	6
1.3 <i>Planning</i>	7
1.4 <i>Verantwoordelijkheden en medezeggenschap</i>	8
2. Kaders, uitgangspunten en randvoorwaarden	9
2.1 <i>Huidige pensioenregeling</i>	9
2.1.1 <i>In dienst vanaf 1 januari 2010</i>	9
2.1.2 <i>In dienst voor 1 januari 2010</i>	9
2.2 <i>Nieuwe pensioenregeling</i>	10
2.2.1 <i>Toekomstige pensioenopbouw [DB+DC]</i>	10
2.2.2 <i>Opgebouwde pensioenen CB PPI [DC]</i>	11
2.2.3 <i>Opgebouwde pensioenen CB APF [DB]</i>	12
2.2.4 <i>Nabestaandenpensioen [DB+DC]</i>	13
2.2.5 <i>Risicodekkingen arbeidsongeschiktheid [DB+DC]</i>	16
3. Contractkeuze	17
3.1 <i>Type contract – karakter van de nieuwe pensioenregeling [DB+DC].....</i>	17
3.2 <i>Type contract – karakter van de nieuwe pensioenregeling opgebouwd pensioen bij CB APF [DB].....</i>	18
4. Details transitie DC-regeling [DC]	21
5. Details transitie DB-regeling [DB]	22
5.1 <i>Verzoek tot invaren volgens de standaardmethode</i>	22
5.2 <i>Gewenste invulling vermogensverdeling bij invaren</i>	27
5.2.1 <i>Kwantitatieve doelstellingen en maatstaven voor de beoordeling of de uitkomsten aanvaardbaar zijn.</i>	27
5.2.2 <i>Doelstellingen</i>	27
5.2.3 <i>Dekkingsgraadscenario's vermogensverdeling bij transitie</i>	28
5.2.4 <i>Minimale invaardekkinggraad</i>	29
5.3 <i>Inzicht in transitie-effecten</i>	30
5.3.1 <i>Elementen die transitie-effecten bepalen</i>	30
5.3.2 <i>Transitie-effecten uitgedrukt in kwantitatieve resultaten</i>	32

5.3.3	Effecten op de verwachte uitkering over de uitkeringshorizon	33
5.3.4	Actief (huidige medewerkers) – Uitkomsten bij 125,2% dekkingsgraad	34
5.3.5	Inactieve deelnemers – Uitkomsten bij 125,2% dekkingsgraad	35
5.3.6	Risicobereidheid en risicohouding	37
5.4	<i>Toetsing uitkomsten aan doelstellingen en maatstaven pensioenresultaat</i>	38
5.5	<i>Netto profijt effecten</i>	43
5.6	<i>Toetsing uitkomsten aan doelstellingen en maatstaven netto profijt</i>	46
5.7	<i>Compensatie</i>	48
5.7.1	Nut en noodzaak compensatie	48
5.7.2	Toelichting compensatie ouderdomspensioen	49
5.8	<i>Aanvullende inzichten ter onderbouwing van gemaakte keuzes</i>	54
5.8.1	Spreadingstermijn invaren o.b.v. standaardmethodiek	54
5.8.2	Waarde van garanties in termen van pensioenresultaat	55
5.8.3	Gerichte vermogenstoedeling slapers	57
5.8.4	Spreadingstermijn van 1 jaar bij hoge dekkingsgraden	59
6.	Ondertekening	62
Bijlage A.	Pensioenregeling Centraal Beheer Algemeen Pensioenfonds	64
Bijlage B.	Gevoeligheden verwacht pensioen en netto profijt DB-regeling	68
B.1.	<i>Verwacht pensioen</i>	68
B.1.1.	Gevoeligheid dekkingsgraad	68
B.1.2.	Hogere/lagere aanvangsrente	71
B.1.3.	Bandbreedtes	75
B.2.	<i>Netto profijt</i>	80
B.2.1.	Gevoeligheid dekkingsgraad	80
B.2.2.	Hogere/lagere aanvangsrente	82
B.2.3.	Bandbreedtes	83
Bijlage C.	Vastlegging uitoefening hoorrecht	86
C.1.1.	Concept reactie van HPNL Senior op Transitieplan HP Enterprise – 5 december 2025	86
C.1.2.	Reactie van sociale partners op conceptreactie HPNL Senior d.d. 5 december 2025 – 19 december 2025	97
C.1.3.	Reactie HPNL Senior op reactie sociale partners d.d. 19 december 2025 – 7 januari 2026	103
C.1.4.	Reactie van sociale partners op reactie HPNL Senior d.d. 7 januari 2026 – 9 maart 2026	107
Bijlage D.	Pensioenregeling Centraal Beheer PPI	109

Inleiding

In de 'Wet toekomst pensioenen' zijn de afspraken vastgelegd die werkgevers, werknemers en het kabinet in 2019 met elkaar hebben gemaakt in het Pensioenakkoord. Het uitgangspunt van de nieuwe wet blijft dat pensioenen gezamenlijk worden opgebouwd en dat financiële risico's met elkaar gedeeld worden. Werkgevers en werknemers leggen premie in, pensioenuitvoerders beleggen dat geld en keren de pensioenuitkeringen uit. De 'Wet toekomst pensioenen' heeft tot doel het stelsel evenwichtiger, flexibeler, persoonlijker en transparanter te maken. Ook is het belangrijk dat het pensioenstelsel beter aansluit bij de ontwikkelingen in de maatschappij en op de arbeidsmarkt: mensen worden steeds ouder en er zijn minder werkenden ten opzichte van gepensioneerden. Ook werken mensen veelal niet meer hun gehele loopbaan bij dezelfde werkgever, maar veranderen zij vaker van baan of gaan zelf ondernemen.

Pensioenfondsen, werkgevers en vakbonden hebben tot 1 januari 2028 de tijd om hun pensioenregelingen aan te passen aan de nieuwe wetgeving. Niets doen is geen optie. Dit transitieplan beschrijft wat Sociale Partners¹ – binnen de nieuwe wettelijke regels – overeen zijn gekomen over de nieuwe pensioenregeling, het onderbrengen van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in de nieuwe pensioenregeling (hierna: invaren) en over de compensatie voor een aantal nadelige gevolgen.

Waarom en voor wie schrijven we dit plan?

Op 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen in werking getreden. In het kader van deze wet, hebben werkgever Hewlett Packard Enterprise (bestaand uit vennootschappen Hewlett-Packard Nederland B.V., Compaq Trademark B.V. en Hewlett-Packard The Hague B.V. en hierna aangeduid als HPE) en de Ondernemingsraad (hierna gezamenlijk: Sociale Partners) samen opgetrokken om voor de (voormalig) werknemers van HPE tot nieuwe pensioenregelingen te komen die enerzijds voldoen aan de eisen die volgens de nieuwe wet worden gesteld en anderzijds tegemoet komt aan de wensen en eisen van medewerkers, passend in een arbeidsvoorwaardenbeleid dat gericht is op het aantrekken en behouden van talent. Onderdeel van deze pensioenregeling is niet alleen een nieuwe regeling voor huidige actieve medewerkers in de opbouwfase, maar ook een transitie van de reeds opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten van (voormalig) medewerkers die deelnemen in Kring HPE van Centraal Beheer Algemeen Pensioenfonds (hierna: CB APF) en de pensioenkapitalen in de DC-pensioenregeling bij Centraal Beheer PPI (hierna: CB PPI).

Op basis van de eisen die in de wet worden gesteld, hebben de Sociale Partners dit transitieplan opgesteld voor beide pensioenregelingen. In dit transitieplan wordt ingegaan op de verschillende aspecten die van belang zijn voor zowel de deelnemers aan de pensioenregelingen als de pensioenuitvoerders. In dit plan worden dan ook de afspraken vastgelegd met betrekking tot een nieuwe pensioenregeling en uitvoering, waarbij ook de kaders waarbinnen die afspraken zijn gemaakt worden beschreven en de afwegingen die daarbij zijn gemaakt.

Het transitieplan is opgesteld op basis van huidige regelgeving en onze interpretatie van deze huidige regelgeving. Indien wijzigingen in wet- en regelgeving daar aanleiding toe geven, zal het transitieplan – in samenwerking met de uitvoerders – zo nodig worden aangepast. Het is de gezamenlijke visie van de Sociale Partners dat dit plan leidt tot een evenwichtige transitie voor alle belanghebbenden.

De Ondernemingsraad heeft op 14 april 2026 ingestemd met dit transitieplan. Alle werknemers worden geïnformeerd over het behaalde onderhandelingsresultaat en het transitieplan wordt voor iedereen beschikbaar gesteld.

¹ Hewlett Packard Enterprise, Ondernemingsraad

Het verzoek van Sociale Partners aan Centraal Beheer Algemeen Pensioenfonds

Sociale Partners doen aan de hand van dit transitieplan een verzoek om de tot aan de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten bij CB APF in te varen in de nieuwe flexibele premieregeling binnen de multi-client kring met risicodelingsreserve bij CB APF. De beoogde datum voor de overgang naar de nieuwe pensioenregeling is 1 januari 2028. Deze datum is tot stand gekomen op basis van het beschikbare tijdslot bij CB APF.

Er zijn geen aanpassingen in de pensioenregeling benodigd voor de opgebouwde kapitalen bij CB PPI. Sociale Partners wensen dat de restitutiebepaling van toepassing blijft op de opgebouwde kapitalen.

Indien gekozen wordt voor een andere uitvoerder voor de nieuwe pensioenregeling zal de mogelijkheid aan medewerkers aangeboden worden om een waardeoverdracht van CB PPI naar de nieuwe regeling te doen. Zo kunnen medewerkers de verschillende pensioenpotjes bij elkaar te houden.

De nieuwe pensioenregeling

Voor toekomstige pensioenopbouw na de transitiedatum willen we naar één standaard en transparante pensioenregeling voor alle medewerkers van HPE. Pijlers voor de nieuwe regeling zijn een goede pensioenregeling voor toekomstige medewerkers aanbieden die marktconform is en simpel en makkelijk te begrijpen is door deelnemers. De pensioenregeling is minimaal gelijk aan het niveau van de verplicht gestelde regeling vanuit de CAO voor de Informatie-, Communicatie- en Kantoortechologiebranche (hierna: ICK CAO). Met de (overgang naar de) nieuwe pensioenregeling willen we een toekomstbestendige regeling inrichten voor alle deelnemers van de huidige kring HPE en bij CB PPI, waarbij we ernaar streven voor deelnemers hetzelfde inkomensperspectief te bieden als de huidige pensioenregeling. De overgang naar de nieuwe pensioenregeling geeft ons de gelegenheid om de goede elementen uit de huidige regeling zoveel mogelijk te behouden en de mogelijkheden van het nieuwe pensioenstelsel te benutten. Hierbij hebben we de verschillende belangen van werknemers, voormalig werknemers en pensioengerechtigden op evenwichtige wijze meegewogen.

Hoe nu verder?

Uitvoerders zullen deze opdracht beoordelen op wetmatigheid, uitvoerbaarheid, evenwichtigheid en haalbaarheid alvorens de opdracht te aanvaarden.

CB APF zal daarvoor ook advies (inclusief instemmingsrecht) vragen aan het Belanghebbenden-orgaan van kring HPE. Indien naar het oordeel van het bestuur van CB APF de opdracht kan worden aanvaard en het verzoek tot invaren kan worden uitgevoerd, zal het pensioenfonds een implementatieplan en een communicatieplan opstellen dat ter toetsing wordt voorgelegd aan respectievelijk de DNB en de AFM.

HPE zal daarnaast een traject opstarten voor individuele instemming van werknemers voor wijziging van de arbeidsvoorwaarde pensioen en wijziging van de pensioenovereenkomst van inactieve deelnemers.

1. Proces

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

1.1 Proces op hoofdlijnen

Vanaf het najaar van 2023 is HPE begonnen met voorbereidingen voor de destijds nog aankomende 'Wet toekomst pensioenen' (hierna: WTP). Er is een werkgroep opgericht waarin de wijzigingen voor zowel de regeling bij kring HPE als bij CB PPI vanaf aanvang zijn besproken. In de werkgroep hebben plaatsgenomen werkgevers- en werknemersvertegenwoordiging, vanuit de Ondernemingsraad, aangevuld met de adviseurs van zowel werkgever als Ondernemingsraad. Naast de overleggen tussen Sociale Partners heeft er meerdere malen overleg plaatsgevonden met een afvaardiging van de Vereniging van Gepensioneerden (HPNL Senior) en het belanghebbendenorgaan van kring HPE. De vastlegging van de uitvoering van het hoorrecht door HPNL Senior is opgenomen in bijlage C.

1.2 Betrokken overlegorganen

Overlegorgaan	Betrokkenen	Doel
Werkgroep WTP	Vertegenwoordigers van HPE, Ondernemingsraad met WTW en Sprenkels als externe adviseurs	De werkgroep adviseren en informeren over de implementatie van WTP
Sociale Partners	Sociale partners, bestaande uit HPE en de Ondernemingsraad	Vaststellen nieuwe pensioenregeling, verzoek tot invaren voor de regeling bij CB APF
<i>Alleen van toepassing voor de DB-regeling bij CB APF</i>		
CB APF	Bestuur CB APF/ projectgroep	Afstemming over inrichting WTP-pensioenregeling voor opgebouwde pensioenen en invaren om te komen tot een opdrachtaanvaarding die evenwichtig is voor alle betrokkenen
Belanghebbenden orgaan (BO)	Leden van het BO van kring HPE	Goedkeuringsrecht op het besluit tot invaren en de uitvoeringsovereenkomst
Vereniging voor slapers en gepensioneerden	HPNL Senior	Hoorrecht op het besluit tot invaren en de uitvoeringsovereenkomst

1.3 Planning

Datum	Onderwerp
1 juli 2023	Wet Toekomst Pensioenen van kracht
November 2023 – november 2025	Ontwerpfase nieuwe pensioenregeling en transitie huidige regelingen door Werkgroep WTP
November 2025	Onderhandelingsresultaat Sociale Partners
Mei 2025 – oktober 2025	Concept transitieplan opstellen
November 2025 – februari 2026	Uitoefening en vastlegging hoorrecht HP NL Senior
April 2026	Afronding definitief transitieplan en instemming Ondernemingsraad
April 2026	Indienen transitieplan bij CB APF
1 januari 2027	Uiterlijke datum opdrachtaanvaarding door CB APF (één jaar voorafgaand aan voorgenomen transitiedatum)
1 januari 2028	Beoogde transitiedatum Kring HPE en start Wtp regeling voor nieuwe pensioenopbouw
1 januari 2028	Wettelijke deadline implementatie

1.4 Verantwoordelijkheden en medezeggenschap

Sociale Partners gaan over de inhoud van de pensioenregeling en waar deze uitgevoerd wordt. Zij doen het verzoek aan CB APF om kring HPE in te varen in het nieuwe pensioenstelsel onder de voorwaarden opgenomen in dit transitieplan. Het pensioenfonds beoordeelt of het deze opdracht uit kan voeren. De Sociale Partners verzoeken het pensioenfondsbestuur om op 1 januari 2028 (de beoogde transitiedatum) de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling.

Zowel de Sociale Partners als het pensioenfonds zullen het geheel van afspraken ten aanzien van het transitieplan moeten beoordelen op de evenwichtigheid daarvan een en ander overeenkomstig de bepalingen van de WTP. Uiteindelijk besluiten Sociale Partners en het pensioenfonds vanuit hun eigen rol en verantwoordelijkheid of sprake is van een evenwichtige transitie. Onderstaand is een overzicht opgenomen van de verschillende verantwoordelijkheden voor de regeling bij CB APF.

Verantwoordelijkheden Sociale Partners en CB APF	
Sociale Partners	CB APF
Invulling regeling	
<i>Invulling nieuwe pensioenregeling</i>	
Keuze voor flexibele regeling in multi-client propositie	Opdrachtaanvaarding
Risicodelingsreserve	
- Keuze voor al dan niet opnemen risicodelingsreserve - Doelstelling - Aangeven voorkeur voor wijze van vullen en aanwending van de reserve	- Vaststellen omvang reserve - Wijze van initieel en structureel vullen - Wijze van aanwending reserve
Invaren	
- Verzoek tot invaren - Voorstel verdeling vermogens en - Voorstel voorrangregels	- Invaarmethode - Verdeling vermogen over deelnemers - Voorrangregels
Uitkeringen, risicohouding en beleggingsbeleid	
Aangeven voorkeuren vanuit sociale partners	Is voor verantwoordelijkheid van het pensioenfonds

Voor de regeling bij CB PPI gelden vergelijkbare verantwoordelijkheden, maar is er geen verdeelvraagstuk rond invaren waardoor de transitie zich met name richt op de kenmerken van de nieuwe pensioenregeling.

2. Kaders, uitgangspunten en randvoorwaarden

2.1 Huidige pensioenregeling

2.1.1 *In dienst vanaf 1 januari 2010*

Voor (oud-)medewerkers die in dienst zijn gekomen vanaf 1 januari 2010 is de beschikbare premieregeling (DC-regeling) bij Centraal Beheer PPI (hierna: CB PPI) van toepassing. De karakteristieken van deze regeling zijn verder beschreven in bijlage [D].

2.1.2 *In dienst voor 1 januari 2010*

Voor (oud-)medewerkers die in dienst zijn gekomen voor 1 januari 2010 is er een basisregeling met pensioenopbouw tot ICK grensbedrag II. Deze basisregeling is een uitkeringsregeling (DB-regeling) uitgevoerd in een eigen kring bij CB APF. De karakteristieken van deze regeling zijn verder beschreven in bijlage A. Hoofdstukken die van toepassing zijn op deze regeling worden aangeduid met [DB] in het vervolg van het transitieplan.

Medewerkers met een salaris boven ICK grensbedrag II bouwen over het salaris tot de fiscaal maximale salaris bovengrens pensioen op in een DC-regeling bij CB PPI. De karakteristieken van deze regeling zijn gelijk aan de regeling zoals deze van toepassing is voor medewerkers in dienst vanaf 1 januari 2010. De karakteristieken van deze regeling zijn verder beschreven in bijlage C. Hoofdstukken die van toepassing zijn op deze regeling worden aangeduid met [DC] in het vervolg van het transitieplan.

2.2 Nieuwe pensioenregeling

2.2.1 Toekomstige pensioenopbouw [DB+DC]

De voorgenomen transitiedatum naar de nieuwe pensioenregeling die voldoet aan de Wet toekomst pensioenen is 1 januari 2028. Deze datum is gecommuniceerd door CB APF als beschikbaar transitieslot voor kring HPE. Sociale Partners vinden het wenselijk om de transitie van alle regelingen op hetzelfde moment te laten plaatsvinden. Vanaf deze datum zullen alle medewerkers van HPE in Nederland pensioen gaan opbouwen in dezelfde pensioenregeling ongeacht de datum in dienst. De kenmerken van deze nieuwe regeling zijn opgenomen in onderstaande tabel.

In de nieuwe pensioenregeling is de hoogte van de premie leidend. De hoogte van de premie dient minimaal gelijk te zijn aan zoals opgenomen in de minimum pensioenregeling die is voorgeschreven in de ICK CAO. Indien de minimum pensioenregeling in de ICK CAO wordt aangepast, zullen Sociale Partners in overleg treden of een aanpassing benodigd is.

Onderwerp	Nieuwe pensioenregeling HPE
<i>Uitvoerder</i>	PPI of verzekeraar – nog te bepalen of er een uitvoerdersselectie gedaan wordt, anders uitvoering bij CB PPI (uitvoerder huidige beschikbare premieregeling)
<i>Beoogde ingangsdatum</i>	1 januari 2028
<i>Type regeling</i>	Flexibele premieregeling (FPR) met individuele uitkeringsfase
<i>Premiehoogte</i>	Totale spaarpremie (werkgever + werknemer): 20% van de pensioengrondslag (PG) Werkgever: 20% van de pensioengrondslag (PG) minus werknemersbijdrage Werknemer: 3,0% van de PG tot ICK Grensbedrag I (op 31 december van het voorgaande jaar) + 4,9% van de PG tussen ICK Grensbedrag I en het maximum pensioengevend salaris Vrijwillig bijsparen: maximaal 10% van de PG Kosten voor risicodekkingen overlijden/arbeidsongeschiktheid en administratiekosten van de pensioenuitvoerder zijn voor rekening van de werkgever
<i>Pensioengevend salaris</i>	Het vaste jaarsalaris, bestaande uit het totaal van 12,96 maal het bruto vaste maandsalaris op de peildatum, inclusief vakantietoeslag zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst plus het variabel deel OTE (indien van toepassing en gemaximeerd op het OTE) Voor medewerkers met een sales mix geldt het variabel deel OTE van het voorgaande jaar, met een maximum van het OTE in het huidige jaar.

<i>Franchise</i>	€ 18.475 (2025) – 100/75 maal de AOW met toeslag voor een gehuwde
<i>Maximum pensioengevend salaris</i>	€ 137.800 (2025) – conform wettelijk maximum
<i>Pensioenrichtleeftijd</i>	68 jaar
<i>Partnerpensioen</i>	• Risicodekking bij overlijden tijdens dienstverband 40% van het laatstverdiende pensioengevend salaris (levenslange uitkering) ◦ Voor het partnerpensioen wordt voor het variabel deel OTE gerekend met het gemiddelde van de voorgaande drie jaren. • Partnerpensioen bij pensionering inkoop standaard in verhouding 100:70
<i>Wezenpensioen</i>	• Risicodekking bij overlijden tijdens dienstverband 15% van het laatstverdiende pensioengevend salaris (30% in geval van een volle wees) ◦ Voor het partnerpensioen wordt voor het variabel deel OTE gerekend met het gemiddelde van de voorgaande drie jaren. • Wezenpensioen is een tijdelijke uitkering tot de wees de leeftijd van 25 jaar bereikt
<i>Tijdelijk partnerpensioen</i>	Geen tijdelijk partnerpensioen vanwege hoogte nabestaandenpensioen
<i>Premievrije voortzetting van toekomstige pensioenopbouw</i>	(Gedeeltelijke) vrijstelling van premiebetaling ingeval van arbeidsongeschiktheid.
<i>Inkoop bij pensionering</i>	Standaardkeuze is een variabele uitkering. Voor een vaste uitkering gebruikt de deelnemer het shoprecht om een uitkering bij een verzekeraar aan te kopen.
<i>Beleggen</i>	Beleggen volgens een standaard leeftijdsafhankelijke beleggingsmix (life cycle) met keuzemogelijkheid voor minimaal een defensievere of offensievere life cycle.

De behandeling van de opgebouwde pensioenen hangt af van de regeling waarin (oud-)medewerkers of gepensioneerden in hebben opgebouwd.

2.2.2 Opgebouwde pensioenen CB PPI [DC]

Er zijn geen aanpassingen in de pensioenregeling benodigd voor de opgebouwde kapitalen bij CB PPI. Sociale Partners wensen dat de restitutie bepaling van toepassing blijft op de opgebouwde kapitalen.

Indien gekozen wordt voor een andere uitvoerder voor de nieuwe pensioenregeling zal de mogelijkheid aan medewerkers aangeboden worden om een waardeoverdracht naar de nieuwe regeling te doen. Zo kunnen medewerkers de verschillende pensioenpotjes bij elkaar te houden.

2.2.3 Opgebouwde pensioenen CB APF [DB]

Sociale Partners HPE doen een invaarverzoek om de opgebouwde pensioenaanspraken/rechten bij CB APF in te varen, als aan alle doelstellingen wordt voldaan die verder in dit transitieplan uitgewerkt zijn. De kenmerken van de nieuwe regeling zijn opgenomen in onderstaande tabel.

Onderwerp	Invulling
<i>Uitvoerder</i>	Centraal Beheer Algemeen Pensioenfonds Multi-client kring met risicodelingsreserve
<i>Beoogde ingangsdatum</i>	1 januari 2028
<i>Type regeling</i>	Flexibele premiereregeling (FPR) met collectieve uitkeringsfase
<i>Pensioenrichtleeftijd</i>	68 jaar
<i>Partnerpensioen</i>	• Partnerpensioen bij pensionering inkoop in verhouding 100:70 • Tot transitiedatum opgebouwd partnerpensioen blijft bij overlijden voor pensionering van toepassing
<i>Wezenpensioen</i>	• Tot transitiedatum opgebouwd wezenpensioen blijft bij overlijden voor pensionering van toepassing
<i>Premievrije voortzetting van toekomstige pensioenopbouw</i>	(Gedeeltelijke) vrijstelling van premiebetaling ingeval van arbeidsongeschiktheid wordt voortgezet voor huidige arbeidsongeschikte deelnemers
<i>Inkoop bij pensionering</i>	Keuze tussen vaste of variabele uitkering. Standaardkeuze is een variabele uitkering bij CB APF. Voor een vaste uitkering gebruikt de deelnemer het shoprecht om een uitkering bij een verzekeraar aan te kopen.
<i>Beleggen</i>	In opbouwfase beleggen volgens een standaard leeftijdsafhankelijke beleggingsmix (life cycle) met minimaal keuzemogelijkheid voor een defensievere of offensievere life cycle. In de uitkeringsfase is sprake van een collectief beleggingsbeleid.
<i>Uitkeringsfase</i>	Collectieve uitkeringsfase met een risicodelingsreserve

2.2.4 Nabestaandenpensioen [DB+DC]

Het nabestaandenpensioen kan onderverdeeld worden in 2 onderdelen:

- a. Nabestaandenpensioen voor de pensioendatum
- b. Nabestaandenpensioen na de pensioendatum

Nabestaandenpensioen voor de pensioendatum

In de WTP wordt het nabestaandenpensioen voor pensioendatum aangepast. Er mag geen directe opbouw van nabestaandenpensioen meer plaats vinden. Dit is voor HPE alleen van toepassing in de DB-regeling. In plaats daarvan is er voor de pensioendatum sprake van nabestaandenpensioen op risicobasis. De risicodekking is in de WTP niet meer afhankelijk van dienstjaren, maar is een vast percentage van het pensioengevend salaris voor alle leeftijden. De hoogte van de risicodekkingen bedragen maximaal 50% van het pensioengevend salaris voor het partnerpensioen en 20% van het pensioengevend salaris voor het wezenpensioen.

Afgesproken risicodekking nabestaandenpensioen voor pensioendatum

- Partnerpensioen: levenslange uitkering van 40% van het laatstverdiende pensioengevend salaris
- Wezenpensioen: Bij overlijden van één van de ouders een tijdelijke uitkering tot 25 jaar gelijk aan 15% van het laatstverdiende pensioengevend salaris (30% in geval van volle wees)

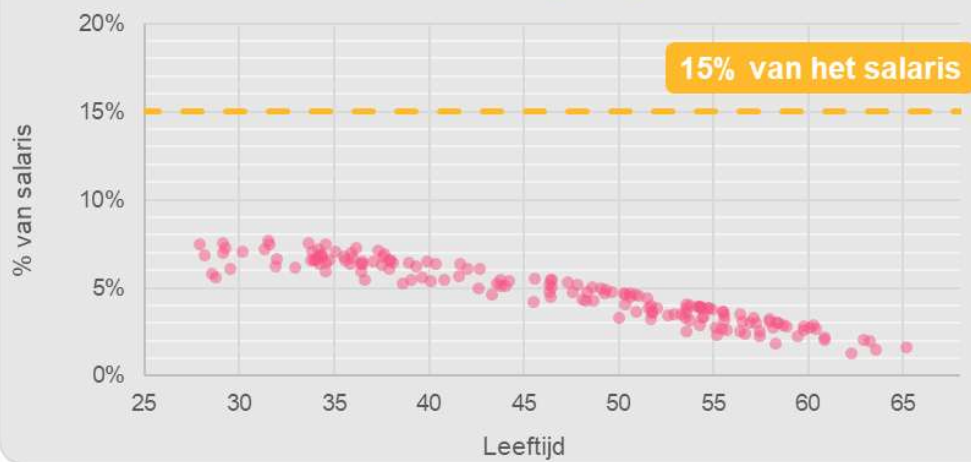
Tijdelijk partnerpensioen: geen tijdelijk partnerpensioen vanwege hoogte nabestaandenpensioen. De risicodekkingen zijn door Sociale Partners zodanig vastgesteld dat deze gelijk zijn aan de in de ICK-CAO opgenomen dekkingen. Bij dit niveau resteert voor de gehele populatie een betere dekking voor partner- en wezenpensioen. Daarnaast geldt dat voor huidige deelnemers in de DB-regeling het opgebouwde partnerpensioen aanvullend beschikbaar blijft (eerbiedigende werking). Dit is wettelijk geregeld. In onderstaande figuren is met stippen de huidige risicodekking als percentage van het salaris getoond en vergeleken met de nieuwe risicodekkingen.

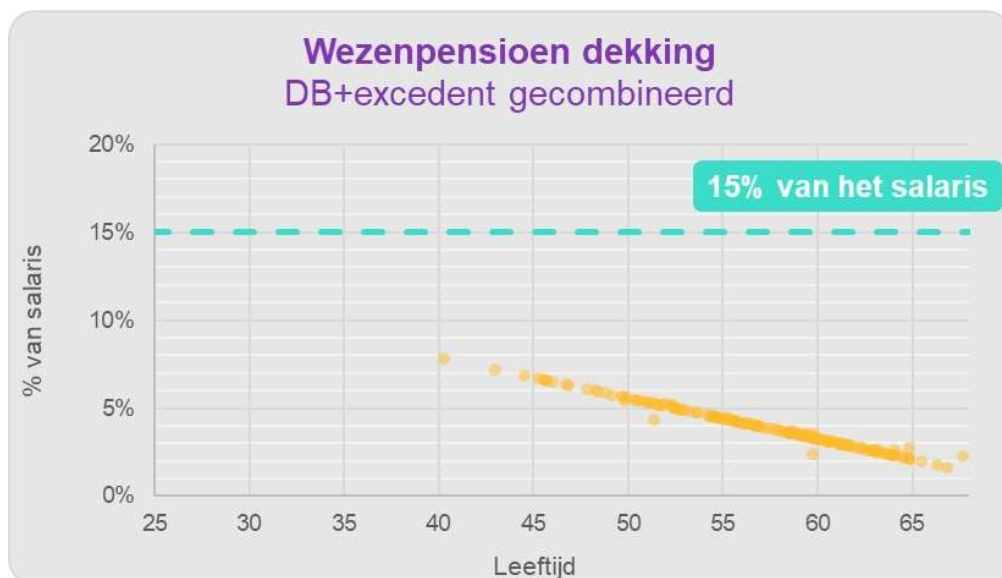
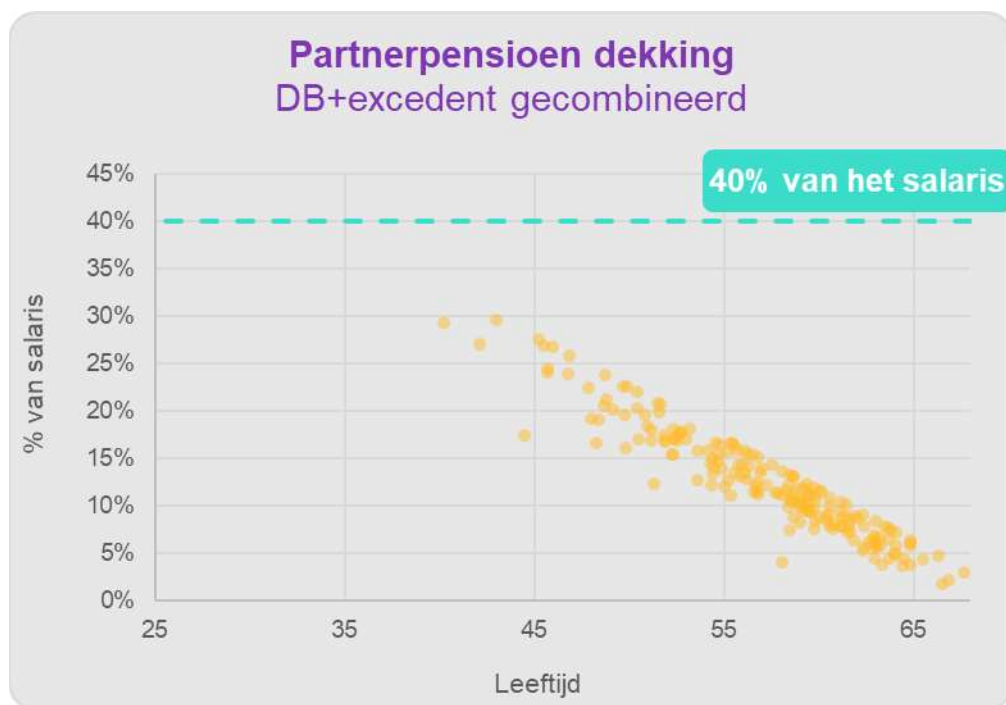
In dienst vanaf 1 januari 2010

Partnerpensioen dekking Basis-DC-regeling



Wezenpensioen dekking Basis-DC-regeling





Overige afspraken

- Er komt een uniform begrip voor de definitie van een partner (wettelijk verplicht)
- Toekomstige wijzigingen van de kosten voor het verzekeren van het nabestaandenpensioen (door wijzigende marktomstandigheden en werknemerspopulatie) komen voor rekening van de werkgever en gaat niet ten koste van de premies voor opbouw van het individuele pensioenvermogen
- Daarnaast wordt de dekking van het partnerpensioen verplicht voortgezet tot 3 maanden na uitdiensttreding (zie vrijwillige voortzetting)

Vrijwillige voortzetting

Na beëindiging van het dienstverband, wordt de risicodekking voor een uitlooperperiode van drie maanden voortgezet (tenzij sprake is van WW of ZW), maar uiterlijk tot een nieuw dienstverband of pensionering.

Na deze periode kan een oud-medewerker de risicodekking vrijwillig voortzetten tot uiterlijk de pensioendatum. De risicopremie wordt onttrokken uit gespaard pensioenvermogen tot het bereiken van de afkoopgrens (wettelijk minimum).

Door verder geen maximale termijn of minimumgrens hoger dan de fiscale afkoopgrens te hanteren, wordt voorkomen dat er onbedoeld een onwenselijke situatie kan ontstaan waarbij vrijwillige voortzetting wel gewenst, maar niet langer toegestaan is. Wel hechten Sociale Partners grote waarde aan een goede informatievoorziening vanuit de uitvoeringsorganisatie, aangezien de risicopremies voor vrijwillige voortzetting ten koste gaan van het individuele pensioenvermogen van de deelnemer die kiest voor vrijwillige voortzetting.

Eerbiedigende werking opgebouwd partnerpensioen in de DB-regeling [DB]

Voor deelnemers die op het transitiemoment partnerpensioen aanspraken hebben opgebouwd in de DB-regeling, zullen deze aanspraken worden geëerbiedigd in het nieuwe stelsel. Dit is wettelijk geregeld. Deze toezegging zal in aanvulling zijn op de risicodekking partnerpensioen in de nieuwe regeling. De precieze invulling hiervan zal door CB APF worden uitgewerkt.

Nabestaandenpensioen na de pensioendatum

Voor de uitkeringsfase blijft partnerpensioendekking vergelijkbaar met de huidige situatie. Het persoonlijke pensioenvermogen wordt op pensioendatum omgezet in ouderdoms- en partnerpensioen waarbij het partnerpensioen standaard² gelijk is aan 70% van het ouderdomspensioen. Het nabestaandenpensioen wordt standaard een variabele uitkering, tenzij de deelnemer op pensioendatum gekozen heeft voor een vaste uitkering.

2.2.5 Risicodekkingen arbeidsongeschiktheid [DB+DC]

Premievrije voortzetting van toekomstige pensioenopbouw

De premievrije voortzetting in het geval van arbeidsongeschiktheid wordt voortgezet in de nieuwe regeling. Hoewel de invulling daarvan zal afwijken van de huidige voorziening (vanwege de wijziging van de pensioenregeling zelf), zal de systematiek hiervan gelijk zijn aan de huidige systematiek. Er wordt geen premievrije voortzetting toegekend over bijsparen als een medewerker hiervoor kiest.

² De deelnemer behoudt de mogelijkheid om het partnerpensioen (deels) uit te ruilen voor een hoger ouderdomspensioen. Indien er een partner is met instemming van deze partner.

3. Contractkeuze

3.1 Type contract – karakter van de nieuwe pensioenregeling [DB+DC]

Sociale partners hebben na zorgvuldige afweging gekozen de nieuwe pensioenregeling vorm te geven volgens de Flexibele Premie Regeling (hierna: FPR) en niet voor een Solidaire premiereregeling (SPR). De keuze voor deze regeling is gemaakt op basis van de volgende overwegingen:

- Wens om huidige pensioenregelingen te harmoniseren zodat alle medewerkers vanaf de transitiedatum pensioen opbouwen in dezelfde pensioenregeling.
- Voor de nieuwe pensioenregeling wordt de huidige open DC-regeling voor nieuwe medewerkers als uitgangspunt gesteld. Hierbij in acht nemend de minimale vereisten die gelden in de ICK-CAO. Een FPR met individuele uitkeringsfase ligt het meeste in lijn met de huidige DC-regeling. Daarbij zien Sociale Partners een variabele uitkeringsfase als de gewenste standaard keuze.
 - Sociale Partners hebben begrepen van CB APF dat zij alleen een FPR met collectieve uitkeringsfase gaan uitvoeren, waardoor er ten opzichte van de huidige open DC-regeling meer collectieve elementen in die pensioenregeling zitten.
 - Deze afweging is kwantitatief bekeken en hieronder beschreven.
 - Gezien de kenmerken van de werknemers bij HPE wordt verondersteld dat dit type regeling ook naar de toekomst passend is, ook voor werknemers die op dit moment nog in de DB-regeling pensioen opbouwen.
- De FPR geeft ruimte voor flexibiliteit:
 - Werknemers en slapers kunnen in bepaalde mate zelf keuzes maken in de hoeveelheid risico die zij willen lopen binnen de vooraf gedefinieerde lifecycles in de opbouwfase.
 - Bij pensionering kunnen deelnemers kiezen tussen een vaste uitkering of een variabele uitkering³.
 - De flexibele premiereregeling is transparant en goed uitlegbaar. Rendementen worden direct verwerkt in het individuele vermogen van de deelnemer, waardoor een herkenbaar verband zichtbaar wordt met de actuele economische ontwikkeling.

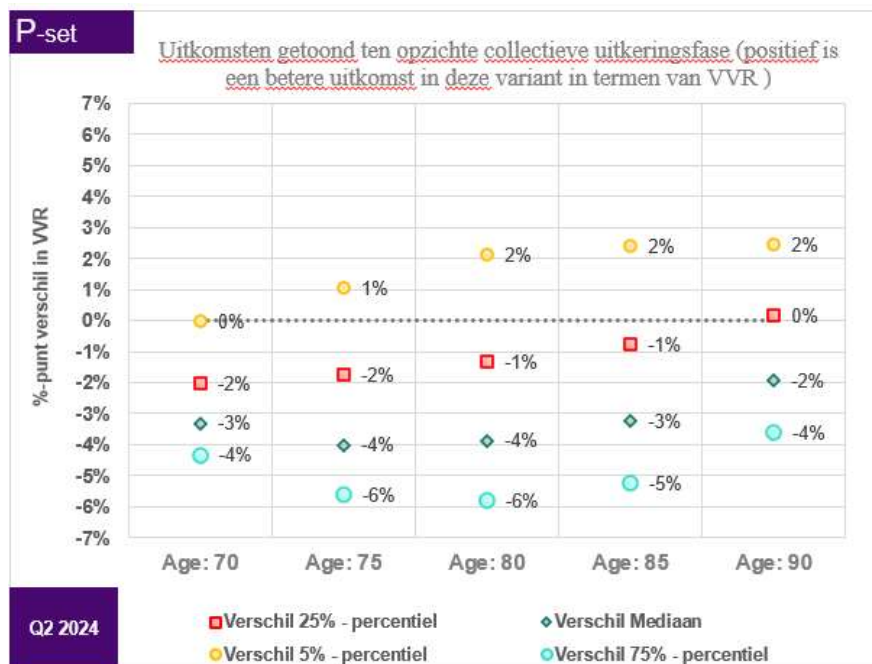
Er is geen kwantitatieve vergelijking tussen FPR en SPR gedaan, maar op basis van bovenstaande kwalitatieve argumenten is er een besluit genomen.

Er zijn in een eerder stadium berekeningen uitgevoerd voor een vergelijking tussen een FPR met individuele uitkeringsfase en een FPR met collectieve uitkeringsfase, waarbij rendementen gespreid worden en er een risicodelingsreserve van toepassing is. De kenmerken van de regeling zijn gebaseerd op de initiële werkhypothese van de multi-client regeling bij CB APF. Deze uitkomsten zijn bedoeld ter inzicht en enkel gebaseerd op een prognose van de DB-populatie van kring HPE bij CB APF. Een FPR-regeling bij CB APF zal plaatsvinden binnen een kring met meerdere aangesloten werkgevers. Wij beschikken niet over data van andere werkgevers en hebben daarom gekozen voor deze benadering.

In onderstaand figuur zijn de uitkomsten voor gepensioneerde maatmensen getoond die zijn gepresenteerd bij een pensioenbijeenkomst van Sociale Partners en berekend zijn op basis van een oudere peildatum dan de berekeningen voor dit transitieplan. Op de verticale as wordt het verschil in

³ Een vaste uitkering verandert niet gedurende de hele looptijd van het pensioen (meer zekerheid). Een variabele uitkering kan van jaar op jaar variëren omdat de uitkering afhankelijk is van de rentestand, wijzigingen in de levensverwachting en het van beleggingsrendementen afhankelijke pensioenkapitaal. Bij een variabel pensioen wordt geprofiteerd van toekomstige positieve rendementen. Tegelijkertijd brengt het ook een kans van een lagere uitkering met zich mee.

gewogen vervangingsratio (VVR) getoond in procentpunten tussen een individuele en collectieve uitkeringsfase. Een positieve uitkomst betekent een naar verwachting hogere uitkomst in een collectieve uitkeringsfase.



Illustratief voorbeeld maatmensen collectieve uitkeringsfase met risicodelingsreserve versus individuele uitkeringsfase op basis van initiële werkhypothese

Sociale Partners concluderen dat dit mechanisme werkt om gedurende de uitkeringsfase verlagingen in een jaar te beperken, maar gaat ten koste van verwacht pensioen over de gehele uitkering. Alleen in (zeer) slechte scenario's is een beperkt voordeel te zien in de verwachte hoogte van de totale uitkering.

De meeste medewerkers⁴ bouwen nu (gedeeltelijk) pensioen op in een DC-regeling zonder collectieve elementen in de uitkeringsfase. De huidige regeling sluit daarmee goed aan bij een individuele uitkeringsfase. Dit in combinatie met de kwantitatieve inzichten zien Sociale Partners dit als de gewenste invulling voor de toekomstige pensioenopbouw.

3.2 Type contract – karakter van de nieuwe pensioenregeling opgebouwd pensioen bij CB APF [DB]

Voor oud-medewerkers en gepensioneerd⁵ die altijd pensioen hebben opgebouwd in een DB-regeling ligt dit anders. Voor deze groep is het onwenselijk om alle collectieve elementen uit de pensioenregeling achter te laten. Indien de opgebouwde pensioenen in de DB-regeling ingevaren worden naar een FPR achten Sociale Partners het wenselijk om dit te doen naar een regeling met collectieve elementen. Hiermee worden fluctuaties van ingegane pensioenen beperkt, wat beter aansluit bij de huidige DB-regeling. Deze invulling sluit aan bij de multi-client kring propositie die CB APF aanbiedt.

⁴ De grote meerderheid van medewerkers in de DB-regeling neemt ook deel in de DC-regeling boven de salariscap

⁵ In dit transitieplan wordt standaard over de groep gepensioneerd gesproken. Alle deelnemers met een ingegane uitkering maken deel uit van deze groep, zoals bijvoorbeeld nabestaanden.

Voor medewerkers betekent dit dat in het verleden opgebouwde pensioen in de DB-regeling onder voorwaarden ingevaren worden naar een FPR met een collectieve uitkeringsfase en de opgebouwde kapitalen en toekomstige pensioenopbouw plaats vindt in een FPR met een individuele uitkeringsfase⁶.

Collectieve uitkeringsfase

Binnen de FPR-propositie van CB APF wordt een collectieve uitkeringsfase vormgegeven in een multi-client kring. Sociale Partners hebben geen verdere scenario's bekeken van andere inrichtingskeuzes. Sociale Partners oordelen dat de inrichting van CB APF uitgebreid onderzocht en onderbouwd is. De kenmerken hiervan zijn in hoofdlijnen hieronder opgenomen. Hierbij wordt met collectieve uitkeringskring het financiële geheel bedoelt van deelnemers die onder werkgevers vallen die in dezelfde risicohoudinggroep vallen. CB APF maakt namelijk onderscheid tussen meerdere clusters van werkgevers met een vergelijkbare risicohouding.

- De collectieve uitkeringskring kent een uniform beleggingsbeleid
- In die kring worden alle risico's in de uitkeringsfase gedeeld, er is daarbij niet langer sprake van persoonlijke pensioenvermogens maar van levenslange (variabele) uitkeringen (die zijn bepaald vanuit de overgehevelde kapitalen).
- Per jaar worden de levenslange uitkeringen aangepast zodanig dat de kapitalen naar verwachting precies voldoende zijn voor het doen van die uitkeringen.
- Er wordt gebruikt gemaakt van de spreidingsmethodiek over een periode van 3 jaar.
- Er is een risicodelingsreserve van toepassing.
- De huidige gepensioneerden gaan in beginsel deelnemen in de variabele, collectieve uitkeringskring bij het APF, maar krijgen in het eerste jaar na de transitiedatum de keuze om een vaste uitkering, buiten het pensioenfonds, aan te kopen.
 - In termen van kapitaal wat voor de deelnemer beschikbaar is mag er geen verschil zijn als gevolg van de keuze voor een variabele of vaste uitkering

Risicodelingsreserve

Sociale Partners kiezen door in te varen in de FPR-propositie van CB APF voor een risicodelingsreserve (hierna: RDR) in de collectieve uitkeringsfase. De RDR moet op een robuuste wijze zijn ingericht om de doelstelling te kunnen behalen, waarbij een goede initiële vulling als een minimum vereist geldt om te kunnen invaren om te voorkomen dat de RDR snel leeg kan raken.

Doelstelling verlaging van nominale uitkeringen van (toekomstige) pensioengerechtigden bij tegenvallende beleggingsresultaten in enig jaar te voorkomen of te beperken

De RDR heeft niet als doelstelling om de uitkering met de inflatie mee te laten groeien of het opvangen van langlevens risico's.

De kenmerken van de RDR in de multi-client kring van CB APF zijn als volgt:

- Initiële vulling van de RDR gelijk aan 2,5% van het invaarkapitaal van gepensioneerden. Daarna wordt de RDR doorlopend gevuld op het moment dat deelnemers hun kapitaal inbrengen in het uitkeringscollectief, waarbij dan op het moment van pensioneren 2,5% wordt toegevoegd aan de RDR.

⁶ Opgebouwde pensioenkapitalen in de huidige DC-regeling blijven in een premieovereenkomst volgens de oude regels van de Pensioenwet. Dit is zeer vergelijkbaar met de nieuwe FPR met individuele uitkeringsfase bij CB PPI.

- Maximale jaarlijkse onttrekking van 30% van de RDR per jaar
- Om te voorkomen dat de RDR te groot wordt is een bovengrens ingesteld en bedraagt maximaal 4% van het vermogen van gepensioneerden
- Zodra de maximale omvang is bereikt, wordt het deel boven het maximum naar rato van waarde van de kapitalen uitgedeeld aan het uitkeringscollectief, resulterend in gelijke procentuele stijging van alle uitkeringen.
- Spreidingsperiode van goede en slechte resultaten in enig jaar is een periode van 3 jaar.

4. Details transitie DC-regeling [DC]

5. Details transitie DB-regeling [DB]

5.1 Verzoek tot invaren volgens de standaardmethode

Sociale Partners verzoeken CB APF om de reeds opgebouwde pensioenaanspraken uit het huidige pensioenstelsel om te zetten in pensioenkapitalen in het nieuwe pensioenstelsel (hierna: “invaren”) volgens de standaardmethode op basis van de volgende kwalitatieve en kwantitatieve overwegingen:

1. Aansluiten bij wetgeving

Door in te varen wordt aangesloten bij de wettelijke standaard van invaren. Sociale Partners zien bij HPE geen zwaarwegende redenen om af te wijken van deze wettelijke standaard.

2. Directe koppeling met actuele economische ontwikkelingen

Door de pensioenaanspraken in te varen, kunnen de onderliggende kapitalen meeprofiten van de voordelen van het nieuwe pensioenstelsel. Zo zullen pensioenkapitalen directer worden aangepast naar aanleiding van marktontwikkelingen, zowel in positieve als negatieve zin. In het huidige stelsel profiteren de pensioenaanspraken slechts ten dele van positieve rendementen, omdat indexaties gemaximeerd zijn. Ook is een hoge dekkingsgraad benodigd om een indexatie te kunnen toepassen die gelijk is aan de ambitie.

Bij ongunstige marktontwikkelingen zullen de pensioenkapitalen in het nieuwe stelsel worden geraakt, waar in het huidige stelsel een bijstortverplichting van kracht is. Door de bijstortverplichting is een minimale kans tot een verlaging van aanspraken. Om de verlagingen te beperken is een RDR ingericht en worden beleggingsresultaten gespreid over een periode van 3 jaar.

3. Optimalisatie risicoprofiel

Pensioenkapitalen van deelnemers worden belegd op basis van het risicoprofiel van hun leeftijdscohort. Waardoor de verhouding risico/rendement per leeftijdscohort beter aansluit om het optimale pensioenresultaat te behalen.

4. Kostenefficiëntie en continuïteit

Als de pensioenaanspraken niet worden ingevaren, gaan deze aanspraken achter blijven in een gesloten kring, waar geen nieuwe premie instroom meer plaatsvindt en het aantal deelnemers alleen maar zal dalen. De gemiddelde leeftijd zal stijgen, waardoor minder beleggingsrisico genomen kan worden. De kosten per deelnemer voor de uitvoering van de oude regeling zal naar de toekomst toe stijgen, wat nadelig is voor het pensioenuitzicht van de deelnemers. In de nieuwe multi-client omgeving wordt daarnaast extra schaalvoordeel behaald doordat kosten gedeeld worden door alle aangesloten werkgevers in de kring.

5. Mitigeren van mogelijke nadelige effecten van de transitie

Het invaren van de huidige pensioenaanspraken geeft de mogelijkheid om de transitie naar het pensioenstelsel op een evenwichtige manier uit te voeren. De kapitalen die hierbij vrijkomen, kunnen worden aangewend om de effecten van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel voor de verschillende deelnemersgroepen evenwichtig te laten plaatsvinden. Hierdoor kunnen nadelige effecten worden gemitigeerd of voorkomen.

6. Balansverplichting huidige pensioenregeling

HPE moet de huidige pensioenregeling opnemen op de balans van de onderneming conform de US GAAP richtlijnen. Door de pensioenregeling in te varen valt deze balansverplichting vrij, maar heeft als gevolg dat de onderneming in één jaar een aanzienlijk resultaat ten laste van de winst- en verliesrekening moet laten lopen. HPE is van mening dat de voordelen van het invaren voor deelnemers en het laten vervallen van de bijstortverplichting van de werkgever opwegen tegen de eenmalige kosten van het vrijvallen van de balansverplichting.

Sociale Partners hebben een aantal voorrangsregels opgesteld voor de verdeling van het pensioenvermogen (zie hoofdstuk 5.2.3) om geformuleerde doelstellingen te behalen. Afhankelijk van het dekkingsgraadniveau wordt voor een gedeelte van het te verdelen vermogen afgeweken van de standaardmethode bij invaren, rekening houdend met prioritering van de invaardoelstellingen.

Kwantitatieve impact invaren

Op verzoek van Sociale Partners is een eerste cijfermatige analyse uitgevoerd met als doel inzicht te krijgen in de impact van invaren voor actieve deelnemers. Hiervoor is de FPR met individuele uitkeringsfase doorgerekend, rekening houdend met het feit dat de resultaten naar verwachting vergelijkbaar zullen zijn met de FPR met collectieve uitkeringsfase. Gemiddelde vervangingsratio's gedurende de uitkeringsfase voor een aantal representatieve maatmensen zijn met elkaar vergeleken voor de situaties:

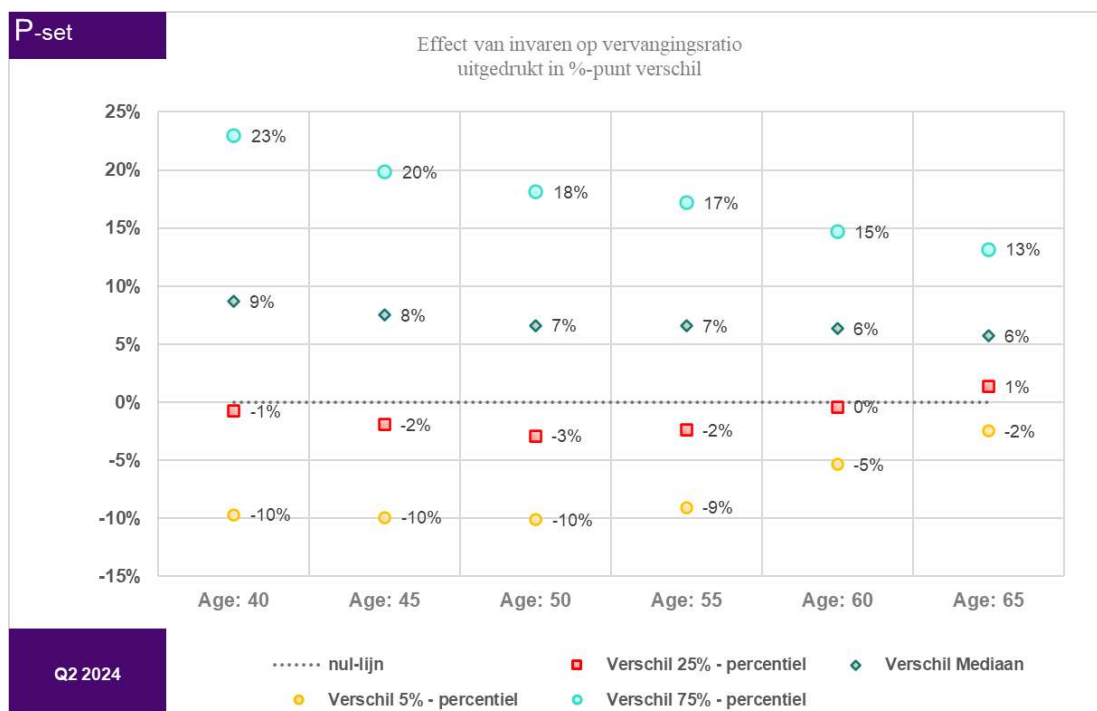
- **FPR zonder invaren:** opgebouwde aanspraken blijven achter in het FTK, toekomstige opbouw in een FPR met individuele uitkeringsfase
- **FPR:** opgebouwde aanspraken worden ingevaren op basis van de standaardmethodiek met 10 jaar spreiding naar een FPR-regeling met individuele uitkeringsfase waar ook toekomstige pensioenopbouw plaats vindt

Het huidige beleggingsbeleid van kring HPE is daarbij omgeslagen naar een life cycle, waarbij op collectief niveau dezelfde verhouding zakelijke waarden/vastrentende waarden resulteert (na mapping) voor een eerlijke vergelijking.

In onderstaande figuren uit een pensioenbijeenkomst van Sociale Partners is weergegeven wat de impact is van invaren op de gewogen vervangingsratio⁷ naar een FPR voor verschillende maatmensen bij de dekkingsgraad van Kring HPE per 30 juni 2024 (129,8%) en de DNB scenarioset Q2 2024. Onderstaande vergelijking is in het begin van dit traject gebruikt voor beeldvorming en bevat niet de finale verdeelregels en peildatum van transitieplanberekeningen.

⁷ Gemiddelde gewogen uitkering in de uitkeringsfase

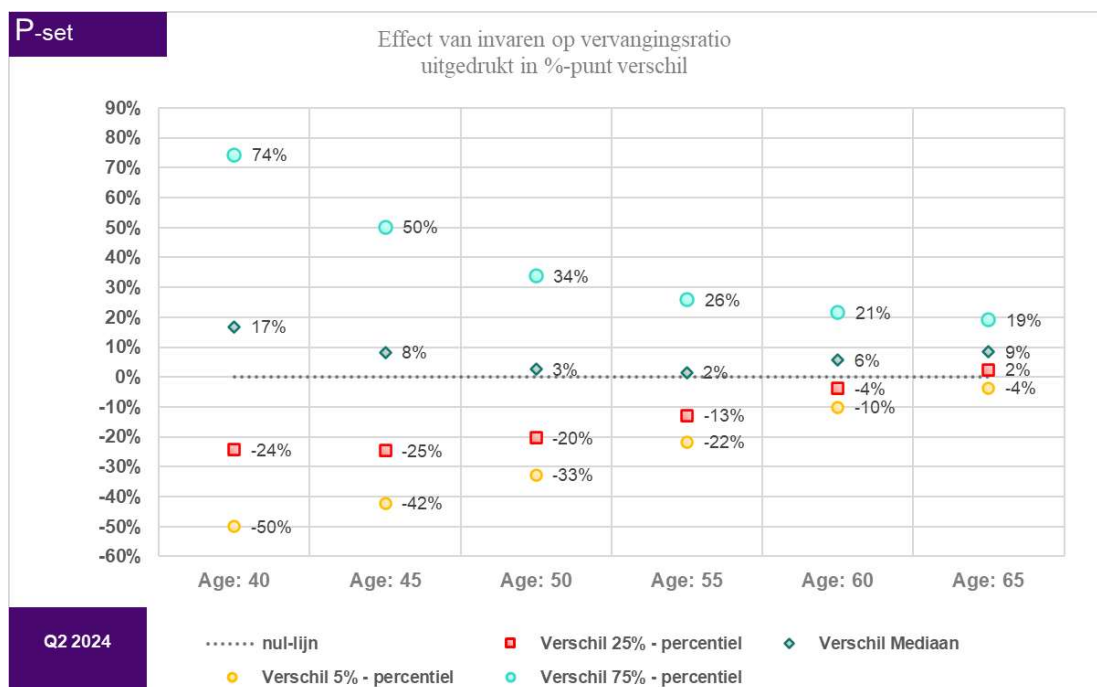
Actieven



Illustratief voorbeeld van maatmensen op basis van initiële werkhypothese op basis van standaardverdeling vermogen en exclusief compensatie afspraken

Invaren resulteert naar verwachting voor actieven in hogere vervangingsratio's in ruim meer dan de helft van de scenario's. Uitkomsten in het 25%-percentiel liggen voor de meeste maatmensen net iets lager dan de situatie zonder invaren.

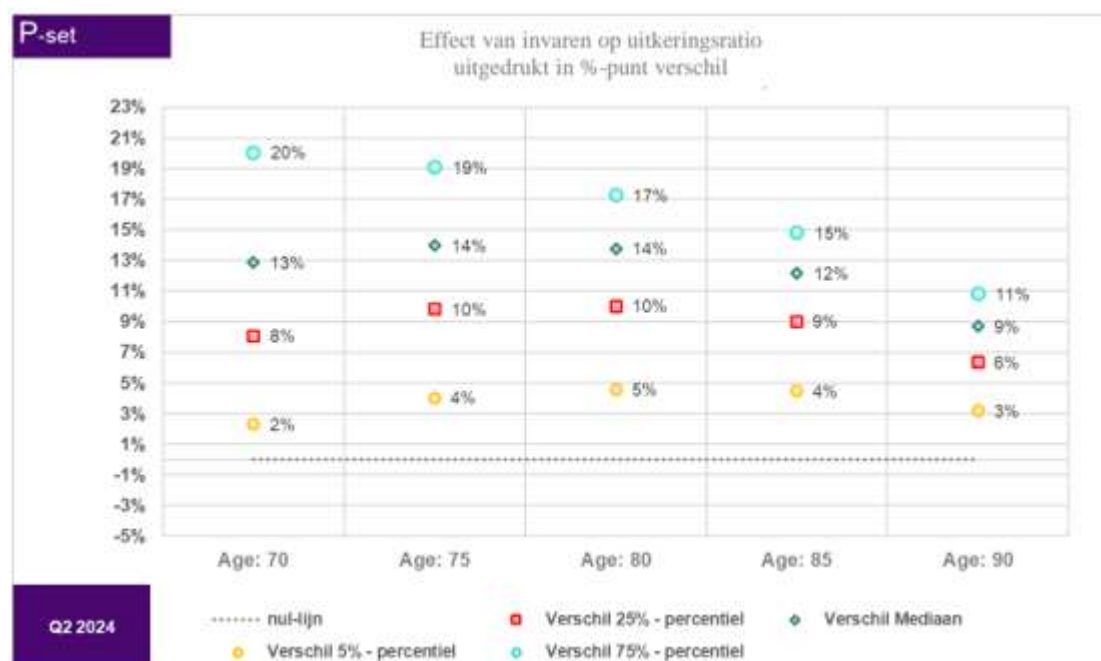
Slapers



Illustratief voorbeeld van maatmensen op basis van initiële werkhypothese op basis van standaardverdeling vermogen en exclusief compensatie afspraken

Invaren resulteert naar verwachting voor slapers in hogere vervangingsratio's in minstens de helft van de scenario's. In de basis zijn de uitkomsten van slapers gelijk aan die van actieven, maar heeft bij actieven in slechtere scenario's de toekomstige premie inleg een dempende werking op de uitkomsten. De vervangingsratio's van slapers zijn daarmee gevoeliger voor de scenario's, zowel positief als negatief.

Gepensioneerden



Illustratief voorbeeld van maatmensen op basis van initiële werkhypothese op basis van standaardverdeling vermogen en exclusief compensatie afspraken

Voor gepensioneerden resulteert zelfs in zeer slechte scenario's na invaren nog steeds een betere uitkomst. Deze illustratieve inzichten houden nog geen rekening met de werking van de collectieve uitkeringsfase en RDR bij CB APF. De meest negatieve scenario's zijn daarom beter beschermt dan in dit voorbeeld. Doordat de uitkeringen van gepensioneerden beschermd worden door de risicodelingsreserve is er een beperkte kans tot verlaging van de uitkering in een bepaald jaar. Daarnaast ontvangen zij direct een flinke invaarbonus door de hoge dekkingsgraad in vergelijking met de stapsgewijze toekenning van jaarlijkse indexatie in de huidige regeling.

Samenvattend

De kwantitatieve uitkomsten tonen aan dat voor de meeste maatmensen invaren naar verwachting leidt tot betere pensioenuitkomsten. Met name gepensioneerden profiteren hiervan. Uitkomsten van slapers zijn relatief volatiel vanwege de aard van deze groep. Hier wordt later in dit transitieplan verder bij stilgestaan.

Sociale Partners concluderen dat er een wens is om in te varen op basis van deze eerste kwantitatieve inzichten in combinatie met de genoemde kwalitatieve argumenten.

5.2 Gewenste invulling vermogensverdeling bij invaren

5.2.1 Kwantitatieve doelstellingen en maatstaven voor de beoordeling of de uitkomsten aanvaardbaar zijn.

Bij invaren wordt het vermogen van kring HPE verdeeld over een verplichte reserves en de persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers.

Afhankelijk van de hoogte van de dekkingsgraad op het tijdstip van invaren, bestaat de mogelijkheid om een gerichte vermogenstoedeling toe te passen om hiermee de evenwichtigheid van de transitie als geheel te bevorderen. Bijvoorbeeld een groep die er minder op vooruit gaat in verhouding tot dan andere groepen. Bij een dekkingsgraad boven 105% is er wettelijk maximaal 5% ruimte voor deze toedeling. Bij een dekkingsgraad boven 110% bestaan er ruimere mogelijkheden (binnen voorwaarden) voor de vermogenstoedeling. Bij een dekkingsgraad onder de 105% is deze ruimte er niet en bestaat zelfs de mogelijkheid dat bestaande pensioenaanspraken en –rechten moeten worden verlaagd.

In dit hoofdstuk worden eerste de doelstellingen toegelicht die Sociale Partners willen bereiken bij de toedeling van het vermogen op basis van de invaardekkingsgraad. De dekkingsgraad waarop dit transitieplan geschreven is zal naar alle waarschijnlijkheid afwijken van de dekkingsgraad op het tijdstip van invaren. Om die reden is voor verschillende dekkingsgraadscenario's uitgewerkt hoe de vermogensdeling zal plaatsvinden. De Sociale Partners hebben hiervoor een prioritering vastgesteld.

5.2.2 Doelstellingen

Sociale partners hebben de volgende kwalitatieve doelstellingen voor de vermogensverdeling gesteld op volgorde van prioriteit:

- De uitkeringen van deelnemers zijn op het moment van de transitie minimaal gelijk aan de uitkeringen in de huidige pensioenregeling
 - Bij transitie is beoogd de ingegane uitkeringen ten minste op peil te houden
 - Inclusief vullen wettelijk verplichte reserves
- Het initieel vullen van een risicodelingsreserve uit de persoonlijke pensioenvermogens van gepensioneerden om de (nominale) uitkeringen van pensioengerechtigden stabiel te houden
- Bij voldoende hoge dekkingsgraad toekennen van discretionaire ruimte voor gerichte vermogenstoedeling voor compensatie afschaffing doorsneesystematiek

5.2.3 Dekkingsgraadscenario's vermogensverdeling bij transitie

De werkelijke dekkingsgraad op het invaartijdstip is nog onbekend. Daarom zijn scenario's vastgelegd hoe het pensioenvermogen verdeeld wordt bij verschillende dekkingsgraadniveaus. De kolommen zijn gerangschikt van links naar rechts op basis van prioriteit. Verhoging van pensioenvermogens (laatste kolom) wordt gedaan op basis van de wettelijke standaardmethodiek met 10 jaar spreidingsperiode. Indien de hoogtes van de verschillende onderdelen nog wijzigen, zullen de grenzen van de scenario's ook meebewegen.

Dekkingsgraad bij invaren	MVEV & operationele reserve	Risicodelingsreserve	Compensatie afschaffing doorsneesystematiek	Verhoging persoonlijke pensioenvermogens
105%	Inschatting is 2,5% van de TV	2,5% van kapitaal alle deelnemers, waarbij gepensioneerden direct 2,5% afdragen aan RDR	-	-
105% - 106,5%	Inschatting is 2,5% van de TV	2,5% van kapitaal alle deelnemers, waarbij gepensioneerden direct 2,5% afdragen aan RDR	Deel van de dekkingsgraad boven 105%, maar maximaal € 15 miljoen	Restant verdelen conform wettelijke standaardmethodiek
≥ 106,5%	Inschatting is 2,5% van de TV	2,5% van kapitaal alle deelnemers, waarbij gepensioneerden direct 2,5% afdragen aan RDR	Beschikbaar vermogen € 15 miljoen	Restant verdelen conform wettelijke standaardmethodiek

MVEV & operationele reserve

Wettelijke reserves die verplicht aanwezig moeten zijn en bestaat uit MVEV (1,0% - 1,5% van het vermogen) en operationele reserve (0,5% - 1,0% van het vermogen). Deze ranges zijn voorlopig vastgesteld door het pensioenfonds. In het overzicht veronderstellen wij dat beide reserves tezamen ongeveer 2,5% van de TV bedragen.

Risicodelingsreserve

Initiële risicodelingsreserve bedraagt 2,5% van het kapitaal gepensioneerden bij invaren. Bij invaren zullen alle deelnemers minstens 102,5% van hun TV moeten ontvangen om naast de nominale toezegging ook 2,5% in de risicodelingsreserve te kunnen storten op transitiedatum (gepensioneerden) of bij pensionering (actieven en slapers). Dit is meegewogen in de hoogte van de dekkingsgraad bij invaren.

Compensatie actieven

Sociale partners wensen bij hogere invaardekkinggraden ook een deel van het vermogen beschikbaar te stellen om gericht het invaarkapitaal van actieven te verhogen. Deze toedeling heeft enerzijds als doel ter compensatie van de afschaffing van de doorsneesystematiek en anderzijds overgang naar de

nieuwe pensioenregeling. De hoogte van de toedeling bij invaren is leeftijdsafhankelijk vastgesteld en vastgelegd. Deze toedeling is verder toegelicht in hoofdstuk 5.7. Sociale Partners hebben afgesproken dat de compensatie uit fondsvermogen niet meer zal bedragen dan € 15 miljoen. Op basis van de financiële situatie per 31 december 2024 waarop de transitieplan berekeningen gedaan zijn betreft dit 1,2% van de technische voorzieningen. Deze bovengrens is afgesproken om te voorkomen dat een onevenredig groot gedeelte van de dekkingsgraad naar actieven toebedeeld wordt.

Verhoging persoonlijke pensioenvermogens

Resterend vermogen na toedeling aan eerdergenoemde doelen wordt verdeeld op basis van de wettelijke standaardmethodiek met 10 jaar spreidingsperiode. De keuze voor een 10 jaar spreidingsperiode is in hoofdstuk 5.8.1 verder toegelicht. Sociale partners hebben een aanvullende maatregel omschreven en onderzocht in hoofdstuk 5.8.4 volgend uit het hoorrecht ter toetsing het bestuur van CB APF. Indien deze maatregel toegepast wordt zal het resterend vermogen bij hogere dekkingsgraden dan 125,2% gedeeltelijk met een 1 jaar spreidingsperiode worden toegepast. Een verdere toelichting is in 5.8.4 opgenomen.

Indexatieachterstanden

In het huidige pensioenreglement is een ambitie voor indexatie opgenomen waarbij de realisatie van de ambitie kan worden waargemaakt op basis van de financiële situatie van de kring. In de afgelopen jaren is de ambitie niet altijd gerealiseerd. De kring heeft in het indexatiebeleid opgenomen dat het deel van de indexatie ambitie dat niet gerealiseerd kan worden op een later moment ingehaald kan worden als de financiële situatie van de kring zich daarvoor leent. Dit wordt de indexatieachterstand genoemd en is gevolg van het uitvoeren van het pensioenreglement. Het beleid rond indexatieachterstand is in meegenomen in doorrekeningen van de huidige regeling naar de toekomst toe. De waarde van de inhaalindexatie is daarmee onderdeel van de vergelijking huidige en toekomstige regeling. Sociale Partners hebben afgewogen of er bij bepaalde dekkingsgraadniveaus specifieke compensatie voor indexatieachterstanden toegepast moet worden. Dit is met name in het belang van gepensioneerden deelnemers. Op basis van de inzichten in hoofdstuk 5.8.1 is te zien dat gepensioneerden er bij de wettelijke standaardverdeling al het meeste op vooruit gaan. Sociale Partners vinden het daarom niet evenwichtig om daarom nog (een deel van de) indexatieachterstanden direct te repareren.

5.2.4 Minimale invaardekkingsgraad

Sociale partners doen een verzoek tot invaren indien de dekkingsgraad op het moment van invaren minimaal 106,5% is, op basis van nu de geldende Nederlandse wetgeving. Bij deze minimale dekkingsgraad bij invaren kunnen de belangrijkste invaar doelstellingen behaald worden. Dit is ook het laagst onderzochte dekkingsgraadniveau door Sociale Partners.

Indien in de periode van indiending transitieplan en het transitiemoment aanpassingen in Nederlandse wetgeving plaatsvinden behouden Sociale Partners zich het recht om het invaarverzoek in te trekken en opnieuw met elkaar om tafel te gaan.

Bij een dekkingsgraad op het transitiemoment lager dan 106,5% kan ofwel geen risicodelingsreserve worden gevuld, compensatie actieven uit fondsvermogen gefinancierd worden of dienen de reeds ingegane uitkeringen voorafgaand aan het invaren verlaagd te worden. Sociale Partners spreken af om in dat geval met elkaar in overleg te treden over de ontstane situatie, waarbij wordt gekeken of (i) er kans is op tijdig herstel, of (ii) de transitie kan worden uitgesteld. Sociale Partners verwachten echter ook dat meerdere pensioenfondsen zich op dat moment wellicht in een vergelijkbare situatie bevinden en dus dient bezien te worden of er landelijke maatregelen worden getroffen om de transities succesvol te kunnen laten verlopen. In het uiterste geval, indien al deze mogelijkheden geen uitzicht bieden op een dekkingsgraad die boven de genoemde kritische invaardekkingsgraad ligt, zullen partijen in beginsel geen verzoek doen tot invaren. Door niet in te varen zal de huidige DB-regeling onveranderd voortgezet worden, inclusief de bijstortverplichting vanuit de werkgever. Partijen zullen samen met het bestuur van CB APF in gesprek gaan om een aantal scenario's door te denken.

De ondergrens van 106,5% is vastgesteld op basis de opgegeven hoogte van het MVEV en operationele reserve door CB APF (2,5% van de TV). Dit is nog een inschatting en kan nog wijzigen. Indien de hoogte van deze twee reserves samen hoger ligt dan 2,5% willen de Sociale Partners de minimale invaardeckingsgraad met hetzelfde aantal basispunten verhogen. Indien de reserves lager uitkomen dan 2,5% blijft de minimale invaardeckingsgraad 106,5%.

5.3 Inzicht in transitie-effecten

In hoofdstuk 5.1 zijn eerste inzichten getoond die de Werkgroep WTP gebruikt heeft voor de eerste belangrijke keuzes rond het type contract. Bij het verder uitwerken van de regeling en te komen tot het definitieve transitieplan zijn de berekeningen verfijnd en geactualiseerd waarop onder andere de transitie effecten zijn bepaald. De uitkomsten voor de DB-regeling in de rest van het transitieplan zijn op basis van deze finale berekeningen. In deze finale berekeningen is wederom gekozen om enkel een individuele uitkeringsfase door te rekenen. De argumenten hiervoor zijn dat het effect op de uitkomsten naar mening van de Werkgroep WTP niet zodanig zijn dat dit impact heeft op de gemaakte keuzes. Daarnaast wordt de vergelijking complex voor actieve deelnemers, aangezien zij voor toekomstige pensioenopbouw wel gaan deelnemen in een FPR met individuele uitkeringsfase. Ten slotte kan er enkel een doorrekening gemaakt worden op de populatie van Kring HPE. In praktijk zal er een multi-client kring gevormd worden bij CB APF, waardoor de modellering van de collectieve uitkeringsfase per definitie afwijkt.

5.3.1 Elementen die transitie-effecten bepalen

Wanneer we naar het totaal effect kijken van de transitie zien we dat alle deelnemersgroepen in de mediaan scenario's voordeel hebben van de transitie met invaren bij een dekkingsgraadniveau van 125,2% per 31 december 2024. Deelnemers profiteren van de directe toekenning van rendementen in de opbouw- en uitkeringsfase ten opzichte van de regels voor toeslagverlening in de huidige DB-regeling. In de nieuwe regeling is geen beperking van het opwaarts potentieel doordat het volledig beleggingsrendement toegekend kan worden en niet wordt beperkt tot de prijsinflatie zoals nu van toepassing bij indexeren. De bijstortgarantie en herstell premie vervallen in de huidige regeling. In plaats daarvan is er voor gepensioneerden bescherming van hun nominale uitkering door de risicodelingsreserve. Bij een voldoende vulling van de risicodelingsreserve zullen ook de huidige en oud-medewerkers hier voordeel van hebben voor het gedeelte van de aanspraken dat ingevaren wordt bij CB APF. Het effect van de risicodelingsreserve is niet opgenomen in de berekeningen. De volatiliteit van uitkomsten voor gepensioneerden in de nieuwe regeling wordt beperkt, doordat gepensioneerden een beperkte blootstelling hebben aan zakelijke waarden risico.

Evenwichtigheid ontstaat doordat verschillende deelnemers groepen in verschillende mate van de verschillende elementen profiteren. In het onderstaande overzicht geven we op hoofdlijnen aan wat de kwalitatieve effecten zijn van de verschillende elementen van de transitie voor de verschillende deelnemersgroepen. Hierbij is het verwacht pensioen het uitgangspunt en wordt in mindere mate naar netto profijt effecten gekeken.

Nadere toelichting op high level effecten:

- Initieel hoger pensioen: Het direct toekennen van aanvullende pensioenaanspraken door invaren is met name in het voordeel van de pensioengerechtigden die een relatief kleinere kans hebben dat deze verhogingen gerealiseerd zouden worden in de DB-regeling door gedeeltelijke en gemaximeerde toeslagverlening.
Hoe jonger een deelnemer, hoe lager de reeds opgebouwde pensioenen zullen zijn en hoe kleiner de impact. Voor jongere actieven is het positieve effect van het initieel hoger pensioen bij invaren wat kleiner doordat deze grotendeels wordt gemitigeerd door de toekomstige opbouw.

- Geen beperking opwaarts potentieel: In de nieuwe regeling worden rendementen direct en volledig toegekend aan deelnemers (met uitzondering van de gepensioneerden waarbij rendementen worden gespreid op basis van 3 jaar spreiding). In de huidige DB-regeling kunnen pensioenen maximaal met de prijsinflatie worden verhoogd als de financiële positie van het pensioenfonds voldoende is. Deze wijziging is een verbetering voor alle deelnemersgroepen en leeftijden. Voor jonge deelnemers (huidige en voormalig medewerkers) is dit effect het grootst door de lange beleggingshorizon en meeste blootstelling aan beleggingsrisico. Voor pensioengerechtigden is de impact het kleinst gezien de beperkte beleggingshorizon (met uitzondering van jongere nabestaanden) en beperkte blootstelling aan beleggingsrisico (afname koopkrachtbehoud, los van invaareffect).
- Toekomstige opbouw met vlakke premie: De huidige groep medewerkers (actieven) ondervindt nadeel van de afschaffing doorsneesystematiek. Bij toepassing van de doorsneepremie ontvangen jongere medewerkers een te lage pensioenopbouw voor deze premie en oudere medewerkers juist een te hoge pensioenopbouw. De oudere medewerkers hebben de periode met nadeel achter de rug en zouden nu moeten gaan profiteren. Door afschaffing van de doorsneemethodiek valt die periode van voordeel weg. Jongere medewerkers profiteren bij overgang naar de vlakke premie van het hogere premieniveau die zij vanaf het begin van deelname ontvangen, hierdoor resulteert een toename in verwacht pensioen (uitgedrukt als vervangingsratio) in de nieuwe regeling ten opzichte van de DB-regeling. Voor actieve deelnemers die nadeel ondervinden van de afschaffing doorsneesystematiek wordt een compensatie uit de dekkingsgraad vastgesteld. Alle andere deelnemers ondervinden hier nadeel van aangezien een lager vermogen beschikbaar is bij invaren. Dit nadeel is gezien de omvang van de compensatie afschaffing doorsneesystematiek beperkt.
- Risicodelingsreserve: Bij start van de regeling is de risicodelingsreserve door de initiële vulling direct gevuld. De huidige pensioengerechtigden worden goed beschermd tegen verlagingen van de nominale pensioenuitkering. Door de initiële vulling, vulling bij toetreding van nieuwe gepensioneerden en de beoogde uitdeelregels is de risicodelingsreserve naar verwachting in de toekomst robuust. Hierdoor hebben ook actieve deelnemers en slapers bij slecht weer scenario's een redelijke kans dat ook hun toekomstige uitkeringen stabiel worden gehouden door de werking van de risicodelingsreserve. De werking van de risicodelingsreserve op de uitkomsten is niet meegenomen in de doorrekeningen.
- Bijstortverplichting en herstellpremie: In de huidige regeling is een bijstortverplichting van toepassing en kan de situatie zich voordoen dat de werkgever een herstellpremie dient te betalen omdat de kring niet kan aantonen op tijd uit herstel te komen op basis van de voorgeschreven regels van het herstelplan. Dit geeft in de huidige situatie een bescherming van opgebouwde aanspraken en de dekkingsgraad in negatieve scenario's als de dekkingsgraad richting 100% gaat. In de nieuwe regeling is deze bescherming niet meer onderdeel van de regeling. Voor de opgebouwde aanspraken en -rechten bij CB APF is wel een risicodelingsreserve van kracht.

5.3.2 Transitie-effecten uitgedrukt in kwantitatieve resultaten

De effecten van de transitie naar de nieuwe pensioenovereenkomst en het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zijn berekend op basis van het verwacht pensioen en netto profijt berekeningen. Sociale Partners hebben bij de gemaakte afspraken daarbij met name gestuurd op de evenwichtige en gewenste effecten van een verwacht pensioen. Oftewel er wordt primair gekeken naar effecten op verwacht pensioen. Op basis van de gemaakte afspraken is daarna gekeken of deze ook evenwichtig zijn in termen van netto profijt.

Sociale partners geven de transitie-effecten weer aan de hand van twee kwantitatieve maatstaven:

- Effecten op de verwachte uitkering over de uitkeringshorizon (gewogen gemiddelde pensioenuitkering)
- Netto profijt-effecten

1. Effecten op de verwachte uitkering over de uitkeringshorizon

Verandering in verwacht pensioen geeft inzicht in de effecten van invaren en overgang naar de nieuwe regeling op de hoogte van het verwacht pensioen. Het verwacht pensioen in zowel de nieuwe als de oude regeling is gedefinieerd als de gewogen gemiddelde pensioenuitkering. Bij de gewogen gemiddelde pensioenuitkering wordt de (nominale) pensioenuitkering over de gehele uitkeringsperiode gewogen aan de hand van overlevingskansen. In de vergelijking betekent een percentage boven 100% dat de nieuwe pensioenregeling een hoger verwacht pensioen oplevert dan in de huidige regeling.

De verandering in verwacht pensioen is vastgesteld per leeftijd en per deelnemersgroep (actieve deelnemers, slapers, nabestaanden en gepensioneerden). De uitkomsten van het ongewijzigd voortzetten van de huidige pensioenregeling worden vergeleken met die van de nieuwe regeling, inclusief het invaren van de opgebouwde pensioenrechten en -aanspraken. Dit wordt weergegeven in drie scenario's: een slecht weer scenario (5%-percentiel), een verwacht scenario (mediaan) en een goed weer scenario (95%-percentiel). Dit zijn de wettelijk maatstaven waarmee gecommuniceerd wordt naar deelnemers op het Uniform Pensioen Overzicht (UPO). Naast deze maatstaven hebben Sociale Partners aandacht gehad voor een matig weer scenario (25%-percentiel). Uitkomsten hoger dan 100% betekenen een verbetering van de verwachte uitkering door de transitie.

2. Netto profijt-effecten

Het netto profijt is het verschil tussen de waarde van de te verwachten toekomstige pensioenuitkeringen en de waarde van de toekomstige premie-inleg. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar de opgebouwde pensioenaanspraken, maar ook naar de in de toekomst nog op te bouwen pensioenaanspraken. Door het netto profijt van de oude regeling te vergelijken met het netto profijt van de nieuwe regeling inclusief invaren, ontstaat inzicht in het netto profijt-effect van de transitie.

Het is daarbij belangrijk om te realiseren dat dit een risico neutrale maatstaf is, waarbij geen rekening gehouden wordt met verwachte rendementen. Uitkomsten worden dus gecorrigeerd voor onzekerheid in de uitkomsten. De netto profijt-effecten worden weergegeven per leeftijd en per deelnemersgroep (actieve deelnemers, slapers en pensioengerechtigden). Negatieve percentages betekenen dat het netto profijt effect van de transitie nadelig is voor deze groep deelnemers.

De Sociale Partners hebben bij de gemaakte afspraken in eerste instantie gestuurd op het verwacht pensioen middels evenwichtige en gewenste vervangingsratio's. Daarna is gekeken naar effecten op netto profijt en bijgestuurd indien hier andere conclusies uit zouden volgen.

5.3.3 Effecten op de verwachte uitkering over de uitkeringshorizon

Sociale Partners hebben de transitie effecten op verwacht pensioen in eerste instantie beoordeeld op basis van diverse maatmensen representatief voor de populatie van de kring. Deze maatmensen zijn uitgesplitst in actieve deelnemers (huidige medewerkers) en inactieve deelnemers (slapers, gepensioneerden/ingegane uitkeringen). In het transitieplan worden de transitie effecten op cohort niveau getoond.

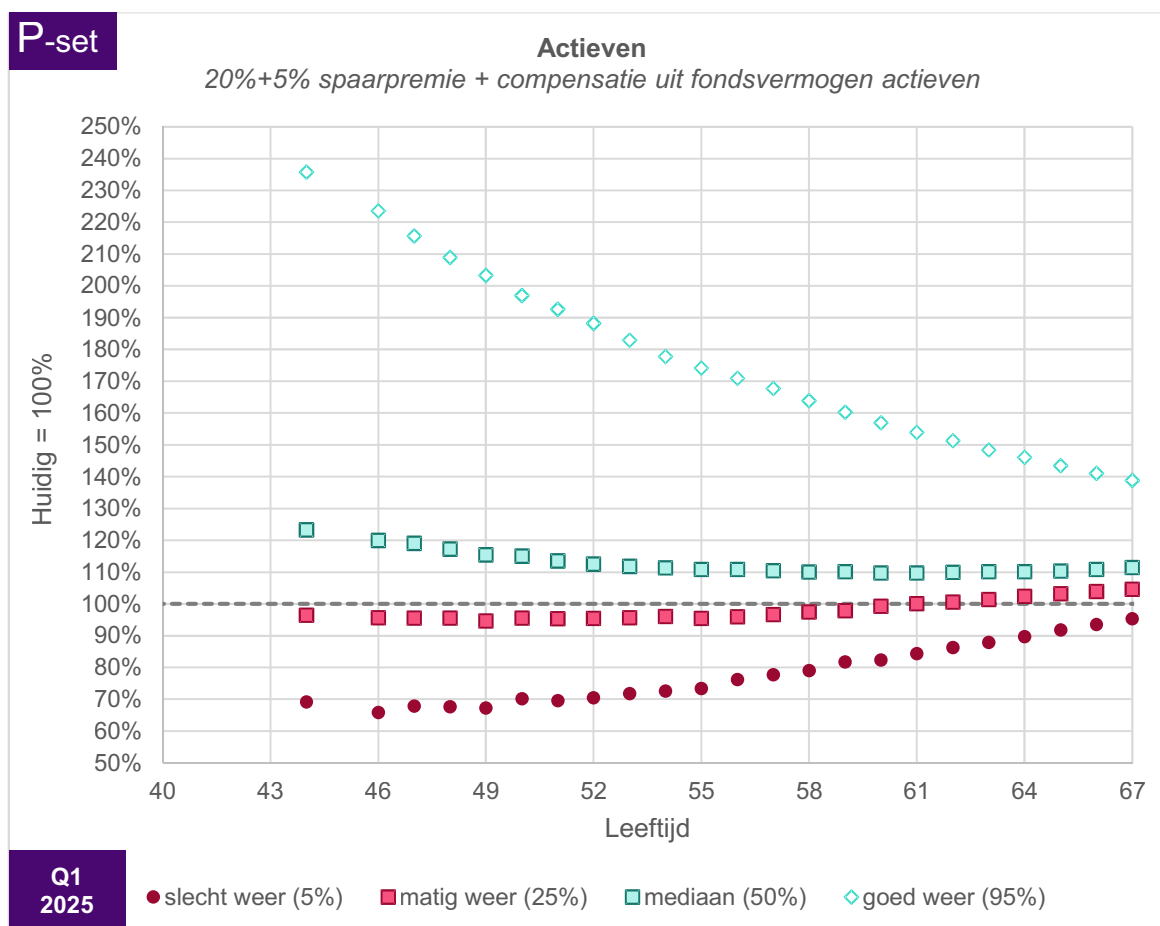
Verwachte uitkomsten van een percentiel in de huidige regeling (FTK) is altijd gelijkgesteld aan 100%. Uitkomsten hoger dan 100% betekenen een verbetering van de verwachte uitkering in de nieuwe regeling door de transitie.

In de prognose is het gehele deelnemersbestand van de kring in de projectie doorgerekend voor zowel de huidige regeling (FTK) als de toekomstige regeling (WTP). Daarbij moet aangemerkt worden dat in praktijk de regeling uitgevoerd gaat worden in een multi-client kring binnen CB APF met andere werkgevers. Wij beschikken niet over de deelnemergegevens van de andere werkgevers die in deze kring gaan aansluiten. Voor de WTP-regeling is daarom uitgegaan van een kring waarin alleen de eigen populatie in zit en er geen sprake is van collectieve elementen, maar een regeling zoals uitgevoerd wordt in de PPI.

De effecten op de verwachte gewogen uitkering zijn berekend voor verschillende hoogtes van de dekkingsgraad en verschillende renteschokken. Deze gevoeligheden van de resultaten zijn opgenomen in Bijlage B.

5.3.4 Actief (huidige medewerkers) – Uitkomsten bij 125,2% dekkingsgraad

Voor medewerkers van de HPE Nederland is het verwacht pensioen in de nieuwe regeling een combinatie van de toekomstige pensioenopbouw en invaren van de opgebouwde pensioenen naar de flexibele premieregeling in een multi-client kring bij het pensioenfonds. Dit verwacht pensioen wordt vergeleken met voortzetting van de huidige regeling in Kring HPE Nederland alsof er geen nieuwe wetgeving van kracht zou zijn.



Het is de insteek van de Sociale Partners dat alle deelnemersgroepen voor alle leeftijdscohorten er naar verwachting op vooruit gaan in de nieuwe pensioenregeling kijkend naar uitkomsten in de mediaan (resultaat van 100% of hoger), maar ook te streven naar een zo min mogelijk achteruitgang in het matig weer scenario rekening houdend met een evenwichtige transitie. Sociale Partners hebben ook uitkomsten in het matig weer scenario meegewogen, doordat in de WTP de onvoorwaardelijke indexatie op een gedeelte van de opgebouwde rechten voor actieven en de bijstortverplichting/herstelpremie komen te vervallen.

Om de negatieve uitkomsten in het matig weer scenario te beperken is een compensatieregeling overeengekomen. Deze betreft enerzijds een extra jaarlijkse premie van 5% betaalt voor actieven door de werkgever en anderzijds, bij voldoende hoge dekkingsgraad op het transitiemoment, een gerichte vermogenstoedeling voor actieve medewerkers die meer nadeel ondervinden van de transitie dan andere groepen (grotendeels bedoeld als compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek). De afgesproken compensatieregeling is opgenomen in de uitkomsten in bovenstaand figuur. Zie voor een verdere uitwerking en toelichting van de compensatieregeling hoofdstuk 5.7.

Sociale Partners constateren een vooruitgang in verwacht pensioen in de mediaan voor alle actieve leeftijdscohorten, uitgaande van een dekkinggraad van 125,2% bij invaren.

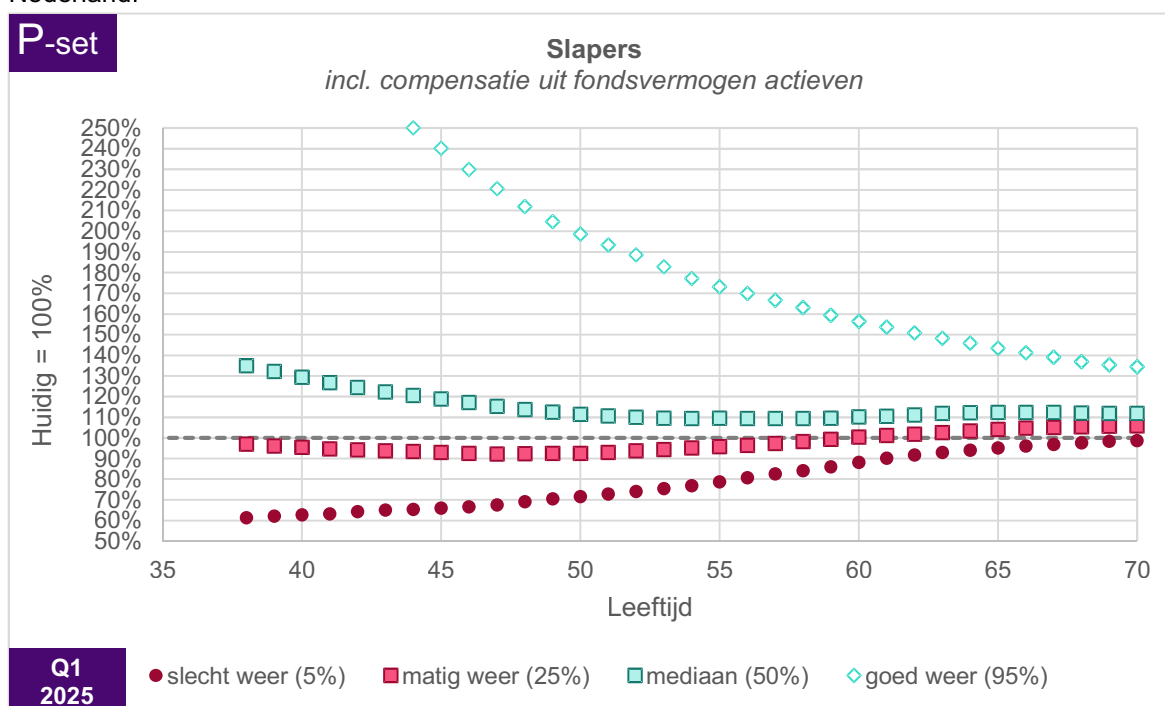
Het verwacht pensioen komt voor jongere leeftijdscohorten relatief wat hoger uit dan bij oudere leeftijdscohorten. Voor jongere leeftijdscohorten geldt echter ook een grotere spreiding in uitkomsten. Dit is het directe gevolg van de eigenschappen van de WTP (directe en volledige toekenning van rendementen) en de overgang naar een vlakke premie.

Voor oudere medewerkers is de vooruitgang beperkter. Dit is mede het gevolg van de overgang naar de vlakke premie en de daarbij behorende afschaffing van de doorsneesystematiek. Dit in combinatie met de afbouw van het risicoprofiel (blootstelling risicovolle beleggingen) richting de pensioendatum.

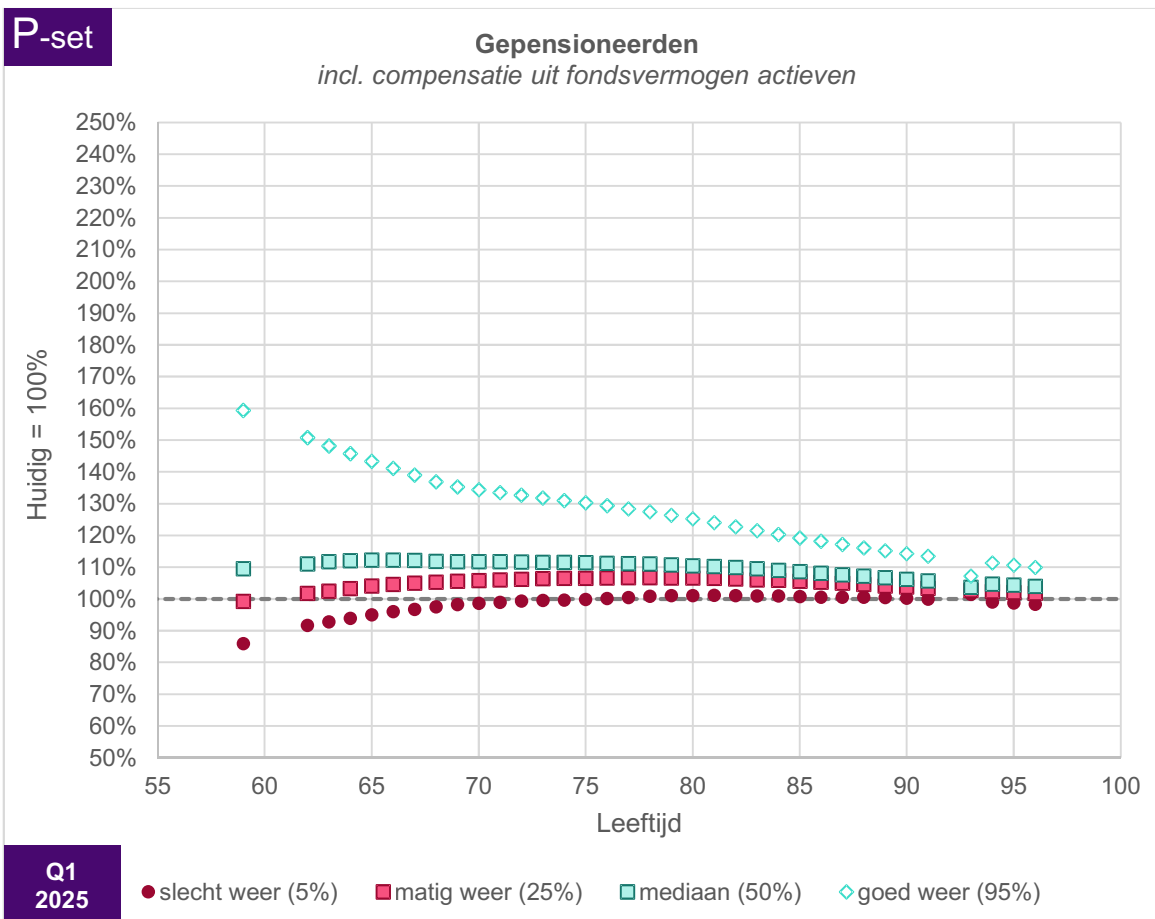
In het matig weer scenario ligt het verwachte pensioen voor de meeste maatmensen rond het niveau van de huidige regeling. Waarbij de uitkomsten voor oudere leeftijdscohorten wat hoger liggen.

5.3.5 Inactieve deelnemers – Uitkomsten bij 125,2% dekkinggraad

Voor inactieve deelnemers (slapers, nabestaanden en gepensioneerden) is een vergelijking gemaakt in verwacht pensioen tussen invaren van de opgebouwde pensioenen naar de flexibele premieregeling en het niet invaren, oftewel voortzetting van de regeling in het huidige pensioenstelsel bij Kring HPE Nederland.



Uitkomsten goed weer (95%) voor leeftijdscohorten onder 44 jaar niet getoond voor leesbaarheid, wel opgenomen in Bijlage B



Sociale Partners constateren dat voor inactieve deelnemers in leeftijdscohorten vanaf 60 jaar bij een dekkingsgraad van 125,2% naar verwachting een hoger verwacht pensioen vanaf het matig weer scenario ten opzichte van de huidige situatie. Voor leeftijdscohorten onder 60 jaar is in de mediaan de verwachte pensioenuitkomst minstens 10% hoger dan de huidige regeling.

Met name voor jonge slapers resulteert een forse stijging van het verwacht pensioen die hoger ligt dan bij andere leeftijdscohorten. Dit is het gevolg van de eigenschappen van het nieuwe stelsel (onder andere directe en volledige toekenning van rendementen en uitdelen van buffers). Jongere slapers hebben een hogere blootstelling aan beleggingsrisico en zijn daarom gevoeliger voor rendementen. In slechtere economische scenario's pakt dit daarom ook negatiever uit voor deze groep. Ten opzichte van actieven is er geen mitigerende werking van toekomstige premie-inleg. In positieve scenario's profiteren slapers juist het meeste van de positieve rendementen.

In de meeste leeftijdscohorten van gepensioneerden hebben ook in het slecht weer scenario (5%) een hoger verwacht pensioen. Gepensioneerden ontvangen direct een hogere uitkering bij invaren en hebben in de uitkeringsfase een beperkte blootstelling aan beleggingsrisico. In de doorrekening zijn geen collectieve elementen van de FPR-regeling bij CB APF doorgerekend. Door de werking van de risicodelingsreserve en spreiding van beleggingsresultaten zal het opwaarts potentieel in goede scenario's iets lager uitkomen en het neerwaarts potentieel in slechtere scenario's beperkt worden. Een verdere toelichting hierover is opgenomen in hoofdstuk 3.1 van dit transitieplan.

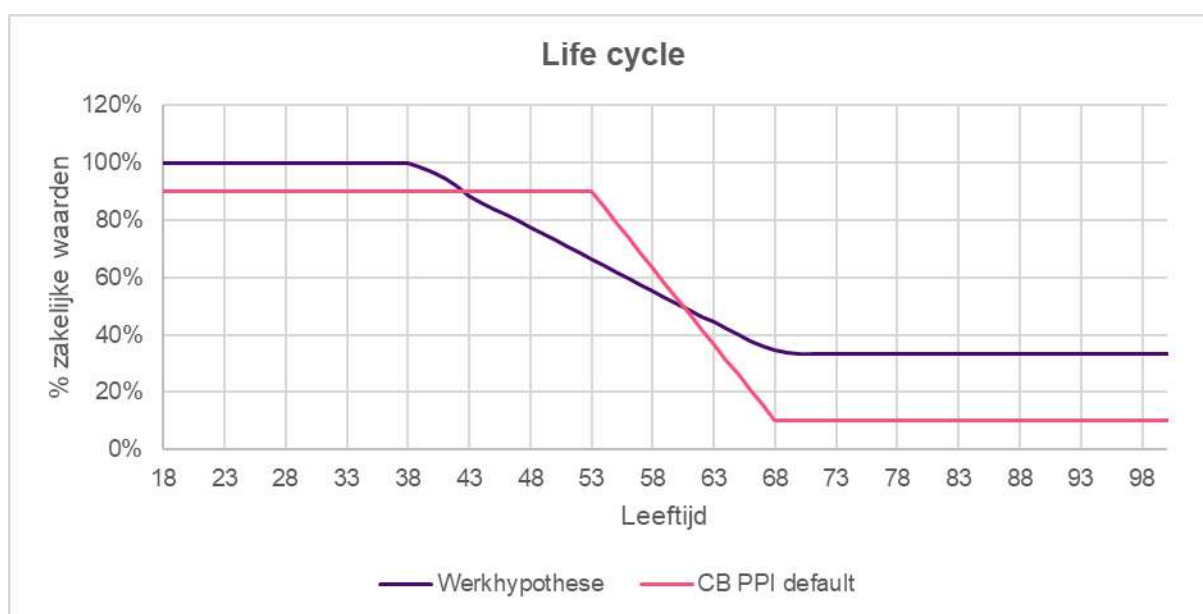
Naast de kwalitatieve overwegingen ondersteunen deze kwantitatieve uitkomsten ook het invaarverzoek bij deze dekkingsgraad.

5.3.6 Risicobereidheid en risicohouding

De risicobereidheid (risicotolerantie en risicodraagvlak) zijn belangrijke uitgangspunten voor het bepalen van de risicohouding, de mate waarin risico's uiteindelijk genomen zullen gaan worden. Het pensioenfonds stelt daarbij de risicohouding vast.

Gedurende het WTP-traject hebben Sociale Partners een life cycle gehanteerd die afgeleid is van het huidige collectieve beleggingsbeleid van de kring en hieronder aangeduid is als “Werkhypothese”. Deze life cycle is ook gebruikt voor de doorrekeningen in dit transitieplan omdat er nog geen definitieve life cycle beschikbaar is vanuit CB APF.

Ter vergelijking is deze afgeleide life cycle ook vergeleken met de default life cycle zoals van toepassing is in de regeling bij CB PPI. Hierbij moet wel opgemerkt worden dat de life cycle bij CB PPI voorsorteert op een vaste uitkering in plaats van een variabele uitkering. De afbouw richting een variabele uitkering zou in dat geval minder snel gaan.



CB APF heeft een risicobereidheid onderzoek (RPO) onder deelnemers van kring HPE en andere kringen die in de multi-client oplossing komen uitgevoerd. Op basis van deze uitkomsten wordt er een risicohouding geformuleerd met een bijbehorende default life cycle voor de multi-client FPR kring. Dit is een verantwoordelijkheid van het APF. Het APF toetst te zijner tijd – als onderdeel van de opdrachtaanvaarding – of de voorgestelde regeling door Sociale Partners HPE, zoals opgenomen in dit transitieplan, uitvoerbaar is.

5.4 Toetsing uitkomsten aan doelstellingen en maatstaven pensioenresultaat

Voor de analyses op basis van pensioenresultaat zijn door Sociale Partners doelstellingen met kwantitatieve maatstaven vastgesteld. Hierbij is per doelstelling aangegeven binnen welke bandbreedtes de diverse maatstaven zich moeten bevinden. Hiervoor zijn gevoeligheidsanalyses gemaakt. De uitkomsten hiervan zijn opgenomen in Bijlage B.

Mocht de maatstaf van een doelstelling buiten de bandbreedte liggen, dan zal een nadere analyse plaatsvinden om vast te stellen waardoor dit wordt veroorzaakt en of aanvullende maatregelen noodzakelijk zijn in het kader van evenwichtigheid. Een nadere analyse kan daarbij betrekking hebben op de impact van een nieuwe scenario set, gewijzigd beleggingsbeleid van het pensioenfonds of een gewijzigde financiële positie rondom het daadwerkelijke moment van invaren.

Doelstelling 1: Niemand gaat er op transitie moment op achteruit qua hoogte van de (ingegane of verwachte) (start)uitkering

- **Maatstaf 1:** Procentueel verschil gewogen vervangingsratio mediaan WTP relatief ten opzichte van gewogen vervangingsratio mediaan FTK

Leeftijdscohort	Actief	Slaper	Gepensioneerd
35-39		[0% ; 100%]	
40-44	[0% ; 35%]	[0% ; 80%]	
45-49	[0% ; 35%]	[0% ; 60%]	
50-54	[0% ; 35%]	[0% ; 40%]	
55-59	[0% ; 35%]	[0% ; 35%]	[0% ; 35%]
60-64	[0% ; 35%]	[0% ; 35%]	[0% ; 35%]
65-69	[0% ; 35%]	[0% ; 35%]	[0% ; 35%]
70-74		[0% ; 35%]	[0% ; 35%]
75-79			[0% ; 35%]
80-84			[0% ; 30%]
85-89			[0% ; 25%]
90-94			[0% ; 20%]
95+			[0% ; 15%]

- In het mediaan scenario is het wenselijk dat niemand er op achteruit gaat. Uit de analyses volgt dat alle leeftijdscohorten naar verwachting voldoen aan een ondergrens van 100%. Dit wordt mede behaald door de compensatie richting actieve deelnemers.

- In een mediaan scenario mag er sprake zijn van een ruime bovengrens omdat resultaten voor de gehele populatie goed uitkomen. Met name bij jonge slapers zijn hoge uitkomsten zichtbaar. Op basis van analyses is de bovengrens vastgesteld.
- Maatstaf 2:** Procentueel verschil gewogen vervangingsratio 95%-percentiel WTP relatief ten opzichte van gewogen vervangingsratio 95%-percentiel FTK

Leeftijdscohort	Actief	Slaper	Gepensioneerd
35-39		[0% ; 400%]	
40-44	[0% ; 350%]	[0% ; 350%]	
45-49	[0% ; 300%]	[0% ; 300%]	
50-54	[0% ; 250%]	[0% ; 250%]	
55-59	[0% ; 200%]	[0% ; 200%]	[0% ; 200%]
60-64	[0% ; 150%]	[0% ; 150%]	[0% ; 150%]
65-69	[0% ; 100%]	[0% ; 100%]	[0% ; 100%]
70-74		[0% ; 100%]	[0% ; 90%]
75-79			[0% ; 80%]
80-84			[0% ; 70%]
85-89			[0% ; 60%]
90-94			[0% ; 50%]
95+			[0% ; 40%]

- In het goede weer scenario is het wenselijk dat niemand er op achteruit gaat. Sociale Partners wensen een maximum dat ruim genoeg is, omdat in de nieuwe pensioenregeling het volledige rendement kan worden toegekend terwijl in de huidige regeling een maximum toeslagverlening op basis van prijsinflatie van toepassing is. Hierdoor kunnen uitkomsten in goede scenario's veel hoger uitkomen. Uit de analyses volgt dat binnen de verschillende cohorten aan deze maatstaf wordt voldaan.
- Maatstaf 3:** Procentueel verschil gewogen vervangingsratio 5%-percentiel WTP relatief ten opzichte van gewogen vervangingsratio 5%-percentiel FTK

Leeftijdscohort	Actief	Slaper	Gepensioneerd
35-39		[-62% ; 10%]	
40-44	[-40% ; 10%]	[-54% ; 10%]	

45-49	[-37% ; 10%]	[-46% ; 10%]	
50-54	[-34% ; 10%]	[-38% ; 10%]	
55-59	[-30% ; 10%]	[-30% ; 10%]	[-30% ; 10%]
60-64	[-25% ; 10%]	[-25% ; 10%]	[-25% ; 10%]
65-69	[-20% ; 10%]	[-20% ; 10%]	[-20% ; 10%]
70-74		[-15% ; 10%]	[-15% ; 10%]
75-79			[-10% ; 10%]
80-84			[-10% ; 10%]
85-89			[-10% ; 10%]
90-94			[-10% ; 10%]
95+			[-10% ; 10%]

- **Actief/slapers:**
Actieven en slapers hebben een grotere blootstelling aan beleggingsrisico in de life cycle en langere beleggingshorizon dan gepensioneerden. Een overgang van de huidige regeling naar de flexibele premieregeling levert daarom een grotere spreiding in uitkomsten. In het slecht weer scenario is het onwenselijk om te grote uitschieters in leeftijdscohorten naar de bovenkant te hebben in het kader van een evenwichtige transitie. Daarom is een maximale toename van 10% ten opzichte van de huidige regeling geaccepteerd. Bij actieven worden de uitkomsten gedempt door toekomstige premieopbouw. Daarom wordt voor slapers een grotere bandbreedte als voor actieven gehanteerd.
- **Pensioengerechtigden:** voor alle pensioengerechtigden wordt vanaf 75 jaar eenzelfde bandbreedte gehanteerd. Voor jongere leeftijdscohorten wordt de bandbreedte van slapers gevolgd. Er is een ondergrens gesteld op -10% die volgt uit de gevoeligheidsanalyses. In praktijk verwachten Sociale Partners dat deze ondergrens niet gehaald zal worden vanwege de werking van de risicodelingsreserve. Daarnaast is een bovengrens gesteld op 10%. In lijn met actieven en slapers is het in een slecht weer scenario onwenselijk om te grote uitschieters naar de bovenkant te hebben in het kader van een evenwichtige verdeling van fondsvermogen. Daarom is een maximale toename van 10% ten opzichte van de huidige regeling door Sociale Partners geaccepteerd.
 - De bandbreedtes gelden ook voor de toetsing bij gewijzigde marktomstandigheden (dekkingsgraad en/of renteniveau), dat pleit voor voldoende ruimte in de bandbreedte.
- **Maatstaf 4:** Startuitkering op transitiedatum na invaren
 - Geaccepteerde bandbreedte is minimaal 100% en geen maximum ten opzichte van de huidige uitkering in het FTK.

Doelstelling 2: Iedere deelnemer krijgt ten minste zijn of haar totale technische voorziening mee

- **Maatstaf 1:** Het persoonlijk pensioenkapitaal (FPR-kapitaal) bij de transitie na invaren
- **Maatstaf 2:** Totale Technische Voorzieningen in huidige regeling per deelnemer bij de transitie
 - Maatstaf 1 moet ten minste even hoog zijn als maatstaf 2, er is geen bandbreedte van toepassing

Doelstelling 3: Risicodelingsreserve wordt initieel gevuld met 2,5% van het kapitaal van gepensioneerden na invaren

- **Maatstaf 1:** Hoogte risicodelingsreserve bij aanvang is 2,5% van het kapitaal van gepensioneerden na invaren
 - Geen bandbreedte van toepassing, maar moet voldaan worden aan de maatstaf
- **Maatstaf 2:** Hoogte invaardeckingsgraad
 - Geen bandbreedte van toepassing, maar invaardeckingsgraad moet minimaal voldoen aan de minimale invaardeckingsgraad zodat aan deze doelstelling wordt voldaan
- **Maatstaf 3:** Verdeelregels pensioenvermogen bij invaren
 - Geen bandbreedte van toepassing, waarbij het pensioenvermogen bij invaren wordt verdeeld conform de door Sociale Partners in dit transitieplan beschreven voorrangsregels

Doelstelling 4: De wettelijk verplichte reserves (MVEV en operationele reserve) worden vanuit het pensioenvermogen gevuld bij invaren

- **Maatstaf 1:** Initiële vulling MVEV
 - Hoogte MVEV maximaal 1,5% van het vermogen (voorlopige inschatting 0,5% - 1,5%), vastgesteld op basis van wettelijke voorschriften en hoogte onderbouwd door het pensioenfonds
- **Maatstaf 2:** Initiële vulling operationele reserve
 - Hoogte operationele reserve maximaal 1,0% van het vermogen (voorlopige inschatting 0,5% - 1,0%) en hoogte onderbouwd door het pensioenfonds
- **Maatstaf 3:** Hoogte dekkingsgraad bij invaren
 - Geen bandbreedte van toepassing, maar dekkingsgraad bij invaren moet minimaal voldoen aan de minimale invaardeckingsgraad
- **Maatstaf 4:** Verdeelregels pensioenvermogen bij invaren
 - Geen bandbreedte van toepassing, waarbij het pensioenvermogen bij invaren wordt verdeeld conform de door Sociale Partners in dit transitieplan beschreven voorrangsregels

Doelstelling 4: Evenwichtige verdeling van pensioenvermogen aan actieven, slapers en pensioengerechtigden

- **Maatstaf 1:** Hoogte dekkingsgraad bij invaren
 - Geen bandbreedte van toepassing, maar dekkingsgraad bij invaren moet minimaal voldoen aan de minimale invaardekkingsgraad
- **Maatstaf 2:** Verdeelregels pensioenvermogen bij invaren
 - Geen bandbreedte van toepassing, waarbij het pensioenvermogen bij invaren wordt verdeeld conform de door Sociale Partners in dit transitieplan beschreven voorrangsregels

5.5 Netto profijt effecten

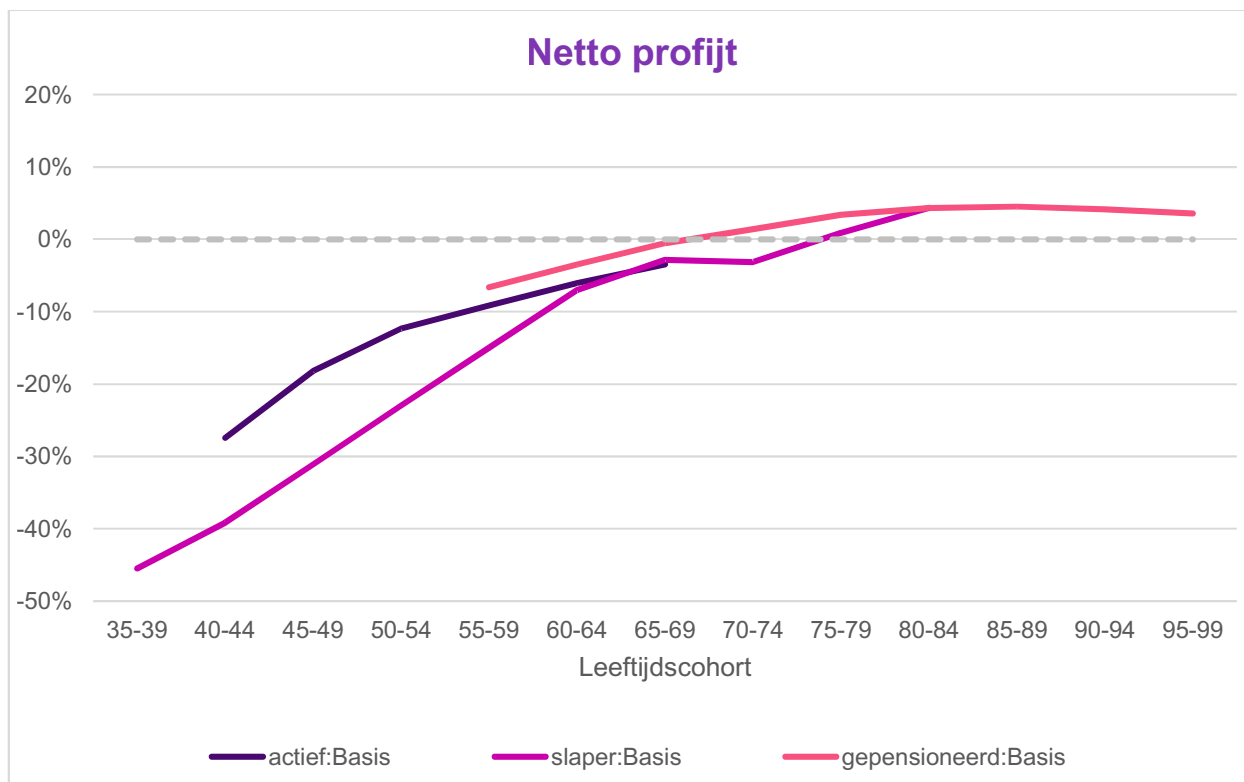
Het netto profijt is het verschil tussen de waarde van de te verwachten toekomstige pensioenuitkeringen en de waarde van de toekomstige premie-inleg. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar de opgebouwde pensioenaanspraken, maar ook naar de in de toekomst nog op te bouwen pensioenaanspraken. Door het netto profijt van de oude regeling te vergelijken met het netto profijt van de nieuwe regeling, inclusief invaren, ontstaat inzicht in het netto profijt-effect van de transitie. Het is daarbij belangrijk om te realiseren dat dit een risico neutrale maatstaf is, waarbij geen rekening gehouden wordt met verwachte (over)rendementen.

De netto profijt-effecten worden weergegeven per leeftijd en per deelnemersgroep (actieve deelnemers, inactieve deelnemers zijnde slapers en gepensioneerden en voor deelnemers met een ingegaan partnerpensioen). Negatieve percentages betekenen dat het netto profijt van de transitie nadelig is. Met andere woorden: het netto profijt van de oude regeling is dan hoger dan het netto profijt van de nieuwe regeling.

Op basis van de uitkomsten in het kader van netto-profijt en de vastgestelde kwantitatieve maatstaven heeft een nadere analyse plaatsgevonden om vast te stellen of aanvullende maatregelen noodzakelijk zijn in het kader van de evenwichtigheid.

Uitkomsten bij een dekkingsgraad van 125,2%

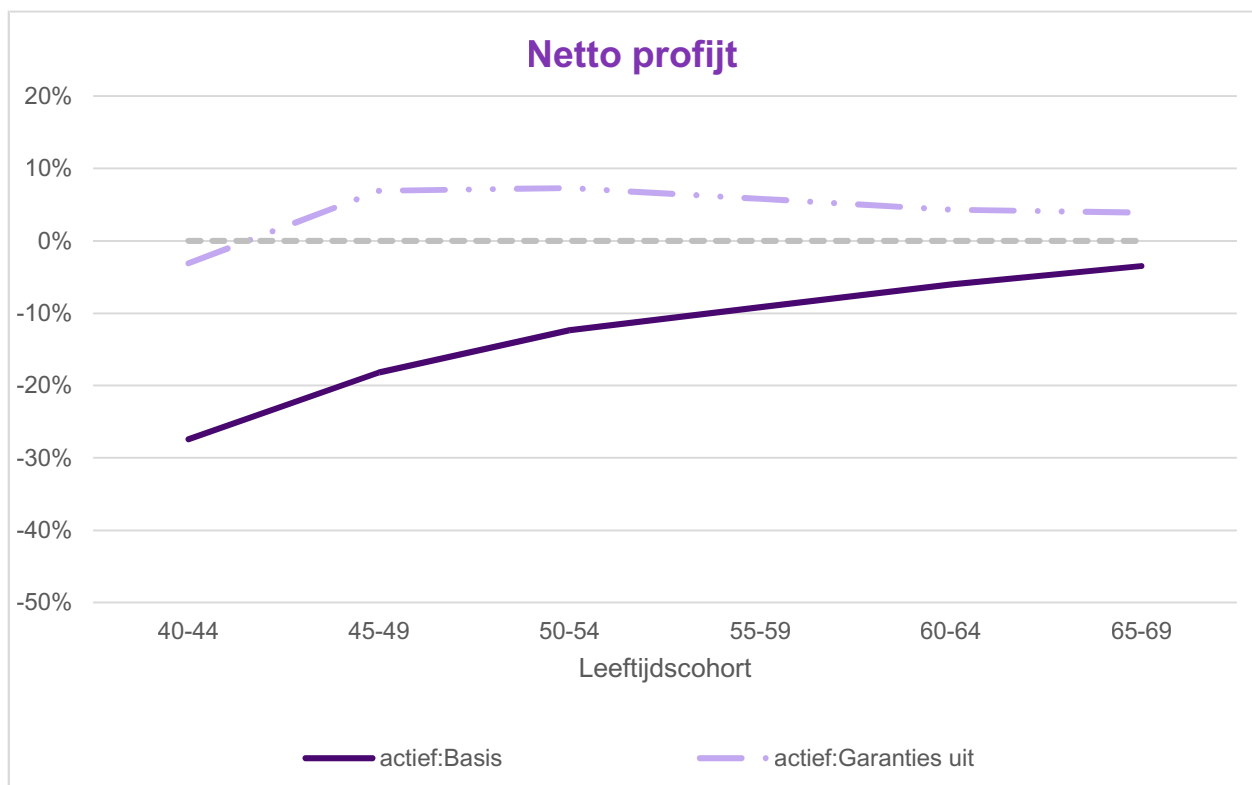
In de volgende grafiek zijn de netto profijt-effecten (dus de verandering van het netto profijt nieuwe en oude regeling) voor de verschillende leeftijden en deelnemersgroepen opgenomen voor de transitie bij een dekkingsgraad van 125,2% (stand per 31 december 2024) op het moment van invaren.

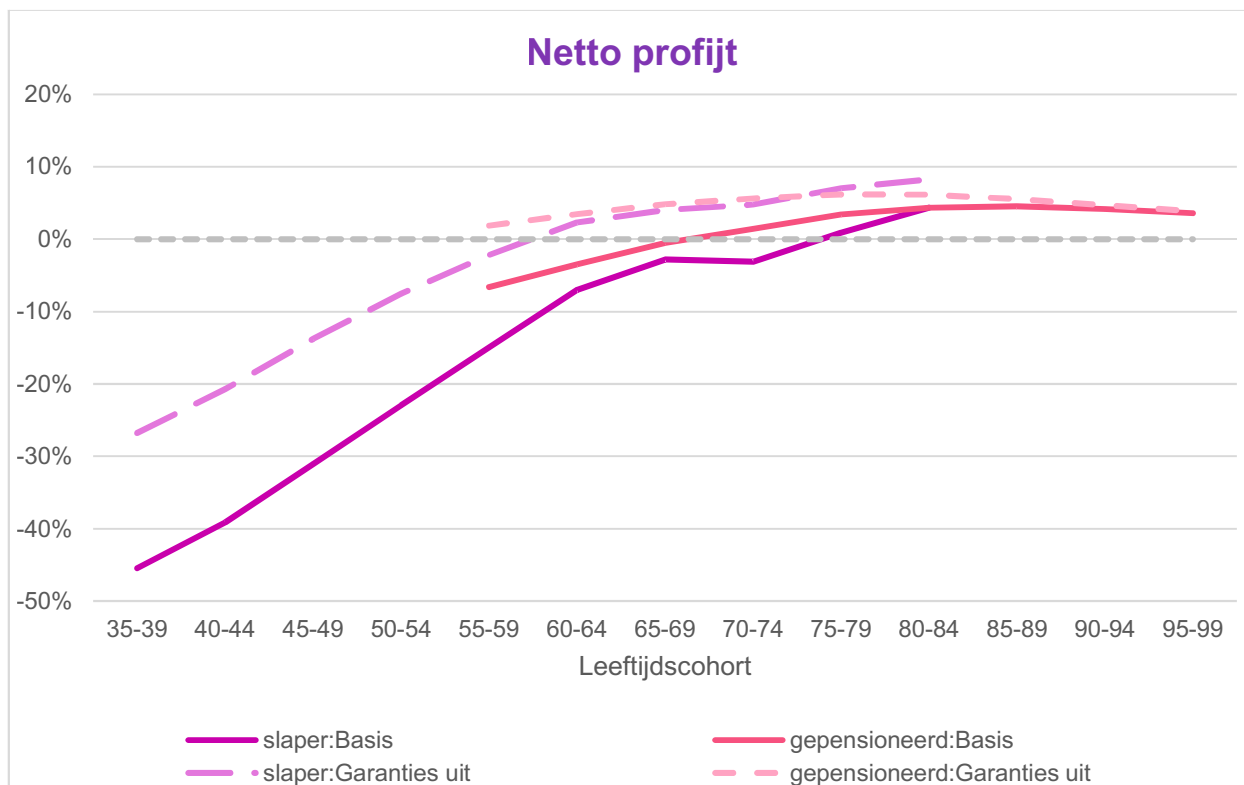


Bij invaren worden de aanwezige buffers direct uitgedeeld in de persoonlijke pensioenvermogens van deelnemers. Waar in de huidige regeling naar verwachting de komende jaren een lagere indexatie gegeven kan worden dan de verhoging in één keer aan gepensioneerden is dit een verschuiving van (jonge) slapers en (jonge) actieven naar gepensioneerden. Ten opzichte van de transitie-effecten op verwachte uitkeringen in de vorige paragraaf wordt dit effect voor jongere slapers bij netto profijt niet verbeterd door het individuele beleggingsbeleid. Effecten van het beleggingsbeleid worden in deze analyses niet meegenomen. Daarbij komt dat door gunstige rente-omstandigheden binnen de Q-set de oude regeling relatief hoog wordt gewaardeerd omdat (ook) slapers profiteren van gemiddeld gezien oplopende dekkingsgraden (de jonge actieven en slapers ontvangen daarmee gemiddeld gezien een toeslag terwijl hier geen premie tegenover staat).

Uitkomsten voor actieven zijn minder negatief dan bij slapers, doordat de impact wordt gemitigeerd door toekomstige pensioenopbouw. In het figuur is duidelijk zichtbaar dat gepensioneerden juist profiteren van de directe toekenning van de buffers.

De uitkomsten voor slapers vallen behoorlijk negatief uit. Daarom is verder onderzoek gedaan naar de onderliggende factoren in verband met de evenwichtige belangenafweging. Eén van de oorzaken van de negatieve uitkomsten is het verdwijnen van de bijstortgarantie en herstellpremie in de nieuwe regeling. Het vervallen van deze regeling zorgt een negatief netto profijt effect. Dat is te zien in onderstaand figuur, waarin het netto profijt is doorgerekend waarbij er geen bijstortgarantie of herstellpremie van toepassing is.





Voor de meeste cohorten is nu sprake van een positief netto profijt effect, met uitzondering van slapers onder de 60 en de jongste groep actieven. Opvallend is dat herstellpremies in veel meer scenario's van toepassing zijn in de netto profijtberekening dan de pensioenresultaat berekeningen. Een herstellpremie dient betaalt te worden door de werkgever indien het fonds niet binnen 10 jaar uit herstel komt. In de reguliere herstellplannen moeten dekkingsgraden over het algemeen ver wegzakken wil een fonds niet meer uit herstel komen, maar in netto profijt berekeningen gebeurt dit veel sneller. De oorzaak hiervoor is dat er geen overrendement wordt ingerekend, waardoor het herstellvermogen van het fonds maar zeer beperkt is. Als gevolg vloeit er relatief veel vermogen in het fonds vanuit herstellpremies waar (jonge) deelnemers (veel) profijt van gaan hebben als de huidige regeling voortgezet zou worden. In praktijk zullen deze herstellpremies veel minder snel voorkomen en wordt daarmee het effect overschat. Voor gepensioneerden is er beperkte impact op de uitkomsten. In hoofdstuk 5.8.2 is ook onderzocht wat de impact van de garanties is op het pensioenresultaat en in 5.8.3 wat de impact is van een gerichte vermogenstoedeling voor slapers.

Sociale Partners concluderen dat in termen van netto profijt er een verschuiving van vermogen van niet ingegane pensioenen naar ingegane pensioen plaats vindt. Bij slapers is er sprake van een relatief groot negatief netto profijt effect. Dit is een beeld dat breder zichtbaar is in de markt, maar wordt bij HPE versterkt door de bijstortgarantie en herstellpremie. Op basis van de pensioenresultaat uitkomsten zien Sociale Partners geen aanleiding om aanvullende verdeelregels voor slapers te onderzoeken. In termen van verwacht pensioenresultaat is te zien dat slapers ook een groot opwaarts potentieel hebben dat al zichtbaar is in het mediaan scenario.

5.6 Toetsing uitkomsten aan doelstellingen en maatstaven netto profijt

Voor de analyses in het kader van netto profijt zijn door Sociale Partners kwantitatieve maatstaven vastgesteld uitgaande van de dekkingsgraad per 31 december 2024. Hierbij is voor alle groepen en leeftijdscohorten een interval aangegeven waarbinnen het netto profijt zich moet bevinden. Mocht het netto profijt effect van enig leeftijdscohort buiten dit interval liggen, dan zal een nadere analyse plaatsvinden om vast te stellen waardoor dit wordt veroorzaakt en of aanvullende maatregelen noodzakelijk zijn in het kader van evenwichtigheid. Een nadere analyse kan daarbij betrekking hebben op de impact van een nieuwe scenario set, gewijzigd beleggingsbeleid van het pensioenfonds of een gewijzigde financiële positie rondom het daadwerkelijke moment van invaren.

Leeftijdscohort	Actief	Slaper	Gepensioneerd
35-39		[-55% ; 10%]	
40-44	[-40% ; 10%]	[-50% ; 10%]	
45-49	[-35% ; 10%]	[-42,5% ; 10%]	
50-54	[-30% ; 10%]	[-35% ; 10%]	
55-59	[-25% ; 10%]	[-27,5% ; 10%]	[-17,5% ; 10%]
60-64	[-20% ; 10%]	[-20% ; 10%]	[-15% ; 10%]
65-69	[-15% ; 10%]	[-15% ; 10%]	[-12,5% ; 10%]
70-74			[-10% ; 10%]
75-79			[-7,5% ; 10%]
80-84			[-5% ; 10%]
85+			[-2,5% ; 10%]

Algemeen:

De bandbreedtes zijn gekozen op basis van de uitgevoerde gevoeligheidsanalyses. Deze zijn opgenomen in bijlage B. De bovengrens is voor alle leeftijdscohorten gelijkgesteld op +10% en afgeleid van de bovenkant van uitkomsten voor gepensioneerden. Sociale Partners zijn van mening dat de bovengrens voor alle cohorten en leeftijdsgroepen gelijk aan elkaar gesteld kunnen worden.

Actief:

Bij jongere actieven bestaat een deel van het pensioen uit toekomstige opbouw. Een overgang van de huidige regeling naar de nieuwe regeling heeft een mitigerende impact in termen van netto profijt. Voor jongere actieven wordt een grotere achteruitgang geaccepteerd. Zie hiervoor de toelichting bij slapers.

Slapers: bij jongere slapers wordt een grotere afwijking in termen van netto profijt geaccepteerd, met name door het ontbreken van de mitigerende werking van toekomstige opbouw en de in de vorige paragraaf getoonde impact van de bijstortgarantie en herstell premie in netto profijt berekeningen. In de gevoeligheidsanalyses is volatiliteit in de uitkomsten zichtbaar. Daarom zijn de bandbreedtes relatief ruim opgezet op basis van de gevoeligheidsanalyses.

Pensioengerechtigden: lagere invaardekkingsgraden resulteren voor een deel van de leeftijdscohorten in negatieve netto profijt uitkomsten. Op basis van de uitkomsten van het pensioenresultaat is het in

deze situaties nog steeds wenselijk om te varen. Daarom is een negatieve ondergrens geaccepteerd voor ingegane uitkeringen op basis van de gevoeligheidsanalyses.

De bandbreedtes gelden ook voor de toetsing bij gewijzigde marktomstandigheden (dekkingsgraad en/of renteniveau), dat pleit voor voldoende ruimte in de bandbreedte.

Sociale Partners concluderen dat de uitkomsten van de netto profijt analyses bij de dekkingsgraad per 31 december 2024 binnen de gestelde bandbreedtes vallen voor alle leeftijden en deelnemersgroepen.

5.7 Compensatie

5.7.1 Nut en noodzaak compensatie

Een evenwichtige transitie vereist weloverwogen besluitvorming over een adequate compensatie, uiteraard voor zover noodzakelijk. Het vastleggen van de afspraken hierover en de overwegingen die hieraan ten grondslag liggen is een wettelijk vereiste van het transitieplan. Een adequate en kostenneutrale compensatie is in de wet een randvoorwaarde, maar niet verplicht. Maatwerk op het niveau van de eigen pensioenregeling is daarbij nodig. Sociale partners besluiten daarbij in gezamenlijkheid over de noodzaak tot compensatie en de verdeling van de compensatie over verschillende leeftijdscohorten.

Sociale partners hebben als doelstelling geformuleerd dat deelnemers in het nieuwe pensioenstelsel er naar verwachting niet op achteruit zouden mogen gaan, kijkend naar de verwachte pensioenuitkeringen. Om te beoordelen of dat inderdaad het geval is, zijn verschillende berekeningen gemaakt die in eerdere hoofdstukken zijn beschreven.

De impact voor de deelnemers is geanalyseerd met betrekking tot:

- A) **Ouderdomspensioen** (met standaard 70% partnerpensioen bij overlijden na de pensioendatum)
Wat is de verandering in het pensioen dat de deelnemer zou kunnen bereiken op pensioenleeftijd?
- B) **Nabestaandenpensioen** (bij overlijden vóór de pensioendatum)
Wat is de impact van de wijziging van de regeling voor de nabestaanden van de deelnemer, indien de deelnemer overlijdt vóór de pensioendatum,

Het is van belang dat er voor deelnemers geen onevenwichtige situatie ontstaat, waarbij de achteruitgang onacceptabel zou kunnen zijn.

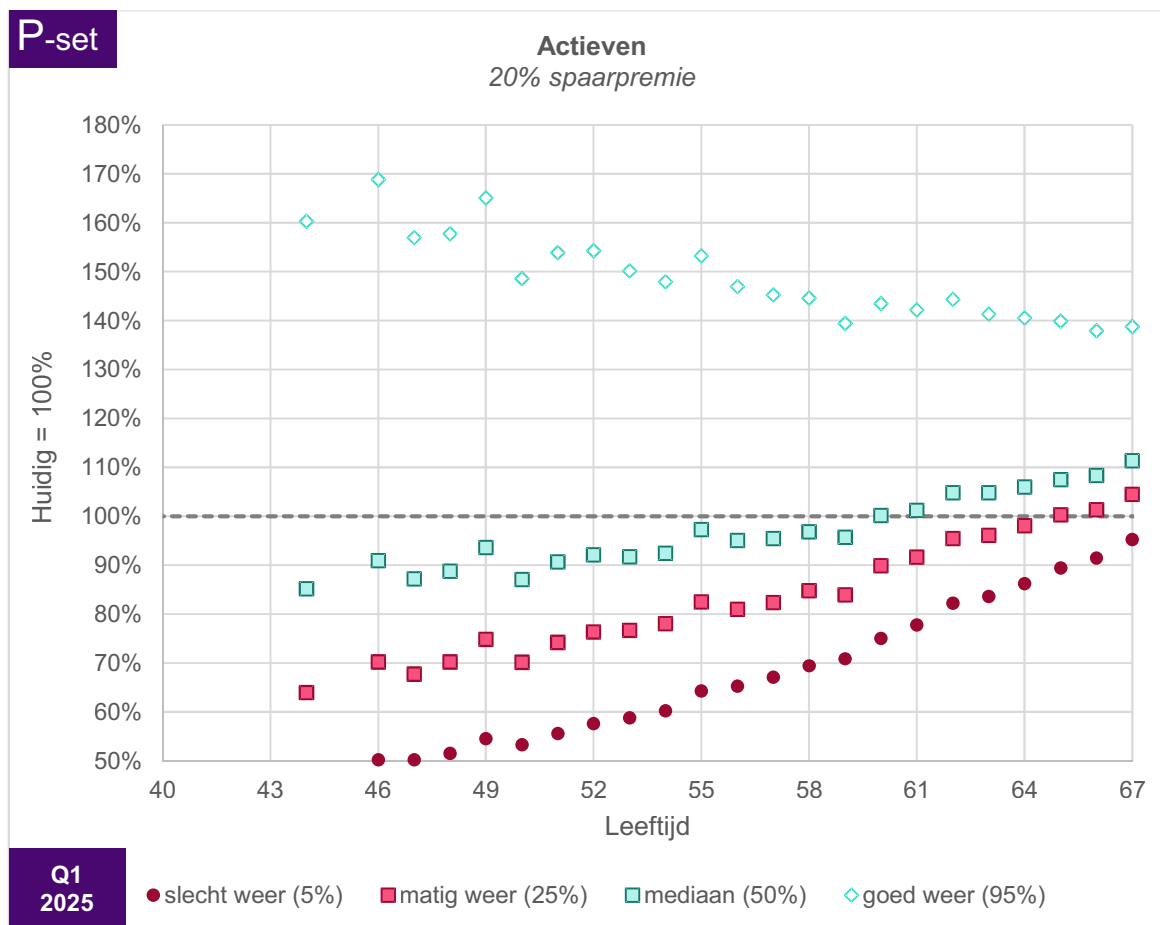
Een ander uitgangspunt is dat separaat naar verschillende pensioensoorten wordt gekeken. Het is dus niet zo dat een eventuele vooruitgang in het ouderdomspensioen een achteruitgang in het nabestaandenpensioen kan compenseren. Omdat de uitkeringsgerechtigden in beide pensioensoorten anders zijn, is het in de ogen van de Sociale Partners redelijk deze pensioensoorten op zichzelf te beschouwen.

Sociale Partners zijn van mening dat nadelen van het afschaffen van de doorsneesystematiek voor actieven (en arbeidsongeschikten) zo adequaat mogelijk gecompenseerd moeten worden. Dit moet passen binnen een evenwichtige verdeling van het pensioenvermogen. De hoogte van de dekkingen voor het nabestaandenpensioen zijn naar mening van Sociale Partners zodanig vastgesteld dat er geen onevenwichtige situatie is en derhalve geen compensatie benodigd is.

5.7.2 Toelichting compensatie ouderdomspensioen

In de Memorie van Toelichting wordt gesproken over adequaat en kostenneutraal compenseren. Het is aan Sociale Partners om te bepalen of de gekozen wijze van compensatie doel treft en daarmee adequaat is.

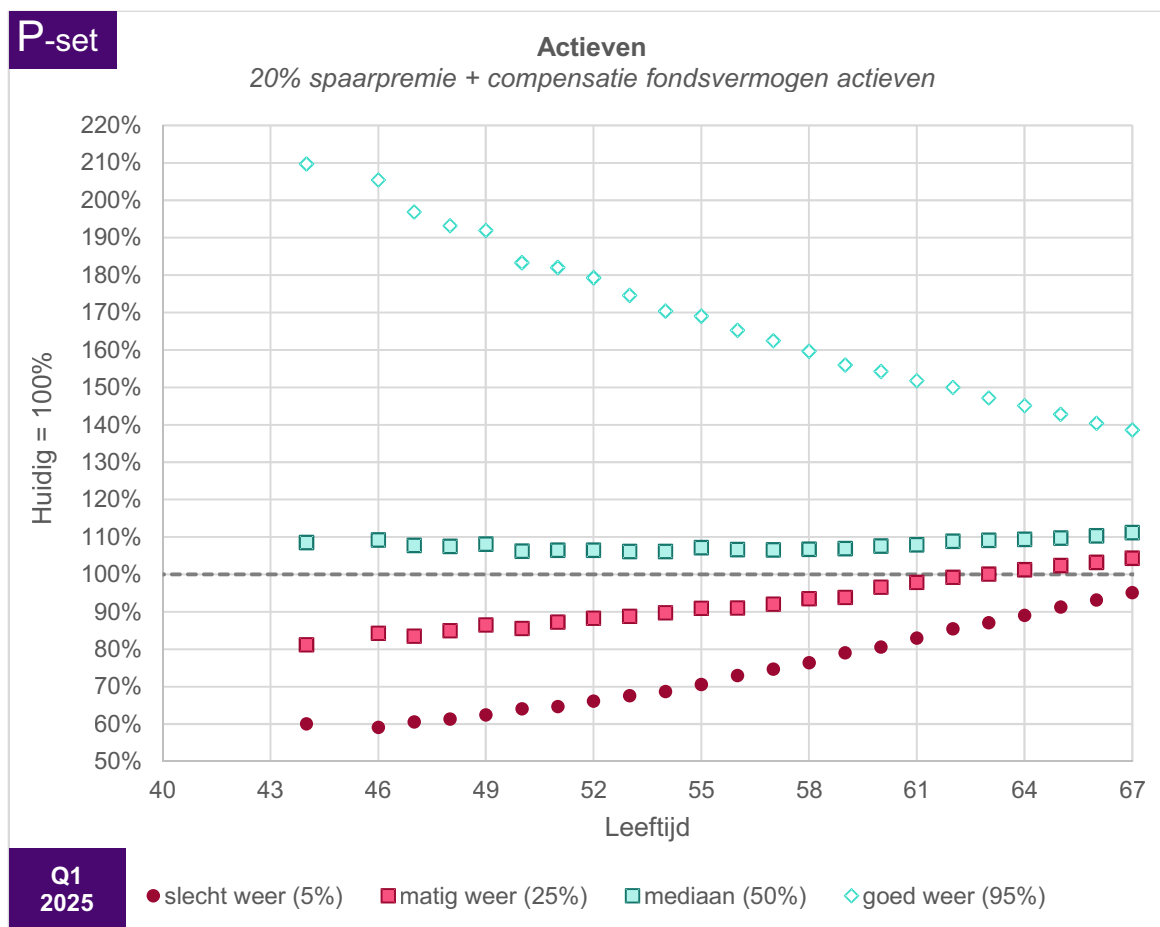
Voor actieve deelnemers geldt in algemeenheid dat een compensatievraagstuk vanwege introductie van een vlakke spaarpremie speelt. Dit heeft betrekking op de overgang van een gelijk opbouwpercentage voor alle leeftijden naar een gelijke spaarpremie voor alle leeftijden (vlakke premie). In onderstaand figuur is dit inzichtelijk gemaakt door naar de gewogen vervangingsratio's van de huidige en nieuwe regeling te kijken. Hier is in mediaan scenario's zichtbaar dat actieven er op achteruit gaan ten opzichte van de huidige regeling.



Het compensatievraagstuk voor actieven kan op meerdere manieren bekeken worden. Sociale Partners zijn overeengekomen om het compensatievraagstuk geïsoleerd te bekijken zonder rekening te houden met de positieve impact van invaren bij de transitie. Dit heet dan een enkelvoudige compensatiemethodiek. Door enkel naar toekomstige diensttijd te kijken krijgen deelnemers in een leeftijdscohort dezelfde compensatie, ongeacht hun verleden dienstverband. Deze compensatie wordt enkel toegekend indien de dekkingsgraad voldoende hoog is op de transitiedatum. Zie hiervoor de voorschriften regels in hoofdstuk 5.2.3.

Er is een analyse gedaan wat de impact op het fondsvermogen is als er een eenmalige compensatie uit fondsvermogen zou plaatsvinden op de transitiedatum. Deze eenmalige compensatie wordt alleen toegekend indien een deelnemer actief is op de transitiedatum. Per leeftijdscohort is berekend wat het verschil in gewogen vervangingsratio is in het mediaan scenario van de FTK- en WTP-regeling. Daarna is een eenmalige compensatie als percentage van de pensioengrondslag vastgesteld zodanig dat de WTP-regeling op een gelijke uitkomst komt voor dat leeftijdscohort, enkel uitgaande van toekomstige

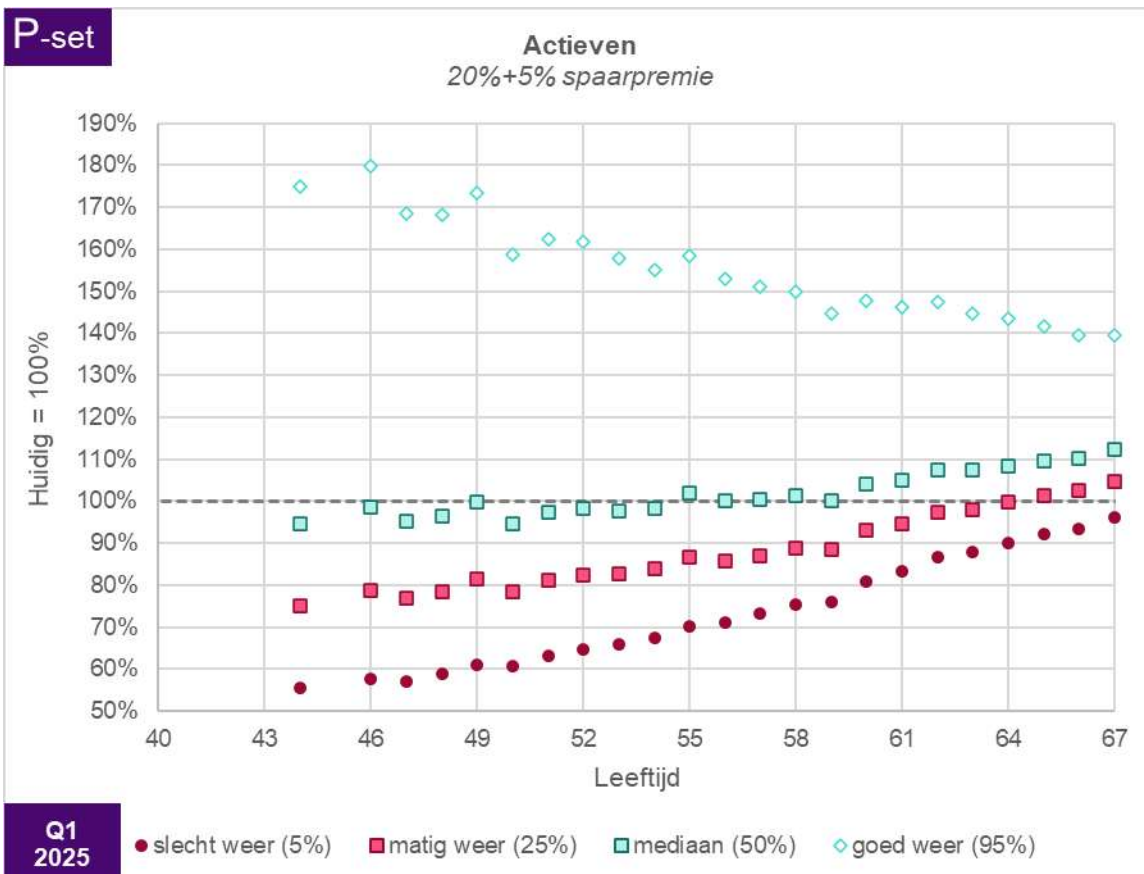
pensioenopbouw. Voor de populatie van kring HPE bedraagt de compensatie in deze doorrekening ongeveer 14,1 miljoen (1,2% van de TV). Het effect van de eenmalige compensatie op de gewogen vervangingsratio's is in onderstaand figuur getoond. Uitkomsten in de mediaan liggen boven de 100%-lijn na compensatie vanwege de invaarbonus.



Naast het voordeel van actieven hebben Sociale Partners ook getoetst of de verschuiving vanuit inactieven past binnen een evenwichtige vermogensverdeling. Sociale Partners zijn van mening dat gezien de beperkte impact op het fondsvermogen en de uitkomsten zoals opgenomen in Bijlage B dat de compensatie voor actieven uit fondsvermogen leidt tot een evenwichtige verdeling van het fondsvermogen.

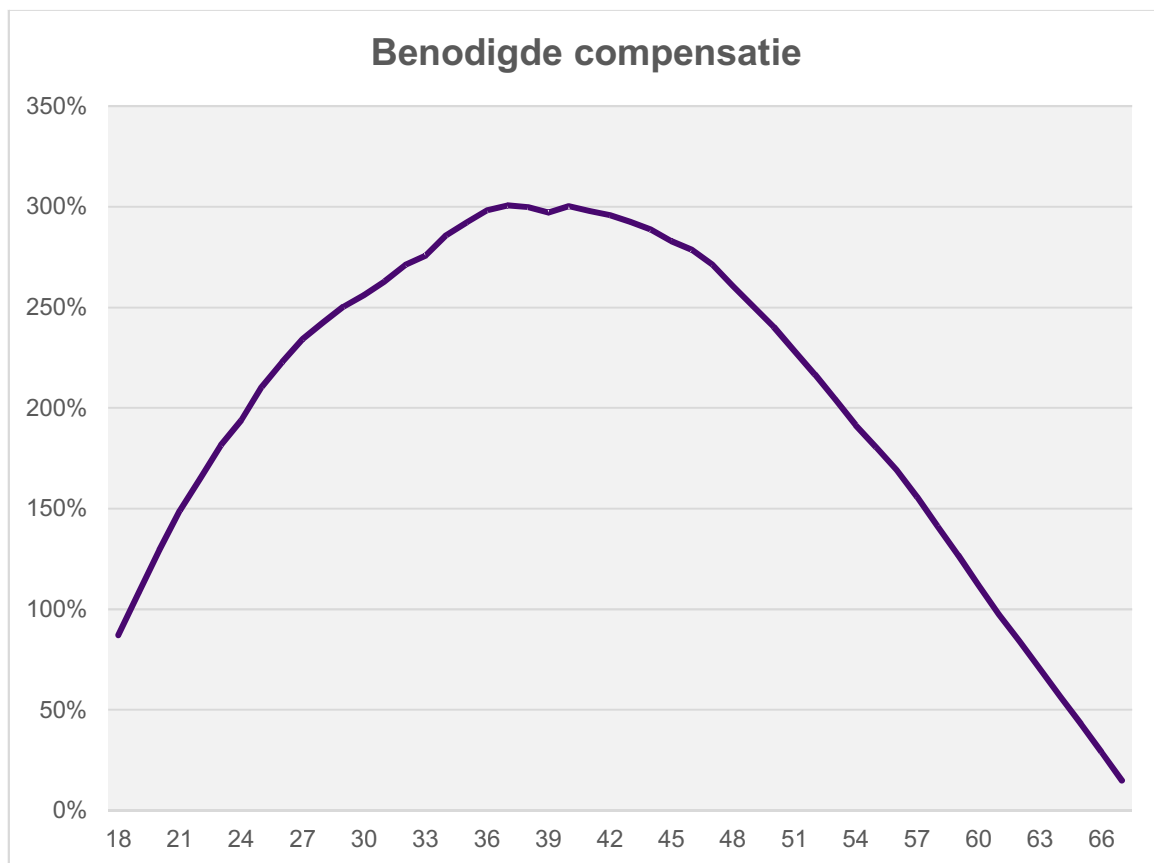
Sociale Partners zijn bij de totstandkoming van de nieuwe regeling overeengekomen dat de werkgever voor actieven in de DB-regeling bij CB APF op de transitiedatum in de toekomst een extra compensatie in de loonsfeer betaalt gelijk aan 5% van de pensioengrondslag zo lang een medewerker in dienst blijft bij HPE. Reden voor de extra compensatie is om de uitkomsten in het matig weer (25%) zoveel mogelijk naar de 100%-lijn te trekken ter compensatie voor de toegenomen onzekerheid in de uitkomsten. Sociale Partners zijn van mening dat deze extra compensatie niet uit fondsvermogen gefinancierd moet worden in het kader van een evenwichtige transitie.

De extra compensatie in de loonsfeer zal standaard ingelegd worden in de WTP-regeling voor toekomstige opbouw. Medewerkers kunnen via een opt-out mogelijkheid kiezen om de compensatie als extra brutosalaris te ontvangen. In onderstaand figuur is het effect van de extra spaarpremie zonder compensatie uit fondsvermogen getoond ter illustratie.



Omdat de extra compensatiepremie onafhankelijk is van leeftijd hebben jongere medewerkers hier per saldo een groter voordeel van dan oudere medewerkers vanwege de horizon van de compensatie. Sociale Partners hebben afgesproken om de eenmalige compensatie uit fondsvermogen te optimaliseren, voor een gelijkere verdeling tussen de leeftijdscohorten van actieven zonder het bedrag van compensatie aan te passen zoals eerder beschreven. Hiervoor is berekend in welk percentiel de compensatie op basis van een enkelvoudige transitie bij een spaarpremie van 25% (20%+5%) een gelijk bedrag is als de 14,1 miljoen die uit de berekeningen komt bij een spaarpremie van 20% en compensatie op basis van een enkelvoudige transitie in het mediaan scenario. Dit is het geval bij compensatie op basis van het 25%-percentiel, waar de compensatiekosten bij de huidige doorrekening uitkomen op 14,1 miljoen. In onderstaand figuur is de benodigde compensatie per leeftijdscohort opgenomen op basis van een enkelvoudige transitie op het 25%-percentiel, rekening houdend met een spaarpremie van 20%+5%. De hoogte van de compensatie per leeftijdscohort is gefixeerd en wordt eenmalig toegekend op de transitiedatum op basis van de leeftijd van de actieve deelnemer en de pensioengrondslag op transitiedatum.

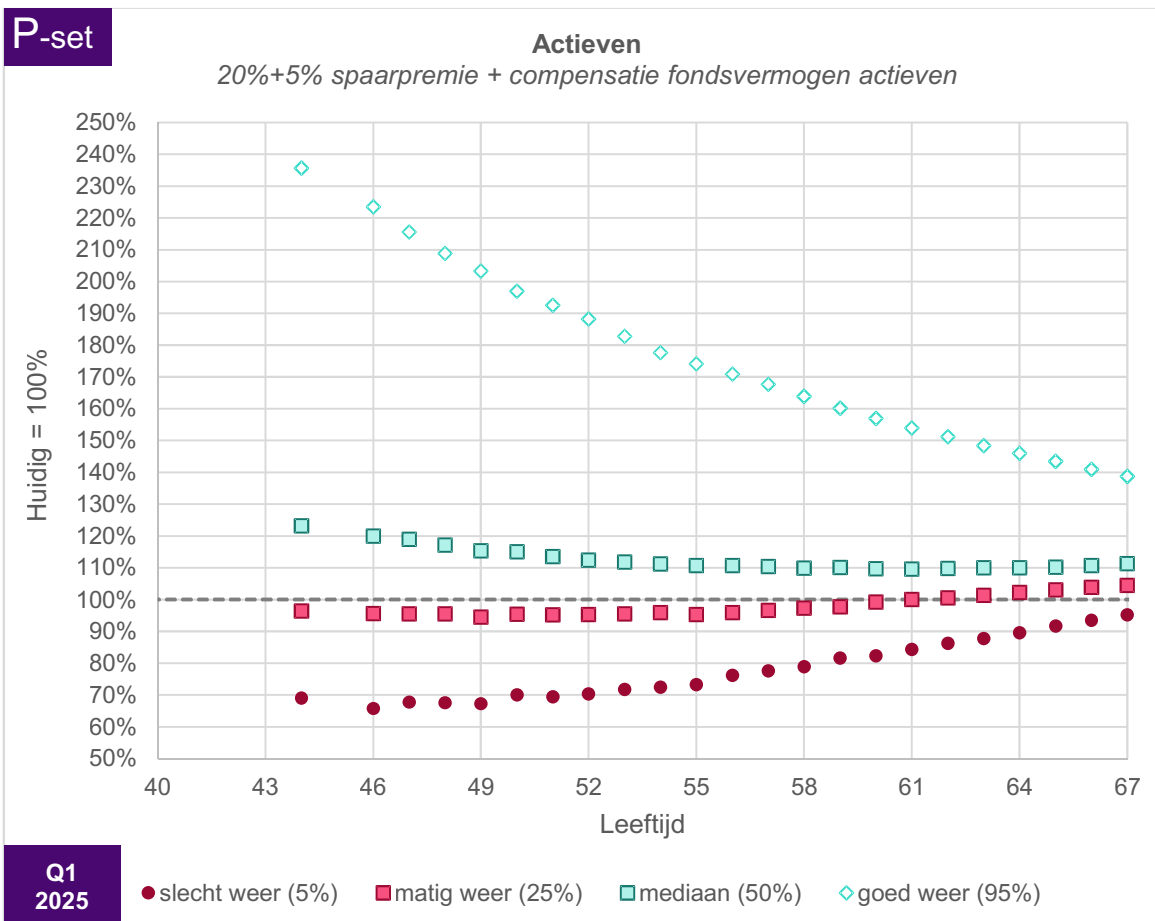
Naast het vastzetten van het percentage hebben Sociale Partners ook een bovengrens afgesproken in het bedrag dat maximaal gebruikt mag worden voor de compensatie voor een evenwichtige transitie. Deze is iets ruimer vastgesteld op 15 miljoen om eventuele stijgingen in de pensioengrondslagen op te vangen. De hoogte van de compensatie zal nooit meer bedragen dan in onderstaande tabel getoond en wordt lineair geschaald zodanig dat dit wel binnen de grenzen past.



De relevante leeftijdscohorten voor HPE zijn opgenomen in onderstaande tabel:

Leeftijd	Eenmalige compensatie uit fondsvermogen (% van PG)	Leeftijd	Eenmalige compensatie uit fondsvermogen (% van PG)
44	289%	56	169%
45	283%	57	156%
46	279%	58	141%
47	271%	59	127%
48	261%	60	112%
49	250%	61	97%
50	240%	62	84%
51	228%	63	70%
52	217%	64	56%
53	204%	65	43%
54	191%	66	29%
55	180%	67	15%

In termen van het gewogen pensioenresultaat levert dit de volgende uitkomsten op voor actieven:



Sociale Partners verzoeken het bestuur van CB APF om de medewerkers die in dienst zijn op 1 januari 2025 en in de periode voor de transitiedatum uit dienst zijn getreden met een sociaal plan wel in aanmerking te laten komen voor de eenmalige compensatie uit fondsvermogen alsof ze nog actief zijn. Sociale Partners vinden het onwenselijk dat deze deelnemers tussen wal en schip vallen zonder dat ze hier zelf voor gekozen hebben. Voor deze deelnemers is er binnen de pensioenregeling geen andere methode om de compensatie toe te kennen. Deze groep medewerkers is beperkt, waardoor er op collectief niveau geen sprake is van een materiële impact terwijl het voor de individuen een groot verschil zal maken. In de hierboven getoonde berekeningen zijn deze medewerkers nog als actief beschouwd en daarmee ook opgenomen in het compensatiebedrag. Hier zijn dus geen aanvullende financiële gevolgen aan verbonden.

Gevolgen voor compensatie uit fondsvermogen actieven bij uitstel invaren

Het transitieplan is opgesteld in de veronderstelling dat de overgang naar de nieuwe pensioenregeling en het invaren op hetzelfde moment plaats vinden. Indien op het voorgenomen transitie moment niet voldaan kan worden aan de gestelde voorwaarden in dit transitieplan kan dit uitstel van het invaren van kring HPE naar de multi-client FPR-regeling tot gevolg hebben. In de situatie dat de ingangsdatum van de nieuwe pensioenregeling voor toekomstige opbouw niet mee kan schuiven betekent dit dat er geen compensatie afschaffing doorsneesystematiek betaald kan worden, terwijl de nieuwe pensioenregeling wel is ingegaan. Medewerkers die in de tussentijd uit dienst gaan kunnen daarmee tussen wal en schip vallen.

Sociale Partners verzoeken CB APF in deze situatie om op het latere invaarmoment wanneer wel aan alle voorwaarden voldaan kan worden om de compensatie toe te kennen op basis van de situatie van het voorgenomen invaarmoment (1 januari 2028), ongeacht de status van een medewerker op het werkelijke invaarmoment. De leeftijd, PG en actieve status op het voorgenomen invaarmoment zijn daarmee dus leidend voor de compensatie en niet het daadwerkelijke invaarmoment.

Sociale Partners verwachten dat de periode van een dekkingsgraad onder 106,5% maar een beperkte periode kan duren vanwege de bijstortverplichting.

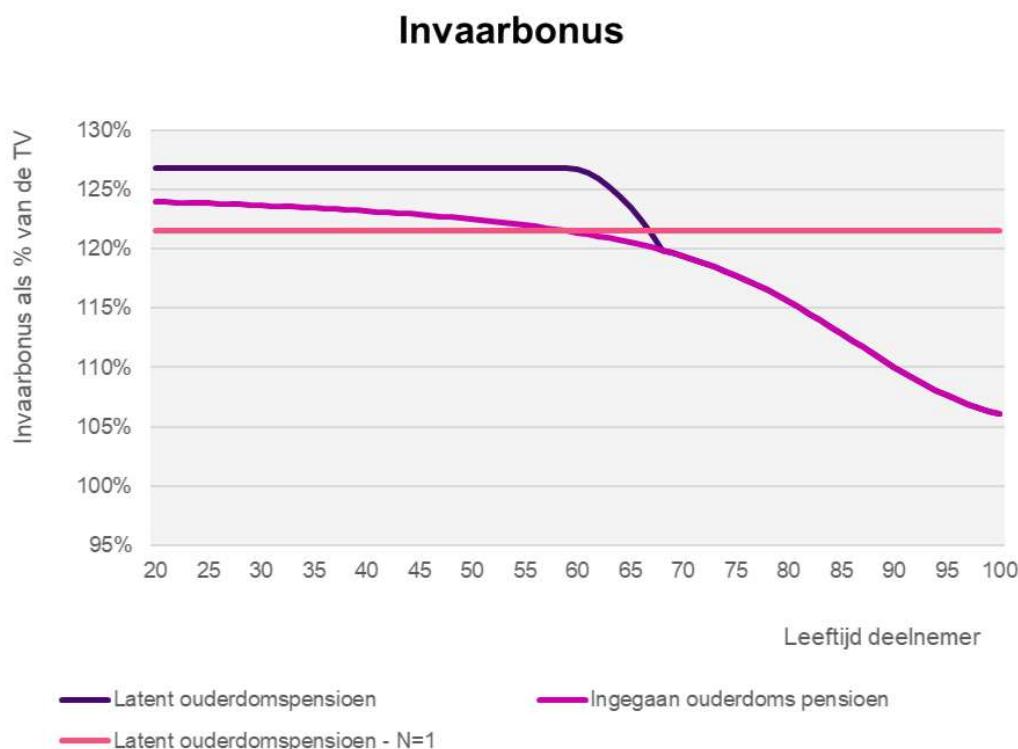
5.8 Aanvullende inzichten ter onderbouwing van gemaakte keuzes

5.8.1 Spreidingstermijn invaren o.b.v. standaardmethodiek

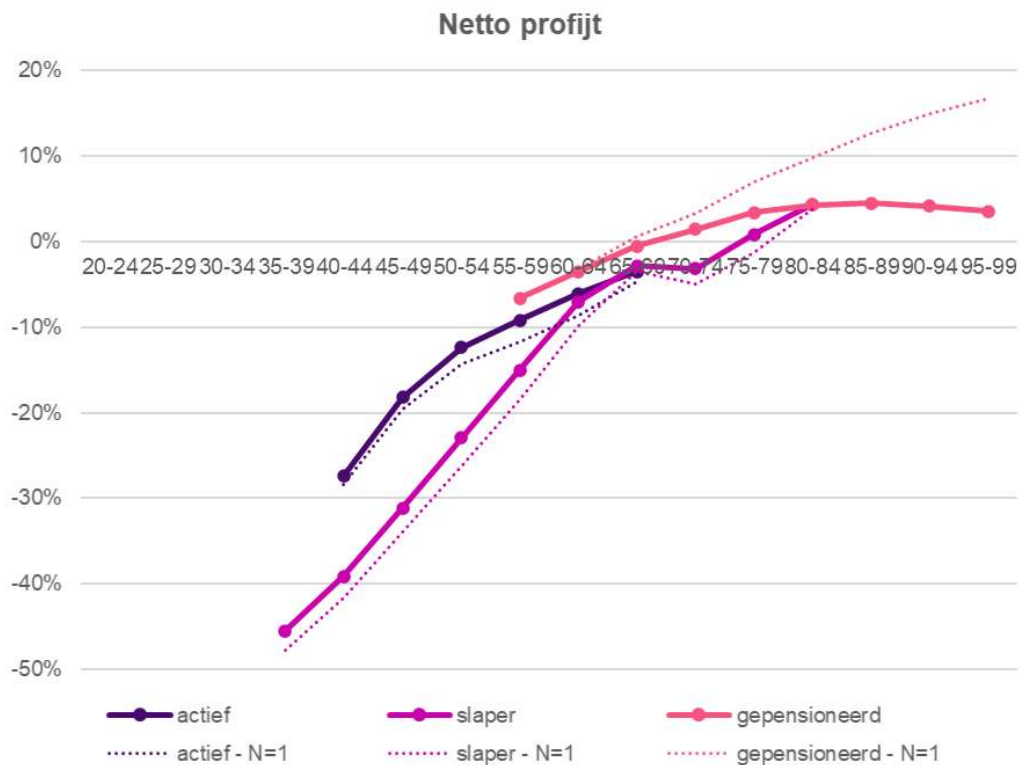
De standaard spreidingstermijn bij invaren volgens de standaardmethodiek is 10 jaar. De spreidingsperiode is een rekenkundige verdeelsleutel van het resterende collectieve vermogen. Om hiervan af te wijken moeten Sociale Partners een onderbouwing geven en toelichten dat dit bij zal dragen aan een evenwichtigere verdeling.

Sociale Partners hebben onderzocht of een kortere spreidingstermijn zou kunnen bijdragen aan een evenwichtigere verdeling van het vermogen. Door de spreidingstermijn te verlagen ontvangen deelnemers met een ingegane uitkering of dichtbij ingang van hun uitkering een groter percentage van het te verdelen vermogen. Een langere spreidingstermijn is niet onderzocht vanwege de relatief hoge leeftijden binnen de kring.

In onderstaand figuur is de verdeelsleutel zichtbaar op basis van de standaardspreidingsperiode van 10 jaar en 1 jaar (N=1). Bij één jaar ontvangen alle deelnemers dezelfde procentuele verhoging.



De aanname rond de spreidingsperiode is een verdeelvraagstuk van het collectief resterend vermogen. DNB beoordeelt de transitie op evenwichtigheid en hecht veel belang aan netto profijt uitkomsten. Netto profijt laat daarin zien welke cohorten in meer of mindere mate profiteren van de toedeling van het collectief pensioenvermogen. Bij een meer evenwichtige verdeling van het collectief vermogen zouden de netto profijt lijnen horizontaler moeten worden. Dit is niet het geval bij het toepassen van een kortere spreidingsperiode zoals te zien is in onderstaand figuur. De verdeling van pensioenvermogen wordt schever en daarmee minder evenwichtig.

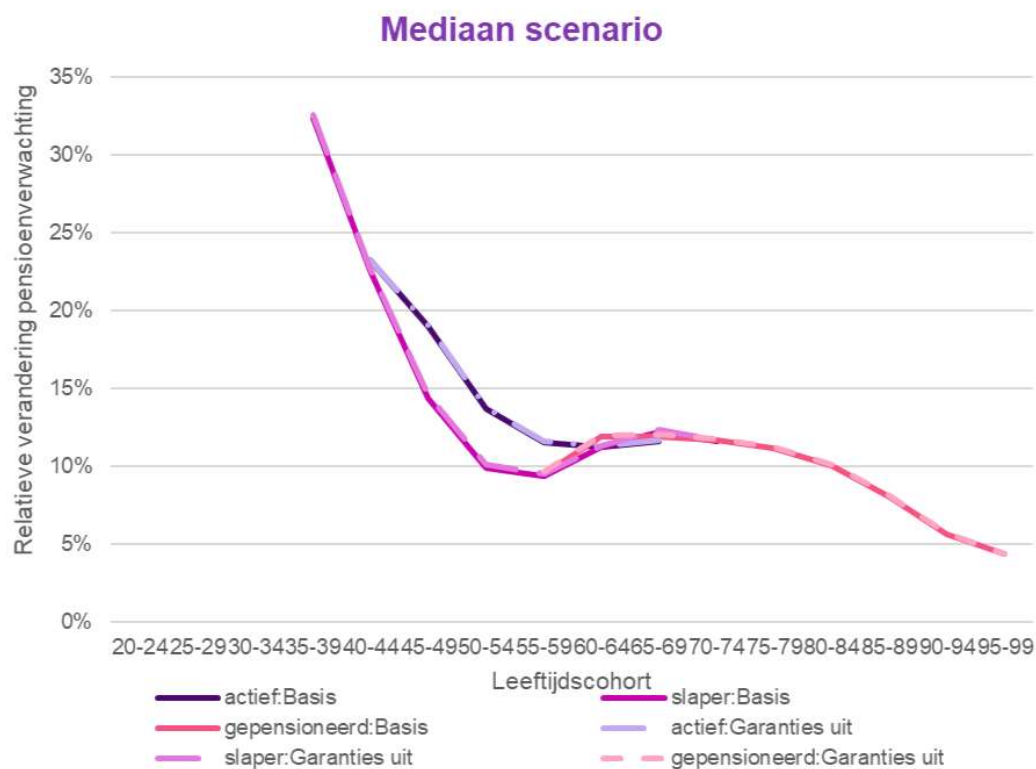


Op basis van deze uitkomsten zien Sociale Partners geen aanleiding om af te wijken van de wettelijke spreidingsperiode van 10 jaar.

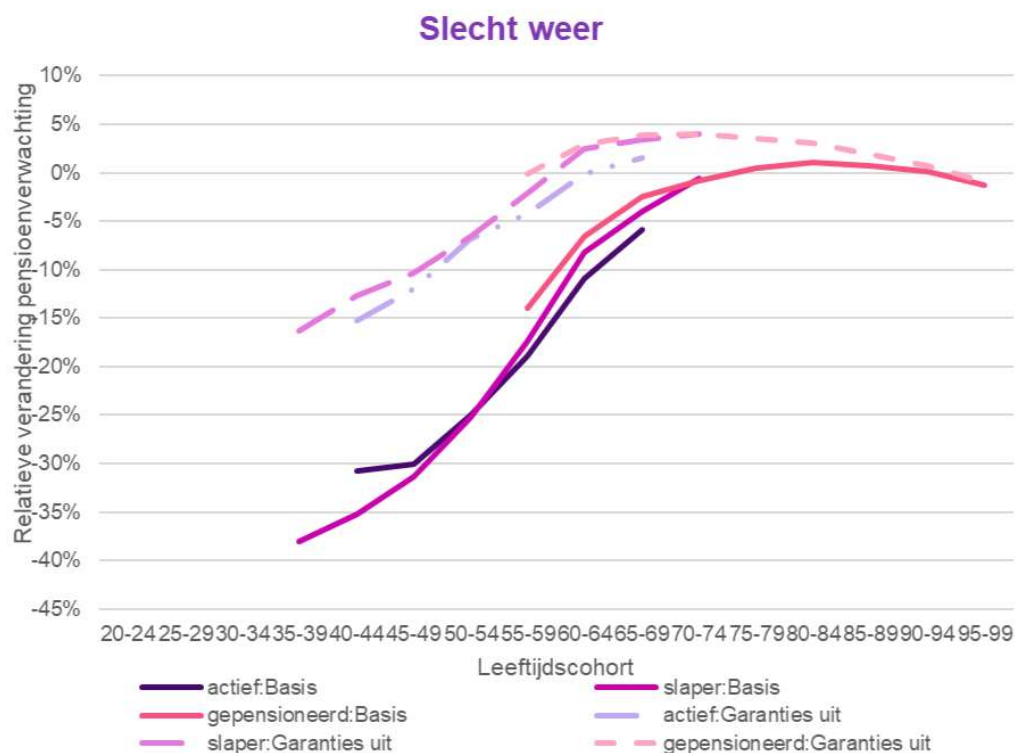
5.8.2 Waarde van garanties in termen van pensioenresultaat

In hoofdstuk 5.5 is inzicht gegeven wat de impact van de herstell premie en bijstortgarantie in de huidige regeling is in termen van netto profijt effecten. Als vervolg hierop zijn Sociale Partners ook gaan kijken naar de effecten op het pensioenresultaat.

De waarde van de bijstortgarantie en herstell premie is afhankelijk van de economische verwachting. In slecht weer scenario's zakt de startdekkingsgraad weg en krijgen de garanties meer waarde, doordat er meer kans op activatie. Uit het onderzoek blijkt dat in een groot deel van de scenario's er een beperkte waarde op dit moment zit in de garanties. In onderstaand figuur is het pensioenresultaat met en zonder garanties vergeleken in het mediaan scenario. Hierin is zichtbaar dat er nagenoeg geen verschil in uitkomsten is.



Naar verwachting zal dit wel naar voren komen in slecht weer scenario's. In onderstaand figuur is daarvan de vergelijking gemaakt. Hierbij is het slecht weer scenario de 5%-percentiel uitkomst. Uitkomsten zonder garanties komen hoger uit, doordat de waarde van de huidige regeling daalt zonder de garanties. De waarde van de nieuwe regeling blijft gelijk, waardoor de nieuwe regeling uitgedrukt in de huidige regeling beter uitkomt. Het verschil in uitkomst voor jongere deelnemers is groter, doordat zij gedurende een langere horizon kunnen profiteren van de garanties die de huidige regeling te bieden heeft.

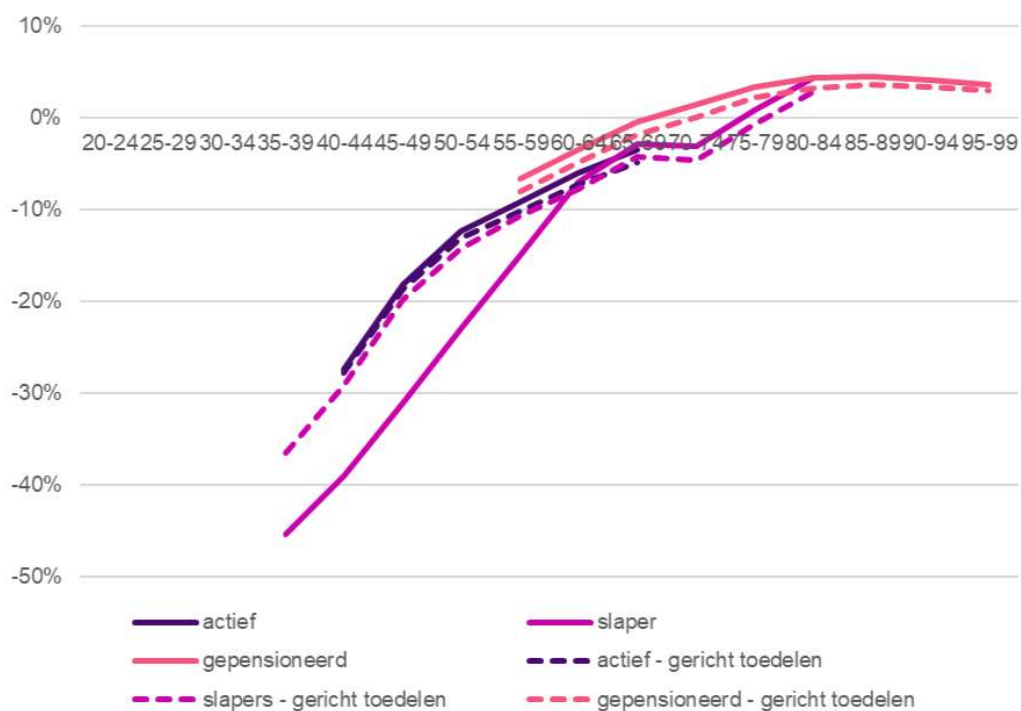


5.8.3 Gerichte vermogenstoedeling slapers

Omdat de netto profijt uitkomsten voor (jonge) slapers relatief laag zijn ten opzichte van actieven en gepensioneerden is er ook onderzoek gedaan naar het eventueel toekennen van een gerichte vermogenstoedeling aan slapers om dit meer in lijn te brengen met actieven.

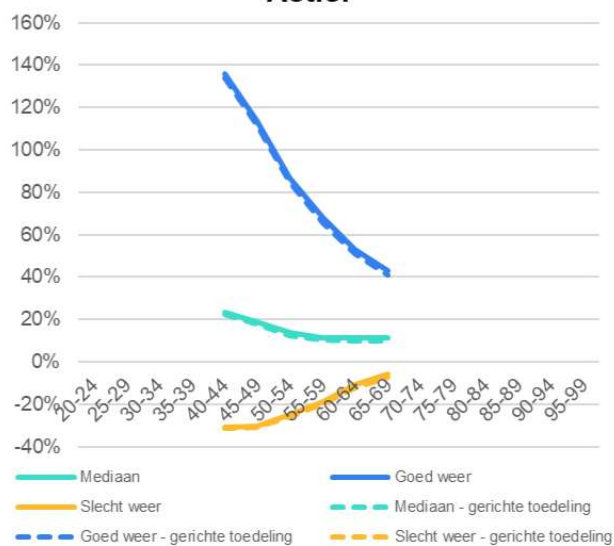
Er is een scenario onderzocht door de WTP-werkgroep waarin het verschil in netto profijt tussen actieve deelnemers en slapers verkleind wordt. Als 1,75%-punt dekkingsgraad aangewend wordt voor gerichte vermogenstoedeling aan slapers kan het netto profijt effect van slapers in lijn gebracht worden met dat van actieve deelnemers. Dit wordt gefinancierd uit het collectieve fondsvermogen, dus gaat ten laste van actieven, gepensioneerden en oudere slapers. Zie hiervoor onderstaand figuur.

Netto profijt

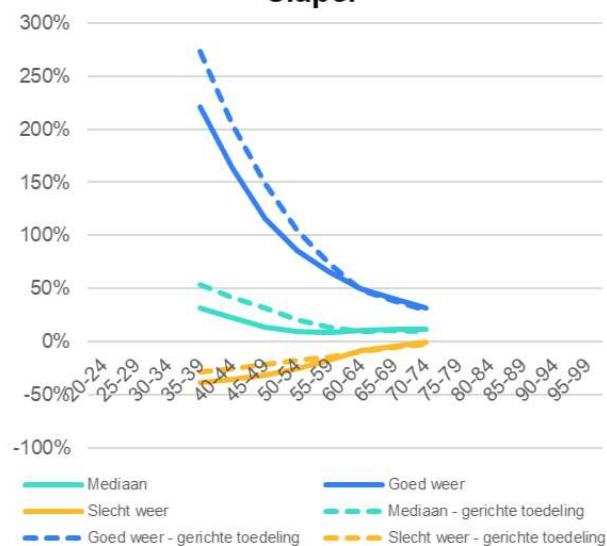


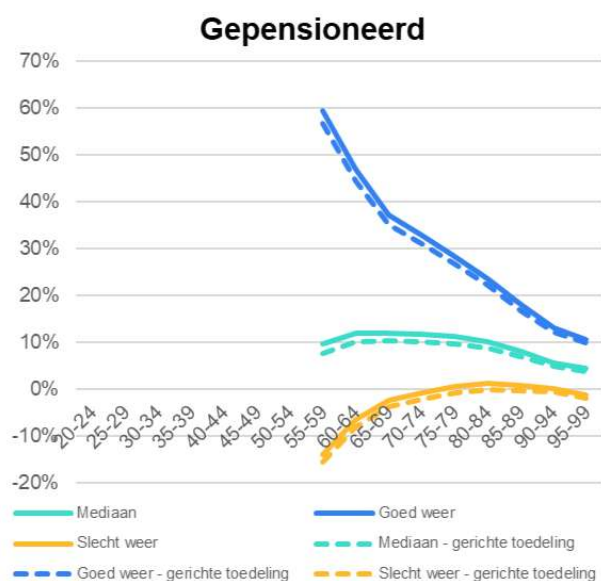
In de basis lijkt hiermee een meer evenwichtige vermogensverdeling plaats te vinden. Sociale Partners zijn van mening dat voor een dergelijk grote vermogensverschuiving niet geïsoleerd gekeken moet worden naar het netto profijt effect, maar ook het effect op het pensioenresultaat. Deze zijn getoond in onderstaande figuren.

Actief



Slaper





Reeds gepensioneerden, actieven en oudere slapers ondervinden beperkt nadeel van de gerichte toedeling voor slapers. Bij actieven wordt de impact ook gedempt door toekomstige pensioenopbouw. Daarentegen geven de uitkomsten in termen van pensioenresultaat voor slapers geen directe aanleiding tot een gerichte vermogenstoedeling voor deze groep.

Daarnaast moet ook gekeken worden naar de omvang van deze groep binnen de populatie. De hierboven beschreven compensatie is van toepassing op slapers tot ongeveer 60 jaar. In bijlage A is inzicht gegeven in de populatiekenmerken. Er is een beperkte groep slapers onder de 60 jaar op basis van de hoogte van de voorziening. De grootste negatieve netto profijt uitkomsten zijn voor de groep slapers jonger dan 50 jaar. De voorziening van deze groep is nog vele malen kleiner.

De werkgroep WTP heeft aandacht gehad voor de negatieve netto profijt uitkomsten van (jonge) slapers. Er is onderzocht of een extra verdelingsregel bij invaren wenselijk is om de netto profijt uitkomsten te verbeteren. De werkgroep ziet een dergelijke extra maatregel niet als wenselijke oplossing gezien de hierboven genoemde argumenten.

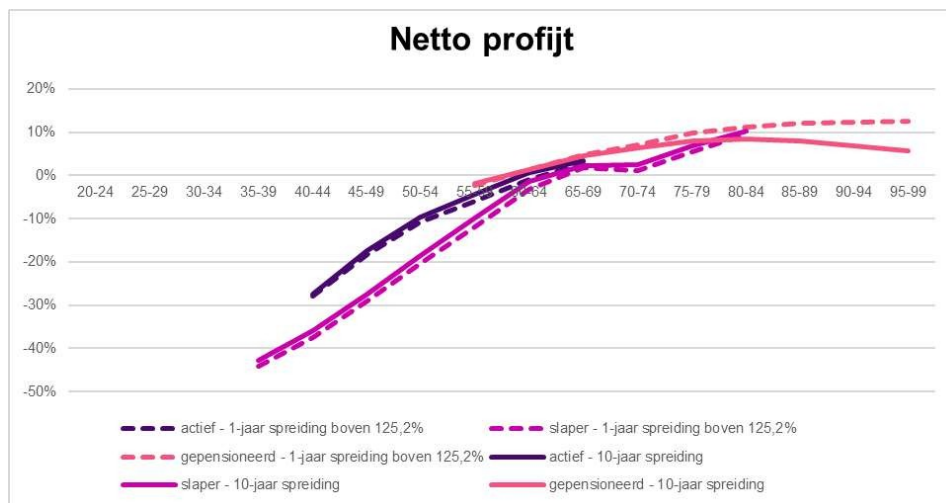
5.8.4 Spreidingstermijn van 1 jaar bij hoge dekkingsgraden

Op basis van de ontvangen feedback uit het hoorrecht (zie bijlage C) hebben sociale partners onderzocht om bij hoge dekkingsgraden een spreidingstermijn van één jaar toe te passen op het deel van het vermogen dat beschikbaar komt boven een vooraf vastgestelde dekkingsgraad. In dit geval betreft dit het vermogen boven de dekkingsgraad bij invaren zoals vastgesteld in de basisvariant van 125,2%. Dit deel van het vermogen boven de dekkingsgraad van 125,2% wordt door deze maatregel bij het invaren eenmalig toegekend en verdeeld over alle deelnemers in de vorm van een gelijke verhoging, uitgedrukt als percentage van de technische voorziening (TV). Hiermee wordt voor dit gedeelte afgeweken van de standaardmethode met spreidingstermijn van 10 jaar door een gedeelte van de vermogensverdeling met een spreidingstermijn van 1 jaar toe te passen.

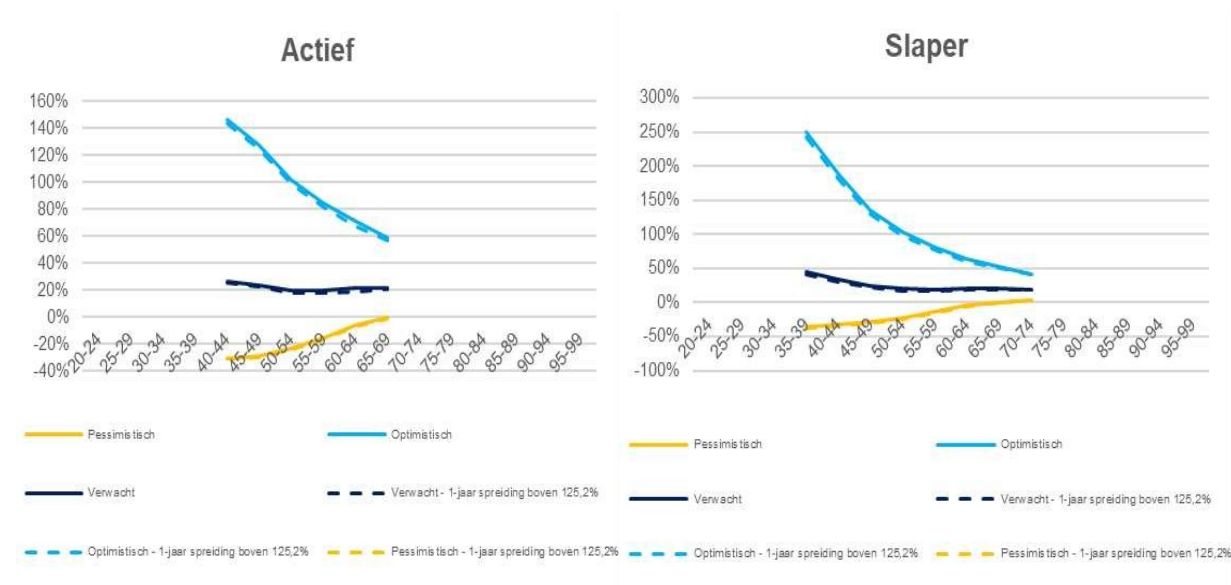
Het hanteren van een spreidingstermijn van één jaar bij hoge dekkingsgraden heeft tot doel om met name gepensioneerden tegemoet te komen. Deze groep heeft onder het huidige FTK een aanzienlijke indexatieachterstand opgebouwd. In deze periode liet de financiële positie van het fonds geen (volledige) indexatie toe, waardoor deze indexatieachterstand is ontstaan en in de tijd verder is opgelopen.

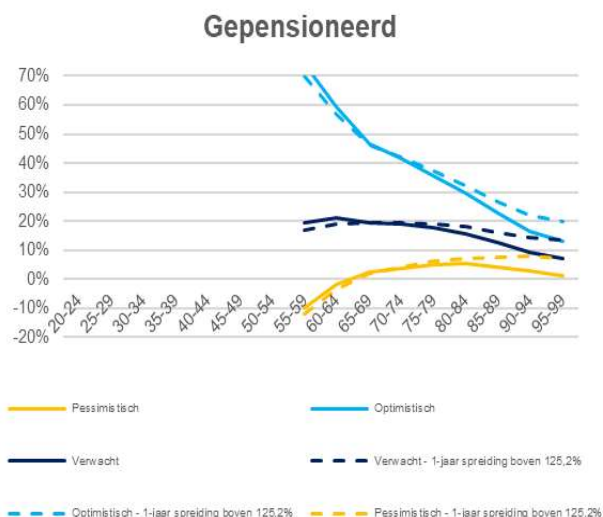
Uit de analyse van het netto profijt, uitgaande van een dekkingsgraad bij invaren van 140% (het hoogste onderzochte dekkingsgraadniveau) blijkt dat het toepassen van een spreidingstermijn van één jaar voor het vermogen boven de 125,2% resulteert in een positieve delta in het netto profijt voor

gepensioneerden. Daarnaast worden de resultaten voor zowel actieve als gewezen deelnemers slechts in beperkte mate negatief beïnvloed.



De projecties van de pensioenverwachting tonen hieronder dat deze maatregel leidt tot een duidelijke verbetering voor met name de oudste gepensioneerden, terwijl dit ten laste gaat van de overige deelnemers. Hoewel de veranderingen voor deze groepen relatief beperkt blijven, nemen de verschillen tussen de deelnemersgroepen toe, in lijn met de netto profijt uitkomsten.





In de basis draagt deze maatregel niet bij aan een meer evenwichtige verdeling tussen groepen op basis van kwantitatieve maatstaven. Sociale partners hechten waarde aan het hoorrecht en zien op basis van kwalitatieve overwegingen wel redenen om tegemoet te komen aan het verzoek van HPNL Senior om een spreidingstermijn van één jaar te hanteren. In situaties waarin de financiële middelen ruim voldoende zijn om alle transitiedoelstellingen te realiseren bij een dekkinggraad boven de 125,2%, kan het vermogen boven deze grens verdeeld via een gelijke verhoging. Hiermee kan een deel van de opgebouwde inhaalachterstanden worden gecompenseerd. De negatieve impact op uitkomsten voor jongere deelnemers is beperkt.

Sociale partners willen het bestuur van CB APF verzoeken deze maatregel toe te passen indien dit past binnen het door het bestuur geformuleerde evenwichtigheidskader, voor zo ver de vermogensverschuiving binnen de 5% beschikbare bestuurlijke ruimte past.

6. Ondertekening

Hiermee verklaren onderstaande partijen dat zij deze definitieve versie van het Transitieplan HPE Nederland zijn overeengekomen.

Hewlett-Packard Nederland B.V.

**Ondernemingsraad HPE
Nederland**


Coen Timmer (Sep 23, 2026 10:46:24 GMT+2)

Naam: COEN TIMMER

Naam:

Functie: Directeur

Functie:

Compaq Trademark B.V.


Coen Timmer (Sep 23, 2026 10:46:24 GMT+2)

Naam: COEN TIMMER

Functie: Directeur

Hewlett-Packard The Hague B.V.


Coen Timmer (Sep 23, 2026 10:46:24 GMT+2)

Naam: COEN TIMMER

Functie: Directeur

Bijlage A. Pensioenregeling Centraal Beheer Algemeen Pensioenfonds

Kenmerken pensioenregeling

Onderwerp	Pensioenregeling HPE
<i>Uitvoerder</i>	Centraal Beheer Algemeen Pensioenfonds
<i>Ingangsdatum</i>	1 november 2021
<i>Type regeling</i>	Middelloonregeling
<i>Premiehoogte</i>	De totale premie wordt jaarlijks vastgesteld en bevat inclusief een werknemersbijdrage van 4,7% van de eigen bijdrage grondslag
<i>Pensioengevend salaris</i>	Het vaste jaarsalaris, bestaande uit het totaal van 12,96 maal het bruto vaste maandsalaris op de peildatum, inclusief vakantietoeslag zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst en het variabel deel OTE dat in het voorgaande kalenderjaar is uitbetaald, tot maximaal het variabel deel OTE dat geldt bij de realisatie van alle doelstellingen
<i>Franchise</i>	€ 18.475 (2025)
<i>Eigen bijdrage franchise</i>	€ 27.712 (2025)
<i>Pensioengrondslag (PG)</i>	Pensioengevend salaris minus de franchise
<i>Eigen bijdrage grondslag</i>	Pensioengevend salaris minus de eigen bijdrage franchise
<i>Maximum pensioengevend salaris</i>	€ 80.406 (2025) – ICK grensbedrag II op 31 december van het voorgaande jaar
<i>Pensioenrichtleeftijd</i>	De eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de 68-jarige leeftijd wordt bereikt
<i>Ouderdomspensioen</i>	Het opbouwpercentage is 1,875% van de PG.
<i>Partnerpensioen</i>	Het opbouwpercentage is 1,3125% van de PG.
<i>Wezenpensioen</i>	Het opbouwpercentage is 0,263% van de PG.
<i>Tijdelijk partnerpensioen</i>	€ 12.871,20 (2024)

<i>Premievrije voortzetting van toekomstige pensioenopbouw</i>	(Gedeeltelijke) vrijstelling van premiebetaling ingeval van arbeidsongeschiktheid.
<i>Toeslagverlening actieven</i>	Op de opgebouwde Pensioenrechten en Pensioenaanspraken van Deelnemers, Gewezen deelnemers, Gewezen partners en Pensioengerechtigden wordt jaarlijks per 1 januari toeslag verleend van maximaal de Prijsindex. De toeslagverlening wordt uit beleggingsrendement van Kring HPE gefinancierd. Voor bepaalde groepen geldt een afwijkende ambitie en/of aanvullende toeslagverlening.
<i>Toeslagverlening inactieven</i>	Op de opgebouwde Pensioenrechten en Pensioenaanspraken van Deelnemers, Gewezen deelnemers, Gewezen partners en Pensioengerechtigden wordt jaarlijks per 1 januari toeslag verleend van maximaal de Prijsindex. De toeslagverlening wordt uit beleggingsrendement van Kring HPE gefinancierd. Voor bepaalde groepen geldt een afwijkende ambitie.

Overgangsregelingen

De huidige middelloonregeling kent meerdere overgangsregelingen, gerelateerd aan deelname in eerdere pensioenregelingen van HPE.

Overgangsregelingen – partner- en wezenpensioen

Voor de deelnemers die per 31 december 2013 deelnemer waren aan de per 31 december 2013 beëindigde vrijwillige ANW-hiatenpensioenregeling uitgevoerd door Hewlett Packard Pensioenfonds (hierna: HPPF) geldt bij overlijden van de deelnemer tijdens het deelnemerschap een gegarandeerd niveau voor de door de Partner te verkrijgen uitkering op tijdelijk partnerpensioen.

Voor de deelnemers die tot en met 31 december 2013 deelnemer waren aan de door Stichting Pensioenfonds EDS uitgevoerde pensioenregelingen vastgelegd in pensioenreglement I of pensioenreglement II geldt een gegarandeerd niveau voor het door de Partner te verkrijgen levenslange partnerpensioen.

Voor alle in deze paragraaf benoemde deelnemers geldt dat het wezenpensioen gelijk is aan 20% van het uitgekeerde levenslange partnerpensioen.

Voor deelnemers die op 31 december 2003 deelnamen aan de pensioenregeling die werd uitgevoerd door Delta Lloyd of Nationale-Nederlanden en die op dat moment werknemer waren bij Hewlett-Packard wordt een aanvullend partnerpensioen op risicobasis verzekerd.

Overgangsregelingen – overdracht tot en met 31 oktober 2021 opgebouwd pensioen bij HPPF

Voor Gewezen deelnemers uit de volgende pensioenreglementen waarvan per 1 januari 2014 de Pensioenaanspraken niet zijn omgezet naar een latere pensioendatum, geldt een andere pensioendatum, variërend van leeftijd 61 jaar tot leeftijd 65 jaar:

- HP 2006 Pensioenreglement B 55-min – Basispensioenregeling
- HP 2004 Pensioenreglement A – Basispensioenregeling
- Pensioenreglement II van Stichting EDS Pensioenfonds
- DEE Pensioenreglement 1992
- DNL Pensioenreglement 1994
- DEC Pensioenreglement 1981
- Pensioenreglement 1997 van Zwitserleven

Overgangsregelingen – overgangsbepaling per 1 januari 2018

Voor de in de middellood pensioenregeling van HPPF tot 1 januari 2018 opgebouwde pensioenen over de deelnemersjaren tot 1 januari 2018 geldt Pensioenrichtdatum 67.

Overgangsregelingen – overgangsbepaling premievrijstelling arbeidsongeschikten voor 1 januari 2014

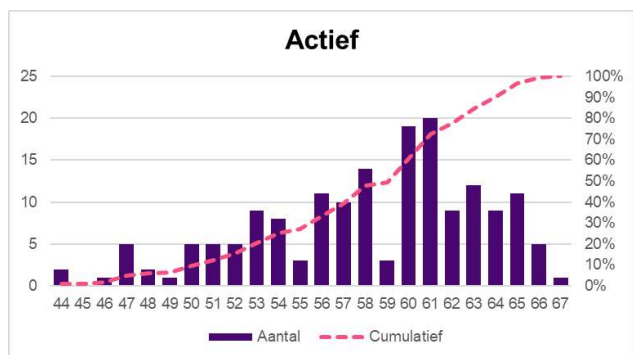
Voor de arbeidsongeschikte die reeds voor 1 januari 2014 (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt was en die op 31 oktober 2021 recht had op (gedeeltelijk) premievrije deelname op grond van één van de aangewezen reglementen, geldt dat de bepalingen uit dat reglement blijven gelden.

Overgangsregelingen – overgangsbepaling aanwending pensioenkapitaal

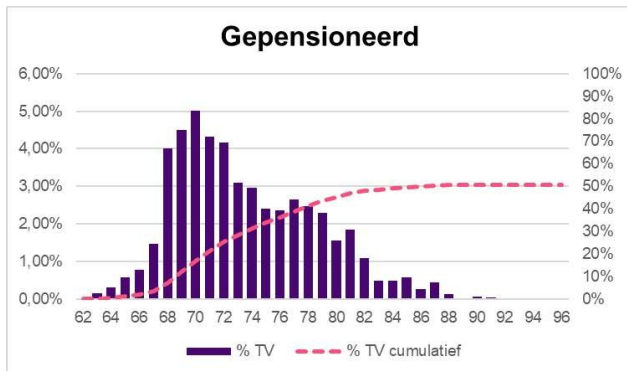
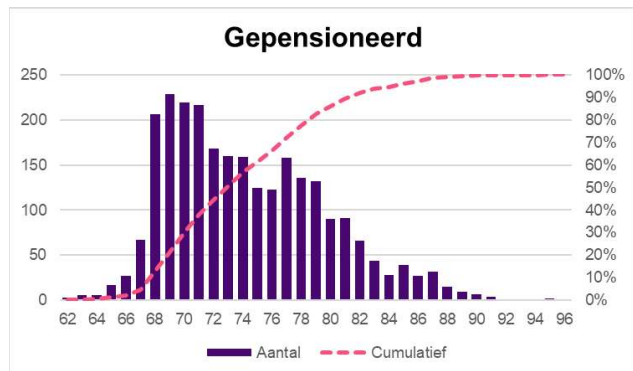
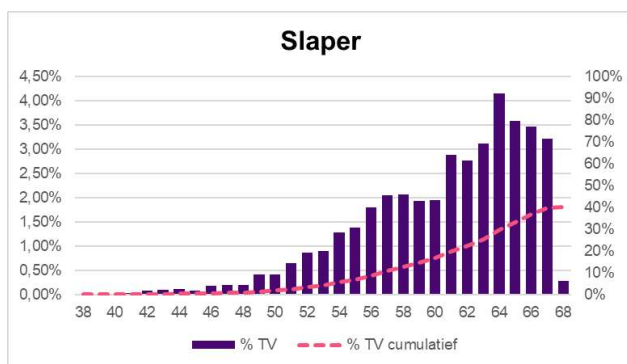
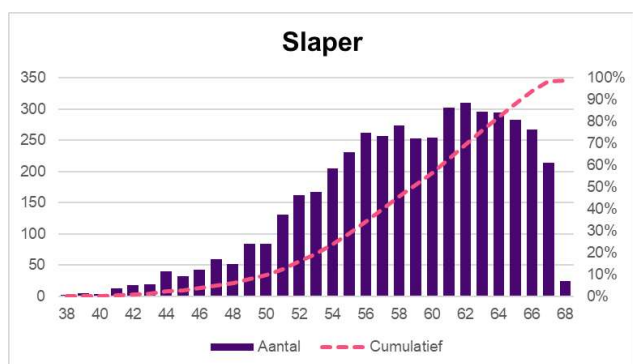
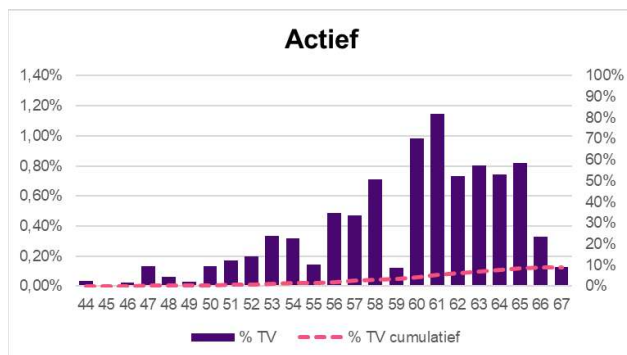
(Gewezen) deelnemers die voor 1 januari 2014 deelnemer waren in één van de aangewezen excedent regelingen kunnen met hun Pensioenkapitaal Pensioenrechten inkopen bij het Pensioenfonds.

Inzicht deelnemerspopulatie

Verdeling op basis van aantallen



Verdeling op basis van voorziening (excl. nabestaanden)



Bijlage B. Gevoeligheden verwacht pensioen en netto profijt DB-regeling

B.1. Verwacht pensioen

Er zijn berekeningen gedaan op basis van 6 scenario's voor het verwacht pensioen voor actieven en inactieven. De uitkomsten zijn in dit hoofdstuk weergegeven op cohort niveau. Deze uitkomsten zijn berekend met de (voorgeschreven) reguliere DNB scenario set ("P-set") van Q1 2025. Uitkomsten worden getoond in termen van het pensioenresultaat op basis van mediaan, goed weer scenario (95%-percentiel) en slecht weer scenario (5%-percentiel). Dit betekent de gemiddelde hoogte van de uitkering gewogen naar overlevingskans en inflatie in deze percentielen. Pensioenresultaat van de WTP-regeling wordt relatief getoond ten opzichte van de FTK-regeling. Een positief percentage betekent daarmee een betere verwachte uitkomst in de WTP-regeling.

De volgende scenario's zijn doorerekend:

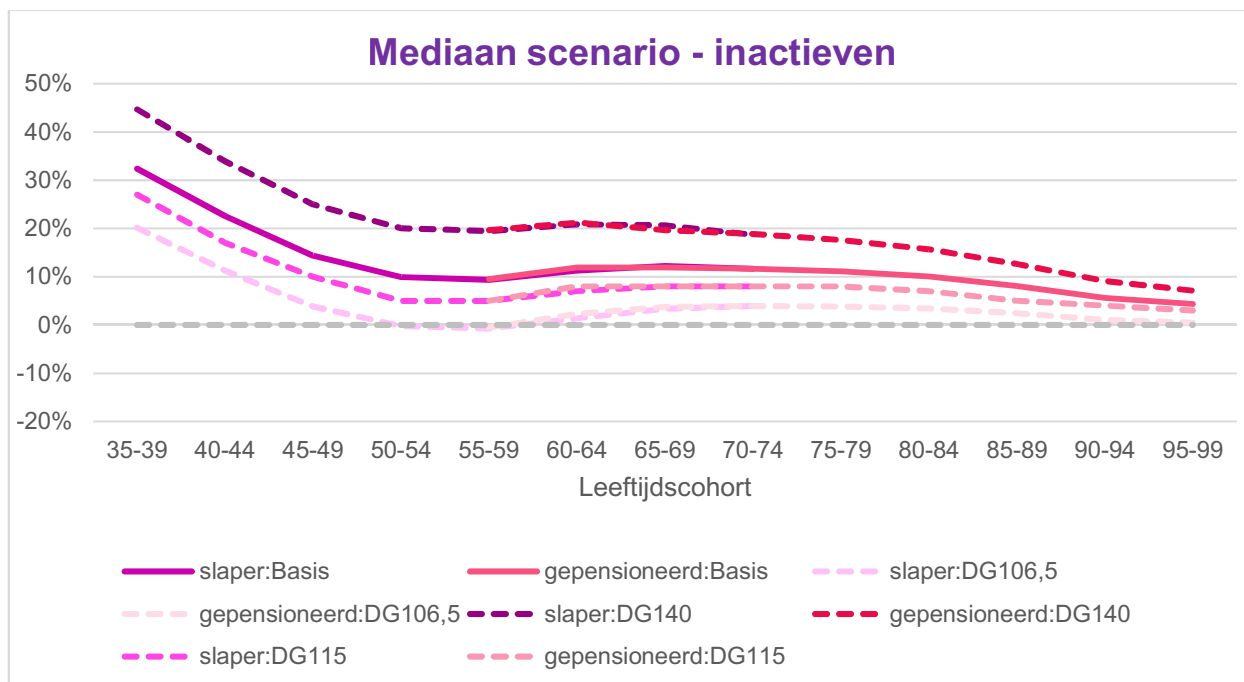
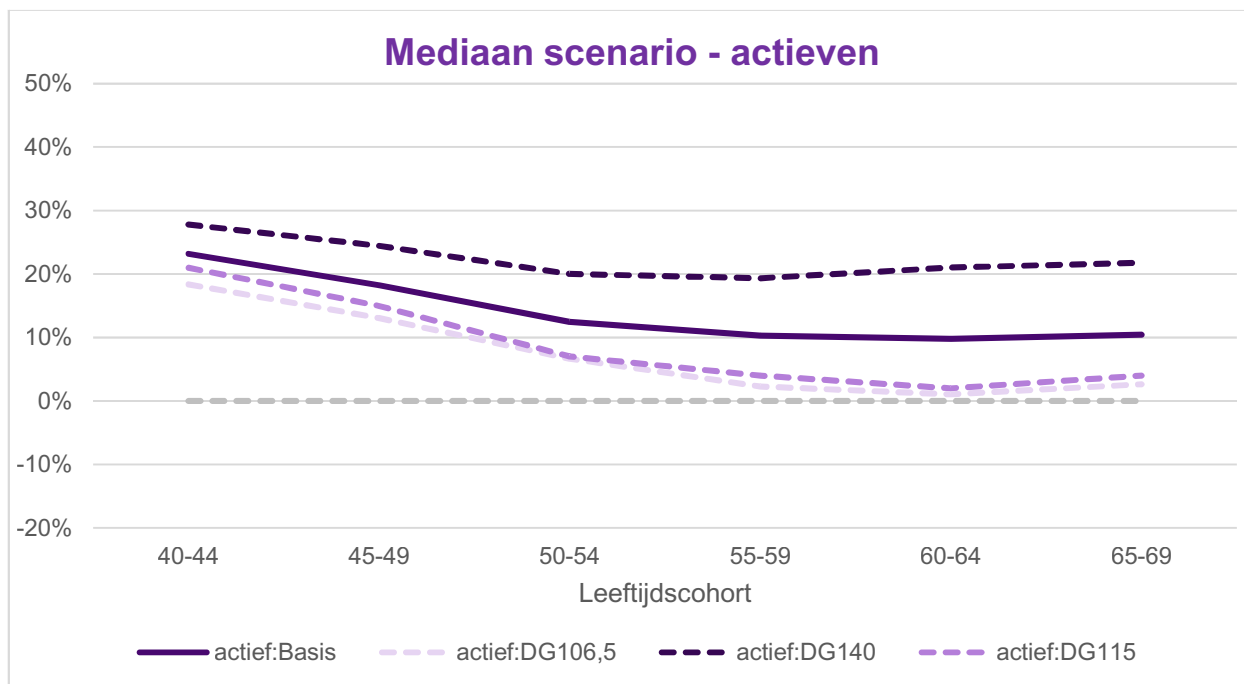
Variant	Omschrijving	Dekkingsgraad	DNB P-set
1	Basisscenario	125,2%	2025Q1 – regulier
2	Lagere dekkingsgraad	115,0%	2025Q1 – regulier
3	Extreem lage dekkingsgraad	106,5%	2025Q1 – regulier
4	Hogere dekkingsgraad	140,0%	2025Q1 – regulier
5	Lagere aanvangsrente	125,2%	2025Q1 – RTS-100bps
6	Hogere aanvangsrente	125,2%	2025Q1 – RTS+100bps

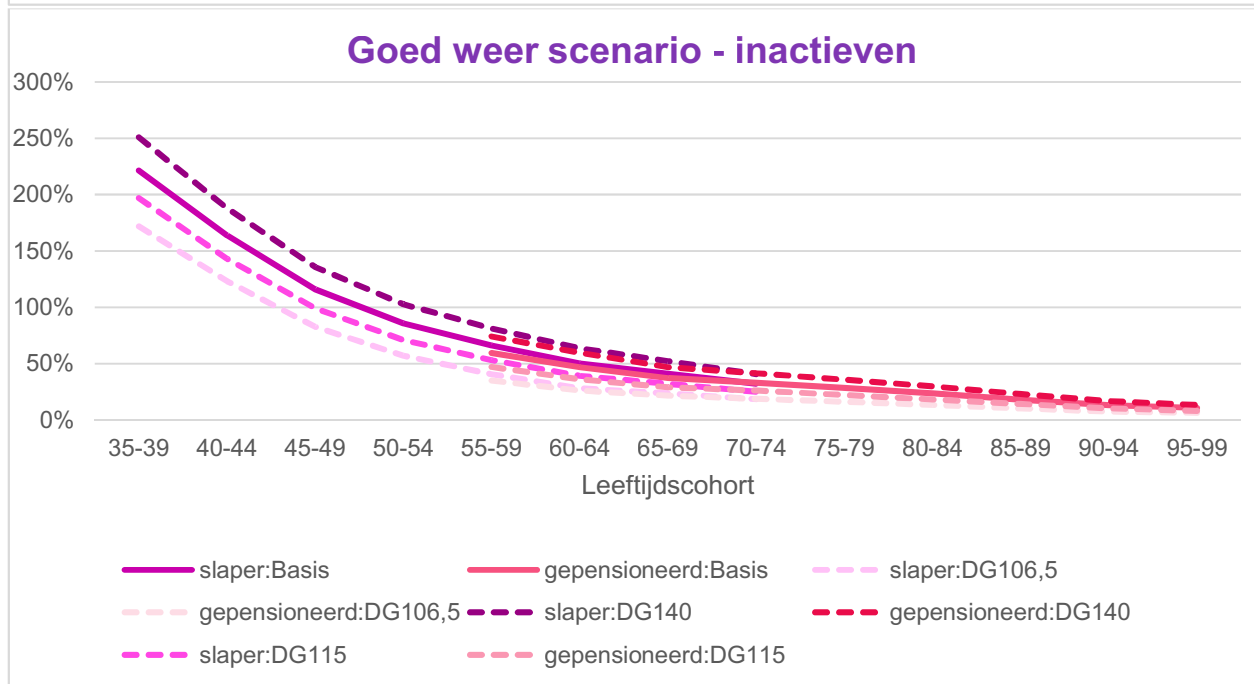
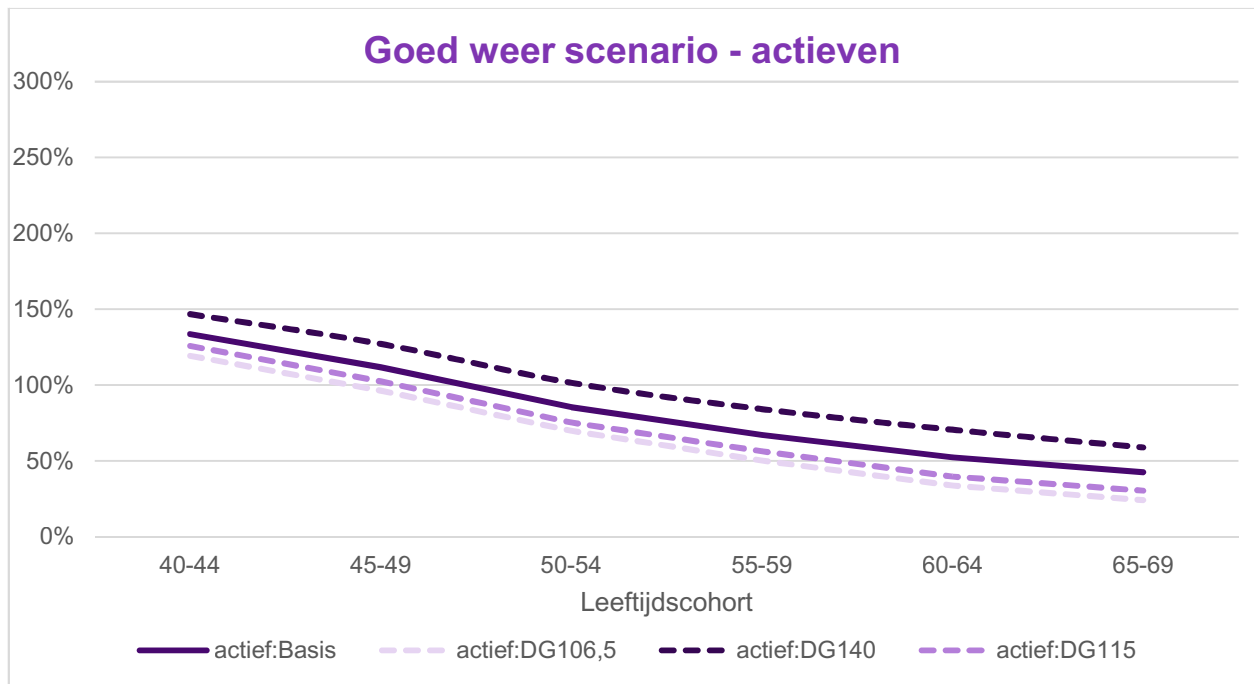
B.1.1. Gevoeligheid dekkingsgraad

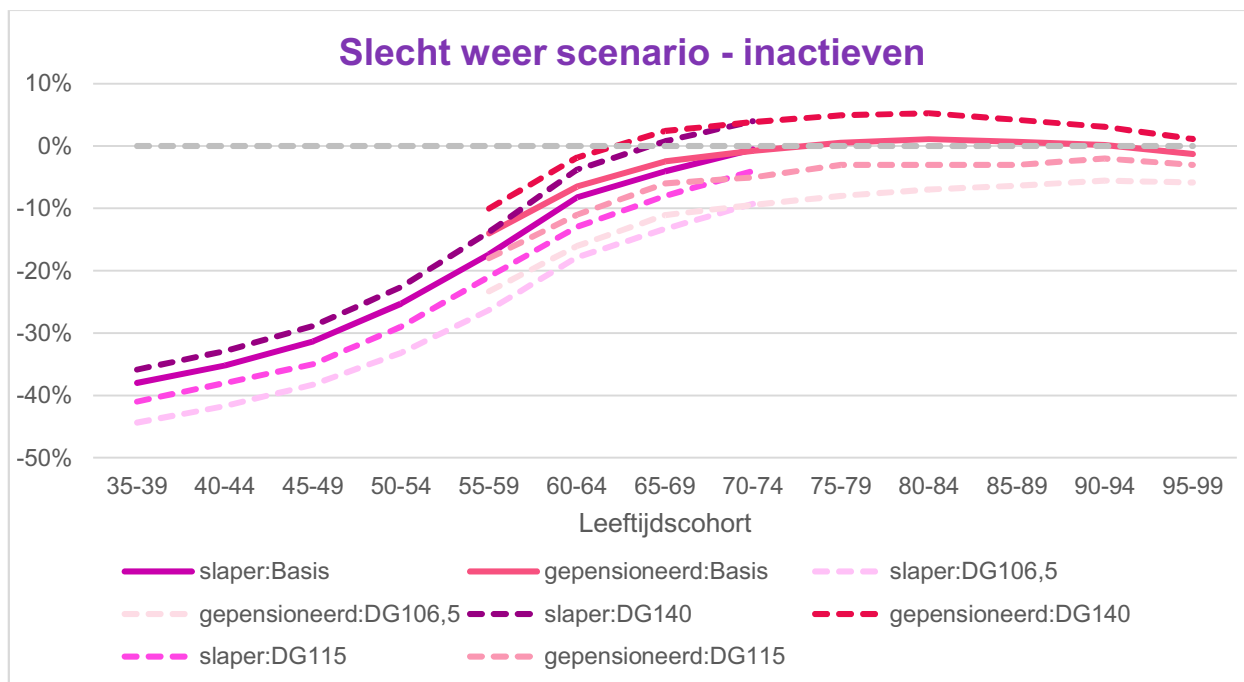
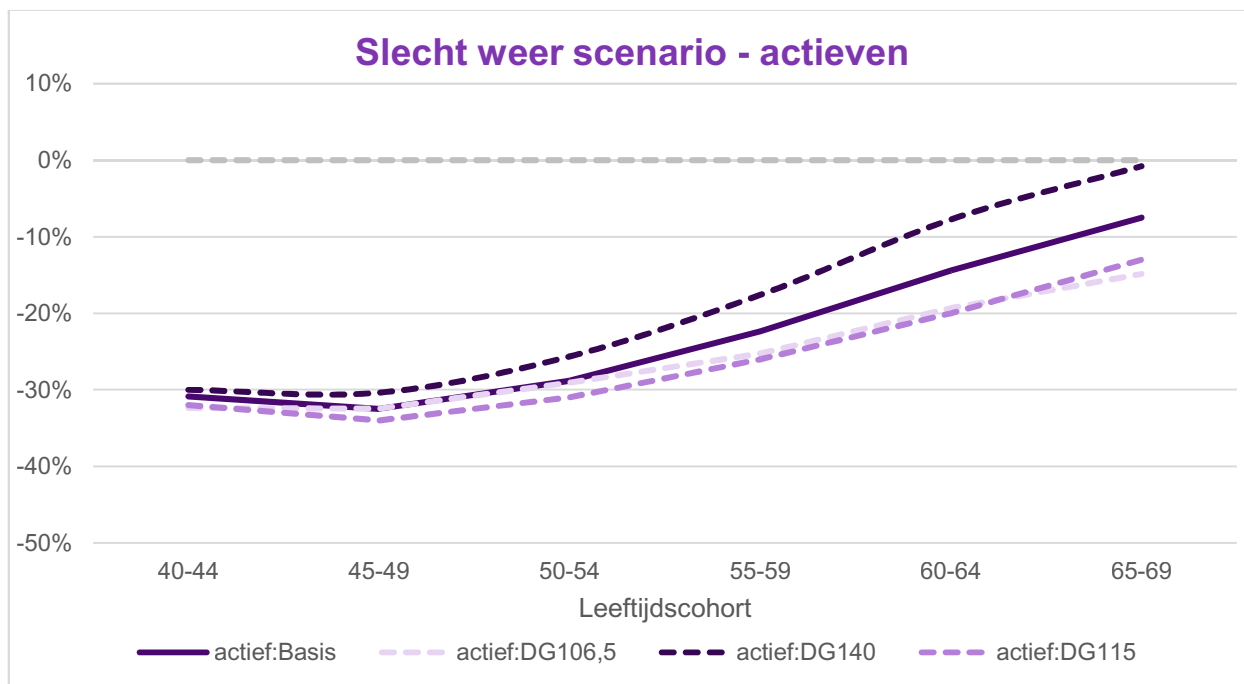
Allereerst hebben wij het basisscenario met dekkingsgraad van 125,2% vergeleken met een hogere dekkingsgraad van 140%, lagere dekkingsgraad van 115% en de minimale invaardekkingsgraad van 106,5%. Een andere dekkingsgraad op transitiedatum heeft een aantal gevolgen. De belangrijkste zijn hieronder opgenomen:

- Bij lagere dekkingsgraden stijgt de waarde van de bijstortgarantie en herstell premie in de FTK-regeling waaruit een lager relatief pensioenresultaat volgt
- Bij lagere dekkingsgraden daalt het indexatiepotentieel in de FTK-regeling waaruit een hoger relatief pensioenresultaat volgt
- Bij lagere dekkingsgraden daalt de invaarbonus bij invaren in de WTP-regeling waaruit een lager relatief pensioenresultaat volgt
- Geen impact op waarde van toekomstige premieopbouw

De uitkomsten bij hogere/lagere dekkingsgraden laten een verschuiving in de uitkomsten zien. De uitkomsten geven geen aanleiding om de gemaakte afspraken te herzien bij andere dekkingsgraden. Sociale Partners constateren dat voor nagenoeg alle leeftijdscohorten er geen achteruitgang te zien is vanaf het mediaan scenario, met als enige uitzondering het inactieve cohort 55-59 jaar bij de minimale invaardekkingsgraad. Gezien de zeer beperkte overschrijving wordt dit geaccepteerd en kan maatwerk overwogen worden indien de dekkingsgraad naar 106,5% zakt.







B.1.2. Hogere/lagere aanvangsrente

Vervolgens is het basisscenario vergeleken met een hogere (plus 100 basispunten) en lagere (min 100 basispunten) aanvangsrente. De dekingsgraad blijft onveranderd. Hiervoor is gebruik gemaakt van aangepaste scenariosets. Een andere startrente op transitiedatum heeft een aantal gevolgen. De belangrijkste zijn hieronder opgenomen:

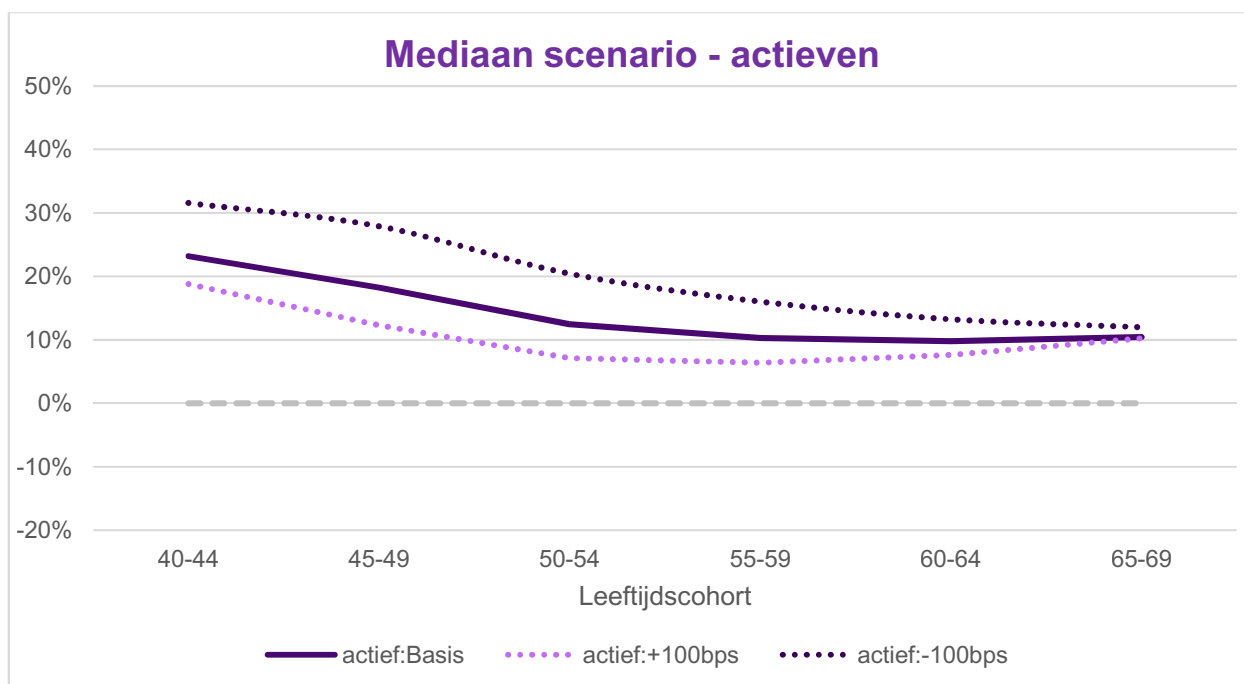
- Bij lagere startrente stijgt de waarde van de bijstortgarantie en herstelpremie in de FTK-regeling wat resulteert in een lager relatief pensioenresultaat
- Het indexatiepotentieel in de FTK-regeling is onveranderd, omdat de dekingsgraad gelijk op 125,2% gehouden wordt

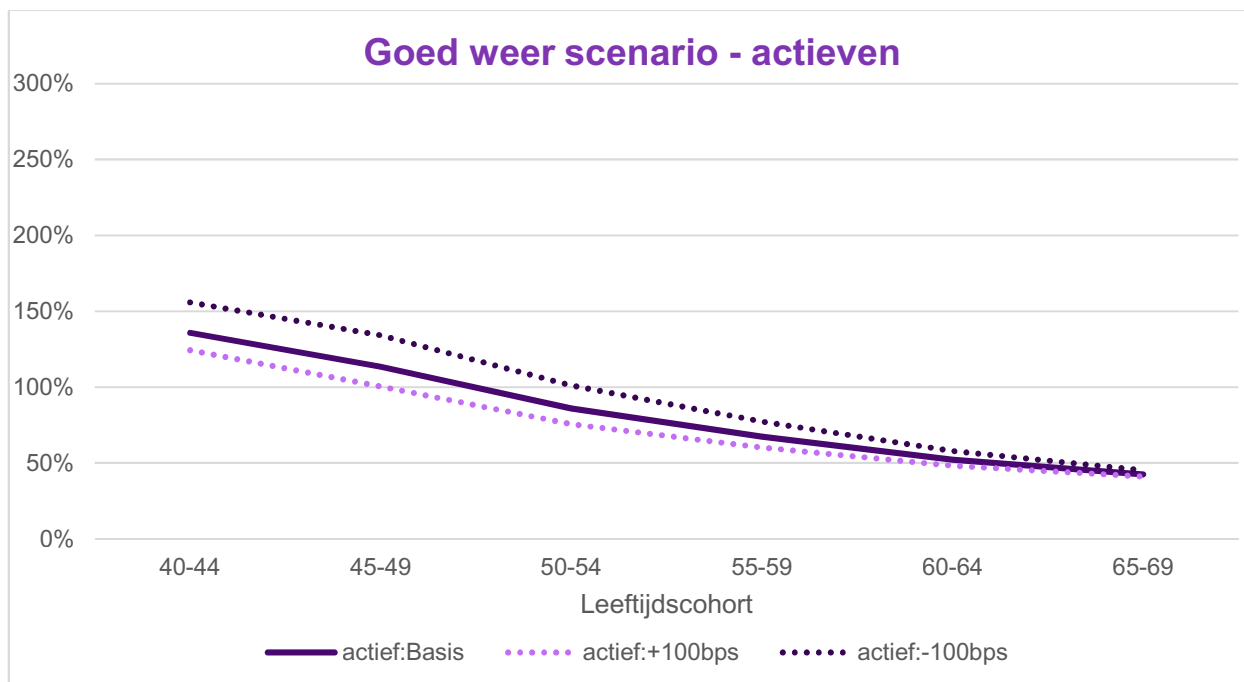
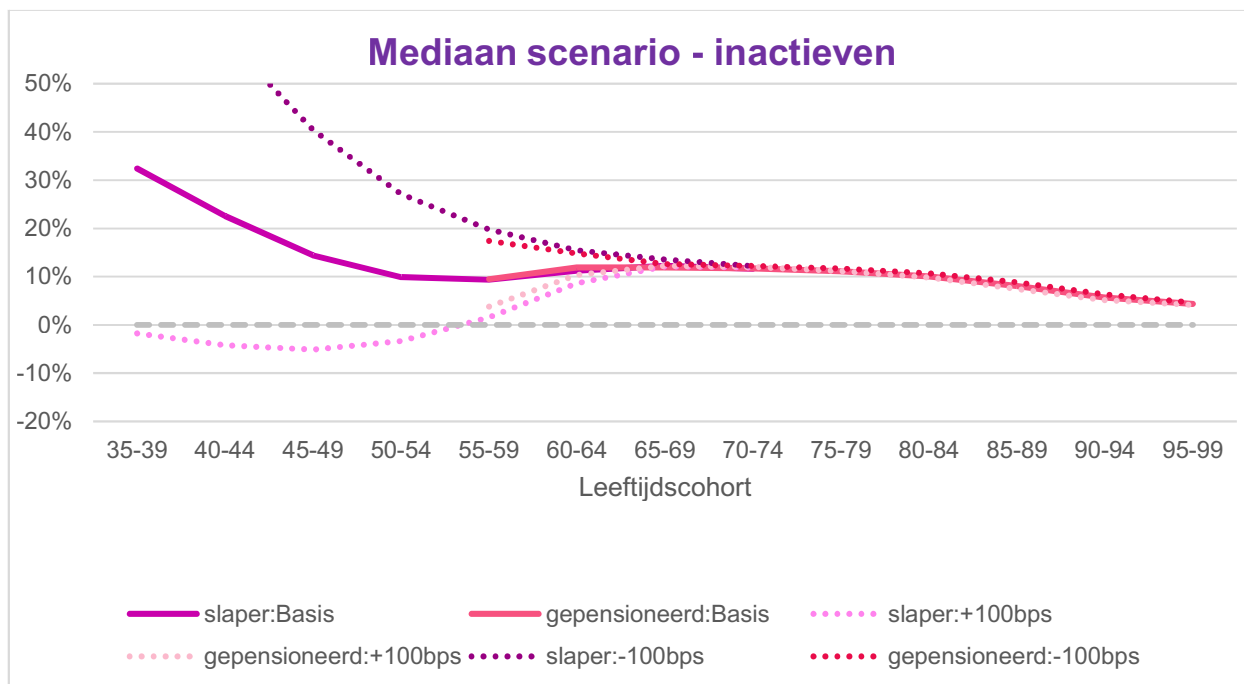
- De invaarbonus bij invaren in de WTP-regeling is onveranderd, omdat de dekkingsgraad gelijk op 125,2% gehouden wordt
- Bij lagere startrente is de toekomstige opbouw in de FTK-regeling nog hetzelfde, terwijl de in de WTP-regeling de spaarpremie gelijk blijft
 - Een lagere rente heeft met hetzelfde kapitaal een lagere uitkering tot gevolg in de WTP-regeling

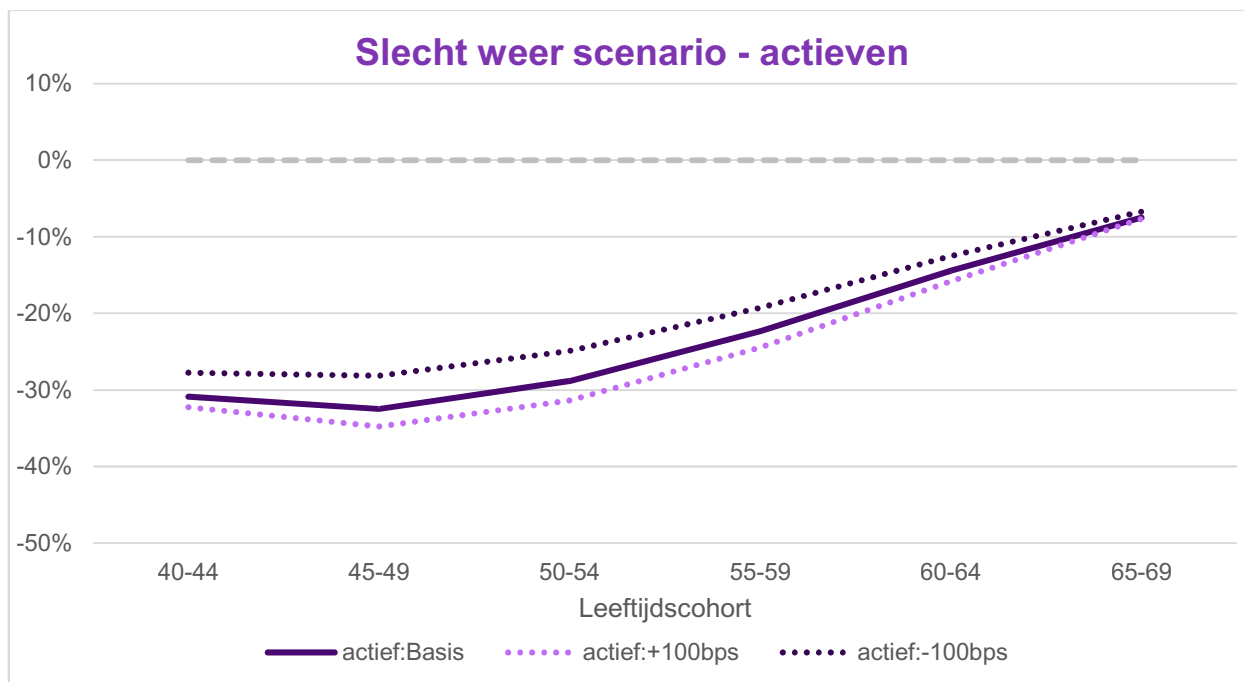
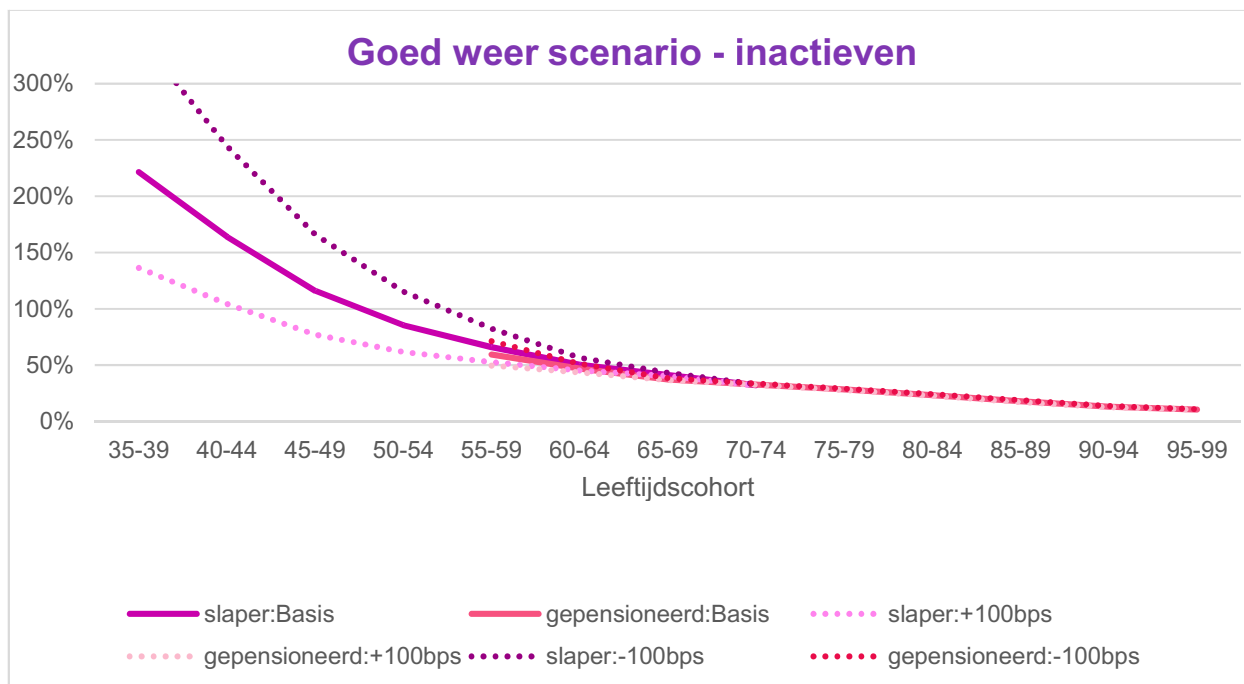
De uitkomsten bij hogere/lagere startrentes laten een verschuiving in de uitkomsten zien. Voor leeftijdscohorten dichtbij of na de pensioenleeftijd ondervinden weinig impact van een hogere of lagere aanvangsrente. Deze deelnemers krijgen een invaarkapitaal mee gebaseerd op hun technische voorzieningen die meebeweegt met de hogere/lagere aanvangsrente. De uitkering die volgt uit het invaarkapitaal wordt ook weer bepaald uit de hogere of lagere aanvangsrente.

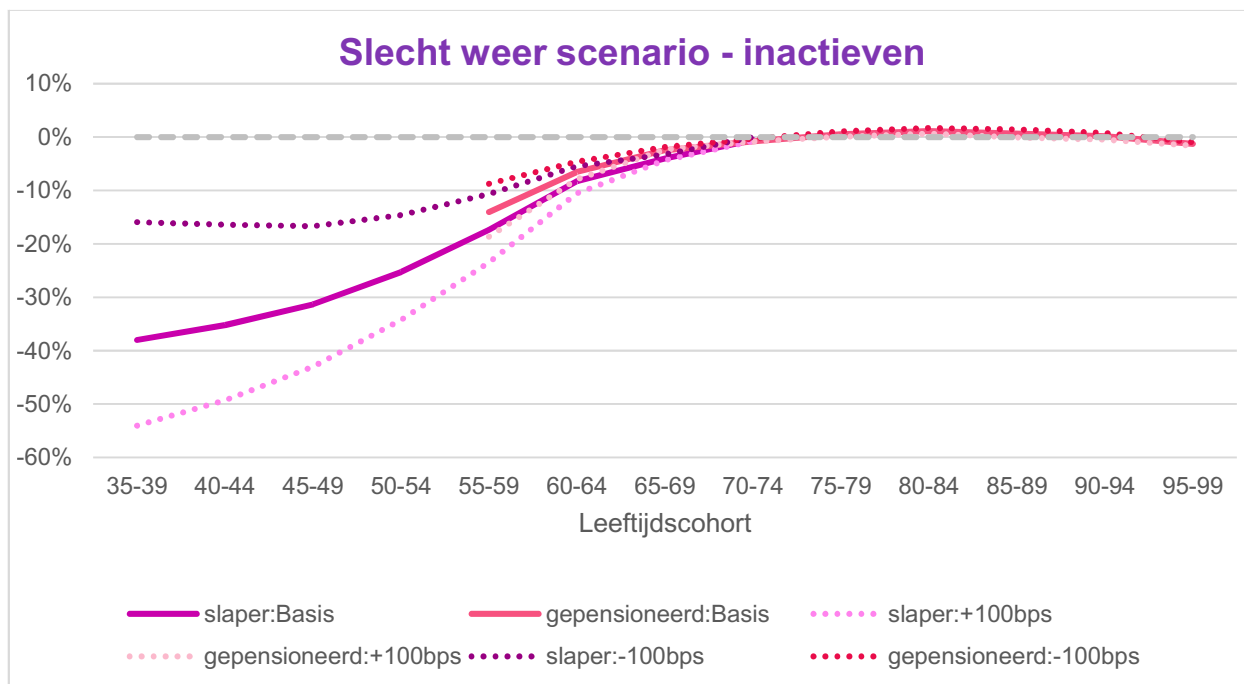
Voor jongere leeftijdscohorten geldt dat een hogere aanvangsrente resulteert in een lager in te varen kapitaal, aangezien de onderliggende technische voorzieningen lager zijn. Op termijn groeit de rente naar het niveau uit het basisscenario, dus voor jongere deelnemers wordt de pensioenuitkering bepaald op een vergelijkbare rente als in het basisscenario. Doordat er minder invaarkapitaal beschikbaar is valt de verwachte pensioenuitkering lager uit voor deze groepen. Voor slapers zijn deze effecten groter ten opzichte van actieven doordat hier geen sprake is van de mitigerende werking van toekomstige opbouw.

De uitkomsten geven geen aanleiding om de gemaakte afspraken te herzien bij andere renteniveaus. Wel kan maatwerk overwogen worden voor jonge slapers die in het mediaan scenario er naar verwachting op achteruit gaan.



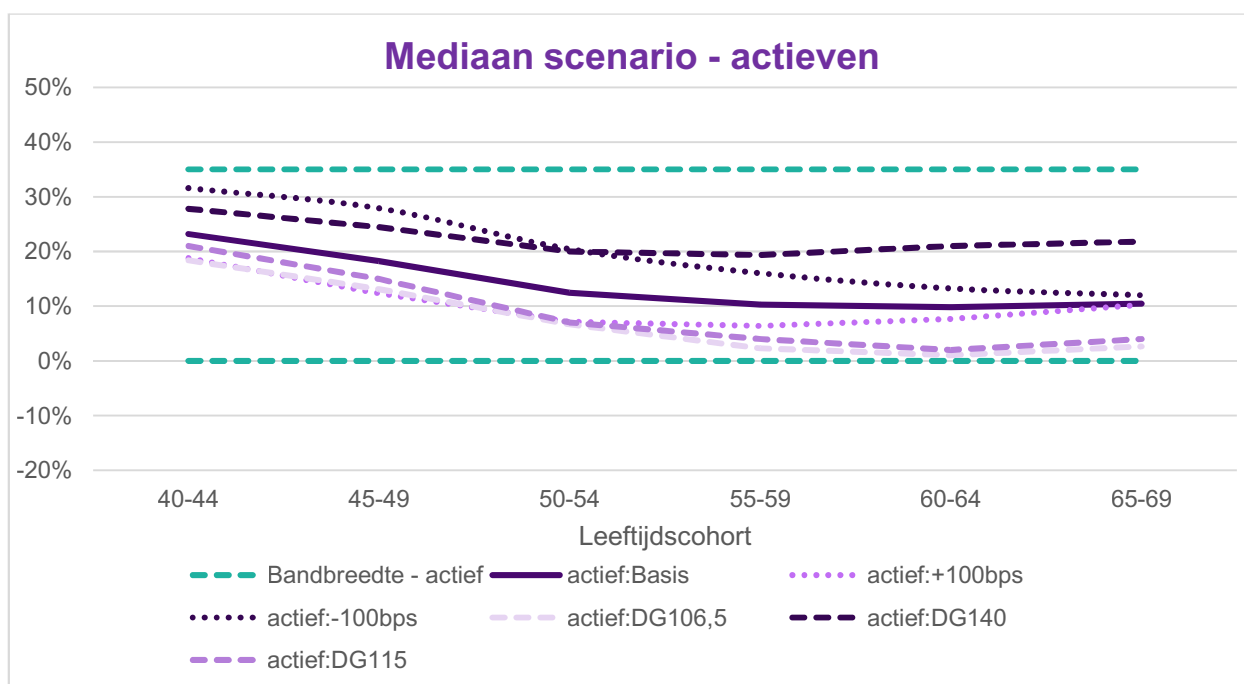


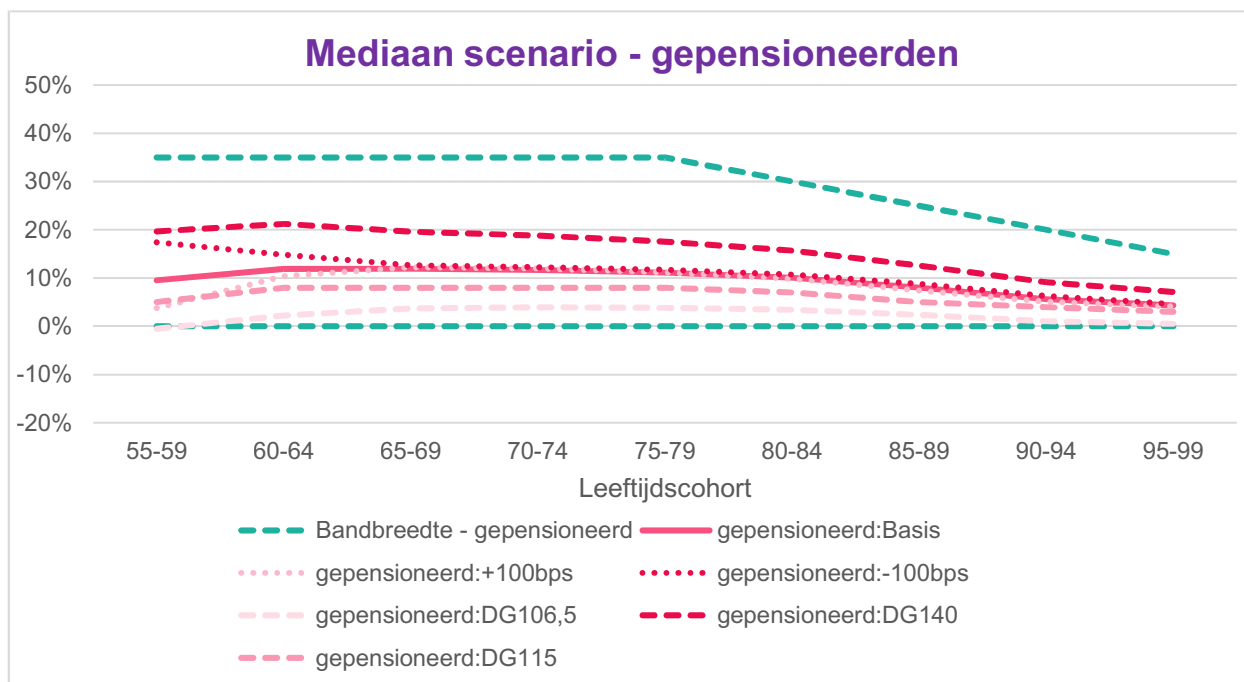
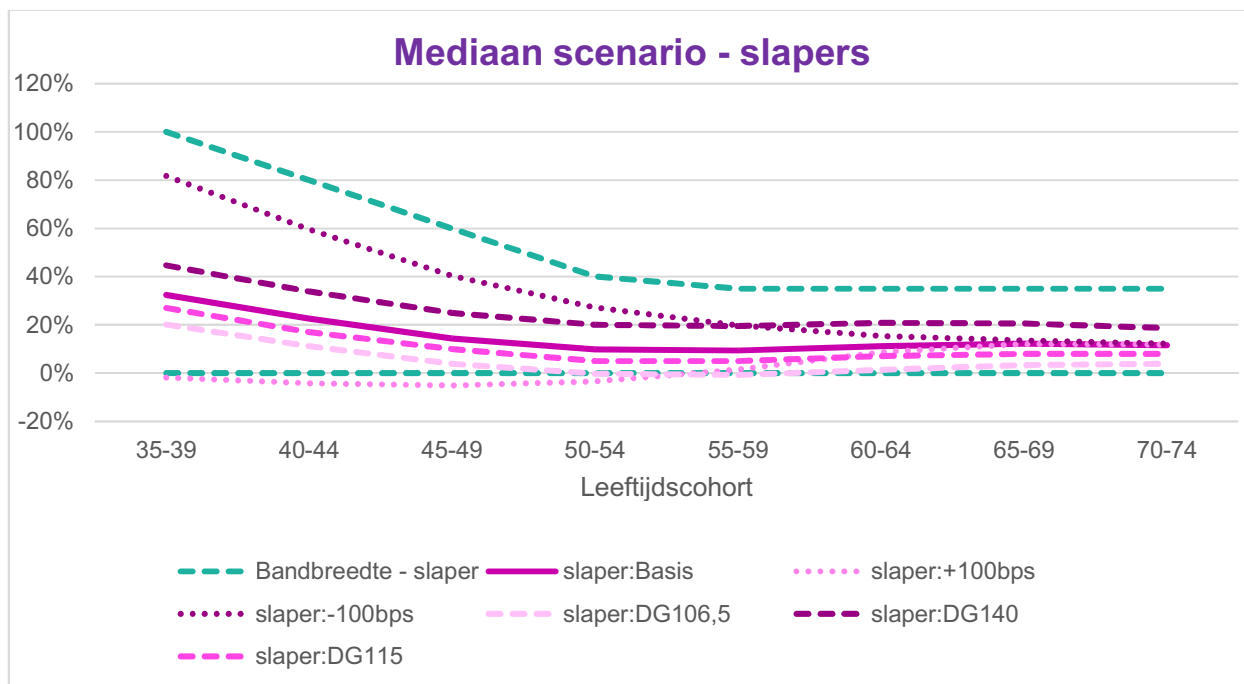




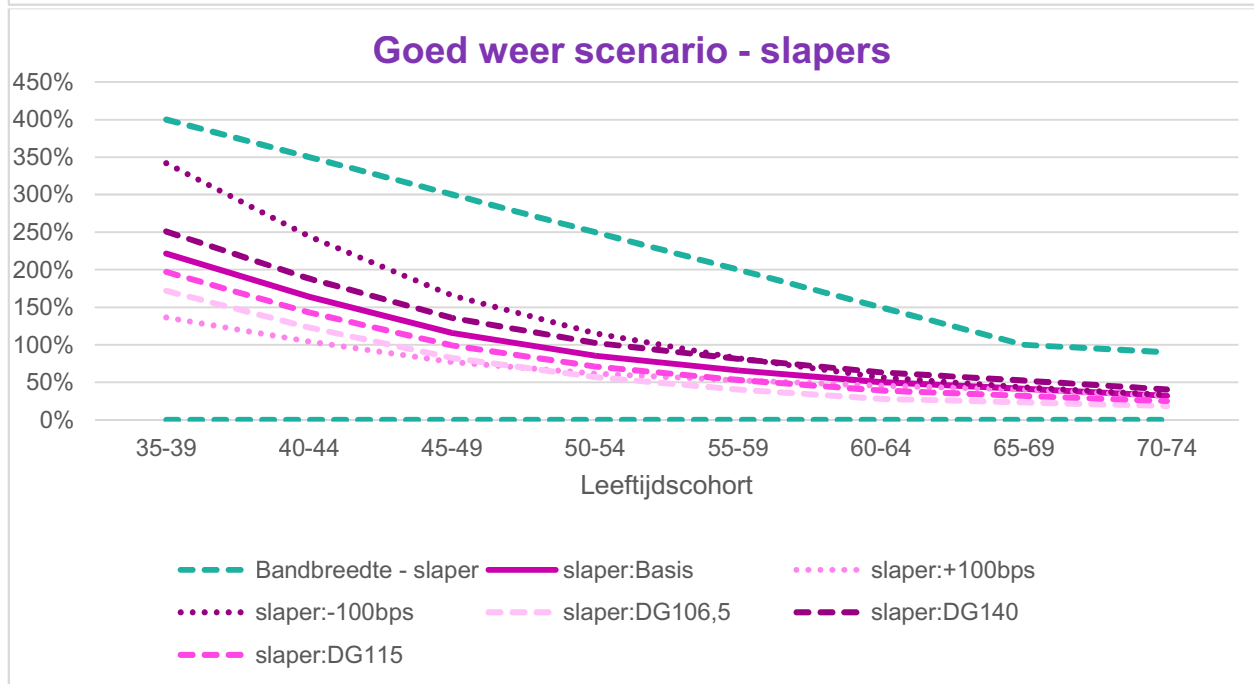
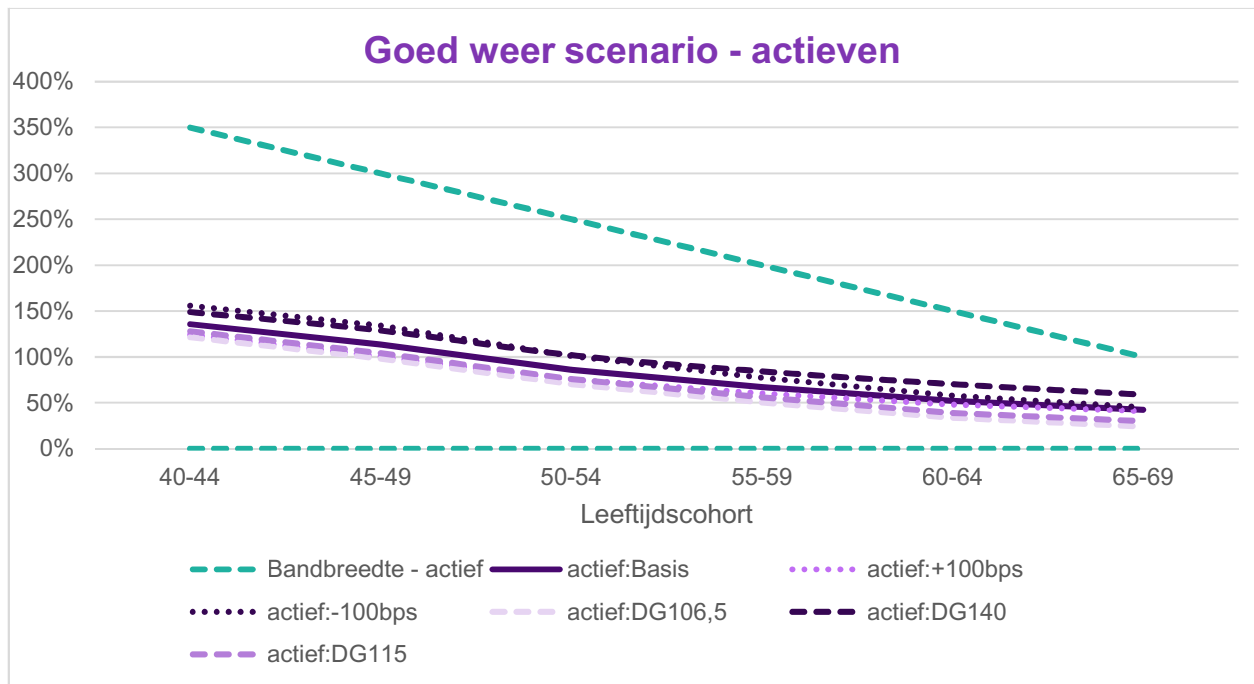
B.1.3. Bandbreedtes

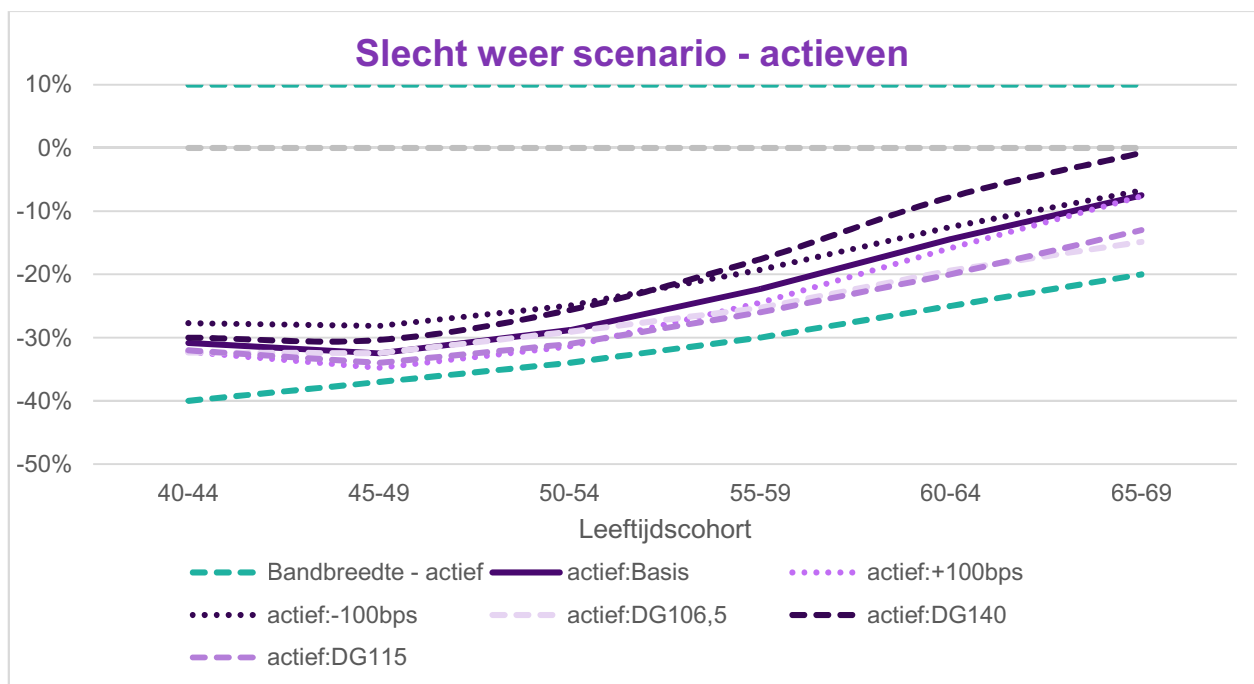
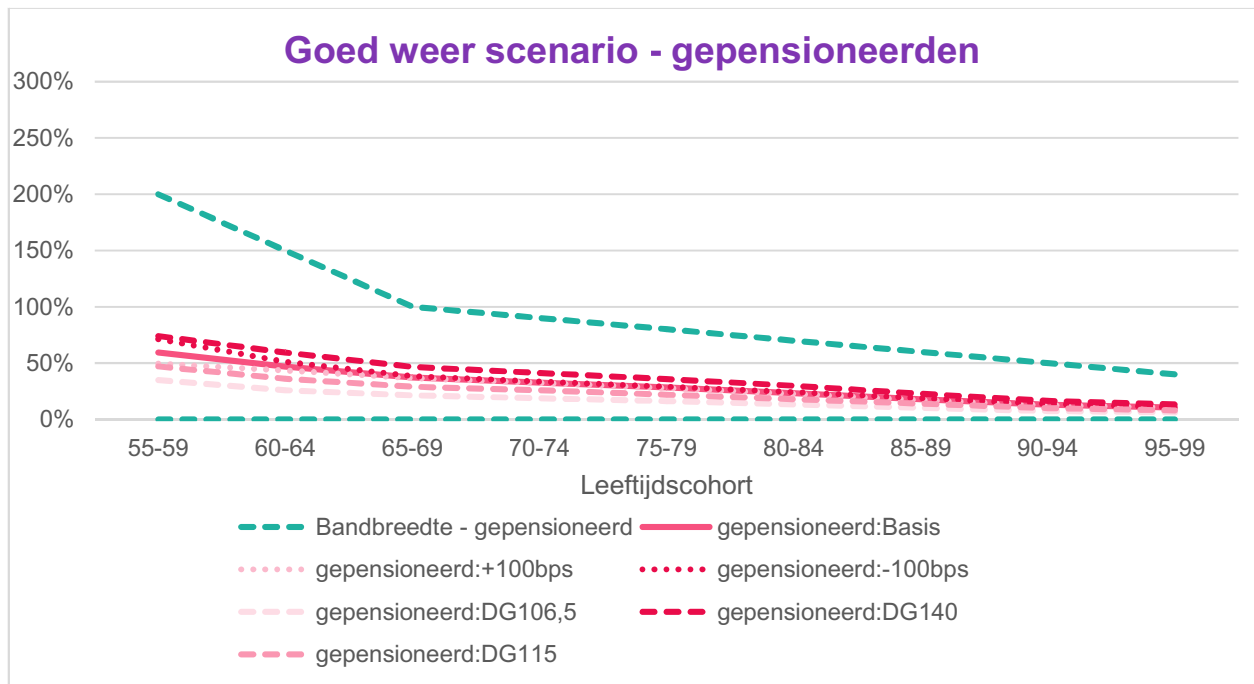
Op basis van de scenarioanalyse hebben Sociale Partners bandbreedtes gedefinieerd waarbinnen uitkomsten als acceptabel worden verondersteld. Een verder toelichting op deze bandbreedtes zijn opgenomen in hoofdstuk 5.4.

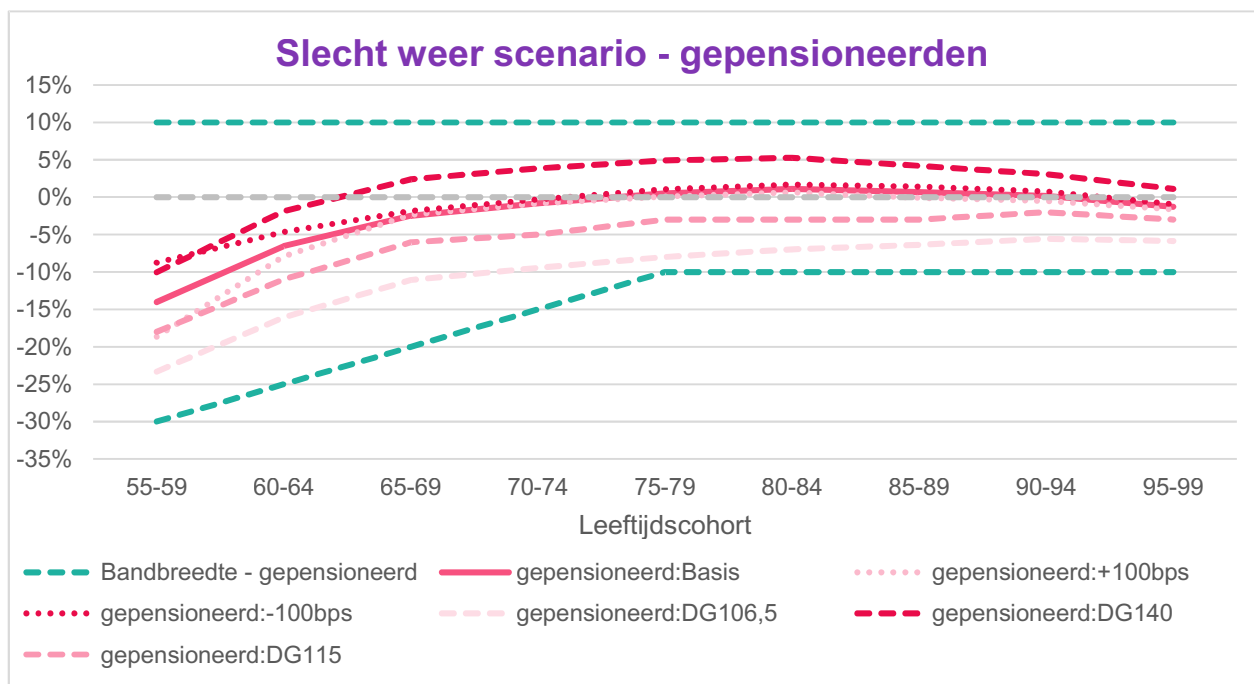
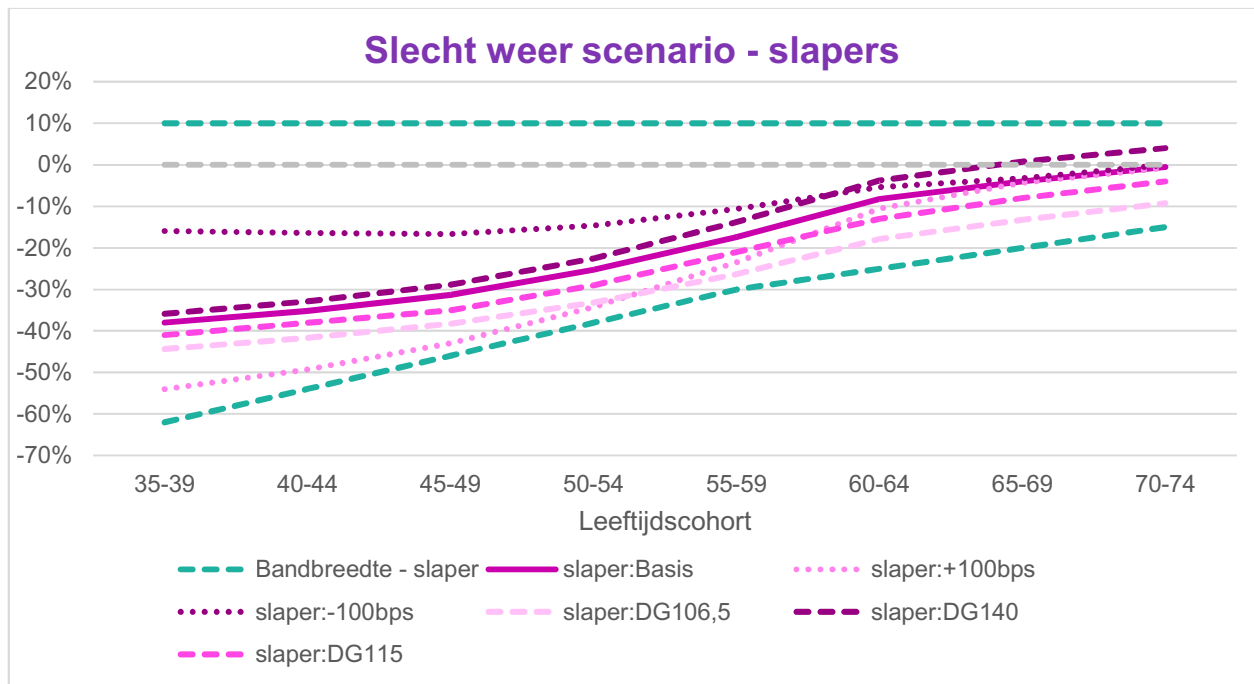




Bij nagenoeg alle cohorten van actieven en inactieven is het verwachte pensioenresultaat in de mediaan hoger in de WTP-regeling, ook bij de minimale invaardeckingsgraad. Waaier van uitkomsten is bij oudere cohorten van gepensioneerden wat smaller vanwege de 10-jaars spreidingsperiode bij invaren.







B.2. Netto profijt

Er zijn berekeningen gedaan op basis van 6 scenario's voor het verwacht pensioen voor actieven en inactieven. De uitkomsten zijn in dit hoofdstuk weergegeven op cohort niveau. Deze uitkomsten zijn berekend met de (voorgeschreven) reguliere DNB scenario set ("Q-set") van Q1 2025. Uitkomsten worden getoond in termen van "delta netto profijt". Dit betekent het relatieve verschil tussen de netto profijt uitkomst van de WTP regeling ten opzichte van de netto profijt uitkomst van de FTK regeling.

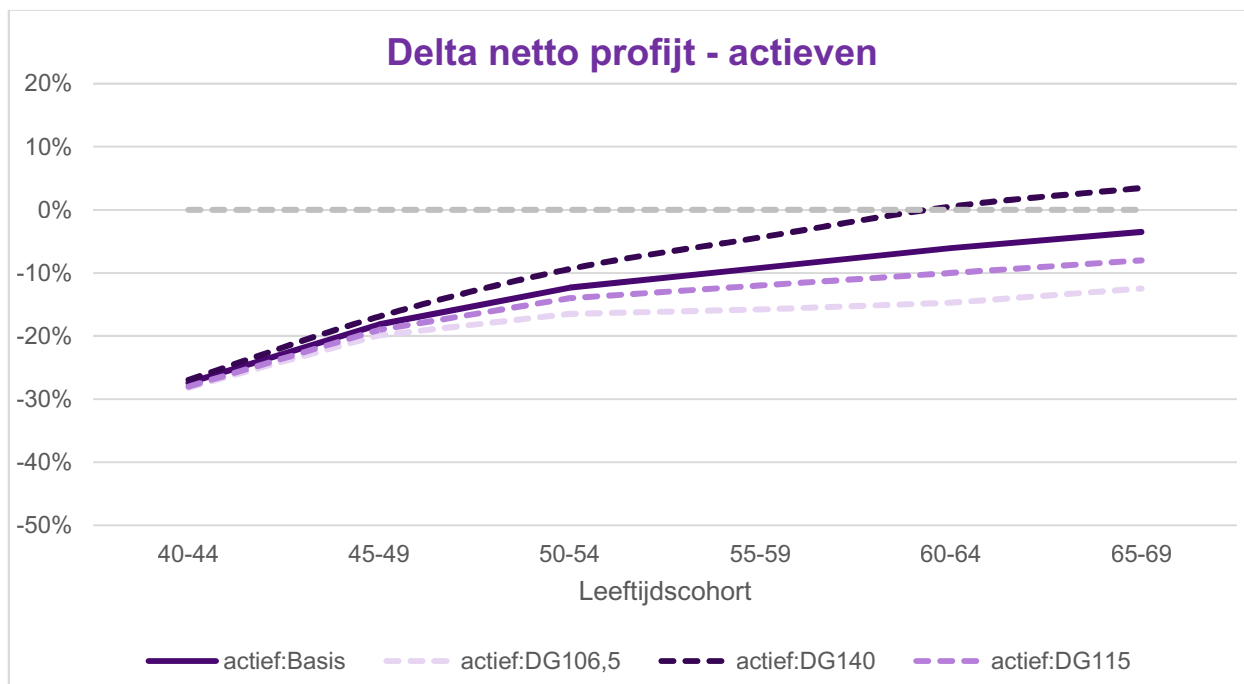
De volgende scenario's zijn doorerekend:

Scenario	Omschrijving	Dekkingsgraad	DNB Q-set
1	Basisscenario	125,2%	2025Q1 – regulier
2	Lagere dekkingsgraad	115,0%	2025Q1 – regulier
3	Minimale invaardekkingsgraad	106,5%	2025Q1 – regulier
4	Hogere dekkingsgraad	140,0%	2025Q1 – regulier
5	Lagere aanvangsrente	125,2%	2025Q1 – RTS-100bps
6	Hogere aanvangsrente	125,2%	2025Q1 – RTS+100bps

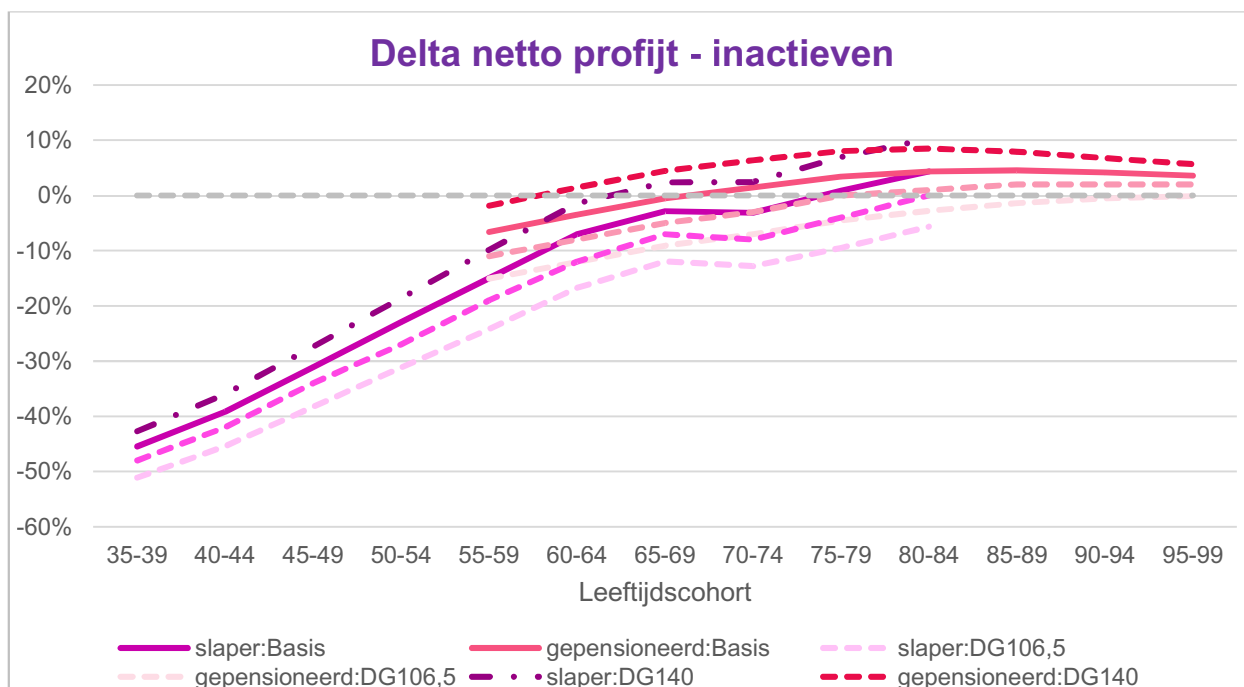
B.2.1. Gevoeligheid dekkingsgraad

Allereerst hebben wij het basisscenario met dekkingsgraad van 125,2% vergeleken met een hogere dekkingsgraad van 140%, lagere dekkingsgraad van 115% en de minimale invaardekkingsgraad van 106,5%. Een andere dekkingsgraad op transitiedatum heeft een aantal gevolgen. De belangrijkste zijn hieronder opgenomen:

- Bij lagere dekkingsgraden stijgt de waarde van de bijstortgarantie en herstell premie in de FTK-regeling wat een in lager delta netto profijt resulteert
- Bij lagere dekkingsgraden daalt het indexatiepotentieel in de FTK-regeling waardoor er een hoger delta netto profijt resulteert
- Bij lagere dekkingsgraden daalt de invaarbonus bij invaren in de WTP-regeling waardoor er een lager delta netto profijt resulteert
- Geen impact op waarde van toekomstige premieopbouw



De verschillen zijn groter voor de oudere cohorten, omdat hun pensioen voor het grootste deel bestaat uit opgebouwde rechten. Voor de jongste cohorten weegt de toekomstige regeling het zwaarste, waardoor de verschillen bij andere dekkingsgraden beperkt zijn.

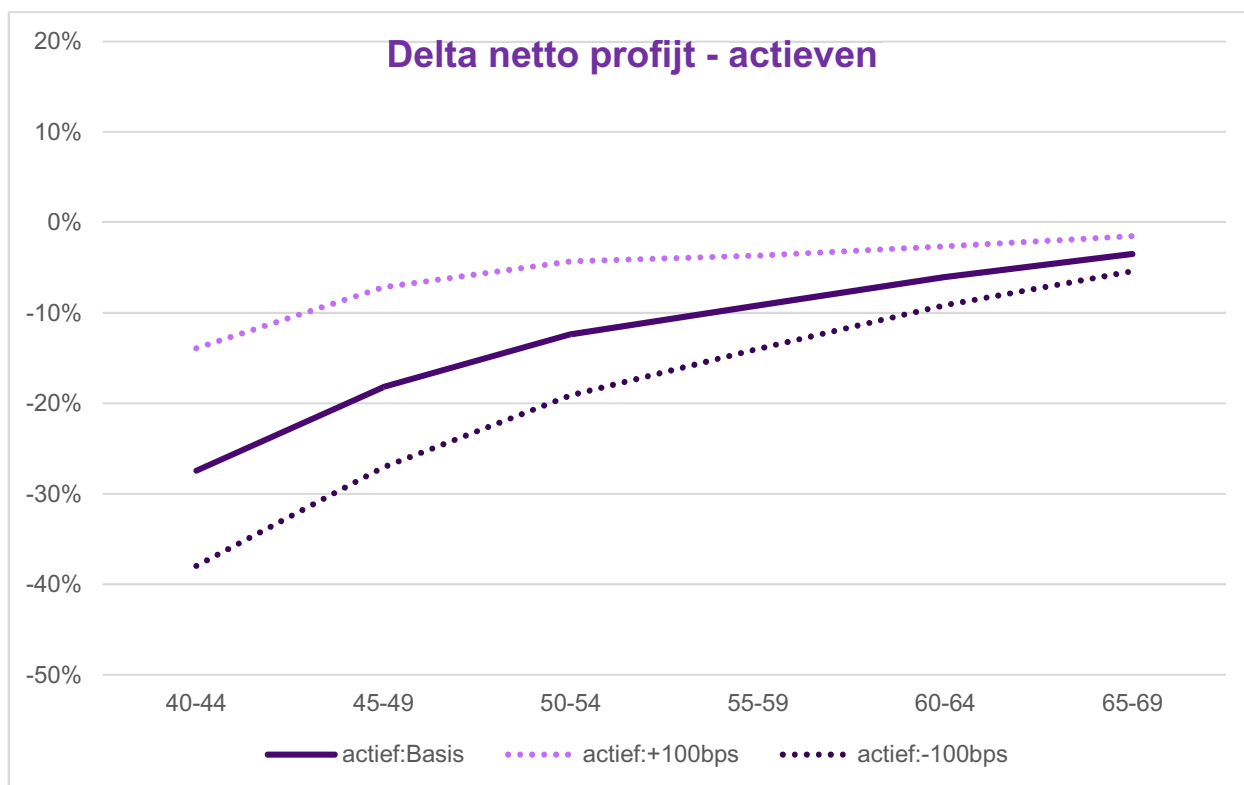


Bij slapers is een vergelijkbaar patroon over de cohorten. Vergelijken met de actieven loopt hier geen toekomstige pensioenopbouw tussen de resultaten door. De mate van spreiding is daarmee vergelijkbaar met de oudste cohorten van actieven.

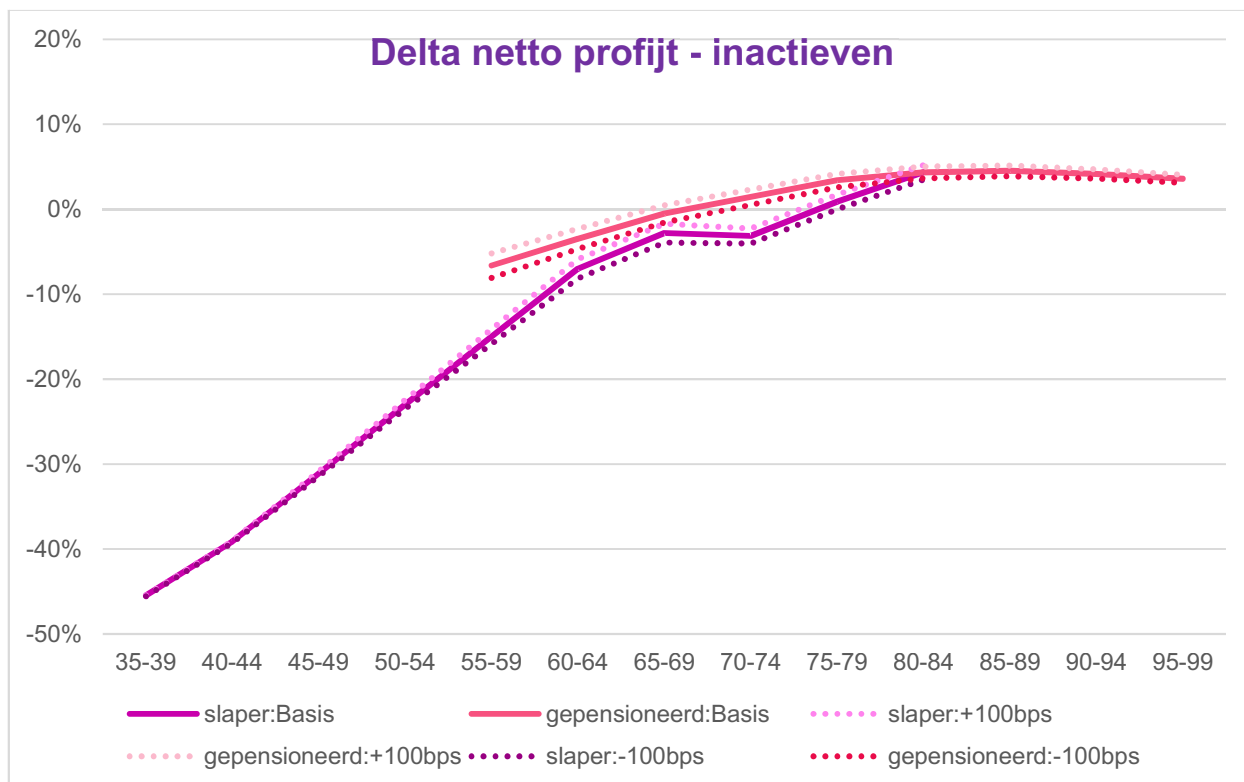
B.2.2. Hogere/lagere aanvangsrente

Vervolgens is het basisscenario vergeleken met een hogere (plus 100 basispunten) en lagere (min 100 basispunten) aanvangsrente. De dekkinggraad blijft onveranderd. Hiervoor is gebruik gemaakt van aangepaste scenariosets. Een andere startrente op transitiedatum heeft een aantal gevolgen. De belangrijkste zijn hieronder opgenomen:

- Bij lagere startrente stijgt de waarde van de bijstortgarantie en herstell premie in de FTK-regeling wat een in lager delta netto profijt resulteert
- Het indexatiepotentieel in de FTK-regeling is onveranderd, omdat de dekkinggraad gelijk op 125,2% gehouden wordt
- De invaarbonus bij invaren in de WTP-regeling is onveranderd, omdat de dekkinggraad gelijk op 125,2% gehouden wordt
- Bij lagere startrente is de contante waarde van toekomstige opbouw in de FTK-regeling hoger, terwijl de toekomstige opbouw in de WTP-regeling hetzelfde blijft wat in een lager delta netto profijt resulteert



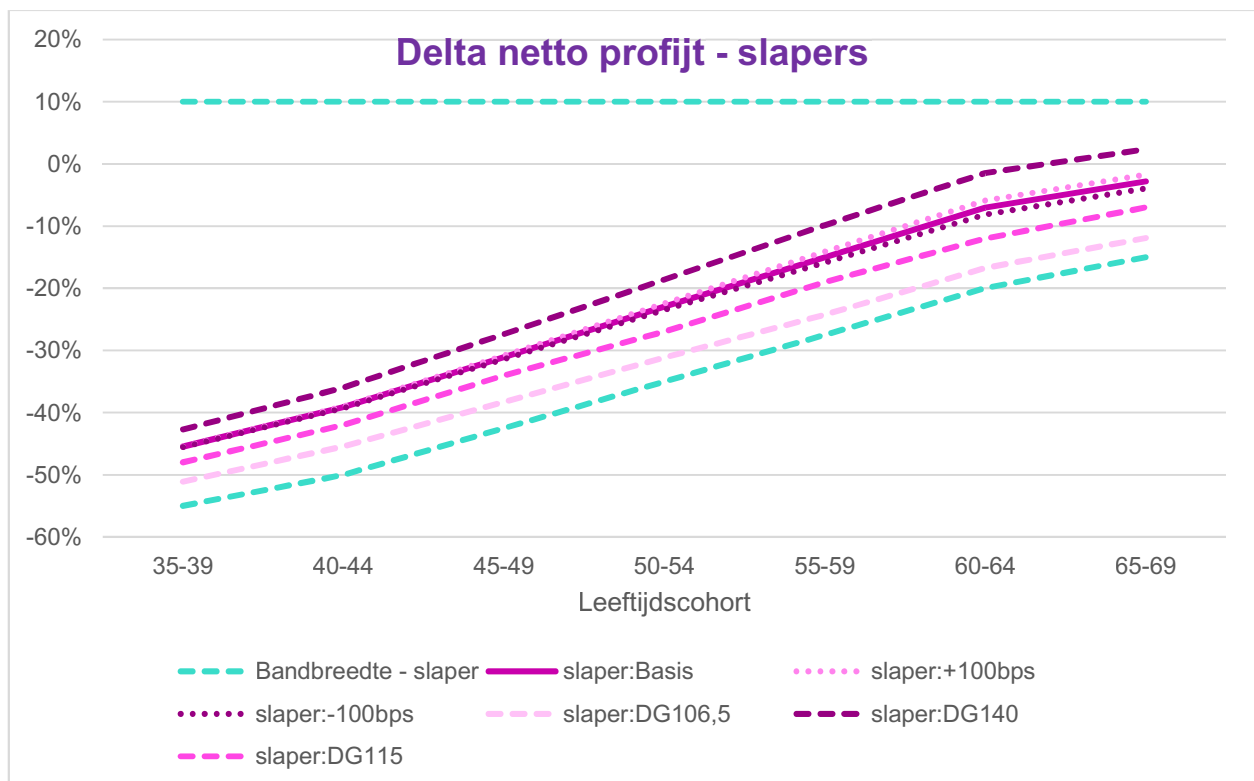
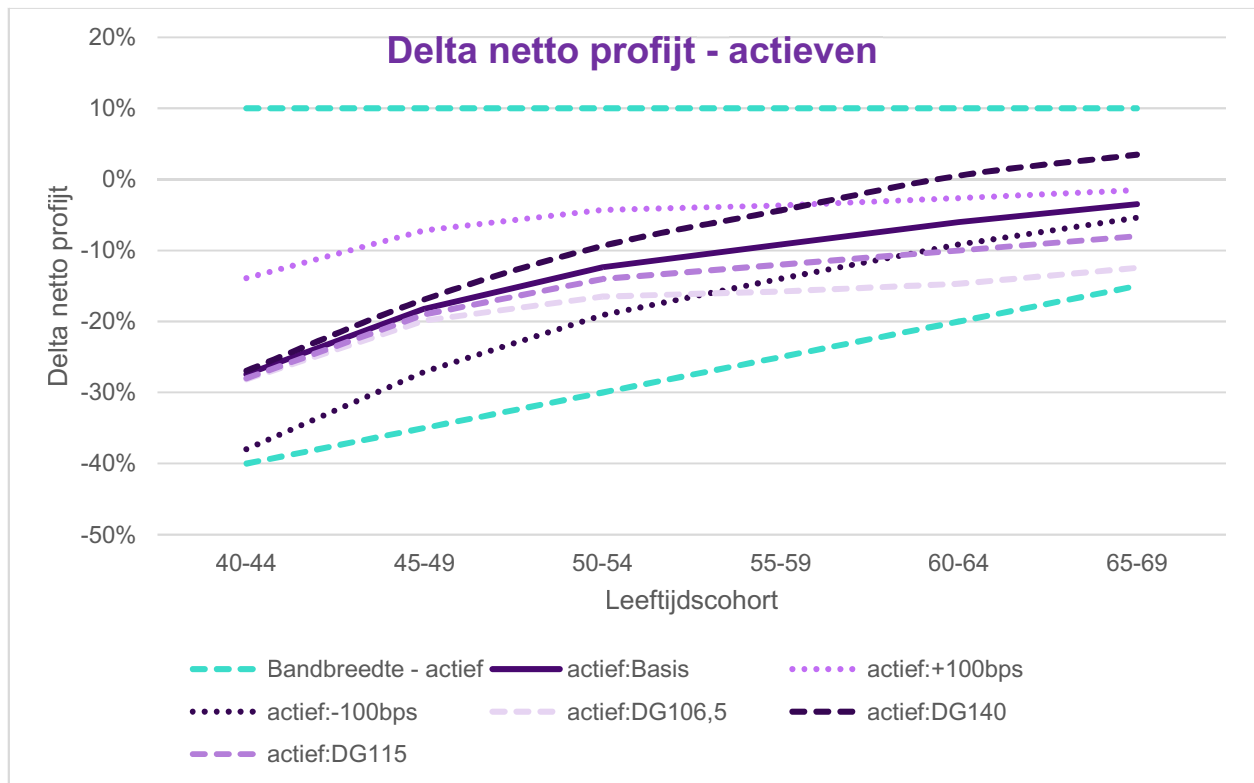
Het verschil in delta netto profijt voor actieven wordt voornamelijk bepaald door de contante waarde van opbouw in de FTK-regeling. Bij lagere aanvangsrente resulteert dit in lagere delta netto profijt uitkomsten.

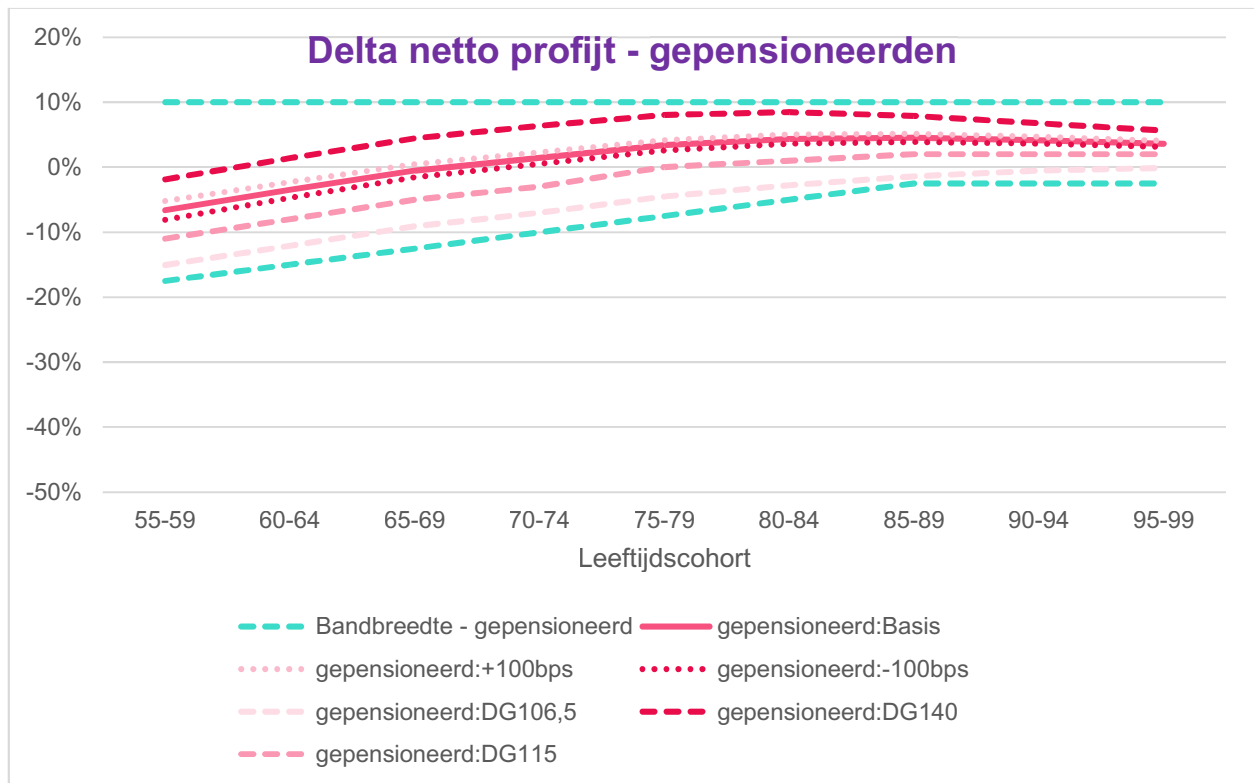


Voor slapers en gepensioneerden heeft de aanvangsrente maar een beperkte impact op de uitkomsten. De verschillen zijn beperkt doordat de kostendeckende premie van het pensioenfonds in de FTK-regeling meebeweegt met de RTS. Bij fondsen waar een vaste (CDC)-premie wordt gehanteerd kunnen hierdoor verschuivingen optreden, maar dit is niet het geval in de regeling van HPE. Hierdoor zijn er geen verschuiving in indexatiepotentieel over cohorten. Daarnaast worden opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten beschermd tegen kortingen via de bijstortgarantie en herstellpremie. Vanwege de goede startdekkingsgraad is er beperkt effect op het indexatiepotentieel. Als verder gekeken wordt naar de onderliggende uitkomsten is zichtbaar dat de ontwikkeling van de dekkingsgraad maar beperkt verschilt tussen de scenario's.

B.2.3. Bandbreedtes

Op basis van de scenarioanalyse hebben Sociale Partners bandbreedtes gedefinieerd waarbinnen uitkomsten als acceptabel worden verondersteld. Een verder toelichting op deze bandbreedtes zijn opgenomen in hoofdstuk 5.6.





Bijlage C. Vastlegging uitoefening hoorrecht

C.1.1. Concept reactie van HPNL Senior op Transitieplan HP Enterprise – 5 december 2025

Geachte sociale partners van Hewlett Packard Enterprise Nederland,

Op 17 november mochten we het concept transitieplan eindelijk ontvangen. Dit plan is toegelicht op 25 november door de sociale partners. In dat overleg hebben wij ook onze eerste vragen kunnen stellen.

Hierbij onze reactie. Omdat het een reactie is op een “concept” kunnen wij niet anders dan om hier ook van een “concept reactie” te spreken.

Wij ontvangen graag zo spoedig mogelijk een definitief transitieplan inclusief paginanummers en een klikbare inhoudsopgave, welke voor hoorrecht gebruikt kan worden en vervolgens inclusief onderbouwde reactie van de sociale partners op het hoorrecht naar Centraal Beheer APF kan worden gestuurd.

Opmerkingen vooraf

[HPNL Senior](#) is een vereniging van gepensioneerden van diverse aan het voormalige Hewlett-Packard Nederland gelieerde bedrijven. In ons ledenbestand zitten ruim 400 leden die nu een pensioen ontvangen van de Kring HPE bij Centraal Beheer APF. Wij voldoen daarmee aan de voorwaarde die ons het wettelijke hoorrecht voor gepensioneerden in de Wet Toekomst Pensioenen geeft.

We hebben met belangstelling kennis genomen van het [Transitieplan HPE - concept 17 november 2025](#). In de korte tijd die ons geboden werd, hebben we het plan uiteraard goed bestudeerd en komen we nu met onze eerste kanttekeningen en opmerkingen.

Waar we mee kunnen instemmen:

- Keuze voor de flexibele premiereregeling met risicodelingsreserve (FPR+)
- Keuze voor de door Centraal Beheer APF aangeboden Multiclient kring
- Keuze voor 3 jaar spreiding van de resultaten in de

uitkeringsfase In het transitieplan in § 5.2.3 staat op blz. 29:

Minimaal Vereist Eigen Vermogen (MVEV) & operationele reserve (OR)

"Wettelijke reserves die verplicht aanwezig moeten zijn bestaan uit MVEV (1,0% - 1,5% van het vermogen) en operationele reserve (0,5% - 1,0% van het vermogen).

Deze ranges zijn voorlopig

vastgesteld door het pensioenfonds. In het overzicht veronderstellen wij dat beide reserves tezamen ongeveer 2,5% van de TV bedragen."

Dit lijkt ons een vrij hoog percentage. We zien bij andere fondsen percentages tussen 1,5 en 2% Graag vernemen we wat de rationale is achter deze percentages, wanneer Centraal Beheer APF dit definitief vaststelt en wat de percentages zullen zijn als deel van het totale vermogen na invaren.

Van de andere percentages in de tabel in § 5.2.3 over de verdeling van het vermogen is ook niet duidelijk of dit percentages van de huidige TV of van het totale vermogen zijn.

We willen u graag als voorbeeld wijzen op het transitieplan van het [Pensioenfonds DNB](#) waarin op blz. 30 een vergelijkbare tabel staat met duidelijk onderscheid tussen % van de TV of % van het totale vermogen en adviseren om de tabel op soortgelijke wijze vorm te geven.

In het vervolg van dit document zullen we ingaan op de kanttekeningen die wij hebben op het plan.

Inleiding

Voor we in zullen gaan op onze kanttekeningen over het plan zelf hechten we eraan vooraf stellingen te betrekken die voor onze beoordeling belangrijk zijn toe te lichten. Het betreft:

- U schrijft (§ 5.3.1, pagina 31, laatste regel 2e alinea) *“Hierbij is het verwacht pensioen (VVR) het uitgangspunt en wordt in mindere mate naar netto profijt gekeken”*.

Dit uitgangspunt delen wij en wij vinden het ook volkomen logisch dat dit door de sociale partners als uitgangspunt gekozen wordt.

Natuurlijk komt netto profijt (NP) in het implementatieplan van Centraal Beheer APF en in de discussie die gevoerd zal moeten worden met DNB vanzelf daar nog terug, maar wij hebben het hier over het plan van de sociale partners.

Als in dit plan er argumenten zijn die op netto profijt zijn gebaseerd, zijn deze voor ons beide derhalve veel minder relevant.

- Toch willen wij Centraal Beheer APF meegeven (naar ons en vele anderen, zie publicaties in o.a. Pensioen Pro) welk “scheef” effect ontstaat bij rigide interpretatie van Netto Profijt.

Netto Profijt (NP) is voor velen een minder makkelijk te doorgronden begrip. En zeker in de dynamiek van een vrijwel gesloten fonds geeft dat “wereldvreemde” uitkomsten. NP geeft enig houvast t.a.v. het verdelingsvraagstuk en neemt daarbij het FTK feitelijk als uitgangspunt. Als een NP uitkomst min 20% is, betekent dat met gebruikmaking van de Q-set, de uitkomst in WTP 20 % lager is dan als het FTK nog van toepassing zou zijn.

Echter we weten dat in het FTK door de “toekomstig bestendige” indexatieregels er in veel scenario's beperkt geïndexeerd kan worden en in een volledig gesloten fonds zoals dat van HPE na de transitie, schuift dat dan een enorme hoeveelheid geld door naar de jongeren die het laatste aan de beurt komen om pensioen te ontvangen. En die zo de hele smak geld die door de toekomstbestendige indexatie (TBI) regels van het FTK zijn overgebleven, onderling te verdelen krijgen.

Kort samengevat: FTK is onevenwichtig, zeker bij een gesloten fonds en verdeeld positief naar de jongeren. Dit kan relatief eenvoudig worden onderbouwd met een zogeheten

“decompositieberekening”.

En juist in ons fonds, met afgerond 4000 slapers, 3000 gepensioneerden en slechts iets minder dan 200 actieven, is dit effect nog eens extréém aan de orde.

Kortom: het kan voor Centraal Beheer APF nooit moeilijk zijn om voor ons fonds het relatieve karakter van NP te onderbouwen, zelfs in de gesprekken met DNB.

- In onze toetsing staat het begrip – hoe kan het anders – “evenwichtigheid” kort samengevat centraal.

Het transitieplan is geschreven door sociale partners en betreft niet alleen de verdeling van het DB vermogen bij invaren, maar ook onder andere de nieuwe pensioenregeling, de inrichting ervan en de compensaties die sociale partners gemeend hebben te moeten inrichten. Sociale partners hebben voorstellen moeten formuleren over het verdelen van het DB vermogen bij invaren, maar gaan over, of vertegenwoordigen de belanghebbenden (actieven) die maar over een klein deel van dat collectieve vermogen als persoonlijk pensioenvermogens zullen gaan beschikken. Het is een uitvloeisel van de wet, geen enkel verwijt van onze kant, maar we zouden ons kunnen voorstellen dat de sociale partners, als vertegenwoordiger van een kleine minderheid van het veel grotere collectief, deze klus daarom met enig ongemak hebben opgepakt.

Evenwichtigheid kan in onze optiek in ieder geval niet beargumenteerd worden vanuit de actieve deelnemers met: “de effecten van de toebedeling voor de actieven zijn voor de slapers en gepensioneerden minimaal, dus het is evenwichtig”.

Want door de getalsverhouding geldt dat principe zowat bij elke verdeling. Ook de - voor de nu nog actieven - meest riant en exorbitante toebedelingen.

Wij hebben dit in positieve zin uitgewerkt, vanuit een helder principe, in paragraaf 2.

- We lezen in het transitieplan in § 5.2.3. op pagina 30 onder “Indexatieachterstanden” als onderbouwing vaak dat een “extra” toebedeling naar pensioengerechtigden niet zou passen omdat die er, kort samengevat, al positief genoeg uit komen.

Maar als wij kijken naar de vervangingsratio (VVR) (zie opmerking 1, paragraaf 1) zien wij daar niets van terug.

- De figuur in § 5.3.4 op pagina 35 (“actieven”) toont de VVR rond de 110% bij de veronderstelde dekkingsgraad van 125%.

- De figuur in § 5.3.5 op pagina 37 (“gepensioneerden”) start rond de 110% bij jonge pensioengerechtigden en gaat door de gehanteerde spreidingstermijn al snel naar de 102% voor de oudere gepensioneerden.

- Bij een hogere dekkingsgraad van 140% (Bijlage B.1.1, pagina 67) zien we dit effect nog eens in nog een sterkere mate terug!!

Let wel, de hogere dekkingsgraad is wel de huidige realiteit!!

Bovendien hebben alleen de geledingen ‘gepensioneerden’ en ‘slapers’ last van deze indexatieachterstand. De actieven hebben altijd een onvoorwaardelijke indexatie gehad.

- We missen in het transitieplan de onderbouwing van de nieuwe vlakke premie van

20% van de pensioengrondslag. Naar onze mening zou dat een noodzakelijke paragraaf moeten zijn in het plan.

Logisch dus dat we op diverse onderdelen tot de conclusie komen dat de door ons gewenste evenwichtigheid in onvoldoende mate aanwezig is in dit transitieplan. Daarbij zullen we tevens aangeven in welke richting we aanpassingen wensen die wél tot een evenwichtiger transitieplan zullen leiden.

Maar omdat we het proces ordentelijk willen voeren zullen we sociale partners op die punten eerst verder bevragen waarom de gemaakte keuzes in uw ogen het meest evenwichtig zijn. Dat doen we nu met deze concept-reactie.

Dit met het doel een constructief overleg te gaan realiseren dat uiteindelijk zal leiden tot een optimaal – evenwichtig – transitieplan.

Onze punten hebben we in de volgende paragrafen uitgewerkt.

Compartimentering

“Evenwicht” is een begrip dat vele interpretaties kent.

Is het evenwichtig dat er geldstromen ontstaan van de ene groep naar de andere, als dat niet nodig is? Wij vinden het wenselijk dat iedere groep in principe “de eigen broek” ophoudt.

Met als kanttekening dat mocht dat leiden tot ongewenste effecten het fonds altijd nog kan corrigeren met haar discretionaire bevoegdheid (max 5%).

Dit uitgangspunt zien wij niet terug in het voorliggende transitieplan. We nodigen sociale partners uit om kennis te nemen van het transitieplan van [Pensioenfonds Essity](#), ook een fonds dat gekozen heeft voor een flexibele regeling met een RDR.

Dat fonds onderscheidt in het plan in paragraaf 6.3 op blz. 12/13 drie relevante groepen: de actieven, de gewezen deelnemers en de pensioengerechtigden. Per groep wordt de voor die groep noodzakelijke voorzieningen zelf gefinancierd. Derhalve de actieven nemen de compensatie voor hun rekening; de gepensioneerden de RDR en de gewezen deelnemers blijven vooralsnog ontzien (die komen pas aan de beurt op het moment van pensionering; dan wordt de RDR ingekocht, ook weer op eigen kosten).

Zo blijven de geldstromen in ieders compartiment; en is er geen financiering van de ene groep naar de andere.

Het voorliggende transitieplan kunnen wij daarom ten principale als niet evenwichtig beschouwen. De RDR wordt volledig, ook initieel, door de gepensioneerden betaald (paragraaf 5.2.3); terwijl de compensatie doorsneesystematiek komt uit de buffer van iedereen (waar dus het overgrote deel onverdeeld vermogen betreft dat door ~7000 niet-actieven is opgebouwd).

Dus evident een substantiële geldstroom van inactief naar actief: er wordt kapitaal uit de dekkingsgraad gefinancierd die alleen naar de kleine minderheid van de actieven gaat.

Een alternatief waarbij de compensatie wordt gefinancierd uit het vermogen van alléén de actieven vinden wij veel evenwichtiger.

Net zoals wij het fair vinden dat de RDR wordt gefinancierd uit alléén het vermogen van de gepensioneerden.

Graag zien wij de visie op compartimentering van de sociale partners.

Inhaalindexatie

We lezen in § 5.2.3 op pagina 30 onder "Indexatie Achterstanden" de mening van sociale partners m.b.t. inhaalindexatie: *"Sociale Partners vinden het daarom niet evenwichtig om daarom nog (een deel van de) indexatieachterstanden direct te repareren."*

De opmerking (*"Het beleid rond indexatieachterstand is in meegenomen in doorrekeningen van de huidige regeling naar de toekomst toe."*) dat de indexatie zelf is meegenomen in de doorrekeningen is uiteraard correct, maar voor het onderwerp geheel niet relevant.

Dat rechtvaardigt nog niet dat een reparatie met verdeling via het regulier uitdelen van de dekkingsgraad, aan een ieder gelijk, evenwichtig is. De indexatieachterstand is immers het hoogst bij de gepensioneerden. Bijvoorbeeld een deelnemer die al sinds 2009 slaper of gepensioneerde is, heeft in 2025 een indexatieachterstand van 22,64%. En bijvoorbeeld een actief, die in 2017 gepensioneerde werd, heeft in 2025 een indexatieachterstand van 12,98%

"Recht toe recht aan" via het regulier uitdelen van de dekkingsgraad, aan een ieder gelijk, is derhalve beslist niet evenwichtig.

Ook de misgelopen uitkeringen, als er wél tijdig in het verleden de indexatie zou zijn gegeven, kunnen de pensioengerechtigden nooit meer gecompenseerd krijgen. Bijvoorbeeld een al in 2009 gepensioneerde heeft in 2025 een cumulatieve gemiste indexatie van 198,29% van de jaarlijkse pensioenuitkering. En bijvoorbeeld een slaper van voor 2009, die in 2017 gepensioneerde werd, heeft in 2025 een cumulatieve gemiste indexatie van 146,32% van de jaarlijkse pensioenuitkering. Deze cijfers zijn door ons berekend en zichtbaar in dit [spreadsheet](#). De huidige actieve deelnemers hebben daar geen, of in ieder geval minder last van. Dit door gemiddeld minder dienstjaren, maar ook door onvoorwaardelijke indexatie.

Ook een constatering die de conclusie van "niet evenwichtig" nog eens verder onderstreept.

Wij vragen sociale partners in hun overwegingen hier hun standpunt te herformuleren.

Anderzijds wordt (zie paragraaf 4 hieronder) een spreidingstermijn van één jaar, i.p.v. de door sociale partners voorgestelde termijn van tien jaar, gezien als een passende compensatie voor het verrekenen van de inhaalindexatie.

Zie bijvoorbeeld vele fondsen, o.a. Pensioenfonds Zorg en Welzijn met een spreidingstermijn van 1 jaar én goedgekeurd door DNB.

De standaardmethode

Waarom kiezen sociale partners voor de standaardmethode met spreiding van 10 jaar?

In de grafiek in het transitieplan in § 5.8.1 op blz. 55 laat duidelijk zien dat de verdeling van de invaarbonus voor oudere gepensioneerden bij 10-jaar spreiding niet evenwichtig is. In de tekst en grafiek daaronder wordt het Netto Profijt aangehaald om te concluderen dat de

1-jaar spreiding niet evenwichtig zou zijn. We hebben in de inleiding beargumenteerd dat Netto Profijt minder relevant is. Iets wat de sociale partners ook onderschrijven in § 5.3.1, pagina 31, 2e alinea: "Hierbij is het verwacht pensioen het uitgangspunt en wordt in mindere mate naar netto profijt gekeken". De populatie van boven de 60 is verreweg het grootst, en voor deze groep is zelfs ook het netto profijt in de grafiek in § 5.8.1 op blz. 55 veel evenwichtiger. Mochten de sociale partners de evenwichtigheid in netto profijt voor de kleinere groep van actieven en slapers onder de 60 toch belangrijk vinden, dan zou daar een andere financiering voor gevonden moeten worden, dan door het bij de oudere gepensioneerden weg te halen.

Wij hebben in paragraaf 1 en ook in paragrafen 3 en 5 uiteengezet dat er sprake is van steeds dezelfde onevenwichtigheid en steeds ten nadele van de pensioengerechtigden.

En juist dat kan door te kiezen voor een spreiding van 1 jaar (geen spreiding) effectief deels worden gecorrigeerd.

Daarbij hebben we ook de verwijzing naar Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW) gemaakt. maar ook andere fondsen, zoals Pensioenfonds KPN hebben 1-jaar spreiding met passende argumentatie met succes kunnen verdedigen bij DNB. En ook bij bedrijfstakfondsen als PNO Media en PGB en het APF Het Nederlandse Pensioenfonds staat dit op de rol. Zelfs het Pensioenfonds DNB hanteert gedeeltelijk een spreidingstermijn van 1 jaar.

Daarbij speelt ook nog eens dat ons fonds een sterk verouderd deelnemersbestand heeft. Wat sowieso ook een goed en objectief argument is om de spreidingsperiode in te korten.

Wij vinden net zoals de sociale partners van Hoogovens / Tata-Steel 1-jaar spreiding evenwichtig om de volgende redenen:

- Meewegen gemiste toeslagen uit het verleden: We wegen het vervallen van de mogelijkheid van inhalen van de toeslagachterstand bij de overgang naar het nieuwe stelsel mee bij de beoordeling van de evenwichtigheid. De toeslagachterstand kan deels individueel ingehaald worden binnen de wettelijke kaders ([amendement Maatoug en Palland](#): "bij transitie rekening houden met indexatieachterstand"). Hiervoor zal maximaal zoveel van het vermogen worden aangewend dat elke deelnemer ten minste 95% van het vermogen verkrijgt dat hij zou hebben gekregen als deze gerichte verhoging achterwege blijft.
- Een kortere spreidingstermijn van 1 jaar wordt gezien als het toekennen van (een deel van de) resterende achterstanden. Dit kan bij de standaard spreidingstermijn van 10 jaar niet zo worden ingevuld.
- Passend bij de samenstelling van het deelnemersbestand: De ouderen c.q. pensioengerechtigden hebben een grotere individuele toeslagachterstand dan

jongeren/actieven/gewezen deelnemers. Het vervallen van de mogelijkheid tot inhaaltoeslagen heeft dus een groter nadeel voor ouderen dan voor jongeren. Het Pensioenfonds is qua samenstelling van het deelnemersbestand relatief oud, waardoor een groter deel van de populatie profiteert van de kortere spreidingsperiode van 1 jaar. Hierdoor is de keuze om de kortere spreidingstermijn van 1 jaar te hanteren passend bij de samenstelling van het deelnemersbestand, omdat dit gezien wordt als het toekennen van (een deel van de) resterende indexatie-achterstanden.

- Meer evenwichtige verhouding in pensioenresultaten: De kortere spreidingstermijn van 1 jaar leidt volgens ons tot een meer evenwichtige verhouding in pensioenresultaat tussen deelnemers en pensioengerechtigden dan bij spreiding over 10 jaar. De ouderen hebben een minder goed resultaat op deze maatstaf dan de jongeren. Spreiden over 10 jaar leidt tot een slechter resultaat voor de oudste gepensioneerden waardoor het verschil tussen jongeren en ouderen nog groter wordt. Door een spreidingstermijn van 1 jaar te hanteren zijn de resultaten van de oudste gepensioneerden (die ook de grootste indexatieachterstand hebben) gelijk aan de resultaten van de jongste gepensioneerden en wordt het verschil met de jongeren iets kleiner.
- Een spreidingsstermijn van 1 jaar is ook een tegemoetkoming voor pensioengerechtigden, waarbij dit staat naast het gegeven dat de financiering van compensatie voor actieve deelnemers een negatieve impact op de financiële effecten voor deze groep heeft.
- Tot slot is naar rato spreiden een eenvoudigere en beter uitlegbare manier waarbij meespeelt dat er geen leeftijdsdiscriminatie plaatsvindt.

Kortweg: Hoe grijzer de populatie, hoe korter de spreidingsstermijn zou moeten zijn!

Wij vinden daarmee het naar rato spreiden (1-jaar, geen spreiding) al met al evenwichtig.

Een veel gehoord argument dat de DNB à priori bezwaar zou hebben tegen het afwijken van de standaardmethode inclusief 10-jaar spreiding, snijdt geen hout. Er zijn meerdere fondsen die 1-jaar spreiding met toestemming van de DNB toepassen om moverende redenen, inclusief het pensioenfonds van de DNB zelf.

Verhouding premie ↔ compensatie

Tijdens het overleg van 25 november is door ons de vraag gesteld hoe de basispremie van de nieuwe pensioenregeling (20% van de pensioengrondslag) door sociale partners is bepaald. In onze veronderstelling dat er een relatie zou moeten zijn tussen de verplichte vlakke premie van de nieuwe regeling en de leeftijdsafhankelijke kostendekkende premies van de huidige middelloonregeling.

Op deze vraag werd door verschillende personen verschillend gereageerd. Eerst werd een dergelijke relatie ontkend, althans zo begrepen we dit.

Maar direct aansluitend werd gesteld door Jelle de Bruin van WTW, dat die 20% premie, vanaf 25 jaar hetzelfde verwachte pensioen opleverde als de huidige middelloonregeling zou opleveren (althans zo hebben wij dat begrepen) en dat zó die “nieuwe” premie dus tot stand is gekomen.

In de ons bekende transitieplannen komen we als hoogste percentages compensatie doorsneesystematiek 50% tot soms 90% van de pensioengrondslag tegen; meestal voor de personen met de leeftijd van circa 50 jaar.

In het transitieplan dat sociale partners hebben ingebracht voor ons hoorrecht is het hoogste percentage 289% voor een 44 jarige.

Het vergelijken van deze cijfers spreekt voor zich.

Toen wij later in het overleg vroegen hoe het toch kan dat er compensatiebedragen van boven de 250% van de pensioengrondslag uit het fondsvermogen benodigd zijn werd door WTW het antwoord gegeven dat één oorzaak daarin lag dat dat komt doordat de huidige (middelloon-) regeling onvoorwaardelijke indexatie kent. Met andere woorden: die moet ook gecompenseerd worden.

En nu is de onduidelijkheid compleet.

De 20% premie gaf toch een “match” met de huidige regeling, dus de regeling mét onvoorwaardelijke compensatie?

Dan komt die onvoorwaardelijke indexatie toch niet nog een keer terug in de compensatie?

Graag ontvangen wij nadere toelichting.

In § 5.7.2 op pagina 35 lezen we dat de afgesproken premie voor pensioeninleg 20% van de pensioengrondslag (PG) is en dat daarnaast 5% - via het salaris middels een u-bocht – ook nog aan pensioen wordt toebedeeld.

Overigens, maar dit terzijde, vinden wij de onderbouwing voor de 5% “extra” (§ 5.7.2, blz. 51; compensatie voor uitkomsten slecht weer) niet erg sterk. Was het niet meer voor de hand liggend geweest deze 5% in te zetten als compensatie voor het wegvallen van de bijstortverplichting? Dat zou de daarover ontstane discussie met Centraal Beheer APF / DNB wellicht makkelijker hebben gemaakt.

En die onderbouwing die we missen is voor ons relevant omdat er wisselwerking is tussen die basispremie en de compensatie. Dat zijn communicerende vaten. De compensatie wordt in het transitieplan uit het gezamenlijk vermogen gefinancierd en raakt daarmee uiteraard ook de pensioengerechtigden.

In de vergadering van 25 november is ons verteld dat de compensatie percentages zo hoog zijn omdat ook de onvoorwaardelijke indexatie moest worden gecompenseerd.

Naar onze mening zou die in de vlakke premie moeten worden verwerkt en niet in de compensatie.

Hoewel de compensatiestafel met percentages vanaf 289% van de pensioengrondslag op zich al boekdelen spreekt (ongekend hoog), is dit ook nog een onderbouwing dat de verhouding premie en compensatie onevenwichtig is.

Onze conclusie: meer premie, minder compensatie. Dan wel: (zie paragraaf 2 hierboven) compensatie wordt betaald door het eigen compartiment.

Opmerkingen hierbij

- Kunnen we de opmerking in § 2.2.2 (“Er zijn geen aanpassingen in de pensioenregeling benodigd voor de opgebouwde kapitalen bij CB PPI.”) zó interpreteren dat bij de actieven die nu hun basis pensioen opbouwen bij Centraal Beheer PPI, de compensatie wel door de werkgever geheel wordt vergoed? Als dat zo is, waarom betaalt de werkgever dáár wel de compensatie en gebeurt dit niet in onze situatie?

We hebben met verbazing gelezen dat sociale partners Centraal Beheer APF verzocht hebben de medewerkers die in de periode 1-1-2025 tot de transitiedatum (naar verwachting: 1-1-2028) via een sociaal plan uit dienst treden om van de compensatie gebruik te laten maken.

We vragen ons überhaupt af of dit al zou kunnen zonder aanvullende maatregelen (mensen in dienst houden), maar zelfs dan is de logische vraag voor ons – verwijzend naar opmerking 3 van paragraaf 1 – of sociale partners niet een deugdelijke financiering van welk sociaal plan ook zouden moeten kunnen vinden *buiten* de gelden van het fonds. Dat lijkt ons – netjes gezegd – een wat meer betamelijke financieringswijze.

Bijstortverplichting

Het is ons inmiddels bekend dat ook Centraal Beheer APF, bedenkingen heeft geformuleerd met het zonder compensatie “doorstrepen” van de bijstortverplichting. Het argument dat WTP voor HP US GAAP consequenties heeft, wat volgens het transitieplan de reden zou zijn om de bijstortverplichting eenzijdig af te schaffen (§ 5.1 punt 6 op pag. 23), is wat ons betreft volkomen irrelevant.

De bijstortverplichting is immers contractueel niet gebonden aan wel of geen US GAAP én er zijn aan het loslaten van US GAAP géén kosten verbonden. Het is alleen het naar voren halen van een afschrijving in een keer, wat anders in FTK geleidelijk aan zou gebeuren.

Uit meerdere andere dossiers weten we dat de bijstortverplichting wel degelijk een substantieel effect heeft op de kans op een korting en de grootte ervan.

Nu er “gewoon” wordt voorgesteld om die door te strepen zal dat vooral de pensioengerechtigden raken. Omdat die daar een korting gelijk vertaald zien in hun (lagere) uitkering. Terwijl een actieve deelnemer nog alle tijd heeft en door beursherstel er in de uitkering niets van hoeft te merken.

Onze conclusie is ook hier dat het doorstrepen van de bijstortverplichting, ook weer leidt tot een ongewenste onevenwichtigheid, die wederom het zwaarste de pensioengerechtigden treft.

Samenvattend

Wij zien in het transitieplan nergens enige compensatie voor de door ons geconstateerde negatieve effecten voor de groep pensioengerechtigden.

Evenwichtigheid moet worden verbeterd door een combinatie van: (in volgorde van prioriteit)

1. Correctie van tal van negatieve effecten (allemaal ten nadele van de groep pensioengerechtigden) door middel van 1-jaar spreiding (geen spreiding) i.p.v. de standaardmethode met 10-jaar spreiding
2. Het toekennen van inhaalindexatie in de voorrangsregels
3. Meer premie-inleg met als gevolg minder compensatie

Ten slotte

Graag zien we uw reactie tegemoet en staan we open voor een gesprek over de door ons aangevoerde punten. We hopen met elkaar tot een vergelijk te komen en zullen na ontvangst van het definitieve transitieplan ons definitief hoorrecht document toesturen.

Met vriendelijke groeten

Gepensioneerden Vereniging HPNL Senior

Dick Fens

Bestuurslid en Voorzitter Pensioencommissie

Dick van de Broek en Frits Nolet

Leden Pensioencommissie voor HPE

Bijlage

Tussenvoorstellen

Suggesties die mogelijk voor beide partijen tot acceptabele compromissen kunnen leiden. Altijd in samenhang te bespreken.

Ad 3 inhaalindexatie

Als suggestie: wij zien in veel transitieplannen in de voorrangsregels dat in een deel van de voorziening expliciet ruimte is afgesproken voor inhaalindexatie (bijvoorbeeld vanaf een dekkingsgraad boven de XXX% o.i.d.) om het opgelopen gemis aan de pensioengerechtigden toe te bedelen (bijvoorbeeld tot maximaal Y% van de voorziening).

Ad 4 de standaardmethode

We willen opmerken dat er ook in dekkingsgraden geknipt zou kunnen worden:

- een deel van de dekkingsgraad conform de standaardmethode met 10-jaar spreiding
- een ander deel één jaar spreiding, maar dan wel – wat ons betreft – met inhaalindexatie vanaf een bepaalde dekkingsgraad.

Voorbeelden van “knippen” zijn bekend en ook door DNB inmiddels zonder bezwaar gepasseerd.

Ad 5 bijsortverplichting

Normaliter zien we dat een werkgever daarvan pas afstand kan doen na passende compensatie. Naar werknemers in een hogere premie. Naar gepensioneerden door een voor hen toebedeelde storting in het fonds.

Second best is een combinatie van extra premie voor de actieven (een deel van de al overeengekomen 5% ??) in combinatie van een toebedeling voor de gepensioneerden van X% van de technische voorziening.

Bronnen:

Pensioenfondsen van de DNB transitieplan bladzijde 31

<https://www.dnbpensioenfondsen.nl/media/16171/transitieplan-wtp-dnb-getekend-17-juli-2024.pdf>

Pensioenfondsen Hoogovens/Tata Steel transitieplan bladzijde 20:

[https://www.pfhoogovens.nl/hoogovens/assets/File/2025-09-16%20Transitieplan%20Tata%20Steel%20\(final\).pdf](https://www.pfhoogovens.nl/hoogovens/assets/File/2025-09-16%20Transitieplan%20Tata%20Steel%20(final).pdf)

Pensioenfondsen KPN transitieplan par. 8 transitie, bijlage 2 hoorrecht en bijlage 5

uitgangspunten: https://www.knppensioen.nl/sites/default/files/documenten/transitieplan-wet-toekomst-pensioen_en-kpn.pdf

C.1.2. Reactie van sociale partners op conceptreactie HPNL Senior d.d. 5 december 2025 – 19 december 2025

Op 5 december 2025 hebben Sociale Partners de conceptreactie van HPNL Senior op het transitieplan (versie 17 november 2025) van HPE mogen ontvangen in het kader van het hoorrecht. Deze reactie is op 8 december 2025 mondeling toegelicht aan Sociale Partners ende voorzitter van het Belanghebbendenorgaan.

In deze notitie gaan Sociale Partners in op de bevindingen en opmerkingen van HPNL Senior bij het concept transitieplan. Hierbij wordt de volgorde aangehouden zoals in de notitie is opgenomen.

Opmerkingen vooraf

In de volgende versie van het transitieplan zal ook de layout van het transitieplan afgerond zijn inclusief de gevraagde paginanummers en klikbare inhoudsopgave.

Sociale Partners zijn blij om te horen dat HPNL Senior zich kan vinden in de keuze voor een FPR+ regeling bij Centraal Beheer APF in hun multiclient kring met de werking van spreiding van resultaten in de uitkeringsfase.

In het transitieplan zijn Sociale Partners voor de reservering van wettelijke reserves uitgegaan van een voorlopig opgave vanuit CB APF. Dit betreft een mogelijke range van 1,5% tot en met 2,5% van de huidige Technische Voorzieningen. In het transitieplan is gekozen om de bovenkant van de range te hanteren voor een voorzichtige inschatting. Indien lagere wettelijke reserves benodigd zijn zal het resterende vermogen verdeeld worden volgens de verdeelregels. Er is nog geen zicht wanneer CB APF de wettelijke reserves definitief vast gaat stellen. De tabel betreft percentages van de Technische Voorzieningen en zal verduidelijkt worden in het transitieplan.

1. Inleiding

Sociale Partners onderschrijven jullie oproep richting Centraal Beheer APF om kritisch te kijken naar de specifieke kenmerken van Kring HPE en hierover actief in gesprek te gaan met DNB. De inrichting van de transitie om tot een evenwichtige verdeling te komen voor een gemiddeld pensioenfonds in Nederland is niet direct toepasbaar op onze kring.

De groep actieven is inderdaad beperkt ten opzichte van de totale kringpopulatie. Juist daarom hebben Sociale Partners gedurende het gehele traject aandacht gehad voor de evenwichtigheid richting slapers en deelnemers met ingegane uitkeringen om te voorkomen dat de vermogensverdeling enkel in het belang van actieven zou worden vormgegeven. Sociale Partners zijn van mening dat de vermogensverdeling in het transitieplan op een evenwichtige manier is vormgegeven.

Jullie geven aan dat de uitkomsten voor gepensioneerden in termen van VVR snel aflopen naar 102% voor oudere gepensioneerden. Hierbij willen Sociale Partners graag de nuance aanbrengen dat de schaal van de figuren bij gepensioneerden hierin wellicht wat misleidend is. Als we dan in Bijlage A kijken naar de populatieverdeling betreft de populatie 85+ slechts een paar procent van de totale

gepensioneerden populatie en is ongeveer 10% van de gepensioneerden ouder dan 80 jaar. Daarnaast geldt voor een 85-jarige gepensioneerde een resultaat van 109% in de mediaan en 106% voor een 90-jarige in de mediaan bij een dekkingsgraad van ongeveer 125%. Daarmee herkennen we het beeld van een snel aflopende VVR naar 102% niet.

2. Compartimentering

Sociale Partners hebben kennisgenomen van de voorgestelde oplossing bij Pensioenfonds Essity. Tijdens de mondelinge toelichting was HPNL Senior zeer uitgesproken over de onevenwichtigheid van het huidige pensioenstelsel. Dat kan zo zijn, maar het is niet aan de Sociale Partners is om hier een mening te hebben over de evenwichtigheid van het huidige pensioenstelsel. De taak van Sociale Partners is om een voorstel te doen voor de transitie naar de Wtp en dient hiervoor als startpunt het pensioenreglement dat van kracht was op 1 juli 2023 als basis te gebruiken.

Het voorstel om een vergelijkbare compartimentering toe te passen bij Kring HPE vinden Sociale Partners moeilijk verdedigbaar. De huidige dekkinggraad van het fonds is het resultaat van de collectiviteit van actieven, slapers en gepensioneerden. Als voorbeeld zouden de pensioengerechtigden in een apart compartiment veel minder beleggingsrisico mogen dragen dan het huidige collectieve beleggingsbeleid. De specifieke dekkinggraad van deze groep zou daardoor naar verwachting een stuk lager geweest zijn in de huidige situatie. Om nu op transitiedatum een compartimentering in te stellen worden alle voor- en nadelen van de collectiviteit in de jaren daarvoor niet meegewogen. In onze ogen is daarom een vergelijking op basis van het huidige pensioenreglement met de voorgestelde Wtp regeling een eerlijkere vergelijking.

3. Inhaalindexatie

De pensioenregeling is afgelopen jaren altijd uitgevoerd conform het pensioenreglement, waarin de voorwaardelijkheid van de indexatie is opgenomen. Als gevolg van de financiële situatie van het pensioenfonds is er een indexatieachterstand opgebouwd. Door de overgang naar de Wtp kunnen de huidige buffers verdeeld worden waardoor uitkeringen van gepensioneerden direct verhoogd kunnen worden, terwijl bij voortzetting van de huidige regeling dit niet mogelijk zou zijn.

Als gekeken wordt naar het plaatje in 5.8.1 met de invaarbonus als % van de TV is zichtbaar bij een dekkinggrond van 125,2% een verhoging toegekend wordt van ongeveer 15% bij een 80-jarige. De uitkomsten in VVR zijn uiteindelijk lager aangezien hier naar de gemiddelde uitkering gekeken wordt die gecorrigeerd worden voor de prijsinflatie.

Sociale Partners begrijpen de wens van gepensioneerden om rekening te houden met de opgebouwde individuele indexatieachterstand. Het beleid rond inhaalindexaties is echter meegenomen in de transitieplanberekeningen en daarmee meegenomen in de waardering van de huidige regeling. Er is in ogen van Sociale Partners daarmee geen directe aanleiding om een gerichte vermogenstoedeling voor de reparatie van indexatieachterstand in te regelen.

4. De standaardmethode

Sociale Partners zien dat er binnen pensioenfondsen verschillende oplossingsrichtingen gekozen worden rond de spreidingstermijn in de standaardmethode en zijn er voor alle oplossingen voorbeelden te vinden.

Alles bij elkaar genomen zien Sociale Partners in het basisscenario geen reden om af te wijken van de voorgestelde vermogensverdeling. Wel begrijpen Sociale Partners het standpunt van HPNL Senior. Op het moment van schrijven van deze reactie is de financiële situatie van het fonds sterk verbeterd ten opzichte van de situatie ten tijde van het opstellen van het transitieplan. Sociale Partners zien bij deze ruimere financiële positie een mogelijkheid om tegemoet te komen aan de wens van HPNL Senior om iets extra's voor gepensioneerden te doen.

HPE wil daarom een overweging opnemen in het transitieplan richting CB APF om af te wegen of in dekkingsgraadscenario's die boven het basisscenario liggen (125,2%) het resterend vermogen verdeeld kan worden via de 1-jaars spreidingsmethodiek⁸ zodat het bestuur van CB APF dit kan meenemen in hun toetsing van het evenwichtigheidskader. Deze overweging zal nog afgestemd moeten worden met de Ondernemingsraad. Bij de overweging zal toegevoegd worden dat de vermogensverschuiving binnen de 5% beschikbare bestuurlijke ruimte past. Indien de Ondernemingsraad instemt zal een paragraaf opgenomen worden in het transitieplan die de kwantitatieve impact van de overweging beschrijft.

5. Verhouding premie <=> compensatie

De stelling dat 20% premie vanaf 25 jaar hetzelfde verwachte pensioen oplevert als de huidige middelloonregeling en dat dit tot de nieuwe premie geleid heeft is niet correct. De vlakke premie van 20% is vastgesteld op basis van de huidige leeftijdsafhankelijke DC-regeling die van toepassing is voor nieuwe medewerkers, in combinatie met de vereiste om te voldoen aan de minimum cao vereisten (19% premie in een FPR) waar HPE aan dient te voldoen.

De wens van Sociale Partners was om alle medewerkers van HPE te harmoniseren naar één relatief eenvoudige regeling. Daarbij bouwen de meeste deelnemers van de middelloonregeling nu ook al op in de DC-regeling met leeftijdsafhankelijke staffel boven de cao-loongrens.

Vanuit die afspraken tussen Sociale Partners is daarna een vergelijking gemaakt met de huidige middelloonregeling. De werkgever heeft vanuit deze vergelijking een aanvullende jaarlijkse compensatie van 5% van de PG beschikbaar gesteld voor huidige deelnemers in de middelloonregeling. Op basis van een spaarpremie van 25% komt daarmee de ambitie van een 25-jarige 5,3% hoger uit in de mediaan dan in de huidige middelloonregeling, uitgaande van het mediaan scenario in de transitieplanberekeningen. Sociale Partners zijn van mening dat met een beperkte toedeling uit fondsvermogen en een extra jaarlijkse looncompensatie gefinancierd door de werkgever er een eerlijk en evenwichtig voorstel op tafel ligt. Daarnaast is inzichtelijk gemaakt dat de impact van de voorgestelde compensatie zeer beperkt is op de uitkomsten van slapers en gepensioneerden.

Een vergelijking in de compensatiemethodes tussen de regeling bij CB PPI en CB APF is lastig te maken. Vanuit de wetgever is invaren mede geïntroduceerd om het nadeel van afschaffing doorsneesystematiek in één keer te kunnen compenseren vanuit collectief pensioenvermogen. Daarmee is dit negatieve aspect van de transitie in één keer opgelost. In de DC-regeling bij CB PPI is geen sprake van een collectief pensioenvermogen om in te varen. Hier moet dus een andere oplossing voor gevonden worden in de salarissfeer. Nadeel van deze methode is dat als een medewerker uit dienst gaat de compensatieregeling vervalt en mogelijk niet ontvangt bij een nieuwe werkgever.

6. Bijstortverplichting

In het transitieplan wordt niet gesteld dat de bijstortverplichting zo maar doorgestreept kan worden. De bijstortverplichting is meegenomen in alle prognoses en gewaardeerd in de totale transitie. Sociale Partners vinden dat de transitie in zijn totaliteit gezien moet worden. Door individuele elementen eruit te lichten en hier een waarde aan te hangen wordt voorbij gegaan aan het feit dat er elementen uit het nieuwe stelsel zijn die juist waarde toevoegen aan de overgang. Deze worden ook niet los gewaardeerd.

⁸ Ter illustratie: bij een dekkingsgraad op het transitiemoment van 130,2% wordt 125,2% verdeeld conform het huidige basisscenario met 10-jaars spreiding. Daarboven wordt 5%-punt dekkingsgraad verdeeld met 1-jaar spreiding.

In de reactie is opgenomen “Het argument dat WTP voor HP US GAAP consequenties heeft, wat volgens het transitieplan de reden zou zijn om de bijstortverplichting eenzijdig af te schaffen (paragraaf 5.1 punt 6 op pag. 23), is wat ons betreft volkomen irrelevant.”

In het transitieplan staat echter opgenomen onder dit punt “HPE is van mening dat de voordelen van het invaren voor deelnemers en het laten vervallen van de bijstortverplichting van de werkgever opwegen tegen de eenmalige kosten van het vrijvallen van de balansverplichting.” Hiermee beargumenteren Sociale Partners dat invaren eenmalige US GAAP kosten met zich meebrengt. HPE vindt dit acceptabel vanwege de voordelen van invaren en het risico van een bijstortverplichting toe moeten doen verdwijnt. Sociale Partners zien niet dat deze zinsnede op een andere manier geïnterpreteerd kan worden.

Sociale Partners zijn in overleg met CB APF hoe omgegaan moeten worden met het vervallen van de bijstortverplichting. In deze gesprekken hebben Sociale Partners begrepen dat de grootste waarde van de bijstortverplichting nu bij de jongere deelnemers ligt. Dat is ook zichtbaar in het transitieplan in paragraaf 5.5 waarin de impact van het uitzetten van de garanties minimaal is voor de oudste leeftijdscohorten en het meeste impact heeft op de uitkomsten van de jongste leeftijdscohorten.

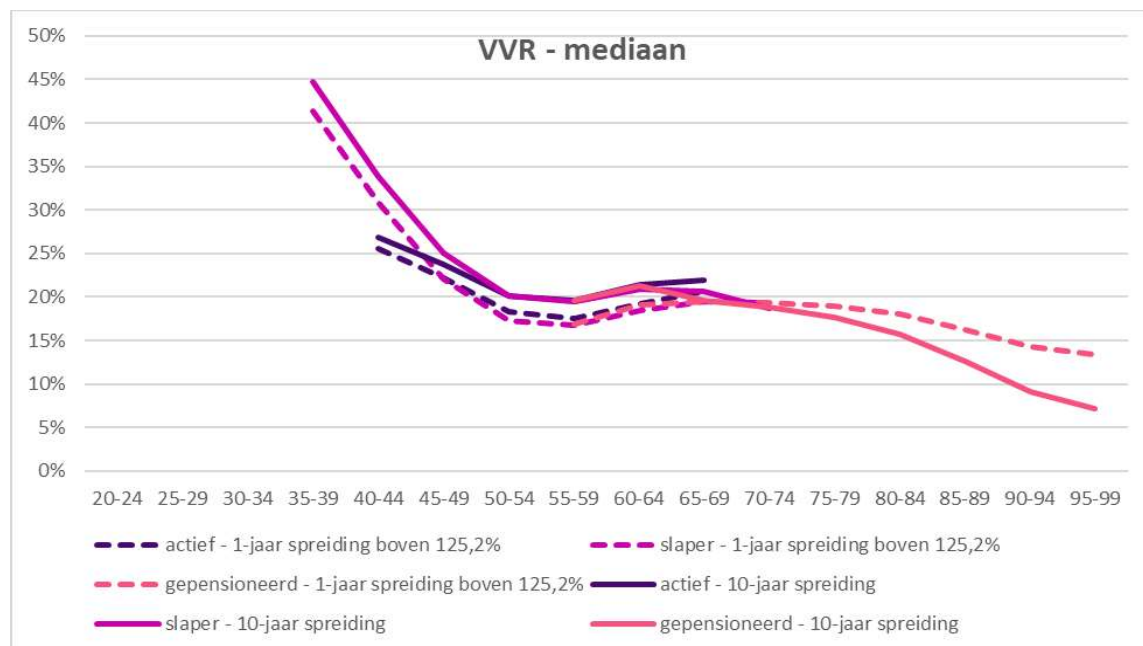
Hetzelfde beeld is te zien op de VVR-uitkomsten in paragraaf 5.8.2 in het slecht weer scenario.

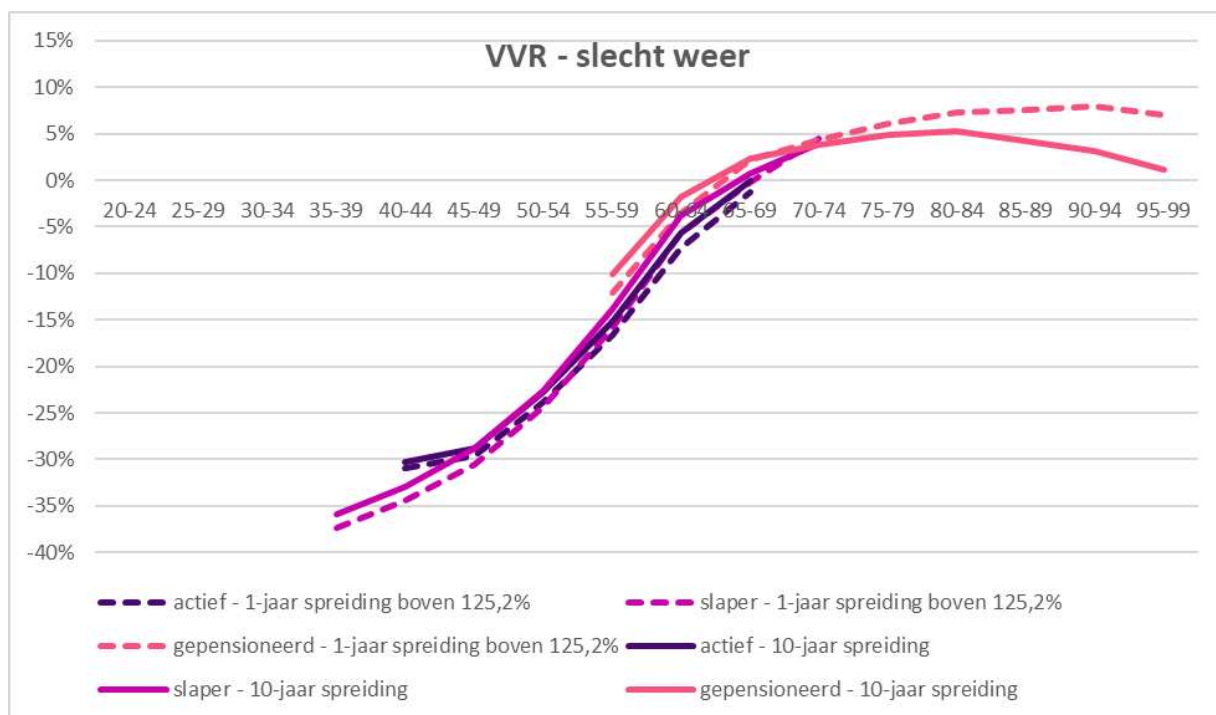
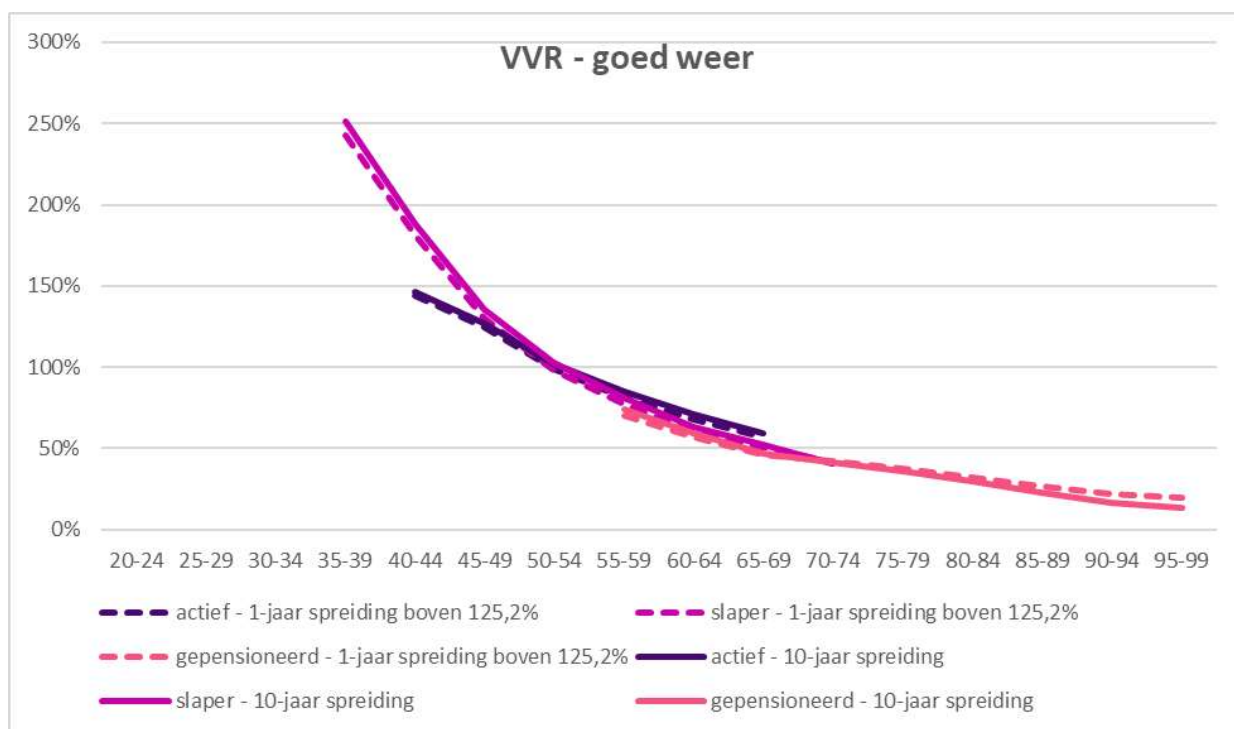
De pensioengerechtigden hebben inderdaad als eerste last van een eventuele korting, maar kijkend naar de evenwichtigheid zit de waarde van de bijstortverplichting en herstellpremies richting de jongere leeftijdscohorten en zouden deze groepen dan een grotere toedeling moeten ontvangen.

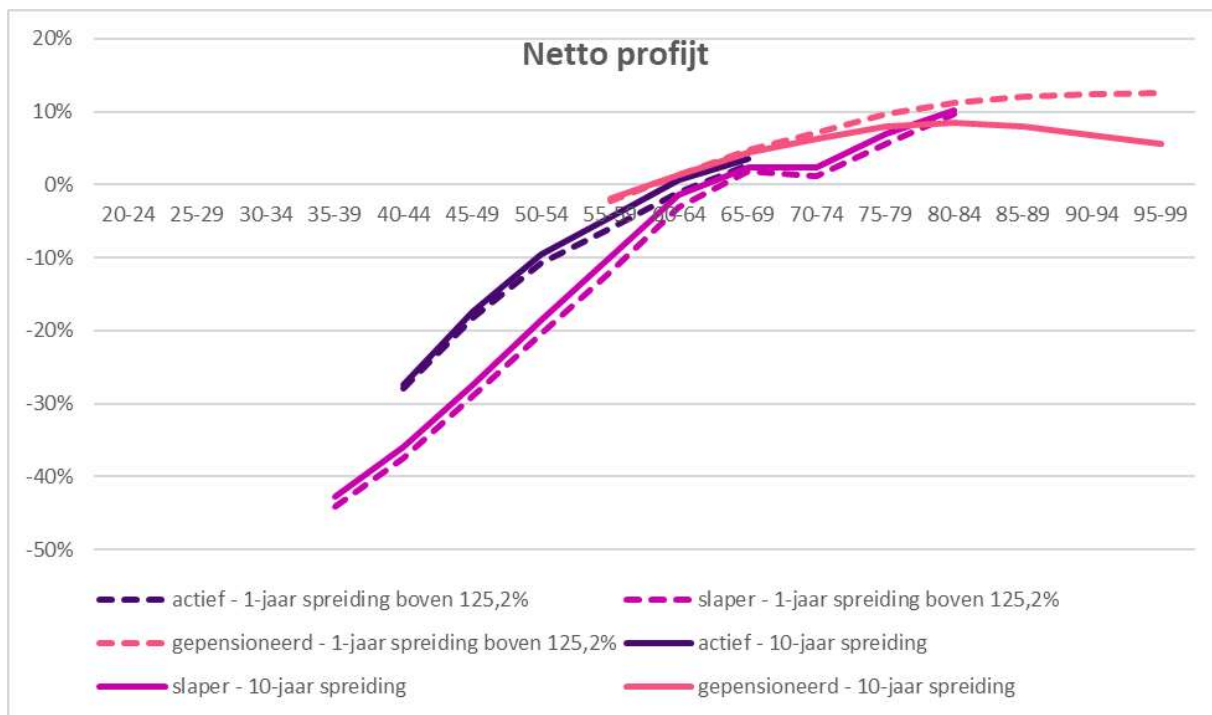
Bijlage – kwantitatieve impact voorstel

Onderstaande inzichten op basis van dekingsgraad 140%. Verdeling tot 125,2% conform het basisscenario. Daarboven wordt 14,8% verhoging aan iedere deelnemer toegekend in plaats van 10-jaar spreading.

In de mediaan draagt de aanpassing bij aan een gelijkere verwachte verhoging voor alle deelnemers ten opzichte van de huidige regeling. Hetzelfde geldt in het goed weer scenario. Het slecht weer scenario en netto profijt laten het tegenovergestelde beeld zien. Dit laat ook zien dat de slechte scenario's veel zwaarder wegen in de netto profijt uitkomsten.







C.1.3. Reactie HPNL Senior op reactie sociale partners
d.d. 19 december 2025 – 7 januari 2026

Geachte sociale partners,

In het kader van de lopende dialoog reageren wij hierbij op uw brief van 19 december 2025.

Na zorgvuldige lezing kunnen wij ons niet aan de indruk onttrekken dat enkele voor ons wezenlijke punten onvoldoende duidelijk zijn overgekomen. Juist omdat deze punten van groot belang zijn voor een evenwichtige transitie, lichten wij deze hieronder nader toe. Daarnaast heeft uw reactie bij ons enkele aanvullende vragen opgeroepen.

Voorkeursvariant

Een belangrijke vraag betreft de passage onder het kopje “**4. De standaardmethode**”, waarin wordt gesteld dat “*HPE wil overwegen om in het transitieplan richting CB APF af te wegen ...*”, met betrekking tot de éénjarige spreiding boven een dekkingsgraad van 125,2%.

Wij begrijpen dat hierover nog afstemming met de Ondernemingsraad plaatsvindt. In de huidige formulering bestaat echter het risico dat CB APF deze passage als vrijblijvend interpreteert. Wij gaan ervan uit dat hier bedoeld is dat – na het hoorrecht – dit de **voorkeursvariant van sociale partners** is geworden.

Uiteraard is het vervolgens aan CB APF om deze voorkeursvariant te beoordelen binnen het totale evenwichtskader van het transitieplan. Dat is vanzelfsprekend.

Ons verzoek: Formuleer explicieter dat het hier de voorkeursvariant van sociale partners betreft (uiteraard na instemming van de Ondernemingsraad).

Indien dit inderdaad de voorkeursvariant is, hadden wij echter verwacht op een verdere tegemoetkoming aan onze wensen. Die verwachting hebben wij overigens nog steeds.

Inleiding – vervangingsratio's

Het is terecht dat u opmerkt dat de figuur op pagina 37 van het concept van 17 november minder goed te interpreteren is. Waar wij “102” lazen, had dit “106” moeten zijn. Dat nemen wij ter kennis.

Dit doet echter niets af aan ons kernpunt. Wij reageerden op paragraaf 5.2.6 (pagina 30), waarin wordt gesuggereerd dat pensioengerechtigden er relatief gunstig uitkomen. Ons punt blijft dat juist de **vervangingsratio's van pensioengerechtigden – en met name van oudere pensioengerechtigden – structureel het laagst zijn** ten opzichte van slapers en actieven. Dit blijft gelden, ook bij correctie van het genoemde cijfer. Niet voor niets geven sociale partners zelf aan dat de vervangingsratio een meer belangrijke maatstaf is voor evenwichtigheid dan de netto-profijs benadering (paragraaf 5.3.1, pagina 31).

Compartimentering

U stelt dat het niet aan sociale partners is om een oordeel te vellen over de evenwichtigheid van het huidige stelsel, terwijl HPNL Senior dat wel doet.

Wij hebben willen betogen dat de kring HPE bij Centraal Beheer APF niet alleen bijzonder is door de verhouding tussen pensioengerechtigden, slapers en actieven, maar ook door het **gesloten karakter**. Dit leidt binnen het FTK tot effecten die een vertekend positief beeld kunnen geven.

Deze effecten zullen zichtbaar worden in de decompensatie-effecten die CB APF in het implementatieplan zal moeten opnemen. Daarmee kan de betekenis van de netto-profijsplaatjes in belangrijke mate worden gelineerd. Dat is de urgentie die wij hebben willen benadrukken.

Inhaalindexatie

Op dit punt verschillen wij principieel van mening.

U stelt dat het beleid rond inhaalindexatie is meegenomen in de transitieplan berekeningen en dat daarmee de kwestie is afgedaan. Wij zien dit fundamenteel anders.

De inhaalindexatie betreft **gemiste toeslagen sinds 2009**. Het gaat om een voorwaardelijke toezegging die door het FTK en later het strengere nFTK niet kon worden toegekend. Met de invoering van de WTP vervalt de beperking door het nFTK en ontstaat er juist een **eenmalig moment** waarop de gemiste toeslagen gedeeltelijk kunnen worden goedge maakt. Juist omdat het voorwaardelijk recht op inhaalindexatie in de WTP verdwijnt.

Dat met de berekeningen in het transitieplan het nFTK-beleid is doorgerekend, achten wij daarom niet relevant. Het gaat om de waardering van nog niet toegekende voorwaardelijke inhaalindexatie **op het moment dat het nFTK wordt verlaten**. Daarbij komt dat een aanzienlijk deel van deze achterstand is opgebouwd onder het minder strenge FTK-regime van vóór 2015.

In het huidige voorstel wordt deze inhaalindexatie feitelijk gewaardeerd op € 0,-. Dat vinden wij niet uitlegbaar.

Wij zouden ten minste willen zien dat een **bedrag van vergelijkbare omvang als de compensatie voor circa 200 actieven** (afschaffing doorsneesystematiek) wordt ingezet voor inhaalindexatie. Daarmee wordt de volledige achterstand niet ingehaald, integendeel dat beogen we ook niet, maar wordt deze wel op een evenwichtige en bescheiden wijze meegenomen in de persoonlijke vermogens.

De standaardmethode

Zie onze opmerkingen onder **Voorkeursvariant**.

Verhouding premie en compensatie

U gaat niet in op onze constatering dat de compensatie percentages voor de afschaffing van de doorsneesystematiek uitzonderlijk hoog zijn (tot maximaal 289% van de pensioengrondslag).

Met “exceptioneel” bedoelen wij: **aanzienlijk hoger dan in andere transitieplannen gebruikelijk is.**

Wij geven u in overweging om CB APF expliciet te vragen dit aspect mee te nemen in de beoordeling van het evenwichtskader.

Bijstortverplichting

Wij blijven van mening dat de bijstortverplichting reële waarde vertegenwoordigt en dat **hiervoor compensatie van de werkgever** op zijn plaats is. Voor actieven zou dit via een hogere toekomstige premie kunnen lopen; voor pensioengerechtigden en slapers via een eenmalige storting (*).

Wij verwachten dat de waardering van de bijstortverplichting in de gesprekken met CB APF en later met DNB opnieuw aan de orde zal komen.

(*) Afgezien van het voorgaande is het argument dat het vrijvallen van de balansverplichting kosten met zich meebrengt, is ons inziens niet juist. De balansverplichting is een gevolg van US GAAP en heeft totaal geen cash-flow consequenties. Zonder transitie WTP zou deze

balansverplichting geleidelijk aan over de jaren vrijvallen en nu met de WTP transitie in één keer.

Bijlage: kwantitatieve impact

Dank voor de bijlage. Deze geeft een helder beeld van de effecten bij een dekkingsgraad van 140%.

Ten slotte

We vertrouwen erop dat u met onze reactie rekening wilt houden, met name op de punten voorkeursvariant voor de 1-jaarsspreiding, een compensatie voor de niet gerealiseerde indexatie van de afgelopen jaren en de waardering van de bijstortverplichting.

Wij zien uw nadere reactie graag tegemoet en kijken op korte termijn uit naar een afspraak om deze constructieve dialoog te kunnen afronden.

Met vriendelijke groet,

Gepensioneerdenvereniging HPNL Senior

Dick Fens

Bestuurslid en voorzitter Pensioencommissie

Dick van de Broek & Frits Nolet

Leden Pensioencommissie HPE

C.1.4. Reactie van sociale partners op reactie HPNL Senior d.d. 7 januari 2026 – 9 maart 2026

Geacht bestuur van HPNL Senior,

Op 9 januari 2026 hebben Sociale Partners van HPE een vervolgreactie van HPNL Senior mogen ontvangen in het kader van het hoorrecht. Deze vervolgreactie is gegeven op de inhoudelijke reactie van Sociale Partners gedateerd op 19 december 2025.

Allereerst willen wij de gepensioneerdenvereeniging HPNL Senior bedanken voor hun vervolgreactie en voor de aangedragen aandachtspunten. Wij begrijpen uit de slotparagraaf dat het zwaartepunt van de aandachtspunten ligt op:

- het invaren met 1-jaarsspreiding;
- een compensatie voor de niet gerealiseerde indexatie van de afgelopen jaren en
- de waardering van de bijstortverplichting. Voor de waardering van de bijstortverplichting zijn we nog in overleg met CB APF. Dit heeft dus onze aandacht.

Wij beschouwen het hoorrecht voor dit moment als afgerond en zullen uw notities en onze reactie toevoegen als bijlage aan het transitieplan. Wij blijven graag met u in gesprek na de beoordeling van het transitieplan door het bestuur van Centraal Beheer APF en het Belanghebbendenorgaan. Mochten er inhoudelijke aanpassingen aan het transitieplan benodigd zijn, dan zullen wij graag ook met jullie hierover in gesprek gaan.

In het vervolg van deze reactie zullen wij nog inhoudelijk ingaan op uw notitie.

1. Voorkeursvariant

Sociale Partners willen via de voorgestelde aanpassing tegemoetkomen aan één van de aandachtspunten van HPNL Senior. Wij hebben bewust de formulering zo opgesteld dat dit een overweging voor het bestuur zal zijn. Sociale Partners zien dat de aanpassing niet bijdraagt aan een evenwichtigere verdeling van het fondsvermogen in termen van netto profijt. Vanuit het bestuur hebben wij juist begrepen dat er veel aandacht vanuit DNB is voor de netto profijt uitkomsten. De huidige bewoording dekt daarmee onze intentie en zullen wij als aparte gevoeligheid meenemen in het finale transitieplan. Daarmee kan het bestuur dit voorstel meenemen in hun evenwichtigheidskader.

2. Vervangingsratio's

De uitkomsten in termen van vervangingsratio's zijn een direct gevolg van de karakteristieken van de Wtp-regeling. Ingegane uitkeringen worden minder risicovol belegd, wat resulteert in een lager verwacht pensioen. Voor actieven en slapers geldt een langere horizon met meer beleggingsrisico. Dit resulteert in een hoger verwacht pensioen, maar ook met veel grotere spreiding in uitkomsten. De relatief gunstige uitkomst voor ingegane uitkeringen relateren Sociale Partners aan het feit dat ook in slechtere scenario's er een vooruitgang is ten opzichte van het huidige stelsel. Dit is bij jongere deelnemers niet het geval vanwege de toename in onzekerheid.

Wat betreft de netto profijt uitkomsten hebben wij deze uitkomsten willen nuanceren in het transitieplan en aangegeven dat dit niet de meest voor de hand liggende methode is in deze regeling, maar wel een tool uit het spectrum dat gebruikt wordt voor de evenwichtigheidsafwegingen. De uitkomsten kunnen we dus niet naast ons neerleggen, zeker niet als de netto profijt uitkomsten hierdoor minder evenwichtig worden.

3. Compartimentering

Wij zullen afwachten hoe het bestuur en het Belanghebbendenorgaan aankijken naar de evenwichtigheid van de voorgestelde verdeling in het transitieplan, ten opzichte van de huidige regeling op basis van de nog te ontvangen decompositie-effecten.

4. Inhaalindexatie

Op dit punt verschillen wij inderdaad principieel van mening. In één van onze overleggen in het kader van het hoorrecht hebben wij van HPNL Senior vernomen dat HPNL Senior van mening is dat het FTK niet evenwichtig is. Endat deze transitie gebruikt kan worden om de bestaande onevenwichtigheid te corrigeren. Wij stellen het FTK niet ter discussie en zien de indexatietoezegging als een voorwaardelijke toezegging met een mogelijkheid om gemiste indexaties goed in te halen. Dit betekent niet dat er een uitgesteld onvoorwaardelijk recht is op de indexaties uit het verleden. Wij begrijpen ook jullie standpunt hierin en hebben daarom een voorstel gedaan voor de 1-jaarsspreidingsmethodiek voor een deel van het eigen vermogen bij hoge dekkingsgraden.

5. Standaardmethode

Geen verdere toevoegingen naast hetgeen opgenomen bij 1. Voorkeursvariant.

6. Verhouding premie en compensatie

Wij gaan ervan uit dat zowel het bestuur als het Belanghebbendenorgaan ook dit onderdeel standaard meenemen in hun evenwichtigheidskader. Daarom zien we geen aanleiding om hier het transitieplan nog op aan te passen.

7. Bijstortverplichting

De impact van de US GAAP kosten zijn in alle overleggen besproken. In eerste instantie hebben we de zorg weggenomen dat de werkgever hiermee een 'greep uit de kas' kan doen. Dat is uiteraard niet het geval. Ook hebben we benadrukt dat het voor HPE geen cash flow impact zal hebben. Over de P&L impact hebben we veel discussies gevoerd, altijd langs de as van de impact op een corporate zoals HPE dat op kwartaalbasis aandeelhouders informeert over de winstgevendheid. Voor zo'n bedrijf is de impact uiteraard groot. Ter illustratie, in plaats van grofweg 15 miljoen per jaar moet er in 1x meer dan 400 miljoen in 1 jaar als kosten door de P&L lopen. Dan is het feitelijk wel juist dat het geen extra kosten zijn over de totale looptijd van het pensioenfonds, maar negeert het volledig de context van een beursgenoteerd bedrijf in een industrie met een vrij korte horizon.

8. Bijlage: kwantitatieve impact

Geen verder opmerkingen.

Wij danken u voor de constructieve samenwerking en de gedegen input. Wij vertrouwen erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd. Hiermee sluiten wij het hoorrecht af en zullen wij na instemming van de Ondernemingsraad het transitieplan indienen bij CB APF.

Met vriendelijke groet,

Namens de Sociale Partners

Caroline Varvil-Schaap
HR Director

Bijlage D. Pensioenregeling Centraal Beheer PPI

Kenmerken pensioenregeling

Onderwerp	Pensioenregeling HPE	
<i>Uitvoerder</i>	Centraal Beheer PPI	
<i>Ingangsdatum</i>	1 januari 2010	
<i>Type regeling</i>	Defined Contribution regeling	
<i>Pensioengevend salaris</i>	Het vaste jaarsalaris, bestaande uit het totaal van 12,96 maal het bruto vaste maandsalaris op de peildatum, inclusief vakantietoeslag zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst en het variabel deel OTE dat in het voorgaande kalenderjaar is uitbetaald, tot maximaal het variabel deel OTE dat geldt bij de realisatie van alle doelstellingen	
<i>Franchise</i>	In dienst na 1 januari 2024: € 18.475 (2025) In dienst voor 1 januari 2024: € 80.406 (2025)	
<i>Eigen bijdrage franchise</i>	In dienst na 1 januari 2024: € 27.712 (2025) In dienst voor 1 januari 2024: € 80.406 (2025)	
<i>Pensioengrondslag (PG)</i>	Pensioengevend salaris minus de franchise	
<i>Eigen-bijdrage grondslag</i>	Pensioengevend salaris minus de eigen bijdrage franchise	
<i>Werknemersbijdrage</i>	4,9% van de eigen-bijdrage grondslag	
<i>Maximum pensioengevend salaris</i>	€ 137.800 (2025)	
<i>Pensioenrichtleeftijd</i>	De eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de 68-jarige leeftijd wordt bereikt	
<i>Leeftijdsafhankelijke staffel voor pensioenopbouw (% van de PG)</i>	18-19: 5,4% 20-24: 5,4% 25-29: 6,5% 30-34: 7,9%	45-49: 14,3% 50-54: 17,7% 55-59: 21,7% 60-64: 26,5%

	35-39: 9,6%	65-67: 30,6%
	40-44: 11,7%	
<i>Risicodekking partnerpensioen</i>	1,225% van de PG voor de deelnemersjaren voor zover gelegen vóór 1 januari 2015 en 1,16% voor de deelnemersjaren voor zover gelegen na 1 januari 2015	
<i>Wezenpensioen</i>	20% van het vastgestelde verzekerde partnerpensioen	
<i>Tijdelijk partnerpensioen</i>	€ 10.658,03 (2024)	
<i>Premievrije voortzetting van toekomstige pensioenopbouw</i>	(Gedeeltelijke) vrijstelling van premiebetaling ingeval van arbeidsongeschiktheid.	