

Transitieplan

Cargill B.V. – Stichting Pensioenfonds Cargill. B.V.

Definitieve versie 17 maart 2025

Inhoudsopgave

1.	Voorwoord	4
2.	Mijlpalen.....	5
3.	Verantwoordelijkheden, medezeggenschap en hoorrecht	6
3.1.	Wettelijk kader	6
3.2.	Taak- en verantwoordelijkheidsverdeling bij de transitie	6
3.3.	Doel van het transitieplan	6
3.4.	Overbruggingsperiode	7
4.	Doelstellingen en uitgangspunten van de nieuwe pensioenregeling	8
5.	De gewijzigde pensioenovereenkomst.....	9
5.1.	Inleiding	9
5.2.	Contractkeuze	9
5.3.	Ambitie.....	10
5.4.	Kenmerken nieuwe pensioenregeling.....	10
5.5.	Extra premie inleggen voor opbouw van pensioen, bijsparen	13
6.	Invaren opgebouwde pensioenaanspraken en ingegane pensioenrechten	14
6.1.	Verzoek tot invaren	14
6.2.	Transitiedoelstellingen	15
6.3.	Vorrangsregels en bandbreedtes	17
7.	Gemaakte afspraken voor compensatie	20
7.1.	Achtergrond compensatie	20
7.2.	Beschrijving compensatieregeling afschaffen van de doorsneesystematiek	20
7.3.	Methodiek	20
7.4.	Financieringsplan gemaakte compensatieafspraken afschaffen doorsneepremiesystematiek	21
7.5.	Beschrijving compensatieregeling afschaffen onvoorwaardelijke indexatie	21
8.	Gemaakte afspraken over de solidariteitsreserve en de uitkeringsfase	22
8.1.	Doelstellingen solidariteitsreserve	22
8.2.	Financiering van de solidariteitsreserve.....	22
8.3.	Toegevoegde waarde van de solidariteitsreserve	22
8.4.	Evenwichtige en toekomstbestendige invulling van de solidariteitsreserve	23
8.5.	Uitkeringsbeleid van PF Cargill	23
9.	Effecten van de wijzigingen van de pensioenregeling en de transitie-afspraken.....	24
9.1.	Inleiding.....	24
9.2.	Vergelijking pensioenuitkering (vervangingsratio's).....	25
9.3.	Netto profijt	28
9.4.	Effecten van besluiten tijdens de transitie	30

9.5.	Ondergrenzen en bandbreedtes	30
10.	Verantwoording evenwichtigheid van de transitie-afspraken	31
11.	Communicatie.....	33
12.	Conclusies en eindverantwoording	34
Bijlage 1:	Uitkomsten van de achterbanraadpleging en hoorrecht	36
Bijlage 2:	Transitie-effecten bij diverse dekkingsgraden met beleggingsbeleid Cargill PF.....	39
Bijlage 3:	Aannames en veronderstellingen bij berekeningen	45
Bijlage 4:	Compensatiestaffel	47
Bijlage 5:	Kenmerken huidige en nieuwe pensioenregeling	48
Bijlage 6:	Bandbreedte voor de kwantitatieve beoordeling van de evenwichtigheid	52

1. Voorwoord

Als gevolg van de invoering van de Wet toekomst pensioenen dient de pensioenregeling van Stichting Pensioenfonds Cargill B.V. te worden aangepast. De aanpassing van de pensioenregeling is overeengekomen op 15 december 2024 tussen:

Werkgever:

Cargill B.V.

Namens de werknemers:

Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)

CNV Vakmensen

Centrale Ondernemingsraad (COR)

hierna te noemen sociale partners.

Op grond van artikel 150d van de Pensioenwet hebben de sociale partners in de Pensioencommissie van Cargill B.V. onderhandeld over de nieuwe pensioenregeling voor werkgever en werknemers vallend onder de werkingssfeer van de middelloonregeling welke is ondergebracht bij de Stichting Pensioenfonds Cargill B.V. (hierna te noemen PF Cargill).

In dit transitieplan is het onderhandelingsresultaat verder uitgewerkt en leggen sociale partners de gemaakte keuzes, overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de wijziging van de pensioenregeling vast, en ook de wijze waarop wordt omgegaan met de tot de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Daarnaast bevat dit transitieplan de toelichting en de verantwoording van sociale partners waarom zij van oordeel zijn dat sprake is van een evenwichtige transitie.

PF Cargill heeft aangegeven dat de voorlopige transitiedatum 1 januari 2027 is. Sociale partners hebben besloten om deze datum als de beoogde ingangsdatum voor de nieuwe pensioenregeling vast te stellen. Sociale partners geven op basis van dit transitieplan opdracht aan PF Cargill om de gewijzigde pensioenregeling vanaf 1 januari 2027 uit te gaan voeren. Daarnaast verzoeken zij PF Cargill in dit verband de op de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling.

Verder beschrijven sociale partners in dit transitieplan op welke wijze en in welke mate actieve deelnemers die nadeel ondervinden van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling worden gecompenseerd. Sociale partners maken dit transitieplan bekend bij de leden van hun organisaties.

Op grond van artikel 150d, lid 3 van de Pensioenwet stellen sociale partners dit transitieplan beschikbaar aan organisaties van pensioengerechtigden c.q. gewezen deelnemers, i.c. de Vereniging van Gepensioneerden Cargill Nederland (VGCN) ter uitoefening van het hoorrecht.

Sociale partners verzoeken PF Cargill het transitieplan door middel van publicatie op haar website beschikbaar te stellen aan de deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden conform artikel 150d, lid 3 van de Pensioenwet.

2. Mijlpalen

Sociale partners zijn in 2021 begonnen met besprekingen over de vernieuwing en aanpassing van de pensioenregeling van PF Cargill. Dit overleg heeft plaatsgevonden in de zogenaamde Pensioencommissie, waarin de sociale partners zitting hebben. In het proces is nauw samengewerkt met PF Cargill en ondersteuning ontvangen door pensioenadviseurs Mercer en Pensum.

In het proces is ook contact gelegd en frequent overleg gevoerd met de VGCN. Zij heeft in deze overleggen haar zienswijze kunnen geven, die door de partijen in de Pensioencommissie zijn betrokken in de standpuntbepaling.

Datum	Mijlpaal
1 september 2021	Start voorbereiding gezamenlijk overleg Pensioencommissie samen met PF Cargill
1 juli 2023	Wet toekomst pensioenen van kracht
29 november 2024	Concept transitieplan gereed
30 november 2024	Achterbanraadpleging / hoorrecht Gepensioneerden VGCN
15 december 2024	Besluit over de nieuwe pensioenregeling, compensatie en invaren door partijen
31 december 2024	Transitieplan vastgesteld
31 december 2024	Partijen delen het transitieplan met PF Cargill
1 oktober 2025	PF Cargill neemt finaal besluit over de invoering van de nieuwe pensioenregeling en deelt het implementatie- en communicatieplan met DNB respectievelijk AFM en de opdrachtaanvaarding en -bevestiging met partijen
2025 – 2026	PF Cargill informeert deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden over de afspraken in het transitieplan en over de implementatie van de nieuwe pensioenregeling
1 januari 2027	Transitie naar de gewijzigde pensioenregeling, inclusief invaren bestaande pensioenaanspraken en -rechten
1 januari 2028	Uiterste wettelijke datum transitie

In de Pensioencommissie is op 4 november 2024 een finaal onderhandelingsresultaat bereikt.

Sociale partners hebben dit onderhandelingsresultaat uitgewerkt in een concept transitieplan. Sociale partners hebben hierover hun leden geraadpleegd. Gelijktijdig is het concept transitieplan aangeboden aan de VGCN, met het verzoek om op grond van artikel 150g van de Pensioenwet een oordeel uit te spreken over het transitieplan. Dat oordeel is op 15 december 2024 gegeven. Alle partijen hebben positief ingestemd met het definitieve transitieplan.

3. Verantwoordelijkheden, medezeggenschap en hoorrecht

3.1. Wettelijk kader

Op 1 juli 2023 is de nieuwe pensioenwet in werking getreden: de Wet toekomst pensioenen (Wtp). Dit heeft als belangrijkste gevolg dat bestaande pensioenregelingen moeten worden aangepast aan de eisen die de Wtp stelt. De Wtp bepaalt dat bestaande collectieve pensioencontracten moeten worden omgezet van een uitkeringsovereenkomst naar een premieovereenkomst. De wet bepaalt dat de verzekering van nabestaandenpensioen voor deelnemers beter en meer uniform in pensioenregelingen moet worden geregeld. En de wet regelt dat de opbouw van pensioen op basis van de huidige systematiek niet langer is toegestaan. In de wet is ook bepaald hoe, en onder welke voorwaarden, bestaande pensioenaanspraken kunnen worden ondergebracht in de nieuwe pensioenregelingen ('invaren'). De wet bepaalt dat de nieuwe pensioenregelingen uiterlijk op 1 januari 2028 moeten zijn ingevoerd. Vanaf dan zijn alleen nog premieregelingen toegestaan in Nederland.

3.2. Taak- en verantwoordelijkheidsverdeling bij de transitie

De Wtp bepaalt welke partijen de verantwoordelijkheid dragen voor wijziging van de pensioenregeling bij de transitie, in de vorm van een taakverdeling en verantwoordelijkheidsverdeling tussen sociale partners en pensioenfondsbestuur, zoals weergegeven in onderstaand schema.

Pensioencommissie	Pensioenfonds
• Gewenste pensioenambitie • Beschikbaar premiebudget • Type en inhoud pensioenregeling • Vormgeving nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidspensioen • Doelen solidariteitsreserve • Verzoek aan pensioenfonds om bestaande pensioenen in te varen • Keuze voor (financiering van) compensatie • Keuze uitvoerder nieuwe pensioenopbouw • Opstellen transitieplan	• Vaststellen risicohouding • Vaststellen beleggingsbeleid en toedeling rendement • Vaststellen beleid solidariteitsreserve • Vaststellen projectierendement en biometrische risicodeling • Informeren Pensioencommissie over haalbaarheid ambitie • Toetsen pensioenregeling en besluit tot invaren op evenwichtigheid en uitvoerbaarheid • Opdrachtaanvaarding • Opstellen implementatieplan en communicatieplan

Tabel 1 Verantwoordelijkheidsverdeling Wtp

Partijen spreken af om na de transitie elke vijf jaar te monitoren, aan de hand van gegevens van PF Cargill, hoe de hoogte van de beschikbare premie voor de opbouw van persoonlijke pensioenvermogens voor deelnemers zich verhoudt tot de pensioenambitie van partijen. Dit kan aanleiding zijn voor aanpassing van de beschikbare premie en/of de pensioenregeling.

Ingevolge artikel 150g van de Pensioenwet stellen sociale partners de Vereniging van Gepensioneerden Cargill Nederland (VGCN), die een representatief gedeelte van de pensioengerechtigden vertegenwoordigen, in de gelegenheid om een oordeel uit te spreken over het transitieplan. Sociale partners geven hiermee invulling aan het hoorrecht zoals vastgelegd in de Wet toekomst pensioenen. Om deze reden heeft gedurende het gehele proces een afvaardiging van de VGCN plaatsgenomen in de overleggen tussen de sociale partners en Cargill B.V., de Pensioencommissie. Daarnaast is een formele reactie van de VGCN gevraagd op het transitieplan. De bevindingen van de VGCN zijn opgenomen in bijlage 1. De bevindingen hebben niet geleid tot wezenlijke aanpassingen van het transitieplan.

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

3.3. Doel van het transitieplan

Dit transitieplan geeft inzicht aan deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden in de door sociale partners gemaakte keuzes en overwegingen en in de berekeningen

die daaraan ten grondslag liggen. Dit zijn keuzes over de inhoud van de pensioenovereenkomst, de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten en de verantwoording waarom sprake is van een evenwichtige transitie. Het transitieplan is de uitwerking van de afspraken die sociale partners op 4 november 2024 hebben vastgesteld.

Daarnaast dient dit document als opdrachtverstrekking aan PF Cargill. Het pensioenfonds dient te beoordelen of de door sociale partners beschreven nieuwe pensioenregeling en de transitie daarnaartoe evenwichtig, uitvoerbaar en financieel aanvaardbaar is en geen verboden leeftijdsonderscheid oplevert. Als de uitkomst van deze beoordeling positief is, kan PF Cargill de opdracht tot uitvoering van de nieuwe pensioenregeling aanvaarden en het voorgenomen besluit tot invaren nemen.

3.4. Overbruggingsperiode

Tussen het moment van besluitvorming en het daadwerkelijke moment van implementatie (het moment van invaren) ligt een periode van circa twee jaar. In die periode zal de financiële positie van PF Cargill wijzigen. Daarom zijn de afspraken over de transitie naar de nieuwe pensioenregeling afhankelijk van de financiële positie van het fonds op het moment van invaren.

In de periode tussen de ingang van de Wtp en de daadwerkelijke transitie maakt PF Cargill geen gebruik van het transitie-FTK.

4. Doelstellingen en uitgangspunten van de nieuwe pensioenregeling

In het nieuwe pensioenstelsel zijn pensioenregelingen waarbij het te bereiken pensioen als uitgangspunt wordt genomen niet meer toegestaan. Dat geldt dus ook voor de huidige basis pensioenregeling bij PF Cargill. Aanspraken veranderen in persoonlijke pensioenvermogens. Sociale partners beoordelen de nieuwe pensioenregeling en de transitie op evenwichtigheid conform de Memorie van Toelichting bij de Wet Toekomst Pensioenen. Dat houdt in dat het wijzigen van de pensioenregeling, de gevolgen van invaren en de afspraken over compensatie als totaalpakket wordt beoordeeld. Voor- en nadelen van het totaalpakket waaronder de vergelijking van de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de huidige pensioenregeling zullen zich, daar waar mogelijk op individueel niveau, maar in ieder geval op totaalniveau opheffen.

Verder gelden de volgende uitgangspunten / doelstellingen:

- Sociale partners willen de opgebouwde rechten invaren in de nieuwe pensioenregeling;
- De uitvoering vindt vooralsnog plaats bij PF Cargill.
- Sociale partners willen een transitie per 1 januari 2027.
- De nieuwe pensioenregeling wordt kostenneutraal vormgegeven;
- De nieuwe regeling moet goed uitvoerbaar en uitlegbaar zijn;
- Solidariteit en ontzorgen zijn belangrijke pijlers van de gewijzigde pensioenregeling;
- Sociale partners streven naar een verwacht nominaal pensioen (in de mediaan) van 75% van de gemiddelde pensioengrondslag bij 40 deelnemingsjaren;
- Sociale partners streven ernaar om het persoonlijke pensioenvermogen van de deelnemers bij invaren minimaal gelijk te laten zijn aan de individueel te berekenen voorziening pensioenverplichtingen onmiddellijk voorafgaand aan invaren.

Voor wat betreft de pensioenuitkeringen streven sociale partners ernaar dat:

- Ingegane pensioenen van pensioengerechtigden bij de start van de nieuwe pensioenregeling ten minste gelijk zijn aan de uitkeringen in de huidige pensioenregeling;
- De verwachte pensioenuitkeringen van alle deelnemers bij de start van de nieuwe pensioenregeling ten minste gelijk zijn aan het niveau in de huidige pensioenregeling.

Deze doelstellingen zullen verder uitgewerkt worden in de volgende hoofdstukken.

5. De gewijzigde pensioenovereenkomst

5.1. Inleiding

PF Cargill is een zogeheten ondernemingspensioenfonds en voert de pensioenregeling uit voor Cargill B.V. In 2012 is door de werkgever een Defined Contribution (DC) regeling ingevoerd voor alle nieuwe banding (niet cao) medewerkers en daarmee werden de bestaande middelloonregelingen gesloten per 1 juli 2012 voor banding toetreders. Aansluitend is de nieuwe DC-regeling in 2013 ook gaan gelden voor alle nieuwe cao-medewerkers, daarmee werden de bestaande middelloonregelingen ook gesloten voor nieuwe cao-toetreders per 1 januari 2013. PF Cargill werd daarmee per 1 januari 2013 een volledig gesloten pensioenfonds waar geen nieuwe toetreders bijkomen.

In 2014 zijn door de wettelijke aanpassing van de fiscale pensioenleeftijd van 65 naar 67 jaar alle Cargill regelingen aangepast om te voldoen aan de nieuwe wetgeving en zijn ook de bijbehorende opbouwpercentages toegepast. In 2018 is de pensioenleeftijd aangepast van 67 naar 68 jaar.

Significante wetwijzigingen hebben in 2015 geleid tot invoering van een fiscaal maximum salaris voor pensioenopbouw. De pensioenregelingen van PF Cargill zijn per 1 januari 2015 geharmoniseerd (van acht regelingen naar één regeling). De geharmoniseerde regeling is een hybride regeling: middelloon tot een salarisoniveau van € 70.000 (niveau 2015) en DC voor het salaris tussen € 70.000 en het fiscale maximum voor pensioenopbouw. De middelloonregeling kent een financieringsafpraak met kostenmatiging afhankelijk van de rentestand en een jaarlijkse onvoorwaardelijke indexatie voor actieven van maximaal 2%. In 2015 en 2016 waren enkele overgangsregels van toepassing. De onvoorwaardelijke indexatie voor actieven (max 2%) wordt tot nu toe jaarlijks doorgezet.

Op 1 juli 2020 is de uitvoering van de DC-regeling voor toekomstige pensioenopbouw en de reeds opgebouwde kapitalen van de excedent-regeling ondergebracht bij de pensioenuitvoerder van Cargill's beschikbare premiereregeling voor nieuwe werknemers, zijnde Aegon Cappital B.V. ("Aegon Cappital"), en niet meer bij het PF Cargill.

Op 1 juli 2023 is de Wtp van kracht geworden. Deze wet heeft tot gevolg dat de pensioenregeling voor 1 januari 2028 sterk moet worden gewijzigd.

5.2. Contractkeuze

Op dit moment is de basis pensioenregeling vormgegeven als een uitkeringsregeling, in de vorm van een middelloonregeling. De huidige basis pensioenregeling kan niet gehandhaafd blijven. In het nieuwe pensioenstelsel, dat uiterlijk op 1 januari 2028 geïmplementeerd dient te zijn, dient de pensioenregeling vormgegeven te worden als een premiereregeling: een solidaire of een flexibele premiereregeling.

Sociale partners hebben gekozen voor een solidaire premiereregeling met een collectiviteitskring voor gepensioneerden:

1. Sociale partners zijn van mening dat solidariteit een belangrijke kernwaarde is voor de pensioenregeling van Cargill B.V. Het delen van risico's binnen de pensioenregeling is gewenst door de deelnemers. Dit is gebleken uit het risicopreferentie-onderzoek (RPO) dat is gehouden onder alle deelnemers. De response was representatief en hoewel de uitkomsten als divers kunnen worden aangemerkt is er sprake van een gemiddeld genomen risicomijdende populatie met een iets bovengemiddeld risicodraagvlak. Het solidaire contract past bij de wensen van de deelnemers.
2. Het is niet wenselijk dat grote fluctuaties in de uitkeringen door de individuele deelnemer zelf moeten worden opgevangen. Binnen de solidaire pensioenregeling zijn er, in vergelijking met de flexibele pensioenregeling, meer mogelijkheden om solidariteit in te richten. Door het delen van risico's zijn er ook meer mogelijkheden om het risico en rendement met betrekking tot het pensioen over generaties heen te optimaliseren.
3. De solidaire regeling sluit ook het meest aan bij de huidige basis pensioenregeling van Cargill B.V. Met deze keuze blijven sociale partners het dichtst bij de wensen van de deelnemers en hoeft er het minst veranderd te worden aan de huidige basis pensioenregeling.

De wettelijke kaders voor de solidaire premiereregeling onder de Wet toekomst pensioenen leveren de basis voor wat in dit document wordt bedoeld met 'de nieuwe pensioenregeling'. Dit betekent onder meer dat voor elke deelnemer duidelijker dan voorheen wordt gecommuniceerd hoe de ingeleigde premie en het behaalde rendement van invloed is op zijn of haar eigen pensioen.

Op hoofdlijnen heeft de solidaire premieregeling de volgende kenmerken:

1. Collectief beleggen
 - PF Cargill stelt de beleggingsmix vast onder andere op basis van de RPO onder de deelnemers.
 - Beleggingsrendementen worden leeftijdsafhankelijk toegerekend naar persoonlijke pensioenvermogens.
 - Jongere deelnemers worden via de toedeelregels blootgesteld aan meer risico en krijgen daarvoor ook een hoger verwacht rendement.
 - Hoe ouder de deelnemer is, hoe meer bescherming wordt geboden. Dat laatste betekent een gematigdere rendementsverwachting, maar ook meer zekerheid.
2. Solidariteit staat centraal
 - risico's inzake overlijden, langlevens en arbeidsongeschiktheid worden gedeeld tussen alle deelnemers.
 - Intergenerationele risicodeling vindt plaats via de solidariteitsreserve.
 - De solidariteitsreserve wordt gefinancierd uit de dekkingsgraad (voor zover deze hoog genoeg is) bij de transitie naar het nieuwe stelsel en daarna uit een percentage van het positief overrendement.
3. Variabele pensioenuitkering
 - Vanaf de pensioendatum wordt de uitkering jaarlijks opnieuw vastgesteld. De hoogte van de pensioenuitkering is afhankelijk van het persoonlijk pensioenvermogen en het projectierendement. Via de solidariteitsreserve vindt waar mogelijk bescherming plaats tegen een daling van de ingegane pensioenuitkering bijvoorbeeld door tegenvallende beleggingsresultaten. Dit betekent echter niet dat een ingegaan pensioen nooit kan dalen.

5.3. Ambitie

Sociale partners streven naar een verwacht nominaal ouderdomspensioen (in de mediaan) op de pensioenleeftijd van 75% van de gemiddelde pensioengrondslag bij 40 deelnemingsjaren en een bijbehorend nabestaandenpensioen van 70% van het ouderdomspensioen. De gewogen gemiddelde kans dat er in de nieuwe regeling ten minste 1,875% opbouw per jaar kan plaatsvinden is meer dan 85%. Deze kans is berekend in de economische scenario's die De Nederlandsche Bank (DNB) publiceert. Deze ambitie willen sociale partners realiseren met een spaarpremie van 17,2% van de pensioengrondslag.

De ambitie is gedefinieerd op basis van het ouderdomspensioen op de pensioendatum. Voor ingegaan ouderdomspensioen is de zekerheid ten aanzien van een (redelijk) stabiel pensioen belangrijk evenals het streven naar gedeeltelijke waardevastheid, zoals onderdeel van de huidige pensioenregeling. Sociale partners vragen onderzoek naar de mogelijke verhogingen in de uitkeringsfase, rekening houdend met de startuitkering op de pensioendatum in de nieuwe pensioenregeling. Evenals in de opbouwfase is het belangrijk dat in de uitkeringsfase rendement wordt behaald, zodat de (ingegane) pensioenen in voldoende mate verhoogd kunnen worden. In het nieuwe pensioenstelsel komen de verhogingen van uitkeringen uit het beleggings- en uitkeringsbeleid. Dat stelt het pensioenfonds vast, rekening houdend met de risicohouding van de betreffende groep. Hierbij moet een afweging gemaakt worden tussen stabiliteit van het pensioen enerzijds en anderzijds het zicht op verhogingen van de pensioenen.

5.4. Kenmerken nieuwe pensioenregeling

Pensioenleeftijd en premie

De opbouwfase stopt bij het bereiken van de AOW-leeftijd of eerdere uitdiensttreding. Als iemand doorwerkt na de AOW-leeftijd, stopt de premie-inleg.

Premie voor de opbouw van pensioen wordt ingelegd en vastgesteld als percentage van de pensioengrondslag: het pensioengevend salaris minus de franchise. De definitie van het pensioengevend salaris blijft ongewijzigd bij overgang naar de nieuwe pensioenregeling. In het kader van de transitie is het onderwerp franchise niet aan de orde en blijft de bepaling ervan ongewijzigd.

De werkgever en werknemer betalen samen de maandelijkse premie. De verhouding tussen het deel dat de werkgever betaalt en het deel dat de werknemer betaalt, wordt in de nieuwe pensioenregeling niet gewijzigd.

Iedereen legt in de nieuwe regeling hetzelfde percentage van de pensioengrondslag als spaarpremie in, zijnde 17,2%. PF Cargill gebruikt deze leeftijdsonafhankelijke premie voor de opbouw van een persoonlijk pensioenvermogen voor de deelnemer.

De kosten voor de risicoverzekeringen, zoals het nabestaandenpensioen, het arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid worden aanvullend door de werkgever gefinancierd. Ook de uitvoeringskosten blijven voor rekening van de werkgever.

PF Cargill belegt het persoonlijke pensioenvermogen collectief, waarbij het pensioenfonds rekening houdt

met de risicobereidheid en risicodraagkracht van het leeftijdscohort waartoe de deelnemer behoort. PF Cargill gebruikt een deel van het rendement ook om de solidariteitsreserve te vullen als deze niet tot het gewenste niveau is gevuld, vast te stellen door het bestuur van PF Cargill, rekening houdend met de doelstellingen van sociale partners. Het bestuur van PF Cargill bepaalt het beleggingsbeleid en de maatstaven voor toedeling van de rendementen.

Bij de samenstelling van de beleggingen van het fonds houdt het bestuur rekening met de leeftijdsverdeling van het deelnemersbestand, dit in verband met de leeftijdsafhankelijke toedeling van beleggingsresultaten. Ook moet het passen binnen de risicohouding van de deelnemers. Jongere deelnemers krijgen via de toedeelregels meer risico toebedeeld dan deelnemers die dicht bij hun pensioen zitten. Dit betekent dat zij een grotere kans hebben op hogere rendementen, maar ook een grotere kans op tegenvallers. Jongere deelnemers hebben bij tegenvallers nog voldoende jaren om die in latere jaren weer recht te trekken. Voor bijna-pensioengerechtigden en pensioengerechtigden kiest het bestuur van PF Cargill, in aansluiting op de uitgevraagde risicohouding van de deelnemers, voor minder risico in de toedeelregels. Dat betekent automatisch minder uitschieters in rendement naar boven, maar ook minder naar beneden en daardoor relatief meer zekerheid.

Het effect hiervan is dat in het nieuwe pensioenstelsel de hoogte van het pensioen(vooruitzicht) gemitigeerd meebeweegt met de financiële markten.

Uitkeringsfase ouderdomspensioen

Op het tijdstip van pensionering van de deelnemer wordt het opgebouwde persoonlijke pensioenvermogen met behulp van het projectierendement door PF Cargill omgerekend en omgezet in een levenslange pensioenuitkering en indien gewenst een aanspraak op nabestaandenpensioen. Het pensioen is variabel. Het persoonlijke pensioenvermogen deelt in de rendementen van het fonds. Het risico op schommelingen van ingegane ouderdomspensioenen wordt verminderd door de werking van de solidariteitsreserve en afdekking van het renterisico door het fonds. Hierbij wordt een afweging gemaakt tussen stabiliteit van het pensioen enerzijds en anderzijds het zicht op verhogingen van de pensioenen.

De ingangsdatum van het pensioen is in de huidige pensioenregeling het bereiken van de 68-jarige leeftijd en deze wordt gewijzigd in de AOW-gerechtigde leeftijd. De deelnemer behoudt de keuze om het ouderdomspensioen in te laten gaan voor de AOW-gerechtigde leeftijd, met als gevolg een lagere pensioenuitkering. Dit kan tot een maximum van vijf jaar met AOW-overbrugging (na uitruil), of langer, maximaal tien jaar, zonder AOW-overbrugging.

De deelnemer krijgt de keuze om het ouderdomspensioen later in te laten gaan dan de AOW-leeftijd, met als gevolg een hogere pensioenuitkering. De uiterste ingangsdatum is vijf jaar na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Het blijft voor deelnemers ook mogelijk te kiezen voor de zogeheten hoog-laag-regeling: eerst een hoger pensioen gevolgd door later een lager pensioen (of andersom laag-hoog-regeling).

De lopende ouderdomspensioenen worden in de nieuwe pensioenregeling ingevaren. Het pensioen beweegt dan mee met het beleggingsrendement van het fonds. Met behulp van de toedelingsregels voor beschermings- en overrendement en de solidariteitsreserve wordt het risico van grote schommelingen en verlaging sterk verminderd.

Nabestaanden- en wezenpensioenpensioen

Er is onderscheid in nabestaandenpensioen bij overlijden vóór pensionering tijdens dienstverband en ná pensionering. De Wtp bepaalt dat het nabestaandenpensioen in pensioenregelingen, bij overlijden tijdens dienstverband, op risicobasis wordt verzekerd als percentage van het pensioengevend salaris, zolang de deelneming in het fonds duurt. Bij einde van de deelneming geldt een uitloopdekking.

Bij overlijden na pensionering is het nabestaandenpensioen gekoppeld aan de hoogte van het ouderdomspensioen van de gepensioneerde deelnemer.

Nabestaandenpensioen bij overlijden ná de pensioendatum

Bij pensionering wordt op basis van het dan aanwezige persoonlijke pensioenvermogen van de deelnemer een ouderdomspensioen en, indien gewenst, een nabestaandenpensioen bepaald. Het nabestaandenpensioen wordt zodra het is ingegaan, net als ingegaan ouderdomspensioen, variabel. Het beweegt mee met het toe te delen rendement. Met behulp van de toedelingsregels voor beschermings- en overrendement en de solidariteitsreserve wordt het risico van grote schommelingen en verlaging sterk verminderd. Het nabestaandenpensioen is een levenslange uitkering.

Nabestaandenpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum

Bij overlijden van de deelnemer voor de pensioendatum tijdens dienstverband keert PF Cargill het nabestaandenpensioen levenslang uit aan de partner van de deelnemer. In de nieuwe pensioenregeling is daarbij een aantal zaken anders dan in de huidige regeling.

De hoogte van het nabestaandenpensioen bij overlijden tijdens dienstverband is in de nieuwe regeling niet langer afhankelijk van de hoogte van de pensioengrondslag en het aantal jaren dienstjaren tot aan de pensioendatum. Het percentage dat is verzekerd, is voortaan voor iedere deelnemer gelijk en wordt bepaald op basis van het pensioengevend salaris op het moment van overlijden van de deelnemer. Sociale partners hebben de keuze gemaakt om de hoogte van het nabestaandenpensioen vast te stellen op 30% van het pensioengevend salaris van de deelnemer vermenigvuldigd met het parttimepercentage.

Zolang een persoon een actieve deelnemer is in de regeling blijft deze verzekerd voor nabestaandenpensioen. Als de deelneming eindigt, eindigt als hoofdregel ook de verzekering voor nabestaandenpensioen. Op basis van de Wtp moet bij einde deelneming een uitloopdekking worden geboden. Sociale partners kiezen voor een uitloopdekking van zes maanden (of tot uiterlijk de aanvang van een nieuw dienstverband of de ingang van ouderdomspensioen), waarin het recht op nabestaandenpensioen automatisch verzekerd blijft na einde deelneming.

Het nabestaandenpensioen wordt zodra het is ingegaan, net als het ouderdomspensioen, variabel. Het beweegt mee met het rendement van het fonds. Met behulp van de toedelingsregels voor beschermings- en overrendement en de solidariteitsreserve wordt het risico van grote schommelingen en verlaging sterk verminderd.

In de huidige regeling is het nabestaandenpensioen (gedeeltelijk) gebaseerd op opbouwbasis. Wettelijk is vastgelegd dat het tot de transitiedatum opgebouwde nabestaandenpensioen beschikbaar moet blijven voor degene(n) die ook vóór de overgang recht zou(den) hebben op het nabestaandenpensioen.

Wezenpensioen

Kinderen van (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden zijn verzekerd voor wezenpensioen.

De hoogte van het wezenpensioen wordt voortaan, net als het nabestaandenpensioen, bepaald op basis van het pensioengevend salaris en niet langer op basis van de pensioengrondslag en het aantal dienstjaren tot pensionering. Binnen het wettelijk kader hebben sociale partners de hoogte van de dekking van het verzekerd wezenpensioen bij overlijden voor pensionering vastgesteld op 20% van het laatstgenoten salaris van de overleden deelnemer (per wees). Voor wezenpensioenen die ingaan na de transitiedatum geldt dat deze doorlopen tot de leeftijd van 25 jaar.

Ook voor het wezenpensioen geldt dat het wordt verzekerd op risicobasis. De dekking komt te vervallen bij einde van de deelneming in het fonds. Hier geldt echter ook de afgesproken uitloopdekking van zes maanden net zoals bij het nabestaandenpensioen. Het wezenpensioen wordt zodra het is ingegaan, net als het ouderdomspensioen, variabel. Het beweegt mee met het rendement van het fonds. Met behulp van de toedelingsregels voor beschermings- en overrendement en de solidariteitsreserve wordt het risico van grote schommelingen en verlaging sterk verminderd.

Voortzetten risicodekking nabestaandenpensioen

De Wtp bepaalt dat gewezen deelnemers de risicodekking na einde deelneming in het fonds en de uitloopdekking vrijwillig kunnen voortzetten, tegen onttrekking van de benodigde premie aan het opgebouwde persoonlijke pensioenvermogen. Dit betekent een lager vooruitzicht op ouderdomspensioen. Sociale partners spreken af dat er een maximale duur van 15 jaar (mits het persoonlijke pensioenvermogen voldoende hoog is) voor deze vrijwillige voortzetting wordt bepaald. De gewezen deelnemer heeft daardoor volledige keuzevrijheid en kan jaarlijks kiezen tussen voortzetting of stopzetting van de dekking van alleen het nabestaandenpensioen, alleen het wezenpensioen of beide.

Arbeidsongeschiktheidspensioen

De berekening van de initiële hoogte van het arbeidsongeschiktheidspensioen wijzigt in de nieuwe pensioenregeling niet. De arbeidsongeschiktheidspensioenen worden variabel zodra ze zijn ingegaan, net als ingegaan ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen. Ze bewegen mee met het rendement van het fonds, tenzij buiten het pensioenfonds verzekerd. Met behulp van de toedelingsregels voor beschermings- en overrendement en de solidariteitsreserve wordt het risico van grote schommelingen en verlaging sterk verminderd.

Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid (AO)

De premievrije voortzetting van de pensioenopbouw bij AO is herverzekerd door het fonds. Sociale partners kiezen ervoor om in de nieuwe regeling de premievrijstelling voort te zetten, omdat dit bijdraagt aan inkomens- en bestaanszekerheid voor deelnemers die getroffen worden door arbeidsongeschiktheid. Het uitgangspunt is dat de actieve deelnemers en de deelnemers met premievrijstelling wegens arbeidsongeschiktheid in de nieuwe pensioenregeling op een gelijke wijze hun pensioen verwerven en worden gecompenseerd.

5.5. Extra premie inleggen voor opbouw van pensioen, bijsparen

De Wtp biedt een ruimer fiscaal kader voor opbouw van pensioen. Dat biedt ruimte om binnen de pensioenregeling extra pensioen bij te sparen. Sociale partners verzoeken PF Cargill deelnemers de mogelijkheid te bieden tot aanvullend sparen van ouderdoms- en nabestaandenpensioen.

De maximum inleg wordt bepaald door de ruimte die er fiscaal is. Dit is een leeftijdsonafhankelijk percentage van de pensioengrondslag, dat periodiek door de Belastingdienst wordt vastgesteld en onder bepaalde voorwaarden tussentijds kan worden gewijzigd.

De optie om extra premie in te leggen is geheel vrijwillig en voor eigen rekening van de deelnemer.

Wel geldt de volgende uitzondering. Sociale partners kiezen ervoor om de compensatie Onvoorwaardelijke Indexatie die via de loonsfeer wordt gecompenseerd voor Cao-deelnemers verplicht via de bijspaaroptie terug te laten vloeien in het persoonlijk pensioenvermogen. Voor banding (niet-cao) deelnemers geldt de mogelijkheid om hiervoor wel of niet te kiezen. Wordt er geen keuze gemaakt dan wordt de compensatie ook via de bijspaaroptie gestort in het persoonlijk pensioenvermogen. Terugstorten in het persoonlijk pensioenvermogen vindt plaats binnen de fiscale grenzen.

6. Invaren opgebouwde pensioenaanspraken en ingegane pensioenrechten

6.1. Verzoek tot invaren

In het kader van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel is door de wetgever bepaald dat reeds bestaande pensioenaanspraken en -rechten in principe omgezet worden naar de nieuwe pensioenovereenkomst via een interne collectieve waardeoverdracht. De Wtp biedt hiervoor de basis. Daarvoor wordt ook wel de term 'invaren' gebruikt. Op deze manier worden reeds bestaande pensioenaanspraken en -rechten en nieuw op te bouwen pensioenvermogen bij elkaar gehouden. Invaren draagt ook bij aan het realiseren van een aantal doelen van het Pensioenakkoord, waaronder de mogelijkheid om pensioenen eerder te verhogen dan onder de regels van het huidige pensioenstelsel.

Ook de reeds ingegane pensioenen worden in de nieuwe pensioenregeling ingevaren. Het pensioen beweegt dan mee met het rendement van het fonds. Met behulp van de toedelingsregels voor beschermings- en overrendement en de solidariteitsreserve wordt het risico van grote schommelingen en verlaging sterk verminderd.

Voor invaren gelden specifieke voorschriften. De belangrijkste verschillen met 'reguliere' collectieve waardeoverdrachten zijn dat het een interne waardeoverdracht is, dat bij het invaren het gehele vermogen wordt verdeeld en dat er geen (individuele) bezwaarmogelijkheid is.

Sociale partners hebben gezamenlijk met PF Cargill onderzocht wat het beste is voor de deelnemers. Uit dit onderzoek blijkt dat invaren de beste resultaten oplevert voor de deelnemers. De sociale partners verzoeken PF Cargill dan ook om de op de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling middels een interne collectieve waardeoverdracht volgens artikel 150m van de Pensioenwet.

Sociale partners zien de volgende voordelen van het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten:

- De voordelen van het nieuwe pensioenstelsel worden ook van toepassing op de in het verleden opgebouwde pensioenen. In het nieuwe pensioenstelsel worden geen of minder buffers opgebouwd en zijn er geen restricties met betrekking tot toeslagverlening (het verhogen van het pensioen in goede tijden).
- Het verwachte pensioen is in het nieuwe pensioenstelsel hoger dan in het huidige stelsel.
- Er wordt voorkomen dat er een splitsing tussen de bestaande en nieuwe pensioenaanspraken ontstaat. Een splitsing tussen de bestaande en nieuwe pensioenaanspraken doorbreekt de risicodeling tussen generaties van deelnemers en ondermijnt daarmee de gewenste solidariteit.
- Sociale partners hebben gekozen voor een solidaire premiereregeling. Bij een voldoende hoge dekkingsgraad bij transitie kan bij invaren gestart worden met een gevulde solidariteitsreserve. Dit verlaagt het risico dat het pensioen verlaagd wordt in de jaren na transitie.
- Daarnaast geeft invaren van opgebouwd pensioen bij voldoende dekkingsgraad de mogelijkheid om een passende compensatie van de consequenties van het afschaffen van de doorsneesystematiek te financieren uit het vermogen van het pensioenfonds.
- Sociale partners streven naar een efficiënte, effectieve en toekomstbestendige pensioenuitvoering tegen zo laag mogelijke kosten. Door de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen hoeft geen pensioenregeling onder het huidig FTK in stand te blijven, maar is de pensioenregeling als geheel, zowel verleden als toekomst, één pensioenregeling onder de Wet toekomst pensioenen. Dit komt een efficiënte en effectieve pensioenuitvoering ten goede. Dit uit zich onder andere in lagere uitvoeringskosten, schaalvoordelen bij beleggingen en risicodeling en minder complexiteit voor deelnemers. De pensioenuitvoering wordt hiermee ook meer toekomstbestendig.

Sociale partners zien ook enige nadelen van het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten:

- De pensioentoezegging uit het verleden wijzigt. De deelnemer krijgt een persoonlijk pensioenvermogen dat gaat renderen met de rendementen van de beleggingen van PF Cargill. Hierdoor wordt de pensioentoezegging variabel. De huidige pensioentoezegging is in principe vast, tenzij dekkingsgraden onder bepaalde niveaus dalen. In het nieuwe pensioenstelsel kunnen pensioenen als het tegengit dus ook lager uitvallen dan in het huidige pensioenstelsel. In de pensioenuitkeringsfase wordt dit risico gedempt door de inzet van de solidariteitsreserve.
- Aangezien de pensioenen afhankelijk worden van de rendementen van PF Cargill is de voorspelbaarheid van het pensioen in het nieuwe pensioenstelsel in de opbouwfase lager dan in het huidige pensioenstelsel.
- Het invaren leidt tot eenmalige kosten. Dit zijn zowel uitvoeringskosten, die gemaakt worden bij de omzetting van de opgebouwde pensioenen naar persoonlijke pensioenvermogens en de voorbereidende werkzaamheden daarvoor, als de transactiekosten in verband met het aanpassen van de beleggingen naar

de bij het nieuwe pensioenstelsel passende situatie. De uitvoeringskosten worden door de werkgever gefinancierd.

- De impact van invaren is op voorhand niet volledig vast te stellen. Zo is het onzeker hoe hoog de dekkingsgraad op het uiteindelijke invaarmoment is. Sociale partners hebben dan ook afspraken gemaakt met PF Cargill wat te doen bij verschillende dekkingsgraden. Ook willen sociale partners de tijd tussen het vaststellen van het transitieplan en de daadwerkelijke transitie zo kort mogelijk houden. Daarom verzoeken de sociale partners PF Cargill ook om in te varen per 1 januari 2027, indien er geen bezwaar komt van DNB.

Uit berekeningen blijkt dat de pensioenresultaten naar verwachting hoger zijn dan in het huidige pensioenstelsel. Sociale partners oordelen bovendien dat invaren niet onevenredig ongunstig uitpakt voor een of meerdere groepen belanghebbenden. PF Cargill hoeft minder buffers aan te houden en kan pensioenen sneller verhogen. Daaraan toegevoegd de bovengenoemde meer kwalitatieve voordelen en de genoemde mitigerende maatregelen bij de onderkende nadelen van het invaren, is de conclusie van de sociale partners dat de voordelen van het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in het nieuwe pensioenstelsel groter zijn dan de nadelen.

6.2. Transitiedoelstellingen

Bij het invaren wordt het huidige collectieve fondsvermogen toegewezen aan diverse bestemmingen. Partijen hebben de volgende bestemmingen geformuleerd:

- a) Minimaal Vereist Eigen Vermogen (MVEV)
- b) Voorziening voor Operationele Risico's (VOR)
- c) Solidariteitsreserve
- d) Compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek (DSS)
- e) Persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers
- f) Gerichte vermogens toedeling (inhaalindexatie)
- g) Verdeling restant van het vermogen over de persoonlijke pensioenvermogens

Het MVEV en de VOR zijn wettelijk verplichte onderdelen van een solidaire premieregeling die altijd gevuld moeten zijn.

Daarnaast hebben sociale partners de volgende wensen:

- Ten aanzien van de persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers stellen partijen voor dat alle deelnemers, op het moment van transitie, bij een voldoende dekkingsgraad, ten minste de voorziening pensioenverplichtingen van hun pensioenaanspraken of -rechten ontvangen. Dit betekent dat het persoonlijke pensioenvermogen voor elke deelnemer minstens gelijk is aan de corresponderende voorziening pensioenverplichtingen op het moment van de transitie, en de ingegane pensioenuitkeringen en opgebouwde pensioenen (aanspraken en rechten) de dag na transitie minstens gelijk zijn aan de ingegane pensioenuitkeringen en opgebouwde pensioenen op de dag voor transitie. In paragraaf 6.4 is opgenomen wat er bij lage dekkingsgraden gebeurt.
- De verwachte pensioenen van actieven en gewezen deelnemers zijn voor en na transitie ten minste gelijk, ofwel de verwachte pensioenuitkeringen van deze deelnemersgroepen zijn de dag na transitie hoger of gelijk aan de verwachte pensioenuitkeringen de dag voor transitie.
- PF Cargill start in het nieuwe pensioenstelsel, bij een voldoende dekkingsgraad met voldoende vermogen om een adequate compensatie afschaffen DSS te financieren. In paragraaf 6.4 is opgenomen wat er bij lage dekkingsgraden gebeurt.
- PF Cargill start in het nieuwe pensioenstelsel met een voldoende gevulde solidariteitsreserve. De gewenste solidariteitsreserve op de transitiedatum bedraagt minimaal 1% en bij voorkeur 5%-punt van de dekkingsgraad.

De sociale partners streven naar een evenwichtige transitie:

- De transitie wordt in zijn geheel op evenwichtigheid beoordeeld. Dit houdt in dat het wijzigen van de pensioenregeling en het -stelsel, de keuze om in te varen en de afspraken over compensatie en gerichte vermogenstoedeling in zijn geheel worden gezien.
- De sociale partners kijken primair naar de impact van het nieuwe pensioenstelsel op de mediane vervangingsratio voor elke generatie. In lijn met de wettelijke bepalingen wordt tevens het netto profijt inzichtelijk gemaakt alsmede de verwachte uitkomsten conform de URM methodiek.

- Sociale partners hebben in overleg met het bestuur van PF Cargill in dit kader de volgende voorrangsregels vastgesteld:

	Doelstelling	Verdeling vermogen PF Cargill
1	De wettelijk verplichte reserves (het Minimaal Vereist Eigen Vermogen (a) en de voorziening operationele risico's (b)) worden op het moment van transitie gevuld tot het benodigde niveau.	- Tezamen circa 2% dekkingsgraad, naast de voor dit doel bestaande voorzieningen. - De exacte hoogte wordt vastgesteld door PF Cargill.
2	Het fonds start in het nieuwe pensioenstelsel met het vullen van de solidariteitsreserve (c), de financiering van een adequate compensatie afschaffen DSS (d), aanvullen persoonlijke pensioenvermogens en de gerichte vermogenstoedeling (f) na het vullen van de MVEV en VOR (a en b) en de nominale pensioenen op basis van 100% nominaal (e).	- Gewenste solidariteitsreserve is maximaal 5%. De benodigde financiering van de compensatie afschaffen DSS is berekend op maximaal 2% (naast de compensatie betaald door de werkgever van vast 2%). De gerichte vermogenstoedeling is ook maximaal 2%. Alle bovengenoemde reserveringen kunnen met een invaardekkingsgraad van rond de 120% volledig worden gefinancierd, waarbij tevens de persoonlijke pensioenvermogens worden aangevuld (8%). - De solidariteitsreserve zal bij dekkingsgraden (lager dan 104) toch met 1% gevuld worden om zo vanaf transitiedatum een werkend risico dempend systeem in de pensioenuitkeringsfase te realiseren. Vanaf 104% DG wordt er per 1% hogere dekkingsgraad 0,25% extra gereserveerd zodat bij 109% DG de solidariteitsreserve voor de helft (2,5%) is gevuld. Bij 119% is dan de maximale 5% bereikt. - Bij 104% DG wordt er 0,4% gereserveerd voor compensatie DSS en vervolgens wordt er per 1% hogere dekkingsgraad 0,4% gereserveerd voor compensatie DSS zodat bij 108% DG de maximale 2% is bereikt. - Bij 110% DG wordt er 0,2% gereserveerd voor gerichte vermogenstoedeling en vervolgens wordt er per 1% hogere dekkingsgraad 0,2% gereserveerd voor gerichte vermogenstoedeling zodat bij 119% DG de maximale 2% is bereikt.
3	Elke deelnemer ontvangt op het moment van transitie ten minste de voorziening pensioenverplichtingen (e). Dit betekent dat de ingegane pensioenen en de opgebouwde pensioenen op het moment van transitie niet worden verlaagd.	- Persoonlijk pensioenvermogen voor elke deelnemer $\geq$ voorziening pensioenverplichtingen op het moment van de transitie. - Ingegane pensioenuitkering en opgebouwde pensioenen dag na transitie $\geq$ ingegane pensioenuitkering en opgebouwde pensioenen dag voor transitie. - Alleen bij lagere dekkingsgraden dan 103% is het niet mogelijk om zonder te korten op de opgebouwde pensioenaanspraken in te varen.
	Overige wensen	
-	De verwachte pensioenen van niet-pensioengerechtigden zijn voor en na transitie ten minste gelijk	Verwachte pensioenuitkering niet-pensioengerechtigden dag na transitie $\geq$ verwachte pensioenuitkering dag voor transitie
-	Het fonds start in het nieuwe pensioenstelsel bij voorkeur met een voldoende gevulde solidariteitsreserve (c)	Gewenste solidariteitsreserve ten minste 1% en maximaal 5% van de dekkingsgraad (bij 119%) per de transitiedatum.

-	Er is bij de transitie een adequate compensatieregeling (d)	De exacte hoogte wordt op het moment van de transitie vastgesteld door PF Cargill, vanaf 108% dekkinggraad maximaal 2% DG vanuit het fonds, naast de vaste bijdrage van 2% door de werkgever.
-	Gerichte vermogenstoedeling	Bij ca 110% DG wordt gestart met een gerichte vermogenstoedeling (inhaalindexatie) die bij 119% DG is opgelopen tot het maximum van 2%.
-	Bijsparen ten behoeve van de compensatie onvoorwaardelijke indexatie	Onvoorwaardelijke indexatie wordt in de loonsfeer gecompenseerd. Daarbij wordt voor Cao-deelnemers de compensatie verplicht in de solidaire premieregeling gestort voor zover passend binnen de fiscale ruimte. Niet-Cao-deelnemers hebben de keuze dit vrijwillig te doen.

6.3. Voorrangsregels en bandbreedtes

Sociale partners hebben samen met PF Cargill verschillende financiële en economische scenario's verkend bij verschillende dekkinggraden, waarbij dit transitieplan volstaat en er dus geen nader overleg tussen sociale partners en PF Cargill voor een aangepaste besluitvorming nodig is. Tussen de gedefinieerde invaardekkinggraden kan het transitieplan onverkort worden uitgevoerd.

De bandbreedte van de dekkinggraad waarbij geen nadere besluitvorming meer nodig is, is door partijen vastgesteld op 95% tot 140%. Indien op het transitiemoment de dekkinggraad tussen 95% en 140% ligt, wordt naar de mening van sociale partners in voldoende mate voldaan aan de transitiedoelstellingen, rekening houdend met de aangegeven prioritering, en liggen de transitie-effecten binnen de afgesproken grenzen.

Hoeveel er wordt gealloceerd naar persoonlijke pensioenvermogens, de solidariteitsreserve, de compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek en gerichte vermogenstoedeling hangt af van de invaardekkinggraad van PF Cargill op het moment van transitie. De transitiedoelstellingen moeten daarom in samenhang met de voorrangsregels worden gezien. Deze voorrangsregels bepalen, bij hoge of lage dekkinggraden, welke transitiedoelstellingen voorrang hebben boven andere transitiedoelstellingen.

Sociale partners en PF Cargill zijn overeengekomen dat het vermogen in de volgende prioriteit wordt aangewend:

		Stappenplan
Stap 1	a	Minimaal Vereist Eigen Vermogen. Indicatie: 1%-punt van dekkinggraad
Stap 2	b	Voorziening operationele risico's. Indicatie: 1%-punt van dekkinggraad
Stap 3	c	De solidariteitsreserve zal bij dekkinggraden lager dan 104% met 1% gevuld worden om zo vanaf transitiedatum een werkend risico dempend systeem in de pensioenuitkeringsfase te realiseren. Bij circa 110% DG is de solidariteitsreserve 3%, bij circa 120% DG het maximum van 5%.
Stap 4a	d	Bij circa 104% DG wordt gestart met compensatie DSS. Bij 108% DG de maximale 2% is bereikt.
Stap 4b	e	Bij circa 104% DG wordt gestart met de toevoeging aan het persoonlijk pensioenvermogen van alle deelnemers.
Stap 5	f	Bij circa 110% DG wordt gestart met een gerichte vermogenstoedeling (inhaalindexatie) die bij 119% DG is opgelopen tot het maximum van 2%.
Stap 6	g	Verdeling restant van het vermogen door toevoeging aan het persoonlijk pensioenvermogen van alle deelnemers.

Uitgangspunt van PF Cargill bij invaren is de standaardmethode. Sociale partners en het bestuur van PF Cargill wensen vast te houden aan de standaard spreidingsperiode van 10 jaar.

Er is geen reden een kortere periode te nemen, aangezien de standaardmethode wordt toegepast en er tevens tussen de 110% en 120% dekkinggraad de indexatie-achterstanden gedeeltelijk worden toebedeeld. Sociale partners en het bestuur vinden het daarom in het kader van de evenwichtigheid ongewenst om van de 10 jaar spreiding af te wijken.

In de volgende tabel is een weergave opgenomen van de besteding per dekkingsgraad per voorrangsregel. Hierin is rekening gehouden met de reeds aanwezige 2,6% kostenvoorziening.

Dekkings graad	Minimaal vereist eigen vermogen	Operationele reserve	Kosten voorziening	Compensatie reserve uit fonds vermogen	Solidariteits reserve	Gerichte vermogens toebedeling	Beschikbaar voor toevoeging aan de PPV
	1.0%	1.0%	2.6%	2.0%	5.0%	2.0%	
95%	€ 0.90	€ 0.90	€ 2.53	€ 0.00	€ 0.90	€ 0.00	92.1%
96%	€ 0.91	€ 0.91	€ 2.53	€ 0.00	€ 0.91	€ 0.00	93.1%
97%	€ 0.92	€ 0.92	€ 2.53	€ 0.00	€ 0.92	€ 0.00	94.1%
98%	€ 0.93	€ 0.93	€ 2.53	€ 0.00	€ 0.93	€ 0.00	95.1%
99%	€ 0.94	€ 0.94	€ 2.53	€ 0.00	€ 0.94	€ 0.00	96.1%
100%	€ 0.95	€ 0.95	€ 2.53	€ 0.00	€ 0.95	€ 0.00	97.1%
101%	€ 0.96	€ 0.96	€ 2.53	€ 0.00	€ 0.96	€ 0.00	98.1%
102%	€ 0.97	€ 0.97	€ 2.53	€ 0.00	€ 0.97	€ 0.00	99.1%
103%	€ 0.98	€ 0.98	€ 2.53	€ 0.00	€ 0.98	€ 0.00	100.1%
104%	€ 0.98	€ 0.98	€ 2.53	€ 0.40	€ 1.22	€ 0.00	100.4%
105%	€ 0.98	€ 0.98	€ 2.53	€ 0.80	€ 1.47	€ 0.00	100.8%
106%	€ 0.99	€ 0.99	€ 2.53	€ 1.20	€ 1.72	€ 0.00	101.1%
107%	€ 0.99	€ 0.99	€ 2.53	€ 1.60	€ 1.98	€ 0.00	101.5%
108%	€ 0.99	€ 0.99	€ 2.53	€ 2.00	€ 2.23	€ 0.00	101.8%
109%	€ 1.00	€ 1.00	€ 2.53	€ 2.00	€ 2.50	€ 0.00	102.6%
110%	€ 1.00	€ 1.00	€ 2.53	€ 2.00	€ 2.76	€ 0.20	103.1%
111%	€ 1.01	€ 1.01	€ 2.53	€ 2.00	€ 3.03	€ 0.40	103.6%
112%	€ 1.02	€ 1.02	€ 2.53	€ 2.00	€ 3.30	€ 0.60	104.2%
113%	€ 1.02	€ 1.02	€ 2.53	€ 2.00	€ 3.57	€ 0.80	104.7%
114%	€ 1.03	€ 1.03	€ 2.53	€ 2.00	€ 3.85	€ 1.00	105.2%
115%	€ 1.03	€ 1.03	€ 2.53	€ 2.00	€ 4.12	€ 1.20	105.8%
116%	€ 1.04	€ 1.04	€ 2.53	€ 2.00	€ 4.40	€ 1.40	106.3%
117%	€ 1.04	€ 1.04	€ 2.53	€ 2.00	€ 4.68	€ 1.60	106.8%
118%	€ 1.05	€ 1.05	€ 2.53	€ 2.00	€ 4.97	€ 1.80	107.3%
119%	€ 1.05	€ 1.05	€ 2.53	€ 2.00	€ 5.26	€ 2.00	107.8%
120%	€ 1.06	€ 1.06	€ 2.53	€ 2.00	€ 5.30	€ 2.00	108.8%
121%	€ 1.07	€ 1.07	€ 2.53	€ 2.00	€ 5.35	€ 2.00	109.8%
122%	€ 1.08	€ 1.08	€ 2.53	€ 2.00	€ 5.40	€ 2.00	110.7%
123%	€ 1.09	€ 1.09	€ 2.53	€ 2.00	€ 5.44	€ 2.00	111.7%
124%	€ 1.10	€ 1.10	€ 2.53	€ 2.00	€ 5.49	€ 2.00	112.6%
125%	€ 1.11	€ 1.11	€ 2.53	€ 2.00	€ 5.54	€ 2.00	113.6%
126%	€ 1.12	€ 1.12	€ 2.53	€ 2.00	€ 5.58	€ 2.00	114.6%
127%	€ 1.13	€ 1.13	€ 2.53	€ 2.00	€ 5.63	€ 2.00	115.5%
128%	€ 1.14	€ 1.14	€ 2.53	€ 2.00	€ 5.68	€ 2.00	116.5%
129%	€ 1.14	€ 1.14	€ 2.53	€ 2.00	€ 5.72	€ 2.00	117.4%
130%	€ 1.15	€ 1.15	€ 2.53	€ 2.00	€ 5.77	€ 2.00	118.4%
131%	€ 1.16	€ 1.16	€ 2.53	€ 2.00	€ 5.82	€ 2.00	119.3%
132%	€ 1.17	€ 1.17	€ 2.53	€ 2.00	€ 5.86	€ 2.00	120.3%
133%	€ 1.18	€ 1.18	€ 2.53	€ 2.00	€ 5.91	€ 2.00	121.3%
134%	€ 1.19	€ 1.19	€ 2.53	€ 2.00	€ 5.96	€ 2.00	122.2%
135%	€ 1.20	€ 1.20	€ 2.53	€ 2.00	€ 6.00	€ 2.00	123.2%
136%	€ 1.21	€ 1.21	€ 2.53	€ 2.00	€ 6.05	€ 2.00	124.1%
137%	€ 1.22	€ 1.22	€ 2.53	€ 2.00	€ 6.10	€ 2.00	125.1%
138%	€ 1.23	€ 1.23	€ 2.53	€ 2.00	€ 6.14	€ 2.00	126.1%
139%	€ 1.24	€ 1.24	€ 2.53	€ 2.00	€ 6.19	€ 2.00	127.0%
140%	€ 1.25	€ 1.25	€ 2.53	€ 2.00	€ 6.24	€ 2.00	128.0%

De tabel vertaalt zich in de volgende toedeling van het vermogen bij invaren per dekkingsgraadniveau van PF Cargill.

Invaardekkingsraad	Omschrijving
< 95% en 95% - 103%	Dit transitieplan beschrijft op welke wijze het vermogen van PF Cargill wordt verdeeld, indien de dekkingsgraad van PF Cargill het transitiemoment 95% - 140% bedraagt. Als de dekkingsgraad lager is dan 95% treden sociale partners en het fondsbestuur in overleg om te bezien of de transitie doorgang moet vinden of uitgesteld moet worden. Sociale partners hebben in beginsel afgesproken de pensioenen te korten voor zover noodzakelijk totdat een dekkingsgraad van 103% is gerealiseerd.
103% - 108%	- Financiering van het minimum vereist eigen vermogen (1%) - Voorziening operationele risico's (1%) - Elke deelnemer ontvangt zijn voorziening pensioenverplichtingen (100% nominaal) - Er wordt een compensatie toegekend aan deelnemers die erop achteruitgaan door het afschaffen van de doorsneesystematiek, tot een maximum van 2%. - De solidariteitsreserve wordt in stappen aangevuld tot circa 2.25% - Aan het persoonlijk pensioenvermogen wordt het beschikbare "rest" vermogen toebedeeld.
108%-110%	- Financiering van het minimum vereist eigen vermogen (1%) - Voorziening operationele risico's (1%) - Elke deelnemer ontvangt zijn voorziening pensioenverplichtingen - Er wordt een compensatie toegekend aan deelnemers die erop achteruitgaan door het afschaffen van de doorsneesystematiek, maximaal 2% - Solidariteitsreserve aanvullen van circa 2,25% tot 2,75% - Gerichte vermogenstoedeling, inhaaltoeslag is 10% van 2% is 0,2% startend bij 110% DG - Aan het persoonlijk pensioenvermogen wordt het beschikbare "restvermogen" toebedeeld.
110%-120%	- Financiering van het minimum vereist eigen vermogen (1%) - Voorziening operationele risico's (1%) - Elke deelnemer ontvangt zijn voorziening pensioenverplichtingen - Er wordt een compensatie toegekend aan deelnemers die erop achteruitgaan door het afschaffen van de doorsneesystematiek, maximaal 2% - Solidariteitsreserve wordt in stappen aangevuld tot maximaal 5% - Gerichte vermogenstoedeling, inhaaltoeslag in stappen aangevuld tot een max van 2% - Aan het persoonlijk pensioenvermogen wordt het beschikbare "rest" vermogen toebedeeld.
120% - 140%	- Financiering van het minimum vereist eigen vermogen (1%) - Voorziening operationele risico's (1%) - Elke deelnemer ontvangt zijn voorziening pensioenverplichtingen - Er wordt een compensatie toegekend aan deelnemers die erop achteruitgaan door het afschaffen van de doorsneesystematiek, maximaal 2% - Solidariteitsreserve wordt aangevuld tot maximaal 5% - Gerichte vermogenstoedeling, inhaal toeslag tot een maximum van 2% - Aan het persoonlijk pensioenvermogen wordt het beschikbare "rest" vermogen toebedeeld.
>140%	Als de dekkingsgraad hoger is dan 140% treden sociale partners en het fondsbestuur in overleg om te bezien op welke wijze het vermogen op een evenwichtige wijze kan worden verdeeld boven de 140%. Naar verwachting is de standaardmethode nog steeds evenwichtig.

De werking van de solidariteitsreserve en het uitkeringsbeleid worden nader toegelicht in hoofdstuk 8 van dit transitieplan.

7. Gemaakte afspraken voor compensatie

7.1. Achtergrond compensatie

De invoering van de Wtp heeft tot gevolg dat voor deelnemers is besloten tot het opzetten en inrichten van een tweetal compensatieregelingen. Het afschaffen van de doorsneesystematiek leidt tot een nadeel voor een aantal huidige generaties deelnemers van PF Cargill. Voor die groep deelnemers wordt door sociale partners een compensatieregeling vormgegeven. Voorts hebben sociale partners ook een compensatieregeling vormgegeven in de loonsfeer voor afschaffing van de onvoorwaardelijke indexatie die thans geldt voor actieve deelnemers.

7.2. Beschrijving compensatieregeling afschaffen van de doorsneesystematiek

Sociale partners wensen een eventuele achteruitgang in pensioen als gevolg van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling voor deelnemers te compenseren. Hierbij wordt de toekomstige netto vlakke premie in het nieuwe systeem vastgesteld voor de jongste deelnemer in het fonds. Deze deelnemer heeft geen compensatie, zijn premie is immers passend bij de gehanteerde aannames in de prognoseberekening. Alle overige deelnemers in het fonds zijn per definitie ouder en hebben wel compensatie nodig. De hoogte van de compensatie zal toenemen met de leeftijd.

Sociale partners wensen, mede met het oog op evenwichtigheid, de compensatie zoveel mogelijk onafhankelijk van de dekkingsgraad te berekenen. Door de werkgever en het fonds is daar grotendeels invulling aan gegeven.

Uitgangspunt van sociale partners is dat de compensatie voor circa 50% vanuit het fondsvermogen bij invaren dient te komen. De compensatie wordt toegekend aan deelnemers op de transitiedatum, als de dekkingsgraad (rekening houdend met de in dit transitieplan vastgelegde voorrangsregels, zie hoofdstuk 6) toereikend is voor het toekennen van de compensatie op basis van de in bijlage 4 opgenomen leeftijdsafhankelijke compensatiestafel. Vanaf 104% dekkingsgraad wordt er per 1% hogere dekkingsgraad 0,4% gereserveerd voor compensatie voor afschaffing van de doorsneepremie. Volledige compensatie wordt toegekend bij een dekkingsgraad vanaf 108%.

De overige 50% wordt onafhankelijk van de dekkingsgraad gefinancierd door de werkgever, zie hoofdstuk 7.4.

7.3. Methodiek

Sociale partners hebben in samenspraak met PF Cargill de volgende methodiek gehanteerd om vast te stellen hoe hoog de compensatie voor de verschillende leeftijdscohorten zou moeten zijn. De compensatie is bepaald door de nominale toekomstige pensioenopbouw in de huidige pensioenregeling te vergelijken met het toekomstige pensioen op de pensioenleeftijd in het SPR-contract rekening houdend met veronderstelde rendementen. De compensatie wordt vastgesteld op leeftijdscohort niveau en niet op individueel niveau.

Bij het vaststellen van de compensatie is de volgende systematiek gehanteerd:

1. Bepaal vlakke premie **voor jongste deelnemer** in fonds zodanig dat:
het toekomstig pensioen op pensioenleeftijd in het SPR contract (berekend op basis van de volgende rendementen: 5.5% zakelijke waarden, 2.15% vastrentende waarden) gelijk is aan het nominale toekomstige pensioen op pensioenleeftijd in het huidige Defined Benefit contract.
2. Bepaal benodigde compensatie afschaffen DSS **voor alle deelnemers met een hogere leeftijd** zodanig dat:
het toekomstig pensioen op pensioenleeftijd in het SPR contract (berekend op basis van de vlakke premie onder 1 en op basis van de volgende rendementen: 5.5% zakelijke waarden, 2.15% vastrentende waarden) gelijk is aan de nominale toekomstige opbouw in het huidige Defined Benefit contract.
3. Bij de bepaling van het totaal benodigde compensatiebedrag zoals beschreven in bovenstaande stappen 1 en 2 wordt uitgegaan van de actieve deelnemerspopulatie per 1 januari 2023 (waarbij over de verwachte ontwikkeling in deze populatie tussen 1 januari 2023 en transitiedatum 1 januari 2027 conservatieve aannames zijn gemaakt) en van een toekenning van de volledige compensatie aan actieve deelnemers en arbeidsongeschikte deelnemers met premievrijstelling in een periode van maximaal 10 jaar na transitie.

7.4. [Financieringsplan gemaakte compensatieafspraken afschaffen doorsneepremiesystematiek](#)

Sociale partners wensen de compensatie voor het afschaffen van de doorsneepremiesystematiek deels te financieren uit het collectieve pensioenvermogen. De werkgever zal 50% van de totaal benodigde compensatiekosten financieren door middel van een vaste, niet van de dekkingsgraad afhankelijke aanvullende storting en deze op of voor transitie in een separaat daarvoor opgezet depot storten. Hiermee is dan de helft van de in totaal benodigde bedrag voor compensatie, (4% van het fondsvermogen) gedekt. Het fonds zal mits de dekkingsgraad voldoende is de andere helft, maar maximaal 2% van het fondsvermogen, aan het depot toevoegen. PF Cargill zal de compensatie vanaf het moment van transitie in 10 jaarlijkse termijnen toekennen aan de dan actieve deelnemers en aan de arbeidsongeschikte deelnemers met premievrijstelling. Voor actieve deelnemers en arbeidsongeschikte deelnemers met premievrijstelling die minder dan 10 jaar tot aan de 68-jarige pensioenleeftijd te gaan hebben geldt logischerwijs een kortere periode.

7.5. [Beschrijving compensatieregeling afschaffen onvoorwaardelijke indexatie](#)

Zoals onder 7.2 vermeld, hebben de sociale partners ook een compensatieregeling vormgegeven in de loonsfeer voor afschaffing van de onvoorwaardelijke indexatie die thans geldt voor deelnemers. Hierbij is ingeregeld dat voor Cao-deelnemers er een verplichting is om deze compensatie via een bijspaarmogelijkheid, binnen de fiscale grenzen, te storten in de solidaire premieregeling. Niet-Cao deelnemers kunnen vrijwillig hieraan meedoen met als default bijsparen in de solidaire premieregeling, voor zover fiscaal mogelijk.

Bij het vaststellen van de compensatie is de volgende systematiek gehanteerd:

1. Bepaal compensatie **onvoorwaardelijke indexatie toekomstige opbouw** voor alle leeftijden zodanig dat: het toekomstig pensioen op pensioenleeftijd in het SPR-contract (op basis van de van vlakke premie onder 7.3 punt 1 en compensatie onder 7.3 punt 2) berekend op basis van prudente rendementsaannames (4.5% zakelijke waarden, 1.65% vastrentende waarden, circa 40% a 35% percentiel uit de DNB wolk) gelijk is aan de met 2% geïndexeerde toekomstige opbouw in het huidige Defined Benefit contract.
2. Bepaal **compensatie onvoorwaardelijk indexatie over opgebouwd pensioen**:
 - a. Stel de invaardekkingsgraad vast op het moment van invaren (dus per 1 januari 2027, na vulling van depot en gealloceerde reserves)
 - b) Bepaal de **benodigde compensatie voor alle leeftijden** zodanig dat: het ingevaren toekomstige pensioen op pensioenleeftijd in het SPR-contract (inclusief startvermogen en compensatie) berekend op basis van prudente rendementsaannames (4.5% zakelijke waarden, 1.65% vastrentende waarden, circa 40% a 35% percentiel uit de DNB wolk) gelijk is aan de met 2% met geïndexeerde huidige opgebouwde rechten in het huidige Defined Benefit contract

8. Gemaakte afspraken over de solidariteitsreserve en de uitkeringsfase

8.1. Doelstellingen solidariteitsreserve

De solidariteitsreserve is een integraal en belangrijk onderdeel van de nieuwe pensioenregeling. Door middel van de solidariteitsreserve worden financiële tegenvallers gedeeld. De solidariteitsreserve heeft de volgende doelstellingen:

- Het beperken van de kans op een daling van een ingegane pensioenuitkering ten opzichte van het jaar daarvoor.
- Het verbeteren van de voorspelbaarheid van het pensioen in de jaren net voor pensionering.
- Het voorkomen van negatieve pensioenvermogens (indien de leenrestrictie wordt opgeheven).

Daarnaast wensen sociale partners – als onderdeel van het solidariteitsbeleid - een collectieve uitkeringsfase te hanteren, zodat ingegane pensioenuitkeringen jaarlijks procentueel met allemaal hetzelfde percentage stijgen of dalen.

8.2. Financiering van de solidariteitsreserve

Sociale partners hebben met PF Cargill afgesteld om de solidariteitsreserve, waar mogelijk, initieel te vullen uit een deel van het collectieve pensioenvermogen dat op het moment van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling en dat niet wordt gebruikt ter dekking van MVEV en VOR, de compensatie voor het afschaffen van de doorsneepremie en het nominaal 100% vullen van de persoonlijke pensioenvermogens voor de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Dit betekent dat de solidariteitsreserve altijd start met 1% bij een invaardekkingsgraad van 95% tot en met circa 103%. Bij een invaardekkingsgraad van circa 110 is solidariteitsreserve tot 3% opgebouwd en bij een invaardekkingsgraad van circa 120% kan 5% worden gerealiseerd (zie hoofdstuk 6).

Sociale partners verzoeken PF Cargill om de solidariteitsreserve te vullen bij invaren en aan te vullen vanuit toekomstig overrendement. Het vullen van de solidariteitsreserve vanuit premie vinden sociale partners niet evenwichtig omdat dat ten nadele is van de actieven die dan feitelijk de reserve vullen ten behoeve van alle deelnemers die niet op deze manier bijdragen aan de pot.

8.3. Toegevoegde waarde van de solidariteitsreserve

Op basis van de door sociale partners vastgestelde doelstellingen met betrekking tot de solidariteitsreserve, is inzicht gegeven in de toegevoegde waarde van de solidariteitsreserve in de nieuwe pensioenregeling. Hieruit blijkt dat de beoogde inzet van de solidariteitsreserve ervoor zorgt dat het risico op een daling van een ingegaan pensioen wordt beperkt en dat de voorspelbaarheid van het pensioen in de jaren voor en na pensionering toeneemt.

Het risico op een verlaging van het pensioen neemt af

In het nieuwe pensioenstelsel wordt de pensioenuitkering jaarlijks opnieuw vastgesteld. De pensioenuitkering beweegt meer mee met de economie dan in het huidige pensioenstelsel het geval is. Uit de gemaakte analyses volgt dat door het hanteren van een hogere solidariteitsreserve de kans op een verlaging van het ingegaan pensioen over een periode van 10 jaar afneemt van 2,4% (DG=102%, SDR=1%) naar 0,2% (DG=110%, SDR=2,75%) en over een periode van 15 jaar van 7,6% (DG=102%, SDR=1%) naar 1,8% (DG=110%, SDR=2,75%). Over een periode van 30 jaar neemt de kans op korting af van 24,0% (DG=102%, SDR=1%) naar 17,4% (DG=110%, SDR=2,75%). Bij een dekkingsgraad van 120% (de huidige dekkingsgraad) is de kans op korten bij het SPR-contract over een periode van 15 jaar lager dan in de huidige DB-pensioenregeling. Bij een dekkingsgraad van 140% is de kans op een korting in het SPR-contract hoger. Een en ander is af te lezen uit onderstaande tabel:

Dekkingsgraad	Kans op een korting gedurende							
	DB				SPR			
	5 jaar	10 jaar	15 jaar	30 jaar	5 jaar	10 jaar	15 jaar	30 jaar
102%	2.4%	22.9%	27.5%	32.4%	0.3%	2.4%	7.6%	24.0%
110%	0.6%	5.8%	10.5%	15.0%	0.0%	0.2%	1.8%	17.4%
120%	0.2%	0.9%	2.4%	6.3%	0.0%	0.2%	1.2%	15.5%
140%	0.0%	0.1%	0.6%	2.1%	0.0%	0.2%	1.1%	15.4%

De solidariteitsreserve voegt daarmee waarde toe aangezien het de ingegane pensioenuitkering beschermt.

De voorspelbaarheid van het pensioen neemt toe

Uit de berekeningen blijkt het hanteren van een solidariteitsreserve (rekening houdend met de beoogde invulling) ervoor zorgt dat de voorspelbaarheid van het pensioen in de jaren voor pensionering toeneemt. Zonder de solidariteitsreserve kan het pensioen van een 68-jarige als het tegenzit op de pensioendatum in slechte economische scenario's relatief 21% lager (verwacht=102, slecht weer=1) zijn dan het verwachte pensioen. Het hanteren van een solidariteitsreserve, zorgt ervoor dat de voorspelbaarheid van het pensioen toeneemt. In dat geval is het verschil tussen de verwachte uitkering en de uitkering in slechte economische scenario's voor een 68-jarige relatief 17% (verwacht=100, slecht weer=83) in plaats van circa 21%.

8.4. Evenwichtige en toekomstbestendige invulling van de solidariteitsreserve

Sociale partners verzoeken PF Cargill om de solidariteitsreserve evenwichtig vorm te geven, zodanig dat wordt voorkomen dat de solidariteitsreserve in één keer kan worden gebruikt en zodanig dat de baten en lasten vanuit de solidariteitsreserve voor elke generatie in evenwicht zijn. Sociale partners verzoeken PF Cargill jaarlijks 50% van de solidariteitsreserve beschikbaar te stellen als maximale onttrekking. Het vullen van de solidariteitsreserve gebeurt jaarlijks met 5% van het positief overrendement. De maximale omvang van de solidariteitsreserve is 5% van het vermogen.

Sociale partners benadrukken dat het om werkhypotheses gaat en dat het uiteindelijk aan het fonds is om hier een definitieve invulling aan te geven binnen de kaders van het transitieplan. Het fonds geeft hier invulling aan op een manier die leidt tot evenwichtige uitkomsten en licht dit toe in het implementatieplan.

8.5. Uitkeringsbeleid van PF Cargill

Het uitkeringsbeleid wordt vastgesteld door PF Cargill. Mede op verzoek van de sociale partners is gekozen voor een collectieve uitkeringsfase, waarbij alle uitkeringsgerechtigden dezelfde verhogingen en verlagingen ontvangen. Dat sluit het meest aan bij het huidige systeem.

Bij een collectieve uitkeringsfase is sprake van gelijke mutaties in de uitkeringsfase. PF Cargill streeft naar een zo goed mogelijk uitlegbare pensioenregeling. Het belangrijkste argument voor de collectieve uitkeringsfase is dat ongelijke aanpassingen van de uitkeringen mogelijk vragen om uitleg die veel pensioengerechtigden niet zouden kunnen begrijpen of rechtvaardig zouden vinden.

PF Cargill heeft gekozen voor een methode waarbij in de uitkeringsfase beleggingsschokken worden gespreid over drie jaren met een zogenaamde geheugenloze spreidingssystematiek. Dat heeft tot gevolg dat er een substantiële daling van de volatiliteit van de uitkeringen is.

PF Cargill rekent met een projectierendement dat gelijk is aan de rentetermijnstructuur (RTS). Dit hangt ook samen met de keuze voor een collectieve uitkeringsfase.

9. Effecten van de wijzigingen van de pensioenregeling en de transitie-afspraken

9.1. Inleiding

De effecten van de wijziging van de pensioenregeling én de wijze waarop wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten (transitie-effecten) zijn kwantitatief inzichtelijk gemaakt. De transitie-effecten zijn voor de sociale partners inzichtelijk gemaakt door vergelijking van:

- De vervangingsratio's in zowel het huidige als in nieuwe pensioenstelsel. Hierbij zijn de gemiddelde pensioenuitkeringen reëel en levenslang (met gebruikmaking van overlevingskansen) vastgesteld.
- Het netto profijt in het huidige en nieuwe pensioenstelsel.

De verwachte uitkeringen (gemiddelde vervangingsratio's over de hele uitkeringsfase) zijn voor de sociale partners leidend en de netto profijt uitkomsten zijn secundair en toetsend.

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

- deelnemers;
- gewezen deelnemers;
- pensioengerechtigden.

Bij de beoordeling van de evenwichtigheid bekijken sociale partners in eerste instantie de impact op de verwachte gemiddelde pensioenuitkering (gemiddelde vervangingsratio's over de hele uitkeringsfase).

De effecten van de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de huidige pensioenregeling zijn inzichtelijk gemaakt rekening houdend met invaren, de compensatieregeling voor deelnemers, gerichte vermogenstoebedeling aan de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden voor inhaal, de werking van de solidariteitsreserve en met de collectieve uitkeringsfase voor pensioengerechtigden.

Sommige effecten van het nieuwe pensioenstelsel ontstaan door de overgang van een middelloonregeling naar een premieregeling en vallen daarmee buiten de beïnvloeding door sociale partners. Het bepalen van transitiedoelstellingen is een manier voor sociale partners om invloed te hebben op de evenwichtigheid van de transitie.

De berekeningen zijn uitgevoerd:

- Per onderscheiden deelnemersgroep: deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden.
- Voor specifieke leeftijden: vanaf 35-jarige tot en met 80-jarige leeftijd (leeftijdscohorten van 1 jaar).
- Voor de basisvariant met een dekkingsgraad van 120% (tabel onder: basis);
- Voor verschillende alternatieve dekkingsgraden: 102%, 110% en 140% (tabel onder: A, B en C);
- Bij een dekkingsgraad van 120% is de werking en evenwichtigheid van de allocaties nader bezien (tabel onder: D, E, F en G).

Besteding transitiedoelstellingen per dekkingsgraad:

Kengetallen, doorerekende varianten – vlakke lifecycle

Element	Basis	A	B	C	D	E	F	G
Startdekkingsgraad	120%	102%	110%	140%	120%	120%	120%	120%
Compensatie DSS WGV	2% (alle varianten)							
Compensatie DSS fonds	2%	0%	2%	2%	0%	2%	2%	2%
Gerichte vermogens- toebedeling	2%	0%	0,2%	2%	2%	0%	2%	2%
Solidariteitsreserve	5%	1%	2,75%	5%	5%	5%	0%	5%
Invaardekkingsgraad	108,8%	99,1%	103,1%	128%	110,7%	110,7%	114,1%	108,8%
Compensatie OT	nee	nee	nee	nee	nee	nee	nee	ja
Invaren	Ja (alle varianten)							
Lifecycle	Vlak – vertaling van de huidige collectieve beleggingsportefeuille							

In paragraaf 9.2, 9.3 en bijlage 2 worden de resultaten getoond bij een dekkingsgraad van 120% voor deelnemers en pensioengerechtigden alsmede gewezen deelnemers. In bijlage 2 worden ook de transitie-effecten getoond bij een dekkingsgraad van 102%, 110% en 140% voor deelnemers, pensioengerechtigden en voor gewezen deelnemers. Aanvullend zijn in bijlage 2 de vervangingsratio's bepaald:

- bij een markt gemiddelde lifecycle en een dekkingsgraad van 102%, 110% en 140%
- van de werking en evenwichtigheid van de diverse allocaties bij een dekkingsgraad van 120%

In bijlage 3 zijn de aannames en veronderstellingen opgenomen die aan de berekeningen ten grondslag liggen.

Kengetallen, doorgerekende varianten – gemiddelde markt lifecycle

Element	Basis-2	A-2	C-2
Startdekkingsgraad	120%	102%	140%
Compensatie DSS WGV	2% (alle varianten)		
Compensatie DSS fonds	2%	0%	2%
Gerichte vermogenstoebedeling	2%	0%	2%
Solidariteitsreserve	5%	1%	5%
Invaardekkingsgraad	108,80%	99,10%	128%
Compensatie OT	nee	nee	nee
Invaren	Ja (alle varianten)		
Lifecycle	Gemiddelde markt lifecycle		

Belangrijk om aan te tekenen dat in de berekeningen rekening is gehouden met een netto-premie van 17.2%. Zoals aangegeven in de transitiedoelstellingen bij de diverse dekkingsgraden in hoofdstuk 6.3 is afgesproken dat voor de financiering van de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek maximaal 2% wordt gefinancierd uit het vermogen van het pensioenfonds. Vanaf 104% DG wordt er per 1% hogere dekkingsgraad 0,4% gereserveerd voor compensatie DSS zodat bij 108% DG de maximale 2% is bereikt. Dit is naast het vaste compensatiebedrag dat door de werkgever betaald wordt van eveneens 2%.

9.2. Vergelijking pensioenuitkering (vervangingsratio's)

Sociale partners streven naar een evenwichtige transitie. Daarbij:

- wordt de transitie in zijn geheel op evenwichtigheid beoordeeld. Dit houdt in dat het wijzigen van de pensioenregeling en het -stelsel, de keuze om al dan niet in te varen en de afspraken over compensatie in zijn geheel worden bezien.
- wordt bij de beoordeling van de evenwichtigheid door sociale partners primair gekeken naar de impact van het nieuwe pensioenstelsel op de mediane vervangingsratio voor elke generatie. In lijn met de wettelijke bepalingen wordt het netto profijt inzichtelijk gemaakt.

De vervangingsratio is een maatstaf voor het gemiddelde reële pensioen dat over de gehele uitkeringsperiode wordt ontvangen (gewogen met de levensverwachting). Bij de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel hanteren sociale partners, zoals hierboven reeds opgemerkt, de vergelijking van de vervangingsratio als primaire maatstaf.

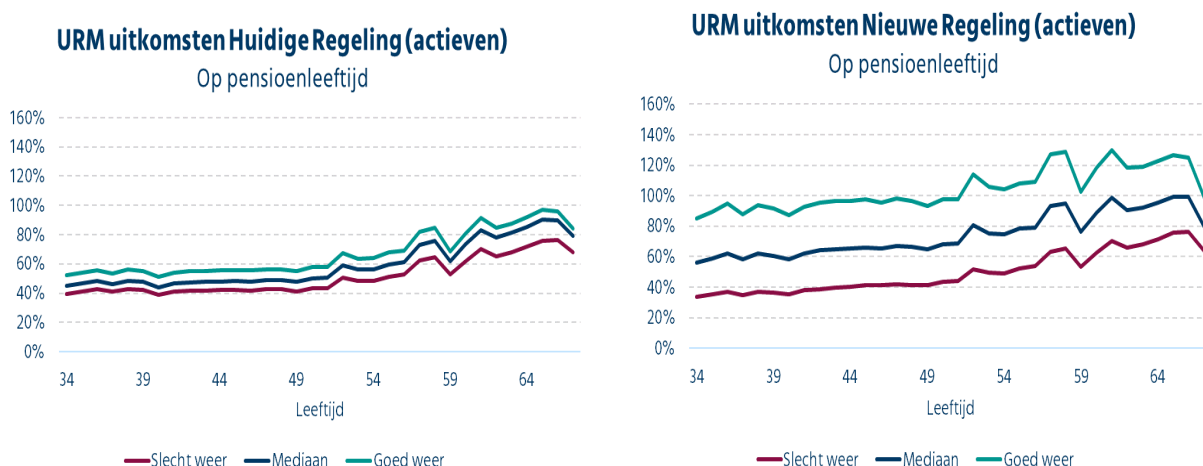
De vervangingsratio's in het huidige (FTK) en nieuwe pensioenstelsel (SPR) zijn voor verschillende leeftijden en voor verschillende scenario's doorgerekend. Hierbij zijn de door De Nederlandsche Bank gepubliceerde

scenariosets gebruikt van Q1 2024. Sociale partners beoordelen de evenwichtigheid van de transitie met name op basis van de mediane vervangingsratio's (SPR/FTK-Mediaan). Dit komt overeen met de middelste uitkomst van de 2.000 gehanteerde economische scenario's. In de berekeningen is rekening gehouden met het invaren van het opgebouwd pensioen in het nieuwe pensioenstelsel.

Compensaties voor onvoorwaardelijke indexatie worden via het loon uitgekeerd en zijn derhalve in de berekeningen (vervangingsratio's en netto profijt) buiten beschouwing gelaten

Voor de verschillende deelnemersgroepen is per leeftijd in kaart gebracht wat de effecten van de transitie zijn, zowel kwalitatief als kwantitatief. In onderstaande grafiek wordt een vergelijking van de vervangingsratio's getoond voor deelnemers bij een dekkingsgraad van 120% in zowel de mediaan als in een goed en slecht weer scenario. Links staan de uitkomsten van de huidige regeling en rechts de uitkomsten van de nieuwe regeling.

Effecten pensioenverwachting deelnemers:



Onderstaand is de pensioenverwachting van deelnemers, pensioengerechtigden en gewezen deelnemers vermeld:

Leeftijd	Huidig Contract			SPO Contract			Ratio (Nieuw / Huidig)		
	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
34	40%	45%	52%	34%	56%	85%	86%	126%	163%
35	41%	46%	54%	36%	59%	90%	87%	127%	166%
40	39%	44%	51%	36%	58%	88%	91%	132%	171%
45	42%	48%	56%	41%	66%	98%	98%	137%	175%
50	43%	50%	58%	44%	68%	98%	101%	136%	169%
55	51%	60%	68%	52%	79%	108%	102%	132%	160%
60	62%	74%	81%	63%	89%	118%	102%	121%	146%
65	76%	90%	97%	76%	99%	126%	100%	110%	130%
70	81	93	99	83	100	120	102%	107%	121%
75	84	94	100	87	101	118	104%	107%	118%
80	87	95	100	91	101	116	105%	107%	116%

Leeftijd	Huidig Contract			SPO Contract			Ratio (Nieuw / Huidig)		
	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
34	58	71	81	42	91	160	72%	128%	198%
35	58	72	81	42	91	158	73%	127%	194%
40	60	75	85	45	91	152	75%	121%	179%
45	61	79	88	49	92	147	80%	117%	166%
50	63	83	91	53	93	141	84%	113%	154%
55	66	86	94	59	95	137	89%	110%	145%
60	71	89	97	67	98	132	95%	110%	136%
65	76	92	98	77	101	129	100%	110%	131%

Als de uitkomst in het rechterblok 'ratio (nieuw/huidig)' hoger is dan 100%, dan is de verwachte pensioenuitkering uit de nieuwe pensioenregeling hoger en vice versa.

De uitkomsten worden inzichtelijk gemaakt op basis van de verwachte pensioenuitkering in een slecht weer, mediaan en goed weer scenario:

- o bij het slecht weer scenario is 5% van alle uitkomsten lager en dus 95% van alle uitkomsten hoger dan de hierbij behorende uitkomst;

- bij het mediaan scenario is 50% van alle uitkomsten lager en dus 50% van alle uitkomsten hoger dan de hierbij behorende uitkomst;
- bij het goed weer scenario is 95% van alle uitkomsten lager en dus 5% van alle uitkomsten hoger dan de hierbij behorende uitkomst.

Conclusie:

Uit de bovenstaande grafieken en tabellen blijkt dat het nieuwe pensioenstelsel naar verwachting tot een hoger pensioen leidt. Als het economisch slecht gaat, kan het pensioen in het nieuwe pensioenstelsel ook iets lager uitvallen dan in het huidige pensioenstelsel. Wanneer wordt ingezoomd op de doelgroepen kan het volgende geconcludeerd worden:

- Gepensioneerden gaan er in het nieuwe pensioenstelsel in de mediaan op vooruit ten opzichte van de huidige pensioenregeling. Dit geldt ook voor de 'slecht weer' scenario's. Daarmee zijn de pensioenresultaten van de nieuwe pensioenregeling voor gepensioneerden gunstiger dan het huidige pensioenstelsel. Deze vooruitgang is echter lager dan die van gewezen deelnemers en actieven. Daar staat tegenover dat de spreiding van resultaten van gepensioneerden in 'slecht weer' een wezenlijk ander beeld geeft dan van gewezen deelnemers en actieven. De vooruitgang voor pensioengerechtigden is voor een groot deel te danken aan het invaren in het nieuwe pensioenstelsel waarbij de pensioenuitkeringen direct opgehoogd kunnen worden uit het overschot. Daarnaast is in goed overleg met PF Cargill besloten om de opgebouwde toeslagachterstand deels in te halen middels een gerichte vermogenstoedeling. Dit heeft een gunstige uitwerking op de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Door deze toedeling en de bescherming van het ingegaan pensioen via de solidariteitsreserve, ligt het pensioen in het nieuwe stelsel (gemeten over de gemiddelde uitkeringsperiode, dus inclusief toekomstige verhogingen en verlagingen) ook in economisch slechte scenario's hoger dan in het huidige stelsel.
- Actieven gaan er in de mediaan op vooruit in het nieuwe pensioenstelsel ten opzichte van de huidige pensioenregeling. In 'slecht weer' is sprake van een achteruitgang ten opzichte van het huidige pensioenstelsel. De uitslagen bij slecht weer kunnen groot zijn. Dit is een gevolg van het nieuwe pensioenstelsel en vraagt zorgvuldige communicatie en monitoring voor deze groepen. Het is van belang dat het fonds een goede afweging maakt in het beleggingsbeleid voor deze groepen, passend bij hun risicohouding. Bijsturen in de transitiedoelstellingen door sociale partners is hierbij weinig effectief. Ook hier leidt een deel van het overschot direct tot een hogere uitkering door het invaren. Daarnaast dragen in de SPR rendementen bij tot een hoger pensioen, deze worden direct aan de PPV toegevoegd en niet aan buffers zoals de DB-regeling. Jongeren gaan er meer op vooruit dan oudere deelnemers. Dit komt omdat jongere deelnemers een langere horizon hebben in het nieuwe stelsel dan de ouderen. In de 5% slechtste scenario's ontvangen de deelnemers een licht lager pensioen dan in het huidige pensioenstelsel. Dit geldt met name voor de leeftijdsgroepen jonger dan 50 jaar. In het huidige contract zijn er grotere buffers om tegenvallers op te vangen, in de SPR is de omvang van de solidariteitsreserve beperkter en deze wordt ook alleen voor de pensioengerechtigden ingezet. Het effect van de slechte scenario's blijft beperkt doordat jongeren door de lange beleggingshorizon tijd hebben om te herstellen van slechte scenario's.
- Gewezen deelnemers gaan er in het nieuwe pensioenstelsel in de mediaan op vooruit. In 'slecht weer' is sprake van een achteruitgang ten opzichte van het huidige pensioenstelsel. Zeker voor jongere deelnemers kunnen de uitslagen in 'slecht weer' groot zijn. Dit is een gevolg van het nieuwe pensioenstelsel en vraagt zorgvuldige communicatie en monitoring voor deze groepen. Het is van belang dat het fonds een goede afweging maakt in het beleggingsbeleid voor deze groepen, passend bij hun risicohouding. Nader bijsturen in de transitiedoelstellingen door sociale partners is hierbij weinig effectief. Ook hier leidt een deel van het overschot direct tot een hogere uitkering door het invaren en is er sprake van leeftijdsafhankelijke toedeling van beleggingsresultaten. Voor gewezen deelnemers is echter geen sprake meer van nieuwe opbouw. Door het ontbreken van nieuwe opbouw verdwijnt ook het dempingsmechanisme voor slecht weer scenario's. De pensioenen worden dus volatieler, zowel in slecht weer als ook in goed weer scenario's. In de SPR liggen de pensioenen in het slecht weer scenario voor de gewezen deelnemers jonger dan 65 jaar op een lager niveau dan bij de huidige regeling. Opgemerkt zij dat in de meeste gevallen deze gewezen deelnemers elders ook pensioen opbouwen in een soortgelijke pensioenregeling en we hier dus slechts naar een deel van het totale pensioen kijken waardoor de uitkomsten veel meer spreiding laten zien.

Bij bovenvermelde berekeningen van de vervangingsratio's is uitgegaan van de volgende veronderstellingen:

- Dekkingsgraad huidig stelsel 120%
- Nieuw pensioenstelsel, afgerond op hele percentages:
- Startdekkingsgraad 120%
- Minimum Vereist Eigen Vermogen (MVEV) en voorziening operationele risico's (VOR) op ca. 2%
- Solidariteitsreserve ca. 5%
- Compensatieregeling afschaffen doorsneepremie (DSS) 4% (inclusief 2% storting werkgever)
- Gerichte vermogenstoedeling, inhalen gemiste toeslagen 2%
- Nominaal 100% invaren
- Overige vermogen (ca. 8,8%) verdeeld op basis van de standaardmethode met spreiding van 10 jaar

Onderstaand is de vermogenstoedeling bij een dekkingsgraad van 120% in tabelvorm weergegeven:

Percentages bij een invaardekkingsgraad van 120%	% van invaardekkingsgraad
Nominaal vullen pensioenvermogens	100.0%
MVEV en VOR	2.0%
Compensatie DSS, excl. werkgeversdeel	2.0%
Solidariteitsreserve	5,0%
Gerichte vermogenstoedeling	2.0%
Verdeling via standaardmethode (afgerond)	9.0%
Totaal te verdelen:	120,0%

De uitkomsten, ook bij de andere dekkingsgraadniveaus, beoordelen de sociale partners als evenwichtig. De resultaten in de verschillende scenario's ('goed weer', 'mediaan' en 'slecht weer') zijn verklaarbaar vanuit de overgang van de huidige pensioenregeling naar de nieuwe pensioenregeling.

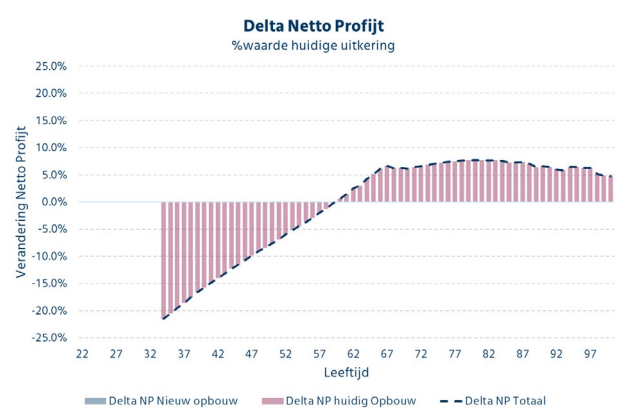
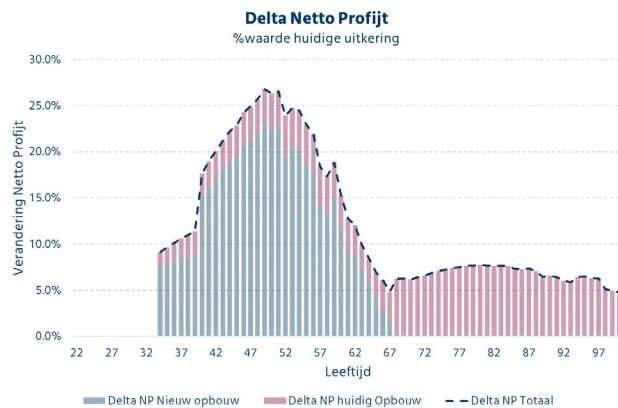
9.3. Netto profijt

De effecten van de wijziging van de pensioenregeling en het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zijn tevens berekend door het zogenoemde netto profijt van het ongewijzigd voortzetten van het huidig pensioenstelsel af te zetten tegen het netto profijt van het opbouwen van pensioen in het nieuwe pensioenstelsel, inclusief het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten, het effect van afschaffing van de doorsneesystematiek, de compensatieregeling, gerichte vermogenstoedeling en de vulling en werking van de solidariteitsreserve.

Het netto profijt is gelijk aan de marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen na aftrek van de marktwaarde van de toekomstige premie-inleg. Het verschil tussen die uitkomst voor de nieuwe pensioenregeling en de huidige pensioenregeling wordt uitgedrukt als percentage van de waarde van de te verwachten pensioenuitkeringen in de huidige pensioenregeling. Hierbij worden alle toekomstige scenario's gewogen tot 1 kengetal. In tegenstelling tot de in paragraaf 9.2 en 9.3 getoonde analyse wordt hierbij uitgegaan van een risicovrije waardering (optiewaardering): er wordt verondersteld dat het beleggen in aandelen niet meer rendement oplevert dan het beleggen in risicovrije producten.

Het netto profijt effect is zowel voor de toekomstige opbouw als voor het al opgebouwde pensioen berekend. Het in de onderstaande grafieken getoonde verschil in netto profijt is het verschil tussen het netto profijt van de nieuwe pensioenregeling en het netto profijt van de huidige regeling, uitgedrukt in de marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen van de huidige pensioenregeling. Wanneer het netto profijt van het nieuwe stelsel hoger is dan het huidige stelsel, ontvangen deelnemers meer uitkering voor hun betaalde premie in het nieuwe stelsel dan in het huidige stelsel. Dit betekent dat het verschil tussen de uitkering en de premie hoger is.

Deze vergelijking is in de onderstaande grafieken opgenomen voor de verschillende deelnemersgroepen. Op individueel niveau kan de vergelijking anders uitpakken. In de onderstaande grafieken is rekening gehouden met de in hoofdstuk 7 en 8 beschreven compensatieregeling, solidariteitsreserve en gerichte vermogenstoedeling.



Leeswijzer bij de gepresenteerde resultaten:

- In rood (delta NP Huidig Opbouw): De waarde van de reeds opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten onder de nieuwe pensioenregeling verminderd met de waarde daarvan onder de huidige pensioenregeling.
- In blauw (delta NP Nieuw Opbouw): De waarde van de toekomstige opbouw onder de nieuwe pensioenregeling verminderd met de waarde daarvan onder de huidige pensioenregeling onder aftrek van de waarde van de toekomstige premies van de betreffende pensioenregeling, uitgedrukt in de waarde van de totale uitkeringen van de huidige pensioenregeling.
- De stippellijn (delta NP Totaal) geeft de som weer van de rode en de blauwe balkjes en geeft hiermee, per leeftijd, het netto profijt effect weer van de overgang van de huidige naar de nieuwe pensioenregeling.
- De getoonde netto profijt effecten zijn inclusief de effecten van de compensatieregeling, gerichte vermogenstoebedeling en de solidariteitsreserve. De compensatieregeling heeft in de netto profijt berekeningen een looptijd van 10 jaar.

Uit de bovenstaande grafieken blijkt het volgende:

- De linker grafiek toont het verschil tussen het netto profijt van de SPR-regeling ten opzichte van het netto profijt van de DB-regeling bij een startdekkingsgraad van 120%. In de SPR-regeling is het netto profijt nieuwe opbouw hoger dan bij de DB-regeling
- Voor de huidige aanspraken is het netto profijt zowel in de DB-regeling als in de SPR positief, immers netto profijt is de waarde verwachte uitkeringen **minus** de waarde toekomstig betaalde premies. Voor huidige aanspraken is de waarde van de toekomstig betaalde premie nihil. Het netto profijt voor de huidige aanspraken is wel positiever in de SPR. Voor deelnemers wordt in de opbouwperiode niet geïndexeerd zoals voor de inactieven.
- De rechter grafiek toont netto profijt effecten van de SPR-regeling voor gewezen deelnemers en gepensioneerd. Voor de gewezen deelnemers jonger dan 60 jaar (linkerdeel van de rechter grafiek) is het netto profijt negatief. In het huidige FTK vinden verhogingen van pensioenen (inclusief inhaaltoeslagverlening) plaats. Gemiste indexaties worden bijgehouden en op langere termijn weer ingehaald door de stijgende trend in de dekkingsgraad bij een gesloten fonds. Dit heeft voor de jongere gewezen deelnemers een positief effect op de uitkeringen in de huidige regeling, dat effect gaat verloren door het invaren in de SPR.
- Voor de 60-plussers is bij een startdekkingsgraad van 120% het netto profijt licht positief in de SPR (rechterdeel van de rechter grafiek) doordat de pensioenen bij een invaardekkingsgraad van 108,8% direct worden verhoogd bij het invaren. Verder worden pensioenen eerder verhoogd dan in de huidige regeling, omdat in de huidige regeling eerst buffers worden gevormd.
- De verwachte pensioenuitkering geeft meer inzicht in de absolute hoogte van het pensioen dan netto profijt. Een eventueel negatief netto profijt kan dan ook acceptabel zijn bij een voldoende hoge verwachte pensioenuitkering. De netto profijt analyses worden daarom door sociale partners als secundaire toets

gehanteerd. In hoofdstuk 10 wordt de evenwichtigheid van de transitie verantwoord.

9.4. Effecten van besluiten tijdens de transitie

De sociale partners willen een transitie per 1 januari 2027. Tot die datum worden de reguliere indexaties waar mogelijk gegeven. Gegeven de hoge dekkingsgraad wordt niet verwacht dat de toeslagachterstand (gemiste indexaties) zal oplopen.

PF Cargill heeft in goed overleg met sociale partners en in aanmerking nemende de risicohouding van het fonds en de opvatting van de sociale partners de renteafdekking verhoogd. Hierdoor is het risico op een daling van de dekkingsgraad bij een daling van de rente verminderd.

De huidige dekkingsgraad (Q4 2024) van PF Cargill ligt rond de 120%.

9.5. Ondergrenzen en bandbreedtes

Voor het beoordelen van de evenwichtigheid hebben sociale partners de maatstaven getoetst op basis van ondergrenzen en bandbreedtes voor vervangingsratio en netto profijt. Deze ondergrenzen en bandbreedtes zijn van toepassing bij alle dekkingsgraadniveaus en in alle economische scenario's. In bijlage 6 is de toetsing en motivering van de ondergrenzen en bandbreedtes opgenomen.

10. Verantwoording evenwichtigheid van de transitie-afspraken

Sociale partners zijn van mening dat sprake is van een evenwichtige transitie van het huidige pensioenstelsel met de huidige pensioenregeling naar het nieuwe pensioenstelsel met de nieuwe pensioenregeling. Sociale partners hebben in dit kader de volgende doelstellingen vastgesteld:

- De opgebouwde pensioenen zijn direct voor en direct na transitie ten minste gelijk.
- De verwachte pensioenen zijn direct voor en direct na transitie ten minste gelijk.
- Er is sprake van een adequate compensatieregeling voor het afschaffen van de doorsneesystematiek van premie en pensioenopbouw.
- Er wordt naast het vullen van de MVEV en de VOR een solidariteitsreserve van minimaal 1% vormgegeven.

In de uitwerking van de impact van het nieuwe pensioenstelsel en de nieuwe pensioenregeling constateren sociale partners dat de voorgenomen transitie in voldoende mate beantwoordt aan deze kwalitatieve doelstellingen.

Met de initiële vulling van de solidariteitsreserve uit het fondsvermogen ontvangen de pensioengerechtigden naar verwachting een voordeel. Dit past binnen de doelstelling om ingegane pensioenuitkeringen zo veel als mogelijk stabiel te houden en een verlaging van de uitkering zoveel als mogelijk te voorkomen. De beoogde initiële vulling met 5% van de solidariteitsreserve is ook in het belang van jongere generaties. Door initiële vulling wordt zoveel als mogelijk voorkomen dat van jongere generaties veelvuldig een bijdrage via afroaming van hun overrendement gevraagd zal worden, als de solidariteitsreserve onvoldoende gevuld is (lager dan 5%). Voor de jongere generaties komt door het afschaffen van de doorsneesystematiek en het wegvallen van de opbouw van buffers en het direct toerekenen van het beleggingsrendement aan het persoonlijk pensioenvermogen het verwachte pensioen hoger uit. Gewezen deelnemers profiteren niet van de compensatieregeling maar hebben binnen het pensioenfonds geen nadeel van het afschaffen van de doorsneesystematiek. De gewezen deelnemers komen wel, evenals de pensioengerechtigden, in aanmerking voor een gerichte vermogenstoebedeling bij invaren van maximaal 2%. Gewezen deelnemers zullen doorgaans in een andere pensioenregeling een nieuw pensioen opbouwen en komen daar mogelijk in aanmerking voor een compensatieregeling.

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

- De evenwichtigheid wordt in eerste instantie beoordeeld op basis van de verwachte uitkeringen, zie hoofdstuk 9.2 en bijlage 2.
- Vervolgens heeft een toetsing plaatsgevonden van de pensioenuitkeringen in het huidige en nieuwe pensioenstelsel op basis van het netto profijt, zie hoofdstuk 9.3 en 9.4 en bijlage 2.
- De vervangingsratio geeft meer inzicht in de absolute hoogte van het pensioen dan netto profijt. Een negatief netto profijt kan dan ook acceptabel zijn bij een voldoende hoge verwachte vervangingsratio. De analyses van de UPO-bedragen op de pensioendatum en netto profijt zijn daarom secundair/toetsend.

Sociale partners constateren dat de verwachte uitkeringen in het nieuwe pensioenstelsel voor deelnemers en gewezen deelnemers gelijk of hoger zijn dan in het huidige pensioenstelsel. Dit geldt voor alle dekkingsgraden die binnen het bereik van dit transitieplan liggen.

.

Het pensioen kan in het nieuwe pensioenstelsel echter ook lager uitvallen als het economisch tegenzit en (nog) hoger als het economisch meezit. In het slecht weer scenario is de verwachte pensioenuitkering voor actieve en gewezen deelnemers lager. In het slecht weer scenario wordt een groot beroep gedaan op de solidariteitsreserve. De solidariteitsreserve dient immers vooral om bescherming te bieden tegen een verlaging van de ingegane uitkering ten opzichte van het voorgaande jaar. Met name jongeren dragen vanuit het overrendement bij aan de structurele vulling van de solidariteitsreserve, terwijl zij zelf nog geen baat hebben van deze reserve. In slechte economische situaties is met name de groep deelnemers jonger dan 50 jaar enigszins slechter af in het nieuwe stelsel, in vergelijking met het huidige stelsel. Dat geldt ook voor de groep gewezen deelnemers jonger dan 65 jaar die door het ontbreken van nieuwe opbouw geen dempingsmechanisme meer hebben bij slecht weer scenario's. De pensioenen worden volatieler. Daar staan hogere pensioenuitkeringen in het optimistisch scenario tegenover. Het is inherent aan het nieuwe stelsel dat bij langdurige negatieve economische omstandigheden het huidige stelsel meer bescherming biedt. In het huidige stelsel worden buffers opgebouwd die bij langdurige negatieve economische omstandigheden zorgen voor meer bescherming dan in de nieuwe pensioenregeling. In het optimistische scenario is het omgekeerde effect te zien: positieve beleggingsrendementen worden in mindere mate gebruikt om buffers te vormen en worden aan het persoonlijke pensioenvermogen toegevoegd. Opgemerkt

zij dat in de meeste gevallen gewezen deelnemers elders ook pensioen opbouwen in een soortgelijke pensioenregeling en we hier dus slechts naar een deel van het totale pensioen kijken waardoor de uitkomsten veel meer spreiding laten zien.

Voor pensioengerechtigden is de nieuwe pensioenregeling bij de verschillende doorgerekende dekkingsgraden op het transitiemoment een verbetering. Redenen zijn het eerder en meer verhogen van de ingegane uitkeringen dan in de huidige pensioenregeling en het meegeven van extra fondsvermogen dat direct leidt tot een hogere pensioenuitkering. Met de gerichte inzet van de solidariteitsreserve voor het zo veel als mogelijk voorkomen van een verlaging van de pensioenuitkering wordt de pensioenuitkering zo veel als mogelijk stabiel gehouden en een verlaging van de uitkering zoveel als mogelijk voorkomen.

Sociale partners realiseren zich dat netto profijt berekeningen complex en lastig uitlegbaar zijn. Daarbij komt dat de uitkomsten sterk gestuurd worden door de gebruikte DNB-scenarioset en de modellering van de pensioencontracten. De sociale partners gebruiken de uitkomsten van netto profijt berekeningen als toetsing van de gemaakte keuzes.

In netto profijt termen gaan zowel de deelnemers als de gepensioneerden erop voorruit. Alleen voor de gewezen deelnemers jonger dan 60 jaar is het netto profijt negatief. Voor hen wordt er geen premie meer ingelegd. In het huidige FTK vinden verhogingen van pensioenen (inclusief inhaaltoeslagverlening) plaats. Gemiste indexaties worden bijgehouden en op langere termijn weer ingehaald door de stijgende trend in de dekkingsgraad bij een gesloten fonds. Dit heeft voor de jongere gewezen deelnemers een positief effect op de uitkeringen in de huidige regeling, dat effect gaat verloren door het invaren in de SPR.

Sociale partners zijn van mening dat de kwantitatieve analyses van de primaire maatstaf (vervangingsratio) een evenwichtig beeld laat zien van de impact van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel over de generaties heen.

Bij de beoordeling van de evenwichtigheid zijn ook de effecten van de door PF Cargill genomen indexatiebesluiten tijdens de transitie meegewogen en is bij het opstellen van de voorrangsregels de bestaande toeslagachterstand meegewogen. Daarnaast is de wijziging van het risico op een lager pensioen in het nieuwe pensioenstelsel in de beoordeling betrokken. Uit de analyses blijkt dat de vervangingsratio in het nieuwe pensioenstelsel voor jongere deelnemers meer toeneemt ten opzichte van het huidige pensioenstelsel dan voor oudere deelnemers. Voor deze jongere deelnemers neemt de onzekerheid met betrekking tot de hoogte van de pensioenuitkering echter ook meer toe. Hiermee rekening houdend beoordelen sociale partners de impact van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel en de nieuwe pensioenregeling, gelet op de hoogte van de vervangingsratio van verschillende generaties, evenwichtig.

Sociale partners constateren dat waar sprake is van een negatief netto profijt voor de groep gewezen deelnemers de verwachte pensioenuitkeringen op basis van vervangingsratio in het nieuwe pensioenstelsel voor alle groepen (deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden) gelijk of hoger zijn dan in het huidige pensioenstelsel. Sociale partners trekken hieruit de conclusie dat voldaan is aan de door sociale partners gestelde voorwaarden aan evenwichtigheid van de transitie en zijn derhalve van mening dat sprake is van een evenwichtige transitie van de huidige naar de nieuwe pensioenregeling.

Alles overwegende, zowel kwalitatief als kwantitatief, vinden sociale partners dit transitieplan evenwichtig. Het is ook aan PF Cargill om dit mede te toetsen bij de aanvaarding van de opdracht tot uitvoering van de nieuwe regeling.

11. Communicatie

Dit transitieplan is van Cargill BV, de centrale ondernemingsraad en de vakbonden die gezamenlijk als sociale partners kwalificeren. Het transitieplan wordt eveneens beschikbaar gesteld aan PF Cargill. PF Cargill publiceert dit transitieplan met een toelichting op haar website.

Sociale partners zien ook hun eigen verantwoordelijkheid voor het goed communiceren naar de werknemers en pensioengerechtigden. Hiertoe maken de werkgevers en de vakbonden afspraken over o.a. timing, toonzetting, frequentie, medium en inhoud van de boodschappen. Onder meer zullen presentaties worden gegeven op de locaties van Cargill B.V. in Nederland.

PF Cargill heeft de wettelijke verplichting om in een implementatieplan en daarin opgenomen een communicatieplan aan te geven hoe het de afspraken in dit transitieplan en de geformuleerde doelstellingen denkt te kunnen nakomen, alsmede hoe een en ander te communiceren naar alle deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden in het pensioenfonds. PF Cargill publiceert ook het implementatieplan op haar website.

12. Conclusies en eindverantwoording

In hoofdstuk 4 zijn doelstellingen en uitgangspunten van de nieuwe pensioenregeling geformuleerd. In dit hoofdstuk wordt aangegeven in hoeverre deze uitgangspunten en doelstellingen zijn behaald.

Doelstelling / uitgangspunt / verwachting	Conclusie
Sociale partners willen de opgebouwde rechten invaren in de nieuwe pensioenregeling.	Sociale partners verzoeken PF Cargill de opgebouwde rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling.
De uitvoering vindt voorsnog plaats bij PF Cargill.	Sociale partners verzoeken PF Cargill de nieuwe regeling te aanvaarden en uit te voeren.
Sociale partners willen een transitie per 1 januari 2027.	Sociale partners verzoeken PF Cargill om de transitie per 1 januari 2027 te laten plaatsvinden.
De nieuwe pensioenregeling wordt kostenneutraal vormgegeven.	Van het benodigde bedrag voor de compensatie voor het afschaffen van de DSS wordt maximaal 50% uit het fondsvermogen en vast 50% door de werkgever gefinancierd. De compensatie onvoorwaardelijke indexatie wordt in de loonsfeer gecompenseerd en wordt binnen fiscale grenzen teruggestort in het pensioenfonds vermogen.
De nieuwe regeling moet goed uitvoerbaar en uitlegbaar zijn.	De nieuwe regeling sluit zoveel mogelijk aan op de standaard bij PF Cargill. Daarmee wordt de regeling uitvoerbaar. Uitlegbaarheid blijft een uitdaging. PF Cargill en Cargill B.V. zullen werken aan een goede communicatie richting de deelnemers.
Solidariteit en ontzorgen zijn belangrijke pijlers van de nieuwe pensioenregeling.	Sociale partners hebben gekozen voor de solidaire contractvorm. Dit geeft maximale solidariteit en ontzorging.
Sociale partners streven naar een verwacht nominaal pensioen (in de mediaan) van 75% van de gemiddelde pensioengrondslag bij 40 deelnemingsjaren.	Berekeningen laten zien dat deze ambitie wordt gehaald op basis van de in de berekeningen gehanteerde uitgangspunten.
Sociale partners streven ernaar om het persoonlijke pensioenvermogen van de deelnemers bij invaren minimaal gelijk te laten zijn aan de individueel te berekenen voorziening pensioenverplichtingen onmiddellijk voorafgaand aan invaren.	Bij de huidige dekkingsgraad wordt deze doelstelling gehaald. De huidige dekkingsgraad (Q4 2024) is circa 120%.
Ingegane pensioenen van pensioengerechtigden bij de start van de nieuwe pensioenregeling ten minste gelijk zijn aan de uitkeringen in de huidige pensioenregeling.	Bij de huidige dekkingsgraad wordt deze doelstelling gehaald. De huidige dekkingsgraad (Q4 2024) is circa 120%.
De verwachte pensioenuitkeringen van alle deelnemers bij de start van de nieuwe pensioenregeling ten minste gelijk zijn aan het niveau in de huidige pensioenregeling.	Bij de huidige dekkingsgraad wordt deze doelstelling gehaald. De huidige dekkingsgraad (Q4 2024) is circa 120%.
De verwachting is dat 50% van de CPI wordt "geïndexeerd" in de nieuwe pensioenregeling.	Bij de huidige dekkingsgraad wordt deze verwachting gehaald. De huidige dekkingsgraad (Q4 2024) is circa 120%. Voor alle duidelijkheid, in de nieuwe regeling is geen sprake van een maatstaf zoals in de huidige pensioenregeling, op basis waarvan de toekenning van een verhoging plaatsvindt. Daarvoor wordt het behaalde rendement bepalend.

Sociale partners hebben ook onderzocht of de transitie en de nieuwe regeling evenwichtig zijn. Daar hebben de sociale partners zowel kwalitatieve als kwantitatieve maatstaven voor gebruikt. In het vorige hoofdstuk is uitgebreid toegelicht waarom sociale partners van mening zijn dat de beoogde transitie en de nieuwe regeling evenwichtig zijn. Bij wijze van verantwoording ondertekenen de vertegenwoordigers van de sociale partners dit transitieplan.

Amsterdam 17 maart 2025

Namens de Werkgever:

Cargill B.V.

Niels Boetje
Country Representative

Namens FNV

Nurettin Altundal
Bestuurder

Namens CNV

Souleiman Amallah
Bestuurder

Namens centrale ondernemingsraad

Peter Huysman
Ambtelijk secretaris



De sociale partners van Cargill B.V.: de werkgever, de COR en de vakorganisaties FNV en CNV hebben in november 2024 een onderhandelingsresultaat bereikt over het vernieuwen van de pensioenregeling van Cargill B.V. en de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel op basis van de Wet toekomst pensioen welke op 1 juli 2023 in werking is getreden. Vervolgens hebben achterbanraadplegingen plaatsgevonden bij FNV en CNV. Tijdens deze raadpleging hebben de werknemers die lid zijn van een van de vakorganisaties betrokken bij het onderhandelingsresultaat aan kunnen geven of ze het wel of niet eens zijn met de afspraken over de nieuwe pensioenregeling en de overgang van de opgebouwde pensioenen naar het nieuwe stelsel. De uitkomsten van deze achterbanraadplegingen zijn positief, in de zin dat een grote meerderheid van de leden heeft ingestemd met het onderhandelingsresultaat van november 2024.

Tevens heeft het hoorrecht plaatsgevonden. Hieronder vindt u het oordeel van de VGCN en de reactie van de sociale partners op deze opinie.



Vereniging Gepensioneerden Cargill Nederland

Amsterdam, 16 december 2024

Betreft: Hoorrecht en invaren Stichting Pensioenfonds Cargill B.V.

In het kader van de Wet Toekomst Pensioenen hebben de gepensioneerde deelnemers aan een pensioenfonds inspraak in de aanstaande invoering van deze wet middels het hoorrecht. Voor het transitieplan voor de pensioenrechten die ondergebracht zijn bij de stichting Pensioenfonds Cargill B.V. is overeengekomen dat dit via de Vereniging Gepensioneerden Cargill Nederland (VGNC) zal plaatsvinden, waarin onder andere de huidige gepensioneerden van het fonds verenigd zijn. De hoorrecht vertegenwoordiger is al snel na de start van de werkzaamheden ter voorbereiding van het zogenaamde “invaren” uitgenodigd om bij de betreffende vergaderingen van de pensioencommissie aanwezig te zijn, hetgeen zeer gewaardeerd wordt. Bij diverse gelegenheden (jaarvergadering, nieuwsbrief, etc.) werd de stand van zaken met betrekking tot de nieuwe pensioenwet door de VGNC besproken met de betreffende gepensioneerden. Bij deze bijeenkomsten werden veel vragen gesteld waarbij de meeste reacties over de aanpak en de inhoud positief van toon waren.

Het concept van het transitieplan van 29 november 2024 is ter beoordeling door de VGNC ontvangen en deze notitie is het formele antwoord van de VGNC in het kader van het WTP-hoorrecht en het invaren. De bevindingen zijn de volgende.

- Het evenwicht waarnaar intensief gezocht is, hangt naast de feitelijke dekkingsgraad op het moment van het invaren af van de volgorde en percentages in de verschillende stappen die vastgesteld zijn. Het beoordeelde transitieplan geeft goed de effecten weer bij verschillende dekkingsgraden.
- Binnen de aangegeven bandbreedtes is de VGNC van oordeel dat de transitie evenwichtig plaatsvindt.
- VGNC is van mening dat het inhalen van achterstanden van toeslagen tot het aangegeven maximum van 2% evenwichtig en gerechtvaardigd is.

Het totaal overziend is de mening van de VGNC over het ontvangen transitieplan positief en kan de VGNC zich vinden in het transitieplan.

Losstaand van het bovenstaande enkele algemene opmerkingen.

- De betreffende gepensioneerden zijn tevreden met de keuze voor een solidaire regeling hetgeen de lusten en lasten goed verdeeld over de actieven, slapers en gepensioneerden en waarbij het risico van grote fluctuaties verkleind wordt.
- Het uitgesproken streven van sociale partners om de verwachte nominale pensioenuitkeringen van alle deelnemers ten minste gelijk te houden aan het huidige niveau in de oude regeling is van groot belang

Wij kijken uit naar de naderende introductie, de communicatie hierover en uiteraard het moment van feitelijk invaren op 1 januari 2027.

Namens de VGNC, de hoorrecht commissie
Koos Krokké
Ton Epskamp
Frans Bodenheimer

Amsterdam, 21 december 2024

Betreft: Reactie sociale partners op het hoorrecht inzake het invaren van Pensioenfonds Cargill B.V.

Geachte hoorrecht commissie van de Vereniging Gepensioneerden Cargill Nederland,

Wij danken de hoorrecht commissie van de vereniging hartelijk voor de betrokkenheid van de vereniging gedurende het proces en de definitieve reactie op het concept transitieplan. De sociale partners nemen de overwegingen van de gepensioneerden vereniging serieus, vandaar dat leden van de vereniging al in een vroeg stadium betrokken zijn bij het transitieproces.

De sociale partners zijn verheugd met de positieve zienswijze van de gepensioneerden vereniging op het transitieplan. Dit geeft de sociale partners de mogelijkheid om het transitieplan definitief te maken en voor te leggen aan het bestuur van pensioenfonds Cargill B.V.

Het bestuur van het fonds zal het op basis van het transitieplan bepalen of het de opdracht tot uitvoering van het transitieplan kan aanvaarden. Daarbij heeft het verantwoordingsorgaan een instemmingsrecht. Dit proces van opdrachtaanvaarding en het opstellen van het implementatieplan vindt naar alle waarschijnlijkheid voor 31 oktober 2025 plaats, zodat de benodigde stukken tijdig naar DNB kunnen worden gestuurd door het bestuur.

Het pensioenfonds heeft geen directe rol bij het transitieplan. Dat ligt bij de sociale partners. Uiteraard heeft ook het bestuur van het pensioenfonds, net als de gepensioneerden vereniging, intensief meegewerkt aan de tot stand gekomen afspraken tussen sociale partners en tussen Cargill B.V.

Mocht het pensioenfonds niet unaniem instemmen met de opdrachtaanvaarding, dan zal het bestuur per ommegaande de sociale partners hiervan op de hoogte stellen. Sociale partners gaan dan in overleg over de mogelijke consequenties voor het transitieplan en het besluit om in te varen.

De gepensioneerden vereniging VGCN heeft ook een aantal opmerkingen gemaakt en vragen gesteld. Deze zijn in een brief gedateerd 5 december 2024 in detail beantwoord en daar waar relevant zijn teksten in het transitieplan, ter verduidelijking, aangepast.

Wij danken de hoorrecht commissie nogmaals voor de positieve beoordeling van het transitieplan en de samenwerking gedurende het proces om tot een transitieplan te komen.

Met vriendelijke groet,

Jaap Schepen

Voorzitter pensioencommissie Cargill B.V.

Effecten pensioenverwachting bij een **Startdekkingsgraad 120%**,

Compensatie afschaffing DSS (volledig), Gerichte vermogenstoedeling 2%, Solidariteitsreserve 5% en Invaardekkingsgraad 108,8%, **niveau van het collectieve beleggingsbeleid van PF Cargill:**

Deelnemers en pensioengerechtigden

Leeftijd	Huidig Contract			SPO Contract			Ratio (Nieuw / Huidig)		
	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
34	40%	45%	52%	34%	56%	85%	86%	126%	163%
35	41%	46%	54%	36%	59%	90%	87%	127%	166%
40	39%	44%	51%	36%	58%	88%	91%	132%	171%
45	42%	48%	56%	41%	66%	98%	98%	137%	175%
50	43%	50%	58%	44%	68%	98%	101%	136%	169%
55	51%	60%	68%	52%	79%	108%	102%	132%	160%
60	62%	74%	81%	63%	89%	118%	102%	121%	146%
65	76%	90%	97%	76%	99%	126%	100%	110%	130%
70	81	93	99	83	100	120	102%	107%	121%
75	84	94	100	87	101	118	104%	107%	118%
80	87	95	100	91	101	116	105%	107%	116%

Gewezen deelnemers

Leeftijd	Huidig Contract			SPO Contract			Ratio (Nieuw / Huidig)		
	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
34	58	71	81	42	91	160	72%	128%	198%
35	58	72	81	42	91	158	73%	127%	194%
40	60	75	85	45	91	152	75%	121%	179%
45	61	79	88	49	92	147	80%	117%	166%
50	63	83	91	53	93	141	84%	113%	154%
55	66	86	94	59	95	137	89%	110%	145%
60	71	89	97	67	98	132	95%	110%	136%
65	76	92	98	77	101	129	100%	110%	131%

Effecten pensioenverwachting bij een **Startdekkingsgraad 102%**,

Compensatie afschaffing DSS 0% (alleen deel door werkgever gefinancierd), Gerichte vermogenstoedeling nihil, Solidariteitsreserve 1%, Invaardekkingsgraad 99,1%, **niveau van het collectieve beleggingsbeleid van PF Cargill:**

Deelnemers en pensioengerechtigden

Leeftijd	Huidig Contract			SPO Contract			Ratio (Nieuw / Huidig)		
	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
34	39%	45%	55%	32%	53%	81%	82%	118%	146%
35	41%	47%	57%	34%	56%	84%	83%	118%	147%
40	38%	45%	54%	32%	52%	79%	85%	117%	145%
45	41%	50%	59%	36%	57%	85%	88%	115%	146%
50	40%	52%	60%	37%	57%	83%	93%	111%	139%
55	45%	62%	70%	44%	66%	91%	96%	107%	131%
60	53%	73%	82%	53%	75%	101%	99%	104%	124%
65	66%	83%	93%	65%	87%	111%	99%	105%	119%
70	73	85	94	72	88	106	99%	103%	112%
75	76	87	94	76	89	105	100%	103%	111%
80	81	89	95	80	91	104	99%	102%	110%

Gewezen deelnemers

Leeftijd	Huidig Contract			SPO Contract			Ratio (Nieuw / Huidig)		
	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
34	46	70	81	35	75	135	76%	107%	167%
35	45	71	81	35	75	133	77%	106%	164%
40	44	74	84	37	76	128	85%	103%	152%
45	46	77	87	40	77	124	87%	100%	142%
50	47	78	90	44	78	119	92%	99%	133%
55	51	79	92	49	80	115	95%	100%	125%
60	57	80	93	56	82	112	98%	103%	120%
65	66	83	94	64	86	111	98%	105%	118%

Effecten pensioenverwachting bij een Startdekkingsgraad 120%,

Compensatie afschaffing DSS (volledig), Gerichte vermogenstoedeling, Solidariteitsreserve 5% en Invaardekkingsgraad 108,8%,
allocatie beleggingen o.b.v. gemiddelde van de markt lifecycle:

Deelnemers en pensioengerechtigden

Leeftijd	Huidig Contract			SPO Contract			Ratio (Nieuw / Huidig)		
	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
34	40%	45%	52%	27%	71%	177%	67%	158%	340%
35	41%	46%	54%	27%	74%	188%	65%	158%	349%
40	39%	44%	51%	26%	70%	161%	67%	158%	314%
45	42%	48%	56%	30%	75%	155%	70%	155%	277%
50	43%	50%	58%	35%	74%	133%	81%	148%	230%
55	51%	60%	68%	44%	80%	123%	87%	134%	182%
60	62%	74%	81%	60%	88%	118%	97%	120%	146%
65	76%	90%	97%	75%	96%	118%	99%	107%	122%
70	81	93	99	83	98	114	102%	105%	115%
75	84	94	100	87	99	113	103%	106%	114%
80	87	95	100	91	100	112	104%	106%	112%

Gewezen deelnemers

Leeftijd	Huidig Contract			SPO Contract			Ratio (Nieuw / Huidig)		
	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
34	58	71	81	18	128	471	31%	181%	583%
35	58	72	81	19	126	445	32%	175%	547%
40	60	75	85	22	116	345	36%	154%	407%
45	61	79	88	25	108	270	42%	137%	306%
50	63	83	91	33	105	214	53%	127%	234%
55	66	86	94	43	97	164	65%	112%	173%
60	71	89	97	61	97	134	87%	109%	138%
65	76	92	98	76	98	121	100%	107%	123%

Effecten pensioenverwachting bij een Startdekkingsgraad 102%,

Compensatie afschaffing DSS 0% (alleen deel door werkgever gefinancierd), Gerichte vermogenstoedeling nihil,
Solidariteitsreserve 1%, Invaardekkingsgraad 99,1%, allocatie beleggingen o.b.v. gemiddelde van de markt lifecycle:

Deelnemers en pensioengerechtigden

Leeftijd	Huidig Contract			SPO Contract			Ratio (Nieuw / Huidig)		
	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
34	39%	45%	55%	26%	66%	163%	66%	145%	294%
35	41%	47%	57%	26%	68%	171%	64%	144%	299%
40	38%	45%	54%	24%	62%	141%	64%	137%	258%
45	41%	50%	59%	26%	64%	133%	65%	129%	228%
50	40%	52%	60%	30%	63%	113%	74%	121%	188%
55	45%	62%	70%	37%	67%	105%	81%	109%	151%
60	53%	73%	82%	49%	75%	102%	93%	103%	124%
65	66%	83%	93%	64%	84%	104%	98%	102%	112%
70	73	85	94	72	86	101	99%	101%	107%
75	76	87	94	76	88	101	100%	102%	107%
80	81	89	95	81	90	100	100%	101%	106%

Gewezen deelnemers

Leeftijd	Huidig Contract			SPO Contract			Ratio (Nieuw / Huidig)		
	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
34	46	70	81	15	105	390	32%	150%	484%
35	45	71	81	15	103	370	34%	146%	455%
40	44	74	84	18	95	287	40%	129%	340%
45	46	77	87	21	90	228	45%	118%	262%
50	47	78	90	27	88	181	57%	112%	201%
55	51	79	92	35	81	139	69%	102%	151%
60	57	80	93	51	82	114	89%	102%	123%
65	66	83	94	64	84	104	98%	102%	111%

*Effecten pensioenverwachting bij een **Startdekkingsgraad 110%***

Compensatie afschaffing DSS (volledig), Gerichte vermogenstoedeling 0,2% , Solidariteitsreserve 2,75%

*Invaardekkingsgraad 103,1%, **niveau van het collectieve beleggingsbeleid van PF Cargill:***

Deelnemers en pensioengerechtigden

Leeftijd	Huidig Contract			SPO Contract			Ratio (Nieuw / Huidig)		
	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
34	40%	45%	54%	33%	55%	83%	84%	122%	154%
35	41%	47%	56%	35%	57%	87%	85%	123%	156%
40	39%	44%	53%	34%	56%	84%	89%	126%	159%
45	42%	49%	58%	40%	63%	93%	94%	129%	162%
50	42%	51%	59%	42%	65%	93%	99%	127%	157%
55	49%	61%	69%	49%	74%	102%	101%	121%	148%
60	58%	74%	82%	59%	83%	111%	101%	112%	135%
65	71%	87%	96%	70%	93%	118%	99%	107%	124%
70	76	89	97	76	91	110	100%	103%	114%
75	80	90	97	80	93	109	100%	104%	112%
80	84	91	97	84	94	107	101%	103%	111%

Gewezen deelnemers

Leeftijd	Huidig Contract			SPO Contract			Ratio (Nieuw / Huidig)		
	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
34	51	71	81	37	81	144	73%	115%	179%
35	50	71	81	38	81	142	75%	114%	175%
40	50	75	85	40	82	137	81%	110%	161%
45	51	78	88	43	83	132	84%	106%	150%
50	53	81	91	47	84	127	88%	103%	141%
55	58	83	93	52	85	122	91%	102%	131%
60	63	85	95	60	88	119	95%	104%	125%
65	70	87	96	69	91	117	98%	105%	122%

*Effecten pensioenverwachting bij een **Startdekkingsgraad 140%***

Compensatie afschaffing DSS (volledig), Gerichte vermogenstoedeling 2%, Solidariteitsreserve 5%, Invaardekkingsgraad 128%,

niveau van het collectieve beleggingsbeleid van PF Cargill:

Deelnemers en pensioengerechtigden

Leeftijd	Huidig Contract			SPO Contract			Ratio (Nieuw / Huidig)		
	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
34	40%	45%	51%	36%	60%	91%	90%	134%	180%
35	41%	46%	52%	38%	63%	97%	91%	137%	186%
40	39%	44%	49%	38%	63%	96%	98%	144%	195%
45	43%	48%	53%	45%	73%	109%	106%	153%	204%
50	44%	49%	55%	49%	76%	110%	110%	155%	200%
55	52%	58%	64%	59%	90%	125%	114%	155%	194%
60	64%	70%	76%	73%	104%	139%	115%	148%	182%
65	84%	91%	96%	89%	117%	149%	106%	129%	155%
70	92	98	102	95	115	138	104%	116%	134%
75	94	100	103	99	115	134	106%	115%	130%
80	95	101	104	102	114	130	107%	113%	125%

Gewezen deelnemers

Leeftijd	Huidig Contract			SPO Contract			Ratio (Nieuw / Huidig)		
	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
34	62	71	81	51	110	193	82%	154%	239%
35	63	72	81	51	110	191	82%	153%	234%
40	66	76	85	55	110	184	82%	146%	217%
45	70	79	88	59	111	177	84%	140%	200%
50	75	84	92	64	112	170	85%	135%	186%
55	80	88	95	71	115	165	90%	131%	173%
60	85	92	99	81	118	159	96%	128%	161%
65	89	96	101	91	120	153	102%	124%	151%

Effecten pensioenverwachting bij een **Startdekkingsgraad 140%**

Compensatie afschaffing DSS (volledig), Gerichte vermogenstoedeling 2%, Solidariteitsreserve 5%, Invaardekkingsgraad 128%,
allocatie beleggingen o.b.v. gemiddelde van de markt lifecycle:

Deelnemers en pensioengerechtigden

	Huidig Contract			SPO Contract			Ratio (Nieuw / Huidig)		
Leeftijd	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
34	40%	45%	51%	28%	76%	196%	69%	169%	387%
35	41%	46%	52%	28%	79%	208%	67%	172%	399%
40	39%	44%	49%	28%	76%	180%	71%	174%	365%
45	43%	48%	53%	32%	83%	176%	74%	173%	329%
50	44%	49%	55%	38%	84%	151%	85%	170%	275%
55	52%	58%	64%	50%	92%	143%	96%	158%	223%
60	64%	70%	76%	70%	103%	139%	110%	148%	183%
65	84%	91%	96%	88%	113%	139%	105%	125%	145%
70	92	98	102	95	112	131	103%	114%	128%
75	94	100	103	99	113	129	106%	113%	125%
80	95	101	104	102	113	126	107%	112%	121%

Gewezen deelnemers

Slapers	Huidig Contract			SPO Contract			Ratio (Nieuw / Huidig)		
Leeftijd	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
34	62	71	81	22	155	570	36%	218%	706%
35	63	72	81	22	152	539	36%	211%	662%
40	66	76	85	26	141	417	39%	186%	491%
45	70	79	88	31	131	326	43%	165%	370%
50	75	84	92	40	127	259	53%	152%	282%
55	80	88	95	52	117	198	66%	134%	208%
60	85	92	99	74	117	162	88%	127%	164%
65	89	96	101	91	116	143	102%	121%	142%

*Effecten pensioenverwachting bij een Startdekkingsgraad 120% en **Compensatie afschaffing DSS 0%***

*Compensatie afschaffing DSS: alleen deel door werkgever gefinancierd, Gerichte vermogenstoedeling 2%, Solidariteitsreserve 5% en Invaardekkingsgraad 110,7%, **niveau van het collectieve beleggingsbeleid van PF Cargill:***

Deelnemers en pensioengerechtigden

Leeftijd	Huidig Contract			SPO Contract			Ratio (Nieuw / Huidig)		
	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
34	40%	45%	52%	34%	57%	86%	86%	126%	164%
35	41%	46%	54%	36%	60%	90%	87%	128%	168%
40	39%	44%	51%	34%	55%	83%	86%	125%	163%
45	42%	48%	56%	37%	60%	89%	88%	124%	159%
50	43%	50%	58%	38%	60%	86%	88%	120%	150%
55	51%	60%	68%	46%	70%	98%	90%	118%	145%
60	62%	74%	81%	58%	83%	111%	94%	113%	138%
65	76%	90%	97%	74%	98%	125%	98%	108%	129%
70	81	93	99	84	101	122	104%	109%	123%
75	84	94	100	88	102	119	105%	109%	120%
80	87	95	100	92	103	117	106%	109%	117%

Gewezen deelnemers

Slapers	Huidig Contract			SPO Contract			Ratio (Nieuw / Huidig)		
	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
34	58	71	81	42	92	163	73%	130%	202%
35	58	72	81	43	93	161	74%	130%	198%
40	60	75	85	46	93	155	77%	124%	183%
45	61	79	88	50	94	150	82%	119%	170%
50	63	83	91	54	95	144	86%	115%	158%
55	66	86	94	60	97	139	91%	112%	148%
60	71	89	97	69	100	135	97%	112%	139%
65	76	92	98	78	103	131	102%	112%	134%

*Effecten pensioenverwachting bij een Startdekkingsgraad 120% en **Gerichte vermogenstoedeling 0%***

*Compensatie afschaffing DSS (volledig), Solidariteitsreserve 5%, Invaardekkingsgraad 110,7%, **niveau van het collectieve beleggingsbeleid van PF Cargill:***

Deelnemers en pensioengerechtigden

Leeftijd	Huidig Contract			SPO Contract			Ratio (Nieuw / Huidig)		
	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
34	40%	45%	52%	34%	57%	86%	86%	126%	164%
35	41%	46%	54%	36%	60%	90%	87%	128%	168%
40	39%	44%	51%	36%	59%	88%	92%	133%	173%
45	42%	48%	56%	42%	67%	99%	98%	139%	177%
50	43%	50%	58%	44%	69%	99%	102%	137%	171%
55	51%	60%	68%	53%	80%	110%	103%	133%	162%
60	62%	74%	81%	64%	90%	120%	104%	123%	148%
65	76%	90%	97%	77%	101%	129%	101%	112%	133%
70	81	93	99	82	98	118	100%	105%	119%
75	84	94	100	85	99	116	102%	105%	116%
80	87	95	100	89	99	113	102%	105%	114%

Gewezen deelnemers

Slapers	Huidig Contract			SPO Contract			Ratio (Nieuw / Huidig)		
	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
34	58	71	81	41	89	158	71%	126%	196%
35	58	72	81	42	90	156	72%	125%	191%
40	60	75	85	45	90	150	75%	120%	177%
45	61	79	88	48	91	145	79%	115%	164%
50	63	83	91	52	92	139	83%	111%	152%
55	66	86	94	58	94	135	88%	109%	143%
60	71	89	97	66	97	130	94%	108%	135%
65	76	92	98	75	100	127	99%	109%	129%

Effecten pensioenverwachting bij een Startdekkingsgraad 120% en Solidariteitsreserve 0%

*Compensatie afschaffing DSS (volledig), Gerichte vermogenstoedeling 2%, Invaardekkingsgraad 114,1%, **niveau van het collectieve beleggingsbeleid van PF Cargill:***

Deelnemers en pensioengerechtigden

	Huidig Contract			SPO Contract			Ratio (Nieuw / Huidig)		
Leeftijd	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
34	40%	45%	52%	34%	52%	77%	85%	116%	147%
35	41%	46%	54%	35%	55%	81%	86%	118%	151%
40	39%	44%	51%	36%	55%	81%	92%	125%	159%
45	42%	48%	56%	41%	64%	93%	97%	132%	167%
50	43%	50%	58%	44%	67%	95%	102%	133%	164%
55	51%	60%	68%	53%	78%	107%	103%	131%	158%
60	62%	74%	81%	64%	89%	119%	103%	122%	146%
65	76%	90%	97%	76%	100%	127%	100%	111%	131%
70	81	93	99	81	102	125	100%	110%	126%
75	84	94	100	84	104	122	100%	110%	123%
80	87	95	100	87	104	120	101%	110%	120%

Gewezen deelnemers

Slapers	Huidig Contract			SPO Contract			Ratio (Nieuw / Huidig)		
Leeftijd	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
34	58	71	81	43	86	150	74%	121%	185%
35	58	72	81	44	86	149	75%	121%	183%
40	60	75	85	47	88	146	79%	118%	172%
45	61	79	88	50	91	143	83%	115%	162%
50	63	83	91	54	93	141	87%	112%	154%
55	66	86	94	61	96	138	92%	111%	146%
60	71	89	97	69	100	135	97%	111%	139%
65	76	92	98	77	102	131	101%	112%	133%

Effecten pensioenverwachting bij een Startdekkingsgraad 120% en SPR premie 30%

*Compensatie afschaffing DSS (volledig), Gerichte vermogenstoedeling 2%, Solidariteitsreserve 5% en Invaardekkingsgraad 108,8%, **niveau van het collectieve beleggingsbeleid van PF Cargill:***

Deelnemers en pensioengerechtigden

	Huidig Contract			SPO Contract			Ratio (Nieuw / Huidig)		
Leeftijd	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
34	58%	66%	75%	53%	86%	128%	91%	131%	171%
35	60%	68%	78%	54%	87%	130%	89%	128%	167%
40	55%	63%	72%	50%	80%	118%	90%	128%	166%
45	59%	67%	76%	54%	84%	123%	93%	126%	161%
50	57%	66%	75%	54%	82%	117%	94%	125%	156%
55	65%	76%	85%	60%	89%	121%	92%	118%	143%
60	72%	86%	95%	68%	95%	126%	95%	110%	133%
65	80%	94%	101%	77%	101%	129%	97%	108%	127%
70	80	90	97	83	100	120	104%	110%	123%
75	83	91	97	87	101	118	105%	111%	121%
80	86	92	97	91	101	116	106%	110%	119%

Gewezen deelnemers

Slapers	Huidig Contract			SPO Contract			Ratio (Nieuw / Huidig)		
Leeftijd	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
34	60	71	81	41	90	159	69%	127%	197%
35	61	72	81	42	90	157	69%	126%	193%
40	64	75	85	45	91	151	71%	121%	178%
45	63	79	88	49	92	146	77%	116%	166%
50	64	82	91	53	93	141	83%	112%	154%
55	65	85	94	59	95	136	90%	111%	145%
60	69	87	96	67	98	131	97%	112%	137%
65	75	89	96	77	101	128	102%	113%	133%

Kengetallen

- Verwachte pensioenuitkering in
 - o 'slecht weer' scenario (5%)
 - o 'mediaan' scenario (50%)
 - o 'goed weer' scenario (95%)
- Uitgegaan van het geprojecteerde deelnemersbestand per 1 januari 2027.
- De gemiddelde pensioenuitkeringen worden reëel en levenslang (met overlevingskans gewogen) vastgesteld.
 - o Voor deelnemers wordt het gemiddelde gedeeld door de pensioengrondslag op pensioendatum.
 - o Voor gepensioneerden en gewezen deelnemers wordt uitgegaan van een startindex van 100.
- Bij overgang dient deze methode verplicht gebruikt te worden om verschillen tussen huidige en nieuwe regeling te beoordelen.

Huidig vs. nieuw stelsel

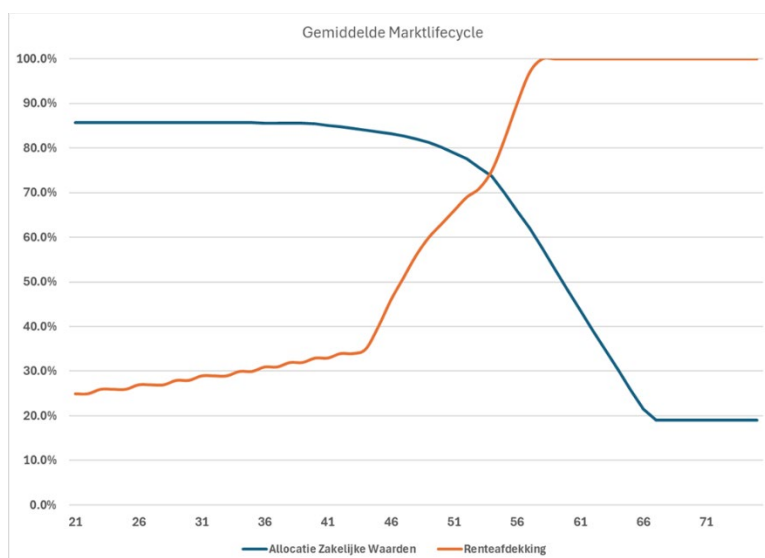
	Huidig stelsel Uitgangspunt ABTN 30-6-2022	Nieuw stelsel, met invaren
Opgebouwde aanspraken	FTK	SPR
Toekomstige aanspraken	FTK	SPR
Invaren	NVT	Ja
Solidariteitsreserve		5%
Compensatie DSS		Deels uit vermogen fonds (2%) en deels door werkgever (2%)
Premiebijdrage voor opbouw	Kostendekkende premie	17,2%
Beleggingsbeleid	Huidig	25% zakelijke waarden na mapping methode) i.c.m. 80% renteafdekking
Indexatie deelnemers	In de opbouwfase gelijk aan nul verondersteld	Geen formele ambitie. Stijgingen of dalingen pensioen/kapitaal zijn afhankelijk van rendement
Indexatie inactieven	Voorwaardelijk met ambitie 50% CPI	
Toekomst	Gesloten fonds, geen nieuwe deelnemers	

Beleggingsbeleid

Tabel Strategische portefeuille en bandbreedtes PF Cargill

% van het belegd vermogen	Strategische norm 2024	Bandbreedte rondom strategische norm	
		Min	Max
Matchingportefeuille*	66%	60%	72%
Staatsobligaties**	60%	40%	80%
Investment Grade kredietobligaties**	20%	5%	35%
Hypotheken**	20%	10%	30%
Returnportefeuille*	34%	28%	40%
Cluster Hoogrentend**	40%	30%	50%
Bank Loans***	20%	0%	40%
Europees High Yield***	20%	0%	40%
US High Yield***	20%	0%	40%
Emerging Market Debt HC***	20%	0%	40%
Emerging Market Debt LC***	20%	0%	40%
Cluster Aandelen**	50%	40%	60%
Aandelen Europa***	32.5%	22.5%	47.5%
Aandelen Noord-Amerika***	32.5%	22.5%	47.5%
Aandelen Verre Oosten***	15%	5%	30%
Aandelen Opkomende Landen***	20%	5%	35%
Private Equity	0%	0%	3%
Cluster Vastgoed / Infra**	10%	0%	15%
OG NL***	0%	0%	50%
Infrastructuur***	100%	50%	100%

- Gerekend is met 25% zakelijke waarden voor alle leeftijden. Op basis van de mapping methode (om de DNB-scenarioset te kunnen toepassen) komen we uit op 25% zakelijke waarden. De 25% ligt boven de 17,1% zakelijke waarden (aandelen), en onder de 34% returnportefeuille.
- De gemodelleerde renteafdekking: 80% in een zuivere marktrenteomgeving, afdekking daarmee binnen bandbreedte 75%-100% richting invaren
- Daarnaast zijn vervangingsratio berekeningen uitgevoerd op basis van een lifecycle die als een gemiddelde van de markt beschouwd kan worden en die kan worden gezien als een betere benadering van de SPR lifecycle. Zie grafiek hieronder.



In deze variant wordt er gerekend met een gemiddelde van de markt lifecycle. Deze start offensiever voor de jongeren, het risicoprofiel neemt af naarmate de leeftijd hoger wordt. Voor de oudste cohorten en na pensionering ligt de allocatie zakelijke waarden op een lager niveau dan 25%, het niveau van het collectieve beleggingsbeleid van PF Cargill. De renteafdekking loopt op van 25% tot volledige renteafdekking vanaf leeftijd 58 jaar.

Aannames compensatie

- Berekeningsdatum: 1-1-2027 en met een looptijd van 10 jaar
- Compensatie is geboortjaar afhankelijk en uitgedrukt als een percentage van de pensioengrondslag
- Tabel op basis van lange termijn economische verwachtingen en deze wordt niet herijkt naar actuele omstandigheden
- Percentage wordt jaarlijks toegevoegd aan het persoonlijke pensioenvermogen, zolang de deelnemer in dienst is.

Geboortjaar	Percentage van de pensioengrondslag
1959	17.75%
1960	17.32%
1961	16.88%
1962	16.42%
1963	15.93%
1964	15.44%
1965	14.92%
1966	14.39%
1967	13.85%
1968	13.29%
1969	13.76%
1970	14.08%
1971	14.25%
1972	14.28%
1973	14.17%
1974	13.95%
1975	13.61%
1976	13.17%
1977	12.64%
1978	12.03%
1979	11.34%
1980	10.59%
1981	9.79%
1982	8.94%
1983	8.05%
1984	7.13%
1985	6.18%
1986	5.20%
1987	4.20%
1988	3.19%
1989	2.16%
1990	1.13%

Kenmerk	Huidige regeling	Nieuwe regeling
Algemeen		
Karakter	Geïndexeerde middelloonregeling. Het betreft een uitkeringsovereenkomst	De gesloten middelloon-regeling gaat per 1 januari 2027 over naar een solidair contract • Zowel CAO-ers als niet CAO-ers gaan over naar het solidaire contract • De opgebouwde aanspraken worden ingevaren
Opbouw	Kostendekkende premie, leeftijdsonafhankelijke pensioenaanspraken	17,2% van de pensioengrondslag, vlakke premie en compensatie voor afschaffen DSS (compensatie onvoorwaardelijke indexatie via loonsfeer, zie bijsparen).
Verhoging inactieven en pensioengerechtigden	Voorwaardelijke toeslagverlening van al opgebouwde aanspraken per 1 januari van elk jaar. De ambitie is 50% van de CPI alle bestedingen niet-afgeleid. Financiering vanuit het fondsvermogen.	Jaarlijkse aanpassing op basis van toedeling rendementen, actieven gaan hier ook in meedelen.
Verhoging deelnemers	Onvoorwaardelijke toeslagverlening van al opgebouwde aanspraken per 1 januari van elk jaar en de pensioengrondslag van deelnemers met premievrijstelling wegens arbeidsongeschiktheid, voor zover de toeslagverlening niet is verzekerd. De toeslag bedraagt de afgelopen jaren het max. van 2% per jaar. Financiering door werkgever.	Jaarlijkse aanpassing op basis van toedeling rendementen
Verlaging deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden	Als er geen andere mogelijkheden zijn om de dekkingsgraad te verhogen dan is het korten van de opgebouwde pensioenaanspraken/-rechten als in te zetten uiterste maatregel aan de orde. In de statuten is vastgelegd dat voor alle groepen pensioen- en aanspraakgerechtigden dezelfde procentuele korting wordt doorgevoerd op de opgebouwde aanspraken en rechten	Jaarlijkse aanpassing op basis van toedeling rendementen
Opvangen financiële schokken	Het weerstandsvermogen wordt gevormd door de middelen die niet nodig zijn voor de dekking van de technische voorzieningen. Het beleid van het fonds is erop gericht te allen tijde een weerstandsvermogen ter grootte van minimaal het door DNB vereiste niveau van de buffers te hebben dan wel te krijgen.	Solidariteitsreserve, minimaal 1% en maximaal 5% bij invaren

Kenmerk	Huidige regeling	Nieuwe regeling
Pensioenambitie huidige regeling	De jaarlijkse opbouw OP bedraagt maximaal 1,875% van de pensioengrondslag. Het nog op te bouwen PP bedraagt 70% van het OP. Het OP kan nog worden vermeerderd met het pensioen dat kan worden aangekocht met het opgebouwde pensioenkapitaal in de beschikbare premieregeling van de werkgever.	Ambitie is een OP gemeten aan een vervangingsratio in de mediaan op basis van 1.875% opbouw per dienstjaar plus een PP van 70% van het OP.
Leeftijd einde opbouw	1e dag van de maand volgend op de dag waarop de deelnemer 68 wordt.	De AOW uitkering start op de dag van het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd
Pensioenpremie	Voor de vaststelling van de feitelijke pensioenpremie wordt uitgegaan van de fondseigen premie, dan wel de kostendekkende premie als deze hoger is dan de fondseigen premie.	Flat rate 17,2% netto plus kosten voor risicopremies en uitvoering. Gedeeltelijke compensatie voor het afschaffen van de DSS via eenmalige storting werkgever, uiterlijk op transitiedatum.
Herverzekering	De overlijdensrisico's (PP en WZP) en arbeidsongeschiktheidsrisico's (premiervrije voortzetting van de pensioenopbouw bij AO) zijn herverzekerd door het fonds. Financiering door werkgever.	Geen wijziging
Ouderdomspensioen		
Franchise	€ 17.545 (2024)	Geen wijziging
Salarisgrens	€ 74.903 (2024)	Geen wijziging
Opbouw ouderdomspensioen (OP)	1,875% van de pensioengrondslag per jaar. In verband met de voorwaardelijkheid van de toezegging kan het opbouwpercentage voor een bepaald jaar worden verlaagd.	Inleg van premie netto 17,2% van de pensioengrondslag. Plus compensatie voor afschaffen doorsneesystematiek. De premie wordt belegd. Op pensioendatum wordt het persoonlijke pensioenvermogen omgezet in een <i>variabele</i> pensioenuitkering.
Uitkering ouderdomspensioen	De pensioenen worden achteraf uitgekeerd in maandelijkse termijnen ter grootte van een twaalfde deel van het jaarlijkse pensioen	Blijft ongewijzigd
Flexibilisering van pensioen	Flexibilisering vindt plaats in deze volgorde: 1. Vervroeging van de pensioeningangsdatum; 2. Uitruiel tussen ouderdoms- en nabestaandenpensioen; 3. Omzetting van ouderdomspensioen in een AOW-compensatie; 4. Variatie in de hoogte van het ouderdomspensioen (hoog/laag), waarbij de lagere uitkering niet minder dan 75% van de hogere mag bedragen.	Keuzemogelijkheden blijven ongewijzigd en uitgebreid met vervroeging tot max. 10 jaar (indien meer dan 5 jaar, dan geen AOW-compensatie mogelijk)
Nabestaandenpensioen		

Kenmerk	Huidige regeling	Nieuwe regeling
Nabestaandenpensioen vóór pensionering, na uitdiensttreding	70% van het opgebouwde ouderdomspensioen in deze middelloonregeling (vanaf 1 januari 2018) vermeerderd met: • Het nabestaandenpensioen opgebouwd tot en met 31-12-2017 in deze regeling; • Het nabestaandenpensioen opgebouwd tot en met 31-12-2014 in de op 31-12-2014 van kracht zijnde regeling.	Risico nabestaandenpensioen: 30% van het pensioengevend salaris vervalt bij uitdiensttreding, uitzonderingen: -verplichte voortzetting risico NP: 6 maanden -vrijwillige voortzetting risico NP: maximaal 15 jaar. Het reeds opgebouwde nabestaandenpensioen blijft na transitie beschikbaar in de vorm van een kapitaal.
Nabestaandenpensioen vóór pensionering, bij overlijden in actief dienstverband	70% van het te bereiken ouderdomspensioen in deze middelloonregeling (vanaf 1 januari 2018), vermeerderd met • Het nabestaandenpensioen opgebouwd tot en met 31-12-2017 in deze regeling; • Het nabestaandenpensioen opgebouwd tot en met 31-12-2014 in de op 31-12-2014 van kracht zijnde regeling; • Eventueel vermeerderd met het op risicobasis verzekerde nabestaandenpensioen betrekking hebbend op de dienstjaren tot en met 31-12-2014 in de op 31-12-2014 van kracht zijnde flexibele regeling.	Risico nabestaandenpensioen: 30% van het pensioengevend salaris. -De kosten zijn voor rekening van de werkgever. -Onderzocht wordt hoe voor 88 personen die er (licht) op “achteruit” gaan een vrijwillige compensatie kan worden geboden. Het reeds opgebouwde nabestaandenpensioen blijft na transitie beschikbaar in de vorm van een kapitaal.
Nabestaandenpensioen na pensionering	70% van het te bereiken ouderdomspensioen in deze middelloonregeling (vanaf 1 januari 2018), vermeerderd met • Het nabestaandenpensioen opgebouwd tot en met 31-12-2017 in deze regeling; • Het nabestaandenpensioen opgebouwd tot en met 31-12-2014 in de op 31-12-2014 van kracht zijnde regeling; (eventueel aan te vullen door uitruil OP)	Wordt op pensioendatum, indien gewenst, gefinancierd uit het persoonlijke pensioenvermogen, 70% ouderdomspensioen.
Partnerbegrip	a. de persoon met wie de (gewezen) deelnemer of gepensioneerd vóór de pensioeningangsdatum is gehuwd of een geregistreerd partnerschap is aangegaan; b. de persoon: - met wie de (gewezen) deelnemer of gepensioneerd vóór de pensioeningangsdatum een gemeenschappelijke huishouding voert zoals blijkt uit een notarieel verleden akte. Deze akte is niet vereist indien de gezamenlijke huishouding aantoonbaar al vijf jaar onafgebroken wordt gevoerd - met wie de (gewezen) deelnemer of gepensioneerd, blijkens een uittreksel uit het bevolkingsregister, gedurende de zes maanden direct voorafgaand aan het overlijden op één adres heeft gewoond.	Wettelijk voorgeschreven uniform partnerbegrip, geen notariële akte.

Kenmerk	Huidige regeling	Nieuwe regeling
Voortzetting dekking nabestaandenpensioen na uitdiensttreding	Niet van toepassing	Vrijwillig te verzekeren d.m.v. een risicopremie die ten laste komt van het persoonlijke pensioenvermogen, conform wettelijk voorschrift. Max 15 jaar. Jaarlijkse mogelijkheid voor deelnemer tot stopzetten of continueren.
Wezenpensioen		
Wezenpensioen vóór pensionering	a. Bij overlijden van de deelnemer bedraagt het jaarlijks wezenpensioen per kind 20% van het PP in de regeling als bedoeld in artikel 7.3, zonder rekening te houden met de vermindering met het bijzonder PP als bedoeld in artikel 7.3, onderdeel c. Uitkering tot maximaal 21 jaar of 27 jaar (arbeidsongeschikt of studerend) b. Bij overlijden van de gewezen deelnemer of gepensioneerd bedraagt het jaarlijks wezenpensioen per kind 20% van het in de regeling opgebouwde PP als bedoeld in artikel 8.1. c. Het wezenpensioen wordt voor volle wezen verdubbeld en gaat in op de eerste dag van de maand volgend op het overlijden van de laatste ouder.	20% van pensioengevend salaris (40% als beide ouders zijn overleden), diensttijd onafhankelijk, op risicobasis, vaste eindleeftijd 25 jaar
Voortzetting dekking wezenpensioen na uitlooperperiode uitdiensttreding	Niet van toepassing	Verplichte voortzetting risico wezenpensioen: 6 maanden Vrijwillig te verzekeren d.m.v. een risicopremie die ten laste komt van het persoonlijke pensioenvermogen. Max 15 jaar. Jaarlijkse mogelijkheid voor deelnemer tot stopzetten of continueren.
Arbeidsongeschiktheid		
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	De deelnemer die recht heeft op een WIA-uitkering, en voor wie de eerste ziekte dag is gelegen in de periode van deelneming aan deze middelloonregeling	De deelnemer die recht heeft op een WIA-uitkering: -premiervrije voortzetting flat rate en risicopremie -premiervrij voortzetten compensatiepremies conform actieve deelnemers.
Dekking NP bij ingang AO	heeft recht op voortzetting van de: a. opbouw van ouderdompensioen, nabestaandenpensioen en wezenpensioen b. verzekering van nabestaandenpensioen en wezenpensioen	
Vrijwillige producten		
Extra inleg/bijsparen	Niet mogelijk	Vrijwillig bijsparen binnen de fiscale ruimte wordt opgenomen in de nieuwe regeling, dit biedt de mogelijkheid om de compensatie onvoorwaardelijke indexatie (deels) in de pensioenregeling te storten

PM