



Transitieplan Aon Groep Nederland

Ten behoeve van Pensioenkring Aon Groep Nederland bij Stap

Versie 1.0

Inhoudsopgave

1.	Inleiding.....	3
2.	Besluitvormingsproces	5
2.1	Besluitvormingsproces op hoofdlijnen	5
2.2	Invulling hoorrecht	6
3.	Transitiedoelstelling en voorrangregels	7
3.1	Verdeling pensioenvermogen	7
3.2	Kwalitatieve doelstellingen en uitgangspunten.....	7
3.3	Kwantitatieve doelstellingen	8
3.4	Voorrangregels transitie.....	9
3.5	Minimum dekkingsgraad en toepassingsregels.....	9
4.	Huidige pensioenregeling Pensioenkring Aon Groep Nederland en overgang naar SPR.....	10
4.1	Huidige pensioenregeling Aon bij Pensioenkring Aon Groep Nederland	10
4.2	Mijlpalen	10
4.3	Hoofdvragen.....	11
A.	Keuze contract	11
B.	Keuze voor invaren	13
5.	Opzet nieuwe regeling en financiële opzet	14
5.1	Opzet nieuwe regeling	14
5.2	Financiële opzet	16
6.	Solidariteitsreserve en spreiding	18
6.1	Solidariteitsreserve.....	18
6.2	Spreiding	19
7.	Toetsing pensioenambitie	20
7.1	Haalbaarheid	20
8.	Compensatie	23
9.	Transitie-effecten van de wijziging van de pensioenregeling.....	27
9.1	Beoordelingsmaatstaven.....	27
9.2	Transitie-effecten	29
10.	Gevoeligheidsanalyses	30
11.	Beoordeling/conclusies	31
11.1	Eindbeoordeling	31
11.2	Verantwoording	32
12.	Communicatie	33
13.	Ondertekening	34
14.	Bijlagen.....	35

1. Inleiding

Als gevolg van de invoering van de Wet toekomst pensioenen (hierna: Wtp) hebben de sociale partners van Aon Groep Nederland (Aon) keuzes gemaakt in het kader van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Deze keuzes zijn op grond van artikel 150d PW vastgelegd in het voorliggende transitieplan. Pensioenkring Aon Groep Nederland had ten tijde van het schrijven van dit transitieplan een ruime dekkingraad (actuele dekkingraad 147,3%, beleidsdekkingraad 148,1% conform beleggingsrapportage februari 2025). Pensioenkring Aon Groep Nederland heeft in aanloop naar de transitie geen gebruik gemaakt van de zogenoemde Indexatie-AmvB's. Daarnaast is geen gebruik gemaakt van het transitie-FTK. Na het verlenen van een inhaalindexatie in 2025 kent de kring geen inhaalachterstand.

De aanpassing van de pensioenovereenkomst is overeengekomen in het arbeidsvoorwaardelijk overleg tussen de overlegpartijen (hierna sociale partners). De sociale partners van Aon bestaan uit de werkgever Aon en de ondernemingsraad. Zij zijn samen in 2023 van start gegaan met het project Wet toekomst pensioenen. Binnen dit project hebben sociale partners samen onderzoek gedaan naar de gevolgen van de Wtp voor de eigen pensioenregeling bij Stap. Bij dat onderzoek is Stap nauw betrokken geweest en is door Stap de volgende informatie gedeeld:

- Uitkomsten Risicopreferentieonderzoek;
- Kaderstelling solidaire premieregeling Stap;
- Kwantitatieve analyses.

De bovengenoemde informatie heeft de basis gevormd voor de door sociale partners gemaakte keuzes in dit transitieplan. Sociale partners vertrouwen op een breed draagvlak voor de gemaakte keuzes, mede vanwege de onderlinge samenwerking en de samenwerking met Stap.

Sociale partners leggen in dit transitieplan de gemaakte keuzes, overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel, vast. Hierbij gaan sociale partners in op de manier waarop de tot de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten omgezet worden naar het nieuwe pensioenstelsel (invaren). Tot slot leggen sociale partners verantwoording af over de evenwichtigheid van de transitie.

Aon geeft, mede namens de ondernemingsraad, opdracht aan Stap de aangepaste pensioenovereenkomst vanaf 1 januari 2027 uit te voeren. Aon verzoekt Stap de op deze datum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten op deze datum in te varen. Aon verzoekt Stap het transitieplan binnen twee weken na ontvangst door middel van publicatie op zijn website beschikbaar te stellen aan de deelnemers die als werknemer nog in actieve dienst zijn, gewezen deelnemers ("slapers"), gewezen partners en pensioengerechtigden conform artikel 150d lid 3 van de Pensioenwet.

In de Wtp is opgenomen dat verenigingen van gepensioneerden en verenigingen van gewezen deelnemers recht hebben om gehoord te worden. Deze verenigingen krijgen de mogelijkheid om aan de sociale partners een oordeel te geven over het voorstel hoe de huidige pensioenen worden omgezet naar de nieuwe regels. Wel gelden hier voorwaarden bij. De verenigingen moeten namelijk wel genoeg gepensioneerden of gewezen deelnemers vertegenwoordigen. Dat is het geval als ten minste 10% van alle gepensioneerden en gewezen deelnemers vertegenwoordigd worden.

In het geval van Aon is er geen sprake van een formele vereniging van gepensioneerden dan wel slapers. Wel bestaat de Vereniging Belanghebbenden Stichting Pensioenfonds Aon Groep Nederland. Het doel van deze belangenvereniging is op de website als volgt omschreven:

“De doelstelling van de vereniging is – kortgezegd – het behartigen van de belangen van haar leden, in het bijzonder m.b.t. de huidige of toekomstige aanspraken op pensioen uit de Stichting Pensioenfonds Aon Groep Nederland (het huidige pensioenfonds), of elke andere pensioenuitvoerder die in de plaats treedt van dat pensioenfonds.

Tot de doelgroep behoren pensioengerechtigden, gewezen deelnemers (slapers) en werknemers die nog in actieve dienst zijn bij Aon Groep Nederland bv, alsmede hun nabestaanden, voor zover zij pensioenbelangen hebben in de Stichting Pensioenfonds Aon Groep Nederland. [...]”

Er is niet getoetst of voldaan is aan de gestelde voorwaarden, desalniettemin is de vereniging de mogelijkheid geboden tot hoorrecht.

Stap beoordeelt de opdracht op uitvoerbaarheid, evenwichtigheid en haalbaarheid alvorens zij de opdracht aanvaardt. Stap zal voorafgaand aan de definitieve besluitvorming over de implementatie van de nieuwe pensioenregeling op diverse onderdelen goedkeuring vragen aan het belanghebbendenorgaan van Pensioenkring Aon Groep Nederland en de raad van toezicht. Het belanghebbendenorgaan van Pensioenkring Aon Groep Nederland en de raad van toezicht van Stap hebben geen bevoegdheden ten aanzien van dit transitieplan zelf.

2. Besluitvormingsproces

2.1 Besluitvormingsproces op hoofdlijnen

In 2023 is het project Wet toekomst pensioenen opgestart door sociale partners van Aon. Stap is als pensioenuitvoerder betrokken bij dit project. De sociale partners hebben hiervoor een projectgroep opgericht, die het inhoudelijke deel van het onderzoek heeft gedaan. De sociale partners zijn in dit proces begeleid door eigen adviseurs.

De kwantitatieve analyses voor de sociale partners zijn gemaakt door Stap. In deze analyse zijn meerdere scenario's doorgerekend en zijn gevoeligheidsanalyses uitgevoerd. De uitkomsten van deze analyses zijn uitgedrukt in de wettelijk voorgeschreven maatstaven. Stap heeft de analyses toegelicht in de projectgroep. Daarnaast heeft gedurende het proces afstemming met Stap plaatsgevonden over de financiële opzet en kaders van een single client SPR-kring.

Sociale partners kijken terug op een plezierig verlopen project waarbij complexe onderwerpen goed zijn uitgediept en met elkaar besproken. De samenwerking met Stap is goed gegaan, waarbij ieder vanuit de eigen rol en verantwoordelijkheid betrokken is geweest.

In de onderstaande tabel is het tijdschema van het besluitvormingsproces opgenomen

Tijdschema	
Q4 2023	Start project
Q2 2024- Q3 2024	Contractkeuze en invaarbesluit o.b.v. risicopreferentie-onderzoek en kwantitatieve analyses
Q3 2024 – Q4 2024	Verdiepingsfase (financiële opzet)
Q1 2025	Ontwerpfase (concept transitieplan)
Q2 2025	klankbordsessie actieve deelnemers
Q2 2025	Besluitvormingsfase (transitieplan)

Op 10 april 2025 is het concept transitieplan vastgesteld door sociale partners. Dit concept-document is daarna gebruikt in de informatievoorziening voor het klankborden met de achterban, oftewel de actieve werknemers die deelnemer zijn in de pensioenregeling, die heeft plaatsgevonden op 15, 17 en 22 april 2025. Daaruit is gebleken dat de achterban positief staat tegenover de nieuwe pensioenregeling, het invaren en de compensatie zoals beschreven in het concept transitieplan. Het transitieplan is vastgesteld door de sociale partners en voorgelegd aan Stap voor de opdrachtaanvaarding en implementatie.

Van de door de overheid ingestelde transitiecommissie (artikel 150h van de Pensioenwet) is geen gebruik gemaakt.

2.2 Invulling hoorrecht

Er is niet onderzocht of de Vereniging Belanghebbenden Stichting Pensioenfonds Aon Groep Nederland (VBSPAGN) voldoet aan de voorwaarden van artikel 44a van het Besluit toekomst pensioenen. Wel is de Vereniging conform artikel 150g van de Pensioenwet in de gelegenheid gesteld te worden gehoord en heeft inbreng kunnen geven op dit transitieplan. Hier is door de Vereniging niet op gereageerd, ondanks herhaaldelijk rappelleren vanuit sociale partners.

De sociale partners hebben hierover overleg gevoerd en concluderen uit het uitblijven van een reactie dat de Vereniging geen gebruik kan of wenst te maken van het hoorrecht.

3. Transitiedoelstelling en voorrangregels

Onderdeel van het transitieplan zijn de transitiedoelstellingen: aan welke voorwaarden zou de transitie moeten voldoen en welke uitgangspunten horen daarbij? De transitiedoelstellingen zijn door de sociale partners vastgesteld en geconcretiseerd door het vaststellen van objectieve kwantitatieve maatstaven en bandbreedtes en kwalitatieve doelstellingen.

Of de transitiedoelstellingen daadwerkelijk behaald kunnen worden is afhankelijk van de financiële positie (dekkingsgraad) van de Pensioenkring Aon Groep Nederland bij Stap. De transitiedoelstellingen moeten daarom in samenhang met voorrangregels worden gezien. Deze voorrangregels bepalen welke transitiedoelstellingen voorrang hebben boven andere transitiedoelstellingen.

Tevens is in dit transitieplan weergegeven vanaf wanneer de financiële positie (dekkingsgraad) van Pensioenkring Aon Groep Nederland te laag is om te gemaakte afspraken uit te kunnen voeren. In dit transitieplan is als grens gesteld dat de dekkingsgraad van Pensioenkring Aon Groep Nederland op het moment van de transitie hoger is dan 110%. Bij deze grens kunnen alle verplichte en gewenste reserves worden gevuld en is er sprake van een adequate en evenwichtige toedeling van persoonlijke pensioenvermogens. Indien de dekkingsgraad 110% of lager is, dan treden sociale partners hernieuwd met elkaar in overleg.

3.1 Verdeling pensioenvermogen

Bij het invaren wordt het totale vermogen van Pensioenkring Aon Groep Nederland aangewend voor de wettelijke reserves, benodigde reserves en de individuele pensioenvermogens. De sociale partners hebben de volgende volgorde voor de verdeling van het pensioenvermogen voor ogen:

- Totale vermogen (Pensioenkring Aon Groep Nederland)
 - /- Wettelijke reserves (Vermogen dat bestemd is voor MVEV en de operationele reserve
 - /- Vermogen dat bestemd is voor de initiële vulling van de solidariteitsreserve
 - /- Vermogen dat bestemd is voor de voorzieningen (Kostenvoorziening voor toekomstige uitvoeringskosten, voorziening niet opgevraagde pensioenen, schadevoorziening en IBNR)
 - /- Vermogen dat bestemd is voor gerichte toedeling elders verzekerde pensioenen
 - /- Vermogen dat beschikbaar is voor gerichte toedeling ter discretie van het bestuur
- = Beschikbare vermogen t.b.v. individuele pensioenvermogens

3.2 Kwalitatieve doelstellingen en uitgangspunten

De sociale partners hebben gestreefd naar een evenwichtige transitie. De sociale partners hebben voor het toetsen van de gewijzigde pensioenovereenkomst de onderstaande kwalitatieve doelstellingen en uitgangspunten gehanteerd.

De sociale partners zijn van mening dat sprake is van een evenwichtige transitie van de pensioenregeling wanneer voldaan is aan de volgende kwalitatieve doelstellingen:

- Er is sprake van een persoonlijk pensioen waarbij er een relatie is tussen de pensioenuitkering, rendementen, projectierendement en solidaire kenmerken die er voor zorgen dat optimaal invulling wordt gegeven aan de ambitie;
- Neerwaartse schokken van pensioenuitkeringen worden zo veel mogelijk voorkomen:
 - ✓ aanpassing van de uitkeringen worden bij voorkeur gespreid om de fluctuatie van de uitkeringen te voorkomen, mits dit niet structureel leidt tot het uitstellen van positieve resultaten;

- ✓ de solidariteitsreserve wordt voornamelijk gebruikt om nominale dalingen van de pensioenuitkeringen te voorkomen;
- Er wordt naar gestreefd om alle deelnemers een zo gelijk mogelijk voordeel te laten genieten in de transitie;
- De nieuwe pensioenregeling valt binnen de standaarden van Stap om zo (te) hoge uitvoeringskosten te voorkomen;
- Er is bij voorkeur sprake van gelijke procentuele aanpassingen van ingegane uitkeringen na transitie.

Sociale partners hebben daarnaast een aantal uitgangspunten vastgesteld bij het toetsen van evenwichtigheid van de nieuwe pensioenovereenkomst:

- Evenwichtigheid betekent niet dat iedereen hetzelfde krijgt. Er kunnen redenen zijn dat groepen afwijken;
- Er mogen geen grote winnaars of verliezers zijn bij de transitie: als er (specifieke) groepen teveel op vooruit of achteruit gaan, kan gekeken worden of er toch geen andere verdeling mogelijk is;
- Uitvoerbaarheid is een criterium dat meegewogen moet worden bij evenwichtigheid;
- De nieuwe pensioenregeling moet uitlegbaar zijn en de deelnemers worden goed geïnformeerd over de transitie;
- De koopsommen die voorheen door de werkgever beschikbaar werden gesteld ten behoeve van onvoorwaardelijke toeslagverlening op de pensioenaanspraken van deelnemers die nog in dienst zijn bij de werkgever worden voortaan in de loonsfeer uitgekeerd aan de betreffende deelnemers waarbij de tegemoetkoming jaarlijks op individuele wijze wordt vastgesteld, uitgaand van de grondslagen die van toepassing zouden zijn geweest indien de pensioenaanspraken niet ingevaren zouden zijn;
- De berekeningen zijn een belangrijke toets bij de evenwichtigheid, maar ook een 'best estimate' van dat moment. Ook kwalitatieve argumenten kunnen dus een rol spelen bij evenwichtigheid.

3.3 Kwantitatieve doelstellingen

Sociale partners geven de volgende kwantitatieve doelstellingen mee voor de transitie naar de nieuwe pensioenregeling:

- De sociale partners indiceren een gewenste nominale invaardeckingsraad van circa 140%;
- De pensioenuitkeringen voor de huidige gepensioneerden zijn in de nieuwe pensioenregeling (op het moment van transitie) tenminste gelijk aan de uitkeringen onder de huidige pensioenregeling. Er mag geen sprake zijn van korten teneinde het invaren mogelijk te maken;
- De te verwachte pensioenen in de nieuwe pensioenregeling zijn op het moment van transitie voor actieven en slapers zijn in de mediaan ten minste gelijk aan de verwachte pensioenen in de huidige regeling; In de uitkeringsfase zal de pensioenuitkering fluctueren. De sociale partners streven ernaar dalingen op het ingegaan pensioen zo veel mogelijk te voorkomen. De daling in enig jaar mag niet groter zijn dan 15% en de kans op een daling mag niet groter zijn dan 10%.
- Aanvullend geldt ten behoeve van de beoordeling van de evenwichtigheid de volgende kwantitatieve doelstelling: De afwijking van het netto profijt ten opzichte van het gemiddelde netto profijt mag maximaal 12,5% bedragen.

3.4 Voorrangregels transitie

Omdat de financiële positie van Pensioenkring Aon Groep Nederland op de transitiedatum niet een gegeven is, is het mogelijk dat niet aan alle doelstellingen wordt voldaan. De sociale partners hebben derhalve voorrangregels opgesteld van de belangrijkste transitiedoelstellingen.

Voorrangregels (prioritering)	
Doelstelling 1	Geen directe daling verwacht/ingegaan pensioen
Doelstelling 2	Vulling solidariteitsreserve
Doelstelling 3	Evenwichtige verdeling van resterende middelen

3.5 Minimum dekkingsgraad en toepassingsregels

De sociale partners hebben de ondergrens van de dekkingsgraad vastgesteld op een dekkingsgraad van 110%. Als de dekkingsgraad van Pensioenkring Aon Groep Nederland lager is dan deze grens dan treden de sociale partners en Stap eerst met elkaar in overleg over de te nemen stappen.

In het geval deze gesprekken niet leiden tot een haalbaar plan om alsnog evenwichtig in te varen, zullen de opgebouwde aanspraken en ingegane pensioenen niet worden ingevaren.

4. Huidige pensioenregeling Pensioenkring Aon Groep Nederland en overgang naar SPR

In dit hoofdstuk wordt de pensioenregeling van Aon beschreven zoals uitgevoerd door Stap in de Pensioenkring Aon Groep Nederland. Het betreft een gesloten pensioenregeling waarvan de opbouw bij het toenmalige Stichting Pensioenfonds Aon Groep Nederland op 1 januari 2015 is beëindigd.

4.1 Huidige pensioenregeling Aon bij Pensioenkring Aon Groep Nederland

De hoofdlijnen van de pensioenregeling van Pensioenkring Aon Groep Nederland worden onderstaand beschreven.

- Gesloten pensioenregeling zonder pensioenopbouw;
- Voorwaardelijke toeslagverlening voor slapers en gepensioneerden op basis van consumentenprijsindex conform het vigerende pensioenreglement;
- Onvoorwaardelijke toeslagverlening voor deelnemers nog in dienst bij de werkgever op basis van Aon loonindex voor voormalige deelnemers aan de middelloonregeling en ter grootte van 2% voor voormalige deelnemers aan de eindloonregeling conform het vigerende pensioenreglement;
- Pensioenleeftijd: 65 jaar.

4.2 Mijlpalen

Sociale partners geven opdracht aan Stap om de gewijzigde pensioenregeling vanaf 1 januari 2027 uit te voeren.

Datum	Mijlpaal
11 april 2025	Finaal concept
26 mei 2025	Indiening transitieplan bij Stap i.h.k.v. Opdrachtaanvaarding
1 juli 2025	Start opdrachtaanvaarding Stap
15 december 2025	Uiterste inzenddatum implementatieplan en communicatieplan
31 december 2025	Opdrachtbevestiging door Stap
1 januari 2027	Definitief transitiemoment naar gewijzigde pensioenregeling inclusief invaren

Sociale partners hebben de beoogde transitiedatum van 1 januari 2027 met Stap afgestemd en is voor alle partijen (sociale partners en Stap) haalbaar. Hierbij is eveneens afgesproken dat als het traject ergens vertraging oploopt, een latere transitiedatum acceptabel is. Waarbij is afgesproken dat als het traject vertraging oploopt, partijen in overleg de transitie kunnen uitstellen maar zich zullen inspannen om uitstel van de transitiedatum tot een minimum te beperken.

4.3 Hoofdvragen

De Wet toekomst pensioenen brengt veel grote wijzigingen met zich mee voor de manier waarop het pensioen van deelnemers wordt opgebouwd en door het pensioenfonds wordt beheerd.

Voor de sociale partners was het belangrijk dat ze bij het opstellen van de nieuwe pensioenregeling alle opties goed in overweging namen en niet voortijdig keuzes zouden uitsluiten. Sociale partners zijn een onderzoek gestart waarin onderstaande hoofdvragen centraal stonden:

- A. Keuze contract de solidaire premieregeling (SPR) of de flexibele premieregeling (FPR)?
- B. Is het passend voor de deelnemers van Pensioenkring Aon Groep Nederland om reeds opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen?

Hieronder zijn per hoofdvraag het antwoord en de onderliggende argumenten van sociale partners opgenomen.

A. Keuze contract

Na een zorgvuldige afweging hebben de sociale partners gekozen voor de solidaire premieregeling. Sociale partners hebben hiervoor gekeken naar kwalitatieve en kwantitatieve aspecten en naar de uitkomsten van het deelnemersonderzoek waarin de risicohouding is onderzocht. Alle drie de invalshoeken hebben geleid tot een voorkeur voor de solidaire premieregeling.

Argumentatie

Uit het risicopreferentieonderzoek (RPO) dat Stap heeft uitgevoerd onder de deelnemers komt duidelijk naar voren dat deelnemers hechten aan een stabiel en voorspelbaar pensioen. Daarnaast blijkt dat de deelnemers de voorkeur geven aan het delen van risico's en dit boven keuzevrijheid stellen.

Kwalitatieve overwegingen

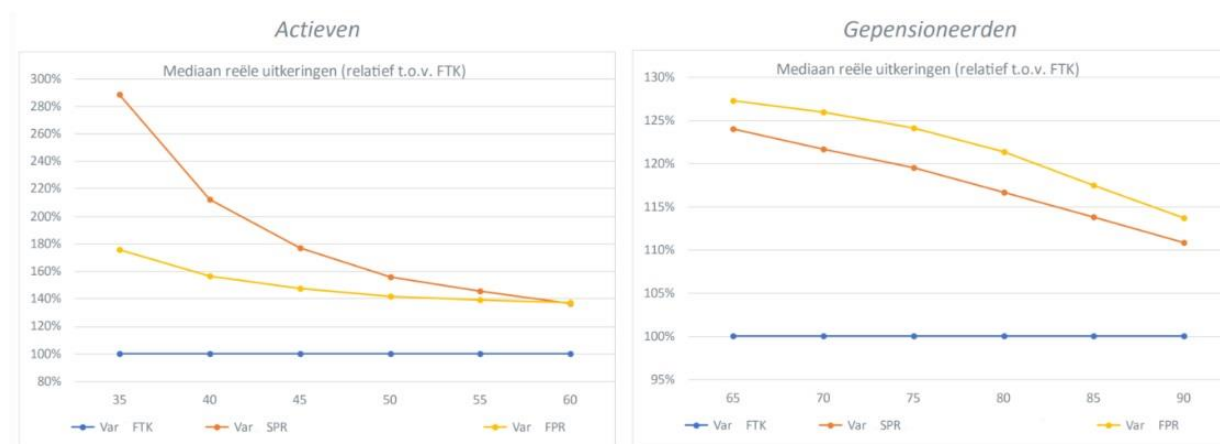
Sociale partners hebben criteria geformuleerd die belangrijk waren in de keuze voor het type pensioenregeling en die overeenkomen met de bevindingen uit het RPO:

- Solidariteit: het delen van risico's,
- Opbouw- en uitkeringsfase bij elkaar houden,
- Eenvoud en transparantie: een goed uitlegbare pensioenregeling,
- Ontzorging van werknemers: keuzes kunnen ook belangrijk zijn, maar individuele keuzes kunnen maken op beleggingen lijkt daarbij niet het meest belangrijk.

Deze criteria leiden tot een voorkeur voor de solidaire premieregeling.

Kwantitatieve overwegingen

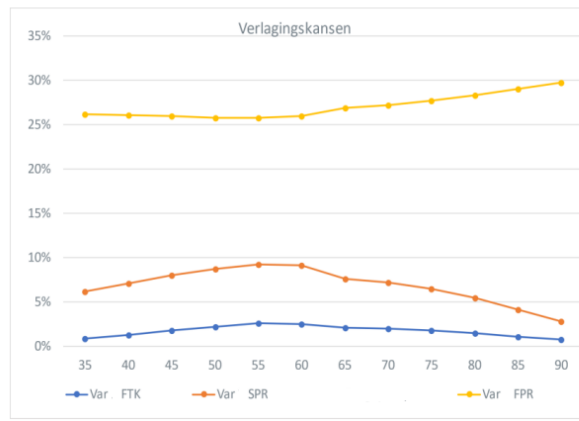
De berekeningen zoals geleverd door Stap bevatten diverse varianten, waaronder zowel FPR als SPR. Uit deze berekeningen komt naar voren dat voor deelnemers jonger dan 60 jaar de verwachte pensioenuitkomsten vanuit een SPR hoger zijn dan uit een FPR. Voor deelnemers ouder dan 60 jaar zijn de verwachte pensioenuitkomsten hoger in een FPR.



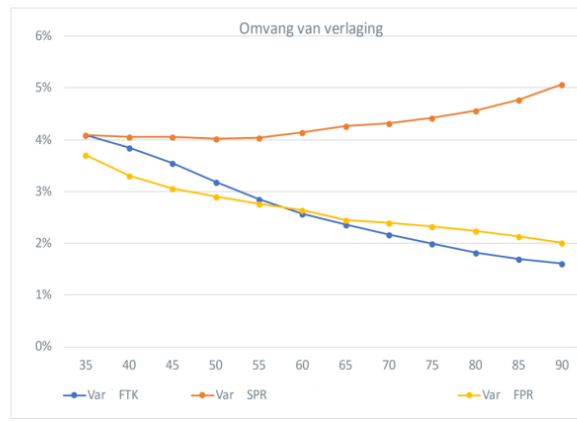
Echter, de verlagingskansen zijn significant hoger in een FPR. Daarmee wordt niet voldaan aan de wens van stabiliteit en voorspelbaarheid zoals voortvloeit uit het RPO.



Kans op verlaging & verhoging pensioen



Omvang verlaging & verhoging pensioen



B. Keuze voor invaren

De sociale partners vragen Stap de per 1 januari 2027 opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten in te varen in de solidaire premiereregeling middels een collectieve waardeoverdracht volgens artikel 150m van de Pensioenwet. De argumenten hiervoor zijn dat:

- De wetgever heeft invaren van de opgebouwde pensioenen in het nieuwe pensioenstelsel als de standaard gemaakt. Wanneer invaren leidt tot een onevenredig nadeel voor de deelnemers, zoals deelnemers in actieve dienst, gewezen deelnemers, gepensioneerden of nabestaanden, (of de werkgever), dan is het mogelijk om niet in te varen;
- De wetgever heeft invaren de standaard gemaakt, omdat de voordelen van het nieuwe pensioenstelsel dan ook gelden voor de al opgebouwde pensioenen. In het nieuwe pensioenstelsel is er sprake van minder buffers. De huidige buffers kunnen daardoor eerder worden uitgedeeld aan de deelnemers. Dit is met name relevant voor de gesloten regeling, waarbij de huidige hoge dekkingsgraad en het relatief grote aandeel uitkeringsgerechtigden de dekkingsgraad op peil houdt of zelfs doet stijgen. Berekeningen laten zien dat in het huidige stelsel de dekkingsgraad naar verwachting op termijn tot ongewenste hoogtes gaat stijgen. In die mate "oppotten" van vermogen in het pensioenfonds gebeurt niet in het nieuwe pensioenstelsel en mede daardoor is het verwachte pensioen in het nieuwe pensioenstelsel hoger dan in het huidige stelsel;
- Uit de berekeningen die zijn uitgevoerd is gebleken dat invaren niet tot onevenwichtige nadelen leidt voor bepaalde groepen maar tot een betere verdeling van de beschikbare middelen onder de deelnemers.

De sociale partners verzoeken Stap bij het invaren initieel de standaardmethode te gebruiken omdat:

- de standaardmethode is uitlegbaar en herleidbaar. De methodiek is herleidbaar omdat de berekeningswijze transparant en verifieerbaar is;
- de standaardmethode is fondsonafhankelijk en kijkt alleen naar de dekkingsgraad om te bepalen hoeveel pensioenvermogen iemand meekrijgt;
- de standaardmethode sluit aan bij de bestaande regels in het FTK in geval van toeslagen en kortingen. De waarderingssystematiek met jaarlijkse voor alle deelnemers gelijke kortingen of toeslagen zorgt ervoor dat net als in het FTK jongeren een groter deel van een tekort of overschot toegerekend krijgen dan ouderen;
- er is enige vrijheid voor het fondsbestuur om binnen wettelijk voorgeschreven kaders te schuiven tussen persoonlijke pensioenvermogens, ten behoeve van evenwichtigheid (de mate waarin is afhankelijk van de dekkingsgraad);
- het is de default op basis van wetgeving.

5. Opzet nieuwe regeling en financiële opzet

5.1 Opzet nieuwe regeling

De belangrijkste kenmerken van de nieuwe regeling zijn in de onderstaande tabel weergegeven:

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
Soort pensioenregeling	Middelloodregeling met onvoorwaardelijke toeslagverlening voor actieven of Eindloonregeling met onvoorwaardelijke toeslagverlening voor actieven	Solidaire premieregeling
Karakter	Gesloten regeling	Gesloten regeling, geen actieve deelnemers
Premie	N.v.t., geen actieve opbouw; de werkgever voldoet jaarlijks een koopsom t.b.v. de onvoorwaardelijke toeslagverlening evenals de uitvoeringskosten	N.v.t., geen actieve opbouw, de werkgever voldoet jaarlijks de uitvoeringskosten.
Toeslagverlening	Onvoorwaardelijke toeslagverlening voor actieven (medewerkers nog in dienst van Aon) gefinancierd vanuit koopsommen (maatstaf Aon-loonindex voor voormalige middelloodregeling en 2% vast voor voormalige eindloonregeling); Voorwaardelijk voor inactieven (zoals slapers, gepensioneerd en nabestaanden) op basis van financiële positie pensioenfonds, maatstaf is CPI (maximaal 4%)	Wettelijk geen toeslagverlening meer (verhogingen vinden plaats op basis van beleggingsresultaten)
Pensioenrichtdatum	65 jaar	68 jaar
Toetredingsleeftijd	N.v.t.	N.v.t.
Nabestaandenpensioen	Latente aanspraak	Eerbiedigende werking
Wezenpensioen	Latente aanspraak	Eerbiedigende werking, let op uitkering tot 25 jaar.
Tijdelijk nabestaandenpensioen	Voor actieven (medewerkers nog in dienst van Aon) in de	Vervalt

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
	eindloonregeling geldt een dekking ter grootte van 15% van opgebouwd nabestaandenpensioen dat uitgekeerd wordt tot de 65-jarige leeftijd van de nabestaande.	
Pensioengevend salaris	Max. € 137.800 (2025)	Max. € 137.800 (2025)
Franchise	Zie reglementen	
Arbeidsongeschiktheidspensioen	Dekking blijft ongewijzigd. Uitkeringen zijn onderdeel van de collectieve uitkeringsfase	
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Dekking blijft ongewijzigd. Perspectief verandert niet	
Flexibiliseringsmogelijkheden	Blijft ongewijzigd (wettelijke mogelijkheden). Ook 'eenmalige uitkering' bij pensioneren	

Tabel 1: Overzicht vergelijkingen van de huidige met de nieuwe pensioenregeling

5.2 Financiële opzet

Bij het ontwerpen van de nieuwe pensioenregeling waren evenwichtigheid, uitvoerbaarheid en financiering belangrijke criteria voor de invulling van de nieuwe regeling. Om dit vast te stellen heeft afstemming plaatsgevonden met Stap om te analyseren op welke wijze de invulling van de nieuwe regeling evenwichtig en robuust geïmplementeerd kan worden in de administratie en werkwijze van Stap voor Pensioenkring Aon Groep Nederland. Stap heeft hierin eigen keuzes te maken in de financiële opzet van de nieuwe pensioenregeling voor Pensioenkring Aon Groep Nederland. Binnen de financiële opzet van de solidaire premieregeling is de invulling van de solidariteitsreserve een onderwerp waar sociale partners een eigen rol in hebben door het vaststellen van de doelen van deze solidariteitsreserve.

Sociale partners hebben – met inachtneming van de criteria zoals hiervoor genoemd – gekozen voor een gerichte inzet van de solidariteitsreserve. De sociale partners hebben hierbij de volgende doelen voor de solidariteitsreserve geformuleerd:

- 1) Voorkomen/beperken van een daling van de uitkering van gepensioneerden door een aanvulling vanuit de solidariteitsreserve voor de periode van één jaar
- 2) Voorkomen negatief persoonlijk vermogen.

Stap besluit over het vullen en uitdelen van de solidariteitsreserve voor Pensioenkring Aon Groep Nederland. Onderstaande uitgangspunten zijn voor sociale partners belangrijk:

- De solidariteitsreserve wordt beperkt gevuld bij de start (5%-punt) vanuit de huidige dekkingsgraad (buffers);
- Jaarlijks wordt de solidariteitsreserve aangevuld met maximaal 3% van het behaalde overrendement van alle deelnemers. Zo draagt iedereen eraan bij, en kan iedereen, indien nodig, er ook gebruik van maken na pensionering;
- De solidariteitsreserve groeit door tot maximaal 8,5% van het vermogen. Bij overschrijden van het maximum van 8,5% wordt het meerdere verdeeld conform de overrendementsstaffel;
- Uitdelen vindt plaats als de nominale uitkering gekort zou moeten worden. De verlaagde uitkering wordt dan voor de periode van een jaar met middelen uit de solidariteitsreserve, voor zover beschikbaar, aangevuld tot het oorspronkelijke niveau;
- In enig jaar wordt maximaal 20% onttrokken aan de solidariteitsreserve en daardoor kan deze in beginsel niet leeg raken.

Sociale partners treden graag in overleg met het pensioenfonds om op basis van een analyse van de werking en evenwichtigheid van de solidariteitsreserve bovengenoemde percentages definitief vast te stellen.

In de onderstaande tabel zijn voor de verschillende onderdelen de gemaakte te keuzes voor de financiële opzet van Pensioenkring Aon Groep Nederland opgenomen.

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
Risicohouding	Vastgesteld door Stap, periodiek te herijken, en te bespreken met sociale partners.	Vast te stellen door Stap, periodiek te herijken.
Beleggingsbeleid	Eén beleggingsbeleid voor de Pensioenkring bij Stap. Rendementen worden toegevoegd aan de dekkingsgraad van de pensioenkring,	Er blijft sprake van één beleggingsbeleid. De rendementen worden toebedeeld op basis toedelingsregels die afhankelijk zijn van leeftijd. Ten aanzien van het beschermingsrendement geldt dat de theoretische methode wordt toegepast

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
Uitkeringsbeleid	Op basis van financieel toetsingskader, uitkering op basis van aanspraak en toeslagverlening/korting op basis van dekkingsgraad	Variabele uitkering (collectieve uitkeringskring) Geheugenloos spreiden (periode drie jaar)
(Minimaal) vereist eigen vermogen	Op basis van financieel toetsingskader: minimaal vereist eigen vermogen (5%) en vereist eigen vermogen (circa 20-30%).	De omvang van deze beide reserves is circa 2% van het belegd vermogen.
Operationeel vermogen	Niet van toepassing (eventuele administratieve correcties lopen via de dekkingsgraad van het pensioenfonds)	
Solidariteitsreserve	Niet van toepassing (solidariteitsstromen lopen via de dekkingsgraad en het premiebeleid)	Doel van de reserve: - Voorkomen/beperken dalen uitkering gepensioneerden - Voorkomen negatief vermogen Keuzes: - Beperkte vulling reserve bij start (5% van het belegd vermogen) - Vulling uit rendement alle deelnemers (3% van het overrendement) - Maximale solidariteitsreserve is 8,5% - Bij overschrijding van het maximum wordt het meerdere verdeeld conform de overrendement-staffel
Grondslagen	Sterftetafels actuarieel genootschap, correctiefactoren (gehuwdheid e.d.)	Ongewijzigd ten opzichte van huidig.

Tabel 2: Wijzigingen financiële opzet

6. Solidariteitsreserve en spreiding

De opdeling van het pensioenvermogen die de sociale partners voor ogen hebben staat beschreven in paragraaf 3.1.

6.1 Solidariteitsreserve

Stap heeft voor de sociale partners maatmensberekeningen uitgevoerd en diverse inrichtingsvarianten van de solidariteitsreserve verkend om inzicht te vergaren over de ontwikkeling van de hoogte van het pensioen, de mate van verhoging en verlaging van het ingegane pensioen en de kortingskansen en de optimale omvang van de solidariteitsreserve. Hierbij is ook de robuustheid van de solidariteitsreserve betrokken.

Sociale partners hebben – met inachtneming van de criteria zoals hiervoor genoemd – de volgende doelen voor de solidariteitsreserve geformuleerd:

- 1) Voorkomen/beperken dalen uitkering pensioengerechtigden;
- 2) Voorkomen negatief vermogen.

Op grond hiervan vragen de sociale partners de volgende variant toe te passen:

Vulregels

- Initieel
De initiële vulling is gesteld op 5% van het belegd vermogen (bij invaren).
- Vullen uit overrendement
De vulling uit het behaalde overrendement is gesteld op een niveau van 3% van het behaalde overrendement. Het betreft het behaalde overrendement van alle deelnemers (dus ook gewezen deelnemers en pensioengerechtigden).

Uitdeelregels

Uitdeelregels (budget voor uitdelen van de solidariteitsreserve)

	Doel	Uitdeelregels – budget
1	Voorkomen negatief vermogen	maximaal budget per gebeurtenis 100% van de reserve (wettelijk)
2	Voorkomen/beperken van daling van de uitkering	maximaal budget per gebeurtenis 20% van de reserve
3	Afstromen van de solidariteitsreserve Grens 8,5% van het belegd vermogen	100% van het meerdere boven 8,5%

6.2 Spreiding

Naast de inzet van de solidariteitsreserve vinden de sociale partners het ook wenselijk om in de variabele uitkeringsfase (collectief) gebruik te maken van spreiding, om met name het dalen in de uitkeringen te dempen:

- financiële resultaten in de uitkeringsfase worden in beginsel bij voorkeur te spreiden. De exacte spreidingsmethode en -termijn is aan Stap te bepalen in de totale samenhang van de pensioenregeling en de solidariteitsreserve;
- in de samenhang tussen spreiding en de solidariteitsreserve, wordt eerst gespreid. Daarna wordt, indien nodig, de solidariteitsreserve ingezet volgens de vastgestelde regels (o.b.v. Ortec-methode).

De sociale partners hebben hierbij de voorkeur voor een spreidingsperiode van 3 jaar.

7. Toetsing pensioenambitie

7.1 Haalbaarheid

Sociale partners geven opdracht aan Stap om de gewijzigde pensioenovereenkomst vanaf 1 januari 2027 uit te voeren.

Er is sprake van een gesloten pensioenregeling. Derhalve zijn geen pensioenambitie en premie geformuleerd. Voor de toetsing van de werking van de gewijzigde pensioenovereenkomst zijn de volgende maatstaven gehanteerd:

- De gemiddelde reële uitkering gedurende de gehele uitkeringsfase, daar wordt hier onder verstaan het verwachte (naar levenskans gewogen) totale bruto pensioenuitkering (exclusief AOW) tijdens de uitkeringsfase in de beoogde nieuwe pensioenregeling uitgedrukt als percentage van het verwachte (naar levenskans gewogen) totale bruto pensioenuitkering (exclusief AOW) tijdens de uitkeringsfase in de huidige pensioenregeling;
- De eerste uitkering op de pensioendatum.

De gemiddelde reële uitkering en de eerste uitkering op de pensioendatum moeten in de nieuwe regeling in de mediaan hoger zijn dan de uitkomsten van continuering van de huidige regeling.

- Gemiddelde reële uitkeringen voor dekkingsgraad 145% (basisvariant), 110% en 160% voor maatmensen

leeftijd maatmens:	Actieven & gepensioneerden														Slapers					
	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	35	40	45	50	55	60
5%-perc. SPR DG 110	-25%	-32%	-32%	-28%	-20%	-11%	-1%	0%	1%	1%	2%	2%	1%	1%	2%	-8%	-11%	-9%	-6%	-2%
5%-perc. SPR DG 145	-10%	-20%	-21%	-18%	-10%	0%	2%	5%	8%	10%	10%	10%	9%	8%	-20%	-27%	-26%	-21%	-13%	-3%
5%-perc. SPR DG 160	-1%	-11%	-13%	-10%	-2%	6%	7%	11%	15%	17%	17%	16%	14%	12%	-17%	-25%	-25%	-20%	-10%	1%
mediaan SPR DG 110	105%	49%	23%	9%	2%	1%	6%	5%	5%	5%	4%	3%	2%	2%	115%	56%	29%	15%	9%	7%
mediaan SPR DG 145	183%	106%	71%	52%	44%	39%	28%	26%	23%	21%	18%	14%	12%	10%	179%	103%	68%	49%	40%	35%
mediaan SPR DG 160	217%	131%	92%	71%	61%	55%	41%	38%	35%	31%	26%	21%	17%	14%	212%	127%	88%	67%	57%	51%

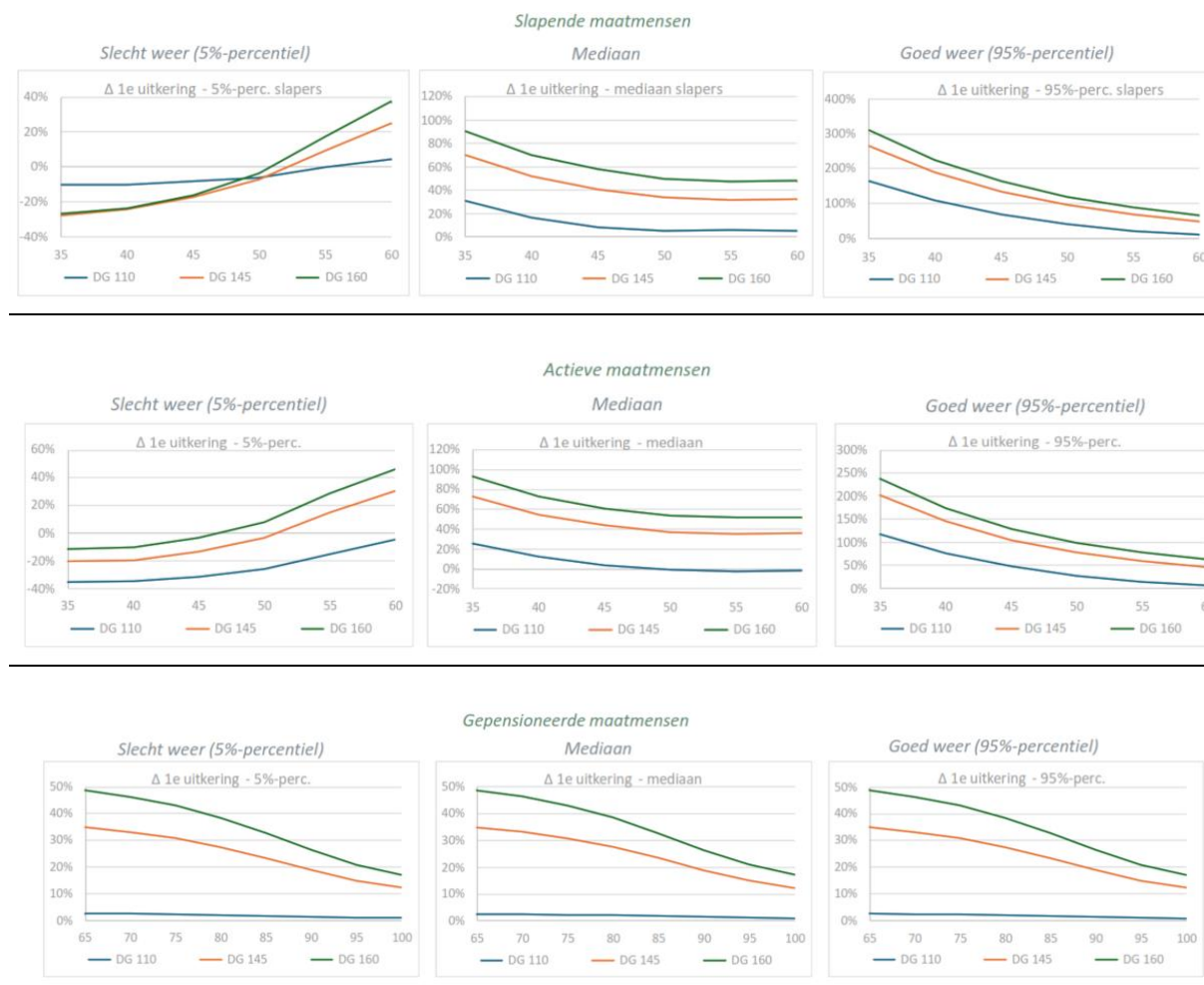
Toelichting: de getallen zijn relatieve verandering van SPR t.o.v. FTK. Bijvoorbeeld 1% in 5%-perc. geeft aan dat 5% perc. in SPR 1% hoger is dan 5%-perc. in FTK

Uit onderstaande grafieken blijkt dat voor alle leeftijden en groepen (in de mediaan) voor zowel de gemiddelde reële uitkeringen als de eerste reële uitkering wordt voldaan aan de hierboven gestelde voorwaarde.

Gemiddelde reële uitkeringen



Eerste reële uitkering



8. Compensatie

Het betreft een gesloten pensioenregeling. De sociale partners hebben derhalve voor de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden van Pensioenkring Aon Groep Nederland geen afspraken gemaakt voor het afschaffen van de doorsneesystematiek. Wel zijn drie andere elementen van de pensioenregeling in beschouwing genomen in het kader van de transitie, te weten:

- het vervallen van de onvoorwaardelijke toeslagverlening voor actieven (i.e. deelnemers die nog in dienst zijn bij Aon);
- het vervallen van de voorwaardelijke toeslagverlening over elders verzekerde aanspraken en rechten, en
- het vervallen van het tijdelijk partnerpensioen in de eindloonregeling.

Onvoorwaardelijke toeslagverlening

De toeslagverlening voor actieve deelnemers – deelnemers die nog in dienst zijn bij Aon – is onvoorwaardelijk en wordt jaarlijks gefinancierd door de werkgever. Voor actieve deelnemers aan de voormalige eindloonregeling is een vaste toeslag van 2% per jaar van toepassing, voor actieve deelnemers aan de voormalige middelloonregeling is de toeslag gelijk aan de Aon-loonindex conform het vigerende pensioenreglement.

Bij invaren vervalt deze onvoorwaardelijke toeslag.

Om inzicht te verkrijgen in het effect van het vervallen van de onvoorwaardelijke toeslagverlening op het pensioenresultaat en netto profijt van verschillende groepen zijn berekeningen uitgevoerd. Onderstaande tabellen en grafieken laten de verschillende effecten zien.

De analyse laat het effect van het vervallen van de onvoorwaardelijke toeslagverlening zien onder het huidige toetsingskader. Hieruit kan opgemaakt worden dat het vervallen van deze toeslagverlening het meeste effect kan hebben bij actieve deelnemers. Dit leidt tot de conclusie dat de toeslagverlening en de premie die voor deze toeslagverlening wordt betaald met name effect sorteren in deze groep deelnemers.

Impact voorwaardelijke i.p.v. onvoorwaardelijke toeslagverlening actieven

DG 145%	Actieven & gepensioneerden															Slapers					
leeftijd maatmens:	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	35	40	45	50	55	60	
5%-perc. FTK voorwaardelijk	9%	6%	3%	1%	1%	1%	-1%	-1%	-1%	0%	0%	0%	0%	0%	-3%	-3%	-3%	-2%	-2%	-2%	
25%-perc. FTK voorwaardelijk	9%	8%	7%	6%	6%	4%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
mediaan FTK voorwaardelijk	1%	2%	2%	2%	2%	3%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
75%-perc. FTK voorwaardelijk	-7%	-5%	-4%	-3%	-1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
95%-perc. FTK voorwaardelijk	-17%	-15%	-12%	-9%	-6%	-2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	

DG 110%	Actieven & gepensioneerden															Slapers					
leeftijd maatmens:	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	35	40	45	50	55	60	
5%-perc. FTK voorwaardelijk	-29%	-29%	-26%	-21%	-16%	-9%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	-1%	-1%	0%	
25%-perc. FTK voorwaardelijk	-12%	-12%	-14%	-14%	-13%	-8%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	-1%	-1%	-1%	-1%	-1%	0%	
mediaan FTK voorwaardelijk	-7%	-7%	-7%	-8%	-8%	-7%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	-1%	-2%	-1%	-1%	-1%	0%	
75%-perc. FTK voorwaardelijk	-4%	-4%	-4%	-5%	-6%	-6%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
95%-perc. FTK voorwaardelijk	-2%	-2%	-3%	-3%	-6%	-6%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	

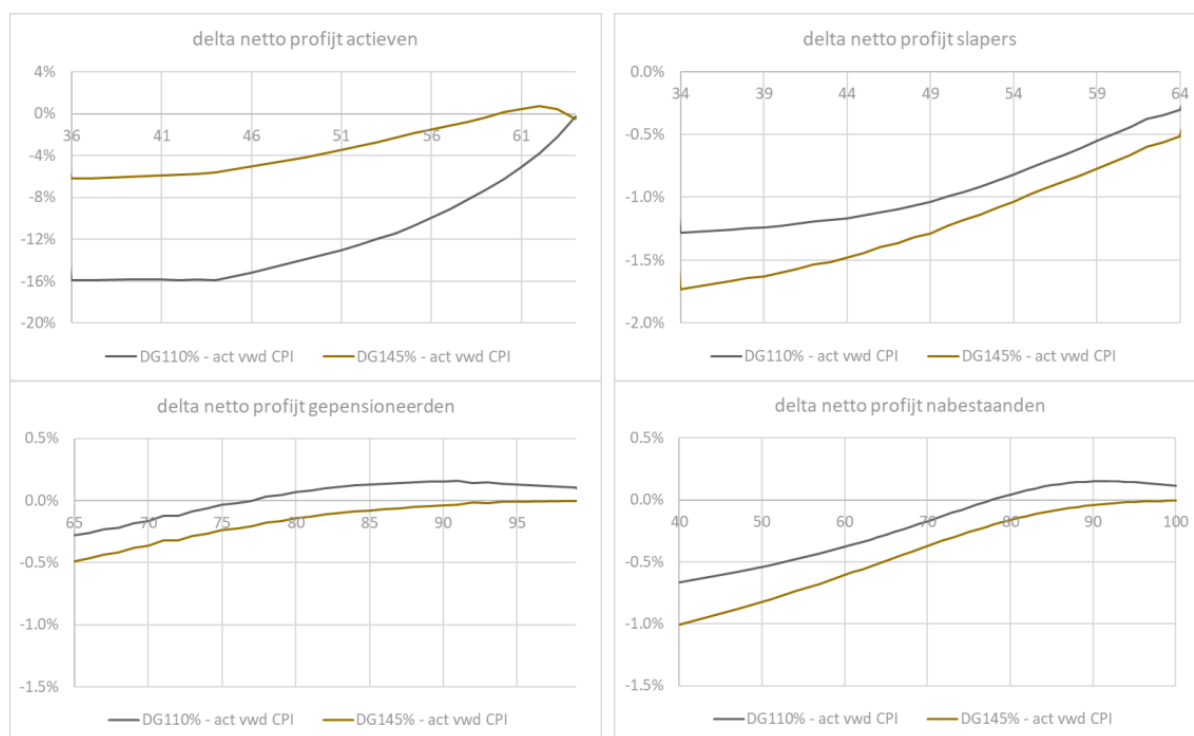
Overzicht Δ netto profijt maatmensen (actieven t/m 60 jaar en gepensioneerden vanaf 65 jaar) voor DG 110% & 145% - Act vwd CPI

	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
DG 110% - vwd CPI	-24.7%	-22.1%	-19.2%	-16.0%	-12.4%	-7.6%	-0.3%	-0.2%	-0.1%	0.0%	0.1%	0.2%	0.2%	0.1%
DG 145% - vwd CPI	-11.8%	-9.7%	-7.5%	-5.2%	-2.7%	-0.4%	-0.5%	-0.4%	-0.3%	-0.2%	-0.1%	0.0%	0.0%	0.0%

De getallen geven aan wat de delta netto profijt is als wordt overgegaan van onvoorwaardelijke toeslag naar voorwaardelijke toeslag (beide in FTK)

Overzicht Δ netto profijt maatmensen (“slapers t/m 60 jaar”) voor DG DG 110% & 145% - Act vwd CPI

	35	40	45	50	55	60
DG 110% - vwd CPI	-1.3%	-1.2%	-1.2%	-1.0%	-0.8%	-0.6%
DG 145% - vwd CPI	-1.7%	-1.6%	-1.5%	-1.3%	-1.0%	-0.8%



De sociale partners zijn van mening dat het vervallen van de onvoorwaardelijke toeslagverlening:

- voor de actieven een negatief effect kan hebben;
- voor de slapers alleen voor de jongste cohorten en dan alleen in slechtweert scenario of een scenario van een lage dekkingsgraad een beperkt negatief effect heeft;
- voor de gepensioneerden nagenoeg geen negatief effect heeft.

Voor de actieven spreken sociale partners een tegemoetkoming wegens vervallen onvoorwaardelijke indexatie bij de Wtp-transitie af. Vanwege het gesloten karakter van de pensioenregeling en aansluiting met een bestaande compensatieregeling, vindt deze tegemoetkoming plaats in de loonsfeer. Zie bijlage XIII voor de details van deze regeling.

Voor de (jongste) slapers vragen sociale partners aan het pensioenfonds om in het kader van de evenwichtigheidsbeoordeling na te gaan of voor de jongste slapers met gerichte herverdeling de evenwichtigheid moet worden verbeterd met inachtneming van de door sociale partners vastgestelde onder- en bovengrens voor kwantitatieve maatstaven.

Voorwaardelijke toeslagverlening over elders verzekerde aanspraken en rechten

De huidige pensioenovereenkomst bevat voor een kleine groep deelnemers een bepaling dat zij in de kring bij Stap een toeslag ontvangen over hun elders verzekerde aanspraken en rechten. Voor deze toeslagen wordt het algemene voorwaardelijke toeslagbeleid gevolgd. Van het verlenen van toeslagen is na de transitie geen sprake meer en sociale partners zijn nagegaan wat daarvan de impact is voor de groep deelnemers met elders verzekerde aanspraken en rechten.

Voor de elders verzekerde aanspraken en rechten houdt het pensioenfonds geen voorziening aan. De betreffende deelnemers ontvangen bij invaren dan ook geen vermogen voor deze aanspraken en rechten. Omdat er geen sprake is van vermogen, is er ook geen sprake van het toedelen van vermogen bij toepassing van de standaardregel. Zonder nadere maatregelen zien de deelnemers niets terug van de waarde die de voorwaardelijke toeslagverlening over elders verzekerde aanspraken en rechten vertegenwoordigt. Sociale partners verzoeken Stap daarom om gerichte toedeling aan deze groep deelnemers, waarbij de omvang van de toe te delen bedragen wordt vastgesteld op basis van de waarde van de toeslagverlening conform de standaardregel en volgens de berekeningen van Stap in totaal zo'n 0,2 tot 0,3% van het vermogen bedraagt.

Tijdelijk partnerpensioen

De voormalige eindloonregeling kent een tijdelijk partnerpensioen ter grootte van 15% van het opgebouwde partnerpensioen dat op risicobasis is verzekerd. De benodigde premie hiertoe wordt door de werkgever betaald. Vanuit uitvoerbaarheid hebben sociale partners besloten deze dekking te laten vervallen, nadat Stap heeft aangegeven operationele uitdagingen hierbij te zien. Om de betreffende deelnemers hiervoor te compenseren is afgesproken dat bij het vaststellen van de hoogte van het partnerpensioen in de pensioenregeling waarin opbouw plaatsvindt – de zogeheten Aon DC-regeling – het vervallen van dit tijdelijk partnerpensioen in aanmerking wordt genomen. Volledigheidshalve merken wij op dat de kosten voor het partnerpensioen in de Aon DC-regeling volledig voor rekening van de werkgever zijn.

Overigens zal naar verwachting het hogere levenslange partnerpensioen na invaren in de nieuwe pensioenregeling bij overlijden van de deelnemer tot een hogere uitkering aan de nabestaande leiden ten opzichte van de uitkering van levenslang partnerpensioen plus tijdelijk partnerpensioen volgens de huidige regeling.

9. Transitie-effecten van de wijziging van de pensioenregeling

In dit hoofdstuk worden de effecten voor de pensioenregeling toegelicht van verdeling van het pensioenvermogen en de inrichting van de solidariteitsreserve. Voor een volledig beeld van de uitkomsten wordt verwezen naar de bijlagen. In hoofdstuk 11 is de beoordeling toegelicht van de transitie in zijn geheel.

Status

Voor wat betreft de status van de deelnemers is onderscheid gemaakt naar de volgende deelnemergroepen:

- Actieve deelnemers (*betreft deelnemers die nog in dienst zijn bij de werkgever*)
- Gewezen deelnemers
- Pensioengerechtigden met een ingegaan pensioen
- Nabestaanden met een ingegaan pensioen

Leeftijdscohorten

Alle deelnemers(groepen) zijn opgedeeld naar de leeftijdscohorten van vijf jaar (zie bijlagen).

9.1 Beoordelingsmaatstaven

De wijzigingen in de pensioenregeling zijn getoetst op de mate waarin zij bijdragen aan het bereiken van de kwalitatieve doelstellingen, aan de hand van de volgende kwantitatieve maatstaven in verschillende financiële scenario's:

- Netto profijt,
- Pensioenverwachting,
- Kans op verlagingen/verhogingen en impact daarvan,
- Evenwichtigheid.

De gehanteerde maatstaven zijn gebaseerd op de maatstaven die ook zijn opgenomen in het beleidskader opdrachtaanvaarding van Stap.

Netto profijt (wettelijk): De effecten van de wijziging van de pensioenovereenkomst en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zijn berekend door het netto profijt van het ongewijzigd voortzetten van de pensioenovereenkomst af te zetten tegen het netto profijt van het wijzigen van de pensioenovereenkomst, inclusief het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Dit is voor de verschillende doelgroepen per leeftijdscohort bepaald.

Pensioenverwachting in mediaan, slecht- (5%-percentiel) en goedweer (95%-percentiel) (wettelijk): Daarnaast is gebruik gemaakt van inzichten op grond van de pensioenverwachting bij ongewijzigd voortzetten van de pensioenovereenkomst in vergelijking met de pensioenverwachting bij wijziging van de pensioenovereenkomst inclusief het invaren van de bestaande pensioenaanspraken en inclusief de toepassing van de tegemoetkoming wegens vervallen onvoorwaardelijke indexatie, waarbij de pensioenverwachting voor het ouderdomspensioen wordt weergegeven op basis van de mediaan, het 5%-percentiel en het 95%-percentiel. Dit wordt uitgedrukt in de delta van de mediane gemiddelde reële uitkering (gewogen naar overlevingskans) van de verschillende doelgroepen per leeftijdscohort.

Kans en omvang op verlagingen/verhogingen (aanvullend): zowel de kans op kortingen als de verwachte omvang van de verlaging (en verhoging) worden vastgesteld per leeftijdscohort (gewogen naar overlevingskans).

Evenwichtigheid (aanvullend): de intentie is dat de impact voor verschillende groepen en leeftijdscohorten zoveel als mogelijk hetzelfde is, zowel wat betreft pensioenuitkomsten als netto profijt.

Sociale partners stellen aan het bestuur van Stap een budget voor gerichte toedeling beschikbaar. Dit budget dat maximaal 1,0% van het vermogen bedraagt, kan in overleg met sociale partners aangewend worden om een evenwichtige transitie te borgen.

9.2 Transitie-effecten

In kaart is gebracht wat de kwantitatieve effecten zijn van de transitie. Er is hierbij rekening gehouden met de verdeling van het vermogen inclusief de initiële vulling en toepassing van de door sociale partners afgesproken spelregels van de solidariteitsreserve.

In de bijlagen zijn alle aannames en veronderstellingen opgenomen die aan de gemaakte berekeningen ten grondslag liggen.

A. Effecten voor actieve deelnemers van invaren van opgebouwd pensioen

- vergelijking variant 'opgebouwd FTK' versus variant 'opgebouwd FTK met voorwaardelijke toeslagverlening' en variant 'Invaren';
- beschrijving en inzicht in kwantitatieve maatstaven, inclusief kwalitatieve beoordeling uitkomsten evenwichtigheid.

De actieven omvatten de voormalige deelnemers aan de eindloon- en middelloonregeling die nog in dienst zijn bij de werkgever, evenals de arbeidsongeschikten voor wie premievrijstelling is verleend.

B. Effecten voor gewezen deelnemers van invaren van opgebouwd pensioen

- vergelijking variant 'opgebouwd FTK' versus variant 'opgebouwd FTK met voorwaardelijke toeslagverlening' en variant 'Invaren';
- beschrijving en inzicht in kwantitatieve maatstaven, inclusief kwalitatieve beoordeling uitkomsten evenwichtigheid.

C. Effecten voor pensioengerechtigden van invaren

- vergelijking variant 'huidige en toekomstige uitkering FTK' versus variant 'opgebouwd FTK met voorwaardelijke toeslagverlening' en variant 'eerste en toekomstige uitkering na invaren';
- beschrijving en inzicht in kwantitatieve maatstaven, inclusief kwalitatieve beoordeling uitkomsten evenwichtigheid.

De pensioengerechtigden omvatten naast de gepensioneerden ook nabestaanden die een partner- of wezenpensioen ontvangen.

10. Gevoeligheidsanalyses

Tijdens de transitieperiode kunnen zich schokken voordoen waardoor de gemaakte afspraken mogelijk aanpassing behoeven. Er is dus niet alleen gekeken naar de huidige financiële situatie van de pensioenkring. De sociale partners hebben gevoeligheidsanalyses laten uitvoeren om te toetsen of het beoordelingskader van voorrangsregels, verdeelmethode en beoordelingscriteria robuust genoeg is voor verschillende situaties.

In het basisscenario zijn sociale partners en Stap uitgegaan van een dekkingsgraad van Pensioenkring Aon Groep Nederland van 143,1%. Het is echter onzeker welke dekkingsgraad beschikbaar is op 1 januari 2027, het moment van feitelijke overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Om die reden hebben sociale partners naar verschillende scenario's gekeken.

Op de volgende wijze wordt omgegaan met schokken tijdens de transitieperiode:

- bij een invaardekkingsgraad van 110% of hoger zijn de afspraken in dit transitieplan van toepassing;
- is er kort vóór 1 januari 2027 sprake van een (verwachte) invaardekkingsgraad lager dan 110% dan hebben de sociale partners besloten met elkaar in overleg te treden. In geval deze gesprekken niet leiden tot een haalbaar plan om alsnog evenwichtig in te varen, zullen de opgebouwde aanspraken en ingegane pensioenen niet worden ingevaren.

Over onvoorziene gevallen treden sociale partners met Stap in overleg.

11. Beoordeling/conclusies

11.1 Eindbeoordeling

De evenwichtigheid van alle afspraken over de transitie is vastgesteld aan de hand van het beoordelingskader. Dit beoordelingskader is opgenomen in de bijlage XII. De doelstelling van de sociale partners is om alle deelnemers er in gelijke zin op vooruit te laten gaan (er zijn geen materiële verschillen tussen leeftijden of status).

Sociale partners hebben daartoe maatstaven vastgesteld om de evenwichtigheid te toetsen. Op basis van deze maatstaven is in bijlage XII getoetst dat hieraan voldaan wordt.

- **Maatstaf: relatieve verandering verwachte reële pensioenuitkering (mediaan) inclusief uitkeringsfase**
De ondergrens relatieve verandering verwachte gemiddelde reële pensioenuitkering in de mediaan is voor alle leeftijden en voor alle deelnemersgroepen 0% (0% betekent hier dat in de nieuwe regeling de verwachte reële uitkering tenminste hetzelfde is als in de huidige regeling). De motivering bij deze ondergrens is gelegen in het uitgangspunt dat een deelnemer er op het moment van de transitie niet op achteruit mag gaan.
- **Maatstaf: relatieve verandering verwachte reële pensioenuitkering bij slechtweer (5% percentiel) en goedweer (95%-percentiel) inclusief uitkeringsfase**
Het nieuwe pensioenstelsel kent een beleggingsbeleid, dat in een 'slecht weer' scenario minder gunstig uitpakt dan de huidige pensioenregeling. Tegenover de verslechtering in een 'slecht weer' scenario staat een forse verbetering in een 'goed weer' scenario. Daarnaast zal bij de transitie worden getoetst dat de verbetering in 'goed weer' ten minste zo groot zal zijn als de verslechtering bij 'slecht weer'. Dit vinden de sociale partners een belangrijk uitgangspunt om de mogelijke verslechtering bij 'slecht weer' te accepteren.
- **Maatstaf: relatieve wijziging van netto profijt**
Voor de maatstaf delta netto profijt geldt dat de afwijking van het netto profijt ten opzichte van het gemiddelde netto profijt maximaal 12,5% mag bedragen.
- **Maatstaf: Kans op verlagen en omvang op verlagen**
Voor de kans op verlagen en de omvang van verlagen geldt dat de ondergrens 0% en de bovengrens 10% is.

11.2 Verantwoording

Sociale partners, i.e. werkgever en Ondernemingsraad, hebben intensief overlegd over al dan niet invaren, de doelstellingen, maatstaven en bandbreedtes alsook dit transitieplan. De werkgever heeft het voorgenomen besluit van invaren voorgelegd aan de Ondernemingsraad en de wijziging van de pensioenovereenkomst ter instemming voorgelegd.

De Ondernemingsraad heeft de achterban die deelnemer is in de pensioenkring geïnformeerd door middel van bijeenkomsten op verschillende locaties waar een toelichting is gegeven op het voorgenomen besluit tot invaren alsook de inhoud van het transitieplan.

Op 22 mei 2025 heeft de Ondernemingsraad zijn reactie gegeven aan de werkgever met betrekking tot het voorgenomen besluit.

De Vereniging van Belanghebbenden Stichting Pensioenfonds Aon Groep Nederland is conform artikel 150g van de Pensioenwet in de gelegenheid gesteld te worden gehoord en heeft inbreng kunnen geven op dit transitieplan. Hier is door de Vereniging niet op gereageerd, ondanks herhaaldelijk rappelleren vanuit sociale partners. Sociale partners hebben in hun gesprekken en afwegingen de belangen van alle groepen op evenwichtige wijze behartigd.

Gedurende het iteratieve proces om tot een zorgvuldig en gedegen transitieplan te komen heeft veelvuldig overleg plaatsgehad tussen sociale partners en Stap.

Het Belanghebbendenorgaan is periodiek geïnformeerd over de voortgang van het transitieproces.

12. Communicatie

Aon overlegt het transitieplan na vaststelling aan Stap. Stap stelt het transitieplan op zijn website beschikbaar, eventueel op een besloten deel van de website, zodat alle actieve deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en gepensioneerden het transitieplan kunnen raadplegen.

13. Ondertekening

Dit transitieplan is vastgesteld op 22 mei 2025 te Rotterdam

Prosper de Maat:

Tom Pauw:

Chief People Officer
Aon Groep Nederland bv

Voorzitter Ondernemingsraad
Aon Groep Nederland bv

14. Bijlagen

Bijlage I – algemene uitgangspunten

De volgende uitgangspunten zijn van belang:

- Economische uitgangspunten,
- Maatmensen,
- Maatstaven,
- Modelaannames,
- Actuarieel.

A. Economisch

- Initiële berekening met de p-set o.b.v. de Commissie Parameters 2022 (door DNB in januari 2025 gepubliceerd en gekalibreerd met ijkdatum 31-12-2024: 2025 Q1)
- In de analyse is met 10.000 scenario's gerekend
- Netto profijt vindt plaats met de q-set o.b.v. de Commissie Parameters 2022 (door DNB in januari 2025 gepubliceerd en gekalibreerd met ijkdatum 31-12-2024: 2025 Q1)
- Er is hierbij sprake van twee beleggingscategorieën (aandelen en staatsobligaties)

B. Maatmensen

- Inzicht krijgen in uitkomsten via maatmensen
- Leeftijden: -5, -10, ..., -30 voor pensioenleeftijd (65) en +5, +10, +15 en +20. Gehanteerde leeftijden betreft 35-40-45-50-55-60-65-70-75-75-70-85-90
- Jongste deelnemer in deelnemersbestand is 34 jaar, daarom wordt als jongste maatmens 35 jaar gehanteerd

C. Maatstaven

- De volgende maatstaven (algemeen) worden gehanteerd:
- Gemiddelde reële uitkering (gewogen naar overlevingskans) in de uitkeringsfase (5%, mediaan, 95%)
- Kans en omvang van verlagingen (verhogingen): de kans dat er wordt verlaagd (verhoogd) in de uitkeringsfase en de omvang ervan (gewogen naar overlevingskans)
- Netto profijt: verschil tussen de marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen en de marktwaarde van de toekomstige premie-inleg

NB: in het FTK is geen premie meegenomen in de definitie van netto profijt, ondanks dat er wel een toeslagkoopsom wordt betaald voor actieven. In SPR wordt geen premie betaald en het is de vraag of een netto profijt berekening inclusief premie in FTK dan recht doet aan "delta netto profijt". Actieven gaan er dan mogelijk juist nogal op vooruit (ook ten op zichte van slapers). Modelmatig is dit ook niet mogelijk: zo wordt reguliere premie in FTK normaliter meegenomen als uniform premiepercentage maal de pensioengrondslag. Echter, er zijn geen salarissen bekend van de actieve deelnemers en zoals hiervoor aangegeven is het de vraag of dit een juiste methodiek is gegeven de systematiek van toeslagkoopsommen. Verder worden bij de bepaling van netto profijt voor de leeftijdscohorten ontslagkansen gehanteerd.

D. Modelaannames

- De berekeningen zijn uitgevoerd met een model van Ortec Finance
- De reguliere ALM-studies, herstelplannen en haalbaarheidstoetsen worden eveneens met een model van Ortec Finance uitgevoerd
- Het onderliggende model is op het reguliere ALM-model gebaseerd, maar bevat specifieke elementen voor de analyses rondom het nieuwe pensioencontract. Dit model is in continue ontwikkeling en met hetzelfde model heeft Ortec Finance eerder voor meerdere pensioenfondsen de analyses uitgevoerd die in het rapport van de Pensioenfederatie zijn opgenomen.
- Omwille van vergelijkbaarheid worden met hetzelfde model eveneens de FTK-analyses uitgevoerd.
- Er is omwille van de rekentijd een aantal keuzes gemaakt bij de analyses

- Er wordt alleen ouderdoms- en partnerpensioen meegenomen en geen andere pensioenvormen
- Geen onderscheid in mannen en vrouwen: de tabellen van overgangskansen en prognosetafels zijn uniseks
- Biometrisch rendement: kansen uit sterftetafel op cohorten toegepast. Er overlijden precies zoveel mensen als in sterftetafel staat. Idem voor andere mutatiekansen: zuiver biometrisch rendement
- De individuele deelnemers worden ingelezen, waarna in het model o.b.v. cohorten wordt gerekend (d.w.z. deelnemers worden gegroepeerd op leeftijd en status)

E. Actuarieel

- Overlevingstafel: overlevingstafel gebaseerd op de prognosetafel AG2024 inclusief kring specifieke ervaringssterfte (o.b.v. het postcodemodel Aon 2024)
- Verhouding M-V is 70-30 (zowel voor hoofd- als meeverzekerde)
- Ontwikkeling deelnemersbestand actieven: gesloten populatie, geen nieuwe toetreders
- Deelnemersbestand per 31 december 2024
- Bij de analyses wordt één pensioenleeftijd van 65 jaar verondersteld
- Ontslagkansen actieve deelnemers:
 - 10,5% t/m leeftijd 34
 - 6,0% leeftijd 35-44
 - 3,0% leeftijd 45-54
 - 2,0% leeftijd 55-64

Bijlage II - Overige uitgangspunten

- De betreffende aanvangsdekkinggraad in het FTK wordt gecorrigeerd voor de kostenvoorziening (ultimo 2024 2,2% van netto TV)
- MVEV (aannee 1% van vermogen), collectieve voorzieningen (aannee 1% van TV) en operationele reserve (aannee 1% van TV) worden onttrokken
- Onttrekking solidariteitsreserve (5% van het resterende vermogen)
- Een deel van het vermogen wordt vooraf afgezonderd en komt ten gunste van deelnemers met elders verzekerde aanspraken en rechten. Over deze elders verzekerde aanspraken en rechten worden nu door de pensioenkring voorwaardelijke toeslagen verleend. Het deel dat wordt afgezonderd, is de uitkomst van de standaardregel, in de veronderstelling dat de elders verzekerde aanspraken en rechten deel uitmaken van de TV verminderd met de fictieve TV en de standaardregel hier ook op wordt toegepast
- De standaardregel (met spreidingstermijn van 10 jaar) wordt toegepast op het resterend vermogen

Bijlage III - Uitgangspunten FTK

Strategisch beleggingsbeleid in FTK

- Beleggingsportefeuille als volgt (afdekking renterisico: vaste afdekking van 60%):
- Bij de berekeningen wordt met de p-set gerekend o.b.v. twee beleggingscategorieën
- De resterende “gemapte” (conform voorschriften) beleggingsportefeuille is als volgt:
 - 40% aandelen en 60% staatsobligaties (blijft constant gedurende horizon)

Premiebeleid

- In beginsel geen premie van toepassing, want het is een gesloten pensioenkring
- Echter: voor de onvoorwaardelijke toeslagverlening van de gewezen deelnemers met een actief dienstverband wordt wel een toeslagkoopsom betaald o.b.v. een RTS (met een maximum van 4%), vermeerderd met een opslag vereist eigen vermogen. Voor beide groepen (“eindloon” en “middelloon”) wordt uitgegaan van een onvoorwaardelijke toeslag van 2%
- Met deelnemers die recht hebben op premievrijstelling wegens arbeidsongeschiktheid is in de berekeningen geen rekening gehouden

Toeslagbeleid

- Toeslagmaatstaf: 100% CPI voor niet-actieve deelnemers
 - Geen toeslag bij dekkingsgraad < 110%
 - 100% toeslag van maatstaf bij beleidsdekkingsgraad boven “TBI-grens”
Bij een beleidsdekkingsgraad van (bijv.) 117% en een CPI van 2% kan circa 1% toeslag worden gegeven indien TBI-grens 124% is. De TBI-grens is afhankelijk van o.a. het renteniveau en de bestandsontwikkeling. Deze grens wordt gebaseerd op maximum rendement op aandelen van 5,2% en een maatstaf van 100% CPI van 2%. Het ingroeipad voor CPI wordt meegenomen bij bepaling
 - Inhaaltoeslag: boven TBI-grens. Maximaal 20% van meerdere aan inhaaltoeslag verlenen
 - Periode van inhaaltoeslag is 10 jaar. Initiële achterstand (incl. kortingen) is 0% voor niet-actieve deelnemers en 0% voor actieve deelnemers
 - CPI>4%: de CPI wordt op 4% gesteld en er wordt dan maximaal 4% toeslag verleend (bij CPI van bijv. 6% en BDG gelijk aan TBI wordt 4% toeslag verleend en verschil van 2% komt niet voor inhaal in aanmerking). Bij inhaaltoeslag geldt maximum van 4% niet (bij CPI van 3% en achterstand van 2% kan derhalve circa 5% worden verleend bij voldoende hoge beleidsdekkingsgraad)
- Actieve deelnemers: verondersteld is dat zij 2% krijgen (onvoorwaardelijk)
 - Er is geen onderscheid tussen middelloon en eindloon in de berekeningen. Bij een korting wordt deze eveneens op actieven toegepast (een korting van bijv. 1% leidt derhalve tot een toeslag van 1%)
- Deflatie:
 - Bij toeslagambitie<0%: toeslag i 0%
 - Indien jaar erop ambitie>0%: toeslag conform regels “toekomst bestendig indexeren”
 - Er vindt modelmatig geen verrekening plaats van positieve ambitie met negatieve ambitie (deflatie)

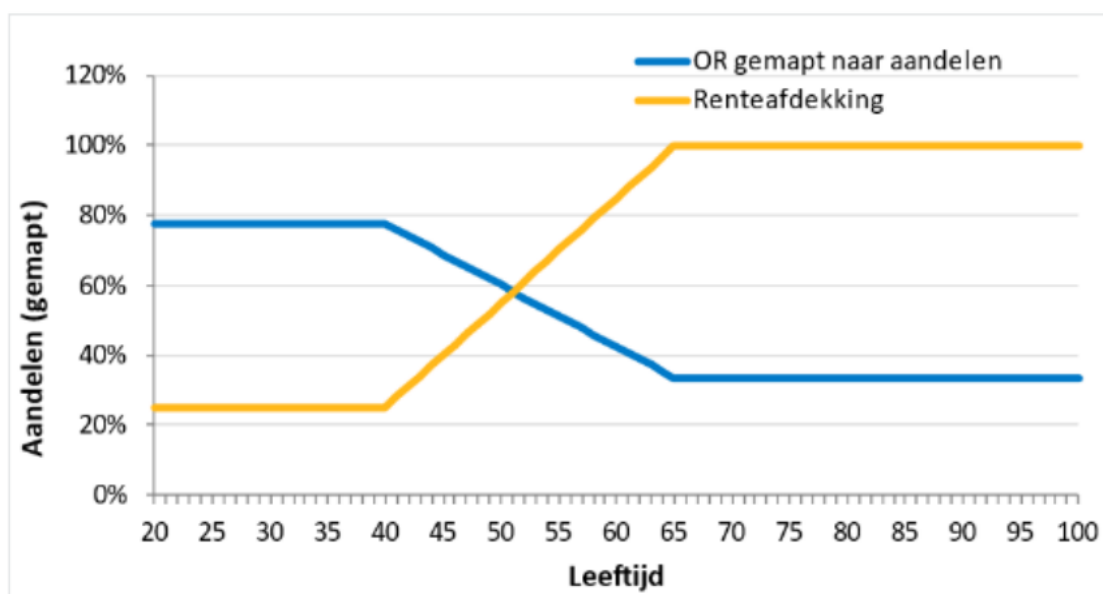
Kortingsbeleid

- Korten o.b.v. 1) 5 jaren achtereen onder MVEV 2) herstelplanrestrictie
 - Bij 5 jaren achtereen onder MVEV (6 meetmomenten: 5x beleidsdekkingsgraad en laatste keer actuele dekkingsgraad) wordt gekort, zodanig dat dekkingsgraad zich direct op niveau van MVEV bevindt. Het onvoorwaardelijk korten wordt over 10 jaren gespreid. Voorbeeld: indien na het 5^e jaar de actuele dekkingsgraad 94% is, bedraagt de voorwaardelijke korting 10%. Deze wordt gespreid over 10 jaren, zodat er de komende 10 jaar elk jaar sprake is van een (onvoorwaardelijke) korting van 1%. Bij een goed jaar kan er netto gezien na deze eerste korting in enig jaar sprake zijn van een positieve toeslag
 - Bij een reservetekort (dekkingsgraad<VEV) geldt de eis dat in maximaal 10 jaren het VEV kan worden bereikt. Indien dit niet het geval is: het korten van 1/10^e van het verschil. Alleen de eerste korting is onvoorwaardelijk. Aanname: er wordt uitgegaan van de maximum wettelijke toegestane parameters voor dit herstelplan
 - Tijdelijke maatregelen ter voorkoming van pensioenverlagingen zijn buiten beschouwing gelaten

Bijlage IV - Uitgangspunten SPR

Beleggingsbeleid

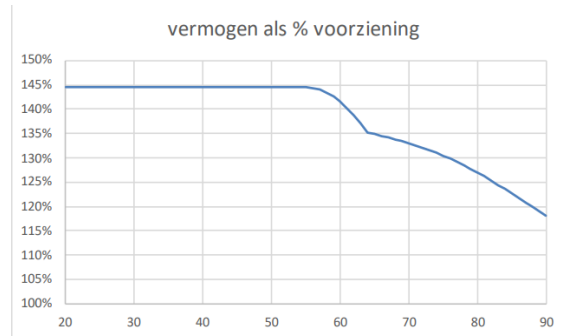
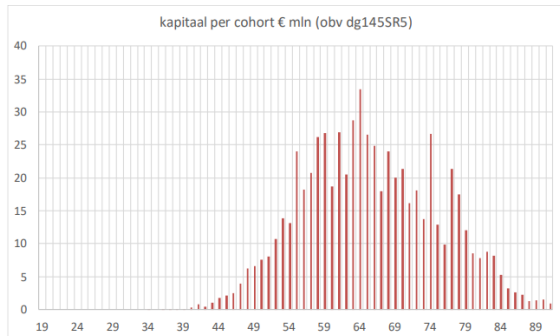
- Impliciete lifecycle voor SPR. Op basis van meerdere beleggingscategorieën (aandelen, staatsobligaties, bedrijfsobligaties, etc.) mapping bij uniforme scenarioset
- Collectief (som “individuele” beleggingsportefeuilles) komt globaal gezien initieel overeen met huidige beleggingsportefeuille in FTK. Op termijn daalt in SPR collectief gewicht “zakelijke waarden”
- Onderliggend wordt niet alleen in aandelen en staatsobligaties belegd, maar eveneens in bedrijfsobligaties en overige beleggingen en dan kan de toedeling naar de overrendementsportefeuille op jonge leeftijd meer dan 100% bedragen (“loslaten leenrestrictie”)
- De precieze samenstelling van de overrendementsportefeuille en de optimalisatie van de gewichten naar de overrendementsportefeuille (en beschermingsrendement) geschiedt in een latere fase
- Toedeelregels SPR; de volgende variant wordt bij de berekeningen gehanteerd
 - Er wordt met gemapte (naar aandelen) gewichten gerekend (collectief: initieel 40% aandelen)



- Voor nieuwe pensioenopbouw is dit niet van toepassing, want er is sprake van een gesloten pensioenkring
- In SPR wordt de tegemoetkoming wegens vervallen onvoorwaardelijke indexatie bij de overgang naar Wtp niet meegenomen. Deze tegemoetkoming vindt in de loonsfeer plaats

Invaarmethode

- De OP en PP rechten en aanspraken worden in een kapitaal omgezet via de standaardmethode
- Bijgaande figuur toont voor een fictief pensioenfonds de verdeling van het kapitaal per geboortjaar, o.b.v. een dekkingsgraad van 145% (en 5% omvang solidariteitsreserve en inhouden van 2% voor MVEV en overig)
 - Alleen OP en PP rechten en aanspraken worden meegenomen
 - En rechts per leeftijd hoeveel een deelnemer van de voorziening meekrijgt



- Bij invaren in een nieuw pensioencontract moeten huidige opgebouwde aanspraken en rechten worden omgezet in een kapitaal. Dit is via de standaardmethode geschied. Bij deze methoden worden tekorten/overschotten (t.o.v. een dekkingsgraad van 100%) zodanig verdeeld door een fictieve korting/opslag gedurende 10 jaar toe te passen

Overrendement en beschermingsrendement

- Toedeling overrendement en beschermingsrendement per leeftijdscohort
 - Elke leeftijd toekenning (in praktijk kan uiteraard hiervan worden afgeweken)
 - Verhouding overrendement/beschermingsrendement onderdeel van uitwerking
- Beschermingsrendement: o.b.v. fictieve methode
 - Toekenning beschermingsrendement derhalve o.b.v. theoretisch behaalde rendementen
 - En niet o.b.v. feitelijke beschermingsportefeuille(s)
 - Afwijkingen hiervan in gerealiseerde rendementen op rente-afdekking komen in overrendement
- Overrendementsportefeuille
 - Kan bestaan uit zakelijke waarden (aandelen, onroerend goed), high yield, EM Debt maar eveneens hypotheek, bedrijfsobligaties – bij uniforme scenario-set zijn er 2 beleggingscategorieën
 - Beleggingscategorieën als hypotheek en bedrijfsobligaties dragen eveneens bij aan de rente-afdekking
 - Gewichten van beleggingscategorieën in de overrendementsportefeuille zijn constant gedurende de horizon van de berekeningen
 - Invulling overrendementsportefeuille onderdeel van uitwerking; bij berekeningen 100% aandelen (want mapping)
- Collectieve beleggingsportefeuille
 - Is som van de beleggingen van de “beleggingsmix van de individuele cohorten

Solidariteitsreserve

- Solidariteitsreserve: uitdelen
 - Alleen aan gepensioneerden om een daling van lopende uitkeringen in betreffende jaar (deels) te voorkomen. Alleen uitkering zelf aangevuld i.p.v. levenslang aanvullen van uitkeringen ("Ortec methode")
- Solidariteitsreserve: vullen
 - Overrendement 3% (allen)
- Solidariteitsreserve: initiële en maximale vulling
 - Initieel 5% gevuld en maximaal 8,5%
- Solidariteitsreserve: overig
 - Er wordt maximaal jaarlijks 20% (van de omvang van de solidariteitsreserve) onttrokken
 - Indien maximum SR is bereikt wordt meerdere naar rato van pensioenkapitalen verdeeld over de deelnemers
 - Beleggingsbeleid SR (initieel) conform het collectieve beleggingsbeleid. Dit wordt in latere fase nog verder onderzocht

Overig

- Projectierendement
 - Projectierendement is gelijk aan de RTS (geen opslag)
- Uitkeringsfase
 - Er wordt een collectieve uitkeringsfase verondersteld
- Spreiding uitkeringsfase
 - Bij de analyses met een collectieve uitkeringsfase is verondersteld dat er sprake is van open spreiding (1/spreidingsparameter van spreidingsvermogen wordt uitgedeeld), en is bij de collectieve uitkeringsfase een spreidingsparameter van 3 jaar gehanteerd
 - De grenzen van het spreidingsvermogen zijn vooralsnog gesteld op -30%/+43% van het uitkeringsvermogen. Dit betreft een eerste invulling (gehanteerd bij een andere pensioenkring van Stap) en later zal nog worden geanalyseerd of dit geschikte grenzen zijn. Er is géén "backstop" in de berekeningen meegenomen, maar naar verwachting is de impact hiervan miniem
 - Voor inkoop op de pensioendatum van OP en PP wordt uitgegaan van de verhouding OP:PP van 100:70

Bijlage V – Netto profijt

- Berekenen netto profijt via value based ALM techniek: kasstromen van pensioenuitkeringen en pensioenpremies worden met behulp van een risico gecorrigeerde economische scenario's gewaardeerd consistent met de waardering op financiële markten op dat moment
 - Het beleid van een pensioenfonds (incl. regels rondom kortingen en toeslagen) wordt hierbij gemodelleerd en de horizon van de berekening loopt wel tot 100 jaar in de toekomst (dus zeg tot 2124 gerekend vanaf ultimo 2024). In feite is value based ALM een ALM-studie, echter dan met een beduidend langere horizon, is de maatstaf de waarde van pensioenuitkeringen en premies en gelden er en specifieke eisen voor de te hanteren scenario'set
 - De hiervoor benodigde scenario'set ("risk neutral") wordt de q-set genoemd en de methode is door de commissie parameters 2022 ontwikkeld en DNB heeft de scenario'set gepubliceerd
 - Een belangrijke eigenschap van de q-set ("risk neutral") is dat aandelen naar verwachting niet meer renderen dan obligaties of kas. Dit is een belangrijk verschil met de p-set ("real world") waar veelal wordt verondersteld dat aandelen bijvoorbeeld 3%-punt (naar verwachting) meer renderen dan obligaties
- Netto profijt van nieuwe pensioenregeling wordt afgezet tegen netto profijt van huidige regeling en door het verschil ervan uit te drukken in een percentage van de waarde van de huidige pensioenuitkeringen kan worden beschouwd hoeveel een maatmens en/of cohort er op vooruit of achteruitgaat
- Bij de analyses is een horizon van 80 jaar gehanteerd
- Bij de definitie van netto profijt wordt voor Pensioenkring Aon Groep Nederland in het FTK géén premie verondersteld, ondanks dat er wel toeslagkoopsommen worden betaald voor actieven

Bijlage VI – Samenvatting pensioenverwachtingen

Gemiddelde reële uitkeringen voor dekkingsgraad 145%, 110% en 160% voor maatmensen (voor diverse percentielen)

	Actieven & gepensioneerden														Slapers						Nabestaanden		
leeftijd maatmens:	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	35	40	45	50	55	60	35	45	55
5%-perc. SPR DG 110	-25%	-32%	-32%	-28%	-20%	-11%	-1%	0%	1%	1%	2%	2%	1%	1%	2%	-8%	-11%	-9%	-6%	-2%	3%	-3%	-2%
5%-perc. SPR DG 145	-10%	-20%	-21%	-18%	-10%	0%	2%	5%	8%	10%	10%	10%	9%	8%	-20%	-27%	-26%	-21%	-13%	-3%	-1%	-3%	1%
5%-perc. SPR DG 160	-1%	-11%	-13%	-10%	-2%	6%	7%	11%	15%	17%	17%	16%	14%	12%	-17%	-25%	-25%	-20%	-10%	1%	3%	1%	6%
25%-perc. SPR DG 110	36%	5%	-8%	-13%	-11%	-6%	2%	3%	3%	3%	3%	2%	2%	1%	47%	15%	3%	0%	0%	1%	21%	4%	2%
25%-perc. SPR DG 145	86%	42%	25%	19%	19%	19%	14%	15%	15%	15%	14%	12%	10%	9%	69%	31%	16%	12%	12%	15%	39%	21%	19%
25%-perc. SPR DG 160	108%	60%	40%	33%	33%	33%	25%	26%	25%	24%	22%	19%	15%	13%	89%	46%	30%	25%	25%	27%	55%	35%	33%
mediaan SPR DG 110	105%	49%	23%	9%	2%	1%	6%	5%	5%	5%	4%	3%	2%	2%	115%	56%	29%	15%	9%	7%	46%	17%	9%
mediaan SPR DG 145	183%	106%	71%	52%	44%	39%	28%	26%	23%	21%	18%	14%	12%	10%	179%	103%	68%	49%	40%	35%	87%	50%	40%
mediaan SPR DG 160	217%	131%	92%	71%	61%	55%	41%	38%	35%	31%	26%	21%	17%	14%	212%	127%	88%	67%	57%	51%	110%	68%	57%
75%-perc. SPR DG 110	192%	99%	56%	32%	19%	11%	13%	10%	9%	7%	6%	4%	3%	2%	218%	115%	66%	40%	25%	17%	85%	36%	21%
75%-perc. SPR DG 145	304%	177%	117%	86%	69%	58%	43%	38%	33%	28%	23%	18%	14%	11%	333%	192%	126%	91%	70%	57%	150%	85%	64%
75%-perc. SPR DG 160	353%	210%	143%	108%	89%	77%	57%	51%	45%	39%	32%	25%	19%	16%	385%	228%	153%	114%	91%	75%	180%	107%	83%
95%-perc. SPR DG 110	345%	185%	110%	71%	45%	32%	29%	23%	17%	13%	9%	7%	4%	3%	439%	237%	142%	92%	61%	42%	168%	78%	49%
95%-perc. SPR DG 145	517%	296%	193%	140%	109%	90%	67%	57%	47%	38%	30%	22%	16%	13%	643%	364%	234%	164%	122%	93%	266%	144%	104%
95%-perc. SPR DG 160	592%	344%	228%	169%	135%	112%	84%	72%	61%	50%	40%	30%	22%	18%	732%	420%	274%	196%	149%	116%	310%	173%	128%

Toelichting: voor elk percentiel wordt SPR uitgedrukt t.o.v. FTK (bijvoorbeeld: een uitkomst van 20% voor 75%-percentiel geeft aan dat 75%-percentiel SPR 20% hoger ligt dan 75%-percentiel FTK)

Gemiddelde reële uitkeringen voor RTS (met dekkingsgraad 145%, de basisvariant), RTS-1% en RTS +1% voor maatmensen

	Actieven & gepensioneerden																Slapers						Nabestaanden			
leeftijd maatmens:	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	35	40	45	50	55	60	35	45	55			
5%-perc. SPR RTS	-10%	-20%	-21%	-18%	-10%	0%	2%	5%	8%	10%	10%	10%	9%	8%	-20%	-27%	-26%	-21%	-13%	-3%	-1%	-3%	1%			
5%-perc. SPR RTS+1	-24%	-30%	-27%	-20%	-8%	4%	7%	9%	11%	12%	12%	11%	9%	8%	-25%	-29%	-25%	-17%	-7%	3%	10%	5%	9%			
5%-perc. SPR RTS-1	8%	-8%	-14%	-15%	-10%	-4%	-2%	2%	5%	8%	9%	9%	8%	8%	-9%	-20%	-25%	-23%	-17%	-8%	-10%	-11%	-6%			
25%-perc. SPR RTS	86%	42%	25%	19%	19%	19%	14%	15%	15%	15%	14%	12%	10%	9%	69%	31%	16%	12%	12%	15%	39%	21%	19%			
25%-perc. SPR RTS+1	55%	23%	14%	14%	17%	20%	16%	16%	16%	16%	14%	12%	10%	9%	42%	14%	7%	7%	11%	16%	47%	25%	22%			
25%-perc. SPR RTS-1	125%	66%	38%	26%	21%	19%	13%	14%	14%	14%	13%	11%	10%	8%	104%	52%	28%	17%	14%	14%	32%	17%	16%			
mediaan SPR DG RTS	183%	106%	71%	52%	44%	39%	28%	26%	23%	21%	18%	14%	12%	10%	179%	103%	68%	49%	40%	35%	87%	50%	40%			
mediaan SPR DG RTS+1	134%	77%	55%	44%	41%	39%	29%	27%	24%	21%	18%	15%	12%	10%	131%	75%	52%	42%	38%	35%	97%	55%	43%			
mediaan SPR DG RTS-1	246%	142%	89%	61%	47%	39%	27%	25%	23%	20%	17%	14%	11%	10%	241%	138%	86%	58%	43%	35%	79%	46%	37%			
75%-perc. SPR DG RTS	304%	177%	117%	86%	69%	58%	43%	38%	33%	28%	23%	18%	14%	11%	333%	192%	126%	91%	70%	57%	150%	85%	64%			
75%-perc. SPR DG RTS+1	232%	137%	96%	75%	65%	58%	44%	39%	34%	28%	23%	18%	14%	11%	255%	151%	105%	81%	67%	57%	163%	90%	67%			
75%-perc. SPR DG RTS-1	397%	226%	142%	97%	73%	59%	42%	37%	32%	27%	22%	17%	13%	11%	432%	244%	152%	103%	75%	57%	138%	79%	60%			
95%-perc. SPR DG RTS	517%	296%	193%	140%	109%	90%	67%	57%	47%	38%	30%	22%	16%	13%	643%	364%	234%	164%	122%	93%	266%	144%	104%			
95%-perc. SPR DG RTS+1	403%	237%	163%	126%	104%	90%	68%	58%	48%	39%	30%	22%	17%	13%	506%	296%	201%	149%	117%	93%	285%	151%	108%			
95%-perc. SPR DG RTS-1	659%	367%	227%	156%	115%	90%	66%	56%	47%	38%	30%	22%	16%	13%	813%	447%	273%	182%	128%	94%	248%	137%	99%			

Toelichting: voor elk percentiel wordt SPR uitgedrukt t.o.v. FTK (bijvoorbeeld: een uitkomst van 20% voor 75%-percentiel geeft aan dat 75%-percentiel SPR 20% hoger ligt dan 75%-percentiel FTK)

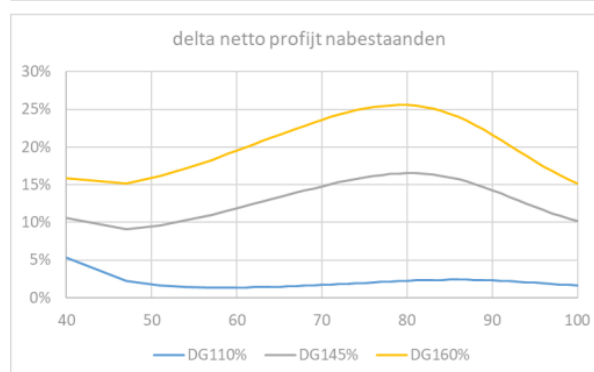
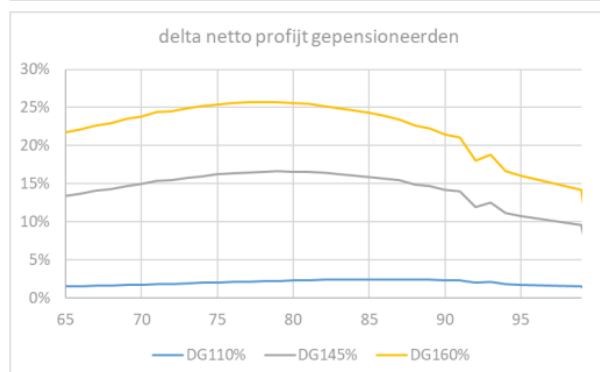
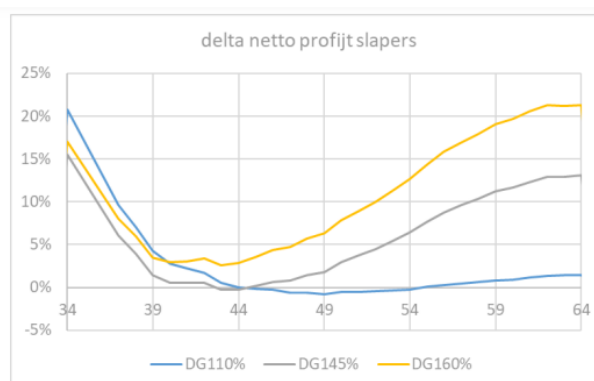
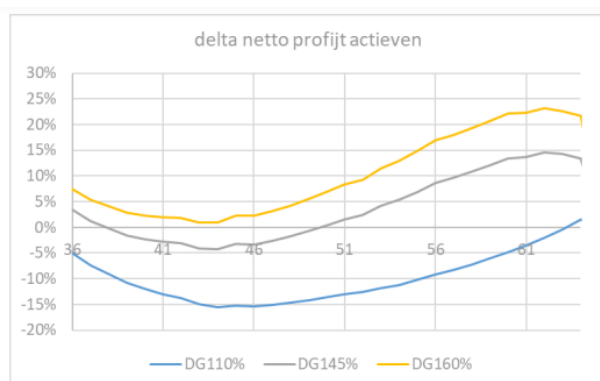
Bijlage VII – Overzicht delta netto profijt

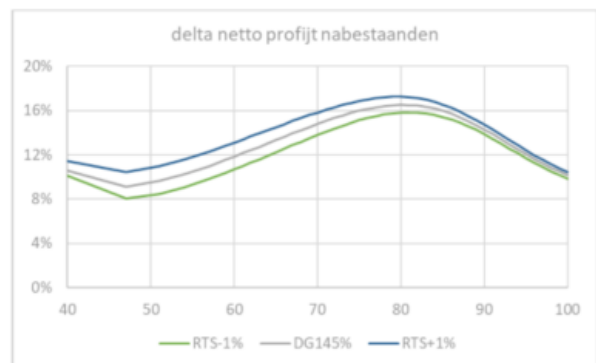
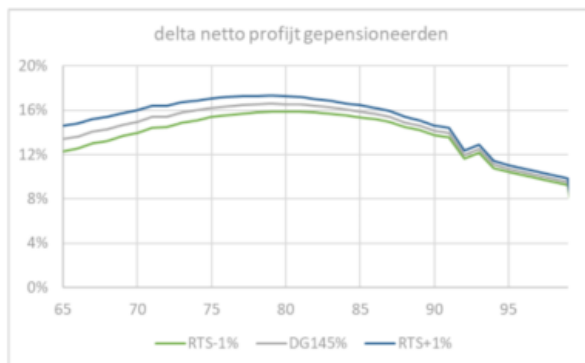
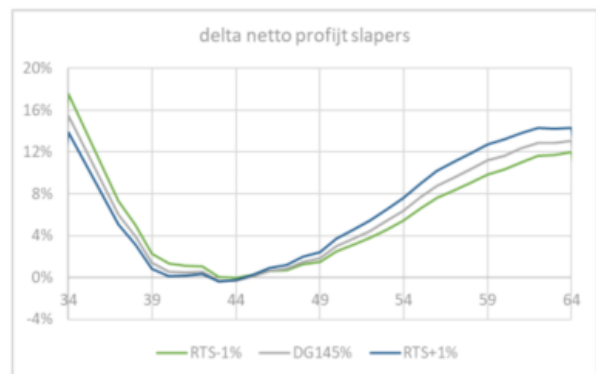
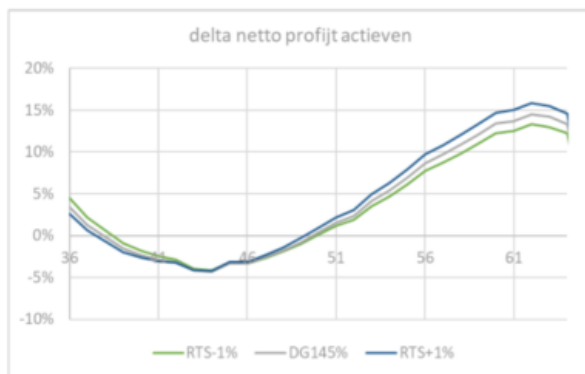
Overzicht Δ netto profijt maatmensen (actieven t/m 60 jaar en gepensioneerden vanaf 65 jaar) voor DG 145% & RTS+1% & RTS-1%

	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
DG 145% RTS-1%	1.2%	-7.5%	-6.8%	-2.4%	4.0%	10.6%	11.8%	13.5%	15.0%	15.9%	15.8%	14.4%	12.1%	10.1%
DG 145%	0.6%	-7.8%	-6.9%	-2.2%	4.6%	11.6%	12.9%	14.5%	15.9%	16.7%	16.4%	14.8%	12.5%	10.5%
DG 145% RTS+1%	0.2%	-7.7%	-6.7%	-1.8%	5.4%	12.9%	14.1%	15.6%	16.8%	17.4%	17.0%	15.3%	12.9%	10.8%

Overzicht Δ netto profijt maatmensen (“slapers t/m 60 jaar”) voor DG 145% & RTS+1% & RTS-1%

	35	40	45	50	55	60
DG 145% RTS-1%	14.0%	1.4%	-0.6%	1.4%	5.4%	9.8%
DG 145%	12.1%	0.5%	-0.8%	1.7%	6.3%	11.2%
DG 145% RTS+1%	10.6%	-0.1%	-0.8%	2.3%	7.5%	12.7%



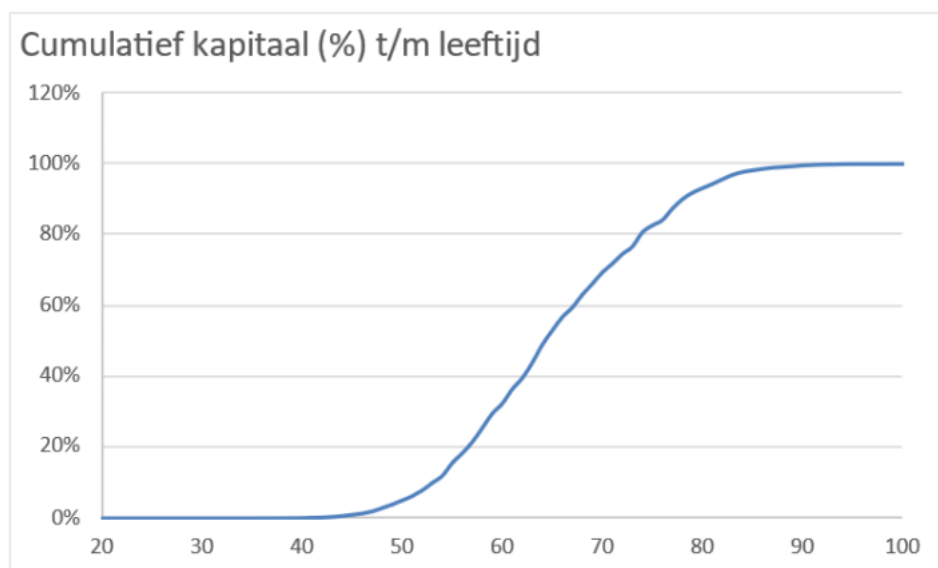


Bijlage VIII – Karakteristieken deelnemers pensioenkring

Aantallen per status en per leeftijdscohort

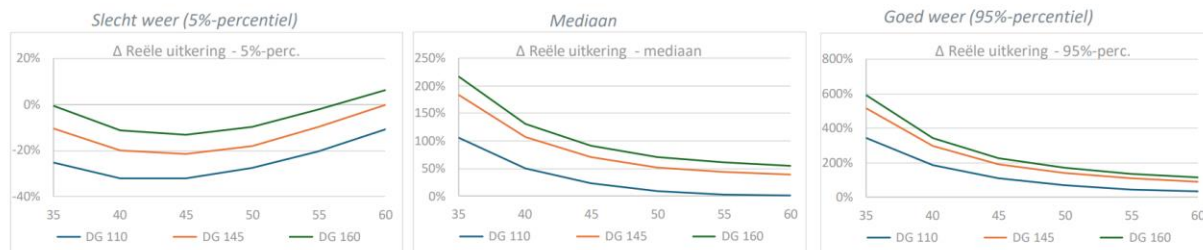
Aantallen deelnemers	Actieve	Slaper	Gepensioneerde	Nabestaande	Totaal
20-24	0	0	0	0	0
25-29	0	0	0	0	0
30-34	0	1	0	0	1
35-39	5	11	0	1	17
40-44	20	108	0	0	128
45-49	36	245	0	1	282
50-54	70	336	0	1	407
55-59	121	405	0	13	539
60-64	88	308	0	18	414
65-69	0	0	315	26	341
70-74	0	0	216	35	251
75-79	0	0	190	59	249
80-84	0	0	142	55	197
85-89	0	0	47	38	85
90-94	0	0	24	20	44
95-99	0	0	4	9	13
100-104	0	0	1	0	1
105-109	0	0	0	0	0
Totaal	340	1.414	939	276	2.969

Cumulatief vermogen per leeftijd (o.b.v. SPR met DG 145%)

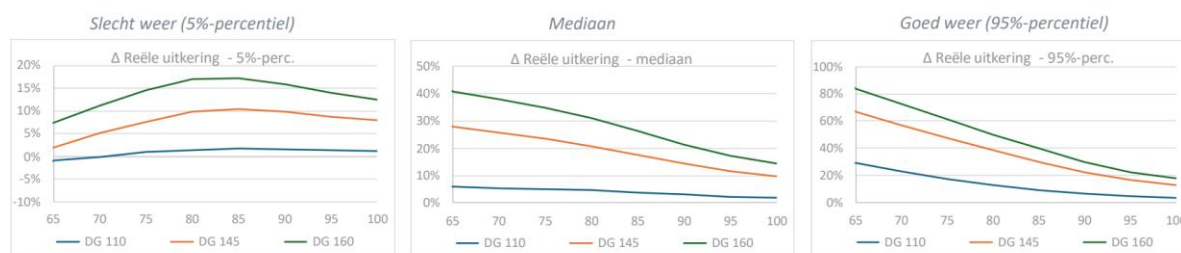


Bijlage IX – Gevoeligheidsanalyse

Actieve maatmensen



Gepensioneerde maatmensen

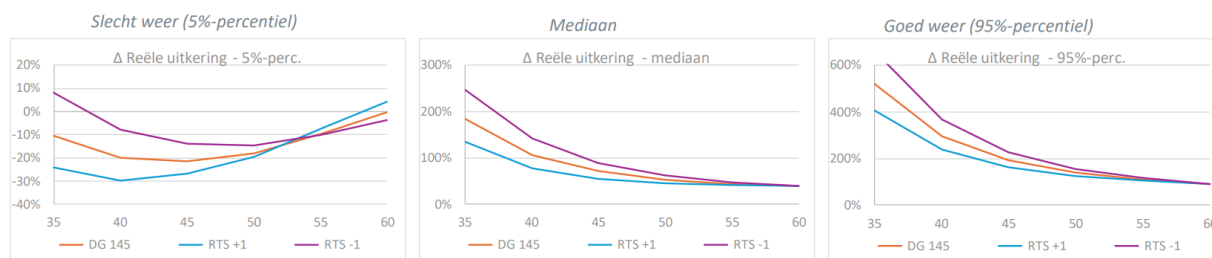


- Reële uitkeringen maatmensen SPR relatief t.o.v. FTK voor diverse percentielen. Hierin ook de resultaten voor de jonge nabestaanden op

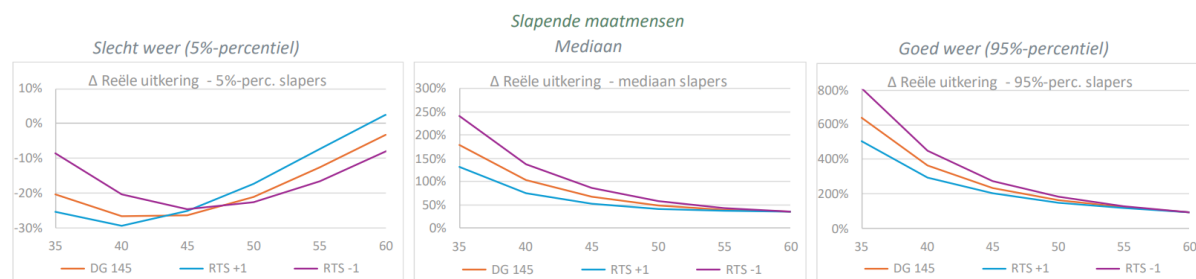
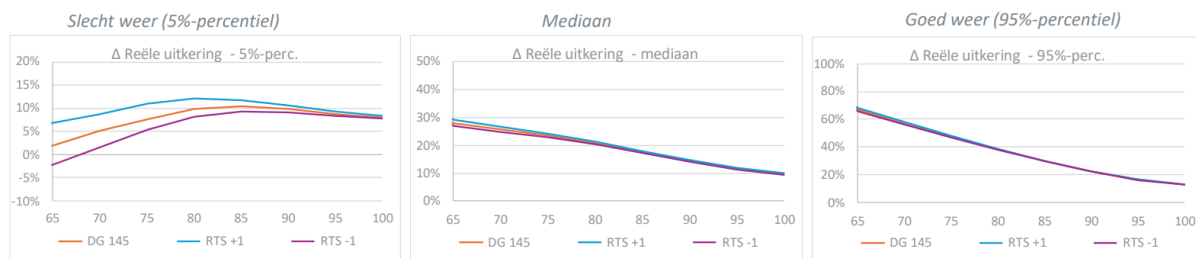
	Actieven & gepensioneerden															Slapers					Nabestaanden		
<i>leeftijd maatmens:</i>	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	35	40	45	50	55	60	35	45	55
5%-perc. SPR DG 110	-25%	-32%	-32%	-28%	-20%	-11%	-1%	0%	1%	1%	2%	2%	1%	1%	2%	-8%	-11%	-9%	-6%	-2%	3%	-3%	-2%
5%-perc. SPR DG 145	-10%	-20%	-21%	-18%	-10%	0%	2%	5%	8%	10%	10%	10%	9%	8%	-20%	-27%	-26%	-21%	-13%	-3%	-1%	-3%	1%
5%-perc. SPR DG 160	-1%	-11%	-13%	-10%	-2%	6%	7%	11%	15%	17%	17%	16%	14%	12%	-17%	-25%	-25%	-20%	-10%	1%	3%	1%	6%
25%-perc. SPR DG 110	36%	5%	-8%	-13%	-11%	-6%	2%	3%	3%	3%	3%	2%	2%	1%	47%	15%	3%	0%	0%	1%	21%	4%	2%
25%-perc. SPR DG 145	86%	42%	25%	19%	19%	19%	14%	15%	15%	15%	14%	12%	10%	9%	69%	31%	16%	12%	12%	15%	39%	21%	19%
25%-perc. SPR DG 160	108%	60%	40%	33%	33%	33%	25%	26%	25%	24%	22%	19%	15%	13%	89%	46%	30%	25%	25%	27%	55%	35%	33%
mediaan SPR DG 110	105%	49%	23%	9%	2%	1%	6%	5%	5%	5%	4%	3%	2%	2%	115%	56%	29%	15%	9%	7%	46%	17%	9%
mediaan SPR DG 145	183%	106%	71%	52%	44%	39%	28%	26%	23%	21%	18%	14%	12%	10%	179%	103%	68%	49%	40%	35%	87%	50%	40%
mediaan SPR DG 160	217%	131%	92%	71%	61%	55%	41%	38%	35%	31%	26%	21%	17%	14%	212%	127%	88%	67%	57%	51%	110%	68%	57%
75%-perc. SPR DG 110	192%	99%	56%	32%	19%	11%	13%	10%	9%	7%	6%	4%	3%	2%	218%	115%	66%	40%	25%	17%	85%	36%	21%
75%-perc. SPR DG 145	304%	177%	117%	86%	69%	58%	43%	38%	33%	28%	23%	18%	14%	11%	333%	192%	126%	91%	70%	57%	150%	85%	64%
75%-perc. SPR DG 160	353%	210%	143%	108%	89%	77%	57%	51%	45%	39%	32%	25%	19%	16%	385%	228%	153%	114%	91%	75%	180%	107%	83%
95%-perc. SPR DG 110	345%	185%	110%	71%	45%	32%	29%	23%	17%	13%	9%	7%	4%	3%	439%	237%	142%	92%	61%	42%	168%	78%	49%
95%-perc. SPR DG 145	517%	296%	193%	140%	109%	90%	67%	57%	47%	38%	30%	22%	16%	13%	643%	364%	234%	164%	122%	93%	266%	144%	104%
95%-perc. SPR DG 160	592%	344%	228%	169%	135%	112%	84%	72%	61%	50%	40%	30%	22%	18%	732%	420%	274%	196%	149%	116%	310%	173%	128%

Toelichting: voor elk percentiel wordt SPR uitgedrukt t.o.v. FTK (bijvoorbeeld: een uitkomst van 20% voor 75%-percentiel geeft aan dat 75%-percentiel SPR 20% hoger ligt dan 75%-percentiel FTK)

Actieve maatmensen

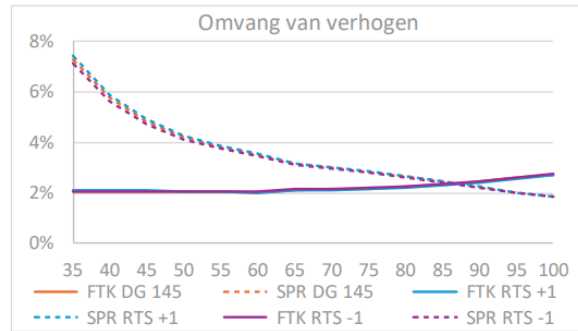
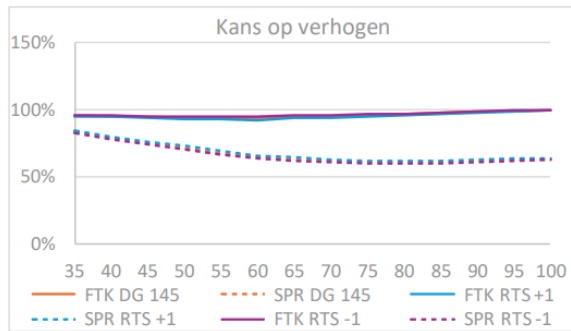
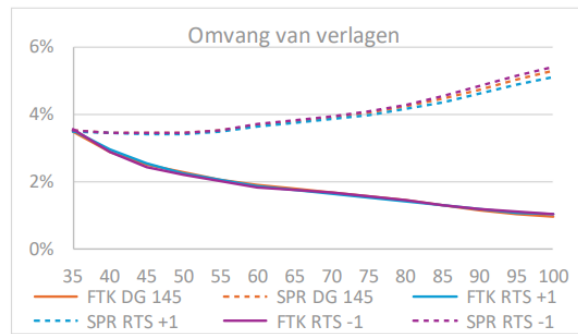
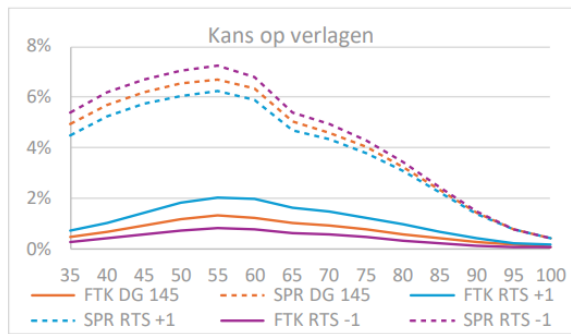


Gepensioneerde maatmensen

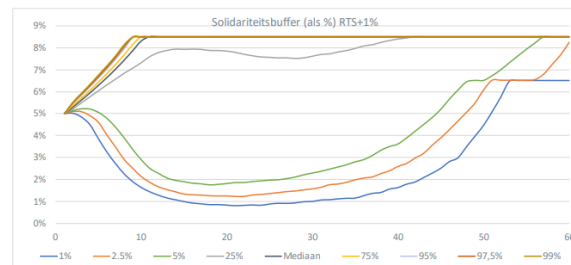
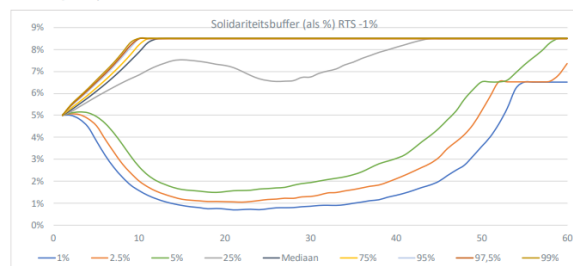
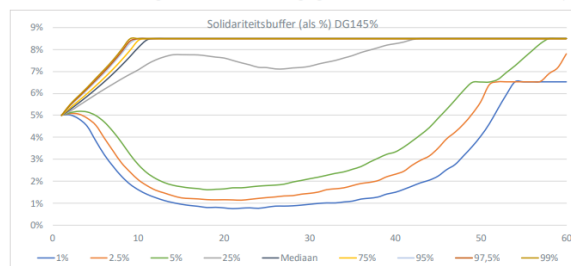


leeftijd maatmens:	Actieven & gepensioneerden														Slapers						Nabestaanden		
	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	35	40	45	50	55	60	35	45	55
5%-perc. SPR RTS	-10%	-20%	-21%	-18%	-10%	0%	2%	5%	8%	10%	10%	10%	9%	8%	-20%	-27%	-26%	-21%	-13%	-3%	-1%	-3%	1%
5%-perc. SPR RTS+1	-24%	-30%	-27%	-20%	-8%	4%	7%	9%	11%	12%	12%	11%	9%	8%	-25%	-29%	-25%	-17%	-7%	3%	10%	5%	9%
5%-perc. SPR RTS-1	8%	-8%	-14%	-15%	-10%	-4%	-2%	2%	5%	8%	9%	9%	8%	8%	-9%	-20%	-25%	-23%	-17%	-8%	-10%	-11%	-6%
25%-perc. SPR RTS	86%	42%	25%	19%	19%	19%	14%	15%	15%	15%	14%	12%	10%	9%	69%	31%	16%	12%	12%	15%	39%	21%	19%
25%-perc. SPR RTS+1	55%	23%	14%	14%	17%	20%	16%	16%	16%	16%	14%	12%	10%	9%	42%	14%	7%	7%	11%	16%	47%	25%	22%
25%-perc. SPR RTS-1	125%	66%	38%	26%	21%	19%	13%	14%	14%	14%	13%	11%	10%	8%	104%	52%	28%	17%	14%	14%	32%	17%	16%
mediaan SPR DG RTS	183%	106%	71%	52%	44%	39%	28%	26%	23%	21%	18%	14%	12%	10%	179%	103%	68%	49%	40%	35%	87%	50%	40%
mediaan SPR DG RTS+1	134%	77%	55%	44%	41%	39%	29%	27%	24%	21%	18%	15%	12%	10%	131%	75%	52%	42%	38%	35%	97%	55%	43%
mediaan SPR DG RTS-1	246%	142%	89%	61%	47%	39%	27%	25%	23%	20%	17%	14%	11%	10%	241%	138%	86%	58%	43%	35%	79%	46%	37%
75%-perc. SPR DG RTS	304%	177%	117%	86%	69%	58%	43%	38%	33%	28%	23%	18%	14%	11%	333%	192%	126%	91%	70%	57%	150%	85%	64%
75%-perc. SPR DG RTS+1	232%	137%	96%	75%	65%	58%	44%	39%	34%	28%	23%	18%	14%	11%	255%	151%	105%	81%	67%	57%	163%	90%	67%
75%-perc. SPR DG RTS-1	397%	226%	142%	97%	73%	59%	42%	37%	32%	27%	22%	17%	13%	11%	432%	244%	152%	103%	75%	57%	138%	79%	60%
95%-perc. SPR DG RTS	517%	296%	193%	140%	109%	90%	67%	57%	47%	38%	30%	22%	16%	13%	643%	364%	234%	164%	122%	93%	266%	144%	104%
95%-perc. SPR DG RTS+1	403%	237%	163%	126%	104%	90%	68%	58%	48%	39%	30%	22%	17%	13%	506%	296%	201%	149%	117%	93%	285%	151%	108%
95%-perc. SPR DG RTS-1	659%	367%	227%	156%	115%	90%	66%	56%	47%	38%	30%	22%	16%	13%	813%	447%	273%	182%	128%	94%	248%	137%	99%

Toelichting: voor elk percentiel wordt SPR uitgedrukt t.o.v. FTK (bijvoorbeeld: een uitkomst van 20% voor 75%-percentiel geeft aan dat 75%-percentiel SPR 20% hoger ligt dan 75%-percentiel FTK)



- Ontwikkeling SR voor dekingsgraad 110%, 145% en 160% (eerste 60 jaar)

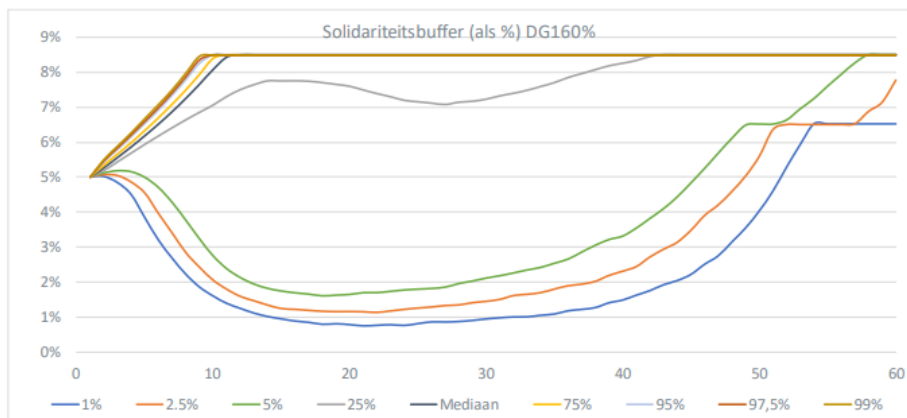
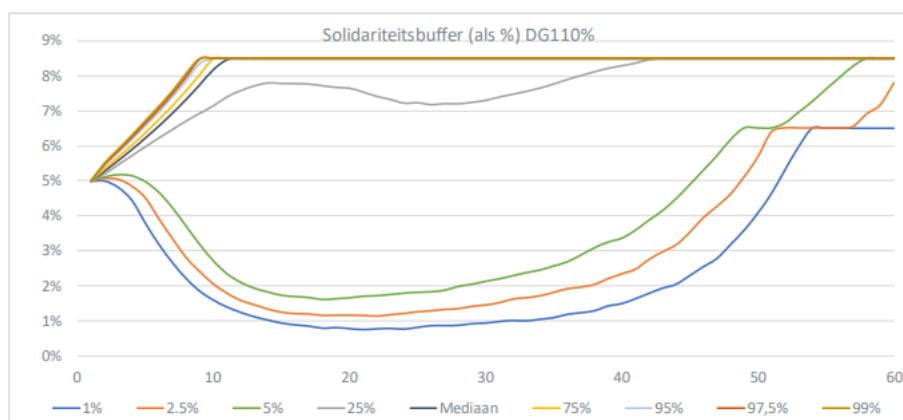
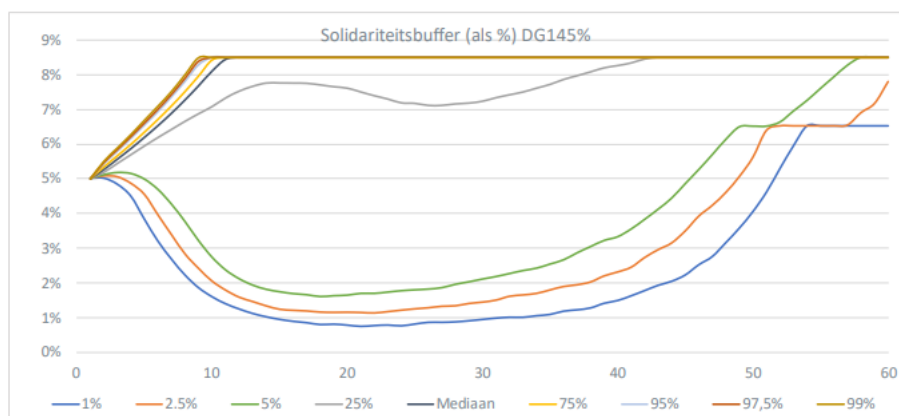


Bijlage X – Kans op verhogen/verlagen

	Verlagen													
<i>leeftijd maatmens:</i>	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
<i>Kans op verlagen</i>														
FTK DG 110	1.6%	2.4%	3.4%	4.8%	6.5%	7.8%	8.1%	8.5%	8.7%	8.4%	7.8%	7.0%	6.1%	5.4%
SPR DG 110	4.9%	5.7%	6.1%	6.5%	6.7%	6.4%	5.1%	4.7%	4.1%	3.3%	2.4%	1.5%	0.8%	0.4%
FTK DG 145	0.4%	0.7%	0.9%	1.2%	1.3%	1.2%	1.0%	0.9%	0.8%	0.6%	0.4%	0.3%	0.1%	0.1%
SPR DG 145	4.9%	5.7%	6.2%	6.5%	6.7%	6.3%	5.0%	4.6%	4.0%	3.2%	2.3%	1.4%	0.8%	0.4%
FTK DG 160	0.2%	0.3%	0.5%	0.6%	0.6%	0.6%	0.4%	0.4%	0.3%	0.2%	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%
SPR DG 160	4.9%	5.7%	6.2%	6.5%	6.7%	6.3%	5.0%	4.6%	4.0%	3.2%	2.3%	1.4%	0.8%	0.4%
<i>Omvang van verlagen</i>														
FTK DG 110	3.5%	3.0%	2.6%	2.3%	2.0%	1.8%	1.5%	1.5%	1.4%	1.2%	1.1%	1.0%	0.8%	0.8%
SPR DG 110	3.5%	3.5%	3.4%	3.4%	3.5%	3.7%	3.8%	3.9%	4.0%	4.2%	4.4%	4.7%	5.0%	5.2%
FTK DG 145	3.5%	2.9%	2.5%	2.3%	2.1%	1.9%	1.8%	1.7%	1.6%	1.4%	1.3%	1.2%	1.1%	1.0%
SPR DG 145	3.5%	3.5%	3.4%	3.4%	3.5%	3.7%	3.8%	3.9%	4.0%	4.2%	4.5%	4.7%	5.0%	5.3%
FTK DG 160	3.9%	3.0%	2.5%	2.2%	1.9%	1.8%	1.7%	1.6%	1.5%	1.4%	1.3%	1.1%	1.0%	0.9%
SPR DG 160	3.5%	3.5%	3.4%	3.4%	3.5%	3.7%	3.8%	3.9%	4.1%	4.2%	4.5%	4.8%	5.0%	5.3%

	Verhogen													
<i>leeftijd maatmens:</i>	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
<i>Kans op verhogen</i>														
FTK DG 110	93.7%	92.6%	91.2%	89.1%	86.2%	82.6%	76.1%	73.5%	70.7%	67.4%	63.8%	59.8%	55.8%	52.5%
SPR DG 110	83.5%	79.1%	75.3%	71.8%	68.1%	64.8%	63.0%	61.9%	61.0%	60.6%	60.8%	61.5%	62.4%	63.2%
FTK DG 145	95.3%	95.0%	94.6%	94.1%	93.6%	93.7%	94.7%	95.0%	95.5%	96.2%	97.1%	98.1%	98.8%	99.3%
SPR DG 145	83.4%	79.0%	75.1%	71.6%	67.9%	64.6%	62.9%	61.8%	60.9%	60.5%	60.7%	61.5%	62.4%	63.2%
FTK DG 160	95.6%	95.5%	95.4%	95.2%	95.0%	95.2%	96.0%	96.3%	96.7%	97.2%	97.9%	98.6%	99.1%	99.5%
SPR DG 160	83.4%	79.0%	75.1%	71.5%	67.8%	64.5%	62.8%	61.7%	60.8%	60.5%	60.7%	61.4%	62.4%	63.2%
<i>Omvang van verhogen</i>														
FTK DG 110	2.1%	2.2%	2.2%	2.2%	2.2%	2.2%	2.0%	1.9%	1.8%	1.7%	1.5%	1.3%	1.0%	0.9%
SPR DG 110	7.3%	5.8%	4.8%	4.2%	3.8%	3.5%	3.1%	3.0%	2.8%	2.7%	2.4%	2.2%	2.0%	1.8%
FTK DG 145	2.1%	2.1%	2.1%	2.1%	2.0%	2.0%	2.1%	2.1%	2.2%	2.2%	2.3%	2.5%	2.6%	2.7%
SPR DG 145	7.3%	5.8%	4.8%	4.2%	3.8%	3.5%	3.1%	3.0%	2.8%	2.6%	2.4%	2.2%	2.0%	1.8%
FTK DG 160	2.0%	2.0%	2.0%	2.0%	2.0%	2.0%	2.1%	2.2%	2.2%	2.3%	2.4%	2.5%	2.6%	2.8%
SPR DG 160	7.3%	5.8%	4.8%	4.2%	3.8%	3.5%	3.1%	3.0%	2.8%	2.6%	2.4%	2.2%	2.0%	1.8%

Bijlage XI – Ontwikkeling solidariteitsreserve SPR



Bijlage XII – Beoordelingskader

In het transitieplan hebben de sociale partners de beoordeling van evenwichtigheid en compensatie opgenomen. De nieuwe pensioenregeling en de transitie zijn door sociale partners voor de verschillende doelgroepen beoordeeld op evenwichtigheid. Bij deze beoordeling is gebruik gemaakt van wettelijke maatstaven.

Onderstaand wordt door de sociale partners aan deze wettelijke maatstaven expliciete grenzen meegegeven aan Stap wanneer de uitkomsten wel of niet acceptabel zijn. Voor de uitkomsten geldt in beginsel hoe hoger (het positieve effect) hoe beter. Bij de beoordeling van de bovengrenzen wordt dit beginsel meegewogen.

De grenzen zijn vastgesteld voor de volgende onderzochte scenario's:

1. Basisscenario
2. Hoogste verkende dekkingsgraad
3. Laagste verkende dekkingsgraad
4. Basisscenario met renteschok RTS + 1%
5. Basisscenario met renteschok RTS – 1%.

Maatstaf: relatieve verandering verwachte reële pensioenuitkering (mediaan) inclusief uitkeringsfase

De ondergrens relatieve verandering verwachte gemiddelde reële pensioenuitkering in de mediaan is voor alle leeftijden en voor alle deelnemersgroepen 0% (0% betekent hier dat in de nieuwe regeling de verwachte reële uitkering tenminste hetzelfde is als in de huidige regeling). De motivering bij deze ondergrens is gelegen in het uitgangspunt dat een deelnemer er op het moment van de transitie niet op achteruit mag gaan.

Grenzen relatieve verandering verwachte gemiddelde reële pensioenuitkering (mediaan)

	Leeftijdscohort	Maatmens	Mediaan	
			Ondergrens	Bovengrens
Actieven	20 t/m 24	22		
	25 t/m 29	27		
	28 t/m 32	30		
	33 t/m 37	35	0%	175%
	38 t/m 42	40	0%	150%
	43 t/m 47	45	0%	125%
	48 t/m 52	50	0%	100%
	53 t/m 57	55	0%	80%
	58 t/m 62	60	0%	65%
Pensioengerechtigde	63 t/m 67	65	0%	50%
	65 t/m 67	65	0%	50%
	68 t/m 72	70	0%	45%
	73 t/m 77	75	0%	40%
	78 t/m 82	80	0%	35%
	83 t/m 87	85	0%	30%
	88 t/m 92	90	0%	25%
	93 t/m 97	95	0%	20%
	98 t/m 102	100	0%	15%
Slapers	20 t/m 24	22		
	25 t/m 29	27		
	28 t/m 32	30		
	33 t/m 37	35	0%	150%
	38 t/m 42	40	0%	130%
	43 t/m 47	45	0%	110%
	48 t/m 52	50	0%	90%
	53 t/m 57	55	0%	70%
	58 t/m 62	60	0%	60%
	63 t/m 67	65	0%	50%

Maatstaf: relatieve verandering verwachte reële pensioenuitkering bij slechtweer (5% percentiel) en goedweer (95%-percentiel) inclusief uitkeringsfase

Het nieuwe pensioenstelsel kent een beleggingsbeleid, dat in een ‘slecht weer’ scenario minder gunstig uitpakt dan de huidige pensioenregeling. Tegenover de verslechtering in een ‘slecht weer’ scenario staat een forse verbetering in een ‘goed weer’ scenario. Daarnaast zal bij de transitie worden getoetst dat de verbetering in ‘goed weer’ ten minste zo groot zal zijn als de verslechtering bij ‘slecht weer’. Dit vinden de sociale partners een belangrijk uitgangspunt om de mogelijke verslechtering bij ‘slecht weer’ te accepteren.

Ondergrens relatieve verandering verwachte gemiddelde reële pensioenuitkering (slecht weer scenario)

Ondergrens			5%-Percentiel	
	Leeftijdscohort	Maatmens	Ondergrens	Bovengrens
Actieven	20 t/m 24	22		
	25 t/m 29	27		
	28 t/m 32	30		
	33 t/m 37	35	-35%	10%
	38 t/m 42	40	-30%	10%
	43 t/m 47	45	-25%	10%
	48 t/m 52	50	-20%	10%
	53 t/m 57	55	-15%	10%
	58 t/m 62	60	-10%	10%
	63 t/m 67	65	-5%	10%
Pensioengerechtigde	65 t/m 67	65	-5%	10%
	68 t/m 72	70	-5%	10%
	73 t/m 77	75	0%	12%
	78 t/m 82	80	0%	12%
	83 t/m 87	85	0%	12%
	88 t/m 92	90	0%	12%
	93 t/m 97	95	0%	15%
	98 t/m 102	100	0%	15%
Slapers	20 t/m 24	22		
	25 t/m 29	27		
	28 t/m 32	30		
	33 t/m 37	35	-35%	10%
	38 t/m 42	40	-30%	10%
	43 t/m 47	45	-25%	10%
	48 t/m 52	50	-20%	10%
	53 t/m 57	55	-15%	10%
	58 t/m 62	60	-10%	10%
	63 t/m 67	65	-5%	10%

Ondergrens relatieve verandering verwachte gemiddelde reële pensioenuitkering (goed weer)

			95%-percentiel	
	Leeftijdscohort	Maatmens	Ondergrens	Bovengrens
Actieven	20 t/m 24	22		
	25 t/m 29	27		
	28 t/m 32	30		
	33 t/m 37	35	130%	400%
	38 t/m 42	40	100%	350%
	43 t/m 47	45	80%	300%
	48 t/m 52	50	60%	250%
	53 t/m 57	55	40%	200%
	58 t/m 62	60	30%	150%
	63 t/m 67	65	20%	100%
Pensioengerechtigde	65 t/m 67	65	15%	100%
	68 t/m 72	70	15%	90%
	73 t/m 77	75	10%	80%
	78 t/m 82	80	10%	70%
	83 t/m 87	85	5%	60%
	88 t/m 92	90	5%	50%
	93 t/m 97	95	0%	40%
	98 t/m 102	100	0%	30%
Slapers	20 t/m 24	22		
	25 t/m 29	27		
	28 t/m 32	30		
	33 t/m 37	35	130%	400%
	38 t/m 42	40	100%	350%
	43 t/m 47	45	80%	300%
	48 t/m 52	50	60%	250%
	53 t/m 57	55	40%	200%
	58 t/m 62	60	30%	150%
	63 t/m 67	65	20%	100%

Maatstaf: relatieve wijziging van netto profijt

Voor de maatstaf delta netto profijt geldt aanvullend dat de afwijking van het netto profijt ten opzichte van het gemiddelde netto profijt mag maximaal 12,5% bedragen.

	Leeftijdscohort	Maatmens	Netto profijt	
			Ondergrens	Bovengrens
Actieven	20 t/m 24	22		
	25 t/m 29	27		
	28 t/m 32	30		
	33 t/m 37	35	-2,5%	20%
	38 t/m 42	40	-2,5%	20%
	43 t/m 47	45	-2,5%	20%
	48 t/m 52	50	-2,5%	20%
	53 t/m 57	55	-2,5%	20%
	58 t/m 62	60	-2,5%	20%
Pensioengerechtigde	63 t/m 67	65	-2,5%	20%
	65 t/m 67	65	-2,5%	20%
	68 t/m 72	70	-2,5%	20%
	73 t/m 77	75	-2,5%	20%
	78 t/m 82	80	-2,5%	20%
	83 t/m 87	85	-2,5%	20%
	88 t/m 92	90	-2,5%	20%
	93 t/m 97	95	-2,5%	20%
Slapers	98 t/m 102	100	-2,5%	20%
	20 t/m 24	22		
	25 t/m 29	27		
	28 t/m 32	30		
	33 t/m 37	35	-2,5%	20%
	38 t/m 42	40	-2,5%	20%
	43 t/m 47	45	-2,5%	20%
	48 t/m 52	50	-2,5%	20%
	53 t/m 57	55	-2,5%	20%
	58 t/m 62	60	-2,5%	20%
	63 t/m 67	65	-2,5%	20%

Maatstaf: Kans op verlagen en omvang op verlagen

Voor de kans op verlagen en de omvang van verlagen worden de volgende grenzen gesteld.

Leeftijdscohort	Kans op verlagen	
	Ondergrens	Bovengrens
Gewezen deelnemers	0%	10,0%
Pensioengerechtigden	0%	10,0%

Leeftijdscohort	Omvang van verlagen	
	Ondergrens	Bovengrens
Gewezen deelnemers	0%	10,0%
Pensioengerechtigden	0%	10,0%

Eindloonregeling

De tegemoetkoming wegens vervallen onvoorwaardelijke indexatie in jaar n wordt bepaald door de koopsom vast te stellen welke benodigd is om de 2% vaste indexatie in te kopen. Deze koopsom wordt vastgesteld op basis van een koopsomfactor. Deze koopsomfactor stelt Aon gelijk aan de koopsomfactor die Stap hanteert voor het betreffende kalenderjaar. Deze bestaande compensatieregeling betreft het verschil tussen de verhoging van het pensioen op basis van de eindloonregeling en de vaste verhoging van 2%. De hoogte van deze compensatie komt overeen met het bedrag dat Aon in de oude situatie aan het pensioenfonds betaald zou hebben minus de kosten voor de 2% vaste indexatie. Deze tegemoetkoming vindt in de loonsfeer plaats en het ligt daarom in lijn om de compensatie van de 2% vaste indexatie op dezelfde wijze en tarieven te baseren. Het aldus berekende bruto bedrag wordt, onder aftrek van de wettelijke inhoudingen, in juni van het betreffende jaar uitgekeerd. De koopsomfactor is de factor die gebruikt wordt voor de aankoop van een ouderdomspensioen en het daarvan afgeleide nabestaandenpensioen. Deze tegemoetkoming wordt alleen toegekend aan deelnemers die op 1 april in actieve dienst zijn.

Middelloonregeling

De tegemoetkoming wegens vervallen onvoorwaardelijke indexatie in jaar n wordt bepaald door de koopsom benodigd om de vaste indexatie op basis van de Aon-loonindex in te kopen. De Aon-loonindex is gedefinieerd als de procentuele verhoging van de salarisschalen in jaar n ten opzichte van jaar n-1. Deze koopsom wordt vastgesteld op basis van een koopsomfactor. Deze koopsomfactor stelt Aon gelijk aan de koopsomfactor die Stap hanteert voor het betreffende kalenderjaar. Het aldus berekende bruto bedrag wordt, onder aftrek van de wettelijke inhoudingen, in juni van het betreffende jaar uitgekeerd. De koopsomfactor is de factor die gebruikt wordt voor de aankoop van een ouderdomspensioen. Deze tegemoetkoming wordt alleen toegekend aan deelnemers die op 1 januari in actieve dienst zijn.