



Transitieplan Wet toekomst pensioenen

22 september 2025

GAZELLE 





Inhoud

1.	Inleiding	5
2.	Verantwoording en medezeggenschap	6
3.	Mijlpalen	7
4.	Doelstellingen en kenmerken nieuwe pensioenregeling	8
4.1	Doelstellingen nieuwe pensioenregeling	8
4.2	Keuze voor een solidaire premieregeling	9
4.3	Kenmerken nieuwe pensioenregeling	10
5.	Intentie tot samengaan met Pon	13
6.	Doelstellingen solidariteitsbeleid	15
7.	Opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten	16
7.1	Overwegingen voor wel of niet invaren	16
7.2	Transitiedoelstellingen	17
7.3	Voorrangsregels	18
8.	Gemaakte afspraken voor compensatie	20
8.1	Achtergrond compensatie	20
8.2	Hoogte en vorm compensatie	20
8.3	Financiering compensatielast	22
9.	Gemaakte afspraken over initiële vulling solidariteitsreserve	23
10.	De periode tot aan de transitiedatum	24
11.	Effecten van de wijziging van de pensioenregeling (transitie-effecten)	25
11.1	Transitie-effecten inclusief compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek	25
11.2	Transitie-effecten: gevoeligheidsanalyse dekkingsgraden	29
11.3	Transitie-effecten: rentegevoeligheid	32
12.	Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken	39
12.1	Kaderstelling beoordeling evenwichtigheid	39
12.2	Beoordeling evenwichtigheid	42
12.3	Overige verantwoording	42
13.	Communicatie	43
	Bijlage 1: Begrippenlijst	44
	Bijlage 2: Uitgangspunten	46





1. Inleiding

Vanwege de inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen (hierna: Wtp), per 1 juli 2023, dient de pensioenregeling van Koninklijke Gazelle N.V. te worden aangepast. De inhoud van het transitieplan en de wijzigingen in de pensioenregeling zijn in overleg tussen de werkgever en de ondernemingsraad overeengekomen. Samen worden deze partijen hierna 'sociale partners' genoemd. Op grond van artikel 150d van de Pensioenwet en artikel 44 van het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling hebben sociale partners dit transitieplan opgesteld.

In dit transitieplan leggen sociale partners de gemaakte keuzes en de overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de wijziging van de pensioenregeling vast, alsmede de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten. Daarnaast bevat dit transitieplan de verantwoording waarom sprake is van een evenwichtige transitie.

Het doel van het transitieplan is om betrokken partijen inzicht te geven in de gemaakte keuzes, de overwegingen die daaraan ten grondslag liggen en de impact van die keuzes voor hen. Betrokken partijen zijn onder andere deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden.

Aan dit transitieplan kunnen geen rechten worden ontleend.

De nieuwe pensioenregeling en de transitie zijn als geheel beoordeeld op evenwichtigheid, overeenkomstig de memorie van toelichting bij de Wtp. Dit houdt in dat het wijzigen van de pensioenregeling, de gevolgen van invaren en de afspraken over compensatie als totaalpakket zijn beoordeeld. Voor- en nadelen kunnen elkaar daarbij opheffen. Met dit transitieplan is er dus overeenstemming op het totaalpakket.

Sociale partners zijn overeengekomen dat de nieuwe pensioenregeling minimaal gelijkwaardig dient te zijn aan de pensioenregeling van PME Pensioenfonds, zodat de vrijstelling van verplichte deelname aan PME Pensioenfonds behouden blijft. Hierbij hebben sociale partners vastgesteld dat deze gelijkwaardigheid niet te bewerkstelligen is binnen de huidige vorm van Stichting Pensioenfonds Gazelle. Daarom is de intentie om de nieuwe pensioenopbouw plaats te laten vinden in een constructie waarbij Stichting Pensioenfonds Pon en Stichting Pensioenfonds Gazelle zijn samengegaan.

Sociale partners geven aan Stichting Pensioenfonds Gazelle de opdracht om in gezamenlijkheid met Stichting Pensioenfonds Pon de gewijzigde pensioenregeling vanaf 1 januari 2028 uit te voeren. Sociale partners verzoeken Stichting Pensioenfonds Gazelle de op de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in deze pensioenregeling en de deelnemers die nadeel ondervinden van de afschaffing van de doorsneesystematiek, hiervoor te compenseren op de in dit transitieplan beschreven wijze.

Sociale partners verzoeken Stichting Pensioenfonds Gazelle dit transitieplan, door middel van publicatie op zijn website, beschikbaar te stellen aan de deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden, conform artikel 150 d lid 3 van de Pensioenwet.



2. Verantwoording en medezeggenschap

Dit transitieplan is de formele vastlegging van hetgeen sociale partners zijn overeengekomen over:

- de nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2028,
- de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling (intentie tot samengaan met Stichting Pensioenfonds Pon),
- het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten naar de nieuwe pensioenregeling,
- de compensatie voor de gevolgen van de afschaffing van de doorsneesystematiek,
- het initieel vullen van de solidariteitsreserve, en
- de periode tot aan de transitiedatum.

Bij aanvang van het traject is een stuurgroep samengesteld waarin zitting hebben afvaardigingen van:

- de werkgever Koninklijke Gazelle N.V.
- de ondernemingsraad van Koninklijke Gazelle N.V.
- het bestuur van Stichting Pensioenfonds Gazelle
- het belanghebbendenorgaan van Stichting Pensioenfonds Gazelle'
- de directeur pensioenen van Pon Holdings B.V.

De vertegenwoordiging van het bestuur van Stichting Pensioenfonds Gazelle heeft er voor gezorgd dat in een vroeg stadium feedback verkregen kon worden over de uitvoerbaarheid en de uitlegbaarheid van de afspraken.

Ingevolge artikel 150g van de PW stelt de werkgever een vereniging van pensioengerechtigden respectievelijk een vereniging van gewezen deelnemers die een substantieel gedeelte van de pensioengerechtigden vertegenwoordigen in de gelegenheid om een oordeel uit te spreken over het transitieplan.

Op 16 mei 2024 is via de website van Stichting Pensioenfonds Gazelle gevraagd of verenigingen van pensioengerechtigden en/of verenigingen van gewezen deelnemers, die gebruik willen maken van het hoorrecht, zich willen melden. Bij zowel de sociale partners als Stichting Pensioenfonds Gazelle hebben zich geen verenigingen van pensioengerechtigden en/of gewezen deelnemers gemeld. Hierdoor hebben de sociale partners de bedoelde verenigingen niet kunnen horen. De aanwezigheid van het belanghebbendenorgaan werd mede op prijs gesteld omdat op deze wijze de stem van gewezen deelnemers en pensioengerechtigden toch een plek kreeg bij de beraadslagingen over de nieuwe pensioenregeling.

Door de vertegenwoordiging van de directeur pensioenen van Pon Holdings B.V. werd gewaarborgd dat de nieuwe pensioenregeling past binnen de kaders die hiervoor binnen Pon gehanteerd worden.

De stuurgroep heeft gedurende een intensief traject de voorbereiding gedaan voor en beraadslagingen gedaan over de nieuwe pensioenregeling en het concept transitieplan opgesteld. De stuurgroep heeft zich hierbij laten ondersteunen door adviseurs van Sprenkels.

Van de diensten van de door de overheid ingestelde transitiecommissie is geen gebruik gemaakt.



3. Mijlpalen

De sociale partners geven opdracht aan Pensioenfonds Gazelle om in gezamenlijkheid met Pensioenfonds Pon de gewijzigde pensioenregeling vanaf 1 januari 2028 uit te voeren. De belangrijkste mijlpalen in het proces naar de gewijzigde pensioenregeling zijn:

Datum	Mijlpaal
31 mei 2023	Principekeuze voor Solidaire Premiereregeling (SPR)
1 juli 2023	Wet toekomst pensioenen van kracht
4 juli 2024	Voorgenomen keuze kenmerken nieuwe pensioenregeling
9 oktober 2024	Intentie voor samengaan met Pensioenfonds Pon
19 november 2024	Voorgenomen keuze compensatie
10 februari 2025	Besluiten over de nieuwe pensioenregeling, invaren en compensatie door stuurgroep
22 september 2025	Vaststelling transitieplan door sociale partners
6 oktober 2025	Verzending van transitieplan door sociale partners aan Pensioenfonds Gazelle en Pensioenfonds Pon
1 januari 2028	Transitie naar de gewijzigde pensioenregeling, inclusief invaren bestaande pensioenaanspraken en -rechten
1 januari 2028	Uiterste transitiemoment



4. Doelstellingen en kenmerken nieuwe pensioenregeling

4.1 Doelstellingen nieuwe pensioenregeling

Op dit moment is de pensioenregeling van Koninklijke Gazelle N.V. vormgegeven als een middelloonregeling met voorwaardelijke toeslagverlening (CDC-regeling). Koninklijke Gazelle N.V. is vrijgesteld van deelname aan de bedrijfstakpensioenregeling van PME Pensioenfonds, omdat de pensioenregeling minimaal gelijkwaardig is aan die van PME Pensioenfonds. De huidige pensioenregeling kan onder de Wtp niet gehandhaafd blijven. Sociale partners wensen voor wat betreft premie en pensioendoelstelling zoveel mogelijk aan te sluiten bij de huidige pensioenregeling.

Sociale partners hebben voor de vanaf 1 januari 2028 geldende nieuwe pensioenregeling de volgende doelstellingen gedefinieerd:

- Sociale partners ervaren solidariteit en ontzorging in de huidige pensioenregeling als positief en passend bij de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden en het karakter van de onderneming Koninklijke Gazelle N.V.. Sociale partners wensen deze kenmerken zoveel mogelijk te behouden.
- Sociale partners willen dat de pensioendoelstelling in de nieuwe pensioenregeling vergelijkbaar is met die uit de huidige pensioenregeling. De pensioendoelstelling is door sociale partners vastgesteld op 80% van de gemiddelde pensioengrondslag op basis van 43 dienstjaren. Dit ambitieniveau moet met een voldoende mate van zekerheid gerealiseerd kunnen worden.
- Sociale partners willen dat de pensioenverwachting (mediaan) in de nieuwe pensioenregeling voor alle deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden minimaal gelijk is aan de pensioenverwachting (mediaan) in de huidige pensioenregeling.
- Sociale partners willen dat de hoogte van het partner- en wezenpensioen zoveel mogelijk vergelijkbaar is met de huidige pensioenregeling.
- Sociale partners willen ook onder het nieuwe pensioenstelsel een pensioenregeling blijven aanbieden die minimaal gelijkwaardig is aan die van PME Pensioenfonds, zodat de vrijstelling van deelname aan PME Pensioenfonds behouden blijft.
- Sociale partners hebben vastgesteld dat de pensioenuitkering in de uitkeringsfase kan fluctueren. Sociale partners wensen echter dalingen van het ingegane pensioen zo veel als mogelijk te beperken.
- Sociale partners willen dat de nieuwe pensioenregeling goed uitvoerbaar (tegen beperkte kosten en met een minimale kans op fouten) en goed uitlegbaar moet zijn. Complexiteit wordt daarom zoveel als mogelijk vermeden.
- Sociale partners willen dat de transitie in zijn geheel kostenneutraal is. De premie wordt in principe vastgesteld op het premieniveau dat van 2022 tot 2024 van toepassing was: 30% van de pensioengrondslag (exclusief de premie voor de Anw-hiaat pensioenregeling). De premie is echter afhankelijk van externe factoren zoals de rente, de levensverwachting en uitvoeringskosten. De totaal te betalen premie zou daarom kunnen variëren in de tijd en wordt aangepast indien sociale partners daar overeenstemming over bereiken. Enige aanpassing geldt alleen voor de toekomst.
- Sociale partners wensen de werknemersbijdrage in de pensioenregeling te verlagen naar het niveau dat in de pensioenregeling van Stichting Pensioenfonds Pon van toepassing is (1/3 van de totale premie). De premie voor de Anw-hiaat pensioenregeling dient volledig voor rekening van de werkgever te blijven.



4.2 Keuze voor een solidaire premieregeling

In het nieuwe pensioenstelsel dient de pensioenregeling vormgegeven te worden als:

- een solidaire premieregeling of
- een flexibele premieregeling.

Op hoofdlijnen hebben de solidaire en de flexibele premieregeling de volgende kenmerken:

Solidaire premieregeling	Flexibele premieregeling
Collectief systeem / samen beleggen • Pensioenfonds stelt beleggingsmix vast • Beleggingsrendementen worden leeftijdsafhankelijk toegerekend naar persoonlijke pensioenvermogens	Meer individuele keuzes voor: • Mate van beleggingsrisico • Vaste of variabele uitkering • Bij invaren eenmalig tussen vaste en variabele uitkering voor pensioengerechtigden
Solidariteit staat centraal • Beleggingsrisico's en risico's inzake overlijden, langlevens- en arbeidsongeschiktheid worden gedeeld • Intergenerationele risicodeling via beschermingsrendement en solidariteitsreserve • Solidariteitsreserve financiering uit overrendement en premie	Beperkt risicodeling • Risico's inzake overlijden, microlanglevens- en arbeidsongeschiktheid worden gedeeld • Het delen van risico's is ook mogelijk via risicodelingsreserve. Bij beleggingskeuzes kunnen beleggingsgerelateerde risico's niet worden gedeeld • Risicodelingsreserve financiering uit premie
Variabele uitkering Vanaf de pensioendatum ontvangt de pensioengerechtigde een variabele uitkering	Mogelijkheid tot vaste uitkering • Aparte opbouwfase en uitkeringsfase • Het is mogelijk om op de pensioendatum te kiezen tussen een vaste en variabele uitkering (beperkt shoprecht) • Vaste uitkering is conform huidig FTK

Zoals aangegeven bij de doelstellingen in 4.1 zijn sociale partners van mening dat solidariteit een kernwaarde is van een goede pensioenregeling en het delen van risico's tussen verschillende leeftijdsgroepen gewenst is om pech- en gelukgeneraties te voorkomen. Sociale partners zijn van mening dat een groot deel van de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden niet in staat is om grote fluctuaties in de uitkeringen te kunnen opvangen. Binnen de solidaire premieregeling zijn er, in vergelijking met de flexibele pensioenregeling, meer mogelijkheden om solidariteit in te richten en fluctuaties in de uitkering op te laten vangen door het collectief.

Daarmee is de solidaire premieregeling beter toegerust om daling van ingegane pensioenuitkeringen zoveel mogelijk te voorkomen. Door het delen van risico's zijn er ook meer mogelijkheden om het risico en rendement met betrekking tot het pensioen over generaties heen te optimaliseren.



Daarnaast hebben de sociale partners de overtuiging dat de meeste deelnemers aan de pensioenregeling de voorkeur hebben voor een pensioen dat voor hen wordt geregeld in plaats van dat zij zelf verantwoordelijk zijn voor uitkerings- en beleggingskeuzes. Binnen de solidaire pensioenregeling worden deelnemers ontzorgd. Dit sluit aan bij de in 4.1. geformuleerde doelstelling met betrekking tot ontzorging en past ook bij de homogene deelnemersgroep.

Invoering van een solidaire premieregeling met solidariteit binnen en tussen generaties ligt daarom voor de hand. De wettelijke kaders voor de solidaire premieregeling onder de Wtp leveren de basis voor wat in dit document wordt bedoeld met 'de nieuwe pensioenregeling'. Dit betekent onder meer dat voor alle deelnemers duidelijker dan voorheen wordt hoe de ingelegde premie ten goede komt aan hun eigen pensioen.

Alles afwegende zijn sociale partners van mening dat het zoveel mogelijk behouden van solidariteit en het ontzorgen belangrijker zijn dan het aanbieden van keuzemogelijkheden. Tevens vinden sociale partners dat de solidaire premieregeling beter is uitgerust om dalingen van ingegane pensioenen zoveel mogelijk te voorkomen, conform de in 4.1 geformuleerde doelstelling. Om deze redenen is gekozen voor een nieuwe pensioenregeling op basis van de solidaire premieregeling.

4.3 Kenmerken nieuwe pensioenregeling

Sociale partners hebben met betrekking tot de nieuwe regeling zoveel mogelijk aangesloten bij de kenmerken en het uitkeringsniveau van de huidige pensioenregeling. De premie blijft 30% van de pensioengrondslag. Deze premie wordt net als in de huidige regeling gebruikt voor ouderdomspensioen, partnerpensioen en wezenpensioen. Daarnaast wordt geregeld dat de pensioenopbouw doorgaat als deelnemers arbeidsongeschikt raken of in de WW terecht komen.

Toch veranderen er een paar zaken, de belangrijkste zijn:

- In de huidige pensioenregeling staat vast hoeveel pensioen ieder jaar wordt opgebouwd. Aan de hand daarvan werd vastgesteld hoe hoog de premie zou moeten zijn. In de nieuwe pensioenregeling staat vast hoe hoog de premie is en is de hoogte van het ouderdomspensioen na de pensioendatum van tevoren niet bekend. De premie van 30% wordt eerst gebruikt om de risico's van overlijden, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid te dekken en de kosten te betalen. Vervolgens wordt de rest van de premie gestort in een persoonlijk pensioenvermogen dat collectief door het pensioenfonds wordt belegd. Voor jongeren wordt meer beleggingsrisico genomen. Bij het naderen van de pensioendatum wordt het beleggingsrisico afgebouwd. Hoe hoog het uiteindelijke pensioen na pensionering is, hangt onder andere af van de beleggingsrendementen die op het persoonlijk pensioenvermogen zijn behaald. Het persoonlijk pensioenvermogen blijft ook na ingang van het pensioen belegd.
- Als het pensioen is ingegaan, stijgt het pensioen als het beleggingsrendement op het persoonlijk pensioenvermogen positief is en daalt het pensioen als het beleggingsrendement op het persoonlijk pensioenvermogen negatief is. Door middel van instrumenten zoals onder andere de solidariteitsreserve kunnen dalingen van ingegane uitkeringen zoveel mogelijk voorkomen worden.
- De wijze waarop het partnerpensioen en het wezenpensioen in de Wet toekomst pensioen is geregeld, wijkt fundamenteel af van de huidige pensioenregeling. De hoogte van het partnerpensioen en het wezenpensioen bij overlijden van de deelnemer voor de pensioendatum, is voortaan een vast percentage van het laatstverdiende salaris (en niet meer de pensioengrondslag) en is onafhankelijk van de diensttijd van de deelnemer. Het partnerpensioen en wezenpensioen bij overlijden van de deelnemer voor de pensioendatum, wordt gedekt op risicobasis. Dat betekent dat er na uitdiensttreding in principe geen partnerpensioen en wezenpensioen meer van toepassing is.

Met betrekking tot het partnerpensioen en het wezenpensioen vinden sociale partners het belangrijk dat nabestaanden van deelnemers goed verzorgd achterblijven. Dat past bij het karakter van het bedrijf en de daarbij behorende (eerder genoemde) doelstellingen met betrekking tot solidariteit en ontzorging.



Sociale partners hebben gekeken naar verschillende niveaus van het partner- en wezenpensioen en hebben gekozen voor een partnerpensioen van 40% van het laatstverdiende salaris en een wezenpensioen van 20% van het laatstverdiende salaris. Daarnaast blijft een Anw-hiaat pensioen van toepassing op hetzelfde niveau als de huidige pensioenregeling.

Overwegingen hierbij waren:

- Voor nieuwe medewerkers is het partnerpensioen hoger dan in de huidige regeling tot een salarisniveau van (bij 40 dienstjaren) ruim € 73.000,00 (op basis van kengetallen 2024). Daarboven is het partnerpensioen lager. Voor het overgrote deel van de medewerkers zal het partnerpensioen daarmee hoger uitkomen.
- Bestaande medewerkers ontvangen daarbovenop het in de huidige regeling opgebouwde partner- en wezenpensioen.
- Het partnerpensioen bij overlijden van een (actieve) deelnemer vlak voor de pensioendatum is (bij 40 dienstjaren) van vergelijkbaar niveau als het partnerpensioen bij overlijden vlak na de pensioendatum.
- Het partnerpensioen en het wezenpensioen zijn hiermee hoger dan in de nieuwe pensioenregeling van PME Pensioenfonds, zodat voor dit aspect voldaan wordt aan de eisen voor vrijstelling van deelname aan PME Pensioenfonds.

De belangrijkste kenmerken van de nieuwe pensioenregeling zijn in onderstaande tabel weergegeven.

Onderdeel	Invulling	Toelichting
Soort pensioenregeling	Solidaire premieregeling	
Premie	30% van de pensioengrondslagsom + de premie voor het Anw-hiaatpensioen	Conform premieniveau 2024
Eigen bijdrage	1/3 van de premie voor de solidaire premieregeling. De premie voor de Anw-hiaat pensioenregeling is voor rekening van de werkgever	Conform regeling Pensioenfonds Pon
Pensioendoelstelling	80% van de gemiddelde pensioengrondslag na 43 dienstjaren	Conform huidig ambitieniveau
Pensioenrichtleeftijd	De eerste dag van de maand waarin de deelnemer 68 jaar wordt	Conform huidige regeling
Pensioengevend salaris	Het vaste jaarsalaris van de deelnemer vermeerderd met de vakantietoeslag.	Conform huidige regeling
Maximum pensioengevend salaris	€ 137.800 (2024)	Fiscaal maximum
Franchise	€ 17.545 (2024)	Fiscaal minimum
Pensioengrondslag	Pensioengevend salaris -/- franchise	Conform huidige regeling
Partnerpensioen vóór pensionering	40% van het pensioengevend salaris	Afwijkend van huidige systematiek (zie boven)
Anw-hiaatpensioen	€ 19.080,24 (2024)	Aansluiting bij de Anw-uitkering van de Sociale Verzekeringsbank
Partnerpensioen na pensionering	70% van het ouderdomspensioen (te financieren uit persoonlijk pensioenvermogen)	70% van het ouderdomspensioen
Wezenpensioen	20% van het pensioengevend salaris	Afwijkend van huidige systematiek (zie boven)
Verplichte voortzetting risicodekking nabestaandenpensioen	Eerste 6 maanden na uitdiensttreding	In huidige regeling niet van toepassing.



Onderdeel	Invulling	Toelichting
Vrijwillige voortzetting risicodekking nabestaandenpensioen	Tot aan de pensioendatum, met inachtneming van het wettelijke maximum voor het in te zetten persoonlijke pensioenvermogen	In huidige regeling kan de pensioenregeling als geheel maximaal drie jaar worden voortgezet.
Premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid	• Premievrije voortzetting pensioenpremie, inclusief risicodekking bij overlijden • WIA-volgend 6-klassensysteem	Vergelijkbaar met huidige regeling, met dien verstande dat in de huidige regeling de pensioenopbouw wordt voortgezet, in de nieuwe regeling wordt de premiebetaling voortgezet, inclusief de risicodekking.
Flexibilisering	• Bedrag ineens • Vervroeging/uitstel pensioenleeftijd • Deeltijdpensioen • Hoog-laag pensioen en • Laag-Hoog pensioen • Uitruil partnerpensioen in ouderdomspensioen en v.v.	Conform huidige regeling. N.B. de mogelijkheid om een bedrag ineens op te nemen is uitgesteld tot (in ieder geval) 1 juli 2026.
Vrijwillige voortzetting pensioenregeling	Maximaal 3 jaar	Conform huidige regeling
Nettopensioenregeling	• Leeftijdsonafhankelijke premie - Werkgeversbijdrage voor deelnemers voor de transitiedatum: gelijk aan huidige nettopensioenregeling - Werkgeversbijdrage voor deelnemers die toetreden op of na de transitiedatum: 15% van de pensioengrondslag • Uitvoering buiten Pensioenfonds Gazelle en Pensioenfonds Pon	In huidige pensioenregeling is een leeftijdsafhankelijke premie en leeftijdsafhankelijke werkgeversbijdrage van toepassing. Uitvoering vindt in de huidige regeling plaats binnen Pensioenfonds Gazelle. Uitvoering van de netto pensioenregeling binnen Pensioenfonds Gazelle is onder de Wtp complex en kosteninefficiënt.



5. Intentie tot samengaan met Pon

Vrijstelling bedrijfstakpensioenfondsen

Momenteel is Koninklijke Gazelle N.V. vrijgesteld van deelname aan PME Pensioenfondsen. Zoals aangegeven, hebben sociale partners de uitdrukkelijke wens om de vrijstelling voor Koninklijke Gazelle N.V. te behouden. Dit betekent dat de nieuwe solidaire-premieregeling van Koninklijke Gazelle N.V. de actuariële en financiële gelijkwaardigheid moet behouden ten opzichte van de solidaire premieregeling van PME Pensioenfondsen. Met name de hoogte van de spaarpremie voor de solidaire premieregeling speelt hierbij een belangrijke rol. Als de spaarpremie bij PME Pensioenfondsen hoger blijkt dan die bij Koninklijke Gazelle N.V., kan de pensioenregeling niet langer als gelijkwaardig worden beschouwd en zal de vrijstelling vervallen.

Spaarpremie

Op basis van de van PME Pensioenfondsen ontvangen indicatie van de spaarpremie, concluderen sociale partners dat de toekomstige spaarpremie bij Stichting Pensioenfondsen Gazelle lager zal zijn dan de spaarpremie van PME Pensioenfondsen, waarmee de vrijstelling zou komen te vervallen. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de kostencomponent in de premie, die bij een klein pensioenfonds zoals Stichting Pensioenfondsen Gazelle hoger ligt dan bij een groot pensioenfonds zoals PME Pensioenfondsen.

Om te voorkomen dat de vrijstelling van deelname aan PME Pensioenfondsen komt te vervallen, hebben sociale partners van Koninklijke Gazelle N.V. diverse toekomstscenario's onderzocht:

1. Verhogen van de premie naar een niveau boven 30% van de pensioengrondslag;
2. Inleveren van de vrijstelling en aansluiten bij PME Pensioenfondsen;
3. Samengaan met Stichting Pensioenfondsen Pon.

Het verhogen van de premie is strijdig met het uitgangspunt van een kostenneutrale overgang naar de nieuwe pensioenregeling en heeft daarom niet de voorkeur van sociale partners. Al eerder is aangegeven dat het behouden van de vrijstelling van PME Pensioenfondsen voor sociale partners een belangrijke randvoorwaarde is. Daarom hebben sociale partners een voorkeur uitgesproken om de toekomstige pensioenopbouw te laten plaatsvinden in een constructie waarbij Stichting Pensioenfondsen Pon en Stichting Pensioenfondsen Gazelle gezamenlijk de pensioenregeling uitvoeren. Belangrijk uitgangspunt hierbij is dat de voorgestelde solidaire premieregelingen bij Stichting Pensioenfondsen Gazelle en Stichting Pensioenfondsen Pon identiek zijn, waardoor het samengaan geen nieuwe aanpassingen in de pensioenregeling zal vergen.

Sociale partners hebben daarbij van Stichting Pensioenfondsen Gazelle en Stichting Pensioenfondsen Pon vernomen dat de (nog vast te stellen) risicohouding niet dermate afwijkend lijkt, dat dit een samengaan van de pensioenfondsen in de weg staat. Met het samengaan zal de toekomstige spaarpremie van het (gezamenlijke) pensioenfonds hoger zijn dan als Stichting Pensioenfondsen Gazelle de pensioenregeling zelfstandig zou uitvoeren. Dit zorgt ervoor dat de pensioendoelstelling met een hogere mate van waarschijnlijkheid gehaald zal worden. De spaarpremie is ook hoger dan die van PME Pensioenfondsen en vormt daarmee geen belemmering meer voor het behouden van de vrijstelling van PME Pensioenfondsen.

Samenvoegen opgebouwde pensioenen

Sociale partners wensen vervolgens dat de pensioenen uit de bestaande middenloonregeling eerst per 1 januari 2028 worden 'ingevoerd' in een solidaire premieregeling bij Stichting Pensioenfondsen Gazelle. Zo spoedig mogelijk daarna (en bij voorkeur op dezelfde datum) zouden sociale partners ook graag de opgebouwde waarden in de solidaire premieregeling van Stichting Pensioenfondsen Pon en Stichting Pensioenfondsen Gazelle samengevoegd zien worden. Sociale partners hebben daarbij de uitdrukkelijke eis dat er geen subsidiëring plaatsvindt met betrekking tot het solidariteitsbeleid.

Dit zal er toe leiden dat de initiële vulling van de solidariteitsreserve dermate op elkaar moet worden afgestemd dat er (ex ante) geen kruisbestuiving plaats vindt. Tevens vinden sociale partners het van belang dat de compensatie voor deelnemers aan Stichting Pensioenfondsen Gazelle, binnen Stichting Pensioenfondsen Gazelle moet worden afgewikkeld voordat tot overdracht kan worden overgegaan. De overdracht van de opgebouw-



de waarden van Stichting Pensioenfonds Gazelle is verder geen onderdeel van dit transitieplan. De mogelijke effecten daarvan zijn dan ook niet meegenomen in de berekeningen.

Sociale partners benadrukken vervolgens dat zij het van cruciaal belang vinden dat alle betrokkenen bij Gazelle het vertrouwen hebben dat werkgever, deelnemers en pensioengerechtigden zich vertegenwoordigd weten in de organen van het gezamenlijk pensioenfonds, met name gedurende de eerste jaren na de samenvoeging van beide pensioenfonds. Zij vragen het bestuur en het belanghebbendenorgaan met klem hier rekening mee te houden bij de inrichting van de organen van het gezamenlijke pensioenfonds.

Planning en verwachtingen

PME Pensioenfonds verwacht per 1 januari 2027 over te gaan op een solidaire premiereregeling. Het streven van sociale partners is om ook na die datum een ten minste 'gelijkwaardige' pensioenregeling te houden. Sociale partners gaan er voorsnog vanuit dat de toets op 'gelijkwaardigheid' (uiterlijk) zal moeten plaatsvinden, nadat beide pensioenregelingen (de verplichtgestelde regeling van PME Pensioenfonds én de vrijgestelde regeling van Koninklijke Gazelle N.V.) zijn gewijzigd in een solidaire premiereregeling conform de Wet toekomst pensioenen. Als derhalve PME Pensioenfonds per 1 januari 2027 overgaat naar het nieuwe pensioenstelsel en Koninklijke Gazelle N.V. per 1 januari 2028, zal deze toets uiterlijk per 1 januari 2028 hoeven plaats te vinden. Dat zou dus nog ruimte geven om tot 1 januari 2028 de bestaande regeling bij Stichting Pensioenfonds Gazelle te handhaven.

Volgens de huidige van PME Pensioenfonds ontvangen informatie, zal hierover pas in de loop van 2025 meer duidelijkheid komen.

Mocht blijken dat Koninklijke Gazelle N.V., om de vrijstelling te behouden, gedwongen wordt om toch op 1 januari 2027 een solidaire premiereregeling in te voeren, zullen sociale partners in overleg treden op welke wijze aan deze eis kan worden voldaan. Dit geldt overigens ook indien de vrijstelling van deelname aan PME Pensioenfonds om andere redenen in gevaar komt.

Als er zich in de periode tot aan de transitiedatum ontwikkelingen voordoen waardoor de spaarpremie bij Stichting Pensioenfonds Gazelle toch hoger blijkt te zijn dan die bij PME Pensioenfonds, dan zal opnieuw gekeken worden naar de wenselijkheid van samengaan met Stichting Pensioenfonds Pon.



6. Doelstellingen solidariteitsbeleid

Zoals aangegeven bij de uitgangspunten voor de nieuwe pensioenregeling ervaren sociale partners solidariteit en ontzorging in de huidige pensioenregeling als positief en passend bij de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden en het karakter van de onderneming Koninklijke Gazelle N.V.. Deze kenmerken dienen in de nieuwe regeling behouden te blijven. Zo hebben sociale partners in de eerder vermelde uitgangspunten aangegeven dat zij dalingen van het ingegane pensioen zo veel als mogelijk wensen te voorkomen. Zij zijn immers van mening dat een groot deel van de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden niet in staat is om grote fluctuaties in de uitkeringen te kunnen opvangen.

Het vaststellen van het solidariteitsbeleid is de verantwoordelijkheid van Stichting Pensioenfonds Gazelle. Sociale partners geven Stichting Pensioenfonds Gazelle de volgende doelstellingen mee inzake het solidariteitsbeleid:

- Het delen van de wettelijke verplichte onderdelen voor pensioenregelingen in verband met overlijden, arbeidsongeschiktheid, langlevensrisico en kosten.
- Het beperken van de kans op en mate van daling van ingegane pensioenuitkeringen.
 - Sociale partners verzoeken Stichting Pensioenfonds Gazelle om in dat geval de ingegane uitkering vanuit de solidariteitsreserve aan te vullen (voor zover de solidariteitsreserve hiervoor toereikend is) tot het niveau van het jaar daarvoor.
 - Indien de solidariteitsreserve niet toereikend is, hebben economische risico's, macrolanglevensrisico en wijzigingen van grondslagen impact op de hoogte van de ingegane pensioenuitkering.
- Het hanteren van een uitkeringscollectief, zodat alle ingegane uitkeringen jaarlijks met hetzelfde percentage stijgen/dalen.
- Het vergroten van de voorspelbaarheid van de pensioenuitkering voor bijna pensioengerechtigden.

Sociale partners verzoeken Stichting Pensioenfonds Gazelle de solidariteitsreserve evenwichtig vorm te geven, zodanig dat wordt voorkomen dat de solidariteitsreserve in één keer kan worden gebruikt en zodanig dat de baten en lasten vanuit de solidariteitsreserve voor elke generatie in evenwicht zijn. In dat kader verzoeken sociale partners Stichting Pensioenfonds Gazelle om te onderzoeken of een bovengrens voor de jaarlijkse onttrekking aan de solidariteitsreserve in dat kader passend is.

Sociale partners verzoeken Stichting Pensioenfonds Gazelle verder om de solidariteitsreserve te vullen bij invaren (zie verder hoofdstuk 7 en hoofdstuk 9) en vanuit toekomstig overrendement. Het vullen van de solidariteitsreserve vanuit premie vinden sociale partners op dit moment niet evenwichtig.

Waar in dit hoofdstuk wordt gesproken over Stichting Pensioenfonds Gazelle, wordt tevens Stichting Pensioenfonds Pon bedoeld voor zover het betrekking heeft op de gezamenlijke uitvoering van de nieuwe pensioenregeling.



7. Opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten

7.1 Overwegingen voor wel of niet invaren

De wetgever heeft ervoor gekozen dat invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten de standaard is, onder meer omdat de voordelen van het nieuwe pensioenstelsel dan ook van toepassing worden voor de in het verleden opgebouwde pensioenen. In het nieuwe pensioenstelsel worden geen of minder buffers opgebouwd en zijn er geen restricties met betrekking tot toeslagverlening (het verhogen van het pensioen in goede tijden). Daarom is het verwachte pensioen in het nieuwe pensioenstelsel hoger dan in het huidige pensioenstelsel.

Sociale partners onderschrijven genoemde voordelen van invaren en onderkennen daarnaast het volgende:

- In het nieuwe pensioenstelsel wordt het pensioengeld leeftijdsafhankelijk belegd. Hierdoor kan beter aansloten worden bij de wensen en de risicohouding van de verschillende leeftijdsgroepen.
- Ingegane pensioenuitkeringen kunnen door invaren, naar verwachting, eerder worden verhoogd. Dit betekent echter niet dat in het nieuwe pensioenstelsel een volledig koopkrachtbehoud kan worden gegarandeerd. De verhogingen in het nieuwe pensioenstelsel worden afhankelijk van onder andere de beleggingsopbrengsten.
- Er wordt voorkomen dat er twee systemen (huidig en nieuw pensioenstelsel) gehanteerd moeten worden binnen een pensioenfonds. Bij het niet invaren van opgebouwde pensioenen worden bestaande pensioenen verplicht financieel afgescheiden van het in het nieuwe pensioenstelsel opgebouwd vermogen. Op de opgebouwde pensioenen is het huidige financieel toetsingskader van toepassing. Op het nieuw op te bouwen pensioen is het nieuwe pensioenstelsel van toepassing. Het hanteren van twee kaders leidt tot extra complexiteit in de uitvoering en tot extra kosten. Bovendien is dit ook lastiger uit te leggen aan deelnemers. Deelnemers hebben dan immers verschillende soorten pensioen.
- Er wordt voorkomen dat er een scheiding tussen de bestaande en nieuwe pensioenen ontstaat. Een scheiding doorbreekt de risicodeling tussen generaties van deelnemers. Dit leidt bijvoorbeeld bij het verzekeren van het overlijdensrisico tot extra risico's.
- Er wordt voorkomen dat er een gesloten pensioenregeling ontstaat, waarin veroudering zal optreden door een daling van het aantal deelnemers. Op termijn zal er in deze pensioenregeling minder beleggingsrisico genomen kunnen worden, waardoor de verwachte toeslagverlening omlaag gaat. Bovendien stijgen in dat geval de uitvoeringskosten per deelnemer, wat sociale partners uit kosten- en efficiëntie-overwegingen willen voorkomen.
- Sociale partners hebben gekozen voor een solidaire premieregeling. Bij een voldoende hoge dekkinggraad bij transitie kan bij invaren gestart worden met een gevulde solidariteitsreserve. Dit verlaagt het risico dat pensioenen verlaagd worden in de eerste jaren na transitie.

Sociale partners onderkennen ook de volgende nadelen:

- Er is sprake van een wijziging van de pensioentoezegging. De deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden hebben bij invaren wettelijk geen individuele inspraak in het wijzigen van de pensioentoezegging. Dit kan zorgen voor reputatierisico en risico op onvrede. Dit risico kan (deels) worden beperkt door adequate communicatie.
- Het verdelen van het collectief vermogen is complex en brengt mogelijk juridisch risico met zich mee. Dossiervorming en goede onderbouwing van met name de evenwichtigheid zijn noodzakelijk, maar kunnen deze juridische risico's niet volledig wegnemen.
- Bij een onvoldoende gevulde solidariteitsreserve is er meer risico op een verlaging van het ingegaan pensioen in het nieuwe pensioenstelsel dan in het huidige pensioenstelsel.
- De voorspelbaarheid van het pensioen in de opbouwfase is lager dan in het huidige pensioenstelsel. Op de pensioendatum kan – als het tegenzit – een lager pensioen worden behaald dan in het huidige pensioenstelsel.
- Het invaren leidt tot eenmalige kosten. Dit zijn zowel uitvoeringskosten, die gemaakt worden bij de omzetting van de opgebouwde pensioenen naar persoonlijke pensioenvermogens en de voorbereidende werk-



zaamheden daarvoor, als transactiekosten in verband met het aanpassen van de beleggingen naar de bij het nieuwe pensioenstelsel passende situatie.

- De impact van invaren is op voorhand niet volledig vast te stellen. Zo is het onzeker hoe hoog de dekkingsgraad op het uiteindelijke invaarmoment is.

Alles afwegende verzoeken sociale partners aan Stichting Pensioenfonds Gazelle om per de transitiedatum de opgebouwde pensioenen in te varen in de nieuwe pensioenregeling, door middel van een collectieve waardeoverdracht volgens artikel 150m van de PW.

De voordelen van het nieuwe pensioenstelsel worden daarmee ook van toepassing voor de in het verleden opgebouwde pensioenen, waardoor er minder buffers worden opgebouwd en er minder restricties gelden met betrekking tot toeslagverlening (het verhogen van het pensioen in goede tijden). Daarom is het verwachte pensioen in het nieuwe pensioenstelsel hoger dan in het huidige pensioenstelsel. Deze voordelen en andere genoemde voordelen wegen naar de mening van sociale partners ruimschoots op tegen de beschreven nadelen.

7.2 Transitiedoelstellingen

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

- Minimaal Vereist Eigen Vermogen (MVEV)
- Voorziening voor Operationele Risico's (VOR)
- Persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden
- Compensatie
- Solidariteitsreserve

Het **Minimaal Vereist Eigen Vermogen (MVEV)** is een wettelijk verplicht onderdeel van de solidaire premie-regeling die altijd gevuld moet zijn. Beoogd is circa 1% van de totale pensioenvermogens op de transitiedatum.

Ook de **Voorziening voor Operationele Risico's (VOR)** is een wettelijk verplicht onderdeel van de solidaire pensioenregeling. De VOR bestaat in dit transitieplan uit zowel de kostenvoorziening als de voorziening voor premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en de voorziening voor het eerbiedigen van het reeds opgebouwde partnerpensioen. Deze onderdelen zijn nu reeds onderdeel van de voorziening pensioenverplichtingen, maar de hoogte daarvan is naar verwachting niet voldoende. Voor een eventuele verhoging van de huidige kostenvoorziening en voorziening voor premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid, en vorming van een eventuele stropottenpot wordt een geschatte, additionele opslag van 1% gehanteerd.

Ten aanzien van de **Persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden** stellen sociale partners voor dat alle deelnemers, op het moment van transitie, ten minste de nettovoorziening pensioenverplichtingen van hun pensioenaanspraken of -rechten ontvangen. Dit betekent dat het persoonlijke pensioenvermogen voor elke deelnemer, gewezen deelnemer of pensioengerechtigde hoger of gelijk is aan de corresponderende nettovoorziening pensioenverplichtingen op het moment van de transitie, en de ingegane pensioenuitkeringen en opgebouwde pensioenen de dag na transitie hoger of gelijk zijn aan de ingegane pensioenuitkeringen en opgebouwde pensioenen op de dag voor transitie.

Daarnaast wensen sociale partners dat de verwachte pensioenuitkeringen van niet-pensioengerechtigden de dag na transitie hoger of gelijk zijn dan de verwachte pensioenuitkeringen de dag voor transitie.

Ten aanzien van de **Compensatie** (zie ook hoofdstuk 8) verlangen sociale partners dat het pensioenfonds in ieder geval op de transitiedatum voldoende vermogen heeft om de compensatie te financieren. Het niet compenseren van deelnemers voor het vervallen van de doorsneesystematiek vinden sociale partners ongewenst. Ultimo 2023 bedraagt de verwachte compensatielast 5% van het collectieve pensioenvermogen. Deze zal worden gefinancierd uit het collectieve pensioenvermogen van het pensioenfonds. Omdat de compensatiestaffel in 2027 wordt herrekend, dient dit percentage op dat moment mogelijk bijgesteld te worden.



Ten aanzien van de **Solidariteitsreserve** (zie hoofdstuk 9) wensen sociale partners dat het pensioenfonds op de transitiedatum bij voorkeur voldoende vermogen heeft om de solidariteitsreserve bij aanvang te vullen. De gewenste solidariteitsreserve op de transitiedatum bedraagt 5% van het collectieve pensioenvermogen. Hierbij dient opgemerkt te worden dat dit percentage mogelijk aangepast moet worden om te bereiken dat er (ex ante) geen kruisbestuiving plaatsvindt tussen Stichting Pensioenfonds Gazelle en Stichting Pensioenfonds Pon in geval van overdracht van de opgebouwde pensioenen van Stichting Pensioenfonds Gazelle (zie hoofdstuk 5).

7.3 Voorrangsregels

De mate waarin de in hoofdstuk 7.2 gedefinieerde transitiedoelstellingen kunnen worden gerealiseerd, is in grote mate afhankelijk van de dekkingsgraad van Stichting Pensioenfonds Gazelle op het transitiemoment (1 januari 2028). Op basis van de huidige inzichten kunnen alle transitiedoelstellingen worden gerealiseerd als de dekkingsgraad op 1 januari 2028 112,0% is. Dat betekent enerzijds dat bij lagere dekkingsgraden concessies gedaan zullen moeten worden aan de in hoofdstuk 7.2 gedefinieerde transitiedoelstellingen. Sociale partners wensen in dit hoofdstuk aan te geven welke doelstellingen prioriteit hebben boven andere doelstellingen en in welke mate. Daarbij willen sociale partners een ondergrens van de dekkingsgraad aangeven, waaronder in de ogen van sociale partners te veel concessies gedaan moeten worden. Als deze situatie zich voordoet, zullen sociale partners opnieuw in overleg treden over de ontstane situatie en tot nadere besluitvorming komen. Anderzijds zijn er bij hogere dekkingsgraden middelen beschikbaar, waarbij sociale partners wensen aan te geven op welke wijze zij deze extra middelen willen toedelen aan de verschillende geformuleerde doelstellingen.

Als er concessies gedaan moeten worden

De ondergrens van de dekkingsgraad is de dekkingsgraad waarbij sociale partners de concessies nog aanvaardbaar achten. Dat is het geval als, naast de persoonlijke pensioenvermogens van minimaal 100% van de technische voorziening en de verplichte onderdelen (MVEV en VOR) ook de compensatie kan worden gefinancierd. Bij deze dekkingsgraad is er geen vermogen voor initiële vulling van de solidariteitsreserve.

Er wordt door sociale partners dus voorrang gegeven aan het financieren van de compensatie boven de initiële vulling van de solidariteitsreserve. Een (eventuele) achteruitgang in pensioen als gevolg van de afschaffing van de doorsneesystematiek is min of meer een zekere achteruitgang waarvoor als eerste collectief pensioenvermogen opzij gezet zou moeten worden. Of een verlaging van de pensioenuitkering die opgevangen zou moeten worden door de initiële vulling van de solidariteitsreserve, zich daadwerkelijk voordoet, is onzeker. Bovendien kan een eventuele ongewenste verlaging van de pensioenuitkering in de jaren daarna weer worden ingelopen, ook omdat de solidariteitsreserve jaarlijks wordt gevuld uit het positieve overrendement van alle deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden.

De bijbehorende ondergrens van de dekkingsgraad op de transitiedatum is 107,0%.

Als de dekkingsgraad lager is dan 107,0% zullen sociale partners opnieuw in overleg treden over de ontstane situatie en tot nadere besluitvorming komen over eventuele verdere concessies ten opzichte van de in hoofdstuk 7.2 geformuleerde transitiedoelstellingen. Daarbij kan ook worden overwogen of invaren van opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten nog wel evenwichtig is.

Indien op het transitiemoment de dekkingsgraad minimaal 107,0% bedraagt, wordt naar de mening van sociale partners in voldoende mate voldaan aan de transitiedoelstellingen.

Als er middelen overblijven

Als de dekkingsgraad groter is dan 112,0% zal het meerdere gebruikt worden om de persoonlijke pensioenvermogens te verhogen. Sociale partners hebben hierbij een sterke voorkeur om bij het toedelen van vermogen aan de persoonlijke pensioenvermogens de standaardmethode met een spreidingsperiode van één jaar te gebruiken. Het toe te delen vermogen wordt dan naar rato van de individuele voorzieningen aan de



persoonlijke pensioenvermogens toegerekend en niet via een rekentechnische spreidingstermijn.

De redenen hiervoor zijn:

- dat hiermee de gemiste indexatie (deels) kan worden rechtgetrokken en bij het (niet) toekennen van indexatie geen onderscheid gemaakt is naar leeftijd;
- dat het communicatief eenvoudiger is als alle (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden eenzelfde percentage verhoging krijgen.

Tussenliggende dekkingsgraden

Sociale partners hebben afgesproken om bij tussenliggende dekkingsgraden (tussen 107,0% en 112%) op het transitiemoment, het collectieve pensioenvermogen, naast de persoonlijke pensioenvermogens van 100% van de netto technische voorziening, als volgt aan te wenden voor de verplichte onderdelen (MVEV en VOR), de financiering van de compensatie en het initieel vullen van de solidariteitsreserve.

Dekkingsgraad	MVEV/VOR	Financiering van de compensatie	Initiële vulling van de Solidariteitsreserve
107,0%	2,0%	5,0%	0,0%
108,0%	2,0%	5,0%	1,0%
109,0%	2,0%	5,0%	2,0%
110,0%	2,0%	5,0%	3,0%
111,0%	2,0%	5,0%	4,0%
112,0%	2,0%	5,0%	5,0%



8. Gemaakte afspraken voor compensatie

8.1 Achtergrond compensatie

Sociale partners hebben afgesproken dat de doelstelling zou moeten zijn dat deelnemers (waaronder ook arbeidsongeschikte deelnemers) zo veel als mogelijk worden gecompenseerd voor een achteruitgang in pensioen als gevolg van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Het afschaffen van de doorsneesystematiek pensioenopbouw leidt tot een nadeel voor een groot deel van de huidige deelnemers van Koninklijke Gazelle N.V.. Sociale partners wensen dit nadeel te compenseren. Sociale partners verzoeken derhalve Stichting Pensioenfonds Gazelle op de hieronder beschreven wijze te zorgen voor de uitvoering van de compensatie van dit nadeel.

8.2 Hoogte en vorm compensatie

Sociale partners wensen dat op de navolgende wijze een achteruitgang in pensioen als gevolg van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling voor deelnemers wordt gecompenseerd:

- **Stap 1:** Bepaal voor elke leeftijd de leeftijdsafhankelijke opbouwwaarde van het pensioen vanaf het transitiemoment in de huidige pensioenregeling.
- **Stap 2:** Bepaal voor elke leeftijd de leeftijdsafhankelijke opbouwwaarde van het pensioen vanaf het transitiemoment in de huidige pensioenregeling.
- **Stap 3:** Bepaal de benodigde compensatie als het verschil tussen de uitkomst van stap 2 en de uitkomst van stap 1, voor zover dit verschil positief is.
- **Stap 4:** De hoogte van de compensatie is de contante waarde van de uitkomst van stap 3.

De hoogte van de compensatie wordt aldus gebaseerd op de eenvoudige transitie, dat wil zeggen: op de lasten ten gevolge van de afschaffing van de doorsneesystematiek, zonder rekening te houden met de verwachte positieve effecten van invaren. Ultimo 2023 bedraagt de compensatielast 5% van het collectieve pensioenvermogen. De compensatielast is berekend op basis van de gedempte rente die door het pensioenfonds wordt gebruikt voor de berekening van de gedempte kostendekkende premie. In de loop van 2027 wordt de compensatielast herrekend op basis van de dan geldende gedempte rente, zodat de compensatie op actuele grondslagen wordt vastgesteld en de betreffende deelnemers geen nadeel of voordeel hebben aan gewijzigde omstandigheden gedurende de periode tot aan de transitiedatum.¹

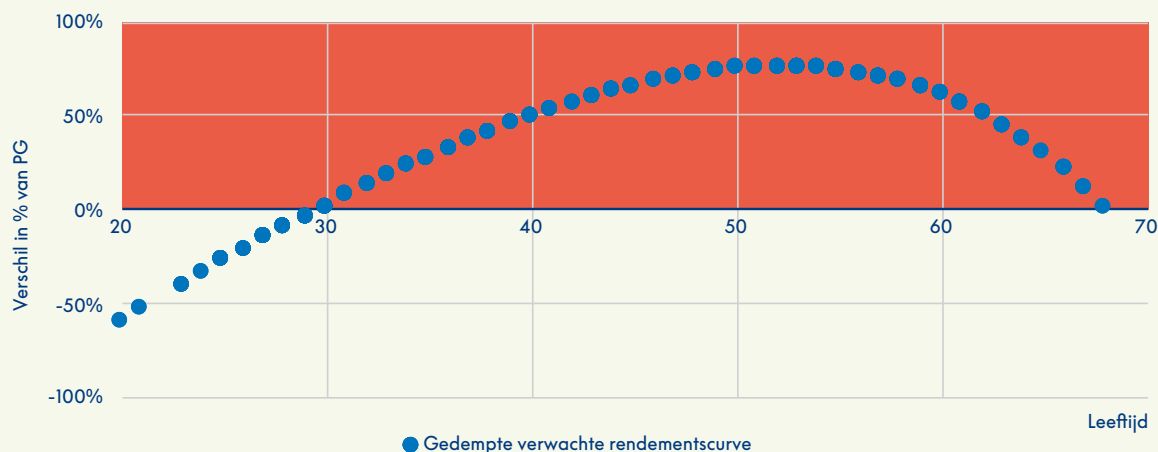
Sociale partners wensen dat de compensatie op de transitiedatum in één keer wordt toegevoegd aan de persoonlijke pensioenvermogens van de betreffende deelnemers. Sociale partners zijn zich ervan bewust dat medewerkers die kort na de transitiedatum uit dienst gaan dan te veel compensatie ontvangen. Uit de reeds bekende (concept-) transitieplannen met betrekking tot branches waarmee Gazelle zich het meeste toe verhoudt, blijkt echter dat de compensatie daar in de meeste gevallen ook in één keer wordt toegekend. Door die lijn te volgen wordt voorkomen dat deelnemers bij een baanwissel ofwel een dubbele compensatie ontvangen ofwel de compensatie (nagenoeg) volledig mislopen.

¹ De gedempte rente wordt in 2027 bepaald op basis van de dan geldende parameters voor rente en rendementen.



In onderstaande figuur wordt de benodigde compensatie per leeftijd weergegeven. De compensatielast is vastgesteld op geboorteaarniveau en niet op individueel niveau.

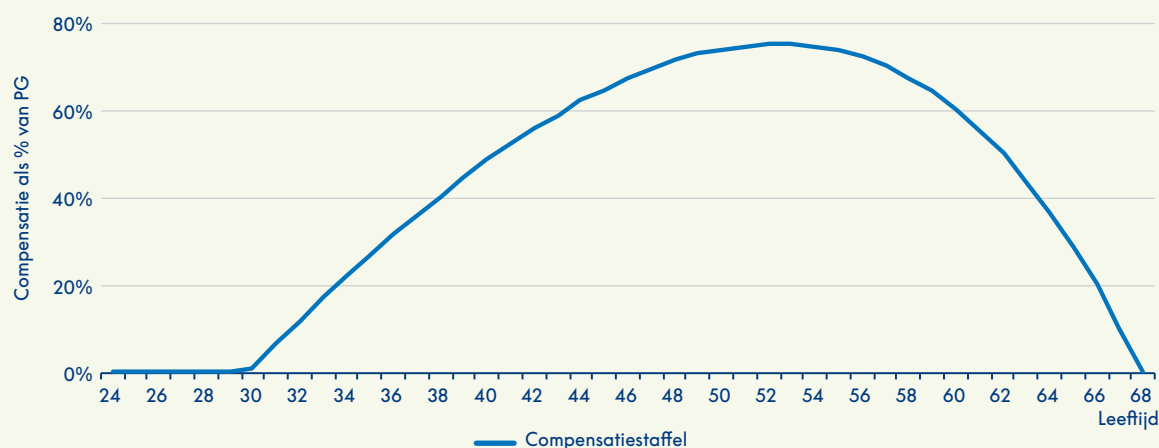
Benodigde compensatie per individu als % PG



Figuur 1: Benodigde compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek op basis van de gedempte rente

Voor de deelnemers waarbij een achteruitgang (rode vlak in de figuur) wordt waargenomen bij afschaffing van de doorsneesystematiek wordt per leeftijd compensatie toegekend. Dit is het geval voor deelnemers die op de transitiedatum ouder zijn dan 30 jaar. De bijhorende compensatiestafel is opgenomen in de onderstaande figuur. Dit betreft een eenmalige compensatie voor deelnemers, die op de transitiedatum actief of arbeidsongeschikt zijn, als percentage van de pensioengrondslag.

Compensatie % van de PG nu



Figuur 2: Compensatiestafel op basis van de gedempte rente

Bovenstaande figuur toont het bedrag (als percentage van de pensioengrondslag) dat deelnemers extra ontvangen bij invaren op basis van de huidige grondslagen voor de gedempte premie. Deze stafel wordt in 2027 herrekend op basis van de grondslagen voor de gedempte premie die in 2027 van toepassing zijn.



In hoofdstuk 11 wordt het effect van de compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek op de transitie-effecten inzichtelijk gemaakt.

8.3 Financiering compensatielast

De compensatie wordt gefinancierd uit het collectieve pensioenvermogen van Stichting Pensioenfonds Gazelle. Sociale partners vragen Stichting Pensioenfonds Gazelle om de compensatie op het transitiemoment in één keer toe te kennen aan de op dat moment (actieve en arbeidsongeschikte) deelnemers.

Omdat de compensatiestaffel in 2027 wordt herrekend, is de uiteindelijke compensatielast afhankelijk van de grondslagen (waaronder de rente) die in 2027 van toepassing zijn.



9. Gemaakte afspraken over initiële vulling solidariteitsreserve

De solidariteitsreserve is een integraal en belangrijk onderdeel van de nieuwe pensioenregeling. Door middel van de solidariteitsreserve worden financiële mee- en tegenvallers zodanig collectief gedeeld dat dit op voorhand leidt tot gemiddeld stabielere pensioenuitkeringen voor alle generaties.

Sociale partners hebben de volgende doelstellingen voor de solidariteitsreserve vanaf de transitiedatum voor ogen:

- Zo veel als mogelijk voorkomen van een daling van de ingegane pensioenuitkeringen ten opzichte van het jaar daarvoor.
- Op basis daarvan tevens bescherming bieden aan nieuwe pensioengerechtigden voor de pensioenuitkering in het eerste jaar van pensioneren.
- Afdekken van het microlanglevenrisico (het risico dat een individu langer leeft dan op grond van de gehanteerde overlevingstafels verwacht mag worden) en het macrolanglevenrisico (het risico van een hogere levensverwachting op collectief niveau) gedurende de uitkeringsfase.

Om de solidariteitsreserve direct effectief te laten zijn, moet deze initieel gevuld worden. Deze initiële vulling komt uit een deel van het collectieve pensioenvermogen dat op het moment van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling niet wordt gebruikt ter dekking van de persoonlijke pensioenvermogens voor de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. De solidariteitsreserve zal daarbij, waar mogelijk, bij voorkeur gevuld worden met 5% van het collectieve pensioenvermogen. Met dit percentage wordt op lange termijn de kans op verlagen klein gehouden zonder dat er onnodig reserves worden aangehouden.

Het uiteindelijke percentage waarmee de solidariteitsreserve initieel kan worden gevuld, is afhankelijk van de dekkingsgraad op de transitiedatum (zie hoofdstuk 7.3).



10. De periode tot aan de transitiedatum

Volgens het huidige pensioenreglement van Stichting Pensioenfonds Gazelle en tevens volgens de uitvoeringsovereenkomst tussen Koninklijke Gazelle N.V. en Stichting Pensioenfonds Gazelle bedraagt de premie in 2025 weer (maximaal) 26%. De tijdelijke verhoging van de premie eindigde derhalve per 31 december 2024. Sociale partners hebben van Stichting Pensioenfonds Gazelle vernomen dat een premie van (maximaal) 26%, tezamen met de ultimo 2024 aanwezige egalisatiereserve, naar verwachting voldoende is om de maximale pensioenopbouw van 1,875% van de pensioengrondslag tot aan 1 januari 2028 te financieren. Hiermee zal de pensioenregeling naar verwachting tot aan de transitiedatum minimaal gelijkwaardig blijven aan de huidige pensioenregeling van PME Pensioenfonds.

Omdat de premie volgens het pensioenreglement en de uitvoeringsovereenkomst slechts is vastgelegd tot 1 januari 2026, wensen sociale partners afspraken te maken over de periode tussen 1 januari 2026 en de transitiedatum. Sociale partners spreken af dat de huidige pensioenregeling wordt voortgezet en dat de premie tussen 1 januari 2026 en de transitiedatum wordt vastgesteld op (maximaal) 26% van de pensioengrondslag. Er zal derhalve geen sprake meer zijn van een (tijdelijke) verhoging van de premie.

Tevens hebben sociale partners afgesproken dat de deelnemersbijdrage in de huidige pensioenregeling vanaf 1 januari 2025 tot aan de transitiedatum wordt verlaagd naar 10% van de pensioengrondslag.

Indien de pensioenregeling tussentijds niet meer gelijkwaardig dreigt te zijn aan de pensioenregeling van PME Pensioenfonds, zullen sociale partners in overleg treden over de ontstane situatie.

11. Effecten van de wijziging van de pensioenregeling (transitie-effecten)

De effecten van de wijziging van de pensioenregeling en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zijn berekend op basis van de verwachte gemiddelde reële pensioenuitkeringen in goed weer, slecht weer en de mediaan.

Hierbij is het **mediaanscenario** het rendementsscenario van De Nederlandsche Bank waarbij 50% van de verwachte gemiddelde reële pensioenuitkeringen slechter scoren en 50% van de verwachte gemiddelde reële pensioenuitkeringen beter scoren dan dit scenario.

Het **goedweerscenario** is het rendementsscenario van De Nederlandsche Bank waarbij nog maar 5% van alle scenario's nog beter scoort dan dit scenario.

Het **slechtweerscenario** is het rendementsscenario van De Nederlandsche Bank waarbij nog maar 5% van alle scenario's nog slechter scoort dan dit scenario.

Daarbij wordt ook ingegaan op de kans dat de verwachte pensioenuitkering in het nieuwe pensioenstelsel hoger is ten opzichte van de huidige regeling. De uitkomsten worden getoetst aan de doelstellingen zoals geformuleerd in hoofdstuk 7.2 (transitiedoelstellingen).

Naast de reële pensioenuitkeringen zijn de transitie-effecten berekend door het nettoprofijs van het ongewijzigd voortzetten van de pensioenregeling af te zetten tegen het nettoprofijs van het wijzigen van de pensioenregeling, inclusief het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Hierbij is het nettoprofijs gelijk aan het verschil tussen de marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen en de marktwaarde van de toekomstige premie-inleg.

De berekeningen zijn uitgevoerd:

- Per onderscheiden deelnemersgroep: deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden.
- Per leeftijd: van 18- tot 95-jarige leeftijd. Voor gewezen deelnemers van 21- tot 68 jarige leeftijd.
- Voor verschillende dekkingsgraden: 107%, 112%, 128% (basisvariant) en 140%.
- Voor verschillende rentescenario's: + 2% rente- en -/- 2% rente-scenariosets.
- Er is rekening gehouden met de door sociale partners opgestelde voorrangregels voor het verdelen van het vermogen op de transitiedatum.

De uitgangspunten voor de berekeningen zijn opgenomen in bijlage 2.

Alle paragrafen met transitie-effecten bevatten achtereenvolgens informatie over de verwachte pensioenuitkeringen, nettoprofijsverschil en de kans dat de verwachte pensioenuitkering in het nieuwe pensioenstelsel hoger is dan in de huidige regeling.

In hoofdstuk 11 worden alleen de transitie-effecten weergegeven. De interpretatie daarvan door sociale partners is weergegeven in hoofdstuk 12 van dit transitieplan.

11.1 Transitie-effecten inclusief compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek

Uitgangspunten

De effecten van de wijziging van de pensioenregeling en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zijn berekend op basis van de verwachte gemiddelde reële pensioenuitkeringen in goed weer, slecht weer en in het geval van de mediaan. In dit hoofdstuk wordt uitgegaan van een dekkingsgraad van 128% op het moment van invaren.



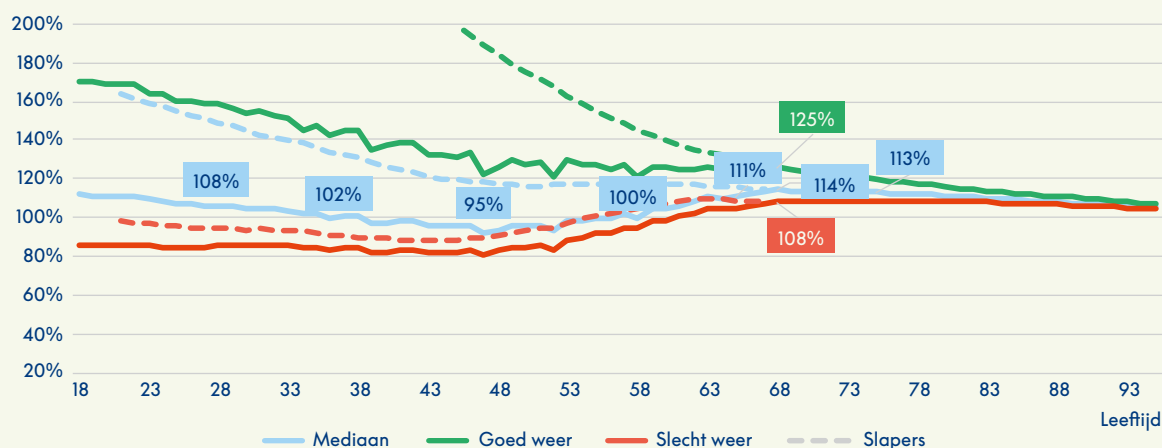
Pensioenverwachtingen

In de volgende figuren wordt de verhouding tussen de gemiddelde reële pensioenuitkering in de nieuwe regeling en de huidige regeling weergegeven. Bij het invaren kan gebruik gemaakt worden van de standaardmethode en de standaardregel. De standaardregel houdt in dat een eventueel overschot van de dekkingsgraad wordt verdeeld over de persoonlijk pensioenvermogens rekening houdend met een spreidingstermijn van 10 jaar (conform de wettelijke standaard). Het bestuur van Pensioenfonds Gazelle moet nog een besluit nemen over de lengte van de spreidingstermijn bij de standaardmethode. Voor nu is uitgegaan van de wettelijke standaard van 10 jaar. Een andere spreidingstermijn leidt naar verwachting niet tot andere conclusies.

Onderstaand wordt onderscheid gemaakt tussen het wel of niet toekennen van de expliciete compensatie voor de wettelijke afschaffing van de doorsneesystematiek. In hoofdstuk 8 is nader toegelicht hoe de compensatie is vastgesteld.

Transitie-effecten zonder compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek

Verhouding gemiddelde reële uitkering SPR t.o.v. FTK
Geen compensatie afschaffing doorsneesystematiek



Figuur 3: Transitie-effecten zonder compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek

Toelichting bij de figuur: Indien de lijn boven 100% ligt, is de gemiddelde reële uitkering in de nieuwe regeling (inclusief invaren) hoger dan in de huidige regeling. In bovenstaand figuur is nog geen compensatie toegepast. Kanttekening hierbij is dat de deelnemer niet meer zoals in het huidige pensioenstelsel een hoge mate van voorspelbaarheid op de hoogte van de pensioenuitkomst heeft.

In het **goedweerscenario** gaat iedereen er in de nieuwe pensioenregeling op vooruit. In deze scenario's gaat het goed met de economie en worden er veel positieve rendementen behaald. In het huidige pensioenstelsel resulteert dit in buffervorming: het vermogen en de dekkingsgraad stijgen en kunnen op toeslagverlening na niet worden uitgedeeld. In het nieuwe pensioenstelsel komen de positieve rendementen directer ten goede aan de individuele persoonlijke pensioenvermogens.

In de **mediaanuitkomsten** is een dal te zien voor deelnemers en gewezen deelnemers. Een deel van de deelnemers tussen circa 35 en 60 jaar gaan er zelfs op achteruit in het nieuwe pensioenstelsel. Dit komt met name door het afschaffen van de doorsneesystematiek. De jongste deelnemers gaan erop vooruit, zij profiteren van een langere horizon in het nieuwe pensioenstelsel. De gewezen deelnemers, oudere deelnemers en de pensioengerechtigden gaan er direct op vooruit als gevolg van het uitdelen van het dekkingsgraadoverschot.

In het **slechtweerscenario** gaan deelnemers jonger dan 60 en gewezen deelnemers jonger dan 55 erop achteruit in het nieuwe pensioenstelsel. In dit scenario wordt het toegenomen risico niet beloond. Daarnaast

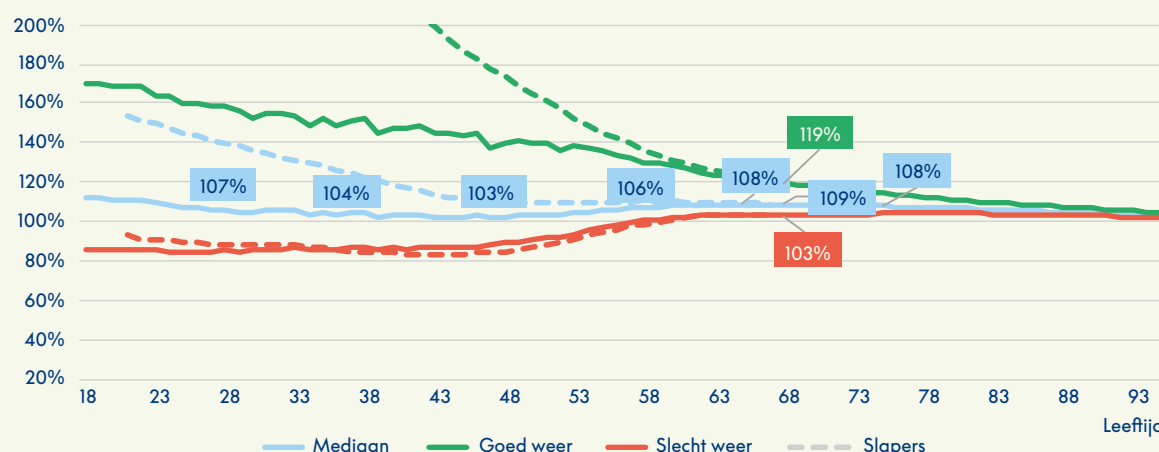


heeft ook hier het afschaffen van de doorsneesystematiek een negatief effect op de uitkomsten. Door het uitdelen van het dekkingsgraadoverschot gaan de oudere deelnemers en de pensioengerechtigden er ook in het slechtweerscenario op vooruit in het nieuwe pensioenstelsel.

Transitie-effecten met compensatie voor afschaffen doorsnee-systematiek

In onderstaand figuur zijn de pensioenverwachtingen weergegeven als de compensatie wordt toegevoegd conform de vastgestelde expliciete compensatie zoals toegelicht in hoofdstuk 8. Ter verduidelijking zijn de uitkomsten voor deelnemers en pensioengerechtigden ook opgenomen in de daaropvolgende tabel.

Verhouding gemiddelde reële uitkering SPR t.o.v. FTK
Compensatie afschaffing doorsneesystematiek



Figuur 4: Transitie-effecten met compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek

Leeftijd	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
Slecht weer														
Excl. compensatie	85%	85%	84%	82%	82%	85%	91%	99%	105%	108%	109%	108%	107%	106%
Incl. compensatie	85%	85%	86%	86%	87%	91%	97%	101%	103%	103%	104%	104%	104%	103%
Mediaan														
Excl. compensatie	108%	105%	102%	97%	95%	95%	100%	105%	111%	114%	113%	111%	109%	107%
Incl. compensatie	107%	104%	104%	103%	103%	103%	106%	108%	108%	108%	108%	107%	105%	104%
Goed weer														
Excl. compensatie	160%	153%	147%	137%	131%	128%	127%	125%	124%	124%	120%	116%	113%	110%
Incl. compensatie	160%	153%	152%	147%	144%	140%	136%	129%	122%	118%	114%	111%	109%	106%

Tabel 1: Transitie-effecten met en zonder compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek (actieven en gepensioneerden)

De compensatie van de afschaffing van de doorsneesystematiek geeft een verbetering in de transitie-effecten van de groep 35- tot 60-jarigen. Iedereen gaat er naar verwachting op vooruit in het nieuwe pensioenstelsel



ten opzichte van het huidige pensioenstelsel in termen van de gemiddelde reële pensioenuitkering. Doordat de compensatie wordt gefinancierd uit het fondsvermogen, blijft er minder vermogen over om naar rato te verdelen over iedereen. Tegenover de stijging van de verwachte pensioenuitkeringen voor deelnemers door de compensatie, staat daarom een daling van de verwachte pensioenuitkeringen van pensioengerechtigden en gewezen deelnemers. De compensatie is echter van belang voor het behalen van de doelstelling dat niemand erop achteruit mag gaan in termen van de verwachte pensioenuitkeringen.

Nettoprofijs

Definitie nettoprofijs

Het nettoprofijs van een pensioenregeling is het verschil tussen de marktwaarde van de toekomstige pensioenuitkeringen en de marktwaarde van de toekomstige premie inleg. Met nettoprofijs kan inzichtelijk worden gemaakt hoeveel bepaalde leeftijdsgroepen er door de transitie in waarde van hun pensioen op voor- of achteruitgaan.

Het nettoprofijsverschil tussen de huidige en de nieuwe pensioenregeling wordt vastgesteld op basis van de volgende formule:

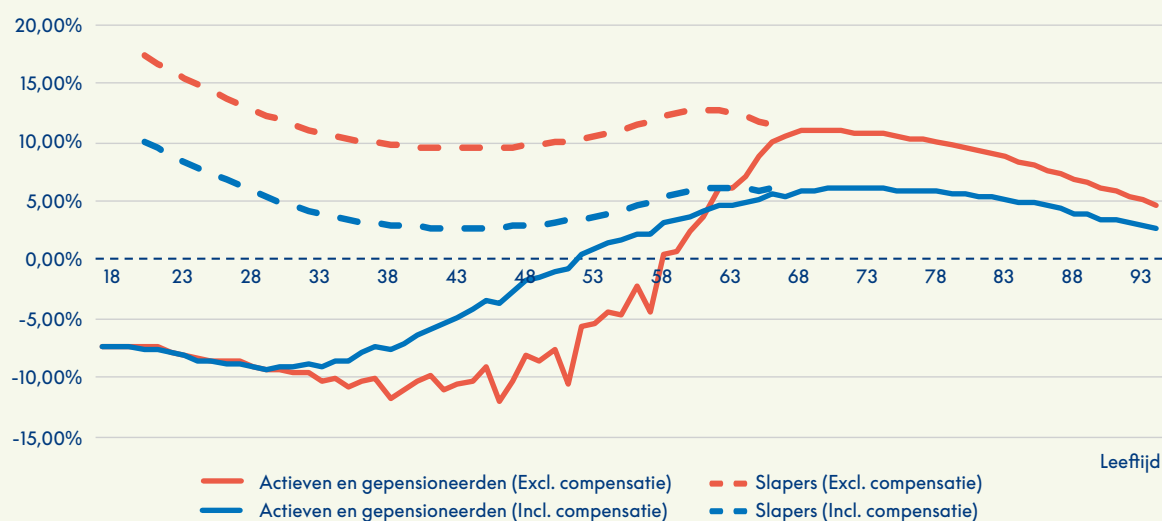
$$\frac{\text{Verwachte waarde nieuwe stelsel} - \text{verwachte waarde huidige stelsel}}{\text{Verwachte waarde opgebouwde uitkeringen huidig stelsel}}$$

De verwachte waarde van enig pensioenstelsel wordt vastgesteld als het verschil tussen de marktwaarde van de toekomstige uitkeringen en de toekomstige premie-inleg op basis van risiconeutrale scenario's. De risiconeutrale scenario's zijn voorgeschreven door De Nederlandsche Bank en hierin wordt het nemen van extra risico niet beloond.

Resultaten nettoprofijs

De volgende figuur geeft het nettoprofijsverschil weer zonder en met compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek.

Nettoprofijsverschil SPR versus FTK



Figuur 5: Nettoprofijsverschil met en zonder compensatie afschaffing doorsneesystematiek



Het nettoprofitverschil is zonder toekenning van compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek negatief voor deelnemers tot en met 58 jaar. Dit wordt veroorzaakt doordat, zoals aangegeven, bij nettoprofit rekening wordt gehouden met risiconeutrale scenario's. Dat betekent dat extra rendement op risicovollere beleggingen, niet wordt meegenomen. De figuur kan dus ook als volgt worden geïnterpreteerd: om het negatieve nettoprofitverschil te compenseren, zullen er voor jongere deelnemers beleggingsrisico's genomen moeten worden. Dit gebeurt dan ook in de solidaire premieregeling.

Voor deelnemers ouder dan 58 jaar, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden is het nettoprofitverschil positief.

Door het toekennen van de compensatie neemt het nettoprofitverschil toe voor deelnemers van 31 tot en met 62 jaar. Het nettoprofitverschil neemt voor pensioengerechtigden en gewezen deelnemers af. Dit komt omdat de compensatie alleen ten goede komt aan deelnemers ten koste van het collectief.

In het vervolg van dit transitieplan worden de nettoprofitverschillen weergegeven op basis van de netto-premie exclusief de dotatie aan de premie-egaliseringsreserve. Onttrekkingen die ten goede komen aan pensioenopbouw worden hierin wel meegenomen.

Kans vooruitgang ten opzichte van huidige regeling

Aanvullend is gekeken naar de kans dat de gemiddelde reële pensioenuitkering in de nieuwe pensioenregeling hoger is dan in de huidige pensioenregeling. De volgende tabel geeft hiervan een weergave voor de situatie zonder en met toekenning van compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek.

Leeftijd	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
Excl. compensatie	58%	55%	52%	43%	39%	40%	53%	77%	92%	98%	99%	99%	100%	100%
Incl. compensatie	58%	55%	56%	54%	56%	61%	74%	85%	87%	90%	92%	94%	96%	97%

Tabel 2: Kans dat gemiddelde reële uitkering in de nieuwe pensioenregeling hoger is dan in de huidige pensioenregeling (actieven en gepensioneerden)

Zonder compensatie heeft de leeftijdsgroep 45-jarigen de laagste kans van 39% op een hogere verwachte uitkering in de nieuwe pensioenregeling dan in de huidige pensioenregeling. Door het toekennen van de compensatie wordt voor de leeftijdsgroepen tussen 35 en 60 jaar, de kans op vooruitgang in het nieuwe pensioenstelsel vergroot. Voor pensioengerechtigden neemt de kans op vooruitgang in de nieuwe pensioenregeling echter wel af door toekennen van de compensatie. De compensatie is echter van belang voor het behalen van de doelstelling dat niemand erop achteruit mag gaan (zie hoofdstuk 4) in termen van verwachte pensioenuitkeringen.

11.2 Transitie-effecten: gevoeligheidsanalyse dekkingsgraden

Uitgangspunten

In voorgaande hoofdstukken zijn de transitie-effecten getoond op basis van een dekkingsgraad van 128%. Bij deze dekkingsgraad is het mogelijk om alle transitiedoelstellingen uit te voeren. In dit hoofdstuk worden de transitie-effecten inzichtelijk gemaakt bij de verschillende dekkingsgraden op het transitiemoment van 107%, 112% en 140%.



De minimale dekkingsgraad waarbij voorliggend transitieplan zonder overleg kan worden doorgevoerd is 107%. Er zijn dan echter onvoldoende middelen om de solidariteitsreserve tot het gewenste niveau van 5,0% te vullen. De solidariteitsreserve wordt bij deze dekkingsgraad niet gevuld. Bij de overige dekkingsgraden is de initiële vulling van de solidariteitsreserve tot 5,0% wel mogelijk.

Pensioenverwachtingen

De volgende tabel geeft een weergave van de transitie-effecten op basis van de gemiddelde reële pensioen-uitkering voor de verschillende dekkingsgraden in goed weer, slecht weer en de mediaan.

Leeftijd	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
Slecht weer														
DG 107%	85%	86%	87%	88%	89%	93%	99%	99%	96%	95%	95%	95%	96%	96%
DG 112%	86%	87%	88%	88%	90%	93%	98%	101%	99%	98%	99%	99%	99%	99%
DG 128%	85%	85%	86%	86%	87%	91%	97%	101%	103%	103%	104%	104%	104%	103%
DG 140%	83%	84%	85%	85%	86%	90%	96%	102%	105%	107%	107%	107%	107%	105%
Mediaan														
DG 107%	108%	104%	104%	102%	101%	101%	105%	107%	106%	105%	104%	103%	102%	101%
DG 112%	109%	106%	105%	104%	102%	102%	105%	106%	105%	103%	103%	102%	101%	101%
DG 128%	107%	104%	104%	103%	103%	103%	106%	108%	108%	108%	108%	107%	105%	104%
DG 140%	106%	104%	104%	103%	103%	105%	108%	110%	111%	111%	111%	110%	108%	107%
Goed weer														
DG 107%	158%	150%	146%	141%	135%	129%	124%	118%	113%	111%	109%	108%	106%	104%
DG 112%	161%	153%	151%	145%	140%	133%	127%	119%	113%	110%	108%	107%	105%	103%
DG 128%	160%	153%	152%	147%	144%	140%	136%	129%	122%	118%	114%	111%	109%	106%
DG 140%	159%	153%	153%	148%	147%	144%	142%	136%	130%	125%	120%	116%	112%	109%

Tabel 3: Gevoeligheidsanalyse transitie-effecten bij diverse invaardekkingsgraden

Bij een hogere dekkingsgraad profiteren oudere deelnemers en pensioengerechtigden het meest doordat er een hogere buffer wordt uitgedeeld bij invaren. Bij een lagere dekkingsgraad worden pensioengerechtigden het hardst geraakt, door de beperkte horizon om het nadelige effect in te halen.

Voor jongeren geldt enerzijds dat bij een hogere dekkingsgraad de uitkeringen in het huidige pensioenstelsel hoger zijn door meer toeslagverlening. Anderzijds vormt het invaarkapitaal een relatief klein deel van het persoonlijk pensioenvermogen bij pensioneren, waardoor de invaardekkingsgraad relatief weinig impact heeft op de uitkering in het nieuwe pensioenstelsel. Bij een hogere dekkingsgraad stijgt de uitkering voor jongeren relatief meer in het huidige pensioenstelsel ten opzichte van het nieuwe pensioenstelsel. Jongeren worden het minst geraakt door een lagere dekkingsgraad, doordat er voldoende tijd is tot pensioneren om het nadelig effect in te halen.

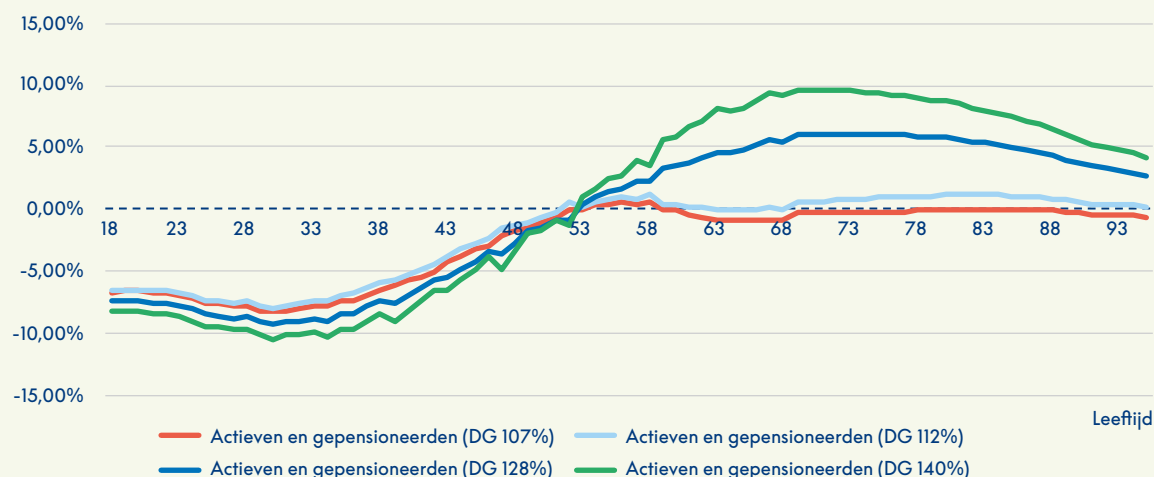
Bij de laagste en hoogste getoonde dekkingsgraden worden de uitkomsten door de sociale partners nog als evenwichtig beschouwd.

Nettoprofijs

De volgende figuur geeft het nettoprofijsverschil weer bij de verschillende dekkingsgraden voor deelnemers en pensioengerechtigden.



Nettoprofitverschil SPR versus FTK



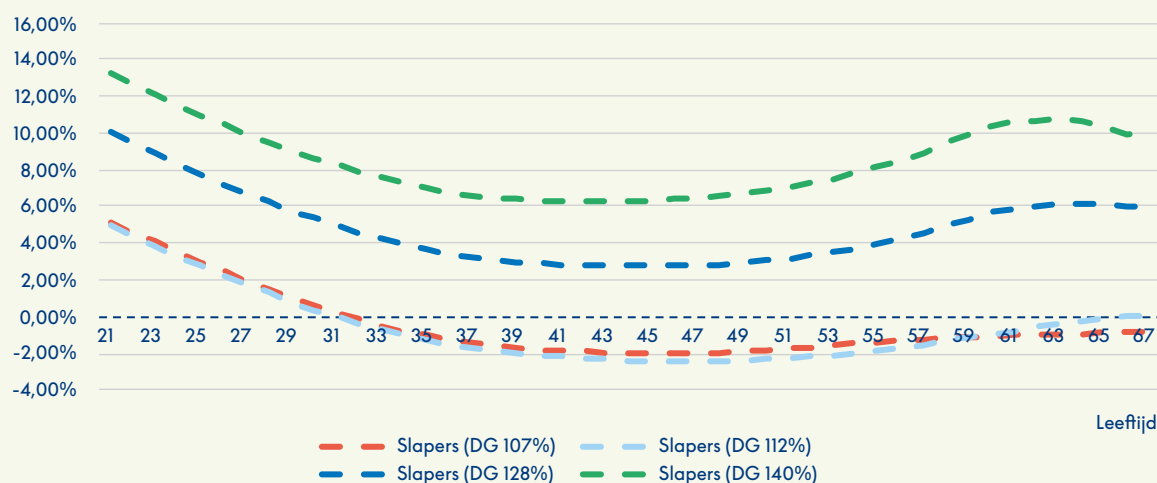
Figuur 6: Nettoprofitverschil bij diverse invaardeckingsgraden (actieven en gepensioneerden)

Bij een hogere dekkinggraad stijgt het nettoprofitverschil voor deelnemers ouder dan 52 jaar. Voor jongere deelnemers daalt het nettoprofitverschil. Door het uitdelen van het dekkinggraadoverschot komt een hogere dekkinggraad vooral ten goede aan oudere deelnemers en pensioengerechtigden.

Bij de laagste getoonde invaardeckingsgraad van 107% is het nettoprofitverschil voor (bijna) pensioengerechtigden negatief. Bij een invaardeckingsgraad van 107% kan de solidariteitsreserve initieel niet worden gevuld, waardoor de uitkeringen minder beschermd zijn tegen eventuele dalingen. Er wordt hierbij opgemerkt dat het gaat om een extreem scenario van 107% in combinatie met de risiconeutrale omgeving van de nettoprofitberekeningen. Ook wordt opgemerkt dat bij een dekkinggraad van 107% in de huidige regeling de kans op verlaging eveneens hoog is. Dit is reeds meegenomen in de berekeningen.

In onderstaande figuur wordt aanvullend het nettoprofitverschil voor gewezen deelnemers weergegeven bij de verschillende invaardeckingsgraden.

Nettoprofitverschil SPR versus FTK



Figuur 7: Nettoprofitverschil bij diverse invaardeckingsgraden (slapers)



Ook voor gewezen deelnemers geldt dat een hogere dekkingsgraad een hoger nettoprofiјtverschil als gevolg heeft. Bij een hogere dekkingsgraad krijgen deze gewezen deelnemers immers een hogere buffer mee als invaarkapitaal.

Bij een dekkingsgraad van 107% wordt conform de voorrangsregels compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek toegekend, maar wordt de solidariteitsreserve initieel niet gevuld. Bij een dekkingsgraad van 112% wordt zowel de solidariteitsreserve gevuld als compensatie toegekend. De vulling van de solidariteitsreserve komt voornamelijk ten goede aan de oudste groep gewezen deelnemers.

Kans vooruitgang ten opzichte van huidige regeling

Aanvullend is voor de diverse invaardekkingsgraden onderzocht wat de kans is dat de gemiddelde reële pensioenuitkering in de nieuwe pensioenregeling hoger is dan in de huidige pensioenregeling. Onderstaande tabel geeft deze kansen weer wanneer er compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek wordt toegekend.

Leeftijd	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
DG 107%	59%	55%	56%	54%	54%	60%	72%	79%	76%	74%	73%	71%	70%	68%
DG 112%	61%	58%	59%	58%	58%	62%	72%	78%	75%	72%	71%	69%	67%	62%
DG 128%	58%	55%	56%	54%	56%	61%	74%	85%	87%	90%	92%	94%	96%	97%
DG 140%	56%	53%	54%	53%	55%	61%	76%	89%	92%	95%	97%	98%	99%	99%

Tabel 4: Kans dat gemiddelde reële uitkering in de nieuwe pensioenregeling hoger is dan in de huidige pensioenregeling

Voor alle leeftijdsgroepen en dekkingsgraden is de kans dat de gemiddelde reële uitkering in het nieuwe pensioenstelsel hoger is dan in het huidige pensioenstelsel groter dan 50%.

De impact van de dekkingsgraad op deze kans is hoger voor ouderen. Bij de laagste dekkingsgraden van 107% en 112% blijft er door compensatie, en de toedeling aan het MVEV en de voorziening operationele risico's een beperkte buffer over om te verdelen. Daarnaast wordt de solidariteitsreserve bij een dekkingsgraad van 107% niet gevuld bij aanvang, waardoor eventuele negatieve schokken in de nabije toekomst minder kunnen worden opgevangen.

Bij een dekkingsgraad van 112% wordt de solidariteitsreserve wel initieel gevuld, maar krijgen de oudste deelnemers relatief weinig buffer mee. De uitkeringen zijn hier dus relatief lager, waarbij deze wel in zekere mate beschermd zijn door de solidariteitsreserve. De kans op vooruitgang voor pensioengerechtigden is bij de laagste dekkingsgraad weer iets hoger. Dit komt door de hogere kans op korten in het huidige pensioenstelsel.

Bij hogere dekkingsgraden is de kans dat de uitkering onder het nieuwe pensioenstelsel hoger is dan in het huidige pensioenstelsel vele malen hoger voor pensioengerechtigden. Dit komt voornamelijk door het uitdelen van het dekkingsgraadoverschot. Voor jongere deelnemers heeft de dekkingsgraad relatief weinig effect; voor hen is de toekomstige opbouw van persoonlijk pensioenvermogen belangrijker dan het invaarkapitaal.

11.3 Transitie-effecten: rentegevoeligheid

Uitgangspunten

In dit hoofdstuk wordt een gevoeligheidsanalyse getoond van de impact van een rentewijziging. In voorgaande hoofdstukken zijn de transitie-effecten getoond op basis van de DNB-scenarioset Q4 2024. In dit hoofdstuk wordt de rentegevoeligheid van de transitie-effecten weergegeven op basis van de DNB-scenarioset



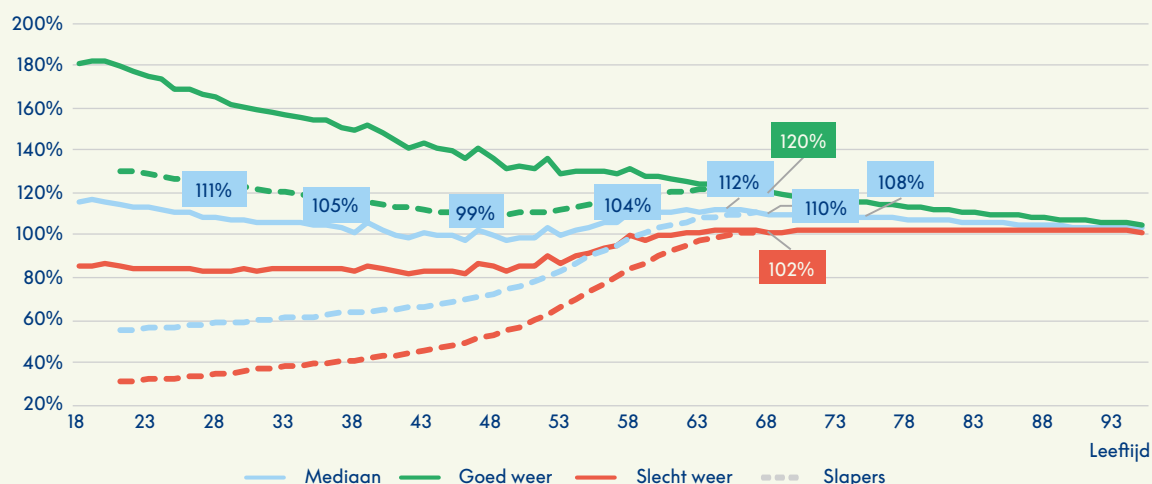
Q4 2024 met + 2% rente en -/-2% rente. De resultaten worden getoond bij een invaardeckingsgraad van 128% en 112%. Door inzichtelijk te maken wat de transitie-effecten zijn voor verschillende scenariosets, kan worden gekeken of het beleid in verschillende scenario's het gewenste effect heeft voor de deelnemers. Hierbij dient opgemerkt te worden dat de compensatiestafel niet is herrekend naar een andere rente.

► Invaardekkingsgraad 128%

Pensioenverwachtingen

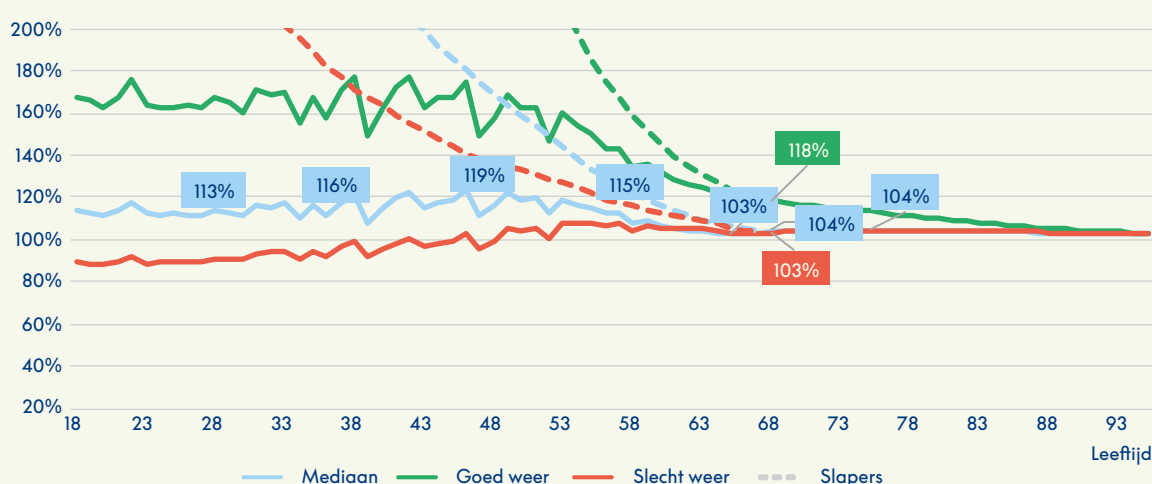
In onderstaande figuren worden de transitie-effecten op basis van de gemiddelde reële uitkering getoond bij gebruik van een 2%-punt hogere en een 2%-punt lagere rente.

Verhouding gemiddelde reële uitkering SPR t.o.v. FTK Rente + 2%



Figuur 8: Transitie effecten bij rente + 2% en 128% dekkingsgraad

Verhouding gemiddelde reële uitkering SPR t.o.v. FTK Rente - 2%



Figuur 9: Transitie effecten bij rente -/- 2% en 128% dekkingsgraad

Aanvullend zijn bovenstaande resultaten voor deelnemers en pensioengerechtigden weergegeven in onderstaande tabellen. Hierbij zijn ook de resultaten op basis van de reguliere scenarioset (Q4 2024) meegenomen.



Leeftijd	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
Slecht weer														
Basis	85%	85%	86%	86%	87%	91%	97%	101%	103%	103%	104%	104%	104%	103%
Rente +2%	84%	84%	84%	84%	83%	86%	92%	99%	102%	102%	102%	103%	103%	102%
Rente -2%	90%	90%	94%	95%	99%	104%	107%	106%	103%	104%	104%	105%	104%	103%
Mediaan														
Basis	107%	104%	104%	103%	103%	103%	106%	108%	108%	108%	108%	107%	105%	104%
Rente +2%	111%	107%	105%	103%	99%	99%	104%	110%	112%	110%	108%	107%	105%	104%
Rente -2%	113%	111%	116%	115%	119%	119%	115%	107%	103%	104%	104%	104%	104%	103%
Goed weer														
Basis	160%	153%	152%	147%	144%	140%	136%	129%	122%	118%	114%	111%	109%	106%
Rente +2%	169%	160%	155%	149%	140%	133%	130%	128%	124%	118%	115%	112%	110%	107%
Rente -2%	163%	160%	168%	163%	168%	162%	150%	132%	120%	117%	113%	110%	107%	105%

Tabel 5: Gevoeligheidsanalyse transitie-effecten rente +2% en – 2% bij 128% dekkingsgraad (actieven en gepensioneerden)

Deelnemers in de leeftijdsgroepen van 45 tot 55 jaar ondervinden nadeel van een hogere rente. Dit komt doordat in deze berekeningen de huidige compensatiestaffel, zoals toegelicht in hoofdstuk 8, vast staat. Bij een hogere rente is echter meer compensatie benodigd om het nadeel van de afschaffing van de doorsneesystematiek te compenseren. Het tegengestelde geldt bij een lagere rente: in dit geval leidt de vaste compensatie tot een overschot waarbij deze deelnemers meer ontvangen dan noodzakelijk.

Voor oudere deelnemers en pensioengerechtigden biedt een hogere rente een beperkt voordeel, omdat deze leidt tot lagere inkooptarieven (vice versa bij een lagere rente). Voor de jongeren heeft de rente minder invloed, want hun toekomstige uitkeringen zijn voornamelijk afhankelijk van de op langere termijn behaalde rendementen.

Verder is het effect van de rente het grootst voor (jonge) gewezen deelnemers. De pensioenuitkeringen voor deze gewezen deelnemers zijn in het nieuwe pensioenstelsel afhankelijk van het invaarkapitaal en het daarover behaalde toekomstige rendement. In het huidige pensioenstelsel is de uitkering vooral afhankelijk van toekomstige indexatie over de opgebouwde aanspraken.

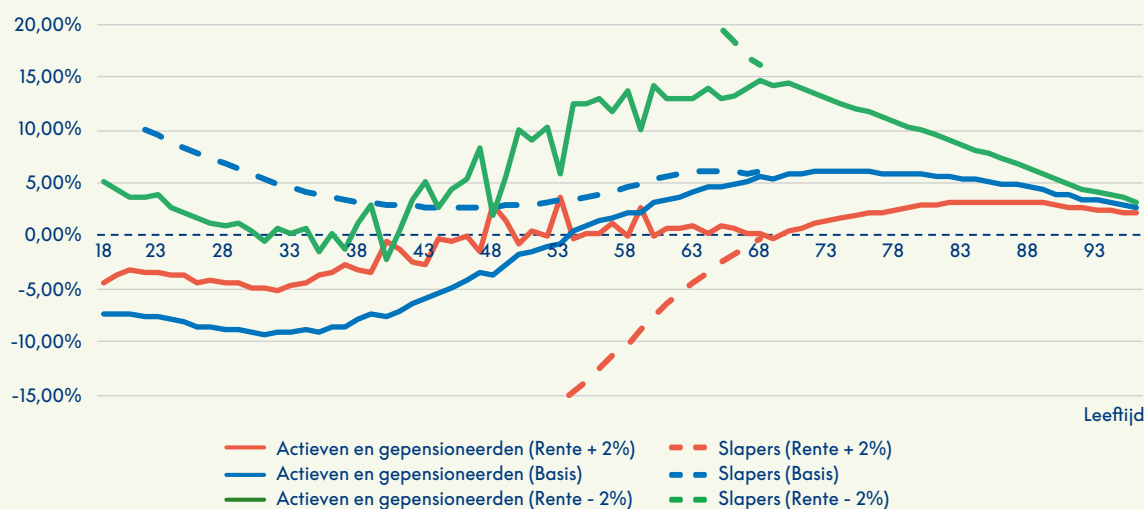
Bij een hogere rente kan er over het algemeen meer toeslag worden toegekend in het huidige pensioenstelsel. Dit heeft een negatief effect op de verhouding tussen de gemiddelde reële uitkering in het nieuwe en het huidige pensioenstelsel. Het tegengestelde geldt bij een lagere rente.



Nettoprofijt

De volgende figuren geven het nettoprofijtverschil weer met compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek en de rentegevoeligheden.

Nettoprofijtverschil SPR versus FTK



Figuur 10: Nettoprofijtverschil: gevoeligheidsanalyse rentetermijnstructuur

Een lagere rente heeft een positieve impact op het nettoprofijtverschil van alle leeftijdscohorten. De netto-premie-inleg in het huidige pensioenstelsel is hier hoger, door duurdere opbouw van pensioenaanspraken. In het nieuwe pensioenstelsel staat de premie vast en stijgt alleen de waarde als gevolg van de rente. Dit heeft een hoger nettoprofijtverschil als gevolg. Voor oudere deelnemers geldt dat er bij een lage rente minder toeslag kan worden verleend in het huidige pensioenstelsel. Dit heeft een hoger nettoprofijtverschil als gevolg.

Bij een hogere renteset neemt het nettoprofijtverschil van deelnemers toe voor leeftijden tot circa 50 jaar. Voor oudere deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden daalt het nettoprofijtverschil. Door hogere dekkingsgraden als gevolg van een hoge rente kan er relatief meer toeslag worden verleend in het huidige pensioenstelsel. Dit heeft een negatief effect op het nettoprofijtverschil voor (bijna) pensioengerechtigden.

Kans vooruitgang ten opzichte van huidige regeling

Aanvullend is gekeken naar de kans dat de gemiddelde reële uitkering in de nieuwe pensioenregeling hoger is dan in de huidige pensioenregeling. In onderstaande tabel wordt de impact van een 2% hogere en van een 2% lagere rente weergegeven. Hierbij is rekening gehouden met compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek en een spreidingstermijn van 10 jaar.

Leeftijd	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
Basis	58%	55%	56%	54%	56%	61%	74%	85%	87%	90%	92%	94%	96%	97%
Rente +2%	64%	60%	58%	56%	50%	51%	65%	88%	93%	93%	94%	96%	97%	98%
Rente -2%	64%	64%	74%	75%	84%	89%	92%	85%	74%	80%	83%	85%	87%	88%

Tabel 6: Kans dat gemiddelde reële uitkering in de nieuwe pensioenregeling hoger is dan in de huidige pensioenregeling



Bij een hoge rente is de kans op vooruitgang in de nieuwe pensioenregeling lager voor deelnemers van 45 tot en met 55 jaar. Dit wordt veroorzaakt door een mismatch tussen de vastgestelde compensatiestaffel en de hogere compensatiebehoefte die ontstaat bij een hogere rente. Voor oudere deelnemers vanaf 60 jaar is de kans op vooruitgang hoger, dankzij de lagere inkooptarieven voor pensioenaanspraken.

Voor leeftijdsgroepen tot en met 55 jaar is de kans op vooruitgang hoger bij een lagere rente. De opbouw van pensioenaanspraken is in het huidige pensioenstelsel relatief duur bij een lagere rente. Voor oudere deelnemers en pensioengerechtigden is de kans op vooruitgang in het nieuwe pensioenstelsel iets lager door duurdere inkoop van pensioenuitkeringen. De kansen op vooruitgang zijn echter ook bij een lagere rente hoog voor deze deelnemers.

► Invaardekkingsgraad 112%

Pensioenverwachtingen

Leeftijd	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
Slecht weer														
DG 112%	86%	87%	88%	88%	90%	93%	98%	101%	99%	98%	99%	99%	99%	99%
Rente +2%	85%	85%	86%	86%	85%	88%	93%	97%	97%	95%	96%	96%	97%	98%
Rente -2%	92%	93%	97%	98%	102%	107%	110%	107%	102%	101%	101%	101%	101%	101%
Mediaan														
DG 112%	109%	106%	105%	104%	102%	102%	105%	106%	105%	103%	103%	102%	101%	101%
Rente +2%	112%	108%	105%	103%	100%	99%	103%	107%	106%	103%	102%	101%	100%	99%
Rente -2%	114%	112%	116%	114%	117%	117%	113%	106%	101%	102%	102%	101%	101%	101%
Goed weer														
DG 112%	161%	153%	151%	145%	140%	133%	127%	119%	113%	110%	108%	107%	105%	103%
Rente +2%	170%	160%	154%	148%	137%	129%	123%	120%	115%	111%	109%	107%	105%	103%
Rente -2%	163%	159%	165%	159%	161%	153%	140%	121%	110%	108%	106%	104%	103%	102%

Tabel 7: Gevoeligheidsanalyse transitie-effecten rente +2% en - 2% bij 112% dekkingsgraad (actieven en gepensioneerden)

Bij een lagere invaardekkingsgraad is het effect van de rente op de verschillende leeftijdsgroepen grotendeels vergelijkbaar. Een hogere rente heeft een verlagend effect voor de leeftijdsgroep van 40 tot 55. Dit wordt veroorzaakt door de mismatch tussen de vastgestelde compensatiestaffel en de benodigde compensatie bij een hogere rente.

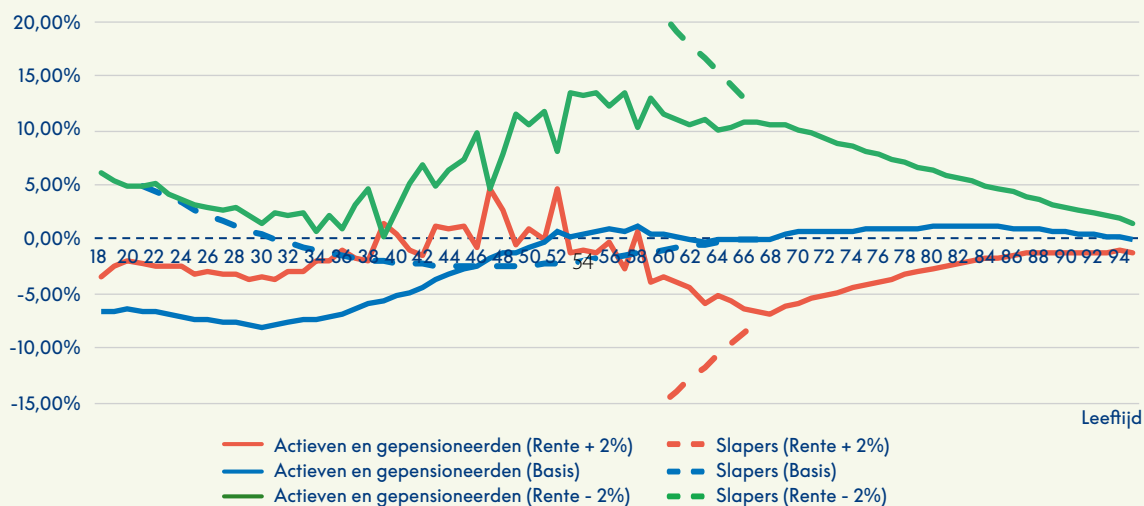
Voor de pensioengerechtigden heeft een hogere rente bij deze dekkingsgraad een beperkt dalende impact op de transitie-effecten.



Nettoprofijt

De volgende figuur geeft het nettoprofijtverschil weer met compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek en de rentegevoeligheden.

Nettoprofijtverschil SPR versus FTK



Figuur 11: Nettoprofijtverschil: gevoeligheidsanalyse rentetermijnstructuur

Bij een lagere dekkinggraad heeft de rente een vergelijkbaar effect op het nettoprofijtverschil. Een lagere rente heeft een hoger nettoprofijtverschil als gevolg van duurdere pensioenopbouw in het huidige pensioenstelsel. Voor oudere deelnemers is het nettoprofijtverschil hoger doordat er in het huidige pensioenstelsel minder toeslag kan worden verleend bij een lage rente. In vergelijking met de variant op basis van een dekkinggraad van 128% is het positieve effect iets lager.

Ook bij een hogere rente is een vergelijkbaar effect waar te nemen. Voor leeftijden tot circa 50 jaar neemt het nettoprofijtverschil toe. Voor oudere deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden daalt het nettoprofijtverschil. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt doordat er in het huidige pensioenstelsel meer toeslag kan worden verleend bij een hoge rente. Dit heeft een negatief nettoprofijtverschil als gevolg. Het nettoprofijtverschil voor (bijna) pensioengerechtigden wordt bij een invaardekkinggraad van 112% zelfs negatief.

Kans vooruitgang ten opzichte van huidige regeling

Aanvullend is gekeken naar de kans dat de gemiddelde reële uitkering in de nieuwe pensioenregeling hoger is dan in de huidige pensioenregeling. In onderstaande tabel wordt de impact van een 2% hogere en van een 2% lagere rente weergegeven. Hierbij is rekening gehouden met compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek en een spreidingstermijn van 10 jaar.

Leeftijd	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
DG 112%	61%	58%	59%	58%	58%	62%	72%	78%	75%	72%	71%	69%	67%	62%
Rente +2%	65%	62%	60%	59%	52%	53%	62%	79%	78%	66%	62%	57%	50%	42%
Rente -2%	68%	68%	78%	78%	86%	91%	92%	82%	65%	66%	68%	69%	70%	70%

Tabel 8: Kans dat gemiddelde reële uitkering in de nieuwe pensioenregeling hoger is dan in de huidige pensioenregeling



Zoals in hoofdstuk 11.2 benoemd heeft de invaardeckingsgraad een grote invloed op de kans op vooruitgang in de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de huidige pensioenregeling. Het negatieve effect van een lagere invaardeckingsgraad voor oudere deelnemers wordt versterkt bij een hogere rente. Bij een invaardeckingsgraad van 112% krijgen deze deelnemers relatief weinig buffer mee. Anderzijds is de toeslagverlening in het huidige pensioenstelsel hoger als gevolg van de hogere rente. Het positieve effect op de toeslagverlening weegt zwaarder dan de vooruitgang uit bufferverdeling.

De kans op vooruitgang is voor deelnemers van 45 tot en met 55 jaar lager door een mismatch tussen de vastgestelde compensatiestaffel en de hogere compensatiebehoefte bij een hogere rente.

Voor leeftijdsgroepen tot en met 60 jaar is de kans op vooruitgang hoger bij een lagere rente. De opbouw van pensioenaanspraken is in het huidig pensioenstelsel relatief duur bij een lagere rente. Voor de bijna en jong pensioengerechtigden is er een lagere kans op vooruitgang door duurdere inkoop van pensioenuitkeringen. De oudste pensioengerechtigden gaan er iets op vooruit, zij profiteren meer van de verdeling van het dekingsgraadoverschot.



12. Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken

12.1 Kaderstelling beoordeling evenwichtigheid

De nieuwe pensioenregeling en de transitie hiernaartoe zijn door sociale partners als geheel beoordeeld op evenwichtigheid. De gehanteerde maatstaven voor de beoordeling van de evenwichtigheid zijn de verwachte uitkeringen en het nettoprofiјtverschil. Sociale partners hebben de kwantitatieve maatstaven voor de beoordeling van de transitiedoelstellingen en de bandbreedtes die aangeven waarbinnen zij uitkomsten evenwichtig vinden, nader ingevuld. De uitkomsten hangen sterk af van de gehanteerde economische set en de dekingsgraad. Dit gegeven vindt zijn weerslag in de (marge in de) gekozen bandbreedtes.

Sociale partners beoordelen de evenwichtigheid van de transitie-afspraken primair op basis van verwachte uitkeringen en secundair op basis van het nettoprofiјtverschil. Voor sociale partners is het dan ook aanvaardbaar als het nettoprofiјtverschil negatief is, zolang de doelstellingen ten aanzien van de verwachten uitkeringen worden behaald.

De bandbreedtes zijn bepaald door de laagste uitkomsten (ondergrens) en de hoogste uitkomsten (bovengrens) bij diverse dekingsgraden en rentescenario's (+/- 2%). Hierbij geldt:

- Ten aanzien van de verwachte uitkeringen: dat de laagste uitkeringen zijn verlaagd met 5% en de hoogste uitkomsten zijn verhoogd met 20%. Sociale partners achten dit redelijke marges, om rekening te houden met eventuele toekomstige (economische) ontwikkelingen.
- De laagste uitkomsten voor de verwachte uitkeringen in de mediaan zijn op ten minste 95% gesteld (zie ook hieronder).
- Alle onder- en bovengrenzen zijn afgerond op 5%-punt.

Verwachte uitkering

De percentages van de bandbreedtes geven de verhouding weer van de uitkomsten in de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de huidige pensioenregeling. Bijvoorbeeld: als de bandbreedte voor de verwachte uitkering 100% - 130% bedraagt, dan wordt een verhouding tussen de gemiddelde reële uitkering in het nieuwe en huidige pensioenstelsel tussen 100% en 130% als evenwichtig beschouwd.

Ten aanzien van de bovengrenzen geldt dat sociale partners gekeken hebben naar de uitkomsten van de transitie-effecten die als acceptabel beoordeeld zijn. Voor de pensioenverwachtingen geldt in beginsel: hoe hoger hoe beter. Bij overschrijding van de gestelde bovengrenzen worden sociale partners geïnformeerd door Stichting Pensioenfonds Gazelle. Dit hoeft niet te betekenen dat de transitie niet door kan gaan. De situatie wordt op dat moment opnieuw beoordeeld door sociale partners. Voor de boven- en ondergrens hebben sociale partners besloten om deze vast te stellen per deelnemersgroep. Dit in verband met de sterk verschillende uitkomsten voor de verschillende deelnemersgroepen.

Ten aanzien van de ondergrenzen voor het slechtweerscenario accepteren sociale partners een lager niveau dan minimaal gelijk aan het huidige pensioenstelsel, omdat een groter risico in slecht weer inherent is aan het nieuwe pensioenstelsel.

Bandbreedtes mediaan

Het uitgangspunt is dat de gemiddelde deelnemer er door de transitie naar verwachting niet op achteruit mag gaan (zie hoofdstuk 4). Dit betekent een feitelijke ondergrens van 100% voor de verhouding tussen de verwachte uitkering in het nieuwe pensioenstelsel ten opzichte van het huidige pensioenstelsel.



Dat is ook de ondergrens waarop sociale partners hebben gestuurd bij de vormgeving van de compensatieregeling. Sociale partners erkennen echter het risico van de modelonzekerheid. Hierdoor wordt geaccepteerd dat de uitkomst in een uitzonderlijk geval lager dan 100% kan zijn. Hierbij wordt een afwijking van 5% op de doorrekening in de mediaan nog acceptabel bevonden. Dit speelt vooral bij deelnemers met een langere looptijd, want voor deze deelnemers zijn de uitkomsten meer afhankelijk van de toekomstige aannames. Dit resulteert in een ondergrens van 95%.

Aangezien in voorkomende gevallen de feitelijke vervangingsratio in de Wtp licht lager kan liggen dan in het huidige Financieel Toetsings Kader (FTK), verzoeken sociale partners het bestuur van Stichting Pensioenfonds Gazelle om dan gebruik te maken van de discretionaire bevoegdheid van het bestuur om maximaal 5% van het pensioenvermogen te herverdelen, zodanig dat de ondergrens van 100% voor alle leeftijdscategorieën wordt behaald wanneer dit bijdraagt aan de evenwichtigheid als geheel.

Sociale partners toetsen de evenwichtigheid van de verwachte uitkering op meerdere aspecten, waaronder ook de evenwichtigheid tussen de leeftijdsgroepen, met andere woorden dat er geen leeftijdsgroepen zijn die significant achter blijven ten opzichte van andere leeftijdsgroepen, dit in relatie tot de resultaten bij diverse scenario's en dekkinggraden. Zoals aangegeven, zal er in 2027 op een aantal onderdelen in dit transitieplan een herberekening plaatsvinden op basis van de dan bestaande realiteit. Op basis van de uitkomsten van deze herberekening, zullen de sociale partners toetsen of de uitkomsten evenwichtig zijn conform het transitieplan. Sociale partners toetsen dan op alle aspecten van evenwichtigheid, waaronder de evenwichtigheid tussen leeftijdsgroepen, in samenhang met elkaar. Aan de hand van deze toets kan het bestuur van Stichting Pensioenfonds Gazelle gevraagd worden ook gebruik te maken van de hiervoor genoemde discretionaire bevoegdheid om onevenwichtigheden op te heffen, wanneer dit bijdraagt aan de evenwichtigheid als geheel.

Sociale partners verzoeken het bestuur van Stichting Pensioenfonds Gazelle om hen te betrekken bij de afwegingen om al dan niet in bovenstaande gevallen gebruik te maken van hun discretionaire bevoegdheid.

Met deze mogelijkheid om met behulp van de discretionaire bevoegdheid de evenwichtigheid te verbeteren, beschouwen sociale partners de uitkomsten van de verwachte uitkering als evenwichtig in al zijn aspecten. Het betreft de wijze van berekenen, omzetten van pensioenvermogen, de uitwerking in economische scenario's en de uitkomsten per leeftijdscategorie, dit alles bij diverse dekkinggraden, in onderlinge samenhang.

Eén en ander resulteert in de volgende bandbreedtes behorende bij de maatstaf mediane verwachte uitkering.

Leeftijd	18-25	25-30	30-35	35-40	40-45	45-50	50-55	55-60	60-65	65-68	68-75	75-80	80-85	85-90
Actieven en gepensioneerden														
Bovengrens	140%	140%	140%	140%	140%	140%	140%	140%	135%	135%	135%	135%	130%	130%
Ondergrens	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%
Slapers														
Bovengrens	480%	400%	350%	300%	250%	200%	180%	150%	130%	130%				
Ondergrens	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%				

Tabel 9: Bandbreedtes verwachte uitkering (mediaan)

Bandbreedtes slecht weer

De motivering bij deze bandbreedtes is gelegen in het gegeven dat de nieuwe pensioenregeling risico toevoegt, waardoor uitkomsten in slecht weer lager kunnen uitvallen dan in de huidige pensioenregeling.



Doordat gewezen deelnemers geen toekomstige opbouw hebben is voor hen de volatiliteit op jongere leeftijden (vanwege het leeftijdsafhankelijke risicoprofiel) hoger dan voor oudere gewezen deelnemers. Bovendien hebben gewezen deelnemers gemiddeld een lager pensioenbedrag opgebouwd, waardoor de bandbreedtes die zijn uitgedrukt in percentages relatief groot zijn. Een relatief kleine afwijking in euro's leidt dan immers tot een relatief grote afwijking in percentage. Dit komt terug in de bandbreedtes.

Voor pensioengerechtigden geldt bescherming via de solidariteitsreserve, maar die geeft geen garantie tegen pensioenverlaging. Als bij aanvang van de nieuwe pensioenregeling geen solidariteitsreserve gevormd kan worden, dan kan het zo zijn dat uitkeringen kort na transitie moeten worden verlaagd. Ook in de toekomst kan het zijn dat de solidariteitsreserve een daling niet volledig kan opvangen.

Leeftijd	18-25	25-30	30-35	35-40	40-45	45-50	50-55	55-60	60-65	65-68	68-75	75-80	80-85	85-90
Actieven en gepensioneerden														
Bovengrens	115%	115%	120%	125%	125%	130%	130%	130%	130%	130%	130%	130%	130%	130%
Ondergrens	75%	75%	75%	75%	75%	75%	80%	85%	90%	90%	90%	90%	90%	90%
Slapers														
Bovengrens	300%	265%	240%	210%	180%	160%	150%	140%	130%	130%				
Ondergrens	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	80%	80%	85%				

Tabel 10: Bandbreedtes verwachte uitkering (slecht weer)

Bandbreedtes goed weer

De motivering bij deze bandbreedtes is gelegen in het gegeven dat de nieuwe pensioenregeling risico toevoegt, waardoor uitkomsten in goed weer hoger kunnen uitvallen dan in de huidige pensioenregeling.

Doordat gewezen deelnemers geen toekomstige opbouw hebben is voor hen de volatiliteit op jongere leeftijden (vanwege het leeftijdsafhankelijke risicoprofiel) hoger dan voor oudere gewezen deelnemers. Dit komt terug in de bandbreedtes.

Voor pensioengerechtigden is de afwijking ten opzichte van de mediaan beperkt, vanwege de kortere horizon dan bij deelnemers en gewezen deelnemers.

Leeftijd	18-25	25-30	30-35	35-40	40-45	45-50	50-55	55-60	60-65	65-68	68-75	75-80	80-85	85-90
Actieven en gepensioneerden														
Bovengrens	200%	200%	200%	200%	200%	200%	190%	175%	160%	155%	150%	145%	140%	135%
Ondergrens	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Slapers														
Bovengrens	1150%	925%	725%	575%	435%	340%	275%	200%	160%	160%				
Ondergrens	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%				

Tabel 11: Bandbreedtes verwachte uitkering (goed weer)

Nettoprofiel

Voor de nettoprofieluitkomsten geldt in beginsel: hoe hoger hoe beter. Wel zijn er bovengrenzen vastgesteld om de evenwichtigheid over de verschillende generaties te bewaken. Bij overschrijding van de gestelde bovengrenzen worden sociale partners geïnformeerd door Stichting Pensioenfonds Gazelle. Sociale partners zijn zich ervan bewust dat de berekeningen voor nettoprofiel complex zijn en gevoelig zijn voor de aannames in de



berekeningen. Omdat de berekeningen rondom nettoprofit enige onzekerheid bevatten, zijn de maatstaven met enige marge vastgesteld.

Gewezen deelnemers hebben gemiddeld een lager pensioenbedrag opgebouwd, waardoor de bandbreedtes die zijn uitgedrukt in percentages relatief groot zijn. Een relatief kleine afwijking in euro's leidt dan immers tot een relatief grote afwijking in percentage. Dit komt terug in de bandbreedtes.

Voor gewezen deelnemers zijn de bandbreedtes voor jonge gewezen deelnemers ruimer dan voor oudere gewezen deelnemers, met name vanwege het ontbreken van de dempende werking van toekomstige pensioenopbouw.

Leeftijd	18-25	25-30	30-35	35-40	40-45	45-50	50-55	55-60	60-65	65-68	68-75	75-80	80-85	85-90
Actieven en gepensioneerden														
Bovengrens	10%	10%	10%	10%	10%	15%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%
Ondergrens	-15%	-15%	-15%	-15%	-10%	-10%	-10%	-10%	-10%	-10%	-10%	-10%	-5%	-5%
Slapers														
Bovengrens	140%	120%	100%	80%	70%	50%	40%	35%	25%	25%				
Ondergrens	-45%	-45%	-40%	-40%	-35%	-30%	-25%	-25%	-20%	-20%				

Tabel 12: Bandbreedtes netto profijt effect

12.2 Beoordeling evenwichtigheid

Sociale partners constateren dat voor alle doorrekeningen zoals weergegeven in hoofdstuk 11 wordt voldaan aan de vastgestelde bandbreedtes, die in hoofdstuk 12.1 nader zijn gespecificeerd. Daarmee concluderen sociale partners dat op basis van de huidige inzichten sprake is van een evenwichtige transitie. Daarbij onderschrijven sociale partners het belang van een eigen verantwoordelijkheid van het bestuur van Stichting Pensioenfonds Gazelle, het belanghebbendenorgaan en de raad van toezicht bij de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie.

Omdat er in 2027 op een aantal onderdelen in dit transitieplan een herberekening zal plaatsvinden, hechten sociale partners aan een herbevestiging van de evenwichtigheid op basis van deze herberekeningen.

12.3 Overige verantwoording

Dit transitieplan met de daaraan ten grondslag liggende doelstellingen en keuzes, is opgesteld op basis van de kennis, beschikbare relevante feiten en effectberekeningen in de periode tot opmaken van dit transitieplan. In dit transitieplan wordt toelichting gegeven op de keuzes over en de invulling van de pensioenregeling, waarbij sociale partners zich met de grootst mogelijke zorgvuldigheid hebben laten leiden door de doelstellingen, kenmerken, effectscenario's en wettelijke kaders van de pensioenregeling, zoals nu bekend. Duidelijkheids-halve: dit transitieplan geeft geen, noch de sociale partners geven, garantie over de daadwerkelijke pensioen-uitkering in de uitkeringsfase op basis van de pensioenregeling na transitie. Aan dit transitieplan kunnen geen rechten worden ontleend door deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en werkgevers.



13. Communicatie

Dit transitieplan wordt beschikbaar gesteld aan alle deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Sociale partners overleggen het transitieplan na vaststelling aan Stichting Pensioenfonds Gazelle en Stichting Pensioenfonds Pon. Stichting Pensioenfonds Gazelle en Stichting Pensioenfonds Pon stellen het transitieplan op hun website beschikbaar.

Dit transitieplan is vastgesteld op 22 september 2025 te Dieren.



Bijlage 1: Begrippenlijst

Begrip	Uitleg
Compensatie	De compensatie die nodig is in verband met de afschaffing van de doorsneepremiesystematiek.
DNB-scenarioset	De DNB-scenarioset is een set van 2.000 of 10.000 economische scenario's met ontwikkelingen op het gebied van rente, inflatie en aandelen. Deze worden gebruikt voor onder andere het aantonen van evenwichtigheid in de transitiefase.
Doorsneesystematiek	Bij de doorsneesystematiek geldt voor iedereen dezelfde pensioenpremie (in % van de grondslag) en bouwt iedereen hetzelfde pensioen (in % van de grondslag) op.
Flexibele premieregeling (FPR)	De flexibele premieregeling is een individuele premieregeling waarbij de premie samen met het rendement het individuele pensioenkapitaal bepaalt.
FTK	FTK is de afkorting van Financieel Toetsings Kader: het huidige toezichtsregime voor pensioenfondsen.
Goed weer scenario	Het goed weer scenario is het scenario van De Nederlandsche Bank, waarbij nog maar 5% van alle scenario's beter scoort dan dit scenario.
Inveren	Inveren is het omzetten van bestaande pensioenaanspraken en rechten naar het nieuwe pensioenstelsel.
Invaardekkingsgraad	De invaardekkingsgraad is de dekkingsgraad die een pensioenfonds nodig heeft om te komen tot een verantwoorde, uitlegbare en evenwichtige overstap naar de uitvoering van de gewijzigde pensioenovereenkomsten.
Macrolanglevenrisico	Het macrolanglevenrisico is het risico dat we als totale bevolking steeds ouder worden en daarmee gemiddeld langer een pensioenuitkering moeten krijgen. Dit ziet toe op de gemiddelde levensverwachting van de totale bevolking.
Mediaan scenario	Het mediaan scenario is het rendementsscenario van De Nederlandsche Bank waarbij 50% van alle scenario's slechter en 50% beter scoort dan dit scenario.
Microlanglevenrisico	Het microlanglevenrisico is het risico dat je als deelnemer ouder wordt dan op basis van de gemiddelde levensverwachting is verondersteld.
Nettoprofijt	Nettoprofijt is een maat voor het bepalen van de evenwichtigheid bij de overgang naar het nieuwe toezichtskader volgens de Wtp. Nettoprofijt geeft het verschil weer in de waarde van betaalde premies en uitkeringen over het resterende leven per generatie en laat zien welke leeftijden erop voor- of achteruit gaan.
Risicodelingsreserve	De risicoverdelingsreserve is een collectieve vermogensreserve waarmee in een flexibele premieregeling financiële mee- of tegenvallers met toekomstige opbouw kunnen worden gedeeld. Deze reserve kan alleen uit premie worden gefinancierd.
Shoprecht	Het shoprecht is het recht om op de datum van pensioneren met het eigen pensioenkapitaal te gaan shoppen bij verschillende aanbieders om zo de hoogste (of beste) uitkering te krijgen. Voor deelnemers aan pensioenfondsen kan dit alleen als het pensioenfonds een flexibele premieregeling (FPR) heeft en slechts een stabiele of een variabele uitkering aanbiedt.
Slechtweersscenario	Het slechtweersscenario is het scenario van De Nederlandsche Bank, waarbij nog maar 5% van alle scenario's nog slechter scoort dan dit scenario.
Solidaire premieregeling	Een solidaire pensioenregeling is een premieregeling waarbij de premie collectief wordt belegd, de resultaten naar leeftijdscohorten worden toebedeeld en waarbij het voor pensioenuitkering bestemd vermogen gedurende de uitkeringsfase wordt aangewend voor financiering van een variabele uitkering.
Solidariteitsreserve	De solidariteitsreserve is een collectieve vermogensreserve waarmee in een solidaire premieregeling financiële mee- of tegenvallers met toekomstige opbouw kunnen worden gedeeld.



Begrip	Uitleg
Standaardmethode	De standaardmethode is de wijze waarop het totale vermogen van het pensioenfonds net voor het invaren wordt toebedeeld aan de individuele deelnemers, via een eenvoudige benadering en berekening, die is gebaseerd op de dan aanwezige dekkingsgraad.
Toedelingsregels	De toedelingsregels zijn de wijze waarop bij de solidaire premiereregeling financiële mee- of tegenvallers als gevolg van het collectief gevoerde beleggingsbeleid, de ontwikkeling van de levensverwachting (macrolangleven) en het sterfteresultaat (microlangleven) via beschermingsrendementen en overrendementen in de voor pensioenuitkering bestemde vermogens of in de solidariteitsreserve worden verwerkt.
Variabele uitkering	Een variabele uitkering is een pensioenuitkering die na ingang ervan kan stijgen of dalen afhankelijk van het behaalde rendement.
Wtp	Wtp is de afkorting voor de Wet toekomst pensioenen: het nieuwe toezichtsregime voor pensioenregelingen.



Bijlage 2: Uitgangspunten

Beleidskader FTK	
Pensioenregeling	Middelloodregeling met: • Beoogde opbouw ouderdomspensioen: 1,875% per jaar • Partnerpensioen op opbouwbasis: 70% van het ouderdomspensioen
Premiebeleid	• De CDC-premie is gelijk aan 30% van de pensioengrondslag exclusief de Anw-hiaatdekking. Voor de Anw-hiaatdekking wordt bovenop de vastgestelde CDC-premie een kostendekkende premie gerekend. Vanaf 2024 geldt in totaal een feitelijke premie van 30,8%, inclusief de storting in de premie-egaliseringsreserve. • De gedempte kostendekkende premie wordt berekend op basis van de verwachte rendementscurve. • Premie-egaliseringsreserve op basis van het verschil tussen de feitelijke premie en de gedempte kostendekkende premie. - Indien feitelijke premie < kostendekkende premie: eerst aanvulling uit de premie-egaliseringsreserve • Indien de premie plus een eventueel saldo uit de premie-egaliseringsreserve in enig jaar niet toereikend is, wordt het opbouwpercentage verlaagd.
Beleggingsbeleid	• 43% matchingportefeuille • 57% returnportefeuille • 60% renteafdekking
Toeslagbeleid	• Toekomstbestendige toeslagverlening, waarbij wordt uitgegaan van de voorwaardelijke prijsindex voor alle deelnemers, conform CPI afgeleid. • Het inhalen van gemiste toeslagen en kortingen gebeurt zonder beperkingen van termijn. • Per 1 januari 2024 bedraagt de cumulatieve toeslagachterstand: - Deelnemers: 13,86% - Gewezen deelnemers: 12,15%
Kortingsbeleid	Korting conform FTK.
Financiële positie	• Beleidsdekkingsgraad: 128,0% • Actuele dekkingsgraad: 128,0% • Vereiste dekkingsgraad: 120,5%



Beleidskader Wtp	
Premie	30% van de pensioengrondslag exclusief de Anw-hiaatdekking
Beleggingsbeleid	• Returnportefeuille: - Start: 90% - Eind: 35% - Afknippunt 1: 53 jaar - Afknippunt 2: 68 jaar • Renteafdekking: - Start: 0% - Eind: 100% - Afknippunt 1: 53 jaar - Afknippunt 2: 68 jaar
Uitkeringsbeleid	• Projectierendement: RTS • Spreiding uitkeringen: 3 jaar, asymptotisch • Uitkeringscollectief: ja
Solidariteitsbeleid	Solidariteitsreserve: • Start: 5% van totaal vermogen • Maximum: 5% van totaal vermogen • Vullen uit positief overrendement: 5% per jaar • Vullen uit premie: nee • Uitdelen voor compensatie uitkering: 100% (indien mogelijk) • Uitdelen voor compensatie persoonlijk pensioenvermogen: nee • Spending rule: 30%

Koninklijke Gazelle N.V.

Wilhelminaweg 8
6951 BP Dieren

Postadres

Postbus 1
6950 AA Dieren
Nederland

www.gazellebikes.com

GAZELLE 