

# TRANSITIEPLAN

Voor de sectoren:

Interieurbouw & **M**eubelindustrie

**O**rgelbouw

**T**entoonstellingsbouw

**H**outhandel

15 november 2023

## Sociale partners

Koninklijke Centrale Bond van Meubelfabrikanten (CBM)



CLC-VECTA Centrum voor Live Communication (CLC-Vecta)



CNV Vakmensen.nl



Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)



Vereniging van Orgelbouwers in Nederland (VON)



Koninklijke Vereniging van Nederlandse Houtondernemingen (VVNH)



## Inhoudsopgave

1. Inleiding	4
2. Verantwoordelijkheden en medezeggenschap	5
3. Mijlpalen	6
4. Doelstellingen	7
5. Karakter van de nieuwe pensioenovereenkomst	9
6. Opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten	13
7. Effecten van de wijziging van de pensioenovereenkomst (transitie-effecten) en pensioenrechten	14
8. Gemaakte afspraken voor compensatie	17
8.1. Achtergrond compensatie	17
8.2. Hoogte en vorm compensatie	17
8.3. Financieringsplan gemaakte afspraken naar bron	17
8.4. Onderbouwing adequaatheid compensatie	19
8.5. Onderbouwing kostenneutraliteit compensatie	20
9. Schokken in de transitie- en de compensatieperiode	21
10. Gemaakte afspraken over initiële invulling solidariteitsreserve	23
11. Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken	24
12. Communicatie	26

## 1. Inleiding

Vanwege de invoering van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) dient de pensioenregeling van de sectoren Interieurbouw & Meubelindustrie, Orgelbouw en Tentoonstellingsbouw (verder: sector Meubel) en de sector Houthandel aangepast te worden. De aanpassing van de pensioenregeling is in het arbeidsvoorwaardenoverleg met de (vertegenwoordigers van de) werknemers overeengekomen. Op grond van artikel 150d van de Pensioenwet (PW) hebben sector Meubel en sector Houthandel dit transitieplan opgesteld.

In dit transitieplan leggen sector Meubel en sector Houthandel de gemaakte keuzes en de overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de wijziging van de pensioenovereenkomst 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. Dit transitieplan is een bijlage bij de gewijzigde pensioenregeling.

Sector Meubel en sector Houthandel geven opdracht aan Oak Pensioen deze pensioenovereenkomst vanaf 1 januari 2025 uit te voeren.

Sector Meubel en sector Houthandel verzoeken Oak Pensioen de op deze datum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in deze pensioenregeling en de deelnemers die nadeel ondervinden van de afschaffing van de doorsneesystematiek hiervoor te zoveel als mogelijk te compenseren op de in dit transitieplan beschreven wijze.

Sector Meubel en sector Houthandel verzoeken Oak Pensioen het 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.

Er is geen sprake van een vereniging van gepensioneerden. Derhalve hoeft deze populatie niet in de gelegenheid gesteld te worden om te worden gehoord of schriftelijk inbreng te kunnen geven op dit transitieplan.

## 2. Verantwoordelijkheden en medezeggenschap

Dit transitieplan is de vastlegging van hetgeen sector Meubel en sector Houthandel in het arbeidsvoorwaardenoverleg zijn overeengekomen over de nieuwe pensioenovereenkomst, over invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten en over compensatie voor de gevolgen van de afschaffing van de doorsneepremiesystematiek.

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

### 3. Mijlpalen

Sector Meubel en sector Houthandel geven opdracht aan Oak Pensioen de gewijzigde pensioenovereenkomst uit te voeren vanaf 1 januari 2025. De belangrijkste mijlpalen in het proces naar de gewijzigde pensioenovereenkomst zijn:

Datum	Mijlpaal
1 juli 2023	Wet toekomst pensioenen van kracht
14 september 2023	Besluit over compensatie en invaren door sociale partners
9 november 2023	Transitieplan vastgesteld
15 november 2023	Sociale partners zenden transitieplan aan Oak Pensioen
1 februari 2024	Oak Pensioen zendt het implementatie- en communicatieplan aan De Nederlandsche Bank en de Autoriteit Financiële Markten
1 januari 2025	Transitie naar de gewijzigde pensioenovereenkomst
1 januari 2028	Uiterste transitiemoment

## 4. Doelstellingen

De pensioenregeling van sector Meubel en sector Houthandel wordt per 1 januari 2025 aangepast conform de vereisten uit de Wet toekomst pensioenen. Sociale partners van sector Meubel en sector Houthandel hebben de volgende doelstellingen voor ogen gehad bij het wijzigen van de pensioenregeling:

- een aantrekkelijke, marktconforme arbeidsvoorwaarde;
- verzorgingsgedachte;
- huidige werknemers mogen er niet op achteruitgaan;
- solidariteit;
- evenwichtigheid (zie evenwichtigheidskader hieronder).

De wijzigingen zijn getoetst op de mate waarin ze bijdragen aan het bereiken van deze doelstellingen.

Evenwichtigheidskader		
Norm	Beschrijving	Normering
1	De definitie van evenwichtigheid is voor ons,...	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Niet gelijk aan allemaal hetzelfde krijgen (evenwichtig <math>\neq</math> evenredig).</li> <li>• Er dient sprake te zijn van een eerlijke verdeling met zo min mogelijk herverdeling; hiervoor moeten effecten in kaart zijn gebracht en (zo mogelijk) te worden geneutraliseerd</li> <li>• Effecten dienen uitlegbaar te zijn</li> </ul>
2	Nadelen voor bepaalde groepen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definitie nadeel bepalen bij betreffende besluit</li> <li>• Zijn wel toegestaan, mits onderbouwd met feitelijke data en binnen een nader te bepalen bandbreedte</li> </ul>
3	Meenemen van beleid uit het verleden	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wel rekening houden met beleidsbesluiten in zijn algemeenheid</li> <li>• Indexatieachterstanden worden wel meegenomen in de evenwichtigheidsbeoordeling</li> <li>• Norm leidt niet tot compensatie over het verleden</li> </ul>
4	Voorzienbare ontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wel rekening houden met cijfermatige effecten, die voortvloeien uit de WTP en ook een plek hebben in de ALM (parameters, UFR, rentebewegingen)</li> <li>• Geen rekening houden met bestandsontwikkelingen</li> </ul>
5	Tijd doorwerking nadelen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uitleg is dat dit het voorspelbare effect betreft op het moment van de transitie zonder begrenzing van de tijd</li> <li>• Effect mag er zijn mits dit uitlegbaar is</li> </ul>
6	Handelingsperspectief	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voor eventuele effecten geldt hetgeen bij norm 1 is aangegeven (eerlijke verdeling, effecten in kaart en neutraliseren)</li> </ul>

Norm	Beschrijving	Normering
7	Ondergrens bij beoordeling evenwichtigheid	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Effecten spelen altijd een rol</li> <li>• De primaire maatstaf voor de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie is de verhouding van verwachte uitkeringen. Het bestuur beoordeeld dat geen leeftijdscohort er naar verwacht meer dan 15% op achteruit mag gaan. Het bestuur neemt een ruime grens mee omdat zij erkent dat doorrekeningen met een looptijd van 100 jaar gevoelig zijn voor de aannames die de toezichthouder doet ten aanzien van de ontwikkeling van financiële markten, en dat met name de waarde van de doorsneesystematiek rentegevoelig is.</li> </ul>
8	Beoordeling pensioen op marktwaarde	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Waardering op marktdekkingsgraad</li> </ul> <p><i>Dit is objectief en sluit aan op de waardering o.b.v. DNB scenariosets waarin de marktrente ook is opgenomen</i></p>
9	Afwijking van gemiddeld pensioen o.b.v. exogene rechten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bandbreedte voor 75% (min – max), waarbij de max de grens is dat er volgens de WTP sprake is van een onevenredig nadeel (zie ook risicohoudingsdocument)</li> </ul>
10	Premie (financierbaarheid regeling)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De totale premie dient voldoende te zijn voor realisatie van de pensioenambitie (zekerheidsmaat)</li> </ul>



## 5. Karakter van de nieuwe pensioenovereenkomst

Op dit moment is de pensioenregeling van sector Meubel en sector Houthandel vormgegeven via een middelloonregeling. De huidige pensioenregeling kan niet gehandhaafd blijven. In het nieuwe pensioenstelsel, dat uiterlijk op 1 januari 2028 geïmplementeerd dient te zijn, dient de pensioenregeling vormgegeven te worden als een solidaire of flexibele premieregeling.

Op hoofdlijnen hebben deze premieregelingen de volgende kenmerken:

### Solidaire Premieregeling

#### Collectief systeem / samen beleggen

- Fonds stelt beleggingsmix vast
- Beleggingsrendementen worden leeftijdsafhankelijk toegerekend naar persoonlijke pensioenvermogens

#### Solidariteit staat centraal

- Beleggingsrisico's en risico's inzake overlijden, langleven en arbeidsongeschiktheid worden gedeeld
- Intergenerationele risicodeling via beschermingsrendement en solidariteitsreserve
- Solidariteitsreserve financiering uit overrendement en premie

#### Variabele uitkering

Vanaf de pensioendatum ontvangt de pensioengerechtigde een variabele uitkering

### Flexibele Premieregeling

#### Meer individuele keuzes

- Keuze mate van beleggingsrisico
- Keuze tussen vaste of variabele uitkering
- Bij invaren eenmalig ook een keuze tussen een vaste en variabele uitkering voor pensioengerechtigden

#### Beperktere risicodeling

- Risico's inzake overlijden, microlangleven en arbeidsongeschiktheid worden gedeeld
- Het delen van risico's ook mogelijk via risicodelingsreserve (verplicht bij verplicht fonds). Bij beleggingskeuzes kunnen belegging gerelateerde risico's niet worden gedeeld
- Risicodelingsreserve financiering uit premie

#### 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 = huidig FTK

Sector Meubel en sector Houthandel hebben gekozen voor een solidaire premiereregeling, omdat het karakter van deze regeling het meest aansluit bij de huidige opzet van de middelloon-regeling, waarbij intergenerationele risicodeling centraal staat. Daarnaast is gezien het gemiddeld inkomen gekozen voor een regeling waarbij de deelnemer niet zelf een keuze kan maken voor het beleggingsrisico.

### Basispensioenregeling

De belangrijkste kenmerken van de nieuwe basispensioenregeling zijn:

- Deelname is verplicht
  - De nieuwe pensioenregeling is een solidaire premiereregeling.
  - De pensioendatum is de eerste dag van de maand waarin de 68e verjaardag valt.
  - Het pensioengevend inkomen wordt als volgt gedefinieerd:
    - Sectoren Interieurbouw & Meubelindustrie en Orgelbouw  
Het vaste loon per 1 januari van het betreffende kalenderjaar, inclusief de vakantietoeslag, plus de eventuele ploegentoeslag en/of overwerkvergoeding van het daaraan voorafgaande kalenderjaar.
    - Sector Tentoonstellingsbedrijven  
Het vaste loon per 1 januari van het betreffende kalenderjaar, inclusief de vakantietoeslag.
    - Sector Houthandel  
Het vaste loon per 1 januari van het betreffende kalenderjaar, inclusief de vakantietoeslag, de vaste eindejaarsuitkeringen en vaste gratificaties en de onderdelen die volgens de normale arbeidsduur tot het vaste loon behoren.
  - Het pensioengevend inkomen is maximaal gelijk aan € 65.461 (2023). Het maximum pensioengevend inkomen stijgt in principe jaarlijks met de procentuele verhoging van de Cao-lonen in de meubelindustrie in het voorafgaande jaar.
  - De franchise is gelijk aan:
    - Sector Meubel : € 16.427 (2023)
    - Sector Houthandel : € 21.339 (2023)
    - De franchise stijgt in principe ieder jaar met de stijging van het wettelijk minimum loon.
- De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioengevend inkomen onder aftrek van de franchise.
- De beschikbare premie bedraagt:
    - Sector Meubel: 26,3% van de pensioengrondslag
    - Sector Houthandel: 26,6% van de pensioengrondslag
  - De partnerdefinitie is gelijk aan de wettelijke definitie.
  - Voor deelnemers met een partner is de standaardverhouding tussen het levenslang ouderdomspensioen en het partnerpensioen bij overlijden na pensionering 100:70.
  - Het tijdelijk partnerpensioen bij overlijden vóór pensionering bedraagt € 5.000 en eindigt op de AOW-datum van de partner.
  - Het levenslang partnerpensioen bij overlijden vóór pensionering bedraagt:
    - Sector Meubel : 20% van het pensioengevend inkomen.
    - Sector Houthandel : 15% van het pensioengevend inkomen.
  - Het wezenpensioen bij overlijden vóór pensionering bedraagt 20% van het pensioengevend inkomen en wordt uitgekeerd tot leeftijd 25.
  - Bij arbeidsongeschiktheid wordt de deelneming premievrij voortgezet.
  - De uitkeringen van het levenslang ouderdomspensioen en het partnerpensioen bij overlijden na pensionering zijn variabel en kennen geen vaste stijging of daling.

### Excedent pensioenregeling

De belangrijkste kenmerken van de nieuwe excedent pensioenregeling zijn:

- deelname is vrijwillig (op werkgeversniveau);
- de nieuwe pensioenregeling is een solidaire premierregeling;
- de pensioendatum is de eerste dag van de maand waarin de 68e verjaardag valt;
- het pensioengevend inkomen is conform de definitie in de basispensioenregeling;
- het pensioengevend inkomen is maximaal gelijk aan € 128.810 (2023) (stijgt met looninflatie);
- de franchise is gelijk aan € 65.461 (2023);
- de pensioengrondslag is gelijk aan het pensioengevend inkomen onder aftrek van de franchise;
- de beschikbare premie is gelijk aan de basispensioenregeling;
- de andere elementen zijn conform de basispensioenregeling (m.u.v. tijdelijk partnerpensioen).

### Doelstellingen regeling

Sector Meubel en Houthandel geven de volgende doelstellingen mee voor de pensioenregeling:

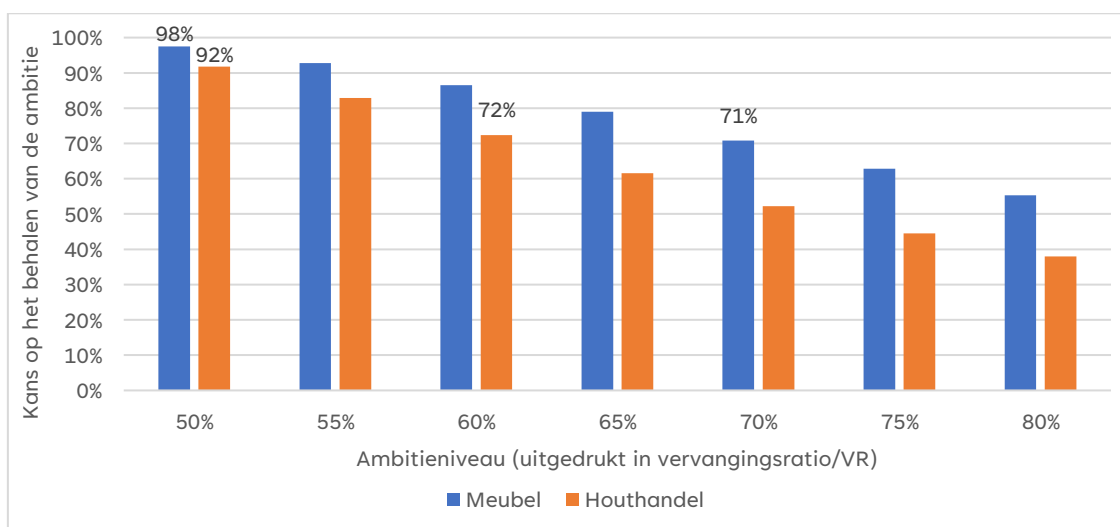
#### Ambitie

De ambitie is een zo hoog mogelijk pensioen, gegeven het gewenste risico. Gegeven een netto premie van ca. 23%, is het streven een vervangingsratio van 70% (sector Meubel) resp. 60% (sector Houthandel) maar bij voorkeur ligt het verwacht pensioen hoger. Hierbij is uitgegaan van 42 deelnemersjaren. In een slecht weer scenario is de vervangingsratio op de pensioendatum bij voorkeur niet lager dan 50%. Indien de vervangingsratio lager is dan 50%, zullen sociale partners in overleg treden.

De vervangingsratio voor de ambitie maatstaf wordt berekend met de onderstaande formule;

$$VR = \frac{\text{Gemiddelde reële uitkering} + AOW}{\text{Gemiddeld salaris}}$$

waarbij de reële uitkering gewogen is naar sterftekans en inflatie. Deze ambitie voor het verwachte pensioenresultaat wordt bij beide populaties met ca. 70% zekerheid behaald, zoals in de figuur hieronder weergegeven. De ambitie voor het minimale pensioenresultaat van 50% wordt in meer dan 90% van de scenario's behaald.



### Pensioenuitkering

In de uitkeringsfase kan de pensioenuitkering fluctueren. Sector Meubel en Houthandel wensen kortingen op het ingegaan pensioen zo veel mogelijk te voorkomen. Een daling van het ingegaan pensioen in een jaar met meer dan 2-3% is niet wenselijk.

In een slecht weer scenario is het ingegaan pensioen na 10 jaar bij voorkeur niet meer dan 6% lager dan het ingegaan pensioen bij aanvang. Daarnaast hebben sector Meubel en Houthandel de wens dat het ingegaan pensioen jaarlijks met de prijsstijging verhoogd wordt. Uit het risicopreferentieonderzoek, gesteund door de deelnemerskenmerken en wetenschappelijke inzichten, volgt dat de risicotolerantie van pensioengerechtigden minder hoog is. De stabiliteit van de uitkering wordt zwaarder gewogen dan de ambitie voor volledige koopkrachtbehoud.

### Solidariteit

Er wordt gebruik gemaakt van extra solidariteitselementen:

- er is sprake van een collectieve uitkeringsfase;
- er wordt een solidariteitsreserve (SR) gehanteerd. Het solidariteitsbeleid kent de volgende eigenschappen;
  - De SR wordt initieel met 5% van de collectieve technische voorziening per 31-12-2024 gevuld, mits het fonds over voldoende vermogen beschikt. Het fonds start bij voorkeur met enige solidariteitsreserve, zodat ook de risico's op een daling van de uitkering in de eerste jaren na invaren voor de huidige pensioengerechtigden beperkt zijn.
  - Na het invaarmoment wordt de SR gevuld met 5% van het collectieve overrendement, rendement na aftrek benodigd beschermingsrendement, totdat de maximale omvang van 7,5% van het collectieve kapitaal is bereikt.
    - Het bestuur vindt het vullen van de solidariteitsreserve vanuit de premie niet evenwichtig. Dit betekent namelijk dat alleen de deelnemers bijdragen aan de solidariteitsreserve.
    - Het fonds wenst geen onnodige buffers aan te houden, zodat het pensioen van de deelnemers in beginsel zo hoog mogelijk is. Daarom wijkt het fonds af van de maximale omvang die door de wetgever is gesteld (15% van het collectieve kapitaal).
  - De SR wordt ingezet om een daling van de pensioenuitkering zoveel mogelijk te voorkomen.
  - Het fonds besteedt per jaar maximaal 20% van het vermogen in de SR voor compensatie van dalende uitkeringen zodat de SR niet te snel leeg raakt.
- Beleggingsresultaten worden voor pensioengerechtigden gespreid over 3 jaar.

## 6. Opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten

Sector Meubel en sector Houthandel verzoeken Oak Pensioen de per 31 december 2024 opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de gewijzigde pensioenregeling middels een collectieve waardeoverdracht volgens artikel 150m van de Pensioenwet.

Invaren is wettelijk de default. Partijen hebben geen redenen om hiervan af te wijken en kunnen zich hierin vinden. Daarbij zijn de belangrijkste argumenten:

- geen splitsing van het deelnemersbestand;
- geen splitsing in regeling en wettelijk kader;
- administratieve eenvoud en daarmee naar verwachting lagere kosten;
- levert een belangrijke bijdrage aan het compensatievraagstuk dat het gevolg is van de afschaffing van de doorsneesystematiek;
- handhaving risicodeling.

Bij het invaren van het opgebouwd pensioen wordt de standaardmethode gebruikt. Dit is de default en er is geen aanleiding om hiervan af te wijken. In relatie tot het invaren zijn de volgende afspraken gemaakt:

- deelnemers moeten als gevolg van invaren niet worden geconfronteerd met een lagere (verwachte of ingegane) uitkering;
- een directe stijging van de (verwachte of ingegane) uitkering als gevolg van invaren wordt niet als doel gezien;
- er is sprake van een spreidingsperiode van tien jaar waarin het overschot/tekort fictief boekhoudkundig wordt gespreid bij het bepalen van het individuele kapitaal om zoveel mogelijk recht te doen aan de huidige spelregels (FTK) waarbij ook sprake is van uitspreiden (herstelplan bij tekort en toekomstbestendig indexeren bij overschot). Deelnemers ontvangen bij het invaren direct het aan hen toegekende aanwezige pensioenvermogen.

Sector Meubel en sector Houthandel zijn ervan overtuigd dat de keuze voor invaren niet onevenredig ongunstig is voor deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners, pensioengerechtigden en de sectoren zelf. Dit blijkt ook uit hoofdstuk 7.

## 7. Effecten van de wijziging van de pensioenovereenkomst (transitie-effecten) en pensioenrechten

De effecten van de wijziging van de pensioenovereenkomst en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zijn bepaald door een evenwichtigheidsanalyse te maken van de verhouding van de financiële ontwikkeling van individuen bij het ongewijzigd voortzetten van de pensioenovereenkomst en het wijzigen van de pensioenovereenkomst, inclusief het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Voor de evenwichtigheidsbeoordeling heeft het fonds, gehoord de Sociale Partners, het evenwichtigheidskader opgesteld en zijn twee maatstaven gedefinieerd die door het fonds worden gebruikt bij de evenwichtigheidsbeoordeling, te weten 1) de verwachte uitkeringen in beide stelsels en 2) het Delta Netto Profijt.

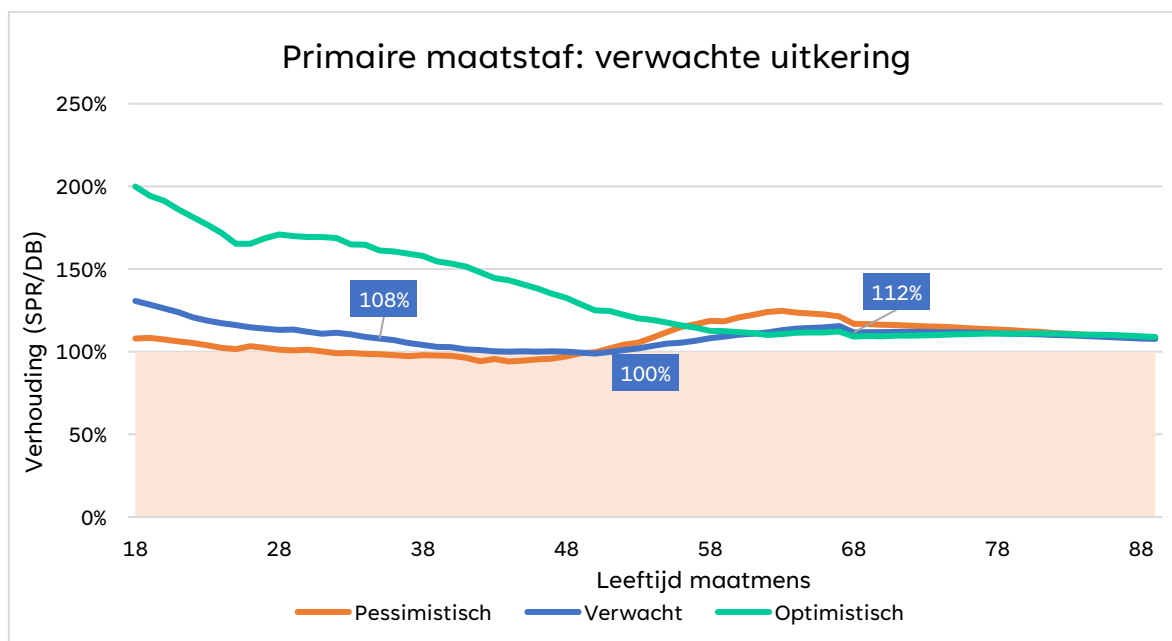
Voor iedere groep “deelnemers” is, indien van toepassing per leeftijdscohort, in kaart gebracht wat de effecten, zowel kwalitatief als kwantitatief van de transitie zijn. De uitgangspunten die ten grondslag liggen aan de transitieberekening zijn bepalend voor de uitkomsten en worden in bijlage 1 weergegeven.

### Verwachte uitkeringen

De verwachte uitkeringen (gewogen voor sterftekans en cumulatieve inflatie) vormen de primaire maatstaf voor de beoordeling van de transitie-effecten. Deze maatstaf is door het bestuur en sociale partners als primaire maatstaf gekozen omdat deze maatstaf het beste aansluit op de reële economie. De uitgangspunten die ten grondslag liggen aan de doorrekeningen worden in bijlage 1 weergegeven.

In de onderstaande figuur wordt verhouding tussen de uitkering in het nieuwe stelsel (incl. compensatieregeling) en het huidige stelsel weergegeven. Een verhouding boven de 100% duidt dat de deelnemer er in het nieuwe stelsel op vooruit gaat.

Een pessimistisch scenario wordt gedefinieerd als het 5% percentiel scenario (d.w.z., in 5% van de gevallen komt het resultaat slechter uit), het optimistische scenario vertegenwoordigt het 95% percentiel scenario (in 5% van de gevallen komt het resultaat nog beter uit). De scenario's worden per stelsel berekend waardoor het pessimistisch scenario boven het optimistisch scenario uit kan komen (het geval voor deelnemers ouder dan 58 jaar).

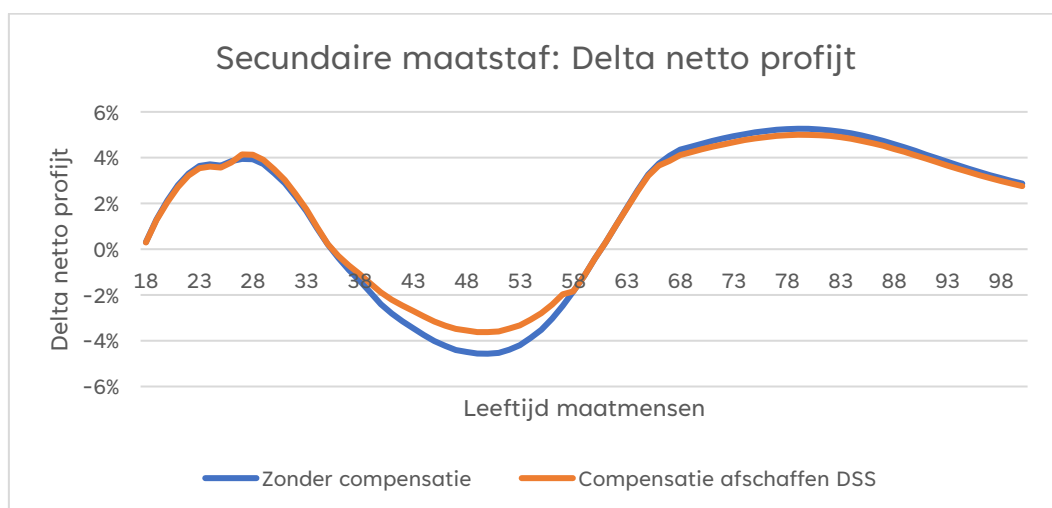


- Pensioengerechtigden gaan er in een groot deel van de mogelijke scenario's op vooruit. Dat komt met name door de goede financiële positie (hoge dekkingsgraad van het fonds). De pensioengerechtigden kunnen bij de huidige dekkingsgraad rekenen op een verhoging van de aanspraken van ca. 10%. Let op: er heerst onzekerheid over de beschikbare dekkingsgraad op het moment van invaren, daarom is in H9 een gevoeligheidsanalyse opgenomen.
- De groep 35 tot 50-jarigen gaat er naar verwachting niet of nauwelijks op vooruit (na compensatie). Als het mee zit gaan deze deelnemers er fors op vooruit. Als het tegenzit kan de uitkering in het nieuwe stelsel lager zijn dan in het huidige stelsel.
  - Deze deelnemersgroep gaat er niet op vooruit maar ook niet op achteruit omdat het fonds een compensatieregeling heeft vastgesteld die de nadelige effecten van de transitie voor deze leeftijdsgroepen adequaat compenseert. De nadelige effecten ontstaan door het afschaffen van de doorsneesystematiek.
  - In het nieuwe stelsel begint het fonds met het afbouwen van de beleggingsrisico op 50-jarige leeftijd. De allocatie naar risicodragende beleggingen daalt daarna al gauw tot onder de allocatie die in het huidige stelsel wordt gehanteerd. Over de resterende carrière van de 35- tot 50-jarigen resulteert dit in beide stelsels in ongeveer dezelfde uitkering.
- De jongste deelnemers gaan er in een groot deel van de mogelijke scenario's op vooruit. Deze groep profiteert over de hele carrière van de leeftijdsafhankelijke toedeling van beleggingsrisico en ervaart geen negatieve effecten van het afschaffen van de doorsneesystematiek.

### Delta netto profijt

Een aantrekkelijke eigenschap van de nieuwe regeling is dat het impliciete beleggingsrisico voor bepaalde leeftijdscohorten kan worden verhoogd, mits dit past binnen de risicohouding. De netto profijt maatstaf is geïntroduceerd om een vergelijking van de stelsels te maken, waarbij wijzigingen in het beleggingsprofiel buiten beschouwing worden gelaten. De ingelegde premies en de uitkeringen worden, per stelsel, risiconutraal gewaardeerd en tegen elkaar afgezet, resulterend in een delta netto profijt maatstaf. Het fondsbestuur, gehoord de sociale partners, heeft deze maatstaf als secundaire beoordelingsmaatstaf gekozen voor de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie-effecten. De risiconeutrale waarderingssystematiek die gebruikt wordt bij de berekening van deze maatstaf sluit niet aan bij norm 8 van evenwichtigheidskader; *beoordeling pensioen op marktwaarde*. Onderstaande grafiek toont het delta netto profijt.

$$\text{Delta Netto profijt: } \frac{(\text{Netto profijt SPR} - \text{Netto profijt DB})}{\text{Contante waarde uitkering DB}}$$



De uitkomsten op basis van netto profijt laten zien dat:

- voor een groot deel van de populatie sprake is van een verbetering (de rode lijn), ook voor de oudere deelnemers;
- het delta netto profijt van de groep pensioengerechtigden wordt minder positief als gevolg van het compenseren van de groep 35-55 jarigen. Dat komt omdat een deel (3% van de TV) van de buffer die over is bij invaren wordt ingezet om de generatie-effecten te beperken;
- ook na compensatie blijft er nog een beperkte groep (35 tot 55 jaar) waarbij sprake is van een negatief delta netto profijt. Ten opzichte van de variant zonder compensatie (blauwe lijn) is er sprake van een duidelijke verbetering voor leeftijden vanaf 35 jaar.

Uit de uitkomsten leiden sociale partners af dat de combinatie van invaren en de compensatiemaatregel leidt tot een voor alle deelnemers (deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden) evenwichtige verdeling. Vrijwel alle deelnemers gaan er naar verwachting op vooruit.



## 8. Gemaakte afspraken voor compensatie

### 8.1. Achtergrond compensatie

Het afschaffen van de leeftijdsonafhankelijke pensioenopbouw leidt tot een nadeel voor een deel van de huidige deelnemers van het pensioenfonds. Voor die deelnemers waarbij de positieve effecten van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling niet (volledig) de negatieve effecten van het afschaffen van de leeftijdsonafhankelijke pensioenopbouw compenseren, wensen sociale partners deze zoveel mogelijk te compenseren.

Sector Meubel en sector Houthandel verzoeken Oak Pensioen te zorgen voor compensatie van dit nadeel, op de hieronder beschreven wijze.

### 8.2. Hoogte en vorm compensatie

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

- de regeling geldt voor zowel deelnemers als ook voor arbeidsongeschikte deelnemers;
- compensatie wordt binnen de pensioensfeer afgehandeld;
- compensatie wordt gefinancierd uit het fondsvermogen en wordt in één keer afgerekend (op de transitiedatum);
- uitgangspunt is vaststelling per leeftijdscohort van één jaar;
- de hoogte van de compensatie wordt bepaald aan de hand van het tekort dat voor deelnemers ontstaat als gevolg van de overgang naar de nieuwe regeling en het afschaffen van de doorsneepremiesystematiek. De hoogte van het tekort als gevolg van het afschaffen van de doorsneesystematiek is rentegevoelig en is op basis van de markttrente per 31-12-2022 geschat op ca. 3% van de TV (ca. € 118 mln.).

### 8.3. Financieringsplan gemaakte afspraken naar bron

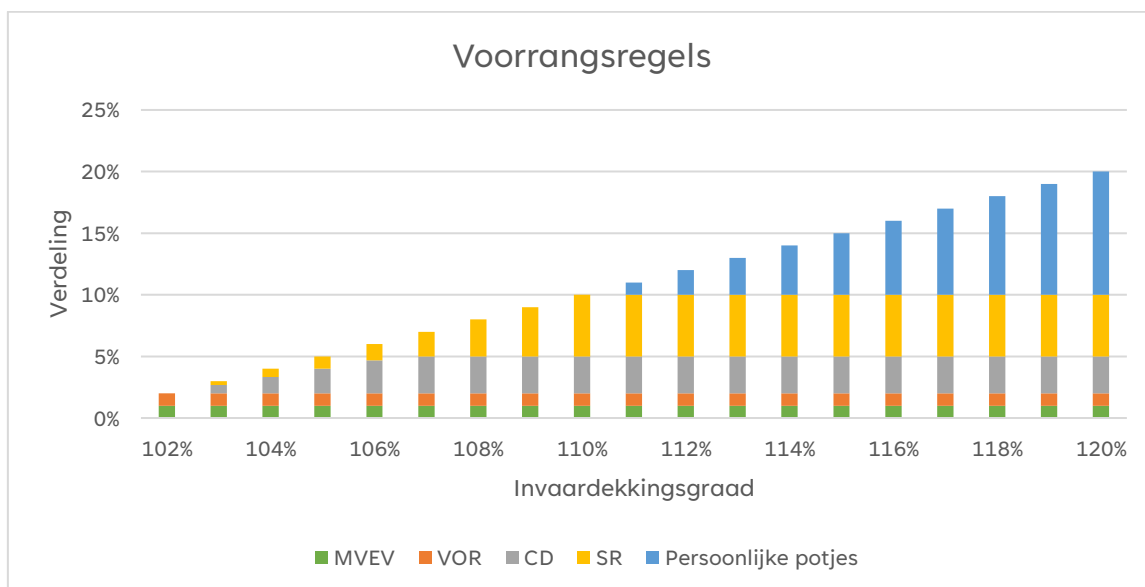
De compensatie wordt gefinancierd vanuit het pensioenvermogen. De financiering vindt direct en volledig plaats uit het pensioenvermogen op 31 december 2024, mits het fonds over voldoende buffer beschikt.

Het fonds heeft de volgende voorrangregels vastgesteld voor de verdeling van het vermogen bij invaren:

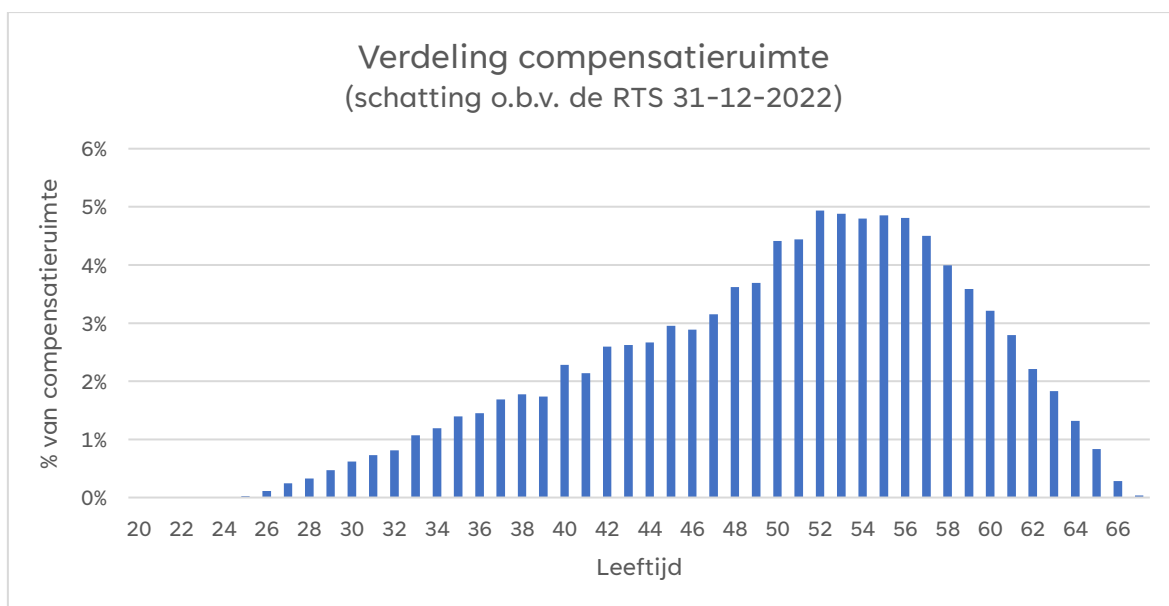
- De verplichte operationele reserve en het MVEV worden ten alle tijden gevuld met 2% van de TV.
- Kortingen bij invaren worden zoveel mogelijk voorkomen. Bij een dekkingsgraad van 102% heroverweegt het fonds de transitiebesluiten en is het in een uiterste geval zelfs mogelijk de invaardatum te verlaten. Dit sluit aan bij de doelstelling dat huidige werknemers er niet op achteruit mogen gaan.
- Bij een dekkingsgraad groter dan 102% blijven de invaarbesluiten gelden en wordt de ruimte boven 102% verdeeld over het 'compensatiedepot1 (CD)' en de solidariteitsreserve (SR) (in een ratio van 2:1, waarbij compensatie de hoogste prioriteit heeft). De solidariteitsreserve wordt bij aanvang met maximaal 5% gevuld.
- Het resterende vermogen (na het vullen van de reserves en de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek), wordt over de persoonlijke pensioenkapitalen verdeeld, gebruikmakend van de standaardmethode voor invaren met een spreidingstermijn van 10 jaar.
- Inherent aan de methodiek is dat deelnemers die na 1 januari 2025 toetreden tot het pensioenfonds niet zullen worden gecompenseerd.

---

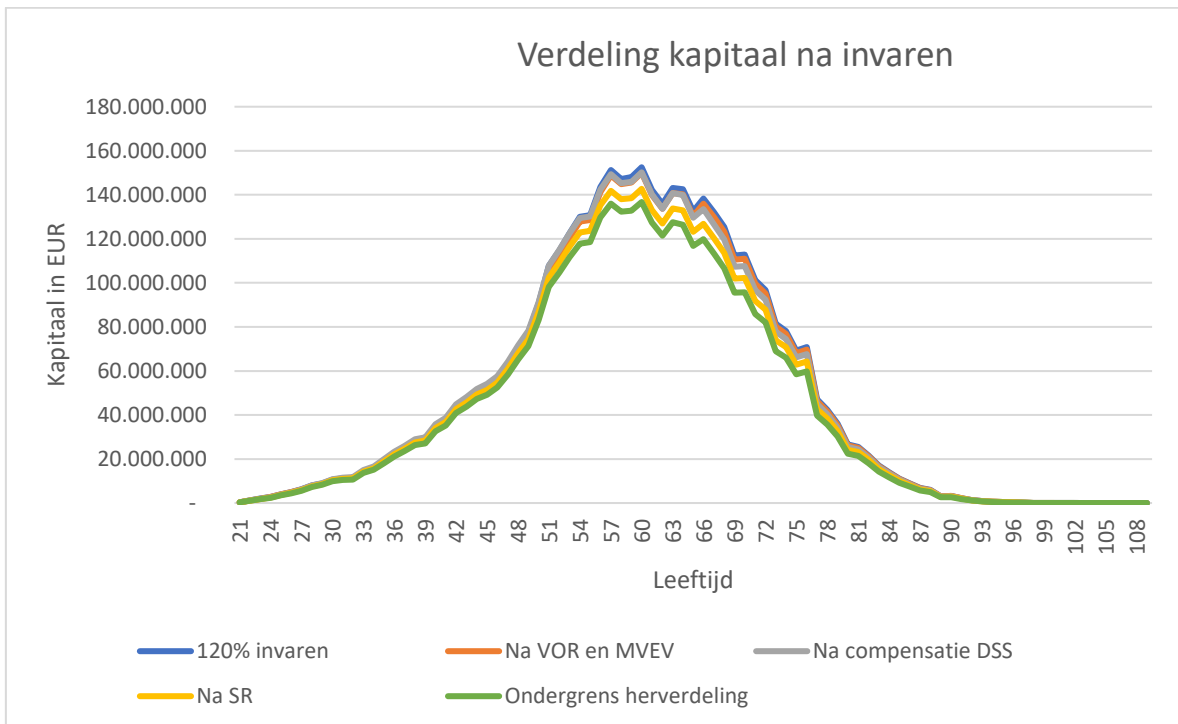
<sup>1</sup> In de praktijk wordt er geen depot gevormd maar in één keer afgerekend.



Als de dekkinggraad op moment van invaren tussen de 102% en 107% ligt is er niet voldoende vermogen om alle deelnemers volledig te compenseren voor het afschaffen van de doorsneesystematiek. De beschikbare ruimte wordt in deze situatie conform het onderstaande schema verdeeld.



De bovenstaande compensatieregeling resulteert, bij een dekkinggraad van 120%, in de onderstaande verdeling van pensioenkapitalen over de leeftijdscohorten. Na het vullen van de reserves (incl. solidariteitsreserve) en het compenseren van de doorsneesystematiek, heeft het fonds ruimte om 5% van de startkapitalen te herverdelen. Het fonds besluit geen gebruik te maken van deze ruimte. Het fonds heeft in haar transitiedoelen voor een evenwichtige transitie opgenomen dat zo min mogelijk herverdeling moet plaatsvinden in het transitieproces, deze keuze sluit aan bij de doelstelling van het fonds en de sociale partners.



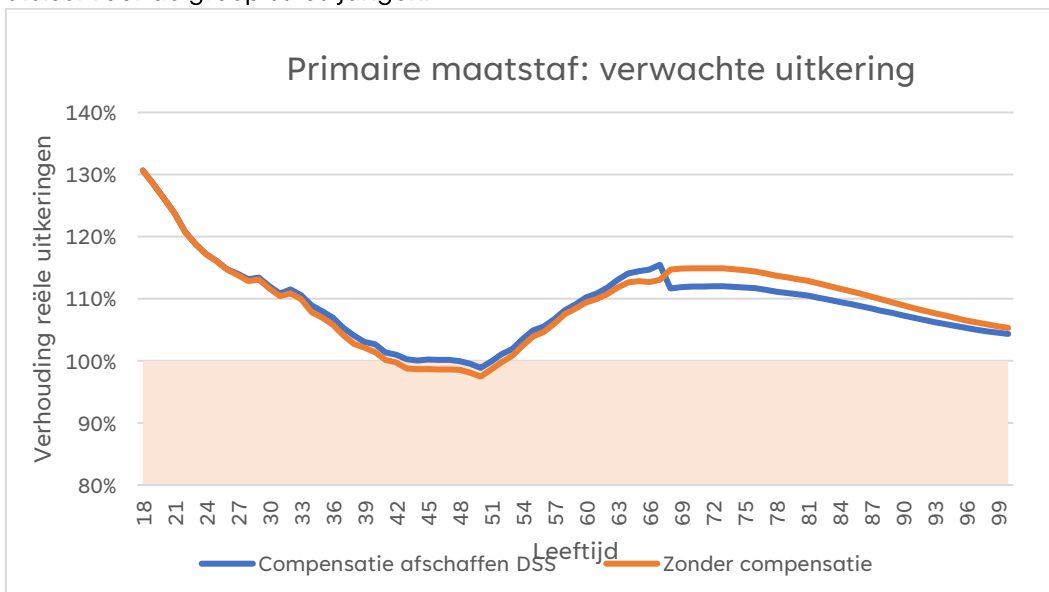
#### 8.4. Onderbouwing adequaatheid compensatie

De effecten van de hierboven beschreven wijze van compensatie zijn berekend op de drie maatstaven voor de evenwichtigheidsbeoordeling. Er is hierbij rekening gehouden met de hierna besproken initiële vulling van de solidariteitsreserve, de invulling van andere beleidscomponenten en fondsspecifieke grondslagen voor de ontwikkeling van het bestand.

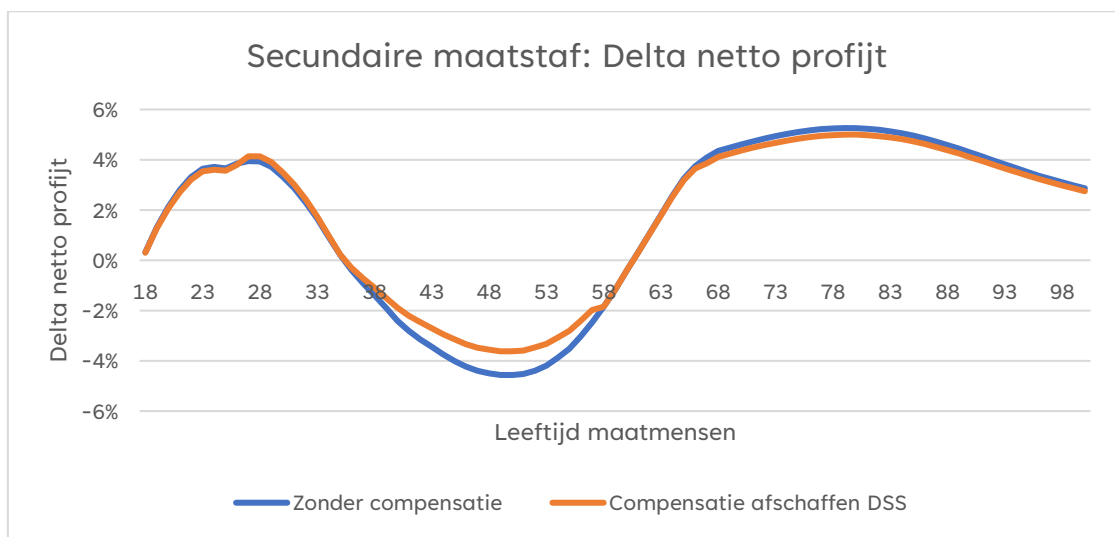
#### Effecten voor deelnemers (per leeftijdscohort)

De evenwichtigheid van de compensatieregeling wordt primair getoetst op basis van de verhouding van de vervangingsratio's in de beide stelsels. De onderstaande vergelijking is gebaseerd op het verwachte scenario.

De compensatieregeling is effectief in het verhogen van verwachte uitkering in het nieuwe stelsel voor de groep 35-60 jarigen.



De veranderingen uitgedrukt in delta netto profijt kunnen als volgt worden weergegeven (blauwe lijn is zonder compensatie; rode lijn is met compensatie):



Uit de grafiek kan het volgende worden geconcludeerd:

- bij deelnemers tussen 35 en 60 is nog een beperkt nadeel zichtbaar;
- ten opzichte van de variant zonder compensatie (blauwe lijn) is er sprake van een duidelijke verbetering voor leeftijden vanaf 35 jaar.

Sociale partners zijn van mening dat door de hoogte en de vorm van de compensatie het maximaal haalbare is gedaan om de huidige deelnemer en arbeidsongeschikte deelnemers te compenseren voor het afschaffen van de leeftijdsonafhankelijke pensioenopbouw.

#### 8.5. Onderbouwing kostenneutraliteit compensatie

Voor werkgevers en werknemers is de wijze waarop de compensatie wordt gefinancierd, namelijk uit het pensioenvermogen, kostenneutraal.

## 9. Schokken in de transitie- en de compensatieperiode

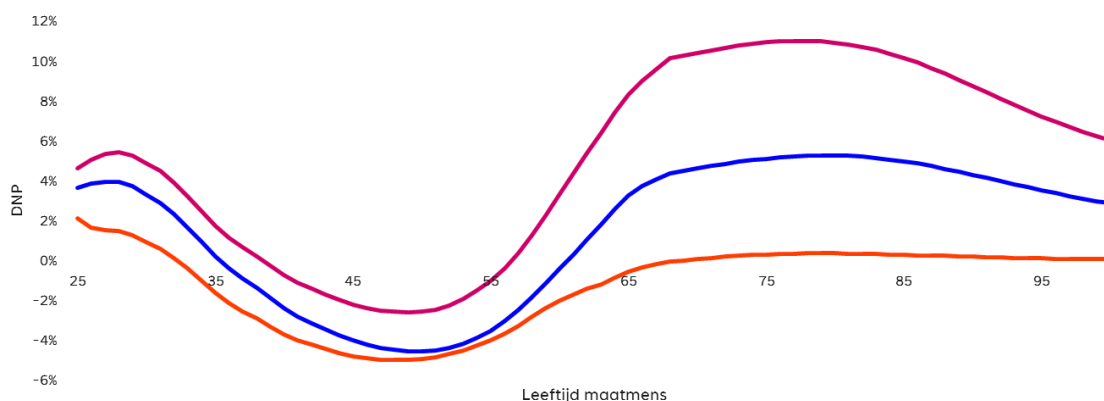
Tijdens de transitie- en de compensatieperiode kunnen zich schokken voordoen waardoor de transitie, de compensatie en/of het financieringsplan aanpassing behoeven.

In dat kader zijn verschillende gevoeligheidsanalyses uitgevoerd om daarmee de effecten zichtbaar te maken. Verschillende belangrijke grootheden die invloed hebben op de evenwichtigheid zijn de dekkingsgraad en rentestand. Qua rentestand wordt in de basis uitgegaan van de rente in de set van DNB per 30 juni 2023. Alternatief zijn een 1% hogere en 1% lagere startrente doorgerekend (alternatieve sets van DNB). Daarnaast zijn alternatieve dekkingsgraadniveaus (102% en 138%) doorgerekend:

Bij een dekkingsgraad van 102% is er alleen ruimte om de verplichte buffers te vullen en kan er niet worden voldaan aan de andere transitiedoelen (compensatie en initiële vulling solidariteitsreserve). Voor de vergelijkbaarheid van de resultaten is daarom geen rekening gehouden met de compensatieregeling.

### Gevoeligheid dekkingsgraad

De resultaten van de gevoeligheidsanalyse op de invaardekkingsgraad worden in de onderstaande figuur weergegeven.



DG=102%

DG=120%

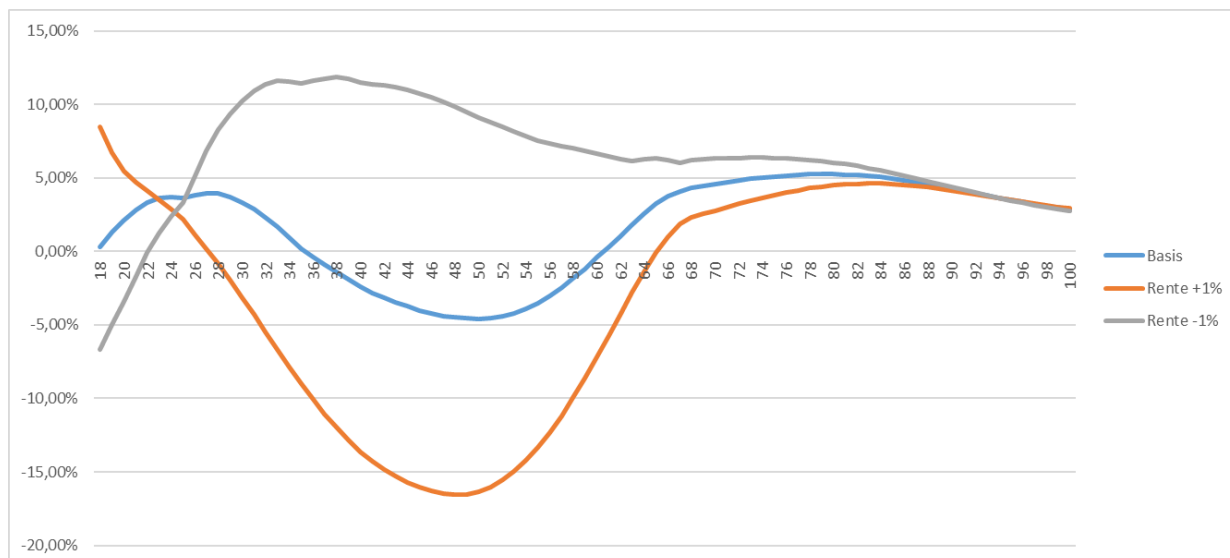
DG=138%

Geconcludeerd kan worden dat in termen van netto profijt:

- het delta netto profijt effect voor pensioengerechtigden met name wordt veroorzaakt door de invaardekkingsgraad;
- bij een voldoende hoge dekkingsgraad kan het delta netto profijt van de groep 35-60 jarigen ook positief worden.

## Gevoeligheid rente

Onderzocht is de gevoeligheid van de rente met een schok van 1% plus en min. De resultaten zijn dan als volgt:



Geconcludeerd kan worden dat:

- een hogere rente maakt de doorsneesystematiek aantrekkelijker. Het nadeel dat de deelnemers tussen 35 en 60 jaar ervaren van het afschaffen van de doorsneesystematiek wordt groter bij een hoge rente, en lager bij een lage rente. Dit is de belangrijkste gevoeligheid in het delta netto profijt;
- daarnaast zien we gevoeligheid van het delta netto profijt van de jongste deelnemers. Een hoger rente resulteert voor deze deelnemers in een positief netto profijt, terwijl de een lage rente juist resulteert in een negatief netto profijt.

## 10. Gemaakte afspraken over initiële invulling solidariteitsreserve

Sector Meubel en sector Houthandel verzoeken Oak Pensioen de solidariteitsreserve initieel als volgt te vullen:

### **5% van de technische voorzieningen per 31 december 2024**

mits het fonds over voldoende middelen bezit om de reserves te vullen zonder kortingen te doen op de liggende aanspraken (zie 8.3 voor een uitgebreide beschrijving van de voorrangregels bij invaren). Het vullen van de reserve op het transitie moment stelt het fonds in staat om de huidige pensioengerechtigden vanaf de start van de nieuwe regeling de beoogde bescherming te bieden.

In de periode na invaren wordt de solidariteitsreserve gevuld vanuit het overrendement (5% van het collectieve overrendement). Het bestuur vindt het vullen van de solidariteitsreserve vanuit de premie niet evenwichtig. Dit betekent namelijk dat alleen de deelnemers bijdragen aan de solidariteitsreserve.

De reserve is bestemd voor uitkeringsgerechtigden. De reserves wordt ingezet om een daling van de uitkering in enig jaar te compenseren. Als gevolg van de gekozen collectieve uitkeringsfase en een spreidingsperiode van 3 jaar, is er ook sprake van een bestemming voor deelnemers van 65 jaar of ouder. Deze systematiek is effectief in het stabiliseren van de uitkering en heeft het voordeel dat er minder grote buffers aangehouden hoeven te worden. Het fonds heeft besloten om de maximale omvang van de solidariteitsreserve op 7,5% van het totale vermogen vast te stellen.

## 11. Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken

Sociale partners beoordelen de gemaakte afspraken met oog voor de bevindingen zoals weergegeven in hoofdstuk 8-10 als evenwichtig. Dit oordeel is gebaseerd op de onderstaande overwegingen:

- zo veel mogelijk compensatie bieden voor een eventuele achteruitgang in pensioen als gevolg van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling (o.a. als gevolg van de afschaffing van de doorsneesystematiek);
- ingegane pensioenuitkeringen op peil en zo veel als mogelijk stabiel houden;
- beperken van herverdeling tussen generaties.

In de uitwerking van de nieuwe pensioenregeling constateren sociale partners dat de voorgenomen transitie (inclusief de door het pensioenfonds te nemen beleidsbeslissingen over invaren, compensatie, solidariteitsreserve e.d.) in voldoende mate beantwoordt aan deze kwalitatieve doelstellingen.

Daarnaast hebben sociale partners gekeken naar kwantitatieve maatstaven, zoals de verwachte uitkeringen en netto profijt voor alle generaties (zie voor de uitkomsten hiervan hoofdstuk 8-10). Bij de beoordeling van de evenwichtigheid hebben sociale partners de verwachte pensioenuitkeringen centraal gesteld. Sociale partners onderkennen dat de uitkomsten van de netto profijtberekeningen sterk gestuurd worden door de gebruikte DNB-scenarioset en de modellering van de pensioencontracten. Om deze reden worden de uitkomsten van netto profijt berekeningen alleen als toetsing gebruikt en niet voor vaststelling van afspraken.

Ten aanzien van de verwachte pensioenuitkeringen in een pessimistisch, verwacht en optimistisch scenario constateren sociale partners het volgende:

- de verhouding tussen de verwachte pensioenuitkering onder de nieuwe regeling en de huidige regeling is in het verwachte en optimistisch scenario voor zowel deelnemers, gewezen deelnemers als pensioengerechtigden groter dan of gelijk aan 100%. Dat betekent dat deze groepen er niet op achteruit gaan;
- in een pessimistisch scenario zijn de uitkomsten voor deelnemers tot ca. 60 jaar negatief (een verhouding lager dan 100%).

Ten aanzien van de netto profijt uitkomsten constateren sociale partners:

- voor een groot deel van de populatie sprake is van een verbetering, ook voor de oudere deelnemers;
- slechts voor de groep 35 tot 60 jaar is sprake van een beperkte verslechtering.

Sociale partners hebben geconstateerd dat de uitkomsten van de uitgevoerde netto profijt berekeningen binnen de door hen gekozen bandbreedtes blijven. De bandbreedtes zijn zodanig vastgesteld dat op korte termijn (dus voor oudere generaties) het netto profijt niet negatief is, de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel dient immers naar verwachting positief uit te vallen. Op langere termijn (ofwel voor jongere generaties) wordt gestreefd naar een positief netto profijt, maar wordt een (beperkt) negatief netto profijt voor sommige generaties geaccepteerd, ook rekening houdend met de onzekerheid die met dergelijke lange termijn waardering gepaard gaat.

De kans op het behalen van de ambitie van de sector Meubel en de sector Houthandel is groter dan 70%. De ondergrens voor de vervangingsratio wordt voor beide sectoren met meer dan 90% kans behaald. Het fonds acht de regeling financieerbaar bij een premie van ca. 23,3% en uitvoerbaar.



## Conclusie

Sociale partners constateren dat, zowel bij een dekkinggraad op het transitiemoment van 102%, 120% (basisscenario) als 138%, als ook bij een rente van plus 1% en min 1%, het netto profijt van de overgang van de huidige naar de nieuwe pensioenregeling voor bepaalde groepen deelnemers per saldo negatief is. Voor alle andere overige leeftijden is het netto profijt per saldo positief. Sociale partners constateren tegelijkertijd dat waar sprake is van een negatief netto profijt voor bepaalde groepen jongere deelnemers de pensioenuitkering onder de nieuwe pensioenregeling in het verwachte en optimistisch scenario (beduidend) hoger is dan onder de huidige pensioenregeling. Het fonds en sociale partners hebben besloten geen gebruik te maken van de maximale herverdelingsruimte die de wet biedt om zo de groep met een negatief netto profijt verder te compenseren. Sociale partners onderkennen dat de uitkomsten van de netto profijtberekeningen sterk afhankelijk zijn van de door de gebruikte DNB-scenarioset en de modellering van de pensioencontracten en prioriteren de evenwichtigheidsnorm; zo min mogelijk herverdeling, boven een negatief delta netto profijt effect.

Sociale partners trekken hieruit de conclusie dat voldaan is aan de door hen gestelde voorwaarden aan evenwichtigheid van de transitie en de mogelijkheden die de wet biedt. Binnen deze wettelijke kaders hebben sociale partners gezocht naar de optimale mogelijkheden om evenwichtige uitkomsten te realiseren, waarbij sprake is van evenwichtige en acceptabele herverdelingseffecten. Sociale partners zijn derhalve van mening dat sprake is van een evenwichtige transitie van de huidige naar de nieuwe pensioenregeling.

## 12. Communicatie

Dit transitieplan wordt beschikbaar gesteld aan alle deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden om te raadplegen. Sector Meubel en sector Houthandel overleggen het transitieplan na vaststelling aan Oak Pensioen (het voorgestelde artikel 150c van de Pensioenwet en artikel 145b Wvb).

Oak Pensioen stelt het transitieplan op zijn website beschikbaar, eventueel op een besloten deel van de website. Het op de website plaatsen van dit transitieplan vindt plaats nadat de pensioenovereenkomst definitief is ondergebracht bij Oak Pensioen.

Dit transitieplan is vastgesteld op

### Koninklijke CBM

Datum: \_\_\_\_\_ Te: \_\_\_\_\_

### CLC-VECTA

Datum: \_\_\_\_\_ Te: \_\_\_\_\_

### CNV Vakmensen.nl

Datum: \_\_\_\_\_ Te: \_\_\_\_\_

### FNV

Datum: \_\_\_\_\_ Te: \_\_\_\_\_

### Vereniging van Orgelbouwers in Nederland

Datum: \_\_\_\_\_ Te: \_\_\_\_\_

### Koninklijke Vereniging van Nederlandse Houtondernemingen

Datum: \_\_\_\_\_ Te: \_\_\_\_\_

## Bijlage 1: Aannames en veronderstellingen bij berekeningen

Beleidskader nFTK	
Regeling	Middelloonregeling: <ul style="list-style-type: none"><li>• Beoogde opbouw ouderdomspensioen: 1,875% per jaar;</li><li>• Partnerpensioen op risicobasis: 70% van het ouderdomspensioen.</li></ul>
Toeslagbeleid	Toekomstbestendige toeslagverlening conform nFTK. Voorwaardelijk prijsindex voor alle deelnemers. Per 1 januari 2023 bedraagt de cumulatieve toeslagachterstand: <ul style="list-style-type: none"><li>• Meubel: 32,61%</li><li>• Houthandel: 22,26%</li></ul> Oneindige inhaalhorizon.
Premiebeleid	De feitelijke premie is gelijk aan 26,3% van de pensioengrondslag voor de sector Meubel resp. 26,6% van de pensioengrondslag voor sector Houthandel. Indien de feitelijke premie niet voldoet aan de premiedekkingsgraadeis van 90%, wordt de opbouw verlaagd. Demping o.b.v. verwacht rendement.
Beleggingsbeleid	48,2% vastrentende waarden, 37,0% aandelen ontwikkelde markten, 4,8% aandelen opkomende markten en 10% niet-beursgenoteerd vastgoed.
Kortingsbeleid en uitsmeren resultaat	Korte termijn korten (beleidsdekkingsgraad 5 jaar onder minimaal vereiste dekkingsgraad) uitsmeren over de 5 daaropvolgende jaren. Lange termijn korten conform nFTK uitgesmeerd over de maximale termijn.

<b>Samenvattingstabel beleidskeuzes SPR</b>	
<b>Beleggingsbeleid ZW</b>	
Start	90%
Afknikpunt	50
Eind	25%
% ZW bij huidig bestand	56%
Beleid reserves	De reserves (VOR, MVEV en SR) worden belegd conform de collectieve mix.
<b>Beleggingsbeleid rente</b>	
Start	3%
Afknikpunt	50
Eind	100%
<b>Uitkeringsbeleid (met uitkeringscollectief)</b>	
Spreads	3 jaar, geheugenloos
Uitkeringscollectief	Ja. Bij de vaststelling van de uitkering van nieuw pensioengerechtigden wordt rekening gehouden met collectieve spreiding en eventuele procentuele aanvulling van de pensioenuitkering vanuit de solidariteitsreserve.
Projectierendement	RTS
<b>Solidariteitsbeleid</b>	
Start*	5%
Max. omvang	7,5%, het overschot wordt kapitaal gewogen uitgedeeld
Vullen premie	N.v.t.
Vullen overrendement	5% van het positief overrendement
Spending rule	20%
Toekenning	Compensatie daling uitkering in enig jaar (alleen dat jaar) onafhankelijk van oorzaak daling. NB. In de ALM-studie zijn alleen de economische schokken meegenomen. Overige schokken worden door het bestuur apart bezien en meegewogen in de beoordeling van de toereikendheid van de solidariteitsreserve.

## Uitgangspunten algemeen

<b>Uitgangsdatum</b>	31/12/2022
<b>Dekkingsgraad</b>	120%
<b>Scenarioset</b>	2023Q3 CP22 P-set en 2023Q3 CP22 Q-set
<b>Jaren prognose (jaar)</b>	100
<b>Aantal scenario's</b>	2.000
<b>Deelnemersbestand</b>	Constant actievenbestand
<b>Ervaringssterfte</b>	Oak specifiek
<b>AG-tafel</b>	2022
<b>Salaris</b>	Looninflatie, YoY minimaal 0%
<b>Franchise (en maximum salaris)</b>	Looninflatie, YoY minimaal 0%
<b>Carrière</b>	Oak specifieke