

Transitieplan

Nieuwe flexibele pensioenregeling (FPR) ondergebracht bij Centraal Beheer APF

Naam onderneming en datum

Grolsche Bierbrouwerij Nederland B.V. Versie 2

Datum 4 augustus 2025

Dit sjabloon-transitieplan is opgesteld door Centraal Beheer APF voor werkgevers die een pensioenregeling om moeten zetten naar de nieuwe pensioenregeling. Centraal Beheer APF maakt hiervoor gebruik van het format van werkenaanonspensioen.nl

Het transitieplan is opgesteld door werkenaanonspensioen.nl en wordt onderschreven door:



Transitieplan

Het transitieplan biedt inzicht in de samenhang tussen de verschillende keuzes die in het arbeidsvoorwaardelijk overleg in het kader van de overstap naar een premieregeling met een leeftijdsonafhankelijke premie zijn gemaakt en de wijze waarop wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Daarnaast wordt in het transitieplan gemotiveerd waarom de transitie (en daarmee het geheel aan gemaakte keuzes) leidt tot een evenwichtige overstap naar het nieuwe pensioenstelsel.

Het transitieplan bevat de verantwoording waarom voor de betreffende invulling van de nieuwe pensioenregeling is gekozen, hoe wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en rechten én waarom er sprake is van een evenwichtige overstap. In het transitieplan dient zowel het besluitvormingsproces als het eindresultaat te worden weergegeven. Het gaat daarbij niet alleen om het opnemen van het eindresultaat – de gemaakte keuzes – van het overleg tussen werkgever(s) en (ex-)werknemers(vertegenwoordiging), maar ook om het beschrijven van de afwegingen die tot deze keuzes hebben geleid. Dit betekent onder meer dat inzicht moet worden gegeven in de voor- en nadelen van de verschillende mogelijkheden én de overwegingen onderbouwd met berekeningen waar van toepassing.

In het transitieplan moeten een aantal onderwerpen verplicht worden uitgewerkt. Zo moet de keuze voor een pensioenregeling worden toegelicht, de effecten van de overstap op de nieuwe pensioenregeling per leeftijdscohort in kaart worden gebracht, afspraken over compensatie worden vastgelegd én de evenwichtigheid van de transitie als geheel worden onderbouwd. Deze wettelijk verplichte onderdelen van het transitieplan zijn uitgewerkt in de verschillende hoofdstukken van dit sjabloon.

Het transitieplan is een waardevol instrument in het arbeidsvoorwaardelijke proces tussen werkgevers en werknemers. Via het hoorrecht kunnen ook representatieve verenigingen van pensioengerechtigden en/of gewezen deelnemers hun visie op het transitieplan geven.

Voor de wijziging van een pensioenregeling moet een transitieplan opgesteld worden. De werkgever is verantwoordelijk voor het tijdig en volledig opleveren van het transitieplan. Dit doet de werkgever samen met zijn (ex-)werknemers(vertegenwoordiging). Voor werkgevers die onder een CAO vallen, wordt het transitieplan door de sociale partners opgesteld. Dit is niet altijd het geval. Mogelijk is de werkgever (ook) gehouden de Ondernemingsraad en/of (ex-)werknemers(vertegenwoordiging) bij het opstellen van het transitieplan te betrekken.

Dit sjabloon is bedoeld voor werkgevers en werknemers die de nieuwe pensioenregeling onderbrengen bij Centraal Beheer APF. Gezien de complexiteit van de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel kan Centraal Beheer APF het transitieplan alleen in behandeling nemen als daar een onafhankelijk en deskundig pensioenadviseur bij is betrokken. De pensioenadviseur kan helpen om de best passende keuzes te maken en de overgang naar de nieuwe pensioenregeling in goede banen te leiden.

Disclaimer: Dit sjabloon formulier is met zorg samengesteld. Centraal Beheer APF is niet verantwoordelijk voor het juist en volledig invullen van de gevraagde gegevens van de werkgever. We zijn benieuwd naar uw ervaringen.

Hoofdstukken

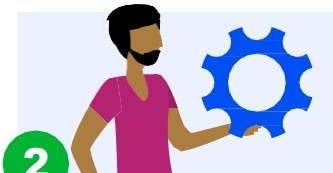


1

Algemene gegevens

Invullen (contact) gegevens betrokken partijen, uitgangspunt en moment van overgang naar nieuwe pensioenregeling.

[Ga naar hoofdstuk >](#)



2

Proces

Toelichting van proces en betrokken partijen.

[Ga naar hoofdstuk >](#)



3

Contractkeuze en inrichting pensioenregeling

Een onderbouwing van de contractkeuze en een overzicht van de karakteristieken van de huidige en nieuwe pensioenregeling.

[Ga naar hoofdstuk >](#)



4

Uitgangspunten en doelstellingen transitie

Een toelichting op de uitgangspunten en doelstellingen voor een evenwichtige transitie.

[Ga naar hoofdstuk >](#)



5

Evenwichtige transitie

Inzicht in de transitie-effecten en onderbouwing van de evenwichtigheid van het geheel aan gemaakte keuzes.

[Ga naar hoofdstuk >](#)



6

Ondertekening

Weergave status arbeidsrechtelijk wijzigingstraject en ondertekening.

[Ga naar hoofdstuk >](#)

1. Algemene gegevens

Vul hier de (contact)gegevens in van uw onderneming, voor wie dit transitieplan opstelt.

Onderneming

Grolsche Bierbrouwerij Nederland B.V.
Bas Koning ter Heege
Contactgegevens email: Bas.koning.ter.heege@grolsch.nl
Contactgegevens: 06 57596945
Bedrijfsgrootte (aantal werknemers) 550
Sector (SBI) 1105

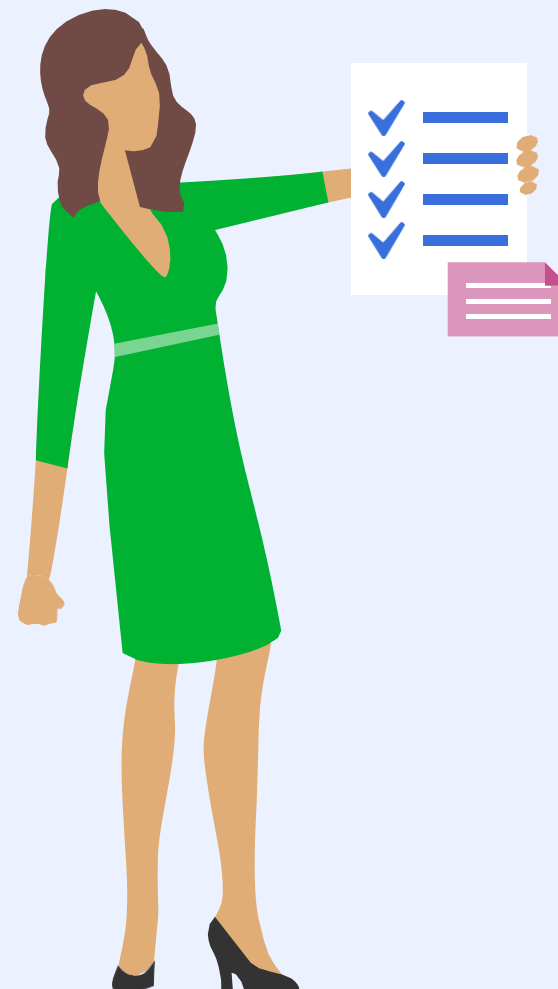
Werknemers(vertegenwoordiging)

Wie is / wie zijn namens de werknemers betrokken bij het arbeidsvoorwaardelijk overleg? Indien voormalig werknemers en gepensioneerden betrokken zijn s.v.p. dit ook hier aangeven. Stem met uw adviseur af welke partijen betrokken dienen te zijn als werknemersvertegenwoordiging.

Namens de werknemers wordt met de Ondernemingsraad van Grolsch afspraken gemaakt over de nieuwe pensioenregeling. Individuele werknemers/slapers/gepensioneerden wordt gevraagd in te stemmen na instemming van de OR.

Pensioenadviseur

Kantoor	AWVN
Contactpersoon/adviseur	Leon Mooijman / Mirella Verhaaf
Contactgegevens (telefoon en e-mail)	0621264264/0681383267 l.mooijman@awvn.nl/m.verhaaf@awvn.nl



1. Algemene gegevens

Pensioenuitvoerder

Naam pensioenuitvoerder(s) huidige pensioenregeling(en)	Vanaf 1 oktober 2024 Centraal Beheer APF in Kring Grolsch
Is er sprake van een gedispenseerde pensioenregeling? Zo ja, van welk bedrijfstakpensioenfonds?	Nee
Is er sprake van het verplicht volgen van een pensioenregeling in een cao? Zo ja, welke cao?	Nee

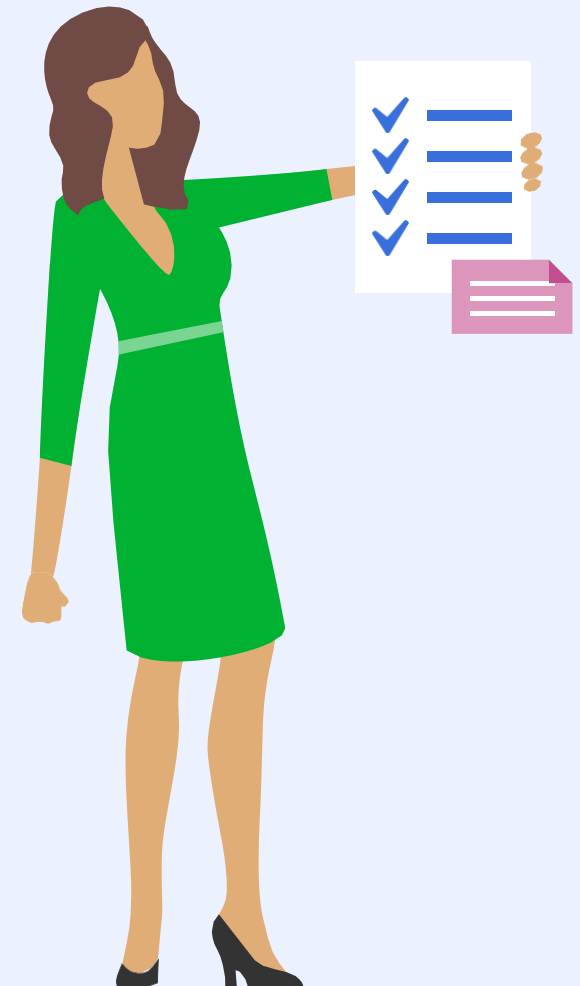
Transitieplan

Zijn er meerdere pensioenregelingen binnen de onderneming? Zo ja, welke pensioenregelingen?	Nee
Op welke pensioenregeling ziet dit transitieplan?	Dit transitieplan ziet op de pensioenregeling die vanaf 1 oktober 2024 door Centraal Beheer APF wordt uitgevoerd.
Zijn er andere transitieplannen opgesteld die betrekking hebben op uw onderneming? NB geef in dit transitieplan ook weer wat de overwegingen zijn en besluit is over (niet-)invaren van bij een ander pensioenfonds opgebouwd pensioen	Nee

Moment van overgang

Wat is de beoogde ingangsdatum van de nieuwe Pensioenregeling(en)?	Beoogde transitiedatum is 1 juli 2026
--	---------------------------------------

Centraal Beheer APF beoordeelt of deze ingangsdatum past in zijn planning.



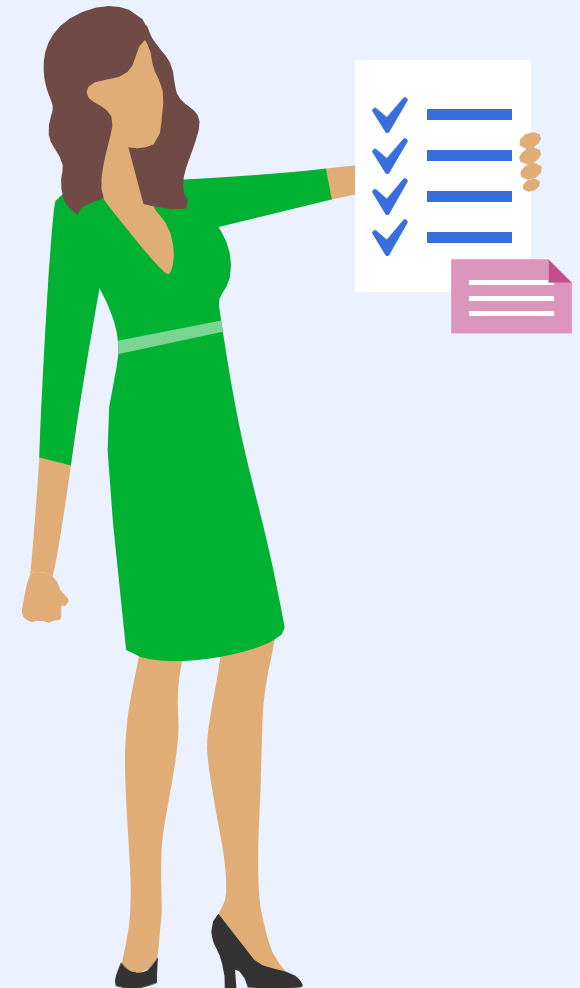
1. Algemene gegevens

Toelichting en bijlagen

Ruimte voor extra toelichting. Denk bijvoorbeeld aan een toelichting op het doorlopen proces/ de afstemming tussen werkgever(s) en (ex-) werknemers(vertegenwoordiging).

Bijlagen:

- 1) Bijgevoegd is een cijferbijlage. Daarin is de cijfermatige onderbouwing van de transitie opgenomen als het gaat om premie, gehanteerde lifecycle voor de FPR, Vervangingsratio's, Netto profijt, bandbreedtes en de ontwikkeling van de RDR.
 - 2) Bijgevoegd is het door de Ondernemingsraad getekende instemmingsverzoek aangaande de gewijzigde pensioenovereenkomst.
 - 3) De individuele instemmingsprocedure is nog niet afgerond. Zodra die is afgerond stellen wij u daarvan op de hoogte. Met CB APF is deze route overeengekomen. Toevoeging augustus 2025: de individuele instemmingsprocedure is afgerond.
-



2. Proces

Dit hoofdstuk gaat over de aanpassing van de pensioenovereenkomst (de arbeidsvoorwaarde pensioen). De aanpassing heeft betrekking op de toekomstige pensioenopbouw van de werknemers in de nieuwe pensioenregeling FPR+. Ook kan de aanpassing van de pensioenovereenkomst betrekking hebben op het reeds opgebouwde pensioen van de werknemers. Dan is sprake van invaren: de omzetting van het opgebouwde pensioen naar de nieuwe pensioenregeling FPR+.

Nota bene: voor de aanpassing van de pensioenovereenkomst is meestal instemming van iedere individuele werknemer vereist. Ook in de situatie dat de Ondernemingsraad al instemming heeft verleend. In geval van invaren heeft de aanpassing van de pensioenovereenkomst ook betrekking op het reeds opgebouwde pensioen van voormalig werknemers, pensioengerechtigden of andere aanspraakgerechtigden. Meestal is dan, naast de instemming van de individuele werknemers, ook de instemming van al deze personen vereist. Mogelijk is voor de aanpassing van de pensioenovereenkomst ook instemming of advies van andere partijen vereist. En/of dienen andere partijen te worden gehoord. Beschrijf hier hoe het proces tot de aanpassing van de pensioenovereenkomst (nieuwe pensioenregeling en/of invaren) is verlopen en leg uit hoe de diverse partijen bij de besluitvorming zijn betrokken.

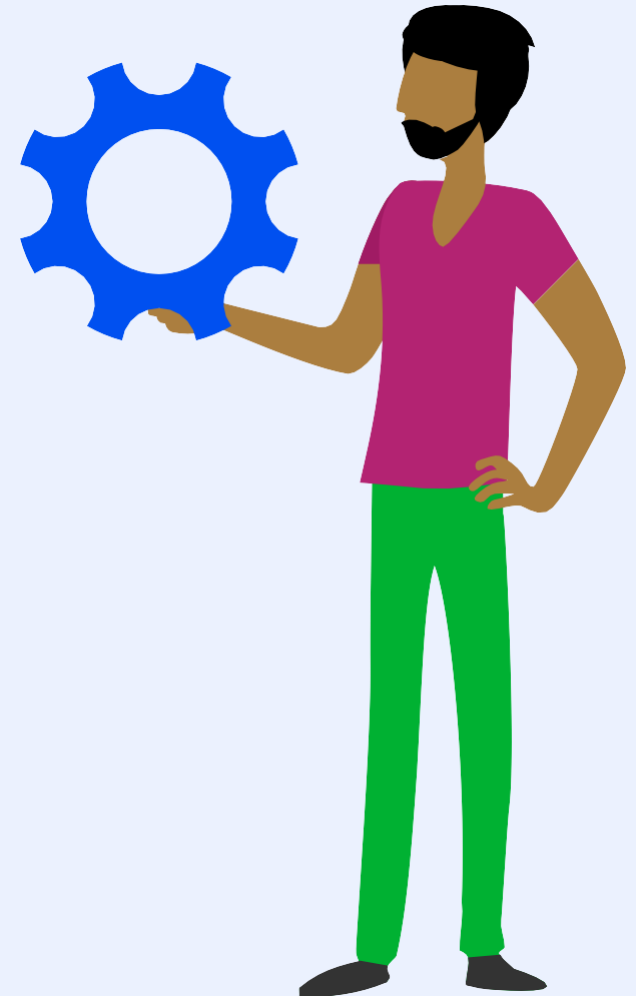
Proces

Van welke partijen is instemming/advies vereist voor de rechtsgeldigheid van dit transitieplan en wijziging van de arbeidsvoorwaarde pensioen (meerdere antwoorden kunnen van toepassing zijn)?

- ☐ Vakbond(en)
- ☒ Ondernemingsraad
- ☐ Personeelsvertegenwoordiging
- ☐ Personeelsvergadering
- ☒ Individuele werknemers
- ☒ Voormalige werknemers
- ☒ Gepensioneerde werknemers
- ☐ Andere aanspraak- en pensioengerechtigden
- ☒ Arbeidsongeschikte werknemers, die premievrij deelnemen aan de huidige pensioenregeling a.g.v. arbeidsongeschiktheid

Geef een toelichting op het doorlopen proces. Is in uw situatie voor de aanpassing van de pensioenovereenkomst geen instemming van de individuele werknemers en/of voormalig werknemers, aanspraak- en pensioengerechtigden vereist? Geef daar ook een toelichting op.

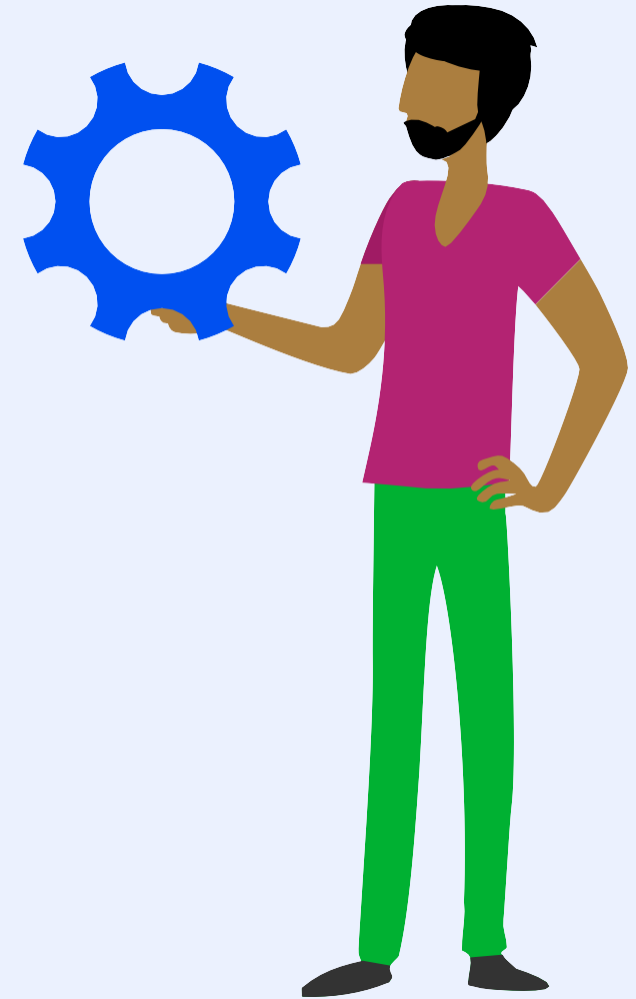
Het transitieplan is opgesteld door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad. De ondernemingsraad heeft een eigen adviseur aangesteld (Montae). De werkgever heeft in verschillende sessies met de ondernemingsraad en de adviseurs de gevolgen van de mogelijke invulling van de pensioenregeling doorgenomen en hierin keuzes besproken. Hierin is zoveel mogelijk vooraf al een principe-richting gekozen door de werkgever met de pensioencommissie van de ondernemingsraad. De pensioenovereenkomst tussen werkgever en werknemers dient gewijzigd te worden. Daaraan ligt een instemmingsverzoek ten grondslag. Na instemming van de ondernemingsraad zal aan alle deelnemers aan de pensioenregeling op individueel niveau instemming worden gevraagd middels een persoonlijke brief. Uiteraard zal door middel van groep sessies informatie worden verschaft aan de deelnemers voor deze persoonlijke brief verzonden wordt. De communicatie met de slapers, gepensioneerden en nabestaanden over de gemaakte afspraken zal door CB APF worden gedaan in afstemming met de werkgever. Toevoeging augustus 2025: inmiddels is het communicatietraject voor zowel de werknemers als de slapers, gepensioneerden en nabestaanden afgerond.



2. Proces

Is er/zijn er vereniging(en) van pensioengerechtigden en/of gewezen deelnemers die gebruik hebben gemaakt van het hoorrecht? Geef daar ook een toelichting op.

Er is op dit moment geen (representatieve) vereniging van gepensioneerden en/of gewezen deelnemers, die heeft aangegeven gebruik te willen maken van het Hoorrecht.



3. Contractkeuze en inrichting pensioenregeling

Om in kaart te brengen wat voor (welke groepen) (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden wijzigt als gevolg van de overgang naar een nieuwe pensioenregeling is inzicht in de huidige én nieuwe pensioenregeling vereist. Na een toelichting op de contractkeuze en inrichting van de nieuwe pensioenregeling zijn de karakteristieken van de huidige en nieuwe pensioenregeling naast elkaar gepositioneerd.

Keuze en inrichting pensioenregeling

Er is gekozen voor de Flexibele premiereregeling. D.w.z. dat de keuze niet is gevallen op de Solidaire premiereregeling.

Wat zijn de overwegingen voor de keuze voor de Flexibele Premiereregeling? Geef een toelichting op de keuze premieovereenkomst en overwegingen

In het jaar 2022 en 2023 is in de vorm van een tripartite overleg tussen werkgever, ondernemingsraad en pensioenfonds Grolsch veel werk verricht om te komen tot een lay-out van een nieuwe pensioenregeling. De contractkeuze is daarbij een belangrijk onderwerp geweest. De drie partijen zijn gezamenlijk aan de slag geweest met alle ins en outs van de Wet toekomst pensioenen. Belangrijk onderdeel van alle besprekingen is het vinden van draagvlak onder alle deelnemers. Na het uitvoeren van een deelnemersonderzoek zijn in een aantal sessies met groepen deelnemers de voor- en nadelen van het solidaire contract en het flexibele contract besproken.

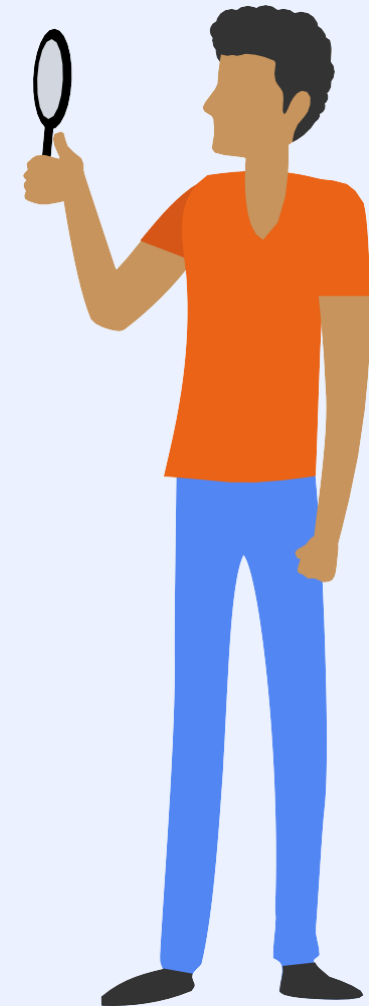
Beide type contracten kennen solidaire elementen. Daarom is gekeken naar een combinatie van het type pensioencontract en mogelijke pensioenuitvoerders voor beide pensioencontracten. Dit heeft geleid tot 3 voorkeursvarianten: APF met solidaire contract (eerst Single cliënt, dan Multi cliënt), APF met flexibel contract (Multi cliënt) en PPI met flexibel contract. Andere alternatieven zijn afgefallen vanwege complexiteit in de timing, verst afstaand van huidige pensioenuitvoering en minder vaak voorkomend voor organisaties met een omvang als Grolsch.

Op basis van de score uit de kwalitatieve analyse en de voorkeuren van medewerkers past een flexibele premiereregeling met solidaire elementen het beste voor de medewerkers van Grolsch. Belangrijke criteria hiervoor waren naast de solidaire elementen (m.n. optie voor stabilisering van de pensioenuitkering), de keuzemogelijkheden zoals tussen een vaste of variabele uitkering voor de pensioendatum en keuzes ten aanzien van de beleggingen gegeven de diversiteit in risicohouding tussen jongeren en ouderen, eenvoud/transparantie en het mee kunnen nemen van de volledige waarde bij waardeoverdracht.

Omdat een aantal maatregelen rondom demping en stabiliteit niet mogelijk is bij een PPI viel deze af. Daarnaast weegt de complexiteit bij de transitie naar een PPI mee, omdat er sprake is van minimaal twee pensioenuitvoerders: een van de opbouwfase en een voor de uitkeringsfase.

Samengevat past een APF met een Multi-client kring het beste rekening houdend met:

- Kostenniveau uitvoeringskosten
- Uitkomsten kwalitatieve analyse



- De behoefte tot beleggingsinvloed verschilt. Dit ziet met name op de mate van risico nemen en verantwoord/duurzaam beleggen.
- Bij het aangeven van de mogelijkheid om te werken met een default lifecycle, wordt dit door meerdere deelnemers als een goede oplossing gezien. Voor de actieve belegger geeft een individuele beleggingskeuze de mogelijkheid om zelf het gewenste risico te kiezen.
- Een meerderheid van de deelnemers die graag keuzevrijheid heeft bij aanvang van de uitkeringsfase. Dit betreft zowel deze keuze tussen vast/variabel als eventueel inzet van het shoprecht.
- Dat een bepaalde mate van schommeling van een variabele uitkering acceptabel is.
- Een buffer om in de uitkeringsfase tegenvallers op te vangen door een meerderheid van de deelnemers gewenst is
- Een meerderheid van de deelnemers er op tegen is dat deze buffer achterblijft bij uitdiensttreding en waardeoverdracht.
- Mogelijkheid maatregelen demping en stabiliteit pensioenuitkeringen. Bij CB APF zijn er voldoende maatregelen om de pensioenuitkeringen te stabiliseren en uitslagen (met name naar beneden toe) te dempen.

Op het moment van vaststelling van het transitieplan is nog niet alle informatie over de Multi-cliënt kring bekend. Zodra CB APF hierover meer concrete informatie kan verstrekken en alle voorwaarden van de overgang naar deze kring bekend zijn, zullen sociale partners hierover in overleg treden ten einde een uitvoeringsovereenkomst te sluiten over de Multi-cliënt kring. Het is het uitgangspunt van sociale partners om over te stappen naar een Multi-cliënt kring vanwege de lagere kosten en beheersbaarheid. Als de kosten en de inrichting van de Multi-cliënt kring bekend zijn dan treden partijen in overleg of dit voldoet aan hun verwachtingen. Vervolgens maken sociale partners het definitieve besluit om over te stappen naar een Multi-cliënt kring.

Flexibele premieregeling

Indien u kiest voor toetreding tot de multi client kring FPR van Centraal Beheer APF zijn de inrichting en opzet van zowel de risicodelings-reserve als de collectieve uitkeringsfase van te voren bepaald. Sociale partners kiezen in beginsel voor toetreding tot de multi client kring FPR. Geen toelichting door de werkgever nodig.

3. Contractkeuze en inrichting pensioenregeling

Huidige pensioenregeling

Wat is het karakter van de huidige pensioenregeling?

Uitkeringsovereenkomst

Wat is het opbouwpercentage van het ouderdomspensioen en het nabestaandenpensioen?

1,5% voor het ouderdomspensioen en 0,97% voor het PP op opbouwbasis.
Voor toekomstige dienstjaren geldt een percentage van 1,225% op risicobasis voor het PP.

Nieuwe pensioenregeling

Wat is het karakter van de nieuwe pensioenregeling?

Premieovereenkomst met leeftijdsonafhankelijke premie

Wat wordt het premiepercentage van de pensioengrondslag voor de opbouw van het ouderdomspensioen en partnerpensioen op of na pensioendatum?

De bruto premie wordt met ingang van de overstap naar de flexibele premieregeling in de multi client kring van CB APF vastgesteld op 21% van de som van de voor het betreffende jaar vastgestelde pensioengevende jaarsalarissen zoals opgenomen in het pensioenreglement van Kring Grolsch in artikel 3.2.4 (hierna: loonsom).

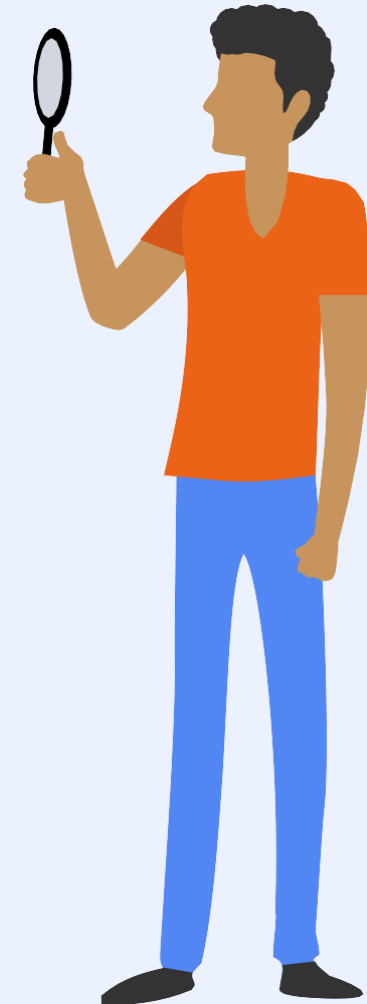
Uit deze bruto premie van 21% van de loonsom worden de volgende drie elementen eerst gefinancierd:

- De kosten voor het nieuwe partnerpensioen van 35% van het pensioengevend salaris en het wezenpensioen van 14% van het pensioengevend salaris;
- De kosten voor premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid;
- De kosten voor de uitvoering van de flexibele premieregeling met risicodelingsreserve bij CB APF.

Het bedrag wat resteert wordt omgerekend naar een percentage van de som van de voor het betreffende jaar vastgestelde pensioengrondslagen zoals bedoeld in artikel 3.2.2 van het pensioenreglement van Kring Grolsch. Dit percentage van de pensioengrondslag van de betreffende werknemer is de netto spaarpremie die voor de werknemer wordt ingelegd in het individuele pensioenvermogen bij CB APF. De flexibele premieregeling kent een vlakke premie die voor alle werknemers eenzelfde percentage van de pensioengrondslag is.

Via CB APF heeft de Werkgever actuair bureau Triple A het verzoek gedaan om dit premiepercentage te berekenen. De kosten zoals hiervoor genoemd (partner-, wezenpensioen, premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid) zijn daarbij zo nauwkeurig mogelijk ingeschat op basis van de huidige actuariële parameters. De uitvoeringskosten zijn gebaseerd op een inschatting van CB APF.

Echter, het niveau van de kosten staat niet voor altijd vast. Dit kan variëren door bijvoorbeeld wijzigingen in de rentestand, een toenemend aantal arbeidsongeschiktheidsgevallen of hogere kosten voor de uitvoering. Grolsch neemt het risico van stijging van die kosten deels op zich. Dat wil zeggen dat als de optelsom van netto spaarpremie en de hierboven genoemde kosten totaal niet hoger zijn dan 21,25% van de loonsom, Grolsch de gestegen kosten voor haar rekening neemt. Indien de totale optelsom hoger uitvalt dan 21,25% dan wordt de netto spaarpremie in dat jaar verlaagd totdat de totale kosten op 21,25% van de loonsom uitkomen. Aan het deel boven de 21% van de loonsom behoeven werknemers geen bijdrage te voldoen. De eigen bijdrage van de werknemers blijft in totaal 7% van de loonsom.



Huidige pensioenregeling

Wat is de premieverdeling tussen werkgever en werknemer?

De pensioenpremie is tot en met 2025 22,5% van de gemaximeerde loonsom (met een max € 137.800 in 2024). De bijdrage van de werknemers is 1/3 deel, dus 7,5% van het pensioengevend salaris.

Wat is de definitie van pensioengevend salaris?

12 maal het vaste maandsalaris vermeerderd met vakantietoeslag, verhoogd met de over het kalenderjaar voorafgaande aan de vaststelling van de pensioengrondslag genoten 13^e maand uitkering, persoonlijke toeslag, waarnemingstoeslag, bovenvaktoeslag, ploegentoeslag, consignatiediensttoeslag en vergoeding voor overwerk.

Wat is het maximaal pensioengevend salaris?

Fiscaal maximaal (€137.800 2024)

Wat is de franchise voor het ouderdomspensioen?

€ 18.537 (2024)

Wat is de franchise voor het nabestaandenpensioen?

€ 25.722 (2024)

Is partnerpensioen vóór pensioendatum onderdeel van de pensioenregeling?

ja

Wat is de definitie van partner in de huidige pensioenregeling?

Partner is de persoon:

Nieuwe pensioenregeling

In 2024 is 21% van het loon gelijk aan 29,63 % van de pensioengrondslag. Dat is beschikbaar voor opbouw van het ouderdomspensioen, partnerpensioen, de risicodekking voor het nabestaandenpensioen, premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en uitvoeringskosten. De vlakke netto spaarpremie is 26,35% van de pensioengrondslag. Dit is vastgesteld door Triple A op basis van de aangeleverde parameters. Voor een uitsplitsing wordt verwezen naar de cijferbijlage, onderdeel 2. Jaarlijks wordt getoetst of 21% van de loonsom voldoende is om de netto spaarpremie van 26,35% van de pensioengrondslag en alle kosten uit te financieren. Indien in enig jaar blijkt dat dit onvoldoende is, verhoogd Grolsch de bruto pensioenpremie naar maximaal 21,25% van de loonsom. Indien de totale optelsom hoger uitvalt dan 21,25% dan wordt de netto spaarpremie in dat jaar verlaagd totdat de totale bruto premie op 21,25% van de loonsom uitkomen.

Wat wordt de premieverdeling tussen werkgever en werknemer?

De totale pensioenpremie is 21% van de gemaximeerde loonsom (met een max € 137.800 in 2024). De premieverdeling is 2/3 deel voor de werkgever en 1/3 deel voor de werknemer. De eigen bijdrage van de werknemer is 7% van het pensioengevend salaris. Het werknemersdeel wordt collectief omgeslagen naar een percentage van de pensioengrondslag.

Wat wordt de definitie van pensioengevend salaris voor de pensioenopbouw?

12 maal het vaste maandsalaris vermeerderd met vakantietoeslag, verhoogd met de over het kalenderjaar voorafgaande aan de vaststelling van de pensioengrondslag genoten 13^e maand uitkering, persoonlijke toeslag, waarnemingstoeslag, bovenvaktoeslag, ploegentoeslag, consignatiediensttoeslag en vergoeding voor overwerk.

Wat wordt het maximaal pensioengevend salaris?

Fiscaal maximaal (€ 137.800 2024)

Wat wordt de franchise voor het ouderdomspensioen en partnerpensioen op of na pensioendatum

€ 18.537 (2024)

Wat wordt de definitie van pensioengevend salaris voor het nabestaandenpensioen voor pensioendatum?

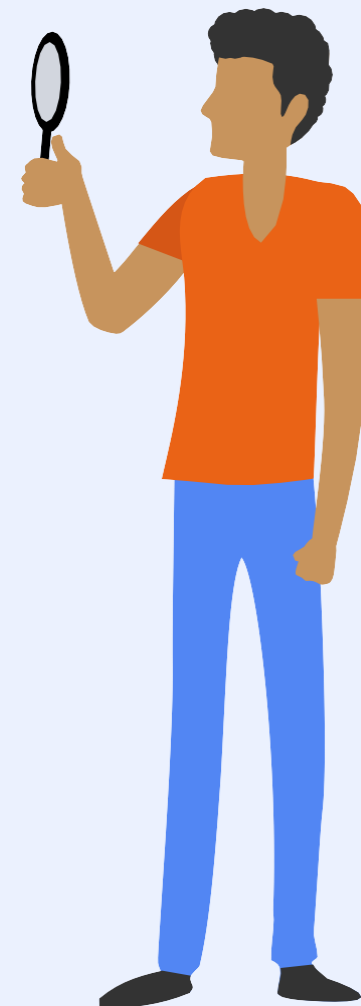
Idem als voor de pensioenopbouw (zie hierboven)

Wordt partnerpensioen vóór pensioendatum onderdeel van de pensioenregeling?

Ja, altijd op risicobasis, ten behoeve van een variabele uitkering

Wat wordt de definitie van partner in de nieuwe pensioenregeling?

Conform het uniforme partnerbegrip volgens de Wet Toekomst



Huidige pensioenregeling

- met wie u bent getrouwd; of
- met wie u een geregistreerd partnerschap heeft; of
- met wie u samenwoont volgens de Basisregistratie Personen en een samenlevingsovereenkomst heeft getekend bij een notaris.

Wat is de hoogte/het percentage van het partnerpensioen vóór pensioendatum?

Het partnerpensioen is deels op opbouw basis (0,97 van PG voor het PP per dienstjaar) en deels op risicobasis (1,225% van het PP per dienstjaar).

Is er sprake van een jaarlijkse (vaste) stijging van de partnerpensioenuitkering of blijft deze gelijk? In geval van een stijging, hoe is de indexatie vormgegeven?

Indexaties van ingegane nabestaandenpensioenen zijn gelijk aan de indexatie van opgebouwde ouderdomspensioenen en pensioenuitkeringen. Deze vinden plaats indien de dekkingsgraad van de kring voldoende hoog is. De norm is de consumentenprijsindex voor alle huishoudens op een 31 oktober van enig jaar.

Is er een bepaald of onbepaald partnerpensioen?

Onbepaald partnersysteem

Is een Anw-hiaatverzekering (/nabestaandenoverbruggingspensioen) onderdeel van de pensioenregeling?

Ja, maar niet bij CB APF.

Wat is het verzekerde bedrag aan Anw-hiaat? Is hierbij sprake van een vaste stijging van de jaarlijkse uitkering, en zo ja met welk percentage?

nvt

Is een wezenpensioen onderdeel van de pensioenregeling?

Ja

Wat is de definitie van wees in de huidige pensioenregeling?

In geval van overlijden wordt uw kind wees als:

- het uw eigen kind is of een kind dat u adopteert. U heeft een familierechtelijke betrekking met dit kind; of
- het uw stief- of pleegkind is. U onderhoudt dit kind en voedt het op als uw eigen kind.

Wat is de eindleeftijd van het wezenpensioen (standaard en bij verlenging, bijvoorbeeld bij studie)?

De uitkering van het Wezenpensioen:

- stopt op de dag waarop uw Kind 18 jaar wordt; of
- stopt op de dag waarop uw Kind 27 jaar wordt indien en zolang het arbeidsongeschikt is in de zin van de WIA of de

Nieuwe pensioenregeling

Pensioenen.

Welk percentage van het pensioengevend salaris wordt verzekerd voor het partnerpensioen vóór pensioendatum?

35% van het (gemaximeerde) pensioengevend salaris.

Is er sprake van een jaarlijkse (vaste) stijging van de partnerpensioenuitkering of blijft deze gelijk? In geval van een stijging, hoe is de indexatie vormgegeven?

Variabele uitkering op basis van het belegd vermogen via het uitkeringscollectief.

Is er een bepaald of onbepaald partnerpensioen?

Onbepaald partnersysteem

Wordt een Anw-hiaatverzekering (/nabestaandenoverbruggingspensioen) onderdeel van de pensioenregeling?

Dit is al onderdeel van de pensioenregeling maar niet ondergebracht bij CB APF en daarom geen onderdeel van dit transitieplan.

Hoeveel procent van het wettelijke ANW-bedrag wordt verzekerd als ANW-hiaat? (ANW 2024 is €19,080.24, dit wordt een variabele uitkering)

nvt

Wordt een wezenpensioen onderdeel van de pensioenregeling?

Ja (altijd op risicobasis)

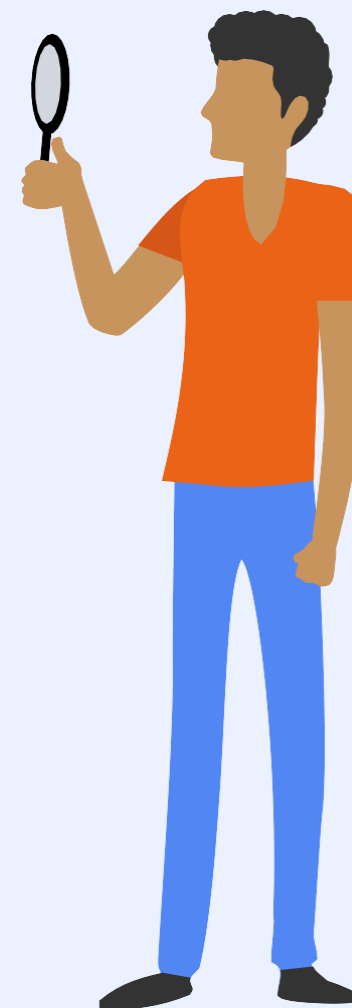
Wat wordt de definitie van wees in de nieuwe pensioenregeling?

In geval van overlijden wordt uw kind wees als:

- het uw eigen kind is of een kind dat u adopteert. U heeft een familierechtelijke betrekking met dit kind; of
- het uw stief- of pleegkind is. U onderhoudt dit kind en voedt het op als uw eigen kind.

Wat is de eindleeftijd van het wezenpensioen (standaard en bij verlenging, bijvoorbeeld bij studie)?

De uitkering van het Wezenpensioen stopt op de dag dat uw kind 25 jaar wordt. Voor reeds ingegane uitkeringen geldt, dat de eindleeftijd uit de huidige regeling wordt gerespecteerd.



Huidige pensioenregeling

Wajong; of

- stopt op de dag waarop uw Kind 27 jaar wordt als het nog op school zit of studeert.

Wat is de hoogte / het percentage van het wezenpensioen?

20% van het partnerpensioen

Is hierbij sprake van een (vaste) stijging van de jaarlijkse uitkering of blijft deze gelijk? In geval van een stijging, hoe is de indexatie vormgegeven?

Is vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid onderdeel van de pensioenregeling?

Ja

Hoe is dit vormgegeven?

UWV-volgend

Is arbeidsongeschiktheidspensioen onderdeel van de pensioenregeling?

Nee, dat is geen onderdeel van de pensioenregeling bij het pensioenfonds.

Bevat de pensioenregeling overgangsregelingen (graag toelichten)

nee

Ruimte voor extra toelichting

Voor uitgebreidere uiteenzetting van de huidige pensioenregeling verwijzen naar het nu geldende pensioenreglement.

Nieuwe pensioenregeling

Welk percentage van het pensioengevend salaris wordt verzekerd voor het wezenpensioen?

14%

Is hierbij sprake van een (vaste) stijging van de jaarlijkse uitkering of blijft deze gelijk? In geval van een stijging, hoe is de indexatie vormgegeven?

Variabele uitkering op basis van belegd vermogen via het uitkeringscollectief.

Is vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid onderdeel van de nieuwe pensioenregeling?

Ja

Hoe wordt dit vormgegeven?

UWV-volgend

Wordt arbeidsongeschiktheidspensioen onderdeel van de pensioenregeling?

Nee, het arbeidsongeschiktheidspensioen is geen onderdeel van de pensioenregeling.

Wat wordt de uitlooperperiode van het partner- en wezenpensioen anders dan in geval van ziekte of werkloosheid?

Standaard 3 maanden

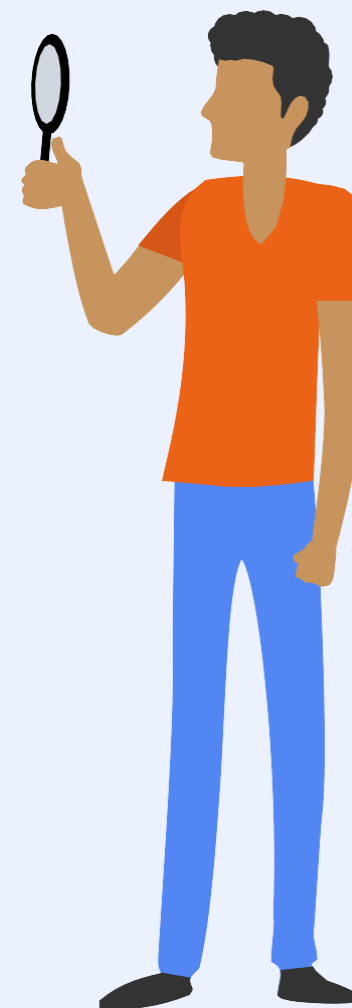
Kent de nieuwe pensioenregeling een compensatiestafel? Beschrijf deze.

Dit is opgenomen in de Cijferbijlage bij dit transitieplan.

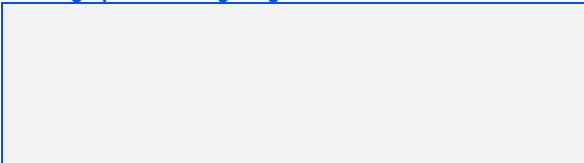
Ruimte voor extra toelichting

De toetredingsleeftijd (vanaf de 18 jarige leeftijd) is gelijk aan de huidige pensioenregeling. De pensioenleeftijd wordt aangepast naar de eerste van de maand waarin de deelnemer de 68 jarige leeftijd bereikt. Andere elementen zoals flexibiliseringsmogelijkheden komen aan de orde bij de inrichting van het pensioenreglement, waarbij zoveel mogelijk wordt aangesloten bij de huidige flexibele mogelijkheden van de pensioenregeling. De verhouding ouderdomspensioen en partnerpensioen is standaard 100:70. Een andere verdeling blijft ook mogelijk indien de deelnemer en zijn/haar eventuele partner daarvoor kiest. Uiteraard wordt het pensioenreglement t.z.t. ter instemming voorgelegd aan de OR.

De tot het invaarmoment opgebouwde Partnerpensioenen worden geëerbiedigd. Dat wil zeggen, dat het tot het moment van invaren opgebouwde PP door middel van een risicoverzekering in stand wordt gehouden en naast het PP dat miv 1-7-26 (naar verwachting) verzekerd wordt (35% van het pensioengevend salaris) tot uitkering komt bij overlijden van een werknemer gedurende het dienstverband (mits er een partner is).



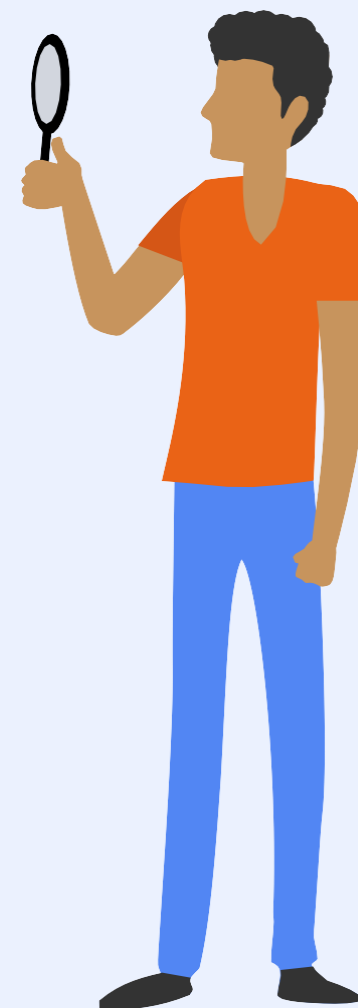
Huidige pensioenregeling



Nieuwe pensioenregeling

Naast de keuze voor een variabele OP uitkering is het ook mogelijk te kiezen voor een vaste OP uitkering bij een externe pensioenuitvoerder overeenkomstig wettelijke bepalingen.

Vrijwillige voortzetting van pensioenopbouw na uitdiensttreding is mogelijk overeenkomstig de voorwaarden van CB APF.



4. Uitgangspunten en doelstellingen transitie

Dit hoofdstuk legt keuzes, berekeningen en motivaties uit voor de nieuwe pensioenregeling. Werkgevers, (ex)werknemers(vertegenwoordigingen) en sociale partners moeten bepalen wat zij een evenwichtige overgang vinden en welke doelstellingen dan belangrijk zijn.

Deze doelen zijn essentieel voor de besluitvorming. De keuzes en berekeningen in dit transitieplan zijn gebaseerd op de situatie bij de besluitvorming. Tussen de afronding van het transitieplan en de implementatie van de nieuwe pensioenregeling kan de financiële positie van pensioenfondsen veranderen. Dit kan betekenen dat de gemaakte afspraken anders uitpakken dan eerder verwacht. Daarom is het belangrijk dat werkgevers en (ex-) werknemers of sociale partners vastleggen welke doelen essentieel zijn voor een evenwichtige overgang naar de nieuwe pensioenregeling.

Extra uitleg

Is het voornemen om de opgebouwde pensioenaanspraken- en rechten van de werknemers en voormalig werknemers en aanspraak- en pensioengerechtigden in te varen? (standaardinvaarpad op grond van artikel 150l Pensioenwet). Indien u het voornemen heeft om niet in te varen, geef dan duidelijk aan wat de reden is dat invaren onevenredig ongunstig zou zijn voor deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, pensioengerechtigden of de werkgever (artikel 150l lid 1 Pensioenwet). Daarnaast dient u aan te geven waarom niet-invaren evenwichtig is, met inachtneming van alle relevante belangen (artikel 150l lid 2 Pensioenwet).



4. Uitgangspunten en doelstellingen transitie

Wenst u in te varen?	Ja
Geef a.u.b. een toelichting	Invaren is de standaard. CB APF heeft als uitgangspunt om in te varen volgens de standaardmethode met 10 jaar spreiding. Door de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen hoeft geen pensioenregeling onder het huidige FTK in stand te blijven, maar is de pensioenregeling als geheel – zowel verleden als toekomst – een pensioenregeling onder de nieuwe wetgeving. Dit komt een efficiënte en effectieve pensioenuitvoering ten goede. De pensioenuitvoering wordt hiermee ook meer toekomstbestendig. Uit diverse analyses, die zijn opgenomen in de rekenbijlage bij het transitieplan, is gebleken dat invaren tot een evenwichtig resultaat leidt. Sociale partners hebben daarom gekozen voor invaren van de opgebouwde pensioenen in de nieuwe flexibele premieregeling.
Wat zijn de doelstellingen van de transitie?	Sociale partners hebben de volgende transitiedoelstellingen opgesteld: - Het liggend vermogen behoort toe aan de bestaande populatie van het Grolsch Pensioenfonds. - Op het transitiemoment moet sprake zijn van een evenwichtige verdeling. Daarbij is de focus gelegd op het basisscenario in combinatie met de relatieve VVR. - Evenwichtig betekent dat de impact voor alle groepen deelnemers na compensatie min of meer gelijk is. Een eventueel verschil moet uitlegbaar zijn. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen de verschillende groepen deelnemers of leeftijden tenzij er obv de cijfers daadwerkelijk schrijnende gevallen ontstaan (onevenwichtigheid). - Het invaren zorgt voor de compensatie van de bestaande populatie, die geraakt wordt door het effect van de overgang op een vlakke premie. M.a.w.: compensatie vindt éénmalig plaats bij de transitie. Er is geen sprake van financiering vanuit een premie of vorming van een compensatiedepot. - Inhaalindexatie is geen transitiedoelstelling op zich. - Er wordt geen rekening gehouden met gebeurtenissen uit het verleden. Genomen beleidsbeslissingen worden niet meegewogen bij de verdeling van het vermogen. - Er wordt voor en door de pensioengerechtigden een Risicodelingsreserve gevormd. Het doel hiervan is om pensioenuitkeringen van pensioengerechtigden binnen de mogelijkheden van de RDR zo min mogelijk te verlagen in slechte economische omstandigheden.
Wat zijn de kwantitatieve maatstaven voor de beoordeling van het behalen van de doelstellingen? En welke uitkomsten zijn daarvan aanvaardbaar?	Ten aanzien van de persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers stellen sociale partners voor dat alle deelnemers, op het moment van transitie, ten minste de voorziening pensioenverplichtingen van hun pensioenaanspraken of -rechten ontvangen. Dit betekent dat de verwachte pensioenen van (gewezen) deelnemers en de ingegane uitkeringen van pensioengerechtigden in het basisscenario direct ná de transitie tenminste gelijk zijn aan de verwachte pensioenen en ingegane uitkeringen direct vóór



de transitie.

Sociale partners hebben daarvoor gekeken naar vervangingsratio's in diverse economische scenario's (DNB 2024 Q4) bij de dekkinggraad ultimo september 2024 (121,6%), een dekkinggraad van 105% en van 135%. Ook de rentegevoeligheid is meegenomen waarbij gekeken is naar de rts plus 100bps en min 100bps. Netto profijt uitkomsten zijn ook op dezelfde wijze betrokken bij de beoordeling.

Sociale partners hebben bandbreedtes vastgesteld waarbinnen de uitkomsten zich moeten bevinden. De bandbreedtes zijn zowel voor de VVR als voor de netto profijt uitkomsten bepaald. In alle doorgerekende scenario's bevinden de uitkomsten zich binnen bandbreedtes. Nadere uitwerking en toelichting is terug te vinden in de cijferbijlage onder punt 7.

Welke voorrangsregels gelden voor de doelstellingen en maatstaven?

Als eerste wordt het minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) gefinancierd uit het vermogen. Het MVEV is door het pensioenfonds gelijkgesteld aan 1% van het vermogen. Vervolgens wordt de operationele reserve gefinancierd uit het vermogen. Deze is door het pensioenfonds vooralsnog op 1% van het vermogen gesteld. Het premiedepot maakt geen onderdeel uit van de dekkinggraad en valt daarmee niet onder de voorrangsregels.

Vervolgens worden de persoonlijke pensioenvermogens van alle deelnemers gevuld met de voorziening pensioenverplichtingen van de pensioenaanspraken of pensioenrechten. Bij een dekkinggraad van tussen de 105% en 135% zijn er geen aanvullende voorrangsregels; het vermogen wordt geheel via de standaardmethode met een spreidingsduur van 10 jaar, uitgedeeld. Op transitiemoment wordt 2,5% van de technische voorziening van de pensioenaanspraken en pensioenuitkeringen van alle deelnemers vastgesteld. Voor de pensioengerechtigden wordt dit aangewend voor een storting in een risicodelingsreserve. Voor de aanspraakgerechtigden wordt dit toegevoegd aan de persoonlijke pensioenvermogens. Het overige deel van de technische voorziening wordt gebruikt voor de persoonlijke pensioenvermogens.

Indien een deelnemer kiest voor een vaste in plaats van een variabele uitkering dan vindt geen storting in de risicodelingsreserve plaats. Indien een op het transitiemoment reeds pensioengerechtigde kiest voor een vaste uitkering dan wordt zijn/haar initiële bijdrage aan de risicodelingsreserve terug bedeed aan die betreffende deelnemer.

Bij een dekkinggraad lager dan 105% op het transitiemoment worden de afspraken geëvalueerd door sociale partners. Deze ondergrens is met name gekozen omdat voor pensioengerechtigden meteen 2,5% van het vermogen in de RDR wordt gestort. Bij een invaardekkinggraad van lager dan 105% zou dat betekenen dat er een kans is dat de daadwerkelijke pensioenuitkeringen lager uitvallen. Dat past niet bij de transitiedoelstellingen die sociale partners formuleerden.

Bij een dekkinggraad hoger dan 135% op het transitiemoment worden de afspraken eveneens geëvalueerd door sociale partners. Sociale partners beoordelen in deze situaties met name of het invaren nog evenwichtig is en de pensioenuitkomsten zich nog binnen de vooraf vastgestelde bandbreedtes bevinden.

In hoeverre zijn verschillende positieve en negatieve financiële en economische scenario's verkend en voor welke van de verkende scenario's gelden de afgesproken doelstellingen, voorrangsregels en maatstaven?

Door sociale partners is gekeken naar verschillende scenario's (DNB 2024 Q4) bij de dekkinggraad van 121,6%, een dekkinggraad van 105% en een dekkinggraad van 135%, en bij verschillende rentestanden (RTS + 100 bps en RTS – 100 bps). De verschillende uitkomsten zijn bekeken in 10.000 economische scenario's. Sociale partners hebben zich met name geconcentreerd op de vervangingsratio's in een mediaan scenario. Tevens is gekeken naar het 5% en 95% percentiel. Netto profijt is ook gelijke wijze meegewogen. Bij de dekkinggraad tussen de 105% en de 135%, en de

overeengekomen bruto premie, kan in het mediane scenario aan alle gewenste doelstellingen en maatstaven worden voldaan. Zie voor de nadere uitwerking de cijferbijlage.

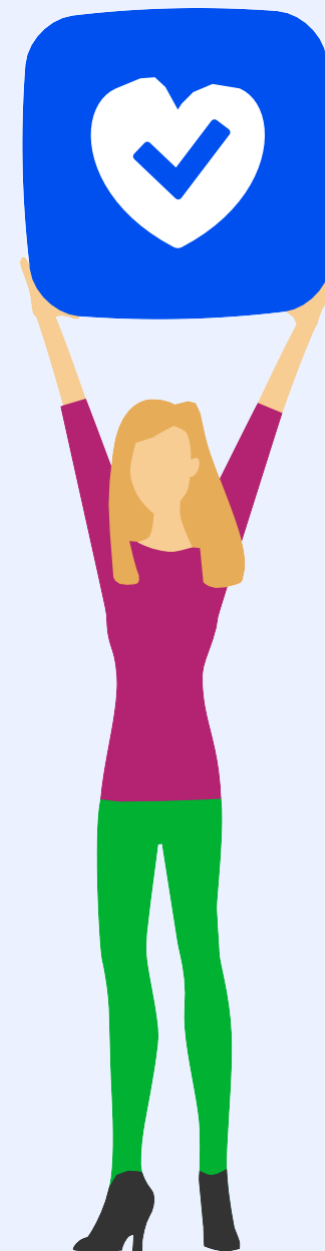
Vanaf welk niveau van de dekkingsgraad is de financiële positie van het pensioenfonds dusdanig dat de afspraken uit het transitieplan niet meer toereikend zijn?

Bij een dekkingsgraad lager dan 105% en hoger dan 135% op het transitiemoment worden de afspraken geëvalueerd door sociale partners. Sociale partners beoordelen in deze situatie met name of het invaren nog evenwichtig is.

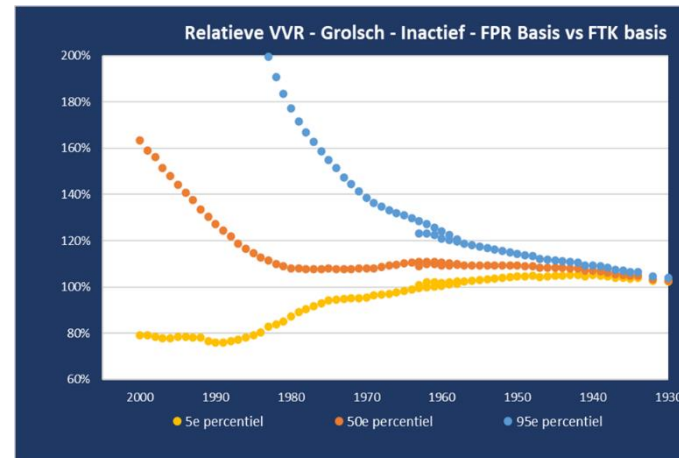
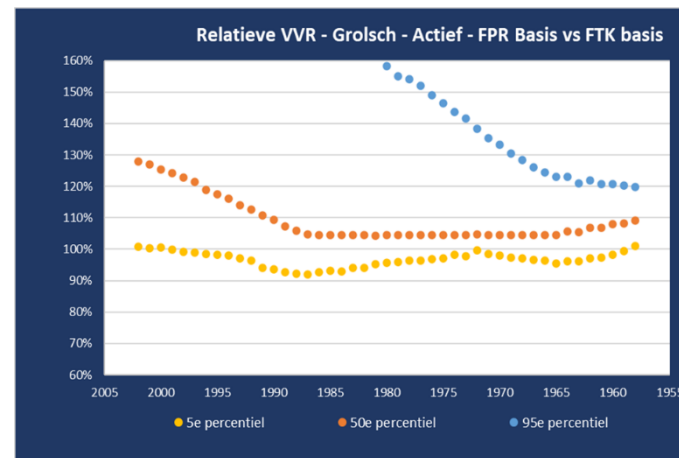
Ruimte voor extra toelichting

5. Evenwichtige transitie

Een exacte definitie voor een evenwichtige transitie is vooraf niet te geven. In algemene zin moet de overgang naar de nieuwe pensioenregeling als geheel in balans zijn. Streven naar een rechtvaardige overgang, zonder onnodige ongelijkheden. Dit hoofdstuk laat zien dat de transitieeffecten en de compensatieafspraken zorgvuldig worden afgewogen.



Wat zijn per leeftijdscohort de verwachte effecten over de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten?



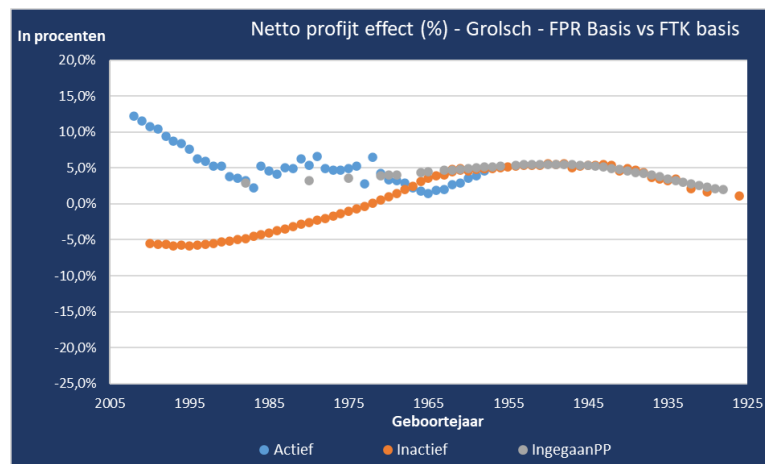
Let op: In alle berekeningen is uitgegaan van geboortejaren rekening houdend met de voorlopig vastgestelde transitiedatum van 1 juli 2026. Echter, op de daadwerkelijke transitiedatum is de leeftijd van de deelnemer het uitgangspunt in plaats van het geboortjaar.

Er is door sociale partners met name aandacht geschonken aan de dubbele transitie waarbij de uitkomst van invaren en een vlakke premie is vergeleken met de uitkomsten uit voortzetting van de huidige pensioenregeling.

De belangrijkste effecten als het gaat om de relatieve VVR zijn te zien in bovenstaande grafiek. De wiskundige formule voor de vervangingsratio (VVR) is opgenomen in de rekenbijlage. De vervangingsratio is populair uitgedrukt de te verwachten uitkeringsstroom rekening houdend met de levensverwachting afgezet tegen de pensioengrondslag in de uitkeringsfase waarbij de pensioengrondslag jaarlijks stijgt met de prijsinflatie. De vervangingsratio uit de bestaande pensioenregeling wordt consequent afgezet tegen de vervangingsratio uit de nieuwe pensioenregeling. Dat wordt uitgedrukt in de 'relatieve vervangingsratio'. Indien een uitkomst in de grafieken voor VVR hoger is dan 100% dan levert naar verwachting de nieuwe pensioenregeling een beter resultaat op dan de huidige pensioenregeling. En daarmee is de relatieve VVR een belangrijk meetinstrument voor sociale partners.

Bovenstaande grafieken zijn gebaseerd op een dekkingsgraad van 121,6% met uitkomsten in een mediaan scenario met gerichte toedeling van het premiedepot (het basisscenario zoals beschreven in de cijferbijlage). De eerste grafiek geeft inzicht in de relatieve VVR voor actieve deelnemers. De tweede toont de relatieve VVR voor inactieven (zowel slapers als gepensioneerd). Tevens zijn de uitkomsten in het 5e percentiel (slecht weer) en 95e percentiel zichtbaar. Voor alle duidelijkheid: in een slecht weer scenario, is het slecht weer in zowel de huidige pensioenregeling als in de nieuwe pensioenregeling, en dat geldt ook voor verwacht weer en goed weer. In de rekenbijlage zijn de VVR uitkomsten ook zichtbaar bij een lagere en een hogere dekkingsgraad dan in deze grafieken doorgerekende 121,6%. Daarnaast zijn de VVR zichtbaar bij een 1% punt hogere rente en bij een 1% lagere rente conform de door DNB vastgestelde normen.

In de bovenstaande grafiek voor de Inactieven is een dubbele stippellijn waarneembaar. Dit wordt verklaard doordat enkele van de doorgerekende inactieve maatmensen jonger dan 68 jaar reeds een ingegaan pensioen hebben (en dus 2,5% van hun individuele vermogen aan de Risicodelingsreserve hebben toegevoegd) en anderen tot aan de pensioenleeftijd slaper blijven, zijn kleine verschillen zichtbaar bij geboortejaren 1957-1963 in de uitkomsten voor de inactieven.



Hierboven zijn de uitkomsten van netto profijt opgenomen bij een dekkingsgraad van 121,6% en met gerichte toedeling van het premiedepot. Het netto profijt is het verschil tussen de waarde van de te verwachten toekomstige pensioenuitkeringen en de waarde van de toekomstige premie-inleg. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar de opgebouwde pensioenaanspraken, maar ook naar de in de toekomst nog op te bouwen pensioenaanspraken. Door het netto profijt van de oude regeling te vergelijken met het netto profijt van de nieuwe regeling, inclusief invaren, ontstaat inzicht in het netto profijt-effect van de transitie. Het is daarbij belangrijk om te realiseren dat dit een risico neutrale maatstaf is, waarbij geen rekening gehouden wordt met verwachte rendementen. De netto profijt-effecten worden weergegeven per leeftijd en per deelnemersgroep (actieve deelnemers, inactieve deelnemers zijnde slapers en gepensioneerden en voor deelnemers met een ingegaan partnerpensioen). Negatieve percentages betekenen dat het netto profijt van de transitie nadelig is. Op basis van de uitkomsten in het kader van netto-profijs en de vastgestelde kwantitatieve maatstaven heeft een nadere analyse plaatsgevonden om vast te stellen of aanvullende maatregelen noodzakelijk zijn in het kader van evenwichtigheid. De netto profijt-effecten zijn berekend voor verschillende hoogtes van de dekkingsgraad en verschillende renteschokken. Deze gevoeligheden van de resultaten

Er is een beperkt positief netto profijt voor gepensioneerden en deelnemers met een ingegaan partnerpensioen met leeftijd boven circa 60 jaar. Aan de andere kant is er een negatief netto profijt voor slapers, waarbij de mate afhankelijk is van leeftijd. Jongere slapers hebben het grootste negatief effect.

In lijn met de slapers is er ook een negatief netto profijt voor actieven waarbij voor jongere actieven de impact wordt gemitigeerd door netto profijt van de nieuwe pensioenopbouw. Voor de jongere groep actieven is daarmee sprake van een beperktere achteruitgang en voor jongste leeftijden zelfs een vooruitgang. Voor jongere slapers is het netto profijt-effect van de transitie negatief. Dit komt omdat bij invaren de aanwezige buffers direct worden uitgedeeld in de persoonlijke pensioenvermogens. Dit is minder gunstig voor jongere slapers omdat deze buffers na het invaren minder ten goede komen aan jongere deelnemers. Ten opzichte van de transitie-effecten op verwachte uitkeringen in de vorige paragraaf wordt dit effect voor jongere slapers hier niet verbeterd door het individuele beleggingsbeleid. Dat komt omdat in netto profijt-analyses sprake is van een risico neutrale waardering. Effecten van het beleggingsbeleid worden in deze analyses niet meegenomen. Voor oudere deelnemers is de transitie juist gunstig in termen van netto profijt. Zij kunnen nu direct profiteren van het uitdelen van de buffers, waar zij deze in de huidige regeling pas kunnen krijgen door het uitdelen van toeslagen die begrensd zijn door prijsinflatie en door de regels van toekomst bestendig indexeren.

Bovenstaande grafieken zijn een samenvatting van een uitgebreide actuariële analyse. De volledige analyse is toegevoegd in de cijferbijlage onder hoofdstuk 5 (vervangingsratio) en hoofdstuk 6 (netto profijt).

Sociale partners hebben vanuit het gegeven van de premieafsprake geanalyseerd of de doelstellingen van de transitie worden behaald en nieuwe pensioenregeling wordt vormgegeven die zowel voor werkgevers, werknemers en inactieve deelnemers toekomstbestendig is.

Op basis de doelstellingen en de uitkomsten van de actuariële analyses beoordelen sociale partners het gehele pakket als evenwichtig voor alle deelnemers.

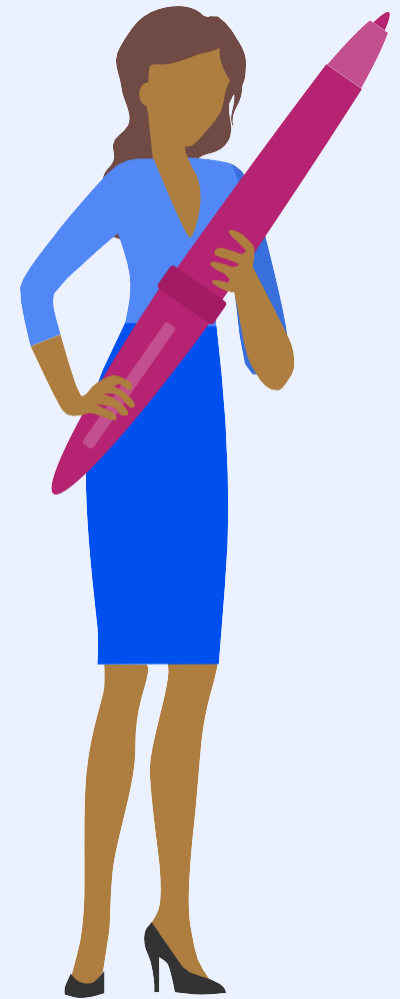
Wat is de visie van werkgever met zijn (ex-)werknemers(vertegenwoordiging) dan wel sociale partners op de aanwending van het Kringvermogen en de omrekenmethode?

Sociale partners zijn van mening dat het inzetten van de standaardmethode met een spreidingsperiode van 10 jaar leidt tot een evenwichtige verdeling van het vermogen. CB APF heeft aangegeven deze methode te volgen. Sociale partners zien geen aanleiding om het bestuur van CB APF te verzoeken hiervan af te wijken. Deze rekenmethode is de meest voorkomende methode. Er is door het actuariële bureau Triple A (dat alle onderliggend cijferwerk heeft uitgevoerd op verzoek van sociale partners) geen reden aangereikt om hier eventueel van af te wijken.

Er is een premiedepot binnen Kring Grolsch. Dit kan niet worden voortgezet in de flexibele premieregeling. Sociale partners willen het saldo van het premiedepot bij het invaren in 1 keer aanwenden. Het depot wordt ingezet door middel van gerichte toedeling aan actieve deelnemers. De inzet leidt in het basisscenario tot een te verwachten plus voor alle actieve deelnemers in de VVR uitkomsten van ten minste minimaal 4%. De gerichte toedeling is éénmalig vastgesteld uitgaande van de transitiedoelstellingen. Op het transitiemoment moet sprake zijn van een eerlijke verdeling. Eerlijk betekent dat de impact voor alle groepen deelnemers na compensatie min of meer gelijk is. Een eventueel verschil moet uitlegbaar zijn. Na toedeling van het premiedepot zijn de uitkomsten van de actieve deelnemers met geboortjaar 1985 en eerder vrijwel gelijk. Jongere actieve deelnemers kennen een hogere VVR vanwege de vlakke premie en het beleggen door middel van lifecycles.

Op het moment dat de dekkingsgraad op het transitiemoment lager is dan 105% of hoger dan 135% beoordelen partijen of deze wijze van toedeling nog steeds als evenwichtig beschouwd kan worden. Toedeling vindt plaats naar evenredigheid mocht het saldo van het premiedepot hoger of lager zijn op het transitiemoment dan zoals op dit moment berekend. Sociale partners achten het bedrag dat aanwezig is het depot voldoende om een evenwichtig beeld te creëren zoals geschetst op pagina 18. Er resteert dan een vrijwel vlakke lijn aan VVR uitkomsten voor leeftijden van voor 1990. Sociale partners zijn van mening dat inzetten van het premiedepot evenwichtig is. Het premiedepot is ontstaan als gevolg van de huidige CDC-constructie. In feite zou het depot in de afgelopen jaren ingezet kunnen zijn voor een hoger opbouwpercentage dan de reglementaire 1,5%. Echter voor de duur van de CDC-afpraak staat vast dat de opbouw 1,5% is. Doordat de rente de laatste jaren is gestegen blijft er, na jaarlijkse pensioenopbouw van 1,5% CDC budget over dat in het premiedepot is gestort. Te betogen is daarmee dat dat depot bij de actieve deelnemers terecht kan komen.

Wat is voor iedere leeftijdscohort het effect hiervan?	Zie de grafieken hierboven en de cijferbijlage met actuariële analyse.
Welke afspraken zijn er gemaakt over compensatie voor de effecten van de afschaffing van de doorsneesystematiek?	Uit de cijferbijlage (hoofdstuk 5) bij dit transitieplan blijkt dat er als zodanig geen compensatie benodigd is voor het afschaffen van de doorsneesystematiek om een positieve vervangingsratio te realiseren voor alle actieve deelnemers uitgaande van het basisscenario. Het gehanteerde basisscenario is beschreven in de cijferbijlage onder hoofdstuk 4. Echter de uitkomsten in het basisscenario zonder gerichte toedeling van de middelen uit het premiedepot leken niet geheel evenwichtig. Er is daarom gekozen om via gerichte toedeling van het premiedepot ervoor te zorgen dat naar verwachting de VVR uitkomsten voor alle actieve deelnemers in het basisscenario ten minste een plus van minimaal 4% kennen. Bij een lagere dekkingsgraad dan gehanteerd in het basisscenario leidt deze toedeling van het premiedepot nog steeds tot aanvaardbare resultaten.
Indien er wordt gecompenseerd, hoe is deze compensatie gefinancierd?	De compensatie zoals hierboven beschreven, wordt gefinancierd uit het premiedepot. De stand van het premiedepot per ultimo 2023 is €1,3 miljoen, vóór de tussentijdse herijking van de rentestand per 1 januari 2024, en circa € 3,6 miljoen dotatie aan het premiedepot in 2024 en 2025 (verdeeld over Grolsch Pensioenfonds en Pensioenkring Grolsch). Eventueel wordt het saldo nog verhoogd met een dotatie over de eerste helft van 2026. Om deze compensatie volledig te financieren is naar verwachting € 5 miljoen nodig. Naar verwachting is het depot van deze grootte op het transitiemoment.
Onderbouw dat het geheel aan gemaakte keuzes leidt tot een evenwichtige transitie.	Voor jongere deelnemers geldt dat zij naar verwachting een hoger pensioen gaan ontvangen. Dat komt door de hogere inleg op jonge leeftijd en een risicovoller beleggingsbeleid. Voor actieve deelnemers vanaf ongeveer 40 jaar wordt door invaren en gerichte toedeling van het premiedepot voor allen een plus van 4% VVR in het basisscenario. Voor gepensioneerden geldt in het basisscenario dat de uitkering hoger wordt dan in de huidige pensioenregeling en er een RDR wordt opgezet waarmee dalingen van uitkeringen kunnen worden verminderd of worden voorkomen binnen de reikwijdte van de RDR. Daarnaast is er een uitkeringscollectief, daarmee stijgen (of dalen) alle uitkeringen in gelijke mate. In andere scenario's bevinden de uitkomsten zich binnen de vooraf vastgestelde bandbreedtes. Dit is naar inzicht van sociale partners een evenwichtig pakket en voldoet aan de doelstellingen van de transitie zoals eerder geformuleerd en hierboven benoemd. Sociale partners van Grolsch kiezen voor de flexibele premiereregeling. Er worden mede door deze keuze geen middelen van allen overgedragen naar een bepaalde groep. Er wordt bijvoorbeeld geen solidariteitsreserve gevormd die uit het gehele vermogen alleen beschikbaar wordt gesteld aan de pensioengerechtigden. En het omgedraaide vindt ook niet plaats: uit het vermogen van het fonds worden geen middelen onttrokken voor bijvoorbeeld compensatie voor actieven voor het afschaffen van de doorsneepremie. Het gehele vermogen, als dat binnen de grenswaarden (dekkingsgraad tussen de 105% en 135%) valt, wordt één op één toegekend aan alle deelnemers conform de standaardmethode met 10 jaar spreiding. En daarmee zijn sociale partners van mening dat het pakket evenwichtig is en voldoen aan de zelf gestelde transitiedoelstellingen.



6. Ondertekening

Het indienen van het transitieplan bij Centraal Beheer APF is een mijlpaal en de afsluiting van het arbeidsvoorwaardelijk overleg over de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Dit houdt in dat Centraal Beheer APF met de verdere uitvoering aan de slag kan en de fase van overleg en instemming van de (ex-)werknemers(vertegenwoordiging) is afgerond en instemming is verkregen.

Is het wijzigingstraject van de pensioenregeling afgerond en de instemming van de (ex-)werknemers(vertegenwoordiging) dan wel sociale partners dan wel (andere) aanspraak- of pensioengerechtigden verkregen?

De ondernemingsraad heeft instemming verleend. Het instemmingstraject van de medewerkers is nog niet afgerond en zal in het eerste kwartaal van 2025 plaatsvinden. Toevoeging augustus 2025: Inmiddels is het instemmingstraject van de medewerkers afgerond.

NB! Vergeet niet de gewijzigde pensioenovereenkomst en ander documenten ter onderbouwing van dit transitieplan bij te voegen

Ondertekening

Nota bene: het transitieplan dient namens de werkgever te worden ondertekend door de tekeningsbevoegde bestuurders zoals geregistreerd in het register van de Kamer van Koophandel.

Naam	Naam
Functie	Functie
Datum	Datum
Handtekening werkgever	Handtekening werkgever