

Transitieplan

Nieuwe flexibele pensioenregeling (FPR) ondergebracht bij Centraal Beheer APF

Naam onderneming en datum

Sligro Food Group

29-08-2025

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 leeftijdscategorie 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.

Hoofdstukken

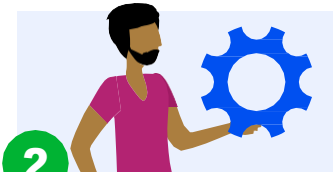


1

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 >](#)

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.

1. Algemene gegevens

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

Onderneming

Sligro Food Group

Contactpersoon

Contactgegevens:

Contactgegevens:

Bedrijfs grootte : 5843 werknemers

Sector (SBI) 042

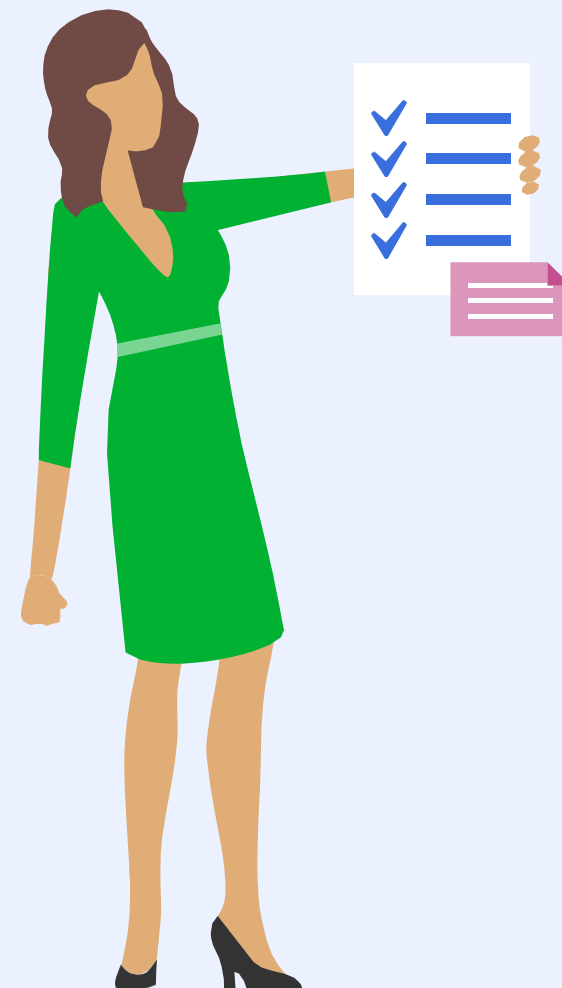
Werknemers(vertegenwoordiging)

De ondernemingsraad is betrokken bij het arbeidsvoorwaardelijk overleg inzake de pensioenovereenkomst. Sligro Food Group is onderdeel van de cao Foodservice en de Groothandel in Levensmiddelen, maar is vrijgesteld van deelname aan de pensioenregeling bij bedrijfstakpensioenfondsen Foodservice.

Pensioenadviseur

Aon

Contactpersoon/adviseur



1. Algemene gegevens

Pensioenuitvoerder

Naam pensioenuitvoerder(s) huidige pensioenregeling(en)	Centraal Beheer APF voor de basisregeling en Befrank voor de excedentregeling. Dit transitieplan betreft enkel de basisregeling.
Is er sprake van een gedispenseerde pensioenregeling? Zo ja, van welk bedrijfstakpensioenfonds?	Bedrijfstakpensioenfonds Foodservice
Is er sprake van het verplicht volgen van een pensioenregeling in een cao? Zo ja, welke cao?	cao Foodservice en de Groothandel in Levensmiddelen

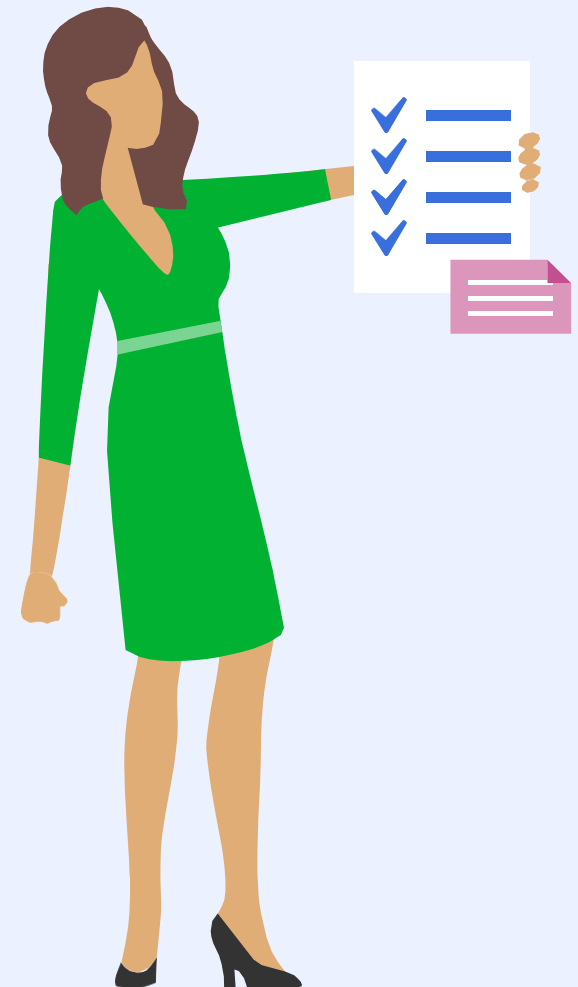
Transitieplan

Zijn er meerdere pensioenregelingen binnen de onderneming? Zo ja, welke pensioenregelingen?	Basisregeling bij CB APF Excedentregeling bij Befrank
Op welke pensioenregeling ziet dit transitieplan?	Basisregeling
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, voor de excedentregeling is inmiddels gekozen voor de eerbiedigende werking. Het spaardeel van de excedentregeling wijzigt daardoor niet voor bestaande deelnemers. Ook is er geen impact voor inactieven (slapers en gepensioneerden). Het risicogedeelte van het nabestaandenpensioen veranderd wel. De totale impact van het nabestaandenpensioen is meegenomen.

Moment van overgang

Wat is de beoogde ingangsdatum van de nieuwe Pensioenregeling(en)?	1 januari 2027
--	-----------------------

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).

Dit transitieplan geeft inzicht aan betrokkenen in de door werkgever en ondernemingsraad gemaakte keuzes en overwegingen en in de berekeningen die daaraan ten grondslag liggen. Dit zijn onder meer keuzes over de inhoud van de pensioenovereenkomst, de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten, de compensatie en de verantwoording waarom sprake is van een evenwichtige transitie.

Thema Bijeenkomsten

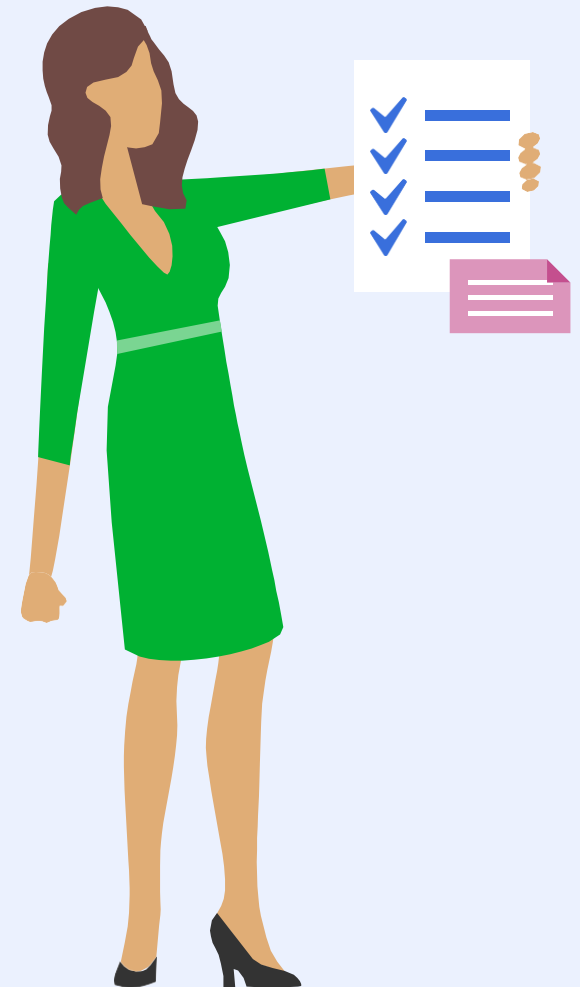
De ondernemingsraad is gedurende het transitieproces intensief betrokken geweest en heeft deelgenomen aan meerdere thema bijeenkomsten. Tijdens deze bijeenkomsten zijn de te maken keuzes uitgebreid besproken en afgestemd. De thema's die aan bod kwamen, omvatten onder andere:

- **Inhoud van de pensioenovereenkomst:** Besprekingen over de specifieke voorwaarden en bepalingen van de nieuwe pensioenregeling.
- **Opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten:** Overleg over de wijze waarop bestaande pensioenaanspraken en -rechten worden behandeld en geïntegreerd in de nieuwe regeling.
- **Compensatieregelingen:** Discussies over de compensatie voor eventuele nadelige effecten van de transitie en de rechtvaardiging hiervan.
- **Evenwichtige transitie:** Evaluatie van de maatregelen die zorgen voor een evenwichtige overgang naar het nieuwe pensioenstelsel.

Verantwoording en Communicatie

Met het transitieplan leggen werkgever en ondernemingsraad verantwoording af aan belanghebbenden over de (uitwerking van de) afspraken die zijn gemaakt. Het transitieplan dient ook als opdrachtverstrekking aan Stichting Achmea Algemeen Pensioenfonds (Centraal Beheer APF) als uitvoerder van de pensioenregeling. Centraal Beheer APF zal op basis hiervan beoordelen of de door werkgever en ondernemingsraad beschreven nieuwe pensioenregeling en de transitie daar naartoe evenwichtig, uitvoerbaar en financieel aanvaardbaar zijn. Hiermee bedoelen wij dat er inzicht wordt gegeven in de financiële gevolgen voor deelnemers, er evenwicht tussen kosten en voordelen is en op welke wijze de opgebouwde pensioenen worden behandeld.

Bijlagen



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

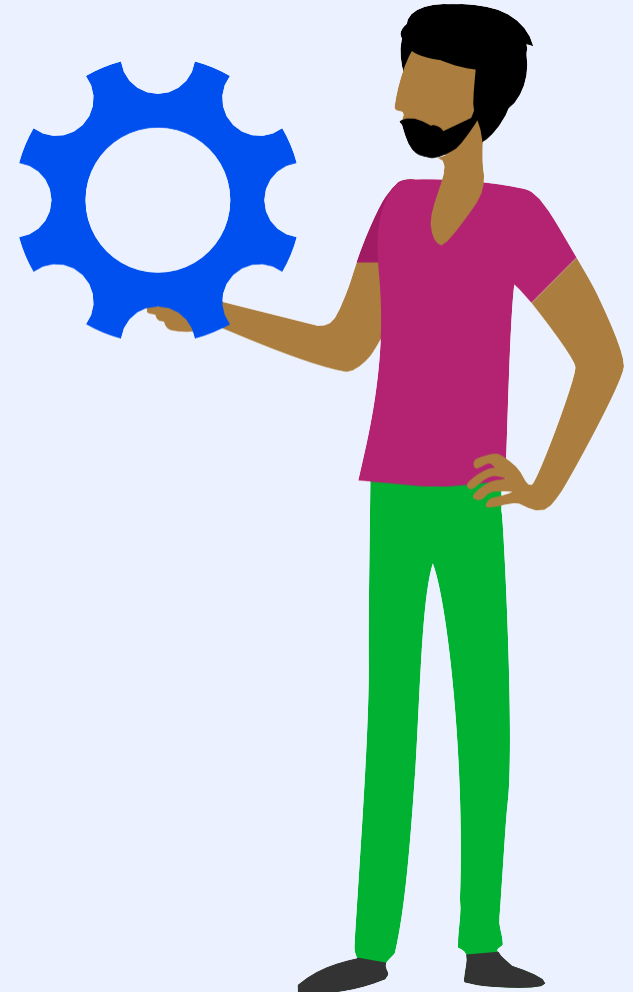
Van welke partijen is instemming/advies vereist voor de rechtsgeldigheid van dit transitieplan en wijziging van de arbeidsvoorwaarde pensioen (meerdere antwoorden kunnen van toepassing zijn)?

- ☐ 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.

Proces

Sinds de zomer van 2022 zijn wij als werkgever en de ondernemingsraad met elkaar en het pensioenfonds in overleg over de toekomstige pensioenregeling. Hiervoor is een projectorganisatie opgericht bestaande uit een stuurgroep en een werkgroep, met daarnaast verschillende pensioen-overleg structuren. Partijen hebben een zorgvuldig proces doorlopen om tot een breed gedragen besluitvorming te komen. Werkgever en ondernemingsraad hebben keuzes gemaakt over de invulling van de pensioenregeling. Sommige onderdelen van de nieuwe pensioenwet worden ook bepaald door het pensioenfonds Centraal Beheer APF. Door dit iteratieve proces zijn besluiten tot stand gekomen die naar mening van werkgever en ondernemingsraad evenwichtig zijn. Onderstaand geven wij een beschrijving van verschillende punten in het doorlopen proces.



Onderzoek onder deelnemers

In 2023 is een risicopreferentieonderzoek gehouden onder de deelnemers van kring Sligro Food Group, uitgevoerd via Centraal Beheer APF door IG&H. De respons van dit onderzoek was 10,47%. De uitkomsten zijn een belangrijke richting geweest in het vormgevingsproces. Vanaf de start van het vormgevingsproces is de ondernemingsraad meegenomen, waaruit een werkgroep is ontstaan met verschillende leden van de ondernemingsraad. In 2024 zijn werknemers in verschillende sessies op de hoogte gesteld van de nieuwe pensioenwet, het vormgevingsproces en de richting van Sligro Food Group. Ook onder gepensioneerde werknemers is een sessie gehouden. Gedurende het vormgevingsproces is eveneens het belanghebbende orgaan (BO) van kring Sligro Food Group geïnformeerd en om input gevraagd. In het BO zitten vertegenwoordigers van de verschillende deelnemersgroepen (werknemers, werkgever, gepensioneerden).

Wijzigen pensioenovereenkomst

Door de nieuwe pensioenwet dient de pensioenovereenkomst tussen werkgever en werknemer aangepast te worden. De ondernemingsraad heeft positief ingestemd met de gewijzigde pensioenovereenkomst. Individuele deelnemers (actief en inactief) worden in het eerste halfjaar van 2025 schriftelijk geïnformeerd over het voornemen om de pensioenovereenkomst te wijzigen. Zij worden gevraagd om in het geval zij van mening zijn onevenredig benadeeld te worden zich te melden. Ook worden in deze periode presentaties aangeboden aan zowel werknemers als slapers/gepensioneerden waarin wij de gewijzigde pensioenovereenkomst toelichten.

Hoorrecht

Vanuit wetgeving is een hoorrecht op het transitieplan toegekend aan verenigingen van slapers en/of gepensioneerden. Binnen onze organisatie is de Sligro Seniorenclub actief. Deze club organiseert jaarlijks activiteiten voor haar leden. Ook al is deze seniorenclub geen vereniging van gepensioneerden zoals omschreven in artikel 22 van de Pensioenwet en hebben zij zich ook niet gemeld om van een eventueel hoorrecht gebruik te maken, proberen wij de gepensioneerden volledig mee te nemen in de aanstaande wijzigingen. In het derde kwartaal van 2024 hebben wij een online informatiemiddag georganiseerd voor gepensioneerden en hebben hen een toelichting gegeven over de pensioenregeling, de wettelijke wijzigingen en het vormgevingsproces. Daarnaast hebben we hen verzocht te mogen spreken over dit onderwerp op de Sligro Gepensioneerdendag medio december 2024, wat door het bestuur van deze club is aangegeven als "niet nodig naast de reeds door ons op dit onderwerp georganiseerde bijeenkomsten". Wij zullen de gepensioneerden blijven informeren en ook om instemming vragen zoals hierboven omschreven.

Aanvullende Overwegingen en Argumentatie

Bij het doorlopen van dit proces hebben wij verschillende overwegingen en argumenten meegenomen om tot een evenwichtige en breed gedragen besluitvorming te komen:

- **Transparantie en betrokkenheid:** Het is van groot belang dat alle betrokkenen, inclusief gepensioneerden, volledig geïnformeerd zijn over de wijzigingen en de redenen achter de gemaakte keuzes. Dit bevordert vertrouwen en draagvlak.
- **Evenwichtige compensatie:** De compensatieregelingen zijn zorgvuldig ontworpen om eventuele nadelige effecten van de transitie te minimaliseren en rechtvaardig te verdelen onder de deelnemers.
- **Iteratief proces:** Door een iteratief proces te volgen, waarbij regelmatig overleg en afstemming plaatsvindt, kunnen we flexibel inspelen op nieuwe inzichten en feedback van de betrokkenen, wat leidt tot beter doordachte en gedragen besluiten.

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.

3. Contractkeuze en inrichting pensioenregeling

Om in kaart te brengen wat voor (welke groepen) (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden wijzigd 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

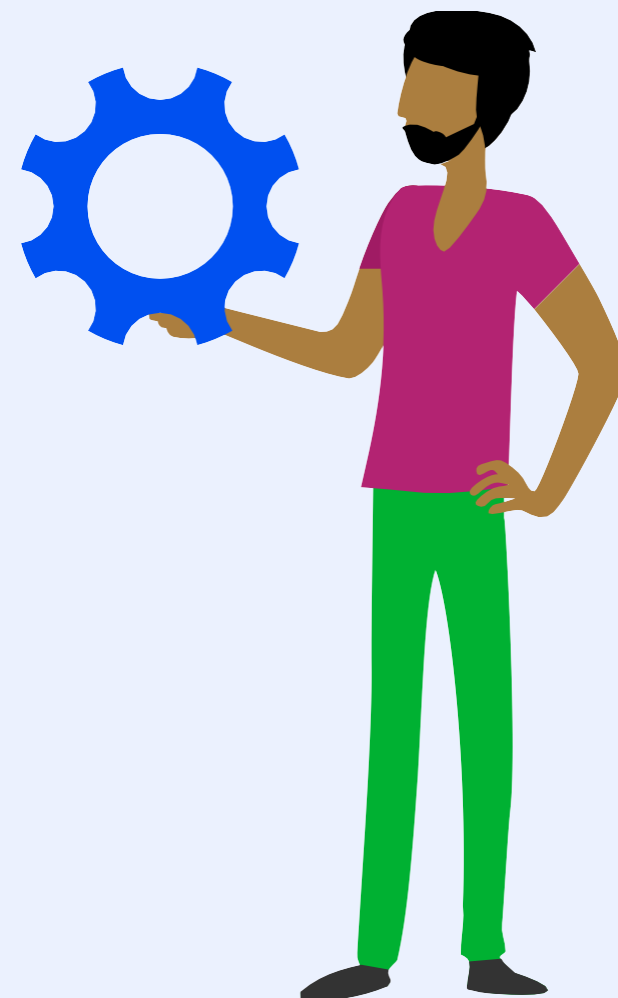
In het nieuwe pensioenstelsel zijn twee verschillende pensioenregelingen mogelijk: de solidaire premiereregeling en de flexibele premiereregeling. De verschillen tussen deze twee type regelingen zijn zorgvuldig bekeken. Daarbij streven wij ernaar de pensioenregeling op een zorgvuldige en evenwichtige wijze aan te passen aan de Wet toekomst pensioenen. De basis is en blijft dat pensioen een arbeidsvoorwaarde is en er een degelijke pensioenregeling voor de medewerkers van Sligro Food Group wordt behouden.

Een flexibele premiereregeling met risicodelingsreserve is een combinatie van beide type regelingen en combineert de voordelen van een solidaire regeling met een flexibele regeling. Omdat dit veel keuze geeft voor jongere medewerkers en daarnaast veiligheid biedt voor gepensioneerden, heeft Sligro voor deze variant gekozen. Centraal Beheer APF biedt deze variant in de vorm van de FPR+ regeling. De risicodelingsreserve is ter bescherming van de uitkering aan gepensioneerden, bij tegenvallende beleggingsresultaten. De risicodelingsreserve biedt meer bescherming voor de gepensioneerden, de kosten zijn lager dan andere opties en deelnemers hebben de mogelijkheid individuele keuzes te maken qua beleggingsprofiel en aanvullend pensioensparen. Bovendien laten de berekeningen zien dat de uitkomsten voor de verschillende deelnemers gunstig zijn.

Vanuit de uitkomsten van het risicopreferentieonderzoek en de gesprekken binnen het vormgevingsproces is een voorkeur uitgesproken voor een pensioenregeling met beschermingsselementen voor slecht twee scenario's (te weten een buffer / reserve) tegen zo laag mogelijke kosten. Ook blijkt uit het risicopreferentieonderzoek dat bepaalde groepen deelnemers veel waarde hechten aan individuele keuzemogelijkheden binnen de pensioenregeling.

De Flexibele Premiereregeling met risicodelingsreserve in de vorm van de FPR+ regeling van Centraal Beheer APF is voor onze belanghebbenden de meest passende oplossing. Samengevat zijn de belangrijkste overwegingen hiervoor:

- Sligro Food Group is een divers bedrijf met medewerkers die uiteenlopende behoeften hebben. Om deze verschillen samen te brengen in één collectieve pensioenregeling is flexibiliteit nodig. Deze diverse behoeften zijn het beste in te vullen met een flexibele premiereregeling met solidaire elementen.
- Het zoveel als mogelijk beschermen van de ingegane pensioenen van deelnemers door middel van het vormen van een reserve
- Variabele uitkering in de uitkeringsfase
- De mogelijkheid bieden van individuele keuzemogelijkheid t.a.v. beleggen en bijsparen



De keuze voor de Flexibele Premiereregeling met risicodelingsreserve past bij de behoeften en voorkeuren van onze deelnemers. De diversiteit binnen Sligro Food Group vraagt om een regeling die zowel collectieve als individuele voordelen biedt. Door flexibiliteit te combineren met solidaire elementen, kunnen we een regeling aanbieden die recht doet aan de uiteenlopende wensen van onze medewerkers. De risicodelingsreserve biedt een belangrijke bescherming voor gepensioneerden, terwijl de variabele uitkering in de uitkeringsfase zorgt voor een meer dynamische en aanpasbare pensioenuitkering. Bovendien biedt de mogelijkheid tot individuele keuzes op het gebied van beleggen en bijsparen extra maatwerk, waardoor deelnemers hun pensioenregeling kunnen afstemmen op hun persoonlijke situatie en risicobereidheid.

De combinatie van flexibiliteit en solidariteit in de FPR+ regeling maakt het mogelijk om een breed scala aan behoeften te bedienen. Jongere medewerkers profiteren van de keuzevrijheid en de mogelijkheid om hun pensioenopbouw actief te beheren, terwijl gepensioneerden kunnen rekenen op een stabiele en beschermde uitkering. De risicodelingsreserve fungeert als een vangnet bij tegenvallende beleggingsresultaten, waardoor de negatieve gevolgen voor de uitkeringen van gepensioneerden worden beperkt. De lagere kosten van deze regeling maken het bovendien mogelijk om een groter deel van de premie daadwerkelijk te gebruiken voor de pensioenopbouw, wat resulteert in gunstige uitkomsten voor alle deelnemers. Deze aanpak zorgt voor een evenwichtige en duurzame pensioenregeling die aansluit bij de lange termijn doelen van Sligro Food Group

Keuze multi client kring

De keuze voor een multi client kring biedt aanzienlijke kostenvoordelen die direct ten goede komen aan de pensioenopbouw van onze deelnemers. Door de schaalvoordelen van een grotere kring kunnen we de administratieve en beheerskosten verlagen, waardoor een groter deel van de premie beschikbaar blijft voor de daadwerkelijke pensioenopbouw. Hoewel de zeggenschap van Sligro Food Group binnen een multi client kring beperkter is, wordt dit gecompenseerd door de individuele zeggenschap die deelnemers hebben over hun beleggingskeuzes en bijspaaropties. Dit zorgt voor een evenwichtige balans tussen collectieve efficiëntie en individuele autonomie. De verwachte hogere pensioenopbouw door lagere kosten maakt deze keuze aantrekkelijk en voordelig voor onze deelnemers, wat bijdraagt aan een solide en toekomstbestendige pensioenregeling

Flexibele premiereregeling

Vanuit Sligro Food Group is gekozen voor toetreding tot de multi client kring FPR van Centraal Beheer APF. Hiermee zijn de inrichting en opzet van zowel de risicodelings- reserve als de collectieve uitkeringsfase van te voren bepaald. In het implementatieplan van Centraal Beheer APF volgt een verdere toelichting op deze onderdelen.

3. Contractkeuze en inrichting pensioenregeling

Huidige pensioenregeling

Wat is het karakter van de huidige pensioenregeling?

Uitkeringsovereenkomst (middelloonregeling)

Wat is het opbouwpercentage van het ouderdomspensioen en het nabestaandenpensioen?

Maximaal mogelijk opbouwpercentage vanuit de CDC-premie van 25,5%. Het opbouwpercentage 1,56% voor 2024 en wordt jaarlijks vastgesteld.

Wat is de premieverdeling tussen werkgever en werknemer?

2/3e werkgever, 1/3e werknemer

Wat is de definitie van pensioengevend salaris?

Het Pensioengevend salaris bestaat uit de som van:

- 12 respectievelijk 13 maal het met de Werknemer overeengekomen vaste bruto maand respectievelijk 4-wekelijkse salaris op basis van een fulltime dienstverband;
- ORT-toeslag;
- compensatietoeslag;
- individuele toeslag;
- functietoeslag;
- werkvenster toeslag in combinatie met toeslag voor onaangename uren;
- persoonlijke toeslag;
- vakantietoeslag;
- provisie;
- diplomatoeslagen.

Wat is het maximaal pensioengevend salaris?

€ 60.768 (2024)

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 huidige CDC-premie wordt zoveel als mogelijk in stand gehouden. Dat betekent dat het uitgangspunt een bruto premiepercentage van 25,5% is. De netto spaarpremie bedraagt hierbij omstreeks 22%. Het verschil bruto/netto wordt gebruikt voor de financiering van de premie nabestaandenpensioen, premievrijstelling i.g.v. arbeidsongeschiktheid en de uitvoeringskosten. Op de transitiedatum worden de definitieve kostenpercentages voor deze elementen vastgesteld, waarna ook de netto spaarpremie definitief kan worden vastgesteld. Deze netto spaarpremie geldt dan voor een periode van 3 jaar. In deze periode kan de brutopremie wel hoger of lager zijn door wijzigingen in risicopremies en kosten. Na 3 jaar wordt de netto spaarpremie opnieuw vastgesteld voor een periode van 3 jaar om weer zo veel als mogelijk vast te kunnen houden aan de CDC-premie van 25,5% bruto.

Wat wordt de premieverdeling tussen werkgever en werknemer?

2/3e werkgever, 1/3e werknemer

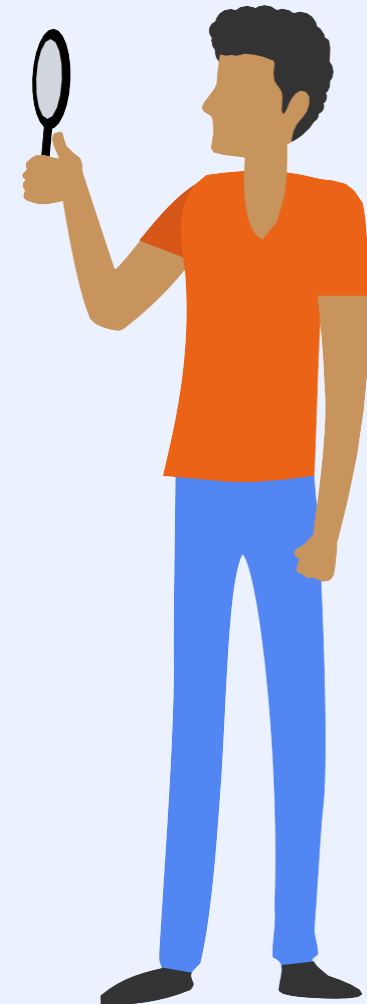
Wat wordt de definitie van pensioengevend salaris voor de pensioenopbouw?

Het Pensioengevend salaris bestaat uit de som van:

- 12 respectievelijk 13 maal het met de Werknemer overeengekomen vaste bruto maand respectievelijk 4-wekelijkse salaris op basis van een fulltime dienstverband;
- ORT-toeslag;
- compensatietoeslag;
- individuele toeslag;
- functietoeslag;
- werkvenster toeslag in combinatie met toeslag voor onaangename uren;
- persoonlijke toeslag;
- vakantietoeslag;
- provisie;
- diplomatoeslagen.

Wat wordt het maximaal pensioengevend salaris?

€ 60.768 (2024)



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

€ 15.447 (2024)

Is partnerpensioen vóór pensioendatum onderdeel van de pensioenregeling?

Ja, op opbouwbasis voor verstreken diensttijd en risicobasis voor toekomstige diensttijd

Wat is de definitie van partner in de huidige pensioenregeling?

Partner is de persoon:

- met wie u bent getrouwd; of
- met wie u een geregistreerd partnerschap heeft; of
- met wie u minimaal 6 maanden samenwoont volgens de Basisregistratie Personen; 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?

1,12% per (te bereiken) 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?

Via de reguliere indexatie(ambitie).

Is er een bepaald of onbepaald partnerpensioen?

Onbepaald partnersysteem

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

Nee, de ANW-hiaatverzekering is elders geregeld en geen onderdeel van de basispensioenregeling.

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?

De ANW-hiaatverzekering is elders geregeld en geen onderdeel van de basispensioenregeling.

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

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

€ 15.447 (2024)

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 pensioen.

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

25%

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

Variabele uitkering (geen indexatie van toepassing)

Is er een bepaald of onbepaald partnerpensioen?

Onbepaald partnersysteem

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

Nee, de ANW-hiaatverzekering is elders geregeld en geen onderdeel van de basispensioenregeling.

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

De ANW-hiaatverzekering is elders geregeld en geen onderdeel van de basispensioenregeling.

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 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 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?

0,224% per (te bereiken) dienstjaar

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?

Via de reguliere indexatie(ambitie).

Is vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid onderdeel van de pensioenregeling?

Ja

Hoe is dit vormgegeven?

UWV-volgend

Is arbeidsongeschiktheidspensioen onderdeel van de pensioenregeling?

Nee, arbeidsongeschiktheidspensioen is elders geregeld en geen onderdeel van de basispensioenregeling.

Bevat de pensioenregeling overgangsregelingen (graag toelichten)

Pensioenaanspraken en Pensioenrechten die op 1 oktober 2019 door Stichting Pensioenfonds Sligro Food Group zijn overgedragen aan Centraal Beheer APF.

Ruimte voor extra toelichting

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.

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

5% van het pensioengevend salaris.

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 (geen indexatie van toepassing)

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, arbeidsongeschiktheidspensioen is elders geregeld en geen onderdeel van de basispensioenregeling.

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.

In hoofdstuk 4 omschrijven wij onze doelstellingen van de transitie. Eén van onze doelstellingen is om deelnemers te compenseren voor afschaffing van de doorsneesystematiek. Door de afschaffing van de doorsneesystematiek gaat een deel van de actieve deelnemers in de toekomst namelijk minder pensioen opbouwen. Wij vinden het belangrijk dat zij gecompenseerd worden en vragen het bestuur dan ook om een deel van het dekkingsgraadsurplus hiervoor beschikbaar te stellen. Het deel wat voor compensatie beschikbaar wordt gesteld is afhankelijk van de dekkingsgraad bij invaren. In hoofdstuk 4 en 5 lichten wij de compensatie verder toe.

Ruimte voor extra toelichting

Met de nieuwe pensioenregeling is recht gedaan aan het behouden van de goede elementen van de huidige

pensioenregeling. Zo blijft er sprake van eenzelfde pensioenambitie/-premie. Op belangrijke onderdelen blijft er sprake van collectief delen van risico's tussen deelnemers zoals bij het nabestaandenpensioen en het inrichten van een buffer. Uit het risicopreferentieonderzoek onder medewerkers van begin 2023 bleek dat veel deelnemers dit belangrijk vinden. Ook wil een groep deelnemers de mogelijkheid aan het zelf maken van keuzes over het beleggingsbeleid.

Een aantal onderdelen worden hieronder verder toegelicht.

Ouderdomspensioen

In de nieuwe pensioenregeling wordt maandelijks een premie toegevoegd aan het persoonlijk pensioenvermogen van de deelnemer. Deze premie wordt betaald door de werkgever en de deelnemers. Bij pensionering wordt op basis van het persoonlijk pensioenvermogen een ouderdomspensioen en naar keuze een partnerpensioen bepaald. De hoogte van de uitkering hangt af van het beschikbare persoonlijke pensioenvermogen, de rentestand en de levensverwachting. Het ouderdomspensioen is een aanvulling op de AOW en wordt elke maand uitgekeerd zolang de gepensioneerde leeft.

De hoogte van de premie hangt af van het salaris van de deelnemer. Hoe hoger het salaris, hoe hoger de premie. Het maakt hierbij niet uit hoe oud de deelnemer is. De pensioenregeling houdt er rekening mee dat deelnemers na hun pensionering ook AOW krijgen. Daarom wordt niet het gehele salaris meegenomen bij de berekening van de premie die aan het pensioenvermogen wordt toegevoegd. Het deel wat niet wordt meegenomen, heet de (AOW-)franchise. Het deel van het salaris dat wel wordt meegenomen in de berekening heet de pensioengrondslag. De franchise is in de nieuwe pensioenregeling gelijk aan de franchise in de huidige regeling.

Daarnaast is er een maximum salaris waarover premie betaald wordt. Boven dat bedrag wordt er pensioen opgebouwd in de excedentregeling. Deze regeling wordt verder niet beschreven in dit transitieplan. In de nieuwe pensioenregeling is het maximum salaris gelijk aan het maximum salaris in de huidige regeling.

De uitkeringen zitten gezamenlijk in een uitkeringscollectief. De uitkeringen op ouderdomspensioenen zijn variabel. De risicodelingsreserve beschermt de uitkeringen tegen dalingen.

Partnerpensioen

Het partnerpensioen is inkomen voor de partner nadat de deelnemer is overleden. De partner ontvangt het levenslang partnerpensioen totdat hij of zij overlijdt. Het partnerpensioen wordt in de huidige middelloonregeling opgebouwd. In de nieuwe pensioenwet zijn de regels over het levenslang partnerpensioen bij overlijden tijdens dienstverband gewijzigd. In plaats van een percentage van het te bereiken ouderdomspensioen is bepaald dat het levenslange partnerpensioen een percentage van het jaarsalaris moet zijn. Dit betekent dat het partnerpensioen niet meer afhankelijk is van hoe lang iemand in dienst is.

Pensioen bij overlijden tijdens dienstverband

In de nieuwe pensioenregeling moet het partnerpensioen dat tot uitkering komt als een deelnemer overlijdt tijdens dienstverband op risicobasis worden verzekerd. Het mag niet meer worden opgebouwd. Het al opgebouwde partnerpensioen op de transitiedatum mag wel beschikbaar blijven voor de deelnemers. Bij Centraal Beheer APF blijft het al opgebouwde partnerpensioen ook beschikbaar.

De partner ontvangt in de nieuwe pensioenregeling bij overlijden van de deelnemer tijdens dienstverband 25% van het (gemaximeerd) pensioengevend salaris. Dit is gelijk aan het partnerpensioen bij bedrijfstakpensioenfondsen Foodservice.

Pensioen bij overlijden na pensionering

Net als bij het ouderdomspensioen wordt voor de financiering van het partnerpensioen na pensionering een persoonlijk vermogen opgebouwd. Op de pensioeningangsdatum kan de (gewezen) deelnemer ervoor kiezen om een deel van het kapitaal te gebruiken voor partnerpensioen. Het uitgangspunt voor de pensioenregeling is ouderdomspensioen en een partnerpensioen ter grootte van 70% van het ouderdomspensioen.

Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

Een arbeidsongeschikte bouwt nog steeds pensioen op bij Centraal Beheer APF in kring Sligro Food Group. Hiervoor hoeft geen premie betaald te worden, niet door de werkgever en niet door de arbeidsongeschikte. Als de arbeidsongeschikte gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, hoeft over het arbeidsongeschikte deel geen premie betaald te worden. Voor de arbeidsongeschikte deelnemer loopt de opbouw van het persoonlijk pensioenvermogen dus gewoon door en blijft ook het partnerpensioen en wezenpensioen verzekerd. De opbouw en de verzekerde bedragen blijven hetzelfde.

Werkgever en ondernemingsraad zien geen aanleiding om de voorwaarden van de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid te wijzigen. Daarom is besloten de regeling voort te zetten op basis van het huidige 6-klassen systeem.

Voor bestaande arbeidsongeschikten geldt dat de premievrije opbouw en dekking bij overlijden wordt voortgezet conform de nieuwe pensioenregeling.

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

De wetgever heeft invaren van de opgebouwde pensioenen in het nieuwe pensioenstelsel de standaard gemaakt. Als invaren naar verwachting leidt tot een onevenredig nadeel voor de deelnemers (of de werkgever), dan is het mogelijk om niet in te varen.

De wetgever heeft invaren de standaard gemaakt omdat de voordelen van het nieuwe pensioenstelsel dan ook gelden voor de al opgebouwde pensioenen. In het nieuwe stelsel hoeven minder buffers aangehouden te worden. De buffers kunnen daardoor eerder worden uitgedeeld aan de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden. Daarom is het verwachte pensioen in het nieuwe pensioenstelsel hoger dan in het huidige stelsel.

Overwegingen

Werkgever en ondernemingsraad van Sligro Food Group kunnen zich vinden in de redenen waarom de wetgever invaren de standaard heeft gemaakt. De redenen om te kiezen voor invaren zijn:

- **Invaren is de standaard vanuit de wetgever:** Afwijken kan alleen bij onevenredig nadeel voor de deelnemers of de werkgever. Uit de berekeningen blijkt geen nadeel. Sterker, in de berekeningen wordt het voordeel dat het verwachte pensioen hoger is in het nieuwe pensioenstelsel bevestigd. Dit betekent dat deelnemers kunnen rekenen op een beter pensioenperspectief, wat bijdraagt aan hun financiële zekerheid op de lange termijn.
- **Leeftijdsafhankelijk beleggen in het nieuwe pensioenstelsel:** In het nieuwe pensioenstelsel wordt leeftijdsafhankelijk belegd. Dit betekent dat de beleggingsstrategie wordt aangepast aan de leeftijd van de deelnemers, waarbij jongere deelnemers meer risico kunnen nemen voor potentieel hogere rendementen, terwijl oudere deelnemers meer zekerheid krijgen naarmate zij dichterbij hun pensioendatum komen. Als er wordt ingevaren, kan beter worden aangesloten bij de wensen en de risicohouding van de verschillende leeftijdsgroepen. Dit zorgt voor een meer gepersonaliseerde en passende pensioenopbouw voor alle deelnemers.
- **Keuze voor een multi-client kring van Centraal Beheer APF voor toekomstige opbouw:** Voor de toekomstige opbouw is de keuze gevallen op een multi-client kring van Centraal Beheer APF. Voor de toekomstige opbouw geldt in ieder geval de nieuwe pensioenwet. Als er niet wordt ingevaren, blijft de huidige opbouw in de kring Sligro Food Group achter. De uitvoering van twee pensioenregelingen in twee verschillende kringen is complex en duur. Daarom willen werkgever en ondernemingsraad dit niet. Door te kiezen voor invaren, kunnen we de administratieve lasten en kosten verlagen, wat uiteindelijk ten goede komt aan de pensioenopbouw van de deelnemers.
- **Efficiëntie en kostenbesparing:** Het uitvoeren van twee verschillende pensioenregelingen zou niet alleen complex zijn, maar ook leiden tot hogere kosten. Deze kosten zouden uiteindelijk ten laste komen van de pensioenopbouw van de deelnemers. Door te kiezen voor invaren, kunnen we de efficiëntie verhogen en de kosten verlagen, waardoor een groter deel van de pensioenpremie daadwerkelijk kan worden gebruikt voor de pensioenopbouw. Dit draagt bij aan een duurzamere en kosteneffectievere pensioenregeling.
- **Consistentie en eenvoud:** Het hanteren van één uniforme pensioenregeling zorgt voor meer consistentie en eenvoud in de communicatie en administratie. Dit maakt het voor deelnemers gemakkelijker om de regeling te begrijpen en te volgen, wat bijdraagt aan een betere betrokkenheid en tevredenheid. Bovendien kunnen we zo beter inspelen op toekomstige wijzigingen en aanpassingen in de wetgeving, zonder dat dit leidt tot extra complexiteit of verwarring.



Op basis van deze overwegingen doet Sligro Food Group voor Kring Sligro Food Group een verzoek aan het bestuur van Centraal Beheer APF om de bestaande pensioenaanspraken door middel van collectieve waardeoverdracht in te varen in de nieuwe pensioenregeling.

Wat zijn de doelstellingen van de transitie?

Doelstelling 1: Het bij de transitie op peil houden van reeds ingegane uitkeringen
Doelstelling 2: Compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek
Doelstelling 3: Het verhogen van individuele pensioenvermogens

Doelstelling 1: Het bij de transitie op peil houden van reeds ingegane uitkeringen

Het is belangrijk dat bij de overgang naar de nieuwe regeling (het 'invaren') wordt geborgd dat alle huidige gepensioneerde deelnemers een aanvangsuitkering krijgen die ten minste gelijk is aan de huidige pensioenuitkering. De doelstelling is dat zij geen direct nadeel ondervinden van de omzetting. Deze doelstelling is cruciaal om de financiële zekerheid van onze gepensioneerden te waarborgen. Door ervoor te zorgen dat de aanvangsuitkering minimaal gelijk blijft aan de huidige pensioenuitkering, kunnen we voorkomen dat gepensioneerden direct nadeel ondervinden van de transitie. Dit draagt bij aan het behoud van hun levensstandaard en voorkomt financiële onzekerheid. De keuze voor de FPR+ kring van Centraal Beheer APF biedt een risicodelingsreserve, die een extra laag van bescherming biedt tegen negatieve beleggingsresultaten. Deze reserve helpt om de stabiliteit van de uitkeringen te vergroten, ook in economisch moeilijke tijden.

Doelstelling 2: Compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek

Door de afschaffing van de doorsneesystematiek gaat een deel van de actieve deelnemers in de toekomst minder pensioen opbouwen. Het is belangrijk dat zij gecompenseerd worden. De afschaffing van de doorsneesystematiek betekent dat de pensioenopbouw voor sommige actieve deelnemers in de toekomst minder gunstig kan zijn. Om dit te compenseren, is het essentieel dat we maatregelen treffen die ervoor zorgen dat deze deelnemers geen financieel nadeel ondervinden. Dit kan bijvoorbeeld door het verhogen van de pensioenpremies of het bieden van aanvullende pensioenopbouw mogelijkheden. Er is naar verschillende compensatiemogelijkheden gekeken. In hoofdstuk 5 leggen wij uit voor welke compensatie is gekozen. Door deze compensatie kunnen we ervoor zorgen dat de overgang naar het nieuwe stelsel eerlijk en rechtvaardig verloopt.

Doelstelling 3: Het verhogen van individuele pensioenvermogens

In het nieuwe pensioenstelsel zijn de toekomstige pensioenuitkeringen afhankelijk van de beleggingsresultaten. Dit brengt een bepaald risico met zich mee, aangezien beleggingsresultaten kunnen fluctueren. Om dit risico te mitigeren, is het belangrijk dat we de individuele pensioenvermogens initieel verhogen. Dit biedt een buffer tegen mogelijke negatieve beleggingsresultaten en zorgt ervoor dat deelnemers een solide basis hebben voor hun pensioenopbouw. Door deze verhoging kunnen we de financiële weerbaarheid van onze deelnemers vergroten en zijn ze beter voorbereid op volatiliteit in de markt.

Overwegingen bij de doelstellingen

In welke mate en in welke verhouding aan de doelstellingen kan worden voldaan is mede afhankelijk van de dekkingsgraad op het transitiemoment. Dit beschrijven wij verder bij de voorrangsregels. De dekkingsgraad op het transitiemoment speelt een belangrijke rol bij het bepalen in welke mate en in welke verhouding aan de doelstellingen kan worden voldaan. Een hogere dekkingsgraad biedt meer ruimte voor compensatie en verhoging van pensioenvermogens, terwijl een lagere dekkingsgraad beperkingen kan opleggen. Het is daarom essentieel om de dekkingsgraad nauwlettend te monitoren en bij te sturen waar nodig. De voorrangsregels helpen om prioriteiten te stellen en ervoor te zorgen dat de meest kritische doelstellingen eerst worden

Wat zijn de kwantitatieve maatstaven voor de beoordeling van het behalen van de doelstellingen? En welke uitkomsten zijn daarvan aanvaardbaar?

Om de evenwichtigheid van de transitie te beoordelen zijn de volgende kwantitatieve berekeningen gemaakt.

1. De pensioenverwachting ("URM"), de verwachte uitkering op pensioendatum in een mediaan, slecht weer en goed weer scenario.
2. De vervangingsratio ("VVR"), gemiddelde verwachte uitkering in een mediaan, slecht weer en goed weer scenario.
3. Het netto profijt, het verschil in waarde van verwachte pensioenuitkeringen en pensioenpremies tussen de huidige en de nieuwe regeling.

Een gevolg van de nieuwe wet- en regelgeving is dat het risico van het (te bereiken) pensioen in grotere mate bij de deelnemers komt te liggen. Wij vinden het belangrijk dat alle groepen deelnemers er in een mediaan scenario naar verwachting niet op achteruit gaan, ten opzichte van de huidige situatie.

Het is essentieel dat de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel op een evenwichtige manier plaatsvindt, waarbij de belangen van alle deelnemers worden beschermd. Door de risico's van het pensioen meer bij de deelnemers te leggen, ontstaat er een grotere variabiliteit in de uiteindelijke pensioenuitkeringen. Daarom is het van groot belang dat we ervoor zorgen dat de verwachte pensioenuitkeringen in het mediane scenario minimaal gelijk blijven aan de huidige situatie. Dit biedt een basisoniveau van zekerheid voor alle deelnemers.

Daarnaast is het belangrijk om ook de slechtweert en goedweert scenario's te evalueren. Hoewel het mediane scenario onze primaire focus is, moeten we ervoor zorgen dat de regeling robuust genoeg is om negatieve economische omstandigheden te weerstaan en tegelijkertijd de voordelen van positieve economische omstandigheden te benutten. Door deze uitgebreide evaluatie kunnen we een pensioenregeling ontwerpen die zowel flexibel als stabiel is, en die de financiële zekerheid van onze deelnemers op lange termijn waarborgt

Welke voorrangsregels gelden voor de doelstellingen en maatstaven?

De beoogde datum van transitie is 1 januari 2027. Op dit moment heeft Kring Sligro Food Group een gezonde financiële positie met een dekkingsgraad van rond de 125%. Werkgever en ondernemingsraad hebben samen verschillende financiële en economische scenario's verkend die impact kunnen hebben op de dekkingsgraad bij invaren. Voor die situaties is een aantal voorrangsregels bepaald en kan dit transitieplan onverkort worden toegepast. Er kan echter ook sprake zijn van een extreme situatie op het transitiemoment welke buiten de beschreven scenario's valt. In dat geval gaan de werkgever en ondernemingsraad met Centraal Beheer APF in overleg. De hieronder beschreven voorrangsregels vormen hierbij dan het vertrekpunt maar daarbij zullen onder andere ook marktomstandigheden, het (gewijzigde) deelnemersbestand en/of financiële ontwikkelingen worden afgewogen.

De volgorde van de aanwending van het vermogen

Werkgever en ondernemingsraad zijn van mening dat gezien het CDC-karakter van de huidige regeling het vermogen in het fonds collectief is opgebracht door alle deelnemers (actieven, slapers en pensioengerechtigden). Mede vanuit dit perspectief zal de verdeling van de buffer bij invaren ook zorgvuldig moeten gebeuren waarbij de verschillende belangen goed moeten worden gewogen. Daartoe zijn verschillende scenario's onderzocht en wordt zorgvuldig naar de uitkomsten voor de verschillende groepen deelnemers en leeftijdscohorten gekeken. Tevens wordt gekeken naar de transitiedoelstellingen en in hoeverre deze behaald kunnen worden.

Werkgever en ondernemingsraad hebben de volgende verdeelregels afgesproken:

1. Het vullen van een minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) en een operationele reserve van ongeveer 2% van het collectieve vermogen, wat een vereiste is vanuit Centraal Beheer APF in de FPR+ multi-client kring.
2. Het toewijzen van 2,5% van het collectieve vermogen, ten behoeve van het initieel vullen van de risicodelingsreserve voor de stabilisering van de nominale pensioenuitkeringen van gepensioneerden. Overige deelnemers ontvangen eveneens een toebedeling van 2,5% van hun individuele pensioenvermogen, voor de stabilisering van de nominale pensioenuitkeringen zodra zij

pensioengerechtigd zijn. Centraal Beheer APF heeft de storting van 2,5% in de risicodelingsreserve als evenwichtig bevonden. Centraal Beheer APF heeft een balans gezocht tussen het voorkomen of beperken van een eventuele verlaging van het pensioen enerzijds en de initiële verlaging van de pensioenuitkering door de storting in de risicodelingsreserve anderzijds.

3. Voor de financiering van de nadelen van de afschaffing van de doorsneesystematiek wordt, afhankelijk van de dekkingsgraad, voor 3,0% tot 4,0% van het collectieve vermogen gebruikt. De bepaling van deze compensatie wordt verder omschreven in hoofdstuk 5.

4. De resterende buffer van het pensioenfonds wordt, afhankelijk van de dekkingsgraad, ingezet voor het verhogen van de persoonlijke pensioenvermogens van alle deelnemers.

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?

Op basis van ALM-studies zijn verschillende economische scenario's verkend. In hoofdstuk 5 worden de uitkomsten beschreven voor de verschillende kwantitatieve maatstaven. Dit wordt voor het mediane scenario gedaan, maar ook voor wanneer het tegenzit (een slecht weer scenario) en wanneer het meezit (een goed weer scenario).

Het transitie moment ligt in de toekomst. De dekkingsgraad kan daarmee nog wijzigingen ten opzichte van de huidige dekkingsgraad. De verschillende scenario's zijn ook onderzocht bij een lagere of hogere dekkingsgraad. In bijlage 2 wordt deze gevoeligheidsanalyse verder omschreven. Gelet op de onderzochte scenario's is een minimale invaardekkingsgraad vastgesteld van 107,5%. Bij deze dekkingsgraad is er voldoende vermogen om de risicodelingsreserve met 2,5% te vullen van het vermogen van pensioengerechtigden.

Op basis van de hiervoor toegelichte voorrangsregels is onderstaande verdeling van toepassing bij verschillende dekkingsgraden.

Tabel

Startdekkingsgraad	107,5% - 109%	110% - 114%	115% <
MVEV + operationele reserve	2,0%	2,0%	2,0%
Kapitaaldeling tbv RDR	2,5%	2,5%	2,5%
Compensatie	3,0%	3,5%	4,0%
Invaarkapitaal	100% - 101,5%	102% - 106%	106,5% <

Bij het invaarkapitaal wordt rekening gehouden met een spreidingstermijn van 3 jaar.

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

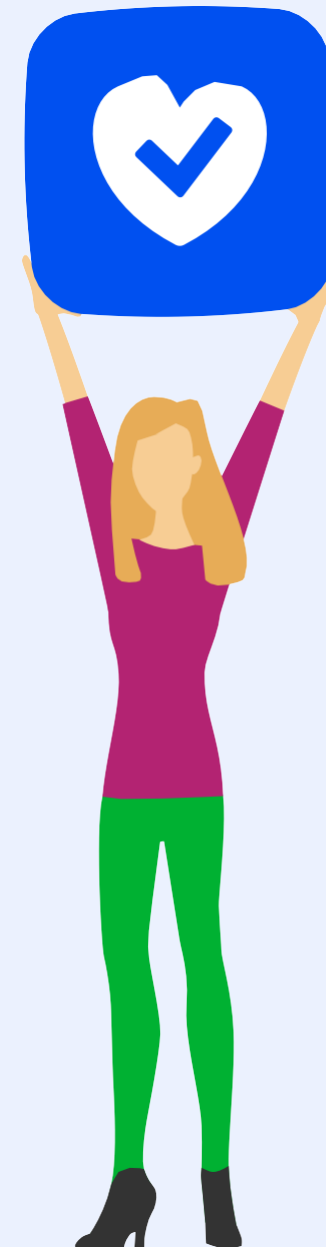
Bij een dekkingsgraad onder 107,5% vinden wij dat er sprake is van een dusdanig gewijzigde economische situatie op het transitie moment welke buiten de beschreven scenario's valt. In dat geval gaan de werkgever en ondernemingsraad met Centraal Beheer APF in overleg.

Een dekkingsgraad onder 107,5% heeft directe gevolgen voor de deelnemers, omdat de financiële positie van het pensioenfonds onvoldoende is om volledig aan de gestelde doelstellingen te voldoen. Dit kan betekenen dat bepaalde compensatieregelingen niet volledig kunnen worden uitgevoerd, of dat de verhoging van de pensioenvermogens minder groot zal zijn dan oorspronkelijk gepland.

Voor gepensioneerden kan dit resulteren in een lagere aanvangsuitkering dan verwacht, wat hun financiële zekerheid kan beïnvloeden. Actieve deelnemers kunnen te maken krijgen met een lagere pensioenopbouw, wat hun toekomstige pensioenuitkeringen kan verminderen. Dit kan vooral nadelig zijn voor jongere deelnemers die nog een lange periode van pensioenopbouw voor zich hebben.

Dit betekent overigens niet dat alle afspraken vanuit dit transitieplan geen doorgang vinden. Het is wel een aanleiding om met elkaar in overleg te treden om afspraken waar nodig aan te passen, om zodoende een evenwichtige verdeling tussen de deelnemers te waarborgen. Zo kan het zijn dat we dan besluiten om de pensioenen niet in te varen maar de andere veranderingen wel door te voeren.

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.

De gevolgen van de transitie kunnen voor verschillende groepen deelnemers anders uitpakken. Daarom wordt in dit hoofdstuk inzicht gegeven in de effecten van de transitie voor de verschillende groepen. Dit wordt gedaan aan de hand van de twee wettelijke maatstaven pensioenresultaat (URM-bedragen) en nettoprofit en daarnaast aan de hand van gewogen vervangingsratio's. In bijlage 1 zijn de uitgangspunten bij de berekeningen opgenomen.

Om de verwachte pensioenuitkomsten zijn er 10.000 economische scenario's doorgerekend. Het pensioenvooruitzicht wordt in een mediaan scenario, een goed weer scenario en een slecht weer scenario getoond. Het mediane scenario is het scenario waarvan de uitkomst exact in het midden ligt. Het goed weer scenario is het scenario waaronder 95% van de uitkomsten zich bevindt, oftewel 5% van de uitkomsten is hoger. Het slecht weer scenario is het scenario waaronder 5% van de uitkomsten zich bevindt, oftewel 95% van de uitkomsten is hoger.

In dit hoofdstuk wordt rekening gehouden met zowel de financiering als de toekenning van de compensatie. Hierdoor wordt in dit hoofdstuk zowel het effect van het invaren bekeken als van de toekenning van de compensatie. De getoonde resultaten zijn op basis van een invaardekkingsgraad van 126%. In bijlage 2 zijn de resultaten bij andere dekkingsgraden (invaardekkingsgraad 107,5% en dekkingsgraad 117%) opgenomen.

Verder wordt in dit hoofdstuk en in bijlage 2 en 3 alleen gesproken over de groepen actieven, gewezen deelnemers en gepensioneerden. Dit omdat dit de grootste groepen zijn en de resultaten van de niet genoemde groepen overeenkomstig één van deze groepen zijn. Zo bouwen de arbeidsongeschikten nog pensioen op. De resultaten zijn voor hen daarom vergelijkbaar met de resultaten van de actieven. Voor de weduwen en weduwnaars is een levenslang partnerpensioen ingegaan. De resultaten zijn voor deze groep daarom vergelijkbaar met de resultaten van de gepensioneerden. Dit geldt zeker voor het pensioenresultaat (URM-bedragen), waar naar de hoogte van het verwachte pensioen over 10 jaar wordt gekeken. De gewogen vervangingsratio's zijn voor jongere pensioengerechtigden in de mediaan en goed weer hoger. Voor het netto profijt geldt dit ook.

5.1 Pensioenresultaat (URM-bedragen)

Bij de berekening van het pensioenresultaat wordt een vergelijking gemaakt tussen de verwachte pensioenuitkering op de pensioendatum in de huidige pensioenregeling en de verwachte pensioenuitkering op de pensioendatum in de nieuwe pensioenregeling. De pensioenen zijn omgerekend naar euro's van nu (reële bedragen). Dat betekent dat rekening is gehouden met prijsstijgingen in de toekomst en met de mate waarin de pensioenen deze prijsstijgingen kunnen bijhouden. Een resultaat van 100% of hoger betekent dat het pensioen in de nieuwe pensioenregeling naar verwachting gelijk is of hoger dan het pensioen in de huidige pensioenregeling. Naast het verwachte pensioen is ook het pensioen bij 'goed weer' en 'slecht weer' onderzocht.

Voor gepensioneerden wordt een vergelijking gemaakt tussen de pensioenuitkering over tien jaar, gecorrigeerd voor inflatie, omdat de pensioendatum al gepasseerd is. De pensioenen op basis van deze pensioenberekeningen worden ook voor de (uniforme) pensioenoverzichten gebruikt. Daarom wordt het URM genoemd, dat een afkorting is van uniforme rekenmethodiek.

Wij berekenen de nominale bedragen. Vervolgens corrigeren wij deze bedragen met de inflatie. In de uitkomsten laten we de verhouding tussen deze uitkomsten zien als percentage. Voor elke deelnemer is het te bereiken pensioenbedrag namelijk anders. Door dit als percentage te tonen is de stijging dan wel daling van het effect op de (verwachte) pensioenuitkering inzichtelijk.

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

In onderstaande tabellen zijn de uitkomsten weergegeven van enkele maatmens. Voor de berekeningen is voor elke leeftijd een maatmens gemaakt door het gemiddelde van alle actieven van die leeftijd te nemen. De maatmens van 40 jaar heeft bijvoorbeeld het gemiddelde opgebouwde ouderdomspensioen van alle actieven van 40 jaar. Zowel voor de huidige als de nieuwe pensioenregeling zijn de uitkomsten doorgerekend. Voor actieve deelnemers is zowel het opgebouwde pensioenvermogen/-aanspraak in de berekening meegenomen als de toekomstige pensioenopbouw.

Bij de uitkomsten van gewezen deelnemers is het effect van de huidige opgebouwde pensioenafspraken te zien.

De dekkingsgraad geeft de financiële gezondheid van een pensioenfonds aan. Hoe hoger de dekkingsgraad, hoe gezonder een pensioenfonds is. Bij een hoge dekkingsgraad kunnen de pensioenen ook (meer) worden geïndexeerd. Vandaar dat bij een hogere dekkingsgraad in de huidige situatie ook een hoger pensioen wordt bereikt. In de onderstaande tabel is de situatie te zien bij de huidige dekkingsgraad van 126%. De dekkingsgraad op de transitie kan echter anders zijn. In bijlage 2 is de gevoeligheidsanalyse toegelicht

van het effect van andere dekkingsgraden.

Actieven

	Nieuwe situatie FPR+ (mediaan)	Nieuwe situatie FPR+ (slechtweer 5%)	Nieuwe situatie FPR+ (goedweer 95%)
Maatmens 25 jaar	122,6%	107,4%	222,4%
Maatmens 30 jaar	110,1%	101,8%	178,4%
Maatmens 35 jaar	105,4%	98,8%	155,9%
Maatmens 40 jaar	105,1%	99,1%	145,2%
Maatmens 45 jaar	104,5%	102,1%	135,1%
Maatmens 50 jaar	105,5%	106,7%	126,2%
Maatmens 55 jaar	106,1%	105,3%	119,7%
Maatmens 60 jaar	105,0%	99,7%	116,6%
Maatmens 65 jaar	110,3%	110,1%	115,0%

Deze uitkomsten zijn inclusief de compensatie zoals omschreven verderop in dit hoofdstuk. In de mediaan hebben actieven in de nieuwe pensioenregeling een ten minste zo hoog pensioenresultaat als in de huidige regeling. In het goed weer gaan alle actieven er (fors) op vooruit. In het slecht weer is het pensioenresultaat in de nieuwe regeling voor de maatmensen van 35 t/m 40 jaar en de maatmensen van 60 jaar lager dan in de huidige regeling. De vooruitgang bij goed weer is hoger dan de achteruitgang bij slecht weer.

Verder blijkt dat het verwacht pensioen van de jongeren (tot en met 30 jaar) en ouderen (vanaf 65 jaar) er in het verwachte (mediane) het meeste op vooruit gaan. Bij jongeren komt dit door de langere horizon tot de pensioenleeftijd, waarbij de beleggingen leeftijdsafhankelijk zijn (life-cycle). Door de langere horizon kunnen jongeren meer beleggingsrisico dragen dan ouderen. Daarom wordt voor jongeren van het kapitaal procentueel meer belegd in aandelen dan bij ouderen. Voor aandelen wordt op de lange termijn namelijk een hoger rendement verwacht dan voor obligaties. Daar profiteren de jongeren van. Dat blijkt ook uit bovenstaande vergelijking met het huidige stelsel. Het huidige stelsel kent de differentiatie van de beleggingen niet naar leeftijden. Dat was één van de kritiekpunten op het huidige stelsel, die in het nieuwe stelsel is opgelost.

De ouderen vanaf 65 jaar profiteren vooral van de uitdeling van de reserve/dekkingsgraad. De resultaten in het slechtweer scenario laten zien dat de beschermingselementen, zoals de risicodelingsreserve, hun werking hebben.

Gewezen deelnemers

	Nieuwe situatie FPR+ (mediaan)	Nieuwe situatie FPR+ (slechtweer 5%)	Nieuwe situatie FPR+ (goedweer 95%)
Maatmens 25 jaar	176,8%	108,8%	476,0%
Maatmens 30 jaar	152,3%	102,4%	365,5%
Maatmens 35 jaar	150,3%	99,9%	324,5%
Maatmens 40 jaar	125,6%	98,5%	222,0%
Maatmens 45 jaar	118,0%	106,2%	183,5%
Maatmens 50 jaar	123,2%	111,4%	169,7%
Maatmens 55 jaar	116,4%	107,0%	139,5%
Maatmens 60 jaar	116,9%	104,1%	133,8%
Maatmens 65 jaar	115,6%	114,3%	122,0%

Ook voor gewezen deelnemers geldt dat het pensioenresultaat in de nieuwe regeling in het mediane en in het goed weer scenario

minstens zo hoog is als in de huidige regeling. In slecht weer geldt dit eveneens voor de meeste gewezen deelnemers, behalve de maatmensen van 30 en 35 jaar komen net onder de 100% uit. En bij de gewezen deelnemers zien we ook het bij de actieven genoemde punt van jongeren, die procentueel meer beleggen in aandelen en dus meer profiteren van het hogere verwachte rendement.

De resultaten zijn beter dan voor de actieven. De resultaten van de actieven zijn minder goed dan bij gewezen deelnemers als gevolg van de dempende werking van de premie. Voor actieven wordt nog premie betaald. Er wordt ook premie betaald als de actieven een hoge leeftijd bereiken. Die premie wordt bij hoge leeftijden minder belegd in aandelen, waardoor actieven in totaal minder profiteren van de hogere rendementen op aandelen.

Gepensioneerde deelnemers

	Nieuwe situatie FPR+	Nieuwe situatie FPR+ (slechtweer 5%)	Nieuwe situatie FPR+ (goedweer 95%)
Maatmens 70 jaar	116,5%	97,1%	142,1%
Maatmens 75 jaar	115,1%	96,0%	140,4%
Maatmens 80 jaar	113,2%	94,4%	138,1%

Zoals eerder opgemerkt is de berekening van het pensioen voor gepensioneerden anders dan voor actieven en gewezen deelnemers. Voor gepensioneerden wordt de verwachte pensioenuitkering over 10 jaar bepaald. Hierbij wordt geen rekening gehouden met de kans op overlijden. Daarom zijn de resultaten voor de 70-jarige vergelijkbaar met die van de 80-jarige en zijn de getoonde uitkomsten in de tabel vergelijkbaar.

Uit de tabel blijkt dat de gepensioneerden er in de mediaan fors op vooruit gaan. Dit geldt ook in goed weer. In slecht weer is het pensioenresultaat lager dan het pensioenresultaat in de huidige regeling.

Uit deze doorrekeningen blijken inactieve deelnemers (slapers en gepensioneerden) in grotere mate voordeel te hebben van de transitie dan de meeste actieve deelnemers. Dit is het gevolg van de afschaffing van de doorsneesystematiek, waardoor met name oudere actieve deelnemers minder pensioen opbouwen in het nieuwe pensioenstelsel. Vandaar dat werkgever en ondernemingsraad het evenwichtig achten om een deel van de dekingsgraad aan te wenden voor de compensatie van actieve deelnemers. Verderop in dit hoofdstuk (na paragraaf 5.5) wordt de compensatie van de actieve deelnemers toegelicht.

5.2 Gewogen vervangingsratio's

In de voorgaande paragraaf is voor de actieven en de gewezen deelnemers een vergelijking gemaakt tussen de pensioenuitkering op de pensioendatum van het nieuwe stelsel en het huidige stelsel. In deze paragraaf wordt het gewogen gemiddelde van alle uitkeringen vergeleken, dus niet alleen de eerste uitkering. Evenals bij de vorige berekening worden de uitkeringen gecorrigeerd voor inflatie. Om het gewogen gemiddelde van de uitkeringen te bepalen worden de uitkeringen ook gecorrigeerd voor sterfte. Vanwege de sterftekans weegt een uitkering op leeftijd 70 zwaarder dan een uitkering op leeftijd 100 in het gemiddelde. Zonder deze correctie zou een uitkering op leeftijd 70 even zwaar meewegen in het gemiddelde als een uitkering op leeftijd 100. Dan zouden de vervangingsratio's aan betekenis verliezen.

Ook hier betekent een resultaat van 100% of hoger dat de gewogen vervangingsratio in de nieuwe pensioenregeling naar verwachting gelijk is of hoger dan het gewogen vervangingsratio in de huidige pensioenregeling.

Actieven

	Nieuwe situatie FPR+ (mediaan)	Nieuwe situatie FPR+ (slechtweer 5%)	Nieuwe situatie FPR+ (goedweer 95%)
Maatmens 25 jaar	118,5%	107,9%	228,7%
Maatmens 30 jaar	109,6%	103,6%	191,2%
Maatmens 35 jaar	104,2%	100,9%	169,1%
Maatmens 40 jaar	104,7%	101,3%	155,2%
Maatmens 45 jaar	104,3%	103,2%	152,1%

Maatmens 50 jaar	105,8%	106,9%	143,7%
Maatmens 55 jaar	107,7%	107,1%	137,0%
Maatmens 60 jaar	108,3%	103,9%	134,4%
Maatmens 65 jaar	115,2%	105,5%	139,4%

De gewogen vervangingsratio's laten hetzelfde beeld zien als het pensioenresultaat:

- In de mediaan en in goed weer is de vervangingsratio in de nieuwe pensioenregeling hoger dan in de huidige pensioenregeling. Dit wordt net niet gehaald voor de 40-jarige maatmens.
- In slecht weer is de vervangingsratio voor enkele leeftijden van de huidige regeling beter.

De verhoudingen tussen de uitkomsten op basis van URM en vervangingsratio liggen dicht bij elkaar. Dit komt omdat in de URM uitkomsten ook al rekening is gehouden met de inflatie. Ook blijkt hieruit dat de toeslagverleningen van de huidige en de nieuwe regeling op elkaar lijken.

Gewezen deelnemers

	Nieuwe situatie FPR+ (mediaan)	Nieuwe situatie FPR+ (slechtweer 5%)	Nieuwe situatie FPR+ (goedweer 95%)
Maatmens 25 jaar	171,3%	101,1%	482,7%
Maatmens 30 jaar	153,5%	98,9%	384,3%
Maatmens 35 jaar	148,7%	100,3%	338,9%
Maatmens 40 jaar	124,8%	99,5%	238,1%
Maatmens 45 jaar	118,9%	108,3%	197,3%
Maatmens 50 jaar	124,0%	112,3%	187,9%
Maatmens 55 jaar	118,6%	109,5%	159,9%
Maatmens 60 jaar	120,4%	108,4%	153,8%
Maatmens 65 jaar	120,5%	107,5%	147,6%

Gepensioneerde deelnemers

	Nieuwe situatie FPR+	Nieuwe situatie FPR+ (slechtweer 5%)	Nieuwe situatie FPR+ (goedweer 95%)
Maatmens 70 jaar	112,6%	97,6%	146,1%
Maatmens 75 jaar	114,6%	97,7%	150,5%
Maatmens 80 jaar	111,9%	96,4%	149,7%

De gewogen vervangingsratio's van gewezen deelnemers en gepensioneerden laten hetzelfde beeld zien als bij de actieve deelnemers. Het pensioenresultaat:

- In de mediaan en in goed weer is de vervangingsratio in de nieuwe pensioenregeling hoger dan in de huidige pensioenregeling.
- In slecht weer is de vervangingsratio voor enkele leeftijden van de huidige regeling beter.

De uitkomsten van gewezen deelnemers zijn een beter dan de uitkomsten voor actieve deelnemers.

5.3 Netto profijt

In de berekeningen van hoofdstuk 5.1. en 5.2 is gerekend met een door DNB voorgeschreven economische scenarioset met vele duizenden economische scenario's. Deze set wordt de P-set genoemd. Daar zitten goede en slechte scenario's tussen, waardoor er ook sprake is van slecht weer en goed weer resultaten. Uitgangspunt in deze scenario's is dat aandelen structureel meer rendement maken dan vastrentende waarden, ondanks het hogere risico. Zoals in hoofdstuk 5.1 is aangegeven, wordt deze methodiek gebruikt voor de pensioenopgaven van alle pensioenfondsen in Nederland.

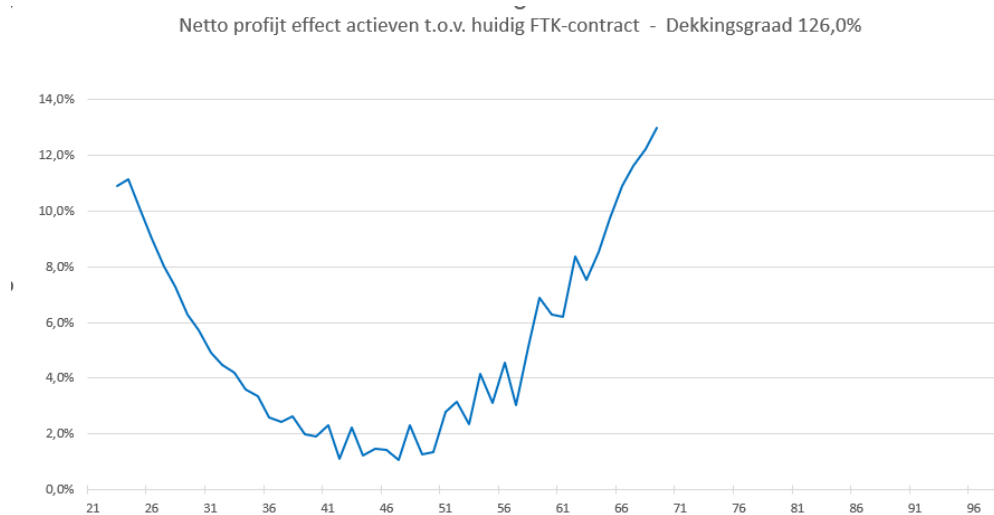
Bij netto profijtberekeningen wordt ook van een door DNB voorgeschreven economische scenarioset met vele duizenden economische scenario's gebruik gemaakt, maar deze scenarioset is op een ander uitgangspunt gebaseerd. Dit wordt de Q-set genoemd. In deze set hebben aandelen meer risico dan vastrentende waarden, net als in de P-set. De opbrengst van aandelen is ook hoger dan van vastrentende waarden, net als in de P-set. Maar in de Q-set is de extra opbrengst gelijk aan het extra risico. Dat betekent dat aandelen per saldo dus niet structureel meer rendement maken dan vastrentende waarden. Als voor het risico gecorrigeerd wordt, dan maken aandelen evenveel rendement als vastrentende waarden in de Q-set.

Dit komt voor de lezer wellicht als ingewikkeld over, maar het doel is eenvoudig: inzichtelijk maken wat het effect is van het risico op aandelen in de berekeningsresultaten. In de P-set wordt het risico op aandelen beloond. Dat is vooral zichtbaar bij de berekeningsuitkomsten van de jongeren (zie 5.1 en 5.2 met uitkomsten van in sommige gevallen vele tientallen procenten verbetering). In de Q-set wordt het risico op aandelen niet beloond.

Het netto profijt laat zien wat het verschil tussen de marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen en de marktwaarde van de toekomstige premie-inleg is. Door de transitie wijzigen de opgebouwde rechten. Dat inzicht geeft netto profijt. Een resultaat groter dan 0% betekent dat iemand profijt heeft van de transitie, want de netto profijt berekening in het nieuwe stelsel geeft een hogere uitkomst dan in het huidige stelsel.

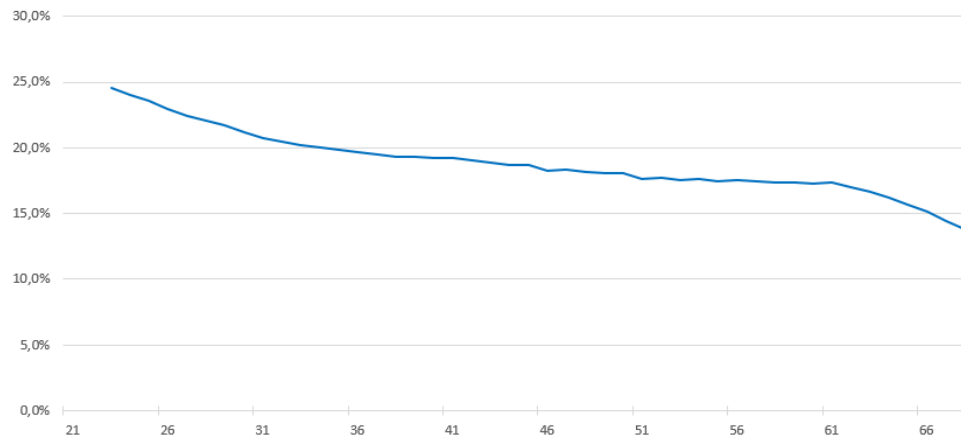
Het inzicht dat uit deze berekeningen wordt verkregen is dat het resultaat nergens lager dan nul is. Met andere woorden: alle leeftijden hebben profijt van deze transitie. Zoals uit het vervolg blijkt, is dat niet voor alle leeftijden hetzelfde percentage. Dat was het overigens ook niet bij de berekeningen van pensioenresultaat (URM) en gewogen vervangingsratio's

Te zien is dat het netto profijt positief is voor alle actieven. De verschillen zijn wel anders dan bij het pensioenresultaat en de gewogen vervangingsratio's. In de eerdere berekeningen was het voordeel het grootste voor de jongeren en liep het voordeel van de nieuwe pensioenregeling af. In bovenstaande grafiek zien we ook duidelijk het voordeel van de ouderen van de compensatie.



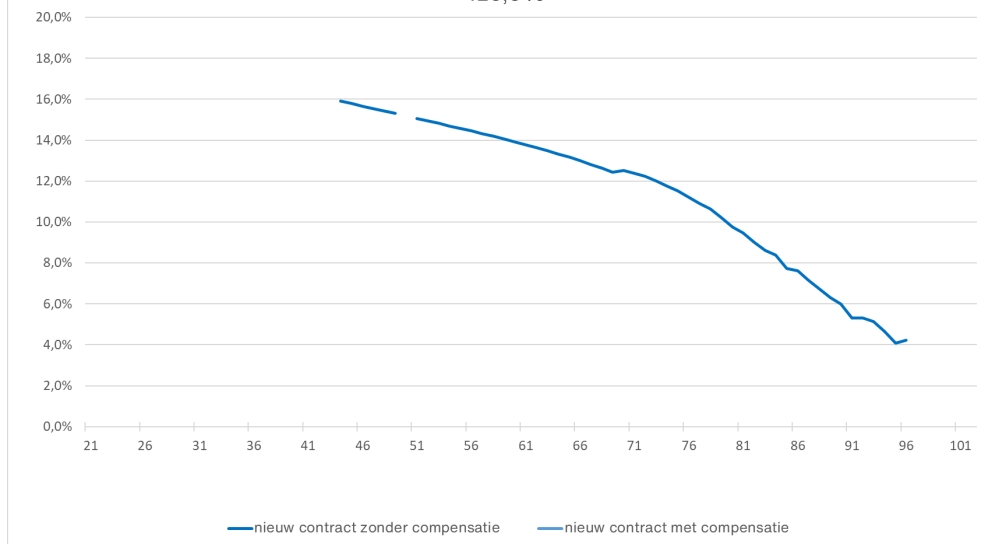
Het nettoprofijs is positief voor alle gewezen deelnemers. De jongere gewezen deelnemers hebben meer voordeel dan de oudere gewezen deelnemers.

Netto profijt effect slapers t.o.v. huidig FTK-contract - Dekkingsgraad 126,0%



Ook voor de gepensioneerden is het nettoprofijs positief. De jongere gepensioneerden hebben meer voordeel dan de oudere gepensioneerden. Dat de lijn voor de gepensioneerden daalt is een gevolg van de verdeling van de buffers bij de transitie (standaardmethode) waarbij procentueel het aandeel van de oudere gepensioneerden in de verdeling van de buffers lager is dan van de jongere gepensioneerde.

Netto profijt effect gepensioneerden t.o.v. huidig FTK-contract - Dekkingsgraad 126,0%



De algehele conclusie van deze berekening is dat het netto profijt hoger is dan nul voor alle leeftijden.

5.4 Gevoeligheidsanalyse

Om de gevoeligheid van de uitkomsten voor de invaardekkingsgraad en de rente te onderzoeken zijn ook de volgende berekeningen gemaakt:

- Dekkingsgraad van 107,5%;
- Dekkingsgraad van 117,0%;
- Dekkingsgraad van 135,0%;
- Stijging van de rente met 1%-punt bij een dekkingsgraad van 126%;
- Daling van de rente met 1%-punt bij een dekkingsgraad van 126%.

De resultaten van deze berekeningen zijn opgenomen in bijlage 2.

5.5 Bandbreedtes

Het pensioenresultaat en nettoprofiel zijn wettelijke maatstaven. Voor deze maatstaven hebben werkgever en ondernemingsraad bandbreedtes bepaald. Als de resultaten op de transitiedatum binnen deze bandbreedtes vallen, kan de transitie doorgaan zoals vastgelegd in dit transitieplan. Er is dan geen verdere besluitvorming vanuit Sligro Food Group nodig. Als de resultaten buiten de bandbreedtes vallen, komen werkgever en ondernemingsraad bijeen om te beoordelen of er sprake is van een evenwichtige transitie of niet. Er vindt dan ook overleg met Centraal Beheer APF plaats.

Werkgever en ondernemingsraad willen benadrukken dat als de resultaten buiten de bandbreedtes vallen, dit niet automatisch betekent dat de transitie niet evenwichtig is. Wel is dan sprake van omstandigheden die bij het opstellen van dit transitieplan niet zijn voorzien, waardoor een extra beoordeling nodig is.

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

Gezonde Financiële Positie

Kring Sligro Food Group heeft de afgelopen jaren een gezonde financiële positie gekend, wat een solide basis biedt voor het invaren en het behalen van de transitiedoelen. Deze gezonde positie is mede te danken aan het kapitaal dat bij de oprichting is ingebracht vanuit het pensioenfonds Sligro Food Group, de premiebetalingen door de deelnemers en het rendement op de beleggingen. Hierdoor is er een aanzienlijke buffer opgebouwd, die nu kan worden aangewend om de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel te ondersteunen.

Bijdrage van Alle Geledingen

De buffer in het fonds is opgebouwd door bijdragen van alle geledingen, inclusief actieve deelnemers, gepensioneerden en de werkgever. Dit betekent dat iedereen die heeft bijgedragen aan de opbouw van het vermogen, op een evenwichtige wijze moet kunnen profiteren van de voordelen die deze buffer biedt. Omdat het een Collectieve Defined Contribution (CDC) regeling betreft, komt het kapitaal volledig toe aan de deelnemers en gepensioneerden, zonder verplichtingen over en weer tussen Sligro Food Group en de deelnemers. Dit zorgt voor een transparante en eerlijke verdeling van het vermogen.

Omrekenmethode: De Standaardmethode

De standaardmethode is de wettelijke default voor het invaren van pensioenaanspraken en -rechten naar persoonlijke pensioenvermogens in de nieuwe regeling. Deze methode is relatief eenvoudig in de berekeningswijze en algemeen toepasbaar. Bij het gebruik van de standaardmethode worden de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten gewaardeerd en omgezet naar persoonlijke pensioenvermogens. Binnen deze methode zijn er mogelijkheden voor het realiseren van een evenwichtige transitie, inclusief het initieel vullen van een solidariteits- of risicodelingsreserve en/of een compensatiedepot.

Evenwichtige Verdeling

De visie van de werkgever en de ondernemingsraad is dat de standaardmethode de meest geschikte methode is om een evenwichtige verdeling van het kringvermogen te realiseren. Deze methode zorgt ervoor dat de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten op een transparante en eerlijke manier worden omgezet naar persoonlijke pensioenvermogens, waarbij rekening wordt gehouden met de financiële positie van het fonds en de belangen van alle deelnemers. Door deze methode te hanteren, kunnen we ervoor zorgen dat de transitie soepel verloopt en dat alle betrokkenen op een rechtvaardige manier profiteren van de opgebouwde buffer.

Impact op Deelnemers

Het gebruik van de standaardmethode helpt om de financiële stabiliteit van de pensioenregeling te waarborgen en biedt bescherming tegen negatieve economische omstandigheden. Dit is vooral belangrijk voor gepensioneerden, die kunnen rekenen op een stabiele uitkering, en voor actieve deelnemers, die een solide basis hebben voor hun toekomstige pensioenopbouw. Door deze methode te kiezen, kunnen we de risico's beter beheren en de financiële zekerheid van alle deelnemers versterken.

Samenvattend: De standaardmethode is de wettelijke default en is in de visie van de werkgever en de ondernemingsraad de geschikte methode.

Wat is voor iedere leeftijdscohort het effect hiervan?

Zie eerdere tabellen in dit hoofdstuk, waar de standaardmethode ook is toegepast.

5.6 Compensatie

Welke afspraken zijn er gemaakt over compensatie voor de effecten van de afschaffing van de doorsneesystematiek?

In het huidige pensioenstelsel krijgt iedereen dezelfde pensioenopbouw. Omdat de tijd tot de pensioendatum voor ouderen korter is, kan het pensioengeld dat in de regeling wordt ingebracht minder lang renderen. Daarom is pensioen voor ouderen duurder in de huidige pensioenregeling. In het nieuwe pensioenstelsel krijgt iedere deelnemer dezelfde pensioenpremie. Dit wordt de afschaffing van de doorsneepremie genoemd.

Financiering compensatie

De compensatie kan uit het vermogen van het fonds betaald worden of door een hogere premie. Dat er compensatie wordt gegeven, wordt veroorzaakt door een wijziging van het pensioenstelsel, zoals hiervoor besproken. In het geval van Sligro Food Group is een vaste CDC-premie overeengekomen. Daarnaast is de pensioenopbouw minimaal gelijkwaardig aan het Bedrijfstakpensioenfonds Foodservice. De huidige financiële situatie van de kring Sligro Food Group is met een dekkingsgraad van 126% goed te noemen. Deze dekkingsgraad is gezamenlijk door de verschillende groepen deelnemers (actieven, gewezen, gepensioneerd) opgebracht. Uit de berekeningen blijkt dat gewezen deelnemers en gepensioneerden er naar verwachting in een hogere mate op vooruit gaan dan actieven. Werkgever en ondernemingsraad hebben daarom afgesproken dat een deel van het vermogen van het pensioenfonds wordt ingezet voor de compensatie. Ook is de afspraak om dit zó te doen, dat de pensioengerechtigden en gewezen deelnemers er niet onevenredig op

achteruit gaan.

Door de afschaffing van de doorsneesystematiek gaat een deel van de actieve deelnemers in de toekomst minder pensioen opbouwen. Wij vinden het belangrijk dat zij gecompenseerd worden.

Voor de compensatie zijn verschillende berekeningswijzen onderzocht. Op kwalitatieve gronden zijn eerst een aantal uitgangspunten vastgesteld voor het vaststellen van de compensatie:

1. Enkele transitie.
2. Conform het huidige beleggingsbeleid.
3. Enkel bestaande deelnemers compenseren.

Ad 1) Bij een enkele transitie ziet de compensatie alleen toe op overgang naar vlakke premie. Het alternatief is een dubbele transitie, waarbij de bepaling van de compensatie ook rekening gehouden wordt met de overige effecten (eerder toewijzen rendementen en uitdelen buffer) van de stelselwijziging. Wij hebben een voorkeur voor de enkele transitie, omdat dit toeziet op de afschaffing van de doorsneesystematiek en alle deelnemers voordeel hebben van de overige wijzigingen

Ad 2) Door de compensatie te bepalen op basis van het huidige beleggingsbeleid wordt zuiver gekeken naar de negatieve effecten van de doorsneesystematiek.

Ad 3) Via premie compenseren doet geen recht aan de CDC premie afspraak. Onze voorkeur gaat derhalve uit naar compensatie via het fondsvermogen. Dit fondsvermogen is enkel opgebouwd door de bestaande deelnemers, waardoor nieuwe deelnemers in onze optiek geen aanspraak hebben op de compensatie.

Hoogte van de compensatie

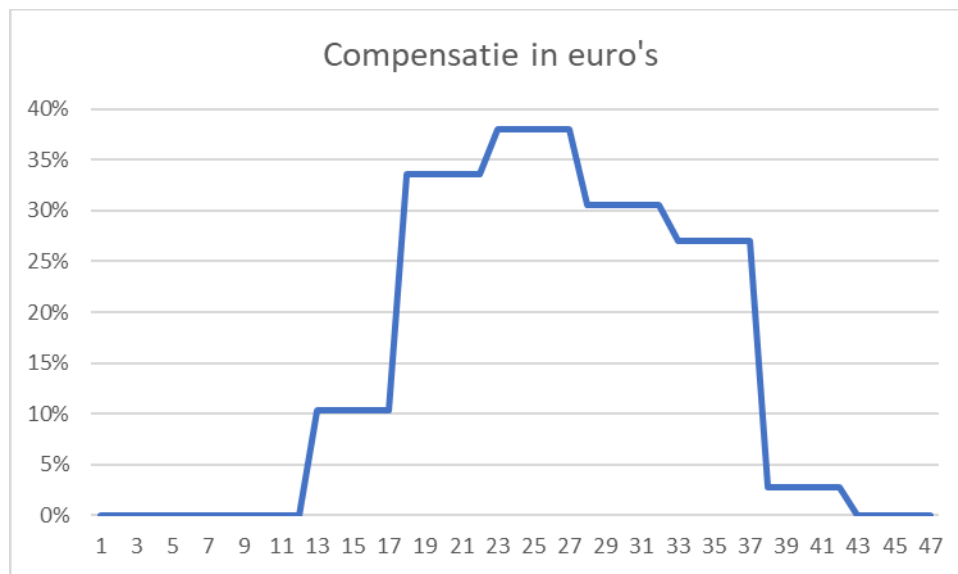
De hoogte van de compensatie is afhankelijk van de invaardekkingsgraad op de transitiedatum. Bij een lagere dekkingsgraad is er minder vermogen om te verdelen op het moment van de transitie. Ook in het huidige pensioenstelsel is er dan minder te verdelen, omdat de hoogte van de dekkingsgraad de toeslagverlenging (indexatie) in sterke mate bepaalt. De benodigde compensatie bij een lagere dekkingsgraad is derhalve ook lager.

De toegekende compensatie per deelnemer is afhankelijk van het geboortejaar van de betreffende deelnemer. Op deze wijze is per geboortejaar een compensatie vastgesteld. Echter, gelet op de uitkomsten van het netto profijt bleek dat de groep deelnemers, zie ook paragraaf 5.3, afwijkend was. De compensatie is uiteindelijk vastgesteld op basis van de uitkomsten van netto profijt, waarbij eveneens de uitkomsten URM en VVR evenwichtiger zijn.

DNB eist dat vooraf precies duidelijk is hoe het vermogen bij de transitie verdeeld wordt. Daarom hebben werkgever en ondernemingsraad de compensatie afhankelijk gemaakt van de invaardekkingsgraad bij de transitie. Zoals blijkt uit de tabel in hoofdstuk 4 bedraagt de compensatie 3% van het fondsvermogen bij een dekkingsgraad van 107,5%, vanaf een dekkingsgraad van 110% stijgt de compensatie naar 3,5% van het fondsvermogen en bij een dekkingsgraad vanaf 115% bedraagt de compensatie 4% van het fondsvermogen.

Omdat het deelnemersbestand en de pensioengrondslagen tot de transitie nog wijzigen, staan deze percentages niet vast. Wel geldt dat het budget van 3% tot 4% (afhankelijk van de invaardekkingsgraad) van het fondsvermogen vast staat.

Bij de overgang naar het nieuwe stelsel speelt een grote rol wat deelnemers al hebben opgebouwd. Deelnemers die veel hebben opgebouwd, hebben veel voordeel van het invaren in het nieuwe stelsel. Deelnemers die bijna niets hebben opgebouwd, hebben weinig in te varen en dus nauwelijks voordeel van het invaren in het nieuwe stelsel. Bij de methode van compenseren van Sligro Food Group maakt het geen verschil wat een deelnemer heeft opgebouwd. Compensatie richt zich uitsluitend op de toekomstige premie. Bij veel andere fondsen wordt een soortgelijke compensatie gehanteerd. Dit vinden werkgever en ondernemingsraad evenwichtig, omdat op deze wijze de compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek wordt verkregen bij het 'actieve' pensioenfonds van de deelnemer. In onderstaande grafiek wordt de compensatie in euro's per leeftijd getoond.



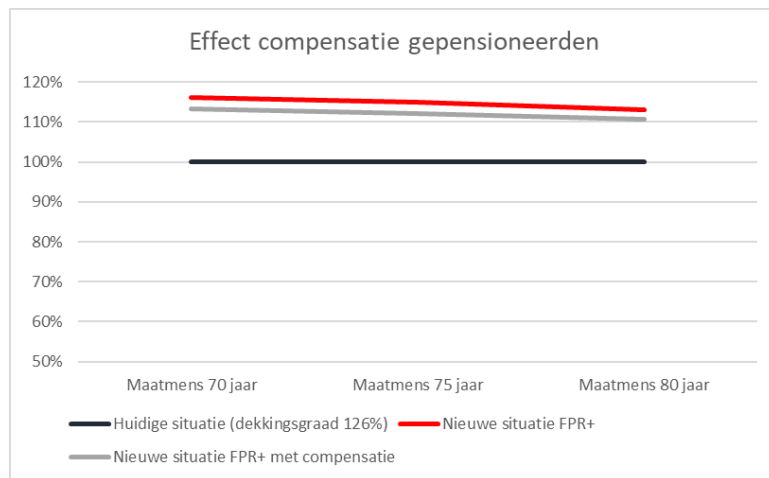
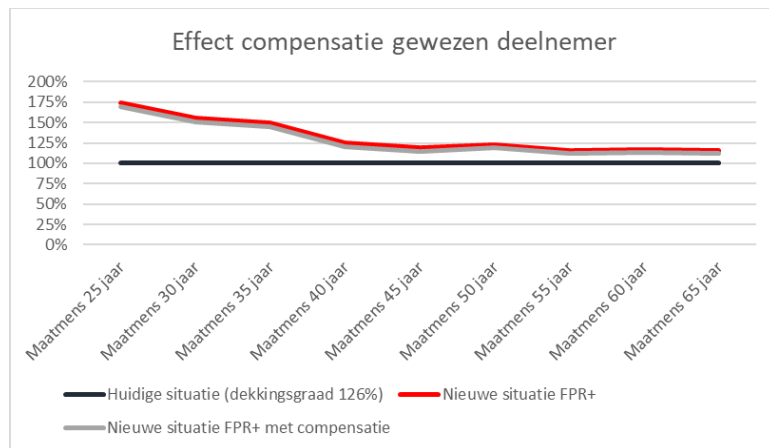
Leeftijd van - tot	Compensatie als percentage van de pensioengrondslag
21-33	0%
33-38	10,37%
38-43	33,60%
43-48	38,02%
48-53	30,55%
53-58	26,97%
58-63	2,74%
63<	0%

De volgende afspraken zijn van toepassing bij de compensatie

- De compensatie geldt per geboortjaar (in de grafiek is voor de overzichtelijkheid de huidige leeftijd vermeld).
- Het budget van de compensatie is afhankelijk van de dekkingsgraad zoals blijkt uit de tabel uit hoofdstuk 4.
- Deze percentages zijn een momentopname. Uiteindelijk is de verdeling van de compensatie afhankelijk van het deelnemersbestand en de economische omstandigheden op de transitie. Voor een evenwichtige compensatie is ervoor gekozen een herrekening toe te passen vlak voor de transitiedatum, waarbij wel vastgehouden wordt aan het vastgestelde compensatiebudget.
- Als gevolg van deze herrekening, tellen de bedragen mogelijk op tot een afwijking van het compensatiebudget. Daar wordt als volgt mee omgegaan:
 - o Bij een tekort wordt in eerste instantie het saldo van het premiedepot gebruikt voor een aanvulling van het compensatiebudget.
 - o Bij een resterend tekort vindt er dan een evenredige correctie plaats op het compensatiepercentage, zodat wordt vastgehouden aan het compensatiebudget.
 - o Bij een overschot vindt een evenredige correctie plaats op het compensatiepercentage, zodat wordt vastgehouden aan het compensatiebudget.
- Het resterende saldo van het premiedepot valt vrij ten gunste van het resterend vermogen waarop de standaardmethodiek wordt toegepast).

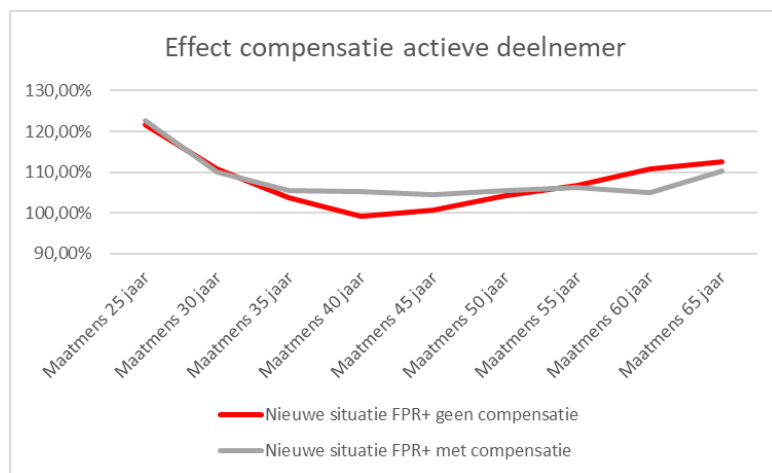
Effect van compensatie en evenwichtigheid

Het reserveren van een deel van de dekkingsgraad voor compensatie heeft een gunstig effect op de actieve deelnemer. Op deze manier blijft minder van het fondsvermogen over voor het verhogen van pensioenkapitalen. Het is belangrijk om te onderkennen dat met name gewezen deelnemers en gepensioneerden hier een nadelig effect van ondervinden. In de volgende grafieken worden de effecten van het reserveren van 4% van het fondsvermogen ten behoeve van compensatie voor deze deelnemersgroepen getoond in het mediane URM resultaat. In de overige kwantitatieve resultaten is een soortgelijke uitkomst te zien.



Door het reserveren van een deel van het fondsvermogen neemt de stijging van het verwachte pensioenresultaat gemiddeld 3% af. Voor gepensioneerden is dit minder dan voor gewezen deelnemers. De resultaten blijven echter beter dan dat van actieve deelnemers, maar de toekenning van de compensatie aan actieve deelnemers leidt wel tot meer evenwichtigheid tussen de verschillende deelnemersgroepen. Omdat de uitkomsten van het pensioenresultaat ook afhankelijk zijn van andere factoren, zoals het gewijzigde beleggingsbeleid, vinden werkgever en ondernemingsraad het niet evenwichtig om een groter deel van het fondsvermogen te reserveren voor de compensatie van actieve deelnemers.

De resultaten van de actieve deelnemers na toekenning van de compensatie bij een dekkingsgraad van 126% is als volgt:



Actieve deelnemers vanaf 32 jaar zien een verbetering van hun verwachte pensioenresultaat, wat terug te zien is in de maatmens vanaf 35 jaar. Dit zorgt voor een evenwichtigere verdeling tussen de verschillende deelnemers. Jongeren gaan er relatief gezien meer op vooruit, wat vooral komt door de hogere rendementsverwachting. Dit vinden werkgever en ondernemingsraad evenwichtig omdat zij ook meer beleggingsrisico lopen. Ook de maatmens van 65 jaar gaat er relatief gezien meer op vooruit dan andere deelnemers. Ook dit vinden werkgever en ondernemingsraad evenwichtig, omdat dit effect volgt uit de overige wijzigingen van het pensioenstelsel en niet door het toekennen van compensatie.

Indien er wordt gecompenseerd, hoe is deze compensatie gefinancierd?

Vanuit het fondsvermogen. Zoals hierboven aangegeven is er binnen de bandbreedte een voldoende financiële uitgangspositie en gelet op de CDC-regeling is er een afspraak over de premie tussen werkgever en werknemers.

Onderbouw dat het geheel aan gemaakte keuzes leidt tot een evenwichtige transitie.

In dit transitieplan zijn de afspraken opgenomen die werkgever en ondernemingsraad van Sligro Food Group hebben gemaakt over de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Werkgever en ondernemingsraad vinden het totale pakket aan afspraken evenwichtig en passend bij de deelnemers van kring Sligro Food Group. Hieronder volgt een gedetailleerde onderbouwing van de gemaakte keuzes:

- **Lagere Buffers in het Nieuwe Pensioenstelsel:** In het nieuwe pensioenstelsel worden veel lagere buffers vereist dan in het huidige pensioenstelsel. Het uitdelen van de buffers bij de overgang is positief voor alle deelnemersgroepen. Dit geldt het meest voor de deelnemers die al veel pensioen hebben opgebouwd. Door deze buffers uit te delen, kunnen we de financiële positie van de deelnemers versterken en hen beter beschermen tegen economische schommelingen. Dit draagt bij aan een stabiele en voorspelbare pensioenuitkering voor alle deelnemers.
- **Financiering van de Risicodelingsreserve:** De risicodelingsreserve wordt gefinancierd door de pensioengerechtigden. Hierdoor wordt voorkomen dat de actieven en de gewezen deelnemers twee keer meebetalen aan de financiering van de risicodelingsreserve: bij de transitie om de risicodelingsreserve te vormen en daarna bij toetreding tot de collectieve uitkeringsfase. Gepensioneerden ontvangen wel een aanvulling op hun pensioenvermogen ter hoogte van de storting in de risicodelingsreserve. Ook andere deelnemers ontvangen deze storting van 2,5% van het pensioenvermogen. Deze aanpak zorgt voor een eerlijke verdeling van de kosten en voordelen, waardoor alle deelnemers op een evenwichtige manier profiteren van de risicodelingsreserve.
- **Compensatie voor Afschaffing van de Doorsneepremie:** De afschaffing van de doorsneepremie is een nadeel voor de oudere actieven. Werkgever en ondernemingsraad vinden de afspraken over de compensatie, waardoor dit nadeel wordt gecompenseerd, adequaat. Door gerichte compensatiemaatregelen te treffen, kunnen we ervoor zorgen dat oudere actieven geen financieel nadeel ondervinden van de afschaffing van de doorsneepremie. Dit draagt bij aan een rechtvaardige en evenwichtige transitie voor alle leeftijdsgroepen.
- **Bescherming tegen Daling van Uitkeringen:** De risicodelingsreserve zorgt ervoor dat de kans op daling van de uitkeringen aanzienlijk wordt verkleind. Dit biedt een extra laag van bescherming voor gepensioneerden, die kunnen rekenen op een

stabiele en voorspelbare pensioenuitkering. Door deze reserve te vormen, kunnen we de financiële zekerheid van de deelnemers versterken en hen beter beschermen tegen negatieve beleggingsresultaten en economische schommelingen.

- **Keuze voor de FPR+ Regeling**

De keuze voor de FPR+ regeling van Centraal Beheer APF is een belangrijke stap in het transitieproces. Deze regeling combineert de lage kosten en flexibiliteit van een flexibele premieregeling (FPR) met de bescherming van een solidaire premieregeling (SPR). De FPR+ regeling maakt gebruik van schaalvoordelen door deel te nemen aan een multi-client kring. Dit zorgt voor lagere administratieve en beheerskosten, waardoor een groter deel van de pensioenpremie daadwerkelijk kan worden gebruikt voor de pensioenopbouw. Dit leidt tot een hogere pensioenopbouw en een duurzamere regeling. De FPR+ regeling biedt deelnemers meer keuzemogelijkheden binnen hun pensioenopbouw. Deelnemers kunnen hun beleggingsprofiel aanpassen aan hun persoonlijke situatie en risicobereidheid, en hebben de mogelijkheid om aanvullend pensioensparen. Dit zorgt voor een meer gepersonaliseerde pensioenregeling die beter aansluit bij de individuele behoeften van onze medewerkers. De FPR+ regeling bevat een risicodelingsreserve, die een extra laag van bescherming biedt tegen negatieve beleggingsresultaten. Deze reserve helpt om de stabiliteit van de uitkeringen te waarborgen, zelfs in economisch moeilijke tijden. Dit biedt een belangrijke bescherming voor gepensioneerden en draagt bij aan een stabiele en voorspelbare pensioenuitkering.

Conclusie

Het totale pakket aan afspraken in dit transitieplan is zorgvuldig samengesteld om een evenwichtige en duurzame overgang naar het nieuwe pensioenstelsel te waarborgen. Door buffers uit te delen, de risicodelingsreserve eerlijk te financieren, compensatie te bieden voor de afschaffing van de doorsneepremie en bescherming te bieden tegen daling van uitkeringen, kunnen we de belangen van alle deelnemers op een rechtvaardige manier behartigen. De keuze voor de FPR+ regeling versterkt deze aanpak door lage kosten, flexibiliteit en bescherming te combineren. Deze aanpak zorgt voor een solide basis voor de toekomstige pensioenopbouw en draagt bij aan de financiële zekerheid van alle betrokkenen.

In dit transitieplan zijn de afspraken opgenomen die werkgever en ondernemingsraad van Sligro Food Group hebben gemaakt over de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Werkgever en ondernemingsraad vinden het totale pakket aan afspraken evenwichtig en passend bij de deelnemers van kring Sligro Food Group:

Ruimte voor extra toelichting

Naast bovenstaande is Sligro afspraken met de ondernemingsraad overeengekomen omtrent de excedent regeling, die buiten de scope van dit transitieplan valt. Daarnaast zijn afspraken gemaakt over een overlijdensverzekering voor alle medewerkers, welke ook buiten de scope van dit transitieplan vallen.



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?

Het vormgeven van het transitieplan en de gemaakte keuzes is in nauwkeurige samenspraak en afstemming met de ondernemingsraad gegaan. De ondernemingsraad heeft ook ingestemd met het wijzigen van de pensioenovereenkomst. Het instemmingsproces met individuele actieve deelnemers (werknemers van Sligro en arbeidsongeschikte deelnemers), gewezen deelnemers en pensioengerechtigden is inmiddels 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

Bijlage 1. Uitgangspunten berekeningen

Deelnemersbestand

Voor de berekeningen is gebruik gemaakt van een deelnemersbestand per eind 2023. Per leeftijdscohort (deelnemers uit hetzelfde geboortear) is het totaal effect per geboortear bepaald met behulp van een gemiddelde deelnemer per geboortear.

Grondslagen

Gebruikt zijn de grondslagen zoals opgenomen in de ABTN van kring Sligro Food Group.

Individuele carrière

Looninflatie = prijsinflatie + 0,4%. Geen carrièrestijgingen.

Economische uitgangspunten

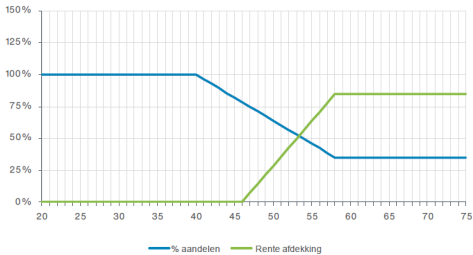
DNB P-set 2024-Q4 (voor pensioenresultaat (URM) en gewogen vervangingsratio's)

DNB Q-set 2024-Q4 (voor nettoprofit)

Beleggingsbeleid

FTK: 54% matching portefeuille, 46% return portefeuille, rente-afdekking 65%

Wtp: Conform onderstaande lifecycle. Het percentage zakelijke waarden start op 100% en loopt vanaf 40 geleidelijk naar 35% op de pensioendatum. De renteafdekking begint op 0% en wordt vanaf 46 jaar verhoogd naar 85% op de pensioendatum.



Bijlage 2. Gevoeligheidsanalyses

In deze bijlage laten we de resultaten zien van de volgende analyses:

- Dekkingsgraad van 126%;
- Dekkingsgraad van 117%;
- Dekkingsgraad van 107,5%;
- Dekkingsgraad van 135%;
- Stijging van de rente met 1%-punt bij een dekkingsgraad van 126%;
- Daling van de rente met 1%-punt bij een dekkingsgraad van 126%.

Dit doen we achtereenvolgens voor de actieven, de gewezen deelnemers en de gepensioneerden. En binnen de betreffende groep achtereenvolgens voor het pensioenresultaat (URM-bedragen), de vervangingsratio's en het nettoprofiel.

Actieven

Pensioenresultaat (URM-bedragen)

De vergelijking van de URM-bedragen op de pensioendatum voor actieven bij een dekkingsgraad van 126% is als volgt (zie paragraaf 5.1):

	Nieuwe situatie FPR+ (mediaan)	Nieuwe situatie FPR+ (slechtweer 5%)	Nieuwe situatie FPR+ (goedweer 95%)
Maatmens 25 jaar	122,6%	107,4%	222,4%
Maatmens 30 jaar	110,1%	101,8%	178,4%
Maatmens 35 jaar	105,4%	98,8%	155,9%
Maatmens 40 jaar	105,1%	99,1%	145,2%
Maatmens 45 jaar	104,5%	102,1%	135,1%
Maatmens 50 jaar	105,5%	106,7%	126,2%
Maatmens 55 jaar	106,1%	105,3%	119,7%
Maatmens 60 jaar	105,0%	99,7%	116,6%
Maatmens 65 jaar	110,3%	110,1%	115,0%

De gevoeligheidsanalyses geven de volgende resultaten:

Uitkomsten bij een dekkingsgraad van 117%.

	Nieuwe situatie FPR+ (mediaan)	Nieuwe situatie FPR+ (slechtweer 5%)	Nieuwe situatie FPR+ (goedweer 95%)
Maatmens 25 jaar	123,7%	108,2%	222,2%
Maatmens 30 jaar	111,2%	103,5%	178,4%
Maatmens 35 jaar	106,3%	100,6%	155,5%
Maatmens 40 jaar	105,9%	99,5%	144,7%
Maatmens 45 jaar	102,7%	101,7%	130,5%
Maatmens 50 jaar	101,7%	104,3%	119,1%

Maatmens 55 jaar	101,9%	103,0%	112,7%
Maatmens 60 jaar	101,5%	98,0%	110,5%
Maatmens 65 jaar	106,8%	106,4%	110,6%

Uitkomsten bij een dekkinggraad van 107,5%.

	Nieuwe situatie FPR+ (mediaan)	Nieuwe situatie FPR+ (slechtweer 5%)	Nieuwe situatie FPR+ (goedweer 95%)
Maatmens 25 jaar	124,9%	108,3%	221,7%
Maatmens 30 jaar	112,4%	104,9%	177,9%
Maatmens 35 jaar	107,1%	101,3%	154,6%
Maatmens 40 jaar	106,6%	100,0%	143,2%
Maatmens 45 jaar	103,0%	102,1%	128,7%
Maatmens 50 jaar	101,4%	104,7%	116,7%
Maatmens 55 jaar	101,8%	104,8%	108,6%
Maatmens 60 jaar	100,4%	100,4%	105,6%
Maatmens 65 jaar	101,4%	100,6%	104,8%

Uitkomsten bij een dekkinggraad van 135%

	Nieuwe situatie FPR+ (mediaan)	Nieuwe situatie FPR+ (slechtweer 5%)	Nieuwe situatie FPR+ (goedweer 95%)
Maatmens 25 jaar	122,0%	105,6%	223,5%
Maatmens 30 jaar	109,6%	100,2%	179,7%
Maatmens 35 jaar	107,2%	98,7%	161,7%
Maatmens 40 jaar	107,2%	99,6%	150,5%
Maatmens 45 jaar	106,0%	102,9%	140,0%
Maatmens 50 jaar	107,3%	106,3%	130,7%
Maatmens 55 jaar	105,7%	102,4%	121,4%
Maatmens 60 jaar	108,9%	102,4%	123,2%
Maatmens 65 jaar	117,3%	116,6%	123,8%

Stijging van de rente met 1%-punt bij een dekkinggraad van 126%

	Nieuwe situatie FPR+ (mediaan)	Nieuwe situatie FPR+ (slechtweer 5%)	Nieuwe situatie FPR+ (goedweer 95%)
Maatmens 25 jaar	113,9%	101,1%	204,9%

Maatmens 30 jaar	103,2%	97,2%	166,7%
Maatmens 35 jaar	97,3%	92,8%	142,5%
Maatmens 40 jaar	95,7%	92,1%	131,7%
Maatmens 45 jaar	93,5%	92,4%	119,7%
Maatmens 50 jaar	92,8%	94,4%	110,7%
Maatmens 55 jaar	93,1%	92,2%	105,2%
Maatmens 60 jaar	92,1%	87,4%	102,0%
Maatmens 65 jaar	97,9%	97,5%	102,0%

Daling van de rente met 1%-punt bij een dekkingsgraad van 126%

	Nieuwe situatie FPR+ (mediaan)	Nieuwe situatie FPR+ (slechtweer 5%)	Nieuwe situatie FPR+ (goedweer 95%)
Maatmens 25 jaar	127,8%	108,5%	234,3%
Maatmens 30 jaar	113,6%	102,5%	184,9%
Maatmens 35 jaar	109,8%	100,6%	164,2%
Maatmens 40 jaar	110,7%	101,5%	152,8%
Maatmens 45 jaar	109,5%	105,9%	142,6%
Maatmens 50 jaar	108,3%	108,0%	129,3%
Maatmens 55 jaar	106,3%	103,6%	119,4%
Maatmens 60 jaar	105,1%	99,9%	116,4%
Maatmens 65 jaar	110,0%	110,2%	115,3%

De grafieken van de vergelijking van het pensioenresultaat ziet er bij de invaardekkingsgraad van 117% en 135% ongeveer hetzelfde uit als bij een invaardekkingsgraad van 126%. Bij een invaardekkingsgraad van 107,5% zien we dat de maatmensen van 50 t/m 65 jaar er nog maar licht op voorruit gaan. In het slechtweerscenario en het goedweerscenario gaan zij er meer op vooruit. Bij de VVR resultaten hieronder zien we overigens dat deze maatmensen er meer op vooruit gaan. Deze maatmensen ontvangen bij een lagere dekkingsgraad een lagere invaarbonus en de positieve effecten van het nieuwe stelsel wegen tot aan de pensioendatum minder op tegen deze lagere invaarbonus. Over de gehele uitkeringsduur gaan zij er naar verwachting wel op vooruit. Dit blijkt ook uit de uitkomsten van het netto profijt. In het slechtweer scenario gaan zij er meer op vooruit dan in het mediane scenario, omdat de uitkomsten in het huidige stelsel ook lager zijn.

Bij de berekeningen van de dekkingsgraad van 126% met een hogere dan wel lagere rentestand is te zien dat de rentestand een belangrijke factor is voor de pensioenuitkering. Bij een hogere rentestand levert de pensioenaanspraak minder pensioenkapitaal op voor de deelnemer op het moment van transitie. Vervolgens daalt de toekomstige rentestand in de projecties weer, waardoor de omzetting van pensioenkapitaal in een pensioenuitkering op de pensioendatum tot een lagere pensioenuitkering leidt. Bij een daling van de rentestand op de transitiedatum zien we een omgekeerd effect. Dit laat vooral de gevoeligheid van de rentestand zien. In de uitkomsten van de nettoprofijs berekeningen zien wij dat alle deelnemers erop vooruit gaan. Vandaar dat deze uitkomsten niet tot andere conclusies leidt. In de praktijk zal een wijziging van de rentestand ook de dekkingsgraad meebewegen, waardoor het rente-effect beperkt wordt.

Dat de verhouding tussen het pensioenresultaat in de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de huidige pensioenregeling vergelijkbaar is bij verschillende dekkingsgraden wil niet zeggen dat het pensioenresultaat bij deze dekkingsgraden gelijk is. Dit komt omdat de effecten elkaar opheffen. In de huidige pensioenregeling kan bij een hogere startdekkingsgraad meer toeslag toegekend worden. In de nieuwe pensioenregeling kan bij een hogere dekkingsgraad een hogere invaarbonus worden gegeven. Uit de cijfers blijkt dat deze verbeteringen elkaar in balans houden.

Gewogen vervangingsratio

De vergelijking van de VVR-bedragen voor actieven bij een dekkingsgraad van 126% is als volgt (zie paragraaf 5.2):

	Nieuwe situatie FPR+ (mediaan)	Nieuwe situatie FPR+ (slechtweer 5%)	Nieuwe situatie FPR+ (goedweer 95%)
Maatmens 25 jaar	118,5%	107,9%	228,7%
Maatmens 30 jaar	109,6%	103,6%	191,2%
Maatmens 35 jaar	104,2%	100,9%	169,1%
Maatmens 40 jaar	104,7%	101,3%	155,2%
Maatmens 45 jaar	104,3%	103,2%	152,1%
Maatmens 50 jaar	105,8%	106,9%	143,7%
Maatmens 55 jaar	107,7%	107,1%	137,0%
Maatmens 60 jaar	108,3%	103,9%	134,4%
Maatmens 65 jaar	115,2%	105,5%	139,4%

De gevoeligheidsanalyses geven de volgende resultaten:

Uitkomsten bij een dekkinggraad van 117%.

	Nieuwe situatie FPR+ (mediaan)	Nieuwe situatie FPR+ (slechtweer 5%)	Nieuwe situatie FPR+ (goedweer 95%)
Maatmens 25 jaar	119,8%	108,4%	228,0%
Maatmens 30 jaar	110,5%	105,1%	190,9%
Maatmens 35 jaar	105,1%	101,9%	168,6%
Maatmens 40 jaar	105,5%	102,3%	154,5%
Maatmens 45 jaar	103,1%	101,7%	147,2%
Maatmens 50 jaar	102,5%	104,7%	136,1%
Maatmens 55 jaar	104,1%	105,1%	129,7%
Maatmens 60 jaar	105,6%	103,4%	127,5%
Maatmens 65 jaar	113,8%	105,7%	135,0%

Uitkomsten bij een dekkinggraad van 107,5%.

	Nieuwe situatie FPR+ (mediaan)	Nieuwe situatie FPR+ (slechtweer 5%)	Nieuwe situatie FPR+ (goedweer 95%)
Maatmens 25 jaar	120,9%	109,8%	227,7%
Maatmens 30 jaar	111,7%	106,2%	190,8%
Maatmens 35 jaar	106,5%	102,6%	168,3%
Maatmens 40 jaar	106,6%	103,3%	153,6%

Maatmens 45 jaar	103,7%	103,7%	145,2%
Maatmens 50 jaar	102,5%	105,3%	133,7%
Maatmens 55 jaar	102,7%	105,4%	125,6%
Maatmens 60 jaar	103,4%	104,5%	122,8%
Maatmens 65 jaar	110,4%	104,7%	129,3%

Uitkomsten bij een dekkingsgraad van 135%.

	Nieuwe situatie FPR+ (mediaan)	Nieuwe situatie FPR+ (slechtweer 5%)	Nieuwe situatie FPR+ (goedweer 95%)
Maatmens 25 jaar	118,1%	107,0%	230,8%
Maatmens 30 jaar	109,0%	102,0%	192,8%
Maatmens 35 jaar	105,7%	101,0%	174,7%
Maatmens 40 jaar	105,8%	100,7%	161,3%
Maatmens 45 jaar	105,8%	103,3%	157,0%
Maatmens 50 jaar	106,9%	106,2%	148,7%
Maatmens 55 jaar	106,9%	105,2%	139,3%
Maatmens 60 jaar	111,4%	104,4%	141,9%
Maatmens 65 jaar	120,5%	108,4%	149,4%

Stijging van de rente met 1%-punt bij een dekkingsgraad van 126%

	Nieuwe situatie FPR+ (mediaan)	Nieuwe situatie FPR+ (slechtweer 5%)	Nieuwe situatie FPR+ (goedweer 95%)
Maatmens 25 jaar	110,3%	101,0%	210,5%
Maatmens 30 jaar	101,8%	97,2%	177,4%
Maatmens 35 jaar	96,1%	94,1%	156,7%
Maatmens 40 jaar	95,2%	92,7%	141,2%
Maatmens 45 jaar	93,5%	92,3%	134,9%
Maatmens 50 jaar	92,9%	93,0%	126,3%
Maatmens 55 jaar	94,5%	93,2%	120,1%
Maatmens 60 jaar	95,4%	90,7%	117,3%
Maatmens 65 jaar	103,0%	93,1%	124,3%

Daling van de rente met 1%-punt bij een dekkingsgraad van 126%

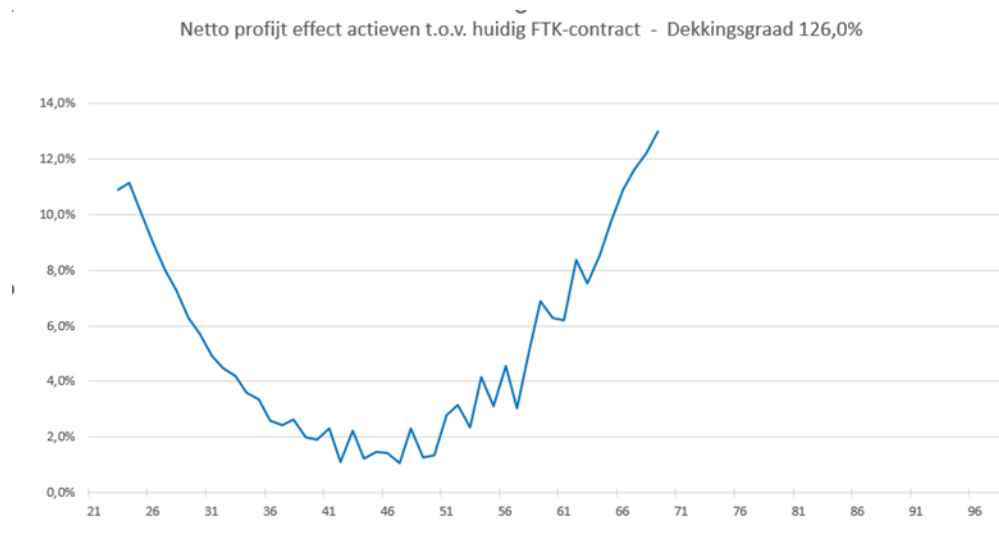
	Nieuwe situatie FPR+ (mediaan)	Nieuwe situatie FPR+ (slechtweer 5%)	Nieuwe situatie FPR+ (goedweer 95%)
--	---	---	--

Maatmens 25 jaar	123,5%	110,7%	240,8%
Maatmens 30 jaar	113,7%	107,2%	198,7%
Maatmens 35 jaar	108,3%	103,2%	176,3%
Maatmens 40 jaar	109,0%	103,0%	163,6%
Maatmens 45 jaar	108,9%	106,7%	159,8%
Maatmens 50 jaar	108,0%	107,1%	147,4%
Maatmens 55 jaar	107,4%	106,5%	137,0%
Maatmens 60 jaar	107,2%	102,8%	134,7%
Maatmens 65 jaar	114,0%	104,9%	140,2%

De gevoeligheidsanalyses van de gewogen vervangingsratio's bij een dekkingsgraad van 117% en 107,5% zijn vergelijkbaar met de resultaten bij een dekkingsgraad van 126%, net zoals bij de gevoeligheidsanalyses van het pensioenresultaat (URM). De URM-berekening beschouwt alleen de uitkering op de pensioendatum. Bij de gewogen vervangingsratio's wordt het gewogen gemiddelde van alle uitkeringen berekend. De effecten die als toelichting bij de gevoeligheidsanalyses bij URM genoemd worden, gelden ook bij deze berekeningen. Dezelfde economische scenario's worden gebruikt als bij de URM berekeningen, maar er is sprake van een langere horizon dan tot de pensioendatum.

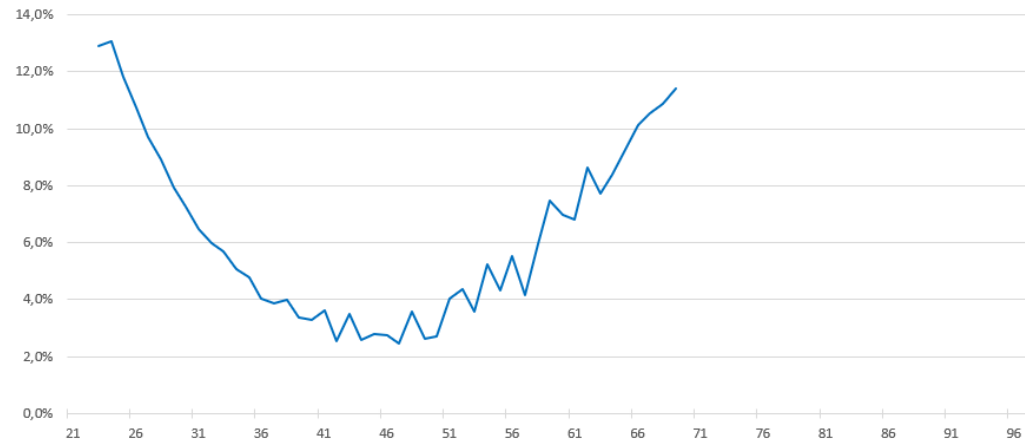
Netto profijt

De vergelijking van de netto profijtbedragen voor actieven bij een dekkingsgraad van 126% is als volgt (zie paragraaf 5.3):

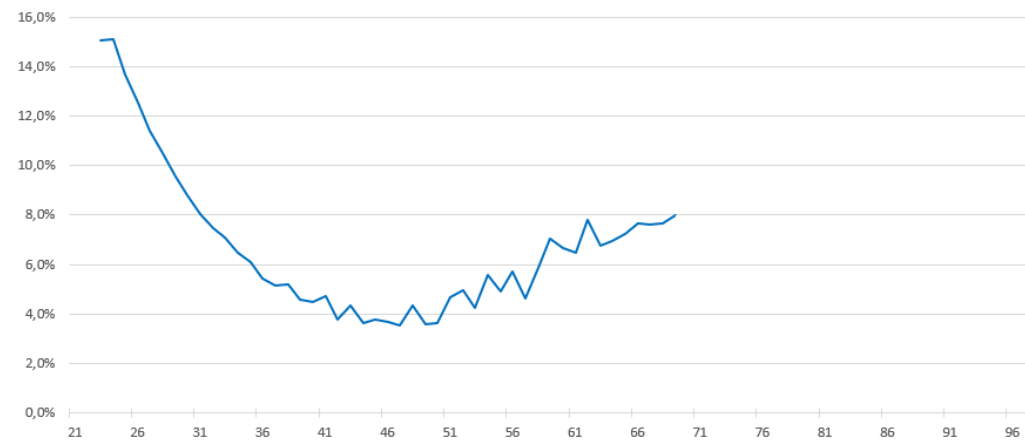


De gevoeligheidsanalyses van de dekkingsgraad geven de volgende resultaten:

Netto profijt effect actieven t.o.v. huidig FTK-contract - Dekkingsgraad 117,0%



Netto profijt effect actieven t.o.v. huidig FTK-contract - Dekkingsgraad 107,5%



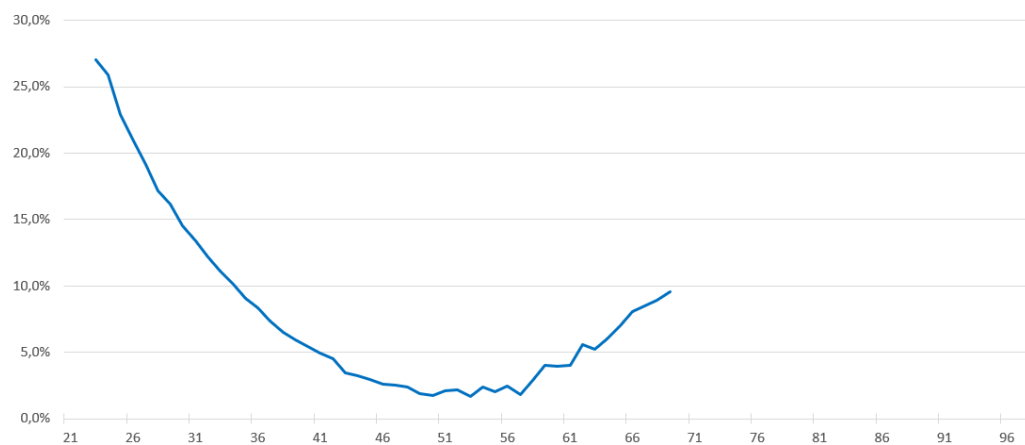
Bij een dekingsgraad van 135%

Netto profijt effect actieven t.o.v. huidig FTK-contract

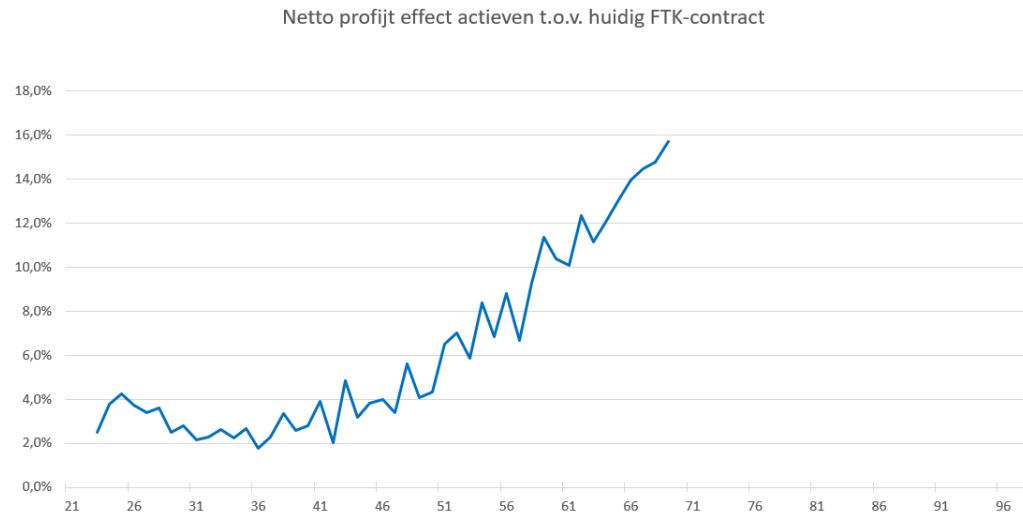


Stijging van de rente met 1%-punt bij een dekingsgraad van 126%

Netto profijt effect actieven t.o.v. huidig FTK-contract



Daling van de rente met 1%-punt bij een dekkingsgraad van 126%



Het netto profijt is bij alle doorerekende dekkingsgraden positief voor alle leeftijden. De vorm van de drie grafieken is gelijkmatig, dus de verschillen tussen de leeftijden veranderen niet.

Zoals in hoofdstuk 5 bij het eerste netto profijtplaatje is aangegeven, is het dal in de grafiek een gevolg van de afschaffing van de doorsneepremie. Dat is ook de reden dat de grafieken van de gewezen deelnemers en gepensioneerden geen dal hebben, want daar wordt geen premie betaald. Dit dal is gangbaar bij de netto profijtberekeningen van actieven.

De kostprijs van pensioen stijgt als de leeftijd stijgt. In de huidige pensioenregeling krijgt iedereen dezelfde pensioenopbouw. In de nieuwe pensioenregeling krijgt iedereen dezelfde premie. De hoogte van de premie die betaald wordt voor ouderdomspensioen wijzigt niet. Daardoor neemt het profijt van de transitie af als de leeftijd stijgt. Dat is waarom de grafiek eerst daalt. Dichter bij de pensioendatum stijgt de grafiek weer. Dan is er nog wel de toename van de kostprijs van pensioen, wat zorgt voor een daling, maar er staat tegenover dat het aantal premies afneemt. De stijgende trend is dan sterker dan de dalende trend. Dichtbij de pensioendatum is namelijk het aantal premies het laagst.

Bij de berekening van de URM en de gewogen vervangingsratio's is dit effect niet zichtbaar, want dan worden de uitkeringen berekend en vergeleken. Bij netto profijt wordt het saldo van de uitkeringen en de premie berekend en vergeleken. Dan speelt de hoogte van de premie en de kostprijs dus een grote rol in de berekeningen.

De berekening van het netto profijt is complex en er spelen nog meer factoren een rol. We hebben hier de belangrijkste factoren uitgelegd.

Gewezen deelnemers

Pensioenresultaat (URM-bedragen)

De vergelijking van de URM-bedragen op de pensioendatum voor gewezen deelnemers bij een dekkingsgraad van 126% is als volgt (zie paragraaf 5.1):

	Nieuwe situatie FPR+ (mediaan)	Nieuwe situatie FPR+ (slechtweer 5%)	Nieuwe situatie FPR+ (goedweer 95%)
Maatmens 25 jaar	176,8%	108,8%	476,0%
Maatmens 30 jaar	152,3%	102,4%	365,5%
Maatmens 35 jaar	150,3%	99,9%	324,5%
Maatmens 40 jaar	125,6%	98,5%	222,0%

Maatmens 45 jaar	118,0%	106,2%	183,5%
Maatmens 50 jaar	123,2%	111,4%	169,7%
Maatmens 55 jaar	116,4%	107,0%	139,5%
Maatmens 60 jaar	116,9%	104,1%	133,8%
Maatmens 65 jaar	115,6%	114,3%	122,0%

De gevoeligheidsanalyses van de dekkinggraad geven de volgende resultaten:

Uitkomsten bij een dekkinggraad van 117%.

	Nieuwe situatie FPR+ (mediaan)	Nieuwe situatie FPR+ (slechtweer 5%)	Nieuwe situatie FPR+ (goedweer 95%)
Maatmens 25 jaar	176,9%	109,3%	459,2%
Maatmens 30 jaar	152,1%	102,6%	352,6%
Maatmens 35 jaar	148,8%	99,2%	311,5%
Maatmens 40 jaar	125,3%	97,2%	213,6%
Maatmens 45 jaar	117,0%	106,7%	176,6%
Maatmens 50 jaar	121,3%	111,2%	162,7%
Maatmens 55 jaar	114,5%	107,6%	134,1%
Maatmens 60 jaar	114,3%	102,2%	128,3%
Maatmens 65 jaar	111,5%	110,3%	116,9%

Uitkomsten bij een dekkinggraad van 107,5%.

	Nieuwe situatie FPR+ (mediaan)	Nieuwe situatie FPR+ (slechtweer 5%)	Nieuwe situatie FPR+ (goedweer 95%)
Maatmens 25 jaar	173,8%	108,5%	435,0%
Maatmens 30 jaar	149,1%	101,0%	333,9%
Maatmens 35 jaar	144,8%	96,9%	293,3%
Maatmens 40 jaar	122,3%	96,0%	202,3%
Maatmens 45 jaar	113,6%	105,2%	166,9%
Maatmens 50 jaar	116,3%	109,3%	152,7%
Maatmens 55 jaar	110,3%	108,3%	126,4%
Maatmens 60 jaar	109,0%	103,8%	121,0%
Maatmens 65 jaar	104,9%	103,2%	109,6%

Uitkomsten bij een dekkinggraad van 135%.

	Nieuwe situatie FPR+ (mediaan)	Nieuwe situatie FPR+ (slechtweer 5%)	Nieuwe situatie FPR+ (goedweer 95%)
Maatmens 25 jaar	183,2%	112,3%	514,7%
Maatmens 30 jaar	157,9%	105,1%	395,6%
Maatmens 35 jaar	157,6%	103,0%	351,8%
Maatmens 40 jaar	131,2%	100,6%	240,5%
Maatmens 45 jaar	123,6%	109,9%	199,1%
Maatmens 50 jaar	130,2%	114,5%	184,4%
Maatmens 55 jaar	122,4%	108,4%	151,5%
Maatmens 60 jaar	123,9%	109,9%	145,4%
Maatmens 65 jaar	123,9%	122,2%	132,2%

Stijging van de rente met 1%-punt bij een dekkingsgraad van 126%

	Nieuwe situatie FPR+ (mediaan)	Nieuwe situatie FPR+ (slechtweer 5%)	Nieuwe situatie FPR+ (goedweer 95%)
Maatmens 25 jaar	102,9%	60,1%	277,0%
Maatmens 30 jaar	93,1%	58,0%	223,5%
Maatmens 35 jaar	96,7%	60,3%	208,3%
Maatmens 40 jaar	85,0%	62,7%	150,2%
Maatmens 45 jaar	84,3%	73,3%	130,5%
Maatmens 50 jaar	92,4%	81,7%	126,9%
Maatmens 55 jaar	92,3%	82,5%	110,1%
Maatmens 60 jaar	97,7%	85,9%	111,4%
Maatmens 65 jaar	101,4%	100,0%	106,9%

Daling van de rente met 1%-punt bij een dekkingsgraad van 126%

	Nieuwe situatie FPR+ (mediaan)	Nieuwe situatie FPR+ (slechtweer 5%)	Nieuwe situatie FPR+ (goedweer 95%)
Maatmens 25 jaar	265,3%	171,0%	739,1%
Maatmens 30 jaar	216,8%	150,4%	539,9%
Maatmens 35 jaar	206,1%	141,9%	452,8%
Maatmens 40 jaar	161,9%	129,8%	293,6%
Maatmens 45 jaar	141,1%	130,0%	224,9%
Maatmens 50 jaar	134,6%	122,3%	189,4%

Maatmens 55 jaar	117,9%	107,9%	145,3%
Maatmens 60 jaar	116,5%	104,9%	136,0%
Maatmens 65 jaar	115,5%	114,8%	123,0%

De grafieken van de pensioenresultaten (URM-bedragen) zien er bij de invaardekkingsgraden van 117% en 107,5% ongeveer hetzelfde uit als bij een invaardekkingsgraad van 126%. Hiervoor gelden dezelfde argumenten als voor de gevoeligheidsanalyses van de actieven. Dat de verhouding tussen het pensioenresultaat in het nieuwe stelsel en het pensioenresultaat in het huidige stelsel (ongeveer) gelijk is, wil niet zeggen dat de pensioenresultaten in de verschillende scenario's gelijk zijn. De hogere toeslagen bij een hogere dekkingsgraad in de huidige regeling heeft ongeveer hetzelfde effect als de hogere invaarbonus in de nieuwe regeling. Evenzo zijn de effecten in het huidige en in het nieuwe stelsel ongeveer hetzelfde bij een lagere dekkingsgraad.

Gewogen vervangingsratio

De vergelijking van de VVR-bedragen voor gewezen deelnemers bij een dekkingsgraad van 126% is als volgt (zie paragraaf 5.2):

	Nieuwe situatie FPR+ (mediaan)	Nieuwe situatie FPR+ (slechtweer 5%)	Nieuwe situatie FPR+ (goedweer 95%)
Maatmens 25 jaar	176,9%	109,3%	459,2%
Maatmens 30 jaar	152,1%	102,6%	352,6%
Maatmens 35 jaar	148,8%	99,1%	311,5%
Maatmens 40 jaar	125,3%	97,2%	213,6%
Maatmens 45 jaar	117,0%	106,7%	176,6%
Maatmens 50 jaar	121,3%	111,2%	162,7%
Maatmens 55 jaar	114,5%	107,7%	134,1%
Maatmens 60 jaar	114,3%	102,2%	128,3%
Maatmens 65 jaar	111,5%	110,3%	116,9%

De gevoeligheidsanalyses geven de volgende resultaten:

Uitkomsten bij een dekkingsgraad van 117%.

	Nieuwe situatie FPR+ (mediaan)	Nieuwe situatie FPR+ (slechtweer 5%)	Nieuwe situatie FPR+ (goedweer 95%)
Maatmens 25 jaar	171,3%	109,6%	471,3%
Maatmens 30 jaar	151,2%	104,1%	377,2%
Maatmens 35 jaar	147,1%	100,4%	337,6%
Maatmens 40 jaar	124,9%	100,0%	228,2%
Maatmens 45 jaar	117,4%	106,7%	199,2%
Maatmens 50 jaar	122,2%	111,6%	186,0%
Maatmens 55 jaar	117,0%	109,9%	154,4%

Maatmens 60 jaar	119,0%	107,8%	148,1%
Maatmens 65 jaar	118,8%	109,5%	142,8%

Uitkomsten bij een dekkinggraad van 107,5%.

	Nieuwe situatie FPR+ (mediaan)	Nieuwe situatie FPR+ (slechtweer 5%)	Nieuwe situatie FPR+ (goedweer 95%)
Maatmens 25 jaar	169,3%	104,4%	435,6%
Maatmens 30 jaar	148,5%	99,6%	344,8%
Maatmens 35 jaar	141,9%	95,6%	299,8%
Maatmens 40 jaar	115,6%	94,7%	201,4%
Maatmens 45 jaar	110,4%	105,4%	174,2%
Maatmens 50 jaar	116,4%	109,8%	169,6%
Maatmens 55 jaar	114,8%	110,8%	146,8%
Maatmens 60 jaar	120,4%	113,1%	147,4%
Maatmens 65 jaar	116,2%	107,7%	137,8%

Uitkomsten bij een dekkinggraad van 135%.

	Nieuwe situatie FPR+ (mediaan)	Nieuwe situatie FPR+ (slechtweer 5%)	Nieuwe situatie FPR+ (goedweer 95%)
Maatmens 25 jaar	187,9%	111,2%	465,9%
Maatmens 30 jaar	164,0%	105,1%	373,3%
Maatmens 35 jaar	159,9%	107,0%	329,1%
Maatmens 40 jaar	132,2%	103,2%	232,6%
Maatmens 45 jaar	126,3%	109,4%	195,7%
Maatmens 50 jaar	131,6%	119,7%	185,0%
Maatmens 55 jaar	125,1%	116,4%	159,1%
Maatmens 60 jaar	127,7%	114,2%	156,4%
Maatmens 65 jaar	128,1%	112,0%	153,1%

Stijging van de rente met 1%-punt bij een dekkinggraad van 126%

	Nieuwe situatie FPR+ (mediaan)	Nieuwe situatie FPR+ (slechtweer 5%)	Nieuwe situatie FPR+ (goedweer 95%)
Maatmens 25 jaar	104,8%	58,5%	256,6%
Maatmens 30 jaar	95,9%	58,5%	215,9%

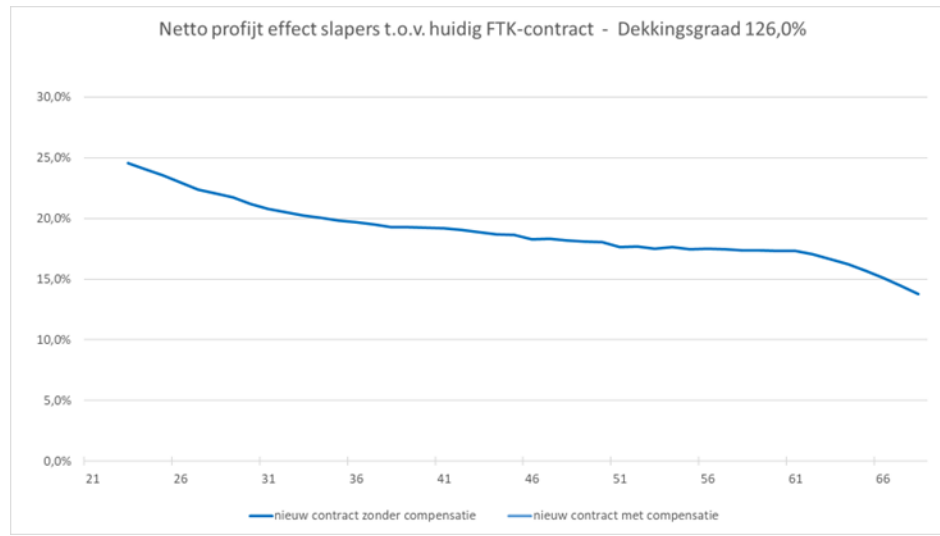
Maatmens 35 jaar	97,4%	62,7%	198,8%
Maatmens 40 jaar	85,4%	64,6%	148,4%
Maatmens 45 jaar	85,8%	72,8%	131,3%
Maatmens 50 jaar	93,4%	83,9%	129,9%
Maatmens 55 jaar	94,3%	87,3%	118,2%
Maatmens 60 jaar	101,4%	90,6%	122,7%
Maatmens 65 jaar	106,9%	93,3%	126,9%

Daling van de rente met 1%-punt bij een dekkingsgraad van 126%

	Nieuwe situatie FPR+ (mediaan)	Nieuwe situatie FPR+ (slechtweer 5%)	Nieuwe situatie FPR+ (goedweer 95%)
Maatmens 25 jaar	272,5%	169,2%	673,8%
Maatmens 30 jaar	225,5%	151,4%	511,4%
Maatmens 35 jaar	208,0%	144,8%	426,4%
Maatmens 40 jaar	162,1%	131,7%	284,0%
Maatmens 45 jaar	143,8%	128,7%	222,4%
Maatmens 50 jaar	135,7%	126,8%	190,9%
Maatmens 55 jaar	120,6%	115,5%	153,2%
Maatmens 60 jaar	120,2%	110,4%	147,1%
Maatmens 65 jaar	120,5%	107,6%	143,8%

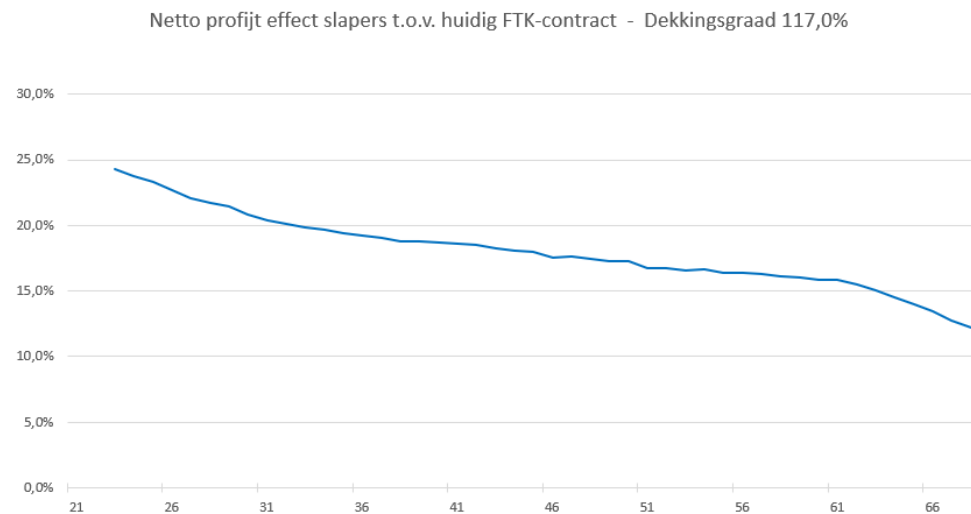
Netto profijt

De vergelijking van de netto profijtbedragen voor gewezen deelnemers bij een dekkinggraad van 126% is als volgt (zie paragraaf 5.3):

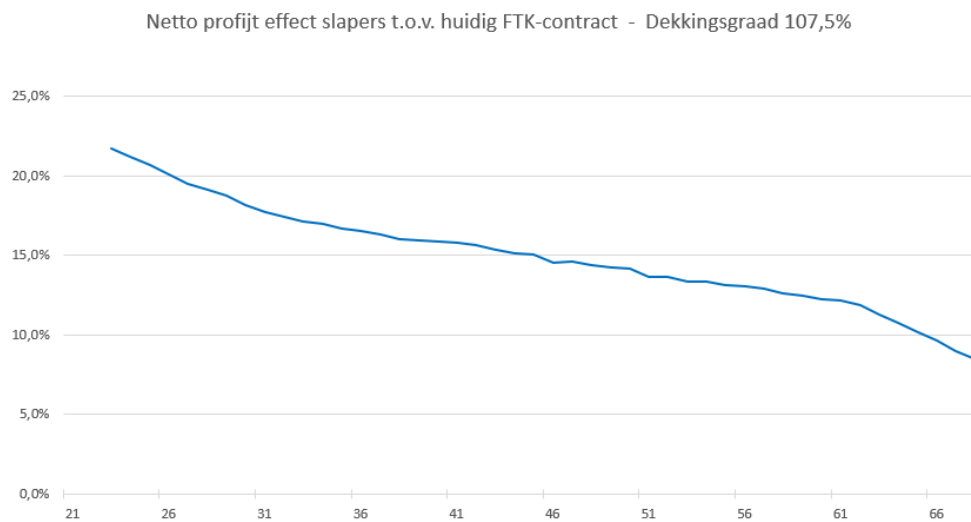


De gevoeligheidsanalyses geven de volgende resultaten:

Uitkomsten bij een dekkinggraad van 117%.

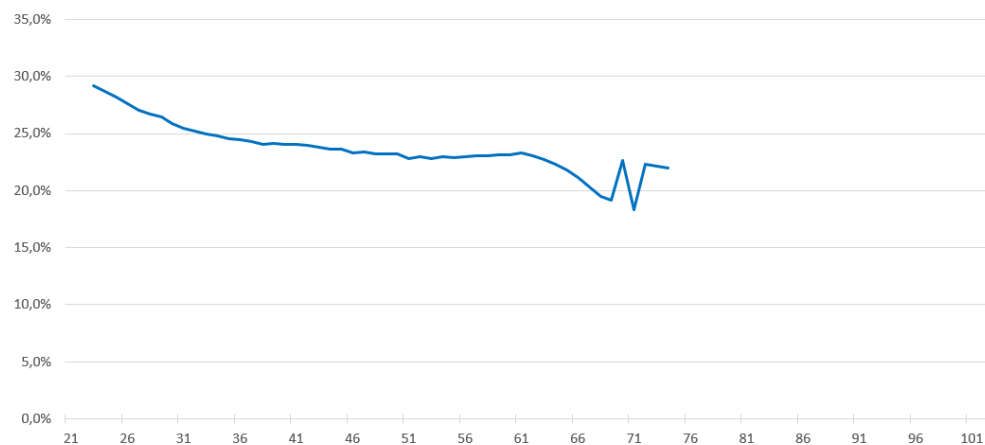


Uitkomsten bij een dekkinggraad van 107,5%.



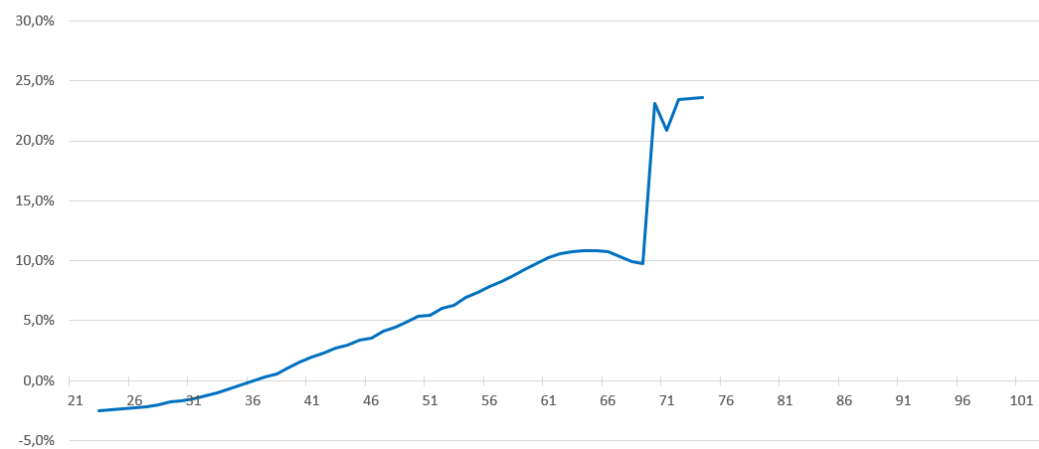
Bij een dekingsgraad van 135%

Netto profijt effect slapers t.o.v. huidig FTK-contract

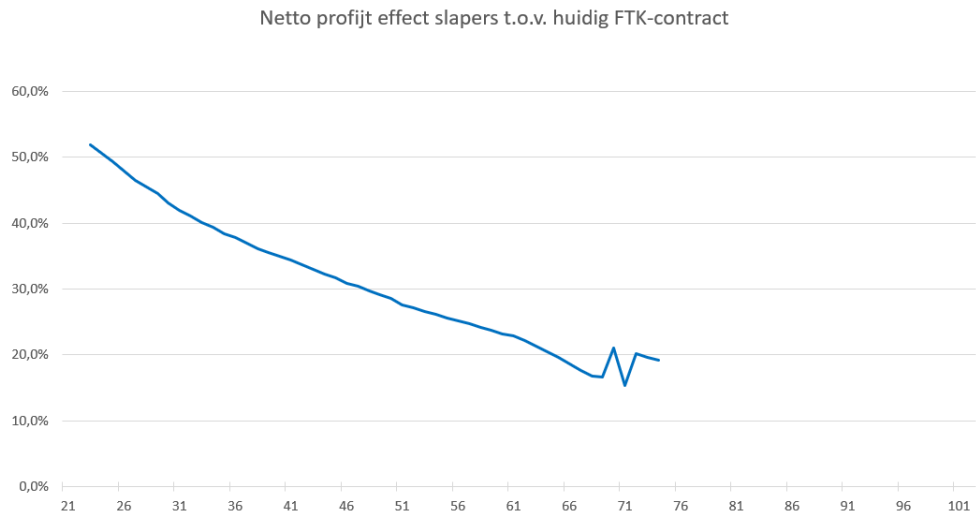


Stijging van de rente met 1%-punt bij een dekingsgraad van 126%

Netto profijt effect slapers t.o.v. huidig FTK-contract



Daling van de rente met 1%-punt bij een dekkinggraad van 126%



Bij netto profijt wordt het saldo van de uitkeringen en de premie berekend en vergeleken. Bij gewezen deelnemers wordt er geen premie betaald. Dat maakt de uitleg bij de grafieken van netto profijt eenvoudiger. De grafiek bij een hoge startdekkinggraad ligt iets hoger dan bij een lage startdekkinggraad. Daar zit een paar procent tussen doordat de invaarbonus hoger ligt. Dat werd bij de URM en gewogen vervangingsratio's nog gecompenseerd door de hogere toeslagen. Die hogere toeslagen hebben bij netto profijt minder effect omdat er gerekend wordt met een scenarioset van DNB (Q-set), waarin geen overrente wordt gemaakt. In de Q-set is de extra opbrengst gelijk aan het extra risico. Dat betekent dat aandelen per saldo dus niet structureel meer rendement maken dan vastrentende waarden. Als voor het risico gecorrigeerd wordt, dan maken aandelen evenveel rendement als vastrentende waarden in de Q-set.

Gepensioneerden

Pensioenresultaat (URM-bedragen)

De vergelijking van de URM-bedragen op de pensioendatum voor gepensioneerden bij een dekkinggraad van 126% is als volgt (zie paragraaf 5.1):

	Nieuwe situatie FPR+	Nieuwe situatie FPR+ (slechtweer 5%)	Nieuwe situatie FPR+ (goedweer 95%)
Maatmens 70 jaar	116,5%	97,1%	142,1%
Maatmens 75 jaar	115,1%	96,0%	140,4%
Maatmens 80 jaar	113,2%	94,4%	138,1%

De gevoeligheidsanalyses geven de volgende resultaten:

Uitkomsten bij een dekkingsgraad van 117%.

	Nieuwe situatie FPR+	Nieuwe situatie FPR+ (slechtweert 5%)	Nieuwe situatie FPR+ (goedweert 95%)
Maatmens 70 jaar	115,6%	99,1%	138,5%
Maatmens 75 jaar	114,6%	98,2%	137,3%
Maatmens 80 jaar	113,3%	97,1%	135,7%

Uitkomsten bij een dekkingsgraad van 107,5%.

	Nieuwe situatie FPR+	Nieuwe situatie FPR+ (slechtweert 5%)	Nieuwe situatie FPR+ (goedweert 95%)
Maatmens 70 jaar	112,9%	103,3%	133,3%
Maatmens 75 jaar	112,4%	102,9%	132,8%
Maatmens 80 jaar	111,9%	102,3%	132,2%

Uitkomsten bij een dekkingsgraad van 135%

	Nieuwe situatie FPR+	Nieuwe situatie FPR+ (slechtweert 5%)	Nieuwe situatie FPR+ (goedweert 95%)
Maatmens 70 jaar	121,1%	99,0%	151,4%
Maatmens 75 jaar	119,2%	97,4%	148,9%
Maatmens 80 jaar	116,5%	95,3%	145,6%

Uitkomsten bij een stijging van de rente met 1%-punt bij een dekkingsgraad van 126%

	Nieuwe situatie FPR+	Nieuwe situatie FPR+ (slechtweert 5%)	Nieuwe situatie FPR+ (goedweert 95%)
Maatmens 70 jaar	108,8%	85,4%	140,4%
Maatmens 75 jaar	107,5%	84,5%	138,8%
Maatmens 80 jaar	105,9%	83,2%	136,7%

Uitkomsten bij een daling van de rente met 1%-punt bij een dekkingsgraad van 126%

	Nieuwe situatie FPR+	Nieuwe situatie FPR+ (slechtweert 5%)	Nieuwe situatie FPR+ (goedweert 95%)

Maatmens 70 jaar	130,6%	125,2%	152,0%
Maatmens 75 jaar	129,1%	123,7%	150,2%
Maatmens 80 jaar	127,0%	121,7%	147,8%

Ook bij de gepensioneerden zien we dat de vergelijking van het pensioenresultaat bij een startdekkingsgraad van 126% ongeveer hetzelfde effect heeft als bij een startdekkingsgraad van 135%, 117% en 107,5%. De invaarbonus is lager resp. hoger, maar de toeslagen zijn in het huidige stelsel ook lager resp. hoger. Dit is eerder toegelicht. Wij benadrukken hierbij dat hier een vergelijking wordt getoond tussen de huidige en de nieuwe pensioenregeling. De pensioenbedragen zijn uiteraard wel hoger bij een hogere startdekkingsgraad. Wat opvalt is dat het slechtweerscenario bij de lagere dekkingsgraden in verhouding beter uitkomt. Dit komt doordat er in slechtweerscenario's met een lagere dekkingsgraad al snel geen toeslag/indexatie kan worden verleend.

Gewogen vervangingsratio

De vergelijking van de VVR-bedragen voor gepensioneerden bij een dekkingsgraad van 126% is als volgt (zie paragraaf 5.2):

	Nieuwe situatie FPR+ (mediaan)	Nieuwe situatie FPR+ (slechtweer 5%)	Nieuwe situatie FPR+ (goedweer 95%)
Maatmens 70 jaar	112,6%	97,6%	146,1%
Maatmens 75 jaar	114,6%	97,7%	150,5%
Maatmens 80 jaar	111,9%	96,4%	149,7%

De gevoeligheidsanalyses geven de volgende resultaten:

Uitkomsten bij een dekkingsgraad van 117%.

	Nieuwe situatie FPR+ (mediaan)	Nieuwe situatie FPR+ (slechtweer 5%)	Nieuwe situatie FPR+ (goedweer 95%)
Maatmens 70 jaar	111,9%	99,3%	142,1%
Maatmens 75 jaar	113,9%	99,7%	146,9%
Maatmens 80 jaar	112,0%	98,3%	147,1%

Uitkomsten bij een dekkingsgraad van 107,5%.

	Nieuwe situatie FPR+ (mediaan)	Nieuwe situatie FPR+ (slechtweer 5%)	Nieuwe situatie FPR+ (goedweer 95%)
Maatmens 70 jaar	109,9%	99,4%	133,5%
Maatmens 75 jaar	112,0%	101,4%	137,1%
Maatmens 80 jaar	109,6%	100,9%	135,1%

Uitkomsten bij een dekkingsgraad van 135%

	Nieuwe situatie FPR+	Nieuwe situatie FPR+ (slechtweer 5%)	Nieuwe situatie FPR+ (goedweer 95%)

Maatmens 70 jaar	122,5%	107,8%	142,0%
Maatmens 75 jaar	120,1%	106,7%	135,7%
Maatmens 80 jaar	116,9%	105,9%	128,9%

Uitkomsten bij een stijging van de rente met 1%-punt bij een dekkingsgraad van 126%

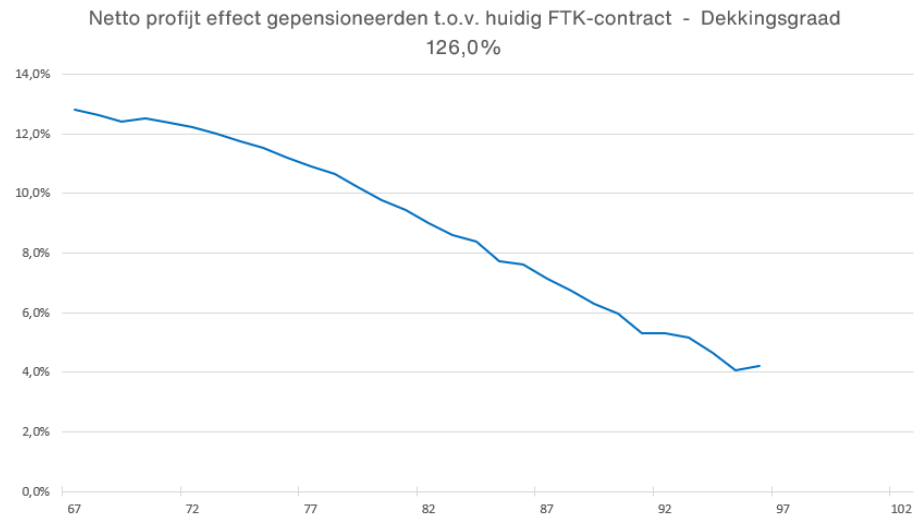
	Nieuwe situatie FPR+	Nieuwe situatie FPR+ (slechtweer 5%)	Nieuwe situatie FPR+ (goedweer 95%)
Maatmens 70 jaar	118,2%	103,6%	136,3%
Maatmens 75 jaar	115,9%	102,7%	130,5%
Maatmens 80 jaar	113,1%	101,9%	124,4%

Uitkomsten bij een daling van de rente met 1%-punt bij een dekkingsgraad van 126%

	Nieuwe situatie FPR+	Nieuwe situatie FPR+ (slechtweer 5%)	Nieuwe situatie FPR+ (goedweer 95%)
Maatmens 70 jaar	116,2%	103,8%	134,5%
Maatmens 75 jaar	114,3%	102,9%	128,9%
Maatmens 80 jaar	111,7%	102,2%	123,0%

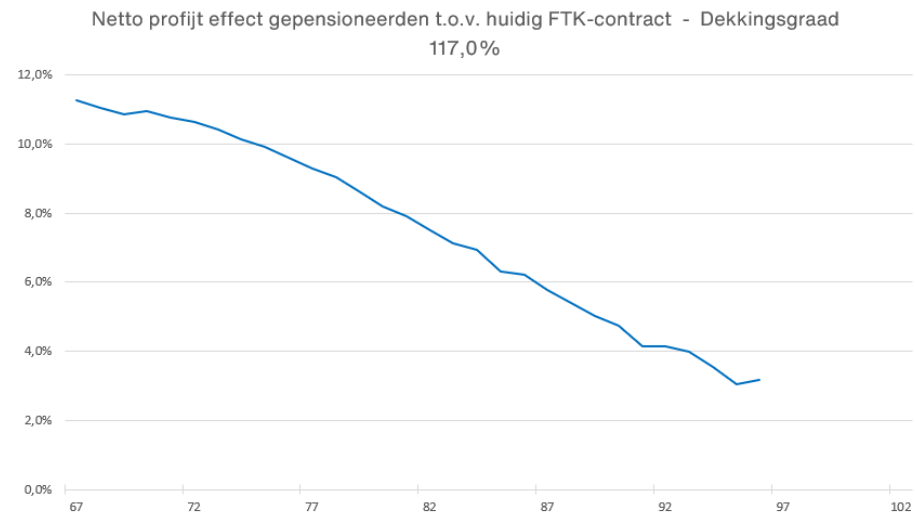
Netto profijt

De vergelijking van de netto profijtbedragen voor gepensioneerden bij een dekkinggraad van 126% is als volgt (zie paragraaf 5.3):

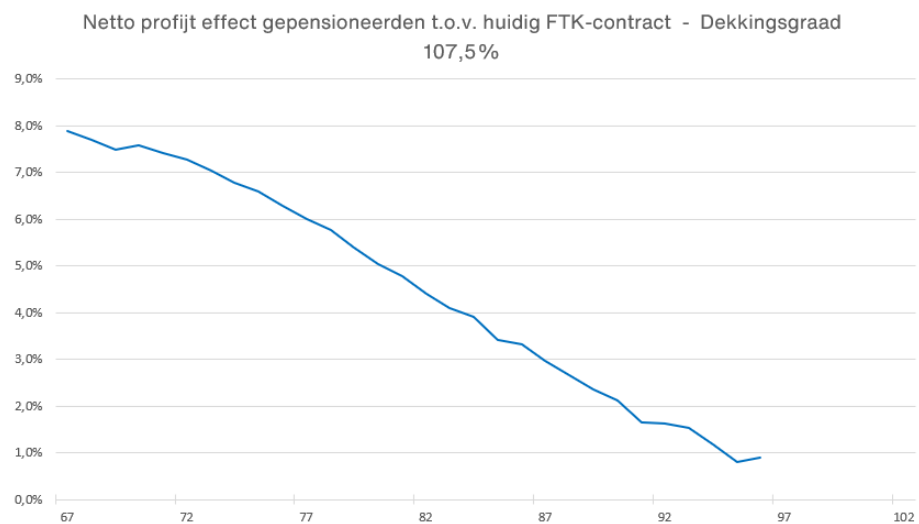


De gevoeligheidsanalyses geven de volgende resultaten:

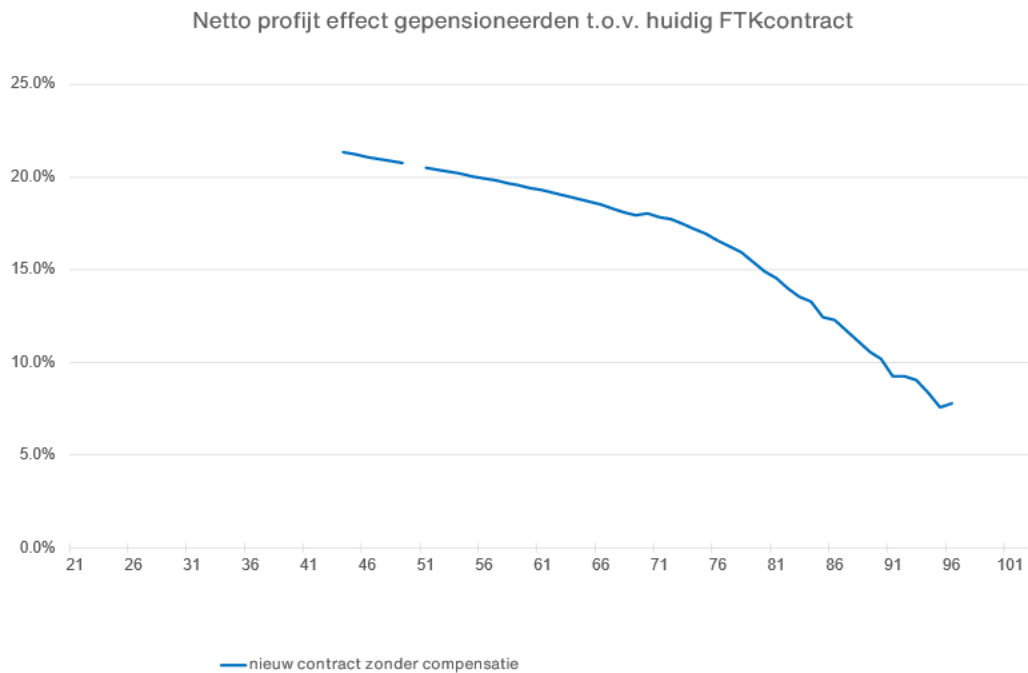
Uitkomsten bij een dekkinggraad van 117%.



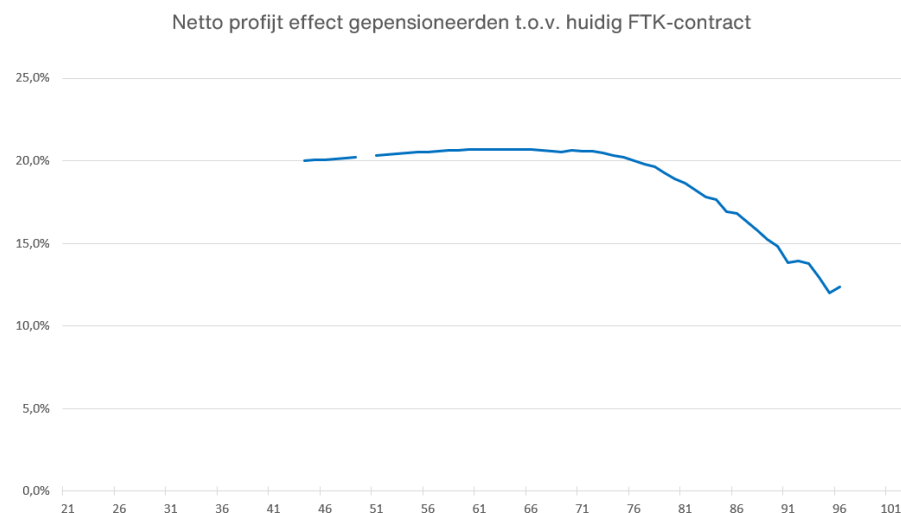
Uitkomsten bij een dekkinggraad van 107,5%.



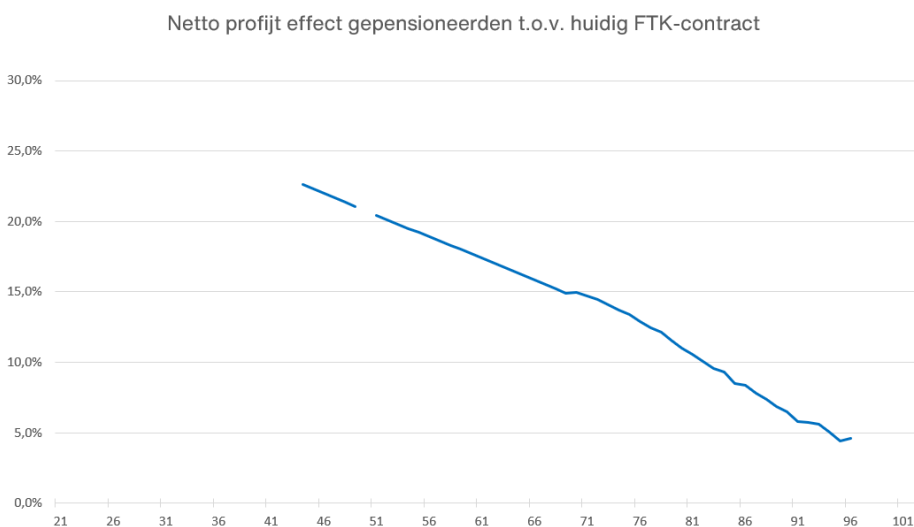
Uitkomsten bij een dekkinggraad van 135%



Uitkomsten Stijging van de rente met 1%-punt bij een dekkingsgraad van 126%



Uitkomsten daling van de rente met 1%-punt bij een dekkingsgraad van 126%



In alle gevallen heeft de transitie voor de gepensioneerden een positief effect op het netto profijt.

Zoals bij de gevoeligheidsanalyses bij de actieven en bij de gewezen deelnemers is toegelicht, heeft de netto profijtberekening hele andere uitgangspunten dan de berekening van de URM effecten en de gewogen vervangingsratio's. Belangrijkste is dat bij netto profijt het rendement op aandelen op de lange termijn gelijk is aan het rendement op obligaties.

Bij een hogere resp. lagere startdekkingsgraad wordt de transitie meer resp. minder profijtelijk. Dat geldt ook bij de gepensioneerden. De invaarbonus is bij een hogere resp. lagere startdekkingsgraad hoger resp. lager. In het huidige stelsel zijn er bij een hogere dekkingsgraad hogere toeslagen dan bij een lagere dekkingsgraad, maar het effect van de hogere invaarbonus is groter.

Bij de URM berekeningen en gewogen vervangingsratio's zijn de verschillen tussen de uitkomsten bij verschillende startdekkingsgraden klein. Dat geldt bij netto profijt niet. De oorzaak daarvoor is dat de toeslagen bij de netto profijt berekeningen lager zijn dan bij URM berekeningen en gewogen vervangingsratio's doordat het rendement op aandelen op de lange termijn lager is bij de netto profijt berekeningen. Dat weegt niet op tegen de invaarbonus.

Bijlage 3. Bandbreedtes

Het pensioenresultaat en netto profijt zijn wettelijke maatstaven. Voor deze maatstaven hebben werkgever en ondernemingsraad bandbreedtes bepaald. Als de resultaten op de transitiedatum binnen deze bandbreedtes vallen, kan de transitie doorgaan zoals vastgelegd in dit transitieplan. Er is dan geen verdere besluitvorming vanuit Sligro Food Group nodig. De in bijlage 2 uitgevoerde gevoeligheidsanalyses vallen binnen deze bandbreedtes. Als de resultaten buiten de bandbreedtes vallen, komen werkgever en ondernemingsraad bijeen om te beoordelen of er sprake is van een evenwichtige transitie of niet. Er vindt dan ook overleg met Centraal Beheer APF plaats.

Bandbreedtes Pensioenresultaat (URM bedragen)

Hierna staan achtereenvolgens de bandbreedtes voor het pensioenresultaat in het slecht weer, mediaan en goed weer scenario voor actieven, gewezen deelnemers en gepensioneerden.

Actieven	Slecht weer		Mediaan		Goed Weer	
Leeftijds-cohorten	Ondergrens	Bovengrens	Ondergrens	Bovengrens	Ondergrens	Bovengrens
20 tot 25	101%	113%	117%	130%	217%	229%
25 tot 30	95%	110%	105%	117%	173%	185%
30 tot 35	94%	106%	100%	112%	150%	167%
35 tot 40	94%	105%	100%	112%	138%	156%
40 tot 45	97%	108%	98%	111%	124%	145%
45 tot 50	99%	112%	96%	112%	112%	136%
50 tot 55	97%	110%	97%	111%	104%	126%
55 tot 60	93%	107%	95%	114%	101%	128%
60 tot 65	96%	122%	96%	122%	100%	129%
65 tot 68	96%	122%	96%	122%	100%	129%

Gewezen deelnemers	Slecht weer		Mediaan		Goed Weer	
Leeftijds-cohorten	Ondergrens	Bovengrens	Ondergrens	Bovengrens	Ondergrens	Bovengrens
20 tot 25	104%	117%	169%	188%	430%	520%
25 tot 30	96%	110%	144%	163%	329%	401%
30 tot 35	92%	108%	140%	163%	288%	357%
35 tot 40	91%	106%	117%	136%	197%	246%
40 tot 45	100%	115%	109%	129%	162%	204%
45 tot 50	104%	120%	111%	135%	148%	189%
50 tot 55	102%	113%	105%	127%	121%	157%

55 tot 60	97%	115%	104%	129%	116%	150%
60 tot 65	98%	127%	100%	129%	105%	137%
65 tot 68	98%	127%	100%	129%	105%	137%

Gepensio- neerden	Slecht weer		Mediaan		Goed Weer	
Leeftijds- cohorten	Ondergrens	Bovengrens	Ondergrens	Bovengrens	Ondergrens	Bovengrens
68 tot 70	80%	130%	104%	136%	128%	157%
70 tot 75	80%	129%	103%	134%	128%	155%
75 tot 80	78%	127%	101%	132%	127%	153%
80 tot 85	80%	130%	104%	136%	128%	157%
85 tot 90	80%	129%	103%	134%	128%	155%

Bandbreedtes Pensioenresultaat (VVR bedragen)

Hierna staan achtereenvolgens de bandbreedtes voor het pensioenresultaat in het slecht weer, mediaan en goed weer scenario voor actieven, gewezen deelnemers en gepensioneerden.

Actieven	Slecht weer		Mediaan		Goed Weer	
Leeftijds- cohorten	Ondergrens	Bovengrens	Ondergrens	Bovengrens	Ondergrens	Bovengrens
20 tot 25	102%	115%	113%	126%	223%	236%
25 tot 30	97%	111%	104%	117%	186%	198%
30 tot 35	96%	108%	99%	112%	163%	180%
35 tot 40	96%	108%	100%	112%	149%	166%
40 tot 45	97%	109%	98%	111%	140%	162%
45 tot 50	100%	112%	98%	112%	129%	154%
50 tot 55	100%	112%	98%	113%	121%	144%
55 tot 60	98%	110%	98%	116%	118%	147%
60 tot 65	100%	113%	105%	126%	124%	154%
65 tot 68	100%	113%	105%	126%	124%	154%

Gewezen deelnemers	Slecht weer		Mediaan		Goed Weer	
-------------------------------	--------------------	--	----------------	--	------------------	--

Leeftijds-cohorten	Ondergrens	Bovengrens	Ondergrens	Bovengrens	Ondergrens	Bovengrens
20 tot 25	99%	116%	164%	193%	431%	476%
25 tot 30	95%	110%	144%	169%	340%	382%
30 tot 35	91%	112%	137%	165%	295%	343%
35 tot 40	90%	108%	111%	137%	196%	238%
40 tot 45	100%	114%	105%	131%	169%	204%
45 tot 50	105%	125%	111%	137%	158%	191%
50 tot 55	103%	121%	110%	130%	129%	164%
55 tot 60	97%	119%	109%	133%	123%	161%
60 tot 65	103%	117%	107%	133%	112%	158%
65 tot 68	103%	117%	107%	133%	112%	158%

Gepensio-neerden	Slecht weer		Mediaan		Goed Weer	
Leeftijds-cohorten	Ondergrens	Bovengrens	Ondergrens	Bovengrens	Ondergrens	Bovengrens
68 tot 70	93%	113%	105%	128%	129%	151%
70 tot 75	93%	112%	107%	125%	124%	156%
75 tot 80	91%	111%	105%	122%	118%	155%
80 tot 85	93%	113%	105%	128%	129%	151%
85 tot 90	93%	112%	107%	125%	124%	156%

Bandbreedtes netto profijt

	Actieven		Gewezen deelnemers		Gepensioneerden	
Leeftijds-cohorten	Ondergrens	Bovengrens	Ondergrens	Bovengrens	Ondergrens	Bovengrens
20 tot 25	-5%	30%	-20%	140%		
25 tot 30	-5%	25%	-20%	130%		
30 tot 35	-5%	25%	-20%	110%		
35 tot 40	-5%	25%	-20%	95%		
40 tot 45	-5%	25%	-20%	80%		

45 tot 50	-10%	30%	-20%	70%		
50 tot 55	-10%	40%	-15%	60%		
55 tot 60	-10%	40%	-10%	55%		
60 tot 65	-10%	45%	-10%	55%		
65 tot 68	-10%	45%	-5%	45%		
68 tot 70					-5%	40%
70 tot 75					-5%	35%
75 tot 80					-5%	35%
80 tot 85					-5%	25%
85 tot 90					-5%	20%