



Transitieplan

Wet toekomst pensioenen

17 december 2024

Voorwoord

Door de invoering van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) hebben de werkgever en de Centrale Ondernemingsraad (hierna samen: sociale partners) bij Avery Dennison keuzes gemaakt in het kader van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Deze keuzes worden breed gedragen en zijn op grond van artikel 150d PW vastgelegd in het voorliggende transitieplan inclusief financieringsplan. Een van de hoofddoelen van dit transitieplan is om te onderbouwen dat het geheel aan gemaakte afspraken evenwichtig is. Het transitieplan is opgesteld door de werkgever, maar tot stand gekomen in samenwerking tussen de sociale partners en het bestuur van het pensioenfonds. Door middel van een iteratief proces zijn besluiten tot stand gekomen die naar de mening van sociale partners evenwichtig zijn. Sociale partners hebben daarbij uitgebreid stil gestaan bij alternatieven om de gemaakte keuzes te kunnen onderbouwen.

Dit plan wordt door de werkgever aan Stichting Pensioenfonds Avery Dennison (hierna: het pensioenfonds) gestuurd. Het pensioenfonds stelt het transitieplan op diens website beschikbaar. Het opstellen en indienen van het transitieplan is een verplichting van de werkgever. De pensioenregeling is door sociale partners vastgesteld.

Het transitieplan omvat zowel de contractkeuze door sociale partners als het verzoek van de werkgever tot het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten, inclusief de onderbouwing hiervan aan het bestuur van het pensioenfonds. Onderdeel van de afspraken is ook de afspraak over compensatie en de financiering daarvan. Een wettelijke randvoorwaarde is dat er sprake is van een adequate en kostenneutrale compensatie. Deze compensatie is niet verplicht. Iedere compensatie die plaatsvindt, is opgenomen in dit transitieplan. Avery Dennison is voornemens om per 1 juli 2027 over te gaan naar het nieuwe pensioenstelsel.

Het transitieplan biedt rechthebbenden (deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden) inzicht in de samenhang tussen de verschillende keuzes. Dit brengt mee dat de afwegingen die tot de keuzes hebben geleid volledig en transparant weergegeven moeten worden. Zo moet duidelijk worden wat de voor- en nadelen van de gemaakte keuzes zijn.

Het verzoek tot invaren vormt de basis voor de besluitvorming binnen het pensioenfonds over invaren en de opdrachtaanvaarding. Dit is tevens een informatiebron voor de benodigde onderbouwingen in het wettelijk verplichte implementatie- en communicatieplan dat het pensioenfonds opstelt en indient bij de toezichthouders DNB en AFM.

Avery Dennison wil alle betrokken partijen bedanken voor hun waardevolle bijdrage aan de totstandkoming van dit transitieplan.

On behalf of Avery Dennison, the Company

M. Eckart

[M. Eckart \(Dec 17, 2024 17:56 GMT+1\)](#)

Melanie Eckart

VP, Finance, MG-EMENA

Inhoudsopgave

1.	Inleiding.....	6
2.	Verantwoordelijkheden, medezeggenschap en hoorrecht.....	8
2.1.	Betrokken partijen.....	8
2.2.	Toelichting en verantwoording op doorlopen proces.....	9
3.	Kaders, uitgangspunten en randvoorwaarden	11
3.1.	Huidige pensioenregeling.....	11
3.2.	Nabestaandenpensioen	12
3.3.	Arbeidsongeschiktheid.....	12
3.4.	Premie en bijstortingsregeling.....	13
4.	Richtinggevende uitgangspunten en doelstellingen transitie.....	14
4.1.	Uitgangspunten pensioenregeling	14
4.2.	Doelstellingen nieuwe regeling en transitie	15
4.3.	Beoordeling doelstellingen: maatstaven en bandbreedtes.....	17
5.	Contractkeuze en inrichting nieuwe pensioenregeling.....	19
5.1.	Hoofdkenmerken van de Wtp-regeling.....	19
5.2.	Type contract – karakter van de pensioenregeling.....	20
5.3.	Nieuwe pensioenregeling	21
5.4.	Nabestaandenpensioen	24
5.5.	Arbeidsongeschiktheid.....	25
5.6.	Uitkeringsfase: risicodelingsreserve en spreiding	25
6.	Invaren	28
6.1.	Verzoek tot invaren.....	28
6.2.	Methodiek van invaren	28
6.3.	Prioritering doelstellingen bij invaren	28
7.	Inzicht in transitie-effecten inclusief compensatie.....	30
7.1.	Transitie-effecten partner- en wezenpensioen	30
7.2.	Transitie-effecten per deelnemersgroep en leeftijdscohort o.b.v. netto profijt.....	31
7.3.	Transitie-effecten op pensioenresultaat per deelnemersgroep en leeftijdscohort.....	41
7.4.	Verkennde economische omstandigheden.....	43
8.	Samenvatting en conclusie evenwichtigheid	46

9. Bronnen	47
Bijlage A: Compensatie afschaffing doorsneesystematiek en ambitie	48

1. Inleiding

De Wet toekomst pensioenen (hierna: Wtp) is op 1 juli 2023 in werking getreden. Dit heeft tot gevolg dat de pensioenregeling van Avery Dennison aangepast moet worden.

De werkgever heeft, op grond van artikel 150d Pensioenwet, dit transitieplan opgesteld en geeft met dit transitieplan opdracht aan Stichting Pensioenfonds Avery Dennison om de gewijzigde pensioenregeling vanaf 1 juli 2027 uit te gaan voeren. De werkgever verzoekt het fonds in dit verband om de tot de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en –rechten in te varen op basis van artikel 150m Pensioenwet in de Wtp-regeling. Met dit transitieplan geeft de werkgever aan waarom sociale partners gekozen hebben voor de invulling van de Wtp-regeling en waarom zij vinden dat sprake is van een evenwichtige overstap.

Dit transitieplan is enerzijds geschreven voor de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden en anderzijds voor het pensioenfonds. De werkgever realiseert zich dat de informatiebehoeften van de twee doelgroepen uiteen kunnen lopen.

De (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden willen vooral weten welke keuzes zijn gemaakt en wat de gevolgen voor hen zijn.

Voor de opdrachtaanvaarding en het besluit tot invaren heeft het pensioenfonds in hoofdlijnen dezelfde vragen, maar met een grotere mate van diepgang. Daarbij zullen ook de meer technisch relevante onderdelen worden beschreven; specifiek voor compensatie en welke rol het pensioenfonds daarbij heeft. Het pensioenfonds stelt vervolgens een implementatieplan op. Hierbij is de technische uitwerking van wat sociale partners met het contract en invaren beogen van belang voor de onderbouwing van diverse keuzes bij de invulling van het contract.

Dit transitieplan is de vastlegging van de besluitvorming omtrent:

1. de Wtp-regeling (hoofdstuk 5),
2. het invaren van de reeds opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten (hoofdstuk 6) en
3. compensatie voor de gevolgen van de afschaffing van de doorsneesystematiek (hoofdstuk 7).

In hoofdstuk 3 wordt allereerst de bestaande pensioenregeling beschreven. In hoofdstuk 4 worden de richtinggevende uitgangspunten en doelstellingen van de transitie beschreven. Hoofdstuk 5 beschrijft de inrichting van de Wtp-regeling in meer detail. In hoofdstuk 6 wordt het invaren behandeld en in hoofdstuk 7 worden ook de transitie effecten beschreven. Tot slot volgt er een samenvatting in hoofdstuk 8.

Algemene gegevens van dit transitieplan

Kenmerk	
Transitieplan is opgesteld voor	Avery Dennison
Op welke pensioenregeling ziet het transitieplan?	Pensioenreglement van Stichting Pensioenfonds Avery Dennison d.d. 6 maart 2023
Zijn er andere transitieplannen opgesteld?	Nee
Transitiedatum van de Wtp-regeling	1 juli 2027
Sociale partners	
Werkgevers	<ul style="list-style-type: none">• Avery Dennison Materials Europe B.V.• Avery Dennison B.V.• Avery Dennison Materials Nederland B.V.• Avery Dennison Netherlands Investment II B.V.• Avery Dennison Treasury Management B.V.• Avery Dennison Hong Kong B.V.• Avery Dennison Management Services Netherlands B.V.• Paxar B.V.
Werknemersvertegenwoordiging	Centrale Ondernemingsraad (COR)
Pensioenuitvoerder	
Naam pensioenuitvoerder huidige en nieuwe pensioenregeling	Stichting Pensioenfonds Avery Dennison
Pensioenadministrateur	Achmea Pensioen Services
Vereniging van gewezen deelnemers en pensioengerechtigden	Vereniging van Gewezen deelnemers en Pensioengerechtigden Avery Dennison

2. Verantwoordelijkheden, medezeggenschap en hoorrecht

2.1. Betrokken partijen

De betrokken partijen bij de wijziging van de arbeidsvoorwaarde pensioen en de aard van hun betrokkenheid in dit proces zijn:

Partij	Betrokkenheid
Werkgever	Instemming
Centrale Ondernemingsraad (COR)	Instemming
Individuele werknemers	Instemming
Vereniging van Gewezen deelnemers en Pensioengerechtigden Avery Dennison	Hoorrecht
Stichting Pensioenfonds Avery Dennison	Instemming

De werkgever heeft met de Centrale Ondernemingsraad (COR) onderhandelt over de Wtp-regeling. Een aanpassing van een pensioenregeling vereist namelijk instemming van de COR. Omdat de pensioenregeling in de arbeidscontracten van de werknemers staat, is er in principe ook een individueel akkoord nodig van de werknemers. Dit wordt toegelicht in paragraaf 2.2.

Voor de aanpassing van de pensioenregeling is geen individuele instemming nodig van oud-werknemers en gepensioneerden. De pensioenovereenkomst van oud-werknemers en gepensioneerden wijzigt namelijk niet. Dat is niet geheel vanzelfsprekend, omdat het pensioen van oud-werknemers en gepensioneerden wordt ingevaren. Het opgebouwd pensioen wijzigt echter door afkoop gevolgd door inkoop in de nieuwe pensioenovereenkomst. Immers, voorafgaand aan het invaren is sprake van pensioen dat is opgebouwd op basis van een uitkeringsovereenkomst, terwijl na invaren sprake is van pensioen dat is opgebouwd op basis van een premieovereenkomst. Het pensioenfonds voert deze afkoop gevolgd door inkoop uit op verzoek van de werkgever c.q. sociale partners. Die gewijzigde pensioenovereenkomst, waarin de inkoop plaatsvindt, is daarbij een gegeven dat volgt uit de transitie als gevolg van de Wtp. Op grond van de transitie (lees: invaren) vindt er een rechtsgeldige wijziging van de pensioenovereenkomst plaats. Deze wijziging van de pensioenovereenkomst ziet de toekomst en voor zover relevant, uitsluitend op de nieuwe opbouw, vandaar dat de wet wel expliciet voorzien heeft in een instemmingsrecht voor de Ondernemingsraad ten aanzien van de wijziging van de pensioenovereenkomst, alsmede een individueel instemmingsrecht voor de actieve werknemers.

In het kader van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel is in 2024 de *“Vereniging van Gewezen deelnemers en Pensioengerechtigden Avery Dennison”* opgericht. Deze vereniging

vertegenwoordigt een substantieel gedeelte van de pensioengerechtigden en gewezen deelnemers en is dan ook het aanspreekpunt voor de werkgever voor deze groep.

2.2. Toelichting en verantwoording op doorlopen proces

De werkgever heeft met de COR en het pensioenfonds een stuurgroep en een projectgroep opgericht.

	Stuurgroep	Projectgroep
Voorzitter	Onafhankelijk	Onafhankelijk
Leden	Werkgever, COR, fonds	Werkgever en werknemers-vertegenwoordiging (sociale partners)
Adviseurs	Iedere partij afzonderlijk	Iedere partij afzonderlijk
Looptijd	Half 2022 tot eerste helft 2024	Half 2022 tot eind 2024
Frequentie	Driewekelijks	Driewekelijks

De stuurgroep bestond uit de drie partijen (werkgever, COR, fonds) plus hun adviseurs geleid door een onafhankelijke voorzitter. De projectgroep bestond in eerste instantie uit de sociale partners plus hun adviseurs met een onafhankelijk voorzitter. In de eerste helft van 2024 is het pensioenfonds bij de projectgroep aangesloten waardoor de stuurgroep besprekingen niet meer nodig waren.

Vanaf half 2022 zijn de stuur- en projectgroep elke drie weken bij elkaar gekomen om de voortgang van het Wtp project te bespreken. Dit complexe proces is door de werkgever geleid en heeft uiteindelijk in dit transitieplan geresulteerd.

Om de Vereniging van Gewezen deelnemers en Pensioengerechtigden Avery Dennison goed mee te nemen in het proces, zijn er voorlichtingssessies gegeven, waaronder een sessie die open stond voor deelname voor alle leden van de vereniging. Hierbij konden zij alle vragen stellen die zij nodig achten. In deze sessies zijn de doelstellingen van de transitie uiteen gezet, en zijn het bestuur van de vereniging en haar leden meegenomen in de kwantitatieve gevolgen van de transitie als ook de kwalitatieve consequenties en overwegingen.

De Vereniging van Gewezen deelnemers en Pensioengerechtigden Avery Dennison heeft in augustus 2024 een conceptversie van het transitieplan ontvangen. Deze vereniging heeft vervolgens gebruik gemaakt van het hoorrecht zoals bedoeld in artikel 150g van de Pensioenwet.

In een email van 27 september heeft de Vereniging van Gewezen Deelnemers en Pensioengerechtigden Avery Dennison formeel geantwoord op het verzoek van Avery Dennison met betrekking tot het concept-transitieplan. In die email heeft de Vereniging kort gezegd aangegeven voldoende geïnformeerd te zijn over de Wtp, de vragen naar behoren zijn beantwoord, er verder geen vragen zijn. Tenslotte heeft de Vereniging gemeld positief te staan ten opzichte van de voorstellen over de transitie inclusief invaren. Dit oordeel heeft niet geleid tot aanpassingen aan het transitieplan.

Avery Dennison heeft aan de Vereniging gemeld dat de definitieve versie van het transitieplan met de Vereniging gedeeld zal worden, zodra dat plan beschikbaar is. Ook is gemeld dat Avery Dennison uiteraard bereid is om daar dan een bijbehorende toelichting op te geven, echter ook dat in die fase geen overleg meer mogelijk is over de inhoud van het transitieplan.

De werkgever verzoekt de COR formeel om in te stemmen met de wijziging van de pensioenregeling zoals bedoel in artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden. Dit transitieplan zal bij bovengenoemd instemmingsverzoek worden gevoegd. Zodra de COR formeel heeft ingestemd, zal de werkgever alle werknemers informeren en vervolgens verzoeken om eveneens in te stemmen met de wijziging van de pensioenregeling. Daarna zal het transitieplan worden gedeeld met het pensioenfonds.

De pensioenregeling is onderdeel van de arbeidsvoorwaarden van de werknemers van Avery Dennison. Het is daarom in principe noodzakelijk dat iedere werknemer individueel instemt met de wijziging van de pensioenregeling. Dit vereist een zorgvuldig communicatietraject. Daarom worden er op verschillende locaties voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd, in zowel Engels als Nederlands. In deze sessies zullen vertegenwoordigers van de projectgroep aanwezig zijn die vragen kunnen beantwoorden en de overwegingen en voordelen van de transitie voor de werknemers kunnen schetsen. In deze sessies zal ook aandacht zijn voor eventuele nadelen en de maatregelen die zijn genomen om deze te beperken of mitigeren.

Naast de voorlichtingsbijeenkomsten ontvangen alle werknemers een informatiepakket met aanvullende informatie, en is er de gelegenheid via verschillende routes vragen te stellen. Werknemers krijgen tenminste 5 weken de tijd om de informatie tot zich te nemen en vragen te stellen. Instemming wordt digitaal vastgelegd.

3. Kaders, uitgangspunten en randvoorwaarden

De huidige pensioenregeling is het startpunt waartegen sociale partners keuzes hebben gemaakt.

3.1. Huidige pensioenregeling

De hoofdlijnen van het in 2024 geldende pensioenreglement zijn als volgt:

Kenmerk	Invulling
Basisregeling	Middelloon
Toetredingsleeftijd	18 jaar
Pensioen-richtleeftijd	De eerste dag van de maand gelegen na de maand waarin de deelnemer 68 jaar wordt
Pensioengevend salaris (PS)	Twaalfmaal het vaste maandsalaris inclusief vakantietoeslag, ATV-toeslag, de vaste eindejaarsuitkering, en de ploegentoeslag met een maximum van 8,11% van het pensioengevend salaris.
Maximum PS	Als pensioengevend salaris wordt, bij een voltijd dienstbetrekking, maximaal €137.800,- in aanmerking genomen. Dit bedrag (vastgesteld voor het jaar 2024) wordt jaarlijks per 1 januari aangepast met de in Wet inkomstenbelasting 2001 genoemde contractloonontwikkelingsfactor, inclusief eventuele afronding.
Franchise	De franchise zal bij vaststelling nooit minder bedragen dan de dan geldende minimaal fiscaal vereiste franchise. Het bestuur stelt jaarlijks per 1 juli de franchise op basis van de per 1 juli geldende AOW-bedragen (€17.887,- per 1 juli 2024)
Pensioengrondslag (PG)	Pensioengevend salaris minus franchise. De pensioengrondslag wordt bij aanvang van het deelnemerschap en vervolgens jaarlijks op 1 juli vastgesteld op basis van het per die datum geldende salaris.
PG bij deeltijd	Het daadwerkelijk genoten salaris wordt herleid naar een salaris alsof sprake is van een voltijdsdienstbetrekking. Hiervan wordt de franchise afgetrokken. De pensioengrondslag is het verkregen bedrag, vermenigvuldigd met de deeltijdfactor. Deze deeltijdfactor wordt berekend door het voor de deelnemer geldende aantal werkuren per week te delen door het aantal uren dat bij diens werkgever geldt voor werknemers met een volledige dienstbetrekking.

Kenmerk	Invulling
Opbouwpercentage	Het jaarlijks op te bouwen ouderdomspensioen bedraagt 1,875% van de jaarlijks vast te stellen pensioengrondslag.
Toeslagen	Op de pensioenaanspraken wordt jaarlijks op 1 januari toeslag verleend van maximaal de ontwikkeling van de cao-lonen bij de werkgever zoals die zich voordoet van oktober tot oktober voorafgaande aan het moment van toeslagverlening, of – mocht dit hoger zijn – de toeslagverlening zoals die aan de pensioengerechtigden en gewezen deelnemers zal worden gegeven op basis van de CPI (alle bestedingen, afgeleid). Het bestuur van het fonds beslist evenwel jaarlijks in hoeverre de pensioenaanspraken worden aangepast. Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening is geen bestemmingsreserve gevormd en wordt geen premie betaald.

3.2. Nabestaandenpensioen

Het nabestaandenpensioen bestaat uit twee onderdelen: partnerpensioen en wezenpensioen.

- Het jaarlijks partnerpensioen bij het overlijden van de deelnemer voor pensioendatum is gelijk aan 70% van het ouderdomspensioen dat de deelnemer tot en met de datum van overlijden opgebouwd heeft inclusief 70% van het ouderdomspensioen dat de deelnemer nog opgebouwd zou hebben indien diegene van het moment van overlijden tot het bereiken van de pensioenrichtdatum zou hebben deelgenomen, op basis van diens laatste pensioengrondslag.
- Voor ieder kind is het wezenpensioen 14% (volle wees 28%) van het (bereikbare) ouderdomspensioen.
- Voor de exacte definitie van het huidige partnerpensioen wordt verwezen artikel 7.4 van het pensioenreglement.

3.3. Arbeidsongeschiktheid

Als de deelnemer arbeidsongeschikt (ao) wordt verklaard door het UWV en een WIA- of WAO-uitkering ontvangt, dan eindigt de normale opbouw van het ouderdomspensioen, partnerpensioen en wezenpensioen op het moment dat diegene deze-uitkering ontvangt. Om te voorkomen dat het stoppen van premiebetaling zou leiden tot minder aanspraken en -rechten en daarmee een lager pensioen voor de deelnemer, wordt de opbouw van deze pensioenen in plaats daarvan voortgezet door het fonds en wordt de deelnemer vrijgesteld van premiebetaling.

De hoogte van de premiebetaling waarvoor de deelnemer is vrijgesteld, is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid. Hierbij wordt aangesloten bij de beoordeling door het UWV:

- Nog volledig in dienst

Mate van arbeidsongeschiktheid	Voortzetting	Premievrijstelling
< 45%	100%	0%
45% - 65%	100%	50%
>65%	100%	100%

- Uit dienst:

Mate van arbeidsongeschiktheid	Voortzetting	Premievrijstelling
< 45%	0%	0%
45% - 65%	50%	100%
>65%	100%	100%

3.4. Premie en bijstortingsregeling

De huidige premie is 33% van de PG, waarvan een derde door de werknemers (11%) en twee derde door de werkgever (22%) wordt betaald.

Daarnaast is in artikel 4 van de Uitvoeringsovereenkomst tussen de werkgevers en het fonds een bijstortingsverplichting opgenomen. Van bijstorting kan sprake zijn als de pensioenaanspraken en pensioenrechten zonder bijstortingen zouden moeten worden gekort, omdat de beleidsdekkingsgraad van het fonds onder de gestelde eisen ten aanzien van het vereist eigen vermogen en/of minimaal vereist eigen vermogen valt. Doelstelling van de bijstorting is een dergelijke korting te voorkomen.

Nadere details en afspraken zijn vastgelegd in de uitvoeringsovereenkomst tussen werkgever en pensioenfonds.

4. Richtinggevende uitgangspunten en doelstellingen transitie

4.1. Uitgangspunten pensioenregeling

De sociale partners hebben als uitgangspunten geformuleerd:

1. Voor de Wtp-regeling:
 - a. De pensioenregeling in overeenstemming te brengen met de Wet toekomst pensioenen.
 - b. Over te gaan op de flexibele premieregeling (FPR) onder de Wtp.
 - c. Achmea Pensioen Services (APS) verzorgt de pensioenadministratie voor het pensioenfonds. De Wtp-regeling wordt zodanig ingericht dat APS deze kan uitvoeren.
2. Invaren: De bestaande pensioenrechten in te varen.
3. Compensatie en risico's nieuwe regeling:
 - a. Het vervallen van de doorsneesystematiek wordt op evenwichtige wijze dus zoveel mogelijk volledig gecompenseerd, gefinancierd uit het reservevermogen van het fonds.
 - b. Het vervallen van de bijstortingsverplichting wordt op evenwichtige wijze gecompenseerd, gelijkwaardig aan de berekende schadelast per leeftijdscohort gebaseerd op een 20 jaar horizon, en wordt gefinancierd door de werkgever.
 - c. De risico's met betrekking tot de volatiliteit van de uitkeringen worden verkleind, middels een risicodelingsreserve (RDR).

Na een zorgvuldig strategisch oriëntatietraject op de pensioenuitvoering wensen sociale partners het pensioenfonds van Avery Dennison te blijven beschouwen als de pensioenuitvoerder, immers:

- Door de wijze waarop het pensioenfonds is georganiseerd levert het pensioenfonds toegevoegde waarde op om ook de toekomstige regeling bij het pensioenfonds neer te leggen.
- Het pensioenfonds is in staat de nieuwe premieregeling uit te kunnen voeren.
- De lijnen tussen sociale partners en het pensioenfonds zijn kort, zowel voor deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden, als voor werkgevers/sociale partners. De toegankelijkheid, betrokkenheid, en solidariteit van het pensioenfonds is groot.
- Er wordt door het pensioenfonds zeer zorgvuldig gekeken naar de inrichting van de systemen, waarbij onder andere de uitvoeringskosten in het oog worden gehouden.

4.2. Doelstellingen nieuwe regeling en transitie

De sociale partners zijn zich er bewust van dat de hoogte van de pensioenuitkering in het nieuwe stelsel niet vaststaat, net zoals dat onder het FTK niet vaststond, maar de onzekerheid rondom de hoogte van de pensioenuitkering wordt groter voor de deelnemers. Het pensioen is primair afhankelijk van de ontwikkeling van het persoonlijk pensioenvermogen en omzettingfactoren van het pensioenvermogen naar de pensioenuitkering op basis van de toedeelregels, die het fonds vaststelt.

De sociale partners streven naar een evenwichtige transitie en zijn van mening dat sprake is van een evenwichtige transitie wanneer voldaan is aan de volgende doelstellingen:

1. **Evenwichtige kosten:** een gelijkblijvende bruto premie voor de pensioenregeling, van ca. 33%.
2. **Evenwichtige pensioenresultaten:** Er wordt compensatie geboden voor een eventuele achteruitgang in pensioenresultaten als gevolg van de overgang naar de Wtp-regeling.

Hierbij geldt dat de volgende punten in de Wtp-regeling moeten worden gecompenseerd:

- a. Het afschaffen van de doorsneesystematiek (nominaal)
- b. (Gedeeltelijke) inhaal van de gemiste toeslagen
- c. (Gedeeltelijke) compensatie van de doorsneesystematiek (ambitie)
- d. Het afschaffen van de bijstortingsregeling

Bij gedeeltelijke compensatie van elementen die de toeslagverlening raken, kan dit evenwichtig zijn daar de toeslagverlening voorwaardelijk is. Bij ongewijzigde voortzetting van de huidige regeling zou immers ook geen garantie op volledige toeslagverlening zijn geweest.

3. **Stabiele en grotendeels waarde vaste uitkering:** Sociale partners streven een pensioenregeling na waarin een zorgvuldige balans wordt gevonden tussen waarde vastheid enerzijds, en stabiliteit van de uitkering anderzijds. Uitkeringsgerechtigden moeten kunnen rekenen op een stabiel inkomen met beperkte kans op daling. Tegelijk moet het inkomen op een voldoende hoog niveau liggen en tenminste deels waarde vast zijn. Dit kan worden bereikt door enerzijds groei van het kapitaal tijdens de opbouw fase, en anderzijds voldoende kans op verhoging van de uitkering tijdens de uitkerings fase.

Stabiliteit van de uitkering, hoogte van de uitkering en waarde vastheid zijn doelstellingen die deels in conflict zijn, daar verhoging van de (verwachte) uitkering gefinancierd wordt uit beleggingsresultaten die inherent risico kennen en daarmee de stabiliteit negatief beïnvloeden.

Sociale partners vragen het pensioenfonds om hierin een zorgvuldige afweging te maken, rekening houdend met de risicopreferentie van de deelnemers.

4.3. Beoordeling doelstellingen: maatstaven en bandbreedtes

De doelstellingen voor de transitie zoals hiervoor beschreven zullen worden beoordeeld aan de hand van zowel kwalitatieve als kwantitatieve maatstaven. Voor de kwantitatieve maatstaven wordt als uitgangspunt gebruikt:

1. De verwachte pensioenresultaten

Deze worden voor de regeling voor én na transitie berekend conform de Uniforme Reken Methodiek (URM). Vervolgens worden deze resultaten uitgedrukt als ratio, zodanig dat een ratio van meer dan 100% een verwachte stijging van het pensioenresultaat als gevolg van de transitie uitdrukt. Daarbij wordt het 5%-percentiel (slecht weer), 50%-percentiel (mediaan) en 95% percentiel (goed weer) in acht genomen met daarbij de volgende bandbreedtes:

Deelnemers:

Mediaan: Ratio van 100% tot 150%

Slecht weer: Ratio van 80% tot 125%

Goed weer: Ratio van 100% tot 400%

Gewezen deelnemers:

Mediaan: Ratio van 100% tot 200%

Slecht weer: Ratio van 60% tot 125%

Goed weer: Ratio van 100% tot 800%

Pensioengerechtigden:

Mediaan: Ratio van 100% tot 150%

Slecht weer: Ratio van 80% tot 125%

Goed weer: Ratio van 100% tot 175%

2. Het verschil in netto profijt

Conform wettelijk voorschrift wordt het verwachte netto profijt voor zowel de huidige regeling als de regeling na transitie berekend. Voor het netto profijt voorafgaand aan transitie wordt de bijstortingsregeling buiten beschouwing gelaten, daar dit een financieringsafpraak betreft tussen werkgever en pensioenfonds die voorafgaand aan het transitiemoment separaat wordt afgewikkeld en geen onderdeel is van de arbeidsvoorwaardelijke toezegging aan de deelnemers.

Het verschil hiertussen (zgn 'delta netto profijt') wordt als uitgangspunt voor de

beoordeling gehanteerd. Hierbij dient het verschil in netto profijt voor alle deelnemersgroepen tussen -5% en +30% te liggen.

De transitie wordt als evenwichtig beoordeeld indien de uitkomsten van de hierboven maatstaven binnen de beoogde bandbreedtes vallen. Door de structurele wijzigingen in het pensioenstelsel is het effect hiervan leeftijdsafhankelijk. Met name jonge deelnemers worden verwacht te profiteren in positieve scenario's ('goed weer') waardoor de acceptabele bandbreedtes in positieve zin ruim zijn gedefinieerd. Daarentegen is de verwachting dat oudere deelnemers op korte termijn zullen profiteren van de transitie, waardoor met name het verschil in netto profijt voor deze groep significant positief kan uitvallen. De balans tussen de verschillende maatstaven en effecten is kwalitatief beoordeeld.

Voor alle netto profijt berekeningen en maatstaven geldt dat de analyse wordt uitgevoerd met als startpunt de huidige regeling na beëindiging van de bijstortingsverplichting, daar deze als onderdeel van de transitie wordt beëindigd.

5. Contractkeuze en inrichting nieuwe pensioenregeling

5.1. Hoofdkenmerken van de Wtp-regeling

De huidige pensioenregeling is een middelloonregeling. Deze regeling kan door de Wtp niet ongewijzigd gehandhaafd blijven. In het nieuwe pensioenstelsel is door sociale partners gekozen voor een flexibele premieregeling.

De pensioenregeling is verplicht voor de werknemers van Avery Dennison, dat zijn Avery Dennison Materials Europe B.V., Avery Dennison B.V., Avery Dennison Materials Nederland B.V., Avery Dennison Netherlands Investment II B.V., Avery Dennison Treasury Management B.V., Avery Dennison Hong Kong B.V., Avery Dennison Management Services Netherlands B.V., en Paxar B.V.

De kenmerken van Wtp-regeling zijn:

1. Pensioenpremie

Uitgangspunt is een maximale bruto premie van 33%, bestaande uit een netto premie van 27% van de pensioengrondslag vermeerderd met maximaal 6% van de pensioengrondslag voor risicopremies en uitvoeringskosten. De werkgever en werknemer blijven hetzelfde deel financieren (twee derde respectievelijk een derde, oftewel 22% om 11% van de pensioengrondslag). Een onder- of overschrijding van de bruto premie komt voor rekening van de werkgever, doch uiterlijk tot een overschrijding van 0,5% van de pensioengrondslag. Indien sprake is van een overschrijding van meer dan 0,5% treden sociale partners in overleg over de benodigde stappen om de premie binnen de beoogde bandbreedte te brengen.

2. Pensioenuitkeringen via uitkeringscollectief

Een spreiding van verhogingen en verlagingen van de pensioenuitkeringen wordt ingezet om de variabiliteit in de uitkeringen te verminderen. De risicodelingsreserve (RDR) wordt ingezet om eventuele verlagingen van de pensioenuitkeringen te voorkomen of beperken voor zover mogelijk, voor zowel huidige als toekomstige pensioengerechtigden. De initiële opbouw van de RDR vindt na de transitie plaats door middel van een eenmalige inleg van 2% van het kapitaal van de pensioengerechtigden op het moment van toetreden tot de collectieve uitkeringsfase.

Een uitkeringscollectief zorgt in beginsel voor gelijke stijging of daling van alle pensioenuitkeringen. Een risicodelingsreserve geeft extra zekerheid op een uitkering die niet te vaak verlaagd moet worden

3. Nabestaandenpensioen

Het partnerpensioen vóór pensionering wordt op risicobasis verzekerd en bedraagt 40% van het pensioengevend salaris. Het wezenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum wordt op

risicobasis verzekerd en bedraagt 20% van het pensioengevend salaris. De uitkering voor volle wezen wordt verdubbeld.

De hoogte van het nabestaandenpensioen vanaf pensioendatum is afhankelijk van de keuzes die de deelnemer maakt op pensioendatum, maar in beginsel is de verhouding tussen variabel ouderdompensioen en variabel partnerpensioen 100:70.

4. Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

Bij arbeidsongeschiktheid wordt de deelname premievrij voortgezet.

De belangrijkste argumenten voor deze nieuwe regeling zijn:

1. De pensioenresultaten voor werknemers komen in een mediaan scenario minimaal net zo goed uit als in de huidige regeling
2. De dekking van het nabestaandenpensioen verbetert voor de meeste deelnemers
3. Een uitkeringscollectief zorgt in beginsel voor gelijke stijging of daling van alle pensioenuitkeringen. Een risicodelingsreserve geeft extra zekerheid op een uitkering die niet te vaak verlaagd moet worden.
4. Bij arbeidsongeschiktheid wordt de deelname premievrij voortgezet.

Het opgebouwde pensioen en de pensioenuitkeringen worden ingevaren in een flexibele premieregeling

In hoofdstuk 7 wordt een nadere uitwerking gegeven van de effecten van de transitie voor verschillende deelnemersgroepen en leeftijden.

5.2. Type contract – karakter van de pensioenregeling

Sociale partners hebben na zorgvuldige afweging gekozen voor de flexibele premieregeling (FPR). Daarbij is de afweging gemaakt in hoeverre de solidaire of de flexibele premieregeling aansluit bij de wensen van zowel sociale partners en de kenmerken van de deelnemers aan de pensioenregeling van Avery Dennison.

De FPR kenmerkt zich onder meer door een gescheiden opbouw- en uitkeringsfase, waarbij op pensioendatum een opgebouwd individueel pensioenkapitaal wordt omgezet in of gebruikt voor een levenslange pensioenuitkering. Het beleggingsbeleid wordt op basis van specifieke beleggingsmixen per leeftijdscohort (*lifecycles*) vormgegeven. Financiële mee- en tegenvallers worden op basis van behaalde rendementen direct verwerkt in de persoonlijke pensioenvermogens.

De deelnemer kan daarnaast op de pensioendatum kiezen tussen een vaste pensioenuitkering of een variabele pensioenuitkering. Indien het pensioenfonds niet beide opties wil aanbieden, heeft de deelnemer recht om te 'shoppen' bij andere uitvoerders voor de niet aangeboden uitkeringsvorm.

Bij de variabele uitkering wordt het pensioenkapitaal in de uitkeringsfase in een bepaalde mate risicodragend doorgelegd. In de flexibele premieregeling wordt het beleggingsrisico en het micro- en macro-langlevenrisico gedragen door de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden. Deze risico's kunnen in de uitkeringsfase collectief worden gedeeld via een collectieve toedelingskring.

5.3. Nieuwe pensioenregeling

De elementen van Wtp-regeling zijn als volgt:

Kenmerk	Invulling
Type pensioenregeling	Flexibele premieregeling (premieovereenkomst)
Toetredingsleeftijd	18 jaar
Pensioenrichtleeftijd	Eerste dag van de maand gelegen na de maand waarin de deelnemer 68 jaar wordt
Pensioengrondslag	Pensioengevend salaris minus franchise
Pensioengevend salaris	12 maal het vaste maandsalaris inclusief vakantietoelage, ATV toeslag, de vaste eindejaarsuitkering en de ploegentoeslag met een maximum van 8,11% van het pensioengevend salaris.
Maximum pensioengevend salaris	Fiscaal maximaal
Franchise	Jaarlijkse vaststelling o.b.v. aow-bedragen
Ouderdomspensioen	Afhankelijk van het opgebouwde vermogen en de factoren in de uitkeringsfase
Risicodelingsreserve	Ja, (beleid nader in te vullen door het fonds)
Uitkeringsfase	Collectief
Premievrijstelling bij ao	Zoveel mogelijk gelijk aan de huidige pensioenregeling
Keuzemogelijkheden pensionering	Zoveel mogelijk gelijk aan de huidige pensioenregeling: <ul style="list-style-type: none"> - Vervroeging/uitstel pensioenleeftijd - Deeltijdpensioen - Uitruil partnerpensioen in ouderdomspensioen en andersom
Hoogte premie	33% (netto premie 27%) van de pensioengrondslagensom

Kenmerk	Invulling
Werkgeversdeel premie	22% (gelijk aan huidige premieniveau) van de pensioengrondslagensom
Werknemersdeel premie	11% (gelijk aan huidige premieniveau) van de pensioengrondslagensom

Toelichting

Type pensioenregeling

De Wtp-regeling krijgt het karakter van de flexibele premieregeling. Dit is een premieovereenkomst met meer individuele keuzes dan in de solidaire premieregeling. De individuele deelnemer heeft de keuze in de mate van beleggingsrisico en tussen een vaste of variabele uitkering. De risico's inzake overlijden, micro-langleven en arbeidsongeschiktheid worden collectief gedeeld.

Toetredingsleeftijd

In het huidige pensioenreglement is een toetredingsleeftijd van 18 jaar opgenomen. Deze blijft van kracht in het nieuwe pensioenreglement.

Pensioengevend salaris

De omschrijving van het pensioengevend salaris blijft gelijk aan de huidige omschrijving. Het pensioengevend salaris bedraagt 12 maal het vaste maandsalaris inclusief vakantietoeslag, ATV-toeslag, de vaste eindejaarsuitkering, en de ploegentoeslag met een maximum van 8,11% van het pensioengevend salaris. Als pensioengevend salaris wordt, bij een voltijd dienstbetrekking, maximaal €137.800,- (2024) in aanmerking genomen. Dit bedrag (vastgesteld voor het jaar 2024) wordt jaarlijks per 1 januari aangepast met de in Wet inkomstenbelasting 2001 genoemde contractloonontwikkelingsfactor, inclusief eventuele afronding. Voor de deelnemer die arbeidsongeschikt wordt en die nog niet in aanmerking komt voor premievrijstelling wordt de pensioengrondslag vastgesteld aan de hand van het pensioengevend salaris dat de deelnemer genoot op het moment vlak vóór arbeidsongeschikt worden, vermeerderd met de algemene (CAO-)loonstijging(en) binnen de vennootschap van de werkgever waar diegene werkzaam is.

Franchise

De omschrijving van de franchise blijft gelijk aan de definitie in de huidige pensioenregeling. De franchise zal bij vaststelling nooit minder bedragen dan de dan geldende minimaal fiscaal vereiste franchise. Het bestuur van het fonds stelt de franchise op basis van de per 1 juli geldende AOW bedragen (€ 17.887 voor 2024) jaarlijks vast.

Pensioengrondslag bij ouderschapsverlof en geboorteverlof

Dit blijft gelijk aan de systematiek van de huidige pensioenregeling. Wanneer een deelnemer gebruik maakt van ouderschapsverlof of geboorteverlof, wordt de pensioengrondslag vastgesteld op basis van het salaris dat de deelnemer verdient zou hebben wanneer diegene geen gebruik gemaakt zou hebben van het ouderschapsverlof of geboorteverlof.

Pensioengrondslag bij demotie

Dit blijft gelijk aan de systematiek van de huidige pensioenregeling.

Voor de deelnemer van 58 jaar of ouder die - vanwege terugplaatsing in functie op eigen verzoek, dan wel vanwege terugplaatsing op verzoek van de werkgever, maar wel op basis van wederzijds goedvinden, in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, of - werkzaam is op basis van een 38-urige of 36-urige werkweek en gebruik maakt van de door de werkgever geboden mogelijkheid van een vierdaagse werkweek geldt dat diens pensioengrondslag gehandhaafd blijft op het niveau voorafgaande aan bovenbedoelde demotie. De pensioengrondslag zal jaarlijks per 1 juli opnieuw worden vastgesteld in lijn met de in de cao af te spreken verhogingen.

Ouderdomspensioen

De systematiek van ingang en duur blijft gelijk aan de huidige pensioenregeling. Het ouderdomspensioen gaat in beginsel in op de pensioenrichtleeftijd: de eerste dag van de maand gelegen na de maand waarin de deelnemer 68 jaar wordt. De pensioendatum ook gelegen zijn op een eerdere of latere datum. Het ouderdomspensioen wordt uitgekeerd tot en met de laatste dag van de maand waarin de pensioengerechtigde overlijdt.

Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

Uitgangspunt is zoveel mogelijk gelijk aan de huidige pensioenregeling voor zover dit mogelijk is. Dit is nog nader overeen te komen.

Keuzemogelijkheden bij pensionering

Deze zullen zoveel als mogelijk ongewijzigd blijven. Wettelijk verplichte extra keuzemogelijkheden zoals het ineens laten uitkeren van een deel van het pensioen op pensioendatum, en het zgn 'shoprecht' voor uitkeringsvormen die niet worden aangeboden door het pensioenfonds zullen aan de mogelijkheden worden toegevoegd. Dit geldt ook voor de wettelijk verplichte keuzemogelijkheden die op de transitiedatum aan op dat moment reeds gepensioneerde deelnemers moeten worden geboden.

5.4. Nabestaandenpensioen

Partnerpensioen voor pensioendatum

Het partnerpensioen gedurende de dienstbetrekking wordt verzekerd op risicobasis. De hoogte bedraagt 40% van het pensioengevend salaris. Ingangsdatum en einddatum van het partnerpensioen blijven ongewijzigd.

Dekking van het partnerpensioen wordt bij einde dienstverband voor de pensioeningangsdatum voor 3 maanden voortgezet conform het wettelijk minimum.

Partnerpensioen na pensioendatum

De hoogte hiervan is afhankelijk van het vermogen van de deelnemer en de keuzes die gemaakt worden. Het reeds opgebouwde partnerpensioen wordt, in overeenstemming met het hiervoor geldende overgangsrecht uit de Pensioenwet, gerespecteerd. Ingangsdatum en einddatum van het partnerpensioen blijft ongewijzigd.

Wezenpensioen

Het wezenpensioen is op risicobasis verzekerd als een percentage van het pensioengevend salaris. Dat is 20% van het pensioengevend salaris en voor volle wezen het dubbele. Een eventuele uitkering voor een wees loopt maximaal tot de wees de leeftijd van 25 jaar bereikt.

5.5. Arbeidsongeschiktheid

Als de deelnemer volledig arbeidsongeschikt wordt en een WIA- of WAO-uitkering ontvangt, dan eindigt op het moment dat diegene een WIA- of WAO-uitkering ontvangt de normale opbouw van het ouderdoms-, partner- en wezenpensioen. Om pensioenverlies te voorkomen, wordt in plaats daarvan de opbouw van deze pensioenen voortgezet door het fonds en wordt de deelnemer vrijgesteld van premiebetaling. De deelnemer heeft recht op deze verdere opbouw en premievrijstelling wegens arbeidsongeschiktheid op voorwaarde dat de arbeidsongeschiktheid is ontstaan na aanvang van de dienstbetrekking.

- Nog volledig in dienst

Mate van arbeidsongeschiktheid	Voortzetting	Premievrijstelling
< 45%	100%	0%
45% - 65%	100%	50%
>65%	100%	100%

- Uit dienst:

Mate van arbeidsongeschiktheid	Voortzetting	Premievrijstelling
< 45%	0%	0%
45% - 65%	50%	100%
>65%	100%	100%

5.6. Uitkeringsfase: risicodelingsreserve en spreiding

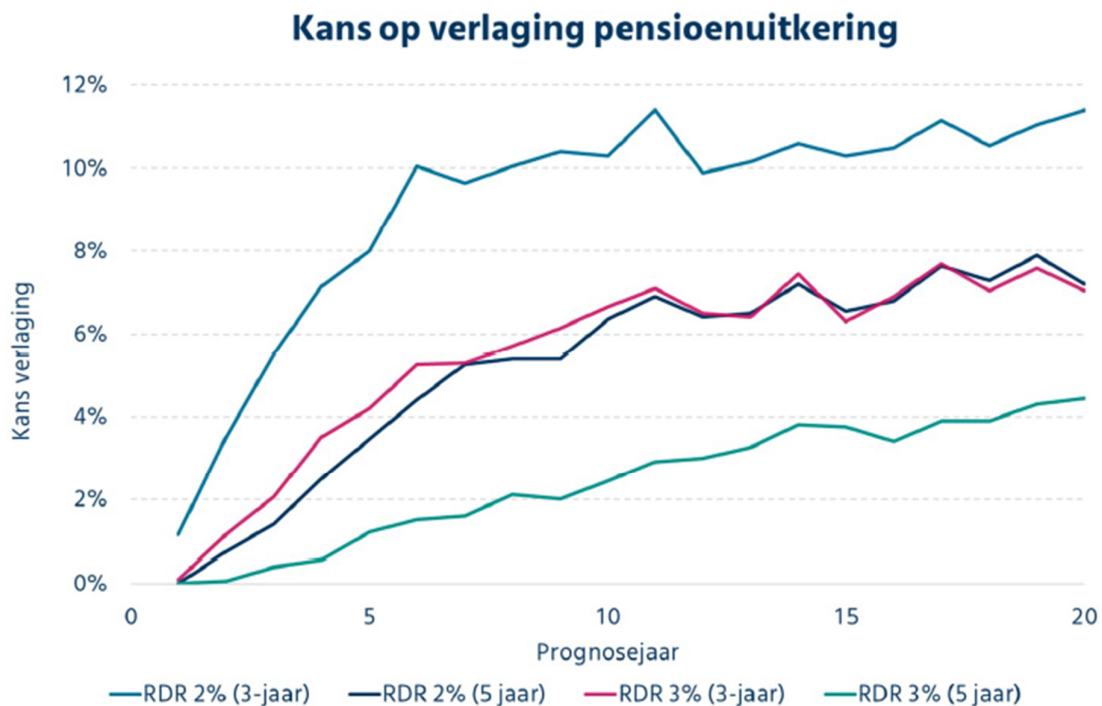
In het nieuwe pensioenstelsel zijn er geen indexaties meer, ook wel toeslagverlening genoemd. De persoonlijke pensioenvermogens fluctueren in principe mee met het rendement op de

beleggingen. Dat heeft gevolgen voor de hoogte van de (verwachte) pensioenuitkering. De uitkeringen kunnen daardoor zowel omhoog als ook omlaag gaan.

Uit onderzoek blijkt dat veel deelnemers een stabiele uitkering belangrijk vinden. Daarom hebben de sociale partners ervoor gekozen een stabiele uitkering te realiseren door:

1. een risicodelingsreserve (RDR) te vormen om de kans op verlaging van de uitkeringen te verminderen. De initiële opbouw van de risicodelingsreserve kan doormiddel van een eenmalige inleg een deel van het kapitaal van de pensioengerechtigde op het moment van pensionering of op het moment van toetreding tot de collectieve uitkeringsfase. Bij het invaren op het moment van transitie wordt de RDR bij aanvang van de nieuwe regeling gevuld zodoende dat de werking van de RDR voor de pensioengerechtigden op de transitiedatum kan worden geborgd. Deze initiële vulling, gebaseerd op onderzoek van het pensioenfonds, zal naar verwachting gelijk zijn aan een niveau van 2%. Daarbij wordt vooralsnog uitgegaan van een maximale onttrekking van 25% van de reserve, hoewel het pensioenfonds kan besluiten dit nog nader bij te stellen wanneer daar aanleiding voor blijkt.
2. verhogingen en verlagingen te spreiden over een periode van 5 jaar. Goede en slechte jaren 'compenseren' elkaar op die manier.

Bij aanhoudend slechte resultaten is de reserve uiteraard eindig, en kan verlaging alsnog aan de orde zijn. Echter, onderstaande analyse laat zien dat door het spreiden en toepassen van de RDR, de kans op verlagen relatief klein is.



Het voorstel voor de Wtp-regeling is om verhoging en verlaging van de uitkering te spreiden en een risicodelingsreserve te vormen om de variabiliteit in de uitkeringen te verminderen.

Sociale partners vragen het pensioenfonds om de exacte hoogte van de reserve en bijbehorende vul- en onttrekking methodiek af te stemmen op de hiervoor omschreven doelen, en daarbij een afweging te maken tussen enerzijds het beperken van de kans op verlaging van de uitkering in enig jaar, maar ook het beperkt houden van de omvang van de reserve.

6. Invaren

6.1. Verzoek tot invaren

In verband met de wijziging van de pensioenovereenkomst doet de werkgever het verzoek aan het fonds om de per 1 juli 2027 opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten door middel van een collectieve waardeoverdracht als bedoeld in artikel 150m Pensioenwet, in te varen naar de nieuwe pensioenregeling.

6.2. Methodiek van invaren

De werkgever heeft een voorkeur voor de zogenaamde VBA-methode van invaren, mede naar aanleiding van onderbouwing door het pensioenfonds dat deze methode beter aansluit bij de kenmerken van het pensioenfonds. Het is de taak van het pensioenfondsbestuur de methodiek voor het invaren vast te stellen, uitgaande van een evenwichtige belangenafweging. De uiteindelijk definitieve keuze voor de omrekenmethode waarmee wordt ingevaren is aan het bestuur van het fonds.

6.3. Prioritering doelstellingen bij invaren

De dekkingsgraad op het moment van invaren is belangrijk om vast te stellen welke doelstellingen kunnen worden bereikt.

Sociale partners hebben de volgende prioritering vastgesteld:

1. Invaren nominale aanspraken
2. Vulling verplichte reserves (MVEV/ROR)
3. Invaren aanspraken conform de VBA-methodiek
4. Compensatie afschaffing doorsneesystematiek (nominaal).

De berekende compensatie is een leeftijdsafhankelijk percentage van de pensioengrondslag.

5. Compensatie negatief netto profijt

De berekende compensatie is een leeftijdsafhankelijk percentage van de voorziening. Voor deze compensatie wordt vermogen gelijk aan 0,5%-punt van de totale voorziening beschikbaar gesteld.

6. A) Inhaaltoeslagen
B) Compensatie doorsneesystematiek (ambitie)

Deze elementen worden met gelijke prioriteit 'zij aan zij' toegekend. Indien voldoende middelen aanwezig zijn om bijvoorbeeld 50% van de inhaaltoeslagen toe te kennen, zal ook 50% van de compensatie van de ambitie worden toegekend.

De toeslagachterstand is op individueel niveau vastgesteld en wordt berekend als individueel percentage van de opgebouwde rechten. De toeslagachterstand wordt op transitiedatum herijkt. De compensatie doorsneesystematiek (ambitie) is berekend als een leeftijdsafhankelijk percentage van de pensioengrondslag.

7. Verhoging van alle persoonlijke pensioenvermogens.

Indien bij zeer hoge dekkingsgraden alle hiervoor genoemde doelstellingen worden bereikt, zal het resterende vermogen worden aangewend om de persoonlijke pensioenvermogens van alle deelnemers naar rato te verhogen met een gelijk percentage. Hierbij is het uitgangspunt de aanspraak zoals die gold in de huidige regeling.

De hierboven omschreven prioritering is van toepassing nadat de financiële afwikkeling van de bijstortingsverplichting heeft plaatsgevonden.

De prioritering wordt als evenwichtig gezien. Doelstelling 1 t/m 3 volgt uit de reeds bestaande verplichtingen en de wettelijke vereisten. Doelstelling 4 en 5 dienen ter compensatie van een rechtstreeks gevolg van de transitie. Doelstelling 6A en 6B zien toe op compensatie van een voorwaardelijke toekomstige toeslagverlening en zijn daarmee van lagere prioriteit. Doelstelling 7 betreft een sluitpost voor extreem hoge dekkingsgraden. Door een gelijke verdeling naar rato van de huidige aanspraken wordt de evenwichtigheid niet nadelig beïnvloed.

7. Inzicht in transitie-effecten inclusief compensatie

De keuzes van sociale partners en de invulling door het fonds bepalen de gevolgen voor de rechthebbenden. De transitie kan voor verschillende deelnemersgroepen in verschillende leeftijdscategorieën anders uitpakken. Dit hoofdstuk geeft per deelnemersgroep en, indien van toepassing, per leeftijdscohort, inzicht in de effecten van de transitie door middel van berekeningen.

Voor elke groep rechthebbenden, te weten deelnemers, gewezen deelnemers, arbeidsongeschikten en pensioengerechtigden is per leeftijdscohort beschreven wat de kwantitatieve effecten van de transitie zijn.

Voor alle netto profijt berekeningen en maatstaven geldt dat de analyse is uitgevoerd met als startpunt de huidige regeling na beëindiging van de bijstortingsverplichting, daar deze als onderdeel van de transitie wordt beëindigd.

In dit hoofdstuk worden de verschillende transitie-effecten één voor één besproken inclusief de bijbehorende kwantitatieve analyse. Er zal worden ingegaan op:

- Effecten op het partner- en wezenpensioen
- Effecten & compensaties per deelnemersgroep en leeftijdsgroep in termen van Netto Profijt, waaronder
 - o Gevolgen wegvallen bijstortingsverplichting
 - o Gevolgen afschaffen doorsneesystematiek
 - o Gevolgen vervallen van de ambitie (nominaal en toekomstige toeslagverlening)
 - o Resterende compensaties bij negatief netto profijt
- Effecten op verwacht pensioenresultaat per deelnemersgroep en leeftijdsgroep

Door de hoge mate van complexiteit en samenhang van de verschillende elementen bevat dit hoofdstuk een hoge mate van complexiteit. Waar nodig zal de werkgever in overleg met het pensioenfonds compensatieregelingen vaststellen voor de implementatie van de beoogde compensaties.

De samenvattende conclusie van dit hoofdstuk komt terug in hoofdstuk 8.

7.1. Transitie-effecten partner- en wezenpensioen

Allereerst is voor het transitie-effect een vergelijking gemaakt tussen de huidige dekkingen bij overlijden en de dekking na transitie, *zonder* daarbij de opgebouwde aanspraken in acht te

nemen. Dit geeft een goed beeld voor de lange termijn effecten van de wijziging voor deelnemers aan de pensioenregeling van Avery Dennison.

Voor circa 90% van de deelnemers is *zonder* de op transitiedatum reeds opgebouwde aanspraken in acht te nemen sprake van een hogere dekking voor de partner na transitie. Met name deelnemers jonger dan 40 met een hoger dan gemiddeld salaris vallen in de ca. 10% deelnemers met een lagere dekking na transitie. De gemiddelde achteruitgang voor deze groep is echter slechts 4% van de huidige dekking.

Indien wél rekening wordt gehouden met de eerbiediging (conform overgangsrecht van artikel 220g PW) van de al opgebouwde aanspraken op partner- en wezenpensioen is de dekking na transitie voor 99,5% van de huidige deelnemers hoger dan vooraf aan de transitie. De groep deelnemers met een lagere dekking na transitie betreft enkele deelnemers jonger dan 30 jaar. Onder deze groep is de gemiddelde achteruitgang 0,6% van de pensioengrondslag voor het partnerpensioen. Sociale partners zien dit als een acceptabel gevolg van de transitie.

Voor het wezenpensioen is voor alle deelnemers sprake van een verbetering van de dekking na transitiedatum.

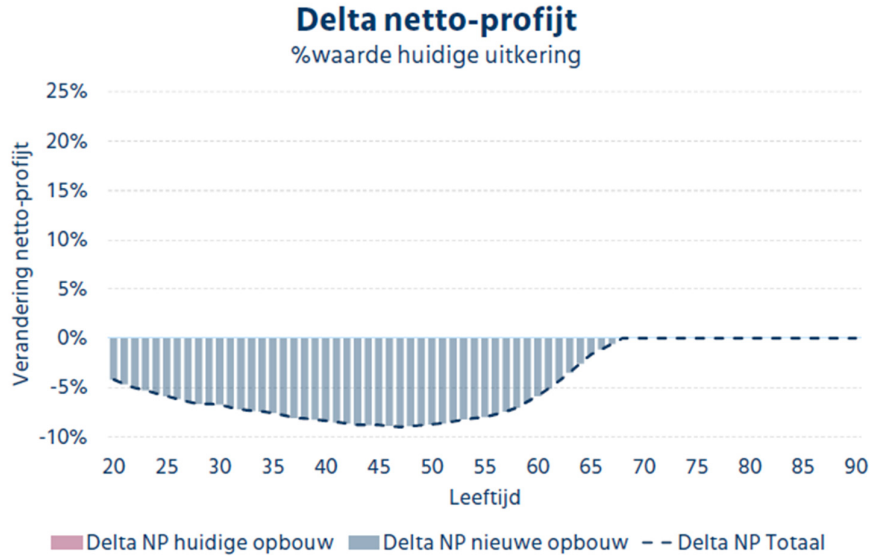
Voor gewezen deelnemers en pensioengerechtigden is na transitie sprake van een tenminste even hoge dekking voor de nabestaanden als vooraf aan de transitie, als gevolg van de eerbiediging van de al opgebouwde aanspraken op partner- en wezenpensioen in combinatie in combinatie met de overige transitie effecten, zoals mogelijke toekenning van inhaaltoeslagen.

Uit deze resultaten concluderen sociale partners dat de transitie op dit onderdeel evenwichtig is vormgegeven.

7.2. Transitie-effecten per deelnemersgroep en leeftijdscohort o.b.v. netto profijt

Netto profijt voor deelnemers en pensioengerechtigden

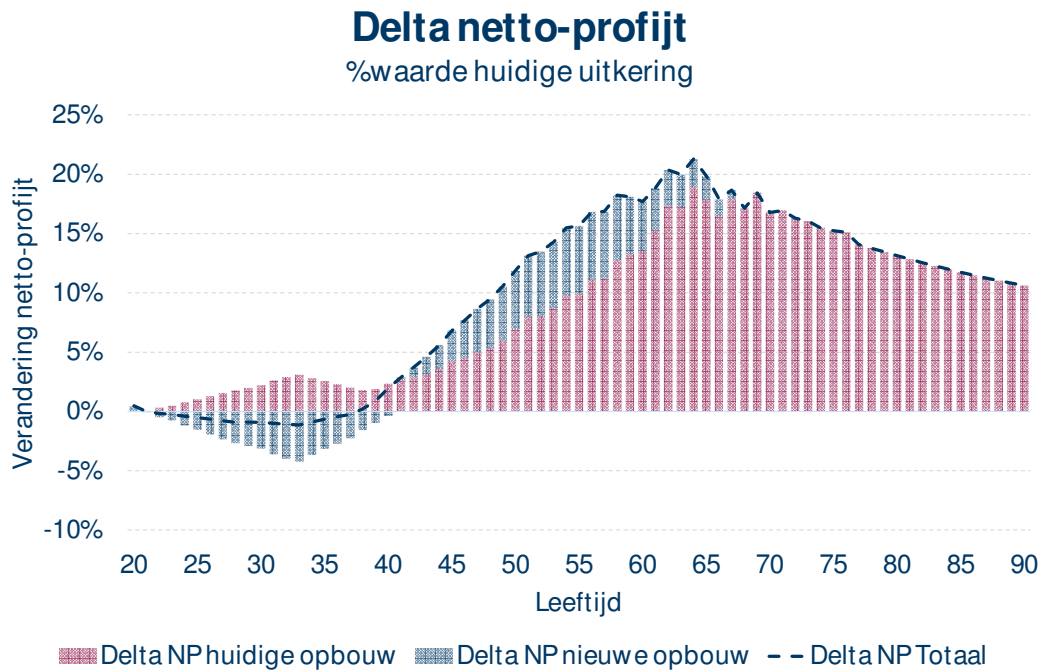
Om de transitie effecten in kaart te brengen is een netto-profijs berekening gemaakt. Deze berekening is gestart met de waarde te bepalen van de toekomstige opbouw onder het DC-contract minus de waarde van toekomstige premies. Dat geeft het volgende beeld:



Er zijn twee effecten die zorgen voor een negatief netto-profijt voor deelnemers als gevolg van de nieuwe opbouw door de overgang naar de Wtp-regeling (FPR), te weten:

1. Door het afschaffen van de doorsneesystematiek. De deelnemer had verwacht dit in de toekomst nog terug te krijgen onder het oude stelsel maar verliest dat vooruitzicht door de overgang naar Wtp. Voor oudere deelnemers geldt dat in het verleden al overdracht heeft plaatsgevonden van jong naar oud.
2. In de huidige regeling kan toeslagverlening (indexatie) worden gegeven. In de Wtp-regeling geldt dat niet langer, en worden rendementen niet gebruikt om buffers te vormen voor slechte tijden maar verwerkt in de persoonlijke pensioenvermogens.

Indien wordt ingevaren en de volledige huidige buffers worden toegekend op basis van de prioritering zoals in hoofdstuk 6.3 genoemd, resulteert het onderstaande overzicht van netto profijt. Hierbij is uitgegaan van een invaardekkingsgraad van 130% (dekkingsgraad per september 2024 is 136%):



Door het inhalen van gemiste toeslagen valt het netto profijt van met name oudere deelnemers en pensioengerechtigden positief uit. Het resterende negatieve netto profijt voor de jongere deelnemers wordt beperkt door de compensaties en valt binnen de bandbreedtes zoals beoogd. Bovendien resulteert voor deze groep een relatief hoge stijging van de verwachte pensioenresultaten. Daarmee wordt voldaan aan de voorwaarden voor een evenwichtige transitie.

Eenmalige koopsom wegvallen bijstortverplichting

De werkgever zal vanwege het beëindigen van de bijstortverplichting vooraf aan de transitie een bedrag storten van €12,4 miljoen bij een dekkingsgraad van tussen de 120% en 140%.

Indien de dekkingsgraad lager dan 120% is op transitiedatum:

- Bij een dekkingsgraad tussen de 110% en 120% beoogt de werkgever het te storten bedrag te wijzigen naar 4,85% van de verplichtingen op dat moment
- Bij een dekkingsgraad lager dan 110% beoogt de werkgever het te storten bedrag te wijzigen naar 5,4% van de verplichtingen op dat moment

Bij de een dekkingsgraad lager dan 120% is deze herrekenende betaling onder voorbehoud van goedkeuring door Avery Dennison Corporation alsmede het pensioenfondsbestuur.

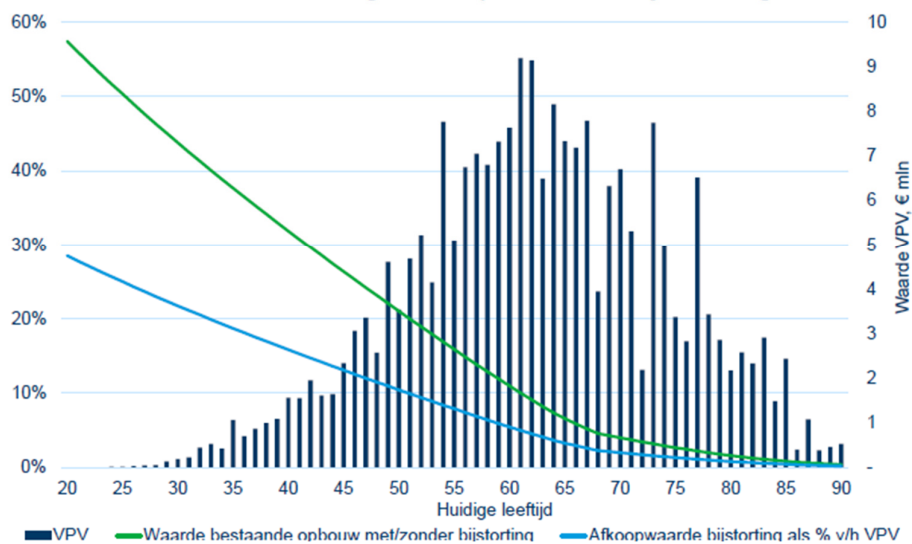
Het exacte tijdstip van de betaling zal in overleg met het pensioenfonds worden vastgesteld doch zal uiterlijk zeer kort vóór de transitiedatum plaatsvinden.

De storting heeft als doel deelnemers tegemoet te komen voor het grotere negatieve risico dat zij na transitie lopen als gevolg van het wegvallen van de bijstortingsverplichting, naar rato van de mate dat dit voor hen impact heeft. Oudere deelnemers ondervinden bijvoorbeeld een minder grote kans op relevantie van de bijstortingsverplichting dan jongere deelnemers, indien de huidige regeling ongewijzigd was voortgezet. Daarentegen is de financiële impact voor oudere deelnemers veelal groter indien sprake zou zijn geweest van een bijstorting, daar zij vaak meer pensioenaanspraken hebben opgebouwd.

Om dit technisch zorgvuldig in praktijk te brengen, zal de storting door het fonds enkel worden aangewend ter compensatie per leeftijdscohort pro rata naar de berekende geleden schade door het vervallen van de bijstortverplichting. De schade wordt vastgesteld op basis van het delta netto profijt binnen de huidige regeling, waarbij het effect van afschaffing van de bijstortingsverplichting inzichtelijk wordt gemaakt.

De verdeling van de koopsom wordt bepaald door de verhouding van de VBA-waardering van bestaande aanspraken inclusief en exclusief de bijstortingsregeling. Dit resulteert in de volgende concept verdeling, gewogen naar de omvang van de VPV:

Verdeling afkoopwaarde bijstorting



De verdeling zal vlak voorafgaand aan de transitiedatum door het pensioenfonds via eenzelfde methodiek worden herijkt op basis van de dan geldende scenariosets en financiële situatie van het pensioenfonds.

Jongeren ervaren meer onzekerheid door het wegvallen van de bijstortingsverplichting en ontvangen daardoor een relatief groter aandeel van de koopsom. Daar staat tegenover dat de nominale waarde van het opgebouwde pensioen voor deze groep veelal kleiner is dan dat van oudere deelnemers.

Compensatie verschuiving van risico's in de toekomstige pensioenopbouw

Door de transitie kent de toekomstige pensioenopbouw minder zekerheden dan in de huidige situatie. De werkgever zal vanwege deze verschuiving van risico's gedurende maximaal 10 jaar, een tegemoetkoming van 2% van de pensioengrondslag aan de deelnemers uitkeren in de vorm van niet-pensioengevend salaris. De tegemoetkoming wordt (naar rato) uitgekeerd via het maandelijks salaris.

Het percentage van 2% van de pensioengrondslag is van toepassing bij een dekkingsgraad op transitiedatum tussen de 120% en 140%.

Indien de dekkingsgraad lager dan 120% is op transitiedatum beoogt de werkgever het compensatie percentage te wijzigen naar rato van de wijziging van de hiervoor omschreven betaalde koopsom voor afwikkeling van de bijstortingsverplichting. E.g. een betaling van € 17,4 miljoen zou het compensatiepercentage wijziging naar $17,4/12,4 \cdot 2\% = 2,8\%$ van de pensioengrondslag).

Bij de een dekkinggraad lager dan 120% is de aanpassing van het compensatiepercentage onder voorbehoud van goedkeuring door Avery Dennison Corporation.

Deze tegemoetkoming is uitsluitend van toepassing voor deelnemers die zowel in dienst waren op de laatste dag vóór de transitiedatum als op de transitiedatum zelf. Deze tegemoetkoming wordt stopgezet indien de werknemer uit dienst treedt, of uiterlijk 10 jaar na de transitiedatum.

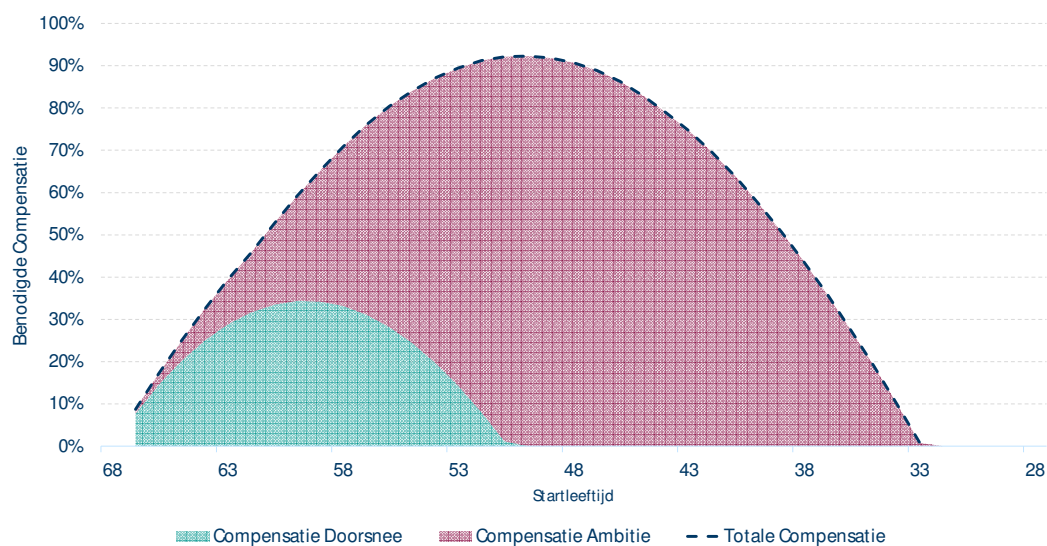
De tegemoetkoming is geen onderdeel van het vaste salaris heeft daarmee geen invloed op andere salariscomponenten en/of arbeidsvoorwaarden zoals bijvoorbeeld pensioenopbouw, ontslagvergoedingen, en vakantietoeslag.

Deelnemers die in dienst treden op de transitiedatum of latere datum, komen niet in aanmerking voor compensatie.

Compensatie doorsneesystematiek

Als gevolg van de gewijzigde wijze van pensioenopbouw na transitie gaan deelnemers op jongere leeftijd naar verhouding meer pensioen opbouwen, en op latere leeftijd minder. Over een geheel dienstverband is dit per saldo naar verwachting een positieve ontwikkeling, vanwege de langere horizon om de pensioenpremies te laten renderen.

Voor deelnemers die reeds ouder zijn kan dit echter nadelig uitpakken door de korte horizon en/of lagere netto premie inleg. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen de nominale opbouw en toekomstige toeslagverlening over die opbouw (ambitie). De leeftijdsafhankelijke compensaties hebben, zoals omschreven in hoofdstuk 6.3, verschillende prioriteit.

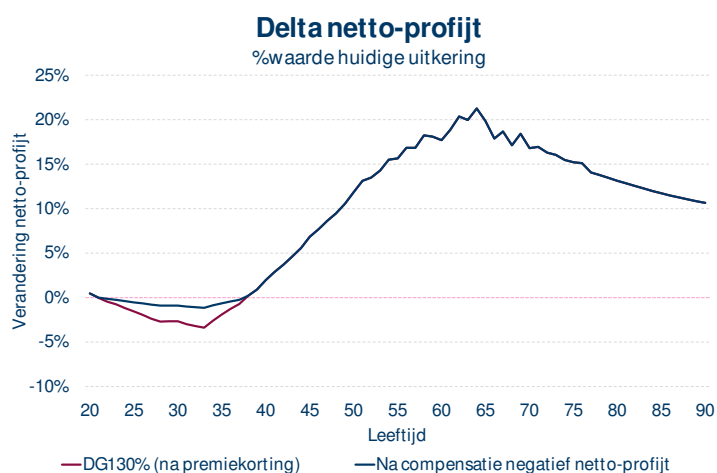


Te zien in de grafiek is dat deelnemer van 33 jaar in aanmerking komen voor compensatie als gevolg op de effecten op toekomstige toeslagverlening en deelnemers vanaf 51 jaar in aanmerking komen voor compensatie als gevolg van de lagere nominale pensioenopbouw.

De exacte percentages van de pensioengrondslag per leeftijd (als op de transitiedatum) zijn opgenomen in bijlage A. Deze percentages staan vast en worden vooraf aan de transitiedatum niet opnieuw herijkt.

Compensatie negatief netto profijt

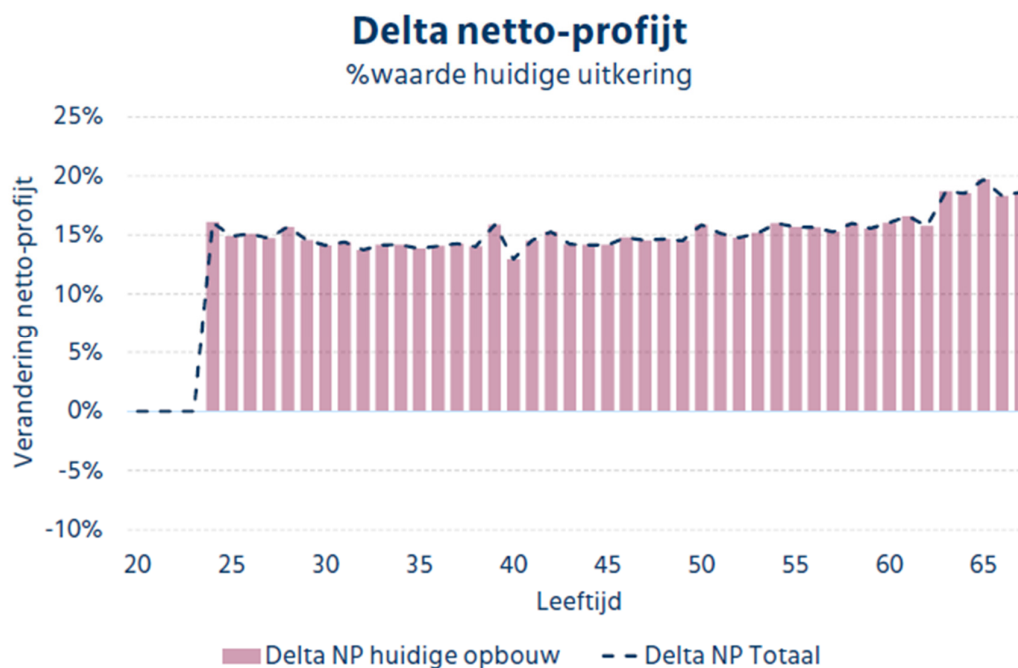
De compensatie voor het negatief netto profijt is vastgesteld op basis van de netto profijt uitkomsten ná toekenning van alle overige elementen. Vooraf aan de toekenning van deze elementen is vermogen gelijk aan maximaal 0,5%-punt van de totale voorziening vóór transitie gereserveerd ten behoeve van de compensatie voor het negatief netto profijt. Hiermee kan naar verwachting circa twee derde van het negatieve netto profijt (dat resteert voor deelnemers jonger dan 40 jaar) worden gecompenseerd.



De exacte verdeling van het vermogen beschikbaar voor deze compensatie wordt herijkt vlak voorafgaand aan de transitiedatum.

Netto profijt voor gewezen deelnemers

Voor gewezen deelnemers deelnemers is het netto-profijt louter positief. Deze groep krijgt immers de volledige waarde van het huidige contract mee bij het invaren. Bovendien worden gemiste indexaties gedeeltelijk ingehaald en ontvangen zij een compensatie voor het wegvallen van de bijstortingsgarantie. Dit leidt tot de volgende netto-profijt:



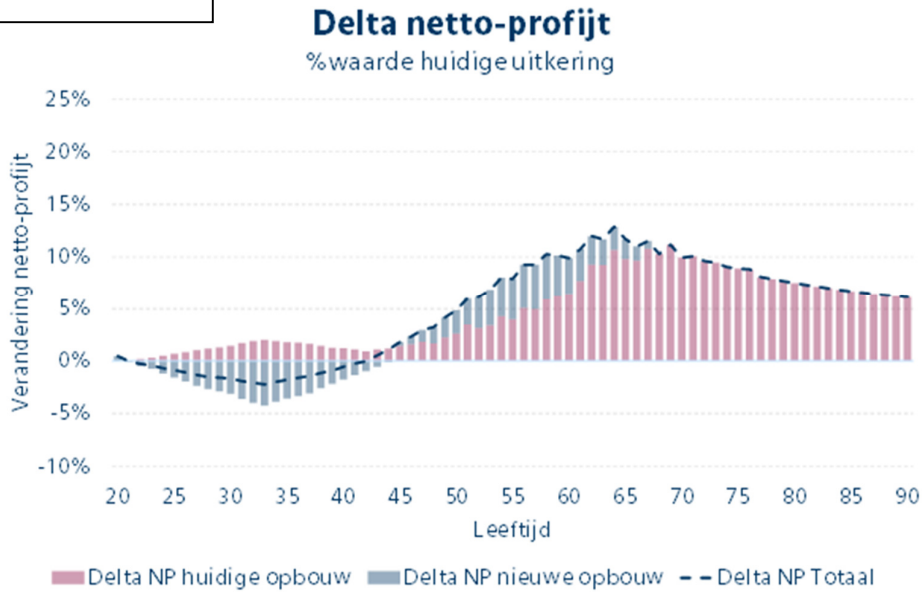
Gevoeligheidsanalyse netto profijt

In de voorgaande uitkomsten is een invaardeckingsgraad van 130% aangenomen. De doelstellingen 1 t/m 5 bij invaren kunnen daarbij volledig worden gerealiseerd, en doelstellingen 6a en 6b worden voor 91% gerealiseerd.

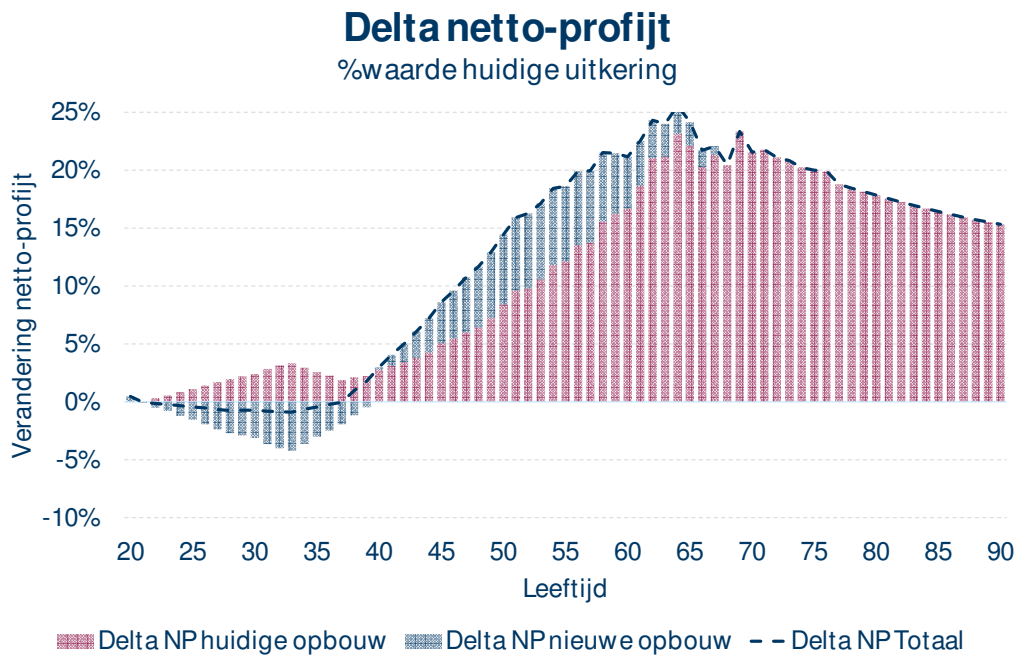
Bij een dekkinggraad van 120% geldt dat doelstellingen 6a en 6b nog steeds voor 70% kunnen worden gerealiseerd. Bij een dekkinggraad van 140% geldt dat de doelstellingen 1 t/m 6 volledig worden gerealiseerd, en dat daarnaast ruim 3% vermogen resteert om de kapitalen aanvullend te verhogen.

De resulterende uitkomsten bij deze twee alternatieve dekingsgraden (DG) zijn hierna getoond.

DG 120%



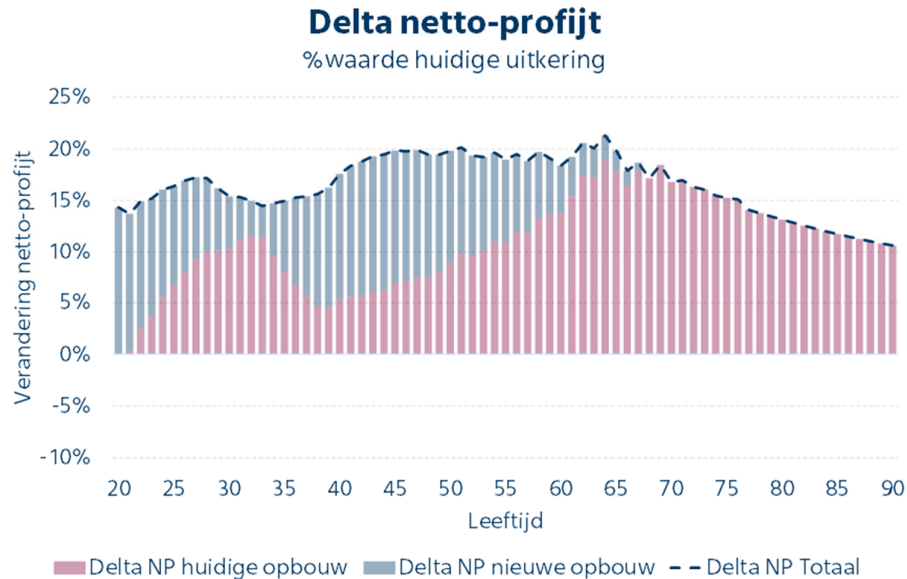
DG 140%



De doelstellingen blijken daarmee robuust en haalbaar, ook bij aanzienlijk lagere dekingsgraden dan het huidige niveau.

Aanvullende analyse netto profijt

Bij de hierboven getoonde analyse is telkens uitgegaan van een dienstverband tot aan pensioenleeftijd. In praktijk is echter zichtbaar dat veel werknemers niet tot aan pensioendatum werkzaam zijn bij Avery Dennison. Daarom is ook een analyse gemaakt op basis tussentijdse (vrijwillige) uitdiensttreding. Dit beeld zal voor de gemiddelde werknemers beter aansluiten bij de praktijk:



In deze analyse wordt duidelijk dat de horizon van pensioenopbouw significante invloed heeft op de resultaten. Hoe korter het dienstverband, hoe groter het positief netto profijt. Op basis van een gemiddelde dienstverband is het netto profijt voor alle deelnemers redelijk consistent.

Conclusie netto-profijt

Voor alle deelnemersgroepen valt het verschil in netto profijt als gevolg van de transitie binnen de gestelde bandbreedtes zoals in hoofdstuk 4 omschreven.

De transitie is daarmee op dit punt evenwichtig vormgegeven.

7.3. Transitie-effecten op pensioenresultaat per deelnemersgroep en leeftijdscohort

Om de gevolgen van de transitie inzichtelijk te maken zal eerst worden gekeken naar:

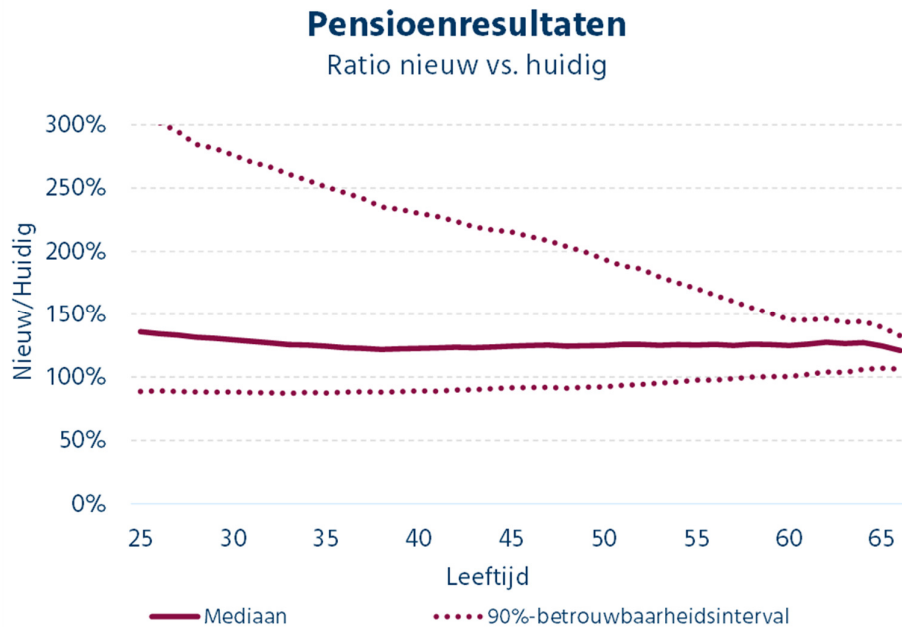
1. Voor deelnemers: het pensioenresultaat op pensioendatum
2. Voor gewezen deelnemers: het pensioenresultaat op pensioendatum
3. Voor pensioengerechtigden: de ontwikkeling van de pensioenuitkeringen over 20 jaar.

Bij deze berekeningen de Uniforme Rekenmethodiek gehanteerd en is als uitgangspunt een dekingsgraad van 130% op transitiedatum genomen. Alle hiervoor benoemde compensaties zijn hier bij inbegrepen.

1. Berekeningen transitie-effecten voor deelnemers

Het pensioenresultaat is gedefinieerd als de omvang van de eerste pensioenuitkering na pensioneren als percentage van de laatst verdiende pensioengrondslag. De resultaten worden telkens afgezet tegen de huidige regeling inclusief de bijstortingsverplichting en bestaande indexatie-achterstanden.

Conform de voorschriften van DNB beschrijven de getoonde goed- en slechtweerscenario's het 90% betrouwbaarheidsinterval.



De resultaten van de nieuwe regeling ten opzichte van de huidige regeling:

Leeftijd	Huidige regeling			Nieuwe regeling			Ratio (nieuw/huidig)		
	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
25	55%	77%	78%	49%	105%	241%	89%	136%	309%
35	48%	67%	67%	42%	83%	168%	87%	125%	251%
45	43%	57%	59%	39%	70%	127%	92%	124%	215%
55	43%	52%	57%	42%	65%	98%	98%	125%	171%
65	56%	59%	60%	60%	74%	84%	107%	125%	139%

Zoals te zien in de uitkomsten zijn de verwachte pensioenresultaten voor alle leeftijden hoger dan in de huidige regelingen. Als gevolg van de nauwere correlatie met de economische ontwikkelingen vallen de pensioenresultaten in het 'slecht weer' scenario veelal lager uit, terwijl

voor alle deelnemers in 'goed weer' scenario sprake is van grotere vooruitgang. Dit omdat het 'genoeg is genoeg' principe wordt losgelaten in het nieuwe pensioenstelsel.

Voor alle leeftijden vallen de resultaten voor de deelnemers in de mediaan, slecht weer en goed weer scenario's binnen de beoogde bandbreedtes. Deze resultaten sluiten dan ook volledig aan bij de doelstellingen bij de transitie. De transitie is daarmee op dit punt evenwichtig vormgegeven.

2. Transitie-effecten voor gewezen deelnemers

Leeftijd	Ratio (nieuw/huidig)		
	Slecht weer	Mediaan	Goed weer
25	70%	162%	611%
35	69%	135%	404%
45	70%	122%	257%
55	84%	120%	169%
65	105%	124%	139%

Voor gewezen deelnemers geldt een vergelijkbaar beeld als getoond bij de deelnemers, echter in meer extreme mate. Dit door gebrek aan de nivellerende werking van de toekomstige opbouw van deelnemers, waarbij zowel in 'goede' als in 'slechte' jaren pensioen wordt opgebouwd. Sociale partners veronderstellen echter dat ex-werknemers elders pensioen opbouwen, en dat daarmee de nivellerende werking zoals voor deelnemers per saldo ook voor de groep gewezen deelnemers plaatsvindt, maar niet tot uiting komt in deze resultaten.

Voor alle leeftijden vallen de resultaten voor de gewezen deelnemers in de mediaan, slecht weer en goed weer scenario's binnen de beoogde bandbreedtes. Deze resultaten sluiten dan ook volledig aan bij de doelstellingen bij de transitie. De transitie is daarmee op dit punt evenwichtig vormgegeven.

7.4. Verkende economische omstandigheden

Bij de analyse is door sociale partners nadrukkelijk gekeken naar een breed scala aan uitkomsten bij een ruime bandbreedte aan dekkingsgraden op transitiedatum. Bij al deze uitkomsten is geconcludeerd dat de transitie op evenwichtige wijze kan plaatsvinden.

Bij dekkingsgraden hoger dan 140% kunnen alle doelstellingen behaald worden, maar is de verwachting dat de afwikkeling van de bijstortingsverplichting mogelijk tot een onevenredig nadeel voor de werkgever zou kunnen leiden. Pensioenfonds en werkgever zullen bij een

dekkingsgraad hoger dan 140% in overleg treden om te bepalen in hoeverre de afkoopsom moet worden bijgesteld.

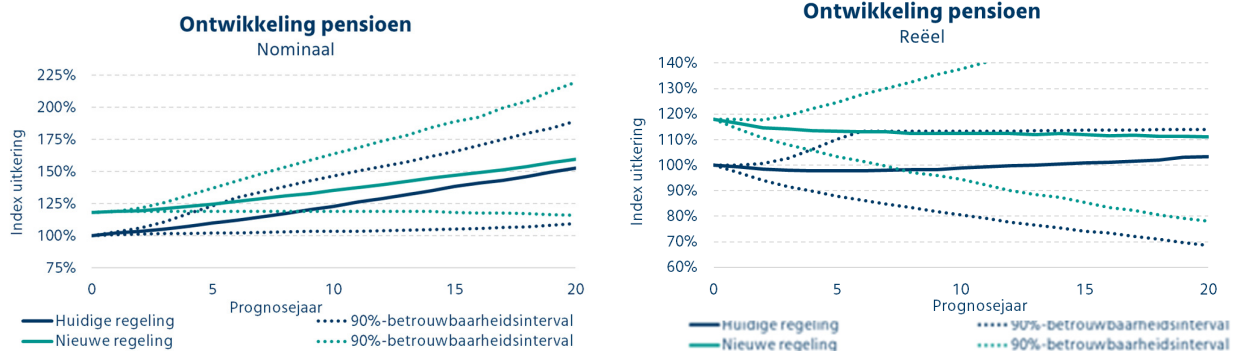
Sociale partners beogen *tenminste* doelstelling 1 t/m 5 (zie 6.3) te bewerkstellingen bij de transitie. Op basis van analyse is de verwachting dat deze doelstellingen pas bij een dekkingsgraad lager dan 110% niet meer volledig worden behaald. Dit wordt daarmee vooralsnog gezien als de minimaal benodigde dekkingsgraad om de transitie conform de hier omschreven afspraken en doelstellingen vorm te geven.

Indien in de periode voorafgaand aan de transitie de actuele dekkingsgraad een niveau lager dan 120% bereikt, zullen sociale partners en pensioenfondsen in overleg gaan om te beoordelen of aanvullende maatregelen nodig zijn voor een evenwichtige transitie. Daarbij zullen in beginsel de afspraken en maatstaven zoals in dit transitieplan beschreven als uitgangspunt worden gehanteerd. Daar bij een dergelijke significant lagere dekkingsgraad de omstandigheden op transitiedatum significant zullen zijn gewijzigd ten opzichte van de huidige analyse, zien sociale partners geen toegevoegde waarde in het nu al projecten van de situatie op dat moment.

Zowel het niveau van 110% als 120% zijn ruim gekozen vanuit prudentie oogpunt. Door vroegtijdige signalering en opstart van gesprekken/evaluatie wordt de kans dat de transitie niet tijdig doorgang kan vinden tot een minimum beperkt.

3. Transitie-effecten voor pensioengerechtigden

Voor pensioengerechtigden wordt is vlak na transitie een minimaal gelijke uitkering een belangrijk uitgangspunt, waarbij deze uitkering conform de doelstellingen stabiel en zoveel als mogelijk waardevast dient te zijn.



In bovenstaande grafieken wordt duidelijk dat als gevolg van de transitie sprake is van een voordeel voor de huidige pensioengerechtigden. Op de lange termijn groeien de verwachte uitkeringen naar elkaar toe, wat weergeeft dat de uitkering beperkt minder waardevast zal zijn als

gevolg van het iets terughoudender beleggingsbeleid voor deze groep, in verhouding tot het beleggingsbeleid binnen de huidige regeling.

Voor alle leeftijden vallen de resultaten voor de pensioengerechtigden in de mediaan, slecht weer en goed weer scenario's binnen de beoogde bandbreedtes. Deze resultaten sluiten dan ook volledig aan bij de doelstellingen bij de transitie. De transitie is daarmee op dit punt evenwichtig vormgegeven.

8. Samenvatting en conclusie evenwichtigheid

Voor alle leeftijden vallen de kwantitatieve maatstaven voor de verschillende deelnemersgroepen in de mediaan, slecht weer en goed weer scenario's binnen de beoogde bandbreedtes. Deze resultaten sluiten dan ook volledig aan bij de doelstellingen bij de transitie. De transitie is daarmee op dit punt evenwichtig vormgegeven.

Binnen de resultaten is (binnen de beoogde bandbreedtes) sprake van leeftijdsafhankelijke verschillen binnen de diverse deelnemersgroepen. Sociale partners hebben deze verschillen kwalitatief beoordeeld, waarbij onder meer rekening is gehouden met de onderlinge samenhang tussen de verschillende maatstaven, de leeftijdsafhankelijke horizon, doelstellingen van de nieuwe wetgeving en de daarmee samenhangende inherente wijziging van het Nederlandse pensioenstelsel. Er is daarbij geen aanleiding gevonden om de transitie als onevenwichtig aan te merken.

Alle beoogde doelstellingen worden op grond van dit transitieplan daarmee in voldoende mate behaald om de transitie op grond hiervan doorgang te laten vinden.

Minimaal benodigde dekkinggraad voor evenwichtige transitie & her-evaluatie

Sociale partners beogen *tenminste* doelstelling 1 t/m 5 (zie 6.3) te bewerkstellingen bij de transitie. Op basis van analyse is de verwachting dat deze doelstellingen pas bij een dekkinggraad lager dan 110% niet meer volledig worden behaald. Indien in de periode voorafgaand aan de transitie de actuele dekkinggraad een niveau lager dan 120% bereikt, zullen sociale partners en pensioenfondsen in overleg gaan om te beoordelen of aanvullende maatregelen nodig zijn voor een evenwichtige transitie.

9. Bronnen

Wet toekomst pensioenen

- Artikel 10 Pensioenwet (Karakter pensioenovereenkomst)
- Artikel 10a Pensioenwet (Solidaire premieovereenkomst)
- Artikel 10b Pensioenwet (Flexibele premieovereenkomst)
- Artikel 10d Pensioenwet (Solidariteitsreserve)
- Artikel 10e Pensioenwet (Risicodelingsreserve)
- Artikel 150d Pensioenwet (Transitieplan)
- Artikel 150e Pensioenwet (Berekenen transitie-effecten)
- Artikel 150f Pensioenwet (Afspraken compensatie pensioenovereenkomst)
- Artikel 150g Pensioenwet (Hoorrecht vereniging van gewezen deelnemers of pensioengerechtigden bij uitvoering door pensioenfonds)
- Artikel 150n Pensioenwet (Omrekenmethoden en aanwenden vermogen pensioenfonds)

Besluit toekomst pensioenen

- Artikel 1h Besluit uitvoering Pensioenwet (Solidariteitsreserve en risicodelingsreserve)
- Artikel 44 Besluit uitvoering Pensioenwet (Transitieplan)
- Artikel 44a Besluit uitvoering Pensioenwet (Hoorrecht)

Overige

- Factsheet DNB Transitieplan Wet toekomst pensioenen, gepubliceerd op 29 juni 2023
- Handreiking Evenwichtige Transitie – Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, gepubliceerd op 3 juli 2023
- Leidraad tweedepijler-pensioenadvies, AFM, publicatiedatum: juli 2023

Bijlage A: Compensatie afschaffing doorsneesystematiek en ambitie

Compensaties als percentage van de pensioengrondslag per leeftijd. Voor tussenliggende leeftijden wordt geïnterpoleerd tussen de getoonde percentages.

Leeftijd	Compensatie Totaal	Compensatie DSS	Compensatie ambitie
33	0,8%	0,0%	0,8%
34	10,0%	0,0%	10,0%
35	19,0%	0,0%	19,0%
36	27,5%	0,0%	27,5%
37	35,8%	0,0%	35,8%
38	43,5%	0,0%	43,5%
39	50,7%	0,0%	50,7%
40	57,5%	0,0%	57,5%
41	63,9%	0,0%	63,9%
42	69,5%	0,0%	69,5%
43	74,6%	0,0%	74,6%
44	78,9%	0,0%	78,9%
45	82,9%	0,0%	82,9%
46	86,3%	0,0%	86,3%
47	88,9%	0,0%	88,9%
48	90,7%	0,0%	90,7%
49	91,8%	0,0%	91,8%
50	92,3%	0,0%	92,3%
51	92,1%	1,1%	91,0%
52	91,2%	8,1%	83,2%
53	89,4%	14,3%	75,2%
54	87,2%	19,7%	67,4%
55	84,0%	24,4%	59,7%
56	80,4%	28,2%	52,2%
57	76,0%	31,1%	44,9%
58	70,9%	33,1%	37,7%
59	65,2%	34,2%	31,0%
60	59,2%	34,3%	24,9%
61	52,7%	33,5%	19,2%
62	45,7%	31,7%	14,1%
63	39,4%	28,9%	10,5%
64	32,5%	25,0%	7,4%
65	25,0%	20,2%	4,8%

66

17,1%

14,5%

2,7%

67

8,7%

7,7%

1,0%

