

Transitieplan Wet toekomst pensioenen

Sociale partners van ROCKWOOL

24 februari 2025

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Begripsomschrijvingen	4
1. Inleiding	6
2. Verantwoordelijkheden en medezeggenschap	7
3. Mijlpalen	9
4. Uitgangspunten en Doelstellingen	10
5. Karakter van de nieuwe pensioenovereenkomst	14
6. Invaren opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten	18
7. Gemaakte afspraken voor compensatie	22
8. Gemaakte afspraken over initiële invulling solidariteitsreserve	24
9. Effecten van de wijziging van de pensioenregeling (transitie-effecten)	28
10. Verantwoording evenwichtigheid transitie- afspraken	33
11. Communicatie	35
12. Bijlagen	36

Voorwoord

Dit is het transitieplan van ROCKWOOL als bedoeld in de Wet toekomst Pensioenen. De opzet van het transitieplan is gebaseerd op de Wet toekomst pensioenen, de memorie van toelichting en het Besluit toekomst pensioenen.

De volgende belangrijke onderdelen komen terug in dit transitieplan:

Wet toekomst pensioenen:

PW (Pensioenwet) 150c: termijnen

PW 150d: inhoud transitieplan

PW 150e: transitie-effecten

PW 150g: hoorrecht gepensioneerden en slapers

PW 150h: transitiecommissie

PW 150i: onderbouwing indien niet standaard invaarpad in transitieplan

PW 150n: mogelijkheden bijstellen transitie-effecten

Memorie van toelichting:

Pagina 70/71: termijnen

Pagina 72-80, 89/90, 92-94: inhoud transitieplan

Pagina 81/82: hoorrecht

Pagina 96: ondernemingsraad

Pagina 98: transitiecommissie

+ artikelsgewijze toelichting bij bovengenoemde artikelen

Besluit toekomst pensioenen:

Besluit uitvoering pensioenwet 44: inhoud transitieplan

(+toelichting op pagina 51-53 en 89/90)

Disclaimer

Dit transitieplan is opgesteld op basis van de wet - en regelgeving per 24 februari 2025. Het is mogelijk dat na het vaststellen van dit transitieplan en vóór de afgesproken transitiedatum materiële wijzigingen in de wet- en regelgeving plaatsvinden. Indien die wettelijke wijzigingen significante impact hebben op de uitkomsten van de Wtp-transitie én mogelijk tot andere keuzes hadden geleid als deze reeds vóór het vaststellen van het transitieplan in werking waren getreden, treden de sociale partners hierover, zo spoedig mogelijk in overleg. De sociale partners maken dan eerst procesafspraken over het eventueel aanpassen van het transitieplan en informeren de pensioenuitvoerder hierover.

Begripsomschrijvingen

In dit transitieplan zijn de volgende begrippen en definities opgenomen:

Arbeidsongeschiktheid: iemand die krachtens de WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) een uitkering ontvangt.

Bestuur: bestuur van Pensioenfonds ROCKWOOL.

Bruto premie: de totale premie (inclusief kosten) die werkgever en werknemer samen betalen voor de pensioenregeling.

Collectief: alle (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden.

Collectieve uitkeringsfase: het collectief van alle pensioengerechtigden. Binnen de collectieve uitkeringsfase worden onder andere beleggingsrisico's gedeeld en is de procentuele fluctuatie van de nominale uitkering van alle pensioengerechtigde deelnemers van jaar op jaar gelijk.

Deelnemer: de werknemer met een arbeidsovereenkomst met de werkgever die deelneemt in de pensioenregeling alsmede de arbeidsongeschikte waarop artikel 17 van het huidige pensioenreglement van toepassing is.

Doorsneesystematiek: in het huidige stelsel krijgt iedere deelnemer dezelfde pensioenaanspraak toegekend, maar de waarde van de aanspraak (voorziening) is leeftijdsafhankelijk. De premie-inleg is voor iedere deelnemer gelijk, maar daarmee is dus de opbouw versus de premie-inleg leeftijdsafhankelijk. Dit is onder de nieuwe regeling niet meer toegestaan.

Gewezen deelnemer: de (ex-)werknemer van wie het deelnemerschap in de pensioenregeling is beëindigd anders dan door het bereiken van de pensioendatum of door overlijden.

Invaren: het opgebouwde pensioen inbrengen in het nieuwe pensioenstelsel.

Middelloodregeling: uitkeringsovereenkomst op basis van het gemiddelde genoten pensioengevend salaris. Jaarlijks wordt een aanspraak opgebouwd.

Netto profijt: het verschil tussen de waarde van de te verwachten toekomstige pensioenuitkeringen en de contante waarde van de toekomstige premie-inleg op basis van een risicovrije scenario'set. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten, maar ook naar de in de toekomst op te bouwen pensioenrechten.

Pensioengerechtigde: degene voor wie de pensioenuitkering reeds is ingegaan.

Pensioengrondslag: het pensioengevende salaris verminderd met de franchise.

Persoonlijk pensioenvermogen: het kapitaal dat is gereserveerd voor de (toekomstige) pensioenuitkering voor een individuele deelnemer of pensioengerechtigde.

Projectierendement: het projectierendement wordt gebruikt bij de omzetting van persoonlijk pensioenvermogen naar pensioenuitkering. Het pensioenfonds stelt het projectierendement vast gegeven de wettelijke vereiste (zoals het aansluiten bij de risicohouding). Het projectierendement mag gebaseerd worden op een verwacht rendement, de risicovrije rente (inclusief UFR) of een combinatie hiervan.

Solidaire premieregeling: premieovereenkomst met een solidariteitsreserve. Hierin staat de spaarpremie voor elk jaar vast. De hoogte van de pensioenuitkering is voornamelijk afhankelijk van het aanwezige persoonlijk pensioenvermogen. De hoogte van het persoonlijk pensioenvermogen wijzigt onder andere door de ingelegde premie (in geval van actieve deelnemers) en beleggingsresultaten.

Solidariteitsreserve: een collectieve vermogensreserve waarmee in een solidaire premieregeling financiële mee- of tegenvallers kunnen worden gedeeld. De solidariteitsreserve kan worden ingezet voor het aanvullen van het persoonlijk pensioenvermogen en/of pensioenuitkeringen.

Spaarpremie: de netto premie-inleg in het persoonlijk pensioenvermogen voor ouderdoms- en nabestaandenpensioen bij overlijden op of na de pensioeningangsdatum. Dit betreft de bruto premie na aftrek van de uitvoeringskosten, de risicopremies en overige kosten.

Verwachte pensioen/ pensioenuitkering: in dit transitieplan wordt hiermee de reëel gewogen gemiddelde uitkering bedoeld. Voor elk scenario wordt gedurende de uitkeringsfase de reële uitkering (nominale uitkering gecorrigeerd met de prijsinflatie) per jaar bepaald. Per scenario wordt vervolgens de gemiddeld gewogen uitkering bepaald door deze te wegen met de overlevingskans per jaar. Het verwachte pensioen in de mediaan is dan de mediaan van de gemiddeld gewogen uitkering van alle scenario's.

Voorziening: languit voorziening pensioenverplichtingen. In dit transitieplan, meermaals losstaand genoemd. Dit is de actuariële waarde (verdiscontering) van de pensioenaanspraken en -rechten.

Voorziening operationele risico's: een voorziening voor de dekking van operationele en verzekeringstechnische risico's. Hierbij valt te denken aan kostenrisico's en arbeidsongeschiktheid.

1. Inleiding

Vanwege de inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) per 1 juli 2023 dient de pensioenregeling van ROCKWOOL aangepast te worden. De aanpassing van de pensioenregeling is in het arbeidsvoorwaardenoverleg met de (vertegenwoordigers van de) werknemers overeengekomen. Op grond van artikel 150d van de Pensioenwet (PW) heeft ROCKWOOL dit transitieplan opgesteld.

In dit transitieplan legt ROCKWOOL de gemaakte keuzes, de overwegingen en de berekeningen die ten grondslag liggen aan de wijziging van de pensioenovereenkomst vast, alsmede de wijze waarop wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Daarnaast bevat dit transitieplan de verantwoording waarom er sprake is van een evenwichtige transitie.

Zowel de sociale partners van ROCKWOOL als het Pensioenfonds ROCKWOOL (bestuur en fondsorganen) hebben een formele rol in het transitieproces. Ze hebben vanaf het tweede kwartaal van 2023 een stuurgroep ingericht, waarin achtereenvolgens een oriëntatie-, verkennings- en verdiepingsfase is doorlopen. Met dit transitieplan wordt de verdiepingsfase afgerond.

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

ROCKWOOL geeft aan de pensioenuitvoerder Pensioenfonds ROCKWOOL de opdracht de gewijzigde pensioenregeling vanaf 1 juli 2027 uit te voeren.

ROCKWOOL verzoekt Pensioenfonds ROCKWOOL de op deze datum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in deze pensioenregeling en de deelnemers die nadeel ondervinden van de afschaffing van de doorsneesystematiek, hiervoor te compenseren op de in dit transitieplan beschreven wijze.

ROCKWOOL verzoekt Pensioenfonds ROCKWOOL het transitieplan door middel van publicatie op zijn website beschikbaar te stellen aan de deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden conform artikel 150 d lid 3 van de Pensioenwet.

2. Verantwoordelijkheden en medezeggenschap

Dit transitieplan is de formele vastlegging van hetgeen de sociale partners ROCKWOOL in het arbeidsvoorwaardenoverleg zijn overeengekomen over:

- De nieuwe pensioenovereenkomst.
- Invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten naar de nieuwe pensioenregeling.
- Compensatie voor de gevolgen van de afschaffing van de doorsneepremiesystematiek.
- Het initieel vullen van de solidariteitsreserve.

Bij aanvang van het project in 2023 is een werkgroep opgericht bestaande uit vertegenwoordigers van de werkgever, bestuurder FNV, kaderleden en adviseurs. Daarnaast hebben diverse stuurgroepvergaderingen plaatsgevonden waarin naast bovenstaande vertegenwoordiging een delegatie van/ namens het bestuur van Pensioenfonds ROCKWOOL aanwezig was. Het concept transitieplan is op 29 november gedeeld met de sociale partners, besproken op 3 december 2024 en na vaststelling door de sociale partners gedeeld met het bestuur en de vereniging van gepensioneerden op 6 december 2024. Op 2, 4 en 9 december hebben er informatiesessies plaatsgevonden op locatie bij ROCKWOOL in Roermond. Eén van de sessies op 4 december betrof een digitale informatiesessie.

De achterbanraadpleging in de vorm van raadpleging van de leden van de vakorganisatie, heeft eveneens plaatsgevonden op woensdag 11 december 2024. De uitkomst van deze raadpleging is dat de leden positief instemmen met de voorgestelde wijzigingen. Deze positieve stemming is met het voorbehoud dat als er inhoudelijke wijzigingen in de gemaakte afspraken plaatsvinden naar aanleiding van het formele oordeel van de VvGR, de leden opnieuw deze wijzigingen beoordelen.

Betrokkenheid Pensioenfonds ROCKWOOL. De vertegenwoordiging van de bestuursleden van het pensioenfonds in de stuurgroep heeft er voor gezorgd dat de uitvoerbaarheid, uitlegbaarheid en evenwichtigheid van de afspraken in een vroeg stadium konden worden getoetst. Waar nodig is overleg geweest met de pensioenuitvoeringsorganisatie, AZL.

Betrokkenheid gepensioneerden. De Vereniging Gepensioneerden ROCKWOOL (VvGR) heeft aangetoond een substantieel gedeelte van de pensioengerechtigde deelnemers te vertegenwoordigen. Als sociale partners hebben wij deze vereniging regelmatig geïnformeerd over het proces en de vorderingen. Zo zijn er op 16 april, 12 juni en 25 september overleggen geweest op kantoor ROCKWOOL en heeft de werkgever tijdens een ledenvergadering ook een update gegeven. Op 6 december is het concept transitieplan gedeeld met de VvGR en toegelicht door de werkgever en de bestuurder FNV middels een fysiek overleg op het kantoor van Rockwool d.d. 9 december 2024.

Op 22 januari 2025 hebben wij een reactie ontvangen van de VvGR. Ten aanzien van het proces heeft de VvGR hierover het volgende geschreven:

“Er is regelmatig overleg geweest met de sociale partners; onder meer een drietal bijeenkomsten heeft plaats gevonden terwijl de werkgever tijdens een ledenvergadering van de VvGR uitleg heeft gegeven over de aanpak en de status van het “project “. Daarnaast zijn er regelmatig bilaterale contacten over en weer geweest met de VvGR. De samenwerking en de afstemming met de Sociale Partners heeft de VvGR als bijzonder constructief en prettig ervaren – waarvoor de VvGR erkentelijk is.

De VvGR wil ook in de toekomst actief betrokken blijven in het transitieproces, met name ook als wordt afgezien van invaren – bijvoorbeeld als de dekkinggraad dit niet toelaat dan wel om andere moverende redenen.”

De VvGR heeft een aantal aandachtspunten geformuleerd naar aanleiding van het ontvangen concept transitieplan. Alle vragen hebben wij in een apart document overgenomen en per vraag een reactie geformuleerd. Deze hebben wij als bijlage opgenomen bij dit transitieplan. Tevens hebben sociale partners op 24 februari 2025 door middel van een overleg op kantoor Rockwool een nadere toelichting gegeven op de geformuleerde reactie.

De sociale partners zien geen aanleiding om op basis van de genoemde aandachtspunten het transitieplan te herzien.

Er heeft zich geen aparte vereniging van gewezen deelnemers gemeld. Er is derhalve geen aanvullende raadpleging geweest bij gewezen deelnemers.

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

3. Mijlpalen

ROCKWOOL geeft opdracht aan Pensioenfonds ROCKWOOL de gewijzigde pensioenovereenkomst uit te voeren vanaf 1 juli 2027. De belangrijkste mijlpalen in het proces naar de gewijzigde pensioenovereenkomst zijn:

Datum	Mijlpaal
1 juli 2023	Wet toekomst pensioenen van kracht
2024	Overleg over de nieuwe pensioenregeling, compensatie en invaren door sociale partners en werkgever
3 december 2024	Transitieplan vastgesteld
6 december 2024	Sociale partners van ROCKWOOL sturen het concept transitieplan aan Pensioenfonds ROCKWOOL
1 juli 2025	Pensioenfonds ROCKWOOL zendt het implementatie- en communicatieplan aan De Nederlandsche Bank
1 juli 2027	Transitie naar de gewijzigde pensioenovereenkomst, inclusief invaren bestaande pensioenaanspraken en -rechten; inclusief toekennen compensatie
1 januari 2028	Uiterste transitiemoment

4. Uitgangspunten en Doelstellingen

De sociale partners hebben de volgende uitgangspunten en doelstellingen gesteld bij de totstandkoming van de nieuwe pensioenregeling en de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel:

Uitgangspunten nieuwe pensioenregeling:

- Een aantrekkelijke, marktconforme arbeidsvoorwaarde.
- De premie staat vast en is uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag met uitzondering van de waarde van één leeftijdsdag.
- Het kunnen behalen van de door de sociale partners overeengekomen pensioenambitie.
- Zoveel als mogelijk voorkomen van dalingen van de nominale uitkeringen.
- Voorkomen van negatieve kapitalen in de opbouwfase.
- Eenvoudige uitvoering van de pensioenregeling; waarbij er wel oog moet zijn voor een pensioenregeling die tot betere uitkomsten kan leiden, maar iets ingewikkelder is.
- Een pensioenregeling die recht doet aan de uitkomsten van het door Pensioenfonds ROCKWOOL uitgevoerde risicopreferentie onderzoek¹, rekening houdend met de eigen verantwoordelijkheid van de sociale partners en het pensioenfonds.
- De pensioenregeling inclusief eventuele compensatieafspraken valt binnen de in de pensioen-CAO afgesproken financiële en boekhoudkundige kaders (IFRS).

Uitgangspunten transitie naar het nieuwe pensioenstelsel:

- De opgebouwde rechten worden ingevaren in een nieuw pensioencontract.
- De transitie dient als geheel uitlegbaar te zijn; hiermee wordt draagvlak gecreëerd onder belanghebbenden.

Transitiedoelstellingen:

Op basis van bovengenoemde uitgangspunten hebben de sociale partners onderstaande concrete transitiedoelstellingen gedefinieerd. Hieraan hebben de sociale partners conform artikel 44 van de memorie van toelichting in de volgende paragraaf maatstaven en bandbreedtes gekoppeld. Wanneer de uitkomsten binnen de bandbreedtes vallen dan zijn de uitkomsten voor de sociale partners acceptabel. In hoofdstuk 6 zijn vervolgens de verdeelregels van het vermogen opgenomen. In hoofdstuk 10 wordt beoordeeld in hoeverre onderstaande transitiedoelstellingen worden behaald.

De transitiedoelstellingen luiden als volgt:

1. Verzorgen achterban door middel van een pensioenregeling die aansluit bij de ambitie.
2. Ingegane uitkeringen van pensioengerechtigden en verwachte pensioenuitkeringen van actieven en slapers blijven bij voorkeur op het moment van transitie ten minste gelijk (mediaan scenario) ten opzichte van de huidige pensioenregeling onder het huidige FTK.

¹ Dit is een onderzoek onder deelnemers naar de mate waarin zij beleggingsrisico willen en kunnen lopen.

3. Pensioenfonds ROCKWOOL start in het nieuwe pensioenstelsel met een voldoende gevulde solidariteitsreserve zodat direct vanaf de transitie dalingen van de uitkeringen zoveel mogelijk voorkomen kunnen worden. Het pensioenfonds streeft naar het verminderen van het risico op een lagere uitkering.
4. De transitie moet in zijn geheel evenwichtig zijn. En daarom wordt dus gekeken naar de verwachte uitkomsten voor actieven, slapers en gepensioneerden in verschillende leeftijdscohorten. Dit houdt in dat het wijzigen van de pensioenregeling inclusief het vormen van de solidariteitsreserve, de keuze om al dan niet in te varen, de afspraken over compensatie en de mate van herverdeling in zijn geheel evenwichtig moeten zijn voor de verschillende deelnemersgroepen en leeftijdscohorten.
5. Op het transitiemoment mag bij voorkeur -op cohortbasis en per geboortjaar- geen sprake zijn van achteruitgang ten opzichte van de voortzetting van de huidige regeling binnen het FTK kader.

Maatstaven en bandbreedtes:

Op basis van de transitiedoelstellingen hebben de sociale partners de volgende maatstaven en bandbreedtes bepaald. Het Pensioenfonds ROCKWOOL toetst of de uitkomsten passen binnen deze bandbreedtes. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de twee wettelijk verplichte maatstaven:

- de pensioenverwachting (vervangingsratio's);
- de netto profijt maatstaf.

De uitkomsten van de doorrekeningen zijn sterk afhankelijk van de gehanteerde scenariosets. In bijlage 1 zijn alle uitgangspunten en aannames voor de doorrekeningen terug te vinden. Om te voorkomen dat door een (beperkte) wijziging/ actualisatie van de scenarioset niet aan de doelstellingen kan worden voldaan zijn er door de sociale partners ROCKWOOL ruime bandbreedtes vastgesteld.

Transitiedoelstelling inclusief maatstaven en bandbreedtes:

1. Verzorgen achterban door middel van een pensioenregeling die aansluit bij de ambitie.

De maatstaf is gelijk aan de ambitie die de sociale partners hebben aangegeven, te weten 80% van de gemiddelde pensioengrondslag in de mediaan bij 42 dienstjaren.

2. Ingegane uitkeringen van pensioengerechtigden en verwachte pensioenuitkeringen van actieven en slapers van de diverse cohorten blijven bij voorkeur op het moment van transitie ten minste gelijk (mediaan scenario) ten opzichte van de huidige pensioenregeling onder het huidige FTK.

Concreet volgt uit deze bandbreedte dat bij invaren altijd tenminste 100% van de voorziening beschikbaar wordt gesteld aan de persoonlijke pensioenkapitalen. Bij een dekkingsgraad lager dan 101,7% (nominale TV + MVEV + VOR) is er onvoldoende vermogen om aan deze doelstelling te voldoen. Bij de door de sociale partners vastgestelde minimale invaardekkingsgraad van 103% kan aan deze doelstelling worden voldaan.

De bandbreedte bedraagt [103%, +]

3. Pensioenfonds ROCKWOOL start in het nieuwe pensioenstelsel met een voldoende gevulde solidariteitsreserve zodat direct vanaf de transitie dalingen van de uitkeringen zoveel mogelijk voorkomen kunnen worden. Het pensioenfonds streeft naar het verminderen van het risico op een lagere uitkering.

De minimale omvang van de solidariteitsreserve bedraagt bij de vastgestelde minimale invaardekkingsgraad 1% en de maximale omvang van de initiële storting in de solidariteitsreserve bedraagt 3%. De solidariteitsreserve wordt verder aangevuld met maximaal 5% van het overrendement totdat het maximum van 7,5% is bereikt. De solidariteitsreserve moet zijn werk kunnen doen. Het streven is dat in de mediaan geen sprake zal zijn van daling van de uitkering. In slecht weer geldt dat in enig jaar maximaal 20% van de omvang van de solidariteitsreserve ingezet mag worden om de uitkering te beschermen.

De kans op verlaging mag, maximaal 10% per jaar zijn. De bandbreedte is [0%, 10%].

4. De transitie moet in zijn geheel evenwichtig zijn. Dit houdt in dat het wijzigen van de pensioenregeling inclusief het vormen van de solidariteitsreserve, de keuze om al dan niet in te varen, de afspraken over compensatie en de mate van herverdeling in zijn geheel evenwichtig moeten zijn.

Netto profijt geeft inzicht in herverdelingseffecten als gevolg van de transitie. Omdat de netto profijt uitkomsten bij een langere horizon minder geschikt zijn, zijn de sociale partners overeengekomen om hier bij de evenwichtigheidsbeoordeling minder gewicht aan te geven dan aan de verandering van de (verwachte) pensioenbedragen (zie ook doelstelling 2). Doelstelling 2 en 5 zullen voor wat betreft evenwichtigheid gezamenlijk beoordeeld moeten worden.

De sociale partners hebben de volgende bandbreedtes vastgesteld:

- a. Actieven [-20%, 20%]²
- b. Gepensioneerden [-10%, 25%]^{*}
- c. Slapers [-50%, 10%]³

² * Bij uitzonderlijke scenario's ten aanzien van de renteontwikkeling wordt een hogere bovengrens geaccepteerd. Bij een lagere of hogere rente kunnen herverdelingseffecten ontstaan door de premiestelling, dit heeft vervolgens effect op de dekkingsgraad en daarmee de indexatie. In het FTK heeft dit aanzienlijke impact op de waarde van de opgebouwde pensioenen. In dergelijke situaties wordt een bovengrens van +30% geaccepteerd voor actieven, en +35% voor gepensioneerden.

³ Voor slapers is een brede bandbreedte gedefinieerd vanwege de zeer grote afhankelijkheid met de renteontwikkeling in de scenarioset, die grote invloed heeft bij een lange horizon en vanwege het ontbreken van nieuwe premie-inleg.

5. Op het transitiemoment mag bij voorkeur - op cohortbasis en per geboortjaar - geen sprake zijn van achteruitgang van het verwachte pensioen ten opzichte van de voortzetting van de huidige regeling binnen het FTK kader.

Voor deze 'doestelling' wordt gekeken naar het verwachte pensioen, waarbij de volgende bandbreedtes zijn vastgesteld:

- i. Mediaan scenario
 - a. Actieven [0%, 40%]
 - b. Gepensioneerden [0%, 30%]
 - c. *Slapers* [-10%, 50%]⁴
- ii. Pessimistisch scenario
 - a. Actieven : [-40%; 20%]
 - b. Gepensioneerden: [-20%; 30%]
 - c. Slapers [-80%; 10%]
- iii. Optimistisch scenario.
 - a. Actieven: [10%, 200%]
 - b. Gepensioneerden: [10%, 40%]
 - c. Slapers: [10%, 1500%]

De verwachte pensioenuitkomsten in een optimistisch scenario vallen hoger uit dan in het huidige stelsel. Dit heeft te maken met de optimistische scenario's in de scenarioset in combinatie met een hoger risicoprofiel in het nieuwe stelsel en de fiscale begrenzing op indexatie in het huidige stelsel.

De sociale partners ROCKWOOL spreken af om in het laatste kwartaal voorafgaand aan de transitiedatum met elkaar in overleg te treden. De sociale partners ROCKWOOL wensen geïnformeerd te worden door het pensioenfonds of de effecten van alle betrokkenen nog evenwichtig zijn en daarmee binnen de gestelde bandbreedtes vallen.

⁴ a. Voor slapers is een brede bandbreedte gedefinieerd vanwege de zeer grote afhankelijkheid met de renteontwikkeling in de scenarioset, die grote invloed heeft bij een lange horizon en vanwege het ontbreken van nieuwe premie-inleg

5. Karakter van de nieuwe pensioenovereenkomst

De pensioenregeling van ROCKWOOL wordt aangepast conform de vereisten uit de Wet toekomst pensioenen.

5.1 Keuze voor een solidaire premieregeling

Op dit moment is de pensioenregeling van ROCKWOOL vormgegeven als een middelloonregeling, op basis van een vaste premie met een maximum opbouwpercentage van 1,875%. De huidige pensioenregeling kan niet gehandhaafd blijven. In het nieuwe pensioenstelsel, dat uiterlijk op 1 januari 2028 geïmplementeerd dient te zijn, dient de pensioenregeling vormgegeven te worden als een premieregeling met een vaste gelijke premie voor alle deelnemers: een solidaire of flexibele premieregeling.

De sociale partners hebben gekozen voor een solidaire premieregeling omdat:

- De solidaire premieregeling goed past bij de uitgangspunten van de huidige regeling waar de sociale partners tevreden over zijn.
- Het karakter van de solidaire premieregeling het meest aansluit bij de uitkomsten van het risico preferentie onderzoek (RPO). Uit het RPO blijkt dat de afhankelijkheid van het ROCKWOOL pensioen relatief hoog is. Grote fluctuaties in de uitkeringen kunnen door de individuele deelnemer niet (goed) worden opgevangen.
- De solidaire premieregeling, in meerdere mate dan een flexibele premieregeling, tegemoet komt aan de wens van de sociale partners om de pensioengerechtigden voor zover mogelijk te beschermen tegen een verlaging van de pensioenuitkering.
- Daarnaast hebben de sociale partners de overtuiging dat de deelnemers aan de pensioenregeling de voorkeur hebben voor een pensioen dat voor hen wordt geregeld, in plaats van dat zij zelf verantwoordelijk zijn voor uitkerings- en beleggingskeuzes. Binnen de solidaire premieregeling is dit het geval.
- Tenslotte zijn de sociale partners van mening dat het samen delen van de plussen en minnen op de lange termijn bijdraagt aan meer stabiliteit. Grote effecten worden gezamenlijk gedragen, zowel jong als oud dragen daarin bij.

Voor ROCKWOOL geldt dat de arbeidsvoorwaarde pensioen moet passen binnen het totale arbeidsvoorwaardenpakket en betaalbaar moet blijven. De sociale partners hanteren het uitgangspunt dat de totale premie gelijk blijft aan de huidige premie en er ook geen wijziging plaatsvindt in de verdeling van de premie over werkgever en werknemers.

Op hoofdlijnen heeft de solidaire premiereregeling de volgende kenmerken:

Solidaire Premiereregeling

Collectief systeem/ samen beleggen

- Pensioenfonds ROCKWOOL stelt de beleggingsmix vast rekening houdend met de mate van risico die deelnemers bereid zijn te nemen bij het realiseren van een doelstelling of resultaat (risicobereidheid)
- Beleggingsrendementen worden leeftijdsafhankelijk toegerekend naar persoonlijke pensioenvermogens

Solidariteit staat centraal

- Beleggingsrisico's en risico's inzake overlijden, langlevens en arbeidsongeschiktheid worden gedeeld
- Het delen van risico's tussen verschillende generaties
- De solidariteitsreserve kan worden gefinancierd uit de dekkingsgraad (voor zover deze hoog genoeg is) bij de transitie naar het nieuwe stelsel en daarna uit (een deel van) het positief overrendement

Variabele pensioenuitkering

Vanaf de pensioendatum wordt de uitkering jaarlijks opnieuw vastgesteld. De pensioenuitkering is afhankelijk van het persoonlijk pensioenvermogen. Via de solidariteitsreserve vindt bescherming plaats tegen een daling van de ingegane pensioenuitkering, Dit betekent echter niet dat een ingegaan pensioen nooit kan dalen.

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

Kenmerk	ROCKWOOL pensioenregeling
Karakter	Solidaire premiereregeling
Toetredingsleeftijd	18 jaar
Pensioenrichtleeftijd	68 jaar ⁵
Pensioengevend salaris	13x het vaste maandsalaris (inclusief vaste toeslagen) vermeerderd met de vakantietoeslag, berekend over 12 maanden
Franchise	€ 22.524 (2024), wordt jaarlijks aangepast op basis van de stijging van de CAO-lonen van ROCKWOOL over de periode 1 januari tot 31 december van het voorgaande jaar
Maximaal pensioengevend salaris	€ 137.800 (2024).

⁵ De pensioendatum blijft gelijk evenals in de huidige regeling gelijk aan de AOW datum. Dit betekent dat de pensioenopbouw stopt op de AOW gerechtigde leeftijd. Deze ligt momenteel op 68 jarige leeftijd.

Premie	
Bruto premie	- Het uitgangspunt voor de vaststelling van de premie in de nieuwe solidaire regeling is een bruto premie van maximaal 32,6% van de pensioengrondslag + de waarde van 1 leeftijdsgedag - De premie-inleg in het persoonlijk pensioenvermogen voor ouderdoms- en nabestaandenpensioen bij overlijden op of na de pensioeningangsdatum is de bruto premie na aftrek van de uitvoeringskosten, de risicopremies en overige kosten. Dit noemen we de spaarpremie. De spaarpremie bedraagt op basis van de huidige gegevens circa 27%. Deze zal op transitie moment opnieuw bepaald worden. Daarna zal jaarlijks getoetst worden of er voldoende ruimte is om de spaarpremie toe te kennen of dat bijstelling van de spaarpremie noodzakelijk is
Verdeling bruto premie werkgever/ werknemer	- Werkgever 20% plus de waarde van 1 leeftijdsgedag - Werknemer 12,6%
Premie (vervolg)	
Spaarpremie voor ouderdomspensioen en partnerpensioen vanaf pensioendatum	Circa 27% van de pensioengrondslag
Pensioendoelstelling	
Pensioendoelstelling	- De premie is het uitgangspunt van de pensioenregeling - Bij de beoordeling van de haalbaarheid van de pensioendoelstelling wordt rekening gehouden met 42 deelnemersjaren - De pensioendoelstelling (ambitie) is gelijk aan 80% van de gemiddelde pensioengrondslag in het verwachte scenario - De toetsing van de premie en de pensioendoelstelling (ambitie) vindt vanuit wetgeving elke 5 jaar plaats. De toetsing na het transitie moment vindt iedere 5 jaar plaats - Na ingang betreft het pensioen een variabele uitkering
Risicoverzekeringen	Omschrijving dekking
Nabestaandenpensioen	- Levenslang pensioen ter hoogte van 27% van het laatst verdiende inkomen tot 65k⁶ (2024) - Dit pensioen gaat in bij overlijden van de werknemer en wordt levenslang aan de partner uitgekeerd - Na ingang betreft het pensioen een variabele uitkering - NB: De tarifiering van het pensioenfonds voor de dekking van het nabestaandenpensioen is in de nieuwe situatie nog niet bekend. Zodra deze tarifiering bekend is, kunnen de kosten van de nieuwe toezegging nog wijzigen. Als dit betekent dat een andere dekking noodzakelijk is, dan zullen de sociale partners opnieuw in overleg treden. Uitgangspunt van de sociale partners blijft hierbij dat de volledige regeling gefinancierd moet worden vanuit de huidige premie die de werkgever betaalt

⁶ Deze grens wordt evenals de franchise jaarlijks aangepast op basis van de stijging van de CAO lonen van Rockwool over de periode 1 januari tot 31 december van het voorafgaande jaar.

Risicoverzekeringen (vervolg)	Omschrijving dekking
Wezenpensioen	• 8% van laatstverdiende inkomen tot 65k (2024) tot de leeftijd van 25 jaar • Dit pensioen gaat in bij overlijden van de werknemer en wordt tot leeftijd 25 aan de kinderen van de werknemer uitgekeerd • Na ingang betreft het pensioen een variabele uitkering
ANW-hiatenpensioen	• Tijdelijk pensioen ter hoogte van € 19.080 (2024) • Dit pensioen gaat in bij overlijden van de werknemer en wordt tot de AOW-datum van de partner aan de partner uitgekeerd • Na ingang betreft het pensioen een variabele uitkering
Bijzonderheden	• De risicodekkingen voor het ANW-hiatenpensioen, partner- en wezenpensioen komen bij beëindiging van het dienstverband te vervallen, dus ook op de pensioendatum, met de volgende uitzonderingen • De dekkingen worden voortgezet tijdens een op het dienstverband aansluitende WW- of ZW-periode • Er is een uitlooperperiode van 3 maanden na einde dienstverband. De risicodekking wordt in die situatie nog 3 maanden voortgezet zolang er geen nieuw dienstverband is • Indien er geen dienstverband is kan de gewezen deelnemer de risicodekkingen op (tijdelijk) partnerpensioen op vrijwillige basis voortzetten voor een periode van ten minste 15 jaar en maximaal tot de pensioendatum. De risicopremies worden onttrokken aan diens persoonlijke pensioenvermogen
Levenslang partnerpensioen na pensionering	• Het levenslang partnerpensioen bij overlijden na pensionering wordt gefinancierd uit het persoonlijk pensioenvermogen • Voor deelnemers met een partner wordt het persoonlijk pensioenvermogen op de pensioendatum in beginsel aangewend voor ouderdompensioen en levenslang partnerpensioen in de standaardverhouding 100:70 • Op de pensioendatum kan de deelnemer kiezen voor een andere hoogte van het partnerpensioen (met toestemming van de eventuele partner) • Het partnerpensioen gaat in na overlijden van de gepensioneerde deelnemers en betreft na ingang een variabele uitkering
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Toekenning van premievrije pensioenopbouw indien er zowel op de eerste ziekte dag als op de eerste WIA-dag sprake is van deelnemerschap aan de pensioenregeling. Voortzetting vindt plaats conform het huidige pensioenreglement
Pensionering	
Uitkeringsfase	Collectief
Uitkering	Variabele uitkering
Flexibiliseringsopties	Conform huidig pensioenreglement met daarbij de mogelijkheid voor een eenmalige opname van 10% van het individuele opgebouwde kapitaal

In bijlage 3 zijn de belangrijkste kenmerken van de huidige en nieuwe pensioenregeling opgenomen.

6. Invaren opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten

6.1 Verzoek tot invaren

Invaren betekent het inbrengen van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in het nieuwe pensioenstelsel. De sociale partners verzoeken Pensioenfonds ROCKWOOL de per 1 juli 2027 opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de gewijzigde pensioenregeling middels een collectieve waardeoverdracht volgens artikel 150m (invaren) van de Pensioenwet.

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

De sociale partners zien de volgende voordelen van het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten:

- Partijen streven naar een efficiënte, effectieve en toekomstbestendige pensioenuitvoering tegen zo laag mogelijke kosten. Door de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen hoeft geen pensioenregeling onder het huidig FTK in stand te blijven, maar is de pensioenregeling als geheel – zowel verleden als toekomst – een pensioenregeling onder de Wet toekomst pensioenen. Dit komt een efficiënte en effectieve pensioenuitvoering ten goede. Dit uit zich onder andere in lagere uitvoeringskosten, schaalvoordelen bij beleggingen en risicodeling en minder complexiteit voor deelnemers. De pensioenuitvoering wordt hiermee ook meer toekomstbestendig.
- De voordelen van het nieuwe pensioenstelsel worden ook van toepassing op de in het verleden opgebouwde pensioenen. In het nieuwe pensioenstelsel worden geen of minder buffers opgebouwd en zijn er geen restricties met betrekking tot toeslagverlening (het verhogen van het pensioen in goede tijden).
- Er wordt voorkomen dat er een splitsing tussen de bestaande en nieuwe pensioenaanspraken ontstaat. Een splitsing tussen de bestaande en nieuwe pensioenaanspraken doorbreekt de risicodeling tussen generaties van deelnemers.
- Door invaren kan in het nieuwe stelsel gestart worden met een (deels) gevulde solidariteitsreserve om de uitkeringen te beschermen.
- Daarnaast kan invaren van opgebouwd pensioen voor een (gedeeltelijke) compensatie van de consequenties van het afschaffen van de doorsneesystematiek in het huidige stelsel zorgen.

Partijen zien de volgende nadelen van het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten:

- Er is sprake van een wijziging van de pensioentoezegging voor de reeds opgebouwde pensioenen.
- In het nieuwe pensioenstelsel kunnen pensioenen – als het tegenzit - ook lager uitvallen dan in het huidig pensioenstelsel. In de uitkeringsfase wordt dit gedempt middels de inzet van de solidariteitsreserve.
- De impact van invaren is op voorhand niet volledig vast te stellen. Zo is het onzeker hoe hoog de dektingsgraad op het uiteindelijke invaarmoment is.

Partijen zijn van mening dat de voordelen van het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in het nieuwe pensioenstelsel groter zijn dan de nadelen.

6.2 Voorrangsregels

Bij het invaren van de opgebouwde pensioenen wordt de zogenoemde standaardmethode gebruikt met een spreidingsperiode van 10 jaar, zoals bedoeld in de Wtp. Het huidige collectieve fondsvermogen wordt daarbij toegewezen aan diverse bestemmingen. ROCKWOOL heeft de volgende bestemmingen geformuleerd:

Minimaal Vereist Eigen Vermogen (MVEV)

- A. Voorziening voor Operationele Risico's (VOR)
- B. Compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek
- C. Solidariteitsreserve
- D. Persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers

De sociale partners hebben in overleg met het bestuur van het pensioenfonds voorrangsregels bepaald voor de verdeling van het vermogen naar de hierboven genoemde bestemmingen. Hoeveel er wordt gealloceerd naar persoonlijke pensioenvermogens, de solidariteitsreserve en de compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek hangt af van de dekkinggraad van het fonds op de transitiedatum. De transitiedoelstellingen moeten daarom in samenhang met de voorrangsregels worden gezien. Deze voorrangsregels bepalen – bij hoge of lage dekkinggraden – welke transitiedoelstellingen voorrang hebben boven andere transitiedoelstellingen. De voorrangsregels zijn opgenomen in onderstaand stappenplan.

Stappen-plan	
Stap 1	MVEV. Indicatie: 1,2% van het vermogen
Stap 2	Voorziening operationele risico's. Indicatie: 0,5% van het vermogen
Stap 3	Minimale solidariteitsreserve: 1% van het vermogen
Stap 4	Het toekennen van compensatie aan actieve deelnemers, die er op achteruit gaan in verwacht pensioen door de afschaffing van de doorsneepremiesystematiek. Deze compensatie wordt vastgesteld per geboortjaar op basis van de gemiddelde deelnemer in het cohort. De volledige compensatie bedraagt € 14,5 miljoen en wordt toegekend bij een dekkinggraad van 120%.
Stap 5	Solidariteitsreserve aanvullen tot 3% van het vermogen
Stap 6	Verhogen persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers

Uitgangspunt van Pensioenfonds ROCKWOOL bij invaren is de standaardmethode met een spreidingsperiode van 10 jaar. Dit betreft de standaard spreidingsperiode.

Partijen menen dat de keuze voor invaren op basis van de bovengenoemde systematiek bijdraagt aan de evenwichtigheid van de transitie.

In de volgende tabel is een weergave opgenomen van de besteding per dekkingsgraad per voorrangsregel.

Dekkingsgraad	Minimaal vereist eigen vermogen (1,2% van vermogen)	Operationele reserve (0,5% van vermogen)	Solidariteitsreserve (** van vermogen)	Compensatie	Verhogen kapitaal o.b.v. standaard verdeling
Prioriteit	1	1	2	2	3
in percentage van technische voorzieningen ultimo 2023					
103%	1,20%	0,50%	1,00%	0,20%	0,10%
104%	1,20%	0,50%	1,00%	0,50%	0,80%
105%	1,20%	0,50%	1,70%	0,80%	0,80%
106%	1,20%	0,50%	2,40%	1,10%	0,80%
107%	1,20%	0,50%	3,20%	1,30%	0,80%
108%	1,20%	0,50%	3,20%	1,40%	1,70%
109%	1,20%	0,50%	3,30%	1,50%	2,50%
110%	1,20%	0,50%	3,30%	1,60%	3,40%
111%	1,20%	0,50%	3,30%	1,80%	4,20%
112%	1,20%	0,50%	3,40%	2,10%	4,80%
113%	1,20%	0,50%	3,40%	2,30%	5,60%
114%	1,20%	0,50%	3,40%	2,50%	6,40%
115%	1,20%	0,50%	3,50%	2,80%	7,00%
116%	1,20%	0,50%	3,50%	3,00%	7,80%
117%	1,20%	0,50%	3,50%	3,20%	8,60%
118%	1,20%	0,50%	3,50%	3,40%	9,40%
119%	1,20%	0,50%	3,60%	3,70%	10,00%
120%	1,20%	0,50%	3,60%	3,90%	10,80%

** De solidariteitsreserve wordt bij een dekkingsgraad van 103% initieel gevuld met 1% van het vermogen (1% van de technische voorzieningen). De initiële vulling loopt op tot maximaal 3% van het vermogen bij een dekkingsgraad van 107%. In bovenstaande tabel zijn de verdeelregels in percentage van de voorziening opgenomen.

Conform de voorrangsregels zoals opgenomen in het stappenplan hiervoor worden allereerst de wettelijke reserves (MVEV, kostenvoorziening, voorziening operationele risico's) gevormd vanuit het vermogen. Het resterende vermogen wordt vervolgens aangewend voor een eerste initiële storting in de solidariteitsreserve van 1% van het vermogen, zodat deze zijn werk kan doen.

Na de eerste initiële storting in de solidariteitsreserve wordt het vermogen deels aangewend voor compensatie afschaffen doorsneesystematiek en deels voor een verhoging van de initiële storting in de solidariteitsreserve. Het resterende vermogen wordt vervolgens aangewend voor verhoging van de kapitalen van alle deelnemers op basis van de standaardmethode.

Compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek heeft hierbij dus de hoogste prioriteit, gevolgd door de initiële storting in de solidariteitsreserve, rekening houdend met evenwichtigheid van de uitkomsten voor alle deelnemers. De volledige compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek kan in het kader van evenwichtigheid pas verleend worden bij een dekkingsgraad van 120%. Bij lagere dekkingsgraden is dit niet mogelijk omdat slapers ouder dan 40 jaar er in dat geval onder Wtp op achteruit gaan. Dit achten de sociale partners niet evenwichtig.

De volledige initiële storting in de solidariteitsreserve wordt gerealiseerd bij een dekkingsgraad van 110%. Bij lagere dekkingsgraden is de solidariteitsreserve weliswaar niet volledig gevuld, maar de omvang is naar verwachting wel voldoende om de uitkeringen grotendeels te beschermen.

De sociale partners hebben de gewenste invaardekkingsgraad op 110% vastgesteld. De sociale partners achten bovengenoemde verdeling evenwichtig. Gepensioneerden profiteren van een direct (deels) gevulde solidariteitsreserve (en op termijn alle deelnemers), actieven profiteren van compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek en alle deelnemers profiteren van verhoging van de kapitalen op basis van de standaardverdeling. Bij een dekkingsgraad van 110% is de solidariteitsreserve gevuld met 3% van het vermogen (3,3% van de technische voorzieningen), de compensatie voor het effect van afschaffen van de doorsneesystematiek kan dan voor ruim 40% gefinancierd worden uit vermogen en er is ongeveer 3% van het vermogen (3,2% van de technische voorzieningen) beschikbaar voor verhoging van de kapitalen op basis van de standaardverdeling. Dit laatste is zoals hiervoor toegelicht nodig om een evenwichtige verdeling van het vermogen te kunnen realiseren.

7. Gemaakte afspraken voor compensatie

7.1 Achtergrond compensatie

De sociale partners ROCKWOOL hebben afgesproken deelnemers zoveel als mogelijk te compenseren voor een eventuele achteruitgang in de verwachte pensioenuitkomsten als gevolg van het afschaffen van de doorsneesystematiek. Deze achteruitgang ontstaat doordat er in de nieuwe regeling een overstap wordt gemaakt van een leeftijdsafhankelijke premie naar een leeftijdsonafhankelijke premie (afschaffen doorsneesystematiek).

Het afschaffen van de doorsneesystematiek voor de premie en pensioenopbouw leidt tot een nadeel voor (actieve) deelnemers van Pensioenfonds ROCKWOOL vanaf circa 37 jaar. Voor die groep deelnemers wordt door de sociale partners een compensatieregeling vormgegeven.

In de Memorie van Toelichting wordt gesproken over adequaat en kostenneutraal compenseren. Het is aan de sociale partners om te bepalen of de gekozen wijze van compensatie doel treft en daarmee adequaat is. De compensatie(methodiek) wordt in dit hoofdstuk nader toegelicht.

7.2 Hoogte en vorm compensatie

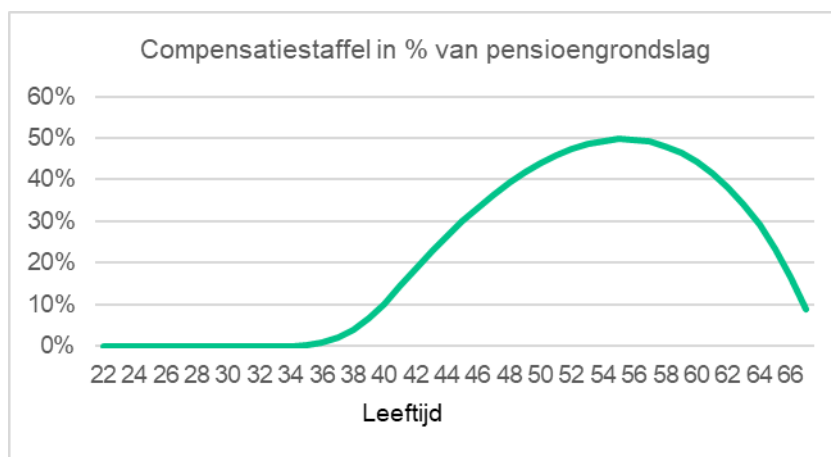
De sociale partners wensen dat op de navolgende wijze een eventuele achteruitgang in pensioen 'schade' als gevolg van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling voor bestaande deelnemers zo veel als mogelijk wordt gecompenseerd:

- De regeling geldt zowel voor deelnemers als ook voor arbeidsongeschikte deelnemers.
- De compensatie wordt eenmalig toegekend op het invaarmoment via het invaarkapitaal.
- Het nadeel wordt uitgedrukt in een percentage van de huidige pensioengrondslag.
- Compensatie vindt plaats vanuit het vermogen van het pensioenfonds.
- De hoogte van de compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek (DSS) is als volgt vastgesteld:
 - Stap 1: voor elke leeftijd is voor vier verschillende vaste rekenrentes (1%, 2%, 3% en 4%) de leeftijdsafhankelijke opbouwwaarde bepaald bij ongewijzigde voortzetting van de huidige pensioenregeling. De hoogte van het opbouwpercentage is afhankelijk van de gehanteerde rekenrente en het huidige premiebudget voor actuariële opbouw (van circa 23,5% van de PG som).
 - Bij een rente van 1% bedraagt de opbouw 1,3%, bij 2% bedraagt deze 1,74% en bij 3% en 4% rekenrente 1,875% waarbij de actuariële benodigde premie is verlaagd naar 19% respectievelijk 15%.
 - Stap 2: voor elke leeftijd is bepaald wat naar verwachting de toekomstige premie-inleg is tot de pensioenleeftijd op basis van een vlakke premie zoals in het nieuwe pensioenstelsel. De hoogte van de vlakke premie wordt zodanig vastgesteld dat de totale premie op populatieniveau gemiddeld niet wijzigt ten opzichte van stap 1.
 - Stap 3: het verschil tussen de contante waarde van de toekomstige premie-inleg van stap 1 en stap 2, uitgedrukt als percentage van de pensioengrondslag, is het nadelig effect van de afschaffing van de doorsneesystematiek.
 - De voor bovengenoemde vier vaste rekenrentes gemiddelde compensatie geldt als uitgangspunt voor de vaststelling van de compensatiestafel. De betreffende compensatiestafel is opgenomen op de volgende pagina.

- Voor de overige aannames is aangesloten bij de actuariële grondslagen die het pensioenfonds hanteert, zonder rekening te houden met individuele salarisstijgingen én zonder rekening te houden met ontslagkansen. Door geen rekening te houden met ontslagkansen is de compensatie bij deelnemers die voortijdig vertrekken hoger dan nodig is. Wanneer wel rekening wordt gehouden met ontslagkansen, zal dat een dalend effect hebben op de compensatie voor mensen die bij ROCKWOOL blijven werken. En dat vinden de sociale partners een ongewenst effect. Daarnaast zullen deelnemers die vertrekken bij de nieuwe pensioenuitvoerder naar verwachting ook last hebben van het effect van afschaffing van de doorsneesystematiek.
- De hoogte van volledige compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek bedraagt op basis van deze systematiek circa € 14,5 miljoen.

Compensatiestaffel

De leeftijdsafhankelijke compensatiestaffel voor deelnemers, die op de transitiedatum actief zijn, is hieronder opgenomen⁷. De volledige compensatie bedraagt € 14,5 miljoen en wordt toegekend bij een dekkingsgraad van 120%. Bij de gewenste invaardekkingsgraad van 110% zal 41% van deze compensatiestaffel aan compensatie worden toegekend.



7.5 Financieringsplan gemaakte compensatieafspraken

De sociale partners wensen de compensatie te financieren uit het collectieve pensioenvermogen. Partijen vragen Pensioenfonds ROCKWOOL om de compensatie op het moment van transitie in één keer toe te kennen aan de op dat moment actieve en arbeidsongeschikte deelnemers. De hoogte van de compensatie is afhankelijk van de financiële positie en kan (gedeeltelijk) worden gefinancierd vanuit het collectieve pensioenvermogen dat op het moment van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling niet wordt gebruikt ter dekking van de persoonlijke pensioenvermogens voor de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. De volledige compensatie kan worden toegekend als de dekkingsgraad 120% bedraagt. Bij de gewenste invaardekkingsgraad van 110% kan 41% van de compensatie(staffel) worden toegekend aan deelnemers.

⁷ NB: deze staffel wordt op transitiedatum niet meer herijkt

8. Gemaakte afspraken over initiële invulling solidariteitsreserve

De sociale partners hebben gekozen voor de solidaire premieregeling met een collectieve uitkeringsfase, waarbij de uitkeringen jaarlijks met eenzelfde percentage worden aangepast. Om de uitkeringen na pensioendatum te beschermen is gekozen om een spreidingsperiode te hanteren van 3 jaar. Voor de bijna gepensioneerden geldt dat de lifecycle nagenoeg gelijk is aan de lifecycle in de uitkeringsfase, waardoor vergelijkbare rendementen worden behaald. Daarnaast zullen deze deelnemers zich op pensioendatum inkopen in het uitkeringscollectief, waardoor zij direct meedelen in de gespreide resultaten die nog op de “lat” staan.

In dit hoofdstuk wordt de vormgeving van de solidariteitsreserve verder beschreven.

8.1 Doelstellingen solidariteitsreserve

De solidariteitsreserve is een integraal en belangrijk onderdeel van de nieuwe pensioenregeling. Door middel van de solidariteitsreserve worden financiële mee- en tegenvallers gedeeld. De solidariteitsreserve heeft de volgende doelstellingen:

- Gelijk houden laatste uitkering bij lagere uitkering ten opzichte van het jaar ervoor (jaarlijks).
- Het beperken van de kans op een daling van een ingegane pensioenuitkering.
- Het verbeteren van de voorspelbaarheid van het pensioen in de jaren net voor pensionering.
- Het voorkomen van negatieve pensioenvermogens in de opbouwfase.

Daarnaast wensen de sociale partners – als onderdeel van het solidariteitsbeleid - een collectieve uitkeringsfase te hanteren, zodat ingegane pensioenuitkeringen jaarlijks procentueel met hetzelfde percentage stijgen of dalen.

8.2 Financiering van solidariteitsreserve

Partijen verzoeken Pensioenfonds ROCKWOOL de solidariteitsreserve, waar mogelijk, initieel te vullen uit een deel van het collectieve pensioenvermogen dat op het moment van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling niet wordt gebruikt ter dekking van de persoonlijke pensioenvermogens voor de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. De solidariteitsreserve zal altijd gevuld worden met 1%-punt van de dekkingsgraad en, waar mogelijk, verder aangevuld worden tot 3%-punt bij aanvang conform de verdeelregels zoals opgenomen in hoofdstuk 6.2.

Partijen verzoeken Pensioenfonds ROCKWOOL om de solidariteitsreserve te vullen bij invaren en aan te vullen vanuit toekomstig overrendement. Het vullen van de solidariteitsreserve vanuit premie vinden partijen niet evenwichtig.

8.3 Toegevoegde waarde van de solidariteitsreserve

Op basis van de door partijen vastgestelde doelstellingen met betrekking tot de solidariteitsreserve, is door middel van berekeningen aan partijen inzicht gegeven in de toegevoegde waarde van de solidariteitsreserve in de nieuwe pensioenregeling. Hieruit blijkt dat de beoogde inzet van de solidariteitsreserve ervoor zorgt dat het risico op een daling van een ingegaan pensioen wordt beperkt.

Het risico op een verlaging van het pensioen neemt af

In het nieuwe pensioenstelsel wordt de pensioenuitkering jaarlijks opnieuw vastgesteld. De pensioenuitkering beweegt meer mee met de economie dan in het huidige pensioenstelsel het geval is. Daarmee voegt de solidariteitsreserve waarde toe conform de doelstelling om de ingegane pensioenuitkering te beschermen.

De voorspelbaarheid van het pensioen neemt toe

Uit de uitkomsten van diverse gemaakte doorrekeningen blijkt dat de combinatie van het hanteren van een collectieve uitkeringsfase, het hanteren van een solidariteitsreserve (rekening houdend met de beoogde invulling) en het toepassen van 3 jaar spreiding van de resultaten, ervoor zorgt dat de voorspelbaarheid van het pensioen na pensionering toeneemt.

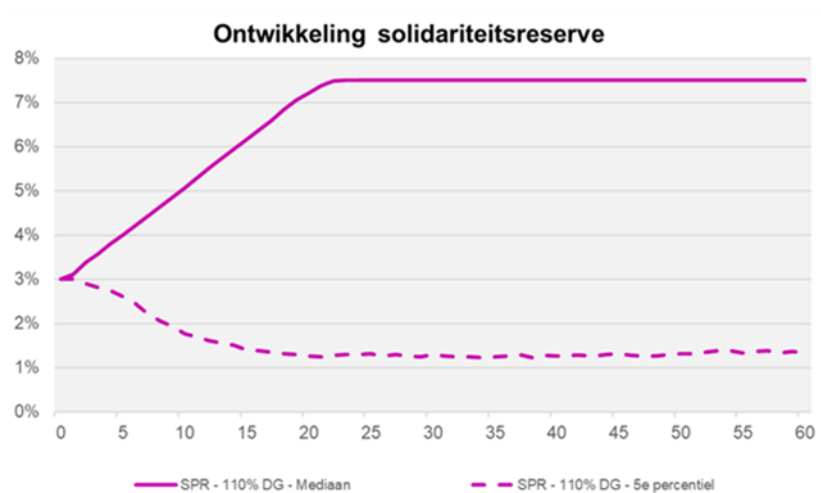
8.4. Evenwichtige en toekomstbestendige invulling van de solidariteitsreserve

De sociale partners verzoeken Pensioenfonds ROCKWOOL om de solidariteitsreserve evenwichtig vorm te geven, zodanig dat wordt voorkomen dat de solidariteitsreserve in één keer kan worden gebruikt en zodanig dat de baten en lasten vanuit de solidariteitsreserve voor elke generatie in evenwicht zijn.

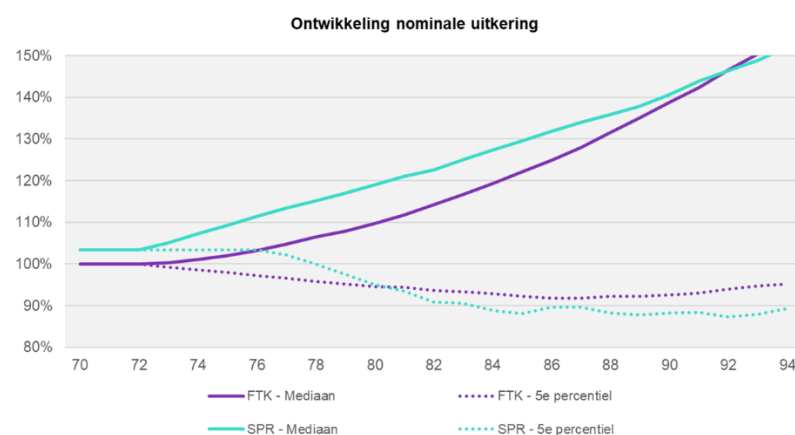
Uit de uitgevoerde berekeningen blijkt dat een solidariteitsreserve van 7,5%-punt van de dekkingsgraad (met een minimum van 1% bij een dekkingsgraad van 103% op transitiedatum en een aanvulling tot maximaal 3% bij een dekkingsgraad vanaf 110% op de transitiedatum) effectief is in het streven de ingegane uitkeringen te beschermen tegen verlagingen ten opzichte van het voorgaande jaar. Daarbij geldt dat de initiële vulling van de solidariteitsreserve wordt gefinancierd vanuit het fondsvermogen, waardoor iedereen bijdraagt aan de vulling van de solidariteitsreserve.

De sociale partners verzoeken Pensioenfonds ROCKWOOL jaarlijks maximaal 20% van de solidariteitsreserve beschikbaar te stellen voor de bescherming van de uitkeringen. Het vullen van de solidariteitsreserve gebeurt jaarlijks met 5% van het positief overrendement.

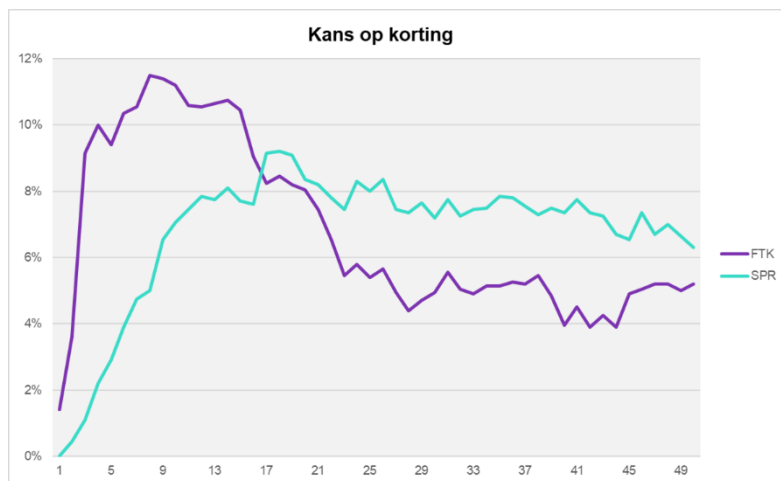
Het verloop van de solidariteitsreserve is hieronder opgenomen bij de gewenste invaardeckingsgraad van 110%. De reserve start met een initiële vulling van 3% van het vermogen en vult zich in de mediaan in circa 20 jaar tot het maximum van 7,5% van het vermogen. Zolang de reserve zich op of boven het maximum van 7,5% bevindt, vindt er geen vulling vanuit overrendement plaats. Wanneer het maximum van de solidariteitsreserve toch wordt overschreden vindt verdeling plaats naar rato van het kapitaal. In het slecht weer scenario (5^e percentiel) schommelt de solidariteitsreserve vanaf het 20^e jaar net boven de 1% van het vermogen. De bescherming van de laatste uitkering kan dan naar verwachting niet volledig gerealiseerd worden.



Daarnaast is het verloop van de uitkering opgenomen voor een 70-jarige gepensioneerde bij de gewenste invaardeckingsgraad van 110%. De aanvangsuitkering is bij de benodigde invaardeckingsgraad ruim 3% hoger dan onder FTK. Het verloop van de uitkering kent zowel onder de nieuwe regeling (SPR) als de huidige regeling (FTK) een stijgend verloop in de mediaan. In het 5^e percentiel daalt de uitkering onder beide regeling. In de nieuwe regeling biedt de solidariteitsreserve niet de volledige bescherming. Dit komt met name doordat er een maximering van 20% geldt voor het stabiel houden van de uitkering. In de mediaan is zichtbaar dat de verwachte uitkering onder de nieuwe regeling in de mediaan tot een leeftijd van circa 90 jaar hoger is dan onder de huidige regeling.



Tenslotte is in onderstaande tabel de jaarlijkse kans op korten van de pensioenuitkering opgenomen. Uit deze tabel blijkt dat de jaarlijkse kans op een jaarlijkse korting onder de nieuwe regeling lager is dan onder de huidige regeling. De sociale partners hebben als transitiedoelstelling gesteld dat de kans op verlaging, indien de solidariteitsreserve bij aanvang wordt gevuld, maximaal 10% per jaar mag zijn. Uit onderstaande grafiek kan geconcludeerd worden dat op basis van de inrichting van de pensioenregeling inclusief solidariteitsreserve voldaan wordt aan deze transitiedoelstelling.



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

De gemaakte keuzes ten aanzien van de regeling, het invaren en de compensatie hebben impact op de verwachte pensioenresultaten van de deelnemers van het pensioenfonds. Deze transitie-effecten zijn inzichtelijk gemaakt. Er is hiervoor gebruik gemaakt van leeftijdscohorten van vijf jaar en uitgesplitst naar actieve deelnemers, slapers en gepensioneerden. Daarnaast is gekeken naar verschillende scenario's ten aanzien van de startdekkingsgraad en naar scenario's met een renteschok.

Bij de beoordeling van de evenwichtigheid kijken partijen in eerste instantie naar de relatieve verandering van de verwachte pensioenresultaten. Hiervoor zijn in hoofdstuk 4 bandbreedtes gedefinieerd.

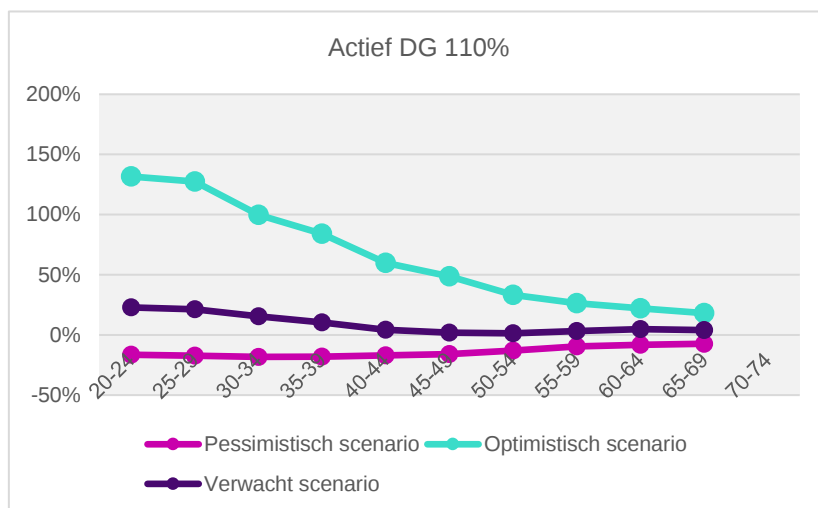
In dit hoofdstuk worden de resultaten getoond bij een dekkingsgraad van 110% voor actieven, slapers en pensioengerechtigden. In bijlage 2 worden de resultaten getoond van de volgende gevoeligheden voor wat betreft de dekkingsgraad en rente.

- Gevoeligheden dekkingsgraad 103%, 107%, 120%.
- Gevoeligheden rente: RTS plus en min 100 basispunten.
Voor de doorrekening zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

Basisscenario doorrekening	
Dekkingsgraad	110%
Scenarioset transitie-effecten	DNB Q1 2024 P-set
Scenarioset netto profijt	DNB Q1 2024 Q-set
Deelnemersbestand	31 december 2023
Actuariële grondslagen	Actuele grondslagen pensioenfonds zoals opgenomen in bijlage 1
Premie onder FTK	27% van de pensioengrondslag
Opbouwpercentage onder FTK	Maximaal 1,875% bij pensioenleeftijd 68
Indexatie onder FTK	Reguliere indexatie op basis van toeslagbeleid pensioenfonds. Geschatte indexatieachterstanden ultimo 2023 per cohort zijn meegenomen in de berekeningen. Deze bedragen voor actieven ultimo 2023 maximaal 38% en voor inactieven maximaal 42%
Lifecycle en renteafdekking	Zie bijlage 1. In de doorrekeningen is geen rekening gehouden met het opheffen van de leenrestrictie
Overige uitgangspunten	Zie bijlage 1

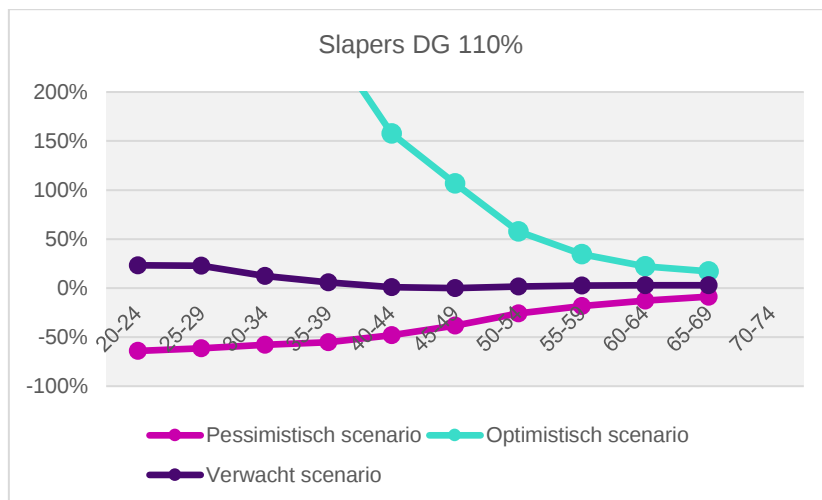
9.1 Relatieve verandering van de verwachte pensioenuitkomsten

Om de transitie-effecten inzichtelijk te maken, is gekeken naar de relatieve verandering van de verwachte pensioenuitkomsten. Bij de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel hanteren partijen de relatieve verandering van verwachte pensioenuitkomsten als primaire maatstaf. Deze vergelijking is in de onderstaande grafiek opgenomen voor de verschillende leeftijdscohorten en **deelnemersgroepen** voor het verwachte scenario, het optimistische scenario en het pessimistische scenario uitgaande van een dekkingsgraad van 110%. **Op individueel niveau kan de vergelijking anders uitpakken.**



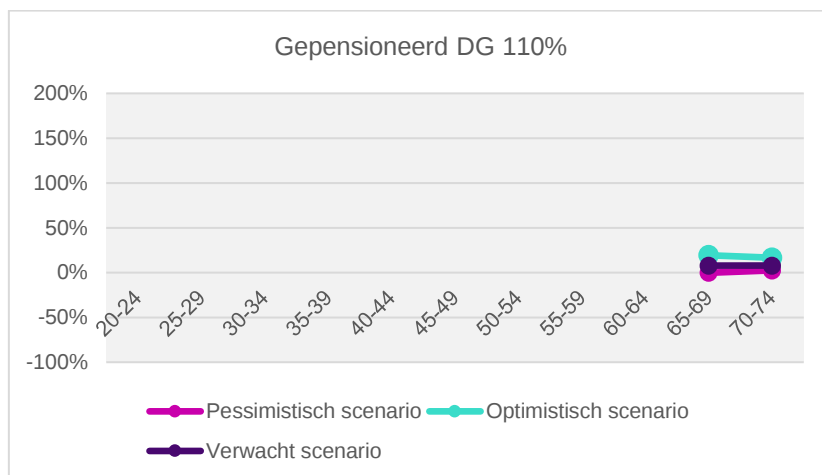
Uit de uitkomsten blijkt dat de verwachte pensioenuitkomsten in het verwachte scenario voor alle leeftijdscohorten met actieve deelnemers positief zijn, wanneer de compensatie meegenomen wordt in de vergelijking. De achteruitgang die ontstaat door de afschaffing van de doorsneesystematiek wordt voor circa 40% gecompenseerd. De oudere leeftijdscohorten gaan er relatief minder op vooruit in vergelijking met de andere cohorten. Jonge deelnemers profiteren van de hogere spaarpremie (opbouw) onder de nieuwe regeling en de naar verwachting hogere beleggingsopbrengsten, doordat zij in verhouding met oudere deelnemers, meer in zakelijke waarden beleggen.

In het pessimistische scenario zijn de verwachte pensioenuitkomsten voor de actieven lager dan bij voortzetting van de huidige regeling. Dit wordt veroorzaakt door het hogere beleggingsrisico onder de nieuwe regeling.



Slapers	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69
Optimistisch scenario	536%	506%	371%	253%	158%	107%	58%	35%	22%	17%
Verwacht scenario	23%	23%	12%	6%	1%	0%	1%	3%	3%	3%
Pessimistisch scenario	-64%	-61%	-58%	-55%	-48%	-38%	-26%	-18%	-13%	-9%

Voor slapers zijn de verwachte pensioenuitkomsten vergelijkbaar met die van de actieven. De verwachte pensioenuitkomsten liggen voor alle leeftijdscohorten in het verwachte scenario hoger dan onder FTK. In het pessimistische scenario komen de verwachte pensioenuitkomsten voor slapers aanzienlijk slechter uit. Voor slapers vindt geen premie-inleg meer plaats waardoor negatieve rendementen niet makkelijk goedgemaakt kunnen worden. Hierdoor komen de relatieve uitkomsten extremer uit.



Gepensioneerden	65-69	70-74	75-79	80-84	85-89
Optimistisch scenario	19%	17%	15%	15%	15%
Verwacht scenario	8%	8%	9%	10%	11%
Pessimistisch scenario	0%	2%	6%	8%	9%

Bij de leeftijdscohorten met gepensioneerde deelnemers valt te zien dat deze er in alle scenario's (verwacht, pessimistisch en optimistisch) op vooruit gaan, in termen van verwachte pensioenuitkomsten. In de slecht weer scenario's is zichtbaar dat de solidariteitsreserve de uitkeringen beschermt.

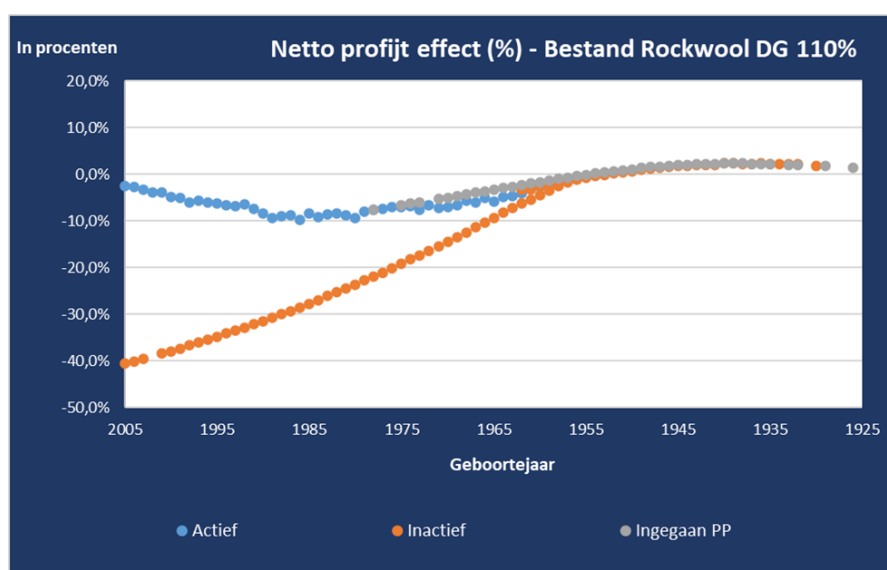
9.2 Netto profijt

Een aantrekkelijke eigenschap van de nieuwe regeling is dat het impliciete beleggingsrisico voor bepaalde leeftijdscohorten kan worden verhoogd, mits dit past binnen de risicohouding. De netto profijt maatstaf is geïntroduceerd om een vergelijking van stelsels te maken, waarbij wijzigingen in het beleggingsprofiel buiten beschouwing worden gelaten. De ingelegde premies en de uitkeringen worden, per stelsel, risiconeutraal gewaardeerd en tegen elkaar afgezet, resulterend in een delta netto profijt maatstaf. Deze maatstaf is gekozen als secundaire beoordelingsmaatstaf voor de beoordeling van de evenwichtigheid van de transitie-effecten. De delta netto profijt wordt vastgesteld op basis van de volgende formule:

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

Voor netto profijt (van met name slapers) geldt een zeer grote afhankelijkheid met de rente-ontwikkeling in de q-set, die grote invloed heeft bij een lange horizon (met name onder FTK) waardoor zowel de sociale partners als het bestuur minder waarde hechten aan deze uitkomsten. Om die reden wordt bij de beoordeling van de evenwichtigheid minder gewicht gegeven aan de netto profijt uitkomsten, zoals reeds aangegeven bij de transitiedoelstellingen onder bandbreedtes en maatstaven.

Onderstaande grafiek toont het delta netto profijt bij de gewenste invaardeckingsgraad van 110%.



Voor gepensioneerden is er sprake van een vooruitgang in netto profijt. Bij de overgang naar de nieuwe regeling krijgen alle deelnemers de beschikbare buffer uitgedeeld via de standaardmethode met een spreidingstermijn van 10 jaar. Bij een dekkingsgraad van 110% betekent dit dat er een buffer van circa 3,5% wordt uitgedeeld. Het uitdelen van de buffer is voor alle deelnemers een directe plus in het netto profijt. Daarnaast hebben de gepensioneerden voordeel van de solidariteitsreserve, die een hoge mate van zekerheid geeft. Dit tezamen leidt tot een vooruitgang in termen van netto profijt.

Bij de jonge deelnemers is onderscheid te maken naar slapers en actieven. Slapers ondervinden een nadeel omdat de indexatieverwachting onder het FTK een relatief hoge waarde heeft. In deze indexatieverwachting zit ook de huidige indexatieachterstand verwerkt, welke momenteel relatief hoog is voor Pensioenfonds ROCKWOOL. De hoge indexatieverwachting wordt veroorzaakt doordat de rente in de scenarioset van DNB fors oploopt en in het FTK leidt tot hoge dekkingsgraden. Deze hoge dekkingsgraden komen deelnemers in het FTK ten goede in de vorm van hogere indexaties over hun volledig opgebouwd pensioen. Bij de hoge dekkingsgraden wordt de indexatie maatstaf volledig behaald en is er ruimte voor inhaalindexaties. In de netto profijt maatstaf worden negatieve resultaten ook sterker gewaardeerd waardoor dit voor slapers wordt uitvergroot zonder de dempende werking van premie-inleg. In euro's is het effect voor jonge slapers relatief beperkt.

Voor actieven geldt dat door de oplopende rente ook een hogere toekenning van indexatie mogelijk is op de langere termijn onder FTK, waardoor de resultaten onder FTK goed uitkomen. Ten opzichte van slapers wordt dit effect gedempt doordat onder FTK teveel premie wordt betaald voor de opbouw waar slapers het meest van profiteren. Hierdoor ligt het netto profijt effect van de actieve deelnemers hoger dan dat van de slapers. Verder is in het netto profijt effect een kleine dip te zien. Deze kuil ontstaat door het afschaffen van de doorsneesystematiek, welke bij een dekkingsgraad van 110% niet volledig wordt gecompenseerd. Hier hebben de middelbare leeftijden het meest last van. De oudere actieve deelnemers profiteren van het invaarvoordeel waardoor in combinatie met de kortere premie-horizon, het netto profijt effect voor deze groep langzaam stijgt tot het niveau van de gepensioneerden. Jonge en middelbare actieve deelnemers profiteren hier beperkter van.

10. Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken

De sociale partners hebben in de afgelopen jaren een uitgebreid en zorgvuldig proces doorlopen om tot afspraken te komen over de nieuwe pensioenregeling en de transitie naar deze nieuwe pensioenregeling. Het geheel aan afspraken wordt door de sociale partners beoordeeld als evenwichtig en passend bij ROCKWOOL. Onderstaand een nadere toelichting op deze beoordeling:

- Door de aanvangsvulling van de solidariteitsreserve wordt een robuuste start in het nieuwe stelsel gemaakt. De sociale partners vinden dit evenwichtig omdat daarmee dalingen van nominale uitkeringen bij economisch slechte (eerste) jaren zo veel mogelijk worden voorkomen dan wel beperkt. Het vullen van de solidariteitsreserve heeft ook voor actieve en gewezen deelnemers voordelen omdat er minder rendement nodig is om de solidariteitsreserve verder te vullen en de kans op extra resultaat uit de solidariteitsreserve wordt vergroot.
- Het afschaffen van de doorsneesystematiek leidt tot een nadeel voor de actieve deelnemers. De sociale partners vinden dat dit nadeel met de vastgestelde compensatiestafel voldoende adequaat wordt gecompenseerd. De financiering van de compensatie uit het vermogen van Pensioenfonds ROCKWOOL in het totaal aan afspraken is evenwichtig.
- Jonge deelnemers hebben nagenoeg geen profijt van het invaren. Zij profiteren wel van een voldoende hoge netto premie zodat met een behoorlijke mate van zekerheid de ambitie kan worden behaald. Uit de gemaakte analyses blijkt dat het pensioenresultaat voor een 25-jarige deelnemer 118% van de gemiddelde pensioengrondslag bedraagt in de mediaan bij een volledig dienstverband⁸. Daarmee wordt de ambitie ruim behaald. De beoordeling van de evenwichtigheid is daarnaast gebaseerd op de transitie-effecten zoals in hoofdstuk 9 in kaart gebracht.
- Het verwachte op te bouwen pensioen na de transitie is voor actieve en gewezen deelnemers minimaal gelijk aan het verwachte op te bouwen pensioen voor de transitie. Voor uitkeringsgerechtigden is de uitkering na de transitie minimaal gelijk aan de uitkering voor de transitie.
- De verwachte gemiddelde reële uitkering (het pensioenresultaat) is in de nieuwe pensioenregeling voor alle deelnemersgroepen en leeftijdscohorten hoger dan of vergelijkbaar met de verwachte gemiddelde reële uitkering in de huidige pensioenregeling.

⁸ De ambitie komt in de mediaan onder WTP relatief hoog uit, omdat de fiscaal maximale premie van 30% destijds op een reëel rendement van 1,1% is vastgesteld. Deze is nu aanzienlijk hoger

Doelstellingen	Maatstaf/ handbreedth	Doelstelling behaald
1) Verzorgen achterban door middel van een pensioenregeling die aansluit bij de ambitie.	80% van gemiddelde pensioengrondslag in mediaan bij 42 jaar	V
2) Ingegane uitkeringen van gepensioneerden en verwachte pensioen-uitkeringen van actieven en slapers blijven bij voorkeur op het moment van transitie ten minste gelijk (mediaan scenario) ten opzichte van de huidige pensioenregeling onder het huidige FTK.	De bandbreedte bedraagt [103%, +]	V
3) Pensioenfonds ROCKWOOL start in het nieuwe pensioenstelsel met een voldoende gevulde solidariteitsreserve zodat direct vanaf transitie dalingen van de uitkeringen zoveel mogelijk voorkomen kunnen worden. Het pensioenfonds streeft naar het verminderen van het risico op een lagere uitkering.	De bandbreedte is [0%, 10%] per jaar	V
4) De transitie moet in zijn geheel evenwichtig zijn. Dit houdt in dat het wijzigen van de pensioenregeling inclusief het vormen van de solidariteitsreserve, de keuze om al dan niet in te varen, de afspraken over compensatie en de mate van herverdeling in zijn geheel evenwichtig moeten zijn. ⁹	• Actieven [-20%, 20%]* • Gepensioneerden [-10%, 25%]	V
5) Op het transitiemoment mag bij voorkeur -op cohortbasis en per geboortjaar- geen sprake zijn van achteruitgang t.o.v. voortzetting huidige regeling binnen het FTK kader	• Mediaan scenario – Actieven [0%; 40%] – Gepensioneerden [0%;30%] • Pessimistisch scenario – Actieven: [-40%; 20%] – Gepensioneerden: [-20%; 30]	V

⁹ Voor slapers is geen bandbreedte gedefinieerd vanwege de zeer grote afhankelijkheid met de renteontwikkeling in de scenarioset, die grote invloed heeft bij een lange horizon en vanwege het ontbreken van nieuwe premie-inleg.

11. Communicatie

Dit transitieplan wordt beschikbaar gesteld aan alle deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden om te raadplegen. De sociale partners overleggen het transitieplan na vaststelling aan Pensioenfonds ROCKWOOL. Pensioenfonds ROCKWOOL stelt het transitieplan op zijn website beschikbaar, eventueel op een besloten deel van de website.

Dit transitieplan is vastgesteld op 24 februari 2025 te Roermond.

ROCKWOOL BV

FNV

Naam: J. Dumoulin

Functie: bestuurder ROCKWOOL BV

Naam: R. Wackers

Functie: bestuurder FNV procesindustrie

Naam: D. Snellenberg

Functie: bestuurder ROCKWOOL BV

12. Bijlagen

- Bijlage 1: Aannames en veronderstellingen bij berekeningen
- Bijlage 2: Uitkomsten relatieve verandering verwachte pensioenuitkomsten en delta netto profijt bij verschillende scenario's
- Bijlage 3: Kenmerken huidige en nieuwe pensioenregeling
- Bijlage 4: Hoorrecht en de reactie van de sociale partners

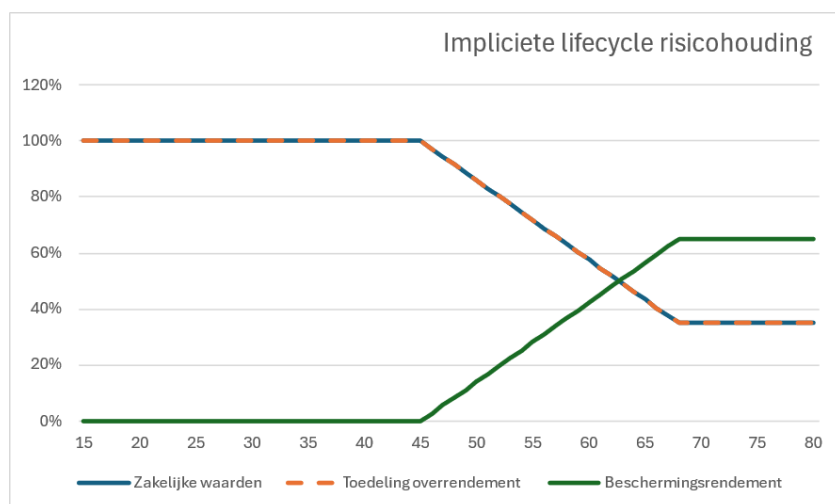
Bijlage 1: Aannames en veronderstellingen bij berekeningen

Uitgangspunten pensioenregeling

Franchise	€ 22.524
Maximaal pensioengevend salaris	€ 137.800
Pensioen(richt)leeftijd	68
Spaarpremie	27% pensioengrondslag
Sekseneutraliteit	91%M / 9%V
Overlevingskansen	AG2022 + ervaringssterfte 2022 fonds
Parameterset	DNB scenariosets Q1 (p-set voor verwacht pensioen en q-set voor netto profijt)
Deelnemersbestand	Ultimo 2023

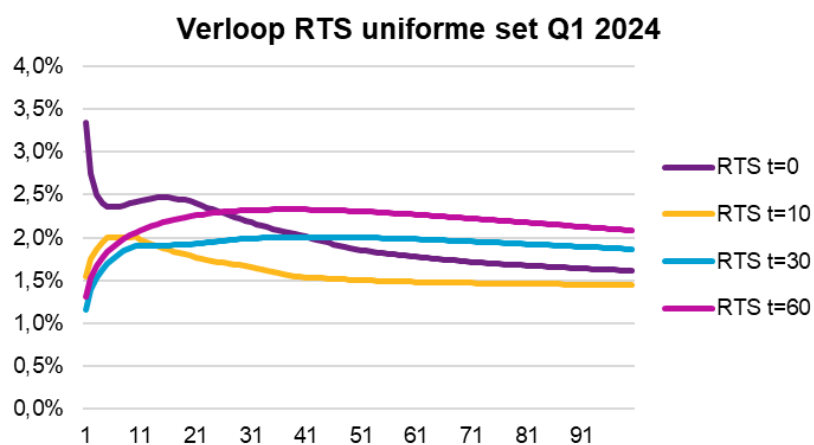
Leeftijd	Carrière (M/V)
21 – 34	3,40%
35 – 44	2,00%
45 – 68	0,80%

Lifecycle inclusief rente-afdekking

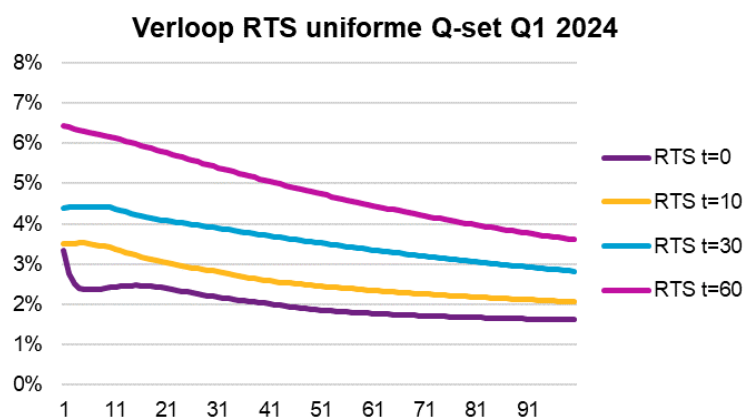


Rentes uniforme scenarioset Q1 2024 P-set versus Q-set

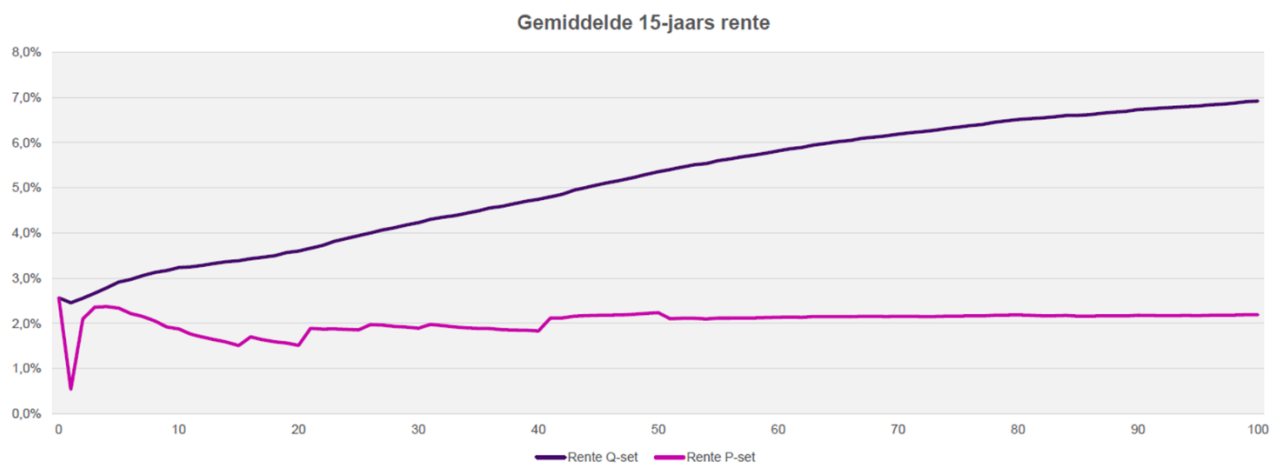
DNB uniforme scenarioset P-set Q1 2024



DNB uniforme scenarioset Q-set Q1 2024



Gemiddelde 15 jaars rente P-set versus Q-set Q1 2024 DNB



Bijlage 2: Uitkomsten relatieve verandering verwachte pensioenuitkomsten en delta netto profijt bij verschillende scenario's

Scenario 1: Dekkingsgraad 103%

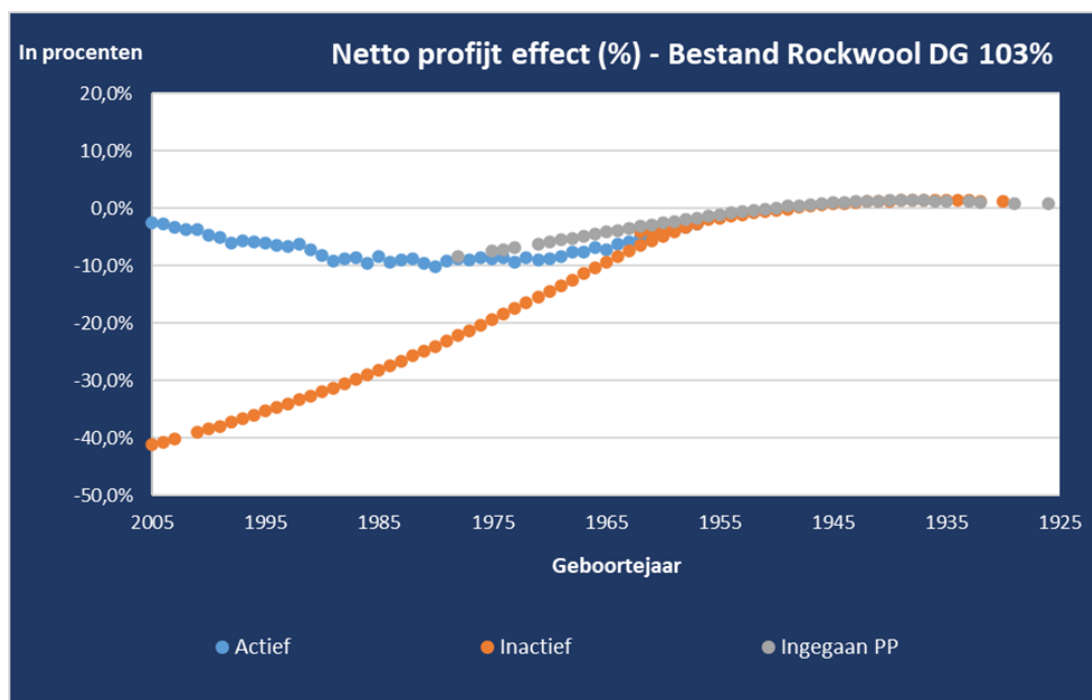
Relatieve verandering van de verwachte pensioenuitkomsten

De relatieve verandering van de pensioenuitkomsten komt bij een dekkingsgraad van 103% voor zowel actieven, slapers en gepensioneerden vergelijkbaar uit als bij de gewenste invaardekkingsgraad van 110%. Bij een dekkingsgraad van 103% kan er onder FTK minder toeslagverlening plaatsvinden, waardoor de FTK uitkomsten lager uitkomen. Aan de andere kant is er minder invaarkapitaal dat meegaat naar de nieuwe regeling en kan minder compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek worden verleend. Hierdoor komen de uitkomsten onder de nieuwe regeling ook lager uit. De effecten onder FTK en Wtp zijn redelijk vergelijkbaar waardoor dit nagenoeg geen impact heeft op de relatieve verandering van de pensioenuitkomsten. Voor individuele deelnemers kan dit anders uitpakken.

DG 103%	Relatieve verandering pensioenbedrag (in %)			Relatieve verandering pensioenbedrag (in %)			Relatieve verandering pensioenbedrag (in %)		
	Verwacht scenario			Optimistisch scenario			Pessimistisch scenario		
leeftijdscohort	actief	slaper	gepensioneerd	actief	slaper	gepensioneerd	actief	slaper	gepensioneerd
20-24	22%	22%		126%	516%		-16%	-63%	
25-29	21%	22%		121%	488%		-17%	-61%	
30-34	15%	14%		96%	358%		-18%	-57%	
35-39	10%	8%		81%	244%		-17%	-54%	
40-44	4%	4%		57%	151%		-16%	-47%	
45-49	1%	3%		44%	102%		-15%	-36%	
50-54	1%	5%		29%	55%		-13%	-24%	
55-59	3%	5%		23%	34%		-9%	-16%	
60-64	5%	4%		21%	23%		-8%	-11%	
65-69	4%	4%	8%	18%	18%	21%	-7%	-8%	1%
70-74			8%			18%			3%
75-79			9%			16%			6%
80-84			10%			15%			8%
85-89			10%			14%			8%
90-94									
95-99									
Aandeel compensatiestafel			4%						

Delta netto profijt

Bij een lagere dekkingsgraad is er minder buffer aanwezig om uit te delen via de standaardmethode. Met name de gepensioneerden ervaren hierdoor een achteruitgang in termen van netto profijt effect doordat het uitdelen van de buffer de voornaamste plus is voor deze groep. Ook valt op dat de actieve deelnemers geboren tussen 1965 en 1985 een negatiever netto profijt effect ervaren bij een lagere invaardekkingsgraad. Dit komt doordat er minder beschikbaar vermogen is voor compensatie ten opzichte van de 110% dekkingsgraad. Verder is het totale plaatje zeer vergelijkbaar met het plaatje bij de basisdekkingsgraad van 110%.



Scenario 2: Dekkingsgraad 107%

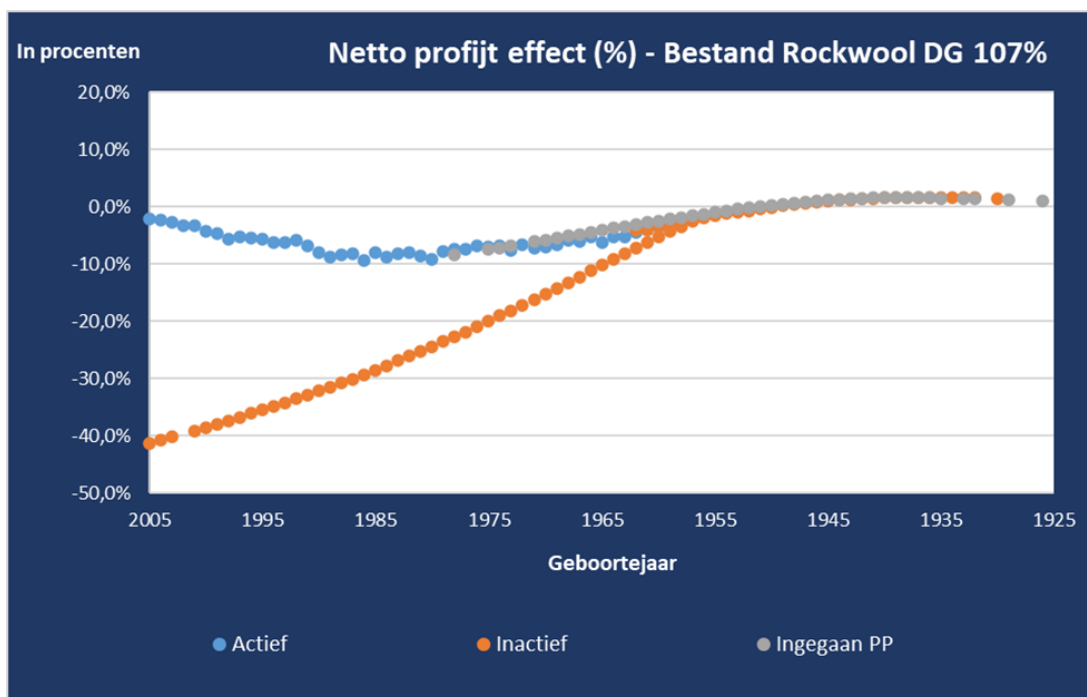
Relatieve verandering van de verwachte pensioenuitkomsten

De relatieve verandering van de pensioenuitkomsten komt ook bij een dekkingsgraad van 107% voor zowel actieven, slapers en gepensioneerden vergelijkbaar uit als bij de gewenste invaardekking- graad van 110%. Bij een dekkingsgraad van 107% kan er onder FTK wat minder toeslagverlening plaatsvinden, waardoor de FTK uitkomsten lager uitkomen. Aan de andere kant is er minder invaarkapitaal dat meegaat naar de nieuwe regeling en kan minder compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek worden verleend. Hierdoor komen de uitkomsten onder de nieuwe regeling ook lager uit. De effecten onder FTK en Wtp zijn redelijk vergelijkbaar waardoor dit nagenoeg geen impact heeft op de relatieve verandering van de pensioenuitkomsten. Voor individuele deelnemers kan dit anders uitpakken.

leeftijdscohort	Relatieve verandering pensioenbedrag (in %)			Relatieve verandering pensioenbedrag (in %)			Relatieve verandering pensioenbedrag (in %)		
	Verwacht scenario			Optimistisch scenario			Pessimistisch scenario		
	actief	slaper	gepensioneerd	actief	slaper	gepensioneerd	actief	slaper	gepensioneerd
20-24	23%	20%		129%	518%		-16%	-64%	
25-29	21%	20%		124%	489%		-17%	-62%	
30-34	15%	11%		98%	359%		-18%	-58%	
35-39	10%	5%		82%	244%		-18%	-55%	
40-44	4%	1%		57%	151%		-17%	-48%	
45-49	0%	0%		44%	102%		-16%	-38%	
50-54	-1%	1%		28%	54%		-14%	-26%	
55-59	0%	2%		21%	32%		-12%	-19%	
60-64	2%	2%		18%	21%		-11%	-13%	
65-69	2%	2%	7%	16%	16%	19%	-9%	-10%	-1%
70-74			7%			16%			2%
75-79			8%			14%			5%
80-84			9%			14%			7%
85-89			9%			14%			8%
90-94									
95-99									
Aandeel compensatiestafel			34%						

Delta netto profijt

Bij een lagere dekkinggraad is er minder buffer aanwezig om uit te delen via de standaardmethode. Met name de gepensioneerden ervaren hierdoor een achteruitgang in termen van netto profijt effect doordat het uitdelen van de buffer de voornaamste plus is voor deze groep. Ook valt op dat de actieve deelnemers geboren tussen 1965 en 1985 een negatiever netto profijt effect ervaren bij een lagere invaardekkingsgraad. Dit komt doordat er minder beschikbaar vermogen is voor compensatie ten opzichte van de 110% dekkinggraad. Verder is het totale plaatje zeer vergelijkbaar met het plaatje bij de basisdekkinggraad van 110%.



Scenario 3: Dekkingsgraad 120%

Relatieve verandering van de verwachte pensioenuitkomsten

De relatieve verandering van de pensioenuitkomsten komt ook bij een dekkingsgraad van 120% voor zowel actieven, slapers en gepensioneerden vergelijkbaar uit als bij de gewenste invaardekkinggraad van 110%. Bij een dekkingsgraad van 120% kan er onder FTK meer toeslagverlening plaatsvinden, waardoor de FTK hoger uitkomen. Aan de andere kant is er meer invaarkapitaal dat meegaat naar de nieuwe regeling en kan de volledige compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek worden verleend. Hierdoor komen de uitkomsten onder de nieuwe regeling ook hoger uit. De effecten onder FTK en Wtp zijn redelijk vergelijkbaar waardoor dit nagenoeg geen impact heeft op de relatieve verandering van de pensioenuitkomsten. Wel is zichtbaar dat de uitkomsten voor actieven vanaf leeftijd 40 in het verwachte scenario wat beter uitkomen. Voor individuele deelnemers kan dit anders uitpakken.

In het pessimistische scenario komen de uitkomsten lager uit. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door het feit dat de FTK uitkomsten bij een hogere aanvangsdekkinggraad stabiel blijven in het pessimistische scenario en er door de stijgende rente minder snel gekort hoeft te worden.

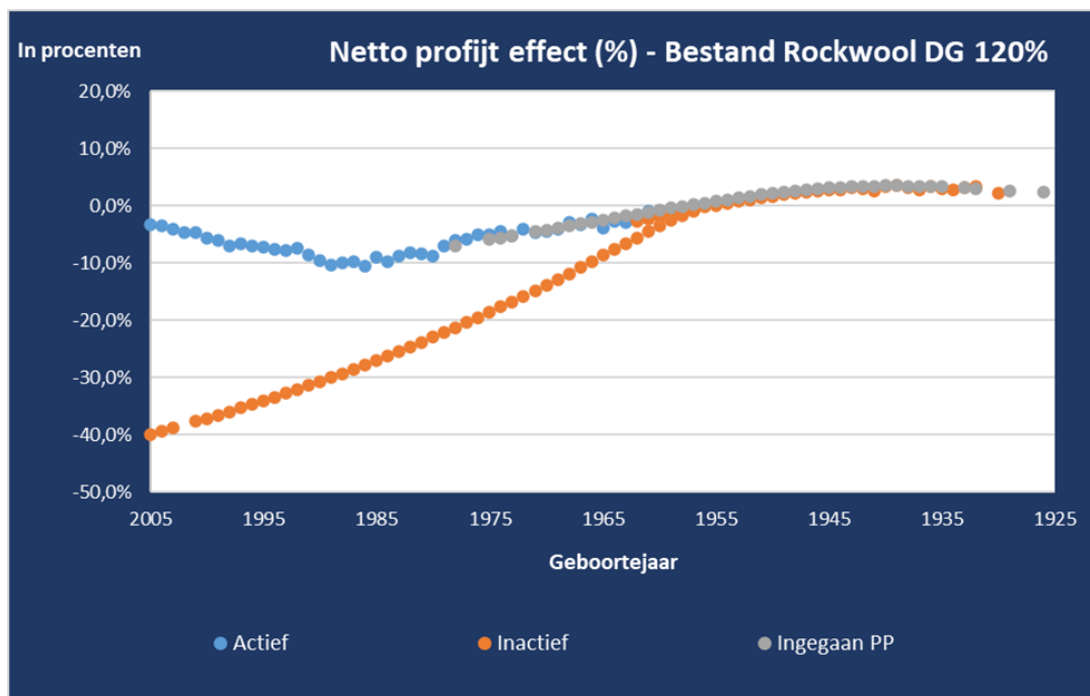
leeftijdscohort	Relatieve verandering pensioenbedrag (in %)			Relatieve verandering pensioenbedrag (in %)			Relatieve verandering pensioenbedrag (in %)		
	Verwacht scenario			Optimistisch scenario			Pessimistisch scenario		
	actief	slaper	gepensioneerd	actief	slaper	gepensioneerd	actief	slaper	gepensioneerd
20-24	24%		33%	138%	594%		-32%		-79%
25-29	22%		33%	134%	562%		-32%		-77%
30-34	16%		19%	106%	416%		-33%		-74%
35-39	11%		11%	91%	286%		-35%		-71%
40-44	6%		3%	67%	181%		-36%		-66%
45-49	4%		2%	59%	125%		-35%		-57%
50-54	5%		3%	45%	70%		-33%		-45%
55-59	7%		3%	36%	42%		-26%		-35%
60-64	7%		3%	28%	26%		-21%		-26%
65-69	6%		3%	21%	18%	19%	-16%		-18%
70-74			8%			16%			-6%
75-79			10%			15%			-1%
80-84			12%			16%			4%
85-89			13%			17%			7%
90-94									
95-99									

Aandeel compensatiestaffel

100%

Delta netto profijt

Bij een hogere dekkinggraad is er meer buffer aanwezig om uit te delen via de standaardmethode. Met name de gepensioneerden ervaren hierdoor een vooruitgang in termen van netto profijt effect doordat het uitdelen van de buffer de voornaamste plus is voor deze groep. Ook valt op dat de actieve deelnemers geboren tussen 1965 en 1985 een minder negatief netto profijt effect ervaren bij een hogere invaardekkinggraad. Dit komt doordat er meer beschikbaar vermogen is voor de compensatie ten opzichte van de 110% dekkinggraad. Bij een dekkinggraad van 120% kan de volledige compensatiestafel worden toegekend. Verder is het totale plaatje zeer vergelijkbaar met het plaatje bij de basisdekkinggraad van 110%.



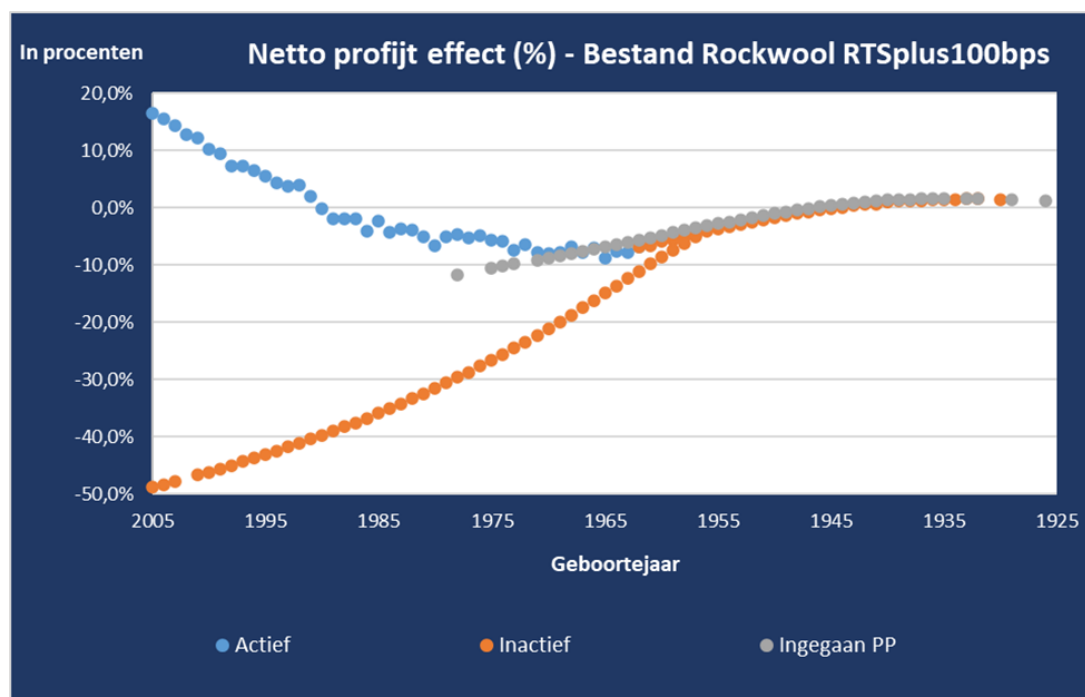
Scenario 4: Rente plus 100BP

Relatieve verandering van de verwachte pensioenuitkomsten

Bij een hogere rente komen de resultaten onder Wtp in de mediaan relatief gezien slechter uit ten opzichte van het FTK. Effecten zijn voor jonge deelnemers groter vanwege de hoge duration.

Relatieve verandering pensioenbedrag (in %)				Relatieve verandering pensioenbedrag (in %)				Relatieve verandering pensioenbedrag (in %)			
Verwacht scenario				Optimistisch scenario				Pessimistisch scenario			
actief	slaper	gepensioneerd		actief	slaper	gepensioneerd		actief	slaper	gepensioneerd	
16%	-24%			123%	292%			-21%	-79%		
14%	-19%			118%	297%			-22%	-76%		
8%	-22%			93%	223%			-24%	-72%		
1%	-22%			76%	158%			-25%	-68%		
-5%	-21%			51%	99%			-25%	-61%		
-8%	-16%			40%	70%			-24%	-50%		
-6%	-9%			27%	40%			-22%	-36%		
-3%	-3%			21%	26%			-18%	-25%		
0%	0%			17%	19%			-15%	-17%		
2%	2%	7%		17%	17%	19%		-10%	-10%	-1%	
		7%				16%				1%	
		9%				15%				5%	
		10%				15%				8%	
		11%				15%				10%	

Delta netto profijt rente + 100BP



Bij een hogere rente (over de gehele looptijd) neemt de verandering in netto profijt voor *actieven* toe en voor *slapers* af, ten opzichte van het basisscenario.

Dit is een gevolg van de, bij hogere rente, hogere premiedekkingsgraad onder FTK (de premie is gefixeerd en de opbouw fiscaal gemaximeerd). Onder Wtp vervalt de premiedekkingsgraad, wat – in termen van netto profijt – in het voordeel is van actieven en in het nadeel van slapers. Resultierend in een toename c.q. afname van het netto profijt ten opzichte van het basisscenario.

Daarnaast neemt onder Wtp door de hogere rente zowel het invaarkapitaal als de kostprijs voor pensioeninkoop af ten opzichte van het basisscenario. De afname van het invaarkapitaal is echter groter dan de afname van de kostprijs, als gevolg van de oplopende rente in de scenario-set, waardoor een renteschok bij aanvang een grotere impact heeft dan een renteschok op een later moment. De uitkeringen zijn hierdoor lager dan in het basisscenario, wat leidt tot een afname in netto profijt.

Per saldo resulteert voor actieven een toename en voor slapers een afname van de verandering in netto profijt ten opzichte van het basisscenario.

Ook voor *gepensioneerde deelnemers* is er sprake van een afname. De verandering in netto profijt blijft wel positief. Dit als gevolg van het 'sterkere' effect van invaren (toename uitkering), wat dominant is ten opzichte van genoemd effect met betrekking tot het premiebeleid onder FTK. Vanwege het in de tijd samenvallen hebben het lagere invaarkapitaal en de lagere kostprijs voor inkoop voor gepensioneerden geen effect.

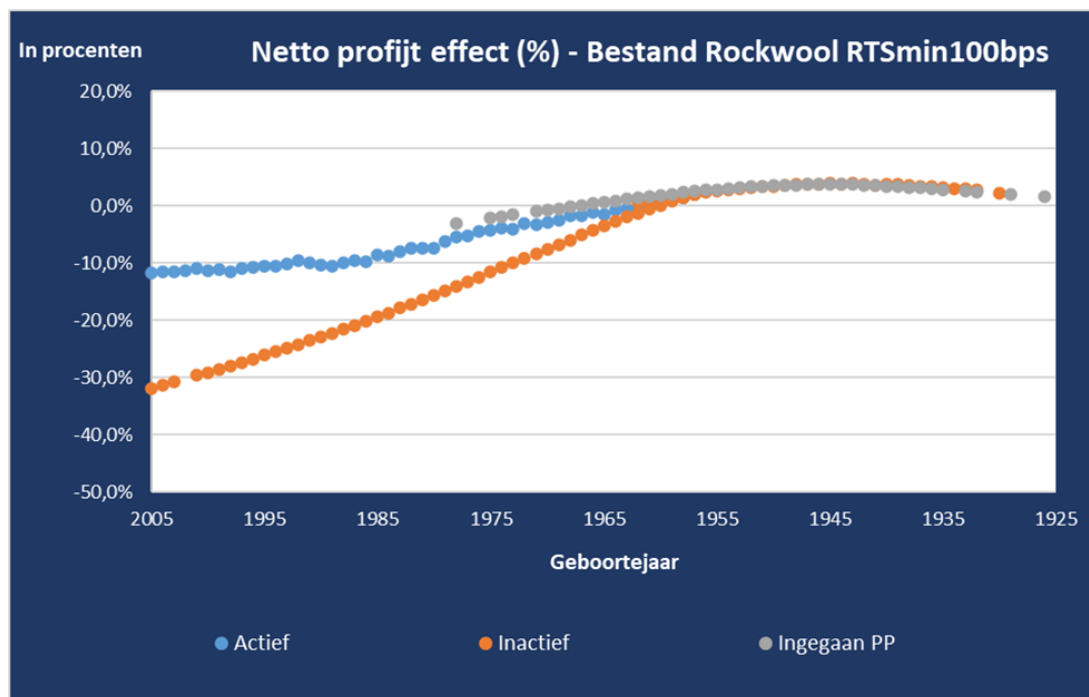
Scenario 5: Rente min 100BP

Relatieve verandering van de verwachte pensioenuitkomsten

Bij een lagere rente komen de resultaten onder Wtp in de mediaan relatief gezien beter uit ten opzichte van het FTK, omdat de pensioenopbouw onder FTK duurder wordt. Effecten zijn voor jonge deelnemers (met name slapers) groter vanwege de hoge duration.

Relatieve verandering pensioenbedrag (in %)			Relatieve verandering pensioenbedrag (in %)			Relatieve verandering pensioenbedrag (in %)		
Verwacht scenario			Optimistisch scenario			Pessimistisch scenario		
actief	slaper	gepensioneerd	actief	slaper	gepensioneerd	actief	slaper	gepensioneerd
33%	113%		143%	1005%		-9%	-36%	
32%	100%		142%	891%		-9%	-36%	
28%	72%		119%	638%		-9%	-33%	
25%	51%		115%	420%		-9%	-33%	
17%	33%		85%	258%		-8%	-28%	
14%	25%		73%	170%		-8%	-20%	
12%	17%		54%	90%		-5%	-12%	
9%	12%		39%	52%		-4%	-8%	
7%	8%		27%	30%		-5%	-6%	
6%	6%	10%	20%	21%	22%	-5%	-5%	2%
		10%			19%			5%
		11%			17%			8%
		12%			17%			10%
		13%			17%			11%

Delta netto profijt rente -100 BP



Bij een lagere rente (over de gehele looptijd) neemt de verandering in netto profijt voor actieven af en voor de andere groepen deelnemers toe ten opzichte van het basisscenario. Dit is dan ook het tegengestelde beeld ten opzichte van de positieve renteschok (rente +100BP).

Ten opzichte van het basisscenario geldt voor actieven dat zij in het FTK bij een lagere rente, bij gelijke premie, minder pensioen opbouwen. Bij de lagere rente is er dan ook een lagere premiedekkingsgraad onder het FTK. Hierdoor stijgt de dekking over de projectiehorizon minder hard dan in het basisscenario. Het FTK wordt hiermee minder gunstig voor met name de jonge slapers wat resulteert in een minder negatief netto profijt effect. Onder de Wtp is er geen sprake meer van een premiedekkingsgraad waardoor hier een dergelijk effect niet optreedt.

Als gevolg van de lagere rente neemt het kapitaal bij invaren toe ten opzichte van het basisscenario. De kostprijs voor pensioeninkoop (projectierendement) neemt ook toe, maar minder aangezien dit later in de tijd plaatsvindt en de rente in de scenarioset structureel oploopt. De waarde van de uitkeringen, en daarmee de verandering in netto profijt, neemt toe.

Bij een lagere rente wijzigt de premie-inleg in euro's niet aangezien dit een vast percentage is. Gezien de invaarkapitalen hoger zijn bij een lagere rente wordt de verhouding premie/ kapitaal kleiner. Premie inleg heeft daarmee een kleinere waarde onder Wtp. Dit terwijl met de stijgende rente in de scenarioset onder FTK zelfs bij de lagere rentestand de geambieerde opbouw grotendeels kan worden gerealiseerd. Onder Wtp wordt de waarde van de premie inleg daarmee kleiner terwijl deze onder FTK redelijk gelijk blijft. Hierdoor is het netto profijt effect van de actieve deelnemers lager dan in het basisscenario.

Bijlage 3: Kenmerken huidige en nieuwe pensioenregeling

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
Algemeen		
Type pensioenregeling	De huidige pensioenregeling is een middelloonregeling met een vaste premie	De nieuwe pensioenregeling is een solidaire premieregeling
Toetredingsleeftijd	Er is geen minimum toetredingsleeftijd	Ongewijzigd
Pensioenrichtleeftijd	De pensioenrichtleeftijd is 68 jaar. De (voormalig) werknemer kan ervoor kiezen om eerder met pensioen te gaan	Ongewijzigd
Premie en ouderdomspensioen		
Premie pensioenregeling (tot inkomen van € 137.800 (2024))	- De totale premie bedraagt 32,6% van de pensioen-grondslag, plus de waarde van 1 leeftijdsdag - CAO-partijen kunnen in onderling overleg een andere premie afspreken. In de CAO wordt vastgelegd welk deel van de pensioenpremie voor rekening komt van de werkgever en welk deel van de pensioenpremie voor rekening komt van de werknemer	Ongewijzigd
Ouderdomspensioen	- In 2024 bedraagt het jaarlijkse opbouw-percentage 1,514% van de pensioengrondslag in dat jaar - Dit pensioen kan worden verhoogd als de dekkingsgraad van het fonds hoog genoeg is	- Het pensioen staat niet vast. Met een spaarpremie van circa 27% van de pensioen-grondslag streven partijen naar een pensioen dat ten minste gelijk is aan 80% van de gemiddelde pensioengrondslag, na 42¹⁰ deelnemersjaren - Na ingang betreft het pensioen een variabele uitkering

¹⁰ Pensioen op de pensioendatum als percentage van de gemiddelde pensioengrondslag in euro's van nu.

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
Premie en ouderdomspensioen		
Flexibilisering	Eerder met pensioen, deeltijd-pensioen, variatie in de hoogte van het ouderdomspensioen (hoog/ laag), uitruil ouderdomspensioen voor partnerpensioen en andersom	Ongewijzigd. Mogelijke wettelijke uitbreiding (opname deel van het pensioen in 1 keer bij pensionering)
Nabestaandenpensioen bij overlijden voor pensionering		
Levenslang partnerpensioen	- Als actieve deelnemer: 70% van het in het vooruitzicht gesteld ouderdomspensioen - Als slaper (gewezen deelnemer): 70% van het opgebouwd ouderdomspensioen	- Als actieve deelnemer: 27% van het pensioengevend inkomen tot € 65K (2024) - Dit pensioen gaat in bij overlijden van de werknemer en wordt levenslang aan de partner uitgekeerd
ANW-hiaten pensioen	- Als actieve deelnemer: € 19.800 (in 2024) - Dit pensioen gaat in bij overlijden van de werknemer en wordt tot de AOW datum van de partner aan de partner uitgekeerd	Ongewijzigd
Wezenpensioen	- Als actieve deelnemer: 14% van het in het vooruitzicht gesteld ouderdomspensioen - Als slaper (gewezen deelnemer): 14% van het opgebouwd ouderdomspensioen - Dit pensioen gaat in bij overlijden van de werknemer en wordt tot leeftijd 21 aan de kinderen van de werknemer uitgekeerd. De eindleeftijd is 27 jaar als de wees een opleiding volgt voor een beroep of er sprake is van een ziekte waardoor de wees niet in staat is arbeid te verrichten - Het bedrag wordt verdubbeld als beide ouders overleden zijn	8% van het pensioengevend inkomen - Dit pensioen gaat in bij overlijden van de werknemer en wordt tot leeftijd 25 aan de kinderen van de werknemer uitgekeerd - Het bedrag wordt verdubbeld als beide ouders overleden zijn

Onderdeel	Huidige pensioenregeling	Nieuwe pensioenregeling
Nabestaandenpensioen bij overlijden na pensionering		
Levenslang partnerpensioen na pensionering	70% van het opgebouwd ouderdomspensioen	• Het levenslang partnerpensioen bij overlijden na pensionering wordt gefinancierd uit het pensioenkapitaal • Voor deelnemers met een partner wordt het pensioenkapitaal op de pensioendatum in beginsel aangewend voor ouderdomspensioen en levenslang partnerpensioen in de standaardverhouding 100:70 • Op de pensioendatum kan de deelnemer kiezen voor een andere hoogte van het partnerpensioen (met toestemming van de eventuele partner) • Na ingang betreft dit een variabele uitkering
Arbeidsongeschiktheid		
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Bij arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenregeling premievrij voortgezet. De mate van premievrije voortzetting van de deelneming is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid	Ongewijzigd

Bijlage 4: Hoorrecht VvGR en de reactie van de Sociale partners

Aandachtspunten van de Vereniging van Gepensioneerden Rockwool (= VvGR) bij het concept transitieplan Rockwool van 06-12-2024 opgesteld door de sociale partners. Aangeboden door de VvGR aan de sociale partners op 22-01-2025. En toegelicht in een fysieke bijeenkomst op 24 februari 2025.

Algemene opmerking: De VvGR wil ook in de toekomst actief betrokken blijven in het transitieproces, met name ook als wordt afgezien van invaren – bijvoorbeeld als de dekkinggraad dit niet toelaat dan wel om andere moverende reden. Of als de sociale partners het (concept) transitieplan denken te moeten aanpassen.

Vraag	Antwoord
<u>Ad Transitiedoelstellingen – pag. 9 sub 1 (blz 2 van de brief VvGR)</u> <i>“Verzorgen achterban door middel van een pensioenregeling die aansluit bij de ambitie”</i> • Er zijn in de aanhef wel uitgangspunten en transitiedoelstellingen gedefinieerd in paragraaf 4, maar welke ambitie de sociale partners hebben uitgesproken is als zodanig niet duidelijk herkenbaar. De VvGR vraagt om een nadere toelichting op en onderbouwing van de ambitie zoals de sociale partners die hebben gedefinieerd. • En was niet een van de uitgangspunten bij de invoering van de Wtp het realiseren van een koopkrachtiger pensioen? De VvGR vindt dat dit ook als uitgangspunt aan de doelstellingen moet worden toegevoegd. Het is belangrijk te kunnen vaststellen dat er ook na pensioendatum sprake kan zijn (geen) garantie van een koopkrachtig (ca. 2% CPI) pensioen.	Ambitie is 80% van de gemiddelde pensioengrondslag bij 42 dienstjaren. Deze ambitie is opgenomen in het transitieplan (als doelstelling). Het behalen van deze ambitie is nu ook toegevoegd. Koopkrachtiger pensioen: De verwachte pensioenen komen op basis van de berekeningen (uitgaande van de gehanteerde veronderstellingen) beter uit dan bij voortzetting van de huidige regeling. Echter zal de uitkering wel meer kunnen gaan fluctueren, afhankelijk van de behaalde rendementen. Het ene jaar zal de uitkering meer kunnen stijgen dan de CPI en een ander jaar minder dan de CPI. Intentie is dat de uitkering in ieder geval niet lager wordt dan de uitkering in het vorige jaar. Sociale partners hebben een koopkrachtiger pensioen niet als afzonderlijke doelstelling opgenomen.

Vraag	Antwoord
<u>Omvang Solidariteitsreserve – pag. 11 sub 3 (blz 2 van de brief VvGR)</u> <i>“De solidariteitsreserve wordt verder aangevuld met maximaal 5% van het overrendement totdat het maximum van 7,5% is bereikt.” En dat in enig jaar maximaal 20% van de omvang ingezet mag worden om uitkeringen te beschermen.</i> Er bestaat binnen de VvGR geen twijfel over het nut van een solidariteitsreserve passend binnen de gekozen solidaire premieregeling. De actuele uitkering aan pensioenen door het pensioenfonds bedraagt op jaarbasis circa € 9 miljoen. Hier ontstaat het beeld dat de sociale partners kiezen voor een (veel te) stevige solidariteitsreserve. De VvGR vraagt zich af of, en zo ja hoe, dit aansluit bij de resultaten van het laatste RPO. Temeer daar ook het beleggingsbeleid – door het pensioenfonds vormgegeven – dat met 65% beleggingen in vastrentende waarden voor de gepensioneerden als risico avers/ behoudend/ conservatief omschreven kan worden. Als het pensioenfonds de Ortec methode volgt, leidt dit in theorie tot een maximale inflatiecorrectie voor de gepensioneerden van richting 1,4%, hetgeen fors lager is dan de gemiddeld verwachte inflatie in de nabije en verdere toekomst. Een grote reserve in combinatie met risico avers beleggen doet bij de VvGR de vraag opkomen waarom men hiervoor heeft gekozen. Gaarne nadere toelichting en onderbouwing.	Sociale partners hebben meerdere varianten van de SR onderzocht. Op basis van deze berekeningen is gebleken dat de huidige vormgeving van de SR met een maximum van 7,5% voor alle deelnemers tot de beste verwachte pensioenuitkomsten leidt. Het pensioenfonds zal in de implementatiefase de evenwichtigheid van de SR moeten toetsen, waarbij ook gekeken zal worden naar de totale baten en lasten (vanuit de SR) voor de verschillende deelnemerscohorten en statussen. Mocht blijken dat de huidige vormgeving tot onevenwichtige resultaten leidt, dan zal het pensioenfonds het beleid van de SR hierop aanpassen (in afstemming met de sociale partners).

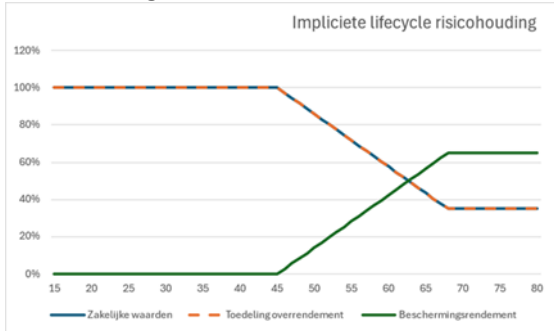
Vraag	Antwoord
<u>Bepaling Bandbreedtes – pag. 11 & 12 (blz 2 van de brief VvGR)</u> <i>“Sociale Partners hebben de volgende bandbreedtes vastgesteld.....”</i> Wat is de rol van deze heel erg opgerekte bandbreedtes, en naar het lijkt, op de uitkomsten toegesneden bandbreedtes? Is dit geen verwatering van het begrip bandbreedtes leeftijds(cohort) afhankelijk vast te stellen? Hoe bepaald en waarom heeft men de keuzes gemaakt zoals omschreven, vraagt de VvGR. De VvGR mist verder de nuancering naar leeftijdscohorten en slapers.	De bandbreedtes passen bij de doelstellingen van de sociale partners, namelijk dat alle deelnemerscohorten (actieven, slapers en gepensioneerden) er naar verwachting in de mediaan op vooruit moeten gaan. Per definitie komen jonge deelnemers, omdat zij onder WTP direct de hoge spaarpremie ontvangen en relatief veel in zakelijke waarden beleggen, in de mediaan aanzienlijk beter uit onder WTP. Daar staat een hoger risico tegenover, ofwel in slecht weer komen de uitkomsten aanzienlijk lager uit. Hierdoor zijn de bandbreedtes ruim vastgesteld. De sociale partners zagen geen toegevoegde waarde in het formuleren van bandbreedtes per leeftijdscohort. De bandbreedtes voor slapers zijn inmiddels toegevoegd.
<u>Het transitiemoment – pag. 12 sub 5 (blz 3 van de brief VvGR)</u> <i>Op het transitiemoment mag bij voorkeur - op cohortbasis en per geboortjaar - geen sprake zijn van achteruitgang van het verwachte pensioen ten opzichten van de voortzetting van de huidige regeling binnen het FTK- kader.</i> Nog afgezien van de passage “bij voorkeur”, welke de VvGR hier niet op z’n plaats vindt, onderschrijft de VvGR deze doelstelling volledig. Maar wat gebeurt er als door onverhoopte tegenvallende economische ontwikkelingen de financiële positie van het pensioenfonds zodanig is, dat niet aan deze doelstelling kan worden voldaan ? Welke alternatieve scenario’s zijn er dan en hoe worden dan de aanvankelijke uitgangspunten herbezien ? En bestaat er een maximum dat acceptabel is voor eventuele achteruitgang. Ook hier vraagt de VvGR om stellingname.	Bij de minimale dekkingsgraad van 103% kan aan deze doelstelling worden voldaan. Bij een lagere dekkingsgraad gaan de sociale partners opnieuw in overleg over eventueel uitstel van het transitiemoment en/of andere verdeelregels. Bij voorkeur is opgenomen om enkele vrijheid te houden in het geval een (of enkele) enkele deelnemer(s) binnen een cohort onverhoopt er licht op achteruit gaat in het verwachte pensioen.

Vraag	Antwoord
<u>Hoofdpijnen Solidaire Premiereregeling pag. 14 - 16 (blz 3 van de brief VvGR)</u> De sociale partners hebben <i>gekozen voor de solidaire premiereregeling</i> en geven op pagina 14 een toelichting op de gemaakte keuze waarbij met name enkele voordelen van de solidaire regeling worden opgesomd. De VvGR zou hier graag een nadere toelichting op willen, en dan mede onderbouwd met een financiële vergelijking tussen de mogelijk te behalen resultaten met de beide regelingen. Een financiële onderbouwing van deze keuze creëert draagvlak en helpt bij latere evaluatie van het hele transitieproces en de gemaakte keuzes.	Voor deze onderbouwing verwijzen we naar H5.1 van het transitieplan. In de eerste fase is ook cijfermatig onderzoek gedaan naar het verschillen tussen de regelingen. De verschillen in resultaten waren zeer beperkt en wegen volgens de sociale partners niet op tegen de voordelen van de SPR, waarbij de uitkeringen worden beschermd.
<u>Ad Pensionering pag.16 (blz 3 van de brief VvGR)</u> Er is sprake van een collectieve uitkering. Hoe wordt deze uitkering uiteindelijk evenwichtig bepaald vraagt de VvGR zich af.	Het beleggingsbeleid is in de uitkeringsfase voor alle deelnemers gelijk, waardoor gelijke aanpassing van de uitkeringen evenwichtig wordt geacht door de sociale partners. Bij de bepaling van de uitkering wordt de RTS als projectierendement gehanteerd.

Vraag	Antwoord
<u>Invaren, par. 6 – pag. 17 – 20 (blz 3-4 van de brief VvGR)</u> <i>Sociale Partners verzoeken Pensioenfonds Rockwool de per 1 juli 2027 opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen middels collectieve waardeoverdracht volgens artikel 150m van de Pensioenwet.</i> Het daarin opgenomen stappenplan roept vragen op, met name ten aanzien van de (volgorde) van de stappen 4, 5 en 6. Er is gekozen om het verhogen van de persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers te bepalen na compensatie aan deelnemers die er naar verwachting op achteruit gaan én na het aanvullen van de solidariteitsreserve tot 3%. Er is in het verleden een indexatieachterstand opgelopen per ultimo 2023 van 38% voor actieven en 42% maximaal voor inactieven. De VvGR wil nadrukkelijk aan de sociale partners en aan het pensioenfonds in overweging geven het stappenplan artikel 4, 5 en 6 te herzien zodanig dat bij het verdelen van het vermogen bij invaren, maximale prioriteit gegeven wordt aan het verhogen van de persoonlijke pensioenvermogens. Gaarne uw onderbouwde stellingname is deze. Gaarne toelichting op de gekozen spreidingsperiode van 10 jaar (zie pagina 18), bij invaren. En wat is de financiële impact als gekozen wordt voor een duidelijk kortere spreiding – of zelfs géén spreiding. De VvGR is de mening toegedaan dat het niet in het belang van de pensioengerechtigden is en zelfs als een vorm van leeftijdsdiscriminatie kan worden gezien om de standaardregel te hanteren in plaats van de standaardregel zonder spreiding.	De sociale partners hebben de wettelijke taak te zorgen voor een evenwichtige transitie waar gekeken wordt naar actieven, slapers en gepensioneerden. Er is niet gekozen om de indexatieachterstanden voor invaren (deels) te herstellen. De vaststelling en de volgorde van het stappenplan is tot stand gekomen door continu de uitkomsten van alle groepen met elkaar te vergelijken totdat aan de doelstelling, ‘Ingegane uitkeringen van pensioengerechtigden en verwachte pensioenuitkeringen van actieven en slapers blijven bij voorkeur op het moment van transitie ten minste gelijk (mediaan scenario) ten opzichte van de huidige pensioenregeling onder het huidige FTK` wordt voldaan. Ook hebben de sociale partners zoveel mogelijk de richtlijnen vanuit de wetgeving toegepast zoals de standaard spreidingsperiode van 10 jaar. Indien er redenen waren om hiervan af te wijken om de eerder gestelde doelstellingen te bereiken dan hadden we daarvoor gekozen. Uit de gemaakte doorrekeningen bleek dat bij het hanteren van de standaard spreidingsperiode van 10 jaar de uitkomsten evenwichtig zijn. Net als het bepalen van de stappen bij invaren en het hanteren van een spreidingsperiode is de wijze waarop per dekkingsgraad de verdeling gaat bepaald. Door per dekkingsgraad te kiezen voor deze inrichting leidt dit tot evenwichtige uitkomsten.

Vraag	Antwoord
Verder gaarne toelichting op de tabel op pagina 19. Waarom is er voor gekozen om bij een dekkinggraad 106% zowel de solidariteitsreserve (1.70% naar 2.70%) alsook de compensatie (0.80% naar 1.10%) met een relatief grote sprong te verhogen terwijl daardoor de ruimte voor verhoging van pensioenvermogens negatief wordt (0.80% naar 0.50%)? Het verhogen van de solidariteitsreserve en het vergroten van het compensatie depot prevaleert hier boven de kapitaalverhoging. Dit is eerder in het nadeel van gepensioneerden, mede gelet op de relatief beperkte uitkeringshorizon van de gepensioneerden.	
<u>Afspraken Compensatie par. 7 pag. 21 (blz 4 van de brief VvGR)</u> <i>Compensatie vindt plaats vanuit het vermogen van het pensioenfonds</i> Welke alternatieve financieringsmogelijkheden zijn onderzocht door de sociale partners en welke zijn de afwegingen die aan de basis liggen voor de gekozen financieringsvorm. Door te kiezen voor compensatie uit het vermogen van het pensioenfonds financier je in feite toekomstige opbouw uitpensioenvermogen - waar eigenlijk merendeels werkgeverspremie voor zou moeten worden betaald – ten laste van het vermogen van de deelnemers, en dan met name ten laste van de gepensioneerden ? Hoeveel hoger zou de pensioenuitkering van gepensioneerden worden als er geen sprake zou zijn van compensatie ?	Standpunt van de werkgever was dat er geen aanvullende premie beschikbaar zou komen voor compensatie. Uitgangspunt was gelijkblijvende kosten. De sociale partners vonden het onwenselijk om de spaarpremie te verlagen ten gunste van compensatie omdat alle actieven daardoor worden geraakt (ook actieven die geen recht hebben op compensatie). Daarnaast is gekeken naar de uitkomsten van de verwachte pensioenen in- en exclusief compensatie. De uitkomsten inclusief compensatie komen evenwichtiger uit. De uitkomsten van de gepensioneerden zouden zonder compensatie wat hoger uitkomen. Echter de sociale partners moeten zorgen voor evenwichtige uitkomsten voor alle groepen deelnemers. Dat houdt ook in dat bepaalde groepen er niet veel meer op vooruit zouden mogen gaan als andere groepen.

Vraag	Antwoord
Prar.8 Solidariteitsreserve pag. 23 (blz 4 van de brief VvGR) <i>Het vullen van de solidariteitsreserve vanuit premie vinden partijen niet evenwichtig.</i> Hoe zo niet evenwichtig? Een nadere toelichting op en gedegen onderbouwing van deze uitspraak vindt de VvGR op z'n plaats. De VvGR onderkent het nut en de werking van een dergelijke reserve, maar zowel de hoogte als de gekozen financieringsvorm kan anders in de ogen van de VvGR.	Omdat dan vulling plaatsvindt vanuit de actieven terwijl sociale partners het evenwichtiger vinden dat alle deelnemers (actieven, slapers en gepensioneerden) bijdragen aan de solidariteitsreserve. Daarnaast zou vullen vanuit premie voor actieven tot lagere verwachte pensioenen (en een hogere compensatielast) leiden, wat sociale partners onwenselijk achten.
(Blz 5 van de brief VvGR) Bijlage 4 pagina 40 en 41 geven de twee tabellen de relatieve verandering weer van de verwachte pensioenuitkomsten bij dekkingsgraad van 103% en 107%. Blijven wij bij gepensioneerden en slapers in het verwachte scenario, dan noteren wij dat bij een DG van 107% de relatieve verandering lager is dan bij een DG van 103%. Bij een hogere dekkingsgraad daalt de pensioenverhoging van gepensioneerden. De VvGR vraagt hierop een nadere toelichting. Daarnaast hebben de sociale partners gekozen voor een zogenaamde collectieve uitkeringsfase. Kan in tabelvorm inzicht worden gegeven hoe dit uitwerkt op de uitkeringen? En welke zijn de (herverdelings)effecten voor gepensioneerden van diverse leeftijden ?	In deze scenario's geldt dat de dekkingsgraad in zowel de huidige als de nieuwe regeling 103% respectievelijk 107% bedraagt en spelen meerdere effecten mee die tot het uiteindelijke resultaat leiden, waaronder de verdeelregels en de ontwikkeling aan de FTK kant. Bij een dekkingsgraad van 103% zullen de FTK uitkomsten wat slechter uitkomen, omdat het langer duurt voordat onder FTK indexatie kan plaatsvinden. Om die reden kunnen de WTP uitkomsten ten opzichte van FTK wat minder gunstig uitkomen dan bij een dekkingsgraad van 107%, waarbij indexatie onder FTK sneller mogelijk is. Op pagina 26 van het transitieplan is het verwachte verloop van een nominale uitkering inzichtelijk gemaakt. In de collectieve uitkeringsfase is het beleggingsbeleid voor alle gepensioneerden gelijk. Herverdelingseffecten kunnen ontstaan als gevolg van micro en macro lang leven risico. Individuele deelnemers worden ouder dan verwacht (micro lang leven) of de algehele levensverwachting neemt toe (macro lang leven)

Vraag	Antwoord																																																												
<u>Nog enkele aanvullende kanttekeningen (blz 5-6 van de brief VvGR)</u> - Een door het pensioenfonds Rockwool uitgevoerd Risico Preferentie Onderzoek (RPO) ligt mede aan de basis voor de inhoud van de toekomstige (solidaire) premieregeling en het beleggingsbeleid dat daarbij past. De VvGR pleit ervoor om - los van de wettelijk gestelde termijn - binnen afzienbare tijd na invaren een hernieuwd RPO uit te voeren en zo mogelijk het beleggingsbeleid in lijn te brengen met de uitkomsten daarvan. Het is niet ondenkbaar dat de deelnemers die ook via de (sociale) media meer inzicht hebben gekregen in de praktische gevolgen en uitwerking van de overgang naar de WTP, mogelijk een andere risico attitude hebben. Temeer daar de deelnemers dan zelf ook ervaring hebben met de gevolgen van de overgang. - Hoe verdeel je in de toekomst behaalde rendementen door middel van de toedelingsregels over de diverse leeftijdscohorten. Is dit transparant, mogelijk variabel (per jaar) op basis van behaalde resultaten; kortom, liggen die toedelings regels vast en hoe zien die eruit ? Dit zou onderdeel gaan uitmaken van het pensioenreglement ? En hoe breng je dat in lijn met de resultaten van het RPO ? - De mogelijkheden om de (actuele) DG te beschermen dan wel een garantie dat deze niet door een ondergrens zakt. Is daar aandacht voor bij de sociale partners, welke rol zien de sociale partners voor zich hierin ? Hoe kan dat in de praktijk worden vorm gegeven in goede samenspraak met het bestuur van het pensioenfonds ? - Wat is het standpunt van de sociale partners inzake het al of niet gebruik maken van de zogenaamde Indexatie AMVB gedurende de komende transitiefase ?	- Dit moet wettelijk gezien al opnieuw uitgevoerd worden in 2029 (1,5 jaar na invaren). - De toedelingsregels zullen nog nader worden uitgewerkt door het pensioenfonds op basis van de daadwerkelijke lifecycle. Deze lifecycle zal getoetst worden bij de risicohouding. In de huidige berekening vindt toedeling plaats conform onderstaande lifecycle. Wanneer 100% in zakelijke waarden wordt belegd wordt 100% van het overrendement toegekend. Wanneer 50% in zakelijke waarden en 50% in vastrentende waarden wordt belegd, wordt 50% van het overrendement toegekend en 50% beschermingsrendement. Impliciete lifecycle risicohouding <table><thead><tr><th>Leeftijd</th><th>Zakelijke waarden (%)</th><th>Toedeling overrendement (%)</th><th>Beschermingsrendement (%)</th></tr></thead><tbody><tr><td>15</td><td>100</td><td>100</td><td>0</td></tr><tr><td>20</td><td>100</td><td>100</td><td>0</td></tr><tr><td>25</td><td>100</td><td>100</td><td>0</td></tr><tr><td>30</td><td>100</td><td>100</td><td>0</td></tr><tr><td>35</td><td>100</td><td>100</td><td>0</td></tr><tr><td>40</td><td>100</td><td>100</td><td>0</td></tr><tr><td>45</td><td>100</td><td>100</td><td>0</td></tr><tr><td>50</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>55</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>60</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>65</td><td>0</td><td>0</td><td>100</td></tr><tr><td>70</td><td>0</td><td>0</td><td>100</td></tr><tr><td>75</td><td>0</td><td>0</td><td>100</td></tr><tr><td>80</td><td>0</td><td>0</td><td>100</td></tr></tbody></table> - Daar is zeker aandacht voor geweest gedurende het traject. De sociale partners hebben er bij het pensioenfonds op aangedrongen de dekkingsgraad op peil te houden, door onder andere geen gebruik te maken van de AMVB. - Zo min mogelijk gebruik maken van de AMVB als de dekkingsgraad maar beperkt hoger is dan 110%.	Leeftijd	Zakelijke waarden (%)	Toedeling overrendement (%)	Beschermingsrendement (%)	15	100	100	0	20	100	100	0	25	100	100	0	30	100	100	0	35	100	100	0	40	100	100	0	45	100	100	0	50	0	0	0	55	0	0	0	60	0	0	0	65	0	0	100	70	0	0	100	75	0	0	100	80	0	0	100
Leeftijd	Zakelijke waarden (%)	Toedeling overrendement (%)	Beschermingsrendement (%)																																																										
15	100	100	0																																																										
20	100	100	0																																																										
25	100	100	0																																																										
30	100	100	0																																																										
35	100	100	0																																																										
40	100	100	0																																																										
45	100	100	0																																																										
50	0	0	0																																																										
55	0	0	0																																																										
60	0	0	0																																																										
65	0	0	100																																																										
70	0	0	100																																																										
75	0	0	100																																																										
80	0	0	100																																																										