

Transitieplan

Wet Toekomst pensioenen

British American Tobacco

Inhoudsopgave

Inleiding	3
1. Besluitvormingsproces op hoofdlijnen	4
2. Kaders, uitgangspunten en randvoorwaarden	5
2.1. Huidige pensioenregelingen incl. aanvullende regelingen en uitzonderingen	5
2.1.1. Middelloonregeling onder uitvoering en beheer van Pensioenfonds BAT	5
2.1.2. Beschikbare premieregeling bij Centraal Beheer PPI	6
2.2. Premie (en ambitie)	7
2.2.1. Pensioenfonds BAT (deelnemers in dienst vóór 01-01-2010)	7
2.2.2. CB PPI (deelnemers in dienst vanaf 01-01-2010)	7
3. Keuze toekomstige pensioeninrichting	8
3.1. Werknemers en arbeidsongeschikten in dienst vóór 1 januari 2010	8
3.2. Werknemers in dienst vanaf 1 januari 2010	10
3.3. Werknemers in dienst vanaf het transitiemoment	10
4. Invaren: omgaan met opgebouwde aanspraken	11
5. Inzicht in transitie-effecten	13
6. Verantwoording proces	15
6.1. Besluitvormingsproces op hoofdlijnen	15
6.2. Invulling hoorrecht	15
Bijlage 1 – Aannames	16

Inleiding

Vanaf 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen (hierna: "Wtp") in werking getreden. Op basis van de eisen die in artikel 150d van de Pensioenwet worden gesteld, heeft British American Tobacco (hierna: "BAT" of "de werkgever") in samenspraak met de actieve deelnemers van BAT¹ (hierna gezamenlijk: Sociale Partners) dit transitieplan opgesteld. In dit transitieplan worden de afspraken en overwegingen vastgelegd die ten grondslag liggen aan de totstandkoming van de toekomstige inrichting van de pensioenovereenkomst alsmede de onderbouwing om de huidige opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten bij Stichting Pensioenfonds British American Tobacco (hierna: "het pensioenfonds" of "Pensioenfonds BAT") **niet** in te varen in het nieuwe pensioenstelsel.

Het transitieplan is opgesteld op basis van huidige regelgeving en onze interpretatie van deze huidige regelgeving. Indien wijzigingen in wet- en regelgeving daar aanleiding toe geven, zal het transitieplan door Sociale Partners, waar de omstandigheden dat toestaan en voor zover relevant in nauwe afstemming met het bestuur van het pensioenfonds, zo nodig worden aangepast. Het is de gezamenlijke visie van de werkgever en de werknemers dat dit plan in het belang is van alle belanghebbenden.

¹ Voor dit transitieplan betreft dit de huidige actieve deelnemers aan de pensioenregeling van Pensioenfonds BAT. De formele opdracht tot uitvoering van de pensioenregeling, zowel voor de actieven die momenteel pensioen opbouwen binnen het pensioenfonds als voor de deelnemers in de regeling die momenteel is ondergebracht bij CB PPI, wordt in een separaat transitieplan uiteengezet. De wettelijke uiterste datum voor dat transitieplan is 1 oktober 2027. Dat transitieplan wordt ingediend bij de toekomstige, nader te bepalen, pensioenuitvoerder.

1. Besluitvormingsproces op hoofdlijnen

De ambitie van Sociale Partners is om voor alle deelnemers van het pensioenfonds een welvaartsvast pensioen te realiseren. De unieke situatie doet zich voor dat momenteel de financiële positie van het pensioenfonds zodanig is dat deze ambitie volledig gerealiseerd zou kunnen worden voor de tot nu toe opgebouwde aanspraken, waarbij de risico's voor deze deelnemers tot een minimum beperkt kunnen worden of zelfs geheel weggenomen kunnen worden.

De focus bij zowel de werkgever als het pensioenfonds lag en ligt daardoor vooral bij het realiseren van een welvaartsvast pensioen versus implementatie van de Wtp. Overleg hierover tussen de werkgever en het pensioenfonds liep reeds voordat per 1 juli 2023 de Wtp van kracht werd. Op basis van de situatie van het pensioenfonds, te weten samenstelling van het deelnemersbestand, de dekkingsgraad, de doelstelling/ambitie en de gemaakte afspraken in de uitvoeringsovereenkomst tussen het pensioenfonds en de werkgever waaronder de bijstortingsverplichting en de onvoorwaardelijke toeslagverlening voor actieve deelnemers, is direct na het van kracht worden van de Wtp door Sociale Partners de voorlopige conclusie getrokken dat invaren van de pensioenaanspraken en -rechten niet in het belang is van de verschillende groepen deelnemers van het pensioenfonds.

. In dit transitieplan zullen de gemaakte keuzes en overwegingen nader worden toegelicht.

Omdat, de werkgever, de deelnemers en het pensioenfonds volledig op één lijn zitten inzake de wens om niet in te varen, is door de Sociale Partners besloten om in het transitieplan vooral kwalitatief te onderbouwen waarom niet wordt ingevaren. Werkgever en werknemers stellen zich daarbij op het standpunt dat netto profijtberekeningen geen toegevoegde waarde hebben en om die reden niet zijn gemaakt. De wetgeving veronderstelt de voltooiing van transitieplannen voor regelingen ondergebracht bij pensioenfondsen voor 1 januari 2025, maar kent voor regelingen bij andere pensioenuitvoerders een deadline voor de afronding van het transitieplan van 1 oktober 2027. Het transitieplan in de versie zoals deze nu voorligt ziet op de regeling die momenteel is ondergebracht bij het pensioenfonds.

2. Kaders, uitgangspunten en randvoorwaarden

2.1. Huidige pensioenregelingen incl. aanvullende regelingen en uitzonderingen

BAT heeft, sinds 2015, een middelloonregeling voor medewerkers die vóór 1 januari 2010 in dienst zijn getreden bij de werkgever. Voor medewerkers die in dienst zijn getreden vanaf 1 januari 2010 is een beschikbare premieregeling ondergebracht bij Centraal Beheer PPI (CB PPI).

2.1.1. Middelloonregeling onder uitvoering en beheer van Pensioenfonds BAT

De hoofdlijnen van de huidige pensioenregeling (reglement 2018) onder uitvoering van Pensioenfonds BAT zijn als volgt:

Pensioenregeling pensioenfonds BAT	
Type regeling	Middelloonregeling. Voor medewerkers in dienst vóór 1 januari 2010
Pensioenrichtleeftijd	68 jaar
Pensioengevend salaris	12 maal het basis maandsalaris inclusief dertiende maand en vakantietoeslag
Maximum pensioengevend salaris	€ 137.800 (2024)
Franchise	€ 17.545 (2024)
Pensioengrondslag (PG)	Pensioengevend salaris minus franchise
Opbouwpercentage	1,875% van de pensioengrondslag
Partnerpensioen	Op spaarbasis; 70% van het te bereiken ouderdompensioen
Wezenpensioen	Op spaarbasis; 14% van het te bereiken ouderdompensioen tot 18 jaar of tot uiterlijk 25 jaar indien en voor zolang zij studerend zijn
Arbeidsongeschiktheid	Premievrijstelling op basis van 6-klassen. De pensioengrondslag wordt verhoogd conform reglementaire toeslagverlening
Toeslagverlening	Onvoorwaardelijke toeslag met jaarlijks 3% voor actieve werknemers over de vanaf 1 januari 2015 opgebouwde pensioenaanspraken, zolang in dienst van de werkgever Voorwaardelijke toeslag, afhankelijk van de financiële positie van het pensioenfonds, over de pensioenaanspraken opgebouwd voor 1 januari 2015 en zodra het dienstverband met de werkgever is afgelopen over de aanspraken opgebouwd na 1 januari 2015.

2.1.2. Beschikbare premieregeling bij Centraal Beheer PPI

De hoofdlijnen van de pensioenregeling bij Centraal Beheer PPI (CB PPI) zijn als volgt:

Pensioenregeling CB PPI	
Type regeling	Beschikbare premieregeling. Voor medewerkers in dienst vanaf 1 januari 2010
Pensioenrichtleeftijd	68 jaar
Pensioengevend salaris	12 maal het basis maandsalaris inclusief dertiende maand en vakantietoeslag
Maximum pensioengevend salaris	€ 137.800 (2024)
Franchise	€ 17.545 (2024)
Pensioengrondslag (PG)	Pensioengevend salaris minus franchise
Premiestaffel	Zie onderstaande tabel
Partnerpensioen	1,16% van de pensioengrondslag per deelnemersjaar (eindloon)
Wezenpensioen	20% van het te bereiken partnerpensioen tot 21 jaar of tot uiterlijk 27 jaar indien en voor zolang zij studerend zijn of voor tenminste 55% arbeidsongeschikt.
Arbeidsongeschiktheid	Premievrijstelling op basis van 6-klassen

Leeftijd	Beschikbare premie (% van de PG)
18-19 jaar	7,2%
20-24 jaar	8,0%
25-29 jaar	9,3%
30-34 jaar	10,8%
35-39 jaar	12,5%
40-44 jaar	14,6%
45-49 jaar	17,0%
50-54 jaar	19,8%
55-59 jaar	23,3%
60-64 jaar	27,7%
65-67 jaar	31,5%

2.2. Premie (en ambitie)

2.2.1. Pensioenfonds BAT (deelnemers in dienst vóór 01-01-2010)

De werkgever betaalt jaarlijks de (gedempte) kostendeekkende premie aan het pensioenfonds op basis van de volgende uitgangspunten:

- Rekenrente gebaseerd op het rekenkundig gemiddelde over een periode van 10 aaneengesloten voorafgaande jaren van de door DNB gepubliceerde nominale rentetermijnstructuur (RTS)
- Huidige sterftegrondslagen van het pensioenfonds
- Uitvoerings- en personeelskosten worden gefinancierd uit de jaarlijkse vrijval van de kostenvoorziening. Indien de vrijval in enig jaar niet voldoende is om deze kosten te dekken, wordt het resterende deel gefinancierd door middel van een opslag in de kostendeekkende premie

In 2023 was de premiebijdrage van de werkgever 117,8% van de pensioengevende loonsom.

Conform de afspraken tussen werkgever en werknemers, vastgelegd in de pensioenovereenkomst, is de ambitie van het pensioenfonds om de pensioenaanspraken en -rechten jaarlijks te verhogen met 100% van de maatstaf.

- Voor de actieve deelnemers geldt hierbij een onvoorwaardelijke toeslag van 3% op alle pensioenaanspraken die vanaf 1 januari 2015 zijn opgebouwd. De toeslag wordt jaarlijks op 1 januari toegekend aan deelnemers die op dat moment nog een dienstverband met BAT hebben.
 - Kosten voor deze onvoorwaardelijke toeslag worden volledig door de werkgever BAT betaald en zijn onderdeel van de kostendeekkende premie
- De ingegane pensioenen, de premievrije pensioenaanspraken, de aanspraken op bijzonder nabestaandenpensioen en de pensioengrondslagen voor arbeidsongeschikte deelnemers worden jaarlijks, indien en voor zover de financiële positie van het pensioenfonds dit toestaat, aangepast op basis van de CPI alle huishoudens afgeleid van oktober tot oktober voorafgaand aan het jaar waarin de toeslag wordt verleend.

Werknemers betalen geen eigen bijdrage.

2.2.2. CB PPI (deelnemers in dienst vanaf 01-01-2010)

De werkgever betaalt jaarlijks de beschikbare premie in overeenstemming met de tabel in hoofdstuk 2.1.2. inclusief bijkomende administratiekosten en risicopremies.

Werknemers betalen geen eigen bijdrage.

3. Keuze toekomstige pensioeninrichting

Pensioenfonds BAT voert de pensioenregeling uit voor circa 2.200 deelnemers. Dit betreft voornamelijk gewezen deelnemers en gepensioneerden. Jaarlijkse pensioenopbouw is derhalve alleen van toepassing voor een klein aantal (bij opstellen van dit transitieplan om precies te zijn elf) actieve werknemers plus de arbeidsongeschikte deelnemers, waarvoor een (premiëvrije) opbouw in verband met arbeidsongeschiktheid geldt. Mede om die reden hebben Sociale Partners de keuze gemaakt om de toekomstige pensioenopbouw vanaf 1 januari 2028 van de resterende actieven niet te laten uitvoeren door het pensioenfonds, maar om deze toekomstige opbouw onder te brengen in een pensioenregeling onder uitvoering en beheer van een andere pensioenuitvoerder.

Vanaf 1 januari 2010 worden nieuwe medewerkers van BAT geen deelnemer meer in de pensioenregeling onder uitvoering en beheer van het pensioenfonds, maar worden zij aangemeld in een beschikbare premiereregeling die momenteel is ondergebracht bij CB PPI.

De intentie is om de toekomstige regelingen voor de verschillende groepen werknemers onder te brengen bij dezelfde uitvoerder, waar dan binnen één contract sprake zal zijn van verschillende pensioenregelingen.

3.1. Werknemers en arbeidsongeschikten in dienst vóór 1 januari 2010

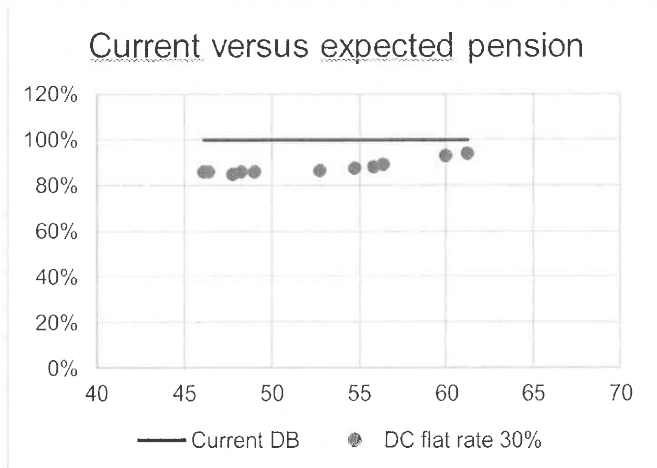
Sociale partners hebben ervoor gekozen om de toekomstige pensioenregeling voor de deelnemers in dienst vóór 1 januari 2010, net als de huidige beschikbare premiereregeling (DC-regeling) bij CB PPI onder te brengen bij een PPI of verzekeraar en vorm te geven volgens een Flexibele Premiereregeling (FPR) zonder risicodelingsreserve of spreiding van schokken. Deze regeling zal ingaan per 1 januari 2028.

De inhoud van de regeling is als volgt:

- Spaarpremie: De netto spaarpremie is gelijkgesteld aan het fiscaal maximale niveau van 30% van de pensioengrondslag (exclusief risicopremies + administratiekosten)
- Partnerpensioen: 30% van het pensioengevend salaris
 - Levenslange uitkering tot het overlijden van de partner
 - Dekking van het partnerpensioen wordt automatisch voortgezet tot 3 maanden na uitdiensttreding
- Wezenpensioen: 10% van het pensioengevend salaris
 - Voor volle wezen wordt de uitkering verdubbeld
 - Uitkering totdat de wees de leeftijd van 25 jaar bereikt
 - Dekking van het wezenpensioen wordt voortgezet tot 3 maanden na uitdiensttreding
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid op basis van 6-klassen
- Zolang en voor zover de werknemer in dienst is bij de werkgever zal de huidige onvoorwaardelijke toeslag van 3% per jaar over de vanaf 1 januari 2015 tot het transitiemoment opgebouwde pensioenaanspraken worden voortgezet. De kosten en de premie hiervoor worden gedragen door de werkgever ook na 1 januari 2028 (zolang in dienst).

Compensatie

Op basis van een stochastische projectieberekening zijn de gevolgen van de verwachte toekomstige pensioenopbouw van de huidige middelloonregeling ten opzichte van de toekomstige premieregeling inzichtelijk gemaakt. De resultaten (mediaan) zijn in onderstaande grafiek weergegeven. In bijlage 1 zijn de gehanteerde uitgangspunten en veronderstellingen opgenomen.



Uit de grafiek is af te leiden dat de voorgestelde fiscaal maximale premieregeling niet toereikend is om een gelijkwaardig pensioenresultaat te behalen. Daarom hebben Sociale Partners compensatiemaatregelen afgesproken.

Voor elk van de betreffende werknemers zal een adequate individuele compensatie worden vastgesteld die via een toeslag op het salaris zal worden uitgekeerd. De compensatieregeling is op hoofdlijnen als volgt vormgegeven:

- De compensatie wordt eenmalig vastgesteld als vast percentage van de pensioengrondslag en zou als het (fictief) wordt bijgespaard in de pensioenregeling tot een vergelijkbaar pensioenresultaat als in de huidige regeling leiden.
 - In de berekeningen is voor 2.000 scenario's het verwachte pensioen bepaald voor zowel de oude als de nieuwe pensioenregeling.
 - De compensatie is zodanig vastgesteld dat met de toekomstige pensioenpremie inclusief compensatie hetzelfde verwachte pensioen kan worden behaald.
 - Er is rekening gehouden met de risicoverschuiving naar de werknemer door uit te gaan van de resultaten in het 25^{ste} percentiel. Dit houdt in dat van de 2.000 scenario's is uitgegaan van uitkomst nummer 500 als de uitkomsten worden gerangschikt van laag naar hoog.
- De compensatie wordt betaald als een bruto pensioen toeslag op de loonstrook en is niet pensioengevend of van invloed op andere arbeidsvoorwaarden zoals een bonus, 13^e maand of vakantietoeslag.
 - Als het salaris (en pensioengrondslag) toeneemt, dan neemt de compensatie ook toe (toeslag wordt toegekend als percentage van de pensioengrondslag)
- De compensatie wordt toegekend zolang en voor zover de werknemer in dienst blijft bij BAT
- Reeds bestaande compensaties worden daarnaast gecontinueerd.

Voor de toekomstige opbouw van arbeidsongeschikte deelnemers zijn er mogelijkheden om dit onder te brengen bij een verzekeraar, bijvoorbeeld in combinatie met een buy-in. Hiermee wordt geanticipeerd

op het voorstel tot verruiming van het huidige artikel 220h van de Pensioenwet zoals opgenomen in het wetsontwerp voor de Wet toezeggingen pensioenonderwerpen, dat het ook voor fondsen die gesloten worden in de transitieperiode mogelijk maakt om bestaande premievrijstellingen ongewijzigd te handhaven. Alleen voor de actieve deelnemers wordt een nieuwe beschikbare premiereregeling ingericht.

Indien onverhoopt van deze mogelijkheid geen gebruik gemaakt kan worden, zullen Sociale Partners in nader overleg zorgen dat ook arbeidsongeschikten geen nadelige consequenties ondervinden van het afschaffen van de opbouwsystematiek.

De formele opdracht tot uitvoering van de pensioenregeling, zowel voor de actieven die momenteel pensioen opbouwen binnen het pensioenfonds als voor de deelnemers in de regeling die momenteel is ondergebracht bij CB PPI, wordt in een separaat transitieplan uiteengezet. Daarin wordt uitgebreid stil gestaan bij de gemaakte afspraken, overwegingen en gevolgen voor de werknemers. De wettelijke uiterste datum voor dat transitieplan is 1 oktober 2027. Dat transitieplan wordt ingediend bij de toekomstige, nader te bepalen, pensioenuitvoerder.

3.2. Werknemers in dienst vanaf 1 januari 2010

Sociale Partners hebben ervoor gekozen om op het transitiemoment voor de huidige deelnemers in dienst getreden vanaf 1 januari 2010, gebruik te maken van het overgangsrecht en de regeling, conform de huidige beschikbare premiereregeling bij CB PPI, onder te brengen bij een PPI of verzekeraar.

Voor eventuele arbeidsongeschikten verandert er in dit geval niets, de huidige regeling, inclusief de bepalingen inzake premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid, blijft van toepassing.

3.3. Werknemers in dienst vanaf het transitiemoment

Conform de vereisten van de Wet toekomst pensioenen zal voor nieuwe toetreders vanaf het transitiemoment een premiereregeling van toepassing zijn op basis van een vlakke premie. De definitieve inrichting van deze pensioenregeling wordt in een separaat transitieplan uiteengezet. De wettelijke uiterste datum voor dat transitieplan is 1 oktober 2027. Het transitieplan wordt ingediend bij de toekomstige, nader te bepalen, pensioenuitvoerder.

4. Invaren: omgaan met opgebouwde aanspraken

Invaren is de hoofdregel voor de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel, waarvan alleen onder voorwaarden kan worden afgeweken. Sociale Partners hebben geconstateerd dat invaren onevenredig ongunstig is voor deelnemers en niet wenselijk is voor bepaalde deelnemersgroepen. Sociale Partners hebben daarom besloten om niet in te varen.

Bij dit besluit hebben Sociale Partners de volgende overwegingen in ogenschouw genomen.

Bijstortverplichting van de werkgever

De werkgever heeft een bijstortverplichting bij het pensioenfonds. Daardoor is er een grote mate van pensioenzekerheid en -stabiliteit voor de actieve deelnemers, slapers en gepensioneerden. Door invaren zou de mate van zekerheid voor de deelnemers verkleinen, omdat de werkgever na invaren in de nieuwe regeling geen bijstortverplichting meer zou hebben. Daarnaast draagt de werkgever alle kosten die door het pensioenfonds worden gemaakt.

Onvoorwaardelijke toeslagverlening

Voor huidige werknemers geldt een onvoorwaardelijke toeslagverlening van 3% per jaar over de vanaf 1 januari 2015 opgebouwde pensioenaanspraken. De kosten en premie hiervoor worden gedragen door de werkgever. Bij invaren vervalt de onvoorwaardelijke toeslagverlening en verkleint dat de zekerheid voor de huidige actieve werknemers.

Fonds bereikt nagestreefde welvaartsvastheid

De ambitie van zowel de werkgever als het pensioenfonds is om voor alle deelnemers een welvaartsvast pensioen te realiseren. De unieke situatie doet zich voor dat momenteel deze ambitie voor de tot nu toe opbouwde aanspraken en rechten (nagenoeg) volledig gerealiseerd zou kunnen worden.

De voornaamste doelstelling van de pensioenregeling is het realiseren van een welvaartsvast pensioen. Op basis van de huidige financiële middelen van het pensioenfonds, het reeds uitgevoerde en van kracht zijnde deriskingbeleid en de huidige marktomstandigheden is het momenteel vrijwel zeker mogelijk die koopkrachtbestendigheid zeker te stellen door de huidige pensioenaanspraken en -rechten door middel van een buy-in onder te brengen bij een verzekeraar (op basis van 100% HICP). Het pensioenfonds heeft de intentie uitgesproken een buy-in serieus te overwegen en dit voornemen wordt gesteund door de werkgever. Het pensioenfonds heeft daarbij reeds de mogelijkheden onderzocht en vergaande marktverkenningen gedaan en een selectieproces opgestart.

Hoewel invaren enig opwaarts potentieel met zich mee zou kunnen brengen is het naar de opvatting van Sociale Partners, gezien de doelstellingen die het pensioenfonds mede in opdracht van Sociale Partners nastreeft, onwenselijk en onlogisch om de nu realiseerbare koopkrachtbestendigheid in de waagschaal te stellen. Vergroten van de risico's, mede door het vervallen van de bijstortverplichting, zou in tegenspraak zijn met de besluiten tot risicoreductie die het pensioenfonds in de voorgaande periode, vanwege het bereiken van doelstellingen en dus in lijn met de opdracht van Sociale Partners, heeft genomen.

Na effectuering van een buy in zou de verzekeraar de (toekomstige) pensioenuitkeringen garanderen, met als gevolg dat invaren van de pensioenaanspraken en -rechten (anders dan strikt theoretisch) niet meer mogelijk is. Het overgrote deel van het deelnemersbestand (in brede zin) zal dan ook niet

overgaan naar de nieuwe regeling. Daarbij is relevant dat er nog maar enkele werknemers van BAT zijn die pensioen opbouwen bij het pensioenfonds. Invaren in het nieuwe pensioenstelsel van alleen deze groep (bijvoorbeeld omwille van de compensatie van de verwachte nadelige effecten van de afschaffing van de huidige opbouwssystematiek die zich dan voor hen zou voordoen) is zeker niet proportioneel en kosteneffectief en dus niet opportuun.

In geval van een buy in zal bij de door het Pensioenfonds te maken afspraken met een verzekeraar ook de toekomstige opbouw voor de deelnemers binnen het fonds tot aan 1 januari 2028 worden betrokken. Daarnaast zal de onvoorwaardelijke toeslagverlening voor de opgebouwde pensioenen vanaf 1 januari 2015 voor de huidige actieve werknemers worden voortgezet, zolang werknemers in dienst zijn. Voor de toekomstige opbouw na de buy-in en tot 1 januari 2028, zal dezelfde ambitie worden ingekocht als bij de buy-in wordt gerealiseerd. Deze kosten en premies zullen worden gedragen door de werkgever.

Op grond van het voorgaande zijn Sociale Partners van mening dat het besluit om geen verzoek tot collectieve waardeoverdracht te doen evenwichtig is, en dat het fonds voldoet aan het geen vereist worden in de leden 1 en 2 van artikel 150I van de Pensioenwet. Sociale Partners zijn ervan overtuigd dat afdoende onderbouwd is dat op goede gronden wordt afgeweken van het standaard invaarpad.

Compensatie afschaffing huidige premiesystematiek

BAT zal de nadelen van het afschaffen van de huidige opbouwssystematiek compenseren, zowel aan de huidige actieve deelnemers van het pensioenfonds als - indien noodzakelijk - aan deelnemers aan de DC regeling bij CB PPI. Die gevolgen kunnen ontstaan als de waarde van de opbouw niet langer met de leeftijd oploopt, maar voor alle leeftijden gelijk wordt omdat de (netto) premie in het nieuwe stelsel leeftijdsafhankelijk wordt. Het uitgangspunt is om zodanig te compenseren dat het verschil in verwachte pensioenuitkomsten wordt vertaald in een toeslag op het salaris die zodanig is dat de waarde ervan gelijkwaardig is aan de achteruitgang in toekomstige pensioenopbouw. Op hoofdlijnen is de compensatieregeling met werknemers besproken en kunnen werknemers zich daarin vinden. Dit betreft de systematiek zoals beschreven in hoofdstuk 3.1 onder kopje "compensatie afschaffing huidige premiesystematiek".

5. Inzicht in transitie-effecten

De transitie-effecten van de overstap van de huidige naar de nieuwe pensioenregeling en de wijze waarop wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten moeten in een transitieplan inzichtelijk worden gemaakt.

Dit transitieplan ziet voornamelijk op de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten bij het pensioenfonds. Tevens bevat dit transitieplan de arbeidsvoorwaardelijke afspraken op grond waarvan werknemers (voor zover zij pensioen opbouwen binnen het pensioenfonds) hebben ingestemd met het besluit om geen invaarverzoek te doen aan het pensioenfonds.

Ten behoeve van de opdracht aan de nieuwe uitvoerder voor de beoogde nieuwe pensioenregeling, zowel voor de werknemers die nu pensioen opbouwen binnen het pensioenfonds als voor de deelnemers aan de regeling bij CB PPI, zal een separaat transitieplan volgen. De voorgeschreven inzichten met betrekking tot de overgang van de huidige pensioenregeling(en) naar de nieuwe pensioenregeling zullen daarin worden opgenomen.

Sociale Partners zien voor dit transitieplan geen reden tot het opstellen en beschrijven van transitie-effecten. Sociale Partners verzoeken het pensioenfonds om dit transitieplan met de daarin vervatte conclusie dat er geen invaarverzoek wordt gedaan en waarin het fonds wordt gevraagd de conclusie dat invaren vermijdbare nadelen oplevert voor deelnemers, te onderschrijven.

De belangrijkste redenen voor het niet-opstellen van transitie-effecten zijn:

- De nieuwe pensioenregeling voor de huidige (zeer kleine groep) werknemers die momenteel pensioen opbouwen bij het pensioenfonds, zal niet door Pensioenfonds BAT worden uitgevoerd;
- Werkgever heeft de intentie om het pensioenfonds te verzoeken om de gesloten pensioenregeling bij het pensioenfonds voor de huidige pensioenaanspraken en -rechten door middel van een buy-in over te dragen aan een pensioenverzekeraar. Hierbij worden ook afspraken gemaakt over de toekomstige opbouw van de huidige actieven tot 1 januari 2028. Tevens zal de onvoorwaardelijke toeslagverlening en de reële opbouw tot aan 1 januari 2028 voor actieven worden voortgezet waarbij de kosten en premies worden gedragen door de werkgever;
- Het effect van het beëindigen van de beperkte, relatieve omvang van de opbouw binnen het pensioenfonds is beperkt tot verwaarloosbaar en zal het bereiken van de doelstelling, namelijk het realiseren van een welvaartsvast pensioen, niet in gevaar brengen. Zolang de uitvoeringsovereenkomst tussen werkgever en het pensioenfonds blijft bestaan, draagt werkgever alle kosten van het pensioenfonds. Huidige slapers en gepensioneerden ondervinden geen nadelen van het onderbrengen van de nieuwe opbouw na 1 januari 2028 van huidige actieven buiten het fonds. De uitvoeringsovereenkomst zal van kracht blijven zolang er verplichtingen vanuit de pensioenregeling voortvloeien, tenzij anders overeengekomen in een gezamenlijk besluit van het Bestuur van het pensioenfonds en de werkgever;
- De spaarpremie in de toekomstige pensioenregeling voor de werknemers die momenteel binnen het pensioenfonds opbouwen is de fiscaal maximale spaarpremie van 30%. De tijdelijke ruimte voor compensatie binnen het pensioendomein zal voor de huidige actieve deelnemers niet toereikend zijn. Mede daarom zal de compensatie buiten het pensioendomein plaatsvinden. De effecten van deze compensatie zullen daarom niet zichtbaar zijn in netto-profijt berekeningen;

- Tenslotte: de netto-profijt berekeningen worden voor een belangrijk deel gebruikt om de effecten van de afschaffing van de doorsneesystematiek en de werking van de compensatie hiervan (zoveel voor de deelnemers aan wie deze ten goede komt, als voor de deelnemers die er vanwege de financieringswijze nadeel van ondervinden) inzichtelijk te maken. Omdat het pensioenfonds gesloten is voor nieuwe toetreders en de huidige actieve populatie zeer klein is, kan worden beredeneerd dat de doorsneesystematiek in feite al grotendeels is afgeschaft op het moment dat fonds gesloten werd voor nieuwe toetreding.

6. Verantwoording proces

6.1. Besluitvormingsproces op hoofdlijnen

Dit transitieplan is de vastlegging van hetgeen Sociale Partners overeen zijn gekomen over de toekomstige (uitvoering) van de nieuwe pensioenregeling, de rol van het pensioenfonds daarin en de keuzes met betrekking tot de huidig opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten en de gevolgen daarvan.

Sociale Partners informeren aan de hand van dit transitieplan Pensioenfonds BAT over de inrichting en uitvoering van de nieuwe pensioenregelingen en verzoeken het pensioenfonds om de huidige opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten, niet in te varen in het nieuwe pensioenstelsel.

De inrichting van de toekomstige regelingen – die in een separaat transitieplan nader uiteen zal worden gezet - zal eveneens geschieden in nauw overleg met de werknemers, waarbij individuele instemming van toepassing is inzake de benodigde wijzigingen.

6.2. Invulling hoorrecht

Bij Sociale Partners is in het proces tot en met het bereiken van overeenstemming op het transitieplan geen bestaan van een voldoende representatieve (vereniging) van pensioengerechtigden en/of slapers bekend, waardoor aan het hoorrecht geen verdere invulling is gegeven.

Bijlage 1 – Aannames

De volgende uitgangspunten en veronderstellingen zijn gehanteerd bij de vergelijking van de verwachte toekomstige pensioenopbouw van de huidige middelloonregeling en de toekomstige beschikbare premieregeling op basis van een vlakke netto spaarpremie van 30%.

Algemene veronderstellingen

Berekeningsdatum	1 januari 2024 met overgang 1 januari 2028
Prijnsinflatie (verhoogd franchise)	Op basis van DNB economische scenarioset (Q2 2024)
Looninflatie	0,4% op prijsinflatie

Assumpties DC

Sterftetafel	AG2020 inclusief ervaringssterfte Mercer 2019 (in werkelijkheid is er shoprecht voor DC kapitalen)
Man/ Vrouw	50%/ 50%
Conversie van kapitaal bij pensionering	Ouderdomspensioen + 70% partnerpensioen
Leeftijdverschil Man/ Vrouw	3 jaar (man ouder dan vrouw)
Opslag op netto premie (voor risicodekkingen)	7%
Toeslag voor kosten (bij omzetting kapitaal in uitkering)	4%
Levenscyclus	Achmea, neutraal risicoprofiel (zie volgende slide)
Rente (ontwikkeling)	Gebaseerd op DNB scenarioset Q2 2024
Rendement op eigen vermogen	Gebaseerd op DNB scenarioset Q2 2024